Les objectifs SMART ont été introduits, dans leur version originale, à des fins de management (Doran, 1981) :

**S**pécifique : l’objectif doit viser un domaine précis de développement

**M**esurable: il est possible de mesurer la progression vers l’objectif ou, au moins, d’avoir un indicateur de cette progression

**A**ssignable: à savoir que l’on sait qui va poursuivre cet objectif

**R**éaliste: l’objectif doit être réalisable, en fonction des ressources disponibles

**T**emporalisé: l’objectif a une échéance pour sa réalisation

Une version adaptée à la poursuite d’objectifs personnels a également été proposée :

**S**pécifique : votre objectif est clairement énoncé et sans ambiguïté

**M**esurable : il est possible de définir à quel point l’objectif a été atteint

**A**tteignable : il est réalisable pour vous

**R**éaliste : il est pertinent pour vous

**T**emporalisé: il est assorti d'un délai pour être atteint

Références :

Doran, G. T. (1981). "There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives" (PDF). *Management Review*. 70 (11): 35–36.

https://www.couragehub.com/smart-goals-acronym-a-brief-history/

https://rapidbi.com/history-of-smart-objectives/

 **© S**[**lidesgo**](http://bit.ly/2PfT4lq)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Objectif (Qui? Quoi? Où? Quand? Pourquoi?) | Comment (Actions, Moyens, ressources) | Délai | Critères d’appréciation | Degré d’atteinte |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |