



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## Profil de consolidation d'équipe et styles de leadership



**Nom**

M. Sample Candidate

**Date**

18 septembre 2018

## Types de participant(e) d'équipe

Peu susceptible d'adopter	Pourrait adopter	Susceptible d'adopter	Type de participant(e) d'équipe
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Moniteur(trice)-évaluateur(trice)
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Finist le travail
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Met en exécution
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Façonne
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Travaille en équipe
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Producteur(trice) d'idées
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Coordonnateur(trice)
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Investigateur(ric) des ressources

OPQ32r\_EN\_US\_IS01\_ General Population - 2007

## Descriptions des types de participant(e) d'équipe

<p><b>Coordonnateur(trice)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixe les objectifs du groupe et définit les rôles.</li> <li>• Coordonne les efforts du groupe et dirige en inspirant le respect.</li> </ul>
<p><b>Façonne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le leader qui, lors des activités, apporte une impulsion compétitive à l'équipe.</li> <li>• Produit des résultats, mais pourrait s'irriter facilement.</li> </ul>
<p><b>Producteur(trice) d'idées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A de l'imagination, est intelligent(e) et est la source d'idées originales de l'équipe.</li> <li>• Se soucie des principes fondamentaux.</li> </ul>
<p><b>Moniteur(trice)-évaluateur(trice)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offre une analyse critique pondérée et impartiale.</li> <li>• Empêche le groupe de poursuivre des objectifs peu judicieux.</li> </ul>
<p><b>Investigateur(ric) des ressources</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vendeur/vendeuse, diplomate, recherche les ressources.</li> <li>• Bon improvisateur avec de nombreux contacts extérieurs.</li> <li>• Pourrait être facilement détourné(e) de la tâche à accomplir.</li> </ul>
<p><b>Finist le travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se soucie des problèmes. Vérifie les détails personnellement.</li> <li>• Ne tolère pas ceux qui sont insouciants et négligés dans leur travail. Mène les projets à bonne fin.</li> </ul>
<p><b>Travaille en équipe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourage l'harmonie au sein de l'équipe. Est une personne qui écoute bien et qui construit à partir des idées des autres.</li> <li>• Est aimable et ne s'impose pas.</li> </ul>
<p><b>Met en exécution</b></p>

- Transforme les décisions et les stratégies en tâches réalisables.
- Apporte à l'équipe une poursuite logique et méthodique des objectifs.

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

## Styles de leadership

Peu susceptible d'adopter	Pourrait adopter	Susceptible d'adopter	Style de leadership
• • • • •		• • • • •	<b>Leader directif</b>
• • • • •		• • • • •	<b>Leader délégué</b>
• • • • •		• • • • •	<b>Leader participatif</b>
• • • • •		• • • • •	<b>Leader consultatif</b>
	• • • • •	• • • • •	<b>Leader négociateur</b>

OPQ32r\_EN\_US\_IS01\_ General Population - 2007

### Description des styles de leadership

<p><b>Leader directif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conserve la responsabilité de planifier et d'exercer le contrôle.</li> <li>• Donne des instructions en accord avec sa propre perception des priorités.</li> </ul>
<p><b>Leader délégué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'implique de façon minimale.</li> <li>• Croit en la délégation des tâches et des responsabilités.</li> </ul>
<p><b>Leader participatif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préfère les prises de décisions unanimes.</li> <li>• Prêt(e) à accorder le temps qu'il faut pour prendre une décision.</li> <li>• S'assure de la participation de toutes les personnes concernées.</li> </ul>
<p><b>Leader consultatif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prête vraiment attention aux opinions et aux sentiments de ses subordonnés, mais garde un sens clair des objectifs à atteindre et prend les décisions finales.</li> </ul>
<p><b>Leader négociateur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conclut des ententes avec ses subordonnés.</li> <li>• Influence les autres en identifiant leurs besoins et en utilisant ceux-ci comme base pour négocier.</li> </ul>

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

## Styles de rapport de subordination

Peu susceptible d'adopter	Pourrait adopter	Susceptible d'adopter	Style de rapport de subordination
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Rapport informatif
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Rapport indépendant
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Rapport réceptif
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Rapport de collaboration
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Rapport d'échanges mutuels

OPQ32r\_EN\_US\_IS01\_ General Population - 2007

## Descriptions des styles de rapport de subordination

<p><b>Rapport réceptif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecte les directives et les délais.</li> <li>• Préfère travailler avec des directives claires venant de ses supérieurs hiérarchiques.</li> </ul>
<p><b>Rapport indépendant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préfère travailler sans restrictions.</li> <li>• Possède ses propres idées et aime avoir l'occasion de les développer avec un minimum d'intervention des autres.</li> </ul>
<p><b>Rapport de collaboration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A de nombreuses idées à proposer.</li> <li>• Aime le processus de prise de décisions impliquant la collaboration et préfère les méthodes radicales aux méthodes conventionnelles.</li> </ul>
<p><b>Rapport informatif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aime être impliqué(e) dans la prise de décisions, mais accepte les décisions finales même si elles sont contraires à son point de vue personnel.</li> </ul>
<p><b>Rapport d'échanges mutuels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N'a pas peur d'exprimer son opinion et ne se laisse pas intimider par le rang des autres.</li> <li>• Répond moins bien aux directives qu'à la persuasion.</li> <li>• Pourrait parfois s'entêter, mais a conscience de la tâche à accomplir.</li> </ul>

## MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

Pour M Sample Candidate, ce profil est basé sur les sources d'information suivantes:

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

## RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

<b>Nom</b>	M Sample Candidate
<b>Données du candidat</b>	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
<b>Rapport</b>	OPQ32 Profil de consolidation d'équipe et styles de leadership v2.0 <sup>RE</sup>

## À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport a été généré par le Système d'Évaluation en ligne de SHL. Il comprend des informations provenant de l'inventaire de personnalité Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32). L'utilisation de ce questionnaire est réservée aux personnes ayant bénéficiées d'une formation spécialisée sur son utilisation et son interprétation.

Ce rapport a été généré à partir des résultats obtenus suite aux réponses données par le(la) candidat(e) au questionnaire. Ces résultats sont le reflet des réponses du(de la) candidat(e). L'interprétation de ces données doit tenir compte des limitations inhérentes à toute forme d'auto-description.

Le rapport ci-dessous a été généré à partir de résultats du(des) test(s) complété(s) par le client. Ce rapport a été généré électroniquement - l'utilisateur du logiciel peut apporter des modifications et des ajouts au texte du rapport.

SHL Global Management Limited et ses associés affiliés ne peuvent pas garantir que le contenu de ce rapport reflète la sortie non-modifiée du système informatique. Nous ne pouvons accepter aucune responsabilité concernant toute conséquence reliée à son utilisation, et cela comprend toute responsabilité (y compris la négligence) pour son contenu.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

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

Ce rapport a été généré au profit du client et contient de la propriété intellectuelle SHL. À ce titre, SHL accorde au client le droit de le reproduire, le distribuer, le modifier et le conserver à seules fins internes et non-commerciales. SHL se réserve tout autre droit.