Cibles Relatives: Concept général

Une technologie sociale open source par Red42

10 principes des Cibles Relatives

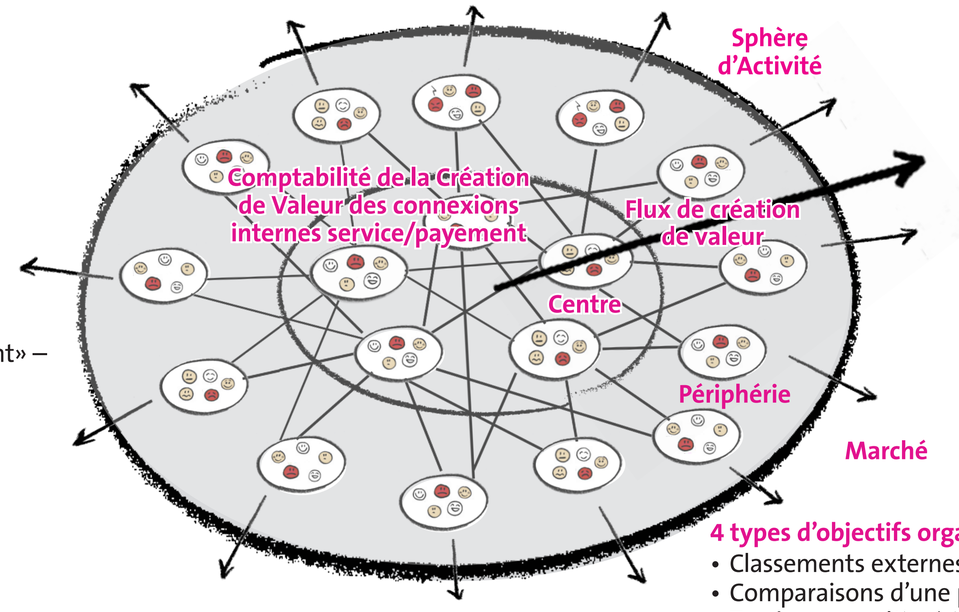
01. Mesurer les performances réelles au niveau de l'organisation et de l'équipe uniquement – au lieu de fixer des objectifs pour les individus, départements, produits, couches et silos
02. Comparaisons réel vs. réel pour l'autocontrôle au sein de toutes les équipes – au lieu de l'analyse des écarts entre le plan et le réel pour le pilotage et le contrôle externes par les patrons
03. Une préparation constante impliquant tout le monde – au lieu d'une planification basée sur le calendrier et effectuée par quelques-uns
04. Compétition sportive et ludique entre les équipes internes – au lieu de la rivalité entre les individus
05. Discours sur l'identité et conclusion d'accords – au lieu d'une stratégie et décisions prises par managers
06. Contrôle par la densité sociale, les principes et les normes de performance élevées – au lieu des règles, des valeurs et de la microgestion intrusive
07. Livres ouverts et fermeture mensuelle rapide; «tout le monde voit les mêmes chiffres à tout moment» – au lieu de l'opacité, les jeux de chiffres et les «chiffres réservés aux personnes qui en ont besoin»
08. P&L d'équipe et indicateurs de tendance relatifs et peu nombreux – au lieu de points de données nombreux et fixés à l'avance
09. Une coordination des ressources semblable à celle du marché, de l'extérieur vers l'intérieur – au lieu d'allocations planifiées par le sommet
10. Des salaires de base relatifs et équitables, plus une participation aux bénéfices – au lieu de salaires minimisés et de primes.

Les 12 lois de BetaCodex

The BetaCodex® | version 2018 | www.betacodex.org

Loi	Fais ça! (Bêta)	Pas ça! (Alpha)
01. Autonomie des l'équipe	Connexion avec une raison d'être,	et non dépendance
02. Fédéralisation	Intégration dans les cellules,	et non division en silos
03. Leaderships	L'auto-organisation,	pas la gestion
04. La réussite globale	Santé organisationnelle,	pas mono-maximisation.
05. La transparence	L'intelligence du flux,	pas l'obstruction du pouvoir
06. Orientation vers le marché	Cibles relatives,	pas de prescription descendante
07. Revenu conditionnel	Participation,	et non incitatifs
08. Présence d'esprit	Préparation,	pas économie planifiée
09. Rythme	Tempo et rythme,	et non l'orientation vers l'exercice financier
10. Décision basée sur la maîtrise	Conséquence,	pas de bureaucratie
11. Discipline des ressources	Appropriée et selon les besoins,	et non selon le statut
12. Coordination des flux	Dynamique de création de valeur,	pas d'allocations statiques

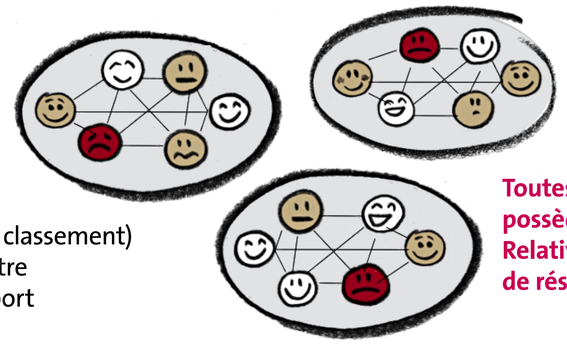
Cibles Relatives au niveau de l'organisation



4 types d'objectifs organisationnels relatifs

- Classements externes (tableaux de classement)
- Comparaisons d'une période à l'autre
- Tendances multi-périodes par rapport aux indices de référence
- Comparaisons instantanées avec des critères de référence internes/externes

Cibles Relatives au niveau de cellule/équipe



5 types d'objectifs d'équipe relatifs

- Classements internes (tableaux de classement)
- Comparaisons d'une période à l'autre
- Tendances multi-périodes par rapport aux niveaux de tolérance
- Tendances multi-périodes par rapport aux indices de référence
- Comparaisons instantanées avec des points de référence internes/externes

Toutes les équipes possèdent des Cibles Relatives et un compte de résultat («P&L»)

Cibles Relatives comporte quatre éléments: 10 principes de Cibles Relatives, Les 12 lois dl BetaCodex, Cibles Relatives au niveau de l'organisation, Cibles Relatives au niveau de cellule/équipe | Cibles Relatives/Relative Targets par Niels Pflaeging, Red42® | version 2021B | Diffusé sous licence open source CC-BY-SA-4.0 | www.redforty2.com/relativetargets