



ID - Leadership

RAPPORT D'ÉVALUATION PERSONNALISÉ

Nom :

Smith, Anne

Date :

2021

ID - Leadership

COMPÉTENCES

Destinataire : Smith, Anne

Date de l'évaluation : 2021

Les résultats globaux

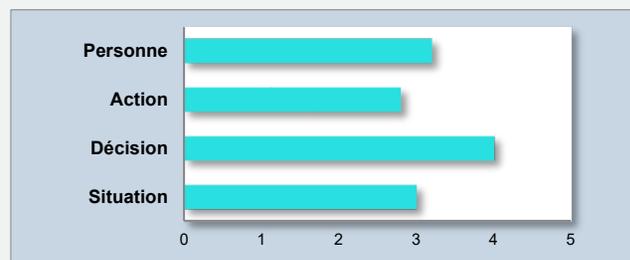
A Introduction

Le ID - Leadership est un outil qui permet d'identifier les compétences associées au leadership. Construit à partir des connaissances professionnelles et scientifiques les plus récentes, il positionne la personne candidate en fonction de 4 grands facteurs qui permettent d'exercer des fonctions d'encadrement de façon efficace. Il donne des informations précises par rapport à 17 compétences jugées fondamentales dans l'exercice du leadership.

COMPÉTENCES

Les compétences sont à la base du potentiel. Les résultats suivants indiquent où le participant se situe par rapport à chacun des 4 facteurs fondamentaux du leadership. Un résultat faible (1 ou 2) indique qu'il s'agit d'un élément qui présente un défi sur le plan du leadership alors qu'un résultat élevé (4 ou 5) indique que cet aspect est bien intégré. Un résultat modéré (3) suggère que ce facteur est en évolution.

Les 4 facteurs fondamentaux du leadership



Compte tenu de l'ensemble des résultats, on peut considérer que les résultats au test se situent au-dessus de la moyenne des personnes composant la base normative.

Moyenne

3,3

Indice

Indice de désirabilité sociale

Adéquat

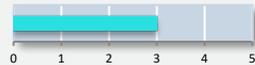
La façon dont la personne candidate a répondu au test est représentative du type de réponses habituel et suggère que la désirabilité sociale n'a pas été un facteur prépondérant dans sa façon de répondre.

B Facteur #1 - Leadership de personnes

Ce facteur regroupe 5 compétences associées aux activités de leadership impliquant des personnes. Il tient compte de la capacité des participants à établir de relations interpersonnelles harmonieuses avec les autres, de tenir compte des besoins des autres, de constituer des équipes efficaces et d'y participer de façon positive, tout en exerçant un leadership qui tient compte des besoins et des particularités de chacun.

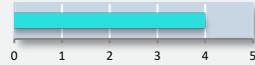
FACTEUR #1
LEADERSHIP DE PERSONNES

Communication interpersonnelle



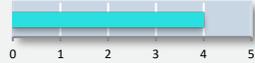
Démontre de la considération, de la compréhension et du respect envers les gens qu'il côtoie dans son milieu de travail.

Prendre soin des autres



Apporte son aide aux gens qui en éprouvent le besoin dans son milieu de travail.

Savoir travailler en équipe



Travaille de façon positive et harmonieuse avec les membres d'une équipe afin d'atteindre des objectifs communs.

Constituer des équipes performantes



Forme des équipes de travail cohésives, équilibrées et orientées vers l'atteinte des objectifs.

Orientation vers les personnes



Le bien-être des gens est au centre de ses préoccupations.

En évolution

3,2

ID - Leadership

COMPÉTENCES

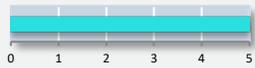
Destinataire : Smith, Anne

Date de l'évaluation : 2021

C

Facteur #2 - Leadership d'action

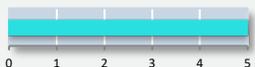
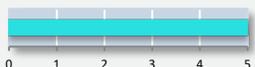
Ce facteur regroupe 5 compétences qui démontrent une volonté et une motivation de passer à l'action et d'exercer son leadership. Ces compétences tiennent compte du besoin de réussir, de s'adapter aux contraintes de l'environnement, de mettre en place des actions visant à faire face aux situations, de faire montre d'entrepreneurship et d'être créatif par rapport à la résolution de problèmes.

| | | |
|-----------------------------------|---|---|
| FACTEUR #2 LEADERSHIP D'ACTION | Orientation vers l'action  | Prend des décisions et agit rapidement malgré les contraintes auxquelles il doit faire face. |
| | Savoir s'adapter  | Accueille positivement les changements et ajuste son comportement de façon appropriée. |
| | Besoin de réussir  | Valorise le travail comme étant un élément important de la vie et accorde une grande importance à la réussite professionnelle. |
| | Initiative/ Entrepreneurship  | Entrepren des démarches et, si nécessaire, prend des risques calculés afin de faire face à un problème, améliorer une situation ou saisir une occasion. |
| | Créativité/ Innovation  | Sait proposer des façons originales, imaginatives ou innovatrices de faire les choses ou de résoudre des problèmes. |
| | | À développer |
| | | 2,8 |

D

Facteur #3 - Leadership de décision

Ce facteur regroupe 4 compétences qui portent sur la façon dont les leaders prennent leurs décisions et les mettent en action. Les compétences associées à ce facteur sont la capacité de prendre le contrôle des situations, d'être en mesure d'organiser et d'orchestrer les décisions tout en mobilisant les gens autour d'un objectif commun et, finalement, en assurer un contrôle serré des activités.

| | | |
|--------------------------------------|---|---|
| FACTEUR #3 LEADERSHIP DE DÉCISION | Savoir commander  | Sait prendre le contrôle de la situation en établissant les objectifs à atteindre et en indiquant clairement les actions à poser. |
| | Savoir mobiliser  | Sait motiver les gens à donner leur plein rendement, à travailler plus efficacement et avec plus d'enthousiasme. |
| | Savoir organiser/ orchestrer  | Répartit les ressources, organise efficacement le travail et prend les dispositions nécessaires afin d'atteindre les objectifs fixés. |
| | Savoir contrôler  | Sait exercer un contrôle du travail effectué par les autres, s'assurant ainsi qu'ils accomplissent les mandats qui leur ont été assignés. |
| | | Maîtrisé |
| | | 4 |

ID - Leadership

COMPÉTENCES

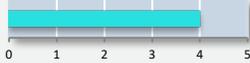
Destinataire : Smith, Anne

Date de l'évaluation : 2021

E

Facteur #4 - Leadership situationnel

Ce facteur regroupe 3 compétences qui touchent à la façon dont l'environnement est pris en compte dans l'exercice du leadership. Ces compétences sont reliées à la compréhension de l'environnement interne et externe à l'organisation, l'ouverture d'esprit et la capacité de transmettre l'information aux personnes appropriées.

| | | | |
|---|---|---|--|
| FACTEUR #4 - LEADERSHIP SITUATIONNEL | Savoir transmettre l'information |  | Sait transmettre efficacement de l'information en utilisant des techniques de communication en fonction du contexte et de l'auditoire. |
| | Ouverture d'esprit |  | Possède de nombreux intérêts et démontre de l'ouverture par rapport aux nouvelles idées ou façons de faire. |
| | Sens de l'environnement |  | Comprend les enjeux, les principes et les modes de fonctionnement qui régissent les environnements internes et externes de son organisation. |

En évolution

3