



Leadership Impact - Rapport Expert Camille Dubois



Styles

Professionnels

Sommaire

Introduction au Rapport d'Évaluation.....	3
Le Profil.....	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

A propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur l'évaluation des styles professionnels 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 cadres et/ou 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.

Les informations contenues dans ce rapport peuvent être sensibles et doivent être conservées en 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.

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

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

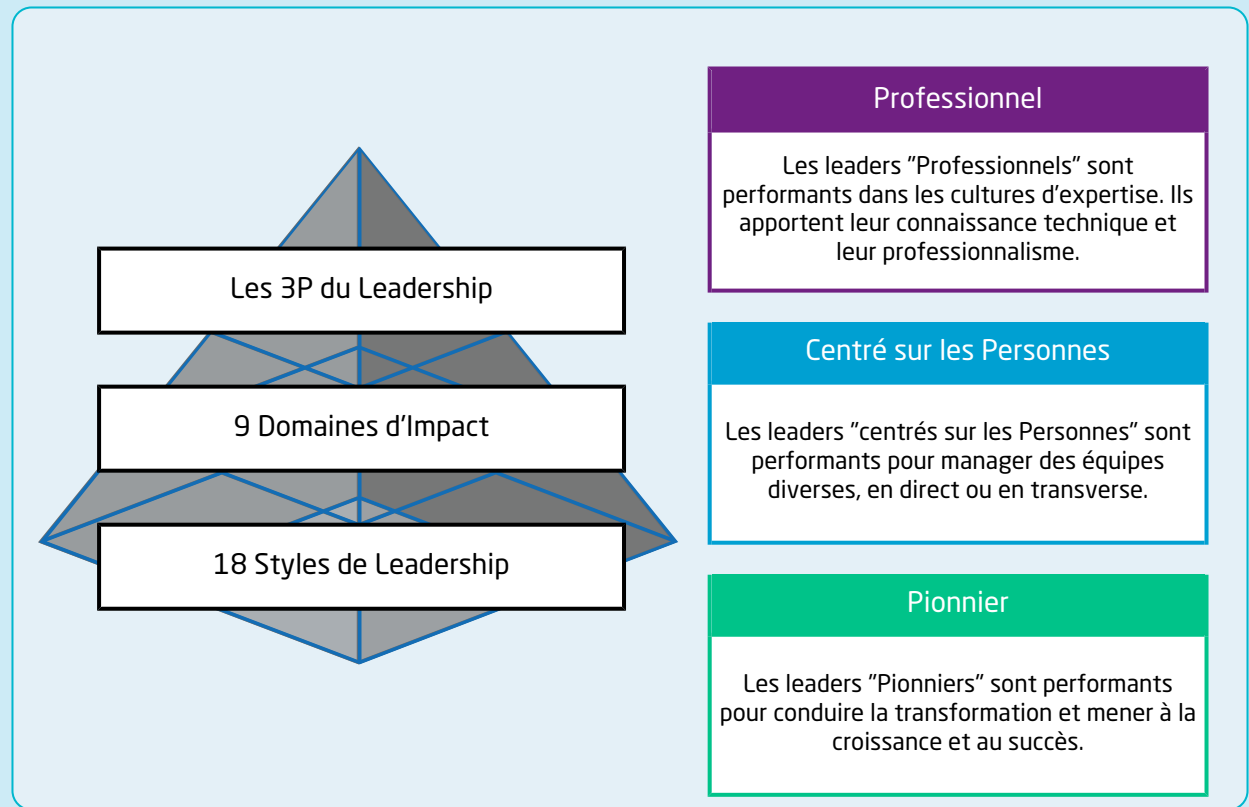
Introduction au Rapport d'Évaluation

Ce rapport présente les Styles de Leadership de Camille Dubois et leur impact dans un contexte professionnel, d'après ses 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.



Introduction au Rapport d'Évaluation

Le Profil

Ce profil présente une analyse détaillée des réponses de Camille Dubois au questionnaire de styles professionnels. Il débute par un résumé de sa manière de répondre, suivi par des informations sur la structure du profil.

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 Styles de Leadership dans chacun des 3P.

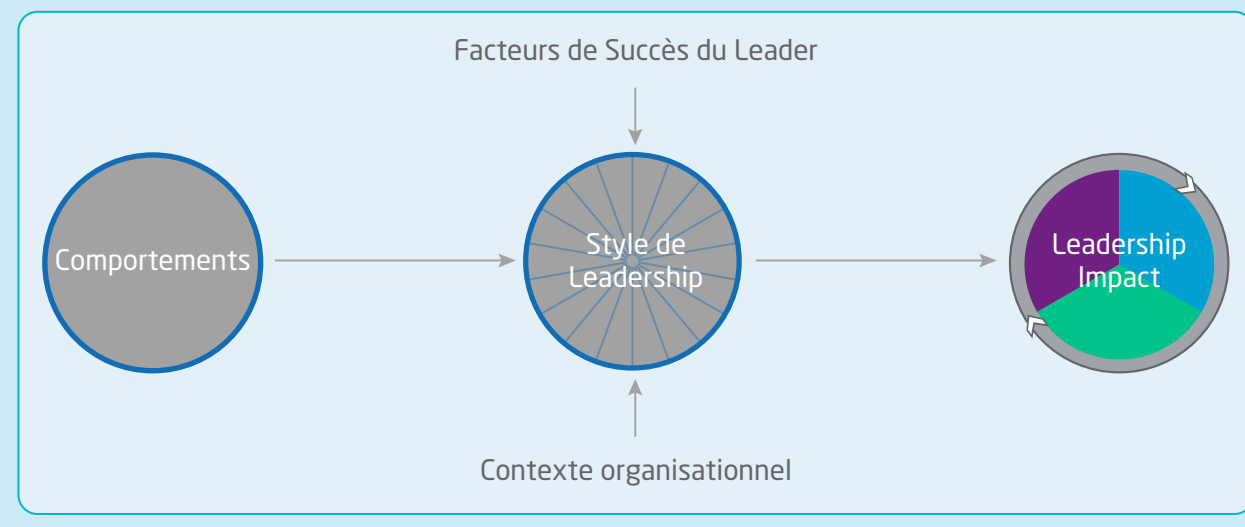
Potentiel de Leadership Impact

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.

Schéma du Modèle Leadership Impact



Le Profil

Ce profil présente l'analyse détaillée des réponses de Camille Dubois au questionnaire de styles professionnels.

Elle débute par un résumé de sa manière de répondre, suivi par des informations sur la structure du profil.

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). Les informations suivantes sont également fournies sur le profil :

||||||| **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**. 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 de 3 stens ou plus entre les scores Motivation et Talent sont indiquées par les marqueurs **M** et **T**. Ces différences suggèrent un intérêt pour se développer sur la dimension, ou de fortes influences contextuelles sur cette dimension.

Synthèse des Styles de Leadership

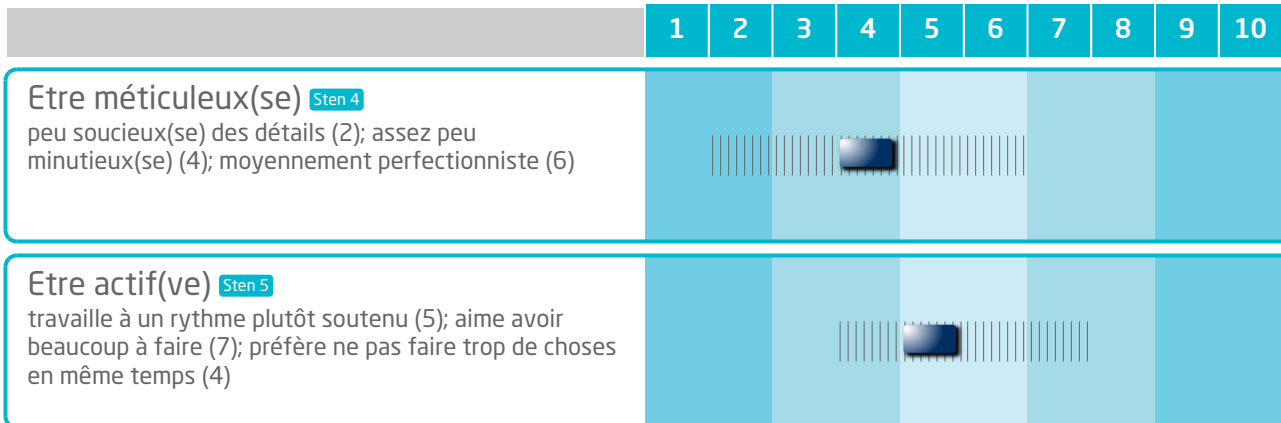
Ce profil présente une vue globale des résultats de Camille Dubois, sur l'ensemble des 18 Styles de Leadership.

Professionnel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Administrateur										
Coordinateur										
Régulateur										
Spécialiste										
Intellectuel										
Expert Conseil										
Centré sur les Personnes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Enthousiaste										
Facilitateur										
Inspirant										
Participatif										
Persuasif										
Consultatif										
Pionnier	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Catalyseur										
Innovateur										
Vecteur de Changement										
Manager de Crise										
Entrepreneur Stratège										
Développeur										

Profil de Leadership - Professionnel Réalisation & Production

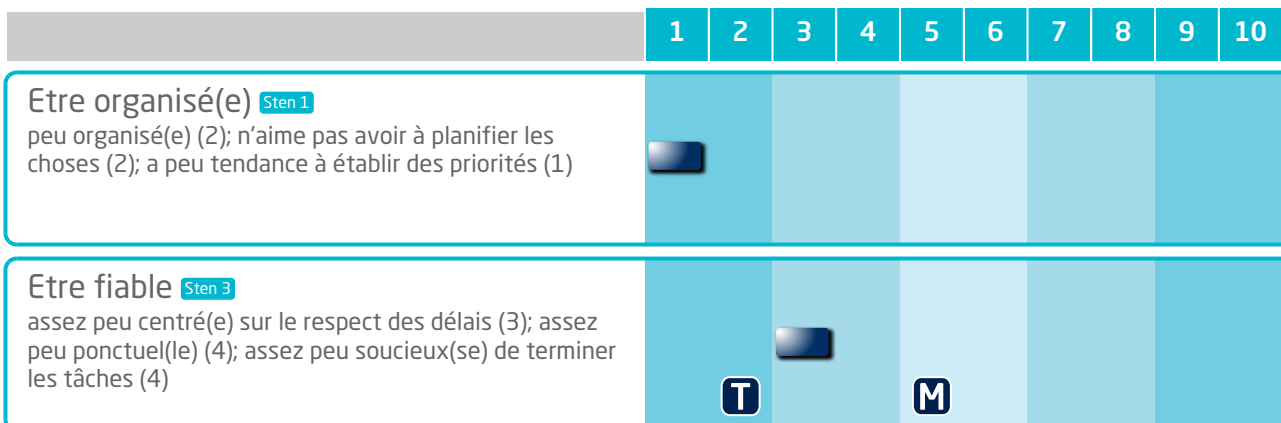
Administrateur (4)

Les Administrateurs se centrent sur la qualité des réalisations tout en s'assurant de l'efficacité.



Coordinateur (1)

Les Coordinateurs organisent et mettent en œuvre des plans d'action précis.



Réalisation & Production - Pour vous aider dans votre développement

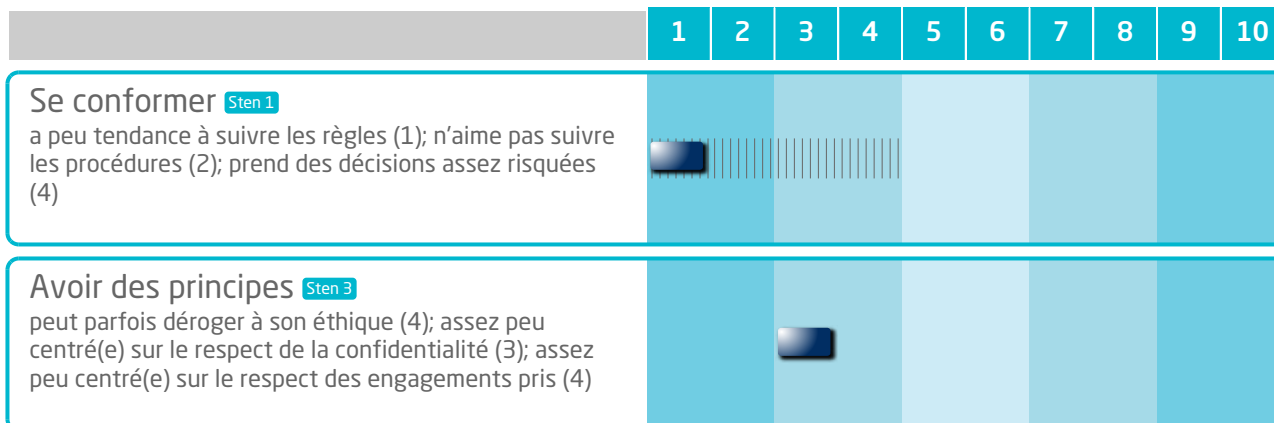
Veillez à ce que les équipes au sein de l'organisation soient pleinement responsables de leur travail. Assurez-vous que les efforts et les ressources nécessaires sont investis et que les attentes en termes de délai et de qualité sont claires.

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

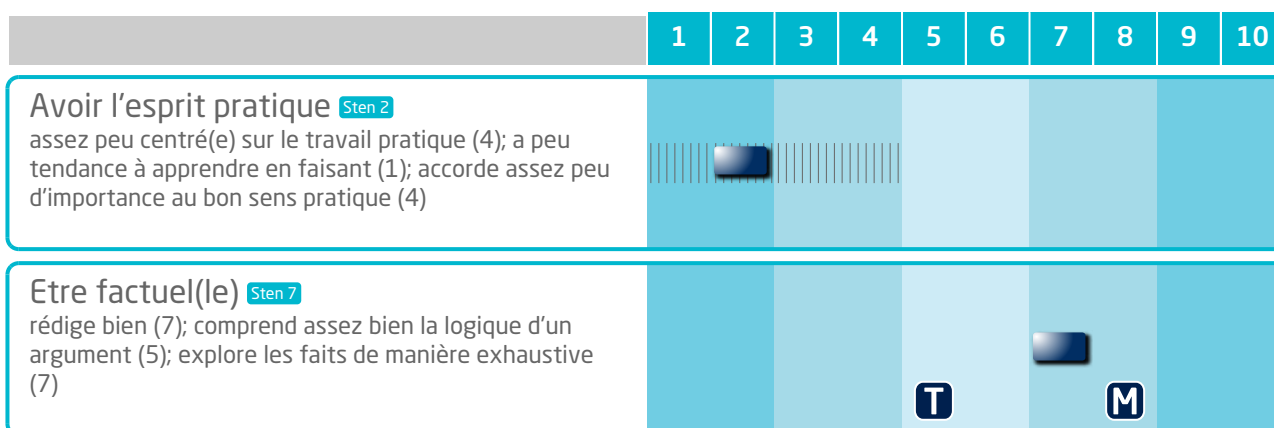
Régulateur (1)

Les Régulateurs s'appuient sur les principes établis et les procédures pour guider les équipes.



Spécialiste (3)

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.

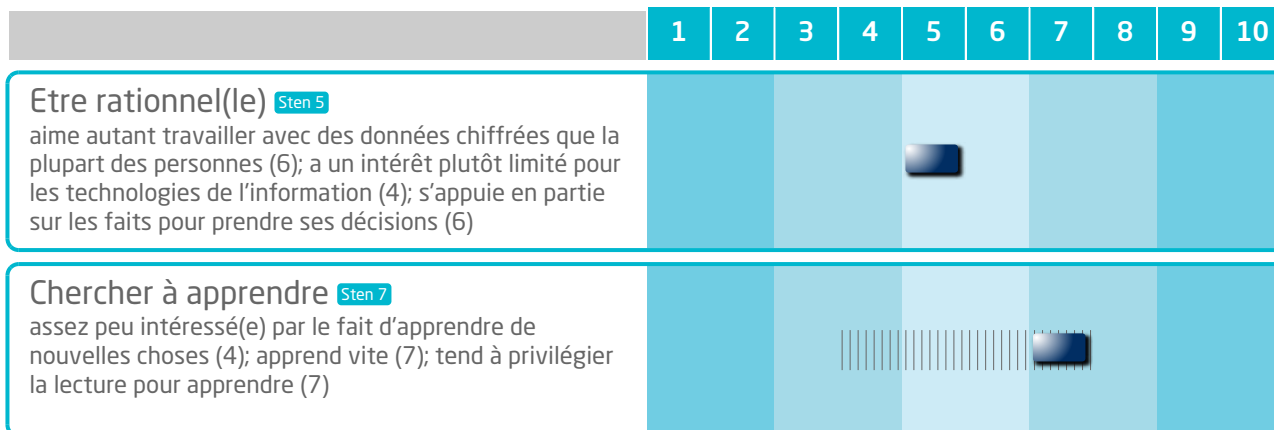
Accorder plus d'importance aux procédures et aux aspects pratiques pourrait-il vous aider à garantir la bonne réalisation des projets et éviter des prises de risque superflues ? Assurez-vous que les équipes comprennent bien comment les choses doivent être faites.

Profil de Leadership - Professionnel

Valorisation de l'Expertise

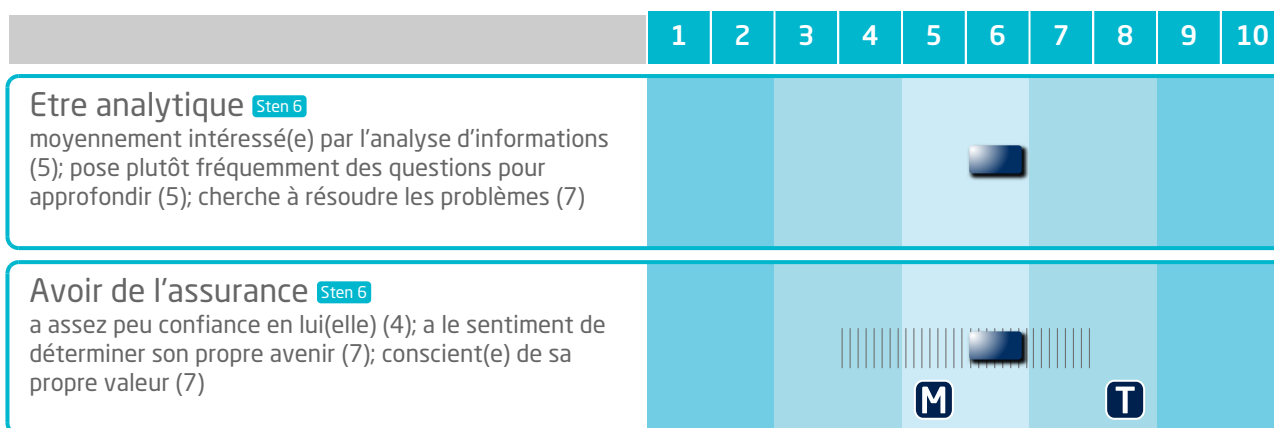
Intellectuel (6)

Les Intellectuels mènent leur équipe en développant ses connaissances et ses compétences.



Expert Conseil (6)

Les Experts Conseils associent capacités analytiques et forte confiance en leur approche.



Valorisation de l'Expertise - Pour vous aider dans votre développement

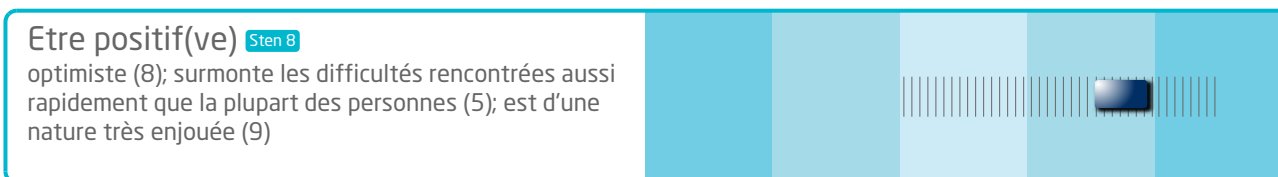
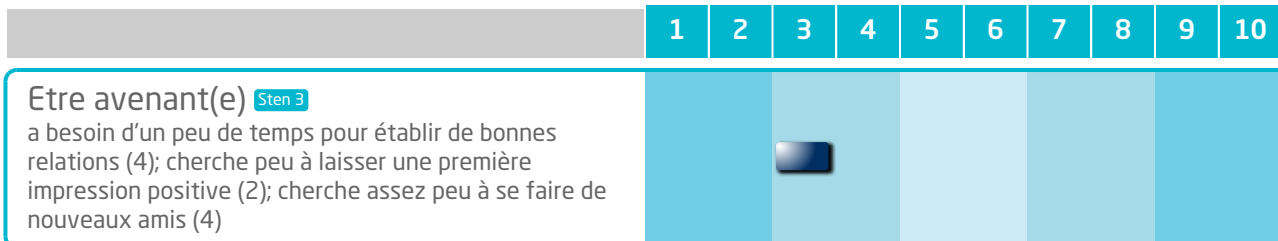
Incitez les autres à développer leur expertise et leurs connaissances. Encouragez une culture du développement des connaissances au sein de l'organisation et veillez à ce que du temps soit consacré au partage de connaissances et d'expertise.

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

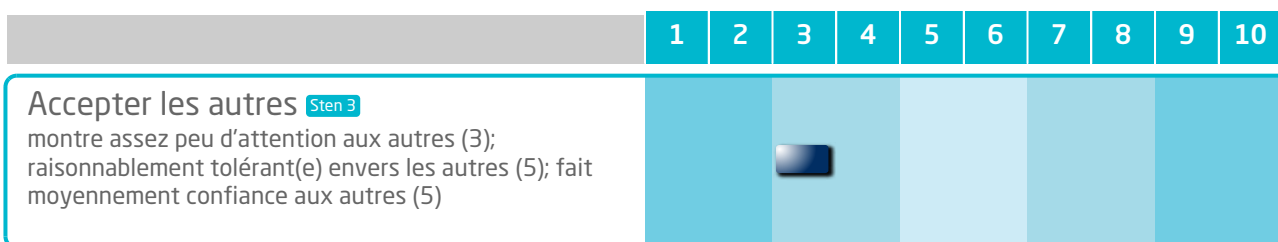
Enthousiaste (5)

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

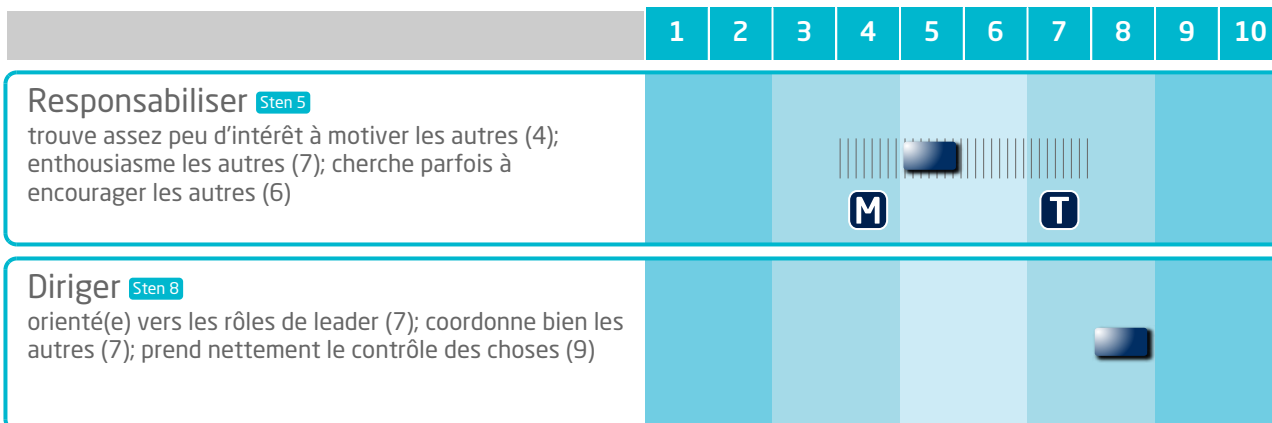
Prenez l'initiative de rassembler les collaborateurs et de célébrer les réussites. Montrez-leur toute la plus-value qu'il y a à échanger et se soutenir.

Que pourriez-vous faire de plus pour mieux comprendre vos collaborateurs, les motiver et susciter leur enthousiasme ? Prendre plus de temps pour comprendre leurs besoins peut vous apporter beaucoup à long terme.

Profil de Leadership - Centré sur les Personnes Succès des Equipes

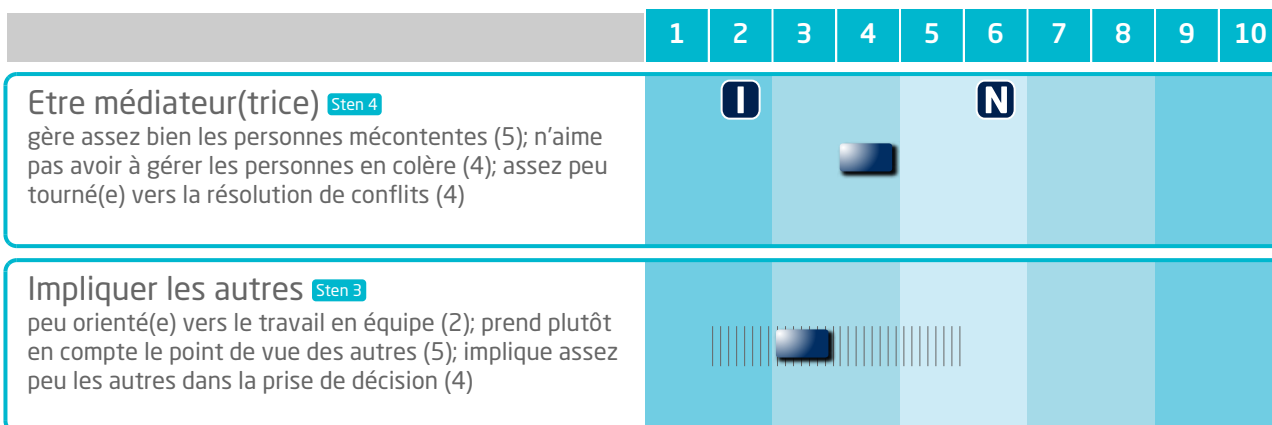
Inspirant (7)

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

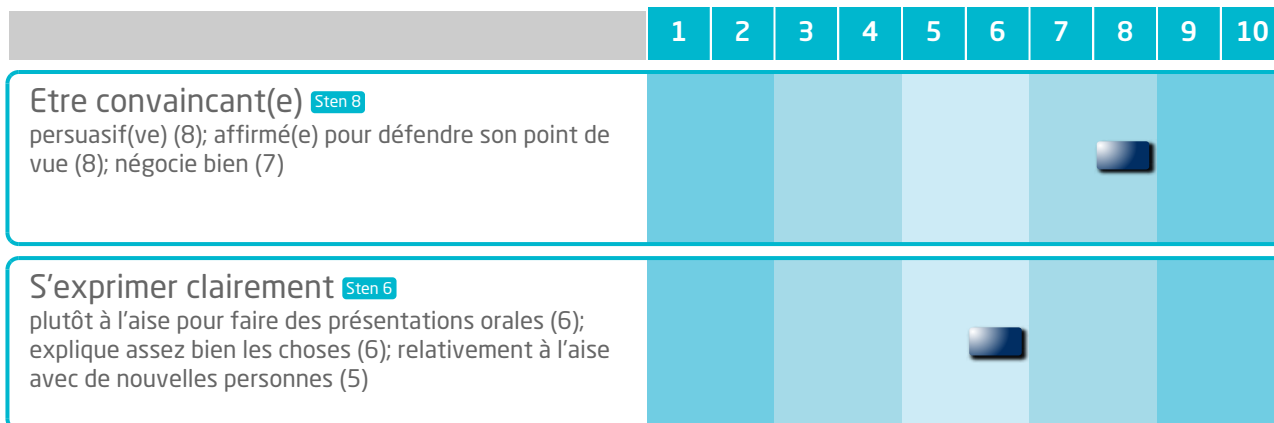
Renforcez la performance de l'équipe en veillant à consacrer du temps à diriger et à motiver chaque collaborateur individuellement.

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

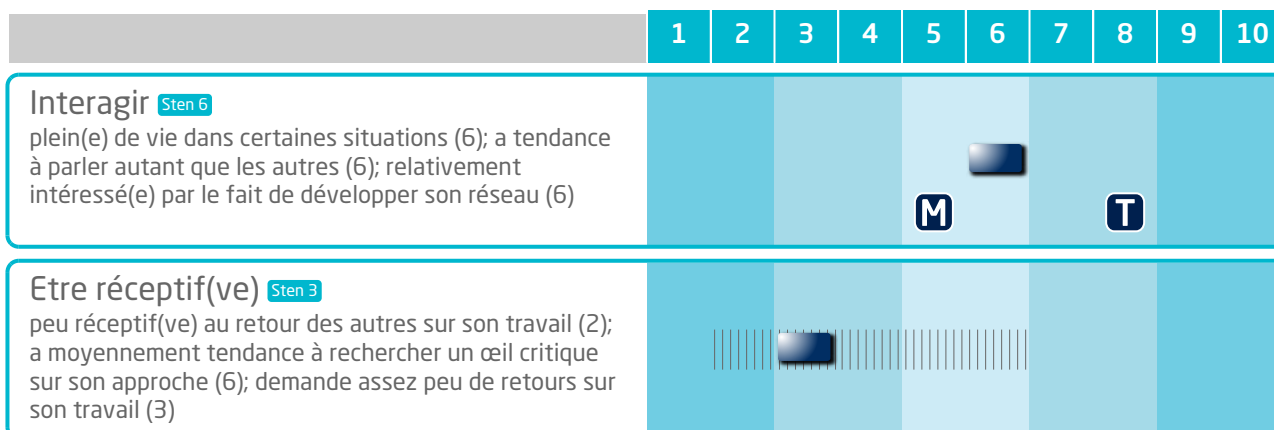
Persuasif (7)

Les Persuasifs mènent les équipes en communiquant beaucoup et en recherchant des accords favorables à tous.



Consultatif (4)

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

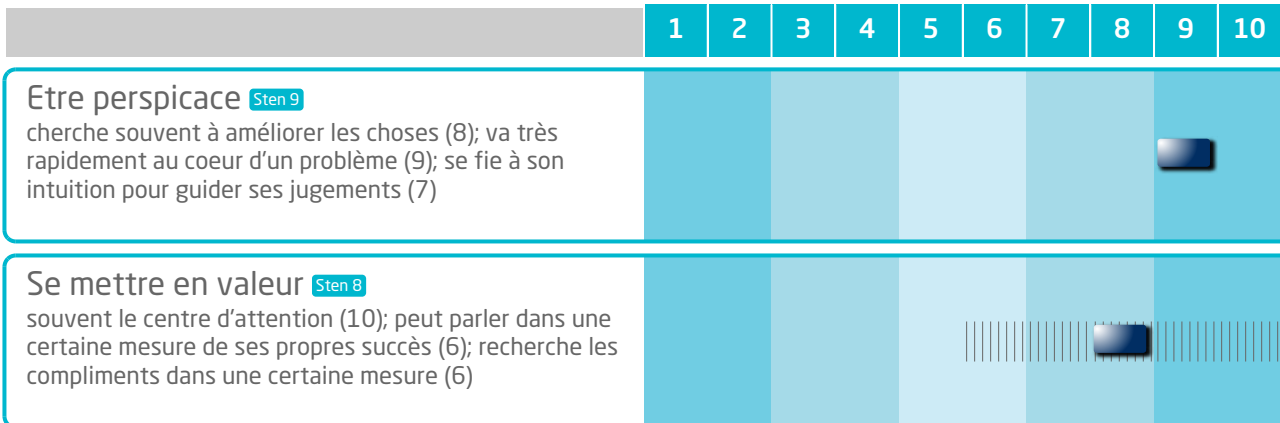
Assurez-vous que vous communiquez bien sur les problématiques importantes, celles qui ont le plus d'impact, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation.

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

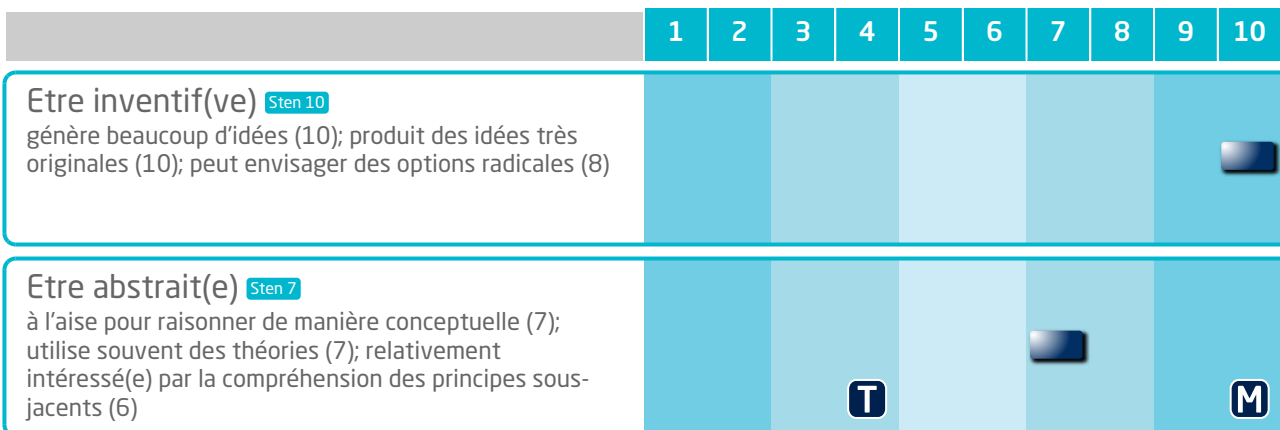
Catalyseur (9)

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

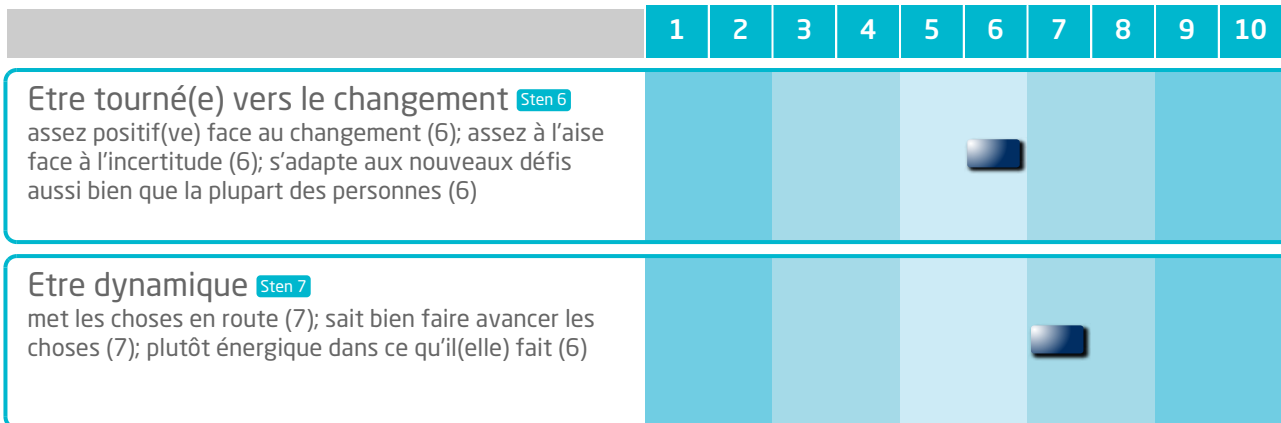
Exploitez votre propre créativité et renforcez celle des autres en favorisant les échanges entre personnes particulièrement innovantes.

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

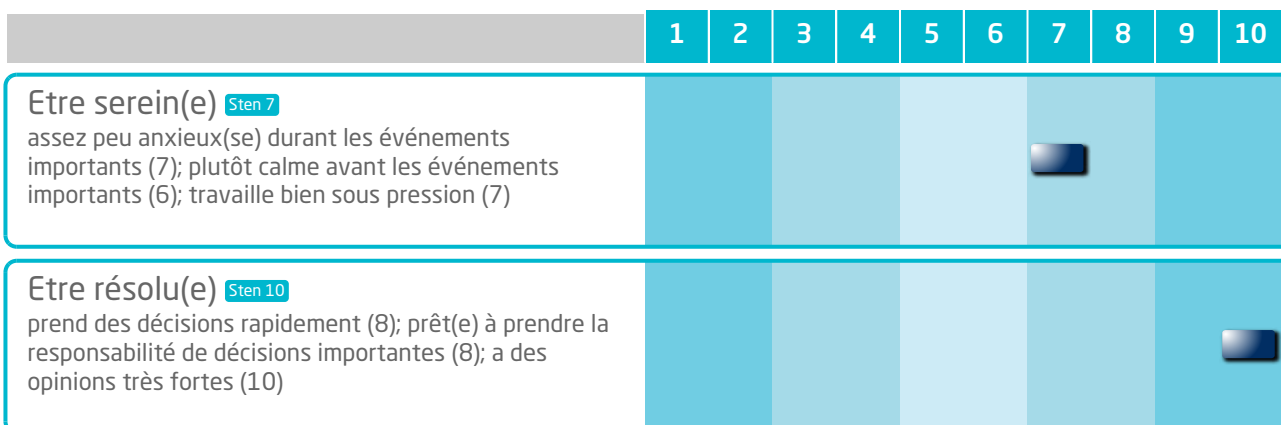
Vecteur de Changement (7)

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

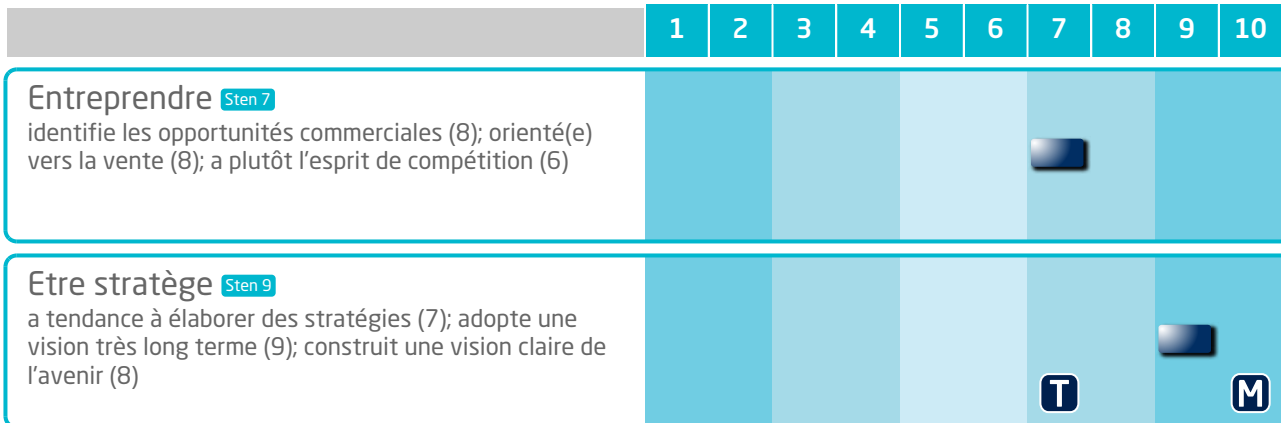
Identifiez les domaines dans lesquels il existe un décalage important entre les objectifs et la performance réalisée. Incitez les autres de sorte à proposer des changements qui apporteront une réelle plus-value.

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

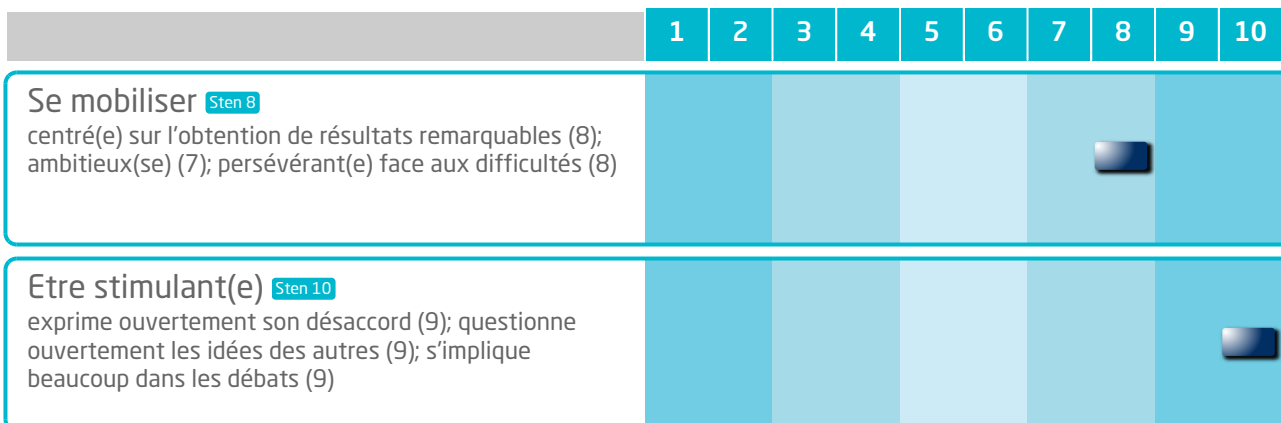
Entrepreneur Stratège (8)

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 professionnels.

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 Management du Risque prévenir activement les risques ; promouvoir une gouvernance d'entreprise efficace ; assurer la conformité aux procédures, politiques d'entreprise et obligations légales Valorisation de l'Expertise asseoir l'expertise de l'organisation ; promouvoir l'excellence technique ; développer la renommée de l'organisation	1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Extrêmement bas Au-dessus des 1% inférieurs de la population de référence
	1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Extrêmement bas Au-dessus des 1% inférieurs de la population de référence
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Haut Au-dessus des 90% inférieurs de la population 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 Succès des Equipes construire des équipes performantes ; attirer et développer les talents ; exploiter pleinement le potentiel Communication développer une communication à forte influence ; bâtir une communication large et transverse ; encourager l'implication et la consultation du plus grand nombre	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Assez bas Au-dessus des 25% inférieurs de la population de référence
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Moyen Au-dessus des 40% inférieurs de la population de référence
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Moyen Au-dessus des 60% inférieurs de la population de référence
Pionnier Nouveaux Produits / Marchés identifier des opportunités et voies d'accès au marché ; cultiver l'innovation ; imaginer des solutions impactantes Transformation Organisationnelle réaliser la transformation de l'organisation ; engager les équipes dans le changement ; gérer activement les processus de changement Dynamique de Croissance créer de la valeur pour les partenaires ; viser des objectifs ambitieux pour l'organisation ; mener l'organisation vers le succès	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Extrêmement haut Au-dessus des 99% inférieurs de la population de référence
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Très haut Au-dessus des 95% inférieurs de la population de référence
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Très haut Au-dessus des 95% inférieurs de la population de référence

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.

Camille Dubois sera probablement plus performant(e) en tant que leader quand :

- + il existe des opportunités d'obtenir de meilleurs résultats en challengeant ouvertement l'existant
- + une manière de penser nouvelle est essentielle
- + dans les situations de pression, la rapidité de l'analyse et de la prise de décision est essentielle
- + il est utile de mettre en valeur de nouvelles façons de faire
- + une vision des opportunités à long terme est importante pour le succès à venir

Camille Dubois sera probablement moins performant(e) en tant que leader quand :

- ? une vision pragmatique est nécessaire pour guider les autres et adopter une approche cohérente
- ? 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 planification précise est essentielle pour mener à bien les projets
- ? les règles, la réglementation et les principes sont essentiels pour guider l'action