
Direction par objectifs (DPO)

- ♦ Tout individu doit avoir des objectifs formalisés et déclinés du but à atteindre.
- ♦ Si chaque individu doit être tenu responsable des résultats de son activité, c'est à lui, et à lui seul, de contrôler ce qu'il fait pour atteindre ses objectifs.
- ♦ Les objectifs permettent de mesurer la performance car on n'est jamais performant dans l'absolu, toujours par rapport à quelque chose.

DPO : auto-contrôle

- ♦ Chacun doit recevoir, en temps voulu, les renseignements dont il a besoin pour juger de sa propre action et effectuer toutes les modifications nécessaires pour obtenir les résultats escomptés.
- ♦ Ces renseignements doivent lui parvenir directement (pour être un moyen d'auto-contrôle) et non être adressés à l'échelon supérieur (instrument de contrôle par le haut).

DPO : démarche

- ◆ Définir la mission de son entité,
- ◆ Fixer des objectifs clairs pour les équipes,
- ◆ Analyser et organiser le travail pour créer un sentiment de satisfaction des collaborateurs,
- ◆ Informer et écouter ses collaborateurs,
- ◆ Évaluer les résultats au moyen de normes spécifiques,
- ◆ Former ses collaborateurs en permanence.

DPPO

- ◆ Dans les années 1970, le concept évolue sous l'influence d'auteurs-consultants comme Octave Gélinier, qui publie en 1968 l'ouvrage « La direction participative par objectifs ».
- ◆ Le risque est grand d'établir de manière unilatérale, des objectifs irréalistes et/ou non motivants.
 - ➔ La notion d'objectif demeure.
 - ➔ Les objectifs sont fixés de manière à la fois intelligente et collective.