Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

# OPQ
## Rapport Intelligence Emotionnelle

**Nom**
M. Sample Candidate

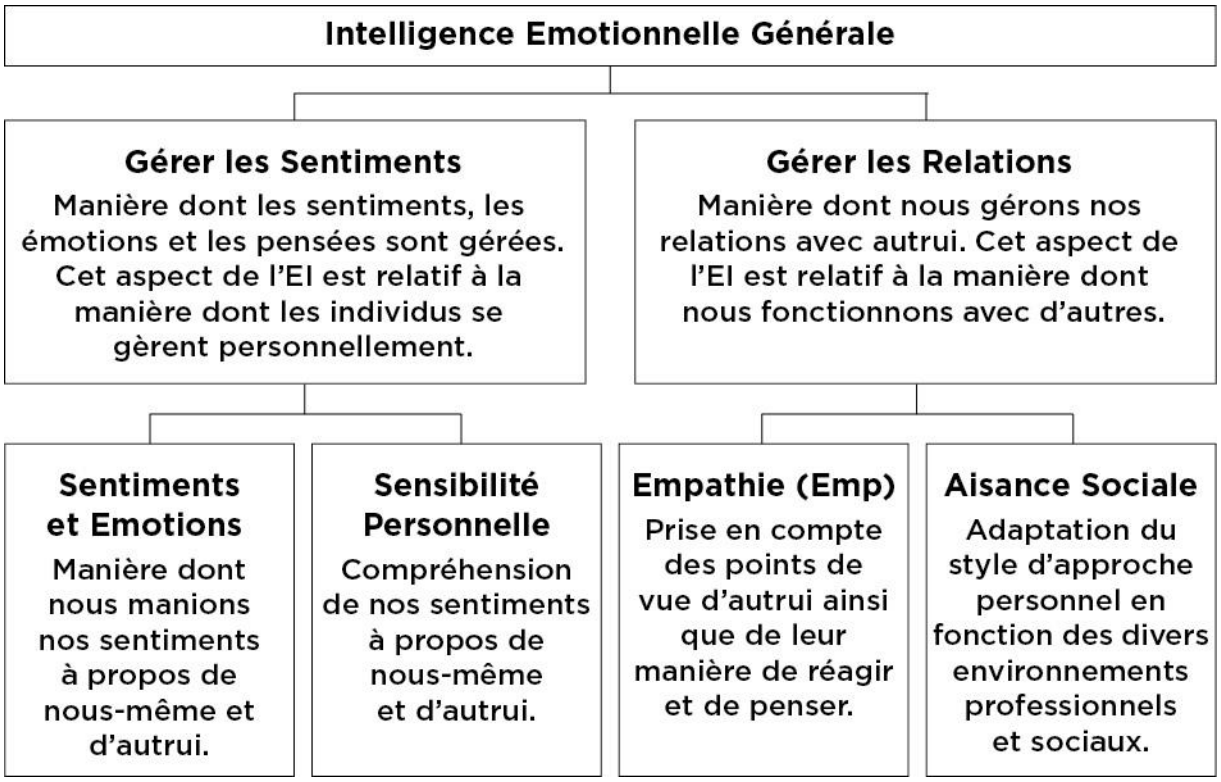
**Date**
24 septembre 2018

## Rapport Intelligence Emotionnelle (EI)

Ce rapport décrit les compétences-clés concernant le développement de l'Intelligence Emotionnelle ou EI qui peut être définie comme la manière dont nous comprenons nos propres sentiments et émotions mais aussi la manière dont nous comprenons ceux des autres et comment nous gérons nos relations avec eux.

Ce rapport se base sur vos réponses au questionnaire OPQ32 qui, comme tout questionnaire auto-descriptif, n'est pas infaillible. Aussi la précision de ce rapport dépend en grande partie de la spontanéité de vos réponses aux questions de l'OPQ32. Toutefois, si ce rapport ne prétend pas être exhaustif et statique, il constitue un bon point de départ pour envisager les besoins de développement qui participeront aussi bien au succès individuel qu'à celui de l'organisation.

Le rapport est conçu de telle façon qu'il est concis et facile à interpréter. Il est composé, d'une part, d'un résumé général de vos besoins de développement concernant l'EI, et d'autre part, d'une une section spécifique relative à quatre compétences-clés. Le modèle d'EI utilisé pour construire ce rapport est décrit ci-dessous:





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

## Résumé Intelligence Emotionnelle (EI)

| | Besoins de Développement | Développement possible | Lignes de Force |
|---|---|---|---|
| **Intelligence Emotionnelle** | | | |

Vos scores vous placent dans la moyenne de l'EI, ce qui suggère des pistes de développement. Le tableau suivant résume les besoins de développement en ce qui concerne les quatre compétences spécifiques de l'EI. La manière dont vous travaillez avec les autres dépend bien évidemment de la qualité de la compréhension de vos propres émotions, aussi est-il important de se référer à cet ensemble de compétences lorsque l'on envisage vos besoins de développement dans l'EI.

| Sous-Facteurs EI | Besoins de Développement | Développement possible | Lignes de Force |
|---|---|---|---|
| **Gérer les Sentiments** | | **Sentiments et Emotions**<br>**Sensibilité Personnelle** | |
| **Gérer les Relations** | | **Empathie**<br>**Aisance Sociale** | |


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

## Gérer les Sentiments

| Compétences | Besoins de Développement | Développement possible | Lignes de Force |
|---|---|---|---|
| Sentiments et Emotions | | | |
| Sensibilité Personnelle | | | |

### Sentiments et Emotions

Vos résultats montrent un contraste intéressant entre le vécu émotionnel que vous éprouvez intérieurement et la manière avec laquelle vous préférez exprimer vos sentiments ouvertement aux autres. Tandis que, par ailleurs, vous préférez être considéré par les autres comme quelqu'un d'ouvert et de bonne humeur, vos résultats suggèrent que vous pourriez également éprouver des sentiments négatifs forts et trouver difficile de vous décontracter.

● Alors que vous vous attendez généralement à ce que les choses évoluent positivement, il est possible que vous sous-estimiez ce qui est nécessaire pour atteindre un objectif, ou que vous trouviez difficile de faire face à la déception lorsque les choses tournent mal. Souvenez-vous d'une situation récente où une planification à l'avance vous aurait aidé à atteindre un objectif, et réfléchissez comment une approche plus pro-active pourrait vous aider à gérer des événements importants et à anticiper les problèmes possibles et les déceptions.

● Si vous êtes quelqu'un qui se sent généralement tendu ou pour qui il est difficile de se relaxer, réfléchissez pourquoi vous travaillez tant pour maintenir l'image de quelqu'un de jovial et de bonne humeur aux yeux des autres, tout en masquant vos vrais soucis et sentiments. Avez-vous ou créez-vous des occasions pour discuter de vos soucis avec des personnes en qui vous avez confiance et qui ont de la valeur à vos yeux? Si oui, réfléchissez comment ces occasions pourraient être utilisées positivement pour canalyser et calmer les soucis et tensions que vous éprouvez face à des échecs et frustrations.

### Sensibilité Personnelle

Même si vous avez la capacité de comprendre des éléments de vos pensées, sentiments et actions, vous arrêter et réfléchir à ces éléments n’est pas une disposition naturelle chez vous. Tandis que vous préférez une approche simple des autres et des problèmes, vous pourriez également avoir une tendance à agir en omettant de considérer l’impact émotionnel de vos actions tant sur vous-même que sur autrui.

● Prenez du temps pour repenser à un événement récent durant lequel vous vous êtes senti mal à l’aise en raison de ce que d’autres ont pu dire ou faire, ou dans lequel vous avez rendu les autres mal à l’aise par ce que vous avez dit ou fait. Essayez de moins vous arrêter sur ce qui a été dit ou fait et plus sur comment ces choses ont été dites ou faites. Comment vous sentiez-vous à ce moment et quelles étaient les pensées qui vous sont venues avant, pendant et après l'événement? Pourquoi avez-vous agi comme vous l’avez fait? Pourquoi les autres ont-ils agi comme ils l’ont fait?

● Pensez à une ou deux manière de mieux gérer la situation que vous avez décrite précédement. Auriez-vous pu mieux gérer vos émotions? Prenez du temps pour considérer ce qui aurait alors pu arriver dans cette situation. Comment avez-vous géré vos émotions après l’événement? Penser à de telles situations et vous poser de telles questions doit vous demander un certain effort. Vous devriez identifier d’autres personnes en qui vous avez confiance et avec lesquelles vous pourriez discuter de telles questions.


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

| Gérer les Sentiments – Quelles sont mes réalisations? |
| --- |
| |

| Gérer les Sentiments – Que puis-je améliorer? |
| --- |
| |


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

## Gérer les Relations

| Compétences | Besoins de Développement | Développement possible | Lignes de Force |
|---|---|---|---|
| Empathie | | | |
| Aisance Sociale | | | |

## Empathie

Vos scores suggèrent que les autres vous perçoivent vraisemblablement comme quelqu'un d'ouvert à leurs opinions et soucis, et donc comme quelqu'un avec qui ils peuvent partager leurs opinions et leurs sentiments.

● Réfléchissez à la manière d'impliquer les autres et de leur permettre d'apporter leurs contributions avec le besoin d'atteindre des résultats et de respecter les délais. Quand vous travaillez avec d'autres, suggérez-vous ou êtes-vous plus directif concernant ce qui doit être discuté et quels objectifs devraient être atteints? Mettez-vous en place un cadre clair à l'intérieur duquel chacun comprend son rôle et qui aide à gérer le temps consacré aux discussions sur les questions ou problèmes? Planifiez-vous aussi à l'avance de manière à gérer activement le temps que vous allouerez pour que chacun puisse parler de ses soucis et tracas?

● En tant que personne à qui l'on peut s'adresser et qui libère du temps pour écouter les problèmes d'autrui, vous devriez réfléchir à l'impact émotionnel sur vous-même durant ce temps consacré. Référez-vous à votre résultat à Sentiments et Emotions (S&E). Si ce score est bas, il est possible qu'une exposition prolongée aux problèmes et émotions négatives des autres puisse avoir un impact émotionnel important sur vous. Si votre score en Sensibilité Personnelle (SP) est également bas, vous devrez prendre conscience de l'impact émotionnel que le fait de prendre sur soi les tracas et anxiétés des autres a sur vous. Vous devriez également réfléchir à la meilleure manière de gérer la fatigue émotionnelle que cela pourrait vous causer ainsi qu'à la façon de signaler aux autres les effets sur vos propres émotions.

## Aisance Sociale

Vos scores démontrent que vous êtes une personne qui apprécie la compagnie d'autrui et qui aimé être au centre de la discussion.

● Lorsque vous vous trouvez en situation professionnelle ou sociale, vos scores suggèrent que vous êtes une personne qui a un impact positif sur les autres. Bien que vous ayez effectivement un impact lors de telles situations, la nature de cet impact est également indiqué par votre Sensibilité Personnelle (SP) et votre Empathie (Emp).

● Si votre score d'Empathie est faible, il se peut que votre entourage trouve votre confiance en vous et votre exubérance très fortes, et pourrait penser que, alors que vous partagez vos sentiments et vos pensées avec lui, vous n'écoutez pas et ne démontrez pas d'investissement en ce qui concerne ses sentiments et pensées. Si votre score de Sensibilité Personnelle est également faible, vous pourriez ne pas être conscient de cet effet sur les autres. Si les scores d'Empathie et de Sensibilité Personnlle sont tous deux faibles, vous devriez vous demander comment adpater votre style et votre approche des autres afin de leur donner un sentiment plus positif de leur interaction avec vous. Par exemple en demandant à l'autre de contribuer et participer activement à la situation ou discussion, et en lui faisant prendre conscience de votre présence par la manière dont vous l'écoutez.


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

| Gérer les Relations – Quelles sont mes réalisations? |
| --- |
| |

| Gérer les Relations – Que puis-je améliorer? |
| --- |
| |


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

## MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

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

| Questionnaire / Test d'aptitude | Population de référence |
|---|---|
| OPQ32r US English v1 (Std Inst) | OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007 |

## RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

| | |
|---|---|
| **Nom** | M. 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** | Rapport Intelligence Emotionnelle OPQ32 v2.0RE |

## À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport a été généré par le Système d'Evaluation 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 déposéess 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.