

186 DÉCLARATIONS D'OBJECTIF

EXEMPLES D'OBJECTIFS PRIORITAIRES (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(ive) 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 suis 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 ma vie professionnelle et 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 le développement et 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 facile d'approche 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 DAVANTAGE)

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 de la rétroaction 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 l'impact de diverses choses 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 opportun
Agir rapidement sur les occasions lorsqu'elles se présentent
Fournir la bonne quantité de directives pour guider les autres et inspirer
Négocier dans le meilleur intérêt de plusieurs parties
Se montrer disposé(e) à être influencé(e)
Encourager ses subordonné(e)s direct(e)s à accepter des mandats stimulants et des possibilités de développement
Fournir de la rétroaction
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(e) lorsque les autres sont bien traité(e)s
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(e) 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