



Centre de  
l'Intelligence  
Emotionnelle

## LES RAPPORTS EQ-i

Allez plus loin dans vos accompagnements avec 6 types de rapports adaptés aux besoins de vos clients





## SOMMAIRE

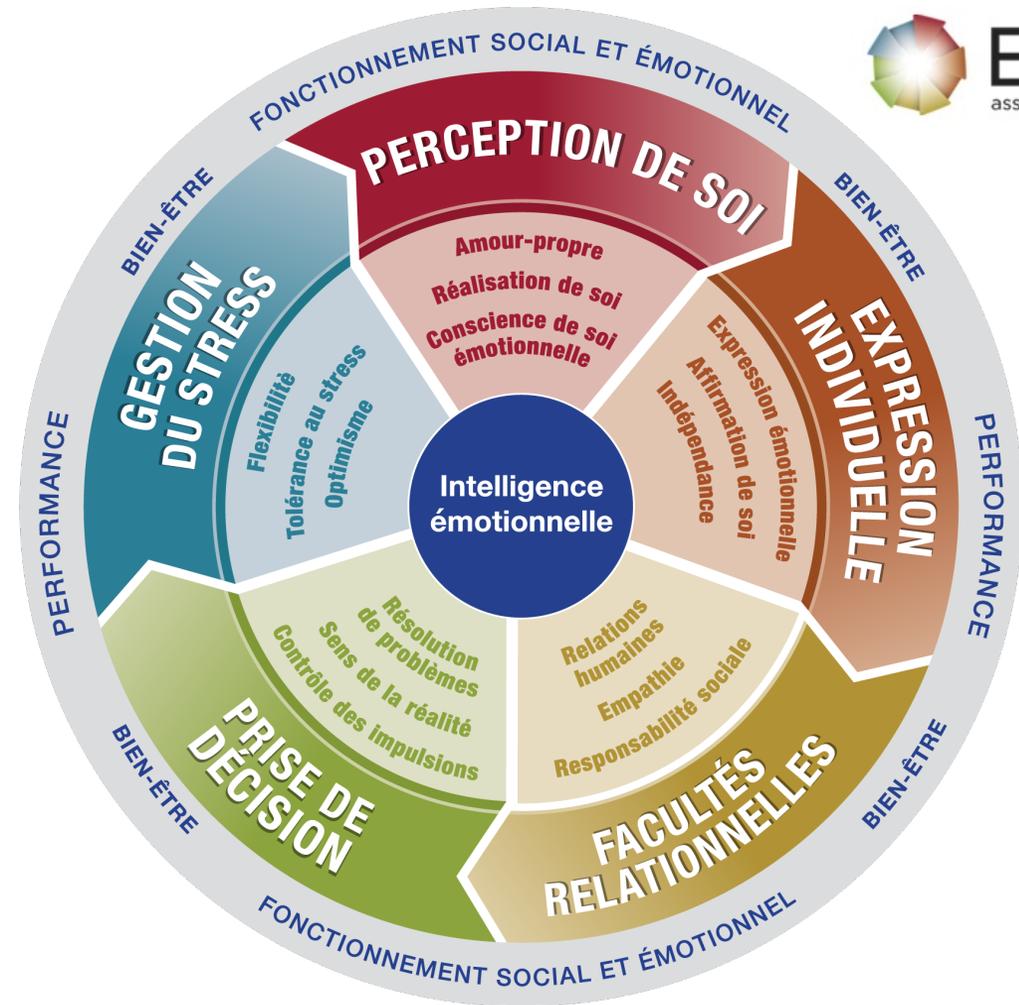
1. L'EQ-i 2.0 p. 3
2. Les différents rapports EQ-i p. 4
3. Les langues disponibles p. 5
4. Le rapport Standard EQ-i 2.0 p. 6
5. Le rapport Leadership 2.0 p. 9
6. Le rapport EQ 360 Standard / Leadership p. 12
7. Le rapport EQ-i Groupe p. 15
8. Le rapport EQ-i Étudiant p. 18

# L'EQ-I 2.0, L'OUTIL DE DIAGNOSTIC DU QE LE PLUS RECONNU ET UTILISÉ



L'EQ-i 2.0<sup>®</sup>, créé par le Dr Reuven Bar-On, est le diagnostic de Quotient Emotionnel le plus utilisé et le plus reconnu au monde. Ce modèle distingue 5 dimensions et 15 compétences de l'intelligence émotionnelle. L'EQ-i n'est pas une simple grille d'analyse figée, sa puissance réside dans l'analyse des équilibres entre les compétences

- Le test EQ-i est une auto-évaluation en ligne d'une vingtaine de minutes. Il permet de se situer sur chacune des 5 grandes échelles, et sur chaque compétence qui la compose.
- Un debrief individuel avec un coach certifié EQ-i fait émerger des prises de conscience sur son fonctionnement émotionnel.
- Le rapport EQ-i permet d'identifier ses forces et ses axes de développement pour pouvoir bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

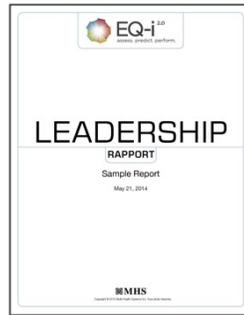


## LES DIFFÉRENTS RAPPORTS EQ-i



### RAPPORT STANDARD EQ-i 2.0

Auto-évaluation pour mesurer le QE de toute personne en contexte professionnel



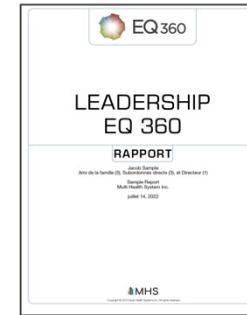
### RAPPORT LEADERSHIP EQ-i 2.0

Auto-évaluation pour mesurer et développer les compétences en leadership



### RAPPORT STANDARD EQ360

Évaluation à évaluateurs multiples pour obtenir une vision 360° du profil d'un individu



### RAPPORT LEADERSHIP EQ360

Rapport à évaluateurs multiples utilisé pour obtenir le profil Leadership d'un individu à 360°



### RAPPORT GROUPE EQ-i 2.0

Rapport utilisé pour évaluer les compétences en Intelligence émotionnelle d'une équipe



### RAPPORT ÉTUDIANT EQ-i 2.0

Auto-évaluation pour mesurer le QE d'un étudiant, afin de favoriser sa réussite professionnelle et personnelle

Pour chaque questionnaire, 2 rapports sont générés : le rapport du client et le rapport du formateur/coach certifié EQ-i.

Le **rapport client** propose un diagnostic et une analyse détaillée des 15 compétences en Intelligence Émotionnelle, ainsi que des pistes de développement et des stratégies pour se mettre en action.

Le **rapport coach** vous aide à mieux comprendre et interpréter les résultats de votre client. Il met en évidence les liens et les déséquilibres entre les 15 compétences, propose un guide de restitution et des questions pour approfondir.

## LES LANGUES DISPONIBLES

### QUESTIONNAIRE

EQ-I 2.0	Français, Anglais (US/Canada), Anglais (UK), Suédois, Danois, Portugais (Brésil), Allemand, Espagnol (Espagne), Chinois (simplifié), Néerlandais (Pays-Bas), Arabe
EQ 360	Français, Anglais (US/Canada), Anglais (UK), Suédois, Danois, Portugais (Brésil)

### RAPPORTS

EQ-i 2.0	<b>Standard</b>	Français, Anglais (US/Canada), Anglais (UK), Suédois, Danois, Portugais (Brésil), Allemand, Espagnol (Espagne), Chinois (simplifié), Néerlandais (Pays-Bas)
	<b>Leadership</b>	Français, Anglais (US/Canada), Anglais (UK), Espagnol (Espagne), Chinois (simplifié)
	<b>Groupe</b>	Anglais (US/Canada), Anglais (UK)
	<b>Etudiant</b>	Anglais (US/Canada), Anglais (UK)
EQ 360	<b>Standard</b>	Anglais (US/Canada), Anglais (UK), Portugais (Brésil)
	<b>Leadership</b>	Français, Anglais (US/Canada)



Centre de  
l'Intelligence  
Emotionnelle



EQ-i<sup>2.0</sup>  
CERTIFIED ✓

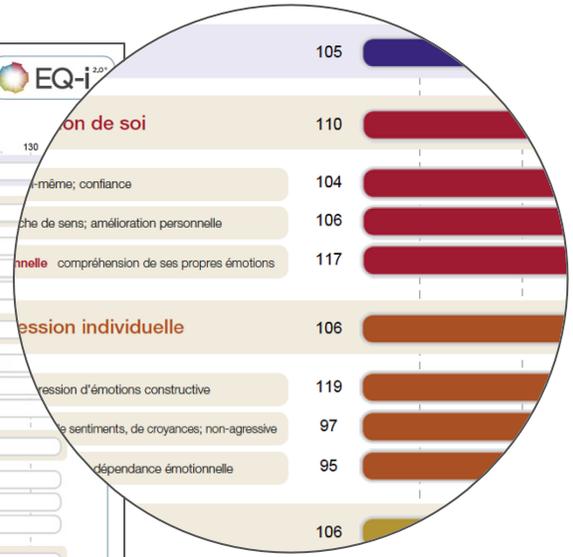
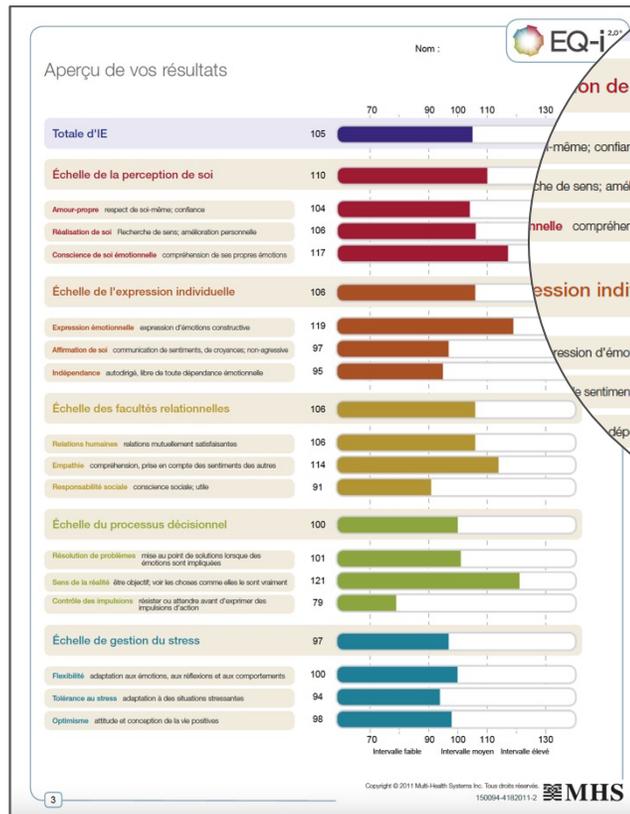
# LE RAPPORT STANDARD

- DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL
- DÉVELOPPEMENT DU TRAVAIL EN EQUIPE
- RECRUTEMENT
- ORIENTATION PROFESSIONNELLE & OUTPLACEMENT



## CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES

Une vue d'ensemble des résultats complets de l'EQ-i 2.0 de votre client dans chaque compétence :



- Identifiez rapidement les tendances du profil de votre client.
- Donnez à votre client une vision claire et structurée de ses forces et axes de développement.
- Mesurez efficacement comment votre client se positionne et ce qu'il souhaiterait renforcer.

## QUAND UTILISER LE RAPPORT STANDARD ?

Les compétences et les qualifications d'un.e employé.e sont importantes pour réussir dans sa fonction. L'intelligence émotionnelle est tout aussi importante, sinon plus, pour s'épanouir dans son rôle et évoluer.

Le Rapport Standard EQ-i 2.0 est conçu pour être utilisé dans des accompagnements de développement dans un contexte professionnel à un niveau managérial ou non-managérial.

Il aide les clients à se concentrer sur l'impact de l'intelligence émotionnelle au travail et propose des pistes de réflexions pour mieux se connaître et se comprendre, travailler de manière plus efficace avec ses collègues, managers et clients.





Centre de  
l'Intelligence  
Emotionnelle



EQ-i<sup>2.0</sup>  
CERTIFIED ✓

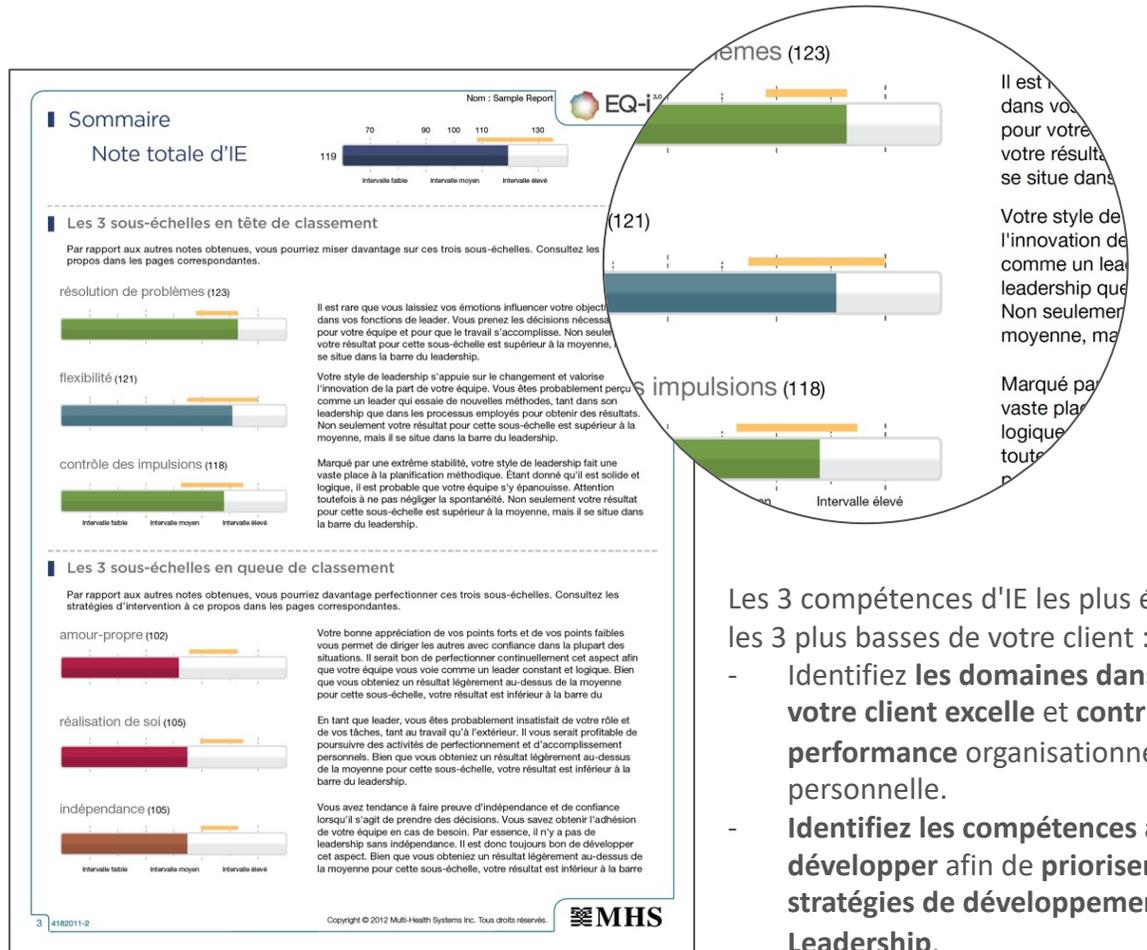
# LE RAPPORT LEADERSHIP

- DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP
- DÉVELOPPEMENT MANAGÉRIAL
- DÉVELOPPEMENT DES HAUTS POTENTIELS
- RECRUTEMENT DES CADRES SUPÉRIEURS ET PLANS DE SUCCESSIONS



# CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES

En plus des caractéristiques trouvées dans le rapport standard, le Rapport Leadership comprend également les éléments suivants :



Les 3 compétences d'IE les plus élevées et les 3 plus basses de votre client :

- Identifiez les domaines dans lesquels votre client excelle et contribue à la performance organisationnelle et personnelle.
- Identifiez les compétences à développer afin de prioriser les stratégies de développement en Leadership.

## QUAND UTILISER LE RAPPORT LEADERSHIP ?

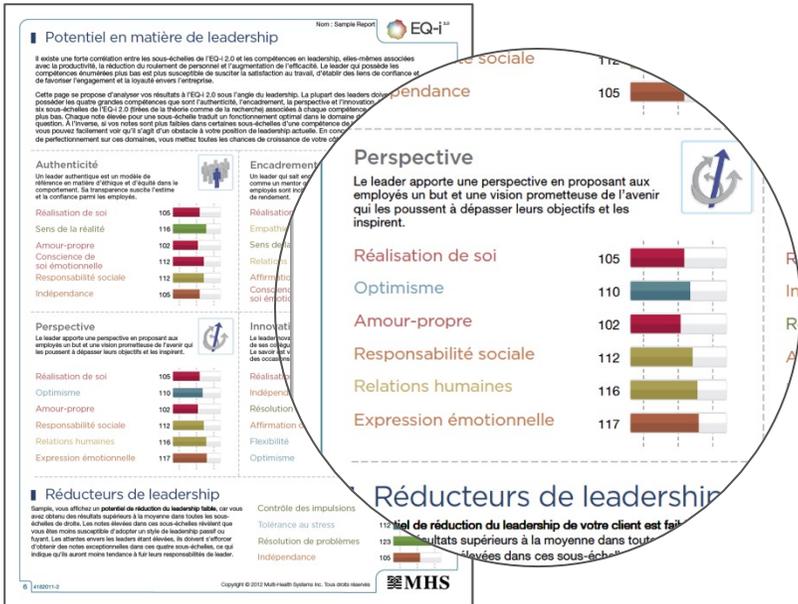
→ Un manager doté des compétences et connaissances techniques mais présentant des axes d'amélioration en Intelligence Émotionnelle.

→ Un collaborateur qui se distingue en faisant preuve d'une grande éthique et apparaît comme une « étoile montante ».

Dans ces deux cas, le Rapport Leadership peut être utilisé pour cibler le **développement du leadership, le développement managérial, ou le développement de leaders à haut potentiel.**

Le Rapport Leadership examine les résultats à travers quatre dimensions clés : **l'authenticité, le coaching, la vision et l'innovation.** Il met en évidence les compétences fortes et met également l'accent sur les **compétences pouvant être des réducteurs de leadership.**

Le Rapport Leadership présente des stratégies de développement dans le but d'atteindre le potentiel de leadership du client, et peut comparer les résultats avec ceux des meilleurs leaders.

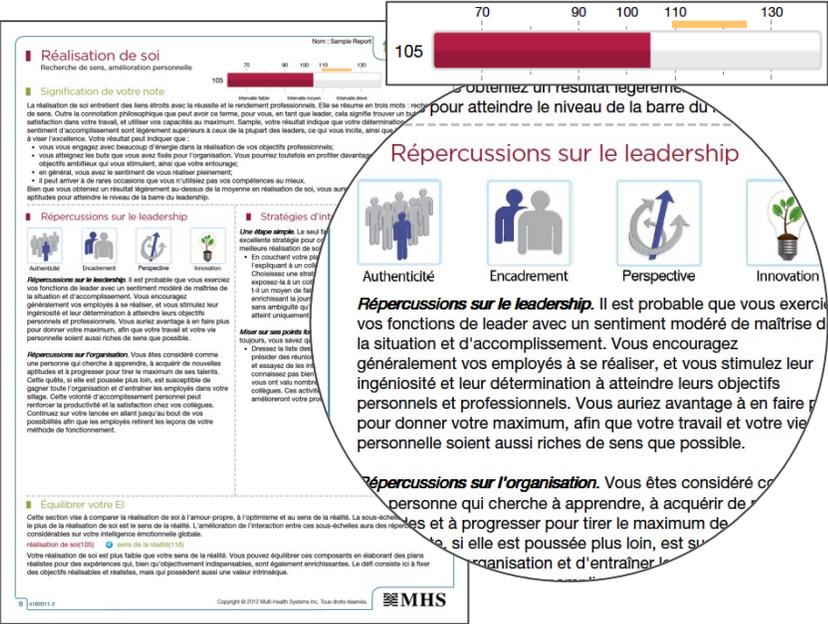


## POTENTIEL DE LEADERSHIP

Cette section offre une perspective à travers laquelle vous pouvez voir les résultats de votre client dans les 4 dimensions du Leadership. Un leader qui incarne une intelligence émotionnelle développée a plus de chances d'augmenter le bien-être de ses collaborateurs, de créer la confiance et de favoriser l'engagement et la loyauté.

Si la page Potentiel de leadership est activée, des icônes graphiques apparaîtront sur chaque page de compétences, reliant celle-ci aux quatre compétences de leadership.

La section sur les réducteurs de leadership examine comment des résultats bas dans certaines compétences peuvent entraver le potentiel de leadership.



## BARRE DE LEADERSHIP

Une barre dorée peut apparaître sur la page d'aperçu de chaque résultats (si l'option est activée) : la barre du leadership. Celle-ci représente l'éventail des scores des meilleurs leaders (ceux dont les scores au EQ-i 2.0 se situent dans les 50% premiers du classement de l'échantillon).

Grâce à cette barre, votre client peut comparer ses résultats à ceux des leaders dont l'IE est considérée comme élevée. Vous pourrez ainsi concentrer les efforts de développement dans les domaines où vos clients ont obtenu des résultats inférieurs à ceux des autres leaders, afin d'améliorer leur leadership.



Centre de  
l'Intelligence  
Emotionnelle



EQ360  
CERTIFIED ✓

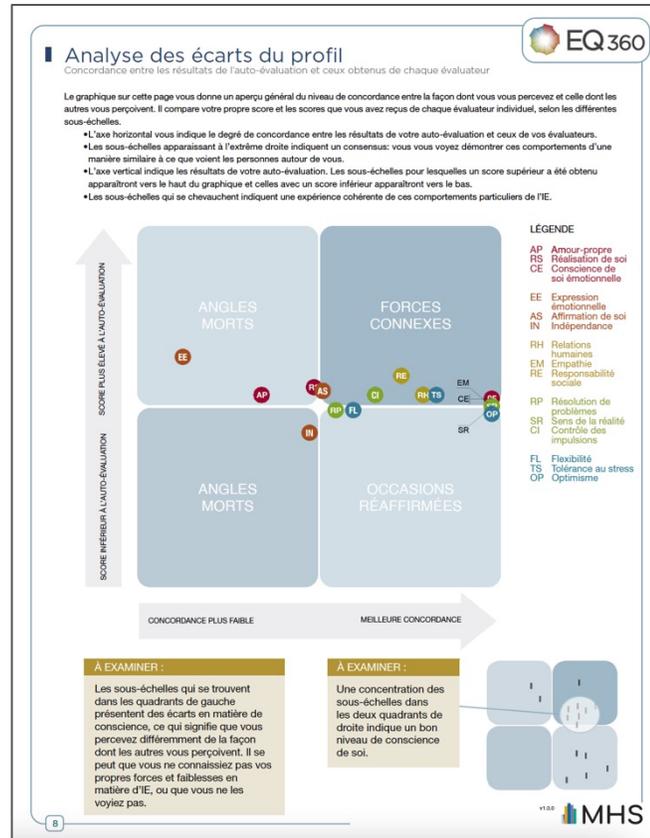
# RAPPORT 360 LEADERSHIP / STANDARD

- DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL
- DÉVELOPPEMENT MANAGERIAL
- DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP
- ORIENTATION PROFESSIONNELLE & OUPLACEMENT



## CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES

Les rapports **EQ 360** fournissent des analyses approfondies puisqu'ils comparent l'auto-évaluation et l'évaluation d'autres répondants au sujet de votre client. Les évaluations des observateurs (managers, pairs, subordonnés directs, amis et famille) sont comparées à l'auto-évaluation afin de fournir à votre client une vue à 360 degrés de son intelligence émotionnelle.



### ANALYSE DES ÉCARTS DU PROFIL

Cet outil d'interprétation innovant permet d'identifier les angles morts, les forces reconnues et les opportunités de développement.

- Économisez des heures d'interprétation et de préparation en examinant les réponses et les graphiques des évaluateurs.
- L'analyse des écarts de profil peut facilement mettre en évidence les points sur lesquels les répondants sont d'accord avec l'évaluation de votre client et où ils ne le sont pas, en un seul coup d'œil.

### QUAND UTILISER LE RAPPORT 360 STANDARD ?

Lorsque l'on travaille dans une organisation, il est important d'être conscient de l'impact de ses actions sur ses collaborateurs. Le rapport EQ 360 standard offre une analyse approfondie en demandant aux personnes qui travaillent avec un individu et le connaissent personnellement de l'évaluer afin d'obtenir une vue à 360 degrés sur les compétences de l'intelligence émotionnelle. Ce rapport peut être utilisé pour obtenir des résultats spécifiques liés à un contexte professionnel. Le rapport Standard 360 se prête bien à un suivi avec le même groupe d'évaluateurs pour comparer les résultats et suivre les progrès.

### QUAND UTILISER LE RAPPORT 360 LEADERSHIP ?

Lorsqu'on s'intéresse au développement du leadership, il est important d'intégrer les visions de ses performances en tant que leader qu'ont les pairs, les subordonnés directs et les managers. Tout comme l'EQ 360 standard, le rapport Leadership EQ 360 permet à un nombre illimité d'évaluateurs de donner leur avis et fournit des indications sur les possibilités de développement. Le rapport Leadership 360 se prête à un suivi avec le même groupe d'évaluateurs pour comparer les résultats et suivre les progrès.

# CHAQUE COMPÉTENCE INTERPRÉTÉE SELON DEUX PERSPECTIVES DIFFÉRENTES

Le rapport EQ 360 est conçu pour permettre à votre client de visualiser les différences de résultats entre son auto-évaluation et celle des évaluateurs sur les quinze compétences, y compris l'indicateur de bien-être.

## Emotional Implications on the Job

Your result may mean that on an emotional level, you are driven to have a positive outlook on your capabilities, and are more confident in expressing your strengths. The potential challenge is that you could lose touch with objective assessments of your reality testing behaviors to maintain a healthy self-perception.

## Strategies for Action

Seeking others' feedback on your strengths and weaknesses demonstrates a willingness to use objective data to confirm whether your self-beliefs are in line with what others see. Ask those at work (colleague, manager) who know you well enough to comment on your strengths and weaknesses.

To list your strengths and weaknesses with specific observations or examples. For each item on their list, write what you believe your strengths and weaknesses are. Then compare and connect and similarities between lists. Are there examples of where others didn't agree with yours?

Weaknesses. Although challenging, openly admitting your weaknesses can help you learn from your colleagues see you. Be open to any mistakes or errors you make over the next few weeks. If you are responsible for your mistakes, you might want to start openly admitting your mistakes, use mistakes as opportunities to show you know and can manage them, rather than pretending they don't exist.

## PERSPECTIVE PERSONNELLE

- **Stratégies d'action** : La section sur l'interprétation et le développement fournit des stratégies pertinentes pour le développement.
- **Équilibrer votre IE** : Comprendre les implications d'un profil d'IE équilibré peut aider votre client à trouver plus rapidement les problèmes et les solutions potentielles.

## Biggest Gap

The rater group whose score is most different from your self-assessment:  
**YOUR MANAGER**

## Closest Agreement

The rater group that agreed most closely with your self-assessment:  
**YOUR PEERS**

How your MANAGER rated you: You rated yourself higher in Self-Regard than your Manager(s). It is that your self-perception may not be grounded in objective evidence, or same evidence that is used by your Manager(s) to gauge your self-confidence. Your Manager(s) may see you as insecure or self-critical. If you continually downplay your ability to others, you may have a sense of reduced self-worth and misrepresent some of your strengths. Challenging opportunities that allow you to demonstrate your skills, with the support of your Manager(s) to rate you lower in Self-Regard.

How your PEERS rated you: David, the closest agreement between your Self-Regard rating and those of your groups is between you and your Peers. Your result indicates that you recognize your strengths and weaknesses and that you portray a high level of confidence in your relationship with your Peers. This rater group sees your inner strength as you do, suggesting that you come across as certain of your capabilities and comfortable with who you are. This can be particularly beneficial if you are in a leadership role as the demonstration of inner strength and confidence can be inspiring, making it easier for you to make decisions, take charge and command action from your team. Why do you think this rater group agrees the most with your rating of Self-Regard? How can you replicate this experience with other key individuals?

## PERSPECTIVE DES ÉVALUATEURS

- Résultats interprétatifs des écarts les plus importants et des concordances les plus étroites
- Comprendre où les évaluateurs sont en accord et en désaccord, et ce que cela implique.



Centre de  
l'Intelligence  
Emotionnelle



EQ-i<sup>2.0</sup>  
CERTIFIED ✓

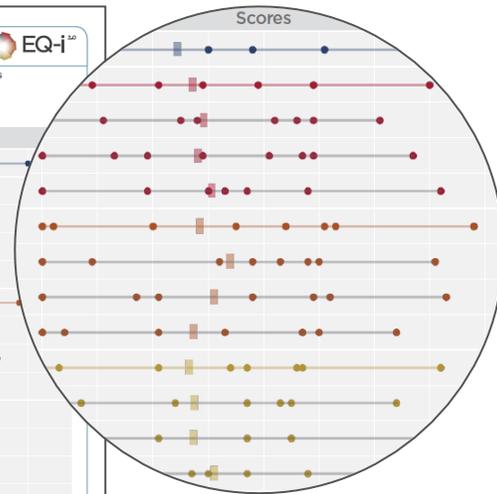
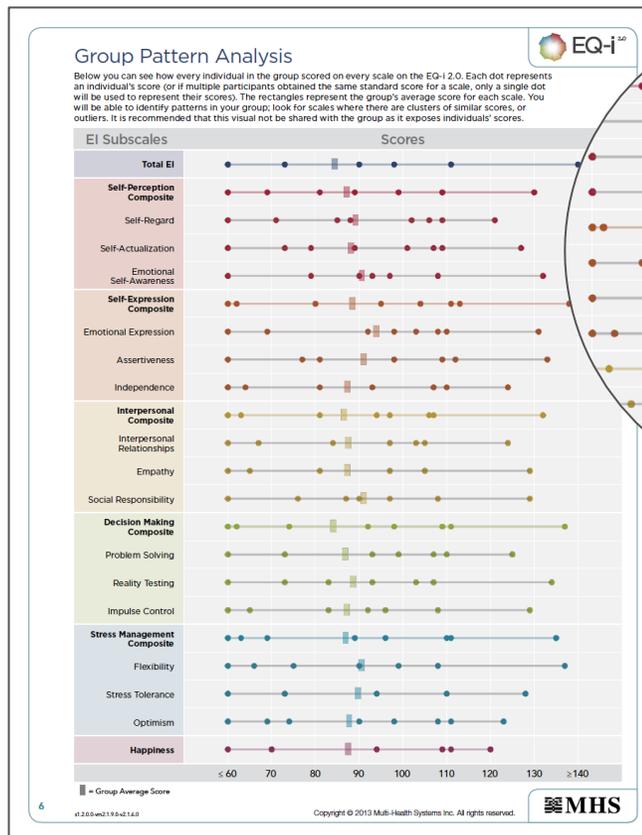
# LE RAPPORT GROUPE

- APPORTE UNE VISION DE GROUPE OU D'ÉQUIPE SUR LES RÉSULTATS DE EQ-I 2.0
- RENFORCE LA COHÉSION D'ÉQUIPE
- AMÉLIORE LA DYNAMIQUE DE GROUPE
- FOURNIT UN RAPPORT ORGANISATIONNEL



## CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES

Visualisez la pluralité des résultats individuels (anonymement) et les moyennes du groupe dans un graphique visuellement attrayant et facile à interpréter.



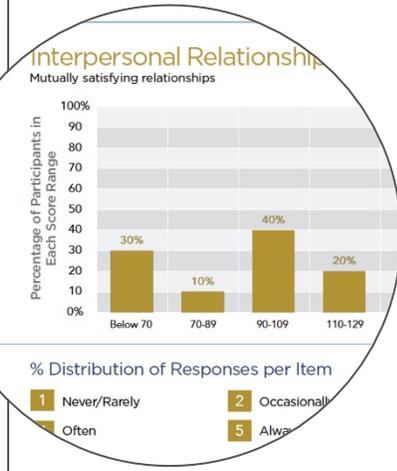
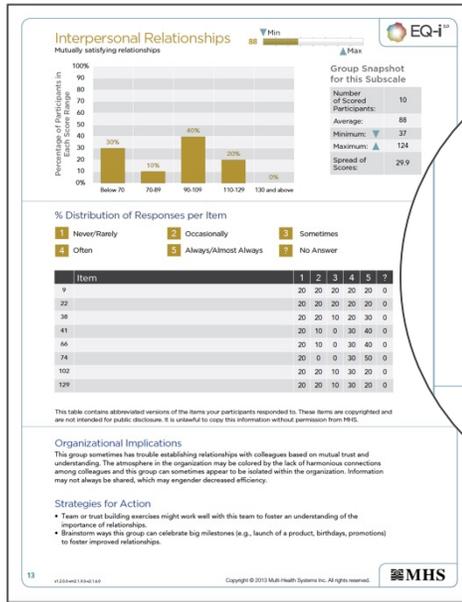
- Cette page fournit une représentation visuelle de la dispersion des résultats, qui décrit à quel point le score de chaque membre du groupe est proche ou éloigné du score moyen du groupe.
- Identifiez facilement les tendances de l'IE dans le groupe, ce qui vous aidera à déterminer quelles compétences communes peuvent être développées.

## QUAND UTILISER LE RAPPORT GROUPE ?

Qu'une équipe travaille harmonieusement, dans un esprit collaboratif ou qu'elle se retrouve avec des opinions et des stratégies contradictoires qui peuvent nuire à l'équilibre du groupe, le rapport groupe peut être utilisé lorsqu'on cherche à mieux comprendre les forces d'un groupe ainsi que les domaines dans lesquels il peut être plus efficace.

Les implications au niveau organisationnel peuvent être examinées et les stratégies d'action peuvent développer davantage le potentiel du groupe.

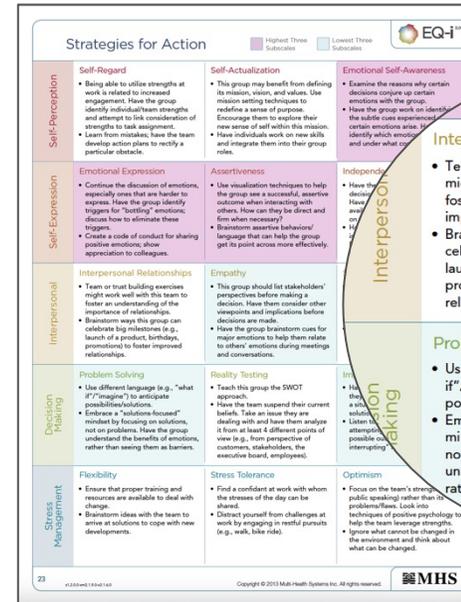
Le rapport de groupe EQ-i 2.0 combine les scores des individus ayant passé l'évaluation individuelle de manière à permettre une interprétation au niveau du groupe ou de l'équipe.



## APPERCU DE CHAQUE ÉCHELLE

Les résultats des compétences sont compilés sur une seule page, ce qui vous permet de voir les tendances de réponses et les conséquences et les stratégies de développement associées.

- Vous pouvez télécharger ces graphiques sous forme d'image pour les inclure dans vos documents de coaching et de feedback de groupe.
- Chaque page des compétences montre la répartition des scores dans le groupe, ce qui vous permet de voir des tendances qui ne sont pas aussi visibles lorsque vous utilisez uniquement les moyennes.



## STRATÉGIES D'ACTION

Cette page présente les stratégies recommandées :

- Vous pourrez les utiliser comme un outil permettant d'obtenir l'engagement des membres du groupe envers les plans d'action déterminés.
- Les 3 compétences d'IE les plus élevées et les 3 plus basses du groupe sont mises en évidence.



Centre de  
l'Intelligence  
Emotionnelle



EQ-i<sup>2.0</sup>  
CERTIFIED ✓

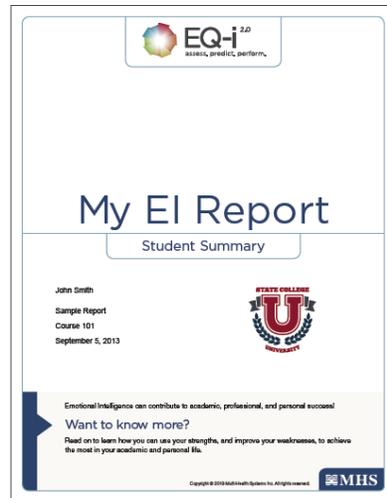
# LE RAPPORT ÉTUDIANT

- RÉUSSITE SCOLAIRE
- ORIENTATION SCOLAIRE, PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE
- FACILITER LA TRANSITION VERS UN ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
- IDENTIFIER ET ENGAGER LES ÉTUDIANTS À RISQUE
- PEUT ÊTRE UTILISÉ DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME D'ÉTUDES
- LEADERSHIP ET DÉVELOPPEMENT PERSONNEL



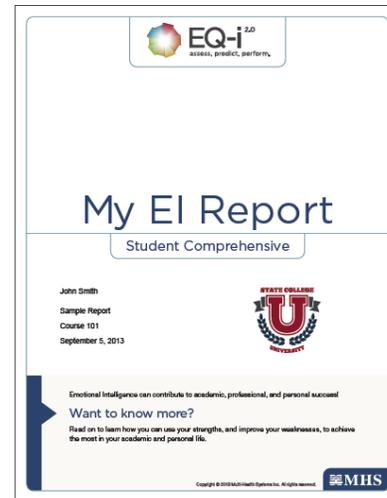
## CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES

Le rapport EQ-i 2.0 étudiant met en évidence les forces et axes de développement en intelligence émotionnelle de l'étudiant afin de favoriser sa réussite scolaire et personnelle.



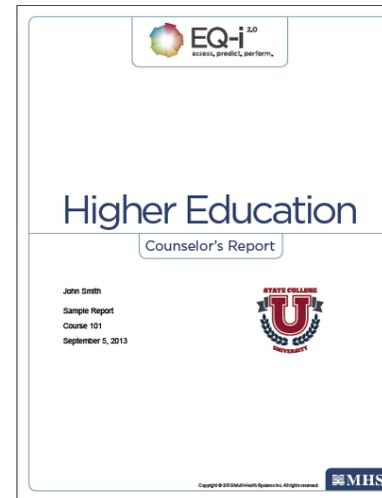
### VERSION RÉSUMÉ

- Rapport de 7 pages généré automatiquement
- Résumé des trois compétences le plus fortes et les trois plus basses
- Scores numériques non inclus
- Inclut des liens vers des ressources personnalisées



### VERSION DÉTAILLÉE

- Rapport de 13 pages
- Contient les résultats, le texte interprétatif et les stratégies de développement pour les 15 compétences
- Possibilité d'inclure des scores numériques
- Comprend des liens vers des ressources personnalisées



### VERSION FORMATEUR

- Rapport de 10 pages généré en tandem avec le rapport global.
- Contient des informations interprétatives
- Guide optionnel pour un débriefing EQ-i 2.0 par le formateur

## QUAND UTILISER LE RAPPORT ÉTUDIANT ?

Pour les formateurs/coachs travaillant en étroite collaboration avec les étudiants, il est important d'être en mesure de tirer parti d'un outil qui donne un aperçu du potentiel de réussite scolaire d'un étudiant, qui peut aider à accroître la persévérance dans un domaine d'étude choisi et qui aide à préparer un futur parcours professionnel.



## CARACTÉRISTIQUES SPÉCIALES

### ADMINISTRATION PIUR DE GRANDS VOLUMES

Avec des ressources souvent limitées, il est difficile de générer des rapports et de débriefer chaque étudiant individuellement. Le rapport étudiant est disponible par le biais d'un portail en ligne qui peut générer et fournir automatiquement le rapport résumé à l'étudiant. Un indicateur "Alerte" signale les étudiants qui nécessitent un suivi supplémentaire en fonction de leurs résultats.

### SÉCURITÉ

Les fonctions de sécurité intégrées à l'administration en ligne permettent de s'assurer que seuls les étudiants qui doivent passer l'évaluation y ont accès. De plus, les administrateurs ont un contrôle accru sur le processus de génération automatique de rapports.

### PERSONNALISATION

La fonction de personnalisation permet à l'administrateur d'inclure non seulement le logo de l'école mais aussi des ressources spécifiques aux étudiants telles que le centre d'orientation, la bibliothèque, les réseaux de soutien aux étudiants et les services de santé.



## QUE DIT LA RECHERCHE ?

Avec près de 25 % des étudiants de première année qui quittent l'université avant leur entrée en deuxième année, la vie et les études post-secondaires peuvent parfois être difficiles. Les étudiants se sentent souvent dépassés, seuls, isolés, et ont des difficultés à s'adapter aux exigences des établissements supérieurs. L'intelligence émotionnelle est liée à la fois aux notes et à la persévérance. Une IE plus élevée, notamment au niveau des compétences interpersonnelles et de la gestion du stress, se traduit par de meilleures notes et une persévérance dans l'enseignement post-secondaire.

En effet, la capacité à comprendre et gérer ses émotions permettrait aux étudiants de s'adapter autant à l'école qu'à l'entreprise, deux lieux fort différents en termes de manière d'apprendre, types de relations ou logique institutionnelle. Diffusée à plusieurs niveaux d'un système éducatif, l'intelligence émotionnelle a un impact positif sur la qualité de l'apprentissage, l'engagement et la réussite des élèves. ([www.heidi.news/education/l-intelligence-emotionnelle-nouveau-domaine-de-recherche-dans-la-formation-professionnelle](http://www.heidi.news/education/l-intelligence-emotionnelle-nouveau-domaine-de-recherche-dans-la-formation-professionnelle))



**Centre de  
l'Intelligence  
Emotionnelle**

**POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS**

[www.centreintelligenceemotionnelle.com](http://www.centreintelligenceemotionnelle.com)

[contact@centre-ie.com](mailto:contact@centre-ie.com)

