



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

Questionnaire de Motivation

Profil MQ

Nom

M. Sample Candidate

Date

24 septembre 2018

Les facteurs de motivations de M. Candidate par rapport au groupe de comparaison 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 si bousculé(e).	Rythme de travail (E1)										Investit volontiers son énergie. La pression du temps lui réussit. Est toujours sur la brèche et pousse pour que les choses se fassent.	RS 24
2	Recherche des défis modérés plutôt que très ambitieux. Ne considère pas les objectifs comme quelque chose de fondamental.	Réalisation d'objectifs (E2)										A besoin d'atteindre des objectifs. S'efforce de surmonter les obstacles et relever les défis difficiles.	24
8	Trouve les environnements compétitifs désagréables, voire démotivants. Dépasser les autres n'est pas un facteur de motivation.	Compétition (E3)										Essaie de faire mieux que les autres. La comparaison stimule souvent sa performance.	32
7	"Décroche" plutôt que de faire davantage d'efforts face à l'échec ou à la critique.	Peur de l'échec (E4)										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.	Pouvoir, Influence (E5)										A besoin de pouvoir exercer son influence ou son autorité. Démotivé(e) par le manque de responsabilité.	26
8	Est démotivé(e) par les débordements du travail sur la vie privée.	Immersion dans le travail (E6)										S'épanouit lorsqu'il(elle) se sent impliqué(e). Investit son énergie dans le travail. Disposé(e) à faire des heures supplémentaires.	24
4	Est démotivé(e) par une importance trop grande accordée aux profits et à l'aspect financier.	Perspectives commerciales (E7)										S'intéresse à la création de profits et de richesses. Est démotivé(e) lorsque 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 autrui.	Affiliation (S1)										S'épanouit en rencontrant des gens, en travaillant en équipe et en aidant les autres.	24
2	Ressent moins le besoin de reconnaissance que la plupart. Les éloges et les félicitations ne sont pas ses facteurs principaux de motivation.	Reconnaissance (S2)										Apprécie que le travail de qualité et les accomplissements soient reconnus. Démotivé(e) par le manque de soutien.	24
4	N'est pas concerné(e) par les enjeux moraux et éthiques, ou par la qualité de son travail.	Ethique personnelle (S3)										A besoin de reconnaître "l'intégrité" du travail produit par l'entreprise. Est démotivé(e) lorsqu'il lui est demandé de transiger sur l'éthique.	28
2	N'est pas vraiment gêné par les situations précaires. N'est pas dérangé(e) par certains désagréments.	Confort et Sécurité (S4)										A besoin de se sentir en sécurité dans son emploi. N'accepte pas facilement les conditions de travail déplorables.	24
2	N'est pas stimulé(e) par de nouvelles occasions d'apprendre ou de se développe personnellement.	Développement personnel (S5)										Est motivé(e) par un travail proposant des opportunités de développement, et l'acquisition de nouvelles compétences.	24
INTRINSEQUE		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.	Intérêt du travail (I1)										Apprécie un travail stimulant, varié et créatif. Est démotivé(e) par trop de tâches routinières.	24
7	Est motivé(e) par l'existence de règles et de structures claires. Gère mal l'ambiguïté.	Flexibilité du cadre de travail (I2)										Préfère un environnement de travail fluide sans structure imposée. Gère bien l'ambiguïté.	24
2	Est réceptif(ve) aux recommandations et à la supervision de sa hiérarchie.	Autonomie (I3)										A besoin de travailler de façon indépendante, et d'organiser sa propre approche. Est démotivé(e) par une supervision trop étroite.	24
EXTRINSEQUE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Est peu intéressé(e) par les avantages financiers liés au travail.	Rémunération (X1)										Lie le salaire, les primes et les bonus à la réussite. Est démotivé(e) quand la rémunération est perçue comme injuste ou trop faible.	24
2	Est moins stimulé(e) par la recherche d'avancement. La perspective de promotion a peu d'importance.	Progression de carrière (X2)										Est motivé(e) par une progression de carrière et une évolution justifiée. Peut se démotiver si une promotion tarde à venir.	24
2	Est relativement peu concerné(e) par les questions de rang et de position. Attache peu d'importance aux marques de prestige.	Statut (X3)										Est sensible à la position et au statut. Est démotivé(e) quand son statut n'est pas respecté.	24
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												MQM5 UKE UK - Population Générale 2000	

Impact probable du contexte professionnel sur la motivation de M. Candidate :

		Extrêmement démotivant	Démotivant	Aucun effet	Motivant	Extrêmement motivant
ENERGIE ET DYNAMISME	Devoir travailler sous pression et faire face aux nombreuses exigences dans de courts délais.	Rythme de travail				
	Surmonter des défis, devoir atteindre des objectifs et être challengé en tant qu'individu.	Réalisation d'objectifs				
	Travailler dans un environnement compétitif.	Compétition				
	Avoir peur d'échouer et d'être exposé(e) à la critique et aux jugements négatifs d'autrui.	Peur de l'échec				
	Avoir l'occasion d'exercer son autorité, de prendre des responsabilités, et d'être en mesure d'exercer une influence sur autrui.	Pouvoir, Influence				
	Avoir un travail qui exige un engagement au-delà de l'horaire "habituel".	Immersion dans le travail				
	Avoir un travail commercial ou orienté sur le profit.	Perspectives commerciales				
SYNERGIE	Avoir l'occasion d'interagir avec d'autres personnes au travail.	Affiliation				
	Recevoir des éloges et d'autres manifestations de reconnaissance par rapport à ses accomplissements.	Reconnaissance				
	Défendre ses idéaux et se conformer à des standards élevés de qualité et d'éthique.	Ethique personnelle				
	Bénéficier d'un environnement de travail et de facteurs contextuels, tels que des conditions de travail agréables et la sécurité de l'emploi.	Confort et Sécurité				
	Avoir des opportunités supplémentaires de formation, de développement et d'acquisition de nouvelles compétences.	Développement personnel				
INTRINSEQUE	Avoir un travail stimulant et varié qui génère de l'intérêt.	Intérêt du travail				
	Avoir un environnement de travail fluide et sans structure, laissant de la flexibilité pour réaliser les tâches.	Flexibilité du cadre de travail				
	Avoir la possibilité d'organiser son travail à sa façon.	Autonomie				
EXTRINSEQUE	Avoir un niveau de rémunération liant clairement le salaire aux bonus et à la performance.	Rémunération				
	Avoir des perspectives de promotion.	Progression de carrière				
	Bénéficier du respect dû à son statut et à sa position.	Statut				
		Extrêmement démotivant	Démotivant	Aucun effet	Motivant	Extrêmement motivant

MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

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

Questionnaire / Test d'aptitude	Population de référence
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	Profil MQ 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 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 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.