

## MODÈLES DE MISE EN ŒUVRE

The Leadership Circle Profile™ est une évaluation sophistiquée et très efficace. Il s'agit à la fois d'une évaluation des compétences et d'une évaluation psychologique. C'est pourquoi il faut prendre grand soin d'intégrer le soutien nécessaire pour aider le leader à apprendre et à agir.

Trop souvent, on remet les résultats de 360, la session de débriefing passe parfois rapidement à la planification des actions, et pour la plupart, les participants sont laissés à eux-mêmes pour interpréter les résultats et aller de l'avant. Nous ne voulons pas que le Leadership Circle Profile™ soit utilisé de cette façon. Nous attendons de tous nos consultants certifiés qu'ils intègrent le profil dans un processus qui optimise l'apprentissage du leader.

Voici plusieurs façons d'utiliser le LCP.

- Inclure le LCP dans un atelier, comme l'atelier « Le Leader Authentique », qui est conçu pour fournir des expériences qui aideront le participant à en apprendre davantage sur ses résultats au fur et à mesure de l'atelier. Présentez les résultats au début de l'atelier. Concevez l'atelier de manière à ce que des liens soient continuellement établis avec le projet. Concentrez -vous d'abord sur la sensibilisation. Laissez la planification de l'action attendre. La planification d'actions est bien plus efficace lorsque l'on a une connaissance plus profonde et une meilleure appropriation.
- Assurez le suivi du profil grâce à un encadrement individuel. La manière la plus efficace de procéder est de réunir le groupe pour une session d'une demi-journée l'après-midi afin de bien présenter les résultats. Ensuite, renvoyez-les sur leur lieu de travail et commencez les séances de coaching le lendemain matin. Essayez de faire en sorte que toutes les séances de coaching soient terminées en un jour ou deux. Ensuite, réunissez le groupe pour examiner ses résultats et pour faire du team building pendant un jour ou deux. Faites un suivi en organisant au moins deux autres séances de coaching avec chaque personne. Encouragez le client à obtenir un feed-back des autres entre les sessions. Laissez la planification des actions attendre la dernière/troisième session.
- Entamez une relation de coaching à long terme. Cela permet d'intégrer automatiquement le suivi nécessaire.
- Créez un contrat de six mois ou d'un an avec le client afin d'inclure une série d'expériences. L'année est ponctuée de séances de formation, de consolidation d'équipe et de stratégie. Proposez à chaque membre de l'équipe une (ou deux) session de coaching par mois tout au long de l'année. Introduisez le LCP au début de l'année afin de disposer de suffisamment de temps pour le suivi.