

## Enquête sur le leadership transformationnel

### Objectif :

Identifier vos points forts et vos domaines de croissance en matière de leadership transformationnel.

### Instructions

*En utilisant l'échelle ci-dessous, veuillez encercler le symbole du diamant à gauche du chiffre qui se rapproche le plus de votre niveau de compétence et d'aisance. Selon l'échelle, 1 correspond au niveau le plus bas et 4 au niveau le plus élevé. Soyez honnête dans vos choix, car il s'agit d'un outil d'auto-évaluation qui vous permettra d'apprendre et de progresser.*

1. Je fais tout ce qui est en mon pouvoir pour que les employés, les bénévoles et les collègues se sentent bien en ma présence. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
2. J'aide les employés, les bénévoles et les collègues à se développer personnellement. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
3. J'aide les employés, les bénévoles et les collègues à comprendre mes visions en utilisant des outils tels que des images, des histoires et des modèles. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
4. Je veille à ce que les employés, les bénévoles et les collègues soient reconnus et/ou récompensés lorsqu'ils atteignent des objectifs difficiles ou complexes. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
5. Je laisse les employés, les bénévoles et les collègues travailler à la réalisation de leurs projets de la manière qu'ils souhaitent. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
6. Je fais en sorte que les choses soient faites. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
7. Je dispose d'un réseau toujours plus étendu de personnes, d'employés, de bénévoles et de collègues qui me font confiance et comptent sur moi. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
8. Je propose des défis à mes employés, bénévoles et collègues pour les aider à se développer. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
9. J'utilise des mots simples, des images et des démonstrations pour faire comprendre aux employés, aux bénévoles et aux collègues ce que nous devrions ou pourrions faire. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
10. Je guide les employés, les bénévoles et les collègues en établissant des normes sur lesquelles nous sommes d'accord. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
11. Je donne rarement des directives ou des conseils aux autres si je sens qu'ils peuvent atteindre leurs objectifs. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
12. Je donne systématiquement des conseils et un retour d'information pour que mes employés, bénévoles et collègues sachent ce qu'ils font. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4

13. Les employés, les bénévoles et les collègues écoutent mes idées et mes préoccupations non pas par peur, mais en raison de mes compétences, de mes connaissances et de ma personnalité. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
14. J'offre une épaule empathique lorsque les autres ont besoin d'aide. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
15. J'aide les autres à trouver de nouvelles façons de voir des idées ou des concepts nouveaux et complexes. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
16. Je veille à ce que les mauvaises performances soient corrigées. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
17. Tant que les choses se passent bien, je suis satisfait(e). ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4
18. Je supervise tous les employés, bénévoles et collègues qui ont des problèmes afin de m'assurer qu'ils atteignent leurs objectifs. ♦ 1 ♦ 2 ♦ 3 ♦ 4

### Notation

Cette enquête mesure vos compétences en matière de leadership sur la base de six facteurs : Charisme, Social, Vision, Transactionnel, Délégation et Exécution. Chaque facteur est mesuré par trois questions, comme indiqué au verso. Votre score est déterminé en additionnant vos trois scores pour chaque facteur dans le tableau ci-dessous. Notez que le score le plus bas que vous pouvez obtenir pour chaque facteur est de 3, tandis que le score le plus élevé est de 12.

#### Tableau des forces et faiblesses des facteurs du leadership transformationnel

Charisme (questions 1, 7, 13)	Total _____
Social (questions 2, 8, 14)	Total _____
Vision (questions 3, 9, 15)	Total _____
Transactionnel (questions 4, 10, 16)	Total _____
Délégation (questions 5, 11, 17)	Total _____
Exécution (questions 6, 12, 18)	Total _____

Faites le total des scores et inscrivez le nombre ici \_\_\_\_\_. Le score le plus élevé possible est de 72 et le score le plus bas possible est de 18.

Il n'y a pas de bonnes réponses. Cependant, cette enquête vous donne une idée des facteurs que vous utilisez le plus et de ceux que vous utilisez le moins. En général, un score d'environ 54 ou plus signifie que vous êtes en bonne voie pour devenir un leader transformationnel. Toutefois, ne vous découragez pas si vous obtenez un score inférieur — il vous suffit de réfléchir et d'agir un peu plus, comme indiqué ci-dessous.

Les facteurs qui obtiennent les scores les plus élevés dans le tableau ci-dessus sont vos facteurs de leadership forts, tandis que les facteurs qui obtiennent les scores les plus faibles sont vos facteurs de leadership faibles. Vous devriez consacrer un peu de temps à la réflexion et à l'action sur les facteurs pour lesquels vous avez obtenu un score de 9 ou moins. Cherchez des occasions d'améliorer vos connaissances et vos compétences en ce qui concerne les facteurs suivants :

Charisme (questions 1, 7, 13) : Vous êtes un modèle qui fait preuve de dévouement, de confiance et de respect envers les autres, qui à leur tour vous rendent la pareille.

Social (questions 2, 8, 14) : Vous aidez les autres à apprendre en les encadrant et en les guidant. Vous créez des environnements stimulants pour les aider à atteindre leur plein potentiel. Lorsque les autres rencontrent des difficultés, vous n'avez pas peur de faire preuve d'empathie et de les guider.

Vision (questions 3, 9, 15) : Vous proposez des visions stimulantes et aidez les gens à les comprendre afin qu'ils soient motivés pour y participer.

Transactionnel (questions 4, 10, 16) : Vous vous assurez que les autres comprennent ce que vous attendez d'eux en recourant à l'accord mutuel. En outre, vous veillez à ce qu'en cas de mauvaise performance, vous preniez des mesures pour éviter que cela n'affecte le moral de l'équipe.

Délégation (questions 5, 11, 17) : Vous déléguez à la fois la tâche et l'autorité pour que les choses soient accomplies.

Exécution (questions 6, 12, 18) : Bien que je délègue autant de tâches que possible avec l'autorité de les accomplir, en tant que bon gestionnaire des ressources de mon département, je fais un suivi pour m'assurer que les choses se déroulent comme prévu et que nous ne perdons pas de temps.

*Adapted from: Clark, D.R. (2011). Transformational Leadership Survey [Enquête sur le leadership transformationnel]. Extrait de [http://nwlink.com/~donclark/leader/transformational\\_survey.html](http://nwlink.com/~donclark/leader/transformational_survey.html)*