



## Fixation des objectifs : chaque objectif doit être défini selon 5 règles à suivre

### 1 La Cohérence

- Les objectifs individuels doivent être en cohérence avec les objectifs de l'équipe. Ces niveaux de cascade doivent apparaître au collaborateur. Cela contribue à répondre à son besoin de sens dans son poste et favorise son engagement
- Les objectifs de développement comportemental sont fixés en lien avec l'activité et le poste du collaborateur (voir description de poste et compétences attendues)

### 2 L'engagement

- Un objectif doit être le résultat d'une discussion entre le manager et le collaborateur. Il doit être compris par collaborateur et validé par manager.
- Les objectifs doivent être SMART\* et se limiter à deux par collaborateur pour les objectifs de développement comportemental

### 3 Le caractère positif de l'objectif

- Un objectif doit être formulé de manière positive, pour permettre au collaborateur d'y adhérer et de tendre vers l'atteinte de cet objectif

### 4 La formulation concrète de l'objectif

- L'objectif doit être SMART\*, précis et concret. Le manager et le collaborateurs doivent s'accorder sur la façon dont on mesurera, en fin d'année, l'atteinte ou non de l'objectif

### 5 L'échange constructif

- Les objectifs doivent être compris et assimilés par le collaborateur, puis validés par le manager.
- La fixation d'objectifs est l'occasion de réaliser du feedback, de parler de ce qui va bien, (feedback positif) ou moins bien (feedback négatif) et de ce qui est nécessaire pour l'activité professionnelle. Cette discussion permet de s'accorder sur des objectifs opérationnels et de développement comportemental professionnels

\* SMART : Spécifique, Mesurable, Accessible, Réaliste, défini dans le Temps