

Rapport expert
Gabriel Gagnon



Leadership Impact

360

Table des matières

Introduction.....	3
Introduction au Modèle Leadership Impact.....	4
Analyse du profil.....	5
Profil de Styles de Leadership - Synthèse.....	7
Profil de Styles de Leadership - Professionnel.....	8
Profil de Styles de Leadership - Centré sur les personnes.....	9
Profil de Styles de Leadership - Pionnier.....	10
Profil de l'Impact du Leadership - Synthèse.....	11
Profil de l'Impact du Leadership.....	12
Commentaires des évaluateurs.....	14

À propos de ce rapport

Ce rapport a été généré à partir de la passation du Leadership Impact 360 Wave® , qui explore la performance dans plusieurs domaines professionnels.

Les résultats sont basés sur les réponses de Gabriel Gagnon (le (la) participant(e)) et sur les évaluations portées par son entourage professionnel. Afin de mettre en perspective l'évaluation obtenue par le (la) participant(e), ses résultats sont comparés à ceux de 1 579 gestionnaires principaux et cadres supérieurs ayant également bénéficié d'une évaluation à 360°.

Les résultats provenant d'une évaluation effectuée par Gabriel Gagnon et par ses évaluateurs, ils reflètent avant tout le point de vue de ces personnes. Ces résultats apportent uniquement des indications sur la performance passée du participant. Nos recherches ont cependant montré qu'ils fournissaient in fine une mesure pertinente de la performance d'un individu au travail.

Les informations contenues dans ce rapport sont confidentielles et doivent être conservées dans un lieu sûr.

Ce rapport a été généré électroniquement par les logiciels de Saville Assessment. Il a été élaboré à partir d'un questionnaire complété par le (la) participant(e) et ses évaluateurs et reflète les réponses qu'ils ont données.

Saville Assessment ne peut garantir que ce rapport n'a pas été modifié ou corrigé et ne saurait être tenu responsable de l'utilisation qui en sera faite.

Ce rapport est réservé exclusivement aux consultants de Saville Assessment et aux clients certifiés à son utilisation.

Introduction

Participant(e) et évaluateur

Les résultats fournis par le/la participant(e) et chaque groupe d'évaluateurs dans ce rapport sont chacun représentés par une forme différente. Le nombre de participants dans chaque groupe d'évaluateurs est indiqué ci-dessous entre parenthèses.

-  Patron (1)
-  Soi-même (1)
-  Collègue (3)
-  Rapport (3)
-  Autre (3)

Profil de Styles de Leadership - Synthèse

La synthèse du Profil de Styles de Leadership présente les scores d'efficacité combinés pour les 18 Styles de Leadership regroupés sous les 3P du Leadership. Les scores combinés sont basés sur la moyenne des résultats des groupes d'évaluateurs. Les flèches indiquent - au niveau des 18 Styles de leadership - les différences de perception entre les différents évaluateurs.

Profil de Styles de Leadership

Le Profil de Styles de Leadership présente les scores d'efficacité pour les 18 Styles de leadership, avec une page consacrée à chacun des 3P du leadership (**Professionnel**, **Centré sur les personnes**, **Pionnier**). Chaque page couvre six Styles de leadership regroupés par deux pour chaque domaine d'impact. Les flèches indiquent - au niveau des 18 Styles de leadership - les différences de perception entre les différents évaluateurs.

Profil de l'Impact du Leadership - Synthèse

La synthèse du Profil de l'Impact du Leadership présente les scores d'impact combinés pour les neuf grands domaines d'impact du leadership regroupés sous les 3P du leadership. Les scores combinés sont basés sur la moyenne des résultats des groupes d'évaluateurs. Les flèches indiquent - au niveau des neuf domaines d'impact - les différences de perception entre les différents évaluateurs.

Profil de l'Impact du Leadership

Le Profil de l'Impact du Leadership présente le niveau d'impact du leadership pour les neuf domaines clés de l'impact du leadership. Les flèches indiquent - au niveau des neuf domaines d'impact - les différences de perception entre les différents évaluateurs.

Commentaires des évaluateurs

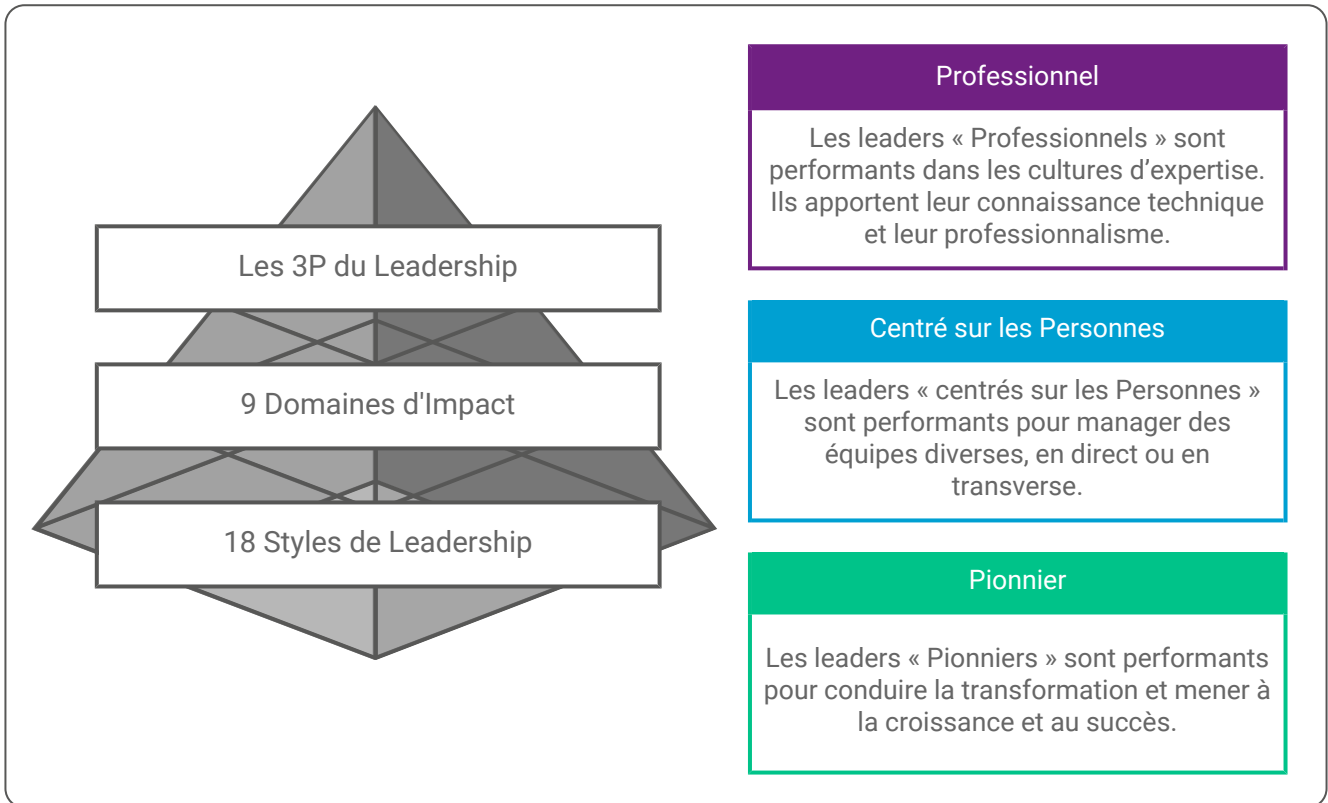
La dernière section du rapport présente les commentaires des évaluateurs concernant l'impact de Gabriel Gagnon au travail.

Introduction au Modèle Leadership Impact

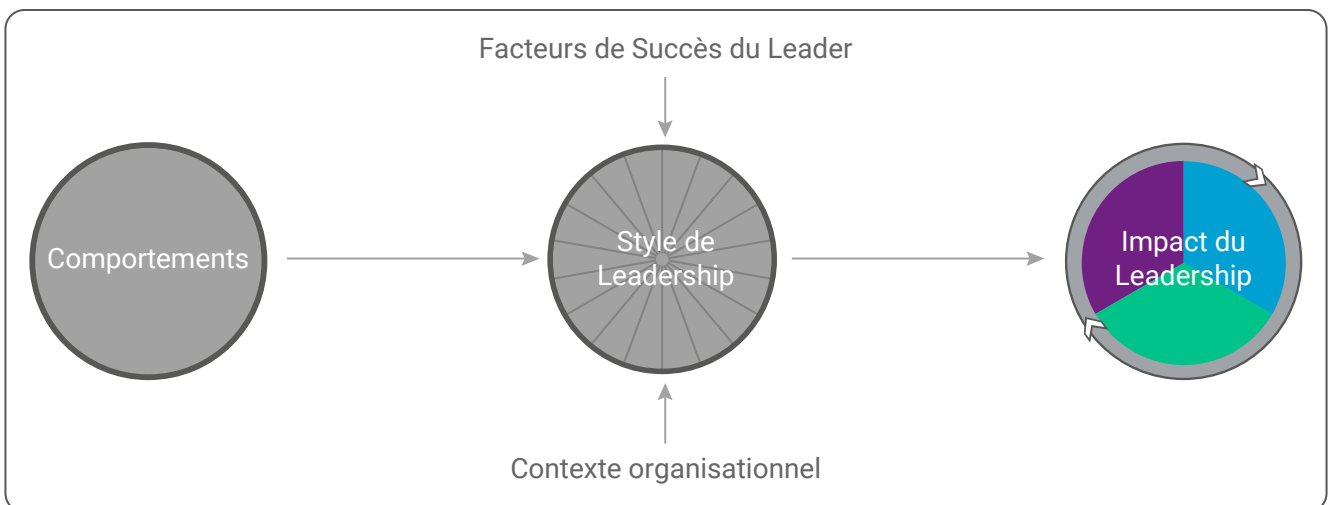
Le modèle Leadership Impact est un modèle pyramidal de performance des leaders. En haut de la pyramide, les 3P sont les trois grands facteurs de performance du leader.

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.



Résumé du Modèle Leadership Impact

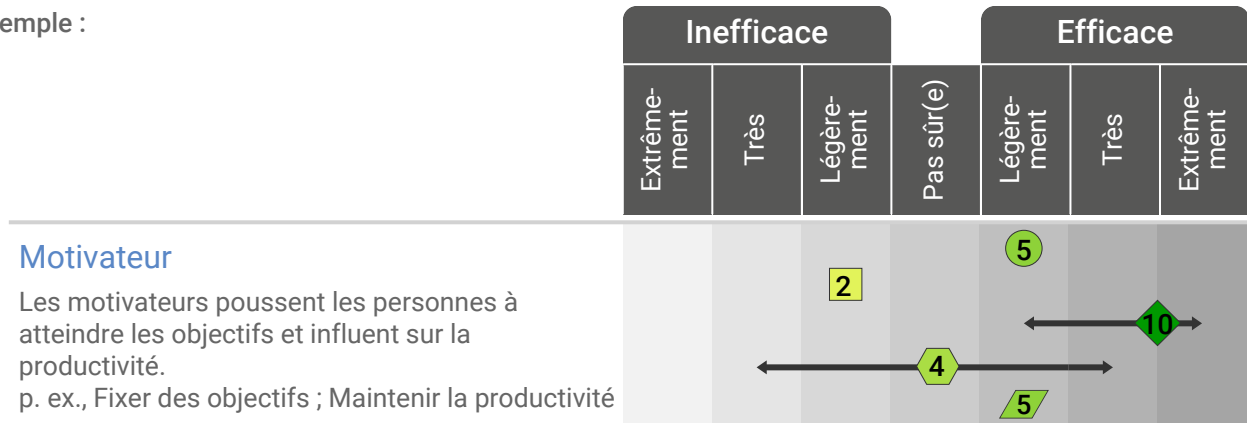


Analyse du profil

Les pages du Profil de Styles de Leadership présentent les évaluations sur une échelle allant de « Extrêmement inefficace » à « Extrêmement efficace ». Chaque groupe d'évaluateurs est indiqué par un marqueur de forme différente, comme indiqué sur la page d'introduction.

La position de chaque forme sur l'échelle indique comment la personne évaluée a été évaluée dans chaque domaine. Lorsqu'il y a une différence entre les évaluateurs d'un groupe, cela est indiqué par des flèches de chaque côté du marqueur.

Exemple :



Dans l'exemple ci-dessus, les évaluations données par les catégories Patron et Autre dans « Motivateur » correspondaient à légèrement efficace, celle de la catégorie Soi-même correspondait à légèrement inefficace, celles de la catégorie Collègue allaient de légèrement efficace à extrêmement efficace comme indiqué par les flèches, et celles de la catégorie Rapport allaient de très inefficace à très efficace.

Remarque : Les domaines Impact du Leadership sont évalués sur une échelle d'évaluation différente allant de « Impact négatif important » à « Impact positif important ».

Analyse du profil

Comparaison avec les autres :

Les résultats du/de la participant(e) et des évaluateurs ont été comparés à ceux d'autres personnes ayant déjà effectué l'évaluation et sont basés sur une échelle de 1 à 10 sten, comme indiqué ci-dessous.

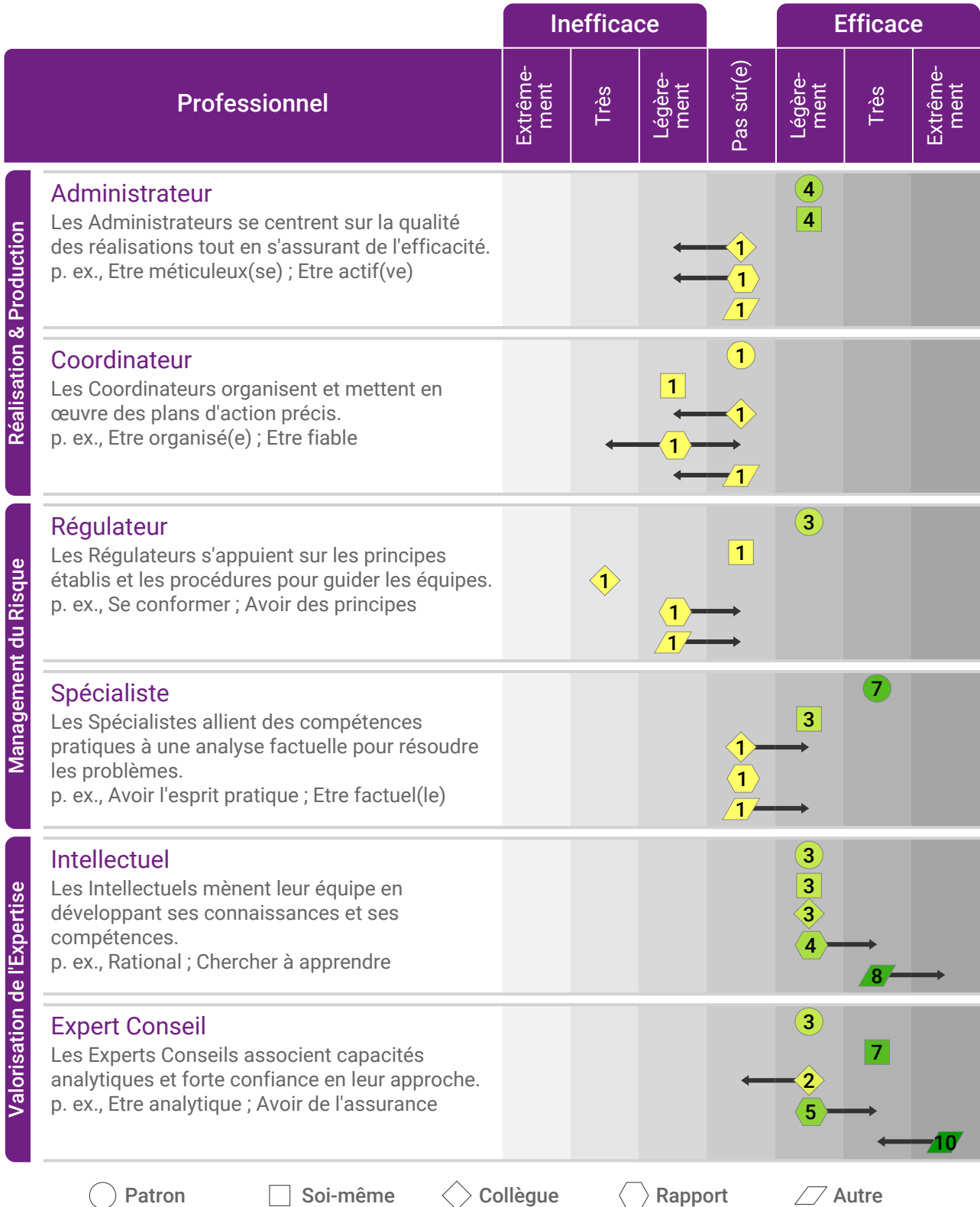
1 - Extrêmement faible	- a obtenu de meilleurs résultats que seulement 1 % du groupe de référence
2 - Très faible	- a obtenu de meilleurs résultats que seulement 5 % du groupe de référence
3 - Faible	- a obtenu de meilleurs résultats que seulement 10 % du groupe de référence
4 - Légèrement faible	- a obtenu de meilleurs résultats que seulement 25 % du groupe de référence
5 - Moyen	- a obtenu de meilleurs résultats que seulement 40 % du groupe de référence
6 - Moyen	- a obtenu de meilleurs résultats que 60 % du groupe de référence
7 - Légèrement élevé	- a obtenu de meilleurs résultats que 75 % du groupe de référence
8 - Élevé	- a obtenu de meilleurs résultats que 90 % du groupe de référence
9 - Très élevé	- a obtenu de meilleurs résultats que 95 % du groupe de référence
10 - Extrêmement élevé	- a obtenu de meilleurs résultats que 99 % du groupe de référence

Dans l'exemple ci-dessus, les évaluations données par les catégories Patron et Autre dans « Motivateur » situent le/la participant(e) dans la moyenne du groupe de référence. L'évaluation donnée par la catégorie Soi-même était très faible par rapport au groupe de référence. Les évaluations données par la catégorie Collègue étaient extrêmement élevées et celles du Rapport du/de la participant(e) étaient légèrement faibles par rapport à d'autres participants.

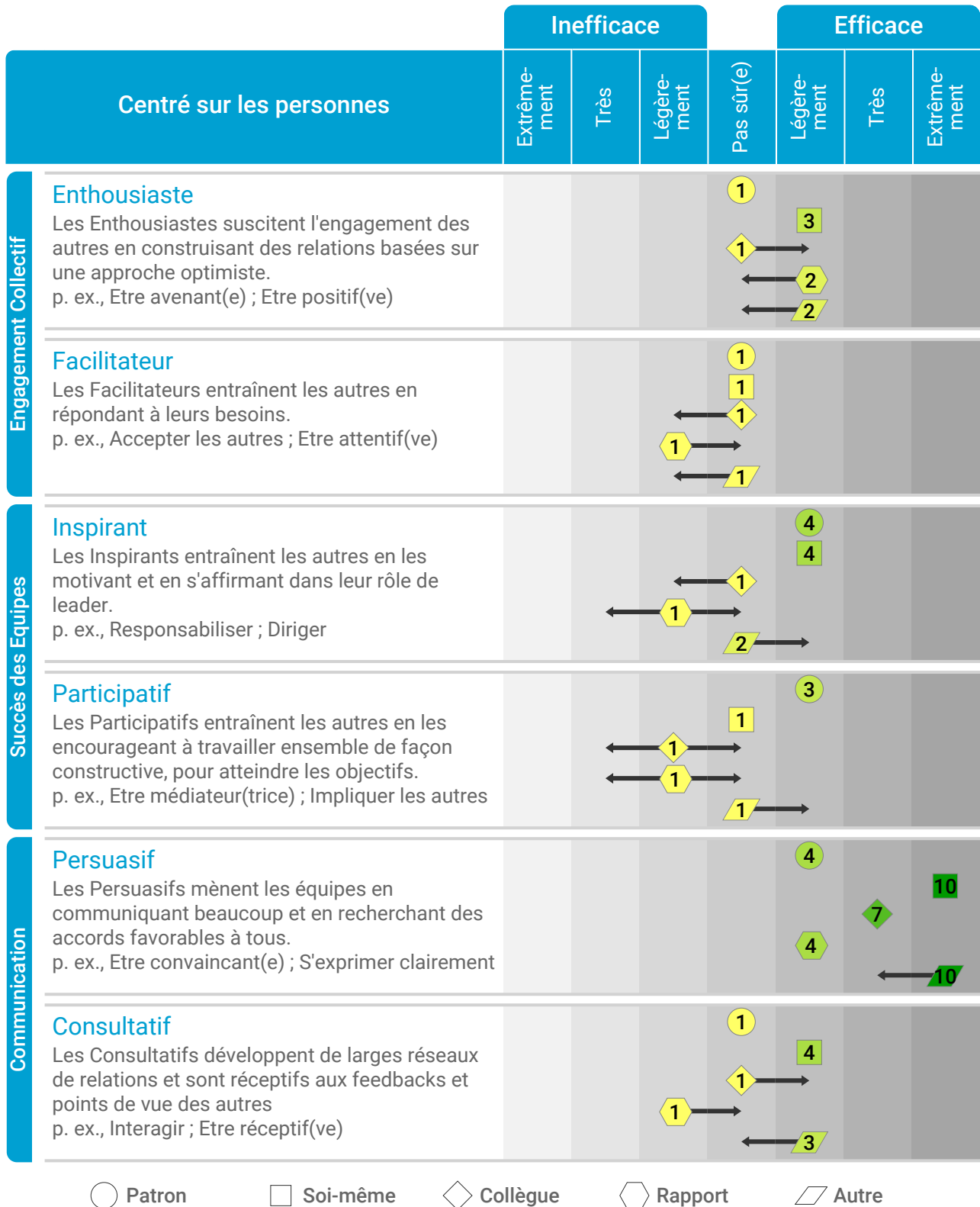
Profil de Styles de Leadership - Synthèse

		Inefficace				Efficace		
		Extrême-ment	Très	Légère-ment	Pas sûr(e)	Légère-ment	Très	Extrême-ment
Professionnel	Administrateur				1			
	Coordinateur				1			
	Régulateur				1			
	Spécialiste					2		
	Intellectuel						4	
	Expert Conseil							5
Centré sur les personnes	Enthousiaste					2		
	Facilitateur				1			
	Inspirant					2		
	Participatif					1		
	Persuasif							7
	Consultatif					1		
Pionnier	Catalyseur							10
	Innovateur							8
	Vecteur de Changement					5		
	Manager de Crise							7
	Entrepreneur Stratège							9
	Développeur							9

Profil de Styles de Leadership - Professionnel



Profil de Styles de Leadership - Centré sur les personnes



○ Patron
 □ Soi-même
 ◇ Collègue
 ⬡ Rapport
 ▧ Autre

Profil de Styles de Leadership - Pionnier

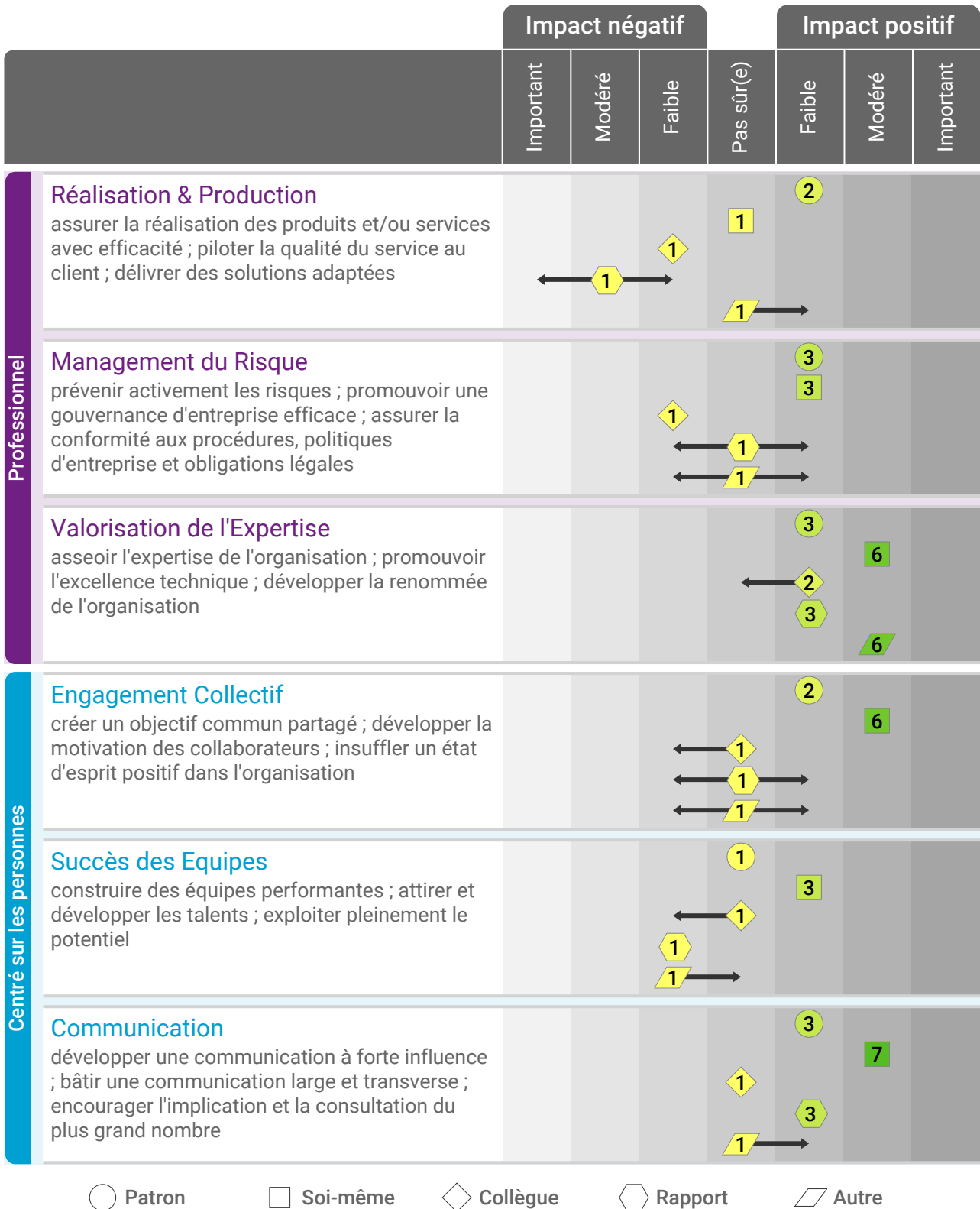
	Pionnier	Inefficace				Efficace		
		Extrême-ment	Très	Légère-ment	Pas sûr(e)	Légère-ment	Très	Extrême-ment
Nouveaux Produits / Marchés	Catalyseur Les Catalyseurs promeuvent des initiatives nouvelles en mettant en avant leur vision. p. ex., Etre perspicace ; Se mettre en valeur					← 7	7	10 10 10
	Innovateur Les Innovateurs instaurent un environnement créatif et conceptuel qui valorise la pensée originale. p. ex., Etre inventif(ve) ; Etre abstrait(e)					5	8	10 8 10
Transformation Organisationnelle	Vecteur de Changement Les Vecteurs de Changement recherchent le changement et impulsent une manière de faire différente. p. ex., Etre tourné(e) vers le changement ; Etre dynamique				1	4		10 4 4
	Manager de Crise Les Managers de Crise réagissent rapidement aux problèmes et gèrent les situations de crise de manière déterminée. p. ex., Etre serein(e) ; Etre résolu(e)					5	7	10 9 6
Dynamique de Croissance	Entrepreneur Stratège Les Entrepreneurs Stratèges allient sens du business, du challenge et vision stratégique. p. ex., Entreprendre ; Etre stratège						8	10 10 10 4
	Développeur Les Développeurs allient énergie pour réussir et volonté de challenger l'approche des autres. p. ex., Se mobiliser ; Etre stimulant(e)							10 10 8 8 8

Patron
 Soi-même
 Collègue
 Rapport
 Autre

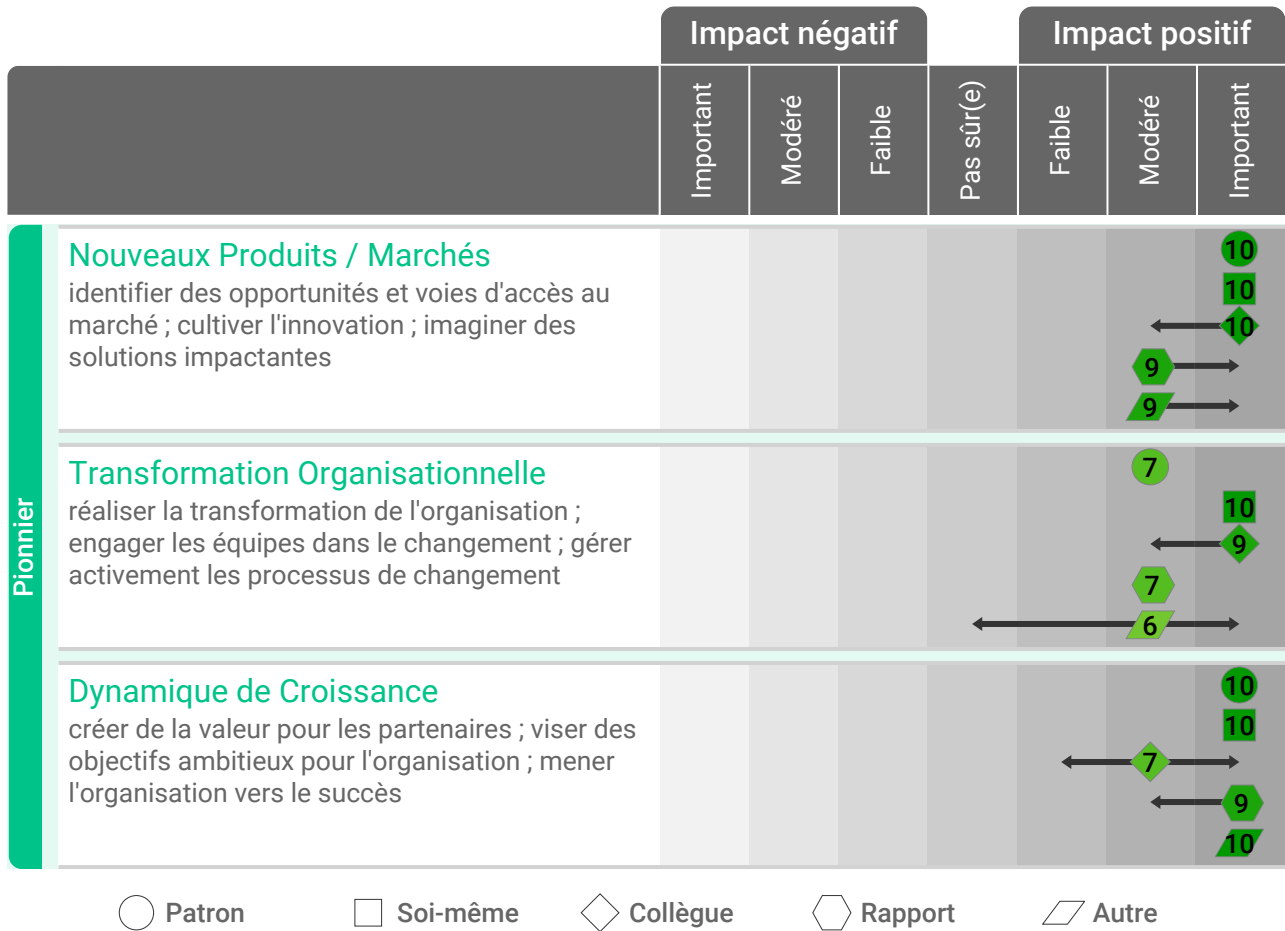
Profil de l'Impact du Leadership - Synthèse

		Impact négatif				Impact positif		
		Important	Modéré	Faible	Pas sûr(e)	Faible	Modéré	Important
Professionnel	Réalisation & Production				1			
	Management du Risque				1			
	Valorisation de l'Expertise				4			
Centré sur les personnes	Engagement Collectif				1			
	Succès des Equipes				1			
	Communication				3			
Pionnier	Nouveaux Produits / Marchés							10
	Transformation Organisationnelle						8	
	Dynamique de Croissance							9

Profil de l'Impact du Leadership



Profil de l'Impact du Leadership



Commentaires des évaluateurs

Gabriel Gagnon a un impact positif en tant que leader en ...

- Patron1 : démontrant un engagement important envers les objectifs de l'organisation; représentant l'organisation sur l'expertise au sujet du produit et de solides connaissances techniques - excellents retours sur les événements
- Soi-même1 : Aucun commentaire n'a été inscrit
- Collègue1 : adoptant une vision stratégique - doué(e) pour identifier de nouvelles opportunités et proposer de nouvelles approches visant à améliorer le service à la clientèle.
- Collègue2 : réalisant des présentations sur les nouveaux produits/services - connaissances impressionnantes et beaucoup d'enthousiasme vis-à-vis des nouveautés, ce qui contribue à réunir l'équipe autour d'un but commun.
- Collègue3 : Aucun commentaire n'a été inscrit
- Rapport1 : nous incitant à être créatifs et à réfléchir autrement.
- Rapport2 : Aucun commentaire n'a été inscrit
- Rapport3 : articulant sa vision sur l'amélioration des services et en poussant l'équipe à fournir des solutions de grande qualité; en favorisant les réalisations de l'équipe.
- Autre1 : Aucun commentaire n'a été inscrit
- Autre2 : proposant des solutions innovantes, en tenant compte de nos différents besoins.
- Autre3 : Aucun commentaire n'a été inscrit

Commentaires des évaluateurs

Gabriel Gagnon pourrait améliorer l'impact de son leadership en ...

- Patron1 : traitant les problèmes en temps voulu; les membres de l'équipe ne devraient pas avoir à remonter jusqu'à moi en raison du manque d'attention/de soutien accordé à l'équipe. recherchant de nouvelles façons d'impliquer les parties prenantes, d'obtenir des retours d'information et avec l'adhésion des personnes en s'appuyant sur l'expertise.
- Soi-même1 : L'administration et la planification ne sont pas mes points forts, mais je dois trouver un meilleur moyen de déléguer, plutôt que de laisser les choses se faire. Je devrais probablement collaborer davantage avec mes collègues et l'équipe pour vérifier mes idées et avant de prendre des décisions clés.
- Collègue1 : faisant plus d'efforts pour collaborer avec les autres - équipe, collègues et autres parties prenantes clés; prend souvent des décisions/agit indépendamment sans vérifier ce que fait le reste de l'équipe.
- Collègue2 : veillant à ce que son équipe suive les bonnes procédures; ce domaine a révélé des incohérences - certains membres de l'équipe prennent des raccourcis en ce qui concerne la conformité, il faut qu'il y ait davantage de contrôles en place, et ne pas partir du principe que tout le monde fait les choses comme il se doit.
- Collègue3 : Aucun commentaire n'a été inscrit
- Rapport1 : étant présent pour donner des conseils en cas de problèmes plutôt que de s'attendre à ce qu'on s'occupe de tout; en adoptant une approche plus participative dans la gestion de l'équipe - en prenant le temps de s'intéresser à ce que nous faisons et en nous donnant des directives plus claires.
- Rapport2 : Aucun commentaire n'a été inscrit
- Rapport3 : ne s'asseyant pas sur les problèmes - je dois souvent courir pour obtenir les informations/solutions; en écoutant plus - en ayant des entretiens réguliers de manière à pouvoir discuter des problèmes et des possibilités de développement/d'implication dans de nouvelles activités. passant plus de temps avec l'équipe au complet afin de donner davantage de directives/conseils - en particulier lorsqu'il y a beaucoup de travail, que le travail est plus exigeant ou qu'il y a des problèmes. Nous savons généralement quoi faire, même en situation de crise, mais il arrive que cela ne soit pas le cas, et il serait parfois bon d'avoir l'assurance que nous faisons ce qu'il faut.
- Autre1 : Aucun commentaire n'a été inscrit
- Autre2 : Aucun commentaire n'a été inscrit
- Autre3 : Aucun commentaire n'a été inscrit