

PROJET - BUDGET - CALENDRIER




Notre vision

- Eglise :*
- Département :*

DEPARTEMENT :

Responsable :

Adjoint(s)	Membres de l'équipe
	

Nos domaines d'action ou de service

Comment mon département peut-il aider à la réalisation de la vision ?



Qu'est-ce que nous aimerions faire vivre à l'Eglise en lien avec la vision ?
<p>Spirituel :</p> <p>Organisation :</p> <p>Relationnel :</p> <p>Mission :</p>



Où en sommes-nous aujourd'hui par rapport à notre vision d'Eglise ?

Nos points forts

Nos points faibles et/ou points à améliorer



Nos projets ou objectifs pour cette année :
étapes intermédiaires vers notre vision

Simple, Mesurable, Accessible, Relié à la Vision, Temporellement défini
** voir annexe 2 comment fixer des objectifs SMART*

- 1.
- 2.
- 3.

En quoi la réalisation de ces étapes dépend elle de nous ?

Nos moyens : de quoi avons-nous besoin pour réaliser ces projets ?

Projet	Intitulé des actions, activités	Besoin (matériel ou autre)
1		
2		
3		

Remarques ou besoins particuliers



SENS, PROCESSUS, CONTENU

Lorsque nous gérons des activités, des tâches, un projet, il est utile d'avoir à l'esprit et de partager avec les différents acteurs les 3 niveaux de sens, de processus et de contenu.

	Sens : qu'est-ce que nous voulons faire vivre ?	Processus	Contenu
Questions clefs	Pour quoi (but) ? Pour qui ? Pourquoi (raisons)?	Comment ?	Quoi ? Qui ?
Ce qui est en jeu	Le sens, la vision, la cohérence, la motivation	L'organisation, l'efficacité, la cohérence	La production, les résultats
Les risques en cas d'oubli	Perte de sens, manque de motivation, dépression	Chaos, désorganisation, perte d'énergie, rivalités...	Malentendus, manque d'efficacité, manque de lisibilité
Les risques en cas d'excès	Déconnexion avec la réalité	Aspect procédurier, baisse d'efficacité	Surmenage, problème de gestion du temps et des priorités, désorganisation
Quelques besoins satisfaits	Sens Spiritualité Rêve ; Espoir	Organisation Prendre sa place	Concrétiser les rêves

Une des qualités du leader est de savoir, en permanence, situer les actions concrètes par rapport à un sens ; communiquer et partager le sens ; permettre au sens de se concrétiser dans le réel.

COMMENT FIXER DES OBJECTIFS « SMART » ?



Les objectifs doivent être S-M-A-R-T :

- Simples et spécifiques,
- Accessibles,
- Mesurables,
- Reliés à la vision globale et
- Temporellement définis.

Pour cela, voici quelques questions qui pourront vous aider :

Simple et Spécifique

- Quelle est votre situation de départ et quelle sera la situation souhaitée ?*
- Quel sont vos points faibles et quels sont les progrès que vous souhaitez faire ?*
- De quoi avez-vous besoin précisément ?*

Mesurable

- Comment pouvez-vous savoir si l'objectif est atteint ?*
- Quels sont les critères d'évaluation ?*

Accessible

- Dans quel domaine voulez-vous évoluer ? Cela correspond-il à votre zone d'action et de compétence ?*
- Les objectifs sont-ils assez ambitieux pour motiver mais pas trop pour décourager ?*

Relié à la vision

- Quelles sont les différentes étapes qui vous permettraient d'atteindre la destination finale (la Vision globale) ?*

Temporellement défini

- Quel est le délai que vous vous fixez pour atteindre l'objectif (un, trois ou six mois ; un ou deux ans, ...).*