



Inventaire des compétences émotionnelles et sociales (ESCI)



De quoi s'agit-il ?

L'inventaire des compétences émotionnelles et sociales (ESCI) [Emotional and Social Competency Inventory] mesure notre capacité à réguler nos propres émotions et à gérer nos réactions aux émotions des autres, en particulier dans des situations complexes ou difficiles.

Ce résumé fait partie de notre plateforme numérique sur l'évaluation des compétences sociales et émotionnelles (CSE) et apporte des précisions importantes sur l'un des outils d'évaluation externe des CSE et sur les études appliquées que nous avons examinées. La plateforme fait partie du projet de recherche pluriannuel sur les CSE réalisé par le Conference Board du Canada pour le Centre des Compétences du futur. [Pour en savoir plus, consultez notre page d'accueil ici.](#)

Comment cela fonctionne-t-il ?

L'ESCI utilise une approche à 360 degrés pour évaluer les compétences et les comportements. Les personnes testées évaluent elles-mêmes leurs compétences et la manière dont elles sont liées à leurs comportements dans des situations interpersonnelles, notamment sur le lieu de travail ou dans les classes de niveau postsecondaire. Les personnes testées examinent également les évaluations par les pairs de ces mêmes compétences et comportements.

À la fin du test, les répondants reçoivent un profil de compétences de l'ESCI qui identifie leurs principales compétences, leurs points forts et les domaines susceptibles d'être améliorés. Grâce à ces informations, les répondants peuvent cerner les différences dans la façon dont ils se perçoivent eux-mêmes par rapport à la façon dont les autres les perçoivent et se comparer à un groupe de contrôle de référence (une estimation des compétences moyennes d'un candidat au test).

L'ESCI convient aux personnes de plus de 18 ans et dure environ 30 à 45 minutes.

Pourquoi se servir de cet outil ?

Les renseignements tirés de cet outil peuvent accroître la prise de conscience par les travailleurs de leurs compétences, de l'impact de ces compétences sur leurs comportements et de la manière dont ils interagissent avec les autres sur le lieu de travail. En collaboration avec leur employeur, les travailleurs peuvent identifier les points faibles et les possibilités de formation ou de perfectionnement.

Utilisateurs visés

Chercheurs

L'ESCI peut être intégré dans des projets de recherche appliquée qui visent à comprendre les lacunes et les besoins en matière de développement de l'intelligence émotionnelle des travailleurs adultes.

Employeurs

L'ESCI peut aider les employeurs à identifier les forces et les faiblesses de leurs employés et à déterminer où le développement professionnel et la formation sont les plus nécessaires.

Éducateurs

Une version éducative de l'ESCI (ESCI-U) a été développée spécifiquement pour les éducateurs de l'enseignement supérieur (c'est-à-dire les professeurs et les conseillers d'orientation professionnelle). Elle comprend deux compétences supplémentaires (la pensée systémique et la reconnaissance des formes) qui mesurent la capacité cognitive des étudiants de l'enseignement supérieur ainsi que leurs compétences dans des environnements interpersonnels éducatifs tels que le travail de groupe en classe.



Validité

L'ESCI peut démontrer sa validité : validité de contenu, validité apparente, validité de construit et validité de critère (voir [Méthodologie](#)). Il a établi l'efficacité du leadership dans le monde réel – les résultats des tests correspondent à des scores élevés de réussite dans les rôles de gestion et de direction. L'ESCI a été testé dans plus de 80 pays, dont les États-Unis, la Chine, l'Australie et l'Inde, afin de s'assurer que la compréhension conceptuelle des compétences sociales et émotionnelles et les questions associées sont adaptées à toutes les cultures.

Mesure des compétences sociales et émotionnelles

Ce test mesure les compétences suivantes, telles que définies dans l'ESCI :

Conscience de soi

- **Conscience de soi émotionnelle** : capacité à comprendre nos propres émotions et la manière dont elles affectent notre performance au travail et nos relations avec nos collègues.

Gestion de soi

- **Contrôle de soi émotionnel** : capacité à maîtriser les émotions et les pulsions perturbatrices et à maintenir notre efficacité dans des conditions stressantes ou hostiles.
- **Orienté vers le résultat** : s'efforcer d'atteindre ou de dépasser une norme d'excellence, chercher des moyens de mieux faire les choses, se fixer des objectifs ambitieux et prendre des risques calculés.
- **Attitude positive** : capacité à voir le positif dans les personnes, les situations et les événements et notre persistance à poursuivre des objectifs en dépit des obstacles et des revers.
- **Adaptabilité** : flexibilité pour gérer le changement, jongler avec des demandes multiples et adapter nos idées et nos approches.

Accéder à l'outil

Une certification est nécessaire pour garantir que les praticiens, qu'ils soient employeurs ou éducateurs, puissent administrer correctement l'outil et comprendre ses résultats ainsi que les étapes suivantes.

Certification :

www.haygroup.com/landtdirect

Renseignements supplémentaires :

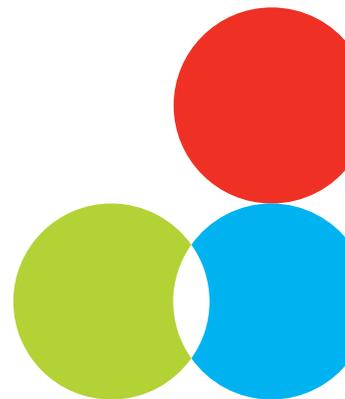
http://www.eiconsortium.org/pdf/ESCI_user_guide.pdf

Conscience sociale

- **Empathie** : capacité à ressentir les sentiments et les perspectives des autres, à s'intéresser activement à leurs préoccupations et à relever les indices par rapport à ce qui est ressenti et pensé.
- **Compréhension organisationnelle** : capacité à lire les courants émotionnels et les rapports de force d'un groupe, en distinguant les influenceurs, les réseaux et la dynamique.

Gestion des relations

- **Influence** : capacité d'avoir un impact positif sur les autres, en les persuadant ou en les convainquant pour obtenir leur soutien.
- **Encadrement et mentorat** : capacité à favoriser l'apprentissage ou le développement à long terme des autres en leur donnant de la rétroaction et du soutien.
- **Gestion des conflits** : capacité d'aider les autres dans des situations émotionnelles ou tendues, en faisant preuve de tact pour mettre au jour les désaccords et trouver des solutions auxquelles tous peuvent souscrire.
- **Leadership inspirant** : capacité à inspirer et à guider les individus et les groupes pour qu'ils accomplissent leur travail et pour faire ressortir le meilleur chez les autres.
- **Travail en équipe** : capacité de travailler avec d'autres à la réalisation d'un objectif commun; de participer activement, en partageant les responsabilités et les récompenses, et en contribuant à la capacité de l'équipe.



Partenaires FSC

Financé par le programme
des Compétences futures du
gouvernement du Canada.

Canada

Ryerson
University

Le Conference
Board du Canada

blueprint