



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## Optimiser vos apprentissage



**Nom**

M. Sample Candidate

**Date**

24 septembre 2018

## INTRODUCTION

L'apprentissage individuel est jugé de plus en plus important pour le développement du capital humain, car essentiel dans un monde du travail en constante évolution. Ce rapport est conçu pour vous permettre de mieux comprendre la façon dont vous apprenez en général. Comprendre votre approche préférée vous permet de mieux choisir et organiser vos opportunités d'apprentissage et, par conséquent, d'optimiser votre développement personnel.

Ce rapport est basé sur vos réponses au questionnaire de personnalité professionnelle OPQ32TM qui, comme toutes les autoévaluations, 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 définitif, il vous fournit un point de départ pour réfléchir à vos besoins en développement, qui sont essentiels pour votre réussite personnelle et professionnelle.

## ENTREPRENDRE DE NOUVEAUX APPRENTISSAGES

Ce rapport a été structuré de façon à fournir des informations claires et faciles à interpréter. En premier lieu, il décrit votre approche préférée lorsque vous entreprenez de nouveaux apprentissages, puis explique 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 opportunités d'apprendre 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'ils 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'opportunité d'apprendre 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 rechercher des opportunités d'observer et d'écouter avant de s'impliquer dans une activité ou une expérience d'apprentissage. Les personnes présentant cette préférence ont tendance à apprendre grâce à un processus allant de l'intérieur vers l'extérieur, c'est-à-dire qu'elles acquièrent d'abord une compréhension de l'activité avant de s'impliquer dans celle-ci.

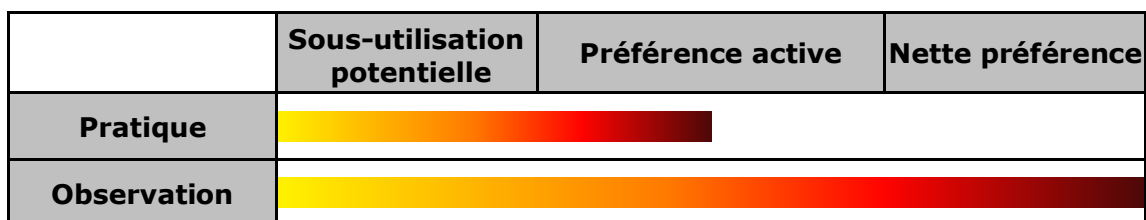
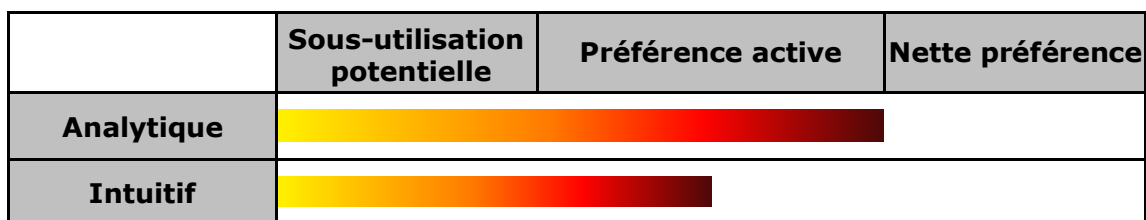
## Optimiser vos apprentissages

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'apprentissage, 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 pour apporter une note d'équilibre au développement personnel et parvenir à une plus grande connaissance de vous-même.

### 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 semble approprié, 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 opportunités de développement qui vous permettent d'évoluer dans une structure bien définie ou dans lesquelles vous avez une orientation bien précise à suivre. Néanmoins, vous pouvez, dans certaines occasions, être attiré par une approche pratique de l'apprentissage, 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, si elles sont 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 opportunités d'apprentissage	Identifie activement les opportunités d'apprentissage et fait preuve de créativité pour en tirer profit
Saisir les opportunités d'apprentissage	Ouvert aux propositions et prêt à relever les défis, même s'ils présentent certains risques
Planifier vos apprentissages	Adopter 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 point fort, compétences offrant des possibilités de développement plus approfondi et compétences mettant en évidence un besoin potentiel de développement. Vous devez également les considérer à la lumière de votre motivation actuelle à apprendre. Par exemple, si vous préférez généralement avoir une approche assez ouverte concernant la planification de vos apprentissages, il se peut que vous reconnaissiez, si vous êtes motivé, 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 pleinement.

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 privilégier sont résumés ci-dessous:

### Symboles et couleurs utilisés pour l'évaluation des compétences

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

Outre les informations indiquant où 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 opportunités d'apprentissage

**POSSIBILITÉ DE DÉVELOPPEMENT PLUS APPROFONDI**

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

- Susceptible de trouver des idées et des alternatives vous permettant de répondre à vos besoins en matière d'apprentissage 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 opportunités d'apprentissage en dehors des programmes de formation et de développement formels.
- Vous aimez la variété et la nouveauté. Vous êtes donc 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 davantage d'opportunités pour apprendre, ces groupes peuvent avoir d'autres effets positifs, notamment permettre de rencontrer des collègues provenant 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, auriez-vous aimé adopter une approche moins radicale ? Quels avantages auraient pu en découler ? Comment pouvez-vous faire en sorte d'intégrer certaines idées plus radicales dans votre travail futur ?
- Les opportunités 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 opportunités d'apprentissage à venir, y compris celles qui pourraient inclure des travaux de routine.

## Saisir les opportunités d'apprentissage

**POSSIBILITÉ DE DÉVELOPPEMENT  
PLUS APPROFONDI**

Saisir les opportunités d'apprentissage nécessite de prendre des risques et parfois, de commettre des erreurs. Ce processus est essentiel à tout apprentissage, car il génère 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. Vous êtes donc très susceptible de choisir votre propre programme de développement personnel et de vous y conformer.
- Vous recherchez parfois des objectifs exigeants, donc, de temps à autre, vous vous fixerez et atteindrez des objectifs difficiles dans le cadre de votre développement personnel.
- Susceptible de vous inquiéter à l'idée de faire un faux pas. Vous êtes donc susceptible de faire preuve de prudence face à de nouvelles opportunités d'apprentissage et de développement.

### 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 de déterminer dans quels domaines vous pourriez apprendre à accomplir de nouvelles tâches et trouver de nouvelles opportunités de développement. Parlez-en avec un ami ou un collègue, pour voir si vous avez négligé certaines opportunités d'apprendre.
- 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

**POINT FORT**

Pour tirer le meilleur profit de vos apprentissages, il est important de planifier votre démarche, en définissant à la fois comment et quand vous allez parvenir à certaines étapes et atteindre certains objectifs de votre développement.

- Vous avez tendance à planifier à l'avance. Vous êtes donc très susceptible de définir des échéances et un calendrier précis pour vos apprentissages et votre développement.
- Vous étudiez certains détails précis sans pour autant vous inquiéter. Vous êtes donc susceptible d'élaborer les grandes lignes du parcours à réaliser pour atteindre vos objectifs d'apprentissage et de développement.
- Vous pouvez être prêt à ne pas terminer certaines tâches. Vous êtes donc 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 point fort relatif 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 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 l'une des façons les plus efficaces d'en savoir plus sur son efficacité personnelle et d'identifier de nouvelles opportunités d'apprendre et de se développer.

- Certaines inquiétudes sur la façon dont les autres vous perçoivent. Vous êtes donc susceptible de considérer le retour d'information comme une source potentielle de critique plutôt que comme un outil à valeur informative.
- Vous préférez la constance. Vous pouvez donc trouver difficile d'adapter votre approche d'apprentissage et de développement au retour d'information donné.
- Vous vous méfiez des intentions des autres. Vous pouvez donc faire preuve de prudence lorsque vous parlez de vos expériences d'apprentissage, bonnes ou mauvaises, aux 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 manager, afin d'obtenir un retour d'information provenant de différentes sources. Identifiez les thèmes communs abordés par l'ensemble de vos évaluateurs et déterminez comment utiliser ces informations pour identifier les domaines dans lesquels 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. Réfléchissez à la meilleure façon d'appliquer le retour d'information et d'aller de l'avant dans votre travail grâce à ce retour et abstenez-vous de tout jugement sur ce que ce dernier indique à propos de votre performance et de vous-même.



## MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

Ce profil est basé sur les sources d'information suivantes pour M. Sample Candidate :

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

## RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

<b>Nom</b>	M. Sample Candidate
<b>Données du candidat</b>	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
<b>Rapport</b>	OPQ Optimiser vos apprentissages Std v2.0 <sup>RE</sup>

## À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport a été généré par le Système d'Évaluation en ligne de SHL. Il comprend des informations provenant du Questionnaire de Personnalité (OPQ32). L'utilisation de ce questionnaire est réservée aux personnes ayant bénéficié d'une formation spécialisée pour son utilisation et son interprétation.

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

Ce rapport a été généré électroniquement - l'utilisateur du logiciel peut en modifier le contenu et les chiffres.

SHL Global Management Limited et les sociétés associés ne peuvent pas garantir que le contenu de ce rapport est la copie conforme du document généré par son système informatique. Nous déclinons toutes responsabilités concernant les conséquences liées à son utilisation (y compris la négligence) ainsi que celles découlant de son contenu.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2018 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés. SHL et OPQ sont des marques déposées au Royaume-Uni et dans d'autres pays.

Ce rapport a été produit par SHL pour son client, à partir d'éléments qui sont propriété intellectuelle de SHL. A ce titre, SHL accorde à son client le droit de le reproduire, le distribuer, le modifier et le conserver à seules fins internes et non-commerciales. SHL se réserve tout autre droit.