

## L'EQ-i 2.0 : Le premier diagnostic du quotient émotionnel

Le **quotient émotionnel**, ou le **QE**, est une mesure de l'intelligence émotionnelle établie à partir d'un test psychométrique. **L'EQ-i 2.0** est le premier outil d'évaluation de l'intelligence émotionnelle validé et reconnu scientifiquement. Il concrétise dix-sept années de recherches menées par le Dr Bar-On. Sa recherche a traversé les frontières, ce qui a permis de développer une approche transculturelle visant à décrire et à évaluer l'intelligence émotionnelle. Il est aujourd'hui l'outil d'analyse de l'intelligence émotionnelle le plus reconnu et utilisé dans le monde.

### Les caractéristiques de l'EQ-i

- Auto-évaluation
- 133 questions
- Questionnaire en ligne
- Echelle de réponse de 1 à 5 (1 = jamais/rarement, 5=toujours/presque toujours)
- Questions croisées
- Pondération des résultats
- Résultats correspondants à la comparaison avec un échantillon normatif défini (courbe de Gauss)

### Impression positive et négative

L'EQ-i fait apparaître l'impression négative ou positive du répondant et permet une pondération des résultats en fonction de cette analyse.

### Comprendre la science derrière l'EQ-i

L'EQ-i est un instrument de type « B », c'est-à-dire qui ne peut être administré et débriefé que par des professionnels certifiés, qui ont suivi un cursus de formation et d'évaluation sur leur capacité à comprendre et lire les résultats de l'EQ-i.

Les instruments de type « B » garantissent les points suivants :

**La fiabilité** (la cohérence) : les résultats doivent être cohérents et reproductibles (ce qui veut dire que si vous administrez le test à une personne cette semaine et à nouveau le mois prochain, les résultats seront quasiment identiques). Cela correspond aussi à la garantie que toutes les questions relatives à une dimension mesurent bien cette dimension. Cela signifie que les scores de vos clients resteront stables dans le temps (à moins que des efforts de développement ne soient déployés pour améliorer leurs scores) et que les questions mesurant une certaine compétence évaluent tous les aspects de cette compétence (par exemple, toutes les questions de l'empathie mesurent toutes les données liées à l'empathie)

**La validité** : La validité garantit l'exactitude et l'utilité d'une évaluation.

L'EQ-i 2.0 a d'abord été développé en Amérique du Nord mais a depuis été utilisé dans le monde entier. L'EQ-i 2.0 dispose de nombreuses preuves de validité :

- Il est utilisé pour prédire et améliorer les performances au travail.
- Les compétences de l'EQ-i 2.0 peuvent être utilisées pour prévoir et améliorer le leadership
- La structure sous-jacente du modèle EQ-i 2.0 est adaptée aux différentes cultures
- L'EQ-i 2.0 est en corrélation avec des mesures émotionnelles et sociales similaires (c'est-à-dire la validité convergente) et il a été démontré qu'il n'est pas lié à des constructions dissemblables, comme l'intelligence (c'est-à-dire la validité discriminante)
- L'EQ-i 2.0 a été publié en 2014 dans le « Buros Mental Measurements Yearbook » (MMY)

- L'échantillon normatif : Les résultats correspondent toujours à une comparaison avec un groupe normatif d'au moins 500 personnes (différentes options de comparaison existent, comme par catégorie socio-professionnelle, ou âge et genre par exemple).
- La recherche scientifique : l'EQ-i repose sur la recherche scientifique du Dr Reuven Bar-On. Le développement de l'EQ-i s'est déroulé en 6 phases sur une période de 17 ans. L'objectif du Dr Bar-On était de mettre son expérience clinique à profit d'un instrument de mesure permettant d'identifier et regrouper les différentes compétences et comportements émotionnels et sociaux et de faire le lien avec la performance et le bien-être. Son instrument devait alors correspondre à une combinaison de considérations théoriques et de résultats statistiques générés principalement par l'analyse factorielle des items.

### **L'EQ-i est reconnu et validé par :**

- **l'EI Consortium** : le Consortium de la recherche sur l'intelligence émotionnelle dans les organisations.
- **Le « Buross Center for testing »** : la principale entité et publication des tests et instruments de mesure
- **L'APA** (American Psychological Association) avec 14,5 CE crédits

### **L'EQ-i 2.0 donne un résultat dans chacune des compétences suivantes :**

- Perception de soi, amour propre, Réalisation de soi et conscience de soi émotionnelle
- Expression individuelle, expression émotionnelle, affirmation de soi et indépendance
- Relations humaines, empathie et responsabilité sociale
- Prise de décision, résolution de problèmes, sens de la réalité et contrôle des impulsions
- Gestion du stress, flexibilité, tolérance au stress et optimisme.

### **La dynamique des compétences**

L'EQ-i ne propose pas qu'une simple grille d'analyse figée, sa force réside dans l'analyse des écarts entre les différentes compétences. Plutôt que de les analyser séparément, il est intéressant d'observer la corrélation entre les différents scores. C'est davantage l'équilibre entre les compétences qui importe que telle ou telle compétence prise de façon isolée. Par exemple, un haut niveau d'affirmation de soi est une force, mais lorsque cette compétence est en déséquilibre avec la compétence relations humaines, la personne peut s'imposer sans prendre en considération l'autre. Cette force devient alors potentiellement un danger. De même, un niveau élevé de flexibilité est positif, mais lorsqu'il est corrélé avec un faible niveau d'indépendance, il dénote une personnalité trop influençable, prête à suivre le dernier qui s'est exprimé.

**L'EQ-i 2.0 évalue aussi le niveau de bien-être**, ce qui permet entre autres de prévenir les risques psychosociaux.

- ➔ Bien que la fiabilité et la validité soient très importantes d'un point de vue scientifique et statistique, il est essentiel de comprendre comment cela se traduit concrètement afin d'intégrer efficacement l'EQ-i 2.0. Savoir que l'EQ-i 2.0 mesure l'IE de manière fiable vous permet de toujours compter sur sa cohérence. De plus, sachant que l'EQ-i 2.0 mesure avec précision l'IE, vos actions auront un impact significatif sur le développement de l'IE et des résultats connexes (par ex, performances professionnelles, compétences en matière de leadership, compétences relationnelles, bien-être etc.)