

**Tableau n°1**

<b>POC</b>	<b>Mesure de queue</b>
<b>Mesure de tête 1</b>	<b>Graphique</b>
<b>Mesure de tête 2</b>	<b>Graphique</b>

**Tableau n°2**

<b>AGENDA DE RÉUNION POC</b>			
Date		Lieu	
POC(s)			
<b>Rapports individuels</b>	<b>Membre de l'équipe</b>	<b>Engagements</b>	<b>Statut</b>
<b>Mise à jour du tableau du score</b>			

Diagramme n°3

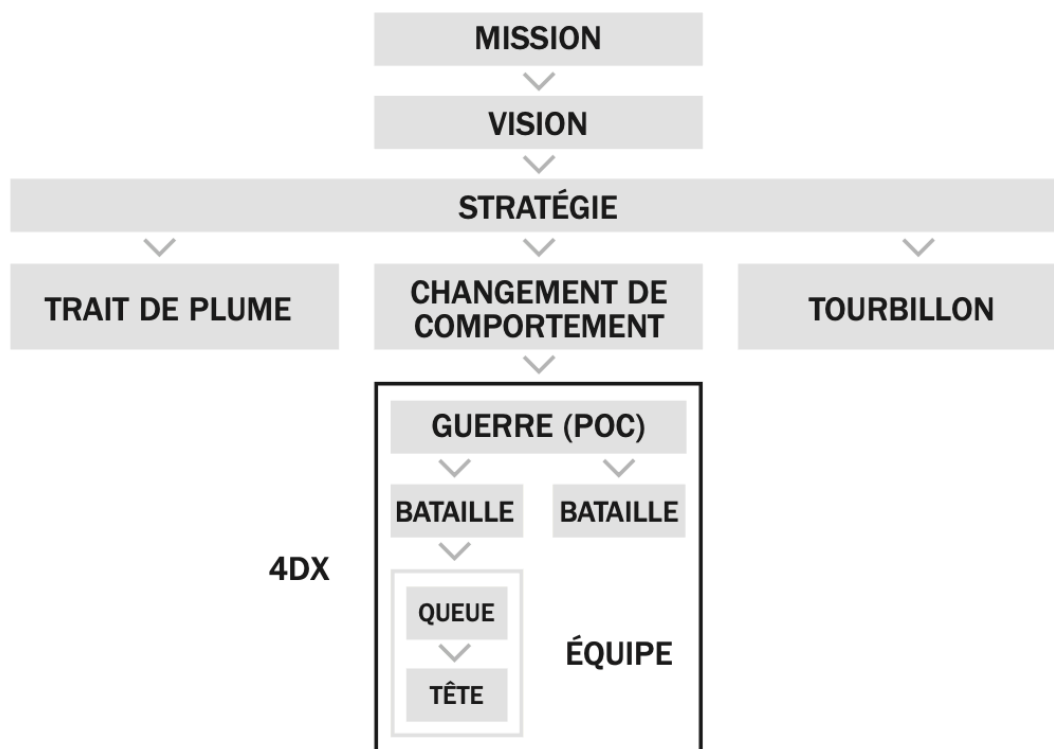


Tableau n°4

Catégorie de sondage	Question du sondage	Principe 4DX
Objectifs mesurables	Je sais ce qui est attendu de moi au travail	Les POC et les mesures de tête créent des attentes claires sur des résultats mesurables.
	Je comprends de quelle manière mes efforts contribuent à notre objectif global	Les engagements hebdomadaires connectent les efforts individuels aux objectifs organisationnels
Mentorat et formation	L'organisation encourage mon développement de carrière et professionnel	La réunion POC et sa responsabilisation donne un retour régulier et fréquent sur la performance
	J'ai des retours réguliers et constructifs sur mon travail	

Communication	La direction communique et explique sa stratégie	Dans la sélection et la communication du POC, la direction discute et clarifie ce qui est le plus important pour l'organisation
	L'organisation valorise mon opinion	Au travers de l'implication de l'équipe pour définir des POC et la cadence hebdomadaire de responsabilisation la voix de chaque membre de l'équipe est régulièrement entendue
	Je sais ce qui arrive dans l'entreprise, car la direction m'informe.	Les réunions POC et les sommets trimestriels communiquent et célèbrent les performances de l'équipe
Environnement de travail positif	J'aime venir travailler	Appartenir à une équipe avec un esprit de gagnant et une culture de responsabilisation élève le moral et l'enthousiasme au travail
	Je reçois régulièrement de la reconnaissance ou des félicitations sur ma contribution	Les réunions POC et les rapports offrent de multiples opportunités de reconnaissance des performances individuelles et collectives
	Je suis traité justement au travail	Chaque individu peut voir que tout le monde est tenu responsable de manière égalitaire et juste de tenir les engagements pris

Responsabilité individuelle et collective	Les individus de mon équipe sont tenus responsables de leur contribution	Les engagements hebdomadaires et les comptes-rendus en réunions POC s'appliquent à tout le monde
	La direction tient ses promesses	Les chefs se lancent en premier dans les réunions POC et rendent compte de leurs propres engagements comme n'importe quel membre de l'équipe.
Opportunités et promotions	J'ai les ressources nécessaires pour faire mon travail	Dans les réunions POC hebdomadaires, les membres de l'équipe peuvent demander au chef d'ouvrir la voie pour eux et de dégager les obstacles, pour s'assurer que chaque individu puisse réussir
	Parce que l'équipe est cohérente autour d'un objectif commun, il y a une synergie collective	
Confiance	Je fais confiance aux leaders de notre organisation	Responsabilisation partagée, engagements partagés et communication ouverte créent un climat de confiance

## Remerciements

Ce livre est le produit de contributions de dizaines et dizaines de personnes chez FranklinCovey. Nos noms sont sur ce livre, mais tellement d'autres personnes mériteraient tout autant d'y avoir le leur. Ce fut vraiment un effort à la taille de toute l'entreprise et il incarne tout ce que nous enseignons à propos de la synergie, là où le tout est plus grand que la somme de ces parties. Tant de gens ont contribué de tellement de différentes manières. Certains furent décisifs dans le contenu et le développement

des 4 Disciplines. D'autres ont affiné la méthode au travers de la mise en pratique constante sur le terrain avec les clients. D'autres encore ont apporté une idée ou un avis pour une nouvelle façon de résoudre un vieux problème. C'est comme si chaque fois qu'il nous manquait une pièce du puzzle de l'exécution, quelqu'un apparaissait avec la réponse. Le relais fut passé encore et encore tandis que des personnes différentes menaient des efforts différents pour commercialiser et formater cet outil de l'exécution autour du globe. Notre gratitude du fond du cœur va à tous ceux qui ont contribué à ce succès et en particulier aux individus suivants:

Jim Stuart, pour ta contribution extraordinaire à FranklinCovey pendant tant d'années comme Consultant principal et pour avoir partagé les principes de l'exécution avec nous. Sans toi, les 4 Disciplines n'existeraient pas. Merci pour tes résumés brillants et pour les termes « POC », « poser un avion au sol à la fois » et « tableau du score », entre autres. Nous te sommes éternellement redevables.

Bob Whitman, notre Président, qui a reconnu il y a des années que l'exécution était un grand concept et qui nous a envoyés dans cette direction. Vos empreintes, votre langage, vos idées et votre influence paraissent sur chacune des pages de ce livre. Nous apprécions votre direction visionnaire et votre soutien.

L'équipe originelle de conception et de développement (Andy Cindrich, Don Tanner, Jim Stuart, et Scott Larson), qui a enfanté le contenu original des 4 Disciplines depuis une page blanche. Nous aimerions aussi remercier les équipes qui vous ont succédé, notamment Todd Davis, Breck England, Catherine Nelson, Blaine Lee, et Lynne Snead.

Mark Josie, pour avoir créé la mise en pratique initiale, aidant à percer le code de l'implantation et créant la vision et la stratégie derrière le logiciel my4dx.com. Nous te remercions de ta lourde influence sur le contenu et apprécions ton travail de pionnier pour faire décoller cette solution.

Breck England, notre Directeur des contenus, pour avoir contribué grandement au développement des 4 Disciplines et pour ton talent remarquable pour aider les auteurs à écrire et éditer ce livre. Ta participation a élevé ce livre à un niveau différent.

Andy Cindrich, un membre clé de l'équipe originelle, pour tes contributions au contenu et pour le travail absolument excellent que tu as fait et que tu continues de

faire avec tes clients.

Scott Thele, pour son aide sur le chapitre « Recentrer l'organisation » et sa contribution aux pratiques de l'exécution.

Doug Puzey, pour nous avoir aidés à l'implantation et à bâtir notre première mise en pratique des 4DX.

Jeff Wadsworth, pour ses idées sur le leadership et la création de contenu.

Michael Simpson, pour ta contribution sur l'application des 4DX à la gestion de projet et à la fabrication.

Michele Condon, pour ton soutien constant, tes encouragements passionnés et pour nous avoir évité de devenir fous.

Catherine Nelson, pour avoir mené la bataille des premières versions des 4DX, notamment le développement de la certification pour les managers.

Todd Davis, pour avoir dirigé l'équipe de développement de la version 2,0 et pour nous avoir fait remarquer que « les gens jouent différemment quand ils comptent les points ».

Sam Bracken, notre directeur général des livres et médias à FranklinCovey, pour avoir rétabli notre relation avec Simon & Schuster, négocié les droits de ce livre et pour ton soutien continu tout au long de la production de ce livre.

Notre équipe d'édition à Simon & Schuster, Carolyn Reidy, Martha Levin, et notre éditeur, Dominick Anfuso, pour votre enthousiasme et votre foi en ce travail et pour vos efforts continus pour le rendre disponible pour tout le monde sur cette planète.

Jody Karr, Cassidy Back, et l'équipe des services créatifs à FranklinCovey, pour leur aide sur les nombreux graphiques du livre.

Don Tanner, un membre de l'équipe originelle de conception et l'un de nos meilleurs consultants, pour tes contributions très tôt au contenu.

Richard Garrison, pour ton travail sur le coaching des 4DX et pour avoir développé le processus de mise en œuvre, ainsi que pour l'excellence que tu apportes à notre entreprise et à nos clients.

Rebecca Hession, pour ton leadership clientèle et tes innovations extraordinaires.

David Covey, pour son soutien exceptionnel et son engagement dans notre équipe depuis de nombreuses années.

Shawn Moon, pour ton leadership et tes conseils sur la pratique de l'exécution.

Scott Larson, pour avoir fait un super boulot en tant que gestionnaire de projet de l'équipe originelle.

Bill Bennett, notre ancien Président de division, pour nous avoir mis au défi au départ d'aller construire la meilleure solution au monde sur le sujet de l'exécution. « Je me fiche que vous l'achetiez ou que vous la conceviez, mais faites-le. »

Doug Faber, pour ton aide dans l'extension de la pratique et pour tes nombreuses contributions innovantes.

Tom Watson, Jeff Downs, Rick Wooden, et Lance Hilton, pour votre leadership dans la pratique de l'exécution.

Paul Walker, Marianne Phillips, et Elise Roma, pour votre soutien dans l'organisation depuis des années.

À Stephen M.R. Covey, pour son aide du début à identifier que l'exécution était la grande difficulté de notre époque, et à Greg Link, qui a donné de nombreux conseils pleins de sagesse pour aider à lancer et à distribuer le livre.

À Scott Miller et Curtis Morley, pour leur aide et leur soutien pour développer et réaliser un superbe plan de lancement pour ce livre.

À Debra Lund, pour tes encouragements et ton amitié, et pour la manière incroyable dont tu as, une fois de plus, réuni de grands parrainages de partout.

Les Kaschner, James Western, Chris Parker, Harvey Young, de'Verl Austin, Coral Rice, Wayne Harrison, Kelly Smith, Craig Wennerholm, Garry Jewkes, Rick Spencer, Bryan Ritchie et Pepe Miralles, pour vos innovations et votre dévouement aux résultats des clients.