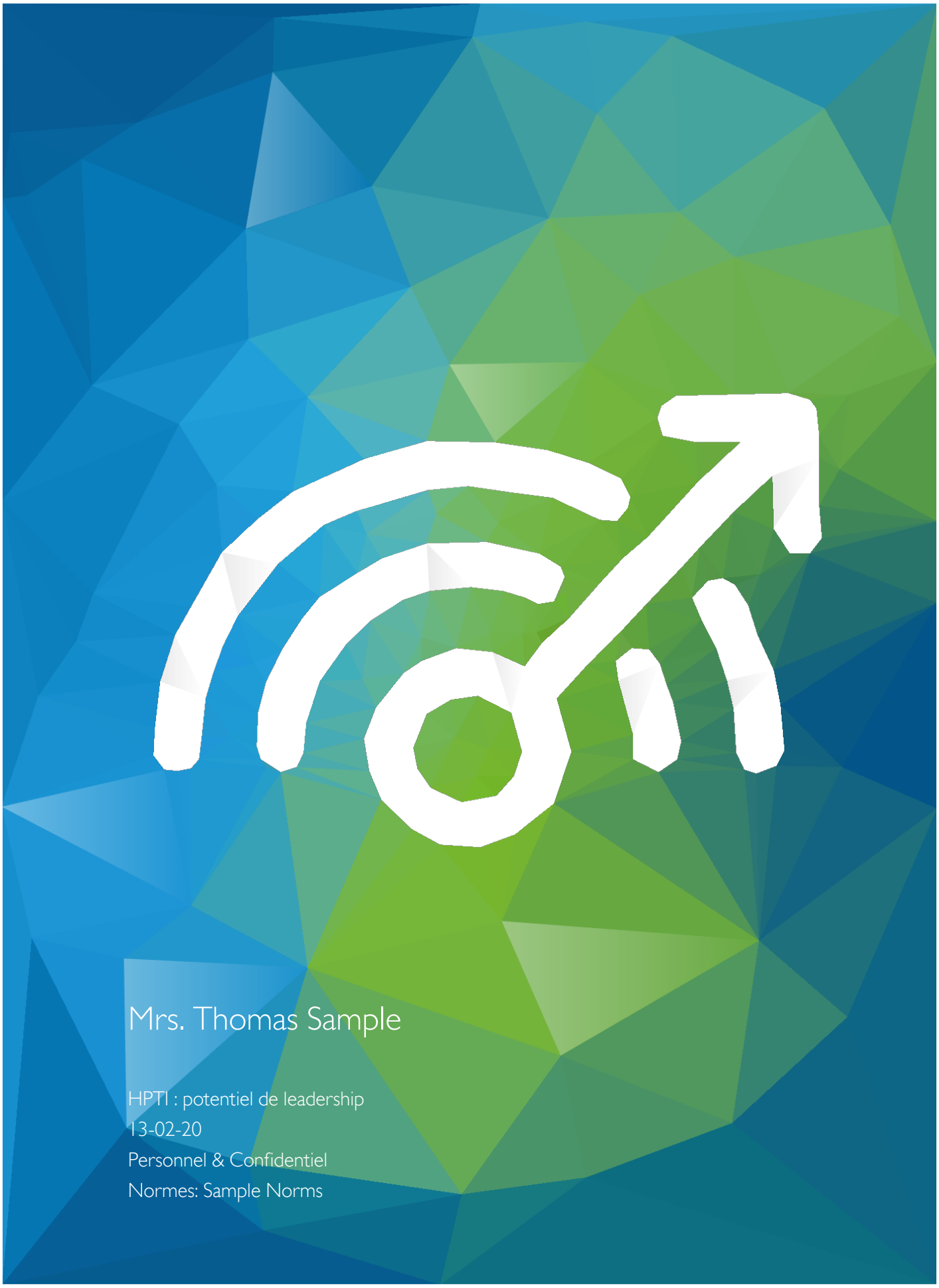


Mrs. Thomas Sample

HPTI : potentiel de leadership
13-02-20
Personnel & Confidentiel
Normes: Sample Norms

Contenu

3 Introduction
4 Tableau de bord des résultats
5 Agir en fonction des résultats obtenus
6 Conscience professionnelle
8 Ajustement
10 Curiosité
12 Attitude face aux risques
14 Tolérance à l'ambiguïté
16 Compétitivité

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020

À propos de ce rapport

Le HPTI (High Potential Trait Indicator) mesure six traits de personnalité clés qui peuvent avoir un effet sur la performance professionnelle. Le plus important pour vous, est qu'il indique les types d'approches qu'une personne peut prendre lorsqu'elle occupe un poste de haute direction et suggère le type d'entreprise où ce style serait le plus efficace.

Qu'est-ce que le potentiel?

Il existe plusieurs définitions différentes du potentiel puisqu'il existe différents types de réussite. Généralement parlant, un « potentiel élevé » veut dire une forte possibilité de réussite. Dans un tel cas, c'est la probabilité de réussite dans un poste de haute direction.

Qu'est-ce que la personnalité?

La personnalité est un concept psychologique stable qui influence nos pensées, nos émotions et nos comportements. Il est peu probable que la personnalité change beaucoup à l'âge adulte.

Chaque trait mesuré par HPTI est stable et constant pendant toute la carrière, bien que certains traits particuliers varient moins avec le temps et ont plus d'importance que d'autres dans certaines carrières ou situations.

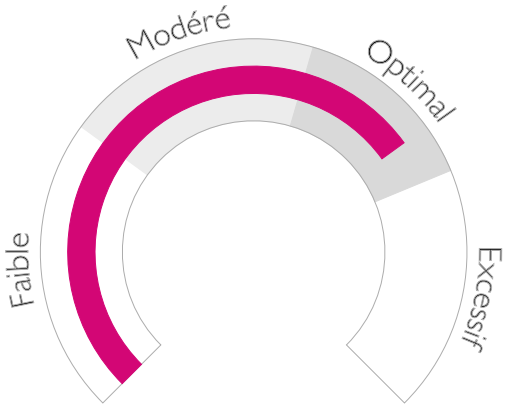
Comprendre votre rapport

Les traits indiqués par HPTI sont importants, mais ils ne sont pas les seuls éléments pouvant être utilisés pour déterminer le potentiel de leadership et l'efficacité de celui-ci. Les facteurs suivants joueront aussi un certain rôle :

Plus vous comprenez vos forces et vos besoins de développement dans tous ces domaines, plus vous pourrez établir une correspondance entre votre performance actuelle et votre potentiel. Les leaders efficaces travaillent continuellement sur leur développement personnel.

Chaque section de ce rapport examine la façon dont les traits de personnalité sont associés à la capacité d'une personne à occuper un poste de haute direction.

Interprétation de vos scores



Nous avons tendance à interpréter les résultats élevés dans les tests comme « bons » et les résultats faibles comme « mauvais ». Ce n'est souvent pas la réalité et ne l'est même pas du tout dans le cas du HPTI.

Comme vous verrez dans vos résultats, les résultats pour chacun des traits sont « bas », « modéré », « optimal » ou « excessif ».

Un résultat optimal est très bien adapté aux postes de haute direction

Vous pourriez donc être capable d'adapter vos traits modérés aux postes de haute direction, particulièrement si le résultat est très proche de la zone « optimale ».

Un trait de personnalité « bas » ou « excessif » peut cependant réduire votre efficacité dans les postes de haute direction dans certains contextes et pourra donc mieux convenir à d'autres rôles particuliers.

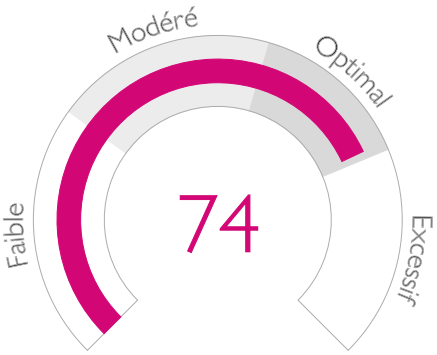
Ce qu'il faut retenir, c'est que chaque ensemble de résultats indique un style de leadership préféré. Le rapport présente certaines idées qui pourraient vous aider à développer des comportements de leadership. N'oubliez cependant pas que même si votre résultat n'est pas dans la bande optimale, cela ne signifie pas que vous ne pouvez pas être un bon leader.

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020

Tableau de bord des résultats de Mrs. Thomas Sample

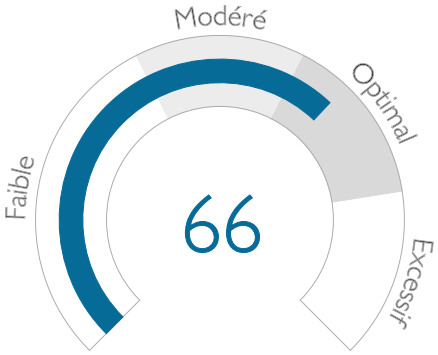
Conscience professionnelle

Ceux qui se considèrent comme très consciencieux ont tendance à se concentrer sur leurs objectifs et sur la manière de les atteindre. Ces personnes seront généralement motivées. Ceux dont le résultat indique un niveau plus faible pour ce trait de personnalité ont tendance à être plus faciles à vivre, spontanés et ouverts aux nouvelles perspectives.



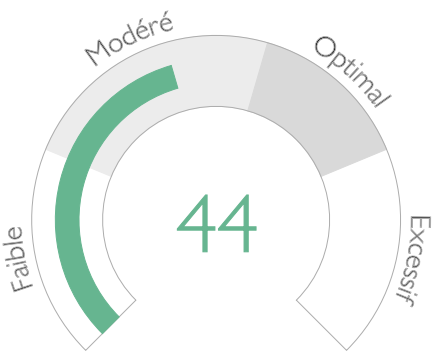
Ajustement

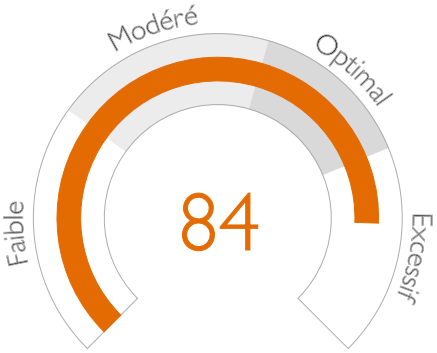
Des résultats élevés dans l'ajustement émotionnel suggèrent que vous avez la capacité de rester calme sous la pression et ducoup ressentez moins de stress. Les personnes qui obtienent un résultat plus faible dans l'ajustement émotionnel ont cependant tendance à ressentir plus de stress et à plus s'inquiéter.



Curiosité

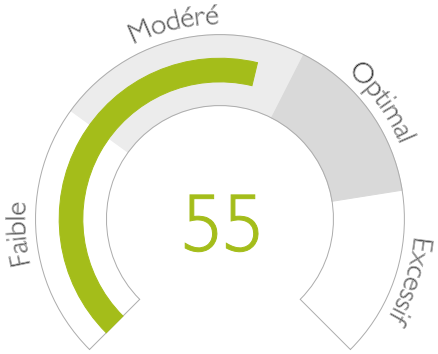
Les personnes qui ont un niveau élevé de curiosité aiment souvent la nouveauté, l'apprentissage et la variété. À l'inverse, un faible niveau suggère plutôt un intérêt pour les méthodes éprouvées et la constance.





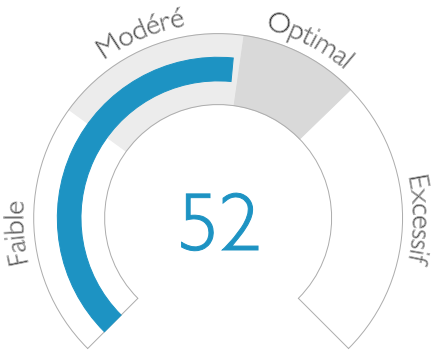
Attitude face aux risques

Les personnes qui obtiennent un résultat élevé sur la relation aux risques ont tendance à être proactives lorsqu'elles doivent faire face à des situations et à des conversations difficiles. Un plus bas niveau d'approche des risques indique une réponse plus passive ou réactive au risque potentiel.



Tolérance à l'ambiguïté

Les personnes qui ont une capacité élevée d'adaptation aux situations ambiguës s'épanouissent généralement dans des situations où règnent l'incertitude et la complexité. Celles qui jugent plus difficile de faire face à l'ambiguïté pourraient aimer les situations dans lesquelles on trouve des réponses et des solutions claires.



Compétitivité

Les scores élevés de compétitivité sont typiques des personnes qui occupent des postes de pouvoir, d'influence et de reconnaissance. Les personnes moins compétitives préfèrent la coopération et la collaboration; ils peuvent ne pas aimer se retrouver sous les projecteurs.

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020

Agir en fonction des résultats obtenus

HPTI ne prétends pas de prédire votre future carrière ou si vous obtieneriez un poste de dirigeant. De nombreux facteurs contribuent à la réalisation de nos objectifs par contre certains sont hors de notre contrôle. Nous pouvons cependant travailler sur d'autres éléments tel que nos compétences et connaissances. Tandis que les traits que mesure le HPTI soient relativement stables, il est possible de perfectionner et modifier les comportements qu'ils entraînent et de trouver les types d'emplois et d'environnements qui correspondent mieux à votre style.

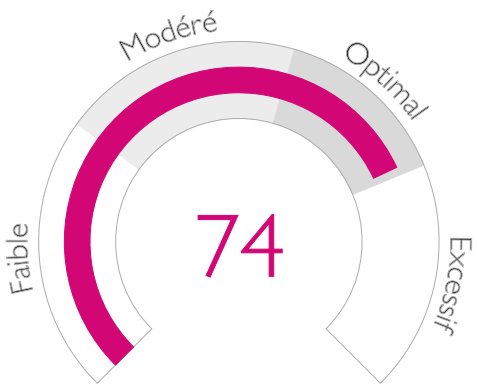
Lorsque vous lisez ce rapport :

- Essayez de penser à des exemples spécifiques et pertinents tirés de votre cadre de travail qui mettent en lumière les points présentés.
- Cochez les énoncés avec lesquels vous êtes particulièrement d'accord et mettez un X à côté de ceux avec lesquels vous n'êtes pas d'accord. Aucune évaluation ne peut résumer un être humain avec une précision absolue.
- Ce rapport reflète donc vos réponses. Pensez à la raison pour laquelle vous vous êtes décrit de cette façon.
- Essayez de penser aux traits qui vous aideront à atteindre vos propres objectifs dans votre rôle actuel.
- Ce rapport pourrait vous pousser à rédiger vos objectifs à long terme de façon plus complète et plus claire. Un Bon nombre d'entre nous ne font jamais ça explicitement. Une fois cette étape faite, vous pourrez alors avoir des perspectives de carrière réalistes.
- Pensez à vos collègues. En quoi sont-ils semblables à vous ou en quoi diffèrent-ils de vous? Voyez-vous certains de vos attributs chez les autres? Trouvez-vous difficile de travailler avec d'autres personnes ayant des traits de personnalité très différents? Il pourrait être utile de leur demander de faire l'évaluation du HPTI puis de comparer les résultats obtenus.

Fixez des objectifs SMART pour perfectionner les compétences, l'expérience et les connaissances. Les objectifs SMART sont :

- Spécifiques : correspond à un comportement très particulier qui peut être perfectionné. Ce n'est pas une question d'opinion à savoir si oui ou non l'objectif a été atteint.
- Mesurable : comporte une quantité ou un nombre particulier pouvant être mesuré.
- Actionnable : exige de faire des choses très particulières.
- Réaliste : est possible et atteignable et non une illusion.
- Temporellement défini : effectué dans une période appropriée et défini de façon claire.

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020



Conscience professionnelle

Votre résultat

Vous semblez très consciencieux dans votre travail et avez un excellent potentiel de leadership. N'oubliez cependant pas les autres ingrédients de la réussite des hauts dirigeants indiqués au début de ce rapport. Cela signifie que vous investissez beaucoup de temps dans votre travail, même si vous êtes probablement mieux organisé que la majorité de vos collègues. Vous avez intrinsèquement une forte motivation à commencer et à terminer les tâches. Vous n'avez donc pas tendance à reporter les tâches et les décisions.

Vous évaluez probablement vos propres réussites et pouvez accorder plus de valeur à la réussite professionnelle qu'un bon nombre d'autres personnes. Les délais manqués, le retard aux rendez-vous et le manque de motivation peuvent créer de la frustration chez vous.

Il existe cependant un risque que vous deveniez perfectionniste, ce qui pourrait retarder le travail et frustrer les autres. Il est plus probable que les personnes consciencieuses comme vous démontrent des comportements de bourreau de travail qui pourraient cependant avoir des effets négatifs.

Bien que votre niveau de conscience soit optimal pour les postes de haute direction, vous pourriez devoir motiver et diriger d'autres personnes qui sont moins consciencieuses que vous. N'oubliez pas qu'elles peuvent quand même être efficaces. Trouvez des occasions pour faire valoir leurs compétences et capabilités, mais ne voyez pas un dynamisme plus faible comme un défi personnel à relever ou une insulte.

Quel que soit les scores sur les traits mesurés par le HPTI, toute personne doit continuer à travailler sur elle-même et à développer ses compétences pour se préparer à de nouveaux défis, aux changements et à plus de responsabilités. Vous trouverez ci-dessous quelques idées d'activités de développement. Choisissez celles qui vous semblent les plus pertinentes pour votre situation professionnelle actuelle et pour votre carrière future.

Développer votre style de leadership

Si vous souhaitez construire sur vos comportements caractéristiques actuels pour parfaire votre style de leadership, les idées présentées ci-dessous pourraient vous être utiles :

- Travaillez sur la frustration que vous ressentez à l'égard des personnes qui sont moins rigoureuses que vous. Formez des équipes composées de différents types de personnes et assurez-vous de noter leurs différentes contributions.

Définition

La conscience combine l'autodiscipline, une approche organisée à l'égard du travail et la capacité de contrôler les impulsions auxquelles d'autres pourraient succomber. Les personnes très consciencieuses ont également tendance à élaborer des plans concrets. Elles se motivent à travailler et semblent vouloir tout faire pour atteindre leurs objectifs.

Les personnes moins consciencieuses s'inquiètent moins des délais et du contrôle de la qualité, mais peuvent être ouvertes aux nouvelles idées. Elles semblent « suivre le courant ».

Implications pour les postes de haute direction

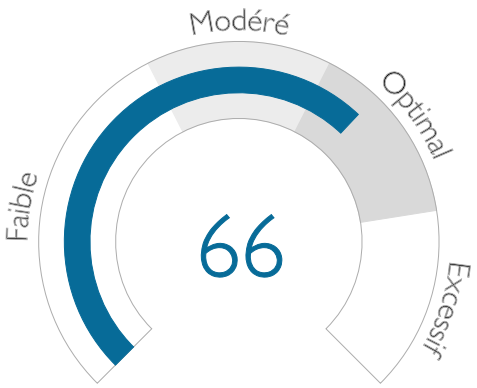
Les personnes très consciencieuses sont attentives aux détails et s'assurent que les tâches sont terminées conformément à des normes plus élevées. Il y a cependant le risque que les leaders consciencieux à l'excès sous-évaluent les perspectives et idées spontanées, ce qui leur fera manquer des occasions.

Les leaders peux consciencieux peuvent manquer des détails et avoir de la difficulté à fixer des objectifs individuels et d'équipe, mais sont cependant très adaptables, ouverts aux nouvelles perspectives et ont tendance à ne pas se stresser ou à trop travailler.

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020

- Élaborez une échelle d'évaluation pour la qualité du travail allant de 1 = « inacceptable » à 10 = « parfait ». Quelque part entre 6 et 7 se trouve « adapté à l'usage prévu » et une bonne partie du travail doit atteindre cette norme de qualité. Seules les tâches très critiques exigent un résultat entre 8 et 10.
- Expérimentez avec différents types de rôles de leadership dans de plus petits projets et exercices en équipe. En raison de votre profil actuel et de vos autres atouts, dans quels domaines vous sentez-vous le plus efficace : rôles créatifs ou centrés sur le processus? Les rôles associés aux personnes ou aux choses?

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020



Ajustement

Votre résultat

Vous réagissez beaucoup plus calmement au stress au travail que les autres et il est peu probable que vous vous blâmiez pour des événements qui sont hors de votre contrôle. Au travail, vous êtes généralement d'humeur égale, calme et productif, même dans les situations stressantes. Il est beaucoup moins probable que vous ressentiez de l'anxiété ou de la frustration envers vous-même ou envers les autres au travail et avez plutôt une opinion positive de votre travail et de celui des autres.

Votre résultat indique que vous avez un véritable potentiel de chef de file à cet égard (n'oublions pas cependant que les autres compétences et attributs qui contribuent à un excellent leadership qui sont indiqués auparavant dans ce rapport.) La capacité de s'adapter à la pression et au stress prend de l'importance lorsque le niveau hiérarchique est plus élevé puisque l'enjeu est plus important.

Quel que soit les scores sur les traits mesurés par le HPTI, toute personne doit continuer à travailler sur elle-même et à développer ses compétences pour se préparer à de nouveaux défis, aux changements et à plus de responsabilités. Vous trouverez ci-dessous quelques idées d'activités de développement. Choisissez ceux qui semblent le plus pertinents pour votre situation actuelle et pour votre future carrière.

Développer votre style de leadership

Si vous souhaitez construire sur vos comportements caractéristiques actuels pour parfaire votre style de leadership, les idées présentées ci-dessous pourraient vous être utiles :

- D'autres personnes réagissent de façon plus ouverte au stress que vous. Votre calme pourrait donc être interprété à tort comme de la démotivation et de la froideur. Veuillez donc parler aux personnes et sympathiser avec elles si elles manifestent du stress.
- Un certain stress contribue à la performance professionnelle, alors qu'un trop grand calme peut la réduire sous le niveau optimal. Cherchez, à l'occasion, des situations qui vous mettront au défi et qui vous rendront quelque peu inconfortable. L'essence du leadership est la capacité de gérer le changement plutôt que de se laisser affaiblir par lui. Votre personnalité pourrait convenir à la gestion du changement lorsque cette gestion est axée sur les activités de l'organisation.
- Etant résistant à la majorité des sources de stress, vous pourriez avoir moins d'expérience que d'autres à faire face à des réactions fortes dans des situations extrêmement stressantes ou difficiles. Quand vous vous sentirez prêt, mettez vos limites à l'essai. Un échec n'aura que peu de conséquences et vous pourrez profiter d'un soutien.

Définition

Les résultats de l'ajustement émotionnel indiquent comment les personnes réagissent émotionnellement au stress, aux événements externes et à la pression.

Les personnes qui obtiennent un résultat failbe pour l'ajustement émotionel ont généralement tendance à avoir plus de pensées négatives et deviennent préoccupées par des émotions négatives. Elles sont notamment plus susceptibles d'être gênées à propos de leur travail et de la façon dont elles se comportent avec les autres. Elles peuvent devenir préoccupées en raison des opinions des autres et s'inquiéter de ce que les autres considèrent comme des questions sans importance.

Un résultat élevé pour l'ajustement émotionnel est souvent associé à un sentiment positif à l'égard de son travail et de ses relations. Les personnes qui ont obtenu un résultat plus élevé pour l'ajustement émotionnel peuvent notamment évacuer le stress et les tensions.

Implications pour les postes de haute direction

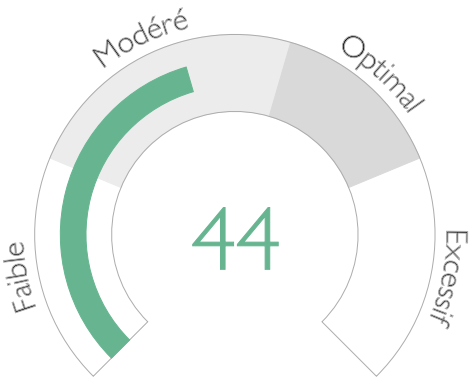
L'ajustement émotionnel est importante dans les niveaux supérieurs de leadership. Les postes à ce niveau comportent généralement plus de pression et de stress, ainsi que des interactions plus variées et quelquefois émotionnellement chargées avec les autres. Être capable de se décharger de la pression permet au leader de s'assurer que sa performance ne sera pas affectée par des conditions externes.

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020

Cependant, un niveau trop élevé d'ajustement émotionnel peut constituer également un problème. Cela peut donner l'impression que les leaders sont froids et leur faire sous-estimer les véritables difficultés auxquelles sont confrontées les personnes et les organisations.

- Chacun a besoin de pratiquer des activités pouvant réduire le stress. Essayez de faire de l'exercice physique, évitez les heures de travail excessives et trouvez des loisirs qui vous permettent de vous détendre.
- Soyez conscient des effets de vos actions sur les autres et pensez à la façon dont vous communiquez avec les personnes qui ont une capacité faible d'ajustement émotionnel. N'oubliez pas que les choses qui ne vous dérangent pas pourraient déranger d'autres.

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020



Curiosité

Votre résultat

Vous semblez avoir un certain intérêt pour les nouvelles idées et méthodes de travail, mais préférez quelquefois continuer à utiliser votre propre façon de faire les choses. Vos intérêts peuvent changer, mais une fois que vous avez une bonne idée ou un bon plan, vous le conservez. Apprendre de nouvelles choses est une activité que vous appréciez, mais vous aimez également profiter d'un certain degré de constance et de stabilité. Vous utilisez une méthode généralement équilibrée. La majorité du temps, vous écoutez la nouvelle information qui vous est présentée, mais ne changerez probablement pas vos méthodes, à moins que les raisons présentées aient été bien argumentées. Vous avez probablement un groupe principal d'intérêts et de routines que vous utilisez comme base pour apprendre et profiter des nouvelles idées.

Le leadership exige souvent d'aider les personnes à traverser des périodes de changement. Cependant, certaines fonctions exigent la mise en œuvre cohérente de techniques dont la qualité a été vérifiée et cela ne peut être effectué qu'au sein d'équipe et d'organisations relativement stables ou qui traversent des périodes stables. Puisque vous avez obtenu un résultat raisonnablement équilibré entre la curiosité et la nouveauté, les rôles de leadership qui incluent des changements fondamentaux, globaux ou traumatiques pourraient représenter un défi pour vous. Vos traits de personnalité seront cependant très précieux dans les périodes relativement stables du cycle d'affaires ou lorsqu'il faut apporter des changements fondamentaux aux processus et aux structures d'affaires.

Développer votre style de leadership

Si vous souhaitez construire sur vos comportements caractéristiques actuels pour parfaire votre style de leadership, les idées présentées ci-dessous pourraient vous être utiles :

- Perfectionnez vos connaissances et compétences dans un domaine particulier plutôt qu'explorer divers champs d'intérêt. Devenez un expert reconnu.
- Évitez d'avoir des réactions automatiques et négatives aux nouvelles idées, même si vous avez besoin de bons arguments rationnels pour accepter le changement et la nouveauté.
- Si une personne vient vous présenter des innovations, assurez-vous de lui préciser les types de preuves et d'arguments que vous souhaitez entendre et voir, ce qui lui permettra d'économiser du temps et évitera qu'elle ne soit frustrée par votre refus.
- Profitez des différents aspects de votre vie, comme le sport, le travail, la famille et peut-être des aspects comme l'éducation des enfants, pour vous habituer à différents types de personnes et à utiliser différents types d'approches face aux problèmes.

Définition

Cela décrit comment les personnes voient l'innovation, le changement, la nouvelle information, les méthodes et les différentes approches.

Les personnes qui ont obtenu un niveau élevé ont tendance à chercher de nouvelles informations et des méthodes alternatives pour réussir à faire le travail, mais elles pourraient également sous-évaluer les méthodes de travail actuelles.

Les personnes qui ont obtenu un niveau plus bas pour la curiosité accordent de la valeur aux méthodes éprouvées, peuvent se méfier des nouvelles informations et détester expérimenter avec les nouvelles techniques.

Implications pour les postes de haute direction

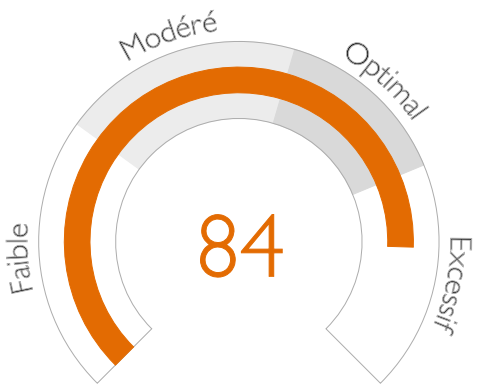
On entend souvent dire que le fait de ne jamais changer fait perdre du terrain et c'est pourquoi les bons leaders doivent constamment évaluer l'information et chercher des façons de modifier et d'améliorer la performance. Les leaders qui ne sont pas ouverts à la nouvelle information peuvent conserver leurs anciennes méthodes de travail longtemps même après que celles-ci soient devenues problématique. D'autre part, les leaders qui mettent des changements en œuvre dans le seul objectif de changer peuvent démotiver les employés, en plus d'abandonner de bonnes façons de faire bien établies. Avoir différentes attitudes envers les nouvelles idées

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020

sera très utile à différentes étapes du cycle d'affaires.

- Dans les postes de haute direction, on s'attend à ce que vous présentiez de nouvelles idées, ainsi que des solutions innovantes et créatives. Si vous avez tendance à éviter les nouvelles idées, les tendances et les faits, choisissez quelqu'un en qui vous avez confiance en et demandez-lui de vous présenter tant les nouveautés que les solutions appropriées.

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020



Attitude face aux risques

Votre résultat

Vous semblez préférer affronter immédiatement les situations difficiles et résoudre les problèmes dès qu'ils apparaissent. Il semble plus important pour vous de résoudre les problèmes que de penser aux répercussions qu'ils peuvent avoir sur les sentiments des autres personnes. Vous prenez également des risques au travail et acceptez les projets difficiles même lorsqu'ils peuvent vous obliger à élargir vos connaissances ou vos capacités.

Les hauts dirigeants jonglent avec des risques tous les jours. Certains disent qu'il s'agit là de l'élément déterminant des rôles de leadership. La prise de risques calculée fait donc partie intégrante de certains postes de haute direction. Quelquefois, comme s'ils devaient créer de la redondance, les leaders sont détestés et blâmés, et doivent tout de même prendre des décisions impopulaires. Votre résultat indique que les postes de haute direction dans les entreprises en expansion et en cours de changement ou dans les entreprises qui veulent se relever après une période difficile vous attirent vraiment. Il est fort probable que vous soyez à l'aise de vous attaquer à ces types de problèmes, mais vous pourriez également être enclin à accorder trop d'intérêt au risque et à aimer la confrontation, ce qui pourrait réduire votre efficacité. Votre tendance à prendre des risques vous permettra de profiter des occasions, mais pourrait également, à certains moments, entraîner des erreurs graves si vous allez au-delà de vos compétences et de vos connaissances. Vous pourriez alors vous tailler la réputation d'être une personne qui ne mesure pas les conséquences de ses actes.

Développer votre style de leadership

Si vous souhaitez construire sur vos comportements caractéristiques actuels pour parfaire votre style de leadership, les idées présentées ci-dessous pourraient vous être utiles :

- Apprenez-en plus à propos du niveau de relation aux risques qu'adoptent vos collègues et comprenez à quel moment vous devez faire preuve d'un peu plus de prudence ou de diplomatie avec certaines personnes.
- Concentrez votre énergie sur les problèmes ou défis qui offrent les bénéfices les plus importants. Évitez également de vous laisser prendre dans des conflits qui vous feront perdre votre temps.
- Votre style aux approches risquées comporte de nombreux avantages, mais les personnes qui utilisent plutôt une approche plus prudente vous trouveront peut-être agressif ou hostile. Faites attention à cela. Vous pouvez également suivre une formation sur l'affirmation de soi. Cette formation importante pour quelqu'un ayant votre style de leadership sera un bel ajout à votre arsenal de techniques pour régler les problèmes difficiles.

Définition

Les approches risquées indique de quelle façon une personne fait face aux situations difficiles ou menaçantes.

Les personnes qui obtiennent un résultat élevé pourront examiner un vaste éventail d'options, choisir celle qu'ils jugent être la meilleure puis agir rapidement. Elles veulent relever ces défis directement et immédiatement.

À l'inverse, les personnes qui ont un niveau plus faible en relation aux approches risquées ont tendance à éviter les défis ou les conflits jusqu'à ce qu'elles n'aient plus d'autre choix.

Implications pour les postes de haute direction

Les leaders devraient être capables de faire face aux problèmes, de prendre des risques calculés, d'avoir des conversations difficiles et de pouvoir évaluer une vaste gamme d'options. Ils ont souvent besoin de réagir le plus rapidement possible plutôt que de reporter des tâches difficiles. Dans l'ensemble, le courage joue un rôle important dans l'armure d'un leader. Cependant, si le leader réagit de façon émotive, sans penser, il peut alors aggraver le problème, ce qui pourrait lui causer du stress et un sentiment de perte de contrôle.

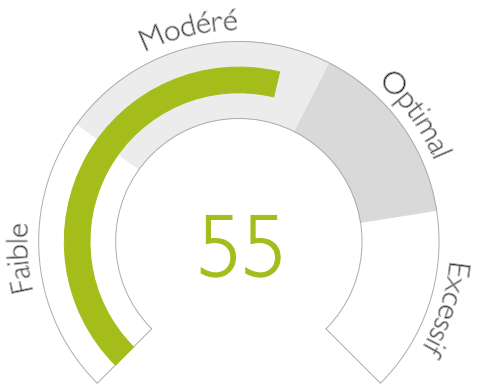
Ainsi, différents rôles de leadership exigeront différentes attitudes à l'égard du risque. Pour certains leaders, le risque doit être évalué

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020

rapidement alors que dans d'autres cas, une attitude plus réfléchie sera essentielle.

- Les risques peuvent être stressants. Assurez-vous donc de prendre soin de vous et de développer des techniques mentales pour relaxer.
- Le risque peut entraîner une dépendance. Veuillez donc vous assurer de mettre en place des systèmes permettant d'évaluer le risque associé aux nouvelles idées. Plus ces systèmes sont complets, mieux ce sera. Insistez également toujours afin que soit effectuée une analyse des risques de pertes de n'importe quel plan afin d'évaluer le scénario le plus pessimiste.

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020



Tolérance à l'ambiguïté

Votre résultat

Il est fort probable que vous acceptiez les situations complexes et imprécises même si vous préférez un certain degré de stabilité et de structure au travail, car vous voyez la complexité et l'incertitude comme un défi et même, dans certains cas, comme quelque chose d'intéressant. Cependant, si les personnes ou les situations deviennent trop ambiguës, vous pourrez vous sentir moins à l'aise. Les tâches structurées, les objectifs et les méthodes devraient former la base de votre travail, mais ils ne devront pas être trop structurés puisque vous préférez une certaine flexibilité dans la façon de faire votre travail.

Vous pourriez apprécier certains problèmes complexes, mais n'aimez cependant pas quand les gens envoient régulièrement des messages contradictoires ou ne sont pas directs avec vous. En fait, vous aimez généralement les réponses simples, comme oui ou non, à une question, tout comme obtenir des solutions claires pour la majorité des problèmes.

Les personnes qui occupent des postes de haute direction doivent souvent faire face à beaucoup d'ambiguïté. Elles doivent régler des problèmes pour lesquels il existe de nombreuses solutions et fonder leurs décisions sur de l'information incertaine et incomplète donnée par des personnes ayant des motifs différents. Vous avez cependant une légère préférence pour les problèmes et l'information plus clairs, ce qui veut dire que votre potentiel de leadership conviendrait mieux dans une organisation ayant une certaine structure, avec des lignes directrices claires quant à la performance et au comportement, et des critères de réussite relativement directs. Travailler dans des organisations qui éliminent tout jugement et donnent du travail « prémâché » ne vous plairait probablement pas et, en prime, vous risquez de vous lasser si la situation ne comporte ni complexité ni ambiguïté. Vous pourriez donc avoir beaucoup de difficulté à travailler dans les organisations ou les entreprises que vous voyez comme étant trop rigides, dogmatiques ou autoritaires.

Développer votre style de leadership

Si vous souhaitez construire sur vos comportements caractéristiques existants pour parfaire votre style de leadership, les idées présentées ci-dessous pourraient vous être utiles :

- La capacité à utiliser des informations mixtes et à prospérer dans des situations complexes est très importante pour le leadership. Utilisez votre capacité modérée d'adaptation aux situations ambiguës pour chercher de l'information et vous épanouir dans la complexité, mais assurez-vous de faire preuve de détermination lorsque cela est nécessaire.

Définition

L' acceptation de l'ambiguïté décrit la réaction d'une personne à la complexité et aux informations contradictoires et aux situations dans lesquelles les résultats, décisions et preuves ne sont pas immédiatement clairs ou évidents.

Les personnes ayant une capacité d'adaptation faible aux situations ambiguës préfèrent cependant les problèmes, situations et solutions simples et directs.

En revanche, celles qui présentent une faible tolérance à l'ambiguïté préfèrent les problèmes, situations et solutions simples et directs.

Implications pour les postes de haute direction

La capacité d'adaptation aux situations ambiguës devient plus importante dans les niveaux plus élevés de direction. Les leaders reçoivent constamment de l'information diverse, des opinions conflictuelles et des options différentes. Ils doivent pouvoir y faire face et s'épanouir dans une telle situation, ainsi que prendre des décisions à propos des questions importantes sans être submergés.

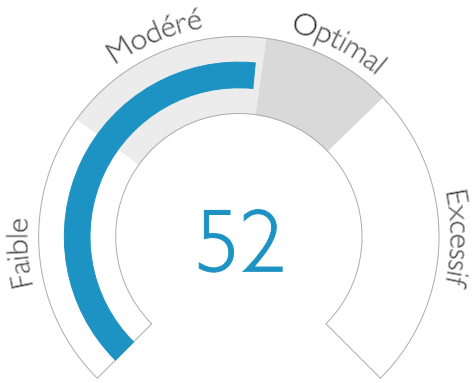
Les personnes qui ont obtenu des résultats plus élevés aimeront ce type de situation et s'y épanouiront même souvent. La capacité d'adaptation aux situations ambiguës peut être caractéristique des entreprises et des organisations ayant des politiques flexibles.

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020

D'autre part, les personnes ayant obtenu des résultats plus faibles peuvent convenir pour diriger des organisations dans lesquelles des processus opérationnels et lignes directrices documentés de façon claire sont essentiels pour satisfaire les exigences des contrats, assurer la qualité ou satisfaire les exigences techniques.

- Apprenez et considérez la valeur des personnes qui ont une capacité d'adaptation aux situations ambiguës beaucoup plus grande ou plus faible. Les personnes dont la capacité d'adaptation aux situations ambiguës est plus basse ont généralement plus de facilité avec les détails et la structure alors que celles qui ont une plus grande capacité d'adaptation aux situations ambiguës adorent l'incertitude et la complexité. Un résultat médian signifie que vous avez une meilleure compréhension des deux approches que les personnes qui auraient obtenu des résultats extrêmes, en plus de pouvoir clarifier la communication entre bon nombre de collègues différents.
- Explorez différentes situations et comprenez le niveau de spécificité dont vous avez besoin dans votre emploi, ainsi que le niveau de flexibilité qui vous permettra de travailler plus efficacement.

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020



Compétitivité

Votre résultat

Vous pouvez probablement travailler dans des environnements relativement compétitifs, mais trouvez la compétition intense très stressante et difficile à supporter. La compétition amicale vous est agréable, mais la compétition très agressive, du style « le gagnant emporte tout » ne vous attire pas. En outre, vous vous intéressez moins que d'autres personnes au gain, même si gagner vous rend très heureux.

Vous aimez autant diriger qu'être dirigé. Il est cependant probable que vous tiriez moins de satisfaction que d'autres d'être dans une position de pouvoir ou du sentiment d'être meilleur que les autres dans votre travail. Cela signifie que vous pouvez être flexible dans différents types de rôles au travail et que vous n'avez peut-être pas besoin d'autant de reconnaissance ou de récompense pour rester motivé.

Bien que vous pourriez diriger dans un environnement compétitif modérément orienté envers un objectif, vous aurez besoin d'un certain degré de collaboration pour vous sentir vraiment bien.

Développer votre style de leadership

Si vous souhaitez construire sur vos comportements caractéristiques actuels pour parfaire votre style de leadership, les idées présentées ci-dessous pourraient vous être utiles :

- Utilisez des activités moins importantes, peut-être des loisirs, pour évaluer votre nature compétitive.
- Renforcez un éventail de compétences portant sur l'intelligence émotionnelle, l'influence et l'affirmation de soi.
- Essayez aussi d'en savoir plus sur la façon dont les équipes fonctionnent puisque cet élément occupe de plus en plus d'espace dans la perspective organisationnelle. Les bons leaders créent souvent des équipes fortes autour d'eux, quelque chose qui conviendrait bien à votre style.
- Identifiez les membres de l'équipe moins compétitifs et laissez-les établir des cibles en matière de compétition. Les éléments très compétitifs et plus collaboratifs d'une organisation sont essentiels pour assurer l'efficacité.
- Reconnaissez le travail des autres, car pour eux, la reconnaissance externe peut avoir plus d'importance que pour vous.
- Regardez le secteur dans lequel œuvre l'entreprise, évaluez à quel point elle est compétitive, puis examinez ses procédures et systèmes internes.

Définition

La compétitivité décrit le désir relatif d'une personne de gagner, son besoin de pouvoir et sa réaction lorsqu'elle gagne ou perd.

Les personnes qui ont un niveau plus élevé de compétitivité doivent sentir que leurs réussites sont reconnues et appréciées. Un niveau élevé de compétitivité peut favoriser la performance et le désir de s'auto-améliorer.

Les personnes qui ont un niveau moins élevé de compétitivité ressentent moins le besoin de contrôle et sont donc moins axées sur les reconnaissances ou récompenses.

Implications pour les postes de haute direction

Comme un bon nombre de leaders sont très compétitifs, la compétition peut également être utilisée pour améliorer la performance de l'équipe. On remarque également que les personnes compétitives finissent souvent par occuper des postes qui leur donnent plus de puissance ou d'influence. Bien que la compétitivité puisse avoir des effets positifs lorsqu'elle est utilisée pour améliorer la performance du groupe, elle peut cependant avoir l'effet inverse lorsque les leaders se font concurrences simplement pour s'affirmer. Dans les milieux où les efforts du groupe sont très importants, un leader ayant un faible niveau de compétitivité sera essentiel pour attirer des talents diversifiés.

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020

HPTI fait partie d'un éventail d'évaluations qui permet aux entreprises de transformer la performance des équipes et des personnes, en plus d'avoir un effet immédiat sur l'organisation.

360

Développer la conscience de soi avec l'aide des autres

TIG

Mesurer le potentiel d'apprentissage

PPP

Déterminer le style de comportement en situation de travail

Our assessments work together to give you a full insight into what makes people successful – their behaviours, personality, aptitude and ability, competency and hard skills.

Pour obtenir plus d'information sur la façon dont nous pouvons vous aider à faire évoluer vos collaborateurs, appelez-nous au 02/351 50 36 ou envoyez un e-mail à info@thomasint.be.

©Thomas International UK Limited 2012 - 2020