

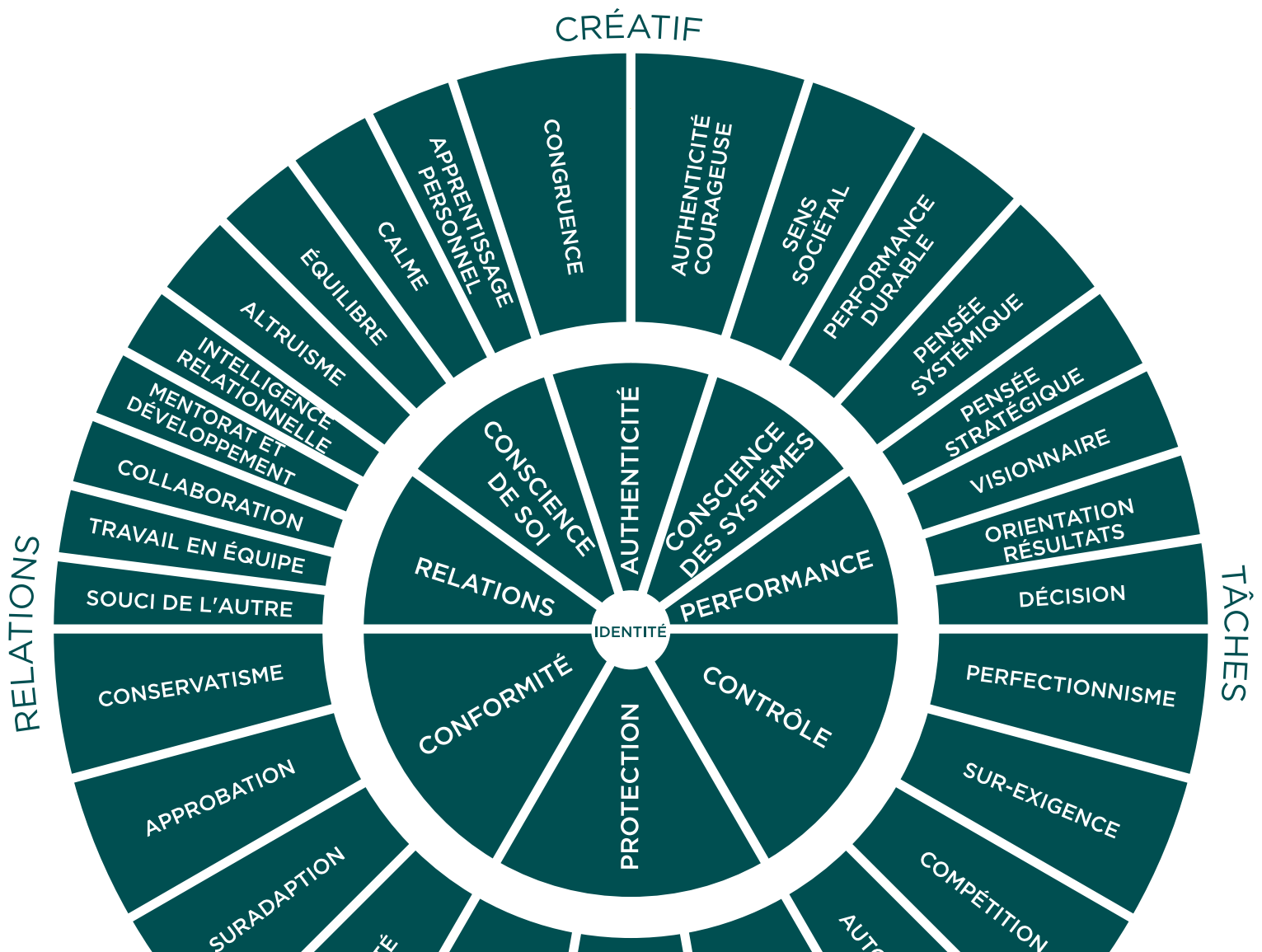
# LEADERSHIP CIRCLE<sup>®</sup>

## Leadership Circle Profile<sup>™</sup>

v1.1.1

JAMIE SAMPLE - Français

09/05/2024









Félicitations ! Vous accédez 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 leadership brillant consiste en un mélange complexe de compétences, de comportements externes et d'attitudes et de savoir-être internes. Il s'agit là du premier modèle de compétences à mesurer tant les aspects internes que les aspects externes du leadership. De plus, votre rapport est bien plus qu'une simple liste de compétences comportementales. Celui-ci est organisé en un système destiné à comprendre le comportement et le développement humains, ainsi qu'à comprendre les interactions entre les nombreuses dimensions de votre identité.

Tous vos résultats sont reportés sur un grand graphique circulaire, et ce, pour symboliser la totalité... votre totalité. Nous commençons par l'hypothèse que chaque personne est un tout, un être merveilleusement complexe et admirablement intégré. 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 CATÉGORIES D'ÉVALUATEURS:**  
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 leur relation entre-elles. Les dimensions adjacentes décrivent des modes de comportement similaires et corrélés positivement. Tandis que les dimensions opposées dans le cercle représentent des habitudes comportementales contraires et inversement corrélées.

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



### LEADERSHIP EN MATIÈRE DE RELATIONS ET DE TÂCHES

La moitié gauche du profil a trait à la nature de vos relations avec les individus 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 équilibre entre Relations et Tâche 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 centile 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 devez analyser les éléments spécifiques à un score haut ou à un score bas de la dimension mesurée pour identifier lesquels vous concernent personnellement.

### RÉSULTATS

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



## Leadership Circle Profile : Commentaires

*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

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

*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

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

*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

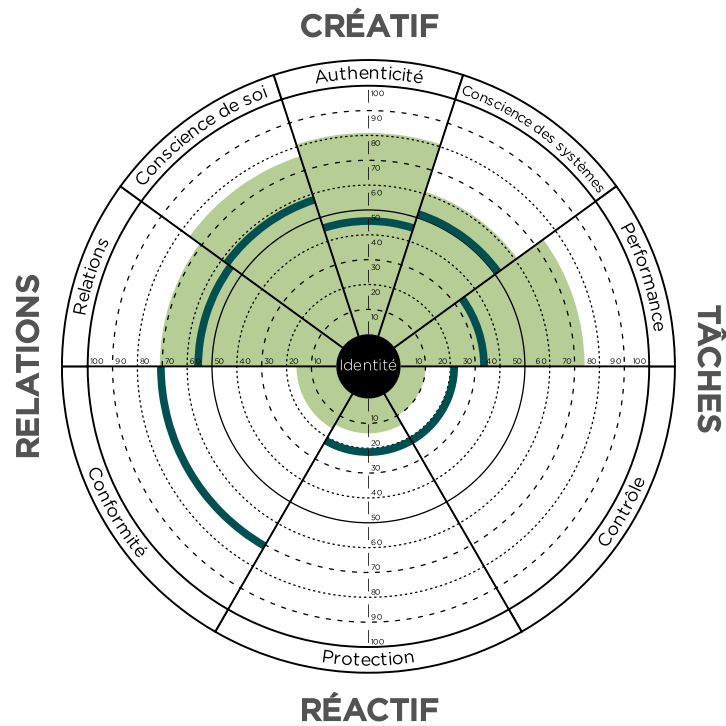
Qui dolores ut. Optio quidem vitae. Et sunt doloremque.

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: Échelle Réactif-Créatif

L'échelle Réactif-Créatif reflète le degré d'équilibre entre les dimensions créatives et les dimensions réactives de votre leadership. Le score par 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 dans quelle mesure votre leadership, vos relations et vos comportements relèvent d'une orientation créative ou réactive. 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 de l'entreprise. 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 n'avez pas de succès. Cela suggère qu'il y a d'autres façons d'agir qui vous offriraient d'encore meilleures performances et un plus grand épanouissement personnel.

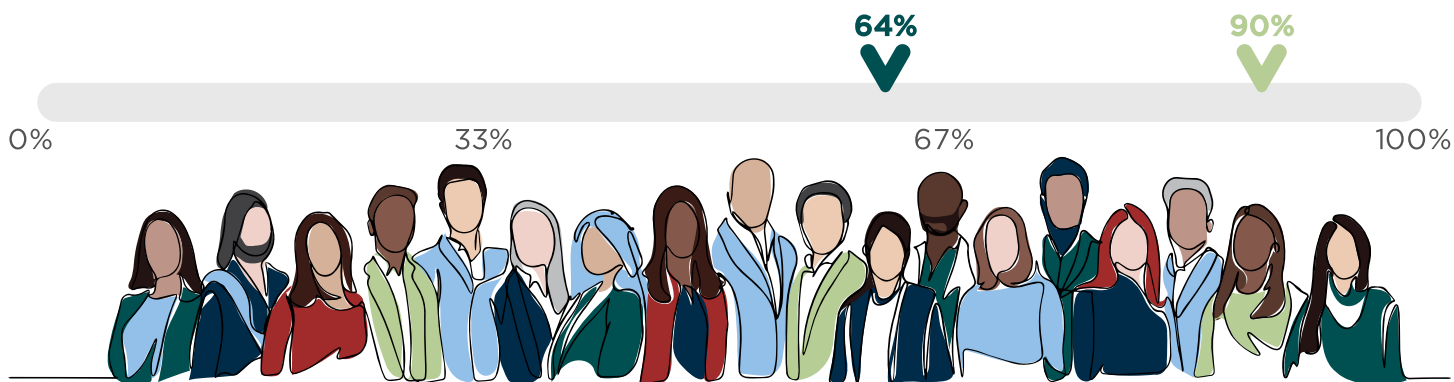


### Score de l'auto-évaluation 64<sup>e</sup> percentile

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

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

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. C'est une mesure du développement équilibré ou déséquilibré des deux moitiés de l'équation (la moitié « relations » et la moitié « tâches ») qui est le signe d'un leadership de qualité.

De nos jours, les dirigeants ont besoin de compétences tant dans leur capacité de réalisation opérationnelle que dans la capacité à former et à entretenir des relations efficaces, source de croissance et de synergie. 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 la dimension Équilibre Relations-Tâches sera bas. Des scores bas suggèrent donc un déséquilibre dans le développement de votre leadership.

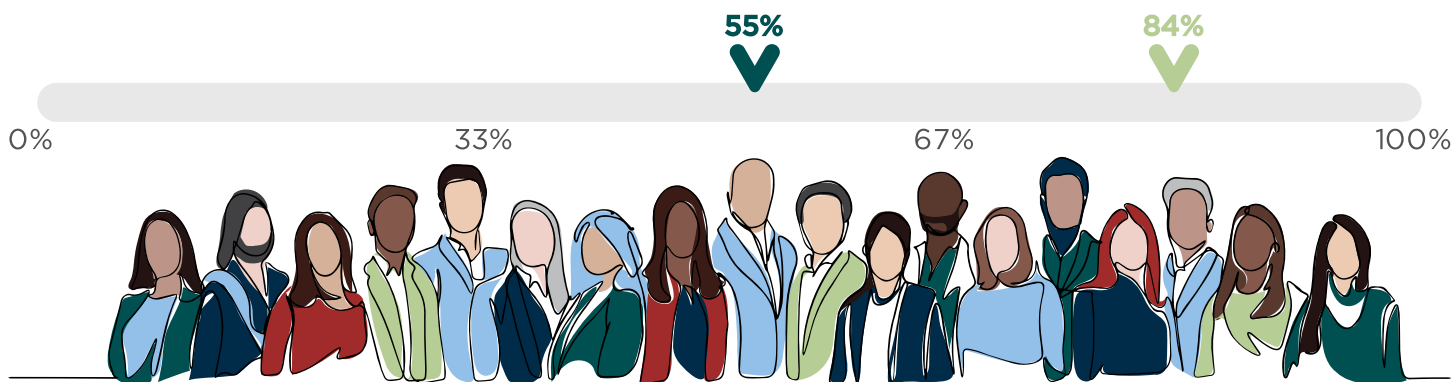


### Score de l'auto-évaluation 55<sup>e</sup> percentile

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

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

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.

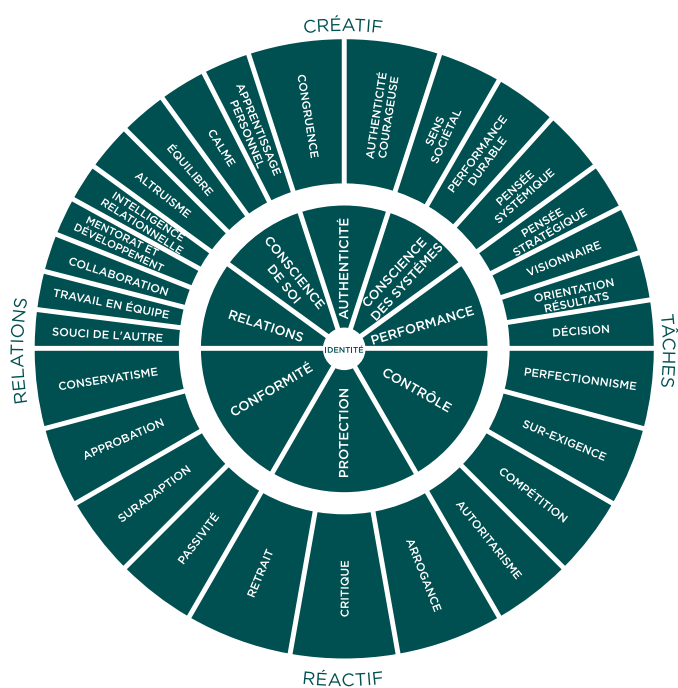


# Leadership Circle Profile: Utilisation du potentiel de leadership

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

L'obtention d'un score élevé 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 sans avoir des scores sensiblement élevés 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 dans la direction réactive que dans la direction créative et/ou qu'il existe un déséquilibre relations-tâches.

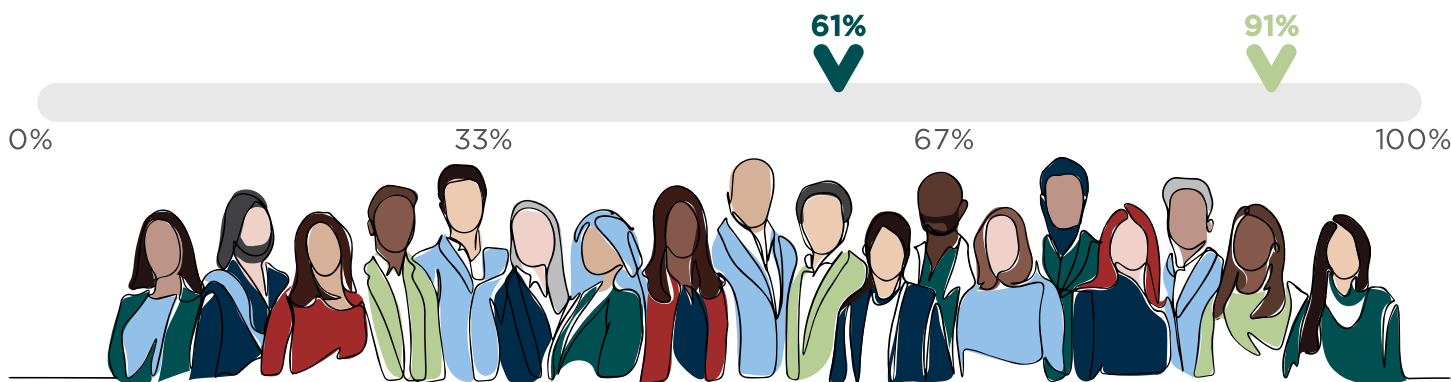


**Score de l'auto-évaluation**  
61<sup>e</sup> percentile

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

**Score de l'évaluateur**  
91<sup>e</sup> percentile

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.

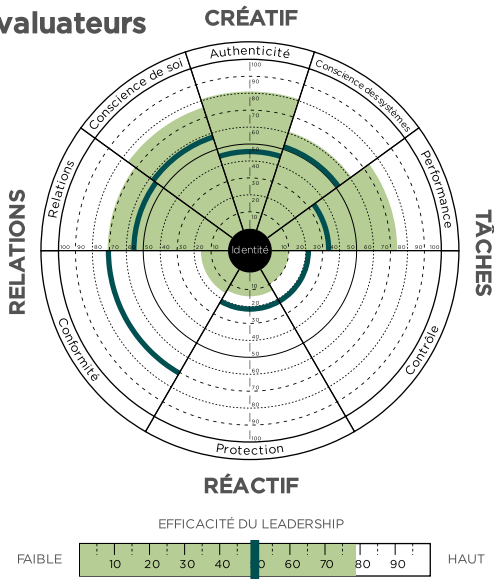




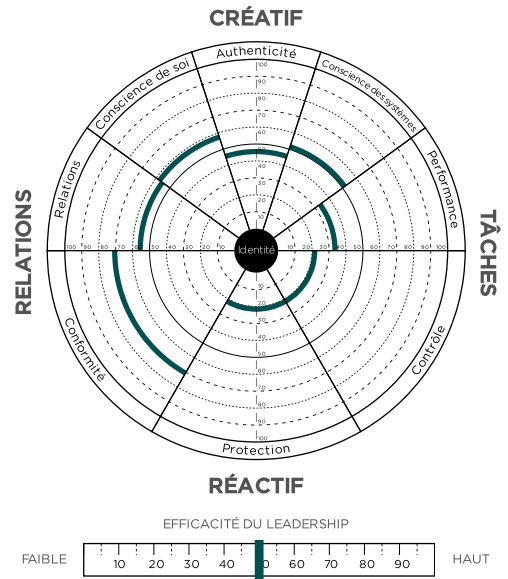


# Leadership Circle Profile: GRAPHIQUES PAR CATÉGORIE D'ÉVALUATEUR

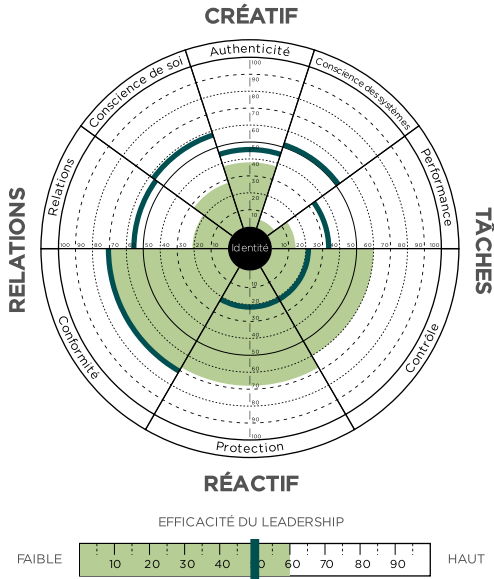
Tous les évaluateurs



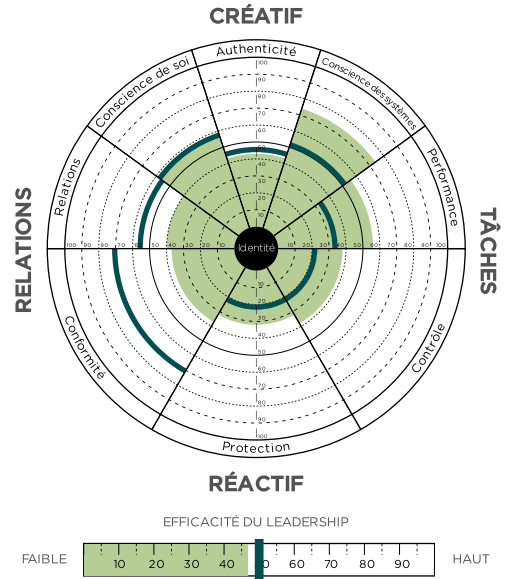
N+2



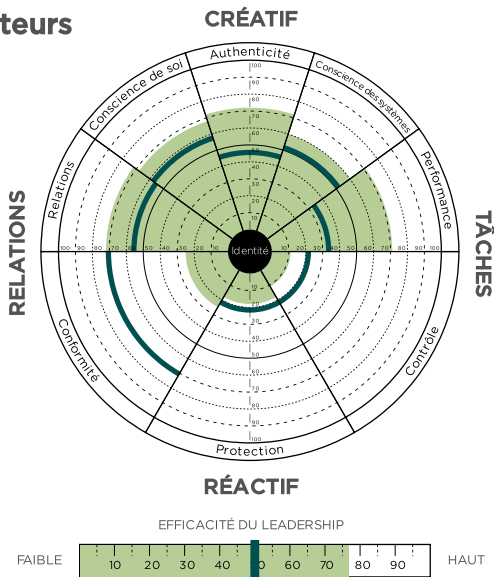
N+1



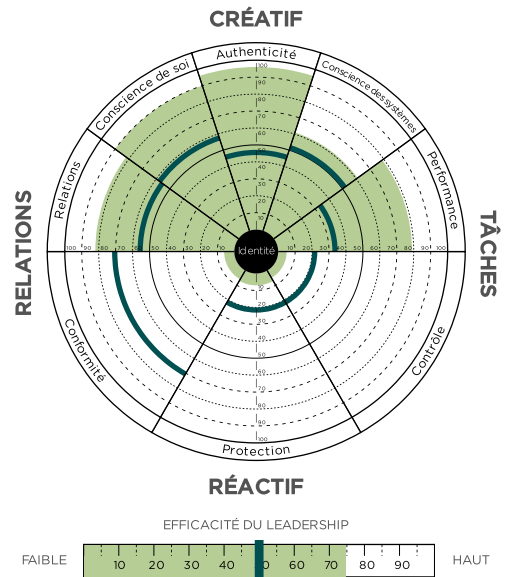
Pairs



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	N+2	N+1	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 Réactif-Créatif	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	N+2	N+1	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 développement	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
Altruisme	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
Apprentissage personnel	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
Congruence	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

### Questions Liées à Chaque Dimension

Relations	
Souci de-l'autre	J'établis des liens étroits avec les autres. Je crée des relations chaleureuses qui démontrent un souci de l'autre. 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, j'encourage un travail en équipe performant.
Collaboration	Je négocie dans le meilleur intérêt des parties. Je m'efforce le plus souvent de trouver un terrain d'entente. Je crée un terrain d'entente pour parvenir à un accord.
Mentorat-et développement	J'aide mes collaborateurs directs à élaborer des plans de développement. J'aide les autres à apprendre, à s'améliorer et à changer. Je donne du feedback sur 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 questions 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	
Altruisme	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 ». J'accorde relativement peu d'intérêt à mon bénéfice personnel. 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 reste calme face à la pression. Je gère très bien le stress et la pression. J'ai une influence apaisante dans les situations difficiles.
Apprentissage personnel	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	
Congruence	Je dirige d'une manière totalement alignée avec mes valeurs. Mon comportement personnel est en accord 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 les autres hésitent à aborder.



# Leadership Circle Profile: Données

## DIMENSIONS CRÉATIVES

SCORES CENTILES : COMPARAISON AVEC LE GROUPE DE RÉFÉRENCE

	Auto- évaluations	Évaluateurs	N+2	N+1	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
Sens sociétal	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
Pensée 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
Orientation 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
Décision	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

Questions Liées à Chaque Dimension

Conscience Des Systèmes	
Sens sociétal	<p>Je prends en compte l'impact à long terme des décisions stratégiques sur la communauté 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>Je repense le système afin de résoudre plusieurs problèmes à la fois.</p> <p>Je fais évoluer les organisations jusqu'à ce qu'elles produisent les résultats escomptés.</p> <p>Je diminue les activités qui gaspillent les ressources.</p>
Performance	
Pensée 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 questions clés.</p> <p>J'anticipe précisément 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 à l'avenir.</p> <p>J'intègre de nombreuses informations dans une stratégie cohérente.</p> <p>Je suis un stratège doué.</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 exemplaire dans ma façon d'incarner ma vision.</p> <p>Je donne une vision stratégique à l'organisation.</p> <p>Ma vision inspire les autres.</p>
Orientation résultats	<p>Je me concentre sur l'atteinte des résultats avec dynamisme et énergie.</p> <p>J'ai le souci permanent de 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>
Décision	<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 utile.</p>



# Leadership Circle Profile: Données

## DIMENSIONS RÉACTIVES

SCORES CENTILES : COMPARAISON AVEC LE GROUPE DE RÉFÉRENCE

	Auto- évaluations	Évaluateurs	N+2	N+1	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
Sur-Exigence	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
Compétition	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
Autoritarisme	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
Retrait	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
Suradaptation	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
Approbation	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 moyen n'est vraiment 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'attends des autres des niveaux d'engagement très élevés</p>
Sur-Exigence	<p>Je suis trop exigeant(e) envers moi-même.</p> <p>Je suis un(e) 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>
Compétition	<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>
Autoritarisme	<p>J'impose ma propre façon de faire.</p> <p>J'ai tendance à contrôler les autres.</p> <p>Je suis dominateur(trice).</p> <p>J'impose plus que je n'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 et/ou cynique.</p> <p>Je suis critique.</p> <p>Je blesse les autres.</p> <p>Je rabaisse les autres.</p>
Retrait	<p>Je suis distant(e) émotionnellement.</p> <p>Je reste distant(e).</p> <p>On a du mal à me connaître.</p> <p>Je reste à l'écart.</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>
Suradaptation	<p>Je suis excessivement 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/hormes du groupe.</p> <p>J'accepte des compromis pour faire plaisir aux autres.</p>
Approbation	<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 suis inquiet du jugement des 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 correspondent au classement des scores de votre auto-évaluation (comment vous vous voyez). A droite, il s'agit du classement basé sur la façon dont l'ensemble de vos évaluateurs vous voit. 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 ?

**Marque de 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 votre 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 de l'AUTO-ÉVALUATION

Dimensions	Percentile de l'auto-évaluation	Percentile de l'évaluateur
Approbation	97.0%	20.0%
Équilibre	90.0%	82.0%
Mentorat et développement	73.0%	64.0%
Souci de l'autre	72.0%	67.0%
Sens sociétal	71.0%	66.0%
Conservatisme	68.0%	66.0%
Congruence	68.0%	80.0%
Passivité	57.0%	21.0%
Collaboration	51.0%	72.0%
Calme	47.0%	65.0%
Suradaptation	46.0%	18.0%
Décision	46.0%	72.0%
Performance durable	44.0%	76.0%
Vision	44.0%	63.0%
Travail en équipe	43.0%	64.0%
Arrogance	42.0%	18.0%
Orientation résultats	38.0%	73.0%
Altruisme	33.0%	72.0%
Apprentissage personnel	30.0%	69.0%
Autoritarisme	29.0%	15.0%
Sur-Exigence	26.0%	6.0%
Perfectionnisme	23.0%	39.0%
Critique	23.0%	14.0%
Intelligence relationnelle	23.0%	81.0%
Pensée stratégique	23.0%	77.0%
Authenticité courageuse	20.0%	74.0%
Pensée systémique	18.0%	32.0%
Retrait	16.0%	21.0%
Compétition	14.0%	7.0%

Marque de leadership

### Trié par percentile des ÉVALUATEURS

Dimensions	Percentile de l'auto-évaluation	Percentile de l'évaluateur
Équilibre	90.0%	82.0%
Intelligence relationnelle	23.0%	81.0%
Congruence	68.0%	80.0%
Pensée stratégique	23.0%	77.0%
Performance durable	44.0%	76.0%
Authenticité courageuse	20.0%	74.0%
Orientation résultats	38.0%	73.0%
Collaboration	51.0%	72.0%
Altruisme	33.0%	72.0%
Décision	46.0%	72.0%
Apprentissage personnel	30.0%	69.0%
Souci de l'autre	72.0%	67.0%
Conservatisme	68.0%	66.0%
Sens sociétal	71.0%	66.0%
Calme	47.0%	65.0%
Travail en équipe	43.0%	64.0%
Mentorat et développement	73.0%	64.0%
Vision	44.0%	63.0%
Perfectionnisme	23.0%	39.0%
Pensée systémique	18.0%	32.0%
Retrait	16.0%	21.0%
Passivité	57.0%	21.0%
Approbation	97.0%	20.0%
Arrogance	42.0%	18.0%
Suradaptation	46.0%	18.0%
Autoritarisme	29.0%	15.0%
Critique	23.0%	14.0%
Compétition	14.0%	7.0%
Sur-Exigence	26.0%	6.0%