



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Rapport Consolidation d'équipe et styles de leadership



Nom

M. Sample Candidate

Date

18 septembre 2018

Types de participant(e) d'équipe

Introduction

Ce rapport résume les modes de collaboration préférés de M. Sample Candidate basé sur son profil de personnalité. Il identifie les styles qu'il est susceptible d'adopter, ceux qu'il pourrait adopter dans certaines circonstances, et ceux qu'il est peu susceptible d'adopter en travaillant dans une situation de groupe ou d'équipe. Il décrit alors les comportements probables des personnes ayant une préférence similaire pour ce mode de collaboration.

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

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Susceptible d'adopter

Évaluateur

Il est susceptible de passer beaucoup de temps à analyser les problèmes et à évaluer les suggestions et les idées des autres. En faisant cela, il peut éviter à l'équipe de poursuivre des objectifs erronés. Il y a un risque, cependant, qu'il soit perçu par les autres comme trop étant trop critique.

Finisseur

Il aime beaucoup faire attention aux détails et travaille fort pour s'assurer qu'une tâche est accomplie de façon absolument parfaite. Il est extrêmement disposé à s'assurer que les projets sont organisés minutieusement et à corriger tout côté non harmonieux. L'importance qu'il accorde aux détails pourrait signifier qu'il a du mal à faire un compromis sur les normes dans le but de respecter les dates limites.

Réalisateur

Il transforme de façon proactive les décisions, les idées et les stratégies en des tâches pratiques et réalisables. Il apporte une approche logique, méthodique et efficace à la poursuite des objectifs communs de l'équipe.

Pourrait adopter

Meneur

Il aide à fournir une partie de l'impulsion permettant d'atteindre les objectifs d'équipe et peut, parfois, apporter du dynamisme à l'équipe en insistant sur les priorités les plus importantes et en donnant une orientation aux activités du groupe.

Coéquipier

Il peut, dans une certaine mesure, soutenir et encourager les autres, probablement en aidant à promouvoir l'harmonie dans l'équipe. Il est très susceptible de faciliter la communication entre les membres de l'équipe sans pour autant assumer un rôle dominant.

Créateur

Il peut parfois se voir comme une source potentielle d'idées originales et créatrices. Il est possible que les autres membres du groupe soient meilleurs dans ce rôle.

Peu susceptible d'adopter

Coordinateur

Il est peu susceptible d'être le membre du groupe qui prend la responsabilité de diriger ou de présider le travail d'équipe. Il peut, à l'occasion, être mal à l'aise dans un tel rôle de coordination dans des postes de niveaux élevés.

Investigateur des ressources

Il est extrêmement peu susceptible de passer du temps à développer et à entretenir des contacts et réseaux en dehors de l'équipe. Par conséquent, il est possible qu'il ait un point de vue limité des choses.

Descriptions des types de participant(e) d'équipe

Les recherches approfondies de Meredith Belbin (1981)* ont fait ressortir huit rôles particuliers, ou huit "types" de participation au sein d'une équipe, qui semblent avoir une importance particulière dans la plupart des structures organisationnelles. Chacun des types de participation apporte un élément important à la bonne performance de l'équipe. Les équipes constituées de chacun de ces types de participation ont tendance à mieux performer que celles où l'un des types de participation prédomine.

Les attributs associés à chacun de ces types de de participation au sein d'une équipe sont présentés ci-dessous:

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

Introduction

Le présent rapport résume les styles de leadership préférés de M. Sample Candidate, basés sur son profil de personnalité. Il identifie les styles qu'il est susceptible d'adopter, ceux qu'il pourrait adopter dans certaines situations, et ceux qu'il est peu susceptible d'adopter en dirigeant des personnes. Le rapport décrit ensuite les comportements probables de personnes ayant une préférence similaire pour le même style de leadership. Finalement, il identifie le type de subordonnés qu'il est susceptible de bien diriger.

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

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Susceptible d'adopter

M. Sample Candidate ne démontre pas de grande préférence pour l'adoption d'un style de leadership particulier. Veuillez consulter les titres ci-dessous pour déterminer quels styles de leadership il pourrait adopter ou est le moins susceptible d'adopter.

Pourrait adopter

Leader directif

Il fournit un certain degré de direction aux subordonnés et pourrait ne pas toujours demander leur opinion en prenant des décisions. Il essaiera probablement d'équilibrer sa propre perception des priorités avec celles des autres.

Leader participatif

Il aime passer du temps à travailler en collaboration avec l'équipe qu'il dirige et est à l'aise de les impliquer dans les prises de décisions lorsque cela est possible.

Leader déléguateur

Il est susceptible d'accorder une certaine liberté à ses subordonnés pour leur permettre de se prendre en charge. Il est prêt à déléguer au moins une partie du travail aux autres pour leur permettre d'user de leur propre initiative.

Leader consultatif

Il fait des efforts pour consulter les autres avant de prendre des décisions et il est probable qu'il tiendra un peu compte de leur opinion en prenant des décisions. Il assume également un certain degré de responsabilité pour ce qui est de la décision finale.

Peu susceptible d'adopter

Leader négociateur

Il est très peu susceptible de négocier avec les employés lors de la définition des objectifs et il pourrait être moins inspiré au sujet de ce qui les motive. Il pourrait préférer un style de relations supérieur-subordonné plus formel.

Description des styles de leadership

Dans une analyse du leadership, Bass (1981)* a suggéré cinq grands styles de leadership. Quatre de ceux-ci sont basés sur l'interaction fondamentale « tâche versus personne. » Par exemple, quelqu'un qui se concentre plus sur la tâche à accomplir que sur les membres de l'équipe tendra à être un leader directif. Un cinquième style représente un leadership « négocié » sur la base des intérêts de chacun, du genre « puisque vous faites ceci pour moi, je fais cela pour vous ».

Leader directif <ul style="list-style-type: none">• Conserve la responsabilité de planifier et d'exercer le contrôle.• Donne des instructions en accord avec sa propre perception des priorités.
Leader déléguateur <ul style="list-style-type: none">• S'implique de façon minimale.• Croit en la délégation des tâches et des responsabilités.
Leader participatif <ul style="list-style-type: none">• Préfère les prises de décisions unanimes.• Prêt(e) à accorder le temps qu'il faut pour prendre une décision.• S'assure de la participation de toutes les personnes concernées.
Leader consultatif <ul style="list-style-type: none">• 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.
Leader négociateur <ul style="list-style-type: none">• Conclut des ententes avec ses subordonnés.• Influence les autres en identifiant leurs besoins et en utilisant ceux-ci comme base pour négocier.

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

Styles de rapport de subordination

Introduction

Le présent rapport résume les styles de rapport de subordination préférés de M. Sample Candidate, basés sur son profil de personnalité. Il identifie les styles qu'il est susceptible d'adopter, ceux qu'il pourrait adopter dans certaines situations, et ceux qu'il est peu susceptible d'adopter en étant sous la direction de quelqu'un. Ce rapport décrit ensuite les comportements probables de personnes ayant une préférence similaire pour le même style de rapport de subordination. Finalement, il identifie le type de leader pour qui il est susceptible de travailler.

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

Susceptible d'adopter

Rapport de subordination informatif

Il croit fortement qu'il peut contribuer en apportant beaucoup d'informations et il aime grandement qu'on lui demande son opinion sur les sujets. Cependant, il peut facilement se sentir exclu lorsqu'on ne le consulte pas.

Travaille bien pour

Les leaders qui consultent en demandant l'opinion et l'expertise de leurs subordonnés avant de prendre une décision.

Rapport de subordination indépendant

Il préfère travailler de façon autonome sans surveillance directe. Il s'attend à être autorisé à utiliser son initiative et prendre des décisions plutôt que de rechercher une direction de la part des autres.

Travaille bien pour

Les leaders délégateurs qui donnent des responsabilités à leurs employés et les encouragent à être autonomes.

Rapport de subordination réceptif

Il recherche une certaine direction de la part de son directeur et il est habituellement disposé à exécuter les instructions sans poser de questions.

Travaille bien pour

Les leaders directifs qui donnent des instructions claires à leurs subordonnées.

Pourrait adopter

Rapport de subordination de collaboration

Il aime avoir des occasions de collaborer avec son directeur et de proposer ses idées et son point de vue dans les prises de décisions.

Peu susceptible d'adopter

Rapport de subordination d'échanges mutuels

Il est très peu susceptible de se sentir à l'aise pour négocier avec son directeur dans le cadre de la définition des objectifs et des récompenses.

Descriptions des styles de rapport de subordination

Pour chacun des cinq styles de leadership il est possible de déterminer un rôle de subordination complémentaire. Par exemple, un subordonné adoptant un rapport de subordination réceptif est beaucoup plus susceptible de convenir à un leader directif qu'un subordonné qui adopte un rapport de subordination plus indépendant.

Subordonné(e) adoptant un rapport réceptif

- Respecte les directives et les délais.
- Préfère travailler avec des directives claires venant de ses supérieurs hiérarchiques.

Subordonné(e) adoptant un rapport indépendant

- Préfère travailler sans restrictions.
- Possède ses propres idées et aime avoir l'occasion de les développer avec un minimum d'intervention des autres.

Subordonné(e) adoptant un rapport de collaboration

- A de nombreuses idées à proposer.
- Aime le processus de prise de décisions impliquant la collaboration et préfère les méthodes radicales aux méthodes conventionnelles.

Subordonné(e) adoptant un rapport informatif

- 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.

Subordonné(e) adoptant un rapport d'échanges mutuels

- N'a pas peur d'exprimer son opinion et ne se laisse pas intimider par le rang des autres.
- Répond moins bien aux directives qu'à la persuasion.
- Pourrait parfois s'entêter, mais a conscience de la tâche à accomplir.

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 UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

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 Rapport Consolidation d'équipe et styles de leadership v2.0 ^{RE}

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

© 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.