



QE comportemental[®]

PROFIL À PLUSIEURS ÉVALUATEURS

Préparé pour:

Madeline Bertrand

Par:

Sample Organization

Session:

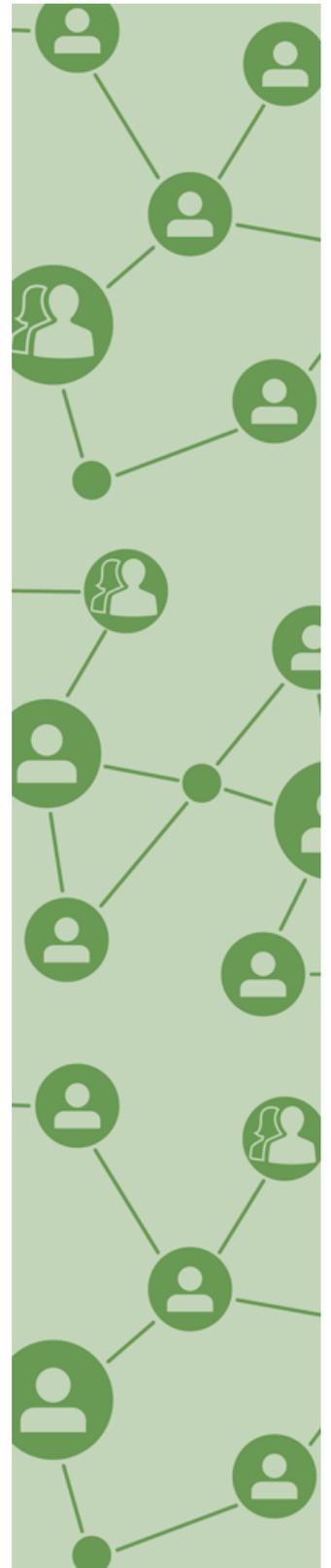
Improving Interpersonal Effectiveness

14 mars 2019

Behavioral EQ (QE comportemental), Putting Emotional Intelligence to Work (Mettre l'Intelligence émotionnelle au travail), The Social Intelligence Company et TRACOM sont des marques déposées de The TRACOM Corporation. BEQ et le Behavioral EQ Model (modèle QE comportemental) sont des marques de commerce de The TRACOM Corporation.

© The TRACOM Corporation. Tous droits réservés.
Centennial, Colorado 80111

303 470-4900 • 800 221-2321 (É.-U. seulement) • tracom.com





Aperçu

Ce rapport présente les résultats finaux du questionnaire QE comportemental que vous et votre groupe d'évaluateurs avez complété. Il contient un aperçu du modèle QE comportemental, suivi de vos résultats dans chacune des quatre dimensions du modèle. Gardez les conseils suivants à l'esprit pendant que vous lisez le rapport.

Vos résultats ont été comparés à une population d'adultes au travail pour générer de la rétroaction qui est précise et pertinente pour vous.

La rétroaction est organisée selon quatre grands domaines du modèle. Dans chaque domaine, lisez la définition de chaque compétence avant de lire vos résultats. Vous aurez ainsi le contexte pour comprendre vos résultats.

La rétroaction repose sur les réponses du groupe de personnes auxquelles vous avez demandé de compléter le questionnaire. La perception que les personnes ont d'elles-mêmes diffère souvent de ce que les autres observent, donc soyez préparé à voir des différences entre la façon dont vous vous voyez et comment les autres vous voient.

Votre rétroaction est un coup d'œil ponctuel. Les compétences QE comportementales peuvent être développées et peuvent varier selon les circonstances et les personnes avec qui vous interagissez.

Vous devez considérer ce rapport comme un point de départ pour l'étude de votre QE comportemental et pour créer un plan de développement personnel.

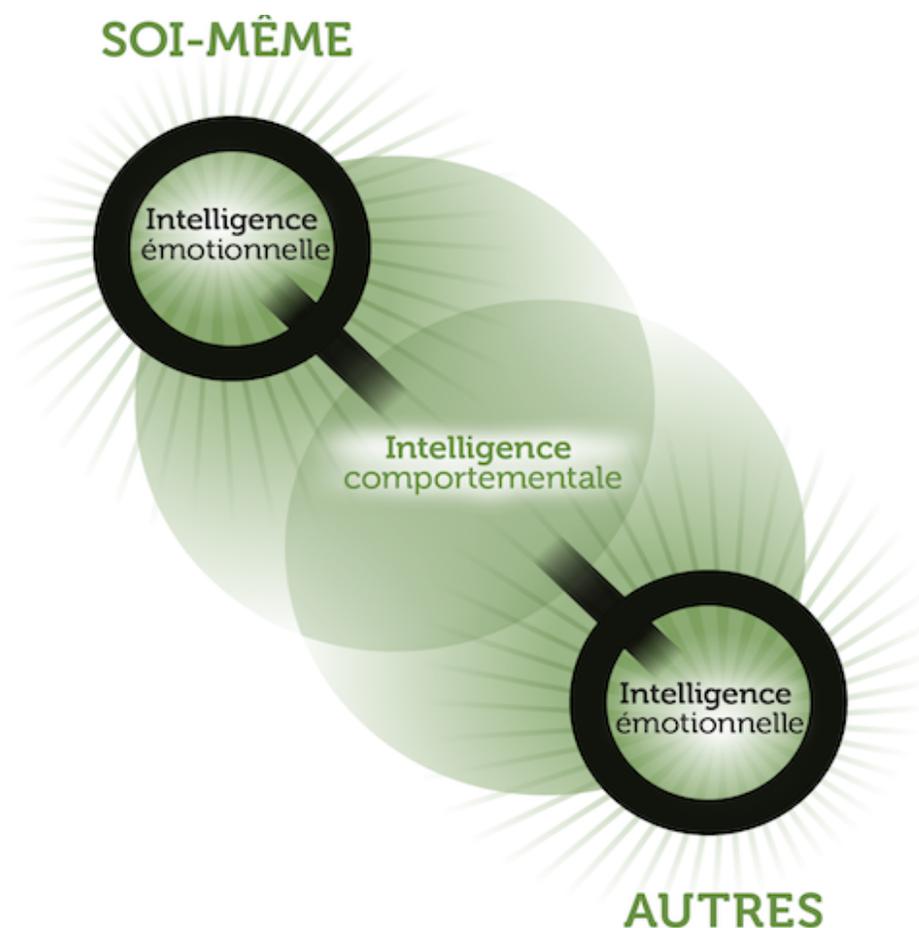


MODÈLE QE COMPORTEMENTAL™

Le modèle QE comportemental reconnaît l'importance de deux types d'intelligence – émotionnelle et comportementale.

L'intelligence émotionnelle est la capacité de percevoir et de comprendre ses propres émotions et celles des autres. Elle comprend la connaissance de soi, la sensibilisation aux autres et l'empathie à l'égard de ceux-ci.

L'intelligence comportementale est la capacité de reconnaître l'incidence des émotions sur son propre comportement et le comportement des autres, et de se servir de cette sensibilisation pour gérer les comportements personnels et les relations.

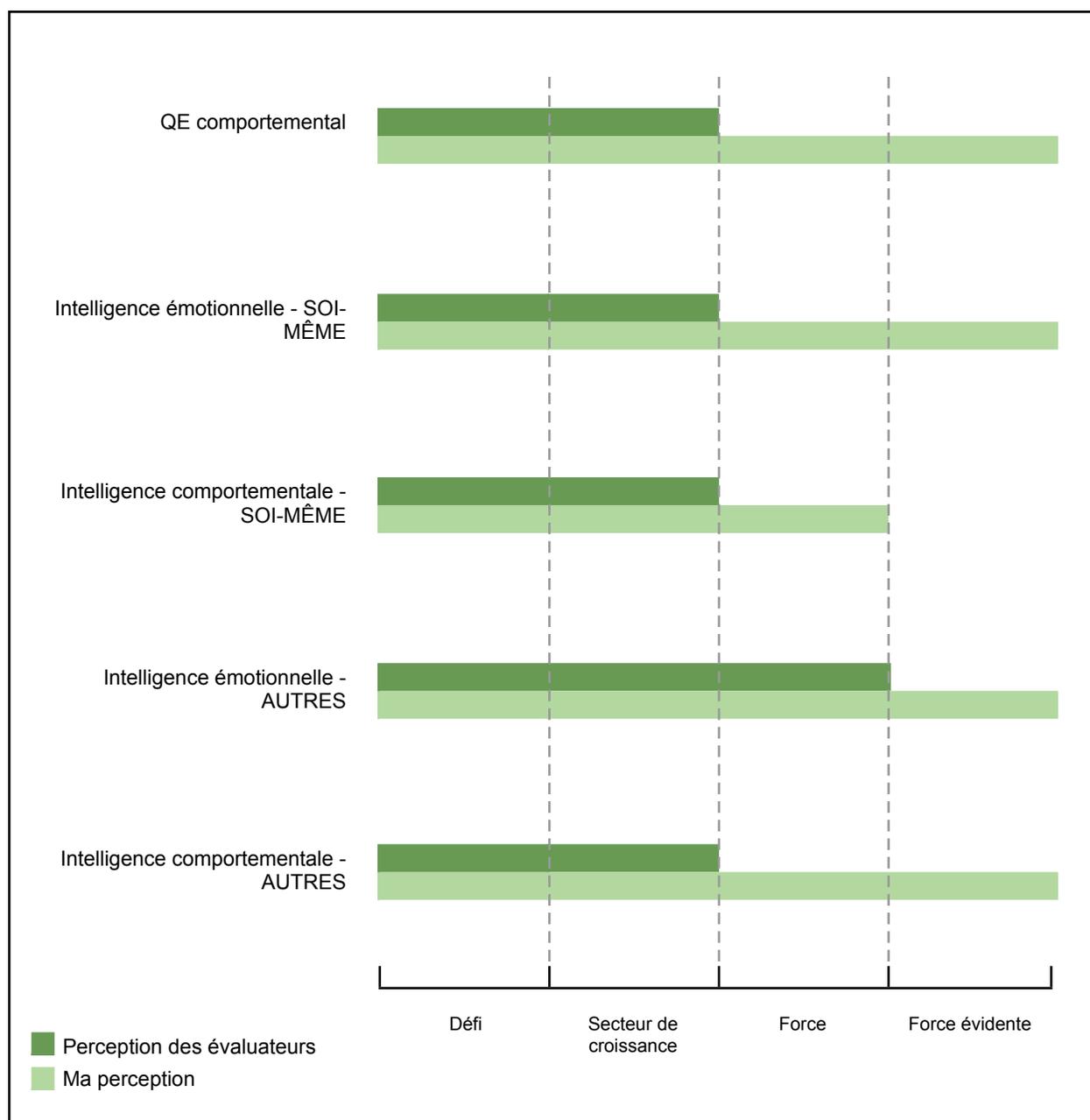


L'intelligence émotionnelle et l'intelligence comportementale mesurent toutes les deux votre degré d'efficacité dans deux domaines – vos capacités en « soi » et vos « autres » capacités. Il y a plusieurs compétences dans chaque domaine et votre rétroaction décrit ces capacités.



SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Vous trouverez ci-dessous un aperçu de vos résultats pour chaque dimension du modèle QE comportemental.

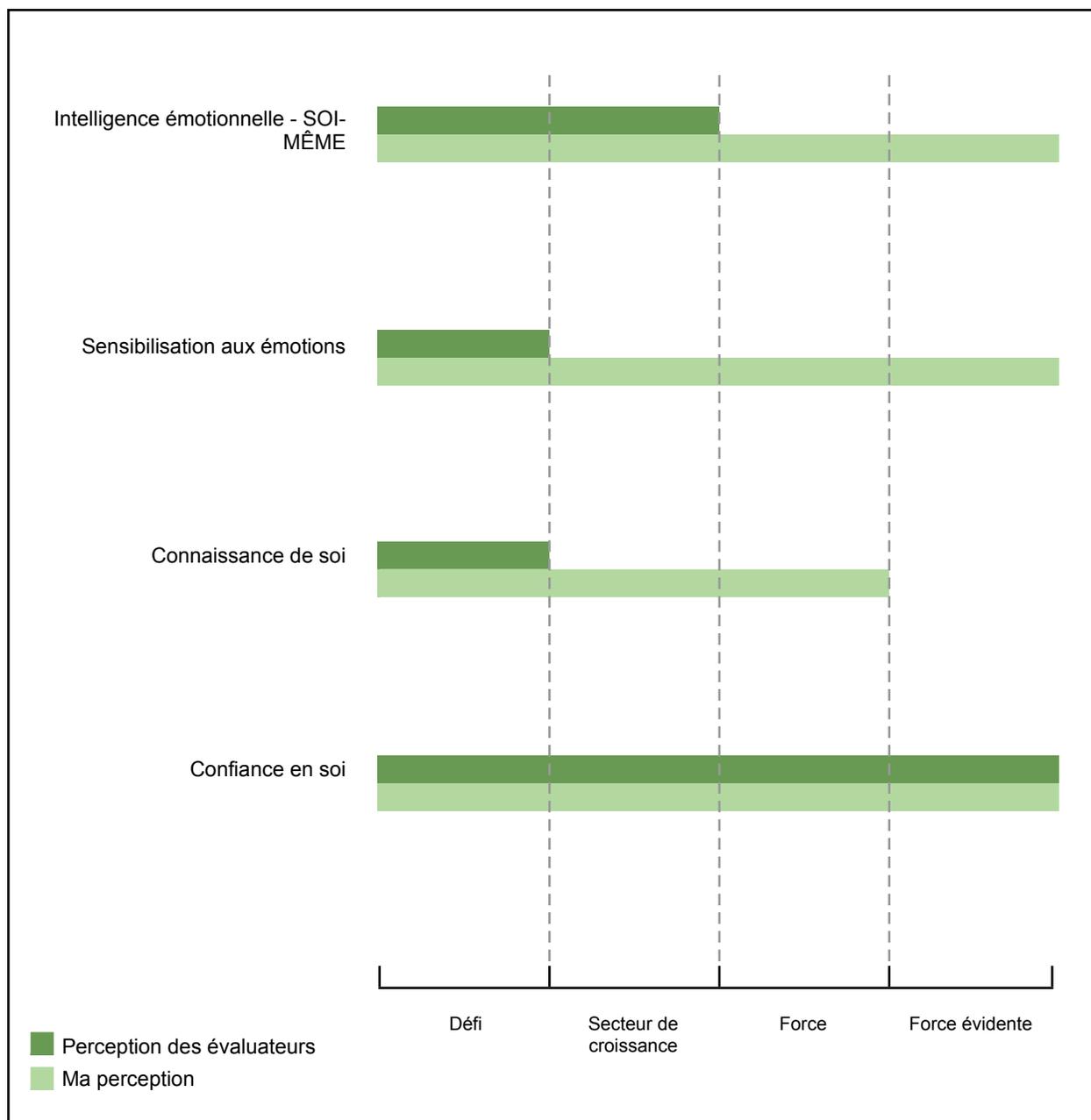


Les prochaines sections du rapport décrivent vos résultats en plus de détails.



INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE - SOI-MÊME

L'intelligence émotionnelle - Soi-même est la capacité de relever et de conserver, en toute conscience, la sensibilisation à ses propres émotions et la manière dont celles-ci influencent le comportement. Elle inclut la perception des forces et des faiblesses et le niveau de confiance en soi.





La sensibilisation aux émotions est la sensibilisation à ses propres émotions et l'impact de ces émotions sur le comportement extérieur. Elle inclut la compréhension de ce qui a provoqué les émotions et la capacité de lier ses émotions à son propre comportement.

Vos résultats indiquent que, comme bien des gens, vous semblez avoir de la difficulté à exprimer vos émotions, et quand vous le faites, c'est devant vos proches et les personnes en qui vous avez confiance. C'est particulièrement vrai au travail et peut restreindre la façon dont les gens comprennent ce que vous vivez. Les autres peuvent donc croire que vous êtes distant et que vous manquez de transparence et de sentiments. D'autres croiront que vous n'êtes peut-être pas conscient de la façon dont vos émotions affectent votre comportement. Dans la même veine, il peut s'avérer difficile pour vous de relier vos sentiments aux événements qui les ont causés.

La connaissance de soi est l'exactitude de la connaissance qu'une personne a de ses forces et de ses limites personnelles. Il s'agit d'un indicateur du niveau de réflexion et de la capacité de s'évaluer de façon objective, ainsi que l'ouverture aux commentaires et au développement personnel.

Vous pouvez hésiter à tenir compte de la perception des autres, ou d'évaluer exactement vos forces et vos faiblesses. Alors, lorsque les autres émettent leur opinion, vous pouvez en être surpris, et cela peut vous inciter à ne plus demander l'avis des autres, ou encore vous amener à développer de nouvelles capacités. Vous pourriez ne pas tenir compte des occasions de développer vos compétences ou être tout simplement réticent de les mettre à profit. Cela peut rendre difficile pour vous d'établir des relations de travail efficaces, et le manque de perspicacité dans vos forces et vos faiblesses peut vous faire aborder des situations et des relations de manière inappropriée.

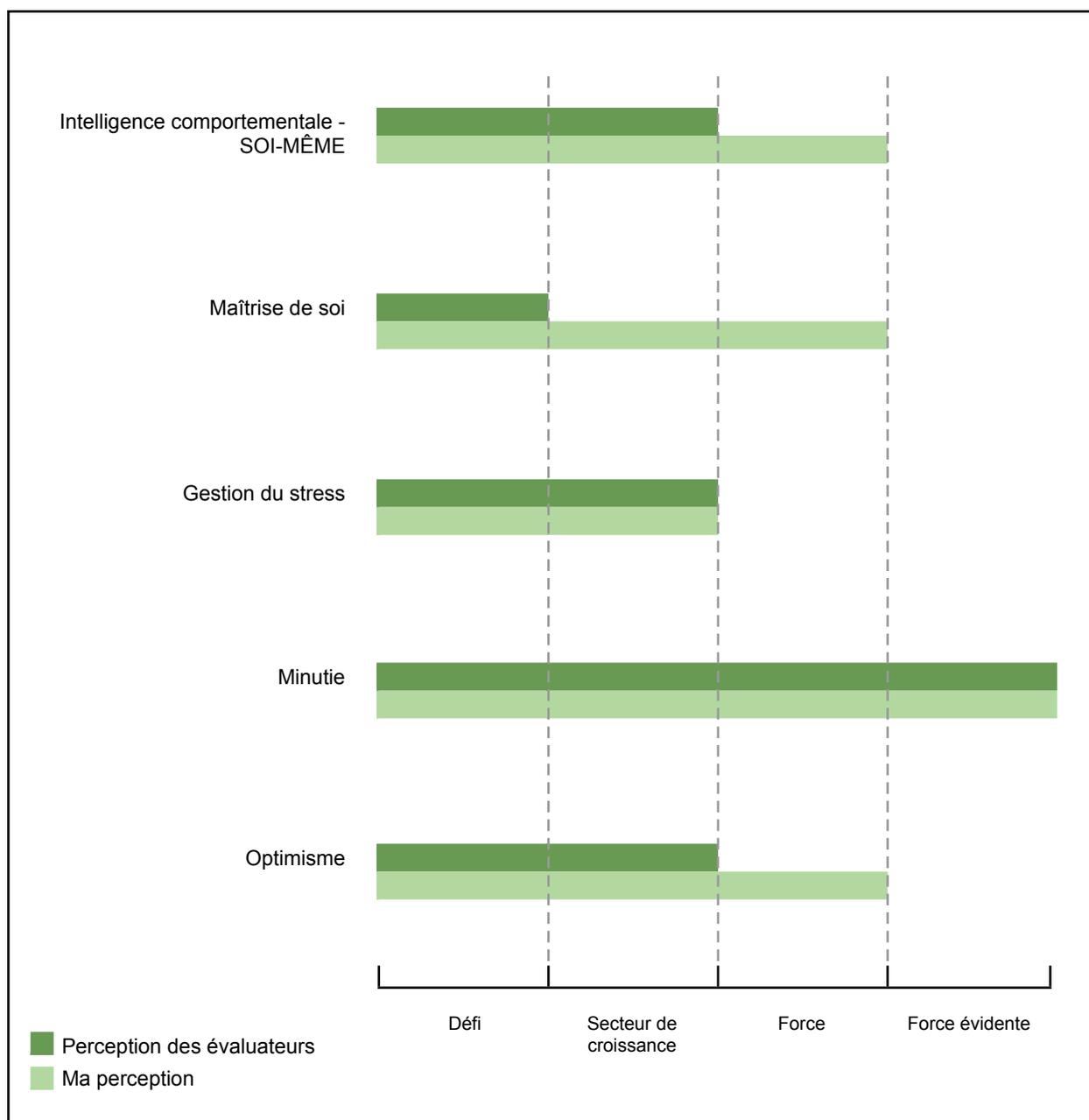
La confiance en soi repose sur les sentiments d'estime de soi et de compétence personnelle. Il s'agit d'un indicateur de la confiance qu'a une personne en ses connaissances et ses capacités et la capacité de transmettre cette confiance aux autres.

Les autres assurent que vous démontrez un niveau élevé de confiance en soi, et sont donc susceptibles de le remarquer. Vous vous fixez comme objectif de prendre de nouvelles responsabilités et vous pouvez être à l'aise hors de votre zone de confort pour satisfaire votre désir de nouveaux défis.



INTELLIGENCE COMPORTEMENTALE - SOI-MÊME

Le fait de comprendre nos émotions et d'y être sensibilisé est important. L'intelligence émotionnelle est une pierre angulaire permettant d'orienter notre comportement. **L'intelligence comportementale - Soi-même** est la capacité de contrôler ses pulsions et de gérer les comportements de sa propre initiative. Elle inclut la gestion des situations, la minutie et l'optimisme.





La maîtrise de soi est la capacité de contrôler ses émotions et ses actes impulsifs. Il s'agit d'un indicateur de la capacité de rester calme et concentré dans des situations stressantes et de contrôler les émotions fortes telles que la colère et l'euphorie.

Les autres croient que vous trouvez difficile de contrôler vos impulsions, particulièrement lors de périodes difficiles. Au lieu de rester calme, vous pouvez dire ou faire des choses selon ce que vous ressentez à cet instant précis, sans penser aux conséquences de vos actes. Cela peut être vrai même lorsque vous vous sentez transporté de joie -- votre enthousiasme peut être si intense que les autres vous voient comme étant hors de contrôle.

La gestion du stress est la capacité de résister à la pression et de contrôler ses réactions au stress.

D'autres estiment que, la plupart du temps, vous êtes généralement en mesure de gérer le stress que vous ressentez. Il peut y avoir des cas où d'autres ont remarqué vos réactions face au stress et les effets que cela a eu sur vous et sur les relations avec les autres. Gérer le stress de façon saine peut constituer un défi permanent, et c'est un domaine où vous devez constamment surveiller votre efficacité.

La Minutie est la capacité d'assumer la responsabilité personnelle de son rendement. Il s'agit d'un indicateur de fiabilité, soit la capacité de respecter ses engagements et ses objectifs et de se tenir responsable de ses actes. La minutie permet également d'évaluer la qualité du rendement en matière de souci du détail et de respect des normes et permet de bien représenter l'organisation.

On vous perçoit comme hautement fiable et comme étant un bon représentant de votre équipe et de la société. D'autres affirment que vous prenez vos responsabilités au travail et que vos exigences sont élevées. Ce degré de minutie a une incidence significative sur les perceptions que les gens ont de vous et votre capacité à les aider à satisfaire leurs exigences.

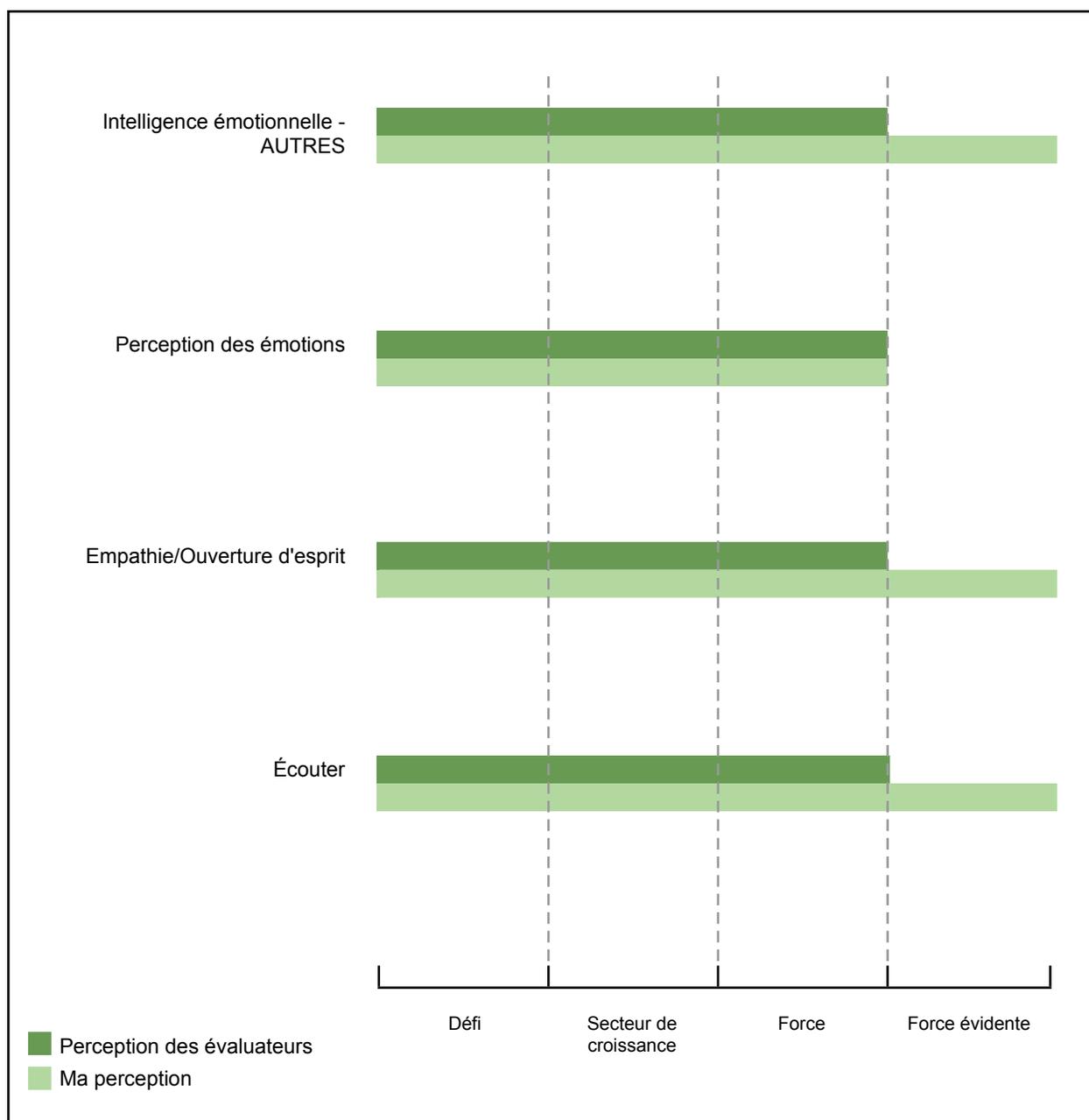
L'optimisme est la capacité de conserver un point de vue positif et d'être persistant afin d'atteindre ses objectifs, et ce, même dans des situations difficiles.

Les autres vous perçoivent comme quelqu'un d'enthousiaste et optimiste dans certaines situations, sauf que ce n'est pas là un aspect régulier de votre comportement. Il vous arrive de ne démontrer aucun optimisme lorsque vous vous sentez débordé, ou vous pouvez naturellement demeurer inerte même si vous êtes enthousiaste. Rappelez-vous que le fait d'afficher une attitude et un comportement optimiste aide les autres en leur montrant que vous êtes confiant dans l'atteinte de vos objectifs.



INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE - AUTRES

De la même façon que nous percevons nos propres émotions, nous sommes aussi conscients de ce que les autres ressentent et vivent, bien que cela soit plus difficile et demande plus d'efforts. **L'intelligence émotionnelle - Autres** est la capacité de reconnaître les émotions exprimées par les autres, de faire preuve d'empathie et d'ouverture à leur égard et de les écouter de façon active.





La perception des émotions est la capacité de percevoir et de comprendre les émotions qu'expriment les autres, à l'aide de messages verbaux et non verbaux.

Une grande partie de ce que les autres communiquent se manifeste par des signaux non verbaux, comme les expressions faciales et le langage corporel. Vous prêtez souvent attention aux signaux que les autres envoient, ce qui vous permet de comprendre leurs émotions, leurs motifs et leurs inquiétudes. À l'occasion, vous tentez de prévoir les sentiments des autres face à différentes situations ou problèmes, et ceci peut vous aider à vous préparer à faire face aux réactions des autres. Continuez d'exploiter cette force en prêtant attention aux autres et à leurs signaux non verbaux.

L'empathie/Ouverture d'esprit est la capacité de tenir compte du point de vue d'une autre personne. Il s'agit d'un indicateur de la volonté de s'intéresser de façon active au point de vue des autres et de faire preuve d'ouverture à l'égard de celui-ci.

Les autres indiquent que la plupart du temps, vous êtes conscient de leurs points de vue et de leurs problèmes. Vous recherchez l'opinion des autres sur les questions importantes. C'est la raison pour laquelle les autres voient généralement votre intérêt face aux points de vue et une compréhension de leurs inquiétudes. La prise de conscience du point de vue des autres est importante pour plusieurs raisons, y compris la compréhension des intentions, des motivations, et des sentiments des autres.

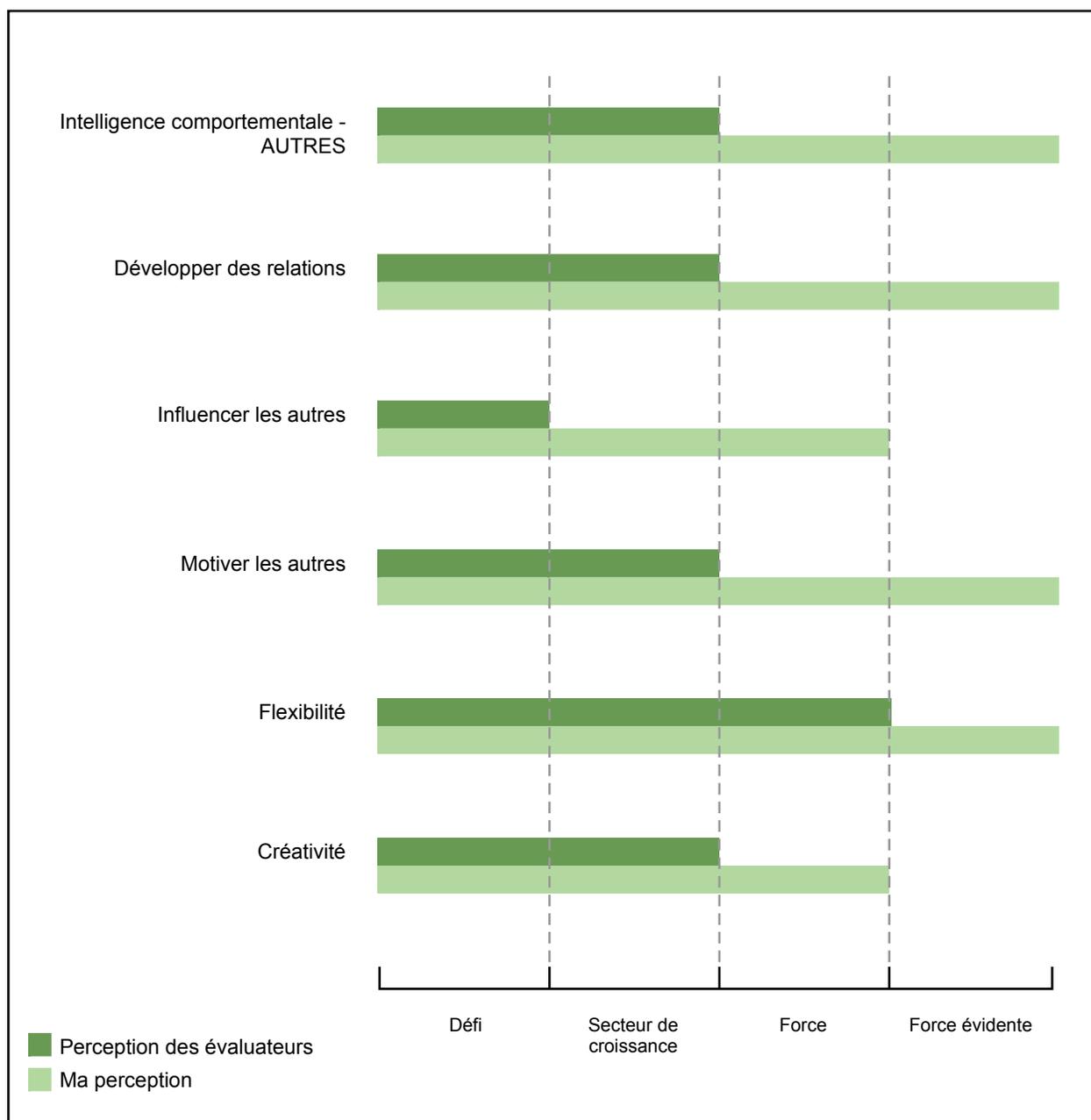
Écouter est la capacité d'écouter de façon active et de montrer que vous avez compris ce qui est communiqué.

Votre commentaire indique que vous écoutez soigneusement, la plupart du temps, ce que les autres ont à dire, même si vous pouvez vous montrer sélectif dans la fréquence où vous le faites. Il peut y avoir des moments où vous n'êtes pas pleinement conscient des sentiments profonds ou des intentions des autres, même si cela est rare.



INTELLIGENCE COMPORTEMENTALE - AUTRES

Au moment même où nous adoptons des comportements personnels en lien avec nos propres émotions, nous agissons également de diverses façons qui ont une incidence sur les autres. **L'intelligence comportementale – Autres** est la capacité de gérer son comportement lorsqu'on interagit avec les autres. Elle comprend la capacité d'orienter ses émotions vers un comportement positif et englobe les compétences en matière de développement de bonnes relations, d'influence des autres, de motivation des autres, de flexibilité et de créativité.





Développer des relations est la capacité de développer et de maintenir des relations significatives et positives avec les autres. Il s'agit d'un indicateur des compétences en matière de création de réseaux officiels et officieux, de développement de relations réciproques bénéfiques, d'établissement de bons liens avec les autres et de création d'un sentiment de confiance.

Les autres pensent que vous établissez des relations restreintes avec les collègues. Il est possible que vous n'investissiez tout simplement pas de temps dans le développement de relations, que vous ayez peu d'occasions d'établir des contacts, ou vous limitiez vos relations personnelles à un ensemble précis de personnes. Peu importe les raisons, le développement de relations professionnelles positives offre plusieurs avantages. Vous pouvez trouver cela gratifiant de mettre un peu plus d'efforts dans le développement et le maintien de vos relations avec les autres.

Influencer les autres est la capacité de persuader les autres de façon efficace. Elle indique la capacité de présenter l'information de façon influente et d'utiliser des méthodes indirectes d'influence pour mobiliser un soutien.

D'autres ne vous voient pas comme particulièrement convaincant, même si, à l'occasion, vous démontrez la capacité d'influencer efficacement les autres. Essayer d'influencer les autres peut vous mettre mal à l'aise, ou vous pouvez tout être dans une position avec des possibilités restreintes d'influence. Rappelez-vous que vous n'avez pas à être agressif pour influencer les autres; il existe des moyens moins imposants, mais efficaces, de partager votre opinion.

Motiver les autres est la capacité de motiver et d'orienter les autres vers une vision ou un objectif. Elle indique la capacité d'assumer un rôle de leader, au besoin, quel que soit son propre poste officiel, et d'orienter le rendement des autres.

Dans certaines situations, vous pouvez inciter les autres à agir et appuyer vos objectifs et vos plans. Cela peut survenir lors de circonstances précises, par opposition à un comportement cohérent. De même, il y a des moments où vous tenez un rôle de chef de file ou offrez une direction aux autres, même si vous n'êtes pas un chef de file officiel. Vous pouvez participer à ces activités dans vos domaines précis de compétences ou d'autorité. Demandez-vous s'il est important pour vous de continuer à accroître votre capacité à motiver les autres.



La flexibilité est la capacité de s'adapter à de nouvelles situations. Elle indique la capacité de gérer des demandes multiples et de changer ses priorités, et la flexibilité selon laquelle une personne perçoit les événements et la capacité de modifier ses pensées et son comportement lorsque les situations changent.

Les autres croient que, la plupart du temps, vous vous adaptez à des situations nouvelles ou à en changement et que vous faites preuve de souplesse dans votre approche et mode de pensée. Il y a probablement certaines situations où vous trouverez qu'il est plus difficile de modifier votre approche, même si vous semblez réussir dans ce domaine la plupart du temps. Dans la mesure où vous pouvez vous adapter, ceci aura une influence notable sur les perceptions que les autres ont de vous.

La créativité est la capacité de créer des idées originales et d'être ouvert à recevoir de nouvelles informations. Il s'agit d'un indicateur de la capacité d'adopter de nouveaux points de vue, de chercher des idées venant de différentes sources, d'engendrer de nouvelles idées et d'encourager les autres à faire preuve de créativité.

Il y a des moments où vous pensez de manière créative ou que vous créez de nouvelles idées, même si on ne vous perçoit pas comme une personne à la créativité constante. Les autres vous perçoivent comme peu ouvert aux nouvelles idées et perspectives dans votre mode de pensée ou la résolution de problèmes. Comme beaucoup de gens, il y a toujours place à l'amélioration dans ce domaine. Si vous êtes en position de leadership, envisagez les moyens pouvant aider les autres à démontrer leur propre créativité.



RÉSULTATS : ÉLEVÉS À FAIBLES

Forces évidentes Vos résultats dans ces domaines sont considérablement plus élevés que la moyenne. Vous pouvez maîtriser ces capacités naturellement ou vous avez travaillé fort pour les développer au cours de votre vie et de votre carrière. Continuez à utiliser ces compétences car elles contribuent significativement à votre QE comportemental.



Forces Vos résultats dans ces domaines sont au-dessus de la moyenne. La plupart du temps vous démontrez une compétence en ce qui a trait à ces capacités, mais pas dans toutes les situations ou avec tout le monde. Avec un peu plus de conscience et d'effort, vous pourrez améliorer votre efficacité dans chacun de ces domaines.



Secteurs de croissance Vos résultats dans ces domaines sont légèrement sous la moyenne, ce qui signifie que vous démontrez parfois de la compétence en ce qui a trait à ces capacités mais pas fréquemment. Il est possible que ces compétences ne viennent pas naturellement pour vous ou que vous n'y avez simplement pas prêté attention. Prenez ces compétences comme point de départ; il est probable que vous verrez de grands avantages à pratiquer ces capacités.



Défis Ces domaines sont problématiques. Il se peut que vous soyez inconscient de votre rendement dans ces domaines ou qu'ils n'ont pas de grande valeur pour vous. Bien qu'il ne soit jamais facile de recevoir de telle rétroaction, gardez à l'esprit que vous pouvez améliorer toutes ces compétences par la conscience et l'effort.





This page intentionally blank to ensure confidentiality of results.