



Profil de leadership

Guide de référence rapide



Comprend :

Profil de style de travail et de performance (p.2)

Raisonnement opérationnel (p.6)

Style de gestion des conflits (p.7)

Profil de style de travail et de performance

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	GAMME MOYENNE	CÔTÉ DROIT
NON-DOMINANT VS. DOMINANT			
<p>Orientation sur le leadership</p> <p>Le degré auquel une personne est motivée à prendre en charge et à diriger les autres.</p>	<p>Motivé à contribuer plutôt qu'à diriger les autres</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agréable et modeste • Aime être un collaborateur individuel ou un joueur d'équipe • Suit facilement les directives <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut ne pas vouloir assumer un rôle de leadership • Peut être mal à l'aise de s'affirmer ou de déléguer 	<p>Est à l'aise de contribuer ou de diriger au besoin</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • À l'aise de prendre des directives des autres • À l'aise pour prendre les choses en main si nécessaire <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut avoir de la difficulté à diriger les autres chaque jour • Peut avoir besoin d'une occasion de prendre les choses en main pour être satisfait au travail 	<p>Motivé à diriger les autres</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affirmé et assuré • Aime prendre les choses en main et fournir des directives • Fait preuve d'initiative <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut se sentir frustré si ne peut pas prendre de décisions indépendantes • Peut trouver difficile de suivre les directives des autres
SATISFAIT VS. AXÉ SUR LES RÉSULTATS			
<p>Orientation sur les réalisations</p> <p>Le degré auquel une personne se concentre sur la réalisation d'objectifs ambitieux.</p>	<p>Motivé par des objectifs modestes</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facile à vivre et facile à satisfaire • Généralement satisfait d'eux-mêmes et des autres • Aime les tâches simples ou celles qu'ils ont déjà maîtrisées <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut trouver difficile à maintenir un niveau élevé de performance • Peut avoir besoin de soutien actif avec des objectifs exigeants 	<p>Motivé par des objectifs réalistes et atteignables</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capable de remplir les responsabilités et de répondre aux normes et aux attentes des autres • A des attentes réalistes face à eux-mêmes et aux autres <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut se sentir frustré par des attentes qu'ils pensent déraisonnables • Peut avoir besoin d'être encouragé avec des objectifs qui sont difficiles à atteindre 	<p>Motivé par des objectifs ambitieux</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hautement motivé et travailleur • A des attentes élevées à l'égard d'eux-mêmes et des autres • Apprécie les tâches difficiles et les projets d'affectation <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut avoir besoin d'être mis au défi et être utiliser pleinement pour être impliqué • Peut être frustré lorsque les objectifs personnels ou les attentes ne sont pas atteint

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	GAMME MOYENNE	CÔTÉ DROIT
RÉACTIF VS. CALME			
<p>Orientation émotionnelle</p> <p>Le degré auquel une personne est tolérant au stress et à la pression.</p>	<p>Réactivité face au stress et à la pression</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigilant et prompt • Fait preuve d'urgence • Répond rapidement aux situations stressantes <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut être tendu ou anxieux • Peut devenir contrarié ou découragé lorsque les choses ne vont pas bien 	<p>Tolérant au stress et à la pression typiques</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut gérer le stress et la pression typiques de travail • Généralement perçu par les autres comme équilibré et stable <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut ne pas toujours afficher un sentiment d'urgence • Peut devenir angoissée par des périodes prolongées de fortes demandes de travail 	<p>Résilient au stress et à la pression</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tempéré et modéré • Pense aux solutions possibles avant d'agir • Prend de lourdes exigences de travail sans broncher <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut être plus lent à répondre aux situations d'urgence • D'autres peuvent confondre le calme pour un manque d'inquiétude ou d'enthousiasme
RÉSERVÉ VS. EXTRAVERTI			
<p>Orientation sociale</p> <p>Le degré auquel une personne apprécie l'interaction sociale.</p>	<p>Aime et cherche à travailler de manière indépendante</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réfléchi et attentif • Se concentre facilement sur le travail indépendant • Examine attentivement les pensées et les idées avant de les partager <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut préférer travailler de manière indépendante lorsque l'implication d'autrui est requise • Peut ne pas exprimer ouvertement ses idées et opinions 	<p>À l'aise de travailler de façon indépendante ou avec les autres au besoin</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capable de mener des tâches indépendantes et collaboratives • À l'aise de travailler avec les autres <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut ne pas apprécier les événements avec des personnes inconnues ou le réseautage • Peut nécessiter une certaine occasion de travailler avec d'autres pour rester engagé 	<p>Apprécie et recherche les interactions sociales</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouvert et communicatif • Établit facilement des relations avec les autres • Aime rencontrer de nouvelles personnes et le réseautage • Partage facilement les pensées et les idées <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut préférer impliquer les autres lorsque le travail indépendant est requis • Peut avoir besoin de reconnaissance verbale des autres pour rester engagé

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	GAMME MOYENNE	CÔTÉ DROIT
DIRECT VS. EMPATHIQUE			
<p>Orientation interpersonnelle</p> <p>Le degré auquel une personne est sensible aux besoins et aux sentiments des autres.</p>	<p>Soucieux de l'objectivité et de l'accomplissement des tâches</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> Honnête et franc Communicateur direct et clair Exprime facilement les opinions impopulaires Prend un point de vue objectif, non émotionnel <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> Peut se concentrer sur l'exécution des tâches plus que les besoins personnels Peut être perçu comme insensible aux sentiments des autres 	<p>Conscient de l'accomplissement de la tâche et des sentiments des autres</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> Honnête au sujet des points de vue et des opinions Tient compte des besoins et des sentiments des autres <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> Peut être mal à l'aise avec des gens qui sont contrariés ou en colère Peut trouver difficile de fournir ou de recevoir des commentaires négatifs 	<p>Soucieux des besoins et des sentiments des autres</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> Compatissant et serviable Communicateur discret Axé sur le soutien aux autres S'efforce d'atteindre des résultats où toutes les parties sont satisfaites <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> Peut se concentrer sur les besoins personnels plutôt que sur l'exécution des tâches Peut mettre les besoins des autres avant leurs propres besoins
SPONTANÉ VS. DISCIPLINÉ			
<p>Orientation sur la tâche</p> <p>Le degré auquel une personne est systématique dans son approche des tâches.</p>	<p>Préfère une approche flexible aux tâches</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> Improvise et s'adapte Suit la voie la plus rapide pour atteindre les objectifs Saisit facilement la « vue d'ensemble » Non lié par les règles ou les processus <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> Peut négliger les exigences de planification et de préparation Peut négliger les détails ou prendre des raccourcis 	<p>À l'aise d'être plus flexible ou systématique au besoin</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> Conscient des exigences de planification et de préparation Capable de s'adapter au besoin pour atteindre les objectifs <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> Peut trouver difficile de suivre un plan ou un processus strict Peut trouver difficile d'improviser ou d'apprendre par le biais de « essai et erreur » 	<p>Préfère une approche systématique aux tâches</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> Conscientieux et fiable Crée et suit les plans Établit l'ordre et la structure S'occupe facilement des détails Se conforme naturellement aux règles et aux processus <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> Peut nécessiter un plan détaillé afin d'accomplir les tâches Peut négliger la « vue d'ensemble »

DIMENSION	CÔTÉ GAUCHE	GAMME MOYENNE	CÔTÉ DROIT
CONVENTIONNEL VS. OUVERT D'ESPRIT			
<p>Orientation conceptuelle</p> <p>Le degré auquel une personne est réceptive aux nouvelles idées ou expériences.</p>	<p>Désire des idées éprouvées et des expériences familières</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pratique et prévisible • Adhère aux méthodes établies • Trouve des solutions « éprouvées » aux problèmes • Reste concentré sur les tâches répétitives <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut être résistant à de nouveaux outils ou nouvelles méthodes • Peut avoir besoin de temps pour s'adapter au changement 	<p>Réceptif aux approches éprouvées ou expérimentales en fonction des besoins</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capable de s'appuyer sur les idées des autres • A un style réaliste de résolution de problèmes <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut résister au départ à des idées qui impliquent un changement rapide ou radical • Peut se sentir frustré sans variété de tâches 	<p>Désire des idées innovatrices et de nouvelles expériences</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imaginatif et curieux • Expérimente de nouveaux outils et nouvelles méthodes • Trouve des solutions créatives aux problèmes • S'adapte facilement aux changements <p>DÉFIS POTENTIELS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut avoir besoin de beaucoup de changements pour rester stimulé • N'évalue pas forcément l'utilité d'idées nouvelles avant la mise en pratique

Raisonnement opérationnel

DIMENSION	DE BASE	AVANCÉ
CAPACITÉ DE RAISONNEMENT VERBAL		
Le degré auquel une personne est capable de comprendre et de résoudre des problèmes commerciaux dans un format écrit ou verbal en utilisant la logique et le jugement.	<p>Difficulté à résoudre des problèmes commerciaux sous forme écrite ou verbale</p> <p>DÉFIS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut avoir besoin de la participation d'autres personnes pour interpréter des informations complexes • Peut avoir besoin d'aide pour résoudre des scénarios quotidiens nécessitant une logique et un raisonnement • Peut bénéficier d'un coaching et d'une formation supplémentaires sur la résolution de problèmes complexes 	<p>Résout correctement les problèmes commerciaux dans un format écrit ou verbal</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capable d'analyser et d'interpréter des informations écrites ou orales complexes • Capable de poser des jugements corrects à partir d'informations écrites • Capable de résoudre des scénarios quotidiens nécessitant une logique et un raisonnement
CAPACITÉ DE RAISONNEMENT NUMÉRIQUE		
Le degré auquel une personne est capable de comprendre et de résoudre des problèmes commerciaux dans un format numérique en faisant les calculs appropriés.	<p>Difficulté à résoudre les problèmes commerciaux dans un format numérique</p> <p>DÉFIS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut avoir besoin de la participation d'autres personnes pour faire les bons jugements à partir de données numériques • Peut avoir besoin d'aide pour résoudre les scénarios quotidiens nécessitant des calculs numériques • Peut bénéficier d'une formation supplémentaire sur la réalisation de calculs numériques complexes 	<p>Résout correctement les problèmes commerciaux dans un format numérique</p> <p>FORCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capable de poser des jugements et des décisions corrects basés sur des calculs numériques • Capable de résoudre des scénarios quotidiens nécessitant des calculs numériques • Capable d'analyser et d'interpréter des données numériques complexes, telles que des informations financières

Style de gestion des conflits

DESCRIPTION	PLUS EFFICACE LORSQUE :	MOINS EFFICACE LORSQUE :
DOMINANT		
Le degré auquel une personne résout un conflit en demandant à l'autre partie d'accepter sa position.	<p>Le résultat est plus important que la relation</p> <ul style="list-style-type: none"> Le résultat est critique et ne peut pas être compromis Une décision immédiate est nécessaire Il s'agit d'une urgence ou d'une préoccupation de sécurité Avoir raison est plus important que de préserver la relation Une décision défavorable par l'autre partie sera coûteuse pour vous ou pour l'organisation L'autre partie manque d'expertise pour prendre la décision Votre position, autorité, ou droits sont contestés Une façon de procéder impopulaire est nécessaire 	<p>La relation est autant ou plus importante que le résultat</p> <ul style="list-style-type: none"> Préserver ou construire la relation est très important Le problème n'est pas important pour vous L'autre partie est en position d'autorité Vous pouvez avoir tort ou la position alternative pourrait être mieux L'engagement et le soutien de l'autre partie sont nécessaires pour réussir L'autre partie possède un haut degré de compétence Le problème est complexe et nécessite la participation d'autres La décision n'a pas à être prise rapidement
OBLIGEANT		
Le degré auquel une personne résout un conflit en « cédant » et en laissant l'autre partie avoir son chemin.	<p>La relation est plus importante que le résultat</p> <ul style="list-style-type: none"> Préserver ou construire la relation importe plus que d'avoir raison Le problème n'est pas important pour vous L'autre partie est dans une position d'autorité Soutenir les besoins de l'autre partie ne sera pas coûteux pour vous Une résolution temporaire vous donne le temps de parvenir à un accord futur Un résultat favorable est peu probable et il est préférable de rétablir l'harmonie Aider les autres à tirer les leçons de leurs décisions est important Le service à la clientèle et la satisfaction sont la priorité 	<p>Le résultat est autant ou plus important que la relation</p> <ul style="list-style-type: none"> Le problème est très important pour vous Une décision défavorable de l'autre partie sera coûteuse pour vous ou l'organisation Vous croyez fortement que vous avez raison L'autre partie manque d'expertise pour prendre la décision par eux-mêmes Votre poste, votre autorité ou vos droits sont contestés Un leadership fort et confiant est nécessaire Le problème est complexe et nécessite la discussion à propos d'idées alternatives La décision n'a pas besoin d'être prise rapidement

DESCRIPTION	PLUS EFFICACE LORSQUE :	MOINS EFFICACE LORSQUE :
COLLABORANT		
<p>Le degré auquel une personne résout un conflit en travaillant à trouver une solution « gagnant-gagnant » où les deux parties atteignent leurs objectifs.</p>	<p>Le résultat et la relation sont très importants</p> <ul style="list-style-type: none"> Le problème est complexe Une partie ne peut pas résoudre le problème par elle-même Plusieurs perspectives ou expertises sont nécessaires pour générer une solution créative Les deux parties doivent s'impliquer pour une implémentation réussie Du temps et de l'énergie sont disponibles pour la discussion La capacité à long terme de travailler ensemble est importante La croissance mutuelle et l'apprentissage sont une priorité Une décision proactive est nécessaire 	<p>Le résultat ou la relation n'est pas important</p> <ul style="list-style-type: none"> Le problème est anodin ou simple Une décision immédiate est requise Le résultat n'est pas important pour vous ou l'autre partie Le temps et l'énergie ne sont pas disponibles pour explorer toutes les options possibles La position de l'autre partie est sans aucun doute erronée
COMPROMETTANT		
<p>Le degré auquel une personne résout un conflit en « se rencontrant à mi-chemin » où les deux parties font des concessions.</p>	<p>Le résultat et la relation sont modérément importants</p> <ul style="list-style-type: none"> Les objectifs des parties sont mutuellement exclusifs Il est irréaliste de satisfaire totalement les deux parties Vous êtes prêt à renoncer à quelque chose en échange de quelque chose d'autre Une résolution rapide est plus importante que l'exploration de toutes les options On ne peut parvenir à un consensus Une approche dominante ou collaboratrice n'a pas fonctionné Trouver une solution est mieux qu'une impasse Une solution temporaire à un problème complexe est nécessaire 	<p>Le résultat ou la relation est très important</p> <ul style="list-style-type: none"> Le problème est complexe et nécessite une solution créative Les résultats sont suffisamment importants pour accorder le temps et l'énergie nécessaires à la collaboration L'une ou l'autre des parties n'atteindra pas un résultat acceptable Le mécontentement ou le ressentiment peuvent déclencher un conflit subséquent Une partie est en position d'autorité Les principes ou les valeurs sont en jeu et ne doivent pas être compromis Une solution à long terme est requise

DESCRIPTION	PLUS EFFICACE LORSQUE :	MOINS EFFICACE LORSQUE :
ÉVITANT		
<p>Le degré auquel une personne choisit d'éviter ou de retarder la gestion d'un conflit.</p>	<p>Ni le résultat ni la relation n'est important</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le problème est anodin • Il n'y aura pas de relation continue avec l'autre partie • Le dommage potentiel surpasse l'avantage de traiter la question • Il est plus approprié pour d'autres de résoudre la question • Une période de « refroidissement » est nécessaire pour réduire les tensions ou retrouver son sang-froid • Il n'y a aucune occasion d'aborder la question de manière constructive 	<p>Le résultat ou la relation est important</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le problème est important pour vous ou l'autre partie • Il est de votre responsabilité de prendre une décision • L'autre partie pourrait bénéficier d'une confrontation constructive • Une attention rapide est nécessaire • Retarder la résolution sera coûteux pour vous ou pour l'organisation • L'autre partie refuse de retarder