

PXT Select™

Rapport Leadership

Oliver Chase

CONFIDENTIEL

Évaluation prise: 22.03.17 Imprimé: 09.05.22

FOURNI PAR
Fit First® Technologies
www.FitFirstTech.com
Dartmouth, NS B3B 1X2
1-800-513-7277



INTRODUCTION

L'un des grands challenges à relever pour identifier les dirigeants ayant un potentiel de réussite consiste à regarder au-delà de la somme de leur expérience professionnelle pour comprendre réellement l'approche qu'ils apporteront pour guider leurs équipes et construire leurs organisations. Ce rapport est conçu pour faire la lumière sur le potentiel de leadership de Oliver Chase et donner un aperçu de la manière dont il pourrait faire face aux complexités du rôle de leader.

QUE CONTIENT CE RAPPORT?

<p>Résumé des Résultats</p> <p>Les résultats sont présentés pour le Mode de Pensée, les Traits du Comportement et les Intérêts de la personne.</p>	<p>Compétences en matière de leadership</p> <p>Les six compétences clés du Leader sont illustrées, ainsi que les échelles, les traits et les intérêts qui animent chacune d'entre elles.</p>	<p>Pages de Compétence</p> <p>Les caractéristiques, les forces et les challenges de la personne sont interprétés en fonction de chaque compétence de leadership.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

QUE MESURE L'ÉVALUATION?

- Le Mode de Pensée, indiqué sur des échelles allant de 1 à 10, mesure la capacité de Oliver à traiter les informations utilisées pour la résolution de problèmes, la communication, l'interaction et les compétences d'apprentissage.
- Les Traits du Comportement, représentés sur une échelle bornée avec deux paramètres opposés mais de valeur égale, sont des actions couramment observées qui aident à définir les tendances et les préférences d'une personne.
- Les Intérêts sont indiqués par ordre de priorité et indiquent dans quelle mesure Oliver peut apprécier différents types d'activités.

COMMENT TIRER LE MEILLEUR PARTI DE CE RAPPORT

Comprendre le Résumé des Résultats et les compétences en Leadership

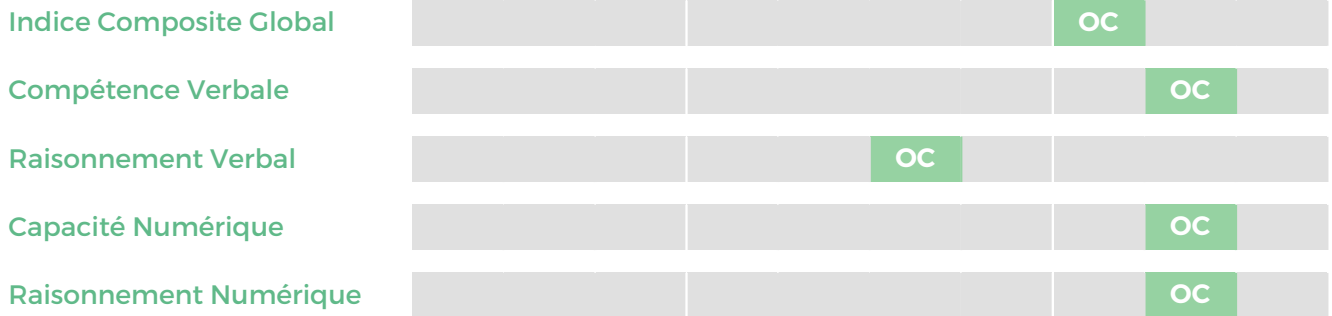
- Tout comme il n'existe pas de description unique d'un leader parfait, il n'existe pas d'ensemble de résultats ou d'une échelle bornée comportementale qui soit intrinsèquement meilleur qu'un autre.
- Passez en revue les six Compétences clés du Leader et voyez comment Oliver peut les aborder.
- Examinez les forces et les challenges potentiels de Oliver, et ce qu'ils peuvent vouloir dire sur son mode de management.
- Utilisez les questions de chaque section comme des questions d'entretien pour les candidats au poste, des points d'attention à observer chez les collaborateurs que vous connaissez déjà, ou comme point de départ d'un entretien de développement.

Pensez à votre organisation

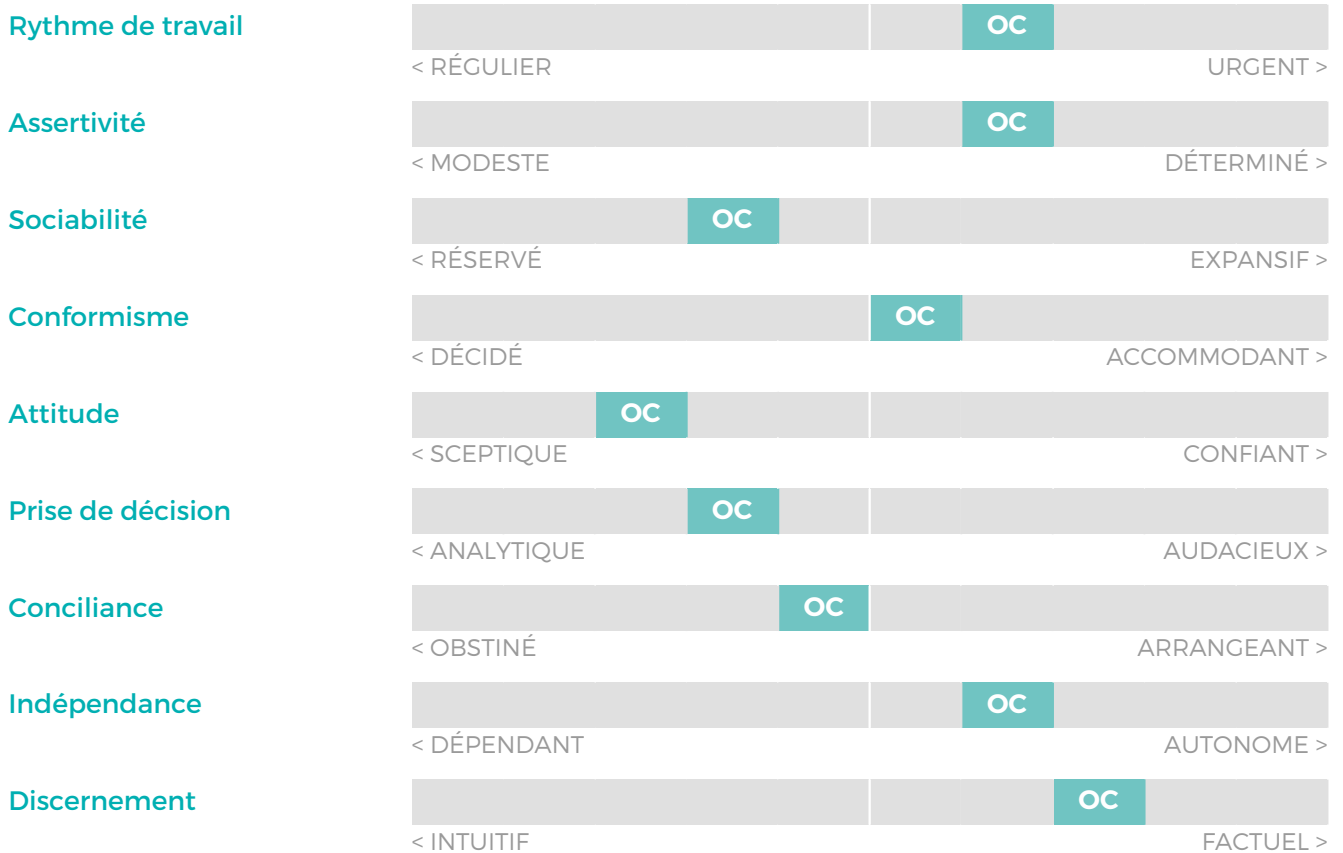
- En parcourant ce rapport, gardez à l'esprit les besoins spécifiques du poste, de votre organisation et de votre secteur d'activité.
- Réfléchissez aux compétences de Leadership les plus pertinentes que Oliver pourrait avoir ou développer et concentrez votre attention sur ce point.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

MODE DE PENSÉE



TRAITS DU COMPORTEMENT



INTÉRÊTS

Les Intérêts de Oliver par ordre de classement

TECHNIQUE

CRÉATIVITÉ

FINANCES/ADMINISTRATION

ENTREPRENANT

AIDE AUX PERSONNES

MÉCANIQUE

EN LIEN

COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE LEADERSHIP

Diriger une équipe ou une organisation est une entreprise complexe qui exige souvent un ensemble de capacités diverses. Vous trouverez ci-dessous les six compétences communément requises chez le leader d'une organisation. Chacune est reliée aux résultats de l'évaluation pour informer de l'approche potentielle de Oliver par rapport à cette compétence.



CRÉER UNE VISION

Les leaders qui excellent dans la création d'une vision imaginent avec éclat de nouvelles idées, orientations et innovations pour l'avenir. Ils voient grand et redéfinissent les limites du possible pour leur équipe, leur organisation et leur industrie.

CRÉER UNE VISION À PARTIR DE :

Prise de décision

Utilisation de la rapidité et de la prudence pour prendre des décisions



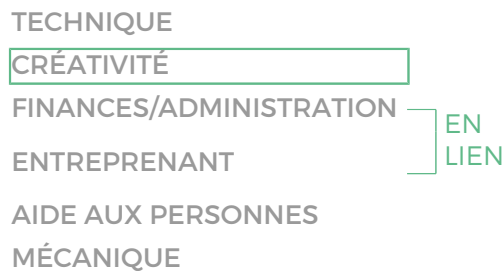
Discernement

Base pour former des opinions et la prendre des décisions



Créativité

Suggère le plaisir d'activités imaginatives et artistiques



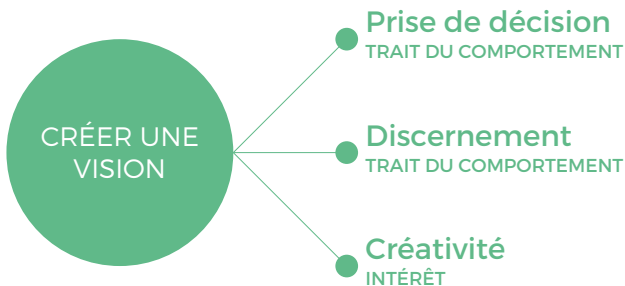
OLIVER EN ACTION

Lorsqu'il imagine de nouvelles orientations pour son équipe ou son organisation, Oliver a tendance à prendre en compte différentes options avant de prendre une décision, et préfère probablement consulter d'autres personnes dans de nombreux cas. Il génère probablement des idées qui reflètent seulement les faits concrets de la situation et peut ne pas examiner des possibilités qui semblent basées sur l'intuition ou des pressentiments. De plus, Oliver peut trouver certains aspects du processus créatif intrinsèquement gratifiants et peut aimer générer des concepts innovants.

[Pour en savoir plus →](#)

APPROFONDIR

CRÉER UNE VISION



POINTS FORTS POTENTIELS

- Prend probablement en compte différentes possibilités et leurs conséquences potentielles lorsqu'il s'agit de générer des idées
- A tendance à fonder ses idées sur des évaluations objectives des circonstances actuelles sans se laisser distraire par l'émotion
- Appuie probablement le processus de création d'approches et de solutions uniques au sein de son équipe

CHALLENGES POTENTIELS

- Peut être biaisé vers des idées qui génèrent un consensus ou atténuent les risques
- Peut avoir du mal à définir de nouvelles orientations dans les cas où les faits ne sont pas concluants ou ne sont pas disponibles
- Pourrait parfois favoriser de nouvelles idées en raison de leur aspect innovantes plutôt qu'en raison de leur viabilité réelle

QUESTIONS À POSER À OLIVER

Décrivez un moment où vous avez fortement favorisé un plan d'action pour votre équipe que d'autres n'approuvaient pas ou jugeaient risquée. Comment avez-vous procédé et quelles en ont été les conséquences ?

Soyez attentif à sa volonté d'assumer la responsabilité de la prise de risque sans se fier à l'opinion des autres, le cas échéant.

Dans des situations de management, quel rôle l'intuition joue-t-elle dans votre prise de décision ? Avez-vous déjà eu besoin de vous fier à votre instinct dans des situations où tous les faits n'étaient pas disponibles ?

Soyez attentif à sa capacité de faire confiance à son instinct et de faire des démarches intuitives, même s'il préfère généralement une approche basée sur la logique.

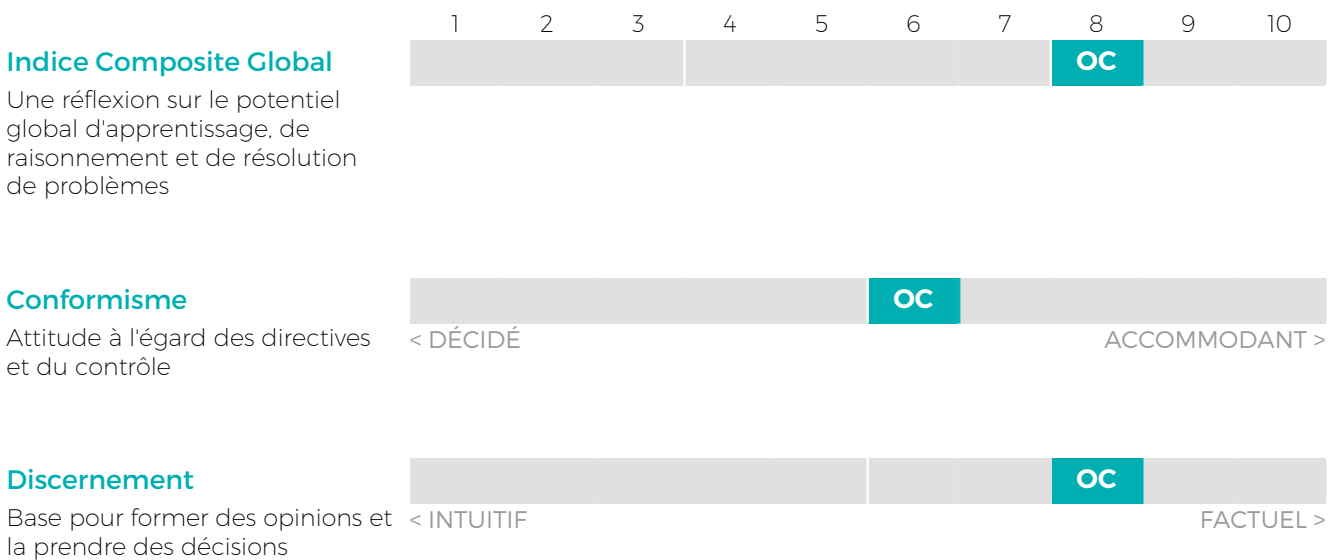
Lorsque vous travaillez à l'élaboration de solutions ou d'offres, comment conciliez-vous l'innovation et la mise en pratique ? Y a-t-il des moments où trop de créativité peut causer des problèmes ?

Soyez attentif à une compréhension du moment où les outils ou méthodes existants seraient préférables à l'innovation.

ÉLABORER DES STRATÉGIES

Élaboration de stratégies consiste à transformer les objectifs et les idées en plans d'action à la fois innovants et réalisables. Pour ce faire, les leaders doivent comprendre les ressources et les challenges uniques de leur organisation et, si nécessaire, utiliser ces connaissances pour être des acteurs du changement.

ÉLABORER DES STRATÉGIES EST BASÉE SUR :



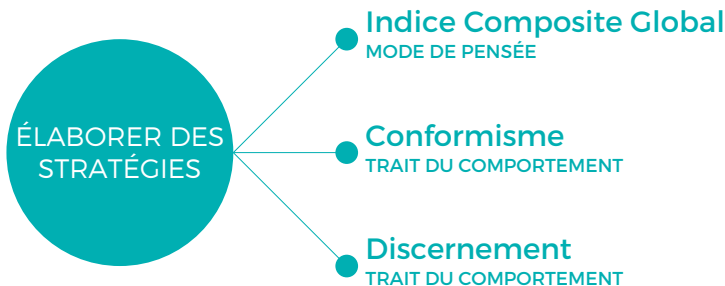
OLIVER EN ACTION

Lorsqu'il élabore des stratégies pour son équipe ou son organisation, Oliver peut probablement prendre en compte un ensemble important ou complexe de variables. Il peut se contenter de poursuivre les pratiques existantes et ne pas remettre en question les opinions de l'organisation à moins qu'il ne soit fortement en désaccord avec elles. Oliver a également tendance à être très pragmatique lorsqu'il crée des plans et concentrera probablement ses efforts sur des stratégies qui semblent atteignables de façon réaliste.

[Pour en savoir plus →](#)

APPROFONDIR

ÉLABORER DES STRATÉGIES



POINTS FORTS POTENTIELS

- Est probablement capable de voir les modèles sous-jacents et de trouver des connexions subtiles que d'autres pourraient manquer
- Généralement prêt à accepter des limites à son pouvoir de décision ou à son autonomie.
- Adopte probablement une approche systématique pour évaluer les circonstances actuelles avant de faire des recommandations

CHALLENGES POTENTIELS

- Pourrait parfois se concentrer sur des complexités ou des nuances non essentielles de ses projets au détriment de la vue d'ensemble
- Peut parfois trop compter sur les pratiques existantes ou échouer à proposer des solutions qui remettent en question le statu quo.
- Peut rejeter d'emblée les arguments d'autres personnes s'ils ne lui semblent pas suffisamment fondés sur des faits

QUESTIONS À POSER À OLIVER

Lorsque vous essayez de résoudre un problème, avez-vous déjà perdu de vue la vue d'ensemble ou créé des solutions plus complexes que la situation ne le justifiait ? Qu'avez-vous appris de cette expérience ?

Soyez attentif à comprendre quand les solutions proposées doivent rester simples et quand une réflexion ou une analyse plus approfondie est nécessaire.

Vous a-t-on déjà demandé de mettre en œuvre une initiative que vous considérez fortement comme une erreur ? Comment avez-vous géré cela ?

Soyez attentif à sa capacité à retenir et à enregistrer ses objections, même si le projet a finalement été réalisé.

Imaginez que vous travaillez avec des pairs ou des collaborateurs qui accordent plus d'importance que vous à l'instinct ou à l'expérience passée. Comment pourriez-vous faire en sorte que tout le monde travaille efficacement ensemble ?

Soyez attentif à sa volonté d'écouter ceux qui apportent une approche de la résolution des problèmes différente de la sienne lorsque cela est approprié, tout en plaidant pour une méthodologie raisonnée.

GARANTIR DES RÉSULTATS

Les leaders qui garantissent les résultats mettent en œuvre les priorités de l'organisation et veillent à ce qu'elles soient réalisées avec précision et efficacité. Ils fixent le rythme de travail et établissent des attentes de qualité au sein de leurs équipes.

GARANTIR LES RÉSULTATS EST BASÉ SUR :

Rythme de travail

Taux global d'accomplissement des tâches



Assertivité

Exprimer des opinions et besoin de contrôler



Prise de décision

Utilisation de la rapidité et de la prudence pour prendre des décisions



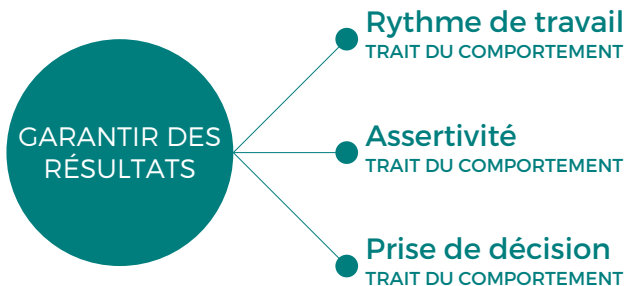
OLIVER EN ACTION

Oliver encouragera probablement son équipe à travailler à un rythme relativement rapide, en insistant sur l'importance de gérer les priorités multiples lorsque c'est possible. Il prendra probablement en compte les conséquences et consultera d'autres personnes avant de donner des instructions à son équipe ou de réagir à des changements imprévus. Oliver peut aussi être relativement actif dans la supervision de l'exécution des tâches et peut repousser les initiatives organisationnelles avec lesquelles il n'est pas d'accord.

Pour en savoir plus →

APPROFONDIR

GARANTIR DES RÉSULTATS



POINTS FORTS POTENTIELS

- Peut bien fonctionner dans les délais impartis et encourager les membres de l'équipe à rester concentrés sur les résultats
- Peut peser soigneusement le pour et le contre avant de recommander des changements, ce qui pourrait réduire les faux pas
- S'attaque probablement aux inefficacités importantes qui pourraient avoir une incidence sur les résultats de l'équipe au fur et à mesure qu'ils surviennent

CHALLENGES POTENTIELS

- Pourrait établir un rythme insoutenable en périodes de pointe, ce qui causerait du stress pour lui-même et les autres.
- Peut être plus lent que d'autres à réagir face aux obstacles survenant pendant le déroulement d'un projet
- Peut avoir de la difficulté à savoir quand déléguer la mise en œuvre et les décisions mineures à d'autres personnes

QUESTIONS À POSER À OLIVER

Lorsque vous traitez avec des collaborateurs qui préfèrent un rythme de travail plus lent et plus méthodique que le vôtre, comment pouvez-vous maintenir une collaboration efficace et efficiente entre tous ?

Soyez attentif à sa volonté d'accommoder les préférences des autres dans la mesure du possible, tout en soulignant l'importance d'aller de l'avant et de respecter les échéances.

Pensez à un projet ou à une initiative que vous avez géré et qui a rencontré un obstacle inattendu, vous obligeant à improviser une solution. Qu'avez-vous fait et quel en a été le résultat ?

Soyez attentif aux indicateurs montrant qu'il peut s'adapter à des conditions changeantes et réagir rapidement en cas de besoin.

Que pouvez-vous faire en tant que leader pour donner aux membres de votre équipe et à vos collaborateurs le sentiment d'avoir le sens de l'action dans leur travail ?

Soyez attentif à comment il comprend que les leaders doivent parfois laisser les autres prendre les rênes de projets et d'initiatives afin de bâtir des équipes compétentes et performantes.

INSPIRER LES PERSONNES

Créer la clarté et l'unité autour des idées est le principe central de l'inspiration des personnes. Les leaders efficaces communiquent avec un enthousiasme contagieux sur de nouvelles initiatives et ils convainquent leurs pairs, leurs responsables et leurs collaborateurs du bien-fondé de leur cause ou de leur raisonnement.

INSPIRER LES PERSONNES EST BASÉ SUR :

Sociabilité

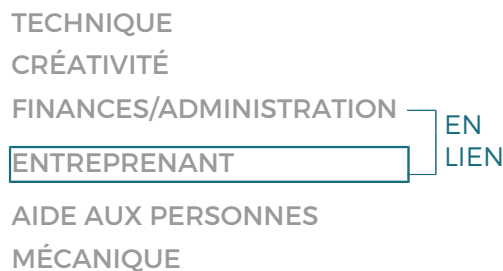
Désir d'interaction avec les autres < RÉSERVÉ OC EXPANSIF >

Attitude

Anticipation des résultats et des motivations < SCEPTIQUE OC CONFIANT >

Entreprenant

Suggère le plaisir de diriger, de présenter des idées et de persuader les autres



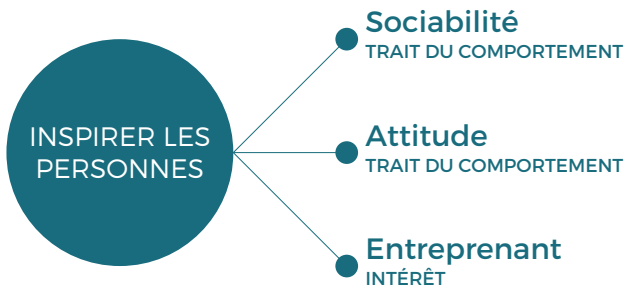
OLIVER EN ACTION

Oliver a tendance à apprécier de nombreux aspects des rôles de leadership qui impliquent de persuader les autres et peut se sentir dynamisé par les opportunités de défendre son point de vue ou de construire une collaboration. Il adopte probablement une approche mesurée lorsqu'il présente de nouvelles initiatives, offrant une perspective réaliste tant sur les avantages que sur les inconvénients. Et quand il communique ces informations, Oliver peut préférer avoir des conversations en petits groupes ou en privé plutôt que d'aborder plusieurs personnes à la fois.

Pour en savoir plus →

APPROFONDIR

INSPIRER LES PERSONNES



POINTS FORTS POTENTIELS

- Probablement enclin à participer activement à la plupart des débats et autres occasions de défendre son point de vue
- Son approbation des nouvelles idées peut avoir beaucoup de poids auprès des autres puisqu'il ne la donne pas automatiquement
- Probablement à l'aise pour aborder ses collaborateurs, il sait comment générer du soutien autour de nouvelles initiatives.

CHALLENGES POTENTIELS

- Pourrait parfois en demander trop ou avoir du mal à laisser les autres prendre des initiatives pour motiver son équipe
- Pourrait avoir du mal à lever les doutes et à adopter une posture positive quand cela est nécessaire
- Peut parfois avoir l'impression d'imposer son point de vue aux autres en s'efforçant de le présenter en dehors des cadres prévus

QUESTIONS À POSER À OLIVER

Aimez-vous le processus consistant à convaincre d'autres personnes de soutenir des projets ou des idées ? Avez-vous déjà été trop catégorique ou trop énergique ? Qu'avez-vous appris de cela ?

Soyez attentif à reconnaître le fait que, dans certains cas, une approche plus douce est appropriée et que poursuivre trop fortement ses intérêts peut parfois se retourner contre soi.

Décrivez une situation où vous avez dû rallier les personnes autour d'une initiative sur laquelle vous aviez des réserves. Comment avez-vous abordé cette situation ?

Soyez attentif à sa capacité à mettre l'accent sur les aspects positifs lorsqu'il essaie de motiver son équipe, même si il a des préoccupations.

Supposons que vous souhaitiez générer l'adhésion autour d'une idée pour un nouveau projet, mais que bon nombre des principaux décideurs sont des personnes que vous ne connaissez pas bien. Comment procéderiez-vous ?

Soyez attentif à sa volonté de mettre de côté sa réserve naturelle et d'établir des liens importants au sein de l'organisation.

ÊTRE ACCESSIBLE

En étant accessibles, les leaders encouragent les membres de leur équipe à prendre la parole pour clarifier des points, répondre aux préoccupations et présenter des idées. Ils sont ouverts au feedback et remontent le moral de l'équipe en faisant en sorte que chacun se sente entendu.

ÊTRE ACCESSIBLE EST BASÉ SUR :

Assertivité

Exprimer des opinions et besoin de contrôler



Sociabilité

Désir d'interaction avec les autres



Conciliation

Inclination à s'occuper des besoins et des idées des autres



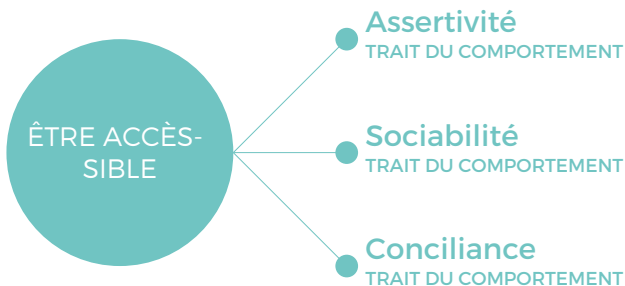
OLIVER EN ACTION

Oliver peut se sentir plus à l'aise de mener des discussions importantes dans un cadre planifié ou en petit groupe, plutôt que dans un contexte informel ou en grand groupe. Parfois, ceux qui fournissent des feedbacks critiques sur son style ou ses initiatives devront probablement présenter des preuves solides pour qu'il puisse trouver leurs arguments convaincants. Et lorsque de nouveaux concepts lui sont présentés, Oliver donnera probablement une réponse relativement franche, fournissant à la fois des commentaires positifs et négatifs aux membres de son équipe.

Pour en savoir plus →

APPROFONDIR

ÊTRE ACCESSIBLE



POINTS FORTS POTENTIELS

- Peut être doué pour apprendre à connaître les autres en tête-à-tête.
- Probablement prêt à mettre des limites à sa disponibilité pour les autres afin de l'équilibrer avec ses propres responsabilités
- Sa tendance à partager des feedbacks honnêtes peut favoriser une culture d'ouverture au sein de l'équipe

CHALLENGES POTENTIELS

- Peut ne pas établir de liens proactifs avec ses collaborateurs lors d'événements d'entreprise et d'activités sociales.
- Il pourrait ne pas être aussi ouvert aux feedbacks critiques sur ses stratégies que certains leaders
- La franchise avec laquelle il exprime ses opinions et ses réactions peut parfois intimider les membres de l'équipe qui s'affirment moins

QUESTIONS À POSER À OLIVER

Comment qualifieriez-vous la responsabilité d'un leader d'apprendre à connaître ses pairs et les membres de son équipe sur un plan personnel ?

Soyez attentif à sa compréhension de l'importance d'établir des relations au sein de l'organisation et la capacité d'être proactif dans la réalisation de cet objectif.

En tant que leader, comment pouvez-vous signaler à votre équipe que vous êtes ouvert à leurs commentaires et à leurs feedbacks critiques ? Pensez-vous à un moment où vous avez fait cela avec succès ?

Soyez attentif à sa volonté d'écouter les autres et de solliciter les feedbacks de son équipe, même lorsque cela concerne ses propres initiatives ou performances.

Décrivez une situation dans laquelle vous avez dû donner un feedback critique à quelqu'un qui était susceptible d'y être sensible. Comment avez-vous abordé cette question ?

Soyez attentif à sa capacité d'adopter un style de communication diplomate lorsqu'il y a lieu sans compromettre la qualité du feedback.

ACCOMPAGNER D'AUTRES PERSONNES

Les leaders performants savent que l'accompagnement des salariés est un investissement pour l'avenir de l'organisation. Ils aident les membres de l'équipe à développer leurs compétences, les relations et la confiance nécessaires pour faire leur travail plus efficacement, ce qui permet de former la prochaine génération de leaders.

ACCOMPAGNER D'AUTRES PERSONNES SE BASE SUR :

Attitude

Anticipation des résultats et des motivations



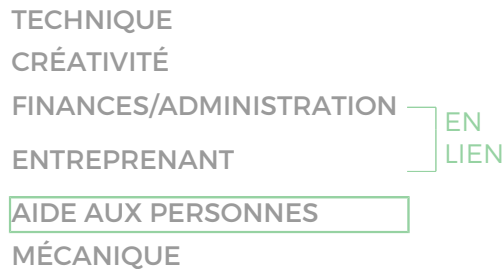
Conciliation

Inclination à s'occuper des besoins et des idées des autres



Aide aux personnes

Suggère le plaisir de la collaboration, du compromis et de l'aide aux autres



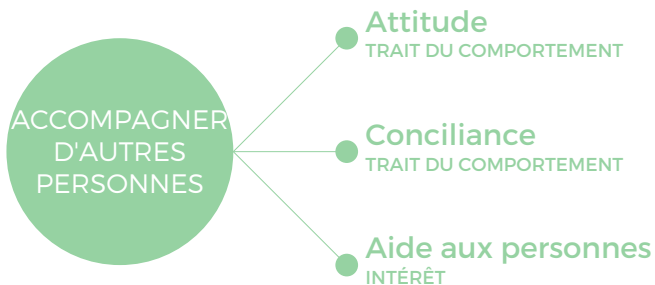
OLIVER EN ACTION

Oliver apprécie probablement moins l'accompagnement des collaborateurs comparé à ses autres responsabilités, mais il peut quand même en voir l'utilité. Il peut avoir quelques idées prédéterminées sur les outils ou les chemins qui seront les plus utiles pour le développement de ses collaborateurs. Et en général, Oliver pourrait choisir d'aider principalement ceux qui ont déjà démontré une compétence importante dans leur rôle.

Pour en savoir plus →

APPROFONDIR

ACCOMPAGNER D'AUTRES PERSONNES



POINTS FORTS POTENTIELS

- A tendance à adopter une approche raisonnablement pragmatique lorsqu'il s'agit de déterminer les outils et les formations qui seraient les plus avantageux pour son équipe
- Probablement prêt à défendre ardemment les intérêts des mentorés si il sent qu'ils sont désavantagés d'une façon ou d'une autre
- Probablement habile pour préparer les membres de l'équipe à surmonter les obstacles en anticipant les difficultés potentielles qu'ils pourraient rencontrer

CHALLENGES POTENTIELS

- Peut ne pas toujours proposer son aide de façon proactive pour soutenir les membres de l'équipe.
- Pourrait essayer de diriger les collaborateurs dans des directions qui ne correspondent pas à leurs objectifs personnels
- Peut parfois avoir une vision trop pessimiste du potentiel des collaborateurs et les décourager de poursuivre des objectifs ambitieux

QUESTIONS À POSER À OLIVER

Comment avez-vous bénéficié des possibilités de mentorat au début de votre carrière ? Comment pourriez-vous jouer un rôle similaire dans la carrière de jeunes collaborateurs ?

Soyez attentif pour savoir si il accorde la priorité au développement des talents au sein de l'organisation et prend les mesures nécessaires pour que cela se produise.

Imaginez que vous managez un collaborateur qui, selon vous, pourrait bénéficier d'une formation particulière. Mais il ou elle ne s'intéresse pas à cette voie, et veut plutôt acquérir un ensemble de compétences différent. Comment réagiriez-vous ?

Soyez attentif à sa tendance à soutenir son collaborateur dans l'approfondissement de son domaine de prédilection, alors que Oliver aurait pu préférer recommander une voie différente.

En tant que leader, dans quelle mesure est-il de votre responsabilité de veiller à ce que les membres de l'équipe aient accès à des possibilités de formation et de perfectionnement ?

Soyez attentif à sa compréhension du fait que presque tous les collaborateurs peuvent bénéficier des possibilités de mentorat dans une certaine mesure, et l'intérêt à jouer un rôle dans le développement de tous les membres de son équipe.

OÙ ALLER À PARTIR D'ICI

Les informations contenues dans ce rapport vous donnent un aperçu unique de l'approche que Oliver adopte naturellement en terme de leadership. Plutôt que de répondre par oui ou par non à la question "cette personne peut-elle diriger ?", il s'agit plutôt de répondre "comment cette personne va-t-elle diriger ?". Le rapport peut être utilisé pour le recrutement ou la formation de personnes à des postes de direction, seul ou en combinaison avec d'autres rapports de la suite PXT Select™. Vous pouvez utiliser votre expertise - et votre connaissance de Oliver et de l'organisation - pour évaluer quelles informations sont les plus pertinentes et comment les utiliser. Vous trouverez ci-dessous quelques idées pour vous aider à démarrer.

SÉLECTION DES PARTICIPANTS

Utilisé lors de la sélection des participants, ce rapport vous donne une perspective précieuse sur le style de leadership de Oliver et, par extension, sur son adéquation avec un rôle ou une organisation désignés. Comme pour les autres produits de PXT Select™, ces informations ne devraient pas représenter plus d'un tiers de toute décision d'embauche. Gardez à l'esprit que même les candidats ayant des préférences très marquées peuvent avoir la capacité d'adapter leurs approches lorsque cela est approprié, et découvrir dans quelle mesure Oliver peut réussir à adapter son approche fait partie du rôle de l'entretien.

Voici quelques questions pour vous aider à encadrer le processus de sélection :

- Compte tenu des besoins du poste et de l'organisation, quelles sont les compétences de leadership qui semblent les plus pertinentes ?
- Quels aspects des résultats de Oliver dans ces domaines de compétences vous ont le plus marqué ?
- Quelles questions complémentaires pouvez-vous poser à Oliver ?

COACHING ET DÉVELOPPEMENT

Dans un contexte de coaching, de mentorat ou de développement, ce rapport peut être le début d'un dialogue qui aide Oliver à apprendre à dépasser sa zone de confort et ses tendances naturelles et à atteindre son potentiel de leader.

Voici quelques questions pour guider votre réflexion au moment d'engager le processus :

- Sur la base de vos propres connaissances ou des commentaires de Oliver, quelles parties du rapport semblent particulièrement précises ou pertinentes ?
- Quel(s) domaine(s) de compétences allez-vous développer en premier ?
- Comment pouvez-vous suivre les progrès de Oliver à intervalles réguliers ?
- Quels sont les changements de comportement ou les signes d'amélioration spécifiques que vous rechercherez ?

Utilisez cet espace pour réfléchir aux questions pertinentes ci-dessus ou pour prendre vos propres notes.