

HEC MONTRÉAL

**Exploration des relations possibles de l'intelligence émotionnelle avec l'âge, le genre et
les types psychologiques MBTI
par**

Marc-André P. Gagnon

**Sciences de la gestion
(Option développement organisationnel)**

*Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de maîtrise ès sciences en gestion
(M. Sc.)*

Avril 2021
© Marc-André P. Gagnon, 2021

Résumé

Objectifs – Les tests psychométriques occupent une place de choix dans les stratégies de sélection et de développement du leadership et d'autres compétences professionnelles. L'intelligence émotionnelle figure parmi les dix compétences à maîtriser dans un futur rapproché. Des milliards de dollars auraient été investis dans le but de développer les compétences émotionnelles et sociales (Boyatzis, 2009b).

Au fil des ans, plusieurs chercheurs se sont penchés sur les caractéristiques personnelles pouvant être associées à l'intelligence émotionnelle, dont l'âge, le genre et des traits de personnalité. Les travaux de Roger Pearman dans ce domaine sont bien connus. Pearman (2002) affirme qu'il existe des liens entre le type psychologique Myers-Briggs et l'intelligence émotionnelle comme elle est évaluée par l'Inventaire Bar-On du quotient émotionnel. C'est pour cette raison qu'il encourage l'utilisation du MBTI pour développer l'intelligence émotionnelle. D'autres ont aussi observé des relations entre l'âge, le genre des personnes et des traits de personnalité et leurs résultats obtenus au test d'intelligence émotionnelle de Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT). S'il y a des liens entre les types MBTI et les traits évalués par le Bar-On et s'il y a des liens entre des traits de personnalité et le MSCEIT, existe-t-il des liens entre le MBTI et le MSCEIT ? C'est là la principale question de recherche de ce mémoire. Nous voulons aussi explorer les liens entre l'âge, le genre des personnes et leurs résultats au MSCEIT pour vérifier les hypothèses émises par d'autres équipes de recherche.

Méthodologie – C'est à l'occasion d'un séminaire de formation continue en management que 326 participants (140 hommes, 186 femmes) ont rempli l'Inventaire des types psychologiques Myers-Briggs (niveau I) et le test d'intelligence émotionnelle Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT-DC). Au moment de passer ces tests, les participants ont donné leur consentement pour qu'on utilise leurs résultats à des fins de recherche et de publication. On a ainsi pu former une solide base de données comprenant l'âge, le genre et les résultats à ces deux tests. Des tests de corrélation et des analyses de variance ont été réalisés afin de vérifier si des liens existaient entre les variables.

Résultats – Il n'y a aucune association entre l'âge et l'intelligence émotionnelle (IE). Concernant les associations avec le genre, deux différences ont été observées : la compréhension et la régulation des émotions. Les hommes ont obtenu des scores significativement supérieurs à ceux des femmes. Quant aux associations possibles entre les types psychologiques MBTI et les

habiletés émotionnelles, seulement une différence a été trouvée : les personnes de type « intuition » ont obtenu des scores significativement supérieurs pour l'habileté de l'utilisation des émotions à celles qui ont un type « sensation ». Sauf pour cette association, il n'y aurait pas de lien entre les types psychologiques MBTI et les habiletés émotionnelles MSCEIT.

Originalité/valeur – Cette étude répond à un besoin important de vérifier les croyances au sujet des associations entre les outils du MBTI et du MSCEIT. En effet, c'est la toute première recherche d'envergure qui met à l'épreuve les liens que font des personnes entre ces deux concepts populaires en management : les types psychologiques et l'intelligence émotionnelle. Elle permet aussi de tester les croyances qui concernent l'âge et le genre. D'une part, elle nous renseigne sur l'idée que l'âge n'est pas un gage de douance en matière d'intelligence émotionnelle et d'autre part, que les hommes ne sont pas moins habiles que les femmes. Cela ébranle sans doute des préjugés. Elle nous a également appris que tous les types psychologiques sont égaux en matière d'intelligence émotionnelle, sauf pour un aspect : le type de perception. Les types « intuition » auraient plus d'habileté à utiliser les émotions pour faciliter le raisonnement et la pensée que les types « sensation ». Dans un contexte de complexité et d'incertitude, cela vaudrait la peine de stimuler le développement de l'intuition pour renforcer l'agilité et la résilience des équipes et des organisations. Stimuler le développement de l'habileté à utiliser les émotions serait aussi une préconisation pour ce qui est du type « sensation ».

Mots clés : âge, genre, types psychologiques, MBTI, Myers-Briggs, types de personnalité, intelligence émotionnelle, MSCEIT, quotient émotionnel, émotions

Table des matières

Résumé.....	5
Liste des tableaux.....	9
Liste des figures	11
Liste des graphiques	12
Liste des abréviations, sigles et acronymes.....	13
Remerciements	14
Introduction.....	15
Problématique	15
Chapitre 1 : Cadre théorique	19
L'intérêt pour les types psychologiques et l'intelligence émotionnelle	19
La personnalité.....	19
<i>Myers-Briggs Test Indicator (MBTI)</i>	20
<i>Pearman : les types psychologiques et les attitudes-fonctions</i>	25
L'intelligence émotionnelle (IE).....	27
<i>Les tests basés sur les comportements</i>	29
<i>Les tests basés sur l'auto-évaluation</i>	29
<i>Les tests basés sur les habiletés</i>	30
<i>La validité de l'instrument du MSCEIT</i>	32
Pearman : l'IE avec les attitudes-fonctions	33
L'IE avec la personnalité	36
<i>IE – Dichotomie E-I</i>	37
<i>IE – Dichotomie S-N</i>	39
<i>IE – Dichotomie T-F</i>	41
<i>IE – Dichotomie J-P</i>	42
L'IE avec l'âge.....	44
L'IE avec le genre.....	47
<i>Le score global de l'IE</i>	47
<i>Les dimensions spécifiques de l'IE</i>	49
<i>L'IE et l'existence de stéréotypes</i>	50

Examiner les rapports entre les résultats du MBTI et ceux du MSCEIT	51
Chapitre 2 : Méthodologie	54
Description de l'échantillon	55
<i>L'intelligence émotionnelle</i>	<i>57</i>
<i>Les types psychologiques</i>	<i>58</i>
Analyse des données	60
Chapitre 3 : Résultats	62
L'intelligence émotionnelle et la personnalité.....	62
<i>Les attitudes-fonctions.....</i>	<i>62</i>
<i>Les échelles dichotomiques</i>	<i>64</i>
L'intelligence émotionnelle et l'âge	71
L'intelligence émotionnelle et le genre	76
Chapitre 4 : Discussion	78
Retour sur les hypothèses	80
Contribution théorique	87
Implications pratiques.....	88
Révision du modèle conceptuel.....	90
Limites.....	91
<i>L'utilisation de la version M du MBTI (niveau I).....</i>	<i>91</i>
<i>Combinaison des genres pour l'analyse de la relation entre le MBTI et le MSCEIT.....</i>	<i>92</i>
<i>Un seul temps de mesure.....</i>	<i>92</i>
Directions pour les recherches futures.....	92
<i>L'utilisation de la version Q du MBTI (niveau II)</i>	<i>92</i>
Chapitre 5 : Conclusion	93
Références	95

Liste des tableaux

Tableau 1. Résumé des facettes de chaque élément du MBTI	21
Tableau 2. Résumé des composantes de l'IE mises de l'avant par Pearman.....	33
Tableau 3. Tableau comparatif des compétences de l'IE selon les différentes échelles de mesure. Reproduit à partir de « The Behavioral Level of Emotional Intelligence and Its Measurement », par Boyatzis, R. E., 2018, Frontiers in Psychology, 9, p.5.....	34
Tableau 4. Statistiques descriptives concernant l'âge des sujets	55
Tableau 5. Statistiques descriptives sur le niveau d'inclinaison de la courbe de l'âge des sujets	56
Tableau 6. Scores obtenus au MSCEIT	57
Tableau 7. Guide d'interprétation des différents scores obtenus au MSCEIT	57
Tableau 8. Répartition des scores obtenus au MBTI basée sur les 16 types.....	59
Tableau 9. Répartition des scores obtenus au MBTI basée sur les 8 attitudes-fonctions dominantes	60
Tableau 10. Répartition des scores obtenus au MBTI basée sur les 8 préférences	60
Tableau 11. Statistiques descriptives des attitudes-fonctions de l'outil MBTI, avec les scores du MSCEIT	63
Tableau 12. Analyse de variance des « attitudes-fonctions » avec les scores du MSCEIT	64
Tableau 13. Statistiques descriptives des attitudes « extraversion » et « introversion » avec les scores du MSCEIT.....	65
Tableau 14. Analyse de variance des attitudes « extraversion » et « introversion » avec les scores du MSCEIT.....	65
Tableau 15. Statistiques descriptives des fonctions « sensation » et « intuition » avec les scores du MSCEIT	66
Tableau 16. Analyse de variance des fonctions « sensation » et « intuition » avec les scores du MSCEIT	67
Tableau 17. Statistiques descriptives des fonctions « pensée » et « sentiment » avec les scores du MSCEIT	68
Tableau 18. Analyse de variance des fonctions « pensée » et « sentiment » avec les scores du MSCEIT	69
Tableau 19. Statistiques descriptives des styles de vie « jugement » et « perception » avec les scores du MSCEIT.....	70

Tableau 20. Analyse de variance des styles de vie « jugement » et « perception » avec les scores du MSCEIT.....	70
Tableau 21. Résultats de l'analyse de variance concernant l'âge et les scores du MSCEIT.....	72
Tableau 22. Statistiques descriptives concernant les genres et les scores moyens obtenus au MSCEIT	76
Tableau 23. Résultats de l'analyse de variance des genres avec les scores obtenus au MSCEIT	77
Tableau 24. Sommaire des hypothèses confirmées et rejetées de l'étude	79

Liste des figures

Figure 1. Modèle conceptuel des relations possibles entre l'âge, le genre, le type psychologique et l'IE basé sur la recension des écrits	52
Figure 2. Modèle conceptuel des relations possibles entre l'âge, le genre, le type psychologique et l'IE basé sur la recension des écrits (suite)	53
Figure 3 : Modèle conceptuel révisé des relations entre l'âge, le genre, le type psychologique et l'IE.....	91

Liste des graphiques

Graphique 1. Fréquence de l'âge au niveau de la distribution	56
Graphique 2. Score d'IE global en fonction de l'âge	72
Graphique 3. Score de perception des émotions en fonction de l'âge	73
Graphique 4. Score de facilitation de la pensée en fonction de l'âge.....	73
Graphique 5. Score de compréhension des émotions en fonction de l'âge	74
Graphique 6. Score de la régulation des émotions en fonction de l'âge	74
Graphique 7. Score de biais en fonction de l'âge	75

Liste des abréviations, sigles et acronymes

ASSET	Shortened Stress Evaluation Tool
BFI	Big Five Inventory
DiSC	Dominance, influence, Steadiness, Conscientiousness
ECI	Emotional Competency Inventory
EIQ	Emotional Intelligence Questionnaire
EQ-i	Emotional Quotient Inventory
EQSAC	EQ Self-Assessment Checklist
ESCI	Emotional and Social Competence Inventory
FFM	Five Factor Model
GEC	Geneva Emotional Competence Test
GPF	General Personality Factors
HEXACO	Honesty/humility, Emotionality, eXtraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience
IE	Intelligence Émotionnelle
MBTI	Myers-Briggs Test Indicator
MEII	Mangal's Emotional Intelligence Inventory
MEIS	Multifactor Emotional Intelligence Scale
MSCEIT	Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test
NEO-FFI	Neuroticism Extraversion Openness to Experience Five-Factor Inventory
NEO-PI	Neuroticism Extraversion Openness to Experience Personality Inventory
NEO-PI-R	Neuroticism Extraversion Openness to Experience Personality Inventory-Revised
SEIS	Schutte Emotional Intelligence Scale
SSEIT	Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test
TEIQue	Trait Emotional Intelligence Questionnaire
WLEIS	Wong and Law Emotional Intelligence Scale

Remerciements

En premier lieu, je me dois de remercier particulièrement mes trois meilleurs amis de la maîtrise en *développement organisationnel*, Louis-Philippe Savaria, Stéphanie Racine et Ariane Choquette, qui ont toujours été là pour m'écouter dans mes moments les plus sombres. Bien honnêtement, je ne sais pas ce que j'aurais fait sans vous. J'ai bien hâte de célébrer cette victoire en m'offrant une photo en votre compagnie devant l'édifice de HEC Montréal, mémoire à la main !

Enfin, un immense merci à mon ancienne professeure et directrice de recherche, Estelle Morin, qui a dû faire face à mes nombreuses remises en question tout au long de ce périple. À chaque fois, tu étais toujours disponible : en présentiel à ton bureau, par téléphone, ou pour répondre à mes 872 courriels de questionnements. Merci mille fois.

Introduction

Problématique

Contexte

Selon un article du site *Psychology Today*¹ écrit en 2008, environ 80 % des entreprises membres du Fortune 500 auraient eu recours aux tests psychométriques dans leur stratégie de recrutement, afin d'aider à la prise de décision et de choisir les bons candidats. Ces entreprises veulent mettre toutes les chances de leur côté pour engager les meilleurs talents disponibles. Les conséquences que peut représenter une mauvaise décision d'embauche sont bien connues : difficulté d'insertion, problème de performance, temps de coaching et de formation, problème d'attitudes et de comportements, etc. Les tests psychométriques offriraient des informations jugées essentielles pour identifier les personnes susceptibles de contribuer au succès de l'organisation.

L'intelligence émotionnelle (IE) fait aussi partie des compétences recherchées par les employeurs. Selon un article du site *World Economic Forum*² publié en 2016, l'intelligence émotionnelle figure au sixième rang des compétences clés à posséder en entreprise en 2020. En 2015, l'IE ne faisait même pas partie du top 10. Ce type d'intelligence est maintenant valorisée dans les entreprises (Boyatzis, 2018). Le développement de l'intelligence émotionnelle chez les leaders pourrait avoir des effets positifs sur les employés, jusqu'à entraîner une réduction des intentions de quitter son emploi, un plus grand engagement envers son organisation, allant même jusqu'à une meilleure performance à la tâche (Jorfi, Yaccob et Shah, 2011). L'intelligence émotionnelle (IE) permet aux individus d'être plus conscients de leurs émotions et celles des autres. Les personnes choisissent les émotions appropriées pour favoriser la qualité de vie au travail de tous.

Portée

Plusieurs recommandations ont été émises quant à l'exploration des liens possibles entre l'âge, le genre des individus et leur intelligence émotionnelle. Ces caractéristiques pourraient avoir le potentiel d'influencer des attitudes et des comportements organisationnels, comme la performance au travail (Bohrer, 2007). Alors que le lien a surtout été exploré parmi des leaders,

¹ <https://www.psychologytoday.com/us/blog/credit-and-blame-work/200806/the-use-and-misuse-personality-tests-coaching-and-development>

² <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>

il y a maintenant une opportunité d'élargir le public cible en incluant les membres de différents niveaux de l'organisation.

Dans le guide *Introduction to Type and Emotional Intelligence*, Roger Pearman (2002) affirme que les attitudes-fonctions associées aux types psychologiques Myers-Briggs (MBTI) peuvent aider à détecter les forces et les axes de développement de chacun par rapport à l'intelligence émotionnelle. Dans une entrevue vidéo sur le site *YouTube*, Pearman explique que le type d'apprentissage diffère d'un type psychologique à l'autre, tout comme la façon de démontrer les compétences émotionnelles dans le monde réel (Psysoft, 2016). Pearman (2002) fonde ses propositions sur les relations qu'il a observées entre le MBTI et l'Inventaire Bar-On du quotient émotionnel. Comme nous le verrons plus en détail dans le premier chapitre, cet inventaire fournit des résultats qui décrivent des traits de la personnalité associés à l'intelligence émotionnelle. Il serait utile de tester les liens établis par Pearman avec un autre test de l'intelligence qui évalue non pas des traits de personnalité d'une manière autorapportée, mais plutôt des habiletés émotionnelles au moyen de tâches ou de problèmes à résoudre qui sont typiques d'un test d'intelligence.

Boyatzis (2018) avait d'ailleurs réalisé l'exercice de comparer les éléments de ces deux types de tests : le test EQ-i auquel Pearman fait référence, ainsi que le Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). Ce dernier comprend deux volets : expérientiel et stratégique. Les liens soulevés par Boyatzis entre les dimensions du MSCEIT et les compétences évaluées par le EQ-i concernaient majoritairement la partie stratégique, composée de la compréhension et la régulation des émotions. En tout, ce sont sept des huit facteurs du EQ-i qui sont associés au volet stratégique du MSCEIT. Sachant cela, est-ce que la théorie de Pearman quant au lien entre le MBTI et l'IE tiendrait la route si nous utilisions plutôt le MSCEIT pour évaluer les compétences émotionnelles ?

Pertinence

À ce jour, très peu d'études d'envergure ont confronté les résultats du MBTI et du MSCEIT pour tester leurs associations éventuelles. C'est ce que cette étude entend faire. Grâce aux données collectées à l'occasion de la formation continue, nous avons la possibilité de tester les liens entre ces deux tests psychométriques.

La recension des écrits a débuté avec une recherche des termes « MBTI » ou « Myers-Briggs » avec « Emotional Intelligence » dans la base de données PsycINFO. Les termes devaient impérativement apparaître dans le titre ou dans les mots-clés, en plus d'être classés dans les

articles revus par les pairs, entre 2000 et 2021. En date du 12 mars 2021, l'article de Higgs (2001) est le seul à avoir été recensé selon les critères établis. Lorsque les articles non revus par les pairs étaient autorisés, seule la thèse de doctorat de Bohrer (2007) s'ajoutait à la liste. Comme nous pouvons le constater, les connaissances dans ce domaine sont pratiquement inexistantes.

Dans le cadre de cette recherche, la recension des écrits a démontré qu'il n'y avait pas de consensus sur les effets qu'ont les variables (âge, genre, type psychologique) avec l'intelligence émotionnelle. Lorsque vient le temps de comparer les études ou de généraliser, la plus grande complexité vient du fait que tous les chercheurs n'utilisent pas les mêmes outils. Par exemple, pour la personnalité, les auteurs peuvent avoir recours au MBTI ou encore au Big Five. Le son de cloche est le même du côté de l'intelligence émotionnelle, où les chercheurs utilisent des outils comme le EQ-i (Bar-On, 1997), le ESCI (Boyatzis et Goleman, 2007), ou encore le MSCEIT (Mayer et coll., 2003).

Par ailleurs, la recherche de Bohrer (2007) a été la seule à utiliser les résultats du MBTI pour explorer les liens avec ceux du MSCEIT. Or, l'échantillon de cette thèse de doctorat ne comptait que 111 participants. Étant donné la taille de cet échantillon, la chercheuse s'est demandée « si un échantillon plus grand engendrant une distribution plus grande des seize types MBTI pourrait produire des résultats différents ». L'échantillon de personnes adultes et à l'emploi que nous avons nous permet de répondre à cette question.

Deux autres problèmes importants ont été rencontrés lors de la consultation des articles liés à la question de recherche : la représentation inéquitable des hommes et des femmes, ainsi que la représentativité de tous les groupes d'âge. Comme nous le verrons dans ce mémoire, nous avons un échantillon de 186 femmes et de 140 hommes, âgés de 25 à 65 ans.

En ce qui a trait à la pratique, puisque le marché du travail fait face à des enjeux importants d'égalité des genres au travail, mais aussi intergénérationnels, le fait de comprendre les différences entre les groupes pourrait aider les cadres à mieux gérer leurs équipes et à faciliter le développement de l'organisation. Pour les spécialistes RH, cela pourrait aussi les aider pour développer des outils de formation appropriés. Le développement et la maîtrise de compétences reliées à l'intelligence émotionnelle peuvent aider les individus à mieux se comprendre entre eux, à identifier plus précisément les émotions qu'ils ressentent afin que le ton et les mots employés soient en accord avec ce qui se déroule dans l'instant présent, sans compter qu'ils pourront sélectionner les émotions qui favoriseront le plus leur capacité à bien percevoir les informations et à prendre de meilleures décisions.

Question et objectifs

Avec l'utilisation toujours aussi présente des tests psychométriques, combinée avec l'intérêt grandissant des entreprises pour évaluer l'intelligence émotionnelle chez les employés, les cadres et les dirigeants, la question de recherche à l'origine de ce mémoire est la suivante : **existe-il des relations entre l'intelligence émotionnelle et l'âge, le genre, et particulièrement les types psychologiques ?** En particulier, existe-il des relations entre les habiletés émotionnelles, à savoir **l'habileté à percevoir, à utiliser, à comprendre et à gérer les émotions et ces caractéristiques personnelles ?**

Pour répondre à ces deux questions, nous allons tester les associations possibles entre l'âge, le genre et les résultats obtenus par les participants aux MBTI et au MSCEIT. Ces données ont été recueillies auprès des participants d'un séminaire de formation sur l'intelligence émotionnelle. Les différents séminaires ont eu lieu entre le mois d'août 2017 et le mois de février 2020. Les participants ont complété les deux tests. Ils ont aussi fourni des informations telles que leur âge et leur genre à des fins d'analyses avec l'IE.

Vue d'ensemble de la structure

Dans le chapitre 1, il sera question de la recension des écrits liée à la question de recherche, à savoir si des groupes d'âge, de genres ou de types psychologiques se distinguent du lot au point de vue de l'intelligence émotionnelle, ce qui permettrait d'approfondir les connaissances, de formuler des hypothèses de recherche et de réfléchir à des modèles théoriques potentiels. Ensuite, dans le chapitre 2, la méthodologie expliquera en détail le design de la recherche, l'échantillon des participants, les stratégies de collecte et d'analyse de données, ainsi que le volet éthique. Par la suite, dans le chapitre 3, les résultats seront analysés en tenant compte du modèle conceptuel initial et des informations tirées de la recension, afin de répondre à la question de recherche. Cela pourra nous amener à réviser le modèle conceptuel proposé à la suite de la recension des écrits. Enfin, dans le chapitre 4, nous discuterons des résultats de cette étude, en cherchant à tirer des leçons et à spécifier les limites de cette présente recherche. Des propositions seront faites pour les recherches futures.

Chapitre 1 : Cadre théorique

L'intérêt pour les types psychologiques et l'intelligence émotionnelle

La qualité des relations interpersonnelles est un enjeu majeur pour l'efficacité des organisations et la qualité de vie au travail. Parce qu'elle dépend beaucoup des caractéristiques personnelles comme la personnalité et l'intelligence émotionnelle, beaucoup d'efforts sont investis dans les processus de sélection et de formation.

La recension des écrits à ce sujet confirme l'importance de s'intéresser à l'intelligence émotionnelle et à l'utilisation des tests psychométriques dans le milieu de travail. Au cours des dernières années, quelques chercheurs se sont penchés sur la question à savoir si la personnalité et l'intelligence émotionnelle pouvaient être associées (Higgs, 2001; Leary, Reilly et Brown, 2009), sans toutefois arriver à des conclusions qui convergent.

La personnalité

Dans la littérature, il est possible de distinguer deux approches théoriques qui conduisent à deux catégories de tests psychométriques : les types (p. ex. MBTI) et les traits (p. ex. Big Five, HEXACO).

La théorie des types met en relief des contrastes sous forme de profil, de modèle ou d'archétype. Ces profils sont formés par un ensemble de caractéristiques personnelles. Le MBTI est de cette catégorie. Il définit 16 types psychologiques décrits à partir de quatre dimensions : attitudes, fonctions de perception, fonctions de jugement et styles de vie. D'autres typologies sont aussi populaires en management, comme le DISC (Dominant, Influent, Stable, Consciencieux) qui a été construit sur la base des travaux de William Moulton Marston. Sans supposer de supériorité parmi les types, chacun présente des forces et des limites qui lui sont caractéristiques.

La théorie des traits est basée sur l'évaluation de caractéristiques qui définissent la personnalité de chacun, mais à divers degrés (Quenk, 1993). Le modèle du Big Five ou celui de l'HEXACO font partie de cette catégorie. Le test va servir à évaluer chaque trait défini par le modèle théorique. C'est ainsi que le NEO-PI est un test qui évalue cinq traits de la personnalité : névrosisme, extraversion, ouverture, agréabilité et conscience. Dans ce cas, une seule variable à la fois est évaluée. Les scores élevés suggèrent une force chez les candidats (sauf pour le trait de névrosisme), tandis que les scores bas signalent une faiblesse (Paul Costa et McCrae, 1992a; Paul T. Costa et McCrae, 1992b). Par exemple un individu qui obtient un haut score d'agréabilité sera qualifié de « cœur tendre » et « de bonne humeur », tandis qu'un bas score sera associé à « cynique » et « vengeur » (Paul Costa et McCrae, 1992a).

Les tests fondés sur la théorie des traits permettent de faire des comparaisons quantitatives (l'intensité d'une dimension), comparativement à ceux fondés sur la théorie des types où les comparaisons seront davantage qualitatives (entre deux fonctions, par exemple).

Myers-Briggs Test Indicator (MBTI)

Le test Myers-Briggs Test Indicator (MBTI) a été construit à partir des travaux de Carl G. Jung sur la théorie des types psychologiques. Il évalue quatre dimensions, dont trois qui avaient été définies par Jung. La première est l'attitude-type : elle est introvertie ou extravertie. La deuxième est la fonction de perception préférée par la personne : soit la sensation ou l'intuition. C'est le mode préféré des individus en ce qui a trait à la prise d'information. La troisième est la fonction de jugement ou de raisonnement préférée : soit la pensée ou le sentiment. À ces trois dimensions qu'avait déterminées Jung, Myers et Briggs en ont ajouté une quatrième : le style de vie. Il est soit du style « Jugement » ou du style « Perception ». En effet, la dichotomie jugement-perception n'a pas été formellement définie par Jung (Steve Myers, 2016). En combinant ces huit caractéristiques, on obtient 16 types psychologiques Myers-Briggs. Ils ne permettent pas de prédire une performance quelconque, mais ils offrent un portrait rapide des préférences d'un individu.

C'est pour rendre la théorie des types psychologiques plus accessible pour la population qu'Isabel Briggs Myers et Katharine Cook Briggs ont mis au point leur questionnaire dont la première version a été publiée en 1943 (Haslam, 2018). Le MBTI est un test de préférences qui met en relief quatre dichotomies : extraversion (E) et introversion (I), sensation (S) et intuition (N), pensée (T) et sentiment (F), ainsi que jugement (J) et perception (P).

Plusieurs changements ont été apportés au MBTI depuis sa première édition. Parmi ceux-ci, les femmes et les hommes sont maintenant évalués de la même façon. Autrefois, la pondération des questions différait selon les genres³.

Il y a eu aussi plusieurs versions du test, dont la version F de l'outil qui servait de référence pour la recherche entre 1962 et 1977⁴. Il y a eu la version G de l'outil (1977, discontinué en 2012). Des modifications significatives ont mené à la version M (Niveau I, depuis 1998, 93 paires à comparer) qui est toujours la plus utilisée. Il existe aussi la version Q (Niveau II), qui est plus complète (144 paires à comparer) et qui permet de mettre au jour les facettes qui définissent les différentes dichotomies. Par exemple, l'extraversion comprend cinq facettes : initiateur, expressif, sociable,

³ https://shop.themyersbriggs.com/Pdfs/FormM_vs_FormG.pdf

⁴ <https://www.capt.org/mbti-assessment/mbti-forms.htm>

actif et enthousiaste. Alors qu'un individu pourrait être décrit comme ayant une préférence pour l'extraversion, il se pourrait par exemple que trois des cinq facettes contribuent à son « extraversion » tandis que deux sont à l'inverse, du côté de l'introversion. En d'autres mots, il se pourrait qu'il possède des facettes de l'introversion, mais qu'au final, la balance penche davantage vers l'extraversion. Au fait, une personne qui passe la version M navigue tout de même au travers de ces facettes, même si elle ne pourra pas distinguer les différentes tendances à la fin du processus. Pour des raisons économiques, c'est la version M qui a été utilisée en formation, ainsi que pour la présente étude. Nous ne disposerons donc pas des informations au niveau des facettes. Néanmoins, voici un résumé des facettes propres à chacun des éléments du MBTI :

Tableau 1. Résumé des facettes de chaque élément du MBTI

Extraversion (E) ↔	Introversion (I)	Sensation (S) ↔	Intuition (N)
Initiateur	Récepteur	Concret	Abstrait
Expressif	Réservé	Réaliste	Imaginatif
Sociable	Intime	Pratique	Conceptuel
Actif	Réfléchi	Expérimentateur	Théorique
Enthousiaste	Tranquille	Traditionnel	Original
Pensée (T) ↔	Sentiment (F)	Jugement (J) ↔	Perception (P)
Logique	Empathique	Systématique	Décontracté
Raisonné	Bienveillant	Organisé	Ouvert
Interrogateur	Conciliant	À l'avance	Motivé par la
Critique	Compréhensif	Programmé	pression
Ferme	Sensible	Méthodique	Spontané
			Improvisateur

Popularité

Avec le NEO-PI qui évalue les cinq facteurs de la personnalité (Big Five), le MBTI est l'un des inventaires de personnalité les plus utilisés dans les organisations. Il aurait été utilisé par 89 des 100 entreprises membres du Fortune 100 (Essig, 2014). En 2012, selon un article du *Washington Post*, le test Myers-Briggs comptait environ deux millions d'utilisateurs annuellement⁵. C'est un

⁵ https://www.washingtonpost.com/national/on-leadership/myers-briggs-does-it-pay-to-know-your-type/2012/12/14/eaed51ae-3fcc-11e2-bca3-aadc9b7e29c5_story.html

test qui permet de donner des indications rapides aux utilisateurs sur leurs préférences prédominantes et sur les axes de développement.

Avantages

1. Étiquettes et lignes directrices utiles et simples

Le premier avantage du MBTI est de fournir des lignes directrices qui sont à la fois simples et précises quant à l'interprétation des résultats. Les individus qui passent le test obtiennent un profil décrit par quatre éléments déterminant la préférence de chaque dimension, accompagné de recommandations, ce qui leur permet de bien saisir les différences entre elles, sans se retrouver surchargés par une tonne d'informations (Moyle et Hackston, 2018). Pour les gens qui n'ont pas nécessairement un historique de connaissances sur les types psychologiques et qui veulent tout simplement en apprendre un peu plus sur leurs préférences, le test offre des informations de base qui sauront bien renseigner les utilisateurs.

2. Conscience de soi

Un avantage important du MBTI qui répond par le fait même à ses détracteurs, c'est qu'il permet aux usagers d'identifier leurs préférences, voire les différentes facettes qui composent leurs préférences. Plus particulièrement, le test contribue au développement de la conscience de soi (Cseh, Davies, & Khilhi, 2013; Tjan, 2012), à savoir ce qui les motive (Tjan, 2012) et à comprendre comment ils prennent des décisions (Gallén, 2006; Hough et Ogilvie, 2005; Tjan, 2012). Ce test n'est pas fait pour prédire la performance immédiate d'un candidat ou d'un membre d'une organisation, mais il peut toutefois être utilisé pour en connaître davantage sur ses attitudes, comment il perçoit les informations autour de lui, et de la manière qu'il prend ses décisions dans divers contextes. Il permet aussi de prendre conscience de l'avantage de collaborer avec des personnes qui n'ont pas le même type que le sien.

3. Outil de développement pour les personnes et les équipes

De plus, il peut servir notamment d'outil pour le développement des personnes, basé sur les préférences des gens. Même si les individus utilisent naturellement les deux côtés d'une dichotomie (p. ex. pensée et sentiment), ils auront une préférence pour un côté en particulier, ce qui ne les empêche pas de développer des compétences pour l'autre (Moyle & Hackston, 2018).

L'utilisation du MBTI peut servir à plusieurs personnes, dont les coachs exécutifs, les formateurs ou les gestionnaires en ressources humaines (Michaels, 2003). On peut en effet se servir du rapport de rétroaction pour accompagner des personnes dans le processus d'apprentissage des

attitudes et des comportements souhaités. Il ne s'agit pas de modifier des traits de personnalité, mais de comprendre ses préférences personnelles pour mieux les utiliser dans l'exercice de ses fonctions et pour faciliter la collaboration dans ses projets. Par exemple, une personne qui a un style de vie « perception » a tendance à préférer la flexibilité et l'improvisation à la planification et l'organisation. Ce style de vie représente un avantage pour une personne qui fait du recrutement, car elle doit contacter de nombreux candidats chaque jour pour pourvoir des postes de travail : elle doit constamment s'adapter à l'imprévu et gérer l'incertitude. En revanche, elle peut manquer d'organisation : elle pourrait profiter des astuces et du coaching pour se munir d'un agenda pour planifier les appels à faire, utiliser un tableau effaçable pour dresser une liste de tâches à cocher, etc.

En entreprise, l'utilisation de l'outil MBTI a apporté une plus grande compréhension des différents styles de communication chez les participants, ce qui a permis d'améliorer l'attitude et la confiance dans les communications (Ang, 2002) et de fournir des informations utiles sur les forces, les axes de développement et le processus de résolution de problèmes des équipes de travail (notamment du point de vue des leaders) (Sedlock, 2005).

4. Accent important sur les éléments positifs

Plusieurs sont d'avis que l'absence de caractéristique négative comme le « névrosisme » soit un plus pour le MBTI, car cela évite de mettre les candidats dans une position délicate ou stressante. Rares sont ceux qui aiment se faire dire qu'ils ont un score élevé de névrosisme ou un score bas d'agréabilité (Michael, 2003), comme c'est le cas lorsqu'on utilise le NEO-PI. Cela suppose donc que l'emploi d'un test de ce genre qui mise sur un langage positif mène davantage vers un climat de sécurité.

Dès le début, la position qu'ont adoptée les auteurs du MBTI est de miser sur le positif et les possibilités de comparaison entre les personnes (Myers et coll., 1998). Contrairement au Big Five qui fait paraître l'introversion comme une attitude plutôt négative, le MBTI la considère comme aussi intéressante que l'attitude extravertie.

Critiques

1. Assignation des gens à des boîtes définies

Le test MBTI fait l'objet de vives critiques par la communauté scientifique. Comparativement à d'autres tests psychométriques qui se basent sur les traits (p. ex. Big Five, HEXACO), le test MBTI sert à assigner les gens à des types bien définis. Par exemple, une personne qui passe le

test peut se voir attribuer le type ESTJ, alors qu'elle pourrait se reconnaître dans d'autres types dans sa vie personnelle ou professionnelle.

Le MBTI distribue les caractéristiques personnelles de manière dichotomique, c'est-à-dire en deux concepts opposés et qui représentent l'ensemble de la dimension. Cela suppose donc que nous aurions une distribution avec deux modes. Or, les distributions obtenues par McCrae et Costa (1989) ne seraient pas bimodales, mais plutôt normales. Plusieurs articles préconisent l'utilisation d'outils qui se basent sur des traits continus plutôt que des types discontinus (Barbuto Jr, 1997; Pittenger, 2005).

Cela dit, ceux qui ont pris le parti du Big Five sont-ils au courant qu'il existe des relations entre le NEO-PI et le MBTI ? En effet, McCrae et Costa (1989) ont trouvé que la dichotomie E – I du MBTI est corrélée, autant pour les hommes que pour les femmes respectivement, avec l'extraversion du Big Five (.74, .69), tout comme la dichotomie S – N avec l'ouverture à l'expérience (.72, .69), la dichotomie T – F avec l'agréabilité (.44, .46), ainsi que la dichotomie J – P avec la conscience (.49, .46).

2. Absence de mesure du stress et de l'anxiété

On a aussi critiqué le MBTI parce qu'il n'évalue pas le facteur « névrosisme », comme dans le Five Factor Model (communément appelé « Big Five »), ce qui aurait permis d'obtenir des mesures pour le stress et l'anxiété, entre autres (Moyle et Hackston, 2018). Cette critique n'est pas justifiée, car ce test n'a pas été conçu pour évaluer les états affectifs d'une personne, mais bel et bien leurs façons habituelles de percevoir et de réagir à des situations. C'est un outil d'apprentissage et non de diagnostic. Le MBTI permet aux utilisateurs de mettre à jour ses préférences et d'inciter à la réflexion. Il évalue les préférences des individus dans des situations données, et non leur affectivité.

3. Les qualités psychométriques du test

La fidélité et la validité du MBTI sont la cible des critiques les plus sérieuses, à savoir si le test permet de bien évaluer les construits qu'il doit évaluer, et ce, avec le moins d'erreurs de mesure possible. Par exemple, un individu purement « extraverti » qui répond bien aux questions en lien avec sa personnalité devrait techniquement être reconnu comme tel à la fin du test si celui-ci est bien bâti.

Grant (2013) a fortement critiqué la fiabilité du test : il a passé le test deux fois et il a obtenu deux résultats diamétralement opposés (INTJ la première fois et ESFP la seconde fois). En fait, tous

les tests sont falsifiables (Bensch *et coll.*, 2019; Donovan, Dwight et Schneider, 2014; König, Merz et Trauffer, 2012; Roulin et Krings, 2020).

Malgré tout, il demeure que la fidélité test-retest est relativement élevée, notamment pour la dichotomie introversion-extraversion. Par exemple, Salter, Evans et Forney (1997) rapportent des coefficients élevés de fidélité du test-retest du MBTI pour la dichotomie extraversion-introversion (.77), sensation-intuition (.75), pensée-sentiment (.67) et jugement-perception (.77). Caprano et Caprano (2002) ont poussé l'investigation en s'appuyant sur soixante-dix études de test-retest du MBTI afin de les rassembler et les analyser. La corrélation moyenne des test-retest consultés se situait à .813 (E – I = .838, S – N = .843, T – F = .764, J – P = .822). En général, le MBTI présente des indices de consistance interne élevés et une bonne fidélité test-retest.

4. Sélection et performance

À la différence d'autres tests psychométriques, le MBTI n'a pas été conçu pour être utilisé en vue de sélectionner des candidats à un poste ni pour prédire leur performance dans leur emploi (Tjan, 2012). D'ailleurs, CPP inc., les éditeurs officiels de l'outil MBTI, s'est toujours opposé à l'utilisation de cet outil dans une optique de sélection des candidats⁶. Pourtant, c'est cela que lui reprochent Moyle et Hackston (2018). Ils vont même jusqu'à dire que le résultat qu'il donne n'est qu'une simplification de la nature humaine.

5. Pondération qui varie selon les genres

Une critique concernait le fait que les hommes et les femmes n'étaient pas évalués de la même façon. Il était difficile de pouvoir comparer les résultats des hommes et des femmes, puisque les scores attribués pour les énoncés de l'échelle T – F n'étaient pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes (Vacha-Haase et Thompson, 1999). Ce problème est résolu depuis 2012, car la version G a été remplacée par la version M, qui évalue les hommes et les femmes selon le même barème.

Pearman : les types psychologiques et les attitudes-fonctions

Selon Pearman (2002), les attitudes d'introversion et d'extraversion ont des caractéristiques uniques qui peuvent contribuer positivement à l'intelligence émotionnelle. Quant aux fonctions, elles servent à déterminer les caractéristiques de la personnalité. Pearman propose donc un modèle qui est composé de huit types, chacun défini par une attitude (E ou I) et une fonction (S,

⁶ <https://www.workforce.com/news/should-myers-briggs-be-used-in-entry-level-recruiting>

N, T ou F). C'est ce que nous appellerons une attitude — fonction type (p. ex. sentiment extraverti).

Pour reconnaître son attitude — fonction type, il s'agit premièrement d'identifier son style de vie, qui correspond à la quatrième lettre du MBTI. La lettre J signifie *jugement*, tandis que la lettre P signifie *perception*. Cela va nous indiquer quelle est la fonction extravertie (S ou N si le style est P; T ou F si le style est J), la deuxième et la troisième lettre du MBTI étant associées respectivement aux fonctions de *perception* et de *jugement*. En d'autres mots, l'attitude extravertie est toujours attribuée à la dichotomie qui correspond au style de vie préféré. En prenant le cas du type ENFP, la quatrième lettre est P, donc *perception*. La fonction extravertie se trouvera à être le N, puisque N est la dichotomie associée à la fonction *perception*, tandis que F est celui du *jugement*. Quant à elle, la fonction introvertie sera attribuée à la dichotomie *jugement*, soit la lettre F. Si nous avons eu affaire au type ENFJ, la lettre J aurait donné l'indication que la fonction extravertie est appliquée à la lettre F plutôt que N.

Par conséquent, tous les types supposent la mobilisation de l'introversion et de l'extraversion, en fonction du contexte et du niveau d'aisance de l'individu.

Pour être encore plus précis, on pourra reconnaître ses forces naturelles en déterminant son attitude — fonction dominante. Celle-ci est signalée par son *attitude* préférée. Dans le cas du ENFP, l'attitude préférée est extravertie; par conséquent, son attitude – fonction dominante est l'intuition extravertie. S'il s'agissait plutôt d'un type INFP, alors l'attitude – fonction dominante aurait été le sentiment introverti.

Si une fonction se trouve dominante, l'autre sera dite auxiliaire. Par exemple, un ISFP sera un sentiment-introverti (attitude-fonction dominante), et une sensation-extravertie (attitude – fonction auxiliaire). L'utilisation de la fonction auxiliaire est moins familière pour l'individu, mais vient seconder la fonction dominante.

Selon Pearman (2002), nous avons recours à toutes les attitudes-fonctions à différents degrés. Dans son livre *Introduction to Type and Emotional Intelligence : Pathways to Performance*, Pearman (2002) affiche d'entrée de jeu les attitudes-fonctions dominantes et auxiliaires reliées aux types MBTI. Dans le cadre de l'outil qu'il a développé des années plus tard, l'auteur insiste sur le fait de distinguer deux approches lorsque vient le temps d'évaluer les dimensions. D'une part, il suggère de prendre en compte les fonctions qui sont « naturelles ». D'autre part, il serait primordial de voir comment cela se manifeste dans le « monde réel », quelles fonctions sont véritablement utilisées dans des situations données. Il affirme alors que c'est lorsqu'il y a un écart

significatif entre les réactions naturelles et concrètes que cela peut engendrer du stress et de l'inconfort chez les individus.

Dans la réalité, prendre en compte l'entièreté du type psychologique et notamment la fonction transcendante d'un individu peut être pertinent, dans l'optique où l'on considère que tous les individus sont uniques. Cependant, tel qu'il a été mentionné à plusieurs reprises, il est question des « préférences » et non d'une certitude sur la manière de se comporter dans la vie de tous les jours. De plus, rares sont les personnes qui prennent place dans les extrêmes, donc qui ont une forte préférence pour une dimension en particulier (p. ex. : extraversion). Également, en considérant les types plutôt que les fonctions ou les attitudes-fonctions, cela ne règle pas le problème soulevé précédemment, qui est d'apposer des étiquettes sur les personnes. Dans une optique de recherche scientifique dans laquelle nous tentons d'expliquer des phénomènes par l'association entre des variables, le fait de traiter le type MBTI en entier soulève des problématiques importantes. Au contraire, décortiquer davantage les types et ses dimensions aide à mieux comprendre et interpréter les résultats, comme par l'utilisation des facettes de la version Q du MBTI.

L'intelligence émotionnelle (IE)

Aborder les émotions avec intelligence, c'est la fonction de l'intelligence émotionnelle. Les gens doivent être en mesure de reconnaître et de réguler leurs émotions afin de conserver leur équilibre et d'atteindre leurs objectifs (Goleman, 2003). Le concept de l'intelligence émotionnelle est non seulement en vogue dans les organisations (Boyatzis, 2018; Boyle, Saklofske et Matthews, 2015), mais aussi dans les domaines pédagogiques, cliniques, sociaux et médicaux (Boyle, Saklofske et Matthews, 2015). Boyatzis (2018) a constaté une augmentation des recherches publiées en faveur de l'intelligence émotionnelle.

Dans son article, Reuven Bar-On (2006) présente son modèle théorique et sa capacité à prédire les effets sur plusieurs variables. En combinant 20 études sur le sujet, il a pu y découvrir une validité prédictive moyenne de .59, ce qui illustre que les caractéristiques mesurées par le EQ-i sont modérément associées à la santé psychologique, à la santé physique, à la performance au travail, à la réalisation de soi et au bien-être subjectif. Chaque aspect de la performance humaine est lié à une ou plusieurs caractéristiques spécifiques de l'intelligence émotionnelle telles que décrites dans son modèle. Il y en a cinq : la perception de soi, les relations interpersonnelles, la prise de décision, l'expression de soi et la gestion du stress.

Nikolaou et Tsaousis (2002) rapportent une corrélation positive entre l'IE (mesurée par l'outil EIQ) et l'engagement organisationnel, tandis que le stress au travail (mesuré avec l'outil ASSET) était négativement à l'IE.

L'intelligence émotionnelle semble être un très bon prédicteur de l'efficacité des personnes qui ont des rôles professionnels et de leadership (Boyatzis, 2009), et de la qualité des relations avec les autres (Rossen et Kranzler, 2009).

Il ne suffit pas toutefois d'avoir les connaissances et les compétences pour agir avec intelligence émotionnelle. Il faut aussi avoir la motivation nécessaire pour se servir de ces ressources (Rode et coll., 2007). Pour faire une meilleure idée du concept d'IE et de comprendre clairement d'où il tire ses racines, il est nécessaire de se référer à certaines définitions clés qui peuvent varier selon les chercheurs.

Définitions du concept

Premièrement, Boyatzis et Ratti (2009) séparent les compétences sociales des compétences émotionnelles. Ils définissent l'intelligence émotionnelle comme étant « la capacité à reconnaître, de comprendre et d'utiliser des informations émotionnelles sur soi-même qui conduisent ou provoquent une performance efficace ou supérieure ». Quant à l'intelligence sociale, elle concerne « la capacité à reconnaître, comprendre et utiliser des informations émotionnelles sur les autres qui conduisent ou provoquent une performance efficace ou supérieure ».

Dans sa conception du construit de l'IE, Bar-On (2006) combine les volets émotionnels et sociaux. Plus particulièrement, il le définit comme étant « un ensemble de compétences, d'aptitudes et de facilitateurs émotionnels et sociaux interdépendants qui déterminent l'efficacité avec laquelle nous nous comprenons et nous exprimons, comprenons les autres et établissons des relations avec eux, tout en faisant face aux exigences quotidiennes ».

Quant à Salovey et Mayer (1990), ils ont défini l'intelligence émotionnelle comme étant « la capacité de repérer ses propres ressentis et émotions et ceux des autres, de les distinguer et d'utiliser ces informations pour guider sa réflexion et ses actions ».

Boyatzis (2018) propose de décrire l'intelligence émotionnelle selon trois niveaux : le niveau des traits et des habiletés (MSCEIT et TEIQue), le niveau de l'image de soi (EQ-i) et le niveau des comportements (ESCI). À l'exception du MSCEIT, les évaluations de l'intelligence émotionnelle sont des autoévaluations : les personnes évaluent des attitudes ou des comportements sur des échelles. L'inventaire des compétences émotionnelles et sociales (ESCI) mise sur une évaluation

multi-sources, c'est-à-dire que des personnes extérieures sont aussi sollicitées afin d'évaluer leurs comportements sur les mêmes échelles. Les personnes reçoivent donc un rapport de rétroaction qui leur permettent de confronter leur autoévaluation à celles de leurs invités.

Le MSCEIT est un test d'intelligence, au sens classique du terme. C'est un test de performance qui met à l'épreuve les habiletés des personnes à résoudre des problèmes qui mobilisent leur connaissance des émotions et leurs stratégies pour les réguler. En d'autres mots, certaines réponses sont plus souhaitables que d'autres, lorsqu'elles sont comparées à l'échantillon normatif et la réponse des experts. Les différents types de tests d'IE seront abordés, en plus de fournir un exemple d'instrument pour chacun.

Les différents niveaux de l'intelligence émotionnelle

Les tests basés sur les comportements

Emotional and Social Competence Inventory (ESCI)

Modèle proposé par Daniel Goleman et Richard E. Boyatzis (2007), le test ESCI se base sur la prémisse que l'instrument doit se baser sur des comportements qui sont observables pour mesurer le degré de compétences des personnes (Boyatzis, 2009). Il affirme qu'une compétence est une habileté qui s'exprime sous forme d'ensembles de comportements guidés par les intentions des personnes reliées à une situation particulière. Réparti sur deux grands niveaux, l'instrument comprend quatre éléments de mesure : la conscience de soi et la gestion de soi (compétences d'intelligence émotionnelle), ainsi que la conscience sociale et la gestion des relations (compétences d'intelligence sociale). Plus particulièrement, l'instrument vise à mesurer les douze compétences suivantes : la connaissance de soi émotionnelle, la maîtrise de soi émotionnelle, l'adaptabilité, le désir de réalisation, l'optimisme, l'empathie, la conscience organisationnelle, le leadership charismatique, l'influence, la gestion des conflits, le travail d'équipe, le coaching ou le mentorat.

Les tests basés sur l'auto-évaluation

Bar-On Emotional Quotient Inventory Model (EQ-i)

Le chercheur Reuven Bar-On a été l'un des précurseurs de la théorie de l'intelligence émotionnelle. Ses recherches qui ont été réalisées dans le cadre de sa thèse de doctorat découlaient de l'approfondissement du concept d'intelligence sociale et du développement du concept de bien-être psychologique (1988). Bar-On stipule que le chevauchement entre l'IE et les traits de personnalité est minime, affirmant que le test EQ-i corrèle davantage avec les autres instruments qui mesurent l'IE (Bar-On, 2006). L'instrument EQ-i est un questionnaire

autoévaluatif par rapport aux comportements associés aux compétences émotionnelles et sociales. Le modèle initial de Bar-On comportait 133 questions réparties selon cinq composantes : les compétences intrapersonnelles, les compétences interpersonnelles, le niveau d'adaptabilité, la gestion du stress et l'état d'esprit général. Au fil du temps, les groupes et les composantes ont été révisés. Le regroupement « intrapersonnel » fut divisé en deux, ce qui a donné « perception de soi » et « expression de soi ». Quant au regroupement « état d'esprit général », il s'est transformé pour devenir « processus décisionnel ». C'est alors qu'une version améliorée (EQ-i 2.0) a été publiée. Plus particulièrement, l'instrument EQ-i 2.0 vise à mesurer les composantes suivantes : estime de soi, actualisation de soi, conscience de soi émotionnelle, expression des émotions, affirmation de soi, indépendance, relations interpersonnelles, empathie, responsabilité sociale, résolution de problèmes, perception de la réalité, contrôle des impulsions, flexibilité, tolérance au stress et optimisme (Boyle, Saklofske et Matthews, 2015).

Les tests basés sur les habiletés

Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)

John Mayer, Peter Salovey et David Caruso sont les pionniers dans le domaine de l'intelligence émotionnelle. Ils ont développé le *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)* qui s'avère un outil de mesure de l'intelligence émotionnelle basé sur les habiletés des individus, c'est-à-dire qu'il évalue sa capacité à agir d'une certaine façon dans une situation donnée. Cependant, même si l'individu sait comment se comporter, d'autres facteurs peuvent influencer ses agissements comme son niveau d'énergie, ou encore sa volonté d'agir adéquatement. Descendant du test *Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS)*, le test MSCEIT est un des tests les plus répandus pour mesurer l'intelligence émotionnelle (Fiori *et coll.*, 2014). McEnrue et Groves (2006) ont mentionné que la validité de contenu du MSCEIT était supérieure à des tests comme le EQ-i et le EIQ, quoique modérée.

Les participants sont appelés à résoudre des problèmes qui se présentent sous huit formats, évaluant ainsi leur performance à utiliser quatre habiletés : la perception des émotions, l'utilisation des émotions pour faciliter la pensée, la compréhension des émotions et la régulation des émotions. La perception des émotions est très importante, car elle nécessite que l'individu soit très alerte sur les émotions qu'il ressent, ainsi que celles de ses interlocuteurs. Il ne suffit pas de percevoir les émotions dans les expressions faciales, il faut aussi les percevoir dans des images et des environnements. Ces émotions contiennent des informations importantes qui seront très utiles pour maîtriser la deuxième habileté, soit la facilitation de la pensée. À cette étape, l'individu prend conscience que l'émotion a le pouvoir d'influencer ses pensées et qu'il peut s'en servir pour

faciliter la résolution d'un problème ou pour soutenir la persévérance. Tout comme la tristesse qui a le pouvoir d'influencer négativement les schémas de pensée, la joie peut venir transformer positivement la façon de voir d'une personne. Ensuite vient une étape beaucoup plus exigeante psychologiquement et cognitivement, qui se nomme la compréhension des émotions. À ce stade, les gens tentent de comprendre pourquoi eux-mêmes ou les autres ressentent ou vivent certaines émotions, quels sont les effets sur leur quotidien, comment les émotions cheminent au cours de leur vie. Finalement, la régulation des émotions est une habileté stratégique qui consiste à maîtriser ses impulsions, réguler le flot des émotions — les siennes et celles des autres — et orienter l'action dans un sens qui sera bénéfique. Elle permettra de résoudre des problèmes simples et complexes, en plus de se placer en position pour prendre les meilleures décisions possibles. Une personne douée en intelligence émotionnelle saura exprimer sa colère d'une manière qui soit respectueuse envers les autres, aider quelqu'un à exprimer sa déception pour reprendre le cours de ses activités, stimuler l'espérance de jours meilleurs dans les moments difficiles, etc. Les émotions négatives ne sont pas mauvaises et les émotions positives ne sont pas bonnes. Les premières signalent un problème qu'il faut résoudre pour s'adapter et atteindre ses buts, les deuxièmes ouvrent la conscience à des possibilités jusque-là inaperçues tout en insufflant de l'énergie aux actions. C'est ce type d'habileté qu'évalue le MSCEIT.

Les critères pour déterminer la présence ou non d'intelligence émotionnelle peuvent varier d'un chercheur à l'autre. Mayer, Caruso et Salovey (1999) affirmaient qu'il était question d'« intelligence » lorsque trois critères précis sont rencontrés : (1) s'appuyer sur une performance mentale et sur un ensemble de compétences, et non sur des préférences de comportements (2) démontrer une corrélation avec d'autres formes d'intelligence, et (3) les mesures doivent augmenter avec l'âge et l'expérience. Ces propos sont en adéquation avec l'étude de Kong (2014) qui montrait que les mesures d'intelligence verbale et non verbale étaient positivement corrélées au score du MSCEIT.

Pour sa part, Boyatzis (2009a) préfère travailler au niveau des comportements observables. La théorie actuelle n'a pas donné beaucoup de tribunes à la fonction comportementale de l'IE, c'est-à-dire de démontrer concrètement comment l'IE peut se manifester dans les gestes posés par les individus (Boyatzis, 2018). Il précise que d'insérer une variable comportementale dans l'équation pourrait permettre de lier le concept davantage aux extrants de la vie réelle, pouvant permettre de témoigner des véritables changements que cela procure, indépendamment des capacités mentales et des traits de personnalité. Les mesures appelées « mixtes » comme le ESCI, qui combinent des mesures de traits de personnalité et de compétences, ont démontré une

plus forte corrélation avec la performance au travail (.47) que d'autres types d'instruments qui misent sur l'auto-évaluation (.23) ou qui mesurent la performance comme le MSCEIT (.18) (Joseph et Newman, 2010). Elle doit aussi être associée au fonctionnement biologique et neuroendocrinien, impacter concrètement sur la vie et le travail, permettre de mieux comprendre la personnalité et les comportements sans toutefois chevaucher complètement les construits de la personnalité, et démontrer une validité convergente et discriminante.

Ce fameux risque de chevauchement entre les mesures d'intelligence émotionnelle et la personnalité reste le plus grand défi pour la réputation du construit de l'IE. Les mesures d'IE basées sur les traits et d'autres instruments qui misent sur l'auto-évaluation des participants ne semblent pas démontrer de caractère distinctif par rapport aux construits qu'elles mesurent (Schlegel, Grandjean et Scherer, 2013). Tandis, que plusieurs chercheurs décrivent l'intelligence émotionnelle comme un ensemble distinct de compétences cognitives, d'autres affirment que ce n'est rien d'autre qu'une variété de traits positifs qui se comparent à des traits de personnalité comme l'empathie (Mayer, Salovey et Caruso, 2008).

Par exemple, même si l'utilisation du *Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test* (SSEIT) (Schutte et coll., 1998) a permis de déceler une association fortement négative avec le névrosisme (Big Five) et positive avec les quatre autres éléments du Big Five (extraversion, ouverture à l'expérience, agréabilité et conscience), les construits de l'IE et des traits de personnalité sont décrits comme étant distincts (Saklofske et coll., 2003). Le SSEIT est grandement inspiré des travaux de Salovey et Mayer (1990) qui ont développé le MEIS, qui est éventuellement devenu le MSCEIT.

L'utilisation du terme « intelligence émotionnelle » devrait se limiter aux habiletés cognitives qui font le pont entre l'intelligence et les émotions, tandis que les traits de personnalité comme le « contrôle de soi » devraient être traités comme tel, et non converti comme étant une partie de l'IE (Mayer, Salovey et Caruso, 2008). Un article de Joseph et Newman (2010) prétend que les instruments qui mesurent l'IE selon la performance sont ceux qui utilisent le plus le terme « intelligence émotionnelle » à bon escient, en raison des associations qui sont faites avec les fonctions cognitives.

La validité de l'instrument du MSCEIT

Brackett et Mayer (2003) ont administré le MSCEIT deux fois sur une période de trois semaines à un échantillon de 60 personnes (42 femmes et 18 hommes). Les résultats ont montré une fiabilité très élevée du test-retest ($r=.86$). Pour ce qui est de la cohérence interne, la thèse de

Gagnon (2009) annonçait un coefficient très élevé pour le MSCEIT ($\alpha=.93$), tandis qu'un article de Fernandez-Berrocal et coll. (2012) relatait une très bonne cohérence globalement ($\alpha=.92$) et à tous les niveaux, excepté pour la branche de la facilitation de la pensée ($\alpha=.69$). C'est donc dire que les questions qui visent à évaluer le même concept (dans ce cas-ci, le quotient émotionnel et ses sous-éléments) génèrent des scores fortement similaires. La validité discriminante est également au rendez-vous (Brackett, Mayer et Warner, 2004), c'est-à-dire que le MSCEIT se différencie suffisamment des outils d'évaluation des traits de personnalité comme le Big Five par rapport à ce qu'il vise à mesurer.

Pearman : l'IE avec les attitudes-fonctions

Lorsque les individus prennent connaissance de leur type MBTI, ils seraient non seulement en mesure d'identifier de quelle manière ils perçoivent les informations et prennent des décisions, mais aussi quels seraient les axes de développement à prioriser pour accroître leurs compétences émotionnelles. Dans le cadre d'analyses statistiques, lorsque vient le temps de juger des compétences d'intelligence émotionnelle que chaque type psychologique possèdera, les propos mentionnés précédemment par Myers et Myers (1995) permettent de questionner la validité d'attribuer deux attitudes-fonctions aux individus et de possiblement les traiter sur le même pied d'égalité. Visiblement, elles ne sont pas utilisées avec le même degré de préférence. Selon les auteurs, la balance réside dans le fait qu'une des deux attitudes (extravertie ou introvertie) et fonctions (de perception ou de jugement) soit dominante et que l'autre agisse en support. Mais en aucun cas, elles ne doivent être traitées de manières égales. Pour cette raison, dans le cadre de cette recherche, les chercheurs prioriseront les attitudes-fonctions dominantes.

Tableau 2. Résumé des composantes de l'IE mises de l'avant par Pearman

Composantes	Caractéristiques
Intrapersonnelles	Conscience de soi, régulation de soi, maîtrise de soi émotionnelle, flexibilité, motivation, accomplissement, résilience, bien-être et gestion du stress
Interpersonnelles	Démonstration de l'empathie, énergie, compétences sociales, tolérance, sens de la persuasion, capacité à diriger

L'attitude-fonction qui comprend l'introversio n donnerait accès aux composantes **intrapersonnelles** (ex. : conscience de soi, résilience), tandis que l'attitude-fonction d'extraversio n donnerait accès aux composantes **interpersonnelles** (ex. : démonstration de

l'empathie, persuasion). Le point crucial à saisir est que toutes les attitudes-fonctions n'auront pas nécessairement accès à l'entièreté des composantes intrapersonnelles ou interpersonnelles mentionnées ci-haut. Par exemple, la pensée extravertie, qui se réfère aux composantes interpersonnelles dans le tableau, n'est pas associée à la démonstration de l'empathie ni à la tolérance.

Tableau 3. Tableau comparatif des compétences de l'IE selon les différentes échelles de mesure. Reproduit à partir de « The Behavioral Level of Emotional Intelligence and Its Measurement », par Boyatzis, R. E., 2018, *Frontiers in Psychology*, 9, p.5.

TABLE 1 | Content comparison of behavioral model EI competencies (ESCI) with the scales of other measures.

Behavioral Model ESCI ⁵	EQ-i Scales ¹	MSCEIT Branches ⁶	WLEIS ²	TEIQue ³	GENOS ⁴
Emotional self-awareness	Emotional self-awareness	Understanding	Self-emotion appraisal	Emotion perception	Self awareness
Emotional self-control	Impulse control	Managing	Regulation of emotions	Impulsiveness stress management	Self-management
Adaptability	Flexibility	Managing		Adaptability	Self-management
Achievement Orientation	Self-actualization	Managing	Use of emotions	Self-motivation	
Positive outlook	Optimism	Facilitating	Use of emotions	Optimism	
Empathy	Empathy	Understanding	Others' emotions appraisal	Empathy	Awareness of others
Organizational awareness		Perceiving		Social awareness	
Inspirational Leadership		Managing			Positive influence
Influence	Assertiveness	Managing		Assertiveness	Positive influence
Conflict Management		Managing			
Coach and Mentor		Managing			
Teamwork	Interpersonal	Managing		Relationships	Positive influence

¹Bar-On, 1997. ²Law et al., 2004; SSEIT Schutte et al., 1998 is not displayed because it yields one EI score. ³Petrides and Furnham, 2000. ⁴Gignac, 2008 with edits to skill labels from the GENOS website, 2018. ⁵Boyatzis and Goleman, 2007. ⁶Mayer et al., 2003.

En se basant sur le tableau 3 (Boyatzis, 2018) qui compile et compare les différents modèles d'intelligence émotionnelle et leurs sous-éléments, il est possible d'identifier les éléments qui s'équivalent. Par exemple, le contrôle des impulsions dans le modèle EQ-i correspond à la régulation des émotions du MSCEIT. De cette façon, il devient plus facile de faire des parallèles entre les affirmations de Pearman et les éléments qui se trouvent dans le tableau. À titre d'exemple, Pearman a mentionné que les personnes ayant une préférence pour l'introversiion excellerait dans la gestion du stress. Cette compétence, qui figure parmi les éléments du modèle TEIQue, équivaut à la régulation des émotions du modèle MSCEIT. Il suffit de procéder de la même manière avec les autres points avancés par Pearman pour bien saisir ses propos, en transposant la compréhension selon le modèle MSCEIT.

Toujours en examinant le tableau 3, en se fiant aux associations établies par Boyatzis entre le test EQ-i auquel Pearman fait référence et le MSCEIT, nous constatons qu'il existe surtout des liens entre les dimensions stratégiques du MSCEIT et les compétences évaluées par le EQ-i. En

effet, sur les huit facteurs du EQ-i, il y en a cinq qui concernent la régulation des émotions, alors qu'il y en a deux qui sont associés à la compréhension des émotions. C'est donc dire que sept des huit facteurs du EQ-i relèvent de la partie stratégique du MSCEIT.

Si tel est le cas, est-il juste de prétendre que les attitudes-fonctions pourraient avoir un lien avec l'intelligence émotionnelle dans sa globalité, sachant que le volet stratégique du MSCEIT qui comprend notamment la régulation des émotions ne représente qu'une dimension de l'intelligence émotionnelle ? Il est vrai que nous pouvons tester les attitudes et les fonctions du MBTI en fonction des habiletés stratégiques évaluées par le MSCEIT, soient la compréhension et la régulation des émotions. Toutefois, pour le reste, nous ne disposons pas d'informations suffisantes pour tester l'hypothèse alternative. Pour les habiletés expérientielles, qui sont la perception et l'utilisation des émotions, il est plus conservateur de tester l'hypothèse nulle.

Pour vérifier les propos avancés par Pearman, cette recherche s'intéresse à la relation possible entre l'intelligence émotionnelle et les attitudes-fonctions du MBTI.

Hypothèse 1a (H₀). Il n'y a pas de relation entre les attitudes-fonctions et l'habileté de perception des émotions.

Hypothèse 1b (H₀). Il n'y a pas de relation entre les attitudes-fonctions et l'habileté de facilitation de la pensée.

Hypothèse 1c (H₀). Il n'y a pas de relation entre les attitudes-fonctions et l'habileté de compréhension des émotions.

Hypothèse 1c (H_{1c}). Il y a une relation entre les attitudes-fonctions et l'habileté de compréhension des émotions.

Hypothèse 1d (H₀). Il n'y a pas de relation entre les attitudes-fonctions et l'habileté de régulation des émotions.

Hypothèse 1d (H_{1d}). Il y a une relation entre les attitudes-fonctions et l'habileté de régulation des émotions.

Hypothèse 1e (H₀). Il n'y a pas de relation entre les attitudes-fonctions et le quotient émotionnel des personnes.

L'IE avec la personnalité

Pour débiter, il ne faut pas mélanger les types et les traits (Dulewicz et Higgs, 1999). Le test MBTI est basé sur la théorie des types psychologiques de Carl Jung (1921), comparativement à la théorie des traits (p. ex. Big Five). La raison est que dans la recension des écrits, la pertinence de l'intelligence émotionnelle est contestée lorsqu'elle est associée aux traits de la personnalité. Certains auteurs croient qu'il y a trop de proximité entre les mesures utilisées pour évaluer l'intelligence émotionnelle et les traits bien connus pour évaluer la personnalité (Davies, Stankov et Roberts, 1998). Alegre, Pérez-Escoda et López-Cassá (2019) vont même jusqu'à affirmer que l'IE n'apporte rien de plus que le Big Five, c'est-à-dire de mesurer des traits de la personnalité. Après avoir réalisé une méta-analyse, Van Rooy et Viswesvaran (2004) ont trouvé des corrélations de .23 à .34 entre l'intelligence émotionnelle (EQ-i) et tous les traits centraux de la personnalité du Big Five.

Au contraire, selon Mayer, Roberts et Barsade (2008), le concept d'intelligence émotionnelle est distinct de la personnalité. Le caractère unique du construit est très important (Caruso, Mayer et Salovey, 2002). Les auteurs s'appuient sur la faiblesse des corrélations entre les traits du Big Five et les outils MEIS et MSCEIT (Mayer, Salovey et Caruso, 2004). En rassemblant cinq études sur le sujet, la moyenne de la corrélation maximale obtenue entre un trait du Big Five et un élément du MEIS/MSCEIT est de .24. Les scores du MSCEIT seraient donc empiriquement distincts des traits de la personnalité (Caruso, Mayer et Salovey, 2002; Mayer, Salovey et Caruso, 2004). Plus encore, lorsque les différents types de tests d'intelligence émotionnelle sont comparés, les tests qui sont basés sur la performance comme le MSCEIT sont ceux qui obtiennent les corrélations les plus faibles avec les mesures de traits de la personnalité du Big Five (Dana L. Joseph et Newman, 2010). En utilisant l'intelligence émotionnelle pour l'évaluation des compétences qui sont plus près des habiletés cognitives, cela permet d'analyser en quoi celles-ci influencent particulièrement les comportements (Brackett et Mayer, 2003). C'est donc dire que prioriser les tests basés sur la performance semble être la voie à emprunter afin de créer une distinction claire entre la personnalité et l'intelligence émotionnelle.

La recension des écrits sur l'intelligence émotionnelle nous fournit peu d'articles en lien avec le MBTI. Cependant, même si celui-ci repose sur des préférences et non des traits de la personnalité, les corrélations trouvées précédemment par McCrae et Costa (1989) entre les caractéristiques du Big Five et celles du MBTI nous incitent à nous appuyer sur les études réalisées avec le Big Five pour émettre des hypothèses sur les liens possibles entre le MBTI et l'IE. La théorie sur les types psychologiques est basée sur la prémisse que les individus sont en

mesure de s'adapter et de se développer, tout comme avec l'intelligence émotionnelle (Dulewicz et Higgs, 1999). Même si l'intelligence émotionnelle était indépendante des traits de personnalité, le MBTI pourrait bien servir à explorer et développer cette compétence chez les individus (Leary, Reilly et Brown, 2009). C'est pourquoi il serait pertinent de vouloir les explorer ensemble.

Il semblerait que les effets de la personnalité sur l'intelligence émotionnelle puissent varier selon le genre. Effectivement, après s'être servis du *Mangal's Emotional Intelligence Inventory* (MEII) pour évaluer le score d'intelligence émotionnelle des sujets, Moudgil et Moudgil (2016) ont trouvé que les compétences émotionnelles des hommes et des femmes ne sont pas influencées de la même manière par leurs traits de personnalité. Nous le verrons en détail un peu plus loin au moment de la formulation des hypothèses.

Nous pouvons constater que la majorité des études utilise le Big Five pour évaluer la personnalité et l'associer à l'intelligence émotionnelle. Bohrer (2007) est la seule étude à avoir eu recours à la fois au MBTI et au MSCEIT pour analyser le lien entre la personnalité et l'intelligence émotionnelle. Toutefois, l'analyse des effets potentiels des types psychologiques ne faisait pas partie de ses hypothèses de recherche principales. La chercheuse s'est basée sur les 16 types psychologiques complets (p. ex. ENFP), mais aussi sur les 24 sous-groupes qui émergent lorsque deux dimensions sont combinées (p. ex. EP, ST). Après avoir réalisé des analyses de variance, elle n'a trouvé aucune différence significative entre les types MBTI et les scores obtenus au MSCEIT, ni même lorsque les 24 sous-groupes du MBTI furent considérés. De surcroît, son échantillon de recherche ne comportait que 111 participants, ce qui complique la tâche lorsque vient le temps d'analyser les données et de généraliser les résultats à l'ensemble de la population.

Puisque les conclusions des études ne semblent pas unanimes et que celles qui utilisent le MBTI pour mesurer la « personnalité » sont très peu nombreuses, cette recherche s'intéresse aux liens possibles entre les échelles dichotomiques du MBTI et l'intelligence émotionnelle du MSCEIT.

IE – Dichotomie E-I

Chez les hommes, l'extraversion avait un lien positif avec la conscience intrapersonnelle et interpersonnelle par rapport aux émotions (MEII) (Moudgil et Moudgil, 2016). Quant aux femmes, c'est la gestion interpersonnelle qui était positivement liée à l'extraversion. Enfin, pour la gestion intrapersonnelle, Moudgil et Moudgil notent qu'elle est positivement associée au trait de l'extraversion, autant pour les hommes que les femmes. Même lors de l'utilisation du MBTI version Q (niveau II), l'extraversion a été associée positivement au score global de l'IE (EQ-i)

(Thompson, 2006). D'autres auteurs ont aussi noté le rôle positif de l'extraversion dans les associations faites avec l'intelligence émotionnelle (Alghamdi, Aslam et Khan, 2017; Ciarrochi, Chan et Caputi, 2000; Ghiabi et Besharat, 2011; Leary, Reilly et Brown, 2009; Nizielski et Rindermann, 2016; Sy, Tram-Quon et O'Hara, 2006). Cela pourrait s'expliquer par le fait que les personnalités extraverties auraient une propension à vivre et ressentir des émotions positives (Lucas, Le et Dyrenforth, 2008; Smillie *et coll.*, 2015).

Dulewicz et Higgs (1999) ont fait partie des rares chercheurs à se pencher sur le lien possible entre les types psychologiques du MBTI et le niveau d'intelligence émotionnelle. La dimension de l'intelligence émotionnelle fut évaluée à l'aide de l'outil *Emotional Intelligence Questionnaire* (EIQ) développé par ces derniers (1999). Le test d'intelligence émotionnelle comptait sept éléments : la conscience de soi, la résilience émotionnelle, la motivation, l'influence, l'intuitivité, la sensibilité interpersonnelle et l'intégrité. Basée sur un échantillon de 111 cadres intermédiaires et supérieurs, cette étude a identifié une relation négative entre la fonction « introversion » et les éléments « motivation » et « influence » de l'IE.

Toutefois, il reste à voir si les conclusions seraient similaires avec un test d'intelligence émotionnelle qui n'est pas basé sur l'auto-évaluation, mais bien sur la performance, comme le MSCEIT. Justement, Day et Carroll (2004) rapportaient un lien faible, mais négatif entre les compétences d'utilisation des émotions, de compréhension des émotions (MSCEIT) et le trait de l'extraversion (Big Five). À l'opposé, Ciarrochi, Chan et Caputi (2000) ont trouvé une relation positive entre l'extraversion et l'intelligence émotionnelle. C'est donc dire que les réponses sont variées. Enfin, Brackett et Mayer (2003) ont observé une corrélation entre l'extraversion du Big Five et les scores du Bar-On EQ-i, mais pas pour le MSCEIT.

Même si certaines études supportent le lien entre l'extraversion et l'intelligence émotionnelle, peu de recherches ont été effectuées pour explorer à la fois les relations possibles entre l'échelle dichotomique E-I du MBTI et les scores obtenus au MSCEIT. Cependant, les rapprochements illustrés précédemment entre le volet stratégique du MSCEIT et les compétences du EQ-i nous fournit une base théorique suffisante pour évaluer les affirmations de Pearman, à savoir si les compétences des personnes par rapport à l'IE peuvent être différente selon les attitudes du MBTI (E ou I). Ainsi, nous serons en mesure de valider si la compréhension et la gestion des émotions du MSCEIT sont vraiment reliées au MBTI d'une quelconque manière.

Pour ces raisons, cette recherche formule les hypothèses suivantes :

Hypothèse 2a (H₀). Il n'y a pas de relation entre les attitudes (E ou I) et l'habileté de perception des émotions.

Hypothèse 2b (H₀). Il n'y a pas de relation entre les attitudes (E ou I) et l'habileté de facilitation de la pensée.

Hypothèse 2c (H₀). Il n'y a pas de relation entre les attitudes (E ou I) et l'habileté de compréhension des émotions.

Hypothèse 2c (H_{2c}). Il y a une relation entre les attitudes (E ou I) et l'habileté de compréhension des émotions.

Hypothèse 2d (H₀). Il n'y a pas de relation entre les attitudes (E ou I) et l'habileté de régulation des émotions.

Hypothèse 2d (H_{2d}). Il y a une relation entre les attitudes (E ou I) et l'habileté de régulation des émotions.

Hypothèse 2e (H₀). Il n'y a pas de relation entre les attitudes (E ou I) et le quotient émotionnel des personnes.

IE – Dichotomie S-N

Puisqu'une corrélation avait été observée entre l'ouverture à l'expérience (Big Five) et la fonction « intuition » (MBTI) (McCrae et Costa, 1989), les résultats qui se basent sur l'ouverture seront considérés pour la formulation des hypothèses.

Chez les hommes, le trait d'ouverture (NEO-PI) était associé à la conscience interpersonnelle et la gestion interpersonnelle (Moudgil et Moudgil, 2016). Deux études se servant du SEIS pour mesurer l'intelligence émotionnelle ont identifié une relation entre cette habileté et l'ouverture à l'expérience (Alghamdi, Aslam et Khan, 2017; Ghiabi et Besharat, 2011).

Brackett et Mayer (2003) ont voulu explorer la relation entre l'ouverture (NEO-PI-R) et l'intelligence émotionnelle, en utilisant à la fois le EQ-i et le MSCEIT. Les chercheurs ont observé une relation positive entre l'ouverture et les deux tests d'intelligence émotionnelle. Les auteurs Day et Carroll (2004) ont également trouvé un lien entre l'ouverture (NEO-FFI) et l'IE, et ce parmi les quatre habiletés qui composent le MSCEIT.

Lorsque le MBTI est l'outil préconisé pour mesurer la personnalité, nous observons que l'intuition est associée à l'intelligence émotionnelle (Choi *et coll.*, 2018; Thompson, 2006) tandis que l'étude de Higgs (2001) souligne que c'est plutôt la fonction dominante de l'intuition (Ne) qui est liée à l'IE (c.-à-d. ENFP, ENTP, INFP, INTP). Somme toute, l'intuition pourrait avoir un rôle déterminant dans le niveau d'intelligence émotionnelle des personnes.

Même si certaines études supportent le lien entre l'intuition et l'intelligence émotionnelle, peu de recherches ont été effectuées pour explorer à la fois les relations possibles entre l'échelle dichotomique S–N du MBTI et les scores obtenus au MSCEIT. Cependant, les rapprochements illustrés précédemment entre le volet stratégique du MSCEIT et les compétences du EQ-i nous fournit une base théorique suffisante pour évaluer les affirmations de Pearman, à savoir si les compétences des personnes par rapport à l'IE peuvent être différente selon les fonctions de perception du MBTI (S ou N). Ainsi, nous serons en mesure de valider si la compréhension et la gestion des émotions du MSCEIT sont vraiment reliées au MBTI d'une quelconque manière.

Pour ces raisons, cette recherche formule les hypothèses suivantes :

Hypothèse 3a (H₀). Il n'y a pas de relation entre les fonctions (S ou N) et l'habileté de perception des émotions.

Hypothèse 3b (H₀). Il n'y a pas de relation entre les fonctions (S ou N) et l'habileté de facilitation de la pensée.

Hypothèse 3c (H₀). Il n'y a pas de relation entre les fonctions (S ou N) et l'habileté de compréhension des émotions.

Hypothèse 3c (H_{3c}). Il y a une relation entre les fonctions (S ou N) et l'habileté de compréhension des émotions.

Hypothèse 3d (H₀). Il n'y a pas de relation entre les fonctions (S ou N) et l'habileté de régulation des émotions.

Hypothèse 3d (H_{3d}). Il y a une relation entre les fonctions (S ou N) et l'habileté de régulation des émotions.

Hypothèse 3e (H₀). Il n'y a pas de relation entre les fonctions (S ou N) et le quotient émotionnel des personnes.

IE – Dichotomie T-F

Puisqu'une corrélation avait été observée entre l'agréabilité (Big Five) et la fonction « sentiment » (MBTI) (McCrae et Costa, 1989), les résultats qui se basent sur le trait de l'agréabilité seront considérés pour la formulation des hypothèses.

L'agréabilité fait aussi partie de traits de personnalité qui s'imposent quand nous parlons d'intelligence émotionnelle. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les personnes ayant ce trait auraient une grande capacité d'autorégulation lorsqu'ils ressentent des émotions négatives (Meier, Robinson et Wilkowski, 2006; Ode et Robinson, 2007).

L'agréabilité avait des effets autant chez les hommes que chez les femmes. D'un côté, les femmes qui avaient un bon niveau d'agréabilité avaient tendance à obtenir de meilleurs scores de conscience interpersonnelle, mais aussi de gestion interpersonnelle (Moudgil et Moudgil, 2016). Lorsque le MSCEIT est utilisé pour évaluer l'intelligence émotionnelle, le score d'agréabilité des femmes (Big Five) est positivement lié aux sections expérientielles et stratégiques du test, qui regroupe la perception, l'utilisation, la compréhension et la régulation des émotions (Brackett, Mayer et Warner, 2004).

De l'autre côté, le score d'agréabilité des hommes serait inversement lié à la gestion intrapersonnelle (Moudgil et Moudgil, 2016). Cependant, lorsque le MSCEIT était utilisé pour évaluer l'intelligence émotionnelle, le score d'agréabilité (Big Five) fut positivement associé à la section expérientielle du test qui regroupe la perception et l'utilisation des émotions, autant pour les hommes que pour les femmes (Brackett, Mayer et Warner, 2004). D'autres recherches utilisant le MSCEIT ont trouvé des relations favorables entre l'agréabilité (Big Five) le quotient émotionnel global (Brackett et Mayer, 2003), mais aussi particulièrement par rapport à la régulation des émotions (Day et Carroll, 2004).

Plusieurs autres auteurs ont observé un lien positif entre l'agréabilité et l'intelligence émotionnelle (Alghamdi, Aslam et Khan, 2017; Ghiabi et Besharat, 2011; Sy, Tram-Quon et O'Hara, 2006).

Enfin, deux études d'envergure ont eu recours au MBTI pour déterminer l'IE en fonction des types psychologiques des sujets. Leary, Reilly et Brown (2009) ont trouvé un lien positif entre la fonction « sentiment » et le score global d'IE (EQ-i). Quant à l'étude de Dulewicz et Higgs (1999), elle a identifié des relations positives avec la conscience de soi de l'IE à la fois pour les fonctions « sentiment » et « pensée ». La relation entre la fonction « sentiment » et l'esprit de décision de l'IE était toutefois négative.

Même si certaines études supportent le lien entre la fonction « sentiment » et l'intelligence émotionnelle, peu de recherches ont été effectuées pour explorer à la fois les relations possibles entre l'échelle dichotomique T–F du MBTI et les scores obtenus au MSCEIT. Cependant, les rapprochements illustrés précédemment entre le volet stratégique du MSCEIT et les compétences du EQ-i nous fournit une base théorique suffisante pour évaluer les affirmations de Pearman, à savoir si les compétences des personnes par rapport à l'IE peuvent être différente selon les fonctions de jugement du MBTI (T ou F). Ainsi, nous serons en mesure de valider si la compréhension et la gestion des émotions du MSCEIT sont vraiment reliées au MBTI d'une quelconque manière.

Pour ces raisons, cette recherche formule les hypothèses suivantes :

Hypothèse 4a (H₀). Il n'y a pas de relation entre les fonctions (T ou F) et l'habileté de perception des émotions.

Hypothèse 4b (H₀). Il n'y a pas de relation entre les fonctions (T ou F) et l'habileté de facilitation de la pensée.

Hypothèse 4c (H₀). Il n'y a pas de relation entre les fonctions (T ou F) et l'habileté de compréhension des émotions.

Hypothèse 4c (H_{4c}). Il y a une relation entre les fonctions (T ou F) et l'habileté de compréhension des émotions.

Hypothèse 4d (H₀). Il n'y a pas de relation entre les fonctions (T ou F) et l'habileté de régulation des émotions.

Hypothèse 4d (H_{4d}). Il y a une relation entre les fonctions (T ou F) et l'habileté de régulation des émotions.

Hypothèse 4e (H₀). Il n'y a pas de relation entre les fonctions (T ou F) et le quotient émotionnel des personnes.

IE – Dichotomie J-P

Puisqu'une corrélation avait été observée entre le trait de la conscience (Big Five) et la fonction « jugement » (MBTI) (McCrae et Costa, 1989), les résultats qui se basent sur la conscience seront considérés pour la formulation des hypothèses.

Deux études ont mis en relief le trait de conscience et l'intelligence émotionnelle mesurée par le SEIS. Tandis que Ghiabi et Besharat (2011) y trouvaient une corrélation positive, Alghamdi, Aslam et Khan (2017) n'ont constaté aucun rapport entre les deux éléments.

Après avoir testé les effets de la conscience en rapport avec plusieurs tests d'IE, les chercheurs Brackett et Mayer (2003) ont été confrontés au même dénouement que lorsqu'ils avaient exploré le rôle de l'extraversion. La conscience est liée positivement à l'intelligence émotionnelle relevant du Bar-On EQ-i, mais pas du MSCEIT.

Le même scénario s'applique à cette échelle dichotomique, c'est-à-dire que les conclusions quant aux facteurs d'influence de l'intelligence émotionnelle sont variées. Cela dit, le style de vie « perception » du MBTI ou son équivalent ne semble pas avoir de relations connues avec l'intelligence émotionnelle selon les écrits.

Même si certaines études supportent indirectement le lien entre la fonction « jugement » et l'intelligence émotionnelle par l'entremise de la conscience du Big Five, peu de recherches ont été effectuées pour explorer à la fois les relations possibles entre l'échelle dichotomique J-P du MBTI et les scores obtenus au MSCEIT. Cependant, les rapprochements illustrés précédemment entre le volet stratégique du MSCEIT et les compétences du EQ-i nous fournit une base théorique suffisante pour évaluer les affirmations de Pearman, à savoir si les compétences des personnes par rapport à l'IE peuvent être différente selon les styles de vie du MBTI (J ou P). Ainsi, nous serons en mesure de valider si la compréhension et la gestion des émotions du MSCEIT sont vraiment reliées au MBTI d'une quelconque manière.

Pour ces raisons, cette recherche formule les hypothèses suivantes :

Hypothèse 5a (H_0). Il n'y a pas de relation entre les styles de vie (J ou P) et l'habileté de perception des émotions.

Hypothèse 5b (H_0). Il n'y a pas de relation entre les styles de vie (J ou P) et l'habileté de facilitation de la pensée.

Hypothèse 5c (H_0). Il n'y a pas de relation entre les styles de vie (J ou P) et l'habileté de compréhension des émotions.

Hypothèse 5c (H_{5c}). Il y a une relation entre les styles de vie (J ou P) et l'habileté de compréhension des émotions.

Hypothèse 5d (H₀). Il n'y a pas de relation entre les styles de vie (J ou P) et l'habileté de régulation des émotions.

Hypothèse 5d (H_{5d}). Il y a une relation entre les styles de vie (J ou P) et l'habileté de régulation des émotions.

Hypothèse 5e (H₀). Il n'y a pas de relation entre les styles de vie (J ou P) et le quotient émotionnel des personnes.

L'IE avec l'âge

Il y a longtemps que l'intérêt du lien que pourraient avoir l'âge sur le quotient émotionnel des personnes est présent chez les chercheurs. Même si au fil du temps, un grand nombre de chercheurs s'est intéressé au lien que peuvent avoir ces deux construits, des lacunes importantes se trouvent dans la documentation actuellement disponible.

D'une part, il n'y a pas de consensus scientifique quant à la réponse à cette question. Lorsque le terme « intelligence émotionnelle » est utilisé par les auteurs pour concevoir leur modèle théorique, les mesures devraient détecter une augmentation du score d'EI avec l'âge et l'expérience des personnes afin de déterminer qu'il est réellement question d'intelligence (Mayer, Caruso et Salovey, 1999). En effet, jusqu'à maintenant, de nombreuses études ont confirmé qu'un lien semblait exister entre l'âge et le quotient émotionnel des personnes (Das et Sahu, 2014b; Pooja et Kumar, 2016; Schlegel et Mortillaro, 2018; Sharma, 2017). Cependant, l'inverse est tout aussi vrai, c'est-à-dire qu'autant d'études ont rapporté qu'il n'y avait aucune relation significative entre l'âge et le quotient émotionnel des personnes (Bohrer, 2007; Das et Sahu, 2014a; Karthikeyan et Lalwani, 2019). D'autres auteurs ont relevé une trajectoire en U inversée du quotient émotionnel par rapport à l'âge, c'est-à-dire qu'il augmenterait avec l'âge pour atteindre un certain plateau, avant de redescendre avec le temps (Cabello *et coll.*, 2016).

Ensuite, lorsque vient le temps d'évaluer la force de la relation entre l'âge et le quotient émotionnel, il est important de considérer les stades de vie. Les échantillons ne sont pas toujours adéquats pour bien répondre à la question de recherche. Alors que certaines études ne concernent que des étudiants (Day et Carroll, 2004; Schlegel et Mortillaro, 2018), d'autres échantillons sont asymétriques et tendent vers les extrémités, soit les personnes plus ou moins âgées (Bohrer, 2007; Cabello *et coll.*, 2016; Schlegel et Mortillaro, 2018), ce qui affectera nécessairement les résultats des analyses. La taille de l'échantillon constitue également un critère

qui peut influencer le potentiel de généralisation vers la population quant aux résultats obtenus. Justement, Bohrer (2007) avait déjà soulevé l'importance de miser un plus grand échantillon, elle qui ne comptait que 111 participants à son étude. Parmi les études recensées qui traitent de l'âge et de l'IE, seulement cinq d'entre elles comptent sur des échantillons supérieurs à 300 personnes (Cabello *et coll.*, 2016; Fariselli, Ghini et Freedman, 2006; Fernández-Berrocal *et coll.*, 2012; Karthikeyan et Lalwani, 2019; Pooja et Kumar, 2016).

Par ailleurs, le fait de ne se fier qu'au score global d'IE pourrait poser un problème. Effectivement, pendant que certains chercheurs ne semblent s'attarder qu'à ce score lorsque vient le temps d'interpréter les résultats (Das et Sahu, 2014a; Das et Sahu, 2014b), d'autres ont poussé la réflexion plus loin en analysant et mentionnant le rôle prépondérant des dimensions de l'IE dans le poids de l'association (Cabello *et coll.*, 2016; Nikolaou et Tsaousis, 2002). Le fait de seulement se fier au score d'IE global, c'est négliger que les dimensions qui le composent aient pu influencer la relation d'une quelconque manière. Autrement, on se rend compte que des dimensions précises de l'IE pourraient être influencées par l'âge, telles que la connaissance de soi et l'empathie (Fariselli, Ghini et Freedman, 2006). La perception des émotions (Cabello *et coll.*, 2016; Day et Carroll, 2004), la facilitation de la pensée (Cabello *et coll.*, 2016), et la compréhension des émotions (Cabello *et coll.*, 2016) auraient aussi un lien avec l'âge, ce qui contredit les conclusions de Bohrer (2007) qui ne trouvait aucun lien entre l'âge et ces trois dimensions de l'IE. Enfin, l'âge n'aurait pas d'effet sur la régulation des émotions (Bohrer, 2007; Cabello *et coll.*, 2016; Fariselli, Ghini et Freedman, 2006).

Enfin, la recherche sur la relation entre l'intelligence émotionnelle et l'âge ne permet pas de différencier les effets de la maturation des capacités neuropsychologiques des personnes des effets de l'expérience de la vie. En d'autres termes, s'agit-il de la maturation du cerveau ou des apprentissages expérientiels? Il faut en effet une certaine maturité neuronale pour parvenir à dominer ses impulsions, tout comme il faut une bonne part d'expérience pour savoir comment réagir dans des situations stressantes. Par exemple, un jeune adulte peut déjà avoir fait face à de nombreux événements qui ont contribué à son expérience de vie actuelle et forgé ses aspects cognitifs, tandis qu'une autre personne peut certes être plus âgée, sans pour autant avoir vécu de telles expériences. En effet, certains auteurs avancent que ce serait plutôt l'expérience ou encore l'entraînement au développement de certaines compétences qui pourraient mener à une amélioration de l'intelligence émotionnelle, au lieu de l'âge à proprement dit. Cependant, les termes « expérience » et « développement » peuvent devenir grandement subjectifs selon

l'interprétation de chacun, ce qui peut rendre difficile de mesurer avec précision le niveau d'amélioration ou d'accroissement.

Les recherches en neurosciences évoquent que l'expérience des personnes jouerait un plus grand rôle rendu à l'âge adulte et prendrait le dessus sur les prédispositions génétiques (Williams, 2003, cité dans Boyatzis, 2009). Les compétences de l'IE s'apprennent, se développent et se perfectionnent tout au long de la vie (Boyatzis, 2003 ; Boyatzis, 2009 ; Dulewicz et Higgs, 2004). L'entraînement à développer une compétence en particulier crée et renforce les connexions entre les cellules du cerveau, qui deviendra alors une nouvelle habitude chez l'individu (Goleman, 2003).

Goleman, Boyatzis et McKee (2002) ont analysé les progrès des participants par rapport au développement de compétences émotionnelles. Trois à huit mois après avoir suivi une formation de gestion sur l'IE, des améliorations de l'ordre d'environ 10 % ont été observées.

Après avoir réalisé deux études en milieu de travail, les auteurs Dulewicz et Higgs (2004) ont constaté des améliorations sur plusieurs dimensions de l'IE entre deux temps de mesure. Curieusement, le trait IE de la « conscience », qui n'avait pas été un facteur changeant dans la première étude en entreprise de vente au détail, a démontré un changement significatif dans l'étude qui se déroulait dans une compagnie pharmaceutique. L'étude sur la compagnie de vente au détail avait aussi relevé des différences significatives quant à la conscience de soi, la sensibilité interpersonnelle, l'influence, la motivation et la résilience.

Une étude en milieu académique avait démontré que les étudiants ayant terminé davantage d'années universitaires avaient tendance à obtenir un score d'IE significativement plus élevé à tous les niveaux du MSCEIT, sauf pour la « compréhension des émotions » (Day et Carroll, 2004). Ces conclusions sont en adéquation avec les résultats obtenus par Das et Sahu (2014b) qui a noté que les employés qui détenaient entre cinq et dix années d'expérience avaient un score IE significativement supérieurs à ceux qui avaient acquis moins d'expérience.

Dans la littérature, l'outil du MSCEIT semble avoir été sous-utilisé afin de valider le lien entre l'âge et l'IE. Seulement trois études ont investigué le lien direct entre l'âge et le MSCEIT. Deux d'entre elles ont tenté d'établir une corrélation entre l'âge de chacun des participants et les différents scores d'IE (Bohrer, 2007 ; Day et Carroll, 2016). Tandis que la première recherche illustre une asymétrie à l'autre extrême (sujets âgés de 29 à 62 ans, moyenne d'âge de 49.1 ans) et ne comportait que 111 participants, la deuxième recherche ne concernait que des étudiants, en plus d'avoir une asymétrie importante (sujets âgés de 17 à 54 ans, moyenne d'âge de 21.4 ans). Quant

à la troisième étude, Cabello *et coll.* (2016) ont créé des groupes d'âge distincts afin de les comparer, plutôt que de miser sur un test de corrélation.

Pour ces raisons, cette recherche s'attardera à explorer les corrélations possibles entre l'âge et les scores d'IE. Ayant recours à une distribution des âges plus équilibrée, ce sera une occasion de confirmer si l'âge est associé à l'IE des personnes, ou si la communauté devra se tourner ailleurs pour expliquer l'évolution du score dans le temps.

Hypothèse 6a (H₀). Il n'y a pas de relation entre l'âge et l'habileté de perception des émotions.

Hypothèse 6b (H₀). Il n'y a pas de relation entre l'âge et l'habileté de facilitation de la pensée.

Hypothèse 6c (H₀). Il n'y a pas de relation entre l'âge et l'habileté de compréhension des émotions.

Hypothèse 6d (H₀). Il n'y a pas de relation entre l'âge et l'habileté de régulation des émotions.

Hypothèse 6e (H₀). Il n'y a pas de relation entre l'âge et le quotient émotionnel des personnes.

L'IE avec le genre

Le score global de l'IE

Les écrits sur le sujet sont très divisés. Pour plusieurs chercheurs, il n'y aurait pas de différence globale parmi les genres (Alghamdi, Aslam et Khan, 2017; Brooks, 2003; Karthikeyan et Lalwani, 2019; Nikolaou et Tsaousis, 2002). Il y aurait davantage de similitudes que de différences (Goleman, 2003). Pourtant, d'autres auteurs affirment qu'au contraire, l'intelligence émotionnelle globale pourrait varier selon le genre, favorisant parfois les hommes (Ahmad, Bangash et Khan, 2009; Das et Sahu, 2014b), parfois les femmes (Mandell et Pherwani, 2003; Pooja et Kumar, 2016; Schlegel et Mortillaro, 2018; Venkatappa *et coll.*, 2012). Une étude de Mandell et Pherwani (2003) évoquait aussi que les femmes étaient davantage en mesure d'utiliser l'IE en milieu de travail que les hommes.

L'étude de Schlegel et Mortillaro (2018) a apporté une nuance importante sur l'étendue de la supériorité potentielle des femmes par rapport au score d'intelligence émotionnelle. En effet, les femmes ont surclassé les hommes à tous les niveaux, sauf en ce qui a trait à la régulation des

émotions. Il est important de noter que l'échelle de mesure de l'IE utilisée dans leurs explorations (GEC) différencie la régulation et la gestion des émotions. La « gestion » évalue la capacité de composer avec les états affectifs des autres, contrairement à la « régulation » qui correspond à la capacité de gérer ses propres états affectifs.

Toutefois, pour nous assurer que les résultats de la comparaison entre les hommes et les femmes soient pertinents pour l'avancement de la connaissance, nous devons compter sur une représentativité des genres qui est suffisamment équivalente afin d'émettre des hypothèses qui sont logiques. Par exemple, l'étude de Mandell et Pherwani (2003) ne comptait que 32 participants, tandis que celle de Ahmad, Bangash et Khan (2009) comprenait 160 sujets, ce qui est nettement inférieur aux 326 sujets qui composent cette étude. La répartition de l'âge des participants est également un facteur à prendre en considération, si nous souhaitons être en mesure de généraliser sur l'ensemble de la population.

Le même raisonnement s'applique pour les études qui concernent spécifiquement le MSCEIT, qui est notre outil de prédilection pour évaluer l'IE dans le cadre de cette recherche. Au départ, en prenant compte de quatre études s'intéressant au lien possible entre le genre et les scores d'IE obtenus au MSCEIT, 100 % d'entre elles concluent que les femmes seraient supérieures aux hommes, et ce à tous les niveaux du test (Brackett, Mayer et Warner, 2004; Cabello *et coll.*, 2016; Day et Carroll, 2004; Gagnon, 2009). Quant à Bohrer (2007), elle avait constaté une différence de genre avantageant les femmes pour les branches « perception » et « utilisation » des émotions. C'est donc dire que les tests d'intelligence émotionnelle qui misent sur la performance avantageraient les femmes (Dana L. Joseph et Newman, 2010). Or, lorsque nous analysons les études en profondeur, certains points sont à considérer.

Par exemple, pour l'étude de Brackett, Mayer et Warner (2004), non seulement il y a une sous-représentation du genre masculin par rapport à l'échantillon total (27 %), les sujets ne sont âgés que de 17 à 20 ans, ce qui nous empêche de pouvoir généraliser sur l'ensemble de la population.

Pour ce qui est de l'étude de Cabello *et coll.* (2016), même si elle s'appuie sur un échantillon très important (N = 12198), la moyenne d'âge est plutôt faible (37,7 ans), compte tenu de l'âge des participants qui varie entre 17 et 76 ans. De plus, la segmentation de l'échantillon en trois groupes d'âge distincts réalisée par les chercheurs nous permet d'en apprendre davantage. En effet, nous pouvons affirmer que 64 % des hommes et 72 % des femmes sont âgés de moins de 45 ans, ce qui démontre encore une fois la tendance vers la gauche de la courbe de distribution. Cependant, il est forcé d'admettre que la taille de leur échantillon est imposante et considérable, ce qui rend

cette étude incontournable lorsque vient le temps d'en tirer des apprentissages et d'émettre des hypothèses.

Quant à l'étude de Day et Carroll (2004), elle ne comprend que 28,5 % d'hommes. De plus, même si l'étendue de l'âge est de 17 à 54 ans, la moyenne d'âge est de 21,4 ans, ce qui suppose une forte tendance de la courbe vers la gauche. En d'autres termes, les personnes plus âgées semblent très peu représentées dans cet échantillon.

Enfin, l'étude de Gagnon (2009) concernait uniquement des personnes âgées de 60 à 85 ans, ce qui bloque les possibilités de généralisation à l'ensemble de la population. Néanmoins, la chercheuse ne comptait que sur 125 participants pour son étude, ce qui est encore une fois inférieur à l'échantillon de cette présente recherche.

Les dimensions spécifiques de l'IE

Certains auteurs ont remarqué que les différences ne se reflétaient pas sur le score global de l'intelligence émotionnelle, mais bien sur des dimensions spécifiques de l'IE. Chaque genre posséderait ses propres forces uniques (Goleman, 2003).

Une étude de Cavallo et Brienza (2005) avait trouvé des réponses hétérogènes dépendamment du type d'évaluation. Lorsque les superviseurs étaient sollicités, les femmes obtenaient significativement de meilleurs scores d'adaptabilité (régulation des émotions du MSCEIT). Lorsque les pairs évaluaient leurs camarades, les résultats indiquaient que les femmes excellaient davantage que les hommes pour la conscience de soi émotionnelle (compréhension des émotions du MSCEIT), la conscience, le développement des autres et la communication. Enfin, lorsque les participants s'évaluaient eux-mêmes, seulement une différence ressortait au niveau de « catalyseur de changement », où les hommes étaient supérieurs.

En se basant sur la recension des écrits, les femmes seraient supérieures en ce qui a trait aux compétences interpersonnelles (Bar-On, 2006; Goleman, 2003; Stone, Parker et Wood, 2005), à l'empathie (Bar-On, 2006; Goleman, 2003), à la sensibilité (Higgs, 2003), à la perception des émotions (Nikolaou et Tsaousis, 2002) et à l'évaluation des émotions (Saklofske, Austin et Minski, 2003). L'empathie correspond à la « compréhension des émotions » du MSCEIT, tout comme l'évaluation des émotions. Fait à noter, les affirmations de Bar-On (2006) sont tirées des travaux qu'il a réalisés en 1997 en se basant sur un échantillon normatif nord-américain.

De l'autre côté, les hommes seraient supérieurs pour les capacités intrapersonnelles (Bar-On, 2006), l'adaptabilité (Bar-On, 2006), la gestion de soi (Goleman, 2003), l'utilisation des émotions

(Saklofske et coll., 2003), la gestion des émotions (Bar-On, 2006), la gestion du stress (Bar-On, 2006), l'optimisme (Bar-On, 2006) et la confiance personnelle (Goleman, 2003). La gestion de soi correspondrait à la « régulation des émotions » du MSCEIT, tout comme l'adaptabilité et la gestion du stress.

En prenant en compte particulièrement le MEIS/MSCEIT, tout dépendamment des études, les femmes se démarqueraient des hommes à différents niveaux, soit la perception des émotions (Bohrer, 2007; Ciarrochi, Chan et Caputi, 2000), l'utilisation des émotions (Bohrer, 2007), la compréhension des émotions (Ciarrochi, Chan et Caputi, 2000) et la régulation des émotions (Ciarrochi, Chan et Caputi, 2000; Fernández-Berrocal *et coll.*, 2012). Non seulement les hommes sont désavantagés selon ces études, mais Brackett, Mayer et Warner (2004) ont trouvé une corrélation entre les faibles scores d'intelligence émotionnelle des hommes au niveau de la perception et de l'utilisation des émotions et la consommation de drogues et d'alcool, les comportements déviants, et les relations amicales toxiques. Encore une fois, même si les femmes semblent avoir un net avantage sur les hommes avec le MSCEIT, il est difficile de trouver des dénominateurs communs parmi toutes ces études quant aux explications de cette supériorité.

Comme nous pouvons le constater, à l'intérieur même des différentes branches de l'intelligence émotionnelle et du MSCEIT se trouvent plusieurs autres caractéristiques qui les définissent. Cela démontre toute la complexité du construit qu'est l'intelligence émotionnelle et l'importance de prendre en compte d'autres facteurs que le score global.

L'IE et l'existence de stéréotypes

Dans un article de Petrides, Furnham et Martin (2004), les auteurs émettaient l'hypothèse qu'un stéréotype pourrait exister concernant l'association positive entre l'attribut de l'intelligence émotionnelle et les femmes. Ils croyaient que les hommes se verraient attribuer des scores de quotient intellectuel plus élevés, tandis que les femmes seraient perçues comme étant supérieures pour l'intelligence émotionnelle.

Lorsque les participants devaient estimer leur propre score global en termes de quotient intellectuel (QI) et d'intelligence émotionnelle (QE), les hommes avaient tendance à s'octroyer de meilleures estimations que les femmes pour le QI, tandis que les femmes s'accordaient de meilleurs scores pour le QE. Lorsqu'on demandait à ces mêmes participants d'estimer les mêmes compétences par rapport à leurs parents, il y avait une différence significative entre les scores obtenus par les mères et ceux des pères, favorisant encore une fois les hommes pour le QI et les femmes pour le QE.

Or, lorsqu'ils ont été amenés à estimer leurs résultats selon des facettes bien spécifiques de l'intelligence émotionnelle (c.-à-d. conscience émotionnelle, auto-évaluation, confiance en soi, maîtrise de soi, fiabilité), les différences de genre se sont dissipées. Selon les mêmes auteurs, il semble que la division du score global en différentes branches a permis d'atténuer le stéréotype. Est-ce que ce stéréotype pourrait guider les comportements des participants et expliquer les scores supérieurs des femmes dans les tests d'IE qui se basent sur des données autorapportées ? Pour toutes ces raisons, cette recherche formule les hypothèses suivantes :

Hypothèse 7a (H₀). Il n'y a pas de relation entre les genres et l'habileté de perception des émotions.

Hypothèse 7b (H₀). Il n'y a pas de relation entre les genres et l'habileté de facilitation de la pensée.

Hypothèse 7c (H₀). Il n'y a pas de relation entre les genres et l'habileté de compréhension des émotions.

Hypothèse 7d (H₀). Il n'y a pas de relation entre les genres et l'habileté de régulation des émotions.

Hypothèse 7e (H₀). Il n'y a pas de relation entre les genres et le quotient émotionnel des personnes.

Examiner les rapports entre les résultats du MBTI et ceux du MSCEIT

Les conclusions des recherches sont loin d'être unanimes, tant sur l'approche méthodologique que sur les résultats obtenus. De plus, des recherches supplémentaires sont nécessaires afin d'évaluer si plusieurs variables doivent interagir entre elles afin d'avoir une influence quelconque sur l'intelligence émotionnelle des personnes. Comme démontré dans la recension des écrits, de nombreuses études se sont interrogées sur les liens qui pouvaient exister entre l'intelligence émotionnelle et d'autres variables comme la personnalité, l'âge et le genre. Toutefois, les outils utilisés pour les évaluer n'étaient pas simultanément les mêmes que ceux que nous nous servons dans le cadre de cette recherche. Cela pourrait potentiellement permettre de trouver des réponses et de faire avancer la connaissance sur les facteurs qui permettent d'augmenter l'intelligence émotionnelle des personnes. C'est pourquoi nous voulons savoir **s'il existe des relations entre l'intelligence émotionnelle et l'âge, le genre, et particulièrement les types psychologiques des participants**, en tenant compte des résultats au MBTI et au MSCEIT.

Figure 1. Modèle conceptuel des relations possibles entre l'âge, le genre, le type psychologique et l'IE basé sur la recension des écrits

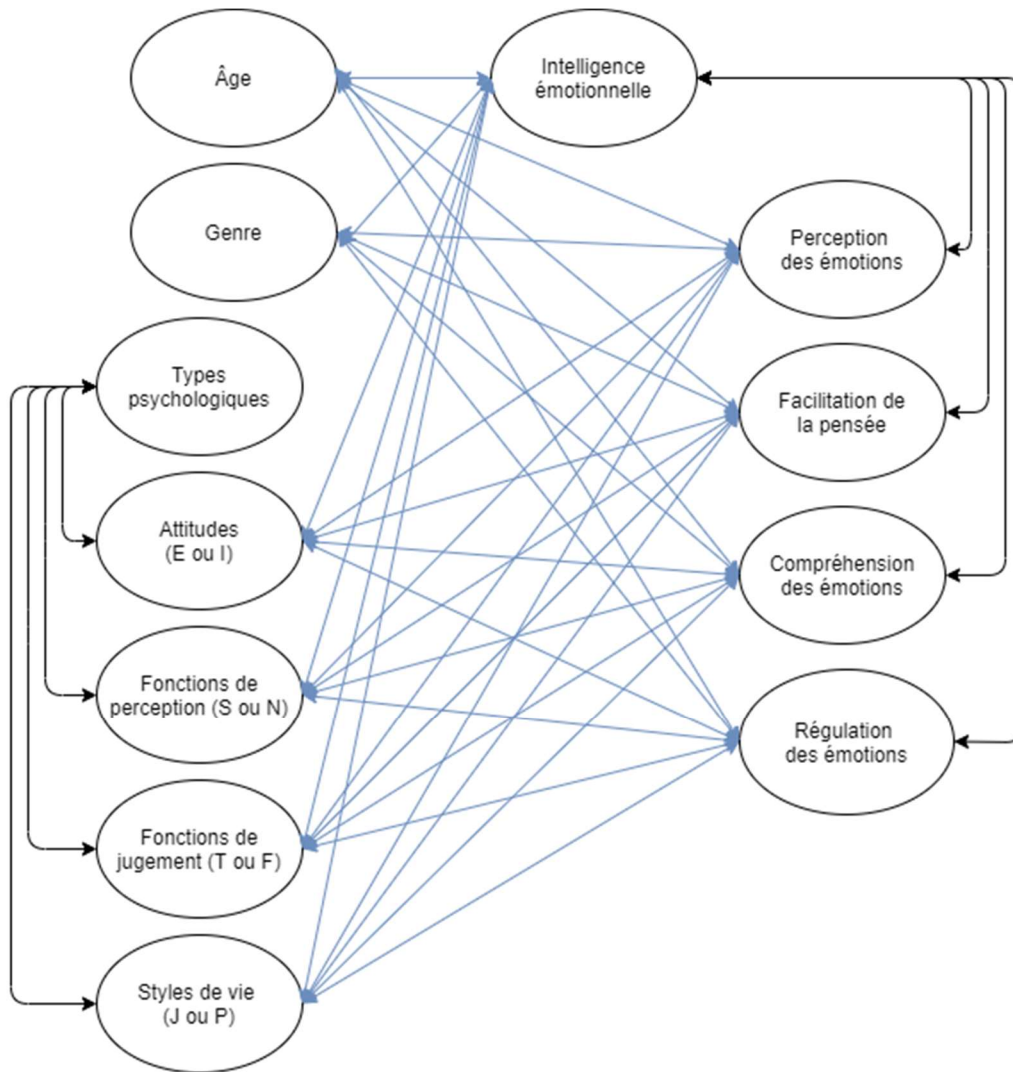
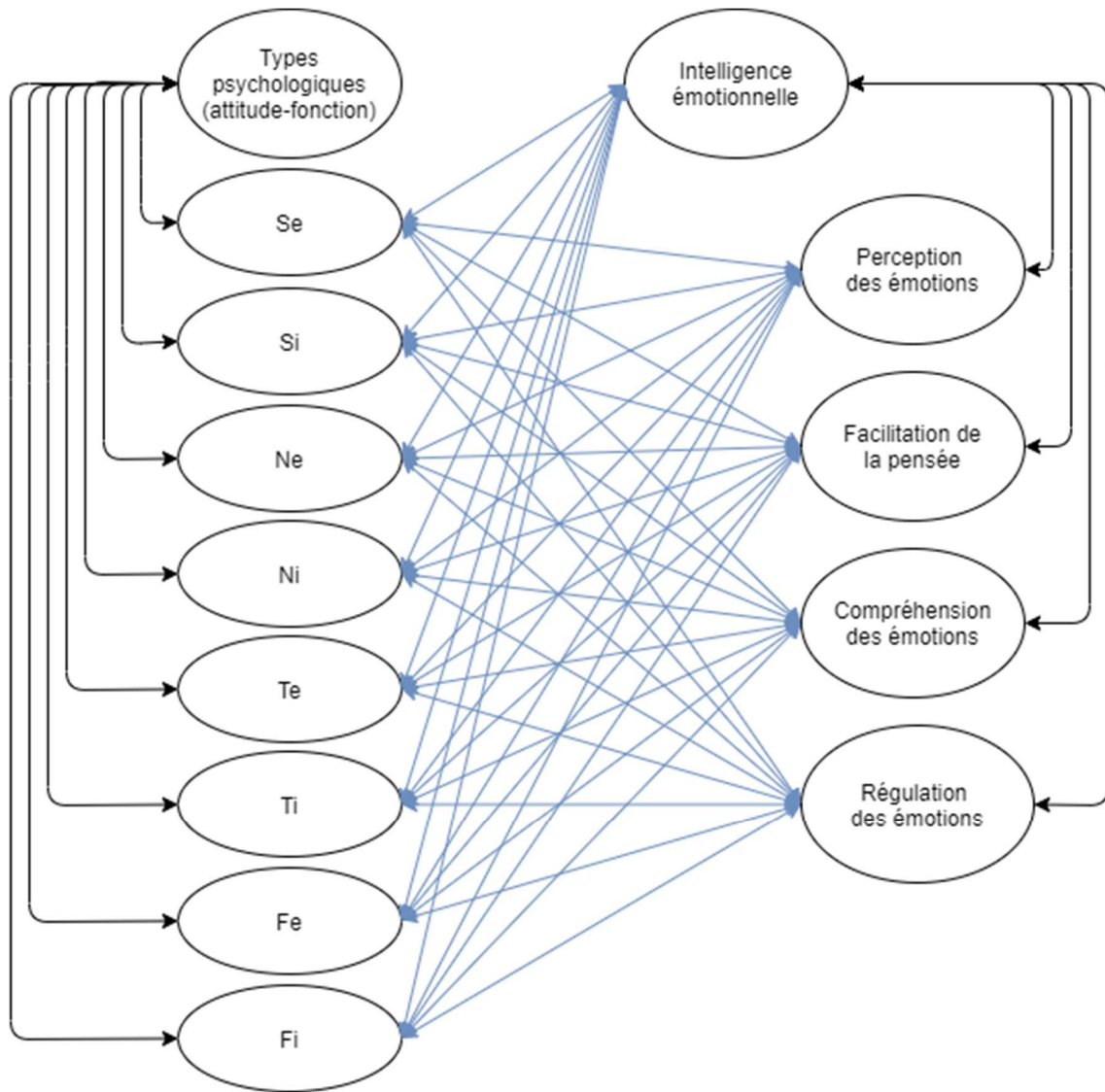


Figure 2. Modèle conceptuel des relations possibles entre l'âge, le genre, le type psychologique et l'IE basé sur la recension des écrits (suite)



Chapitre 2 : Méthodologie

Dans ce chapitre, il est question de la stratégie méthodologique mise en place dans le cadre de cette recherche. Cela inclut la description des types de données utilisées, les paramètres de l'échantillon de recherche, le déroulement de la collecte, la répartition des scores obtenus à chacun des deux tests (MBTI et MSCEIT), ainsi que les types d'analyses qui seront réalisées pour mener à bien cette recherche qualitative.

Cette étude utilise des données secondaires. Cela signifie que nous utilisons les données qui ont été collectées juste avant la participation de personnes à une formation continue de trois jours portant sur l'intelligence émotionnelle et l'exercice du leadership. Les données qui constituent la base ont été collectées dans la période allant du 15 août 2017 au 12 février 2020.

Toutes sortes de personnes participent à cette formation : des cadres et des dirigeants, pour la plupart, mais aussi des conseillers, des chefs de projet, des professionnels sans responsabilité d'encadrement. Deux semaines avant le début de la formation, on leur demande de passer deux tests : le MBTI et le MSCEIT. Ils sont invités à le faire tout en étant bien informés que les données pourraient servir éventuellement à la recherche. En remplissant les questionnaires, ils donnent leur consentement.

Le MBTI version M (niveau I) comporte 93 questions réparties selon quatre dichotomies (E – I, S – N, T – F, J – P). Chaque énoncé offre au sujet deux choix de réponse ; il doit choisir celle qu'il préfère (p. ex. tranquillité ou activité). Le temps estimé pour compléter le test est d'environ 20 minutes. Pour ce qui est du MSCEIT, il est composé de 141 questions réparties en huit sections : visage, facilitation, changements, gestion des émotions, images, sensation, mélange et gestion des relations. Ces huit tâches permettent d'évaluer les quatre habiletés émotionnelles : la perception, l'utilisation, la compréhension et la régulation des émotions. Les tâches relatives à la « perception » évaluent la capacité d'interpréter adéquatement les émotions sur des visages ou des images. Les tâches relatives à la « utilisation » fait appel aux connaissances quant aux effets qu'ont les émotions sur la pensée. Les personnes sont en mesure de choisir les émotions adéquates selon les situations. Les tâches relatives à la « compréhension » est basée sur des questions à choix multiples où les participants doivent anticiper les réactions émotionnelles d'une personne fictive dans une situation donnée. Enfin, Les tâches relatives à la « régulation » se concentre sur l'identification de solutions idéales à des problèmes plus ou moins complexes. La durée du test varie entre 30 et 45 minutes.

Les participants recevront les rapports de rétroaction des résultats à ces questionnaires durant la première journée du séminaire. Dans le premier module, ils ont pu examiner leurs résultats au MSCEIT. En petits groupes, ils ont été invités à réfléchir sur ce qu'ils signifient pour eux et sur les idées que cela leur donne pour développer leur intelligence émotionnelle. Dans le deuxième, ils reçoivent une description sommaire du type psychologique qu'ils ont obtenu au MBTI, niveau I. De nouveau, ils ont échangé sur ces résultats et réfléchi à un plan d'action pour développer leur leadership.

Ce sont ces résultats qui ont servi à construire la base de données pour explorer les associations entre le quotient émotionnel, les quatre habiletés émotionnelles évaluées par le MSCEIT, les attitudes – fonctions, les quatre dichotomies du MBTI, l'âge et le genre des personnes. La directrice de ce mémoire nous a remis un fichier Excel présentant les données anonymes.

Description de l'échantillon

En tout, ce sont 326 personnes, âgées de 25 à 65 ans, qui ont passé les deux tests. Il y a 140 hommes et 186 femmes. La moyenne d'âge de l'échantillon est de 42,7 ans. L'écart-type par rapport à l'âge est de 8,2. Lorsque la description est décortiquée selon les genres, les données sont très similaires. La moyenne d'âge masculine est de 43,4 ans, tandis que celle des femmes est de 42,2 ans. Quant à l'écart-type, il se situe à 8,1 pour les hommes et 8,2 pour les femmes. La plage d'âge est également similaire pour les hommes (35) et les femmes (40). Enfin, pour la médiane, les hommes et les femmes sont également à proximité, respectivement à 43 et 42 ans.

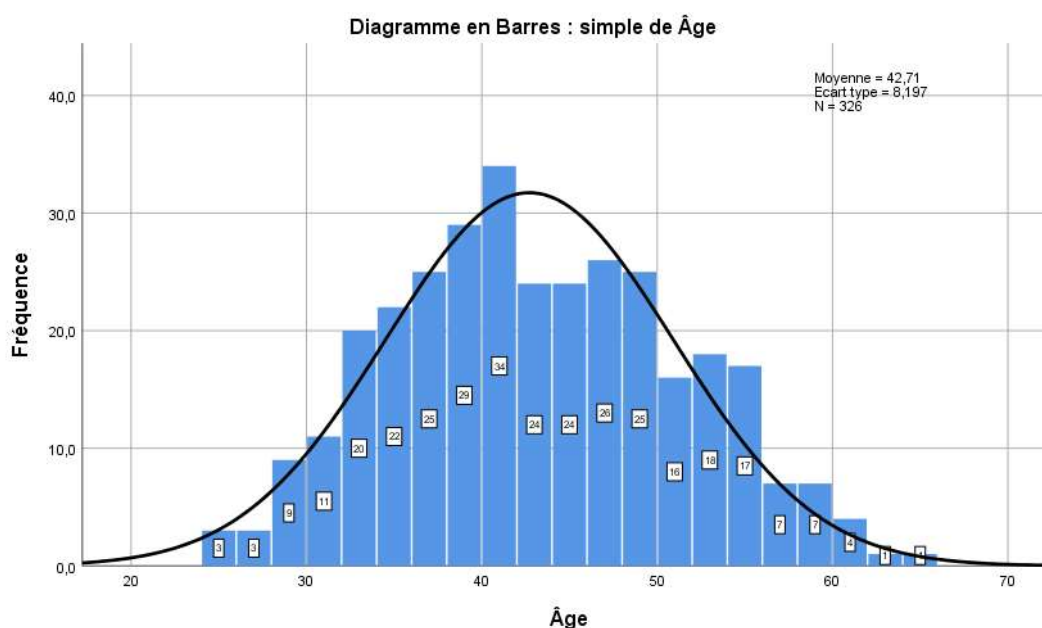
Afin d'avoir une idée sur l'étendue de l'âge des participants, le tableau 4 fournit des données essentielles telles que le nombre de participants, la moyenne d'âge de l'échantillon, la médiane, l'écart-type, la plage, ainsi que le minimum et maximum.

Tableau 4. Statistiques descriptives concernant l'âge des sujets

Statistiques						
Âge						
N	Moyenne	Médiane	Ecart type	Plage	Minimum	Maximum
326	42,71	42,00	8,197	40	25	65

À première vue, les indicateurs comme le minimum, le maximum et la médiane permettent de croire que la distribution serait symétrique. Les chercheurs ont utilisé un diagramme en barres qui regroupe l'âge de tous les participants de l'étude pour déterminer si tel est le cas.

Graphique 1. Fréquence de l'âge au niveau de la distribution



Pour déterminer si la distribution est symétrique, une analyse d'**asymétrie** a été réalisée. Si la courbe était asymétrique, cela voulait dire que les données sur l'âge tendaient vers la gauche ou la droite de la courbe. Étant donné que la taille de l'échantillon est supérieure à 300, si la valeur obtenue au test était comprise entre -2 et 2, cela voulait dire que la courbe était symétrique (Kim, 2013). Quant au test de l'aplatissement (**Kurtosis**), il permet d'analyser le degré d'aplatissement ou de culmination de la distribution. Dans les faits, lorsqu'il y a une différence élevée entre le centre de la courbe et les extrêmes, cela s'appelle une distribution leptocurtique (valeur supérieure à 7.0). En revanche, lorsque la différence est faible, c'est une distribution platykurtique (valeur inférieure à -7.0). Entre les deux, c'est une distribution normale, donc mésocurtique (Kim, 2013). Dans le tableau 20, les données quant aux résultats à ces deux tests ont été compilées.

Tableau 5. Statistiques descriptives sur le niveau d'inclinaison de la courbe de l'âge des sujets

Statistiques descriptives					
	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistiques	Erreur standard	Statistiques	Erreur standard
Âge	326	,167	,135	-,613	,269
N valide (liste)	326				

Puisque la valeur d'asymétrie se situait entre -2 et 2 ($z = .167$), il serait possible d'affirmer que la courbe tend vers la normalité. De plus, compte tenu de la valeur du test Kurtosis qui se situait entre -7 et 7 ($z = -.613$), la distribution serait mésocurtique (normale).

L'intelligence émotionnelle

Ce sont les résultats au MSCEIT qui ont servi dans cette étude. Plus précisément, nous allons utiliser les scores des personnes à ces éléments : le score total (ou le quotient émotionnel), le score pour la perception des émotions, le score pour la facilitation de la pensée, le score pour la compréhension des émotions et celui pour la régulation des émotions. Le tableau 6 affiche les résultats obtenus par les 326 personnes.

Tableau 6. Scores obtenus au MSCEIT

	Moyenne	Médiane	Mode	Plus bas	Plus haut	Différence
SCORE TOTAL	92.3	92.0	91	55	125	70
Expérientiel (EXP)	96.1	96.5	98	34	146	112
Stratégique (STR)	91.1	90.5	85	72	119	47
Perception (PERC)	98.3	100.0	102	30	166	136
Utilisation (UTIL)	94.8	95.0	102	56	140	84
Compréhension (COMP)	91.4	91.0	91	67	121	54
Régulation (GEST)	94.4	94.0	100	69	115	46

Afin de savoir ce que représentent ces scores, nous pouvons nous baser sur la grille de référence conçue par Mayer, Salovey et Caruso (2002) :

Tableau 7. Guide d'interprétation des différents scores obtenus au MSCEIT

Intervalle des scores du MSCEIT	Signification
69 ou moins	Envisager de développer
70 à 89	Envisager d'améliorer
90 à 99	Score moyen bas
100 à 109	Score moyen élevé
110 à 119	Compétent
120 à 129	Force
130 et plus	Force considérable

Nous pouvons observer que la moyenne du score global pour les participants est de 92.3, ce qui est considéré comme « score moyen bas » selon les auteurs du MSCEIT. Quant aux scores moyens obtenus pour les quatre grandes compétences mesurées par le MSCEIT qui sont la perception, l'utilisation, la compréhension et la régulation des émotions, les participants ont obtenu respectivement 98.3, 94.8, 91.4 et 94.4, qui sont des scores qui se situent dans la zone normale basse de la courbe. Seul le score moyen de la perception des émotions frôle la zone du « score moyen élevé » du MSCEIT qui débute à 100. Les scores « expérientiel » (EXP) et « stratégique » (STR) ont été ignorés, puisqu'elles combinent respectivement les scores de « perception » et « utilisation », ainsi que « compréhension » et « gestion » des émotions.

C'est donc dire que visiblement, la compétence qui concerne la capacité à porter son attention aux affects qui s'affichent sur le visage des gens serait celle qui est la plus maîtrisée par les sujets de cet échantillon. Or, il faut aussi porter une attention particulière à la différence affichée entre le score le plus faible (30) et celui le plus élevé (166). En effet, même si la moyenne de l'échantillon est élevée pour la « perception des émotions », nous pouvons voir que les scores qui figurent aux extrêmes sont très loin l'un de l'autre, ce qui laisse présager que plusieurs personnes peuvent avoir des besoins de développement quant à leur capacité à reconnaître leurs propres émotions et celles de leur entourage, tandis que d'autres auront atteint un stade de compétence considérable.

En revanche, le score moyen le plus bas est la compréhension des émotions (91.4), ce qui illustre que la capacité à nommer explicitement les émotions et comprendre le mécanisme à savoir comment elles évoluent (compréhension des émotions) semble être une déficience parmi les quatre grandes compétences.

Les types psychologiques

Ce sont les résultats du MBTI niveau I qui ont été utilisés pour cette étude. Plus précisément, nous nous servirons des types psychologiques obtenus par les participants pour identifier les attitudes-fonctions dominantes. Nous serons également en mesure de déterminer leurs préférences quant à l'attitude (E ou I), la fonction de perception (S ou N), la fonction de jugement (T ou F) et le style de vie (J ou P).

Le tableau 8 présente la répartition des 326 participants à la recherche selon leur type MBTI. Les types ESTJ sont les plus présents avec 49 personnes, suivies de ISTJ avec 45 personnes. Nous pouvons donc rapidement constater la forte présence des types qui se terminent par « STJ ». Les personnes de type ESTJ sont vues comme des gens consciencieux, dignes de confiance,

déterminés, directs et sûrs d'eux (Isabel B. Myers, Kirby et Myers, 2001). Les types ISFP sont les moins nombreux parmi l'échantillon, avec seulement trois personnes, ce qui représente moins de 1 % de l'échantillon total. Les personnes de type ISFP sont vues comme des gens calmes, réservés, difficiles à bien connaître, spontanés et tolérants (Isabel B. Myers, Kirby et Myers, 2001).

Tableau 8. Répartition des scores obtenus au MBTI basée sur les 16 types

Types MBTI	Fréquence	Pourcentage
ISTJ	45	14 %
ISTP	20	6 %
ISFP	3	1 %
ISFJ	8	2 %
INFP	15	5 %
INFJ	5	2 %
INTJ	9	3 %
INTP	10	3 %
ENFP	30	9 %
ENFJ	12	4 %
ENTJ	24	7 %
ENTP	20	6 %
ESTJ	49	15 %
ESTP	22	7 %
ESFP	20	6 %
ESFJ	34	10 %

Le tableau 9 présente la répartition des 326 participants à la recherche selon leur **attitude-fonction dominante** du MBTI. Les « pensées extraverties (Te) » sont les plus présents avec 73 personnes, ce qui représente un peu plus de 22 % de l'échantillon. Elles regroupent les types psychologiques suivants : ENTJ et ESTJ. Les « intuitions introverties (Ni) » sont les moins nombreux parmi l'échantillon, avec seulement trois personnes, ce qui représente un peu plus de 4 % de l'échantillon total. Elles regroupent les types psychologiques suivants : INTJ et INFP. Les personnes ayant une fonction dominante de type « sensation » ou « pensée » sont plus nombreuses que celles ayant une fonction dominante « intuition » ou « sentiment ».

Tableau 9. Répartition des scores obtenus au MBTI basée sur les 8 attitudes-fonctions dominantes

Attitudes-fonctions MBTI	Fréquence	Pourcentage
Sensation extravertie (Se)	42	13 %
Sensation introvertie (Si)	53	16 %
Intuition extravertie (Ne)	50	15 %
Intuition introvertie (Ni)	14	4 %
Pensée extravertie (Te)	73	22 %
Pensée introvertie (Ti)	30	9 %
Sentiment extraverti (Fe)	46	14 %
Sentiment introverti (Fi)	18	6 %

Le tableau 10 présente la répartition des 326 participants à la recherche selon leur fonction préférée à l'intérieur de chaque échelle dichotomique. Alors que les fonctions « jugement » et « perception » sont plus équilibrées (57 % contre 43 %), nous constatons une certaine tendance vers les préférences « extraversion », « sensation » et « pensée ». Cela peut s'expliquer en partie par la prédominance du type ESTJ dans cet échantillon.

Tableau 10. Répartition des scores obtenus au MBTI basée sur les 8 préférences

Préférences MBTI	Fréquence	Pourcentage dichotomie
Extraversion (E)	211	65 %
Introversion (I)	115	35 %
Sensation (S)	201	62 %
Intuition (N)	125	38 %
Pensée (T)	199	61 %
Sentiment (F)	127	39 %
Jugement (J)	186	57 %
Perception (P)	140	43 %

Analyse des données

Les données ont été exportées dans le logiciel *Statistic Package for the Social Sciences* (SPSS) pour faire les analyses statistiques et faire les tests d'hypothèses.

Les associations entre les éléments du MSCEIT et du MBTI ont été testées au moyen des analyses de variance. À l'aide de données telles que l'écart-type et la taille de l'échantillon, le recours à ces tests nous permettra de déterminer si des différences significatives existent par rapport aux moyennes obtenues au MSCEIT et leurs variances, en premier lieu entre les attitudes-fonctions, et en second lieu à l'intérieur des échelles dichotomiques du MBTI. L'hypothèse nulle stipule qu'il n'y aurait aucune différence entre les moyennes des différents groupes analysés. Si $p < .05$, l'hypothèse nulle sera rejetée.

Les associations entre les éléments du MSCEIT et l'âge ont été testées au moyen de corrélations. Certains chercheurs ont divisé leur échantillon en trois groupes d'âge distincts (Cabello *et coll.*, 2016) pour les analyser et les comparer. Seulement, la manière de définir ces groupes est arbitraire, à savoir quels âges forment les groupes A, B et C. Le seul fait d'échanger une unité d'âge d'une catégorie pour une autre peut modifier le résultat de l'analyse. C'est pour cette raison que la corrélation s'avère un meilleur choix dans ce contexte. Le recours à ce test nous permettra de déterminer si une relation existe entre les scores au MSCEIT et l'âge des participants, ainsi que la force de celle-ci. Si tel est le cas, nous pourrions assumer que des changements au niveau de la variable indépendante auraient des effets sur la variable dépendante.

Les associations entre les éléments du MSCEIT et le genre ont été testées par des analyses de variance. Tout comme pour les associations entre le MSCEIT et le MBTI, le recours aux analyses de variances nous permettra de déterminer si des différences significatives existent entre les genres masculin et féminin par rapport aux moyennes obtenues au MSCEIT. L'hypothèse nulle stipule qu'il n'y aurait aucune différence entre les moyennes des différents groupes analysés. Si $p < .05$, l'hypothèse nulle sera rejetée.

Toutes les analyses réalisées pour tester les hypothèses prendront en compte les résultats du MSCEIT suivants : le score global, le score de perception, le score d'utilisation des émotions, le score de compréhension des émotions, et le score de régulation des émotions.

Chapitre 3 : Résultats

Dans ce chapitre, des figures, tableaux et graphiques fourniront des données clés sur les comparaisons entre les scores obtenus dans les différentes branches du MSCEIT et des variables comme la personnalité, l'âge et le genre. Plus précisément, il sera question des analyses statistiques (ANOVA) qui ont été réalisées avec le logiciel SPSS afin d'évaluer les liens possibles de l'intelligence émotionnelle (MSCEIT) avec les types psychologiques (MBTI), l'âge et le genre. Un test d'inclinaison de la courbe d'âge a également été effectué pour évaluer la fiabilité de la distribution. Ces analyses nous permettront d'identifier des tendances et de valider les hypothèses de recherche.

L'intelligence émotionnelle et la personnalité

Les attitudes-fonctions

Le tableau 11 comprend le nombre de participants qui figure dans chaque catégorie d'attitude-fonction, le score d'intelligence émotionnelle moyen de chacune d'elles, l'écart-type, le minimum et le maximum. Ces données permettent d'avoir une première idée sur les attitudes-fonctions qui pourraient potentiellement sortir du lot, si tel est le cas.

Tableau 11. Statistiques descriptives des attitudes-fonctions de l'outil MBTI, avec les scores du MSCEIT

		Descriptives							
		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
QE	Sensation extravertie	42	91,60	13,949	2,152	87,25	95,94	55	125
	Sensation introvertie	53	92,64	12,472	1,713	89,20	96,08	58	124
	Intuition extravertie	50	93,82	10,557	1,493	90,82	96,82	75	114
	Intuition introvertie	14	92,79	6,750	1,804	88,89	96,68	80	105
	Pensée extravertie	73	91,34	10,596	1,240	88,87	93,81	68	117
	Pensée introvertie	30	93,23	11,013	2,011	89,12	97,35	69	111
	Sentiment extraverti	46	91,96	11,027	1,626	88,68	95,23	65	123
	Sentiment introverti	18	92,00	12,682	2,989	85,69	98,31	66	115
	Total	326	92,33	11,391	,631	91,08	93,57	55	125
Perception	Sensation extravertie	42	96,79	23,281	3,592	89,53	104,04	30	166
	Sensation introvertie	53	99,96	18,323	2,517	94,91	105,01	58	165
	Intuition extravertie	50	100,50	14,765	2,088	96,30	104,70	67	131
	Intuition introvertie	14	99,00	11,115	2,971	92,58	105,42	76	111
	Pensée extravertie	73	96,04	15,135	1,771	92,51	99,57	32	118
	Pensée introvertie	30	100,80	11,541	2,107	96,49	105,11	70	118
	Sentiment extraverti	46	96,24	14,430	2,128	91,95	100,52	45	129
	Sentiment introverti	18	101,11	18,755	4,421	91,78	110,44	57	120
	Total	326	98,33	16,554	,917	96,53	100,14	30	166
Utilisation	Sensation extravertie	42	93,19	14,679	2,265	88,62	97,76	64	124
	Sensation introvertie	53	94,72	13,754	1,889	90,93	98,51	56	126
	Intuition extravertie	50	96,74	14,247	2,015	92,69	100,79	65	140
	Intuition introvertie	14	99,00	11,576	3,094	92,32	105,68	82	120
	Pensée extravertie	73	94,79	12,777	1,495	91,81	97,78	69	122
	Pensée introvertie	30	93,30	12,438	2,271	88,66	97,94	69	114
	Sentiment extraverti	46	93,17	13,191	1,945	89,26	97,09	68	121
	Sentiment introverti	18	96,00	13,707	3,231	89,18	102,82	74	122
	Total	326	94,75	13,403	,742	93,29	96,21	56	140
Compréhension	Sensation extravertie	42	90,98	10,765	1,661	87,62	94,33	73	121
	Sensation introvertie	53	91,89	8,462	1,162	89,55	94,22	76	110
	Intuition extravertie	50	91,60	10,065	1,423	88,74	94,46	68	110
	Intuition introvertie	14	90,64	7,110	1,900	86,54	94,75	76	101
	Pensée extravertie	73	90,48	9,153	1,071	88,34	92,62	74	114
	Pensée introvertie	30	92,43	9,295	1,697	88,96	95,90	77	108
	Sentiment extraverti	46	92,98	8,304	1,224	90,51	95,44	76	114
	Sentiment introverti	18	88,44	10,297	2,427	83,32	93,56	67	105
	Total	326	91,37	9,271	,513	90,36	92,38	67	121
Gestion	Sensation extravertie	42	94,90	9,286	1,433	92,01	97,80	75	114
	Sensation introvertie	53	94,70	10,880	1,494	91,70	97,70	69	115
	Intuition extravertie	50	95,70	8,097	1,145	93,40	98,00	78	114
	Intuition introvertie	14	92,64	7,056	1,886	88,57	96,72	84	106
	Pensée extravertie	73	94,92	7,655	,896	93,13	96,70	73	112
	Pensée introvertie	30	92,40	7,243	1,322	89,70	95,10	75	108
	Sentiment extraverti	46	93,91	8,137	1,200	91,50	96,33	80	113
	Sentiment introverti	18	92,39	6,509	1,534	89,15	95,63	82	104
	Total	326	94,39	8,478	,470	93,47	95,31	69	115

Tableau 12. Analyse de variance des « attitudes-fonctions » avec les scores du MSCEIT

		ANOVA				
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
QE	Intergruppes	245,771	7	35,110	,266	,967
	Intragruppes	41927,763	318	131,848		
	Total	42173,534	325			
Perception	Intergruppes	1388,901	7	198,414	,720	,655
	Intragruppes	87675,320	318	275,709		
	Total	89064,221	325			
Utilisation	Intergruppes	758,691	7	108,384	,598	,757
	Intragruppes	57623,677	318	181,207		
	Total	58382,368	325			
Compréhension	Intergruppes	395,569	7	56,510	,653	,712
	Intragruppes	27538,520	318	86,599		
	Total	27934,089	325			
Gestion	Intergruppes	366,385	7	52,341	,724	,652
	Intragruppes	22991,140	318	72,299		
	Total	23357,525	325			

Après avoir effectué une analyse de variance, les résultats ont démontré qu'il n'y avait pas de différence statistiquement significative entre les attitudes-fonctions du test MBTI, par rapport au score d'intelligence émotionnelle. Cela s'appliquait à tous les niveaux, soient pour le score d'intelligence émotionnelle global, $F(7, 318) = .266$, $p = .967$, la perception des émotions, $F(7, 318) = .720$, $p = .655$, la facilitation de la pensée, $F(7, 318) = .598$, $p = .757$, la compréhension des émotions, $F(7, 318) = .653$, $p = .712$, et la régulation des émotions, $F(7, 318) = .724$, $p = .652$. Puisque les scores de signification étaient supérieurs à .05, l'hypothèse nulle n'a pu être rejetée.

Les échelles dichotomiques

Extraversion-introversion

Le tableau suivant renseigne sur les scores obtenus au MSCEIT selon l'attitude attribuée au test MBTI : extraversion (E), ou introversion (I). Nous y trouvons des données telles que le nombre de participants pour chacune des attitudes (E ou I), la moyenne et l'écart-type. À première vue, les scores des attitudes introverties sont supérieurs à tous les niveaux, sauf pour le volet

stratégique du MSCEIT, soit la compréhension et la régulation des émotions. Nous devons toutefois vérifier si ces différences sont significatives.

Tableau 13. Statistiques descriptives des attitudes « extraversion » et « introversion » avec les scores du MSCEIT

		Descriptives							
		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
QE	Extraversion	211	92,11	11,380	,783	90,57	93,66	55	125
	Introversion	115	92,71	11,451	1,068	90,60	94,83	58	124
	Total	326	92,33	11,391	,631	91,08	93,57	55	125
Perception	Extraversion	211	97,29	16,827	1,158	95,01	99,57	30	166
	Introversion	115	100,24	15,937	1,486	97,30	103,19	57	165
	Total	326	98,33	16,554	,917	96,53	100,14	30	166
Utilisation	Extraversion	211	94,58	13,588	,935	92,74	96,43	64	140
	Introversion	115	95,07	13,109	1,222	92,65	97,49	56	126
	Total	326	94,75	13,403	,742	93,29	96,21	56	140
Compréhension	Extraversion	211	91,39	9,521	,655	90,10	92,68	68	121
	Introversion	115	91,34	8,835	,824	89,71	92,97	67	110
	Total	326	91,37	9,271	,513	90,36	92,38	67	121
Gestion	Extraversion	211	94,88	8,172	,563	93,77	95,99	73	114
	Introversion	115	93,49	8,978	,837	91,83	95,15	69	115
	Total	326	94,39	8,478	,470	93,47	95,31	69	115

Tableau 14. Analyse de variance des attitudes « extraversion » et « introversion » avec les scores du MSCEIT

		ANOVA				
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
QE	Intergroupes	26,733	1	26,733	,206	,651
	Intragroupes	42146,801	324	130,083		
	Total	42173,534	325			
Perception	Intergroupes	649,673	1	649,673	2,381	,124
	Intragroupes	88414,548	324	272,884		
	Total	89064,221	325			
Utilisation	Intergroupes	17,626	1	17,626	,098	,755
	Intragroupes	58364,742	324	180,138		
	Total	58382,368	325			
Compréhension	Intergroupes	,182	1	,182	,002	,963
	Intragroupes	27933,907	324	86,216		
	Total	27934,089	325			
Gestion	Intergroupes	144,756	1	144,756	2,020	,156
	Intragroupes	23212,768	324	71,644		
	Total	23357,525	325			

Les résultats de l'analyse de variance n'ont montré aucune différence statistiquement significative entre les fonctions « extraversion » et « introversion » par rapport au score d'intelligence émotionnelle. Cela concerne autant le score d'IE global, $F(1, 324) = .206, p = .651$, que la perception des émotions, $F(1, 324) = 2.38, p = .124$, la facilitation de la pensée, $F(1, 324) = .098, p = .755$, la compréhension des émotions, $F(1, 324) = .002, p = .963$ et la régulation des émotions, $F(1, 324) = 2.02, p = .156$. Par conséquent, puisque $p > .05$ dans toutes les situations, l'hypothèse nulle ne peut être rejetée.

Sensation-Intuition

Le tableau suivant renseigne sur les scores obtenus au MSCEIT selon la fonction de perception attribuée au test MBTI : sensation (S), ou intuition (N). Nous y trouvons des données telles que le nombre de participants pour chacune des fonctions de perception (S ou N), la moyenne et l'écart-type. À première vue, les scores des fonctions « intuition » sont supérieurs à tous les niveaux à ceux des fonctions « sensation ». Nous devons toutefois vérifier si ces différences sont significatives.

Tableau 15. Statistiques descriptives des fonctions « sensation » et « intuition » avec les scores du MSCEIT

		Descriptives							
		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
QE	Sensation	201	91,38	11,994	,846	89,71	93,05	55	125
	Intuition	125	93,85	10,213	,913	92,04	95,66	75	123
	Total	326	92,33	11,391	,631	91,08	93,57	55	125
Perception	Sensation	201	97,18	17,399	1,227	94,76	99,60	30	166
	Intuition	125	100,18	14,980	1,340	97,53	102,84	32	131
	Total	326	98,33	16,554	,917	96,53	100,14	30	166
Utilisation	Sensation	201	93,04	13,357	,942	91,18	94,90	56	126
	Intuition	125	97,51	13,064	1,168	95,20	99,82	65	140
	Total	326	94,75	13,403	,742	93,29	96,21	56	140
Compréhension	Sensation	201	91,23	9,311	,657	89,94	92,53	67	121
	Intuition	125	91,59	9,239	,826	89,96	93,23	68	114
	Total	326	91,37	9,271	,513	90,36	92,38	67	121
Gestion	Sensation	201	94,32	8,962	,632	93,07	95,56	69	115
	Intuition	125	94,50	7,668	,686	93,15	95,86	78	114
	Total	326	94,39	8,478	,470	93,47	95,31	69	115

Tableau 16. Analyse de variance des fonctions « sensation » et « intuition » avec les scores du MSCEIT

		ANOVA				
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
QE	Intergruppes	470,158	1	470,158	3,653	,057
	Intragruppes	41703,376	324	128,714		
	Total	42173,534	325			
Perception	Intergruppes	695,901	1	695,901	2,552	,111
	Intragruppes	88368,320	324	272,742		
	Total	89064,221	325			
Utilisation	Intergruppes	1541,455	1	1541,455	8,786	,003
	Intragruppes	56840,914	324	175,435		
	Total	58382,368	325			
Compréhension	Intergruppes	9,887	1	9,887	,115	,735
	Intragruppes	27924,202	324	86,186		
	Total	27934,089	325			
Gestion	Intergruppes	2,655	1	2,655	,037	,848
	Intragruppes	23354,870	324	72,083		
	Total	23357,525	325			

Après avoir analysé les résultats de l'analyse de variance, il n'y avait aucune différence entre les fonctions « sensation » et « intuition » par rapport aux scores obtenus pour l'intelligence émotionnelle globale, $F(1, 324) = 3.65$, $p = .057$, la perception des émotions, $F(1, 324) = 2.55$, $p = .111$, la compréhension des émotions, $F(1, 324) = .115$, $p = .735$ et la régulation des émotions, $F(1, 324) = .037$, $p = .848$. Puisque $p < .05$ est la valeur de référence pour la signification, l'hypothèse nulle n'a pu être rejetée. Cependant, en ce qui a trait à la facilitation de la pensée ou l'utilisation des émotions, le résultat illustre qu'il existait une différence statistiquement significative entre « sensation » et « intuition », $F(1, 324) = 8.79$, $p = .003$. Par conséquent, l'hypothèse nulle pour la facilitation de la pensée a été rejetée.

C'est donc dire que les personnes de type « intuition » auraient une plus grande propension à se servir des informations émotionnelles accessibles pour faciliter la résolution de problèmes ou l'accomplissement d'une tâche. L'utilisation des émotions pour améliorer le raisonnement se distingue particulièrement des trois autres compétences qui demandent de raisonner sur ces émotions (Mayer *et coll.*, 2001). Contrairement au type « sensation » qui s'appuie sur ses cinq

sens pour percevoir de l'information, le type « intuition » serait donc supérieur en ce qui a trait à cette capacité de se servir de cet intangible qu'est l'émotion comme point de départ pour faciliter la pensée.

Pensée-sentiment

Tableau 17. Statistiques descriptives des fonctions « pensée » et « sentiment » avec les scores du MSCEIT

Le tableau suivant renseigne sur les scores obtenus au MSCEIT selon la fonction de jugement attribuée au test MBTI : pensée (T), ou sentiment (F). Nous y trouvons des données telles que le nombre de participants pour chacune des fonctions de jugement (T ou F), la moyenne et l'écart-type. À première vue, les scores des fonctions de jugement « sentiment » sont supérieurs à tous les niveaux, sauf pour le volet stratégique du MSCEIT, soit la compréhension et la régulation des émotions. Nous devons toutefois vérifier si ces différences sont significatives.

		Descriptives							
		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
QE	Pensée	199	91,74	11,803	,837	90,09	93,39	55	125
	Sentiment	127	93,24	10,697	,949	91,36	95,11	65	123
	Total	326	92,33	11,391	,631	91,08	93,57	55	125
Perception	Pensée	199	97,55	17,492	1,240	95,11	100,00	30	166
	Sentiment	127	99,55	14,953	1,327	96,93	102,18	45	131
	Total	326	98,33	16,554	,917	96,53	100,14	30	166
Utilisation	Pensée	199	94,15	13,411	,951	92,27	96,02	56	127
	Sentiment	127	95,71	13,387	1,188	93,36	98,06	65	140
	Total	326	94,75	13,403	,742	93,29	96,21	56	140
Compréhension	Pensée	199	91,40	9,511	,674	90,07	92,73	68	120
	Sentiment	127	91,32	8,919	,791	89,76	92,89	67	121
	Total	326	91,37	9,271	,513	90,36	92,38	67	121
Gestion	Pensée	199	94,54	8,889	,630	93,30	95,79	69	115
	Sentiment	127	94,15	7,817	,694	92,78	95,52	75	114
	Total	326	94,39	8,478	,470	93,47	95,31	69	115

Tableau 18. Analyse de variance des fonctions « pensée » et « sentiment » avec les scores du MSCEIT

		ANOVA				
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
QE	Intergruppes	172,691	1	172,691	1,332	,249
	Intragruppes	42000,843	324	129,632		
	Total	42173,534	325			
Perception	Intergruppes	309,608	1	309,608	1,130	,289
	Intragruppes	88754,613	324	273,934		
	Total	89064,221	325			
Utilisation	Intergruppes	189,374	1	189,374	1,054	,305
	Intragruppes	58192,994	324	179,608		
	Total	58382,368	325			
Compréhension	Intergruppes	,486	1	,486	,006	,940
	Intragruppes	27933,603	324	86,215		
	Total	27934,089	325			
Gestion	Intergruppes	11,980	1	11,980	,166	,684
	Intragruppes	23345,544	324	72,054		
	Total	23357,525	325			

Les résultats de l'analyse de variance ont démontré qu'il n'y avait aucune différence statistiquement significative entre les fonctions « pensée » et « sentiment » par rapport au score d'intelligence émotionnelle. Cela concerne autant le score d'IE global, $F(1, 324) = 1.33$, $p = .249$, que la perception des émotions, $F(1, 324) = 1.13$, $p = .289$, la facilitation de la pensée, $F(1, 324) = 1.05$, $p = .305$, la compréhension des émotions, $F(1, 324) = .006$, $p = .940$ et la régulation des émotions, $F(1, 324) = .166$, $p = .684$. Par conséquent, puisque $p > .05$ dans toutes les situations, l'hypothèse nulle ne peut être rejetée.

Jugement-perception

Le tableau suivant renseigne sur les scores obtenus au MSCEIT selon le style de vie attribué au test MBTI : jugement (J), ou perception (P). Nous y trouvons des données telles que le nombre de participants pour chacun des styles de vie (J ou P), la moyenne et l'écart-type. À première vue, les scores des styles de vie « perception » sont supérieurs à tous les niveaux, sauf pour le volet stratégique du MSCEIT, soit la compréhension et la régulation des émotions. Nous devons toutefois vérifier si ces différences sont significatives.

Tableau 19. Statistiques descriptives des styles de vie « jugement » et « perception » avec les scores du MSCEIT

		Descriptives							
		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
QE	Jugement	186	91,97	10,979	,805	90,38	93,56	58	124
	Perception	140	92,79	11,941	1,009	90,80	94,79	55	125
	Total	326	92,33	11,391	,631	91,08	93,57	55	125
Perception	Jugement	186	97,43	15,684	1,150	95,16	99,70	32	165
	Perception	140	99,53	17,630	1,490	96,58	102,47	30	166
	Total	326	98,33	16,554	,917	96,53	100,14	30	166
Utilisation	Jugement	186	94,69	13,055	,957	92,80	96,58	56	126
	Perception	140	94,84	13,899	1,175	92,52	97,17	64	140
	Total	326	94,75	13,403	,742	93,29	96,21	56	140
Compréhension	Jugement	186	91,51	8,609	,631	90,27	92,76	74	114
	Perception	140	91,19	10,113	,855	89,50	92,88	67	121
	Total	326	91,37	9,271	,513	90,36	92,38	67	121
Gestion	Jugement	186	94,44	8,724	,640	93,17	95,70	69	115
	Perception	140	94,33	8,169	,690	92,96	95,69	75	114
	Total	326	94,39	8,478	,470	93,47	95,31	69	115

Tableau 20. Analyse de variance des styles de vie « jugement » et « perception » avec les scores du MSCEIT

		ANOVA				
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
QE	Intergroupes	53,675	1	53,675	,413	,521
	Intragroupes	42119,858	324	130,000		
	Total	42173,534	325			
Perception	Intergroupes	351,744	1	351,744	1,285	,258
	Intragroupes	88712,477	324	273,804		
	Total	89064,221	325			
Utilisation	Intergroupes	1,911	1	1,911	,011	,918
	Intragroupes	58380,457	324	180,187		
	Total	58382,368	325			
Compréhension	Intergroupes	8,439	1	8,439	,098	,755
	Intragroupes	27925,650	324	86,190		
	Total	27934,089	325			
Gestion	Intergroupes	,913	1	,913	,013	,910
	Intragroupes	23356,612	324	72,088		
	Total	23357,525	325			

Les résultats de l'analyse de variance ont démontré qu'il n'y avait aucune différence statistiquement significative entre les fonctions « jugement » et « perception » par rapport au score d'intelligence émotionnelle. Cela concernait autant le score d'IE global, $F(1, 324) = .413, p = .521$, que la perception des émotions, $F(1, 324) = 1.29, p = .258$, la facilitation de la pensée, $F(1, 324) = .011, p = .918$, la compréhension des émotions, $F(1, 324) = .098, p = .755$ et la régulation des émotions, $F(1, 324) = .013, p = .910$. Par conséquent, puisque $p > .05$ dans toutes les situations, l'hypothèse nulle n'a pu être rejetée.

L'intelligence émotionnelle et l'âge

Un test de corrélation de Pearson a été réalisé pour tester l'hypothèse que l'âge est associé à l'intelligence émotionnelle. Le score d'intelligence émotionnelle a été obtenu à l'aide du *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test* (MSCEIT). Il s'agit de cinq scores : le score global, la perception des émotions, la facilitation de la pensée, la compréhension des émotions et la régulation des émotions. Nous avons aussi utilisé le score du biais émotionnel : c'est un indice de la tendance personnelle à attribuer des valences positives ou négatives aux stimuli émotionnels. Des scores élevés (>115) indiquent un biais en faveur des émotions positives et le contraire pour de bas scores (< 85). Ici, il est préférable d'avoir un score autour de la moyenne (c'est-à-dire, autour de 100) pour avoir une capacité réaliste à percevoir correctement les émotions.

Le tableau 21 regroupe les tests de corrélation et d'analyses de variance réalisés pour l'ensemble de cette étude. Outre les liens déjà observés précédemment, nous pouvons voir que le score de biais est relié à plusieurs éléments dont l'âge et certaines dimensions du MSCEIT. La dimension de la « perception » des émotions est celle qui est la plus associée au score de biais. Nous pouvons également constater que les dimensions du MSCEIT sont bien reliées entre elles, mais sont aussi grandement associées au score du QE global obtenu par les participants.

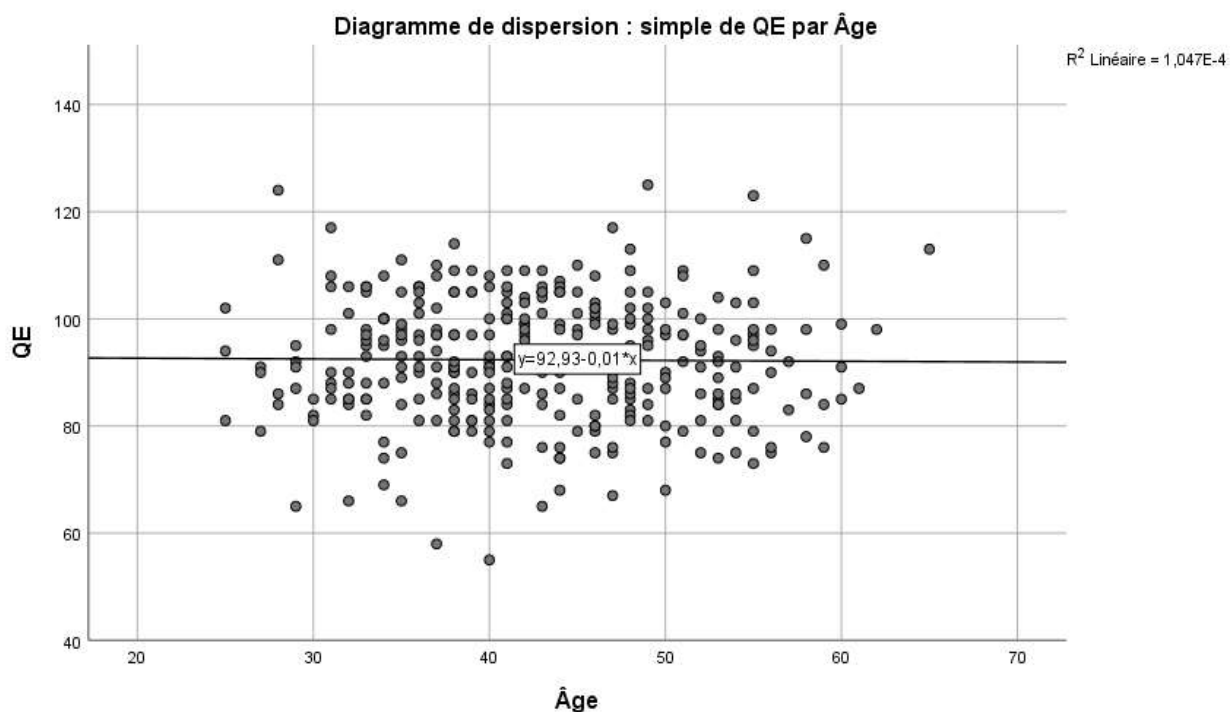
Tableau 21. Résultats de l'analyse de variance concernant l'âge et les scores du MSCEIT

		Corrélations						
		Âge	QE	Perception	Utilisation	Compréhension	Gestion	Score de biais
Âge	Corrélation de Pearson	1	-,010	-,059	,021	,041	,038	,170**
	Sig. (bilatérale)		,854	,288	,711	,459	,493	,002
	N	326	326	326	326	326	326	326
QE	Corrélation de Pearson	-,010	1	,807**	,748**	,538**	,512**	,190**
	Sig. (bilatérale)	,854		,000	,000	,000	,000	,001
	N	326	326	326	326	326	326	326
Perception	Corrélation de Pearson	-,059	,807**	1	,483**	,213**	,248**	,287**
	Sig. (bilatérale)	,288	,000		,000	,000	,000	,000
	N	326	326	326	326	326	326	326
Utilisation	Corrélation de Pearson	,021	,748**	,483**	1	,246**	,262**	,089
	Sig. (bilatérale)	,711	,000	,000		,000	,000	,110
	N	326	326	326	326	326	326	326
Compréhension	Corrélation de Pearson	,041	,538**	,213**	,246**	1	,204**	-,118*
	Sig. (bilatérale)	,459	,000	,000	,000		,000	,033
	N	326	326	326	326	326	326	326
Gestion	Corrélation de Pearson	,038	,512**	,248**	,262**	,204**	1	,114*
	Sig. (bilatérale)	,493	,000	,000	,000	,000		,039
	N	326	326	326	326	326	326	326
Score de biais	Corrélation de Pearson	,170**	,190**	,287**	,089	-,118*	,114*	1
	Sig. (bilatérale)	,002	,001	,000	,110	,033	,039	
	N	326	326	326	326	326	326	326

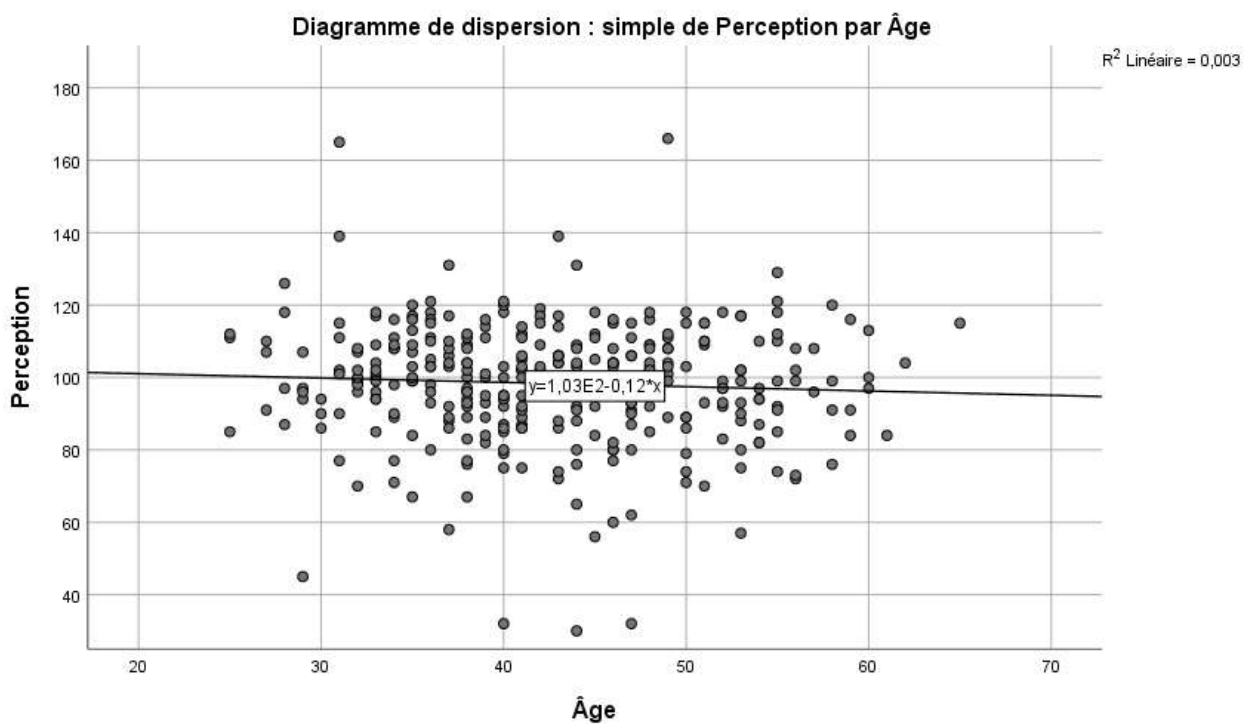
** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

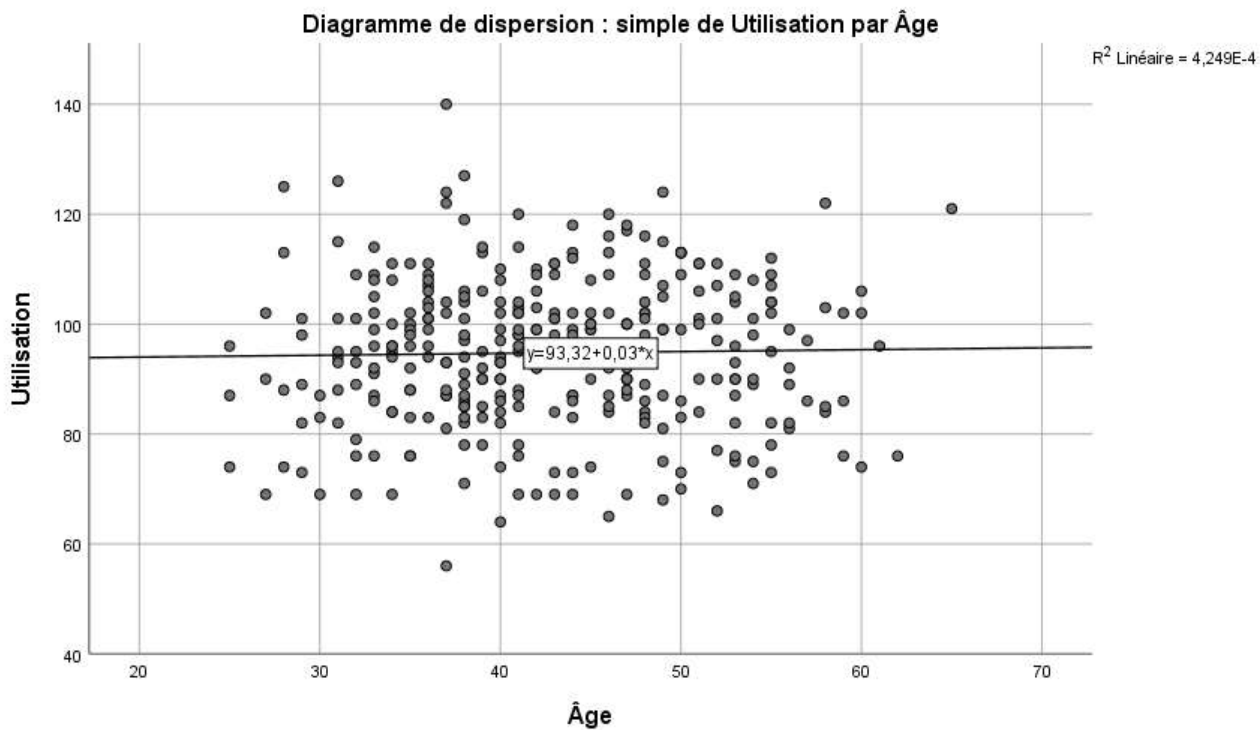
Graphique 2. Score d'IE global en fonction de l'âge



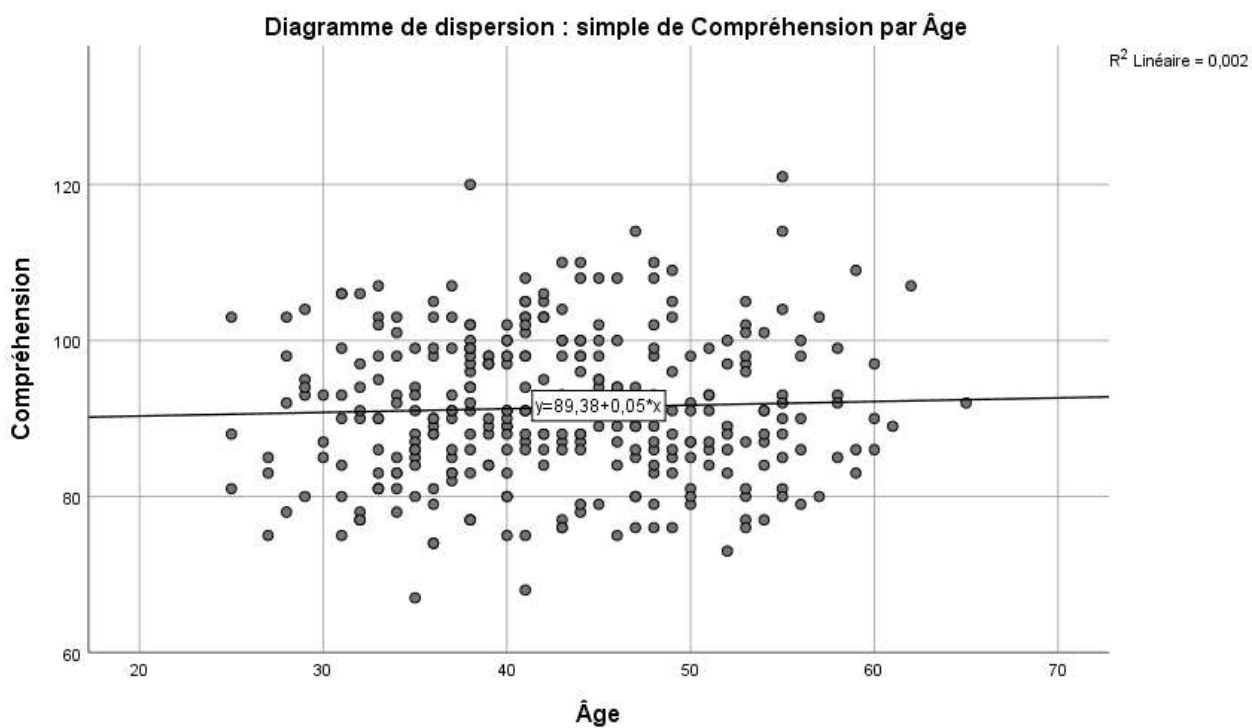
Graphique 3. Score de perception des émotions en fonction de l'âge



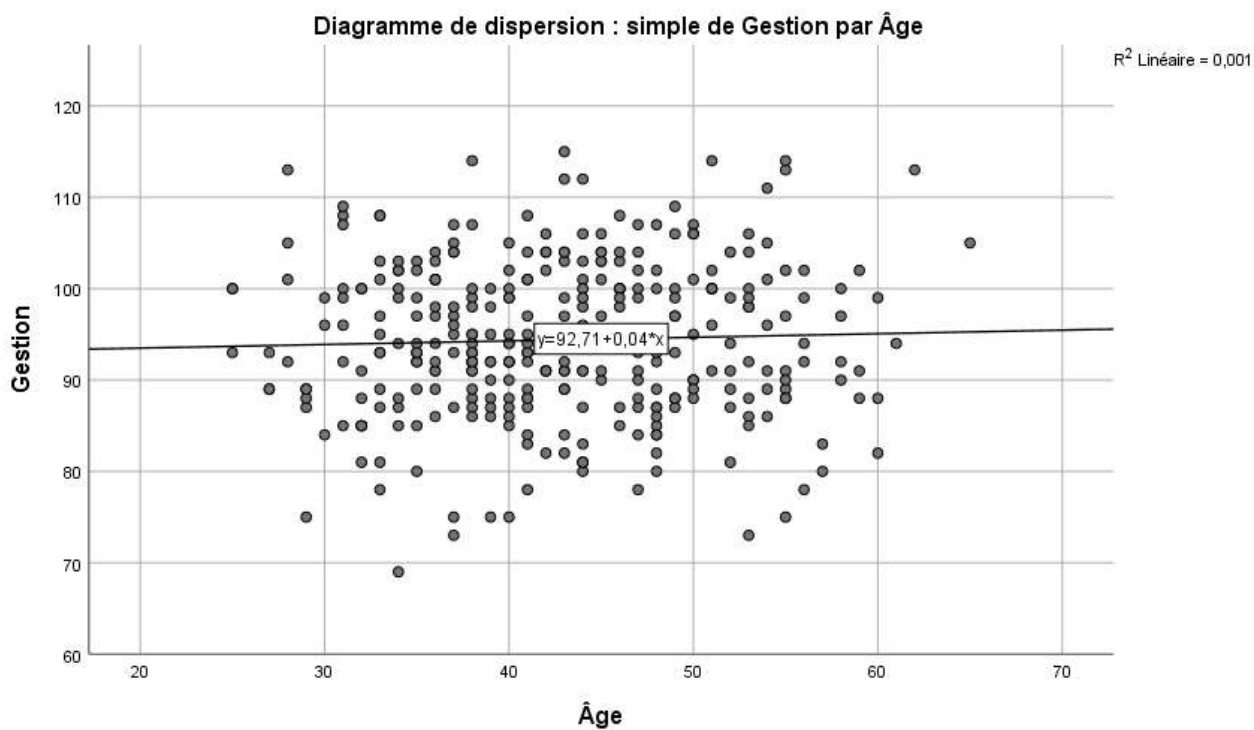
Graphique 4. Score de facilitation de la pensée en fonction de l'âge



Graphique 5. Score de compréhension des émotions en fonction de l'âge

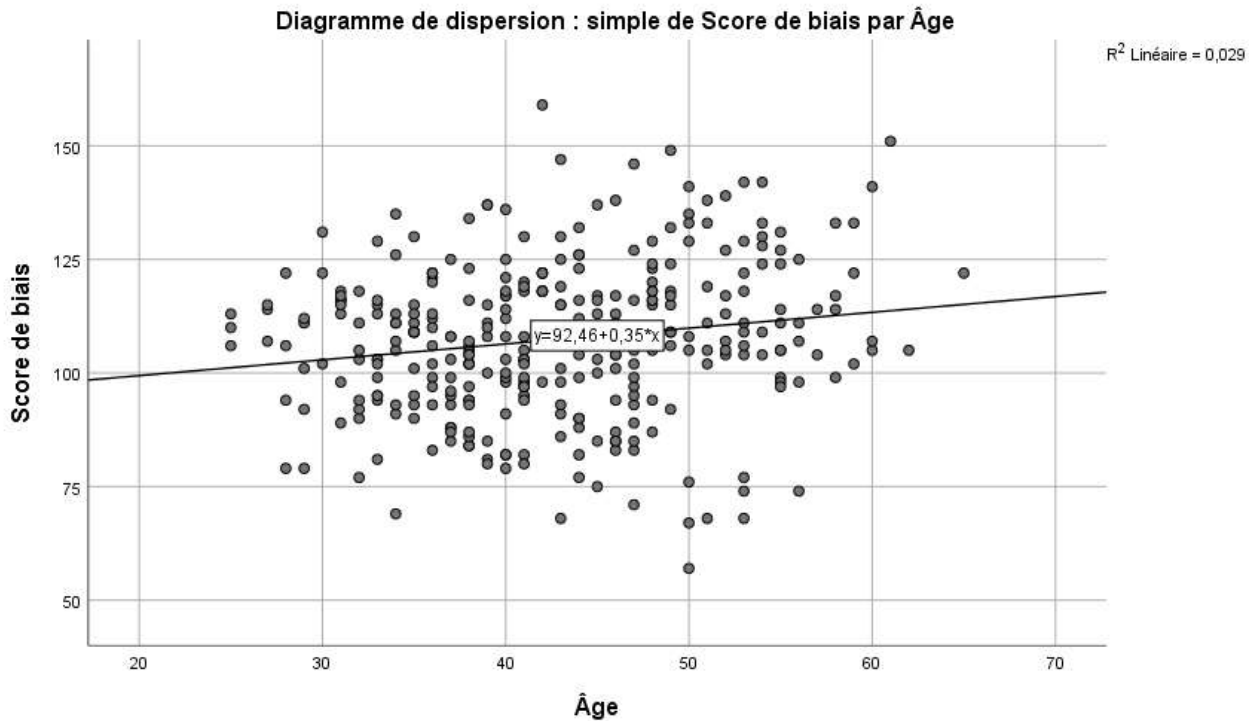


Graphique 6. Score de la régulation des émotions en fonction de l'âge



Après avoir analysé les tableaux et les diagrammes de dispersion, il s'est avéré que l'âge n'a eu aucun effet sur le score d'intelligence émotionnelle global ($r = -0.10$, $p = .854$), la perception des émotions ($r = -.059$, $p = .288$), la facilitation de la pensée ($r = .021$, $p = .711$), la compréhension des émotions ($r = .041$, $p = .459$) et la régulation des émotions ($r = .038$, $p = .493$). Par conséquent, l'hypothèse nulle n'a pu être rejetée.

Graphique 7. Score de biais en fonction de l'âge



Fait intéressant, selon le graphique 7 ci-haut, l'âge a eu une corrélation statistiquement significative avec le score de biais des participants ($r = .170$, $p = .002$). Le score de biais représente la propension ou la tendance à attribuer des émotions positives ou négatives aux questions comprenant des éléments visuels. Les individus qui obtenaient un score de biais inférieur à 85 avaient une tendance vers le négatif, tandis que ceux qui obtenaient un score supérieur à 115 avaient une tendance vers le positif. C'est donc dire qu'à mesure que l'âge des participants augmentait, la tendance à attribuer des émotions positives aux éléments visuels augmentait.

L'intelligence émotionnelle et le genre

Le tableau suivant rapporte les scores obtenus pour les différentes dimensions du MSCEIT selon le genre. À première vue, les hommes semblent avoir des scores supérieurs aux femmes à tout point de vue. Or, si nous écartons la dimension de la « régulation » des émotions, les autres différences observées semblent faibles. Fait à noter, les écarts-types du volet stratégique du MSCEIT (compréhension et régulation) sont bas. Lorsque cette observation est combinée avec l'écart existant entre la moyenne des hommes et des femmes, cela permet de croire qu'il pourrait exister une différence notable. Une analyse de variance permettra de vérifier si ces différences sont significatives. Enfin, autant chez les hommes que chez les femmes, les scores obtenus pour la dimension de la « perception » des émotions font partie à la fois des scores les plus élevés et les plus bas, comparativement aux autres dimensions de l'instrument.

Tableau 22. Statistiques descriptives concernant les genres et les scores moyens obtenus au MSCEIT

		Descriptives							
		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
QE	Monsieur	140	92,82	12,739	1,077	90,69	94,95	58	125
	Madame	186	91,95	10,281	,754	90,46	93,44	55	115
	Total	326	92,33	11,391	,631	91,08	93,57	55	125
Perception	Monsieur	140	98,41	18,569	1,569	95,31	101,52	30	166
	Madame	186	98,27	14,912	1,093	96,11	100,43	32	121
	Total	326	98,33	16,554	,917	96,53	100,14	30	166
Utilisation	Monsieur	140	95,26	14,542	1,229	92,83	97,69	56	140
	Madame	186	94,38	12,504	,917	92,57	96,19	64	122
	Total	326	94,75	13,403	,742	93,29	96,21	56	140
Compréhension	Monsieur	140	92,66	9,988	,844	90,99	94,33	73	121
	Madame	186	90,40	8,593	,630	89,16	91,65	67	108
	Total	326	91,37	9,271	,513	90,36	92,38	67	121
Gestion	Monsieur	140	97,66	9,010	,761	96,15	99,16	73	115
	Madame	186	91,93	7,149	,524	90,90	92,96	69	106
	Total	326	94,39	8,478	,470	93,47	95,31	69	115

Une analyse de variance (ANOVA) a été réalisée pour tester l'hypothèse que les genres auraient un effet significatif sur le score d'intelligence émotionnelle des individus. Le genre agissait comme variable indépendante, tandis que l'intelligence émotionnelle représentait la variable dépendante. Afin que l'analyse de variance soit possible, des scores avaient été attribués pour les genres. Les hommes avaient une valeur de 0, tandis que les femmes avaient une valeur de 1. Tout comme pour le test de l'hypothèse précédente, la valeur dépendante de l'intelligence émotionnelle était représentée de cinq façons : le score global, la perception des émotions, la facilitation de la pensée, la compréhension des émotions et la régulation des émotions. Pour évaluer le niveau de

signification de la variance, les variances du score d'IE entre les groupes (dans ce cas-ci, entre les hommes et les femmes) ont été comparées avec les variances à l'intérieur d'un même groupe (ex. : hommes).

Tableau 23. Résultats de l'analyse de variance des genres avec les scores obtenus au MSCEIT

		ANOVA				
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
QE	Intergruppes	60,434	1	60,434	,465	,496
	Intragruppes	42113,100	324	129,979		
	Total	42173,534	325			
Perception	Intergruppes	1,690	1	1,690	,006	,938
	Intragruppes	89062,531	324	274,884		
	Total	89064,221	325			
Utilisation	Intergruppes	61,969	1	61,969	,344	,558
	Intragruppes	58320,399	324	180,001		
	Total	58382,368	325			
Compréhension	Intergruppes	405,788	1	405,788	4,776	,030
	Intragruppes	27528,301	324	84,964		
	Total	27934,089	325			
Gestion	Intergruppes	2619,890	1	2619,890	40,933	,000
	Intragruppes	20737,634	324	64,005		
	Total	23357,525	325			

Les résultats de l'analyse de variance ont révélé que le genre n'avait aucun effet significatif sur le score d'IE global, $F(1, 324) = .465, p = .496$, même conclusion pour la perception des émotions, $F(1, 324) = .006, p = .938$, et la facilitation de la pensée, $F(1, 324) = 0.34, p = .558$. Puisque $p < .05$ est la valeur de référence pour la signification, l'hypothèse nulle n'a pu être rejetée. Cependant, en ce qui a trait à la compréhension des émotions, $F(1, 324) = 4.78, p = .030$, et la régulation des émotions, $F(1, 324) = 40.9, p = .000$, les résultats ont montré des valeurs $p < .05$, et donc l'hypothèse nulle a été rejetée dans les deux cas. Par conséquent, le genre a eu un effet statistiquement significatif sur les scores de compréhension et de régulation des émotions.

C'est donc dire que les hommes auraient une plus grande propension que les femmes à analyser adéquatement les émotions et comprendre leur progression, en plus de réguler davantage leurs propres émotions et celles des autres, et d'en tenir compte pour adapter ses réactions selon les circonstances.

Chapitre 4 : Discussion

Cette étude avait pour objet de vérifier si des liens existent entre le MBTI et le MSCEIT. Nous désirions également évaluer les hypothèses émises par d'autres équipes de recherche à savoir s'il y a des relations entre l'âge, le genre des personnes et leurs résultats au MSCEIT. Nos résultats suggèrent qu'au niveau des associations possibles entre les types psychologiques MBTI et les habiletés émotionnelles évaluées par le MSCEIT, une seule différence existe : les personnes de type « intuition » ont obtenu des scores significativement supérieurs pour l'utilisation des émotions que celles qui ont un type « sensation ». Quant à l'âge, il n'y a aucune association avec l'intelligence émotionnelle. Concernant les associations avec le genre, deux différences ont été observées : la compréhension et la régulation des émotions. Pour ces deux compétences de l'IE, les hommes ont obtenu des scores significativement supérieurs à ceux des femmes.

Tableau 24. Sommaire des hypothèses confirmées et rejetées de l'étude

Hypothèses		Résultats
1a	Il n'y a pas de relation entre les attitudes-fonctions et l'habileté de perception des émotions	Non-rejetée
1b	Il n'y a pas de relation entre les attitudes-fonctions et l'habileté de facilitation de la pensée	Non-rejetée
1c	Il n'y a pas de relation entre les attitudes-fonctions et l'habileté de compréhension des émotions	Non-rejetée
1d	Il n'y a pas de relation entre les attitudes-fonctions et l'habileté de régulation des émotions	Non-rejetée
1e	Il n'y a pas de relation entre les attitudes-fonctions et le quotient émotionnel des personnes	Non-rejetée
2a	Il n'y a pas de relation entre les attitudes (E ou I) et l'habileté de perception des émotions	Non-rejetée
2b	Il n'y a pas de relation entre les attitudes (E ou I) et l'habileté de facilitation de la pensée	Non-rejetée
2c	Il n'y a pas de relation entre les attitudes (E ou I) et l'habileté de compréhension des émotions	Non-rejetée
2d	Il n'y a pas de relation entre les attitudes (E ou I) et l'habileté de régulation des émotions	Non-rejetée
2e	Il n'y a pas de relation entre les attitudes (E ou I) et le quotient émotionnel des personnes	Non-rejetée
3a	Il n'y a pas de relation entre les fonctions (S ou N) et l'habileté de perception des émotions	Non-rejetée
3b	Il n'y a pas de relation entre les fonctions (S ou N) et l'habileté de facilitation de la pensée	Rejetée
3c	Il n'y a pas de relation entre les fonctions (S ou N) et l'habileté de compréhension des émotions	Non-rejetée
3d	Il n'y a pas de relation entre les fonctions (S ou N) et l'habileté de régulation des émotions	Non-rejetée
3e	Il n'y a pas de relation entre les fonctions (S ou N) et le quotient émotionnel des personnes	Non-rejetée
4a	Il n'y a pas de relation entre les fonctions (T ou F) et l'habileté de perception des émotions	Non-rejetée
4b	Il n'y a pas de relation entre les fonctions (T ou F) et l'habileté de facilitation de la pensée	Non-rejetée
4c	Il n'y a pas de relation entre les fonctions (T ou F) et l'habileté de compréhension des émotions	Non-rejetée
4d	Il n'y a pas de relation entre les fonctions (T ou F) et l'habileté de régulation des émotions	Non-rejetée
4e	Il n'y a pas de relation entre les fonctions (T ou F) et le quotient émotionnel des personnes	Non-rejetée
5a	Il n'y a pas de relation entre les styles de vie (J ou P) et l'habileté de perception des émotions	Non-rejetée
5b	Il n'y a pas de relation entre les styles de vie (J ou P) et l'habileté de facilitation de la pensée	Non-rejetée
5c	Il n'y a pas de relation entre les styles de vie (J ou P) et l'habileté de compréhension des émotions	Non-rejetée
5d	Il n'y a pas de relation entre les styles de vie (J ou P) et l'habileté de régulation des émotions	Non-rejetée
5e	Il n'y a pas de relation entre les styles de vie (J ou P) et le quotient émotionnel des personnes	Non-rejetée
6a	Il n'y a pas de relation entre l'âge et l'habileté de perception des émotions	Non-rejetée
6b	Il n'y a pas de relation entre l'âge et l'habileté de facilitation de la pensée	Non-rejetée
6c	Il n'y a pas de relation entre l'âge et l'habileté de compréhension des émotions	Non-rejetée
6d	Il n'y a pas de relation entre l'âge et l'habileté de régulation des émotions	Non-rejetée
6e	Il n'y a pas de relation entre l'âge et le quotient émotionnel des personnes	Non-rejetée
7a	Il n'y a pas de relation entre les genres et l'habileté de perception des émotions	Non-rejetée
7b	Il n'y a pas de relation entre les genres et l'habileté de facilitation de la pensée	Non-rejetée
7c	Il n'y a pas de relation entre les genres et l'habileté de compréhension des émotions	Rejetée
7d	Il n'y a pas de relation entre les genres et l'habileté de régulation des émotions	Rejetée
7e	Il n'y a pas de relation entre le genre et le quotient émotionnel des personnes	Non-rejetée

Retour sur les hypothèses

Cette sous-section présentera les constats qui s'appliquent par rapport à la présente recherche. Les conclusions les plus pertinentes qui ont un impact significatif sur la connaissance scientifique seront d'abord présentées, pour ensuite terminer avec les conclusions dites secondaires.

1^{er} constat : Les attitudes-fonctions dominantes du MBTI n'ont aucun effet sur les habiletés émotionnelles.

Nous n'avons pu corroborer les affirmations de Pearman (2002) qui voyait des associations entre les types psychologiques du MBTI et le EQ-i. Depuis, l'instrument de Bar-On avait été relié à l'extraversion (Leary, Reilly et Brown, 2009 ; Thompson, 2006), l'intuition (Thompson, 2006) et le sentiment (Leary, Reilly, Brown, 2009) du MBTI. Il considérait que chaque attitude-fonction possédait ses forces uniques. Dans le cadre de cette étude, nous voulions vérifier si des liens pouvaient être observés lorsque l'instrument EQ-i était remplacé par le MSCEIT. Nous avons considéré que l'évaluation de l'attitude-fonction était suffisante, compte tenu de la complexité d'analyser statistiquement à la fois les fonctions **dominantes** et **auxiliaires**, sachant qu'elles ne s'équivalent pas, et que la combinaison n'est pas la même dépendamment des types. Toutefois, dans le livre de Pearman, il semblait considérer l'attitude-fonction dominante au même titre que la fonction auxiliaire. Par exemple, pour les types ENFP, les attitudes-fonctions sont « intuition extravertie avec sentiment introverti ». Il relevait que les introvertis misent sur des compétences que les extravertis n'ont pas et vice-versa. La combinaison des attitudes-fonctions dominantes et auxiliaires amenait à suggérer des forces et des axes de développement pour les individus quant à leur intelligence émotionnelle.

L'étude de Higgs (2001) avait quant à elle observé une relation entre la fonction **dominante** de l'intuition (Ne) et le score d'intelligence émotionnelle (EIQ). Contrairement à l'étude actuelle, ce chercheur avait comparé les pôles des dichotomies à l'aide d'une corrélation bisériale plutôt que de procéder à une analyse de variance, ce qui lui a permis de trouver à la fois les corrélations négatives et positives pour chacun des pôles.

La solution alternative que nous aurions pu choisir pour mettre davantage au défi les propos de Pearman, c'est de se servir des types MBTI en entier. De cette façon, les fonctions auxiliaires et dominantes auraient été prises en compte simultanément. Or, même avec un échantillon qui comprend 326 sujets, la faible représentation de types comme ISFP et INFJ (3 et 5 sujets respectivement) ne nous aurait pas permis de réaliser une analyse de variance de qualité et de

miser sur des résultats qui s'appliquent à une population. Qui plus est, cette recherche a illustré le risque d'utiliser les types en entier qui tend à apposer des étiquettes.

Visiblement, le recours à l'analyse de variance parmi les huit attitudes-fonctions dominantes n'était peut-être pas la meilleure stratégie. Dans les recherches futures, au lieu d'opter pour une analyse de variance, les chercheurs pourraient opposer les fonctions dominantes (p. ex. Ne – Ni) pour voir si les scores d'IE varient selon les attitudes dominantes. Ou encore, ceux-ci pourraient se baser sur la recherche de Higgs (2001) qui avait tout simplement opté pour des comparaisons à l'intérieur des dichotomies (comme pour les hypothèses 2 à 5). Il avait d'ailleurs trouvé une différence significative entre les types MBTI dont la fonction **dominante** est « intuition » et la fonction dominante « sensation ». Les premiers, en l'occurrence les types « intuition » obtenaient de meilleurs scores d'intelligence émotionnelle. En se servant plutôt des fonctions dominantes au lieu de se servir automatiquement de la lettre qui est présente dans le type, les conclusions pourraient s'avérer différentes. Par exemple, un type ENFP, même s'il possède la lettre F, ne le prendrait pas en compte dans le cadre d'une analyse des fonctions dominantes, car celle-ci correspond à sa fonction auxiliaire. Higgs avait plutôt opté pour l'instrument EIQ pour évaluer l'IE. L'utilisation du MSCEIT pour comparer les fonctions dominantes appartenant à une même dichotomie serait alors une nouvelle avancée dans les recherches concernant le MBTI et le MSCEIT.

2^e constat : Les personnes de type « intuition (N) » ont obtenu un score significativement plus élevé que les types « sensation (S) » pour l'habileté de l'utilisation des émotions.

Ce résultat est en accord avec plusieurs articles qui soulignaient la relation entre l'IE et l'intuition du MBTI (Choi et coll., 2018 ; Thompson, 2006), même si ceux-ci se sont servis du EQ-i pour évaluer l'intelligence émotionnelle. Cela suppose donc que le rôle de l'intuition peut être déterminant au niveau des habiletés émotionnelles détenues par les personnes. Deux recherches qui utilisaient le Big Five et le MSCEIT avaient trouvé des liens entre l'ouverture (qui était corrélé avec la fonction de l'intuition du MBTI) et les branches du MSCEIT, dont l'utilisation des émotions (Brackett et Mayer, 2003 ; Day et Carroll, 2004).

Dans la théorie des types, la fonction « intuition » porte une attention particulière aux êtres, aux idées et aux possibilités, tandis que la fonction « sensation » met plutôt l'accent sur les faits et les détails.

Epstein *et coll.* (1996) ont décrit quatre types de réflexion pour faciliter le traitement de l'information, dont « intuitif » et « rationnel ». L'intuition jouerait le rôle opérationnel de « l'esprit

expérientiel » et travaillerait de pair avec les émotions (Epstein, 1998). Contrairement au raisonnement rationnel et pratique qui qualifie les types « sensation », l'esprit expérientiel se sert des souvenirs pour interpréter et anticiper les comportements et les événements pouvant survenir. En d'autres mots, le passé est réuni au présent et permet l'émergence de « vibes » pouvant guider la pensée et les comportements. Les émotions seraient alors capables d'améliorer la prise de décision intuitive en accordant un sens aux situations qui se présentent (Sayegh, Anthony et Perrewé, 2004). Cela pourrait expliquer en quoi l'utilisation des émotions pour faciliter la pensée serait un gage de succès pour les personnes de type « intuition ».

3^e constat : Il y a une différence significative entre les genres par rapport à la compréhension et la régulation des émotions.

Les conclusions de notre étude bousculent les préjugés préétablis. Certes, des différences entre les genres avaient été soulignées par le passé. Or, la grande majorité des études précédentes qui ont utilisé le MSCEIT pour mesurer l'intelligence émotionnelle évoquaient que les scores obtenus par les femmes étaient supérieurs aux hommes pour la **compréhension** (Brackett, Mayer et Warner, 2004 ; Cabello et coll., 2016 ; Ciarrochi, Chan et Caputi, 2000 ; Day et Carroll, 2004 ; Gagnon, 2009) et la **régulation** des émotions (Brackett, Mayer et Warner, 2004 ; Cabello et coll., 2016 ; Ciarrochi, Chan et Caputi, 2000 ; Day et Carroll, 2004 ; Fernández-Berrocal et coll., 2012 ; Gagnon, 2009). Plus encore, aucune étude citée dans cette recension ne parlait des hommes comme ayant des habiletés émotionnelles supérieures aux femmes au MSCEIT.

Toutefois, certaines études avaient rapporté que les hommes se distinguaient pour leurs compétences émotionnelles (Ahmad, Bangash et Khan, 2009; Das et Sahu, 2014b), sans compter que l'étude de Schlegel et Mortillaro (2018) avait souligné une compétence dont les femmes ne se distinguaient pas des hommes : **la régulation des émotions**. Cela laissait entrevoir que les hommes pouvaient avoir un certain degré potentiel de compétence à ce niveau.

Cela pourrait s'expliquer par la capacité des hommes à bien évaluer les émotions au départ, ce qui leur permet de réduire l'effort nécessaire à la régulation des émotions (Gardener *et coll.*, 2013). En utilisant l'imagerie par résonance magnétique, McRae *et coll.* (2008) ont trouvé que les stratégies cognitives de régulation des émotions entraînaient une moins grande augmentation du niveau d'activité des régions préfrontales, ainsi qu'une plus forte diminution du niveau d'activité au niveau de l'amygdale chez les hommes. L'amygdale joue un rôle de premier plan dans la gestion de nos émotions, notamment en détectant le « danger ». Les hommes étaient donc plus en mesure de réévaluer leur réponse initiale par rapport à des stimuli négatifs afin d'avoir une

expérience plus positive. Le biais négatif qu'auraient les femmes à l'étape de la perception des stimuli demande d'investir un niveau d'effort important pour rétablir l'équilibre, ce qui peut avoir des conséquences avec le temps (Gardener *et coll.*, 2013). Ces informations qui vont au-delà des comportements observables pourraient expliquer en partie la différence de genre par rapport au score moyen obtenu pour la régulation des émotions.

4^e constat : L'âge n'a pas d'effet sur les habiletés émotionnelles... mais affiche une corrélation avec le score de biais du MSCEIT !

Nos résultats sont soutenus par d'autres études sur le sujet (Bohrer, 2007 ; Das et Sahu, 2014a ; Karthikeyan et Lalwani, 2019), mais s'opposent également à ceux de plusieurs chercheurs qui avaient trouvé des liens entre l'âge et l'intelligence émotionnelle des personnes (Das et Sahu, 2014b ; Pooja et Kumar, 2016 ; Schlegel et Mortillaro, 2018 ; Sharma, 2017). La nature des analyses pourrait influencer sur les résultats, tout dépendant si les chercheurs ont recours à la corrélation pour analyser la force de la relation entre la variable indépendante (âge) et dépendante (IE), ou si ceux-ci optent pour une analyse de variance en comparant les moyennes et les variances de trois groupes d'âge distincts.

Cela pourrait s'expliquer par le fait que l'âge peut être confondu avec l'expérience, puisque tous les deux ont une trajectoire montante tout au long de la vie. À l'âge adulte, les expériences de vie prendraient le dessus sur la génétique (Williams, 2003, cité dans Boyatzis, 2009). Puisque les expériences vécues varient d'une personne à l'autre, tout comme la capacité à encaisser les coups durs de la vie, cela pourrait expliquer le non-consensus dans les études si l'on prend en compte l'âge des personnes comme critère de base. Les émotions vécues attribuent un sens et une valeur aux événements qui nous arrivent (Hwang et Matsumoto, 2018). C'est pourquoi les recherches futures pourraient plutôt tenter de se concentrer sur les relations possibles entre les expériences vécues par les participants et les habiletés émotionnelles.

Fait intéressant, même si cela ne faisait pas partie des hypothèses que nous testions à la base, nous avons trouvé un lien significatif entre l'âge et le biais de positivité. Les personnes plus jeunes auraient tendance à porter leur attention vers les éléments négatifs (biais négatif), tandis que les personnes plus âgées se concentreraient de plus en plus sur les éléments positifs (biais positif) (Carstensen et DeLiema, 2018). Lorsque les personnes plus âgées sont exposées à des stimulus comme des images, elles auraient une préférence pour les émotions positives comme la joie au détriment d'émotions négatives telles que la colère (Isaacowitz *et coll.*, 2006).

Ce constat amène deux préoccupations. D'une part, les collègues de travail ou les personnes en position d'autorité se doivent de faire appel à leur conscience quant à leur biais de positivité au fil du temps, car cela pourrait influencer sur la qualité et la justesse de la perception, de l'utilisation, de la compréhension et de la régulation des émotions vécues vis-à-vis d'eux-mêmes et leur entourage. Les signes non verbaux comme les expressions faciales peuvent donner des informations utiles sur les émotions, les motivations et les intentions des gens (Schlegel, 2019). Certains événements sont joyeux comme des promotions, mais d'autres peuvent être dévastateurs comme des séparations amoureuses. C'est pourquoi il est important de prendre en compte l'ensemble des émotions.

D'autre part, si le biais de positivité augmente réellement avec l'âge et donc que l'attention visuelle est orientée davantage vers les éléments positifs, considérant qu'un test d'intelligence émotionnelle qui mise sur les données autorapportées comme le Bar-On EQ-i repose sur des caractéristiques qui tendent vers le positif (McEnrue et Groves, 2006), nous pourrions croire que ce biais puisse se traduire par la sélection de choix de réponses en ce sens. Par conséquent, cela pourrait avoir induit indirectement un lien entre l'âge et l'intelligence émotionnelle.

5^e constat : Il n'y a aucune différence de score d'intelligence émotionnelle selon les attitudes (E ou I), les fonctions (T ou F) et les styles de vie (J ou P)

Tout d'abord, les résultats obtenus au MSCEIT **par rapport à la dichotomie E – I** du MBTI s'opposent à de nombreuses recherches qui avaient trouvé un lien entre le trait de l'extraversion et les habiletés émotionnelles, autant en se basant sur des instruments comme le MEII (Moudgil et Moudgil, 2016), le EQ-i (Brackett et Mayer, 2003 ; Thompson, 2006), et même le MSCEIT (Ciarrochi, Chan et Caputi, 2000). Une autre étude avec le MSCEIT avait même trouvé une relation négative entre l'extraversion et les compétences d'utilisation et de compréhension des émotions (Day et Carroll, 2004). Enfin, plusieurs autres chercheurs avaient associé l'extraversion à l'intelligence émotionnelle (Alghamdi, Aslam et Khan, 2017 ; Ciarrochi, Chan et Caputi, 2000 ; Ghiabi et Besharat, 2011 ; Leary, Reilly et Brown, 2009 ; Nizielski et Rindermann, 2016 ; Sy, Tram-Quon et O'Hara, 2006). Cependant, les conclusions de la recherche sont en adéquation avec l'étude de Brackett et Mayer, 2003 qui n'avaient trouvé aucun lien entre le trait « extraversion » du Big Five et les scores obtenus au MSCEIT. Or, les liens ci-haut concernant l'extraversion n'impliquent pas l'utilisation simultanée des instruments du MBTI et du MSCEIT.

Une fois de plus, c'est la toute première recherche d'envergure qui explore les relations possibles entre chacune des échelles dichotomiques du MBTI (c.-à-d. E ou I, S ou N, T ou F, J ou P) et les

scores obtenus au MSCEIT. À notre connaissance, aucune étude n'a eu recours à la fois aux résultats du MBTI et du MSCEIT pour les comparer et évaluer les relations possibles. Pour cette raison, nous ne sommes pas en mesure de comparer nos résultats avec les études précédentes. Toutefois, nous pouvons nous servir des parallèles dressés dans la recension des écrits entre le MBTI et le Big Five pour interpréter les résultats obtenus.

Dans la théorie des types, les gens qui ont une attitude extravertie s'énergisent grâce aux interactions avec les gens qui les entourent, tandis que les gens qui ont une attitude introvertie s'énergisent avec leur monde intérieur par la réflexion et les idées.

Dans des tests psychométriques comme le Big Five où l'extraversion est vue comme un trait souhaitable, il est possible de penser que les participants puissent avoir un biais de désirabilité sociale et manipuler leur résultat en ce sens pour cadrer avec le trait « extraversion », ce qui pourrait hausser le nombre de personnes qui se retrouvent avec ce résultat, et ultimement fausser les données quant à son rapport à l'IE. En effet, les individus entretiennent des stéréotypes non fondés quant aux comportements types de la fonction introvertie, si bien que des travailleurs qui s'identifient ouvertement comme « introvertis » affirmaient avoir eu des répercussions négatives en lien avec leur attitude préférée, partant de l'exclusion de groupes, jusqu'à se faire critiquer pour leur incompetence verbale ou sur leur incapacité à travailler en équipe (McCord et Joseph, 2020).

Dans un test comme le MBTI, où les traits « extraversion » et « introversion » sont explicitement mentionnés et possèdent leurs propres caractéristiques, les participants peuvent ouvertement se reconnaître dans l'une ou l'autre des attitudes, dépendamment des situations. Dans la théorie des types, les deux pôles possèdent leurs forces et leurs axes de développement (Lloyd, 2012). La personne dont le style de vie est « introverti » n'est pas décrite comme quelqu'un qui manque d'extraversion (Isabel B. Myers *et coll.*, 2003). Il est important de souligner que même si une personne se voit attribuer l'attitude « extravertie », il se peut qu'elle préfère tout de même une ou plusieurs facettes de l'introversion, basée sur la version Q de l'instrument. Cela peut donc expliquer pourquoi aucune tendance ne se dégage par rapport au score du MSCEIT. Encore une fois, le recours aux facettes des attitudes respectives nous permettrait de dresser des liens avec l'intelligence émotionnelle qui vont au-delà de l'attitude globale.

Ensuite, les résultats obtenus au MSCEIT **par rapport à la dichotomie T — F** du MBTI vont à l'encontre des études antérieures qui favorisaient le type « sentiment ». Leary, Reilly et Brown (2009) avaient identifié un lien positif entre la fonction « sentiment » et le score global d'IE (EQ-i).

Même si les analyses réalisées avec le MBTI sont peu nombreuses dans un tel contexte, la corrélation établie par McCrae et Costa (1989) entre l'agréabilité du Big Five et la fonction « sentiment » du MBTI nous offre des pistes de réflexion pour développer nos hypothèses. D'ailleurs, en prenant en compte le seul trait d'agréabilité du Big Five, un grand nombre d'études répertoriées établissaient un lien entre celui-ci et au moins une des compétences de l'intelligence émotionnelle (Alghamdi, Aslam et Khan, 2017 ; Brackett et Mayer, 2003 ; Brackett, Mayer et Warner, 2004 ; Day et Carroll, 2004 ; Ghiabi et Besharat, 2011 ; Sy, Tram-Quon et O'Hara, 2006).

Dans la théorie des types, les gens qui ont une fonction « pensée » prennent des décisions basées sur la logique et l'objectivité, tandis que les gens qui ont une fonction « sentiment » prennent des décisions basées sur l'harmonie et les valeurs humaines.

À première vue, l'absence de relation entre la fonction « sentiment » et l'intelligence émotionnelle peut sembler une surprise. Ses facettes telles que la bienveillance (Bélanger et Réto, 2018) et l'empathie sont reconnues pour être des traits qui s'allient avec l'intelligence émotionnelle. D'ailleurs, l'empathie se retrouve dans la liste des compétences évaluées par le ESCI, le EQ-i et le TEIQue. Toutefois, l'intelligence émotionnelle est un système complexe qui mise sur des compétences qui vont au-delà de l'empathie. C'est pourquoi même si cette compétence est placée au même niveau que la « compréhension des émotions » du MSCEIT, elle n'est pas le seul critère évalué, et donc ne peut impacter la relation à elle seule. Puisque le MSCEIT évalue les habiletés cognitives, il se pourrait que la dimension affective ait été moins sollicitée, ce qui fournirait une explication supplémentaire sur l'absence de dominance de la fonction « sentiment ». C'est une hypothèse qui peut expliquer pourquoi la fonction F du MBTI n'était pas significativement plus élevée que la fonction T.

Enfin, les résultats obtenus au MSCEIT **par rapport à la dichotomie J — P** du MBTI sont similaires aux conclusions tirées par Brackett et Mayer (2003). Cependant, les chercheurs se basaient sur le trait de « conscience » du Big Five, comme bon nombre d'études sur le sujet. La conscience avait été identifiée préalablement comme un trait qui est corrélé avec le style de vie « jugement » du MBTI (McCrae et Costa, 1989). Aucune étude à ce jour n'avait réussi à établir un lien entre les fonctions J - P du MBTI et l'intelligence émotionnelle du MSCEIT.

Les résultats obtenus sont en opposition avec d'autres chercheurs qui avaient trouvé un lien entre le trait de conscience et l'IE (Brackett et Mayer, 2003 ; Ghiabi et Besharat, 2011), mais sont en accord avec d'autres auteurs qui n'y trouvaient aucune corrélation (Alghamdi, Aslam et Khan, 2017), particulièrement en considérant le MSCEIT dans l'équation (Brackett et Mayer, 2003). Cela

dit, les évidences quant à la possible relation entre cette dichotomie du MBTI et l'intelligence émotionnelle étaient pratiquement nulles comparativement aux dichotomies précédentes.

Dans la théorie des types, les personnes qui ont un style de vie « jugement » sont organisées, méthodiques et agissent rapidement, tandis que les personnes qui ont un style de vie « perception » préconisent la flexibilité et l'adaptabilité.

Furnham (1996) avait lui aussi réalisé des tests de corrélation entre les traits du Big Five et les dimensions du MBTI. Parmi les facettes qui composent le trait de conscience, la facette « obéissance » qui concerne le respect des règles présentait la deuxième corrélation positive la plus faible (.27). En plus de cela, le style de vie « perception », qui se trouve à être le pôle opposé de « jugement », était également corrélé avec la facette « obéissance ». Se pourrait-il alors que la relation établie par quelques auteurs entre la conscience et l'intelligence émotionnelle ait pu être influencée par cette facette, ce qui expliquerait l'existence du lien lorsque le Big Five est concerné, mais pas pour le MBTI lorsque les deux pôles sont comparés ?

Considérant que l'obéissance représente le sens du devoir et des obligations d'une personne, nous pourrions supposer que les gens qui sont forts en « obéissance » auraient un souci et une motivation d'adhérer aux normes établies, et donc de faire les efforts nécessaires pour recourir aux émotions appropriées selon le contexte (Dana Joseph *et coll.*, 2014). Puisque les deux styles de vie (J ou P) du MBTI sont positivement liés à l'obéissance, cela pourrait expliquer les similitudes rencontrées par rapport aux scores d'intelligence émotionnelle.

Contribution théorique

1. Cette étude répond à un besoin important de vérifier les croyances au sujet des associations entre les types psychologiques MBTI et l'intelligence émotionnelle.

Mis à part la thèse de doctorat de Bohrer (2007), cette présente recherche est la toute première à comparer ces deux échelles de mesure populaires en management : le MBTI et le MSCEIT. La majorité des études qui évaluaient les liens potentiels entre l'intelligence émotionnelle et la personnalité impliquait le Bar-On EQ-i (IE) ou le Big Five (personnalité). Cette étude d'envergure a permis d'établir l'importance et le rôle de la fonction de l'intuition dans le développement des habiletés émotionnelles.

2. L'âge n'est pas un gage de douance en matière d'intelligence émotionnelle.

Cette étude a ajouté de nouveaux éléments de repère par rapport à la relation hypothétique de l'intelligence émotionnelle avec l'âge. Même en prenant en compte les différentes branches de

l'IE, rien ne change. Comparativement à plusieurs études qui ont comparé des groupes d'âge, nous avons été audacieux en voulant analyser le lien avec des tests de corrélation. Même si aucun lien n'a été répertorié entre l'âge et l'IE, les études suivantes pourraient décider de reproduire les tests de corrélation, mais en divisant les genres. Elles pourraient également décider de miser sur l'expérience de vie plutôt que l'âge. Même si la trajectoire peut sembler similaire, tous les individus ne vivent pas les mêmes événements, ni au même rythme.

À tout le moins, le lien observé entre l'âge et le score de biais fut une surprise de taille. Or, même si le phénomène de désirabilité sociale n'avait pas d'influence dans les tests d'intelligence qui mesurent les habiletés (Schlegel et Mortillaro, 2018), les recherches futures devraient continuer d'analyser les tendances d'attributions positives et négatives des participants pour voir si les conclusions obtenues dans le cadre de cette recherche étaient le fruit du hasard. Puisque les tests d'intelligence comme le Bar-On EQ-i mise sur la conception d'énoncés positifs, il se pourrait peut-être que ce soit la raison pour laquelle des relations entre l'âge et l'IE furent soulignées dans d'autres études.

3. Les hommes ne sont pas moins habiles que les femmes en ce qui concerne l'intelligence émotionnelle.

Si les résultats obtenus vont à l'opposé de bien des études antérieures sur la supériorité des femmes par rapport aux scores de compréhension (Ciarrochi, Chan et Caputi, 2000) et de régulation des émotions (Ciarrochi, Chan et Caputi, 2000 ; Fernández-Berrocal et coll., 2012), elles réfutent également l'affirmation selon laquelle les tests d'intelligence émotionnelle qui misent sur la performance des candidats avantageraient les femmes (Joseph et Newman, 2010). Ce n'est en aucun cas ce qui s'est produit dans le cadre de ce mémoire. Bien au contraire, ce sont les hommes qui ont mieux performé pour les compétences de « compréhension » et de « régulation » des émotions.

Implications pratiques

1. Favoriser le développement de l'intuition pour favoriser l'agilité et la résilience des équipes.

D'un point de vue pratique, les résultats de cette étude amènent plusieurs pistes de solutions pour les équipes de travail et les organisations. Elles pourraient songer à mettre sur pied des formations et du coaching pour développer l'intuition de leurs membres, particulièrement ceux qui sont identifiés comme ayant une fonction « sensation » avec le MBTI. Développer leur intuition pourrait les aider à avoir un regard qui est davantage porté vers les possibilités. Miser sur

l'intuition dans la manière de percevoir les informations correspond à sortir du cadre, prendre un pas de recul et s'éloigner du moment présent. En d'autres mots, cette fonction nous amène à développer une approche plus idéaliste.

Ce qui peut empêcher parfois les types « sensation » d'aller de l'avant, c'est de mettre excessivement l'accent et les efforts sur ce qui est concret et réel, donc par rapport à ce qui se passe sous leurs yeux. À l'opposé, le recours à l'intuition peut s'inspirer du passé afin de mieux anticiper les comportements et les événements, mais aussi se tourner vers le futur pour imaginer une ou des situations souhaitées. Autrement dit, le développement de l'intuition chez ces individus leur permettrait de retrouver l'espoir et d'accueillir l'optimisme. Même après avoir vécu des situations imprévues et indésirables (p. ex. conflit entre collaborateurs, vague de mises à pied, perte de contrat, rachat d'entreprise), l'intuition pourrait permettre aux personnes de mieux rebondir et de mettre l'accent sur les options qui découlent de ces situations, plutôt que de garder leur attention sur la problématique en ne misant que sur ce qui est perçu par les cinq sens (c.-à-d. la vue, l'ouïe, l'odorat, le goût et le toucher).

Ceux qui se fient à leurs cinq sens pour traiter l'information discutent des problèmes rencontrés, relatent les faits logiquement, et conservent un certain réalisme. Les personnes misant sur leur intuition en pareille circonstance pourraient influencer positivement leurs camarades de travail en leur exposant les solutions, les possibilités et les alternatives qui sont à la portée de l'équipe ou de l'organisation.

Dans un contexte dans lequel les changements font partie du quotidien et où la concurrence est vive, ce nouvel état d'esprit lors de la prise d'information pourrait faire la différence entre une équipe ou une organisation qui est coincée et une autre qui a les ressources psychologiques nécessaires pour surmonter les obstacles et s'en sortir. Les équipes de travail et les organisations pourraient donc devenir plus agiles en s'adaptant plus rapidement aux changements environnants, ainsi qu'augmenter leur niveau de résilience par leur capacité à rebondir après un coup dur.

2. Favoriser le développement de l'habileté à utiliser les émotions chez les types « sensation ».

Comme discuté précédemment, les personnes de type « sensation » ont l'habitude de se servir des cinq sens pour traiter l'information. Voir, entendre, toucher, sentir, goûter : voilà les facultés utilisées au quotidien. En d'autres termes, les émotions sont reléguées au second plan. En enseignant aux personnes en quoi les émotions peuvent venir moduler notre raisonnement, cela

pourrait leur permettre de développer un « sixième sens » et d'être plus efficaces dans leurs processus cognitifs.

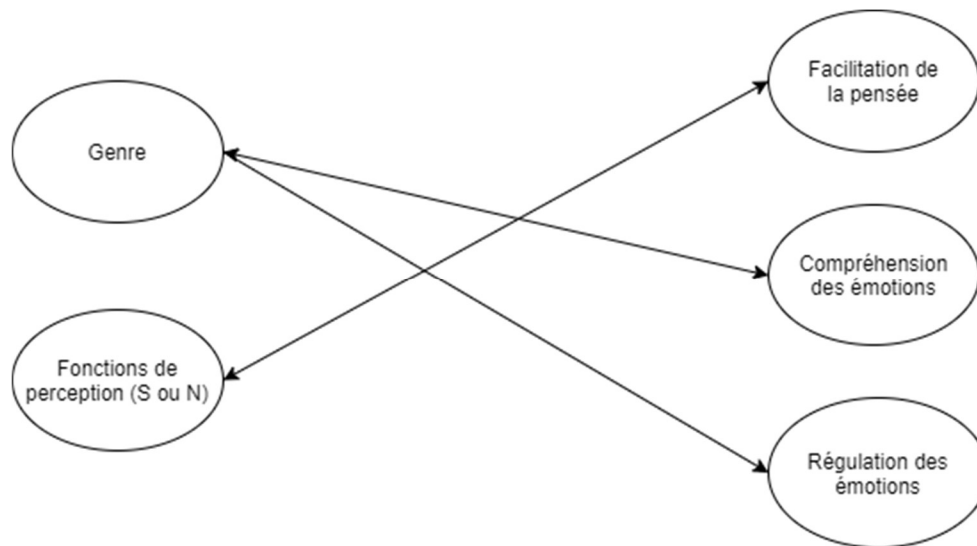
La croyance populaire stipule que les émotions doivent être contrôlées et réprimées, notamment en raison des conflits que cela peut engendrer, relativement au niveau des processus, des relations et des tâches à accomplir (Rispens et Demerouti, 2016). Les émotions rendent également les gens vulnérables (Cloke et Goldsmith, 2000). Néanmoins, avec l'instauration de coaching en entreprise, les employés pourraient voir en quoi les émotions jouent un rôle déterminant dans la façon de réfléchir, d'aborder les situations, de prendre des décisions, mais aussi de se comporter avec les autres.

Par exemple, en utilisant l'instrument du MSCEIT dans un contexte de formation, les participants découvrent que les émotions sont très utiles pour faciliter la pensée. Elles ont un pouvoir de changer la manière dont les individus pensent. Les personnes peuvent voir quelles émotions sont utiles, dépendamment des situations. Par exemple, si se mettre en colère après avoir reçu une mauvaise évaluation annuelle de la part de son supérieur n'est pas une bonne idée, être déçu est une réaction tout à fait adéquate et légitime. Une utilisation des émotions appropriée engendrera des pensées qui sont nettement plus constructives, améliorant du coup les réponses comportementales correspondantes. Des coachs en gestion des émotions pourraient enseigner aux collègues l'éventail des émotions qui existent, ce qui les provoque et leurs effets. Cette perspective globale du rôle des émotions pourrait améliorer les négociations et les échanges entre les employés, que cela concerne la tâche ou encore la qualité de leurs relations professionnelles.

Révision du modèle conceptuel

Cette recherche visait à vérifier les liens potentiels de l'intelligence émotionnelle par rapport aux types psychologiques MBTI, à l'âge et au genre. Les hypothèses de recherches formulées et testées ont permis de mettre à l'épreuve la question de recherche. Le sommaire des hypothèses nous a permis de réviser le modèle de recherche conçu initialement. Après avoir écarté tous les liens qui sont non-concluants aux yeux de la recherche, voici le nouveau modèle conceptuel qui relève des résultats obtenus dans cette étude :

Figure 3 : Modèle conceptuel révisé des relations entre l'âge, le genre, le type psychologique et l'IE



Lorsqu'il est question de l'intelligence émotionnelle des personnes, le genre a un effet significatif sur la compréhension et la régulation des émotions. C'est donc dire qu'en général, les hommes auraient une plus grande capacité à comprendre et réguler les émotions. Cependant, tel qu'il a été vu précédemment, il se pourrait que cette différence puisse s'expliquer par la quantité d'énergie monopolisée par les femmes à l'étape de la perception des émotions. Cette charge supplémentaire à l'étape expérientielle pourrait affecter les dimensions subséquentes de l'intelligence émotionnelle, c'est-à-dire lorsque vient le temps de recourir à l'intelligence émotionnelle dans une optique stratégique.

Enfin, les personnes qui ont une préférence pour l'intuition ont tendance à exceller au niveau de l'utilisation des émotions en vue de faciliter la pensée. C'est donc dire que les personnes qui mettent de l'avant des facettes qui vont au-delà des cinq sens traditionnels comme l'imagination, la conceptualisation ou l'originalité seraient davantage en mesure d'utiliser les émotions les plus appropriées pour améliorer leur vision d'une situation donnée et mieux agir en conséquence.

Limites

L'utilisation de la version M du MBTI (niveau I)

L'utilisation de la version Q du MBTI aurait pu grandement aider à cibler des facettes précises qui pourraient potentiellement avoir un lien avec un ou plusieurs éléments de l'intelligence émotionnelle. En se référant à la version M, les chercheurs sont confrontés au fait que les gens sont assignés à des boîtes définies, sans avoir la possibilité de détecter quelles sont les facettes

qui contribuent à la force d'une attitude, d'une fonction, ou d'un style de vie. Malgré l'absence de scores explicites par rapport aux différentes facettes, elles sont toutefois des parties intégrantes des dimensions du MBTI, même dans la version M.

Combinaison des genres pour l'analyse de la relation entre le MBTI et le MSCEIT

Est-ce que la relation qui a été trouvée entre le MBTI et le MSCEIT pourrait être différente si les hommes et les femmes étaient évalués séparément? Puisque nous avons inclus tous les participants de l'échantillon pour analyser les scores d'intelligence émotionnelle avec les attitudes-fonctions, les échelles dichotomiques et même l'âge, nous n'avons pas été en mesure de faire des distinctions à savoir si un genre en particulier pouvait expliquer davantage la force de la relation avec l'IE ou de la différence entre les types « intuition » et « sensation ». Les prochaines études sur le sujet pourraient s'attarder à différencier les deux genres pour trouver des éléments de réponse.

Un seul temps de mesure

L'ajout d'une mesure T2 aurait pu permettre de voir si les résultats des analyses auraient perduré entre le temps 1 et le temps 2. Or, les données tirées du MSCEIT sont de grande qualité, comparativement aux échelles d'attitudes utilisées généralement dans les recherches en science de la gestion, dont les scores peuvent être influencés par l'état affectif de l'individu au moment de passer le test.

Directions pour les recherches futures

L'utilisation de la version Q du MBTI (niveau II)

Le recours à la version Q du MBTI (niveau II) permettrait aux chercheurs de creuser plus loin dans les liens qui ont été dressés entre l'outil de Myers-Briggs et le MSCEIT. Les facettes qui sont comprises dans la version Q (voir Tableau 1) réfèrent à des caractéristiques bien précises. Par exemple, au lieu de mentionner que la fonction « intuition » est liée à l'utilisation des émotions, nous pourrions découvrir que c'est surtout la facette « abstraite » qui renforce ce lien. En somme, l'utilisation de la version Q permettrait de vérifier de nouveau les liens testés pour cette recherche.

Chapitre 5 : Conclusion

Dans le cadre de cette étude, nous avons examiné les liens possibles de l'intelligence émotionnelle avec la personnalité, l'âge et le genre. Nous avons comparé les scores d'intelligence émotionnelle des individus obtenus au MSCEIT avec les différentes attitudes-fonctions et les dimensions du MBTI, tout en soulevant des questions bien connues à savoir si l'âge et le genre avaient des impacts sur ces scores.

Après avoir analysé les résultats obtenus par les 326 participants au MBTI et au MSCEIT, les résultats ont montré qu'il n'existe aucune différence significative entre l'intelligence émotionnelle et les attitudes-fonctions du MBTI, ce qui va à l'encontre des affirmations de Pearman (2002) qui indiquait que les approches stratégiques reliées à l'intelligence émotionnelle pourraient varier selon les attitudes-fonctions du MBTI.

De plus, les analyses des échelles dichotomiques du MBTI avec l'intelligence émotionnelle supposent que pour la compétence de l'utilisation des émotions pour faciliter la pensée, les personnes de type « intuition » obtiennent de meilleurs scores au MSCEIT que les types « sensation ». Ce résultat est en concordance avec les résultats de plusieurs chercheurs qui ont utilisé le MBTI, mais qui se sont servis du EQ-i pour évaluer les habiletés émotionnelles plutôt que le MSCEIT (Choi *et coll.*, 2018; Thompson, 2006). De plus, les résultats des auteurs précédents concernaient les habiletés émotionnelles dans leur ensemble, donc ne concernaient pas que l'utilisation des émotions.

Enfin, des différences ont été observées entre l'intelligence émotionnelle et le genre. Les hommes ont obtenu des scores supérieurs aux femmes en ce qui a trait aux compétences « compréhension des émotions » et « régulation des émotions ». Les conclusions précédentes de l'étude de Bohrer (2007) stipulaient que non seulement il n'y avait aucune différence entre les genres parmi les scores de « compréhension » et « régulation » des émotions, mais aussi que les femmes étaient supérieures en ce qui a trait à la « perception » et l'« utilisation » des émotions. Les informations tirées de l'article de Joseph et Newman (2010) suggéraient même que les tests d'IE basés sur la performance semblaient avantager les femmes.

Ces découvertes permettent de mettre en lumière les associations possibles entre les outils du MBTI et du MSCEIT. Contrairement à plusieurs recherches passées qui se sont concentrées sur les rôles de l'âge et du genre dans le niveau d'intelligence émotionnelle possédé par les personnes, cette première recherche d'envergure qui allie les types psychologiques MBTI et le MSCEIT souligne donc l'importance de stimuler le développement de l'intuition pour renforcer

l'agilité et la résilience des équipes et des organisations. En revanche, les types « sensation » auraient avantage à miser sur le développement de l'habileté à utiliser les émotions pour améliorer le jugement et ultimement prendre de meilleures décisions.

Références

- Ahmad, Summiya, Hayat Bangash et Sheraz A. Khan (2009). « Emotional Intelligence and Gender Differences », *Sarhad Journal of Agriculture*, vol. 25, no 1, p. 127-130.
- Alegre, Alberto, Núria Pérez-Escoda et Elia López-Cassá (2019). « The Relationship between Trait Emotional Intelligence and Personality. Is Trait EI Really Anchored Within the Big Five, Big Two and Big One Frameworks? », *Frontiers in Psychology*, vol. 10, p. 1-9.
- Alghamdi, Nawal G., Muhammad Aslam et Khushnoor Khan (2017). « Personality Traits as Predictor of Emotional Intelligence among the University Teachers as Advisors », *Education Research International*, vol. 2017, p. 1-6.
- Ang, Marigene (2002). « Advanced Communication Skills: Conflict Management and Persuasion », *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, vol. 77, no 11, p. 1166.
- Bar-On, Reuven (2006). « The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI) », *Psicothema*, vol. 18, no Suppl, p. 13-25.
- Barbuto Jr, John E. (1997). « A Critique of the Myers-Briggs Type Indicator and its Operationalization of Carl Jung's Psychological Types », *Psychological Reports*, vol. 80, no 2, p. 611-625.
- Bélangier, Lyne et Gwénola Réto (2018). « Management des établissements scolaires : l'appui sur l'intelligence émotionnelle et la bienveillance », *Questions Vives [Online]*, vol. 29.
- Bensch, Doreen, Ulrike Maaß, Samuel Greiff, Kai Tobias Horstmann et Matthias Ziegler (2019). « The Nature of Faking: A Homogeneous and Predictable Construct? », *Psychological Assessment*, vol. 31, no 4, p. 532-544.
- Bohrer, Victoria C. (2007). *A Study of the Relationships Between Leader Emotional Intelligence (EI) Ability and Demographic, Performance, Job Satisfaction Measures, and MBTI Type in the United States (U.S.) Intelligence Community*, disseration de doctorat, Saint-Louis, Webster University, 109 p.
- Boyatzis, Richard E. (2009a). « Competencies as a Behavioral Approach to Emotional Intelligence », *Journal of Management Development*, vol. 28, no 9, p. 749-770.
- Boyatzis, Richard E. (2009b). « Developing Emotional, Social, and Cognitive Intelligence Competencies in Managers and Leaders in Educational Settings », dans M. Hughes, H. L. Thompson et J. B. Terrell (dir.), *Handbook for Developing Emotional and Social Intelligence: Best Practices, Case Studies, and Strategies*, San Francisco, CA, US, Pfeiffer/John Wiley & Sons, p. 359-377.
- Boyatzis, Richard E. (2018). « The Behavioral Level of Emotional Intelligence and Its Measurement », *Frontiers in Psychology*, vol. 9, no 1438, p. 1-12.
- Boyatzis, Richard E. et Franco Ratti (2009). « Emotional, Social and Cognitive Intelligence Competencies Distinguishing Effective Italian Managers and Leaders in a Private

- Company and Cooperatives », *Journal of Management Development*, vol. 28, no 9, p. 821-838.
- Boyle, Gregory J., Donald H. Saklofske et Gerald Matthews (2015). *Measures of Personality and Social Psychological Constructs*, San Diego, Elsevier/Academic Press, 810 p.
- Brackett, Marc A. et John D. Mayer (2003). « Convergent, Discriminant, and Incremental Validity of Competing Measures of Emotional Intelligence », *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 29, no 9, p. 1147-1158.
- Brackett, Marc A., John D. Mayer et Rebecca M. Warner (2004). « Emotional Intelligence and its Relation to Everyday Behaviour », *Personality and Individual Differences*, vol. 36, no 6, p. 1387-1402.
- Brooks, Joni K. (2003). *Emotional Competencies of Leaders: A Comparison of Managers in a Financial Organization by Performance Level* [Ed.D.], Ann Arbor, North Carolina State University, 192 p.
- Cabello, Rosario, Miguel A. Sorrel, Irene Fernández-Pinto, Natalio Extremera et Pablo Fernández-Berrocal (2016). « Age and Gender Differences in Ability Emotional Intelligence in Adults: A Cross-Sectional Study », *Developmental Psychology*, vol. 52, no 9, p. 1486-1492.
- Carstensen, Laura L. et Marguerite DeLiema (2018). « The Positivity Effect: A Negativity Bias in Youth Fades with Age », *Current Opinion in Behavioral Sciences*, vol. 19, p. 7-12.
- Caruso, David, John Mayer et Peter Salovey (2002). « Relation of an Ability Measure of Emotional Intelligence to Personality », *Journal of Personality Assessment*, vol. 79, no 2, p. 306-320.
- Cavallo, Kathleen et D. Brienza (2005). « Emotional Competence and Leadership Excellence at Johnson & Johnson », *Europe's Journal of Psychology*, vol. 2, no 1, p. 1-12.
- Choi, Soo-Hee, Seung C. An, Ul S. Lee, Je-Yeon Yun, Joon H. Jang et Do-Hyung Kang (2018). « In-Depth Relationships between Emotional Intelligence and Personality Traits in Meditation Practitioners », *Clinical Psychopharmacology and Neuroscience : The Official Scientific Journal of the Korean College of Neuropsychopharmacology*, vol. 16, no 4, p. 391-397.
- Ciarrochi, Joseph V., Amy Y. C. Chan et Peter Caputi (2000). « A Critical Evaluation of the Emotional Intelligence Construct », *Personality and Individual Differences*, vol. 28, no 3, p. 539-561.
- Cloke, K. et J. Goldsmith (2000). *Resolving Conflicts at Work: Eight Strategies for Everyone on the Job*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Costa, Paul et R. McCrae (1992a). « NEO PI-R Professional Manual », *Psychological Assessment Resources*, p. 223-256.
- Costa, Paul T. et Robert R. McCrae (1992b). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) : Professional Manual*, Lutz, FL, Psychological Assessment Resources, Inc.

- Das, Rajendra et Tapas Sahu (2014a). « Relationship between Age and Emotional Intelligence of Bank Employees: An Empirical Study », *Sumedha Journal of Management*, vol. 3, no 4, p. 103-110.
- Das, Rajendra et Tapas Sahu (2014b). « Relationship between Demographic Variables and Emotional Intelligence among Bank Employees: A Study », *Asian Journal of Management*, vol. 5, no 2, p. 196-201.
- Davies, Michaela, Lazar Stankov et Richard Roberts (1998). « Emotional Intelligence: In Search of an Elusive Construct », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 75, no 4, p. 989-1015.
- Day, Arla L. et Sarah A. Carroll (2004). « Using an Ability-Based Measure of Emotional Intelligence to Predict Individual Performance, Group Performance, and Group Citizenship Behaviours », *Personality and Individual Differences*, vol. 36, no 6, p. 1443-1458.
- Donovan, John J., Stephen A. Dwight et Dan Schneider (2014). « The Impact of Applicant Faking on Selection Measures, Hiring Decisions, and Employee Performance », *Journal of Business and Psychology*, vol. 29, no 3, p. 479-493.
- Dulewicz, Victor et Malcolm Higgs (1999). « Can Emotional Intelligence Be Measured and Developed? », *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 20, no 5, p. 242-252.
- Dulewicz, Victor et Malcolm Higgs (2004). « Can Emotional Intelligence Be Developed? », *International Journal of Human Resource Management*, vol. 15, no 1, p. 95-111.
- Epstein, Seymour (1998). *Constructive Thinking: The Key to Emotional Intelligence*, Westport, CT, US, Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group, coll. Constructive Thinking: The Key to Emotional Intelligence, xiv, 284-xiv, 284 p.
- Epstein, Seymour, Rosemary Pacini, Veronika Denes-Raj et Harriet Heier (1996). « Individual Differences in Intuitive–Experiential and Analytical–Rational Thinking Styles », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 71, no 2, p. 390-405.
- Essig, Todd (2014). *The Mysterious Popularity Of The Meaningless Myers-Briggs (MBTI)*. Récupéré le 13 février 2021 de <https://www.forbes.com/sites/toddessig/2014/09/29/the-mysterious-popularity-of-the-meaningless-myers-briggs-mbti/?sh=2108bc501c79>
- Fariselli, Lorenzo, Massimiliano Ghini et Joshua Freedman (2006). « Age and Emotional Intelligence », *Six Seconds*, p. 1-10.
- Fernández-Berrocal, Pablo, Rosario Cabello, Ruth Castillo et Natalio Extremera (2012). « Gender Differences in Emotional Intelligence: The Mediating Effect of Age », *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, vol. 20, no 1, p. 77-89.
- Fiori, Marina, Jean-Philippe Antonietti, Moïra Mikolajczak, Olivier Luminet, Michel Hansenne et Jérôme Rossier (2014). « What Is the Ability Emotional Intelligence Test (MSCEIT) Good for? An Evaluation Using Item Response Theory », *PLoS ONE*, vol. 9, no 6, p. 1-11.

- Furnham, Adrian (1996). « The Big Five versus the Big Four: The Relationship between the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and NEO-PI Five Factor Model of Personality », *Personality and Individual Differences*, vol. 21, no 2, p. 303-307.
- Gagnon, Marie-Ève (2009). *L'applicabilité du Test d'intelligence émotionnelle Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT) chez les personnes âgées : étude de la compréhension des consignes et des items, de la validité apparente de la cohérence interne et de la distribution des scores*, thèse de doctorat, Québec, Université Laval, 82 p.
- Gallén, Tiina (2006). « Managers and Strategic Decisions: Does the Cognitive Style Matter? », *Journal of Management Development*, vol. 25, p. 118-133.
- Gardener, Elyse K. T., Andrea R. Carr, Amy MacGregor et Kim L. Felmingham (2013). « Sex Differences and Emotion Regulation: An Event-Related Potential Study », *PLOS ONE*, vol. 8, no 10.
- Ghiabi, Bibinaz et Mohammad A. Besharat (2011). « An Investigation of the Relationship between Personality Dimensions and Emotional Intelligence », *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 30, p. 416-420.
- Goleman, Daniel (2003). « Maxed Emotions », *Business Strategy Review*, vol. 14, no 2, p. 26-32.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis et Annie McKee (2002). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*, Boston, MA, US, Harvard Business School Press, xvii, 306 p.
- Grant, Adam M. (2013). *Goodbye to MBTI, the Fad That Won't Die*. Récupéré le 4 février 2021 de <https://www.psychologytoday.com/us/blog/give-and-take/201309/goodbye-mbti-the-fad-won-t-die>
- Haslam, Alexander S. (2018). « The Self-Made Women who Created the Myers–Briggs », *Nature*, vol. 561, no 7722, p. 176.
- Higgs, Malcolm (2001). « Is There a Relationship between the Myers-Briggs Type Indicator and Emotional Intelligence? », *Journal of Managerial Psychology*, vol. 16, no 7, p. 509-533.
- Higgs, Malcolm (2003). « Good Call », *People Management*, vol. 9, no 2, p. 48.
- Hough, Jill R. et Dt Ogilvie (2005). « An Empirical Test of Cognitive Style and Strategic Decision Outcomes* », *Journal of Management Studies*, vol. 42, no 2, p. 417-448.
- Hwang, Hyisung et David Matsumoto (2018). « Functions of Emotions », dans R. Biswas-Diener et E. Diener (dir.), *Noba Textbook Series: Psychology*, Champaign, IL, DEF Publishers.
- Isaacowitz, Derek M., Heather A. Wadlinger, Deborah Goren et Hugh R. Wilson (2006). « Selective Preference in Visual Fixation away from Negative Images in Old Age? An Eye-Tracking Study », *Psychology and Aging*, vol. 21, no 1, p. 40-48.
- Jorfi, Hassan, Hashim F. B. Yaccob et Ishak M. Shah (2011). « The Relationship Between Demographics Variables, Emotional Intelligence, Communication Effectiveness,

- Motivation, and Job Satisfaction », *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 1, no 1, p. 35-58.
- Joseph, Dana, Jing Jin, Daniel Newman et Ernest O'Boyle (2014). « Why Does Self-Reported Emotional Intelligence Predict Job Performance? A Meta-Analytic Investigation of Mixed EI », *The Journal of applied psychology*, vol. 100.
- Joseph, Dana L. et Daniel A. Newman (2010). « Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model », *Journal of Applied Psychology*, vol. 95, no 1, p. 54-78.
- Karthikeyan, V. et Shweta Lalwani (2019). « Effect of Demographic Variables on Emotional Intelligence Level in Banking Sector », *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, vol. 8, no 3, p. 2683-2690.
- Kim, Hae-Young (2013). « Statistical Notes for Clinical Researchers: Assessing Normal Distribution (2) Using Skewness and Kurtosis », *Restorative Dentistry & Endodontics*, vol. 38, no 1, p. 52-54.
- Kong, Dejun T. (2014). « Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT/MEIS) and Overall, Verbal, and Nonverbal Intelligence: Meta-Analytic Evidence and Critical Contingencies », *Personality and Individual Differences*, vol. 66, p. 171-175.
- König, Cornelius J., Ann-Sibill Merz et Nicoletta Trauffer (2012). « What is in applicants' minds when they fill out a personality test? Insights from a qualitative study », *International Journal of Selection and Assessment*, vol. 20, no 4, p. 442-452.
- Leary, Myleen M., Michael D. Reilly et William F. Brown (2009). « A Study of Personality Preferences and Emotional Intelligence », *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 30, no 5, p. 421-434.
- Lloyd, John B. (2012). « The Myers-Briggs Type Indicator ® and Mainstream Psychology: Analysis and Evaluation of an Unresolved Hostility », *Journal of Beliefs & Values*, vol. 33, no 1, p. 23-34.
- Lucas, Richard E., Kimdy Le et Portia Dyrenforth (2008). « Explaining the Extraversion/Positive Affect Relation: Sociability Cannot Account for Extraverts' Greater Happiness », *Journal of personality*, vol. 76, p. 385-414.
- Mandell, Barbara et Shilpa Pherwani (2003). « Relationship between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style: A Gender Comparison », *Journal of Business and Psychology*, vol. 17, no 3, p. 387-404.
- Mayer, John D., David R. Caruso et Peter Salovey (1999). « Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence », *Intelligence*, vol. 27, no 4, p. 267-298.
- Mayer, John D., Richard D. Roberts et Sigal G. Barsade (2008). « Human Abilities: Emotional Intelligence », *Annual Review of Psychology*, vol. 59, no 1, p. 507-536.
- Mayer, John D., Peter Salovey et David R. Caruso (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). User's Manual.*, North Tonawanda, New York; Toronto, Ontario, Multi-Health Systems Inc. (MHS), 110 p.

- Mayer, John D., Peter Salovey et David R. Caruso (2004). « Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications », *Psychological Inquiry*, vol. 15, no 3, p. 197-215.
- Mayer, John D., Peter Salovey et David R. Caruso (2008). « Emotional Intelligence: New Ability or Eclectic Traits? », *American Psychologist*, vol. 63, no 6, p. 503-517.
- Mayer, John D., Peter Salovey, David R. Caruso et Gill Sitarenios (2001). « Emotional Intelligence as a Standard Intelligence », *Emotion*, vol. 1, no 3, p. 232-242.
- McCord, Mallory A. et Dana L. Joseph (2020). « A Framework of Negative Responses to Introversion at Work », *Personality and Individual Differences*, vol. 161, p. 1-10.
- McCrae, Robert R. et Paul T. Costa (1989). « Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the Perspective of the Five-Factor Model of Personality », *Journal of Personality*, vol. 57, no 1, p. 17-40.
- McEnrue, Mary Pat et Kevin Groves (2006). « Choosing among Tests of Emotional Intelligence: What Is the Evidence? », *Human Resource Development Quarterly*, vol. 17, no 1, p. 9-42.
- McRae, Kateri, Kevin N. Ochsner, Iris B. Mauss, John J. D. Gabrieli et James J. Gross (2008). « Gender Differences in Emotion Regulation: An fMRI Study of Cognitive Reappraisal », *Group Processes & Intergroup Relations : GPIR*, vol. 11, no 2, p. 143-162.
- Meier, Brian P., Michael D. Robinson et Benjamin M. Wilkowski (2006). « Turning the Other Cheek: Agreeableness and the Regulation of Aggression-Related Primes », *Psychological Science*, vol. 17, no 2, p. 136-142.
- Moudgil, Ranjana et Nandini Moudgil (2016). « Emotional Intelligence in Relation to Intelligence and Personality », *International Journal of Education and Management Studies*, vol. 6, no 4, p. 481-484.
- Moyle, Penny et John Hackston (2018). « Personality Assessment for Employee Development: Ivory Tower or Real World? », *Journal of Personality Assessment*, vol. 100, no 5, p. 507-517.
- Myers, Isabel B., Linda K. Kirby et Katharine D. Myers (2001). *Introduction aux types psychologiques : Comment mieux comprendre vos résultats au Myers-Briggs Type Indicator*, Oxford, OPP Ltd.
- Myers, Isabel B., Mary H. McCaulley, Naomi L. Quenk et Allen L. Hammer (2003). *MBTI Manual : A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*, Mountain View, CA, CPP.
- Myers, Isabel Briggs et Peter B. Myers (1995). *Gifts Differing : Understanding Personality Type*, Palo Alto, California, Davies-Black Publishing.
- Myers, Steve (2016). « The Five Functions of Psychological Type », *Journal of Analytical Psychology*, vol. 61, no 2, p. 183-202.

- Nikolaou, Ioannis et Ioannis Tsaousis (2002). « Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment », *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 10, no 4, p. 327-342.
- Nizielski, Sophia et Heiner Rindermann (2016). « Self- and External-Rated Emotional Competence: More than Personality? », *Journal of Individual Differences*, vol. 37, no 2, p. 88-95.
- Ode, Scott et Michael D. Robinson (2007). « Agreeableness and the Self-Regulation of Negative Affect: Findings Involving the Neuroticism/Somatic Distress Relationship », *Personality and Individual Differences*, vol. 43, no 8, p. 2137-2148.
- Pearman, Roger R. (2002). *Introduction to Type and Emotional Intelligence: Pathways to Performance*, Mountain View, Consulting Psychologists Press, 54 p.
- Petrides, K. V., Adrian Furnham et G. N. Martin (2004). « Estimates of Emotional and Psychometric Intelligence: Evidence for Gender-Based Stereotypes », *The Journal of Social Psychology*, vol. 144, no 2, p. 149-162.
- Pittenger, David J. (2005). « Cautionary Comments Regarding the Myers-Briggs Type Indicator », *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, vol. 57, no 3, p. 210-221.
- Pooja, Pooja et Pranab Kumar (2016). « Demographic Variables and Its Effect on Emotional Intelligence: A Study on Indian Service Sector Employees », *Annals of Neurosciences*, vol. 23, no 1, p. 18-24.
- Psysoft (2016). *Dr Roger Pearman Discusses Personality Type and Emotional Intelligence*. Récupéré de <https://www.youtube.com/watch?v=mKLpL494vGM>
- Quenk, Naomi L. (1993). « Personality Types or Personality Traits: What Difference Does It Make? », *Bulletin of Psychological Type*, vol. 16, no 2, p. 9-13.
- Rispens, Sonja et Evangelia Demerouti (2016). « Conflict at Work, Negative Emotions, and Performance: A Diary Study », *Negotiation and Conflict Management Research*, vol. 9, no 2, p. 103-119.
- Rossen, Eric et John Kranzler (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*, vol. 43, no 1, p. 60-65.
- Roulin, Nicolas et Franciska Krings (2020). « Faking to fit in: Applicants' response strategies to match organizational culture », *Journal of Applied Psychology*, vol. 105, no 2, p. 130-145.
- Saklofske, Don, Elizabeth J. Austin et Paul S. Minski (2003). « Factor Structure and Validity of a Trait Emotional Intelligence Measure », *Personality and Individual Differences*, vol. 34, no 4, p. 707-721.
- Sayegh, Lisa, William P. Anthony et Pamela L. Perrewé (2004). « Managerial Decision-Making Under Crisis: The Role of Emotion in an Intuitive Decision Process », *Human Resource Management Review*, vol. 14, no 2, p. 179-199.

- Schlegel, Katja (2019). « Inter- and Intrapersonal Downsides of Accurately Perceiving Others' Emotions », dans R. J. Sternberg et A. Kostić (dir.), *Social Intelligence: The Adaptive Advantages of Nonverbal Communication*, Springer International Publishing.
- Schlegel, Katja, Didier Grandjean et Klaus R. Scherer (2013). « Constructs of Social and Emotional Effectiveness: Different Labels, Same Content? », *Journal of Research in Personality*, vol. 47, no 4, p. 249-253.
- Schlegel, Katja et Marcello Mortillaro (2018). « The Geneva Emotional Competence Test (GECe): An Ability Measure of Workplace Emotional Intelligence », *Journal of Applied Psychology*, vol. 104, no 4, p. 559-580.
- Sharma, Deeksha (2017). « Impact of Age on Emotional Intelligence and Its Components », *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, vol. 1, no 1, p. 13-20.
- Smillie, L. D., J. Wilt, R. Kabani, C. Garratt et W. Revelle (2015). « Quality of Social Experience Explains the Relation between Extraversion and Positive Affect », *Emotion*, vol. 15, no 3, p. 339-349.
- Stone, Howard, James D. A. Parker et Laura M. Wood (2005). *Report on the Ontario Principals' Council Leadership Study Executive Summary*. Récupéré de https://www.researchgate.net/publication/242268534_Report_on_the_Ontario_Principals'_Council_Leadership_Study_Executive_Summary
- Sy, Thomas, Susanna Tram-Quon et Linda A. O'Hara (2006). « Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 68, no 3, p. 461-473.
- Thompson, Henry L. (2006). « Exploring the Interface of the Type and Emotional Intelligence Landscapes », *Bulletin of Psychological Type*, vol. 29, no 3, p. 14-19.
- Tjan, Anthony K. (2012). *How Leaders Become Self-Aware*. Récupéré le 8 février 2021 de <https://hbr.org/2012/07/how-leaders-become-self-aware>
- Van Rooy, David L. et Chockalingam Viswesvaran (2004). « Emotional Intelligence: A Meta-Analytic Investigation of Predictive Validity and Nomological Net », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 65, no 1, p. 71-95.
- Venkatappa, Kavana G., Smrithi C. Shetty, Sparshadeep E. Manjunath, Shibin G. Parakandy et S. K. Das (2012). « Gender Differences in Emotional Intelligence among First Year Medical Students », *Journal of Evolution of Medical and Dental Sciences*, vol. 1, no 6, p. 1256-1262.