



## WALLY - IE Echelle de compétences sociales et émotionnelles

Information du candidat

Résultat pour: Smith John H.

Date du test: 2024-11-15

Date du rapport: 2025-10-21

Nom de l'organisation: tandem carrière

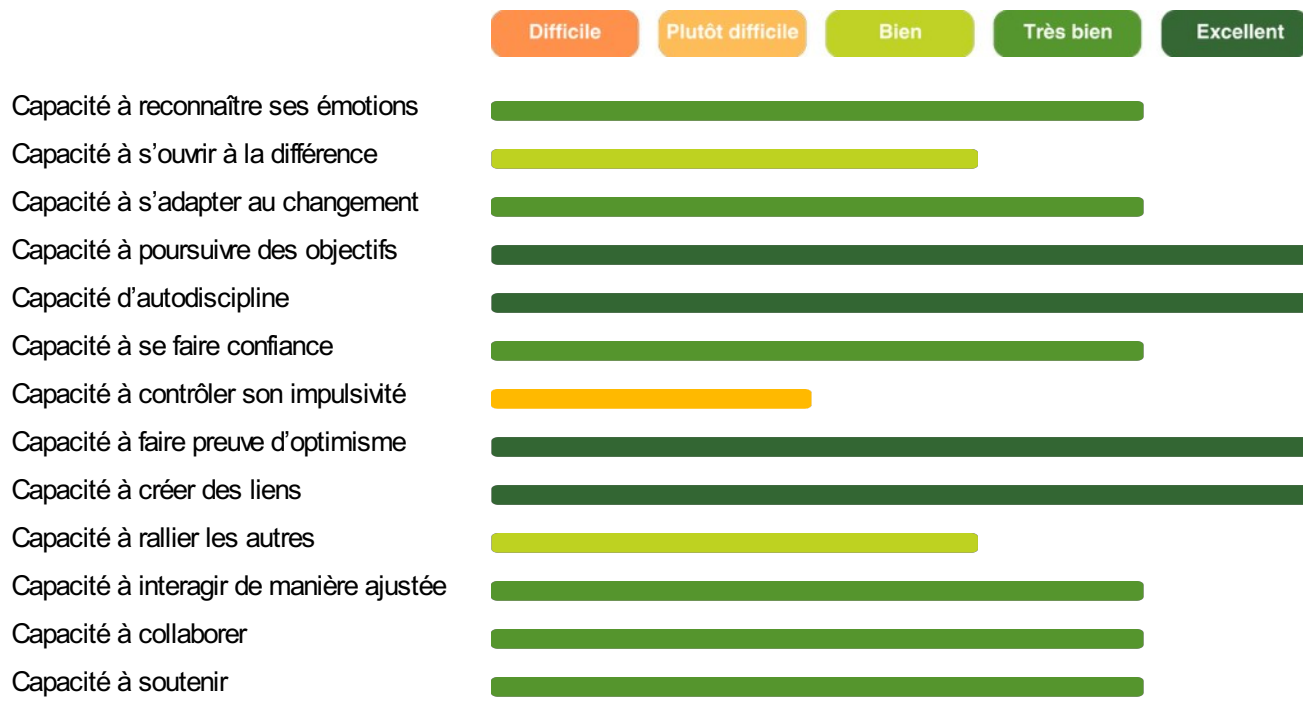


**STRICTEMENT CONFIDENTIEL**

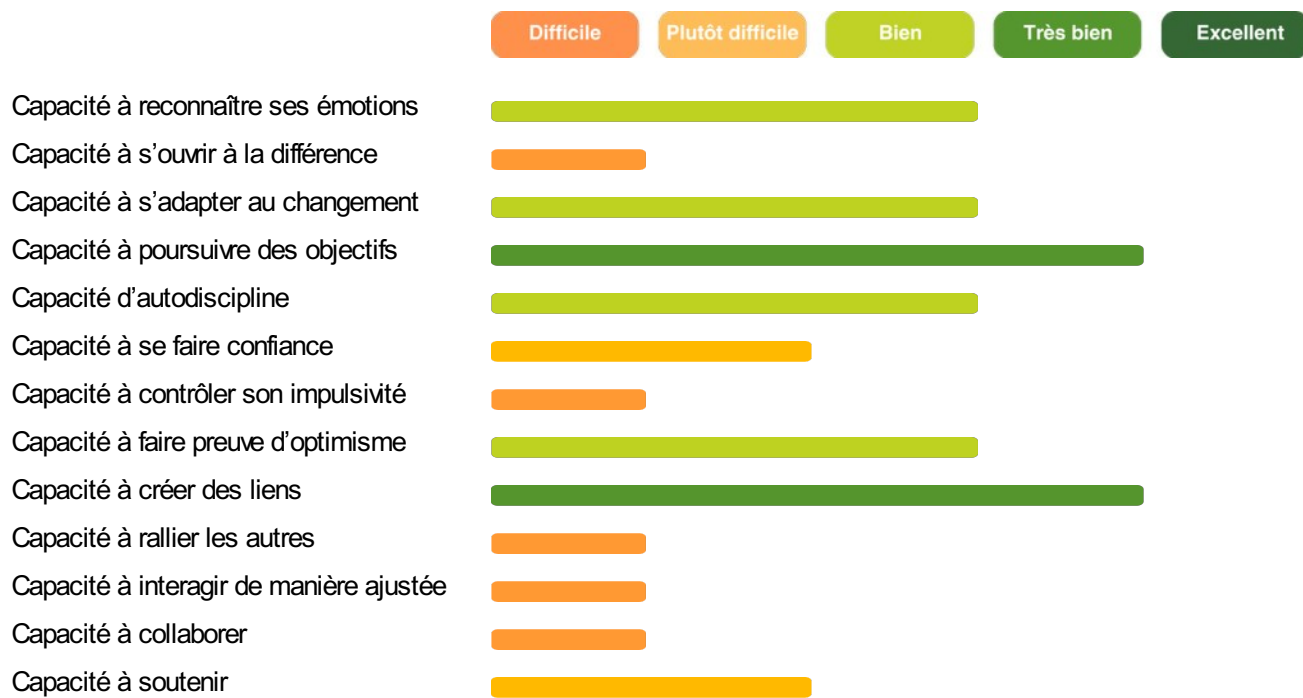
Copyright 2022 - IRP Publishing - Tous droits réservés.

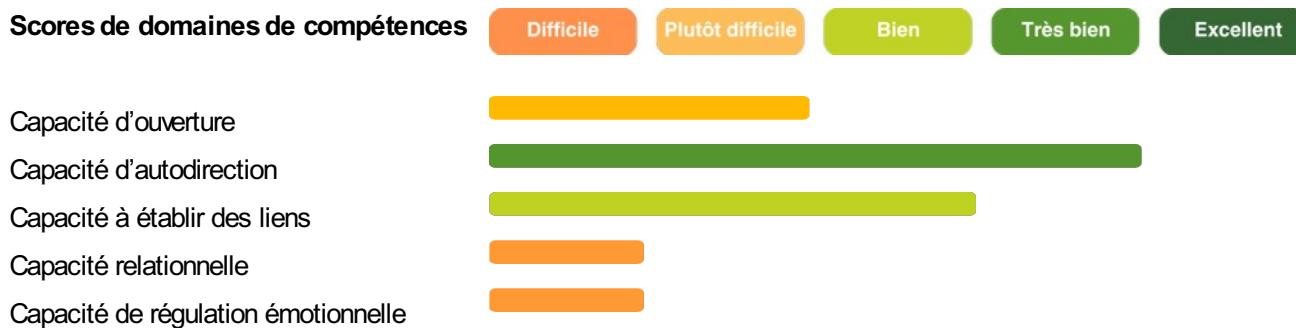
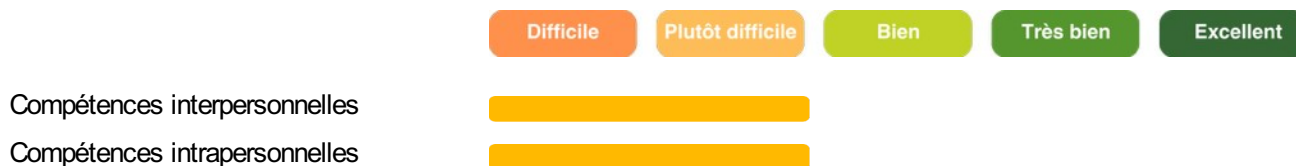
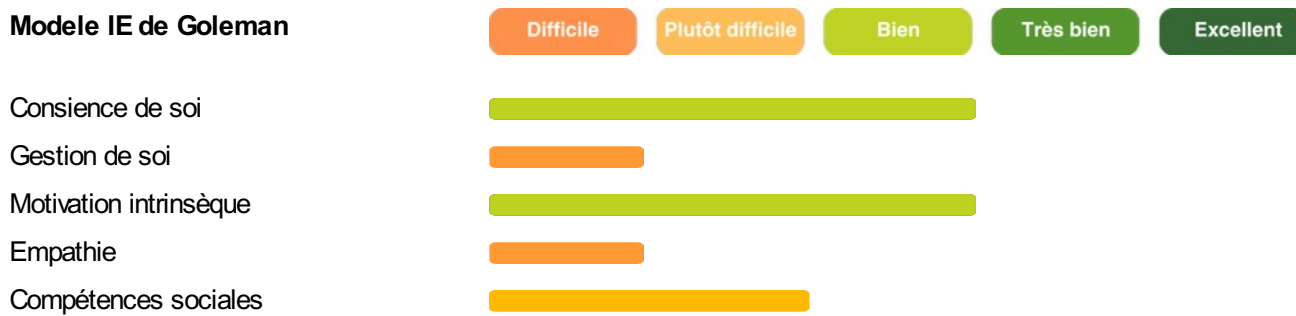
Ce rapport a été créé pour : essaigratuit irpcanada

## Votre hiérarchie de compétences émotionnelles



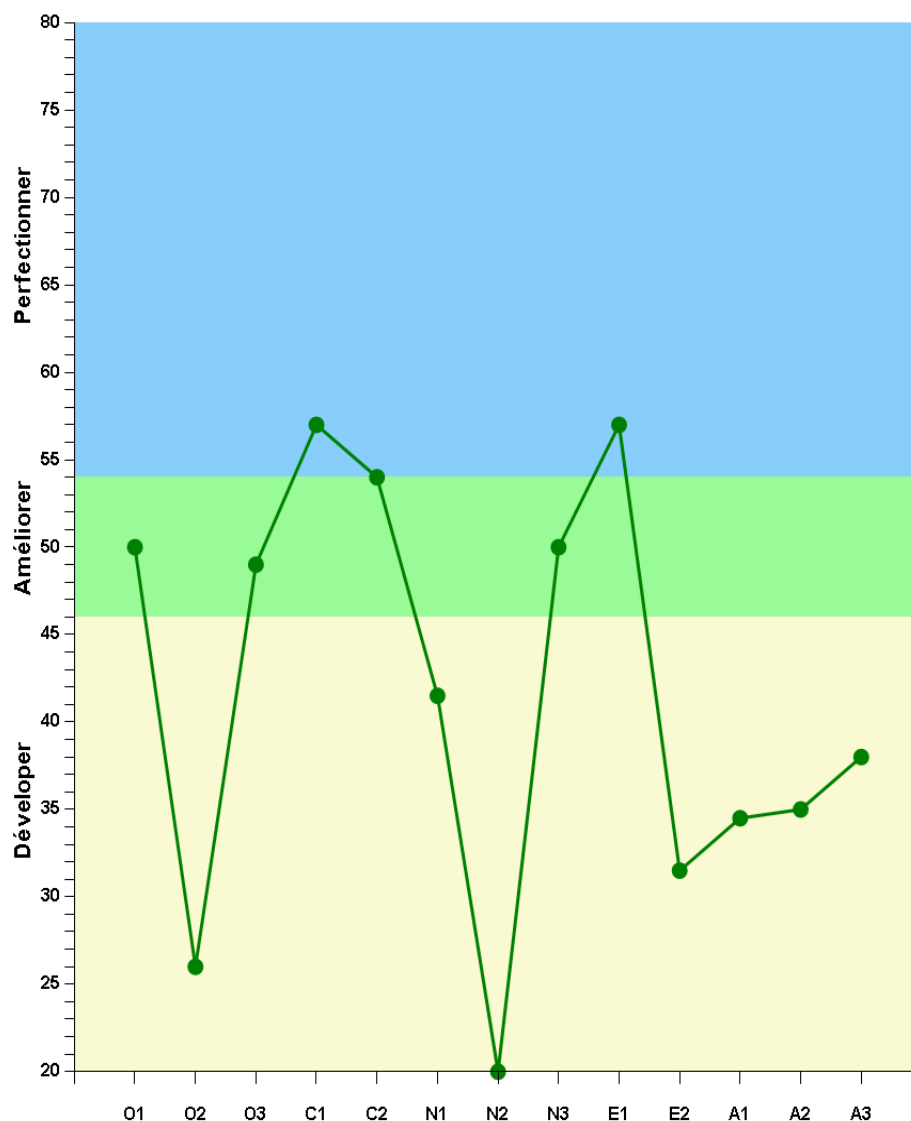
## Mes compétences comparées au groupe de référence - normatif



**Scores de domaines de compétences**

**Modele IE de Goleman**

**Indicateur de style de réponses**

|                                       |          |
|---------------------------------------|----------|
| Échelle de perception idéalisée       | "Normal" |
| Échelle de tendance à la dépréciation | "Normal" |

## Graphique des échelles Scores-T



(O1) Capacité à reconnaître ses émotions  
 (O2) Capacité à s'ouvrir à la différence  
 (O3) Capacité à s'adapter au changement  
 (C1) Capacité à poursuivre des objectifs  
 (C2) Capacité d'autodiscipline  
 (N1) Capacité à se faire confiance  
 (N2) Capacité à contrôler son impulsivité

(N3) Capacité à faire preuve d'optimisme  
 (E1) Capacité à créer des liens  
 (E2) Capacité à rallier les autres  
 (A1) Capacité à interagir de manière ajustée  
 (A2) Capacité à collaborer  
 (A3) Capacité à soutenir

John H. Smith    Auto-répondant    Wally IE - SR - FR

**STRICTEMENT CONFIDENTIEL**

Copyright 2022 - IRP Publishing - Tous droits réservés.  
Ce rapport a été créé pour : essaigratuit irpcanada

## Données techniques et statistiques

# Informations sur la personne évaluée

**Nom :** Smith John H.

**Date du test :** 2024-11-15

**Date du rapport :** 2025-10-21

**Nom de l'organisation :** tandem carrière

**Norme :** 2024

## Tests assignés

### Informations concernant ce rapport interprété

Le rapport qui suit est destiné à fournir des informations sur 13 compétences sociales et émotionnelles, deux grands regroupements de compétences et cinq domaines de compétences. De plus, ce rapport fournit également des scores selon le modèle d'intelligence émotionnelle de Goleman. Le Wally - IE a été conçu, validé et normalisé à l'aide d'un échantillon de travailleurs adultes tiré de la population québécoise. Les résultats présentés dans ce rapport devraient être intégrés à toutes les autres sources d'information pertinentes avant de mener à des décisions professionnelles sur la personne évaluée. Ces décisions ne doivent jamais être fondées uniquement sur les informations contenues dans ce rapport. Les résultats présentés dans ce rapport s'appuient sur les réponses fournies par la personne évaluée; ils représentent la perception que la personne a d'elle-même et ne résultent ainsi pas d'une évaluation objective. De plus, ils ne tiennent pas compte des éléments contextuels propres à la personne qui permettraient de les nuancer ou de les préciser. Ce rapport est confidentiel et est destiné à être utilisé par des professionnels qualifiés seulement. Lors de la communication des résultats à la personne évaluée, il est recommandé qu'une interprétation individualisée soit faite par un professionnel qualifié.

**STRICTEMENT CONFIDENTIEL**

Copyright 2022 - IRP Publishing - Tous droits réservés.

Ce rapport a été créé pour : [essaigratuit.irpcanada](http://essaigratuit.irpcanada)

# Interprétation des compétences

## Les compétences sociales et émotionnelles

Dans le Wally - IE, l'intelligence émotionnelle est définie comme un ensemble de compétences sociales et émotionnelles interreliées qui déterminent dans quelle mesure les individus sont capables de se comprendre et de s'exprimer, de comprendre les autres et d'interagir avec eux, ainsi que de faire face aux exigences, aux défis et à la pression du quotidien. Ces compétences représentent généralement la capacité d'une personne à créer et à maintenir des relations sociales de qualité, à réguler ses émotions, à adopter des comportements favorisant l'atteinte d'objectifs, et à être ouverte à soi, aux autres et au changement.

Les scores de compétences sociales et émotionnelles sont positionnés par rapport à la moyenne de l'échantillon normatif. Un score élevé ou très élevé signifie que la personne se perçoit comme ayant un haut niveau à cette compétence comparativement à la moyenne des personnes de l'échantillon normatif, tandis qu'un score faible ou très faible indique que la personne se perçoit comme ayant un faible niveau à cette compétence comparativement à l'échantillon normatif.

## Scores d'intelligence émotionnelle selon le modèle de Goleman

| Échelle                  | Score brut | Score-T | Percentile | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|--------------------------|------------|---------|------------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 1 Conscience de soi      | 3.67       | 50.00   | 50.00      |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 2 Gestion de soi         | 2.75       | 29.00   | 2.00       |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 3 Motivation intrinsèque | 4.40       | 54.00   | 66.00      |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 4 Empathie               | 3.10       | 33.50   | 5.00       |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 5 Compétences sociales   | 3.53       | 41.50   | 20.00      |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |

**STRICTEMENT CONFIDENTIEL**

Copyright 2022 - IRP Publishing - Tous droits réservés.  
Ce rapport a été créé pour : essaigratuit irpcanada

## Description des compétences sociales et émotionnelles

### Vos scores peuvent être interprétés selon l'indice suivant :

**Développer** des comportements - Tendance faible à basse.

Développer la conscience et la compréhension des comportements liés à la dimension. Commencer à mettre en pratique les comportements ou augmenter l'utilisation des comportements. Observer l'impact des comportements sur les résultats positifs ou souhaités.

**Améliorer** l'application des comportements - Tendance modérée.

Renforcer la tendance et développer des comportements plus cohérents. Rester vigilant quant aux situations et aux occasions d'appliquer les comportements.

**Perfectionner** l'application des comportements - Tendance forte à élevée.

Perfectionner les comportements pour atteindre les résultats souhaités. Surveiller et ajuster la tendance en fonction de la situation. Travailler à l'affinement ou à l'optimisation des comportements en fonction du contexte. Appliquer ses connaissances pour influencer l'appréciation et l'application de l'intelligence émotionnelle par les autres.

# Description des compétences sociales et émotionnelles

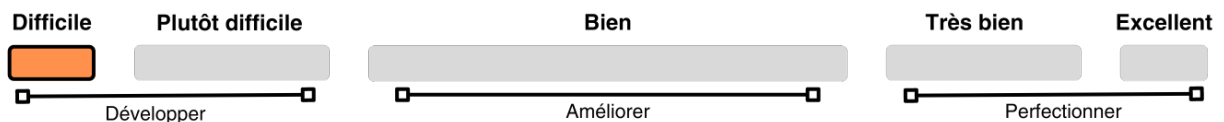
## Capacité d'ouverture

### (O1) Capacité à reconnaître ses émotions



Cette personne se perçoit comme ayant généralement une bonne capacité à reconnaître les émotions qu'elle ressent, à les décrire, à les analyser et à en comprendre les causes. Elle se situe dans la moyenne pour cette compétence émotionnelle.

### (O2) Capacité à s'ouvrir à la différence



Cette personne se situe nettement au-dessous de la moyenne quant à sa perception de sa capacité à s'ouvrir à des personnes qui ont des valeurs, points de vue, croyances, style de vie et apparence différents des siens, à les accepter, à s'intéresser à elles, à les apprécier et à s'entendre avec elles. Cela peut indiquer une certaine fermeture d'esprit, mais témoigner également d'un intérêt limité pour les personnes qui sont différentes d'elles, ou d'une méconnaissance de celles-ci.

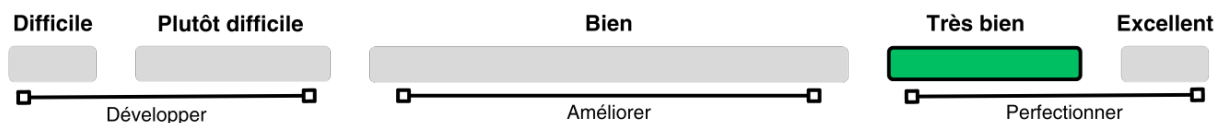
### (O3) Capacité à s'adapter au changement



Cette personne se perçoit comme ayant généralement une bonne capacité à s'adapter au changement et à de nouveaux environnements, ainsi qu'à adopter de nouveaux comportements et habitudes. Elle considère aussi avoir une bonne capacité à envisager de nouvelles manières de faire, à sortir de sa zone de confort et à aborder le changement de manière positive. Elle se situe dans la moyenne pour cette compétence émotionnelle.

## Capacité d'autodirection

### (C1) Capacité à poursuivre des objectifs



Cette personne se perçoit comme ayant une très bonne capacité à se fixer des objectifs réalistes et qui ont du sens pour elle, à fixer ses propres standards de réussite, ainsi qu'à rester motivée et à persévérer pour les atteindre. De plus, elle considère avoir une très bonne capacité à anticiper les conséquences de ses choix et à peser le pour et le contre avant de prendre une décision. Elle se situe au-dessus de la moyenne pour cette compétence émotionnelle.

### (C2) Capacité d'autodiscipline



Cette personne se perçoit comme ayant une bonne capacité à travailler efficacement, à mener à terme ses projets, à respecter ses engagements et à être disciplinée. Elle se situe dans la moyenne pour cette compétence émotionnelle.

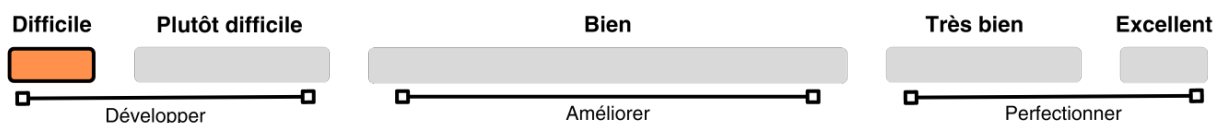
## Capacité de régulation émotionnelle

### (N1) Capacité à se faire confiance



Cette personne peut avoir une certaine difficulté à gérer le stress, l'anxiété, la peur et les déceptions, ainsi qu'à rester calme dans les situations d'urgence. Elle peut parfois manquer de confiance en sa capacité à surmonter les défis et les situations difficiles, et se laisser affecter par ce que les autres peuvent penser d'elle. Elle se situe au-dessous de la moyenne pour cette compétence émotionnelle.

### (N2) Capacité à contrôler son impulsivité



Cette personne semble éprouver de la difficulté à contrôler son impulsivité et ses émotions négatives extériorisées telles que la colère et la frustration. Elle peut être facilement irritable, et la gestion de ses émotions lorsqu'on la critique et qu'elle se sent blessée représente pour elle un défi. Elle se situe nettement au-dessous de la moyenne pour cette compétence émotionnelle.

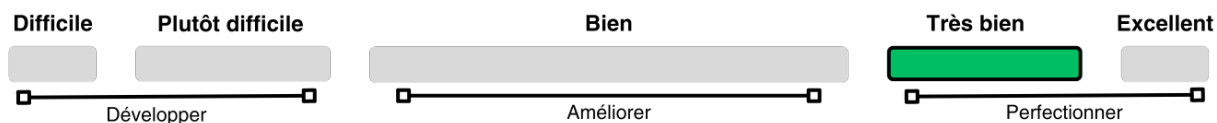
### (N3) Capacité à faire preuve d'optimisme



Cette personne se perçoit comme ayant une bonne capacité à faire preuve d'optimisme, à avoir une attitude constructive et à exprimer des émotions positives, et ce, même lorsque les choses vont mal. Elle se situe dans la moyenne pour cette compétence émotionnelle.

## Capacité à établir des liens

### (E1) Capacité à créer des liens



Cette personne se perçoit comme ayant une très bonne capacité à développer des relations interpersonnelles. Elle a une grande facilité à entrer en contact avec des inconnus et à entretenir une conversation avec des gens qu'elle connaît peu. Elle a également une grande capacité à créer des liens avec les autres et à se faire des amis. Elle se situe au-dessus de la moyenne pour cette compétence sociale.

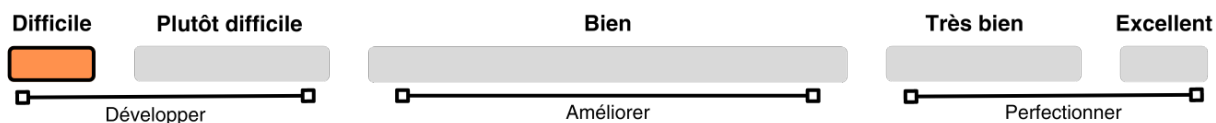
### (E2) Capacité à rallier les autres



Cette personne semble avoir de la difficulté à rassembler, inspirer et motiver les autres, à les rallier autour d'un objectif commun et à les convaincre de suivre son exemple. Elle se situe nettement au-dessous de la moyenne pour cette compétence sociale.

## Capacité relationnelle

### (A1) Capacité à interagir de manière ajustée



Cette personne semble avoir de la difficulté à s'exprimer au bon moment, à faire preuve d'écoute, à tenir compte des différentes opinions, et à s'exprimer de manière respectueuse et constructive. Elle semble également avoir de la difficulté à admettre ses torts, à pardonner et à résoudre des conflits. Elle se situe nettement au-dessous de la moyenne pour cette compétence sociale.

### (A2) Capacité à collaborer



Cette personne se situe nettement au-dessous de la moyenne quant à sa capacité à travailler en équipe et à collaborer avec les autres. Sa capacité à contribuer à établir un climat d'entraide respectueux et positif dans un groupe ou une équipe de travail semble être à développer. Il peut parfois être difficile pour elle de s'entendre avec différentes personnes, d'apprendre à travailler avec de nouvelles personnes et de gagner la confiance des autres. Bien que ce résultat puisse refléter certaines lacunes dans cette compétence, il doit être nuancé par le fait que les personnes de l'échantillon normatif s'évaluent en moyenne très positivement relativement à celle-ci.

### (A3) Capacité à soutenir



Cette personne se situe au-dessous de la moyenne quant à sa capacité à reconnaître lorsqu'une personne a besoin d'aide et à la soutenir. Bien qu'elle puisse faire preuve d'empathie et d'écoute, ces capacités pourraient être à améliorer. Bien qu'elle puisse s'adapter aux besoins des autres et tenir compte de leurs émotions, cela peut parfois représenter un défi. Cependant, puisque les personnes de l'échantillon normatif s'évaluent en moyenne très positivement relativement à cette compétence, le fait de se situer au-dessous de la moyenne ne témoigne pas nécessairement d'une lacune dans celle-ci.

# Interprétation des scores de regroupement de compétences

## Les regroupements de compétences sociales et émotionnelles

Les compétences sociales et émotionnelles peuvent être scindées en deux grands regroupements. Les scores relatifs à ces deux échelles nous informent sur la perception générale que la personne a de ses compétences émotionnelles et en gestion de soi (compétences intrapersonnelles) ainsi que de ses compétences sociales et relationnelles (compétences interpersonnelles). Ces scores sont positionnés par rapport à la moyenne de l'échantillon normatif. Un score élevé ou très élevé signifie que la personne se perçoit comme ayant un haut niveau à ce regroupement de compétences comparativement à la moyenne des personnes de l'échantillon normatif, tandis qu'un score faible ou très faible indique que la personne se perçoit comme ayant un faible niveau à ce regroupement de compétences comparativement à l'échantillon normatif.

## Description des scores aux deux grands regroupements

### Compétences intrapersonnelles



Malgré un certain degré de compétence, cette personne se perçoit comme pouvant rencontrer certains défis quant à sa capacité de gestion de soi sur les plans émotionnel, motivationnel, décisionnel et comportemental. Elle se situe au-dessous de la moyenne pour ce regroupement de compétences, ce qui indique un niveau adéquat de fonctionnement personnel.

### Compétences interpersonnelles



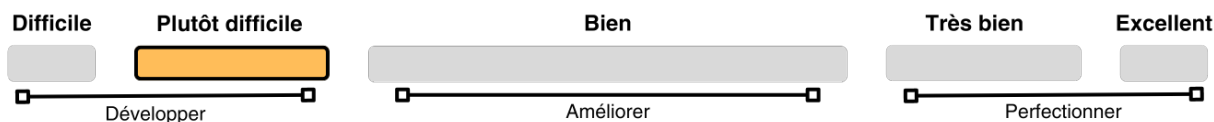
Malgré un certain degré de compétence, cette personne se perçoit comme pouvant rencontrer certains défis quant à sa capacité à créer, développer et entretenir des relations interpersonnelles durables et de qualité. Ces compétences se manifestent habituellement dans les relations individuelles et en groupe. Elle se situe au-dessous de la moyenne pour ce regroupement de compétences, ce qui indique un niveau adéquat de fonctionnement social.

## Interprétation des scores de domaines de compétences

Le tableau ci-dessous présente les résultats obtenus aux cinq domaines de compétences. Pour chacune de ces échelles, les scores bruts, les scores T et les rangs centiles sont présentés. Les scores T et les rangs centiles sont calculés en comparaison avec l'échantillon normatif. Ces scores peuvent aussi être utilisés pour faire des liens avec les cinq grandes dimensions du Big Five, telles que mesurées dans l'Inventaire de personnalité Le Corff (IPLC).

| Scale                                 | Score brut | score-T | Percentile | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|---------------------------------------|------------|---------|------------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 1 Capacité d'ouverture                | 3.47       | 41.50   | 20.00      |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 2 Capacité d'autodirection            | 4.53       | 56.00   | 73.00      |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 3 Capacité à établir des liens        | 3.63       | 46.00   | 35.00      |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 4 Capacité relationnelle              | 3.18       | 32.00   | 4.00       |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 5 Capacité de régulation émotionnelle | 3.21       | 35.00   | 7.00       |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |

### (O) Capacité d'ouverture



Cette personne se situe au-dessous de la moyenne quant à sa capacité à faire preuve de flexibilité cognitive et émotionnelle. Bien qu'elle soit capable de s'adapter au changement, à la nouveauté, à divers contextes et environnements, ainsi qu'à une variété de personnes, elle considère aussi que cela n'est pas toujours facile pour elle.

### (C) Capacité d'autodirection



Cette personne se situe au-dessus de la moyenne quant aux compétences qui permettent de soutenir sa motivation à réussir. Elle se perçoit comme ayant une très bonne capacité à se fixer et à atteindre des objectifs sensés, à persévérer, à s'engager, ainsi qu'à être réfléchie et disciplinée.

**STRICTEMENT CONFIDENTIEL**

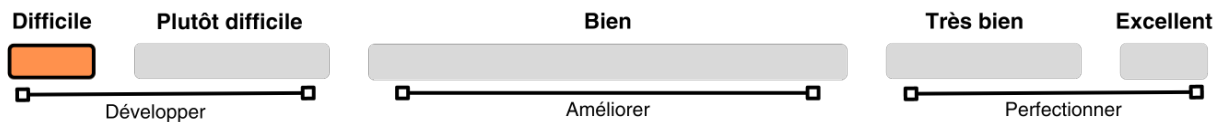
Copyright 2022 - IRP Publishing - Tous droits réservés.  
Ce rapport a été créé pour : essaigratuit irpcanada

## (E) Capacité à établir des liens



Cette personne se perçoit comme ayant généralement une bonne capacité à établir des liens interpersonnels et à agir comme catalyseur d'interactions sociales. Selon le contexte, elle peut avoir une certaine facilité à créer des liens avec de nouvelles personnes, à dynamiser un groupe et à influencer positivement son entourage.

## (A) Capacité relationnelle



Cette personne se perçoit comme pouvant éprouver de la difficulté à entretenir des liens de qualité avec les autres, fondés sur la bienveillance, l'humilité, la collaboration et le soutien. Elle se situe nettement au-dessous de la moyenne dans ce domaine de compétences.

## (N) Capacité de régulation émotionnelle

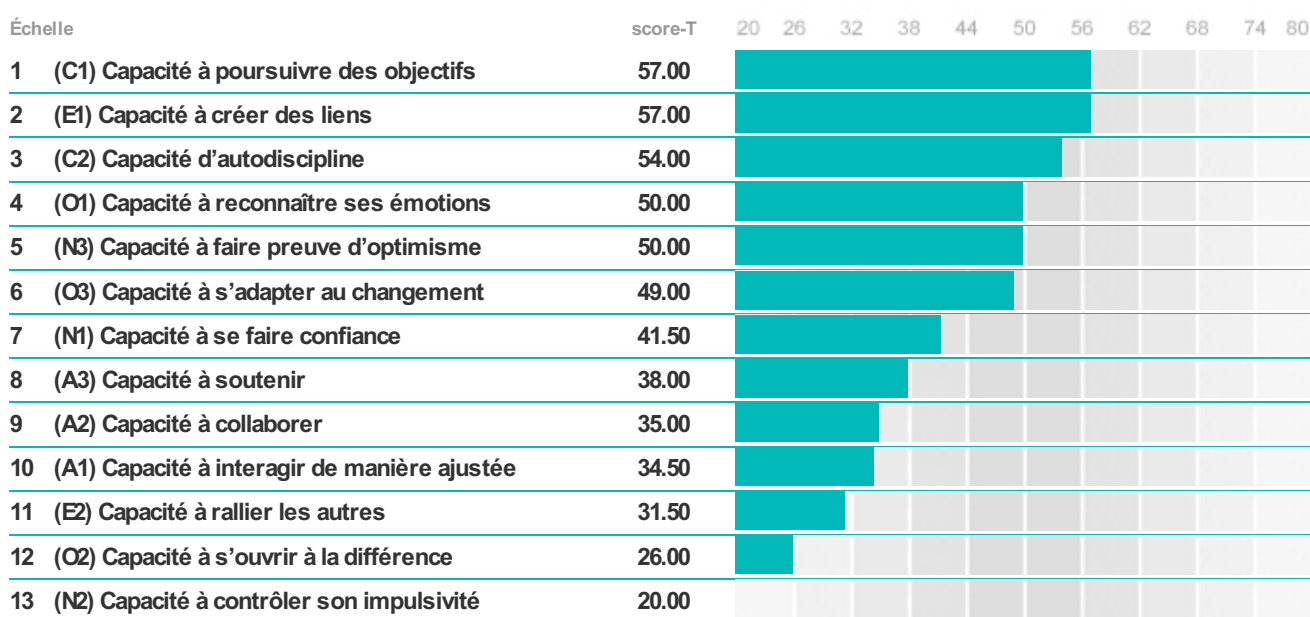


Cette personne se perçoit comme pouvant avoir de la difficulté à réguler ses émotions négatives ainsi qu'à faire preuve d'optimisme. Elle se situe nettement au-dessous de la moyenne quant à sa capacité à gérer ses émotions négatives intériorisées, telles que l'anxiété, le stress et la vulnérabilité, et extériorisées, telles que l'impulsivité, la colère et la frustration. Il en va de même pour sa confiance en soi ainsi que sa capacité à voir le bon côté des choses et à garder une attitude positive.

## Hiérarchie des compétences sociales et émotionnelles

La figure ci-dessous montre la hiérarchie des compétences sociales et émotionnelles. Elles sont classées en ordre selon la perception que la personne a de son niveau à chaque compétence, sans égard à la comparaison avec l'échantillon normatif, de manière à identifier les compétences dans lesquelles elle se perçoit comme plus et moins compétente.

Les compétences au bas de la hiérarchie n'indiquent pas nécessairement un faible niveau à celles-ci, tout comme les compétences au haut de la hiérarchie n'indiquent pas nécessairement un niveau élevé à celles-ci. Par exemple, une personne qui se perçoit au-dessus de la moyenne à toutes les compétences sociales et émotionnelles verra inévitablement certaines de ses compétences classées à un niveau plus bas, puisqu'elles sont classées en ordre décroissant à l'aide des scores bruts.



**STRICTEMENT CONFIDENTIEL**

Copyright 2022 - IRP Publishing - Tous droits réservés.  
Ce rapport a été créé pour : [essaigratuit irpcanada](#)

## Indicateurs de style de réponse

Cette section permet d'évaluer si des tendances peuvent être observées dans la manière dont la personne évaluée a répondu aux questions de le Wally - IE. Pour chacun des indicateurs, un des deux résultats suivants peut être obtenu : normal ou à surveiller. Le style de réponse normal indique qu'il n'y a pas de constat particulier qui se dégage du patron de réponses de la personne évaluée et qu'aucune vérification supplémentaire n'est nécessaire. L'indicateur à surveiller signale un patron de réponses pouvant nécessiter une investigation de la part de la personne évaluatrice afin de valider l'interprétation suggérée ci-dessous. Cependant, cela n'indique pas que la passation doit être écartée ni que les résultats ne peuvent être utilisés.

### Échelle de perception idéalisée

Normal – Ce résultat indique que la personne n'a pas une perception idéalisée de soi comparativement à l'échantillon normatif dans l'autoévaluation de ses compétences sociales et émotionnelles.

### Échelle de tendance à la dépréciation

Normal – Ce résultat indique que, comparativement à l'échantillon normatif, la personne n'a pas tendance à l'autodépréciation dans l'autoévaluation de ses compétences sociales et émotionnelles.

# Sommaire des Scores

## Compétences sociales et émotionnelles

| Échelle                                    | Score brut | Score-T | Percentile | 0           | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|--------------------------------------------|------------|---------|------------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 1 Capacité à reconnaître ses émotions      | 3.67       | 50.00   | 50.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 2 Capacité à s'ouvrir à la différence      | 2.88       | 26.00   | 1.00       | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 3 Capacité à s'adapter au changement       | 3.86       | 49.00   | 46.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 4 Capacité à poursuivre des objectifs      | 4.56       | 57.00   | 76.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 5 Capacité d'autodiscipline                | 4.50       | 54.00   | 66.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 6 Capacité à se faire confiance            | 3.50       | 41.50   | 20.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 7 Capacité à contrôler son impulsivité     | 2.00       | 20.00   | 0.00       | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 8 Capacité à faire preuve d'optimisme      | 4.14       | 50.00   | 50.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 9 Capacité à créer des liens               | 4.40       | 57.00   | 76.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 10 Capacité à rallier les autres           | 2.86       | 31.50   | 3.00       | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 11 Capacité à interagir de manière ajustée | 3.10       | 34.50   | 6.00       | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 12 Capacité à collaborer                   | 3.33       | 35.00   | 7.00       | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 13 Capacité à soutenir                     | 3.10       | 38.00   | 12.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |

## Scores de domaines de compétences

| Échelle                               | Score brut | Score-T | Percentile | 0           | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|---------------------------------------|------------|---------|------------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 1 Capacité d'ouverture                | 3.47       | 41.50   | 20.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 2 Capacité d'autodirection            | 4.53       | 56.00   | 73.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 3 Capacité à établir des liens        | 3.63       | 46.00   | 35.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 4 Capacité relationnelle              | 3.18       | 32.00   | 4.00       | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 5 Capacité de régulation émotionnelle | 3.21       | 35.00   | 7.00       | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |

## Modele IE de Goleman

| Échelle                  | Score brut | Score-T | Percentile | 0           | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|--------------------------|------------|---------|------------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 1 Conscience de soi      | 3.67       | 50.00   | 50.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 2 Gestion de soi         | 2.75       | 29.00   | 2.00       | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 3 Motivation intrinsèque | 4.40       | 54.00   | 66.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 4 Empathie               | 3.10       | 33.50   | 5.00       | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 5 Compétences sociales   | 3.53       | 41.50   | 20.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |

## Scores aux deux grands regroupements

| Échelle                         | Score brut | Score-T | Percentile | 0           | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|---------------------------------|------------|---------|------------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 1 Compétences interpersonnelles | 3.36       | 37.50   | 11.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |
| 2 Compétences intrapersonnelles | 3.76       | 43.50   | 26.00      | <div></div> |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |

## Indicateur de style de réponses

| Échelle                                 | Score brut | Description |
|-----------------------------------------|------------|-------------|
| 1 Échelle de perception idéalisée       | 350.00     | Normal      |
| 2 Échelle de tendance à la dépréciation | 13.00      | Normal      |

## Réponses de :

Subject: John H. Smith

---

---

1-20: TB EB B TB TB TB B MB EB B TB B EB B TB TB TB EB B TB

21-40: MB EB B TB B TB TB TB B TB EB B B MB EB B TB B TB TB

41-60: TB TB EB B B TB B TB TB B EB TB B MB MB EB B TB MB B

61-80: B TB TB EB B B B TB B B B TB MB B EB MB EB B MB B

81-100: MB TB B B B EB TB TB TB MB B B MB B B TB B EB TB PB

---

## Coaching - Intelligence émotionnelle

**STRICTEMENT CONFIDENTIEL**

Copyright 2022 - IRP Publishing - Tous droits réservés.  
Ce rapport a été créé pour : [essaigratuit irpcanada](#)

### Analyse

Vous êtes modérément capable de reconnaître vos émotions, mais vous pourriez éprouver des difficultés à nommer ou à analyser vos ressentis dans certaines situations. Cela peut limiter votre capacité à répondre de manière adaptée ou à comprendre vos besoins émotionnels.

### Objectifs de coaching

- Développer une meilleure conscience de vos émotions au quotidien.
- Apprendre à nommer et à analyser vos ressentis pour mieux les gérer.

### Stratégies et outils pratiques

#### 1. Exercices de conscience émotionnelle :

- Prenez 5 minutes chaque jour pour identifier et noter trois émotions que vous avez ressenties et leur cause probable.
- Utilisez des outils comme la roue des émotions pour affiner votre vocabulaire émotionnel.

#### 2. Renforcement de l'introspection émotionnelle :

- Travaillez sur des exercices où vous reliez vos émotions à des événements précis pour mieux comprendre leurs déclencheurs.
- Participez à des discussions ou à des séances de coaching sur vos expériences émotionnelles.

#### 3. Mise en pratique dans les interactions :

- Pratiquez des techniques de reformulation émotionnelle pour expliquer vos ressentis à vos proches ou à vos collègues.
- Travaillez sur des scénarios simulés où vous identifiez et exprimez vos émotions dans un contexte relationnel.

### Analyse

Vous montrez une résistance marquée à accepter ou à comprendre les différences. Cela peut entraîner des conflits ou limiter vos occasions d'interagir positivement avec des personnes ayant des perspectives différentes.

### Objectifs de coaching

- Développer une compréhension de base des avantages de la diversité.
- Apprendre à gérer les émotions ou pensées négatives liées à des différences marquées.

### Stratégies et outils pratiques

#### 1. Travail sur la prise de conscience :

- Identifiez des moments où votre résistance aux différences a eu un effet négatif sur vos relations ou occasions d'interagir.
- Utilisez des outils comme des journaux ou des discussions guidées pour réfléchir sur vos réactions.

#### 2. Introduction à la tolérance active :

- Participez à des activités où l'accent est mis sur des expériences communes plutôt que sur les différences.
- Travaillez sur des exercices d'imitation ou d'empathie pour comprendre les émotions et les points de vue des autres.

#### 3. Coaching intensif sur les biais :

- Travaillez avec un(e) coach sur des exercices de désensibilisation aux différences.
- Participez à des formations ou à des ateliers sur la diversité et l'inclusion pour mieux comprendre leur importance.

### Analyse

Vous êtes modérément capable de vous adapter aux changements, mais vous pourriez éprouver des difficultés dans des environnements très dynamiques ou imprévisibles. Sortir de votre zone de confort peut être un défi, et vous pourriez avoir tendance à privilégier les routines.

### Objectifs de coaching

- Développer une plus grande souplesse dans des environnements de changement.
- Apprendre à percevoir les transitions comme des occasions de croissance plutôt que des menaces.

### Stratégies et outils pratiques

#### 1. Sortie progressive de sa zone de confort :

- Essayez une activité nouvelle chaque semaine pour renforcer votre tolérance au changement (exemples : apprendre une nouvelle compétence ou explorer un nouveau lieu).
- Fixez-vous des objectifs précis pour adopter un changement mineur dans votre quotidien.

#### 2. Développement de la pensée positive face au changement :

- Travaillez sur des exercices de reformulation cognitive où vous transformez des pensées négatives relatives au changement en occasions positives.
- Identifiez les bénéfices potentiels de chaque changement auquel vous faites face pour renforcer votre motivation.

#### 3. Renforcement de la capacité d'adaptation :

- Participez à des formations ou à des ateliers sur la gestion du changement pour développer des compétences pratiques.
- Travaillez sur des scénarios simulés où vous pratiquez des réponses à des transitions imprévues.

### Analyse

Vous êtes capable de vous fixer des objectifs significatifs et de maintenir une bonne motivation pour les atteindre. Vous évaluez généralement bien les conséquences de vos choix, mais dans des situations exigeantes ou complexes, vous pourriez avoir besoin de renforcer votre persévérance ou d'ajuster vos priorités.

### Objectifs de coaching

- Renforcer votre capacité à persévérer dans des contextes difficiles.
- Apprendre à prioriser vos objectifs et à équilibrer vos efforts en fonction des ressources disponibles.

### Stratégies et outils pratiques

#### 1. Développement de la persévérance :

- Travaillez sur des exercices où vous identifiez les obstacles potentiels à vos objectifs et élaborer des stratégies pour les surmonter.
- Pratiquez des techniques comme la visualisation positive pour maintenir votre motivation.

#### 2. Priorisation des objectifs :

- Apprenez à classer vos objectifs par ordre de priorité en fonction de leur portée et de leur faisabilité.
- Utilisez des outils comme les matrices d'Eisenhower pour mieux organiser vos priorités.

#### 3. Réflexion sur les apprentissages :

- Prenez le temps de réfléchir sur les leçons tirées des objectifs atteints et non atteints pour améliorer vos stratégies futures.
- Travaillez avec un(e) coach pour identifier les points à améliorer dans votre planification.

### Analyse

Vous êtes capable de faire preuve d'autodiscipline dans des contextes simples ou modérés, mais vous pourriez éprouver des difficultés à rester constant(e) ou à mener à bien vos projets dans des situations plus complexes ou exigeantes. Cela peut entraîner des retards ou un manque de productivité.

### Objectifs de coaching

- Développer une structure claire pour renforcer votre discipline au quotidien.
- Apprendre à rester concentré(e) et motivé(e) face à des tâches longues ou difficiles.

### Stratégies et outils pratiques

#### 1. Mise en place de routines structurées :

- Créez-vous une routine quotidienne ou hebdomadaire qui inclut des plages horaires précises pour vos tâches importantes.
- Utilisez des outils de gestion du temps, comme des applications ou des tableaux Kanban, pour rester organisé(e).

#### 2. Renforcement de la concentration :

- Travaillez par sessions de concentration intense (exemple : méthode Pomodoro), suivies de courtes pauses pour maintenir votre énergie.
- Identifiez les distractions courantes et mettez en place des stratégies pour les réduire (exemple : limiter les notifications).

#### 3. Suivi des progrès :

- Tenez un journal de bord où vous notez vos tâches accomplies et vos obstacles pour mieux comprendre vos schémas de productivité.
- Prévoyez des récompenses pour vous motiver à atteindre vos objectifs intermédiaires.

### Analyse

Vous pourriez éprouver des difficultés à gérer le stress, l'anxiété ou les critiques, ce qui peut nuire à votre confiance en vous et à votre capacité à prendre des décisions dans des moments importants. Vous pourriez de ce fait éviter certaines situations par crainte de ne pas être à la hauteur.

### Objectifs de coaching

- Développer une base solide de confiance personnelle dans des contextes simples.
- Apprendre des techniques pour mieux gérer le stress et les pensées négatives.

### Stratégies et outils pratiques

#### 1. Introduction à la gestion du stress :

- Participez à des activités de relaxation, comme le yoga, la méditation ou la cohérence cardiaque, pour réduire l'anxiété.
- Travaillez sur des exercices de pleine conscience pour rester ancré(e) dans le moment présent.

#### 2. Renforcement de la confiance progressive :

- Fixez-vous des objectifs simples et atteignables pour renforcer votre sentiment de compétence (exemple : accomplir une tâche quotidienne précise).
- Travaillez avec un(e) coach pour identifier et contrer les croyances limitantes qui alimentent vos doutes.

#### 3. Développement de la résilience face aux critiques :

- Apprenez à différencier les critiques constructives des jugements inutiles et concentrez-vous sur les rétroactions positives.
- Travaillez sur des scénarios où vous pratiquez des réponses assertives aux critiques.

### Analyse

Vous éprouvez des difficultés importantes à gérer votre impulsivité et vos émotions négatives. Cela peut entraîner des réactions imprévisibles ou excessives qui nuisent à vos relations et à votre bien-être global.

### Objectifs de coaching

- Développer une tolérance de base aux émotions négatives pour éviter des réactions impulsives.
- Apprendre des techniques de régulation émotionnelle simples et progressives.

### Stratégies et outils pratiques

#### 1. Apprentissage des bases de la maîtrise émotionnelle :

- Travaillez sur des exercices simples, comme la respiration profonde ou la méditation guidée, pour réduire l'intensité de vos émotions négatives.
- Utilisez des outils visuels, comme des graphiques ou des applications, pour suivre vos progrès dans la gestion de vos impulsions.

#### 2. Coaching intensif en régulation émotionnelle :

- Participez à des séances de coaching individuelles où vous explorez vos déclencheurs émotionnels et développez des réponses adaptées.
- Travaillez sur des scénarios réels ou simulés pour pratiquer des réponses calmes et mesurées.

#### 3. Renforcement de la conscience émotionnelle :

- Notez vos émotions négatives et leurs déclencheurs dans un journal quotidien pour identifier des schémas récurrents.
- Travaillez sur des exercices de reformulation cognitive pour transformer les pensées négatives en occasions de réflexion.

### Analyse

Vous êtes capable de faire preuve d'optimisme dans des situations courantes, mais vous pourriez éprouver des difficultés à maintenir cette attitude dans des contextes prolongés de stress ou d'incertitude. Vous pourriez également avoir du mal à trouver des aspects positifs dans des moments particulièrement difficiles.

### Objectifs de coaching

- Développer une perspective optimiste face aux défis prolongés ou aux échecs.
- Renforcer votre capacité à identifier et à cultiver les émotions positives, même dans des contextes exigeants.

### Stratégies et outils pratiques

#### 1. Développement de la pensée positive :

- Travaillez sur des exercices de reformulation cognitive pour transformer des pensées négatives en occasions d'apprentissage.
- Identifiez les réussites passées et les moments où vous avez surmonté des défis pour renforcer votre confiance.

#### 2. Recherche d'émotions positives :

- Intégrez des activités qui vous apportent de la joie ou de la satisfaction dans votre routine quotidienne (exemples : hobbies, interactions sociales).
- Participez à des ateliers ou joignez-vous à des groupes qui mettent l'accent sur la gratitude ou la résilience émotionnelle.

#### 3. Gestion proactive des situations difficiles :

- Travaillez sur des exercices de visualisation où vous vous imaginez surmontant des situations complexes avec succès.
- Fixez-vous des objectifs atteignables à court terme pour renforcer votre sentiment de progrès et d'accomplissement.

### Analyse

Vous avez une très bonne capacité à créer des liens et à engager des relations interpersonnelles. Vous êtes à l'aise d'entrer en contact avec des inconnus et d'entretenir des relations sociales. Cependant, dans certaines situations, vous pourriez éprouver des difficultés à approfondir ces relations ou à naviguer dans des contextes plus exigeants.

### Objectifs de coaching

- Apprendre à renforcer la qualité et la durabilité de vos relations sociales.
- Développer des compétences pour naviguer dans des contextes sociaux complexes ou conflictuels.

### Stratégies et outils pratiques

#### 1. Renforcement des relations significatives :

- Travaillez sur des exercices où vous identifiez vos relations clés qui méritent une attention particulière.
- Apprenez à maintenir des relations positives en pratiquant la reconnaissance et le soutien émotionnel.

#### 2. Navigation dans des contextes sociaux complexes :

- Participez à des ateliers ou à des formations sur la gestion des conflits interpersonnels.
- Travaillez sur des scénarios où vous apprenez à gérer des interactions difficiles tout en restant empathique.

#### 3. Optimisation de ses compétences sociales :

- Développez votre capacité à repérer et à comprendre les signaux non verbaux dans les interactions sociales.
- Pratiquez l'écoute active pour renforcer la qualité de vos conversations.

### Analyse

Vous pourriez éprouver des difficultés importantes à motiver ou à rallier les autres, ce qui peut limiter votre capacité à coordonner des efforts collectifs ou à assumer des rôles de leadership. Vous pourriez de ce fait éviter ces situations par crainte de ne pas savoir comment influencer ou inspirer efficacement.

### Objectifs de coaching

- Développer une base de compétences pour inspirer et motiver les autres.
- Apprendre des techniques pour renforcer votre confiance dans des contextes de leadership ou de collaboration.

### Stratégies et outils pratiques

#### 1. Développement des compétences de base en leadership :

- Travaillez sur des exercices où vous pratiquez des approches simples pour engager et motiver les autres dans des contextes informels.
- Participez à des ateliers ou à des formations sur la communication persuasive et inspirante.

#### 2. Renforcement de sa confiance en son leadership :

- Identifiez les moments où vous avez contribué positivement à des efforts collectifs, même à petite échelle, pour renforcer votre sentiment de compétence.
- Travaillez avec un(e) coach pour développer des plans d'action adaptés à des situations de leadership.

#### 3. Introduction à la gestion collective :

- Commencez par coordonner des efforts dans des contextes structurés ou à petite échelle avant de passer à des projets plus complexes.
- Utilisez des outils comme des tableaux de suivi ou des cartes de motivation pour organiser et renforcer l'engagement collectif.

### Analyse :

Vous éprouvez des difficultés importantes à interagir de manière ajustée, ce qui peut entraîner des malentendus, des conflits ou des relations tendues. Vous pourriez de ce fait éviter les situations de conflit ou avoir du mal à vous exprimer de manière respectueuse et constructive.

### Objectifs de coaching :

- Développer une base de compétences en écoute et en communication ajustée.
- Apprendre des techniques pour gérer les désaccords et éviter les malentendus dans vos interactions.

### Stratégies et outils pratiques :

#### 1. Initiation à l'écoute et à la reformulation :

- Travaillez sur des exercices simples où vous pratiquez l'écoute active et reformulez les idées des autres pour valider leur point de vue.
- Utilisez des scénarios ou des modèles de conversation pour structurer vos interactions sociales.

#### 2. Gestion progressive des conflits :

- Identifiez des situations de faible intensité où vous pouvez pratiquer la résolution de désaccords de manière constructive.
- Travaillez avec un(e) coach ou un(e) mentor(e) sur des scénarios simulés pour développer vos compétences en gestion de tensions.

#### 3. Renforcement de la confiance dans les interactions sociales :

- Joignez-vous à des groupes ou participez à des activités guidées où vous pouvez pratiquer vos compétences sociales dans un environnement sécurisé.
- Apprenez des techniques de régulation émotionnelle, comme la respiration profonde ou la pleine conscience, pour réduire votre anxiété sociale.

### Analyse :

Vous pourriez éprouver des difficultés à collaborer efficacement, particulièrement dans des équipes diversifiées ou dans des environnements où les attentes ne sont pas clairement définies. Cela peut limiter votre contribution ou entraîner des frustrations dans des contextes collaboratifs.

### Objectifs de coaching :

- Apprendre des techniques de base pour collaborer efficacement dans des environnements d'équipe.
- Développer votre capacité à naviguer dans des situations collaboratives tout en maintenant un sentiment d'aisance et de confiance.

### Stratégies et outils pratiques :

#### 1. Introduction aux compétences de collaboration :

- Travaillez sur des exercices simples où vous pratiquez la contribution à des discussions collectives dans des environnements structurés.
- Utilisez des techniques comme la reformulation pour clarifier les attentes et les objectifs communs dans une équipe.

#### 2. Renforcement de la confiance dans les dynamiques d'équipe :

- Identifiez vos forces personnelles et explorez comment elles peuvent être mises à profit dans des contextes collaboratifs.
- Travaillez sur des exercices pour surmonter les peurs ou les croyances limitantes liées à la collaboration.

#### 3. Création de relations significatives dans l'équipe :

- Apprenez à mieux comprendre les besoins et les attentes des autres membres de l'équipe pour établir une base de collaboration.
- Travaillez sur des simulations où vous pratiquez des techniques de renforcement de la confiance dans une équipe.

**Analyse :**

Vous pourriez éprouver des difficultés à reconnaître les besoins des autres ou à offrir un soutien adapté, ce qui peut limiter votre capacité à établir des relations profondes ou à répondre aux attentes des autres. Cela peut également entraîner une hésitation à intervenir ou à offrir de l'aide dans des situations sociales ou professionnelles.

**Objectifs de coaching :**

- Apprendre des techniques pour identifier les besoins émotionnels et pratiques des autres.
- Développer votre capacité à offrir un soutien simple et efficace dans des situations courantes.

**Stratégies et outils pratiques :****1. Introduction aux bases de l'empathie et du soutien :**

- Travaillez sur des exercices où vous identifiez les émotions des autres à partir de leurs expressions faciales ou de leur langage corporel.
- Apprenez à poser des questions simples pour clarifier les besoins des autres dans des interactions.

**2. Pratique de l'écoute active :**

- Participez à des ateliers ou à des formations sur l'écoute active pour renforcer votre compréhension des besoins des autres.
- Travaillez sur des exercices où vous pratiquez la reformulation pour valider les émotions exprimées par les autres.

**3. Offre de soutien progressif :**

- Commencez par offrir un soutien simple dans des environnements familiers avant de passer à des contextes plus exigeants.
- Travaillez sur des scénarios simulés où vous pratiquez des réponses empathiques et adaptées.