



Workplace leadership test

Interpretative report

Yann Le Corff, PhD, co, and Mathieu Busque-Carrier, PhD, co org

Information on the candidate

Result for: Smith John

Date of test: 2023-11-13

Date of report: 2023-11-13

Name of organisation: BuroPro/Test Group



Information about this interpretative report

The following report is designed to provide information on five dimensions of leadership at work. The Workplace Leadership Test (WLT) has been developed, validated and standardized with a sample of workers from the Quebec population who hold or have held management positions. The results presented in this report should be integrated with all other relevant sources of information before leading to professional decisions about the person being assessed. Decisions should never be based solely on the information contained in this report. The results presented in this report are based on the answers provided by the appraisee. They do not consider any contextual elements specific to the person that might allow them to be qualified or clarified. This report is confidential and is intended for use by qualified professionals only. When communicating the results to the person being assessed, it is recommended that an individualized interpretation be made by a qualified professional.

Scale results

The tables below present the results for the five dimensions of leadership at work. For each of these scales, raw scores, T-scores and percentile ranks are presented. T-scores and percentile ranks are calculated in comparison with a normative Quebec sample of workers who hold or have held management positions.

Scale	Raw score	T-Score	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 Innovation vs Continuity	4.4	64	92											
2 Planning vs Adaptation	3.4	49	46											
3 Emotional regulation vs Emotional sensitivity	4.4	62	89											
4 Demanding vs Flexible	1.4	33	5											
5 Managerial courage vs Laissez-faire	4	53	62											

Interpreting leadership scores at work

Leadership style at work

The dimensions of leadership at work are similar to personality traits in the sense that they represent broad trends in a person's behaviours, beliefs and attitudes in a management role in the workplace. They are also similar to personality traits in that they are bipolar: each dimension is characterized by two opposite poles, and each person can be situated on a continuum between these two poles according to the degree to which they resemble one or the other. Leadership style, however, differs from personality traits in that it is expressed in the context of performing a management role in the workplace; it is therefore much more likely to be influenced by this context, to change over time and to be modifiable through intervention (e.g. an individualized development plan).

Description of leadership styles at work

INNOVATION



CONTINUITY

This person has a positive view of change and sees it as an opportunity for the organization to progress. They value innovative practices and believe that organizational growth and development can only be achieved through innovation and the adoption of new methods. In times of crises or in the face of difficulties, they tend to prioritize solutions based on innovation. They seek to improve things and believe that even what is already working well can often be improved.

PLANNING



ADAPTATION

Planning and organization are part of this person's leadership style, although they like to leave themselves room to adapt to changing situations and the unexpected. As a leader, they strive for a structured work environment but also leave room for adaptation. They believe that pre-established procedures should generally be followed but that there should also be some latitude in their application. Although they prefer to anticipate problems in order to prepare for them, they believe that not all problems can be foreseen and that sometimes you have to adapt to them in real time.

EMOTIONAL REGULATION



EMOTIONAL SENSITIVITY

This person leaves little room for emotions in decision-making. They are usually in control of their stress and negative emotions, such as anger and discouragement, and rarely let them show in front of those under their management. They are generally unaffected by what others think of them and accept that they may not please everyone.

DEMANDING



FLEXIBLE

This person believes that the people under their management perform best when they are given maximum autonomy. They believe there are different right ways of doing things, and their expectations and guidelines are always negotiable. They see failure as a learning opportunity. Further, they always consult those under their direction before making important decisions.

MANAGERIAL COURAGE



LAISSEZ-FAIRE

This person tends to get in front of things to solve problems and is generally attuned to the problems of the people under their direction. They may give negative feedback when necessary but generally try to stick to the essentials. They are moderately comfortable making unpopular decisions and defending them when challenged. They have a certain risk tolerance for innovation.



Test de leadership au travail

Rapport interprétatif

Yann Le Corff, Ph. D., c.o. et Mathieu Busque-Carrier, Ph. D., c.o. org.

Information du candidat

Résultat pour: Smith John

Date du test: 2023-11-13

Date du rapport: 2023-11-13

Nom de l'organisation: essaigratuit irpcanada/BuroPro/Test Group



Informations concernant ce rapport interprété

Le rapport qui suit est destiné à fournir des informations sur cinq dimensions du leadership au travail. Le Test de leadership au travail (TLT) a été développé, validé et normalisé auprès d'un échantillon de travailleuses et travailleurs issus de la population québécoise et occupant ou ayant déjà occupé un poste de gestion. Les résultats présentés dans ce rapport devraient être intégrés à toutes les autres sources d'information pertinentes avant de mener à des décisions professionnelles sur la personne évaluée. Les décisions ne doivent jamais être fondées uniquement sur les informations contenues dans ce rapport. Les résultats présentés dans ce rapport sont basés sur les réponses fournies par la personne évaluée. Ceux-ci ne tiennent pas compte des éléments contextuels propres à la personne qui pourraient permettre de les nuancer ou de les préciser. Ce rapport est confidentiel et est destiné à être utilisé par des professionnels qualifiés seulement. Lors de la communication des résultats à la personne évaluée, il est recommandé qu'une interprétation individualisée soit faite par un professionnel qualifié.

Résultats aux échelles

Les tableaux ci-dessous présentent les résultats pour les cinq dimensions de leadership au travail. Pour chacune de ces échelles, les scores bruts, les scores T et les rangs centiles sont présentés. Les scores T et les rangs centiles sont calculés en comparaison d'un échantillon normatif québécois de travailleuses et travailleurs occupant ou ayant déjà occupé un poste de gestion.

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 Innovation vs Continuité	4.4	64	92											
2 Planification vs Adaptation	3.4	49	46											
3 Régulation émotionnelle vs Sensibilité émotionnelle	4.4	62	89											
4 Exigence vs Souplesse	1.4	33	5											
5 Courage managérial vs Laisser-faire	4	53	62											

Interprétation des scores de leadership au travail

Le style de leadership au travail

Les dimensions de leadership au travail s'apparentent à des traits de personnalité, au sens où elles représentent de grandes tendances sur le plan des comportements, des croyances et des attitudes d'une personne dans un rôle de gestion en milieu de travail. Elles s'apparentent aussi à des traits de personnalité en étant bipolaires, c'est-à-dire que chaque dimension est caractérisée par deux pôles opposés et que chaque personne peut être située sur un continuum entre ces deux pôles selon son degré de ressemblance à l'un ou à l'autre. Le style de leadership diffère toutefois des traits de personnalité par le fait qu'il s'exprime dans le contexte de l'exercice d'un rôle de gestion en milieu de travail; il est donc beaucoup plus susceptible d'être influencé par ce contexte, de changer dans le temps et de pouvoir être modifié par une intervention (p. ex., un plan de développement individualisé).

Description des styles de leadership au travail

INNOVATION



CONTINUITÉ

Cette personne a une vision positive du changement et y voit une occasion de progrès pour l'organisation. Elle valorise les pratiques innovantes et pense que la croissance et le développement organisationnel passent par l'innovation et l'adoption de nouvelles méthodes. En situation de crise ou face à des difficultés, elle aura tendance à prioriser les solutions misant sur l'innovation. Elle cherche à améliorer les choses et considère que même ce qui fonctionne déjà bien peut souvent être amélioré.

PLANIFICATION



ADAPTATION

La planification et l'organisation font partie du style de leadership de cette personne, bien qu'elle aime se laisser une marge de manœuvre pour s'adapter aux situations changeantes et aux imprévus. Comme leader, elle tente de mettre en place un environnement de travail structuré, mais qui laisse aussi place à l'adaptation. Elle pense que les procédures préétablies doivent généralement être suivies, mais qu'il faut également se laisser une certaine latitude dans leur application. Bien qu'elle préfère anticiper les problèmes pour s'y préparer, elle considère qu'on ne peut pas tous les prévoir et qu'il faut parfois s'y adapter en temps réel.

RÉGULATION ÉMOTIONNELLE



SENSIBILITÉ ÉMOTIONNELLE

Cette personne laisse peu de place à ses émotions dans sa prise de décisions. Elle est habituellement en contrôle de son stress et de ses émotions négatives telles que la colère et le découragement, et elle ne les laisse que rarement paraître devant les personnes sous sa direction. Elle ne se laisse généralement pas affecter par ce que les personnes sous sa direction pensent d'elle et elle accepte de ne pas plaire à tous.

EXIGENCE



SOUPLESSE

Cette personne pense que les personnes sous sa direction performent mieux lorsqu'on leur laisse un maximum d'autonomie. Elle pense qu'il y a différentes bonnes manières de faire les choses, et ses attentes et directives sont toujours négociables. Elle considère l'échec comme une occasion d'apprentissage. Elle consulte toujours les personnes sous sa direction avant de prendre une décision importante.

COURAGE MANAGÉRIAL



LAISSER-FAIRE

Cette personne a tendance à aller au-devant des choses pour régler les problèmes et elle est généralement à l'écoute des problèmes des personnes sous sa direction. Elle peut donner de la rétroaction négative lorsque nécessaire, mais elle essaie généralement de s'en tenir à l'essentiel. Elle est moyennement à l'aise de prendre des décisions impopulaires et de défendre ses décisions lorsqu'elles sont remises en question. Elle a une certaine tolérance au risque pour innover.