

INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

EQ

LA CAPACITÉ À IDENTIFIER ET
À GÉRER SES PROPRES
ÉMOTIONS ET CELLES DES
AUTRES.

Rapport pour Sam Poole

ID HC560419

Date 02 Mars 2020

Introduction

L'évaluation EQ de Hogan évalue l'intelligence émotionnelle, à savoir la capacité à percevoir, contrôler et partager ses propres émotions et celles des autres. Les personnes dont les scores sont élevés semblent sereines, calmes, posées et optimistes ; les personnes dont les scores sont faibles semblent intenses, passionnées, sûres d'elles et bavardes. Ce rapport fournit les scores et l'interprétation pour les six échelles EQ suivantes :

 <p>Conscience de soi La mesure dans laquelle les personnes semblent être attentives à leurs émotions</p>	 <p>Détection La mesure dans laquelle les personnes semblent conscientes des émotions des autres</p>
 <p>Régulation La mesure dans laquelle les personnes semblent maintenir un état émotionnel positif</p>	 <p>Influence La mesure dans laquelle les personnes semblent impacter intentionnellement l'humeur, les pensées et les comportements des autres</p>
 <p>Expression La mesure dans laquelle les personnes semblent manifester les états émotionnels attendus</p>	 <p>Empathie La mesure dans laquelle les personnes semblent percevoir ce que les autres ressentent</p>

Le QE dans le contexte professionnel	Utilisation de ce rapport
<p>Les personnes dont les scores sont les plus élevés ont quatre avantages au travail :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Elles comprennent rapidement ce que les autres ressentent et pourquoi ils se comportent d'une certaine manière. 2 Avoir affaire à elles est gratifiant et il est difficile de les provoquer. 3 Elles restent calmes dans les situations stressantes et gèrent bien la pression. 4 Elles sont enthousiastes et optimistes concernant leur travail. 	<p>Ce rapport donne un score total (EQ) qui reflète le niveau global d'intelligence émotionnelle des personnes interrogées. Plus le score est élevé, plus le quotient émotionnel est élevé.</p> <p>Le rapport fournit également un feedback échelle par échelle, y compris des points de discussion, des données d'interprétation, des résumés des comportements probables, et les avantages et les inconvénients relatifs aux scores lorsqu'ils concernent le leadership, le travail d'équipe et l'employabilité.</p> <p>Le quotient émotionnel a un impact sur la réussite professionnelle dans les emplois qui nécessitent des interactions sociales. De nombreuses personnes dont le score à l'EQ est faible réussissent, mais elles réussiraient davantage si elles traitaient les questions et difficultés identifiées dans ce rapport. Ceci est particulièrement vrai</p>



HOGAN

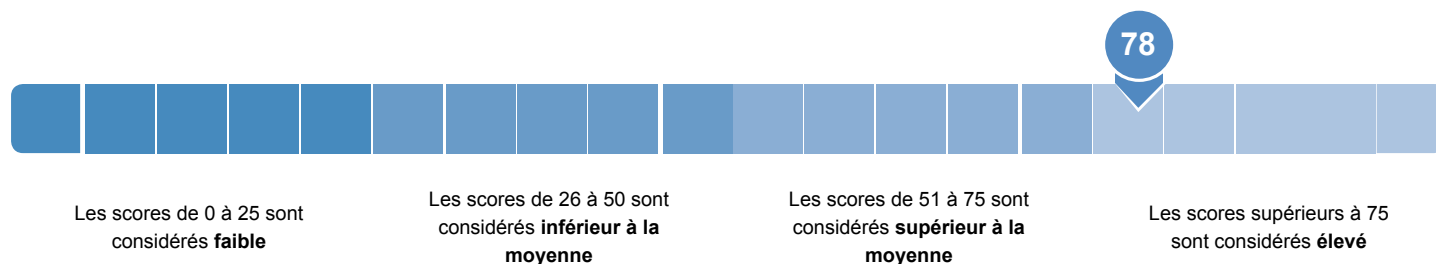
Le QE dans le contexte professionnel

Utilisation de ce rapport

pour celles qui aspirent à (ou occupent déjà) un poste de leadership. Il convient également de rappeler que les facteurs tels que l'ambition, le savoir-faire et la créativité contribuent énormément à la réussite professionnelle et dépendent peu du quotient émotionnel.

Score EQ total :

Le score EQ total de M. Poole de 78 indique un niveau **élevé** d'intelligence émotionnelle.




Le score EQ total est la moyenne des scores sur les six échelles présentées ci-dessous. Les scores indiquent le pourcentage de la population qui a le même score que M. Poole ou un score inférieur. Par exemple, un score de 75 sur une échelle donnée indique que le score de M. Poole est plus élevé que celui d'environ 75 % de la population.

Échelle	Score	Niveau
Conscience de soi	64	Supérieur à la moyenne
Détection	93	Élevé
Régulation	70	Supérieur à la moyenne
Influence	93	Élevé
Expression	99	Élevé
Empathie	50	Inférieur à la moyenne

Conscience de soi

La mesure dans laquelle les personnes semblent être attentives à leurs émotions

	<p>Les personnes dont les scores sont faibles ont tendance à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> Non désireuses de faire leur propre analyse Indifférentes à leurs propres émotions Peu disposées à réfléchir sur elles-même 		<p>Les personnes dont les scores sont élevés ont tendance à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> Conscientes d'elles-mêmes A l'écoute de leurs propres émotions Introspectives
---	--	---	---



Le score de M. Poole sur l'échelle Conscience de soi est **supérieur à la moyenne**. Il devrait sembler :

- Généralement conscient de sa propre humeur.
- Désireux de déléguer les prises de décision à ceux et celles qui sont plus compétents en la matière
- Intéressé par le feedback sur ses propres performances
- Posé, maître de soi et généralement patient
- Introspectif et conscient de ses propres états émotionnels

Avantages et inconvénients potentiels du score de M. Poole lorsqu'il concerne le leadership, le travail d'équipe et l'employabilité :


	Leadership	Esprit d'équipe	Employabilité
Forces	Soucieux de contrôler ses émotions négatives	Intéressé par le feedback des membres de l'équipe	Les autres apprécieront son humeur égale
Limites	Parfois indécis sans raison	Pourrait être réticent à donner des conseils	Pourrait sembler ne pas avoir un plan de carrière

Points à discuter avec M. Poole :

- À quelle fréquence évaluez-vous votre humeur, vos pensées et vos comportements ?
- Quelle importance accordez-vous à ce que les autres pensent de vous ?
- Ajustez-vous vos comportements pour répondre aux attentes des autres à votre égard ?
- De quelle manière pourriez-vous améliorer votre compréhension de la manière dont les autres vous perçoivent ?

Détection

La mesure dans laquelle les personnes semblent conscientes des émotions des autres

	<p>Les personnes dont les scores sont faibles ont tendance à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> Peu perspicaces Peu observatrices Trop logiques 		<p>Les personnes dont les scores sont élevés ont tendance à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> Perspicaces Pertinentes sur le plan des relations Pertinentes sur le plan des relations
---	--	---	---



Le score de M. Poole sur l'échelle Détection est **élevé**. Il devrait sembler :

- Véritablement intéressé par les autres
- Naturellement enclin à percevoir les autres de manière positive
- Réticent à soutenir des positions impopulaires
- Éviter de faire face aux mauvaises performances
- À l'écoute des signaux sociaux importants

Avantages et inconvénients potentiels du score de M. Poole lorsqu'il concerne le leadership, le travail d'équipe et l'employabilité :



	Leadership	Esprit d'équipe	Employabilité
Forces	Manifeste un réel intérêt pour les problèmes des collaborateurs	Parfaitement conscient de son impact sur l'équipe	Comprend ce que les responsables veulent, même s'ils ne sont pas clairs
Limites	Évite de faire face aux mauvaises performances	Peut se laisser distraire par une analyse excessive des motivations et des émotions des membres de l'équipe	Pourrait être considéré comme trop curieux et aborder des aspects trop personnels pour ceux qui préfèrent garder une certaine distance professionnelle

Points à discuter avec M. Poole :

- Comment essayez-vous de mieux comprendre les émotions et les comportements des autres ?
- Combien de temps passez-vous à évaluer les pensées et les émotions des autres ?
- Pouvez-vous penser à une situation professionnelle dans laquelle cela a été un avantage pour vous d'interpréter avec précision les comportements de vos collègues ou vos responsables ?
- Quels sont les aspects les plus complexes lorsque vous essayez de comprendre ce que les autres pensent ou ressentent ?

Régulation

La mesure dans laquelle les personnes semblent maintenir un état émotionnel positif

	<p>Les personnes dont les scores sont faibles ont tendance à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> Pessimistes Sur la défensive Lunatiques 		<p>Les personnes dont les scores sont élevés ont tendance à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> Optimistes Capables de garder leur sang-froid D'humeur égale
---	--	---	--



Le score de M. Poole sur l'échelle Régulation est **supérieur à la moyenne**. Il devrait sembler :

- Contrôler ses émotions
- Être rarement d'humeur changeante et caractériel
- Préférer éviter les conflits lorsque cela est raisonnablement possible
- Généralement patient avec ses collègues, ses subordonnés et ses responsables
- Maître de lui et parfois énigmatique

Avantages et inconvénients potentiels du score de M. Poole lorsqu'il concerne le leadership, le travail d'équipe et l'employabilité :



	Leadership	Esprit d'équipe	Employabilité
Forces	Gère bien les situations ambiguës et non structurées	Sa constance pourrait être le ciment qui assure la cohésion de l'équipe	Les autres apprécieront ses efforts pour maintenir des relations cordiales
Limites	Pourrait sembler vouloir éviter de faire des vagues même si la situation le nécessiterait	Les membres de l'équipe pourraient ne pas savoir quelle est sa position sur les questions soulevées	Les autres pourraient être frustrés par sa réticence à exprimer des opinions directes

Points à discuter avec M. Poole :

- À quelle fréquence prenez-vous des décisions émotionnelles ?
- Vos collègues et vos responsables vous trouvent-ils imprévisible ?
- De quelles manières pourriez-vous améliorer vos réactions émotionnelles à l'égard des autres ?
- Quelle importance accordez-vous à ajuster vos comportements ou vos émotions en présence des autres ?

Influence

La mesure dans laquelle les personnes semblent impacter intentionnellement l'humeur, les pensées et les comportements des autres

	<p>Les personnes dont les scores sont faibles ont tendance à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> Pas charismatiques Incapables d'exercer une quelconque influence Réservées 		<p>Les personnes dont les scores sont élevés ont tendance à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> Charmantes Persuasives Membres enthousiastes de réseaux sociaux
---	---	---	---



Le score de M. Poole sur l'échelle Influence est **élevé**. Il devrait sembler :

- Déterminer à donner une bonne première impression aux autres
- Vouloir innover et faire des changements positifs
- Capable d'identifier les problèmes dans les politiques et les procédures
- Être un très bon collègue et avoir l'esprit d'équipe
- Être un vendeur et un réseuteur né

Avantages et inconvénients potentiels du score de M. Poole lorsqu'il concerne le leadership, le travail d'équipe et l'employabilité :

	Leadership	Esprit d'équipe	Employabilité
Forces	Semble être un communicateur efficace et persuasif	Est vraisemblablement une force d'innovation et de progrès	Ses compétences interpersonnelles devraient être un atout puissant pour dynamiser sa carrière
Limites	Il pourrait perdre de vue l'objectif fixé en essayant d'obtenir le soutien des autres	Pourrait persuader les autres membres de l'équipe de poursuivre ses propres objectifs	Pourrait sembler se concentrer davantage sur le réseautage que sur le travail


Points à discuter avec M. Poole :

- Dans quelle mesure est-il facile pour vous de convaincre les autres de vos idées et opinions ?
- Dominez-vous souvent les discussions de groupe lorsque vous travaillez en équipe ?
- À quel point est-il important pour vous de faire changer les comportements et les opinions des autres ?
- De quelle manière pouvez-vous améliorer votre capacité à influencer les autres ?



Expression

La mesure dans laquelle les personnes semblent manifester les états émotionnels attendus

	<p>Les personnes dont les scores sont faibles ont tendance à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> Instables sur le plan émotionnel Communicatrices indifférentes Trop en contrôle de leurs émotions 		<p>Les personnes dont les scores sont élevés ont tendance à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> Capables d'exprimer leurs émotions de façon appropriée Communicatrices qui s'investissent Expressives sur le plan émotionnel
---	--	---	--



Le score de M. Poole sur l'échelle Expression est **élevé**. Il devrait sembler :

- Avoir de solides aptitudes à la communication, même en dehors de son domaine de compétence
- Être sincère et transparent
- Être un penseur discipliné
- Être circonspect et efficace dans son travail
- Sympathique, cordial, prévenant et charmant

Avantages et inconvénients potentiels du score de M. Poole lorsqu'il concerne le leadership, le travail d'équipe et l'employabilité :

	Leadership	Esprit d'équipe	Employabilité
Forces	Joue des émotions pour inspirer ses partisans	Devrait contribuer positivement au moral et à la cohésion de l'équipe	Semble avoir du talent pour les emplois dans la vente ou le service clients
Limites	Pourrait parfois donner trop d'informations	Pourrait attendre des membres de l'équipe qu'ils s'intéressent davantage à ses émotions	Pourrait ne pas être adapté aux emplois nécessitant un ajustement rapide à des changements incessants

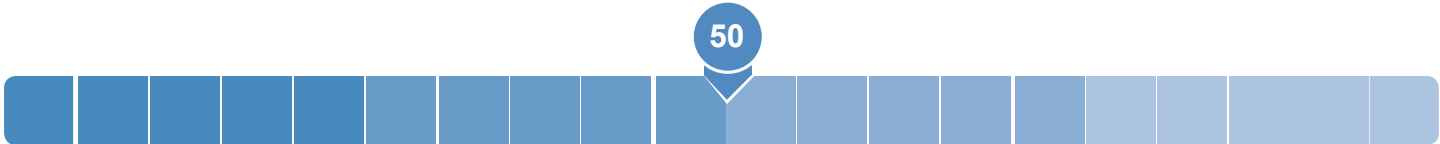
Points à discuter avec M. Poole :

- Dans quelle mesure est-il facile pour les autres de comprendre ce que vous ressentez ?
- À quelle fréquence laissez-vous paraître vos émotions ?
- Ajustez-vous vos émotions en fonction de ceux avec qui vous êtes ?
- De quelle manière pourriez-vous mieux exprimer vos émotions aux autres ?

Empathie

La mesure dans laquelle les personnes semblent percevoir ce que les autres ressentent

	<p>Les personnes dont les scores sont faibles ont tendance à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> Peu soucieuses des sentiments des autres Abruptes et directes Indifférentes à l'humeur des autres 		<p>Les personnes dont les scores sont élevés ont tendance à être :</p> <ul style="list-style-type: none"> À l'écoute des sentiments des autres Pleines de tact Réceptives à l'humeur des autres
---	--	---	---



Le score de M. Poole sur l'échelle Empathie est **inférieur à la moyenne**. Il devrait sembler :

- Prêter peu attention aux sentiments des autres
- Ne pas avoir une bonne écoute
- Indépendant, autonome et vraisemblablement indifférent aux problèmes des autres
- Tendru, nerveux et irritable
- Juge parfois trop vite et trouve à redire sur les performances des autres

Avantages et inconvénients potentiels du score de M. Poole lorsqu'il concerne le leadership, le travail d'équipe et l'employabilité :

	Leadership	Esprit d'équipe	Employabilité
Forces	N'a pas peur de prendre des décisions impopulaires	A l'aise pour penser, décider et agir de manière indépendante	Bien adapté aux emplois dans lesquels les conflits et la confrontation sont inévitables
Limites	Peut être insensible aux problèmes, questions et besoins des subordonnés	Pourrait préférer travailler seul et non pas au sein d'une équipe	Pourrait être perçu comme un élément perturbateur ou non-conformiste et indépendant

Points à discuter avec M. Poole :

- Quelle est la dernière fois que vous avez été profondément affecté par la tristesse de quelqu'un ?
- À quelle fréquence les sentiments ou l'humeur des autres vous influencent-ils ?
- À quel point est-il important de vous mettre à la place des autres ?
- Les autres vous perçoivent-ils comme quelqu'un de bienveillant et d'altruiste ?