



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE[™]

CERTIFICATION

FAIRE ÉVOLUER LA
PRATIQUE CONSCIENTE
DU LEADERSHIP

LEADERSHIP
CIRCLE[®]

TABLE DES MATIÈRES

Bases Théoriques	4
Les étapes de développement	6
Étapes du développement de l'adulte	7
Deux structures mentales: Créative et Réactive	12
Échelles récapitulatives, Efficacité du Leadership et Corrélations	18
Percentiles et Scores Bruts	22
Dynamiques: Voisins et Opposés	25
Exercices sur le Tapis : Dons et coûts	28
Croyances internes	29
Validité et Recherche	32
Les étapes du débriefing	33
Brochure LCP	39
Du créatif à l'intégral: fondé sur l'unité	41
Coaching pour le parcours	42
Manager Edition	46
Retakes du profil et profil de groupe	47
Les étapes du débriefing d'un Retake	48

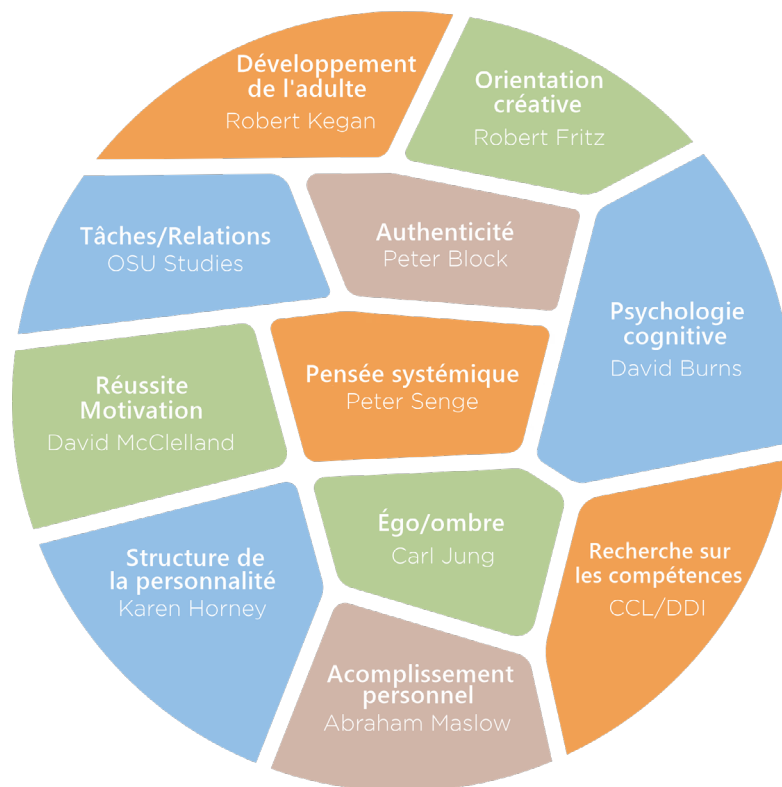
Collective Leadership Assessment	49
Exemple de LCP: Directeur Général	50
Exemple de LCP: Directeur Financier	51
Exemple de LCP: Directeur des Opérations	52
Exemple de LCP: Directeur des Ventés	53
Exemple de LCP: Sue Smith	54
Exemple de LCP: Senior Management Team	55
Exemple de LCP: Linda 2008	56
Exemple de LCP: Linda 2010	57
Exemple de LCP: Mike 2008	58
Exemple de LCP: Mike 2010	59
3 Stades de Développement des Adultes	60
Du Réactif au Créatif	61
Corrélations avec l'échelle d'Éfficacité du leadership	62

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Nous existons pour faire évoluer la pratique consciente du leadership, prendre soin de la planète et éveiller chacun de nous à notre unité profonde.



BASES THÉORIQUES



CADRE DE BASE

Les orientations Créative et Réactive: Fritz, Senge et Kiefer

- Psychologie cognitive -Thérapie rationnelle-émotive: Burns, Ellis
- Vision; dépendance et ambition; scripts politiques: Peter Block

Structure de personnalité: Karen Horney

- Ennéagramme: les 9 personnalités correspondant chacune à une compulsion
- Ego/ombre: Carl Jung
- Psychothérapie du corps/psychologie somatique: Riech, Kurtz, Lowen, Pirrakos

Cadres des étapes du développement: Kohlberg, Kegan, Wilber, Torbert, Cook-Greuter

- 3 paradigmes de Covey (Dépendant, Indépendant, Interdépendant)

Littérature mystique/Traditions de sagesse

Littérature sur le leadership et recherches sur les compétences



NOTES



ÉTAPES DE DÉVELOPPEMENT



Volatilité

les défis peuvent apparaître du jour au lendemain pour une durée et avec une intensité inconnues

Incertitude

l'obligation d'opérer sur la base d'informations incomplètes dans des environnements imprévisibles

Complexité

les défis sont interdépendants et difficiles à cartographier, avec la présence d'inconnues

Ambiguïté

les relations causales sont invisibles ; il est difficile de d'être sûr du sens des événements

“La raison pour laquelle la conscience existe, et pourquoi il y existe un besoin de l’élargir et de l’approfondir, est très simple : sans conscience, les choses vont moins bien”

Carl Jung

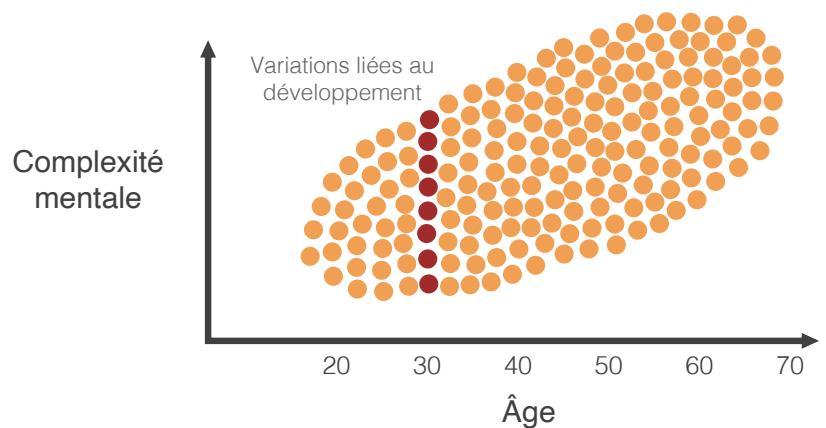
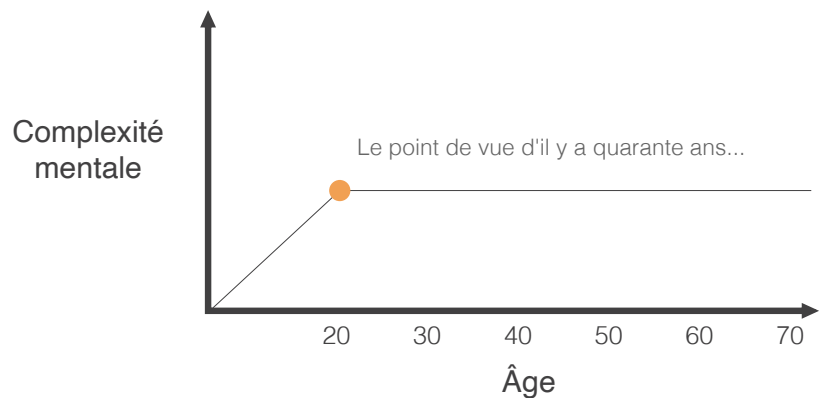
ÂGE ET COMPLEXITÉ MENTALE

L'INADÉQUATION

“Lorsque nous percevons le monde comme étant « trop complexe », nous ne faisons pas seulement l’expérience de sa complexité. Nous sommes confrontés à un décalage entre la complexité du monde et la nôtre.

Il n’y a que deux façons logiques de remédier à ce décalage : réduire la complexité du monde, ou augmenter la nôtre ”

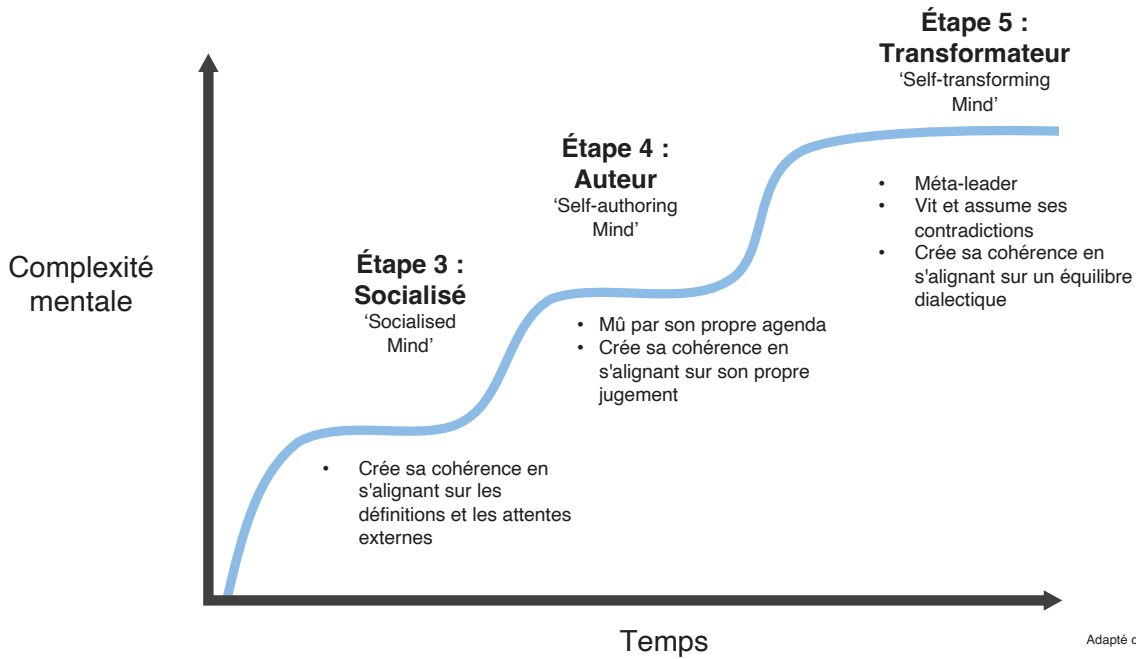
Robert Kegan &
Lisa Lahey





ÉTAPES DU DÉVELOPPEMENT DE L'ADULTE

Trajectoire du développement des adultes - Kegan

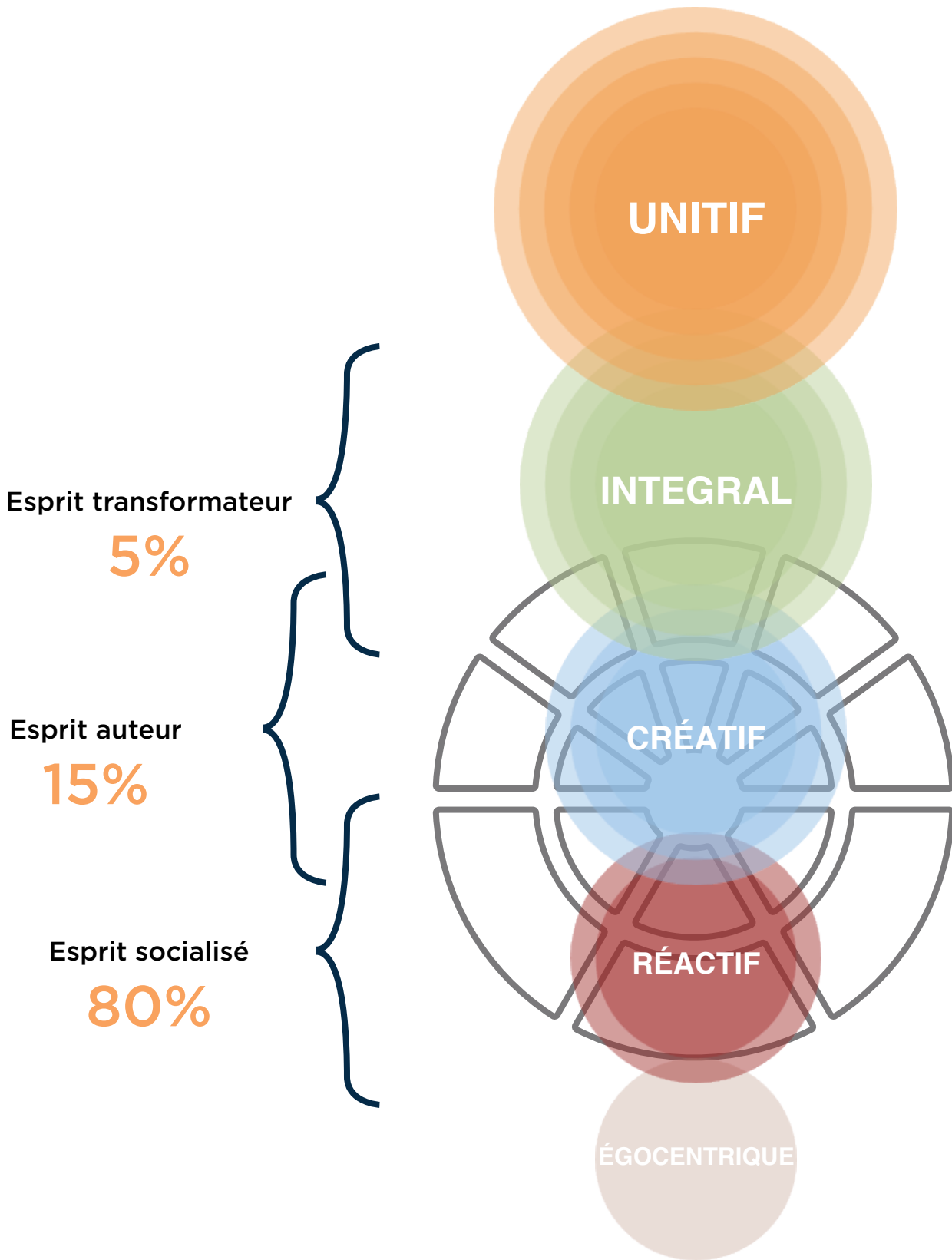


NOTES



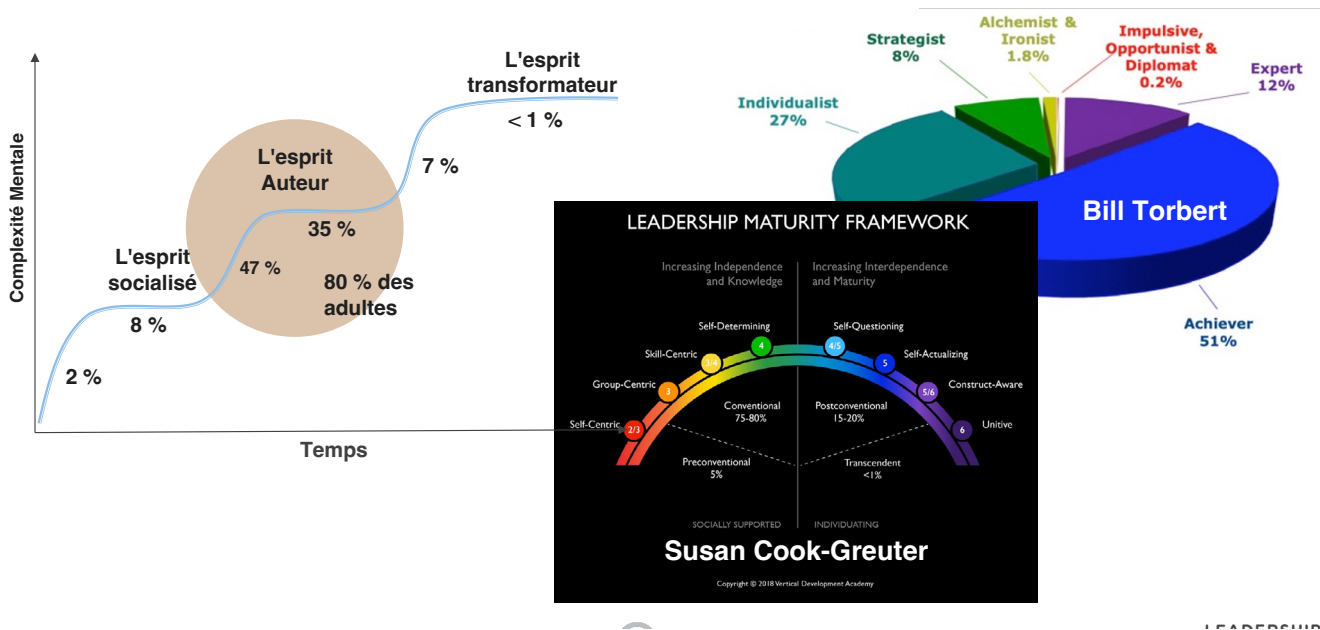
LEADERSHIP CRÉATIF ET RÉACTIF

Lié aux étapes de développement de l'adulte





Proportions et développement de l'adulte



Quels aspects se développent à chaque stade de la conscience ?

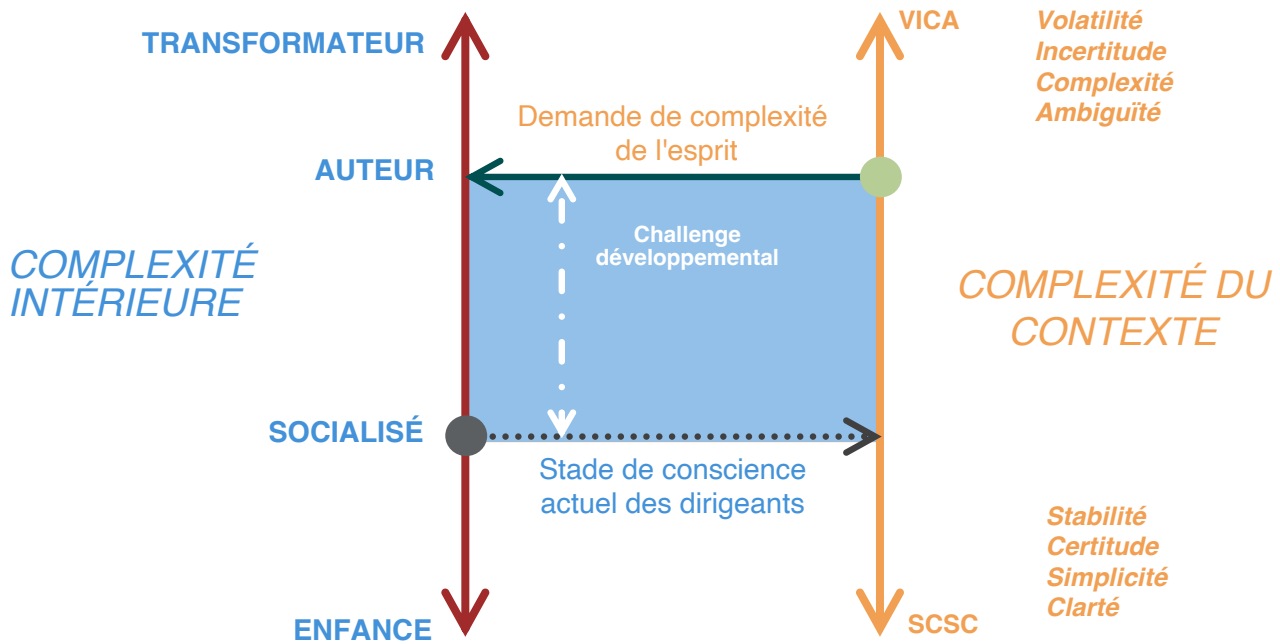
- Notre capacité à prendre une perspective sur nous-même et sur le monde
- La sophistication de nos possibilités d'interaction avec le monde
- Notre efficacité à opérer dans un système complexe

© Leadership Circle. Tous droits réservés.

LEADERSHIP
CIRCLE



L'évaluation 360 TLC - Un 'ouvre-boîte' développemental



LEADERSHIP:

Se déployer et s'ajuster au contexte pour créer des résultats qui comptent

QUEL MOI ?

NOTES



EXPLORATION DU CADRE

Partie Supérieure/Inférieure

- **Haut: Compétences Créatives.** Sont liées à l'efficacité du leadership et les performances des entreprises. Un leadership qui libère l'énergie et les performances.
- **Bas: Forces Réactives.** Les stratégies réactives que nous utilisons par défaut sous la pression. Elles nous ont mené là où nous sommes. Atteindre les limites. Sont associées à des responsabilités. Entravent les compétences créatives.

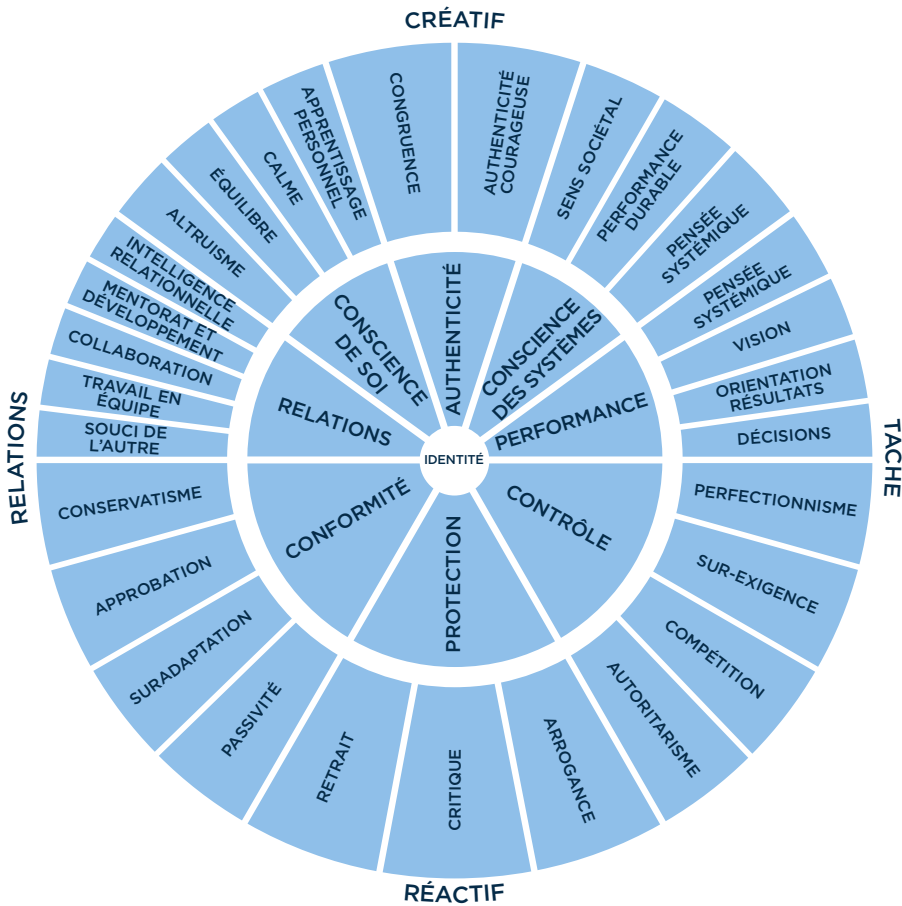
Tâche et Relations

Cercle interne: synthétise le cercle externe

Scores de l'auto-évaluation et de celle des autres

Percentiles

Échelles de synthèse

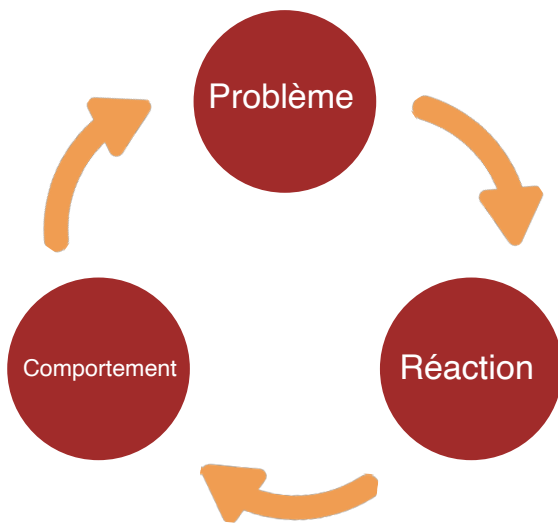


NOTES

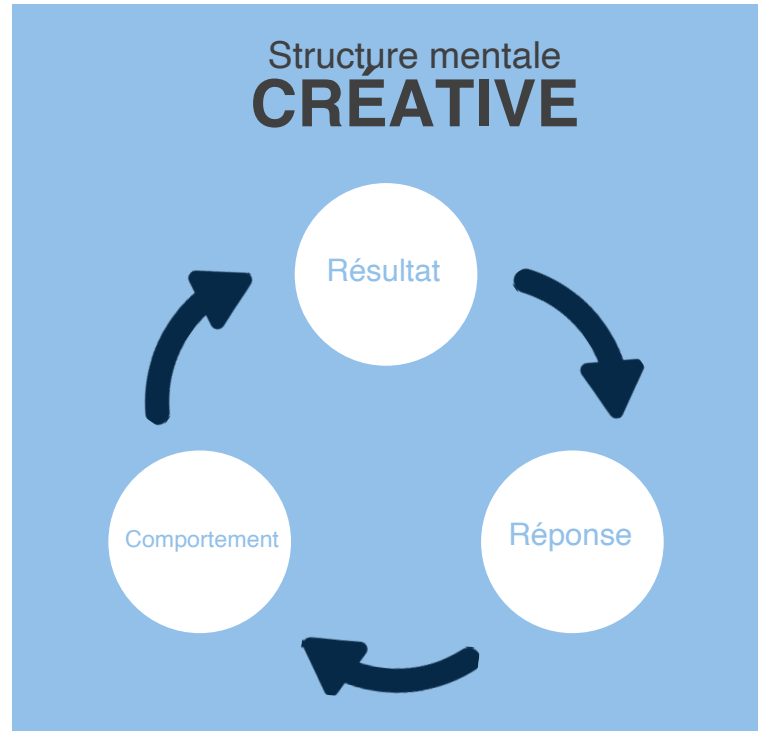


DEUX STRUCTURES MENTALES: CRÉATIVE ET RÉACTIVE

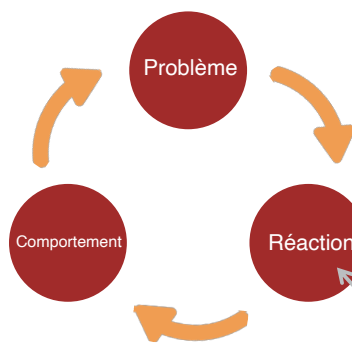
Structure mentale
RÉACTIVE



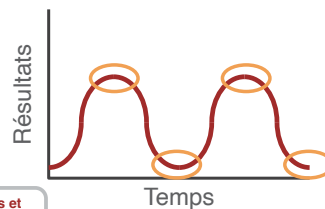
Structure mentale
CRÉATIVE

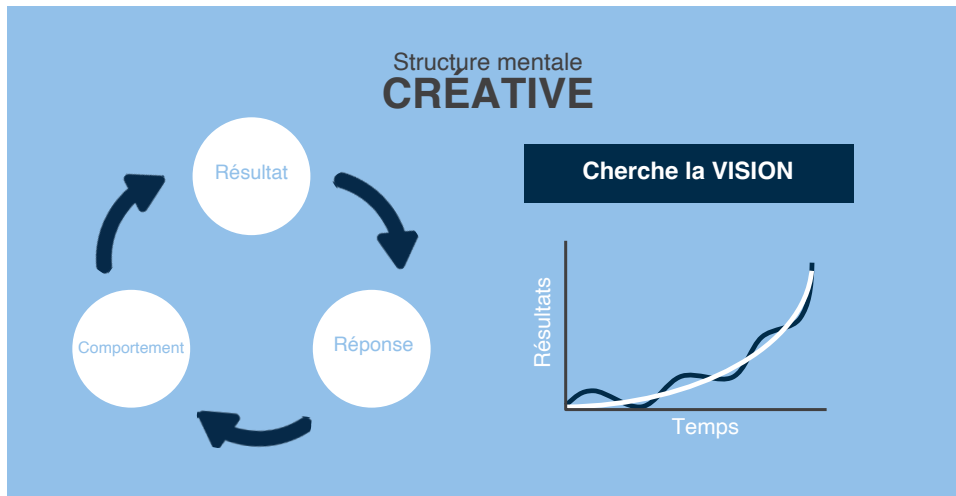


Structure mentale
RÉACTIVE



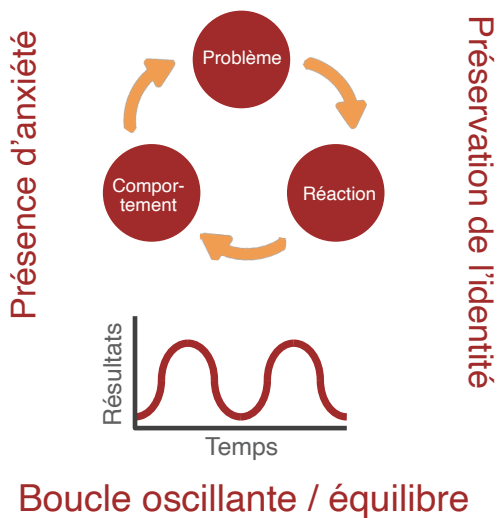
Cherche l'ÉQUILIBRE entre ma réalité actuelle et mes croyances



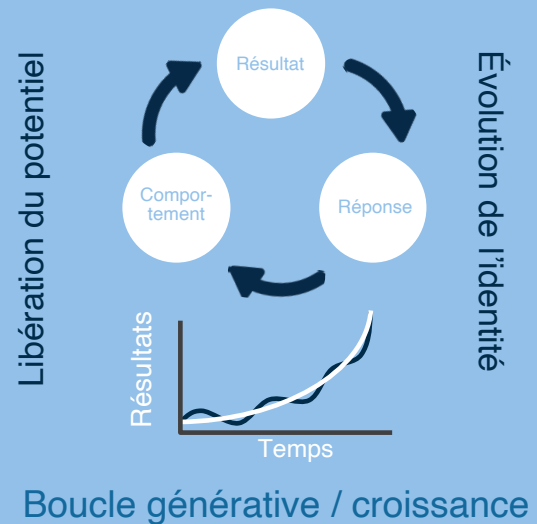


Deux structures mentales

Réactivité aux problèmes



Créatrice de résultats





Conformité

Problème: ventes en baisse

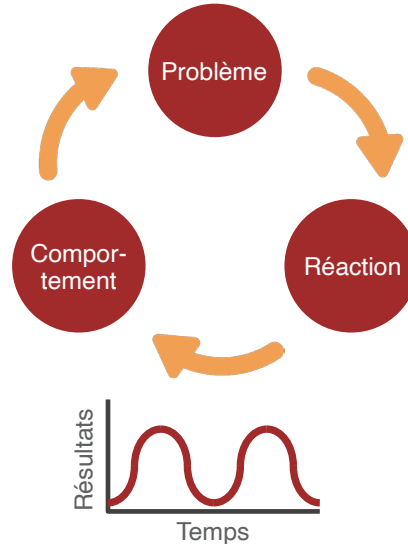
Solution: élaboration d'une stratégie

Personne n'accepte la stratégie que je propose. Certaines personnes sont vraiment mécontentes.

La stratégie est diluée ou abandonnée. Les gens passent à autre chose, l'attention se détourne de moi, les conflits se dissipent.

J'abandonne la stratégie, j'apaise les individus en faisant des compromis. Je signale aux autres que je ne resterai pas sur ma position et que je n'insisterai pas.

Je me dis que je devrais apprendre à choisir mes batailles. Je me demande pourquoi certaines personnes sont si difficiles à gérer.



Je suis de plus en plus anxieux. Les gens commencent à moins m'apprécier. Maintenant, les réunions sont très tendues.

L'harmonie revient, je me sens plus calme et connecté aux autres. Je me sens à nouveau moi-même.

Conformité

Problème: ventes continuent de baisser

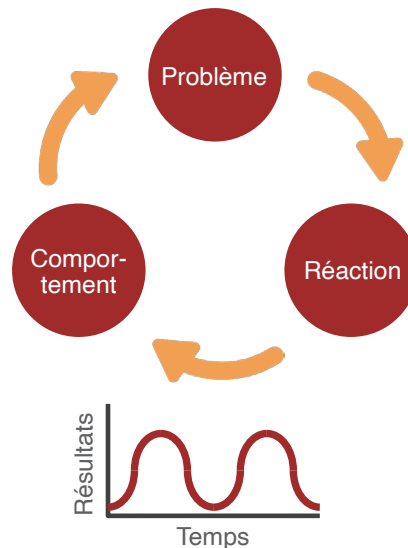
Solution: élaboration d'une stratégie

Je dois créer une stratégie, mais ça ne s'est pas bien passé la dernière fois.

Conversations qui tournent en rond, pas de prise de décision, progrès stagne. Sans stratégie, nous restons tactiques.

Je relance ma stratégie, mais cette fois, je fais sur-participer toutes les parties prenantes, je demande l'avis de tous ceux qui pourraient avoir une opinion.

Cette stratégie allait être risquée, il vaut mieux s'en tenir à ce qui a fait ses preuves.



J'ai peur que cela ne se passe pas bien, je n'ai pas beaucoup de crédibilité. Les gens ne vont pas m'aimer ou me respecter. Je dois être très prudent.

Personne n'a eu à sacrifier quoi que ce soit, le conflit s'est dissipé. Je me sens soulagé.



Protection

(avec pouvoir lié à la position dans l'organisation)

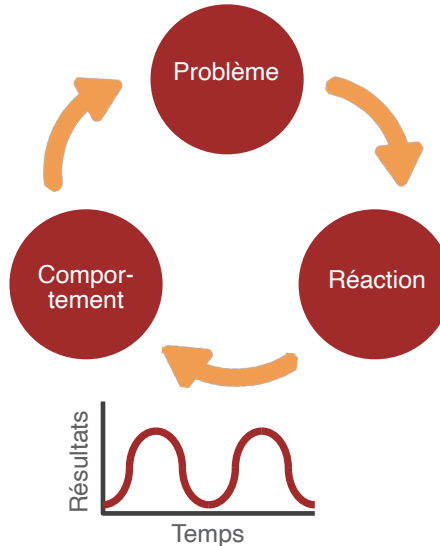
Problème : ventes en baisse
Solution : élaborer une stratégie

Je suis de plus en plus convaincu de l'efficacité de cette stratégie. Je défends vigoureusement mes idées et je concentre mon énergie à attaquer avec force les faiblesses de la pensée des autres.

Maintenant, je crains que l'on ne sabote la mise en œuvre de ma stratégie, mais au moins le bon plan est mis en place.

Personne n'accepte la stratégie que je propose. Certaines personnes sont vraiment mécontentes.

Ma stratégie est adoptée. Les dissensions n'ont pas été évoquées ou résolues, elles ont simplement été passées sous silence. Mais de fait, nous allons de l'avant avec mon plan.



Je suis de plus en plus perturbé. Les gens remettent en question mes plans (et mon intelligence), comme si je n'avais pas déjà réfléchi à tout cela.

Je me sens plus calme et j'ai retrouvé mon équilibre. Les meilleures idées l'emportent généralement et une fois que cela devient évident, les gens finissent par suivre.

Protection

(avec pouvoir lié à la position dans l'organisation)

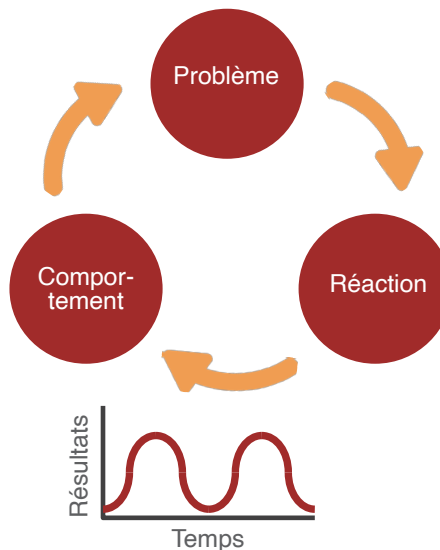
Problème : ventes en baisse
Solution : élaborer une stratégie

Je remballe mes idées et je prends mes distance mais je n'en pense pas moins, ce qui renforce la justesse de mes idées et la fausseté de celles des autres.

La stratégie qu'ils ont adoptée est idiote et elle ne fonctionnera jamais. C'est totalement exaspérant, mais je vais prendre plaisir à les voir échouer.

Personne n'accepte la stratégie que je propose. Certaines personnes sont vraiment mécontentes.

Ma stratégie est abandonnée. L'organisation va de l'avant avec d'autres projets. Mes idées sont oubliées ou appropriées par d'autres.



Je suis de plus perturbé. Les gens remettent en question mes plans (et mon intelligence), comme si je n'avais pas déjà réfléchi à tout cela.

Je tombe dans une résignation familière. La situation est pénible, mais tellement prévisible. De toute façon, je m'en moque.



Contrôle

Problème : ventes en baisse

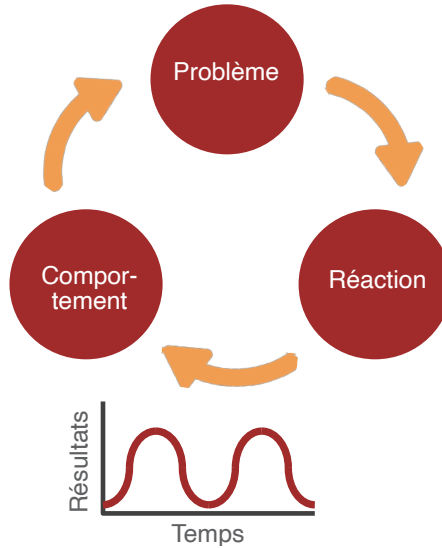
Solution: élaboration d'une stratégie

Personne n'accepte la stratégie que je propose. Certaines personnes sont vraiment mécontentes.

Ma stratégie est finalement adoptée. Tout le monde est épuisé et la plupart des gens finissent par abandonner devant mon intensité et ma persévérance.

Je redouble d'efforts, je mets plus d'énergie à convaincre les autres que ma solution est la seule possible. Je prend beaucoup de liberté avec les faits et j'épuise tout le monde autour de moi.

Il n'y a rien qui ne puisse être résolu à force d'énergie et de détermination. Il est dommage que certaines personnes doivent être poussées en permanence.

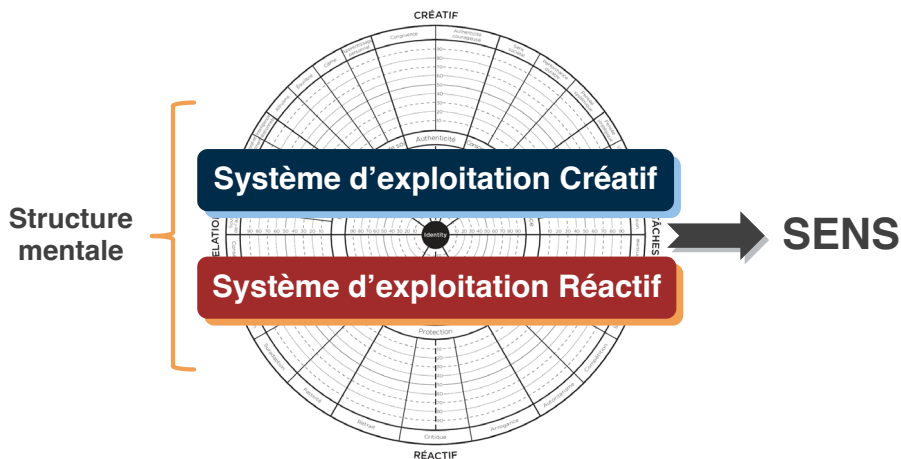


Je suis de plus en plus frustré. Les gens ne reconnaissent pas à quel point j'ai travaillé dur pour y parvenir.

Nous allons enfin de l'avant, alors je me sens bien. Il suffisait de mettre un peu de pression pour que les choses avancent.

Nos systèmes d'exploitation internes et la création de sens

Quelle est notre capacité à avoir conscience en temps réel de notre mode d'interprétation?

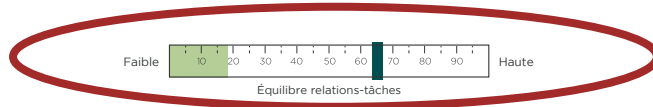






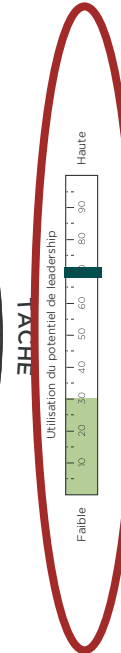
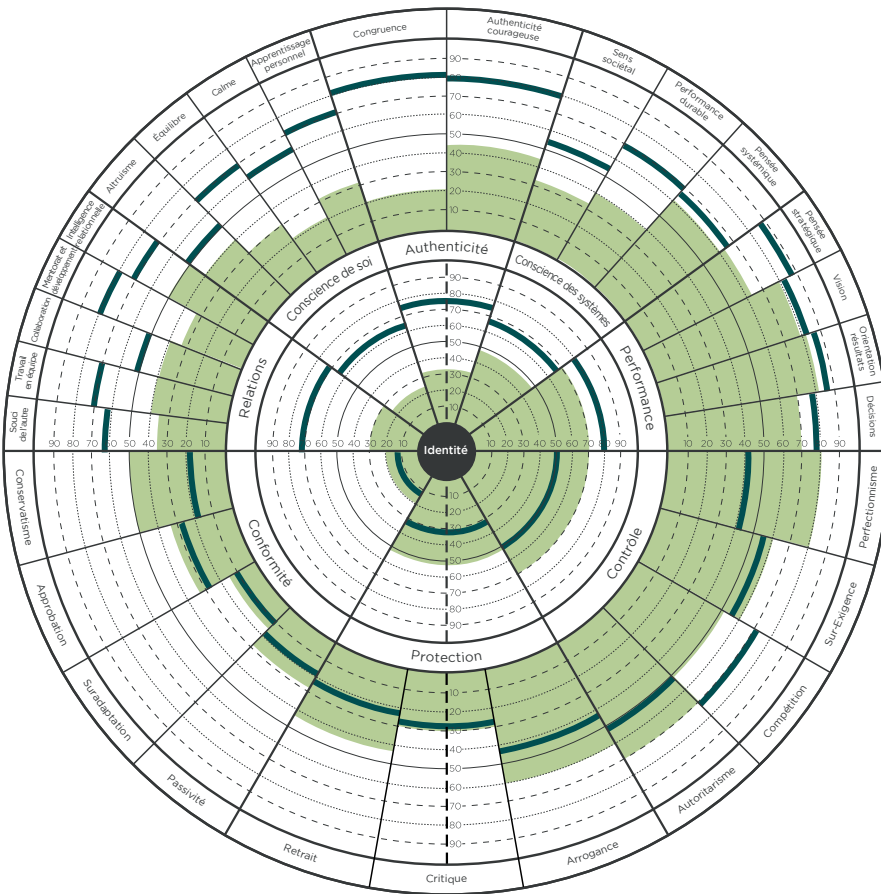
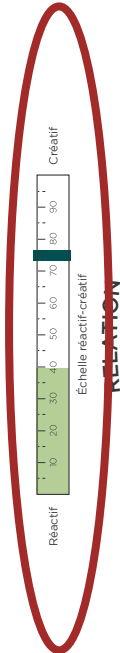
ÉCHELLES RÉCAPITULATIVES, EFFICACITÉ DU LEADERSHIP ET CORRÉLATIONS

ÉQUILIBRE RELATIONS TÂCHES



CREATIF

ÉCHELLE CRÉATIF RÉACTIF



UTILISATION DU POTENTIEL DE LEADERSHIP

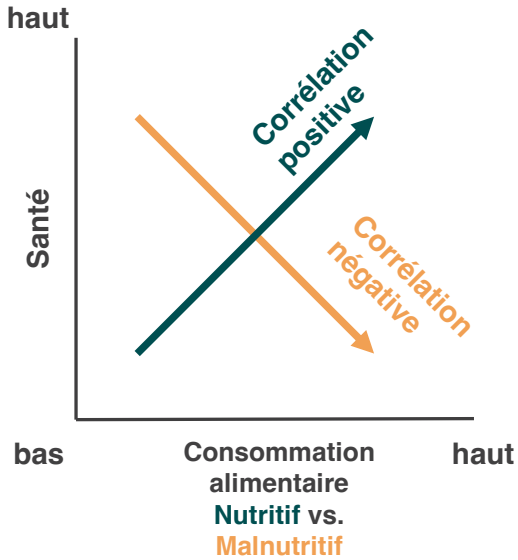


REACTIF

EFFICACITÉ DU LEADERSHIP



Corrélations



R = la relation entre 2 variables.

- C'est-à-dire la proportion du mouvement d'une variable qui est décrite par le mouvement de l'autre.
- La corrélation peut être positive ou négative.

Rsq = le degré auquel les données se regroupent étroitement autour de la ligne de meilleur ajustement.

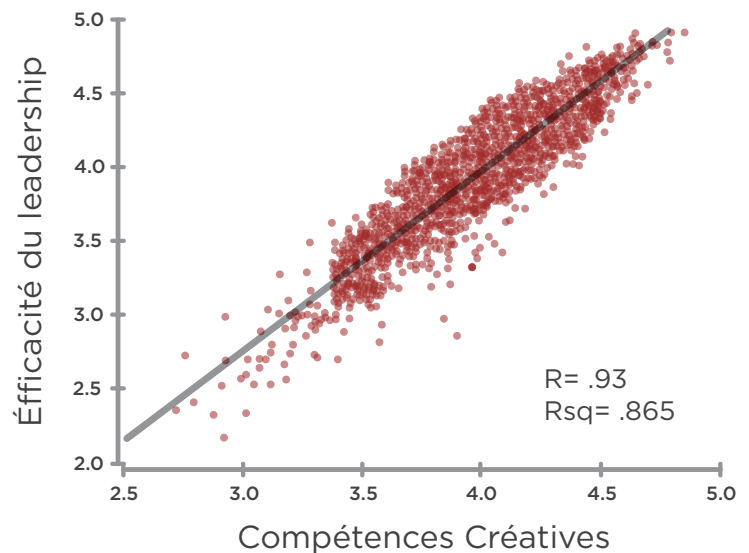
- Un Rsq élevé signifie que les données ne varient pas beaucoup et se regroupent étroitement autour de la ligne de meilleur ajustement.

Scores R

- .2 = faible
- .3 = début de tendance
- .4 = modéré, devenant significatif
- .6 = fort
- .8+ = très fort

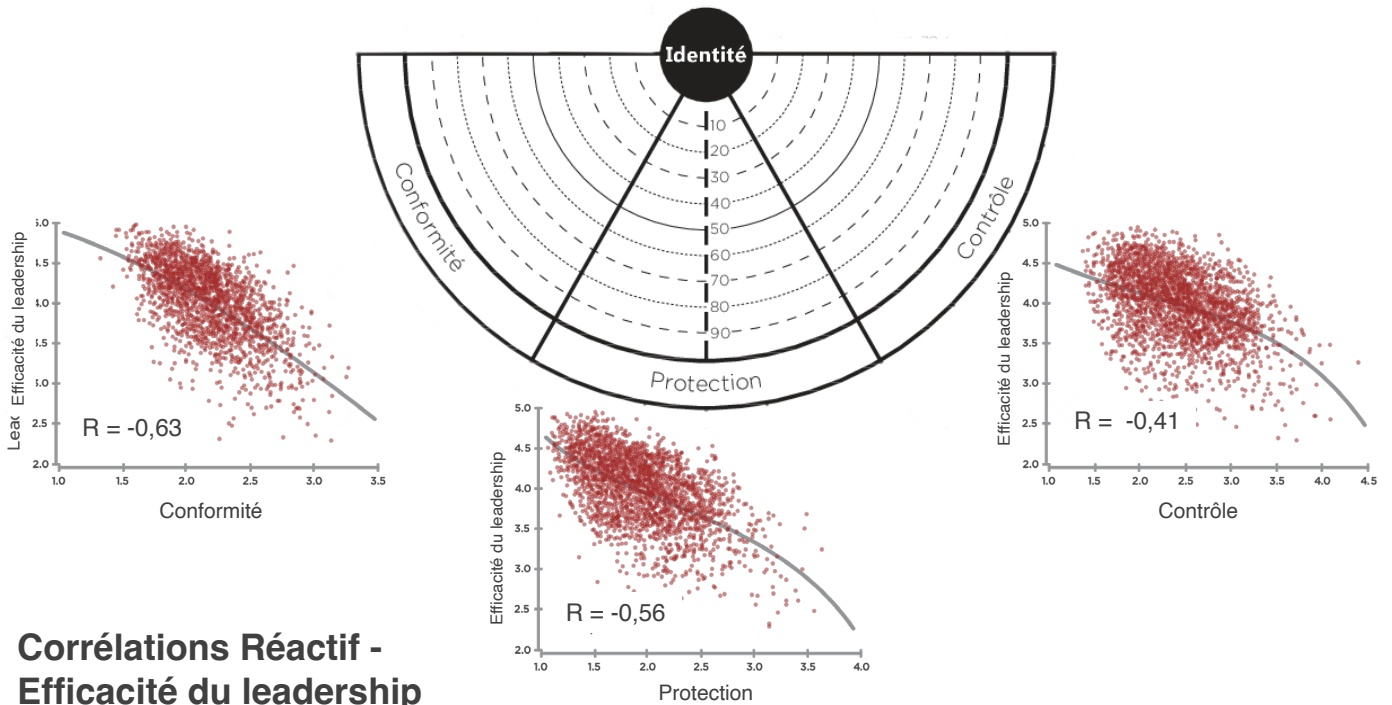
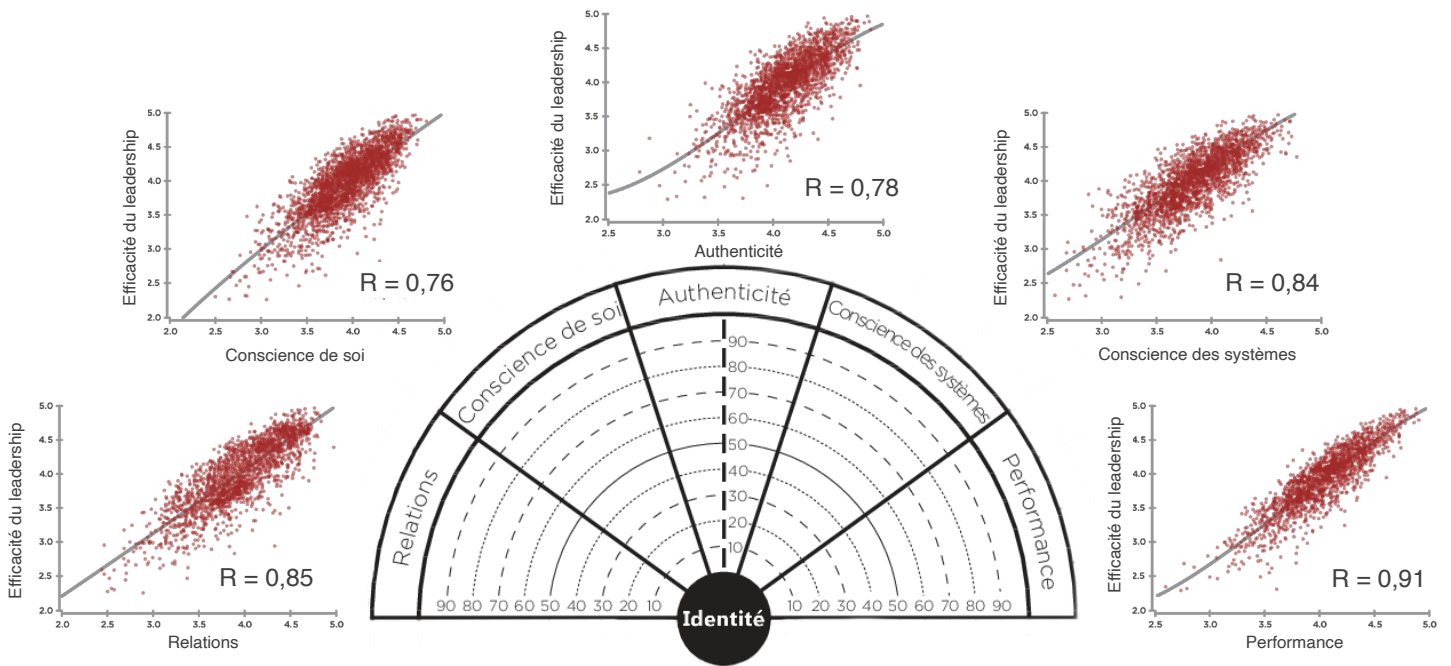
Questions sur l'efficacité du leadership

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

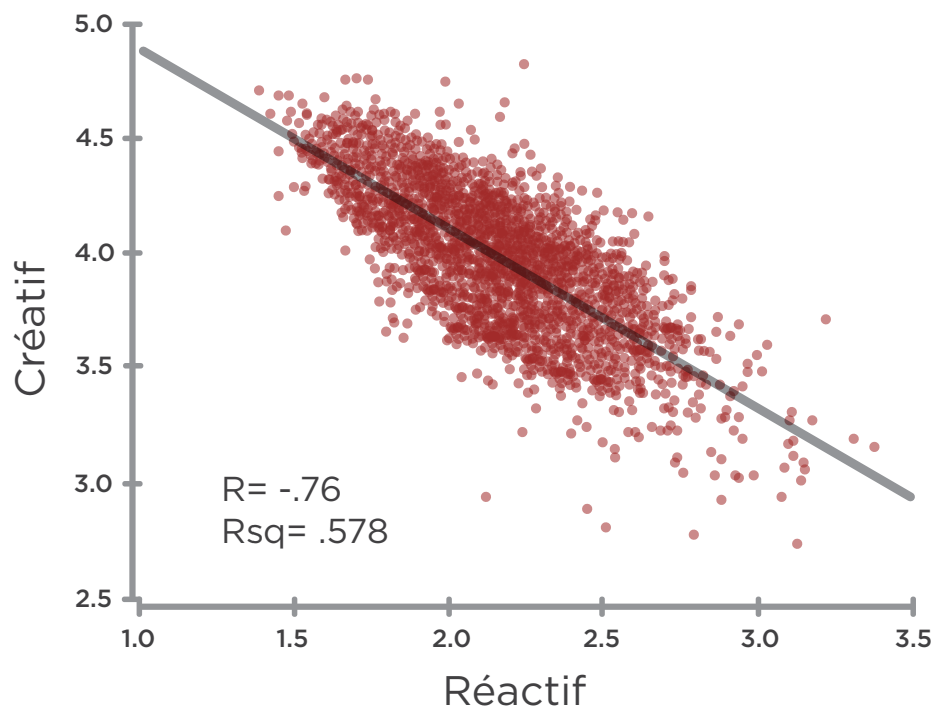




Corrélations Créatif - Efficacité du leadership



Corrélations Réactif - Efficacité du leadership

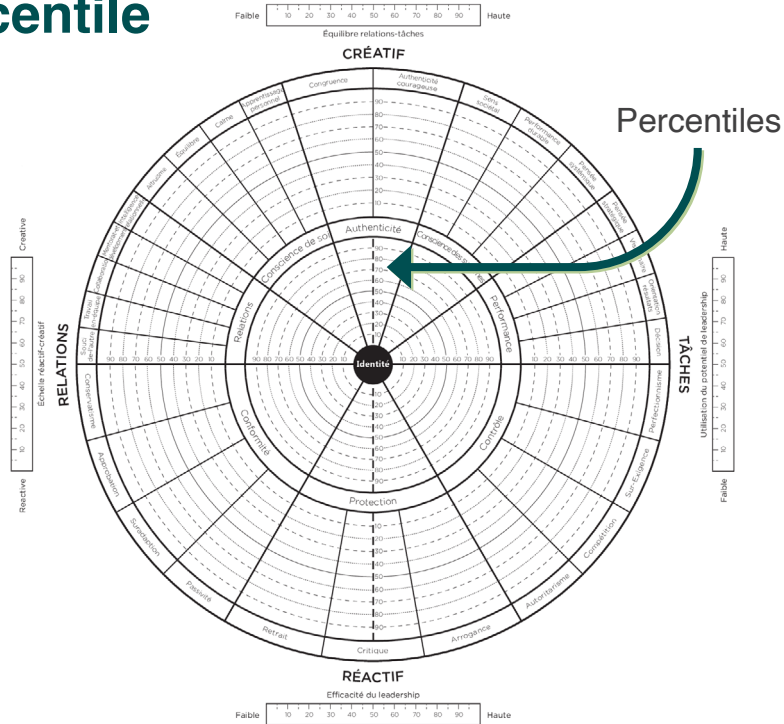


NOTES



PERCENTILES ET SCORES BRUTS

L'échelle percentile



SCORE BRUT

4.05

MOYENNE

de tous les scores de la base de données de ce groupe d'évaluateurs (N+1,P,CD,A)

- 3.8
- 3.9
- 4.0
- 4.05
- 4.1
- 4.2
- 4.3

donc comparé à la base de données ton score est dans la moyenne

= dans cette dimension, la moitié des personnes de la base de données a un score plus élevé et l'autre moitié un score moins élevé.

50th percentile



Dynamique de normalisation des éclatements

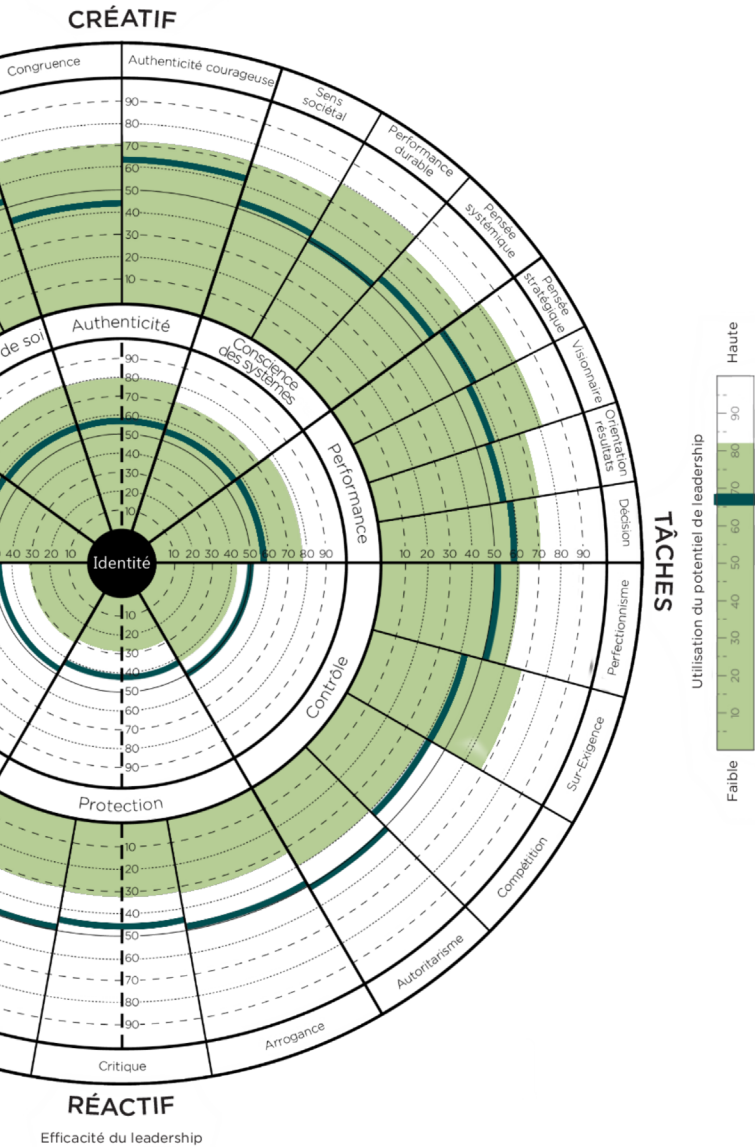
PERCENTILES: SCORES DES AUTRES Base Normative = 100 000

Tous les Evaluateurs (Moyenne)	N + 2 (Moyenne)	N + 1 (Moyenne)	Pairs (Moyenne)	Collaborateurs Directs (Moyenne)	Autres (Moyenne)
N = 10-16+	N = 1+	N = 1+	N = 3+	N = 3+	N = 3+
Base Normative	Base Normative	Base Normative	Base Normative	Base Normative	Base Normative

100 000 évaluateurs, évaluant 10 000 leaders

NOTES

[Manuel d'Interprétation](#)



LE CONTEXTE IMPORTE

Comment la complexité de l'environnement peut-elle affecter les scores ?

Dans quelle mesure comparer les résultats de deux leaders peut-il avoir du sens ?

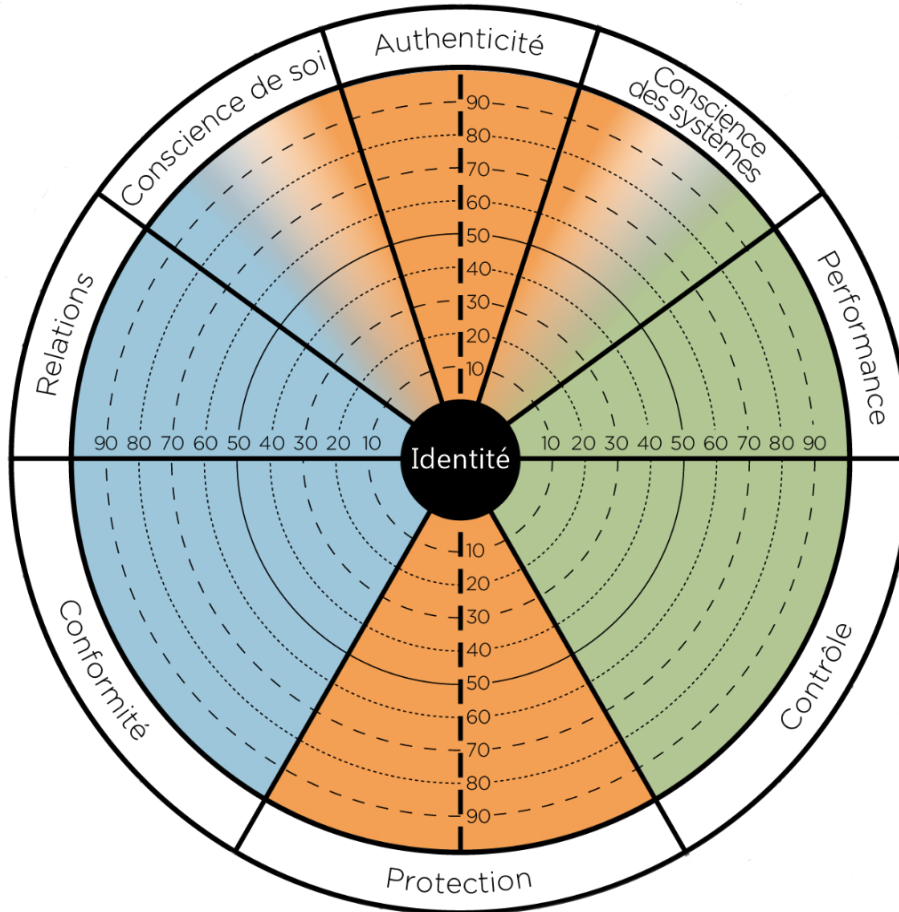
Les résultats **NE SONT PAS** une vérité mais un indicateur à étudier

- Certains sembleront réalistes
- Certains sembleront faux
- Une occasion de prendre conscience de quelques points clés qui influencent positivement votre développement futur
- Vous en obtiendrez ce que vous y aurez investi
- Si vous ne le voyez pas, il vous dirigera. Si vous le voyez, vous pouvez le gérer.
- Sachez que vous avez le profil parfait pour l'apprentissage que vous êtes venu chercher.
- Ne vous focalisez pas sur les détails et faites confiance au modèle.

NOTES



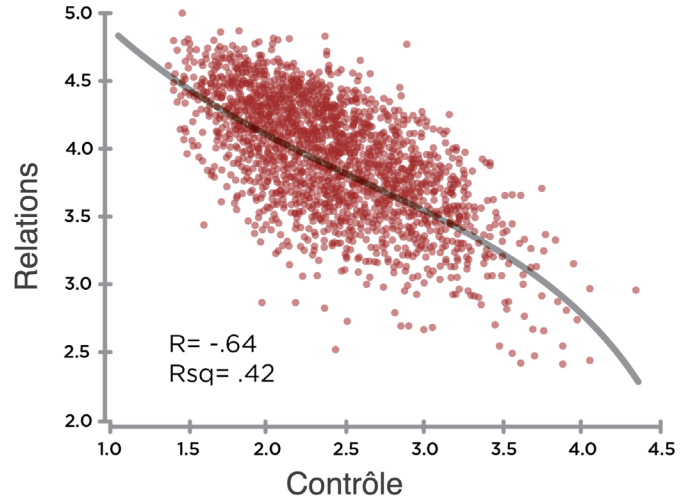
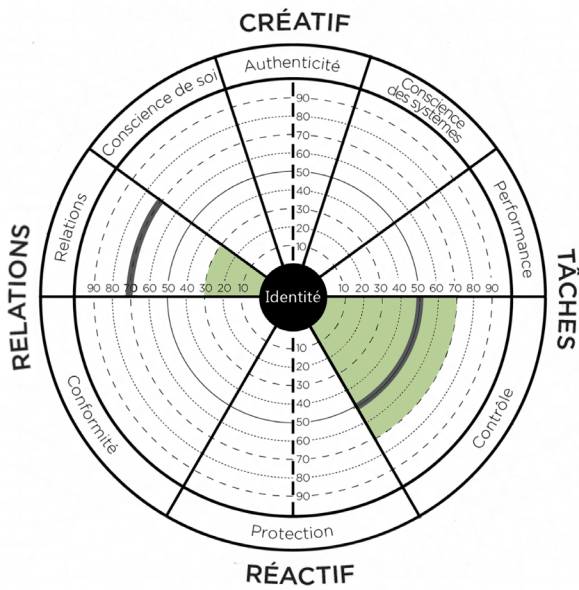
DYNAMIQUES: VOISINS ET OPPOSÉS



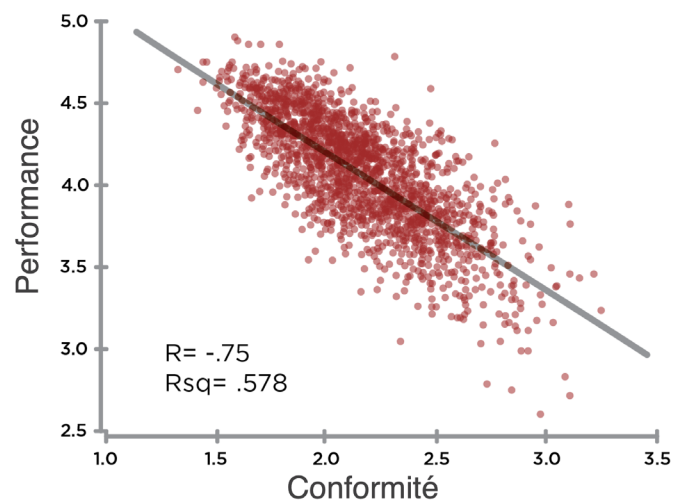
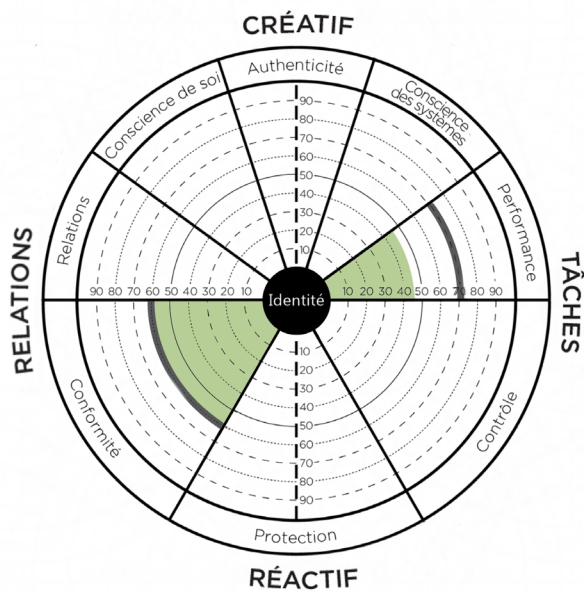
NOTES



Opposés : Contrôle et Relations

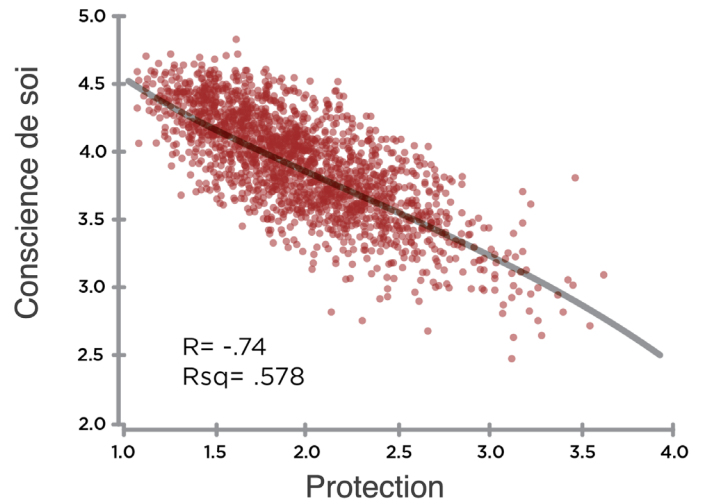
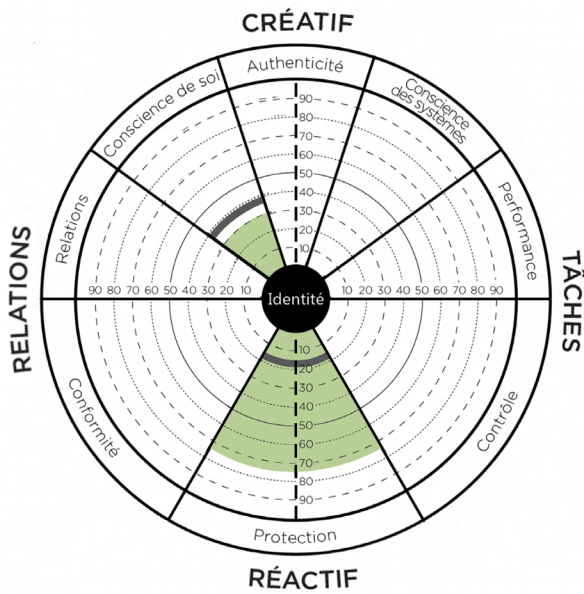


Opposés : Conformité et Performance





Opposés : Protection et Conscience de soi

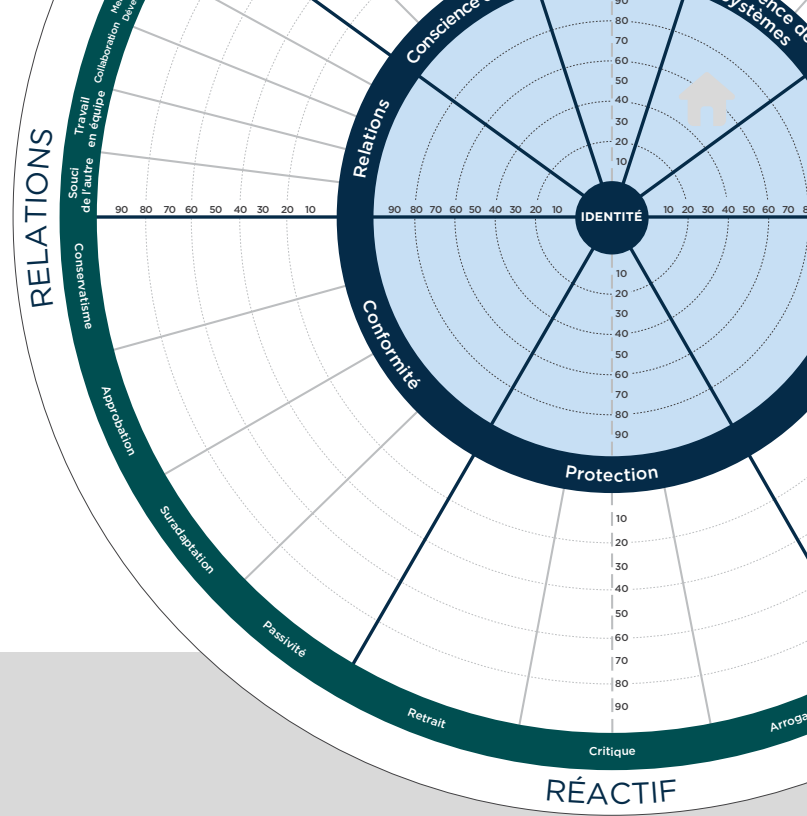


NOTES



EXERCICES SUR LE TAPIS : DONS ET COÛTS

NOTES





CROYANCES INTERNES

CONFORMITÉ

La Structure Réactive

Être aimé
Faire plaisir
Répondre aux attentes
Être accepté

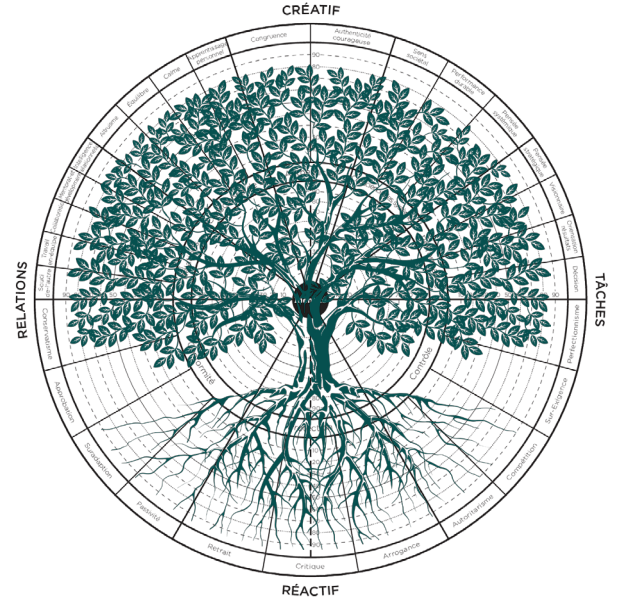


#1
Exceller
Accomplir
Maîtriser
Contrôle
Gagner

CONTRÔLE

Être supérieur
Avoir raison
Être autonome
Être à distance

PROTECTION



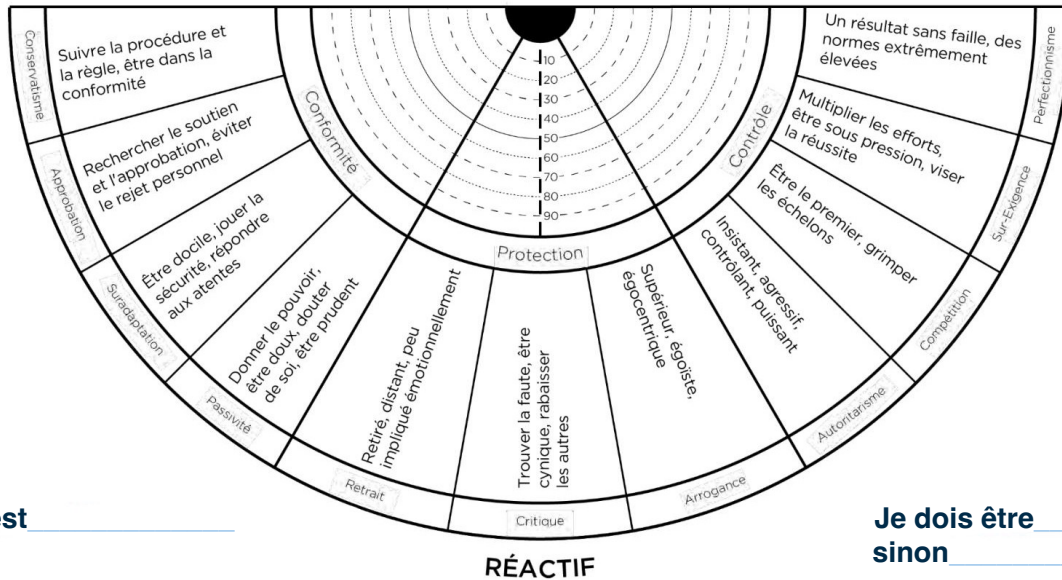
“Lorsque nous nous façonnons, en grandissant, nous prenons nos points forts, nos talents naturels et nos qualités et formons des croyances autour d’eux. Par exemple, mon fils était un athlète, il a donc construit son identité autour du fait d’être le premier, le meilleur, etc. Cette énergie qui est en lui est une qualité, un trait fondamental de sa propre nature. Mais parce qu’il a fini par croire qu’il devait toujours être le meilleur, il est probable qu’il adopte un comportement perfectionniste, ambitieux voir contrôlant. Ce comportement aura un coût en matière de leadership, mais derrière ce coût se cache des dons et des qualités uniques. Lorsqu’il ne lie plus l’expression de ses qualités propres à sa structure réactive (ce veut dire qu’il ne les lie plus la recherche de l’estime de soi, de sa sécurité, de son identité, etc.) il peut alors les utiliser sans s’y sentir contraint. Il devient libre de ne pas les utiliser lorsque la situation exige autre une approche. Il peut choisir la manière dont il souhaite utiliser ses forces et qualités propres. Celles-ci lui sont simplement offertes comme un don qu’il a reçu. Il n’est plus dans une relation compulsive, les offrant en échange d’une validation par autrui et pour se sentir en sécurité. Ainsi, il peut exprimer ses forces et qualités sous une forme supérieure, non plus réactive, mais créative, associées à la dimension ‘performance’. Et il se libère de l’impact négatif que peuvent avoir ses qualités quand, pour se sentir en sécurité et maintenir le sentiment de sa propre valeur, il les utilise avec excès.”

Bob Anderson



La fixation d'identité

Si je ne suis pas _____ alors _____



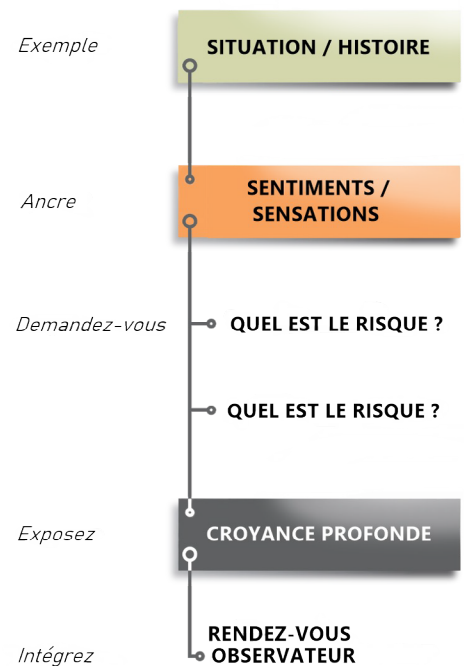
Exister, c'est _____

Je dois être sinon _____

RÉACTIF

QUEL EST LE RISQUE ?

- **Situation:** Trouvez une situation a situation liée au modèle du Profil.
- **Sentiments:** Que ressentez vous ? où ?
- **Conscientisez et demandez :**
 - Quel est le risque (... pour vous)?
 - Quel est le risque (... pour vous)?
- **Croyance :** Reliez-le à une croyance profonde.
- **Observer:** Explorez ensembles les préjugés irrationnels enfouis en vous.





DÉBRIEFER LE LCP

Dons dans le Réactif

Dons de la Conformité

- Fidélité à la raison d'être
- Fidélité aux valeurs
- Service aux autres
- Sensibilité aux besoins
- Créateur de communautés et d'organisations
- Maîtrise de soi
- Une vision sans attaches
- Graines de l'intelligence sociale et émotionnelle

CONFORMITÉ

Être aimé
Faire plaisir
Répondre aux attentes
Être accepté

IDENTITÉ
SÉCURITÉ
VALEUR

#1
Exceller
Accomplir
Maîtriser
Contrôle
Gagner

CONTRÔLE

Être supérieur
Avoir raison
Être autonome
Être à distance

PROTECTION

Dons de la Protection

- Sagesse par le détachement
- Soins et réflexion
- Discernement par la curiosité et la sagesse
- Remettre en question la pensée limitée
- Force de caractère – pas besoin de crédit
- Guider les autres dans leur "grandeur"
- Graines de la bienveillance, de la conscience et du courage utile

Dons du Contrôle

- Amélioration continue
- Acceptation de soi et des autres "en l'état"
- Désir de résultats exceptionnels
- Énergie et dynamisme
- Servir par la persistance et l'influence
- Intégrité pour faire ce qui est nécessaire, même si cela est controversé
- Graines d'un leadership visionnaire

NOTES



VALIDITÉ ET RECHERCHE

Validité externe

Efficacité du leadership
Performance de l'entreprise

CETTE SESSION

VIDÉOS ET LIVRES BLANCS

Construire la validité

Cadre théorique

Validité interne

Coefficients alpha

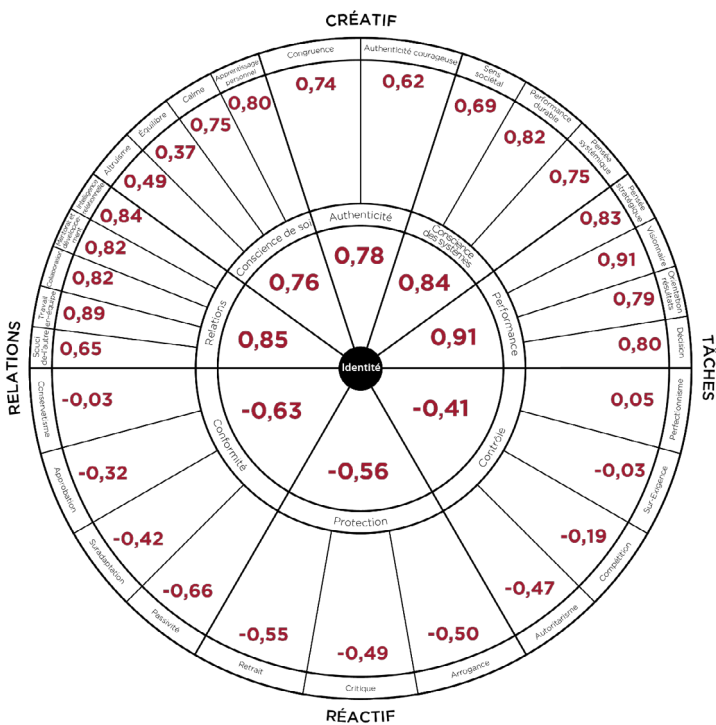
Coefficients de corrélation

Analyse factorielle

103

© Leadership Circle | Tous droits réservés

LEADERSHIP
CIRCLE



Corrélation entre le LCP et l'Éfficacité du leadership

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

0

Préparation au débriefing ?

OPTION : invitez le client à consulter certaines parties du rapport en vue de la préparation au débriefing.

(Sections : Leadership Circle Profile, commentaires écrits, graphiques des résultats)

1

Établir un lien ?

Établissez un lien avec le client et réaffirmez la confidentialité.

2

Ordre du jour ?

Expliquez le déroulement du débriefing.

3

Contexte ?

Demandez une brève présentation du contexte dans lequel s'inscrit le LCP.

4

Parcours de leadership ?

Considérez les aspects suivants :

- **Dernières années professionnelles** : moments/événements clés, personnes clés, leçons tirées.
- **Développement professionnel** : personnes clés, expériences déterminantes, leçons tirées.
- **Années de formation de la personnalité**: influences, personnes clés, événements marquants, influences culturelles.



5

Explication du modèle LCP ?

Utilisez les pages de description du rapport interactif pour présenter la structure du modèle du Leadership Circle Profile.

(Section : Description du profil)

6

Commentaires ?

Invitez le client à lire et réfléchir sur les commentaires. Qu'est-ce qui le surprend ? Quels sont les thèmes majeurs ?

7

Graphiques et aperçu des résultats ?

La session se poursuit avec les graphiques et le rapport des clients - explorez les résultats du cercle intérieur, puis les résultats du cercle extérieur. Guidez le client dans la lecture des échelles de son rapport.

- Cercle intérieur/extérieur/complet - guider et interroger - Que remarquez-vous?
- Aperçu des résultats - intégrer et articuler les échelles de récapitulatives
- Dynamique réactive et créative - commencer l'exploration des graphiques

(Sections : Commentaires écrits, graphiques des résultats, résumé du rapport)

8

Exploration conjointe ?

Cherchez à favoriser la compréhension, la curiosité et l'ouverture d'esprit en utilisant l'intégralité du rapport.

Demandez

- Qu'est-ce qui vous intrigue aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qui est difficile ou frustrant ?
- Qu'aimeriez-vous devenir pour améliorer votre leadership et votre vie ?

Écoutez

- Au fur et à mesure que des possibilités apparaissent, posez des questions pour faciliter la compréhension.
- Présentez les prochaines étapes de la session.

Explorez

- Les écarts entre la perception de soi et celles que les autres ont de vous.
- Dynamique réactive-créative.
- Hypothèses et impact - Comment faites-vous pour obtenir ce que vous voulez ? En quoi cela vous empêche-t-il d'avancer ?
- Réfléchissez au type de leadership (pour soi-même ou envers les autres)

- Quels sont les risques ?
- Quelles nouvelles opportunités s'offrent à vous ?

Partagez

- Utilisez votre intuition et votre expérience
- Explorez ces problèmes avec eux en tant que compagnon de route et non pas en tant qu'expert en la matière.

(Sections : Rapport complet, données et graphiques par catégorie, tableaux de tri)



ÉTAPES DU DÉBRIEFING

9

Aider à la prise de conscience ?

Proposer un exercice d'attention et de conscience.



4

Parcours de leadership

Considérez les aspects suivants:

- **Dernières années professionnelles** : moments/événements clés, personnes clés, leçons tirées.
- **Développement professionnel** : personnes clés, , expériences déterminantes, leçons tirées.
- **Années de formation de la personnalité**: influences, personnes clés, événements marquants, influences culturelles.

- Invites-les à partager une histoire, personne, circonstance, évènement important pour les ces trois périodes
- Créer un espace de partage
- Connecter et valider



Voir les étapes du débriefing



ORIGINES

SOYEZ À L'ÉCOUTE

Quels sont les forces, les événements et les circonstances qui, dans les premières années de la vie, ont façonné le modèle réactif ?

Comment une histoire ancienne s'intègre-t-elle dans des exemples d'autres périodes ?

Quels changements se sont produits/sont en train de se produire?



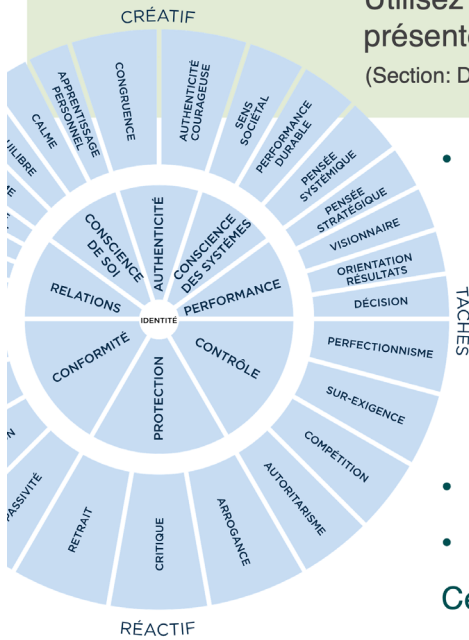
5 Brève explication du modèle LCP



Utilisez les pages de description du rapport interactif pour présenter la structure du modèle du Leadership Circle Profile.

(Section: Description du profil)

Voir les étapes du débriefing



• Partie Supérieure/Inférieure

- **Haut:** 18 *Compétences Créatives* : sont liées à l'efficacité du leadership et les performances des entreprises. Un leadership qui libère l'énergie et les performances.
- **Bas:** Forces Réactives. 11 *Stratégies réactives* que nous utilisons par défaut sous la pression. Elles nous ont mené là où nous sommes. Atteindre les limites. Sont associées à des responsabilités. Entravent les compétences créatives.

• Gauche/Droite: Relations et Tâches

• Scores & Percentiles

Cette section contient des vidéos que le client peut visionner.

124

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

7 Graphiques et aperçu des résultats



La session se poursuit avec les graphiques et le rapport des clients – explorez les résultats du cercle intérieur, puis les résultats du cercle extérieur. Guidez le client dans la lecture des échelles de son rapport.

- Cercle intérieur/extérieur/complet – guider et interroger – Que remarquez-vous?
- Aperçu des résultats – intégrer et expliquer les échelles récapitulatives
- Dynamique réactive et créative – commencer l'exploration des graphiques

Voir les étapes du débriefing

(Sections: Commentaires écrits, graphiques des résultats, résumé du rapport)

• Exploration des résultats du cercle intérieur:

- 5 dimensions créatives / 3 dimensions réactives (les nommer)
- Scores de l'autoévaluation et de celle des évaluateurs
- Demander "que voyez-vous / remarquez-vous?"

• Exploration des dimensions du cercle extérieur

- 18 Compétences créatives / 11 Tendances réactives – Faire un tour d'horizon (vous vous souviendrez peut-être de la vidéo d'explication)
- Demander : "Qu'est-ce qui attire votre attention ?"
- Présenter les échelles récapitulatives – utilisez le rapport LCP interactif

127

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE



Exploration conjointe – Coaching de groupe

Rejoignez-les dans leur découverte - compétences de coaching –

- À quoi s'intéressent-ils ? Que veulent-ils pour leur leadership ?
- Soyez attentif aux possibilités et posez des questions pour clarifier et comprendre
- Explorez les écarts entre l'auto-évaluation et l'évaluation des autres; dynamiques Réactif-Créatif
- Partagez votre perspective au fur et à mesure, faites confiance à votre intuition et suivez votre instinct
- Soyez attentif et expliquez ce qui est abordé dans la session par rapport au profil.
- N'oubliez pas que vous endossez le rôle de co-explorateur (et non celui d'expert).

Coaching: Apprentissage collectif – 5 coaches volontaires... Points de départ et passage du relais–

- Commencer par me présenter les chiffres...
- Écoute attentive et...
- Question pertinente / faites-le remarquer
- Expliquer ce qui se passe
- Curiosité – double clique
- Intuition – l'exprimer
- Ligne directrice / nom
- Challenge – courage/ réflexion

LCP – Guide moi pour en comprendre le cadre au fur et à mesure

Questions pour le débriefing

Explorez

- La relation entre réactif et créatif
- Ce qui se passe en eux (dans leur monde intérieur)
- Quel est le lien entre le monde intérieur et le monde extérieur ?
- Quel sens est-ce que je donne à tout cela, croyances et hypothèses internes ?
- Quel est l'impact du rôle, des attentes et des exigences et du LCP ?

Quelques questions pour commencer....

- Qu'est-ce qui a retenu votre attention ?
- Qu'est-ce qui vous intrigue ?
- Quels schémas voyez-vous ?
- Quel sens donnez-vous à ?
- Comment " x " peut-il influencer " y " ?
- Y a-t-il un lien entre "a" et "b" ?
- Quelle tendance réactive pourrait contribuer à votre score créatif en " a " ?

Manuel d'interprétation



8 Exploration conjointe



Cherchez à favoriser la compréhension, la curiosité et l'ouverture d'esprit en utilisant l'intégralité du rapport.

Demandez

- Qu'est-ce qui vous intrigue aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qui est difficile ou frustrant ?
- Qu'aimeriez-vous devenir pour améliorer votre leadership et votre vie

Écoutez

- Au fur et à mesure que des possibilités apparaissent, posez des questions pour faciliter la compréhension

- Présentez les prochaines étapes de la session.

Explorez

- Les écarts entre la perception de soi et celles que les autres ont de vous.
- Dynamique réactive-créative.
- Hypothèses et impact – Comment faites-vous pour obtenir ce que vous voulez ? En quoi cela vous empêche-t-il d'avancer ?

- Réfléchissez au type de leadership (pour soi-même ou envers les autres)
- Quels sont les risques ?
- Quelles nouvelles opportunités s'offrent à vous ?

Partagez

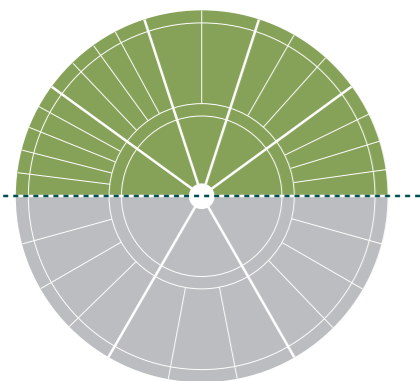
- Utilisez votre intuition et votre expérience
- Explorez ces problèmes avec eux en tant que compagnon de route et non pas en tant qu'expert en la matière
(Sections: Rapport complet, données et graphiques par catégorie, tableaux de tri)

NOTES

Manuel d'interprétation



LES COMPÉTENCES **CRÉATIVES** DE LEADERSHIP



La moitié supérieure du cercle répertorie les compétences créatives, qui contribuent à l'efficacité d'un leader. Elles mesurent les comportements-clés et les hypothèses internes qui mènent à un leadership performant et accompli. Elles sont les suivantes:

Altruisme évalue dans quelle mesure un leader fait passer le service avant son propre intérêt, où mérite et ambition personnelle sont bien moins importants que l'obtention de résultats au service de l'intérêt général.

Équilibre mesure la capacité d'un leader à maintenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie de famille, activité et réflexion, travail et loisirs – son aptitude à se régénérer et à affronter le stress de la vie sans s'égarer.

Calme mesure la propension d'un leader, en cas de situation conflictuelle et tendue, à conserver sang-froid et maîtrise et à maintenir le cap dans le calme.

Apprentissage évalue dans quelle mesure un leader démontre un intérêt vif et actif pour l'apprentissage et la croissance, tant personnelle que professionnelle. Elle évalue dans quelle mesure le leader cherche, de manière active et réflexive, à développer sa conscience de soi, sa sagesse, ses connaissances et sa capacité d'introspection.

La dimension-bilan AUTHENTICITÉ évalue la capacité d'un leader à établir des relations authentiques, avec courage et grande intégrité. Elle comprend les éléments suivants:

Congruence évalue dans quelle mesure un leader respecte l'ensemble des valeurs et principes qu'il/elle défend, c'est-à-dire dans quelle mesure il/elle « joint le geste à la parole ».

Authenticité Courageuse mesure la volonté d'un leader à adopter des positions fermes, à aborder les « sujets tabous » (questions risquées que le groupe évite d'évoquer) et à gérer ouvertement les problèmes relationnels.

La dimension-bilan CONSCIENCE DES SYSTÈMES évalue le degré auquel la conscience d'un leader s'oriente vers l'amélioration systémique globale, la productivité et le bien-être communautaire. Elle comprend les éléments suivants:

Sens Sociétal évalue l'orientation service qui motive la gestion d'un leader. Elle évalue dans quelle mesure sa contribution est associée au service de la communauté et au bien-être global.

Productivité durable évalue la capacité d'un leader à dégager des résultats de façon à maintenir ou améliorer l'efficacité globale de l'organisation à long terme. Elle évalue dans quelle mesure il/elle équilibre les ressources humaines et techniques de manière à soutenir la performance à long terme.

Pensée systémique évalue à quel point un leader pense et agit à partir d'une perspective systémique globale et dans quelle mesure ses décisions tiennent compte de la santé à long terme du système dans son ensemble.

La dimension-bilan PERFORMANCE évalue la mesure dans laquelle un leader propose un leadership visionnaire, authentique et performant. Elle comprend les éléments suivants:

Pensée Stratégique évalue dans quelle mesure un leader pense et planifie rigoureusement et stratégiquement afin d'assurer la prospérité de l'organisation, à court et à long terme.

Vision évalue dans quelle mesure un leader façonne et communique clairement un engagement envers un but et une vision personnelles.

Orientations résultats évalue à quel point un leader tend vers des objectifs précis et présente de solides antécédents en termes d'objectifs atteints et de haute performance.

Décision évalue la capacité d'un leader à prendre des décisions à temps et dans quelle mesure il/elle progresse en dépit de l'incertitude.

LES STYLES DE LEADERSHIP **RÉACTIF**

La moitié inférieure du cercle répertorie les Tendances Réactives et les comportements auto-limitatifs d'un leader. Les dimensions Réactives reflètent les croyances et les hypothèses internes limitant l'efficacité, l'expression authentique et l'émancipation du leadership. Elles sont les suivantes:

La dimension-bilan CONFORMITÉ évalue la mesure dans laquelle un leader, en se conformant aux attentes d'autrui plutôt que d'agir selon ses intentions et sa volonté propres, éprouve estime de soi et sécurité. Elle comprend les éléments suivants:

Conservatisme évalue dans quelle mesure un leader pense et agit prudemment, suit les procédures et vit dans le cadre des règles en vigueur dans l'organisation à laquelle il/elle est associé(e).

Approbation évalue le besoin d'un leader de rechercher le soutien et l'approbation d'autrui pour se sentir en sécurité ou estimé. Les personnes en forte demande d'approbation ont tendance à baser leur niveau d'estime de soi sur leur capacité à obtenir les faveurs et l'acceptation de leurs pairs.

Suradaptation évalue le besoin d'un leader de se conformer, de suivre les règles et de satisfaire aux attentes des personnes en position d'autorité. Elle évalue dans quelle mesure il/elle s'évertue à maintenir la bonne entente, réduisant ainsi l'ampleur réelle de sa puissance créatrice au cadre du « culturellement acceptable ».

Passivité évalue la mesure dans laquelle un leader renonce à son pouvoir au profit d'un tiers ou de circonstances hors de son contrôle. Elle évalue la mesure dans laquelle il/elle ne croit pas être créateur(rice) de son expérience de vie, que ses efforts ne font aucune différence et qu'il/elle manque du pouvoir nécessaire pour créer le futur qu'il/elle souhaite.

La dimension-bilan PROTECTION mesure la croyance d'un leader selon laquelle il/elle peut se protéger et établir un sentiment de valeur personnelle à travers le repli, la dissimulation, la distance, le cynisme, le sentiment de supériorité ou la rationalité. Elle comprend les éléments suivants:

Arrogance évalue la tendance du leader à projeter un comportement égotique, perçu comme supérieur, égoïste et égocentrique.

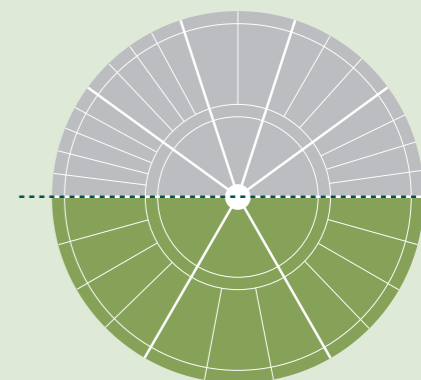
Critique évalue la tendance d'un leader à adopter une attitude critique, inquisitrice et quelque peu cynique.

Retrait évalue la tendance d'un leader à se créer un sentiment de valeur personnelle et de sécurité par le repli, la suffisance, le détachement, la distance émotionnelle et une attitude hautaine.

La dimension-bilan CONTRÔLE évalue la mesure dans laquelle un leader établit un sentiment de valeur personnelle par la réalisation de tâches et la réussite personnelle. Elle comprend les éléments suivants:

Perfectionnisme mesure le besoin d'un leader d'atteindre des résultats irréprochables et de performer à un niveau démesurément élevé pour se sentir en sécurité ou estimé. La valeur personnelle et la sécurité sont assimilées à la perfection, à la performance démesurée et au succès dépassant toutes les attentes.

Sur-exigence évalue dans quelle mesure un leader se jette dans le travail « à corps perdu ». Elle mesure la croyance du leader selon laquelle sa valeur et sa sécurité sont liées à un haut



niveau d'accomplissement, découlant d'un travail acharné. Elle évalue son besoin d'être excessivement performant pour se sentir estimé. L'éthique professionnelle est un point fort de ce style, à condition que le leader maintienne un équilibre et soit apte à soutenir les autres dans la réalisation de leurs objectifs propres.

Compétition évalue dans quelle mesure un leader a besoin d'avancer, de gravir les échelons et d'être le meilleur. L'ambition est un puissant moteur. Cette échelle évalue si cette ambition est positive (vectrice de progrès) ou négative (forgée par l'égoïsme et l'esprit de compétition).

Autoritarisme évalue la tendance d'un leader à être exigeant, agressif et contrôlant. Elle évalue dans quelle mesure il/elle associe l'estime de soi et la sécurité au fait de contrôler, d'être puissant, fort, dominant, invulnérable ou supérieur. La valeur tient alors à des comparaisons en termes de salaire, position hiérarchique, contribution, approbation ou promotion.



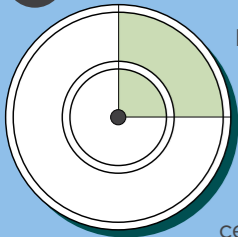
En mettant en lumière les schémas de pensées motivant leur comportement actuel, les clients jouissent de l'accès à de nouveaux choix et à des possibilités inédites.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™



Pour bien comprendre la structure du Profil Graphique, il suffit de lire les étapes suivantes:

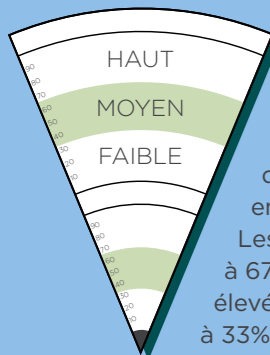
1 UN CERCLE DANS LE CERCLE



Le cercle externe montre les résultats associés à chacune des 29 dimensions mesurées par le LCP. Les dimensions du cercle interne résument les dimensions du cercle externe en 8 scores récapitulatifs. Les pages suivantes fournissent la définition de chaque dimension.

Leur emplacement dans le cercle illustre leur relation. 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.

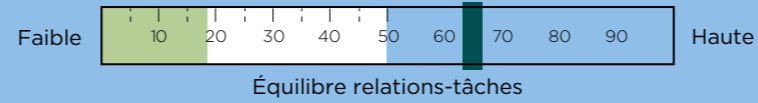
2 RANGS CENTILES



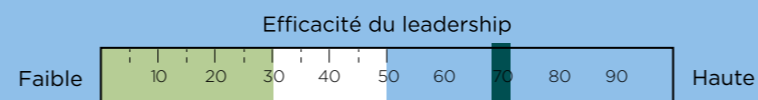
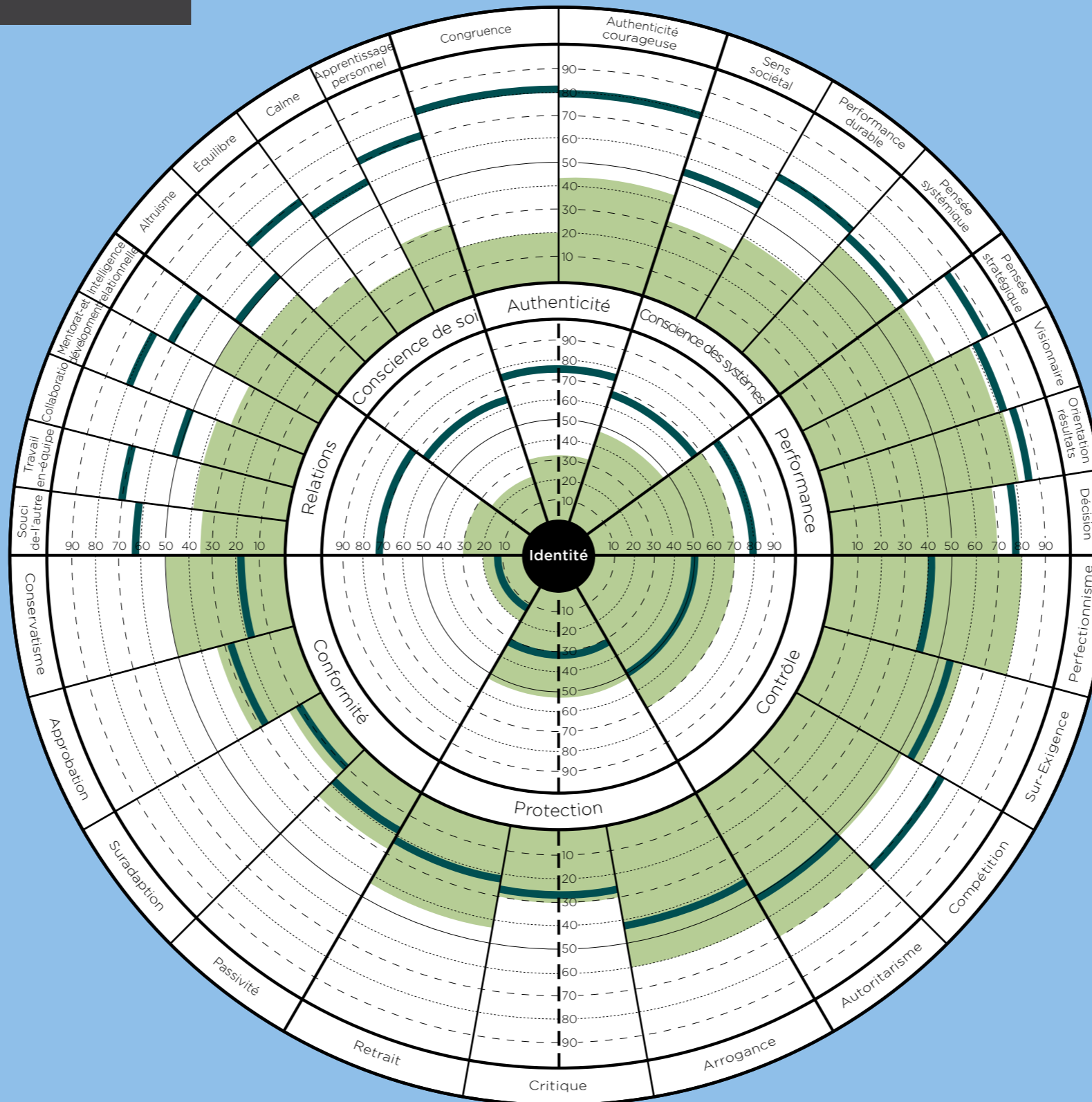
Les scores s'affichent sous la forme de rangs centiles, comparés à une base de valeurs de référence, en croissance constante. Les scores supérieurs à 67% sont considérés élevés. Les scores inférieurs à 33% sont considérés bas.

3 LÉGENDE

Autoévaluation
 Évaluation par un tiers



CRÉATIF



4 DIMENSIONS-BILAN

Outre les dimensions mentionnées dans les cercles interne et externe, les échelles rectangulaires situées autour du cercle offrent un résumé de l'ensemble. Elles fournissent des mesures « récapitulatives » utiles, ainsi que des indicateurs liés aux habitudes-clés parmi l'ensemble des données.

Échelle de Réactivité - Créativité reflète le degré d'équilibre entre dimensions créatives et réactives. Le score centile donne au leader une idée de l'énergie investie dans des comportements réactifs ou créatifs, en comparaison avec d'autres leaders. Il indique le degré auquel son leadership, ses relations et ses comportements axés sur les résultats découlent d'une orientation créative ou réactive. Il suggère également à quel degré son concept de soi et sa motivation interne viennent de lui/elle-même ou sont déterminés par les attentes, règles ou conditions externes.



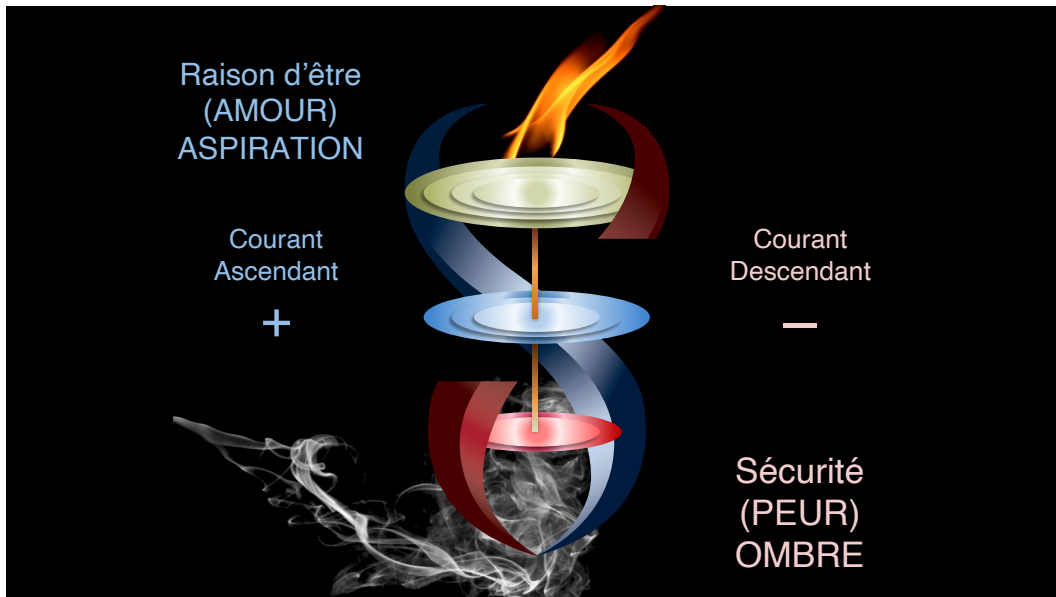
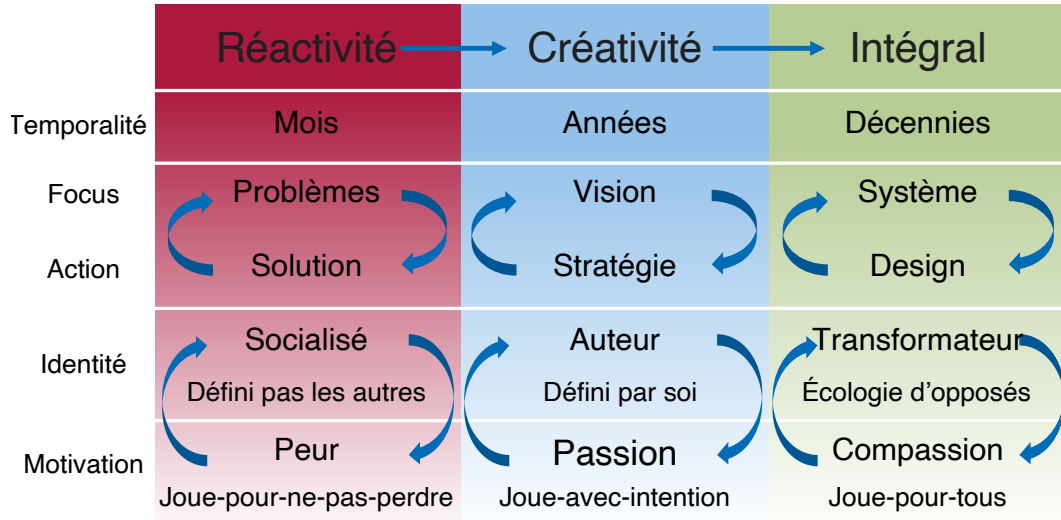
Équilibre Relations - Tâches évalue le degré d'équilibre dont un leader fait preuve entre compétences ayant attrait à la complétion de tâches et compétences relationnelles. Il s'agit d'une évaluation du surdéveloppement, du sous-développement ou du développement équitable des variables de l'équation (relations ou tâches), baromètre de la qualité du leadership.

Utilisation du Potentiel de Leadership mesure « récapitulative » permettant une comparaison du score global des dimensions d'un leader par rapport aux scores des autres leaders-répondants. Il s'agit d'un tri de l'ensemble des scores, élevés et bas, répondant à la question : « En somme, où en suis-je? »

Efficacité du Leadership mesure le niveau perçu d'efficacité globale du leader. Selon la recherche, elle est étroitement corrélée aux résultats de l'entreprise. Elle donne au leader une mesure globale de la façon dont tout ce qui précède se traduit en une perception d'efficacité.



DU CRÉATIF À L'INTÉGRAL: FONDÉ SUR L'UNITÉ



“Devenir un leader est un processus qui ressemble à celui de devenir intégral. Pour le leader, tout comme toute personne intégrale, la vie est une carrière. Parler du processus en termes de « leader » n’est qu’un moyen de le concrétiser. ”

Warren Bennis



COACHING POUR LE PARCOURS





Exercice sur la marque de leadership : Rapport LCP - Page 10

Le type de leader que vous pensez être...

Auto évaluation triée par centile

Dimensions	Autocentile	Percentile de l'évaluateur
Congruence	100%	24%
Visionnaire	98%	28%
Pensée stratégique	89%	32%
Orientation résultats	87%	30%
Décisions	86%	35%

L'expérience que l'autre a de vous..

Evaluation par les tiers triée par centile

MARQUE DE LEADERSHIP		
Dimensions		
Critique	33%	74%
Arrogance	50%	72%
Autoritarisme	25%	67%
Compétition	59%	59%
Approbation	51%	55%

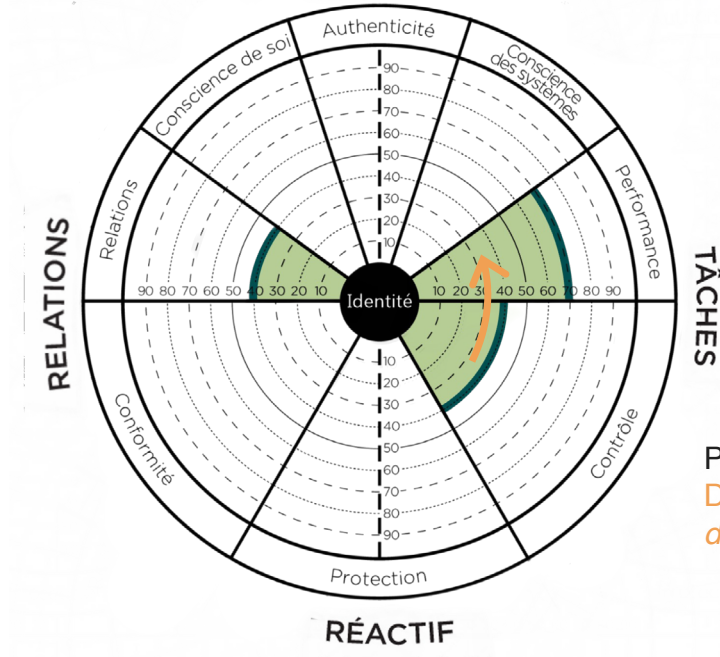
QUESTIONS CLÉF :

1. Comment comparer les deux listes du top cinq ?
2. Que voulez-vous que votre « marque de leadership » devienne ?



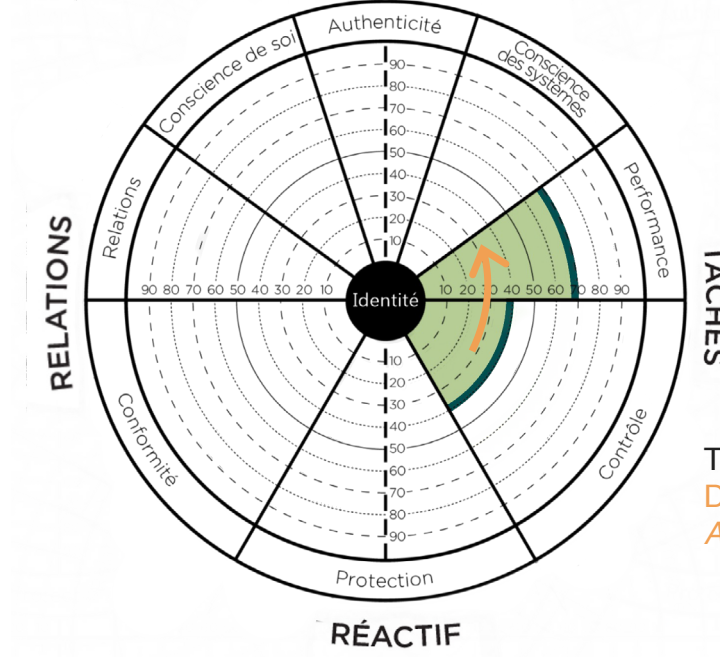


Contrôle et Performance CRÉATIF



PARCOURS
DÉVELOPPEMENTAL –
de Contrôle à Performance

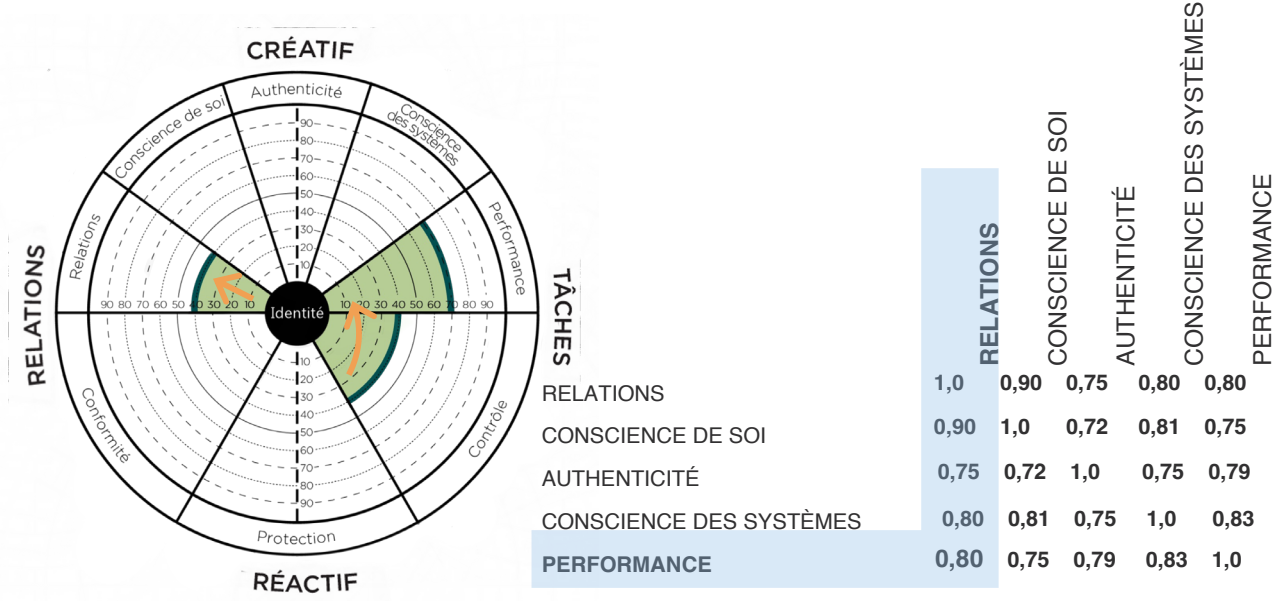
Contrôle et Performance CRÉATIF



TRAVAIL
DÉVELOPPEMENTALE -
Assainir Contrôle



Résultat Développement – Meilleures Relations



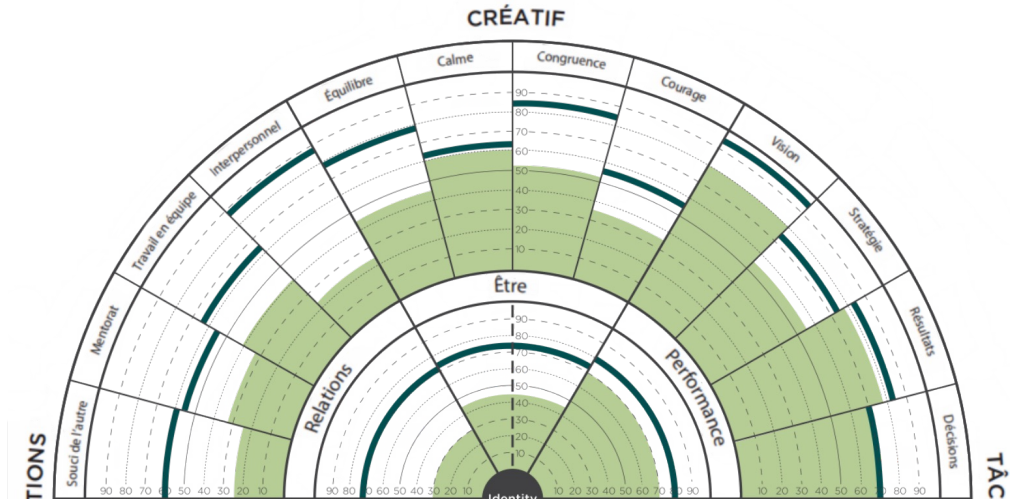
NOTES



MANAGER EDITION

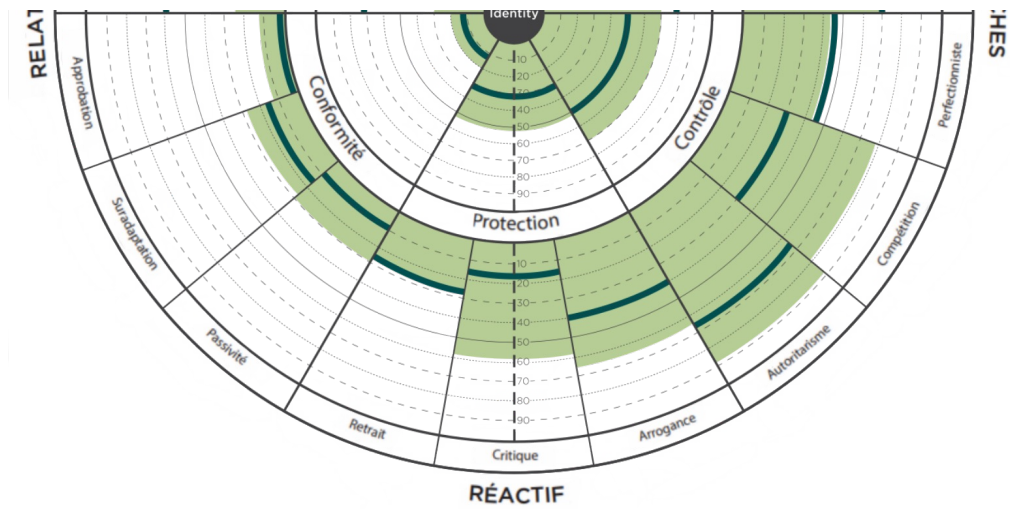
LCP Manager Edition - Créatif

3 Dimensions-bilan Créative
12 Compétences Créatives du leadership



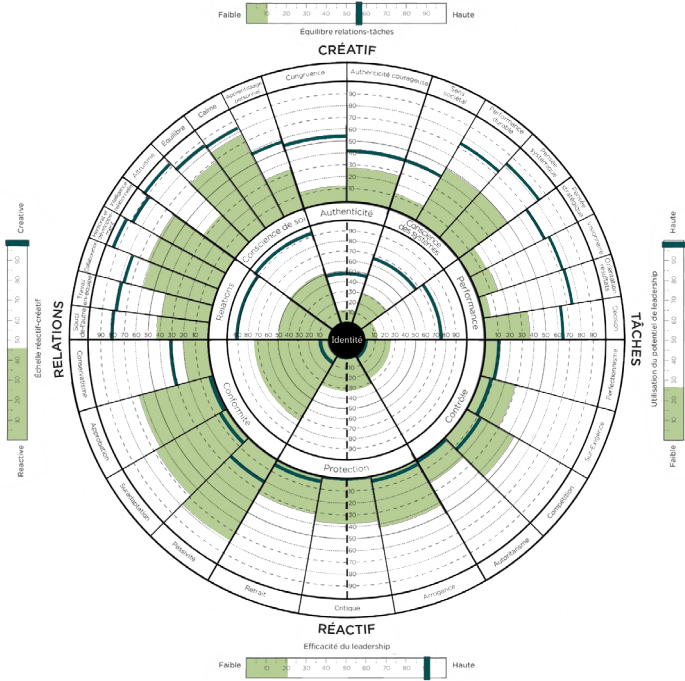
LCP Manager Edition - Réactif

3 Dimensions-bilan Réactives
9 Tendances Réactives

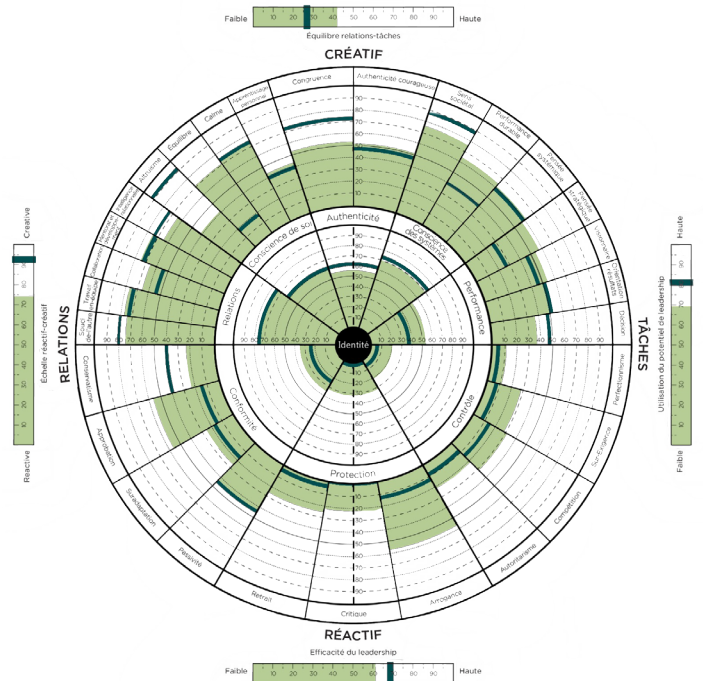




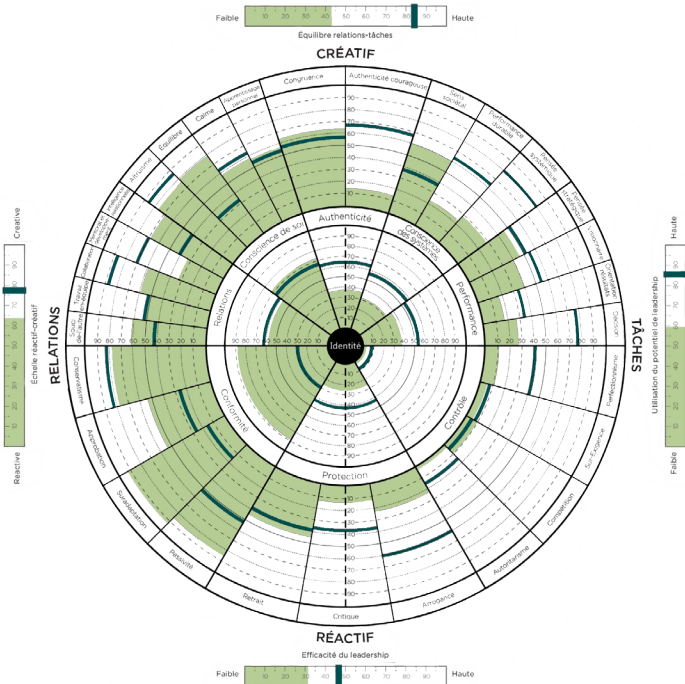
RETAKES DU PROFIL ET PROFIL DE GROUPE



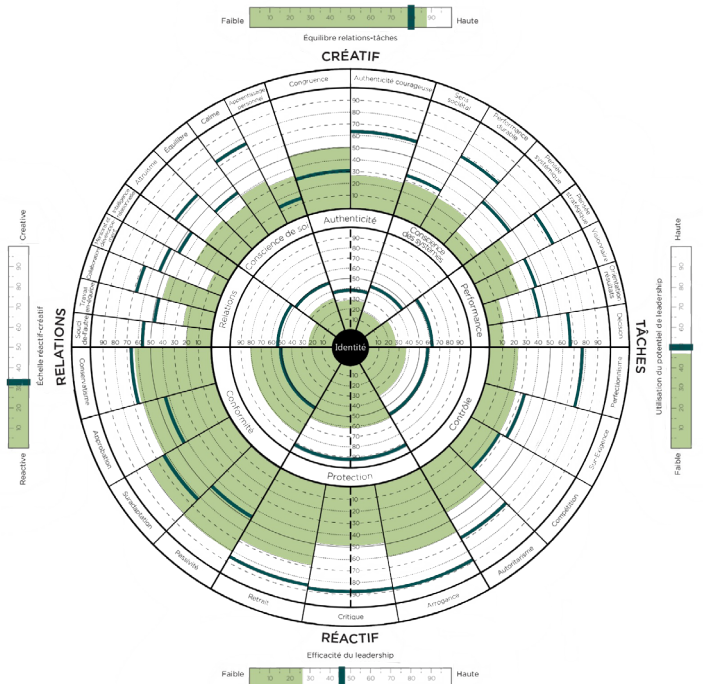
LINDA 2008



LINDA 2010



MIKE 2008



MIKE 2010

0

Préparation au débriefing ?

OPTION : invitez le client à consulter certaines parties du rapport en vue de la préparation au débriefing.

(Sections : Leadership Circle Profile, commentaires écrits, graphiques des résultats)

1

Établir un lien ?

Établissez un lien avec le client et réaffirmez la confidentialité.

2

Ordre du jour ?

Expliquez le déroulement du débriefing.

3

Contexte ?

Demandez une brève présentation du contexte dans lequel s'inscrit le LCP.

4

Parcours de leadership ?

Considérez les aspects suivants :

- **Dernières années professionnelles** : moments/événements clés, personnes clés, leçons tirées.
- **Développement professionnel** : personnes clés, expériences déterminantes, leçons tirées.
- **Années de formation de la personnalité** : influences, personnes clés, événements marquants, influences culturelles.



5

Orientation vers le modèle LCP ?

Vérifiez que le client connaît le modèle LCP et le cas échéant, rafraîchissez sa connaissance.

(Section : Description du profil)

6

Commentaires ?

Invitez le client à lire et réfléchir sur les commentaires. Qu'est-ce qui le surprend ? Quels sont les thèmes majeurs ?

7

Graphiques et aperçu des résultats ?

- Affichez et comparez le LCP précédent et le LCP actuel
- Qu'est-ce qui attire votre attention ?
- Y a-t-il eu des changements de contexte ?
- Avez-vous fait des efforts de développement ?

(Sections : Commentaires écrits, graphiques des résultats, résumé du rapport)

8

Exploration conjointe ?

Cherchez à favoriser la compréhension, la curiosité et l'ouverture d'esprit en utilisant l'intégralité du rapport.

Demandez

- Qu'est-ce qui vous intrigue aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qui est difficile ou frustrant ?
- Qu'aimeriez-vous devenir pour améliorer votre leadership et votre vie ?

Écoutez

- Au fur et à mesure que des possibilités apparaissent, posez des questions pour faciliter la compréhension.
- Présentez les prochaines étapes de la session.

Explorez

- Les écarts entre la perception de soi et celles que les autres ont de vous.
- Dynamique réactive-créative.
- Hypothèses et impact - Comment faites-vous pour obtenir ce que vous voulez ? En quoi cela vous empêche-t-il d'avancer ?
- Réfléchissez au type de leadership (pour soi-même ou envers les autres)

- Quels sont les risques ?
- Quelles nouvelles opportunités s'offrent à vous ?

Partagez

- Utilisez votre intuition et votre expérience
- Explorez ces problèmes avec eux en tant que compagnon de route et non pas en tant qu'expert en la matière.

(Sections : Rapport complet, données et graphiques par catégorie, tableaux de tri)

9

Aider à la prise de conscience ?

Proposer un exercice d'attention et de conscience.



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE

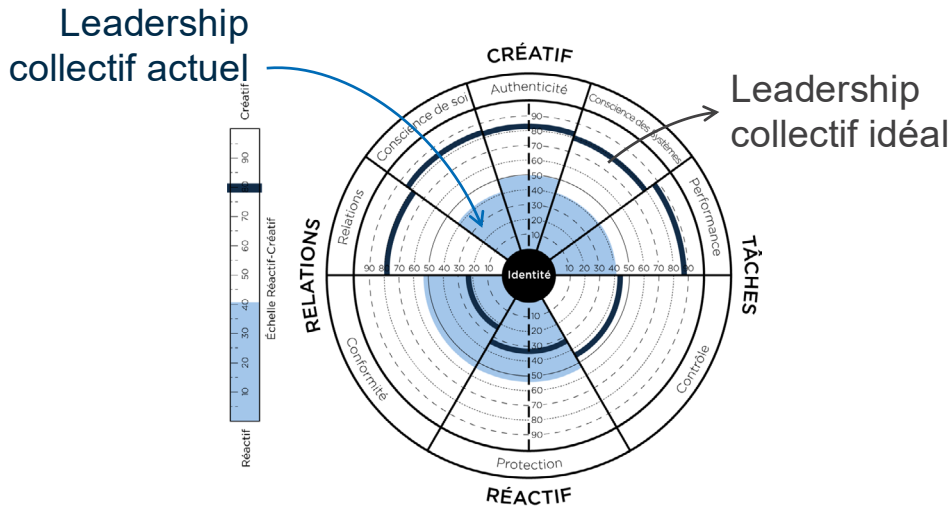
RETAKÉ

ÉTAPES DU DÉBRIEFING



COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT

Exemple de Collective Leadership Assessment



NOTES

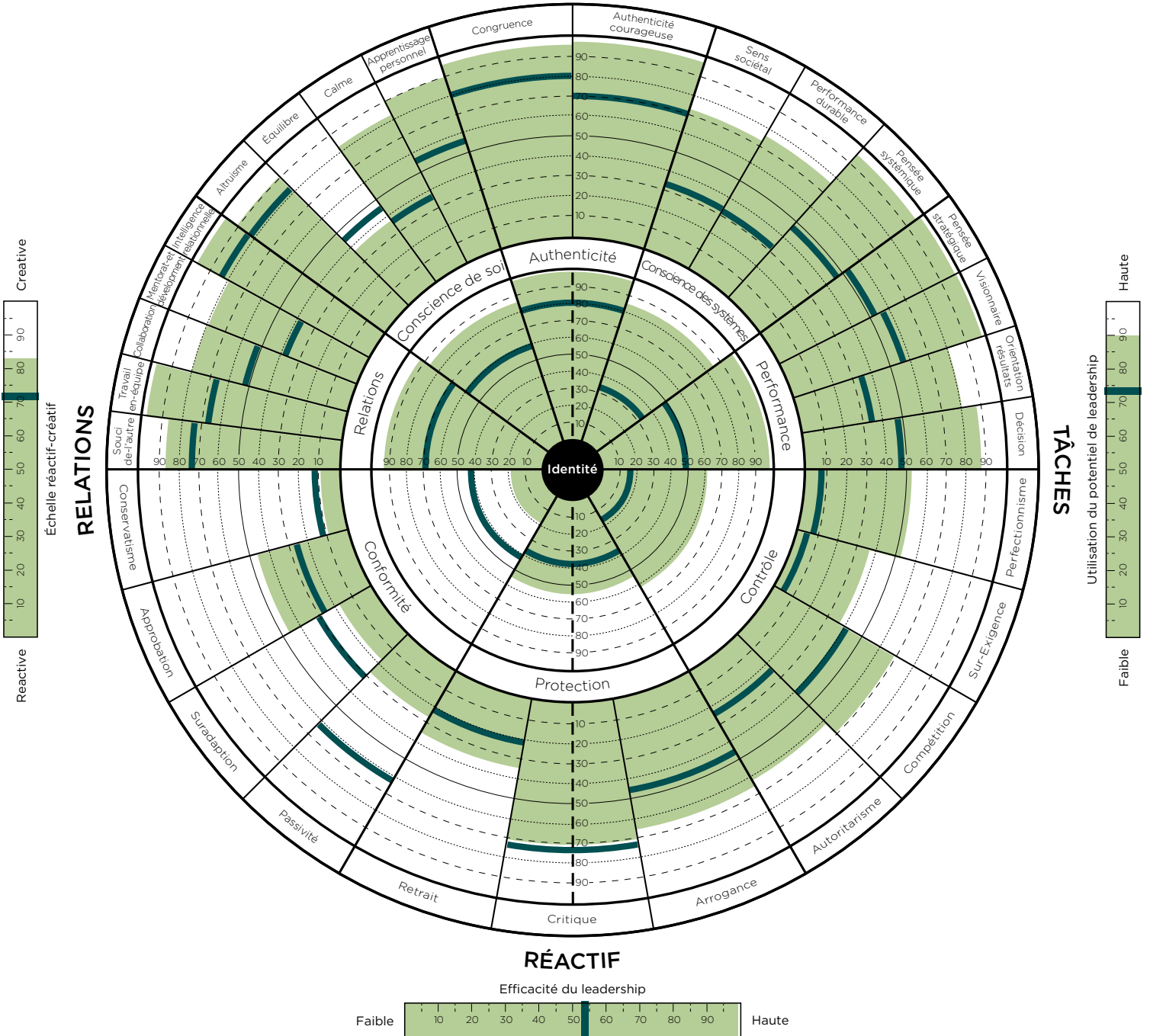


EXEMPLE: DIRECTEUR GÉNÉRAL



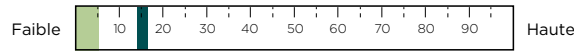
Équilibre relations-tâches

CRÉATIF

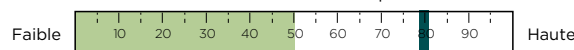
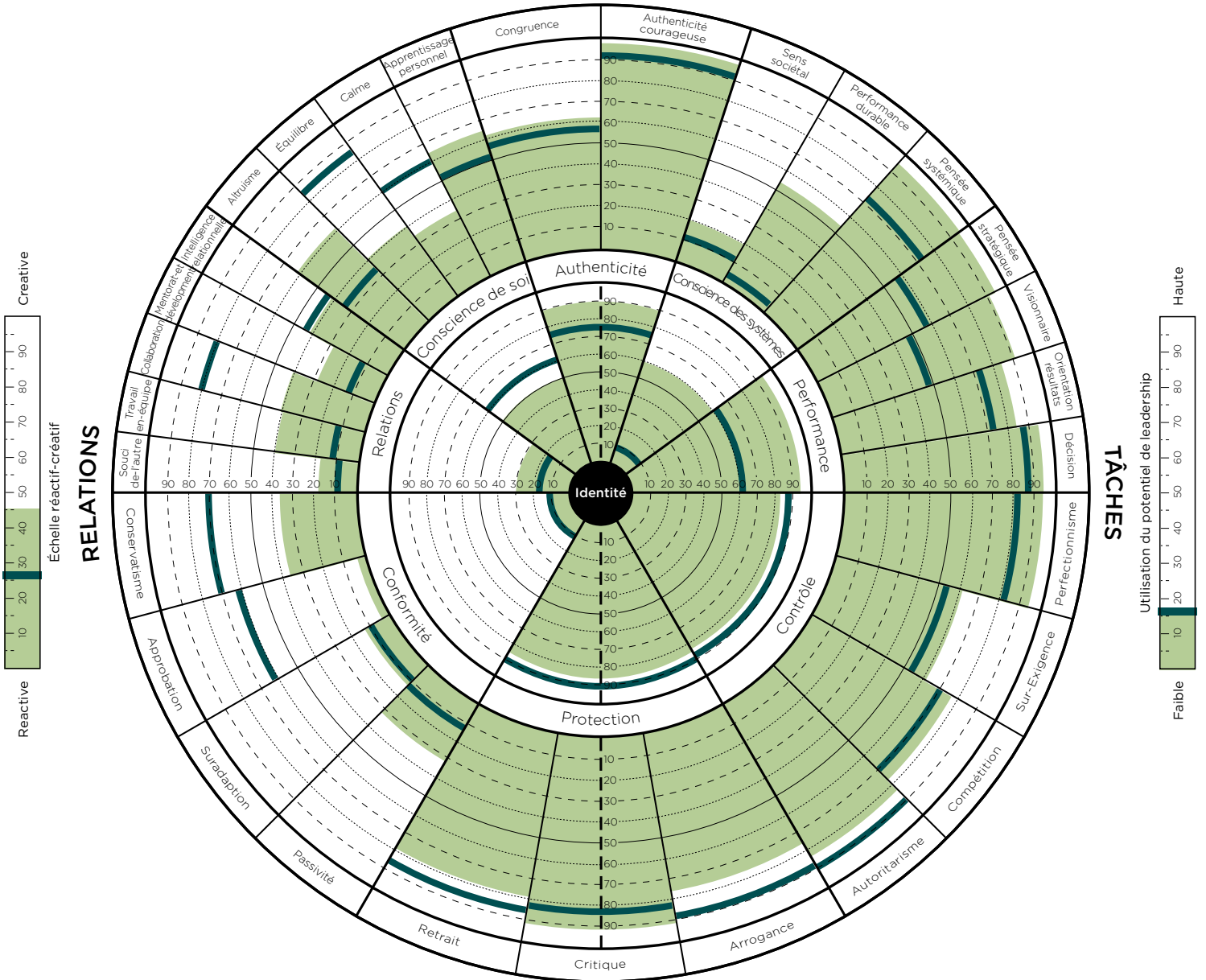




EXEMPLE: DIRECTEUR FINANCIER



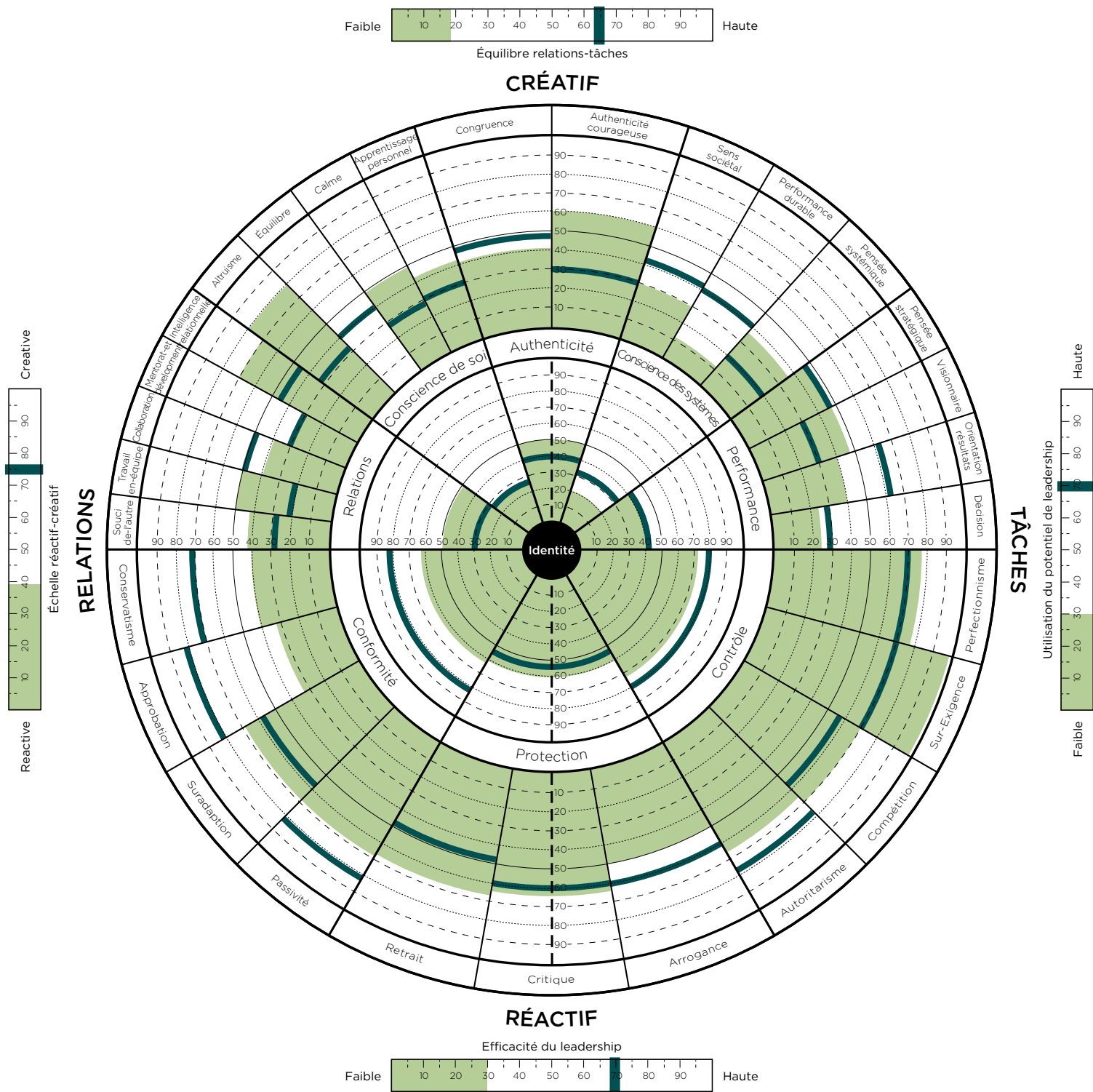
CRÉATIF



RÉACTIF



EXEMPLE: DIRECTEUR DES OPÉRATIONS

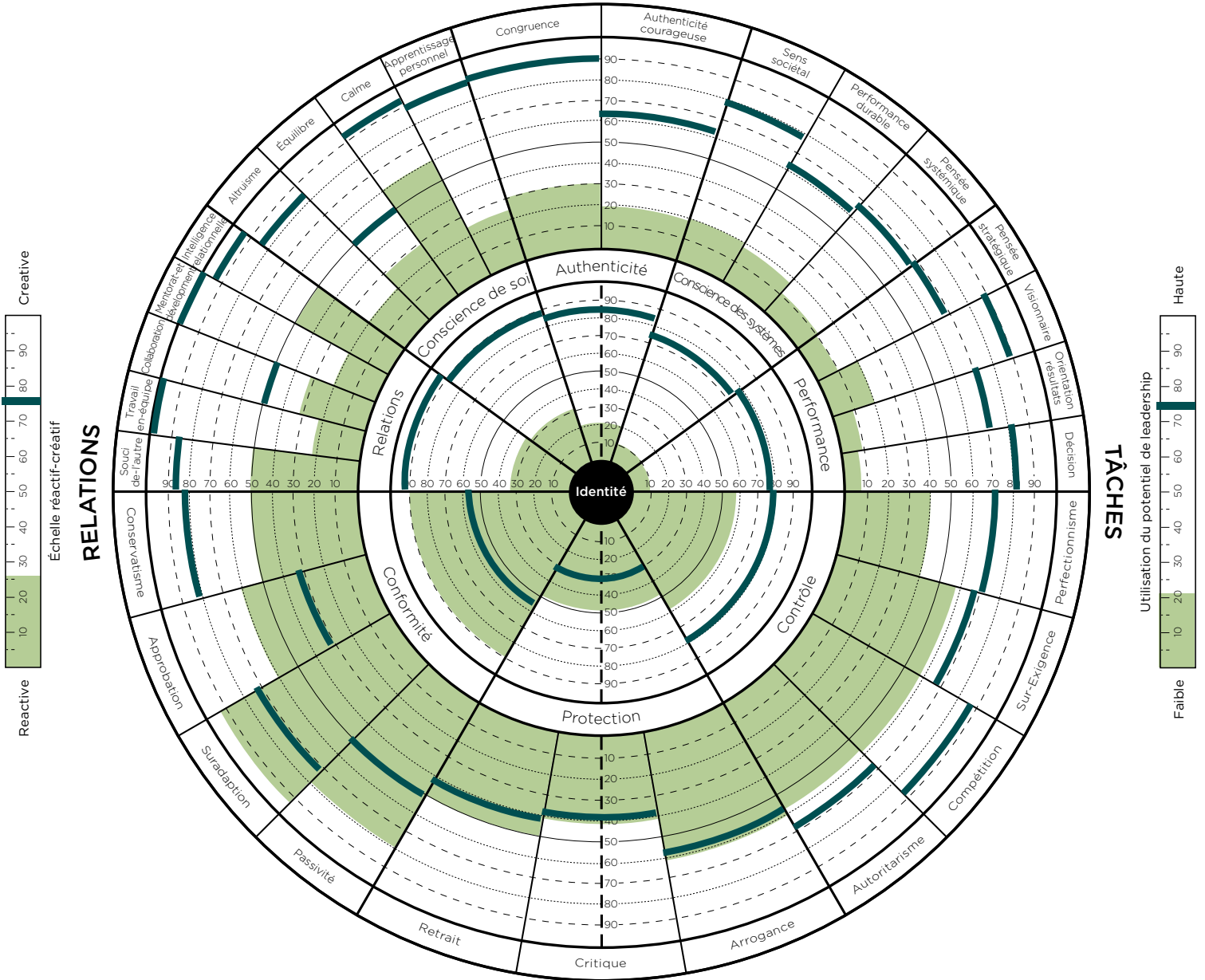




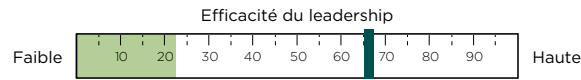
EXEMPLE: SALES VP



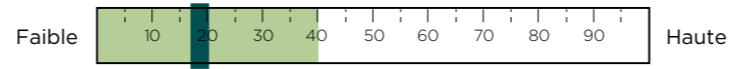
CRÉATIF



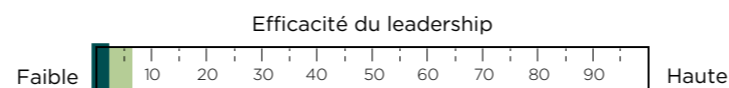
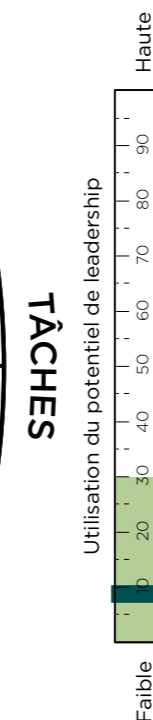
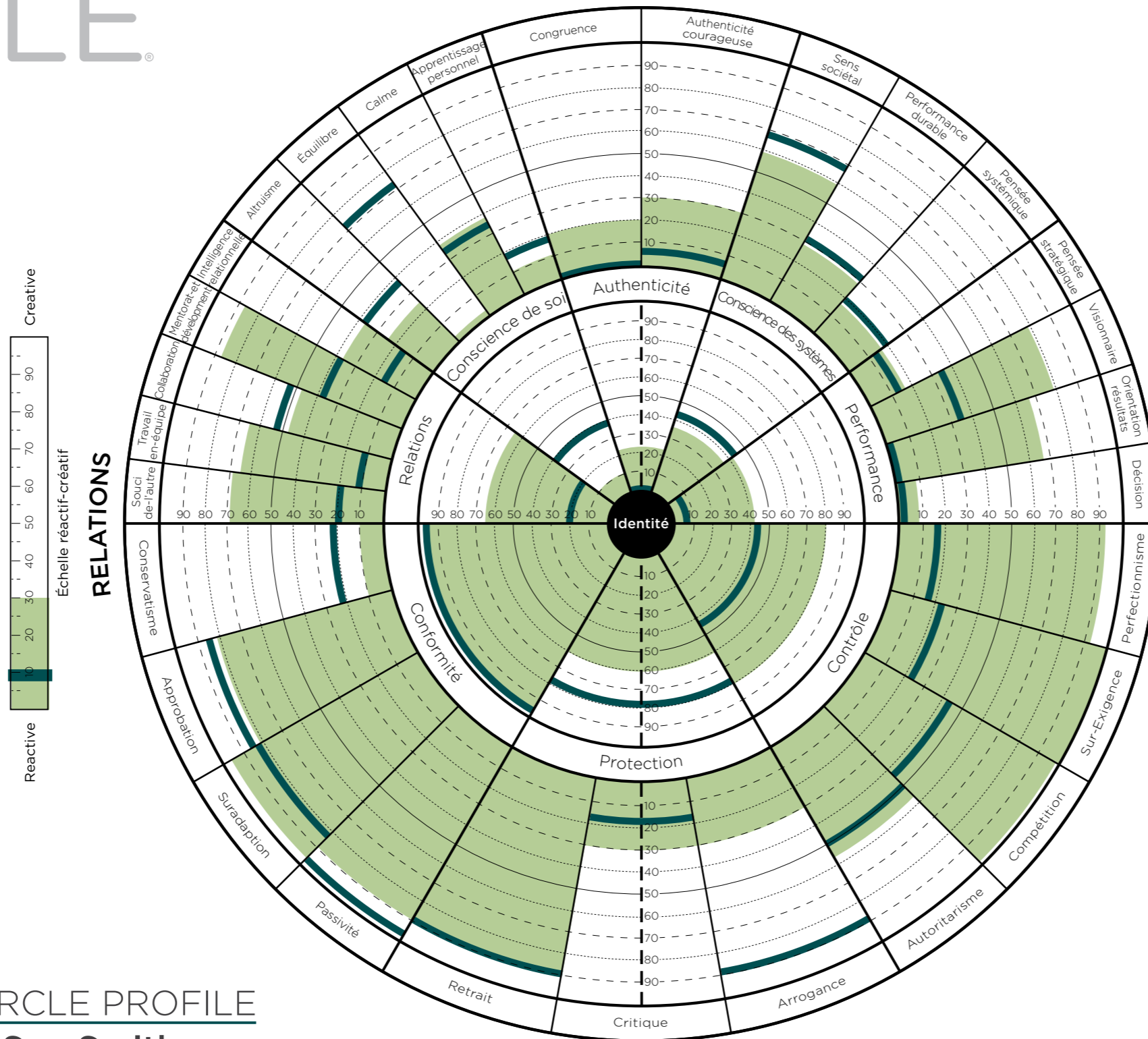
RÉACTIF



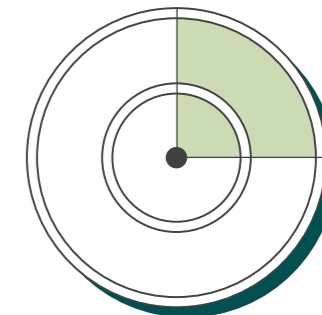
LEADERSHIP CIRCLE®



CRÉATIF

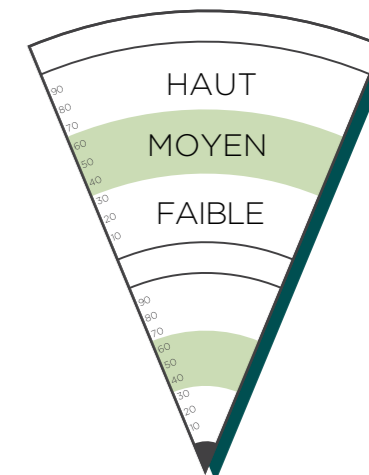


RÉACTIF



CERCLE DANS UN CERCLE :

Le cercle intérieur présente une note sommaire percentile pour toutes les dimensions de cette section du cercle extérieur.



SCORES EN CENTILES

Haut :
Les scores allant du 66e au 100e percentile sont des scores forts.

Moyen :
Les scores entre le 66e et le 33e percentile montrent un mélange de points forts et de domaines à améliorer.

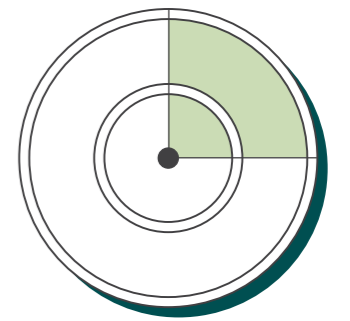
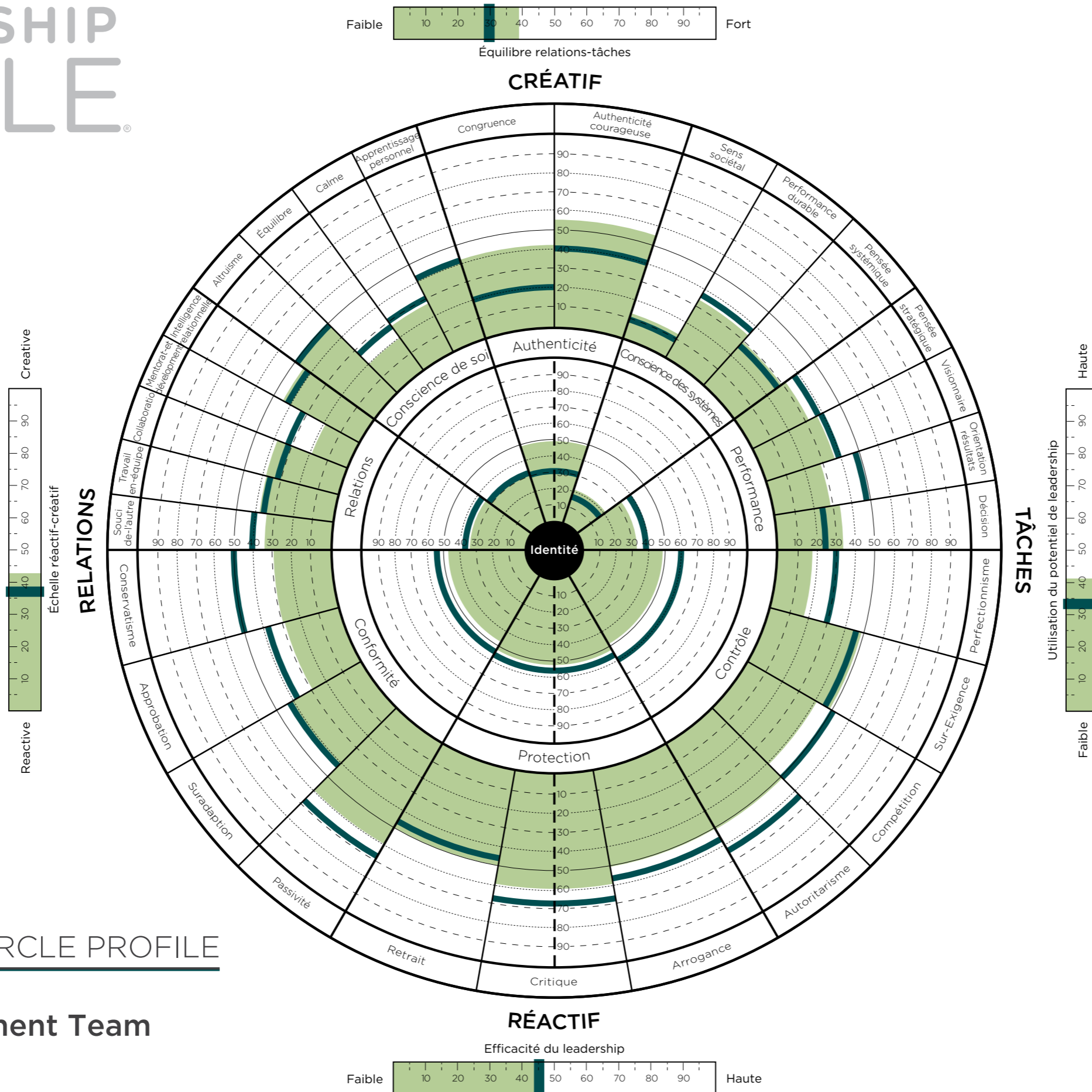
Faible :
Les scores inférieurs au 33e percentile sont des scores faibles.

- Auto-évaluation
- Évaluation des autres

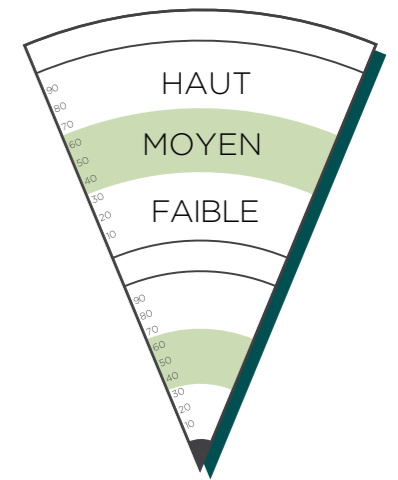
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Sample Report: Sue Smith

LEADERSHIP CIRCLE®



CERCLE DANS UN CERCLE :
Le cercle intérieur présente une note sommaire percentile pour toutes les dimensions de cette section du cercle extérieur.



SCORES EN CENTILES

Haut :
Les scores allant du 67e au 100e percentile sont des scores forts.

Moyen :
Les scores entre le 67e et le 33e percentile montrent un mélange de points forts et de domaines à améliorer.

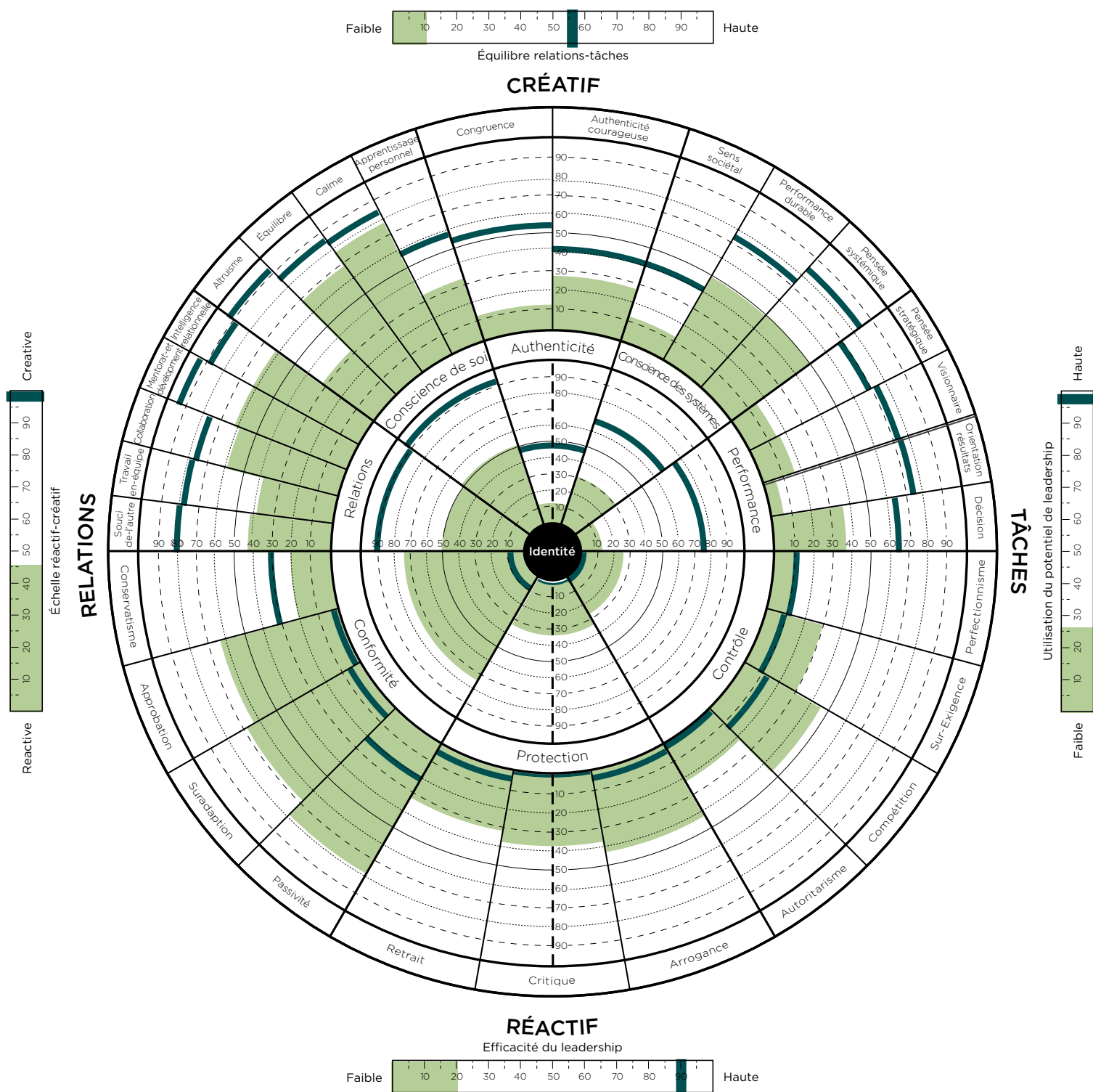
Faible :
Les scores inférieurs au 33e percentile sont des scores faibles.

- Auto-évaluation
- Évaluation des autres

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE Sample Report: Senior Management Team

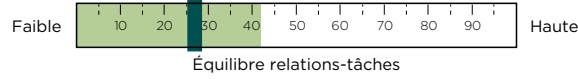


EXAMPLE LCP: LINDA 2008

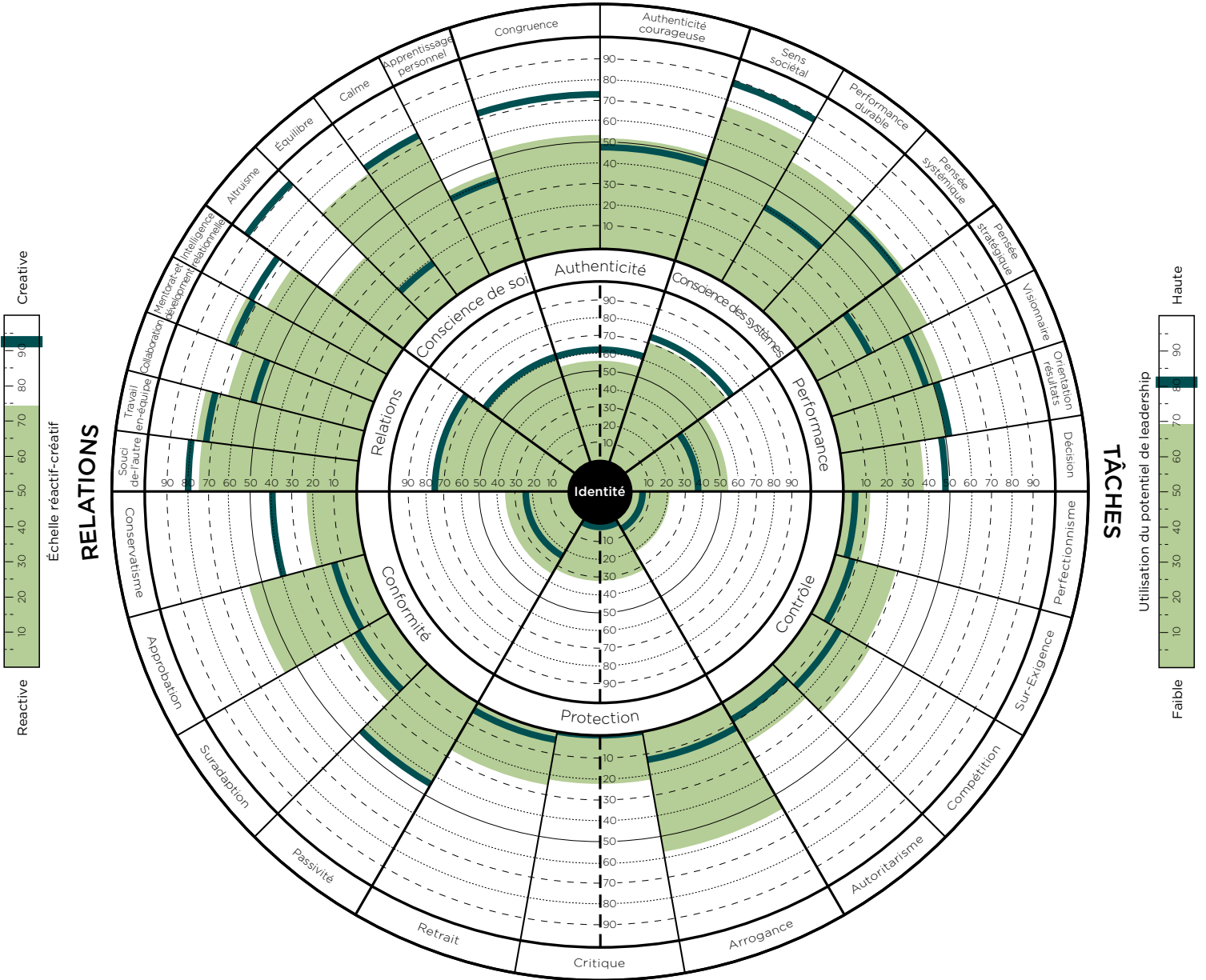




EXAMPLE LCP: LINDA 2010

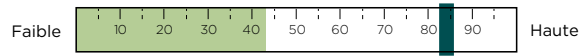


CRÉATIF

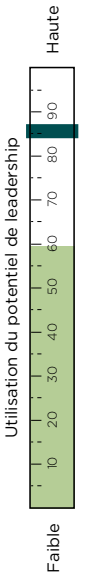
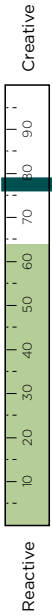
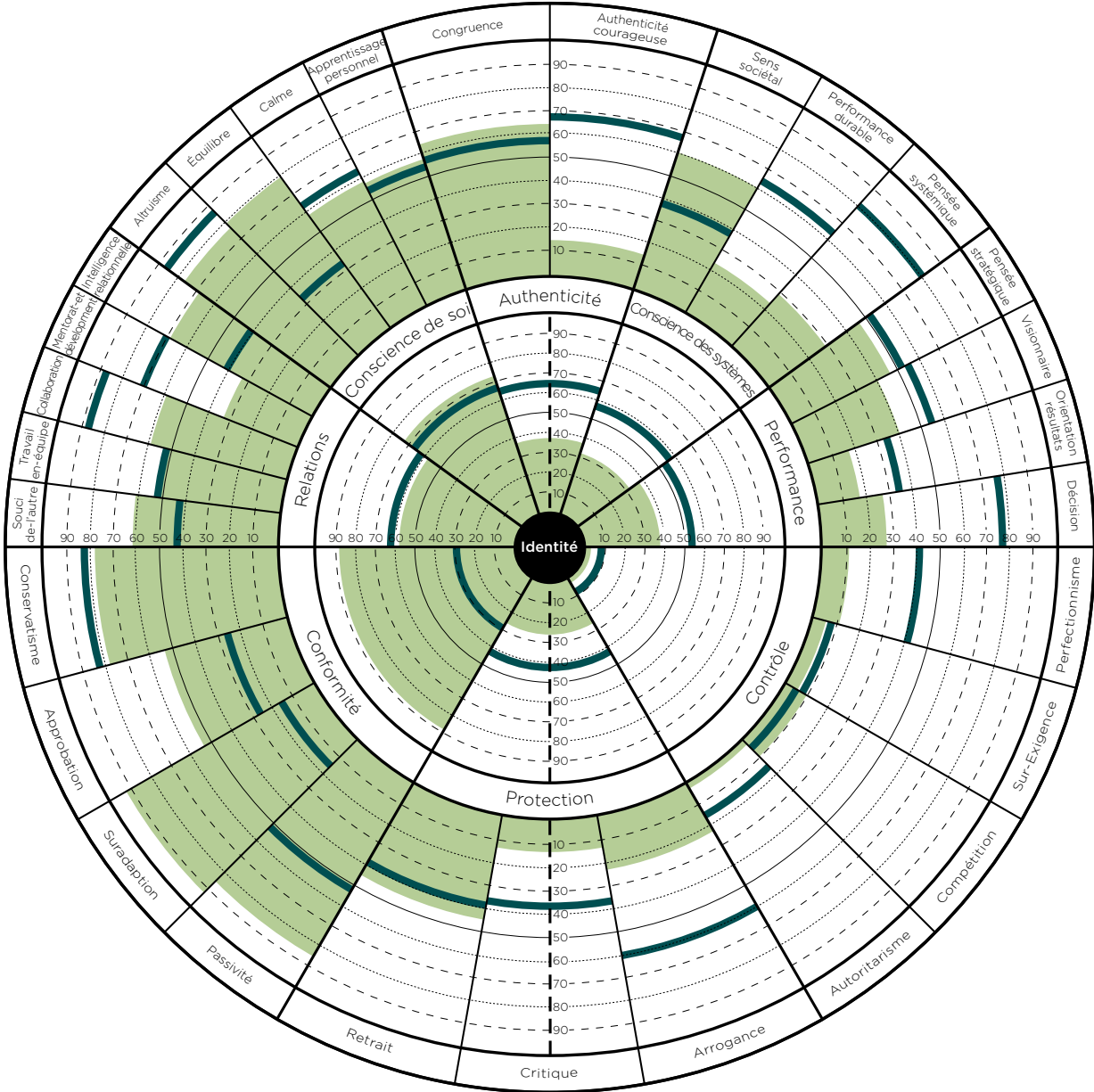




EXAMPLE LCP: MIKE 2008

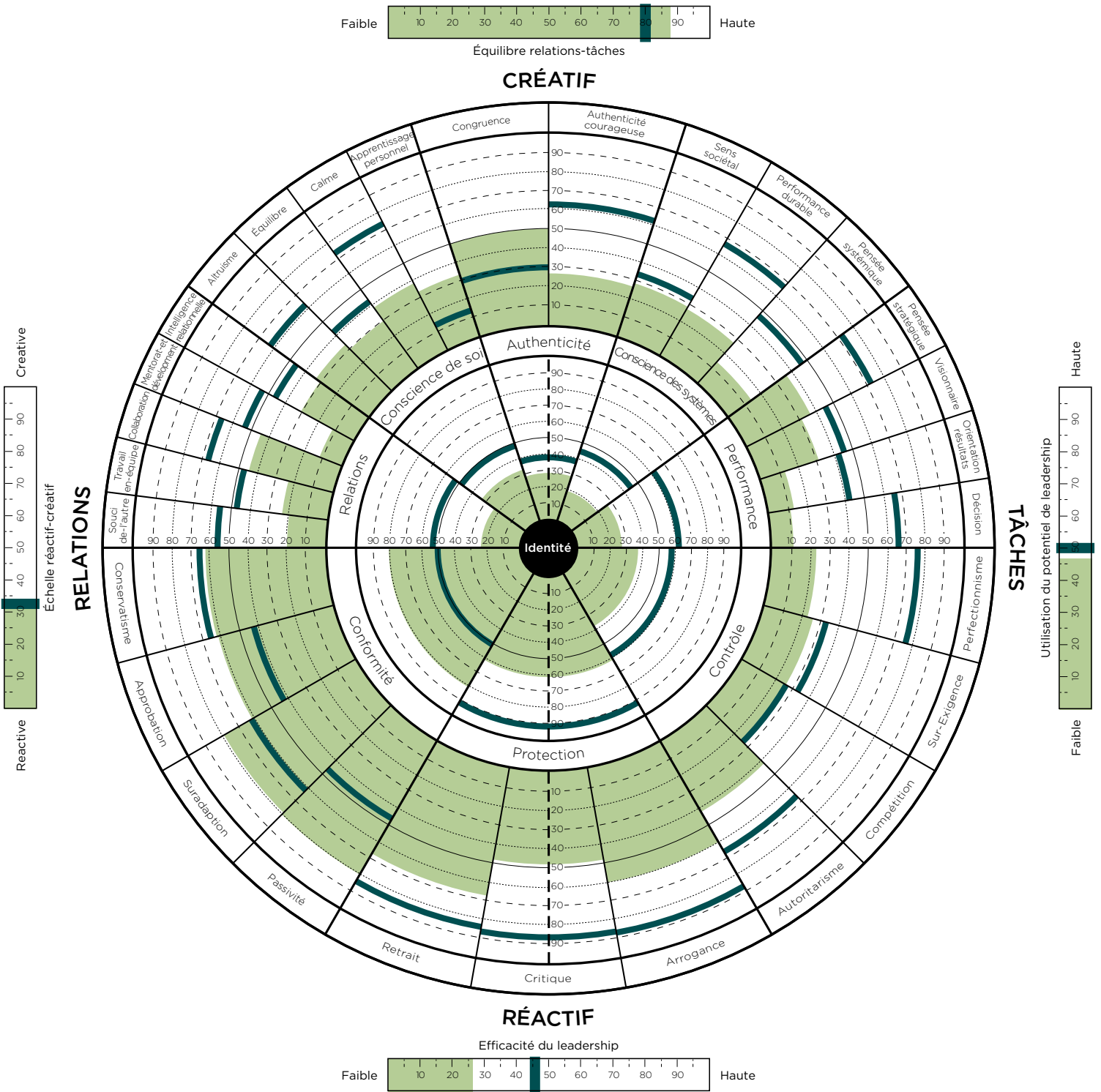


CRÉATIF





EXAMPLE LCP: MIKE 2010



3 STADES DE DÉVELOPPEMENT DES ADULTES

De *Immunity to change* de Robert Kegan et Lisa Lahey

L'ESPRIT SOCIALISÉ

- Façonné par les définitions et les attentes de notre environnement personnel – cherche l'alignement entre soi et son environnement.
- Le Soi trouve sa cohérence en étant aligné et loyal à ce à quoi il s'identifie.
- S'exprime principalement dans les relations avec les autres et avec les "écoles de pensée" (idées et croyances).
- Le Soi est validé par le monde extérieur et l'identité est aussi étroitement liée aux éléments extérieurs (travail, relations, réalisations, possessions).

L'ESPRIT AUTEUR

- Capable de prendre suffisamment de recul par rapport à l'environnement social pour donner naissance à une capacité de jugement ou une autorité personnelle qui évalue et fait des choix par rapport aux attentes externes.
- Peut prendre du recul sur ce qui l'entoure - le Soi se différencie des formes auxquelles il s'identifie.
- Le Soi trouve sa cohérence en s'alignant avec son propre système de croyance/ idéologie/ code personnel ; par sa capacité à trouver soi-même sa direction, à prendre position, à fixer des limites, et à créer et réguler ses limites de sa propre initiative.

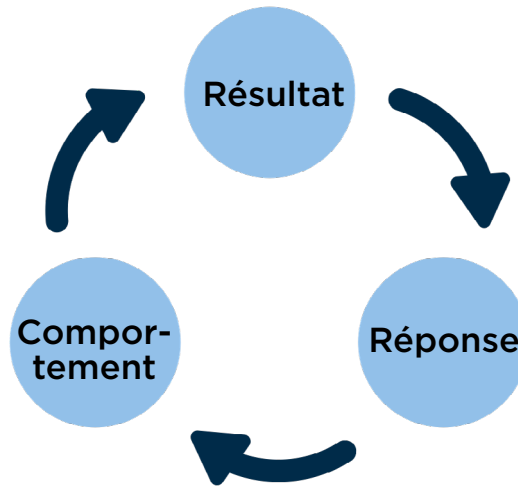
L'ESPRIT TRANSFORMATEUR

- Peut prendre du recul et réfléchir aux limites de ses propres idées ou de son autorité personnelle ; voir que tout système ou auto-organisation est, d'une certaine manière, partiel ou incomplet ; être plus ouvert à la contradiction et aux opposés ; cherche à faire cohabiter plusieurs systèmes de pensée plutôt que de projeter tous les systèmes, sauf un, sur l'autre.
- Peut prendre du recul sur son propre système de pensée et le voir (comme tous les systèmes) comme partiel et incomplet. Cesse de chercher à perfectionner ce système et commence plutôt à le décomposer et le déconstruire.
- Le Soi trouve sa cohérence en évitant la confusion entre la cohérence interne et le fait d'être entier grâce à son alignement sur la dialectique elle-même plutôt que sur l'un ou l'autre pôle de celle-ci.
- Le "Soi" en tant que structure narrative et organisatrice de l'identité a moins de prise que dans les étapes précédentes.





DÉVELOPPEMENT DU RÉACTIF AU CRÉATIF



Mettre à jour son récit - *Consolider son identité élargie*

Avoir un impact - *Obtenir des résultats nouveaux*

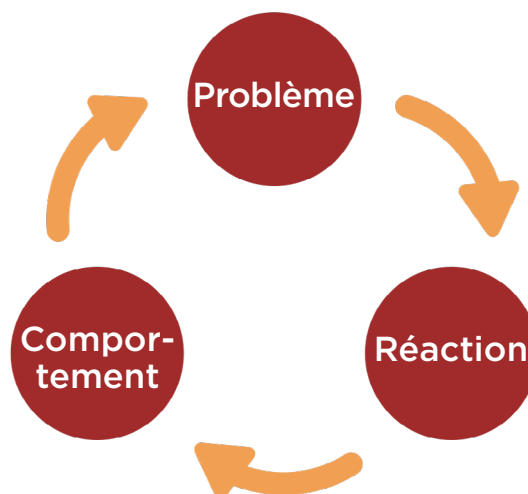
Expérimenter et s'entraîner - *Travail de dépassement de ses limites*

Se poser la question clef n° 2 - *Qu'est-ce que j'essaie de créer ?*

Se recentrer - *Faire attention à soi, devenir l'auteur de son action*

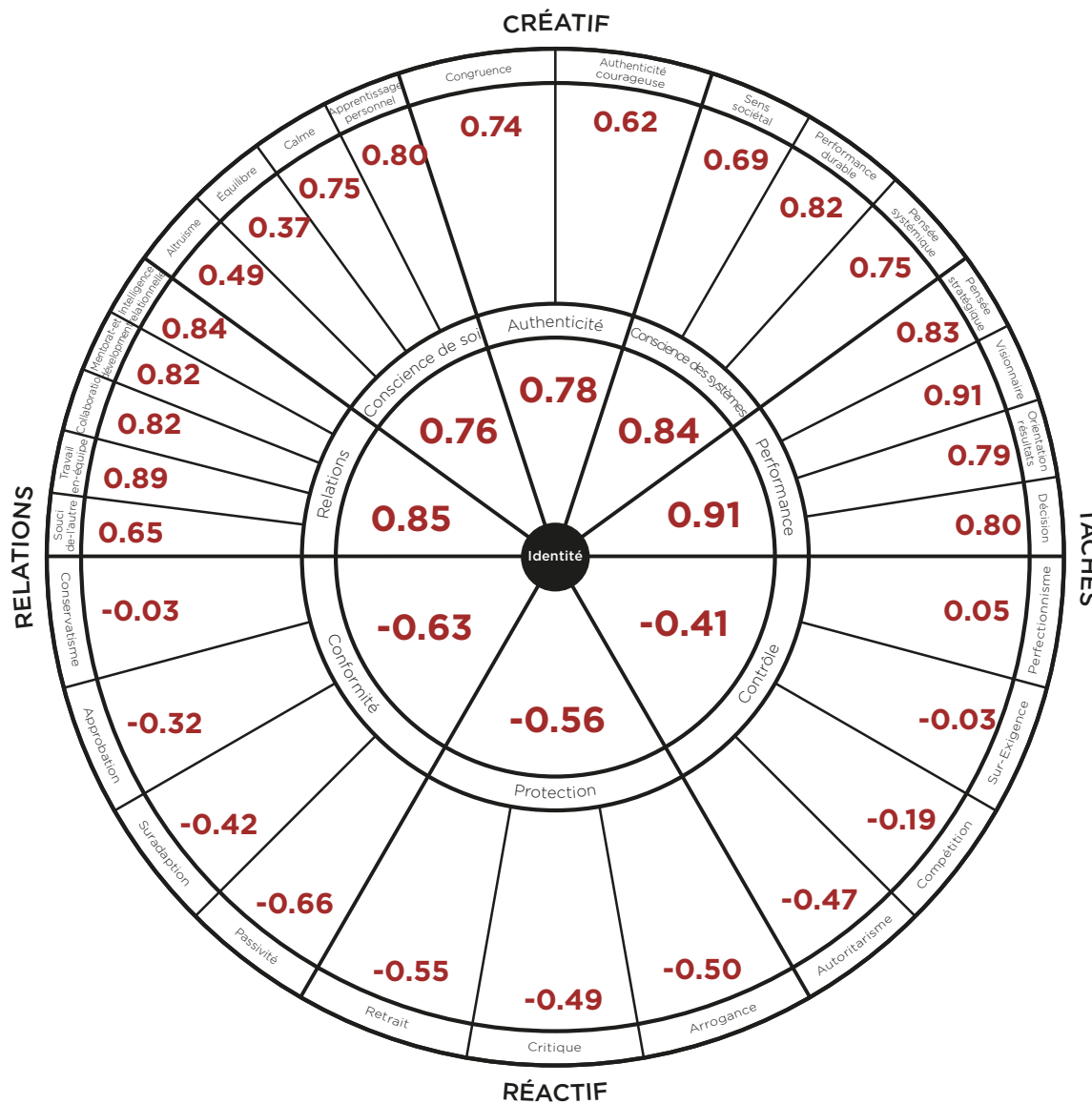
Faire un travail d'attention - *Prendre conscience et s'autoriser*

Se poser la question clef n°1 - *Que se passe-t-il en moi ?*



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

CORRÉLATION ENTRE LE LCP ET L'EFFICACITÉ DU LEADERSHIP



ÉCHELLE D'EFFICACITÉ DU LEADERSHIP - QUESTIONS

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

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

CORRÉLATIONS AVEC L'INDICE DE PERFORMANCE DES ENTREPRISES



CORRÉLATIONS DE PERFORMANCE*	Indice de performance des entreprises	Échelle d'efficacité du leadership	Relations	Conscience de soi	Authenticité	Conscience des systèmes	Performance	Contrôle	Protection	Conformité
Indice de performance des entreprises	1	0.61	0.50	0.48	0.50	0.57	0.61	-0.21	-0.31	-0.40
Échelle d'efficacité du leadership	0.61	1	0.85	0.76	0.78	0.84	0.91	-0.41	-0.56	-0.63
Relations	0.50	0.85	1	0.87	0.72	0.80	0.76	-0.64	-0.75	-0.44
Conscience de soi	0.48	0.76	0.87	1	0.66	0.73	0.66	-0.74	-0.74	-0.36
Authenticité	0.50	0.78	0.72	0.66	1	0.78	0.86	-0.23	-0.38	-0.72
Conscience des systèmes	0.57	0.84	0.80	0.73	0.78	1	0.88	-0.40	-0.51	-0.61
Performance	0.61	0.91	0.76	0.66	0.86	0.88	1	-0.24	-0.41	-0.75
Contrôle	-0.21	-0.41	-0.64	-0.74	-0.23	-0.40	-0.24	1	0.83	0.09
Protection	-0.31	-0.56	-0.75	-0.74	-0.38	-0.51	-0.41	0.83	1	0.23
Conformité	-0.40	-0.63	-0.44	-0.36	-0.72	-0.61	-0.75	0.09	0.23	1
Numéro d'observations	486	1,863	2,746	2,746	2,746	2,249	2,746	2,746	2,746	2,746

* 0.4 ou plus est remarquable | 0.6 ou plus est élevé

Échelle Alpha:0.94

ÉCHELLE D'EFFICACITÉ DU LEADERSHIP - QUESTIONS

Je suis satisfait(e) de la qualité du leadership de ce leader.

Il/Elle est le genre de leader que les autres aspirent à devenir.

Il/Elle est un exemple de leader idéal.

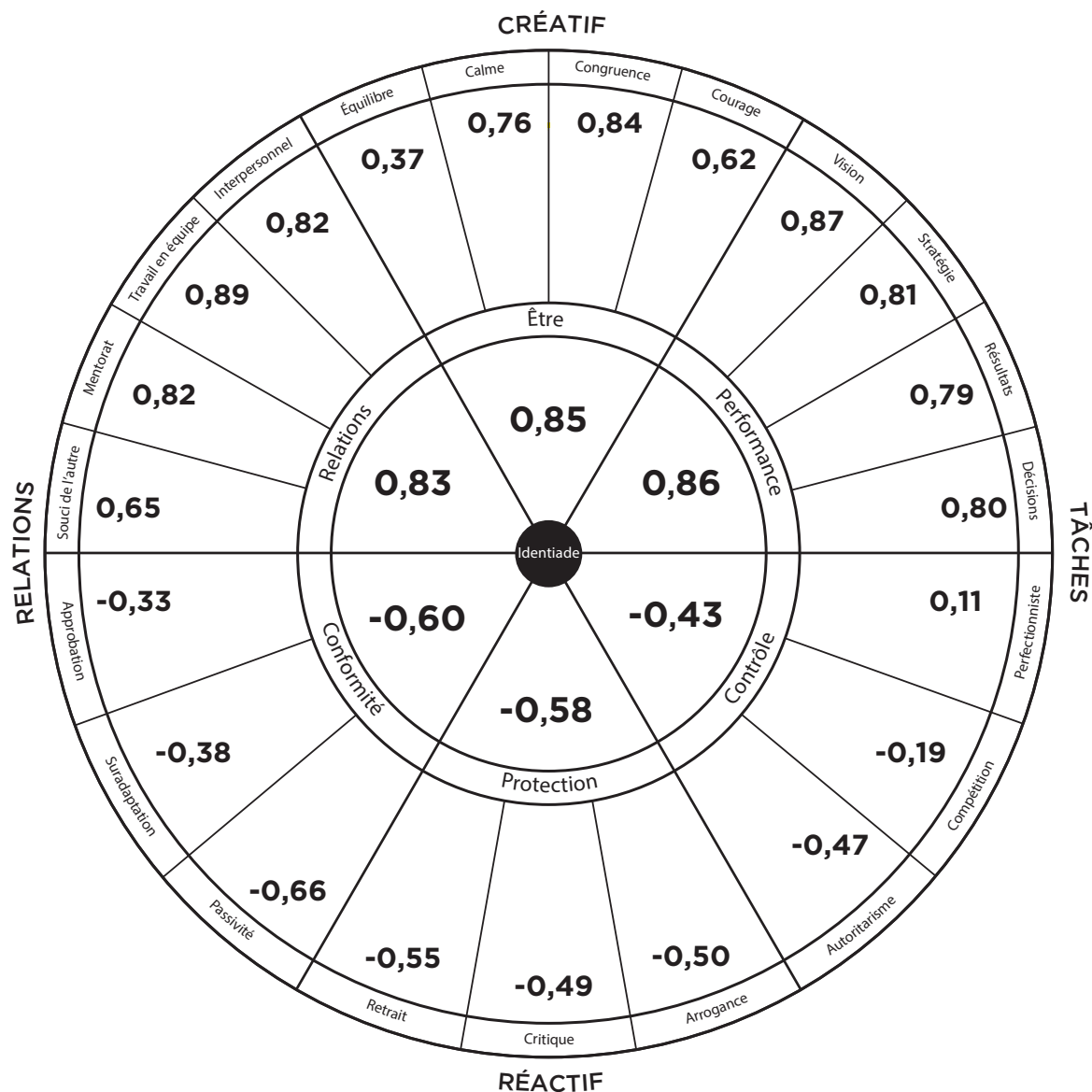
Son leadership aide l'organisation à prospérer.

Dans l'ensemble, il/elle fait preuve d'un leadership efficace.

<p>un</p> <p>Ventes/Croissance des recettes</p>	<p>deux</p> <p>Part de marché</p>	<p>trois</p> <p>Rentabilité/ROA</p>
<p>quatre</p> <p>Qualité des produits et des services</p>	<p>cinq</p> <p>Développement de nouveaux produits</p>	<p>six</p> <p>Performance globale</p>

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE - MANAGER EDITION

CORRÉLATIONS AVEC L'ÉCHELLE D'EFFICACITÉ DU LEADERSHIP



ÉCHELLE D'EFFICACITÉ DU LEADERSHIP - QUESTIONS

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

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE MANAGER EDITION



CORRÉLATIONS ENTRE LES DIMENSIONS DU CERCLE INTÉRIEUR ET L'EFFICACITÉ EN MATIÈRE DE LEADERSHIP

CORRÉLATIONS DE PERFORMANCE*	Échelle d'Éfficacité du Leadership	Relations	Être	Performance	Contrôle	Protection	Conformité
Échelle d'Éfficacité du leadership	1	0.83	0.85	0.88	-0.43	-0.58	-0.60
Relations	0.83	1	0.79	0.69	-0.62	-0.73	-0.40
Être	0.85	0.79	1	0.80	-0.45	-0.54	-0.60
Performance	0.88	0.69	0.80	1	-0.19	-0.35	-0.69
Contrôle	-0.43	-0.62	-0.45	-0.19	1	0.84	0.20
Protection	-0.58	-0.73	-0.54	-0.35	0.84	1	0.31
Conformité	-0.60	-0.40	-0.60	-0.69	0.20	0.31	1

* 0.4 ou plus est remarquable | 0.6 ou plus est élevé

Échelle Alpha:0.94

ÉCHELLE D'EFFICACITÉ DU LEADERSHIP - QUESTIONS

Je suis satisfait(e) de la qualité du leadership de ce leader.

Il/Elle est le genre de leader que les autres aspirent à devenir.

Il/Elle est un exemple de leader idéal.

Son leadership aide l'organisation à prospérer.

Dans l'ensemble, il/elle fait preuve d'un leadership efficace.



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE[™]

CERTIFICATION

LEADERSHIP
CIRCLE[®]