



Inventaire de Quotient Émotionnel BarOn

Par Reuven BarOn

Rapport Ressource

Nom: **Emma Sample**

ID :

Date de l'admin.: October 24, 2003



Droits d'auteur : 2002 Multi-Health Systems Inc. Tous droits réservés.
P.O. Box 950, North Tonawanda, NY 14120-0950
377 Victoria Park, Toronto ON M3H 3M6

Introduction

L'EQ-i est conçu afin d'aider les individus à mieux comprendre leur fonctionnement émotionnel et social. Après avoir complété l'EQ-i, un rapport Ressource tel que celui-ci peut être produit, permettant aux individus d'explorer leurs habiletés dans divers domaines. Idéalement, un conseiller parcourt le rapport avec la répondante et ceci, dans le but de maximiser les bénéfices de l'information fournie.

Ce rapport Ressource contient plusieurs sections. Le rapport débute avec des affichages graphiques qui présentent les résultats du score total à l'EQ, aux 5 échelles composites et aux 15 sous-échelles. Le score total à l'EQ décrit le domaine des habiletés dans le sens le plus large en portant l'attention sur le fonctionnement émotionnel et social global. Les échelles composites fractionnent le score total de l'EQ en 5 domaines suivants: l'Intrapersonnel, l'Interpersonnel, la Gestion du stress, l'Adaptabilité et l'Humeur générale. Les 15 sous-échelles donnent ensuite des informations très pertinentes quant aux habiletés spécifiques à l'intérieur de chacun des domaines. Le rapport fournit plusieurs pages de textes qui décrivent les résultats. Ce texte contient de l'information générale qui peut servir de base ou de point de départ pour une discussion.

Le rapport Ressource appuie aussi l'émergence de changements positifs en offrant des stratégies simples de développement. Ces stratégies sont des conseils utiles visant à améliorer les domaines d'habiletés ciblés. Des discussions avec un conseiller sur les stratégies présentées dans le rapport et les résultats à l'échelle permettront de déterminer le meilleur plan d'action. Parfois, à la suite de réflexions et de discussions, d'autres stratégies que celles présentées (ou qui complètent celles présentées) finiront par être employées. Les conseils indiqués dans le rapport visent avant tout l'action et fournissent souvent une manière rapide et efficace pour initier des améliorations. Ces conseils peuvent être rehaussés par l'ajout de d'autres approches ou du développement d'un programme plus complexe.

Il se peut que la présentation des résultats à l'EQ-i engendre de la surprise et parfois de l'anxiété. Toutefois, la plus part des individus percevront l'expérience comme un processus très gratifiant et instructif. Après réflexion, les domaines d'habiletés élevées peuvent être employés dans plusieurs situations et plus fréquemment de façon à les maximiser. L'identification des domaines dans lesquelles les habiletés sont plus faibles devrait être perçue comme une occasion d'enrichissement. Bref, ce rapport résume toutes les informations de l'administration et les présente d'une façon qui vise à maximiser les bienfaits issus de l'EQ-i.

Échelles composites

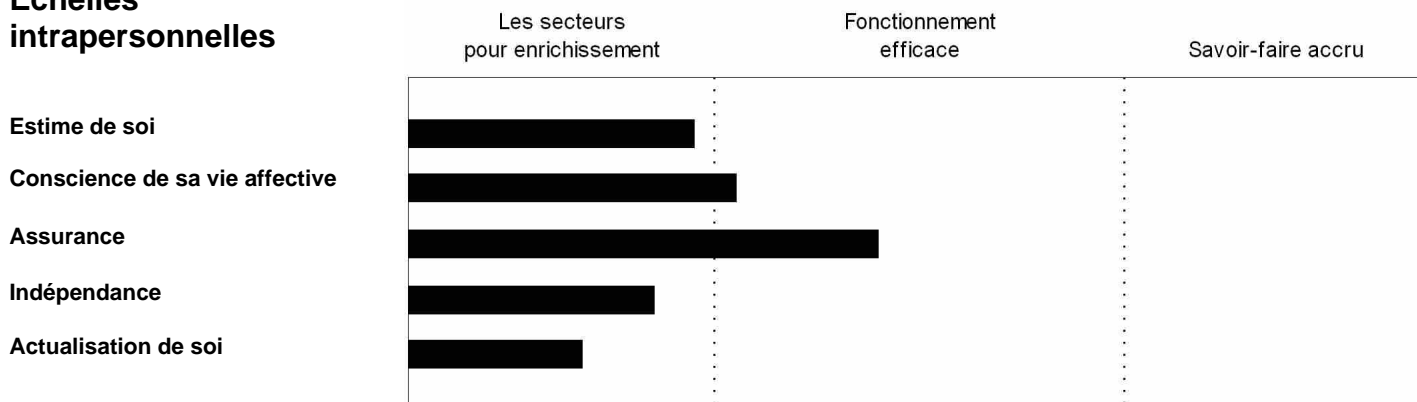
Cette page montre le score total à l'EQ de même que les résultats aux cinq échelles composites.



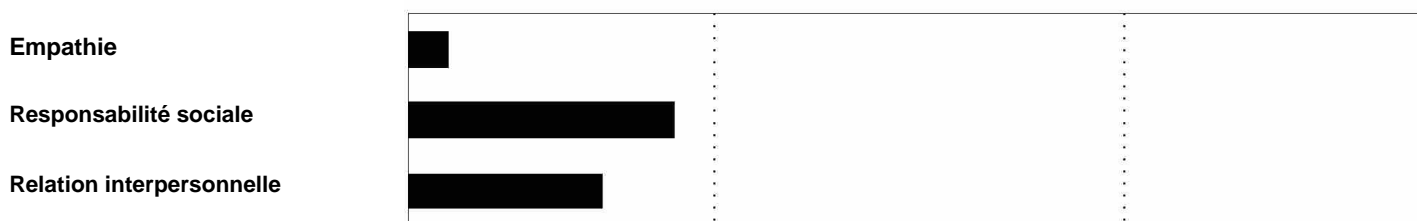
Sous-échelles de contenu

Les graphiques suivants montrent les 15 sous-échelles de l'EQ-i regroupées selon le domaine composite.

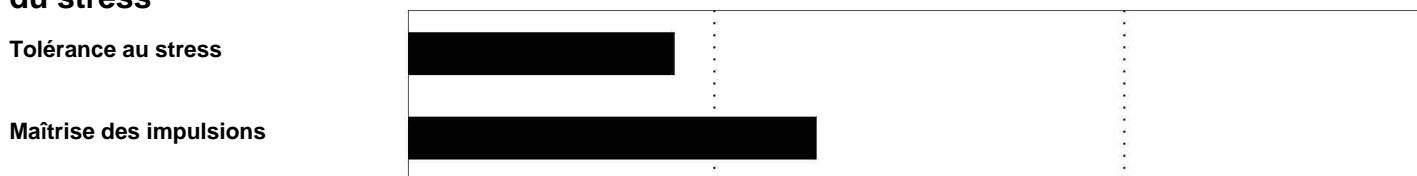
Échelles intrapersonnelles



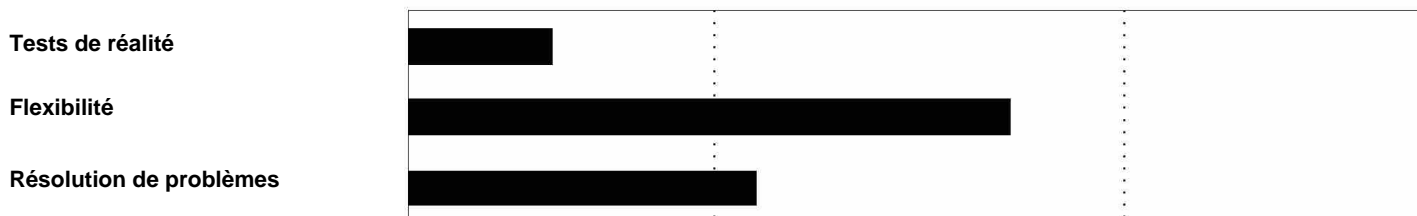
Échelles intERpersonnelles



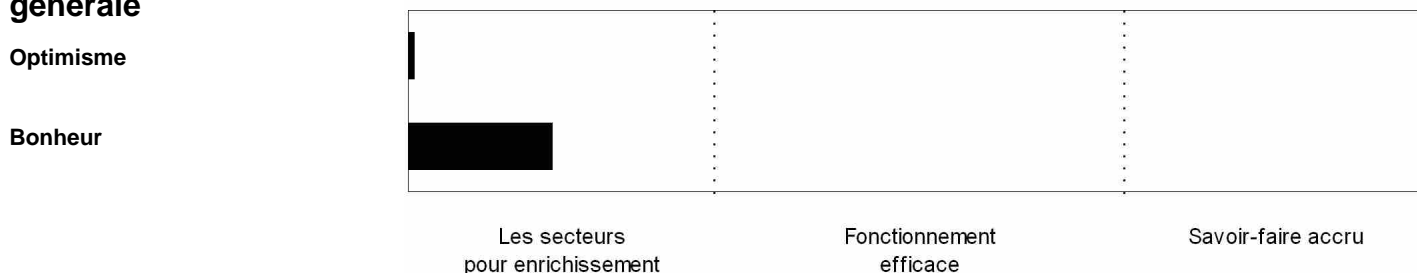
Échelles de la Gestion du stress



Échelles d'Adaptabilité



Échelles d'Humeur générale



Avertissements

Ce rapport préparé par un ordinateur a été conçu pour faciliter l'interprétation et ne devrait pas être utilisé comme seule base de décisions relatives à un placement, à une intervention, ou à quelque autre fin. Il est surtout utile quand on s'en sert conjointement avec d'autres sources de renseignements pertinents. Il fait usage d'un algorithme qui produit les interprétations les plus communes des scores obtenus. Il conviendrait d'examiner les interprétations peu communes à l'aide d'autres instruments et sur une base individuelle.

Guide d'Interprétation pour les Échelles Composites et les Échelles Sous-Échelles de l'EQ-i

Les sections qui suivent précisent le sens des scores à l'échelle de l'EQ-i total et à chacune des échelles de contenu de l'EQ-i. En général, les scores élevés identifient les domaines de force relative. Ceux qui se situent au milieu des distributions révèlent un fonctionnement satisfaisant; ces scores sont ceux qu'ont obtenus la majorité des personnes qui ont répondu à l'Inventaire EQ-i. Les scores faibles identifient des domaines qu'il faudrait améliorer pour accroître globalement l'intelligence émotionnelle et sociale. Dans l'éventualité où tous les scores seraient tous élevés, ou tous faibles, il serait utile d'identifier les plus élevés et les plus faibles; cela permettra de détecter les domaines relativement forts et ceux qui sont relativement faibles.

Score total à l'Échelle EQ

Le score EQ total se situe sous la moyenne. Un tel résultat révèle que le sujet fait de lui-même une évaluation assez négative et critique. On trouvera ci-dessous la description des diverses sous-composantes de l'EQ-i. Recherchez les domaines où les scores sont relativement élevés et ceux où ils sont relativement faibles afin de cerner les forces et les faiblesses relatives.

Score à l'Échelle EQ Intrapersonnelle

Cette composante de l'échelle de l'EQ-i total a trait à l'évaluation de l'être intime du sujet. Les composantes incluses dans l'échelle de l'EQ intrapersonnel sont Estime de soi, Conscience de sa vie affective, Assurance, Indépendance et Actualisation de soi. Une amélioration semble s'imposer pour ce qui est de l'ensemble du fonctionnement intrapersonnel. Les réponses indiquent que le sujet est conscient de l'existence possible de problèmes; le fait qu'il perçoive ses faiblesses constitue un point de départ vers le progrès. Les scores pour chacune des composantes seront maintenant rapportés.

Score à la sous-échelle Estime de soi

Les réponses révèlent que l'estime que le sujet a pour lui-même est faible et pourrait être améliorée. Emma a probablement une image peu flatteuse, voire inexacte, d'elle-même et, a trop peu de respect pour elle-même. Elle manque probablement de confiance en elle-même la plupart du temps, ou tout au moins dans certaines situations. Elle pourra, dans ces occasions, ressentir de l'appréhension : dira-t-elle quelque chose d'inapproprié, fera-t-elle une erreur ? Des réponses révèlent aussi que le sujet éprouve à l'endroit de son apparence physique un certain niveau d'insatisfaction et de malaise.

Score à la sous-échelle Conscience de sa vie affective

Le sujet a besoin d'améliorer sa conscience de sa vie affective. Ses réponses révèlent qu'il a de la difficulté à prendre conscience de ses sentiments et de ses émotions et à les comprendre. Cette imparfaite connaissance de soi pourrait avoir des répercussions négatives sur ses interactions, ses décisions et ses jugements puisqu'il pourrait ne pas tenir suffisamment compte de ses dispositions émotionnelles. De plus, le sujet a souvent de la difficulté à exprimer ses sentiments aux autres.

Score à la sous-échelle Assurance

À tout prendre, le niveau d'assurance de ce sujet est probablement suffisant dans la plupart des situations. Mais, il est possible que, dans certaines situations, Emma soit incapable d'exprimer ses idées, ses sentiments ou ses préoccupations d'une façon idéale. Ses contributions aux conversations et aux discussions peuvent être quelque peu limitées. Elle profiterait d'une amélioration dans ce secteur.

Score à la sous-échelle Indépendance

Les réponses révèlent que le sujet préfère nettement travailler en groupe et s'en tenir aux décisions prises en groupe ou par quelqu'un d'autre. Dans les situations où le travail d'équipe est d'importance capitale, ce trait pourrait constituer un atout et caractériser le bon employé. Dans d'autres cas, cette confiance excessive faite aux autres signifie que le sujet est aisément influencé et a constamment besoin d'appui (comme un « appareil qui requiert beaucoup d'entretien »).

Score à la sous-échelle Actualisation de soi

Les réponses sont celles d'une personne qui a l'impression de ne pas donner sa pleine mesure et qui aimerait tirer plus de son existence. Elle peut manquer de motivation quand il s'agit de s'améliorer et de se développer. Pour améliorer le sentiment d'actualisation de soi, il suffit parfois de modifier une attitude ou de changer sa façon de réagir à certaines circonstances. Actuellement, cette personne a le sentiment qu'elle ne remporte pas beaucoup de succès dans ses entreprises. Si cette personne semble atteindre le succès, elle est sans doute le genre à se fixer des normes très élevées.

Score à L'Échelle d'EQ Interpersonnelle

Cette composante de l'échelle de l'EQ-i total explore le savoir-faire et le fonctionnement interpersonnels. Les sous-composantes incluses dans l'échelle interpersonnelle sont Empathie, Responsabilité sociale et Relations interpersonnelles. Le comportement interpersonnel est un domaine dont la plupart des composantes pourraient être améliorées. Les réponses du sujet révèlent qu'il est conscient de difficultés possibles dans ce domaine; cette connaissance qu'il a de ses limites constitue un potentiel de changement. Il se peut qu'il soit mal à l'aise et qu'il manque d'assurance dans les interactions sociales. Les travaux qui requièrent le contact et la coopération avec les autres sont probablement très difficiles pour Emma. La description des sous-composantes du domaine présenté ci-dessous bas pourra aider à cerner comment le sujet pourrait améliorer son comportement social dans certains secteurs spécifiques.

Score à la sous-échelle Empathie

Les réponses données révèlent des difficultés à comprendre ce que les autres ressentent et pensent et à leur accorder une considération appropriée. L'incapacité de voir les choses de leur point de vue peut entraver les échanges interpersonnels, la dynamique de groupe et les entreprises coopératives. Il y aurait lieu de chercher à développer l'empathie.

Score à la sous-échelle Responsabilité sociale

Le sujet devrait probablement renforcer son sens de la responsabilité sociale. Relativement parlant, Emma tend à être assez égoïste et place ses désirs et ses besoins au-dessus de ceux des autres. Emma sent peut-être qu'elle agit parfois sans vraiment prendre en considération les conséquences de ses actes sur les autres. Cependant, elle se conformera d'habitude aux lois, règlements et protocoles.

Score à la sous-échelle Relations interpersonnelles

Cette échelle est celle qui se rapporte le plus directement à l'aptitude à entrer en interaction avec les autres. Une amélioration s'impose dans ce domaine. Les interactions interpersonnelles pourraient être difficiles, tendues; le sujet est probablement incapable de collaborer efficacement avec d'autres. Les réponses indiquent que Emma a quelque difficulté à se maintenir en contact régulier avec ses amis. Elle fait peut-être face à trop d'exigences; peut-être a-t-elle du mal à équilibrer son travail et sa vie sociale.

Score à l'Échelle EQ Gestion du Stress

La composante Gestion du stress de l'EQ-i est composée des sous-échelles Tolérance au stress et Maîtrise des impulsions. Les deux sous-composantes de l'échelle Gestion du stress sont faibles. Cette observation révèle une tendance à la nervosité ou à l'anxiété et de la difficulté à gérer les situations stressantes. On trouvera ci-dessous la description de ces sous-composantes.

Score à la sous-échelle Tolérance au stress

Les résultats révèlent que Emma est consciente du fait que sa capacité de gérer les situations stressantes pourrait être substantiellement améliorée. Ses efforts pour gérer le stress sont d'habitude reliés à des poussées d'anxiété et de nervosité. Elle éprouve de graves difficultés à gérer des situations stressantes et a besoin d'améliorer sa capacité d'adaptation.

Score à la sous-échelle Maîtrise des impulsions

La capacité du sujet à maîtriser ses impulsions est à peu près moyenne, mais certaines de ses réponses révèlent des difficultés occasionnelles à cet égard. Dans les cas moins extrêmes, le sujet peut avoir quelque difficulté à maîtriser ses émotions dans certaines situations. Dans les cas plus graves, le sujet peut avoir de la difficulté à maîtriser des émotions fortes, telles la colère, ce qui est plus grave. Il est probable que le sujet prenne des décisions ou pose des gestes sans réfléchir suffisamment aux répercussions importantes qu'ils pourraient avoir.

Score à l'Échelle d'Adaptabilité EQ

Cette partie de l'EQ-i est composée de trois échelles : Tests de réalité, Flexibilité et Résolution de problèmes; elle sonde le niveau de succès obtenu face aux problèmes que pose le milieu, succès qui dépend de l'aptitude à évaluer la gravité de ces problèmes et à les résoudre. Les réponses de cette personne révèlent des limites très réelles à son adaptabilité. Ces limites peuvent parfois être attribuées à l'emploi d'approches peu pratiques à certains types de situations. Dans d'autres cas, elles tiennent à l'incapacité de la personne de s'adapter à des exigences mouvantes. C'est à l'analyse des scores aux sous-échelles rapportés ci-dessous que l'on pourra cerner les aspects qui demandent à être améliorés.

Score à la sous-échelle Tests de réalité

Une amélioration s'impose dans le domaine des Tests de réalité. Le sujet peut manifester une tendance à poursuivre des buts irréalistes au lieu de se fixer des objectifs réalistes et accessibles. Emma perd souvent sa concentration, se laisse distraire de la tâche à accomplir et permet à son esprit de vagabonder. Son évaluation du monde objectif pourrait être sérieusement faussée et entraver sérieusement ses modes de pensée et son jugement.

Score à la sous-échelle Flexibilité

Les résultats révèlent une aptitude suffisante à adapter émotions, pensées et comportements à des situations et conditions mouvantes. Emma trouve probablement assez facile d'apprendre, ne s'enlise pas trop dans des routines et garde l'esprit ouvert envers les opinions et les modes de pensée qui diffèrent des siens. Elle réussira bien dans les milieux dynamiques et les situations qui évoluent.

Score à l'échelle Résolution de problèmes

Les réponses aux questions de l'échelle Résolution de problèmes révèlent un besoin d'amélioration. Habituellement, les personnes qui obtiennent des scores bas à cette échelle ne prennent pas le temps d'examiner soigneusement les situations problématiques et toutes les solutions possibles avant de décider de la marche à suivre. On peut améliorer son savoir-faire dans ce domaine simplement en adoptant une attitude plus réfléchie et à prendre plus de temps pour examiner et évaluer certaines des solutions possibles.

Score à L'Échelle Humeur Générale EQ

Les sous-composantes de cette échelle composite sont les deux sous-échelles Optimisme et Bonheur. Ces composantes de l'EQ-i mesurent le sentiment général de satisfaction du sujet et sa vision d'ensemble de l'existence. Les scores élevés obtenus à ces composantes révèlent une vision positive qui peut contribuer à fortifier le sujet et ceux qui l'entourent. Emma bénéficierait d'une amélioration de l'une des deux composantes, sinon des deux, de l'échelle Humeur générale. On trouvera ci-dessous la description de ces composantes.

Score à la sous-échelle Optimisme

Les réponses données aux questions de cette sous-échelle révèlent que Emma devrait adopter une attitude plus positive envers l'existence. Cette observation signifie qu'elle se sent souvent pessimiste. Il est probable qu'elle gère les situations en ayant des attentes relativement modestes. Dans certaines circonstances, le pessimisme peut constituer une attitude réaliste vu ce que l'avenir peut réserver. Cependant, pour maintenir sa motivation, faire face aux circonstances et atteindre ses buts, il faut, d'habitude, un sain niveau d'optimisme.

Score à la sous-échelle Bonheur

Les résultats révèlent que Emma vit de longues périodes marquées par une attitude négative. Elle ne se réserve peut-être pas assez de temps pour se délasser. Ses perceptions négatives peuvent influencer sur son propre fonctionnement et sur les attitudes des personnes avec qui elle est en contact. Le sujet y gagnerait à acquérir des perceptions et des attitudes plus positives. Si son humeur est extrêmement négative, cela risque d'avoir de graves répercussions sur son fonctionnement, dont il faudrait vivement se préoccuper.

Résumé du profil

Les résultats suggèrent que le sujet est conscient de l'existence de problèmes dans son fonctionnement émotionnel et social et du besoin de s'améliorer dans un ou plusieurs de ces domaines. On relève des différences assez considérables entre les échelles; il y a donc des domaines de force et d'autres qui demandent à être améliorés. Prenez pour cibles les domaines plus faibles et mettez l'accent sur l'utilisation maximale des savoir-faire plus forts.

Les trois sous-échelles les plus élevées sont Flexibilité, Assurance, Maîtrise des impulsions.
Les trois sous-échelles les plus élevées sont Optimisme, Empathie, Tests de réalité.

Stratégies simples de croissance

Stratégies d'amélioration des domaines ayant produit les trois scores EQ-i les plus faibles

Optimisme

- Chasser les idées négatives relatives à des problèmes insignifiants ou temporaires
- Reformuler ses objectifs de façon à les rendre plus réalistes
- Célébrer les réussites; faire usage de rétroaction positive
- Se concentrer sur les solutions plutôt que de se laisser hanter par les problèmes
- Utiliser la rétro-information positive pour la réalisation des objectifs; quand les objectifs ne sont pas atteints, mettre l'accent sur la rétro-information constructive et qui soutient
- Dans les circonstances appropriées, accentuer l'autonomie de la personne pour la débarrasser du pessimisme qui résulte souvent du sentiment d'impuissance à changer le statu quo. On parvient souvent à se défaire de ce sentiment quand on peut faire appel à son propre jugement pour modifier les circonstances.

Empathie

- Déterminer clairement les devoirs et les exigences imposés aux autres. Comprendre les autres est un sine qua non de l'empathie agissante
- Développer la capacité d'observer les expressions faciales et corporelles. Ces indices ont souvent tout autant d'importance que les paroles
- Employer une écoute active durant les interactions. Pour s'assurer que tel message a été correctement interprété, il est important que le récipiendaire s'enquière des idées et des sentiments transmis
- L'essentiel, c'est de « se mettre à la place de l'autre ». Des échanges de postes, l'observation d'une personne au travail, même le jeu de rôles, peuvent aider à comprendre les autres.

Tests de réalité

- Ne proposer que des buts concrets et réalistes
- Mettre l'accent sur des actions pratiques; les idéaux sont désirables mais parfois hors de portée
- Contrôler les observations et les opinions en ayant recours à d'autres sources d'information, à d'autres personnes
- L'incapacité de se concentrer sur la situation présente est parfois reliée à des déficits d'attention ou à des manques de concentration. S'il en est ainsi, essayer d'introduire de la variété dans les tâches et les activités de façon à accroître l'attention ou introduire des pauses mieux conçues afin d'aider le sujet à se concentrer.

Stratégies d'amélioration d'autres domaines faibles

Bonheur

- S'assurer que les réussites soient dûment célébrées et récompensées
- Examiner les aspirations et les plans de carrière et de vie dans le contexte du poste et des activités présents
- Atteindre un juste équilibre entre les exigences de la vie et du travail d'une part, le repos et la détente d'autre part
- Bien cerner les activités jugées agréables et, si possible, y allouer plus de temps
- Accentuer le niveau d'activité et promouvoir l'amélioration de la santé, si approprié.

Actualisation de soi

- Fixer des buts stimulants mais clairement réalistes. Ces buts devraient être exprimés en termes objectifs et, de préférence, quantifiables
- Examiner les aspirations et les plans de carrière et de vie dans le contexte du poste actuel
- Former la personne pour qu'elle améliore ses savoir-faire et l'aider à se réaliser pleinement
- Individualiser les buts pour mieux les harmoniser avec les aspirations, mais éviter les idéaux irréalistes et fantaisistes
- Réexaminer à intervalles les buts et les aspirations pour détecter les améliorations possibles; fixer des buts intermédiaires de façon à faciliter la réalisation des buts lointains.

Relations interpersonnelles

- Ménager du temps pour pouvoir entrer en interaction avec d'autres sans se presser
- Exploiter la rétro-information pour réfléchir aux questions soulevées par les situations interpersonnelles
- Dans les interactions, employer une stratégie à trois temps : clarifier faits et sentiments; reformuler et vérifier les interprétations; résumer
- Les mauvaises communications sont sources de sentiments négatifs, de retards dans l'accomplissement des tâches, de frustrations, etc. Dans un tel cas, il faut revoir la communication, préparer un plan d'action et chercher des compromis acceptables par toutes les parties
- Établir de meilleurs modes de communication
- Apprendre à mieux écouter.

Indépendance

- Accroître la confiance du sujet en sa capacité de résoudre seul des problèmes en lui confiant des tâches simples et faciles
- Fractionner les tâches en leurs phases composantes; il se peut que le sujet ait besoin d'aide pour une seule phase plutôt que pour l'ensemble de la tâche
- Mieux assortir les savoir-faire du sujet à ses activités et ses tâches de façon qu'il puisse travailler seul
- Accroître les savoir-faire du sujet par la formation pour qu'il puisse s'acquitter seul des activités et tâches qui lui sont confiées
- Accroître sa confiance en lui-même en soulignant ses efforts efficaces et ses succès personnels.

Tolérance au stress

- Améliorer l'aptitude à gérer le temps
- S'assurer que les activités et les tâches soient mises en un ordre de priorité clair et correct
- Diminuer les exigences, les engagements
- Atteindre un juste équilibre entre les exigences de la vie et du travail d'une part, le repos et la détente d'autre part
- Fractionner les grosses tâches en étapes réalisables.

Responsabilité sociale

- Élaborer ou préciser des objectifs qui visent le rendement du groupe ou de l'entreprise
- S'habituer à voir la situation dans son ensemble
- Multiplier les occasions d'interaction avec d'autres pour cultiver le sentiment d'appartenance à une communauté
- Aider les uns à mieux comprendre les rôles et les activités des autres
- Amener les uns à partager les rôles et les activités des autres
- Examiner la possibilité de s'impliquer dans des œuvres de charité ou des activités communautaires.

Estime de soi

- Aider à acquérir de la confiance en signalant les efforts efficaces et les réussites personnelles
- Bien célébrer et récompenser les réussites
- Donner de la formation pour accroître les savoir-faire et augmenter l'estime de soi par un accroissement des capacités
- Proposer des objectifs stimulants quoique réalistes
- Chercher à capitaliser pleinement sur les domaines relativement forts après les avoir soigneusement cernés.

Conscience de sa vie affective

- Tirer parti d'occasions propices à l'examen et à l'échange d'attitudes, tout autant que d'idées et de projets
- Maximiser les interactions interpersonnelles et sociales où pensées et sentiments peuvent être échangés
- Chercher à déterminer les stimuli (positifs et négatifs) qui déclenchent les sentiments les plus forts et les motivations les plus efficaces
- Chercher à canaliser ces sentiments forts et ces convictions fortes, vers des entreprises valables et des activités profitables.

Résolution de problèmes

- Créer des occasions d'observer des personnes habiles dans la résolution de problèmes. Entrer en interaction avec elles
- Organiser des séances de remue-méninges
- Avant de prendre une décision importante, dresser la liste des solutions possibles, énumérant les avantages et les inconvénients de chacune
- Se former à l'application des techniques d'analyse coûts-avantages
- Susciter de la rétro-information afin de raffiner les techniques de résolution de problèmes.

Maîtrise des impulsions

- L'analyse soigneuse des avantages et inconvénients des actions possibles aidera à éviter les décisions impulsives
- Quand c'est possible, employer une stratégie en plusieurs étapes : proposer une solution, examiner la qualité de la solution (v.g. assurance de la qualité, expérimentation préalable, cueillette d'opinions additionnelles), ensuite la mettre en application
- Si l'on a du mal à maîtriser sa colère, il est recommandé de suivre des ateliers sur ce sujet
- Établir ou imposer des protocoles qui forcent à utiliser des procédés méthodiques avant de poser des gestes critiques.

Observation finale

Ce rapport narratif est conçu comme une aide à la compréhension des résultats du BarOn EQ-i. Utilisé conjointement avec d'autres renseignements, l'EQ-i peut aider à identifier des domaines de force ainsi que des domaines susceptibles d'amélioration. Ce rapport décrit le fonctionnement émotionnel et social du sujet en résumant ses réponses à l'Inventaire.

Section du Conseiller

Cette section montre un résumé complet du pointage incluant les sections qui portent sur la validité de l'évaluation, les scores bruts et les réponses de chaque item.

Nom: Emma Sample
Âge: 25
Sexe: Féminin
Date de l'administration : October 24, 2003
Type de normes: Femme âgée de moins de 30 ans

Résumé des scores	Score corrigé	Score non corrigé	Ligne repère
Indice d'inconsistance		12	Possiblement invalide
Impression positive		99	OK
Impression négative		122	Possiblement invalide
EQ TOTAL:	64	63	Extrêmement faible
INTRAPERSONNEL:	72	72	Très faible
Estime de soi	78	75	Très faible
Conscience de sa vie affective	82	82	Faible
Assurance	96	96	Moyen
Indépendance	74	74	Très faible
Actualisation de soi	67	65	Extrêmement faible
INTERPERSONNEL:	64	62	Extrêmement faible
Empathie	54	54	Extrêmement faible
Responsabilité sociale	76	73	Très faible
Relation interpersonnelle	69	67	Extrêmement faible
GESTION DU STRESS :	81	78	Faible
Tolérance au stress	76	75	Très faible
Maîtrise des impulsions	90	87	Moyen
ADAPTABILITÉ:	81	81	Faible
Tests de réalité	64	64	Extrêmement faible
Flexibilité	109	109	Moyen
Résolution de problèmes	84	83	Faible
HUMEUR GÉNÉRALE:	49	45	Extrêmement faible
Optimisme	40	39	Extrêmement faible
Bonheur	64	60	Extrêmement faible

Graphique de l'EQ total, des échelles composites et des sous-échelles

Ce graphique montre le score total à l'EQ suivi de chacune des échelles composites et leurs sous-échelles.



Indicateurs de validité

Plusieurs sections qui présentent et décrivent les résultats de l'échelle de validité suivent.

Commentaire sur la validité :

Les indicateurs de validité se situent tous à des niveaux acceptables; on peut conclure que les réponses données sont valides et que les résultats ne sont pas indûment influencés par une inclination à répondre de telle façon plutôt que de telle autre.

Indice d'inconsistance: 12

Impression: Positive = 99

Négative = 122

Correction : Type I = 0.18, Type II = 0.24, Type III = 3.3, Type IV = 3.36, Type V = 1.98

Indice d'inconsistance

On observe quelques différences entre les réponses aux items dont le contenu est identique. Quoique ces différences ne sont pas, en général, assez substantielles pour invalider les résultats, une interprétation valable des données fournies par le EQ-i exige que l'on examine les différences entre les réponses données à ces items à contenu identique. Comprendre les raisons des divergences entre les réponses à ces items aide à évaluer la validité de l'administration et à comprendre la personnalité du sujet.

Scores d'Impression positive (IP) et d'Impression négative (IN)

Le score IN à l'échelle Impression négative est un peu élevé. Quoique ce score IN révèle l'existence de réponses quelque peu négatives et autocritiques, cette tendance est faible et ne devrait pas influencer considérablement sur les résultats obtenus ni sur l'interprétation des scores aux autres échelles.

Facteurs de correction :

Les facteurs de correction servent à accroître la précision des scores obtenus à l'EQ-i et sont basés sur les scores du sujet aux échelles «Impression positive» et «Impression négative». Les corrections supérieures à zéro signalent l'addition de points aux scores, celles qui sont inférieures à zéro signalent la soustraction de points. Puisque la tendance à répondre de telle façon plutôt que de telle autre affecte différemment les échelles de l'EQ-i, on procède à des corrections de types différents, décrits ci-dessous :

Le Type I s'applique au total de l'Intrapersonnel, à la Conscience de sa vie affective, à la Résolution de problèmes et à la Flexibilité.

Le Type II s'applique à l'EQ total, au total de l'Adaptabilité, aux Tests de réalité et à la Tolérance au stress.

Le Type III s'applique à la Responsabilité sociale, au Bonheur et à la Maîtrise des impulsions.

Le Type IV s'applique au total de la Gestion du stress et de l'Humeur générale et à l'Estime de soi.

Le Type V s'applique au total de l'Interpersonnel, aux Relations interpersonnelles, à l'Optimisme et à l'Actualisation de soi.

Aucune correction ne s'applique à l'Indépendance, à l'Empathie ou à l'Assurance.

Résumé des résultats à l'échelle Validité

Dans l'ensemble, les indicateurs de validité décrits dans cette section suggèrent que les scores au EQ-i sont valides.

Réponses aux items critiques

Vous devriez examiner soigneusement les réponses données par ce sujet aux questions reproduites ci-dessous. Aucune réponse ne peut, à elle seule, constituer un indice catégorique, mais certaines réponses méritent une attention et une considération spéciales parce qu'elles peuvent révéler une tendance prononcée à penser négativement, une sérieuse incapacité de maîtriser ses impulsions, etc.

Item

Il m'arrive d'être déprimé.

J'ai tendance à m'isoler mentalement et à perdre contact avec ce qui se passe autour de moi.

Réponses

Très souvent vrai en ce qui me concerne ou vrai en ce qui concerne

Très souvent vrai en ce qui me concerne ou vrai en ce qui concerne

Résumé du profil

Les résultats suggèrent que le sujet est conscient de l'existence de problèmes dans son fonctionnement émotionnel et social et du besoin de s'améliorer dans un ou plusieurs de ces domaines. On relève des différences assez considérables entre les échelles; il y a donc des domaines de force et d'autres qui demandent à être améliorés. Prenez pour cibles les domaines plus faibles et mettez l'accent sur l'utilisation maximale des savoir-faire plus forts.

Scores bruts aux échelles

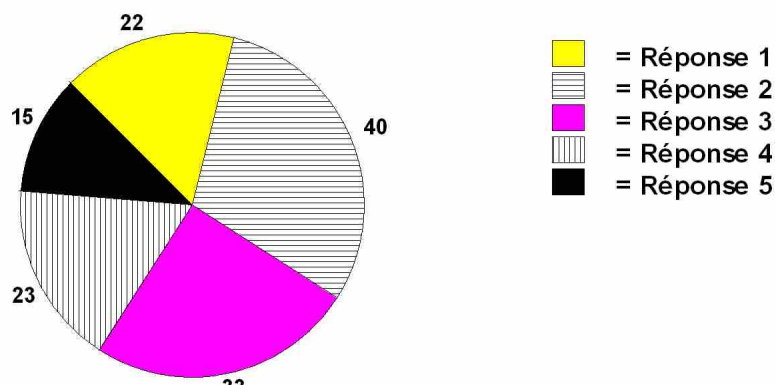
Pour fins de recherche seulement.

EQ TOTAL	338	GESTION DU STRESS	51
		TS	22
INTRAPERSONNEL	113	MI	29
ES	23	ADAPTABILITÉ	81
CA	23	TR	25
AS	24	FL	31
IN	18	RP	25
AC	25	HUMEUR GÉNÉRALE	37
INTERPERSONNEL	75	OP	13
EM	22	BO	24
RS	35		
RI	33		

Réponses aux items

Item	Réponse	Item	Réponse	Item	Réponse	Item	Réponse	Item	Réponse
1	3	28	1	55	3	82	2	109	3
2	4	29	2	56	3	83	5	110	3
3	4	30	2	57	3	84	2	111	3
4	5	31	1	58	1	85	3	112	4
5	2	32	5	59	5	86	1	113	3
6	2	33	2	60	3	87	4	114	2
7	1	34	2	61	5	88	2	115	3
8	3	35	4	62	4	89	4	116	2
9	1	36	3	63	4	90	2	117	3
10	1	37	3	64	4	91	3	118	1
11	2	38	5	65	3	92	2	119	2
12	2	39	3	66	2	93	4	120	1
13	3	40	1	67	3	94	2	121	4
14	1	41	1	68	5	95	2	122	2
15	1	42	4	69	3	96	4	123	1
16	5	43	2	70	4	97	1	124	2
17	2	44	2	71	2	98	3	125	3
18	3	45	3	72	2	99	2	126	4
19	2	46	2	73	4	100	3	127	4
20	1	47	5	74	5	101	4	128	4
21	2	48	3	75	2	102	4	129	2
22	1	49	4	76	1	103	4	130	3
23	1	50	2	77	5	104	3	131	3
24	1	51	5	78	2	105	3	132	5
25	2	52	2	79	5	106	3	133	5
26	1	53	2	80	2	107	4		
27	2	54	1	81	3	108	2		

5 = Très souvent vrai en ce qui me concerne ou vrai en ce qui me concerne, 4 = Souvent vrai en ce qui me concerne, 3 = Parfois vrai en ce qui me concerne, 2 = Rarement vrai en ce qui me concerne, 1 = Très rarement vrai ou pas vrai en ce qui me concerne, 0 = Item omis



Date imprimée: October 24, 2003

Fin du rapport