



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# Questionnaire de Motivation

## Charte de profil MQ

**Nom**

M. Sample Candidate

**Date**

24 septembre 2018

## Les facteurs de motivations de M. Sample Candidate par rapport au groupe norme sélectionné (en sten):

SS ENERGIE ET DYNAMISME		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
6	Prend son temps pour travailler. Travaille mieux sans pression. Se démotive s'il(elle) est bousculé(e).	<b>Rythme de travail (E1)</b> . . . .  . . . .										Investit volontiers son énergie et fonctionne bien sous la pression du temps. Est toujours occupé(e) et pousse pour que les choses se fassent.	<b>RS</b>	<b>24</b>
2	Recherche des défis modestes plutôt que très ambitieux. La notion d'objectifs n'est pas fondamentale.	<b>Réalisation d'objectifs (E2)</b> . . . . .										A besoin d'atteindre des objectifs et de surmonter des défis difficiles.		24
8	Trouve les environnements compétitifs désagréables, voire démotivants. Dépasser les autres n'est pas une motivation.	<b>Compétition (E3)</b> . . . . .  .										Est motivé(e) de faire mieux que les autres. Un environnement compétitif stimule sa performance.		32
7	Décroche' plutôt que faire davantage d'efforts face à l'échec ou à la critique.	<b>Peur de l'échec (E4)</b> . . . . .  .										A besoin de réussir pour conserver sa confiance en soi. La peur de l'échec stimule son activité.		24
5	Ne cherche pas les positions de pouvoir, d'influence ou d'autorité.	<b>Pouvoir, Influence (E5)</b> . . .  . . . .										A besoin de pouvoir exercer de l'influence ou de l'autorité. Démotivé(e) quand il(elle) n'a pas de responsabilités.		26
8	Est démotivé(e) par les débordements du travail sur la vie privée.	<b>Immersion dans le travail (E6)</b> . . . . .  .										S'épanouit quand il(elle) se sent impliqué(e). Susceptible de travailler des heures supplémentaires.		24
4	Est démotivé(e) par une importance trop grande accordée aux profits et à l'aspect financier.	<b>Perspectives commerciales (E7)</b> . .  . . . . .										Est orienté(e) vers la création de profits et de richesses. Est démotivé(e) quand le travail n'est pas relié aux résultats financiers.		24
SYNERGIE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
3	A des besoins limités d'interaction avec d'autres.	<b>Contact avec les autres (S1)</b> .  . . . . .										Rencontrer les gens, travailler en équipe et aider les autres lui réussit.		24
2	Ressent moins le besoin de reconnaissance que la plupart. Les éloges et les félicitations ne sont pas des facteurs principaux de motivation.	<b>Reconnaissance (S2)</b> . . . . .										Apprécie que le travail de qualité soit remarqué et que les réalisations soient reconnues. Se démotive quand il(elle) ne reçoit pas de soutien.		24
4	N'est pas concerné(e) par les enjeux moraux et éthiques, ou par la qualité de son travail.	<b>Ethique personnelle (S3)</b> . .  . . . . .										A besoin de sentir que le travail produit par l'entreprise est valable. Est démotivé(e) quand il lui est demandé de compromettre l'éthique.		28
2	Les facteurs de risque l'inquiètent peu. Les inconvénients ne le(la) dérangent pas.	<b>Confort et Sécurité (S4)</b> . . . . .										A besoin de se sentir en sécurité dans son emploi. N'accepte pas facilement les conditions de travail déplaisantes.		24
2	N'est pas stimulé(e) par des opportunités nouvelle d'apprentissage ou de développement personnel.	<b>Développement personnel (S5)</b> . . . . .										Est motivé(e) par un travail offrant des opportunités de développement personnel et d'acquérir de nouvelles compétences.		24
INTRINSÈQUE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
2	Est peu affecté(e) par le degré d'intérêt ou la variété d'un travail.	<b>Intérêt du travail (I1)</b> . . . . .										Apprécie un travail stimulant, varié et créatif. Est démotivé(e) par trop de tâches ordinaires.		24
7	Est motivé(e) par l'existence de règles et de structures claires. Gère mal l'ambiguïté.	<b>Flexibilité du cadre de travail (I2)</b> . . . . .  .										Préfère un environnement de travail fluide sans structure imposée. Gère bien l'ambiguïté.		24
2	Est réceptif(ve) à l'encadrement et à la supervision des supérieurs.	<b>Autonomie (I3)</b> . . . . .										A besoin de travailler de façon indépendante et d'organiser sa propre approche. Est démotivé(e) par la supervision trop étroite.		24
EXTRINSÈQUE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
2	Est peu concerné(e) par les avantages financiers reliés au travail.	<b>Rémunération (X1)</b> . . . . .										Relie le salaire, les primes et les boni et la réussite. Est démotivé(e) quand la rémunération est perçue comme injuste ou faible.		24
2	Est moins à la recherche d'avancement. La perspective de promotion est peu importante.	<b>Progression de carrière (X2)</b> . . . . .										Est motivé(e) par la progression de carrière et une évolution justifiée. Démotivé(e) par un avancement trop lent.		24
2	Est relativement peu concerné(e) par les questions de rang et de position. Attache peu d'importance aux symboles de statut social.	<b>Statut (X3)</b> . . . . .										Est sensible à la position et au statut. Est démotivé(e) par le manque de respect des autres.		24
<b>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</b>												<b>MQM5 UKE UK - Population Générale 2000</b>		

**Impacts probables des attributs du travail sur la motivation de travail de M. Sample Candidate:**

		Extrêmement démotivant	Démotivant	Sans effet	Motivant	Extrêmement motivant
<b>ENERGIE ET DYNAMISME</b>	Devoir travailler sous pression et faire face aux exigences nombreuses dans de courts délais	<b>Rythme de travail</b>				
	Surmonter les défis, devoir atteindre les objectifs et être poussé en tant qu'individu	<b>Réalisation d'objectifs</b>				
	Travailler dans un environnement compétitif	<b>Compétition</b>				
	A peur d'échouer une tâche, et d'être exposé(e) à la critique et aux jugements négatifs d'autrui	<b>Peur de l'échec</b>				
	Avoir l'occasion d'exercer de l'autorité, de prendre la responsabilité et d'être en mesure d'influencer d'autres personnes	<b>Pouvoir, Influence</b>				
	Travail qui exige un engagement au-delà de l'horaire 'habituel'	<b>Immersion dans le travail</b>				
	Travail axé sur le commerce ou le profit	<b>Perspectives commerciales</b>				
<b>SYNERGIE</b>	Avoir l'occasion d'interagir avec d'autres personnes au travail	<b>Contact avec les autres</b>				
	Recevoir des éloges et d'autres manifestations de reconnaissance par rapport à ses accomplissements	<b>Reconnaissance</b>				
	Défend ses idéaux et se conforme aux standards élevés de qualité et d'éthique	<b>Ethique personnelle</b>				
	L'environnement de travail et les facteurs contextuels, tels que les conditions agréables et la sécurité d'emploi	<b>Confort et Sécurité</b>				
	Avoir des opportunités de formation et de développement additionnels et d'acquisition de nouvelles compétences	<b>Développement personnel</b>				
<b>INTRINSÈQUE</b>	Travail qui fournit de la variété, de l'intérêt et de la stimulation	<b>Intérêt du travail</b>				
	Un environnement de travail fluide et sans structure, qui accorde de la souplesse à la manière avec laquelle les tâches sont effectuées	<b>Flexibilité du cadre de travail</b>				
	Avoir la possibilité d'organiser son travail à sa façon	<b>Autonomie</b>				
<b>EXTRINSÈQUE</b>	Niveau de rémunération clairement relié au salaire, aux boni et à la performance	<b>Rémunération</b>				
	Avoir des perspectives de promotion	<b>Progression de carrière</b>				
	Présenter des signes externes de position et de statut	<b>Statut</b>				
		Extrêmement démotivant	Démotivant	Sans effet	Motivant	Extrêmement motivant

# MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

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

Questionnaire / Test d'aptitude	Groupe de comparaison
MQ UK Anglaise v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK - Population Générale 2000

## RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom	M Sample Candidate
Données du candidat	E1 = 6, E2 = 2, E3 = 8, E4 = 7, E5 = 5, E6 = 8, E7 = 4, S1 = 3, S2 = 2, S3 = 4, S4 = 2, S5 = 2, I1 = 2, I2 = 7, I3 = 2, X1 = 2, X2 = 2, X3 = 2
Rapport	Charte de profil MQ 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 Motivation (MQ). L'utilisation de ce questionnaire est limitée 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(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 liée à son utilisation, et cela comprend toute responsabilité (y compris la négligence) pour son contenu.

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