

Leadership Impact - Rapport Synthèse Camille Dubois



Styles

Professionnels

Sommaire

Introduction.....	3
Introduction au Modèle Leadership Impact.....	4
Profil de Leadership.....	5
Potentiel de Leadership Impact.....	6
Profil de Leadership Situationnel.....	7

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

Profil de Leadership

Le Profil de Leadership présente les 18 Styles de Leadership qui composent les 3P du leadership.

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

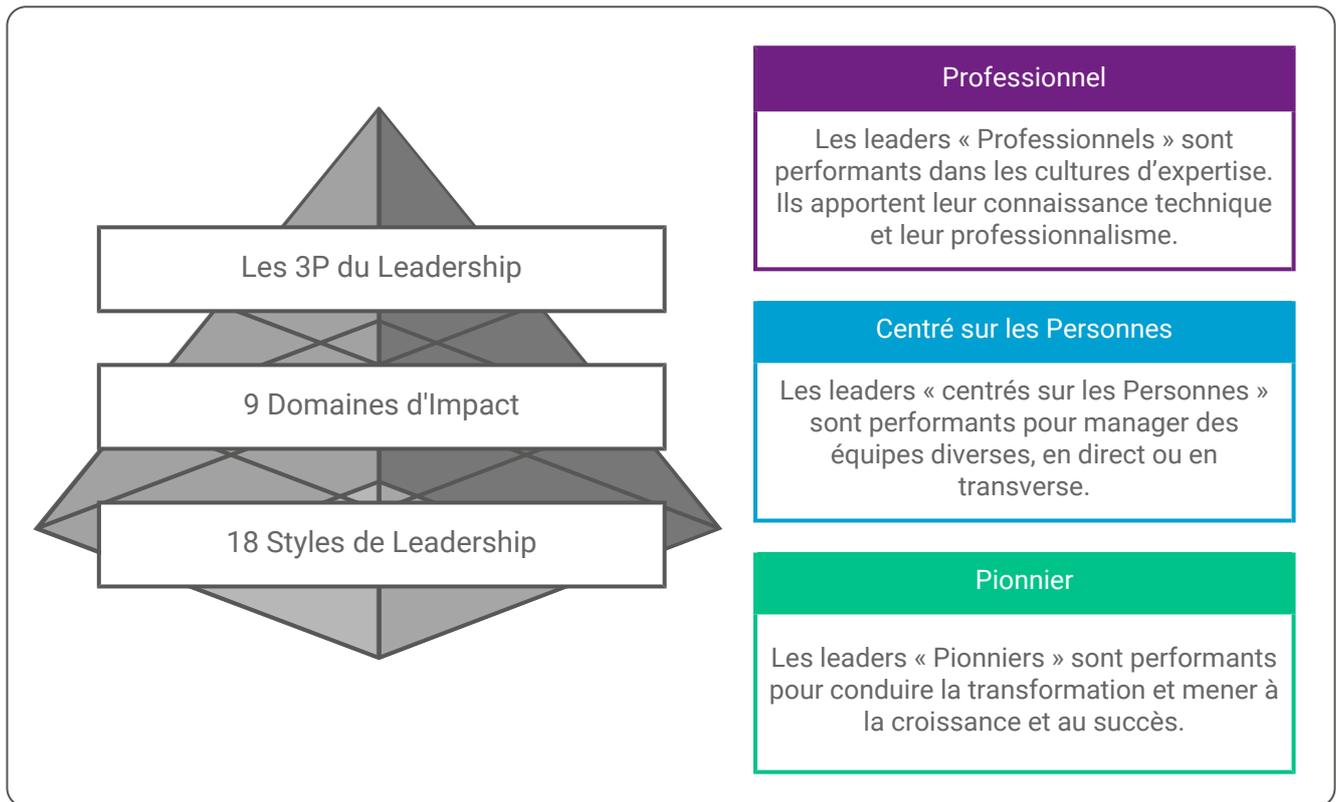
Le Profil de Leadership Situationnel apporte un éclairage sur les situations professionnelles dans lesquelles Camille Dubois sera vraisemblablement le plus et le moins performant en tant que leader. Ce profil hiérarchise les différentes situations, en se basant sur les réponses au questionnaire de styles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

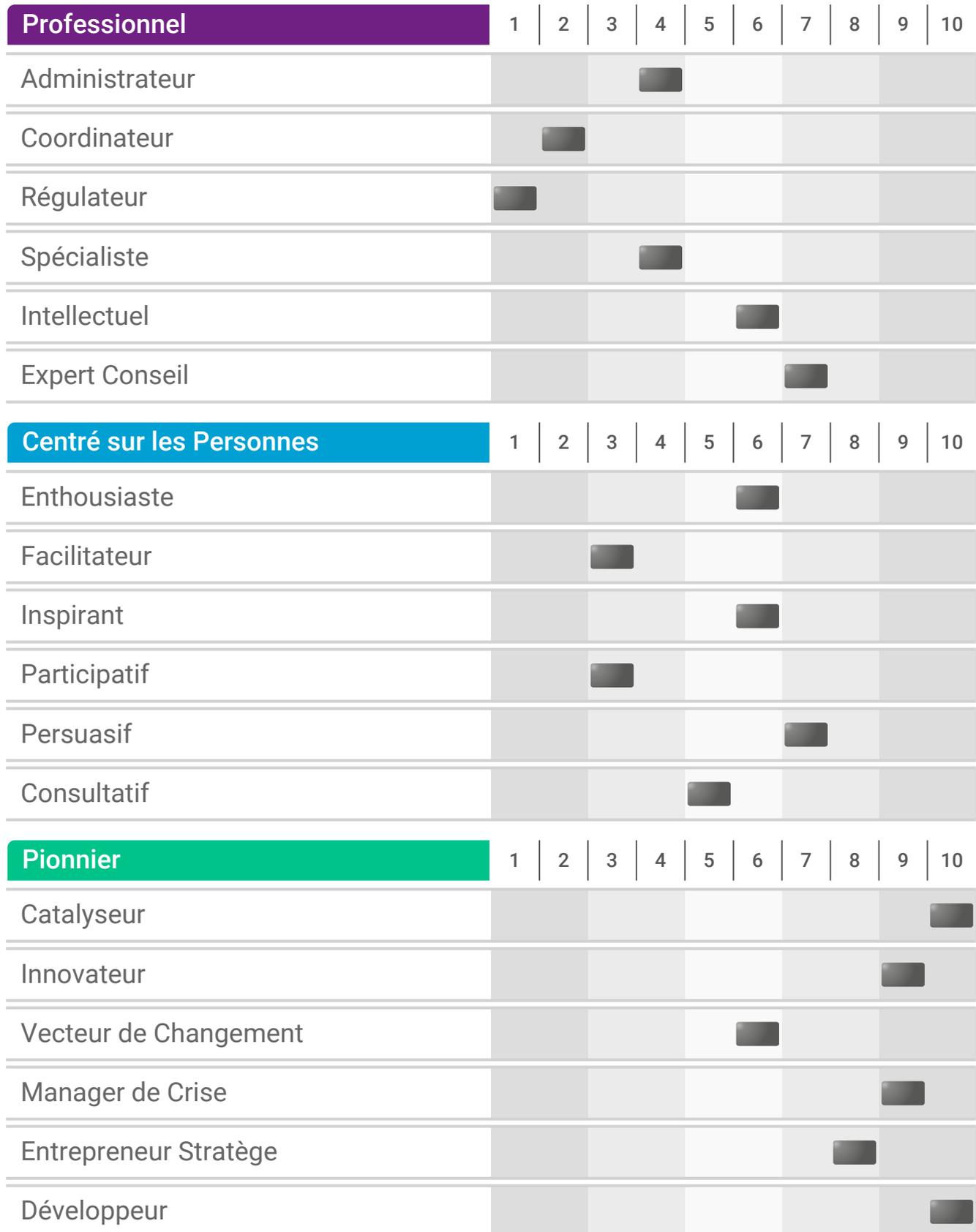


Résumé du Modèle Leadership Impact



Profil de Leadership

Le profil présente les 18 Styles de Leadership de Camille Dubois, organisés dans les 3P du leadership.



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