



POTENTIEL

POINTS FORTS ET COMPETENCES DE LEADERSHIP

Compte rendu de : Sam Poole

ID: HC560419

Date : 12.04.2017



INTRODUCTION

Le Rapport de prévision de votre potentiel de leadership décrit vos points forts et les axes de votre perfectionnement en tant que dirigeant et cadre. Le rapport est basé sur l'Inventaire de personnalité HPI (Hogan Personality Inventory) et organisé en sept dimensions ; chaque dimension prend en compte une autre composante de la performance du leadership. Le leadership signifie former et gérer une équipe hautement performante, en amenant les membres de l'équipe à renoncer à leurs objectifs individuels pour favoriser les objectifs du groupe. La page 3 définit les dimensions du HPI ; encore une fois, ce rapport est organisé suivant les sept dimensions de l'inventaire.

La page 4 représente votre profil HPI. Les pages suivantes décrivent les conséquences de vos scores pour le leadership et votre comportement sur chacune des dimensions HPI. La dernière partie du rapport vous propose des pistes de développement en fonction de vos compétences. Ces informations pourront être très utiles pour l'avancement de votre carrière.

PRINCIPES

Lorsque vous lirez ce rapport, tentez de garder à l'esprit les 4 points suivants. Tout d'abord, il n'y a pas de « bons » ou « mauvais » scores. Et les scores élevés et les scores bas peuvent donc être indicateurs d'une tendance à la fois négative et positive. Néanmoins, certains résultats sont plus ou moins importants selon les compétences. Vous devrez alors comprendre ces scores en fonction de vos objectifs de carrière plutôt qu'en valeur absolue.

Ensuite, vous pourrez modifier votre comportement habituel et spontané, mais en tenant compte de trois facteurs: - Identifiez ce que vous voulez changer. - Ayez la volonté de changer. - Enfin, sachez comment changer. Toutes les informations détaillées dans ce rapport sont déterminantes de votre volonté de changement et de perfectionnement.

Troisièmement, les résultats présentés dans ce rapport sont basés sur un panel de salariés et de leaders et sur des recherches en matière de leadership durant les 20 dernières années. Par conséquent, les conclusions décrites sont destinées aux professionnels et aux leaders.

Enfin, comme dit précédemment, l'une des caractéristiques essentielles d'un leader est l'aptitude à bâtir et à entretenir une équipe hautement performante. Les différentes sections du rapport portent toutes sur votre potentiel pour y arriver.



DÉFINITIONS

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

AJUSTEMENT

L'échelle d'ajustement indique à quel point le tempérament d'une personne est de nature plus ou moins calme, modéré ou au contraire changeant et versatile. Les résultats élevés paraissent révéler un tempérament confiant, résistant au stress et optimiste, à l'inverse, on trouvera des profils stressés, tendus, irritables et négatifs lorsque les résultats sont moindres.

AMBITION

L'échelle d'ambition détermine le degré d'assertivité d'un individu, l'importance accordée à la réussite et la recherche de prestige. Un score élevé reflète souvent la compétitivité et le désir d'aller de l'avant, de progresser. La tendance inverse indique un manque de confiance en soi et un désintérêt de la réussite.

SOCIABILITÉ

L'échelle d'aisance sociale mesure la facilité de communiquer et la maîtrise des situations sociales. Ainsi, un résultat haut révèle une personnalité ouverte, expressive et impulsive qui apprécie le travail d'équipe. La fourchette basse montre une nature réservée et silencieuse, n'aimant pas attirer l'attention sur soi et dotée d'une capacité d'autonomie dans le travail.

SENSIBILITÉ INTERPERSONNELLE

L'échelle de sensibilité interpersonnelle révèle l'aisance sociale, le tact et la perspicacité. Plus le score est élevé sur cette échelle, plus les individus sont amicaux, chaleureux et populaires, à l'inverse des résultats moins élevés qui donnent une image plus indépendante, directe et franche.

PRUDENCE

L'échelle de prudence mesure la capacité à se contrôler et à la conscience personnelle. Un résultat très positif traduit une personnalité organisée, fiable et consciencieuse, malléable. L'opposé donne une tendance à l'impulsivité et à une faculté d'adaptation, une résistance à la supervision étroite, mais également créativité et spontanéité.

CURIOSITÉ

L'échelle de curiosité mesure le degré d'audace et d'imagination d'un individu. Plus le score apparaît haut, plus le profil est doté d'un esprit vif, créatif mais qui peut montrer un certain ennui et un détachement vis-à-vis des détails. Un résultat inférieur montre un comportement pratique, concentré et capable de le rester sur de longues périodes.

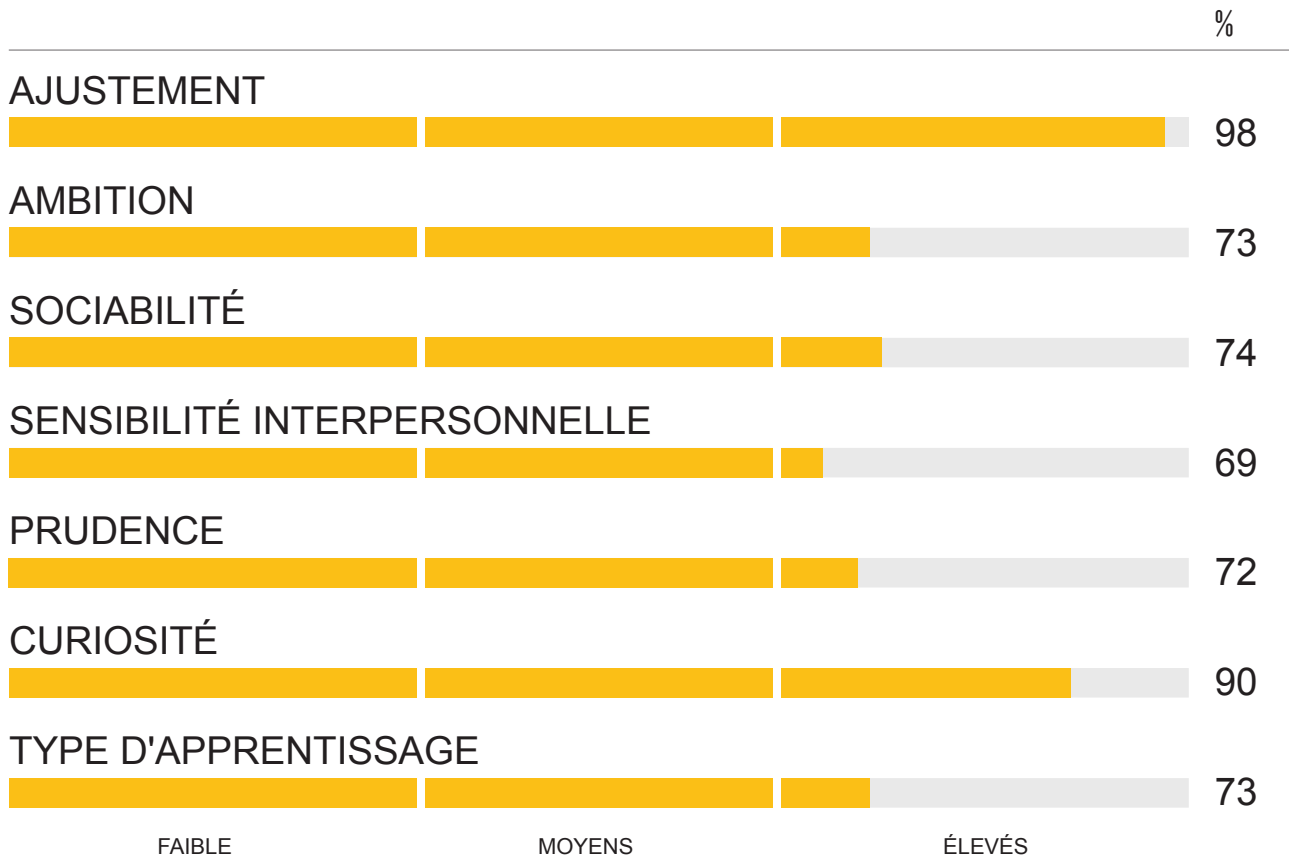
TYPE D'APPRENTISSAGE

L'échelle de type d'apprentissage reflète à quel point une personne apprécie les activités intellectuelles et croit en l'éducation et au développement intellectuel comme une fin en soi. Les personnes situées dans la fourchette haute ont tendance à aimer étudier et apprécient cette activité en elle-même. A l'inverse, les autres seront plus pragmatique et s'intéresseront plutôt à l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles concrètes et opérationnelles.



PROFIL DU POTENTIEL DE LEADERSHIP

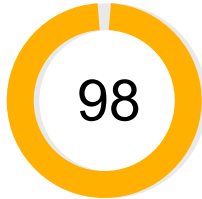
Echelles



Ce rapport est valide et peut donc être interprété.

AJUSTEMENT

Être maître de soi, optimiste, et d'humeur égale.



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

Comparés à d'autres leaders, vos scores révèlent que vous gardez une attitude généralement positive et que vous restez d'humeur égale. Vous êtes patient face aux échecs et aux erreurs des autres et relevez les défis grâce à votre pugnacité, réagissez positivement à la frustration et aux situations changeantes. En revanche, vous avez tendance à ne pas percevoir ni mesurer le stress de l'équipe et pouvez avoir des difficultés à écouter des réactions négatives.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

CALME & MAÎTRISE DE SOI : Vous avez tendance à garder votre calme et votre sang-froid même lorsqu'on vous provoque, que vous devez faire face à des échéances serrées ou que vous subissez une pression externe accrue. Vous êtes perçu comme quelqu'un de confiant et sûr de vous, 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 peuvent vous trouver un peu arrogant, quel que soit le bien fondé et la pertinence de vos points de vue.

CAPACITÉ D'APPRENDRE ET D'ÊTRE COACHÉ : Vous êtes ouvert aux feedbacks (commentaires, évaluations) sur vos résultats et pouvez même les solliciter. Mais votre grande confiance en vous-même peut vous conduire à ne retenir que les commentaires positifs. Il peut donc être difficile de vous conseiller ; vous pouvez vous montrer difficile à « coacher ».

ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS : Les autres apprécient de travailler en votre compagnie en raison de votre bonne humeur et de votre calme. Vous avez probablement du succès lorsqu'il s'agit de construire et d'entretenir des relations.

GESTION DU STRESS : Vous semblez capable d'affronter les frustrations, les délais serrés, la pression des échéances et des charges de travail lourdes. En fait, vous paraissez vous épanouir dans les situations d'urgence, au point d'accepter plus de responsabilités que vous ne le devriez. Les autres admirent votre solidité et s'y fient.



AJUSTEMENT

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

CALME & MAÎTRISE DE SOI :

- La plupart des gens ne gèrent pas aussi bien les frustrations et les contretemps. N'hésitez pas à leur faire part de vos méthodes pour résoudre les situations difficiles.
- Votre confiance en vous et votre assurance peuvent vous éloigner du stress des autres. En tant que leader, sachez leur montrer que vous comprenez leurs problèmes.

ÉCOUTE :

- Écoutez avec attention et activement. Utilisez un langage corporel positif. Pensez à reformuler (paraphraser) ce que les autres disent pour leur montrer que vous les écoutez attentivement et que vous les comprenez, et évitez de les interrompre.
- Essayez de manifester un intérêt sincère et véritable pour ce que les autres disent. Les gens peuvent faire la différence entre quelqu'un qui joue un rôle et quelqu'un qui les écoute activement.

CAPACITÉ D'APPRENDRE ET D'ÊTRE COACHÉ :

- Tenez compte des critiques, en particulier si vous les recevez de la part de sources différentes.
- Demandez des feedbacks (remarques, évaluations) à vos collègues sur vous (efficacité, style, relations...) et posez-vous la question: « Que disent les autres de moi d'habitude ? » Soyez attentifs à ces réactions.
- Identifiez un collègue de confiance qui peut vous parler franchement et sincèrement et demandez-lui régulièrement de vous donner un feedback (point de vue, remarques, évaluations...). Avant les réunions, les présentations ou les rencontres avec les clients, demandez-lui en outre d'observer votre prestation et de vous donner son avis, ce qui l'aidera à se concentrer sur votre comportement afin de vous donner des renseignements utiles.

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 dans ce domaine.

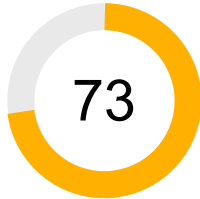
GESTION DU STRESS :

- 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 la supporter autant que vous.



AMBITION

Prendre des initiatives, aimer la compétition et rechercher des rôles et des positions de leadership.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

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

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparés à d'autres leaders, vos scores révèlent que vous êtes un travailleur actif, pugnace, compétitif et fonceur. Vous aimez les rôles et positions de leadership et avez le goût des responsabilités. Avec l'expérience et de bonnes aptitudes interpersonnelles, vous serez capable d'assumer des rôles de leadership dans la réalisation de projets complexes. En revanche, vous pouvez inconsciemment avoir tendance à concurrencer ou intimider vos collaborateurs.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

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

PROGRESSION PROFESSIONNELLE : 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 leur fin.

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 devez cependant apprendre à déléguer le processus de prise de décision lorsque cela s'avère nécessaire.



AMBITION

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

FOCALISATION SUR L'ACTION :

- Une des responsabilités d'un leader est de développer les compétences des autres. Veillez à ne pas vous mettre en compétition avec eux, ni même à 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 questions dans l'urgence, faites appel aux réactions rapides uniquement dans les situations qui l'imposent.

PROGRESSION PROFESSIONNELLE :

- Compte-tenu de votre énergie et de votre esprit de compétition, veillez à ne pas vous rendre impopulaire auprès de vos pairs. Essayez, dans la mesure du possible, d'obtenir un consensus sur vos projets. Communiquez avec vos pairs, déléguez et partagez les succès avec tous.
- Demandez à un collègue en qui vous avez confiance son avis sur votre contribution au travail d'équipe. Si cet avis 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, déléguez 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'acceptez pas plus de responsabilités que vous ne pouvez en assumer. Les promesses non tenues peuvent miner la confiance que les autres ont en vous.
- Faites une évaluation réaliste des capacités de votre équipe et tentez de résister 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. Se focaliser 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 inférieurs aux vôtres.

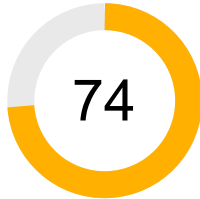
PRISE DE DÉCISIONS :

- 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

Sembler loquace, amusant tout en ayant de l'assurance en société.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

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

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparés à d'autres leaders, vos scores révèlent que vous semblez avoir de l'énergie et de l'assurance en public. Les interactions interpersonnelles sont la base de votre style et de votre conception de travail. Vous attachez de l'importance au regard et à l'empathie de votre entourage. Vous êtes doué pour bâtir des relations solides en dehors de votre environnement de travail grâce à votre attitude ouverte et accessible.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

SUGGESTION DES INTERACTIONS : Vous pensez que les nouveaux venus et ceux que vous ne connaissez pas vous apprécieront. Vous entrez donc facilement contact avec les autres membres de l'entreprise, 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 en entrant en contact avec les étrangers font de vous quelqu'un d'ouvert et accessible aux yeux des autres.

RÉSEAU : Vous avez de bonnes aptitudes à construire des réseaux et interagissez avec assurance à l'encontre de toutes les personnes au sein de l'organisation.

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



SOCIABILITÉ

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

SUGGESTION DES INTERACTIONS :

- Lorsque vous discutez avec des collaborateurs, veillez à 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 niveau d'énergie et vos idées hardies 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 ceux qui vous entourent puisse 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 :

- Vous connaissez probablement de nombreuses personnes dans votre entreprise, ce qui est la marque des leaders qui réussissent. Assurez-vous de mettre en œuvre 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.

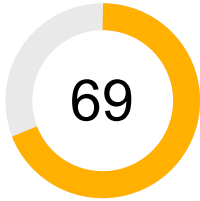
L'ESPRIT D'ÉQUIPE :

- 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 de toute l'équipe.



SENSIBILITÉ INTERPERSONNELLE

Être agréable, prévenant et avoir la capacité d'entretenir des relations.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- sont plaisants et agréables à côtoyer
- ont une bonne adaptation sociale et sont de bons membres d'une équipe.
- repèrent et savent interpréter les signaux sociaux et politiques.
- promettent plus que ce qu'ils ne peuvent accomplir.
- évitent les confrontations.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparés à d'autres leaders, vos scores révèlent que vous n'aimez pas les situations conflictuelles et tentez de conserver des relations cordiales avec les autres. Vous travaillez aisément en équipe et accordez de l'importance à l'encouragement et l'aide au groupe. Cependant, si votre personnel vous apprécie et vous fait confiance, il risque de profiter de votre bonté.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

COMPASSION : Vous êtes une personne réfléchie et prévenante qui se préoccupe des conséquences de ses actions sur les autres. Vous évitez de les offenser ou de les blesser inutilement.

COLLABORATION : Vous accordez de l'importance à la coopération. Vous êtes vous-même un excellent collaborateur et vous êtes un modèle pour votre personnel et pour les autres en ce qui concerne la façon d'atteindre les objectifs par la collaboration.

RECHERCHE DE L'INFORMATION : Vous respectez les autres et demandez leurs points de vue, en particulier sur les questions qui les concernent personnellement.

SAVOIR CRITIQUER LES SUBORDONNÉS : Vous accordez de l'importance à la coopération et n'aimez pas contrarier les gens ; il se peut donc que vous rencontriez des difficultés à affronter ceux qui affichent un rendement et des résultats insuffisants.

OPINIÂTRETÉ : Vous semblez mal à l'aise lors de la prise de décisions impopulaires, surtout si les autres peuvent en être contrariés. Vous pouvez donc avoir tendance à éviter les confrontations.



SENSIBILITÉ INTERPERSONNELLE

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

COMPASSION :

- En tant que leader, vous pourrez être amenés à prendre des décisions difficiles. Mais sachez que même si vous devez affronter les autres, ils peuvent rester vos amis.
- Comme vous êtes quelqu'un de prévenant et de tolérant, certaines personnes essaieront probablement d'abuser de votre bonté.

COLLABORATION :

- Ne faites pas, pour essayer de vous rendre utile, de promesses que vous ne pourrez tenir. Évaluez votre charge de travail avant d'entreprendre des tâches supplémentaires ou d'acquiescer aux demandes des autres.
- Le management par consensus n'est pas toujours approprié dans le travail d'équipe. Apprenez à distinguer la prise de décision collective et votre indépendance en tant que leader.

RECHERCHE DE L'INFORMATION :

- Lorsque vous demandez des feedbacks aux autres sur votre rendement et sur votre attitude, ne vous attardez pas uniquement sur les aspects positifs ou négatifs, mais tentez d'en retenir 2 ou 3 de chaque catégorie.
- Ne demandez pas de feedback sur vous (rendement, style etc.) à n'importe qui. Certaines personnes trouvent cela très embarrassant ou pénible.

SAVOIR CRITIQUER LES SUBORDONNÉS :

- En donnant vos feedbacks en temps opportun aux membres de votre équipe, vous obtiendrez de meilleurs résultats. Si vous ne le faites pas, votre équipe perdra de son efficacité et vous pourrez développer un climat de favoritisme.
- Expliquez clairement vos attentes relatives aux résultats à atteindre. Vous aurez ainsi présenté les objectifs et les normes, et vous serez à l'aise pour aborder toute éventuelle défaillance.

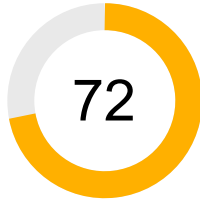
OPINIÂTRETÉ :

- Les membres de votre équipe comptent sur vous pour exprimer leurs préoccupations devant la direction de l'organisation. Si vous ne le faites pas, votre groupe commencera à douter de vous. Défendez les intérêts des membres de votre équipe.
- Votre tendance à éviter les confrontations et les situations conflictuelles peut miner votre efficacité en tant que leader. Soyez prêt à affronter quelques situations désagréables et quelques moments déplaisants.



PRUDENCE

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

Comparés à d'autres leaders, vos scores révèlent que vous travaillez avec ardeur et représentez un atout solide pour l'entreprise. Vous êtes soucieux du respect des règles et des procédures, comme de la clarté des tâches à effectuer. Vous attachez de l'importance au travail bien fait. Vous estimez qu'il faut atteindre des objectifs et des résultats ambitieux, excellents. Les autres vous considèrent comme prudent et consciencieux, mais peut-être également comme un peu rigide et ayant besoin de cadre et de structures (règles, procédures, contrôles, protocole...).

ANALYSE DE COMPÉTENCES

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

FLEXIBILITÉ : 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.

SOUCI DU DÉTAIL ET DU DÉLAI : 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 attendez à ce que les autres en fassent autant.



PRUDENCE

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

CAPACITÉ À GÉRER L'AMBIGUITÉ :

- Même les plans les mieux élaborés peuvent changer, le changement étant une réalité incontournable dans la vie d'une entreprise. En tant que leader, assurez-vous de faire face aux changements. Identifiez quelqu'un parmi vos collaborateurs qui s'adapte facilement à ces situations et tentez de prendre exemple sur lui.
- Vous n'aurez jamais assez d'information pour prendre la meilleure des décisions possibles. Prenez-les simplement en fonction des renseignements à votre disposition. Dressez une liste des besoins en informations, recueillez-les, analysez-les et agissez.

FLEXIBILITÉ :

- Vous pouvez avoir tendance à essayer d'atteindre le même niveau de qualité (la meilleure) dans toutes les tâches, mais veillez à définir dans ce cas des priorités.
- Vous êtes quelqu'un d'organisé et de planificateur, ce qui implique respect des règles et procédures. Mais ce qui semble une bonne règle aujourd'hui peut représenter un obstacle demain. Gardez à l'esprit cette notion d'avenir lorsque vous introduisez de nouvelles règles et procédures.
- Assurez-vous de déléguer le processus 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 restent attentifs à respecter les étapes et à atteindre leurs objectifs dans les délais.
- Informez les autres de vos projets, de vos échéances intermédiaires et de vos échéances finales (deadlines). S'ils connaissent vos attentes, ils seront plus à même d'atteindre vos objectifs.

SOUCI DU DÉTAIL ET DU DÉLAI :

- Vos points forts sont la minutie et l'attention aux détails. Ces points forts peuvent devenir des faiblesses si vous exercez un contrôle trop serré sur votre personnel. Donnez-lui plus de liberté et encouragez-le à venir discuter avec vous lorsqu'il a des questions.

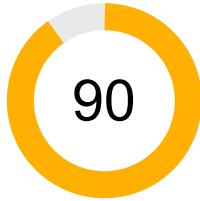
RESPECT DES RÈGLES :

- Si les règles en vigueur sont obsolètes, remettez-les en question. Les suivre aveuglément simplement parce qu'elles sont établies ne sert à rien. N'hésitez pas à les adapter en fonction de leur utilité pour votre activité et pour 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

Être curieux, imaginatif, visionnaire et s'ennuyer facilement de la routine.



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

Comparés à d'autres leaders, vos scores révèlent que vous êtes réactif, générez de nombreuses idées et voulez connaître le fonctionnement complet des choses. Vous avez une perspective large et êtes visionnaire, créatif et inventif. Les autres vous perçoivent comme un être original et imaginatif, mais qui se lasse facilement et que les procédures et détails de mise en œuvre peuvent ennuyer rapidement.

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 LA NOUVEAUTÉ : Vous semblez intéressé à essayer de nouvelles technologies, procédures et méthodes pour essayer d'améliorer la productivité et la qualité de votre production.

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 aimez penser à l'avenir de l'entreprise et à son activité et vous aimez analyser diverses stratégies pour y arriver.

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



CURIOSITÉ

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

CRÉATIVITÉ :

- Même si vous semblez capable de concevoir des approches novatrices des problèmes, tous ne requièrent pas une solution nouvelle. Tâchez de vérifier si une solution déjà éprouvée existe.
- L'innovation et la créativité ont un prix, notamment le temps nécessaire pour concevoir des solutions nouvelles. Ce temps ne peut pas 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 en tirer les conséquences.

GESTION DE LA NOUVEAUTÉ :

- La technologie ne peut résoudre tous les problèmes. Identifiez les meilleures réponses à une question donnée avant d'adopter comme solution une nouvelle technologie.
- Ne soyez pas obnubilé par la technologie au point de perdre de vue les 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 à poser des questions a un impact négatif sur le retour sur investissement. Par conséquent, continuez à rechercher des informations sur les « pourquoi » et les « comment », mais mettez une limite à vos recherches afin d'avoir suffisamment de temps pour mener les projets à leur terme.

VISION & PERSPECTIVE :

- Vous semblez aimer réfléchir aux questions et problèmes à long terme. Assurez-vous cependant de consacrer également du temps aux problèmes actuels.
- Assurez-vous d'avoir solidement étayé vos idées et de les présenter avec soin: votre rôle est de les « vendre » aux autres afin d'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.

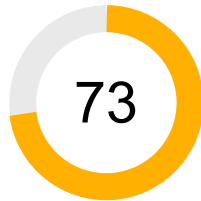
RÉSOLUTION DE PROBLÈMES :

- 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.



TYPE D'APPRENTISSAGE

Aimer l'apprentissage formel et garder des connaissances (commerciales et techniques) à jour.



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 à propos des 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 des connaissances et une opinion personnelle sur de nombreux sujets.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparés à d'autres leaders, vos scores révèlent que vous aimez apprendre et acquérir de nouvelles connaissances. Vous reconnaissez l'importance de la formation pour vous mais également votre équipe et voulez les mettre en œuvre dans votre activité actuelle. Bien que vos amis puissent vous considérer comme un être brillant et informé, les autres peuvent penser que vous vantez vos connaissances et les mettez trop en avant pour les impressionner.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

SE MAINTENIR À JOUR : Vous vous tenez facilement à jour des nouvelles tendances et développements récents concernant votre secteur d'activité.

RAPIDITÉ D'APPRENTISSAGE : Grâce à vos capacités d'apprentissage, vous pouvez assimiler et intégrer facilement les nouvelles méthodes, techniques et procédures.

CAPACITÉ À COMPRENDRE RAPIDEMENT : Vous semblez apprécier les formes classiques d'apprentissage telles que les exposés, les conférences et la lecture.

EFFICACITÉ DE COMMUNICATION : Vos communications écrites sont claires et précises.

MOTIVATION INTELLECTUELLE : Les autres considèrent que vous êtes brillant, assidu au travail et que vous aimez la réussite.



TYPE D'APPRENTISSAGE

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

SE MAINTENIR À JOUR :

- Votre désir de maintenir vos connaissances et vos compétences à jour améliore votre efficacité. Vous avez également tendance à avoir réponse à tout et vous avez généralement raison. Toutefois, n'hésitez pas à laisser aux autres le soin de régler eux-mêmes leurs problèmes lorsque c'est approprié, ce qui renforcera leur expérience et leur donnera l'occasion de se perfectionner.
- Partagez avec l'équipe les techniques que vous utilisez pour rester à jour. Construisez ainsi avec elle un environnement favorable à l'apprentissage, par le biais de séances d'information ou de questions-réponses, de discussions sur le contenu des publications spécialisées ou faites part de votre vision sur l'avenir de la société.

RAPIDITÉ D'APPRENTISSAGE :

- Souvenez-vous que les autres peuvent ne pas apprendre aussi rapidement que vous. Cette faculté que vous possédez peut les intimider. Soyez-en conscient et essayez de les mettre à l'aise lorsqu'ils apprennent à leur propre rythme.

CAPACITÉ À COMPRENDRE RAPIDEMENT :

- 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 du principe que l'ensemble de vos collaborateurs a la même préférence que vous sur le plan de l'apprentissage. Tâchez d'apprendre à connaître vos collaborateurs et leurs préférences concernant les types d'apprentissage.

EFFICACITÉ DE COMMUNICATION :

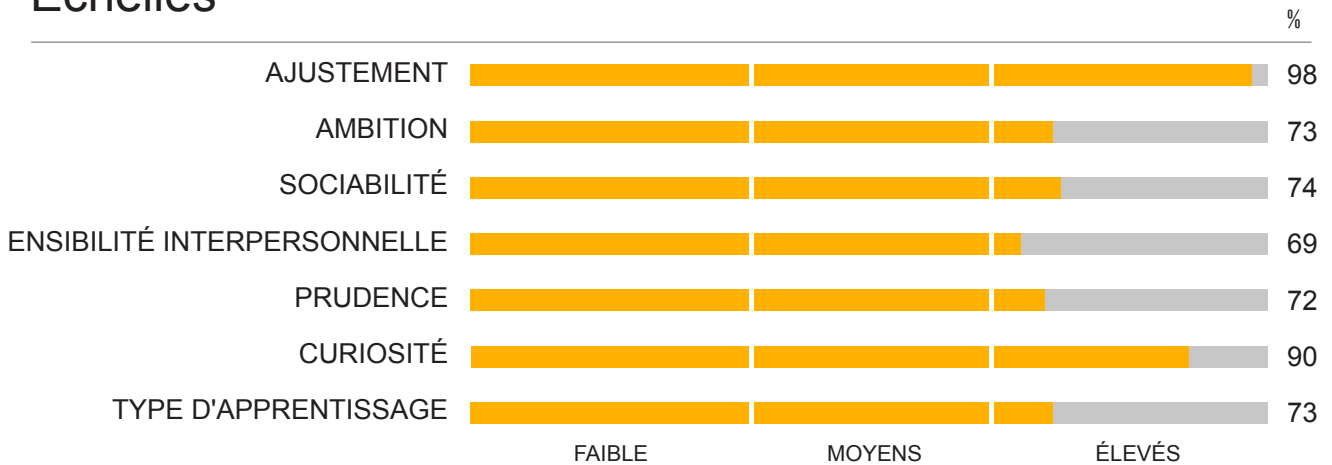
- Votre personnel trouve probablement vos notes et directives faciles à lire et à comprendre. Utilisez vos points forts dans ce domaine pour conseiller ceux qui ne rédigent pas aussi bien que vous. N'oubliez pas de faire preuve de tact en les corrigeant.

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 un environnement propice au développement et à l'amélioration des compétences au sein de votre équipe.
- 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.

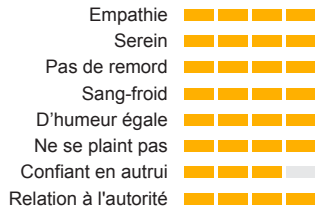


Echelles

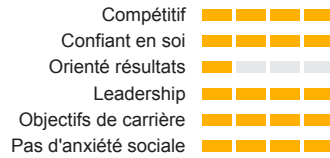


Résultats intermédiaires

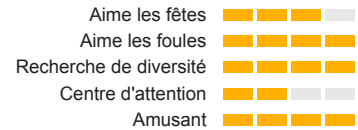
Ajustement



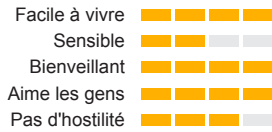
Ambition



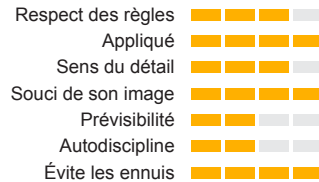
Sociabilité



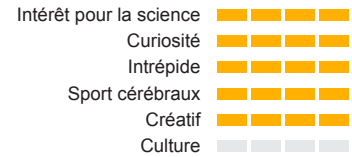
Sensibilité interpersonnelle



Prudence



Curiosité



Type d'apprentissage

