

Principes fondamentaux pour le formateur : Définition de l'objectif et plans d'action

Pourquoi est-il important de définir un objectif ?

Il y a bien une période de votre vie au cours de laquelle vous avez été fier de ce que vous avez réalisé. Bien avant d'en arriver là, vous avez certainement passé du temps à définir l'objectif et à créer un plan.

Il est évident que définir un objectif est un moyen efficace de motiver les personnes à améliorer leurs performances. Locke et Latham (2002) ont mené pendant 35 ans des recherches sur la définition des objectifs et la motivation. Ils ont trouvé que la définition des objectifs influence les performances de quatre manières :



1. **Concentration** : les objectifs permettent de rester attentif pendant les activités et ainsi de réussir.
2. **Effort** : les objectifs dynamisent les participants qui s'investissent ainsi plus. Les participants ayant des objectifs ambitieux ont tendance à tout faire pour réussir, peu importe le type de tâche (par exemple, le travail physique, le travail du métal ou l'apprentissage et l'auto-amélioration).
3. **Persistance** : les objectifs encouragent les participants à persister et leur permet de continuer à s'investir sur la durée.
4. **Développement des capacités** : les objectifs permettent aux participants d'utiliser leurs connaissances et leurs compétences différemment. Ils peuvent également développer et pratiquer de nouvelles activités. Quand les participants ont un objectif, ils identifient leurs besoins de formation et la manière de mettre en application ce qu'ils connaissent déjà.

En tant que formateur, vous pouvez définir un objectif pour améliorer vos performances. Cela peut également permettre aux participants d'envisager leur programme eau, hygiène et assainissement (WASH) après un atelier avec plus de réalisme. Ci-dessous, certains conseils qui peuvent vous permettre, à vous ainsi qu'aux participants, de définir des objectifs efficaces.

Engagement en faveur des objectifs

S'il n'y a rien de plus simple que de définir des objectifs... il est plus difficile de les suivre à long terme. Cet engagement est très important pour réussir. Il existe deux facteurs d'influence : (1) l'importance accordée et (2) l'auto-efficacité (Locke and Latham, 2002).

Principes fondamentaux pour le formateur : Définition de l'objectif et plans d'action

Facteurs influençant l'intérêt pour un objectif

Facteur	De quoi s'agit-il ?	Votre rôle
Importance accordée	Avant tout, il faut avoir la certitude que l'objectif est important et que le résultat en vaut la peine. Les participants gardent ainsi tout leur intérêt pour l'objectif même s'il semble inaccessible.	<p>En tant que formateur, vous pouvez aider les participants à identifier l'importance de leurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En vous assurant que les objectifs sont importants pour eux. • En les encourageant à partager leurs objectifs en public (par exemple, avec le reste de la classe). Ils accorderont ainsi plus d'importance à leur objectif sachant qu'ils ont une responsabilité envers le groupe. • En les encourageant à communiquer la valeur que vous voyez dans les objectifs qu'ils se sont fixés.
Auto-efficacité	Les participants doivent avant tout être capables d'atteindre leur objectif. Sans cette volonté, tout ceci perdra de son intérêt.	<p>En tant que formateur, vous pouvez stimuler les participants pour qu'ils soient persuadés de pouvoir atteindre leurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En proposant une formation pour qu'ils aient les compétences et les connaissances nécessaires pour réussir • En étant un modèle pour qu'ils voient qu'il est possible de réussir • En recommandant des ressources (comme des personnes, des cours, des livres) qui peuvent leur permettre d'atteindre leurs objectifs • En ayant toute confiance en leur capacité à réussir • En leur proposant un suivi, ainsi qu'un retour et un soutien

(D'après Locke and Latham, 2002)

Importance du retour

Les participants doivent pouvoir comprendre comment répondre à leurs objectifs. Ils peuvent ainsi définir les stratégies et voir ce qu'il leur reste à apprendre ou à accomplir (Locke & Latham, 2002). En tant que formateurs, nous pouvons obtenir un retour des autres formateurs et directement des participants. L'encadrement et le soutien des pairs est un moyen essentiel pour profiter des connaissances de chacun et améliorer nos compétences (Avalos, 2011). Le retour des mentors peut également vous renseigner sur vos performances et sur les progrès à faire. Ceci s'applique également aux participants. Ils ont besoin d'un retour, aussi bien critique que positif, pour être sûr d'être sur la voie.

Principes fondamentaux pour le formateur : Définition de l'objectif et plans d'action

Création d'un plan d'action

Pour un formateur, le développement des compétences est un processus à long terme. Votre évolution personnelle sera plus efficace si vos objectifs sont réalisables (Villegas-Reimers, 2003). Il en est de même pour les participants. Ils seront plus à même de réussir leurs activités WASH et à partager les messages s'ils ont un plan d'action et des objectifs réalistes et concrets.

En créant un plan d'action, il est facile de se concentrer sur trois objectifs spécifiques. Vous pourrez ainsi vous concentrer sur plusieurs secteurs, tout en évitant d'avoir trop d'objectifs pour ne pas être dépassé.

Chaque objectif se partage ainsi :

1. **Ce que vous ferez** : créez un objectif spécifique pour quelque chose que vous voulez apprendre ou une compétence que vous voulez améliorer
2. **L'importance** : expliquez pourquoi cet objectif a une importance pour vous. Décrivez également les avantages que vous ou d'autres obtiendront en atteignant l'objectif. Définir l'importance d'un objectif vous permet de maintenir votre engagement (Locke & Latham, 2002).
3. **Comment procéder** : énumérez les étapes à prendre pour atteindre l'objectif. Considérez également les ressources nécessaires. Vous faut-il vous inscrire à un cours ? Rechercher un sujet en ligne ? Trouver un mentor pour vous aider ? En définissant les étapes et les ressources, il vous sera plus facile d'atteindre votre objectif. Vous aurez aussi la confiance nécessaire pour réussir (Locke & Latham, 2002).

Après avoir créé votre plan d'action, partagez-le avec d'autres formateurs. Ils peuvent aussi vous aider à proposer un retour. De la même manière, demandez aux participants de partager leurs plans d'action avec vous et les autres.

Les objectifs sont indispensables pour évoluer professionnellement et prendre les mesures nécessaires pour le programme WASH. En aidant les participants à choisir des objectifs sérieux et en proposant un soutien positif, vous avez plus de chances de les voir s'investir dans leurs communautés. De même, vous pouvez améliorer vos performances professionnelles et personnelles en identifiant les objectifs spécifiques, leur importance et comment les atteindre.

Références

Avalos, B. (2011). Teacher Professional Development in Teaching and Teacher Education Over Ten Years. *Teaching and Teacher Education*, 27, 10-20. Disponible sur le site <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X10001435>

Principes fondamentaux pour le formateur : Définition de l'objectif et plans d'action

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. Disponible sur le site <http://www-2.rotman.utoronto.ca/facbios/file/09%20-%20Locke%20&%20Latham%202002%20AP.pdf>

Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher Professional Development: an International Review of the Literature*. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning. Disponible sur le site <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001330/133010e.pdf>

CAWST (Centre for Affordable Water and Sanitation Technology)
Calgary, Alberta, Canada
Site internet : www.cawst.org E-mail : resources@cawst.org
Le bien-être grâce à l'eau... Améliorer les compétences dans le monde
Dernière mise à jour : mars 2015

Document en libre accès. Vous pouvez :



- **Partager** – copier, distribuer et transmettre ce document
- **Modifier** – adapter ce document



Si :

- CAWST est cité comme l'auteur de ce document. Notre site internet : www.cawst.org doit également être ajouté.

CAWST et ses administrateurs, employés, contractants et bénévoles n'endossent aucune responsabilité et ne donnent aucune garantie en ce qui concerne les résultats pouvant être obtenus par l'utilisation des informations fournies.