

L'ÉCHELLE DE COMPÉTENCES SOCIALES ET ÉMOTIONNELLES - WALLY IE : UN NOUVEL OUTIL QUÉBÉCOIS POUR L'ÉVALUATION DE L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Mathieu Busque-Carrier, c.o. org., Ph.D.

Yann Le Corff, c.o., Ph.D.

Présentation dans le cadre du Colloque de
l'OCCOQ 2025 à Lévis



PLAN DE L'ATELIER

1. Présentation de ce que sont les compétences sociales et émotionnelles
2. Présentation des compétences mesurées par Wally IE
3. Présentation de l'outil
4. Consignes d'interprétations
5. Applications pratiques en counseling de carrière et en contexte d'intervention organisationnelle



Allez sur **wooclap.com** et utilisez le code **WALLYIE**



Dans quel domaine intervenez-vous?



1

Secondaire – secteur jeunes

5

Réadaptation



2

Secondaire – secteur adultes



6

Organisationnel

Cliquez sur l'écran projeté pour lancer la question

3

Secondaire - Cégep et Université

7

Pratique privée

4

Employabilité

8

Autre domaine

wooclap



100%



0 / 0



POURQUOI WALLY – IE?



Demande de notre éditeur (IRP Canada) de développer un test « d'intelligence émotionnelle »



Volonté de faire un instrument qui ne serait pas de type « psychopop »



Volonté de rendre disponible un outil d'évaluation des compétences multi-répondants utile pour le développement des compétences et l'orientation

PRÉSENTATION DE CE QUE SONT LES COMPÉTENCES SOCIALES ET ÉMOTIONNELLES

L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

- Deux grandes approches de l'intelligence émotionnelle dans la documentation scientifique :

Habileté générale (<i>ability EI</i>)	Caractéristiques personnelles (<i>trait or mixed EI</i>)
• Habileté générale composée d'un ensemble d'aptitudes • Capacité à effectuer un raisonnement précis sur les émotions • Capacité à utiliser les émotions et la connaissance des émotions pour améliorer la réflexion • Évaluée de manière objective dans une logique de bonne ou de mauvaise réponse	• Regroupement de caractéristiques personnelles : • Traits de personnalité (ex., stabilité émotionnelle, affects (ex., empathie), capacité (ex., reconnaître les émotions). • Évaluation auto-rapportée ou par un observateur externe

L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

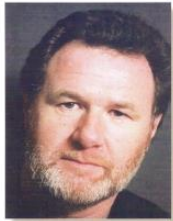
Habileté générale

APPENDIX – 1
Mayer, Salovey, and Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)
Six Sample Items of MSCEIT
(As per Terms & Conditions for use of MSCEIT for research purpose, MHS Inc.
permitted to cite not more than six items)

Item 1

MSCEIT™

SECTION A

1. 

Instructions: How much is each feeling below expressed by this face?
(Please select a response for each item.)

1. No happiness	1	2	3	4	5	Extreme happiness
2. No fear	1	2	3	4	5	Extreme fear
3. No surprise	1	2	3	4	5	Extreme surprise
4. No disgust	1	2	3	4	5	Extreme disgust
5. No excitement	1	2	3	4	5	Extreme excitement

3

Caractéristiques personnelles

Wang and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) (Conti...)

7. I am sensitive to the feelings and emotions of others.

Strongly Disagree ← Strongly Agree						
1	2	3	4	5	6	7

8. I have good understanding of the emotions of people around me.

Strongly Disagree ← Strongly Agree						
1	2	3	4	5	6	7

9. I always set goals for myself and then try my best to achieve them.

Strongly Disagree ← Strongly Agree						
1	2	3	4	5	6	7

L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

- Wally – IE s'inscrit dans la 2^e approche (caractéristiques personnelles)
- S'en démarque en excluant les traits de personnalité et les affects **pour se concentrer sur les compétences**
 - Les traits et les affects sont un construit distinct des compétences.
 - Les traits et les affects appellent à une évaluation des comportements habituels et non à l'évaluation d'une performance ou d'une capacité.
 - Des études (p. ex. méta-analyse de [van der Linden et al., 2017](#)) montrent que les traits d'intelligence émotionnelle (première approche) et de personnalité se recoupent entièrement (même construit).
 - Les affects sont des états passagers contextuels, ne sont pas des caractéristiques stables.
 - Les compétences sont des cibles d'intervention plus sensibles au changement que les traits et plus stables que les affects.

QU'EST-CE QU'UNE COMPÉTENCE?

Capacité à mobiliser des connaissances (savoirs) et des aptitudes (tendances fondamentales telles que l'intelligence) pour **déployer des comportements en vue de l'atteinte** d'un objectif ou de la bonne réalisation d'une tâche (savoir-faire ou savoir-être).

Caractéristique **acquise** dont l'acquisition et le développement peuvent être facilités par la personnalité et les aptitudes (elle résulte donc de l'interaction entre, d'une part, les caractéristiques individuelles fondamentales que sont les traits et les aptitudes et, d'autre part, l'apprentissage).

Se **distingue de la personnalité** en étant la capacité à adopter des comportements ou attitudes désirés, tandis que la personnalité représente les tendances fondamentales (propension) dans la manière de se comporter, de ressentir, d'expérimenter, etc.

Se **distingue de l'aptitude** en étant plus spécifique (appliquée à des domaines, objectifs ou tâches; p. ex. compétence en mécanique automobile, compétence à gérer ses émotions négatives), tandis que l'aptitude est plus générale (p. ex. aptitude motrice, intelligence).

L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

- L'Intelligence émotionnelle dans WALLY – IE :
 - Ensemble de compétences sociales et émotionnelles qui reflètent la capacité à entretenir des relations sociales de qualité, à reconnaître, comprendre et réguler ses émotions, à adopter des comportements orientés vers un objectif, ainsi qu'à faire face aux exigences, aux défis et aux pressions de la vie quotidienne.
 - Les compétences sociales et émotionnelles sont interreliées et déterminent dans quelle mesure les personnes sont capables de se comprendre et de s'exprimer, de comprendre les autres et d'interagir avec eux, ainsi que de faire face aux défis et à la pression du quotidien.
 - Ces compétences rendent compte de la capacité d'une personne à accomplir de manière souhaitable ou désirée des tâches ou des actions de nature sociale ou émotionnelle.

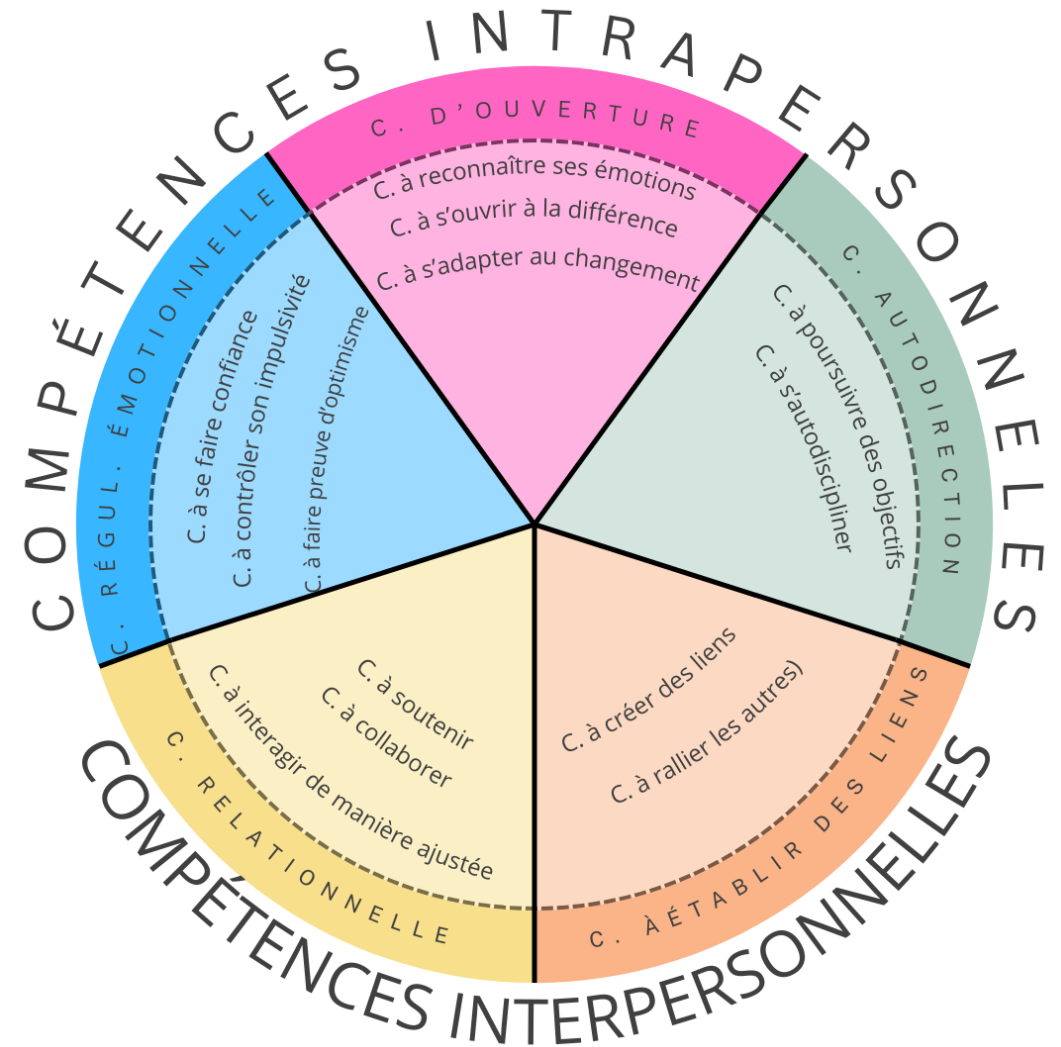
PRÉSENTATION DES COMPÉTENCES MESURÉES PAR WALLY IE

COMPÉTENCES ÉVALUÉES

- Le choix des compétences à évaluer s'est appuyé sur :
 - Le Big Five, qui permet de regrouper en cinq grandes catégories un très large éventail de caractéristiques individuelles.
 - Le modèle des compétences comportementales, sociales et émotionnelles de [Soto et al., \(2022\)](#), qui s'appuie aussi sur le Big Five mais qui ne vise pas à évaluer l'intelligence émotionnelle.
 - Une recension des modèles et instruments psychométriques d'intelligence émotionnelle.

Modèle final

13 compétences, 5 domaines et
2 regroupements de compétences



DOMAINE

CAPACITÉ D'OUVERTURE

Capacité à reconnaître ses émotions

Capacité à nommer les émotions ressenties, à les décrire, à les analyser et à en comprendre les causes. Lorsque cette compétence est faible, cela peut indiquer une faible attention portée à ses émotions, un faible degré d'intérêt pour les émotions, ou encore des lacunes dans les capacités d'introspection et de réflexion sur soi.

Capacité à s'ouvrir à la différence

Capacité à s'ouvrir aux personnes qui ont des valeurs, des points de vue, des croyances, un style de vie et une apparence différents des siens, à les accepter, à s'intéresser à elles, à les apprécier et à s'entendre avec elles. Une faible capacité à s'ouvrir à la différence peut indiquer une certaine fermeture d'esprit, ou témoigner d'un intérêt limité pour les personnes qui sont différentes de soi ou encore d'une méconnaissance de celles-ci.

Capacité à s'adapter au changement

Capacité à s'adapter au changement et à de nouveaux environnements, ainsi qu'à adopter de nouveaux comportements et de nouvelles habitudes. Envisager de nouvelles manières de faire, sortir de sa zone de confort et aborder le changement de manière positive peut être difficile pour les personnes ayant un score faible à cette échelle.

DOMAINE

CAPACITÉ D'AUTODIRECTION

Capacité à poursuivre des objectifs

Capacité à se fixer des objectifs réalistes et qui ont du sens, à fixer ses propres standards de réussite, ainsi qu'à rester motivé(e) et à persévérer pour atteindre ses buts. Capacité à anticiper les conséquences de ses choix et à peser le pour et le contre avant de prendre une décision.

Capacité à s'autodiscipliner

Capacité à travailler efficacement, à mener à terme ses projets, à respecter ses engagements et à être discipliné(e).

DOMAINE

CAPACITÉ DE RÉGULATION ÉMOTIONNELLE

Capacité à se faire confiance

Capacité à gérer le stress, l'anxiété, la peur et les déceptions, ainsi qu'à rester calme dans les situations d'urgence. Reflète également le degré de confiance en sa capacité à surmonter les défis et les situations difficiles, et en sa capacité à ne pas se laisser affecter par ce que les autres peuvent penser de soi.

Capacité à contrôler son impulsivité

Capacité à gérer son impulsivité et ses émotions négatives extériorisées, telles que la colère et la frustration.

Capacité à faire preuve d'optimisme

Capacité à se montrer optimiste, à avoir une attitude constructive et à exprimer des émotions positives, et ce, même lorsque les choses vont mal.

DOMAINE

CAPACITÉ À ÉTABLIR DES LIENS

Capacité à créer des liens

Capacité à développer des relations interpersonnelles, à entrer en contact avec des inconnus, à entretenir une conversation avec des gens qu'on connaît peu, à créer des liens et à se faire des amis.

Capacité à rallier les autres

Capacité à rassembler, inspirer et motiver les autres, ainsi qu'à les rallier autour d'un objectif commun.
Capacité à valoriser chaque membre d'une équipe et à convaincre les autres de suivre son exemple.

DOMAINE

CAPACITÉ RELATIONNELLE

Capacité à interagir de manière ajustée

Capacité à faire preuve d'écoute, à tenir compte des différentes opinions et à s'exprimer au bon moment de manière respectueuse et constructive. Capacité à admettre ses torts, à pardonner et à résoudre des conflits.

Capacité à collaborer

Capacité à travailler en équipe et à collaborer avec les autres, ainsi qu'à contribuer à établir un climat d'entraide respectueux et positif dans un groupe ou dans une équipe. Inclut aussi la capacité à bien s'entendre avec différentes personnes, à apprendre à travailler avec de nouvelles personnes et à gagner la confiance des autres.

Capacité à soutenir

Capacité à reconnaître lorsqu'une personne a besoin d'aide et à lui apporter son soutien. Capacité d'empathie et d'écoute, ainsi qu'à s'adapter aux besoins des autres, à tenir compte de leurs émotions et à leur offrir de l'aide.

**Domaine
Capacité d'ouverture**

Capacité à s'adapter au changement, à la nouveauté, à divers contextes et environnements, ainsi qu'à une variété de personnes. Il évalue également la capacité à faire preuve de flexibilité cognitive et émotionnelle.

**Domaine
Capacité d'autodirection**

Capacité à se fixer et à atteindre des objectifs sensés, à persévérer, à s'engager, ainsi qu'à être réfléchi et discipliné. Il s'agit de compétences qui permettent de soutenir la motivation à réussir.

**Domaine Capacité de
régulation émotionnelle**

Capacité à réguler ses émotions négatives (intériorisées et extériorisées), ainsi qu'à faire preuve d'optimisme (ex., montrer de la confiance en soi, voir le bon côté des choses, garder une attitude positive).

Regroupement des compétences intrapersonnelles

Capacité de gestion de soi sur les plans émotionnel, motivationnel, décisionnel et comportemental.

Domaine Capacité relationnelle
Capacité à entretenir des liens de qualité avec les autres, fondés sur la bienveillance, l'humilité, la collaboration et le soutien.

Domaine Capacité à établir des liens
Capacité à créer des liens avec de nouvelles personnes, à agir comme catalyseur d'interactions sociales, à dynamiser un groupe et à influencer positivement son entourage.

Regroupement des compétences interpersonnelles

Capacité à entretenir des relations interpersonnelles durables et de qualité. Ces compétences se manifestent tant dans les relations individuelles qu'en groupe.

PRÉSENTATION DE L'OUTIL

DÉVELOPPEMENT DU WALLY - IE

- Définition d'un modèle théorique (présenté plus tôt)
- Volonté que le questionnaire soit court pour être utilisé dans une batterie d'évaluation
- Version initiale 114 items mesurant 14 compétences
- Analyses dans un échantillon de 663 travailleuses et travailleurs adultes du Québec
- Version finale 100 items mesurant 13 compétences

DÉVELOPPEMENT DU WALLY - IE

- Demande à la personne d'indiquer dans quelle mesure elle est capable de...
- Échelle Likert décentrée :



- Permet d'évaluer avec plus de précision le degré de maîtrise des compétences
- Permet de contrer partiellement le biais de désirabilité sociale

CARACTÉRISTIQUES

- Destiné à être utilisé par des c.o., psychologues, ou professionnel de l'orientation et des ressources humaines ayant reçu la formation nécessaire
- Les construits mesurés sont à haut risque de biais de désirabilité; Wally – IE n'est pas fait pour être utilisé en sélection de personnel
- Destiné à une population adulte avec un niveau de lecture minimal de secondaire 2

CARACTÉRISTIQUES

- Éditeur : IRP Canada (<https://www.irpcanada.com/wally-ie-intelligenceemotionnelle>)
- Auteurs : Mathieu Busque-Carrier, Ph.D., c.o. org et Yann Le Corff, Ph.D., c.o.
- Langues : Français et anglais
- Temps de passation : 15 minutes
- Coût : 60\$

PROPRIÉTÉS PSYCHOMÉTRIQUES

- Cohérence interne (alphas et omega) varie entre 0,82 et 0,92 pour les 13 échelles
- Validité de construit/théorique (convergence et divergence)
 - Corrélations faibles à modérées avec les traits de personnalité (sauf quelques exceptions : Extraversion et Capacité à créer des liens et à rallier les autres; Agréabilité et capacité à soutenir; Consciencieux et Capacité d'autodirection)
 - Corrélations attendues avec le niveau de fonctionnement de la personnalité
 - Corrélations faibles à moyennes (Capacité à faire preuve d'optimisme, Capacité à collaborer) avec l'épanouissement au travail
- Domaines et regroupements de compétences soutenus par des analyses factorielles

ÉCHANTILLON NORMATIF

- Collecte des données : 2024
- N = 663
 - 92,5 % nés au Québec
 - 373 femmes et 287 hommes
 - Scolarité allant du secondaire (16,1 %) à un diplôme universitaire de 2^e ou 3^e cycle (14,4 %)
 - Revenu familial médian 100 000\$ (donc supérieur à la médiane québécoise)

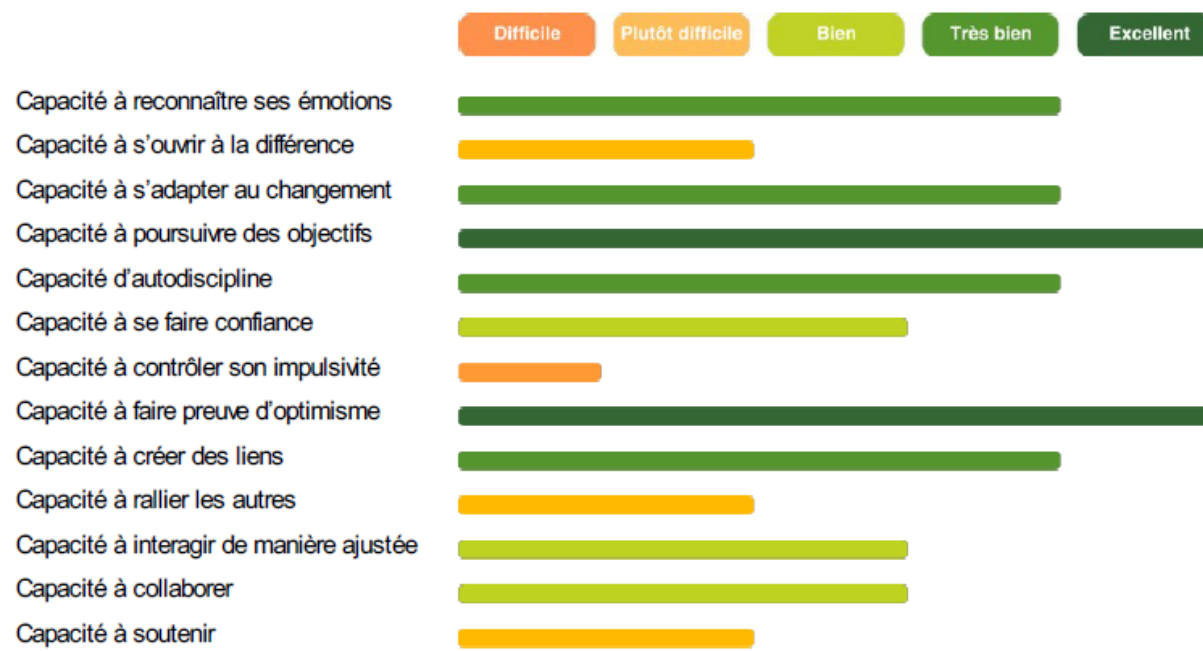
CONSIGNES D'INTERPRÉTATION

INTERPRÉTATION

Votre hiérarchie de compétences émotionnelles



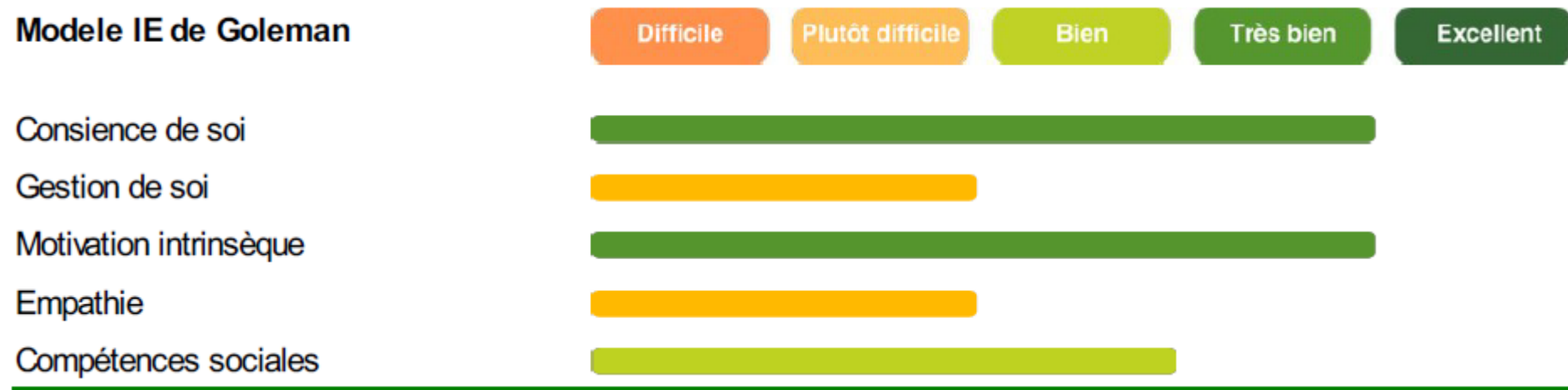
Mes compétences comparées au groupe de référence - normatif



INTERPRÉTATION

- Le modèle de Goleman est le plus populaire dans le domaine de l'intelligence émotionnelle et peut être évalué par le Wally – IE

Modele IE de Goleman



INTERPRÉTATION

- Deuxième section du rapport est présentée dans une perspective de développement des compétences

Vos scores peuvent être interprétés selon l'indice suivant :

Développer des comportements - Tendance faible à basse.

Développer la conscience et la compréhension des comportements liés à la dimension. Commencer à mettre en pratique les comportements ou augmenter l'utilisation des comportements. Observer l'impact des comportements sur les résultats positifs ou souhaités.

Améliorer l'application des comportements - Tendance modérée.

Renforcer la tendance et développer des comportements plus cohérents. Rester vigilant quant aux situations et aux occasions d'appliquer les comportements.

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

Perfectionner les comportements pour atteindre les résultats souhaités. Surveiller et ajuster la tendance en fonction de la situation. Travailler à l'affinement ou à l'optimisation des comportements en fonction du contexte. Appliquer ses connaissances pour influencer l'appréciation et l'application de l'intelligence émotionnelle par les autres.

INTERPRÉTATION

Capacité à établir des liens

(E1) Capacité à créer des liens



Cette personne se perçoit comme ayant une très bonne capacité à développer des relations interpersonnelles. Elle a une grande facilité à entrer en contact avec des inconnus et à entretenir une conversation avec des gens qu'elle connaît peu. Elle a également une grande capacité à créer des liens avec les autres et à se faire des amis. Elle se situe au-dessus de la moyenne pour cette compétence sociale.

(E2) Capacité à rallier les autres

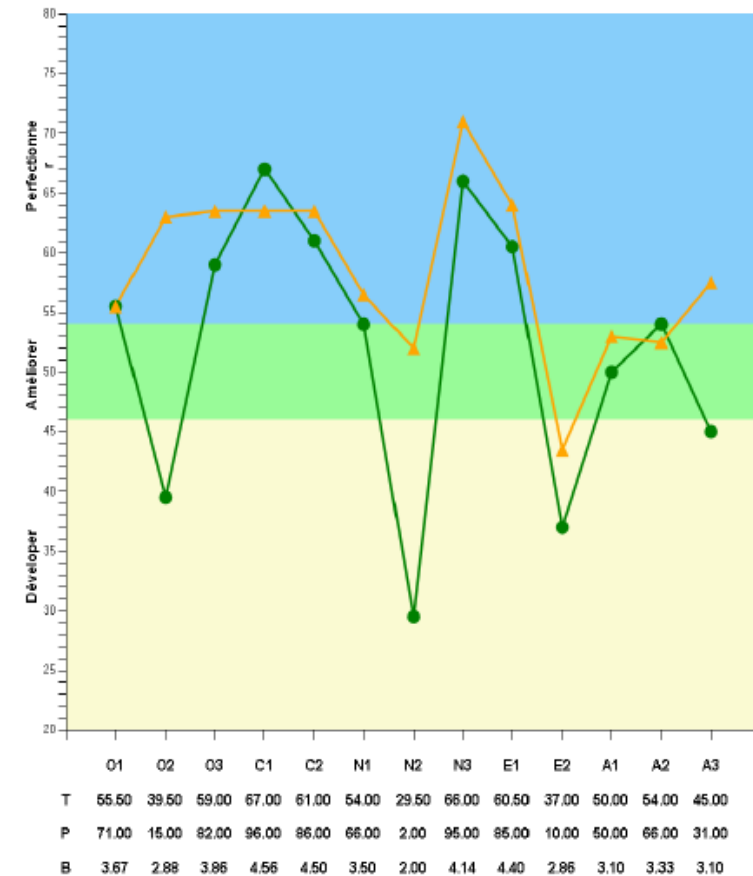


Cette personne peut éprouver une certaine difficulté à rassembler, inspirer et motiver les autres, ainsi qu'à les rallier autour d'un objectif commun. Sa capacité à valoriser chaque membre d'une équipe et à convaincre les autres de suivre son exemple pourrait être à améliorer. Elle se situe au-dessous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

ÉVALUATION 360

- L'évaluation 360 ou multi-répondant :
 - Permet d'obtenir le point de vue d'autres personnes
 - Questionnaire adapté pour être répondu par autrui
 - Possibilité d'apparier les scores
 - Très utile pour le développement de compétences
 - voir comment la personne est perçue par son entourage
 - identifier des écarts entre la perception de soi et la perception par les autres (tant positifs que négatifs)
 - Pas d'études sur les compétences, mais les études sur la personnalité montrent des écarts significatifs entre l'auto-évaluation et l'évaluation par autrui

Graphique des échelles Scores-T



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

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

ÉCHELLES DE CONTRÔLE

- Deux échelles de contrôle qui permettent de détecter un style de réponse possiblement problématique

Indicateur de style de réponses

Échelle de perception idéalisée "Normal"

Échelle de tendance à la dépréciation "Normal"

- Perception idéalisée : se base sur la moyenne à tous les items
- Tendance à la dépréciation : se base sur le nombre d'items auxquels la personne a répondu « pas bien » ou « moyennement bien »

ÉCHELLES DE CONTRÔLE

Échelle de perception idéalisée

Visée à identifier les cas possibles de personne répondante ayant une perception idéalisée d'elle-même ou, dans le cas de la passation multi-répondants, une perception idéalisée de la personne évaluée.

Résultat *normal* : comparativement à l'échantillon normatif, la personne n'a fort probablement pas une perception idéalisée d'elle-même (ou de la personne évaluée) sur le plan de ses compétences sociales et émotionnelles.

Résultat à surveiller : comparativement à l'échantillon normatif, la personne a peut-être une perception idéalisée d'elle-même (ou de la personne évaluée). Cela peut révéler une volonté de se présenter sous un jour favorable ou une tendance notable à surestimer ses compétences. Dans le cas de la passation répondant, cela peut indiquer une volonté de la personne répondante de faire bien paraître la personne évaluée ou une tendance notable à surestimer les compétences de celle-ci. Cependant, ce résultat peut aussi simplement refléter le fait que la personne évaluée a généralement un très haut niveau de ces compétences.

ÉCHELLES DE CONTRÔLE

Échelle de tendance à la dépréciation

Visé à évaluer si une personne a tendance à se discréditer dans l'évaluation de ses compétences sociales et émotionnelles ou, dans le cas de la version multi-répondant, si la personne répondante a tendance à discréditer la personne évaluée dans l'évaluation de ses compétences sociales et émotionnelles.

Résultat *normal* : comparativement à l'échantillon normatif, la personne répondante n'a pas un profil de réponses suggérant une tendance à la dépréciation.

Résultat à *surveiller* : possible tendance à la dépréciation. Cela peut révéler une tendance notable à sous-estimer volontairement ou involontairement ses compétences (ou celles de la personne évaluée). Cependant, ce résultat peut aussi simplement refléter le fait que la personne évaluée a généralement un très faible niveau de compétence.

APPLICATIONS PRATIQUES EN COUNSELING DE CARRIÈRE ET EN CONTEXTE D'INTERVENTION ORGANISATIONNELLE

APPLICATIONS EN COUNSELING DE CARRIÈRE

Orientation et insertion

- Connaissance de soi
- Forces / ressources personnelles
- Défis / compétences à développer
- Bilan de compétences

Adaptation au travail

- Cibler difficultés qui peuvent nuire à l'adaptation
- Cibler forces sur lesquelles miser
- Passation 360 degrés peut être aidante dans certaines situations

Développement de carrière

- Compétences à développer pour l'atteinte des objectifs de carrière

APPLICATIONS EN INTERVENTION ORGANISATIONNELLE

Coaching de gestionnaires

- Accompagnement pour le développement des interventions auprès des employés
- La passation 360 degrés est très utile ici

Développement professionnel

- Peut-être utilisé en préparation au développement d'un PDI
- Passation 360 degrés permet d'être une alternative en cas d'absence d'évaluation du rendement.
- Consolidation d'équipe

Gestion de carrière

- Identification des forces en vue d'un changement de poste à l'interne
- Appariement avec les besoins de l'organisation (gestion prévisionnelle)

MERCI POUR VOTRE ÉCOUTE!

**Pour avoir accès à cette
présentation**



**Pour obtenir un essai gratuit de
Wally IE**



Pour plus d'informations, n'hésitez pas à
écrire aux auteurs de Wally IE :

Mathieu.Busque-Carrier@USherbrooke.ca
Yann.Le.Corff@USherbrooke.ca