

# OPQ

## Rapport Collaboration & Leadership



**Nom**

M. Sample Candidate

**Date**

18 septembre 2018

# MODES DE COLLABORATION

## Introduction

Ce rapport résume les modes de collaboration en équipe de M. Sample Candidate dérivés de son profil de personnalité. Il identifie les modes qu'il adoptera, ceux qu'il pourra adopter dans certaines circonstances, et enfin ceux qu'il n'est pas susceptible d'adopter quand il travaille en équipe ou en groupe. Il décrit ensuite les comportements courants les plus probables pour chacun de ces modes de collaboration.

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

OPQ32r\_EN\_US\_IS01\_General Population - 2007

## Modes très probables

### L'analytique

Il semble passer la plupart de son temps à analyser les problèmes et à évaluer les idées et suggestions des autres. De cette manière, il est à même d'empêcher l'équipe de poursuivre des objectifs erronés. Quoiqu'il en soit, le risque existe qu'il soit perçu comme exagérément critique par les autres.

### Le finisseur

Il est très attentif aux détails et travaille dur pour terminer sa tâche d'une manière quasi parfaite. Il est tout à fait à même de s'assurer que les projets sont organisés jusque dans les moindres détails et sans rien laisser en suspens. Toutefois, cette forte attention aux détails peut signifier qu'il éprouvera des difficultés à sacrifier certains standards dans le but de satisfaire aux échéances.

### Le réalisateur

Il transforme assez proactivement les décisions, les idées et les stratégies en tâches réalisables. Il apporte dans l'équipe une approche logique, méthodique et efficace pour poursuivre les objectifs définis.

## Modes probables

### Le meneur

Il aide à donner un certain dynamisme afin d'atteindre les objectifs de l'équipe et pourra, à certains moments, apporter l'énergie nécessaire à l'équipe en insistant sur les priorités essentielles et en fixant la direction des activités du groupe.

### Le coéquipier

Il peut être assez encourageant et représenter un soutien pour les autres, en favorisant l'harmonie dans l'équipe. Il semble faciliter la communication entre les membres du groupe sans prendre un rôle vraiment dominant.

### Le créatif

Il peut occasionnellement se voir comme une source potentielle d'idées originales et créatives. Il est possible que d'autres personnes de l'équipe soient meilleures dans ce rôle.

## Modes peu probables

### Le coordinateur

Il est peu susceptible d'être la personne du groupe qui va prendre la responsabilité de gérer ou manager le processus d'équipe. Il est probable qu'il se sentira parfois mal à l'aise dans un rôle de première ligne tel que celui de coordinateur.

### Le prospecteur

Il est extrêmement peu probable qu'il investisse du temps dans le maintien de contacts et le développement de réseaux de relations en-dehors de l'équipe. Par conséquent, il est possible qu'il ait tendance à avoir une vision étroite des problèmes.

## Description des modes de collaboration

Les recherches de Meredith Belbin (1981)\*ont mis en évidence 8 rôles spécifiques, ou « modes de collaboration » qui possèdent une réelle pertinence dans le monde des organisations. Chaque mode contribue d'une certaine façon à atteindre les objectifs du groupe et les équipes incorporant ces différents modes de collaboration ont tendance à être plus performantes que celles qui présentent un de ces modes de manière plus prédominante.

Les attributs associés à chaque mode de collaboration sont synthétisés ci-dessous:

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

\*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

## Introduction

Ce rapport résume les styles de management de M. Sample Candidate, dérivés de son profil de personnalité. Il identifie les styles qu'il adoptera, ceux qu'il pourra adopter dans certaines circonstances, et ceux qu'il est peu susceptible d'adopter lorsqu'il encadre des personnes. Ce rapport décrit ensuite les comportements "courants" et leur probabilité pour chacun de ces styles de management. Il identifie également le type de collaborateur avec lequel il est le mieux à même de fonctionner.

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

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

### Styles très probables

M. Sample Candidate ne montre pas de réelle préférence pour un style de management en particulier. Veuillez vous reporter aux rubriques reprises ci-dessous pour déterminer quels styles de management il peut adopter ou est le moins susceptible d'adopter.

### Styles probables

#### **Leader directif**

Il donne à ses collaborateurs certaines orientations et ne demande pas toujours l'opinion des autres lorsqu'il prend des décisions. Toutefois, il tentera probablement d'équilibrer sa propre perception des priorités avec celle des autres.

#### **Leader participatif**

Il aime passer du temps à travailler comme membre de l'équipe qu'il encadre et il implique volontiers ses collaborateurs dans le processus de prise de décisions quand c'est possible.

#### **Leader déléguatif**

Il est susceptible d'accorder aux collaborateurs une certaine autonomie de travail. Il est prêt à déléguer au moins certains aspects du travail aux autres et à leur permettre de prendre certaines initiatives.

#### **Leader consultatif**

Il fait des efforts pour consulter les autres avant de prendre une décision et tiendra en partie probablement compte de leurs opinions dans la prise de décisions. En outre, il accepte aussi d'assumer une certaine dose de responsabilités dans la décision finale.

### Styles peu probables

#### **Leader négociateur**

Il est très peu probable qu'il négocie avec les collaborateurs dans le but de fixer des objectifs et il peut manquer de perspicacité pour percevoir ce qui les motive. Il peut préférer un management plus formel.

## Description des styles de leadership

Une analyse du leadership par Bass(1981)\* a mis en évidence cinq styles de management. Quatre de ces styles sont basés sur la distinction fondamentale entre les tâches et les gens. Par exemple, une personne plus centrée sur les tâches que sur les personnes qui doivent les réaliser aura tendance à être un manager directif. Le 5<sup>e</sup> style fait ressortir un management négociateur : « Je fais ceci pour vous si vous faites cela pour moi ».

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

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

# STYLES DE PARTICIPATION

## Introduction

Ce rapport résume les styles de participation de M. Sample Candidate, dérivés de son profil de personnalité. Il identifie les styles qu'il adoptera, ceux qu'il pourra adopter dans certaines circonstances, et ceux qu'il n'est pas susceptible d'adopter lorsqu'on le manage. Ce rapport décrit ensuite les comportements "courants" et leur probabilité pour chacun de ces styles de participation. Enfin, ce rapport identifie le type de manager avec lequel il est susceptible de fonctionner au mieux.

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

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

## Styles très probables

### **Contribue**

Il a le fort sentiment qu'il dispose de beaucoup d' informations pour apporter sa contribution et apprécie beaucoup qu'on lui demande son opinion sur les problèmes. Il peut ainsi se sentir facilement exclu lorsqu'on ne le consulte pas.

### **Travaillera bien pour**

Des managers "consultatifs" qui recherchent l'avis et l'expertise de leurs collaborateurs avant de prendre des décisions.

### **Est autonome**

Il préfère travailler de façon autonome sans supervision directe. Il s'attend à ce qu'on lui permette de prendre des initiatives et des décisions plutôt que de recevoir des directives des autres.

### **Travaillera bien pour**

Des managers "délégatifs" qui laissent des responsabilités à leurs collaborateurs et les encouragent à être autonomes.

### **Suit les directives**

Il attend quelques directives de son manager et est généralement désireux d'exécuter les instructions sans poser de questions.

### **Travaillera bien pour**

Des managers "directifs" qui fournissent des directives claires à leurs collaborateurs.

## Styles probables

### **Participe activement**

Il aime avoir l'opportunité de collaborer avec son manager et d'apporter ses idées et opinions dans le processus de prise de décision.

## Styles peu probables

### **Coopère en négociant**

Il est très peu susceptible de se sentir à l'aise pour négocier avec son manager la définition des objectifs, ainsi que l'identification du processus de récompenses qui y sont associées.

## Description des styles de participation

Pour chaque style de management, il est possible de définir un style de participation complémentaire. Par exemple, une personne qui suit les directives aura plus de chances de se sentir à l'aise avec un manager directif plutôt qu'avec un manager consultatif.

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

## MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

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

Questionnaire / Test d'aptitude	Population de référence
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

## 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 Rapport Collaboration & 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 du Questionnaire de Personnalité (OPQ32). L'utilisation de ce questionnaire est réservée aux personnes ayant bénéficié d'une formation spécialisée pour son utilisation et son interprétation.

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

Ce rapport a été généré électroniquement - l'utilisateur du logiciel peut en modifier le contenu et les chiffres.

SHL Global Management Limited et les sociétés associés ne peuvent pas garantir que le contenu de ce rapport est la copie conforme du document généré par son système informatique. Nous déclinons toutes responsabilités concernant les conséquences liées à son utilisation (y compris la négligence) ainsi que celles découlant de son contenu.

[www.shl.com](http://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 pour son client, à partir d'éléments qui sont propriété intellectuelle de SHL. A ce titre, SHL accorde à son 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.