



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Maximiser vos apprentissages



Nom

M. Sample Candidate

Date

24 septembre 2018

INTRODUCTION

L'apprentissage individuel est de plus en plus considéré comme important pour le développement du capital humain, essentiel dans le monde du travail en constante évolution d'aujourd'hui. Ce rapport est conçu pour vous permettre de mieux comprendre comment vous apprenez en général. Comprendre votre approche préférée vous permet de mieux choisir et organiser vos occasions d'apprentissage, et, par conséquent, de maximiser votre développement personnel.

Ce rapport est basé sur vos réponses au questionnaire de personnalité professionnelle OPQ32TM qui, comme toutes les auto-évaluations, n'est pas infaillible. L'exactitude de ce rapport dépendra de la franchise avec laquelle vous avez répondu au questionnaire de personnalité professionnelle OPQ32. Néanmoins, bien que ce rapport ne soit pas considéré comme immuable, il vous fournit un point de départ pour réfléchir à vos besoins en développement, qui sont essentiels pour votre succès personnel et professionnel.

ENTREPRENDRE DE NOUVEAUX APPRENTISSAGES

Ce rapport a été structuré pour fournir des informations claires et faciles à interpréter. En premier lieu, il décrit votre approche préférée lorsque vous vous entreprenez de nouveaux apprentissages, puis explique ensuite comment les différents aspects de votre profil sont susceptibles d'avoir un impact sur votre développement personnel. Votre parcours d'apprentissage peut être influencé par les préférences suivantes:

Analytique - Intuitif

- **Préférence plus nette pour l'analytique:** Les personnes ayant une nette préférence pour une approche analytique aiment utiliser le raisonnement pour apprendre. De plus, ils considèrent les occasions d'apprentissage d'un point de vue plus rationnel et objectif.
- **Préférence plus nette pour l'intuitif:** Les personnes ayant une nette préférence pour l'intuitif, lorsqu'elles entreprennent de nouveaux apprentissages, sont plus susceptibles de suivre leurs instincts. De plus, leur perception du processus d'apprentissage sera influencée par les sentiments qu'elles éprouvent envers les autres participants ou par rapport à la séance de formation.

Pratique - Observation

- **Préférence plus nette pour l'aspect pratique:** Les personnes ayant une approche pratique préfèrent avoir un rôle pratique et s'impliquer durant leur formation. C'est en faisant et en regardant qu'ils découvrent quelque chose. Les résultats tangibles d'une action donnent l'occasion d'apprentissage grâce à un processus allant de l'extérieur vers l'intérieur, c'est-à-dire en intériorisant et en se souvenant des actions ayant été directement démontrées comme fonctionnant dans la pratique.
- **Préférence nette pour l'observation:** Les personnes ayant une nette préférence pour l'observation sont plus susceptibles de chercher des occasions d'observer et d'écouter avant de s'impliquer dans une activité ou une expérience d'apprentissage. Les personnes ayant cette préférence ont tendance à apprendre grâce à un processus allant de l'intérieur vers l'extérieur, c'est à dire en acquérant d'abord une compréhension de l'activité avant de s'impliquer dans celle-ci.

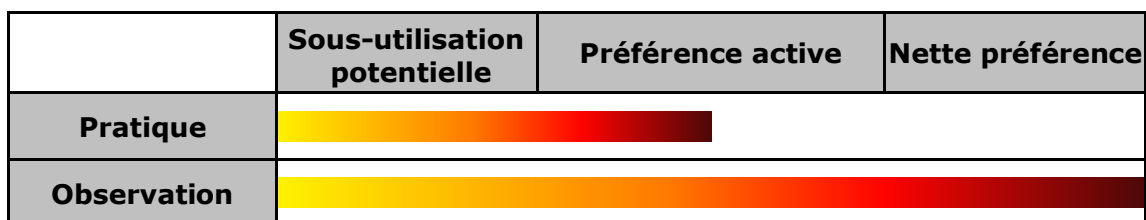
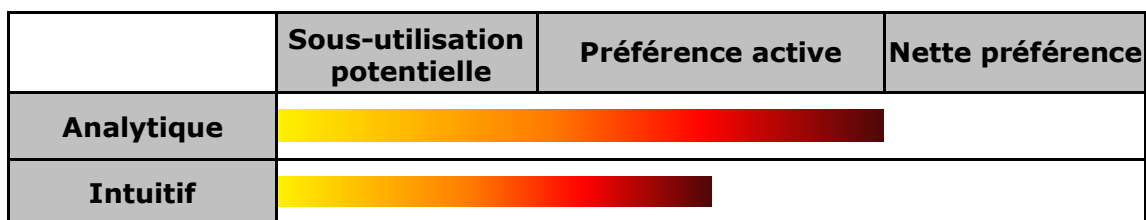
MAXIMISER VOS APPRENTISSAGES

Les expériences d'apprentissage les plus importantes ont lieu dans un contexte professionnel, par l'acquisition et le développement de compétences qui permettent de faire face aux défis du monde du travail. Ce rapport a été spécifiquement conçu pour refléter les apprentissages dans un contexte professionnel.

Bien que ce rapport vous fournisse des informations sur vos préférences naturelles en matière d'apprentissages, il est également important que vous examiniez les approches que vous ne préférez peut-être pas naturellement, ou, tout du moins, pour lesquelles vous n'avez pas de nette préférence. Mettez-vous au défi d'utiliser les approches que vous préférez le moins apportera une note d'équilibre au développement personnel en mettant en jeu une plus grande connaissance de soi.

VOTRE APPROCHE D'APPRENTISSAGE PRÉFÉRÉE

Sur la base de vos réponses au questionnaire de personnalité au travail OPQ32, les graphiques suivants résument vos préférences d'apprentissage.



Population de référence: OPQ32r Anglais du Royaume-Uni Population générale 2011 (GBR)

Analytique/Intuitif

Vos réponses suggèrent que, bien que cela ne soit pas très caractéristique de votre approche d'apprentissage, il se peut que vous preniez du temps pour réfléchir à ce à quoi vous souhaitez arriver grâce à vos apprentissages, et à la façon dont vous saurez si, oui ou non, vous avez atteint les objectifs d'apprentissage que vous vous étiez fixés.

De temps en temps, vous pouvez vous laisser guider par ce qui vous paraît correct, mais, dans d'autres situations, vous serez moins à l'aise quand il s'agira de faire confiance à votre intuition. Ainsi, vous voudrez peut-être envisager d'impliquer les autres et leurs opinions, pour qu'ils vous conseillent dans votre apprentissage.

Pratique/Observation

Vos réponses suggèrent que vous aimez apprendre en observant et en écoutant les autres, avant de vous impliquer directement dans une tâche ou une activité. Vous êtes susceptible de préférer les occasions de développement avec lesquelles vous pouvez fonctionner dans une structure bien définie ou pour lesquelles vous avez des conseils bien précis à suivre. Néanmoins, il se peut que, dans certaines occasions, une approche pratique de l'apprentissage vous attire, en particulier quand vous vous attendez à ce que l'expérience d'apprentissage ait un résultat positif.

COMPÉTENCES D'APPRENTISSAGE

La section précédente du rapport décrit vos préférences lorsque vous vous impliquez dans une situation d'apprentissage. La section suivante décrit quatre compétences d'apprentissage essentielles qui, lorsqu'associées à vos préférences, vous permettront de mieux comprendre comment apprendre à apprendre et comment faire en sorte que votre développement soit plus profitable.

Compétence	Définitions
Rechercher les occasions d'apprentissage	Identifie activement les occasions d'apprentissage et fait preuve de créativité pour les saisir
Saisir les occasions d'apprentissage	Ouvert aux propositions et prêt à relever les défis, même s'ils présentent certains risques
Planifier vos apprentissages	Avoir une démarche proactive pour planifier et structurer les apprentissages
Apprendre du retour d'information	Être ouvert au retour d'information, le solliciter et l'utiliser pour progresser

Les résultats obtenus pour ces compétences, là encore établis à partir de vos réponses au questionnaire de personnalité professionnelle OPQ, sont résumés ci-dessous: compétences susceptibles d'être un domaine de point fort, compétences offrant des possibilités de développement plus approfondi et compétences mettant en évidence un besoin potentiel en développement. Vous devez également les considérer à la lumière de votre motivation actuelle pour apprendre. Par exemple, si vous préférez généralement avoir une approche assez ouverte concernant la planification de vos apprentissages, quand vous êtes motivé, il se peut que vous reconnaissiez le besoin de consacrer de l'énergie à mieux planifier et organiser. De même, vous pouvez être quelqu'un qui préfère réfléchir avant d'agir, mais néanmoins vous rendre compte de temps en temps qu'il faut s'impliquer directement dans les situations d'apprentissage, avant même d'avoir eu l'occasion d'y réfléchir entièrement.

Vos réponses au questionnaire de personnalité professionnelle OPQ ont été utilisées pour suggérer des actions par rapport aux compétences qui pourraient être bénéfiques pour votre développement personnel. Les éléments à étudier plus à fond sont résumés ci-dessous:

Symboles et couleurs utilisés pour l'évaluation des compétences

- | | |
|-----|--|
| ●●● | = Point indiquant un domaine potentiel de point fort |
| ●● | = Point indiquant un potentiel possible de développement |
| ● | = Point indiquant un besoin potentiel de développement |

En plus des informations indiquant là vous vous situez dans les quatre compétences d'apprentissage, vous trouverez aussi un retour d'information spécifique sur votre comportement. Si la compétence est indiquée comme présentant une « possibilité de développement plus approfondi » (un aspect sur lequel se concentrer) ou un « besoin potentiel de développement » (un aspect sur lequel il faut travailler), des questions spécifiques et des suggestions d'actions à considérer pour renforcer votre approche d'apprentissage et de développement vous sont proposées.

Rechercher les occasions d'apprentissage

**POSSIBILITÉ DE DÉVELOPPEMENT
PLUS APPROFONDI**

Pour maximiser votre potentiel d'apprentissage, il est important d'identifier ce qui pourrait modifier votre perspective ou vous fournir l'occasion d'acquérir de nouvelles connaissances.

- Susceptible de trouver des idées et des alternatives vous permettant de répondre à vos besoins en matière d'apprentissages et de développement, mais également susceptible de solliciter des idées et des suggestions auprès des autres.
- Plus à l'aise avec les approches conventionnelles, donc moins susceptible d'identifier des occasions d'apprentissage hors des programmes de formation et de développement formels.
- Vous aimez la variété et la nouveauté, donc vous êtes très susceptible de rechercher des expériences d'apprentissage nouvelles et différentes.

Activités possibles de développement à discuter:

- Recherchez s'il est possible de mettre en place un groupe ou une séquence d'apprentissage dans votre environnement de travail. En plus de créer plus d'occasions d'apprentissage, de tels groupes peuvent également avoir des effets positifs, notamment permettre de rencontrer des collègues venant d'autres secteurs de l'entreprise et d'échanger des idées avec eux, et approfondir vos connaissances organisationnelles.
- Avec un collègue, un coach ou un mentor, faites le bilan de votre travail récent. À certains moments, avez-vous souhaité que votre approche eût été plus radicale? Quels avantages en auraient découlé? Comment pouvez-vous assurer que vous incorporerez certaines idées plus radicales dans votre travail futur?
- Les occasions d'apprentissage présentant de la variété et de la nouveauté ont tendance à vous séduire. Envisagez d'organiser régulièrement des réunions avec un coach, un mentor ou un collègue qui vous soutient, afin de faire un bilan périodique de ce que vous avez appris et vous aider à identifier des occasions d'apprentissage à venir, y compris celles qui pourraient inclure des travaux de routine.

Saisir les occasions d'apprentissage

**POSSIBILITÉ DE DÉVELOPPEMENT
PLUS APPROFONDI**

Saisir les occasions d'apprentissage nécessite de prendre des risques et parfois, de commettre des erreurs. Cela est essentiel à tout apprentissage, car cela engendre des défis, fournit des éléments précieux sur ce qui permet de réussir et permet de mieux comprendre ce qui fonctionne moins bien.

- Vous préférez nettement suivre votre propre approche, donc vous êtes très susceptible de choisir votre propre programme de développement personnel et de vous en occuper.
- Vous recherchez parfois des objectifs exigeants, donc, occasionnellement, vous vous fixerez et atteindrez des objectifs difficiles pour votre développement personnel.
- Susceptible de vous inquiéter à l'idée de faire un faux pas, donc, vous êtes susceptible d'être prudent face à de nouvelles occasions d'apprentissage et de vous développer.

Activités possibles de développement à discuter :

- Établissez une liste de quelques-unes des erreurs que vous avez commises au cours des deux ou trois dernières années. Que vous ont appris ces erreurs et auraient-elles été évitées si vous aviez consulté d'autres personnes durant votre période d'apprentissage? Qu'auriez-vous perdu dans vos apprentissages si toutes ces décisions avaient été correctes?
- D'autres aspects de votre travail peuvent primer sur l'apprentissage. Prévoyez de faire le bilan de vos priorités, afin d'établir où vous pourriez apprendre à accomplir de nouvelles tâches et trouver de nouvelles occasions de développement. Parlez-en avec un ami ou un collègue, pour voir si vous avez négligé certaines occasions d'apprentissage.
- Renseignez-vous pour savoir quels outils d'apprentissage sont disponibles dans votre entreprise: bibliothèque, formations internes, CD ou formation en ligne, par exemple. La prospection des formations externes pourrait également vous être bénéfique. Discuter de vos intentions d'apprentissage avec un collègue pourrait vous aider à dissiper l'anxiété que vous ressentez à l'idée d'apprendre à accomplir certaines nouvelles tâches.

Planifier vos apprentissages

DOMAINE DE POINT FORT

Pour tirer profit au maximum de vos apprentissages, il est important d'avoir une démarche planifiée, indiquant à la fois comment et quand vous allez parvenir à certaines étapes et atteindre certains objectifs dans votre développement.

- Vous avez tendance à planifier à l'avance, donc vous êtes très susceptible de définir des dates limites et un calendrier précis pour vos apprentissages et votre développement.
- Vous étudiez certains détails précis sans pour autant vous inquiéter, donc vous êtes susceptible d'élaborer les grandes lignes du parcours à réaliser pour atteindre vos objectifs d'apprentissage et de développement.
- Vous pouvez être prêt à laisser des tâches inachevées, donc, vous êtes susceptible de persévérer avec les éléments les plus attractifs du plan d'apprentissage ou du programme de développement personnel.

Vos réponses indiquent qu'il s'agit d'un domaine relatif de point fort pour vous. Il s'agit donc d'un domaine que vous devriez chercher à conserver dans votre développement personnel futur. Les comportements résumés ci-dessus vous sont fournis pour vous permettre de conserver ce domaine comme point fort. Il se peut également que vous trouviez utile d'examiner dans quelle mesure votre poste actuel et vos postes futurs vous permettront d'attester de vos compétences dans ce domaine.

Apprendre du retour d'information

BESOIN POTENTIEL DE DÉVELOPPEMENT

Obtenir un retour d'information est d'une des façons les plus efficaces d'en savoir plus sur son efficacité personnelle et d'identifier de nouvelles occasions d'apprentissage et de se développer.

- Des inquiétudes à propos de la façon dont les autres vous perçoivent, donc, susceptible de considérer le retour d'information comme source potentielle de critique plutôt que pour sa valeur informative.
- Vous préférez la constance, donc, vous pouvez trouver difficile d'adapter votre approche d'apprentissage et de développement en fonction du retour d'information donné.
- Vous vous méfiez des intentions des autres, donc, vous pouvez être prudent pour vous exprimer sur vos expériences d'apprentissage, bonnes ou mauvaises, auprès des autres.

Activités possibles de développement à discuter:

- Si vous ne le faites pas déjà, pensez à tenir des réunions pour faire le bilan du projet, et incluez dans la réunion un retour d'information sur la performance. Ce principe peut s'appliquer également à tout travail important, qu'il soit organisé en projet ou non. Dans cette situation, il est important d'assurer que tout le monde, y compris le chef de projet, reçoive un retour d'information, que cela soit organisé avec autant de diplomatie que possible, et que le retour d'information soit équitable, objectif et positif, tout en permettant de soulever les questions associées au développement.
- Envisagez d'organiser un exercice de retour d'information à 360°, où votre performance sera évaluée par des collègues, des subordonnés directs et votre superviseur, afin d'obtenir un retour d'information provenant de différentes sources. Identifiez les thèmes communs abordés par l'ensemble de vos évaluateurs et examinez comment utiliser ces informations pour identifier là où vous devez adapter votre comportement, de façon à ce que vos activités de développement futures vous soient le plus bénéfiques.
- Entraînez-vous à demander un retour d'information aux autres, en commençant par les membres de votre équipe que vous respectez et à qui vous faites confiance. Pendant que vous réfléchissez à la meilleure façon d'appliquer et d'aller de l'avant dans votre travail grâce au retour d'information, différez votre jugement sur ce que ce dernier indique à propos de votre performance et de vous-même.

MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

Pour M Sample Candidate, ce profil est basé sur les sources d'information suivantes:

Questionnaire / Test d'aptitude	Groupe de comparaison
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r Anglais du Royaume-Uni Population générale 2011 (GBR)

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom	M 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
Rapport	OPQ Maximiser vos apprentissages Std v2.0 ^{RE}

À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport a été généré par le Système d'Évaluation en ligne de SHL. Il comprend des informations provenant de l'inventaire de personnalité Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32). L'utilisation de ce questionnaire est réservée aux personnes ayant bénéficiées d'une formation spécialisée sur son utilisation et son interprétation.

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

Le rapport ci-dessous a été généré à partir de résultats du(des) test(s) complété(s) par le client. Ce rapport a été généré électroniquement - l'utilisateur du logiciel peut apporter des modifications et des ajouts au texte du rapport.

SHL Global Management Limited et ses associés affiliés ne peuvent pas garantir que le contenu de ce rapport reflète la sortie non-modifiée du système informatique. Nous ne pouvons accepter aucune responsabilité concernant toute conséquence reliée à son utilisation, et cela comprend toute responsabilité (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 de commerce déposées au Royaume-Uni et dans d'autres pays.

Ce rapport a été généré au profit du client et contient de la propriété intellectuelle SHL. À ce titre, SHL accorde au 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.