



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.

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

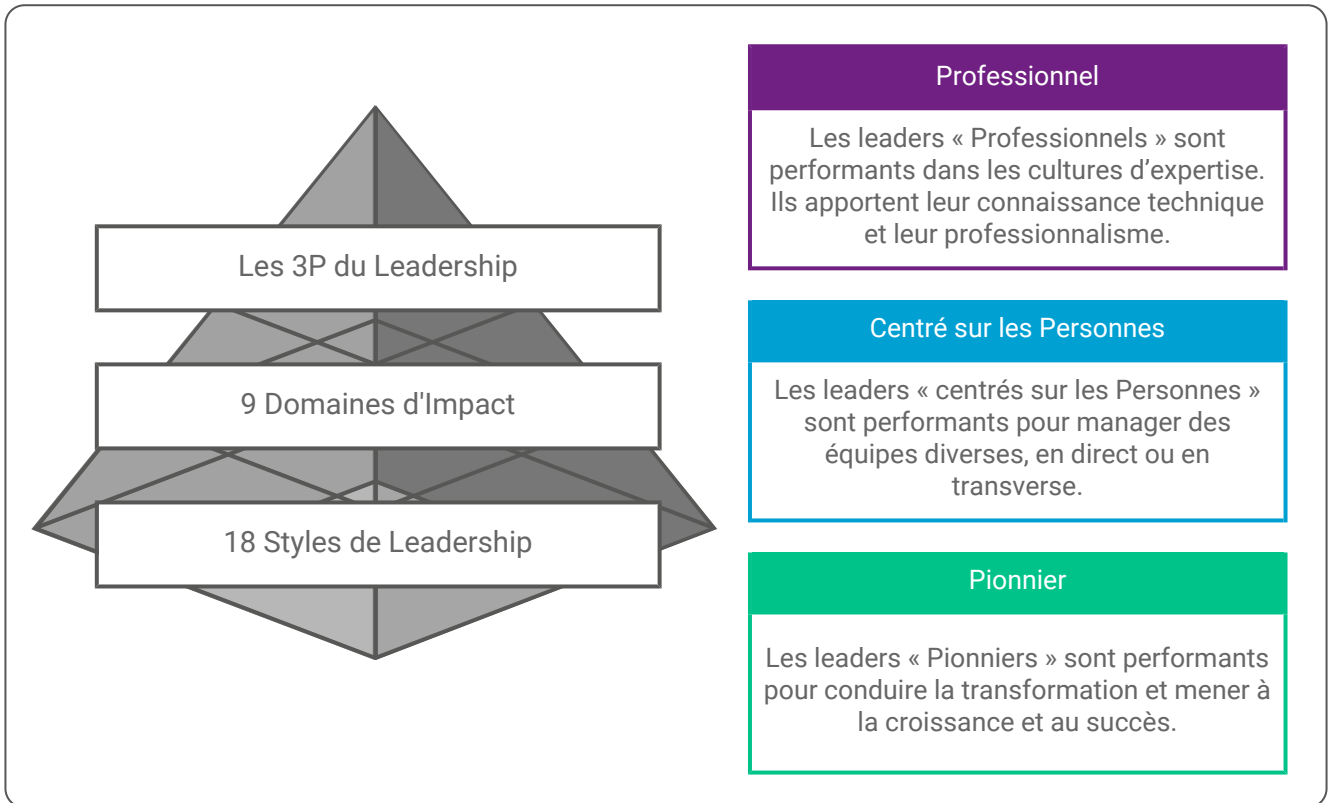
Le Profil de Leadership Situationnel apporte un éclairage sur les situations professionnelles dans lesquelles Camille Dubois sera vraisemblablement le plus et le moins performant en tant que leader. Ce profil hiérarchise les différentes situations, en se basant sur les réponses au questionnaire de styles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

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.



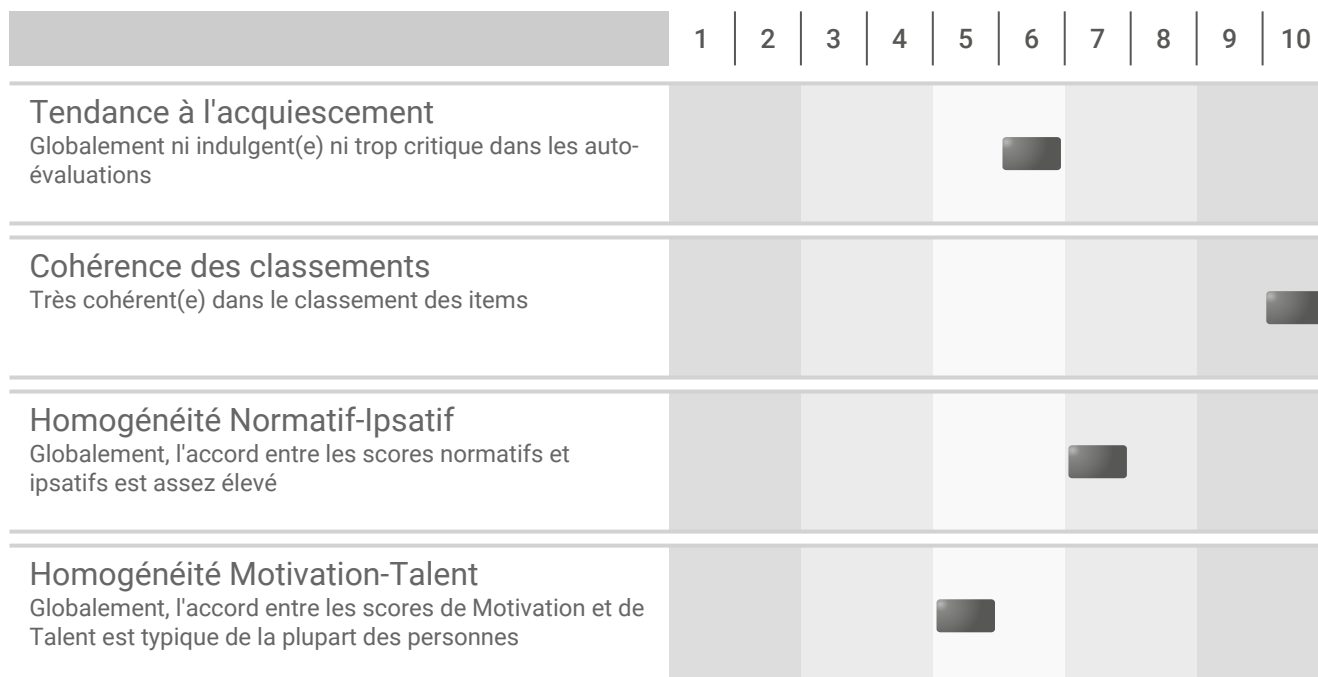
Résumé du Modèle Leadership Impact



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 :

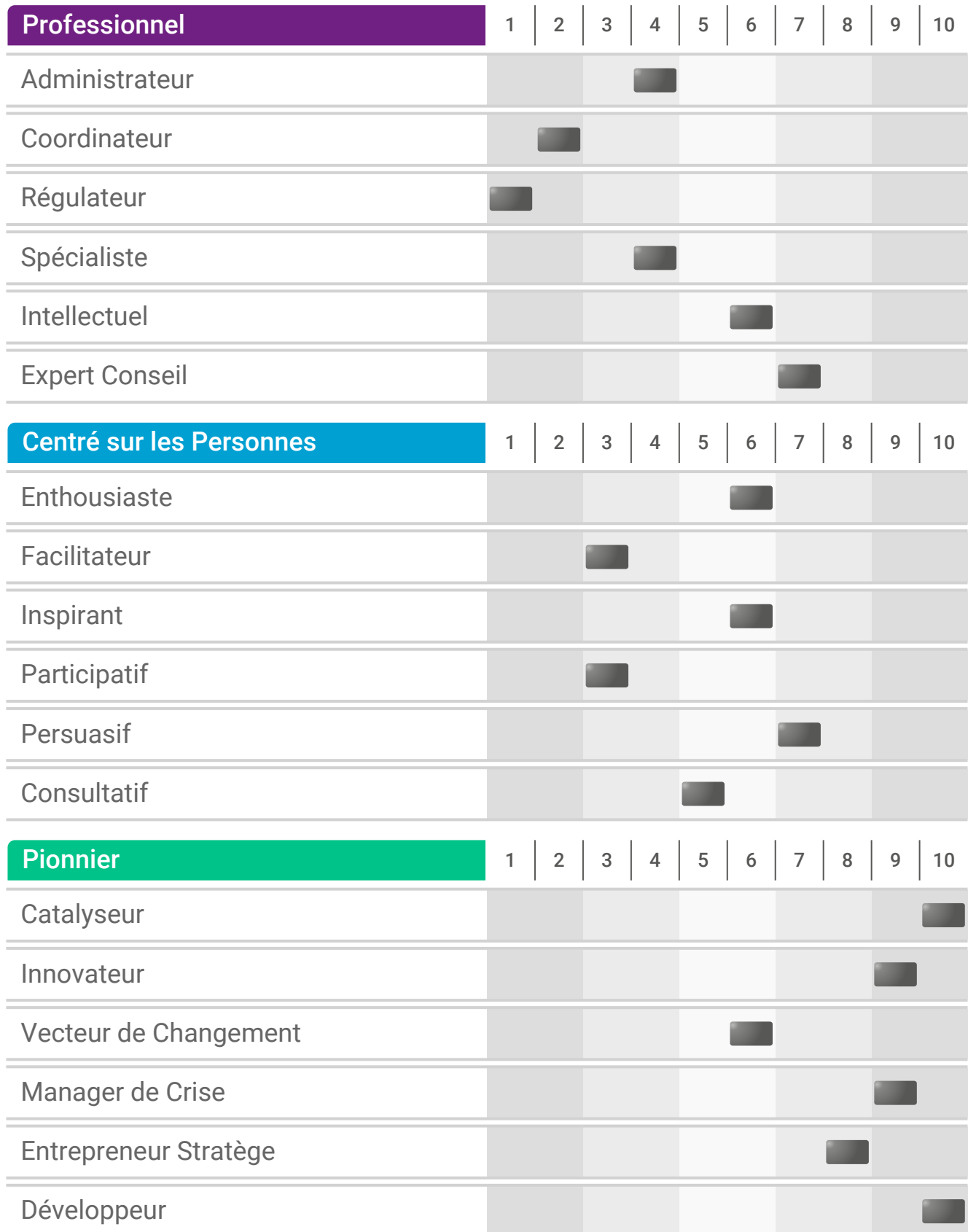
||||| **Amplitude.** Lorsque l'étendue des scores aux facettes au sein d'une même dimension est de 3 Stens ou plus, cela est indiqué à la fois par des hachures autour du curseur-sten et par les scores aux facettes entre parenthèses après chaque description.

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.

Synthèse des Styles de Leadership

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

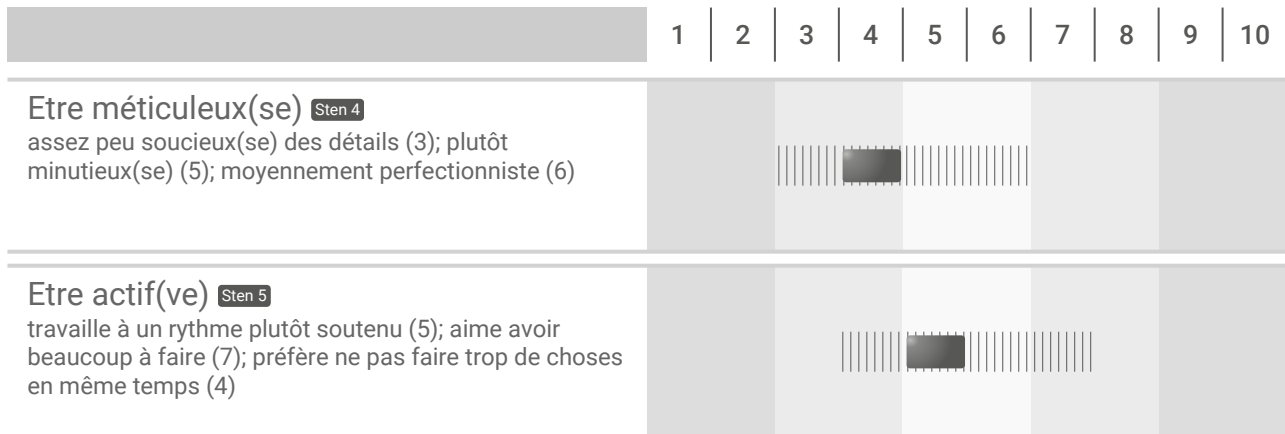


Profil de Leadership - Professionnel

Réalisation & Production

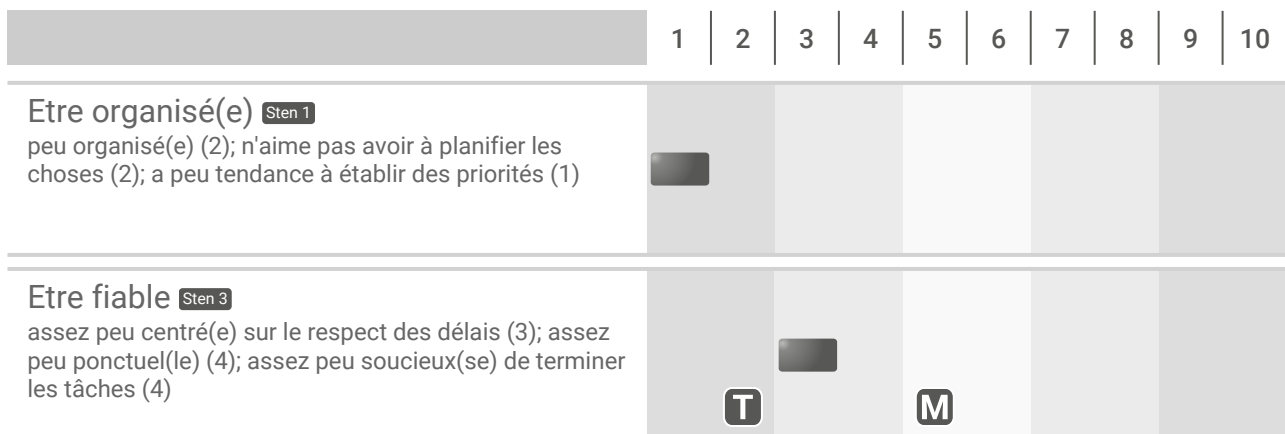
Administrateur (4)

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

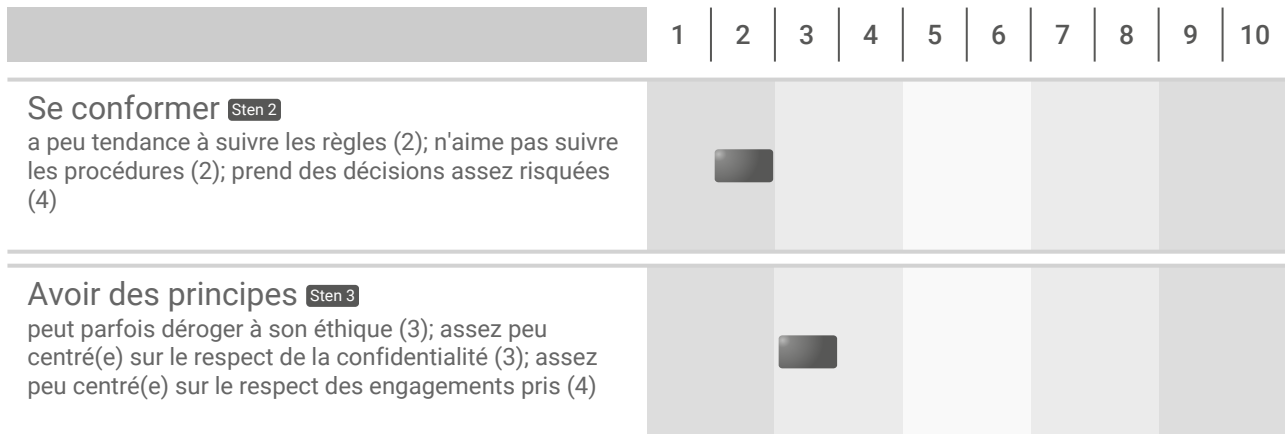
Veillez à ce que les équipes au sein de l'organisation soient pleinement responsables de leur travail. Assurez-vous que les efforts et les ressources nécessaires sont investis et que les attentes en termes de délai et de qualité sont claires.

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.

Profil de Leadership - Professionnel Management du Risque

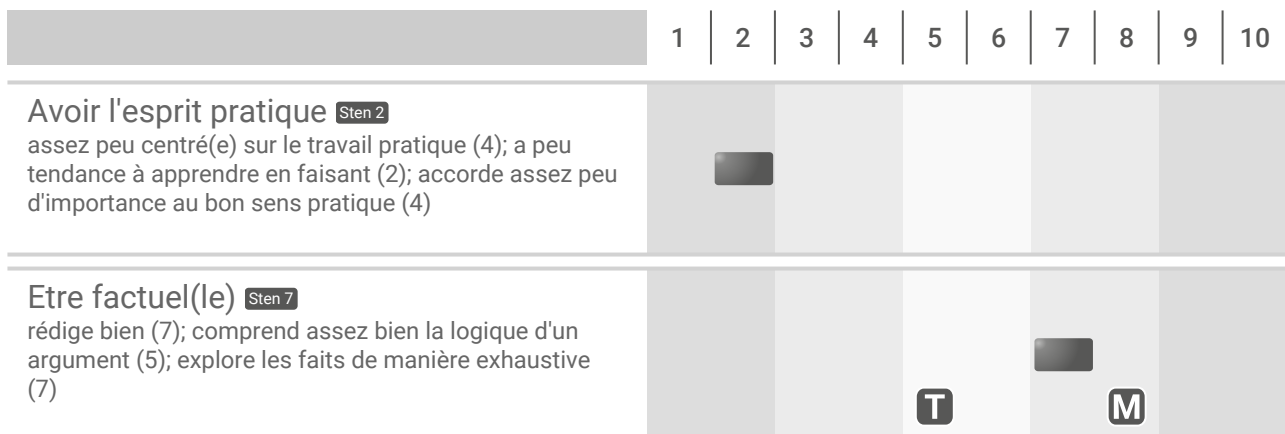
Régulateur (1)

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.

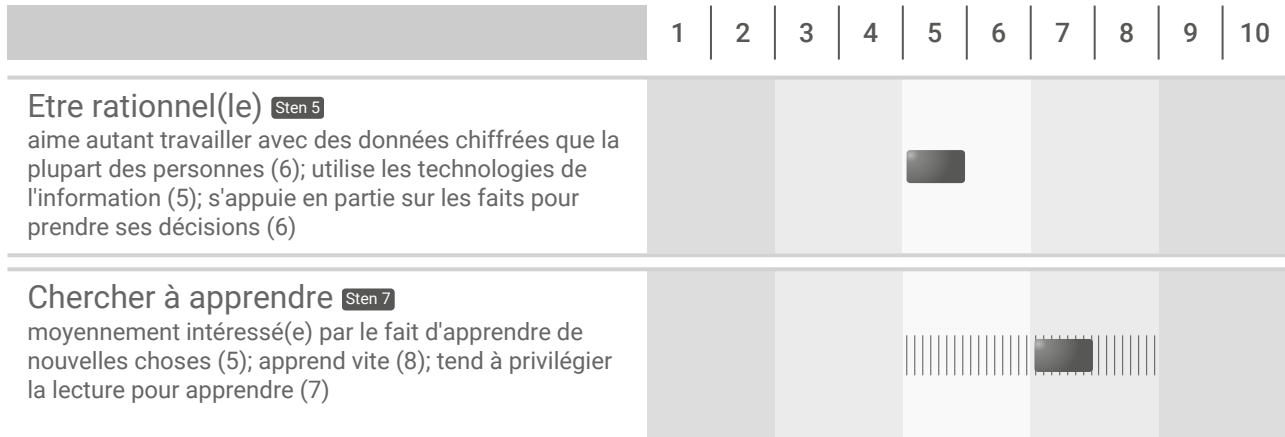
Accorder plus d'importance aux procédures et aux aspects pratiques pourrait-il vous aider à garantir la bonne réalisation des projets et éviter des prises de risque superflues ? Assurez-vous que les équipes comprennent bien comment les choses doivent être faites.

Profil de Leadership - Professionnel

Valorisation de l'Expertise

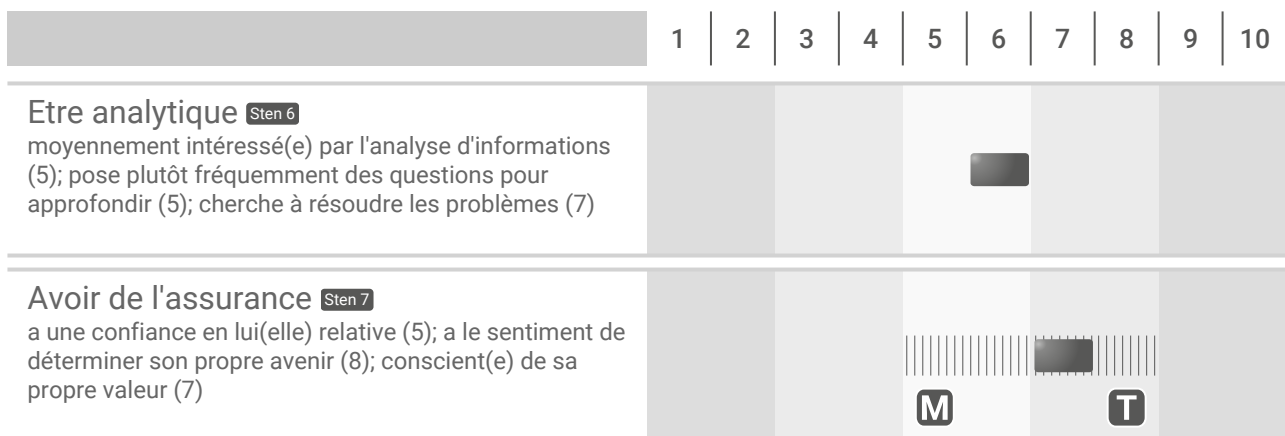
Intellectuel (6)

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.

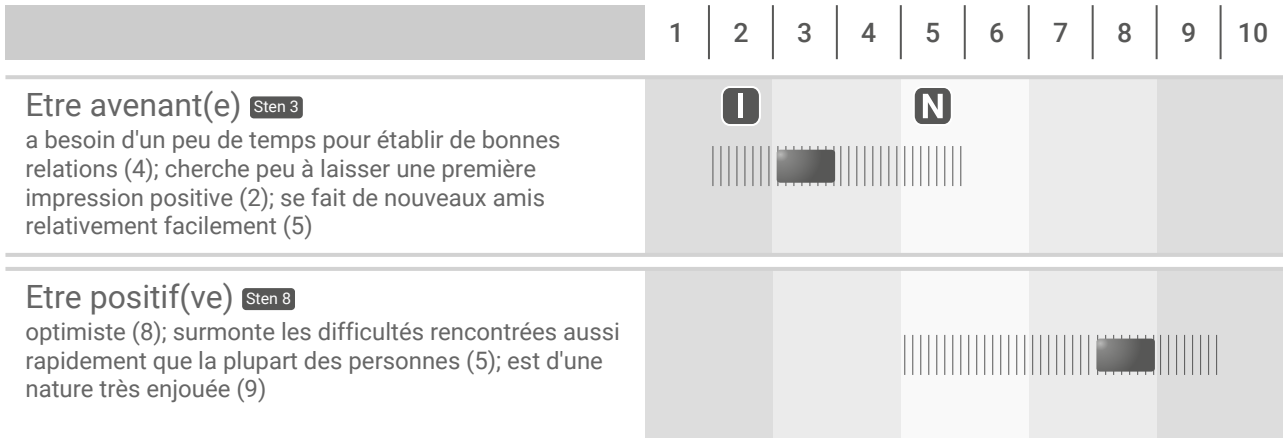
Votre expertise pourrait-elle être davantage mise à profit si vous consacriez plus de temps à vos collègues et collaborateurs moins compétents au plan technique ? Réfléchissez au temps que vous passez à coacher les autres.

Profil de Leadership - Centré sur les Personnes

Engagement Collectif

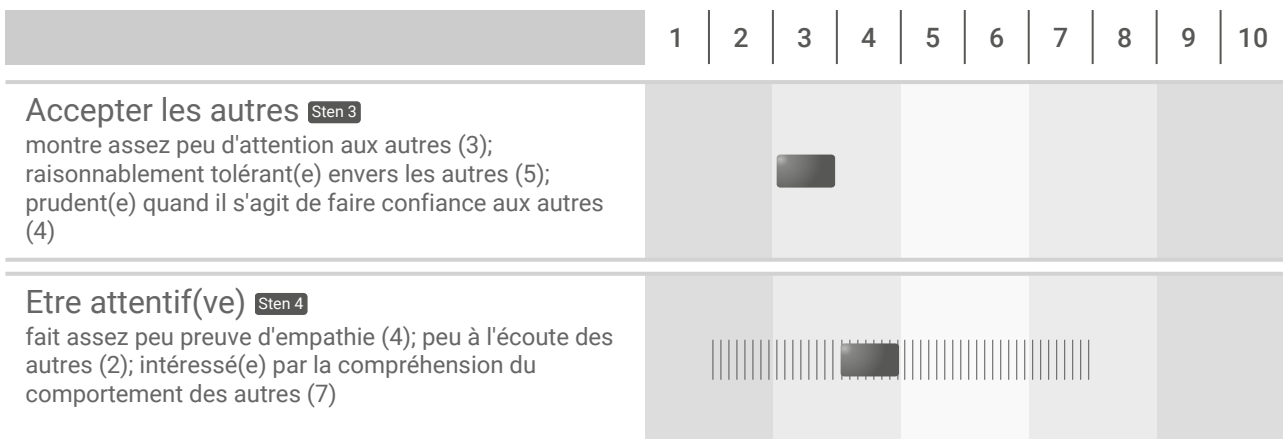
Enthousiaste (6)

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



Facilitateur (3)

Les Facilitateurs entraînent les autres en répondant à leurs besoins.



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.

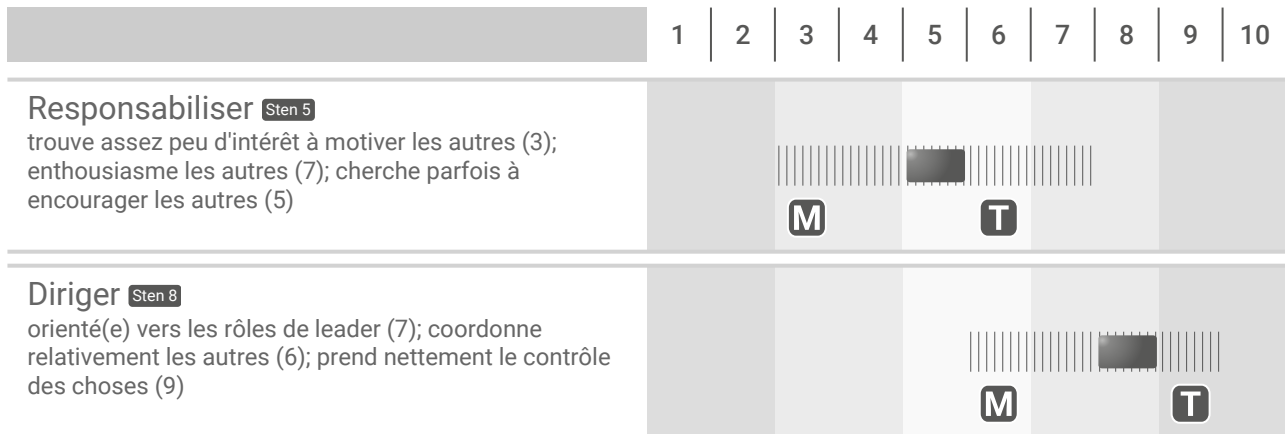
Que pourriez-vous faire de plus pour favoriser l'engagement à long terme des collaborateurs ?
 L'enthousiasme du début peut-il être renforcé par une meilleure compréhension des préoccupations et des besoins de chacun ?

Profil de Leadership - Centré sur les Personnes

Succès des Equipes

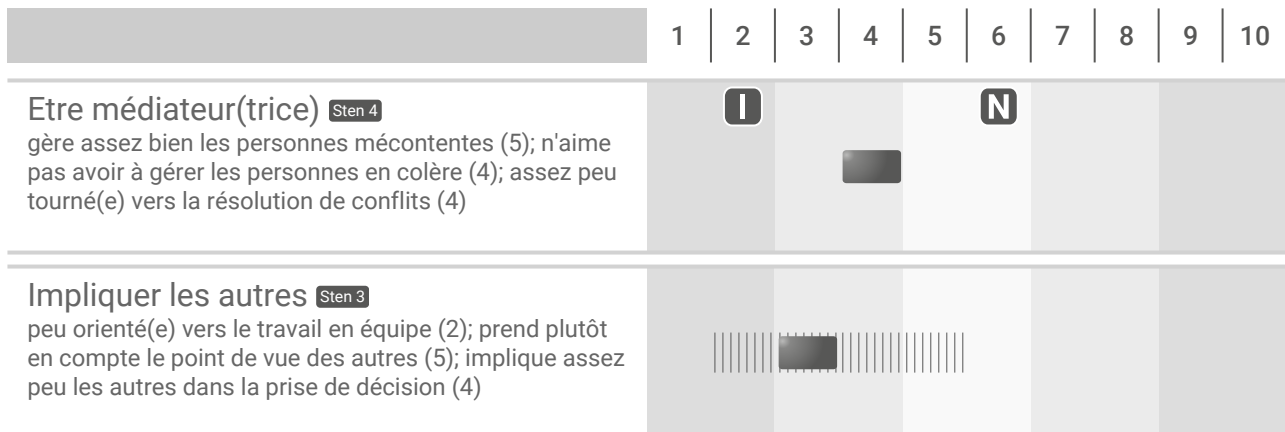
Inspirant (6)

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.

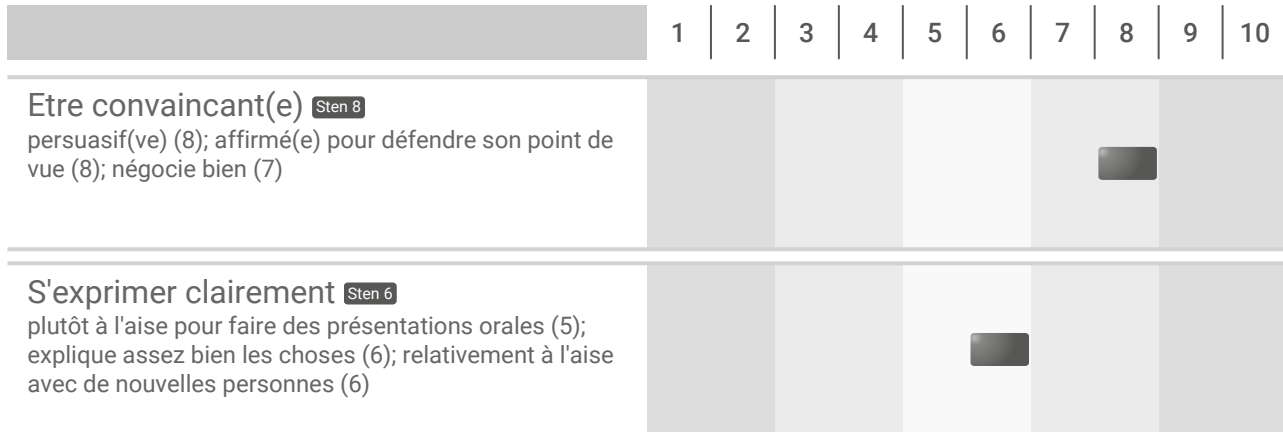
Pourriez-vous être plus efficace en tant que leader si vous interveniez plus rapidement lorsque l'équipe montre des signes de faiblesse ? Impliquez-vous davantage dans ces moments-là.

Profil de Leadership - Centré sur les Personnes

Communication

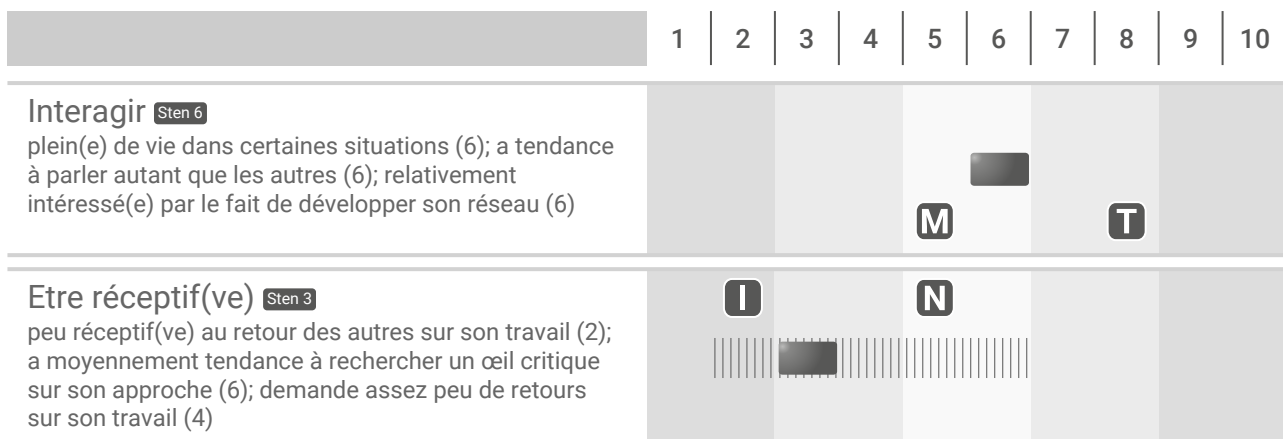
Persuasif (7)

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.

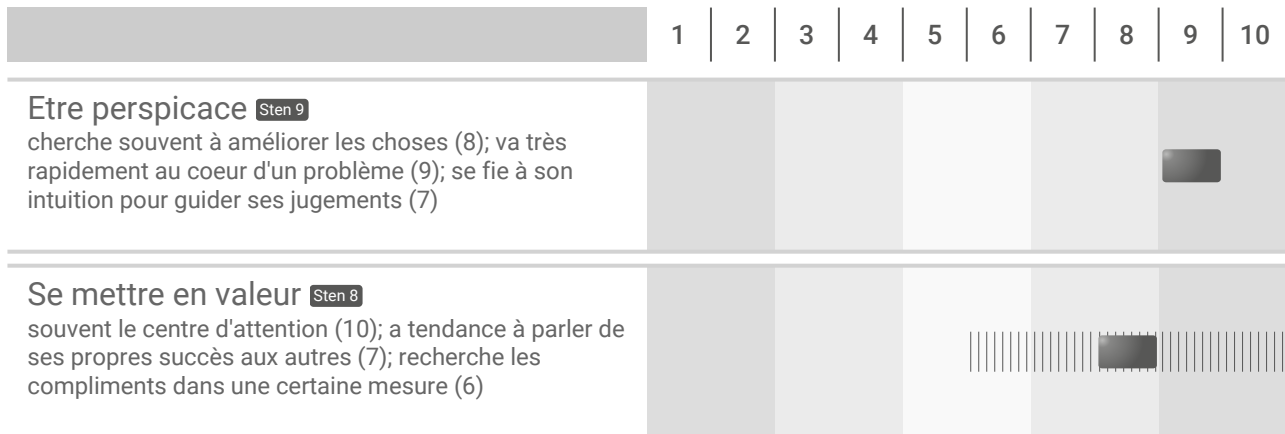
Pourriez-vous renforcer votre impact en consacrant davantage de temps à échanger avec les collaborateurs pour comprendre ce qui est important pour eux ? Montrez-vous plus ouvert(e) à l'expression et au feedback des autres.

Profil de Leadership - Pionnier

Nouveaux Produits / Marchés

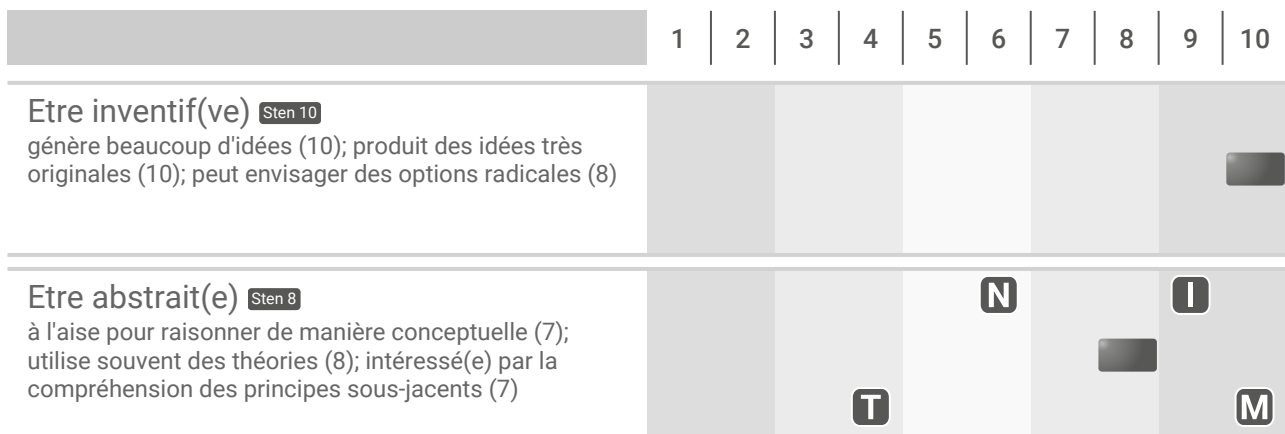
Catalyseur (10)

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 ?

Profil de Leadership - Pionnier

Transformation Organisationnelle

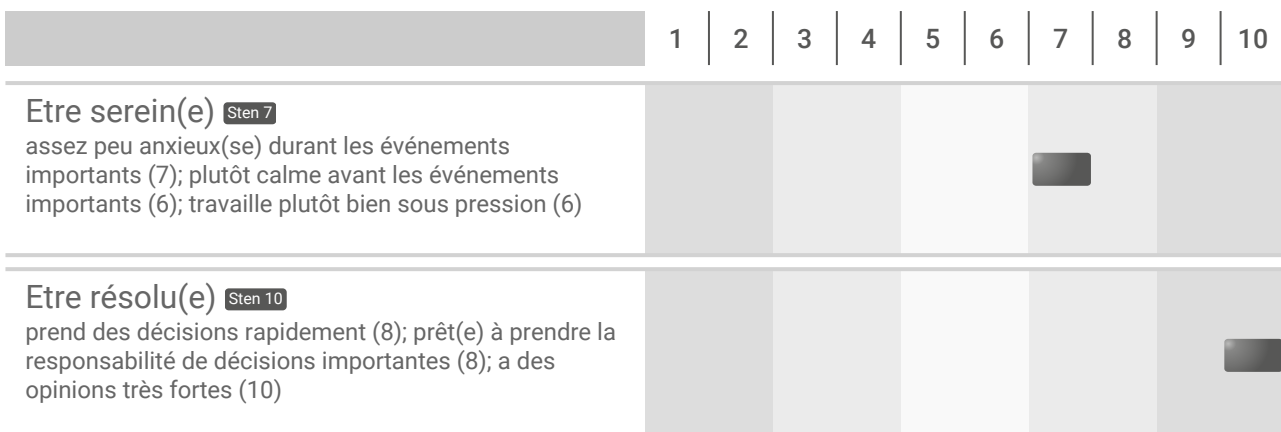
Vecteur de Changement (6)

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.

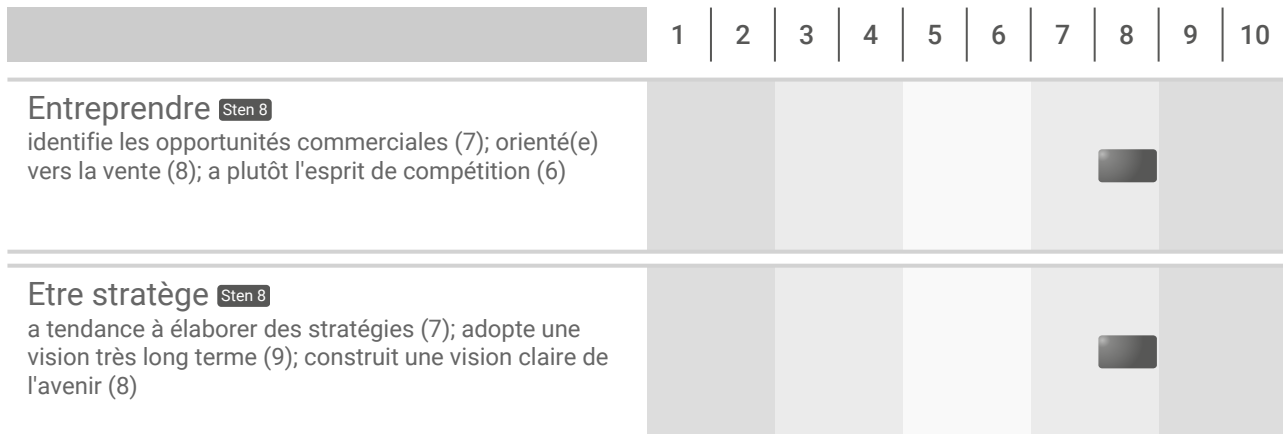
Existe-t-il le risque que vous cherchiez à « changer pour changer » ? Encourager la nouveauté porte souvent ses fruits, mais n'imposez pas des changements quand l'approche existante est déjà performante.

Profil de Leadership - Pionnier

Dynamique de Croissance

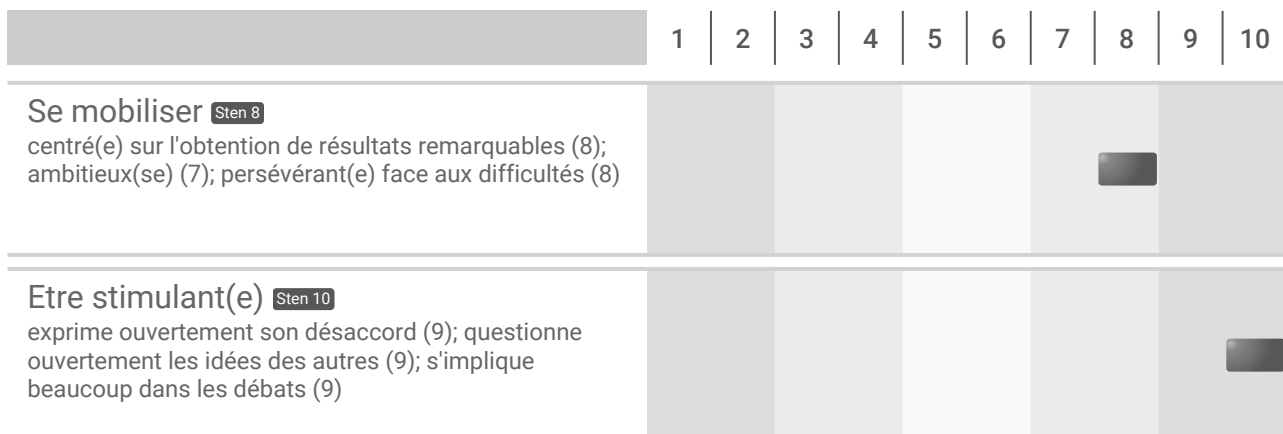
Entrepreneur Stratège (8)

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



Développeur (10)

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



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 soyez 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.

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






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 :

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