

Performeur avec la méthode OKR



SOMMAIRE

 Introduction	Page 1
 Origine de création de la méthode	Page 2
 Intérêts, avantages	Page 3
 Mise en place en quelques étapes	Page 4
 Exemple d'application	Page 5



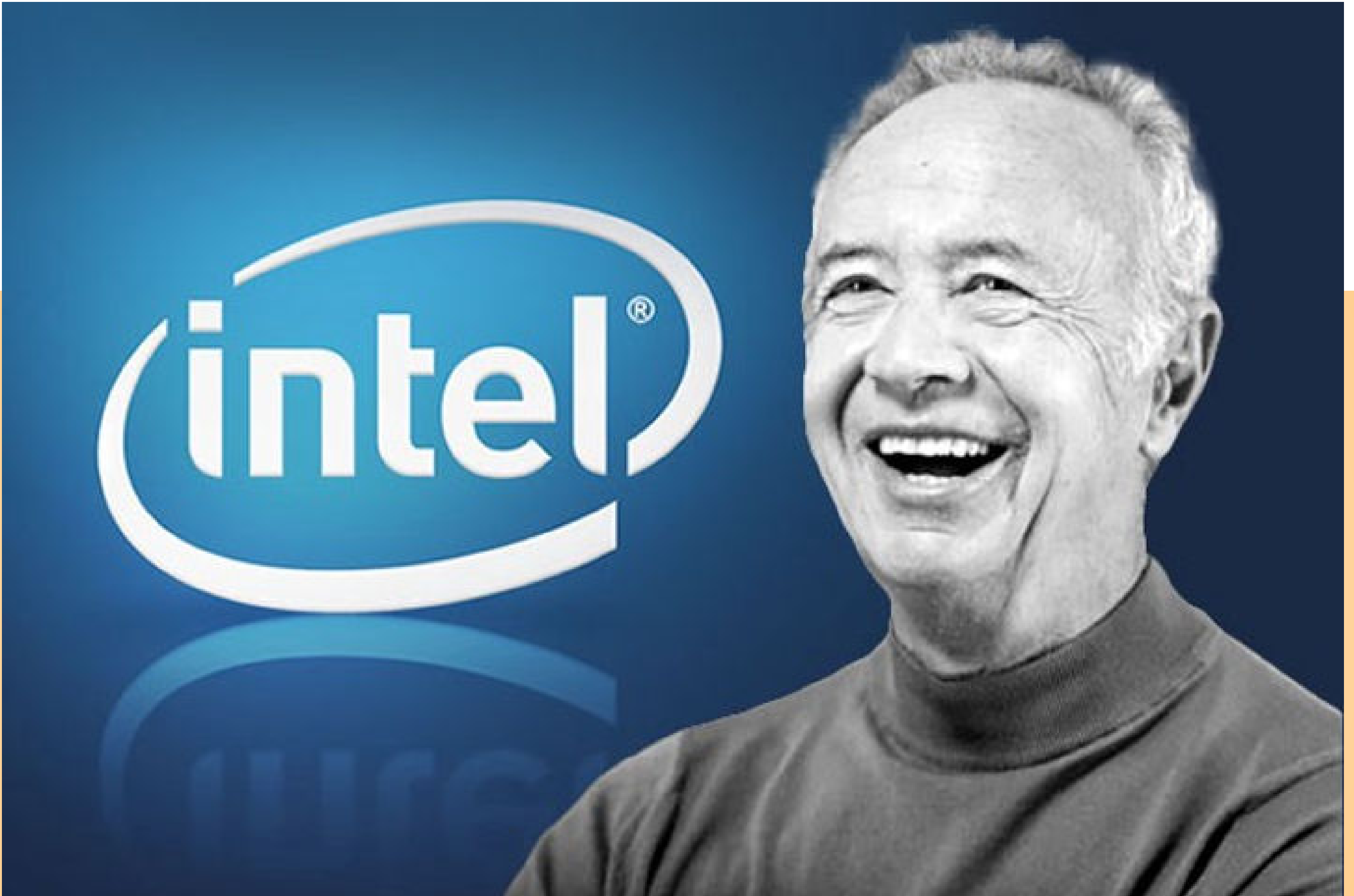
Introduction

Les Objectifs et Résultats Clés (**Objectives and Key Results = OKR**) sont bien plus qu'une simple méthode de gestion de la performance ; ils sont devenus un pilier fondamental de la réussite organisationnelle dans le monde des affaires moderne. Depuis leur création chez Intel dans les années 1970, les OKR ont été adoptés par de nombreuses entreprises de premier plan, notamment Google, pour **aligner les efforts, stimuler la motivation et favoriser l'agilité organisationnelle**.

Dans ce support, nous explorerons l'origine de création des OKR, les avantages qu'ils offrent, les étapes pour les mettre en place efficacement, ainsi qu'un exemple concret d'application.

🌱 Origine de création de la méthode

Dans les années 1970, Intel était confronté à une forte concurrence. Andy Grove, à l'époque PDG de l'entreprise, a mis en place ce système pour **mesurer de façon transparente les objectifs**. Intel a gardé sa position de leader du marché et a continué sa forte croissance.

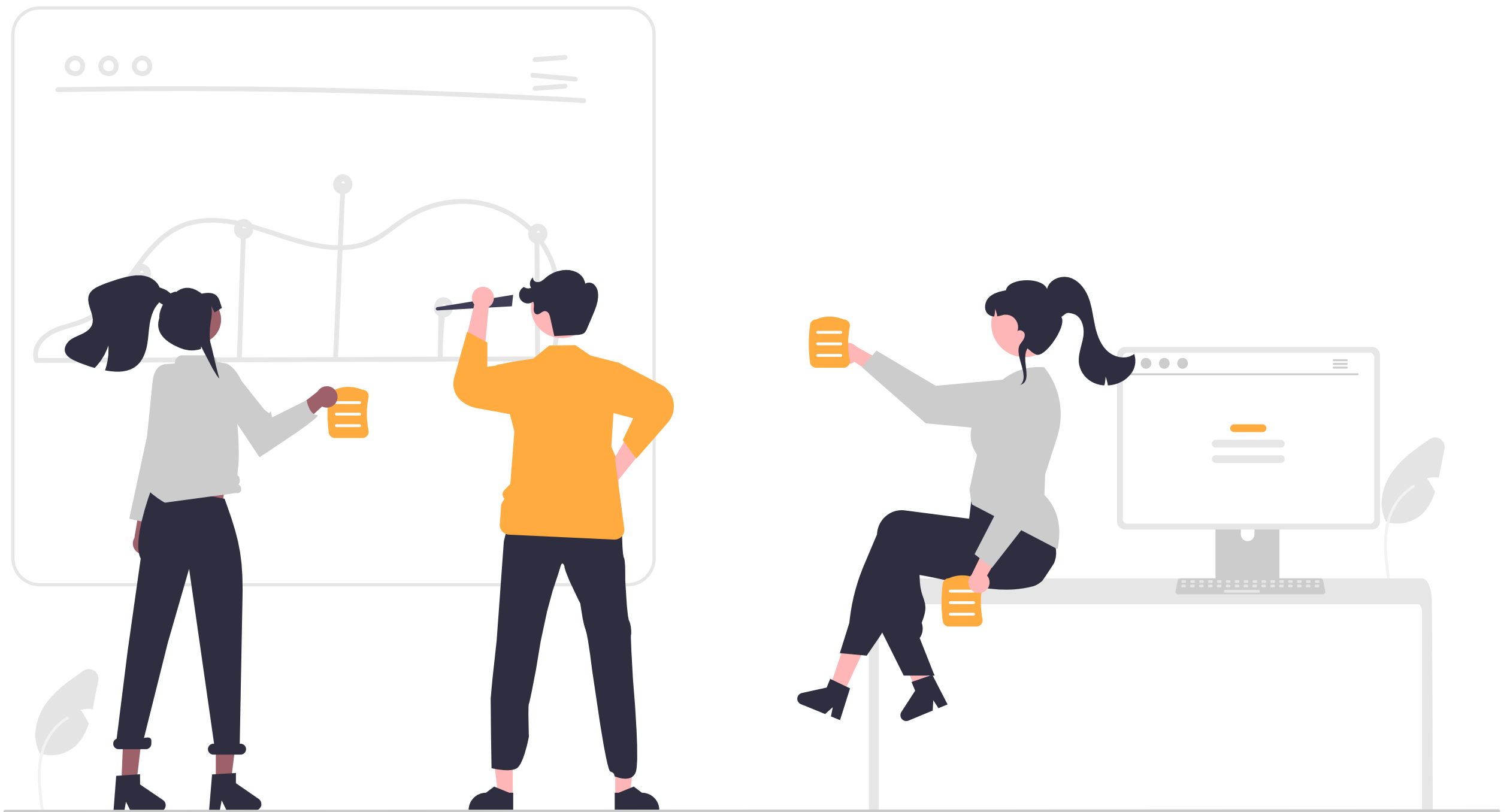


John Doerr a vu l'efficacité des OKR, à l'époque où il travaillait pour Intel. Il gardera cette méthode en tête pour plus tard, lorsqu'il investira chez Google 😊. C'est de cette façon que Google a pu se **fixer des objectifs mesurables**, en continuant à travailler dans la recherche de nouveaux produits.



Intérêts, avantages

Les OKR offrent une approche puissante et efficace pour la gestion de la performance au sein des entreprises / projets. En favorisant l'alignement stratégique, les OKR permettent à chacun de **comprendre clairement les objectifs à atteindre** et de contribuer activement à leur réalisation. Cela permet à tous de **s'impliquer dans la croissance** de l'entreprise.



Alignement stratégique

Clarté

Implication

Agilité

Transparence

Flexibilité

Motivation

Responsabilisation

Amélioration continue

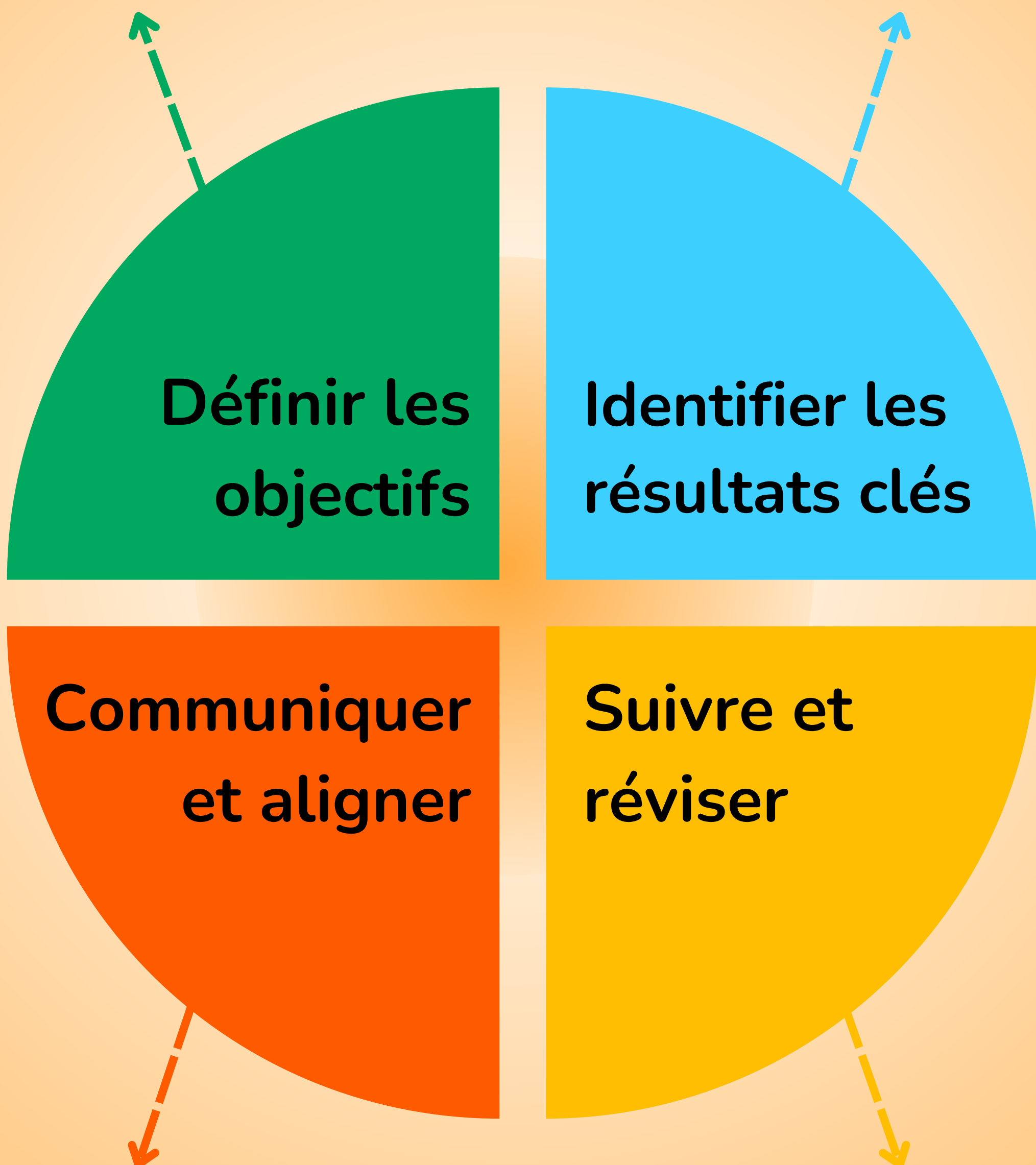


Mise en place en quelques étapes

Pour mettre en place la méthode OKR, voici quelques étapes clés:

Identifiez les **principaux objectifs** (O) à atteindre sur une période donnée, généralement trimestrielle ou annuelle.

Pour chaque objectif, identifiez les **résultats clés** (KR) qui indiqueront si l'objectif a été atteint.



Assurez-vous que tous les membres **comprennent les objectifs** et les résultats clés, et qu'ils sont alignés sur eux.

Mesurez les progrès vers les OKR régulièrement et ajustez-les si nécessaire en fonction des résultats et des circonstances.

💡 Exemple d'application

Dans notre exemple, nous sommes une entreprise qui commercialisons un produit qui évolue constamment. Nous avons beaucoup d'appels clients pour les aider à utiliser le produit.

Objectif

Augmenter la satisfaction client

Résultats clés

1. **Réduire le temps de réponse moyen** du service client à moins de 24h d'ici la fin du trimestre.
2. **Augmenter le score de satisfaction client** de 10% par rapport au trimestre précédent.
3. **Mettre en place un questionnaire de satisfaction** et obtenir au moins 100 réponses d'ici la fin du trimestre.

