



u<sup>b</sup>

<sup>b</sup>  
UNIVERSITÄT  
BERN

## L'intelligence émotionnelle, nouveau paramètre de l'embauche ?

Des chercheurs de l'UNIGE et de l'UNIBE ont mis au point un test de l'intelligence émotionnelle dans le contexte du travail, permettant d'évaluer et de prédire les aptitudes de l'employé et ses capacités de leadership dans ses relations interpersonnelles.

Lors d'un entretien d'embauche, les aptitudes cognitives et la personnalité du futur employé sont examinées: a-t-il la bonne formation? Le bon parcours? Se présente-t-il bien? Est-il avenant? Pourtant, les diplômes ou le caractère sympathique d'une personne n'en fera pas forcément un bon patron ni un collègue compétent, principalement dans les métiers où l'interaction sociale joue un rôle primordial. Il s'agit alors de prendre en compte l'intelligence émotionnelle de la personne, soit ses capacités à comprendre, réguler, reconnaître et gérer les émotions dans le contexte spécifique du milieu professionnel. Des chercheurs des universités de Genève (UNIGE) et de Berne (UNIBE) ont mis au point un test de l'intelligence émotionnelle permettant de mesurer les compétences de la gestion émotionnelle d'une personne au travail. Ce test, nommé Geneva Emotional Competence Test (GECO), est aujourd'hui disponible pour la recherche et pour une utilisation commerciale. Ces résultats sont à lire dans la revue *Journal of Applied Psychology*.

Reconnaître les émotions et les comprendre, réguler ses propres émotions et gérer celle des autres, l'importance de l'intelligence émotionnelle est aujourd'hui largement reconnue. Toutefois, il n'existait pas encore de test permettant de mesurer ces compétences dans le contexte spécifique du travail et des normes qui le régissent. «En effet, une personne peut se comporter de manière totalement différente en famille ou au travail, se montrer autoritaire dans une sphère et timide dans l'autre, relève Marcello Mortillaro, chercheur au Centre interfacultaire des sciences affectives (CISA) de l'UNIGE. C'est pourquoi nous avons voulu mettre au point un test de l'intelligence émotionnelle concentré uniquement sur des situations propres au monde du travail, afin d'évaluer le niveau d'une personne dans ce domaine et lui donner l'emploi qui lui correspond le mieux.»

### Le Geneva Emotional Competence Test

Le Geneva Emotional Competence Test (GECO) est composé de quatre tests permettant d'évaluer les composantes de l'intelligence émotionnelle: la compréhension des émotions, leur reconnaissance, la régulation de ses propres émotions et la gestion de celles d'autrui. «Nous nous sommes concentrés sur les situations problématiques faisant appel aux émotions négatives: la peur, la tristesse, la colère et la joie inappropriée», complète Katja Schlegel, chercheuse à l'Institut de psychologie de l'UNIBE.

«Les résultats de GECO, contrôlés et validés par des tests complémentaires, sont très convaincants, constate Marcello Mortillaro. Plus une personne a des compétences élevées en intelligence émotionnelle, meilleurs sont ses résultats professionnels, et ce au-delà de son intelligence cognitive ou de sa personnalité. De plus, nous avons également constaté qu'une meilleure capacité de réguler ses émotions est liée à un salaire un peu plus élevé.» L'intelligence émotionnelle va en effet de paire avec une plus grande empathie, une plus grande ouverture envers autrui, un respect des règles morales et globalement un tempérament positif. «Nous avons également testé GECO



Marcello Mortillaro, adjoint scientifique au Centre interfacultaire des sciences affectives (CISA) de l'UNIGE.



Katja Schlegel, chercheuse à l'Institut de psychologie de l'UNIBE.

© UNIBE

sur des personnes de 20 à 60 ans, et les résultats prouvent que l'intelligence émotionnelle augmente avec l'âge et l'expérience, c'est donc une faculté que l'on peut améliorer et développer», continue Marcello Mortillaro. Les femmes obtiennent majoritairement des résultats supérieurs aux hommes dans ce domaine. «L'intelligence émotionnelle est aussi liée au bien-être et à la satisfaction de la personne quant à son mode de vie», ajoute Katja Schlegel.

«Nous avons également constaté que les managers et les étudiants réalisant un bon GECO ont des meilleurs résultats dans les tâches de leadership ou dans leurs résultats académiques», explique Katja Schlegel. C'est pourquoi GECO est aujourd'hui commercialisé par une entreprise bernoise et utilisé lors d'évaluations dans le cadre de recrutement ou d'orientation professionnelle. Il existe actuellement en français, anglais et allemand, mais une version italienne est en préparation. «Nous voulons à présent étudier les données pour voir si des différences surviennent en fonction des régions linguistiques. Nous continuons à développer GECO, afin que celui-ci appuie le rôle de l'intelligence émotionnelle dans le recrutement et valide scientifiquement son aspect prédictif des capacités d'une personne dans sa carrière professionnelle», explique Marcello Mortillaro.

### 1000 personnes pour valider GECO

Les différentes questions de GECO ont été définies à partir d'entretiens avec plus de 40 managers d'entreprises suisses, qui ont dû expliquer diverses situations dans lesquelles ils ont été confrontés à la peur, la tristesse, la colère ou la joie inappropriée. Ils ont ensuite apporté les réponses propres à ces situations, qui ont été validées tant par des experts des émotions, des managers, que des personnes du grand public. Plus de 1000 personnes ont ensuite effectué les quatre tests composants GECO.

Lors du premier test, concentré sur la compréhension des émotions, 20 scénarios de mise en situation sont proposés aux participants. Ceux-ci doivent ensuite choisir quelle émotion est probablement vécue entre 15 choix possibles. Le deuxième test, chargé d'évaluer la reconnaissance des émotions, diffuse 42 vidéos d'une personne exprimant une émotion. Là encore, les participants doivent choisir la bonne émotion parmi 14 propositions. Le troisième test concerne la régulation de ses émotions. 28 scénarios décrivent une situation et le participant doit choisir la manière dont il se comporterait. Quatre réponses sont proposées, mais il ne peut en choisir que deux, l'objectif étant de réduire l'émotion négative et non de l'entretenir. Enfin, le quatrième test évalue la gestion des émotions d'autrui. «Il s'agit du test le plus important et significatif, particulièrement dans le contexte professionnel», relève Marcello Mortillaro. Dans chacun des 20 scénarii, une personne exprime de la peur, de la tristesse, de la colère ou une joie inappropriée. Le participant doit choisir entre cinq options de comportement pour gérer l'état émotionnel de l'autre: la collaboration, le compromis, l'acceptation, l'évitement ou s'imposer. «Ici, le contexte est primordial. On pourrait croire que la collaboration est toujours la bonne solution, mais ce n'est de loin pas le cas», avertit le chercheur de l'UNIGE.

## contact

### Marcello Mortillaro

Adjoint scientifique  
Centre interfacultaire des  
sciences affectives (CISA)  
+41 22 379 09 44  
Marcello.Mortillaro@unige.ch

DOI: [dx.doi.org/10.1037/apl0000365](https://dx.doi.org/10.1037/apl0000365)

**UNIVERSITÉ DE GENÈVE**  
**Service de communication**  
24 rue du Général-Dufour  
CH-1211 Genève 4

Tél. +41 22 379 77 17  
[media@unige.ch](mailto:media@unige.ch)  
[www.unige.ch](http://www.unige.ch)