

## DÉFINIR UN OBJECTIF

### Se fixer un objectif

*"Il n'y a pas de vent favorable pour qui ne connaît pas son port." Sénèque*

#### PARTIE 1 : « LE POURQUOI DE LA FICHE »

L'objectif sert à formuler clairement ce qu'on vise, à se projeter, à passer d'une formulation vague à la description d'un résultat attendu, pour :

- Passer d'une situation insatisfaisante à une situation future satisfaisante
- Focaliser son énergie sur une cible bien identifiée
- Donner des repères de progression et poser des jalons
- Rendre les projets réalisables.

C'est l'antidote de la passivité et du « y'a qu'à, faut qu'on » !

#### LE SAVIEZ-VOUS ?

L'objectif fixe une direction. Identifier un objectif amène le groupe à savoir ce qu'il veut vraiment et collectivement. La constitution du groupe prévoit habituellement l'objet de sa création. Mais l'**objet**, l'**objectif** et l'**activité** sont trois notions différentes.

L'**objet** du groupe est sa raison d'être, ce qui fait qu'il existe. Par exemple, l'objet d'une Cuma est de partager du matériel. Il est parfois précisé par un nom, qui lui donne identité. Pour matérialiser son existence, le groupe se met en activité. **Son activité** varie selon les saisons. Si nous reprenons l'exemple de notre Cuma, en mai, elle va mettre en chantier les ensilages d'herbe, l'été, ce sera les moissons, etc. Mais tout cela n'a toujours pas défini l'objectif... Un **objectif** est un but que l'on s'est fixé, un résultat à atteindre, ce que l'on vise, et qui doit être réalisé au travers d'un projet. Ce sont les leaders qui le fixent avec le groupe. Par exemple, cette année, la Cuma s'est donné l'objectif de réduire les temps de chantier en commun de 20 % en investissant dans du matériel plus performant.

#### PARTIE 2 : DESCRIPTIF DE LA MÉTHODE, COMMENT S'Y PRENDRE ?

L'objectif en gestion de projet, c'est le but que l'on se fixe et que l'on souhaite atteindre. En conséquence c'est un résultat concret que l'on vise. Il se chiffre, se place dans une échelle de temps. Pour atteindre l'objectif, une série d'actions concrètes, chronologiques, prioritaires, seront à mettre en œuvre. Mais l'objectif est supérieur à l'action. Il invite à sortir du cadre, à voir plus loin, à se mettre en mouvement. L'objectif va provoquer un changement, pour un mieux. Il aide à « sortir du vœu pieu » pour entrer dans une réalité évolutive. L'objectif se situe entre le concret du quotidien et le rêve : c'est le trait d'union entre les deux, à la fois concret et inspirant pour un futur meilleur !



## DÉFINIR UN OBJECTIF

### Mise en œuvre

Une méthode facile et pragmatique : l'objectif « SMART ». Les anglais disent qu'un bon objectif doit être « smart » ! Ce mot veut dire intelligent, astucieux ; mais c'est aussi un anagramme qui décrit les caractéristiques d'un objectif bien formulé :

- « **S** » pour **spécifique** : l'objectif doit décrire de manière claire et contextualisé un résultat précis à atteindre, dans une formulation affirmative et positive. C'est-à-dire, « ce que je veux » et pas « ce que je ne veux pas » !
- « **M** » pour **mesurable** : la qualité ou la quantité du résultat attendu doit être spécifiée de manière à pouvoir être mesurée à la fin de l'action
- « **A** » pour **atteignable** : l'objectif doit décrire un résultat que l'on peut atteindre concrètement, « c'est faisable »...
- « **R** » pour **réaliste** : l'objectif doit être réaliste dans le sens où il est adapté aux ressources dont nous disposons
- « **T** » pour **temporel** : la rédaction de l'objectif doit préciser la période de temps au terme de laquelle l'objectif devra être atteint.

En PNL (Programmation Neuro Linguistique), il est conseillé de rajouter deux ingrédients :

- L'objectif dépend du sujet et de lui seul (que ce soit une personne ou un groupe) : il est sous son contrôle, et l'auteur utilise le « je » ou le « nous »
- L'objectif est écologique, dans le sens où il respecte son auteur (personne ou groupe) et son environnement (valeur, culture).

*Pour une bonne réussite, il est important que l'individu (ou le groupe) visualise l'état désiré : il est capable de voir l'objectif atteint et de le voir réussir !*

Comment procéder ? Vous devez exprimer chacun de vos objectifs en terme de résultat à atteindre, en respectant les 5 caractéristiques « S.M.A.R.T. ».

#### Par exemple :

- « *Nous devons renouveler notre groupe* » n'est pas un objectif mais un vœu. La même affirmation avec des éléments concrets, objectivables, porterait sur le nombre de membres à recruter, le délai pour y arriver... : « *En 2020, notre groupe aura 10 jeunes adhérents de plus* »
- « *Parvenir à une augmentation de notre Excédent brut d'exploitation 2020 de 20 000 euros par rapport à 2019* » est un objectif clair, daté, mesurable. Reste à voir entre vous s'il est réaliste ?...

#### Quelques questions facilitantes pour aller vers l'objectif « Smart » :

- Que voulez-vous obtenir ?
- Quel est le résultat attendu ?
- A quoi saurez-vous que vous avez atteint votre objectif ?
- Nous imaginons que vous avez réussi, qu'avez-vous obtenu ?
- Nous sommes 5 ans plus tard, nous avons réussi, qu'est-ce qui a changé ? Qu'aurez-vous en plus ? Qu'est-ce qui sera observable ?...

#### Documents ressources :

- Programmation neurolinguistique, Méthode stratégique, Trame  
[Télécharger le schéma stratégique Trame](#)
- « Coacher groupes et organisations », François Vergonjeanne, InterEdition