



EXEMPLES D'OBJECTIFS “ONE BIG THING”

PERFORMANCE

En tant que leader, je rassemble des personnes autour d'un objectif commun et d'une orientation stratégique.

En tant que leader, je suis efficace dans la prise de décision.

En tant que leader, je donne aux personnes la stratégie, la liberté et le soutien dont elles ont besoin pour obtenir des résultats.

En tant que leader, je me concentre rapidement sur les questions clés.

En tant que leader, j'apporte une grande compréhension des dynamiques et des tendances du marché.

En tant que leader, je donne une direction stratégique soigneusement réfléchie.

En tant que leader, je mets en œuvre une stratégie qui permet à l'organisation de prospérer.

En tant que leader, je suis exemplaire dans ma façon d'incarner ma vision.

En tant que leader, ma vie et mon travail sont guidés par une raison d'être.

En tant que leader, je communique une vision qui inspire l'engagement.

En tant que leader, j'inspire les autres en articulant les objectifs et la vision.

En tant que leader, ma vision inspire les autres.

En tant que leader, je fournis une vision stratégique claire à l'organisation.

En tant que leader, je partage une vision qui favorise l'alignement au sein de l'organisation

En tant que leader, je saisis rapidement les occasions.

En tant que leader, je recherche des résultats avec motivation et énergie.

En tant que leader, je sais obtenir des résultats de grande qualité sur les projets ou enjeux clés.

En tant que leader, je vise en permanence l'amélioration continue.

En tant que leader, je promeus l'amélioration continue.

En tant que leader, je suis efficace dans la prise de décision.

En tant que leader, je prends des décisions difficiles quand il le faut..

CONSCIENCE DES SYSTÈMES

En tant que leader, je vois les choses depuis une perspective globale.

En tant que leader, j'élabore une vision ayant un impact positif sur le monde.

En tant que leader, je suis attentif à notre impact à long terme sur la communauté.

En tant que leader, j'équilibre les résultats à court terme avec la performance durable.

En tant que leader, je soutiens le bien-être de la communauté que nous servons.

En tant que leader, je vis selon une éthique tournée vers les autres et le monde.

En tant que leader, je prends en compte d'autres priorités que les résultats financiers.

En tant que leader, je répartis les activités et les moyens de manière à ne pas épuiser les équipes.

En tant que leader, je dirige avec une large vision des systèmes et des processus ainsi que de leurs interactions.



AUTHENTICITÉ

En tant que leader, j'affirme clairement mes idées et mes observations, même quand c'est désagréable.

En tant que leader, j'aide l'équipe (ou l'organisation) à faire face à des vérités difficiles et à les gérer.

En tant que leader, mon comportement personnel est en accord avec mes valeurs.

En tant que leader, je suis fidèle à mes valeurs, que les choses aillent bien ou qu'elles aillent mal.

En tant que leader, je dirige d'une manière totalement alignée sur mes valeurs.

En tant que leader, j'incarne mes propres valeurs et celles de l'organisation.

En tant que leader, je courageusement authentique.

CONSCIENCE DE SOI

En tant que leader, je suis calme, je garde une présence positive même dans les situations difficiles.

En tant que leader, je dirige de manière désintéressée.

En tant que leader, j'équilibre vie professionnelle - vie personnelle.

En tant que leader, j'apprécie et utilise la contribution de l'équipe.

RELATIONS

En tant que leader, je développe la capacité de mon équipe à collaborer.

En tant que leader, je favorise le travail d'équipe et je crée un environnement positif pour la croissance.

En tant que leader, j'aide les autres à devenir des leaders à part entière.

En tant que leader, j'établis des relations profondes avec les autres.

En tant que leader, je crée des relations chaleureuses qui démontrent un souci de l'autre.

En tant que leader, je crée un climat positif qui incite les personnes à faire de leur mieux.

En tant que leader, je crée un cadre commun qui permet aux personnes de coopérer dans leur travail.

En tant que leader, je suis un(e) développeur(euse) de talents.

En tant que leader, j'aide des personnes à apprendre, à s'améliorer et à changer.

En tant que leader, j'encourage au développement et à l'apprentissage.

En tant que leader, j'assume ma part de responsabilité dans les relations professionnelles.

En tant que leader, j'écoute attentivement les autres.

En tant que leader, je cherche à comprendre le point de vue des autres.

En tant que leader, je fais ressortir le meilleur des personnes.

En tant que leader, je soutiens les autres à montrer ce qu'ils sont.

En tant que leader, je me soucie réellement des personnes.

En tant que leader, j'écoute et apprends des autres.

En tant que leader, je suis abordable et il est facile de me parler.

En tant que leader, j'encourage la collaboration au sein de l'équipe.

En tant que leader, j'encourage la collaboration dans toute l'organisation.

En tant que leader, je m'efforce de trouver un terrain d'entente et des solutions gagnant-gagnant.

En tant que leader, je responsabilise les autres.



EXEMPLES D'OBJECTIFS À COMMENCER (OU FAIRE D'AVANTAGE)

- Faire preuve de bienveillance
- Favoriser le travail d'équipe
- Souligner la victoire collective en tant qu'équipe
- Encourager la collaboration au sein de l'équipe
- Encourager la collaboration entre les équipes et dans toute l'organisation
- Favoriser un leadership partagé
- Responsabiliser les autres
- Encourager les personnes à partager le leadership entre elles
- Montrer de l'énergie et de la passion pour le travail
- Favoriser le dialogue ouvert au sein de l'équipe
- Mettre en évidence ce qui est dans le meilleur intérêt des autres
- Partager d'authentiques sentiments positifs pour les autres
- Dire aux autres quand ils font du bon travail
- Aider les autres à apprendre, à s'améliorer et à changer
- Échanger sur le développement et l'apprentissage du leadership
- Aider les autres à clarifier leurs objectifs de développement et leurs domaines d'action privilégiés
- Montrer sa confiance dans les autres afin qu'ils soient performants et qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes
- Créer un environnement favorable à l'entente
- S'efforcer de trouver des solutions gagnant-gagnant
- Rechercher activement la contribution des autres lors de prise de décisions clés
- Impliquer les autres lors de prise de décisions clés
- Mettre en évidence les possibilités de synergie
- Écouter les autres et chercher à comprendre leur point de vue
- Fournir un feedback afin d'aider les personnes à se développer et s'améliorer
- Écouter les autres et valoriser leurs opinions
- Écouter et apprendre des autres
- Partager les responsabilités
- Inviter les autres à apporter leur contribution
- S'engager dans des conversations personnelles, non professionnelles
- Aider les autres à faire émerger les problèmes afin qu'ils les résolvent
- Reconnaître et aborder les conflits
- Confronter les autres de manière positive



- Être ouvert(e) à la critique et poser des questions pour mieux comprendre
- Écouter différents points de vue
- Aborder ouvertement les questions qui entravent les performances de l'équipe
- Agir sans avoir besoin de reconnaissance
- Trouver suffisamment de temps pour la réflexion personnelle
- Agir avec calme dans les situations à haute pression
- Apprendre de mes erreurs
- Examiner les hypothèses qui sous-tendent mes propres actions
- Rechercher la signification profonde des événements/circonstances
- Soulever les questions que les autres hésitent à aborder
- S'exprimer franchement, même sur les sujets prêtant à la controverse
- Aborder les sujets difficiles lors des réunions
- Me comporter en accord avec mes valeurs
- Souligner l'importance du rôle de l'organisation en tant qu'entreprise citoyenne
- Rechercher et encourager l'apprentissage de comment diverses choses peuvent avoir un impact sur les autres
- Se tenir au courant des tendances de l'environnement susceptibles d'influencer l'organisation
- Faire preuve de motivation et d'énergie dans la poursuite des résultats
- Encourager l'amélioration continue
- Être efficace dans la prise de décision
- Prendre des décisions en temps utile
- Agir rapidement sur les occasions lorsqu'elles se présentent
- Fournir la bonne quantité de directives pour guider et inspirer
- Négocier dans le meilleur intérêt de plusieurs parties
- Se montrer disposé à être influencé
- Encourager ses subordonnés directs à accepter des missions stimulantes et des possibilités de développement
- Fournir du feedback
- Faire preuve d'une attention équilibrée entre les personnes et les tâches
- Soulever les sujets inconfortables ou risqués
- Discuter ouvertement des sujets désagréables ou risqués



EXEMPLES D'OBJECTIFS À ARRÊTER (OU FAIRE MOINS)

- Ne pas tenir compte ou ignorer les sentiments des autres
- Favoriser la réussite individuelle au détriment de l'équipe
- Mettre l'accent sur ses propres intérêts plutôt que sur ceux des autres
- Défendre un point de vue sans comprendre celui des autres
- Ignorer ou négliger le point de vue des autres
- Fournir des directives trop détaillées
- Prendre des décisions sans obtenir suffisamment de participation des autres
- Éviter les conflits, même lorsqu'ils pourraient être sains
- Favoriser injustement certaines personnes par rapport à d'autres
- Attirer principalement l'attention sur moi
- Viser la reconnaissance personnelle et le crédit comme de grandes priorités
- Perdre la maîtrise émotionnelle de soi sous la pression
- Éviter de soulever les sujets difficiles ou ceux à controverse
- Compromettre mes valeurs sous la pression
- Minimiser l'importance de la façon dont les choses s'emboîtent ou interagissent
- Accorder trop d'attention aux questions moins importantes
- Se fixer trop rapidement sur une orientation stratégique
- Exiger une performance irréprochable sans laisser place aux erreurs ou à l'apprentissage
- Se juger sévèrement lorsque les choses ne vont pas aussi bien que prévu
- Critiquer les autres lorsque les choses ne vont pas aussi bien que prévu
- Critiquer les autres
- Rabaisser les autres
- Avoir des attentes de performance déraisonnablement élevées
- Donner à penser que tout peut être fait de manière parfaite
- Exprimer sa déception lorsque la perfection n'est pas atteinte
- Compromettre sa santé en tentant de se surpasser au travail
- Ne pas ménager ses efforts
- Ne pas ménager les efforts des autres
- Agir avec agressivité envers les autres
- Insister pour imposer ma façon de faire
- Insister pour que les choses soient faites à ma façon
- Imposer plus qu'influencer ce que font les autres
- Poursuivre des résultats aux dépens des personnes



- Contrôler les conversations
- Interrompre les autres
- Contrôler ou manipuler les autres
- Se montrer en colère ou sur la défensive lorsque les autres ne sont pas d'accord
- Se montrer contrarié lorsque les autres sont bien traités
- Utiliser le sarcasme
- Exprimer du cynisme
- Maintenir une distance émotionnelle avec les autres
- Exclure les autres des décisions clés
- Se décider avant d'impliquer les autres dans les décisions clés
- Ignorer l'apport des autres
- Maintenir les relations à distance
- Se retirer des conflits sains
- Accuser les autres des problèmes collectifs
- Traiter les questions et problèmes de manière indirecte au lieu de les traiter directement
- Apporter plus de critiques que de compliments
- Traiter les autres avec condescendance
- Refuser ou négliger de prendre position sur des problèmes
- Tenter de résoudre à leur place les problèmes des autres
- Prendre des décisions qui devraient être prises par d'autres
- Repousser inutilement des décisions
- Éviter de prendre les risques appropriés
- Se conformer aux normes, même quand elles sont en conflit avec des valeurs
- Accepter les compromis pour faire plaisir à autrui
- Tout faire pour être accepté(s) par autrui
- Se conformer aux règles et aux conventions au détriment du progrès
- Mettre un terme à la communication en agissant de manière agressive
- Traiter l'opinion des autres comme si elle n'était pas valable ou utile
- Éviter les discussions difficiles sur les performances