

Le 360° Leadership

L'évaluation 360 Leadership offre aux managers et dirigeants un outil de mesure efficace à partir duquel ils peuvent évaluer objectivement leurs forces actuelles et les domaines à améliorer dans la conduite des hommes et des femmes.



"Regardez-vous comme les autres vous voient, et utilisez les résultats comme le moyen de développer votre leadership."

Dr. Tony Alessandra

L'évaluation 360° Leadership

Si certaines personnes possèdent des qualités innées qui font d'elles un leader naturel, le leadership est une compétence qui s'apprend, se pratique et s'améliore. Les résultats de cette évaluation vous permettront de découvrir vos talents naturels de leaders, de les améliorer, mais aussi de travailler sur vos axes de progrès afin de faire de vous un leader plus agile.

Transformez votre Leadership à tous les niveaux

Faire preuve d'un leadership performant implique d'affiner constamment ses compétences et d'investir continuellement dans son propre développement autant personnel que professionnel. Que vous soyez un leader chevronné ou un débutant, l'évaluation 360° Leadership vous permettra ...

- D'identifier vos forces et axes d'amélioration en lien avec les compétences clés du leader.
- De vous faire une idée précise sur la manière dont les autres vous perçoivent
- De vous guider dans l'établissement d'un plan personnel visant à développer votre leadership

Les 8 compétences évaluées dans le 360° Leadership

1. Les compétences en matière de communication

Cette partie de l'évaluation examine la clarté avec laquelle vous communiquez et votre capacité à recevoir du feedback. Les questions posées traitent de la manière dont vous construisez vos messages, dont vous les transmettez et la manière dont vous recevez les feedbacks de la part d'autrui afin d'ajuster vos réponses".

Le 360° Leadership

2. La prise de décision

Cela fait référence à notre capacité à examiner systématiquement les différentes options, à identifier leurs avantages et limites, les résultats et les risques à prendre en compte, à évaluer chaque alternative possible, puis à choisir l'option qui répond le mieux aux objectifs souhaités et aux normes à respecter.

3. La capacité à déléguer

Cette partie vise à déterminer dans quelle mesure vous donnez aux membres de l'équipe la liberté ou l'espace nécessaire pour déterminer comment ils vont accomplir leur travail, leurs tâches ou les projets qui leur sont délégués. Elle pose la question suivante : "Dans quelle mesure créez-vous un climat de confiance ? Un climat qui permette aux personnes d'avoir le sentiment de pouvoir prendre des risques, de pouvoir faire des erreurs afin d'apprendre, et de réaliser les choses différemment ou avec plus d'efficacité".

4. L'intelligence émotionnelle

Cette partie du questionnaire porte sur votre capacité à reconnaître, comprendre et réguler vos propres émotions et celles des autres. Elle pose la question suivante : "Dans quelle mesure êtes-vous conscient(e) de vos réactions émotionnelles et de celles des autres, et dans quelle mesure êtes-vous efficace pour utiliser à bon escient l'information que vous donnent vos émotions ?".

5. Gérer le changement

Ce qui est ici évalué, c'est votre capacité à anticiper et planifier les changements futurs, mais aussi à gérer pour vous et pour les autres le changement. Cette partie pose la question suivante : "Avec quelle efficacité gérez-vous le changement afin qu'il soit bénéfique pour vous, votre équipe et votre organisation ?"

6. Fixer des objectifs et des normes

Cela fait référence à la capacité d'une personne à gérer des activités et des projets en utilisant des objectifs et des normes mesurables et à établir avec d'autres personnes des objectifs et des normes afin d'en favoriser la compréhension et de renforcer l'engagement. Cette compétence porte sur la capacité d'une personne à évaluer et à hiérarchiser les objectifs, les processus; à faciliter la fixation des objectifs ; à évaluer l'intérêt des objectifs selon des critères précis; et à utiliser ces mêmes objectifs pour motiver.

7. Construire une équipe

Cette partie du questionnaire examine le degré de confiance que vous témoignez à votre équipe et à ses membres, la manière dont vous les encadrez et les guidez afin de les aider à maîtriser ce qu'ils font. Elle pose la question suivante : "Dans quelle mesure responsabilisez-vous les individus et les membres de l'équipe afin qu'ils aient le sentiment que les résultats atteints sont bien les conséquences de leurs actions ?".

8. Donner une vision

Ce qui est évalué ici est la manière dont vous réfléchissez à moyen et long terme afin de construire une vision positive et convaincante de l'avenir. Elle pose la question suivante : "Dans quelle mesure anticipez-vous et trouvez-vous des moyens pour décrire de manière créative ou inspirée ce qui pourrait se passer dans le futur aux membres de l'équipe?".