PLAN DE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP™

LEADERSHIP CIRCLE®

NOM: **DATE:**

Plan de Développement du Leadership (Pulse-Ready)

INTRODUCTION

Ce plan définit une vision générale pour le développement de mon leadership individuel ainsi que les objectifs à court et moyen terme que je me fixe pour y arriver.

Ces objectifs se veulent être réalistes et concrets, et représentent pour moi un challenge et des efforts en tant que leader. Ils me permettront d'approfondir mon approche du leadership et de consolider mon impact positif sur les autres.

Je reviendrai régulièrement à ce plan et le tiendrai à jour afin de m'assurer qu'il reflète mes dernières réflexions, que je l'enrichisse de mes nouvelles connaissances et que le mette en pratique.

CONTEXTE AUTOUR DE MON LEADERSHIP

J'ai construit mon parcours de développement sur la base des connaissances que m'a apporté l'évaluation du Leadership Circle Profile, les feedbacks formels et informels que j'ai pu recevoir, mon introspection sincère.

Aperçu clés à propos de mon leadership qui éclaireront mes actions et mon développement continu:

©The Leadership Circle® | All Rights Reserved

MA VISION

Mon développement est guidé par la construction sur plusieurs années de qui je veux devenir en tant que leader. Au fur et à mesure que j'avance et atteins mes objectifs, je m'approche davantage de ma vision, et peut-être l'éclairer de nouvelles perspectives.

La vision de mon leadership prend différentes formes:

1. **Personnelle.** Cette vision vient de moi, c'est une image de la façon dont je vois mon but se concrétiser dans l'avenir.
2. **Spécifique.** Je l'affirme, de sorte qu'une fois réalisée, les autres ainsi que moi-même s'en rendront compte.
3. **Stratégique.** Cette vision n'est pas limitée par les contraintes de la réalité actuelle. Elle fixe une direction permettant à l'organisation de prospérer dans l'avenir.
4. **Ambitieuse.** Elle fait appel à mes plus profondes valeurs et hautes aspirations, à ma raison d'être personnelle et à celle de ceux que je dirige.
5. **Collective.** cette vision me demande d'influencer et d'être influencé en créant une direction et une raison d'être communes.

Lorsque je crée ma vision, je me projette constamment dans le questionnement:

- Qu'est-ce que je ferais ou créerais si j'étais sûr(e) de ne pas échouer ou d'être renvoyé(e)?
- Quels sont principaux désirs et besoins du système dans lequel je me trouve ?
- Qu'est-ce qui existera dans deux ans qui n'existe pas aujourd'hui ? Dans cinq ans ?
- Où serai-je, qui serai-je devenu (e), et qu'aurai-je accompli ?

Articulation actuelle de ma vision:

POURQUOI MA VISION EST IMPORTANTE POUR MOI	POURQUOI MA VISION EST IMPORTANTE POUR L'ORGANISATION

©The Leadership Circle® | All Rights Reserved

Au cours des prochains 3-9 mois, je me concentrerai sur un objectif global spécifique et sur des comportements particuliers dans le cadre de mon développement en matière de leadership. Cela va de pair avec la vision que j'ai de mon leadership à long terme, ainsi que la conscience que si je n'y prends pas garde, je serai mon propre obstacle.

MON OBJECTIF « ONE BIG THING »

Mon objectif *« One Big Thing »* est une déclaration sur mon leadership qui, si elle devenait réalité, débloquerait mon leadership et l'amènerait à un nouveau niveau. Atteindre cet objectif changerait concrètement la façon dont les autres me voient en tant que leader et impacterait positivement mon leadership. C'est une aspiration qui représente un effort pour moi, c'est pourquoi je le déclare et j'invite les autres à m'aider par leur feed-back continu.

Ecrivez cet objectif en utilisant la formulation suivante : « En tant que leader, je [exprimez la caractéristique que vous voulez présenter]. »

Pour trouver des exemples d'objectifs One Big Thing, **cliquez ici**

Par souci de concision et de clarté, essayez de formuler l'objectif en moins de 10-12 mots.

MON OBJECTIF ONE BIG THING	POURQUOI C'EST IMPORTANT POUR MOI *(impact sur les résultats de l'organisation, mon propre leadership, ma vie personnelle, etc.)*
En tant que leader, je…	

Approches-clés, expériences ou étapes que j'entreprendrai pour atteindre mon objectif One Big Thing (habitudes, pratiques, rituels, changements, etc.):

©The Leadership Circle® | All Rights Reserved

MON “ONE BIG OBSTACLE”

Chacun d’entre nous a des tendances Réactives qui, sauf si nous en sommes conscients, peuvent gêner notre efficacité en requérant énergie et attention. Je me demande « De quelles habitudes de pensée/comportement fais-je preuve ? Pourrais-je amener mon leadership à un nouveau niveau en m’en libérant ? » La meilleure expression actuelle de mon « ONE BIG OBSTACLE » est la suivante:

DÉCLARATION DE ONE BIG OBSTACLE	COMMENT CELA LIMITE MON EFFICACITÉ EN TANT QUE LEADER
J’ai tendance à…	

COMPORTEMENTS SPÉCIFIQUES

Je me concentrerai sur un comportement à COMMENCER ou à FAIRE D’AVANTAGE, et à un comportement à ARRÊTER ou FAIRE MOINS. Ce ne sont pas les seuls comportements que je modifierai dans la poursuite de mon objectif « One Big Thing » et pour éviter que mon « One Big Obstacle » ne me fasse dérailler. Cependant, je vais accorder une attention particulière à ces deux comportements et m’en tenir responsable.

Saisissez vos objectifs en énonçant simplement une phrase d’action au présent. Par souci de concision et de clarté, essayez de formuler cet objectif en moins de 10 -12 mots.

COMPORTEMENT À COMMENCER *Côté Créatif, observable, qui soit nouveau pour moi*	COMPORTEMENT À ARRÊTER *Côté Réactif, observable, qui représente un obstacle*
Exemple : Parler de mes préoccupations, même si cela met les autres mal à l’aise	Exemple : reporter la faute sur les autres lorsque la situation va mal

©The Leadership Circle® | All Rights Reserved

SUIVRE MON DÉVELOPPEMENT

Je suivrai mes progrès vers la réalisation de mon objectif « One Big Thing » et les comportements identifiés en sollicitant activement le feed-back des personnes qui m'entourent et sont en mesure de m'observer et de m'informer.

J'identifie un « Cercle de Responsables » de 5 à 8 personnes de confiance sur lesquelles je compte pour me donner un feed-back sur mon One Big Thing et sur mes comportements. Ce cercle peut inclure certains de mes évaluateurs de mon profile 360°. Ce sont des personnes dont je respecte l'opinion et qui sont en mesure d'observer régulièrement mon comportement de leader et qui sont disposées à me donner un feed-back franc sur ce qu'elles voient.

NOM: **E-MAIL:**

NOM: **E-MAIL:**

NOM: **E-MAIL:**

NOM: **E-MAIL:**

NOM: **E-MAIL:**

NOM: **E-MAIL:**

NOM: **E-MAIL:**

NOM: **E-MAIL:**

Je parlerai de ma vision ainsi que de mes objectifs spécifiques à ces personnes et leur demanderai un feed-back régulier.

Progrès notables ou informations supplémentaires provenant du feed-back:

EN UTILISANT CE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP,

Je m'engage à:

- Revoir régulièrement ce plan (au moins une fois par mois) pour m'assurer que j'agis et que j'apprends à améliorer mon leadership.
- Mettre à jour ce plan pour qu'il reflète mes réflexions les plus récentes et fasse état de mes progrès.
- Partager ce plan avec d'autres personnes qui peuvent apporter des idées et commentaires supplémentaires (par exemple, mon Cercle de Responsables, mon n+1, mon coach).

©The Leadership Circle® | All Rights Reserved