

Leadership/Impact[®]



FORMULAIRE NUMÉRISÉ



COLLECTE DE DONNÉES INTERNET

DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

Fournir aux gestionnaires des perspectives uniques sur l'impact et l'efficacité de leur leadership



“J’ai utilisé l’outil Leadership Impact (L/I) comme élément essentiel de la rétroaction du programme de leadership exécutif chez GE. Cet outil nous a permis de comparer les stratégies de ces gestionnaires avec leur impact réel sur les autres. Essentiellement nous leur avons montré le type de culture qu’ils créaient par rapport au type de culture qu’ils voulaient créer ”

*Dr. Linda Sharkey,
Ancienne Vice-présidente des
Ressources Humaines chez GE*

QU'EST-CE QUE LE L/I ?

Développé par Robert A. Cooke, le profil Leadership/Impact (L/I) est un système de rétroaction qui fournit aux gestionnaires et aux cadres des perspectives uniques sur leurs stratégies de leadership et l'impact de ces stratégies ont sur le comportement et la performance des autres. Cette rétroaction peut être utilisée comme base pour identifier les stratégies et les techniques que les leaders utilisent afin de cultiver l'efficacité à long terme, la performance et la productivité de l'organisation et de ses membres.

Le L/I donne une image de:

- l'efficacité du participant selon des critères de leadership personnel et organisationnel;
- l'impact sur les autres, soit comment le participant motive d'autres personnes à se comporter de manière constructive ou défensive
- Les stratégies de leadership, soit la mesure dans laquelle le participant agit de manière prescriptive ou restrictive

COMMENT UTILISER LE L/I ?

La rétroaction L/I est basée sur les informations collectées en utilisant deux formes de l'outil L/I. Tout d'abord, un questionnaire est complété par 5 à 12 personnes sélectionnées par le participant pour décrire son efficacité globale et l'impact de son comportement et de ses stratégies de leadership.

Le questionnaire “auto-évaluation” L/I est complété par le participant pour identifier sa perception de ses propres stratégies de leadership et de l'impact qu'il aimerait idéalement avoir sur le comportement des autres.

Ces questionnaires prennent environ 20 à 30 minutes à compléter. Les résultats sont présentés aux participants dans un rapport de rétroaction complet et confidentiel. Ce rapport qui comprend le circomplexe Human Synergistics, des diagrammes à barres, des tableaux, des textes descriptifs et des recommandations pour améliorer l'efficacité du leadership.

LES APPLICATIONS

Le L/I peut être utilisé pour:

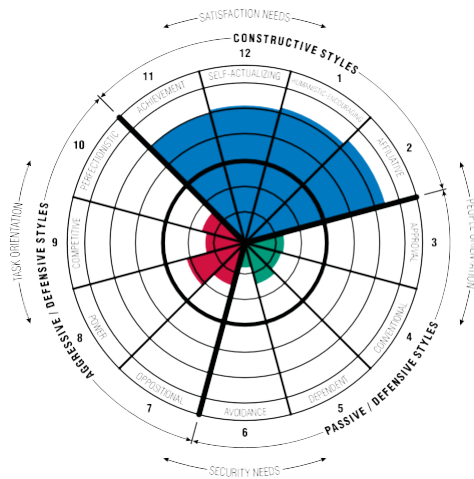
- Initier ou promouvoir le développement du leadership
- Encadrer les gestionnaires ou les cadres
- Évaluer l'efficacité des efforts de développement du leadership
- Promouvoir une culture organisationnelle plus constructive et moins défensive
- Améliorer l'efficacité organisationnelle

La rétroaction L/I permet au participant de comparer:

- Son efficacité souhaitée par rapport à son efficacité actuelle

Continue au verso

PROFIL 1: Impact des leaders efficaces



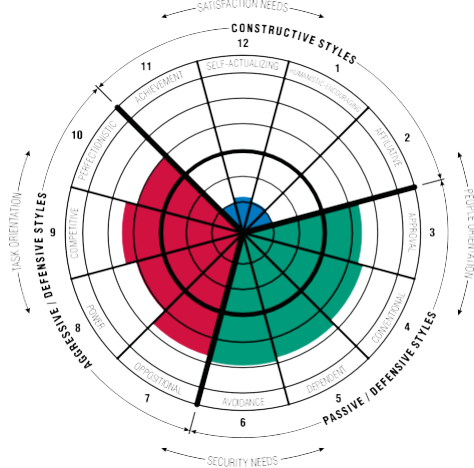
copyright © 1987-2011 by human Synergetics International.
all rights reserved.

- L'impact qu'il aimerait idéalement avoir sur les autres comme décrit dans son auto-évaluation à l'impact qu'il a sur les autres comme décrit par l'évaluation de faite par ses pairs
- Sa perception de soi et de ses stratégies de leadership vis-à-vis les perceptions de ses pairs
- La rétroaction de ses pairs, de ses subordonnés directs et des gestionnaires de plus haut niveau (via une évaluation 360)

QUI DEVRAIT UTILISER LE L/I?

Le profil L/I est conçu pour les gestionnaires, les cadres et autres personnes occupant des postes de direction.

PROFIL 2: Impact des leaders inefficaces



copyright © 1987-2011 by human Synergetics International.
all rights reserved.

LE L/I ET L'EFFICACITÉ DES LEADERS

L'outil L/I aide à expliquer pourquoi certains leaders sont plus efficaces que d'autres, comme l'illustrent les deux profils présentés à gauche. Le premier profil L/I (ci-dessus), suggère que l'impact des 59 dirigeants décrits par leurs pairs est très efficace. Les extensions en haut de ce profil indiquent que ces leaders motivent les autres à se comporter de manière constructive. Le deuxième profil L/I (ci-dessous), suggère que l'impact de 59 dirigeants décrits par leurs pairs est relativement inefficace. Les extensions au bas de ce profil indiquent que ces dirigeants incitent les autres à adopter des comportements à la fois Passifs/Défensifs et Agressifs/Défensifs.