

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/307149696>

L'intelligence émotionnelle : Conceptualisation et évaluation

Chapter · January 2007

CITATIONS

8

READS

14,815

2 authors:



Janel Gauthier
Laval University

81 PUBLICATIONS 1,930 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Serge Larivée
Université de Montréal

206 PUBLICATIONS 1,388 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



International Leadership Network -Global and Diverse Leadership [View project](#)



Prevent-Teach-Reinforce with families [View project](#)

L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE : CONCEPTUALISATION ET ÉVALUATION

JANEL GAUTHIER ET SERGE LARIVÉE

Contrairement au concept de l'intelligence, auquel les psychologues s'intéressent depuis une centaine d'années (chapitres 13 et 14), l'étude de l'intelligence dite « émotionnelle » en est à ses débuts ou presque. En effet, les premières études scientifiques sur le sujet datent des années 1990 (Salovey et Mayer, 1990). Peu après leur publication, un ouvrage de vulgarisation scientifique paraît aux États-Unis (Goleman, 1995a) ; en moins de deux ans, il est traduit en vingt et une langues, dont le français et l'espagnol. *Emotional Intelligence* renvoie partiellement aux articles scientifiques sur l'intelligence émotionnelle et à d'autres recherches portant sur les émotions en relation avec le cerveau, sur les émotions et le comportement social, et sur les programmes scolaires destinés à promouvoir les habiletés émotionnelles et sociales. Dans ce livre, Goleman affirme que l'intelligence émotionnelle est un facteur de succès dans la vie et contribue au bien-être de l'individu et de la société. Que les émotions soient mises en relation avec l'intelligence d'un point de vue scientifique fait tout de suite sensation, comme en témoigne le *Time*, dont le titre de la page couverture est « Quel est votre QE ? » et qui déclare plus loin : « Il ne s'agit pas de votre QI. Ce n'est même pas un chiffre. Mais l'intelligence émotionnelle peut être le meilleur prédicteur de la réussite dans la vie, redéfinissant ce que veut dire être intelligent. » (Gibbs, 1995) Le concept général de l'intelligence émotionnelle est traité par la suite dans de nombreux articles de revues et de journaux (Bennets, 1996 ; Henig, 1996 ; Peterson, 1997), dans des livres (Cooper et Sawaf, 1997 ; Gottman, 1997 ; Salerno, 1996 ; Segal, 1997 ; Shapiro, 1997 ; Simmons et Simmons, 1997 ; Steiner et Perry, 1997 ; Weisinger, 1998) et même dans des bandes

S O M M A I R E

- 12.1 L'origine du concept de l'intelligence émotionnelle p. 360
- 12.2 Les conceptions de l'intelligence émotionnelle p. 364
- 12.3 Les mesures de l'intelligence émotionnelle p. 374
- 12.4 Conclusion p. 394

dessinées comme « Dilbert » (Adams, 1997) et « Zippy the Pinhead » (Griffith, 1996) ; il devient rapidement familier.

Aujourd'hui, bon nombre de professeurs de psychologie considèrent ce concept d'un œil critique, sinon méfiant. Ils n'ont pas tout à fait tort, car la prudence et la vérification sont de rigueur en science et, dans le cas de l'intelligence émotionnelle, les connaissances scientifiques demeurent limitées. Malgré tout, beaucoup se sont approprié le concept de l'intelligence émotionnelle pour proposer leurs propres définitions et leurs mesures, et pour suggérer des applications de toutes sortes à propos des effets de cette forme d'intelligence, si bien qu'on a souvent du mal à s'y retrouver.

Le présent chapitre vise à remettre les pendules à l'heure en ce qui regarde les connaissances scientifiques sur le sujet, et circonscrit les fausses prétentions et les déclarations sans fondements empiriques. Il comprend trois sections. La première décrit le contexte dans lequel le concept de l'intelligence émotionnelle est apparu. Les principales définitions et les principaux modèles théoriques de l'intelligence émotionnelle font l'objet de la deuxième section. La dernière section quant à elle passe en revue et évalue les principaux instruments mis au point pour mesurer l'intelligence émotionnelle. Comme c'est un domaine de recherche en émergence, nous présenterons les jalons de l'histoire récente de l'intelligence émotionnelle. Certains passages pourront paraître à première vue inutiles, techniques et surchargés. Devant la popularité du concept d'intelligence émotionnelle, nous pensons au contraire que c'est une belle occasion d'illustrer la manière dont se construisent les concepts et leurs mesures sur le plan scientifique. La lecture du chapitre devrait aussi aider à comprendre comment le concept de l'intelligence émotionnelle est devenu si populaire et à mieux voir en quoi l'intelligence émotionnelle se distingue des autres formes d'intelligence (encadré 12.1).

E N C A D R É 12.1 Le cas Fabrikant

Durant des années, Valery Fabrikant, docteur en géologie et professeur de génie mécanique à l'Université Concordia, à Montréal, fait des représentations à tous les paliers de l'établissement parce qu'il se croit injustement traité. En 1992, exaspéré et profondément malheureux, il décide de prendre les choses en main et tue quatre de ses collègues. Comment un individu manifestement brillant peut-il commettre un acte aussi irrationnel ? Qu'est-ce que l'intelligence ? Quelles sont ses relations avec les émotions ? En quoi consiste l'intelligence émotionnelle ?

En octobre 1999, un homme de 39 ans, ex-étudiant de l'Université Laval et titulaire d'une maîtrise en biologie, semble avoir le même profil que Fabrikant : après huit ans de requêtes contre l'*alma mater*, on l'accuse formellement de menaces de mort à l'endroit de trois professeurs.

La conception de l'intelligence telle qu'elle est mesurée par les tests traditionnels de quotient intellectuel comprend-elle la dimension émotive, ou celle-ci relève-t-elle d'une forme d'intelligence distincte ? Auquel cas, quels sont les fondements théoriques et empiriques de l'intelligence émotionnelle ?

12.1

L'ORIGINE DU CONCEPT DE L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Comme le montre le tableau 12.1, le concept de l'intelligence émotionnelle, en psychologie, aura pris un temps considérable à émerger, même si, à y regarder de près, il a de profondes racines. Quels facteurs ont contribué à son émergence, malgré les obstacles qu'il a dû franchir ?

12.1.1

De l'Antiquité au monde moderne

L'étude des liens entre la pensée et l'émotion dans la culture occidentale remonte à plus de deux mille ans. Un survol de cette littérature (Mayer, Salovey et Caruso, 2000a) indique que les philosophes et les scientifiques ont glorifié la pensée et dénigré l'émotion. Ceux-ci soutenaient notamment que l'intellect humain était ce qu'il y avait de plus noble en nous et que les objets qu'il appréhendait étaient ce qu'il y avait de plus grand. Pour ce qui est des émotions, elles étaient considérées comme des éléments inférieurs et souvent perturbateurs de la nature humaine. Les passions étaient vues comme de mauvais guides pour le comportement (p. ex., la colère conduit souvent à des actes de violence, et la peur, à la lâcheté). Il faut donc se méfier des émotions. Mieux encore, il faut les réduire au silence pour entendre la voix pure de la pensée.

Cette attitude négative à l'égard des émotions a grandement influencé les conceptions de l'intelligence au cours de l'histoire de la civilisation occidentale dans le domaine de la psychologie. Cela a conduit bien des psychologues à opposer l'intelligence et les émotions (Schaffer, Gilmer et Schoen, 1940 ; Woodworth, 1940).

12.1.2

L'intelligence et l'émotion : deux solitudes

L'histoire de la psychologie révèle que, pendant plusieurs décennies, le domaine de la recherche sur l'intelligence évolue indépendamment de celui de la recherche sur l'affectivité. De 1900 jusqu'à la fin des années 1960, par exemple, on assiste dans le domaine de l'intelligence au développement et à l'étude des tests d'intelligence (chapitres 13 et 14) qui portent essentiellement sur l'intelligence verbale et propositionnelle, c'est-à-dire la capacité de raisonner de façon abstraite. En 1921, Terman affirmait qu'« un individu est intelligent dans la mesure où il est capable de poursuivre une réflexion abstraite » (Terman, 1921,

Tableau 12.1 Perspective historique : l'émergence du concept de l'intelligence émotionnelle (d'après Mayer, 2001)

Période	Événements
Depuis l'Antiquité jusqu'au XX ^e siècle (avant 1900)	Aristote soutient qu'il n'y a rien de plus noble que l'intellect et les objets qu'il appréhende. Il faut réduire les émotions au silence pour entendre la voix pure de la pensée.
Le domaine de l'intelligence et celui des émotions : deux solitudes qui s'ignorent (1900-1969)	<i>Recherches sur l'intelligence</i> : période pendant laquelle se développent les tests d'intelligence pour mesurer le quotient intellectuel (QI). On assiste à l'émergence de tests d'intelligence portant sur l'intelligence propositionnelle et verbale. Certains psychologues cherchent aussi à définir une intelligence sociale, mais les efforts en ce sens n'aboutissent pas et les conceptions de l'intelligence s'attachent exclusivement au raisonnement.
	<i>Recherches sur les émotions</i> : le débat porte sur la question de l'œuf et de la poule, à savoir ce qui vient en premier lieu : la réaction physiologique ou l'émotion. Darwin avait déjà suggéré que les réponses émotionnelles sont héréditairement déterminées et qu'elles évoluent, mais, à cette époque, les émotions sont vues le plus souvent comme culturellement déterminées, qu'elles sont en bonne partie le reflet de pathologies et d'idiosyncrasies.
Rapprochement entre le domaine de l'intelligence et celui des émotions (1970-1989)	On assiste à l'émergence du domaine de la <i>cognition</i> et de l' <i>affect</i> pour étudier comment les émotions interagissent avec les pensées.
	Le champ de la <i>communication non verbale</i> permet de concevoir des échelles servant à mesurer la capacité de percevoir l'information non verbale contenue dans les visages et les postures, y compris des émotions.
	Dans le domaine de l' <i>intelligence artificielle</i> , on examine comment les ordinateurs pourraient arriver à comprendre et à raisonner en rapport avec les aspects émotionnels des histoires.
	Gardner présente sa nouvelle théorie des <i>intelligences multiples</i> dans laquelle il distingue d'abord sept puis neuf formes d'intelligence, dont les intelligences intrapersonnelle et interpersonnelle qui font référence, notamment, à la capacité de reconnaître et de comprendre des émotions.
	Les travaux sur l' <i>intelligence sociale</i> révèlent que cette forme d'intelligence comprend les habiletés sociales, l'empathie, les attitudes prosociales, l'anxiété sociale et la sensibilité émotionnelle.
	Les recherches sur le cerveau commencent à séparer les émotions et la cognition.
Émergence du concept de l'intelligence émotionnelle (1990-1993)	L'expression « intelligence émotionnelle » apparaît.
	Sont publiés l'article de Salovey et Mayer, intitulé « Emotional intelligence », et le premier article faisant état d'une mesure de l'intelligence émotionnelle en fonction des habiletés.
	Un éditorial de la revue <i>Intelligence</i> affirme que l'intelligence émotionnelle existe et qu'elle est une véritable forme d'intelligence.
Vulgarisation du concept de l'intelligence émotionnelle (1994-1997)	Les fondements de l'intelligence émotionnelle continuent à se développer dans le domaine des sciences du cerveau.
	Goleman publie un ouvrage de vulgarisation scientifique intitulé <i>Emotional Intelligence</i> qui devient un succès de librairie international.
	Le sigle « EQ » (pour <i>emotional quotient</i>) apparaît sur la page couverture du <i>Time magazine</i> .
Recherche sur l'intelligence émotionnelle (de 1998 jusqu'à nos jours)	Des échelles de personnalité sont publiées sous le nom d'« intelligence émotionnelle ».
	Le concept de l'intelligence émotionnelle est approfondi. De nouvelles mesures du concept de l'intelligence émotionnelle font leur apparition. Les recherches et les ouvrages scientifiques sur l'intelligence émotionnelle se multiplient.

p. 128). Toutefois, à la même époque, d'autres psychologues comme Thorndike (Thorndike, 1920; Thorndike et Stein, 1937) tentent de définir une autre forme d'intelligence, dite « sociale ». En effet, on s'efforce d'augmenter le pouvoir prédictif du QI sur la réussite. De telles idées ont alors une influence mitigée sur les théoriciens du QI. Wechsler se demande « si les aspects non intellectifs, c'est-à-dire les capacités affectives et conatives (motivationnelles), sont admissibles à titre de facteurs dans l'intelligence générale » (Wechsler, 1943, p. 103). Dans un ouvrage ultérieur, il va jusqu'à définir

l'intelligence comme « l'agrégat ou la capacité globale d'agir de façon intentionnelle, de penser rationnellement et de composer efficacement avec son environnement » (Wechsler, 1958, p. 7). Par contre, tous les tests d'intelligence portant son nom se limitent à mesurer l'intelligence en fonction de la capacité mentale. En somme, dans la pratique, les théoriciens du QI refusent de se compromettre, et les conceptions de l'intelligence demeurent exclusivement cognitives malgré les questions soulevées (encadré 12.2). Comme les conceptions de l'époque postulent également que l'intelligence est

génétiquement prédéterminée et par conséquent immuable, on s'intéresse davantage aux explications de l'intelligence sur le plan biologique que psychologique.

12.2 Intelligence sociale ou intelligence émotionnelle ?

Le concept d'intelligence sociale, précurseur de l'intelligence émotionnelle, soulève la controverse durant des décennies, même si, vers 1920, la capacité de comprendre autrui et d'agir avec sagesse dans les relations humaines faisait partie du QI de l'individu. Toutefois, certains psychologues considéraient que l'intelligence sociale était une aptitude à manipuler les autres. En 1960, un manuel sur les tests d'intelligence affirmait que l'intelligence sociale était un concept « inutile ».

Dans le domaine des émotions, on se demande lequel, des émotions ou des réactions physiologiques, détermine l'autre. Par exemple, la rencontre d'un ours en forêt provoque-t-elle d'abord une réaction physiologique, qui engendre la peur, ou est-ce l'inverse ? On s'interroge également : les émotions revêtent-elles un caractère universel, idiosyncrasique ou culturel ? En effet, certains contestent la position de Darwin qui avait conclu que l'expression des émotions était universelle (voir Ekman, 1973, pour une revue des travaux de Darwin).

12.1.3

L'intelligence et l'émotion : un rapprochement

Au cours des années 1970 et de la décennie qui suit, on assiste à un rapprochement inédit entre la recherche sur l'intelligence et l'étude des émotions, base du concept de l'intelligence émotionnelle. Un nouveau domaine de recherche appelé « cognition et affect » fait son apparition. Il a pour objet d'examiner comment les émotions interagissent avec les pensées, comme la pensée chez les personnes déprimées. On pense notamment que celles-ci seraient plus réalistes que les autres et que les changements d'humeur pourraient améliorer leur créativité (Mayer, 1986). Les chercheurs étudient la signification et la source des émotions. On redécouvre d'anciens textes philosophiques portant sur la logique des émotions. Les études viennent confirmer de nouveau les idées de Darwin concernant l'évolution et l'universalité des expressions émotionnelles. Les spécialistes de la communication non verbale mettent au point des échelles pour mesurer la capacité de percevoir l'information non verbale que recèlent les visages et les postures, y compris d'éventuelles émotions (Buck, 1984). Les chercheurs dans le domaine de l'intelligence artificielle espèrent développer des systèmes experts qui pourraient repérer les sentiments des personnages dans des histoires (Dyer, 1983). Même les recherches sur le cerveau commencent à différencier les réactions cérébrales attribuables aux émotions de celles qui relèvent des opérations cognitives (TenHouten, Hoppe, Bogen et Walter, 1986).

Bref, des changements radicaux ont lieu dans ces domaines. Certains soutiennent que l'intelligence n'est pas une donnée monolithique dotée des diverses composantes du raisonnement ; ils affirment plutôt qu'il existe un éventail d'intelligences. L'intelligence ne se réduit plus alors à ce que mesurent les tests de QI. Ainsi, pour pallier les limites de la conception traditionnelle de l'intelligence, Sternberg (1985a) développe la théorie triarchique de l'intelligence (chapitre 9). Pour sa part, Gardner (1983/1993) présente sa nouvelle théorie des intelligences multiples qui distingue neuf formes d'intelligence (chapitre 11), dont l'intelligence intrapersonnelle, qui reconnaît et comprend les émotions propres, et l'intelligence sociale ou interpersonnelle, qui reconnaît et comprend les sentiments chez les autres. Les travaux sur l'intelligence sociale révèlent qu'elle comprend les habiletés sociales, l'empathie, les attitudes prosociales, l'anxiété sociale et la sensibilité émotionnelle (Marlowe, 1986). Le terme « intelligence émotionnelle » revient d'abord sporadiquement dans la littérature (VanGhent, 1953, p. 103, 107). Dans une thèse inédite, Payne (1986) tente même de distinguer l'intelligence émotionnelle des formes plus purement cognitives de l'intelligence. Toutefois, faute de concepts dûment fondés, les définitions ou les descriptions de l'intelligence émotionnelle demeurent floues.

12.1.4

L'émergence du champ de l'intelligence émotionnelle

Au début des années 1990, paraissent dans des revues scientifiques les premiers articles sur l'intelligence émotionnelle. Dans la foulée des travaux déjà effectués en la matière dans plusieurs champs de recherche (dont celui de l'intelligence et des émotions, de l'esthétique, de l'intelligence artificielle, du cerveau et de la psychologie clinique), Salovey et Mayer (1990) élaborent une théorie et formulent une définition de l'intelligence émotionnelle. Au cours de la même année, ils présentent les résultats d'une recherche basée sur le premier test empirique conçu afin de mesurer l'intelligence émotionnelle. Enfin, dans un éditorial de la revue *Intelligence* en 1993, les mêmes auteurs soutiennent que l'intelligence émotionnelle existe réellement ; elle satisfait aux exigences d'une définition rigoureuse et mérite amplement d'être étudiée (Mayer et Salovey, 1993). On considère généralement que l'intelligence émotionnelle a émergé à titre de champ d'étude grâce aux publications de Salovey et Mayer (Epstein, 1998 ; Sternberg, 2001).

12.1.5

La vulgarisation du concept de l'intelligence émotionnelle

Au milieu des années 1990, Goleman, psychologue et journaliste spécialisé dans les reportages sur les sciences du comportement, publie un ouvrage de vulgarisation scientifique,

Emotional Intelligence (Goleman, 1995a), paru en français sous le titre *L'intelligence émotionnelle* (1997). Meilleur succès de librairie de tous les temps dans le domaine de la psychologie populaire, il met l'expression « intelligence émotionnelle » sur toutes les lèvres. Grosso modo, il annonce que votre réussite dans la vie dépend moins de votre QI que de votre savoir-faire émotionnel – et celui-ci peut être cultivé, amélioré. Puisant dans les découvertes de la biologie et de la psychologie, Goleman analyse les raisons pour lesquelles certains individus au QI élevé échouent certaines tâches, alors que d'autres, dont le QI montre des proportions beaucoup plus modestes, réussissent ces mêmes tâches haut la main. De tels succès tiennent à quelques qualités qui, elles-mêmes, constituent autant de facettes de l'intelligence émotionnelle. Dans un style dynamique, le livre met le succès personnel et professionnel à la portée de tous et propose une grande quantité d'activités orientées vers le développement de l'intelligence émotionnelle et sa commercialisation. Dans les années qui suivent la publication de l'ouvrage de Goleman, des tests de personnalité font l'objet d'une nouvelle mise en marché par leurs auteurs, qui les présentent comme des mesures de l'intelligence émotionnelle pour en mousser les ventes (p. ex., Simmons et Simmons, 1999). De même, des associations d'éducateurs et de gens d'affaires sont créées pour promouvoir l'intelligence émotionnelle, et plusieurs autres livres populaires tentent de capitaliser sur le succès de l'ouvrage de Goleman.

L'engouement de la population s'explique par le contexte social et culturel de l'époque, dont voici une esquisse :

- ▶ La société postmoderne est marquée par des problèmes qui prennent des dimensions endémiques : maladies liées à la pollution atmosphérique, pauvreté accrue, chômage, ruptures familiales, etc. En prêchant les vertus salutaires de l'intelligence émotionnelle, on semble ouvrir de nouvelles voies de solution.
- ▶ Dans les sociétés d'abondance, on a du temps et on se donne le droit de considérer la part émotive de la personnalité. Dans la mesure où la culture des capacités émotionnelles est prometteuse, les programmes susceptibles d'y aider sont fort bienvenus. Vu l'importance que prenait auparavant la discussion rationnelle de l'intelligence et, partant, le succès scolaire pour accéder aux promotions de tous ordres, bien des gens se sont trouvés soulagés d'apprendre qu'une autre forme d'intelligence tenue officiellement en veilleuse, mais prodigieusement efficace et parfaitement « cultivable », est en train de surpasser la précédente, même dans le monde des affaires. Une aubaine inespérée !
- ▶ L'avènement de l'intelligence émotionnelle est en soi un pied de nez aux promoteurs des tests de QI et aux théoriciens de la conception traditionnelle de l'intelligence. Le règne des QI élevés est révolu et le soupçon pesant sur les premiers de classe soi-disant déficients sur le plan de la sociabilité est fondé. Une revanche inespérée ! D'autant plus que l'ouvrage de Herrnstein

et Murray (1994), *The Bell Curve*, attribue sans ambages au QI élevé le haut du pavé socio-économique en même temps qu'il le fonde sur l'appartenance aux classes dites « supérieures » de la société (chapitre 19). Là, Goleman brise carrément des idoles et les illusions de l'élitisme tout en semant l'espoir dans les aspirations des moins favorisés (encadré 12.3).

- ▶ La société occidentale moderne cherche à faire le lien entre le domaine de l'intellect et celui de l'émotion. L'époque au cours de laquelle on valorisait le premier au détriment du second est révolue. On reconnaît que les décisions les plus intelligentes sont celles qui tiennent compte à la fois de la raison et du cœur. On admet également le rôle des émotions dans la compréhension de soi et la qualité de ses relations avec les autres. Dans ce contexte, le terme « intelligence émotionnelle », combinant « intelligence » et « émotion », pourrait bien être considéré comme un oxymoron, car il allie deux idées ou concepts contradictoires. Toutefois, si l'on tient compte des valeurs culturelles de la société moderne, on constate qu'il représente en réalité une forme de résolution du conflit qui a divisé la pensée rationnelle et les émotions au cours de l'histoire de l'humanité.

ENCADRÉ

12.3 Quotient intellectuel et quotient émotionnel

En lisant Goleman, on se rend bien compte que l'accent mis sur l'intelligence émotionnelle (c'est-à-dire les attributs autres que le QI) pour expliquer le cours variable de la vie selon les individus est en partie une réponse implicite à Herrnstein et Murray (1994). En effet, il utilise une citation tirée de leur ouvrage pour miner leur propre position (Goleman, 1995a, p. 34 ; 1997, p. 52) ; il souligne que même ces auteurs, qui attribuent un rôle primordial au QI dans la prédiction de la réussite dans la vie, conviennent que :

Peut-être un étudiant de première année fera-t-il mieux de ne pas rêver d'un avenir de mathématicien s'il obtient 8 sur 20 en cette matière à son examen, mais si, en revanche, il désire se lancer dans les affaires, faire fortune ou devenir sénateur, il n'a aucune raison de se décourager. [...] En ce qui concerne ce type de réussite, les résultats obtenus aux examens ne pèsent guère face aux autres caractéristiques de sa personnalité.

(Herrnstein et Murray, 1994, p. 66)

12.1.6

L'institutionnalisation de la recherche sur l'intelligence émotionnelle

Depuis son apparition dans le champ de la recherche, le concept de l'intelligence émotionnelle ne cesse de subir des

réaménagements théoriques et de donner lieu à de nouvelles mesures de l'intelligence émotionnelle, dont le Bar-On Emotional Quotient-Inventory (Bar-On EQ-i) (Bar-On, 1997a), le Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) (Mayer, Salovey et Caruso, 2002a) et l'Emotional Competence Inventory (ECI) (Goleman et Boyatzis, 2003). On introduit le concept dans plusieurs domaines tels que le travail, la santé et l'éducation, et des manuels savants d'envergure sont publiés (p. ex., Bar-On et Parker, 2000; Ciarrochi, Forgas et Mayer, 2001; Geher, 2004; Matthews, Zeidner et Roberts, 2002; Schulze et Roberts, 2005). Le concept, actuellement en pleine expansion (figure 12.1), prête indifféremment aux recherches scientifiques les plus sérieuses et à l'exploitation commerciale la moins honnête. Les données scientifiques et les stéréotypes en vogue se côtoient, s'entremêlent ou s'affrontent. Les affirmations les plus gratuites sont monnaie courante. Il en va de même pour les définitions du concept, qui sont souvent floues et dépourvues d'assises théoriques. Qu'en est-il des principales conceptions théoriques de l'intelligence émotionnelle?

Les données présentées dans la figure 12.1 découlent de la consultation de deux banques de données : PsycINFO et WorldCat. Dans les deux cas, nous avons utilisé le descripteur « emotional intelligence ». Dans le premier, 925 entrées, incluant articles, thèses, livres et chapitres de livre, ont pu être recensées entre 1989 et novembre 2006. Dans le second cas, la consultation a permis de recenser 941 entrées pour la même période. Les livres recensés dans PsycINFO se retrouvent probablement dans la liste des 747 livres recensés dans WorldCat. D'autres documents ont aussi été trouvés : 52 documents visuels, 38 enregistrements sonores, 63 ressources Internet et 4 fichiers informatiques. Les documents répertoriés dans WorldCat ont été publiés dans 31 langues.

12.2

LES CONCEPTIONS DE L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Les trois principaux modèles théoriques de l'intelligence émotionnelle nous viennent de Mayer et Salovey (Mayer et Salovey, 1997; Mayer, Caruso, et Salovey, 2000; Mayer *et al.*, 2000a; Mayer, Salovey et Caruso, 2000b; Salovey et Mayer, 1990), de Bar-On (1997b, 1998a, 2000) et de Goleman (1995a, 1997, 2001; Goleman, Boyatzis et McKee, 2002). Le tableau 12.2 fait état de leurs caractéristiques particulières dont voici la description commentée.

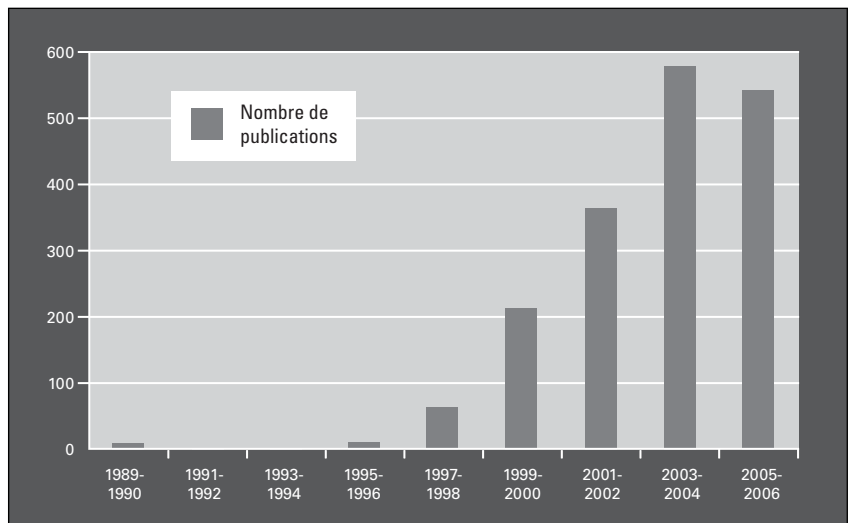


Figure 12.1 – Nombre de publications scientifiques sur l'intelligence émotionnelle depuis 1989, recensées dans PsycINFO et WorldCat^a

a. Nos remerciements à Dominic Desaulniers, bibliothécaire à l'Université de Montréal qui a effectué la recherche dans les bases de données.

12.2.1

Le modèle de Mayer-Salovey-Caruso

On doit la première définition formelle de l'intelligence émotionnelle à Mayer et Salovey en 1990 (Mayer, DiPaolo et Salovey, 1990; Salovey et Mayer, 1990). Ils la définissent alors comme suit :

Une forme de traitement de l'information émotionnelle qui inclut l'évaluation correcte de ses propres émotions et de celles des autres, l'expression appropriée des émotions et la régulation adaptative des émotions dans le but d'améliorer l'existence.

(Mayer *et al.*, 1990, p. 773)

Ailleurs, les auteurs la reformulent ainsi :

L'aptitude à faire le suivi de ses émotions et de celles des autres, à différencier les émotions et à utiliser cette information pour guider sa pensée et son action.

(Salovey et Mayer, 1990, p. 189)

Mayer et Salovey ont finalement relevé l'imprécision de ces premiers essais pour proposer la définition qui suit :

L'intelligence émotionnelle implique l'aptitude à percevoir correctement ses propres émotions, à les évaluer et à les exprimer; également l'aptitude à recourir à des sentiments qui facilitent la pensée; l'aptitude à comprendre les émotions et le savoir émotionnel; et, finalement, l'aptitude à réguler les émotions pour favoriser le développement émotionnel et intellectuel.

(Mayer et Salovey, 1997, p. 10)

Tableau 12.2 Comparaison des caractéristiques centrales (définitions et composantes) des principaux modèles de l'intelligence émotionnelle (IE)

Mayer et Salovey (1997)	Bar-On (1997b)	Goleman, Boyatzis et McKee (2002)
<p>IE: ensemble des capacités mentales permettant de percevoir correctement nos émotions et celles des autres, de recourir à des émotions qui facilitent l'activité cognitive, de comprendre nos émotions et celles des autres, de reconnaître leur importance et de gérer nos émotions et celles des autres (Mayer et Salovey, 1997, p. 10).</p>	<p>IE: ensemble de capacités, de compétences et d'habiletés non cognitives qui influent sur l'aptitude d'une personne à composer avec les demandes et les pressions environnementales (Bar-On, 1997b, p. 16).</p>	<p>IE: potentiel à acquérir les diverses compétences personnelles et sociales associées aux différentes composantes de l'intelligence émotionnelle (Goleman, 1998, p. 39).</p>
<p>Branches / Exemples d'aptitudes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Perception des émotions</i> <ul style="list-style-type: none"> • Aptitude à percevoir justement ses propres émotions et celles des autres • Aptitude à percevoir les émotions suscitées par des objets, l'art, les histoires, la musique et les autres stimuli 2) <i>Intégration des émotions à la pensée</i> <ul style="list-style-type: none"> • Aptitude à utiliser les émotions pour faciliter les processus cognitifs (la résolution de problème, le raisonnement, la prise de décision, la créativité, etc.) • Aptitude à utiliser les émotions pour communiquer des sentiments 3) <i>Compréhension des émotions</i> <ul style="list-style-type: none"> • Aptitude à comprendre les émotions et leurs significations • Aptitude à comprendre la source des diverses émotions • Aptitude à comprendre comment les émotions évoluent et se combinent dans le temps 4) <i>Gestion des émotions</i> <ul style="list-style-type: none"> • Aptitude à demeurer ouvert aux sentiments • Aptitude à moduler ses propres émotions et celles des autres de façon réfléchie dans le but de promouvoir le développement émotionnel et intellectuel 	<p>Domaines / Compétences</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Intrapersonnel</i> <ul style="list-style-type: none"> • Conscience de ses émotions • Affirmation de soi • Estime de soi • Actualisation de soi • Indépendance 2) <i>Interpersonnel</i> <ul style="list-style-type: none"> • Empathie • Relations interpersonnelles • Responsabilité sociale 3) <i>Adaptabilité</i> <ul style="list-style-type: none"> • Résolution de problèmes • Évaluation de la réalité • Flexibilité 4) <i>Gestion du stress</i> <ul style="list-style-type: none"> • Tolérance au stress • Maîtrise des impulsions 5) <i>Humeur générale</i> <ul style="list-style-type: none"> • Bonheur • Optimisme 	<p>Domaines / Compétences</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Conscience de soi</i> <ul style="list-style-type: none"> • Conscience de ses émotions • Juste évaluation de soi • Confiance en soi 2) <i>Gestion de soi</i> <ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise de ses émotions • Transparence • Adaptabilité • Réalisation • Initiative • Optimisme 3) <i>Conscience des autres</i> <ul style="list-style-type: none"> • Empathie • Conscience organisationnelle • Souci du service 4) <i>Gestion des relations</i> <ul style="list-style-type: none"> • Leadership inspirant • Influence • Développement des autres • Catalyseur du changement • Gestion des conflits • Travail en équipe et collaboration

Une autre formulation est proposée en 1999 :

L'intelligence émotionnelle renvoie à la capacité de comprendre les significations des émotions et leurs relations, à raisonner et à résoudre des problèmes à partir de cette compréhension. Elle est en jeu dans la perception des émotions, dans l'intégration des sentiments reliés aux émotions, dans la saisie de l'information contenue dans les émotions et dans leur gestion.

(Mayer, Caruso et Salovey, 1999, p. 267)

Grosso modo, selon Mayer-Salovey-Caruso, l'intelligence émotionnelle traite l'information provenant des émotions et en tire des avantages d'ordre cognitif. Elle est formée de capacités mentales dont celles de percevoir et d'exprimer des émotions, de les comprendre et de les utiliser de façon telle qu'elles favorisent le développement de la personne. Sur un plan plus formel, ces auteurs définissent l'intelligence émotionnelle par ses compétences spécifiques : l'aptitude à percevoir, à évaluer et à exprimer les émotions correctement, l'aptitude à recourir à des sentiments pour faciliter la

pensée; l'aptitude à comprendre l'information émotionnelle et à utiliser le savoir émotionnel, l'aptitude à réguler les émotions pour favoriser le développement intellectuel et le bien-être émotionnel. Cette conception de l'intelligence émotionnelle conjugue deux idées : les émotions aiguïssent pour ainsi dire la pensée, et nous avons la capacité de penser à nos émotions de façon intelligente. Les termes « intelligence » et « émotion » ainsi reliés sur le plan fonctionnel donnent à l'expression « intelligence émotionnelle » une densité qui déborde nettement la figure de style.

Le modèle de Mayer-Salovey-Caruso est présenté au tableau 12.3. À la fois unitaire et multidimensionnel, il comporte quatre branches, dont chacune représente une classe particulière d'habiletés mentales, ordonnées de façon

hiérarchique selon leur degré de complexité et d'intégration, allant du plus simple (la perception et l'expression des émotions) au plus complexe (la régulation des émotions). Chaque branche comprend des sous-habiletés également présentées selon leur degré de complexité et d'intégration, allant des plus précoces dans le développement de l'individu aux plus tardives. Dans ce modèle, les habiletés et les sous-habiletés plus complexes dépendent de l'intégration de celles dont elles découlent. On peut trouver une description détaillée de ce modèle dans Mayer et Salovey (1997), Mayer *et al.* (2000a, b) et Salovey, Bedell, Detweiler et Mayer (2000).

Par rapport aux autres modèles, le modèle de Mayer, Salovey et Caruso a ceci de particulier qu'il ne tient compte que des habiletés et des sous-habiletés liées au domaine

des émotions. L'intérêt des auteurs pour l'intelligence émotionnelle et pour l'intelligence tout court se manifeste clairement dans la cohérence de leur modèle. Celui-ci se démarque également par l'angle sous lequel est abordée l'intelligence émotionnelle, tel que le suggère la disposition hiérarchique des habiletés relevées selon leur degré de complexité et d'intégration, depuis le plus bas âge jusqu'à la vie adulte. Toutefois, comme Mayer et Salovey définissent exclusivement l'intelligence émotionnelle en fonction d'habiletés, on ne parvient pas à différencier l'« intelligence » et les « compétences ». Cette distinction importe d'autant plus que l'intelligence est une caractéristique relativement stable chez une personne, alors que les compétences ou les habiletés se développent, se perdent ou s'améliorent au gré des expériences, des stimuli, des intérêts et des capacités d'apprentissage. Cela dit, dans la mesure où ce modèle serait corroboré par des données empiriques, il aurait probablement un bel avenir.

Mayer, Salovey et Caruso ont conçu un test d'intelligence émotionnelle d'abord appelé Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS) (Mayer, Salovey et Caruso, 1997; Mayer *et al.*, 1999), puis Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) (Mayer *et al.*, 2002a; Mayer, Salovey et Caruso, 2002b). Celui-ci comporte 141 items qui recourent aux tâches classiques des tests d'intelligence pour mesurer des habiletés liées à la perception, à l'intégration, à la compréhension et à la gestion des émotions. Dans la

Tableau 12.3 Modèle de l'intelligence émotionnelle de Mayer-Salovey-Caruso (d'après Mayer et Salovey, 1997, et Salovey *et al.*, 2000a, b)

<p>1. Perception, évaluation et expression des émotions</p> <p>1.1 Aptitude à reconnaître les émotions qui se dégagent de ses propres états physiques, de ses sentiments et de ses pensées.</p> <p>1.2 Aptitude à reconnaître les émotions qui se dégagent des autres personnes ou que suscitent des éléments extérieurs et des objets (œuvres artistiques, architecturales, musicales) par l'entremise du langage, du son, de la perception et du comportement.</p> <p>1.3 Aptitude à exprimer correctement ses émotions et à exprimer ses besoins émotionnels.</p> <p>1.4 Aptitude à différencier les expressions émotionnelles appropriées des expressions émotionnelles non appropriées, authentiques ou non.</p>
<p>2. Intégration des émotions à l'activité cognitive</p> <p>2.1 Aptitude à utiliser les sentiments associés aux objets, aux événements et aux autres personnes pour diriger adéquatement son attention et son action vers ce qui est prioritaire.</p> <p>2.2 Aptitude à engendrer ou à reproduire des émotions suffisamment vives pour faciliter le jugement et la mémoire en ce qui concerne les sentiments.</p> <p>2.3 Aptitude à tirer avantage des changements d'humeur pour considérer de multiples points de vue et aptitude à intégrer les différentes perspectives induites par ces changements d'humeur.</p> <p>2.4 Aptitude à utiliser de façon différentielle des états émotionnels précis tels que la tristesse ou la joie pour faciliter la résolution de problèmes et la créativité.</p>
<p>3. Compréhension des émotions</p> <p>3.1 Aptitude à saisir les relations entre les mots et les émotions elles-mêmes, comme la relation entre « sympathie » et « amour ».</p> <p>3.2 Aptitude à voir les relations de cause à effet qui peuvent exister entre les émotions et les événements qui les suscitent, comme le fait que la tristesse accompagne souvent une perte.</p> <p>3.3 Aptitude à comprendre des sentiments complexes, comme des sentiments contradictoires tels que l'amour et la haine, ou des mélanges d'émotions, tel le respect mêlé de crainte.</p> <p>3.4 Aptitude à reconnaître et à prévoir des transitions probables d'une émotion à une autre, comme le passage de la colère à la satisfaction ou de la colère à la honte.</p>
<p>4. Régulation des émotions</p> <p>4.1 Aptitude à demeurer ouvert aux sentiments, quels qu'ils soient.</p> <p>4.2 Aptitude à réfléchir sur l'évolution de ses émotions et de celles des autres pour savoir, par exemple, si elles sont raisonnables, influentes ou typiques.</p> <p>4.3 Aptitude à amorcer, à maintenir ou à mettre fin à un état émotionnel d'une manière pertinente.</p> <p>4.4 Aptitude à gérer ses émotions et celles des autres.</p>

dernière version du MSCEIT (V2.0), les réponses sont cotées d'après la méthode du consensus : une réponse obtient des points en fonction de la proportion des individus qui ont répondu auparavant de la même façon et en fonction également de la réponse des experts.

Le MSCEIT V2.0 présente un niveau de cohérence interne comparable à plusieurs autres tests d'intelligence mesurant le QI. En effet, le coefficient alpha pour le MSCEIT V2.0 au complet est de 0,93 pour la méthode de cotation par consensus et de 0,91 pour la méthode de cotation par expertise (Mayer *et al.*, 2002b). De plus, les quatre branches du MSCEIT V2.0 ont des coefficients alpha de 0,79 à 0,91 pour la méthode de cotation par consensus, et de 0,76 à 0,90 pour la méthode de cotation par expertise (Mayer *et al.*, 2002b; Mayer, Salovey, Caruso et Sitarenios, 2003). Le coefficient de fiabilité test-retest pour l'ensemble du MSCEIT V2.0 est de 0,86, et de 0,74 à 0,89 pour les quatre branches (Brackett et Mayer, 2003). Des analyses confirmatoires, basées sur les données de 5 000 répondants, ont mis au jour une structure factorielle correspondant aux quatre branches du modèle de Mayer *et al.* (1997) et un facteur général d'intelligence émotionnelle (Mayer *et al.*, 2002b). Toutefois, la validité structurelle du MSCEIT fait actuellement l'objet d'un débat. En effet, à la suite d'une analyse factorielle basée cette fois-ci sur un modèle hiérarchique (Palmer, Gignac, Manocha et Stough, 2005), on a trouvé qu'une solution à trois facteurs combinant les branches 1 et 2 du modèle était une meilleure solution que celle à quatre facteurs. Il semblerait que les différences observées dans les résultats provenant de ces analyses soient attribuables à des différences dans les approches utilisées pour tester la validité structurelle de la mesure (Gignac, 2005; Mayer, Panter, Salovey, Caruso et Sitarenios, 2005). Notons que ces approches ont chacune leurs critiques et que bien des questions soulevées par ces analyses devront trouver réponse dans des recherches pour faire avancer le débat. En d'autres termes, il est trop tôt pour dire qui a raison. Entre-temps, il est rassurant de noter que les deux analyses factorielles produisent des résultats qui sont cohérents avec l'idée que l'intelligence émotionnelle constitue un concept unitaire.

Le MSCEIT V2.0 présente une bonne validité discriminante. Par exemple, Salovey, Mayer, Caruso et Lopes (2003) ont trouvé des corrélations non significatives avoisinant le zéro entre le MSCEIT V2.0 et les scores obtenus pour les volets « Verbal » et « Mathématique » du Scholastic Aptitude Test (SAT), ainsi que qu'une corrélation non significative de 0,15 avec le sous-test « Vocabulaire » du WAIS-III. Les mêmes auteurs ont trouvé des corrélations allant de 0,01 à 0,16 (toutes non significatives) entre le MSCEIT et le Trait Meta-Mood Scale (TMMS) (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey et Palfai, 1995). Ils ont aussi mis en corrélation le MSCEIT V2.0 avec les échelles du Revised Neuroticism-Extraversion-Openness-Personality Inventory (NEO-PI-R) (Costa et McCrae, 1992) et ont obtenu une corrélation de $-0,13$ (ns)

avec le névrosisme, de 0,04 (ns) avec l'extraversion, de 0,33 ($p < 0,05$) avec l'agréabilité, de $-0,23$ ($p < 0,05$) avec l'ouverture et de 0,25 ($p < 0,05$) avec la conscience. Le MSCEIT affiche une bonne validité prédictive en ce qui a trait à divers groupes de profession, à certains domaines d'activités professionnelles (le service à la clientèle et le travail en équipe compris), à la qualité des relations d'une personne avec les autres, à la réussite scolaire et aux problèmes de comportement (l'abus de substance et la violence compris) (Mayer *et al.*, 2002b). Enfin, il semblerait que l'intelligence émotionnelle des adultes soit plus élevée que celle des adolescents, ce qui voudrait dire qu'elle varie en fonction de l'âge (Mayer *et al.*, 2002b). Toutefois, on ne sait pas ce qui advient des variations de l'intelligence émotionnelle chez les personnes âgées (c'est-à-dire celles de 65 ans et plus). Le manuel de l'utilisateur du MSCEIT (Mayer *et al.*, 2002b) n'apporte pas d'éclairage sur cette question parce que l'échantillon utilisé pour obtenir les normes d'interprétation du MSCEIT comprend très peu de personnes âgées. En effet, celles-ci ne représentent que 0,22 % de l'échantillon total (J. Yip, communication personnelle).

En résumé, les recherches effectuées à l'aide du MSCEIT sont encourageantes en ce qu'elles corroborent la validité du modèle de l'intelligence émotionnelle de Mayer-Salovey-Caruso. Le profil des données suit ceux des autres mesures reconnues de l'intelligence : 1) les habiletés mesurées par le test sont intercorrélées; 2) l'intelligence émotionnelle chevauche l'intelligence traditionnelle de façon minimale dans la direction attendue; et 3) les scores au test s'améliorent avec l'âge. De plus, les études suggèrent que le MSCEIT mesure un construit distinct de celui de la personnalité. Toutefois, les données concernant la validité prédictive sont relativement peu nombreuses et – il en sera question plus loin – la cotation des performances fait encore problème. En effet, la détermination des bonnes et des fausses réponses reste un problème majeur dans le cas de l'intelligence émotionnelle mesurée sur la foi de la réussite des tâches (Matthews *et al.*, 2002).

12.2.2

Le modèle de Bar-On

Psychologue clinicien, Reuven Bar-On s'est un jour demandé en vertu de quelles dispositions personnelles certains individus réussissent mieux que d'autres dans la vie, indépendamment du QI. Après avoir isolé un certain nombre de facteurs favorables associés à la réussite et au bien-être émotionnel, il a rédigé un premier questionnaire dûment peaufiné par la suite. Ainsi, la version pilote du questionnaire de Bar-On, qui date de 1983, contenait 240 items puisés dans près de 1 000 items inspirés de la littérature sur la santé mentale ou proposés par des professionnels en santé mentale; Bar-On l'a par la suite réduite à 133 items.

Contrairement aux recherches de Mayer et Salovey, celles de Bar-On n'ont jamais eu pour objet de définir l'intelligence

émotionnelle et d'en dégager les composantes. À l'époque, en 1985, le concept de l'intelligence émotionnelle était inexistant. Bar-On s'est en fait contenté, après avoir déterminé la majorité des facteurs qu'il croyait associés au bien-être émotionnel et à la réussite dans la vie, de créer le terme « quotient émotionnel » (QE) pour désigner ce que mesurait son questionnaire. Et s'il a choisi ce terme pour désigner cet ensemble de déterminants, c'est en partie parce qu'il lui semblait décrire relativement bien l'ensemble de ces déterminants et en partie parce qu'il voulait que sa mesure, qu'il percevait comme une mesure de l'intelligence non cognitive (Bar-On, 1998a) soit vue comme le pendant d'une mesure de l'intelligence cognitive, soit une mesure du QE par opposition à une mesure du QI. C'est d'ailleurs ce qui a motivé Bar-On à développer une répartition des scores de QE avec une moyenne de 100 comme celle du QI (Bar-On, 1997b).

Pour Bar-On (1998a), l'intelligence générale comporte deux dimensions, l'une cognitive, l'autre non cognitive qu'il appelle l'« intelligence *émotionnelle, personnelle et sociale* » (Bar-On, 1998a, p. 1). En effet, Bar-On définit cette autre part de l'intelligence comme « un ensemble de capacités et d'habiletés émotionnelles, personnelles et sociales qui joue sur l'aptitude à composer avec les demandes et les pressions environnementales » (Bar-On, 1998a, p. 2).

Cette définition laisse entendre que Bar-On distingue l'intelligence émotionnelle des autres formes d'intelligence non cognitive, soit l'intelligence personnelle et l'intelligence sociale, ce qui n'est pas le cas si l'on examine attentivement ses écrits. En effet, dans le manuel qui accompagne son test destiné à mesurer le QE, on constate que Bar-On définit l'intelligence émotionnelle comme « un ensemble de capacités, de compétences et d'habiletés non cognitives qui influent sur l'aptitude d'une personne à composer avec les demandes et les pressions environnementales » (Bar-On, 1997b, p. 16). En comparant ces deux définitions, soit celle de l'intelligence non cognitive et celle de l'intelligence émotionnelle, on voit bien que Bar-On associe « intelligence émotionnelle » et « intelligence non cognitive » ; dans ce contexte, l'expression « intelligence émotionnelle » désigne donc à la fois l'intelligence émotionnelle, l'intelligence personnelle et l'intelligence sociale.

La combinaison de l'intelligence émotionnelle et de l'intelligence sociale en un seul et unique construit dans le modèle de Bar-On se reflète clairement dans le nouveau terme qu'il emploie pour faire référence à son construit. En effet, reconnaissant que le terme « intelligence émotionnelle » manquait de justesse, Bar-On s'est mis à employer celui d'« intelligence émotionnelle et sociale » (Bar-On, 2000), qu'il a ensuite abrégé en joignant les mots « émotionnelle » et « sociale », pour finalement obtenir « intelligence émotionnelle-sociale » (en anglais Emotional-Social Intelligence [ESI]) (Bar-On, 2005). Bar-On définit l'intelligence émotionnelle-sociale comment suit :

L'intelligence émotionnelle-sociale est une coupe transversale de compétences émotionnelles et sociales interreliées, d'habiletés et de facilitateurs qui déterminent le degré d'efficacité jusqu'où nous nous comprenons et nous nous exprimons, comprenons les autres et entrons en rapport avec les autres, et composons avec les demandes quotidiennes.

(Bar-On, 2005, p. 3)

En fait, la conception de l'intelligence émotionnelle de Bar-On est si large qu'il est impossible de distinguer celle-ci des autres formes d'intelligence non cognitive. Cette confusion se retrouve dans sa liste des composantes de l'intelligence. Comme l'indique le tableau 12.2, le modèle de Bar-On est multifactoriel : il comprend quinze composantes réparties en cinq domaines, chacun correspondant à une facette particulière de ce que Bar-On appelle tantôt l'« intelligence émotionnelle » (Bar-On, 1997b), tantôt l'« intelligence non cognitive » (Bar-On, 1998a). Ce sont :

- Le domaine des composantes intrapersonnelles qui comprend la conscience de soi au niveau émotionnel, l'affirmation de soi, l'estime de soi, l'actualisation de soi et l'indépendance ;
- le domaine des composantes interpersonnelles ou sociales comprenant l'empathie, les relations interpersonnelles, la responsabilité sociale ;
- le domaine des composantes associées à l'adaptabilité comprenant la résolution de problèmes, l'évaluation de la réalité et la flexibilité ;
- le domaine des composantes associées à la gestion du stress, comprenant la tolérance au stress et la maîtrise des impulsions ;
- le domaine des composantes associées à l'humeur générale, comprenant le bonheur et l'optimisme.

Bar-On (2000) a soutenu que cette dernière composante devrait être considérée comme une composante « facilitatrice » de l'intelligence émotionnelle plutôt qu'un construit de classe supérieure qui contribue à la compréhension de l'intelligence émotionnelle ; cela ne rend guère son concept de l'intelligence émotionnelle plus limpide. Une telle panoplie de composantes laisse perplexe : relèvent-elles toutes de l'intelligence émotionnelle par opposition à d'autres formes d'intelligence non cognitive (p. ex., l'intelligence sociale) ? Plus fondamentalement, relèvent-elles toutes de l'intelligence par opposition, par exemple, à des traits de caractère ou de personnalité ?

Bar-On a conçu le Bar-On Emotional Quotient-Inventory (Bar-On EQ-i) (Bar-On, 1997a) pour évaluer l'intelligence non cognitive. Dans le manuel qui accompagne celui-ci (Bar-On, 1997b), l'auteur cite des recherches effectuées auprès de 6 300 répondants pour évaluer la fiabilité et la validité du EQ-i. Selon ces recherches, les quinze sous-échelles ont une cohérence interne relativement élevée (les valeurs des coefficients alpha de Cronbach varient selon les échantillons de 0,69

à 0,86). Bar-On (1997b) signale que le coefficient de cohérence interne globale du EQ-i est de 0,97, ce qui suggère que tous les facteurs qui contribuent au EQ-i sont adéquatement représentés sous le même construit général. Cela dit, on constate que les résultats des analyses factorielles de type exploratoire et confirmatoire présentés dans le manuel (Bar-On, 1997b) soutiennent en partie le modèle de Bar-On (p. ex., une analyse de deuxième rang confirme que le EQ total se compose de cinq facteurs composites qui, à leur tour, peuvent être divisés en quinze sous-composantes). D'autres résultats indiquent que le EQ-i prédit la réussite chez les étudiants universitaires, la présence de troubles cliniques et la réponse à un traitement contre l'alcoolisme (Bar-On, 1997b, 2000). Évidemment, ce n'est pas parce que ce modèle est en partie validé par un test qu'il constitue pour autant un modèle scientifiquement valide de l'intelligence émotionnelle.

L'examen des facteurs mesurés par le EQ-i montre une ressemblance frappante avec ceux des questionnaires en usage portant sur la personnalité. Par exemple, le California Psychological Inventory (CPI) (Gough et Bradley, 1996), questionnaire largement utilisé dans le domaine de l'évaluation de la personnalité, comprend des échelles mesurant des construits comme la responsabilité, la tolérance, l'empathie, la flexibilité, la maîtrise de soi, l'efficacité intellectuelle, l'esprit psychologique (en anglais *psychological mindfulness*), l'acceptation de soi et la présence sociale. On peut dès lors se demander si le EQ-i mesure vraiment un construit original (Davies, Stankov et Roberts, 1998 ; Mayer *et al.*, 2000b ; Newsome, Day et Catano, 2000). Le EQ-i a en effet été mis en relation avec plusieurs tests, dont principalement des mesures de personnalité (Bar-On, 1997b, 2000). Dans l'ensemble, le profil des corrélations entre les échelles du EQ-i et les autres mesures est celui qui était attendu. Par exemple, on note que l'acceptation de soi est corrélée positivement avec les mesures de la force du moi, la satisfaction de soi, la réalisation de soi, l'estime de soi et la confiance en soi, et négativement avec les mesures de dépression et de désespoir. L'empathie est en corrélation positive avec les mesures de sensibilité et de chaleur interpersonnelles, et négative avec les mesures de besoin d'intimité, d'attitudes antisociales et d'agression. Toutefois, un bon nombre de ces corrélations ont une ampleur suffisante ($r > 0,70$) pour suggérer un chevauchement important avec des mesures existantes. D'où le caractère aléatoire de la valeur prédictive du EQ-i qui revient de fait aux échelles de mesure de la personnalité. Évidemment, on ne saurait exclure la possibilité que le EQ-i fournisse des indices qui vont au-delà des données actuelles de la personnalité, comme nous le verrons plus loin. Toutefois, comme plusieurs facteurs mesurés par le EQ-i ont trait à la personnalité et non à l'intelligence en ce qui regarde le construit et que certaines des échelles du EQ-i sont hautement corrélées avec des mesures de traits de personnalité, on ne saurait affirmer que le modèle de Bar-On reflète véritablement l'intelligence émotionnelle. D'ailleurs, certains voient ce modèle comme un instrument servant à mesurer la personnalité, d'autant plus qu'il est basé sur l'évaluation de

soi, comme c'est le cas pour un test de personnalité (McCrae, 2000). Le tableau 12.4 illustre bien les recouvrements conceptuels entre certains modèles de personnalité et le modèle de l'intelligence de Bar-On.

En résumé, Bar-On a effectué des recherches dans le but explicite de trouver des facteurs non cognitifs associés à la réussite dans la vie. Ce faisant, il a conçu un modèle théorique qu'il a relié au concept de l'intelligence émotionnelle et qu'il a tenté de valider par un test mesurant selon lui le quotient émotionnel. Bien que son modèle théorique soit en partie validé par un test, on ne saurait affirmer pour autant qu'il constitue un modèle scientifiquement valide de l'intelligence émotionnelle. En effet, l'examen du modèle de l'intelligence émotionnelle de Bar-On révèle qu'il est constitué d'un

Tableau 12.4 Correspondances conceptuelles entre les dimensions du Revised Neuroticism-Extraversion-Openness Personality Inventory (NEO-PI-R) et le modèle de l'intelligence émotionnelle de Bar-On (d'après McCrae, 2000)^a

Costa et McCrae (1992)	Bar-On (1997b)
Névrosisme N1: Anxiété N2: Colère-hostilité N3: Dépression N4: Timidité sociale N5: Impulsivité N6: Vulnérabilité	Bonheur (R) Estime de soi (R) Maîtrise des impulsions (R) Tolérance au stress (R)
Extraversion E1: Chaleur E2: Grégarité E3: Assertivité E4: Activité E5: Recherche de sensations E6: Émotions positives	Affirmation de soi Optimisme
Ouverture à l'expérience O1: Rêveries O2: Esthétique O3: Sentiments O4: Actions O5: Idées O6: Valeurs	Conscience de ses émotions Flexibilité Évaluation de la réalité Indépendance
Agréabilité A1: Confiance A2: Droiture A3: Altruisme A4: Soumission A5: Modestie A6: Sensibilité	Relations interpersonnelles Empathie
Conscience C1: Compétence C2: Ordre C3: Sens du devoir C4: Recherche de la réussite C5: Autodiscipline C6: Réflexion	Résolution de problèmes Responsabilité sociale

a. Les compétences suivies de la mention « R » entre parenthèses correspondent aux dimensions du NEO-PI-R si corrigées dans le sens inverse.

éventail de composantes tellement disparates qu'il est impossible de les relier chacune conceptuellement à l'intelligence émotionnelle, par opposition à d'autres formes d'intelligence non cognitive (p. ex. l'intelligence sociale). Dans certains cas, il est même impossible de les relier conceptuellement à l'intelligence en général, par opposition à des traits de caractère ou de personnalité. Bref, on ne saurait dire avec certitude si le EQ-i mesure autre chose que des construits de personnalité déjà connus, mais on peut affirmer en toute confiance qu'il ne s'agit pas d'une mesure de l'intelligence émotionnelle. Et comme le modèle de l'intelligence émotionnelle de Bar-On n'est essentiellement rien d'autre que ce que mesure son test, on ne saurait le voir comme un modèle de l'intelligence émotionnelle.

12.2.3

Le modèle de Goleman

Comme il a déjà été mentionné, la conceptualisation de l'intelligence émotionnelle la plus répandue est celle de Daniel Goleman. Cette popularité coïncide évidemment avec celle de ses ouvrages *Emotional Intelligence* (1995a) et *Working with Emotional Intelligence* (1998); encore une fois, elle ne suffit pas à valider la théorie.

Dans son premier ouvrage, Goleman analyse, en puisant dans les découvertes de la psychologie et de la biologie, les raisons pour lesquelles certains individus au QI élevé échouent alors que d'autres, dont le QI est bien plus modeste, réussissent haut la main. Il en vient ainsi à définir certaines des qualités que possèdent ces gens qui réussissent singulièrement bien dans leur vie personnelle et professionnelle. Pour Goleman, l'ensemble de ces qualités constitue une forme d'intelligence – qu'il appelle « intelligence émotionnelle » – qui est différente de la conception traditionnelle de l'intelligence mesurée par les tests de QI. Il est difficile de trouver une définition formelle de l'intelligence émotionnelle dans le premier ouvrage de Goleman, traduit et publié en français en 1997 sous le titre *L'intelligence émotionnelle* (encadré 12.4).

Pour en avoir une idée plus précise, il faut lire l'ouvrage *Working with Emotional Intelligence* dont la traduction française est parue en 1999 sous le titre *L'intelligence émotionnelle 2* :

Notre *intelligence* émotionnelle, c'est notre capacité à apprendre les diverses aptitudes pratiques qui sont fondées sur ces cinq composantes : la conscience de soi, la motivation, la maîtrise de soi, l'empathie et la maîtrise des relations humaines.

(Goleman, 1999, p. 39)

L'auteur fait aussi la distinction entre « intelligence » et « compétence » :

Notre *compétence* émotionnelle révèle à quel point nous avons su traduire ce potentiel dans nos compétences sur le terrain.

(Goleman, 1999, p. 39)

Pour Goleman, l'intelligence émotionnelle réside donc dans la capacité d'acquérir les diverses compétences émotionnelles liées à ses composantes. Aussi présente-t-il (1999, p. 42-43) une liste de 25 compétences réparties en 5 domaines, chacun correspondant à une facette particulière de l'intelligence émotionnelle : la connaissance et la compréhension de ses émotions (la conscience de soi), la capacité de maîtriser ses émotions et de les adapter à chaque situation (la maîtrise de soi), la faculté de canaliser ses émotions pour se concentrer et se motiver (la motivation de soi), la capacité de déchiffrer les sentiments d'autrui (l'empathie) et la faculté d'entretenir de bonnes relations avec les autres (les aptitudes sociales). Dans son modèle, on note également que les composantes de l'intelligence émotionnelle (et les compétences afférentes) sont groupées sous deux volets : la « compétence personnelle » et la « compétence sociale ». La compétence personnelle porte sur les façons dont nous nous comportons, soit la conscience de soi, la maîtrise de soi et la motivation. La compétence sociale porte sur nos façons de gérer les relations aux autres, soit l'empathie et les aptitudes sociales.

De l'avis de Goleman (1999), les composantes de l'intelligence émotionnelle représentent des « capacités d'intelligence émotionnelle » (p. 40). Ces capacités sont :

- ▶ indépendantes : chacune contribue de façon singulière à la dynamique de l'ensemble ;
- ▶ interdépendantes : chacune puise dans certaines autres qui lui sont étroitement liées ;
- ▶ hiérarchisées : elles s'édifient les unes sur les autres (ainsi, la

12.4 L'intelligence émotionnelle selon Goleman

À la lecture des différentes définitions de l'intelligence émotionnelle que Goleman propose, on a l'impression que sa conception ressemble plus à un fourre-tout qu'à un plan conceptuel intégré. À titre d'exemple, Goleman (1997) définit l'intelligence émotionnelle comme « la maîtrise de soi, l'ardeur et la persévérance, et la faculté de s'inciter soi-même à l'action » (p. 10), par « le fait d'être capable, par exemple, de maîtriser nos pulsions affectives, de percevoir à jour les sentiments les plus intimes d'autrui, de nouer des relations harmonieuses avec les autres » (p. 12), par les « autres caractéristiques » de la personnalité : « l'empathie, l'aptitude à se motiver ou à persévérer dans l'adversité, à maîtriser ses pulsions et à attendre avec patience la satisfaction de ses désirs, la capacité de conserver une humeur égale et de ne pas se laisser dominer par le chagrin au point de ne plus pouvoir penser, la capacité d'espérer » (p. 52) ou encore par « l'ensemble des traits de caractère qui influent énormément sur notre destinée » (p. 54).

conscience de soi est cruciale pour la maîtrise de soi, et l'empathie, la maîtrise de soi et la conscience de soi contribuent à la motivation ; ces quatre facultés sont importantes pour une bonne sociabilité) ;

- ▶ nécessaires mais pas suffisantes : un excellent potentiel pour apprendre dans un domaine ne garantit pas l'acquisition des compétences émotionnelles afférentes ;
- ▶ génériques : la liste générale est jusqu'à un certain point applicable à tous les métiers, sinon à toutes les situations de la vie (encadré 12.5).

E N C A D R É

12.5 Goleman a-t-il bien lu Salovey ?

Pour connaître l'origine des cinq composantes de l'intelligence émotionnelle dans le modèle de Goleman, il faut retourner à son premier ouvrage sur l'intelligence émotionnelle. Dans le passage dans lequel il passe en revue diverses conceptions de l'intelligence, il se tourne vers Salovey et écrit ce qui suit : « Salovey rassemble les formes d'intelligence personnelle proposées par Gardner dans une définition de base de l'intelligence émotionnelle, qu'il répartit en cinq domaines principaux. » (Goleman, 1997, p. 62) Puis, il désigne les cinq domaines en question comme suit : la connaissance des émotions, la maîtrise de ses émotions, l'automotivation, la perception des émotions d'autrui et la maîtrise des relations humaines (p. 63). Sur cette base, on serait porté à croire que son modèle de l'intelligence émotionnelle est une adaptation du modèle de Salovey. Toutefois, comme l'illustre le tableau 12.2, le modèle de Goleman s'en distingue nettement. En réalité, Goleman a adopté certaines composantes du modèle de Salovey (p. ex. la connaissance et la maîtrise des émotions) et il a ajouté à son modèle d'autres composantes qui n'auraient jamais été retenues par Salovey (l'automotivation et la maîtrise des relations humaines, notamment), à cause précisément de leur manque de relation avec l'intelligence émotionnelle.

La réflexion de Goleman s'est poursuivie après la publication de *Working with Emotional Intelligence* (Goleman, 1998). En effet, dans Goleman (2001), on note des changements fondamentaux. Les cinq domaines majeurs de l'intelligence émotionnelle passent à quatre domaines, répartis en deux axes : « personnel-social » et « conscience-gestion ». De plus, cinq compétences disparaissent. Ces changements donnent lieu à la liste suivante :

- ▶ La conscience de soi (comprenant la conscience de ses émotions, la juste évaluation de soi et la confiance en soi) ;
- ▶ La gestion de soi (comprenant la maîtrise de soi, la fiabilité, la droiture, l'adaptabilité, la volonté de réalisation et l'initiative) ;
- ▶ La conscience des autres (comprenant l'empathie, le souci du service et la conscience organisationnelle) ;
- ▶ La gestion des relations avec les autres (comprenant la capacité d'aider les autres à se développer, l'influence, la communication, la gestion des conflits, le leadership, la catalyse du changement, l'établissement de relations et le travail en équipe combiné à la collaboration).

Dans un ouvrage ultérieur (Goleman *et al.*, 2002, p. 59-60), on constate que la liste des compétences a subi d'autres transformations. Ces compétences sont encore réparties en 4 domaines, mais la liste n'en compte plus que 18 : la « droiture » et la « communication » ont été supprimées ; l'« établissement de relations » a été intégré au « travail en équipe » ; et l'« optimisme » est réapparu. On note également que la « fiabilité » est devenue la « transparence », que le « leadership » est devenu le « leadership inspirant » et que la « maîtrise de soi » est devenue la « maîtrise de ses émotions ».

Le tableau 12.2 expose la relation établie par Goleman *et al.* (2002) entre les quatre dimensions de l'intelligence émotionnelle et les 18 compétences afférentes. Comme on peut le constater, Goleman s'efforce de formuler une conception de l'intelligence émotionnelle en fonction de ce qui est nécessaire pour réussir dans la vie. Ce faisant, il croise inévitablement des facteurs associés au domaine de l'intelligence non cognitive même s'ils n'appartiennent pas à l'intelligence émotionnelle au sens strict du terme. De plus, il inclut dans son modèle des composantes qui n'ont rien à voir avec le concept de l'intelligence (comme la motivation de soi) et associe à l'intelligence des facteurs qui ont toujours été considérés en psychologie comme inhérents à la personnalité (l'optimisme, p. ex.). Goleman semble en fait procéder par exclusion : l'intelligence émotionnelle, c'est tout ce qui sert à réussir dans la vie et qui n'est pas porté au compte du QI. On est assez près de la conception de Bar-On. En dépit des difficultés que pose la mesure de l'intelligence émotionnelle (Goleman, 1995a, b, 1997), Goleman s'allie à Boyatzis pour mettre au point l'Emotional Competence Inventory (ECI) (Boyatzis et Sala, 2004 ; Boyatzis, Goleman et Rhee, 2000 ; Hay Group, 2002, 2006). Initialement, avec la collaboration de consultants du McClelland Center for Research and Innovation (anciennement connu sous le nom de McBer et Co. – entreprise fondée par David McClelland – et, depuis, devenu une unité du Hay Group), ceux-ci articulent des questions autour des 25 compétences groupées en 5 domaines. Une version ultérieure du ECI (Hay Group, 2002) comportera 110 questions évaluant 20 compétences réparties en 4 domaines, tels que décrits par Goleman (2001). Plus tard, celle-ci fera l'objet de révisions et donnera lieu à la version 2 du ECI (ECI 2.0) (Boyatzis et Sala, 2004 ; Hay Group, 2006). Le ECI 2.0 comporte 72 items servant à évaluer 18 compétences réparties en 4 domaines, tels que décrits par Goleman *et al.* (2002) (encadré 12.6).

Le ECI 2.0 se caractérise par un degré de cohérence interne qui varie selon la source de l'évaluation (soi par

12.6 Le ECI, un test difficile à trouver ?

Nous n'avons pas pu trouver la référence exacte au test de compétence émotionnelle de Goleman dans la littérature scientifique. Les rares publications à faire état de données psychométriques portant sur le test de Goleman sont le chapitre de Boyatzis, Goleman et Rhee dans l'ouvrage publié par Bar-On et Parker (2000) et le chapitre de Boyatzis et Sala dans l'ouvrage de Geher (2004). Bien que ces chapitres fassent explicitement mention de l'Emotional Competency Inventory (ECI), la liste de références n'en mentionne aucune qui soit relative à ce test. Il en est de même dans le manuel technique du ECI pour la version 1 (Hay Group, 2002) et la version 2 (Hay Group, 2006), où l'on cite à plusieurs reprises le ECI sans donner la référence exacte. Ainsi, on ne sait pas vraiment quels noms sont accolés au test pour en reconnaître l'auteur principal et les autres auteurs. Au moment de la rédaction du présent chapitre, toutefois, le Hay Group, firme de consultants dont fait partie Goleman et Boyatzis, désignait Goleman et Boyatzis comme étant les auteurs du questionnaire (<http://www.hayresourcesdirect.haygroup.com>).

rapport à autrui). En effet, quand des évaluateurs externes répondent aux questions, les coefficients alpha de Cronbach pour les items mesurant séparément les 18 compétences émotionnelles varient de 0,68 à 0,87, avec une moyenne de 0,78 (Hay Group, 2006). Quand la personne évaluée répond aux questions, les coefficients alpha varient de 0,47 à 0,76, avec une moyenne de 0,63 (Hay Group, 2006). Ces résultats suggèrent que le ECI 2.0 est moins fiable (et de ce fait, moins valide pour prédire le rendement ou la réussite) lorsque c'est la personne évaluée qui répond aux questions. Curieusement, le ECI 2.0 ne comporte aucun coefficient alpha pour les scores globaux. En rapport avec la question de la fiabilité test-retest du ECI 2.0, les auteurs soulignent dans le manuel technique qu'elle n'a pas encore été évaluée, mais présentent les résultats d'une étude suggérant que le ECI 1.0 se révèle sensible au changement, mais l'échantillon de cette étude comporte à peine 20 sujets.

Pour des raisons inconnues, le manuel technique du ECI (Hay Group, 2006) ne contient aucune information psychométrique concernant clairement la structure factorielle du ECI 2.0. À la page 6, on renvoie à une note technique non publiée dans laquelle on fait état d'une analyse factorielle confirmatoire du ECI sans préciser s'il s'agit du ECI 2.0. Toutefois, en consultant Boyatzis et Sala (2004), on découvre que le ECI 2.0 a fait l'objet d'une analyse factorielle confirmatoire avec rotation oblique des facteurs. Les résultats de cette analyse révèlent que la variance des items est atypique et que ceux-ci ne se regroupent pas autour de facteurs d'une manière bien ordonnée. En effet, l'analyse factorielle révèle un premier facteur avec une valeur propre (en anglais *eigenvalue*) de 31,09, un deuxième avec une valeur propre de 5,5

et ainsi de suite jusqu'à 9 facteurs avec des valeurs propres plus grandes que 1. De plus, on constate que les items du ECI 2.0 ne forment pas des grappes séparées qui correspondent dans l'ensemble aux différentes composantes du modèle de l'intelligence émotionnelle de Goleman *et al.* (2002). Par ailleurs, en consultant Boyatzis *et al.* (2000), on découvre que les recherches effectuées sous la direction de Boyatzis et Goleman avec le ECI 1.0 ne confirment pas le regroupement théorique des compétences selon les quatre domaines définis par Goleman (2001) et que les résultats diffèrent considérablement d'une étude à l'autre.

Pour le moment, l'information relative aux qualités psychométriques du ECI 2.0 semble limitée exclusivement à deux sources: le chapitre de Boyatzis et Sala dans l'ouvrage de Geher (2004) et le manuel technique publié par le Hay Group (2006). Dans les deux cas, les recherches citées ne sont généralement pas des recherches indépendantes. De plus, comme la plupart d'entre elles n'ont pas fait l'objet d'une publication dans des revues scientifiques comprenant une évaluation par les pairs, on ne sait pas si elles satisfont aux normes de qualité habituelles. En l'absence d'information additionnelle et de données plus probantes, force est de constater que Goleman n'a pas encore démontré de façon rigoureuse et scientifique que son modèle de l'intelligence émotionnelle est valide. Également, il n'a jamais démontré que ce qu'il a défini comme intelligence émotionnelle rend bel et bien compte de quelque variance que ce soit dans la réussite scolaire ou professionnelle au-delà de ce qu'explique le QI. Bref, jusqu'à preuve du contraire, on doit considérer que le modèle de l'intelligence émotionnelle de Goleman repose sur des données anecdotiques et des extrapolations douteuses de recherches antérieures. Bien entendu, il est toujours possible que les recherches de Goleman et de ses collègues débouchent sur une conception valide de l'intelligence émotionnelle.

Un autre problème reste à souligner. Sur le plan conceptuel, Goleman (1999, 2001) distingue l'intelligence émotionnelle et la compétence émotionnelle. Sur le plan de la mesure, cette distinction se perd, car le ECI (version 1.0 ou 2.0) semble mesurer les compétences acquises plutôt que celles qui sont susceptibles d'être développées. Autrement dit, Goleman ne propose rien pour mesurer le potentiel, ce qui laisse émerger plusieurs questions:

- Les facettes de l'intelligence émotionnelle sont-elles les mêmes que celles des compétences émotionnelles ?
- Quelle est l'ampleur des corrélations entre les compétences potentielles et acquises ?
- Quels sont les processus d'apprentissage qui permettent de traduire le potentiel en compétence ?
- Jusqu'à quel point les différences individuelles dans les compétences reflètent-elles des différences dans l'histoire de l'apprentissage par opposition à des différences dans le potentiel ?

Un autre commentaire s'impose. On a suggéré dans la littérature scientifique que ce modèle de l'intelligence émotionnelle relève simplement d'une information scientifique distillée par un journaliste pour la consommation populaire par opposition à une théorie scientifique dûment fondée (Mayer *et al.*, 2000a). Goleman semble voir les choses bien autrement : « Je suis aussi retourné à mon métier de psychologue pour coordonner l'examen exhaustif des travaux de recherche [...] J'ai enfin réalisé ou commandé plusieurs nouvelles analyses scientifiques de données. » (Goleman, 1998, p. 5; 1999, p. 13-14) Que doit-on en penser? Pour le moment, sa conceptualisation de l'intelligence émotionnelle englobe trop de dimensions et demeure trop imprécise et trop changeante pour constituer une véritable théorie scientifique qui se prêterait à une validation empirique.

12.2.4

Analyse comparative et conclusions

Notre survol des principaux modèles théoriques de l'intelligence émotionnelle met en évidence l'existence de deux types de conceptualisation. D'une part, on trouve des modèles qui conceptualisent l'intelligence émotionnelle non seulement pour la distinguer de l'intelligence cognitive telle que mesurée par les tests de QI, mais pour la distinguer également des autres formes d'intelligence non cognitive. Le modèle de Salovey-Mayer-Caruso tombe dans cette catégorie. D'autre part, on trouve des modèles qui conceptualisent l'intelligence émotionnelle comme une forme d'intelligence distincte de l'intelligence cognitive, mais qui ne la distinguent pas des autres formes d'intelligence non cognitive. Les modèles de Bar-On et de Goleman tombent dans cette seconde catégorie. À la limite, cette dernière conception de l'intelligence émotionnelle vise tout ce qui, chez l'individu, contribue à la réussite et au bonheur, et qui n'est pas relié directement au QI.

Sur le plan conceptuel, la définition de l'intelligence émotionnelle de Mayer-Salovey-Caruso reste la plus compatible avec les théories contemporaines qui reconnaissent l'existence de plusieurs formes d'intelligence. Déjà au début du XX^e siècle, Spearman (1927) appelait « g » l'intelligence générale dotée de diverses composantes inhérentes au raisonnement. Aujourd'hui, beaucoup soutiennent l'existence de plusieurs formes d'intelligence. Ainsi, Sternberg (1985a) postule l'existence de trois formes d'intelligence (chapitre 9), et Gardner (1999), neuf (chapitre 11). Rappelons que, dans chacun des cas, la notion d'intelligence porte essentiellement sur la capacité de percevoir, de comprendre et d'utiliser des symboles, c'est-à-dire de raisonner de façon abstraite. On observe également que le qualificatif associé au mot « intelligence » (« verbale », « spatiale », « sociale ») permet de désigner l'intelligence et la capacité à laquelle elle renvoie. Ainsi, l'intelligence verbale fait référence à la capacité de comprendre et d'utiliser des mots; l'intelligence spatiale à la capacité de comprendre et de manipuler des objets dans

l'espace; l'intelligence sociale à la capacité de comprendre et de se servir de l'information, et ainsi de suite.

Admettant qu'il existe plusieurs formes d'intelligence et que l'intelligence émotionnelle en est une distincte des autres, le modèle de Mayer-Salovey-Caruso ne pose guère de problème puisqu'il suggère tout simplement que celle-ci est la forme d'intelligence qui fait référence à la capacité de percevoir, de comprendre et d'utiliser l'information émotionnelle (Salovey *et al.*, 2000). Cela laisse entendre que l'intelligence émotionnelle n'est pas un concept inclusif ou exclusif des autres formes d'intelligence, mais seulement distinct.

Bien que le concept de l'intelligence émotionnelle chez Mayer-Salovey-Caruso s'apparente à ce que Sternberg appelait l'« intelligence pratique », il s'en distingue fondamentalement par l'importance du rôle des émotions dans l'intelligence. Il se distingue également des concepts de l'intelligence interpersonnelle et de l'intelligence intrapersonnelle de Gardner en ce qu'il attribue aux émotions un rôle encore plus important. Par exemple, selon le concept de l'intelligence émotionnelle, il ne suffit pas d'être conscient ou de comprendre ses émotions ou celles des autres; on doit parvenir à les utiliser et à les gérer. De plus, le concept intégré de l'intelligence émotionnelle de Mayer-Salovey-Caruso comporte ce que Gardner divise en deux formes.

Le concept de l'intelligence émotionnelle tel que défini par Mayer-Salovey-Caruso se distingue aussi du concept de la personnalité. Le plus souvent, les théories de la personnalité mettent en évidence les différences entre les personnes dans leur façon de penser, de sentir et d'agir. Cependant, comme Mischel (1990) l'a déjà démontré, les gens établissent des rapports avec le monde d'une manière qui est beaucoup plus souple que ce que les termes « dispositions » et « styles » laissent entendre. Selon celui-ci, la principale leçon de la psychologie cognitive pour les théoriciens de la personnalité réside dans le fait que les individus construisent leurs expériences de la réalité de façon sélective et que le résultat de ce processus dépend grandement de leurs aptitudes à traiter l'information. Les personnes diffèrent en effet dans leur habileté à percevoir, à comprendre et à utiliser l'information émotionnelle.

Enfin, l'intelligence émotionnelle telle qu'elle est définie par Mayer-Salovey-Caruso se distingue de l'intelligence sociale. Les compétences émotionnelles sont indispensables à l'intelligence sociale (Salovey et Mayer, 1990), car les situations et les problèmes sociaux sont chargés d'information en rapport avec les sentiments. De plus, les compétences émotionnelles s'appliquent non seulement aux expériences sociales, mais aussi aux expériences individuelles, car la connaissance de soi et la vie intérieure des personnes sont caractérisées par des expériences émotionnelles. En quelque sorte, le concept de l'intelligence émotionnelle est plus restreint que le concept de l'intelligence sociale, en ce sens que ce type d'intelligence regarde proprement les phénomènes émotionnels puisqu'elle relève à la fois d'un vaste

éventail d'expériences interpersonnelles et intrapersonnelles (Mayer et Salovey, 1997; Salovey et Mayer, 1990).

12.3

LES MESURES DE L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

En 1973, David McClelland (qui a été le directeur de thèse de doctorat de Goleman à l'Université Harvard) déclarait dans un article novateur que le QI et la réussite scolaire n'étaient pas des garanties du succès professionnel. Certaines des idées de McClelland émanaient de recherches auprès de jeunes diplomates rattachés au département des Affaires étrangères de l'État américain où, à l'époque, seuls pouvaient être admis les étudiants ayant obtenu des scores élevés et spécialisés dans les domaines de l'histoire et de la culture américaines, en économie et en anglais. Accessoirement, McClelland ne trouvait aucune corrélation significative chez les sujets entre les résultats de l'examen d'admission et leur rendement au travail. Il a donc décidé d'interviewer les jeunes diplomates particulièrement appréciés de leurs patrons. En comparaison de leurs pairs, la différence observée ne regardait pas le QI, mais plutôt un ensemble d'habiletés non mesurables par les outils disponibles. McClelland élabora donc un test de sélection des candidats les plus prometteurs. Visionnant une bande vidéo muette, ceux-ci étaient invités à déchiffrer le plus correctement possible les émotions de protagonistes. Les candidats qui allaient le mieux réussir dans le métier avaient bien « lu » les émotions manifestées.

Cette anecdote illustre l'intérêt que la psychologie accordait à l'intelligence émotionnelle bien avant l'élaboration de ce concept. À retenir tout particulièrement : pour évaluer les dispositions des candidats sur ce point, McClelland ne s'est pas contenté de leur poser des questions ou d'interroger des tiers, il les a plutôt soumis à une tâche précise.

12.3.1

L'éventail et les approches

La difficulté à définir l'intelligence émotionnelle n'a pas découragé les chercheurs, comme en témoigne la prolifération d'instruments pour la mesurer depuis 1990, date de la publication dans une revue scientifique de la première échelle proposée par Mayer, Di Paolo et Salovey. Plusieurs questionnaires sans fondements scientifiques apparaissent dans les journaux comme le *USA Today* (Peterson, 1997), les magazines comme le *Utne Reader* (Goleman, 1995b), et les sites Internet. On peut même trouver des livres entièrement consacrés à des prétendus tests davantage apparentés à des jeux qu'à des instruments en bonne et due forme. Certaines de ces publications portent d'autant plus préjudice à la recherche sur l'intelligence émotionnelle que des

psychologues eux-mêmes y collaborent officiellement, renchérissant ainsi sur la crédibilité de tels questionnaires. C'est le cas, par exemple, du livre de Martineaud et Engelhart (1996). Sur la quatrième de couverture, on indique que Engelhart est professeure de psychologie, qu'elle dirige l'Unité de formation et de recherche (UFR) de psychologie de Paris X et compte parmi les meilleures spécialistes françaises de l'émotion. Dans une brève introduction, Engelhart précise que « même si les questions qui suivent ont été construites *avec sérieux*, au sens technique du terme, il ne s'agit pas au sens littéral de "tests" » (p. 14). L'ouvrage a tout de même pour titre : *Testez votre intelligence émotionnelle et apprenez à vous en servir*.

Pour couronner le tout, le marché s'empare du concept avec la complicité de certains professionnels qui ajoutent l'étiquette de l'intelligence émotionnelle sur des tests de personnalité dans l'espoir de mousser les ventes. C'est le cas, par exemple, de Simmons et Simmons qui publient *Measuring Emotional Intelligence* (1997) ou *Mesurez votre intelligence émotionnelle* (1999). L'auteur principal est président d'une société d'experts-conseils en administration des affaires, et les termes « personnalité » et « intelligence émotionnelle » y sont carrément confondus. Il présente en outre ouvertement son test de personnalité, le « Questionnaire de personnalité Simmons », comme une mesure de l'intelligence émotionnelle.

Parallèlement, des essais plus sérieux sont effectués et des instruments de mesure sont soumis à des tests de sensibilité, de fiabilité et de validité. Le tableau 12.5 met en évidence la diversité des approches méthodologiques utilisées pour mesurer l'intelligence émotionnelle. Trois approches s'en dégagent :

- Une *approche basée sur le rendement à des tâches* qui mesure directement des habiletés liées à l'intelligence émotionnelle, comme l'aptitude à déchiffrer une émotion sur un visage. Ce type de test est plus fiable, mais il se révèle plus complexe à faire passer. Pour le moment, le MSCEIT (Mayer *et al.*, 2002a, b) est le seul à utiliser une mesure basée sur le rendement obtenu à des tâches liées à l'intelligence émotionnelle. Il a été commercialisé en 2002 et comprend une version en français.
- Une *approche basée sur l'autoévaluation* qui procède par le témoignage personnel quant à la présence d'une attitude quelconque, ce qui apparente ce genre de questionnaire aux tests de personnalité. Elle est plus facile à faire passer, mais se révèle évidemment moins fiable. Le EQ-i de Bar-On (1997a, b) est de loin l'outil qui a fait l'objet du plus grand nombre de recherches psychométriques. C'est aussi le premier test dit « d'intelligence émotionnelle » commercialisé. Il existe une version en français pour le Canada et l'Europe.
- Une *approche basée sur des évaluations par autrui* qui fait appel au témoignage de l'entourage de la personne évaluée. Cette procédure, du fait qu'elle passe par la

perception d'un tiers, est moins fiable et nécessite de plus longues démarches. Le ECI (Goleman et Boyatzis, 2003 ; Hay Group, 2006), élaboré par Goleman et Boyatzis, conjointement avec d'autres consultants

associés au Hay Group, est de loin l'outil le plus en vogue dans cette catégorie. Goleman a cité pour la première fois des recherches utilisant ce questionnaire dans *Working with Emotional Intelligence* en 1998.

Tableau 12.5 Principales mesures de l'intelligence émotionnelle

MESURES BASÉES SUR LE RENDEMENT À DES TESTS D'HABILITÉ		
Test	Description	Source
<p>Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT); (Mayer <i>et al.</i>, 2002a)^a.</p> <p>Le MSCEIT a été traduit en français et fait actuellement l'objet d'une évaluation par Multi-Health Systems.</p> <p>^a Anciennement le Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS) (Mayer, Salovey et Caruso, 1997; Mayer, Caruso et Salovey, 1999).</p>	<p>Items: 141.</p> <p>Sous-tests: 8.</p> <p>Réponses: choix multiples.</p> <p>Âges: 17 ans et plus.</p> <p>Conditions de passation: 30-45 min; individuel ou en groupe; papier-crayon, logiciel ou « en ligne ».</p> <p>Méthodes de cotation: consensus, expert.</p> <p>Scores: 15.</p> <p>Indices de validité: 3.</p> <p>Niveau de lecture: 8^e année.</p> <p>Application: organisationnelle, éducationnelle, clinique, médicale, correctionnelle, recherche.</p>	<p>Multi-Health Systems 3770 Victoria Park Avenue Toronto, ON, M2H 3M6</p> <p>Téléphone: 1-800-268-6011 ou 1-416-492 2627</p> <p>Télécopieur: 1-888-540-4484 ou 1-416-492-3343</p> <p>Courriel: customerservice@mhs.com</p> <p>Internet: www.mhs.com</p>
<p>Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test: Youth Version – Research Form (MSCEIT: YV (R)).^b</p> <p>^b La version pour enfants et adolescents âgés de 10 à 17 ans est en développement.</p>	<p>Information non disponible.</p>	
MESURES BASÉES SUR L'AUTOÉVALUATION		
Test	Description	Source
<p>Bar-On Emotional Quotient-Inventory (Bar-On EQ-i) (Bar-On, 1997a). Aussi disponible en français (canadien) sous le titre <i>Inventaire de quotient émotionnel Bar-On</i> (Bar-On, 1998b).</p>	<p>Items: 133.</p> <p>Réponses: échelle de type Likert (1: très rarement ou pas vrai en ce qui me concerne, 5: très souvent vrai ou vrai en ce qui me concerne).</p> <p>Âges: 16 ans et plus.</p> <p>Conditions de passation: 30-40 min; individuel ou en groupe; papier-crayon, logiciel ou « en ligne ».</p> <p>Scores: 21.</p> <p>Indices de validité: 4.</p> <p>Niveau de lecture: 6^e-7^e année.</p> <p>Application: organisationnelle, éducationnelle, médicale, clinique, recherche.</p>	<p>Multi-Health Systems 3770 Victoria Park Avenue Toronto, ON, M2H 3M6</p> <p>Téléphone: 1-800-268-6011 ou 1-416-492 2627</p> <p>Télécopieur: 1-888-540-4484 ou 1-416-492-3343</p> <p>Courriel: customerservice@mhs.com</p> <p>Internet: www.mhs.com</p>
<p>Bar-On Emotional Quotient-Inventory: Short Development Edition (Bar-On EQ-i: S) (Bar-On, 2003a). Version abrégée du Bar-On EQ-i.</p>	<p>Items: 51.</p> <p>Conditions de passation: 10-15 min; papier-crayon, logiciel et « en ligne ».</p> <p>Scores: 6 (1 score total et 5 scores composites).</p> <p>Indices de validité: 2.</p>	
<p>Bar-On Emotional Quotient-Inventory: Youth Version (Bar-On EQ-i: YV) (Bar-On et Parker, 2000).</p>	<p>Items: 60.</p> <p>Réponses: échelle de type Likert.</p> <p>Âges: 7-18 ans.</p> <p>Conditions de passation: 30 min; papier-crayon, logiciel et « en ligne ».</p> <p>Scores: 6 (1 score total et 5 scores composites).</p> <p>Indices de validité: 2.</p> <p>Niveau de lecture: 4^e année.</p>	
<p>Bar-On Emotional Quotient-Inventory: Youth Version (Short form) (Bar-On EQ-i: YV (S)) (Bar-On et Parker, 2000). Version abrégée du Bar-On EQ-i: YV.</p>	<p>Items: 30.</p> <p>Conditions de passation: 10 min.</p> <p>Scores: 5 (1 score total et 4 scores composites).</p> <p>Indice de validité: 1.</p>	

Tableau 12.5 Principales mesures de l'intelligence émotionnelle (*suite*)

<p>Emotional Intelligence Appraisal – Me Edition (EIA-Me) (TalentSmart, 2003).</p> <p>Ce test est basé sur les quatre domaines de compétences émotionnelles de Goleman <i>et al.</i> (2002)</p>	<p>Items: 28. Réponses: échelle de type Likert (1 : jamais, 6 : toujours). Âges: adultes. Conditions de passation: 15 min; papier-crayon ou « en ligne ». Scores: 5 (1 score total et 4 scores composites). Indice de validité: 0. Application: organisationnelle.</p>	<p>TalentSmart Service 11526 Sorrento Valley Road San Diego, CA 92121 Téléphone: 1-888-818-7627 ou 1-858-509-0582 Télécopieur: +1-858-509-0528 Courriel: smartinfo@talentsmart.com Internet: www.talentsmart.com</p>
<p>Schutte Self-Report Inventory (SSR) (Schutte, Malouff, Hall, Haggerty <i>et al.</i>, 1998).</p> <p>Ce test est basé sur le modèle théorique de Mayer et ses collaborateurs.</p>	<p>Items: 33. Réponses: échelle de type Likert (1 : fortement d'accord, 5 : fortement en désaccord). Âges: 15 ans et plus. Conditions de passation: 10-15 min. Scores: 1. Indice de validité: 0. Application: « Quiconque souhaite une évaluation valide de son intelligence émotionnelle » (Schutte <i>et al.</i>, 1998, p. 176).</p>	<p>Nicola S. Schutte School of Psychology University of New England Armidale, N.S.W., 2351 Australia Téléphone: 61 (02) 6773 3779 Télécopieur: 61 (02) 6773 3820 Courriel: nschutte@pobox.une.edu.au</p>
<p><i>EQ-Map Test</i> (Cooper et Sawaf, 1997). Disponible en français.</p>	<p>Items: 25 Âges: 18 ans et plus. Conditions de passation: 15 min; « en ligne ». Scores: 20 (répartis en 5 domaines). Indice de validité: 0. Application: organisationnelle.</p>	<p>Q-Metrics 70 Otis Street San Francisco, CA 94103 Téléphone: 1-800-252-3774 1-415-252-8224 Courriel: essi@essisystems.com Internet: www.essisystems.com</p>
MESURES BASÉES SUR DES ÉVALUATIONS PAR AUTRUI		
Test	Description	Source
<p>Bar-On Emotional Quotient-360 (Bar-On EQ-360) (Bar-On et Handley, 2003).</p> <p>Ce test nécessite 6 groupes d'évaluateurs.</p>	<p>Items: 46. Réponses: échelle de type Likert comportant 5 points. Âges: 16 ans et plus. Conditions de passation: 30 min; individuel ou en groupe; papier-crayon ou « en ligne ». Scores: 21. Indice de validité: 0. Application: organisationnelle.</p>	<p>Multi-Health Systems 3770 Victoria Park Avenue Toronto, ON, M2H 3M6 Téléphone: 1-800-268-6011 ou 1-416-492 2627 Télécopieur: 1-888-540-4484 ou 1-416-492-3343 Courriel: customerservice@mhs.com Internet: www.mhs.com</p>
<p>Emotional Competence Inventory – Version 2.0 (ECI 2.0) (Hay Group, 2006).</p> <p>Ce test est disponible en français et nécessite de 7 à 12 évaluateurs.</p>	<p>Items: 72. Réponses: échelle de type Likert (1 : jamais, 5 : tout le temps) plus une option « Je ne sais pas ». Âges: 18 et plus. Conditions de passation: 30-45 min; papier-crayon ou « en ligne » (agrément requis). Scores: 18 (répartis en 4 domaines). Indice de validité: 0. Application: organisationnelle.</p>	<p>Hay Resources Direct 116 Huntington Avenue Boston, MA 02116 Téléphone: 1-617-927-5026 ou 1-800-729-8074 Télécopieur: 1-617-927-5008 Courriel: haytrg@hhaygroup.com Internet: www.hayresources direct.haygroup.com</p>

Tableau 12.5 Principales mesures de l'intelligence émotionnelle (*suite*)

<p>Emotional Competence Inventory – University Edition (ECI-U) (Hay Group, 2006)</p>	<p>Items : 63. Réponses : échelle de type Likert (1 : jamais, 5 : tout le temps) plus une option « Je ne sais pas ». Âges : 18 et plus. Conditions de passation : 20-30 min ; papier-crayon ou « en ligne ». Scores : 21 (répartis en 4 domaines). Indice de validité : 0 Application : universitaire.</p>	<p>Hay Resources Direct 116 Huntington Avenue Boston, MA 02116 Téléphone : 1-617-927-5026 ou 1-800-729-8074 Télécopieur : 1-617-927-5008 Courriel : haytrg@hhaygroup.com Internet : www.hayresourcesdirect.haygroup.com</p>
<p>Emotional Intelligence Appraisal (EIA) – Multi-Rater Edition (TalentSmart, 2003) Ce test est basé sur les quatre domaines de compétences émotionnelles de Goleman <i>et al.</i> (2002).</p>	<p>Items : 28. Réponses : échelle de type Likert (1 : jamais, 6 : toujours). Âges : adultes. Conditions de passation : 7-10 min ; « en ligne ». Scores : 5 (1 score total et 4 scores composites). Indice de validité : 0. Application : organisationnelle.</p>	<p>TalentSmart Service 11526 Sorrento Valley Road San Diego, CA 92121 Téléphone : 1-888-818-7627 ou 1-858-509-0582 Télécopieur : 1-858-509-0528 Courriel : smartinfo@talentsmart.com Internet : www.talentsmart.com</p>
<p>Emotional Intelligence Appraisal (EIA) – Team EQ Edition (TalentSmart, 2003) Ce test est basé sur les quatre domaines de compétences émotionnelles de Goleman <i>et al.</i> (2002).</p>	<p>Items : 28. Réponses : échelle de type Likert (1 : jamais, 6 : toujours). Âges : adultes. Conditions de passation : 7-10 min ; « en ligne » ou papier-crayon. Scores : 5 (1 score total et 4 scores composites). Indice de validité : 0. Application : organisationnelle.</p>	
<p>Emotional Intelligence Questionnaire (EIQ) (Higgs et Dulewicz, 1999) Disponible en deux versions : EIQ – Managerial et Managerial 360 (EIQ-M) pour les gestionnaires ; EIQ – General (EIQ-G) pour les autres.</p>	<p>Items : 69. Réponses : Échelle de type Likert (1 : jamais, 5 : toujours) Âges : adultes. Conditions de passation : 30 min, pour le EIQ – General et 60 min pour le EIQ – Managerial et Managerial 360 ; papier-crayon et logiciel pour la correction et la rédaction de rapport. Scores : 8 (1 score total et 7 scores composites). Indice de validité : 0. Application : organisationnelle.</p>	<p>ASE Chiswick High Road London W4 5TF United Kingdom Téléphone : 44(0)208 996 3337 Courriel : contact@ase-solutions.co.uk Internet : www.ase-solutions.co.uk</p>
<p>Emotional Intelligence 360 (EI360) (Institute for Health and Human Potential [IHHP], 2000)</p>	<p>Items : 47. Réponses : Échelle de type Likert (1 : pas du tout, 7 : toujours) plus une option « Je ne sais pas ». Âges : 18 et plus. Conditions de passation : « en ligne » ou papier-crayon. Indice de validité : 0. Application : organisationnelle.</p>	<p>Institute for Health and Human Potential 140 Dunlop Street East Suite 201 Barrie, ON, L4M 6H9 Téléphone : 1-705-792-6927 Télécopieur : 1-705-792-6930 Courriel : inquiries@ihhp.com Internet : www.ihhp.com</p>

Voici maintenant un examen critique des trois tests les plus en vogue destinés à mesurer l'intelligence émotionnelle : le MSCEIT de Mayer-Salovey-Caruso (Mayer *et al.*, 2002a, b), le EQ-i de Bar-On (Bar-On, 1997a, b, 1998a) et le ECI de Goleman et Boyatzis (Hay Group, 2002).

12.3.2

Le Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)

Après plusieurs recherches menées à l'aide de tests initiaux, Caruso, Mayer et Salovey ont d'abord conçu le Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS) (Mayer *et al.*, 1997, 1999). Selon les recherches effectuées sur ce test (p. ex., Mayer, Caruso *et al.*, 2000; Ciarrochi, Chan et Caputi, 2000; Roberts, Zeidner et Matthews, 2001), le MEIS a été jugé fiable, distinct et utile, et cela, malgré des faiblesses relativement importantes. Par exemple, il fallait un temps considérable pour passer les 402 items du test ; plusieurs sous-échelles ne possédaient pas un degré de fiabilité acceptable ; le soutien empirique pour le modèle à quatre branches était limité. De plus, des problèmes de cotation des performances en faisaient un test objectif plus problématique que ne l'avaient prévu les concepteurs. En effet, les premières tentatives de cotation des performances au MEIS ont été plutôt décevantes. Voici les trois méthodes de cotation utilisées par Mayer et ses collègues (Mayer, Caruso *et al.*, 2000).

LA COTATION SELON LE CONSENSUS DES PAIRS Une personne examinée reçoit des points si elle a répondu la même chose que le groupe. Ainsi, si le groupe reconnaît qu'un visage (ou un dessin, un passage d'une pièce musicale, une vignette, etc.) communique une émotion joyeuse ou triste, alors cela devient la bonne réponse. Cette approche postule que les observations obtenues d'un échantillon représentatif de personnes peuvent être groupées et utilisées conjointement pour fournir des indicateurs fiables des diverses composantes de l'intelligence émotionnelle. Cette approche se rallie à un dicton communément accepté en sociologie voulant qu'il n'y ait pas de bonnes ou de mauvaises « émotions » ressenties par les gens, mais plutôt des perceptions correctes ou incorrectes des émotions. En conséquence, pour que l'intelligence émotionnelle soit utile, elle doit refléter comment les émotions sont perçues (et subséquemment exprimées) par la majorité des individus. Par exemple, si la majorité des individus qui visionnent un film perçoivent ce film comme triste, la réponse la plus intelligente sur le plan émotionnel consiste à le percevoir également comme un film triste, car c'est elle qui apporterait le plus d'avantages pour composer avec les émotions des autres. Ce type de cotation fait entièrement fi de l'opinion de l'expert (il importe peu si un critique de film pense que c'est un film joyeux ; ce qui compte, c'est jusqu'où la réponse de l'individu correspond à l'opinion de la majorité). Évidemment, ce principe contredit directement les mesures traditionnelles de l'intelligence, qui font appel à une mesure objective, et constitue une source de divergence importante entre l'intelligence émotionnelle et l'intelligence cognitive.

LA COTATION SELON LE JUGEMENT DES EXPERTS Des experts dans le domaine des émotions (psychologues, psychiatres, etc.) examinent certains stimuli (un visage, un passage de pièce musicale ou un dessin) et indiquent au meilleur de leur jugement l'émotion véhiculée dans ce stimulus. On suppose que l'expert apporte un savoir-faire professionnel qui influence son jugement concernant les significations émotionnelles. La personne à qui l'on fait passer le test reçoit des points pour des réponses qui correspondent à celles des experts. Ce type de cotation est une tentative de parvenir à un critère objectif à l'instar des tests d'habiletés cognitives. Dans le cas du MEIS, le groupe d'experts était constitué de seulement deux personnes qui, de surcroît, étaient parmi les auteurs du test : Mayer et Caruso.

LA COTATION SELON LA CIBLE Un juge (en l'occurrence la personne à qui l'on fait passer le test) évalue ce qu'une cible (un artiste, un photographe, un musicien, etc.) tentait de traduire sur le plan émotionnel au moment où elle était occupée à écrire un poème, à jouer une pièce musicale, à peindre, à sculpter, à photographier, etc. Un ensemble d'échelles pour évaluer l'émotion est alors utilisé pour appairer les émotions véhiculées par les stimuli à celles qui sont rapportées par la cible. La personne à qui l'on fait passer le test reçoit des points pour des réponses qui correspondent à celles des cibles.

Conscients des problèmes psychométriques soulevés par les recherches sur le MEIS mais encouragés par les résultats obtenus, Mayer, Salovey et Caruso n'ont pas hésité à procéder à des révisions de leur mesure initiale, ce qui a donné lieu à la mise au point d'un nouvel outil qu'ils ont appelé le Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test ou MSCEIT (Mayer, Salovey et Caruso, 1999). Cette nouvelle version de leur test d'intelligence émotionnelle se voulait une version améliorée du MEIS à la fois sur le plan des propriétés psychométriques et sur celui des conditions de passation du test. La première version du MSCEIT (version 1.1) comprenait 12 sous-échelles comme le MEIS avec, toutefois, plusieurs épreuves et plusieurs items en moins (108 items pour être exact). Également, plusieurs des épreuves qui apparaissaient communes à ces deux mesures avaient fait l'objet d'une modification d'une nature ou d'une autre. Enfin, la cotation des réponses du MSCEIT (version 1.1) était faite seulement en fonction de la méthode du consensus.

Une seconde version du MSCEIT (version 2.0) publiée par Multi-Health Systems et maintenant appelée « MSCEIT », sans le numéro de la version (Mayer *et al.*, 2002a, b), s'éloigne davantage du MEIS : elle ne comprend que deux sous-tests par branche, pour un total de huit sous-tests et un nombre plus restreint d'items que dans le MEIS ou le MSCEIT (version 1.1). Ainsi, par rapport au MEIS, le nombre total d'items passe de 402 à 141 (diminution de 65 %) et, par rapport au MSCEIT (version 1.1), il passe de 294 à 141 (diminution de 52 %). Enfin, la cotation des réponses repose cette fois sur la méthode du consensus des pairs et le jugement d'experts, soit 21 membres de l'International Society of

Research on Emotions (Société internationale de recherche sur les émotions) comprenant 10 hommes et 11 femmes âgés de 30 à 52 ans, avec une moyenne d'âge de 39,4 ans (écart-type : 6,4) (Mayer *et al.*, 2002b). C'est cette dernière version que nous allons maintenant décrire et commenter à la lumière des données empiriques disponibles.

Description du MSCEIT V2.0

Le MSCEIT V2.0 est un test d'habiletés basé sur le modèle théorique de l'intelligence émotionnelle conçu par Mayer et Salovey (1997). Ce modèle est divisé en quatre branches : 1) la perception des émotions ; 2) l'intégration des émotions à la pensée ; 3) la compréhension des émotions ; et 4) la gestion des émotions. Le test comprend 141 items répartis en 8 sous-tests couvrant les 4 branches du modèle. Deux sous-tests sont utilisés pour évaluer chacune des branches (tableau 12.6) :

- Pour évaluer la première branche du modèle, l'un des sous-tests (*Faces task*) consiste à présenter des photos de visages au sujet qui doit indiquer pour différentes

émotions (joie, tristesse, colère, peur, surprise, dégoût, surexcitation, etc.) le degré d'émotion exprimé par le visage apparaissant sur la photo. Le sujet répond en utilisant une échelle en cinq points allant de « pas » (1), comme dans « pas de peur », à « extrême » (5), comme dans « peur extrême ». L'autre sous-test (*Pictures task*) consiste à présenter des images en couleur (soit des paysages ou des dessins abstraits) au sujet qui, comme dans le sous-test des visages, doit en évaluer le contenu émotionnel en indiquant pour différentes émotions (joie, tristesse, colère, peur, surprise, dégoût, surexcitation, etc.) le degré d'émotion exprimé par l'image. Pour chacune des émotions, le sujet répond en utilisant une échelle en cinq points constituée non pas de mots mais de visages dessinés représentant différentes intensités d'une émotion en particulier.

- Pour évaluer la seconde branche du modèle, l'un des sous-tests (*Sensation task*) consiste à demander au sujet d'imaginer qu'il ressent une émotion en particulier (comme ressentir de l'amour pour une personne qui lui est chère) et, ensuite, d'évaluer le degré de similarité entre

Tableau 12.6 Description des huit sous-tests du MSCEIT (d'après Mayer *et al.*, 2002a)

Sous-test	Stimuli	Tâche	Réponse
Branche 1 : Percevoir			
1. Visages	4 photos ; 5 émotions par photo	Déterminer comment la personne se sent.	Échelle en 5 points : pas : 1 ; extrême : 5.
2. Images	6 photos de paysages ou de dessins abstraits ; 5 émotions par photo	Identifier les émotions qui se dégagent de l'image.	Échelle en 5 points : caricatures de visages montrant 5 intensités d'une émotion.
Branche 2 : Intégrer			
3. Sensations	5 scénarios ; 3 sensations ou 3 émotions par scénario	Comparer certaines émotions à différentes sensations.	Échelle en 5 points : pas semblable : 1 ; très semblable : 5.
4. Facilitation	5 scénarios ; 3 humeurs par scénario	Évaluer l'utilité de différentes humeurs.	<i>Idem.</i>
Branche 3 : Comprendre			
5. Combinaisons	12 items	Analyser des combinaisons d'émotions.	Choix multiples (5 possibilités).
6. Changements	20 vignettes	Analyser des « chaînes » d'émotions.	<i>Idem.</i>
Branche 4 : Gérer			
7. Gestion des émotions	5 vignettes ; 4 actions par vignette	Évaluer l'impact de différentes actions d'un individu sur ses émotions.	Échelle en 5 points : très inefficace ; tant soit peu efficace ; neutre ; tant soit peu efficace ; très efficace.
8. Relations entre les émotions	3 vignettes ; 3 réponses par vignette	Évaluer l'impact de différentes actions d'un individu sur les émotions des autres.	<i>Idem.</i>

L'émotion engendrée et diverses sensations liées à la température (chaud, froid), au goût (sucré, salé) ou à la couleur (bleu, violet), ou encore à lui demander d'imaginer qu'il ressent en même temps certaines sensations (se sentir léger, petit, fort et rouge écarlate) et, ensuite, d'évaluer le degré de similarité entre le sentiment engendré et certaines émotions (tristesse, jalousie, peur, calme) en utilisant une échelle en cinq points allant de « pas semblable » (1) à « très semblable » (5). L'autre sous-test (*Facilitation task*) consiste à demander au sujet d'évaluer l'impact de différentes émotions (colère, tristesse, surprise, joie, tension) sur certaines tâches cognitives (engendrer un grand nombre de nouvelles idées dans un groupe) ou certains comportements (rencontrer la parenté de son nouveau conjoint ou de sa nouvelle conjointe pour la toute première fois). Pour ce faire, le sujet utilise une échelle en cinq points allant de « vraiment pas utile » (1) à « vraiment utile » (5).

- ▶ Pour évaluer la troisième branche du modèle, l'un des sous-tests (*Blends task*) consiste à analyser des combinaisons d'émotions pour en définir les parties (p. ex., l'optimisme est une combinaison de quelles émotions?) ou telle émotion globale (p. ex., le ressentiment, la colère, l'anticipation et la fierté sont des parties de quelle émotion?). Le sujet choisit parmi cinq possibilités. L'autre sous-test (*Changes task*) consiste à présenter des vignettes au sujet et à lui demander d'indiquer l'émotion qui résulterait d'une première émotion qui gagne en intensité (p. ex., Michel est fatigué. Il est tard et il reçoit un appel téléphonique d'un ami qui le critique. Michel va au lit : a) malheureux et déçu; b) frustré et fâché; c) honteux et déprimé; etc.), ou encore d'indiquer la situation qui pourrait modifier une émotion donnée en une autre émotion (p. ex., un homme d'âge moyen avait peur et, peu après, il a ressenti de l'approbation. Qu'est-ce qui s'est le plus probablement passé entre les deux? a) Sa femme l'a embrassé avec amour; b) le candidat qu'il appuyait a remporté l'élection; etc.). Dans un cas comme dans l'autre, le sujet dispose de cinq réponses possibles.
- ▶ Enfin, pour évaluer la quatrième branche, l'un des sous-tests (*Emotion management task*) consiste à demander au sujet, relativement à certaines vignettes, d'évaluer l'efficacité de différentes actions que peut prendre un individu pour modifier ou maintenir ses sentiments dans une direction donnée (p. ex., Debbie revient tout juste de vacances et elle se sent paisible et heureuse. Parmi les actions suivantes, laquelle lui permettrait le mieux de préserver ces sentiments? a) Commencer à dresser une liste des tâches qu'elle doit effectuer à la maison; b) penser où et quand elle pourrait passer ses prochaines vacances; c) décider d'ignorer ce qu'elle ressent actuellement puisque cela ne durera pas de toute façon; etc.). Pour ce faire, le sujet choisit l'une des réponses suivantes : « très inefficace », « un tant soit peu inefficace », « neutre », « un tant soit peu efficace » ou « très efficace ». L'autre sous-test (*Emotional relations task*) consiste également à présenter

des vignettes au sujet et à lui demander d'évaluer à l'aide de la même échelle l'efficacité de diverses possibilités pour maintenir ou modifier dans une direction donnée les émotions d'une ou de plusieurs personnes dans un contexte social. Les réponses impliquent généralement des interactions interpersonnelles.

Étant donné la nature de l'information émotionnelle, les réponses aux tâches qui lui sont assignées sont plutôt subjectives, ce qui en complique la cotation. En fait, il n'existe pas une seule bonne réponse, mais plusieurs, dont certaines sont meilleures que d'autres. Pour dégager les réponses les plus plausibles, les auteurs du MSCEIT ont recours à deux méthodes de cotation. Partant de l'hypothèse que le savoir émotionnel relève d'un contexte général et social de communication et d'interactions, l'une des méthodes évalue les bonnes réponses en fonction du consensus qui émerge des résultats des tests précédents. Par exemple, si 56 % de l'échantillon désigne un visage comme exprimant de la colère, les réponses correspondantes se verront attribuer 0,56 comme cote. Pour calculer le score total brut d'un répondant, on additionne ces cotes de proportion pour les 141 items du test.

L'autre méthode fait ressortir les bonnes réponses à l'aide du jugement d'experts dans le domaine, une procédure familière aux utilisateurs de certains sous-tests dans les échelles d'intelligence traditionnelles, dont, par exemple, le sous-test Compréhension du WISC. Cette procédure part de l'hypothèse que les experts dans le domaine des émotions peuvent reconnaître les réponses correctes avec une plus grande fiabilité que la moyenne des gens, particulièrement lorsque la recherche propose des méthodes relativement bonnes pour les reconnaître, comme dans le cas des expressions faciales et la signification des termes émotionnels. À l'exception du fait que chacune des réponses du répondant est évaluée par rapport à des proportions établies par le jugement des experts, la méthode de cotation est la même que pour la méthode par consensus. Si les auteurs recourent à deux méthodes de cotation pour démontrer qu'il existe vraiment des réponses qui sont meilleures ou pires au MSCEIT (Mayer *et al.*, 2002b), ils prévoient qu'avec le temps une seule méthode de cotation sera adoptée.

Comme l'illustre la figure 12.2, la structure du MSCEIT permet d'obtenir 15 scores, déclinés ainsi :

- ▶ Un score d'intelligence émotionnelle global. Ce score donne un indice général de l'intelligence émotionnelle du répondant.
- ▶ Deux scores de domaine. Un score d'intelligence émotionnelle dite « expérientielle » fournit un indice de l'habileté du répondant à percevoir l'information émotionnelle, à la relier à d'autres sensations telles que la couleur et le goût, et à l'utiliser pour faciliter le processus de pensée. Un score d'intelligence émotionnelle dite « stratégique » indique l'habileté du répondant à comprendre l'information émotionnelle et à l'utiliser stratégiquement pour la planification et la gestion de soi.

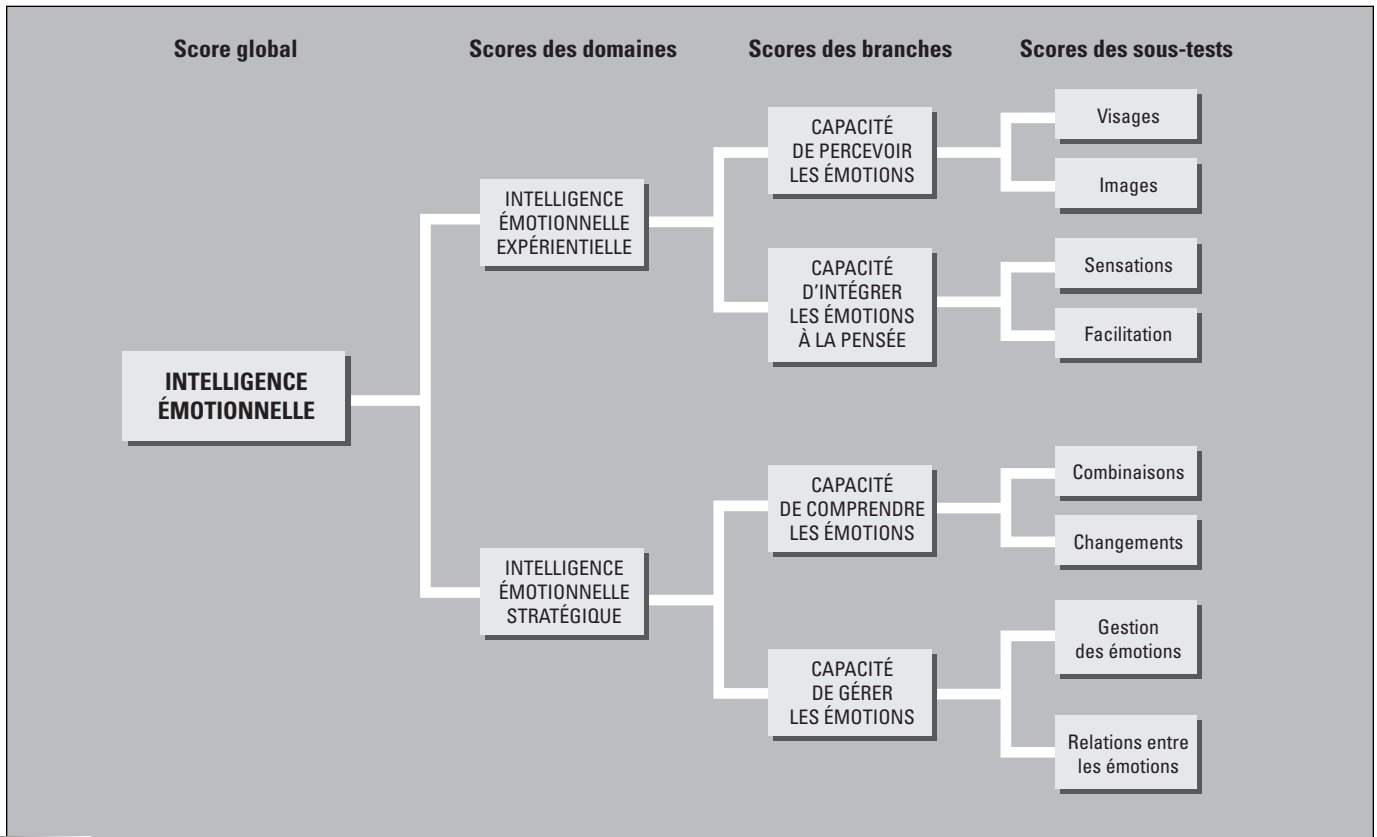


Figure 12.2 – Les scores du MSCEIT (d'après Mayer *et al.*, 2002b)

- ▶ Un score pour chacune des quatre branches de l'intelligence émotionnelle. Un score lié à la perception des émotions indique le niveau jusqu'auquel le répondant possède la capacité d'identifier ses émotions, celles des autres, et celles contenues dans divers véhicules émotionnels (comme des photos de paysage ou des dessins abstraits). Un score lié à l'intégration des émotions dans l'activité cognitive indique le niveau jusqu'auquel le répondant possède la capacité de recourir à ses émotions pour faciliter des processus cognitifs comme le raisonnement, la résolution de problème, la prise de décision, et la créativité. Un score lié à la compréhension des émotions indique le niveau jusqu'auquel le répondant possède la capacité de comprendre la signification et l'évolution de diverses émotions. Un score lié à la gestion des émotions indique le niveau jusqu'auquel le répondant possède la capacité de gérer ses émotions et celles des autres.
- ▶ Les huit scores liés aux sous-tests sont uniquement calculés à des fins de recherche ou d'analyse qualitative.

À ces quinze scores s'ajoutent deux scores supplémentaires qui permettent de mieux comprendre le style des réponses des répondants : un score de dispersion (en anglais *scatter*) mesure l'ampleur de la fluctuation entre les scores des huit sous-tests et un score de biais positif-négatif mesure la tendance d'un individu à éprouver, devant des stimuli picturaux, des émotions soit positives, soit négatives.

À l'instar des tests de QI traditionnels, le score moyen du MSCEIT est 100, et l'écart-type est de 15. Les données normatives du test sont dérivées de la compilation des données de 5 000 répondants provenant en majorité de milieux de recherche situés aux États-Unis.

Le MSCEIT a été conçu pour des adultes âgés de 17 ans ou plus. Une analyse de l'accessibilité du test à l'aide de la procédure de Dale-Chall indique qu'un niveau de lecture correspondant à une 8^e année nord-américaine est nécessaire pour comprendre les items. Il faut de 30 à 45 minutes pour réaliser le test que l'on peut faire passer individuellement ou en groupe. Il est possible d'effectuer l'épreuve à l'aide de papier-crayon ou « en ligne » sur le Web. Une version du MSCEIT pour enfants et adolescents âgés de 10 à 17 ans (MSCEIT Youth Version – research form) est en préparation. Les chercheurs universitaires peuvent se le procurer en s'adressant à Multi-Health Systems.

Évaluation du MSCEIT V2.0

L'information relative à l'évaluation du MSCEIT V2.0 est limitée principalement à celle qui est contenue dans le manuel de l'utilisateur du MSCEIT (Mayer *et al.*, 2002b) et celle se trouvant dans les articles de Mayer, Salovey, Caruso et Sitarenios (2003), et celui de Palmer *et al.* (2005). Nous avons présenté les principales données psychométriques de ce test

dans la section 12.2. Par conséquent, nous allons nous attarder ici à commenter les données disponibles et les problèmes soulevés par le MSCEIT V2.0.

Évidemment, le problème de la cotation des réponses au test doit être traité avant toute autre question de nature psychométrique : fiabilité, validité ou structure factorielle du test. En fait, si les deux méthodes de cotation du MSCEIT V2.0 révélaient un écart des résultats important, nous serions en présence d'un problème majeur. Heureusement, les deux méthodes de cotation donnent des résultats comparables. En effet, les coefficients de corrélation entre les deux types de scores (consensus et experts) pour les huit sous-tests varient entre 0,93 et 0,99, et la corrélation entre les deux méthodes de cotation pour les quatre branches, les deux domaines et l'intelligence émotionnelle totale varie de 0,96 à 0,98 (Mayer *et al.*, 2002b). Ces corrélations sont impressionnantes et contribuent à établir la validité de construit du test. Notons que des chercheurs indépendants du groupe de Mayer et de celui de Multi-Health Systems ont obtenu des résultats similaires dans le cadre d'une évaluation psychométrique du MSCEIT V2.0 effectuée à l'aide de 431 participants recrutés dans la population générale en Australie (Palmer *et al.*, 2005). La convergence des deux méthodes de cotation du MSCEIT semblerait donc relativement bien établie.

Mayer *et al.* (2003) ont également comparé le degré d'accord interjuges pour les deux méthodes de cotation. Pour ce faire, ils ont divisé le groupe d'experts en deux sous-groupes et ont comparé leurs jugements. La valeur kappa pour les 141 items était de 0,84. Les chercheurs ont ensuite répété le processus avec deux groupes de sujets choisis de façon aléatoire parmi ceux de l'échantillon normatif en prenant soin de les appairer en genre et en âge aux groupes d'experts. L'analyse de l'accord interjuges pour ces deux groupes a donné une valeur kappa de 0,71 et une autre de 0,79, suggérant ainsi que le degré d'accord interjuges pour trouver les réponses correctes était plus élevé chez les experts que chez les non-experts. Les analyses montrent également que la convergence dans le jugement des experts est supérieure dans les domaines plus abondamment étudiés (p. ex. la perception des émotions dans les expressions faciales). Autrement dit, les experts en émotion sont plus susceptibles de partager une représentation sociale exacte de ce qui constitue des réponses correctes au MSCEIT V2.0 que la population en général. Cependant, même en reconnaissant la supériorité du degré d'accord

interjuges chez les experts, il reste un certain nombre de questions importantes à résoudre qui ne sont pas traitées par Mayer et ses collaborateurs dans la mise au point des protocoles de cotation basés sur le jugement des experts pour le MSCEIT V2.0. Qui sont les membres de l'International Society of Research on Emotions (Société internationale de recherche sur les émotions) et qui fournit les pondérations pour les scores du MSCEIT? Quelles sont leurs qualifications? Doivent-ils satisfaire à certaines exigences ou à certains critères pour être reconnus des experts? Sont-ils en prédominance blancs, de classe socio-économique moyenne, de culture occidentale? Ont-ils une formation universitaire? Représentent-ils davantage un consensus culturel qu'un jugement d'experts? Devrait-on douter de l'expertise d'un juge en désaccord sur une question? Bref, les caractéristiques des experts devraient faire l'objet d'une plus grande attention avant de considérer leurs jugements comme valides ou dépourvus de biais. De même, il y aurait lieu de vérifier jusqu'à quel point ces caractéristiques s'apparentent à celles qu'on retrouve chez les sujets constituant l'échantillon normatif.

Mayer *et al.* (2002b, 2003) ont démontré que la cohérence interne du MSCEIT V2.0 était raisonnablement élevée en ce qui a trait aux branches, aux domaines et au score total (tableau 12.7). En effet, pour l'ensemble du test, ils ont trouvé un coefficient de fiabilité de 0,93 pour les scores calculés à partir de la cotation par consensus, et de 0,91 pour les scores calculés à partir de la cotation par expertise. Pour les scores liés au domaine expérientiel et au domaine stratégique de

Tableau 12.7 Coefficients de fiabilité des scores du MSCEIT pour la méthode de cotation basée sur le consensus des pairs et la méthode de cotation basée sur le jugement des experts (d'après Mayer *et al.*, 2002b, p. 35)

COHÉRENCE INTERNE ^a		
Scores	Consensus	Experts
Total : IE totale	0,93	0,91
Domaines :		
IE expérientielle	0,90	0,90
IE stratégique	0,88	0,86
Branches :		
Perception	0,91	0,90
Intégration	0,79	0,76
Compréhension	0,80	0,77
Gestion	0,83	0,81
Sous-tests :		
Visages	0,80	0,82
Images	0,88	0,87
Sensations	0,65	0,55
Facilitation	0,64	0,63
Combinaisons	0,66	0,62
Changements	0,70	0,68
Gestion des émotions	0,69	0,64
Relations entre les émotions	0,67	0,64

a. Pour le total, les domaines et les branches, Mayer *et al.* (2003) rapportent des coefficients de bisection en raison de l'hétérogénéité des items. Par contre, pour les sous-tests, ils présentent des coefficients alpha en raison de l'homogénéité des items. © 2002, Multi-Health Systems, Inc. Tous droits réservés. Traduction reproduite avec la permission de MHS.

l'intelligence émotionnelle, ils ont obtenu respectivement des coefficients de 0,90 et de 0,88 pour la méthode basée sur le consensus, et de 0,90 et de 0,86 pour la méthode basée sur l'expertise. Pour les quatre branches du MSCEIT V2.0, ils ont obtenu des coefficients de fiabilité allant de 0,79 à 0,91 pour la procédure du consensus, et de 0,76 à 0,90 pour la procédure par expertise. Par contre, les coefficients de fiabilité pour les huit sous-tests mesurant les quatre facettes de l'intelligence émotionnelle varient de 0,64 à 0,88 pour la méthode par consensus et de 0,55 à 0,87 pour la méthode des experts. Ces résultats sont d'autant plus intéressants qu'ils ont été reproduits par Palmer *et al.* (2005). Conscients que la cohérence interne de certains sous-tests du MSCEIT V2.0 n'est pas optimale, Mayer *et al.* (2002b, 2003) recommandent de limiter le plus possible l'interprétation du test aux scores relatifs au total, aux domaines et aux branches, et d'interpréter prudemment les scores liés aux sous-tests. Considérant les limites de leur instrument, ces recommandations sont justifiées. Toutefois, elles posent certains problèmes, car l'intérêt du MSCEIT, c'est précisément de pouvoir mesurer la multidimensionnalité du concept de l'intelligence émotionnelle. Dans le domaine de l'intelligence, Carroll (1993) a fortement conseillé aux chercheurs de considérer avec la même importance tous les degrés de la hiérarchie des habiletés cognitives sur le plan à la fois empirique et conceptuel de l'analyse. De plus, si des tests comme le MSCEIT V2.0 doivent servir aux milieux organisationnels, éducationnels et cliniques, l'information la plus utile doit également pouvoir dériver des différences entre les scores aux sous-tests. Cette approche est similaire à celle des tests d'intelligence traditionnels, comme celui de Wechsler, où l'information la plus pertinente est dégagée en comparant différents profils de performance aux sous-tests et en considérant le QI total, le QI verbal et le QI de performance (chapitre 14).

Par ailleurs, les analyses factorielles confirmatoires du MSCEIT V2.0 ne sont pas exemptes de problèmes. Matthews *et al.* (2002) en soulèvent deux. Premièrement, ils notent que Mayer *et al.* (2002b, 2003) incluent deux facteurs mal définis dans l'une des analyses sans offrir de justifications ou d'explications suffisantes. D'après eux, l'inclusion de ces facteurs contribue inévitablement à améliorer l'ajustement (en anglais *fit*) du modèle parce qu'ils augmentent le nombre de degrés de liberté, et on sait que la signification des tests d'analyses factorielles confirmatoires est sensible au nombre de degrés de liberté. Deuxièmement, ils soulignent que plusieurs des analyses rapportées par Mayer et ses collaborateurs peuvent être remises en question à la lumière des principes psychométriques établis pour interpréter les construits résultant des techniques d'analyse factorielle. À titre d'exemple, ils citent le fait que le MSCEIT V2.0 comporte seulement deux sous-tests pour mesurer chaque branche du modèle. D'après eux, cette façon de faire irait à l'encontre de l'un des principes psychométriques de base en analyse factorielle, parce que les solutions des analyses factorielles sont effectivement indéterminées quand seulement deux tests définissent une variable latente donnée. L'application de la méthode d'analyse factorielle dans

de telles circonstances entraîne ce qu'on appelle des « doublets » (en anglais *doublets*), une indication de la limite de l'ampleur du concept que le chercheur pourrait vouloir attribuer au concept. Les méthodes statistiques utilisées par Mayer *et al.* (2003) pour tester la validité structurelle du MSCEIT ont fait l'objet de critiques par d'autres auteurs. Selon Palmer *et al.* (2005), la prochaine étape de développement du MSCEIT passe nécessairement par la conception de plus de sous-tests. Gignac (2005) affirme pour sa part que, étant donné que Mayer *et al.* (2003) pose comme hypothèse qu'il existe quatre facteurs de premier ordre, il faudrait que le MSCEIT comprenne un minimum de seize sous-tests pour que le modèle d'intelligence émotionnelle de Mayer-Salovey-Caruso puisse être scientifiquement validé.

Les méthodes de cotation retenues par Mayer *et al.* (2002b) laissent peu de perspectives pour les analyses psychométriques des items qui sont au cœur du développement des tests d'intelligence. Cette insuffisance limite le rapprochement avec les tests d'intelligence traditionnels. Normalement, des items de difficulté graduée sont exigés pour assurer une fiabilité comparable de la mesure dans l'étendue complète des habiletés. La cotation par consensus, de par sa nature, exclut la détermination des items difficiles pour lesquels, disons, seulement 10% des personnes ont été capables de choisir la réponse correcte et pour lesquels la réponse selon le consensus est incorrecte. À la limite, le MSCEIT parvient mieux à dépister les personnes sous-douées sur le plan émotionnel que les personnes douées.

Enfin, on peut, à l'instar de Zeidner, Matthews et Roberts (2001), déplorer le fait que Mayer et ses collaborateurs aient négligé de suivre, dans l'élaboration de leur test d'intelligence émotionnelle, la procédure psychométrique reconnue pour la conception des tests psychologiques. En guise de première étape dans la révision des versions subséquentes, les auteurs des tests d'intelligence bien établis (p. ex. les échelles de Wechsler et de Stanford-Binet) vérifient toujours que leurs tests sont en corrélation très étroite avec les versions antérieures (p. ex., Anastasi et Urbina, 1997). L'absence de telles données peut laisser croire que ce qui est mesuré diffère chaque fois, ce qui rend impossible la compilation d'un ensemble de connaissances auquel un concept comme l'intelligence émotionnelle pourrait se greffer. Il est donc vraisemblable que, à la suite des nombreux changements apportés à ces différentes mesures (à la fois dans les items, les sous-tests et les échelles), les concepts évalués par le MSCEIT V2.0 ne correspondent plus à ceux qui ont été évalués à l'origine. Par conséquent, d'ici à ce que le degré de convergence soit établi, on ne saurait conclure quoi que ce soit à propos du MSCEIT à partir du MEIS, ni déterminer les qualités psychométriques du MSCEIT V2.0 à partir des données concernant le MSCEIT V1.1.

En somme, maintes recherches ont été menées pour évaluer la mesure de l'intelligence émotionnelle mise au point par le groupe Mayer-Salovey-Caruso. Toutefois, il en faudra vraisemblablement beaucoup d'autres pour parvenir à un instrument de mesure de qualité comparable à ce qu'on

trouve communément dans les tests d'habiletés cognitives. Cela dit, le MSCEIT V2.0 démontre que l'évaluation de l'intelligence émotionnelle basée sur la réussite à des tests d'habiletés a beaucoup de potentiel, ce qui encourage vivement la poursuite du travail. Comme le soutiennent Mayer, Caruso *et al.* (2000), il se pourrait bien que les tests d'aptitudes soient la voie d'avenir pour ce qui a trait à l'évaluation de l'intelligence émotionnelle. Le temps le dira.

12.3.3

L'Inventaire de quotient émotionnel Bar-On (EQ-i)

L'Inventaire de quotient émotionnel Bar-On (EQ-i) (Bar-On, 1998b) a été conçu par un psychologue clinicien et chercheur du nom de Reuven Bar-On, qui dirige maintenant des recherches sur l'intelligence émotionnelle et sociale au Département de psychiatrie et des sciences comportementales de l'University of Texas Medical Branch, et qui est le premier membre non fondateur à être admis au sein du Consortium for Research on Emotion Intelligence in Organizations, codirigé par Daniel Goleman et Cary Cherniss, à la Rutgers University. Au début des années 1980, Bar-On s'intéresse aux compétences non cognitives associées à la réussite dans la vie. Il met alors au point un questionnaire permettant d'extraire un ensemble de facteurs à consonances émotionnelle, personnelle et sociale associés à la réussite. En 1985, il nomme « quotient émotionnel » ou « QE » l'ensemble de ces facteurs. Pendant des années, ses travaux de recherche demeurent relativement inconnus. Vers 1995, il fait la connaissance de Steve Stein, chef de la direction de Multi-Health Systems, une importante maison d'édition de tests psychométriques à Toronto. Commence alors un travail en étroite collaboration avec Multi-Health Systems pour raffiner son inventaire du quotient émotionnel et élargir sa base de données à l'échelle de l'Amérique du Nord. Deux ans plus tard, l'alliance entre les deux partenaires conduit à la publication officielle du EQ-i (Bar-On, 1997a, b).

Bar-On (2000) revendique la paternité de l'expression « quotient émotionnel » et estime par conséquent que ses travaux sont à l'origine de la création du concept de l'intelligence émotionnelle. Même si Bar-On a une conception vraiment élargie de l'intelligence émotionnelle, à l'examen de ses écrits, on trouve peu d'assises théoriques à son concept, lequel n'est pas rattaché d'ailleurs au test qui porte le nom de l'auteur (Inventaire de quotient émotionnel Bar-On). Par exemple, lorsqu'il passe en revue le EQ-i, d'entrée de jeu, Bar-On (2000) annonce qu'il va présenter en détail son « modèle d'intelligence émotionnelle et sociale » (p. 364), mais c'est le EQ-i qu'il présente de même que diverses recherches sur les qualités psychométriques de son test, sans jamais faire clairement état d'un véritable modèle de l'intelligence émotionnelle. Dans un sens, on pourrait dire que le modèle théorique de l'intelligence émotionnelle de Bar-On est compatible avec les approches opérationnelles de l'intelligence humaine (Boring, 1923) : son modèle de l'intelligence émotionnelle se

confond avec ce que mesure son test de quotient émotionnel. Rien de plus, rien de moins.

Description du EQ-i

Comme l'indique la publicité dans son site Web, la société Multi-Health Systems a présenté le EQ-i comme « la première mesure scientifique de l'intelligence émotionnelle ». C'est certainement la mesure qui a été la plus étudiée (Bar-On, 1997b, 1998a, 2000) et la plus utilisée dans le monde. Le EQ-i est aussi la première mesure de ce type à avoir été jugée par des pairs dans le *Buros Mental Measurement Yearbook* (Plake et Impara, 1999), « la » référence en psychométrie. Cet inventaire comprend 133 courts énoncés. Le répondant indique dans quelle mesure chaque énoncé reflète ses sentiments, ses pensées ou ses actions la plupart du temps et dans la plupart des situations. Pour ce faire, il utilise une échelle en cinq points de type Likert allant de (1) « Très rarement ou pas vrai en ce qui me concerne » à (5) « Très souvent vrai ou vrai en ce qui me concerne ». Les 133 énoncés du EQ-i sont répartis en 15 sous-échelles évaluant 15 compétences liées à la réussite dans la vie. Ces sous-échelles sont groupées en cinq échelles composites reflétant cinq domaines de compétences. Une brève description de chacune de ces échelles et sous-échelles est présentée au tableau 12.8. Le EQ-i inclut en outre quatre indicateurs de validité des réponses : le taux d'omission renvoie au nombre d'items sans réponse ; l'indice d'incohérence vise à faire ressortir les divergences sur un même thème ; l'échelle d'impression positive indique la tendance à se montrer sous un jour favorable et l'échelle d'impression négative, la tendance à se montrer sous un jour défavorable. Étant donné le phénomène de biais dans la représentation de soi souvent associé aux échelles d'auto-évaluation (Bar-On, Brown, Kirkcaldy et Thome, 2000), ces deux derniers indices sont particulièrement pertinents. Toutefois, si l'on se fie à ce que d'autres recherches montrent (p. ex., Paulhus et John, 1998), il n'est pas certain que ces indicateurs soient suffisants pour évaluer les biais de réponse associés à la désirabilité sociale et à la tendance à projeter une image de soi exagérément positive.

En plus de quatre indices de validité et un facteur de correction, l'inventaire permet d'obtenir un score pour le quotient émotionnel total, cinq scores pour les échelles composites et quinze scores pour les sous-échelles de contenu. À l'instar des tests traditionnels de QI, les scores du EQ-i sont présentés de telle sorte que le score moyen est 100, et l'écart-type, 15. Les données normatives de la présente version du test, telles qu'elles sont présentées dans le manuel technique (Bar-On, 1997b), sont dérivées de la compilation des données de 3 831 répondants canadiens et américains. Les normes sont données séparément pour les hommes et les femmes. Le EQ-i est disponible en plus de 30 langues (Bar-On, 2005), avec plus d'une version de la même langue dans certains cas. Par exemple, il existe deux versions en français (européenne et canadienne), en espagnol (Espagne et Amérique centrale) et en portugais (Portugal et Amérique du Sud).

Tableau 12.8 Échelles composites et sous-échelles de contenu de l'EQ-i, et brèves descriptions

Échelle composite et sous-échelle de contenu	Brève description
Intrapersonnel Conscience de ses émotions Affirmation de soi Estime de soi Actualisation de soi Indépendance	Reconnaître et comprendre ses émotions. Exprimer ses sentiments, ses croyances et ses pensées, et défendre ses propres droits de façon non destructive. Se respecter et s'accepter comme on est. Développer son plein potentiel. Penser et agir de façon autonome, et être émotionnellement indépendant.
Interpersonnel Empathie Relations interpersonnelles Responsabilité sociale	Reconnaître, comprendre et apprécier les sentiments des autres. Établir et maintenir des relations satisfaisantes qui sont caractérisées par l'intimité et l'affection mutuelle. Se montrer un membre coopératif, généreux et constructif de son groupe social.
Adaptabilité Résolution de problèmes Évaluation de la réalité Flexibilité	Reconnaître les problèmes, et engendrer et implanter des solutions efficaces. Évaluer le lien entre ce qui est perçu (la réalité subjective) et ce qui existe vraiment (la réalité objective). Ajuster ses émotions, ses idées et ses comportements aux conditions changeantes.
Gestion du stress Tolérance au stress Maîtrise des impulsions	Résister au stress en composant activement et positivement avec celui-ci. Retarder ou résister à une impulsion, une force ou une tentation d'agir.
Humeur générale Bonheur Optimisme	Ressentir de la satisfaction en rapport avec sa vie, se réjouir et avoir du plaisir avec les autres. Voir le plus beau côté de la vie et maintenir une attitude positive, même face à l'adversité.

Le EQ-i a été conçu pour les adultes âgés de 16 ans ou plus. Une analyse de l'accessibilité du test en termes de facilité de lecture et de compréhension indique que les individus possédant un niveau de lecture correspondant à celui des élèves allant de la sixième à la septième année nord-américaine sont en mesure de comprendre les consignes et les items présentés dans le questionnaire (Bar-On, 1979b). Il faut compter une trentaine de minutes pour réaliser le test, qui peut être fait individuellement ou en groupe. Il est même possible de remplir le questionnaire « en ligne » (par Internet). Une version abrégée de 51 items (Bar-On EQ-i: Short Development Edition) permet d'obtenir un score pour le quotient émotionnel total et un score pour chacune des cinq échelles composites. Elle est utilisée notamment pour trier parmi de grands groupes ou quand le répondant dispose de peu de temps. Une version du EQ-i pour enfants et adolescents âgés de 7 à 18 ans composée de 60 items répartis en 7 échelles est disponible (Bar-On EQ-i: Youth Version). Cette version a été normalisée auprès d'un échantillon de 9 000 jeunes fréquentant l'école primaire ou secondaire au Canada et aux États-Unis.

Évaluation du EQ-i

Selon Bar-On (1997b, 1998a, 2000), la consistance et la cohérence interne de même que la fiabilité test-retest pour les périodes de un et quatre mois des échelles et sous-échelles du EQ-i sont très élevées. Le fait que des résultats similaires aient été obtenus dans divers laboratoires par des chercheurs indépendants est sans doute encourageant (p. ex., Dawda et Hart,

2000; Newsome *et al.*, 2000). Par contre, les analyses factorielles des items ont donné des résultats plus ou moins probants. Par exemple, dans une revue de ses propres travaux sur les qualités psychométriques du EQ-i, Bar-On (2000) rapporte que les résultats d'une analyse factorielle de type exploratoire effectuée auprès d'un échantillon de 3 831 sujets a mis au jour l'existence d'une structure factorielle composée de 13 facteurs apparentés à ceux de son modèle théorique de l'intelligence émotionnelle, alors que les résultats d'une analyse factorielle de type confirmatoire effectuée à partir des mêmes données a révélé une structure factorielle composée de 10 facteurs apparentés à son modèle. Dans l'ordre d'extraction, les 10 facteurs sont l'estime de soi, les relations interpersonnelles, la maîtrise des impulsions, la résolution de problèmes, la conscience de ses émotions, la flexibilité, l'évaluation de la réalité, la tolérance au stress, l'affirmation de soi et l'empathie. À la lumière de ces résultats, il est difficile de défendre empiriquement l'existence des 15 sous-échelles composant le EQ-i original. En dépit du fait qu'il existe un support empirique pour seulement 10 sous-échelles, Bar-On a choisi de retenir toutes les sous-échelles du EQ-i en arguant que les 10 facteurs mis au jour par l'analyse factorielle confirmatoire représentaient « les composantes clés de l'intelligence émotionnelle et sociale » (Bar-On, 2000, p. 372) et que les 5 facteurs rejetés par cette analyse (l'optimisme, l'actualisation de soi, le bonheur, l'indépendance et la responsabilité sociale) sont « des corrélats importants et des facilitateurs de ce construit » (Bar-On, 2000, p. 372). Cette reformulation pour le moins sophistiquée ne se retrouve toutefois pas dans le manuel technique qui accompagne le test (Bar-On, 1997b), ce qui cause un problème aux

utilisateurs. De plus, dans les commentaires à propos de la structure factorielle du EQ-i, Bar-On écrit : « On peut conclure qu'il y a un bon support empirique pour la structure hiérarchique 1-5-15 (EQ total-échelles composites-sous-échelles de contenu). » (Bar-On, 1997b, p. 113)

On trouve un niveau élevé de corrélations positives entre les échelles, ce qui appuie l'existence d'un facteur EQ-i général. Toutefois, certaines des corrélations sont suffisamment élevées pour remettre en question la dimension distinctive de certaines des sous-échelles. Par exemple, dans l'échantillon normatif (Bar-On, 1997b), l'optimisme est en corrélation de plus de 0,70 avec trois des autres sous-échelles (l'estime de soi, l'actualisation de soi, la tolérance au stress) et la responsabilité sociale est en corrélation à 0,80 avec l'empathie. Bar-On (1997b) regroupe les sous-échelles de contenu en cinq échelles composites (intrapersonnel, interpersonnel, gestion du stress, adaptabilité et humeur générale) qui, collectivement, définissent le quotient émotionnel. Toutefois, ces sous-échelles pourraient être réunies sur la base de l'analyse factorielle exploratoire effectuée par Matthews *et al.* (2002) à partir des coefficients de corrélation rapportés dans Bar-On (1997b, p. 95) entre les sous-échelles pour l'échantillon d'étalonnage nord-américain ($N = 3\,831$), puisqu'il s'en dégage trois facteurs qui, ensemble, expliquent 70 % de la variance. Considérant qu'une portion de la variance inexpliquée est attribuable à l'erreur, les chercheurs ont calculé le pourcentage de variance *fiable* expliquée par les trois facteurs en question pour chacune des sous-échelles : de 80 à 90 % de la variance fiable des sous-échelles semblent s'expliquer par à peine trois construits : l'estime de soi, l'empathie et la maîtrise des impulsions.

Bar-On (1997b) a testé les différences entre divers groupes. Bien qu'elles soient réduites, il a trouvé des différences importantes au chapitre de l'âge et du genre. Les sujets âgés de 40 à 49 ans ont obtenu des scores vraiment plus élevés que les plus jeunes, mais ces différences ne rendent compte que de 0,6 à 6,9 % de la variance. Il n'a pas constaté de différences notables entre les hommes et les femmes dans les scores totaux. Toutefois, il a trouvé plusieurs différences légèrement marquées entre les sexes. Les femmes présentent apparemment de meilleures habiletés interpersonnelles que les hommes, mais ces derniers semblent les surpasser en habiletés intrapersonnelles, en capacité d'adaptation et en tolérance au stress. Les femmes seraient plus conscientes de leurs émotions, seraient plus empathiques, auraient plus de facilité à interagir avec les autres personnes et agiraient d'une façon plus socialement responsable que les hommes. Les hommes auraient une meilleure estime d'eux-mêmes, seraient plus indépendants, plus aptes à résoudre des problèmes, plus flexibles, meilleurs à gérer le stress et plus optimistes que les femmes. Plusieurs de ces différences rendent compte de moins de 1 % de la variance ; le plus grand pourcentage de variance expliquée s'élève à 6,7 % et concerne l'empathie. Enfin, dans l'annexe B du manuel technique du EQ-i, Bar-On (1997b) fait état de statistiques descriptives permettant de comparer divers

groupes nationaux au groupe nord-américain. Ces données suggèrent que le EQ-i est particulièrement élevé en Israël où le EQ-i a été mis au point et notoirement bas en Inde et au Niger. Toutefois, selon Bar-On, il est « relativement dépourvu de sens » de comparer les moyennes de population entre les nations. La cohérence interne du EQ-i semble bien se maintenir d'une culture à l'autre.

Bar-On (1997b, 2000, 2004) rapporte un éventail impressionnant de données démontrant la validité du EQ-i. Autrement dit, celui-ci mesure effectivement ce qu'il est censé mesurer. Les données rattachant le EQ-i à d'autres échelles mesurant le fonctionnement émotionnel sont à cet égard particulièrement révélatrices de la validité du construit. Par exemple, le quotient émotionnel total est en corrélation positive avec trois des meilleurs indicateurs du fonctionnement émotionnel dans le Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF) (Cattell, Eber et Tatsuoka, 1970), soit le facteur C (0,72), le facteur O (-0,55) et le facteur Q4 (-0,44). Il est en corrélation négative avec le Beck Depression Inventory (Beck et Steer, 1987) (-0,56) et le Zung Self-Rating Depression Scale (Zung, 1965) (-0,66). Il est aussi en corrélation négative avec plusieurs échelles indiquant la présence de psychopathologie dans le Personality Assessment Inventory (PAI) (Morey, 1991), soit l'anxiété (-0,71), la dépression (-0,76), la schizophrénie (-0,54) et la personnalité limite (-0,77). Les sous-échelles sont également liées à d'autres mesures. Par exemple, celle qui mesure la considération de soi est en corrélation avec une échelle du Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 (MMPI-2) (Butcher, Dahlstrom, Graham, Tellegen et Kaemmer, 1989) évaluant la faible estime de soi (-0,60), celle qui mesure l'empathie est en corrélation négative avec une échelle du PAI évaluant la personnalité antisociale (-0,52), et celle qui mesure les relations interpersonnelles est en corrélation positive avec une échelle du PAI évaluant la chaleur (0,73). Par contre, en ce qui concerne le lien entre le EQ-i et d'autres mesures de l'intelligence émotionnelle, Bar-On (2000) cite une étude non publiée dans laquelle il a trouvé une corrélation de 0,46 entre le EQ-i et le MSCEIT. Vu la relation étroite qui devrait exister entre différentes mesures de l'intelligence émotionnelle, ce degré de corrélation semble relativement faible. À ce sujet, il convient de souligner que Mayer et ses collaborateurs ont également effectué des recherches comparatives sur le EQ-i et le MSCEIT, et ils ont trouvé des corrélations plus basses que celle de Bar-On. Par exemple, Brackett et Mayer (2003) ont trouvé une corrélation de 0,21 entre ces deux mesures en utilisant un échantillon de 207 collégiens. À partir d'un autre échantillon indépendant de 309 répondants, Mayer et ses collaborateurs ont obtenu une corrélation de 0,12 entre le EQ-i et le MSCEIT (cité dans Mayer *et al.*, 2002b, p. 39). Il est donc assez clair que le EQ-i et le MSCEIT ne mesurent pas le même construit, ce qui soulève une question des plus intéressantes : lequel des deux instruments mesure vraiment l'intelligence émotionnelle ? Comme un test basé sur le rendement à des tâches peut constituer une mesure plus

fiable et plus valide de n'importe quel type d'intelligence, on serait enclin à miser sur le MSCEIT et non le EQ-i. Nous verrons plus loin ce qu'il en est. Toutefois, comme nous l'avons vu plus haut, on ne saurait miser sur le MSCEIT sans prendre en considération certaines difficultés soulevées par ce test.

Pour mettre en évidence la validité de convergence du EQ-i, Bar-On (1997b) fait également état de plusieurs études mettant en relation le EQ-i avec des mesures externes évaluant supposément des construits identiques ou similaires. Les corrélations observées entre le EQ-i et des mesures d'acculturation, de style d'attribution, de gestion du stress au travail, de performance au travail et de satisfaction au travail suggèrent que le EQ-i mesure ce qu'il est censé mesurer.

Bar-On ne rapporte aucune étude de validité montrant que le EQ-i conserve sa capacité de prédiction après avoir contrôlé pour les corrélats relatifs à la personnalité. Dans l'une des rares études de validation indépendantes du EQ-i, Newsome *et al.* (2000) ont trouvé que ni le quotient émotionnel total ni les scores aux sous-échelles ne prédisaient la réussite scolaire ou l'habileté cognitive : la corrélation entre le QE total et la moyenne cumulative de 160 collégiens canadiens était de 0,01. En contraste, l'habileté cognitive était le prédicteur le plus important de la moyenne cumulative, tandis que la personnalité (introversion et maîtrise de soi) contribuait de façon moindre mais significative à la prédiction de la réussite.

Sur le plan de la validité de divergence (le EQ-i mesure-t-il autre chose que ce qu'il est censé mesurer?), Bar-On (1997b, p. 137-138) rapporte une corrélation de 0,12 entre le quotient émotionnel total et le QI tel que mesuré par le Wechsler Adult Intelligence Scale (WAIS) (Wechsler, 1958). Le EQ-i ne mesure donc pas ce qui est déjà mesuré par les tests d'intelligence traditionnels. Toutefois, si tant est que l'intelligence émotionnelle incarne une forme d'intelligence, il est surprenant de ne pas trouver un plus grand chevauchement entre le EQ-i et le WAIS.

Jusqu'à quel point le EQ-i se distingue-t-il des autres mesures évaluant des construits qui lui sont liés? À ce propos, Matthews *et al.* (2002) soulèvent deux points particulièrement troublants. Premièrement, ils soulignent la présence de corrélations très élevées entre un nombre de sous-échelles du EQ-i et des mesures dérivées du Ninety Symptom Check List-Revised (SCL-90-R) (Derogatis, 1983), test conçu pour évaluer la sévérité des symptômes psychopathologiques. Par exemple, la corrélation entre la sous-échelle de relations interpersonnelles du EQ-i et la sous-échelle de sensibilité interpersonnelle du SCL-90-R est de $-0,85$, alors que la corrélation entre la sous-échelle de flexibilité du EQ-i et la sous-échelle de l'obsession-compulsion du SCL-90-R est de $-0,70$ (Bar-On, 2000). Selon ces chercheurs, comme on a fait passer le SCL-90-R à des échantillons d'individus psychologiquement en santé, cela a pu contribuer à restreindre l'éventail des scores. Il s'ensuit donc que, si les corrections appropriées étaient apportées à ces restrictions, des corrélations se rapprochant encore plus de $-1,0$ pourraient être observées. Deuxièmement,

Matthews *et al.* (2002) attirent l'attention sur le fait que Bar-On (2000) cite les résultats d'une étude de Parker (1999) dans laquelle on a trouvé des corrélations positives et modérément élevées entre plusieurs sous-échelles du EQ-i et des mesures dérivées d'une tâche émotionnelle dérivée du test de Stroop (test utilisé en psychologie cognitive et en neuropsychologie pour comparer des temps de réaction à divers stimuli visuels ou auditifs dans des tâches de détection). Selon eux, ces résultats vont directement à l'encontre de ce qu'on pourrait attendre d'un construit d'intelligence à partir de la littérature scientifique sur l'intelligence. En effet, il a été clairement établi dans le domaine de l'intelligence que les mesures de vitesse dérivées de tâches cognitives comme celles qui sont utilisées par Parker ont une corrélation négative, et non positive, avec les habiletés cognitives. En d'autres termes, alors que la littérature scientifique dans le domaine de l'intelligence indique que les personnes possédant une intelligence élevée prennent moins de temps à traiter l'information (p. ex., Roberts et Stankov, 1999), les résultats obtenus avec le EQ-i révèlent que les personnes possédant une intelligence émotionnelle supérieure prennent quant à elles plus de temps à traiter l'information émotionnelle.

Pour ce qui est des liens entre le EQ-i et d'autres mesures des construits qui lui sont liés, on ne pourrait passer sous silence les résultats de l'étude de Dawda et Hart (2000), suggérant que le EQ-i aurait des rapports très étroits avec le NEO-Five Factor Inventory (NEO-FFI) (Costa et McCrae, 1992), version abrégée du test de personnalité NEO-PI-R (Costa et McCrae, 1992). En effet, ces chercheurs ont trouvé des corrélations approchant en moyenne 0,50 entre la majorité des mesures du Big Five (c'est-à-dire le névrosisme, l'extraversion, l'ouverture, l'agréabilité et la conscience) et le EQ, avec des coefficients de corrélation pour le névrosisme de $-0,62$ chez les hommes et de $-0,72$ chez les femmes. En mettant au carré ces corrélations et en faisant la somme des produits, on trouve généralement des valeurs se rapprochant de 100% de la variance expliquée pour presque chacune des échelles. Dans une étude auprès de 166 collégiens, Petrides et Furnham (2001) ont obtenu des résultats similaires à ceux de Dawda et Hart (2000) en utilisant la version complète du NEO-PI-R. Par exemple, ils ont trouvé que le EQ-i est corrélé à $-0,73$ avec la mesure de névrosisme et à $0,54$ avec celle de l'extraversion. L'ensemble de ces données suggère que le EQ-i ne serait rien d'autre qu'une mesure relativement brute des construits de la personnalité contenus dans le modèle à cinq facteurs du NEO-FFI/NEO-PI-R, c'est-à-dire essentiellement une mesure de névrosisme avec un mélange d'extraversion, d'amabilité et de conscience.

En somme, les travaux de recherche effectués par Bar-On dans le cadre de l'élaboration et de la validation du EQ-i sont remarquables, sur le plan de la rigueur scientifique, quant à l'ampleur et à la diversité des échantillons examinés. De plus, Bar-On a démontré que le EQ-i peut permettre de prédire des résultats ou de différencier des groupes, ce qui en fait un outil potentiellement utile. Cependant, la faible convergence du EQ-i avec le MSCEIT, qui mesure l'intelligence émotionnelle

à partir de performances à des tests d'habileté, ne permet pas d'établir un lien étroit entre le EQ-i et l'intelligence émotionnelle. Par ailleurs, la découverte de nombreuses relations étroites entre le EQ-i et diverses mesures de personnalité et de psychopathologie indique clairement que ce qui est mesuré par le EQ-i s'apparente à ce qui fait l'objet de recherches depuis des décennies. Autrement dit, on ne saurait considérer le EQ-i comme un test d'intelligence émotionnelle, et il devrait porter un autre nom pour prévenir aussi bien les déceptions que la confusion. Par exemple, il serait sans doute plus approprié de parler d'un « inventaire de la personnalité émotionnelle » que d'un « inventaire de quotient émotionnel ». Enfin, le fait que le EQ-i ne représente guère plus qu'une mesure de la personnalité devrait préoccuper ceux qui l'utilisent ou pensent l'utiliser pour sélectionner leur personnel et évaluer leurs employés à des fins de promotion. En effet, fondés sur une recension des recherches échelonnées sur 85 ans, Schmidt et Hunter (1998) ont démontré que, au-delà de l'intelligence générale, la personnalité ajoutait peu à la validité de la sélection dans un tel contexte.

12.3.4

L'Emotional Competence Inventory (ECI)

Le développement de l'Emotional Competency Inventory (ECI) (Goleman et Boyatzis, 2003) a débuté avec une réécriture de certains items d'un questionnaire d'autoévaluation conçu par Boyatzis en 1991 et destiné à mesurer des compétences en gestion chez des étudiants de MBA, le Self-Assessment Questionnaire (Boyatzis *et al.*, 2000). Cette formulation de nouveaux items susceptibles d'évaluer d'autres compétences visait l'ajustement du questionnaire de Boyatzis au modèle théorique de l'intelligence émotionnelle de Goleman, tel qu'il est proposé dans son ouvrage *Working with Emotional Intelligence* (1998). Ainsi, dans sa version originale, les questions du ECI dont 40 % provenaient du questionnaire de Boyatzis étaient articulées autour de 25 compétences réparties en cinq domaines :

- 1) La conscience de soi (comprenant la conscience de ses émotions, la juste évaluation de soi et la confiance en soi) ;
- 2) La maîtrise de soi (comprenant le contrôle de soi, la fiabilité, la droiture, l'adaptabilité et l'innovation) ;
- 3) La motivation (comprenant la volonté de réalisation, l'engagement, l'initiative et l'optimisme) ;
- 4) L'empathie (comprenant la compréhension des autres, la capacité d'aider les autres à se développer, le souci du service, l'exploitation de la diversité et le sens politique) ;
- 5) Les habiletés sociales (comprenant l'influence, la communication, la gestion des conflits, le leadership, la catalyse du changement, l'établissement de relations, la collaboration et la coopération, et le travail en équipe).

À la suite d'analyses factorielles, d'analyses en grappes (en anglais *clusters*) et d'analyses de fiabilité (c'est-à-dire la cohérence interne), certaines compétences ont été reconsidérées et reclassées, ce qui en a finalement réduit le nombre à 20. Des résultats préliminaires les répartissaient au départ en trois groupes distincts : la conscience de soi, la gestion de soi et les habiletés sociales. (Boyatzis *et al.*, 2000) Toutefois, comme le révèle le manuel technique du ECI publié par le Hay Group en 2002, les auteurs les ont par la suite divisées en quatre domaines :

- 1) La conscience de soi (comprenant la conscience de ses émotions, la juste évaluation de soi et la confiance en soi) ;
- 2) La gestion de soi (comprenant le contrôle de soi, la fiabilité, la droiture, l'adaptabilité, la volonté de réalisation et l'initiative) ;
- 3) La conscience des autres (comprenant l'empathie, la conscience organisationnelle et le souci du service) ;
- 4) Les habiletés sociales (comprenant la capacité d'aider les autres à se développer, l'influence, la communication, la gestion des conflits, le leadership, la catalyse du changement, l'établissement de relations, et le travail en équipe combiné à la collaboration).

Bien que cette répartition soit conforme à une reformulation du modèle de l'intelligence émotionnelle de Goleman (2001), il est impossible d'en trouver une justification empirique dans le manuel technique du ECI (Hay Group, 2002) ou ailleurs dans la littérature scientifique. Il s'agirait donc d'un regroupement en grappes sur une base théorique et non empirique.

La comparaison de cette nouvelle liste de compétences à l'ancienne permet de dégager les constats suivants :

- Certaines compétences sont disparues de la liste : l'innovation (les items liés à cette compétence ont été intégrés aux items mesurant l'initiative), l'engagement (les items liés à cette compétence ont été intégrés aux items mesurant le leadership), l'optimisme (les items liés à cette compétence ont été intégrés aux items mesurant la compétence nouvellement appelée la recherche de réalisation) et l'exploitation de la diversité (les items liés à cette compétence ont été combinés aux items mesurant la compréhension des autres pour former une nouvelle compétence appelée « empathie »).
- « Certaines compétences ont fait l'objet d'un changement de nom : « la volonté de réalisation » (en anglais, *achievement drive*) est devenue la recherche de réalisation (en anglais, *achievement orientation*) ; la « compréhension des autres » est devenue « l'empathie » ; le « sens politique » est devenu la « conscience organisationnelle ».
- Certaines compétences font l'objet de différentes combinaisons : la compétence de la collaboration et de la coopération a été fondue avec la compétence du travail en équipe pour devenir la compétence du travail en

équipe et de la collaboration (la coopération est disparue de la liste).

De même, en comparant la nouvelle liste à l'ancienne, on observe, dans les noms désignant les différentes grappes de compétences, que :

- ▶ La « conscience de soi » demeure inchangée ;
- ▶ La « gestion de soi » (en anglais *self-management*) a remplacé la « maîtrise de soi » (en anglais *self-regulation*) et représente un mélange de compétences réparties auparavant dans la « maîtrise de soi » et la « motivation » ;
- ▶ La « motivation » n'est plus reconnue comme un domaine de compétences indépendant ;
- ▶ La « conscience des autres » remplace l'« empathie », qui est reléguée au rang de compétence émotionnelle et ne contient plus que trois compétences relevant toutes de l'ancien domaine de l'empathie ;
- ▶ Les « habiletés sociales modifiées » en plusieurs composantes appartiennent non seulement à la version antérieure des habiletés sociales, mais aussi à celle de l'empathie et de la motivation.

Considérant l'ampleur de ces changements, une nouvelle version du ECI s'imposait. C'est ainsi que la version composée de 110 questions évaluant 20 compétences réparties en quatre domaines tels que décrits par Goleman (2001) voit le jour. Les qualités psychométriques de cette version du ECI sont présentées pour la première fois dans un manuel technique (Hay Group, 2002). Toutefois, cette version du ECI qu'on appellera plus tard la « version 1.0 » (Hay Group, 2006) ne parvient pas à satisfaire les auteurs et leurs clients (Boyatzis et Sala, 2004). D'une part, les clients rapportent que le questionnaire est trop long à remplir. D'autre part, les auteurs découvrent que les échelles du ECI sont trop fortement corrélées entre elles pour refléter un modèle multidimensionnel de l'intelligence émotionnelle et augmenter la validité de la mesure par rapport à la version précédente. La version 1.0 du ECI fera donc à son tour l'objet de modifications importantes, qui donneront lieu à la version 2.0 (ECI 2.0) (Boyatzis et Sala, 2004 ; Hay Group, 2006). C'est cette dernière version que nous allons maintenant décrire et commenter en nous inspirant principalement, mais non exclusivement, du manuel technique du ECI publié par le Hay Group en juin 2006 (encadré 12.7).

Description du ECI 2.0

Le ECI 2.0 est un questionnaire composé de 72 items articulés autour de 18 compétences réparties en 4 domaines tels que décrits dans Goleman *et al.* (2002). Il a été préparé en sept langues : anglais, français, espagnol, allemand, japonais, portugais et italien.

Pour mesurer l'intelligence émotionnelle d'une personne à l'aide du ECI 2.0, on fait remplir le questionnaire par la personne qui est évaluée (dans ce cas, la personne s'évalue

12.7 On a trouvé le ECI...

Jusqu'à récemment, il était impossible pour les membres de la communauté scientifique qui ne faisaient pas partie du personnel de recherche du Hay Group d'obtenir une copie du ECI de Goleman ou de Boyatzis pour l'examiner, l'évaluer ou le comparer à d'autres tests. Maintenant, il leur est possible d'avoir accès à cet instrument, mais seulement dans la mesure où ils ont été dûment agréés par le Hay Group (<http://www.hayresourcesdirect.haygorup.com>). La formation de deux jours menant à l'agrément coûte 3000\$ US. Cela signifie que même un psychologue possédant une formation avancée en psychométrie avec plusieurs années d'expérience dans ce domaine ne peut acheter et utiliser le ECI sans avoir été agréé au préalable par le Hay Group. Pour justifier cette mesure, la firme invoque le besoin d'assurer des normes de qualité strictes sur le plan de l'épreuve et de l'interprétation du ECI. Par contre, pour suivre la formation de deux jours et éventuellement être agréé, elle n'exige aucun préalable en psychométrie ou en psychologie. En effet, toute personne possédant trois ans ou plus d'expérience en *coaching* ou en ressources humaines peut s'y inscrire. Cette formation est également ouverte aux diplômés en psychologie, en service social et « autre domaine connexe ».

elle-même) et par plusieurs personnes qui la connaissent (dans ce cas, la personne dont on veut mesurer l'intelligence émotionnelle est évaluée par les autres). À chaque item de l'inventaire, on demande à la personne qui répond pour elle-même de se décrire, et aux autres personnes de donner aussi leur description en indiquant la fréquence des comportements ciblés. La personne doit se décrire ou décrire l'autre personne en fonction d'une échelle de type Likert en cinq points : 1 : jamais ; 2 : rarement ; 3 : parfois ; 4 : souvent ; 5 : tout le temps. Comme bien d'autres tests de ce genre, le ECI 2.0 offre l'option de répondre « Je ne sais pas ». Toutefois, cette réponse « est lue dans les données comme une réponse en blanc » (Boyatzis *et al.*, 2000, p. 346), ce qui est peu orthodoxe.

Le manuel technique du ECI (Hay Group, 2006) ne contient aucun échantillon d'items et, à notre connaissance, les auteurs du questionnaire n'ont publié aucun exemple d'items composant le ECI pour donner au lecteur une idée du type de questions composant chacune des échelles du questionnaire. Considérant la popularité de Goleman et le vaste intérêt pour des mesures de l'intelligence émotionnelle, on pourrait penser que le ECI représente un potentiel de revenus importants pour la firme qui a contribué à son développement (c'est-à-dire le Hay Group dont Goleman fait également partie) et que, dans ce milieu, la publication de cette information pourrait compromettre la commercialisation de l'inventaire. Toutefois, on peut trouver dans Goleman *et al.* (2002) et le manuel technique du ECI (Hay Group, 2006) des descriptions qui peuvent donner un aperçu de ce qui est évalué par les items de chacune des échelles. Le tableau 12.9 fait état des principaux aspects de ces descriptions, et l'encadré 12.8 présente quelques items du ECI.

Tableau 12.9 Description des 18 compétences composant le ECI 2.0 (d'après le Hay Group, 2006)

Échelles	Description
La conscience de soi La conscience émotionnelle de soi La juste évaluation de soi La confiance en soi	Savoir reconnaître ses émotions et leurs effets. Connaître ses forces et ses limites. Être sûr de sa valeur et de ses capacités.
La gestion de soi La maîtrise émotionnelle de soi La transparence L'adaptabilité La réalisation L'initiative L'optimisme	Maîtriser ses émotions et ses impulsions. Faire preuve d'honnêteté et d'intégrité, agir de manière cohérente avec ses valeurs. Faire preuve de souplesse devant les changements. Vouloir poursuivre et atteindre des normes personnelles d'excellence. Être prêt à agir et à saisir les occasions. Voir les côtés positifs des choses.
La conscience des autres L'empathie La conscience organisationnelle Le souci du service	Capter les sentiments des autres, comprendre leur point de vue et éprouver un intérêt réel pour ce qui les préoccupe. Savoir déchiffrer les courants et les tendances émotionnels, les relations de pouvoir clés et les forces politiques à l'œuvre dans l'organisation. Prévoir, reconnaître et répondre aux besoins des clients.
La gestion des relations Le leadership inspirant L'influence Le développement des autres La catalyse du changement La gestion des conflits Le travail en équipe et la collaboration	Guider et inspirer les groupes et les gens avec une vision enthousiasmante. Savoir se montrer persuasif. Aider les autres à développer leurs capacités en les stimulant et en les accompagnant. Savoir amorcer et gérer des changements. Savoir négocier et résoudre les conflits. Travailler avec les autres à des objectifs communs et créer une synergie de groupe au service d'objectifs communs.

ENCADRÉ 12.8 Quelques items du ECI

On a trouvé dans le site Internet de Hay Resources Direct, qui est associé au Hay Group (<http://www.hayresourcesdirect.haygroup.com>), un échantillon d'items qui se lit comme suit :

« Jusqu'à quel point le comportement est caractéristique de la personne ?

- Se présente de manière assurée, énergique, impressionnante, et sans hésitation.
- Respecte, traite avec courtoisie et interagit bien avec les gens de diverses formations.
- Fait des choix de carrière pour avoir main mise sur des occasions d'apprendre de nouvelles choses et d'élargir ses expériences.
- Fait une lecture exacte de l'humeur des gens, de leurs sentiments, et de leurs indices non verbaux.
- Rallie les autres dans la poursuite d'une initiative de changement. »

Le ECI 2.0 se différencie du ECI 1.0 à plusieurs égards :

- ▶ On a inversé les items qui pouvaient être inversés dans la formulation pour permettre la correction inverse des items et, ainsi, minimiser l'effet de biais de réponse (en anglais *response set bias*) ;
- ▶ On a révisé la formulation de certains items pour en améliorer la clarté et réduire le nombre de mots ;
- ▶ On a apporté des changements aux noms de plusieurs échelles et au nom d'un domaine pour en clarifier le sens (« leadership » est devenu « leadership inspirant », « fiabilité » est devenue « transparence », « volonté de réalisation » est devenue « réalisation », « maîtrise de soi » est devenue « maîtrise émotionnelle de soi » ; le regroupement de compétences portant la désignation « habiletés sociales » est devenu « gestion des relations ») ;
- ▶ On a laissé tomber les échelles mesurant la droiture et la communication parce que, dans plusieurs échantillons de questionnaires et de professionnels, elles ne permettaient pas de reconnaître les personnes qui réussissaient de façon exceptionnelle ;
- ▶ On a intégré l'échelle mesurant la capacité de nouer des liens à celle qui évalue la collaboration et la capacité de mobiliser une équipe parce que ces échelles étaient hautement corrélées et qu'elles étaient conceptuellement très près l'une de l'autre ;
- ▶ On a de nouveau ajouté une échelle mesurant l'optimisme (une telle échelle existait dans la version originale du

ECI, mais, au moment de la révision qui avait conduit à la version 1.0, elle avait été retirée) ;

- On a changé l'échelle pour répondre aux questions en passant d'une échelle de type Likert en sept points à une échelle en cinq points.

Il existe une édition spéciale du ECI, destinée seulement aux écoles et aux universités. Désigné sous le nom de Emotional Competence Inventory – University Edition (ECI-U), cet instrument est présenté par le Hay Group comme « le premier instrument d'évaluation de l'intelligence émotionnelle conçu spécifiquement pour être utilisé dans le milieu scolaire ». Contrairement au ECI 2.0, le ECI-U contient 63 items et ceux-ci sont articulés autour de 21 compétences réparties en 4 domaines. On peut trouver une description des principales qualités psychométriques du ECI-U dans la dernière mise à jour du manuel technique du ECI, soit celle de juin 2006 (Hay Group, 2006).

Évaluation du ECI 2.0

Pour le moment, l'information relative aux qualités psychométriques du ECI 2.0 apparaît exclusivement dans un chapitre de livre (Boyatzis et Sala, 2004) et un manuel technique (Hay Group, 2006). La portée scientifique de cette information est grandement restreinte par le fait qu'aucune des recherches citées dans ces deux sources n'a été évaluée par des pairs et publiée dans des revues scientifiques, et que les résultats de ces recherches n'ont pas été validés par des recherches indépendantes. Il va sans dire que, considérant la présence de différences importantes entre les versions 1.0 et 2.0 du ECI et l'absence d'études comparatives de celles-ci, il ne serait pas approprié de se référer aux études psychométriques portant sur le ECI 1.0 pour décrire les qualités psychométriques du ECI 2.0. Par conséquent, nous ne ferons référence aux études psychométriques portant sur le ECI 1.0 qu'à titre exceptionnel si nous jugeons approprié de le faire.

Le ECI 2.0 a été étalonné auprès d'un échantillon d'environ 21 000 répondants figurant dans les bases de données du ECI se trouvant aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni, en Europe, en Asie, en Amérique du Sud, au Moyen-Orient et en Australie (Hay Group, 2006, p. 44). Les membres de l'échantillon normatif étaient majoritairement des hommes de race blanche occupant des postes de gestionnaires allant du niveau intermédiaire à supérieur en Amérique du Nord ou au Royaume-Uni (Hay Group, 2006).

L'examen du manuel technique du ECI (Hay Group, 2006) révèle que la fiabilité du ECI 2.0 varie selon la source de l'évaluation. En effet, quand des évaluateurs externes répondent aux questions, les coefficients alpha de Cronbach pour les items mesurant séparément les 18 compétences émotionnelles varient de 0,68 (pour la transparence) à 0,87 (pour la conscience émotionnelle de soi), avec une moyenne de 0,78. Quand la personne évaluée répond aux questions, les coefficients alpha varient de 0,47 (pour la gestion des

conflits) à 0,76 (pour le leadership inspirant), avec une moyenne de 0,63. Curieusement, on ne trouve aucun coefficient alpha pour les scores globaux dans le manuel technique. Si l'on tient compte de la valeur de ces coefficients et du fait que, en pratique, le ECI est utilisé pour éclairer des décisions concernant de grands enjeux, il y a lieu de se demander si la cohérence interne du ECI 2.0 n'aurait pas avantage à être améliorée, notamment celle qui a trait aux évaluations personnelles (c'est-à-dire celles qui sont faites par soi). Pour ce qui est des résultats de recherche concernant la stabilité du ECI, ils sont inexistantes pour le ECI 2.0 et sont limités à l'analyse de données de convenance tirées d'une étude d'intervention pour le ECI 1.0. Les auteurs reconnaissent que d'autres recherches sont nécessaires pour établir la fiabilité test-retest du ECI. Toutefois, au dire des auteurs (Hay Group, 2006, p. 57), il serait difficile de faire ce type de recherche avec des échantillons de clients et, idéalement, il serait préférable que ces études soient effectuées par des chercheurs indépendants ou issus du milieu scolaire.

La validité structurelle du ECI 2.0 semble faire défaut. La structure factorielle du ECI 2.0 a fait l'objet d'une analyse factorielle confirmatoire avec rotation oblique des facteurs dont les résultats sont rapportés dans Boyatzis et Sala (2004). L'examen de ceux-ci révèle deux choses importantes. Premièrement, les items du ECI 2.0 ne se regroupent pas autour de facteurs d'une manière bien ordonnée. Deuxièmement, lorsqu'il y a regroupement, celui-ci ne correspond pas dans l'ensemble à celui qui est postulé dans le modèle de l'intelligence émotionnelle de Goleman *et al.*, (2002). En d'autres termes, la structure factorielle du ECI 2.0 ne correspond suffisamment au modèle des 18 compétences réparties en 4 domaines distincts tel que décrit dans Goleman *et al.* (2002) pour pouvoir confirmer la validité structurelle du ECI 2.0 et celle du modèle théorique qui a servi à mettre au point le ECI. Il s'ensuit que, jusqu'à preuve du contraire, on doit considérer que la validité structurelle du ECI n'a pas été démontrée. Pour remédier à ce problème, les auteurs auront sans doute à réviser le ECI 2.0.

On ne sait pas si les révisions apportées au questionnaire jusqu'à ce jour ont contribué ou non à augmenter la validité de la structure factorielle du ECI, car les auteurs ne présentent aucune donnée à cet effet. Selon eux (Hay Group, 2006), il sera difficile de bien différencier les facteurs composant la structure du ECI en raison des fortes corrélations et des relations théoriques entre les compétences mesurées.

En ce qui concerne la validité de construit du ECI 2.0, elle est plus ou moins bien documentée. Les études sont peu nombreuses et rares sont celles qui utilisent de grands échantillons de participants. L'une d'elles (citée dans Hay Group, 2006), comptant 45 personnes (16 hommes et 29 femmes) du domaine de l'administration, de la gestion ou de la consultation, a mis en relation les scores du ECI 2.0 avec ceux d'une mesure appelée l'Organizational Climate Survey (OCS) (Hay Group, 1995) qui évalue six dimensions du climat organisationnel en faisant appel à des évaluateurs multiples :

la flexibilité, la responsabilité, les standards, les récompenses, la clarté et l'engagement envers l'équipe. Parmi les mesures du climat organisationnel, la flexibilité corrélait significativement avec la plupart des compétences mesurées par le ECI. Les personnes avec les plus hauts degrés de compétences émotionnelles affichaient la plus grande flexibilité, confirmant ainsi la validité de construit du ECI 2.0. Le leadership inspirant était la seule compétence émotionnelle mesurée par le ECI qui corrélait significativement avec au moins quatre des mesures du climat organisationnel. Une autre étude (Welpe, Tumasjan, Stich, Spörrle et Försterling, 2005), effectuée cette fois-ci auprès d'un échantillon de 136 participants (94 femmes et 42 hommes), a examiné la relation entre les croyances irrationnelles et l'intelligence émotionnelle. À partir de recherches sur les émotions, les auteurs avaient posé l'hypothèse qu'il existait un lien négatif entre ces deux concepts. Conformément à leur attente, ils ont trouvé une corrélation négative significative entre l'intelligence émotionnelle et les croyances irrationnelles ($r = 0,21$). Toutefois, cette corrélation était faible et ne rendait compte que d'environ 4% de la variance entre ces deux concepts. Dans une autre étude (Stubbs, 2005), on a examiné la relation entre l'intelligence émotionnelle des chefs d'équipe et le développement de normes de groupe émotionnellement compétentes. Pour ce faire, 422 personnes réparties en 81 équipes dans une organisation militaire ont fait l'objet d'une évaluation. Pour analyser les données, les auteurs ont utilisé des équations structurales. Les résultats ont montré que l'intelligence émotionnelle du chef d'équipe corrélait significativement avec la présence de normes de groupe émotionnellement compétentes dans les équipes qu'il dirigeait. En d'autres termes, plus l'intelligence émotionnelle du chef d'équipe était élevée, plus les normes qui se développaient dans le groupe reflétaient la présence de compétences émotionnelles élevées. Enfin, dans une autre étude (Burrs, 2004), effectuée auprès de 83 gestionnaires de niveau intermédiaire dans une maison d'édition électronique, on a examiné la relation entre les compétences émotionnelles des gestionnaires mesurées par le ECI 2.0 et l'engagement des personnes qui travaillent sous leur direction. On a trouvé une corrélation exceptionnellement forte entre les évaluations de l'intelligence émotionnelle des gestionnaires et la force de l'engagement de leurs subordonnés ($r = 0,85$). Bien que l'ensemble de ces études tende à corroborer la validité de construit du ECI 2.0, on se doit de souligner qu'il est difficile d'en déterminer la qualité scientifique, car l'information pour le faire n'est pas disponible. En effet, toutes ces études sont des travaux de recherche inédits qui ont fait l'objet d'un simple résumé de quelques lignes dans le manuel technique du ECI (Hay Group, 2006).

Concernant la validité discriminante du ECI 2.0, la seule étude citée dans le manuel technique est celle de Zadel (2004). Dans cette recherche faite auprès de 40 gestionnaires avec 154 évaluateurs mettant en relation le ECI 2.0 et le Eysenck's Personality Questionnaire (EPQ), le chercheur n'a pas trouvé de corrélation significative entre les construits de ces deux

instruments. Ses résultats suggèrent donc que le ECI 2.0 et le EPQ mesurent des construits différents.

Pour ce qui est de la validité convergente du ECI 2.0, la seule étude citée dans le manuel technique est celle de Tumasjan, Welpe, Stich, Spörrle et Försterling (2005), qui met en relation la traduction allemande du ECI 2.0 et une autre mesure de l'intelligence émotionnelle, le Wong and Law Scale (Wong et Law, 2002), basée sur l'évaluation de soi et composée de 16 items.

La validité des critères du ECI 2.0 est documentée dans le manuel technique à l'aide de quelques études démontrant l'existence d'une relation entre les compétences mesurées par le ECI 2.0 et des mesures de rendement au travail. Dans l'une de ces études, qui porte sur 33 gestionnaires de développement de région de la compagnie Bass Brewers, au Royaume-Uni (Lloyd, 2001), des analyses corrélationnelles ont révélé des relations positives et fortes entre les scores d'intelligence émotionnelle et une mesure composite du rendement dans le domaine des ventes. Dans une autre étude (Stagg et Gunter, 2002), effectuée auprès de 67 combattants d'incendie du Royaume-Uni, on a trouvé que les évaluations des compétences émotionnelles avaient dans l'ensemble une corrélation significative avec chacune des mesures du rendement au travail qui était défini en fonction de l'habileté interpersonnelle, de l'efficacité de gestion, du style personnel et de la résolution de problèmes. Dans une autre étude (Bresnick, 2004), menée cette fois-ci auprès de 88 employés d'une firme comptable (59 femmes et 29 hommes), on a étudié la relation entre l'intelligence émotionnelle et le poste de l'employé dans l'organisation. On a trouvé que, en général, les personnes plus hautes dans la hiérarchie affichaient des compétences émotionnelles de plus haut niveau. En d'autres termes, il semble exister une relation entre l'intelligence émotionnelle et le rang occupé dans l'organisation. Dans une autre étude (VanSickle, 2004), on a étudié la relation entre l'intelligence émotionnelle et le rendement des entraîneurs de balle molle (14 femmes et 2 hommes). Au total, 223 joueurs ont rempli le ECI 2.0. Une régression multiple appliquée à tous les domaines de compétences émotionnelles a mis au jour une relation significative entre les domaines de la conscience de soi et de la conscience des autres, et le rendement des entraîneurs qui était mesuré en pourcentage de joutes gagnées ou perdues. Dans une autre étude (Brizz, 2004), effectuée auprès de 32 pasteurs de paroisse, on a étudié la relation entre l'intelligence émotionnelle des pasteurs et le dynamisme des paroisses telle que mesurée par la satisfaction et l'appui des paroissiens. Chaque pasteur était évalué à l'aide du ECI 2.0 par trois paroissiens et deux membres du personnel. Les analyses corrélationnelles ont révélé que l'intelligence émotionnelle prédisait significativement la satisfaction des paroissiens par rapport aux pasteurs. Toutefois, celle-ci ne prédisait pas l'appui qu'ils recevaient des paroissiens. Bien que l'ensemble de ces études tende à corroborer la validité des critères du ECI 2.0, on doit souligner qu'il est difficile d'en juger la qualité scientifique. En effet, il s'agit dans

presque tous les cas de thèses de doctorat ou de maîtrise inédites qui font l'objet d'un résumé de quelques lignes dans le manuel technique du ECI (Hay Group, 2006).

Les corrélations entre les évaluations faites par les autres et par soi-même sont significatives pour chacune des compétences mesurées par le ECI 2.0 (Hay Group, 2006). La valeur des coefficients de corrélation va de 0,15 à 0,43, ce qui montre qu'il existe un chevauchement modéré (c'est-à-dire que l'on ne saurait qualifier de petit ou de grand) entre les deux types d'évaluations.

Le manuel technique du ECI (Hay Group, 2006) ne mentionne que deux recherches portant sur les liens entre les variables démographiques et le ECI 2.0. Curieusement, les deux recherches en question ne font état que de résultats basés sur des scores obtenus à partir d'autoévaluations et non à partir d'évaluations faites par autrui. L'une d'elles (Byrne, 2003) a trouvé que les scores pour les quatre domaines de compétences sont liés significativement à l'âge, en ce sens que les personnes plus âgées tendent à avoir des scores plus élevés. Toutefois, on note que les corrélations entre les quatre grappes de scores du ECI 2.0 et l'âge vont de 0,17 à 0,23, ce qui signifie que l'âge explique moins de 6% de la variance dans les scores au ECI 2.0. L'autre étude (Munchinda, 2004) a trouvé que les scores pour les quatre domaines de compétences mesurées par le ECI 2.0 n'étaient pas significativement corrélés avec le degré d'instruction et que les scores obtenus par les hommes et les femmes ne permettaient pas d'établir de lien entre le sexe et l'intelligence émotionnelle.

En somme, les travaux de recherche portant sur la mesure de l'intelligence mise au point par Goleman et ses collaborateurs suggèrent que le ECI 2.0 peut permettre de prédire des résultats ou de différencier des groupes, ce qui en fait un outil potentiellement utile. Toutefois, même si le test possède une bonne cohérence interne, il faut exercer une grande prudence dans son utilisation à cette fin, car le degré de précision des prédictions varie considérablement à l'intérieur d'une même étude ainsi que d'une étude à l'autre. On ignore également à peu près tout de la convergence du ECI 2.0 avec d'autres mesures de l'intelligence émotionnelle, notamment les mesures basées sur le rendement à des tests d'habileté, ce qui ne permet pas d'établir un lien étroit entre le ECI 2.0 et l'intelligence émotionnelle. De même, on note que la structure factorielle du ECI 2.0 pose un problème conceptuel d'importance pour le ECI 2.0 parce qu'elle épouse assez mal le modèle d'intelligence émotionnelle mis de l'avant par les auteurs du test. Par ailleurs, très peu d'études ont été effectuées pour évaluer les relations entre le ECI 2.0 et diverses mesures de personnalité et de psychopathologie. Les données actuelles ne permettent aucunement de conclure dans un sens ou dans l'autre que ce qui est mesuré par le ECI 2.0 se différencie de ce qui est mesuré par les tests de personnalité ou d'habileté mentale. À notre connaissance, aucune étude n'a mis le ECI 2.0 en relation avec une mesure reconnue de l'intelligence, comme l'Échelle d'intelligence pour adulte de Wechsler (Wechsler, 1981).

12.3.5

Bilan et recommandations

Les tests psychométriques pour mesurer l'intelligence émotionnelle sont un succès en ce qui concerne la fiabilité. En effet, les principaux instruments de mesure (le MSCEIT, le EQ-i et le ECI) offrent des évaluations cohérentes au niveau interne. Toutefois, en ce qui a trait à la fiabilité des sous-échelles mesurant les composantes de l'intelligence émotionnelle, on note une certaine différence entre les tests : celle-ci est généralement élevée pour le EQ-i et le ECI 2.0, et tend à être moyennement élevée pour le MSCEIT.

La validité de contenu est relativement bien établie pour le MSCEIT, mais celle-ci continue à poser problème pour le EQ-i et le ECI 2.0. On trouve d'énormes différences dans les conceptualisations de l'intelligence émotionnelle et, dans le cas du EQ-i et du ECI, ces conceptualisations comprennent beaucoup trop d'éléments disparates pour former un tout véritablement lié à l'intelligence émotionnelle. Il n'est donc pas étonnant de constater que les auteurs du EQ-i et du ECI 2.0 éprouvent de la difficulté à valider le modèle théorique à la base de leur test. L'approche théorique la plus satisfaisante jusqu'à maintenant est celle de Mayer-Salovey-Caruso (Mayer, Caruso *et al.*, 2000), qui postule l'existence de quatre branches conceptuellement distinctes. Sur le plan psychométrique, ces branches ont été reproduites sous forme de facteurs soit au complet (Mayer *et al.*, 2002b), soit en grande partie (Palmer *et al.*, 2005), selon les méthodes statistiques utilisées pour tester la validité structurelle du MSCEIT, ce qui contribue à valider leur modèle théorique de l'intelligence émotionnelle.

La validité de prédiction des tests d'intelligence émotionnelle est plus ou moins impressionnante, en ce sens que la valeur absolue des coefficients de validité tend à se situer aussi souvent dans la catégorie « Petite » ($r = 0,10 - 0,29$) que dans la catégorie « Moyenne » ($r = 0,30 - 0,49$). Il est vrai que des coefficients de validité de petite valeur peuvent être intéressants du point de vue théorique et, parfois, avoir une portée pratique (Anastasi et Urbina, 1997). Toutefois, les recherches faites jusqu'à ce jour ne permettent pas de définir une mesure dépendante pour laquelle le MSCEIT, le EQ-i ou le ECI 2.0 devrait être la mesure prédictive de choix par rapport à d'autres mesures, comme des tests d'intelligence générale ou des tests de personnalité. Il se peut qu'un test d'intelligence émotionnelle puisse offrir un avantage par rapport à d'autres pour prédire une mesure dépendante, mais, pour le moment, les recherches suggèrent que cet avantage est plutôt minime et qu'il ne constitue pas de quoi révolutionner les connaissances dans le domaine de la psychologie des différences individuelles. Pour continuer à progresser, il faudra que des tentatives soient faites pour différencier avec la plus grande rigueur possible ce qui est mesuré par les tests d'intelligence émotionnelle de ce qui est mesuré par les autres tests, particulièrement les tests de personnalité et les tests d'intelligence générale. Enfin, il conviendra de noter que, en l'absence

d'études comparatives, on ne saurait dire pour le moment lequel des tests d'intelligence émotionnelle permet de prédire avec le plus de précision le plus grand ensemble de mesures dépendantes. Il se pourrait que les résultats varient en fonction des tests et des mesures, d'où l'importance de produire des études comparatives.

Malgré des progrès prometteurs, il existe encore des problèmes fondamentaux concernant la validité de construit des tests d'intelligence émotionnelle. Les questions traitant de la validité de convergence et de divergence sont particulièrement éloquentes sur ce point. Non seulement les mesures subjectives (celles qui sont basées sur le rapport du sujet ou celui des autres) et quasi objectives (celles qui sont basées sur le rendement à des tests d'habileté) ne convergent pas vers un construit commun, mais on constate également qu'il semble y avoir des problèmes à l'intérieur de chacune des approches à la mesure de l'intelligence émotionnelle. Par exemple, dans le MSCEIT, on utilise différentes méthodes de cotation avec des justifications plus ou moins fondées qui produisent des résultats parfois contradictoires. De même, le ECI 2.0 produit parfois des résultats bien différents, selon que le sujet s'évalue lui-même ou qu'il est évalué par des pairs. En ce qui a trait à la validité de divergence des tests d'intelligence émotionnelle, elle semble dépendre du moyen d'évaluation, en ce sens qu'elle est bien meilleure pour le MSCEIT, qui est un exemple de mesure quasi objective, que pour le EQ-i et le ECI 2.0, qui sont des exemples de mesures subjectives (les deux mesures font appel soit au jugement du sujet, soit au jugement d'autrui). En effet, les mesures subjectives de l'intelligence émotionnelle possèdent peut-être un certain degré de validité discriminante par rapport aux mesures de la personnalité existantes. Toutefois, il y a un recoupement important entre ce qui est mesuré par le EQ-i et ce qui est mesuré par les tests de personnalité. De plus, faute de recherches suffisantes, cette question de recoupement demeure pleine et entière dans le cas du ECI 2.0. Pour ce qui est du MSCEIT, le recoupement avec ce qui est mesuré par les tests de personnalité est faible, et il se caractérise par un chevauchement de faible à modéré avec les mesures traditionnelles de l'intelligence.

Mis à part les problèmes psychométriques, il existe plusieurs questions importantes qui attendent des réponses dans le domaine de la recherche sur l'intelligence émotionnelle. Par exemple, l'intelligence émotionnelle devrait-elle être considérée comme une forme d'intelligence ou un style de comportement? Selon Mayer, Caruso et Salovey (1999) et Mayer, Salovey, Caruso et Sitarenios (2001), pour être vue comme une véritable forme d'intelligence, l'intelligence émotionnelle doit satisfaire aux critères suivants :

- ▶ refléter le rendement plutôt que des façons préférées de se comporter ;
- ▶ avoir une corrélation assez forte, mais pas trop, avec des mesures traditionnelles de QI ;
- ▶ montrer une amélioration à partir de l'enfance jusqu'à l'âge adulte moyen ;

- ▶ être prédictive de résultats liés au domaine émotionnel et à la satisfaction face à la vie en général.

Il semble que le MSCEIT soit le seul test d'intelligence émotionnelle qui satisfasse à tous ces critères. Toutefois, si l'on considère les méthodes de cotation des réponses, il est difficile de soutenir que ce test constitue une mesure véritablement objective du rendement à un test d'habileté comme les tests traditionnels de QI. Par contre, il est juste de qualifier cette mesure de « quasi objective » par opposition à « objective ». Pour ce qui est des autres mesures de l'intelligence émotionnelle, soit le EQ-i et le ECI 2.0, elles semblent avoir tellement peu de corrélation avec les mesures d'intelligence générale qu'il est difficile de prétendre qu'elles mesurent un type d'intelligence. Pourrait-on avancer à juste titre qu'elles évaluent des compétences par opposition à une forme d'intelligence? En l'absence d'études mettant en évidence les corrélations comportementales de l'intelligence émotionnelle, on ne saurait répondre pour le moment à cette question avec confiance. C'est une possibilité qui mérite sans doute d'être explorée.

En définitive, parmi les principaux tests prétendant mesurer l'intelligence émotionnelle, le MSCEIT est le seul qu'on puisse recommander sur le plan scientifique, pour trois raisons. Premièrement, il est le seul à être basé sur un modèle théorique de l'intelligence émotionnelle qui a été reproduit intégralement ou presque dans sa totalité avec succès sur le plan empirique. Deuxièmement, c'est le seul test à satisfaire aux exigences permettant de prétendre que ce qui est mesuré par le test peut être considéré comme une véritable forme d'intelligence. Troisièmement, les études psychométriques démontrent que c'est un instrument de mesure fiable et relativement valide.

12.4

CONCLUSION

L'intelligence et les émotions font l'objet de recherches depuis une centaine d'années, et rien n'indique que tout le champ soit couvert pour peu qu'on tienne compte du nombre croissant d'articles scientifiques publiés sur la question. Par contre, en comparant le domaine de l'intelligence émotionnelle à celui de la psychologie scientifique, on peut dire que la recherche portant sur l'intelligence émotionnelle est en émergence.

Deux types de conceptualisation ressortent du survol dont les principaux modèles théoriques de l'intelligence émotionnelle ont fait l'objet dans le présent chapitre. D'une part, il y a les modèles qui conceptualisent l'intelligence émotionnelle non seulement comme une forme d'intelligence distincte de l'intelligence cognitive (celle qui est mesurée par les tests de QI), mais aussi comme une forme d'intelligence non cognitive distincte des autres formes d'intelligence non cognitive. La définition de l'intelligence émotionnelle de

Salovey-Mayer-Caruso tombe dans cette catégorie. D'autre part, il y a les modèles qui conceptualisent l'intelligence émotionnelle comme une forme d'intelligence distincte de l'intelligence cognitive et qui ne font pas de distinction entre l'intelligence émotionnelle et les autres formes d'intelligence non cognitive, au point d'employer les termes « intelligence émotionnelle » et « intelligence non cognitive » de façon interchangeable. Les définitions de l'intelligence émotionnelle de Bar-On et de Goleman font partie de cette catégorie. À la limite, ces auteurs définissent l'intelligence émotionnelle par tout ce qui est positivement associé à la réussite et au bonheur et qui n'est pas lié directement au QI. Sur le plan conceptuel, la définition de l'intelligence émotionnelle de Mayer-Salovey-Caruso est celle qui est la plus compatible avec les théories contemporaines de l'intelligence qui reconnaissent l'existence de plusieurs formes d'intelligence.

Également, comme le révèle le survol de la littérature scientifique portant sur les principales mesures de l'intelligence émotionnelle, on distingue plusieurs approches méthodologiques pour l'évaluation de l'intelligence émotionnelle. Tout d'abord, il y a les mesures basées sur l'évaluation du rendement à des tâches liées à l'intelligence émotionnelle. Le MSCEIT, conçu par le groupe Mayer-Salovey-Caruso, en est le seul exemple. Ensuite, il y a les mesures basées sur l'autoévaluation. Le EQ-i de Bar-On est de loin le questionnaire le plus connu et le mieux documenté sur le plan psychométrique dans cette catégorie. Enfin, il y a les mesures basées sur l'évaluation du sujet par autrui. Le ECI de Goleman et Boyatzis tombe dans cette catégorie. Les recherches sur les principales mesures de l'intelligence émotionnelle suggèrent que le MSCEIT est le test qui a le plus de potentiel pour évaluer l'intelligence émotionnelle. Non seulement il possède une bonne fiabilité, mais il semble également mieux se distinguer des principaux tests de personnalité que le EQ-i et le ECI. C'est aussi le seul test à être basé sur un modèle théorique de l'intelligence émotionnelle qui a été reproduit intégralement ou presque avec succès sur le plan empirique. Enfin, c'est la seule mesure d'intelligence émotionnelle à satisfaire aux exigences permettant de considérer que ce qui est mesuré par le test est une véritable forme d'intelligence. Contrairement au MSCEIT, le EQ-i et le ECI ont tellement peu de lien avec les mesures d'intelligence générale qu'il est difficile de prétendre que ces questionnaires mesurent un type d'intelligence. Peut-être bien que ces questionnaires évaluent des dimensions de la personnalité qui ne sont pas couvertes par les tests de personnalité, mais cela reste à démontrer.

Pour terminer le chapitre, il serait à propos de citer une leçon de l'histoire. Au moment de concevoir leur test d'intelligence, Binet et Simon (1905) ont examiné plusieurs méthodes pour évaluer scientifiquement ce nouveau concept

en pleine évolution. C'est seulement lorsqu'ils ont éliminé plusieurs des méthodes inappropriées que les mesures de l'intelligence ont vraiment progressé. Il y a fort à parier que l'intelligence émotionnelle sera finalement mesurable par le rendement à des tâches plutôt qu'à l'aide de questionnaires axés sur l'autoévaluation ou le jugement d'autrui. Toutefois, étant donné le parrainage par les entreprises dont jouissent les mesures subjectives comme le EQ-i et le ECI, il y a lieu de croire que le cheminement de l'évaluation de l'intelligence émotionnelle dans la voie plus scientifique continuera à exiger persévérance et vigilance de la part des chercheurs et des praticiens.

L'encadré 12.9 présente quelques publications sur l'intelligence émotionnelle.

ENCADRÉ

12.9 Pour en savoir plus sur l'intelligence émotionnelle

- Bar-On, R., et Parker, J.D.A. (dir.). (2000). *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Ciarrochi, J., Forgas, J.P., et Mayer, J.D. (dir.) (2006). *Emotional Intelligence in Everyday Life: A Scientific Inquiry* (2^e éd.). New York: Psychology Press.
- Frost, D.E. (2004). The psychological assessment of emotional intelligence. Dans J.C. Thomas et M. Hersen (dir.), *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment. Vol. 4: Industrial and Organizational Assessment* (p. 203-215). New York: Wiley.
- Geher, G. (dir.) (2004). *Measuring Emotional Intelligence: Common Ground and Controversy*. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Matthews, G., Zeidner, M., et Roberts, R.D. (2002). *Emotional Intelligence: Science and Myth*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Murphy, K.R. (2006). *A Critique of Emotional Intelligence: What Are the Problems and How Can They Be Fixed?* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Salovey, P., et Pizarro, D.A. (2003). The value of emotional intelligence. Dans R.J. Sternberg, J. Lautrey et T.I. Lubart (dir.), *Models of intelligence. International perspectives* (p. 263-278). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schulze R., et Roberts, R.D. (dir.) (2005). *Emotional Intelligence: An International Handbook*. Cambridge, MA: Hogrefe & Huber Publishing.
- Stone-McCown, K., et McCormick, A.H. (1999). Self-science: Emotional intelligence for children. Dans C.M. Reigeluth (dir.), *Instructional-Design Theories and Models. Vol. II: A New Paradigm of Instructional Theory*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.