



## QE Comportemental<sup>®</sup>

Profil multi-évaluateurs

**Préparé pour:**

Madeline Bertrand

**Par:**

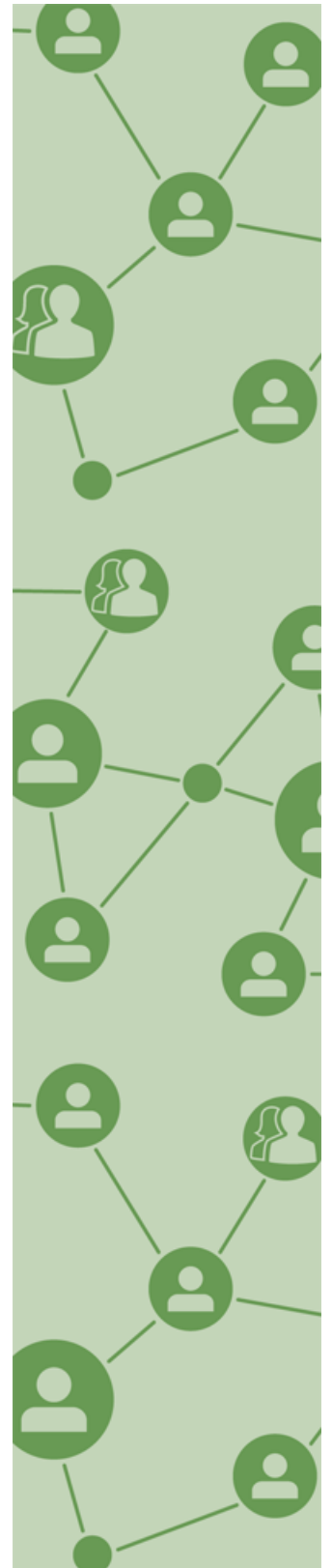
Sample Organization

**Session:**

Improving Interpersonal Effectiveness

14 mars 2019

Le QE Comportemental. Mettre l'Intelligence émotionnelle au travail !  
The Social Intelligence Company et TRACOM sont des marques déposées de TRACOM Corporation. Le QE Comportemental et le modèle du QE Comportemental sont des marques déposées de TRACOM Corporation.  
© The TRACOM Corporation. Tous droits réservés.  
Centennial, Colorado 80111  
303-470-4900 • 800-221-2321 (États-Unis uniquement) • [tracom.com](http://tracom.com)





## Aperçu

Ce rapport présente les résultats des questionnaires sur le QE Comportemental que vos évaluateurs et vous avez rempli. Il comprend une présentation du modèle du QE Comportemental, suivie des résultats que vous avez obtenus dans chacune des quatre dimensions. Gardez les conseils suivants à l'esprit en lisant ce rapport.

Vos résultats ont été comparés à une population d'adultes actifs afin de produire un feedback qui soit le plus précis et le plus pertinent possible pour vous.

Le feedback s'organise selon les quatre grands domaines du modèle. Pour chacun des domaines, lisez la définition de chaque compétence avant de découvrir vos résultats. Vous aurez ainsi des éléments de contexte pour comprendre vos résultats.

Le feedback se base sur les réponses du groupe de personnes auquel vous avez fait remplir le questionnaire. L'auto-perception d'un individu est souvent différente de la manière dont les autres le perçoivent; préparez-vous donc à relever quelques différences entre la perception que vous avez de vous-même et celle que les autres ont de vous.

Le feedback que vous obtenez est un arrêt sur image dans le temps. Les compétences en QE Comportemental peuvent être développées et évoluer en fonction des circonstances et des personnes avec lesquelles vous échangez.

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.

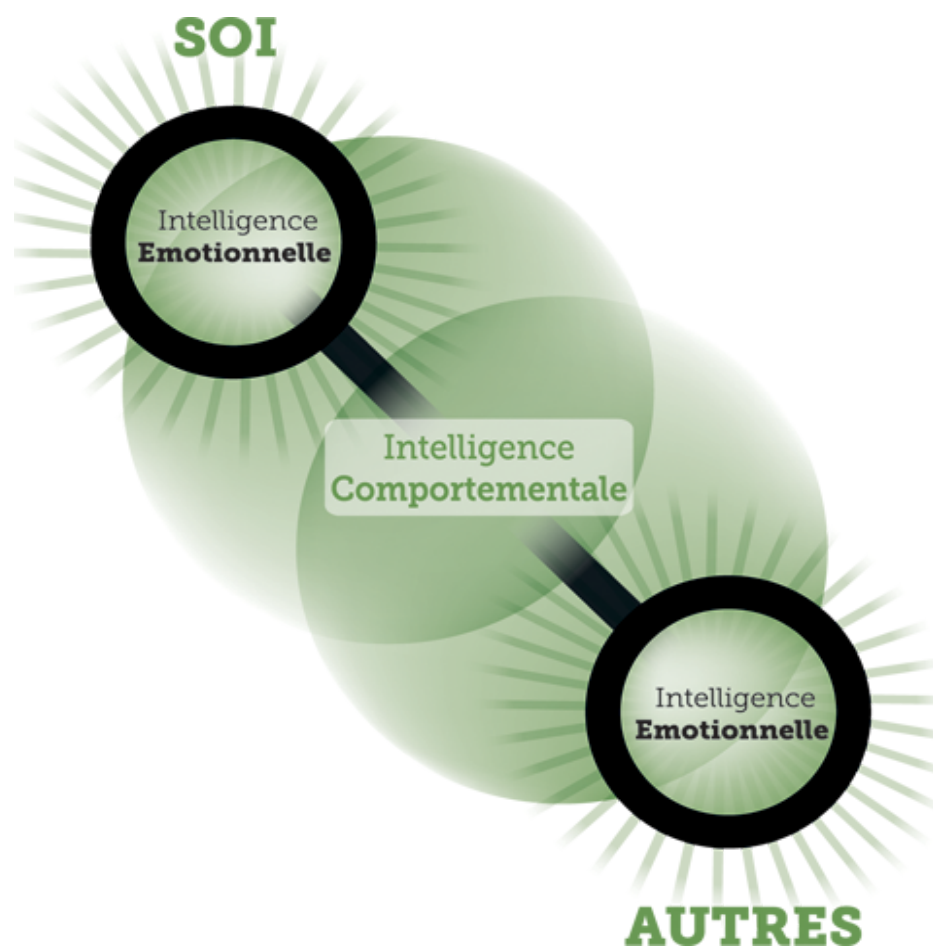


## LE MODÈLE DE QE COMPORTEMENTAL™

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

*L'intelligence émotionnelle est la capacité à percevoir et à comprendre ses propres émotions et les émotions des autres. Cela signifie avoir une bonne capacité d'introspection, faire preuve de compréhension et d'empathie envers les autres.*

*L'Intelligence comportementale est la capacité à identifier l'impact que les émotions ont sur son comportement et sur le comportement des autres, et d'utiliser cette conscience pour gérer son comportement individuel et ses relations avec les autres.*

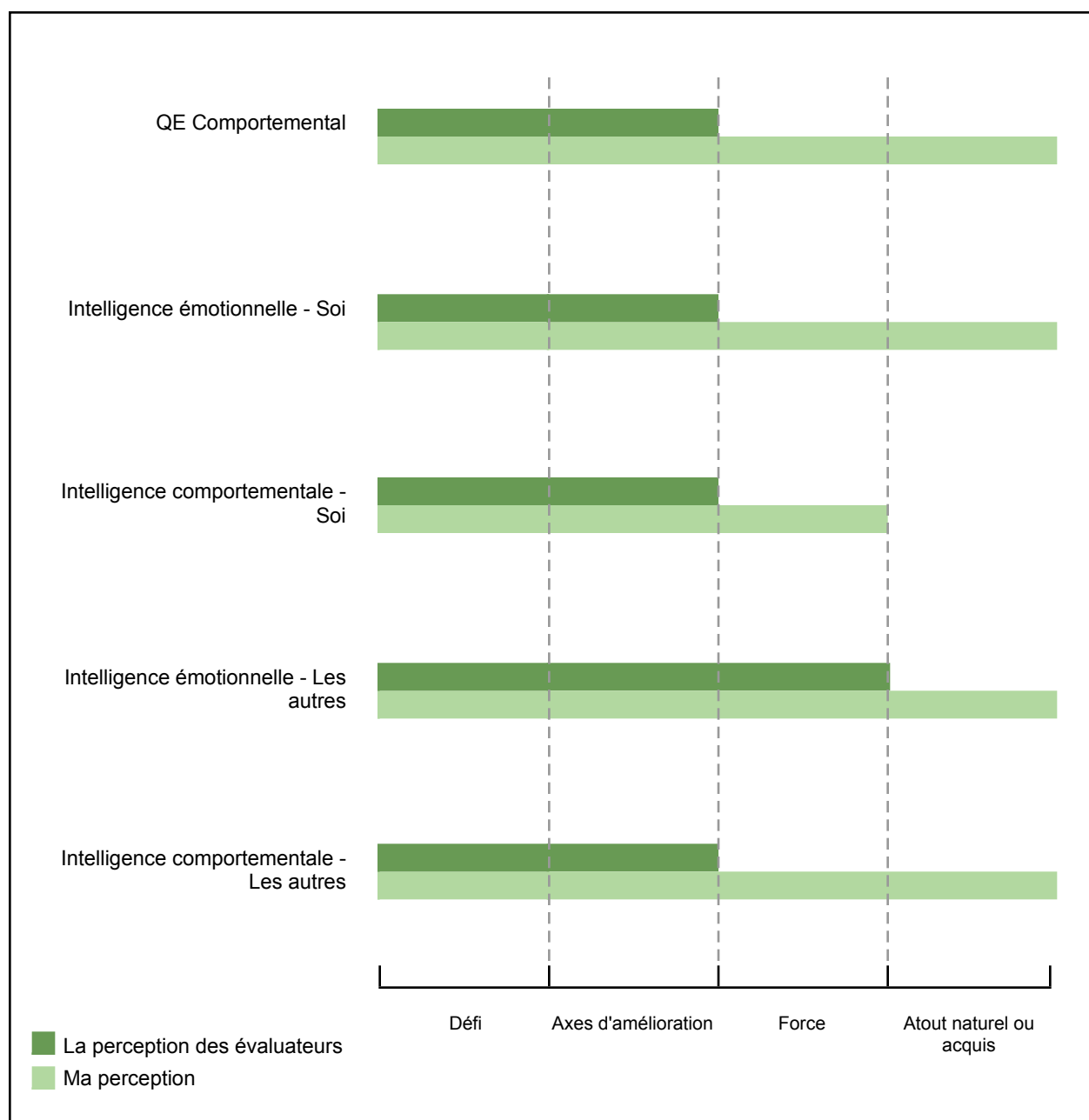


L'Intelligence Émotionnelle et l'Intelligence Comportementale mesurent votre efficacité dans deux domaines : vos facultés de l'aspect « Soi » et vos facultés de l'aspect « Les Autres ». Chacun de ces domaines comprend de nombreuses compétences et votre feedback fait la description de ces compétences.



## Synthèse des Résultats

Vous trouverez ci-dessous une présentation de vos résultats pour chaque dimension du modèle du QE Comportemental.

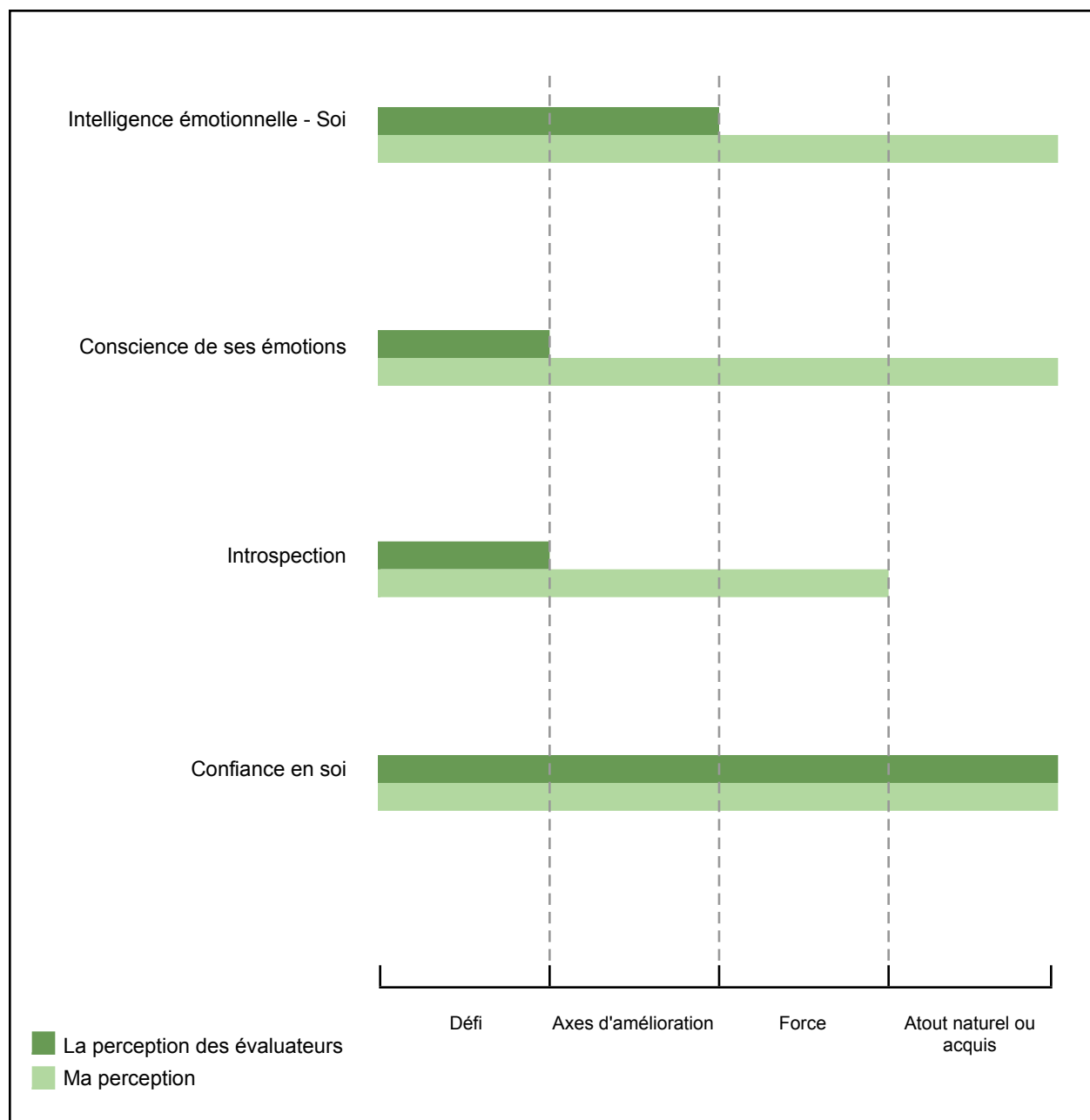


Les sections suivantes du rapport proposent une description plus détaillée de vos résultats.



## INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE - SOI

*L'Intelligence émotionnelle - SOI est la capacité à identifier et à comprendre ses propres émotions et leur influence sur le comportement. Cela implique d'être conscient de ses points forts et de ses points faibles et d'avoir un certain degré de confiance en soi.*





**La Conscience des émotions** est la conscience de ses propres émotions ainsi que l'influence de celles-ci sur le comportement extérieur. Cela implique de comprendre ce qui déclenche une émotion et l'aptitude à faire le lien entre les émotions et le comportement.

Vos résultats indiquent que, tout comme de nombreuses personnes, vous avez du mal à exprimer vos émotions et vous avez tendance à limiter l'expression de vos émotions à un nombre restreint de personnes qui sont proches de vous et en qui vous avez confiance. Cela est tout particulièrement vrai au travail et peut être un frein à la compréhension qu'ont les autres de vos ressentis. Par conséquent, les autres sont susceptibles de vous percevoir comme une personne distante, manquant de transparence sur ses sentiments. Les autres pensent que vous avez une conscience limitée de la manière dont vos émotions affectent votre comportement. De même, il peut être difficile pour vous de faire un lien entre vos sentiments et les événements qui les ont déclenchés.

**L'Introspection** est le degré de précision dans la compréhension de ses propres forces et limites. Elle est un indicateur de la capacité d'analyse de soi et d'évaluation objective de soi, ainsi que de notre réceptivité à la critique et au développement de soi.

Vous hésitez peut-être à tenir compte de la perception que les autres ont de vous ou bien à évaluer vos forces et vos faiblesses avec précision. Ainsi, quand les autres vous donnent un feedback, vous en êtes parfois surpris(e) et par conséquent, vous tentez d'éviter le feedback de la part des autres ou les efforts pour développer de nouvelles facultés. Vous passez parfois à côté d'opportunités où vous pourriez développer vos compétences ou vous êtes tout simplement réticent(e) à en tirer un avantage. A cause de cela, il peut vous être difficile de tisser des liens professionnels productifs. Ce manque de perspicacité sur vos véritables forces et faiblesses peut vous faire aborder des situations et des relations de manière inappropriée.

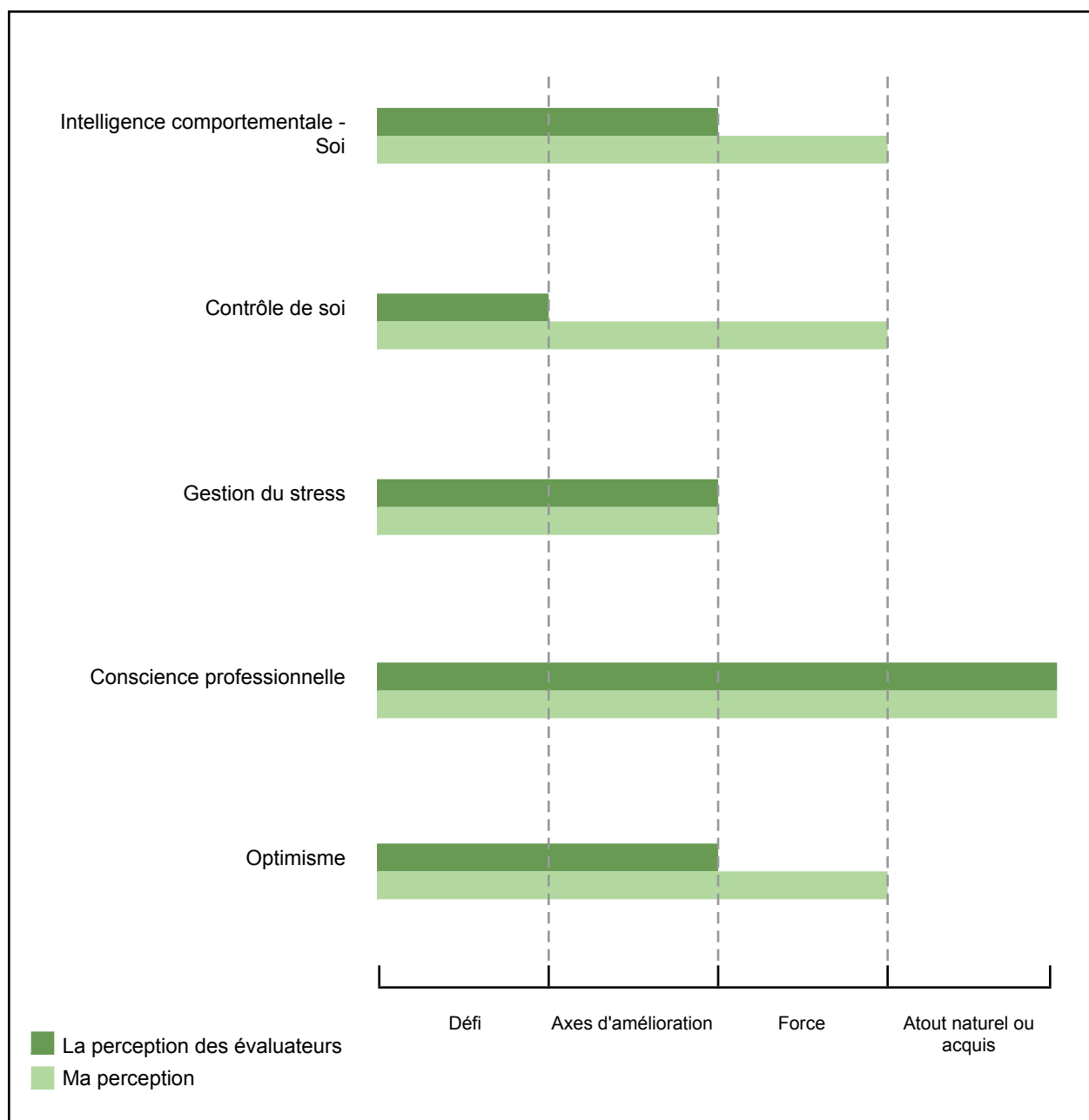
**La Confiance en soi** est la conscience à la fois de sa valeur personnelle et de ses propres compétences. Elle est un indicateur de la confiance qu'une personne accorde à ses connaissances et à ses compétences et de sa capacité à transmettre cette confiance aux autres.

Les autres indiquent que vous faites preuve d'un niveau élevé de confiance en vous et les autres ont tendance à remarquer votre assurance en vous. Vous vous mettez au défi d'assumer de nouvelles responsabilités et vous n'avez pas de difficulté à sortir de votre zone de confort pour satisfaire votre désir de relever de nouveaux défis.



## INTELLIGENCE COMPORTEMENTALE - SOI

Comprendre et avoir conscience de ses émotions sont deux éléments importants. L'Intelligence émotionnelle est un élément fondamental pour orienter son comportement. **L'Intelligence comportementale – SOI** est la capacité à contrôler ses impulsions et à adopter un comportement d'auto-motivation. Cela nécessite de s'adapter, même dans des situations stressantes, de faire preuve de conscience professionnelle et d'optimisme.





***Le Contrôle de soi*** est la capacité à maîtriser ses émotions et ses besoins impulsifs. C'est un indicateur de la capacité à rester serein et concentré en périodes de stress et à contrôler les émotions intenses telles que la colère ou l'euphorie.

Les autres considèrent qu'il vous est difficile de contrôler vos pulsions, tout particulièrement pendant les périodes de stress. Au lieu de garder votre calme, vous avez tendance à dire ou à faire des choses en fonction de votre état émotionnel du moment sans penser aux conséquences de vos actes. Cela peut être vrai même quand vous vous sentez d'humeur extrêmement joyeuse : votre enthousiasme peut parfois être d'une intensité telle que les autres pensent que vous avez du mal à vous contrôler.

***La Gestion du stress*** est la capacité à résister à la pression et à réguler ses réactions au stress.

Les autres considèrent que, la plupart du temps, vous êtes capable de gérer le stress que vous éprouvez. A certaines occasions, les autres ont pu remarquer comment vous réagissiez au stress et comment cela influençait vos relations avec les autres. Gérer son stress de façon productive peut représenter un défi permanent et c'est un domaine où vous devriez régulièrement surveiller votre efficacité.

***La Conscience professionnelle*** est la capacité à prendre des responsabilités personnelles dans un objectif de performance. C'est un indicateur de fiabilité, de l'aptitude à tenir ses engagements et objectifs et à être responsable. La conscience professionnelle mesure également la qualité de la performance au regard de l'attention et de l'adhésion aux normes et la capacité à être un bon représentant de l'organisation.

Vous êtes considéré(e) comme une personne très fiable et comme un(e) bon(ne) représentant(e) de votre équipe et de votre organisation. Les autres indiquent que vous prenez vos responsabilités dans votre travail et que vous tendez à un degré d'exigence élevé. Ce degré de conscience professionnelle aura une influence significative sur la perception que les autres ont de vous et de votre capacité à les aider à répondre à leurs propres besoins.

***L'Optimisme*** est la capacité à conserver une attitude positive et à être persévérant dans la réalisation des objectifs fixés, même dans des conditions difficiles.

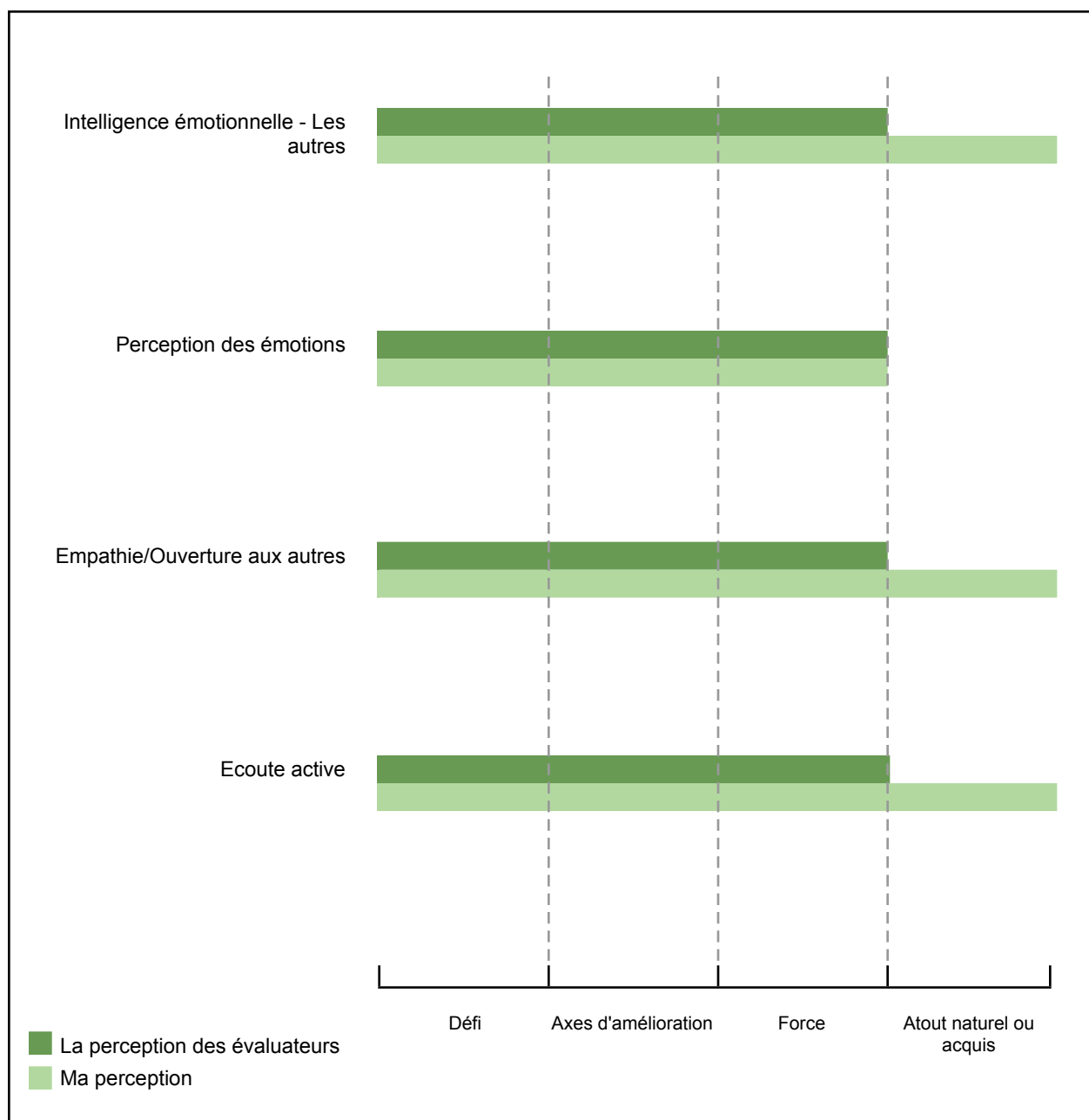
Les autres considèrent que vous êtes enthousiaste et optimiste dans certaines situations, même si cela n'est pas un trait régulier de votre comportement. Vous pouvez donner l'impression de manquer d'optimisme quand vous vous sentez débordé(e) ou il se peut que vous manquiez naturellement d'entrain même quand vous vous sentez optimiste. Rappelez-vous que le fait de manifester votre optimisme à travers votre comportement et votre attitude permet de montrer aux autres que vous avez confiance en votre capacité à atteindre vos objectifs.





## INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE - LES AUTRES

Tout comme nous percevons nos propres émotions, nous sommes aussi conscients de ce que notre entourage peut ressentir et éprouver, même si cela est plus difficile et requiert plus d'efforts. **L'Intelligence émotionnelle - LES AUTRES** est la capacité à reconnaître les émotions exprimées par autrui, faire preuve d'empathie, s'ouvrir aux autres et leur prêter une oreille attentive.





**La Perception des émotions** est la capacité à percevoir et à comprendre les émotions qu'expriment les autres, à travers des manifestations verbales ou non-verbales.

L'essentiel de ce que communiquent les autres passe par des signaux non verbaux, comme les expressions du visage et le langage du corps. Vous êtes souvent attentif(ve) aux signaux qu'envoient les autres, ce qui vous permet de comprendre leurs émotions, leurs motivations et leurs préoccupations. Parfois, vous essayez d'anticiper activement ce que les gens vont ressentir par rapport à telle situation ou à tel problème, ce qui peut vous aider à vous préparer à la réaction des autres. Continuez à nourrir cette force en étant très attentif(ve) aux autres et aux signaux non verbaux qu'ils transmettent.

**L'Empathie/l'Ouverture aux autres** est la capacité à prendre en considération le point de vue de quelqu'un d'autre. C'est un indicateur de la volonté à donner un réel intérêt aux pensées des autres et à se montrer ouvert à leurs points de vue.

Les autres considèrent que vous avez conscience du point de vue et des préoccupations des autres la plupart du temps. Vous cherchez à connaître l'opinion des autres sur des sujets importants. En raison de cela, les autres sentent que vous vous intéressez à leurs points de vue et que vous comprenez leurs soucis. Avoir conscience du point de vue des autres est important pour de nombreuses raisons, y compris pour comprendre les intentions, les motivations et les sentiments des autres.

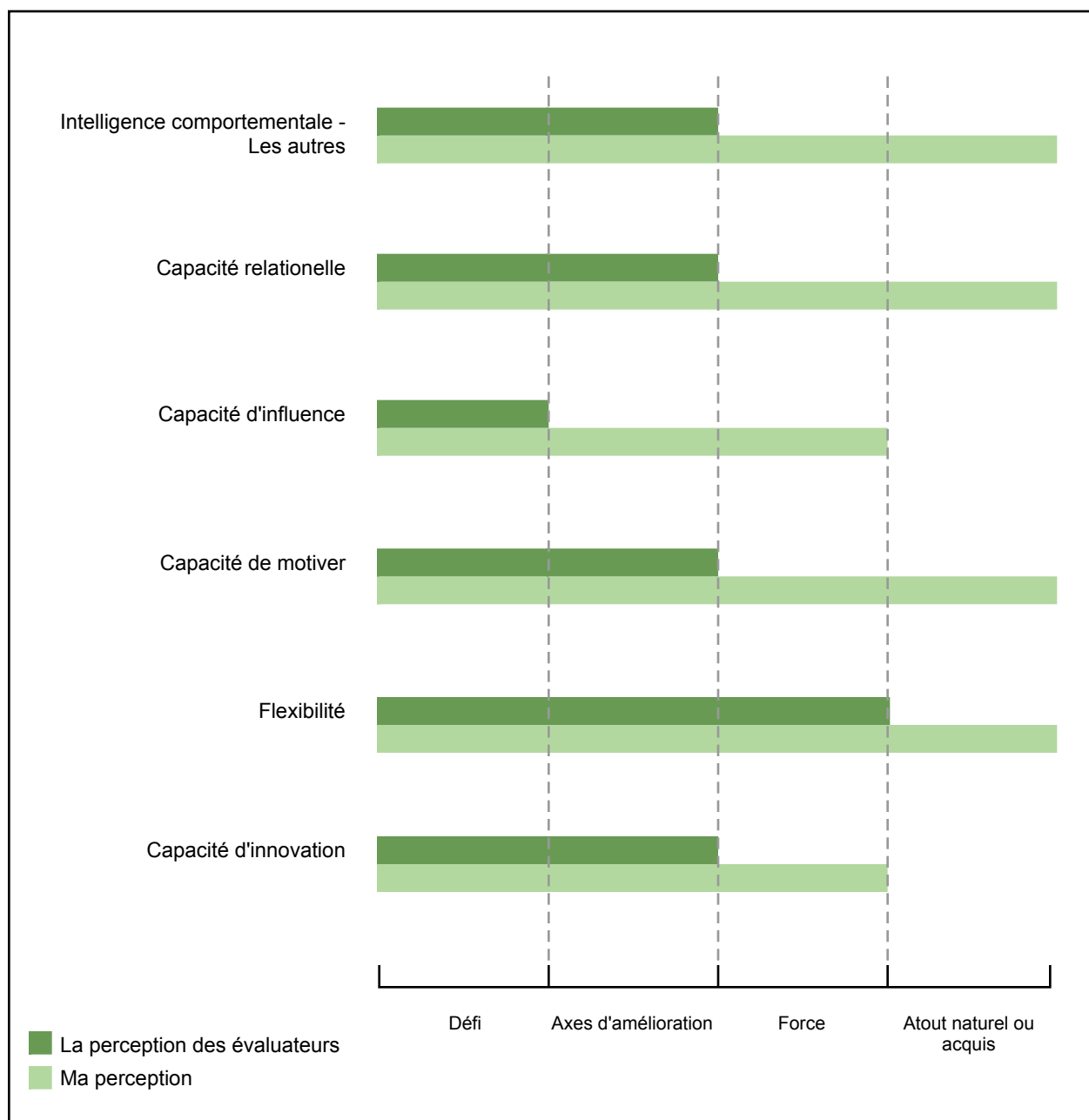
**L'Ecoute active** est la capacité à être activement à l'écoute et à se montrer compréhensif et réceptif à ce qu'on nous communique.

Votre feedback indique que vous êtes à l'écoute de ce que les autres expriment la plupart du temps, même si vous êtes parfois sélectif(ve) dans la fréquence à laquelle vous le faites. De temps à autre, vous n'êtes pas parfaitement conscient(e) des intentions ou des sentiments des autres, même si cela reste rare.



## INTELLIGENCE COMPORTEMENTALE - LES AUTRES

Nous adoptons des comportements personnels en fonction de nos émotions, et de la même manière, nos comportements ont une influence sur les autres. **L'Intelligence comportementale - LES AUTRES** est la capacité à gérer son comportement lorsqu'on est en interaction avec les autres. Cela implique d'être capable de transformer les émotions en un comportement positif et de savoir construire des relations solides, influencer les autres, motiver les autres, faire preuve de flexibilité et de créativité.





**La Capacité relationnelle** est l'aptitude à créer et à maintenir des liens solides et positifs. C'est un indicateur de la capacité à construire des réseaux formels et informels ainsi que des relations dont le bénéfice est réciproque, à établir de bons rapports avec les autres et à instaurer la confiance.

Les autres trouvent que les relations que vous entretenez avec vos collègues sont limitées. Cela peut être parce que vous ne consacrez pas suffisamment de temps à développer vos relations, que vos opportunités de networking sont limitées ou tout simplement que vous limitez vos relations personnelles à un groupe restreint d'individus. Quelles que soient les raisons, développer des relations professionnelles positives a beaucoup d'avantages. Il pourrait être enrichissant d'investir un peu plus d'efforts dans le développement et le maintien de vos relations avec les autres.

**La Capacité d'Influence** est l'aptitude à persuader efficacement les autres. Il s'agit de la capacité à présenter l'information de façon convaincante et à utiliser des méthodes indirectes d'influence pour créer l'adhésion chez les autres.

Les autres ne vous considèrent pas comme quelqu'un de particulièrement persuasif même si, quand l'occasion se présente, vous user de votre capacité à influencer efficacement les autres. La tentative d'influencer les autres peut vous mettre mal à l'aise. Vous êtes aussi tout simplement dans une position qui ne vous laisse que très peu d'occasions d'exercer une influence sur les autres. Gardez à l'esprit qu'il n'est pas nécessaire d'être agressif(ve) pour influencer. Il existe d'autres moyens moins autoritaires, mais efficaces, pour partager vos opinions.

**La Capacité de motiver** est l'aptitude à motiver et à orienter les autres vers une vision ou vers un objectif. Il s'agit de la capacité à endosser un rôle de leader si nécessaire, sans tenir compte de la hiérarchie formelle et à guider la performance des autres.

Dans certaines situations, vous êtes capable de motiver les autres à agir et à soutenir vos objectifs et intentions. Cela peut se produire dans des situations particulières et n'est pas un trait comportemental régulier chez vous. De même, vous assumez parfois un rôle de leader ou bien vous donnez des directives aux autres, même si vous n'êtes pas un leader officiel. Vous avez tendance à vous engager dans ce genre d'activités dans votre domaine d'expertise ou sphère d'autorité. Demandez-vous s'il est important pour vous d'être capable d'encourager les autres à agir ou à soutenir vos objectifs et intentions.



**La Flexibilité** est la capacité à s'adapter à une situation nouvelle. Il s'agit de la capacité à gérer plusieurs demandes à la fois et à changer l'ordre de ses priorités; c'est aussi la flexibilité dans l'approche qu'a une personne des événements et sa capacité à changer ses pensées et son comportement en fonction des circonstances.

Les autres pensent que vous êtes capable de vous adapter à des situations nouvelles ou changeantes la plupart du temps et que vous êtes généralement flexible dans votre façon de voir les choses et dans votre mode de pensée. Il existe des situations où il est plus difficile pour vous de changer votre approche, même si vous semblez être compétent(e) dans ce domaine la plupart du temps. Dans la mesure où vous vous adaptez, cela aura une influence notable sur la perception que les autres ont de vous.

**La Capacité d'innovation** est l'aptitude à impulser des idées originales et à être ouvert à de nouvelles informations. Elle est un indicateur de la capacité à adopter de nouveaux points de vue dans un système de pensée, à puiser des idées dans des sources diverses et variées, à faire naître de nouvelles idées et à stimuler la créativité des autres.

Il arrive que vous pensiez de façon créative ou que vous fassiez émerger des idées originales, même si l'on ne vous considère pas comme une personne typiquement créative. Aux yeux des autres, vous êtes plutôt ouvert(e) aux nouvelles idées et perspectives quand vous abordez les problèmes et leurs solutions. Comme pour beaucoup d'individus, il y a toujours une marge de progression dans ce domaine. Si vous êtes dans une position de leader, réfléchissez à quels moyens mettre en place pour aider les autres à développer leur propre créativité.



## RÉSULTATS DES ATOUTS AUX DÉFIS

**Atout naturel ou acquis** Les résultats que vous obtenez dans ces domaines sont nettement supérieurs à la moyenne. Ces facultés peuvent être naturelles chez vous ou bien le résultat d'un long travail mené tout au long de votre vie ou de votre carrière. Continuez à mobiliser ces compétences car elles contribuent significativement à améliorer votre QE Comportemental.

Confiance en soi

Conscience professionnelle

**Forces** Les résultats que vous obtenez dans ces domaines sont au-dessus de la moyenne. La plupart du temps vous vous montrez compétent(e) dans ces domaines, mais pas dans toutes les circonstances, ni avec tout le monde. Avec seulement un peu plus d'attention et d'efforts, vous pourrez améliorer votre efficacité dans chacun de ces domaines.

Flexibilité

Perception des émotions

Empathie/Ouverture aux autres

Ecoute active

**Axes d'amélioration** Les résultats que vous obtenez dans ces domaines sont légèrement en dessous de la moyenne, ce qui signifie que vous savez parfois user de ces compétences mais peu fréquemment. Il peut s'agir de facultés qui ne vous viennent pas naturellement ou auxquelles vous ne vous êtes tout simplement pas intéressé. Vous pouvez peut-être commencer à travailler ces compétences comme point de départ. Il est probable que vous remarquiez les effets positifs en mettant plus souvent ces compétences en pratique.

Capacité relationnelle

Gestion du stress

Capacité de motiver

Capacité d'innovation

Optimisme

**Défis** Les résultats que vous avez obtenu dans ces domaines sont en dessous de la moyenne. Vous semblez ne pas être conscient(e) de votre performance dans ces domaines ou bien vous ne leur accordez aucune valeur particulière. Même s'il n'est jamais simple de recevoir ce type de feedback, gardez à l'esprit que toutes ces compétences peuvent être améliorées quand on y consacre l'attention et les efforts.

Introspection

Capacité d'influence

Contrôle de soi

Conscience de ses émotions



This page intentionally blank to ensure confidentiality of results.