





**Spécifique et simple** : personnaliser selon la personne en charge de le réaliser. Il doit être en lien direct avec son travail. La simplicité est souvent synonyme d'efficacité.

**Mesurable** : un indicateur ne peut exister que s'il est mesurable, quantifiable. Il n'est pas pensable de choisir un indicateur sans qu'il soit possible d'évaluer le résultat des efforts accomplis. Une des devises du lean est qu'on ne peut améliorer que ce que l'on mesure.

**Ambitieux, Accepté et Aligné** : 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 l'employé et son gestionnaire. « Aligné » avec le plan d'affaires, les objectifs organisationnels. Il faut de la cohérence entre les objectifs pour y voir le sens, la raison d'être.

**Réaliste** : 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 et les chances de succès sont diminuées.

**Temporel** : l'objectif doit être délimité dans le temps. Sans date butoir, comment doser son investissement. On met toujours les efforts selon l'urgence d'une date à respecter.

En anglais, le terme SMART signifie intelligence, travaillé efficacement.

**S** specific, **M** mesurable, **A** achievable, **R** relevant, **T** time based