

PULSE



Le Plan de développement du leadership offre aux dirigeants la possibilité de détailler leurs intentions et aspirations pour un leadership efficace. En utilisant le processus d'évaluation Pulse™, les dirigeants peuvent suivre leurs progrès de développement par rapport à leurs objectifs et aux comportements qui y sont associés. Au total, trois évaluations sont effectuées sur une période de 6 à 12 mois. Après chaque évaluation, les résultats sont consignés dans un rapport succinct et clairement présenté que les dirigeants peuvent utiliser pour suivre leur progression, effectuer des ajustements si nécessaire, ou continuer à consolider les changements opérationnels et comportementaux.

Une fois le premier cycle Pulse terminé, c'est le moment opportun pour démarrer un nouveau cycle.

PULSE - PHASE DE RÉFÉRENCE

L'identification d'un objectif principal, "One Big Thing", offre aux dirigeants l'opportunité d'initier leur processus de transformation en sélectionnant un objectif qui, selon eux, aura le plus grand impact sur l'efficacité de leur leadership ou sur leur leadership en général. Le dirigeant identifie un comportement qu'il souhaite adopter ainsi qu'un comportement actuel qui le limite. Ces informations sont consignées dans un questionnaire Pulse - Phase de Référence (Baseline Pulse) qui comprend des échelles d'évaluation et une section de commentaires/recommandations. Ensuite, le questionnaire est soumis au cercle de responsabilité du dirigeant, généralement constitué de 5 à 6 collègues choisis par le dirigeant pour leur capacité à fournir un feedback sincère. Ces personnes évaluent les niveaux actuels de performance du dirigeant dans le domaine visé, ainsi que les comportements positifs et négatifs spécifiques associés à cet objectif. Les évaluateurs sont invités à fournir des commentaires sur la progression de l'objectif par le dirigeant et les comportements qui y sont liés. Il faut moins de 5 minutes pour répondre à un Pulse.

PULSE - PHASE INTERMÉDIAIRE

Environ 3 à 4 mois après l'évaluation de la phase de référence, une seconde évaluation similaire est menée auprès du cercle de responsabilité du dirigeant. Le rapport d'évaluation synthétise les performances actuelles du dirigeant, les comparant à celles de la phase de référence, offrant ainsi une vision plus précise des progrès réalisés depuis le début du processus de développement du leadership.

Le rapport Pulse récapitule la performance actuelle du dirigeant, la confrontant à la performance de la phase de référence, fournissant ainsi un éclairage supplémentaire sur les avancements réalisés depuis le début du travail de développement du leadership.

Là encore, les recommandations des évaluateurs concernant les moyens d'améliorer les performances sont intégrées dans le rapport.

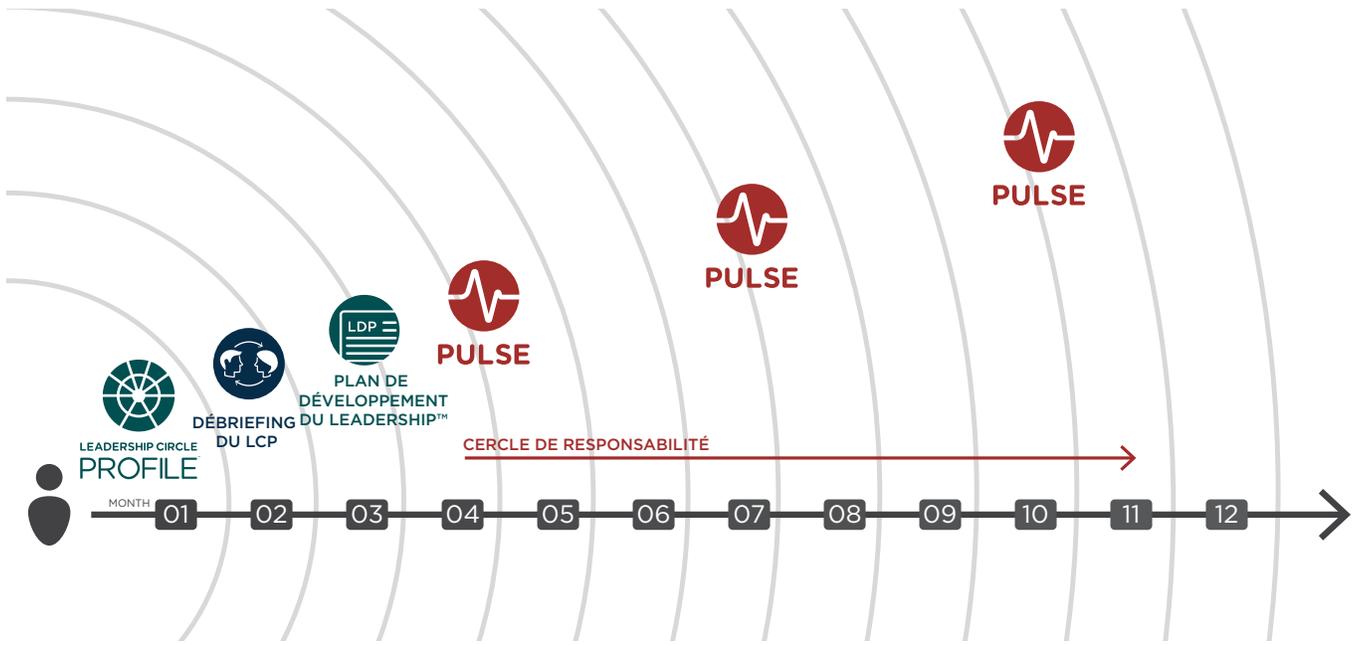
PULSE - PHASE FINALE

Environ 3 à 5 mois plus tard, le dernier Pulse de la série est administré. Dans ce Pulse final, la période actuelle est évaluée et examinée conjointement avec les Pulses de référence et intermédiaire précédents, offrant ainsi une vision globale du parcours. Ce Pulse intègre tous les éléments du Pulse précédent, en plus de cinq questions supplémentaires provenant du Leadership Circle Profile™, qui reflètent l'efficacité globale du leadership. Le dernier Pulse comporte également deux questions ouvertes spécialement conçues pour recueillir des commentaires sur la plus grande force et le plus grand défi du dirigeant en matière de leadership à ce stade.

Le dirigeant peut utiliser ce Pulse comme plateforme pour entamer une nouvelle série de Pulse, soit en poursuivant le même objectif, soit en se fixant un objectif complètement différent, afin de continuer son développement et ses progrès.



Parcours individuel regroupant Plan de développement du Leadership + Pulse™



Parcours regroupant Plan de développement du Leadership + Pulse™ pour les groupes ou les équipes

