

Do's and Don'ts

Leadership Circle Profile

Nous savons tous que le Leadership Circle Profile (LCP) représente une avancée considérable dans l'évaluation et le développement du leadership.

Selon son fondateur, Bob Anderson, il s'agit « du premier outil d'évaluation à 360° basé sur les compétences permettant de mesurer le comportement à différents stades du développement de l'adulte ; de relier les modèles d'action aux habitudes de pensée ; d'organiser l'information dans un système de développement basé sur certaines des meilleures structures théoriques dans les domaines du leadership, de la psychologie et de la littérature spirituelle ; et d'afficher les données d'une manière qui attire immédiatement l'attention sur l'information la plus décisive du feedback.»

Les dimensions du Leadership Circle Profile sont fortement corrélées à la mesure de l'efficacité du leadership. Le LCP présente également des liens forts et significatifs avec un standard de performance professionnelle/commerciale ? en ce sens que l'amélioration des compétences de l'efficacité du leadership (telles qu'identifiées par le LCP) peut améliorer considérablement les résultats des clients.

De plus, le Leadership Circle Profile est le premier instrument d'évaluation à 360 degrés à mesurer un large éventail de compétences essentielles de leadership créatif, tout en mesurant simultanément les tendances réactives ainsi que le management à différents niveaux de développement, en montrant la relation entre ces niveaux.

Avec un outil de management du comportement et du développement aussi puissant, il est essentiel d'identifier les différentes façons dont un individu ou une organisation peut utiliser le LCP, et comment il ne devrait pas être utilisé. Nous avons dressé ci-dessous une liste de ce qu'il faut faire et ne pas faire afin de mieux cerner la manière dont cet outil doit être utilisé.

Utilisez le LCP pour :

- Identifier les possibilités de conversations de coaching transformationnel avec un client.
- Identifier les compétences créatives et les tendances réactives clés afin de poursuivre le développement du Leadership.
- Aider le client à prendre conscience de ses fonctionnements internes qui peuvent influencer ses comportements extérieurs.
- Attirer immédiatement l'attention sur les visions personnelles qui ont un impact sur la carrière, la famille et toutes les relations interpersonnelles.
- Aider les leaders individuels et les équipes de management, les professionnels des Ressources Humaines/ Développement Organisationnel, les coachs, les psychologues et les chercheurs à identifier ce qui motive leur comportement.
- Rompre avec les anciens schémas et commencer à exprimer un nouvel état propre à l'individu ou à l'organisation.
- Permettre aux individus et aux organisations de prendre l'entière responsabilité de leurs actions et du changement qu'ils apportent au monde.

- Montrer une corrélation entre l'efficacité du leadership et les performances de l'entreprise.
- Être utilisé avec différentes structures qui aident le client à faire le lien entre les données et des perspectives plus approfondies.
- Indique les étapes du développement de l'adulte, devenant ainsi une plate-forme de transition.

N'utilisez pas le LCP pour :

- Le recrutement, la promotion, le licenciement ou d'autres décisions relatives à l'emploi au sein de l'entreprise.
- L'évaluation des performances ou des décisions concernant la rémunération d'un individu ou d'un groupe d'employés.
- Le Leadership Circle Profile est conçu pour l'apprentissage par le développement afin de mesurer les capacités de leadership.
- Étant donné que cet outil évalue les structures de croyances internes et produit de ce fait des informations puissantes et sensibles, traiter les résultats de manière confidentielle est de la plus haute importance.
- Le Leadership Circle Profile mesure les compétences en matière de leadership. Il n'est pas conçu pour mesurer la performance au travail que l'on retrouve dans un processus typique d'évaluation des résultats professionnels.