

POUR RÉUSSIR DANS LA VIE PROFESSIONNELLE, A-T-ON BESOIN D'UN BON QUOTIENT INTELLECTUEL (QI) OU D'UN BON QUOTIENT ÉMOTIONNEL (QÉ)?

TO SUCCEED IN PROFESSIONAL LIFE, DO WE NEED A HIGH INTELLIGENCE QUOTIENT (IQ) OR A HIGH EMOTIONAL QUOTIENT (EQ)?

Denis Morin¹

Université du Québec à Montréal

Serge Larivée

Université de Montréal

Carole Sénéchal

Université d'Ottawa

Karel Picard

Université du Québec à Montréal

UNE ENTRÉE TRIOMPHALE

Deux ans après sa parution, *L'intelligence émotionnelle. Comment transformer ses émotions en intelligence* (Goleman, 1995; 1998) était déjà traduit en vingt et une langues devenant ainsi un des meilleurs succès de tous les temps dans le domaine de la psychologie populaire. Depuis le milieu des années 1990, l'intelligence émotionnelle (IÉ) est probablement le construit en psychologie qui a attiré le plus l'attention tant chez les praticiens que chez les scientifiques (Matthews, Roberts, & Zeidner, 2004; Zeidner, Roberts, & Matthews, 2008).

Au moins trois raisons expliquent cet engouement. Premièrement, les concepts explosifs que sont l'« intelligence » et les « émotions », passent pour antinomiques et les combiner ne pouvait que susciter un vif intérêt. En effet, vu les valeurs culturelles de la société occidentale moderne, promouvoir l'idée d'une IÉ constitue une façon de résoudre le conflit qui oppose la pensée rationnelle et les émotions. La deuxième raison dérive de la première : l'IÉ constitue un pied de nez aux défenseurs des tests de quotient intellectuel (QI) et aux théoriciens de la conception traditionnelle de l'intelligence, appelée par Goleman, intelligence théorique. Tandis qu'il subsiste des différences individuelles appréciables sur le plan de l'intelligence, les partisans de l'IÉ affirment que les individus moins doués peuvent mieux réussir dans la vie s'ils sont pourvus d'une forte IÉ. Troisièmement, l'IÉ ferait office de catalyseur dans le domaine des affaires si tant est que le QI a moins d'importance à titre de variable au plan des différences individuelles.

L'objectif de cet article est d'examiner si l'enthousiasme soulevé par l'IÉ, particulièrement dans le monde du travail se trouve justifié. Pour ce

1. Adresse de correspondance : Département d'organisation et ressources humaines, École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal, 315, rue Sainte-Catherine Est, local R-3490, Montréal (QC), H2X 3X2. Téléphone : 514-987-3000, poste 4150. Télécopieur : 514-987-0407. Courriel : morin.denis@uqam.ca

faire, nous présenterons d'abord deux courants conceptuels à propos de l'IE. Par la suite, nous évaluerons l'importance de l'IE relativement à sept aspects associés au monde du travail. Nous mettrons ensuite en évidence que les promoteurs à tout crin de l'IE ignorent les données scientifiques montrant que les habiletés intellectuelles telles que mesurées par le QI traditionnel constituent le meilleur prédicteur de la réussite professionnelle et de l'adaptation aux exigences de la vie quotidienne. Puis, après une présentation de quelques critiques conceptuelles et méthodologiques supplémentaires, nous présentons en conclusion, les propositions qui font consensus en matière de conceptualisation et d'applications de l'IE. Nous retracerons également les sources de controverses entre les chercheurs qui travaillent sur l'IE.

Pour illustrer l'engouement envers l'IE, la Figure 1 fait état du nombre de publications sur le sujet entre 1989 et 2011. Ces données proviennent de la consultation de deux banques de données : *PsycINFO* et *WorldCat*. Dans les deux cas, nous avons utilisé le descripteur « emotional intelligence ». Dans la première base de données, 1 591 entrées, incluant uniquement des articles, ont été recensées. Dans la seconde base, la consultation a permis de recenser 3 774 entrées incluant uniquement des livres. En excluant les thèses et les chapitres de livres dans les deux banques de données, nous avons pu ainsi éviter les doublons. Par ailleurs, des documents visuels, des enregistrements sonores et des ressources Internet sont aussi disponibles, mais nous ne les avons pas comptabilisés. Les documents répertoriés dans *WorldCat* ont été publiés en 31 langues.

Comme on peut le constater, dès la fin des années 1990, le nombre de publications n'a cessé de croître passant de 214 en 1996-1997 à 1 059 en 2008-2009. Pour le moment, on ne peut pas savoir si la diminution observée (n = 853) en 2010-2011 présage une tendance inverse.

DEUX COURANTS CONCEPTUELS À PROPOS DE L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Depuis son apparition dans le champ de la recherche, le concept d'IE a donné lieu à plusieurs définitions (Gauthier & Larivée, 2007; Walter, Cole, & Humphrey, 2011). De tous ces travaux, on peut dégager deux grandes tendances théoriques concernant l'IE dont chacune a donné lieu à l'élaboration d'instruments de mesure : celle qui renvoie aux habiletés émotionnelles et celle fondée sur les habiletés sociales et les compétences sociales (*soft skills*), appelée par certains auteurs « l'approche mixte de l'IE » (voir annexe 1 pour les données psychométriques).

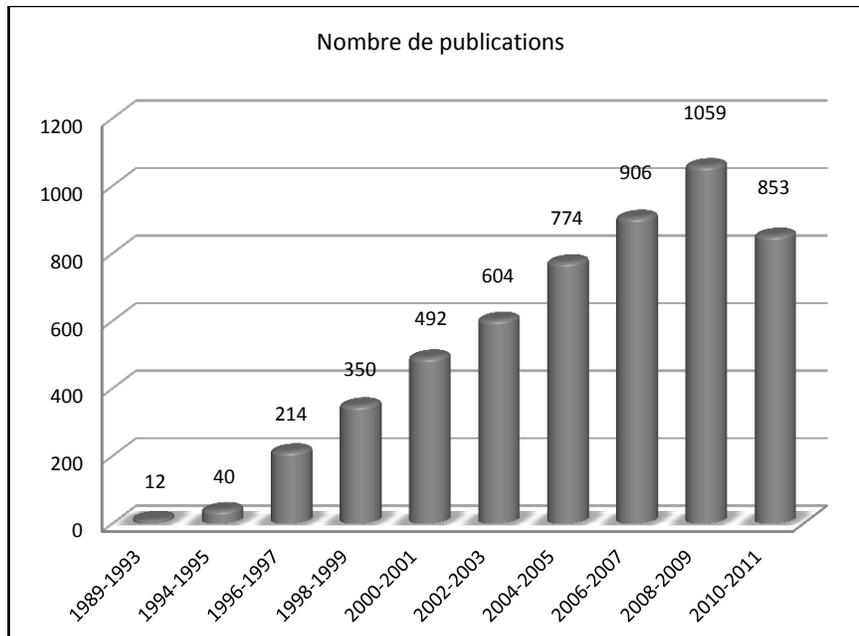


Figure 1. Nombre de publications scientifiques sur l'intelligence émotionnelle entre 1989 et 2011, recensées dans *PsycINFO* et *WorldCat*¹.

Le modèle du premier courant a été mis au point par Mayer et Salovey (1997; Mayer, Caruso, & Salovey, 2000) et a débouché sur un instrument composé de 141 énoncés, le *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)*. Cet instrument s'apparente à un test de performance et permet d'évaluer quatre domaines d'habiletés émotionnelles qui contribuent au traitement et à la régulation des émotions : a) la perception, l'évaluation et l'expression des émotions; b) l'intégration des émotions à l'activité cognitive; c) la compréhension des émotions; d) la gestion des émotions. Les individus qui maîtrisent ces aptitudes composent efficacement avec leurs émotions et celles des autres (Mayer, Roberts, & Barsade, 2008; Mayer, Salovey, & Caruso, 2008; Papadogiannis, Logan, & Sitarenious, 2009; Roberts, Matthews, & Zeidner, 2010).

Même si le *MSCEIT* est souvent utilisé, il fait l'objet de quelques critiques. Fondé sur les habiletés émotionnelles, ce test permet l'évaluation des réponses à des questions abstraites sur les émotions plutôt que sur l'analyse de scénarios réels de gestion des émotions (Fiori & Atonakis,

1. Nous remercions Dominic Desaulniers, bibliothécaire de l'Université de Montréal, qui a effectué la recherche dans les bases de données.

2011). De plus, la validité discriminante du *MSCEIT* est faible comparativement à la mesure de la personnalité (*Big Five Inventory*) et une mesure de l'intelligence générale (Cattell, 1973). Qui plus est, l'intelligence générale ainsi que la mesure de la personnalité prédisent l'IE telle que mesurée par le *MSCEIT* (R^2 qui varient entre .24 et .58). Plutôt que de faire appel au score global de l'IE, Fiori et Antonakis (2011) recommandent de vérifier la validité prédictive de chaque dimension du *MSCEIT*.

Une variante de ce premier modèle s'appuie sur la définition de l'IE de Mayer et Salovey : au lieu de faire appel au *MSCEIT*, on utilise le *Wong and Law EI Scales (WLEIS)*, composé de 16 énoncés qui permet aux répondants d'évaluer leur comportement ou ceux d'autrui dans des situations sociales complexes (Law, Wong, & Song, 2004). Deux outils visent à évaluer les différents comportements de l'IE d'un employé : le questionnaire auto-rapporté et le questionnaire complété par les collègues de travail. Les données disponibles révèlent qu'après le contrôle statistique de la personnalité, l'intelligence émotionnelle (*WLEIS*) mesurée par les collègues de travail, ajoute 10% de la variance dans la prédiction du rendement au travail mesuré par le superviseur.

Le deuxième courant théorique, le modèle mixte d'IE (*mixed* ou *trait models*), valorise essentiellement les diverses compétences émotionnelles et sociales de l'individu (Cartwright & Pappas, 2008; Cherniss, 2010; Conte, 2005; McEnry & Groves, 2006). Le modèle de Bar-On (1997; 1998; 2000; 2006) constitue à cet égard l'approche la plus courante dans le milieu professionnel. Il s'appuie sur une variété de capacités et d'habiletés émotionnelles et sociales qui influencent l'aptitude d'un individu à composer avec les demandes et les pressions environnementales. Bar-On a conçu le *Bar-On Emotional Quotient Inventory (Bar-On EQ-I)* afin de mesurer les composantes de l'IE. Bar-On distingue huit composantes de l'IE : l'intrapersonnel (assurance, développement de soi, etc.), l'interpersonnel (empathie, capacités relationnelles, etc.), l'adaptabilité (flexibilité, résolution de problèmes, etc.), l'humeur générale (joie, optimisme, etc.), gestion du stress (tolérance au stress, contrôle de ses impulsions), conscience de soi (confiance en soi, conscience de ses propres émotions, etc.), auto-régulation (minutie, adaptabilité, etc.); motivation (persévérance, initiative, etc.). L'auteur utilise l'expression « quotient émotionnel » (QÉ) afin de déterminer l'ampleur des capacités émotionnelles et sociales d'un individu. Les personnes qui présentent un QÉ supérieur réussissent mieux à faire face aux exigences et aux pressions de l'environnement. Selon Bar-On, puisque l'IE se développe, le QÉ peut augmenter par la formation ou la thérapie.

Toujours dans le même courant conceptuel des modèles mixtes, Goleman (1995; 2001; 2006) formule une conception de l'IE fondée sur les compétences personnelles, émotionnelles et sociales propices à la réussite dans la vie, ignorées par les mesures du QI. Goleman s'allie à Boyatzis pour mettre au point l'*Emotional Competence Inventory (ECI)* (Boyatzis, 2009; Boyatzis & Sala, 2004). Ce questionnaire permet de mesurer quatre dimensions de l'IE à partir de 18 compétences personnelles, émotionnelles et sociales : (1) la conscience de soi (la juste évaluation de soi et la confiance en soi) repose sur la capacité à comprendre ses émotions, à reconnaître leur influence et à les utiliser pour guider les décisions; (2) la gestion de soi (la maîtrise de soi, l'adaptabilité ou l'optimisme) consiste à maîtriser ses émotions et ses impulsions, et à s'adapter à l'évolution d'une situation; (3) la conscience sociale (l'empathie et le souci de servir) renvoie à la compréhension des émotions d'autrui et la capacité d'y réagir correctement; (4) la gestion des relations (le leadership, la gestion des conflits ou l'influence) correspond à la capacité d'influencer les autres et à gérer les conflits (Dulewicz, Higgs, & Slaske, 2003; Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002). Ces mesures auto-rapportées permettent certes de cerner les compétences sociales, elles manquent cependant de validité discriminante par rapport aux mesures de la personnalité. Par exemple, on note plusieurs recoupements entre l'*Inventaire des compétences émotionnelles (ECI)* et la personnalité. Sur le plan de la validité critériée, non seulement l'*ECI* prédit faiblement (entre .01 et .29) les habiletés managériales, mais ces liens disparaissent après le contrôle statistique des mesures de la personnalité ($R^2 = .03$; $p < .10$) (Byrne, Dominick, Smither, & Reilly, 2007).

Le plus récent modèle mixte d'IE s'appuie sur l'exploration des traits ou des prédispositions personnelles de l'individu (Mikolajczak, Luminet, Leroy, & Roy 2007; Petrides & Furnham, 2001). Selon les auteurs, leur questionnaire, *Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQUE)* permet de mesurer la manière dont les individus perçoivent, identifient, traitent, utilisent et régulent leurs émotions et celles d'autrui. Le modèle comprend quatre principales dimensions de l'IE accompagnées de sous-échelles : (1) bien-être (humeur positive, optimisme, estime de soi); (2) contrôle de soi (régulation émotionnelle, maîtrise de l'impulsivité, gestion du stress); (3) émotivité (perception émotionnelle, expression émotionnelle, empathie, compétences relationnelles) et (4) sociabilité (compétences sociales, régularité des émotions d'autrui, assurance, adaptabilité, motivation intrinsèque).

Au total, les mesures de l'IE fondées sur l'évaluation des compétences sociales dominent dans la pratique professionnelle, alors que bon nombre de chercheurs se concentrent plutôt sur les habiletés émotionnelles évaluées par le *MSCEIT*, la mesure la plus valide à leurs yeux pour cerner

l'IE. Cependant, l'utilisation du *MSCEIT* présente au moins deux défis. D'abord la structure du *MSCEIT*, qui s'apparente à un test de performance, est plutôt rébarbative comparée aux questionnaires auto-rapportés. Ensuite, certains instruments fondés sur les habiletés émotionnelles (*MSCEIT*) requièrent un temps de réponse considérable, alors que les instruments centrés sur les mesures du type *WLEIS* sont généralement plus courts.

Par ailleurs, d'autres chercheurs ont élaboré des mesures destinées à apprécier l'IE des équipes de travail. Ainsi, Jordan et Lawence (2009) ont mis au point un instrument qui explore quatre grandes habiletés dérivées de l'IE en termes de comportements auto-rapportés déployés au sein des équipes de travail : conscience de ses propres émotions, gestion de celles-ci, reconnaissance des émotions d'autrui et gestion de celles-ci. Les auteurs s'attendent à ce que les individus qui ont des compétences supérieures en reconnaissance et en gestion des émotions apportent une contribution plus efficace à leurs équipes de travail.

LE MONDE DU TRAVAIL ET L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

L'intérêt pour la gestion des émotions dans les organisations s'est développé à un point tel qu'au cours des vingt dernières années, elle est devenue une des principales préoccupations dans le secteur du comportement organisationnel (Kim, Cable, Kim, & Wang, 2009; Muchinsky, 2000). Cet attrait pour l'IE repose sur le désir des gestionnaires d'identifier les variables susceptibles d'améliorer le rendement individuel et de mieux prédire les comportements en milieu de travail. Comme le QI et la personnalité sont relativement stables et que l'IE peut se développer grâce à des programmes de formation, les gestionnaires ont vu là une plus-value pour leurs entreprises. Les données empiriques disponibles révèlent que les retombées de l'IE sur une diversité de résultats liés au travail sont encore à l'état embryonnaire et que la puissance prédictive de l'IE demeure somme toute relativement limitée. Examinons sept aspects associés à l'IE : le leadership, la formation, la sélection du personnel, le rendement au travail, la gestion des conflits, les attitudes au travail et le bien-être.

L'intelligence émotionnelle et le leadership

L'importance d'un leadership efficace dans une entreprise n'est plus à démontrer (Burke, Stage, Klein, Goodwin, Salas, & Halpin, 2006). Des praticiens sont même d'avis que l'IE est responsable jusqu'à 90 % de la différence entre les cadres supérieurs qui excellent et leurs pairs qui n'affichent qu'un rendement satisfaisant (Dulewick & Higgs, 2003; Goleman, 2000; Watkin, 2000). De telles affirmations laissent entendre que l'IE est la condition *sine qua non* du leadership. L'association entre l'IE

et les comportements spécifiques de leadership a également retenu l'attention des chercheurs, particulièrement en ce qui concerne les comportements propres au leadership transformationnel (Walter, Cole, & Humphrey, 2001). Ce type de leadership se manifeste dans la capacité d'influencer, entre autres grâce à leur charisme, des individus ou des groupes à réaliser leurs objectifs, de communiquer une vision captivante de l'entreprise, de fournir des stimuli intellectuels ainsi qu'un appui personnalisé aux employés (Benjamin & Flynn, 2006). La méta-analyse de Harms et Crédé (2010a) ne corrobore toutefois pas l'enthousiasme de certains praticiens quant à la pertinence de l'IE pour l'analyse du leadership. Ces auteurs montrent certes que l'IE peut contribuer à un leadership pleinement réussi, mais la relation entre l'IE et le leadership montre tout au plus un lien tenu (ρ entre .05 et .20).

Par ailleurs, si on cherche à comparer l'IE des dirigeants plus efficaces à celles des moins efficaces, la probabilité d'observer une meilleure IE chez les premiers est forte (Kotzé & Venter, 2011). Toutefois, en l'absence d'une mesure concomitante du QI, on ne peut savoir si ce lien serait maintenu. En fait, Fambrough et Hart (2008) ainsi que Harms et Crédé (2010a; 2010b) montrent bien que l'IE peut, dans une certaine mesure, contribuer à un leadership pleinement réussi. *A contrario*, Lindebaum et Cartwright (2010) ont montré qu'en présence d'un solide devis méthodologique, aucun lien n'apparaît entre l'IE et le leadership. Les affirmations voulant que l'IE soit au centre du leadership transformationnel paraissent donc exagérées (Antonakis, 2004; Antonakis, Ashkanasy, & Dasborough, 2009).

L'intelligence émotionnelle et la formation du personnel

Peu de programmes de formation en IE ont été systématiquement vérifiés quant à leurs incidences sur la modification des comportements en milieu de travail. Selon plusieurs chercheurs, les promoteurs de l'IE ont simplement reformulé les compétences interpersonnelles ou sociales sous le vocable d'IE. Muya et Kacirek (2009) ont examiné, à l'aide de l'inventaire *EQ-i* de Bar-On (2006), l'incidence d'un programme de formation au leadership sur les résultats des participants en matière d'IE. Les résultats montrent l'absence de différences notables dans les quotients émotionnels des participants avant et après la formation au QÉ total (102,7 avant la formation; 103,7 après la formation) ainsi que sur l'ensemble des cinq composantes du QÉ, soit l'intelligence intrapersonnelle, l'intelligence interpersonnelle, la gestion du stress, l'adaptabilité et l'humeur générale.

Jusqu'à présent, peu de données sont disponibles sur la formation en fonction du modèle de l'IE fondé sur les habiletés émotionnelles (modèle de Mayer *et al.*, 2008). Toutefois, les adeptes de ce modèle soutiennent

que nous devrions pouvoir élaborer une formation qui permettrait d'améliorer les compétences et les habiletés des gens dans les quatre dimensions (Lindebaum, 2009; Lopes, Côté, & Salovey, 2006). Nelis, Quoidbach, Mikolajczak, & Hansenne (2009) ont tenté de vérifier si l'IE pouvait se développer à l'aide d'une méthodologie expérimentale appropriée et d'un programme de formation fondé sur le modèle à quatre dimensions de Mayer *et al.* (2008). Au cours du programme, des techniques visant à améliorer lesdites compétences ont été enseignées. Le principal constat qui se dégage de cette étude est que le groupe formé comparativement au groupe témoin a obtenu des scores totaux plus élevés aux différents traits de l'IE mesurés par le TEIQUE (groupe de formation : prétest 652.47; posttest 673.78 $t(18) = -2.29$ $p < .033$) (groupe témoin : prétest 661.11; posttest 661.78 $t(17) = -.13$ $p = .898$). Plus précisément, il a montré d'importants changements dans deux compétences : l'identification des émotions et la gestion des émotions. La compréhension des émotions ne s'est toutefois pas améliorée. Les changements positifs observés après la formation étaient toujours présents six mois plus tard contrairement au groupe témoin resté au même point. De tels résultats laissent entendre que certaines habiletés émotionnelles peuvent être réellement améliorées (Daus & Cage, 2008).

Gignac, Hammer, Jennings et Palmer (2012) ont vérifié l'incidence d'un programme de formation en IE sur le rendement des représentants des ventes en se référant à des indicateurs de ventes. Les auteurs adoptent un devis pré-post-test avec groupe contrôle. Le *Genos Emotional Intelligence Inventory* (conscience de ses émotions, expression émotionnelle, raisonnement émotionnel, gestion de ses émotions, gestion des émotions d'autrui, etc.) greffé à l'approche mixte de l'IE a été retenu afin d'évaluer l'IE des représentants des ventes selon l'approche multi-source. Or, les participants améliorent modestement leurs compétences émotionnelles et sociales (IE total avant formation : 200.01; IE total après formation : 205.57; [split-plot ANOVA, $F(1,48) = 2.42$, $p < .064$, $\eta^2 = .05$, d de Cohen = $-.48$], tandis que leurs pairs du groupe contrôle demeurent stables à cet égard (IE total avant formation : 204.19; IE total après formation : 203.74; d de Cohen = $.03$.) À la suite de la formation de 10,5 heures échelonnées sur trois mois, les participants du groupe de formation ont généré une augmentation de 9 % des ventes comparativement à ceux du groupe contrôle.

Pour le moment, nous ne savons toujours pas avec certitude quelles composantes de l'IE sont les plus malléables et réagissent le mieux à une formation (Zeidner *et al.*, 2008). Dans tous les cas, l'efficacité des programmes de formation axés sur l'IE en milieu organisationnel peut seulement être évaluée au moyen d'un devis méthodologique rigoureux composé de mesures avant et après formation, d'un groupe expérimental

et d'un groupe témoin dont les participants auront été répartis au hasard (Furnham, 2009; Lindebaum, 2009).

L'intelligence émotionnelle et la sélection du personnel

Bon nombre d'auteurs soutiennent que l'IE permet des décisions fructueuses en matière de sélection du personnel. La proposition de Goleman (1995) selon laquelle l'IE doit constituer un facteur déterminant dans les décisions d'embauche n'a malheureusement pas été soumise à de nombreuses vérifications empiriques (Watkin, 2000). Fox et Spector (2000) démontrent que les diverses compétences en gestion des émotions rattachées à l'IE contribuent à la capacité des candidats de réguler leur état affectif pendant les entrevues de sélection. Les candidats ayant une IE supérieure décrocheraient plus facilement l'emploi même si les corrélations entre l'IE du candidat et l'appréciation des qualifications du candidat par les intervieweurs sont faibles (r entre .06 et .14). Dans le cadre d'un processus de sélection du personnel qui tente de prédire le rendement des candidats, Christiansen, Janovics et Siers (2010) ont examiné jusqu'à quel point les différentes mesures d'IE fondées à la fois sur le *MSCEIT* et les mesures auto-rapportées (test de QÉ de Schuttle et échelle *TMMS – Trait Meta-Mood scale*) possèdent une validité incrémentielle¹ par rapport aux habiletés cognitives et la personnalité. Le résultat est clair : les différentes mesures de l'IE n'apportent aucune contribution additionnelle au processus de sélection. Ces données empiriques appuient les postulats de Joseph et Newman (2010a) concernant les faibles retombées de l'IE en matière de sélection du personnel. Les mêmes auteurs mettent également en garde les praticiens quant aux possibilités de réponses socialement désirables en matière d'IE dans un contexte de sélection du personnel. Lievens, Klehe et Libbrecht (2011) montrent en effet que les candidats peuvent s'attribuer une IE nettement supérieure avec des mesures auto-rapportées dans le cadre d'un processus de sélection de personnel, et beaucoup le font. Au total, prétendre que l'intelligence émotionnelle mérite d'être considérée dans les processus de recrutement et de sélection du personnel manque encore de preuves scientifiques solidement établies.

L'intelligence émotionnelle et le rendement à la tâche

L'intérêt de l'IE concernant ses applications en milieu de travail, particulièrement au plan du rendement, a débouché sur un certain nombre de recherches (Van Rooy, Whitman, & Viswesvaran, 2010; Van Rooy & Viswesvaran, 2004). L'objectif principal de la méta-analyse (43 études) de O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver et Story (2010) consiste à vérifier si

1. La validité incrémentielle vise à déterminer dans quelle mesure l'IE contribue à expliquer une variance unique des variables dépendantes une fois le contrôle statistique des habiletés cognitives et de la personnalité effectué.

l'IE constitue une variable pertinente pour prédire le rendement lié à la tâche qui va au-delà de la capacité prédictive du modèle des cinq facteurs de la personnalité et des habiletés cognitives. O'Boyle *et al.* (2010) ont classé les études sur l'IE selon trois types de modèles : (1) les modèles explorant les habiletés à partir d'un test de performance (par exemple, le *MSCEIT*); (2) les mesures sous forme d'auto-évaluation ou d'évaluation par les pairs fondés sur les quatre sphères de l'IE (par exemple, le *WLEIS*) et (3) les mesures auto-rapportées greffées à l'approche mixte des compétences émotionnelles. Les trois types de modèles d'IE ont des corrélations variant de .24 à .30 avec le rendement lié à la tâche. Cependant, une fois contrôlées les mesures de personnalité et d'habiletés cognitives, la validité incrémentielle des trois méthodes de mesure de l'IE visant à produire le rendement à la tâche ne varie que de 3% à 7%. Notons au passage que deux dimensions du rendement au travail n'ont pas été mesurées dans le cadre de cette recherche : les comportements de citoyenneté organisationnelle (qui concernent la collaboration au bien-être de l'organisation indépendamment des descriptions formelles de tâches) et les comportements contreproductifs au travail (repli sur soi, non-respect des règles, vol, violence, abus d'alcool ou d'autres drogues pendant le travail, sabotage, etc.).

Pour leur part, Kluemper, DeGroot et Choi (2011) ont mesuré l'habileté à gérer les émotions (à l'aide de la sous-échelle Gestion des émotions de *MSCEIT*) à titre de prédicteur du rendement au travail. L'habileté à gérer les émotions a une incidence positive sur l'exécution des tâches ($r = .27$) et sur la nature des interactions avec les coéquipiers ($r = .23$) une fois pris en compte les effets des capacités cognitives générales (*SAT*) et des cinq grands traits de la personnalité (*Big Five*). Les personnes qui gèrent efficacement leurs émotions adoptent moins de comportements déviants sur les lieux de travail ($r = -.27$), car de tels comportements risqueraient de nuire à leurs relations de travail avec leurs collègues. Les employés dotés d'une IE élevée sont capables de comprendre les normes et les règles de l'entreprise ($r = .21$). Ils démontrent également beaucoup de sensibilité aux attentes informelles quant au comportement dans le milieu de travail. Du fait de leur sensibilité à leur environnement de travail, ces employés ont tendance à se conformer de manière à aider l'organisation dans son ensemble (Carmeli & Josman, 2006). Selon ces données, l'IE serait un gage de rendement au travail dans des milieux dont les tâches sont caractérisées par de fortes interactions émotionnelles, par exemple avec des clients. Cependant, l'IE a peu d'incidence sur le rendement au travail dans les milieux qui prêtent moins à l'expression des émotions (Joseph & Newman, 2010a).

L'intelligence émotionnelle et la gestion des conflits

Sans toutefois l'avoir vérifié empiriquement, Suliman et Al-Shaik (2007) sont d'avis qu'il y a un lien entre l'IE et une meilleure résolution des conflits. Les employés dont l'IE est plus élevée auraient tendance à avoir moins de conflits dans leur milieu de travail. Ce résultat serait attribuable à leur besoin de se concentrer sur la gestion de leurs émotions tout en donnant l'exemple d'un bon comportement afin d'encourager des relations constructives propices à la collaboration entre collègues.

L'intelligence émotionnelle et les attitudes au travail

Selon Carmelli (2003), les personnes dotés d'une IE élevée se démarquent par leur bonne humeur et leurs sentiments positifs qui entraînent des taux supérieurs de satisfaction ($\beta = .32$) et ils déploient un engagement affectif envers l'organisation pour laquelle ils travaillent ($\beta = .23$). Ces individus se montrent également très intéressés à leur carrière ($\beta = .34$). Toutefois, Chiva et Alegre (2008) ont montré que le rapport entre l'IE et la satisfaction au travail n'était pas significatif ($\beta = -.09$).

L'intelligence émotionnelle et le bien-être au travail

La santé du personnel compte énormément pour les organisations. Les études qui établissent un lien entre le stress et l'adaptation indiquent qu'une bonne IE peut être associée à des taux inférieurs de stress tel que perçu ou vécu. Comme les personnes dotées d'une IE supérieure perçoivent, comprennent et gèrent mieux leurs émotions, elles peuvent mieux discerner le développement d'états affectifs liés à au stress. La méta-analyse de Martins, Ramalho et Morin (2010) montrent que lorsque l'IE inscrite dans le courant des compétences sociales est davantage associée à la santé ($r = .34$) que celle définie à titre d'habileté ($r = .17$). La relation entre l'IE et la santé mentale ($r = .36$) et la santé psychosomatique ($r = .33$) est plus élevée que l'association avec la santé physique ($r = .27$). De tels résultats plaident en faveur de l'IE en tant que prédicteur plausible de la santé et du bien-être au travail.

ALORS, QI OU QÉ?

Deux aspects seront abordés dans cette section. Premièrement, nous montrerons que le QI est le meilleur prédicteur de la réussite professionnelle et du bien-être individuel. Deuxièmement, nous établirons, contrairement à la rumeur persistante, que les individus intellectuellement doués, non seulement n'ont pas davantage de problèmes affectifs majeurs, mais gèrent généralement mieux leurs émotions que la majorité.

Le QI, meilleur prédicteur de la réussite professionnelle

Le débat sur l'importance de l'intelligence mesurée par les tests de QI à titre de prédicteur de la réussite professionnelle semblait clos. En effet, toutes les synthèses et les méta-analyses portant sur les relations entre la majorité des variables reliées au monde du travail et l'intelligence vont dans le même sens : les coefficients de corrélation sont à chaque fois de l'ordre de .50 à .60 (Bertua, Anderson, & Salgado, 2005; Hunter, 1986; Hunter & Schmidt, 1996; Rossen *et al.*, 2003 ; Salgado, Anderson, Moscoso, Bertua, & de Fruyt, 2003; Schmidt, 2002; Schmidt & Hunter, 1998, 2004; Schmidt, Shaffer, & Oh, 2008; Viswesvaran & Ones, 2002).

Ces résultats ne sont guère surprenants dans la mesure où, sans nier l'importance de nombreuses autres variables, on peut constater que tant les tâches de la vie quotidienne (famille, loisirs, etc.) que celles reliées au travail sont en quelque sorte assimilables à un test d'intelligence (Gordon, 1997; Gottfredson, 1997). Plus une tâche est complexe, plus le recours à l'intelligence générale (*g*) est nécessaire. Par exemple, sous l'angle du loisir, jouer aux quilles requiert moins d'habiletés mentales que jouer aux échecs; sous l'angle de la vie quotidienne, accomplir des tâches ménagères requiert moins d'habiletés mentales que les planifier. Le même raisonnement s'applique au travail. C'est en tout cas, ce qui ressort clairement de la synthèse effectuée par Schmidt et Hunter (1998) à propos des implications pratiques et théoriques des résultats de la recherche depuis 1913 concernant la validité et l'utilité des procédures pour prédire la performance au travail. Ainsi, leur analyse de dix-neuf procédures de sélection basées sur 515 occupations et comptant plus de 32 000 sujets montre que l'intelligence générale (*g*) est le meilleur prédicteur de la performance au travail. Bien sûr, à l'instar des tâches quotidiennes, plus l'occupation est complexe, plus *g* est important.

S'il vaut mieux faire partie des « brillants » (130 et plus) que des « lents » (76 à 90), avoir un QI élevé ou faible ne garantit pas forcément le succès des uns et la stagnation des autres. Herrnstein et Murray (1994) ont analysé, dans une perspective probabiliste, les résultats au *Armed Force Qualification Test (AFQT)* d'un échantillon de 1 878 sujets âgés de 18 à 22 ans représentatif de la population américaine. Parmi les données recueillies, ils ont montré que le rapport proportionnel entre les « brillants » (QI de 111 à 125) et les « lents » (QI de 76 à 90) est de 88 pour 1 quant à la possibilité de ne pas terminer le secondaire; de 8 pour 1 de réclamer des prestations sociales de façon chronique et de 5 pour 1 de vivre dans la pauvreté. Par contre, la proportion est nettement réduite pour d'autres variables. Par exemple, la probabilité pour un homme d'être sans emploi pendant plus d'un mois par année est de 4 pour 3; de divorcer après cinq ans de mariage, de 3 pour 2.

En fait, si de bonnes capacités intellectuelles augmentent la probabilité de la réussite scolaire et professionnelle, elles n'en constituent pas une garantie. Des individus dont le QI est élevé peuvent manquer de motivation ou de chance; leurs succès scolaire et professionnel demeurent néanmoins entre leurs mains dans la mesure où un QI élevé constitue souvent un facteur de protection contre l'accumulation des erreurs (Gordon, 1997). De faibles habiletés intellectuelles peuvent par ailleurs être compensées par divers avantages : une atmosphère familiale harmonieuse, une bonne capacité à gérer le stress, de bonnes relations interpersonnelles, etc., autant de facteurs modérateurs susceptibles d'amoinrir, à défaut de l'éliminer, l'impact d'un faible QI. Au total, si un avantage cognitif ne constitue pas une garantie de succès, un désavantage cognitif ne constitue pas davantage une fatalité. Dans les deux cas, un individu peut faire mentir les probabilités.

Les données de Herrnstein et Murray sont corroborées par celles de Strenze (2007). Ce dernier a vérifié, dans le cadre d'une méta-analyse (135 échantillons), la relation entre trois variables du succès économique (le niveau scolaire, la nature de l'occupation et le salaire). Les résultats relatifs à l'intelligence sont présentés d'une part pour l'ensemble des études et, d'autre part, pour les « meilleures études », c'est-à-dire celles dont les échantillons ont été testés avant 19 ans et au-delà de 29 ans pour les mesures de succès. Dans les deux cas, l'intelligence est positivement corrélée avec le niveau de scolarité (.56/.56), l'occupation (.43/.45) et le salaire (.20/.23). Ces résultats montrent que l'intelligence, mesurée avant la fin des études, constitue un bon prédicteur de succès professionnel selon les mesures obtenues 12 ans plus tard. Largement démontrée par Schmidt et Hunter (1998), la corrélation avec la capacité d'apprentissage (.56) est même plus élevée que la corrélation de .51 entre l'intelligence et le rendement au travail. Dans la même veine, Schmidt et Hunter (2004) obtiennent une corrélation moyenne de .55 entre les habiletés cognitives et le rendement au travail (pour les emplois peu complexes, $r = .23$; pour les emplois complexes, $r = .58$). Une telle ampleur de l'effet (*effect size*) est rare dans les études en psychologie. Il existe bien sûr un lien entre plusieurs traits de personnalité (par exemple : conscience professionnelle, névrotisme) et le rendement au travail. Ces corrélations (qui varient entre -.16 et .28) demeurent inférieures au lien entre les habiletés cognitives et le rendement au travail (Judge, Klinger, Simon, & Yang, 2008). Par ailleurs, plusieurs auteurs constatent des corrélations positives entre les habiletés cognitives, la progression en carrière ($r = .33$), la santé ou le bien-être individuel ($r = .24$) et les salaires ($r = .28$) (Judge, Ilies, & Dimotakis, 2010; Judge, Klinger, & Simon, 2010). Au total, le QI représente le plus puissant prédicteur de résultats éducationnels, économiques, professionnels et sociaux comparativement aux autres mesures psychologiques.

Par ailleurs le statut socio-économique (SSE) parental est opérationnalisé par cinq variables : le niveau d'éducation du père, celui de la mère, l'occupation du père, le salaire parental et un index du SSE. Encore une fois, toutes les corrélations sont positives, mais plus faibles comparées à celles de l'intelligence. Autrement dit, aucune des cinq variables du SSE parental ne constitue un meilleur prédicteur que l'intelligence.

Qu'en est-il des doués?

La deuxième raison, selon les promoteurs de l'IE, pour laquelle celle-ci devrait remplacer le QI est le fait qu'un grand nombre d'individus doués (QI de 130 et +) ont des problèmes émotifs. Qu'en est-il réellement? Le titre de l'ouvrage de Siaud-Facchin (2008), *Trop intelligent pour être heureux? L'adulte surdoué* est représentatif de l'écart entre les ouvrages de psychologie populaire et les écrits scientifiques sur le sujet. En effet, la célèbre étude longitudinale initiée par Terman en 1921 a permis de suivre le développement personnel et professionnel de 1 528 sujets doués (QI de 140 et plus au Stanford-Binet) tout au long de leur vie (Terman, 1925; Terman & Oden, 1947, 1954, 1959). Résumant les travaux de Terman sur le sujet, Sears (1977) conclut que ces adultes doués, outre le sentiment d'avoir une grande valeur personnelle, ont eu une vie de famille heureuse, une joie de vivre et une qualité affective persistante manifestée par un optimisme à l'égard de la vie en général et des défis professionnels en particulier. Les travaux plus récents vont dans le même sens (Bessou, Tyrrell, & Yzique, 2004; Bracken, Holt, & Brocken, 2010; Neihart, 1999) : « la grande majorité des personnes intellectuellement douées et professionnellement talentueuses s'adaptent au moins aussi bien, et parfois significativement mieux, que leurs pairs d'habiletés moyennes » (Gagné, 2009, p. 297).

Au total, comme on peut le constater, Goleman (1997) se trompe lorsqu'il se permet d'affirmer que « l'intelligence théorique n'a pas grand choses à voir avec la vie émotionnelle » (p. 51) que « les diplômes, le QI et les concours ne permettent pas de prédire de manière certaine qui réussira dans la vie » (p. 52) et que les données concernant l'IE « laissent penser que son influence peut être aussi importante, voire supérieure à celle du QI » (p. 52)¹.

1. Une réserve, cependant. L'analyse clinique de Siaud-Facchin porte sur une catégorie de surdoués qui s'ignorent en raison d'une hypersensibilité qui entrave leur fonctionnement intellectuel. Or ces individus ne figurent probablement pas dans leurs échantillons de recherche sur les effets de la douance à long terme du fait que leurs résultats scolaires sont plutôt moyens et qu'ils ne tranchent pas par leur brio. Une fois adulte, il est loin d'être certain qu'ils seront épanouis, optimistes et sûrs d'eux-mêmes.

En fait, pourquoi opposer ainsi QI et IÉ? Faut-il rappeler que même Piaget, qui a consacré sa vie à l'étude du développement cognitif, s'est aussi intéressé à l'affectif et au social comme en témoigne certains de ses ouvrages dont : *Le jugement moral chez l'enfant* (1932), *Les relations entre l'affectivité et l'intelligence dans le développement du jeune enfant* (1954), *Les études sociologiques* (1967). Enfin, les défenseurs à tout crin de l'IÉ semblent oublier qu'on aura beau stimuler l'IÉ d'un individu dont les capacités intellectuelles sont minces, sa réussite professionnelle ne pourra guère dépasser ce que ses capacités intellectuelles lui permettent. Par contre, là où Goleman et les défenseurs de l'IÉ ont raison, c'est qu'un QI élevé n'est pas une garantie de réussite professionnelle. Des variables telles que la motivation, le désir de réussir et un bon équilibre émotionnel constituent aussi des ingrédients importants.

QUELQUES CRITIQUES SUPPLÉMENTAIRES

Nous avons vu précédemment que le QI constitue le meilleur prédicteur de la réussite professionnelle. Compte tenu de l'engouement manifeste pour l'IÉ, on peut s'interroger sur sa valeur à titre de construit psychologique supérieur aux autres établis jusqu'à maintenant dont l'intelligence ou la personnalité. Aussi, les partisans de l'IÉ doivent démontrer sa fiabilité et sa validité. À cet égard, les différentes mesures d'IÉ sont fiables puisque les coefficients alpha ainsi que les coefficients test-retest des multiples échelles sont convenables (Cherniss, 2010; Gauthier & Larivée, 2007). Toutefois, la fiabilité d'une mesure ne signifie *ipso facto* qu'elle est valide. Or, les études montrent sans équivoque que l'IÉ ne répond pas à toutes les exigences méthodologiques qui en feraient un construit entièrement valide (Antonakis, 2004; Antonakis *et al.*, 2009). À cet égard, voici six critiques. La première concerne la désirabilité sociale de certains questionnaires auto-rapportés. Les cinq autres critiques concernent respectivement la validité de construit, discriminante, convergente, critériée et incrémentielle.

Désirabilité sociale des questionnaires auto-rapportés de l'intelligence émotionnelle

Les questionnaires auto-rapportés de l'approche mixte de l'IÉ prêtent à la falsification et à la désirabilité sociale, ce qui représente une critique méthodologique additionnelle : on a pu observer en effet que 31 % des répondants falsifient les différentes mesures de l'approche mixte d'IÉ (Christiansen *et al.*, 2010; Choi, Kluemper, & Sauley, 2011; Lee Grubb & McDaniel, 2007; Lievens *et al.*, 2011; Tett, Freund, Christiansen, Fox, & Coaster, 2012). Pour contrer ce phénomène, il est évidemment préférable d'adopter des sources alternatives d'évaluation. À cet égard, Day et Carroll (2008) suggèrent d'utiliser le *MSCEIT*, davantage à l'abri de la falsification par rapport aux différentes mesures de l'approche mixte d'IÉ. Pour sa part,

Gignac *et al.* (2012) ont utilisé une approche multi-sources pour évaluer l'IE des représentants des ventes. Enfin, Law *et al.* (2004) font appel aux superviseurs et aux collègues de travail pour apprécier l'IE des sujets ou suggèrent l'utilisation d'un questionnaire à choix forcé (Wong, Law, & Wong, 2004; 2007).

Validité de construit

Les partisans de l'IE doivent démontrer la fiabilité et la validité de l'IE. En général, les différentes mesures d'IE sont fiables puisque les coefficients alpha ainsi que les coefficients test-retest des multiples mesures d'IE sont généralement convenables (Cherniss, 2010). La fiabilité d'une mesure n'implique pas que la mesure soit valide. L'appréciation de la validité d'une mesure d'IE repose notamment sur sa validité de construit. La validité de construit des nombreuses mesures d'IE s'appuie sur les analyses factorielles exploratoires et confirmatoires.

En ce qui concerne le *MSCEIT*, Mayer, Salovey, Caruso et Sitarenios (2003) ainsi que de Livingstone et Day (2005) confirment sa structure factorielle à quatre dimensions : perception des émotions, intégration des émotions à la pensée, compréhension des émotions et gestion des émotions. Cependant, de nombreuses autres études ne reproduisent pas la structure factorielle du *MSCEIT* proposée par Mayer, Salovey et Caruso (2008). Les données empiriques révèlent davantage une structure factorielle à trois dimensions. Les dimensions « intégration des émotions à la pensée » et « perception des émotions » ne se distinguent pas toujours des autres facteurs du modèle de Mayer *et al.* (2008). Il existe cependant une équivalence de la mesure parmi les différents groupes d'âge (Fiori et Antonakis, 2011; Gardner et Qualter, 2011; Gignac, 2005; Maul, 2011; Roberts, Schulze, O'Brien, MacCann, Reid, & Maul, 2006; Rossen, Kranzler et Algina, 2008).

Le questionnaire auto-administré *Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)* s'appuie sur la conceptualisation de Mayer *et al.* (2008) et intègre quatre dimensions : appréciation de ses propres émotions, régulation des émotions, utilisation des émotions, perception correcte des émotions. Les données empiriques sur sa structure factorielle sont très encourageantes. Plusieurs auteurs attestent de la solide validité factorielle du *WLEIS*. Les résultats supplémentaires démontrent une structure factorielle équivalente du *WLEIS* parmi les divers groupes ethniques (hispaniques, blancs et noirs) et le genre (hommes et femmes) (Joseph & Newman, 2010b; Whitman, Van Rooy, Viswesvaran, & Kraus, 2009). L'usage du questionnaire auto-rapporté *WLEIS* représente donc un choix judicieux pour le milieu organisationnel.

Le *GENOS Emotional Intelligence Inventory* (Gignac, 2010a) est fondé sur la conceptualisation des dimensions suivantes : (1) Conscience de ses émotions; (2) Expression émotionnelle; (3) Sensibilité émotionnelle à l'égard d'autrui; (4) Raisonnement émotionnel; (5) Gestion de ses émotions; (6) Contrôle de ses émotions et (7) gestion des émotions d'autrui. Quelques études isolées explorent la validité factorielle de l'instrument de mesure. En s'appuyant sur deux sources d'évaluation (l'auto-évaluation et évaluateurs externes), les analyses factorielles confirmatoires de Gignac (2010b) consolident la conceptualisation du *GENOS Emotional Intelligence Inventory*. Par ailleurs, Gignac et Ekermans (2010) démontrent l'équivalence du *GENOS Emotional Intelligence Inventory* parmi deux échantillons d'individus de race blanche et noire.

Les résultats de l'analyse factorielle exploratoire de Mikolajczak, Luminet, Leroy et Roy (2007) ainsi que de Petrides (2009) révèlent quatre dimensions du *Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQUE)* : « bien-être », « contrôle de soi », « émotivité » et « sociabilité ». Les auteurs encouragent des études de validation additionnelles sur cette nouvelle mesure d'IE.

Thiébaud, Breton, Lambolez et Richoux (2005) proposent une validation française du *Emotional Quotient Inventory (EQ-i)* à 133 énoncés. La structure factorielle exploratoire est composée de cinq dimensions : compétences intra-personnelles, compétence interpersonnelles, adaptabilité, humeur générale, gestion du stress. Parker, Keefer et Wood (2011) observent une structure factorielle confirmatoire à quatre dimensions de la version courte à 33 énoncés du *EQ-i*. Davantage d'études sur la validité factorielle du *EQ-i* sont nécessaires avant de confirmer les retombées scientifiques et pratiques de cette mesure (Wood, Parker, & Keefer, 2009).

Schutte, Malouff et Bhullar (2009) ainsi que Schutte et collaborateurs (1998) proposent le *Self-Report Emotional Intelligence (SREIT)*. Le questionnaire s'inspire de la conceptualisation de Mayer, Salovey et Caruso (2008) sur l'IE. L'instrument de mesure doit produire une seule dimension globale au moment de la vérification empirique de la structure factorielle. Plusieurs études révèlent des structures factorielles contradictoires du *Self-Report Emotional Intelligence (SREIT)* de Schutte et al. (1998). Gignac, Palmer, Manocha et Stough (2005) ainsi que Ng, Wang, Kim et Bodenhorn. (2010) constatent une structure factorielle composée de quatre dimensions. Dans certains cas, la structure factorielle intègre trois dimensions (Schutte *et al.*, 2009). Des études supplémentaires sont nécessaires afin de mieux apprécier la validité factorielle du *SREIT*.

Au total, l'analyse sommaire des études sur la structure factorielle des diverses mesures d'IÉ révèle des difficultés à reproduire empiriquement les dimensions de l'IÉ conformément à la théorie. Toutefois, le *WLEIS* constitue un questionnaire prometteur dans l'appréciation de l'IÉ en milieu de travail.

Validité discriminante

La validité discriminante permet de vérifier l'ampleur des corrélations entre les mesures d'IÉ et d'autres construits tels que l'intelligence (habiletés cognitives) et la personnalité. Si l'IÉ était fortement corrélée avec l'intelligence et la personnalité, on pourrait alors questionner son utilité : il s'agirait alors d'un nouveau concept qui dédoublerait des construits déjà existants.

Les diverses mesures de l'approche mixte de l'IÉ recourent considérablement les traits de personnalité (les corrélations excèdent .30), ce qui n'est pas le cas des mesures d'habiletés cognitives (.13). À l'opposé, les mesures d'habiletés émotionnelles sont étroitement liées aux habiletés cognitives ($\rho = .34$). Par ailleurs, les corrélations entre les mesures d'habiletés émotionnelles (*MSCEIT*) et les traits de personnalité (*Big five*) varient entre .06 et .18 (Van Rooy, Viswesvaran, & Pluta, 2005).

D'autres études montrent également que l'approche mixte est corrélée avec le *Big five*. Par exemple, De Raad (2005) cherche dans quelle mesure l'approche mixte de l'IÉ pourrait se traduire en termes de traits de personnalité. L'analyse de 437 énoncés des différents tests de l'IÉ révèle que 66 % d'entre eux recourent l'un ou l'autre des cinq facteurs du *Big five*. De plus, plusieurs études montrent que les corrélations multiples entre les cinq facteurs de personnalité et les diverses mesures de l'approche mixte de l'IÉ varient entre .75 et .79 (Brackett & Mayer, 2003; Lee Grubb & McDaniel, 2007). La redondance du modèle mixte d'IÉ avec les traits de personnalité est telle que l'appellation IÉ devrait se limiter aux compétences émotionnelles et sociales et cesser de considérer l'approche mixte comme de l'IÉ (Cherniss, 2010). Autrement dit, le champ d'étude sur l'IÉ devrait être concentré désormais sur l'analyse et l'application du modèle des habiletés émotionnelles (Roberts, MacCann, Matthews, & Zeidner, 2010).

Validité convergente

La validité convergente permet de vérifier si les diverses mesures d'IÉ sont fortement corrélées entre elles, ce qui est le cas par exemple, des habiletés cognitives (Drasgow, 2003; Ones, Viswesvaran, & Dilchert, 2005; Schmidt, 2002).

En ce qui concerne l'IE, la méta-analyse de Van Rooy *et al.*, (2005), appuyée sur 58 études dont les échantillons varient de 15 à 3 086 participants montre que les deux principaux modèles de l'IE, soit sur les habiletés émotionnelles et l'approche mixte, ne mesurent pas le même construit. Les différents outils de mesure associés aux deux modèles ont un coefficient de corrélation de .14. À l'opposé, les différentes mesures de l'approche mixte de l'IE sont fortement corrélées entre elles ($\rho = .71$). Une telle donnée tend à mettre en question les distinctions fines entre les diverses mesures de l'approche mixte de l'IE (Van Rooy *et al.*, 2010).

Par ailleurs, les questionnaires auto-rapportés *Wong et Law EI Scale WLEIS* ainsi que le *Shuttle Self Report Inventory of Emotional Intelligence* ont été élaborés en s'appuyant sur les quatre branches du modèle d'habiletés émotionnelles (Schutte *et al.*, 1998; Schutte, Malouff, & Bhullar, 2009). Cependant, ces deux mesures sont davantage corrélées avec celles de l'approche mixte de l'IE ($\rho = .59$). La corrélation entre les questionnaires auto-rapportés du modèle d'habiletés émotionnelles par exemple le *WLEIS* et le *MSCEIT* est faible ($\rho = .26$). La validité convergente des mesures de l'IE fondées sur les habiletés émotionnelles est par conséquent douteuse (Joseph & Newman, 2010b).

Validité critériée

La validité critériée permet de déterminer si les différentes mesures de l'IE contribuent à prédire la variable dépendante (rendement à la tâche, leadership, etc.). Plusieurs auteurs ont exploré la validité critériée de l'IE, puisqu'il importe d'établir la relation entre l'IE et diverses variables dépendantes telles que le rendement à la tâche, le leadership et le bien-être. Van Rooy et Viswesvaran (2004) ont réalisé une méta-analyse composée de 59 études. Les données montrent que la corrélation entre l'IE (compte tenu de ses deux modèles) et le rendement en général est de .23. Les coefficients de validité prédictive pour le rendement à la tâche ($\rho = .24$) ainsi que le rendement académique ($\rho = .10$) sont plutôt faibles. Soulignons ici que les auteurs ont intégré seulement huit études qui s'appuient sur les mesures d'IE fondées sur les habiletés émotionnelles. Il est possible que les résultats obtenus concernent davantage le lien entre les mesures du modèle mixte de l'IE et le rendement. Par ailleurs, les auteurs ont étudié le lien entre l'IE et le rendement à la tâche en s'appuyant sur 19 études.

La méta-analyse de Joseph et Newman (2010a) reposant sur 118 études indique une faible relation entre les mesures de l'IE fondée sur les habiletés émotionnelles et le rendement à la tâche ($\rho = .18$). Il subsiste également une faible relation entre les mesures de l'approche mixte de l'IE et le rendement à la tâche ($\rho = .23$). Cette relation prend cependant de l'ampleur dans un contexte de travail qui fait appel aux émotions, par

exemple dans certains services à la clientèle : .24 pour les mesures de l'IE fondées sur les habiletés émotionnelles et .28 pour les mesures mixtes d'IE.

Les données de la méta-analyse de O'Boyle *et al.* (2011) incluant 46 études révèlent une corrélation entre un ensemble de mesures de l'IE et le rendement à la tâche de $\rho = .28$. La relation entre les mesures d'IE fondée sur les habiletés émotionnelles et le rendement à la tâche est de $\rho = .24$, alors que la relation entre les mesures de l'approche mixte de l'IE et le rendement à la tâche est aussi de .28.

La méta-analyse d'Harms et de Credé (2010a) portant sur 62 études vérifiait le lien entre l'IE et le leadership. Deux procédures méthodologiques ont été utilisées : (1) la mesure des variables par la même source d'évaluation (auto-évaluation sur l'IE et le leadership) et (2) la mesure des variables par des sources différentes d'évaluation (auto-évaluation, superviseurs et collègues de travail qui apprécient l'IE et le leadership). La rigueur du devis de recherche (en matière de validité interne) ainsi que l'élimination des problèmes de variance commune entre les méthodes exigent l'application de cette seconde procédure méthodologique. Par conséquent, les auteurs recommandent de privilégier les devis de recherche fondés sur l'usage de plusieurs sources d'évaluation de l'IE et du leadership. En effet, la relation entre les mesures de l'IE fondées sur les habiletés émotionnelles et le leadership transformationnel est de $\rho = .05$ (sources différentes d'évaluation) et de $\rho = .24$ (même source d'évaluation). Par ailleurs, la relation entre les mesures mixte de l'IE et le leadership transformationnel est de $\rho = .13$ (sources différentes d'évaluation) et $\rho = .66$ (même source d'évaluation). De plus, par rapport à l'IE, les habiletés cognitives représentent un des meilleurs prédicteurs du leadership transformationnel avec des corrélations qui varient entre .33 et .50 (Antonakis *et al.*, 2009). Dans leur méta-analyse, Judge, Colbert et Ilies (2004) constatent un lien de $\rho = .27$ entre l'intelligence et le leadership. En guise de comparaison, les méta-analyses portant sur le lien entre la personnalité et le leadership transformationnel présentent des corrélations qui varient de $\rho = -.17$ à .22 (Bono & Judge, 2004; Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002)

Dans le cadre d'une méta-analyse composé de 80 études (7 898 participants), Martins *et al.* (2010) observent une faible relation entre d'une part les mesures de l'IE fondées sur les habiletés émotionnelles et, d'autre part, la santé ($r = .17$). La relation est plus importante entre les mesures de l'approche mixte de l'IE et la santé ($r = .34$). En somme, pour l'ensemble des variables dépendantes retenues, force est de constater que la validité critériée de l'IE n'est pas impressionnante puisque l'ampleur

de l'effet varie de faible à modérée. Les praticiens ne doivent donc pas surestimer la valeur prédictive de l'IE en milieu de travail.

Validité incrémentielle

Mesurer la validité incrémentielle constitue la démarche méthodologique décisive pour évaluer l'utilité de l'IE. Si celle-ci n'offre pas une contribution qui dépasse celle des habiletés cognitives et de la personnalité, elle se révèle dès lors inutile. La méta-analyse de Van Rooy et Viswesvaran (2004) montre que l'IE ne possède pas de validité incrémentielle (2 %) par rapport aux habiletés cognitives lorsqu'il s'agit de prédire le rendement à la tâche. À l'opposé, les habiletés cognitives génèrent une validité incrémentielle très importante (31 %). Ces résultats démontrent clairement que l'IE n'est pas un prédicteur plus important du rendement à la tâche que les habiletés cognitives. O'Boyle *et al.* (2010) constatent qu'une fois le contrôle statistique des habiletés cognitives et de la personnalité effectué, les mesures de l'IE fondées sur les habiletés émotionnelles expliquent au plus 3 % de la variance associée au rendement à la tâche. Toujours en contrôlant les habiletés cognitives et la personnalité, les mesures de l'approche mixte de l'IE expliquent au plus 7 % de la variance associée au rendement à la tâche. Sur un ton pessimiste, Joseph et Newman (2010b) ainsi que Newman, Joseph et MacCann (2010) soulignent que la validité incrémentielle des différentes mesures de l'IE (indépendamment de la nature du modèle) est généralement faible (R^2 varie entre 1% à 14%). Lorsque la validité incrémentielle de l'IE atteint 14 %, cela est attribuable à la redondance entre les mesures de l'approche mixte de l'IE et celles des traits de personnalité. À la lumière de tels résultats, ces auteurs accordent peu de retombées pratiques à l'IE. Leur constat est corroboré par Harms et Credé (2010b) qui n'observent pas de validité incrémentielle de l'IE quand il s'agit de prédire les différentes formes de leadership ainsi que le rendement à la tâche. L'ensemble de ces résultats montre la difficulté de bien circonscrire la contribution spécifique de l'IE par rapport à celles des mesures actuelles de la personnalité et de l'intelligence. Il semble plus profitable de se concentrer sur l'élaboration de mesures valides concernant la régulation émotionnelle. La recommandation de Newman *et al.* (2010) d'instaurer un moratoire sur l'usage des différentes mesures de l'IE semble donc appropriée.

Les résultats préliminaires du *Wong et Law EI Scale WLEIS*, indiquent qu'une fois le contrôle statistique de la personnalité effectué, celui-ci n'explique que 5 % de la variance associée au rendement au travail (Law *et al.*, 2004). Même s'il est prématuré de se prononcer sur la validité incrémentielle du *WLEIS*, Joseph et Newman (2010b) rapportent des corrélations importantes entre cette échelle et les cinq facteurs de personnalité du *Big five* variant entre -.66 et .87.

De ce tour d'horizon sur la validité de l'IE émergent deux critiques fondamentales. La principale critique d'ordre méthodologique vise le modèle mixte dont la définition trop large inclut une variété d'habiletés, de traits de personnalité et d'affects (Locke, 2005; Murphy, 2006). Par ailleurs, la similitude entre le modèle mixte de l'IE et les traits de personnalité ne plaide guère en faveur de la pertinence d'accorder autant d'importance au concept d'IE.

De plus, malgré la valorisation de l'approche d'IE fondée sur les habiletés émotionnelles, il ne faut pas perdre de vue que le *MSCEIT* présente aussi de nombreuses limites psychométriques. Des études soulignent que sa structure factorielle ne correspond pas aux quatre branches théoriques de l'IE (Fan, Janckson, Yang, Tang & Zhang, 2010; Fiori & Antonakis, 2011). Par ailleurs, la validité incrémentielle du *MSCEIT* est douteuse. Une fois effectué le contrôle statistique concernant les habiletés cognitives (GPA et *Cattell Culture Fair Test*) et les traits la personnalité, l'IE prédit entre 1 % et 4 % du succès académique et du bien-être psychologique (Rossen & Kranzler, 2009). Enfin, l'intelligence et les traits de personnalité contribuent à expliquer entre 24 % et 58 % de la variance des diverses échelles du *MSCEIT* (Fiori & Antonakis, 2011), justifiant ainsi une remise en question de sa validité (Follesdal & Hagtvet, 2009; Keele & Bell, 2008; Rode, Mooney, Arthaud-Day, Near, Rubin, Baldwin, & Bommer, 2008; Rossen, 2008).

DISCUSSION ET CONCLUSION

Le concept de l'IE a soulevé l'enthousiasme dans le monde du travail. Tant les gestionnaires que les employés ont vu là la possibilité de définir une intelligence non cognitive peut-être indispensable à la réussite dans la vie tout en minimisant le rôle du QI. À cet égard, l'IE s'apparente à l'intelligence pratique et à l'intelligence sociale (Lievens & Chan, 2010). L'intelligence pratique qui correspond à la capacité d'une personne à traiter les problèmes de la vie courante s'apparente au sens commun. Cette façon de voir correspond bien à la définition de l'intelligence pratique de Stenberg (1997) qui considérait que les individus dotés d'une bonne intelligence pratique s'adaptent bien aux exigences de la vie et font, habituellement, montre d'un bon sens commun. Par ailleurs, au début du XX^e siècle, Thorndike (1920) définissait l'intelligence sociale comme on définit maintenant l'IE : la capacité des individus à bien gérer les relations humaines et les émotions. Il est tout de même ironique de constater que l'IE tire ses racines de la notion d'intelligence sociale (Landy, 2005) et que les experts en psychologie ou en psychométrie (par exemple : Guilford, Cronbach, Anastasi, Wechsler ou Carroll) n'ont pas jugé bon d'intégrer la conceptualisation de Thorndike dans l'architecture de l'intelligence.

S'il faut saluer les efforts des défenseurs de l'IE pour mettre au point des outils de mesure, force est de constater qu'ils n'ont pas réussi à démontrer sa valeur prédictive en milieu de travail. Les allégations concernant les retombées positives de l'IE sur le rendement à la tâche, le bien-être au travail et le leadership ne sont guère fondées puisque l'ampleur de l'effet est relativement limité (Antonakis & Dietz, 2010; Jordan, Ashton-Jame, & Ashkanasy, 2006). De l'état actuel de la recherche sur l'IE se dégagent sept constats : (1) l'approche mixte de l'IE est étroitement associée à la mesure de nombreux traits de la personnalité et à celle de multiples compétences émotionnelles et sociales. (2) Au-delà de la mesure des traits de la personnalité, l'IE ajoute très peu à la compréhension de l'individu. (3) Les différents questionnaires auto-rapportés de l'approche mixte d'IE sont très sensibles à la désirabilité sociale par rapport au *MSCEIT*. Cependant, l'élaboration de mesures à choix forcé constitue une voie prometteuse pour contrer cette faiblesse. (4) Les praticiens doivent être très prudents dans l'utilisation des différentes mesures actuelles de l'approche mixte de l'IE, notamment dans un contexte de sélection du personnel ou de développement professionnel. (5) Il existe dans la communauté scientifique un consensus qui tend à valoriser le modèle fondé sur les habiletés puisqu'il conceptualise convenablement l'IE. (6) Le *MSCEIT* montre également des limites psychométriques. (7) L'IE n'a qu'une très faible validité prédictive et une faible contribution en matière de succès dans la vie en général et au travail en particulier, une fois les variables de la personnalité et des habiletés cognitives (QI) contrôlées. En fait, les habiletés cognitives (QI) demeurent le meilleur prédicteur du bien-être individuel, du succès dans la vie et de la réussite professionnelle comparativement aux divers construits psychologiques. En effet, l'analyse minutieuse de Schmidt (2002) démontre de fortes relations positives entre les habiletés cognitives (QI) et le rendement au travail, le rendement académique, la scolarité, la nature de l'occupation professionnelle, le revenu, la capacité d'adaptation de l'individu ainsi que de fortes relations négatives avec la délinquance, la propension aux accidents du travail, le divorce, la pauvreté et dépendance aux services-sociaux.

Au total, Schmidt et Hunter (2004) ont clairement démontré que les habiletés cognitives (QI) sont plus importantes que la personnalité dans la prédiction du rendement au travail. Leurs analyses statistiques montrent en effet que l'influence des habiletés cognitives est 59 % plus significative en matière de réussite professionnelle que celle de la « conscience professionnelle ». Les habiletés cognitives constituent également la principale variable qui détermine le succès dans la carrière ainsi que le revenu (Judge *et al.*, 2010). L'IE des individus ne génère pas de tels bénéfices sur le plan professionnel.

Bien que de nombreux praticiens adoptent une définition beaucoup trop large de l'IE et une contribution exagérée au rendement à l'emploi,

personne ne met en doute la pertinence des émotions au travail (Côté & Hideg, 2011; Côté & Miners, 2006). En effet, les émotions permettent de communiquer des informations importantes sur les attitudes, les objectifs et les intentions d'un individu. Par exemple, l'enthousiasme d'un agent du service à la clientèle entraîne habituellement la satisfaction de la clientèle ou du moins une perception favorable du service, de même qu'un superviseur enthousiaste suscite la collaboration. Les compétences émotionnelles et sociales d'un individu lui permettent de bien cerner les attentes d'autrui à son égard, ce qui ne peut que jouer en faveur d'une bonne réponse à ces attentes.

Rappelons, en terminant ce bilan à propos de l'IE, une leçon d'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 » (Gauthier & Larivée, 2007, p.395). Plus récemment, Van Roy *et al.* (2010) lançaient le même appel.

RÉFÉRENCES

- Antonakis, J. (2004). On why emotional intelligence will not predict leadership effectiveness beyond IQ or the big five : An extension and rejoinder. *Organizational Analysis*, 12, 171-182.
- Antonakis, J., Ashkanasy, N. M., & Dasborough, M. T. (2009). Do leadership need emotional intelligence? *The Leadership Quarterly*, 20, 247-261.
- Antonakis, J., & Dietz, J. (2010). Emotional intelligence : On definitions, neurosciences, and marshmallows. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 165-170.
- Bar-On, R. (1997). *BarOn Emotional quotient inventory : Item booklet*. Toronto, ON : Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (1998). *EQ-i : Inventaire de quotient émotionnel BarOn* [Titre original : *BarOn emotional Quotient Inventory*]. Toronto, ON : Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence : Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On & J.D.A. Parker (Eds), *The handbook of emotional intelligence* (p. 363-388). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Bar-On R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Benjamin, L., & Flynn, F.J. (2006). Leadership style and regulatory mode : Value from fit? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 216-230.
- Bertua, C., Anderson, N., & Salgado, J.F. (2005). The predictive validity of cognitive ability tests : A UK meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 387-409.

- Bessou, A., Tyrrell, J., & Yziquel, M. (2004). Parcours scolaire et professionnel de 28 adultes dits surdoués. *Neuropsychiatrie de l'enfance et de l'adolescence*, 52(3), 154-159.
- Binet, A., & Simon, T. (1905). Méthodes nouvelles pour le diagnostic du niveau intellectuel des anormaux. *L'Année psychologique*, 11, 191-244.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership : A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 901-910.
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28, 749-770.
- Boyatzis, R. E., & Sala, F. (2004). Assessing emotional intelligence competencies. In G. Geher (Ed.), *Measuring emotional intelligence : Common ground and controversy* (p. 147-180). Hauppauge, NY : Nova Science.
- Bracken, B. A., Holt, K., & Bracken, M. J. (Janvier 2010). *Identifying students with the clinical assessment of behavior and universal ACCESS screening scales*. Papier présenté à 2010 Hawaiï International Conference on Education, Honolulu, Hawaiï.
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1147-1158.
- Burke, C. S., Stagl, K. C., Klein, C., Goodwin, G. F., Salas, E., & Halpin, S. M. (2006). What type of leadership behaviors are functional in teams? A meta-analysis. *Leadership Quarterly*, 17, 288-306.
- Byrne, J. C., Dominick, P. G., Smither, J. W., & Reilly, R. R. (2007). Examination of the discriminant, convergent, and criterion-related validity of self-ratings on the Emotional Competence Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(3), 341-353.
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behaviour and outcomes : An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 788-813.
- Carmeli, A., & Josman, Z.E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*, 19, 403-419.
- Cartwright, S., & Pappas, C. (2008). Emotional intelligence, its measurement and implications for the workplace. *International Journal of Management Reviews*, 10, 149-171.
- Cattell, R. B. (1973). *Mesuring intelligence with the Culture fair tests : Manual for Scales 2 and 3*. Champaign, IL : Institute for Personality and Ability Testing.
- Cherniss, C. (2010). Emotional intelligence : Toward clarification of a concept. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 110-126.
- Chiva, R., & Alegre, J. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction : The role of organizational learning capability. *Personnel Review*, 37, 680-701.
- Choi, S., Kluemper, D. H., & Sauley, K. S. (2011). What if we fake emotional intelligence? A test of criterion validity attenuation. *Journal of Personality Assessment*, 93, 270-277.
- Christiansen, N. D., Janovics, J. E., & Siers, B. P. (2010). Emotional Intelligence in selection contexts : Measurement method, criterion-related validity, and vulnerability to response distortion. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 87-101.
- Conte, J. M. (2005). A review and critique of emotional intelligence measures. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 433-440.
- Côté, S., & Hideg, I. (2011). The ability to influence others via emotion display : A new dimension of emotional intelligence. *Organizationnal Psychology Review*, 1, 53-71.
- Côté, S., & Miners, C. T. H. (2006). Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 51, 1-28.
- Daus, C. S., & Cage, T. G. (2008). Learning to face emotional intelligence : Training and workplace applications. In N. M. Ashkanasy & C. L. Cooper (Eds), *Research companion to emotion in organizations* (p. 245-260). Massachusetts, MA : Edward Elgar Publishing.
- Day, A. L., & Carroll, S. A. (2008). Faking emotional intelligence (EI) : Comparing response distortion on ability and trait-based EI measures. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 761-784.
- De Raad, B. (2005). The trait-coverage of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 38, 673-687.

Quotient intellectuel vs quotient émotionnel

- Downey, L. A., Lee, B., Stough, C., (2011). Recruitment consultant revenue : Relationships with IQ, personality, and emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 280-286.
- Drasgow, F. (2003). Intelligence and the workplace. Handbook of psychology. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R.J. Klimoski (Eds), *Industrial and organizational psychology* (vol. 12) (p. 107-130) Hoboken, NJ : John Wiley.
- Dulewicz, V., Higgs, M., & Slaske, M. (2003). Measuring emotional intelligence : Content, construct and criterion-related validity. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 405-420.
- Fambrough, M. J., & Hart, R. K. (2008). Emotions in leadership development : A critique of emotional intelligence. *Advances in Developing Human Resources*, 10, 740-758.
- Fan, H., Jackson, T., Yang, X., Tang, W., & Zhang, J. (2010). The factor structure of the Mayer-Salovey Caruso Emotional Intelligence Test V 2.0 (MSCEIT) : A meta-analytic structural equation modeling approach. *Personality and Individual Differences*, 48, 781-785.
- Fiori, M., & Antonakis, J. (2011). The ability model of emotional intelligence : Searching for valid measures. *Personality and Individual Differences*, 50, 329-334.
- Follesdal, H., & Hagtvet, K. A. (2009). Emotional intelligence : The MSCEIT from the perspective of generalibility theory. *Intelligence*, 37, 94-105.
- Fox, S., & Spector, P.E. (2000). Relations of emotional intelligence, practical intelligence, general intelligence, and trait affectivity with interview outcomes : It is not all just G. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 411-436.
- Furnham, A. (2009). The importance and training of emotional intelligence at work. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Eds), *Assessing emotional intelligence : Theory, research, and applications*, (p. 137-155). New York, NY : Springer Science + Business Media.
- Gagné, F. (2009). Un cas de « syndrome du confessionnal ». [Recension du livre *Trop Intelligent pour être heureux ? L'adulte surdoué*]. *Revue de psychoéducation*, 38(2), 297-298.
- Gardner, K. J., & Qualter, P. (2011). Factor structure, measurement invariance and structural invariance of the MSCEIT V2.0. *Personality and Individual Differences*, 51, 492-496.
- Gauthier, J., & Larivée, S. (2007). L'intelligence émotionnelle : conceptualisation et évaluation. In S. Larivée (Éd.), *L'intelligence, Tome I. Les approches biocognitives, développementales et contemporaines* (p. 359-395). Montréal : ERPI.
- Gignac, G. E. (2005). Evaluating the MSCEIT V2.0 via CFA. *Emotion*, 5, 233-235.
- Gignac, G. E. (2010a). *Genos emotional Intelligence Technical Manual* (2^e éd.). Sydney: Genos Press.
- Gignac, G. E. (2010b). Seven-factor model of emotional intelligence as measured by Genos EI : A confirmatory factor analytic investigation based on self- and rater-report data. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(4), 309-316.
- Gignac, G. E., & Ekermans, G. (2010). Group differences in EI within a sample of black and white south Africans. *Personality and Individual Differences*, 49, 639-644.
- Gignac, G., Harmer, R. J., Jennings, S., & Palmer, B. R. (2012). EI training and sales performance during a corporate merger. *Cross-Cultural Management*, 19, 104-116.
- Gignac, G. E., Palmer, B. R., Manocha, R., & Stough, C. (2005). An examination of the factor structure of the Shutte self-report emotional intelligence (SSREI) scale via confirmatory factor analysis. *Personality and Individual Differences*, 39, 1029-1042.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York : Bantam Books.
- Goleman, D. (1997). *L'intelligence émotionnelle : comment transformer ses émotions en intelligence*. Paris : Robert Lafont.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York : Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78, 78-90.
- Goleman, D. (2001). An EI-based theory of performance. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds), *The emotionally intelligent workplace : How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations* (p. 27-44). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Goleman, D. (2006). *Social intelligence : The revolutionary new science of human relationships*. New York : Bantam Books.

- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership : Realizing the power of emotional intelligence*. Boston, MA : Harvard Business School Press Books.
- Gordon, R. A. (1997). Everyday life as an intelligence test : Effects of intelligence and intelligence context. *Intelligence*, 24, 203-320.
- Gottfredson, L. S. (1997) Why *g* matters : The complexity of every day life. *Intelligence*, 24(1), 79-132.
- Grubb III, W. L., & McDaniel, M. A., (2007). The fakability of Bar-On's emotional quotient inventory short form : Catch me if you can. *Human Performance*, 20(1), 43-59.
- Harms, P. D., & Credé, M. (2010a). Emotional intelligence and transformational and transactional leadership : A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(1), 5-17.
- Harms, P. D., & Credé, M. (2010b). Remaining issues in emotional intelligence research : Construct overlap, method artifacts, and lack of incremental validity. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 154-158.
- Herrnstein, R. J., & Murray, C. (1994). *The Bell curve : Intelligence and class structure in American life*. New York : Free Press.
- Hunter, J. E. (1986). Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 340-363.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1996). Intelligence and job performance : Economic and social implications. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2(3-4), 447-472.
- Jordan, P., Ashton-James, C., & Ashkanasy, N. (2006). Evaluating the claims : Emotional intelligence in the workplace. In K. R. Murphy (Éd.), *A critique of emotional intelligence : What are the problems and how can they be fixed?* (p. 189-210). Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Jordan, P. J., & Lawrence, S. A. (2009). Emotional intelligence in teams : Development and initial validation of the short version of the workgroup emotional intelligence profile (WEIP-S). *Journal of Management & Organization*, 15, 452-469.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010a). Emotional intelligence : An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95, 54-78.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010b) Discriminant validity of self-reported emotional intelligence : A multitrait-multisource study. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 672-694.
- Judge, T. A., Colbert, A. E., & Ilies, R. (2004). Intelligence and leadership : A quantitative review and test of theoretical propositions. *Journal of Applied Psychology*, 89, 52-552.
- Judge, T. A., Ilies, R., & Dimotakis, N. (2010). Are health and happiness the product of wisdom? The relationship of general mental ability to educational and occupational attainment, health, and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 95, 454-468.
- Judge, T. A., Klinger, R. L., & Simon, L. S. (2010). Time is on my side : Time, general mental ability, human capital, and extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology*, 95, 92-107.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership : A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S., & Yang, I. W. F. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology : Findings, criticisms, and future research direction. *Social and Personality Psychology Compass*, 2/5, 1982-200.
- Keele, S. M., & Bell, R. C. (2008) The factorial validity of emotional intelligence : An unresolved issue. *Personality and Individual Differences*, 44, 487-500.
- Kim, T.-Y., Cable, D. M., Kim, S.-P., & Wang, J. (2009). Emotional competence and work performance : The mediating effect of proactivity and the moderating effect of job autonomy. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 983-1000.
- Kluemper, D. H., deGroot, T., & Choi, S., (2011). Emotion management ability : Predicting task performance, citizenship, and deviance. *Journal of Management*, (publié en ligne le 12 mai 2011) DOI : 10.1177/0149206311407326.
- Kotzé, M., & Venter, I. (2011). Les différences au niveau de l'intelligence émotionnelle entre les dirigeants efficaces et les moins efficaces dans le secteur public : étude empirique. *Revue internationale des sciences administratives*, 77(2), 405-439.

Quotient intellectuel vs quotient émotionnel

- Landy, F. J. (2005). Some historical and scientific issues related to research on emotional intelligence. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 411-424.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89, 483-496.
- Lee Grubb, W., & McDaniel, M. A. (2007). The fakability of Bar-On's emotional quotient inventory short form : Catch me if you can. *Human Performance*, 20, 43-59.
- Lievens, F., & Chan, D. (2010). Practical intelligence, emotional intelligence, and social intelligence. In J. L. Farr & N. T. Tippins (Eds), *Handbook of employee selection* (p. 339-359). New York : Routledge/Taylor & Francis Group.
- Lievens, F., Klehe, U.-C., & Libbrecht, N. (2011). Applicant versus employee scores on self-report emotional intelligence measures. *Journal of Personnel Psychology*, 10, 89-95.
- Lindebaum, D. (2009). Rhetoric or remedy? A critique on developing emotional intelligence. *Academy of Management Learning & Education*, 8, 225-237.
- Lindebaum, D., & Cartwright, S. (2010). A critical examination of the relationship between emotional intelligence and transformational leadership. *Journal of Management Studies*, 47, 1317-1342.
- Livingstone, H. A., & Day, A. L. (2005). Comparing the construct and criterion-related validity of ability-based and mixed-model measures of emotional intelligence. *Educational and Psychological Measurement*, 65, 757-779.
- Locke, E. A. (2005). Why emotional intelligence is an invalid concept. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 425-431.
- Lopes, P. N., Côté, S., & Salovey, P. (2006). An ability model of emotional intelligence : Implications for assessment and training. In V. U. Druskat, F. Sala, & G. Mount (Éds), *Linking emotional intelligence and performance at work : Current research evidence with individuals and groups* (p. 53-80). Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49, 554-564.
- Matthews, G., Roberts, R. D., & Zeidner, M. (2004). Seven myths about emotional intelligence. *Psychological Inquiry*, 15, 179-196.
- Maul, E. (2011). The factor structure and cross-test convergence of the Mayer-Salovey-Caruso model of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 50, 457-463.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Éds), *Emotional development and emotional intelligence : Educational implications* (p. 3-31). New York : Basic Books.
- Mayer, J. D., Caruso, D., & Salovey, P. (2000). Selecting a measure of emotional intelligence : The case of ability scales. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Éds), *The handbook of emotional intelligence* (p. 320-342). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities : Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507-536.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Model of emotional intelligence. In R.J. Sternberg (Éd.), *Handbook of intelligence* (p. 396-420). Cambridge, England : Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, R. R. (2008). Emotional intelligence : New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63, 503-517.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. *Emotion*, 3, 97-105.
- McEnry, M. P., & Groves, K. (2006). Choosing among tests of emotional intelligence : What is the evidence? *Human Resource Development Quarterly*, 17, 9-42.
- Mikolajczak, M., Luminet, O., Leroy, C., & Roy, E. (2007). Psychometric properties of the trait emotional intelligence questionnaire : Factor structure, reliability, construct, and incremental validity in a French-speaking population. *Journal of Personality Assessment*, 88, 338-353.
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace : The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 801-805.

- Murphy, K. R. (2006). *A critique of emotional intelligence : What are the problems and how can they be fixed?* Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Muyia, H. M., & Kacirek, K. (2009). An empirical study of a leadership development training program and its impact on emotional intelligence quotient (EQ) scores. *Advances in Developing Human Resources*, 11, 703-718.
- Ng, K.-M., Wang, C., Kim, D.-H., & Bodenhorn, N., (2010). Factor structure analysis of the Schutte Self-report Emotional Intelligence Scale on international students. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 695-709.
- Neihart, M. (1999). The impact of giftedness on psychological well-being : What does the empirical literature say? *Roeper Review*, 24,10-17.
- Nelis, D., Quoidbach, J., Mikolajczak, M., & Hansenne, M. (2009). Increasing emotional intelligence : (How) it is possible? *Personality and Individual Differences*, 47, 36-41.
- Newman, D. A., Joseph, D. L., & MacCann, C. (2010). Emotional intelligence and job performance : The importance of emotion regulation and emotional labor context. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 159-164.
- O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2010). The relation between emotional intelligence and job performance : A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 788-818.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Dilchert, S. (2005) Cognitive Ability in Selection Decisions. In O. Wilhelm & R. W. Engle (Éds), *Handbook of understanding and measuring intelligence* (p. 431-468). Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G., (2009). The Genos Emotional Intelligence Inventory : A measure designed specifically for workplace applications. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Eds), *Assessing emotional intelligence : Theory, research, and applications* (p. 103-116). New York : Springer Science + Business Media.
- Papadogiannis, P. K., Logan, D., & Sitarenios, G. (2009). An ability model of emotional intelligence : A rationale, description, and application of the Mayer Salovey Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). In C., Stough, D. H., Saklofske, & J. D. A. Parker (Éds), *Assessing emotional intelligence : Theory, research, and applications* (p. 43-65). New York : Springer Science + Business Media.
- Parker, J. D. A., Keefer, K. V., & Wood, L. M., (2011). Toward a brief multidimensional assessment of emotional intelligence : Psychometric properties of the Emotional Quotient Inventory—Short Form. *Psychological Assessment*, 23(3), 762-777.
- Petrides, K. V., (2009). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). In C. Stough, D. H. Saklofske, J. D. A. Parker (Eds.), *Assessing emotional intelligence : Theory, research, and applications* (p. 85-101). New York : Springer Science + Business Media.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence : Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of personality*, 15, 425-448.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence : Behavioural validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 17, 39-57.
- Piaget, J. (1932). *Le jugement moral chez l'enfant*. Paris, France : Presses universitaires de France.
- Piaget, J. (1954). *Les relations entre l'affectivité et l'intelligence dans le développement de l'enfant*. Cours de la Sorbonne. Paris : Centre de documentation universitaire.
- Piaget, J. (1967). *Études sociologiques*. Genève : Droz.
- Roberts, R. D., MacCann, C., Matthews, G., & Zeidner, M. (2010). Emotional intelligence : Toward a consensus of models and measures. *Social and Personality Psychology Compass*, 4/10, 821-840.
- Roberts, R. D., Matthews, G., & Zeidner, M. (2010). Emotional intelligence : Muddling through theory and measurement. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 140-144.
- Roberts, R. D., Schulze, R., O'Brien, K., MacCann, C., Reid, J., & Maul, A. (2006). Exploring the validity of the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) with established emotions measures. *Emotion*, 6, 663-669.

Quotient intellectuel vs quotient émotionnel

- Rode, J. C., Mooney, C. H., Arthaud-Day, M. L., Near, J. P., Rubin, R. S., Baldwin, T. T., & Bommer, W. H. (2008). An examination of the structural, discriminant, nomological, and incremental predictive validity of the MSCEIT© V2.0. *Intelligence*, 36, 350-366.
- Rossen, E., & Kranzler, J.H. (2009). Incremental validity of the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test version 2.0 (MSCEIT) after controlling for personality and intelligence. *Journal of Research in Personality*, 43, 60-65.
- Rossen, E., Kranzler, J. H., & Algina, J. (2008). Confirmatory factor analysis of the mayer-Salovey-caruso Emotional Intelligence Test V. 2.0. (MSCEIT). *Personality and Individual Differences*, *Journal of Research in Personality*, 44, 1258-1269.
- Rossen, E., Kranzler, J. H., Algina, J., Salgado, J. F., Anderson, N., Moscoro, S., Bertua, C., & de Fruyt, F. (2003). International validity generalization of GMA and cognitive abilities : A European community meta-analysis. *Personnel Psychology*, 56, 573-605.
- Salgado, J., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., & De Fruyt, F. (2003). International validity generalization of GMA and cognitive abilities : A European community meta-analysis. *Personnel Psychology*, 56, 573-605.
- Saklofske, D. H., Austin, E. J., & Minski, P. S. (2003). Factor structure and validity of a trait emotional intelligence measure. *Personality and Individual Differences*, 34(4), 707-721.
- Schmidt, F. L. (2002). The role of general cognitive ability and job performance. Why there cannot be a debate. *Human Performance* 15, 187-211.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology : Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work : Occupational attainment and job performance. *Journal of Personality & Social psychology*, 86, 162-173.
- Schmidt, F. L., Shaffer, J. A., & Oh, I.-S. (2008). Increased accuracy for range restriction corrections : Implications for the role of personality and general mental ability in job and training performance. *Personnel Psychology*, 61, 827-868.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Bhullar, N. (2009). The assessing emotion scale. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Éds), *Assessing emotional intelligence : Theory, research, and applications*, The Springer series on human exceptionalism (p. 119-134). New York : Springer Science + Business Media.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J. et al. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Sears, R. R. (1977). Sources of life satisfaction of the Terman gifted men. *American Psychology*, 32, 199-128.
- Siaud-Facchin, J. (2008). *Trop Intelligent pour être heureux? L'adulte surdoué*. Paris, France : Odile Jacob.
- Sternberg, R. J. (1997). *Successful Intelligence*. New York : Plume.
- Strenze, T. (2007). Intelligence and socio economic success : A meta-analytic review of longitudinal research. *Intelligence*, 35(5), 401-426.
- Suliman, A. M., & Al-Shaikh, F. N. (2007) Emotional intelligence at work : Links to conflict and innovation. *Employee Relations*, 29, 208-220.
- Terman, L. M. (1925). *Genetic studies of genius : Vol. 1. Mental and physical traits of a thousand gifted children*. Stanford, CA : Stanford University Press.
- Terman, L. M., & Oden, M. H. (1947). *The gifted child grows up* (Genetic studies of genius, vol.IV). Stanford, CA : Stanford University Press.
- Terman, L. M., & Oden, M. H. (1954). Major issues in the education of the gifted children. *Journal of Teacher Education*, 5, 230-232.
- Terman, L. M., & Oden, M. H. (1959). *The gifted group at mid-life*. (Genetic studies of genius, vol.V). Stanford, CA : Stanford University Press.
- Tett, R. P., Freund, K. A., Christiansen, N. D., Fox, K. E., & Coaster, J. (2012). Faking on self-report emotional intelligence and personality tests : Effects of faking opportunity, cognitive ability, and job type. *Personality and Individual Differences*, 52, 195-201.

- Thiébaud, E., Breton, A., Lambolez, E., & Richoux, V. (2005). Étude des relations entre les scores d'intelligence émotionnelle selon l'EQ-i de Bar-On et la satisfaction professionnelle autoévaluée. *Psychologie du travail et des organisations*, 11, 35-45.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Van Rooy D. L., & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence : A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71-95.
- Van Rooy, D. L., Viswesvaran, C., & Pluta, P. (2005). An evaluation of construct validity : What is this thing called emotional intelligence? *Human Performance*, 18, 445-462.
- Van Rooy, D. L., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Emotional intelligence : Additional questions still unanswered. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 149-153.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2002). Agreements and disagreements on the role of general mental ability (GMA) in industrial, work, and organizational psychology. *Human Performance*, 15, 211-231.
- Walter, F., Cole, M. S., & Humphrey, R. H. (2011). Emotional intelligence : Sine qua non of leadership or folderol? *Academy of Management Perspectives*, 25, 45-59.
- Watkin, C. (2000). Developing emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 89-92.
- Whitman, D. S., Van Rooy, D. L., Viswesvaran, C., & Kraus, E. (2009). Testing the second-order factor structure and measurement equivalence of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale across gender and the ethnicity. *Educational and Psychological Measurement*, 69, 1059-1074.
- Wong, C.-S., Law, K. S., & Wong, P. M. (2004). Development and validation of a forced choice emotional intelligence measure for Chinese respondents in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 21, 535-559.
- Wong, C.-S., Law, K. S., & Wong, P.-M. (2007). Evidence of the practical utility of Wong's emotional intelligence scale in Hong Kong and mainland China. *Asia Pacific Journal of Management*, 24, 43-60.
- Wood, L. M., Parker, J. D. A., & Keefer, K. V., (2009). Assessing emotional intelligence using the Emotional Quotient Inventory (EQ-i) and related instruments. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Éds), *Assessing emotional intelligence : Theory, research, and applications* (p. 67-84). New York : Springer Science + Business Media.
- Zeidner, M., Roberts, R. D., & Matthews, G. (2008). The science of emotional intelligence : Current consensus and controversies. *European Psychologists*, 13, 64-78.

RÉSUMÉ

Après avoir présenté brièvement deux courants conceptuels à propos de l'intelligence émotionnelle (IÉ), nous abordons l'impact de celle-ci sur sept aspects du monde du travail : le leadership, la formation du personnel, la sélection du personnel, le rendement à la tâche, la gestion des conflits, les attitudes au travail et le bien-être au travail. Alors que l'intelligence émotionnelle promettait au départ de bouleverser le monde du travail, un grand nombre d'études montre que celle-ci ne fait pas le poids, particulièrement au plan de sa validité. Comparée à la valeur prédictive du quotient intellectuel (QI), l'intelligence émotionnelle montre un faible pouvoir prédictif, en dépit des instruments judicieux que ses promoteurs ont mis au point pour mesurer ses effets.

MOTS CLÉS

intelligence émotionnelle, quotient intellectuel, mesure, réussite professionnelle

Quotient intellectuel vs quotient émotionnel

ABSTRACT

After briefly presenting two conceptual trends in emotional intelligence, we examine the impact of this construct on seven aspects of working life : leadership, employee training, personnel selection, task performance, conflict management, workplace attitudes and workplace well-being. When first introduced, emotional intelligence promised to revolutionize the working world; however, a large number of studies have since demonstrated that it does not hold weight, particularly with respect to its validity. Compared to the predictive value of the intelligence quotient (IQ), emotional intelligence has shown only weak predictive power, despite the carefully designed instruments its proponents developed to measure its effects.

KEYWORDS

emotional intelligence, intelligence quotient, measurement, professional success

Annexe 1
Mesures d'intelligence émotionnelle

Mesure d'IE	Nombre d'énoncés et nature des dimensions	Commentaires
<i>GENOS Emotional Intelligence Inventory</i> (et son précurseur : <i>Swinburne University Emotional Intelligence Test, SUEIT</i>)	70 énoncés <ul style="list-style-type: none"> • Conscience de ses émotions • Expression émotionnelle • Sensibilité émotionnelle à l'égard d'autrui • Raisonnement émotionnel • Gestion de ses émotions • Contrôle de ses émotions • Gestion des émotions d'autrui 	<ul style="list-style-type: none"> • Coefficients alpha qui varient entre .71 à .85 pour l'ensemble des dimensions • Relation entre les dimensions de l'IE et les habiletés cognitives (<i>Wechsler Abbreviated Scale of Intelligence WASI</i>), $r = .01$ à $.36$ (une seule relation significative) • Relation entre les dimensions de l'IE et la personnalité (les cinq facteurs) $r = -.17$ à $.37$ <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conscience ✓ Extraversion ✓ Névrosisme (stabilité émotionnelle) ✓ Ouverture ✓ Agréabilité • Validité critériée : relation entre l'IE (sensibilité émotionnelle à l'égard d'autrui et conscience de ses émotions) (r qui varient entre $.32$ et $.35$) <p>Source : Downey, Lee et Stough (2009); Palmer et al. (2009).</p>
<i>Emotional Competence Inventory (ECI, version 2)</i>	73 énoncés <ul style="list-style-type: none"> • Conscience de soi (image précise de soi, identification de ses émotions, confiance en soi) • Conscience sociale (sensibilité organisationnelle; orientation de service, empathie) • Gestion de soi (contrôle de soi; adaptation; marge de confiance; initiative; optimisme; orientation vers la réussite) • Habiletés interpersonnelles (développer autrui; leadership; gestion des conflits travail d'équipe et collaboration) 	<ul style="list-style-type: none"> • Relation entre les dimensions d'IE et les scores du GPA et GMAT (r qui varient entre $-.08$ à $.08$) • Relation entre les dimensions de IE (score global de l'ECI) et la personnalité (les cinq facteurs : conscience, agréabilité, ouverture, névrosisme, extraversion) r qui varient entre $-.48$ et $.53$; relation entre les facettes de l'IE et la personnalité : r qui varient entre $.74$ et $.90$ • Validité critériée : relation entre l'IE et diverses habiletés managériales (r qui varient de $.11$ à $.29$); après contrôle statistique de la personnalité, les relations entre l'IE et les diverses habiletés managériales s'avèrent inexistantes ($R^2 = .03$ $p < .10$) <p>Source : Byrne et al. (2007)</p>

Annexe 1 (suite)

Mesures d'intelligence émotionnelle

Mesure d'IE	Nombre d'énoncés et nature des dimensions	Commentaires
<i>Emotional Quotient Inventory (EQ-i)</i>	<p>133 énoncés répartis sur 8 facteurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compétences intra-personnelles (assurance, estime de soi, développement de soi, indépendance) • Compétences inter-personnelles (empathie, capacités relationnelles, responsabilité sociale) • Adaptabilité (résolution de problèmes, sens des réalités, flexibilité) • Gestion du stress (tolérance au stress, contrôle de ses impulsions) • Humeur générale (joie, optimisme) • Conscience de soi (conscience de ses propres émotions, auto-évaluation fidèle, confiance en soi) • Auto-régulation (contrôle de soi, honnêteté, minutie, adaptabilité, innovation) • Motivation (persévérance, implication, initiative, optimisme) 	<ul style="list-style-type: none"> • Relation entre l'EQ-i et les cinq facteurs de personnalité (conscience, agréabilité, ouverture, névrosisme, extraversion) r qui varient entre .34 et .57 ($R^2 = .62$) • Relation entre l'EQ-i et les capacités cognitives ($r = .13$) • Validité critériée : relation entre l'EQ-i et le bien-être au travail ($r = .44$) • Coefficients alpha supérieurs à .90 pour l'ensemble des facteurs • Les relations entre l'IE et les cinq facteurs de personnalité (agréabilité, ouverture, névrosisme, extraversion, conscience) varient entre $r = -.44$ et .41 (Parker, Keefer et Wood, 2011) <p>Source : Baron (2006); Grubb et McDaniel (2007); Martins, Ramalho et Morin (2010); Wood, Parker et Keefer (2009).</p>
<i>Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test MSCEIT</i>	<p>Quatre domaines mesurés</p> <ul style="list-style-type: none"> • La perception des émotions • L'intégration des émotions à la pensée • La compréhension des émotions • La gestion des émotions 	<ul style="list-style-type: none"> • Coefficients alpha qui varient entre .74 et .89 pour l'ensemble des dimensions (Cherniss, 2010) • Une fois le contrôle statistique des habiletés cognitives et de la personnalité, l'IE prédit 2% du rendement global au travail (Joseph et Newman, 2010) • Relation entre l'IE et les habiletés cognitives ($\rho = .33$) Van Rooy et Viswesvaran, 2004) • La personnalité et les habiletés cognitives prédisent considérablement l'IE ($R^2 = .24$ à .58). Fiori et Antonakis (2011)

Annexe 1 (suite)

Mesures d'intelligence émotionnelle

Mesure d'IE	Nombre d'énoncés et nature des dimensions	Commentaires
<p><i>WLEIS (Wong and Law Emotional Intelligence Scale)</i> Questionnaire auto-administré</p>	<p>16 énoncés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation de ses propres émotions • Régulation des émotions • Utilisation des émotions • Percevoir correctement les émotions 	<ul style="list-style-type: none"> • Validité critérée. La relation entre l'IE et le leadership est $\Delta R^2 = .00$ après le contrôle statistique des habiletés cognitives et de la personnalité (Harms et Credé, 2010a; 2010b). • Relation entre l'IE et le rendement au travail dans un contexte important de travail émotionnel ($r = .22$); relation entre l'IE et le rendement au travail dans un faible contexte de travail émotionnel ($r = .00$) (Newman, Joseph et MacCann, 2010). Une fois le contrôle statistique des habiletés cognitives et de la personnalité, l'IE prédit 1.5% de la variance du rendement au travail dans un contexte important de travail émotionnel (Joseph et Newman, 2010) • Faible relation entre l'IE et le bien-être au travail ($r = .17$) (Martins, Ramalho et Morin, 2010) • Après le contrôle statistique des habiletés cognitives (Wonderlic Personnel Test) et des cinq facteurs de personnalité (agréabilité, ouverture, névrosisme, extraversion, conscience), l'IE prédit faiblement le bien-être (r semi-partiel = .04) (Rossen et Kranzler, 2009) • Coefficients alpha pour la mesure d'IE = .89 (auto-évaluation); .89 (collègues de travail); .88 (supervision) (Law, Wong et Song, 2004) • Relation entre l'IE et les habiletés cognitives (Scholastic Aptitude Test) r qui varie entre -.06 et .19 selon la nature des dimensions (Joseph et Newman, 2010b) • Relations entre l'IE et les cinq facteurs de personnalité (agréabilité, ouverture, névrosisme, extraversion, conscience) une fois l'erreur de mesure contrôlée r qui varie entre -.66 à .87 (Joseph et Newman, 2010b)

Annexe 1 (suite)

Mesures d'intelligence émotionnelle

Mesure d'IE	Nombre d'énoncés et nature des dimensions	Commentaires
		<ul style="list-style-type: none"> • Validité critérée : relation entre l'IE (auto-évaluation) et le rendement au travail (mesuré par le superviseur après contrôle statistique de la personnalité) $\beta = .17$; $\Delta R^2 = .03$, $p < .05$ pour le rendement lié à la tâche; $\beta = .26$; $\Delta R^2 = .06$, $p < .01$ pour la facilitation interpersonnelle; $\beta = .31$; $\Delta R^2 = .08$, $p < .01$ pour le dévouement au travail (Law, Wong et Song, 2004) • Relation entre l'IE (mesurée par les collègues de travail) et le rendement au travail (mesuré par le superviseur) $\beta = .42$; $\Delta R^2 = .17$, $p < .01$ pour le rendement lié à la tâche; $\beta = .44$; $\Delta R^2 = .18$, $p < .01$ pour la facilitation interpersonnelle; $\beta = .50$; $\Delta R^2 = .24$, $p < .01$ (Law, Wong et Song, 2004) Relation entre l'IE (auto-évaluation) et le rendement au travail (auto-évaluation) r qui varie entre .54 et .67 (sans le contrôle statistique de la personnalité) (Law, Wong et Song, 2004) • Relation entre l'IE (auto-évaluation) et le rendement au travail (mesuré par le superviseur) r qui varie entre .18 et .23 (sans le contrôle statistique de la personnalité) (Law, Wong et Song, 2004) • Relation entre l'IE (mesurée par les collègues de travail) et le rendement au travail (mesuré par le superviseur) r qui varie entre .32 et .45 (sans le contrôle statistique de la personnalité) (Law, Wong et Song, 2004)

Annexe 1 (suite)

Mesures d'intelligence émotionnelle

Mesure d'IE	Nombre d'énoncés et nature des dimensions	Commentaires
<i>Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQUE)</i>	153 énoncés <ul style="list-style-type: none"> • Bien-être (humeur positive; optimisme; estime de soi) • Contrôle de soi (régulation émotionnelle, maîtrise de l'impulsivité; gestion du stress) • Émotivité (perception émotionnelle, expression émotionnelle, empathie, compétences relationnelles) • Sociabilité (régulation des émotions d'autrui, assertivité, compétences sociales, adaptabilité, motivation intrinsèque) 	<ul style="list-style-type: none"> • Coefficients alpha qui varient de .75 à .83 pour les dimensions (coefficients alpha de .67 et .89 pour les facettes) • Relation entre l'IE et les habiletés cognitives ($r = .04$) (<i>Advanced Progressive Matrices Test</i>) • Relations entre l'IE et les cinq facteurs de personnalité (agréabilité, ouverture, névrosisme, extraversion, conscience) r qui varient entre -.17 à .44 • Validité critériée : relation entre l'IE et le bien-être au travail $r = .51$; relation entre l'IE et l'anxiété $r = -.74$; relation entre l'IE et la dépression $r = -.55$ <p>Source : Martin, Ramalho et Morin (2010); Mikolajczak et al. (2007) et Petrides (2009)</p>
<i>Self-Report Emotional Intelligence Test (SREIT)</i> (Schutte et al. 1998)	33 énoncés <ul style="list-style-type: none"> • Optimisme/régulation de l'humeur • Utilisation des émotions • Appréciation des émotions • Habiletés sociales (Saklofske, Austin et Monski, 2003) • Appréciation des émotions d'autrui • Appréciation de ses propres émotions • Utilisation des émotions dans le cadre d'une démarche de résolution de problèmes • Régulation de ses propres émotions (Ng et al. 2010) 	<ul style="list-style-type: none"> • Coefficients alpha qui varient entre .57 à .80 pour les dimensions (Saklofske, Austin et Minski, 2003) • Coefficients alpha qui varient entre .64 et .84 pour les dimensions (Ng et al. 2010) • Relation entre l'IE et les habiletés cognitives (<i>Wechsler Abbreviated Scale of Intelligence</i>) $r = -.05$ (n.s.) (Saklofske, Austin et Monski, 2003) • Relation entre l'IE et les cinq facteurs de personnalité (agréabilité, ouverture, névrosisme, extraversion, conscience) r qui varient entre .18 et .51 (Cherniss, 2010; Saklofske, Austin et Minski, 2010)

Annexe 1 (suite et fin)
Mesures d'intelligence émotionnelle

Mesure d'IE	Nombre d'énoncés et nature des dimensions	Commentaires
<p><i>Wong's Emotional Intelligence Scale (WEIS)</i> – à choix forcé</p>	<p>40 énoncés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation de ses propres émotions • Régulation des émotions • Utilisation des émotions • Percevoir correctement les émotions 	<ul style="list-style-type: none"> • Validité critériée : relation entre l'IE et le rendement au travail (sans le contrôle statistique de la personnalité et des habiletés cognitives) r qui varient entre .21 et .47 (Carmeli et Josman, 2006) • Relation entre l'IE et le bien-être au travail $r = .29$ (Martins, Ramalho et Morin, 2010) • Relation entre l'IE et la santé générale $r = .27$ (Ng et al. 2010) • Coefficients alpha qui varient entre .70 et .85 • Relation entre l'IE (auto-évaluation) et les cinq facteurs de personnalité (agréabilité, ouverture, névrosisme, extraversion, conscience) r qui varient entre -.46 à .49 • Relation entre l'IE (choix forcé) et les cinq facteurs de personnalité (agréabilité, ouverture, névrosisme, extraversion, conscience) $r = -.30$ à .40 • Validité critériée : relation entre l'IE (auto-évaluation) et la satisfaction au travail $r = .37$ • Relation entre l'IE (choix forcé) et la satisfaction au travail $r = .31$ • Relation entre l'IE (auto-évaluation) et la performance associée aux ventes $r = .36$ • Relation entre l'IE (choix forcé) et la performance associée aux ventes $r = .31$ <p>Source : Wong, Law et Wong (2004); Wong, Wong et Law (2007)</p>