

OPQ

Rapport Utilisateur et Manager



Nom

Sample Candidate

Date

18 septembre 2018

INTRODUCTION

Ce rapport s'adresse à ceux qui ont suivi la formation OPQ. Il constitue une aide précieuse à l'interprétation lors de la préparation d'un entretien de restitution, la rédaction d'un rapport d'évaluation ou l'interprétation des informations fournies par OPQ32 dans tout autre contexte.

Ce rapport étudie les réponses de Sample Candidate au questionnaire OPQ32. Il donne donc un profil de ses préférences relatives et de ses comportements dans le travail.

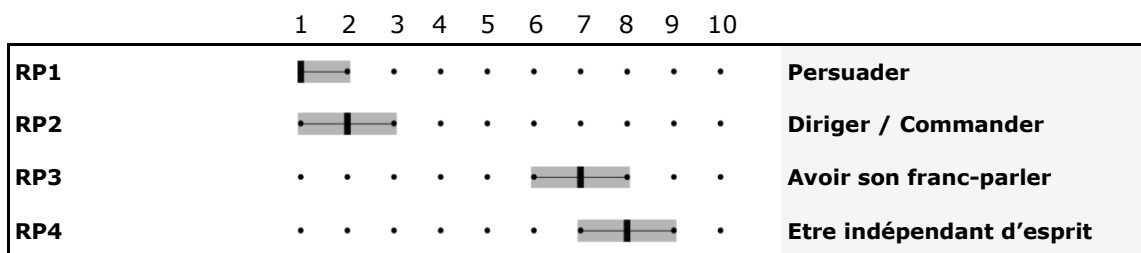
Chaque section présente une partie du profil OPQ32, ainsi qu'une interprétation commentée des dimensions et des liens entre elles. D'autres liens avec d'autres sections du profil (lorsque celles-ci apportent une compréhension plus approfondie de la personne) sont ensuite présentés. N'oubliez jamais lorsque vous examinez les résultats du questionnaire de personnalité, qu'il est important de reconnaître que les réponses données représentent le point de vue de Sample Candidate et la façon dont il perçoit son propre comportement, plutôt que la façon dont sa personnalité pourrait être décrite par une autre personne. L'exactitude de ce rapport dépend donc de la franchise et de l'honnêteté avec lesquelles Sample Candidate a rempli le questionnaire, mais aussi en partie, de son degré de conscience de lui-même et de sa personnalité.

Il convient de noter qu'il a eu tendance à répondre d'une manière aussi cohérente que la plupart des gens, lorsqu'il a rempli le questionnaire.

Ce rapport doit rester confidentiel. On considère que la validité des informations figurant dans ce rapport est de 18 à 24 mois, selon la fonction exercée par Sample Candidate et sa situation personnelle. Pour garantir une certaine pertinence, le profil et son interprétation doivent toujours être mis dans le contexte de la fonction actuelle ou future de la personne.

Mode de Relations

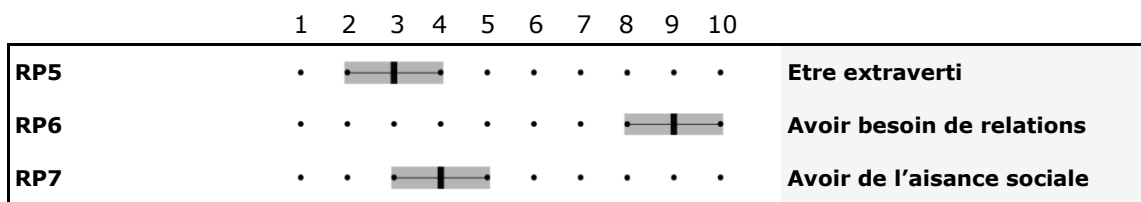
Influence



Persuader les autres n'est pas une chose que Sample Candidate soit très enclin à faire. De même qu'il ne porte presque aucun intérêt à la conduite de négociations ou au fait de "vendre" une idée. Il semble rester très éloigné du rôle de leader d'un groupe, préférant probablement que d'autres s'en chargent. Il est donc probable que la vente et les fonctions de management ne l'attireront pas, puisqu'il est mal à l'aise dans les rôles qui demandent d'exercer une grande influence sur les autres.

Dans une discussion ou un débat animé, Sample Candidate parle probablement un peu plus que la plupart des gens. Cependant, étant donnée son attitude indépendante, il est probable qu'il suive son idée, sans se soucier de ce que les autres décideront.

Affiliation



Bien que Sample Candidate aime beaucoup la compagnie d'autres personnes, et qu'il préfère de loin être avec d'autres que tout seul, il apparaît comme étant très réservé, et n'est guère enclin à participer à une conversation très vive ou animée. Cela sera probablement le cas quelles que soient les personnes avec qui il se trouve. Cependant, il est seulement un peu moins à l'aise que quiconque avec des personnes qu'il ne connaît pas. Sample Candidate peut probablement s'épanouir au sein d'une équipe, mais il est d'un naturel si réservé que sa participation peut parfois passer inaperçue.

Le fait qu'il préfère rester discret au sein d'un groupe est accentué par son attitude très modeste vis-à-vis de ses réussites. Il est donc probable qu'il fera relativement peu d'effet au sein d'un groupe, et qu'il aura besoin de soutien s'il lui faut faire reconnaître ses succès par les autres.

Bien que Sample Candidate ait un goût très prononcé pour le travail avec d'autres personnes, il maintient des points de vue plutôt indépendants. Cela lui permet de conserver un certain degré d'individualité au sein du groupe, mais pourrait aussi le conduire au conflit, car il n'adaptera probablement pas ses points de vues pour qu'ils s'accordent à ceux des autres, même s'il aime beaucoup la compagnie de ces derniers.

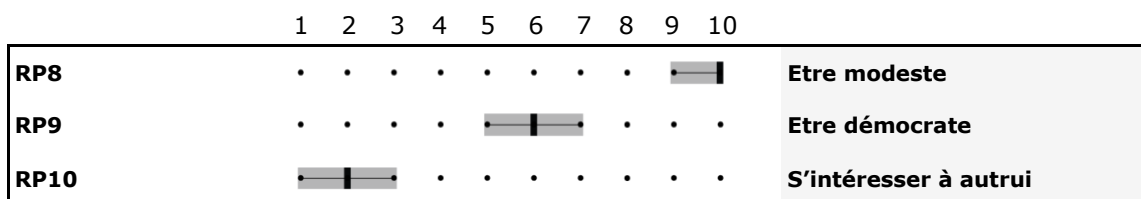
Bien qu'il montre un intérêt très prononcé pour le travail en équipe, il n'accorde pas de valeur au temps passé pour analyser le comportement et les réactions possibles des gens. Cela pourrait signifier que bien qu'il passe un temps considérable avec les autres, il n'a pas une compréhension particulièrement fine de leurs motivations ni de leurs comportements.

Il se tournera probablement vers ceux qui lui permettront d'atteindre le haut degré de variété et de nouveauté qu'il recherche dans sa vie quotidienne. Il est donc probable qu'il sera particulièrement attiré par ceux qui lui offrent l'occasion d'expériences nouvelles et variées.

Non seulement Il recherche un très grand nombre de contacts sociaux avec les autres, mais il est aussi sensible à toute critique ou tout commentaire négatif qu'il pourrait recevoir d'eux. Il est donc probable qu'il accorde une grande valeur à ce que les autres pensent de lui et qu'il soit assez sensible à toute critique.

Bien qu'il ait un très grand besoin d'être entouré, cela ne signifie pas qu'il croie tout ce qu'on lui dit ou qu'il se laisse aisément bernier. Il dit avoir une très grande méfiance à l'égard des autres et soupçonne généralement les motivations cachées lorsqu'il traite avec d'autres personnes. En conséquence, ses relations avec les autres peuvent être assez distantes.

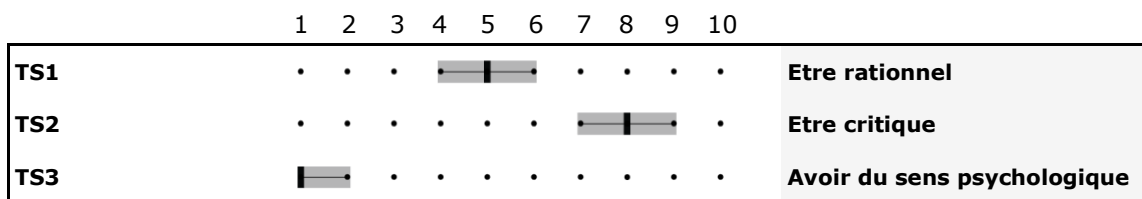
Empathie



Bien qu'il soit particulièrement réticent à parler de ses propres réalisations, préférant les garder pour lui, Sample Candidate ne pourrait pas être décrit comme une personne particulièrement tolérante, car il préfère de beaucoup rester à l'écart des problèmes des autres. En ce qui concerne le fait de consulter les autres, il sollicite probablement l'avis de son entourage autant que la plupart des gens avant de prendre une décision.

Mode de Pensée

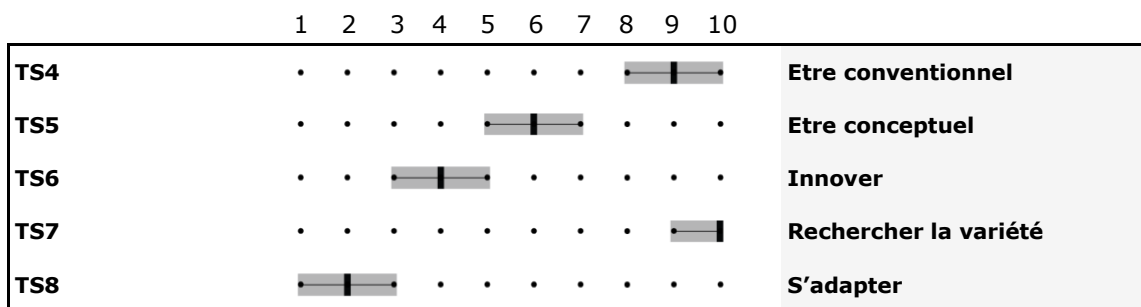
Analyse



Sample Candidate montre une tendance à avoir une approche critique des informations ou des projets qu'on lui propose. Il dit également porter de l'intérêt pour un travail sur des données chiffrées ou statistiques comparable à celui de la plupart de ses pairs. Cependant, cela ne s'accompagne pas d'un intérêt pour l'analyse psychologique. Il dit avoir très peu d'intérêt pour l'analyse des personnes, de leurs motivations et de leurs comportements. Il semblerait que l'évaluation critique des informations soit son plus grand centre d'intérêt. Il sera donc probablement plus efficace dans un rôle de technicien ou de spécialiste que dans un rôle exigeant de se focaliser principalement sur le management des personnes.

Non seulement Sample Candidate exprime un grand manque de goût pour l'analyse des comportements et des motivations des autres, mais il se décrit comme une personne ayant tendance à se comporter d'une manière très similaire dans une grande diversité de situations. Cela suggère un style de comportement plutôt rigide, qui ne varie pas en fonction du contexte, très probablement par manque d'intérêt pour l'effet que cela peut avoir sur les autres.

Créativité et Changement



Sample Candidate dit avoir une très forte préférence pour l'utilisation de méthodes de travail ayant fait leurs preuves. Malgré cela, il se voit comme quelqu'un d'aussi curieux sur le plan intellectuel que la plupart de ses pairs, en termes de goût pour le maniement des idées ou d'hypothèses théoriques. En outre, il a un léger manque d'intérêt, pour la production d'idées nouvelles. La combinaison de ces préférences suggère une tendance à s'en tenir aux méthodes de travail existantes, avec toutefois un certain goût pour la production d'idées visant à améliorer ces méthodes mais sans aller dans tous les aspects plus complexes.

Sample Candidate dit avoir une très forte préférence pour la variété et la nouveauté dans son travail. Malgré cela, il a une nette tendance à se comporter de la même façon dans des situations différentes et avec des personnes différentes. Ainsi, bien qu'il aime la variété, il peut ne pas toujours arriver à s'adapter suffisamment.

En dépit de sa forte préférence pour une approche traditionnelle des problèmes, Sample Candidate n'aime pas du tout les environnements professionnels impliquant une grande routine ou de nombreuses tâches répétitives. Cela suggère une personnalité assez complexe qui recherche les occasions de variété et de changement dans sa pratique professionnelle quotidienne, mais sans trop renoncer à la sécurité que procure l'application de méthodes reconnues et éprouvées pour résoudre les problèmes qu'il peut rencontrer.

Curieusement, bien qu'il aime avoir un très large cercle d'amis et qu'il préfère de loin être entouré de gens, il se décrit comme quelqu'un se comportant de façon très semblable dans différentes situations. Il est donc probable qu'il sera considéré comme ayant un comportement prévisible et variant peu quelle que soit la personne avec laquelle il se trouve.

Il est possible que son désir permanent de nouveauté par opposition à la routine ait des conséquences sur sa façon de structurer son travail. Cependant, il accorde une grande importance à la vérification des détails et au fait de travailler de façon systématique et il respecte autant les délais et les calendriers établis pour les projets que la plupart des gens. Il s'efforcera donc probablement de trouver un équilibre entre son assez grand besoin de structurer son travail et son désir d'y introduire de la variété au quotidien.

Son profond besoin de variété et de changement est probablement lié à son besoin de se sentir pleinement occupé et d'avoir le sentiment d'avoir beaucoup à faire. Il est possible que si les tâches routinières et répétitives ne lui donnent pas ce sentiment, il cherchera alors activement un travail supplémentaire ou différent pour entretenir ce sentiment de grande activité.

Structure

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
TS9	■			.	Anticiper
TS10	■			.	.	Avoir le sens du détail
TS11	■			.	.	.	Etre persévérant
TS12	■		Respecter les règles

Lorsque Sample Candidate planifie et fixe des objectifs, il a probablement une vision plutôt stratégique et réfléchit aux implications à long terme. Il ajoute à cela un souci de l'ordre et des détails, légèrement supérieur à celui de la plupart de ses pairs. Ainsi, sa réflexion à long terme lui évitera probablement d'accorder trop d'attention aux moindres détails. Il aura plutôt une vue stratégique générale et accordera une attention plus modérée que minutieuse aux détails des plans ou des propositions.

Sample Candidate semble avoir un désir extrêmement fort de respecter scrupuleusement les règles et règlements, alors que l'importance qu'il accorde au fait de mener un travail à son terme est moins grande. Cette importance donnée au fait d'achever ce qui est entrepris est comparable à celle de ses pairs. L'ensemble de ces caractéristiques peut indiquer une certaine tendance à appliquer strictement les règles plutôt qu'à mener un travail à son terme. Il peut donner l'impression d'être trop soucieux des règles et règlements et refusera peut-être de transiger sur ce point pour respecter un délai.

Sa vision qui est orientée sur le long terme s'est probablement forgée après avoir relativement consulté, et pris du moins partiellement en compte d'autres avis.

Lorsqu'il fixe des objectifs à long terme, il a une approche critique des informations et des données factuelles. En outre, il est probable qu'il prendra un certain temps pour soumettre ces informations à une analyse critique et que globalement les projets en résultant seront précisément évalués.

Les plans à long terme qu'il élabore se fondent très probablement sur les pratiques et les méthodes en cours dans l'entreprise. En ce sens, ils ont une plus grande chance d'être acceptés, mais peuvent être considérés comme traditionnels en ce sens qu'ils conservent l'existant plus qu'ils n'anticipent le changement.

Il semble qu'il existe une forte relation entre son attitude quant à l'importance de se conformer aux règles et règlements et sa grande préférence pour des méthodes et des valeurs bien établies au sein de l'entreprise. Ces deux caractéristiques le montrent comme quelqu'un susceptible d'avoir une conception assez traditionaliste des choses.

Sentiments et Emotions

Emotions

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
FE1	.	.	■		Etre décontracté
FE2	■		.	Etre inquiet
FE3	.	■		Etre invulnérable
FE4	■		Etre optimiste
FE5	■		Faire confiance
FE6	.	.	■		Etre maître de soi

Sample Candidate se voit comme quelqu'un de seulement légèrement moins décontracté que les autres. Par ailleurs, il a tendance à être extrêmement nerveux avant des événements importants et il est probable que certaines choses lui causeront une anxiété particulière.

Bien que Sample Candidate dise être assez sensible aux critiques et aux remarques personnelles le visant directement, cette sensibilité est probablement corrigée dans une certaine mesure par une vision équilibrée, ni particulièrement optimiste ni pessimiste. Il ne donne probablement pas l'impression d'une personne crédule car il dit accorder très peu de confiance aux autres, de sorte qu'il ne se fie probablement pas aux apparences.

Pour ce qui est de l'expression de ses sentiments, Sample Candidate sera un peu plus spontané que la plupart des gens. Peut-être trouve-t-il certaines émotions plus faciles à exprimer que d'autres.

Malgré sa très fortesensibilité aux critiques et aux feedback négatifs, il est néanmoins assez susceptible d'exprimer franchement son désaccord. Cela semble s'expliquer par le fait qu'il a des opinions affirmées et qu'il n'en change probablement pas, même face à des critiques directes.

Dynamisme

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
FE7	■			.	Avoir de l'énergie
FE8	■			.	.	Avoir l'esprit de compétition
FE9	.	.	.	■			Avoir de l'ambition
FE10	■			Avoir l'esprit de décision

Sample Candidate a une préférence marquée pour un travail exigeant une grande dépense d'énergie et aime être occupé et avoir beaucoup à faire. Lorsqu'il décrit son esprit de compétition, Sample Candidate dit être un peu plus dynamique dans sa recherche de la réussite que la plupart des gens. Sample Candidate se décrit aussi comme une personne aussi ambitieuse que la moyenne dans les objectifs qu'il se fixe et dans sa recherche de réussite professionnelle. Qu'il y ait ou non des possibilités de réussite et de promotion, son dynamisme et sa capacité à travailler dur seront probablement manifestes, comme si pour Sample Candidate, le fait de travailler dur était une récompense en soi.

Lorsqu'il évalue une situation et qu'il prend une décision, Sample Candidate est nettement plus prudent que la majorité des gens. Cela pourra s'avérer très important dans un travail où il ne peut pas se permettre de courir de risques (par exemple lorsque la sécurité des personnes est en jeu), mais pourrait être perçu comme un handicap quand son rôle exige de réagir vite en faisant preuve d'initiative.

La forte motivation de Sample Candidate pour le fait d'avoir beaucoup à faire et d'être occupé pourrait bien être liée à une préférence extrêmement marquée pour la variété et le changement plutôt que pour la routine. L'association de ces deux caractéristiques suggère une personnalité aimant avoir toujours plusieurs chantiers en cours et recherchant des projets nouveaux et variés, même si cela implique d'être multiproduits et de "jongler" avec plusieurs choses à la fois.

Sa forte tendance à aimer prendre son temps pour se décider pourrait bien être liée à l'importance qu'il attache à la nécessité d'évaluer et d'analyser de façon critique les informations sur lesquelles il travaille. Son profil donne à penser qu'il différera peut-être la prise de décision jusqu'à ce qu'il soit sûr d'avoir toutes les informations.

RAPPORT MANAGER

INTRODUCTION

Ce rapport s'appuie sur les réponses de Sample Candidate à un questionnaire d'autoévaluation de la personnalité, appelé Occupational Personality Questionnaire (OPQ32). Ce questionnaire l'invitait à décrire son comportement, ses préférences et ses attitudes, par rapport à différents aspects de sa vie professionnelle, en choisissant dans une série de propositions, celle qui lui ressemblait le plus et celle qui lui ressemblait le moins. Ses réponses ont été comparées à celles d'une population de référence importante et pertinente, afin d'établir un profil de ses préférences, telles qu'il les perçoit, pour différents modes de comportement dans le travail. Ces modes sont classés en trois grandes catégories : mode de relations, mode de pensée, sentiments et émotions.

Ce rapport doit rester confidentiel. Il décrit le profil de personnalité de Sample Candidate et établit des liens entre ses différents aspects. Lorsque vous examinez les résultats du questionnaire de personnalité, il est important de reconnaître que les réponses données représentent le point de vue de Sample Candidate et la façon dont il voit son propre comportement, plutôt que la façon dont sa personnalité pourrait être décrite par une autre personne. L'exactitude de ce rapport dépend donc de la franchise et de l'honnêteté avec lesquelles il a rempli le questionnaire, mais aussi en partie, de sa conscience de soi-même et de sa personnalité. Les commentaires figurant ci-dessous doivent donc être considérés comme des suggestions plutôt que comme une interprétation infaillible. Néanmoins, cette autoévaluation peut fournir de précieuses indications sur le style de Sample Candidate dans le travail, et nous permettre de prédire en grande partie son comportement dans différentes situations.

Il convient de noter que le questionnaire décrit le style préféré de comportement de Sample Candidate plutôt que sa compétence ou son aptitude. Le questionnaire donne une vision globale de son style actuel; le rapport est donc nécessairement assez général. Il peut être précieux de débattre des implications de ces informations sur la fonction actuelle ou future de Sample Candidate. On considère que la durée de validité des informations figurant dans ce rapport est de 18 à 24 mois, selon la fonction exercée par Sample Candidate et sa situation personnelle. Si d'importants changements se sont produits dans sa vie ou dans son travail, il doit remplir à nouveau le questionnaire.

Si le contenu de ce rapport vous pose le moindre problème, veuillez consulter une personne ayant suivi une formation complète sur l'utilisation des questionnaires OPQ.

MODE DE RELATIONS

Influence

Persuader les autres n'est pas une chose que Sample Candidate soit très enclin à faire. De même qu'il ne porte presque aucun intérêt à la conduite de négociations ou au fait de "vendre" une idée. Il semble rester très éloigné du rôle de leader d'un groupe, préférant probablement que d'autres s'en chargent. Il est donc probable que la vente et les fonctions de management ne l'attireront pas, puisqu'il est mal à l'aise dans les rôles qui demandent d'exercer une grande influence sur les autres.

Dans une discussion ou un débat animé, Sample Candidate parle probablement un peu plus que la plupart des gens. Cependant, étant donnée son attitude indépendante, il est probable qu'il suive son idée, sans se soucier de ce que les autres décideront.

Affiliation

Bien que Sample Candidate aime beaucoup la compagnie d'autres personnes, et qu'il préfère de loin être avec d'autres que tout seul, il apparaît comme étant très réservé, et n'est guère enclin à participer à une conversation très vive ou animée. Cela sera probablement le cas quelles que soient les personnes avec qui il se trouve. Cependant, il est seulement un peu moins à l'aise que quiconque avec des personnes qu'il ne connaît pas. Sample Candidate peut probablement s'épanouir au sein d'une équipe, mais il est d'un naturel si réservé que sa participation peut parfois passer inaperçue.

Le fait qu'il préfère rester discret au sein d'un groupe est accentué par son attitude très modeste vis-à-vis de ses réussites. Il est donc probable qu'il fera relativement peu d'effet au sein d'un groupe, et qu'il aura besoin de soutien s'il lui faut faire reconnaître ses succès par les autres.

Bien que Sample Candidate ait un goût très prononcé pour le travail avec d'autres personnes, il maintient des points de vue plutôt indépendants. Cela lui permet de conserver un certain degré d'individualité au sein du groupe, mais pourrait aussi le conduire au conflit, car il n'adaptera probablement pas ses points de vues pour qu'ils s'accordent à ceux des autres, même s'il aime beaucoup la compagnie de ces derniers.

Bien qu'il montre un intérêt très prononcé pour le travail en équipe, il n'accorde pas de valeur au temps passé pour analyser le comportement et les réactions possibles des gens. Cela pourrait signifier que bien qu'il passe un temps considérable avec les autres, il n'a pas une compréhension particulièrement fine de leurs motivations ni de leurs comportements.

Il se tournera probablement vers ceux qui lui permettront d'atteindre le haut degré de variété et de nouveauté qu'il recherche dans sa vie quotidienne. Il est donc probable qu'il sera particulièrement attiré par ceux qui lui offrent l'occasion d'expériences nouvelles et variées.

Non seulement Il recherche un très grand nombre de contacts sociaux avec les autres, mais il est aussi sensible à toute critique ou tout commentaire négatif qu'il pourrait recevoir d'eux. Il est donc probable qu'il accorde une grande valeur à ce que les autres pensent de lui et qu'il soit assez sensible à toute critique.

Bien qu'il ait un très grand besoin d'être entouré, cela ne signifie pas qu'il croie tout ce qu'on lui dit ou qu'il se laisse aisément bernier. Il dit avoir une très grande méfiance à l'égard des autres et soupçonne généralement les motivations cachées lorsqu'il traite avec d'autres personnes. En conséquence, ses relations avec les autres peuvent être assez distantes.

Empathie

Bien qu'il soit particulièrement réticent à parler de ses propres réalisations, préférant les garder pour lui, Sample Candidate ne pourrait pas être décrit comme une personne particulièrement tolérante, car il préfère de beaucoup rester à l'écart des problèmes des autres. En ce qui concerne le fait de consulter les autres, il sollicite probablement l'avis de son entourage autant que la plupart des gens avant de prendre une décision.

Mode de Pensée

Analyse

Sample Candidate montre une tendance à avoir une approche critique des informations ou des projets qu'on lui propose. Il dit également porter de l'intérêt pour un travail sur des données chiffrées ou statistiques comparable à celui de la plupart de ses pairs. Cependant, cela ne s'accompagne pas d'un intérêt pour l'analyse psychologique. Il dit avoir très peu d'intérêt pour l'analyse des personnes, de leurs motivations et de leurs comportements. Il semblerait que l'évaluation critique des informations soit son plus grand centre d'intérêt. Il sera donc probablement plus efficace dans un rôle de technicien ou de spécialiste que dans un rôle exigeant de se focaliser principalement sur le management des personnes. Non seulement Sample Candidate exprime un grand manque de goût pour l'analyse des comportements et des motivations des autres, mais il se décrit comme une personne ayant tendance à se comporter d'une manière très similaire dans une grande diversité de situations. Cela suggère un style de comportement plutôt rigide, qui ne varie pas en fonction du contexte, très probablement par manque d'intérêt pour l'effet que cela peut avoir sur les autres.

Créativité et Changement

Sample Candidate dit avoir une très forte préférence pour l'utilisation de méthodes de travail ayant fait leurs preuves. Malgré cela, il se voit comme quelqu'un d'aussi curieux sur le plan intellectuel que la plupart de ses pairs, en termes de goût pour le maniement des idées ou d'hypothèses théoriques. En outre, il a un léger manque d'intérêt, pour la production d'idées nouvelles. La combinaison de ces préférences suggère une tendance à s'en tenir aux méthodes de travail existantes, avec toutefois un certain goût pour la production d'idées visant à améliorer ces méthodes mais sans aller dans tous les aspects plus complexes.

Sample Candidate dit avoir une très forte préférence pour la variété et la nouveauté dans son travail. Malgré cela, il a une nette tendance à se comporter de la même façon dans des situations différentes et avec des personnes différentes. Ainsi, bien qu'il aime la variété, il peut ne pas toujours arriver à s'adapter suffisamment.

En dépit de sa forte préférence pour une approche traditionnelle des problèmes, Sample Candidate n'aime pas du tout les environnements professionnels impliquant une grande routine ou de nombreuses tâches répétitives. Cela suggère une personnalité assez complexe qui recherche les occasions de variété et de changement dans sa pratique professionnelle quotidienne, mais sans trop renoncer à la sécurité que procure l'application de méthodes reconnues et éprouvées pour résoudre les problèmes qu'il peut rencontrer.

Curieusement, bien qu'il aime avoir un très large cercle d'amis et qu'il préfère de loin être entouré de gens, il se décrit comme quelqu'un se comportant de façon très semblable dans différentes situations. Il est donc probable qu'il sera considéré comme ayant un comportement prévisible et variant peu quelle que soit la personne avec laquelle il se trouve.

Il est possible que son désir permanent de nouveauté par opposition à la routine ait des conséquences sur sa façon de structurer son travail. Cependant, il accorde une grande importance à la vérification des détails et au fait de travailler de façon systématique et il respecte autant les délais et les calendriers établis pour les projets que la plupart des gens. Il s'efforcera donc probablement de trouver un équilibre entre son assez grand besoin de structurer son travail et son désir d'y introduire de la variété au quotidien.

Son profond besoin de variété et de changement est probablement lié à son besoin de se sentir pleinement occupé et d'avoir le sentiment d'avoir beaucoup à faire. Il est possible que si les tâches routinières et répétitives ne lui donnent pas ce sentiment, il cherchera alors activement un travail supplémentaire ou différent pour entretenir ce sentiment de grande activité.

Structure

Lorsque Sample Candidate planifie et fixe des objectifs, il a probablement une vision plutôt stratégique et réfléchit aux implications à long terme. Il ajoute à cela un souci de l'ordre et des détails, légèrement supérieur à celui de la plupart de ses pairs. Ainsi, sa réflexion à long terme lui évitera probablement d'accorder trop d'attention aux moindres détails. Il aura plutôt une vue stratégique générale et accordera une attention plus modérée que minutieuse aux détails des plans ou des propositions.

Sample Candidate semble avoir un désir extrêmement fort de respecter scrupuleusement les règles et règlements, alors que l'importance qu'il accorde au fait de mener un travail à son terme est moins grande. Cette importance donnée au fait d'achever ce qui est entrepris est comparable à celle de ses pairs. L'ensemble de ces caractéristiques peut indiquer une certaine tendance à appliquer strictement les règles plutôt qu'à mener un travail à son terme. Il peut donner l'impression d'être trop soucieux des règles et règlements et refusera peut-être de transiger sur ce point pour respecter un délai.

Sa vision qui est orientée sur le long terme s'est probablement forgée après avoir relativement consulté, et pris du moins partiellement en compte d'autres avis.

Lorsqu'il fixe des objectifs à long terme, il a une approche critique des informations et des données factuelles. En outre, il est probable qu'il prendra un certain temps pour soumettre ces informations à une analyse critique et que globalement les projets en résultant seront précisément évalués.

Les plans à long terme qu'il élabore se fondent très probablement sur les pratiques et les méthodes en cours dans l'entreprise. En ce sens, ils ont une plus grande chance d'être acceptés, mais peuvent être considérés comme traditionnels en ce sens qu'ils conservent l'existant plus qu'ils n'anticipent le changement.

Il semble qu'il existe une forte relation entre son attitude quant à l'importance de se conformer aux règles et règlements et sa grande préférence pour des méthodes et des valeurs bien établies au sein de l'entreprise. Ces deux caractéristiques le montrent comme quelqu'un susceptible d'avoir une conception assez traditionaliste des choses.

SENTIMENTS ET EMOTIONS

Emotions

Sample Candidate se voit comme quelqu'un de seulement légèrement moins décontracté que les autres. Par ailleurs, il a tendance à être extrêmement nerveux avant des événements importants et il est probable que certaines choses lui causeront une anxiété particulière.

Bien que Sample Candidate dise être assez sensible aux critiques et aux remarques personnelles le visant directement, cette sensibilité est probablement corrigée dans une certaine mesure par une vision équilibrée, ni particulièrement optimiste ni pessimiste. Il ne donne probablement pas l'impression d'une personne crédule car il dit accorder très peu de confiance aux autres, de sorte qu'il ne se fie probablement pas aux apparences.

Pour ce qui est de l'expression de ses sentiments, Sample Candidate sera un peu plus spontané que la plupart des gens. Peut-être trouve-t-il certaines émotions plus faciles à exprimer que d'autres.

Malgré sa très fortesensibilité aux critiques et aux feedback négatifs, il est néanmoins assez susceptible d'exprimer franchement son désaccord. Cela semble s'expliquer par le fait qu'il a des opinions affirmées et qu'il n'en change probablement pas, même face à des critiques directes.

Dynamisme

Sample Candidate a une préférence marquée pour un travail exigeant une grande dépense d'énergie et aime être occupé et avoir beaucoup à faire. Lorsqu'il décrit son esprit de compétition, Sample Candidate dit être un peu plus dynamique dans sa recherche de la réussite que la plupart des gens. Sample Candidate se décrit aussi comme une personne aussi ambitieuse que la moyenne dans les objectifs qu'il se fixe et dans sa recherche de réussite professionnelle. Qu'il y aît ou non des possibilités de réussite et de promotion, son dynamisme et sa capacité à travailler dur seront probablement manifestes, comme si pour Sample Candidate, le fait de travailler dur était une récompense en soi.

Lorsqu'il évalue une situation et qu'il prend une décision, Sample Candidate est nettement plus prudent que la majorité des gens. Cela pourra s'avérer très important dans un travail où il ne peut pas se permettre de courir de risques (par exemple lorsque la sécurité des personnes est en jeu), mais pourrait être perçu comme un handicap quand son rôle exige de réagir vite en faisant preuve d'initiative.

La forte motivation de Sample Candidate pour le fait d'avoir beaucoup à faire et d'être occupé pourrait bien être liée à une préférence extrêmement marquée pour la variété et le changement plutôt que pour la routine. L'association de ces deux caractéristiques suggère une personnalité aimant avoir toujours plusieurs chantiers en cours et recherchant des projets nouveaux et variés, même si cela implique d'être multiproduits et de "jongler" avec plusieurs choses à la fois.

Sa forte tendance à aimer prendre son temps pour se décider pourrait bien être liée à l'importance qu'il attache à la nécessité d'évaluer et d'analyser de façon critique les informations sur lesquelles il travaille. Son profil donne à penser qu'il différera peut-être la prise de décision jusqu'à ce qu'il soit sûr d'avoir toutes les informations.

MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

Ce profil est basé sur les sources suivantes d'informations concernant Sample Candidate:

Questionnaire / Test d'aptitude	Population de référence
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 Utilisateur et Manager 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 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 par un système électronique - l'utilisateur du logiciel peut apporter des modifications et des ajouts au texte du rapport.

SHL Global Management Limited et ses filiales ne peuvent pas garantir que le contenu de ce rapport est le résultat inchangé du système informatique. Nous ne saurions accepter aucune responsabilité relative aux conséquences de l'utilisation de ce rapport, incluant les responsabilités de tous types (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 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.