



COLLECTIVE  
LEADERSHIP  
ASSESSMENT™

LEADERSHIP  
CIRCLE®

# Obtenez une perspective globale et découvrez une justification convaincante en faveur du changement

Le COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ constitue un test décisif puissant de l'efficacité du leadership collectif pour les équipes ou l'organisation. Utilisé pour l'ensemble de votre organisation, ou seulement pour une équipe de direction, le Collective Leadership Assessment offre une vision solide de la manière dont les employé(e)s perçoivent l'efficacité actuelle du leadership collectif par rapport à l'efficacité collective souhaitée. "L'écart" entre l'efficacité collective actuelle et l'efficacité collective souhaitée, révèle instantanément les possibilités de développement. En outre, le Collective Leadership Assessment compare l'efficacité de votre équipe ou de votre organisation à notre base de données mondiale.

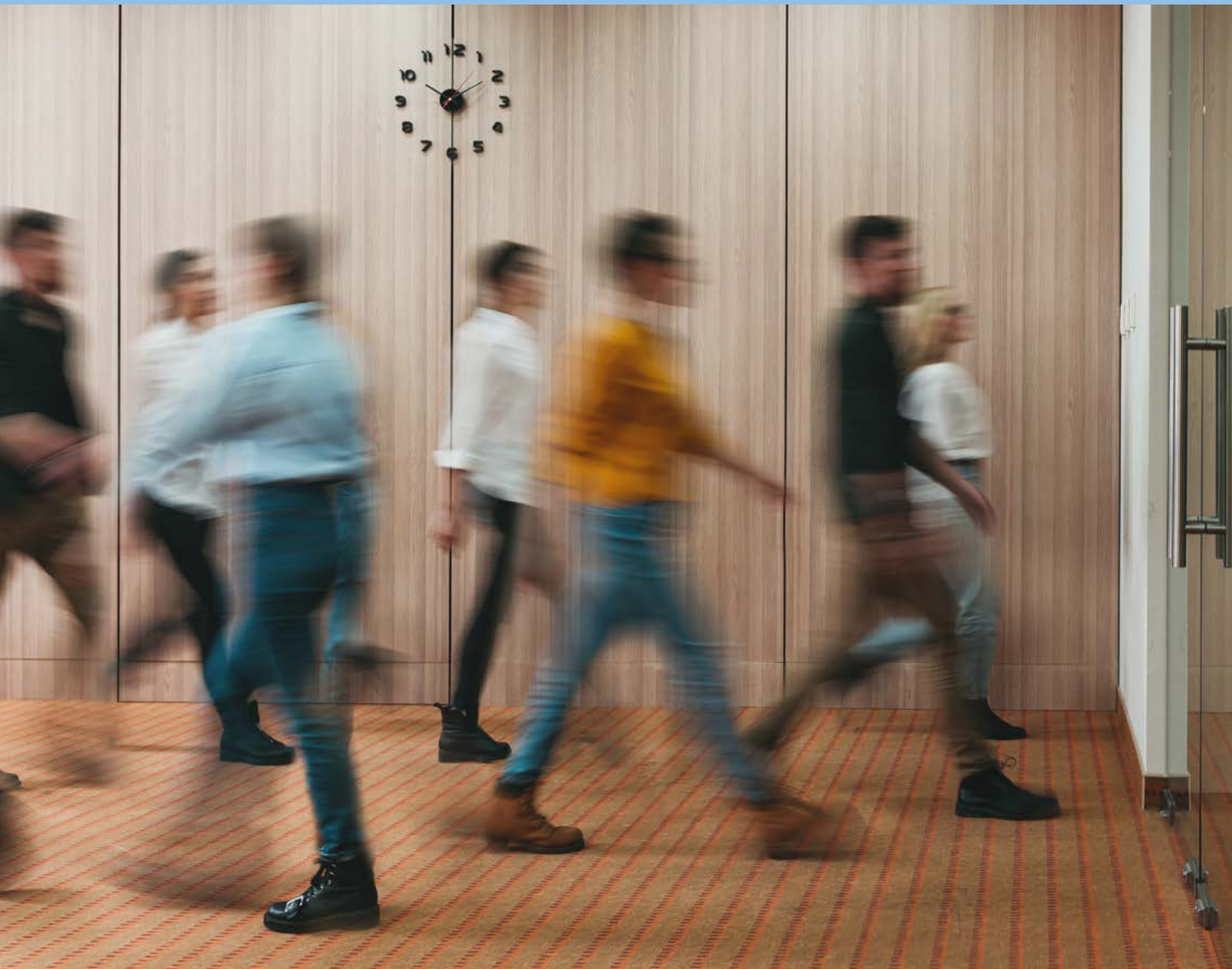
## **OBTENEZ UNE ÉVALUATION APPROFONDIE ET VALIDE DU LEADERSHIP COLLECTIF DE VOTRE ÉQUIPE ET DE VOTRE ORGANISATION.**

Le Collective Leadership Assessment vous fournit sous une forme conviviale, abordable et disponible en ligne, une perspective du leadership organisationnel ou d'équipe influencé par le *groupe*. Les résultats peuvent être téléchargés immédiatement.

Grâce au Collective Leadership Assessment, vous pouvez effectuer une évaluation approfondie et valide de l'impact du leadership collectif sur votre organisation. Avec la possibilité de choisir entre l'évaluation de l'efficacité collective de l'ensemble de l'organisation, des unités opérationnelles ou des équipes, le Collective Leadership Assessment fournit des résultats ciblés.

« *Un leadership collectif efficace est cet 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

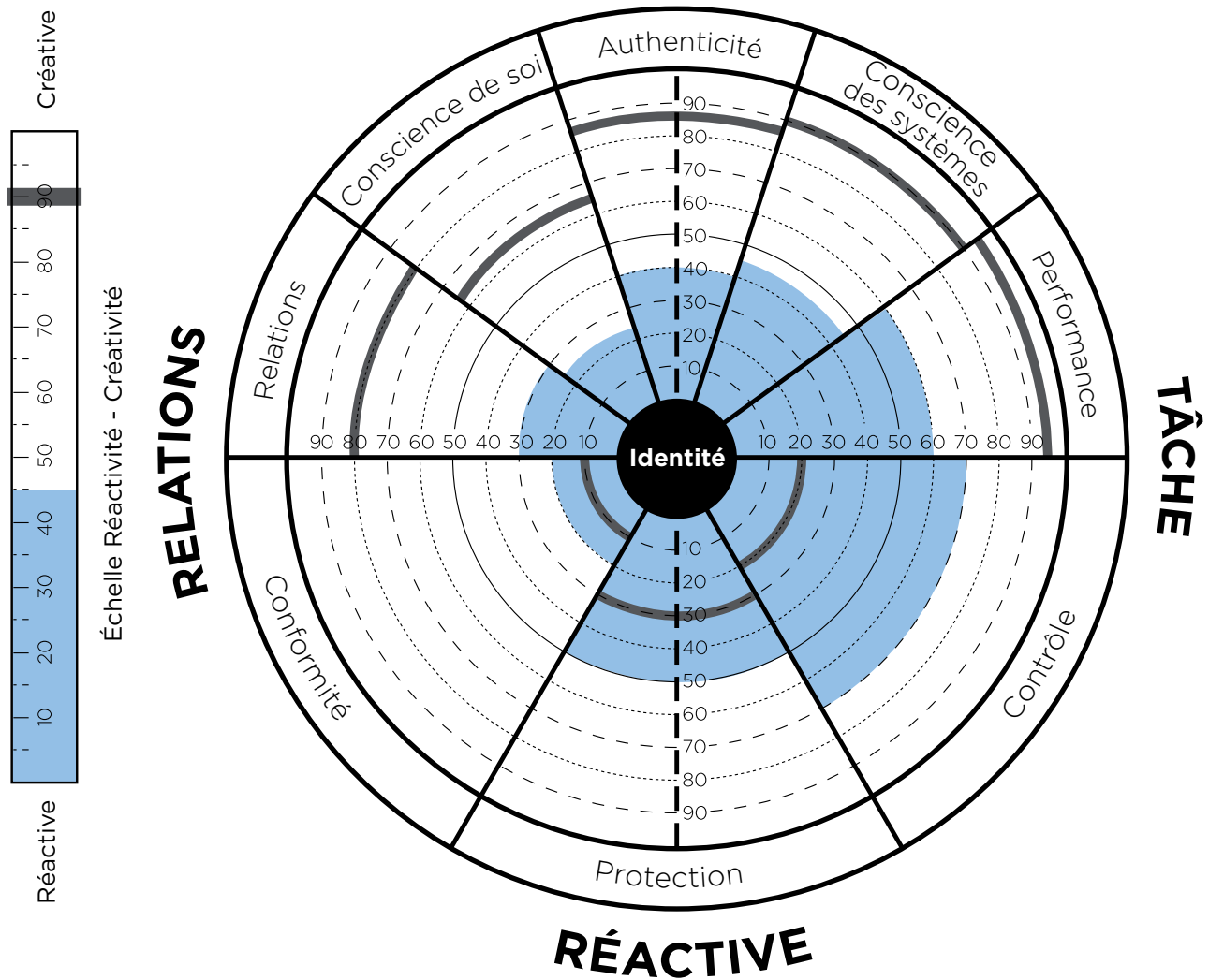
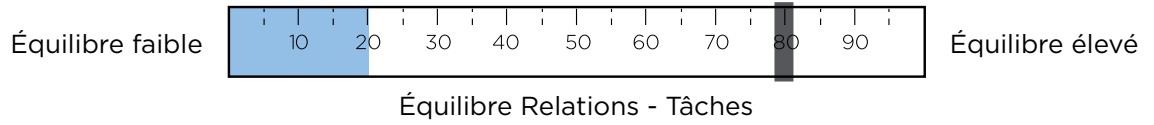
Le questionnaire repose sur le même cadre intégral qui donne au Leadership Circle Profile sa puissance et son efficacité. Le Collective Leadership Assessment prépare au changement au niveau du groupe, tandis que le Leadership Circle Profile fournit une rétroaction approfondie pour le développement individuel du leader. Le Leadership Circle Profile mesure le comportement ainsi que le système d'exploitation interne du leader qui exécute ce comportement, alors que le questionnaire mesure l'impact collectif de l'efficacité du groupe.

## LE COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT :

- Établit une justification convaincante en faveur du changement.
- Cible les efforts de développement de leadership.
- Définit les défis culturels associés aux acquisitions, fusions et plans de restructurations.
- Établit une corrélation entre leadership et productivité, bénéfices, roulement du personnel et rentabilité.

## APERÇU ET AVANTAGES :

- **Mesure l'efficacité du leadership actuelle et celle désirée.** Les évaluateurs répondent aux mêmes 62 questions à deux reprises — une fois pour décrire les choses telles qu'elles sont maintenant, et une fois pour décrire la situation désirée. Lorsque les résultats sont affichés, l'écart entre le niveau d'efficacité actuel et celui désiré devient évident. Ceci permet de se concentrer immédiatement sur les aspects qui doivent être abordés en priorité.
- **Mesure 31 dimensions de l'efficacité du leadership** qui sont organisées en huit dimensions sommaires et s'affichent sous un format circulaire identique au cercle interne du Leadership Circle Profile. Les huit dimensions sont ensuite regroupées en deux mesures de la santé générale de votre entreprise. Tout cela pris en compte, le Collective Leadership Assessment fournit 31 différentes dimensions grâce auxquelles vous pouvez comprendre l'efficacité du leadership actuelle et désirée.
- **Puise dans une base de référence** toujours plus vaste qui permet de comparer votre entreprise à la base de référence complète et à un groupe d'un secteur quelconque qui fournit des données comparatives pertinentes.
- **Des rapports spécialisés axés sur chaque sous-groupe** de l'entreprise — de l'équipe de travail à l'ensemble de l'entreprise — sont faciles à produire.
- **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 de leadership de votre équipe.
- **L'affichage des données est clair, précis et facile à comprendre.** Permet de saisir ces précieuses informations immédiatement et profondément.
- **Entièrement confidentiel.**



### Légende

Leadership désiré   
 Leadership actuel

### Scores centiles :

Tous les scores sont affichés en centiles par rapport à la base de données normalisée.  
 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 culture de leadership. Elles mesurent les comportements clés de leadership et les suppositions internes qui créent une culture organisationnelle à haut niveau d'accomplissement et de réalisation. Ces dimensions sont regroupées en cinq dimensions :

La **Dimension Relations** évalue dans quelle mesure les leaders dans votre entreprise établissent des rapports avec autrui qui incitent les personnes, les groupes et les organisations à donner le meilleur d'eux-mêmes. Elle mesure la façon dont le leadership collectif de l'entreprise favorise les relations de qualité, encourage le travail en équipe et la collaboration, développe le personnel, invite les gens à participer à la prise de décisions et à la planification, et démontre un haut niveau d'habileté interpersonnelle.

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 mesure de maturité émotionnelle et interpersonnelle. Elle évalue aussi dans quelle mesure l'équipe ou le groupe encourage le type de développement personnel/professionnel nécessaire pour acquérir une bonne gestion de soi.

La **Dimension Authenticité** évalue la capacité de vos leaders à s'entendre avec autrui d'une manière authentique, courageuse et avec un haut niveau d'intégrité. Elle évalue dans quelle mesure leur leadership est authentique — non occulté par la politique organisationnelle, le désir d'être bien vu ou d'obtenir l'approbation d'autrui, etc. Elle mesure aussi leur capacité à défendre des positions difficiles, à aborder les « indiscutables » (questions risquées que le groupe évite d'aborder), à faire face avec franchise aux problèmes de relations difficiles, et à exprimer des vulnérabilités/sentiments personnels concernant une situation. Le courage au travail implique la prise en charge de situations précaires directement et authentiquement en privé et en groupe.

La **Dimension Conscience des systèmes** évalue le degré auquel votre conscience est orientée vers l'amélioration globale des systèmes et le bien-être de la collectivité (la relation symbiotique entre le bien-être de la collectivité à long terme et les intérêts de l'entreprise).

La **Dimension Performance** évalue dans quelle mesure les leaders font preuve de leadership visionnaire, authentique et performant. Elle mesure à quel point les leaders encouragent les autres à se concentrer sur l'atteinte de résultats qui sont à la fois porteurs de sens et stratégiques. Évalue la capacité à utiliser le pouvoir décisionnel de façon créative et pertinente.

**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 :*

La **Dimension Contrôle** évalue dans quelle mesure les leaders établissent un sens de leur valeur personnelle par le biais de la réalisation des tâches et de la réussite personnelle. Elle mesure à quel point les leaders exercent un contrôle excessif, se poussent et poussent les autres à l'extrême, visent les résultats au détriment d'autrui et utilisent des méthodes excessivement agressives pour obtenir que les autres fassent ce qu'ils veulent.

La **Dimension Protection** évalue dans quelle mesure les leaders agissent par autopréservation et établissent un sentiment de valeur et de sécurité en se retirant émotionnellement et en restant distant, réservé, à l'écart, cynique, supérieur et/ou rationnel. Cette position se traduit souvent par une vivacité intellectuelle mais une tendance à être excessivement critique et froid.

La **Dimension Conformité** mesure à quel point les leaders agissent de manière excessivement conservatrice, prudente et/ou polie. Elle évalue dans quelle mesure les leaders obtiennent un sentiment d'estime de soi et de sécurité en se conformant aux attentes d'autrui plutôt que d'agir selon leurs propres intentions ou volonté.

## MESURES DE SYNTHÈSE

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

**L'échelle Réactivité-Créativité** reflète le degré d'équilibre entre les dimensions créatives et les dimensions réactives. Le score centile ici vous permet de comparer votre leadership collectif à celui d'autres entreprises. L'échelle mesure la quantité d'énergie que votre entreprise investit dans des comportements réactifs par rapport aux comportements créatifs. Elle suggère le degré auquel votre leadership, vos relations et vos comportements orientés vers les résultats ressortent d'une orientation créative ou réactive. Elle suggère également le degré auquel le concept de soi des leaders et leurs motivations internes proviennent d'eux-mêmes ou sont déterminés par les attentes, règles ou conditions externes.

**L'équilibre Tâche-Relations** mesure l'équilibre entre les compétences de réussite opérationnelle et les compétences relationnelles au niveau de votre entreprise. Il s'agit d'une évaluation du surdéveloppement, du sous-développement ou du développement équilibré de l'une ou l'autre moitié de l'équation (la moitié relations ou la moitié tâches) qui produit un excellent leadership. Un bon équilibre produit un score centile élevé.

