



Le profil de préférences Leonardo 3.4.5.

Objectif

Aider les individus et les entreprises à **améliorer leur efficacité et à optimiser la collaboration, en comprenant l'importance de la complémentarité** des talents au sein d'une équipe.

Contexte

Les entreprises doivent faire face à des changements accélérés, dans un monde de plus en plus complexe et imprévisible : l'excellence ou le génie individuels ne suffisent donc plus. Le **développement des compétences et de l'intelligence collectives permet de relever ces défis**, tout en rationalisant l'utilisation des ressources. A terme, l'efficacité est accrue, tout comme la satisfaction individuelle.

Outil

Le profil de personnalité Leonardo 3.4.5 sert à **identifier les préférences d'une personne dans son travail**. Il peut également permettre d'établir un **profil d'équipe**.

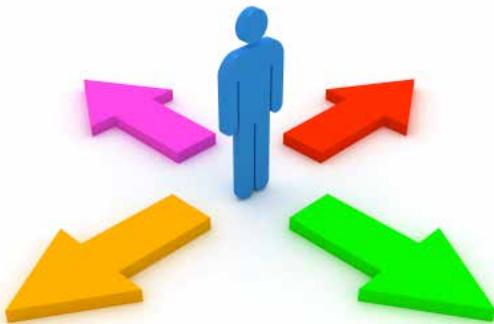
La particularité de l'outil est **d'associer des préférences individuelles aux 8 fonctions-clés dans l'organisation**. Pour assurer le développement d'une entreprise, il va de soi qu'on a besoin d'avoir des personnes qui ont des idées, d'autres qui organisent le travail ou qui vérifient la qualité de ce qui a été produit, etc. De même, certains ont tendance à promouvoir une prestation, d'autres à en assurer la réalisation... L'approche Leonardo met ainsi l'accent sur la nécessaire **complémentarité des rôles** au sein d'une équipe.



Profil individuel

L'analyse **est basée sur les préférences de l'individu, et non sur ses compétences**. Leonardo 3.4.5 indique les fonctions dans l'entreprise qui permettent à la personne d'exploiter au mieux son potentiel, avec un maximum de confort.

Cette approche est intéressante pour l'organisation, car elle permet **d'identifier les motivations** des collaborateurs, de leur confier des rôles dans lesquels ils pourront **donner le meilleur d'eux-mêmes**, d'éviter de les cantonner à des tâches qui entraîneraient à terme **leur fatigue, voire leur épuisement**.



L'approche est valorisante pour les individus, car le test n'entraîne aucun jugement. Un profil basé sur les préférences n'est ni bon ni mauvais : il n'y a pas de profil idéal ni de comparaisons avec d'autres. Ce sont les points forts qui sont mis en évidence, avec un éclairage pointu sur sa façon d'interagir. Comme tout type de fonctionnement a des points de vigilance, le profil indique aussi ce qui peut causer des difficultés. Il offre en outre **des pistes de développement**.

Profil d'équipe

Le cumul des profils individuels offre une **cartographie du potentiel de l'équipe**.

Dans l'idéal, les profils sont complémentaires : l'équipe est outillée pour mener à bien sa mission et a toutes les chances d'être **performante**.

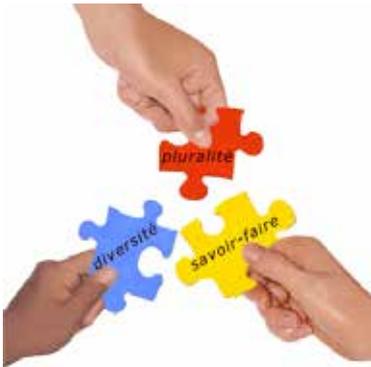
Si tous les collaborateurs ont un profil similaire, la communication est probablement facile mais l'équipe risque d'avoir de la peine à **faire face aux changements et aux défis**. Certains types d'activité peuvent être négligés.



Une fois que l'équipe a pris connaissance de son profil, elle se connaît mieux. Les interactions comme la répartition des tâches selon les compétences est améliorable.

L'équipe est aussi à même **d'identifier les points forts et les zones de risque** (tensions potentielles, déséquilibres) **par rapport à la mission actuelle ou aux changements annoncés**. Elle identifie l'impact sur le fonctionnement du groupe, son efficacité, son mode de collaboration, de communication et décide des **actions** qui vont lui permettre de maintenir ou de développer ses forces.

Les dimensions évaluées



- 4 dimensions psychologiques sont évaluées : les relations interpersonnelles, le traitement de l'information, la prise de décisions, la gestion du travail.
- Elles sont mises en relations avec les 8 fonctions-clés dans l'entreprise : information, innovation, promotion, développement, organisation, réalisation, vérification, stabilisation.
- Elles peuvent être mises en lien avec 5 polarités stratégiques : le temps, l'organisation, les valeurs, le type de pilotage (stabilité ou changement), l'orientation produit ou processus.

Méthode : les étapes

- Envoi des questionnaires directement à l'adresse e-mail de chaque collaborateur
- Passation du test (80 questions ; durée environ 20-30 mn)
- Traitement anonyme des questionnaires
- Restitution individuelle par la consultante (1h-1h30)
- Découverte en équipe du profil du groupe
- Analyse de situation (points forts et zones de risques) ; élaboration d'un plan d'action

Consultante : Laurence Mermoud Huguenet, partenaire Concertation, certifiée à la méthode Leonardo 3.4.5