

Présentation du bilan 360° Leadership

Un outil pour développer la conscience de soi et évoluer dans son management



La performance d'une organisation dépend essentiellement des qualités de leadership de ses dirigeants. Pour pouvoir évoluer d'une fonction de manager à un statut de leader, ils doivent intégrer une conscience de soi fine et prendre du recul sur le pratique et leur stratégie managériale. Le 360° leur permet, grâce au feedback de leurs interlocuteurs au quotidien, de percevoir l'impact de leur comportement.

Cette démarche leur permet ainsi de faire évoluer positivement leur leadership.

Dessin de Solveig Cochet

Objectif :

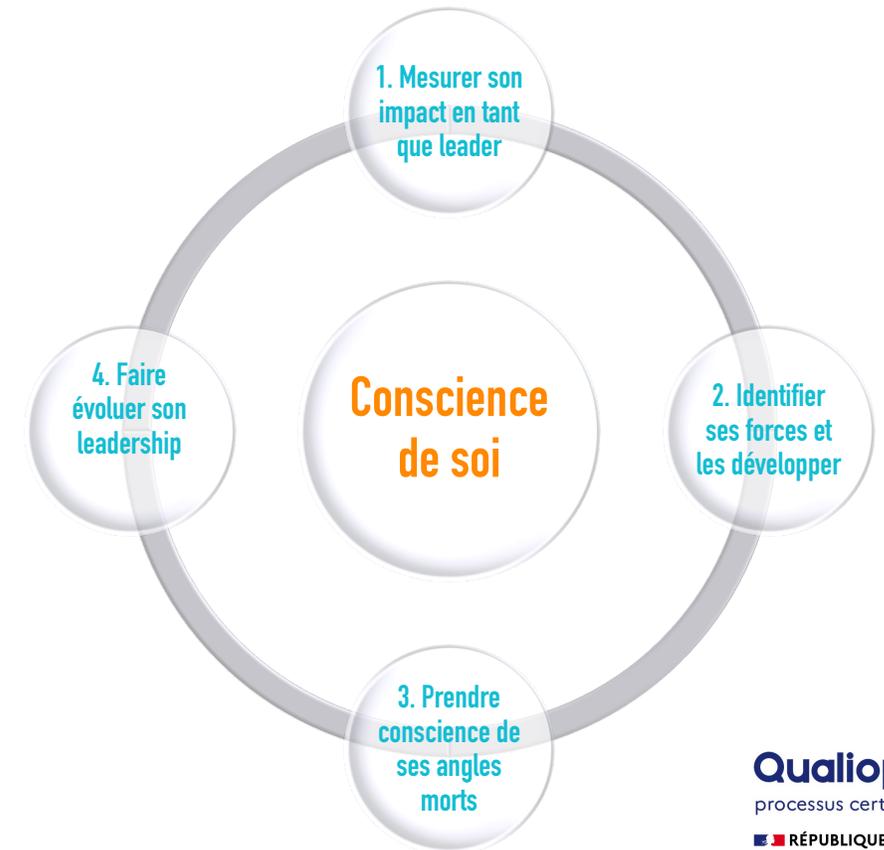
« Développer sa conscience et son efficacité de leader »

Développer sa position méta :

- Prendre de la hauteur
- Mieux comprendre son fonctionnement en tant que leader
- Prendre conscience de son impact sur les autres et sur ses relations

Gagner en efficacité :

- Ré envisager sa posture managériale
- Développer la synchronisation à autrui



Le 360° Leader

Le 360° Leadership est une analyse du comportement et du mode de management grâce à une mise en miroir de la perception personnelle et de celle de l'entourage professionnel sur une 64 à 80 items, selon le degré de personnalisation de l'outil.

- Le leader est évalué sur des perceptions de son comportement. Il n'est ni jugé sur ses aptitudes, ni sur ses résultats. Il ne s'agit pas d'une analyse psychologique, mais plus d'un travail de prise de conscience pour identifier ses bonnes pratiques et ses axes d'amélioration.
- Il/elle est accompagné par un consultant qui l'aidera à dégager les points saillants, puis à élaborer un plan de développement personnalisé.
- Les répondants cotent leurs attentes sur chaque item abordé et donnent une évaluation au regard du comportement de la personne analysée.

Le 360° TLP-Navigator est conçu avec une trame de fond mais il peut être personnalisé en fonction de l'entreprise et du nombre de profils envisagés.

Le rapport d'une trentaine de pages constitue pour le manager un point d'appui clair, précis et sûr pour provoquer des prises de conscience et faire évoluer certaines de ses pratiques.

Les 10 compétences analysées :

- **SOUTIEN** : veiller, réguler, écouter, prendre soin, être attentif à ses collaborateurs et à leur bien-être, faire preuve d'empathie, se synchroniser à son interlocuteur...
- **SERVICE** : accorder, coopérer, faciliter la relation, être diplomate, avoir une bonne intelligence sociale, veiller à l'ambiance, aller vers l'autre...
- **ETUDE** : questionner, approfondir, creuser les sujets, avoir une bonne connaissance, être capable d'apprendre et d'évoluer, avoir une expertise solide...
- **INVENTION** : essayer, proposer, visualiser, être innovant, originale, créatif, accepter et susciter le changement, oser, sortir du cadre, casser les habitudes...
- **PROJETS** : orienter, insuffler, avoir du charisme, être influent, donner envie, donner du sens, avoir un impact...
- **PLANS** : calculer, déterminer, structurer, envisager des stratégies, penser au gains et aux risques, être lucide et ferme dans ses décisions...
- **OPERATIONS** : effectuer, délivrer, produire, être efficace, viser un résultat optimal, être résistant à l'effort et à la fatigue, aller sur le terrain, être pragmatique...
- **VALIDATION** : appliquer, assurer, être qualitatif et attentif, avoir de l'exigence, être précis, avoir le sens du travail bien fait, être fiable...
- **LEADERSHIP I** : Energie, engagement, capacité d'entraînement et de rebond...
- **LEADERSHIP II** : Position meta, conscience et gestion de soi, intelligence intra-personnelle, adaptation aux circonstances et aux personnes...

Etape 1
Préparation
du 360°

Etape 2
Entretiens

Etape 3
Conclusion et
débrie

« Développer la conscience de soi »

1. Mesurer son impact en tant que leader

- Prendre de la hauteur et envisager les choses différemment
- Avoir un feedback de son entourage professionnel
- Mesurer l'impact de son comportement
- Mesurer les attendus des différentes parties prenantes
- Identifier des axes d'évolution
- Etre aligné et donner du sens

2. Identifier ses forces et les développer

- Identifier ses forces non-reconnues
- Comprendre que le leadership se développe par la synergie
- Développer une culture et un référentiel managérial commun au sein de l'entreprise
- Valoriser les contributions de chacun et reconnaître les plus-values
- Mesurer que la solidité et la puissance d'une organisation dépend de la complémentarité des profils

Développer
son leadership
pour augmenter
son impact

« *Quel leader suis-je ?* »

le 360° est une démarche de prise de conscience et de recul nécessaire pour tout leader en situation de responsabilité

Développer
sa conscience
pour évoluer
en tant que leader

3. Prendre conscience de ses angles morts

- Sortir du schéma de leader inné et construire son modèle de leader
- Développer sa lucidité sur soi plus que son ego
- S'inspirer de leader reconnus
- Identifier les forces de l'équipe et les valoriser
- Repenser ses modes de management
- Prendre conscience des besoins de son environnement pour développer es projets autant que les personnes

4. Faire évoluer son leadership

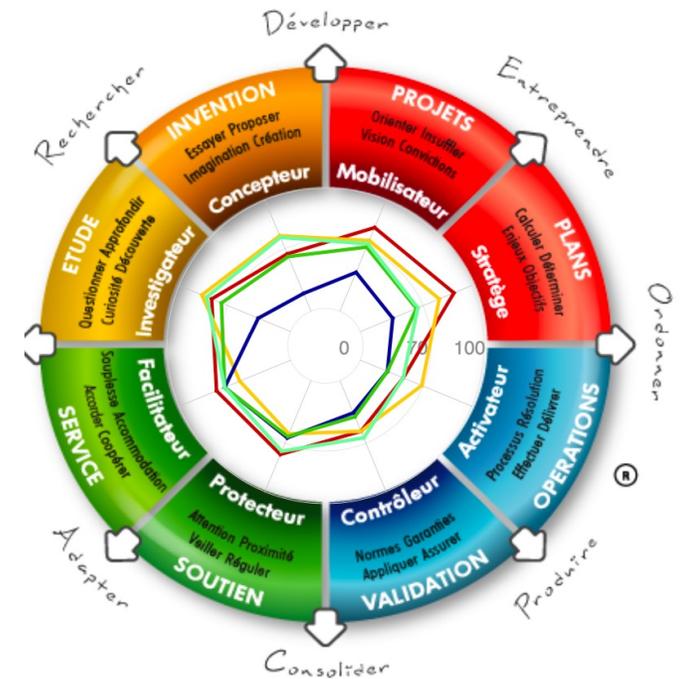
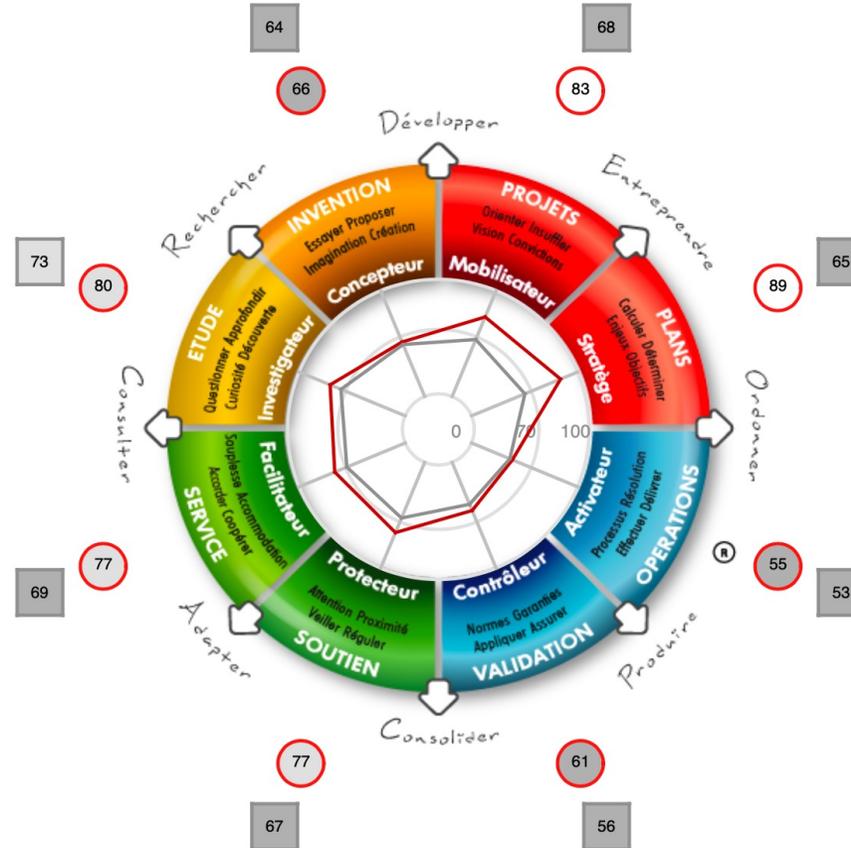
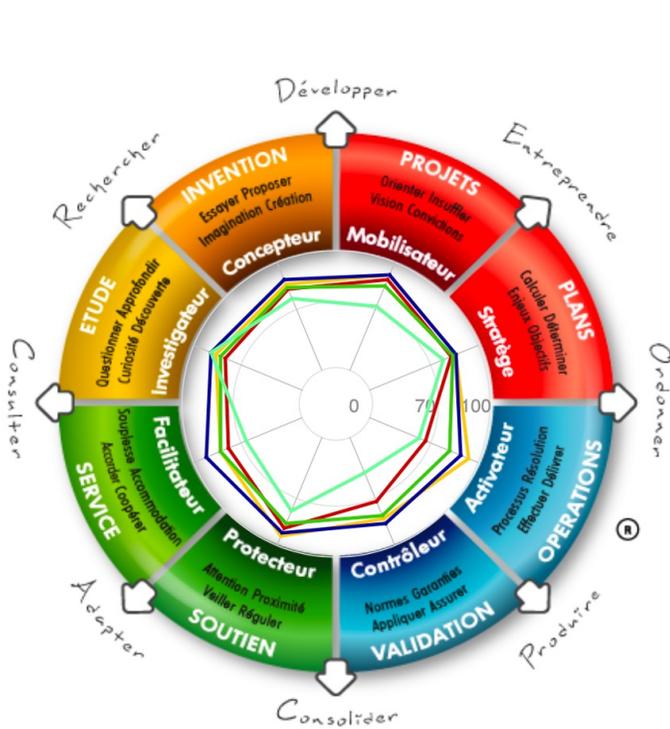
- Agir par phases grâce au TLP-Navigator
- Travailler de façon méthodique
- Gagner efficacité et en performance collective
- Garder un œil sur les personnes, un œil sur les objectifs
- Perfectionner sa capacité à décider et diriger
- Identifier les processus qui mènent à l'échec
- Ouvrir le champ de la co-construction

Synthèses des réponses

Les attentes des répondants

Mise en perspective des différentes perceptions

La perception des différents groupes



- Vous-même
- N-1
- N+1
- Pairs
- Autre(s)

- Vous-même
- N-1
- N+1
- Pairs
- Autre(s)

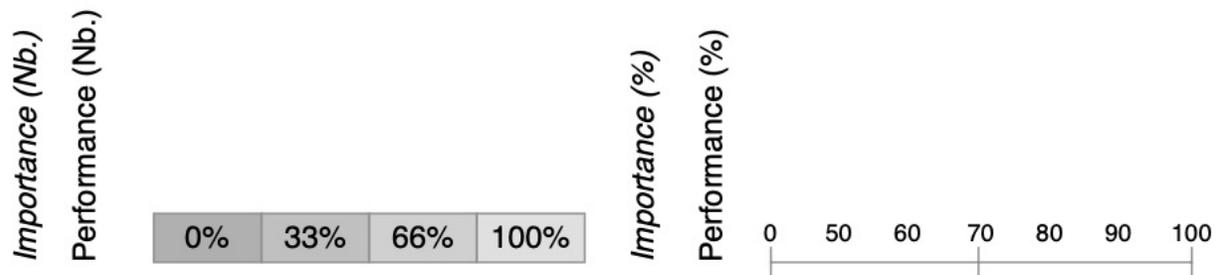
- = Vos propres perceptions
- = Les perceptions de votre entourage professionnel

Afin de permettre une **analyse** fouillée, chaque item est présenté avec précision et selon une symbolique visuelle très vite compréhensible. La **synthèse** est aussi rendue facile par les schémas et le regroupement des items en 10 grandes catégories.

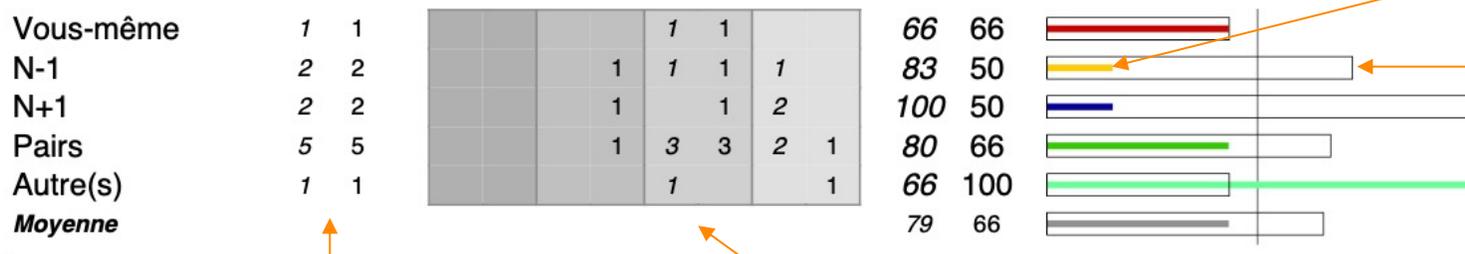
- Soutien
- Service
- Etude
- Invention
- Projets
- Plan
- Opérations
- Validation
- Leadership I (*Energie, engagement*)
- Leadership II (*Conscience et gestion de soi*)

Leadership II

Position meta, gestion de soi



30. Ne pas se laisser impressionner et déstabiliser, conserver son indépendance et son libre arbitre.



← Attente : Importance accordée l'item dans ce contexte professionnel

Ventilation des réponses

Nombre de répondants par catégorie

En fin d'analyse, les 10 items les mieux notés et les 10 items les moins bien notés ainsi que des verbatims sont mis en valeur pour permettre à la personne concernée d'identifier les forces qui lui sont reconnues par ses partenaires professionnels et ses points à travailler.