Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Rapport - Styles comportementaux

Nom
Sample Candidate

Date
18 septembre 2018

INTRODUCTION

Ce rapport est conçu à l'intention des individus qualifiés(es) pour interpréter les résultats de l'OPQ. L'OPQ est un puissant outil aidant à l'interprétation, en particulier lors de la préparation d'une session de feedback, de la rédaction d'un rapport d'évaluation ou lors de l'interprétation des informations de l'OPQ32 dans une gamme de contextes différents.

Ce rapport analyse les réponses de Sample Candidate au questionnaire OPQ32. Il donne un profil de ses préférences par rapport à différentes façons de se comporter au travail.

Chaque partie présente une section du profil OPQ32 suivie d'une interprétation narrative des échelles y étant reliées et des liens entre ces échelles. Des liens supplémentaires avec d'autres parties du profil sont présentés lorsqu'ils offrent une compréhension plus approfondie de l'individu. Lorsque vous examinez les résultats d'un questionnaire de style de travail, rappelez-vous que les réponses données expriment les propres points de vue de Sample Candidate et représentent la manière avec laquelle il voit son propre comportement plutôt que la façon dont son comportement au travail serait décrit par une autre personne. L'exactitude de ce rapport dépend aussi bien de la franchise et l'honnêteté avec lesquelles le questionnaire a été rempli que du niveau de conscience de soi-même du candidat.

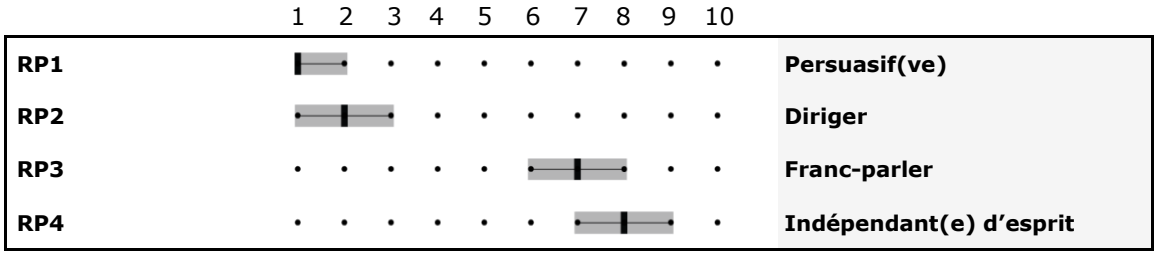
Il serait bon de signaler que Sample Candidate a eu tendance à répondre de façon aussi consistante que la plupart des gens en remplissant le questionnaire .

Ce rapport doit être traité de façon confidentielle. La durée de conservation des informations contenues dans ce rapport est d'environ 18 à 24 mois, dépendamment du rôle et des conditions personnelles de Sample Candidate. Afin d'en garantir la pertinence, le profil et son interprétation doivent toujours être directement liés au rôle actuel ou futur de l'individu.

© 2018 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Relations avec les gens

Influence

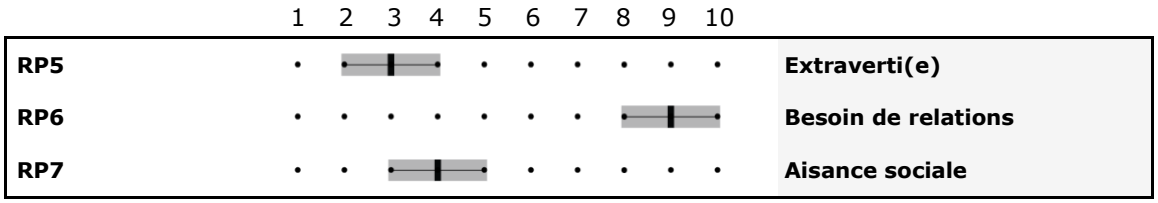


Sample Candidate n'est pas enclin à persuader les gens. En plus d'avoir à peine un intérêt pour conduire des négociations avec les autres ou de leur "vendre" une idée, il semble qu'ilaime mieux s'éloigner du rôle de leader du groupe, préférant probablement que les autres dirigent. Comme il est mal à l'aise dans les rôles demandant beaucoup d'influence, autant la vente que la gestion sont des rôles probablement sans attrait pour lui.

Lorsqu'il s'agit de discuter et de débattre énergiquement, Sample Candidate a un peu plus un franc-parler que la majorité. Il a, cependant, une approche indépendante. Cela signifie qu'il est susceptible de faire bande à part sans se soucier de la décision des autres.

© 2018 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Sociabilité



Bien que Sample Candidate préfère fortement être en compagnie des autres plutôt que d'être tout seul, il se présente comme étant une personne de nature tranquille qui n'est pas encline à participer très activement à des conversations vives ou animées. Il est susceptible d'adopter la même approche, peu importe les personnes avec qui il sera, étant donné qu'il est légèrement moins à l'aise avec des inconnus que quiconque d'autre. Sample Candidate est susceptible de réussir en faisant partie d'une équipe, mais il est tellement discret de nature que sa contribution peut parfois être ignorée.

Sample Candidate préfère garder un profil discret dans un groupe et cette préférence est davantage accentuée par son extrêmement réticence à parler de ses accomplissements. Il est probable qu'il ait relativement peu d'impact au sein d'un groupe social, et pourrait avoir besoin d'un certain soutien s'il devait faire en sorte que ses succès soient reconnus par les autres.

Bien que Sample Candidate ait une forte préférence pour le travail avec les autres, il garde néanmoins des points de vue personnels assez fermes. Ceci lui permettra de garder un certain niveau d'individualité à l'intérieur du groupe, mais peut aussi mener à des conflits parce qu'il est peu susceptible d'abandonner sa propre opinion pour être d'accord avec les autres.

Même s'il démontre une très forte préférence pour le travail avec les autres, il n'accorde pas d'importance à l'analyse des comportements et des réactions des gens. Ceci pourrait signifier que bien qu'il passe considérablement de temps avec les autres, il ne s'efforce pas d'avoir une compréhension particulière de leurs motivations et de leurs comportements.

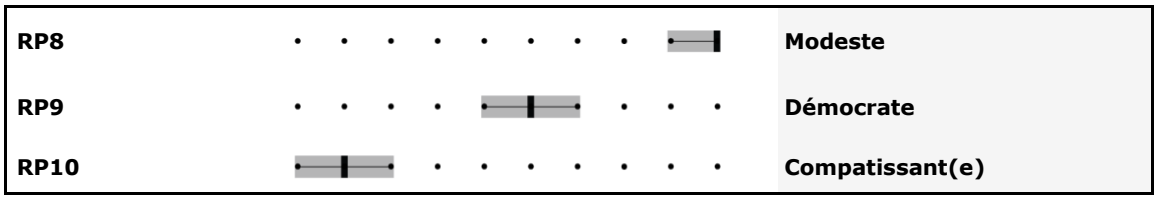
Il est probable qu'il compte sur les autres pour l'aider à atteindre le niveau très élevé de diversité et de nouveauté qu'il recherche dans sa vie quotidienne. Il est clair qu'il sera particulièrement attiré par les gens qui lui offrent des occasions d'expériences variées et nouvelles.

Non seulement il recherche une très grande quantité de contacts sociaux avec les autres, mais il est aussi sensible à toute critique ou tout commentaire négatif qu'il pourrait recevoir des gens. Il accorde beaucoup d'importance à ce que les autres pensent de lui et est de ce fait susceptible de prendre à coeur toute critique qui lui est adressée.

Il n'est pas du tout susceptible d'être crédule ou facilement trompé par les autres. Ceci provient du fait qu'il a un niveau élevé de méfiance envers les autres. Bien qu'il démontre un très grand besoin d'avoir des gens autour de lui, il soupçonnera en général des motifs cachés en traitant avec eux. Ceci pourrait donc se résulter par une approche assez prudente dans ses relations avec les autres.

Empathie

© 2018 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

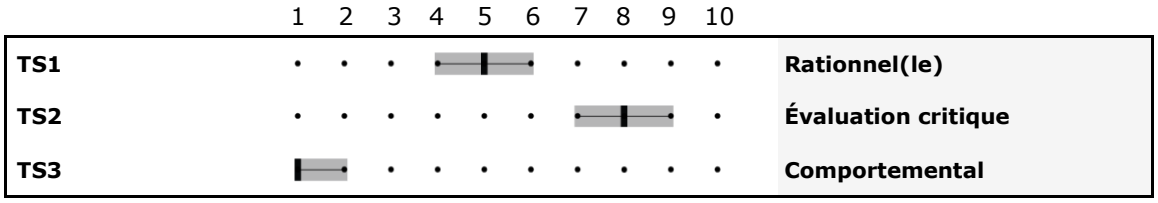


Sample Candidate est extrêmement réticent à parler de lui-même et de ses accomplissements, en plus d'être très intolérant au sujet des problèmes des autres. Quoiqu'il en soit, il a tendance à chercher tout autant l'avis des autres à peu près autant que la majorité des gens avant de prendre une décision.

© 2018 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Mode de pensée

Analyse

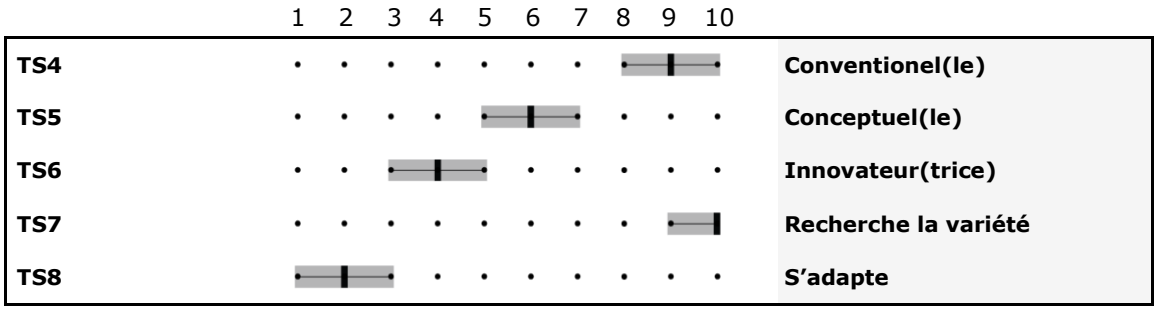


Sample Candidate indique une nette préférence pour l'analyse critique des informations ou des plans qui lui sont présentés. Il démontre aussi un intérêt typique de la majorité de ses pairs pour le travail avec des informations numériques ou statistiques. Cependant, ceci n'est pas jumelé à un intérêt analytique pour les gens. Il démontre un manque d'intérêt évident pour l'analyse des personnes, de leurs motivations et de leurs comportements. Il semblerait qu'évaluer les informations de façon critique soit son principal intérêt analytique. Ceci est susceptible de le rendre plus efficace dans des rôles opérationnels techniques ou d'expert que dans ceux qui demandent essentiellement de se concentrer sur la gestion des individus.

Non seulement Sample Candidate exprime une forte aversion pour l'analyse des comportements et des motivations des autres, mais il se décrit aussi comme ayant tendance à se comporter d'une manière très similaire à travers une grande variété de situations. Ceci suggère un mode de comportement plutôt rigide qui ne varie pas selon le contexte, dû très probablement au fait qu’il s’intéresse peu à l'effet que cela aura sur les autres ou à la façon dont ils le percevront.

© 2018 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Créativité et changement



Sample Candidate indique qu'il préfère fortement respecter les méthodes de travail déjà reconnues. Malgré ceci, il se considère comme étant aussi intellectuellement que la majorité de ses pairs et il aime modérément discuter de sujets hypothétiques ou théoriques. De plus, il a un peu moins d'intérêt que la majorité de ses pairs pour ce qui est de générer des idées originales. Cette combinaison de préférences suggère une tendance à s'en tenir aux approches de travail existantes tout en étant modérément enclin à produire des idées supplémentaires pour les améliorer. Il est donc susceptible d'éviter les aspects plus complexes d'un sujet.

Sample Candidate préfére grandement la diversité dans son travail. Malgré ceci, il a clairement tendance à se comporter de la même manière dans des situations différentes et avec des personnes différentes. Ainsi, bien qu'il aime la diversité, il pourrait, en fait, ne pas suffisamment adapter son comportement pour faire face à toute situation.

Sample Candidate a une forte aversion pour un milieu de travail qui exige beaucoup de travail routinier ou répétitif, ce qui contraste avec sa forte préférence pour une approche plus traditionnelle. Ceci indique le profil complexe de quelqu'un qui cherche des occasions de variété et de changement dans ses habitudes de travail quotidiennes, mais ceci à l'intérieur de cette zone d'aisance que l'utilisation de méthodes traditionnelles face aux problèmes lui procure.

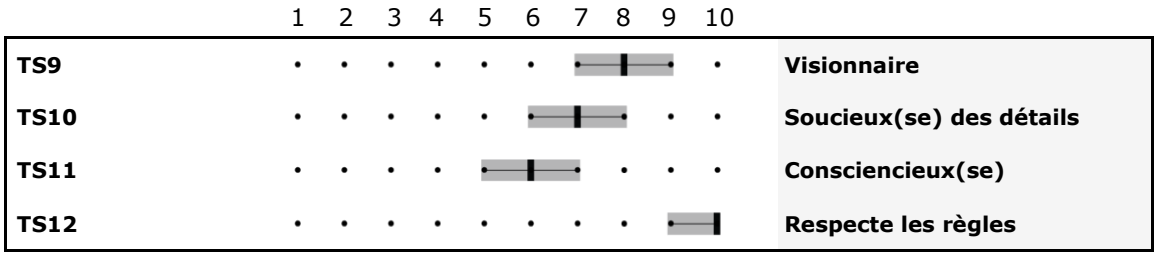
Il est intéressant de constater qu'il se décrit comme quelqu'un qui se comporte très similairement dans des situations différentes, et ce malgré qu'il aime avoir un très grand cercle d'amis et préfère avoir des gens autour de lui. Il est donc susceptible d'être perçu comme ayant un style de comportement prévisible et inchangeable, peu importe avec qui il est.

Il est possible que son constant désir de diversité, par opposition à la routine, puisse influencer le degré de structure qu'il apporte à son travail. Cependant, il accorde une grande importance à la vérification des détails et au travail méthodique, et il respecte tout autant les délais et les échéanciers que les autres. Il est donc probable qu'il tentera de faire l'équilibre entre son grand besoin de structure et son désir d'avoir de la diversité dans son travail quotidien.

Son grand besoin de diversité et de changement est susceptible d'être lié à ce besoin de se sentir pleinement occupé et d'éprouver le sentiment d'avoir beaucoup à faire. Si le travail routinier et répétitif ne lui procure pas cela, il est possible qu'il cherchera activement un travail supplémentaire ou différent pour entretenir ce sentiment de grande activité.

© 2018 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Structure



En planifiant et en fixant des objectifs, Sample Candidate est susceptible d'adopter une perspective plus stratégique et de penser aux implications à long terme. De plus, il se préoccupe un peu plus de l'ordre et des détails que la majorité de ses pairs. Ainsi, il est susceptible de ne pas insister grandement sur les menus détails lors de sa planification, mais plutôt de se concentrer davantage sur une synthèse stratégique, tout en accordant une attention modérée aux détails de tout plan ou toute proposition.

Sample Candidate semble avoir un très fort désir de respecter scrupuleusement les règles. L'importance qu'il accorde à l'achèvement du travail est cependant plus modérée, typique de celle ses pairs. Ces caractéristiques pourraient contribuer à le présenter comme étant trop préoccupé par les règles et probablement peu disposé à faire un compromis à ce niveau afin de satisfaire un délai.

Sa perspective est centrée sur les objectifs et problématiques à long terme et elle est susceptible d'avoir été développée avec l'avantage d'une certaine consultation avec les autres et elle est susceptible d'en avoir tenu compte, au moins en partie.

Lorsqu'il fixe des objectifs à long terme, il est aussi susceptible que la majorité d'y inclure des informations et des données concrètes. De plus, il est susceptible de soumettre ces informations à une analyse critique. Ses plans sont donc susceptibles d'être bien pensés et entièrement évalués.

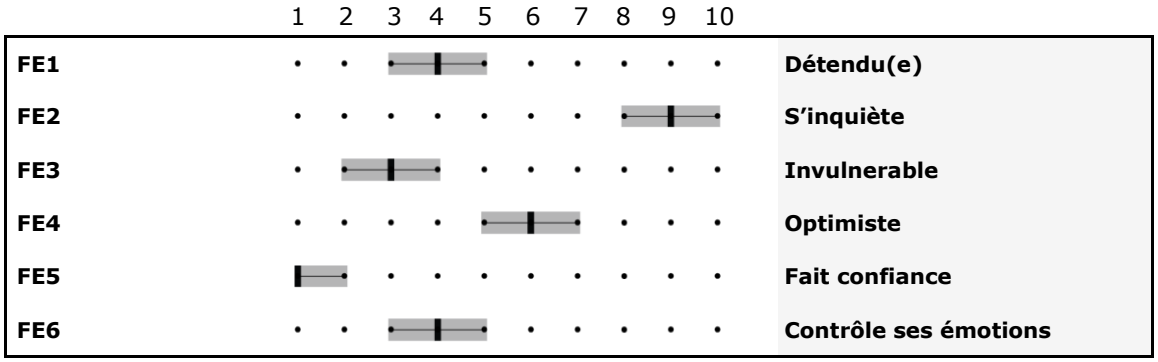
Les plans à long terme qu'il développe sont très susceptibles d'être basés sur les pratiques et les méthodes déjà établies de l'organisation. Ils ont ainsi une plus grande chance d'être acceptés mais ils peuvent aussi être considérés comme étant traditionnels et maintenant le status quo plutôt que d'anticiper les demandes changeantes.

Il semble y avoir une forte relation entre son attitude quant à l'importance de respecter les règles et sa grande préférence pour les méthodes et valeurs organisationnelles déjà établies. Mises ensemble, celles-ci le présentent comme ayant une perspective très traditionnelle.

© 2018 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Sentiments et émotions

Émotion



Il se voit comme quelqu'un qui n'est qu'un peu moins détendu que n'importe qui. D'autre part, il a tendance à être extrêmement nerveux avant des événements importants, et par conséquent, il est probable que certaines situations lui causent beaucoup d'inquiétude.

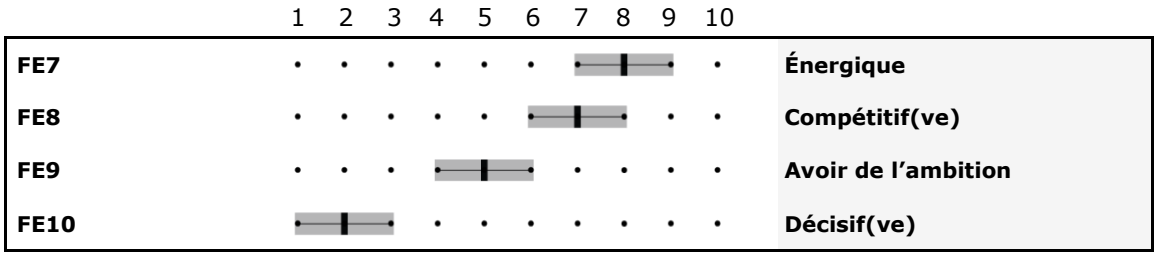
Bien que Sample Candidate démontre uneassez grande sensibilité vis-à-vis la critique et les commentaires qui lui sont personnellement adressés, ceci est susceptible d'être compensé par sa perspective équilibrée, ni particulièrement optimiste ou pessimiste. Il est peu susceptible d'être perçu comme étant crédule puisqu'il démontre une confiance très faible en les autres et il est peu susceptible d'accepter les autres tels qu'ils se présentent.

Pour ce qui est d'exprimer ses sentiments, il sera un peu plus ouvert que la plupart des gens. Il se peut qu'il trouve certaines émotions plus faciles à exprimer que d'autres.

Malgré sa grande sensibilité à la critique et à la rétroaction négative, il est susceptible de s'exprimer lorsqu'il n'est pas d'accord. Ceci est lié au fait qu'il à de fortes opinions et il est peu susceptible de les changer, même s'il est directement critiqué.

© 2018 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

Dynamisme



Sample Candidate préfère grandement le travail qui demande une dépense d'énergie et il aime se tenir occupé en ayant beaucoup de choses à faire. Quant à son esprit de compétitivité, Sample Candidate est un peu plus énergique dans sa quête de victoire que la majorité. Sample Candidate se décrit aussi comme étant tout autant ambitieux que la personne typique lorsqu'il se fixe des objectifs et en ce qui a trait à la réussite de sa carrière. Peu importe la possibilité de réussite et de promotion, sa motivation et son énergie au travail sont susceptibles d'être évidents, comme s'il croyait que le travail acharné est en lui-même une récompense.

Lorsqu'il résume une situation et prend une décision, Sample Candidate est beaucoup plus prudent que la majorité des gens. Ceci peut être très important dans un emploi où on ne peut se permettre d'être hâtif, par exemple, lorsque la sécurité des gens est cruciale. Cependant, cela peut être perçu comme un inconvénient si son rôle lui demande d'agir de façon immédiate et décisive.

Sample Candidate est fortement motivé par le fait d'avoir beaucoup de travail à faire et de demeurer occupé. Ceci pourrait être lié à sa très forte préférence pour la diversité et le changement plutôt que pour la routine. Ces facteurs suggèrent une personne qui aime avoir beaucoup de projets en cours en tout temps, et qui cherchera la diversité et les nouvelles activités, même si cela signifie de s'occuper de plusieurs choses à la fois.

Sa très forte tendance à prendre son temps pour se décider peut être liée à son besoin d'évaluer et d'analyser l'information de façon critique. Son profil indique qu'il tardera possiblement à prendre une décision jusqu'à ce qu'il soit confiant que l'information est complète.

© 2018 SHL et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

Pour 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_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom	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	OPQ32 Rapport - Styles comportementaux v2.0RE

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.