

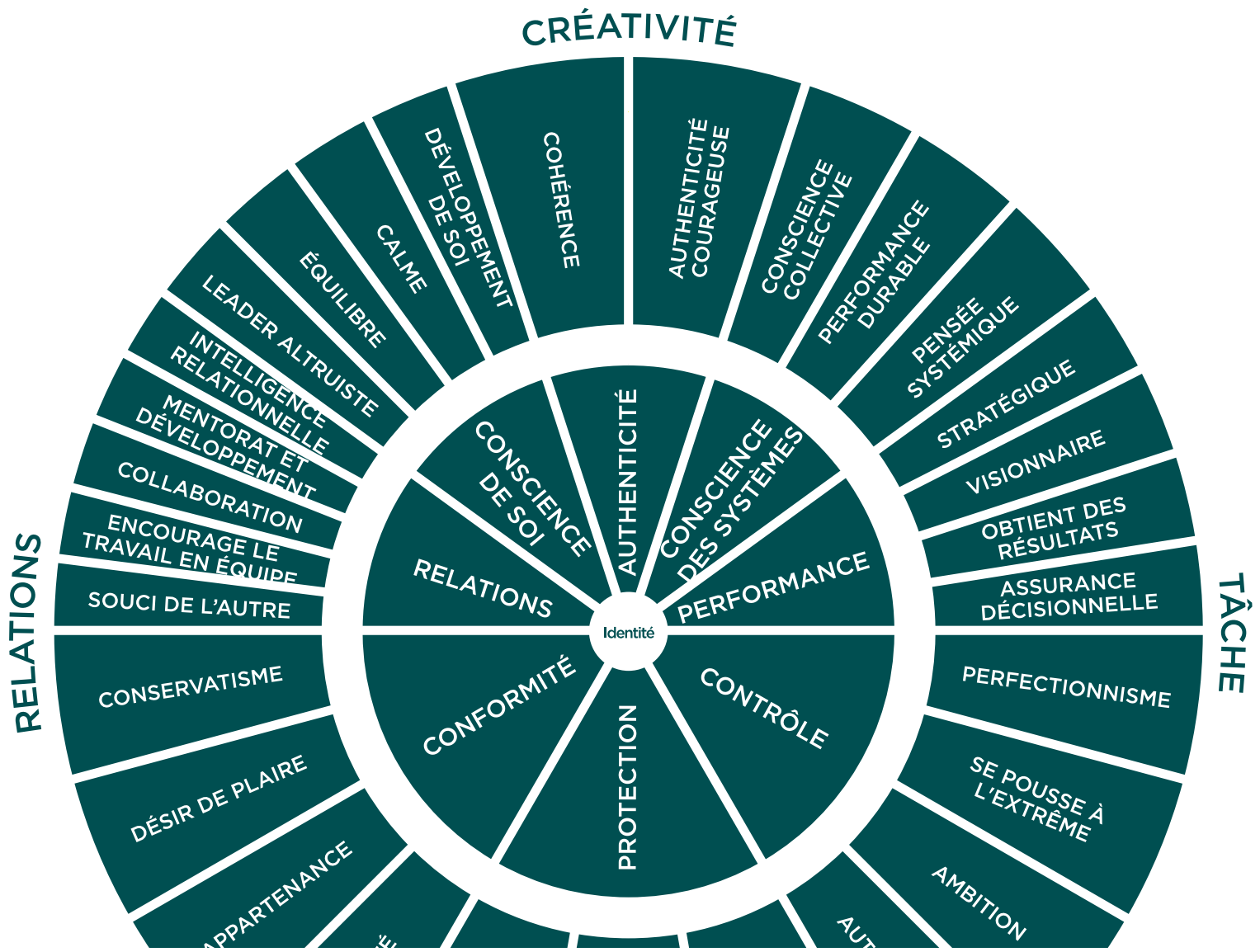
# LEADERSHIP CIRCLE.®

## Leadership Circle Profile™

v1.1.1

JAMIE SAMPLE - Français canadien

09-05-2024



Félicitations! Vous prenez part au système d'évaluation de leadership le plus complet qui soit. Le Leadership Circle Profile est unique pour deux raisons. Tout d'abord, nous savons tous qu'un grand leadership est un mélange complexe de compétences et d'états d'être internes. Il s'agit là du premier outil de mesure des compétences qui évalue tant les aspects internes que les aspects externes du leadership. Ensuite, votre rapport est bien plus qu'une simple liste de compétences comportementales. Celui-ci est organisé en un système extrêmement puissant destiné à comprendre le comportement et le développement humains, ainsi qu'à comprendre les interactions entre les nombreuses dimensions de votre moi.

Tous vos résultats sont reportés sur un grand graphique circulaire, et ce, pour symboliser la totalité... votre totalité. Nous commençons par l'hypothèse que vous êtes une personne merveilleusement complexe et admirablement intégrée. Ce profil tente de rendre justice à cette prémisse.

Voici votre rapport LCP. Chaque section du rapport est associée à une icône que vous retrouverez en haut de la page.

## TABLE DES MATIÈRES



**LEADERSHIP CIRCLE PROFILE:** Description du profil.



**COMMENTAIRES:** Commentaires écrits des évaluateurs.



**GRAPHIQUE DES RÉSULTATS:** Résultats de l'auto-évaluation et des évaluateurs sur le graphique LCP.



**RÉSUMÉ DU RAPPORT:** Résumé détaillé de votre leadership.



**DONNÉES ET GRAPHIQUES PAR CATÉGORIE D'ÉVALUATEUR:**  
Graphiques par catégorie d'évaluateur et données sur chaque dimension de ce rapport ainsi que les questions correspondantes à chacune d'elles.



**CLASSEMENTS:** Les résultats sont triés du plus élevé au plus bas.

## DESCRIPTION DU LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

### LEADERSHIP CRÉATIF ET RÉACTIF

Le Leadership Circle Profile (LCP) est divisé en deux hémisphères. La moitié supérieure du profil est dite Créative, et la moitié inférieure, Réactive. La moitié supérieure affiche vos résultats sur un ensemble de 18 Compétences Créatives qui contribuent à votre efficacité. La moitié inférieure affiche vos résultats sur un ensemble de 11 Tendances Réactives qui freinent votre efficacité.

Le cercle interne affiche huit dimensions. Chacune de ces dimensions constitue un score récapitulatif pour les dimensions du cercle externe. Leur emplacement dans le cercle illustre le lien entre-elles. Les dimensions adjacentes décrivent des modes de comportement similaires et sont corrélés positivement. Tandis que les dimensions opposées dans le cercle représentent des habitudes comportementales contraires et sont inversement corrélées.

Le LCP est unique, dans le sens où il révèle votre Système Opérationnel : les hypothèses internes (croyances) qui dirigent votre comportement dans ces deux domaines. Ceci vous permet de voir comment votre système de pensée interne se traduit en un style de leadership productif ou improductif. À terme, le LCP favorise une prise de conscience intérieure, qui influence le comportement extérieur.



### LEADERSHIP ORIENTÉ RELATIONS ET TÂCHES

La moitié gauche du profil a trait à la nature de vos relations avec les gens et les groupes. La moitié droite du profil a trait à la réalisation des tâches (accomplir le travail de manière créative et efficace). L'objectif ici est de trouver un bon équilibre afin d'obtenir des résultats tout en favorisant le développement des personnes.



### CENTILES

Le centile indique où vous vous situez par rapport aux leaders mondiaux de notre groupe de référence. Les scores supérieurs au 67e percentile sont considérés comme élevés et les scores inférieurs au 33e centile sont considérés comme bas. Tout score se trouvant entre 33 % et 67% suggère que vous devrez réfléchir pour trouver quels éléments spécifiques de la dimension mesurée vous concernent personnellement.

### RÉSULTATS

Le questionnaire vous demandait, ainsi qu'à vos évaluateurs, de répondre à des questions en utilisant l'échelle de notation ci-dessous.



## Leadership Circle Profile : Commentaires de rétroaction

*À votre avis, quel est le plus grand atout, compétence ou talent de cette personne et quelles seraient vos suggestions pour en tirer un meilleur parti ?*

Voluptas architecto voluptatem. Explicabo rerum qui. Dolorem tempore officiis.

Neque nemo eligendi. Placeat et assumenda. Expedita consectetur veritatis.

Modi nisi reiciendis. Architecto ut tenetur. Aspernatur consequatur quas.

Laborum delectus numquam. Unde sit cupiditate. Quam excepturi distinctio.

Est magnam autem. Reiciendis omnis aperiam. Voluptatem voluptas nesciunt.

Impedit sed perferendis. Inventore soluta recusandae. In ullam magnam.

Illo quidem nostrum. Enim molestiae culpa. Consequuntur ratione non.

Quaerat possimus similique. Et quasi vitae. Occaecati ut ducimus.

Corrupti illo ut. Laudantium blanditiis eos. Voluptatem dicta et.

## Leadership Circle Profile : Commentaires de rétroaction

Illum omnis debitis. Ut assumenda minima. Ea perspiciatis qui.

Quasi nemo ducimus. Voluptatem iusto vero. Et porro deserunt.

Officia qui incidunt. Sit corporis sunt. Sed quis vel.

Unde explicabo et. Qui id totam. Et numquam enim.

## Leadership Circle Profile : Commentaires de rétroaction

*À votre avis, quel est le plus grand défi de leadership ou de développement pour cette personne et quelles seraient vos suggestions ?*

Veniam recusandae itaque. Incidunt omnis quidem. Rerum voluptatem dolores.

Molestiae quasi dolores. Vel incidunt ipsum. Necessitatibus alias iusto.

Aut delectus in. Vitae perferendis natus. Veniam exercitationem eaque.

Cum doloribus maxime. Voluptatem facilis praesentium. Quos modi iusto.

Et dolor ipsum. Placeat labore nihil. Repudiandae aperiam aspernatur.

Ullam numquam exercitationem. Id ipsam qui. Optio repellat animi.

Aspernatur est optio. Aut ex officia. Ducimus mollitia odit.

Maiores voluptates porro. Et qui in. Molestiae magni vitae.

Quo magnam qui. Debitis blanditiis odio. Provident aut et.

## Leadership Circle Profile : Commentaires de rétroaction

Et aut amet. Aut vel perspiciatis. Asperiores quis odit.

Nam aut quae. Sunt error nulla. Fugit perspiciatis cum.

Qui soluta quos. Provident quia qui. Iure animi id.

Quo rerum velit. Qui velit quas. Rem illum et.

## Leadership Circle Profile : Commentaires de rétroaction

*Qu'avez-vous remarqué au sujet de cette personne, qui n'a pas été abordé dans cette évaluation et que vous aimeriez lui communiquer ?*

Voluptates repellat laboriosam. Expedita quis cupiditate. Qui soluta reiciendis.

Facere maiores earum. Sapiente optio consequuntur. Quibusdam facere quisquam.

Deserunt quia repellat. Voluptas molestias tempore. Rem laboriosam aliquid.

Quos sint earum. Accusamus reprehenderit laudantium. Voluptates et enim.

Aut in aspernatur. Cupiditate reprehenderit id. Ut consectetur magni.

Repudiandae modi dolorem. Ipsa vitae blanditiis. Ducimus omnis harum.

Debitis placeat magnam. Voluptatem atque aspernatur. Ut iusto enim.

Suscipit dolores ut. Qui tenetur cupiditate. Vero voluptas veniam.

Non omnis animi. Earum cumque similique. Corporis quaerat dolor.



## Leadership Circle Profile : Commentaires de rétroaction

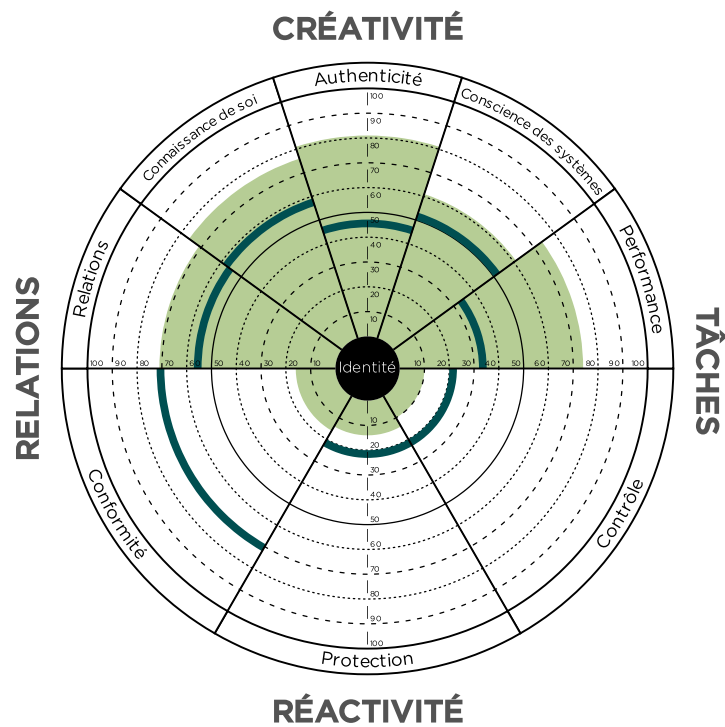
Qui dolores ut. Optio quidem vitae. Et sunt doloremque.

Sed assumenda quia. Error nihil id. Maiores ut soluta.



Laboriosam nemo alias. Pariatur est aut. Qui ut rerum.

Eligendi modi sapiente. Omnis quia sed. Soluta non et.

# Leadership Circle Profile: Graphique des dimensions intérieures

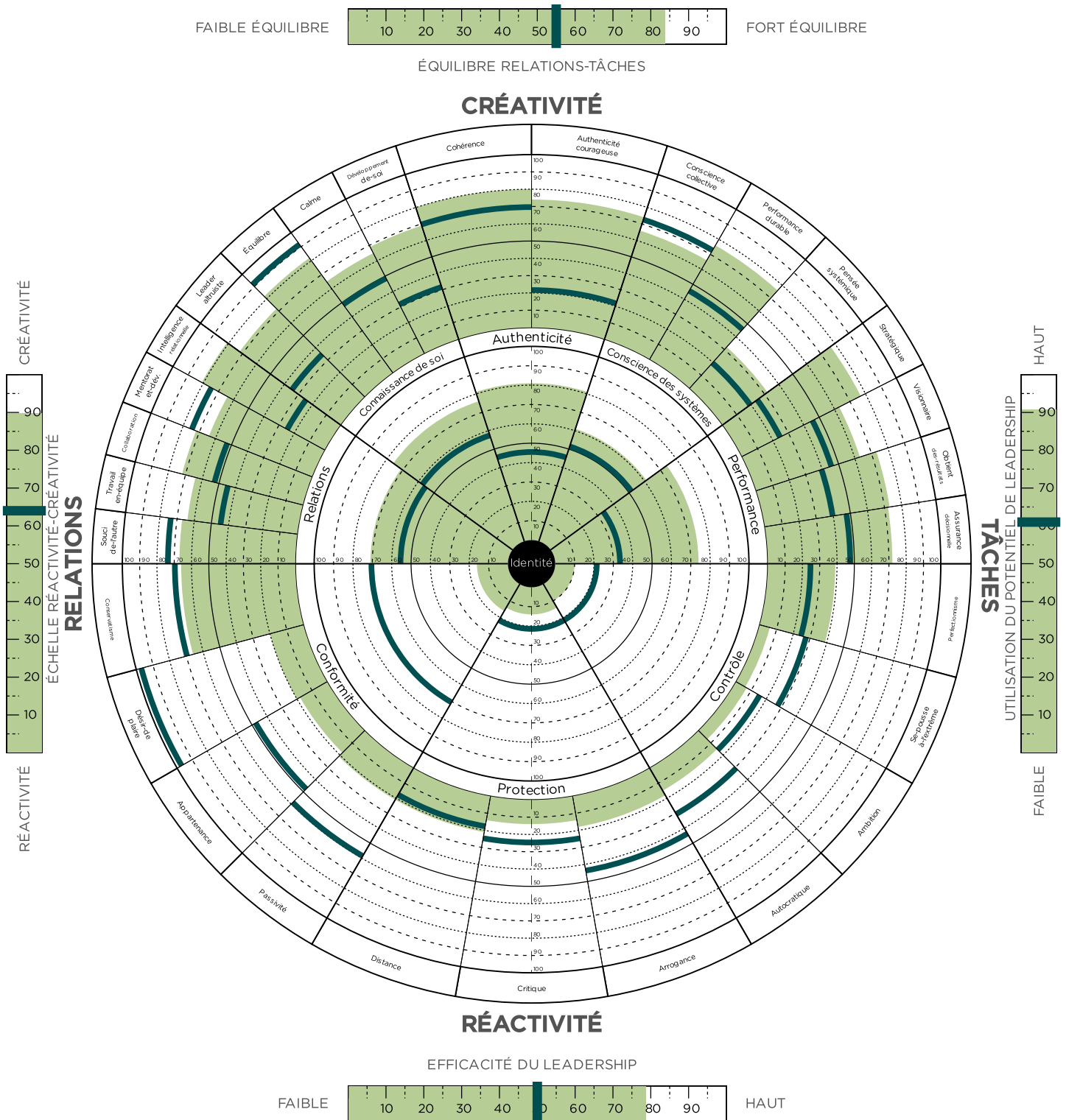


## LÉGENDE

- Auto-évaluation 
- Évaluation des autres 



# Leadership Circle Profile: Graphique des dimensions extérieures



## LÉGENDE

- Auto-évaluation
- Évaluation des autres

## Leadership Circle Profile: Échelle réactivité-créativité

L'échelle réactivité-créativité 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 leaders de la base de référence. Il mesure la quantité d'énergie que votre leadership consomme en comportements réactifs par rapport aux comportements créatifs. Il suggère le degré auquel votre leadership, vos relations et vos comportements axés sur les résultats ressortent d'une orientation créative ou réactive.

Des scores élevés aux dimensions créatives sont corrélés avec de hauts niveaux d'efficacité en leadership et de performance organisationnelle. Un score élevé suggère que vous vivez, entrez en relation, travaillez et apprenez principalement à partir de cette orientation créative. Ceci signifie que votre attention est orientée sur la création (générer quelque chose qui n'existait pas) de ce que vous désirez le plus.

L'obtention d'un score bas à l'échelle réactivité-créativité ne veut pas dire que vous êtes une personne qui ne réussit pas. Cela suggère qu'il y a d'autres façons d'agir qui vous offriraient d'encore meilleures performances et un plus grand épanouissement personnel.

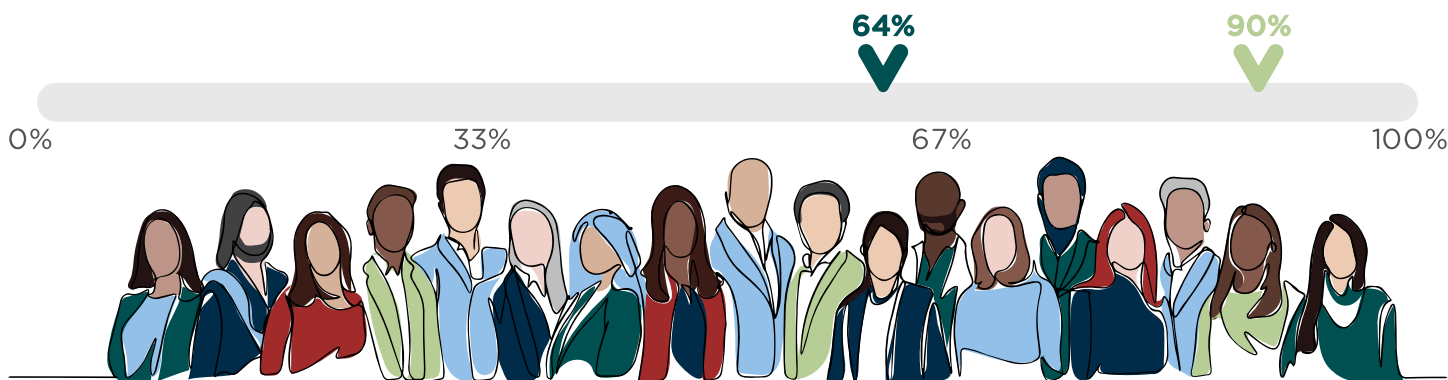


### Score de l'auto-évaluation 64<sup>e</sup> Centile

Votre score personnel vous place au **64<sup>e</sup> percentile** rapport à la façon dont les autres leaders mondiaux s'évaluent eux-mêmes.

### Score de l'évaluateur 90<sup>e</sup> Centile

Le score de votre évaluateur est comparé au groupe de référence global et vous place au **90<sup>e</sup> percentile** par rapport aux autres leaders.



## Leadership Circle Profile: Équilibre relations-tâches

**Équilibre relations-tâches** mesure le degré d'équilibre de votre leadership entre les compétences de réussite opérationnelle et les compétences relationnelles. Il s'agit d'une évaluation du surdéveloppement, du sous-développement ou du développement équilibré de l'une ou l'autre des deux moitiés de l'équation (la moitié relations ou la moitié tâches) baromètre de la qualité du leadership.

De nos jours, les personnes dirigeantes ont besoin de compétences tant dans la capacité de réalisation opérationnelle que dans la capacité à former et à entretenir des relations efficaces, source de croissance et de synergie. L'obtention d'un score élevé signifie que vous développez les deux.

Un score bas signifie que les tâches et les relations sont déséquilibrées. En d'autres termes, l'une est supérieure à l'autre. Plus le déséquilibre entre vos scores est grand, plus votre score à l'échelle Équilibre relations-tâches sera bas. Des scores bas suggèrent un déséquilibre dans le développement de votre leadership.

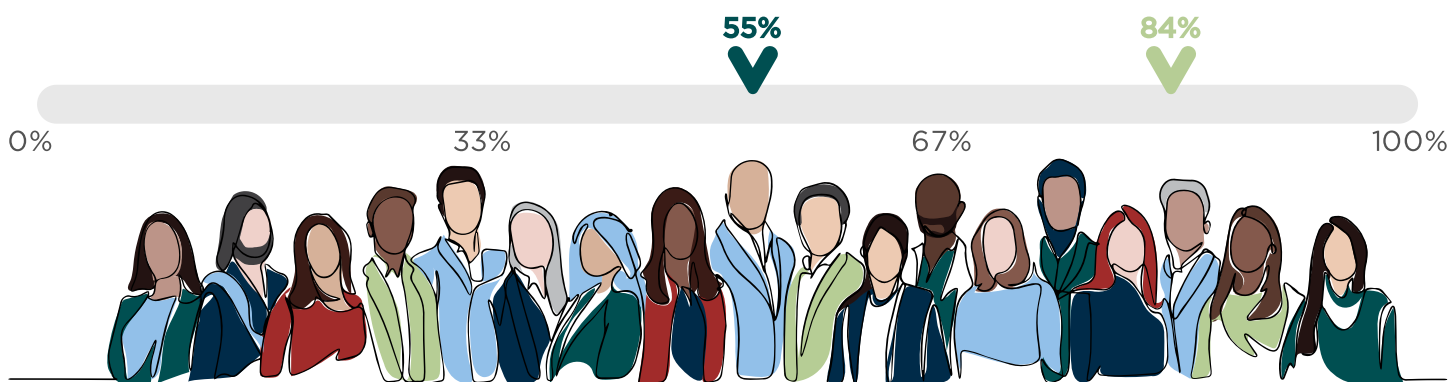


### Score de l'auto-évaluation 55<sup>e</sup> Centile

Votre score personnel vous place au **55<sup>e</sup> percentile** rapport à la façon dont les autres leaders mondiaux s'évaluent eux-mêmes.

### Score de l'évaluateur 84<sup>e</sup> Centile

Le score de votre évaluateur est comparé au groupe de référence global et vous place au **84<sup>e</sup> percentile** par rapport aux autres leaders.

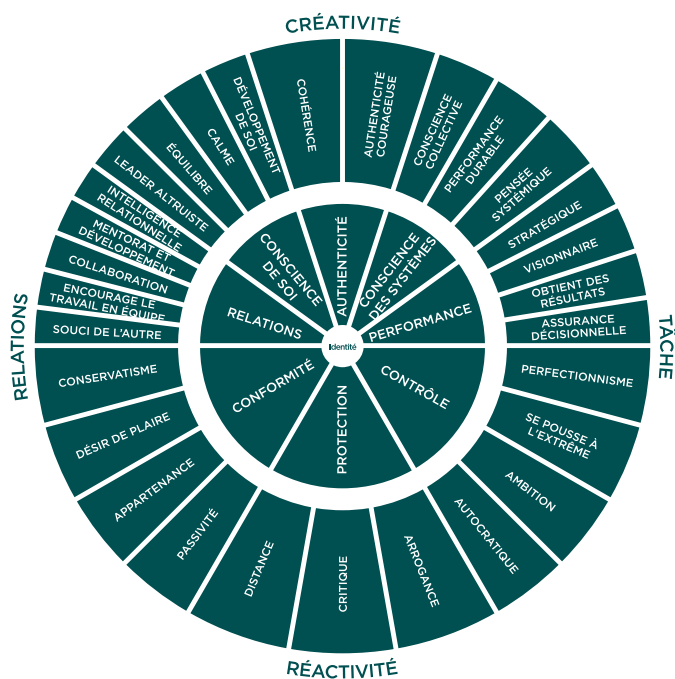


# Leadership Circle Profile: Utilisation du potentiel de leadership

**Utilisation du potentiel de leadership** est une évaluation résumée. Elle considère toutes les dimensions mesurées ci-dessus et compare le score global aux scores des autres gestionnaires ayant répondu à ce questionnaire. Elle fait un tri dans tous les scores élevés et faibles pour répondre à la question : « Donc, en fin de compte, où en suis-je? »

L'obtention d'un score élevé ici signifie simplement que, lorsque toutes les dimensions sont prises en compte ensemble, les points forts l'emportent sur les points faibles. Vous ne pouvez pas obtenir de score élevé à cette dimension à moins qu'il n'existe un point fort significatif dans les dimensions de Créativité et des scores relativement bas aux dimensions de Réactivité.

L'obtention de scores bas suggère que, lorsque toutes les dimensions sont prises en compte ensemble, les points faibles l'emportent sur les points forts. Ceci signifie qu'il y a plus d'énergie allant dans la direction réactive que créative et qu'il existe un déséquilibre relations-tâches.

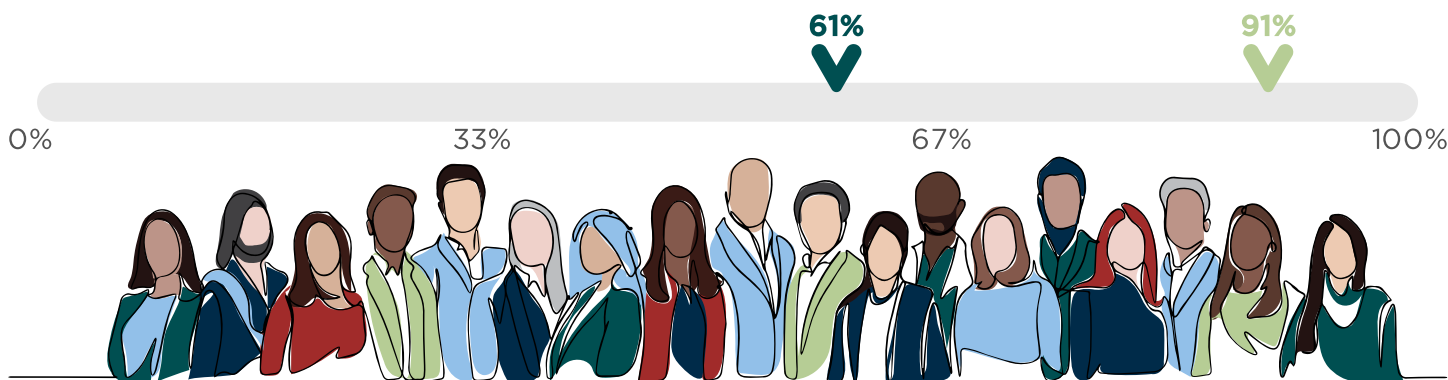


## Score de l'auto-évaluation 61<sup>e</sup> Centile

Votre score personnel vous place au **61<sup>e</sup> percentile** rapport à la façon dont les autres leaders mondiaux s'évaluent eux-mêmes.

## Score de l'évaluateur 91<sup>e</sup> Centile

Le score de votre évaluateur est comparé au groupe de référence global et vous place au **91<sup>e</sup> percentile** par rapport aux autres leaders.



## Leadership Circle Profile: Efficacité du leadership

**L'efficacité du leadership** mesure votre niveau perçu d'efficacité globale en tant que leader. L'efficacité du leadership (telle que vue par autrui) s'est avérée en corrélation significative avec les résultats de l'entreprise tels que le retour sur investissement (ROI), la satisfaction professionnelle des employés, l'engagement des employés, le roulement du personnel, etc. La recherche suggère qu'obtenir un score élevé à l'échelle d'Efficacité du leadership est associé à un rendement de base fort et que les scores bas sont, de même, associés à un rendement d'entreprise médiocre.

### Questions composant la mesure Efficacité du leadership

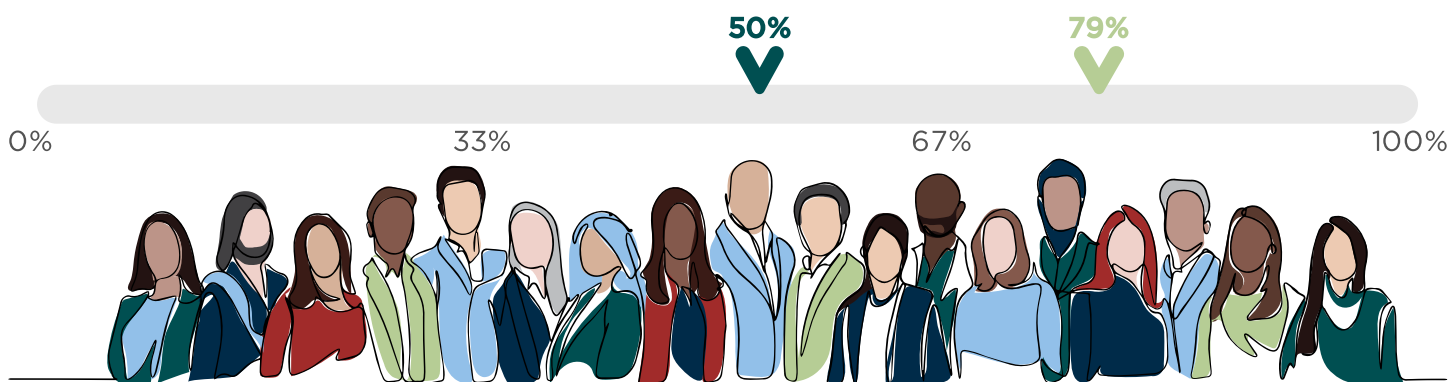
- ✓ Je suis satisfait(e) de la qualité de son leadership.
- ✓ Il/elle est le genre de leader que les autres aspirent à devenir.
- ✓ Il/elle est un exemple de leader idéal(e).
- ✓ Son leadership aide l'organisation à prospérer.
- ✓ Dans l'ensemble, il/elle fait preuve d'un leadership efficace.

### Score de l'auto-évaluation 50<sup>e</sup> Centile

Votre score personnel vous place au **50<sup>e</sup> percentile** rapport à la façon dont les autres leaders mondiaux s'évaluent eux-mêmes.

### Score de l'évaluateur 79<sup>e</sup> Centile

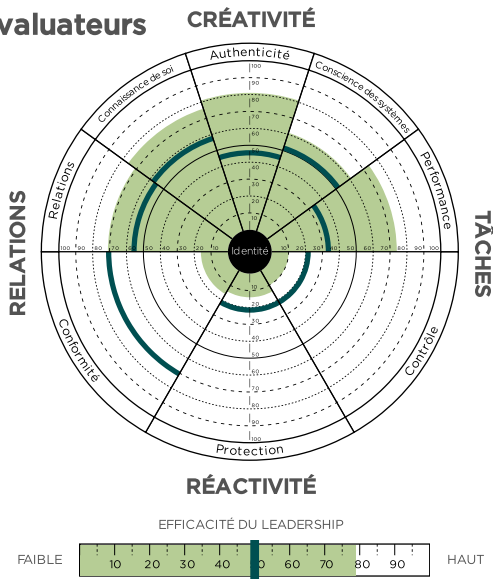
Le score de votre évaluateur est comparé au groupe de référence global et vous place au **79<sup>e</sup> percentile** par rapport aux autres leaders.



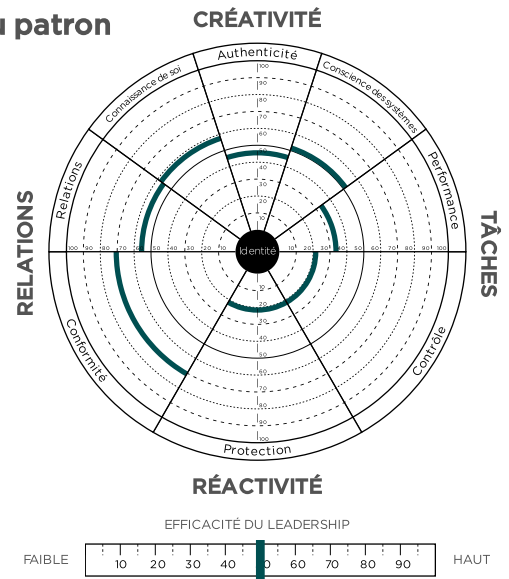


# Leadership Circle Profile: GRAPHIQUES PAR CATÉGORIE D'ÉVALUATEUR

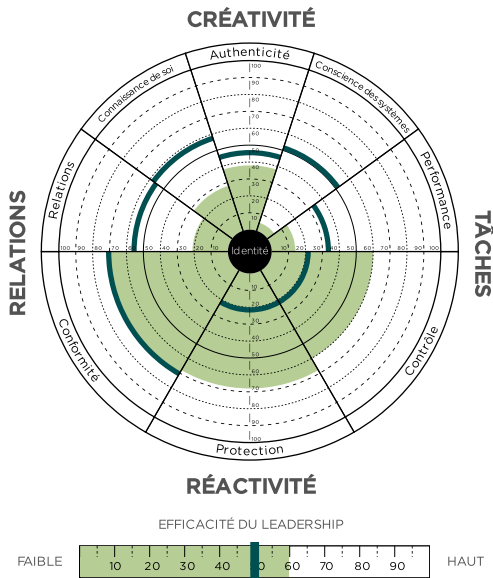
Tous les évaluateurs



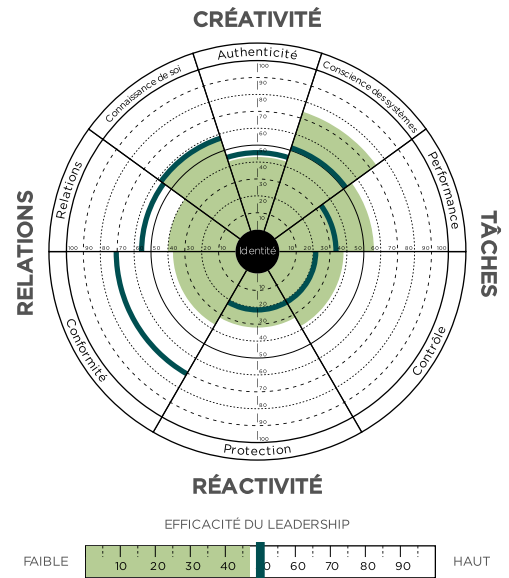
Patron du patron



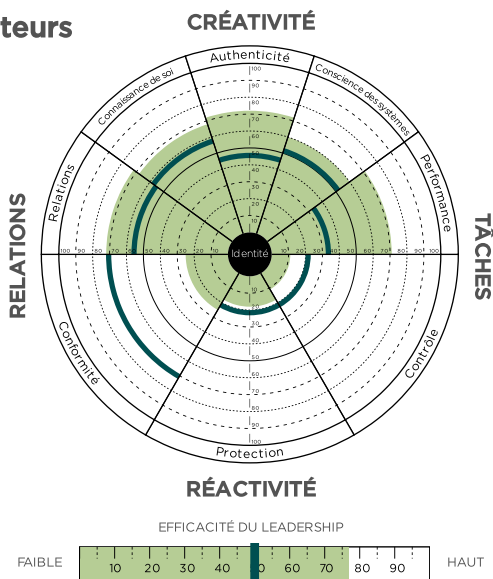
Patron



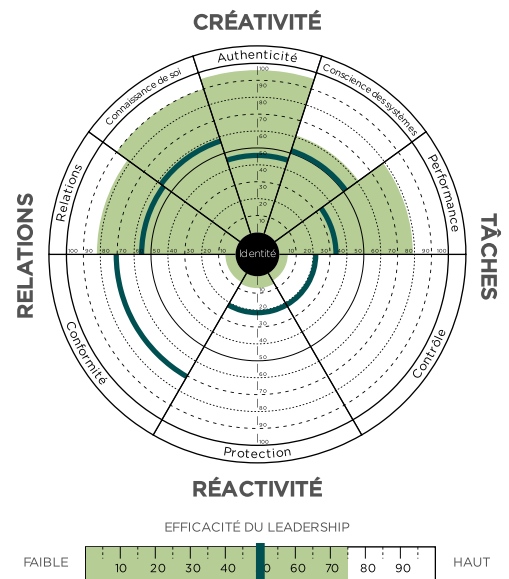
Pairs



Collaborateurs directs



Autre







## Leadership Circle Profile: Données

### SCORES CENTILES : COMPARAISON AVEC LE GROUPE DE RÉFÉRENCE

Réponse moyenne sur une échelle de 5 points

	Auto- évaluations	Évaluateurs	Patron du patron	Patron	Pairs	Collaborateurs directs	Autre
Nombre d'évaluateurs	1	13	0	1	3	6	3
Relations	54.0 %	71.0 %	-	21.0 %	40.0 %	72.0 %	82.0 %
Réponse moyenne	3.99	4.09		3.45	3.71	4.23	4.4
Conscience De Soi	56.0 %	76.0 %	-	28.0 %	57.0 %	68.0 %	90.0 %
Réponse moyenne	3.81	4.04		3.52	3.82	4.05	4.41
Authenticité	44.0 %	81.0 %	-	38.0 %	43.0 %	72.0 %	96.0 %
Réponse moyenne	4.06	4.34		3.93	3.97	4.36	4.83
Conscience Des Systèmes	50.0 %	61.0 %	-	5.0 %	74.0 %	60.0 %	61.0 %
Réponse moyenne	3.76	3.87		2.91	3.99	3.94	3.97
Performance	32.0 %	74.0 %	-	14.0 %	56.0 %	71.0 %	79.0 %
Réponse moyenne	3.74	4.17		3.3	3.93	4.32	4.4
Contrôle	20.0 %	10.0 %	-	60.0 %	38.0 %	11.0 %	5.0 %
Réponse moyenne	2.21	1.91		2.64	2.38	1.83	1.33
Protection	20.0 %	14.0 %	-	68.0 %	32.0 %	18.0 %	7.0 %
Réponse moyenne	1.76	1.53		2.26	1.78	1.46	1.17
Conformité	69.0 %	16.0 %	-	70.0 %	37.0 %	25.0 %	6.0 %
Réponse moyenne	2.54	1.86		2.5	2.08	1.82	1.47
Échelle réactivité-créativité	64.0 %	90.0 %	-	22.0 %	66.0 %	85.0 %	97.0 %
Équilibre relations-tâches	55.0 %	84.0 %	-	61.0 %	65.0 %	82.0 %	82.0 %
Utilisation du potentiel de leadership	61.0 %	91.0 %	-	37.0 %	68.0 %	89.0 %	96.0 %
Efficacité du leadership	50.0 %	79.0 %	-	60.0 %	47.0 %	77.0 %	75.0 %
Réponse moyenne	3.6	4.3		4.0	3.8	4.5	4.4



# Leadership Circle Profile: Données

## DIMENSIONS CRÉATIVES

SCORES CENTILES : COMPARAISON AVEC LE GROUPE DE RÉFÉRENCE

	Auto- évaluations	Évaluateurs	Patron du patron	Patron	Pairs	Collaborateurs directs	Autre
Nombre d'évaluateurs	1	13	0	1	3	6	3
<b>Relations</b>	54.0 %	71.0 %	-	21.0 %	40.0 %	72.0 %	82.0 %
Réponse moyenne	3.99	4.09		3.45	3.71	4.23	4.4
Souci de-l'autre	72.0 %	67.0 %	-	5.0 %	52.0 %	66.0 %	87.0 %
Réponse moyenne	4.18	4.02		2.72	3.78	4.07	4.59
Travail en-équipe	43.0 %	64.0 %	-	23.0 %	16.0 %	74.0 %	81.0 %
Réponse moyenne	3.97	4.11		3.46	3.37	4.39	4.5
Collaboration	51.0 %	72.0 %	-	59.0 %	56.0 %	74.0 %	56.0 %
Réponse moyenne	4.0	4.12		4.0	3.89	4.28	4.05
Mentorat et-dév.	73.0 %	64.0 %	-	32.0 %	20.0 %	68.0 %	71.0 %
Réponse moyenne	4.32	4.04		3.56	3.38	4.22	4.28
Intelligence relationnelle	23.0 %	81.0 %	-	28.0 %	60.0 %	72.0 %	90.0 %
Réponse moyenne	3.6	4.15		3.48	3.9	4.21	4.55
<b>Conscience De Soi</b>	56.0 %	76.0 %	-	28.0 %	57.0 %	68.0 %	90.0 %
Réponse moyenne	3.81	4.04		3.52	3.82	4.05	4.41
Leader altruiste	33.0 %	72.0 %	-	26.0 %	43.0 %	72.0 %	88.0 %
Réponse moyenne	3.49	3.95		3.42	3.61	4.03	4.38
Équilibre	90.0 %	82.0 %	-	73.0 %	63.0 %	73.0 %	87.0 %
Réponse moyenne	4.33	4.05		4.0	3.8	4.03	4.33
Calme	47.0 %	65.0 %	-	19.0 %	44.0 %	55.0 %	92.0 %
Réponse moyenne	3.78	4.04		3.22	3.74	3.99	4.72
Développement de-soi	30.0 %	69.0 %	-	37.0 %	71.0 %	63.0 %	61.0 %
Réponse moyenne	3.84	4.11		3.73	4.12	4.14	4.15
<b>Authenticité</b>	44.0 %	81.0 %	-	38.0 %	43.0 %	72.0 %	96.0 %
Réponse moyenne	4.06	4.34		3.93	3.97	4.36	4.83
Cohérence	68.0 %	80.0 %	-	18.0 %	35.0 %	81.0 %	100.0 %
Réponse moyenne	4.5	4.49		3.78	4.02	4.61	5.0
Authenticité courageuse	20.0 %	74.0 %	-	72.0 %	57.0 %	53.0 %	89.0 %
Réponse moyenne	3.34	4.1		4.17	3.88	3.96	4.54

# Leadership Circle Profile: Données

## DIMENSIONS CRÉATIVES (SUITE PAGE SUIVANTE)

Questions liées à chaque dimension

Relations	
Souci de-l'autre	J'établis des liens étroits avec les autres. Je crée des relations chaleureuses et bienveillantes. Je suis bienveillant(e).
Travail en-équipe	Je crée un climat positif qui incite les personnes à faire de leur mieux. Je favorise un leadership partagé. Par mon style de leadership, je favorise un travail d'équipe de haut niveau.
Collaboration	Je négocie dans l'intérêt supérieur des deux parties. Je m'efforce de trouver un terrain d'entente. Je crée un terrain d'entente pour parvenir à un accord.
Mentorat et-dév.	J'aide les employés et employées qui relèvent de moi à élaborer des plans de développement. J'aide les autres à apprendre, à s'améliorer et à changer. Je donne de la rétroaction visant le développement professionnel. Je sais aider les autres à se développer.
Intelligence relationnelle	Je fais preuve d'une grande habileté pour résoudre les conflits. Je prends ma part de responsabilité dans les problèmes de relation avec les autres. J'aborde ouvertement les enjeux qui entravent la performance de l'équipe. Je suis ouvert(e) à la critique et pose des questions pour mieux comprendre. Dans un conflit, je reformule les opinions des autres avec précision.
Conscience De Soi	
Leader altruiste	Je fais mon travail sans avoir besoin d'attirer l'attention sur moi-même. Je dirige de manière à ce que les autres déclarent « nous l'avons fait nous-mêmes ». Je suis relativement désintéressé(e). J'agis avec humilité. J'agis sans avoir besoin de reconnaissance.
Équilibre	Je trouve suffisamment de temps pour la réflexion personnelle. J'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.
Calme	Je gère la pression avec calme. Je gère très bien le stress et la pression. J'ai une influence apaisante dans les situations difficiles.
Développement de-soi	Je suis personnellement en recherche de sens. Je recherche les causes plus profondes derrière les événements et circonstances particulières. J'apprends de mes erreurs. J'examine les hypothèses qui sous-tendent mes actions.
Authenticité	
Cohérence	Je dirige d'une manière totalement alignée avec mes valeurs. Mes comportements sont en cohérence avec mes valeurs. Je suis fidèle à mes valeurs, que les choses aillent bien ou qu'elles aillent mal.
Authenticité courageuse	Je m'exprime avec franchise, même sur les sujets prêtant à controverse. Je suis courageux(se) dans les réunions. Je soulève les questions que d'autres hésitent à aborder.



# Leadership Circle Profile: Données

## DIMENSIONS CRÉATIVES

SCORES CENTILES : COMPARAISON AVEC LE GROUPE DE RÉFÉRENCE

	Auto- évaluations	Évaluateurs	Patron du patron	Patron	Pairs	Collaborateurs directs	Autre
Nombre d'évaluateurs	1	13	0	1	3	6	3
<b>Conscience Des Systèmes</b>	50.0 %	61.0 %	-	5.0 %	74.0 %	60.0 %	61.0 %
Réponse moyenne	3.76	3.87		2.91	3.99	3.94	3.97
Conscience collective	71.0 %	66.0 %	-	26.0 %	73.0 %	61.0 %	55.0 %
Réponse moyenne	4.0	3.9		3.29	3.99	3.94	3.89
Performance durable	44.0 %	76.0 %	-	6.0 %	82.0 %	69.0 %	86.0 %
Réponse moyenne	3.83	4.09		3.0	4.19	4.13	4.42
Pensée systémique	18.0 %	32.0 %	-	5.0 %	59.0 %	40.0 %	28.0 %
Réponse moyenne	3.27	3.53		2.37	3.74	3.64	3.5
<b>Performance</b>	32.0 %	74.0 %	-	14.0 %	56.0 %	71.0 %	79.0 %
Réponse moyenne	3.74	4.17		3.3	3.93	4.32	4.4
Stratégique	23.0 %	77.0 %	-	11.0 %	59.0 %	75.0 %	83.0 %
Réponse moyenne	3.55	4.17		3.11	3.94	4.35	4.44
Visionnaire	44.0 %	63.0 %	-	6.0 %	42.0 %	69.0 %	67.0 %
Réponse moyenne	3.83	4.02		2.91	3.73	4.27	4.23
Obtient des-résultats	38.0 %	73.0 %	-	73.0 %	68.0 %	54.0 %	82.0 %
Réponse moyenne	4.0	4.34		4.39	4.25	4.27	4.57
Assurance décisionnelle	46.0 %	72.0 %	-	24.0 %	44.0 %	73.0 %	73.0 %
Réponse moyenne	4.0	4.21		3.47	3.87	4.42	4.39

# Leadership Circle Profile: Données

## DIMENSIONS CRÉATIVES (SUITE PAGE SUIVANTE)

Questions liées à chaque dimension

Conscience Des Systèmes	
Conscience collective	<p>Je prends en compte l'impact à long terme des décisions stratégiques sur la collectivité environnante.</p> <p>Je sais équilibrer la rentabilité à court terme et le bien-être de la collectivité.</p> <p>Je vis selon une éthique tournée vers les autres et le monde.</p> <p>Je souligne l'importance du rôle de l'organisation en tant qu'entreprise citoyenne.</p> <p>Je crée une vision qui va au-delà de l'organisation et vise aussi à avoir un impact positif sur le monde.</p>
Performance durable	<p>Je porte la même attention aux résultats financiers qu'aux autres objectifs organisationnels.</p> <p>J'équilibre les résultats à court terme avec la santé à long terme de l'organisation.</p> <p>J'affecte les ressources de manière à ne pas épuiser les équipes.</p>
Pensée systémique	<p>J'agis sur le système afin de résoudre plusieurs problèmes à la fois.</p> <p>Je fais évoluer les systèmes organisationnels jusqu'à ce qu'ils produisent les résultats escomptés.</p> <p>Je diminue les activités qui gaspillent les ressources.</p>
Performance	
Stratégique	<p>J'ai une bonne compréhension des tendances du marché.</p> <p>Je fournis une orientation stratégique soigneusement réfléchie.</p> <p>Je me centre rapidement sur les enjeux clés.</p> <p>J'anticipe avec exactitude les conséquences futures d'une action en cours.</p> <p>J'intègre dans ma compréhension toutes les parties du système.</p> <p>Je fixe une orientation stratégique qui permet à l'organisation de prospérer.</p> <p>Je me tiens au courant des tendances de l'environnement susceptibles d'influencer l'organisation aujourd'hui et dans l'avenir.</p> <p>J'intègre de nombreuses sources d'informations dans une stratégie cohérente.</p> <p>Je suis un(e) stratège doué(e).</p>
Visionnaire	<p>J'élabore une vision qui favorise l'alignement au sein de l'organisation.</p> <p>Ma vie et mon travail sont guidés par une raison d'être.</p> <p>Je communique une vision qui inspire l'engagement.</p> <p>Je suis un exemple de la vision que je véhicule.</p> <p>Je donne une vision stratégique à l'organisation.</p> <p>Ma vision inspire les autres.</p>
Obtient des-résultats	<p>J'atteins les résultats avec enthousiasme et énergie.</p> <p>Je recherche l'amélioration continue.</p> <p>Je sais obtenir des résultats de grande qualité sur les initiatives clés.</p> <p>Je saisis rapidement les occasions dès qu'elles se présentent.</p>
Assurance décisionnelle	<p>Je prends des décisions difficiles quand il le faut.</p> <p>Je prends les décisions de façon efficace.</p> <p>Je prends des décisions en temps opportun.</p>



# Leadership Circle Profile: Données

## DIMENSIONS RÉACTIONNELLES

SCORES CENTILES : COMPARAISON AVEC LE GROUPE DE RÉFÉRENCE

	Auto- évaluations	Évaluateurs	Patron du patron	Patron	Pairs	Collaborateurs directs	Autre
Nombre d'évaluateurs	1	13	0	1	3	6	3
<b>Contrôle</b>	20.0 %	10.0 %	-	60.0 %	38.0 %	11.0 %	5.0 %
Réponse moyenne	2.21	1.91		2.64	2.38	1.83	1.33
Perfectionnisme	23.0 %	39.0 %	-	68.0 %	64.0 %	34.0 %	16.0 %
Réponse moyenne	2.94	3.2		3.63	3.45	3.15	2.78
Se-pousse à-l'extrême	26.0 %	6.0 %	-	61.0 %	33.0 %	8.0 %	5.0 %
Réponse moyenne	2.93	2.29		3.28	2.8	2.21	1.65
Ambition	14.0 %	7.0 %	-	62.0 %	13.0 %	12.0 %	5.0 %
Réponse moyenne	2.09	1.93		2.9	2.01	2.06	1.18
Autocratique	29.0 %	15.0 %	-	57.0 %	48.0 %	14.0 %	6.0 %
Réponse moyenne	2.1	1.79		2.43	2.37	1.66	1.27
<b>Protection</b>	20.0 %	14.0 %	-	68.0 %	32.0 %	18.0 %	7.0 %
Réponse moyenne	1.76	1.53		2.26	1.78	1.46	1.17
Arrogance	42.0 %	18.0 %	-	78.0 %	35.0 %	19.0 %	10.0 %
Réponse moyenne	2.0	1.41		2.49	1.72	1.28	1.0
Critique	23.0 %	14.0 %	-	37.0 %	27.0 %	16.0 %	15.0 %
Réponse moyenne	1.73	1.41		1.71	1.62	1.33	1.26
Distance	16.0 %	21.0 %	-	71.0 %	38.0 %	27.0 %	10.0 %
Réponse moyenne	1.61	1.7		2.48	1.93	1.68	1.22
<b>Conformité</b>	69.0 %	16.0 %	-	70.0 %	37.0 %	25.0 %	6.0 %
Réponse moyenne	2.54	1.86		2.5	2.08	1.82	1.47
Passivité	57.0 %	21.0 %	-	72.0 %	44.0 %	20.0 %	23.0 %
Réponse moyenne	2.0	1.53		2.23	1.81	1.35	1.39
Appartenance	46.0 %	18.0 %	-	68.0 %	28.0 %	34.0 %	5.0 %
Réponse moyenne	2.51	2.1		2.77	2.19	2.2	1.48
Désir-de plaire	97.0 %	20.0 %	-	43.0 %	48.0 %	38.0 %	5.0 %
Réponse moyenne	4.39	2.36		2.72	2.71	2.46	1.57
Conservatisme	68.0 %	66.0 %	-	68.0 %	58.0 %	68.0 %	56.0 %
Réponse moyenne	3.26	3.25		3.41	3.16	3.33	3.12

# Leadership Circle Profile: Données

## DIMENSIONS RÉACTIVES (SUITE)

Questions liées à chaque dimension

Contrôle	
Perfectionnisme	<p>J'essaie de tout faire parfaitement bien.</p> <p>Je me juge sévèrement lorsque les choses ne vont pas aussi bien que prévu.</p> <p>Je crois qu'être dans la moyenne n'est manifestement pas suffisant.</p> <p>J'ai besoin de réaliser une performance sans faille.</p> <p>Je suis perfectionniste.</p> <p>J'ai besoin d'exceller dans toute situation.</p> <p>J'ai des attentes extrêmement élevées envers les autres.</p>
Se-pousse à-l'extrême	<p>Je suis trop exigeant(e) envers moi-même.</p> <p>Je suis un bourreau de travail.</p> <p>Je fais des efforts excessifs pour être le/la meilleur(e) dans tout ce que j'entreprends.</p> <p>Je me surmène.</p>
Ambition	<p>Je suis agressif/ve.</p> <p>À mon avis, pour se sentir bien, on doit constamment grimper les échelons.</p> <p>Je crois que gagner est ce qui importe vraiment.</p> <p>Je fais preuve d'une ambition excessive.</p>
Autocratique	<p>Les choses doivent être faites à ma façon.</p> <p>J'ai tendance à contrôler les autres.</p> <p>Je suis dominant(e).</p> <p>J'impose plus que j'influence ce que font les autres.</p> <p>Je poursuis les résultats au détriment des aspects humains.</p>
Protection	
Arrogance	<p>Je suis égocentrique.</p> <p>J'ai un trop gros ego.</p> <p>Je suis arrogant(e).</p>
Critique	<p>Je suis sarcastique ou cynique.</p> <p>Je suis critique.</p> <p>Je blesse les autres.</p> <p>Je rabaisse les autres.</p>
Distance	<p>Je suis distant(e) émotionnellement.</p> <p>Je reste à l'écart.</p> <p>On a du mal à me connaître.</p> <p>Je suis froid(e)</p>
Conformité	
Passivité	<p>Je tergiverse dans la prise de décisions.</p> <p>Je manque de motivation.</p> <p>Je manque de passion.</p> <p>Je suis passif/ve.</p>
Appartenance	<p>Je suis trop conservateur/trice.</p> <p>Je fais trop d'efforts pour être accepté(e) par les autres.</p> <p>J'adopte les points de vue des autres afin de ne pas les contrarier.</p> <p>Je privilégie la sécurité.</p> <p>J'en fais trop pour me conformer aux règles/normes du groupe.</p> <p>J'accepte des compromis pour faire plaisir aux autres.</p>
Désir-de plaire	<p>J'ai besoin d'être accepté(e) par les autres.</p> <p>J'ai besoin d'être admiré(e) par les autres.</p> <p>Je m'inquiète d'être jugé(e) par les autres.</p> <p>J'ai besoin de l'approbation des autres.</p>
Conservatisme	<p>Je suis conservateur/trice.</p> <p>Je fais les choses de manière conventionnelle.</p> <p>Je me conforme aux règles.</p>



## Leadership Circle Profile: Classements des dimensions extérieures

Vous trouverez ci-dessous vos résultats classés de deux manières différentes. Chaque classement contient toutes les dimensions du Cercle Externe (à la fois créatives et réactives) classées de la plus haute à la plus basse. Les données de gauche sont un classement de vos scores de l'auto-évaluation (comment vous vous voyez). A droite, il s'agit d'un classement basé sur la façon dont tous vos évaluateurs vous voient. Nous vous encourageons à regarder le haut et le bas de ces deux listes, en observant les résultats les plus élevés et les plus bas. Quelles tendances remarquez-vous ? Qu'est-ce qui est élevé ou faible selon vous ? Vos évaluateurs vous voient-ils de la même manière ?

**La marque de votre leadership:** Une autre façon utile d'envisager ces informations est de les considérer sous l'angle de la marque de votre leadership. Si vous regardez les 10 premières dimensions de chaque liste, cela représente la marque de votre leadership actuelle telle que vous la voyez et telle que vos évaluateurs la perçoivent. Dans quelle mesure la marque de votre leadership s'en rapproche-t-elle et quelles perspectives cela pourrait-il vous ouvrir ?

### Trié par percentile PERSONNEL

Jamie Sample	Percentile personnel	Percentile de l'évaluateur
<b>Dimensions</b>		
Désir de plaire	<b>97.0%</b>	20.0%
Équilibre	<b>90.0%</b>	82.0%
Mentorat et développement	<b>73.0%</b>	64.0%
Souci de l'autre	<b>72.0%</b>	67.0%
Conscience collective	<b>71.0%</b>	66.0%
Conservatisme	<b>68.0%</b>	66.0%
Cohérence	<b>68.0%</b>	80.0%
Passivité	<b>57.0%</b>	21.0%
Collaboration	<b>51.0%</b>	72.0%
Calme	<b>47.0%</b>	65.0%
Appartenance	<b>46.0%</b>	18.0%
Assurance décisionnelle	<b>46.0%</b>	72.0%
Visionnaire	<b>44.0%</b>	63.0%
Performance durable	<b>44.0%</b>	76.0%
Encourage le travail en équipe	<b>43.0%</b>	64.0%
Arrogance	<b>42.0%</b>	18.0%
Obtient des résultats	<b>38.0%</b>	73.0%
Leader altruiste	<b>33.0%</b>	72.0%
Développement de soi	<b>30.0%</b>	69.0%
Autocratique	<b>29.0%</b>	15.0%
Se pousse à l'extrême	<b>26.0%</b>	6.0%
Critique	<b>23.0%</b>	14.0%
Intelligence relationnelle	<b>23.0%</b>	81.0%
Perfectionnisme	<b>23.0%</b>	39.0%
Stratégique	<b>23.0%</b>	77.0%
Authenticité courageuse	<b>20.0%</b>	74.0%
Pensée systémique	<b>18.0%</b>	32.0%
Distance	<b>16.0%</b>	21.0%
Ambition	<b>14.0%</b>	7.0%

Marque de leadership

### Trié par percentile de L'ÉVALUATEUR

Jamie Sample	Percentile personnel	Percentile de l'évaluateur
<b>Dimensions</b>		
Équilibre	90.0%	<b>82.0%</b>
Intelligence relationnelle	23.0%	<b>81.0%</b>
Cohérence	68.0%	<b>80.0%</b>
Stratégique	23.0%	<b>77.0%</b>
Performance durable	44.0%	<b>76.0%</b>
Authenticité courageuse	20.0%	<b>74.0%</b>
Obtient des résultats	38.0%	<b>73.0%</b>
Collaboration	51.0%	<b>72.0%</b>
Assurance décisionnelle	46.0%	<b>72.0%</b>
Leader altruiste	33.0%	<b>72.0%</b>
Développement de soi	30.0%	<b>69.0%</b>
Souci de l'autre	72.0%	<b>67.0%</b>
Conscience collective	71.0%	<b>66.0%</b>
Conservatisme	68.0%	<b>66.0%</b>
Calme	47.0%	<b>65.0%</b>
Encourage le travail en équipe	43.0%	<b>64.0%</b>
Mentorat et développement	73.0%	<b>64.0%</b>
Visionnaire	44.0%	<b>63.0%</b>
Perfectionnisme	23.0%	<b>39.0%</b>
Pensée systémique	18.0%	<b>32.0%</b>
Distance	16.0%	<b>21.0%</b>
Passivité	57.0%	<b>21.0%</b>
Désir de plaire	97.0%	<b>20.0%</b>
Arrogance	42.0%	<b>18.0%</b>
Appartenance	46.0%	<b>18.0%</b>
Autocratique	29.0%	<b>15.0%</b>
Critique	23.0%	<b>14.0%</b>
Ambition	14.0%	<b>7.0%</b>
Se pousse à l'extrême	26.0%	<b>6.0%</b>