**Comment construire des indicateurs de mesure**

Si les échelles de mesure de compétences nous renvoient à la technicité de la mesure, les indicateurs abordent le sens que l’on  va donner à cette mesure. C’est dans ce cadre, qu’en fonction des priorités de l’entreprise, on choisira des indicateurs de l’acquisition de la compétence orientés plutôt :

* sur la production
* sur la qualité
* ou encore sur le développement de la personne.

 Illustrons ceci par un exemple concret.

**Les indicateurs orientés:**

1. **« Production »**

Ex : « Réalise 60 roulades de chicons à la minute »  
Remarquez que l’indicateur « réalise 60 roulades de chicons à la minute » est du type « tout ou rien » : en-dessous de 60, l’objectif est considéré comme non-atteint ; à partir de 60, il est atteint.

1. **« Qualité »**

Ex : « Assure sa production sans défauts, sans rebuts »

1. **« Développement de la personne »**

Ex : « Progresse dans sa connaissance des équipements »

Soyez attentif à la manière d’interprèter les indicateurs .

**Reprenons par exemple notre indicateur (de production)** « Réalise 60 roulades de chicons à la minute »**.**

1. **Le moment de la mesure est important.**

L’opérateur doit-il atteindre le rythme de 60 roulades à la minute ou le maintenir en moyenne durant toute une pause ?

1. **La nécessité de nuancer nos indicateurs.**

Si le rythme de 60 roulades à la minute est le rythme d’un expert, on ne peut l’attendre d’un débutant. L’indicateur varie dans le temps. Un débutant peut réaliser minimum 40 roulades en moyenne les premiers jours, atteindre 50 roulades après une semaine et garder le rythme de 60 roulades à la minute après 6 semaines. Nous constatons trop souvent ce manque de nuance dans les indicateurs mis en place !

1. **L’indicateur de production est facile à mettre en œuvre mais il ne donne pas de perspectives quant à la manière de faire évoluer la personne.**