

## Les cas « AMADORI » et « KOMATSU »

« AMADORI » et « KOMATSU » sont deux compagnies internationales dont la première est **un fournisseur européen de McDonald** très important, et la deuxième, un **fabricant mondial d'équipements de construction et d'exploitation minière**, comparable à Caterpillar.

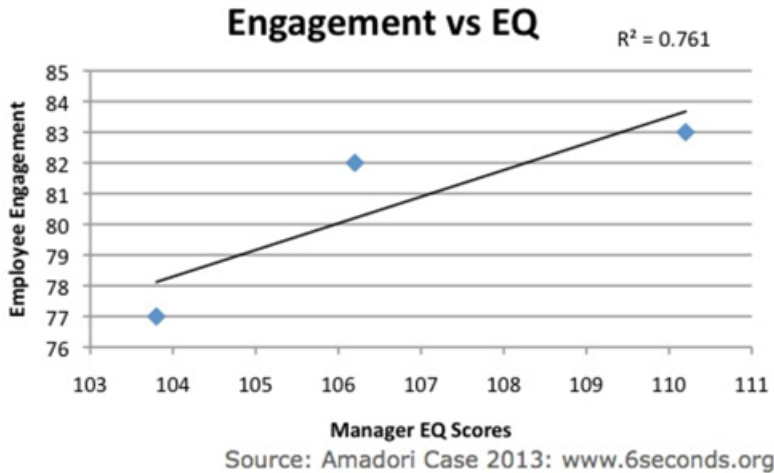
Ces deux compagnies ont fait appel aux services de Six-Seconds à des moments très critiques de leur histoire et, grâce à des interventions centrées fondamentalement sur le développement de l'Intelligence Émotionnelle des dirigeants, elles ont obtenu des résultats extraordinaires dans un espace de quelques mois.

**Pour en savoir un peu plus sur le cas de ces deux compagnies, commencez par jeter un coup sur les graphiques qui suivent et pour de plus amples informations, nous vous référons ensuite à deux articles à ce sujet sur le site de Six-Seconds.**

### 1) Le cas AMADORI

Dans le schéma qui suit, on peut observer comment l'intervention des experts provenant de Six-Seconds auprès de la compagnie **AMADORI**, a donné des résultats incroyables au niveau de l'engagement des employés et de ce qui en résulte comme conséquences positives. De fait, les interventions tablaient surtout sur le développement des habiletés émotionnelles retenues dans le modèle de Six-Seconds, ce qui a eu un effet direct d'augmenter le score du QÉ chez les leaders qui ont été pris en charge par l'équipe de Six-Seconds :

## Corrélation entre Engagement et Intelligence Émotionnelle



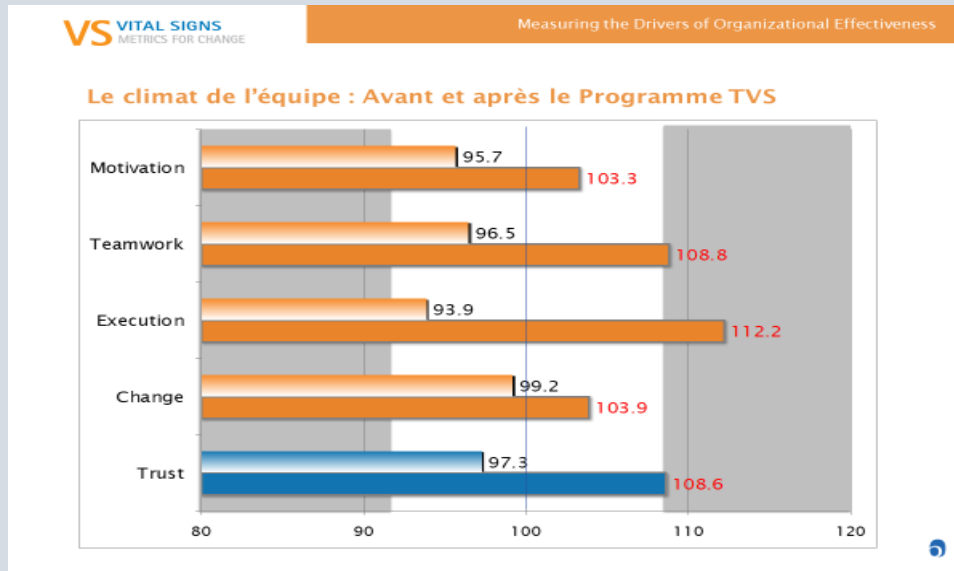
Comme on peut le voir dans le schéma ci-haut, les conséquences de ces interventions ont contribué à augmenter le score du QÉ des dirigeants de la compagnie AMADORI, de 104 à 110, et cette augmentation du QÉ a été remarquablement corrélée avec une augmentation allant de 78 à 84 au niveau de l'engagement du personnel.

- Pour plus d'information sur le cas « **AMADORI** », cliquer sur le lien suivant : <https://www.6seconds.org/2019/02/13/amadori-case-engagement-emotional-intelligence/>

## 2) Le cas KOMATSU

Dans le cas de « **Komatsu** », qui avait accusé un déclin important dans son rendement, en dedans de quelques mois, grâce à une intervention méthodique avec une formation en Intelligence Émotionnelle, que les formateurs de « Six-Seconds » ont dispensée dans la compagnie, spécialement aux leaders des divers départements, la situation a été corrigée à la hausse d'une façon très significative.

On peut constater cela dans la montée importante des scores des facteurs de réussite, visibles dans le schéma qui suit :



Comme on peut le voir sur le schéma ci-haut, après une période d'entraînement des leaders de cette compagnie, au bout de laquelle la situation de Komatsu s'est significativement améliorée, on voit que le post-test administré avec le questionnaire des Signes Vitaux à ces administrateurs a montré une nette amélioration des scores des cinq signes vitaux, comme on peut le noter sur le tableau ci-haut (Les chiffres en **rouge** indiquent les résultats lors du post-test alors que ceux en **bleu**, indiquent les résultats au pré-test).

- Pour plus d'information au sujet du cas « **Komatsu** », cliquer sur le lien suivant :

<https://www.6seconds.org/2019/05/21/eq-training-for-plant-managers-drives-employee-engagement-better-performance-at-komatsu-plant/>