

LE SYSTÈME

GOVERNANCE GLOBALE (Niveau 5)

- Collaboration des systèmes (internationaux et communautaires)
- Gouvernance interdépendante par des équipes de même niveau dans différentes institutions
- Perspective globale - capacité de voir comment l'institution est liée à d'autres institutions dans une société mondiale

RÉSEAU INTERDÉPENDANT (Niveau 4.5)

- Utilisation extensive de structures de gestion flexibles et d'équipes multifonctionnelles
- Collaboration entre institutions et / ou clients et fournisseurs
- Leadership de Service-leadership d'équipe du point de vue des systèmes

COLLABORATIF AUTONOME (Niveau 4)

- Groupes qui sont autogérés et qui prennent des décisions - le leader n'est plus le seul à prendre des décisions, mais un facilitateur
- Une vision et des valeurs communes créent un alignement organisationnel et inspirent l'engagement.
- Utilisation exclusive d'équipes à haute performance, capables d'autogestion et d'autonomie

AUTONOMIE (TRANSITOIRE) (Niveau 3.5)

- Les règles, responsabilités et distinction leader/suiveur ne sont pas claires
- L'autonomie peut être confondue avec le laisser-faire
- Forte dépendance des compétences de gestion traditionnelles tout en essayant d'impliquer et responsabiliser les suiveurs

HIÉRARCHIQUE INSTITUTIONNEL (Niveau 3)

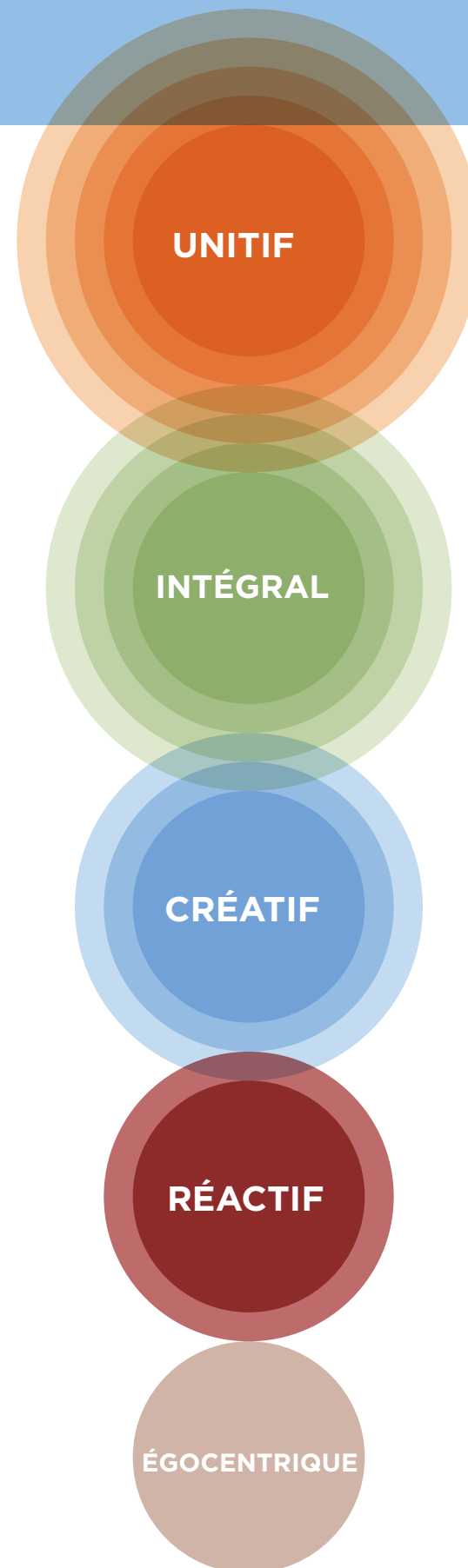
- Grande bureaucratie, efficace, ordonnée et stratifiée
- L'autorité institutionnelle / la loyauté remplacent l'autorité parentale
- Les dirigeants écoutent et peuvent vraiment prêter attention, mais ils conservent la prise de décision

HIÉRARCHIQUE BIENVEILLANT (Niveau 2.5)

- Toutes les décisions sont de haut en bas
- Le leadership est bienveillant en échange de loyauté envers le leader
- Les employés sont l'objet d'attentions, mais on ne leur demande pas leur avis - paternaliste

DICTATORIAL (Niveau 2)

- La loyauté est envers le leader et elle est incontestable-basée sur la peur
- Des rôles clairs, une hiérarchie stricte, une autorité absolue
- Aucune implication dans les processus de prise de décision ou d'équipe



LE SOI

LE SOI INTÉGRAL (Niveau 5) Moins d'1% de la population

STRUCTURE DE L'IDENTITÉ:

- Le Soi se développe pour inclure des zones d'ombre et des éléments discordants
- Le Soi est l'écologie (une communauté)
- Le Soi est un avec le tout (tous)

ORIENTATION DU LEADERSHIP:

- L'autorité est plurielle
- Le sens se trouve dans la reddition à un but plus grand que soi et des actions collectives
- Conflit est une opportunité de dialogue entre des points de vue différents, pour découvrir une nouvelle compréhension
- Conflit considéré comme discordance à l'intérieur de soi-même, se manifestant dans la réalité externe
- Fonctionne pour le bénéfice de l'ensemble

TRANSITION (Niveau 4.5)

STRUCTURE DE L'IDENTITÉ:

- Abandon du Soi indépendant
- Cultive les zones d'ombre
- Fait face au côté obscur

MOI CRÉATIF (Niveau 4) 30% de la population

STRUCTURE DE L'IDENTITÉ:

- Valeur validée en interne
- Je ne suis pas mes relations ou mes réalisations. Je les ai. Elles ne me possèdent pas.
- Le Soi indépendant est défini de l'intérieur

ORIENTATION DU LEADERSHIP:

- L'autorité vient de l'intérieur et est accordée à d'autres (partagée)
- Du sens est trouvé dans l'expression de soi, la responsabilité, et la co-création
- Capacité de création propre d'une vision et d'action indépendante, avec autocorrection
- Maintient le sens du soi dans un conflit. Demande à connaître le point de vue de l'autre, fait preuve d'empathie et répond avec authenticité

TRANSITION (Niveau 3.5)

STRUCTURE DE L'IDENTITÉ:

- La mort du Soi
- Perte de l'ancien système d'identité
- Voyage du Héros/de l'Héroïne

MOI RÉACTIF (Niveau 3) 70% de la population

STRUCTURE DE L'IDENTITÉ:

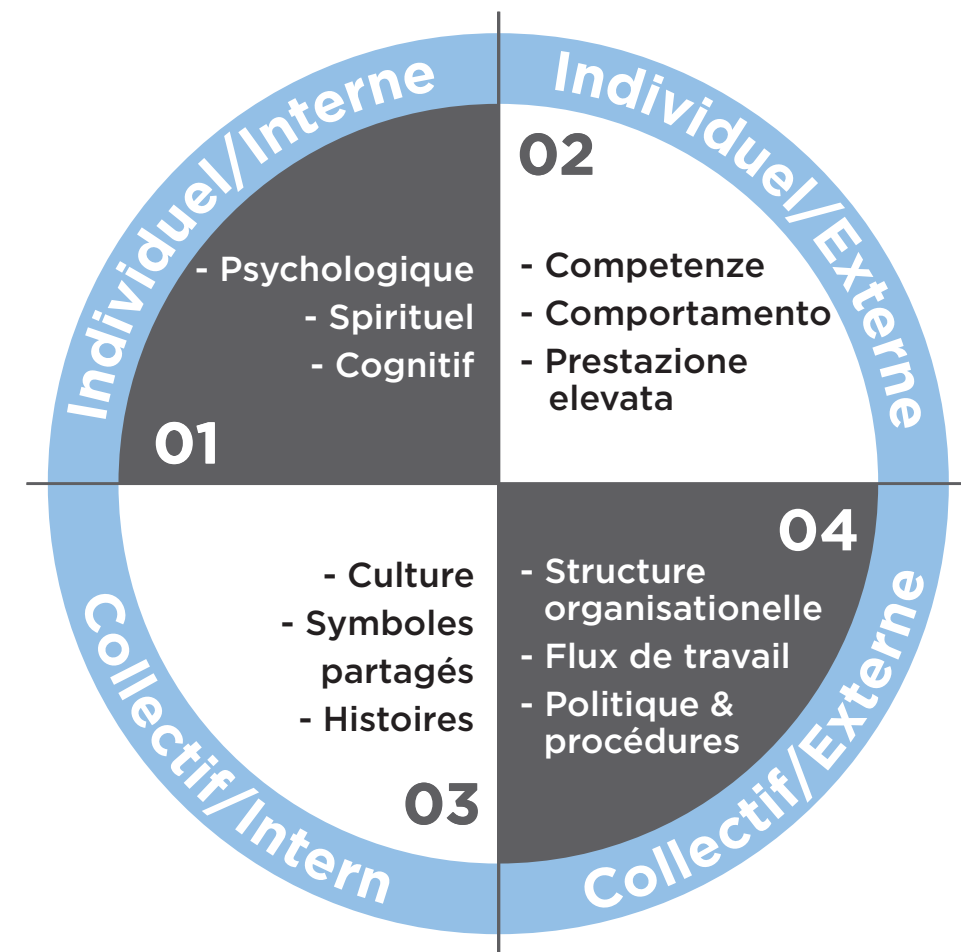
- Je suis mes relations. Je suis mes réalisations. Elles me définissent
- Valeur du Soi validée extérieurement
- Définition du Soi vient de l'extérieur

ORIENTATION DU LEADERSHIP:

- Autorité réside dans un guide/une autorité infaillibles, en dehors de soi
- Le sens et la valeur du Soi vient de l'adhésion fidèle à un rôle. Soit je suis l'autorité qui contrôle, soit je vais suivre l'autorité de façon fidèle et attentive
- La vision est toujours définie par quelqu'un d'autre
- Sur la défensive quand contesté, réagit par l'agression ou en battant retraite

LEADERSHIP CIRCLE®

LES QUATRE QUADRANTS



LE PARCOURS DU LEADERSHIP:

ÉTAPES DE TRANSFORMATION

QUADRANT 01

C'est la réalité intérieure des gens. C'est le domaine de développement cognitif, psychologique et spirituel. Dans ce quadrant, les dirigeants s'occupent du développement intérieur des gens, reconnaissant qu'aucun changement substantiel n'est possible sans un changement préalable de conscience.

QUADRANT 02

Ceci est le domaine de compétences techniques et interpersonnelles, ainsi que de la science (physiologie / neurologie / psychologie) de la performance optimale. Ce quadrant reçoit beaucoup d'attention des coachs et des athlètes de classe mondiale. C'est là où les dirigeants prêtent attention au développement des compétences des gens et soutiennent la forme physique et psychologique - ingrédients qui stimulent la motivation et la performance optimale.

QUADRANT 03

C'est le domaine de la culture. C'est le territoire intérieur, souvent caché, où résident les hypothèses et images partagées qui influent quand les gens se rencontrent. C'est le domaine du mythe, de l'histoire, des règles non écrites, et des croyances. Il rappelle aux dirigeants de prêter attention à la signification profonde des symboles, du but, de la vision et des valeurs. Pas tellement ceux qui sont écrits/communiqués explicitement, mais plutôt les messages subtils encodés dans nos interactions quotidiennes.

QUADRANT 04

C'est le quadrant de la structure organisationnelle, de la technologie, du flux de travail, des politiques et des procédures. Ce quadrant rappelle aux leaders que la conception du système détermine la performance et que si on veut obtenir un système qui fonctionne à un niveau plus élevé, il faut créer une structure qui le permette.