

Leadership/Impact®



en ligne



accréditation requise

DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

Offre aux leaders une perception unique de l'impact et de l'efficacité de leur management



“Le Leadership/Impact® a été pour moi un outil essentiel à notre programme de Leadership chez GE. C'était une révélation pour les cadres dirigeants parce qu'il permet de relier leurs stratégies et comportement en tant que leaders à l'impact qu'ils ont sur les autres. Nous leur montrions ainsi le type de culture qu'ils avaient créé en comparaison avec le type de culture qu'ils disaient avoir voulu créer. Puis nous discutons des actions futures à mener relativement à ces observations.

*Dr. Linda Sharkey
Directrice Exécutive de
Executive Networks, Inc.
Précédemment Vice-Présidente de
General Electrics*



QU'EST-CE QUE LE L/I?

Développé par le Dr. Robert A. Cooke, le *Leadership/Impact* (L/I) est un système offrant aux leaders et aux cadres un aperçu unique de leurs stratégies managériales et de l'impact de celles-ci sur le comportement et la performance d'autrui. Ces observations peuvent être utilisées en tant que standards pour l'identification des stratégies et des techniques pouvant être employées par les leaders pour pérenniser l'efficacité, la performance et la productivité de l'entreprise et de ses membres.

Le L/I informe les participants sur leur:

- Efficacité managériale en ce qui concerne les critères personnels et organisationnels;
- Impact sur les autres - le degré d'importance selon lequel ils incitent les autres à adopter un comportement Constructif et non Défensif; et
- Stratégies managériales - le degré d'importance selon lequel ils agissent de façon Prescriptive et non Restrictive.

COMMENT FONCTIONNE LE L/I?

Le rapport L/I est basé sur les informations collectées par les deux formes de l'inventaire *Leadership/Impact*. L'inventaire L/I de Description par les autres est complété par environ douze répondants sélectionnés par le participant lui-même. Ils décrivent son efficacité,

son impact sur leur comportement et sa stratégie managériale. L'inventaire L/I d'auto-évaluation est complété par le participant lui-même afin d'identifier ses perceptions face aux stratégies managériales qu'il emploie et l'impact qu'il aimerait avoir, dans l'idéal, sur le comportement des autres.

Les inventaires se complètent en environ 20 à 30 minutes. Les résultats sont présentés aux participants dans un rapport complet et confidentiel incluant circomplexes, diagrammes en barres, tableaux, textes descriptifs et recommandations pour l'amélioration de l'efficacité managériale.

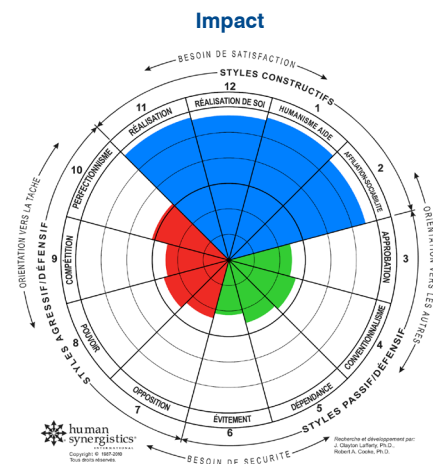
APPLICATIONS

Le L/I peut être utilisé en tant que standard pour:

- L'initiation ou la promotion du développement du leadership
- Le coaching individuel des managers et des cadres
- L'évaluation de l'efficacité de la démarche de développement du leadership
- La promotion d'une culture plus constructive et moins défensive
- L'amélioration de l'efficacité organisationnelle

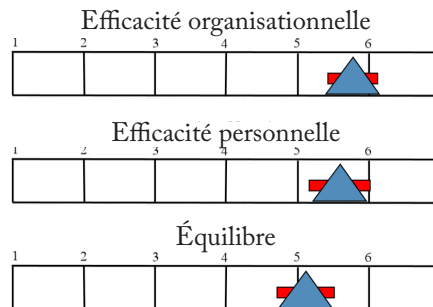
Suite au dos de la page

Figure 1: Leaders les plus prescriptifs (N=723)



Copyright © 1987-2014 par Human Synergistics International.
Tous droits réservés.

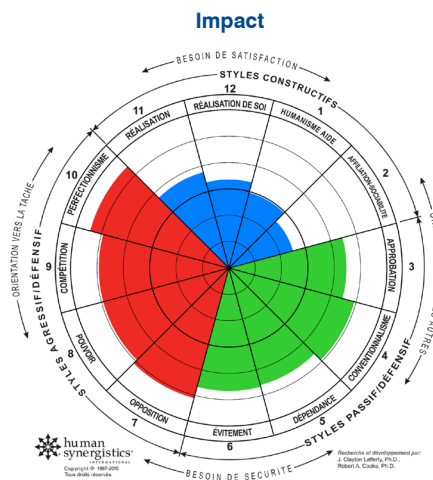
Efficacité du leadership



Le rapport L/I permet aux participants de comparer:

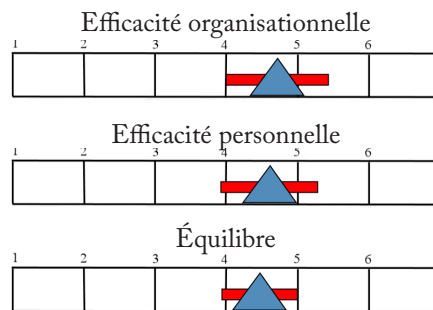
- L'efficacité managériale souhaitée et l'efficacité réelle, telle que décrite par les autres
- L'impact sur les autres qu'ils souhaiteraient avoir dans l'idéal et l'impact réel, tel que décrit par les autres
- Leur propre perception de leur approche managériale et la perception des autres
- Le rapport des associés, des collaborateurs directs et des managers de rang supérieur (via un rapport 360° optionnel)

Figure 2: Leaders les plus restrictifs (N=722)



Copyright © 1987-2014 par Human Synergistics International.
Tous droits réservés.

Efficacité du leadership



QUI DEVRAIT UTILISER LE L/I?

Le L/I a été élaboré pour les leaders, les cadres et les autres personnes ayant une position de leadership.

LE L/I ET L'EFFICACITÉ DES LEADERS

Le L/I aide à comprendre pourquoi certains leaders sont plus efficaces que d'autres. Le top 15% en termes d'utilisation de stratégies prescriptives telles que décrites par les autres a été identifié et comparé au top 15% en termes d'utilisation de stratégies restrictives parmi un échantillon de 4'822 leaders dans 50 pays différents. Comme illustré sur le profil de la figure 1, les leaders les plus Prescriptifs incitent les personnes dans leur environnement à adopter des comportements Constructifs ce qui contribue à créer une culture Constructive. À l'inverse, les leaders les plus Restrictifs incitent les comportements Défensifs (Passifs et/ou Aggressifs) et donc une culture Défensive. Les diagrammes montrent que ces différences d'impact se traduisent par des différences significatives de l'efficacité des leaders.