



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Profil Collaboration & Leadership



Nom

M. Sample Candidate

Date

18 septembre 2018

MODES DE COLLABORATION

Style peu probable	Style probable	Style très probable	Modes de collaboration
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	L'analytique
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Le finisseur
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Le réalisateur
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Le meneur
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Le coéquipier
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Le créatif
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Le coordinateur
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Le prospecteur

OPQ32r_EN_US_ISO1_ General Population - 2007

Description des modes de collaboration

<p>Le coordinateur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fixe les objectifs et définit le rôle de chacun. • Dirige et coordonne en imposant le respect.
<p>Le meneur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Donne le goût de la compétition. • Attend des résultats, parfois épuisant pour les autres.
<p>Le créatif</p> <ul style="list-style-type: none"> • A de l'imagination, a des idées originales. • Traite les questions fondamentales.
<p>L'analytique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dépassionnée, propose une analyse mesurée et impartiale. • Evite au groupe de suivre de faux objectifs.
<p>Le prospecteur</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'homme des relations, vendeur, cherche des opportunités. • Trouve rapidement les contacts extérieurs nécessaires, mobile. • REMOVE RULE FROM RD
<p>Le finisseur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préoccupé par les problèmes à résoudre, vérifie tous les détails. • Hait l'amateurisme, mène les projets à terme.
<p>Le coéquipier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorise l'esprit d'équipe, écoute les autres et concrétise leurs idées. • Sympathique et affirmé.
<p>Le réalisateur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Homme d'action, traduit les décisions et stratégies en tâches concrètes. • Aide le groupe à poursuivre méthodiquement l'objectif.

*Belbin, RM (1981); Management Teams, Heinemann

Le team role analysis » contenu dans l'OPQ est basé en partie sur les travaux effectués par le Dr. Meredith Belbin. Certaines parties de ce document sont basées sur les travaux de Dr. Meredith Belbin et sont reproduites sous licence de Belbin Associates à qui appartiennent les droits d'auteurs et de ce fait, ne peuvent plus être reproduites. Belbin et Interplace sont des marques déposées de Belbin Associates.

STYLES DE LEADERSHIP

Style peu probable	Style probable	Style très probable	Styles de leadership
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Leader directif
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Leader déléguatif
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Leader participatif
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Leader consultatif
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Leader négociateur

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Description des styles de leadership

<p>Leader directif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garde la responsabilité. • Donne les directives en fonction des priorités telles qu'il les juge.
<p>Leader déléguatif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation personnelle minimale. • Délègue les objectifs et les responsabilités avec le risque de laisser-faire.
<p>Leader participatif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prend le temps de décider par consensus. • Favorise l'implication des personnes intéressées. • Garde un sens précis des objectifs, prend les décisions finales.
<p>Leader consultatif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tient compte des opinions, des sentiments des collaborateurs.
<p>Leader négociateur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclut des "marchés" avec ses collaborateurs. • Influence les autres en partant de leurs besoins, négocie.

*Bass, B M (1981) Stodgill's Handbook of Leadership: A survey of theory and research. Free Press.

STYLES DE PARTICIPATION

Style peu probable	Style probable	Style très probable	Styles de participation
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Contribue
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Est autonome
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Suit les directives
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Participe activement
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Coopère en négociant

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Description des styles de participation

<p>Suit les directives</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'en tient aux directives reçues et aux délais imposés. • Préfère travailler en suivant des directives précises.
<p>Est autonome</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aime travailler sans contraintes. • A ses propres idées et aime pouvoir les suivre sans interventions extérieures.
<p>Participe activement</p> <ul style="list-style-type: none"> • A de nombreuses idées à proposer. • Aime les décisions collectives.
<p>Contribue</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participe aux décisions, mais accepte la décision finale, même si elle est contraire à ses idées.
<p>Coopère en négociant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ne craint pas d'exprimer ses points de vue et n'est pas effrayé par le statut. • Préfère la persuasion. • Reste efficace même si ses idées ne sont pas toujours suivies.

METHODOLOGIE D'EVALUATION

Ce profil est basé sur les sources suivantes d'informations pour M. Sample Candidate:

Questionnaire / Test d'aptitude	Population de référence
OPQ32r US English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom	M. Sample Candidate
Données du candidat	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7
Rapport	OPQ32 Profil Collaboration & Leadership v2.0 ^{RE}

A PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport a été généré à l'aide de l'Online Assessment System de SHL. Il contient des informations issues de l'Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32). L'utilisation de ce questionnaire est limitée aux personnes qui ont suivi une formation à son utilisation et à son interprétation.

Ce rapport a été généré à partir des résultats obtenus suite aux réponses données par la candidate au questionnaire et est le reflet de ses réponses. L'interprétation de ces données doit tenir compte de la nature subjective de l'évaluation basée sur les questionnaires.

Ce rapport a été généré électroniquement – l'utilisateur du software peut modifier ou compléter le contenu du texte du rapport.

SHL Global Management Limited et ses associés ne peuvent garantir que le contenu de ce rapport est la reproduction non modifiée du système. Nous n'acceptons aucune responsabilité quant aux conséquences de l'utilisation de ce rapport ni d'aucune sorte quant à son contenu (y compris la négligence).

www.shl.com

© 2018 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés. SHL et OPQ sont des marques déposées au Royaume-Uni et dans d'autres pays.

Ce rapport a été produit par SHL au profit de son client et contient une propriété intellectuelle de SHL. À ce titre, SHL autorise son client à reproduire, distribuer, modifier et conserver ce rapport uniquement pour usage interne et non commercial. Tous les autres droits de SHL sont réservés.