



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ Profil



**Nom**

Sample Candidate

**Date**

14 septembre 2018

		Stens											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Influence	Fait rarement pression pour changer l'opinion d'autrui, n'aime pas vendre, est moins tourné vers la négociation	Persuader										Aime vendre, faire changer les autres d'opinion. Apprécie de négocier	1
	Laisse les autres prendre les choses en main, n'aime pas leur dire ce qu'il faut faire, ne prend pas facilement le leadership	Diriger / Commander										Aime être responsable, prend en main, dit aux autres ce qu'il faut faire, contrôle	2
	Évite de remettre les autres en question, n'exprime pas toujours ses opinions, n'est pas disposé à mettre son point de vue en avant	Avoir son franc-parler										Exprime ses opinions ouvertement, montre clairement son désaccord, est prêt à remettre en question l'opinion d'autrui	7
	Accepte les positions de la majorité, est prêt à se rallier à l'avis général	Etre indépendant d'esprit										Préfère suivre sa propre approche, est prêt à faire cavalier seul et à ne pas suivre la position majoritaire	8
Affiliation	Est réservé et ne parle pas beaucoup en groupe, n'aime pas être le centre d'attention	Etre extraverti										Est vivant et spontané en groupe, bavard, aime occuper le devant de la scène	3
	Apprécie d'être seul, d'avoir des moments pour soi, la compagnie des autres lui manque rarement	Avoir besoin de relations										Apprécie les contacts humains, aime être avec les autres, a besoin de la compagnie des autres	9
Empathie	Est plus à l'aise dans des situations peu formelles, peut se sentir gêné avec des personnes nouvelles	Avoir de l'aisance sociale										Est à l'aise avec des personnes nouvelles et dans des situations formelles, a de l'entregent	4
	Fait connaître ses points forts et ses réalisations, parle de ses succès personnels	Etre modeste										N'aime pas parler de ses propres réalisations, est discret sur ses succès personnels	10
	Consulte peu les autres, cherche peu à connaître leurs points de vue, préfère décider seul	Etre démocrate										Consulte largement, implique les autres dans la prise de décision, cherche à connaître le point de vue de chacun	6
	Accorde attention et soutien de façon sélective, se montre distant vis-à-vis des problèmes personnels d'autrui	S'intéresser à autrui										Montre de la sympathie, de la considération envers les autres, apporte aide et soutien, s'implique dans les problèmes des autres	2

		Stens											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Analyse	Préfère se baser sur des opinions et des sentiments plutôt que sur des faits et des données, évitera l'utilisation de données chiffrées	Etre rationnel										Aime travailler avec des chiffres et analyser des statistiques, base ses choix sur des faits et des données objectives	5
	Ne se focalise pas sur les faiblesses éventuelles, n'aime pas analyser l'information de façon critique, cherche rarement les erreurs	Etre critique										Évalue les informations de façon critique, cherche les faiblesses éventuelles, se focalise sur les erreurs	8
Creativité et changement	Ne cherche pas les raisons qui expliquent le comportement des autres, a tendance à ne pas analyser leurs motivations	Avoir du sens psychologique										Essaye de comprendre les motivations et les réactions des gens, aime analyser leurs comportements	1
	Est favorable à de nouvelles méthodes de travail, préfère des approches moins traditionnelles, est peu conventionnel	Etre conventionnel										Préfère les méthodes déjà établies, favorise une approche plus conventionnelle	9
	Préfère s'occuper des questions pratiques plutôt que théoriques, n'aime pas manier les concepts	Etre conceptuel										S'intéresse aux théories, aime discuter de concepts et d'abstractions	6
	Préfère s'appuyer sur les idées des autres plutôt que de générer ses propres idées, est moins enclin à être créatif et inventif	Innover										Génère des idées nouvelles, aime être créatif, trouve des solutions originales	4
Structure	Préfère la routine, est disposé à faire des travaux répétitifs, ne recherche pas la variété	Rechercher la variété										Préfère la variété, tente de nouvelles choses, préfère les changements à la routine, peut s'ennuyer face à un travail répétitif	10
	Garde le même comportement quelle que soit la situation, n'adopte pas un comportement différent avec des personnes différentes	S'adapter										Modifie son comportement en fonction de la situation, adapte son approche selon les interlocuteurs	2
	Est davantage tourné vers les questions immédiates que vers le long terme, a moins tendance à avoir une perspective stratégique	Anticiper										A une vision à long terme, établit des objectifs pour le futur, est plus à même d'avoir une perspective stratégique	8
Structure	Se préoccupe peu des détails, est peu organisé et systématique, n'aime pas les tâches minutieuses	Avoir le sens du détail										Aime être méthodique, organisé et systématique, se concentre sur les détails, a tendance à se focaliser dessus	7
	A une vision souple des délais, peut laisser certaines tâches inachevées	Etre persévérant										Se centre sur la finalisation des tâches, persiste jusqu'à ce que le travail soit achevé, respecte les délais	6
	Ne se limite pas aux règles et aux procédures, est prêt à aller à l'encontre des règles, a tendance à ne pas aimer la bureaucratie	Respecter les règles										Respecte les procédures et la réglementation, préfère des directives claires, ne veut pas enfreindre les règles	10

		Stens											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Emotion	A tendance à être tendu, ne se "relaxe" pas facilement et peut avoir du mal à "déconnecter" après le travail	Etre décontracté										Se "relaxe" facilement, est rarement tendu, est généralement calme et tranquille	4
	Reste calme et peu affecté avant les événements importants, ne s'inquiète pas facilement	Etre inquiet										Est nerveux avant les événements importants, s'inquiète de ce qui pourrait ne pas marcher	9
	Est sensible, facilement blessé par les critiques, est vexé par les remarques injustes ou les reproches	Etre invulnérable										Ne se vexe pas facilement, ne fait pas attention aux critiques, est insensible aux remarques personnelles	3
	S'inquiète pour le futur, s'attend à ce que les choses tournent mal, se focalise sur les aspects négatifs d'une situation	Etre optimiste										S'attend à ce que les choses se passent bien, regarde les aspects positifs d'une situation, a une vision optimiste du futur	6
Dynamisme	Se méfie des intentions des autres, a du mal à faire confiance, ne s'en laisse pas conter	Faire confiance										Fait confiance aux autres, considère les autres comme fiables et de bonne foi, croit ce qu'on lui dit	1
	Exprime ses sentiments ouvertement, a du mal à cacher ses émotions et les manifeste	Etre maître de soi										Sait cacher ses sentiments, manifeste rarement de l'émotion	4
	Aime faire les choses à un rythme mesuré, n'aime pas les charges de travail excessives	Avoir de l'énergie										S'épanouit grâce à une activité intense, aime être occupé, avoir beaucoup de choses à faire	8
	N'aime pas rivaliser avec les autres, considère que participer est plus important que gagner	Avoir l'esprit de compétition										A besoin de gagner, aime les situations compétitives, n'aime pas perdre	7
	Attache moins d'importance à sa carrière, recherche des objectifs réalisables plutôt que très ambitieux	Avoir de l'ambition										Est ambitieux et centré sur sa carrière, aime travailler avec des objectifs exigeants	5
Dynamisme	A tendance à être prudent dans la prise de décision, aime prendre du temps pour arriver à une conclusion	Avoir l'esprit de décision										Décide rapidement, arrive vite à des conclusions, est moins circonspect	2
	A répondu de façon moins cohérente sur l'ensemble du questionnaire	Cohérence										A répondu de façon plus cohérente sur l'ensemble du questionnaire	9

OPQ32i French Professionals 1999

# 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=9
Rapport	OPQ32 Profil v1 <sup>TC</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 associées 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.