



Congrès d'orientation 2018/2019
Formation des Directeurs régionaux

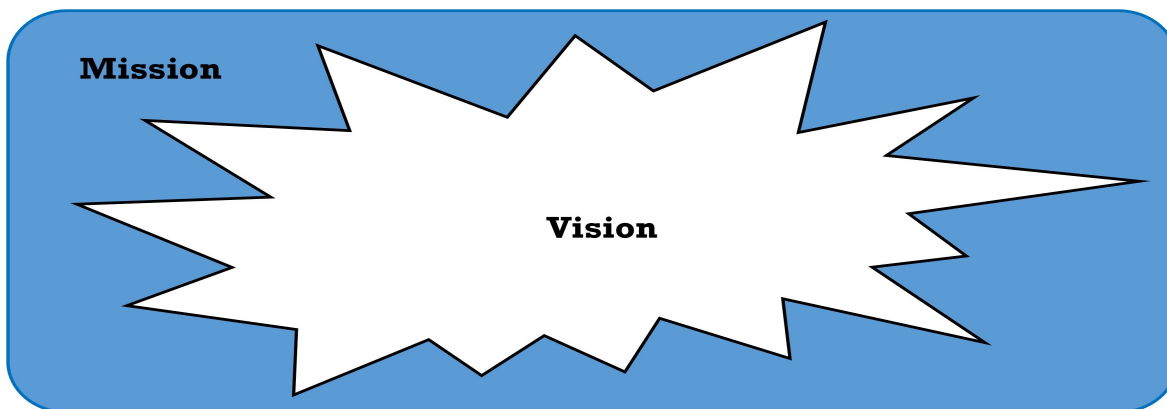
Définition de résultats mesurables et objectifs...



Exercices pratiques

Exercice : Définir des résultats mesurables.

Étape 1. Sélectionner un résultat souhaité comme un élément de la vision



Résultat mesurable :

Obstacles et causes profondes





Actions prioritaires

Défi :

Situation actuelle :

Étape 2. Formuler les résultats mesurables qui correspondent aux critères SMART

PLANIFICATION RÉGIONALE AVEC OBJECTIFS **SMART**

<p>Comme Directeur régional, cette année mon objectif (ou projet) principal est :</p>	<p>Objectif /Projet principal:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>SIMPLE</p> <p>Quelles actions? Qui doit être impliqué ? Qui en bénéficiera ? Pourquoi est-ce important pour LE Conseil ? Comment l'objectif spécifique (projet) peut-il être réalisé ? Comment l'objectif (le projet) sera-t-il atteint ?</p>	<p>Quoi : _____</p> <p>Qui : _____</p> <p>Pourquoi : _____</p> <p>Comment : _____</p>
<p>MESURABLE</p> <p>Quelle mesure nous indiquera que nous avons atteint le succès projeté ? Quelles sont les réalisations à court terme sur le chemin de l'achèvement de l'objectif (projet) ?</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <p>Le succès sera atteint quand :</p> <hr/>
<p>ATTEIGNABLE</p> <p>L'objectif ou projet est-il réalisable par votre Conseil, aujourd'hui? Si oui, Super ! Si non, quelles sont les ressources nécessaires pour réussir ? Qui doit être impliqué ? Que devons-nous apprendre ?</p>	<p>Action: _____</p> <p>Responsable: _____</p> <p>Aides : _____</p> <p>Ressources: _____</p>
<p>RÉALISTE</p> <p>Est-ce un objectif réaliste? Pourrons-nous vraiment atteindre cet objectif (projet) ? Est-il pertinent à notre mission fraternelle ? Est-il en harmonie avec les objectifs à long terme ?</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>TEMPS PRÉCIS</p> <p>Qu'est-ce qui doit être fait et pour quand? Un objectif ou projet de grande envergure peut être réparti en plusieurs, chacune conduisant à la réalisation de l'objectif / du projet global.</p>	<p>Début : _____/_____/_____</p> <p>Mise en œuvre : _____/_____/_____</p> <p>Promotion : _____/_____/_____</p> <p>Étape _____ : _____/_____/_____</p> <p>Achèvement : _____/_____/_____</p> <p>Rapport dû le : _____/_____/_____</p>

10 commandements de la confiance

« La confiance se gagne en gouttes et se perd en litres »

- 1. Cap** : pour avoir des collaborateurs qui ont confiance, il faut rappeler le cap, la vision, le projet, l'ambition.
- 2. Cohérence** : « Il faut dire ce que l'on fait, et faire ce que l'on dit ».
- 3. Coopération** : travailler avec les autres, ensemble vers la même direction.
- 4. Compétence** : l'organisation aujourd'hui a besoin de personnes capables d'approfondir leur professionnalisme tout en élargissant leurs compétences.
- 5. Communication** : oui, mais la vraie ! Celle qui pousse les dirigeants à aller au contact des collaborateurs « pour sentir la boîte », pour voir ce qui s'y passe réellement.
- 6. Créativité** : il faut laisser venir les idées des autres. « Quand on réduit les personnes à ce que l'on attend d'elles, ces personnes ne feront que ce qu'on attend d'elles... et rien de plus ». Aujourd'hui, ça ne suffit pas toujours.
- 7. Convivialité** : ce n'est pas simplement un « extra », mais le petit rien qui fait tout. Prendre plaisir à ce qu'on fait est tout, sauf un luxe.
- 8. Contrat social** : en particulier avec les jeunes qui arrivent dans l'organisation et qui souvent déstabilisent l'équilibre. Il faut se convaincre que les jeunes ne sont pas comme nous, ils sont foncièrement différents.
- 9. Changement** : le changement est la règle; la stabilité : l'exception ! Il faut accepter cela et voir dans le changement les sources d'opportunités.
- 10. Courage** : celui de se planter mais aussi celui de se relever. Confiance enfin de se remettre en cause.

Compétences	Score	Commentaires, améliorations souhaitées
Cap	/10	
Cohérence	/10	
Coopération	/10	
Compétence	/10	
Communication	/10	
Créativité	/10	
Convivialité	/10	
Contrat social	/10	
Changement	/10	
Courage	/10	
Total	/100	