LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ CERTIFICATION

LEADERSHIP CIRCLE®

Avis de droits d’auteur

L’ensemble du contenu et des éléments figurant dans ce manuel, notamment les textes, graphiques, logos, images et compilations de données, est la propriété de Leadership Circle ou de ses fournisseurs de contenu et est protégé par les législations américaines et internationales relatives au droit d’auteur.

Toute reproduction, diffusion ou utilisation non autorisée des éléments contenus dans ce manuel — y compris, sans s’y limiter, leur copie, téléchargement ou impression — sans l’autorisation écrite préalable de Leadership Circle est strictement interdite et peut entraîner des poursuites judiciaires..

Copyright © 2026 Leadership Circle. Tous droits réservés.

CONTENU DE LA CERTIFICATION LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

BIENVENUE À LA CERTIFICATION LEADERSHIP CIRCLE PROFILE 4

INTÉGRATION DU TRAVAIL PRÉPARATOIRE 6

EXPLORATION DU CADRE 13

DYNAMIQUES STRUCTURELLES: LES OPPOSÉS: JOUER AVEC LES VOIX 25

CROYANCES INTERNES 28

ÉCHELLES RÉCAPITULATIVES, EFFICACITÉ DU LEADERSHIP ET CORRÉLATIONS 34

PERCENTILES ET SCORES BRUT 44

EXEMPLE DE LCP : SOPHIE 49

DÉBRIEFER LE LCP: ÉTAPE PAR ÉTAPE 53

INTERPRÉTATION DU PROFIL 61

LA MARQUE DE LEADERSHIP 69

EXERCICE DE DÉBRIEFING 70

ÉVOLUTION DES RETAKES DU PROFIL AU FIL DU TEMPS ET PROFIL DE GROUPE 79

COACHING AVEC LE LCP 82

ACCOMPAGNEMENT DES PRACTITIONERS 92

FOIRE AUX QUESTIONS 94

ANNEXE 95

Leadership Circle® | Tous droits réservés

BIENVENUE À LA CERTIFICATION LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

L'objectif de cette formation Leadership Circle (LC) est de présenter le profil Leadership Circle et d'exposer la mission fondamentale de l'organisation, qui consiste à promouvoir un leadership conscient, à prendre soin de la planète et à favoriser l'unité entre les individus.

Objectifs de la formation

- Comprendre le LCP en tant que modèle de leadership, outil d'évaluation à 360° et parcours de développement.
- Repousser les limites de votre propre développement grâce à votre évaluation LCP, afin d'en expérimenter pleinement la puissance en matière de prise de conscience et de croissance.
- Comprendre que des niveaux élevés d'efficacité en leadership nécessitent le développement de compétences de leadership créatif de plus haut niveau.
- Prendre conscience de l'ancrage profond des structures réactives dans les comportements de leadership.
- Apprendre à utiliser le rapport LCP pour conduire un débriefing, à travers la pratique.
- Comprendre comment intégrer le LCP et le débriefing dans vos missions de coaching.
- Approfondir votre compréhension des théories qui sous-tendent le Leadership Circle Profile LCP et découvrir comment elles s'articulent, se complètent et s'appuient sur les forces du cadre LC.
- Développer votre confiance dans le cadre LC en tant que Modèle Universel de Leadership, offrant une base solide pour les approches de développement du leadership.
- Explorer les différentes théories et approches qui nourrissent le cadre LC, en reconnaissant leurs interconnexions et leur pertinence dans des contextes variés de leadership.
- Identifier les points de résonance personnels ainsi que les liens entre les théories et modèles abordés et les pratiques de leadership actuelles ou futures.



BIENVENUE À LA CERTIFICATION LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

INVITATION À DES ACCORDS CONSCIENTS

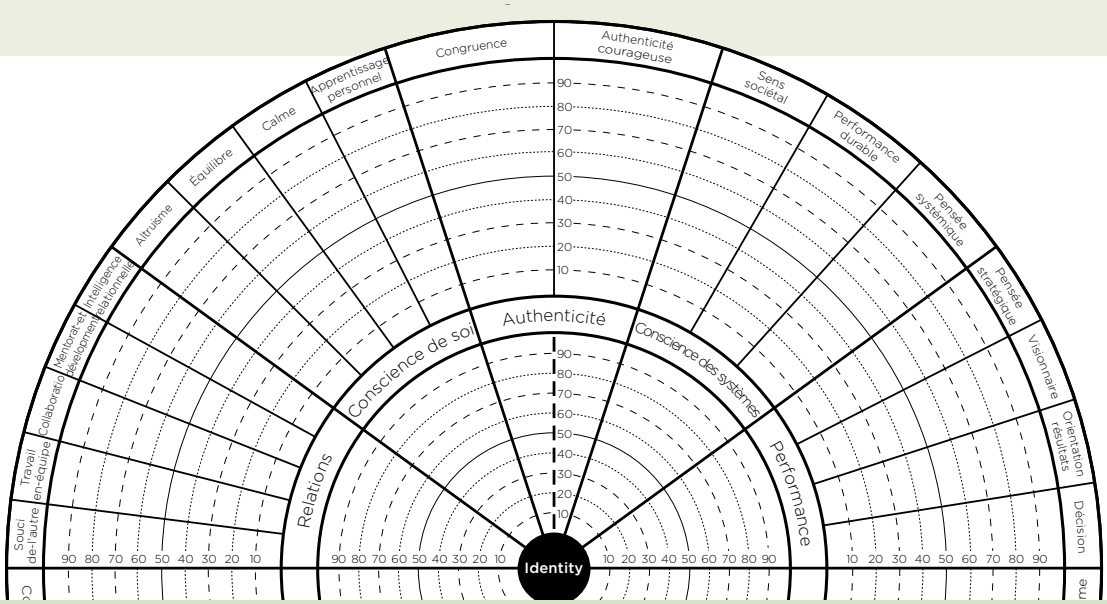
- Interagir avec les autres de manière authentique, courageuse et inclusive.
- S'encourager mutuellement à apprendre et grandir dans un esprit d'écoute et de bienveillance.
- Explorer la réalité profonde qui se cache derrière les événements et les circonstances.
- S'aider mutuellement à accepter la complexité.
- Participer avec un sens profond de la mission et de la contribution.
- Porter une vision qui dépasse ce cercle afin de générer un impact positif sur le monde.

NOTES



INTÉGRATION DU TRAVAIL PRÉPARATOIRE

Qu'est-ce qui vous a le plus marqué dans ce modèle ?



- **Éléments clés du modèle :** le LCP intègre à la fois les **compétences créatives** (des comportements de leadership efficaces qui favorisent la performance) et les **tendances réactives** (des schémas auto-limitants alimentés par des peurs, des croyances ou des mécanismes internes). Ces éléments sont explorés à travers des dimensions tels que Relations, Performance, et Conscience de soi, offrant ainsi une vision complète du leadership.
- **Ligne horizontale:** elle distingue les dimensions **créatives** (partie supérieure) des dimensions **réactives** (partie inférieure), symbolisant l'équilibre entre les pratiques de leadership efficaces et les tendances limitantes. Les leaders s'efforcent d'accroître les comportements créatifs tout en minimisant les schémas réactifs.
- **Ligne verticale :** elle sépare les dimensions **orientées vers les tâches** (côté droit, mettant l'accent sur les résultats, la stratégie et les compétences), des dimensions **orientées vers les relations** (côté gauche, mettant l'accent sur les relations, la communication et la collaboration). Cela reflète un équilibre entre l'obtention de résultats et l'établissement de relations solides.
- **Intégration du modèle et son caractère unique :** le graphique LCP se distingue des autres évaluations du leadership en intégrant les dimensions **comportementales** (ce que font les leaders) et celles liées à l'**état d'esprit interne** (pourquoi ils le font). Cette intégration permet de révéler non seulement l'efficacité d'un dirigeant, mais aussi les motivations qui sous-tendent ses comportements, offrant ainsi une compréhension plus approfondie et un développement plus transformateur.

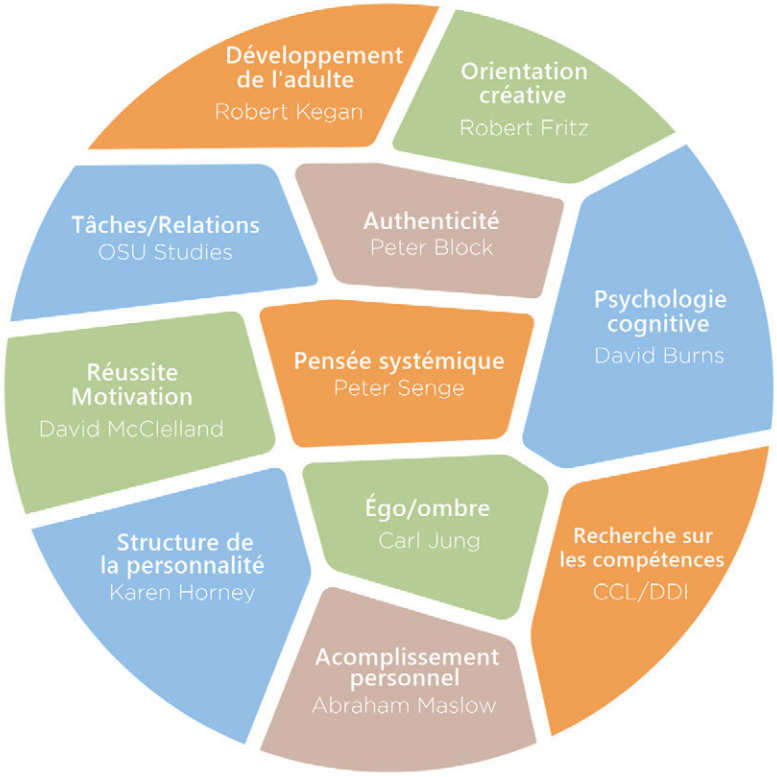
Leadership Circle® | Tous droits réservés

INTÉGRATION DU TRAVAIL PRÉPARATOIRE

Comme vous vous en souvenez peut-être de votre travail préparatoire, le Leadership Circle Profile s'appuie sur plusieurs décennies de recherche en psychologie, en pensée systémique, en intelligence émotionnelle et en développement de l'adulte. S'inspirant notamment des travaux de Robert Fritz, Peter Senge, Charlie Kiefer, Clay Lafferty et d'autres, ce modèle relie les notions d'orientations créatives et réactives, mettant en évidence le lien entre croyances, comportements et efficacité du leadership.

Les apports de la psychologie cognitive, du leadership authentique, de l'intelligence émotionnelle et des théories du développement enrichissent ce cadre, tandis que les perspectives issues du développement de l'adulte et des traditions spirituelles élargissent la compréhension de la croissance du leadership.

Ensemble, ces influences constituent le fondement du Leadership Circle Profile — un modèle intégré qui reflète la manière dont les dirigeants pensent, interagissent et agissent au sein de systèmes complexes.



NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

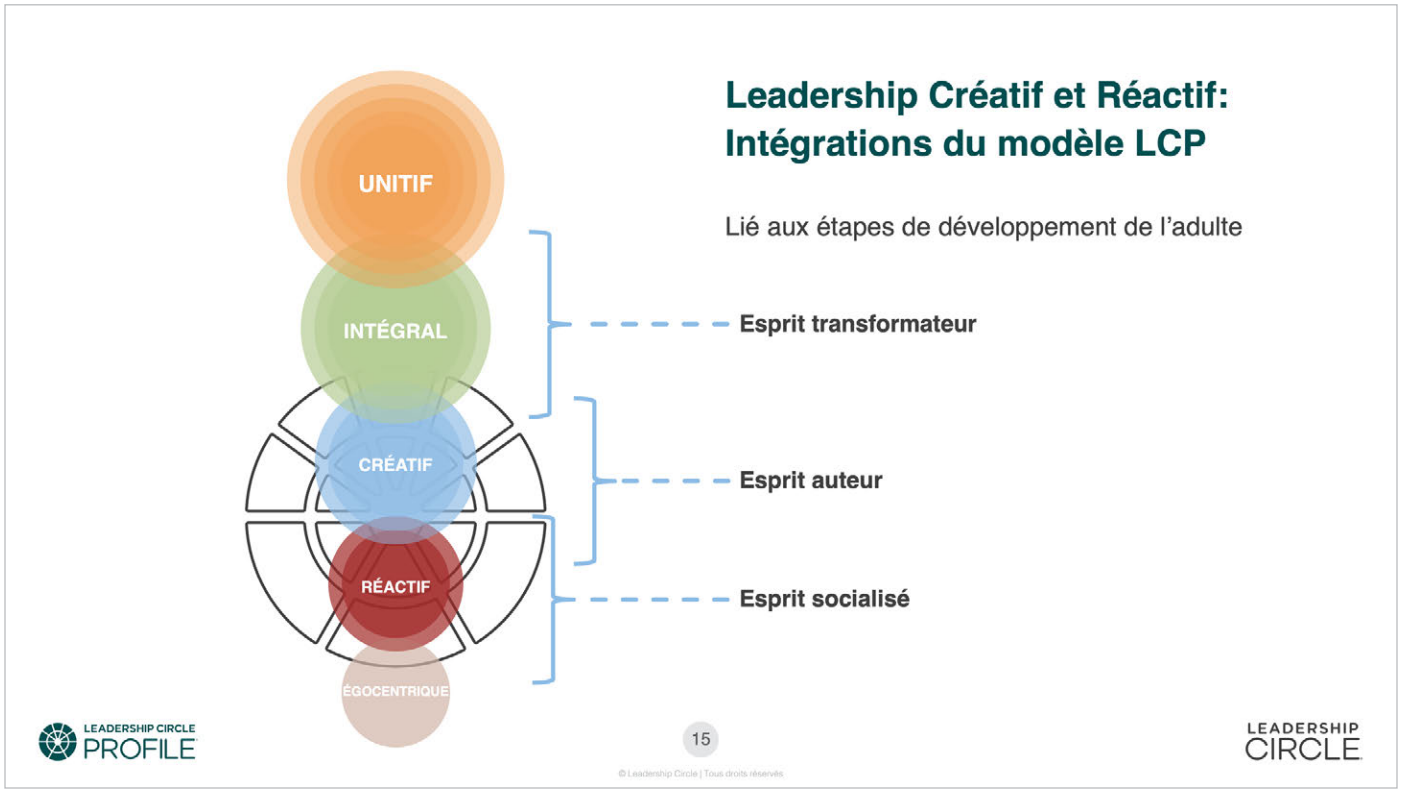
INTÉGRATION DU TRAVAIL PRÉPARATOIRE



NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

INTÉGRATION DU TRAVAIL PRÉPARATOIRE



Il est essentiel de comprendre les étapes du développement de l'adulte pour passer d'un état d'esprit réactif à un état d'esprit créatif.

1. **Égocentrique (Esprit autonome) :** cette étape se caractérise par la volonté de satisfaire ses propres besoins et d'acquérir son indépendance.

2. **Réactif (Esprit socialisé) :** à ce stade, les individus apprennent à adopter les règles, les valeurs et les attentes de la société, et construisent leur identité en cherchant à répondre à ces attentes.

3. **Créatif Esprit auteur) :** à ce stade, les individus commencent à orienter leur vie et leur leadership en fonction de leur propre sens de la raison d'être et de leur vision personnelle, plutôt qu'en fonction des attentes des autres.

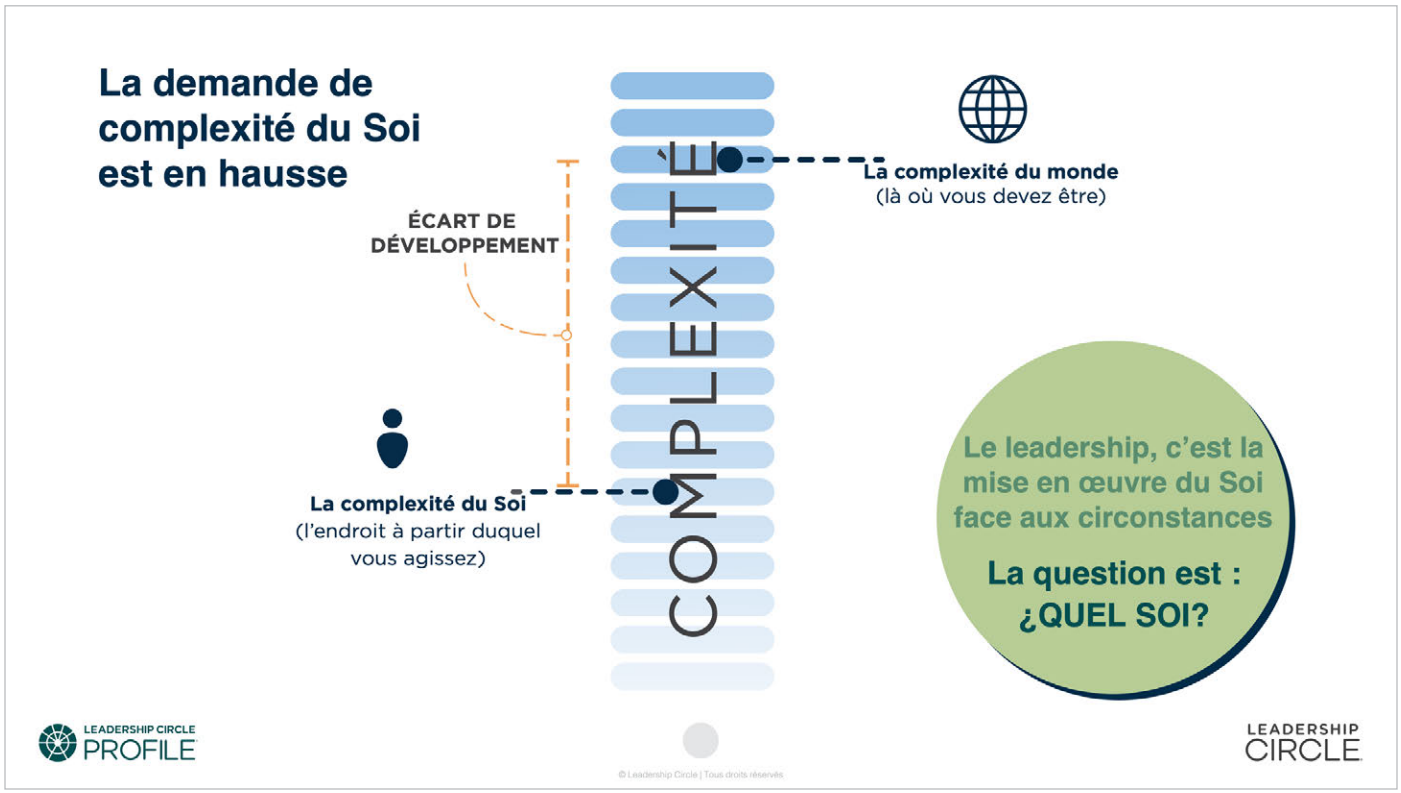
4. **Intégral (Esprit transformateur) :** à ce stade, les individus commencent à intégrer les différentes dimensions de leur personnalité, y compris leur part d'ombre, et deviennent capables de diriger dans des contextes complexes.

5. **Étape de l'unité :** à ce stade, les individus font l'expérience d'un sentiment d'unité avec l'ensemble du vivant et agissent comme des visionnaires au service du bien commun universel.

INTÉGRATION DU TRAVAIL PRÉPARATOIRE

La nécessité d'une plus grande complexité de soi dans le monde actuel découle de l'interconnexion croissante et de la nature multidimensionnelle de notre société globale. À mesure que nous évoluons dans un environnement marqué par l'incertitude, la diversité culturelle et des dynamiques sociales complexes, il devient essentiel de développer une perception de soi plus nuancée et plus adaptable.

Cette complexité permet de mieux comprendre et intégrer des perspectives diverses, de répondre à des problématiques multiples et d'évoluer avec plus d'aisance dans des environnements en transformation constante. Cependant, un écart de développement subsiste entre notre niveau actuel de conscience et le degré de complexité de soi aujourd'hui nécessaire.

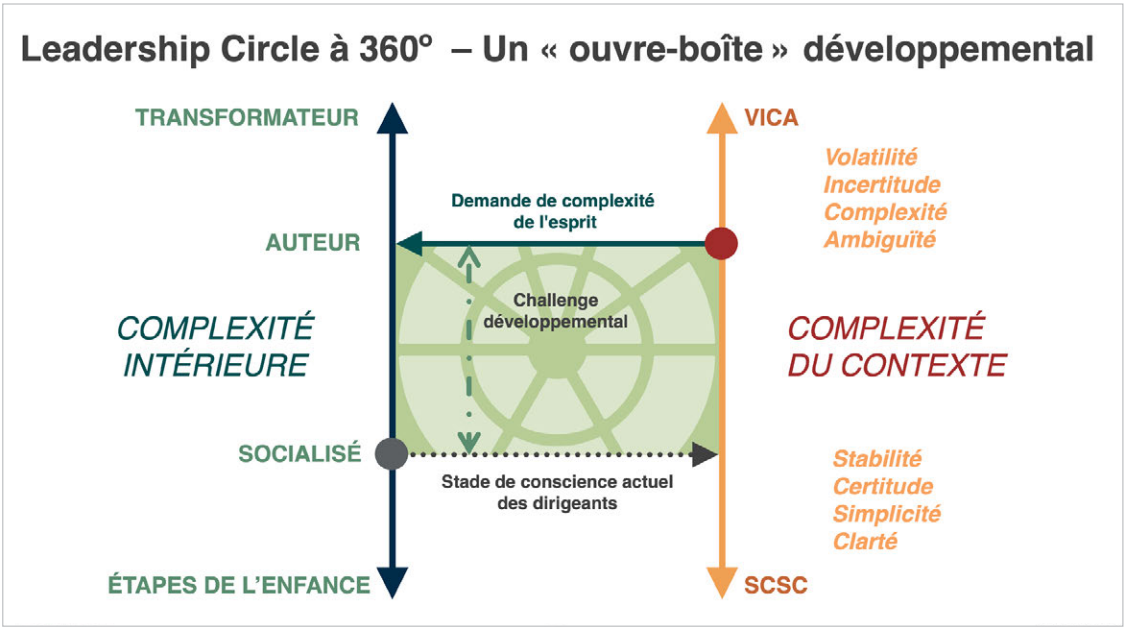


De nombreux systèmes éducatifs et sociaux continuent de privilégier une pensée traditionnelle et linéaire, ainsi que des identités rigides, sans toujours permettre aux individus de développer des modes de pensée plus fluides, intégratifs et adaptatifs.

Pour combler cet écart, il devient nécessaire de favoriser un apprentissage plus holistique et expérientiel, qui soutient l'intelligence émotionnelle, la pensée critique et une compréhension plus profonde de l'interdépendance des enjeux mondiaux. Cette évolution est essentielle pour permettre aux individus de s'orienter avec discernement et de contribuer de manière positive aux complexités du monde contemporain.

INTÉGRATION DU TRAVAIL PRÉPARATOIRE

Comprendre le leadership est une démarche complexe, et le LCP propose une approche nuancée de ce défi en fournissant des données de leadership propres à chaque contexte. Il est essentiel de reconnaître la nature contextuelle du LCP, qui ne permet pas de comparer directement les profils de différents leaders et met en lumière les circonstances particulières qui influencent l'efficacité de chacun. Par ailleurs, le débriefing du LCP constitue un puissant levier de développement. Il aide à révéler les éventuels décalages entre la vision du monde d'un dirigeant et le contexte dans lequel il évolue. Ce processus favorise non seulement une meilleure conscience de soi, mais soutient également une croissance plus ciblée et un meilleur alignement avec l'environnement organisationnel.



NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

INTÉGRATION DU TRAVAIL PRÉPARATOIRE

Les théories qui sous-tendent ces modèles se sont développées au fil du temps et ont été validées à travers différentes époques, cultures et contextes.



Le Leadership Circle est bien plus qu'un simple « outil ». Il s'agit d'une approche complète du travail sur le leadership et de son développement, qui englobe tous les éléments mentionnés précédemment.

NOTES

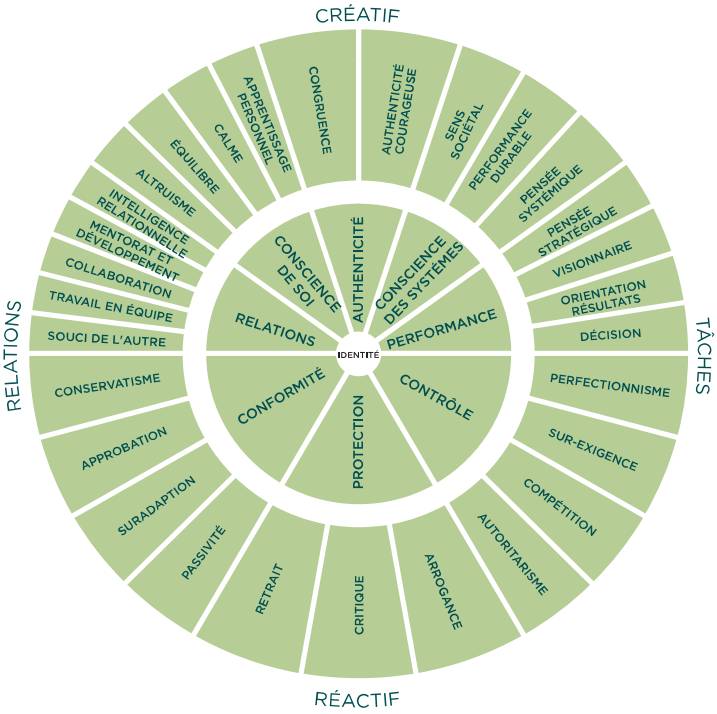
EXPLORATION DU CADRE

Moitié supérieure/ moitié inférieure

- Haut : 18 Compétences Créatives : bien étayées et corrélées positivement à l'Efficacité du leadership et à la performance de l'entreprise. Un leadership engageant, inspirant, qui libère l'énergie et stimule la performance.
- Bas : Forces exploitées de manière réactive. 11 Tendances Réactives auxquelles nous cédons par défaut sous la pression. Elles nous ont menés là où nous en sommes. Nous atteignons nos limites. Elles sont associées à des responsabilités. Elles entravent les compétences créatives et sont épuisantes.

Tâches et Relations :

- L'orientation vers les tâches se concentre sur la réalisation des objectifs, la prise de décision et la gestion efficace des ressources. Les dirigeants fortement orientés vers les tâches sont souvent perçus comme efficaces pour stimuler la performance, mais ils peuvent parfois négliger les aspects relationnels, ce qui peut affecter le moral de l'équipe.
- L'orientation vers les relations évalue la capacité d'un dirigeant à établir des liens interpersonnels solides, à favoriser la collaboration et un climat d'équipe positif.
- Le LCP met l'accent sur l'équilibre entre ces deux orientations pour un leadership efficace. Les dirigeants qui intègrent ces deux dimensions sont plus susceptibles de parvenir à un succès durable. Ceux davantage orientés vers les tâches peuvent avoir besoin de développer leurs compétences relationnelles, tandis que ceux davantage orientés vers les relations peuvent renforcer leurs capacités de gestion des tâches.
- Cet équilibre permet aux dirigeants de mieux reconnaître leurs forces et axes de développement, favorisant ainsi un leadership plus global et plus efficace.



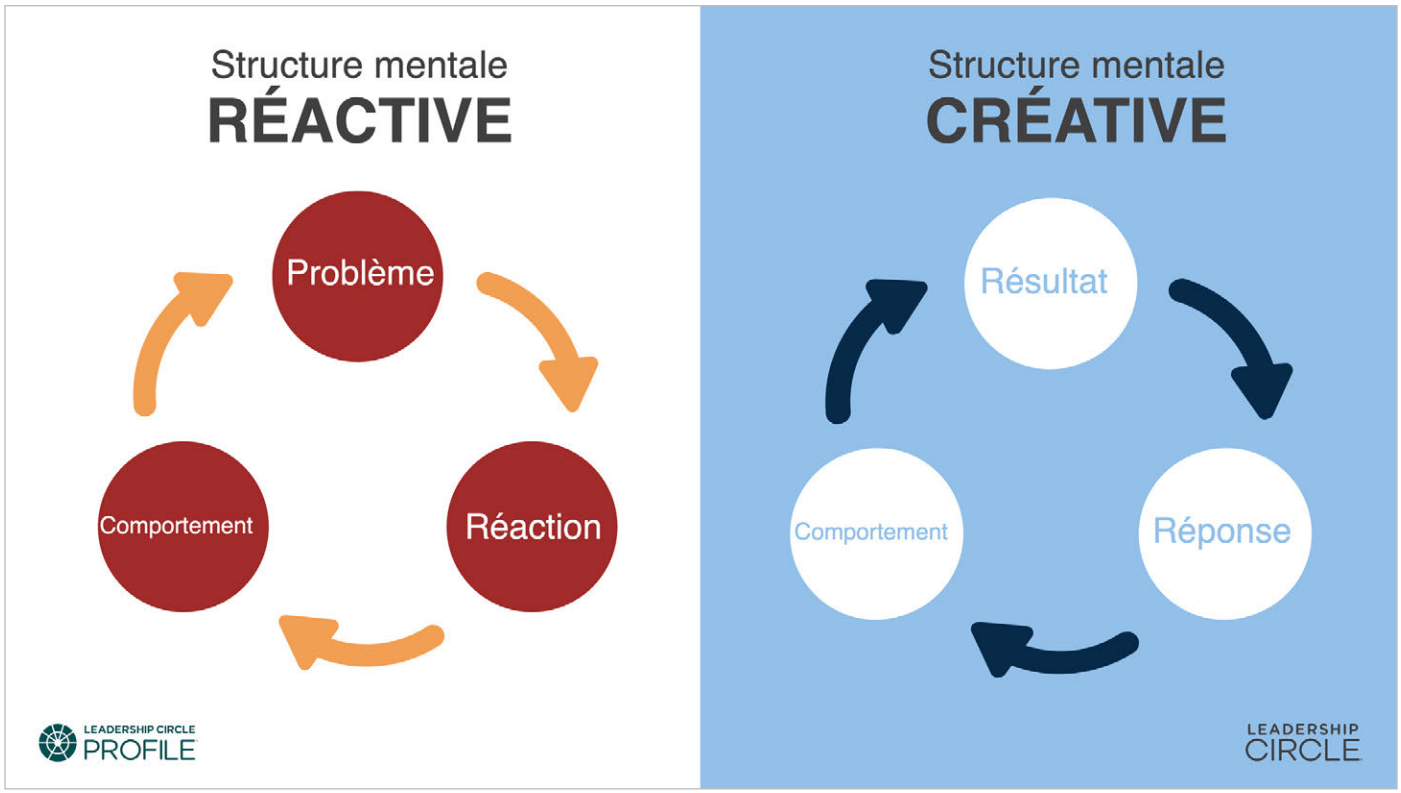
NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

EXPLORATION DU CADRE

Une structure générative crée une dynamique évolutive dans le temps, où chaque succès devient un appui pour les suivants.

Une structure oscillante, quant à elle, maintient le mouvement à l'intérieur de certaines limites, à l'image d'un thermostat. Dans ce type de structure, la progression continue n'est pas intégrée à la dynamique.

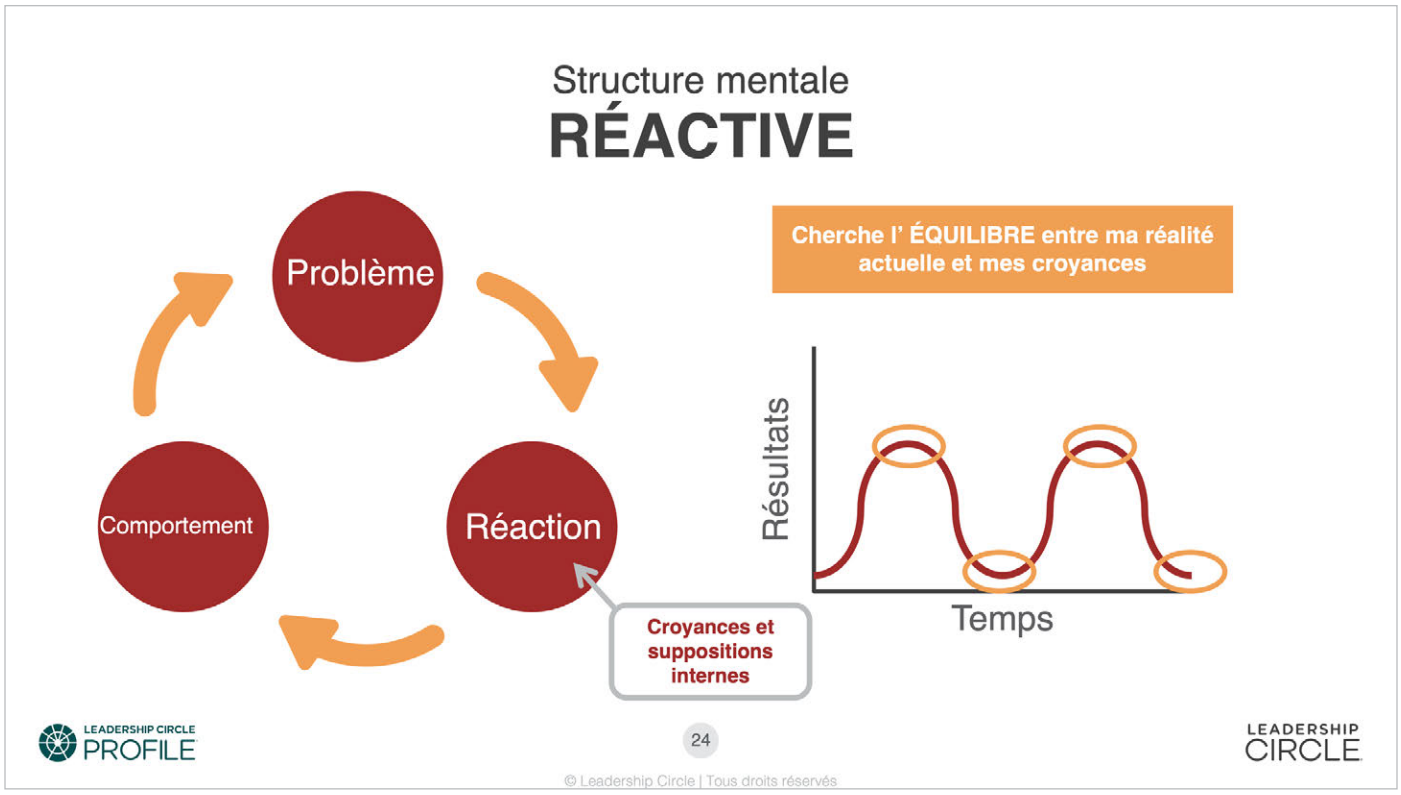


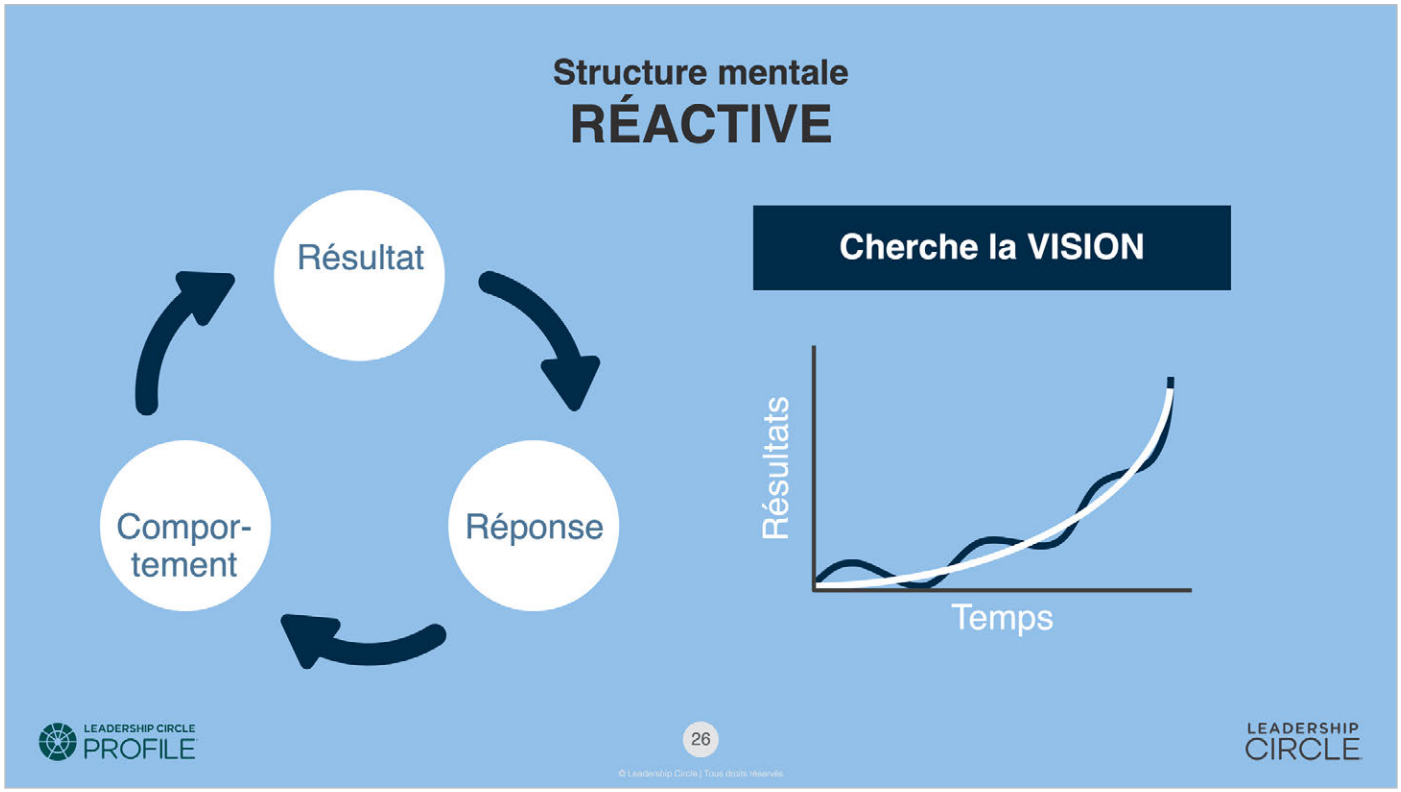
NOTES

EXPLORATION DU CADRE

Une structure est un ensemble cohérent et autonome qui fonctionne selon une dynamique propre. Dans nos vies, deux modèles structurels fondamentaux se distinguent : le modèle génératif et le modèle oscillant (réactif).

Une boucle réactive peut être comparée à des montagnes russes sans fin qui semblent avancer toutes seules. Imaginez un manège appelé « la boucle réactive », dans lequel vous êtes entraîné dans un mouvement répétitif dont il est difficile de sortir.




Structure mentale
RÉACTIVE
Résultat
Réponse
Compor-
tement
Cherche la VISION
Résultats
Temps
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
26
LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

EXPLORATION DU CADRE

Au cours de la séance, vous avez écouté un récit du point de vue du facilitateur. Prenez le temps de réfléchir à une boucle réactive persistante dans votre vie et décrivez-la ici.

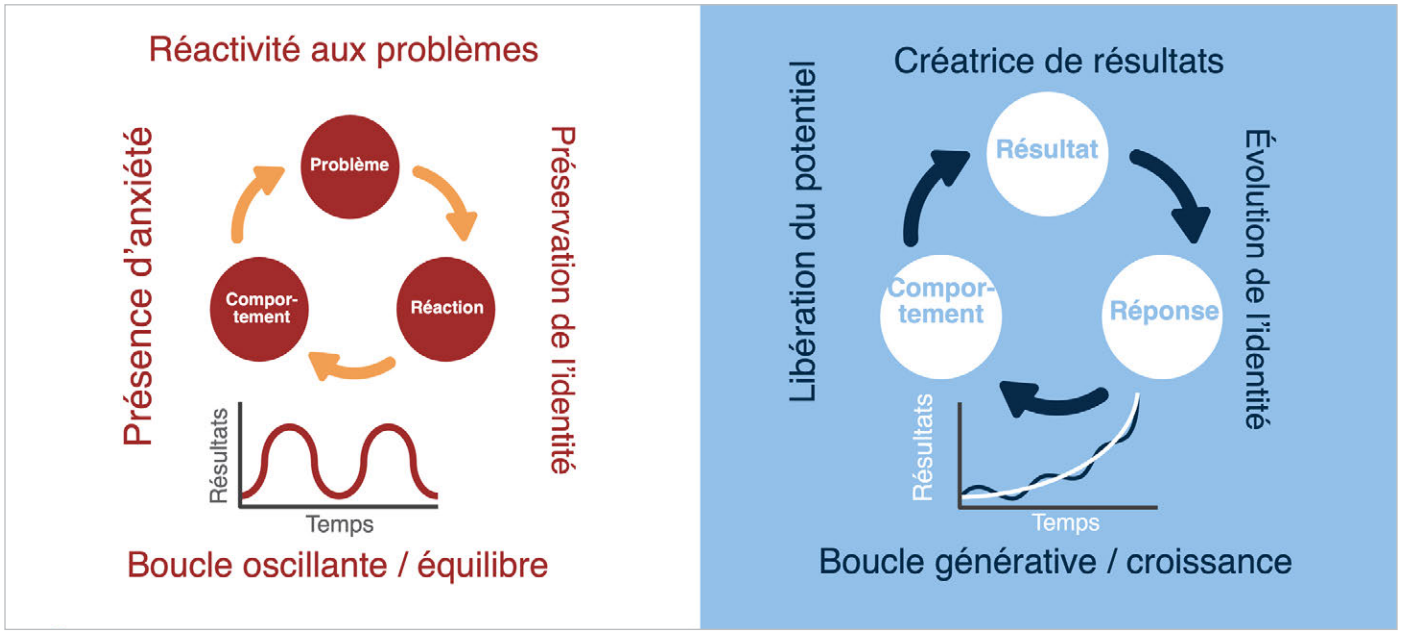
Problème/Menace

Réaction

Comportement

Leadership Circle® | Tous droits réservés

EXPLORATION DU CADRE



Boucle réactive : points clés

- Réponses automatiques : comportements motivés par des peurs ou des insécurités profondément ancrées.
- Déclenchement par le stress : les défis sont abordés à travers des schémas réflexes (attitude défensive, besoin de contrôle, évitement, etc.).
- Cycle répétitif : ces schémas tendent à se reproduire, générant souvent les mêmes résultats et limitant la croissance.
- Manque de conscience : souvent inconscientes, ces réactions sont difficiles à identifier et à transformer.
- Impact sur le leadership : elles entravent l'efficacité, nuisent aux relations et limitent l'innovation.
- Enfermement dans la routine : les mêmes réactions et comportements reviennent continuellement.

Boucle créative : points clés

- Actions intentionnelles : réponses conscientes et délibérées, guidées par les valeurs et la vision.
- Guidée par un objectif : des buts clairs orientent et donnent du sens aux actions.
- Collaboration et soutien : implication des autres, valorisation des contributions et travail en commun
- Flexibilité et adaptabilité : ouverture aux nouvelles idées et capacité d'ajustement si nécessaire.
- Croissance continue : focus sur le développement personnel et l'apprentissage.
- Résultats positifs : favorise la collaboration, l'innovation, l'épanouissement et un leadership efficace.
- Conscience de soi : capacité à observer et à ajuster ses actions pour un développement continu.

NOTES

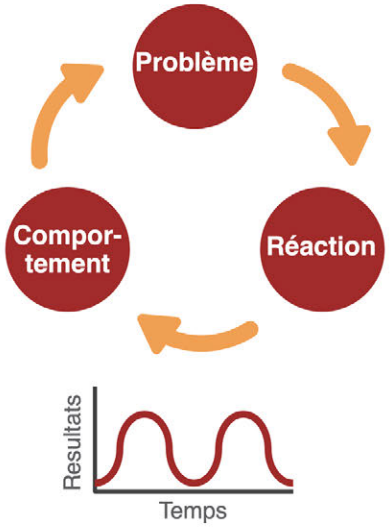
Leadership Circle® | Tous droits réservés

Conformité

Problème: ventes en baisse
Solution: élaboration d'une stratégie

Personne n'accepte la stratégie que je propose. Certaines personnes sont vraiment mécontentes.

La stratégie est diluée ou abandonnée. Les gens passent à autre chose, l'attention se détourne de moi, les conflits se dissipent..



J'abandonne la stratégie, j'apaise les individus en faisant des compromis. Je signale aux autres que je ne resterai pas sur ma position et que je n'insisterai pas.

Je me dis que je devrais apprendre à choisir mes batailles. Je me demande pourquoi certaines personnes sont si difficiles à gérer.

Je suis de plus en plus anxieux. Les gens commencent à moins m'apprécier. Maintenant, les réunions sont très tendues.

L'harmonie revient, je me sens plus calme et connecté aux autres. Je me sens à nouveau moi-même.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

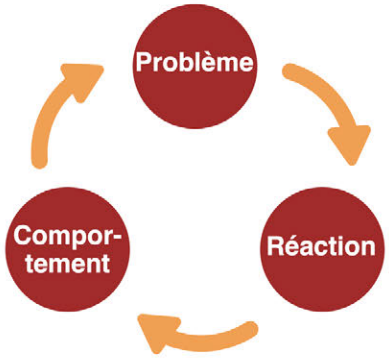
NOTES

Conformité

Problème: ventes continuent de baisser
Solution: élaboration d'une stratégie

Je dois créer une stratégie, mais ça ne s'est pas bien passé la dernière fois.

Conversations qui tournent en rond, pas de prise de décision, progrès stagne. Sans stratégie, nous restons tactiques.

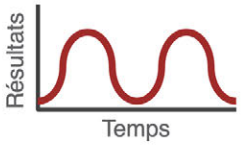


Je relance ma stratégie, mais cette fois, je fais sur-participer toutes les parties prenantes, je demande l'avis de tous ceux qui pourraient avoir une opinion.

Cette stratégie allait être risquée, il vaut mieux s'en tenir à ce qui a fait ses preuves.

J'ai peur que cela ne se passe pas bien, je n'ai pas beaucoup de crédibilité. Les gens ne vont pas m'aimer ou me respecter. Je dois être très prudent.

Personne n'a eu à sacrifier quoi que ce soit, le conflit s'est dissipé. Je me sens soulagé.



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

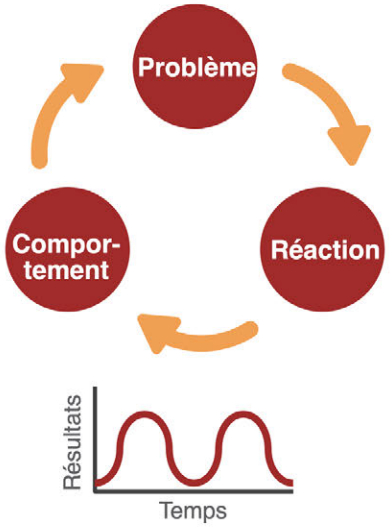
Protection

(sans pouvoir lié à la position dans l'organisation)

Problème : ventes en baisse
Solution : élaborer une stratégie

Personne n'accepte la stratégie que je propose. Certaines personnes sont vraiment mécontentes.

Ma stratégie est abandonnée. L'organisation va de l'avant avec d'autres projets. Mes idées sont oubliées ou appropriées par d'autres.



Je suis de plus en plus perturbé. Les gens remettent en question mes plans (et mon intelligence), comme si je n'avais pas déjà réfléchi à tout cela.

Je tombe dans une résignation familière. La situation est pénible, mais tellement prévisible. De toute façon, je m'en moque.

Je remballe mes idées et je prends mes distances, mais je n'en pense pas moins, ce qui renforce la justesse de mes idées et la fausseté de celles des autres.

La stratégie qu'ils ont adoptée est idiote et elle ne fonctionnera jamais. C'est totalement exaspérant, mais je vais prendre plaisir à les voir échouer.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

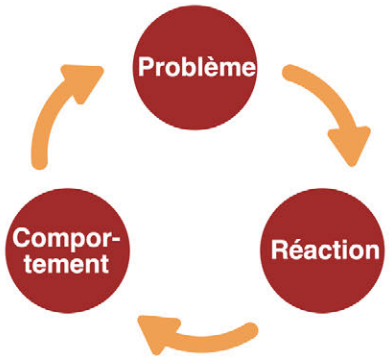
Protection

(avec pouvoir lié à la position dans l'organisation)

Problème : ventes en baisse
Solution : élaborer une stratégie

Personne n'accepte la stratégie que je propose. Certaines personnes sont vraiment mécontentes.

Ma stratégie est adoptée. Les dissensions n'ont pas été évoquées ou résolues, elles ont simplement été passées sous silence. Mais de fait, nous allons de l'avant avec mon plan.

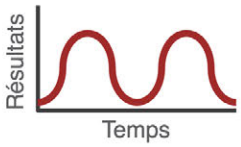


Je suis de plus en plus perturbé. Les gens remettent en question mes plans (et mon intelligence), comme si je n'avais pas déjà réfléchi à tout cela.

Je me sens plus calme et j'ai retrouvé mon équilibre. Les meilleures idées l'emportent généralement et une fois que cela devient évident, les gens finissent par suivre.

Je suis de plus en plus convaincu de l'efficacité de cette stratégie. Je défends vigoureusement mes idées et je concentre mon énergie à attaquer avec force les faiblesses de la pensée des autres.

Maintenant, je crains que l'on ne sabote la mise en œuvre de ma stratégie, mais au moins le bon plan est mis en place.



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

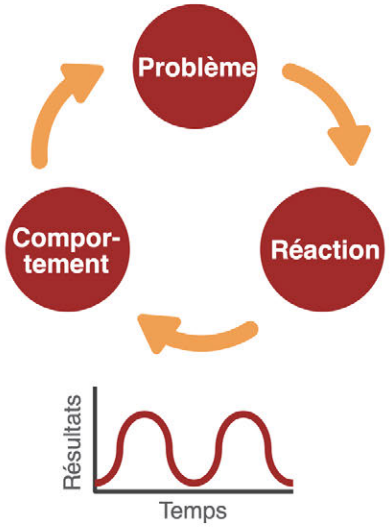
EXPLORATION DU CADRE

Contrôle

Problème : ventes en baisse
Solution: élaboration d'une stratégie

Personne n'accepte la stratégie que je propose. Certaines personnes sont vraiment mécontentes.

Ma stratégie est finalement adoptée. Tout le monde est épuisé et la plupart des gens finissent par abandonner devant mon intensité et ma persévérance.



Je redouble d'efforts, je mets plus d'énergie à convaincre les autres que ma solution est la seule possible. Je prends beaucoup de liberté avec les faits et j'épuise tout le monde autour de moi.

Il n'y a rien qui ne puisse être résolu à force d'énergie et et de détermination. Il est dommage que certaines personnes doivent être poussées en permanence.

Je suis de plus en plus frustré. Les gens ne reconnaissent pas à quel point j'ai travaillé dur pour y parvenir.

Nous allons enfin de l'avant, alors je me sens bien. Il suffisait de mettre un peu de pression pour que les choses avancent.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

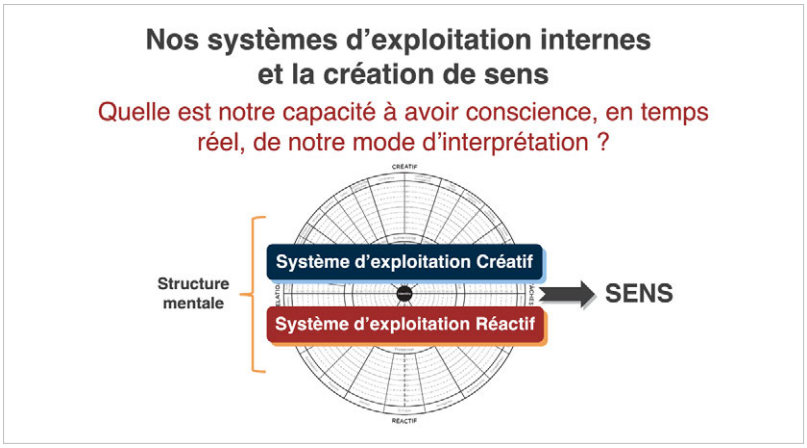
LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

EXPLORATION DU CADRE

Notre système d'exploitation interne, composé de nos croyances, de nos valeurs et de nos expériences passées, produit en permanence des significations qui façonnent nos comportements et influencent à la fois la manière dont les autres nous perçoivent et celle dont nous nous percevons nous-mêmes.

Comprendre ce processus est essentiel pour un leadership efficace et un développement personnel authentique. Développer la capacité d'observer et de comprendre la manière dont nous construisons ces significations — autrement dit, porter attention à notre fonctionnement interne — constitue une compétence clé. Sans cette conscience de soi, nous restons enfermés dans des récits répétitifs et autojustificatifs qui orientent nos pensées, nos émotions et nos comportements, limitant ainsi notre croissance et notre évolution.

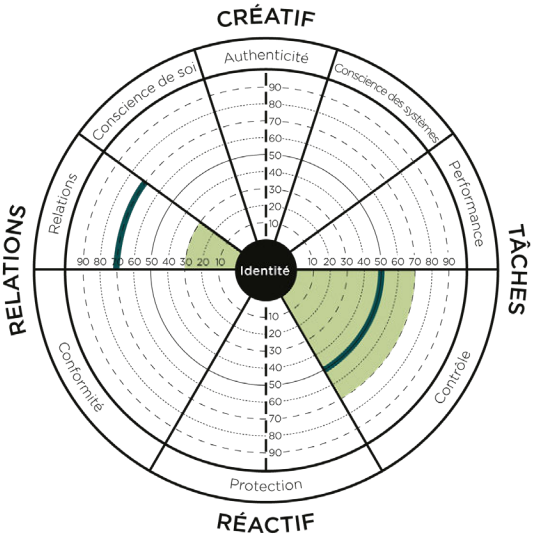


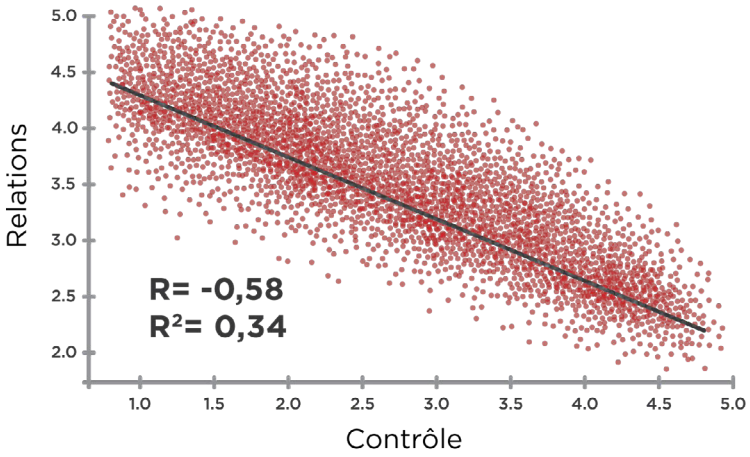
En apprenant à observer ces processus, nous pouvons nous libérer de ces cycles et favoriser des interactions ainsi qu'une perception de soi plus intentionnelles, créatives et constructives.

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

DYNAMIQUES STRUCTURELLES : LES OPPOSÉS : JOUER AVEC LES VOIX



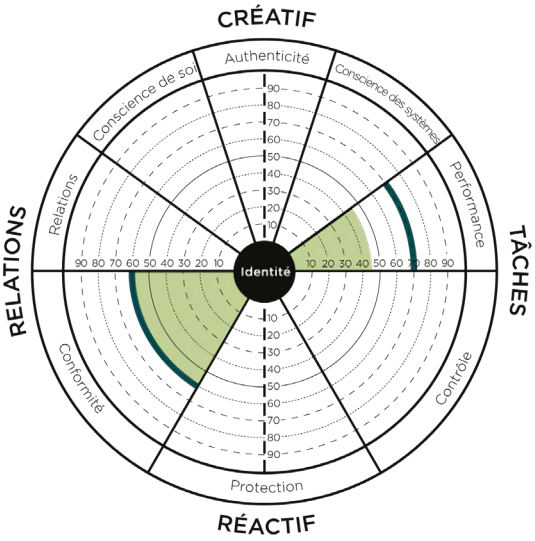


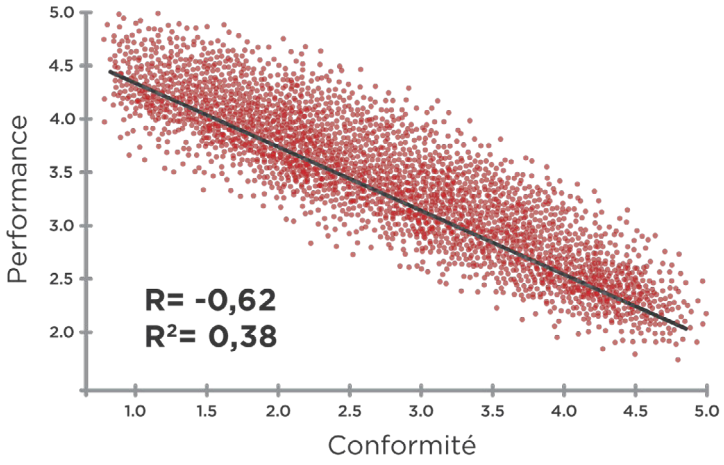
Quelles voix entendez-vous ?

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

DYNAMIQUES STRUCTURELLES : LES OPPOSÉS : JOUER AVEC LES VOIX



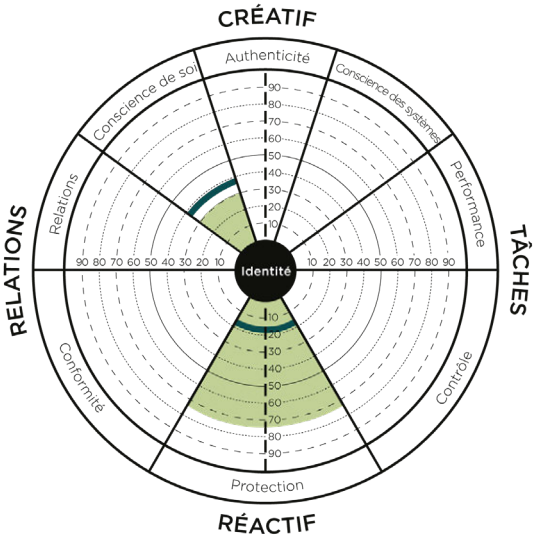


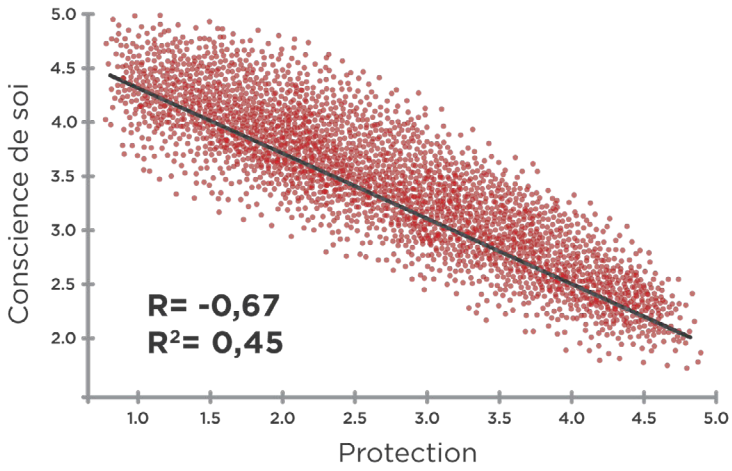
Quelles voix entendez-vous ?

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

DYNAMIQUES STRUCTURELLES : LES OPPOSÉS : JOUER AVEC LES VOIX

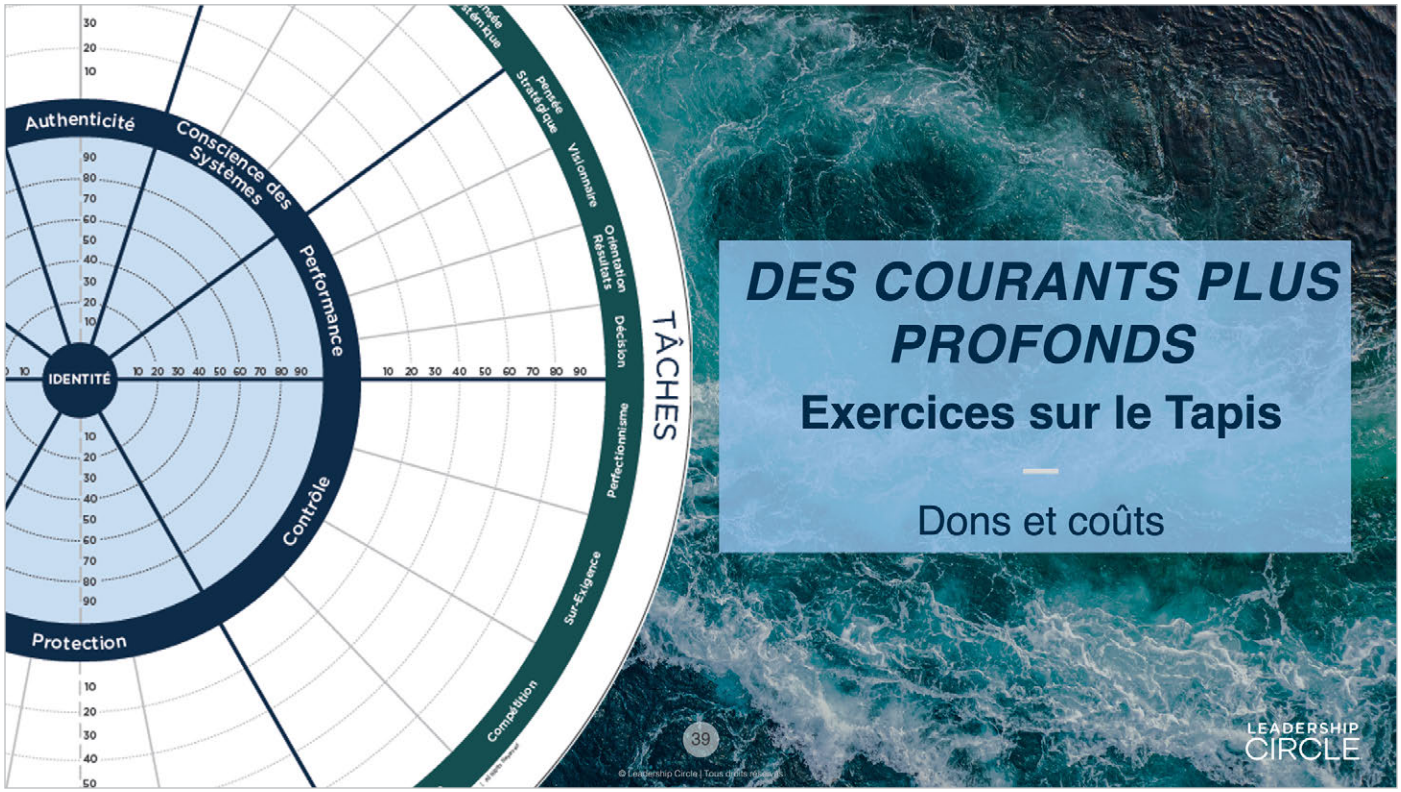




Quelles voix entendez-vous ?

NOTES

CROYANCES INTERNES

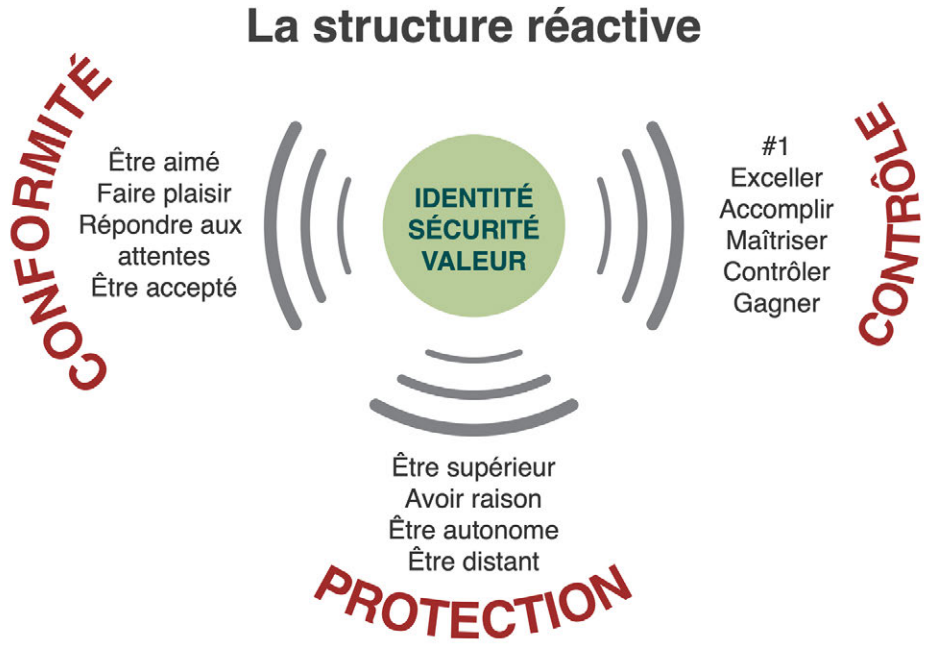


NOTES

CROYANCES INTERNES

Les « dons dans le Réactif » désignent les qualités et les points forts qui se manifestent même lorsqu'un dirigeant agit depuis une approche réactive. Si les tendances réactives découlent souvent de comportements d'autoprotection tels que le contrôle, la conformité ou la protection, elles peuvent également révéler des talents sous-jacents comme un sens aigu de l'exigence, la loyauté et le souci du détail.

Reconnaître ces dons aide les dirigeants à comprendre que leurs comportements réactifs, bien que parfois limitants, recèlent aussi des forces qui peuvent être mobilisées et transformées en qualités de leadership plus constructives et créatives. Cette perspective encourage les dirigeants à reconnaître l'ensemble de leurs capacités, favorisant ainsi leur croissance et leur développement personnels.



NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

CROYANCES INTERNES

La « Fixation d'identité » désigne les croyances, les hypothèses et les représentations de soi sous-jacents qui influencent le comportement et la prise de décision d'un dirigeant.

En voici les principaux éléments :

1. **Croyances fondamentales :** convictions profondes sur soi-même et sur le monde, qui façonnent la manière dont un dirigeant perçoit les situations et y réagit. Ces croyances peuvent susciter des comportements aussi bien positifs que réactifs.
2. **Conception de soi :** perception que le dirigeant a de lui-même, y compris de ses forces, de ses faiblesses et de son identité globale. Cette perception peut renforcer ou limiter l'efficacité de son leadership, selon qu'elle repose sur une évaluation réaliste de soi ou sur des schémas réactifs.
3. **Hypothèses:** idées souvent inconscientes et peu remises en question sur la manière dont il devrait se comporter, sur ce que les autres attendent de lui et sur ce qui est nécessaire pour réussir. Ces hypothèses peuvent entraîner des comportements réactifs récurrents.
4. **Déclencheurs émotionnels :** situations ou interactions qui activent des schémas réactifs en raison de peurs ou d'insécurités liées à l'identité du dirigeant. Comprendre ces déclencheurs aide les dirigeants à mieux gérer leurs réactions.
5. **Modèles comportementaux :** actions ou réactions récurrentes qui découlent du « point d'ancrage identitaire » du dirigeant. Reconnaître ces modèles permet d'identifier les moments où il agit à partir d'un état d'esprit réactif. Comprendre et travailler sur ce point d'ancrage identitaire est essentiel au développement personnel et professionnel, car cela permet aux dirigeants de passer de comportements réactifs à des comportements créatifs, favorisant ainsi un leadership plus efficace et authentique.

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

CROYANCES INTERNES

« Libérer son potentiel : du perfectionnisme à un leadership affirmé »

« Lorsque nous nous façonnons, en grandissant, nous prenons nos points forts, nos talents naturels et nos qualités et formons des croyances autour d'eux.

Par exemple, mon fils était un athlète, il a donc construit son identité autour du fait d'être le premier, le meilleur, etc. Cette énergie qui est en lui est une qualité, un trait fondamental de sa propre nature.

Mais parce qu'il a fini par croire qu'il devait toujours être le meilleur, il est probable qu'il adopte un comportement perfectionniste, ambitieux voire contrôlant.

Ce comportement aura un coût en matière de leadership, mais derrière ce coût se cachent des dons et des qualités uniques.

Lorsqu'il n'associe plus l'expression de ses qualités propres à sa structure réactive (ce qui veut dire qu'il ne les associe plus à la recherche de l'estime de soi, de sa sécurité, de son identité, etc.), il peut alors les utiliser sans s'y sentir contraint.

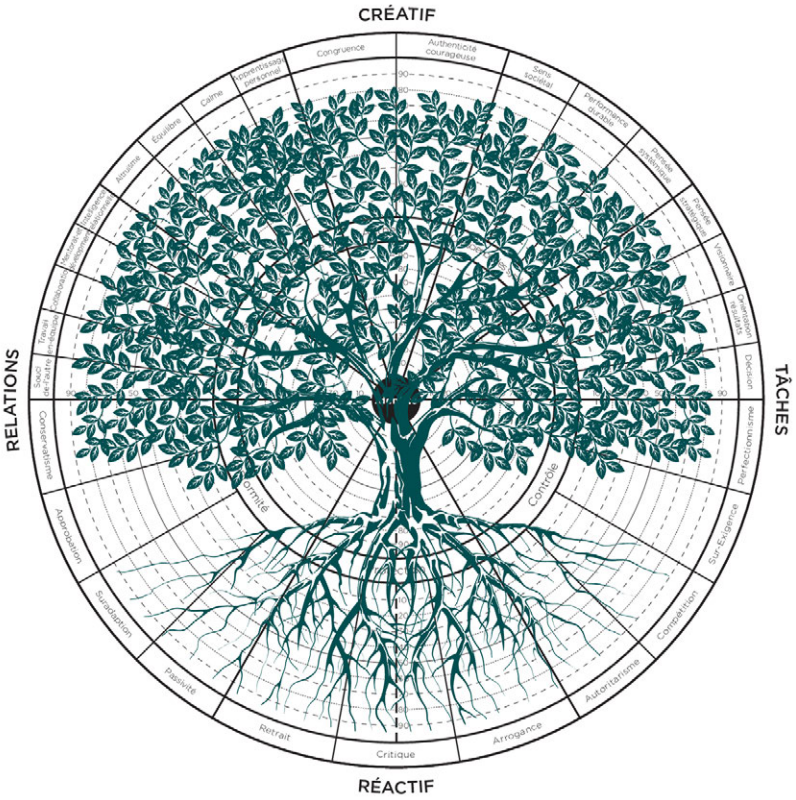
Il devient libre de ne pas les utiliser lorsque la situation exige une autre approche.

Il peut choisir la manière dont il souhaite utiliser ses forces et qualités propres. Celles-ci lui sont simplement offertes comme un don qu'il a reçu. Il n'est plus dans une relation compulsive, les offrant en échange d'une validation par autrui et pour se sentir en sécurité.

Ainsi, il peut exprimer ses forces et qualités sous une forme supérieure, non plus réactive, mais créative, associées à la dimension 'Performance'.

Et il se libère de l'impact négatif que peuvent avoir ses qualités quand, pour se sentir en sécurité et maintenir le sentiment de sa propre valeur, il les utilise avec excès. »

-Bob Anderson

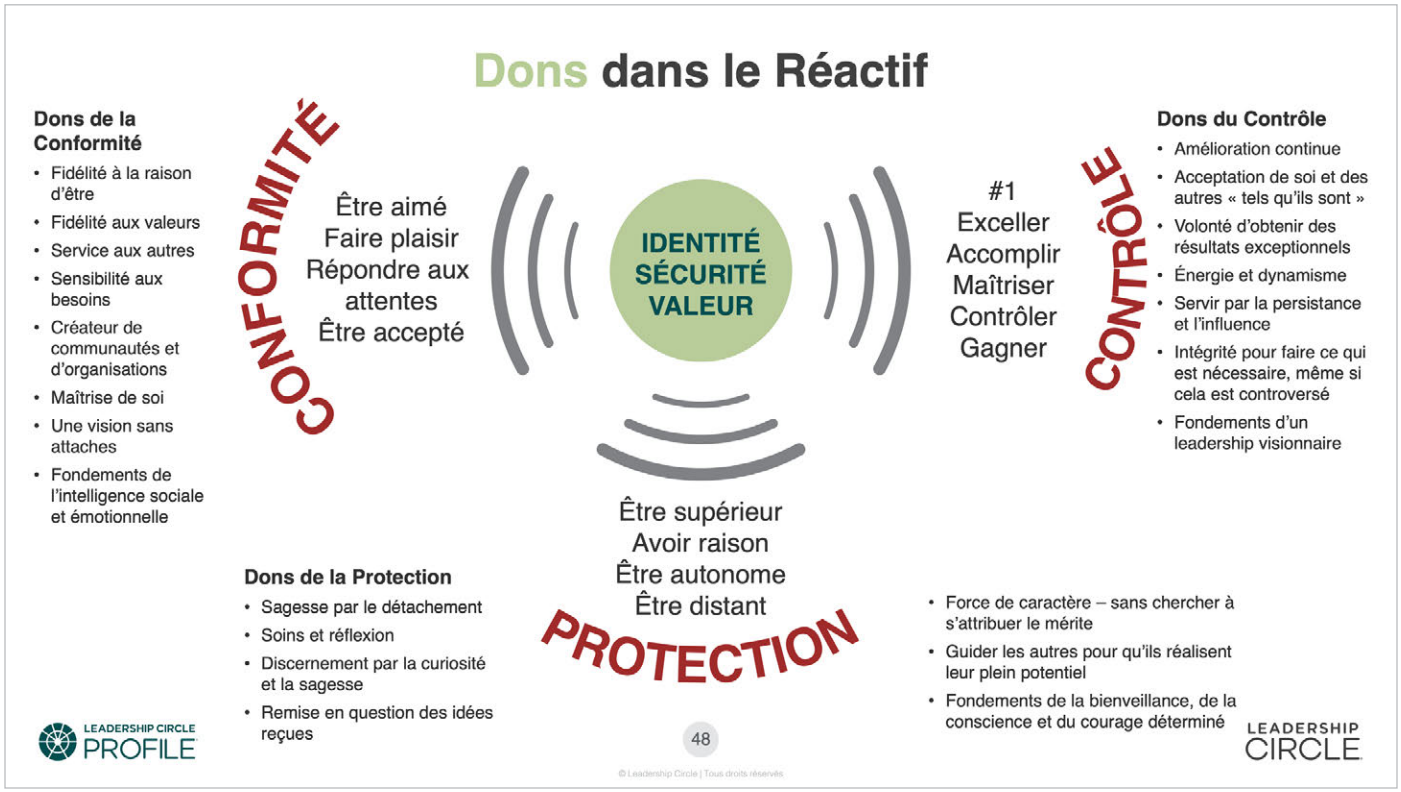


NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés


La fixation d'identité
CONFORMITÉ
Être aimé
Faire plaisir
Répondre aux attentes
Être accepté
IDENTITÉ
SÉCURITÉ
VALEUR
#1
Exceller
Accomplir
Maîtriser
Contrôler
Gagner
CONTRÔLE
Être supérieur
Avoir raison
Être autonome
Être distant
PROTECTION
Exister, c'est X
Ne pas être X, c'est ne pas exister
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
45
© Leadership Circle | Tous droits réservés
LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

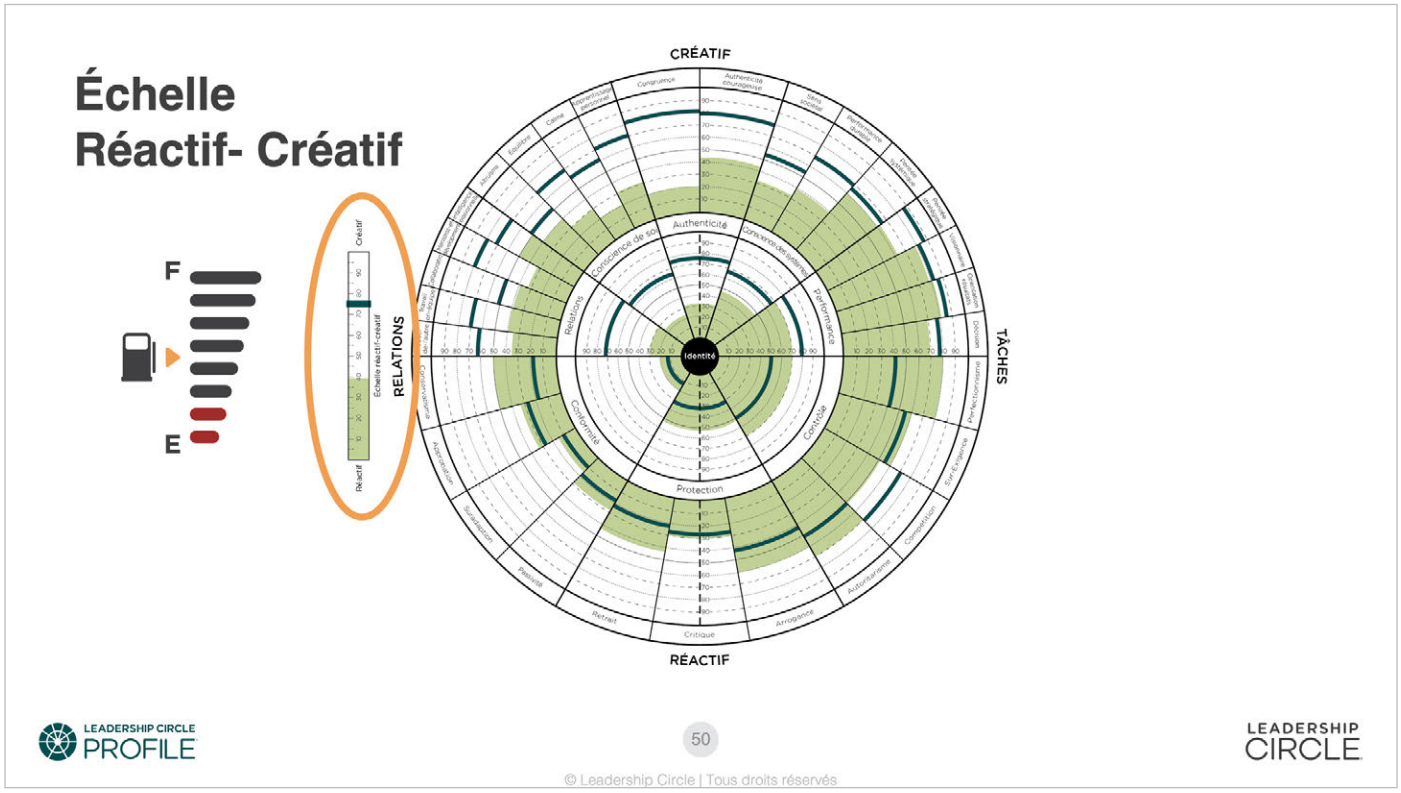

Dons dans le Réactif
Dons de la Conformité
• Fidélité à la raison d'être
• Fidélité aux valeurs
• Service aux autres
• Sensibilité aux besoins
• Créateur de communautés et d'organisations
• Maîtrise de soi
• Une vision sans attaches
• Fondements de l'intelligence sociale et émotionnelle
CONFORMITÉ
Être aimé
Faire plaisir
Répondre aux attentes
Être accepté
IDENTITÉ
SÉCURITÉ
VALEUR
#1
Exceller
Accomplir
Maîtriser
Contrôler
Gagner
CONTRÔLE
Dons du Contrôle
• Amélioration continue
• Acceptation de soi et des autres « tels qu'ils sont »
• Volonté d'obtenir des résultats exceptionnels
• Énergie et dynamisme
• Servir par la persistance et l'influence
• Intégrité pour faire ce qui est nécessaire, même si cela est controversé
• Fondements d'un leadership visionnaire
Être supérieur
Avoir raison
Être autonome
Être distant
PROTECTION
Dons de la Protection
• Sagesse par le détachement
• Soins et réflexion
• Discernement par la curiosité et la sagesse
• Remise en question des idées reçues
• Force de caractère – sans chercher à s'attribuer le mérite
• Guider les autres pour qu'ils réalisent leur plein potentiel
• Fondements de la bienveillance, de la conscience et du courage déterminé
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
48
LEADERSHIP CIRCLE
© Leadership Circle | Tous droits réservés

NOTES

ÉCHELLES RÉCAPITULATIVES, EFFICACITÉ DU LEADERSHIP ET CORRÉLATIONS

1. Échelle Réactif-Créatif : elle présente, sous forme d'indicateur synthétique, la manière dont un dirigeant fait appel au leadership réactif et créatif.

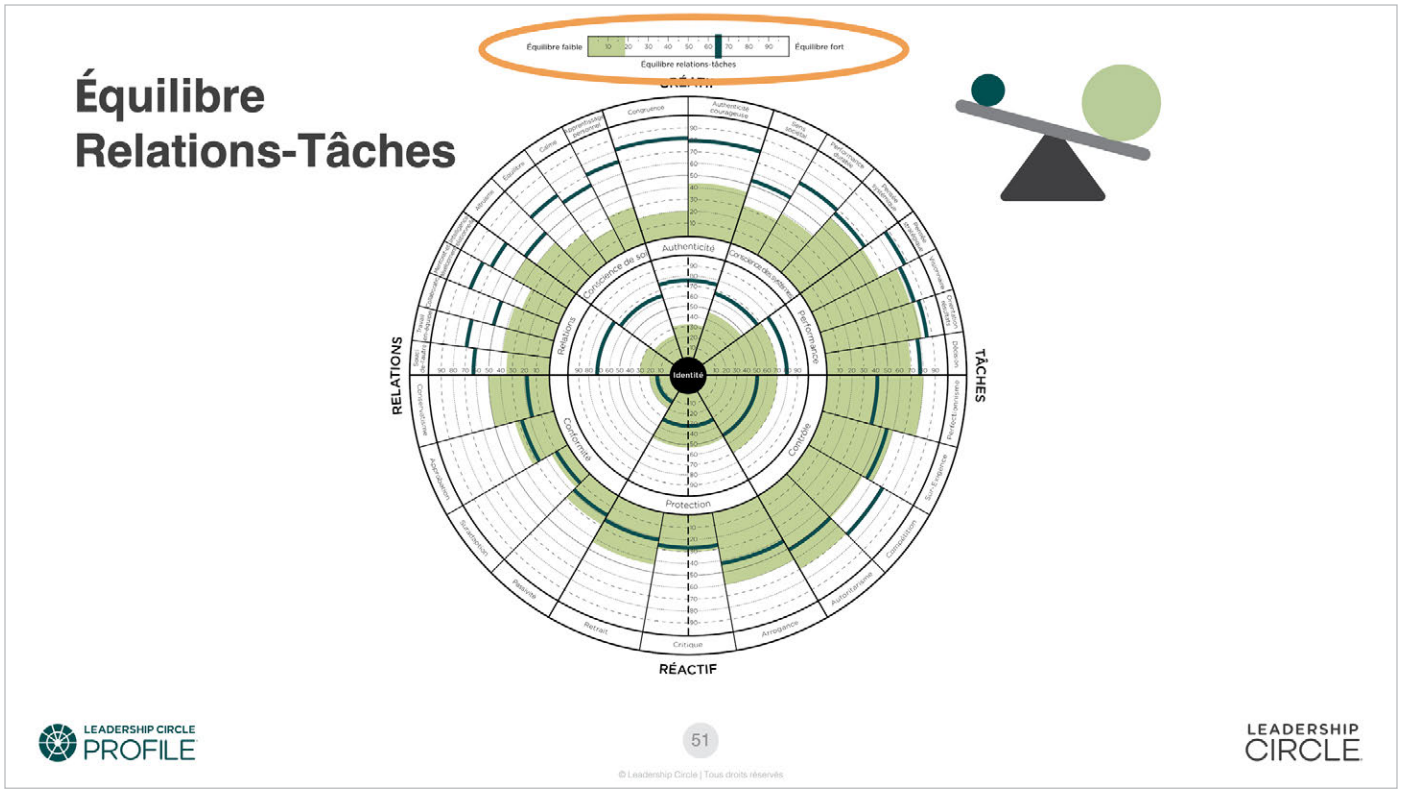
Qu'est-ce qui nourrit votre leadership : une approche réactive ou créative ?



NOTES

2. Équilibre Relations-Tâches :

- Cette échelle évalue dans quelle mesure un dirigeant parvient à trouver un équilibre entre le développement des relations et l'obtention de résultats. Les dirigeants efficaces savent instaurer un climat de confiance et favoriser la collaboration tout en restant concentrés sur les objectifs, ce qui leur permet de constituer des équipes motivées et performantes.
- Consacrez-vous votre énergie de leadership à ce qui compte le plus ?

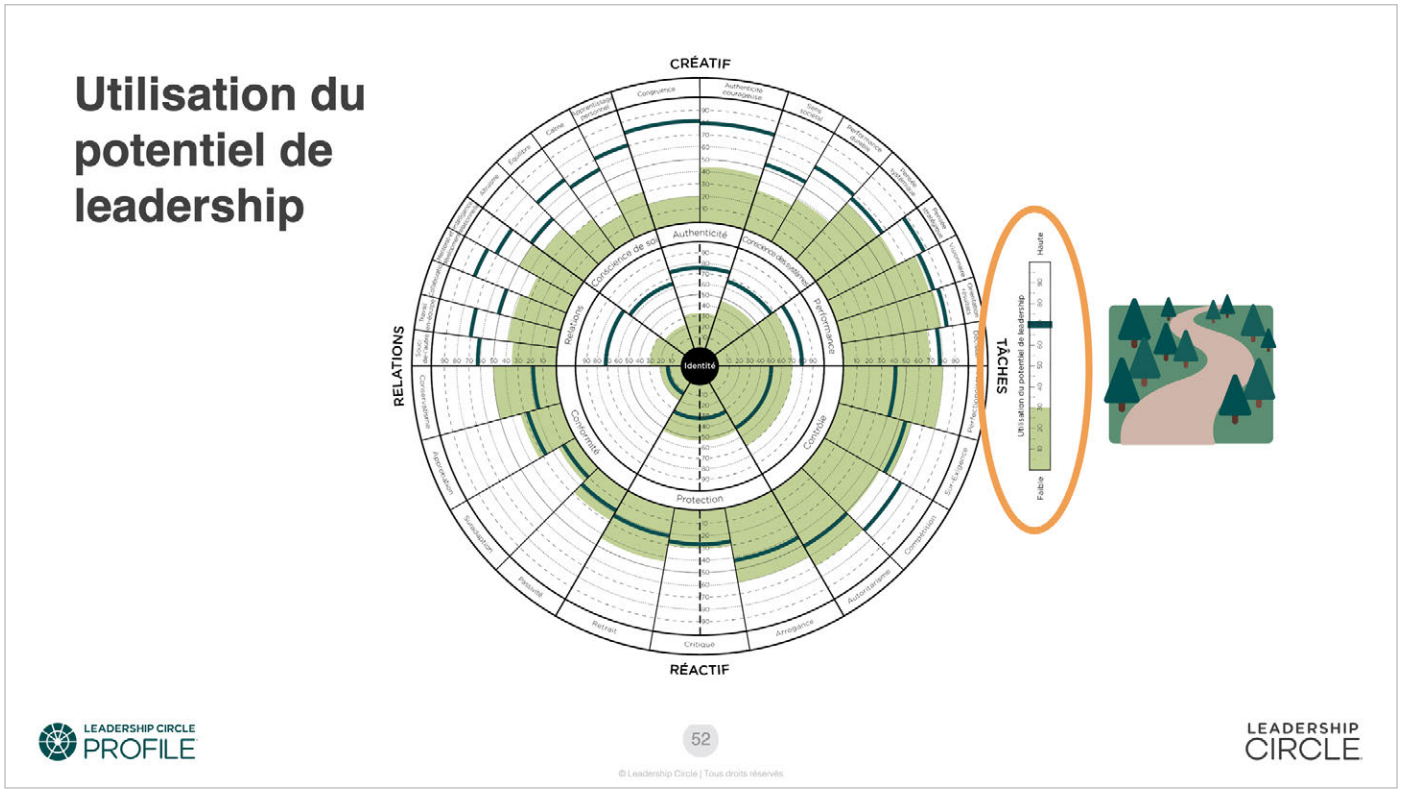


NOTES

3. Utilisation du potential de leadership :

Cette échelle permet d'évaluer dans quelle mesure un dirigeant exploite pleinement son potentiel dans son rôle actuel, en s'appuyant sur ses atouts, ses compétences et son expérience pour améliorer les performances et renforcer son impact. Identifier les potentiels sous-exploités permet d'orienter un développement ciblé.

Quel chemin suivez-vous?



NOTES

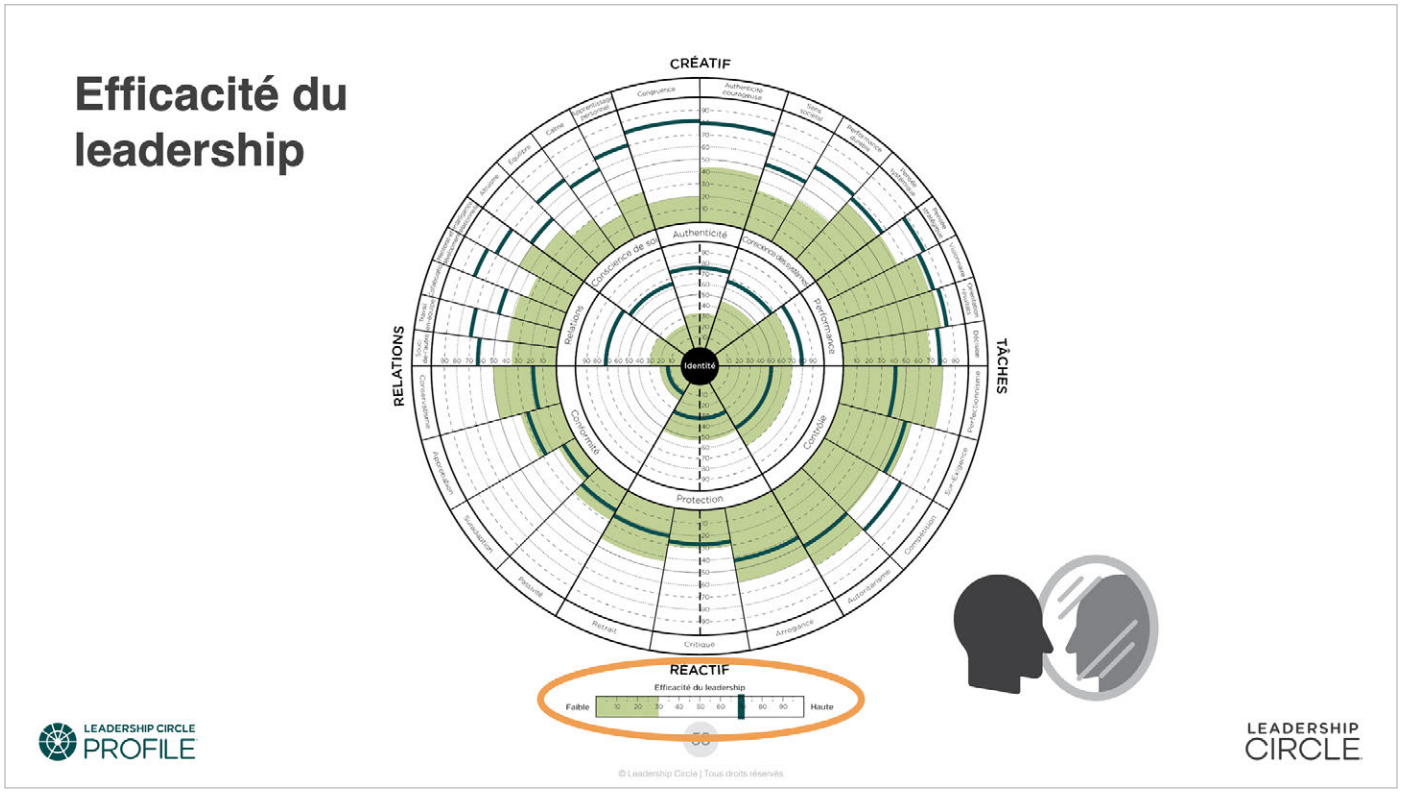
ÉCHELLES RÉCAPITULATIVES, EFFICACITÉ DU LEADERSHIP ET CORRÉLATIONS

4. Échelle d'Efficacité du leadership :

L'**échelle d'efficacité du leadership** offre une vue d'ensemble de la performance d'un dirigeant dans des domaines clés tels que la communication, la prise de décision et le développement des équipes. Elle met en évidence les points forts et les axes d'amélioration afin d'orienter un développement ciblé.

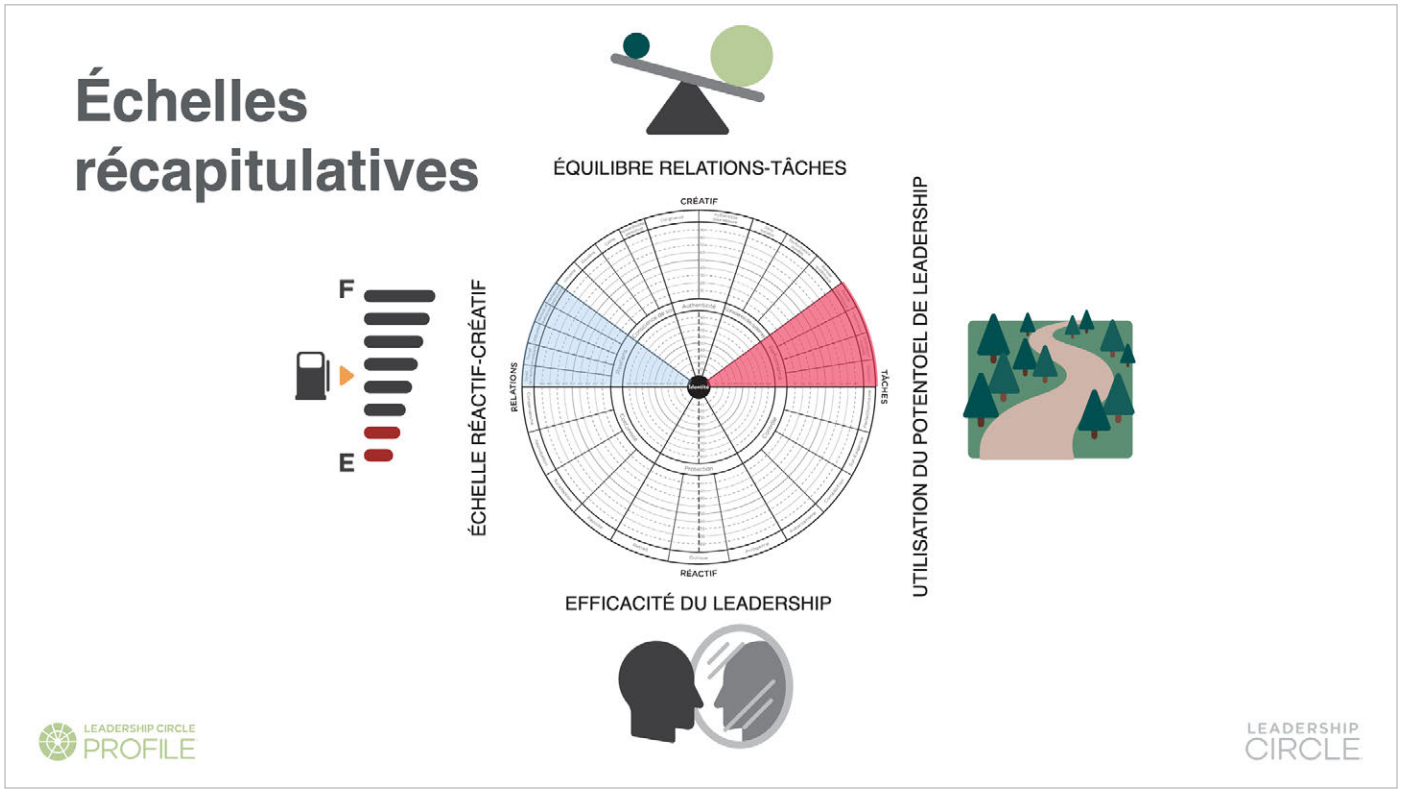
Utilisées dans des outils tels que le **Leadership Circle Profile**, ces échelles apportent des éclairages sur les comportements et l'efficacité des dirigeants, favorisant ainsi leur développement et leur amélioration continus.

Que voyez-vous dans le miroir ?



NOTES

ÉCHELLES RÉCAPITULATIVES, EFFICACITÉ DU LEADERSHIP ET CORRÉLATIONS



NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

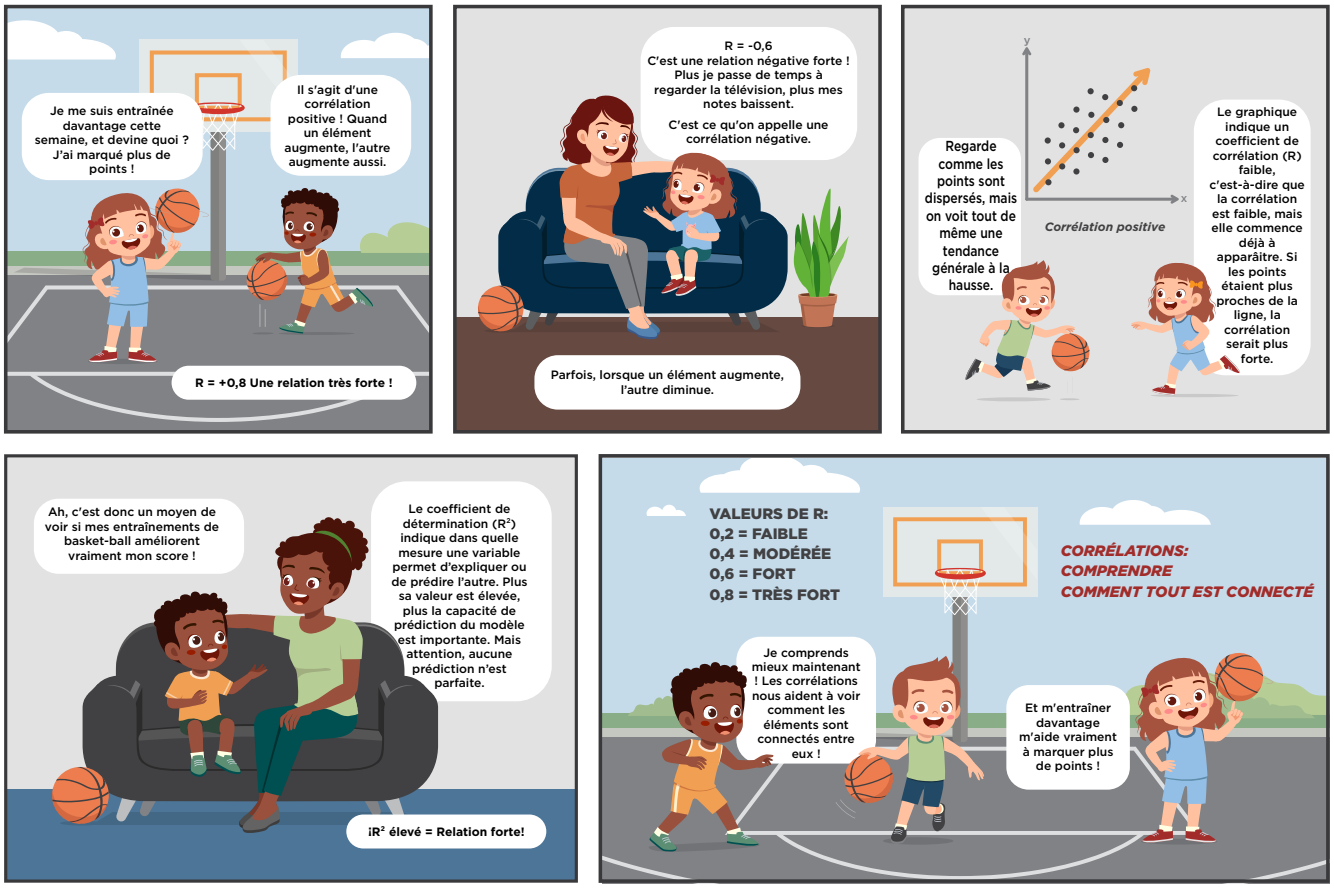
Questions de l'échelle d'efficacité du leadership

- Je suis satisfait(e) de la qualité du leadership de ce leader.
- Il/Elle est le genre de leader que les autres aspirent à devenir.
- Il/Elle est un exemple de leader idéal.
- Son leadership aide l'organisation à prospérer.
- Dans l'ensemble, il/elle fait preuve d'un leadership efficace.

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

ÉCHELLES RÉCAPITULATIVES, EFFICACITÉ DU LEADERSHIP ET CORRÉLATIONS



Quel est le lien ? Comprendre les corrélations

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

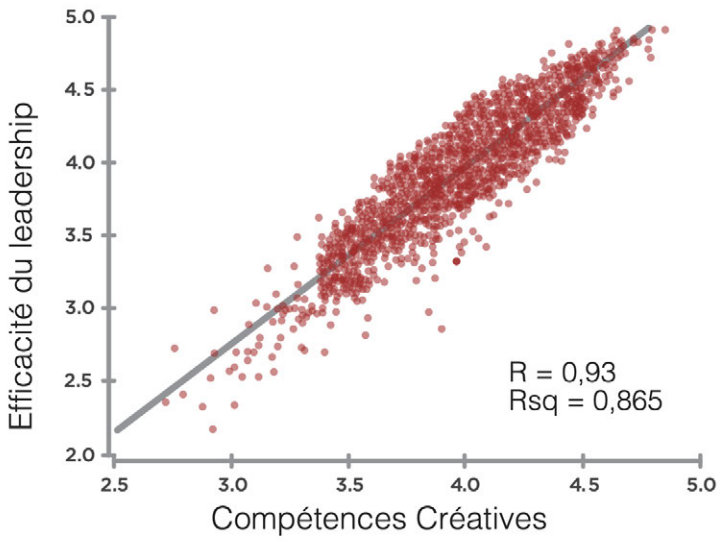
ÉCHELLES RÉCAPITULATIVES, EFFICACITÉ DU LEADERSHIP ET CORRÉLATIONS

Ce score indique une très forte corrélation entre les échelles récapitulatives et l'efficacité globale du leadership.

La densité des points : lorsque les points du graphique sont proches les uns des autres, cela indique une corrélation positive. Cela signifie que lorsqu'une variable augmente, l'autre a tendance à augmenter également.

Corrélation entre le LCP et l'Efficacité du leadership

- Je suis satisfait(e) de la qualité du leadership de ce leader.
- Il/Elle est le genre de leader que les autres aspirent à devenir.
- Il/Elle est un exemple de leader idéal.
- Son leadership aide l'organisation à prospérer.
- Dans l'ensemble, il/elle fait preuve d'un leadership efficace.



NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

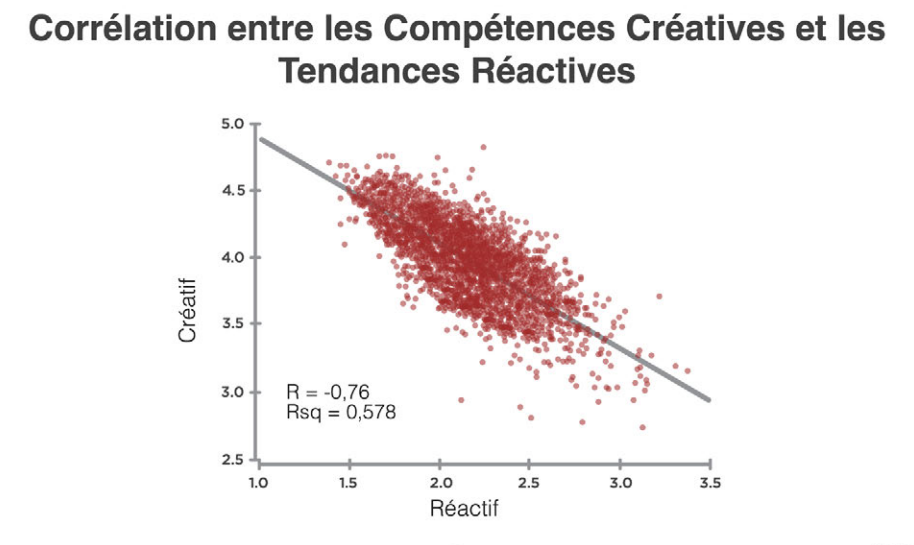
ÉCHELLES RÉCAPITULATIVES, EFFICACITÉ DU LEADERSHIP ET CORRÉLATIONS

La corrélation décrit la relation entre deux variables.

R = -0,76 (coefficient de corrélationt) : imaginez que vous mesuriez le degré de corrélation entre la longueur des jambes d'une personne et sa taille. Un coefficient de corrélation de R = -0,76 signifie qu'il existe une forte relation négative entre la longueur des jambes et la taille. À mesure que la taille augmente, la longueur des jambes a tendance à diminuer, et inversement. Plus R est proche de -1 ou de 1, plus cette relation est forte et constante.

Rsq = 0,578 (coefficient de détermination) : le coefficient de détermination (R^2) explique la proportion de la variance d'une variable (la longueur des jambes) qui est prévisible à partir de l'autre variable (la taille). Un R^2 = 0,578 signifie qu'environ 57,8 % de la variation de la longueur des jambes peut s'expliquer par la variation de la taille. En d'autres termes, connaître la taille d'une personne permet de prédire environ 57,8 % de la variabilité de la longueur de ses jambes.

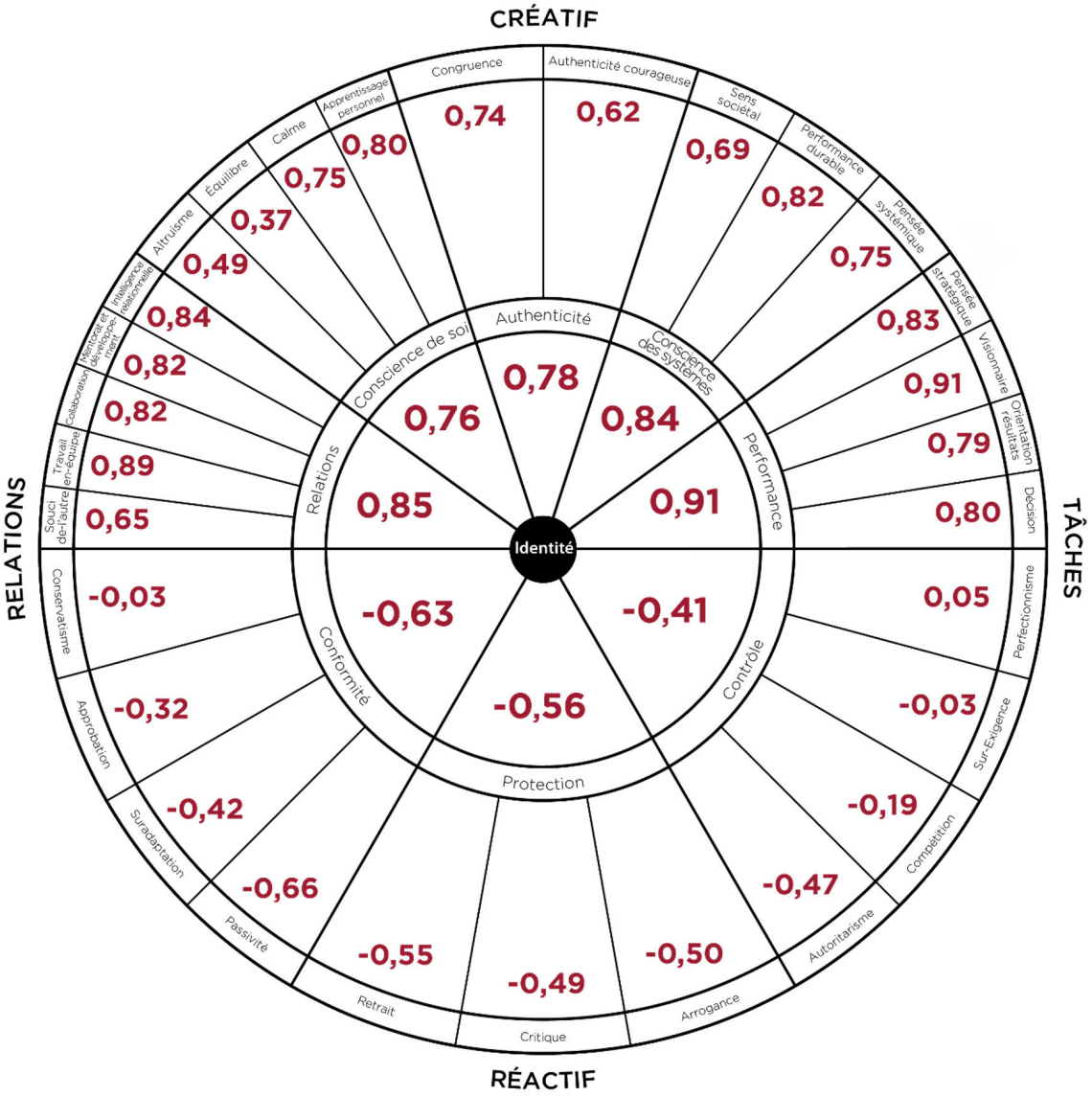
Analogie : considérez R = -0,76 comme le degré de corrélation entre la marée montante (taille) et le niveau de l'eau sur la plage (longueur de jambe). Lorsque la marée monte, le niveau de l'eau sur la plage a tendance à augmenter ; lorsque la marée descend, le niveau de l'eau sur la plage diminue. R^2 = 0,578 explique alors dans quelle mesure les variations du niveau de l'eau sur la plage (variabilité de la longueur des jambes) peuvent être attribuées aux variations de la marée (taille). Si vous connaissez le niveau de la marée, vous pouvez prédire une partie importante du niveau de l'eau sur la plage, mais d'autres facteurs (comme le vent ou les dunes de sable) jouent également un rôle dans la détermination du niveau exact de l'eau à un moment donné.



NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

ÉCHELLES RÉCAPITULATIVES, EFFICACITÉ DU LEADERSHIP ET CORRÉLATIONS



- Je suis satisfait(e) de la qualité du leadership de ce leader.
- Il/Elle est le genre de leader que les autres aspirent à devenir.
- Il/Elle est un exemple de leader idéal.
- Son leadership aide l'organisation à prospérer.
- Dans l'ensemble, il/elle fait preuve d'un leadership efficace.

Leadership Circle® | Tous droits réservés

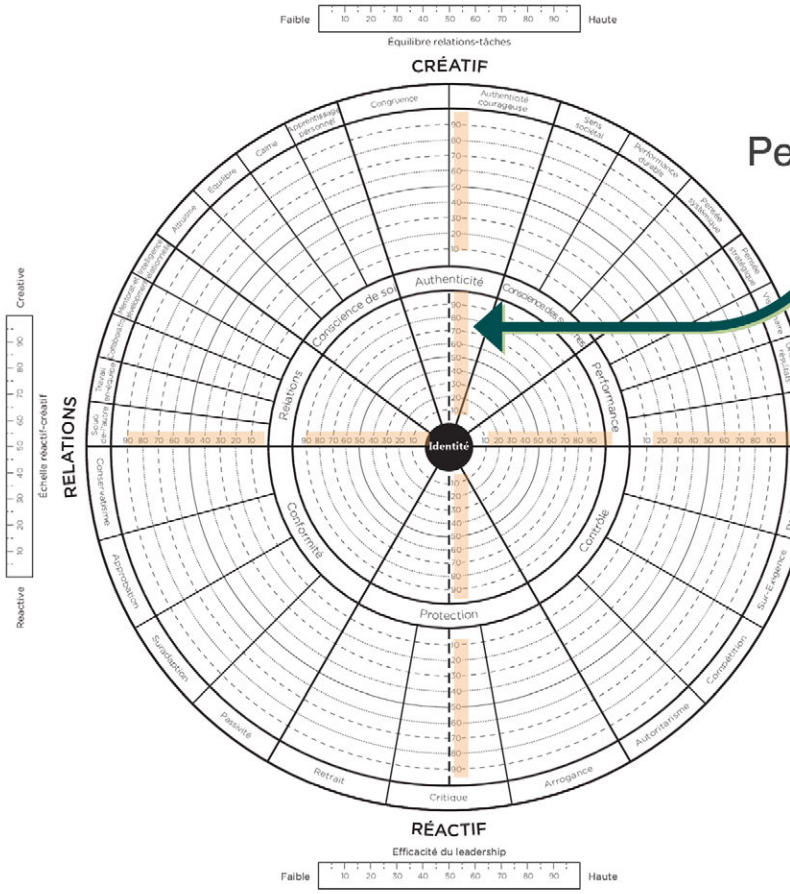
PERCENTILES ET SCORES BRUTS

Imaginez que vous soyez élève dans une classe où les notes d'examen vont de 0 à 100. Les percentiles indiquent où se situe votre note par rapport à celles des autres élèves de la classe. Par exemple, si votre note se situe au 80e percentile, cela signifie que vous avez obtenu de meilleurs résultats que 80 % de vos camarades. Cela permet de situer clairement vos performances par rapport au groupe.

À l'inverse, les pourcentages indiquent le nombre de questions auxquelles vous avez répondu correctement sur le total de l'examen. Par exemple, obtenir 80 % signifie que vous avez répondu correctement à 80 questions sur 100. Cela mesure une performance absolue en termes de réussite ou de précision.

De la même manière, dans le Leadership Circle Profile , les percentiles indiquent comment les scores d'un dirigeant se situent par rapport à une large base de données d'autres dirigeants.

Cela fournit un repère comparatif permettant de comprendre les points forts et les axes de développement par rapport à ses pairs, c'est-à-dire les dirigeant du groupe de référence mondial.

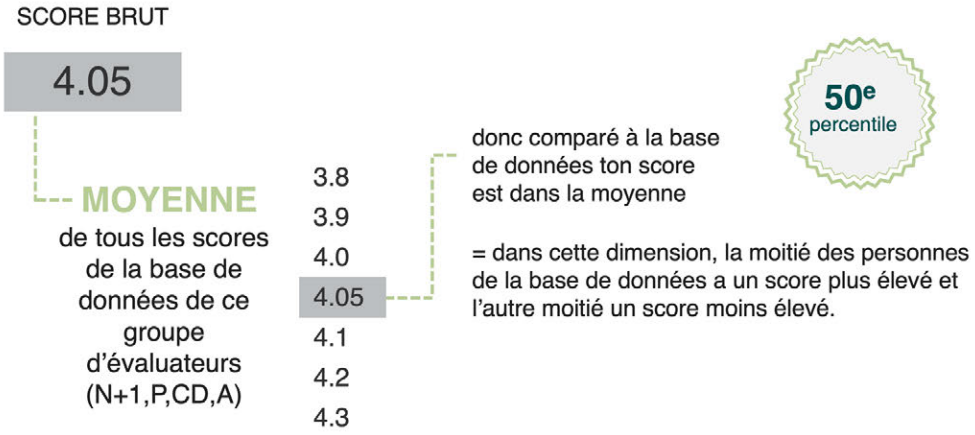


NOTES

PERCENTILES ET SCORES BRUTS

Lorsqu'on analyse la répartition des notes dans le Leadership Circle Profile, il est important de comprendre l'impact de l'utilisation d'une échelle à 5 points avec des écarts d'un demi-point. Cette échelle est extrêmement précise et permet d'obtenir un feed-back très nuancé.

Exemples de scores centiles et bruts



Points clès :

1.Échelle à 5 points avec demi-points d'écart :

1. L'utilisation d'une échelle à 5 points avec des écarts d'un demi-point permet une plus grande précision dans l'évaluation. Par exemple, au lieu d'attribuer simplement un 4 ou un 5, on peut attribuer un 4,5.

2. Écart-type plus faible:

1. **L'écart-type** mesure la dispersion ou la variabilité des notes. Un écart-type plus faible indique que les notes sont plus regroupées autour de la moyenne, ce qui traduit une plus grande cohérence dans les réponses.
2. La précision de l'échelle à 5 points contribue à cet écart-type plus faible, car elle permet de mieux refléter les différences subtiles de perception et de comportement que des échelles plus larges.

NOTES

PERCENTILES ET SCORES BRUTS



Comprendre les percentiles

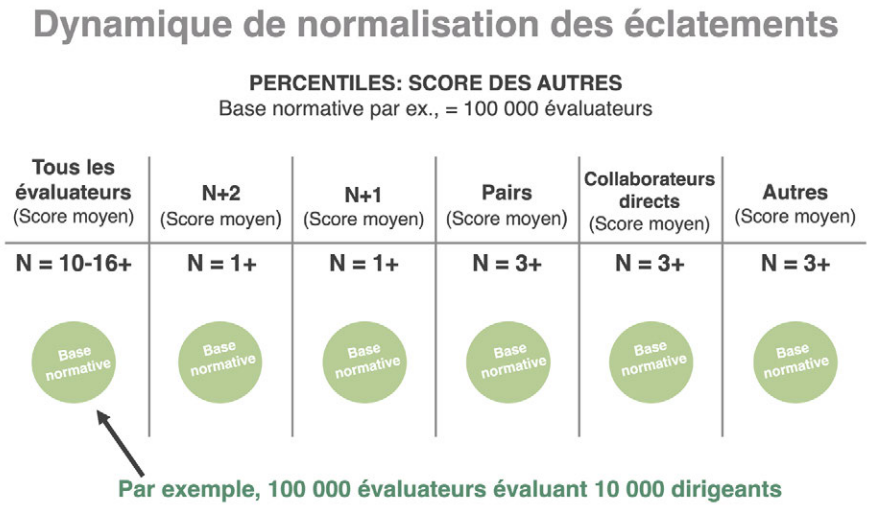
LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

PERCENTILES ET SCORES BRUTS

Les groupes de référence (base normative) fournissent un cadre comparatif permettant d'évaluer les scores individuels par rapport à un ensemble de données plus large regroupant des personnes similaires. En substance, un groupe de référence (base normative) constitue une population de référence par rapport à laquelle les scores ou les performances d'un individu sont mesurés.



Dans le Leadership Circle Profile, les groupes de référence regroupent des données provenant d'un large éventail de dirigeants issus de différents secteurs, fonctions et niveaux hiérarchiques.

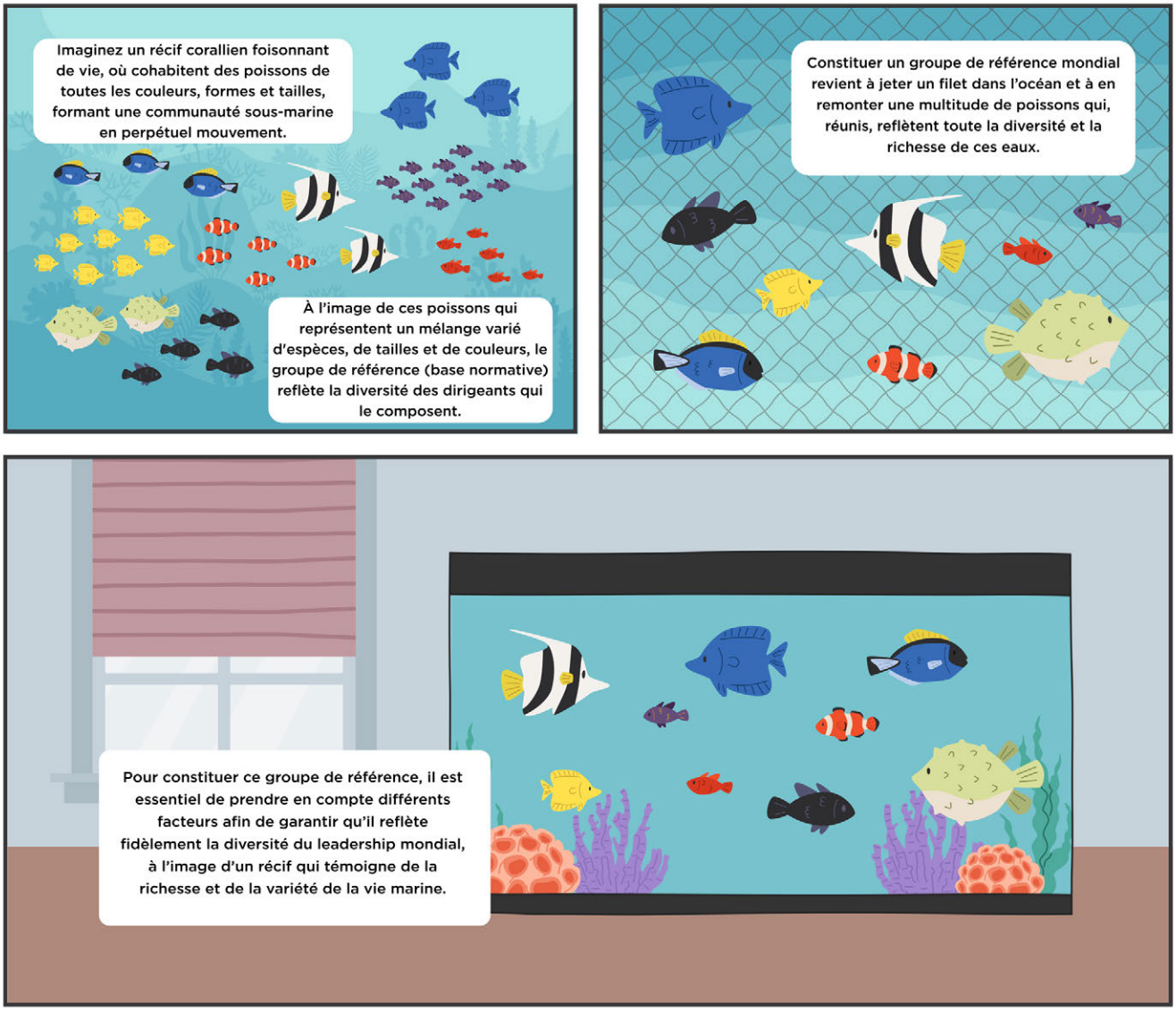
Cela permet aux participants de comparer leurs comportements et leurs compétences en matière de leadership à ceux de leurs pairs occupant des rôles similaires. Les groupes de référence fournissent un contexte et des repères significatifs, permettant d'évaluer les points forts et axes de développement dans un cadre professionnel plus large.

Cette analyse comparative facilite des efforts de développement du leadership plus ciblés et favorise une prise de décision éclairée dans le cadre des initiatives de développement organisationnel.

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

PERCENTILES ET SCORES BRUTS



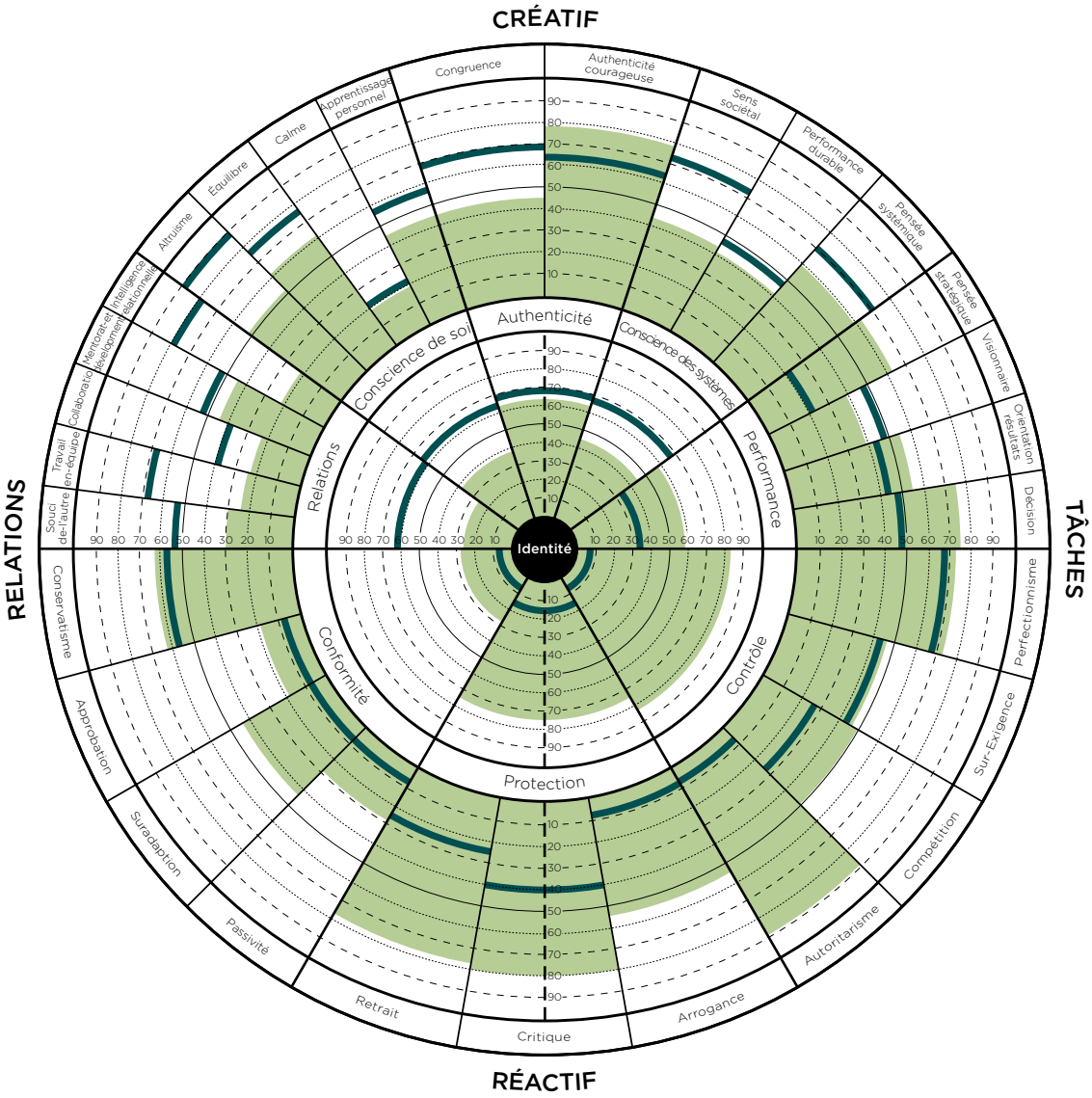
Base normative

Un « groupe de référence (base normative) » est un ensemble de personnes similaires utilisé pour comparer les résultats. Dans le LCP, le groupe de référence est composé de dirigeants issus de diverses organisations ayant passé l'évaluation. Ce groupe établit une norme d'efficacité en matière de leadership fondée sur des compétences et des comportements clés.

Vos résultats du LCP sont comparés à ceux de ce groupe afin de montrer où vous vous situez dans des domaines spécifiques, tels que le travail d'équipe. Par exemple, un score au 80e percentile signifie que vos performances sont supérieures à celles de 80 % de ces dirigeants. Cette comparaison met en évidence vos points forts et vos axes de développement à l'aide de repères pertinents pour les rôles de direction.

Leadership Circle® | Tous droits réservés

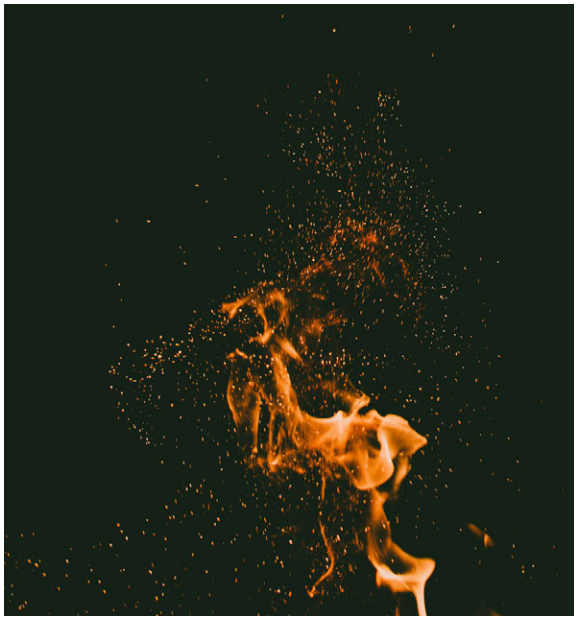
EXEMPLE DE LCP : SOPHIE



NOTES

L'ÉTINCELLE CRÉATIVE

Le concept d' « **Étincelle créative** » dans le développement du leadership vise à mettre en lumière et à cultiver les éléments intrinsèques qui stimulent la créativité, l'innovation et la pensée visionnaire d'un dirigeant. Il met l'accent sur le lien avec les valeurs fondamentales, la promotion d'une vision et d'une mission inspirantes, ainsi que la mise à profit des forces et des talents individuels.



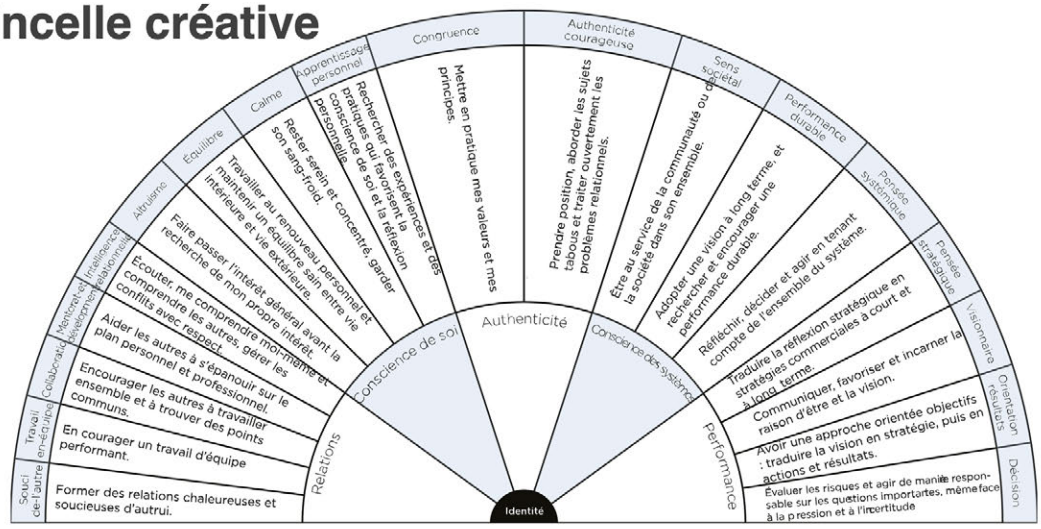
En identifiant les déclencheurs positifs, en cultivant un état d'esprit de développement et en s'appuyant sur des relations de soutien, les dirigeants peuvent renforcer leur potentiel créatif. Cette approche les aide à dépasser les schémas réactifs en les encourageant à adopter de nouvelles idées et des solutions innovantes.

En définitive, l'« étincelle créative » renforce la capacité d'un dirigeant à inspirer et à conduire le changement, rendant son leadership plus dynamique, plus efficace et davantage aligné sur ses motivations et aspirations profondes.

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

L'étincelle créative



J'aime bien / Je suis curieux de / J'adore _____

Parce que _____ (cela apporte quelque chose de positif)

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

74

© Leadership Circle | Tous droits réservés

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

EXPLORATION DU CRÉATIF



NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

DÉBRIEFER LE LCP: ÉTAPE PAR ÉTAPE

La séance de débriefing du LCP est une séance structurée conçue pour aider les dirigeants à interpréter et à mettre en pratique les enseignements tirés des résultats de leur évaluation. Elle consiste en une analyse approfondie des différentes dimensions évaluées par le LCP, notamment les compétences en leadership, les tendances réactives et les capacités créatives.

Au cours de la séance de débriefing, les facilitateurs accompagnent les dirigeants dans l'exploration de leurs points forts, de leurs axes de développement, ainsi que des croyances et hypothèses sous-jacentes qui influencent leur style de leadership. Cette séance vise à renforcer la conscience de soi, à identifier les domaines de progression et à élaborer des plans d'action concrets pour le développement du leadership. En réfléchissant aux résultats de leur LCP, les dirigeants obtiennent des éclairages précieux sur la manière d'améliorer leur efficacité, de diriger avec plus d'authenticité et d'avoir un impact plus important au sein de leur organisation. leadershipcircle.com/lcp-debrief-process

0 Préparation au débriefing

Option : invitez le client à consulter certaines parties du rapport en vue de la préparation au débriefing

(Sections : Leadership Circle Profile, commentaires écrits, graphiques des résultats)

1 Établir un lien

Établissez un lien avec le client et réaffirmez la confidentialité.

2 Ordre du jour

Expliquez le déroulement du débriefing.

3 Contexte

Demandez une brève présentation du contexte dans lequel s'inscrit le LCP.

4 Parcours de leadership

Considérez les aspects suivants:

- **Dernières années professionnelles :** moments/événements clés, personnes clés, leçons tirées.
- **Développement professionnel :** personnes clés, expériences déterminantes, leçons tirées.
- **Années de formation de la personnalité:** influences, personnes clés, événements marquants, influences culturelles

5 Explication du modèle LCP

Utilisez les pages de description du rapport interactif pour présenter la structure du modèle du Leadership Circle Profile.

(Section: Description du profil)

6 Commentaires

Invitez le client à donner son point de vue et à réfléchir aux commentaires.

7 Graphiques et aperçu des résultats

La session se poursuit avec les graphiques et le rapport des clients – explorez les résultats du cercle intérieur, puis les résultats du cercle extérieur. Guidez le client dans la lecture des échelles de son rapport.

- Cercle intérieur/extérieur/complet – guider et interroger – Que remarquez-vous?
- Aperçu des résultats – intégrer et expliquer les échelles récapitulatives
- Dynamique réactive et créative – commencer l'exploration des graphiques

(Sections: Commentaires écrits, graphiques des résultats, résumé du rapport)

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Étapes du Débriefing

8 Exploration conjointe

Cherchez à favoriser la compréhension, la curiosité et l'ouverture d'esprit en utilisant l'intégralité du rapport.

Demandez

- Qu'est-ce qui vous intrigue aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qui est difficile ou frustrant ?
- Qu'aimeriez-vous devenir pour améliorer votre leadership et votre vie ?

Écoutez

- Au fur et à mesure que des possibilités apparaissent, posez des questions pour faciliter la compréhension.
- Présentez les prochaines étapes de la séance.

Explorez

- Les écarts entre la perception de soi et celle que les autres ont de vous.
- Dynamiques Réactif-Créatif.
- Hypothèses et impact – Comment faites-vous pour obtenir ce que vous voulez ? En quoi cela vous empêche-t-il d'avancer ?

Partagez

- Votre point de vue et votre intuition.
- Vous êtes un compagnon de route, pas un expert en la matière.

(Sections: Rapport complet, données et graphiques par catégorie, tableaux de tri)

9 Aider à la prise de conscience

Proposer un exercice d'attention et de prise de conscience.

NOTES

4 Parcours de leadership

Considérez les aspects suivants :

- **Dernières années professionnelles :** moments/événements clés, personnes clés, leçons tirées.
- **Développement professionnel :** personnes clés, , expériences déterminantes, leçons tirées.
- **Années de formation de la personnalité:** influences, personnes clés, événements marquants, influences culturelles.

- Invitez-les à partager un événement marquant, une histoire, une circonstance, ou une personne importante pour les ces trois périodes
- Créez un espace de partage et gérer le temps
- Connectez et validez
- Tissez des liens



Voir les étapes du débriefing

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

81

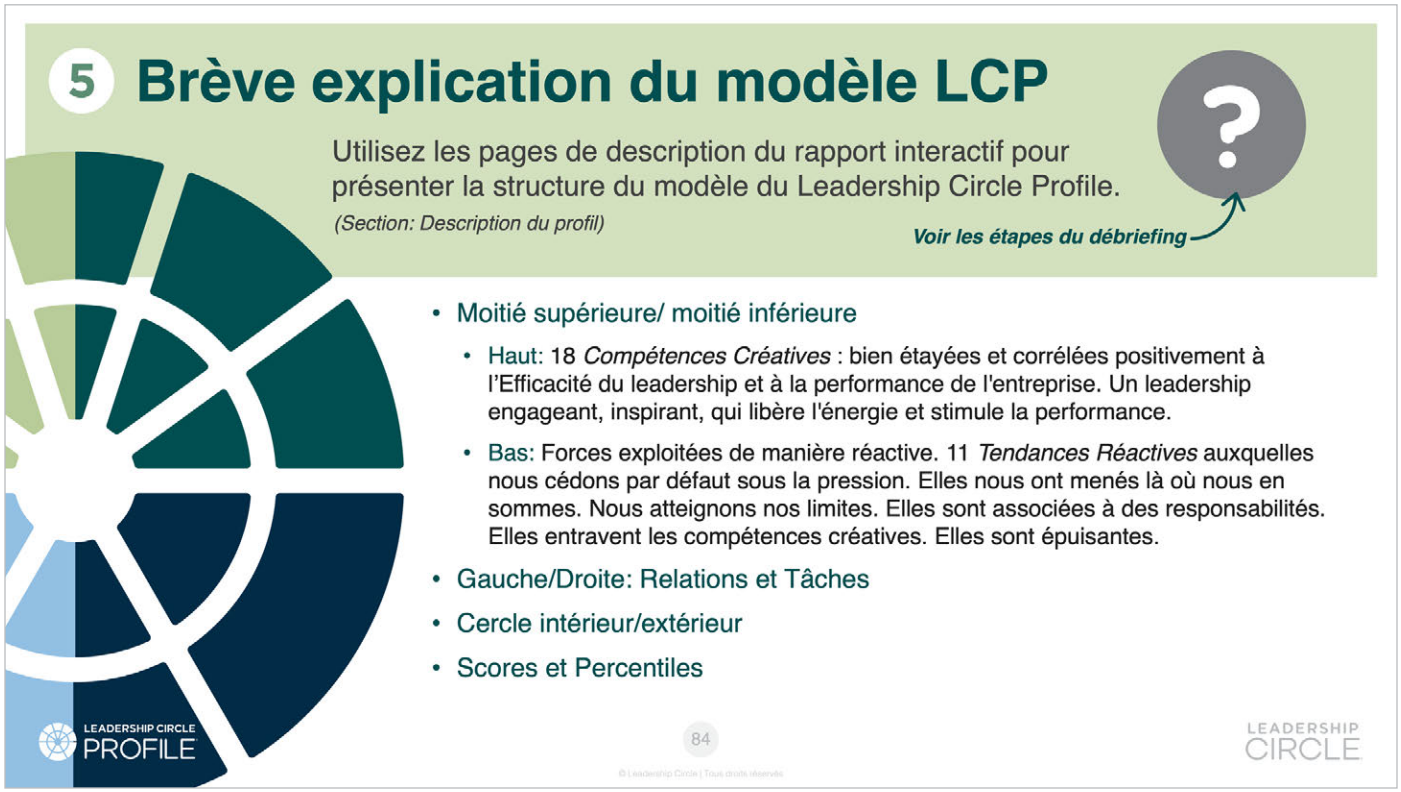
© Leadership Circle | Tous droits réservés

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES


ORIGINES FORMATRICES
Soyez à l'écoute:
Quels sont les forces, les événements et les circonstances qui, dans les premières années de la vie, ont façonné le modèle réactif ?
Comment une histoire ancienne s'intègre-t-elle dans des exemples d'autres périodes?
Quels changements se sont produits/sont en train de se produire?
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
81
© Leadership Circle | Tous droits réservés
LEADERSHIP CIRCLE

NOTES



NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

6 Commentaires

Considérez les aspects suivants :

- **Lisez les commentaires, à voix haute, à tour de rôle avec le client**
- **•Après avoir lu les commentaires d'une section, explorez les thèmes qui en ressortent**
- **Suivez les indications du client : qu'est-ce qui l'intéresse, que remarque-t-il ?**

Pour vos sessions de travail :

- Invitez la personne coachée à choisir et à lire un commentaire de développement, en expliquant les raisons de son choix.
- Si un fil conducteur en lien avec le parcours de leadership émerge, mettez-le en lumière et explorez-le ensemble ; dans le cas contraire, poursuivez avec l'analyse des commentaires de la section « Données ».
- Explorez ce qui est pertinent et important pour la personne coachée



Voir les étapes du débriefing

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

88

© Leadership Circle | Tous droits réservés

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

7 Graphiques et aperçu des résultats

La session se poursuit avec les graphiques et le rapport des clients – explorez les résultats du cercle intérieur, puis les résultats du cercle extérieur. Guidez le client dans la lecture des échelles de son rapport.

- Cercle intérieur/extérieur/complet – guider et interroger – Que remarquez-vous?
- Aperçu des résultats – intégrer et expliquer les échelles récapitulatives
- Dynamique réactive et créative – commencer l'exploration des graphiques

(Sections: Commentaires écrits, graphiques des résultats, résumé du rapport)

Voir les étapes du débriefing

Exploration des résultats du cercle intérieur:

- 5 dimensions créatives / 3 dimensions réactives (les nommer)
- Scores de l'autoévaluation et de celle des évaluateurs
- Demander "Que voyez-vous / remarquez-vous?"

Exploration des dimensions du cercle extérieur:

- 18 Compétences Créatives / 11 Tendances Réactives – Faire un tour d'horizon (vous vous en souvenez peut-être grâce à la vidéo d'explication)
- Demander : "Qu'est-ce qui attire votre attention ?"
- Présenter les échelles récapitulatives – utilisez le rapport LCP interactif

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

90

© Leadership Circle | Tous droits réservés

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

8 Exploration conjointe

Cherchez à favoriser la compréhension, la curiosité et l'ouverture d'esprit en utilisant l'intégralité du rapport.

Demandez

- Qu'est-ce qui vous intrigue aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qui est difficile ou frustrant ?
- Qu'aimeriez-vous devenir pour améliorer votre leadership et votre vie ?

Écoutez

- Au fur et à mesure que des possibilités apparaissent, posez des questions pour faciliter la compréhension.
- Présentez les prochaines étapes de la séance.

Explorez

- Les écarts entre la perception de soi et celles que les autres ont de vous.
- Les dynamiques Réactif-Créatif.
- Hypothèses et impact – Comment faites-vous pour obtenir ce que vous voulez ? En quoi cela vous empêche-t-il d'avancer ?
- Le type de leadership (pour soi-même ou envers les autres)
- Quels sont les risques ?
- Quelles nouvelles opportunités s'offrent à vous ?

Partagez

- Votre point de vue et votre intuition.
- Vous êtes un compagnon de route, pas un expert en la matière.

(Sections: Rapport complet, données et graphiques par catégorie, tableaux de tri)

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

Exploration conjointe

Rejoignez-les dans leur découverte – compétences de coaching –

- À quoi s'intéressent-ils ? Que veulent-ils pour leur leadership ?
- Soyez attentif aux possibilités et posez des questions pour clarifier et comprendre
- Explorez les écarts entre l'auto-évaluation et l'évaluation des autres; dynamiques Réactif-Créatif
- Partagez votre perspective au fur et à mesure, faites confiance à votre intuition et suivez votre instinct
- Soyez attentif et expliquez ce qui est abordé dans la session par rapport au profil.
- N'oubliez pas que vous endossez le rôle de co-explorateur (et non celui d'expert).

- Commencez par me présenter les chiffres...
- Écoute attentive et...
- Question pertinente / faites-le remarquer
- Expliquez ce qui se passe
- Curiosité – double clic
- Intuition – l'exprimer
- Ligne directrice / la nommer
- Challenge – courage/ réflexion

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

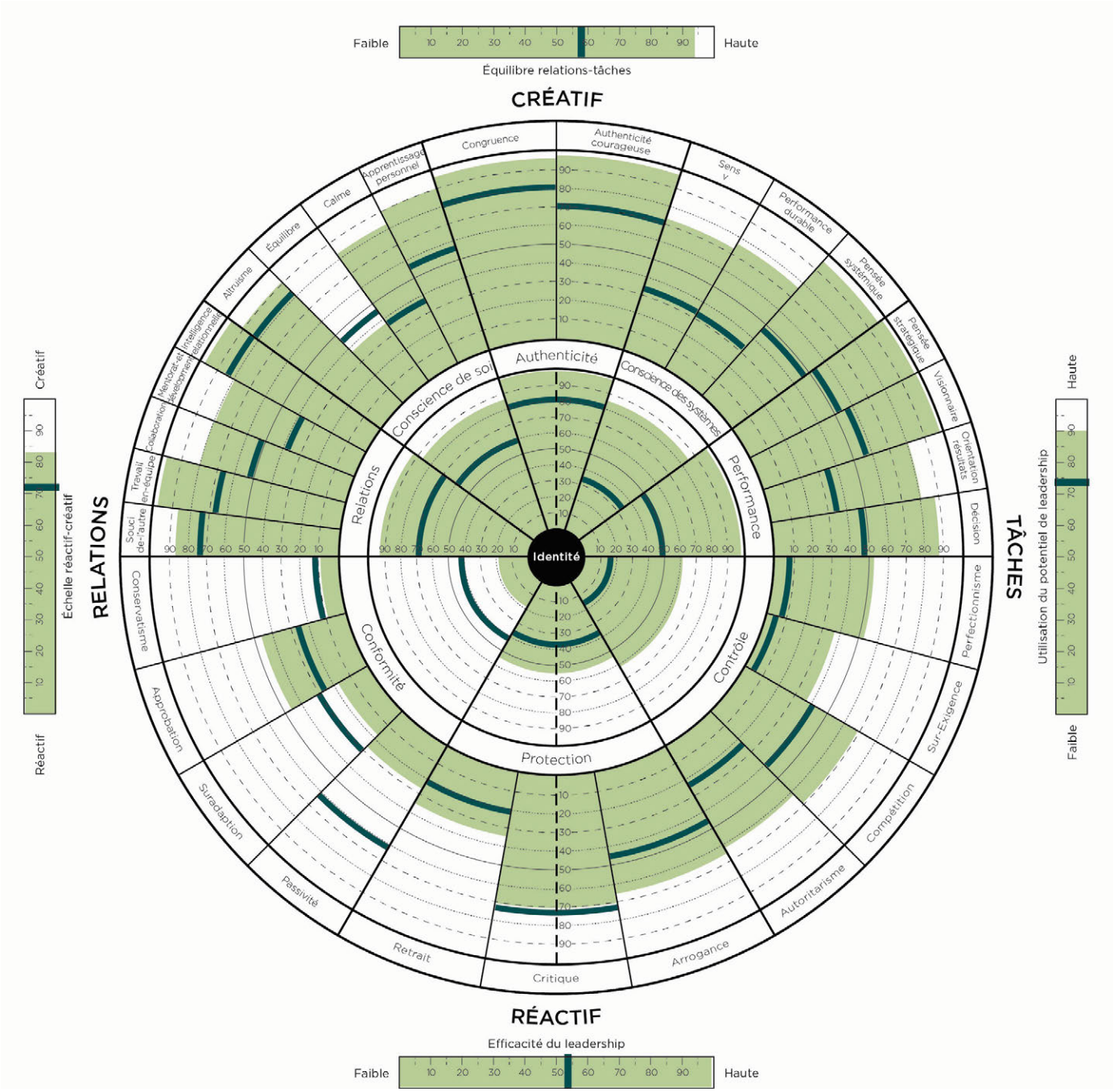
95

© Leadership Circle | Tous droits réservés

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

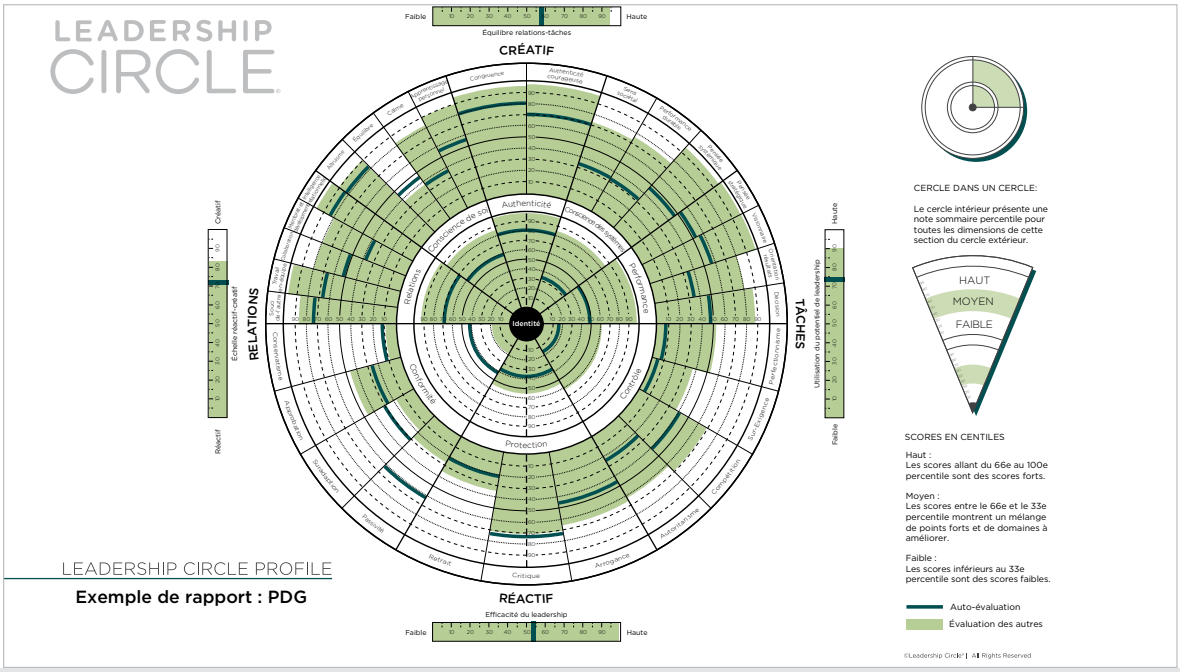
INTERPRÉTATION DU PROFIL



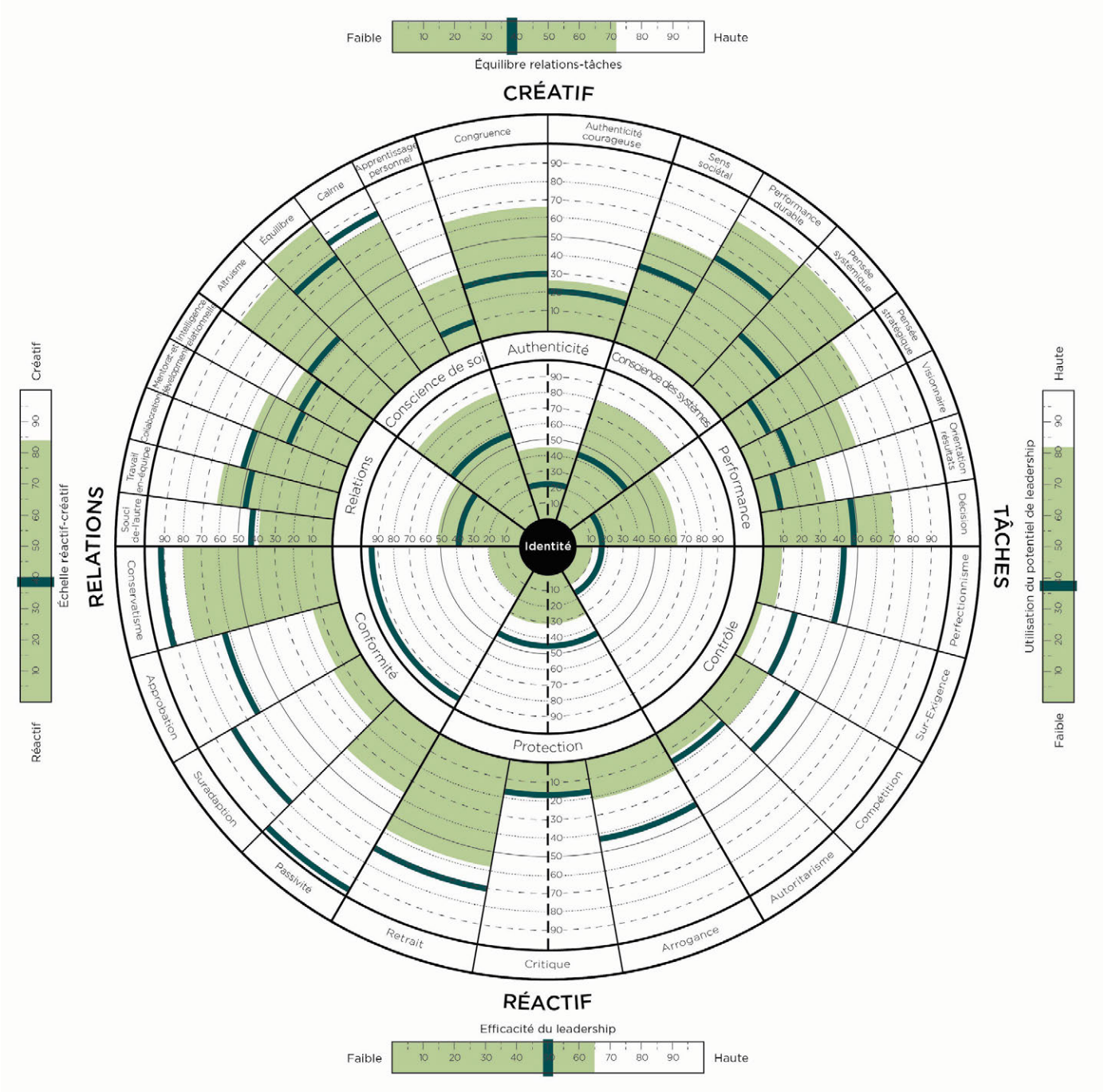
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Exemple de rapport : **DIRECTEUR GÉNÉRAL**

INTERPRÉTATION DU PROFIL



NOTES

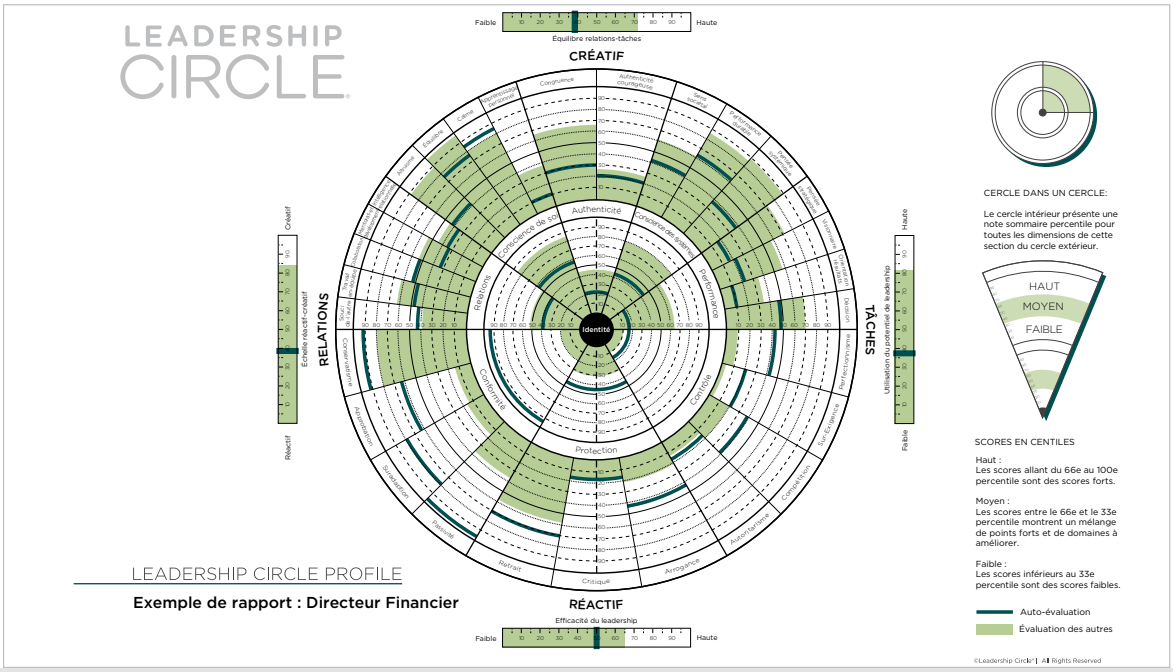


LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Exemple de rapport : DIRECTEUR FINANCIER

Leadership Circle® | Tous droits réservés

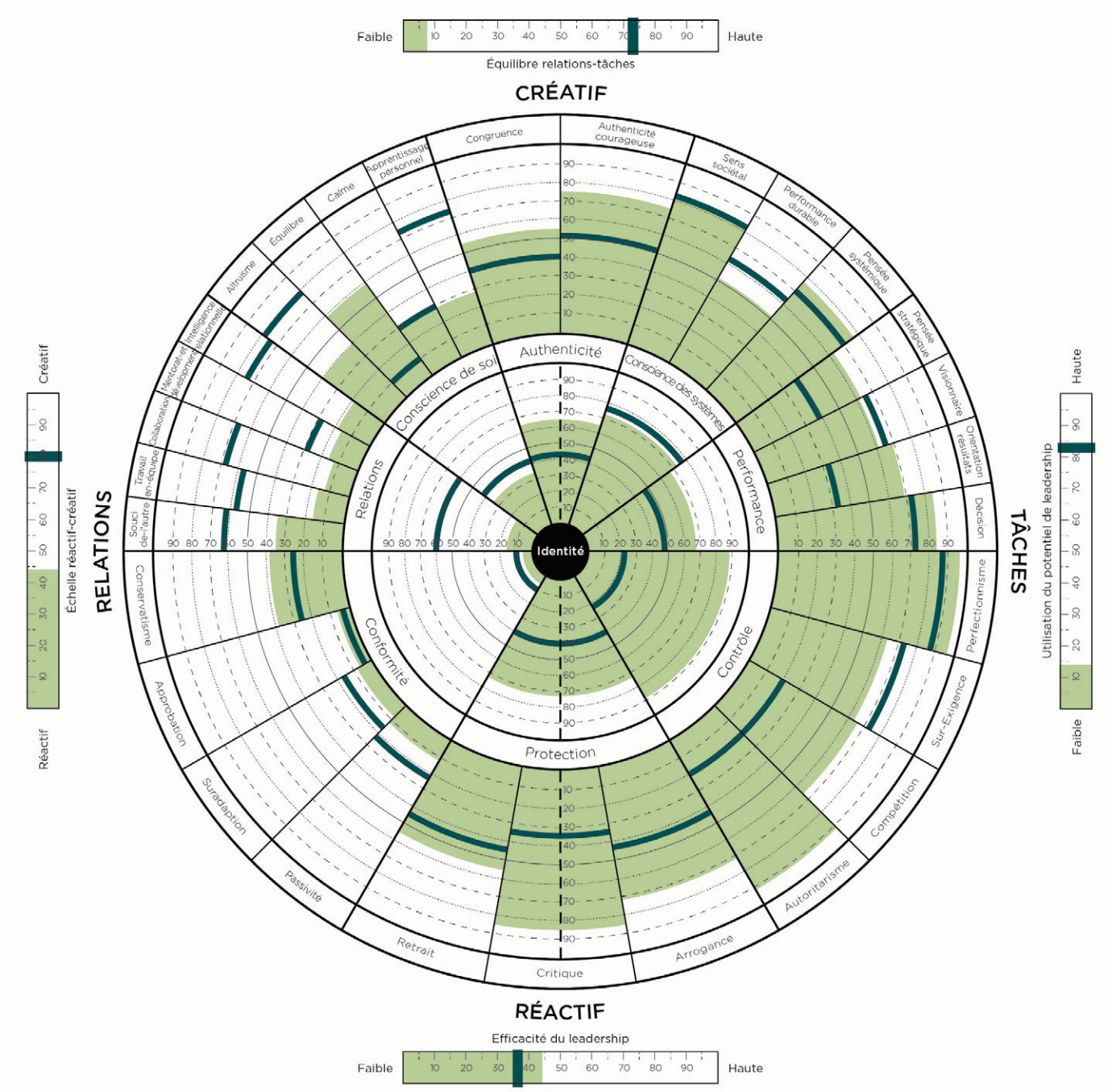
INTERPRÉTATION DU PROFIL



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Exemple de rapport : Directeur Financier

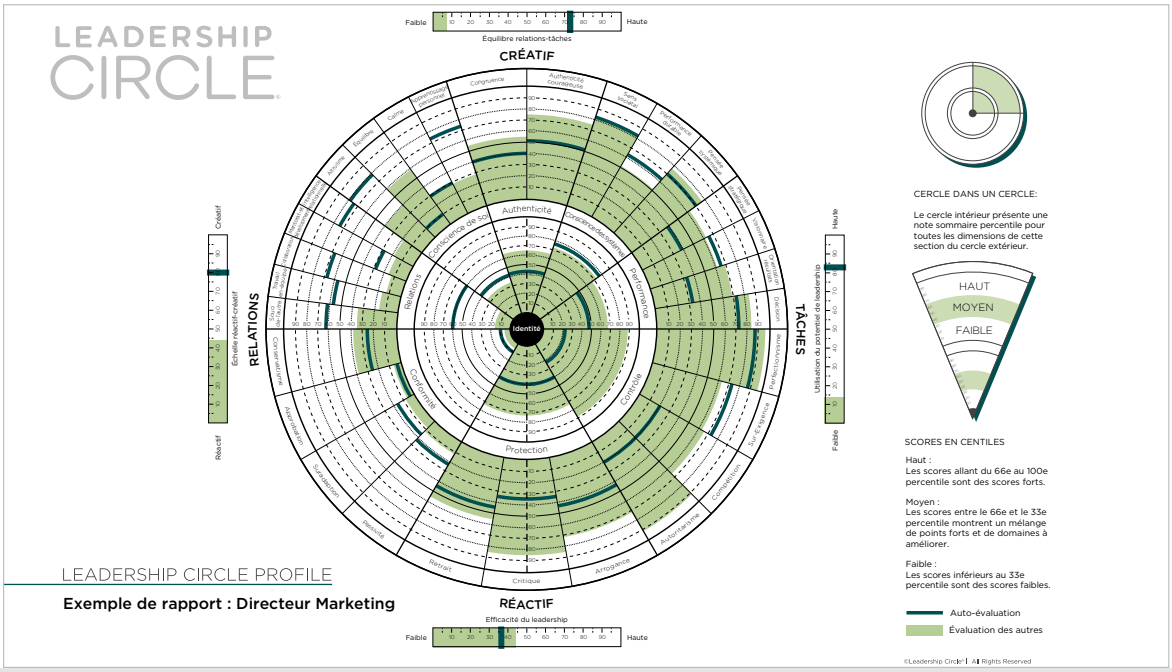
NOTES



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

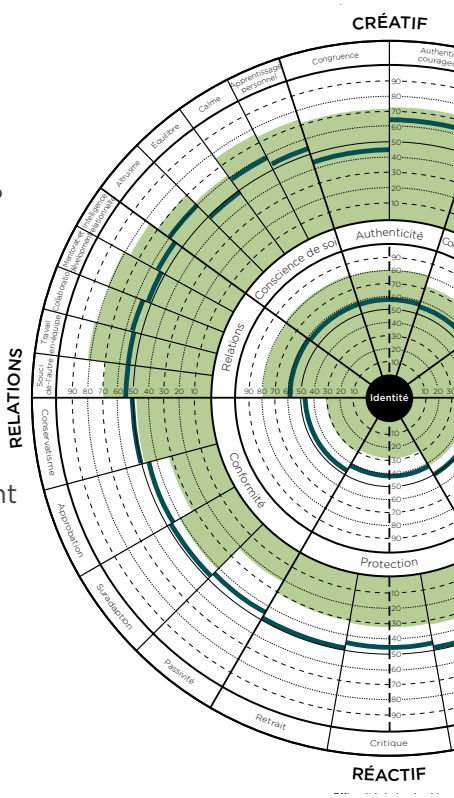
Exemple de rapport : **DIRECTEUR MARKETING**

INTERPRÉTATION DU PROFIL



NOTES

INTERPRÉTATION DU PROFIL



LE CONTEXT COMPTE!

Comment la complexité de votre environnement peut-elle affecter les scores ?

Dans quelle mesure comparer les résultats de deux dirigeants peut-il avoir du sens ?

Les résultats NE SONT PAS une vérité mais un indicateur à étudier...

- Certains sembleront réalistes
- Certains sembleront faux
- Une occasion de prendre conscience de quelques points clés qui influencent positivement votre développement futur
- Vous en obtiendrez ce que vous y aurez investi
- Si vous ne le voyez pas, il vous dirigera. Si vous le voyez, vous pouvez le gérer
- Sachez que vous avez le profil parfait pour l'apprentissage que vous êtes venu chercher
- Ne vous focalisez pas sur les détails et faites confiance au modèle.

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

INTERPRÉTATION DU PROFIL

Depuis que vous avez reçu le feed-back et le débriefing de votre LCP, de quoi avez-vous **davantage pris conscience** ?

Qu'apprenez-vous sur votre propre efficacité en tant que dirigeant ? **Quelles réflexions cela suscite-t-il chez vous ?**

En quoi votre **compréhension** de la manière de recevoir le feed-back du LCP influencera-t-elle votre façon de débriefer et d'accompagner vos clients ?

Quelles questions le LCP a-t-il fait émerger chez vous ?

Leadership Circle® | Tous droits réservés

Exercice sur la Marque de leadership : Rapport LCP - Page 28

Le type de leader que vous pensez être....

Trié par percentile de l'AUTO-ÉVALUATION

Sophie Sample Dimensions	Percentile de l'auto-évaluation	Percentile de l'évaluateur
Altruisme	**88.0%**	52.0%
Intelligence relationnelle	**77.0%**	22.0%
Équilibre	**74.0%**	62.0%
Sens sociétal	**71.0%**	44.0%
Pensée systémique	**68.0%**	59.0%
Congruence	**67.0%**	45.0%
Perfectionnisme	**66.0%**	73.0%
Travail en équipe	**66.0%**	24.0%
Authenticité courageuse	**62.0%**	78.0%
Apprentissage personnel	**55.0%**	45.0%

Marque de leadership

L'expérience que les autres ont de vous..

Trié par percentile des ÉVALUATEURS

Sophie Sample Dimensions	Percentile de l'auto-évaluation	Percentile de l'évaluateur
Autoritarisme	5.0%	**89.0%**
Critique	39.0%	**80.0%**
Authenticité courageuse	62.0%	**78.0%**
Retrait	23.0%	**77.0%**
Décision	46.0%	**75.0%**
Perfectionnisme	66.0%	**73.0%**
Conservatisme	55.0%	**63.0%**
Pensée stratégique	20.0%	**63.0%**
Équilibre	74.0%	**62.0%**
Pensée systémique	68.0%	**59.0%**

QUESTIONS CLÉS :

1. Comment comparer les deux listes du top cinq ?
2. Que voulez-vous que votre « Marque de leadership » devienne ?

107

© Leadership Circle | Tous droits réservés

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

EXERCICE DE DÉBRIEFING



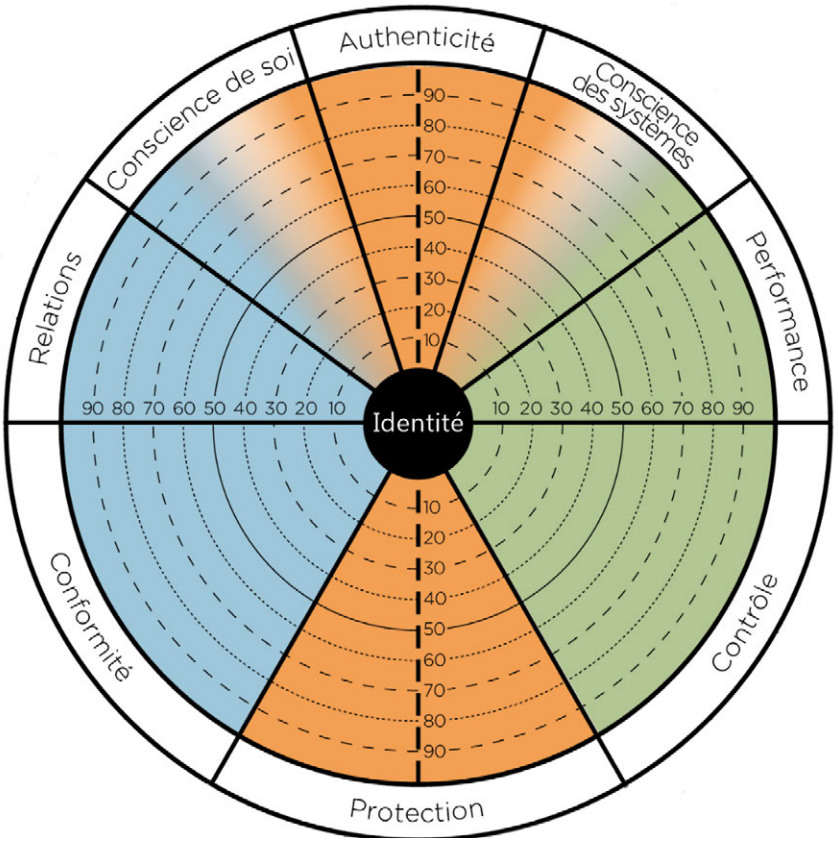
NOTES

LES VOISINS DYNAMIQUES

Les « **voisins dynamiques** » sont des dimensions adjacentes qui interagissent et s'influencent mutuellement.

Contrôle – Performance : reflète un style assertif et axé sur les résultats qui favorise l'exécution, mais peut devenir autoritaire

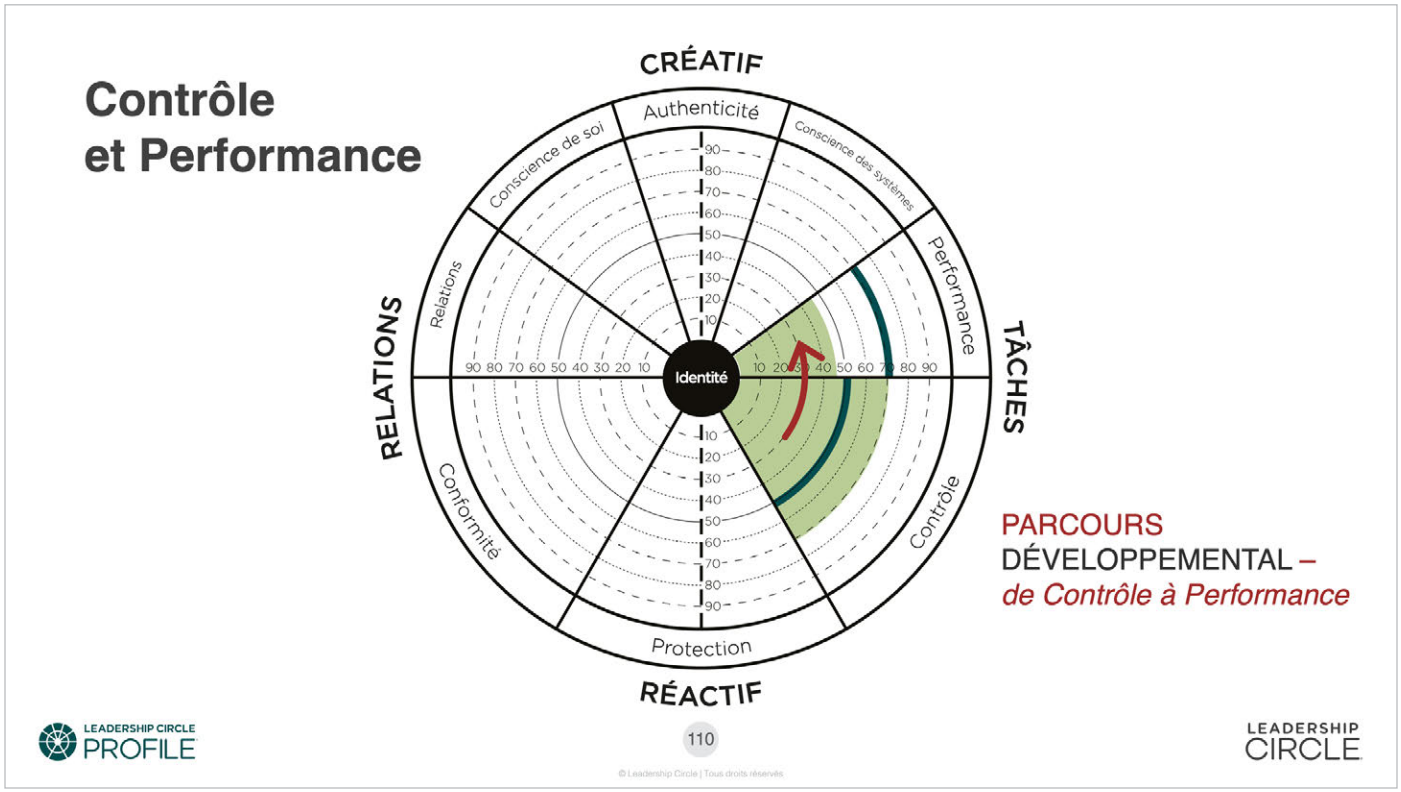
Conformité – Relations : favorise l'harmonie et la confiance, mais peut conduire à vouloir plaire à tout prix, illustrant ainsi comment des points forts déséquilibrés peuvent devenir des faiblesses.



NOTES

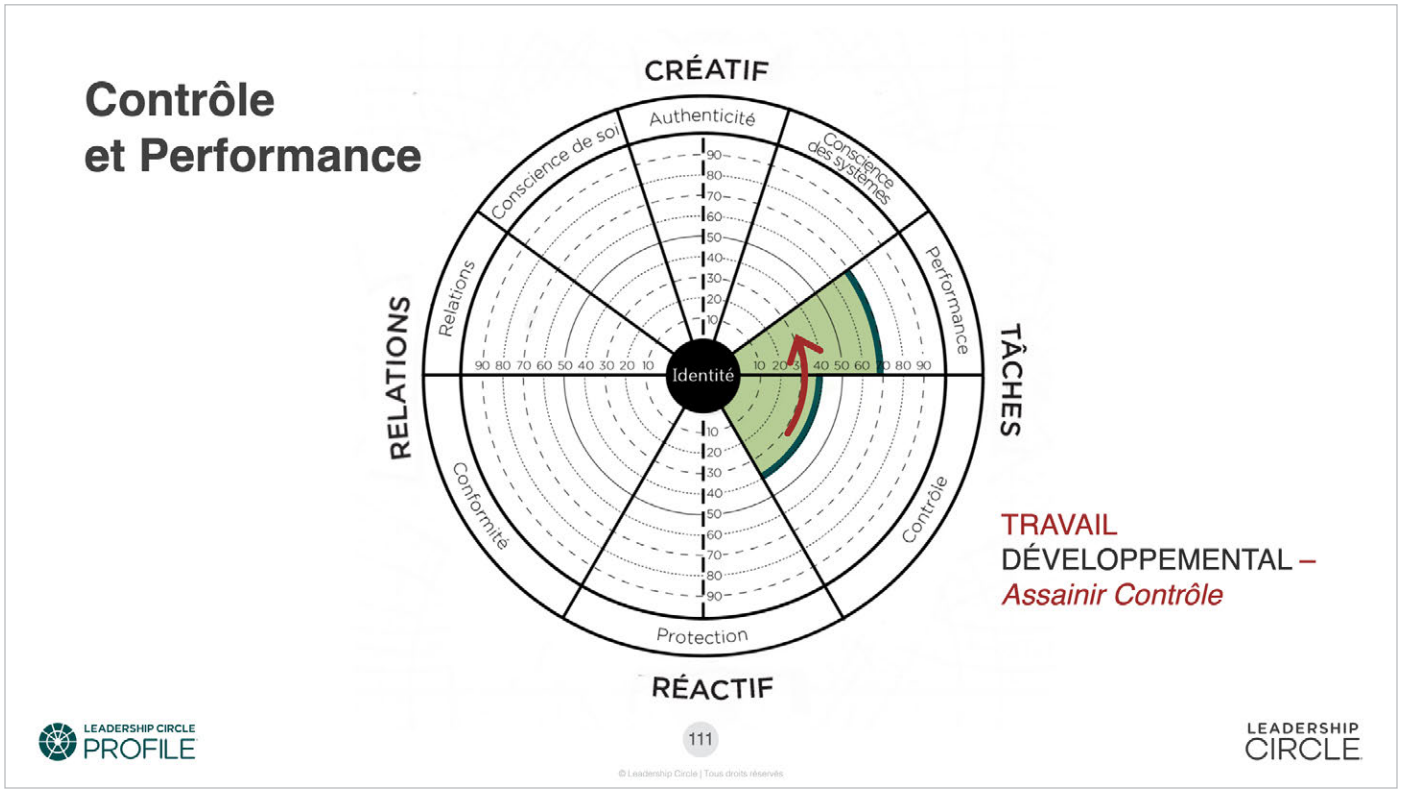
Leadership Circle® | Tous droits réservés

LES VOISINS DYNAMIQUES



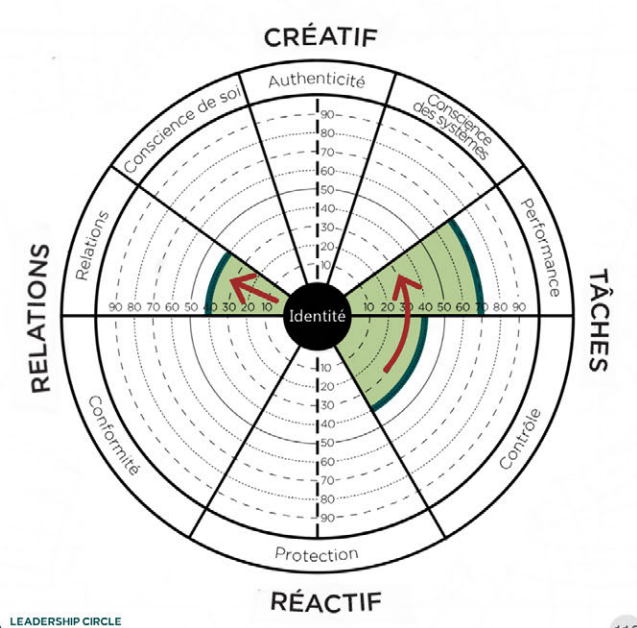
NOTES

LES VOISINS DYNAMIQUES



NOTES

Résultat développemental – Amélioration de Relations



	RELATIONS	CONSCIENCE DE SOI	AUTHENTICITÉ	CONSCIENCE DES SYST.	PERFROMANCE
RELATIONS	1,0	0,90	0,75	0,80	0,80
CONSCIENCE DE SOI	0,90	1,0	0,72	0,81	0,75
AUTHENTICITÉ	0,75	0,72	1,0	0,75	0,79
CONSCIENCE DES SYST.	0,80	0,81	0,75	1,0	0,83
PERFORMANCE	0,80	0,75	0,79	0,83	1,0

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

112

© Leadership Circle | Tous droits réservés

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

LES SIGNAUX D'UN POSSIBLE OMBRE



NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

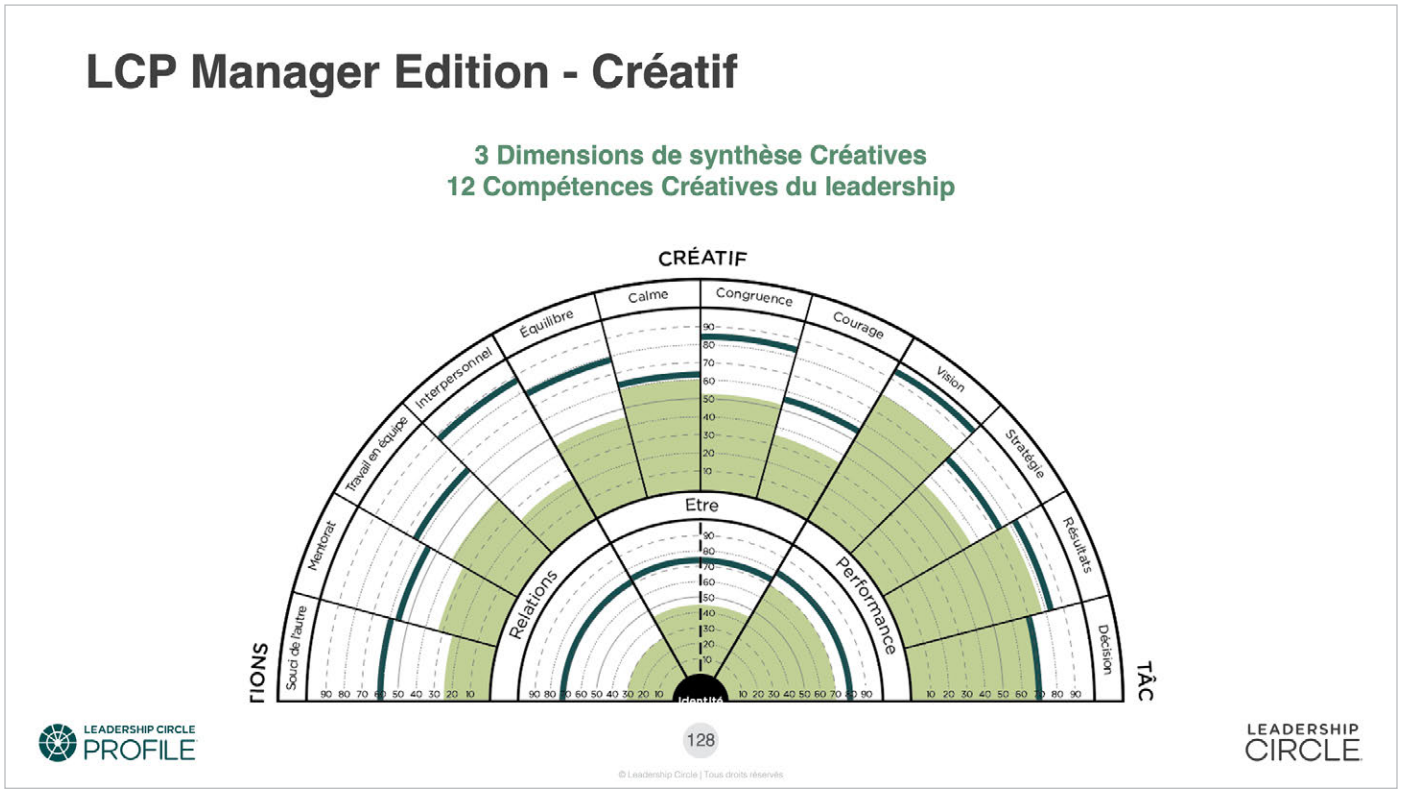
LE COACH RÉACTIF



NOTES

MANAGER EDITION

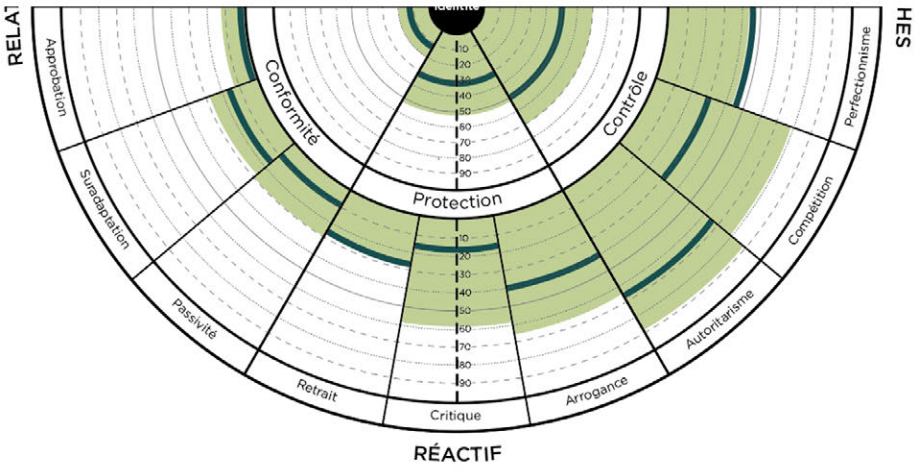
Le **LCP Manager Edition** est une version simplifiée du Leadership Circle Profile, spécialement conçue pour les cadres moyens et les futurs dirigeants, tels que les superviseurs, les chefs de projet et les responsables d'équipe. Il se concentre sur 6 dimensions intérieures et 21 compétences, offrant une évaluation à 360° fondée sur des données qui met en évidence à la fois les forces créatives et les tendances réactives dans un cadre adapté au rôle exercé. Contrairement au LCP standard — conçu pour les cadres supérieurs et les dirigeants impliqués dans la définition des stratégies et des systèmes organisationnels — le Manager Edition met davantage l'accent sur l'exécution, la performance des équipes et les perspectives d'évolution vers des fonctions de plus haut niveau. Les enseignements qui en découlent sont ainsi plus directement exploitables pour les cadres moyens.



NOTES

LCP Manager Edition - Réactif

3 Dimensions de synthèse Réactives
9 Tendances Réactives



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

129

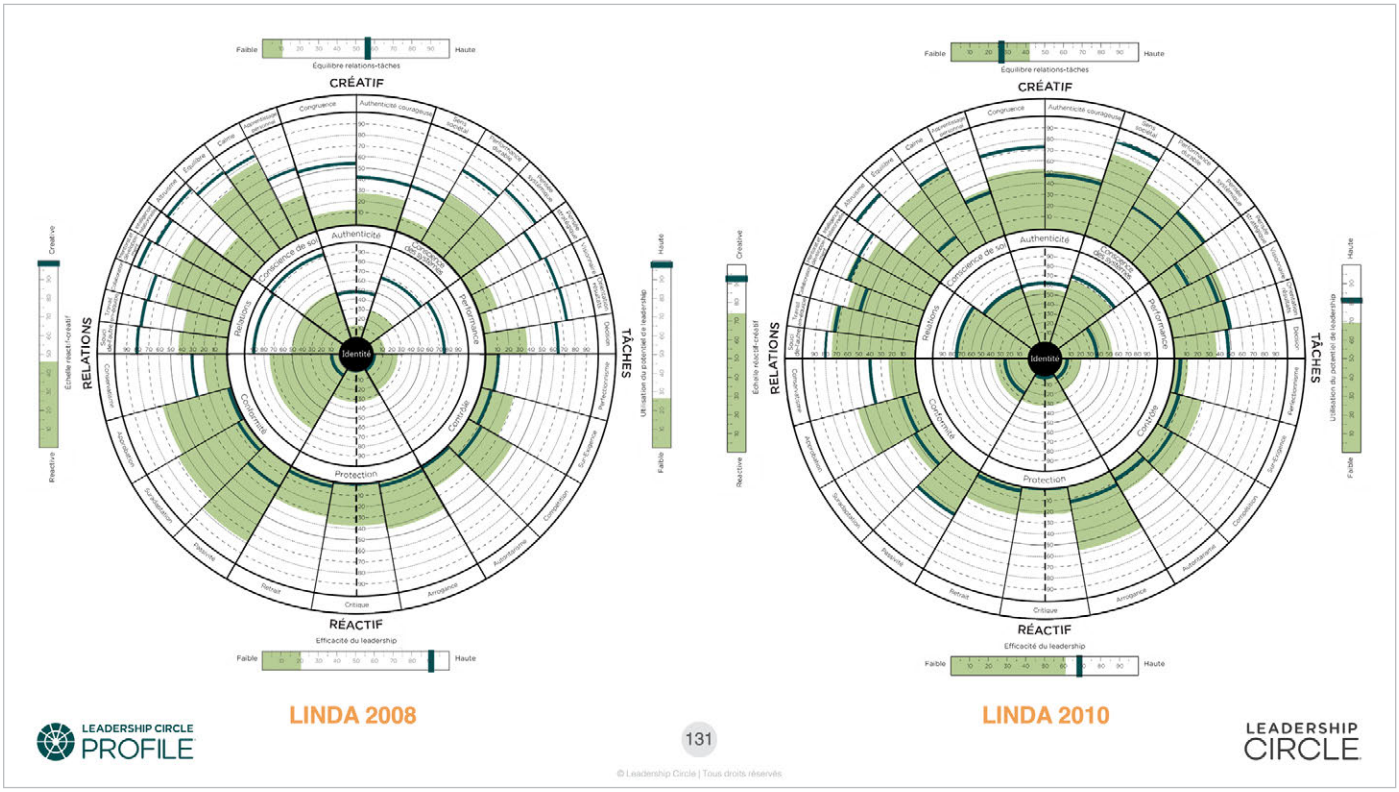
© Leadership Circle | Tous droits réservés

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

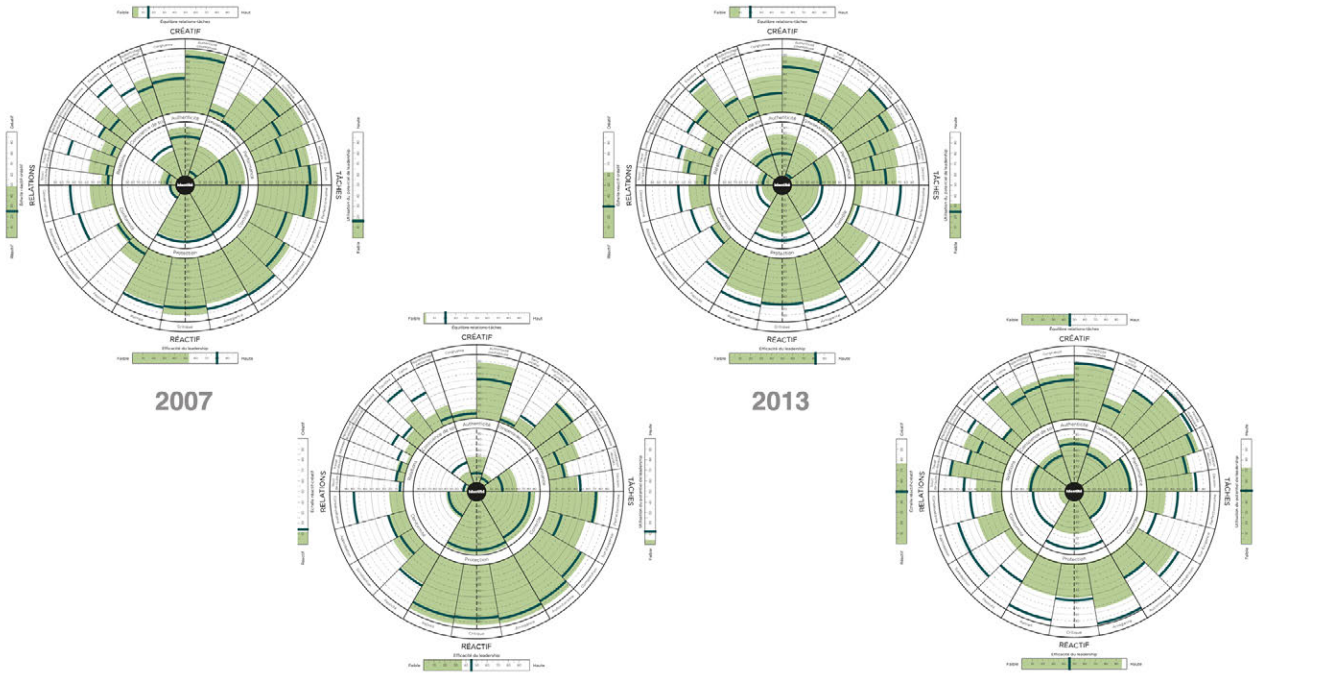
ÉVOLUTION DES RETAKES DU PROFIL AU FIL DU TEMPS ET PROFIL DE GROUPE

En réalisant le Leadership Circle Profile tous les 12 à 18 mois, les dirigeants se donnent une occasion précieuse de réfléchir à leur évolution, de mesurer les changements significatifs et de rester alignés sur leurs objectifs de développement au fil du temps.



NOTES

ÉVOLUTION DES RETAKES DU PROFIL AU FIL DU TEMPS ET PROFIL DE GROUPE



© Leadership Circle | Tous droits réservés

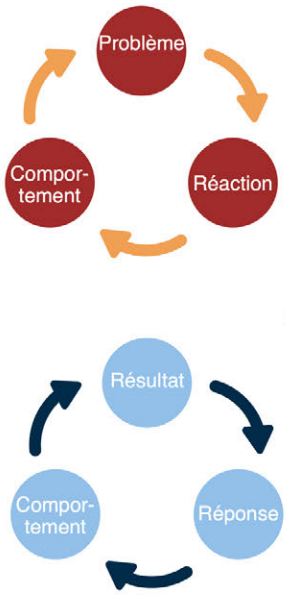
NOTES


RAISON D'ÊTRE
(AMOUR)
ASPIRATION
Courant
Ascendant
+
Courant
Descendant
—
SÉCURITÉ
(PEUR)
OMBRE
LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE
LEADERSHIP
CIRCLE

NOTES

COACHING AVEC LE LCP

Développement du Réactif au Créatif



7. Mettre à jour son récit - Consolider son identité élargie

6. Avoir un impact - Obtenir des résultats nouveaux

5. Expérimenter et persévérer - Travail de dépassement de ses limites

4. Se poser la question clé n° 2 - Qu'est-ce que j'essaie de créer ?

3. Se recentrer - Faire attention à soi, devenir l'auteur de son action

2. Faire un travail de prise de conscience – Observer et s'autoriser

1. Se poser la question n°1 - Que se passe-t-il en moi ?

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés


D'Approbation à
Authenticité courageuse
Les personnes repoussent ma stratégie. Certains sont vraiment mécontents.
Je suis de plus en plus anxieux. Les gens commencent à ne plus m'apprécier. Il y a tellement de tensions lors des réunions ces derniers temps.
Je fais marche arrière sur la stratégie, j'apaise les tensions en faisant des compromis. Je donne ainsi l'impression aux autres que je ne saurai pas rester ferme ni me défendre.
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
138
© Leadership Circle | Tous droits réservés
LEADERSHIP CIRCLE

NOTES


D'Approbation à
Authenticité courageuse
5 EXPÉRIMENTER ET PERSÉVÉRER: En faisant preuve d'une nouvelle franchise et d'un nouveau courage, je mets à profit une force ancrée dans la réalité, chaleureuse et empreinte de compassion pour rallier tout le monde à la stratégie.
4 SE POSER LA QUESTION N° 2 : Qu'est-ce que j'essaie de créer? Je sais que j'ai tendance à vouloir plaire à tout le monde et à être apprécié de tous; mais cette stratégie est importante et mérite que je surmonte le malaise que cela peut me causer pour aller jusqu'au bout.
6 RÉSULTATS OBTENUS : La stratégie a été adoptée. Le processus s'est avéré inclusif et solide. Nous avons su faire des compromis lorsque cela s'imposait et avons abouti à un résultat solide et cohérent.
7 METTRE À JOUR MON RÉCIT : J'intègre cette expérience à l'histoire que je raconte de moi-même, à mon identité.
3 TRAVAIL DE PRISE DE CONSCIENCE : Je prends conscience de mes réactions habituelles (nœuds à l'estomac, crainte d'avoir blessé quelqu'un, hypervigilance, écoute excessive, grande nervosité, insomnie).
1 SE POSER LA QUESTION N° 1 : Que se passe-t-il en moi? J'assume pleinement la responsabilité de mon expérience réactive telle que je l'ai vécue.
2 RÉPONSE POUR RETROUVER MON ÉQUILIBRE : Je vais courir pour me vider la tête et me recentrer sur mes objectifs.
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
141
© Leadership Circle | Tous droits réservés
LEADERSHIP CIRCLE

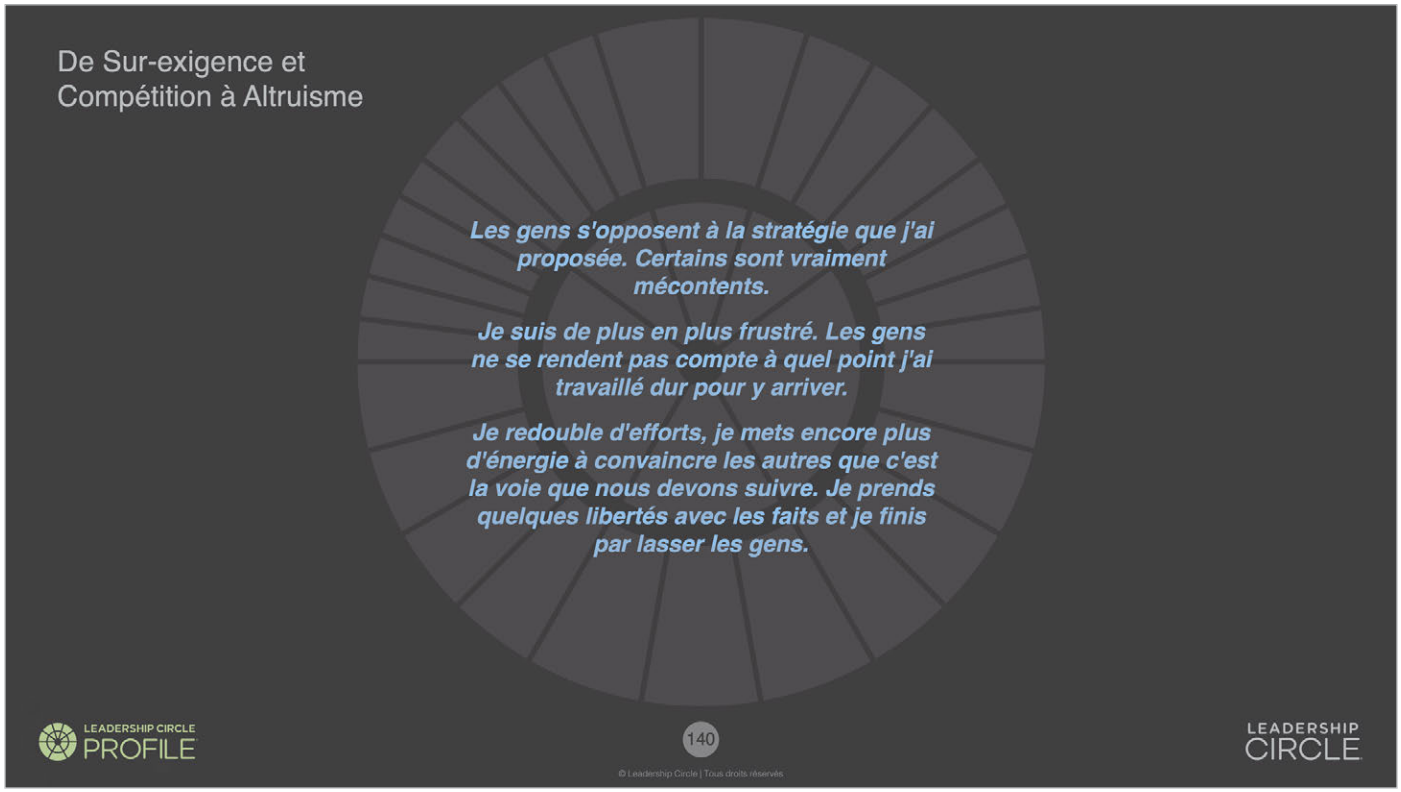
NOTES


De Critique/Arrogant to Apprentissage personnel/Collaboration
Les gens s'opposent à la stratégie que j'ai proposée. Certains sont vraiment mécontents.
Je suis de plus en plus énervé. Les gens remettent en cause mes projets (mon intelligence) comme si je n'avais pas mûrement réfléchi à tout cela.
Je défends ma stratégie avec encore plus de véhémence. Je défends vigoureusement mes idées et je concentre mon énergie à attaquer sans ménagement les faiblesses dans le raisonnement des autres.
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
139
© Leadership Circle | Tous droits réservés
LEADERSHIP CIRCLE

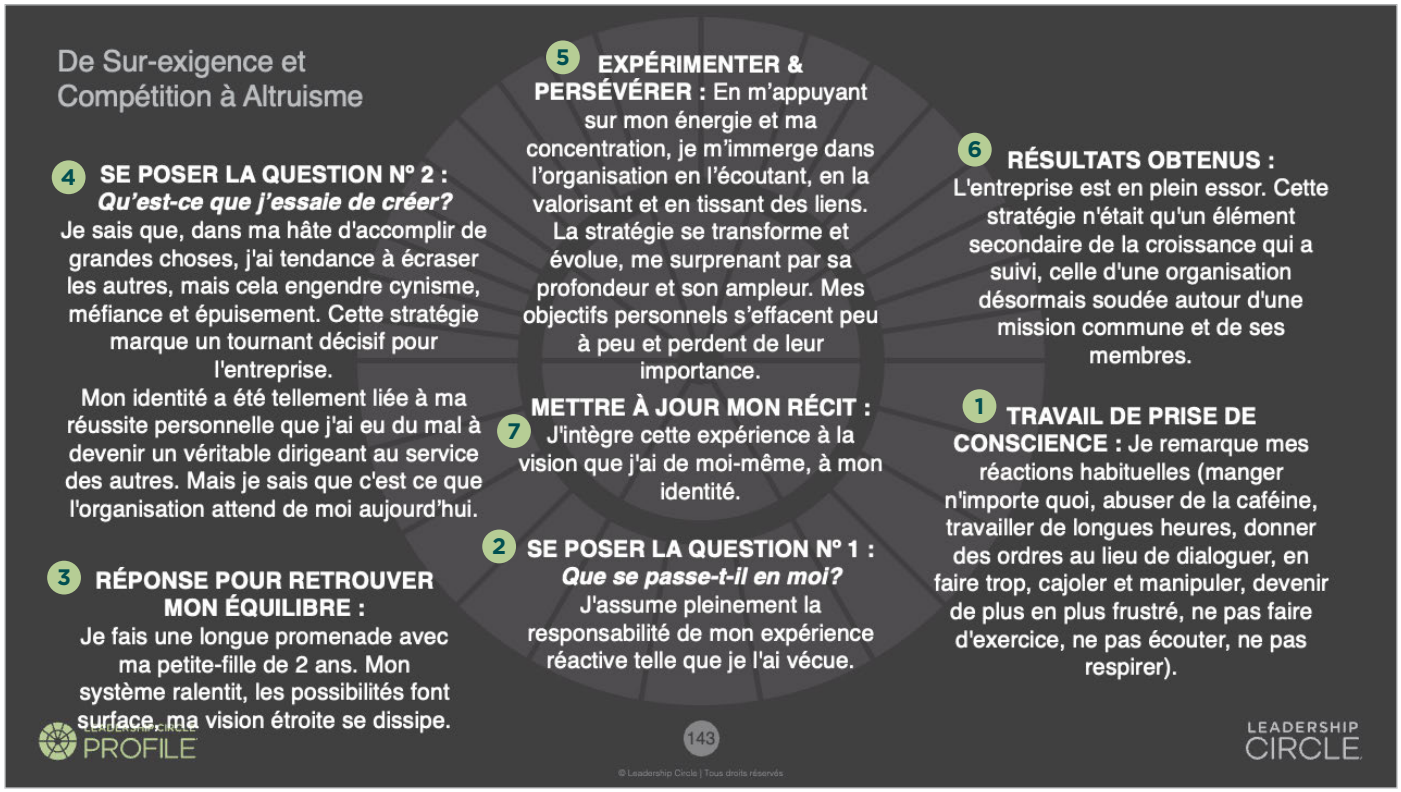
NOTES


De Critique/Arrogant à Apprentissage personnel/Collaboration
5 EXPÉRIMENTER ET PERSÉVÉRER : En m'appuyant sur ma capacité à réfléchir avec clarté et sur ma curiosité, j'anime des discussions collaboratives d'une grande ouverture d'esprit sur ce que les autres apprécient ou n'apprécient pas dans le projet. Nous menons des débats animés, engagés et sans prise de position défensive.
4 SE POSER LA QUESTION N° 2 : Qu'est-ce que j'essaie de créer? Je sais que j'ai tendance à surestimer mes propres idées et que je peux parfois me montrer trop autoritaire et méprisant. Cette stratégie est importante, et il existe de nombreuses façons de la mettre en œuvre (pas seulement la mienne).
6 RÉSULTATS OBTENUS : La stratégie est adoptée. Elle est brillante et bien meilleure que la mienne. Tout le monde se sent motivé, écouté et pleinement impliqué.
7 METTRE À JOUR MON RÉCIT : J'intègre cette expérience à la vision que j'ai de moi-même, à mon identité.
3 RÉPONSE POUR RETROUVER MON ÉQUILIBRE : Je médite pour apaiser mon esprit et mon corps. La clarté sur ce que j'essaye de créer commence à s'installer.
1 SE POSER LA QUESTION N° 1 : Que se passe-t-il en moi? J'assume pleinement la responsabilité de mon expérience réactive telle que je l'ai vécue.
2 TRAVAIL DE PRISE DE CONSCIENCE : Je remarque mes réactions habituelles (colère, tensions dans la nuque et les épaules, je m'en prends à mes proches, mon esprit s'emballe, je n'arrive plus à profiter de mes activités habituelles, je ressasse sans cesse mes interactions).
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
LEADERSHIP CIRCLE
© Leadership Circle | Tous droits réservés

NOTES


De Sur-exigence et
Compétition à Altruisme
Les gens s'opposent à la stratégie que j'ai proposée. Certains sont vraiment mécontents.
Je suis de plus en plus frustré. Les gens ne se rendent pas compte à quel point j'ai travaillé dur pour y arriver.
Je redouble d'efforts, je mets encore plus d'énergie à convaincre les autres que c'est la voie que nous devons suivre. Je prends quelques libertés avec les faits et je finis par lasser les gens.
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
140
© Leadership Circle | Tous droits réservés
LEADERSHIP CIRCLE

NOTES


De Sur-exigence et Compétition à Altruisme
4 SE POSER LA QUESTION N° 2 : Qu'est-ce que j'essaie de créer?
Je sais que, dans ma hâte d'accomplir de grandes choses, j'ai tendance à écraser les autres, mais cela engendre cynisme, méfiance et épuisement. Cette stratégie marque un tournant décisif pour l'entreprise.
Mon identité a été tellement liée à ma réussite personnelle que j'ai eu du mal à devenir un véritable dirigeant au service des autres. Mais je sais que c'est ce que l'organisation attend de moi aujourd'hui.
3 RÉPONSE POUR RETROUVER MON ÉQUILIBRE :
Je fais une longue promenade avec ma petite-fille de 2 ans. Mon système ralentit, les possibilités font surface, ma vision étroite se dissipe.
5 EXPÉRIMENTER & PERSÉVÉRER : En m'appuyant sur mon énergie et ma concentration, je m'immerge dans l'organisation en l'écoutant, en la valorisant et en tissant des liens. La stratégie se transforme et évolue, me surprenant par sa profondeur et son ampleur. Mes objectifs personnels s'effacent peu à peu et perdent de leur importance.
7 METTRE À JOUR MON RÉCIT :
J'intègre cette expérience à la vision que j'ai de moi-même, à mon identité.
2 SE POSER LA QUESTION N° 1 : Que se passe-t-il en moi?
J'assume pleinement la responsabilité de mon expérience réactive telle que je l'ai vécue.
6 RÉSULTATS OBTENUS :
L'entreprise est en plein essor. Cette stratégie n'était qu'un élément secondaire de la croissance qui a suivi, celle d'une organisation désormais soudée autour d'une mission commune et de ses membres.
1 TRAVAIL DE PRISE DE CONSCIENCE : Je remarque mes réactions habituelles (manger n'importe quoi, abuser de la caféine, travailler de longues heures, donner des ordres au lieu de dialoguer, en faire trop, cajoler et manipuler, devenir de plus en plus frustré, ne pas faire d'exercice, ne pas écouter, ne pas respirer).
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
143
© Leadership Circle | Tous droits réservés
LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

Utilisation du LCP dans le cadre d'un programme de coaching de six mois

Premier mois :	**Débriefing**	**Éveil** de la conscience • Impact du leadership • Informations sur le Réactif et le Créatif • Compréhension du rapport LCP • Exercice initial de prise de conscience
	Suivi	**Éveil** de la conscience – Comment s'est déroulé l'exercice initial de prise de conscience ? • Connexion au profil en action / effets d'annulation • Marque du leadership • Introduction au LDP
Deuxième mois :	**LDP / Travail sur les croyances – Maintien de l'identité**	• **Approfondissement** de la prise de conscience • Objectifs LDP • Approfondissement de la conscience concernant les croyances fondamentales réactives / la fixation d'identité
Troisième mois :	**LCP / Créativité – Développement (1 à 2 séances)**	• Finalisation du LDP – Rencontre avec le supérieur hiérarchique / le parrain • **Développer** l'expression Créative • Sur quoi dois-je me concentrer ? Qu'est-ce qui vaut la peine de prendre le risque ? • Se positionner comme auteur de son parcours, vision, clarté • LDP prêt pour le lancement de Pulse
Quatrième mois :	**Concevoir des expériences et des approches**	• **Expérimenter** • **Guider** à partir du développement / de l'expansion / des hypothèses au fil du temps • Travailler avec la Tension Créative – Observer, identifier, modifier les résultats
Cinquième mois:	**Comprendre : Qu'est-ce qui émerge aujourd'hui?**	• **Comprendre** • LCP – qu'est-ce qui se prépare, qu'est-ce qui est présent aujourd'hui ? • Perspective – croyances, comportements et résultats • Développer des pratiques pour ancrer les acquis dans le Créatif
Sixième mois :	**Consolider les gains**	• **Bilan :** Les transformations d'un moi en constante évolution • Le dirigeant que vous êtes – le dirigeant que l'on attend aujourd'hui • Et maintenant ?

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

140

LEADERSHIP CIRCLE

© Leadership Circle | Tous droits réservés

NOTES

Prochaines étapes pour obtenir la certification



Évaluation LCP à 360°

Travail préalable

4 heures

- Invitez les évaluateurs
- Participez à la séance de débriefing de votre LCP (90 min)
- Terminez le parcours en ligne (90 min)

Certification

24 heures

Travail postérieur

4 heures et demi

- Terminez le parcours en ligne (150 min)
- Séance de débriefing de 60 minutes avec un mentor, pour votre premier LCP
- Participez à une séance de réflexion (60 min)

Communauté

Participez aux événements de la communauté et développez votre activité de coaching

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

9 conseils de practitioners chevronnés du Leadership Circle

1. Engagez-vous dès maintenant, de manière concrète, avec Leadership Circle
2. Prenez le temps d'explorer les outils disponibles sur Partner Center et leadershipcircle.com : de nombreuses ressources sont à votre disposition — **inutile de réinventer la roue !**
3. Préparez votre pitch pour présenter votre profil de coach et votre profil Leadership Circle, puis testez-le
4. Appropriez-vous les concepts Créatif et Réactif
5. Créez des liens avec votre cohorte et restez en contact avec la communauté
6. Rejoignez-nous sur LinkedIn et Facebook
7. Lancez-vous et essayez de vendre le LCP à un ami, un client, etc.
8. Partagez votre histoire
9. Continuez à travailler sur votre propre développement

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

143

© Leadership Circle | Tous droits réservés

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

ACCOMPAGNEMENT DES PRACTITIONERS



NOTES

L'APPRENTISSAGE SE POURSUIT

- **Travail postérieur à l'atelier de certification :** complétez les modules suivez les modules post-certification dans le système de gestion de l'apprentissage (LMS) afin d'obtenir votre certification complète.
- **E-mails :** au cours des prochaines semaines, vous recevrez des informations complémentaires sur les thèmes « Mise en route », « Maîtrise du débriefing » et « Élaboration de la proposition ».
- **Partner Center :** votre bibliothèque de ressources Leadership Circle
- **Équipe Customer Success :** à votre service! Elle vous accompagne pour les commandes, l'accès au Project Center, les questions post-certification et peut également fournir des services d'évaluation. Veuillez contacter l'équipe de votre région : support.na@leadershipcircle.com, support.apac@leadershipcircle.com, support.europe@leadershipcircle.com, support.latam@leadershipcircle.com.
- **Séance de soutien au débriefing / mentorat avec un coach exécutif de LC :** cette séance vous prépare à votre premier débriefing du LCP avec un client. Veuillez contacter : certification.na@leadershipcircle.com, certification.apac@leadershipcircle.com, certification.europe@leadershipcircle.com pour l'organiser.
- **Services d'évaluation de LC :** notre équipe Customer Success peut gérer pour vous vos LCP afin de garantir que vous disposiez de toutes les données nécessaires, vous permettant ainsi de vous concentrer sur le débriefing.
- **Équipe Coaching et Conseil :** notre équipe peut vous aider à concevoir des programmes sur mesure de développement du leadership pour vos dirigeants ou votre organisation, des certifications internes ainsi qu'un accompagnement continu des cadres.
- **Événements de la communauté et formation continue :** nous vous invitons à échanger avec d'autres practitioners de votre région lors d'événements, séminaires, webinaires et masterclasses. Consultez notre newsletter et notre bulletin mensuels pour plus d'informations. Vous pouvez également nous suivre sur LinkedIn.
- **Votre propre travail de développement continu !**

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés



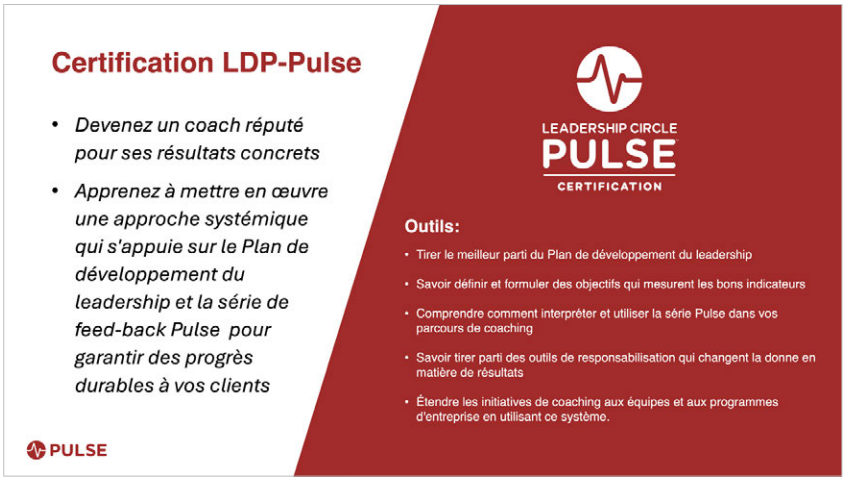
NOTES

ANNEXE

Le LDP Pulse de Leadership Circle est un outil de feedback simple et accessible, conçu pour compléter le Leadership Circle Profile (LCP). Il offre un moyen rapide et efficace de mesurer les progrès et de soutenir les initiatives de développement du leadership. Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

- Feed-back rapide : centré sur des dimensions spécifiques du leadership afin de fournir rapidement des informations exploitables.
- Suivi continu des progrès : permet aux dirigeants de suivre leur évolution et de mesurer leurs progrès dans le temps.
- Intégration avec le LCP : sert d'outil de suivi pour renforcer les comportements et les objectifs de développement identifiés dans l'évaluation complète du LCP.
- Adaptabilité : idéal pour les organisations souhaitant étendre leurs actions de développement du leadership à un plus grand nombre de dirigeants, sans recourir à la profondeur de l'évaluation complète du LCP.

Ce produit est particulièrement efficace pour renforcer les apprentissages, soutenir la responsabilisation et maintenir l'alignement sur les objectifs de leadership de manière agile et évolutive.



NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés

Série de rapports LDP-Pulse



1ère évaluation Pulse – Phase de référence

- Définit l'objectif principal (« One Big Thing Goal ») et les comportements à adopter ou à abandonner comme référence de départ.
- Met en place un cercle de responsabilité (5 à 8 personnes).
- Évalue les niveaux actuels de performance du dirigeant dans les domaines visés par les objectifs.
- Les évaluateurs fournissent des commentaires.
- Évalue l'Efficacité du leadership comme référence de départ ; cette évaluation figure dans le dernier rapport.



2ème évaluation Pulse – Phase intermédiaire

- Évalue le niveau actuel de performance du dirigeant sur les comportements à adopter ou à abandonner .
- Le compare aux résultats de la phase de référence.
- Tient compte de la perception des progrès réalisés ou de l'absence de progrès
- Les évaluateurs fournissent des commentaires



3ème évaluation Pulse – Phase finale

- Évalue le niveau actuel de performance.
- Présente les courbes de tendance de la performance : phase de référence, intermédiaire et finale
- Affiche les scores OBTG des phases de référence et finale
- Compare l'efficacité du leadership passée à l'efficacité actuelle.
- Les évaluateurs fournissent des commentaires pour les prochaines étapes

PULSE

147

© Leadership Circle | Tous droits réservés

LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

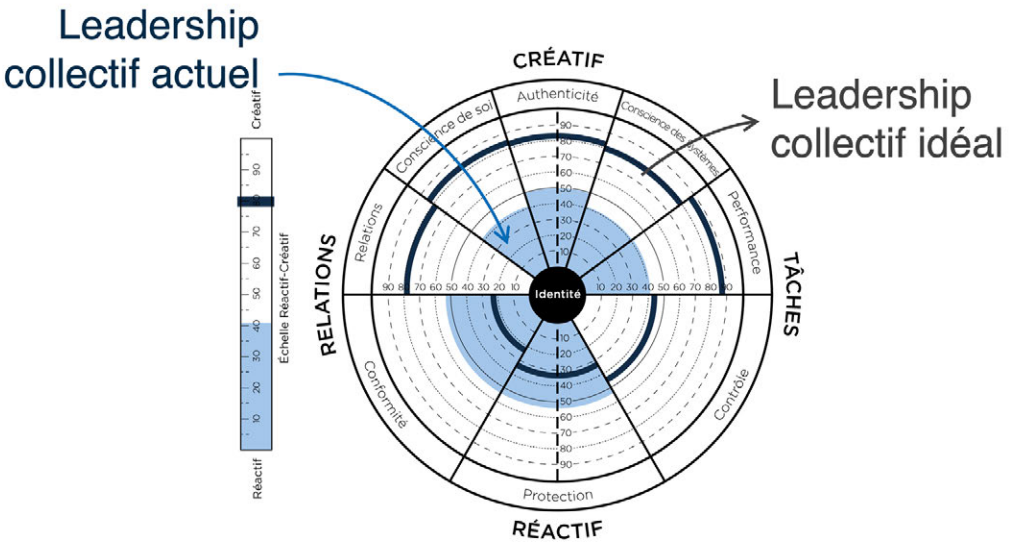
ANNEXE

Le **Collective Leadership Assessment (CLA)** de Leadership Circle est un outil conçu pour évaluer l'efficacité globale du leadership au sein d'une organisation ou d'une équipe.

Il offre une vision d'ensemble de la culture de leadership collective en mesurant à la fois les tendances créatives et réactives du groupe.

Le CLA s'aligne sur le LCP, permettant aux organisations d'évaluer l'impact de leur culture de leadership sur les performances et les résultats stratégiques. En identifiant les points forts, les écarts et les axes d'amélioration, le CLA soutient des actions de développement ciblées visant à renforcer la collaboration, l'innovation et l'alignement sur les objectifs de l'organisation. Il constitue également une base solide pour accompagner la transformation culturelle et favoriser un environnement de leadership performant.

Exemple de Collective Leadership Assessment



NOTES

Leadership Circle® | Tous droits réservés



NOTES

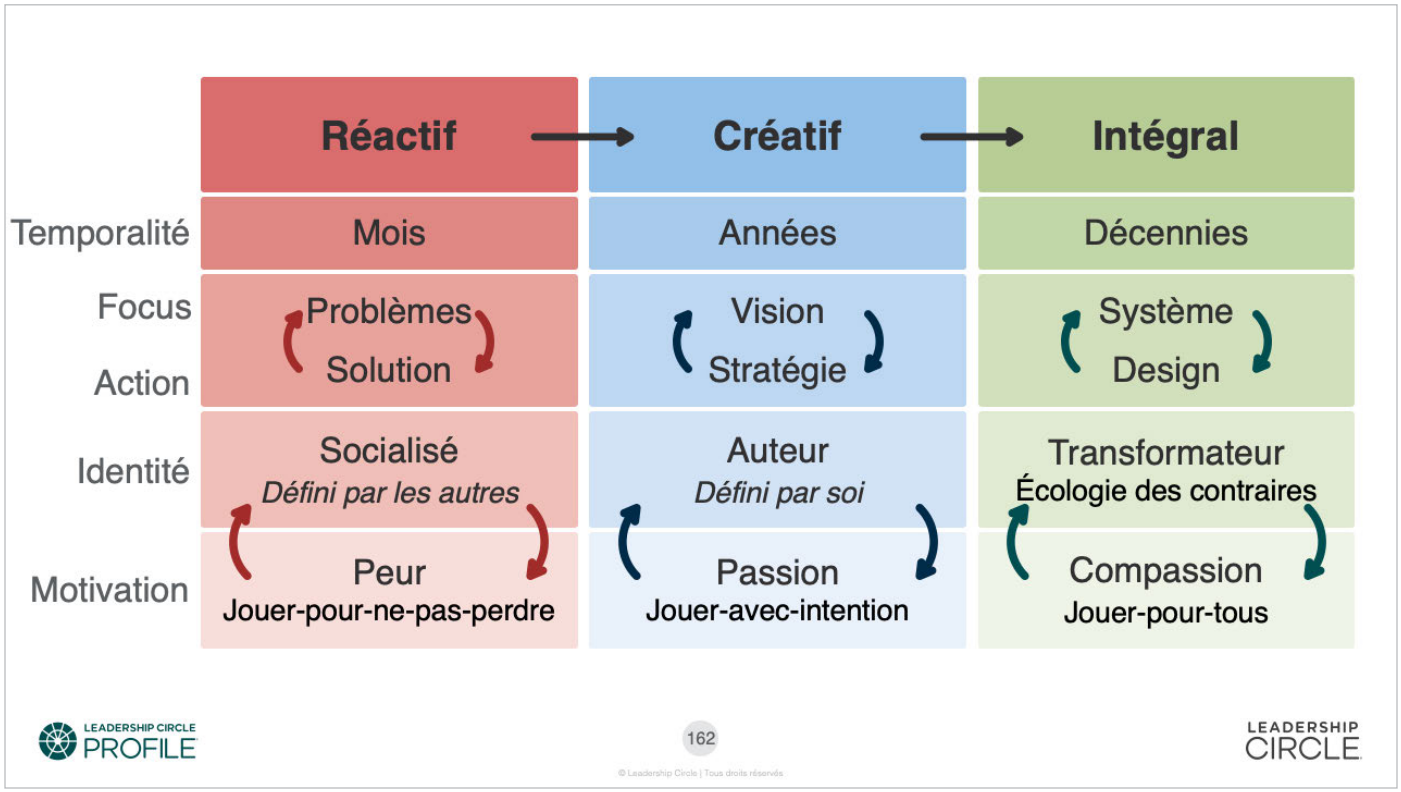
Leadership Circle® | Tous droits réservés


LEADERSHIP
SYSTEM
• *Scaling Leadership* comme cadre de référence
• Un « parcours » intégré pour le développement du leadership, à grande échelle, en phase avec les enjeux de l'entreprise
• Les changements verticaux s'articulent autour du passage du Réactif au Créatif
• Offre flexibilité et choix pour adapter le processus de développement
• Mise en place de systèmes de coaching entre pairs pour le développement
• Développement accessible à tous les dirigeants de l'organisation ; développement individuel et collectif de manière simultanée.
• Plus de 26 modules
• Cours de perfectionnement en ligne pour un développement personnalisé
• Évaluations
LEADERSHIP CIRCLE

NOTES


MASTERCLASS
Reactive to Creative
• Rester en contact avec sa réactivité sans se laisser dominer par elle.
• Gérer l'anxiété sans retomber dans des comportements habituels.
• Considérer les schémas réactifs comme des sources de créativité.
• Se détacher des croyances réactives pour agir à partir de croyances créatives.
• Prendre conscience de ce qui se passe dans son corps, ses émotions et ses pensées.
• Réguler son état en temps réel.
• Travailler sur les dimensions cognitive, émotionnelle et somatique.
• Aider les dirigeants à harmoniser leur cœur, leur esprit et leur corps. Cette approche intégrée favorise une transformation durable et libère un leadership créatif au service d'objectifs porteurs de sens.
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
154
LEADERSHIP CIRCLE

NOTES


Réactif
Créatif
Intégral
Temporalité
Mois
Années
Décennies
Focus
Problèmes
Vision
Système
Action
Solution
Stratégie
Design
Identité
Socialisé
Défini par les autres
Auteur
Défini par soi
Transformateur
Écologie des contraires
Motivation
Peur
Jouer-pour-ne-pas-perdre
Passion
Jouer-avec-intention
Compassion
Jouer-pour-tous
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
162
© Leadership Circle | Tous droits réservés
LEADERSHIP CIRCLE

NOTES

ANNEXE

Un plateau de développement désigne une étape du parcours de croissance d'une personne au cours de laquelle les progrès significatifs sont temporairement interrompus. Durant cette phase, les individus consolident leurs compétences, leurs connaissances et leurs comportements avant de passer au niveau de développement suivant. Il s'agit d'une période de stabilité et d'intégration, où les capacités existantes sont affinées et renforcées, préparant ainsi l'individu aux prochaines étapes de croissance. Lorsqu'elles se trouvent sur un plateau, les personnes peuvent avoir l'impression de ne pas progresser, mais cette phase est essentielle pour établir des bases solides en vue du développement ultérieur.

Les plateaux de développement chez l'adulte comprennent l'esprit socialisé, l'esprit auteur et l'esprit transformateur. L'esprit socialisé est façonné par les influences externes, accorde de l'importance à l'approbation et se conforme aux normes sociales. L'esprit auteur développe des valeurs et des objectifs personnels, permettant une plus grande autonomie et une meilleure autorégulation. L'esprit transformateur reconnaît les limites de sa propre perspective, s'inscrit dans un apprentissage continu et est capable d'adopter plusieurs points de vue, favorisant ainsi l'adaptabilité et une conscience de soi plus approfondie.

3 STADES DE DÉVELOPPEMENT DES ADULTES

De Immunity to Change de Robert Kegan et Lisa Lahey

L'ESPRIT **SOCIALISÉ**

- Façonné par les définitions et les attentes de notre environnement personnel – cherche l'alignement entre soi et son environnement.
- Le Soi trouve sa cohérence en étant aligné et loyal à ce à quoi il s'identifie.
- S'exprime principalement dans les relations avec les autres et avec les "écoles de pensée" (idées et croyances).
- Le Soi est validé par le monde extérieur et l'identité est aussi étroitement liée aux éléments extérieurs (travail, relations, réalisations, possessions).

L'ESPRIT **AUTEUR**

- Capable de prendre sufisamment de recul par rapport à l'environnement social pour donner naissance à une capacité de jugement ou une autorité personnelle qui évalue et fait des choix par rapport aux attentes externes.
- Peut prendre du recul sur ce qui l'entoure - le Soi se différencie des formes auxquelles il s'identifie.
- Le Soi trouve sa cohérence en s'alignant avec son propre système de croyance/ idéologie/ code personnel ; par sa capacité à trouver soi-même sa direction, à prendre position, à fixer des limites, et à créer et réguler ses limites de sa propre initiative.

L'ESPRIT **TRANSFORMATEUR**

- Peut prendre du recul et réfléchir aux limites de ses propres idées ou de son autorité personnelle ; voir que tout système ou auto-organisation est, d'une certaine manière, partiel ou incomplet ; être plus ouvert à la contradiction et aux opposés ; cherche à faire cohabiter plusieurs systèmes de pensée plutôt que de projeter tous les systèmes, sauf un, sur l'autre.
- Peut prendre du recul sur son propre système de pensée et le voir (comme tous les systèmes) comme partiel et incomplet. Cesse de chercher à perfectionner ce système et commence plutôt à le décomposer et le déconstruire.
- Le Soi trouve sa cohérence en évitant la confusion entre la cohérence interne et le fait d'être entier grâce à son alignement sur la dialectique elle-même plutôt que sur l'un ou l'autre pôle de celle-ci.
- Le Soi en tant que structure narrative et organisatrice de l'identité a moins de prise que dans les étapes précédentes.

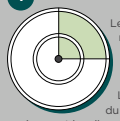
Leadership Circle® | Tous droits réservés

ANNEXE

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE®

Pour bien comprendre la structure du Profil Graphique, il suffit de lire les étapes suivantes:

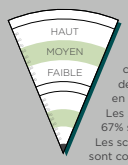
1 UN CERCLE DANS LE CERCLE



Le cercle externe montre les résultats associés à chacune des 29 dimensions mesurées par le LCP. Les dimensions du cercle interne résument les dimensions du cercle externe en 8 scores récapitulatifs. Les pages suivantes fournissent la définition de chaque dimension.

Leur emplacement dans le cercle illustre leur relation. Les dimensions adjacentes décrivent des modes de comportement similaires et corrélés positivement. Tandis que les dimensions opposées dans le cercle représentent des habitudes comportementales contraires et inversement corrélées.

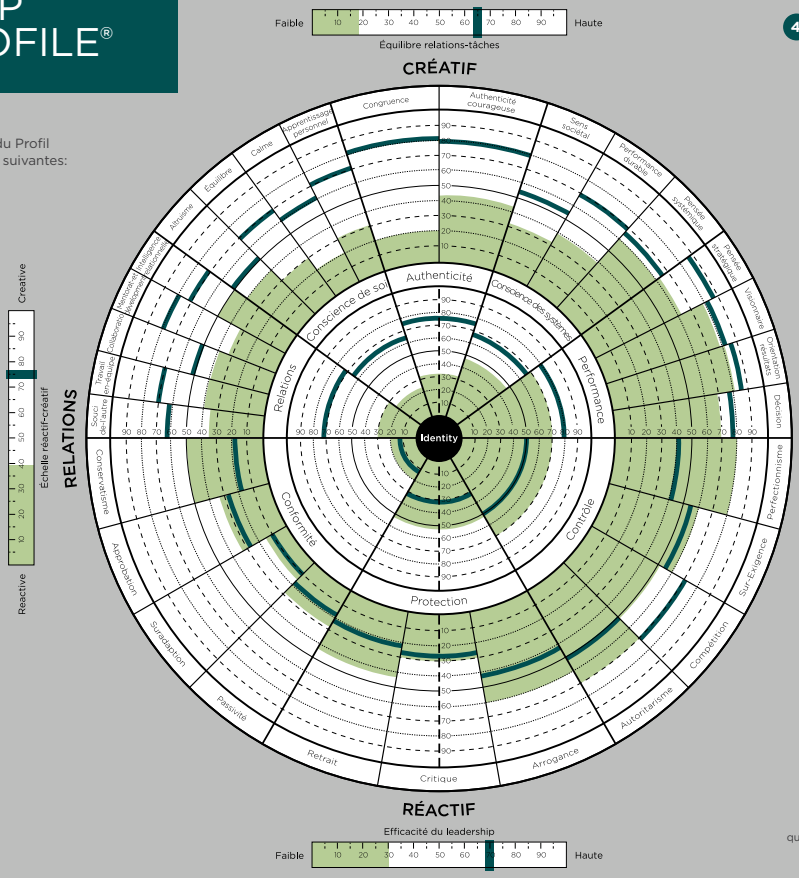
2 RANGS CENTILES



Les scores s'affichent sous la forme de rangs centiles, comparés à une base de valeurs de référence, en croissance constante. Les scores supérieurs à 67% sont considérés élevés. Les scores inférieurs à 33% sont considérés bas.

3 LÉGENDE

Autoévaluation
Évaluation par un tiers



4 DIMENSIONS-BILAN

Outre les dimensions mentionnées dans les cercles interne et externe, les échelles rectangulaires situées autour du cercle offrent un résumé de l'ensemble. Elles fournissent des mesures « récapitulatives » utiles, ainsi que des indicateurs liés aux habitudes-clés parmi l'ensemble des données.

Échelle Réactif – Créatif reflète le degré d'équilibre entre dimensions créatives et réactives. Le score centile donne au leader une idée de l'énergie investie dans des comportements réactifs ou créatifs, en comparaison avec d'autres leaders. Il indique le degré auquel son leadership, ses relations et ses comportements axés sur les résultats découlent d'une orientation créative ou réactive. Il suggère également à quel degré son concept de soi et sa motivation interne viennent de lui/elle-même ou sont déterminés par les attentes, règles ou conditions externes.

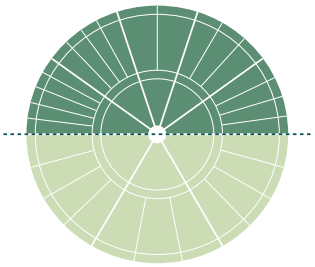
Équilibre Relations – Tâches évalue le degré d'équilibre dont un leader fait preuve entre compétences ayant attrait à la complétion de tâches et compétences relationnelles. Il s'agit d'une évaluation du surdéveloppement, du sous-développement ou du développement équitable des variables de l'équation (relations ou tâches), baromètre de la qualité du leadership.

Utilisation du Potentiel de Leadership mesure « récapitulative » permettant une comparaison du score global des dimensions d'un leader par rapport aux scores des autres leaders-répondants. Il s'agit d'un tri de l'ensemble des scores, élevés et bas, répondant à la question : « En somme, où en suis-je? »

Efficacité du Leadership mesure le niveau perçu d'efficacité globale du leader. Selon la recherche, elle est étroitement corrélée aux résultats de l'entreprise. Elle donne au leader une mesure globale de la façon dont tout ce qui précède se traduit en une perception d'efficacité.

NOTES

LES COMPÉTENCES **CRÉATIVES** DE LEADERSHIP



La moitié supérieure du cercle répertorie les Compétences Créatives, qui contribuent à l'efficacité d'un leader. Elles mesurent les comportements-clés et les hypothèses internes qui mènent à un leadership performant et accompli. Elles sont les suivantes:

La dimension-bilan* RELATIONS *mesure la capacité d'un leader à établir des relations fructueuses, afin de faire ressortir le meilleur de chacun, qu'il soit une personne, un groupe ou une organisation. Elle comprend les éléments suivants:

Souci de l'autre mesure l'intérêt et la capacité d'un leader à instaurer des relations chaleureuses et bienveillantes.

Travail en équipe mesure la capacité d'un leader à encourager la performance du travail d'équipe chez les membres de l'équipe qui relèvent de son autorité, de sa propre équipe ou de l'ensemble de l'organisation.

Collaboration évalue dans quelle mesure un leader se lie aux autres, afin d'entraîner les parties prenantes sur un terrain d'entente.

Mentorat et Développement mesure la capacité d'un leader à stimuler le développement de chacun, par le biais du mentorat et de relations favorisant la croissance.

Intelligence relationnelle mesure l'efficacité interpersonnelle avec laquelle un leader écoute, fait face au conflit et à la polémique, accueille les sentiments d'autrui et gère les siens.

La dimension-bilan* CONSCIENCE DE SOI *évalue l'orientation d'un leader vis-à-vis de son développement continu, professionnel et personnel, ainsi que le degré auquel sa conscience de soi s'exprime, à travers un leadership de haute intégrité. Elle comprend les éléments suivants:

Altruisme évalue dans quelle mesure un leader fait passer le service avant son propre intérêt, où mérite et ambition personnelle sont bien moins importants que l'obtention de résultats au service de l'intérêt général..

Équilibre mesure la capacité d'un leader à maintenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie de famille, activité et réflexion, travail et loisirs – son aptitude à se régénérer et à affronter le stress de la vie sans s'égarer.

Calme mesure la propension d'un leader, en cas de situation conflictuelle et tendue, à conserver sang-froid et maîtrise et à maintenir le cap dans le calme.

Apprentissage évalue dans quelle mesure un leader démontre un intérêt vif et actif pour l'apprentissage et la croissance, tant personnelle que professionnelle. Elle évalue dans quelle mesure le leader cherche, de manière active et réflexive, à développer sa conscience de soi, sa sagesse, ses connaissances et sa capacité d'introspection.

La dimension-bilan* AUTHENTICITÉ *évalue la capacité d'un leader à établir des relations authentiques, avec courage et grande intégrité. Elle comprend les éléments suivants:

Congruence évalue dans quelle mesure un leader respecte l'ensemble des valeurs et principes qu'il/elle défend, c'est-à-dire dans quelle mesure il/elle « joint le geste à la parole ».

Authenticité Courageuse mesure la volonté d'un leader à adopter des positions fermes, à aborder les « sujets tabous » (questions risquées que le groupe évite d'évoquer) et à gérer ouvertement les problèmes relationnels.

La dimension-bilan* CONSCIENCE DES SYSTÈMES *évalue le degré auquel la conscience d'un leader s'oriente vers l'amélioration systémique globale, la productivité et le bien-être communautaire. Elle comprend les éléments suivants:

Sens Sociétal évalue l'orientation service qui motive la gestion d'un leader. Elle évalue dans quelle mesure sa contribution est associée au service de la communauté et au bien-être global.

Productivité durable évalue la capacité d'un leader à dégager des résultats de façon à maintenir ou améliorer l'efficacité globale de l'organisation à long terme. Elle évalue dans quelle mesure il/elle équilibre les ressources humaines et techniques de manière à soutenir la performance à long terme.

Pensée systémique évalue à quel point un leader pense et agit à partir d'une perspective systémique globale et dans quelle mesure ses décisions tiennent compte de la santé à long terme du système dans son ensemble.

La dimension-bilan* PERFORMANCE *évalue la mesure dans laquelle un leader propose un leadership visionnaire, authentique et performant. Elle comprend les éléments suivants:

Pensée Stratégique évalue dans quelle mesure un leader pense et planifie rigoureusement et stratégiquement afin d'assurer la prospérité de l'organisation, à court et à long terme.

Vision évalue dans quelle mesure un leader façonne et communique clairement un engagement envers un but et une vision personnelles.

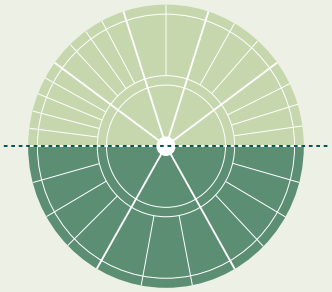
Orientation résultats évalue à quel point un leader tend vers des objectifs précis et présente de solides antécédents en termes d'objectifs atteints et de haute performance.

Décision évalue la capacité d'un leader à prendre des décisions à temps et dans quelle mesure il/elle progresse en dépit de l'incertitude.

Leadership Circle® | Tous droits réservés

LES STYLES DE LEADERSHIP **RÉACTIF**

La moitié inférieure du cercle répertorie les Tendances Réactives et les comportements auto-limitatifs d'un leader. Les dimensions Réactives reflètent les croyances et les hypothèses internes limitant l'efficacité, l'expression authentique et l'émancipation du leadership. Elles sont les suivantes:



La dimension-bilan* CONFORMITÉ *évalue la mesure dans laquelle un leader, en se conformant aux attentes d'autrui plutôt que d'agir selon ses intentions et sa volonté propres, éprouve estime de soi et sécurité. Elle comprend les éléments suivants:

Conservatisme évalue dans quelle mesure un leader pense et agit prudemment, suit les procédures et vit dans le cadre des règles en vigueur dans l'organisation à laquelle il/elle est associé(e).

Approbation évalue le besoin d'un leader de rechercher le soutien et l'approbation d'autrui pour se sentir en sécurité ou estimé. Les personnes en forte demande d'approbation ont tendance à baser leur niveau d'estime de soi sur leur capacité à obtenir les faveurs et l'acceptation de leurs pairs.

Suradaptation évalue le besoin d'un leader de se conformer, de suivre les règles et de satisfaire aux attentes des personnes en position d'autorité. Elle évalue dans quelle mesure il/elle s'évertue à maintenir la bonne entente, réduisant ainsi l'ampleur réelle de sa puissance créatrice au cadre du « culturellement acceptable ».

Passivité évalue la mesure dans laquelle un leader renonce à son pouvoir au profit d'un tiers ou de circonstances hors de son contrôle. Elle évalue la mesure dans laquelle il/elle ne croit pas être créateur(rice) de son expérience de vie, que ses efforts ne font aucune différence et qu'il/elle manque du pouvoir nécessaire pour créer le futur qu'il/elle souhaite.

La dimension-bilan* PROTECTION *mesure la croyance d'un leader selon laquelle il/elle peut se protéger et établir un sentiment de valeur personnelle à travers le repli, la dissimulation, la distance, le cynisme, le sentiment de supériorité ou la rationalité. Elle comprend les éléments suivants:

Arrogance évalue la tendance du leader à projeter un comportement égotique, perçu comme supérieur, égoïste et égocentrique.

Critique évalue la tendance d'un leader à adopter une attitude critique, inquisitrice et quelque peu cynique.

Retrait évalue la tendance d'un leader à se créer un sentiment de valeur personnelle et de sécurité par le repli, la suffisance, le détachement, la distance émotionnelle et une attitude hautaine.

La dimension-bilan* CONTRÔLE *évalue la mesure dans laquelle un leader établit un sentiment de valeur personnelle par la réalisation de tâches et la réussite personnelle. Elle comprend les éléments suivants:

Perfectionnisme mesure le besoin d'un leader d'atteindre des résultats irréprochables et de performer à un niveau démesurément élevé pour se sentir en sécurité ou estimé. La valeur personnelle et la sécurité sont assimilées à la perfection, à la performance démesurée et au succès dépassant toutes les attentes.

Sur-exigence évalue dans quelle mesure un leader se jette dans le travail « à corps perdu ». Elle mesure la croyance du leader selon laquelle sa valeur et sa sécurité sont liées à un haut niveau d'accomplissement, découlant d'un travail acharné. Elle évalue son besoin d'être excessivement performant pour se sentir estimé. L'éthique professionnelle est un point fort de ce style, à condition que le leader maintienne un équilibre et soit apte à soutenir les autres dans la réalisation de leurs objectifs propres.

Compétition évalue dans quelle mesure un leader a besoin d'avancer, de gravir les échelons et d'être le meilleur. L'ambition est un puissant moteur. Cette échelle évalue si cette ambition est positive (vectrice de progrès) ou négative (forgée par l'égocentrisme et l'esprit de compétition).

Autoritarisme évalue la tendance d'un leader à être exigeant, agressif et contrôlant. Elle évalue dans quelle mesure il/elle associe l'estime de soi et la sécurité au fait de contrôler, d'être puissant, fort, dominant, invulnérable ou supérieur. La valeur tient alors à des comparaisons en termes de salaire, position hiérarchique, contribution, approbation ou promotion.



En mettant en lumière les schémas de pensées motivant leur comportement actuel, les clients jouissent de l'accès à de nouveaux choix et à des possibilités inédites.

Leadership Circle® | Tous droits réservés