



# Leadership Impact - Rapport Personnel Camille Dubois



Styles

Professionnels

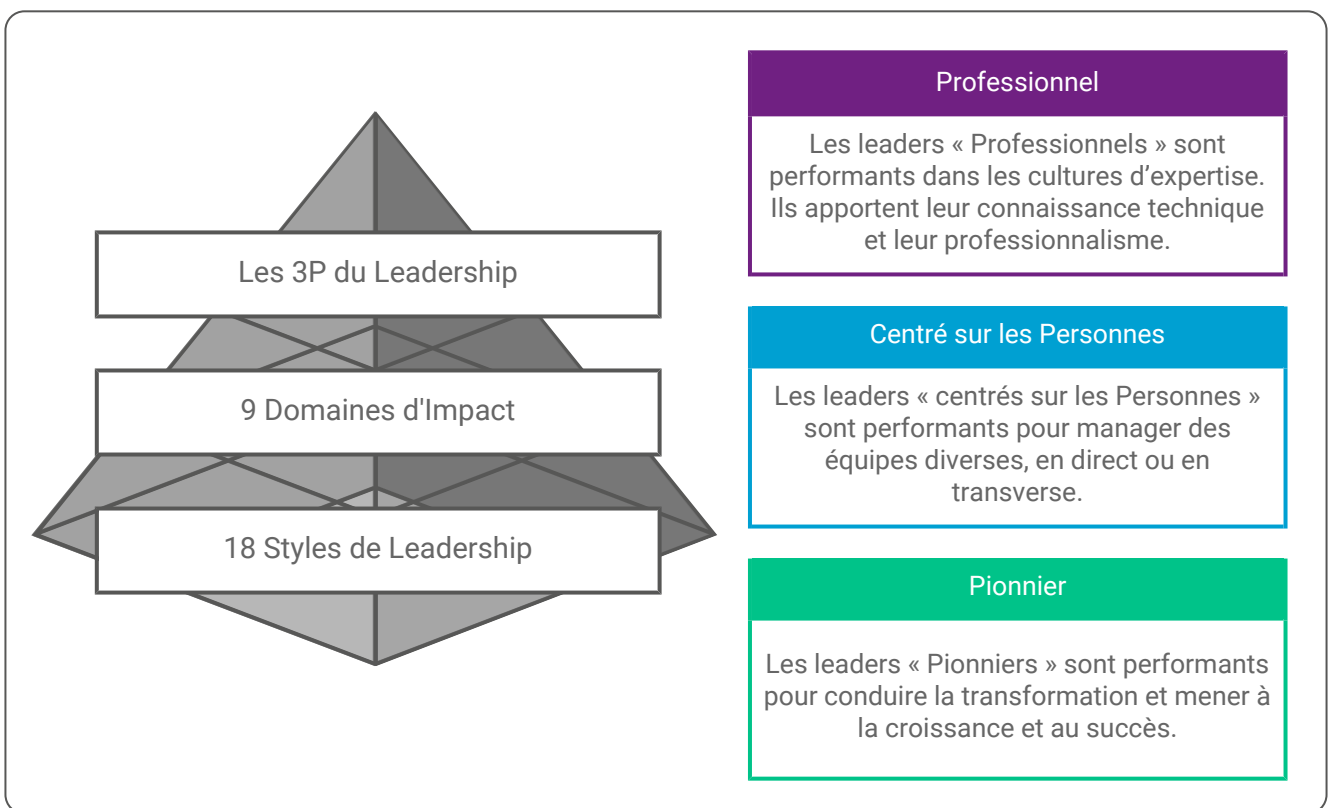
# Introduction

Merci d'avoir complété ce questionnaire de Styles. Ce rapport vous présente une synthèse de vos styles de leadership dans différents domaines professionnels.

En lisant ce rapport, gardez à l'esprit qu'il s'appuie sur les informations que vous avez fournies. Il décrit la manière dont vous vous percevez plus que la perception que les autres peuvent avoir de vous. Néanmoins, les recherches montrent que cette auto-évaluation est pertinente pour prédire vos comportements en contexte professionnel.

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. Les informations sont présentées sous forme de dimensions de Styles Professionnels, regroupées en 18 Styles de Leadership et en 9 Domaines d'Impact, qui forment les trois P : leadership Professionnel, centré sur les Personnes, Pionnier.

Ce graphique résume le modèle Leadership Impact.



# Introduction

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

Le Profil de Leadership présente les neuf Domaines d'Impact. Chacun est présenté sur une page et se compose de deux styles de leadership. Chaque style de leadership est sous-tendu par deux dimensions de styles professionnels. Sous chacune de ces dimensions, vous trouverez une description de vos styles professionnels, basée sur vos réponses en comparaison de celles des autres. Des conseils et des questions pour vous aider dans votre développement sont présentés en bas de chaque page.

## Interpréter les Profils de Leadership

Ces résultats combinent l'ensemble de vos réponses, comparées à celles d'un large panel de professionnels. Pour chacune des dimensions, votre score est présenté sur une échelle allant de 1 à 10 : les scores de 5 et 6 indiquent que vous vous situez dans la moyenne du panel, alors que des scores de 1 et 10 constituent des scores extrêmes obtenus par environ 1% du panel. Pour certaines dimensions ("être fiable" par exemple), la plupart des personnes s'auto-évaluent de manière positive sur les questions correspondantes. En conséquence, et parce que les résultats sont relatifs, vous pourrez trouver que votre score est inférieur à ce à quoi vous vous attendiez. Il est également important de garder à l'esprit que les scores doivent être interprétés au regard d'une fonction et d'un contexte donnés. Par exemple, "se conformer" peut être souhaitable sur des fonctions administratives nécessitant un strict respect des règles et des procédures. Mais ce peut être une limite sur des postes à fortes responsabilités qui requièrent de la prise de risque et une capacité à sortir du cadre des règles et des procédures établies.

## Profil de Leadership Situationnel

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

## À propos de ce rapport

Les informations contenues dans ce rapport donnent une vision pertinente de vos motivations, préférences, besoins et talents professionnels pour les 12 à 24 mois à venir, selon les circonstances.

Ce rapport a été généré par les logiciels de Saville Assessment. Il a été élaboré à partir de vos réponses au questionnaire.

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 questionnaire est limité à l'usage exclusif des clients autorisés et des consultants de Saville Assessment.

## Profil de Leadership - Professionnel Réalisation & Production

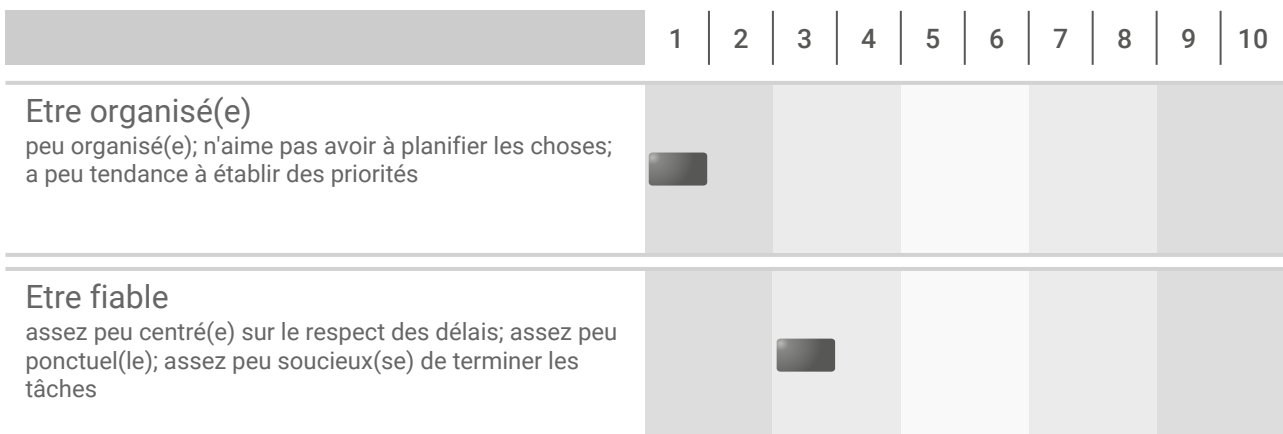
### Administrateur (4)

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

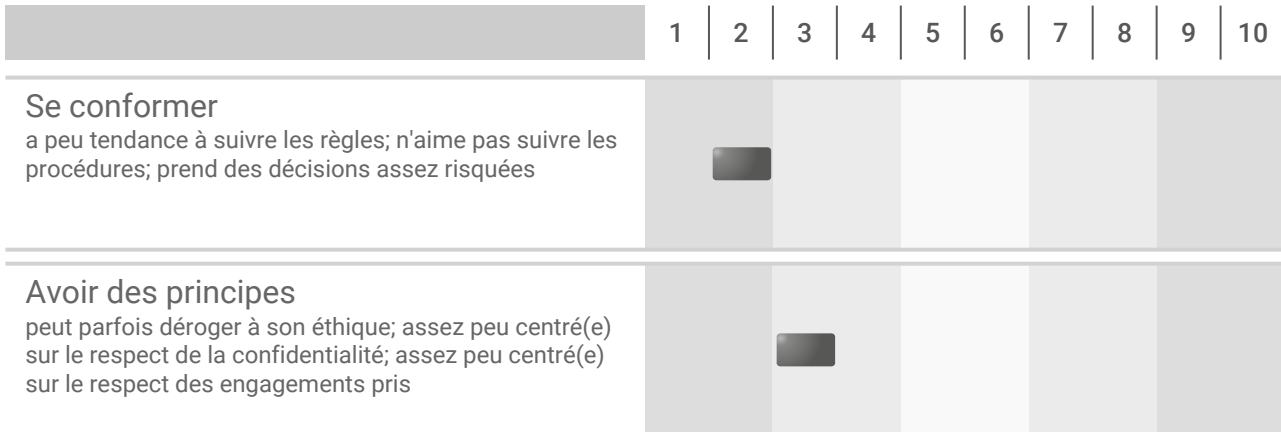
Veillez à ce que les équipes au sein de l'organisation soient pleinement responsables de leur travail. Assurez-vous que les efforts et les ressources nécessaires sont investis et que les attentes en termes de délai et de qualité sont claires.

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

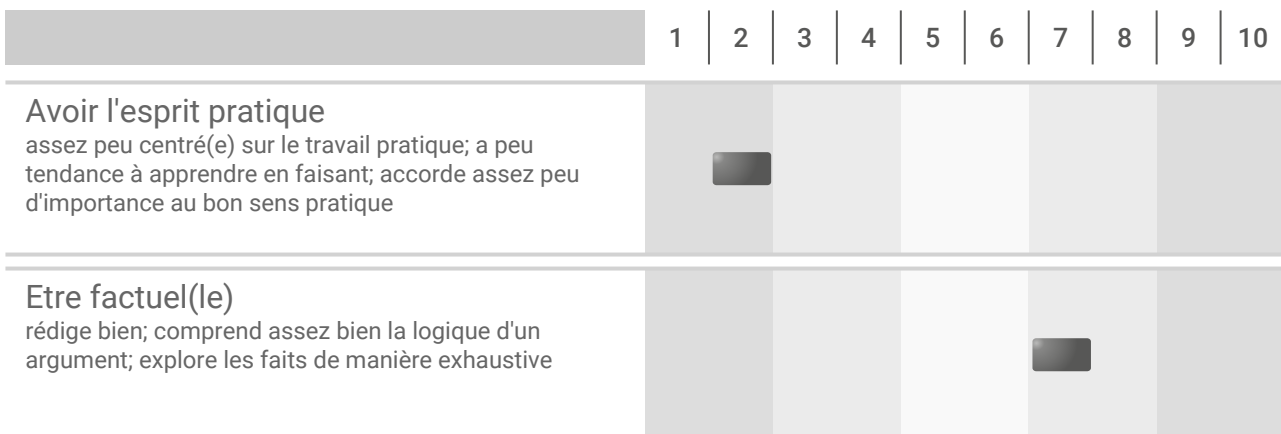
## Régulateur (1)

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.

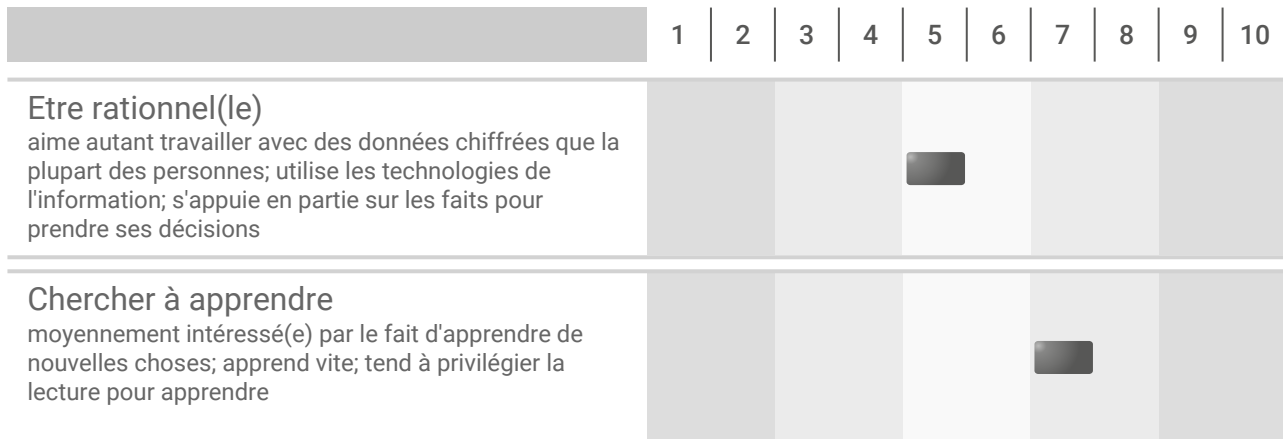
Accorder plus d'importance aux procédures et aux aspects pratiques pourrait-il vous aider à garantir la bonne réalisation des projets et éviter des prises de risque superflues ? Assurez-vous que les équipes comprennent bien comment les choses doivent être faites.

## Profil de Leadership - Professionnel

### Valorisation de l'Expertise

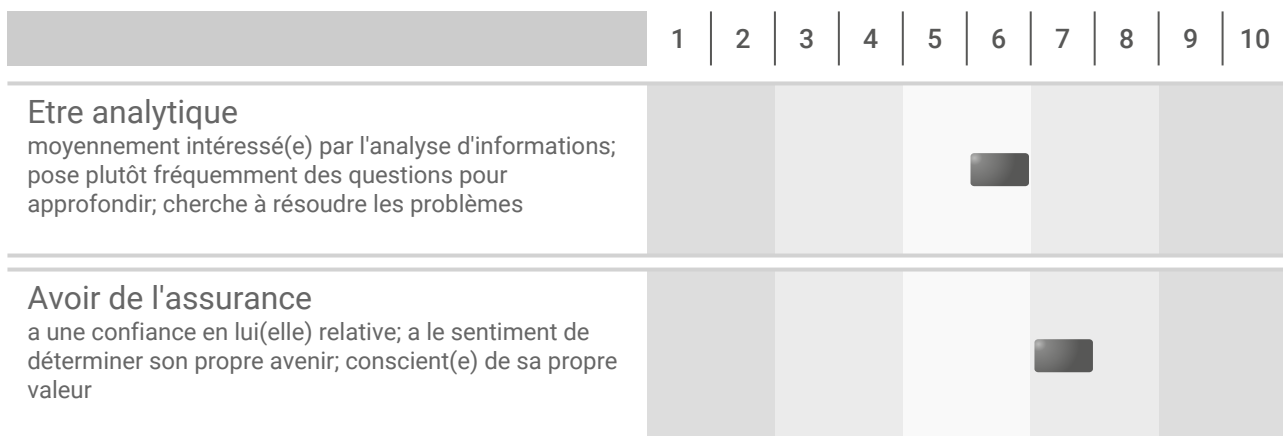
#### Intellectuel (6)

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

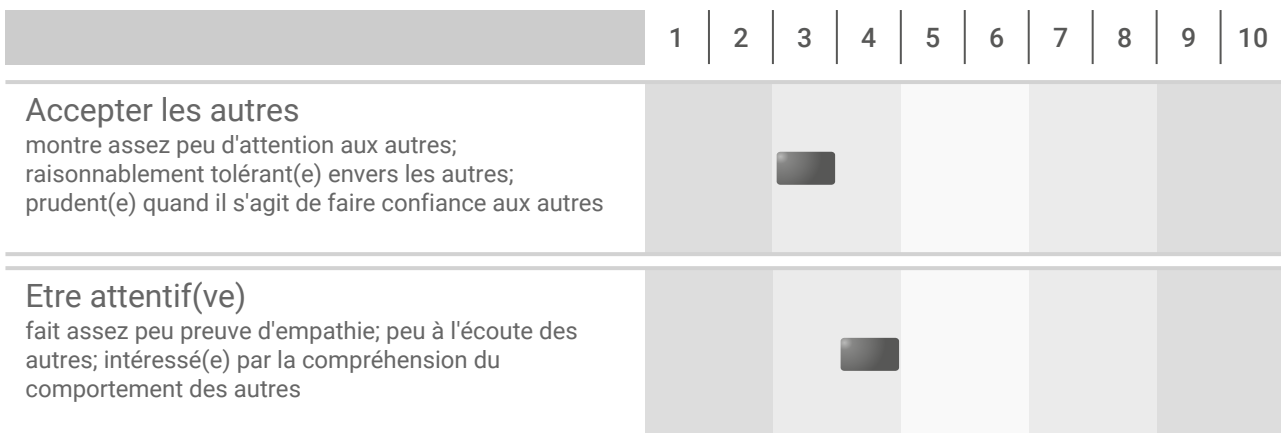
### Enthousiaste (6)

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

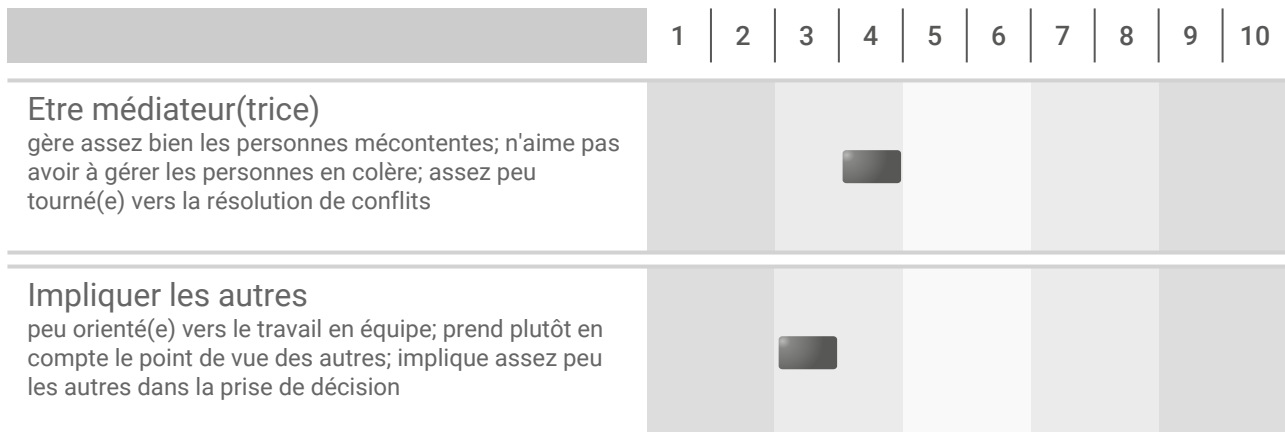
### Inspirant (6)

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.

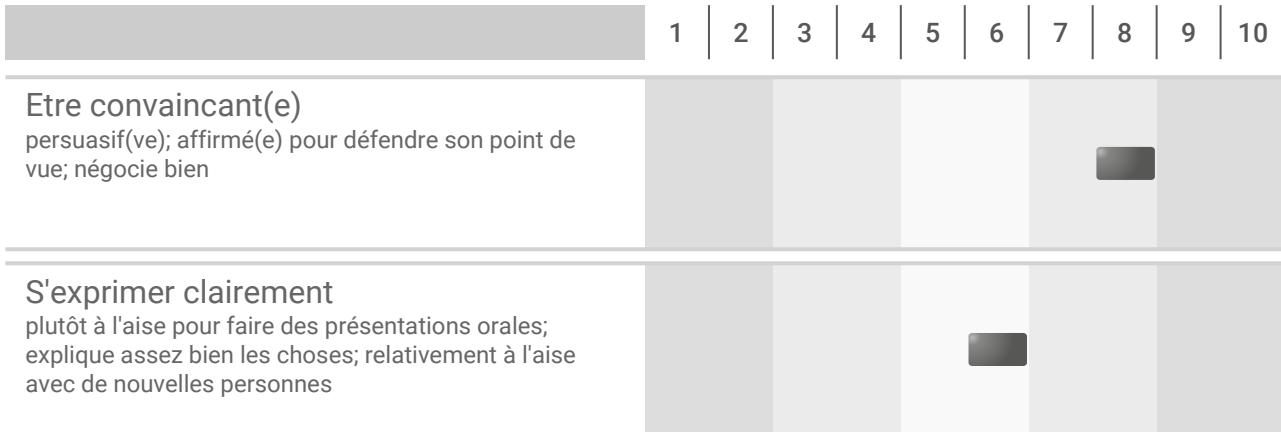
Pourriez-vous être plus efficace en tant que leader si vous interveniez plus rapidement lorsque l'équipe montre des signes de faiblesse ? Impliquez-vous davantage dans ces moments-là.



## Profil de Leadership - Centré sur les Personnes Communication

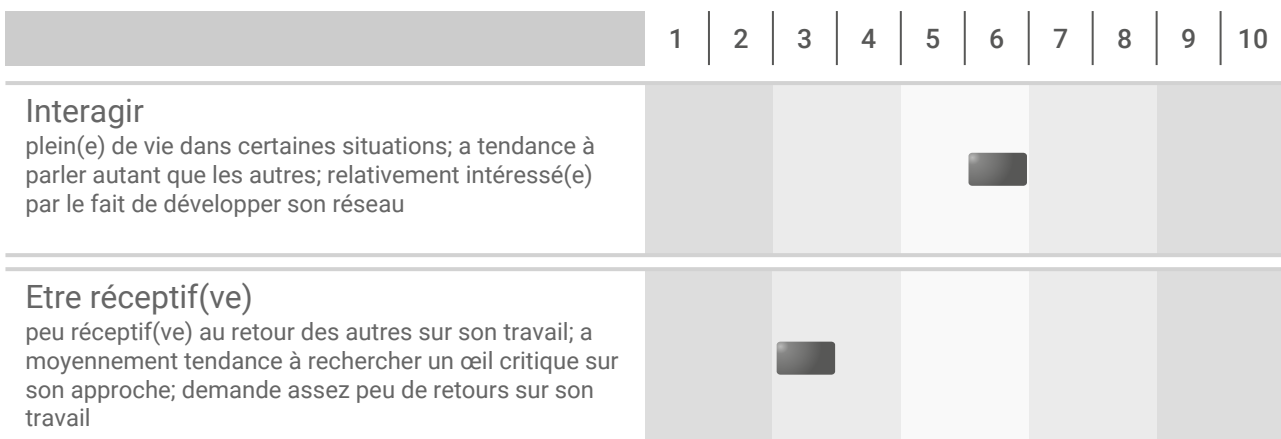
### Persuasif (7)

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

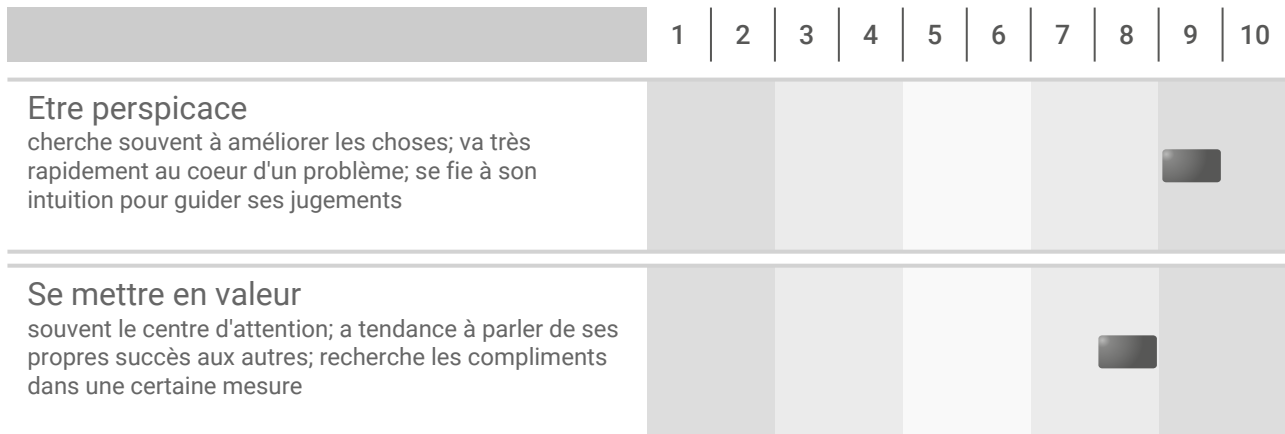
Assurez-vous que vous communiquez bien sur les problématiques importantes, celles qui ont le plus d'impact, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation.

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

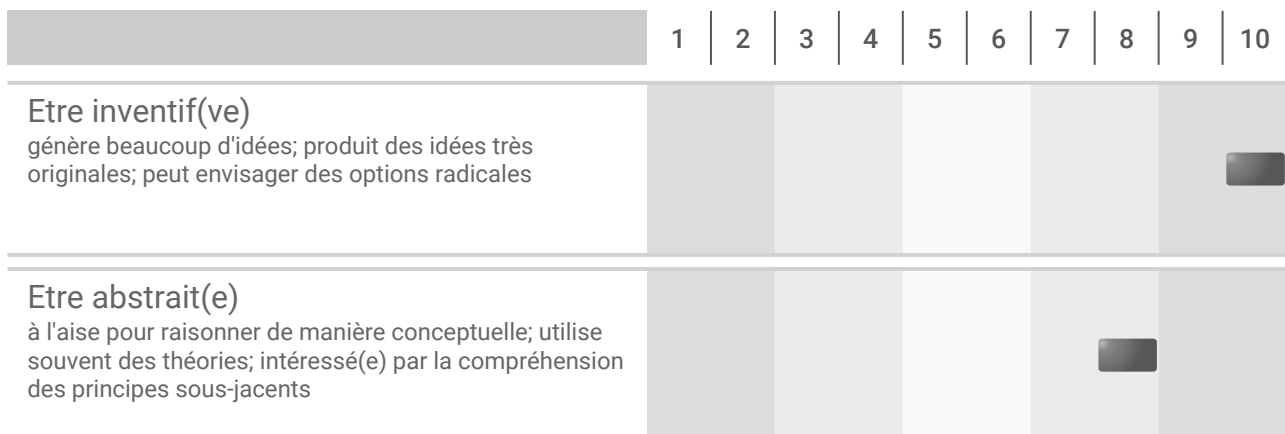
### Catalyseur (10)

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

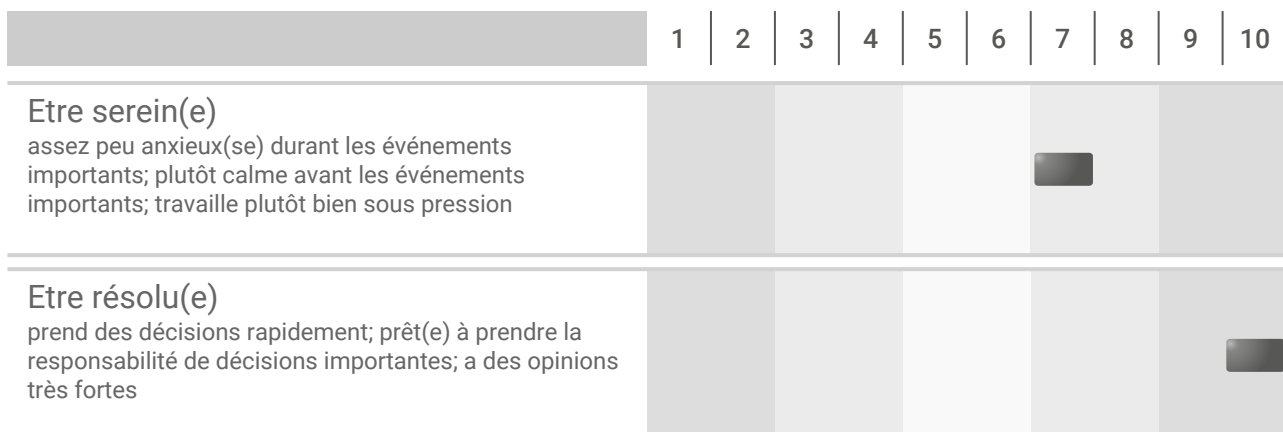
### Vecteur de Changement (6)

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.

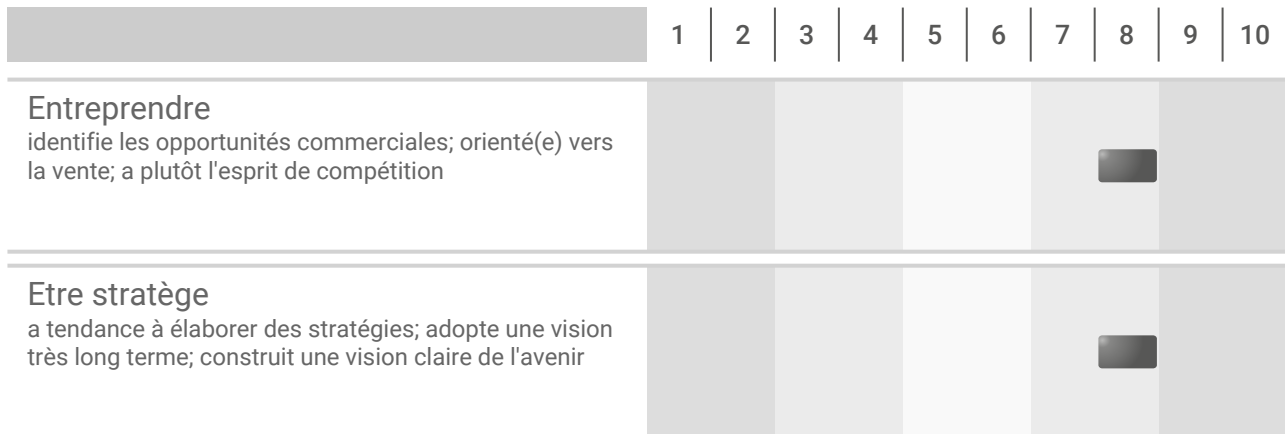
Existe-t-il le risque que vous cherchiez à « changer pour changer » ? Encourager la nouveauté porte souvent ses fruits, mais n'imposez pas des changements quand l'approche existante est déjà performante.

## Profil de Leadership - Pionnier

### Dynamique de Croissance

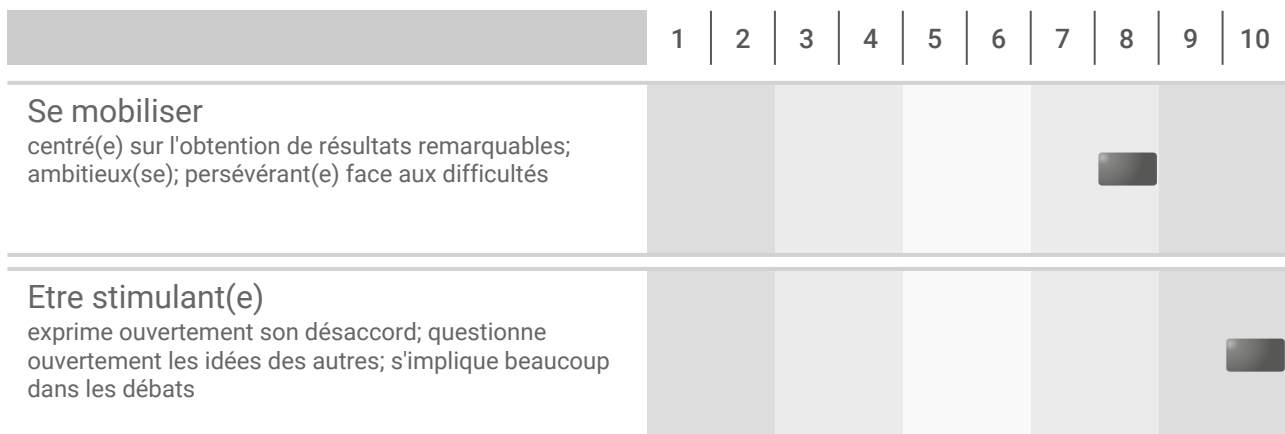
#### Entrepreneur Stratège (8)

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.






## Profil de Leadership Situationnel

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

### Vous serez 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

### Vous serez 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