



LES PRIORITÉS DU LEADER

Rapport d'évaluation

Demo

15 décembre 2021

11 participants

Nom des participants

Participant 01
Participant 02
Participant 03
Participant 04
Participant 05
Participant 06
Participant 07
Participant 08
Participant 09
Participant 10



LES PRIORITÉS DU LEADER RAPPORT D'ÉVALUATION

Merci d'avoir passé l'évaluation *Les Priorités du Leader*. Ce rapport a été conçu pour vous aider à comprendre où sont vos véritables priorités en tant que leader et comment vous pouvez mieux les recalibrer pour maximiser votre influence et votre impact. Nous savons que si vos priorités sont dans le bon ordre, vous obtiendrez non seulement de meilleurs résultats en affaires, mais vous dynamiserez et responsabiliserez également ceux qui vous entourent. Cependant, si vos priorités sont dans le désordre, même si votre cœur est au bon endroit, vous en voudrez toujours plus, sans jamais vraiment y arriver. Aucun de nous ne veut laisser le potentiel sur la table! Ce rapport vous aidera à affirmer vos forces, à identifier les faiblesses et les angles morts et à vous proposer des solutions viables.

DE PROGRESSER SANS RECHERCHER LA PERFECTION

Cette évaluation vous guidera à travers un processus de découverte de soi-même menant à des améliorations personnelles, professionnelles et organisationnelles. Il vous aidera à réfléchir honnêtement à vos résultats, à inviter d'autres personnes à participer au processus et à créer des plans d'action pertinents qui vous mettront sur la voie d'une plus grande réussite. En termes simples, nous voulons que vous deveniez la meilleure version possible de vous-même et le meilleur leader pour votre équipe.

STRUCTURE DU RAPPORT

Votre rapport est divisé en **CINQ** sections principales. La première est un résumé de vos résultats globaux en fonction de la façon dont vous avez ordonné les cinq priorités. La deuxième approfondit chacune des cinq priorités, donnant un aperçu de vos points forts et faibles. La troisième propose les prochaines étapes suggérées et des suggestions pour devenir un meilleur leader. La quatrième approfondit les lacunes, les forces et les faiblesses selon vos résultats. Finalement, la cinquième et dernière section, nous vous proposons des opportunités supplémentaires de fixation de vos objectifs pour vous aider à documenter les prochaines étapes tangibles qui composeront votre plan d'action.

TIRER LE MEILLEUR PARTI DE VOTRE RAPPORT

Examinez attentivement : Les résultats indiqués ne sont pas destinés à être absolus. Au lieu de cela, considérez-les comme des indicateurs à approfondir.

Considérez sérieusement : Quels choix de profession et de vie personnelle vous ont amenés à aligner vos priorités comme vous l'avez fait? Les exercices et les questions qui suivent sont conçus pour vous aider à élaborer un plan d'action pour vous épanouir personnellement et professionnellement.

Soyez authentique : Ce processus fonctionne mieux lorsque nous choisissons d'être honnêtes et transparents.

Agissez : Ne vous contentez pas de parler de changement. Réfléchissez plutôt aux prochaines étapes et comportements spécifiques qui, s'ils sont mis en œuvre, vous conduiraient à une transformation significative.

Partagez avec les autres : Que ce soit avec votre patron, votre coach ou vos collègues, profitez de l'occasion pour inviter d'autres personnes à participer à votre projet pour prospérer. N'oubliez pas que le changement est toujours plus difficile lorsque nous marchons seuls. C'est dans le partage avec les autres que nous trouvons encouragements et responsabilités.

Demo





L'ORDRE IDÉAL DES CINQ PRIORITÉS

Freakonomics, écrit par Levitt et Dubner, publié en avril 2005, décrit comment le monde est géré par différents types de capital dans un système de marché étonnamment complexe. Ce livre a fait réfléchir notre équipe. Nous avons conclu qu'il y a cinq priorités essentielles à notre disposition. Il y a un ordre optimal pour ces priorités et chacune a sa propre devise, ou la manière dont elle se manifeste. Si nous maintenons ces priorités alignées correctement, nous connaissons un succès sans précédent sur les plans personnel et professionnel.

Le vieil adage est toujours vrai: « Comme va le dirigeant, ainsi va l'entreprise. » Les organisations ne peuvent atteindre les niveaux souhaités de santé, de productivité et de rentabilité que si leurs dirigeants sont des modèles d'attitudes et de comportements qui valent la peine d'être suivis. Les dirigeants qui méritent qu'on les suive sont humbles et affamés. Ils se caractérisent par leur investissement dans la croissance personnelle et organisationnelle ainsi que leur engagement à maintenir les bonnes priorités dans le bon ordre. Les entreprises connues pour leur culture d'engagement avec leurs volontés de créer des relations de qualité ainsi que de fournir des défis intéressants à leurs employés font ressortir le meilleur des autres, tiennent fermement à l'ordre des priorités suivantes:



1. Le but: La vision de voir, d'articuler et de viser un avenir convaincant. La devise est l'intégrité et l'inspiration.

Le but, à la base, est de savoir le « **Pourquoi vous êtes ici** ». Vous vivez avec un but lorsque vous aidez votre organisation à actualiser ses objectifs et ses priorités en harmonie avec les valeurs et la vision de l'entreprise. Individuellement, cela signifie que vous avez une vision claire et une profondeur d'intentionnalité. Votre conscience de soi croissante de vous-même illumine la contribution unique et positive que vous pouvez apporter. Les leaders équilibrés poursuivent un objectif plus grand qu'eux-mêmes et encouragent les autres à le faire également. Cette perspective globale partagée apporte alignement, concentration et discipline aux équipes de toute l'organisation. La clarté de la vision, combinée à l'adhésion à un ensemble de valeurs, maximise le potentiel de l'organisation, garantissant que le « Pourquoi vous êtes ici » amène finalement leur « Quoi » et leur « Comment »".



2. Les personnes: Le niveau d'équilibre et de productivité que nous avons avec nos collègues et nos relations. La devise est l'encouragement et la responsabilité.

La priorité envers les personnes est la deuxième priorité. Nos interactions quotidiennes avec nos collègues et nos clients alimentent notre culture d'engagement avec des relations de qualité ou elles peuvent nuire à une culture saine et productive. Le meilleur moyen d'investir dans votre atout le plus précieux: votre personnel, est d'encourager et de rendre des comptes au bon moment et de la bonne manière. Le succès organisationnel durable repose toujours sur le développement continu et progressif des personnes.



L'ORDRE IDÉAL DES CINQ PRIORITÉS - SUITE



3. Le rythme: Discerner la rapidité ou la lenteur avec laquelle l'organisation et son personnel doivent agir pour maintenir leur réussite à long terme, maximiser les opportunités et accroître le capital. La devise est le temps et l'énergie.

À mesure que nous descendons avec notre hiérarchie de priorités, le rythme est la suite logique. Le rythme est plus important que les deux priorités suivantes, l'innovation ou le profit. Pensez-y de cette façon: si vous êtes trop stressé pour travailler efficacement, vos profits en souffriront. Si vous êtes essoufflé et épuisé dans votre rôle, vous n'aurez pas l'énergie mentale pour innover ou résoudre des problèmes. Aucune somme d'argent ou de créativité ne peut remplacer la valeur d'être satisfait de votre travail et d'y consacrer du temps, de l'énergie et de l'attention aux projets qui comptent.



4. L'innovation: Choisir un état d'esprit de croissance et rester ouvert aux solutions créatives et aux nouvelles idées. La devise est la perspicacité et l'innovation.

L'innovation libère la puissance de l'étincelle intellectuelle et créative qui stimule l'innovation et la résolution de problèmes complexes. C'est plus précieux que l'argent, car nous ne pouvons pas innover de manière créative simplement en dépensant beaucoup d'argent. Nous pouvons dépenser tout l'argent du monde sur un problème, mais il ne sera pas résolu sans mettre à profit les pouvoirs de l'innovation et de l'intuition.



5. Le profit: La gestion efficace, les investissements et l'assignation des ressources d'une organisation. La devise est le dollar et les cents.

Le profit est la dernière priorité de notre hiérarchie des priorités, ce qui pourrait surprendre de nombreux propriétaires d'entreprise. Bien entendu, la rentabilité est essentielle à la mission et si nous avons toutes nos autres priorités dans le bon ordre, ce sera un résultat naturel. Les entreprises se mettent dans le trouble en surévaluant ou en sous-évaluant l'importance de leurs profits. Lorsque nous surévaluons et sacrifions d'autres priorités pour y parvenir, comme le but, les personnes, le rythme ou l'innovation, nous enlevons ce qui nous a rendu profitable au départ. D'un autre côté, lorsque nous ne portons pas attention à la rentabilité en ne prêtant pas attention au profit net ou en dépensant de manière irresponsable, nous n'aurons finalement pas les fonds nécessaires pour payer des salaires compétitifs pour réaliser la vision. La devise est d'avoir une vision à long terme dans ce domaine.



VOS CINQ PRIORITÉS

Ci-dessous, nous avons trié les cinq priorités en fonction de vos réponses. Bien que nous aurions pu effectuer l'analyse pour vous, il est utile de traiter et de comparer vos résultats personnellement. Des réflexions approfondies s'ensuivent lorsque les participants réfléchissent sur l'ordre des deux colonnes à la lumière de leur situation actuelle ainsi que de l'ordre optimal des priorités.

Colonne de gauche

Affiche *l'ordre actuel* de vos priorités - l'ordre actuel de vos priorités telles qu'elles sont actuellement, ou à quel endroit elles se trouvaient récemment, classées de la plus haute à la plus basse. Ceci est basé sur vos réponses aux 50 questions et révèle votre évaluation subconsciente des cinq priorités.

Colonne de droite

Affiche *l'ordre optimal* de vos priorités.

Colonne de gauche

Votre ordre actuel



Colonne de droite

L'ordre optimal





QUESTIONS DE RÉFLEXION:

1. Pensez-vous que l'ordre des priorités évaluée reflète fidèlement les réalités de votre vie personnelle et celle de votre entreprise en ce moment ? Oui ou non ? Pourquoi ?

Note

2. Comparez les deux colonnes: sont-elles dans le même ordre ? Sont-elles différentes ? Quelle colonne résonne le plus pour vous et pourquoi ?

Note

3. Comment ces résultats donnent-ils un aperçu de ce qui se passe dans votre vie personnelle et celle de votre organisation en ce moment ?

Note



COMPRENDRE VOS RÉSULTATS

Le graphique ci-dessous illustre visuellement vos résultats dans chacune des cinq priorités et indique un résultat global. Le graphique a également un code de couleur pour indiquer les forces et les faiblesses dans chaque priorité.

VERT

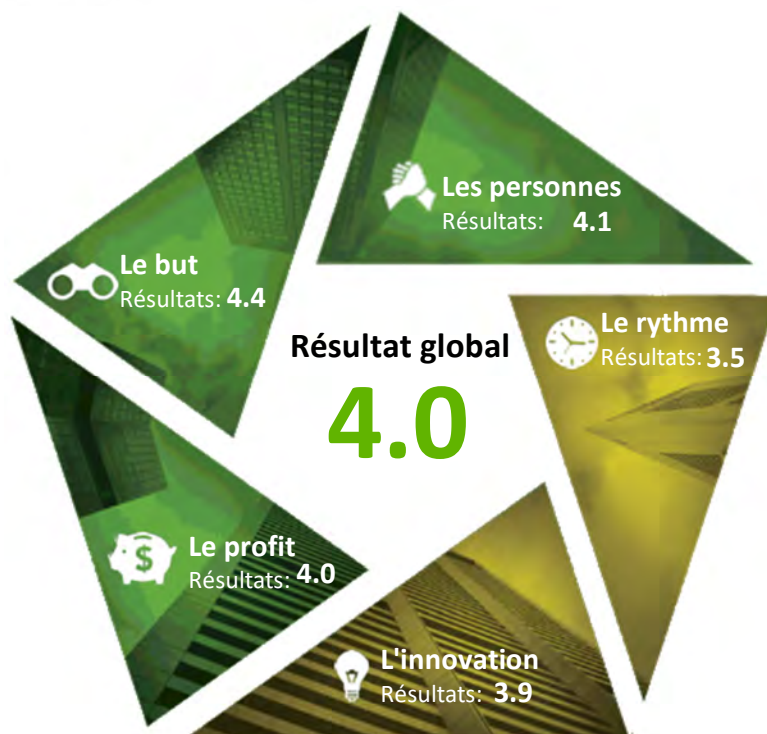
Indique que vous avez obtenu un résultat total égal ou supérieur à 4.0 pour cette priorité. Cela signifie que cette priorité est une force pour votre entreprise. Gardez à l'esprit que même si vous avez obtenu un résultat élevé dans cette priorité dans son ensemble, nous mettrons en évidence des déclarations spécifiques pour lesquelles vous avez obtenu une note de 3.0 ou moins, qui révèlent des opportunités de croissance qui vous aideront, votre entreprise et vous, à prospérer pleinement.

JAUNE

Indique un résultat compris entre 2.6 et 3.9 et démontre un progrès ou une force au sein de la priorité. Votre entreprise connaît du succès avec certains aspects de cette priorité, mais il y a aussi des lacunes. Pour les énoncés pour lesquelles vous avez obtenu une note de 3.0 ou moins, nous vous proposerons des idées et des solutions pour aider l'organisation à se développer.

ROUGE

Indique un résultat égal ou inférieur à 2.5. Cela traduit des lacunes importantes dans cette priorité. Vous avez probablement déjà reconnu les faiblesses de cette priorité dans votre organisation. L'intentionnalité et la persévérance seront nécessaires pour changer les choses.

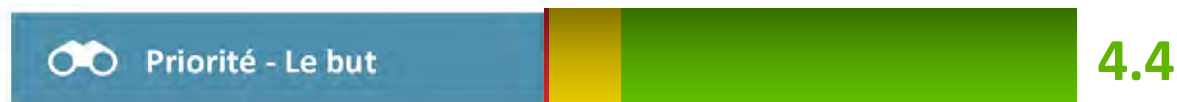




S'ENGAGER À PROGRESSER AVEC CHAQUE PRIORITÉ

Il est maintenant temps d'examiner les détails du résultat de chaque priorité. Ce rapport organise intentionnellement les cinq priorités en fonction de l'ordre idéal pour vivre une vie enrichissante et diriger une entreprise qui prospère. Cela vous aidera à faire passer les « **Éléments les plus importants en premier** » lors de vos prochaines étapes.

Gardez à l'esprit que les objectifs sont le développement personnel et la réussite de l'entreprise, et non l'accumulation d'informations intelligentes. Par conséquent, nous ne nous attendons pas, ni ne suggérons, que vous travailliez sur ce rapport en une seule séance. C'est un voyage de toute une vie ! N'oubliez pas que les meilleurs dirigeants et les meilleures entreprises sont des éternels apprenants. Alors n'allez pas trop vite !



Votre résultat concernant la priorité - Le but - vous place dans la plage **verte**, ce qui indique que vous êtes confortable avec

Analyse des résultats

Dans les pages suivantes, vous trouverez une liste de questions pour les énoncés de votre questionnaire pour lesquelles vous avez obtenu un résultat de 3.0 ou moins. Nous avons extrait vos résultats **jaunes** et **rouges** pour créer l'opportunité pour votre entreprise et vous d'explorer des actions spécifiques pour vous développer dans cette priorité. N'oubliez pas que nous recherchons le progrès plutôt que la perfection.



Priorité - Le but

4.2

Cette organisation a une vision convaincante, qui attire les meilleurs talents de l'industrie.

CITATION

« Si vous travaillez sur quelque chose d'excitant qui vous tient vraiment à cœur, vous n'avez pas besoin d'être poussé. La vision vous attire naturellement. » - Steve Jobs

RÉFLEXION

La vision de votre entreprise vous enthousiasme-t-elle ? Semble-t-elle trop simpliste, démodée ou mal définie ? Comment pourriez-vous définir une vision plus inspirante ?

Note

ACTIONS

Notez ce qui vous a jadis enthousiasmé dans la vision de votre entreprise. Recherchez des moyens plus créatifs d'actualiser les différents aspects mobilisants de votre organisation et voyez si votre passion peut revenir. Si ce n'est pas une option envisageable, pensez à vous adapter avec un rôle différent qui vous stimulerait davantage et qui vous tiendrait à cœur.

Note



Priorité - Le but

4.7

Je ne suis pas sûr que ma vision corresponde à la culture organisationnelle.

CITATION

« Voici les fous. Les marginaux. Les rebelles. Les fauteurs de troubles. Ceux qui voient les choses différemment. Ils n'aiment pas les règles. Et ils n'ont aucun respect pour le statu quo. Vous pouvez les citer, être en désaccord avec eux, les glorifier ou les diffamer. La seule chose que vous ne pouvez pas faire est de les ignorer. Parce qu'ils changent les choses. Ils font avancer la race humaine. Et si certains peuvent les voir comme des fous, nous nous les voyons comme des génies. Parce que les gens qui sont assez fous pour penser qu'ils peuvent changer le monde, ce sont ceux qui le font. » - Steve Jobs

RÉFLEXION

Qu'est-ce que vous ressentez à propos de votre entreprise ou de votre rôle qui peut vous faire sentir que vous n'êtes pas à votre place ? Est-ce que vous et les dirigeants de l'entreprise vous vous souciez fondamentalement des mêmes choses ? Êtes-vous dans un mauvais rôle ? Travaillez-vous pour la mauvaise organisation ?

Note

ACTIONS

Trouvez quelqu'un en qui vous avez confiance au travail pour vous donner des commentaires honnêtes à propos de votre place dans l'organisation. Avez-vous une bonne compréhension de ce que l'entreprise valorise le plus et pourquoi ? Savez-vous pourquoi l'entreprise a été créée en premier lieu ? Investissez dans plus de formations, vos relations au travail ou votre équilibre entre vie professionnelle et vie privée, pour acquérir une nouvelle perspective.

Note



Priorité - Le but

4.3

Je dirige avec une vision claire pour l'avenir, qui est directement liée aux objectifs établis de l'entreprise.

CITATION

« L'essence même du leadership est que vous devez avoir une vision. Cela doit être une vision que vous exprimez clairement et avec force à chaque occasion. Vous ne pouvez pas exprimer une vision forte si elle est mal définie. » - Révérend Theodore Hesburgh

RÉFLEXION

Qu'est-ce qui assombrit votre vision? Pourquoi n'avez-vous pas une idée précise de la direction que va prendre l'entreprise? De quoi avez-vous besoin pour gagner en clarté?

Note

ACTIONS

Écrivez votre réponse à cette question: « Si vous étiez le PDG de cette compagnie et que vous pouviez réaliser quelque chose de différent au cours des cinq prochaines années, que feriez-vous autrement? » N'oubliez pas que la vision décrit la destination à laquelle vous souhaitez arriver dans l'avenir. Soyez audacieux et confiant en communiquant clairement cette vision.

Note



Priorité - Le but

3.9

Les employés peuvent communiquer les valeurs de l'organisation de mémoire à tout moment.

CITATION

« Afin de mener une action positive, nous devons développer ici une vision positive. » - Dalaï Lama

« Les plus grands leaders mobilisent les autres en rassemblant autour d'eux les gens avec qui il partage leur vision. » - Ken Blanchard

RÉFLEXION

Votre équipe a-t-elle du mal à articuler les valeurs de l'entreprise parce qu'elles ne sont pas écrites de manière facile à retenir et significative ? Quelle est la prochaine étape afin de mieux votre équipe pour mieux comprendre et s'aligner sur les valeurs ?

Note

ACTIONS

Une fois que les valeurs d'une entreprise deviennent évidentes, le difficile travail de communication et de renforcement continu commence. Les valeurs répondent à des questions cruciales: pourquoi existons-nous ? De quoi nous soucions-nous le plus ? Quel genre d'organisation voulons-nous être ? Soyez intentionnel pour rassembler les autres autour de vos valeurs communes.

Note



Priorité - Le but

4.3

Il est normal de couper les coins ronds pour des victoires à court terme.

CITATION

« Nous avons appris à propos de l'honnêteté et l'intégrité - que la vérité est importante... que vous ne devez pas prendre de raccourci. »

RÉFLEXION

Pensez-vous que l'intégrité est essentielle au succès à long terme? Sinon, pourquoi pas ?
Les raccourcis que vous avez pris dans le passé ont-ils abouti aux résultats que vous souhaitiez le plus ?

Note

ACTIONS

Envisagez de prendre l'engagement à long terme d'être honnête et intègre ? Comment la perception de votre leadership s'améliorerait-elle si vous décidiez que ces valeurs étaient plus importantes que les résultats à court terme ?

Note



Priorité - Le but

4.7

Je suis fier de faire partie de cette entreprise.

CITATION

« Ne doutez jamais qu'un petit groupe de citoyens réfléchis et concernés puisse changer le monde. En fait, c'est la seule chose qui a toujours été faite. » - Margaret Mead

RÉFLEXION

Les gens se sentent plus connectés à leur travail lorsqu'ils peuvent voir le sens derrière ce qu'ils font - se connecter à la vision globale de l'entreprise. Si vous n'êtes pas enthousiasmé par la vision de votre entreprise, est-ce à cause de l'entreprise elle-même ou de votre attitude envers votre travail ?

Note

ACTIONS

Regardez sous la surface pour voir comment votre entreprise contribue à la société. Si votre entreprise cessait ses activités demain, qui en souffrirait ? Si la réponse n'est pas évidente, recherchez un rôle plus significatif pour vous au sein de votre organisation.

Note



Priorité - Le but

4.3

Je suis capable d'inspirer mon équipe à atteindre nos objectifs.

CITATION

« Le leadership est la capacité de traduire la vision en réalité. » - Warren Bennis

« Un leader est celui qui connaît le chemin, suit le chemin et montre le chemin. » - John Maxwell

RÉFLEXION

Même les grands leaders ne font pas tout bien. Peut-être qu'inspirer les gens n'est pas une force naturelle pour vous. Y a-t-il quelque chose qui vous empêche d'être le supporteur en chef de votre équipe ?

Note

ACTIONS

Apprenez la différence entre le quotient intellectuel (intelligence - la capacité d'apprendre) et le quotient émotionnel (connaissance de soi et la capacité d'interagir socialement qui mène à de meilleures relations).

Demandez à votre équipe de vous faire part du type d'inspiration qu'elle trouverait la plus utile de votre part.

Note



Priorité - Le but

4.3

Les valeurs établies de l'entreprise guident la prise de décision.

CITATION

« Il n'est pas difficile de prendre des décisions une fois que vous connaissez vos valeurs. » - Roy E. Disney

RÉFLEXION

Envisagez de prendre un nouvel engagement envers les valeurs intemporelles d'honnêteté et d'intégrité. Comment votre bilan de leadership s'améliorerait-il si vous décidiez que ces valeurs étaient plus importantes que les résultats à court terme ?

Note

ACTIONS

Les entreprises qui réussissent s'assurent que leur vision et leurs valeurs sont bien pensées, régulièrement réévaluées et servent de guides pour toutes les décisions stratégiques. Si des éclaircissements sont nécessaires, faites un travail acharné pour dire ce que vous voulez dire. Si une meilleure communication est nécessaire, trouvez des moyens créatifs de revoir systématiquement la vision. En fin de compte, faites tout ce que vous pouvez pour vous assurer que la vision et les valeurs de l'entreprise sont bien conçues, largement comprises et vécues par tous.

Note



Priorité - Le but

4.2

La direction de l'entreprise est unie autour de la vision stratégique de l'entreprise.

CITATION

« La grandeur commence par une vision claire de l'avenir. » - Simon Sinek

« Ma propre définition du leadership est la suivante: la capacité et la volonté de rallier les hommes et les femmes à un objectif commun et être une personne qui inspire confiance. » - Général Montgomery

RÉFLEXION

Qu'est-ce qui vous fait croire que le leadership de votre entreprise manque d'unité ? Si vous faites partie de l'équipe de direction, quelles mesures pouvez-vous prendre pour résoudre ce problème ? Si vous ne faites pas partie de cette équipe, comment pouvez-vous inciter un ou plusieurs membres à se pencher sérieusement sur ce problème ?

Note

ACTIONS

Exercez toute votre influence pour encourager les dirigeants à avoir un dialogue sérieux et constructif sur une vision unificatrice pour l'avenir de l'entreprise. Un bon coach ou consultant peut aider à faciliter ces conversations. Faites vos recherches et recrutez les meilleures ressources.

Note



Priorité - Le but

4.8

En tant que leader, j'adhère à la vision et aux valeurs de l'entreprise pour aider l'organisation à se développer.

CITATION

« Un grand leader a un cerveau, une vision, une âme, des valeurs et un cœur. » - Klaus SchwabJobs

RÉFLEXION

Y a-t-il confusion autour de vos valeurs en tant que leader ? Y a-t-il du travail à faire pour les clarifier ? Si vos valeurs sont claires, trouvez-vous que leur application est un défi ?

Note

ACTIONS

Prenez le temps d'écrire ou de réviser vos cinq à sept valeurs principales. Réfléchissez à la meilleure façon de les appliquer à votre équipe ou votre organisation. N'oubliez pas que vos valeurs sont ce qui vous tient le plus à cœur et qu'elles alimentent finalement votre vision.

Note



Priorité - Le but

4.4

RÉSUMÉ DE VOTRE TRAVAIL

Vous avez fait de l'excellent travail en passant au travers de votre rapport détaillé sur cette priorité . En repensant à votre travail, profitez-en pour résumer les réflexions que vous ne voulez pas oublier.

Êtes-vous satisfait de votre résultat sur cette priorité ? Comment pourrait-elle être améliorée ?

Énumérez 3 à 5 cinq points clés à retenir ou actions à faire

Note



S'ENGAGER À PROGRESSER AVEC CHAQUE PRIORITÉ

Il est maintenant temps d'examiner les détails du résultat de chaque priorité. Ce rapport organise intentionnellement les cinq priorités en fonction de l'ordre idéal pour vivre une vie enrichissante et diriger une entreprise qui prospère. Cela vous aidera à faire passer les « **Éléments les plus importants en premier** » lors de vos prochaines étapes.

Gardez à l'esprit que les objectifs sont le développement personnel et la réussite de l'entreprise, et non l'accumulation d'informations intelligentes. Par conséquent, nous ne nous attendons pas, ni ne suggérons, que vous travailliez sur ce rapport en une seule séance. C'est un voyage de toute une vie ! N'oubliez pas que les meilleurs dirigeants et les meilleures entreprises sont des éternels apprenants. Alors n'allez pas trop vite !



Priorité - Les personnes

4.1

Votre résultat concernant la priorité – Les personnes - vous place dans la plage **verte**, ce qui indique que vos relations de

Analyse des résultats

Dans les pages suivantes, vous trouverez une liste de questions pour les énoncés de votre questionnaire pour lesquelles vous avez obtenu un résultat de 3.0 ou moins. Nous avons extrait vos résultats jaune et rouge pour créer l'opportunité pour vous et votre entreprise d'explorer des actions spécifiques pour vous développer dans cette priorité. N'oubliez pas que nous recherchons le progrès plutôt que la perfection.



Priorité - Les personnes

3.7

Je résous efficacement les conflits relationnels lorsqu'ils surviennent.

CITATION

« Le conflit ne peut pas survivre sans votre participation. » - Wayne Dyer

« N'importe qui peut tenir la barre quand la mer est calme. » - Publilius Syrus

RÉFLEXION

Certaines personnes essaient désespérément de maintenir la paix en évitant tout conflit. D'autres vont à l'extrême opposé et confrontent trop rapidement les gens sur des problèmes insignifiants. À quel type de personne vous reliez-vous le plus ?

Note

ACTIONS

Quel que soit votre tempérament naturel face aux conflits, apprendre à bien les gérer est une compétence essentielle en leadership. Obtenez de l'information informelle de la part d'un ami ou d'un collègue ou formelle de la part d'un coach pour augmenter vos compétences dans ce domaine. Il faut à la fois des relations de qualité et d'offrir des défis intéressants pour vraiment responsabiliser les autres.

Note



Priorité - Les personnes

3.9

Cette entreprise priorise la santé relationnelle des salariés.

CITATION

« Un bon leader conduit les gens d'en haut. Un grand leader dirige les gens de l'intérieur. » - M.D. Arnold

RÉFLEXION

Pourquoi l'équipe et les employés se sentent-ils sous-évalués dans votre entreprise ? Faites-vous quelque chose pour perpétuer ce dysfonctionnement ?

Note

ACTIONS

Élaborez une stratégie pour aider votre organisation à mieux prendre soin de ses employés. Faites quelque chose demain afin de faire savoir à un individu ou à une équipe à quel point ils sont appréciés.

Note



Priorité - Les personnes

4.6

J'ai le pouvoir de faire de mon mieux.

CITATION

« Le meilleur dirigeant est celui qui a assez de bon sens pour choisir les bonnes personnes pour faire ce qu'il veut qui soit fait, et assez de force pour ne pas se mêler lorsqu'ils le font pendant qu'ils le font. » - Théodore Roosevelt

RÉFLEXION

Est-ce que votre superviseur a avec vous des relations de qualité, positive et vous transmet des défis intéressants (dire la vérité et des attentes élevées par nature ? Délègue-t-il assez et vous laisse-t-il faire ou fait-il de la microgestion ? Comment pouvez-vous commencer à influencer l'organigramme ?

Note

ACTIONS

Soyez actif dans l'établissement d'un climat de confiance et de la santé relationnelle avec votre superviseur. Une fois que cela est établi, fixez doucement et respectueusement les limites appropriées dans le but de maximiser votre productivité.

Note



Priorité - Les personnes

4.0

Des opportunités de développement professionnel sont disponibles pour ceux qui sont intéressés.

CITATION

« Les empires du futur seront des empires de l'esprit. » - Winston Churchill

RÉFLEXION

Pourquoi les possibilités de formations et de développements sont-elles limitées dans votre organisation ? Pourquoi l'entreprise n'investit-elle pas davantage dans ses employés ?

Note

ACTIONS

Les entreprises qui réussissent attirent et retiennent les plus brillants et les meilleurs. S'il y a un manque d'investissement pour attirer et garder de bons talents, revenez à la planche à dessin et repensez votre vision, vos valeurs et vos stratégies clés.

Note



Priorité - Les personnes

4.4

Je suis traité comme un membre apprécié de l'entreprise et mes efforts sont reconnus.

CITATION

« Les grandes choses dans les affaires ne sont jamais faites par une seule personne. Elles sont faites par une équipe de personnes. » - Steve Jobs

RÉFLEXION

Découvrez pourquoi vous vous sentez sous-évalué et non reconnu. Vos bonnes idées sont-elles directement liées aux objectifs de l'organisation ? Vous êtes-vous montré comme quelqu'un avec une grande personnalité et de grandes compétences ?

Note

ACTIONS

Commencez de manière proactive à apporter plus de valeur et d'importance aux personnes et aux projets à votre lieu de travail. Décidez d'une chose que vous pouvez faire cette semaine pour fournir plus d'encouragements ou déléguer plus de responsabilités.

Note



Priorité - Les personnes

4.1

Les préoccupations des employés sont prises au sérieux.

CITATION

« La motivation d'un employé est le résultat direct de la somme des interactions avec son gestionnaire. » - Bob Nelson

RÉFLEXION

Y a-t-il une mentalité « Nous et eux » entre la haute direction et le reste de l'équipe ? Pourquoi certaines personnes ne s'expriment-elles pas et ne sont-elles pas traitées avec respect ? Les préoccupations valables sont-elles exprimées de manière constructive ?

Note

ACTIONS

Rouvrir les voies de communication entre la haute direction et le personnel. Traitez et résolvez les plaintes de manière constructive et raisonnable cela avec douceur, mais avec fermeté, incluant les préférences personnelles ou les vieilles rancunes. Élaborez des politiques et des processus pour encourager la rétroaction à l'échelle de l'entreprise.

Note



Priorité - Les personnes

4.1

Je crois qu'il existe un niveau sain de responsabilité au sein de l'organisation.

CITATION

« Créer une culture d'intégrité et de responsabilité... génère un environnement respectueux, agréable et vivifiant dans lequel travailler. » - Tom Hanson

RÉFLEXION

Y a-t-il trop peu ou trop de responsabilités ? Vous sentez-vous microgéré ? Ou inversement, avez-vous l'impression que personne ne sait ou ne se soucie de ce que vous faites ?

Note

ACTIONS

Une saine responsabilisation tient les gens responsables de leur travail dans un contexte qui leur donne l'autorité et la latitude nécessaires pour répondre ou dépasser les attentes. Si vous avez du mal à être désigné comme responsable, ou si vous avez du mal à responsabiliser les autres, essayer d'en trouver les causes sous-jacentes.

Note



Priorité - Les personnes

4.2

Les employés aiment gagner ensemble et célébrer ces victoires.

CITATION

« Des leaders exceptionnels font tout leur possible pour renforcer l'estime de soi de leur personnel. Si les gens croient en eux-mêmes, c'est incroyable ce qu'ils peuvent accomplir. » - Sam Walton

RÉFLEXION

Votre entreprise lève-t-elle trop tôt la barre au moment même où un objectif est atteint, sans s'arrêter pour célébrer la victoire? Les gens se sentent-ils épuisés par cette implacable course pour réussir ?

Note

ACTIONS

Les gens sont beaucoup plus productifs sur le long terme lorsqu'ils reprennent leur souffle et célèbrent les victoires en cours de route. Faites une pause lorsque vos objectifs sont atteints pour profiter du moment ensemble, vous reposer et vous ressourcer avant d'aller de l'avant.

Note



Priorité - Les personnes

3.9

Les évaluations régulières sont menées de manière honnête, positive et constructive.

CITATION

« La clé est de rechercher la compagnie de personnes qui veulent vous faire grandir, dont la présence vous insiste à être meilleur. » – Épictète

RÉFLEXION

Les gens doivent-ils attendre leur rencontre annuelle pour obtenir des commentaires sur leur rendement ? Les gestionnaires donnent-ils des encouragements et des corrections en cours de route ? Quelles idées avez-vous pour améliorer la communication et de recevoir ou donner des commentaires utiles et constructifs ?

Note

ACTIONS

Tout le monde a besoin du juste équilibre entre des relations de qualité (encouragement), des défis intéressants, de la rétroaction constructive et des responsabilités. Soyez déterminé à apporter une contribution constructive de manière formelle et informelle. Assurez-vous que le ton est honnête et positif.

Note



Priorité - Les personnes

4.1

Je prends en compte les idées des autres avant de prendre des décisions.

CITATION

« Aucune personne ne sera un grand leader, s'il veut tout faire pour lui-même ou qui veut prendre tout le mérite. » - Andrew Carnegie

RÉFLEXION

Êtes-vous plus indépendant et moins axé sur le travail en équipe par nature ? Comment pourriez-vous être plus efficace en vous engageant véritablement dans une approche d'équipe ?

Note

ACTIONS

Vous pensez peut-être qu'il y a un meilleur retour sur investissement en travaillant en solo. Cependant, une fois que vous passez à un paradigme sain d'équipe, vous réalisez que les résultats collectifs vont bien au-delà de ce qu'une personne peut accomplir seule, même si elle est douée. Identifiez une étape que vous pouvez franchir cette semaine pour passer de l'indépendance à l'interdépendance.

Note



Priorité - Les personnes

4.1

RÉSUMÉ DE VOTRE TRAVAIL

Vous avez fait de l'excellent travail en passant au travers de votre rapport détaillé sur cette priorité. En repensant à votre travail, profitez-en pour résumer les réflexions que vous ne voulez pas oublier.

Êtes-vous satisfait de votre résultat sur cette priorité ? Comment pourrait-elle être améliorée ?

Énumérez 3 à 5 points clés à retenir ou actions à faire

Note



S'ENGAGER À PROGRESSER AVEC CHAQUE PRIORITÉ

Il est maintenant temps d'examiner les détails du résultat de chaque priorité. Ce rapport organise intentionnellement les cinq priorités en fonction de l'ordre idéal pour vivre une vie enrichissante et diriger une entreprise qui prospère. Cela vous aidera à faire passer les « **Éléments les plus importants en premier** » lors de vos prochaines étapes.

Gardez à l'esprit que les objectifs sont le développement personnel et la réussite de l'entreprise, et non l'accumulation d'informations intelligentes. Par conséquent, nous ne nous attendons pas, ni ne suggérons, que vous travailliez sur ce rapport en une seule séance. C'est un voyage de toute une vie ! N'oubliez pas que les meilleurs dirigeants et les meilleures entreprises sont des éternels apprenants. Alors n'allez pas trop vite !



Votre résultat concernant la priorité - Le but - vous place dans la plage **jaune**, ce qui indique que vous avez une idée

Analyse des résultats

Dans les pages suivantes, vous trouverez une liste de questions pour les énoncés de votre questionnaire pour lesquelles vous avez obtenu un résultat de 3.0 ou moins. Nous avons extrait vos résultats jaune et rouge pour créer l'opportunité pour vous et votre entreprise d'explorer des actions spécifiques pour vous développer dans cette priorité. N'oubliez pas que nous recherchons le progrès plutôt que la perfection.



Priorité - Le rythme

3.6

Le rythme de l'organisation favorise un sain équilibre travail-vie privée.

CITATION

« Il ne fait aucun doute que le bien-être au travail en vaut la peine. La seule question est de savoir si vous allez le faire aujourd'hui ou demain. Alors, faites-le aujourd'hui. » - Warren Buffett

RÉFLEXION

La culture de votre entreprise valorise-t-elle le repos et les loisirs ? Avez-vous du mal à vous éloigner de vos responsabilités professionnelles pour recharger vos batteries ou investir dans des relations et des passe-temps en dehors du travail ?

Note

ACTIONS

Lorsque nous nous reposons et nous rechargeons nos batteries, le regain d'énergie qui en résulte peut nous faire avancer dans la créativité et la résolution de problèmes. Soyez résolu afin de tirer le meilleur parti de vos jours de vacances et de votre temps personnel. Comment pouvez-vous maximiser votre temps libre pour le reste de l'année ?

Note



Priorité - Le rythme

4.1

La politique du bureau a un impact négatif sur la productivité de notre entreprise.

CITATION

« Le leadership est une puissante combinaison de stratégie et de personnalité. Mais si vous devez être sans un, soyez sans stratégie ». - Norman Schwarzkopf

RÉFLEXION

Dans quelle mesure les potins et la médisance sont-ils répandus là où vous travaillez ? Est-ce quelque chose auquel vous vous adonnez également ? Comment pouvez-vous mieux vous concentrer sur la diminution des conversations à propos de potins ou médisance et votre augmentation de votre productivité avec conversations pertinentes ?

Note

ACTIONS

Décidez d'être une personne de forte personnalité. Prenez ces décisions: 1. Pour ne rien dire à propos de quelqu'un alors que vous ne seriez pas à l'aise de dire en sa présence, et 2. Refuser d'engager des conversations négatives et inappropriées sur les autres. En fin de compte, cherchez des moyens d'encourager les autres à aller à la source et parler directement aux personnes impliquées dans le problème.

Note



Priorité - Le rythme

2.6

Je me sens souvent dépassé par le nombre de tâches qui m'ont été confiées.

CITATION

« Je fais partie d'une équipe, et je compte sur l'équipe, je m'en remets à elle et je me sacrifie pour elle, parce que l'équipe, pas l'individu, est le champion ultime. »- Mia Hamm

RÉFLEXION

Qu'est-ce qui vous empêche de demander de l'aide ? Le voyez-vous comme un signe de faiblesse ? Le fait de demander de l'aide pourrait-il avoir un impact négatif sur la façon dont vos supérieurs vous perçoivent ?

Note

ACTIONS

Avoir l'humilité de demander de l'aide et la sagesse de savoir à qui s'adresser sont des compétences dont tout chef d'entreprise a besoin. Cultivez un système de soutien en devenant d'abord une personne sûre, vers laquelle les autres peuvent se tourner pour obtenir de l'aide. Ensuite, ravalez votre fierté et trouvez les bonnes personnes pour faire de même pour vous.

Note



Priorité - Le rythme

3.8

L'entreprise a le temps de faire les ajustements nécessaires pour tirer parti des tendances émergentes.

CITATION

« La gestion c'est l'efficacité à gravir les échelons du succès; le leadership détermine si l'échelle est appuyée contre le bon mur. » - Stephen Covey

RÉFLEXION

Cette réponse révèle que les dirigeants ou la culture de l'organisation manquent de flexibilité pour s'adapter aux nouvelles opportunités et aux marchés émergents. Quels facteurs empêchent l'entreprise de se développer ? Comment pouvez-vous mieux influencer la culture vers un état d'esprit plus agile et plus tolérant au risque ?

Note

ACTIONS

Les bons leaders ont une vision bifocale: ils scrutent l'horizon tout en prêtant attention au quotidien. Cette capacité à la fois d'anticiper les dangers et opportunités futurs et le savoir-faire pour exécuter les engagements d'aujourd'hui sont vitales. Aidez votre entreprise à devenir plus flexible dans sa réflexion sur les changements d'aujourd'hui qui pourraient mener à une réalité enrichie de demain.

Note



Priorité - Le rythme

3.0

Le rythme exigeant de mon travail me laisse peu de place pour explorer les opportunités.

CITATION

« Il était depuis longtemps venu à mon attention que les personnes accomplies restaient rarement en retrait et laissaient les choses leur arriver. » - Léonard de Vinci

RÉFLEXION

Qui définit le rythme de votre organisation dans son ensemble et pour votre rôle en particulier ? Le rythme actuel est-il déterminé par d'autres ou vous vous l'imposez ? Vos collègues ressentent-ils aussi cette pression ?

Note

ACTIONS

Si nos vies professionnelles sont caractérisées par le stress d'éteindre les feux en urgence, nous limiterons notre efficacité. Planifiez une retraite personnelle pour prendre du recul et regardez ce qui est vraiment important par rapport à ce qui semble urgent. Demandez l'aide d'un collègue objectif et allez prendre un dîner ou un café ensemble.

Note



Priorité - Le rythme

4.0

Le rythme de cette organisation n'est absolument pas soutenable.

CITATION

« Vous ne dirigez pas en frappant les gens sur la tête - c'est de l'agression, pas du leadership. » - Dwight Eisenhower

RÉFLEXION

Êtes-vous épuisé ? Avez-vous l'impression qu'on vous demande d'en faire trop et qu'on vous laisse trop peu de temps ? Quelles mesures avez-vous déjà prises pour résoudre ce problème ? Quelles étapes devriez-vous suivre ensuite ?

Note

ACTIONS

Votre rythme d'investissement en temps et en énergie peut être inférieur ou supérieur à celui de la culture d'entreprise. Si vous avez besoin d'accélérer votre rythme, réfléchissez aux engagements secondaires qui peuvent être élagués. Si vous avez besoin de ralentir votre rythme, réfléchissez à des options pour une meilleure préparation, un meilleur suivi et un meilleur contrôle de la qualité.

Note



Priorité - Le rythme

4.1

Les tâches que je fais correspondent bien à mon tempérament et à mes compétences.

CITATION

« Ne prenez jamais un chemin sans y mettre votre cœur. Vous ne pouvez pas perdre si votre cœur est dans votre travail. Mais vous ne pouvez pas gagner si votre cœur n'y est pas. » - Carlos Castaneda

RÉFLEXION

Combien de temps et d'efforts avez-vous investis pour vraiment vous comprendre ? Dans quelle mesure pouvez-vous vous décharger des tâches qui ne sont pas des points forts pour vous ? Avez-vous des limites saines afin de garder votre énergie ?

Note

ACTIONS

Discutez avec votre patron de votre charge de travail actuel et indiquez quels domaines ne vous conviennent pas pour votre profil et dans quels domaines vous excellez. Discutez avec lui du transfert de certaines de ces tâches moins compatibles avec vous en échange de plus de temps pour vous concentrer sur ce qui reste ou des tâches qui vous conviennent mieux. N'oubliez pas que cela doit être gagnant-gagnant et équitable !

Note



Priorité - Le rythme

3.6

Les dirigeants récompensent un équilibre entre travail, famille et temps personnel.

CITATION

« Imaginez la vie comme un jeu dans lequel vous jonglez avec cinq balles en l'air. Vous les nommez; travail, famille, santé, amis et spirituel et vous devez toutes les garder en l'air. Vous comprendrez bientôt que le travail est une balle en caoutchouc. Si vous la laissez tomber, elle rebondira. Mais les quatre autres balles ; famille, santé, amis et spirituel - sont en verre. Si vous en laissez tomber une, elles seront irrévocablement éraflées, marquées, entaillées, endommagées ou même brisées. Elles ne seront plus jamais les mêmes. Vous devez comprendre cela et rechercher un équilibre dans votre vie. » – Brian Dyson, Coca-Cola

RÉFLEXION

Votre gestionnaire représente-t-il la culture de l'entreprise dans son ensemble ou a-t-il du mal à maintenir un équilibre sain entre sa vie professionnelle et sa vie privée ? Quels problèmes apparaissent avec son manque d'équilibre ? Vous sentez-vous obligé de suivre son exemple ?

Note

ACTIONS

Soyez fidèle à ce que vous savez être le meilleur pour concilier le travail et la famille. Demandez à vos collègues, amis et famille de s'exprimer s'ils voient que vous vous écartez du droit chemin. Envisagez des moyens utiles de présenter à votre gestionnaire ce qu'est des relations de qualité, équilibrés ou le défi dont il pourrait avoir besoin de relever.

Note



Priorité - Le rythme

3.2

Je n'ai pas assez d'heures allouées pour faire mon travail avec excellence.

CITATION

« Chaque jour est un compte bancaire, et le temps est notre devise. Personne n'est riche, personne n'est pauvre, nous avons 24 heures chacun. » - Christopher Rice

RÉFLEXION

Y a-t-il des choses à faire sur votre liste que vous avez peut-être empruntées à quelqu'un d'autre ? Avez-vous du mal à dire non à des responsabilités en dehors de votre description de poste ? Les attentes qui vous sont imposées sont-elles raisonnables ?

Note

ACTIONS

Demandez à la personne de qui vous relevez de vous aider à hiérarchiser vos tâches. Assurez-vous de ne pas être inutilement perfectionniste. Soyez diligent à rester dans votre propre voie et concentré sur vos tâches.

Note



Priorité - Le rythme

3.0

Mon travail est toujours urgent, laissant peu de temps pour la vision à long terme.

CITATION

« Vous ne pouvez pas faire un travail traditionnel à un rythme moderne. Le travail traditionnel a des rythmes traditionnels. Vous avez besoin de calme. Vous pouvez être occupé, mais vous devez rester calme. » - Bill Buford

RÉFLEXION

Quelles sont les conséquences de votre attachement à « la tyrannie de l'urgence » ? Comment cela affecte-t-il votre capacité à accomplir les tâches les plus importantes ? Pourquoi êtes-vous si souvent en mode urgence ?

Note

ACTIONS

Si nos vies professionnelles sont caractérisées par le stress d'éteindre les feux en urgence, nous limiterons notre efficacité. Planifiez une retraite personnelle pour prendre du recul et regardez ce qui est vraiment important par rapport à ce qui semble urgent. Demandez l'aide d'un collègue objectif et allez prendre un dîner ou un café ensemble.

Note



Priorité - Le rythme

3.5

RÉSUMÉ DE VOTRE TRAVAIL

Vous avez fait de l'excellent travail en passant au travers de votre rapport détaillé sur cette priorité. En repensant à votre travail, profitez-en pour résumer les réflexions que vous ne voulez pas oublier.

Êtes-vous satisfait de votre résultat sur cette priorité ? Comment pourrait-elle être améliorée ?

Énumérez 3 à 5 points clés à retenir ou actions à faire

Note



S'ENGAGER À PROGRESSER AVEC CHAQUE PRIORITÉ

Il est maintenant temps d'examiner les détails du résultat de chaque priorité. Ce rapport organise intentionnellement les cinq priorités en fonction de l'ordre idéal pour vivre une vie enrichissante et diriger une entreprise qui prospère. Cela vous aidera à faire passer les « **Éléments les plus importants en premier** » lors de vos prochaines étapes.

Gardez à l'esprit que les objectifs sont le développement personnel et la réussite de l'entreprise, et non l'accumulation d'informations intelligentes. Par conséquent, nous ne nous attendons pas, ni ne suggérons, que vous travailliez sur ce rapport en une seule séance. C'est un voyage de toute une vie ! N'oubliez pas que les meilleurs dirigeants et les meilleures entreprises sont des éternels apprenants. Alors n'allez pas trop vite !



Votre résultat concernant la priorité – L'innovation - vous place dans la plage **jaune**, ce qui indique que vous êtes intéressé

Analyse des résultats

Dans les pages suivantes, vous trouverez une liste de questions pour les énoncés de votre questionnaire pour lesquelles vous avez obtenu un résultat de 3.0 ou moins. Nous avons extrait vos résultats jaune et rouge pour créer l'opportunité pour vous et votre entreprise d'explorer des actions spécifiques pour vous développer dans cette priorité. N'oubliez pas que nous recherchons le progrès plutôt que la perfection.



Priorité - L'innovation

3.8

La créativité est une valeur élevée dans l'organisation.

CITATION

« La créativité est la profondeur de l'honnêteté que vous exprimez envers vos possibilités. » - Paramahansa Nithyananda

RÉFLEXION

Pourquoi pensez-vous que l'entreprise ne valorise pas la créativité ? Sont-ils satisfaits de ce qui a déjà été réalisé ? Ont-ils peur de prendre des risques ?

Note

ACTIONS

En fonction de votre niveau d'influence, pensez à quelques moyens pratiques de susciter plus de créativité ce mois-ci. Commencez par faire de la place pour que vos propres pouvoirs créatifs se réveillent. Planifiez une retraite personnelle, faites un exercice de vision dans une organisation habituellement peu créative ou passez une journée entière à regarder l'entreprise d'un point de vue différent et enregistrez ce que vous remarquez.

Note



Priorité - L'innovation

3.8

Les employés ont des idées, mais elles sont rarement mises en œuvre.

CITATION

« Si l'on a de la chance, un fantôme solitaire peut totalement transformer un million de réalités. » - Maya Angelou

RÉFLEXION

Votre entreprise est-elle généralement meilleure pour générer de nouvelles idées ou les rendre exploitables ? Il semble que la plupart des gens et la plupart des entreprises sont bons dans l'un ou l'autre, mais pas dans les deux.

Note

ACTIONS

Développer des idées et les concrétiser sont aussi précieux l'un comme l'autre. Le mouvement vers l'avant vient : 1. D'un bon plan et 2. De l'exécution. À quel endroit votre équipe ou entreprise est-elle bloquée ? Commencez par examiner les priorités les plus élevées du but de l'entreprise, des personnes et du rythme, si l'une d'entre elles n'est pas en santé ou mal alignée, anticipez le blocage créatif jusqu'à ce que le problème soit résolu.

Note



Priorité - L'innovation

3.5

Cette organisation investit massivement dans la recherche et le développement.

CITATION

« Je n'ai pas suivi les politiques de ceux qui sont déjà dans l'entreprise. Si je l'avais fait, je ne me serais jamais lancé. Au lieu de cela, j'ai commencé avec la détermination de fabriquer une meilleure barre de chocolat que n'importe laquelle de mes concurrents, et je l'ai fait. » - Milton Hershey

RÉFLEXION

Dans quelle mesure les entreprises qui réussissent dans votre secteur dépendent-elles d'un budget de recherche et développement solide ? Si le processus d'innovation est crucial, mais sous-évalué par votre organisation, comment pouvez-vous communiquer cette réalité aux bonnes personnes ?

Note

ACTIONS

Démontrez, si possible avec preuve à l'appui, aux dirigeants de l'entreprise le coût de ne pas investir dans la recherche et le développement. Trouvez les meilleures personnes pour diriger la dynamique d'innovation de votre organisation et maintenez les lignes de communication ouvertes entre les départements pour vous assurer qu'ils recherchent et développent des produits qui généreront un retour sur investissement significatif à l'avenir.

Note



Priorité - L'innovation

4.4

L'entreprise est constamment à la recherche de moyens créatifs de s'améliorer.

CITATION

« La pertinence de la stratégie, des personnes, des processus, de la structure, du leadership et de tout le reste dans une entreprise est déterminée par la mesure dans laquelle ils contribuent à la création d'un excellent produit. » - Michael Kouly

RÉFLEXION

Votre équipe est-elle trop « occupée » pour être créative ? La routine quotidienne empêche-t-elle le groupe de trouver des moyens de mieux faire ce que vous faites ? La « tyrannie de l'urgence » éclipse-t-elle l'innovation ou y a-t-il d'autres facteurs en jeu ?

Note

ACTIONS

Nous sommes tous aux prises avec la double tâche de travailler dans l'entreprise et de travailler sur l'entreprise. Lorsque vous envisagez le prochain trimestre (ou le prochain exercice financier), créez un espace dans le budget et un calendrier pour susciter la réflexion et la créativité. Faites appel à un coach ou à un consultant qualifié dans ce domaine ou planifiez une réunion hors site qui intéressera les gens. Si ces options sont trop coûteuses, achetez un excellent livre pour l'équipe et organisez chaque mois des « Repas pour apprendre » afin d'en discuter.

Note



Priorité - L'innovation

3.9

J'ai un budget disponible pour explorer de nouvelles idées, possibilités ou façons de mieux faire les choses.

CITATION

« Le leadership et l'apprentissage sont indispensables l'un à l'autre. » - John F. Kennedy

RÉFLEXION

Quelle influence pouvez-vous exercer pour intégrer le financement du développement dans le budget de l'année prochaine ? Votre équipe ou votre département peut-il collecter des fonds de manière créative pour une opportunité de développement spécifique ? Comment pouvez-vous mieux démontrer le retour sur investissement positif de votre entreprise lorsqu'il s'agit d'investir dans ses propres employés ?

Note

ACTIONS

Élaborez un plan de formation et de développement pour vous-même et pour les autres personnes au même niveau que vous dans l'organisation. Présentez ce plan à votre patron lors de votre examen annuel ou à tout autre moment opportun. Préparez-vous bien à défendre votre cause en répondant à la question: « Comment l'investissement dans le développement sera-t-il rentable pour notre entreprise à long terme ? »

Note



Priorité - L'innovation

3.4

Les employés qui prennent des risques innovants sont récompensés.

CITATION

« Il est important de créer une culture de l'innovation - une culture qui valorise et récompense le risque. » - Barbara Landes

RÉFLEXION

Y a-t-il un fléau de perfectionnisme dans votre environnement d'entreprise qui ne permet qu'aux idées entièrement validées et sûres de réussir ? Comment votre entreprise peut-elle commencer à honorer les membres de l'équipe qui apportent des idées d'innovation, que leurs idées soient mises en œuvre, à explorer ou non ?

Note

ACTIONS

Récompensez ceux qui aspirent à l'innovation motivera tout le monde à sortir des sentiers battus et suscitera de nouvelles et meilleures idées. Soyez intentionnel pour encourager vos penseurs créatifs, en faisant en sorte que cela vaille la peine pour eux d'investir leur énergie et de partager leurs idées. Créez l'espace nécessaire et donnez la liberté aux idées de circuler.

Note



Priorité - L'innovation

4.4

Je sais que mes points de vue et idées sont les bienvenus.

CITATION

« L'innovation distingue un leader d'un suiveur. » - Steve Jobs

RÉFLEXION

Avez-vous des preuves concrètes que vos idées et réflexions ne sont pas les bienvenues, ou amènent à des soupçons ou de l'insécurité ? Avez-vous vu les idées des autres collègues être mieux reçues que les vôtres ? L'entreprise a-t-elle ouverte à toutes les idées de tous ou est-elle uniquement ouverte aux idées de personnes à certains niveaux de la structure organisationnelle ?

Note

ACTIONS

Faites une vérification de la réalité. Demandez des commentaires à des collègues de confiance. Parlez de ce problème en recherchant le « Pourquoi ». Le problème concerne-t-il davantage la façon dont vous percevez la réalité ou y a-t-il un autre problème à résoudre ?

Note



Priorité - L'innovation

4.4

L'entreprise perd son avantage concurrentiel.

CITATION

« L'innovation progresse à un rythme effroyablement rapide. » - Bill Gates

« Le vrai signe de l'intelligence n'est pas la connaissance mais l'imagination. » - Albert Einstein

RÉFLEXION

Pourquoi pensez-vous que la concurrence dépasse votre entreprise? Une attitude complaisante et auto-satisfaite est-elle en place? Ou les personnes sont-elles si fatiguées qu'elles ont simplement perdu de vue ce qui se passe sur le marché en général?

Note

ACTIONS

Faites une analyse forces, faiblesses, opportunités, menaces (SWOT) avec votre équipe ou entreprise. Soyez assez courageux pour examiner en profondeur la réalité de votre situation sur le marché. Faites le point sans des œillères et avec une attitude ouverte. Avec ces informations, élaborer une nouvelle stratégie pour réaliser la vision, les valeurs et les objectifs de l'organisation.

Note



Priorité - L'innovation

4.7

Je suis enthousiasmé par les idées que nous générons en équipe.

CITATION

« La capacité d'une organisation à apprendre et à traduire rapidement cet apprentissage en action est l'ultime avantage concurrentiel. » - Jack Welch

RÉFLEXION

Qu'est-ce qui freine votre enthousiasme pour les idées de votre équipe ? Ne génère-t-elle pas assez de bonnes idées ou trop de mauvaises idées ? La source de votre manque d'excitation est-elle externe ou interne ?

Note

ACTIONS

Si les idées générées par votre équipe sont médiocres, prévoyez une rencontre hors site. Pendant ce temps, renouvelez vos relations, rappelez à tout le monde la vision et les valeurs et passez du temps à réfléchir à de nouvelles idées. Assurez-vous que dans un véritable esprit de collaboration, les gens ne se sentent pas jugés, mais se sentent plutôt libres de penser de manière créative et puissent faire avancer leurs idées.

Note



Priorité - L'innovation

3.2

Suivre le statu quo organisationnel est récompensé.

CITATION

« Le lieu de travail peut contribuer fortement au bien-être mental, en donnant aux gens la possibilité de se sentir productifs et de réaliser leur potentiel. » - Anonyme

RÉFLEXION

Comprenez-vous pourquoi vous semblez être coincé dans de vieux schémas ? Avez-vous besoin de vous rappeler la vision et les valeurs de l'entreprise pour garder plus intentionnellement la « finalité à l'esprit » ? Avez-vous besoin de prendre quelques jours de vacances ? Qu'est-ce qui empêche votre engagement total ?

Note

ACTIONS

Il y a une raison pour laquelle vous vous sentez coincé, sinon votre première étape est de la découvrir. Assurez-vous que votre équilibre travail et vie personnelle est sain, relisez la vision et les valeurs de l'entreprise, tenez compte de votre état de santé et de votre énergie actuelle et regardez si vos relations au travail sont en bon état. Enfin, déterminez s'il est temps de gravir les échelons ou de descendre de cette échelle pour aller vers une autre.

Note



Priorité - L'innovation

3.9

RÉSUMÉ DE VOTRE TRAVAIL

Vous avez fait de l'excellent travail en passant au travers de votre rapport détaillé sur cette priorité. En repensant à votre travail, profitez-en pour résumer les réflexions que vous ne voulez pas oublier.

Êtes-vous satisfait de votre résultat sur cette priorité ? Comment pourrait-elle être améliorée ?

Énumérez 3 à 5 points clés à retenir ou actions à faire

Note



S'ENGAGER À PROGRESSER AVEC CHAQUE PRIORITÉ

Il est maintenant temps d'examiner les détails du résultat de chaque priorité. Ce rapport organise intentionnellement les cinq priorités en fonction de l'ordre idéal pour vivre une vie enrichissante et diriger une entreprise qui prospère. Cela vous aidera à faire passer les « **Éléments les plus importants en premier** » lors de vos prochaines étapes.

Gardez à l'esprit que les objectifs sont le développement personnel et la réussite de l'entreprise, et non l'accumulation d'informations intelligentes. Par conséquent, nous ne nous attendons pas, ni ne suggérons, que vous travailliez sur ce rapport en une seule séance. C'est un voyage de toute une vie ! N'oubliez pas que les meilleurs dirigeants et les meilleures entreprises sont des éternels apprenants. Alors n'allez pas trop vite !



Votre résultat concernant la priorité – Le profit - vous place dans la plage **verte**, ce qui indique que vous et les autres

Analyse des résultats

Dans les pages suivantes, vous trouverez une liste de questions pour les énoncés de votre questionnaire pour lesquelles vous avez obtenu un résultat de 3.0 ou moins. Nous avons extrait vos résultats jaune et rouge pour créer l'opportunité pour vous et votre entreprise d'explorer des actions spécifiques pour vous développer dans cette priorité. N'oubliez pas que nous recherchons le progrès plutôt que la perfection.



Priorité - Le profit

3.8

En moyenne, les membres de cette entreprise estiment que la direction alloue généreusement des fonds pour la rémunération.

CITATION

« De bien rémunérer vos employés n'est pas seulement la bonne chose à faire, mais c'est aussi une bonne affaire. » - James Sinégal

« Les clients ne viennent pas en premier. Les employés viennent en premier. Si vous prenez soin de vos employés, ils prendront soin de vos clients. » - Richard Branson

RÉFLEXION

Quelle est l'ampleur du problème ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela affecte le moral et la motivation de réaliser la vision et les valeurs de l'organisation ? Les gens se contentent-ils de râler ou cherchent-ils ouvertement à trouver de meilleures opportunités ailleurs ?

Note

ACTIONS

Si vous êtes un haut dirigeant, engagez-vous à réévaluer les programmes de rémunération à tous les niveaux. Faites participer quelques employés de confiance au processus. Quels avantages pourrait-on tirer d'être perçu à la fois à l'intérieur de l'entreprise et dans le marché dans son ensemble, en tant que lieu qui valorise son personnel et rémunère par l'excellence ?

Note



Priorité - Le profit

4.1

Les bénéfices sont clairement plus importants que de rester aligné sur les objectifs de l'entreprise.

CITATION

« Gagner de l'argent n'est pas l'épine dorsale du but comme entreprise: gagner de l'argent est le sous-produit de notre but comme entreprise. Si vous faites quelque chose que vous aimez, vous êtes plus susceptible de tout mettre en œuvre pour réussir, et cela équivaut généralement à faire de l'argent. » - Warren Buffett

« Toujours livrer plus que prévu. » - Larry Page

RÉFLEXION

Cette attitude des profits par rapport aux objectifs vient-elle du sommet de votre organisation ? Comment cela vous éloigne de vos propres valeurs fondamentales ? Comment le fait de prioriser les profits au-delà de l'objectif se traduit-il en termes de satisfaction au travail et du sens pour les personnes en votre lieu de travail ? Quelle est la gravité des problèmes de qualité ? Le navire se dirige-t-il vers un iceberg ou peut-il être sauvé à temps ?

Note

ACTIONS

Les entreprises qui offrent aux gens un objectif solide dans leur travail et produisent des produits et services de qualité bénéficient des avantages de cultures plus saines et d'une rentabilité accrue. Exercez votre influence pour soulever le sujet du but, de la qualité et des profits, ainsi que leur relation. Encouragez les chefs d'équipe à articuler leurs propres déclarations d'objectifs qui s'alignent globalement sur les objectifs organisationnels et influençants. Assurez-vous que tout le monde sait que réduire la qualité pour augmenter les profits est une victoire à court terme qui a malheureusement des conséquences désastreuses à long terme. Inspirez les dirigeants à se concentrer sur leur vision pour les 10 prochaines années.

Note



Priorité - Le profit

4.7

Les dirigeants refusent d'investir dans l'avenir.

CITATION

« Un bon plan exécuté rapidement vaut mieux qu'un plan parfait exécuté la semaine prochaine. » - George Patton

« Soit vous avancerez dans la croissance, soit vous reculerez dans la sécurité. » - Abraham Maslow

RÉFLEXION

Pouvez-vous examiner l'historique récent de votre entreprise et voir des preuves d'opportunités manquées ? Y avait-il des risques calculés qui auraient dû être pris ? Quel est le petit pas qui commencerait à faire évoluer l'organisation vers une plus grande tolérance au risque ?

Note

ACTIONS

Découvrez les raisons pour lesquelles votre entreprise hésite à prendre des risques calculés afin de gagner du terrain ou de défendre le territoire existant. Élaborez une stratégie sur la manière dont vous pouvez contribuer à la liberté et à la confiance dans le domaine de la prise de risque soigneusement réfléchi, pour le meilleur de tous dans l'entreprise.

Note



Priorité - Le profit

4.0

Il y a une piste claire pour moi d'avancer dans cette organisation, et mon opportunité n'a en aucun cas atteint son maximum.

CITATION

« Si l'occasion ne se présente pas, construisez une porte. » - Milton Berle

RÉFLEXION

Quelle serait la prochaine étape si les dirigeants vous invitaient à tracer votre propre destinée ? Si cette opportunité ne vous est pas actuellement offerte au sein de l'entreprise, pouvez-vous prendre des mesures pour changer cela ?

Note

ACTIONS

L'astuce est de savoir quand rester sur le terrain existant et quand avancer pour revendiquer un nouveau territoire. Lorsque on sait que nous devons aller de l'avant, mais que nous constatons que nous sommes bloqués, nous savons souvent intuitivement ce que nous devons faire, mais nous avons du mal à aller de l'avant. Identifiez trois étapes que vous pouvez suivre aujourd'hui pour passer de l'endroit où vous êtes à l'endroit où vous aimeriez être. Cela peut être au sein de votre organisation existante ou ailleurs. Peut-être que des conversations et une planification stratégique avec des collègues ou amis de confiance pourraient vous être utiles.

Note



Priorité - Le profit

4.8

Les dirigeants sont clairement matérialistes et s'attendent à des résultats irréalistes.

CITATION

« Les entreprises les plus riches du 21e siècle seront celles qui ont remplacé les mots « Marchés » par « Planète Terre » et les « Clients » par les « Personnes » - Michael Kouly

RÉFLEXION

Quels sont les signes que le matérialisme est bien vivant sur votre lieu de travail ? Est-ce une description juste ? Pouvez-vous décrire les effets négatifs de cette réalité sur la culture ?

Note

ACTIONS

Nous négligeons la santé de nos cultures d'entreprise lorsque nous accordons une trop grande importance à l'argent et aux choses dans l'établissement de nos priorités. Guidez votre équipe vers ce qui compte vraiment. Partagez le but de l'entreprise, respectez les gens, ajustez le rythme et investissez dans l'innovation plutôt que de mettre trop l'accent sur la richesse.

Note

Demo



Priorité - Le profit

3.8

J'estime que je suis rémunéré équitablement pour mes compétences et mes efforts.

CITATION

« Revenu annuel de vingt milles, dépense annuelle de dix-neuf milles, résultat bonheur. Revenu annuel de vingt milles, dépense annuelle de vingt et un milles, résultat misère. » - Charles Dickens

RÉFLEXION

Avez-vous déjà exprimé votre mécontentement à l'égard de votre rémunération à votre supérieur ? Quelles mesures devriez-vous prendre pour obtenir un emploi mieux rémunéré dans votre entreprise actuelle ou dans une autre entreprise ?

Note

ACTIONS

Décidez d'accepter votre rémunération actuelle ou d'élaborez un plan de match pour faire pression pour une augmentation de salaire. Consultez des ressources en ligne pour déterminer objectivement la fourchette de rémunération typique de votre position sur votre marché.

Note



Priorité - Le profit

3.4

Je suis tenu responsable d'être financièrement imputable.

CITATION

« Je vais vous dire le secret pour devenir riche à Wall Street. Vous essayez d'être gourmand quand les autres ont peur. Et vous essayez d'avoir peur quand les autres sont gourmands » - Warren Buffett

RÉFLEXION

L'entreprise a-t-elle du mal à assurer une imputabilité adéquate en général, ou s'agit-il d'un problème qui vous est propre ? Quelles mesures pouvez-vous prendre pour vous rendre plus imputable même si elles ne vous sont pas demandées ?

Note

ACTIONS

Si vous désirez de plus grandes responsabilités, parlez-en à votre superviseur et fournissez-lui des arguments et des structures qui vous permettraient d'avoir plus de succès. Si vous avez résisté à prendre des responsabilités alors qu'elles vous ont été offertes dans le passé, il est temps de faire une analyse intérieure de vos peurs de vous engager. Demandez à un collègue de confiance de partager ses observations et réfléchissez à la façon dont cette tendance a pu nuire à votre influence.

Note



Priorité - Le profit

4.1

J'ai les ressources dont j'ai besoin pour bien exécuter mon travail.

CITATION

« Vous devez prendre le contrôle de votre argent ou de son absence ou bien l'argent vous contrôlera à jamais. » - Dave Ramsey

RÉFLEXION

Quelles responsabilités spécifiques ne pouvez-vous pas assumer en raison d'un financement insuffisant ? Pouvez-vous affirmer avec force qu'un financement supplémentaire vous aiderait non seulement, votre équipe et vous, mais aiderait également l'entreprise à atteindre ses objectifs globaux ?

Note

ACTIONS

Décidez si vous avez besoin de présenter un dossier pour un financement ou budget supplémentaire ou d'apprendre à utiliser de manière plus économique et créative les fonds dont vous disposez. Dans tous les cas, réfléchissez à vos prochaines étapes et discutez-en avec votre superviseur ou des collègues de confiance.

Note



Priorité - Le profit

4.0

Dans l'ensemble, les employés gèrent l'argent de manière responsable.

CITATION

« J'adore l'argent. J'adore tout à ce sujet. J'ai acheté de très bons trucs. J'ai acheté une paire de chaussettes à 300 \$. J'ai un évier à fourrure. Une polisseuse électrique pour chiens. Un pull à col roulé à essence. Et, bien sûr, j'en ai acheté trucs stupides aussi. » - Steve Martin

RÉFLEXION

Analysez ce faible résultat et découvrez pourquoi votre entreprise gère mal ses ressources financières. Où sont les fuites, les zones où l'argent s'écoule de manière irresponsable ? Quelles sont les causes profondes ? S'agit-il d'un manque d'emphase de la part de la haute direction ? Le personnel est-il trop occupé à combattre les incendies pour s'occuper des finances avec soin ?

Note

ACTIONS

Bien que nous accordions la priorité au but, aux personnes, au rythme et à l'innovation par rapport aux profits, la rentabilité est néanmoins l'un des cinq aspects les plus importants de la vie des entreprises. Sans profit, l'entreprise meurt. Obtenez toute l'aide dont vous avez besoin pour maîtriser vos dépenses et, en tant que leader, commencez dans ce domaine en donnant l'exemple.

Note



Priorité - Le profit

4.0

Je devrais sacrifier ma famille ou ma santé pour gravir les échelons de cette entreprise.

CITATION

« Imaginez la vie comme un jeu dans lequel vous jonglez avec cinq balles en l'air. Vous les nommez: travail, famille, santé, amis et spirituel et vous devez toutes les garder en l'air. Vous comprendrez bientôt que le travail est une balle en caoutchouc. Si vous la laissez tomber, elle rebondira. Mais les quatre autres balles : famille, santé, amis et spirituel - sont en verre. Si vous en laissez tomber une, elles seront irrévocablement éraflées, marquées, entaillées, endommagées ou même brisées. Elles ne seront plus jamais les mêmes. Vous devez comprendre cela et rechercher un équilibre dans votre vie. »
– Brian Dyson, Coca-Cola

RÉFLEXION

Êtes-vous satisfait de votre rôle actuel ? Êtes-vous satisfait de votre niveau de rémunération ? Est-ce le moment opportun pour aller chercher une promotion ou s'installer confortablement dans votre rôle actuel tout en poursuivant les priorités plus élevées concernant votre famille, vos amis et une bonne santé ?

Note

ACTIONS

Faites une analyse de vos forces, faiblesses, opportunités, menaces (SWOT) avec votre équipe ou entreprise. Soyez assez courageux pour examiner en profondeur la réalité de votre situation sur le marché. Faites le point sans des œillères avec une attitude ouverte. Avec ces informations, élaborer une nouvelle stratégie pour réaliser la vision, les valeurs et le but de l'organisation.

Note



Priorité - Le profit

4.0

RÉSUMÉ DE VOTRE TRAVAIL

Vous avez fait de l'excellent travail en passant au travers de votre rapport détaillé sur cette priorité. En repensant à votre travail, profitez-en pour résumer les réflexions que vous ne voulez pas oublier.

Êtes-vous satisfait de votre résultat sur cette priorité ? Comment pourrait-elle être améliorée ?

Énumérez 3 à 5 points clés à retenir ou actions à faire

Note



ALLEZ EN PROFONDEUR: ANALYSE DES LACUNES - INDIVIDUEL VS ORGANISATIONNEL

Bien joué ! Vous avez travaillé dur pour examiner l'ordre de vos priorités et traiter les résultats plus faibles pour chaque priorité. Désormais, nous voulons vous aider à approfondir vos connaissances.

Avez-vous déjà entendu cette phrase ?

« La perception est la réalité dans l'œil du spectateur. » - Eric Bibi

Ce que nous percevons comme réel, c'est notre « vérité », qu'elle soit objectivement vraie ou non! Il est donc tout à fait possible que quelque chose que vous pensiez être vrai à propos de vous-même (ou de l'organisation) ne soit pas vrai. Cette section compare les perceptions de ce que vous considérez comme vrai de l'organisation avec vous-même. Le but est de clarifier dans quelle mesure vous êtes aligné (ou mal aligné) par rapport à l'endroit où vous pensez que l'organisation se situe actuellement. Il y a souvent un décalage entre les forces et les faiblesses que vous voyez dans l'organisation par rapport à vos propres forces et faiblesses personnelles.

En clarifiant (ou en nommant) ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas entre votre entreprise et vous, vous serez mieux équipé pour identifier le problème, réfléchir à des solutions et mettre en place un plan d'action.

Ci-dessous, vous avez la possibilité de comparer vos forces et faiblesses personnelles avec celles de l'organisation dans chacune des cinq catégories prioritaires. De grands écarts entre les deux résultats indiquent généralement une déconnexion significative entre l'organisation et vous. De petits écarts suggèrent que vous avez un niveau d'alignement élevé. Cependant, les résultats peuvent être positifs ou négatifs si l'alignement identifié par vos résultats est plus élevé ou faible.

L'écart concernant: Le but



Votre vision personnelle résonne avec la vision de l'entreprise. Cet alignement crée une synergie et favorise une culture de confiance élevée et de résultats spectaculaires. Comment pouvez-vous promouvoir cette vision partagée avec vos collègues de manière significative et mémorable?

Perspectives et réflexions:



L'écart concernant : Les personnes



Résultat individuel: **4.2**

Résultat organisationnel: **4.0**

C'est bien! Il semble que vous vous sentiez compétent en tant que leader pour interagir avec vos collègues, et vous êtes également convaincu que l'organisation valorise les personnes dans leur ensemble. Quels garde-fous pourraient être mis en place pour vous permettre, vous et votre entreprise, de rester sur cette voie saine?

Perspectives et réflexions:



L'écart concernant : Le rythme



Résultat individuel: **3.2**

Résultat organisationnel: **3.8**

Vous vous sentez positif quant à la pérennité de votre travail et aux attentes de l'entreprise envers ses employés. Toutes nos félicitations! Vous gérez avec succès le flux de travail et conciliez bien votre carrière et votre vie personnelle, et votre entreprise ne pousse pas les gens trop durement ou n'assigne pas des défis irraisonnables. Quelles stratégies pouvez-vous mettre en place pour maintenir saine cette culture organisationnelle?

Perspectives et réflexions:



L'écart concernant : L'innovation



Résultat individuel: **4.0**

Résultat organisationnel: **3.9**

Vous et votre organisation avez trouvé un équilibre entre la création d'un espace propice à l'épanouissement de nouvelles idées et la mise en œuvre de ces idées de manière rentable sur le marché. Cette synergie donne à l'organisation un énorme avantage concurrentiel et permet aux employés de contribuer de manière significative à de nouvelles idées. Ne vous reposez pas sur vos lauriers. Gardez un œil sur vous-même et sur la direction de l'entreprise pour garder ce cap.

Perspectives et réflexions:



L'écart concernant : Le profit



Résultat individuel: **3.9**

Résultat organisationnel: **4.0**

Il y a de fortes chances que vous appréciez les avantages de l'emploi dans lequel vous vous trouvez. Au sein de l'entreprise, les personnes sont bien rémunérées pour leur contribution. En outre, il existe un niveau élevé d'appropriation et d'engagement parmi les employés. Les gens travaillent dur et veulent voir l'entreprise réussir - c'est le meilleur des deux mondes! Que pouvez-vous faire pour maintenir cette dynamique à long terme?

Perspectives et réflexions:



ENCORE PLUS EN PROFONDEUR : FORCES ET FAIBLESSES

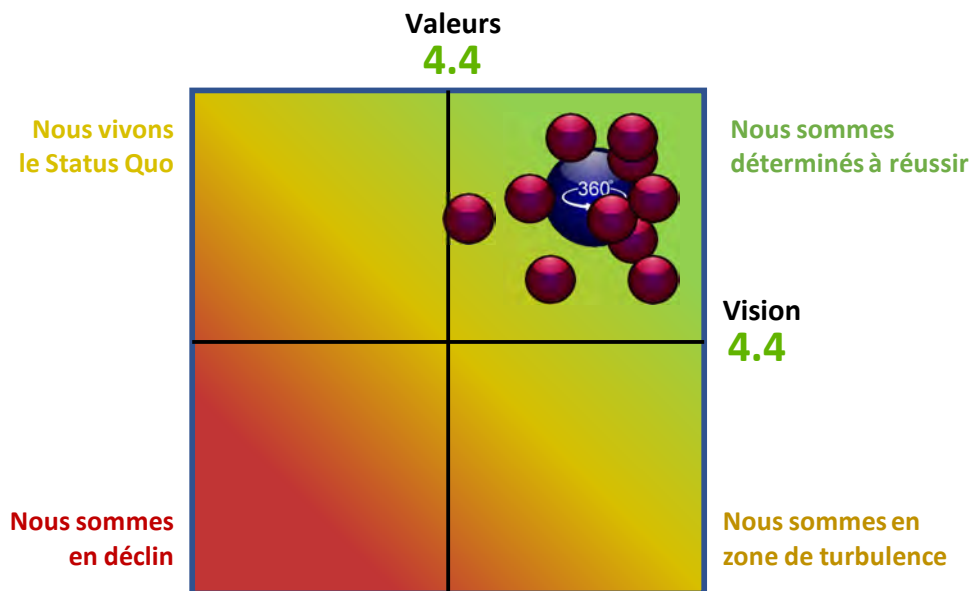
Chacune des priorités de cette section comporte deux éléments clés qui peuvent vous aider à mieux comprendre pourquoi vous avez obtenu un résultat élevé ou faible dans l'une des cinq priorités. Comprendre les informations ci-dessous vous aidera à mieux définir et cibler les réelles opportunités de croissance. Explorez vos résultats pour déterminer par où commencer, puis complétez le plan d'action ci-dessous.



Le but - Valeurs et Vision

La vision de voir, d'articuler et de viser un avenir convaincant. La devise est l'intégrité et l'inspiration.

L'organisation connaît peut-être une saison de grands succès, alors que les marges bénéficiaires augmentent et que les dirigeants et les employés se sont développés dans un environnement favorable. Ne prenez pas ce succès pour acquis, les dirigeants devraient prendre régulièrement une pause pour examiner et améliorer les mesures prises pour aider à reproduire ce niveau de santé et de prospérité à long terme. Quelles pratiques doivent être pleinement intégrées à la culture afin que l'entreprise continue de s'aligner sur sa vision et de vivre ses valeurs?



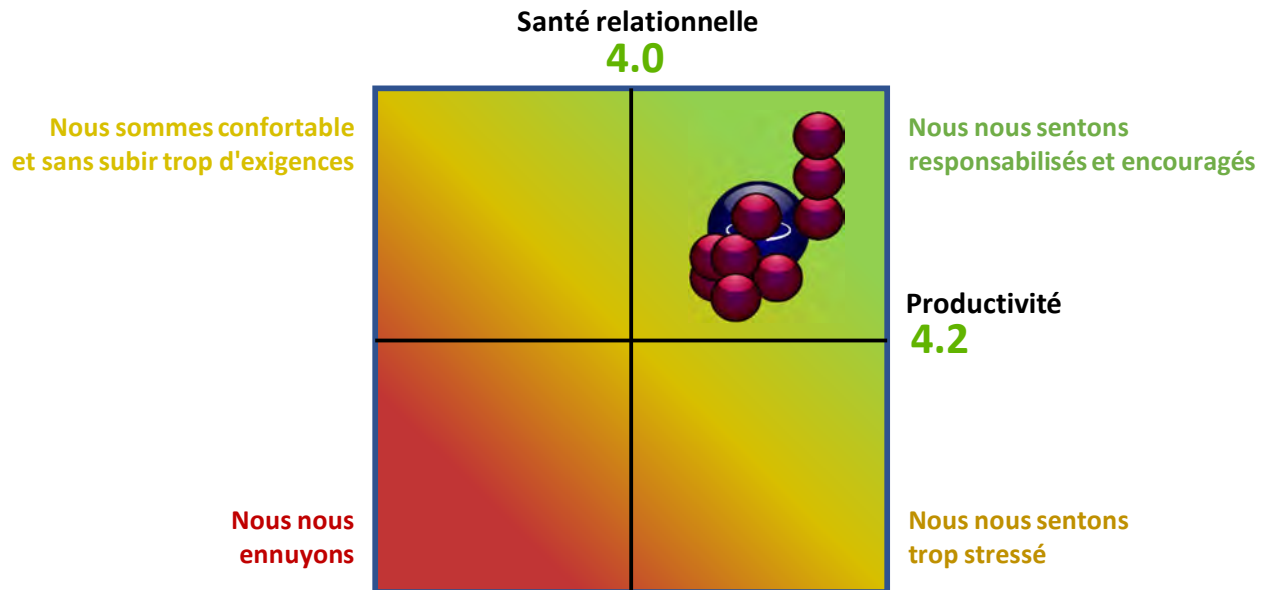
Perspectives et réflexions:



Les personnes - Santé et Productivité

Le niveau d'équilibre et de productivité que nous avons avec nos collègues et nos relations. La devise est l'encouragement et la responsabilité.

Bravo pour savoir comment diriger des personnes pour quelles soient à la fois heureuses et productives. C'est une réalisation importante. Restez concentré pour garder les personnes encouragées, les équipes motivées dans cet équilibre insaisissable entre santé relationnelle et productivité pour votre personnel. Les organisations qui fonctionnent de cette manière comprennent la relation gagnant-gagnant entre le développement des personnes et la réalisation d'une vision rentable. Restez déterminé.



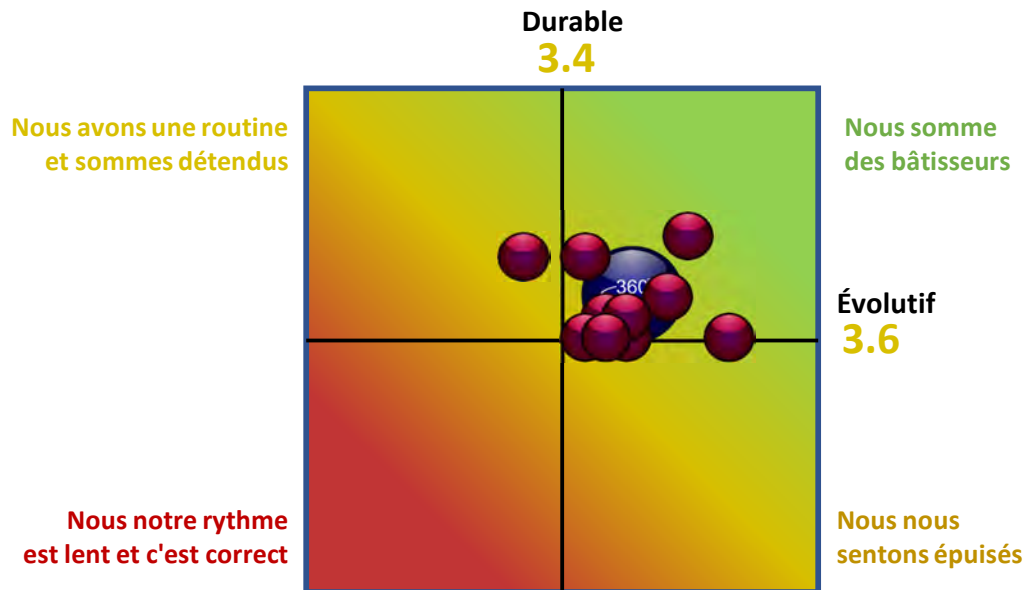
Perspectives et réflexions:



Le rythme- Durable et Évolutif

Discerner la rapidité ou la lenteur avec laquelle l'organisation et son personnel doivent agir pour maintenir leur réussite à long terme, maximiser les opportunités et accroître le capital. La devise est le temps et l'énergie.

Ryan Holmes a déclaré: "Vous pouvez courir un sprint ou vous pouvez courir un marathon, mais vous ne pouvez pas faire un marathon en sprint." Ce processus de réflexion résonne clairement avec vous et votre organisation. Non seulement vous avez trouvé un rythme durable, mais vous avez également apporté les changements nécessaires pour continuer à développer votre entreprise dans l'avenir. Continuez à développer les leaders sains à mesure que vous trouvez de meilleures façons de vivre dans votre vision et vos valeurs.



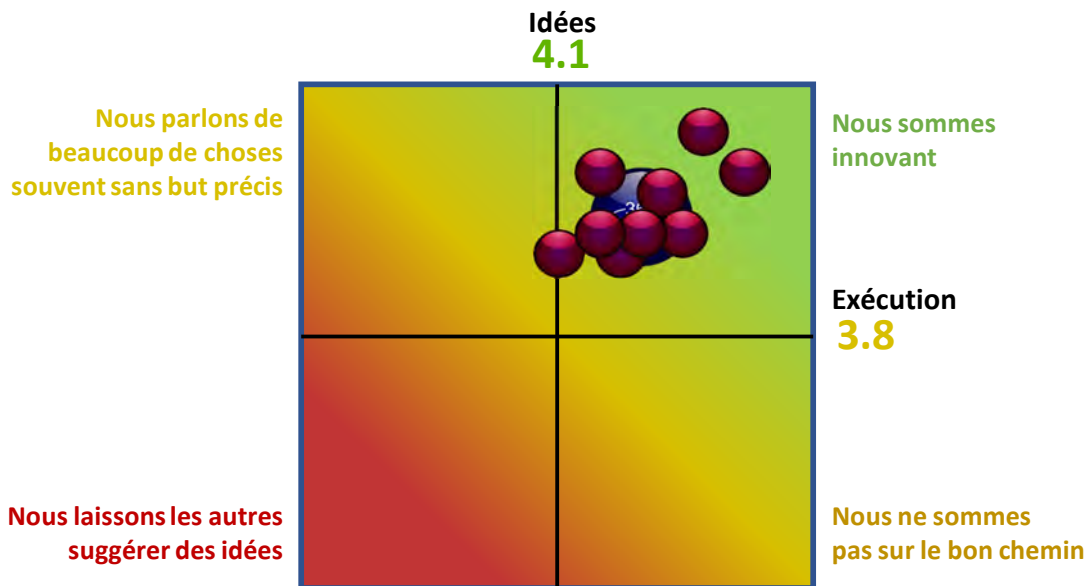
Perspectives et réflexions:



L'innovation - Idées vs Exécution

Choisir un état d'esprit de croissance et rester ouvert aux solutions créatives et aux nouvelles idées. La devise est la perspicacité et l'innovation.

Bien joué! Vous générez de grandes idées et vous les transformez en réalité. Restez vigilant. Ne perdez pas votre concentration et ne risquez pas de voir vos célèbres innovations se faire dépasser par la concurrence. Restez concentré sur le rêve et innovez de concert avec la discipline et le travail acharné pour livrer dans les délais et le budget.



Perspectives et réflexions:



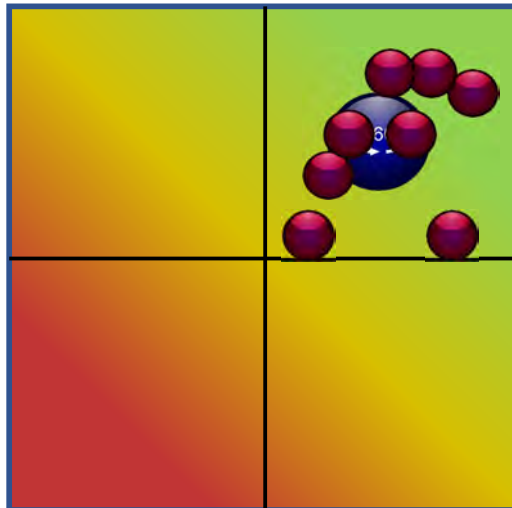
Le profit - Rémunération vs Appropriation

La gestion efficace, les investissements et la l'assignation des ressources d'une organisation. La devise est le dollar et les cents.

Toutes nos félicitations! Vous ressentez le pouvoir d'aligner correctement les cinq priorités. Lorsque nous connaissons et vivons notre objectif, prenons bien soin de nos employés, établissons un rythme durable et positif et continuons de développer notre perception d'innovation, les résultats sont stupéfiants. Une culture interdépendante partageant l'appropriation génère des profits plus élevés. Ces bénéfices alimentent des salaires plus élevés, augmentent le bassin de talents et stimulent le développement continu. Assurez-vous de planifier des arrêts réguliers pour affiner votre modèle d'affaires.

Rémunération 4.1

Nous avons le titre et de bonnes conditions



Nous assumons nos responsabilité avec rigueur

Appropriation
4.0

Nous sommes indifférents aux profits

Nous sommes anxieux face à l'avenir

Perspectives et réflexions:



RÉSUMÉ DE VOTRE TRAVAIL : PROCHAINES ÉTAPES

Maintenant que vous avez jeté un œil à chacune des sections à approfondir ci-dessus, pensez à laquelle des catégories avec une faible résultat serait la plus facile à améliorer. Partagez ces opportunités avec votre patron et vos collègues et intégrez-les à votre plan d'action au bas de ce rapport. Au fur et à mesure que les choses s'amélioreront, vous pourrez revenir sur ces résultats et commencer à travailler sur les résultats les plus bas suivants.

Prochaines étapes

Ces lacunes (ou similitudes) sont mieux traitées par vous-même au début. Posez les questions: est-ce que je crois que ces résultats sont vrais? Comment résonnent-ils avec ce que je vois et expérimente au quotidien dans le cadre de l'organisation? Ces résultats vous apportent-ils de la clarté, et si oui, où?

Une fois que vous avez traité ces résultats par vous-même, nous vous recommandons d'inviter d'autres personnes à participer à la conversation. Prenez un rendez-vous avec votre coach, votre patron, vos collègues ou vos amis pour parler de vos résultats, puis travaillez ensemble pour établir les prochaines étapes appropriées.

Réfléchir : Préparez-vous à l'action

Ce dont je veux parler :

À qui vais-je parler :

Quand je vais avoir la conversation :



Répondre : Passez à l'action

Les étapes que je vais prendre :

Les personnes qui me nommeront et me tiendront responsables :

Les résultats que je m'attends à voir :

Quand mes actions seront majoritairement terminées :



CONCLUSIONS

Bravo pour vos résultats globaux et vos cinq rapports détaillés basés sur chaque priorité. Votre travail acharné portera des fruits significatifs au fil du temps. Travailler sur vos résultats peut être accablant et fatigant, assurez-vous d'ajuster votre rythme. Nous avons rassemblé des exercices récapitulatifs pour vous aider à rassembler vos idées, à identifier les prochaines étapes claires et à déterminer avec qui vous voulez être accompagné. Utilisez les exercices ci-dessous pour vous guider vers les prochaines étapes à suivre.

Première étape : créez un espace

De nombreux dirigeants se sentent dépassés en demandant: « Comment vais-je ajouter autre chose à ma liste ? » Oui, la lutte est réelle. Nous croyons que si des gens occupés veulent commencer quelque chose, ils devraient également arrêter quelque chose. Les espaces ci-dessous vous permettent de créer votre propre liste « À démarrer de faire – À arrêter de faire ». Tenez compte des attitudes, des comportements, des activités, des relations et des habitudes que vous pouvez soit commencer, ou arrêter pour vous aider dans ce voyage.

MA LISTE À DÉMARRER DE FAIRE

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

MA LISTE À ARRÊTER DE FAIRE

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



Deuxième étape : clarifiez vos étapes d'action

Sans aucun doute, vous avez écrit un certain nombre d'idées et de possibilités aux étapes précédentes. Nous vous encourageons à réfléchir à toutes ces options et à en choisir trois qui se démarquent le plus. Écrivez-les en indiquant clairement quand vous les commencerez, à quoi ressemblera le succès et qui peut vous aider à atteindre cette étape.

MA LISTE À DÉMARRER DE FAIRE			
MA LISTE À DÉMARRER DE FAIRE			
QUAND JE COMMENCERAI			
QUI PEUT M'AIDER			

Troisième étape : articuler votre « POURQUOI »

Les racines de la conviction s'enfoncent plus profondément lorsque nous communiquons clairement le « Pourquoi » derrière ce que nous faisons (en particulier lorsque nous apportons un changement pour le mieux). Lorsque vous pensez aux changements nécessaires pour que votre entreprise et vous prospérez vraiment, réfléchissez à l'importance de ces changements. Utilisez ces énoncés « pourquoi » lorsque vous avez envie de quitter ou lorsque des difficultés (ou des obstacles) se présentent à vous.

Ma déclaration « Pourquoi » en ce qui concerne la mise en œuvre de ce plan d'action :



Quatrième étape : invitez d'autres personnes

Les grands projets échouent souvent en raison d'un manque d'engagement de votre part envers la communauté et d'encouragement pour renforcer notre volonté et notre détermination. Nous avons tous besoin de champions dans nos vies, de personnes qui nous connaissent bien et qui se battent pour notre plus grand bien. Ces personnes apportent soutien et défi et même lorsqu'ils proposent des critiques, nous savons qu'ils sont là pour nous.

Personnes potentielles :

- Sont véritablement et authentiquement intéressés par vous.
- Sont prêts à vous épauler et à vous aider d'une manière ou d'une autre.
- Sont généreux et vous ouvrent volontiers leurs réseaux d'amis et de ressources.

Nous vous disons: « Trouvez et restez avec des personnes qui ont du potentiel à vous faire progresser ».

Qui sont vos champions ?

Notez tous les noms qui vous viennent à l'esprit, prévoyez de les contacter, demandez-leur s'ils seraient prêts à vous aider à progresser.

PERSONNES POTENTIELLES			
QUAND JE VAIS LEUR PARLER			
CE QUE JE VAIS DEMANDER			

Toutes nos félicitations !

Vous avez travaillé fort sur votre rapport avec un plan d'action que vous pouvez commencer à mettre en œuvre immédiatement. Si vous souhaitez en savoir plus sur le concept **Les Priorités du Leader**, et suivre le programme de développement du Leader, demandez à votre coach de vous présenter le plan de coaching détaillé pour accélérer votre développement professionnel et organisationnel.