

**Le rôle de l'intelligence émotionnelle dans la reussite scolaire
et professionnelles**

**The role of emotional intelligence in academic and
professional success**

دور الذكاء العاطفي في النجاح الأكاديمي والمهني

BOUZID BAA Saliha¹

**Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Université de Bejaia**

Résumé :

Pendant longtemps, la psychologie a prêté une faible attention aux aspects émotionnels et leur importance a été sous-estimée par rapport à la cognition dans plusieurs domaines de la vie. Actuellement, le concept d'intelligence émotionnelle soulève un grand intérêt dans la littérature et les recherches récentes estiment que les compétences émotionnelles sont un facteur crucial pour expliquer le fonctionnement des gens dans tous les domaines de la vie, notamment les domaines scolaire et professionnel.

L'intelligence émotionnelle recouvre vingt-cinq compétences émotionnelles regroupées dans les cinq facettes: la conscience de soi, la maîtrise de soi, la motivation, l'empathie et les aptitudes sociales, Ces compétences peuvent se révéler importantes dans plusieurs contextes et constituer des facteurs de réussite et d'épanouissement pour l'individu.

L'objectif de cet article sera de répondre, à travers une revue de la littérature sur la thématique, aux questions suivantes : Qu'est-ce que l'intelligence émotionnelle? Quels sont les outils qui permettent de l'évaluer? Quel pourrait être son rôle dans des domaines de la vie telle que la réussite scolaire et professionnelle?

* Email : bouزيدbaasaliha@gmail.com

Les mots clés: intelligence émotionnelle, réussite scolaire, réussite professionnelle.

Abstract

For a long time, psychology paid little attention to the emotional aspects and their importance was underestimated compared to cognition in several areas of life.

Currently, the concept of emotional intelligence is of great interest in the literature, and all recent research has found that emotional skills are a crucial factor in explaining how people work in all areas of life, including school and work.

It is to the two American researchers, Salovey and Mayer (1990) that the authorship of the first definition according to which emotional intelligence is "*a form of intelligence which supposes the ability to control one's feelings and emotions and those of others*", *to distinguish between them and to use this information to guide their thoughts and actions.*" (Burgat, P-M., 2016, 14).

This form of intelligence covers twenty five emotional skills grouped into the five facets: self-awareness, self-control, motivation, empathy and social skills (Lautrey, J., Richart, J-F. et al., 2005).

These skills can prove to be important in several contexts and constitute factors of success and development for the individual.

Thus, the objective of this article will be to answer, through a review of the literature on the subject, to the following questions: What is emotional intelligence? What tools are used to assess it? What could be its role in areas of life such as academic and professional success?

Keywords: emotional intelligence, academic success, professional success.

المخلص:

إنصب اهتمام علماء النفس لفترة طويلة على الجوانب المعرفية مع إهمال الجوانب العاطفية والتقليل من أهميتها وذلك في العديد من مجالات الحياة. إلا أن مفهوم الذكاء الوجداني أصبح يحظى اهتماما خاصا حيث تشير البحوث الحالية إلى أن المهارات الوجدانية عامل حاسم لتفهم الأفراد في مختلف مجالات الحياة، بالخصوص المدرسية والمهنية. ويشمل الذكاء الوجداني خمسة وعشرين مهارة مجمعة في خمسة جوانب: الوعي الذاتي، ضبط النفس، التحفيز، التعاطف، والمهارات الاجتماعية. ويمكن أن تكون هذه المهارات مهمة في العديد من المجالات وتمثل بذلك عوامل نجاح ورفاهية للفرد، ويهدف هذا المقال، من خلال استعراض الأدبيات حول هذا الموضوع، إلى الإجابة على الأسئلة التالية: ما معنى الذكاء الوجداني؟ ما هي أدوات قياسه؟ ما هو دوره في مجالات الحياة خصوصا النجاح الأكاديمي والمهني؟

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، النجاح الأكاديمي، النجاح المهني.

Introduction:

Le concept d'intelligence émotionnelle soulève actuellement un grand intérêt dans la littérature et ce dans différents domaines et contextes ; scolaire, professionnel et social. Ceci peut s'expliquer non seulement par les potentialités résultant des recherches, mais aussi l'évolution même du concept en question.

Pendant longtemps, la psychologie a prêté une faible attention aux aspects émotionnels et leur importance a été sous-estimée par rapport à la cognition, à la fois dans le domaine professionnel ainsi que dans l'enseignement.

En effet, la position rationaliste extrême, qui considérait la cognition et l'émotion des entités dissemblables et opposés diamétralement, a été reléguée, et il est largement admis que les émotions jouent un rôle culturel important dans la société actuelle.

Qu'est-ce l'intelligence ?

L'intelligence a fait l'objet de nombreuses définitions différentes dans l'histoire de la logique. La plupart évoquent une capacité générale d'adaptation à des situations nouvelles par des procédures cognitives. L'étude des différences individuelles dans le développement de l'intelligence a constitué l'une des premiers centres d'intérêt de la psychologie et n'a pas cessé d'être un thème de recherches et d'applications. (Bloch H., et al. 1999 : 479).

L'intelligence est utilisée par les scientifiques dans trois sens principaux :

- Le sens le plus courant est le sens de capacités mentales (cognitives) en général. Ces capacités sont très étendues, elles recouvrent notamment le langage, le raisonnement, la perception, la mémoire, mais aussi (notamment chez le jeune enfant) les habilités sensorielles et motrices.

- Le sens découvert par les psychologues, mais déjà anticipé par certains savants des siècles passés comme Descartes : C'est le sens de raisonnement.

- Le sens de culture. Être intelligent, c'est être cultivé. La culture c'est l'ensemble des connaissances qui reposent sur la mémoire et les apprentissages, donc sur le rôle de la société et particulièrement de l'école (Lieury, A. et De La Haye, F., 2004 : 83).

En somme, il s'agit de la capacité à apprendre, comprendre et s'adapter à de nouvelles situations. L'intelligence correspond ainsi aux ressources et modalités cognitives qui seront engagées par l'individu dans l'analyse et la compréhension des situations nouvelles qui activent un répertoire de comportements dont l'objectif sera l'adaptation au réel (Bernaud, J-L., 2000 : 9).

Existe –il une intelligence ou de multiples intelligences ?

Il s'agit d'une question qui a suscité des débats qui ont animé depuis plusieurs années les scientifiques intéressés par cette question.

De nombreux travaux se sont surtout intéressés à distinguer les différentes facettes de l'intelligence.

Louis L. Thurstone différencie en 1938 huit aptitudes majeures : numérique, de compréhension verbale, de fluidité verbale, spatiale, de raisonnement, de mémoire, de vitesse de perception, et de motricité.

Howard Gardner a rassemblé dans sa «théorie des intelligences multiples» un ensemble de données intéressantes issues de divers domaines : études auprès d'individus prodiges, de patients atteints de lésions cérébrales affectant telle fonction mentale et non telle autre.

Ces investigations vont lui permettre d'établir une liste de sept intelligences :

-Intelligence musicale : cette compétence est centrale à toute expérience humaine. Elle n'est donc pas restreinte à quelques-uns.

-Intelligence corporelle et kinesthésique : elle comprend le contrôle des mouvements physiques, l'habileté à saisir des objets, l'aptitude à utiliser son corps pour reproduire, à imiter ou à décrire ou à s'exprimer (danseurs, acteurs, clowns, athlètes).

-Intelligence logico-mathématique : elle trouve son point de départ dans une confrontation avec le monde des objets : en les organisant, en les réorganisant, en les comptant, l'enfant acquiert des bases qui lui permettent très rapidement de s'éloigner des objets eux-mêmes.

-Intelligence langagière ou linguistique : «La compétence linguistique est, en fait, l'intelligence — la compétence intellectuelle — qui semble la plus largement et la plus démocratiquement partagée par l'espèce humaine. ».

-Intelligence spatiale : «Au cœur de l'intelligence spatiale se trouvent les capacités de percevoir le monde visuel de façon précise, d'accomplir des transformations et des modifications des perceptions initiales, de recréer les aspects d'une expérience visuelle même en l'absence d'un stimulus physique pertinent. ».

-Intelligence interpersonnelle : tournée vers l'extérieur, c'est la capacité de remarquer les autres et de faire des différences entre les personnes, en particulier en ce qui concerne leurs humeurs, caractères, tempéraments, motivations, intentions. (Racle, G, 1986).

-Intelligence intra personnelle : c'est la connaissance introspective de soi. (Lecomte, J., 2008 : 22).C'est la capacité de percevoir sa propre vie émotive, de distinguer entre ses impressions et ses émotions, de les coder ou décoder symboliquement, de s'en servir comme guide de son comportement.(Racle, G.,1986).

Par la suite, Gardner a rajouté deux autres formes :

-L'intelligence naturaliste : sensibilité à la nature ;

-L'intelligence existentielle : aptitude à s'interroger sur des questions métaphysiques relatives à la vie et à la mort (Lecomte, J., 2008 : 22).

Une autre typologie a été retenue par les chercheurs dans le domaine et qui a le mérite de réunir une grande partie des formes de l'intelligence qui peuvent exister chez l'être humain.

Cette typologie retient les formes suivantes : l'intelligence abstraite ; appelée aussi conceptuelle qui est l'aptitude à utiliser le matériel verbal et symbolique. (Sillamy, N., 2003 :145), l'intelligence fluide ; l'aisance et de la rapidité dans la production et le maniement des idées ou des mots. (Bloch, H., et al., 1999, p 375), l'intelligence cristallisée qui se fonde sur des connaissances, des capacités acquises. (Bloch H., 1999 : 227), l'intelligence artificielle qui est l'ensemble des procédures et des techniques informatiques destinées à faire exécuter par une machine des tâches en raisonnement et de calcul que l'intelligence humaine est naturellement capable de faire (Bloch, H., 1999), l'intelligence sociale qui est la capacité de comprendre autrui et à mener des interactions sociales adaptées et efficaces (Lautrey, J., Richard J-F. et al., 2005 : 93) et enfin l'intelligence émotionnelle.

L'intelligence émotionnelle

Historique et définitions

Qu'est qu'une émotion ?

Une émotion est une réaction affective passagère d'intensité plus ou moins forte, qui survient en réaction à un événement déclencheur. Le psychologue américain Paul Eckmann, pionnier dans l'étude des émotions, a observé les expressions faciales dans diverses cultures et a dénombré six émotions fondamentales : la joie, la colère, la peur, la tristesse, la surprise, le dégoût. Elles servent de matériau de base à l'élaboration d'autres émotions dites secondaires. Le vocabulaire émotionnel décrit la palette et l'intensité des émotions, il est utile pour mieux les identifier et mieux se connaître. (Launet, M-E.& Peres-Court, C., 2017 : 12-13).

Les émotions surviennent en réponse à un stimulus interne : inquiétude à propos d'une décision à prendre, ou externe : face à des propos tenus de nature bienveillante ou ironique et sont immédiates.

Elles s'expriment à travers des mimiques, les expressions du visage, des manifestations physiologiques : pâleur, ou physiques : posture fermée...

Être attentif à la manifestation de ses propres émotions ou en observer les manifestations chez l'autre constitue un atout pour décoder une situation et mieux adapter son comportement.(Launet, M-E.& Peres-Court, C., 2017 : 14)

L'intelligence émotionnelle

Bien qu'il n'existe aucune définition claire et acceptée de ce concept, l'idée centrale et commune pour tous les modèles est que les compétences émotionnelles sont un facteur crucial pour expliquer le fonctionnement des gens dans tous les domaines de la vie.

Le terme d'intelligence émotionnelle est apparu pour la première fois en 1990 dans deux articles scientifiques publiés par les chercheurs Peter Salovey et John Mayer de l'université de Yale et du New Hampshire.

C'est à ces deux chercheurs que reviendrait la paternité de sa première définition selon laquelle l'intelligence émotionnelle est « *une forme d'intelligence qui suppose l'habilité à contrôler ses sentiments et émotions et ceux des autres, à faire la distinction entre eux et à utiliser cette information pour orienter ses pensées et ses actions.* ». (Burgat, P-M, 2016 : 14)

Dans d'autres définitions, les deux auteurs ajoutent que l'intelligence émotionnelle se définit comme l'« habilité à percevoir et à exprimer les émotions, ainsi qu'à réguler les émotions chez soi et chez les autres ». Elle

correspond à l'interaction entre les dimensions cognitive et émotionnelle du cerveau. (Launet, M-E.& Peres-Court, C., 2017 : 10).

Salovey, Mayer et coll. précisent que:« *Le terme d'intelligence émotionnelle fait référence aux processus impliqués dans la reconnaissance, l'usage, la compréhension et la gestion de ses propres états émotionnels et de ceux d'autrui, pour résoudre les problèmes et réguler son comportement* » (Salovey et al., 2004, In : Lautrey et Richard, et al., 2005 : 100-101).

Ils définissent ainsi l'intelligence émotionnelle comme un ensemble d'habiletés ou de capacités mentales:

-La capacité de percevoir précisément, à reconnaître et à exprimer avec justesse les émotions;

-La capacité à utiliser les émotions dans le cadre des activités cognitives;

-La capacité à comprendre les émotions et à en avoir une connaissance approfondie;

-La capacité à réguler nos propres émotions ainsi que celles des autres pour promouvoir une croissance émotionnelle et intellectuelle (Mayer et Salovey, 1997, In : Lautrey, J. et Richard, J.F. et al :101).

Le modèle Mayer et Salovey se situe au croisement des cognitions et des émotions, comporte quatre axes, hiérarchisés du plus simple au plus complexe :

1. La perception et l'évaluation, verbales et non verbales des émotions ; la perception émotionnelle est l'habileté à être conscient de ses émotions et à les exprimer.

2. La capacité d'intégration et d'assimilation des émotions: faire la distinction entre différentes émotions ressenties et reconnaître celles qui influent sur le processus de pensée.

3. La compréhension émotionnelle: comprendre des émotions complexes (comme le fait d'éprouver deux émotions à la fois) et reconnaître les transitions d'une émotion à une autre.

4. La gestion de ses propres émotions et celles des autres.(Launet, M-E.& Peres-Court, C., 2017 : 4).

Malgré l'impact des publications des deux auteurs et le caractère novateur du concept, c'est principalement l'ouvrage de vulgarisation publié par le pédagogue- journaliste Daniel Goleman en 1995, intitulé "Emotional Intelligence », qui déclencherà un vaste engouement pour cette notion auprès du grand public.

En effet, Daniel Goleman, psychologue et journaliste scientifique, a adapté le modèle de Mayer et Salovey au contexte de la vie au travail.

Il définit l'intelligence émotionnelle comme «la manifestation concrète de certaines compétences (conscience de soi, gestion de soi, conscience sociale et compétences sociales) en temps voulu, de manière adéquate et proportionnée afin d'être efficace et performant dans une situation donnée ». (In : Launet, M-E.& Peres-Court, C., 2017 : 4).

Les émotions sont liées à des compétences indispensables à l'adaptation et à l'évolution dans un environnement en perpétuel changement.

Les recherches en psychologie des émotions nous montrent que si les compétences de régulation émotionnelle sont liées à la santé physique et

mentale, elles le sont aussi à la capacité à prendre des décisions, gérer des relations.(Launet, M-E.& Peres-Court, C., 2017 : 4).

Selon Goleman, 1999, l'intelligence émotionnelle, désigne notre capacité à reconnaître nos propres sentiments et ceux des autres, à nous motiver nous-mêmes et à bien gérer nos émotions en nous-mêmes et dans nos relations avec autrui.

Cette forme d'intelligence recouvre vingt cinq compétences émotionnelles regroupées dans les cinq facettes: la conscience de soi, la maîtrise de soi, la motivation, l'empathie et les aptitudes sociales. (Lautrey, J., Richart J-F. et al., 2005 : 99).

On retient d'autres définitions notamment celle donnée par Burgat, P-M.(2016) qui considère que l'intelligence émotionnelle est « une capacité globale à capter, identifier et gérer nos fonctionnements affectifs pour soi et dans la relation » (Burgat , P-M.,2016 :13).

IliosKotsou, chercheur à l'université de Louvain, spécialiste de l'intelligence émotionnelle dans la sphère professionnelle précise qu': « *Il semblerait que le terme d'intelligence émotionnelle ait été employé pour la première fois en 1966 par Leuner, mais sans avoir été précisément défini.* »...« *Les recherches sur l'intelligence émotionnelle se sont développées (grâce aux travaux de Hunter & Hunter) suite aux limites des tests d'intelligence cognitive,*

pour prédire les résultats dans le domaine professionnel ». (Burgat, P-M.,2016 : 14)

Cependant, Daniel Goleman (1995) serait le premier auteur à avoir écrit sur l'intelligence émotionnelle au travail, sa définition est la plus répandue dans le monde des organisations: « *L'intelligence émotionnelle est une méta-capacité à dialoguer avec ses émotions et celles des autres, pour renforcer la qualité la puissance de ses relations* ». C'est cette « méta-capacité » qui nous permet de prendre du recul, d'observer nos émotions et donc d'agir plus en conscience (Burgat, P-M., 2016 :14).

Pour résumer, on peut considérer que l'intelligence émotionnelle est une habileté mentale spécifique qui implique la capacité à percevoir, évaluer et exprimer des émotions avec précision, la possibilité d'accéder et de générer des émotions pour faciliter la réflexion, la capacité de comprendre les émotions et la connaissance émotionnelle, la capacité à maîtriser ses émotions pour promouvoir la croissance émotionnelle et intellectuelle.

L'évaluation de l'intelligence émotionnelle

L'évaluation des dimensions émotionnelles a enregistré d'importants progrès durant les dix dernières années. L'intelligence émotionnelle fait partie de ces dimensions qui ont connu un développement fulgurant et plusieurs instruments pour la mesurer ont vu le jour.

Le quotient émotionnel permet de mieux cerner les attitudes et comportements, puisqu'il prend en compte d'autres facteurs que ceux mesurés par le quotient intellectuel : confiance en soi, affirmation de soi, etc. Il mesure la capacité des personnes à influencer leurs propres sentiments et ceux des autres et comment elles les expriment. (Launet, M-E.& Peres-Court, C., 2017, p 11).

Modèles et outils d'évaluation:

En général, le terme IE a été conceptualisé de deux manières, d'une part les modèles d'IE qui sont basés sur le traitement de l'information émotionnelle axée sur les compétences émotionnelles basiques comme le modèle de Mayer et Salovey (1997). Et d'autre part ceux qui sont appelés modèles mixtes à base de traits de personnalité comme les modèles de Bar-On (1997), Goleman (1995) (Fernández-Berrocal et Extremera, 2005; Mestre, Palmero et Guil 2004, Pena et Repetto, 2008).

1. Les modèles d'IE basés sur le traitement de l'information émotionnelle

L'IE est conçue comme un ensemble de compétences liées au traitement et à la gestion des états émotionnels (Mayer et Salovey, 1997; Mayer, Roberts et Barsade, 2008). Le modèle de Mayer et Salovey (1997) basé sur les compétences de l'intelligence émotionnelle est le meilleur modèle présenté.

A partir de ce modèle, l'IE est conçue comme une véritable intelligence basée sur l'utilisation et l'adaptation des émotions, de sorte que l'individu puisse résoudre les problèmes et s'adapter efficacement à l'environnement.

De ce point de vue, l'IE se réfère à quatre facettes ou éléments spécifiques et hiérarchisés:

1- La capacité à percevoir, évaluer et exprimer des émotions avec précision (perception émotionnelle) ;

2- La capacité à accéder et/ou à générer des sentiments quand ils facilitent la pensée (intégration psychologique) ;

3- La capacité à comprendre les émotions, à avoir une connaissance émotionnelle et un raisonnement émotionnel (compréhension émotionnelle) ;

4- La capacité à réguler ses propres émotions et celles des autres afin de promouvoir sa croissance émotionnelle et intellectuelle (régulation des émotions).

Ces compétences suivent une séquence, à partir des processus psychologiques plus élémentaires (premier) jusqu'aux plus complexes ou plus intégrés (le dernier). (ElGhoudani, K. & López-Zafra, 2014)

Il existe de nombreux outils qui ont été développés dans le cadre de ce modèle. Parmi les plus reconnus pour leur utilisation et leur facilité d'application au contexte éducatif, nous notons les suivants:

Les mesures d'auto-évaluation

-**Trait Meta-MoodScale (TMMS)** Salovey, Mayer, Goldman, Turvey et Palfai (1995): c'est une échelle de 48 items qui évalue les niveaux de l'intelligence émotionnelle intra personnelle perçue. Elle se compose de trois facteurs: l'attention à des émotions ou la capacité à identifier les émotions chez les autres et chez soi, et de savoir s'exprimer de manière adéquate, la clarté émotionnelle ou la capacité de comprendre les émotions de soi et des autres, qui se traduit par une amélioration de l'analyse des émotions à venir et la réparation émotionnelle ou la capacité à gérer ses émotions qui influencent les pensées.

-**Schutte Self-Report Inventory (SRRI)** Schutte, Malouff Mai, Haggery, Cooper, Golden et Dorheim (1998): initialement ce modèle était composé de 62 points, mais il a été ultérieurement réduit à 33. Il se compose de 4 facteurs: la perception émotionnelle, la gestion de ses propres émotions, la gestion des émotions d'autrui et l'utilisation des émotions (El-Ghoudani, K. & López-Zafra, 2014).

Les mesures d'habileté ou d'exécution

-Multi factor Emotionnel Intelligence Scale (MEIS) (Mayer, Caruso et Salovey, 1999): il se compose de 402 items qui évaluent quatre modèles ou facteurs: la perception, l'intégration, la compréhension et la régulation émotionnelle.

-Emotional Intelligence Tests (MSCEIT) dans ses versions successives : il se compose de 141 items avec quatre branches, huit sous-échelles, évalue les capacités cognitives à travers deux axes principaux expérimental et stratégique (El-Ghoudani, K. & López-Zafra, 2014)

2. L'intelligence émotionnelle comme un modèle mixte

Ce modèle se concentre sur les traits de comportement stables, sur les compétences émotionnelles et sur les variables de la personnalité (l'empathie, l'assertivité, l'impulsivité, etc.).

Selon ce modèle, l'IE serait composée de cinq facettes, et chacune de ces facettes est composée d'une série de compétences spécifiques:

-Compétence intrapersonnelle: capacité de connaître et de comprendre nos propres sentiments et de les exprimer de façon non destructive.

- Compétence interpersonnelle : capacité de connaître et de comprendre les sentiments des autres, établir et maintenir des relations de coopération, constructives et mutuellement satisfaisantes. (El-Ghoudani, K. & López-Zafra, 2014)

- Adaptation: la capacité de gérer, modifier, adapter et résoudre des problèmes de nature personnelle et interpersonnelle ainsi la capacité d'être capable de changer nos sentiments en fonction de la situation.

- Formation dans le stress (gestion du stress): la capacité à gérer le stress et le contrôle des émotions.

- Humour (humeur générale): la capacité d'être motivé, de ressentir et d'exprimer des émotions positives pour générer des sentiments positifs.

Ce modèle propose également divers outils d'évaluation tels que Goleman ou les Petrides et Furham, mais les plus connus sont les suivants:

- Les mesures d'auto-évaluation:

-The Emotional Quotient Inventory (EQ-I) de Bar-On (1997, 2000): le modèle de Bar-On identifie cinq grands domaines de compétences, chacun couvrant des habiletés spécifiques qui contribuent au succès. Il s'agit des compétences intrapersonnelles, des compétences interpersonnelles, de l'adaptabilité, de la gestion du stress et de l'humeur générale (Lautrey, J. et Richard, J-F. et al. 2005 : 102).

-Le « Emotional Quotient Inventory Young » (EQ-i: YV) développé par Dawda et Hart, (2000) et Baron et Parker (2000) qui est destiné aux élèves entre 6 et 18 ans et se compose de 60 éléments avec une échelle de réponse de 4 points. Ce modèle peut être un facteur prédictif de divers aspects du comportement humain, tels que la santé physique, la santé mentale, le bien-être subjectif et la réussite à l'école et au travail. Cependant, on lui reproche le fait que la véritable mesure de l'intelligence se réfère à un ensemble de caractéristiques de la personnalité. (El-Ghoudani, K. & López-Zafra, 2014).

Ainsi, chaque approche théorique propose des instruments de mesure différents et le choix d'un bon instrument pour mesurer l'IE doit être déterminé principalement par les objectifs de l'évaluation, de l'économie en administration (selon le temps disponible), de la disponibilité des ressources matérielles et humaines et par les caractéristiques des participants à évaluer.

Intelligence émotionnelle et réussite scolaire

Plusieurs recherches récentes (Jiménez López&Zafra, 2009) se sont intéressées à l'étude de l'influence de l'intelligence émotionnelle sur l'éducation - et ont analysé le rôle que jouent les émotions dans le contexte éducatif. Elles se sont focalisées sur l'influence de la variable de l'intelligence émotionnelle dans la détermination, à la fois, de la réussite scolaire des élèves, de l'adaptation à l'école et de l'ajustement émotionnel.

Les travaux qui ont examiné la relation entre la réussite scolaire et les compétences sociales et émotionnelles ont apporté des résultats incohérents et parfois contradictoires. On retrouve aussi des différences dans les résultats en fonction du type d'évaluation utilisé.

Ainsi, les enquêtes qui utilisent des auto-évaluations qui permettent d'évaluer l'intelligence émotionnelle perçue, indiquent l'existence de relation modérée mais significative (Pérez et Castejón, 2007),

Entre les facteurs émotionnels et la réussite scolaire, même lorsque on contrôle l'effet de l'intelligence psychométrique traditionnelle (Schutte et al, 1998; Gumora et Arsenio, 2002; Petrides, Frederickson et Furnham, 2004; Pena et Repetto, 2008).

Ces conclusions sont confirmées par des recherches récentes dans lesquelles des mesures d'exécution ont été utilisées (comme le MSCEIT) et qui ont trouvé des corrélations positives significatives entre l'IE et le rendement scolaire.

Par contre, d'autres études telles que celles de Chico (1999) en Espagne, ou celles qui sont dérivées de l'étude de Newsome, Day, et Catano (2000), Barchard (2003) et Austin, Evans, Goldwater et Potter, (2005) n'ont découvert qu'un soutien très limité ou nul pour l'hypothèse selon laquelle l'IE peut-être liée à la réussite scolaire chez les élèves.

James Parker et son équipe ont évalué en 2004, l'intelligence émotionnelle d'étudiants de 667 établissements et l'ont comparé aux scores obtenus aux examens de fin d'année. Les chercheurs ont alors mis en évidence qu'intelligence émotionnelle et réussite scolaire étaient fortement liées: les étudiants ayant obtenus les meilleures notes étaient également ceux qui avaient le quotient émotionnel le plus élevé.

James D.A. Parker a également mis en évidence que l'intelligence émotionnelle est un réel indicateur de persévérance et que la développer permet d'améliorer l'investissement scolaire des élèves. (Rapport mission FOURGOUS : 72)

Ainsi, selon la Recherche, le développement de l'intelligence émotionnelle améliore les résultats scolaires des élèves et des étudiants, leurs compétences personnelles et sociales, la confiance en soi, diminue les problèmes de comportement, d'agressivité et les « abandons scolaires ».

Depuis les premiers résultats de la recherche dans ce domaine, dans les années 1990, de nombreuses écoles ont intégré l'intelligence émotionnelle dans leurs programmes.

Des enseignants ont ainsi appliqué une de ces formations avec 311 étudiants et constatèrent :

- Une amélioration des compétences personnelles et sociales ;
- Une diminution des comportements agressifs et violents ;
- Une amélioration du climat scolaire ;
- Une plus grande confiance ;
- Une diminution des problèmes de discipline
- Une plus grande aide entre pairs ;
- Une plus grande participation dans les cours ;
- Une amélioration des résultats scolaires.

En effet, pour les enfants, cette intelligence émotionnelle permet d'améliorer les résultats scolaires, de renforcer les liens d'amitiés et de réduire les comportements à risque. Pour les adultes, elle représente un atout dans la carrière, les relations avec les autres et la santé.

C'est pourtant une ressource trop souvent inexploitée dans nos Écoles.(Rapport mission FOURGOUS : 73).

Ces conclusions non concluantes peuvent s'expliquer par l'absence d'un accord entre les chercheurs sur une définition de l'IE, la manière de l'évaluer et des différences dans la démarche.

Comment les compétences émotionnelles peuvent contribuer à l'adaptation sociale et scolaire?

Les recherches ont permis de recueillir quelques données qui seraient en mesure de cerner comment les compétences émotionnelles pourraient impacter sur l'adaptation sociale et scolaire :

-Les élèves qui ont des difficultés à régulariser leurs émotions et ont un comportement impulsif, sont plus susceptibles d'éprouver des difficultés dans leur adaptation à leur environnement social, scolaire puis administratif, tandis que les étudiants ayant une plus grande capacité à identifier, à comprendre et à régulariser leurs émotions, sont les mieux adaptés socialement, profitant ainsi d'un meilleur équilibre émotionnel, puisque les compétences sociales ont été positivement associées à la qualité d'interactions sociales, au comportement prosocial et au rendement scolaire (Mestre, Guil, Lopes, Salovey et Gil-Olarte, 2006). (El-Ghoudani, K. & López-Zafra, 2014)

- Des études ont montré l'existence d'une relation forte entre les variables métacognitives telles que, les croyances de l'auto-efficacité, l'autorégulation affective, avec le rendement scolaire.

Concernant les mécanismes par lesquels l'intelligence émotionnelle se rapporte à l'adaptation sociale, ils se manifestent à travers leur effet sur les attitudes sociales. L'étude de Jiménez et Lopez-Zafra, (2011) sur le rôle de l'intelligence émotionnelle par rapport aux attitudes sociales perçues et l'adaptation sociale chez les adolescents espagnols, apporte la preuve que les étudiants qui signalent des niveaux élevés de l'intelligence émotionnelle perçue montrent une plus grande mesure, des attitudes pro-sociales liées à la concurrence sociale (aide et collaboration, sensibilité sociale, sécurité, fermeté et direction

prosocial), et selon la même étude, les étudiants qui manifestent plus d'attention aux émotions, sont évalués comme plus adaptés socialement, et ont démontré plus d'attitudes prosociales.

Il s'avère que le développement des programmes de formation en intelligence émotionnelle est un élément très important car on y compare clairement l'efficacité de chaque programme. Il est également important de tenir compte des caractéristiques culturelles ainsi que de la forme d'expression des émotions spécifiques de chaque culture afin d'évaluer correctement son impact (El-Ghoudani, K. & López-Zafra, 2014).

Ainsi, l'intelligence émotionnelle nous permet d'identifier et gérer nos émotions pour les utiliser positivement. Pouvoir développer son intelligence émotionnelle, c'est maîtriser ses pulsions et pouvoir différer la satisfaction de ses désirs, maintenir un équilibre émotionnel, être empathique et entretenir des relations harmonieuses avec les autres, savoir se motiver et faire preuve de persévérance malgré les difficultés à affronter. (Houssonlogé, D., 2012).

Intelligence émotionnelle et réussite professionnelle

Les émotions jouent un rôle dans presque toutes les activités professionnelles. Elles influencent les actions, les réactions et la manière dont les individus interagissent. Elles vont être impliquées dans la réussite des équipes mais aussi dans les tensions et les conflits. **(Launet, M-E & Peres-Court, C., 2017 : 10)**.

Daniel GOLEMAN (1995) soutient que l'intelligence technique se place en seconde position derrière l'intelligence émotionnelle pour expliquer la réussite professionnelle. La compétence comportementale intervient à concurrence des

2/3 dans l'explication du succès ou de l'échec professionnel, confirme-t-il.

Selon un autre principe qu'il avance : *«plus on grimpe dans la hiérarchie, plus importantes sont les compétences comportementales»*. (Yaich, A : 4).

Au sommet de la pyramide, tout le monde a besoin de capacités intellectuelles, mais le leader n'est pas celui qui surclasse les autres sur ce plan : c'est la compétence émotionnelle qui fait la différence entre les meilleurs et les moins bons. Les meilleurs possèdent à un plus haut degré toute une gamme de compétences émotionnelles, parmi lesquels l'ascendant, le sens de la direction, le sens politique, la confiance en soi et l'exigence de perfection. Leur réussite est due, à 90%, à l'intelligence émotionnelle» (Yaich, A : 4).

Kidd (1998) affirme que les émotions – et non seulement les cognitions – représentent un déterminant critique du choix professionnel et des conduites vocationnelles. Caruso et Wolfe (2001) soutiennent que les émotions jouent un rôle fondamental dans le développement de la carrière et de la sélection du personnel.(Di Fabio, A. &Palazzeschi , L. 2008).

Les chercheurs soutiennent que ceux qui ont une plus grande intelligence émotionnelle sont en mesure d'associer davantage les expériences émotionnelles avec les pensées et les actions : pour cette raison, l'intelligence émotionnelle pourrait jouer un rôle dans les processus de d'exploration professionnelle et de prise de décision de carrière.

Brown et al. (2003) soulignent que les sujets ayant une plus grande intelligence émotionnelle auront probablement davantage de confiance dans leurs capacités à affronter les tâches de prise de décision dans le domaine scolaire et professionnel.

Emmerling et Cherniss (2003) signalent que les personnes qui possèdent une plus grande intelligence émotionnelle sont davantage conscientes de leurs intérêts et de leurs valeurs professionnels, et qu'elles les communiquent plus efficacement durant le processus de conseil en orientation.

Les auteurs soulignent, par ailleurs, que les individus ayant un niveau plus élevé d'intelligence émotionnelle semblent être davantage en mesure de gérer leurs propres réponses émotionnelles au processus de prise de décision de carrière. De plus, ceux qui sont davantage capables de comprendre et de gérer leurs émotions réussiront probablement mieux à prévoir les conséquences émotionnelles d'un choix de carrière potentiel : ils éviteront ainsi les professions qui impliquent des responsabilités et des tâches qu'ils apprécient peu, et choisiront au contraire les options de carrière qui conduisent à une plus grande satisfaction sur le plan du travail et de la vie. **(Di Fabio, A. &Palazzeschi, L. 2008).**

Intelligence émotionnelle et management

L'intelligence émotionnelle au travail est le levier clé pour répondre aux enjeux de management, de coopération et de refondation du lien social. De nombreux auteurs ont dénoncé la dominance de l'intelligence objective « cartésienne » (financière, technique...) vis-à-vis de nos intelligences subjectives (émotionnelles, culturelles), de plus en plus indispensables au management contemporain, dans notre environnement de crise et de mutation.

La gestion de l'émotionnel est au cœur de nombreuses pratiques managériales, que ce soit l'écoute empathique, la régulation des tensions, la résolution des conflits, la gestion du stress ou encore le leadership personnel.

L'intelligence émotionnelle est apparue dans les théories de management, il y a une vingtaine d'années, grâce aux travaux de vulgarisation de Daniel Goleman, ou encore de Claude Steiner (« l'ABC des émotions »/ analyse transactionnelle), le courant de la Communication Non Violente (CNV), très médiatisé en France par l'avocat et écrivain Thomas d'Asembourg, ou plus récemment

– avec la montée du stress – par le mouvement de la « pleine conscience ». (Burgat, P-M., 2016 : 8)

L'émotion en effet influence fortement et guide nos actions. Ce sont aussi notre « coloration émotionnelle » et nos « capacités émotionnelles » qui vont dicter une partie importante de nos comportements managériaux et notre leadership.

C'est donc un enjeu majeur de développement personnel et professionnel du management dans les organisations. (Burgat, P-M., 2016 : 10)

Les émotions sur le lieu de travail jouent un rôle considérable et permettent de distinguer les meilleurs managers, que l'on se base sur des résultats concrets, comme de meilleures performances commerciales ou la rétention de talents au sein de l'entreprise, ou sur des éléments plus abstraits, comme l'optimisme, la motivation et l'implication du personnel.

On postule ainsi que tout recrutement devrait se concentrer sur la recherche d'individus dotés des compétences d'intelligence émotionnelle nécessaires au pilotage et à l'animation d'équipes.

De ce fait, chacune des quatre sphères de l'intelligence émotionnelle correspond à un ensemble déterminant de compétences, soit :

-la conscience de soi (posséder une connaissance approfondie de ses propres émotions et de ses forces et de ses limites et de ses propres valeurs et motivations),

-la gestion de soi (comprendre ses propres émotions et être conscient de ses objectifs),

-l'intelligence interpersonnelle (conscience des autres) et

-la gestion des relations (intelligence sociale).

Ces compétences sont étroitement interdépendantes et permettent l'exercice du leadership de résonance. Les managers performants font généralement preuve d'aptitudes particulières dans chacune des quatre sphères fondamentales de l'intelligence émotionnelle. (Thalman, M., 2004).

Conclusion

Les notions d'intelligence sociale et d'intelligence émotionnelle bénéficient actuellement d'un intérêt croissant. Goleman estime que l'intelligence émotionnelle prédit beaucoup mieux que ne peut le faire le QI la réussite professionnelle et même le bonheur dans la vie (Lautrey, J., Richart J-F. et al., 2005 : 100).

Ainsi, avoir un bon quotient intellectuel et une intelligence « rationnelle » et des diplômes ne suffit plus dans une société de plus en plus complexe. La réalité actuelle montre qu'au-delà du diplôme, des compétences, des expériences, l'humain doit être pris en compte.

Bibliographie

1. Bernaud, J-L., (2000). *Tests et théories de l'intelligence*. Paris: Dunod.
2. Bloch A. et al. (1999). *Grand dictionnaire de la psychologie*. Paris: Larousse.
3. Burgat, P-M. (2016). *Manager avec l'intelligence émotionnelle. Pour cultiver efficacité et bien-être au travail*. Paris: Inter Editions.
4. Di Fabio, A. (s/d). Intelligence émotionnelle et résistance au changement : quelques résultats empiriques. Emotional intelligence and resistance to change: some empirical results. *Annamaria Di Fabio / PTO-vol17 - n°1*.
5. Di Fabio, A. & Palazzeschi, L. (2008). Indécision vocationnelle et intelligence émotionnelle: quelques données empiriques sur un échantillon d'apprentis italiens (Dossier). *Pratiques psychologiques*, 14, 213-222.
6. Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com
7. doi:10.1016/j.prps.2007.11.006
8. El-Ghoudani, K. & López-Zafra, E. (2014). L'intelligence émotionnelle: concepts, modèles et applications dans l'éducation. *Esther Lopez-Zafra* 06 February. pp65-78. https://www.researchgate.net/publication/260058449_L'intelligence_emotionnelle_concepts_modeles_et_applications_dans_l_education
9. Houssonlogé, D. (2012). L'intelligence émotionnelle, une des clés de la réussite scolaire. *Analyse UFAPEC*, N°03.12.
10. Launet, M-E. & Peres-Court, C. (2017). *La boîte à outils de l'intelligence émotionnelle*. Paris: Dunod.
11. Lautrey, J., Richard J-F. et al. (2005). *L'Intelligence*. Paris: Lavoisier.
12. Lecomte, J. (2008). *Psychologie. Courants, débats, applications*. Paris: Dunod.
13. Lieury, A. et De la Haye F. (2004). *Psychologie cognitive et l'éducation*. Paris: Dunod.
14. Sillamy, N. (2003). *Dictionnaire de psychologie*. Paris: Larousse.
15. Racle, G. (1986). Une intelligence ou des intelligences? *Communication et langages*, n°68, 2ème trimestre, pp. 51-66.
16. doi : 10.3406/colan.1986.1760
17. http://www.persee.fr/doc/colan_0336-1500_1986_num_68_1_1760
18. Rapport mission FOURGOUS. Apprendre autrement à l'ère du numérique
19. http://www.missionfourgoustice.fr/missionfourgous2/IMG/pdf/Rapport_Mission_Fourgous_2_V2_-_71-79.p
20. Thalmann, M. (2004). L'intelligence émotionnelle au travail, Goleman, Boyatzis et McKee. *GRH- Lecture critique. L'intelligence émotionnelle au travail*, 17-38.
21. http://www.stephanehaefliger.com/campus/biblio/017/17_38.pdf
22. Yaich, A. (s/d). *L'intelligence comportementale au travail*. Les éditions Raouf YAÏCH.
23. https://www.profiscal.com/livre_electronique/Intelligence_travail.pdf Consulté le 12/12/17 à 18h.