wave

# Leadership Impact - Rapport Expert
# Camille Dubois

## Styles

## Professionnels

# Sommaire

Introduction....3
Introduction au Modèle Leadership Impact....4
Manière de répondre....5
Synthèse des Styles de Leadership....6
Profil de Leadership - Professionnel....7
Profil de Leadership - Centré sur les Personnes....10
Profil de Leadership - Pionnier....13
Potentiel de Leadership Impact....16
Profil de Leadership Situationnel....17

# À propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur l'évaluation de Wave® Styles et permet d'explorer les motivations individuelles, les préférences, les besoins et les talents dans les principaux champs professionnels.

Les résultats sont issus de la comparaison avec un groupe international de plus de 18 000 top managers.

S'appuyant sur une auto-évaluation, les résultats reflètent la manière dont la personne se perçoit. Nos recherches ont montré qu'il s'agit d'un bon indicateur du comportement des personnes dans un contexte professionnel. Il convient néanmoins de prendre en compte le caractère subjectif de cette perception dans l'interprétation des résultats.

Notons que les informations contenues dans ce rapport peuvent être sensibles, et que toutes les mesures possibles doivent être prises pour garantir leur conservation dans un lieu sûr.

En général, ces informations reflètent bien la façon dont les personnes se perçoivent et restent représentatives pendant une durée de 12 à 24 mois, selon les circonstances.

Ce rapport a été généré par les logiciels de Saville Assessment. Il a été élaboré à partir des résultats à un questionnaire rempli par le participant.

Ce rapport a été généré électroniquement. Saville Assessment ne peut garantir qu'il n'a pas été modifié ou corrigé, et ne saurait être tenu responsable de l'utilisation qui en sera faite, quelle qu'elle soit.

Ce rapport est réservé exclusivement aux salariés et consultants de Saville Assessment et aux clients autorisés par Saville Assessment.


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Introduction

### Manière de répondre

La Manière de répondre présente un résumé des réponses de Camille Dubois au questionnaire. Les quatre indicateurs présentés soulignent les éventuels biais de réponse.

### Synthèse des Styles de Leadership

La Synthèse des Styles de Leadership présente une vue globale des 18 Styles de Leadership, organisés selon les 3P.

### Les Profils de Leadership « Professionnel », « centré sur les Personnes » et « Pionnier »

Les Profils de Leadership « Professionnel », « centré sur les Personnes » et « Pionnier » détaillent les 18 Styles de Leadership et les 36 dimensions sous-jacentes.

### Potentiel de Leadership Impact

Le potentiel de Leadership Impact apporte une évaluation des forces et limites possibles de Camille Dubois dans les 9 Domaines d'Impact du Leadership. Cette évaluation doit être interprétée en lien avec les exigences du poste, telles que définies par une analyse de poste ou autre méthode de définition des compétences cibles. Des profils extrêmement positifs peuvent refléter une perception de soi peu réaliste, et des profils aux scores très en retrait peuvent refléter une perception de soi très critique. Dans ces cas, il est particulièrement important de confirmer les résultats par d'autres sources d'informations.

### Profil de Leadership Situationnel

Le Profil de Leadership Situationnel apporte un éclairage sur les situations professionnelles dans lesquelles Camille Dubois sera vraisemblablement le plus et le moins performant en tant que leader. Ce profil hiérarchise les différentes situations, en se basant sur les réponses au questionnaire de styles professionnels.

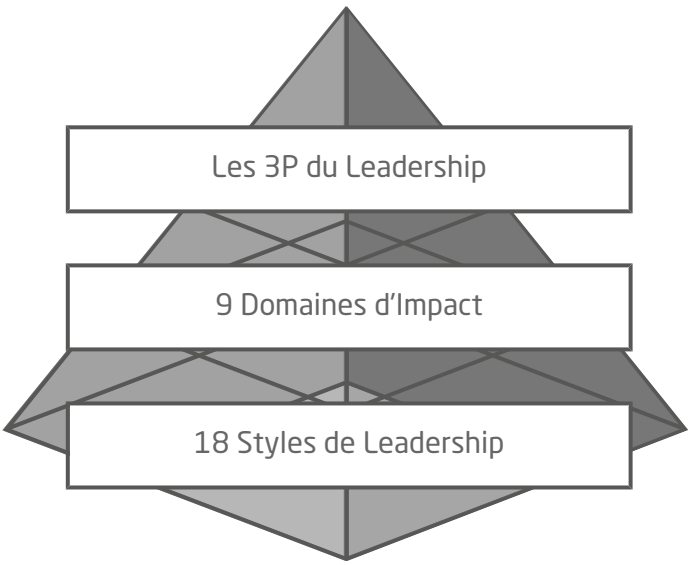

© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Introduction au Modèle Leadership Impact

Le modèle Leadership Impact est un modèle pyramidal de performance des leaders. En haut de la pyramide, les 3P sont les trois grands facteurs de performance du leader.

Chacun des 3P se scinde en 3 Domaines d'Impact. Il y a donc 9 domaines professionnels sur lesquels les leaders peuvent avoir un fort impact. Les 9 Domaines d'Impact sont les composantes fondamentales d'un leadership efficace. Dans ce modèle, les 9 Domaines d'Impact sont ensuite déclinés en 18 Styles de Leadership.

Ce graphique résume le modèle Leadership Impact.




**Professionnel**

Les leaders « Professionnels » sont performants dans les cultures d'expertise. Ils apportent leur connaissance technique et leur professionnalisme.

**Centré sur les Personnes**

Les leaders « centrés sur les Personnes » sont performants pour manager des équipes diverses, en direct ou en transverse.

**Pionnier**

Les leaders « Pionniers » sont performants pour conduire la transformation et mener à la croissance et au succès.

## Résumé du Modèle Leadership Impact

© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Manière de répondre

Ce profil présente une analyse de la manière dont Camille Dubois a répondu au questionnaire de Styles ; suivie d'explications sur la structure du profil. Cette manière de répondre est à prendre en compte dans l'interprétation du profil de Styles.

## Analyse de la manière de répondre

## Analyse du profil

Les recherches conduites par Saville Assessment montrent que le meilleur prédicteur de la performance professionnelle est le score indiqué par le curseur Sten (qui combine les scores normatifs et ipsatifs). Des informations sont également fournies sur les différences subtiles du profil, qui sont propres aux rapports Wave :

**Amplitude.** Lorsque l'étendue des scores aux facettes au sein d'une même dimension est de 3 Stens ou plus, cela est indiqué à la fois par des hachures autour du curseur-sten et par les scores aux facettes entre parenthèses après chaque description.

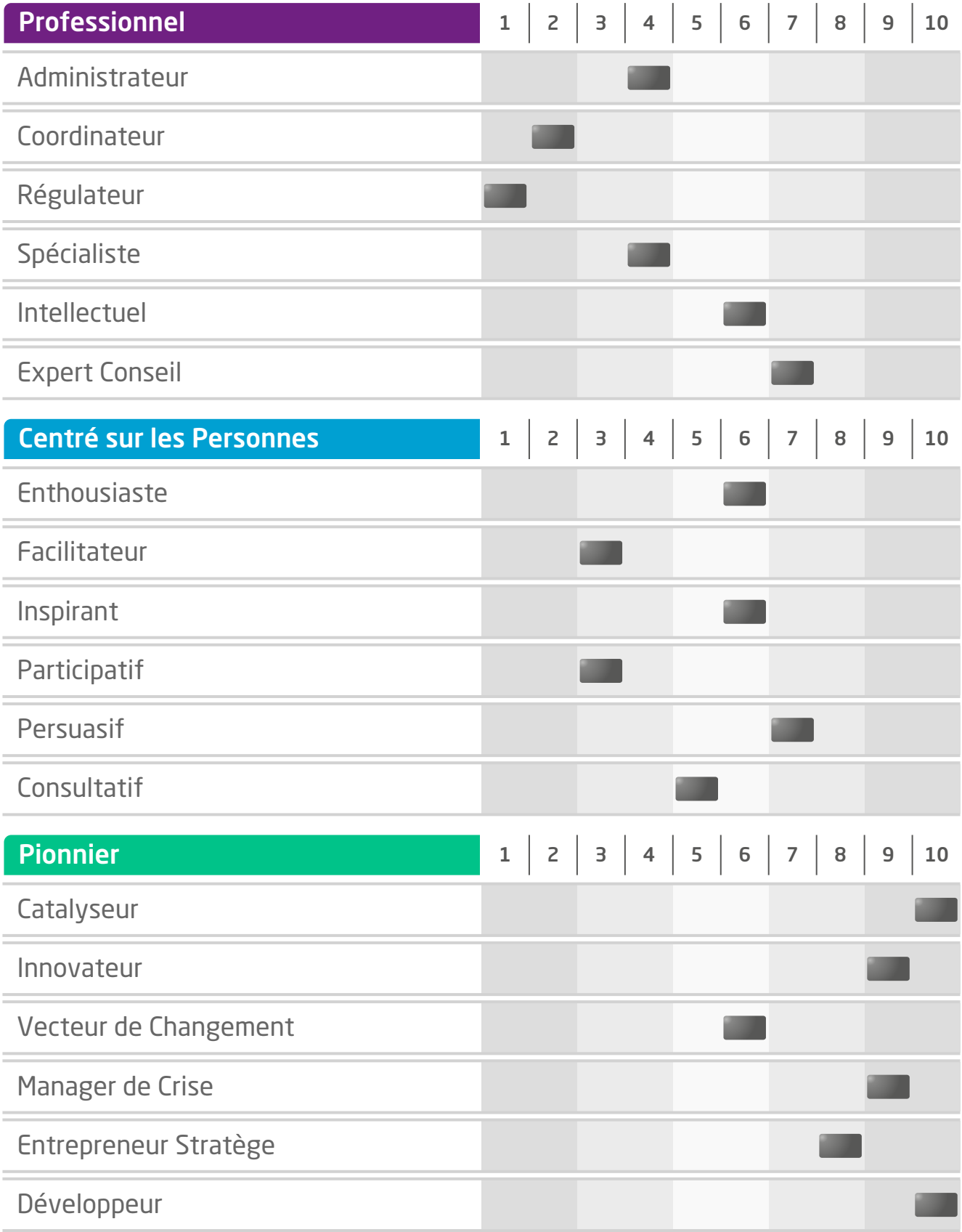
**N - I Ecart Normatif-Ipsatif.** Des différences de 3 Stens ou plus entre les scores normatifs et ipsatifs sont indiquées par les marqueurs N et I, respectivement. Lorsque les scores ipsatifs sont plus élevés que les scores normatifs, la personne a pu se montrer sévère envers elle-même dans ses réponses normatives. Si les scores normatifs sont plus élevés que les scores ipsatifs, la personne a pu se montrer trop indulgente envers elle-même. Cela permet de repérer les aspects spécifiques nécessitant une vérification ultérieure (plutôt qu'une mesure globale de la désirabilité sociale).

**M - T Ecart Motivation-Talent.** Des différences entre les scores de motivation et de talent de 3 Stens ou plus dans une dimension donnée sont indiquées par les marqueurs M et T, respectivement. Ces différences suggèrent un intérêt pour se développer sur la dimension, ou de fortes influences contextuelles sur cette dimension.


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Synthèse des Styles de Leadership

Ce profil présente une vue globale des résultats de Camille Dubois, sur l'ensemble des 18 Styles de Leadership.



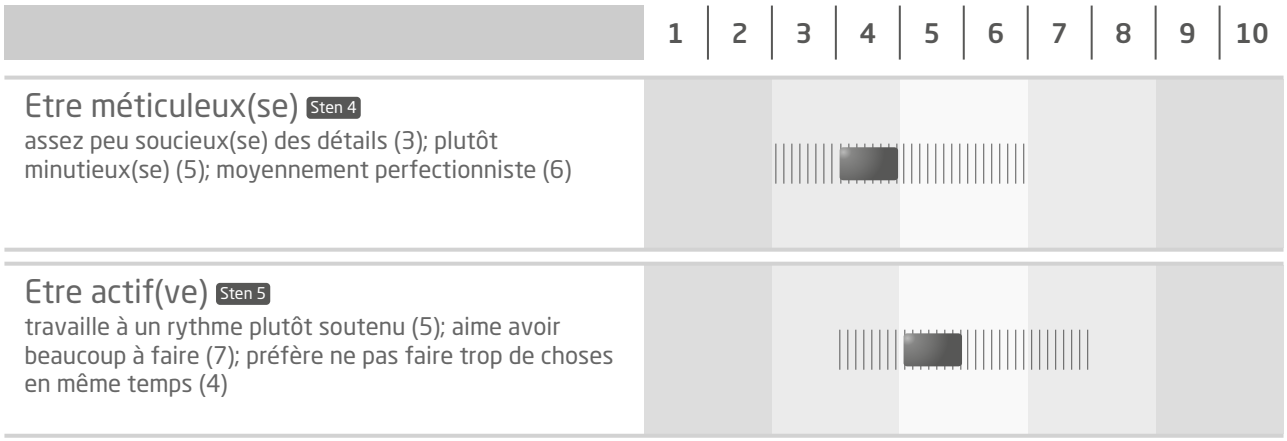


Population de référence : Top Management (INT, AI, 2021)
© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Profil de Leadership - Professionnel
# Réalisation & Production

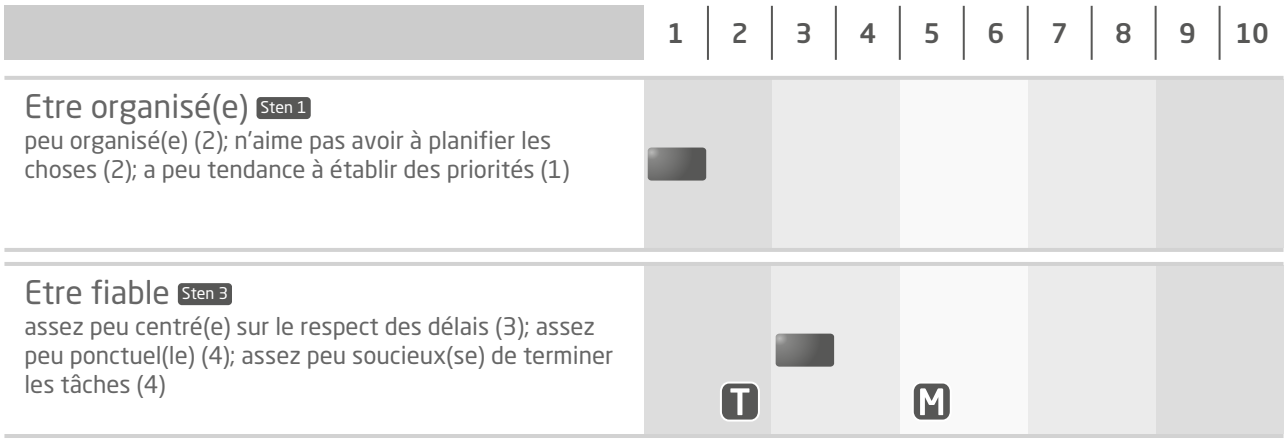
## Administrateur (4)

Les Administrateurs se centrent sur la qualité des réalisations tout en s'assurant de l'efficacité.




## Coordinateur (2)

Les Coordinateurs organisent et mettent en œuvre des plans d'action précis.




## Réalisation & Production - Pour vous aider dans votre développement

Veillez à ce que les équipes au sein de l'organisation soient pleinement responsables de leur travail. Assurez-vous que les efforts et les ressources nécessaires sont investis et que les attentes en termes de délai et de qualité sont claires.

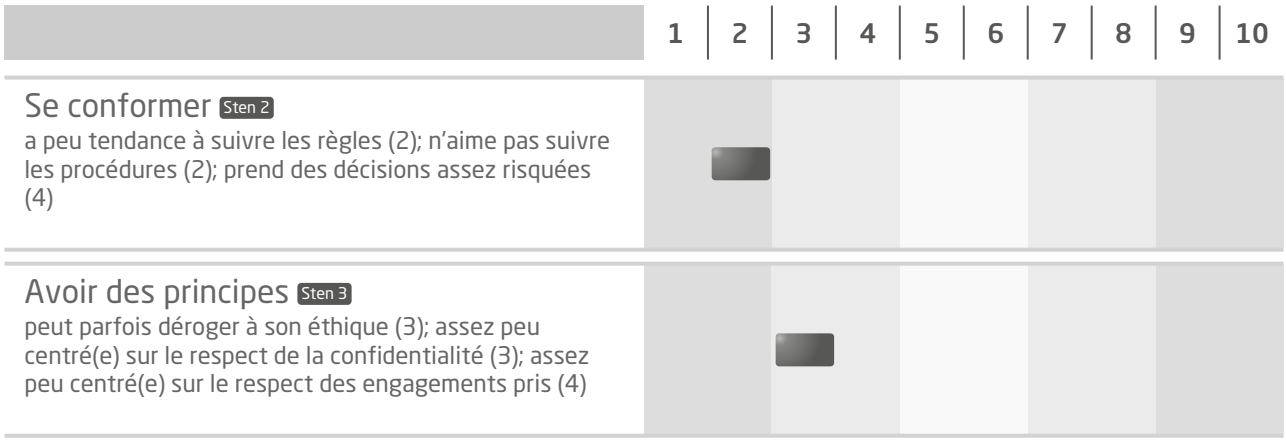
Existe-t-il un risque que les services et produits soient délivrés tardivement, ou qu'ils ne présentent pas un niveau de qualité suffisant ? Une évaluation des réalisations à la fin de chaque projet peut être utile pour les suivants.


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Profil de Leadership - Professionnel
# Management du Risque

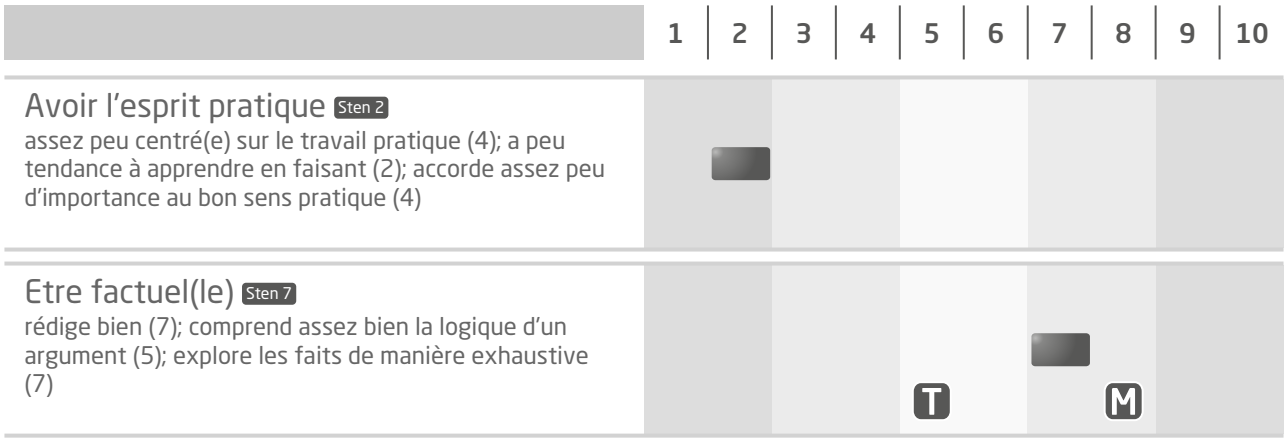
## Régulateur (1)

Les Régulateurs s'appuient sur les principes établis et les procédures pour guider les équipes.




## Spécialiste (4)

Les Spécialistes allient des compétences pratiques à une analyse factuelle pour résoudre les problèmes.




## Management du Risque - Pour vous aider dans votre développement

Assurez-vous que les équipes disposent de toutes les ressources techniques et données nécessaires pour savoir comment réaliser leurs missions.

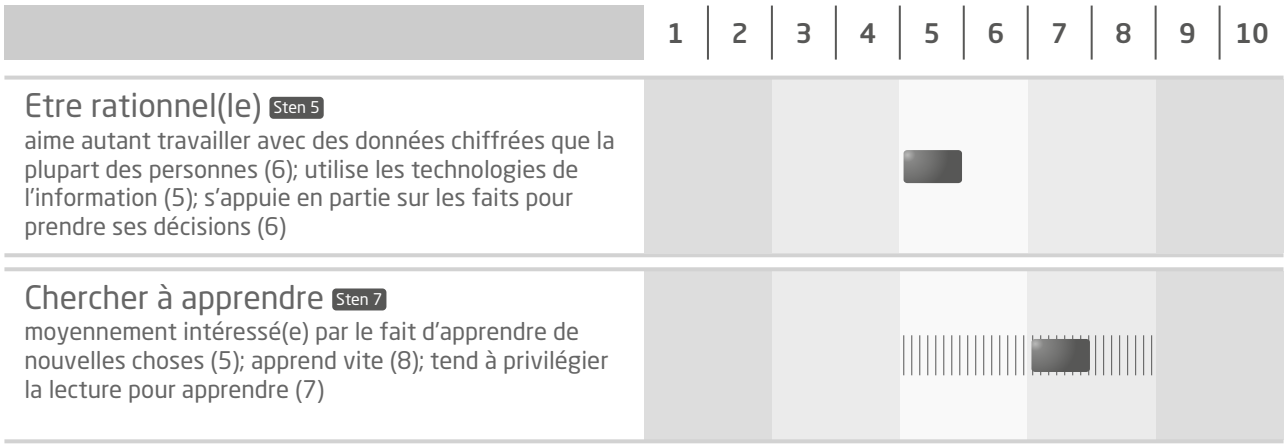
Accorder plus d'importance aux procédures et aux aspects pratiques pourrait-il vous aider à garantir la bonne réalisation des projets et éviter des prises de risque superflues ? Assurez-vous que les équipes comprennent bien comment les choses doivent être faites.


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Profil de Leadership - Professionnel
# Valorisation de l'Expertise

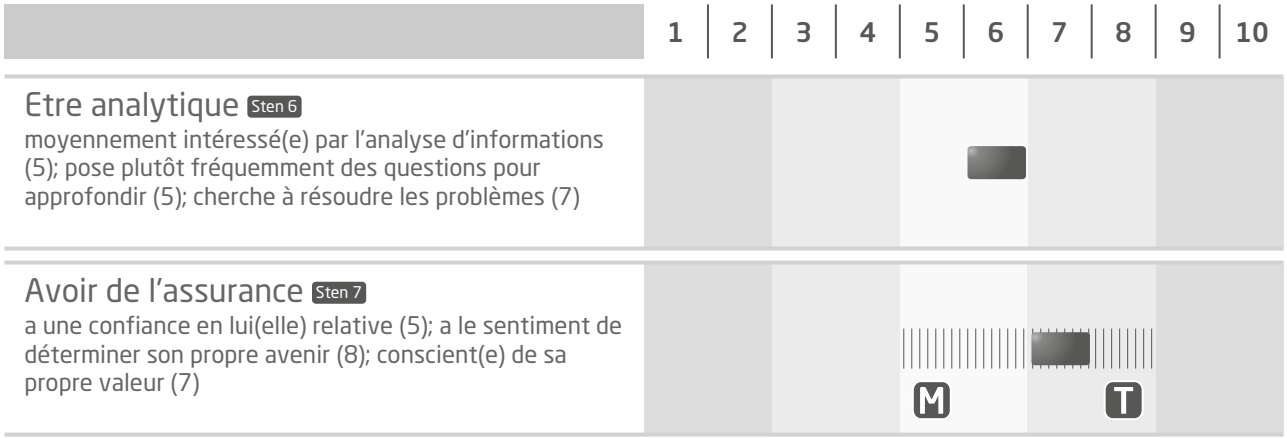
## Intellectuel (6)

Les Intellectuels mènent leur équipe en développant ses connaissances et ses compétences.




## Expert Conseil (7)

Les Experts Conseils associent capacités analytiques et forte confiance en leur approche.




## Valorisation de l'Expertise - Pour vous aider dans votre développement

Incitez les autres à développer leur expertise et leurs connaissances. Encouragez une culture du développement des connaissances au sein de l'organisation et veillez à ce que du temps soit consacré au partage de connaissances et d'expertise.

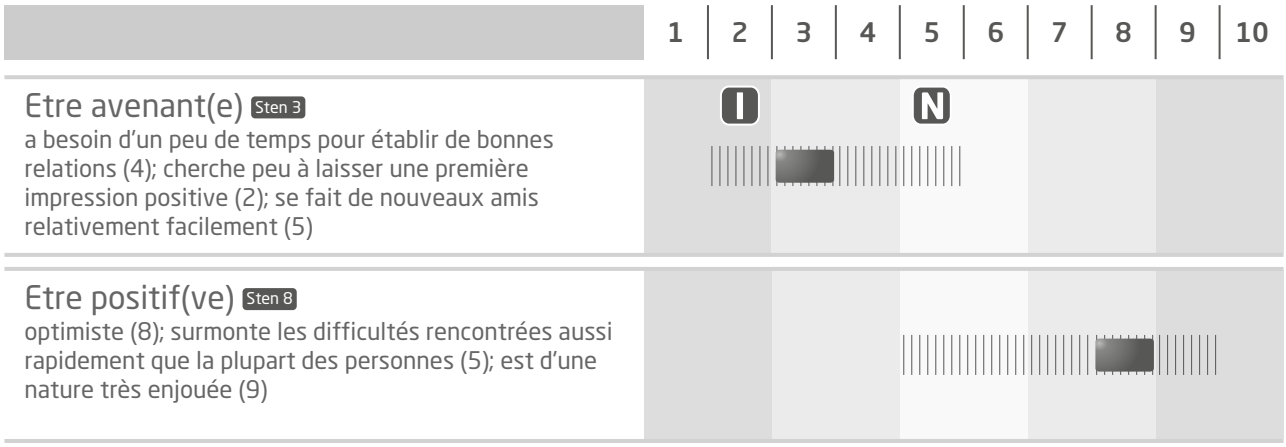
Votre expertise pourrait-elle être davantage mise à profit si vous consacriez plus de temps à vos collègues et collaborateurs moins compétents au plan technique ? Réfléchissez au temps que vous passez à coacher les autres.


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Profil de Leadership - Centré sur les Personnes
# Engagement Collectif

## Enthousiaste (6)

Les Enthousiastes suscitent l'engagement des autres en construisant des relations basées sur une approche optimiste.




### Etre avenant(e) Sten 3

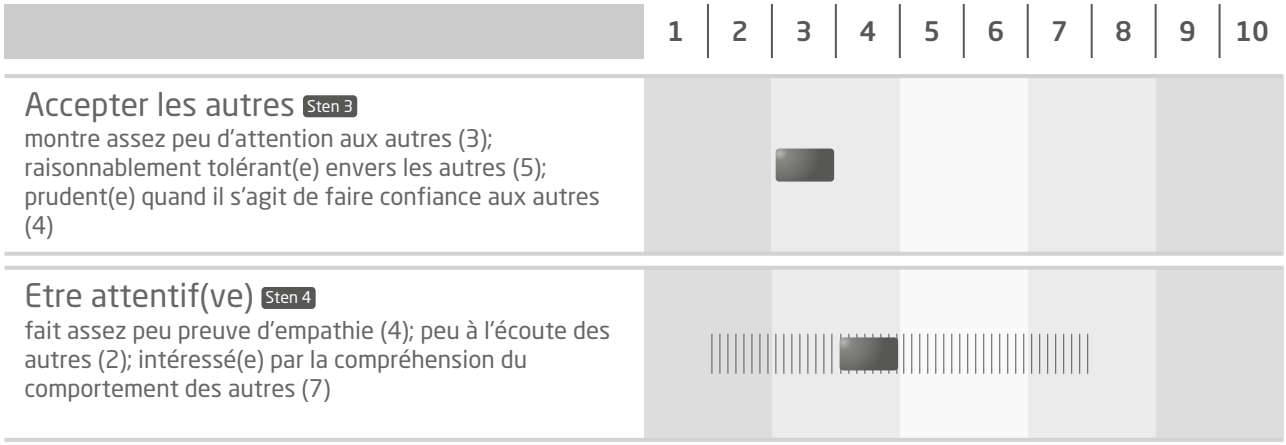
a besoin d'un peu de temps pour établir de bonnes relations (4); cherche peu à laisser une première impression positive (2); se fait de nouveaux amis relativement facilement (5)

### Etre positif(ve) Sten 8

optimiste (8); surmonte les difficultés rencontrées aussi rapidement que la plupart des personnes (5); est d'une nature très enjouée (9)

## Facilitateur (3)

Les Facilitateurs entraînent les autres en répondant à leurs besoins.




### Accepter les autres Sten 3

montre assez peu d'attention aux autres (3); raisonnablement tolérant(e) envers les autres (5); prudent(e) quand il s'agit de faire confiance aux autres (4)

### Etre attentif(ve) Sten 4

fait assez peu preuve d'empathie (4); peu à l'écoute des autres (2); intéressé(e) par la compréhension du comportement des autres (7)

## Engagement Collectif - Pour vous aider dans votre développement

Renforcez vos capacités à susciter l'engagement des autres en multipliant les échanges avec vos collègues et en partageant votre enthousiasme.

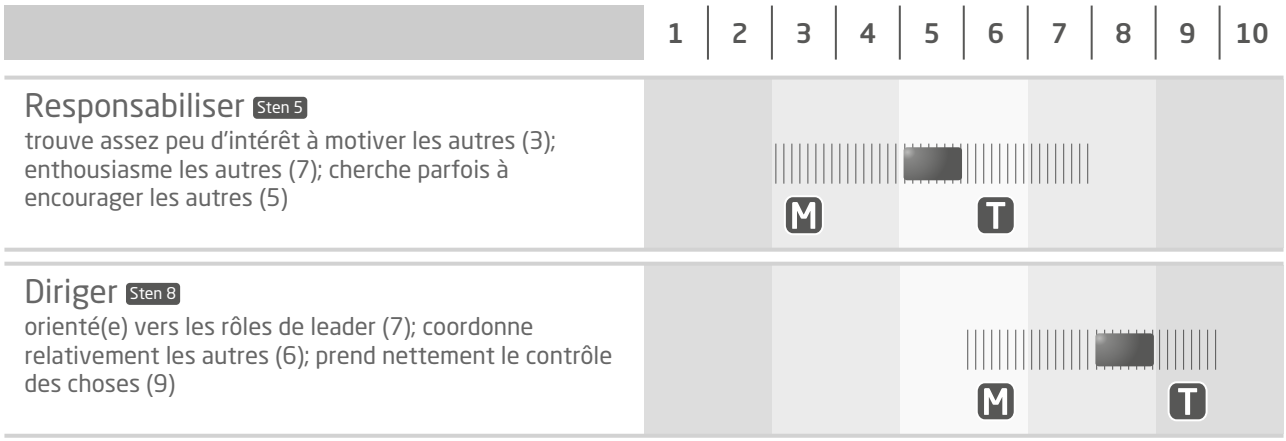
Que pourriez-vous faire de plus pour favoriser l'engagement à long terme des collaborateurs ? L'enthousiasme du début peut-il être renforcé par une meilleure compréhension des préoccupations et des besoins de chacun ?


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Profil de Leadership - Centré sur les Personnes
# Succès des Equipes

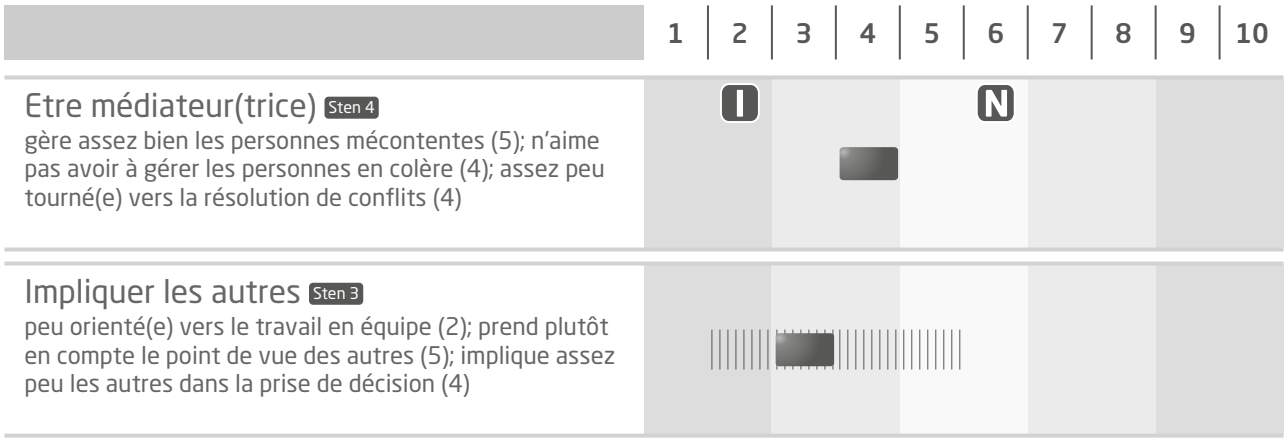
## Inspirant (6)

Les Inspirants entraînent les autres en les motivant et en s'affirmant dans leur rôle de leader.




## Participatif (3)

Les Participatifs entraînent les autres en les encourageant à travailler ensemble de façon constructive, pour atteindre les objectifs.




## Succès des Equipes - Pour vous aider dans votre développement

Renforcez la performance de l'équipe en veillant à consacrer du temps à diriger et à motiver chaque collaborateur individuellement.

Pourriez-vous être plus efficace en tant que leader si vous interveniez plus rapidement lorsque l'équipe montre des signes de faiblesse ? Impliquez-vous davantage dans ces moments-là.

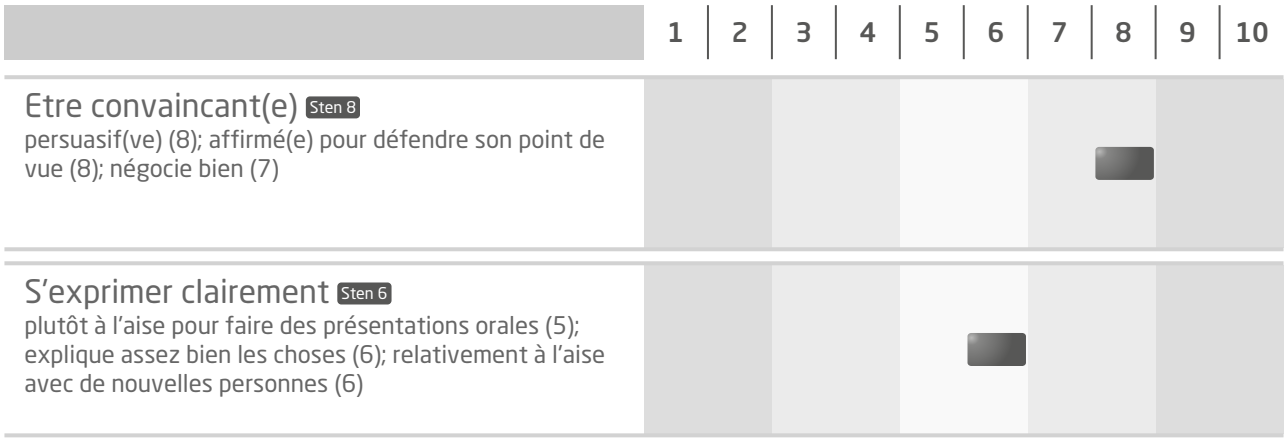


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Profil de Leadership - Centré sur les Personnes
# Communication

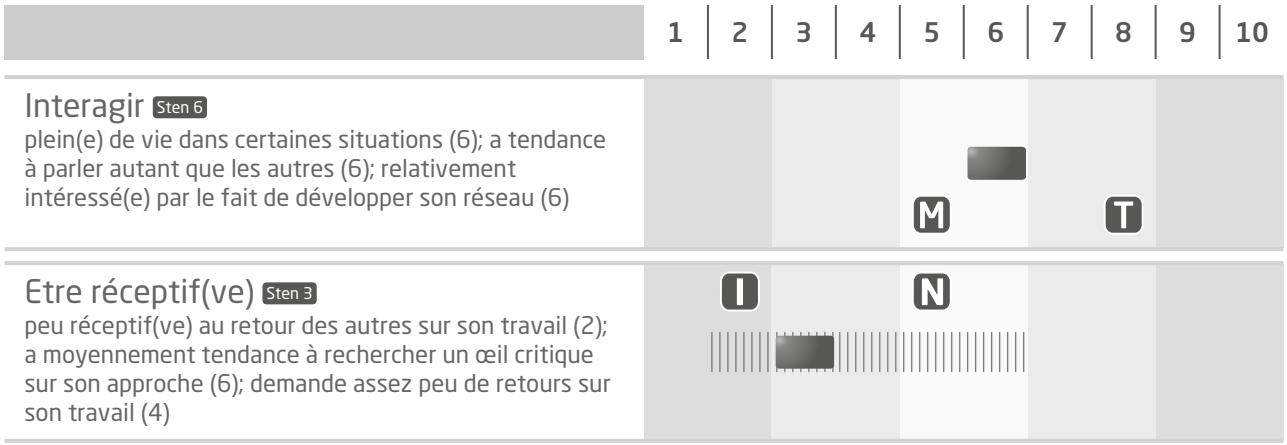
## Persuasif (7)

Les Persuasifs mènent les équipes en communiquant beaucoup et en recherchant des accords favorables à tous.




## Consultatif (5)

Les Consultatifs développent de larges réseaux de relations et sont réceptifs aux feedbacks et points de vue des autres.




## Communication - Pour vous aider dans votre développement

Assurez-vous que vous communiquez bien sur les problématiques importantes, celles qui ont le plus d'impact, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation.

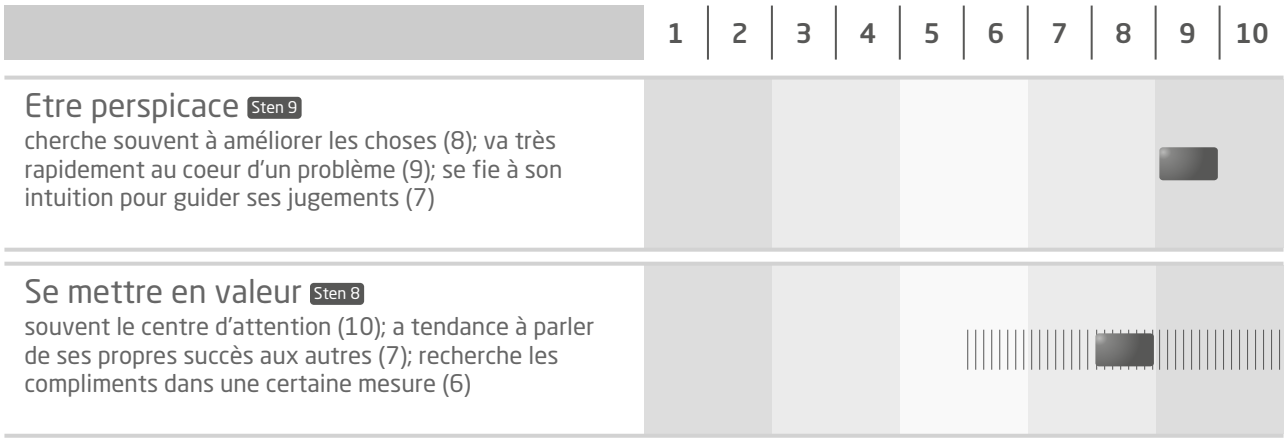
Pourriez-vous renforcer votre impact en consacrant davantage de temps à échanger avec les collaborateurs pour comprendre ce qui est important pour eux ? Montrez-vous plus ouvert(e) à l'expression et au feedback des autres.


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Profil de Leadership - Pionnier
# Nouveaux Produits / Marchés

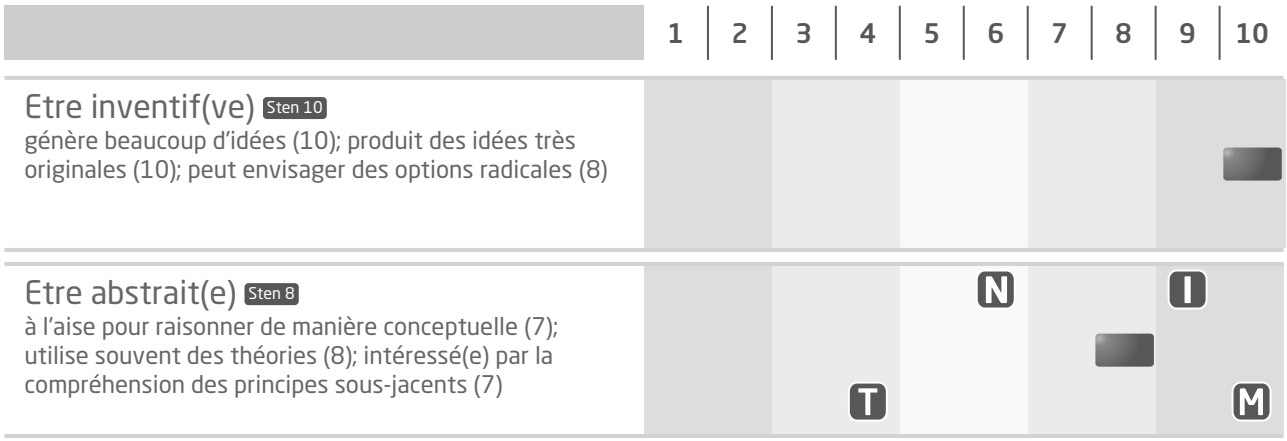
## Catalyseur (10)

Les Catalyseurs promeuvent des initiatives nouvelles en mettant en avant leur vision.




## Innovateur (9)

Les Innovateurs instaurent un environnement créatif et conceptuel qui valorise la pensée originale.




## Nouveaux Produits / Marchés - Pour vous aider dans votre développement

Exploitez votre propre créativité et renforcez celle des autres en favorisant les échanges entre personnes particulièrement innovantes.

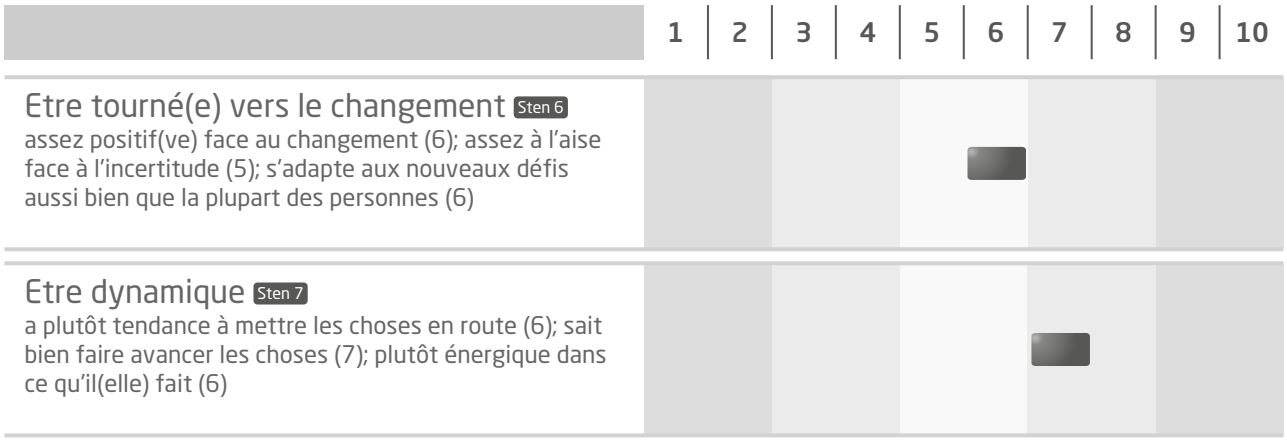
Veillez-vous à optimiser l'innovation et à mettre en oeuvre les meilleures idées, même lorsqu'il ne s'agit pas des vôtres ? Serait-il utile de consacrer davantage de temps à capitaliser sur les idées des autres ?


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Profil de Leadership - Pionnier
# Transformation Organisationnelle

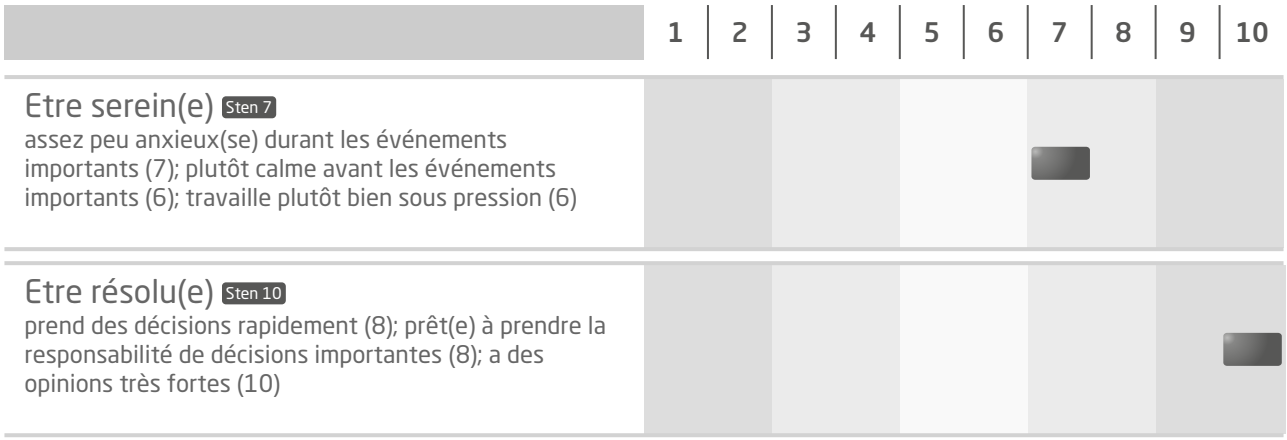
## Vecteur de Changement (6)

Les Vecteurs de Changement recherchent le changement et impulsent une manière de faire différente.




## Manager de Crise (9)

Les Managers de Crise réagissent rapidement aux problèmes et gèrent les situations de crise de manière déterminée.




## Transformation Organisationnelle - Pour vous aider dans votre développement

Identifiez les domaines dans lesquels il existe un décalage important entre les objectifs et la performance réalisée. Incitez les autres de sorte à proposer des changements qui apporteront une réelle plus-value.

Existe-t-il le risque que vous cherchiez à « changer pour changer » ? Encourager la nouveauté porte souvent ses fruits, mais n'imposez pas des changements quand l'approche existante est déjà performante.


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Profil de Leadership - Pionnier
# Dynamique de Croissance

## Entrepreneur Stratège (8)

Les Entrepreneurs Stratèges allient sens du business, du challenge et vision stratégique.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Entreprendre** Sten 8<br>identifie les opportunités commerciales (7); orienté(e) vers la vente (8); a plutôt l'esprit de compétition (6) | | | | | | | | ■ | | |
| **Etre stratège** Sten 8<br>a tendance à élaborer des stratégies (7); adopte une vision très long terme (9); construit une vision claire de l'avenir (8) | | | | | | | | ■ | | |

## Développeur (10)

Les Développeurs allient énergie pour réussir et volonté de challenger l'approche des autres.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Se mobiliser** Sten 8<br>centré(e) sur l'obtention de résultats remarquables (8); ambitieux(se) (7); persévérant(e) face aux difficultés (8) | | | | | | | | ■ | | |
| **Etre stimulant(e)** Sten 10<br>exprime ouvertement son désaccord (9); questionne ouvertement les idées des autres (9); s'implique beaucoup dans les débats (9) | | | | | | | | | ■ | |

## Dynamique de Croissance - Pour vous aider dans votre développement

Challengez les équipes et les personnes pour qu'elles atteignent des résultats encore meilleurs. Insufflez davantage une culture de la performance.

Existe-t-il un risque que vous challengiez trop les autres et que vous soyiez perçu(e) comme trop centré(e) résultats ? Soyez attentif(ve) aux personnes qui risquent de perdre en efficacité et en motivation sous une trop forte pression.


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Potentiel de Leadership Impact

Ce profil synthétise le potentiel probable de Camille Dubois à avoir de l'impact dans les neuf Domaines d'Impact clés. Ceci est basé sur les réponses de Camille Dubois au questionnaire de Styles.

| | Domaine d'Impact | Potentiel de Leadership Impact | |
|---|---|---|---|
| Professionnel | **Réalisation & Production**<br>assurer la réalisation des produits et/ou services avec efficacité ; piloter la qualité du service au client ; délivrer des solutions adaptées | | Très bas<br>potentiel supérieur à environ 5 % du groupe de référence |
| | **Management du Risque**<br>prévenir activement les risques ; promouvoir une gouvernance d'entreprise efficace ; assurer la conformité aux procédures, politiques d'entreprise et obligations légales | | Extrêmement bas<br>potentiel supérieur à environ 1 % du groupe de référence |
| | **Valorisation de l'Expertise**<br>asseoir l'expertise de l'organisation ; promouvoir l'excellence technique ; développer la renommée de l'organisation | | Haut<br>potentiel supérieur à environ 90 % du groupe de référence |
| Centré sur les Personnes | **Engagement Collectif**<br>créer un objectif commun partagé ; développer la motivation des collaborateurs ; insuffler un état d'esprit positif dans l'organisation | | Assez bas<br>potentiel supérieur à environ 25 % du groupe de référence |
| | **Succès des Equipes**<br>construire des équipes performantes ; attirer et développer les talents ; exploiter pleinement le potentiel | | Assez bas<br>potentiel supérieur à environ 25 % du groupe de référence |
| | **Communication**<br>développer une communication à forte influence ; bâtir une communication large et transverse ; encourager l'implication et la consultation du plus grand nombre | | Moyen<br>potentiel supérieur à environ 60 % du groupe de référence |
| Pionnier | **Nouveaux Produits / Marchés**<br>identifier des opportunités et voies d'accès au marché ; cultiver l'innovation ; imaginer des solutions impactantes | | Extrêmement haut<br>potentiel supérieur à environ 99 % du groupe de référence |
| | **Transformation Organisationnelle**<br>réaliser la transformation de l'organisation ; engager les équipes dans le changement ; gérer activement les processus de changement | | Haut<br>potentiel supérieur à environ 90 % du groupe de référence |
| | **Dynamique de Croissance**<br>créer de la valeur pour les partenaires ; viser des objectifs ambitieux pour l'organisation ; mener l'organisation vers le succès | | Très haut<br>potentiel supérieur à environ 95 % du groupe de référence |


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.

# Profil de Leadership Situationnel

Ce profil apporte un éclairage sur les situations professionnelles dans lesquelles Camille Dubois sera vraisemblablement le plus et le moins performant en tant que leader.

## Camille Dubois sera probablement plus performant(e) en tant que leader quand :

- il faut mener à la réussite, notamment en remettant en question les pratiques en vigueur
- il est utile que le leader se mette en valeur et défende ses suggestions pour améliorer la situation
- la créativité et les nouveaux concepts sont importants
- il est particulièrement utile de savoir rester calme et résolu(e) sous pression
- une vision à long terme et une capacité à capitaliser sur les opportunités sont des éléments importants pour les réussites futures

## Camille Dubois sera probablement moins performant(e) en tant que leader quand :

- une vision pragmatique est nécessaire pour guider les autres et adopter une approche cohérente
- montrer de l'empathie et de l'intérêt pour les autres est réellement important
- il est important de faire collaborer ensemble des personnes dont les points de vue divergent
- une planification précise est essentielle pour mener à bien les projets
- les règles, la réglementation et les principes sont essentiels pour guider l'action


© 2022 Willis Towers Watson. Tous droits réservés.