

COLLECTIVE  
LEADERSHIP  
ASSESSMENT™

LEADERSHIP  
CIRCLE®

# Obtenez une vue d'ensemble et découvrez un argument solide pour le changement

Le COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ met votre leadership collectif à l'épreuve. Utilisé pour l'ensemble de votre organisation ou seulement pour une équipe de direction, le Collective Leadership Assessment permet d'obtenir une vision solide de la manière dont les employés perçoivent l'efficacité actuelle du leadership collectif et compare cette perception à l'efficacité collective souhaitée. « L'écart » entre les données relatives à l'efficacité actuelle et souhaitée révèle instantanément les possibilités de développement. Le Collective Leadership Assessment compare aussi l'efficacité de votre équipe ou organisation à notre base de données mondiale.

## **OBTENEZ UNE ÉVALUATION APPROFONDIE ET PERTINENTE DU LEADERSHIP COLLECTIF DE VOTRE ÉQUIPE OU ENTREPRISE**

Le Collective Leadership Assessment vous fournit sous forme simple, abordable et disponible en ligne, une vue du leadership de votre équipe ou organisation telle qu'il est influencé par le leadership collectif au sein de votre organisation. Les résultats peuvent être téléchargés immédiatement.

Grâce au Collective Leadership Assessment, vous pouvez entreprendre une évaluation approfondie et pertinente de l'impact du leadership collectif sur votre organisation. En vous donnant la possibilité de choisir différentes options permettant d'évaluer l'ensemble de l'organisation, un département ou une équipe, le Collective Leadership Assessment fournit des résultats ciblés.

*« Un leadership collectif efficace est un avantage stratégique et concurrentiel que personne ne peut copier. »*

*~Dave Schrader, PhD*



## LE COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT S'INTÈGRE PARFAITEMENT À L'ÉVALUATION 360° DU LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Le questionnaire repose sur le même cadre intégral qui donne au Leadership Circle Profile sa puissance et son efficacité. Le Collective Leadership Assessment prépare au changement au niveau du groupe, tandis que le Leadership Circle Profile fournit un feedback approfondi pour le développement du leadership individuel. Le profil mesure à la fois le comportement extérieur ainsi que le système d'exploitation interne du leader qui est à l'origine de ce comportement, alors que le Collective Leadership Assessment mesure l'impact collectif de l'efficacité du groupe.

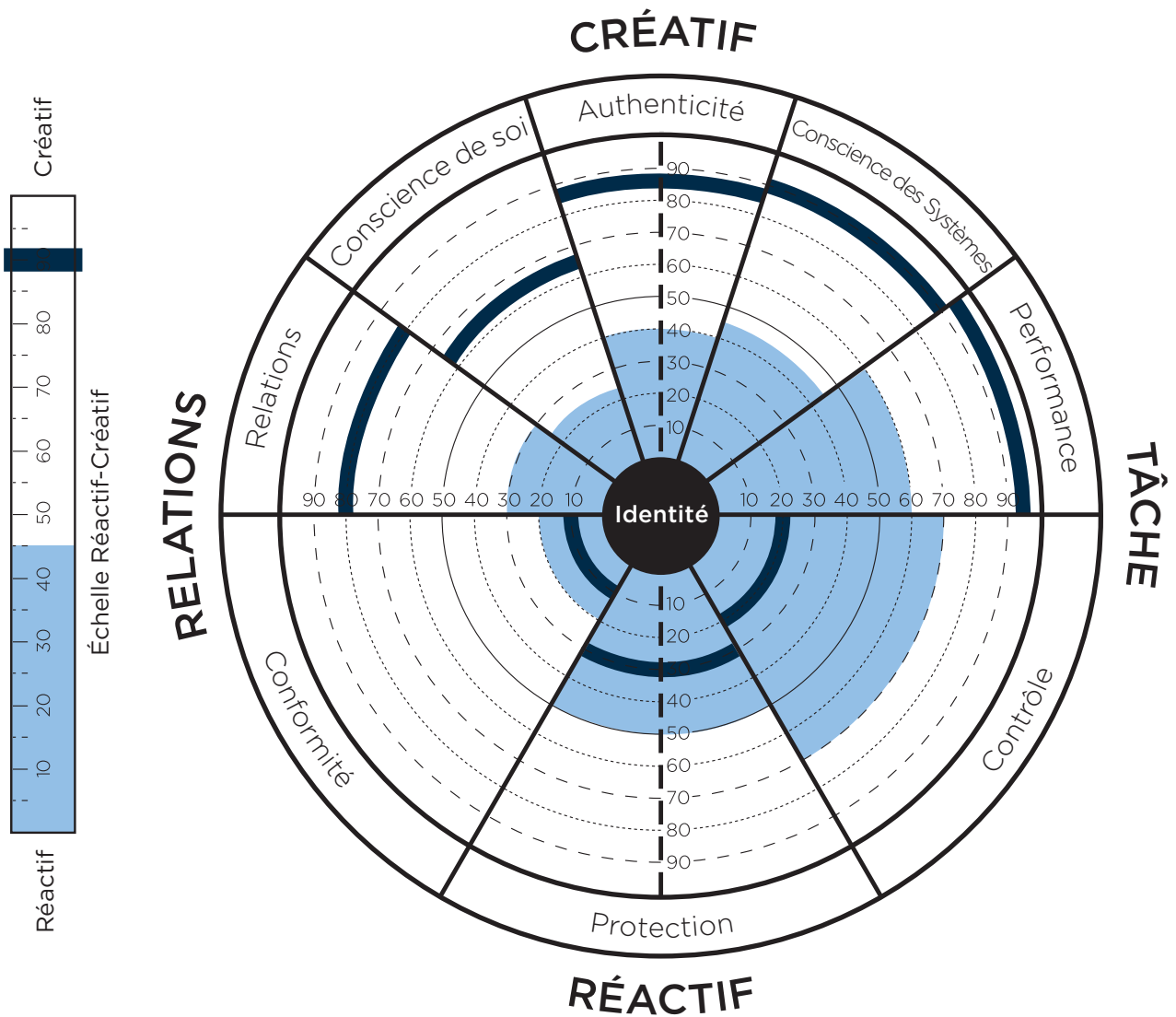
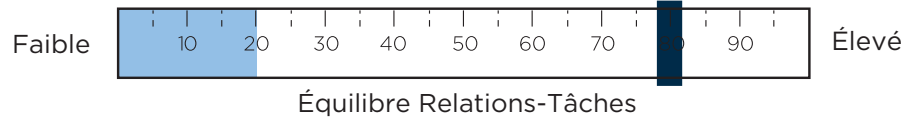
# THE COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™

## LE COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT:

- Fournit une justification solide en faveur du changement.
- Permet de cibler les efforts de développement de leadership.
- Identifie les défis culturels liés aux acquisitions, fusions et plans de restructurations.
- Établit une corrélation entre leadership et productivité, bénéfiques, et taux de turn over des collaborateurs.

## APERÇU ET AVANTAGES:

- **Mesure l'efficacité du leadership collectif actuelle et désirée.** Les participants répondent aux mêmes 62 questions à deux reprises — une fois pour décrire la réalité telle qu'elle est maintenant, et une fois pour décrire la situation désirée. Lorsque les résultats sont affichés, l'écart entre l'efficacité actuelle et l'efficacité souhaitée devient évident. Ceci permet de se concentrer immédiatement sur les aspects qui doivent être abordés en priorité.
- **Mesure 31 dimensions d'efficacité du leadership.** Ces 31 dimensions sont organisées en huit dimensions de synthèse et s'affichent sous un format circulaire identique au cercle interne du Leadership Circle Profile. Les huit dimensions sont ensuite regroupées en deux échelles donnant une synthèse sur la situation générale de votre entreprise. Au total, le Collective Leadership Assessment fournit 31 dimensions différentes permettant de comprendre votre efficacité actuelle et désirée en matière de leadership collectif.
- **Puise dans une base de référence toujours** plus vaste qui permet de comparer votre entreprise à la base de référence mondiale et/ou à un groupe d'un secteur quelconque qui fournit des données comparatives pertinentes.
- **Des rapports spécialisés, faciles à produire et centrés sur chaque sous-groupe** de l'entreprise, de l'équipe de travail jusqu'à l'ensemble de l'entreprise.
- **Convivial, administré via Internet**, avec des résultats téléchargeables immédiatement. Cela veut dire qu'en quelques heures vous pouvez procéder à une évaluation complète et pertinente du style et de l'efficacité du leadership de votre équipe.
- **L'affichage des données est clair, précis et facile à comprendre.** Il permet d'accéder à ces informations précieuses immédiatement et en profondeur.
- **La confidentialité des réponses est absolue.**



**Légende**

Leadership Désiré   
Leadership Actuel 

**Scores de Percentiles:**

Tous les scores s'affichent sous la forme de scores percentiles comparés à notre base de référence.

Les scores supérieurs au 67e centile sont considérés comme élevés.

Les scores inférieurs au 33e sont considérés comme faibles.

# Définition des dimensions

**LES COMPÉTENCES CRÉATIVES DE LEADERSHIP** évaluent 20 dimensions de l'efficacité du leadership. Elles mesurent les comportements clés de leadership et les suppositions internes qui amènent des organisations à un haut niveau d'accomplissement et de réalisation. Ces compétences sont regroupées en cinq dimensions :

La dimension **Relations** mesure la capacité des leaders de votre organisation à entrer en relation avec autrui d'une manière qui incite les personnes, les groupes et les organisations à donner le meilleur d'eux-mêmes. Elle évalue la manière dont le leadership collectif du groupe établit des relations de qualité, encourage le travail d'équipe et la collaboration, favorise le développement des personnes, les implique dans la prise de décisions, et démontre un haut niveau d'intelligence relationnelle.

La dimension **Conscience de soi** évalue l'orientation du leadership en matière de développement personnel et professionnel ainsi que le niveau d'expression de la conscience de soi par un leadership valorisant l'intégrité. C'est une évaluation de la maturité émotionnelle et interpersonnelle. Elle évalue également dans quelle mesure l'équipe ou le groupe encourage le type de développement personnel/professionnel qui résulte d'une bonne gestion de soi.

La dimension **Authenticité** évalue la capacité de vos leaders à s'entendre avec autrui de manière authentique, courageuse et en faisant preuve d'une forte intégrité. Elle évalue dans quelle mesure leur leadership est authentique – et non pas occulté par des enjeux de politique interne, le souci de l'apparence, la recherche d'approbation, etc. Elle évalue également leur capacité à prendre des positions difficiles, mettre les sujets sensibles sur la table ou des sujets risqués que le groupe évite d'aborder, et affronter ouvertement les difficultés relationnelles, à faire part de leurs sentiments personnels/vulnérabilités à propos d'une situation. Le courage dans le monde professionnel implique d'affronter, de manière authentique et directe, les questions risquées dans des situations individuelles et de groupes.

La dimension **Conscience des systèmes** évalue à quel point le leadership collectif pense et agit en intégrant la perspective de l'ensemble du système entier et le bien-être de la communauté (la relation symbiotique entre le bien-être à long terme de la communauté et les intérêts de l'organisation).

La dimension **Performance** évalue dans quelle mesure les leaders proposent un leadership visionnaire, sincère et aboutissant à des résultats. Elle évalue dans quelle mesure ils encouragent la focalisation sur des résultats et des réussites à la fois porteurs de sens et stratégiques. Elle évalue la capacité à user de façon créative et pertinente du pouvoir de décision.

**LES STYLES DE LEADERSHIP RÉACTIF** *évaluent 11 dimensions réactives du leadership collectif. Elles mesurent les formes de leadership caractérisées par certains points forts mais aussi par des croyances et des comportements qui limitent considérablement l'efficacité, l'expression authentique et le leadership responsabilisant. Ces dimensions sont regroupées en trois dimensions de synthèse :*

La dimension **Contrôle** mesure la capacité des leaders à évaluer la contribution individuelle à travers les tâches accomplies et la réussite personnelle. Elle évalue à quel point ils se poussent et poussent autrui à travailler dur, et emploient des méthodes excessivement agressives pour obtenir que les autres fassent ce qu'ils veulent.

La dimension **Protection** évalue la manière dont les leaders se protègent et établissent un sens de valeur/sécurité en se repliant sur le plan émotionnel et en restant distants, dissimulés, à l'écart, cyniques, supérieurs et/ou objectifs. Cette position est souvent intellectuellement forte mais excessivement critique et froide.

La dimension **Conformité** évalue dans quelle mesure les leaders agissent de manière excessivement conservatrice, prudente et/ou polie. Elle évalue dans quelle mesure ils obtiennent un sentiment d'estime de soi et de sécurité en se conformant aux attentes d'autrui au lieu d'agir à partir de leurs propres intentions et désirs.

## ÉCHELLES RÉCAPITULATIVES

*Les échelles suivantes ont pour objectif de tout récapituler. Elles regroupent toutes les dimensions du Collective Leadership Assessment dans les éléments suivants :*

**L'échelle Réactif-Créatif** reflète le degré d'équilibre entre les dimensions créatives et les dimensions réactives. Le score centile vous donne un aperçu de la façon dont votre leadership se compare à celui d'autres organisations. Il mesure la quantité d'énergie que votre organisation consomme en comportements réactifs par rapport aux comportements créatifs. Il suggère dans quelle mesure votre leadership, vos relations et vos comportements relèvent d'une orientation créative ou réactive. Il suggère également dans quelle mesure les croyances et motivations de votre leadership viennent de l'intérieur ou sont déterminées par des attentes, des règles ou des conditions externes.

**L'équilibre Relations-Tâches** mesure le degré d'équilibre de votre organisation entre les compétences de réussite opérationnelle et les compétences relationnelles. C'est une mesure du développement équilibré ou déséquilibré des deux moitiés de l'équation (la moitié "relations" et la moitié "tâches") qui est le signe d'un grand leadership. Un bon équilibre se traduit par des scores centiles élevés.

