Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ
Rapport de l'intelligence émotive

Nom
M. Sample Candidate

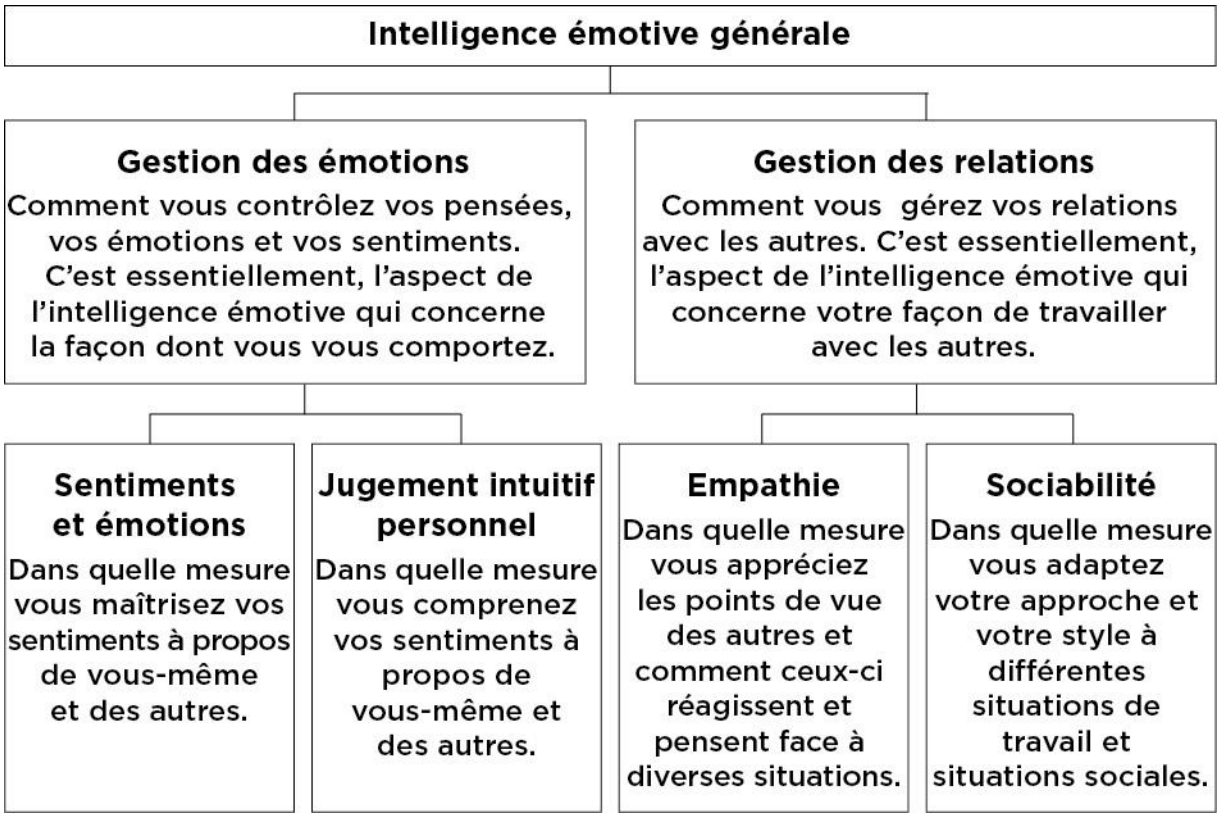
Date
24 septembre 2018

Introduction

Le présent rapport décrit les compétences nécessaires au développement de l'Intelligence Émotive (I.E.), qui pourrait être définie comme étant la mesure avec laquelle nous comprenons nos propres sentiments et émotions ainsi que les sentiments et les émotions des autres, et comment nous gérons nos relations avec ces derniers.

Ce rapport est basé sur vos réponses au questionnaire « OPQ32 ». Il est important de noter que ce questionnaire, tout comme tous les autres questionnaires auto-descriptifs, n'est pas infaillible. L'exactitude de ce rapport dépendra de la franchise avec laquelle vous avez répondu aux questions du questionnaire « OPQ32 ». Toutefois, bien que ce rapport ne soit pas destiné à être définitif, il constitue toutefois un point de départ pour vous permettre de déterminer les besoins en développement nécessaires au succès de l'individu et de l'organisation.

Le rapport a été structuré pour donner un profil franc et facile à interpréter. Il est composé d'un résumé global de vos besoins en développement en intelligence émotive et de parties spécifiques liées à quatre compétences clés. Le modèle de l'intelligence émotive utilisé pour le composer est présenté ci-dessous:



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

Résumé de l'Intelligence émotive (I.E.)

	Besoin en développement potentiel	Force moyenne, pourrait bénéficier d'un développement	Force potentielle
Intelligence émotive générale			

Votre résultat global vous situe dans l'intervalle moyen de l'intelligence émotionnelle, suggérant ainsi que vous pourriez profiter de développement à ce niveau. Le tableau suivant résume les besoins en développement pour les quatre compétences spécifiques de l'intelligence émotive. Votre attitude lorsque vous travaillez avec les autres dépend, bien entendu, de comment vous comprenez vos propres émotions. Il est donc important de se référer aux deux ensembles de compétences lorsque vous évaluez vos besoins en développement concernant l'intelligence émotive.

Domaine des compétences de l'intelligence émotive	Besoin en développement potentiel	Force moyenne, pourrait bénéficier d'un développement	Force potentielle
Gestion des émotions		**Sentiments et émotions** **Jugement intuitif personnel**	
Gestion des relations		**Empathie** **Sociabilité**	

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

Gestion des émotions

Compétence	Besoin en développement potentiel	Force moyenne, pourrait bénéficier d'un développement	Force potentielle
Sentiments et émotions			
Jugement intuitif personnel			

Sentiments et émotions

Vos scores montrent un contraste intéressant entre le monde émotif dont vous faites l'expérience intérieurement et la manière dont vous préférez exprimer vos sentiments aux autres sur le plan extérieur. Bien que vous préfériez être vu(e) par les autres comme étant ouvert(e) et joyeux(se), vos scores indiquent que vous pourriez aussi éprouver de forts sentiments négatifs et que vous pouvez avoir de la difficulté à vous détendre.

● Bien qu'en général vous vous attendiez à ce que les choses aillent bien, il est possible que vous mésestimiez ce qu'il faut pour réaliser un objectif, ou que vous trouviez difficile de faire face à la déception qu'entraîne un échec. Veuillez penser à un moment récent, où le fait de planifier à l'avance vous aurait aidé à réaliser un objectif, et pensez à comment le fait d'être prévoyant pourrait vous aider à affronter des situations importantes et à anticiper des problèmes ou une déception possibles.

● Si en général vous êtes quelqu'un qui se sent tendu ou a de la difficulté à se détendre, demandez-vous pourquoi est-ce que vous vous efforcez tant à maintenir l'image d'une personne joyeuse aux yeux des autres tout en cachant vos vrais soucis et sentiments. Avez-vous ou créez-vous les occasions de parler de vos préoccupations avec ceux en qui vous avez confiance et qui sont importants pour vous? Si c'est le cas, pensez à comment ces occasions pourraient être utilisées de façon positive pour canaliser et calmer les préoccupations et les tensions que vous éprouvez en face des revers et des frustrations.

Jugement intuitif personnel

Bien que vous ayez la faculté de comprendre les schémas dans votre manière de penser, de sentir, et d'agir, vous n'êtes naturellement pas disposé(e) à prendre le temps de réfléchir sur ces schémas. Bien que vous puissiez préférer une approche simple et pas compliquée dans vos relations avec les gens ou pour faire face à des problèmes, vous pourriez aussi avoir tendance à agir sans d'abord calculer l'impact émotionnel de vos actions sur vous-mêmes ou sur les autres.

● Prenez le temps de penser à une situation récente lors de laquelle vous vous êtes senti(e) mal à l'aise à cause des commentaires ou actions des autres. Pensez aussi à une situation récente dans laquelle vous pourriez avoir rendu les autres mal à l'aise par vos paroles ou vos actes. Essayez de vous concentrer moins sur ce qui s'est dit ou fait et plus sur la manière dont les choses se sont dites ou faites. Comment vous sentiez-vous à ce moment-là et quelles pensées traversaient votre esprit avant, pendant et après la situation? Pourquoi avez-vous réagit comme vous l'avez fait? Pourquoi pensez-vous que les autres personnes ont agit comme elles l'ont fait?

● Tenez compte d'une ou deux façons avec lesquelles la situation aurait pu être mieux traitée. Auriez-vous pu mieux gérer vos sentiments concernant cette situation? Avez-vous eu le temps de penser à ce qui aurait pu arriver dans cette situation avant ou pendant l'événement? Comment avez-vous fait face à vos sentiments plus tard? Le fait de réfléchir sur de telles situations ou questions, pourraient demander de faire quelques efforts. Vous pourriez envisager d'en discuter avec d'autres personnes en qui vous avez confiance.

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

Gestion des émotions – Qu’est-ce que je fais déjà?

Gestion des émotions – Que pourrais-je faire de plus?

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

Gestion des relations

Compétence	Besoin en développement potentiel	Force moyenne, pourrait bénéficier d'un développement	Force potentielle
Empathie			
Sociabilité			

Empathie

Selon vos scores, les autres sont susceptibles de vous voir comme une personne ouverte à leurs opinions et leurs préoccupations, et, donc comme quelqu'un avec qui ils peuvent partager leurs pensées et leurs sentiments.

● Veuillez penser au moyen de faire un équilibre entre le fait d'impliquer les autres et leur permettre d'apporter leur contribution, et le besoin d'obtenir des résultats et de respecter les délais. Lorsque vous travaillez avec les autres, leur suggérez-vous ou établissez-vous, des limites sur les sujets à discuter et sur les objectifs à réaliser? Établissez-vous un cadre clair dans lequel chacun comprend la nature de sa contribution, et est-ce que cela aide à gérer le temps passé à discuter des questions et des problèmes? Planifiez-vous aussi à l'avance pour activement gérer le temps que vous attribuerez aux autres pour parler de leurs préoccupations et de leurs craintes?

● En tant que quelqu'un à qui on pourrait demander de trouver le temps de s'occuper des problèmes des autres, vous devriez tenir compte de l'impact émotif que le fait de partager les problèmes des autres aura sur vous à la longue. Veuillez consulter votre score de « sentiments et émotions (S&E) ». Si ce score est faible, il est alors possible qu'une exposition prolongée aux problèmes et aux émotions négatives des autres, puisse avoir un grand impact émotif sur vous. Si votre score du « jugement intuitif personnel (JIP) » est également faible, vous devez alors développer la conscience de l'impact émotif que le fait de s'occuper des inquiétudes et de l'anxiété des autres aura sur vous. Vous pourriez aussi penser au meilleur moyen de gérer cette fatigue émotive que cela pourrait vous causer et déterminer également comment les effets sur vos propres émotions pourraient être communiqués aux autres.

Sociabilité

Selon vos scores, vous êtes quelqu'un qui aime la compagnie des autres et vous êtes susceptible d'aimer être au centre de toute discussion ou conversation.

● Vos scores indiquent que vous êtes quelqu'un qui est susceptible d'avoir un impact positif sur les autres personnes dans ses relations avec un groupe au travail ou dans une situation sociale. Bien que vous soyez également susceptible de faire impression dans de telles situations, la nature de cette impression est aussi indiquée par vos scores de «jugement intuitif personnel (JIP)» et « empathie (Emp)».

● Si votre score dans le domaine « empathie » est faible, les autres pourraient trouver que votre assurance et votre exubérance naturelles sont très fortes, et ils pourraient penser que, bien que vous partagiez vos pensées et vos sentiments avec eux, vous ne les écoutez pas et vous ne vous souciez pas de ce qu'ils pensent ou de ce qu'ils ressentent. Si votre score dans le domaine « jugement intuitif personnel » est également faible, vous pourriez alors ne pas être conscient(e) de cet effet sur les autres. Si vos scores de « empathie » et de « jugement intuitif personnel » sont tous les deux faibles, vous devriez alors considérer comment adapter votre style et votre approche aux autres afin de leur donner un sentiment plus positif de leur interaction avec vous. En les encourageant, par exemple, à contribuer et à participer, vous leur montrez que vous les écoutez et que vous vous intéressez à leur point de vue.

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

Gestion des relations – Qu’est-ce que je fais déjà?
Gestion des relations – Que pourrais-je faire de plus?

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

MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

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

Questionnaire / Test d'aptitude	Groupe de comparaison
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 de l'intelligence émotive OPQ32 v2.0RE

À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport a été généré par le Système d'Évaluation en ligne de SHL. Il comprend des informations provenant de l'inventaire de personnalité Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32). L'utilisation de ce questionnaire est réservée aux personnes ayant bénéficiées d'une formation spécialisée sur 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 reliée à son utilisation, et cela comprend toute responsabilité (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 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.

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