



Rapport Expert
Camille Dubois



Leadership Impact

360

Sommaire

| | |
|--|----|
| Introduction..... | 3 |
| Introduction au Modèle Leadership Impact..... | 4 |
| Analyse du profil..... | 5 |
| Profil de Leadership - Synthèse..... | 6 |
| Profil de Leadership - Professionnel..... | 7 |
| Profil de Leadership - Centré sur les Personnes..... | 8 |
| Profil de Leadership - Pionnier..... | 9 |
| Profil de Leadership - Synthèse..... | 10 |
| Profil de Leadership..... | 11 |
| Commentaires des évaluateurs..... | 13 |

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 Camille Dubois (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 managers confirmés et cadres dirigeants ayant également bénéficié d'une évaluation à 360°.

Les résultats provenant d'une évaluation effectuée par Camille Dubois 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 et évaluateurs

Les évaluations portées par le (la) participant(e) et par chaque catégorie d'évaluateurs sont représentées par des marqueurs de forme différente. Le nombre d'individus compris dans chaque catégorie est indiqué entre parenthèses.

-  Responsable (1)
-  Evalué(e) (1)
-  Collègue (3)
-  Subordonné(e) (3)
-  Autres (3)

Profil de Leadership - Synthèse

La synthèse du Profil de Leadership présente les scores d'efficacité combinés pour les 18 Styles de Leadership regroupés sous les 3P du Leadership. Ces scores résultent de la moyenne des scores de chaque catégorie d'évaluateurs. Les flèches indiquent - au niveau des 18 Styles de Leadership - les différences de perception entre les différents évaluateurs.

Profil de Leadership

Le Profil 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, deux par domaine d'impact. Les flèches indiquent - au niveau des 18 Styles de Leadership - les différences de perception entre les différents évaluateurs.

Profil de Leadership - Synthèse

La synthèse du Profil de Leadership présente les scores d'efficacité combinés pour les 9 grands domaines d'Impact du Leadership regroupés sous les 3P du leadership. Ces scores résultent de la moyenne des scores de chaque catégorie d'évaluateurs. Les flèches indiquent - au niveau des 9 domaines d'impact - les différences de perception entre les différents évaluateurs.

Profil de Leadership

Le Profil de Leadership présente le niveau d'impact du leadership pour les 9 domaines clés du Leadership Impact. Les flèches indiquent - au niveau des 9 domaines d'impact - les différences de perception entre les différents évaluateurs.

Commentaires des évaluateurs

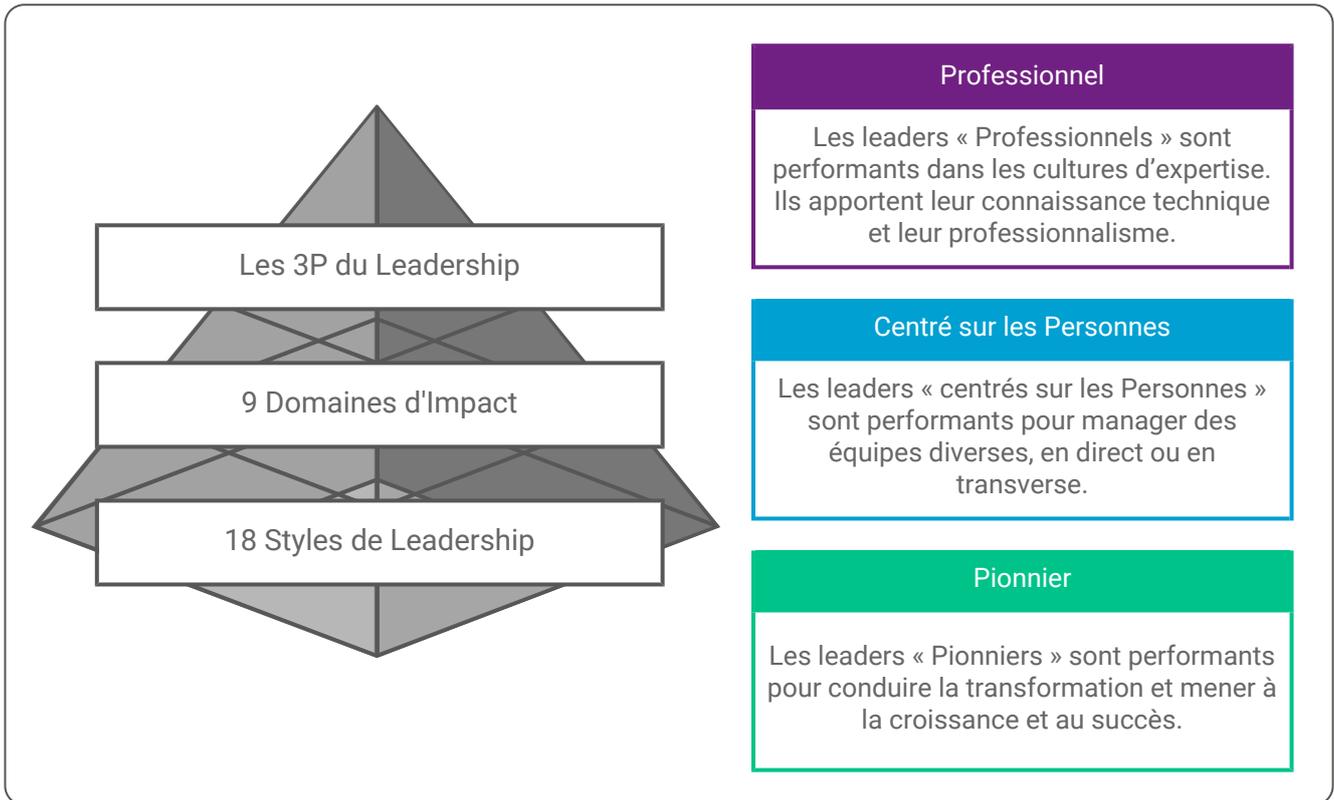
La dernière section du rapport présente les commentaires des évaluateurs concernant l'impact de Camille Dubois au travail.

Introduction au Modèle Leadership Impact

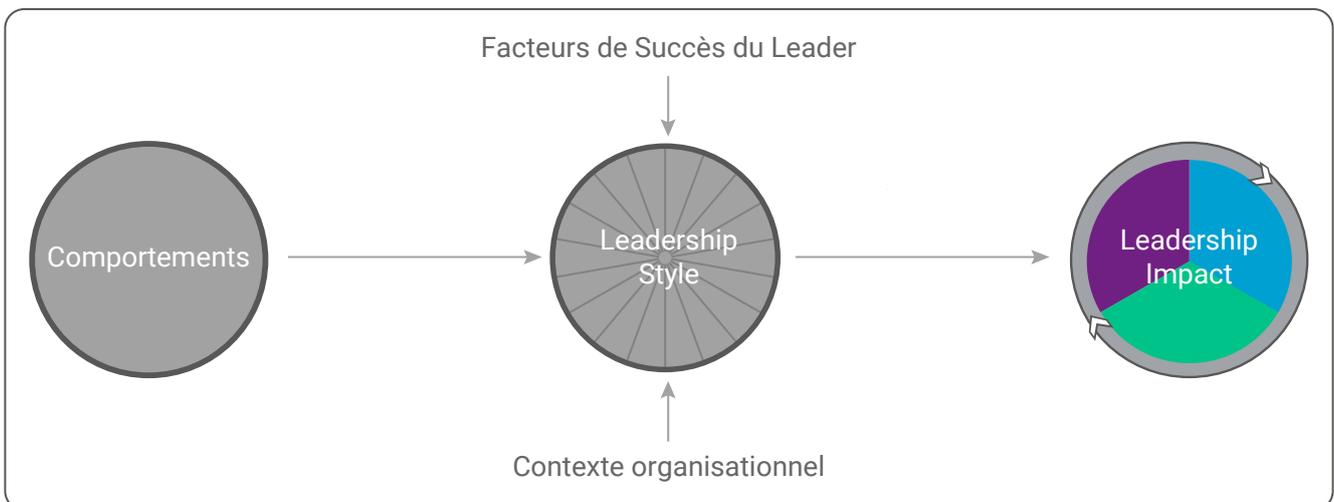
Le modèle Leadership Impact est un modèle pyramidal de performance des leaders. En haut de la pyramide, les 3P sont les trois grands facteurs de performance du leader.

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

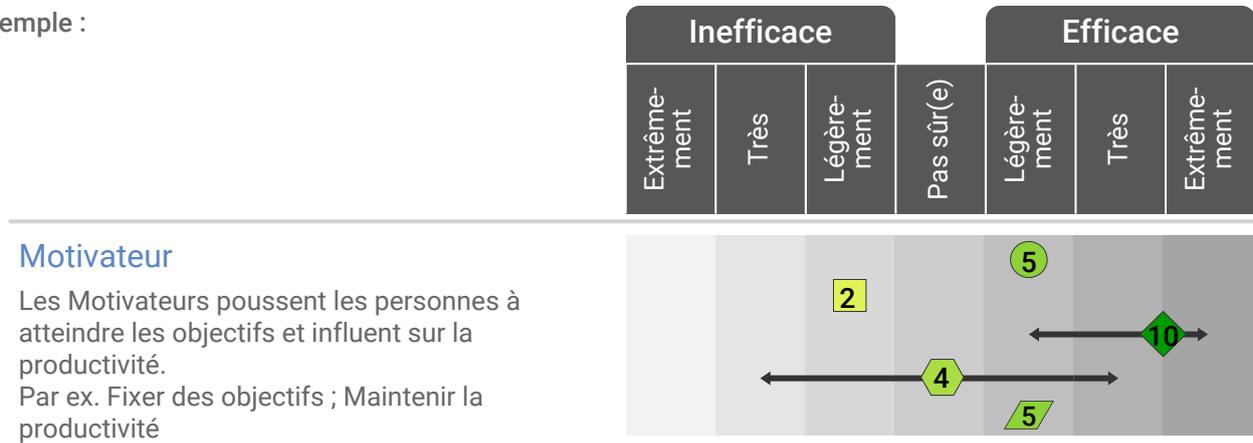


Analyse du profil

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

La position des marqueurs sur l'échelle indique le niveau d'efficacité attribué à la personne. Lorsque des évaluations divergentes ont été portées au sein d'une même catégorie d'évaluateurs, cela est indiqué par des flèches des deux côtés du marqueur.

Exemple :



Dans l'exemple ci-dessus, les évaluations données par les catégories Responsable et Autres sur « Motivateur » correspondaient à légèrement efficace, celle de la catégorie Evalué(e) correspondait à légèrement inefficace, celle de la catégorie Collègue allait de légèrement efficace à extrêmement efficace comme indiqué par les flèches, et celle de la catégorie Subordonné(e) allait de très inefficace à très efficace.

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

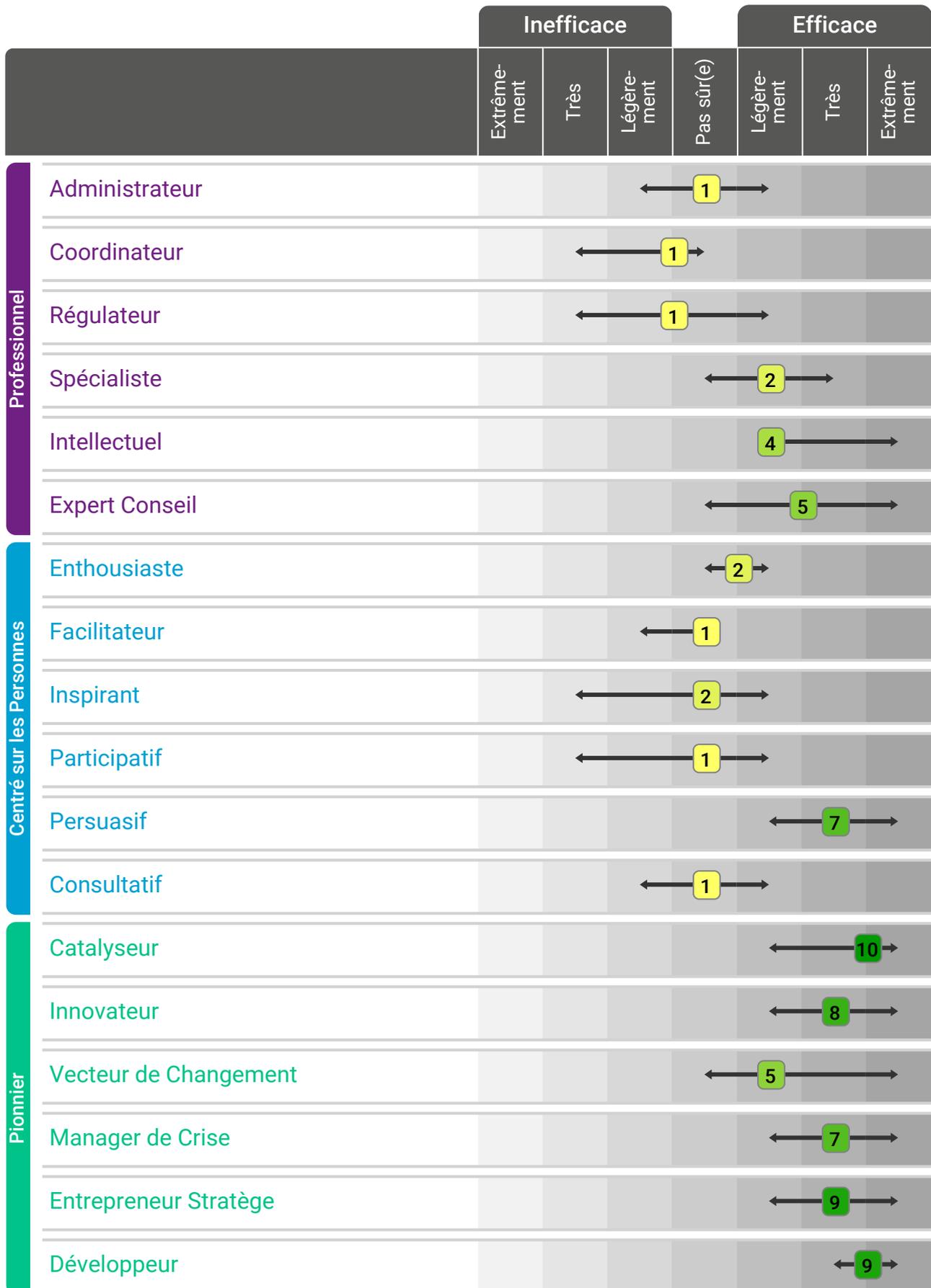
Comparaison à un groupe de référence :

Les résultats obtenus par le(la) participant(e) ont été comparés à ceux d'autres personnes qui ont complété le même instrument. Les scores, compris entre 1 et 10, intègrent cette comparaison de la manière suivante :

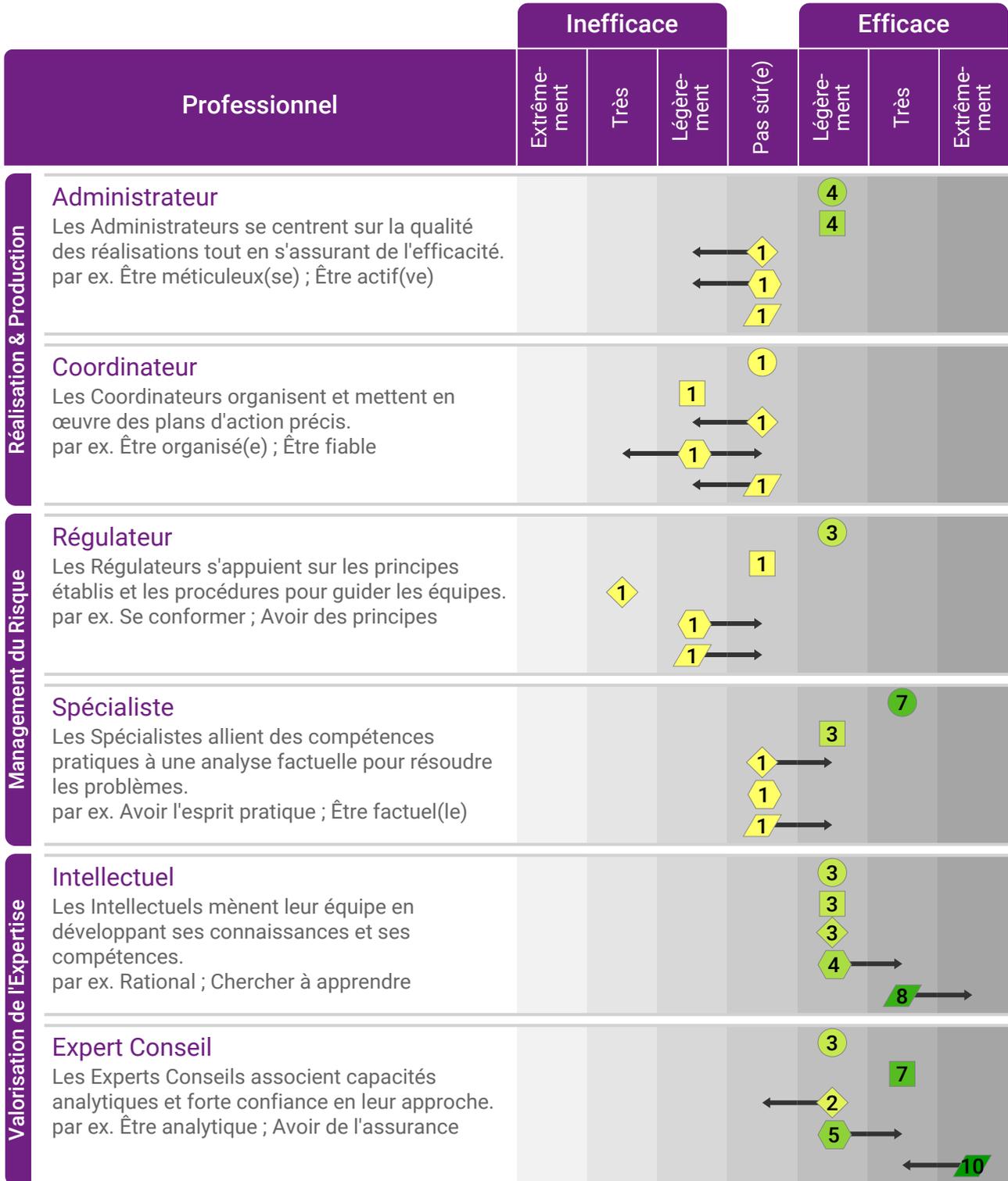
- | | |
|------------------------|---|
| 1 - Extrêmement bas | - a été plus performant que 1 % du groupe de référence |
| 2 - Très Bas | - a été plus performant que 5 % du groupe de référence |
| 3 - Bas | - a été plus performant que 10 % du groupe de référence |
| 4 - Légèrement bas | - a été plus performant que 25 % du groupe de référence |
| 5 - Moyen | - a été plus performant que 40 % du groupe de référence |
| 6 - Moyen | - a été plus performant que 60 % du groupe de référence |
| 7 - Légèrement haut | - a été plus performant que 75 % du groupe de référence |
| 8 - Haut | - a été plus performant que 90 % du groupe de référence |
| 9 - Très haut | - a été plus performant que 95 % du groupe de référence |
| 10 - Extrêmement élevé | - a été plus performant que 99 % du groupe de référence |

Dans l'exemple ci-dessus, les évaluations données par les catégories Responsable et Autres sur « Motivateur » situent le participant dans la moyenne du groupe de référence. Le (la) Evalué(e) s'est positionné(e) comme très bas. La catégorie Collègue situe l'évalué(e) comme extrêmement haut et la catégorie Subordonné(e) comme légèrement bas par rapport aux autres personnes.

Profil de Leadership - Synthèse

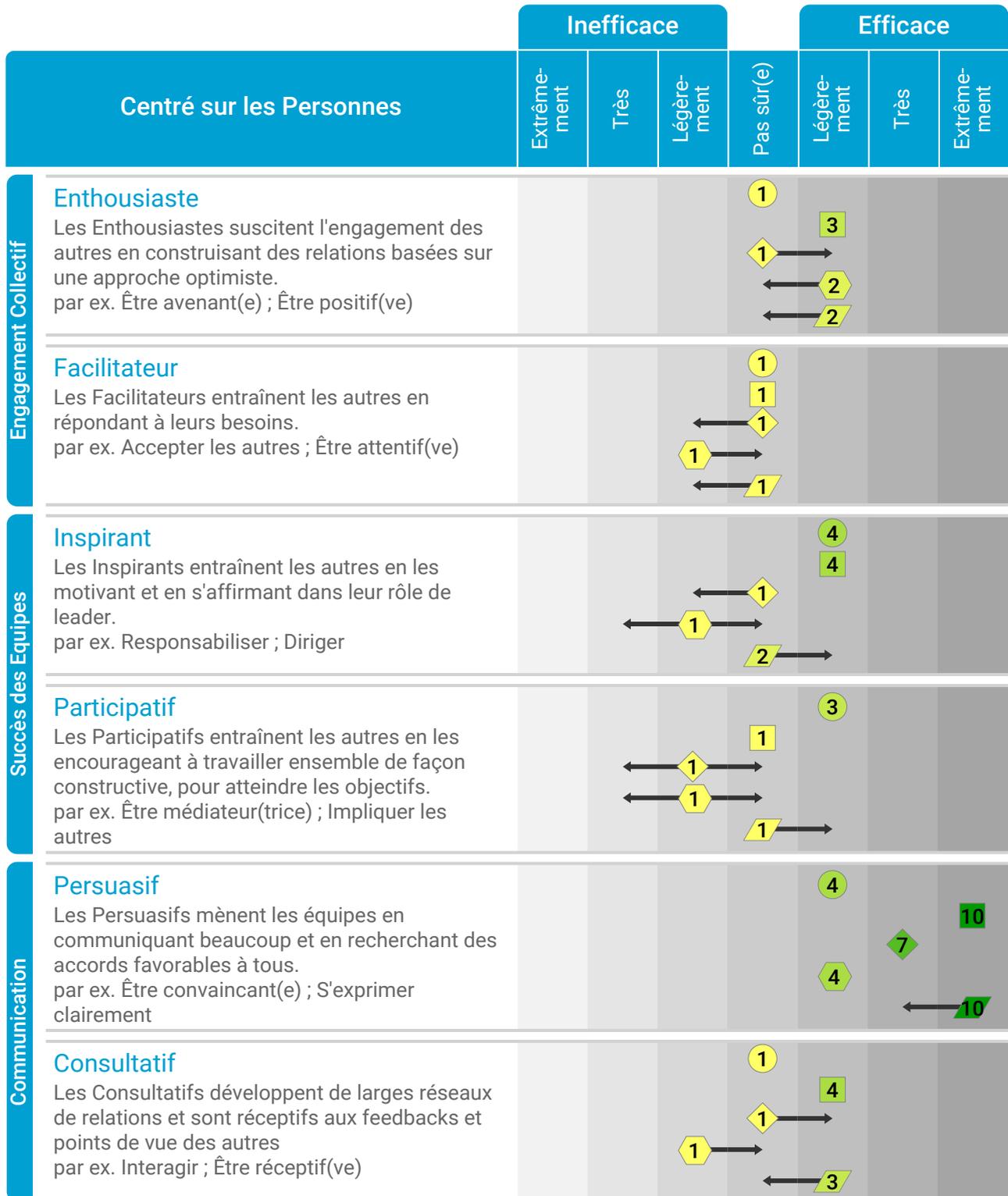


Profil de Leadership - Professionnel



Responsable
 Evalué(e)
 Collègue
 Subordonné(e)
 Autres

Profil de Leadership - Centré sur les Personnes



○ Responsable □ Evalué(e) ◇ Collègue ⬡ Subordonné(e) ▱ Autres

Profil 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. par ex. Être perspicace ; Se mettre en valeur | | | | | ← 7 | 7 | 10 |
| | | | | | | ← 7 | | 10 |
| Transformation Organisationnelle | Innovateur Les Innovateurs instaurent un environnement créatif et conceptuel qui valorise la pensée originale. par ex. Être inventif(ve) ; Être abstrait(e) | | | | | 5 | 8 | 10 |
| | | | | | | 5 | 8 | 10 |
| Dynamique de Croissance | Vecteur de Changement Les Vecteurs de Changement recherchent le changement et impulsent une manière de faire différente. par ex. Être tourné(e) vers le changement ; Être dynamique | | | | 1 | 4 | | 10 |
| | | | | | | 4 | | 10 |
| Dynamique de Croissance | Manager de Crise Les Managers de Crise réagissent rapidement aux problèmes et gèrent les situations de crise de manière déterminée. par ex. Être serein(e) ; Être résolu(e) | | | | | 5 | 7 | 10 |
| | | | | | | 5 | 9 | 10 |
| Dynamique de Croissance | Entrepreneur Stratège Les Entrepreneurs Stratèges allient sens du business, du challenge et vision stratégique. par ex. Entreprendre ; Être stratège | | | | | | 8 | 10 |
| | | | | | | 4 | | 10 |
| Dynamique de Croissance | Développeur Les Développeurs allient énergie pour réussir et volonté de challenger l'approche des autres. par ex. Se mobiliser ; Être stimulant(e) | | | | | | | 10 |
| | | | | | | | 8 | 10 |

○ Responsable □ Evalué(e) ◇ Collègue ⬡ Subordonné(e) ▱ Autres

Profil de Leadership - Synthèse

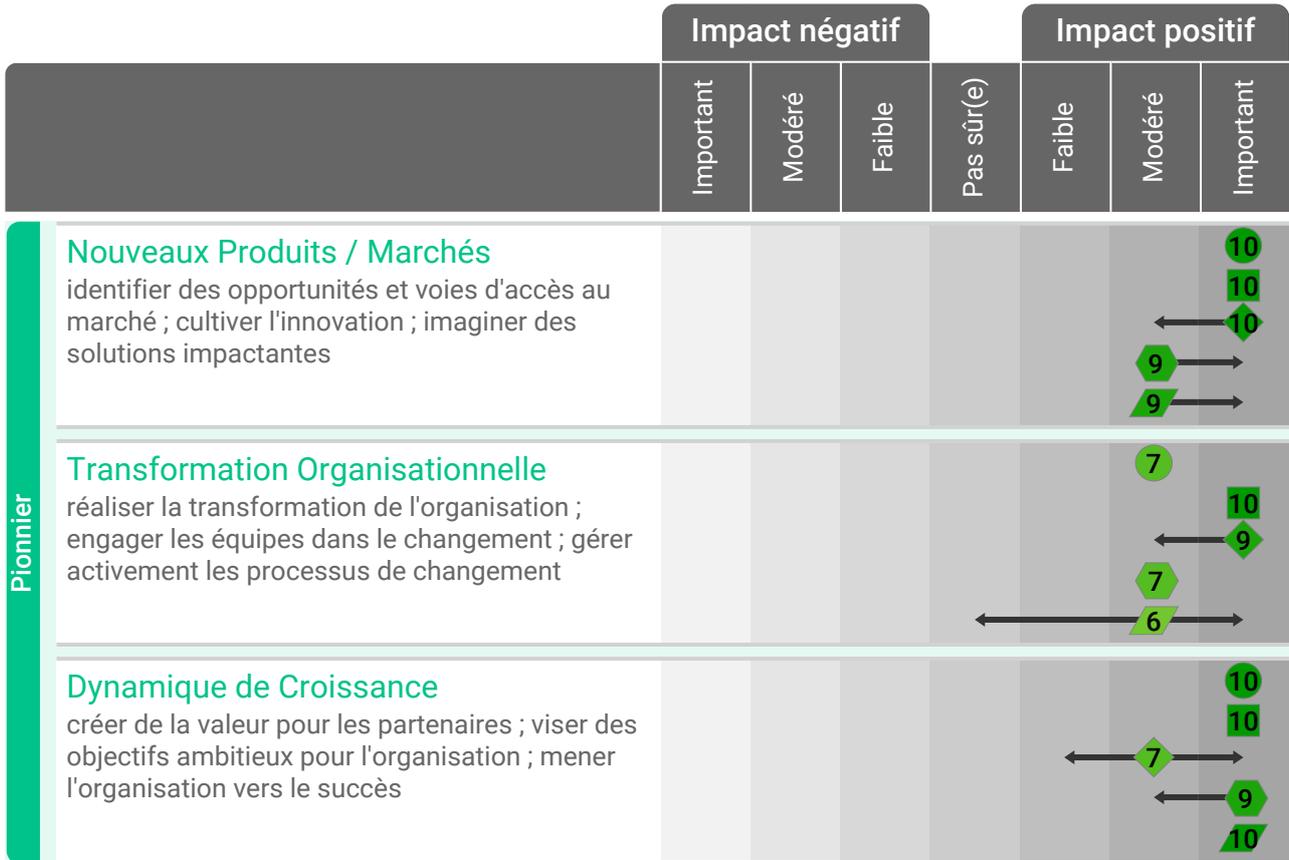
| | | Impact négatif | | | | Impact positif | | |
|--------------------------|----------------------------------|----------------|--------|--------|------------|----------------|--------|-----------|
| | | Important | Modéré | Faible | Pas sûr(e) | Faible | Modéré | Important |
| Professionnel | Réalisation & 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 Leadership

| | | Impact négatif | | | Impact positif | | | |
|--------------------------|--|----------------|--------|--------|----------------|--------|--------|-----------|
| | | Important | Modéré | Faible | Pas sûr(e) | Faible | Modéré | Important |
| Professionnel | Réalisation & Production assurer la réalisation des produits et/ou services avec efficacité ; piloter la qualité du service au client ; délivrer des solutions adaptées | | | 1 | 1 | 2 | | |
| | Management du Risque prévenir activement les risques ; promouvoir une gouvernance d'entreprise efficace ; assurer la conformité aux procédures, politiques d'entreprise et obligations légales | | | 1 | 1 | 3 | | |
| | Valorisation de l'Expertise asseoir l'expertise de l'organisation ; promouvoir l'excellence technique ; développer la renommée de l'organisation | | | | | 3 | 6 | |
| Centré sur les Personnes | Engagement Collectif créer un objectif commun partagé ; développer la motivation des collaborateurs ; insuffler un état d'esprit positif dans l'organisation | | | | | 2 | 6 | |
| | Succès des Equipes construire des équipes performantes ; attirer et développer les talents ; exploiter pleinement le potentiel | | | | 1 | 3 | | |
| | Communication développer une communication à forte influence ; bâtir une communication large et transverse ; encourager l'implication et la consultation du plus grand nombre | | | | | 3 | 7 | |

Responsable
 Evalué(e)
 Collègue
 Subordonné(e)
 Autres

Profil de Leadership



Responsable
 Evalué(e)
 Collègue
 Subordonné(e)
 Autres

Commentaires des évaluateurs

Camille Dubois a un impact positif en tant que leader en ...

- Responsable1 : faisant preuve d'un véritable engagement envers les objectifs de l'organisation ; en représentant l'organisation grâce à son expertise en matière de produits et de ses solides connaissances techniques - excellents feedbacks sur les événements.
- Évalué(e)1 : Aucun commentaire n'a été fait.
- Collègue1 : adoptant une vision stratégique - douée 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 fait.
- Subordonné(e)1 : nous incitant à être créatifs et à réfléchir autrement.
- Subordonné(e)2 : Aucun commentaire n'a été fait.
- Subordonné(e)3 : proposant une vision pour améliorer les services et en poussant l'équipe à fournir des solutions de grande qualité ; en mettant en valeur les réalisations de l'équipe.
- Autres1 : Aucun commentaire n'a été fait.
- Autres2 : proposant des solutions innovantes, en tenant compte de nos différents besoins.
- Autres3 : Aucun commentaire n'a été fait.

Commentaires des évaluateurs

Camille Dubois pourrait améliorer l'impact de son leadership en ...

- Responsable1 : 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. rechercher de nouvelles façons d'impliquer les parties prenantes, d'obtenir des feedbacks et l'adhésion des personnes en s'appuyant sur l'expertise.
- Évalué(e)1 : 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. Il faudrait sans doute que je collabore davantage avec mes collègues et l'équipe afin de leur faire part de mes réflexions avant de prendre des décisions importantes.
- Collègue1 : faisant un effort de collaboration avec les autres - équipe, collègues et autres parties prenantes ; prend souvent les décisions/se concentre sur ses propres tâches sans contrôler 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 fait.
- Subordonné(e)1 : étant présente 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.
- Subordonné(e)2 : Aucun commentaire n'a été fait.
- Subordonné(e)3 : Ne pas négliger les problèmes - je dois souvent courir après 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. Passer 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.
- Autres1 : Aucun commentaire n'a été fait.
- Autres2 : Aucun commentaire n'a été fait.
- Autres3 : Aucun commentaire n'a été fait.