



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: 2024-11-21

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



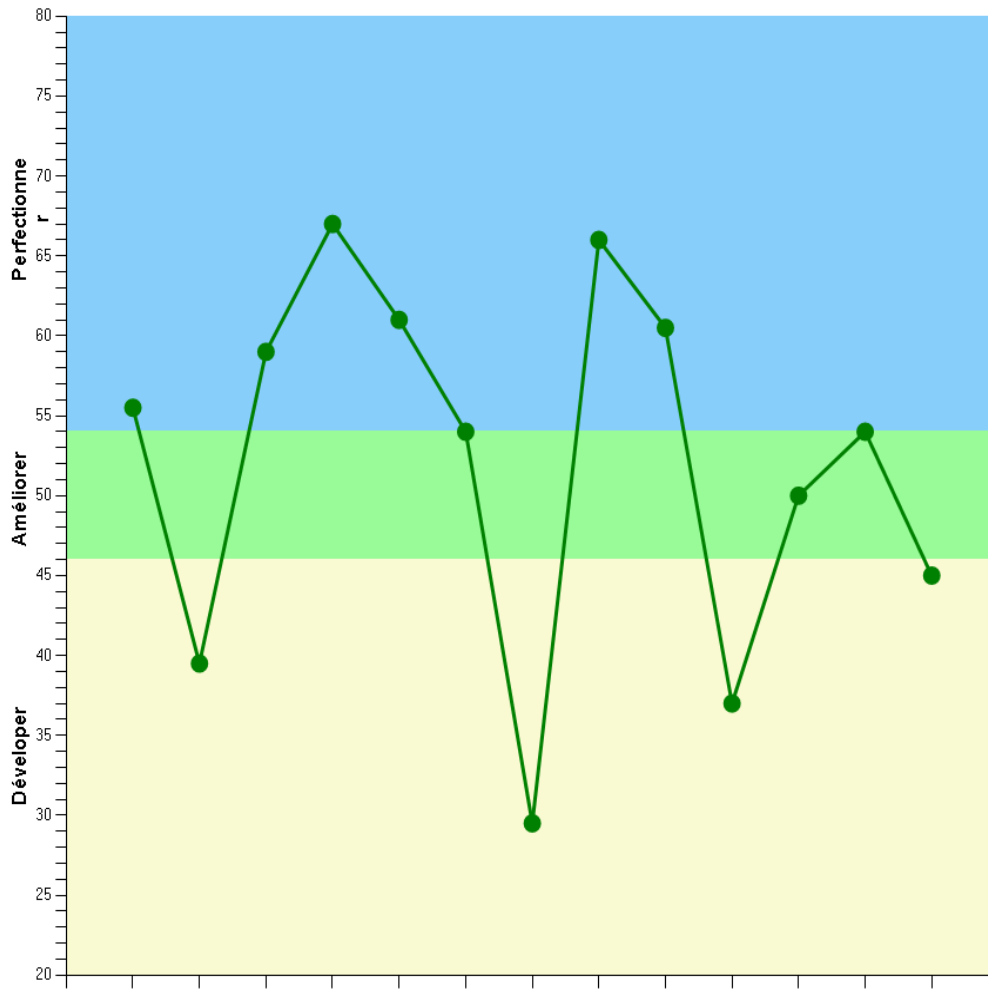
Modele IE de Goleman



Indicateur de style de réponses

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

Graphique des échelles Scores-T



	O1	O2	O3	C1	C2	N1	N2	N3	E1	E2	A1	A2	A3
T	55.50	39.50	59.00	67.00	61.00	54.00	29.50	66.00	60.50	37.00	50.00	54.00	45.00
P	71.00	15.00	82.00	96.00	86.00	66.00	2.00	95.00	85.00	10.00	50.00	66.00	31.00
B	3.67	2.88	3.86	4.56	4.50	3.50	2.00	4.14	4.40	2.86	3.10	3.33	3.10

T : Score-T P : Percentile B : Score Brut

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

Données techniques et statistiques

Informations sur la personne évaluée

Nom : Smith John H.

Date du test : 2024-11-15

Date du rapport : 2024-11-21

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

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	55.50	71.00											
2 Gestion de soi	2.75	45.00	31.00											
3 Motivation intrinsèque	4.40	64.00	92.00											
4 Empathie	3.10	42.50	23.00											
5 Compétences sociales	3.53	51.50	56.00											

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.

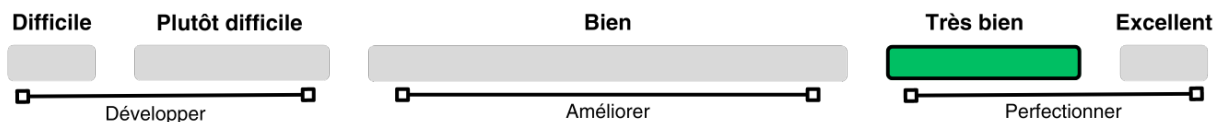
Perfectionner l'application des comportements - Tendance forte à élevée.

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 une très bonne capacité à reconnaître les émotions qu'elle ressent, à les décrire, à les analyser et à en comprendre les causes. Elle se situe au-dessus de la moyenne pour cette compétence émotionnelle.

(O2) Capacité à s'ouvrir à la différence



Cette personne se situe 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 n'indique pas nécessairement une fermeture d'esprit, mais cela peut témoigner 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 une très 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 très 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 au-dessus de la moyenne pour cette compétence émotionnelle.

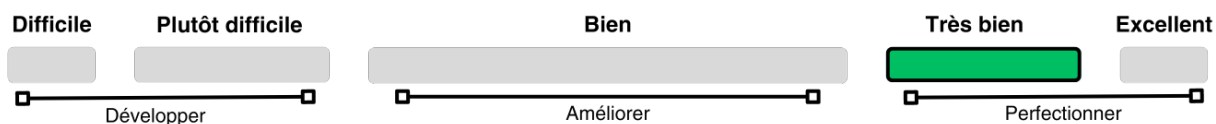
Capacité d'autodirection

(C1) Capacité à poursuivre des objectifs



Cette personne se perçoit comme ayant une excellente 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 excellente capacité à anticiper les conséquences de ses choix et à peser le pour et le contre avant de prendre une décision. Elle se situe nettement au-dessus de la moyenne pour cette compétence émotionnelle.

(C2) Capacité d'autodiscipline



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

Capacité de régulation émotionnelle

(N1) Capacité à se faire confiance



Cette personne se perçoit comme ayant une bonne capacité à gérer le stress, l'anxiété, la peur et les déceptions, ainsi qu'à rester calme dans les situations d'urgence. Elle a généralement une bonne confiance en sa capacité à surmonter les défis et les situations difficiles, et elle ne se laisse pas trop affecter par ce que les autres peuvent penser d'elle. Elle se situe dans 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 excellente 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 nettement au-dessus de la moyenne pour cette compétence émotionnelle.

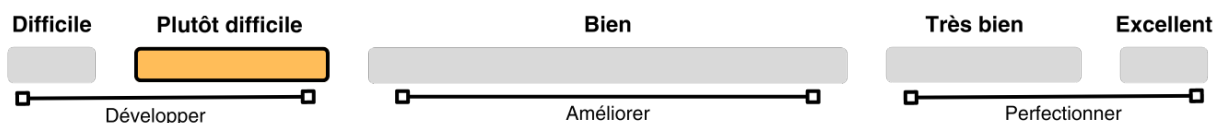
Capacité à établir des liens

(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 peut éprouver une certaine difficulté à rassembler, inspirer et motiver les autres, ainsi qu'à les rallier autour d'un objectif commun. Sa capacité à valoriser chaque membre d'une équipe et à convaincre les autres de suivre son exemple pourrait être à améliorer. Elle se situe au-dessous de la moyenne pour cette compétence sociale.

Capacité relationnelle

(A1) Capacité à interagir de manière ajustée



Cette personne a généralement une bonne capacité 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. Il en va de même pour sa capacité à admettre ses torts, à pardonner et à résoudre des conflits. Elle se situe dans la moyenne pour cette compétence sociale.

(A2) Capacité à collaborer



Cette personne a une bonne capacité à travailler en équipe et à collaborer avec les autres. En équipe ou dans un groupe, elle contribue généralement à établir un climat d'entraide respectueux et positif. Il lui est habituellement facile de bien s'entendre avec différentes personnes, d'apprendre à travailler avec de nouvelles personnes et de gagner la confiance des autres. Elle se situe dans la moyenne pour cette compétence sociale. Ce score doit être interprété au regard du fait que la moyenne de l'échantillon normatif est élevée à cette compétence. Ainsi, le fait de se situer dans la moyenne indique une perception positive de sa compétence.

(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.

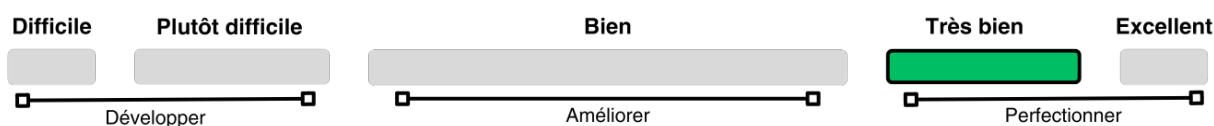
Interprétation des scores de regroupement de compétences

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



Cette personne se perçoit comme ayant une très bonne capacité de gestion de soi sur les plans émotionnel, motivationnel, décisionnel et comportemental. Elle se situe au-dessus de la moyenne pour ce regroupement de compétences, ce qui indique un très bon niveau de fonctionnement personnel.

Compétences interpersonnelles



Cette personne se perçoit comme ayant généralement une bonne 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 dans la moyenne pour ce regroupement de compétences, ce qui indique un bon niveau 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).

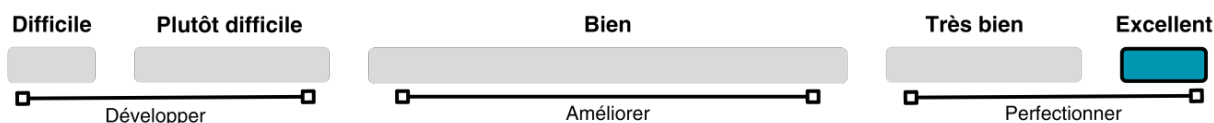
Scale	Score brut	score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 Capacité d'ouverture	3.47	52.50	60.00											
2 Capacité d'autodirection	4.53	65.00	93.00											
3 Capacité à établir des liens	3.63	55.50	71.00											
4 Capacité relationnelle	3.18	42.00	21.00											
5 Capacité de régulation émotionnelle	3.21	50.00	50.00											

(O) Capacité d'ouverture



Cette personne se perçoit comme ayant généralement une bonne capacité à faire preuve de flexibilité cognitive et émotionnelle. Elle a habituellement de la facilité à s'adapter au changement, à la nouveauté, à divers contextes et environnements, ainsi qu'à une variété de personnes. Elle se situe dans la moyenne de l'échantillon normatif dans ce domaine de compétences.

(C) Capacité d'autodirection



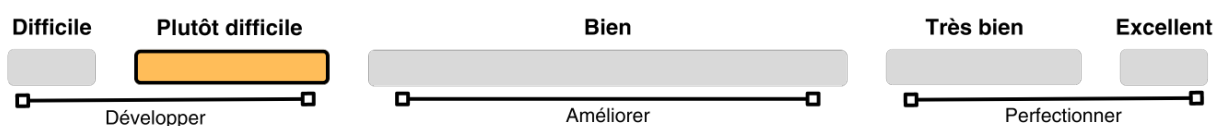
Cette personne se situe nettement au-dessus de la moyenne quant aux compétences qui permettent de soutenir sa motivation à réussir. Elle se perçoit comme ayant une excellente capacité à se fixer et à atteindre des objectifs sensés, à persévérer, à s'engager, ainsi qu'à être réfléchie et disciplinée.

(E) Capacité à établir des liens



Cette personne se perçoit comme ayant une très bonne capacité à établir des liens interpersonnels et à agir comme catalyseur d'interactions sociales. Elle a une grande facilité à créer des liens avec de nouvelles personnes, à dynamiser un groupe et à influencer positivement son entourage. Elle se situe au-dessus de la moyenne dans ce domaine de compétences.

(A) Capacité relationnelle



Cette personne se situe au-dessous de la moyenne quant à sa capacité à entretenir des liens de qualité avec les autres, fondés sur la bienveillance, l'humilité, la collaboration et le soutien. Cependant, puisque les personnes de l'échantillon normatif s'évaluent en moyenne très positivement relativement à ce domaine de compétences, le fait de se situer au-dessous de la moyenne ne témoigne pas nécessairement d'une lacune dans celui-ci.

(N) Capacité de régulation émotionnelle

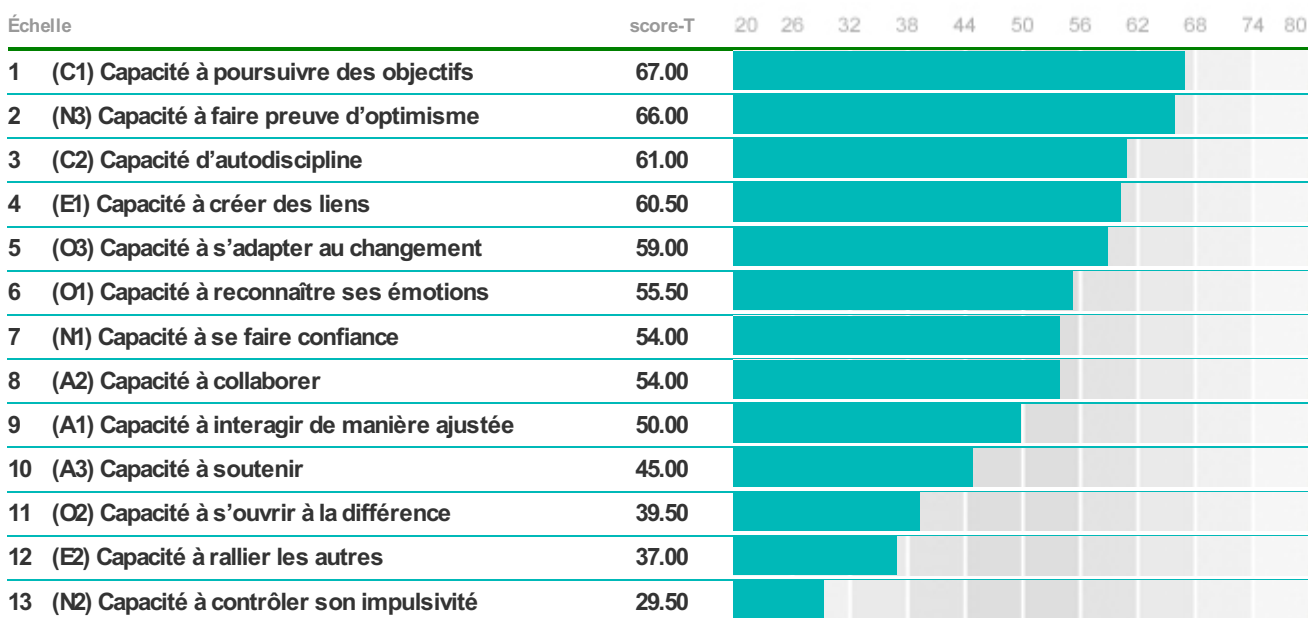


Cette personne se perçoit comme ayant habituellement une bonne capacité à réguler ses émotions négatives ainsi qu'à faire preuve d'optimisme. Elle se situe dans la moyenne quant à sa capacité à gérer ses émotions négatives intériorisées, telles que l'anxiété, le stress et la vulnérabilité, et extériorisées, 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.

Hierarchie 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](http://essaigratuit.irpcanada.com)

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	55.50	71.00											
2 Capacité à s'ouvrir à la différence	2.88	39.50	15.00											
3 Capacité à s'adapter au changement	3.86	59.00	82.00											
4 Capacité à poursuivre des objectifs	4.56	67.00	96.00											
5 Capacité d'autodiscipline	4.50	61.00	86.00											
6 Capacité à se faire confiance	3.50	54.00	66.00											
7 Capacité à contrôler son impulsivité	2.00	29.50	2.00											
8 Capacité à faire preuve d'optimisme	4.14	66.00	95.00											
9 Capacité à créer des liens	4.40	60.50	85.00											
10 Capacité à rallier les autres	2.86	37.00	10.00											
11 Capacité à interagir de manière ajustée	3.10	50.00	50.00											
12 Capacité à collaborer	3.33	54.00	66.00											
13 Capacité à soutenir	3.10	45.00	31.00											

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	52.50	60.00											
2 Capacité d'autodirection	4.53	65.00	93.00											
3 Capacité à établir des liens	3.63	55.50	71.00											
4 Capacité relationnelle	3.18	42.00	21.00											
5 Capacité de régulation émotionnelle	3.21	50.00	50.00											

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	55.50	71.00											
2 Gestion de soi	2.75	45.00	31.00											
3 Motivation intrinsèque	4.40	64.00	92.00											
4 Empathie	3.10	42.50	23.00											
5 Compétences sociales	3.53	51.50	56.00											

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	48.00	42.00											
2 Compétences intrapersonnelles	3.76	57.50	77.00											

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
