



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Rapport de Leadership



Nom

Sample Candidate

Date

3 octobre 2018

INTRODUCTION

Le modèle utilisé dans ce rapport différencie Management et Leadership sur la base des distinctions largement reconnues entre les styles transactionnel et transformationnel.

Ce rapport évalue le potentiel de l'intéressé à l'aide d'analyses prédictives dérivées de l'étude de ses réponses au Questionnaire de Personnalité (OPQ32).

Pendant le feedback, explorez avec cette personne comment elle a pu faire usage de ses forces ou surmonter les difficultés en vue de réussir. Une compréhension plus approfondie de ses caractéristiques personnelles vous permettra d'identifier sa capacité à développer sa maîtrise des différentes phases du Leadership et les actions appropriées pour renforcer davantage son Leadership.

Le Modèle de Leadership de SHL

Le Modèle de Leadership de SHL couvre quatre phases critiques pour développer un Leadership efficace dans toute organisation. Chacune de ces quatre phases du Leadership peut être envisagée sous l'angle du Management et sous l'angle du Leadership.

- **Le Management (orientation transactionnelle)** s'applique à maintenir le bon déroulement du système et à fournir des performances fiables par rapport aux objectifs définis.
- **Le Leadership (orientation transformationnelle)** s'applique à créer, développer ou changer l'orientation du système et à encourager tant les individus que l'organisation à obtenir des résultats supérieurs aux attentes.

Chaque phase du Leadership est associée à deux compétences, basées sur les Huit grands facteurs de compétences de SHL. Une de ces compétences est plus appropriée à une orientation Management et l'autre à une orientation Leadership.

| | | Compétences | |
|-------------------------------|--|--|--|
| Les phases du Leadership | Définition | Orientation Management (Transactionnelle) | Orientation Leadership (Transformationnelle) |
| Développer la vision | Nécessite une analyse critique de la situation actuelle et la production d'idées pour progresser (Stratégie). | Analyser et interpréter <i>Analyser les informations complexes et utiliser son expertise.</i> | Créer et conceptualiser <i>Produire des idées innovantes et réfléchir de manière stratégique.</i> |
| Partager les objectifs | Nécessite de communiquer la vision aux autres de manière convaincante et de s'adapter personnellement aux changements inhérents à de nouvelles stratégies (Communication). | S'adapter et faire face <i>Bien réagir et s'adapter au changement et à la pression.</i> | Interagir et présenter <i>Communiquer avec, convaincre et influencer les autres.</i> |
| Obtenir le soutien | Nécessite l'obtention du soutien des autres, en les motivant et en leur donnant le pouvoir de mettre en œuvre les actions nécessaires à la réalisation de la stratégie (Hommes). | Soutenir et coopérer <i>Soutenir les autres et collaborer efficacement avec eux.</i> | Diriger et décider <i>Initier l'action, donner une orientation et assumer la responsabilité.</i> |
| Garantir le succès | Nécessite une efficacité opérationnelle et une perspicacité commerciale pour une mise en œuvre efficace de la stratégie (Tâches). | Organiser et exécuter <i>Planifier, travailler de manière organisée et se concentrer sur la production finale.</i> | Entreprendre et réaliser <i>Se concentrer sur les résultats et sur la réalisation des objectifs.</i> |

SYNTHÈSE GÉNÉRALE

Ce rapport est organisé en trois sections principales.

La section **Synthèse générale** fournit une vision d'ensemble du style global de la personne et de sa position dans chacune des quatre phases du Leadership. Elle est résumée dans le tableau ci-dessous.

La section **Détail du potentiel de Leadership** est destinée à l'usage des utilisateurs formés au questionnaire OPQ et fournit des informations plus détaillées sur le style de Leadership préféré de la personne, globalement ainsi que par rapport à chacune des quatre phases du Leadership.

La section **Synthèse du potentiel de Leadership**, située à la fin de ce rapport, doit être remise directement à la personne ayant répondu au questionnaire OPQ, idéalement dans le cadre d'une séance de feedback.

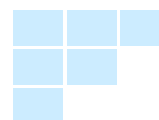
| Les phases du Leadership | Transactionnel | | | Transformationnelle | | | Style de Leadership préféré |
|-------------------------------|--|--|------|--|--|------|--|
| | Faible | | Fort | Faible | | Fort | |
| GLOBALEMENT | MANAGEMENT <i>Délivrer des performances fiables et atteindre les objectifs opérationnels.</i> | | | LEADERSHIP <i>Inciter tant les gens que l'organisation à devenir proactifs et à dépasser les attentes.</i> | | | Contributeur/ Manager |
| Développer la vision | Analyser et interpréter <i>Analyser les informations complexes et utiliser son expertise.</i> | | | Créer et conceptualiser <i>Produire des idées innovantes et réfléchir de manière stratégique.</i> | | | Mélange équilibré entre Créer et Analyser |
| Partager les objectifs | S'adapter et faire face <i>Bien réagir et s'adapter au changement et à la pression.</i> | | | Interagir et présenter <i>Communiquer avec, convaincre et influencer les autres.</i> | | | Chercheur de stabilité |
| Obtenir le soutien | Soutenir et Coopérer <i>Soutenir les autres et collaborer efficacement avec eux.</i> | | | Diriger et décider <i>Initier l'action, donner une orientation et assumer la responsabilité.</i> | | | Individualiste |
| Garantir le succès | Organiser et exécuter <i>Planifier, travailler de manière organisée et se concentrer sur la production finale.</i> | | | Entreprendre et réaliser <i>Se concentrer sur les résultats et sur la réalisation des objectifs.</i> | | | Développeur de Business/ Réalisateur |

Légende des appréciations des compétences

Style plus apprécié, compétences plus susceptibles de constituer une force.

Style relativement apprécié, compétences susceptibles de constituer une force relative.

Style moins apprécié, compétences moins susceptibles de constituer une force.



DÉTAIL DU POTENTIEL DE LEADERSHIP

Globalement : Orientation Management versus orientation Leadership

Les détails du style de Leadership global de l'individu sont présentés ci-dessous.

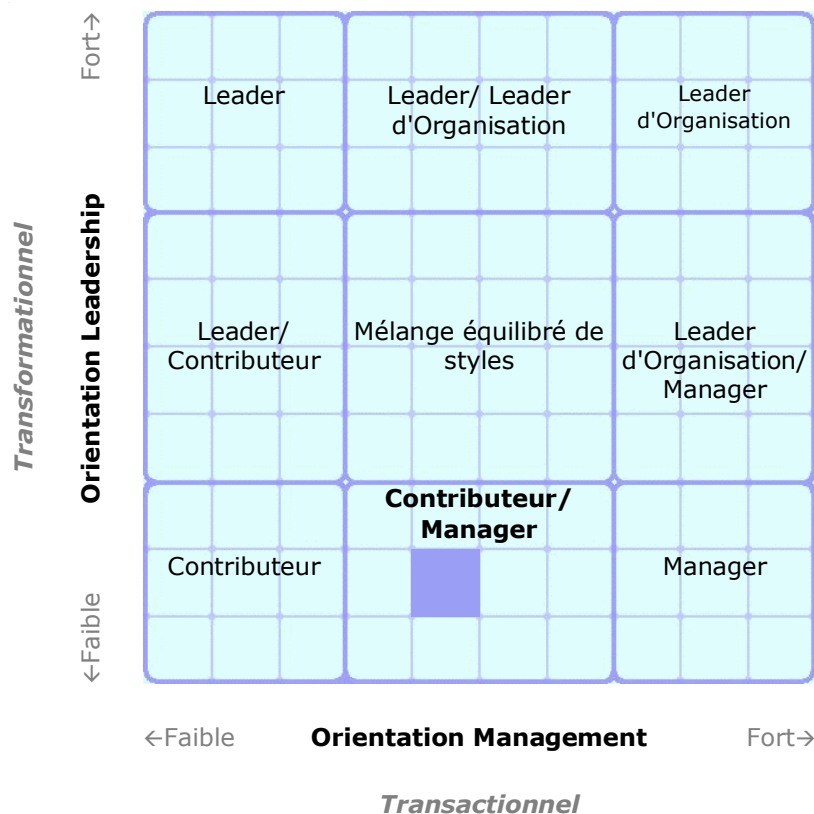
Le texte : décrit les comportements typiques du style de Leadership préféré de cette personne *Le graphique* : montre l'orientation transactionnelle (Management) sur l'axe horizontal et l'orientation transformationnelle (Leadership) sur l'axe vertical. Le style préféré de la personne est tracé et représenté dans la grille par un **carré de couleur**. *Les dimensions de l'OPQ* : sont montrées sur la page suivante et donnent une compréhension plus approfondie des préférences comportementales de l'intéressé. Le même format est utilisé pour chacun des quatre styles de Leadership.

Remarque importante : le texte est basé sur le style de Leadership préféré de l'intéressé dans une phase du Leadership donnée. Il reflète les comportements/situations typiques pour ce style. Utilisez les informations sur les préférences comportementales spécifiques de cette personne, issues des dimensions de l'OPQ, pour mieux interpréter et comprendre la manière dont elles s'appliquent à elle.

Style préféré : Contributeur/ Manager

Les individus qui combinent expertise technique et style de management plus transactionnel sont susceptibles d'être efficaces pour encourager les équipes à prendre des initiatives correspondant à leur domaine de compétences techniques. Les compétences transformationnelles d'innovation et d'impulsion sont susceptibles de leur venir moins naturellement.

| | |
|--|--|
| <p>Les Contributeurs/Managers donnent le meilleur d'eux-mêmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'ils ont la responsabilité de garantir une réalisation en bonne et due forme. • Dans des environnements relativement stables. • Lorsqu'une approche technique est nécessaire. • Lorsqu'ils peuvent soutenir les autres dans les périodes de changements. | <p>Les Contributeurs/ Managers peuvent éprouver des difficultés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans un environnement dynamique et innovant. • Dans des rôles nécessitant une orientation stratégique. • Lorsqu'ils doivent réaliser des objectifs difficiles. • Dans des situations où ils doivent endosser un rôle de leader directif. |
|--|--|



Globalement : Orientation Management versus orientation Leadership

Orientation Management (Transactionnelle)

Réalise des performances fiables et atteint des objectifs valables.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | | | | | + | | | | | |

| Les compétences associées sont : | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------------------|---|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 6 | Résout pragmatiquement les problèmes. Est moins enclin à réaliser des analyses quantitatives et plus susceptible de suivre ses intuitions. | Analyser et interpréter | | | | | | | | | |
| | | . | . | . | . | + | . | . | . | . | . |
| 3 | Trouve plus difficile de s'adapter au changement et d'y réagir efficacement. Peut trouver difficile de gérer efficacement les pressions associées au changement. | S'adapter et faire face | | | | | | | | | |
| | | . | + | . | . | . | . | . | . | . | . |
| 2 | Se concentre plus sur les tâches que sur les personnes, peut se sentir mal à l'aise pour traiter les problèmes personnels d'autrui. | Soutenir et Coopérer | | | | | | | | | |
| | | + | . | . | . | . | . | . | . | . | . |
| 8 | Préfère travailler de manière flexible, explorant et traitant les problèmes au fur et à mesure de leur arrivé. Peut trouver inconfortable et contraignant d'adopter une orientation procédurale ou faisant appel à des processus. | Organiser et exécuter | | | | | | | | | |
| | | . | . | . | . | . | . | . | + | . | . |

Orientation Leadership (Transformationnelle)

Incite tant les gens que l'organisation à devenir proactifs et à dépasser les attentes.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | | | | | + | | | | | |

| Les compétences associées sont : | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------------------|---|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | A tendance à appliquer des approches éprouvées à la résolution de problème. Maintient le statu quo. | Créer et conceptualiser | | | | | | | | | |
| | | . | . | . | . | + | . | . | . | . | . |
| 1 | Apprécie le temps réservé à la réflexion personnelle. Tend à être socialement réservé et peut ne pas aimer parler en public. | Interagir et présenter | | | | | | | | | |
| | | + | . | . | . | . | . | . | . | . | . |
| 1 | Est généralement à l'aise pour suivre les instructions des autres. Est enclin à éviter les situations nécessitant un leadership personnel actif. | Diriger et décider | | | | | | | | | |
| | | + | . | . | . | . | . | . | . | . | . |
| 6 | Tire sa satisfaction de la participation aux activités, est moins stimulé par la compétition et le besoin de reconnaissance ou d'accomplissement personnel. | Entreprendre et réaliser | | | | | | | | | |
| | | . | . | . | . | . | + | . | . | . | . |

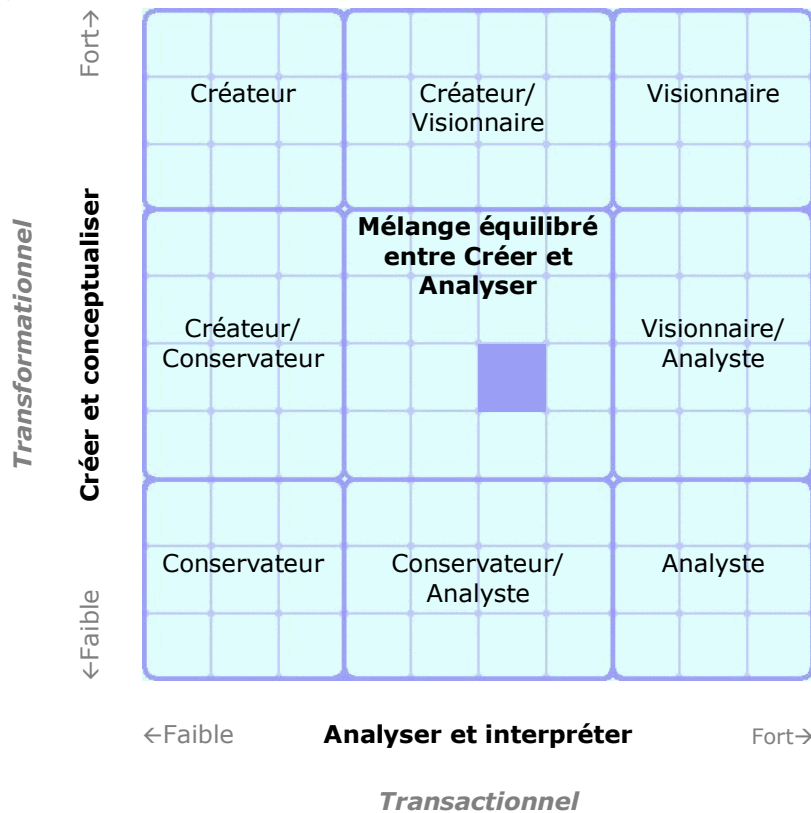
Développer la vision

L'analyse critique de la situation actuelle et la production d'idées pour progresser constituent les premières étapes d'un changement organisationnel. Les leaders doivent analyser les faits et identifier les domaines nécessitant le plus de changement. Ils doivent également établir quelle est l'orientation, développer une vision attrayante et convaincante de l'avenir et esquisser la stratégie permettant de l'atteindre.

Style préféré : Mélange équilibré entre Créer et Analyser

Les individus qui démontrent un mélange équilibré de styles adoptent typiquement une approche flexible de la résolution des problèmes et la génération de nouvelles possibilités. Ils équilibrent les approches analytiques avec les leçons tirées de l'expérience pratique et sont à l'aise lorsqu'ils utilisent en alternance des approches nouvelles et des approches plus éprouvées.

| | |
|---|---|
| <p>Les individus avec un mélange équilibré entre Créer et Analyser donnent le meilleur d'eux-mêmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'il existe des opportunités de réaliser une analyse critique. • Dans des rôles où il est possible de changer progressivement l'orientation stratégique. • Lorsqu'il est possible d'utiliser les idées des autres comme base d'une autre innovation. | <p>Les individus avec un mélange équilibré entre Créer et Analyser peuvent éprouver des difficultés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans des rôles nécessitant une analyse critique approfondie et fréquente des informations. • Dans des organisations dont la stratégie doit subir un changement radical. • Dans des situations nécessitant une réflexion très créative. |
|---|---|



Développer la vision

Orientation transactionnelle

Analyser et interpréter

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|--|-------------------|--|
| 6 | Résout pragmatiquement les problèmes. Est moins enclin à réaliser des analyses quantitatives et plus susceptible de suivre ses intuitions. | + | Fait preuve d'une réflexion analytique claire. Saisit le cœur des problèmes complexes. Applique sa propre expertise efficacement et adopte rapidement une nouvelle technologie. Peut être enclin à sur-analyser une situation. |
|---|--|-------------------|--|

Les dimensions OPQ associées sont :

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|---|---|--|
| 5 | Préfère se baser sur des opinions et des sentiments plutôt que sur des faits et des données, évitera l'utilisation de données chiffrées | Etre rationnel . . . + | Aime travailler avec des chiffres et analyser des statistiques, base ses choix sur des faits et des données objectives |
| 8 | Ne se focalise pas sur les faiblesses éventuelles, n'aime pas analyser l'information de façon critique, cherche rarement les erreurs | Etre critique + . | Évalue les informations de façon critique, cherche les faiblesses éventuelles, se focalise sur les erreurs |
| 6 | Préfère s'occuper des questions pratiques plutôt que théoriques, n'aime pas manier les concepts | Etre conceptuel¹ + | S'intéresse aux théories, aime discuter de concepts et d'abstractions |

Orientation transformationnelle

Créer et conceptualiser

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|--|-----------------|--|
| 5 | Travaille plus efficacement dans des situations nécessitant l'application de méthodes et modes de travail établis. A tendance à appliquer des approches éprouvées à la résolution de problème. Maintient le statu quo. | . . . + | Travaille bien dans les situations nécessitant de l'ouverture aux nouvelles idées et expériences. Recherche les opportunités d'apprentissage. Gère les situations et les problèmes avec innovation et créativité. Soutient et entraîne le changement organisationnel. Peut négliger les aspects positifs du statu quo. |
|---|--|-----------------|--|

Les dimensions OPQ associées sont :

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|---|---|---|
| 4 | Préfère s'appuyer sur les idées des autres plutôt que de générer ses propres idées, est moins enclin à être créatif et inventif | Innovier . . + | Génère des idées nouvelles, aime être créatif, trouve des solutions originales |
| 6 | Préfère s'occuper des questions pratiques plutôt que théoriques, n'aime pas manier les concepts | Etre conceptuel¹ + | S'intéresse aux théories, aime discuter de concepts et d'abstractions |
| 8 | Est davantage tourné vers les questions immédiates que vers le long terme, a moins tendance à avoir une perspective stratégique | Anticiper + . | A une vision à long terme, établit des objectifs pour le futur, est plus à même d'avoir une perspective stratégique |
| 9 | Est favorable à de nouvelles méthodes de travail, préfère des approches moins traditionnelles, est peu conventionnel | Etre conventionnel* + . | Préfère les méthodes déjà établies, favorise une approche plus conventionnelle |

¹La dimension conceptuelle est aussi pertinente pour « Analyser et interpréter » (par ex. appliquer des théories pour résoudre les problèmes complexes ou développer une expertise) que pour « Créer et conceptualiser » (par ex. utiliser des théories pour développer de nouvelles idées/innovations).

* Les dimensions marquées d'une astérisque sont traitées différemment des autres dimensions. Pour ces dimensions seulement, une préférence vers la gauche (score inférieur) est préférable pour cette compétence et contribue davantage au potentiel global de la compétence concernée. Une préférence vers la droite (score supérieur) est moins propice et contribue moins au potentiel global de cette compétence.

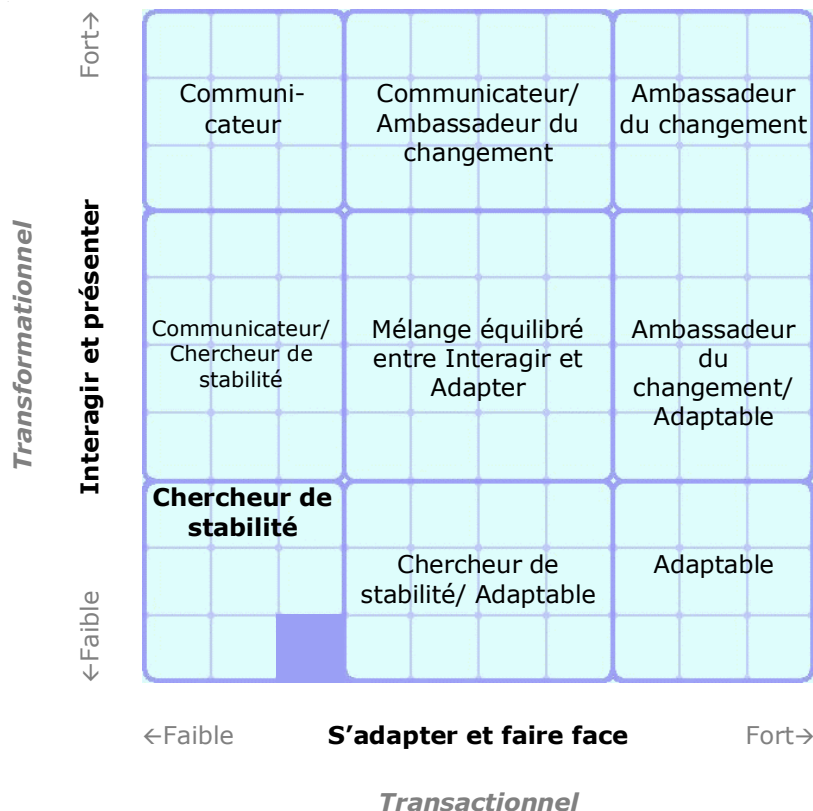
Partager les objectifs

Les leaders doivent communiquer la vision, la stratégie et les objectifs et en démontrer les bénéfices aux autres. Ils adaptent leur style interpersonnel pour persuader et influencer les autres et leur faire accepter et internaliser les objectifs. Ils réagissent positivement aux défis associés à la nouvelle vision et aux nouveaux objectifs et gèrent efficacement la pression accrue que génère le changement.

Style préféré : Chercheur de stabilité

Les Chercheurs de stabilité s'épanouissent dans des environnements stables et où le travail en réseau est moins important. Ils sont susceptibles d'être socialement réservés et de ne pas aimer parler en public, choisissant d'autres moyens de communication. Ils peuvent trouver que les pressions personnelles associées aux changements organisationnels sont pénibles, mais l'attention qu'ils portent aux aspects plus négatifs des situations pourrait les aider à mettre en lumière les problèmes potentiels. Ils ont tendance à garder un comportement régulier et à ne pas mettre la pression sur autrui, ce qui peut faire contrepoids à certaines approches plus "énergiques".

| | |
|--|---|
| <p>Les Chercheurs de stabilité donnent le meilleur d'eux-mêmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans des rôles où les difficultés et les revers sont limités. • Lorsque travailler en réseau n'est pas nécessaire pour réussir. • Lorsque des canaux de communication moins directs sont appropriés. | <p>Les Chercheurs de stabilité peuvent éprouver des difficultés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans des situations où ils doivent influencer les principales parties prenantes. • Environnements sous forte pression. • Dans des rôles nécessitant un degré élevé de socialisation et de travail en réseau. |
|--|---|



Partager les objectifs

Orientation transactionnelle

S'adapter et faire face

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|---|----------------|---|
| 3 | Trouve plus difficile de s'adapter au changement et d'y réagir efficacement. Peut trouver difficile de gérer efficacement les pressions personnelles souvent associées au changement organisationnel. | . —+ | S'adapte et réagit bien au changement. Supporte la pression et gère bien les échecs. Projette une image sereine et optimiste. |
|---|---|----------------|---|

Les dimensions OPQ associées sont :

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|---|---|---|
| 6 | S'inquiète pour le futur, s'attend à ce que les choses tournent mal, se focalise sur les aspects négatifs d'une situation | Etre optimiste —+ | S'attend à ce que les choses se passent bien, regarde les aspects positifs d'une situation, a une vision optimiste du futur |
| 3 | Est sensible, facilement blessé par les critiques, est vexé par les remarques injustes ou les reproches | Etre invulnérable . —+ | Ne se vexe pas facilement, ne fait pas attention aux critiques, est insensible aux remarques personnelles |
| 8 | Accepte les positions de la majorité, est prêt à se rallier à l'avis général | Etre indépendant d'esprit* —+ | Préfère suivre sa propre approche, est prêt à faire cavalier seul et à ne pas suivre la position majoritaire |
| 4 | A tendance à être tendu, ne se "relaxe" pas facilement et peut avoir du mal à "déconnecter" après le travail | Etre décontracté . . —+ | Se "relaxe" facilement, est rarement tendu, est généralement calme et tranquille |

Orientation transformationnelle

Interagir et présenter

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|---|--------------|--|
| 1 | Apprécie le temps réservé à la réflexion personnelle. A tendance à être quelque peu personnel et socialement réservé. Peut ne pas apprécier de parler en public et peut rater des occasions de travailler en réseau et d'établir des contacts personnels. | —+ | Communique et travaille efficacement en réseau. Convince et influence autrui avec succès. A des relations détendues et de confiance avec les autres. Peut avoir besoin d'envisager quand il convient de céder la place et de prendre le temps de la réflexion. |
|---|---|--------------|--|

Les dimensions OPQ associées sont :

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|--|---|--|
| 4 | Est plus à l'aise dans des situations peu formelles, peut se sentir gêné avec des personnes nouvelles | Avoir de l'aisance sociale . . —+ | Est à l'aise avec des personnes nouvelles et dans des situations formelles, a de l'entregent |
| 1 | Fait rarement pression pour changer l'opinion d'autrui, n'aime pas vendre, est moins tourné vers la négociation | Persuader —+ | Aime vendre, faire changer les autres d'opinion. Apprécie de négocier |
| 2 | Garde le même comportement quelle que soit la situation, n'adopte pas un comportement différent avec des personnes différentes | S'adapter —+ | Modifie son comportement en fonction de la situation, adapte son approche selon les interlocuteurs |
| 3 | Est réservé et ne parle pas beaucoup en groupe, n'aime pas être le centre d'attention | Etre extraverti . —+ | Est vivant et spontané en groupe, bavard, aime occuper le devant de la scène |

* Les dimensions marquées d'une astérisque sont traitées différemment des autres dimensions. Pour ces dimensions seulement, une préférence vers la gauche (score inférieur) est préférable pour cette compétence et contribue davantage au potentiel global de la compétence concernée. Une préférence vers la droite (score supérieur) est moins propice et contribue moins au potentiel global de cette compétence.

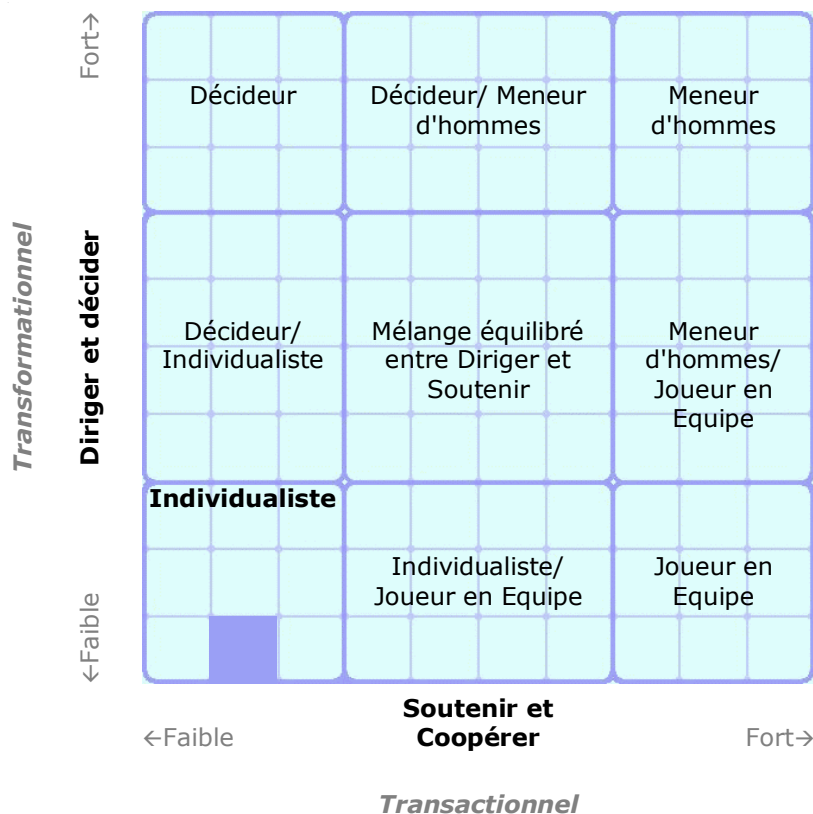
Obtenir le soutien

Les leaders doivent décider comment réaliser les objectifs de l'organisation et obtenir le soutien des autres pour mettre cette décision en œuvre. Pour ce faire, ils doivent nécessairement reconnaître les préoccupations des gens et gagner leur confiance pour éliminer les résistances au changement. Obtenir ce soutien suppose également de motiver les autres et de leur donner les moyens de s'appropriier les actions nécessaires à la réalisation des objectifs requis.

Style préféré : Individualiste

Les Individualistes sont plus fortement axés sur les aspects du travail tournés vers les tâches que vers les hommes. Ils préfèrent ne pas interférer dans les problèmes personnels d'autrui et tendent à ne pas agir de manière directive. Ils expriment ouvertement leurs propres opinions et peuvent chercher à prendre un rôle de conseil indépendant au sein du groupe.

| | |
|--|---|
| <p>Les Individualistes donnent le meilleur d'eux-mêmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans des cultures qui encouragent le débat ouvert et l'expression des opinions personnelles. • Lorsqu'ils ont des responsabilités limitées de diriger autrui. • Dans des rôles où il est moins nécessaire de prendre les décisions rapidement. | <p>Les Individualistes peuvent éprouver des difficultés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans des situations où ils doivent s'impliquer pleinement dans les préoccupations d'autrui. • Dans des rôles où il leur est demandé de mobiliser et de diriger les autres. • Dans un environnement hautement consultatifs. |
|--|---|



Obtenir le soutien

Orientation transactionnelle

Soutenir et Coopérer

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|--|--------------|---|
| 2 | Est plus fortement tourné vers les aspects du travail relatifs aux tâches que vers ceux relatifs aux personnes. Se sent mal à l'aise pour s'impliquer dans les problèmes et préoccupations personnels d'autrui. Peut trouver plus facile de faire des choix difficiles qui impactent les autres. | —+ | Donne la priorité aux aspects personnels, en soutenant ses collègues, en les respectant et en portant un regard positif sur autrui. Peut trouver plus difficile de faire des choix difficiles qui impactent les autres. |
|---|--|--------------|---|

Les dimensions OPQ associées sont : 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|---|--|--|
| 2 | Accorde attention et soutien de façon sélective, se montre distant vis-à-vis des problèmes personnels d'autrui | S'intéresser à autrui —+ | Montre de la sympathie, de la considération envers les autres, apporte aide et soutien, s'implique dans les problèmes des autres |
| 6 | Consulte peu les autres, cherche peu à connaître leurs points de vue, préfère décider seul | Etre démocrate —+ | Consulte largement, implique les autres dans la prise de décision, cherche à connaître le point de vue de chacun |
| 7 | Évite de remettre les autres en question, n'exprime pas toujours ses opinions, n'est pas disposé à mettre son point de vue en avant | Avoir son franc parler* —+ | Exprime ses opinions ouvertement, montre clairement son désaccord, est prêt à remettre en question l'opinion d'autrui |
| 1 | Ne cherche pas les raisons qui expliquent le comportement des autres, a tendance à ne pas analyser leurs motivations | Avoir du sens psychologique + | Essaye de comprendre les motivations et les réactions des gens, aime analyser leurs comportements |

Orientation transformationnelle

Diriger et décider

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|---|-------------|---|
| 1 | Est généralement à l'aise pour suivre les instructions des autres. Préfère ne pas opérer de manière directive envers les autres. Est enclin à éviter les situations nécessitant un leadership et un contrôle personnels actifs. | + | Préfère naturellement prendre le contrôle, initier les actions et exercer personnellement le leadership. Initie l'action, donne une orientation et prend des responsabilités. Peut avoir besoin d'envisager de céder la place si nécessaire et de laisser les autres prendre le leadership. |
|---|---|-------------|---|

Les dimensions OPQ associées sont : 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2 | Laisse les autres prendre les choses en main, n'aime pas leur dire ce qu'il faut faire, ne prend pas facilement le leadership | Diriger / Commander —+ | Aime être responsable, prend en main, dit aux autres ce qu'il faut faire, contrôle |
| 2 | A tendance à être prudent dans la prise de décision, aime prendre du temps pour arriver à une conclusion | Avoir l'esprit de décision —+ | Décide rapidement, arrive vite à des conclusions, est moins circonspect |
| 9 | Reste calme et peu affecté avant les événements importants, ne s'inquiète pas facilement | Etre inquiet* —+ | Est nerveux avant les événements importants, s'inquiète de ce qui pourrait ne pas marcher |

* Les dimensions marquées d'une astérisque sont traitées différemment des autres dimensions. Pour ces dimensions seulement, une préférence vers la gauche (score inférieur) est préférable pour cette compétence et contribue davantage au potentiel global de la compétence concernée. Une préférence vers la droite (score supérieur) est moins propice et contribue moins au potentiel global de cette compétence.

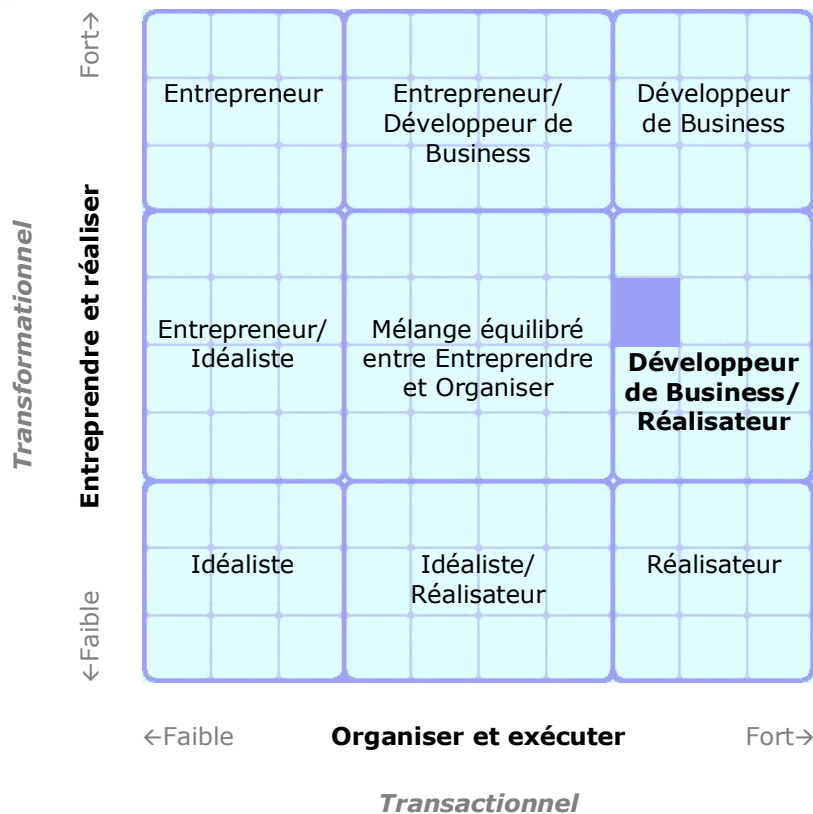
Garantir le succès

Une mise en œuvre efficace de la stratégie nécessite efficacité opérationnelle et perspicacité commerciale. La viabilité économique de la vision doit être garantie via l'accomplissement d'efficacité opérationnelles et l'obtention d'affaires dans une perspective de croissance de l'organisation.

Style préféré : Développeur de Business/ Réalisateur

Les individus qui combinent les styles Réalisateur et Développeur de Business suivent les directions et les procédures, travaillent de manière systématique et organisée et apprécient d'avoir de nombreuses tâches à réaliser. Ils ont tendance à être préoccupés par la réalisation d'objectifs personnels et commerciaux et se concentrent sur la livraison de produits et services définis selon des normes prédéterminées. Leur relatif besoin de compétence peut soutenir un intérêt pour les affaires et le commerce. Ils peuvent trouver difficile ou déroutant de dévier du plan initial.

| | |
|--|--|
| <p>Les Développeurs de Business/ Réalisateur donnent le meilleur d'eux-mêmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans des rôles nécessitant de solides compétences en gestion de projets. • Dans des environnements très structurés ou basés sur des processus. • Dans des situations coopératives et non concurrentielles. | <p>Les Développeurs de Business/ Réalisateur peuvent éprouver des difficultés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'ils doivent travailler dans des environnements moins structurés. • Dans des situations où les priorités changent constamment. • Dans des environnements fortement concurrentiels ou des environnements orientés vers l'atteinte des objectifs où les résultats sont directement comparés aux autres. |
|--|--|



Garantir le succès

Orientation transactionnelle

Organiser et exécuter

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|---|----------------|--|
| 8 | Préfère travailler de manière flexible, explorant et traitant les problèmes au fur et à mesure de leur arrivé. Peut trouver inconfortable et contraignant d'adopter une orientation procédurale ou faisant appel à des processus. | —+ . | Suit les orientations et les procédures et prend de l'avance, en travaillant de manière énergique, systématique et organisée. Se concentre sur la livraison d'un produit ou service défini selon des normes prédéterminées. Peut trouver difficile ou dérangeant de s'adapter aux modifications par rapport au plan de départ. |
|---|---|----------------|--|

Les dimensions OPQ associées sont :

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|----|--|--|---|
| 6 | A une vision souple des délais, peut laisser certaines tâches inachevées | Etre persévérant —+ | Se centre sur la finalisation des tâches, persiste jusqu'à ce que le travail soit achevé, respecte les délais |
| 7 | Se préoccupe peu des détails, est peu organisé et systématique, n'aime pas les tâches minutieuses | Avoir le sens du détail —+ | Aime être méthodique, organisé et systématique, se concentre sur les détails, a tendance à se focaliser dessus |
| 10 | Ne se limite pas aux règles et aux procédures, est prêt à aller à l'encontre des règles, a tendance à ne pas aimer la bureaucratie | Respecter les règles — | Respecte les procédures et la réglementation, préfère des directives claires, ne veut pas enfreindre les règles |
| 8 | Aime faire les choses à un rythme mesuré, n'aime pas les charges de travail excessives | Avoir de l'énergie —+ . | S'épanouit grâce à une activité intense, aime être occupé, avoir beaucoup de choses à faire |

Orientation transformationnelle

Entreprendre et réaliser

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|--|--------------------|--|
| 6 | Tire sa satisfaction de la participation et est moins stimulé par la compétition ou le besoin de reconnaissance ou d'accomplissement personnel. Il est donc plus susceptible de ne pas reconnaître et de ne pas exploiter les opportunités commerciales. | —+ | Se concentre sur les résultats et l'accomplissement d'objectifs de travail personnels. Son élan concurrentiel peut soutenir un fort intérêt pour les affaires, le commerce et la finance. Recherche des opportunités de développement personnel et d'évolution de carrière. Peut négliger les occasions de céder la place afin d'apprécier et de célébrer les accomplissements passés. |
|---|--|--------------------|--|

Les dimensions OPQ associées sont :

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

| | | | |
|---|---|--|---|
| 5 | Attache moins d'importance à sa carrière, recherche des objectifs réalisables plutôt que très ambitieux | Avoir de l'ambition . . . —+ | Est ambitieux et centré sur sa carrière, aime travailler avec des objectifs exigeants |
| 7 | N'aime pas rivaliser avec les autres, considère que participer est plus important que gagner | Avoir l'esprit de compétition —+ | A besoin de gagner, aime les situations compétitives, n'aime pas perdre |

DÉFINITIONS

Les définitions du style de **Leadership global** (Leadership versus Management), ainsi que des **quatre styles principaux des quatre phases du Leadership** sont présentées ci dessous.

| Globalement : Orientation Management versus orientation Leadership | |
|--|--|
| Leader Les Leaders transforment les organisations via l'innovation, l'impulsion, la communication persuasive et le flair entrepreneurial. Toutefois, leurs efforts peuvent être moins efficaces s'ils négligent les aspects transactionnels associés à un management efficace. | Leader d'Organisation Les Leaders d'Organisation transforment les organisations en combinant innovation, impulsion, communication persuasive et talent entrepreneurial avec la conduite d'analyses efficaces, une résistance personnelle, une sensibilité interpersonnelle et une mise en œuvre structurée. |
| Contributeur Les Contributeurs tirent de la fierté à se concentrer sur des tâches dans un domaine défini et à utiliser des approches éprouvées et testées pour résoudre les problèmes. Ils sont susceptibles de se laisser commander par autrui et peuvent se sentir mal à l'aise à l'idée de diriger les autres, préférant se focaliser sur leur propre domaine de responsabilité spécifique. | Manager Les Managers combinent expertise technique et style de management clairement transactionnel et sont ainsi susceptibles d'être efficaces pour gérer la pression et la réussite opérationnelle dans l'ici et maintenant. Toutefois, la réussite future dépend également d'un flux régulier d'innovations conduisant à de nouvelles propositions de business en réaction à l'évolution des marchés. |

| Développer la vision | |
|--|---|
| Créateur Les Créateurs travaillent bien dans les situations nécessitant une ouverture aux nouvelles idées et expériences. Ils gèrent typiquement les situations et les défis avec innovation et créativité et soutiennent ou entraînent souvent le changement organisationnel. Toutefois, leur enthousiasme pour le changement peut leur faire négliger les aspects positifs du statu quo. Étant donné que leur style est également moins focalisé sur l'analyse quantitative, ils peuvent également négliger le besoin de vérifier la faisabilité de leurs idées. | Visionnaire Les Visionnaires excellent à développer une vision pour l'organisation tout en évaluant les faits de manière critique et en créant les idées et concepts qui font progresser l'organisation. Toutefois, dans certains contextes, ils peuvent être enclins à négliger les aspects positifs du statu quo. |
| Conservateur Les Conservateurs s'épanouissent dans des environnements où ils peuvent continuer à utiliser des méthodes éprouvées et décourager les idées inconciliables. Ils sont moins enclins à réaliser des analyses quantitatives et appliquent généralement des méthodes et modes de travail établis pour résoudre les problèmes pratiques et maintenir le statu quo. | Analyste Les Analystes sont naturellement enclins à réfléchir de manière critique et vont rapidement au cœur des problèmes complexes. Ils travaillent plus efficacement dans des situations nécessitant l'application de méthodes établies et peuvent avoir du mal à créer de nouvelles idées. Les analystes s'efforceront d'appliquer des approches éprouvées à la résolution des problèmes et, en l'absence d'accompagnement, peuvent être enclins à sur-analyser certaines situations. |

Partager les objectifs

Communi-cateur

Les Communicateurs ont des relations de confiance avec les autres et sont convaincants dans leur présentation de la nouvelle vision et de la nouvelle stratégie. Ils aiment parler en public, travaillent efficacement en réseau et réussissent généralement à convaincre et à influencer les autres. Toutefois, ils peuvent trouver difficile de gérer efficacement les pressions personnelles souvent associées au changement organisationnel.

Ambassadeur du changement

Les Ambassadeurs du changement persuadent les autres de partager la nouvelle vision et les nouveaux objectifs de l'organisation. Ils ont des relations détendues et de confiance avec les autres, apprécient de parler en public et travaillent efficacement en réseau. Les Ambassadeurs du changement s'épanouissent avec la pression et le changement, projetant leur confiance et rassurant les autres. Toutefois, ils peuvent sous-estimer les défis personnels vécus par les autres en matière d'adaptation au changement.

Chercheur de stabilité

Les Chercheurs de stabilité s'épanouissent dans des environnements stables, où le travail en réseau est moins important. Ils sont susceptibles d'être socialement réservés et de ne pas aimer parler en public, choisissant d'autres moyens de communication. Ils peuvent trouver que les pressions personnelles associées aux changements organisationnels sont pénibles, mais l'attention qu'ils portent aux aspects plus négatifs des situations pourrait les aider à mettre en lumière les problèmes potentiels. Ils ont tendance à garder un comportement régulier et à ne pas mettre la pression sur autrui, ce qui peut faire contrepoids à certaines approches plus "énergiques".

Adaptable

Les Adaptables se concentrent sur les aspects positifs des nouvelles visions et des nouvelles stratégies et réagissent bien aux défis qui les accompagnent. Toutefois, en étant socialement réservés, ils peuvent ne pas partager efficacement leur conception positive et rater des occasions de convaincre et d'influencer les autres. Ils préfèrent ne pas être au centre de l'attention et peuvent ne pas aimer parler en public.

Obtenir le soutien

Décideur

Les Décideurs cherchent naturellement à prendre le contrôle, à initier les actions et à exercer le leadership. Ils préfèrent ne pas interférer dans les problèmes personnels d'autrui, ce qui peut leur faciliter la prise de décisions difficiles impactant les autres. Puisqu'ils sont plus fortement axés sur les aspects du travail tournés vers les tâches que vers les hommes, ils peuvent sous-estimer les préoccupations des autres concernant de nouveaux objectifs. Cela peut limiter la mesure dans laquelle ils obtiennent le soutien des autres.

Meneur d'hommes

Les Meneurs d'hommes écoutent les opinions des autres et apprécient finement comment motiver et autonomiser autrui, au mieux. Ils préfèrent naturellement prendre le contrôle, initier l'action et exercer le leadership. Leur approche axée sur l'humain, combinée à leur tendance naturelle à prendre leurs responsabilités, les aide à obtenir la confiance des autres. Toutefois, ils peuvent trouver dur de prendre des décisions difficiles si celles-ci peuvent avoir un impact négatif sur autrui.

Individualiste

Les Individualistes sont plus fortement axés sur les aspects du travail tournés vers les tâches que vers les hommes. Ils préfèrent ne pas interférer dans les problèmes personnels d'autrui et tendent à ne pas agir de manière directive. Ils expriment ouvertement leurs propres opinions et peuvent chercher à prendre un rôle de conseil indépendant au sein du groupe.

Joueur en Equipe

Les Joueurs en Equipe font spontanément passer les questions personnelles en premier, en soutenant leurs collègues et en respectant autrui. Ils comprennent comment motiver d'autres et obtenir leur soutien. Toutefois, ils sont heureux que d'autres prennent le leadership et cela peut limiter l'impact de leur action pour prendre en main les efforts collectifs.

Garantir le succès

Entrepreneur

Les Entrepreneurs sont plus efficaces pour donner un avantage concurrentiel à leur travail. Ils préfèrent traiter les problèmes de manière flexible et peuvent trouver inconfortable et contraignant d'adopter ou de suivre des processus. Leur élan concurrentiel peut soutenir un fort intérêt pour les affaires, le commerce et la finance. Ils sont enclins à se focaliser sur la poursuite d'objectifs de travail personnels, mais peuvent ne pas toujours prévoir en détail la manière dont ils vont les atteindre.

Développeur de Business

Les Développeurs de Business se concentrent sur les résultats, la réalisation d'objectifs de travail personnels et l'évolution de leur carrière. Cela peut également signifier qu'ils manifestent un fort intérêt pour les affaires, le commerce et la finance. Ils identifient et exploitent de nouvelles opportunités en travaillant énergiquement de manière systématique et organisée. Tandis qu'ils peuvent parfois devenir préoccupés par le détail, ils sont généralement respectés pour leur manière de faire fonctionner l'organisation de manière fluide et efficace.

Idéaliste

Les Idéalistes préfèrent traiter les problèmes avec souplesse. Ils tirent leur satisfaction des efforts régulièrement développés face aux tâches en cours et peuvent trouver inconfortable et contraignant d'adopter une approche plus structurée. Ils sont moins stimulés par la concurrence ou par le besoin de reconnaissance personnelle. Cela signifie qu'ils peuvent ne pas reconnaître ou exploiter les opportunités commerciales potentielles. Toutefois, leur rythme régulier et leur flexibilité fait contrepoids à certaines approches plus "intensives".

Réalisateur

Les Réalisateurs se spécialisent dans la réalisation des tâches et tirent leur satisfaction de la grande quantité de choses à faire. Ils aiment suivre des processus et des procédures, en travaillant de manière systématique et organisée. Les Réalisateurs se concentrent sur la réalisation d'un produit ou service défini selon des normes prédéterminées et peuvent trouver difficile d'intégrer des changements au plan de départ. Étant donné qu'ils sont moins stimulés par la compétition et le besoin d'accomplissement personnel, ils peuvent ne pas reconnaître ou exploiter toutes les opportunités commerciales potentielles.

MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

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

| Questionnaire / Test d'aptitude | Population de référence |
|---------------------------------|--|
| OPQ32r UK English v1 (Std Inst) | OPQ32r UK English Senior Managers and Executives (INT) |

| | |
|----------------------------|--|
| Nom | 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 LPO1=1, LPO2=2, LPO3=1, LPO4=6, LPO5=5, LPO6=8, LPO7=3, LPO8=6, LPOMO=5, LPOLO=2 |
| Rapport | Rapport sur le Leadership v2.0 ^{SC} |

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 par un système électronique - l'utilisateur du logiciel peut apporter des modifications et des ajouts au texte du rapport.

SHL Global Management Limited et ses filiales ne peuvent pas garantir que le contenu de ce rapport est le résultat inchangé du système informatique. Nous ne saurions accepter aucune responsabilité relative aux conséquences de l'utilisation de ce rapport, incluant les responsabilités de tous types (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 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.

Cette page a été délibérément laissée blanche.



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Rapport sur le Leadership : Synthèse du potentiel de Leadership



Nom
Sample Candidate

Date
3 octobre 2018

SYNTHÈSE DU POTENTIEL DE LEADERSHIP

Votre style préféré pour chaque phase du Leadership a été déterminé à partir des réponses que vous avez données au Questionnaire de Personnalité "OPQ".

L'information donnée ici synthétise votre style de Leadership préféré. Elle donne également des exemples de situations dans lesquelles les individus affichant ce style donnent *typiquement* le meilleur d'eux-mêmes et les domaines dans lesquels ils éprouvent plus de difficultés et où ils pourraient encore progresser.

Une zone permettant de prendre des notes est prévue sur chaque page. Si vous recevez le rapport avant une séance de feedback, vous pouvez l'utiliser pour noter vos réflexions. Si vous recevez le rapport pendant ou après une séance de feedback, vous pouvez l'utiliser pour noter les points clés de la discussion ou les actions identifiées.

SYNTHÈSE DU POTENTIEL DE LEADERSHIP

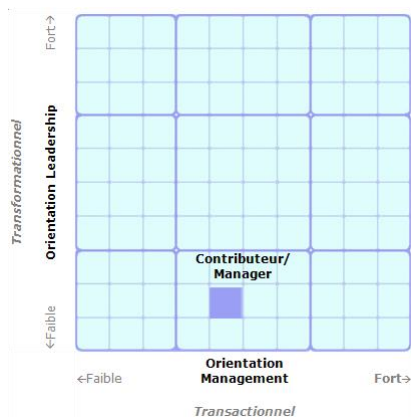
| Les phases du Leadership | Votre style préféré : |
|--|---|
| Globalement : Orientation management versus orientation leadership | Contributeur/ Manager |
| Développer la vision | Mélange équilibré entre Créer et Analyser |
| Partager les objectifs | Chercheur de stabilité |
| Obtenir le soutien | Individualiste |
| Garantir le succès | Développeur de Business/ Réalisateur |

GLOBALEMENT : ORIENTATION MANAGEMENT VERSUS ORIENTATION LEADERSHIP

Le management consiste à faire fonctionner le système efficacement (orientation transactionnelle) et à réaliser des performances fiables ou des objectifs spécifiés. **Le leadership** consiste à créer, développer ou changer l'orientation du système (orientation transformationnelle) et à encourager tant les gens que l'organisation à dépasser les attentes.

Style préféré : Contributeur/ Manager

Les individus qui combinent expertise technique et style de management plus transactionnel sont susceptibles d'être efficaces pour encourager les équipes à prendre des initiatives correspondant à leur domaine de compétences techniques. Les compétences transformationnelles d'innovation et d'impulsion sont susceptibles de leur venir moins naturellement.



Les Contributeurs/Managers donnent le meilleur d'eux-mêmes :

- Lorsqu'ils ont la responsabilité de garantir une réalisation en bonne et due forme.
- Dans des environnements relativement stables.
- Lorsqu'une approche technique est nécessaire.
- Lorsqu'ils peuvent soutenir les autres dans les périodes de changements.

Les Contributeurs/ Managers peuvent éprouver des difficultés :

- Dans un environnement dynamique et innovant.
- Dans des rôles nécessitant une orientation stratégique.
- Lorsqu'ils doivent réaliser des objectifs difficiles.
- Dans des situations où ils doivent endosser un rôle de leader directif.

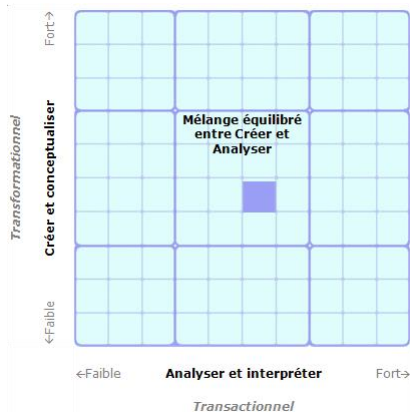
Vos Notes

DÉVELOPPER LA VISION

L'analyse critique de la situation actuelle et la production d'idées pour progresser constituent les premières étapes d'un changement organisationnel. Les leaders doivent analyser les faits et identifier les domaines nécessitant le plus de changement. Ils doivent également établir quelle est l'orientation, développer une vision attrayante et convaincante de l'avenir et esquisser la stratégie permettant de l'atteindre.

Style préféré : Mélange équilibré entre Créer et Analyser

Les individus qui démontrent un mélange équilibré de styles adoptent typiquement une approche flexible de la résolution des problèmes et la génération de nouvelles possibilités. Ils équilibrent les approches analytiques avec les leçons tirées de l'expérience pratique et sont à l'aise lorsqu'ils utilisent en alternance des approches nouvelles et des approches plus éprouvées.



Les individus avec un mélange équilibré entre Créer et Analyser donnent le meilleur d'eux-mêmes :

- Lorsqu'il existe des opportunités de réaliser une analyse critique.
- Dans des rôles où il est possible de changer progressivement l'orientation stratégique.
- Lorsqu'il est possible d'utiliser les idées des autres comme base d'une autre innovation.

Les individus avec un mélange équilibré entre Créer et Analyser peuvent éprouver des difficultés :

- Dans des rôles nécessitant une analyse critique approfondie et fréquente des informations.
- Dans des organisations dont la stratégie doit subir un changement radical.
- Dans des situations nécessitant une réflexion très créative.

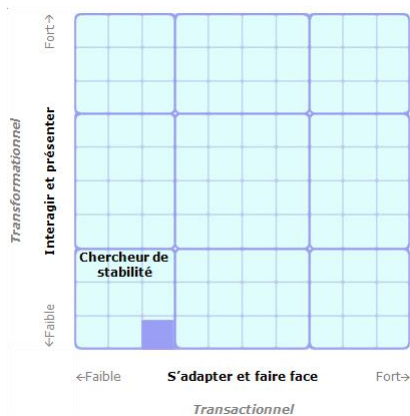
Vos Notes

PARTAGER LES OBJECTIFS

Les leaders doivent communiquer la vision, la stratégie et les objectifs et en démontrer les bénéfices aux autres. Ils adaptent leur style interpersonnel pour persuader et influencer les autres et leur faire accepter et internaliser les objectifs. Ils réagissent positivement aux défis associés à la nouvelle vision et aux nouveaux objectifs et gèrent efficacement la pression accrue que génère le changement.

Style préféré : Chercheur de stabilité

Les Chercheurs de stabilité s'épanouissent dans des environnements stables et où le travail en réseau est moins important. Ils sont susceptibles d'être socialement réservés et de ne pas aimer parler en public, choisissant d'autres moyens de communication. Ils peuvent trouver que les pressions personnelles associées aux changements organisationnels sont pénibles, mais l'attention qu'ils portent aux aspects plus négatifs des situations pourrait les aider à mettre en lumière les problèmes potentiels. Ils ont tendance à garder un comportement régulier et à ne pas mettre la pression sur autrui, ce qui peut faire contrepoids à certaines approches plus "énergiques".



Les Chercheurs de stabilité donnent le meilleur d'eux-mêmes :

- Dans des rôles où les difficultés et les revers sont limités.
- Lorsque travailler en réseau n'est pas nécessaire pour réussir.
- Lorsque des canaux de communication moins directs sont appropriés.

Les Chercheurs de stabilité peuvent éprouver des difficultés :

- Dans des situations où ils doivent influencer les principales parties prenantes.
- Environnements sous forte pression.
- Dans des rôles nécessitant un degré élevé de socialisation et de travail en réseau.

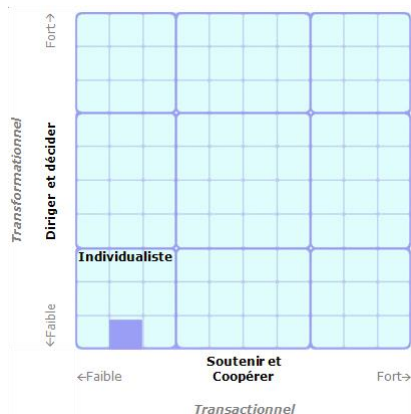
Vos Notes

OBTENIR LE SOUTIEN

Les leaders doivent décider comment réaliser les objectifs de l'organisation et obtenir le soutien des autres pour mettre cette décision en œuvre. Pour ce faire, ils doivent nécessairement reconnaître les préoccupations des gens et gagner leur confiance pour éliminer les résistances au changement. Obtenir ce soutien suppose également de motiver les autres et de leur donner les moyens de s'appropriier les actions nécessaires à la réalisation des objectifs requis.

Style préféré : Individualiste

Les Individualistes sont plus fortement axés sur les aspects du travail tournés vers les tâches que vers les hommes. Ils préfèrent ne pas interférer dans les problèmes personnels d'autrui et tendent à ne pas agir de manière directive. Ils expriment ouvertement leurs propres opinions et peuvent chercher à prendre un rôle de conseil indépendant au sein du groupe.



Les Individualistes donnent le meilleur d'eux-mêmes :

- Dans des cultures qui encouragent le débat ouvert et l'expression des opinions personnelles.
- Lorsqu'ils ont des responsabilités limitées de diriger autrui.
- Dans des rôles où il est moins nécessaire de prendre les décisions rapidement.

Les Individualistes peuvent éprouver des difficultés :

- Dans des situations où ils doivent s'impliquer pleinement dans les préoccupations d'autrui.
- Dans des rôles où il leur est demandé de mobiliser et de diriger les autres.
- Dans un environnement hautement consultatifs.

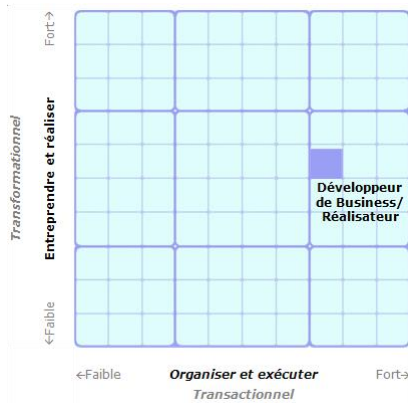
Vos Notes

GARANTIR LE SUCCES

Une mise en œuvre efficace de la stratégie nécessite efficacité opérationnelle et perspicacité commerciale. La viabilité économique de la vision doit être garantie via l'accomplissement d'efficacités opérationnelles et l'obtention d'affaires dans une perspective de croissance de l'organisation.

Style préféré : Développeur de Business/ Réalisateur

Les individus qui combinent les styles Réalisateur et Développeur de Business suivent les directions et les procédures, travaillent de manière systématique et organisée et apprécient d'avoir de nombreuses tâches à réaliser. Ils ont tendance à être préoccupés par la réalisation d'objectifs personnels et commerciaux et se concentrent sur la livraison de produits et services définis selon des normes prédéterminées. Leur relatif besoin de compétition peut soutenir un intérêt pour les affaires et le commerce. Ils peuvent trouver difficile ou déroutant de dévier du plan initial.



Les Développeurs de Business/ Réalisateur donnent le meilleur d'eux-mêmes :

- Dans des rôles nécessitant de solides compétences en gestion de projets.
- Dans des environnements très structurés ou basés sur des processus.
- Dans des situations coopératives et non concurrentielles.

Les Développeurs de Business/ Réalisateur peuvent éprouver des difficultés :

- Lorsqu'ils doivent travailler dans des environnements moins structurés.
- Dans des situations où les priorités changent constamment.
- Dans des environnements fortement concurrentiels ou des environnements orientés vers l'atteinte des objectifs où les résultats sont directement comparés aux autres.

Vos Notes

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 par un système électronique - l'utilisateur du logiciel peut apporter des modifications et des ajouts au texte du rapport.

SHL Global Management Limited et ses filiales ne peuvent pas garantir que le contenu de ce rapport est le résultat inchangé du système informatique. Nous ne saurions accepter aucune responsabilité relative aux conséquences de l'utilisation de ce rapport, incluant les responsabilités de tous types (y compris la négligence) pour son contenu.

Rapport sur le Leadership v2.0^{SC}

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.