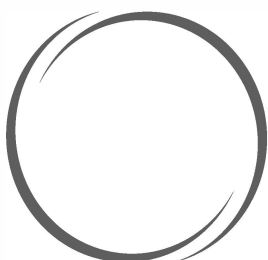




COLLECTIVE  
LEADERSHIP  
ASSESSMENT™



The Leadership Circle®

# Obtenez une vue d'ensemble de votre culture de leadership et découvrez pourquoi elle doit absolument évoluer

Le COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ met votre culture de leadership à l'épreuve. Utilisé pour l'ensemble de votre organisation ou seulement pour une équipe de direction, le Collective Leadership Assessment révèle des informations précieuses : il montre la façon dont les gens perçoivent la culture de leadership et compare cette perception à la culture optimale souhaitée. « L'écart » entre les données relatives à la culture actuelle et souhaitée révèle instantanément les possibilités de développement de leadership. Le Collective Leadership Assessment compare aussi votre culture de leadership à celle d'autres entreprises et permet ainsi d'identifier vos atouts et vos faiblesses.

## **OBTENEZ UNE ÉVALUATION APPROFONDIE ET PERTINENTE DE LA CULTURE DE LEADERHIP DE VOTRE ÉQUIPE OU ENTREPRISE**

Le Collective Leadership Assessment vous fournit sous une forme simple, abordable et disponible en ligne, une vue de votre culture telle qu'elle est influencée par le leadership collectif au sein de votre organisation. Les résultats peuvent être téléchargés immédiatement.

Grâce au Collective Leadership Assessment, vous pouvez entreprendre une évaluation approfondie et pertinente de l'impact du leadership collectif sur votre culture. Ce questionnaire vous permet d'évaluer la culture de l'entreprise, la culture d'un département ou la culture d'une équipe.

*« Un leadership collectif efficace est un avantage stratégique et concurrentiel que personne ne peut copier. »*

*~Dave Schrader, PhD*



The Leadership Circle®



## **LE COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT S'INTÈGRE PARFAITEMENT À L'ÉVALUATION 360° DU LEADERSHIP CIRCLE PROFILE**

Le questionnaire repose sur le même cadre intégral qui donne au Leadership Circle Profile sa puissance et son efficacité. Le Collective Leadership Assessment prépare au changement au niveau du groupe, tandis que le Leadership Circle Profile fournit un feedback approfondi pour le développement du leadership individuel. Le profil mesure à la fois le comportement extérieur ainsi que le système d'exploitation interne du leader qui est à l'origine de ce comportement, alors que le CLA mesure l'impact de ce même comportement sur la culture de votre organisation.

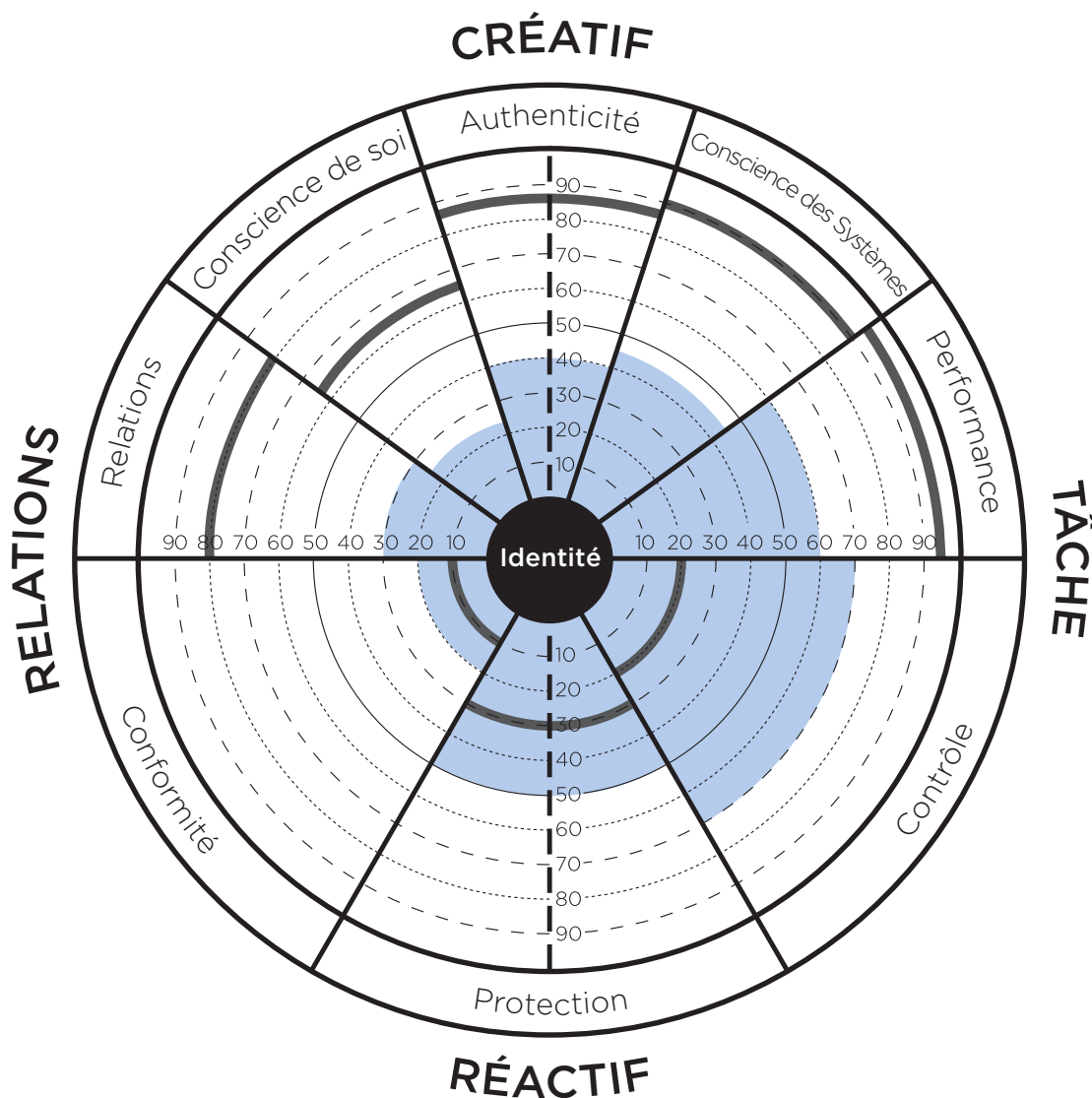
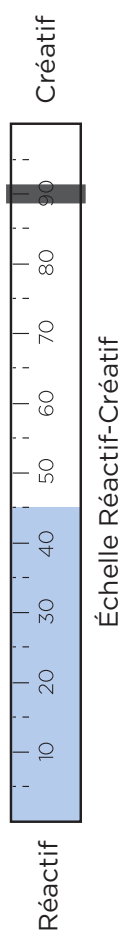
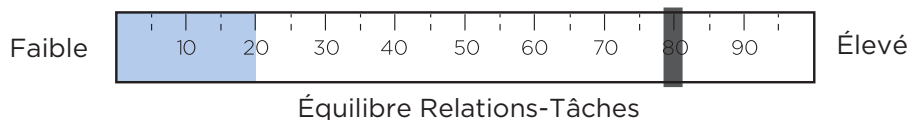
# THE COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™

## LE COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT:

- Fournit une justification solide en faveur du changement et de la transformation.
- Permet de cibler les efforts de développement de leadership.
- Identifie les défis culturels liés aux acquisitions, fusions et plans de restructurations.
- Établit une corrélation entre leadership et productivité, bénéfices, taux de turn over des collaborateurs.

## APERÇU ET AVANTAGES:

- **Mesure la culture actuelle et la culture désirée.** Les évaluateurs répondent aux mêmes 62 questions à deux reprises — une fois pour décrire la réalité telle qu'elle est maintenant, et une fois pour décrire la situation désirée. Lorsque les résultats sont affichés, l'écart entre la culture actuelle et la culture désirée devient évident. Ceci permet de se concentrer immédiatement sur les aspects de la culture qui doivent être abordés en priorité.
- **Mesure 31 dimensions de culture de leadership.** Ces 31 dimensions sont organisées en huit dimensions de synthèse et s'affichent sous un format circulaire identique au cercle interne du Leadership Circle Profile. Les huit dimensions sont ensuite regroupées en deux échelles donnant une synthèse sur la situation générale de votre entreprise.
- **Puise dans une base de référence toujours** plus vaste qui permet de comparer votre entreprise à la base de référence complète et/ou à un groupe d'un secteur quelconque qui fournit des données comparatives pertinentes.
- **Des rapports spécialisés, faciles à produire et centrés sur chaque sous-groupe** de l'entreprise, de l'équipe de travail jusqu'à l'ensemble de l'entreprise.
- **Convivial, administré via Internet,** avec des résultats téléchargeables immédiatement. Cela veut dire qu'en quelques heures vous pouvez procéder à une évaluation complète et pertinente du style de leadership de votre équipe.
- **L'affichage des données est clair, précis et facile à comprendre.** Permet d'accéder à ces informations précieuses immédiatement et en profondeur.
- **La confidentialité absolue des réponses individuelles est assurée.**



**Légende**  
Culture Désirée ———  
Culture Actuelle ———

**Scores de Percentiles:**  
Tous les scores s'affichent sous la forme de scores percentiles comparés à notre base de référence.  
Les scores supérieurs au 67e centile sont considérés comme élevés.  
Les scores inférieurs au 33e sont considérés comme faibles.

# Définition des Dimensions

**LES COMPÉTENCES CRÉATIVES DE LEADERSHIP** évaluent 20 dimensions de culture de leadership. Elles mesurent les comportements clés de leadership et les suppositions internes qui créent une culture organisationnelle à un haut niveau d'accomplissement et de réalisation. Ces dimensions sont regroupées en cinq dimensions:

La **Dimension Relations** mesure la capacité des leaders de votre organisation à entrer en relation avec autrui d'une manière qui incite les personnes, les groupes et les organisations à donner le meilleur d'eux-mêmes. Évalue la manière dont la culture de leadership de l'organisation établit des relations de qualité, encourage le travail d'équipe et la collaboration, favorise le développement des personnes, les implique dans la prise de décisions, et démontre un haut niveau d'intelligence relationnelle.

La **Dimension Conscience de soi** évalue l'orientation du leadership en matière de développement personnel et professionnel ainsi que le niveau d'expression de la conscience de soi par un leadership valorisant l'intégrité. C'est une évaluation de la maturité émotionnelle et interpersonnelle. Évalue également dans quelle mesure la culture encourage le type de développement personnel/professionnel qui résulte d'une bonne gestion de soi.

La **Dimension Authenticité** évalue la capacité de vos leaders à s'entendre avec autrui de manière authentique, courageuse et en faisant preuve d'une forte intégrité. Évalue dans quelle mesure leur leadership est authentique -non pas occulté par des enjeux de politique interne, le souci de l'apparence, la recherche d'approbation, etc. Évalue également leur capacité à prendre des positions difficiles, mettre les sujets sensibles sur la table ou des sujets risqués que le groupe évite d'aborder, et affronter ouvertement les difficultés relationnelles, à faire part de leurs sentiments personnels/vulnérabilités à propos d'une situation. Le courage dans le monde professionnel implique d'affronter, de manière authentique et directe, les questions risquées dans des situations individuelles et de groupes.

La **Dimension Conscience des Systèmes** évalue à quel point les leaders pensent et agissent en intégrant la perspective de l'ensemble du système et le bien-être de la communauté (la relation symbiotique entre le bien-être à long terme de la communauté et les intérêts de l'organisation).

La **Dimension Performance** évalue dans quelle mesure vos leaders proposent une vision organisationnelle clairement communiquée, sincère et aboutissant à des résultats. Évalue dans quelle mesure ils encouragent la focalisation sur des résultats et des réussites à la fois porteurs de sens et stratégiques. Évalue la capacité à user de façon créative et pertinente du pouvoir de décision.



**LES STYLES DE LEADERSHIP RÉACTIF** *évaluent 11 dimensions réactives de la culture de leadership. Elles mesurent les formes de leadership caractérisées par certains points forts mais aussi par des croyances et des comportements qui limitent considérablement l'efficacité, l'expression authentique et le leadership responsabilisant. Ces dimensions sont regroupées en trois dimensions:*

La **Dimension Contrôle** mesure la capacité des leaders à évaluer la contribution individuelle à travers les tâches accomplies et la réussite personnelle. Évalue à quel point ils se poussent et poussent autrui à travailler dur, et emploient des méthodes excessivement agressives pour obtenir que les autres fassent ce qu'ils veulent.

La **Dimension Protection** évalue la manière dont les leaders se protègent et établissent un sens de valeur/sécurité en se repliant sur le plan émotionnel et en restant distants, dissimulés, à l'écart, cyniques, supérieurs et/ou objectifs. Cette position est souvent intellectuellement forte mais excessivement critique et froide.

La **Dimension Conformité** évalue dans quelle mesure les leaders agissent de manière excessivement conservatrice, prudente et/ou polie. Évalue dans quelle mesure ils ont un sentiment d'estime de soi et de sécurité en se conformant aux attentes d'autrui au lieu d'agir à partir de leurs propres intentions et désirs.

## MESURES DE SYNTHÈSE

*Les mesures suivantes ont pour objectif de tout récapituler. Elles regroupent toutes les dimensions du Collective Leadership Assessment dans les éléments suivants:*

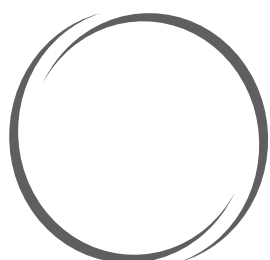
**L'échelle Réactif-Créatif** reflète le degré d'équilibre entre les dimensions créatives et les dimensions réactives de votre leadership. Le score par percentile vous donne un aperçu de la façon dont votre leadership se compare à celui d'autres leaders de la base TLCP. Il mesure la quantité d'énergie 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 également dans quelle mesure les croyances et motivations de votre leadership viennent de l'intérieur ou sont déterminées par des attentes, des règles ou des conditions externes.

**L'équilibre Tâche-Relations** 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 grand leadership. Un bon équilibre se traduit par des scores en percentile élevés.

## CONTACT

Client Services Team  
The Leadership Circle Europe  
Phone: +34 931 003 654  
Email: [clientservices@leadershipcircle.eu](mailto:clientservices@leadershipcircle.eu)

[www.leadershipcircle.com](http://www.leadershipcircle.com)



The Leadership Circle®