

## Rapport Intelligence Émotionnelle

Ce rapport, basé sur vos réponses au questionnaire *PRISM*, met en évidence votre préférence pour chacune des dimensions de l'intelligence émotionnelle (QE) présentées dans les pages suivantes. En examinant vos résultats, il est utile de commencer par lire la définition de l'élément faisant l'objet du rapport. Vous la trouverez juste en dessous du titre de chaque élément. Les résultats inférieurs à la fourchette moyenne vous donneront une indication des priorités de développement, tandis que les résultats de la fourchette haute refléteront une force que vous souhaitez peut-être appliquer plus largement.

Des études récentes indiquent que l'intelligence émotionnelle (QE) influence le comportement dans un large éventail de domaines, dont l'école, la communauté et le lieu de travail. Au niveau individuel, on pense qu'elle est liée aux résultats scolaires, aux performances professionnelles, à notre capacité à communiquer efficacement, à résoudre les problèmes quotidiens, à établir des relations interpersonnelles significatives, et même à notre capacité à prendre des décisions morales. Étant donné que l'intelligence émotionnelle a le potentiel d'améliorer notre compréhension de la façon dont les individus se comportent et s'adaptent à leur environnement social, elle constitue un sujet d'étude important en tant que partie intégrante du comportement humain.

La compétence émotionnelle désigne les aptitudes personnelles et sociales qui définissent l'efficacité avec laquelle les individus perçoivent, comprennent, raisonnent et gèrent leurs propres émotions et sentiments ainsi que ceux des autres. Ces compétences sont importantes au travail, car les émotions font partie intégrante des activités professionnelles à tous les niveaux. De nombreuses recherches suggèrent aujourd'hui que la capacité d'une personne à percevoir, identifier et gérer ses émotions constitue la base du type de compétences sociales et émotionnelles qui sont importantes pour réussir dans presque tous les emplois. Par exemple, des recherches ont montré que les principales causes

de dérapage dans les carrières de management impliquent des déficits en compétences émotionnelles. Les trois principales sont la difficulté à gérer le changement, l'incapacité à travailler en équipe et les mauvaises relations interpersonnelles.

Ce rapport résume vos préférences pour chacun des huit éléments qui composent le modèle global d'intelligence émotionnelle *PRISM* et se base uniquement sur votre propre perception de vos points forts en matière d'intelligence émotionnelle. Pour obtenir une image plus complète de votre intelligence émotionnelle, vous devriez obtenir un feedback, par le biais du processus 360 degrés, de la part de ceux qui vous connaissent bien.

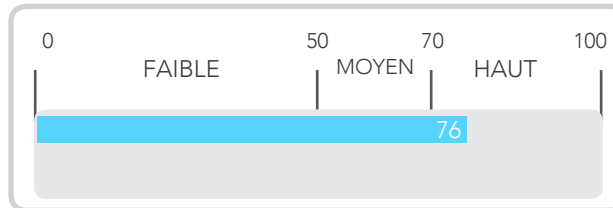
Vos scores dans cette section sont basés sur des questions totalement distinctes de celles associées à vos trois cartes de préférences comportementales. C'est pourquoi la couleur du diagramme à barres pour l'affichage de cette mesure est différente des couleurs utilisées dans les cartes Naturel, Adapté et Consistant.

# 8

## Rapport Intelligence Émotionnelle [Suite]

### CONSCIENCE DE SOI

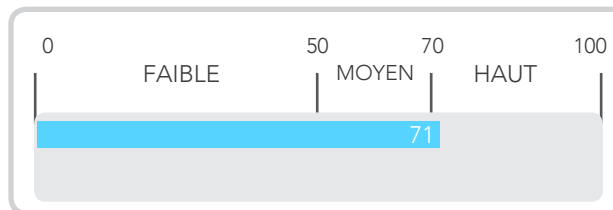
Ne pas toujours être pleinement conscient de ses propres sentiments et émotions dans les situations de travail et/ou ne pas être capable de contrôler l'impact de ces émotions et sentiments sur son propre comportement.



Susceptible d'être très conscient de ses propres sentiments dans un large éventail de situations liées au travail et de rester maître de ses émotions et de ses sentiments, ce qui lui permet de conserver une vision positive ou optimiste de la vie.

### GESTION DE SOI

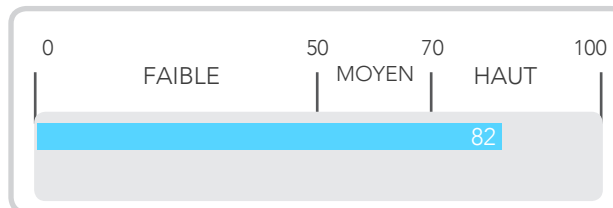
Peut avoir de la difficulté à performer de façon constante lorsqu'il est sous pression. Peut également être frustrés par les défis ou les critiques et, par conséquent, avoir du mal à continuer à être efficace dans ces circonstances.



Probablement capable de s'adapter à un éventail de situations et de tolérer à la fois la critique et le défi. Il est également probable qu'il soit capable de maintenir une performance constante dans un large éventail de situations et sous une pression considérable.

### CONSCIENCE DES AUTRES

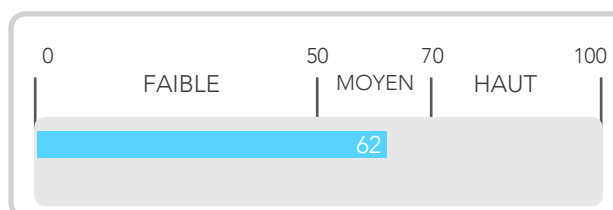
Ne prend pas toujours le temps d'écouter les autres ou d'être conscient de leurs besoins et de leurs points de vue et a tendance à imposer ses propres solutions aux autres.



Capable de faire preuve d'une grande empathie envers les autres et de les faire participer à la résolution de problèmes et à la prise de décisions ou de reconnaître leurs incertitudes, leurs besoins, leurs points de vue et leurs opinions.

### GESTION DES RELATIONS

A tendance à être indépendant, autonome et autosuffisant, préférant prendre des décisions sans chercher l'implication des autres. A également tendance à être plutôt égocentrique et à ne pas s'intéresser particulièrement aux problèmes des autres.

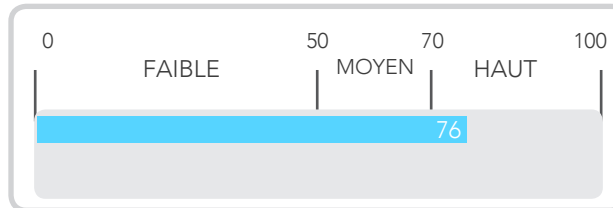


Possède un fort style démocratique et sait répondre aux besoins émotionnels des autres en s'intéressant de près à eux et à leurs préoccupations et en gérant efficacement les relations avec eux afin qu'ils se sentent impliqués, valorisés et motivés.

## Rapport Intelligence Émotionnelle [Suite]

### MOTIVATION PERSONNELLE

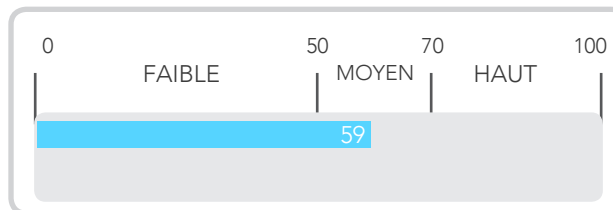
Peut avoir tendance à se concentrer sur des objectifs et des actions à court terme au détriment d'objectifs ou d'aspirations clairs à long terme.



Susceptible d'avoir un haut niveau de motivation et de faire preuve d'un engagement élevé envers des objectifs et des résultats à long terme, persiste malgré les obstacles et les revers.

### INFLUENCER LES AUTRES

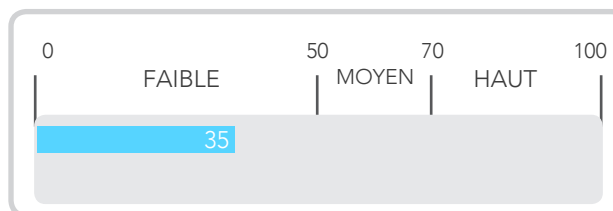
Peut trouver difficile de rallier les autres à son propre point de vue et peut être frustré par le manque de succès à persuader les autres de changer leur point de vue ou leur opinion sur une question.



Susceptible d'être efficace pour persuader les autres de changer de point de vue ou d'adopter son interprétation d'une situation ou la nécessité d'une action.

### ESPRIT DE DÉCISION

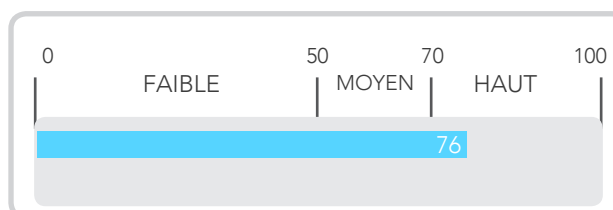
Peut être mal à l'aise pour prendre des décisions sans être en possession de tous les faits disponibles et peut manquer de confiance pour utiliser ses propres expériences et son instinct.



Capable de prendre des décisions dans des situations difficiles face à des informations incomplètes ou ambiguës, et d'utiliser son expérience antérieure comme base pour une évaluation intuitive de la décision.

### COHÉRENCE

Peut faire preuve d'incohérence entre ses paroles et ses actes et être prêt à " contourner les règles " pour accomplir une tâche ou atteindre un objectif particulier.



Capable de faire preuve de cohérence dans ses paroles et ses actions, de respecter strictement les règles et d'avoir des normes éthiques élevées.

## Rapport Intelligence Émotionnelle [Suite]

Vos réponses au questionnaire *PRISM* indiquent que votre résultat global d'intelligence émotionnelle se situe dans la moyenne par rapport à la distribution des résultats d'un groupe échantillon de quelque 2 000 personnes et correspond à 40 % de la population cible.

Vous pouvez toutefois trouver utile d'étudier chacun des résultats individuels afin d'identifier les facteurs d'IE que vous souhaitez développer ou utiliser plus largement pour améliorer vos performances.

**Gestion de soi** - Vous pensez être capable de vous adapter facilement à toute une série de situations et de tolérer aussi bien les critiques que les défis. Vous pensez également être capable de maintenir une performance constante dans une grande variété de situations, même sous une pression considérable. Vous pensez également être capable de reconnaître l'impact positif et négatif de vos propres sentiments et émotions dans un contexte professionnel et de les contrôler de manière à garantir la réalisation des objectifs organisationnels et personnels.

**Motivation personnelle** - Vous sentez que vous avez un haut niveau de motivation personnelle pour initier des actions et que vous êtes très concentré sur l'obtention de bons résultats. Vous pensez que vous faites preuve d'un haut niveau d'engagement et de concentration sur les objectifs et les résultats à long terme et que vous les poursuivez avec détermination, même face aux revers et aux obstacles. Vous pensez également que vous faites preuve de dynamisme physique et mental, d'énergie et de désir pour avoir un impact et poursuivre des objectifs ambitieux.

**Conscience des autres** - Vous pensez que vous êtes très sensible et empathique envers les autres. Par conséquent, vous pensez que vous vous engagez avec les autres et les impliquerez dans la résolution des problèmes et la prise de décision. Dans vos relations avec les autres, vous pensez pouvoir les écouter attentivement et reconnaître leurs incertitudes, leurs points de vue et leurs opinions. En particulier, vous pensez être capable de reconnaître et de comprendre les besoins, les motivations et les sentiments des autres, d'y répondre et d'être capable de résoudre les conflits entre les besoins individuels, collectifs et organisationnels.

**Cohérence** - Vous croyez que vous vous en tenez strictement aux règles, instructions et directives. Vous croyez également que vous faites preuve d'un haut degré d'engagement personnel à l'égard des objectifs et des comportements. Vous pensez que vous faites preuve de normes éthiques élevées et que vous atteignez des niveaux de performance élevés sans recourir à des comportements plus opportuns. Cela implique votre capacité à accepter la responsabilité personnelle de vos actions et de vos décisions, ainsi qu'à faire preuve d'ouverture et de transparence dans vos relations avec les autres. Ces comportements sont importants pour établir la confiance lorsque vous travaillez avec d'autres personnes et pour honorer et respecter les engagements que vous prenez.

**Conscience de soi** - Vous pensez être très conscient de vos propres sentiments et émotions dans un large éventail de situations professionnelles, et vous êtes convaincu de pouvoir garder le contrôle de ces émotions et sentiments, les empêchant ainsi d'affecter votre prise de décision. Par conséquent, vous avez l'impression d'avoir une compréhension réaliste de vos forces naturelles et vous êtes donc capable d'en tirer le meilleur parti et de maintenir une vision positive ou optimiste de la vie.

**Influencer les autres** - Vous pensez que, dans certaines situations, il est nécessaire de rallier les autres à votre point de vue et vous vous sentez frustré lorsque vous ne parvenez pas à persuader les autres de changer de point de vue ou d'opinion sur des questions importantes.

**Gestion des relations** - Vous pensez que, bien que vous puissiez adopter une approche démocratique ou participative, vous pouvez aussi parfois être insensible aux besoins émotionnels des autres et ne pas comprendre et traiter efficacement la façon dont ils perçoivent et ressentent les situations. En conséquence, vous avez l'impression que vous pouvez parfois être perçu de manière moins positive par les autres et que, par conséquent, vous ne parvenez pas à obtenir le meilleur des gens. Sous pression, vous ne vous intéressez pas toujours de près à votre entourage, ne prenez pas toujours le temps de vous occuper d'eux et d'écouter leurs opinions et leurs préoccupations. Dans de telles circonstances, vous ne voyez pas toujours qu'il est nécessaire d'impliquer les autres ou de leur demander leur avis.

**Esprit de décision** - Vous sentez que vous n'êtes pas très à l'aise lorsque vous prenez des décisions sans disposer de données complètes et précises. Vous pensez que vous manquez parfois de confiance pour utiliser votre propre expérience afin de combler les lacunes en matière d'information, ou vous pensez qu'un tel comportement intuitif conduirait à une décision incorrecte ou mauvaise.

HAUT

MOYEN

FAIBLE