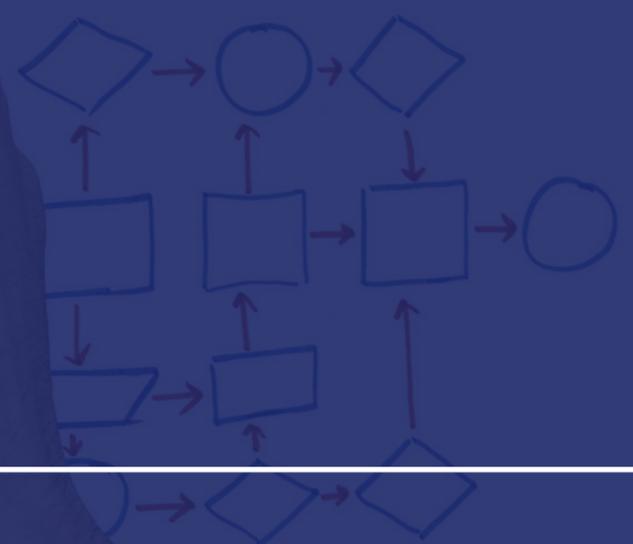




SMART





Avoir des projets est une chose, les mener à terme avec **succès** en est une autre.

Cet outil SMART aide à réaliser un projet. Le modèle **SMART** est une méthodologie de management et de gestion de projet qui fonctionne par objectifs.

S



SPÉCIFIQUE

Quel est précisément l'objectif de mon projet ?

Objectif chiffré
But
Finalité

M



MESURABLE

Comment mesurer les progrès vers la réalisation de l'objectif ?

Utilisation des KPI

A



ATTEIGNABLE

L'objectif est-il réalisable compte tenu des ressources et des contraintes ?

Besoin matériel
Besoin financier
Besoin humain

R



RÉALISTE (PERTINENCE)

L'objectif est-il pertinent par rapport à l'entreprise, ceux de l'équipe ?

Mon projet est assez ambitieux ou trop ambitieux

T



TEMPOREL

Quelle est l'échéance prévue pour atteindre les objectifs

Utilisation du diagramme de GANTT

Identifier un période stratégique de mon projet

S SPÉCIFIQUE

• **Spécifique et simple** : Personnalisée selon la personne en charge de le réaliser. Il doit être en **lien direct** avec son travail et ce dernier doit avoir les moyens de le réaliser.

La simplicité est synonyme d'efficacité. La complexité ralentit, voire brouille l'action.

Faites simple !

M MESURABLE

• Un indicateur ne peut exister que s'il est **mesurable**. Dans le contraire il est impératif d'orienter son choix vers une autre mesure. Il n'est pas pensable de choisir un indicateur sans qu'il soit **possible d'évaluer le résultat** des efforts accomplis.

L'importance d'utiliser des outils où nous pouvons avoir des données fiable et concrète (questionnaire d'enquête/ satisfaction)

Utilisation des KPI ; *exemple* : pour la retomber de notre communication

A



ATTEIGNABLE

- **Ambitieux et Accepté** : Pour obtenir l'implication, la cible à atteindre doit nécessiter un effort conséquent. Sans ambition pas de challenge, sans challenge pas de résultats marquants.

"*Accepté*" car fixer un objectif signifie conclure un contrat. La mesure et le seuil retenu résultent d'un accord entre le managé et le manager. Un point très important à ne pas oublier.

R



RÉALISTE (PERTINENCE)

- L'ambition ne doit pas être inaccessible. Si l'objectif est perçu par le collaborateur comme impossible à atteindre, il part découragé dès le début.

T



TEMPOREL

- Quand l'objectif doit-il être atteint ? Sans date butoir, comment doser son investissement ?



En conclusion il est importance de savoir se fixer des objectifs : Toujours vérifier que votre indicateur est SMART (Spécifique, Mesurable, Ambitieux, Réaliste, Temporel). Il faut également identifier les obstacles qui vous empêchent de bien formuler votre objectif.