



POTENTIEL

FORCES ET COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LE LEADERSHIP

Rapport de : John Doe

No. identification: HC560419

Date: 04.01.2017



INTRODUCTION

Le rapport de potentiel de développement du leadership décrit vos forces et les aspects que vous gagneriez à développer en tant que gestionnaire et cadre. Le rapport s'appuie sur l'Inventaire de Personnalité Hogan (IPH) et s'articule autour de sept dimensions. Chacune de ces dimensions est liée à des aspects différents d'un leadership efficace. Par leadership, on entend bâtir et maintenir une équipe hautement performante tout en amenant les individus à renoncer à leurs objectifs personnels au profit de buts collectifs. La page 3 définit les dimensions du test IPH; une fois encore, ce rapport s'articule autour de ces sept dimensions.

La page 4 présente votre profil, tel qu'établi par le test de personnalité IPH. Les pages suivant le profil décrivent l'incidence des scores que vous avez obtenus, à chacune des dimensions, sur votre comportement et votre style de leadership. La dernière section du rapport propose des recommandations de développement en lien avec vos compétences. Ces informations vous seront utiles au fur et à mesure que vous avancerez dans votre carrière.

TOILE DE FOND

Lorsque vous lirez le rapport, gardez les points suivants à l'esprit. En premier lieu, il n'y a pas de "bons" ou de "mauvais" scores en soi. Les scores élevés ou bas peuvent avoir des incidences à la fois négatives et positives. Toutefois, certains scores sont plus importants pour certaines compétences que pour d'autres. Vous devez donc interpréter vos scores en fonction de vos propres aspirations professionnelles et de vos objectifs de carrière plutôt que de façon absolue.

Par ailleurs, vous pouvez changer votre comportement habituel, mais le changement dépend de trois facteurs. Premièrement, vous devez cibler ce que vous voulez changer. Deuxièmement, vous devez prendre la décision de changer cet aspect. Et troisièmement, vous devez savoir comment le changer. Les informations contenues dans ce rapport joueront un rôle prépondérant dans tout effort de changement et de perfectionnement.

Troisièmement, les résultats présentés dans ce rapport sont basés sur plus de vingt ans de recherche en matière de leadership réalisée auprès d'échantillons de travailleurs adultes et de leaders. Les conclusions présentées ici s'adressent aux professionnels et aux leaders.

Enfin, comme nous l'avons déjà dit précédemment, la caractéristique la plus indispensable au leadership est l'aptitude à monter et à maintenir une équipe hautement performante. Les différentes parties du rapport portent donc toutes sur votre potentiel à y arriver.

DÉFINITIONS

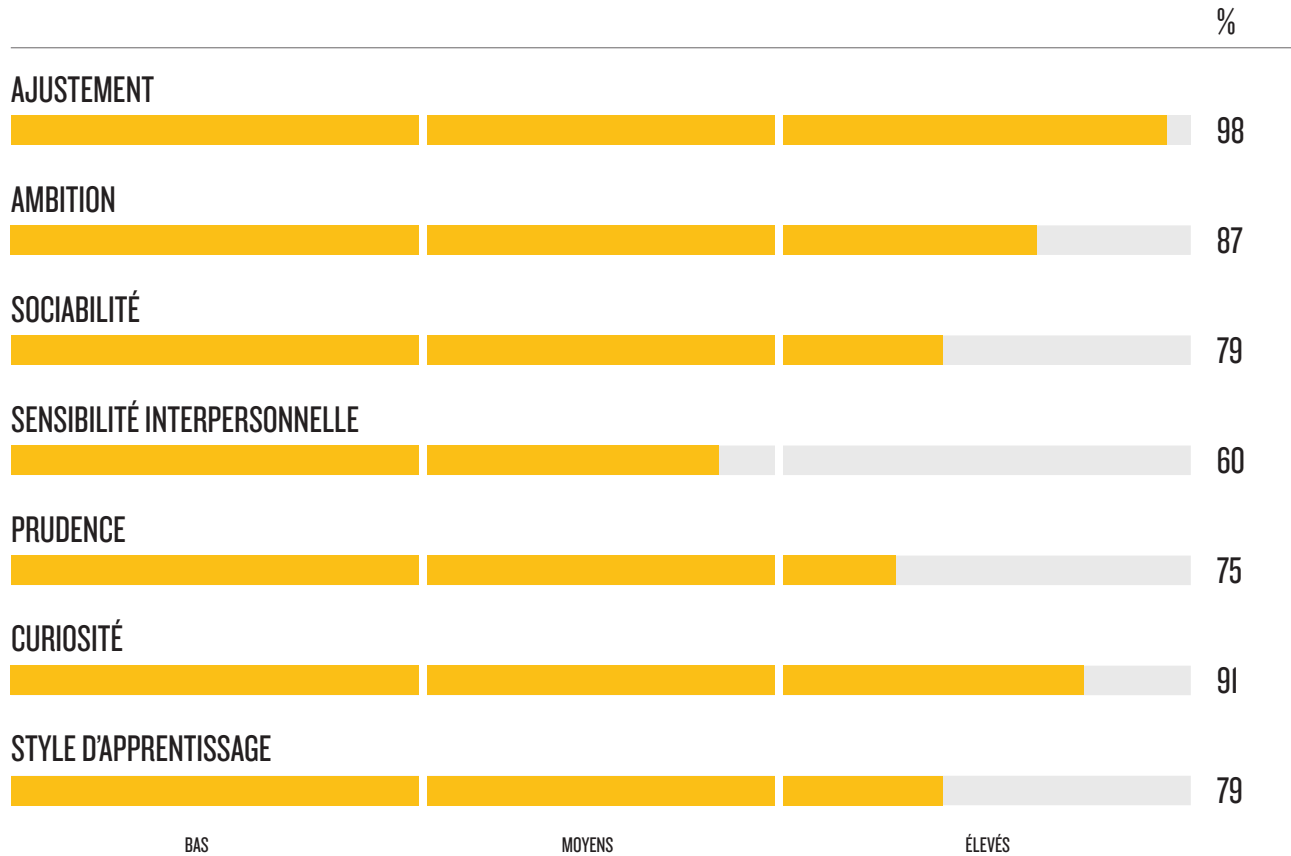
Les sept dimensions sur lesquelles est basé le rapport sur le potentiel de leadership sont définies ci-dessous.

AJUSTEMENT	L'échelle Ajustement indique dans quelle mesure une personne peut avoir un tempérament calme et modéré ou, inversement, changeant et versatile. Les candidats obtenant un score élevé semblent confiants, résilients et optimistes. Ceux qui obtiennent un score bas apparaissent tendus, irritables et négatifs.
AMBITION	L'échelle Ambition évalue la tendance d'un individu à adopter un rôle de meneur, à chercher à accéder à un statut et à valoriser les réalisations. Les candidats obtenant un score élevé apparaissent compétitifs et désireux de progresser. Ceux qui obtiennent un score bas s'affirment peu et sont moins intéressés par l'avancement.
SOCIABILITÉ	L'échelle Sociabilité mesure le degré de confiance en soi d'un individu sur le plan social et à quel point il est expressif. Les candidats obtenant un score élevé apparaissent extravertis, colorés et impulsifs et ils n'aiment pas travailler seuls. Ceux qui obtiennent un score bas semblent réservés et calmes; ils évitent d'attirer l'attention et peuvent travailler seuls.
SENSIBILITÉ INTERPERSONNELLE	L'échelle Sensibilité interpersonnelle reflète le degré de tact et de perspicacité ainsi que les aptitudes sociales de l'individu. Les candidats obtenant un score élevé semblent amicaux, chaleureux et populaires. Ceux qui obtiennent un score bas apparaissent indépendants, francs et directs.
PRUDENCE	L'échelle Prudence évalue la maîtrise de soi et renvoie au caractère consciencieux de l'individu. Les candidats obtenant un score élevé semblent organisés, fiables et méthodiques; ils respectent les règles et sont faciles à superviser. Ceux qui obtiennent un score bas apparaissent plutôt impulsifs et flexibles; ils ont tendance à ne pas se soumettre aux règles, ni à une supervision étroite mais peuvent faire preuve de créativité et de spontanéité.
CURIOSITÉ	L'échelle Curiosité informe sur le degré de curiosité d'un individu, son esprit d'aventure et son imagination. Les candidats obtenant un score élevé ont tendance à être vifs d'esprit et visionnaires, mais ils peuvent s'ennuyer facilement et ne pas être attentifs aux détails. Ceux qui obtiennent un score bas semblent pratiques, déterminés et capables de se concentrer pendant de longues périodes.
STYLE D'APPRENTISSAGE	L'échelle Style d'apprentissage évalue à quel point un individu apprécie les activités intellectuelles et l'importance qu'il accorde à l'éducation en tant que fin en soi. Les candidats obtenant un score élevé sont portés à apprécier la lecture et les études. Ceux qui obtiennent un score bas sont moins intéressés par une éducation formelle et davantage par un apprentissage pratique.



PROFIL DU POTENTIEL DE LEADERSHIP

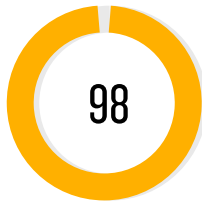
Echelles



Ce rapport est valide et interprétable.

AJUSTEMENT

Se rapporte à la maîtrise de soi, à l'optimisme et à la stabilité de l'humeur.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- réagissent bien à la pression.
- ne se sentent pas personnellement attaqués par la critique.
- s'attendent à réussir.
- peuvent être difficiles à 'coacher'.
- ne ruminent pas leurs erreurs.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous gardez habituellement une attitude positive, demeurez de bonne humeur et patient face aux erreurs commises par votre personnel et persévérez en dépit des défis, de la frustration et des revirements de situation. En revanche, vous pourriez ne pas vous apercevoir que les autres sont stressés et être réticent à écouter le feedback négatif.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

CALME & MAÎTRISE DE SOI : Vous avez tendance à rester calme même lorsqu'on vous provoque ou que vous devez faire face à des échéances serrées et à une forte pression externe. Vous êtes perçu comme une personne ayant confiance en elle et pleine d'assurance et vous exprimez vos émotions de manière mature et socialement adéquate.

ÉCOUTE : Vous avez tellement confiance en votre jugement que vous semblez parfois ne pas prendre les points de vue des autres au sérieux. Par conséquent, les autres pourraient vous trouver arrogant, quel que soit le bien-fondé et la pertinence de vos points de vue.

APPRENTISSAGE ET COACHABILITÉ : Vous êtes ouvert au feedback et pourriez même le solliciter. Toutefois, le fait que vous soyez si confiant en vos capacités pourrait vous conduire à ne retenir que les commentaires positifs et à ignorer les remarques négatives. Il pourrait donc être difficile de vous coacher.

ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS : Votre bonne humeur et votre comportement constant font de vous une personne avec laquelle il est gratifiant de travailler; vous avez probablement du succès lorsque vous décidez d'établir et d'entretenir des relations.

GESTION DU STRESS : Vous semblez gérer sans difficulté les frustrations, les délais, la pression liée aux échéances serrées ainsi que les lourdes charges de travail. En fait, la pression ne semble pas vous arrêter et vous acceptez



peut-être plus de responsabilités que vous ne le devriez. Les autres admirent votre résilience et comptent sur celle-ci.



AJUSTEMENT

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

CALME & MAÎTRISE DE SOI :

- La plupart des gens ne réagissent pas aussi bien que vous aux frustrations et aux contretemps; faites-leur part des trucs et des techniques que vous jugez utiles d'employer lorsque les choses vont mal.
- Vous avez tellement confiance en vous que vous pourriez ne pas réaliser lorsque les autres sont stressés. En tant que leader, assurez-vous de communiquer à votre personnel que vous avez une compréhension juste de leurs problèmes.

ÉCOUTE :

- Faites de l'écoute active et adoptez un langage corporel positif - Pensez à reformuler ce que les autres disent ainsi qu'à y réfléchir et évitez de les interrompre.
- Essayez de manifester un intérêt sincère et véritable pour ce que disent les autres - Les gens sont capables de sentir lorsque vous êtes ailleurs plutôt qu'en train de les écouter.

APPRENTISSAGE ET COACHABILITÉ :

- N'ignorez pas les critiques, en particulier si le même message provient de sources différentes.
- Demandez du feedback à vos collègues. Posez-vous la question suivante : « Qu'est-ce les autres n'arrêtent pas de me dire? » Soyez attentif aux sujets qui reviennent fréquemment dans ce qui vous est communiqué.
- Identifiez un collègue de confiance qui peut vous parler sincèrement et demandez-lui régulièrement du feedback. Avant les réunions, présentations ou rencontres avec des clients, demandez-lui de vous observer et de vous donner son avis par la suite (ceci l'aidera à se concentrer sur votre comportement et de vous donner un meilleur feedback).

ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS :

- Les gens apprécient votre tempérament calme et votre solidité. Utilisez ces atouts pour calmer et motiver votre entourage dans les situations difficiles.
- Vous semblez être capable de créer et d'entretenir facilement des relations avec les autres, pensez à transmettre vos compétences en ce domaine.

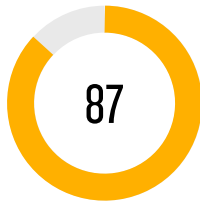
GESTION DU STRESS :

- Vous vous en sortez tellement bien dans les situations difficiles (pression et stress) que les autres peuvent croire que vous ne vous préoccupez pas suffisamment de la situation. En tant que leader, il importe que vous manifestiez à votre équipe un niveau acceptable de compréhension et d'empathie.
- Essayez de ne pas submerger les autres de travail parce que, vous même, vous ne ressentez pas la pression ou parce que vous croyez que vos collaborateurs peuvent en supporter autant que vous.



AMBITION

Se rapporte à la prise d'initiatives et au fait d'être compétitif et de chercher à exercer un leadership.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- aiment diriger et prendre des décisions.
- acceptent les challenges (défis) difficiles.
- aiment parler en public.
- intimident les employés plus jeunes ou débutants.
- semblent désireux d'aller de l'avant.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous êtes actif, travailleur, compétitif et désireux d'avancer. Vous aimez occuper des postes de leadership et être responsable. Avec une expérience pertinente et des habiletés relationnelles, vous serez en mesure d'assumer un rôle de leadership dans des projets complexes. En revanche, vous pourriez avoir tendance à entrer en compétition avec vos collègues ou à les intimider sans en avoir l'intention.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

PRAGMATISME & CENTRATION SUR L'ACTION : Vous êtes travailleur, compétitif et désireux de réussir. Les gens peuvent compter sur vous pour prendre des initiatives, résoudre les problèmes et faire avancer les choses.

PROGRESSION DE LA CARRIERE: Vous êtes conscient de ce que vous pouvez accomplir et avez l'énergie et la confiance nécessaires pour faire bouger les choses. Vous semblez prêt à mener les projets à terme.

PRISE D'INITIATIVE : Vous avez la confiance et la volonté nécessaires pour diriger en temps de crise. Les autres se tournent souvent vers vous pour leur indiquer la voie à suivre, et vous n'hésitez pas à le faire. Les autres s'attendent à ce que vous fassiez le nécessaire pour régler les problèmes lorsqu'ils surgissent, et ceci, sans qu'il soit nécessaire de vous le demander.

ATTEINTE DE RÉSULTATS : Vous êtes fier de faire avancer les choses; les autres s'attendent à ce que vous déployiez les efforts nécessaires pour terminer les projets et dépasser les objectifs, tout en exigeant la même chose de votre personnel.

PRISE DE DÉCISIONS : Vous n'avez pas peur de prendre des décisions, même lorsque vous n'avez pas toute l'information en main. Vous devriez cependant apprendre à déléguer la responsabilité de la prise de décision lorsque cela s'avère approprié.

AMBITION

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

PRAGMATISME & CENTRATION SUR L'ACTION :

- Une des responsabilités d'un leader est de développer les compétences des employés. Faites attention à ne pas entrer en compétition avec votre personnel, ni même d'en donner l'impression.
- Bien qu'il soit souhaitable de se montrer pragmatique et centré sur l'action, une planification soignée conduit souvent à de meilleures décisions. En tant que leader, assurez-vous de ne pas traiter toutes les demandes comme des urgences; ne réagissez rapidement que lorsque la situation le nécessite.

PROGRESSION DE LA CARRIERE:

- Compte tenu de votre énergie et de votre esprit de compétition, veillez à ne pas vous aliéner vos pairs. Lorsque cela est possible, essayez d'obtenir un consensus sur vos plans, communiquez avec vos pairs, déléguiez et partagez les réussites avec tous.
- Demandez à quelqu'un en qui vous avez confiance son feedback sur votre contribution au travail d'équipe. Si le feedback n'est pas positif, mettez au point un plan d'action pour vous améliorer.
- Soutenez les carrières des membres de votre équipe et de vos collègues. Impliquez les autres dans les projets, déléguiez les tâches quand c'est possible, et cherchez des occasions de vous associer à d'autres équipes pour la réalisation de projets.

PRISE D'INITIATIVE :

- N'en acceptez pas plus que vous ne pouvez en assumer. Les promesses non tenues peuvent miner la confiance que les autres ont en vous.
- Faites une évaluation réaliste de ce que votre équipe peut accomplir et résistez à votre tendance à l'engager au-delà de ses ressources et de son potentiel.
- Souvenez-vous que tout le monde n'a pas nécessairement votre énergie et votre dynamisme. Veillez à ne pas épuiser votre personnel. Etre centré sur les objectifs est très important, mais surveillez les signes de découragement ou d'épuisement chez les autres.

ATTEINTE DE RÉSULTATS :

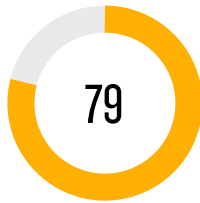
- Vous attendez de votre équipe des performances élevées. Mais tout le monde ne partage pas spontanément ce niveau d'exigence. Assurez-vous de bien faire connaître vos attentes et de mettre en œuvre un management accompagnant ces exigences élevées.
- Soyez prudent lorsque vous 'poussez' les autres : leur potentiel ou leurs compétences peuvent être inférieures aux vôtres.

PRISE DE DÉCISIONS :

- Avant de prendre une décision, assurez-vous de revoir toute l'information nécessaire. Souvenez-vous de l'adage du charpentier : « On mesure deux fois, mais on ne coupe qu'une fois. »
- Vous prenez probablement des décisions rapidement et en toute confiance. Les autres peuvent donc trop se fier à vous et s'appuyer sur vous dans ces situations. Cela ne leur permet pas d'améliorer leurs propres compétences dans les prises de décision. Vous devez donc déléguer à vos subordonnés la responsabilité des décisions touchant leur domaine .

SOCIABILITÉ

Se rapporte au fait d'être bavard et divertissant et de faire preuve d'assurance dans les situations sociales.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- semblent actifs et pleins d'énergie.
- sont bavards, amicaux et accessibles.
- établissent des relations avec des gens très différents.
- parlent au lieu d'écouter.
- confondent activité et productivité.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous semblez énergique et avoir confiance en vous sur le plan social; vous dites ce que vous pensez en public, organisez votre travail en tenant compte des interactions sociales et vous vous attendez à ce que les autres vous apprécient. Le fait que vous soyez extraverti et d'abord facile doit vous rendre particulièrement habile à établir des relations en dehors de votre groupe de travail. Vous devez être aussi facilement distrait, à moins que vous ne soyez exceptionnellement consciencieux

ANALYSE DE COMPÉTENCES

INITIATIVE DES INTERACTIONS : Vous êtes sûr que les gens que vous ne connaissez pas vous apprécieront; par conséquent, vous allez facilement vers les autres membres de l'organisation, ce qui constitue un atout précieux pour un leader.

ÉNERGIE : Vous semblez être un communicateur enthousiaste, dynamique et convaincant qui se fait remarquer pendant les réunions.

ACCESSIBILITÉ : Votre confiance en vous dans les relations, votre style interpersonnel enthousiaste et votre facilité à entrer en contact avec les étrangers font en sorte que l'on vous décrit comme une personne ouverte et accessible.

RÉSEAU INTERPERSONNEL : Vous avez de bonnes aptitudes à bâtir des réseaux et vous interagissez d'une manière assurée avec toutes sortes de personnes au sein de l'organisation.

TRAVAIL EN ÉQUIPE : Vous êtes prêt à vous exprimer et à assumer un rôle actif pendant les réunions d'équipe.

SOCIABILITÉ

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

INITIATIVE DES INTERACTIONS :

- Lorsque vous discutez avec vos subordonnés, assurez-vous d'écouter. Parler n'est qu'un aspect de la communication.
- Souvenez-vous que votre style d'interaction exubérant et enthousiaste peut déranger les autres.

ÉNERGIE :

- Vous tirez probablement votre énergie de l'interaction. Prenez également le temps de travailler seul. Les leaders efficaces passent facilement des tâches de groupe aux tâches individuelles.
- Soyez conscient que votre degré élevé d'énergie et vos idées bien établies peuvent intimider vos pairs et vos subordonnés. Assurez-vous de leur donner l'occasion de s'exprimer.
- Demandez à un collègue de confiance de vous dire franchement si vous agissez trop vite ou si vous changez de sujet trop rapidement pour que les autres puissent vous suivre.

ACCESSIBILITÉ :

- Si vous discutez constamment avec les autres, cela peut nuire à leur travail. Lorsque vous entrez dans un bureau, votre personnel cesse toute activité et vous accorde sa pleine attention. Vous devez en prendre conscience et éviter de les distraire inutilement.

RÉSEAU INTERPERSONNEL :

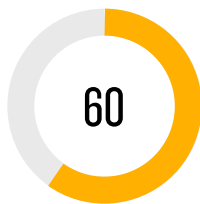
- Vous connaissez probablement de nombreuses personnes dans votre entreprise, ce qui est la marque des leaders qui réussissent. Assurez-vous de mettre en oeuvre ce réseau relationnel pour faire avancer les projets.
- Utilisez vos aptitudes à développer des réseaux pour former et perfectionner les jeunes de votre équipe. Présentez-les à vos contacts et aidez-les à établir leurs propres relations avec d'autres personnes.
- Utilisez vos compétences relationnelles et sociales pour faire participer les gens moins ouverts. Cherchez activement à inclure les autres : vous aurez ainsi un impact positif sur les relations et la communication de votre entreprise.

TRAVAIL EN ÉQUIPE :

- Lorsque vous animez votre équipe, demandez l'opinion des membres de cette équipe avant de faire vos propres suggestions. Si vous réalisez que vous dominez les interactions du groupe, prenez du recul, assumez un rôle moins directif et voyez comment les choses progressent. Les membres de votre équipe pourraient vous surprendre.
- Réalisez que certaines tâches sont mieux accomplies individuellement qu'en équipe. N'utilisez pas une approche d'équipe pour résoudre tous les problèmes. Évaluez les besoins en informations et la nécessité d'une décision rapide avant de déclencher l'effort toute l'équipe.

SENSIBILITÉ INTERPERSONNELLE

Se rapporte au fait d'être agréable, prévenant et habile à entretenir des relations.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- ont bon caractère, sont 'faciles à vivre'.
- prennent les opinions des autres au sérieux.
- tiennent leurs promesses.
- donnent au personnel un cadre structuré et du respect.
- affrontent rapidement les problèmes.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous êtes une personne agréable et tolérante, capable néanmoins de prendre position lorsque cela s'avère nécessaire. Les autres vous percevront comme un individu accommodant et sympathique; par conséquent, vous devez leur faire comprendre que vous ne vous laissez pas facilement "marcher sur les pieds".

ANALYSE DE COMPÉTENCES

COMPASSION : Vous semblez vous soucier adéquatement du bien-être de votre personnel et être conscient de leurs changements de moral.

COLLABORATION : Vous êtes généralement un individu coopératif ainsi qu'un membre d'équipe sensé. Vous encouragez probablement votre personnel à collaborer et à travailler en équipe.

RECHERCHE D'INFORMATION : Vous semblez prêt à écouter le feedback sur votre rendement, mais avez tendance à prendre les commentaires négatifs trop à coeur.

GESTION DES CONFLITS AVEC LES SUBORDONNÉS : Vous êtes généralement une personne tolérante, mais vous savez affronter les gens lorsqu'il est évident qu'il faut le faire.

RESTER SEUL : Bien que vous compreniez l'importance du consensus, vous prenez position sur les questions concernant des valeurs et des principes essentiels.



SENSIBILITÉ INTERPERSONNELLE

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

COMPASSION :

- Soyez attentif à l'environnement de travail des membres de votre équipe et laissez-leur savoir que vous vous préoccupez de leur moral.
- Vous savez probablement trouver l'équilibre entre les questions liées au travail et celles liées aux relations humaines. Cette aptitude vous permettra de maximiser le rendement de votre équipe.

COLLABORATION :

- Vous êtes doué pour faire travailler les gens ensemble et vous savez quand travailler avec eux sur des projets de groupe, ce qui constitue un atout important ; soyez attentif à saisir les opportunités d'utiliser cet atout à l'avenir.

RECHERCHE D'INFORMATION :

- N'ayez pas une attitude défensive à l'égard du feedback négatif.
- Continuez de chercher à obtenir du feedback; identifiez des personnes de confiance et sollicitez leurs commentaires.

GESTION DES CONFLITS AVEC LES SUBORDONNÉS :

- Assurez-vous de régler rapidement les questions problématiques ; n'attendez pas qu'une crise se produise avant d'agir.

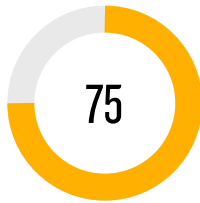
RESTER SEUL :

- Vous ne cherchez pas les confrontations, mais vous êtes prêt à défendre votre équipe, en particulier lorsque vous la représentez dans l'entreprise.



PRUDENCE

Se rapporte au fait d'être consciencieux, fiable et respectueux des règles et des procédures.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- travaillent assidûment pour l'entreprise.
- suivent les règles et les procédures de l'entreprise.
- planifient les tâches à l'avance et anticipent les changements dans la charge de travail.
- ont de la difficulté à déléguer et ont tendance à contrôler minutieusement leur personnel.
- s'enlisent dans les détails.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous travaillez avec ardeur et êtes un solide dirigeant citoyen. Vous vous souciez des règles, des procédures et de la clarté des tâches. Vous trouvez important de bien faire les choses et essayez d'atteindre un niveau de rendement élevé. Les autres vous percevront comme un individu prudent et consciencieux, mais peut-être aussi rigide et ayant un fort besoin de structure.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

FONCTIONNEMENT DANS L'INCERTITUDE et L'AMBIGUÏTÉ : Lorsque vous démarrez un nouveau projet, vous préférez qu'on vous en explique clairement à l'avance les attentes, les règles et les lignes directrices afin de pouvoir évaluer vos résultats et de savoir sur quelles bases vous serez évalué.

SOUPLESSE : Dans votre travail, vous préférez utiliser des méthodes et des procédures établies, en particulier lorsque les enjeux sont importants, plutôt que de faire l'essai de nouvelles techniques qui risquent d'échouer.

PLANIFICATION : Vous avez tendance à planifier soigneusement votre travail à l'avance, en estimant le temps, les étapes, le personnel et les ressources nécessaires à chaque tâche. Vous êtes plus à l'aise lorsque les objectifs et les échéances sont en place, et que vous avez une idée claire des contraintes et des obligations.

ATTENTION AUX DÉTAILS ET AUX ÉCHÉANCES : Vous voulez que votre travail soit bien fait et terminé à temps. Les autres considèrent que vous êtes organisé, consciencieux et ponctuel.

RESPECT DES RÈGLES : Vous respectez les règles de l'entreprise, vous les suivez attentivement et vous vous attendez à ce que les autres en fassent autant.

PRUDENCE

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

FONCTIONNEMENT DANS L'INCERTITUDE et L'AMBIGUÏTÉ :

- Même les plans les mieux élaborés peuvent changer, et le changement est une réalité incontournable dans la vie d'une organisation. En tant que leader, vous devez pouvoir faire face aux changements. Identifiez quelqu'un dans votre organisation qui s'adapte bien aux changements et essayez de prendre exemple sur cette personne.
- Vous n'aurez jamais suffisamment d'information pour prendre la meilleure des décisions possibles; vous devez simplement prendre des décisions sur la base des renseignements dont vous disposez. Dressez une liste des informations dont vous avez besoin, puis passez à l'action.

SOUPLESSE :

- Vous essayez sans doute d'offrir une même qualité dans la réalisation de toutes vos tâches; si c'est le cas, apprenez à établir des priorités dans votre travail.
- Vous êtes bien organisé et planifiez correctement, ce qui implique le respect de règles et de procédures; toutefois, ce qui semble une bonne règle aujourd'hui peut constituer un obstacle demain. Par conséquent, introduisez de nouvelles règles et procédures de façon judicieuse.
- Assurez-vous de déléguer la prise de décision à ceux qui devront vivre avec les conséquences de la décision ; évitez de la prendre vous-même.

PLANIFICATION :

- Vous avez de bonnes compétences en matière de planification et d'organisation. Aidez ceux qui ne sont pas aussi doués dans ces domaines à atteindre leurs objectifs et assurez-vous qu'ils demeurent responsables de l'exécution du travail qui leur revient.
- Informez les autres de vos horaires, de vos plans et de vos échéanciers. S'ils connaissent vos attentes, ils seront davantage en mesure d'atteindre vos objectifs.

ATTENTION AUX DÉTAILS ET AUX ÉCHÉANCES :

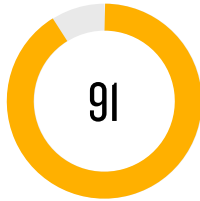
- Vos points forts sont la minutie et l'attention aux détails. Ces point forts peuvent se transformer en faiblesses si vous exercez un contrôle tatillon sur votre personnel. Donnez plus de liberté aux membres de votre équipe et encouragez-les à venir discuter avec vous lorsqu'ils ont des questions à aborder avec vous.

RESPECT DES RÈGLES :

- Si les règles en vigueur sont obsolètes, remettez les en cause. Ne vous contentez pas de les suivre aveuglément simplement parce qu'elles sont en vigueur, adaptez-les en fonction de leur utilité au regard de votre activité et de vos objectifs.
- Souvenez-vous que les gens qui enfreignent les règles peuvent éventuellement avoir des idées ou des informations que d'autres n'ont pas. Restez objectif et écoutez leur version des faits.

CURIOSITÉ

Se rapporte au fait d'être curieux, imaginatif et visionnaire et de s'ennuyer facilement.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- sont considérés comme étant visionnaires en ce qui concerne les affaires.
 - ont l'esprit vif et aident à résoudre les problèmes.
 - prennent en compte les enjeux et les objectifs globaux ainsi que les perspectives larges.
 - sont considérés comme imaginatifs et capables d'innovation.
 - s'ennuient facilement dans les opérations de mise en œuvre et les tâches répétitives.
-

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous pouvez agir rapidement sur le moment, générer de nombreuses idées et vous voulez savoir comment fonctionnent les choses. Vous avez une vue d'ensemble et pouvez être créatif, voire visionnaire. Les autres vous percevront comme un individu original et imaginatif, mais qui se lasse facilement, particulièrement lorsqu'il s'agit de détails d'exécution.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

CRÉATIVITÉ : Vous êtes sans doute une ressource pour votre entreprise lorsqu'il faut régler des problèmes qui requièrent une approche sortant des sentiers battus.

GESTION DE L'INNOVATION : Vous semblez intéressé par l'essai de nouvelles technologies, processus et méthodes de résolution de problèmes pour améliorer le rythme et la qualité de votre travail.

CURIOSITÉ : Vous êtes une personne à l'esprit ouvert, ayant des intérêts très diversifiés, vous aimez donc avoir plus qu'une compréhension superficielle de la façon dont fonctionnent les choses.

VISION & PERSPECTIVE: Vous pensez à l'avenir de l'organisation et prenez plaisir à revoir diverses stratégies pour y arriver.

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES : Votre aptitude à penser hors des sentiers battus et à adopter une perspective large est une compétence qui devrait contribuer au progrès de votre carrière au sein de l'entreprise.

CURIOSITÉ

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

CRÉATIVITÉ :

- Vous êtes probablement doué pour concevoir de nouvelles façons d'aborder la résolution de problèmes. Toutefois, ce ne sont pas tous les problèmes qui requièrent une nouvelle solution. Essayez de voir si, pour le problème en question, une solution acceptable existe déjà.
- L'innovation et la créativité ont un prix - c'est-à-dire que le temps passé à concevoir des solutions uniques est du temps qui ne peut être consacré à d'autres tâches. Gardez à l'esprit le retour sur investissement pour tout changement ou toute nouvelle stratégie que vous adoptez. Établissez une limite de temps et d'argent à consacrer à un nouveau projet, et une fois cette limite dépassée, apprenez à passer à autre chose.

GESTION DE L'INNOVATION :

- La technologie ne peut résoudre tous les problèmes. Déterminez les meilleures pratiques dans un domaine donné avant d'adopter une nouvelle technologie comme solution.
- Ne soyez pas friand de technologie au point de passer à côté de solutions simples et logiques.

CURIOSITÉ :

- Les leaders efficaces aiment comprendre comment fonctionnent les choses et posent beaucoup de questions. C'est probablement ce que vous faites. Cependant, dans certains cas, continuer d'approfondir se révèle peu profitable. Par conséquent, continuez de chercher des informations sur le "pourquoi" et le "comment", mais imposez une limite à vos recherches afin d'avoir suffisamment de temps pour mener vos projets à terme.

VISION & PERSPECTIVE:

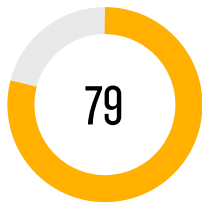
- Vous aimez probablement réfléchir aux questions et problèmes à long terme. Assurez-vous néanmoins de consacrer également du temps aux problèmes importants actuellement.
- Assurez-vous que vos idées sont solidement étayées et présentez-les avec soin : vous devez les « vendre » aux autres pour obtenir leur engagement et leur appui. Demandez à des collègues qu'ils vous fassent part de leurs commentaires sur vos idées et sur la façon dont vous les communiquez.

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES :

- Assurez-vous, que dans votre entreprise, on connaît vos points forts: capacité de vision à long terme et planification stratégique, et soyez une ressource dans ce domaine pour les autres groupes.
- Comprenez qu'une solution pratique et terre-à-terre convient parfois mieux à certains problèmes.

STYLE D'APPRENTISSAGE

Se rapporte au fait d'apprécier l'éducation formelle et d'actualiser activement ses connaissances dans les domaines technique et des affaires.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- accordent de l'importance à la formation et à l'amélioration des compétences (les leurs et celles de leur personnel).
- se tiennent à jour sur les nouveaux développements dans leur secteur d'activité.
- sont disciplinés et rigoureux dans l'atteinte des objectifs.
- passent à l'action avant d'avoir l'assentiment et l'adhésion de tous.
- ont une des connaissances et une opinion personnelle sur de nombreux sujets.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous aimez apprendre et acquérir de nouvelles connaissances. Vous reconnaissez l'importance de la formation autant pour vous-même que pour les autres et vous voudrez appliquer à votre travail les connaissances les plus récentes et pertinentes. Bien que vos amis puissent vous considérer comme un individu brillant et instruit, les autres peuvent penser que parfois vous faites étalage de vos connaissances.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

SE MAINTENIR À JOUR : Vous vous maintenez facilement au courant des tendances nouvelles et des développements récents concernant votre secteur d'activité.

RAPIDITÉ D'APPRENTISSAGE : Grâce à votre capacité d'assimilation de l'information, vous devriez trouver cela facile d'apprendre de nouvelles techniques et procédures.

TYPE D'APPRENTISSAGE : Vous semblez apprécier les formes classiques d'apprentissage telles que les conférences et la lecture.

COMMUNICATION EFFICACE: Vos communications écrites sont claires et précises.

MOTIVATION INTELLECTUELLE : Les autres considèrent que vous êtes brillant, travailleur et désireux d'accomplir votre travail.

STYLE D'APPRENTISSAGE

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

SE MAINTENIR À JOUR :

- Votre désir de demeurer à jour dans votre domaine renforce votre efficacité. Vous avez également tendance à avoir réponse à tout ou une opinion sur bien des sujets et avez généralement raison. Cependant, lorsque cela s'avère approprié, laissez les autres régler les problèmes par eux-mêmes. Cela constituera pour eux une expérience de développement essentielle.
- Montrez aux autres les techniques qui vous permettent de rester à jour. Instaurez un environnement favorable à l'apprentissage au sein de votre propre équipe que ce soit en organisant des séances d'information ou de questions-réponses, en discutant du contenu de publications spécialisées, en communiquant votre vision de l'avenir de l'organisation, etc.

RAPIDITÉ D'APPRENTISSAGE :

- Souvenez-vous que les autres peuvent ne pas apprendre aussi rapidement que vous. En tant que leader, votre rapidité d'apprentissage pourrait intimider les autres : soyez-en conscient et essayez de les mettre à l'aise alors qu'ils apprennent à leur propre rythme.

TYPE D'APPRENTISSAGE :

- Vous êtes probablement à l'aise dans les méthodes de formation classiques (cours et exposés) et pouvez même préférer ce type d'apprentissage à d'autres formes. Essayez néanmoins d'apprendre et de vous perfectionner également par d'autres méthodes telles que la pratique.
- En tant que leader, ne partez pas de l'idée que tous les membres de votre équipe ont le même style et les mêmes préférences que vous pour les méthodes d'apprentissage que vous. Apprenez à les connaître et essayez d'adapter leurs formations à leurs types d'apprentissage individuels.

COMMUNICATION EFFICACE:

- Votre personnel trouve probablement vos notes et directives faciles à lire et à comprendre. Utilisez vos points forts dans ce domaine pour conseiller ceux qui ne rédigent pas aussi bien que vous. Pensez à faire preuve de tact lorsque vous les corrigez.

MOTIVATION INTELLECTUELLE :

- Continuez à fixer des normes élevées tant pour vous-même que pour votre personnel, en matière de formation technique, de management et de leadership. Créez au sein de votre groupe de travail un environnement propice à l'apprentissage et au développement.
- La formation (pour vous même et pour les autres) est très souhaitable, mais elle est également coûteuse. Ne suivez donc pas les programmes de formation simplement parce qu'ils sont disponibles. Analysez le contenu des cours et n'assistez qu'aux séminaires ou programmes qui sont susceptibles de constituer un apport pour vous ou votre équipe.

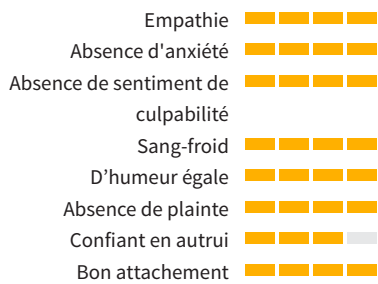


Echelles

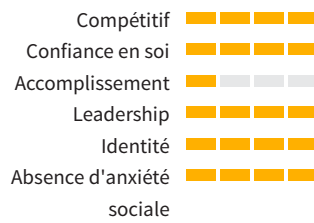


Résultats des sous-échelles

Ajustement



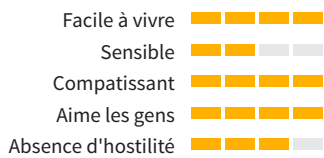
Ambition



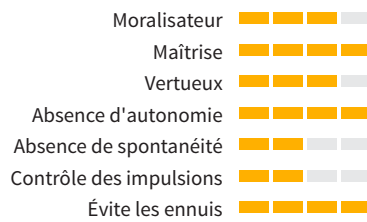
Sociabilité



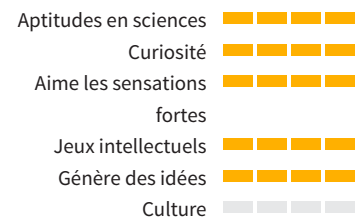
Sensibilité interpersonnelle



Prudence



Curiosité



Style d'apprentissage

