

AACORA

**Plan d'action pour
l'établissement
d'objectifs**

Remarque : il s'agit d'un PDF à remplir



Adieu, objectifs génériques!

Voici plus qu'un simple modèle d'objectifs SMART. Conçu spécialement pour la haute direction, ce plan d'action complet conjugue à la fois stratégie, détermination d'objectifs et suivi des progrès. Grâce à notre approche graduelle et simplifiée, accompagnée de pistes de réflexion et de responsabilisation, vous pourrez aligner facilement votre perfectionnement en leadership sur les priorités de l'organisation et les résultats de l'équipe.

Dites adieu aux objectifs génériques, dotez-vous d'objectifs stratégiques clairs.

CONTENU

SECTION 1		
▶	Objectifs personnels de leadership	03
SECTION 2		
▶	Objectifs d'équipe	06
SECTION 3		
▶	Objectifs organisationnels	08
SECTION 4		
▶	Évaluation du leadership	10
SECTION 5		
▶	Perfectionnement personnel	12

SECTION 1

Objectifs personnels de leadership



Objectif de développement du leadership



Cible

Continuer de perfectionner votre leadership afin de répondre aux impératifs de votre rôle et de votre organisation.

► Objectif

Exemple : Renforcer la présence de la direction aux réunions du conseil afin d'y exercer plus efficacement son influence.

► Raisons

Conseil : Étudiez la question sous différents angles. Pourquoi est-ce important pour vous? Pour votre équipe? Pour votre organisation?

► Évaluation des progrès

Conseil : Réfléchissez à votre objectif pour définir une ou deux mesures tangibles et pertinentes.

► Mesures à prendre pour atteindre votre objectif

Conseil : Tenez-vous-en à quelques-unes. Vous pouvez dresser une simple liste, mais soyez précis(e) et ne négligez pas les petites choses. C'est grâce à elles qu'on accomplit de grandes choses!



SECTION 1 : OBJECTIFS PERSONNELS DE LEADERSHIP

Objectif de développement du leadership

► Soutien et ressources nécessaires

Conseil : Pensez aux gens, aux technologies, aux ressources financières et aux capacités aussi bien qu'au temps.

► Échéance

Conseil : Poussez-vous à progresser, tout en restant réaliste. Choisissez une échéance qui vous motivera plutôt que de vous peser.

► Suivi des progrès

Conseil : Tenez compte de l'ampleur de votre objectif, des mesures que vous prendrez pour l'atteindre et de la manière dont vous évalueriez vos progrès (suivi mensuel, trimestriel, etc.).

◆ **Date :**

◆ **Résultat :**

◆ **Date :**

◆ **Résultat :**

◆ **Date :**

◆ **Résultat :**

◆ **Date :**

◆ **Résultat :**

SECTION 1 : OBJECTIFS PERSONNELS DE LEADERSHIP

Valeurs et bien-être



Cible

Garder le cap et éviter de s'épuiser tout en maintenant un bon rendement.

► Aspect à maintenir ou à améliorer sur le plan personnel

Exemple : Établir un horaire de travail qui permet de concilier travail, réunions et pauses salutaires.

► Stratégies pour y parvenir

Conseil : Tenez-vous-en à quelques-unes. Vous pouvez dresser une simple liste, mais soyez précis(e) et ne négligez pas les petites choses. C'est grâce à elles qu'on accomplit de grandes choses!

► Habitude à cultiver chaque semaine

Conseil : Choisissez une habitude durable qui vous aidera à maintenir ou à améliorer l'aspect souhaité.

► Date de réévaluation

Conseil : Accordez-vous une certaine marge de manœuvre pour expérimenter afin que vous puissiez réfléchir à vos progrès.



SECTION 2

Objectifs d'équipe



Cible

Déterminer les résultats les plus importants que l'équipe doit atteindre ainsi que l'encadrement et les outils à lui fournir pour y arriver.

Rendement de l'équipe

► Objectif de rendement de l'équipe

Exemple : Accroître la rapidité d'exécution de l'équipe de 20 % sans sacrifier la qualité.

► Moyens de favoriser cet objectif stratégique

Conseil : Établissez des liens clairs entre cet objectif et les autres objectifs de votre équipe ou organisation.

► Jalons

Conseil : Pensez aux grandes étapes qui jalonnent la voie vers cet objectif.

◆ Jalon 1 :

Mesures à prendre personnellement pour atteindre ce jalon :

◆ Jalon 2 :

Mesures à prendre personnellement pour atteindre ce jalon :

◆ Jalon 3 :

Mesures à prendre personnellement pour atteindre ce jalon :

SECTION 2 : OBJECTIFS D'ÉQUIPE

Culture et capacités de l'équipe

► Objectif lié à la culture ou aux capacités de l'équipe

Exemple : Favoriser l'innovation en améliorant la sécurité psychologique.

► Évaluation des retombées

Conseil : Pensez à une ou deux mesures pertinentes, qu'elles soient qualitatives ou quantitatives.

► Choses à changer dans votre leadership pour y parvenir

Conseil : Pensez à des changements concrets et réalistes.

► Personnes auxquelles vous ferez appel

Conseil : Désignez des personnes précises pour accomplir des tâches précises en vue d'atteindre cet objectif d'équipe.

► Fréquence des évaluations

Hebdomadaire Mensuelle Trimestrielle

SECTION 3

Objectifs organisationnels



Cible

Définir vos contributions et celles de votre équipe à la vision globale de votre organisation.



Contribution stratégique

► Objectif de contribution à l'organisation

Exemple : Lancer deux initiatives interfonctionnelles compatibles avec les cibles de croissance annuelle.

► Priorités stratégiques soutenues

Conseil : Énumérez toutes les priorités organisationnelles que cet objectif appuiera.

► Risques et liens de dépendance à prendre en compte

Conseil : Établissez clairement une liste pour chaque catégorie. Le moindre risque ou lien mérite d'être noté.

Risques

Liens de dépendance

SECTION 3 : OBJECTIFS ORGANISATIONNELS

Contribution stratégique

► Alliances et parties à mobiliser

Conseil : Tenez compte des risques et des liens de dépendance au moment de choisir vos partenaires.

► Critères de réussite (résultats)

Conseil : Réfléchissez à votre objectif pour définir un ou deux résultats tangibles et pertinents qui témoignent de vos progrès.

► Suivi des indicateurs de rendement clés

Conseil : Choisissez un indicateur et des mesures connexes pour chaque critère de réussite (résultat) précédemment défini.

◆ Indicateur :

◆ Indicateur :

◆ Point de référence :

◆ Point de référence :

◆ Cible :

◆ Cible :

◆ Avancement

► T1 :

◆ Avancement

► T1 :

► T2 :

► T2 :

► T3 :

► T3 :

► T4 :

► T4 :

SECTION 4

Évaluation du leadership



Cible

Créer une structure pour évaluer et adapter votre leadership au quotidien.



Pistes de réflexion mensuelle

► **Quelle décision prise récemment me procure de la fierté?**

► **Où ai-je récemment raté mon coup ou raté la cible?**

► **Y a-t-il un aspect relevant de ma compétence qui mériterait d'être amélioré?**

(P. ex. : un système, un processus ou une habitude)

► **Qui, parmi mon équipe, requiert mon attention?**

(P. ex. : perfectionnement, reconnaissance, conversation difficile)

SECTION 4 : ÉVALUATION DU LEADERSHIP

Questions de responsabilisation trimestrielle

► **Où en sommes-nous par rapport à nos objectifs?**

(C.-à-d. : lesquels sont en avance, sur la bonne voie ou en retard? Et pourquoi?)

► **Sur quoi dois-je lâcher prise pour faire place à ce qui compte vraiment?**

► **Quelle rétroaction ai-je reçue ou sollicitée pendant le dernier trimestre?**

► **Quelles retombées ai-je produites en tant que leader?**



SECTION 5

Perfectionnement personnel



Cible

Voir à son perfectionnement professionnel pour son propre bien et pour celui de l'équipe et de l'organisation.



Axes d'apprentissage

- Une nouvelle compétence ou mentalité que je souhaite développer

- Un aspect sur lequel je me ferai mentorer ou encadrer

- Un principe de prise de décision que j'appliquerai plus rigoureusement

- Une personne (pair ou autre) avec qui j'approfondirai ma relation

Suggestions de lecture : leadership et établissement d'objectifs

- ◆ « **Measure What Matters** » de John Doerr

Découvrez comment établir vos objectifs et résultats clés avec la méthode OKR pour créer un alignement et un engagement au sein de n'importe quelle organisation.

- ◆ « **The 4 Disciplines of Execution** » de Chris McChesney

Découvrez un cadre fondé sur la recherche, un incontournable pour aider les équipes et les organisations à mettre leurs stratégies en action.

- ◆ « **Essentialism: The Disciplined Pursuit of Less** » de Greg McKeown

Trouvez des conseils pour recentrer votre leadership sur ce qui fait vraiment avancer les choses.

- ◆ « **Leadership on the Line** » de Ronald Heifetz et Marty Linsky

Plongez dans l'univers du changement adaptatif et apprenez à cultiver votre résilience face au risque et à l'opposition.

- ◆ « **The Practice of Adaptive Leadership** » de Ronald Heifetz, Alexander Grashow et Marty Linsky

Découvrez des outils pratiques pour vaincre la complexité, l'ambiguïté et la résistance organisationnelle.

Coaching au travail pour les cadres

Les leaders de tous les échelons ont des besoins particuliers que le coaching au travail d'Arcora peut combler. Conçue par des sommités mondiales, notre solution virtuelle de coaching individuel fait appel à la psychologie positive. Nous aidons les organisations en jumelant les cadres avec des professionnel(le)s chevronné(e)s de notre réseau de coachs trié(e)s sur le volet.

Notre formule de perfectionnement professionnel personnalisé peut vous aider à développer différents aspects !

Croissance et développement stratégiques

- ◆ *Stratégie de gestion*
- ◆ *Établissement et réalisation d'objectifs*
- ◆ *Croissance à long terme*

Leadership efficace et esprit d'équipe

- ◆ *Formation et gestion d'équipe*
- ◆ *Mentorat*
- ◆ *Résolution de conflits*

Communication et entretient

- ◆ *Communication efficace*
- ◆ *Communication interculturelle et diplomatie*
- ◆ *Intelligence émotionnelle*

Réussite et épanouissement professionnels

- ◆ *Avancement de carrière*
- ◆ *Satisfaction au travail*
- ◆ *Promotion*

C'est le début d'un grand changement.

Communiquez avec nous pour offrir le coaching d'Arcora au sein de votre organisation.

