

# Intelligence émotionnelle dans la recherche et l'éducation

Nicolae Sfetcu

14.03.2020

Sfetcu, Nicolae, « Intelligence émotionnelle dans la recherche et l'éducation », SetThings (14 mars 2020), URL = <https://www.telework.ro/fr/intelligence-emotionnelle-dans-la-recherche-et-leducation/>

Email: [nicolae@sfetcu.com](mailto:nicolae@sfetcu.com)



Cet article est sous licence Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International. Pour voir une copie de cette licence, visitez <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

Une traduction partielle de :

Sfetcu, Nicolae, " Emoțiile și inteligența emoțională în organizații", SetThings (31 decembrie 2019), DOI: 10.13140/RG.2.2.32991.20640, URL = <https://www.telework.ro/ro/e-books/emotiile-si-inteligența-emotională-in-organizații/>

Daniel Goleman déclare qu'il n'y a pas de différences de genre dans l'IE. (Daniel Goleman 2002) Mais les études de Mayer et Geher, (Mayer et Geher 1996) Mayer, Caruso et Salovey, (Mayer, Caruso, et Salovey 1999) et plus récemment Mandell et Pherwani, (Mandell et Pherwani 2003) montrent que les femmes sont plus susceptibles pour atteindre un niveau d'intelligence émotionnelle plus élevé que les hommes. L'écart peut être dû au choix des mesures, (Brackett et Mayer 2003) lorsque quelqu'un définit IE d'une manière purement cognitive plutôt que dans une

perspective mixte. La surestimation des capacités de la part des hommes est plus susceptible de se produire avec des mesures d'auto-évaluation.

L'intelligence émotionnelle peut avoir un impact significatif sur les différents éléments de la vie quotidienne. (Palmer, Donaldson, et Stough 2002) Des niveaux plus élevés d'IE sont associés à une probabilité accrue de santé et d'apparence, à des interactions positives avec les amis et la famille. Mayer, Caruso et Salovey ont constaté qu'une intelligence émotionnelle plus faible était associée à des auto-déclarations plus faibles de comportement violent. (Mayer, Salovey, et Caruso 2000) Une baisse de l'intelligence émotionnelle (MSCEIT) a été associée de manière significative à une consommation plus élevée de drogues et d'alcool. Les délinquants sexuels ont du mal à identifier leurs sentiments et ceux des autres. (Moriarty et al. 2001)

Goleman plaide pour une signification prédictive plus élevée de l'IE que du QI, affirmant que l'intelligence émotionnelle pourrait être « tout aussi puissante et parfois plus forte que le QI ». (Daniel Goleman 1995, 34) Les théories actuelles ont tendance à être plus prudentes quant aux avantages supplémentaires de de QE par rapport au QI. (Lam et Kirby 2002) Goleman, (D. Goleman 1998) et Mayer, Salovey et Caruso (Sternberg 1982) affirment que l'intelligence émotionnelle seule n'est probablement pas un bon prédicteur de la performance au travail, mais fournit une base pour les compétences émotionnelles qui sont de solides prédicteurs de la performance au travail.

Plus tard, Goleman a décrit le QI comme jouant un rôle de tri dans la détermination des types d'emplois que les employés peuvent occuper et un bon prédicteur du succès global. (Daniel Goleman 2002) Dans une comparaison avec un groupe spécifique de personnes, le pouvoir prédictif du QI pour la performance peut être remplacé par le QE.

Dans la formation en gestion, dans la communication et à l'empathie, dans la résolution des conflits et dans la gestion du stress, et dans la formation et l'autogestion, (Cherniss 2000) le programme de formation traditionnel échoue, car il ignore les complexités individuelles, se concentrant exclusivement sur l'apprentissage cognitif. (Dearborn 2002) L'apprentissage cognitif implique de placer de nouvelles informations dans les cadres et modes de compréhension existants, (Adler et al. 1998) étant inefficace dans l'enseignement des compétences en intelligence émotionnelle. Ainsi, des techniques moins traditionnelles d'apprentissage émotionnel sont recommandées. Goleman a établi un processus optimal pour développer l'intelligence émotionnelle dans les organisations, en quatre phases : préparation au changement, formation, transfert et maintien des compétences, et évaluation.

Goleman note que les facteurs de motivation pourraient être un problème à travers la résistance opposée. (Adler et al. 1998)

Programmes possibles pour développer l'intelligence émotionnelle :

- Programme d'intelligence émotionnelle : conçu par Goleman et Boyatzis, il aide à identifier et à résoudre les problèmes d'intelligence émotionnelle sur le lieu de travail, tout en soutenant le développement des compétences en intelligence émotionnelle. (Boyatzis, Goleman, et Rhee 2000) (Sala 2001)
- Programme de formation des compétences émotionnelles : afin d'augmenter la capacité des conseillers à faire face efficacement aux émotions. (AMEX Program 2003)
- Programme personnalisé de développement du leadership : permet aux managers d'identifier les domaines où des changements de comportement sont nécessaires. (Daniel Goleman, Boyatzis, et McKee 2002)

Les meilleures pratiques pour développer la théorie de l'intelligence émotionnelle : (Côté 2014)

1. Sélectionner un modèle de compétence IE en fonction des définitions de ses composants et rejetez les modèles de traits / mixtes.
2. Considérer les trois modèles globaux de la façon dont IE peut se rapporter aux critères de travail : généralisation de la validité, modèle spécifique à la situation et modérateur.
3. Vérifier les conditions dans lesquelles l'IE supérieur peut être lié à des résultats négatifs.
4. Préciser si la théorie de l'IE et les critères de travail se rapportent à la construction plus large de l'IE, à une branche spécifique de l'IE ou à une capacité émotionnelle spécifique.
5. Séparer le développement de la théorie des méthodes de mesure. Décider comment mesurer l'IE seulement après que la théorie est entièrement développée et que les hypothèses découlant de la théorie sont énoncées.

Les meilleures pratiques pour mesurer l'intelligence émotionnelle : (Côté 2014)

1. Sélectionner les mesures IE basées sur les performances et rejeter les mesures d'auto-évaluation.
2. Décrire le processus des variations d'IE en fonction des mesures sélectionnées, en justifiant comment déterminer les bonnes réponses aux mesures.
3. Prendre en compte des variations culturelles potentielles des réponses correctes aux mesures IE.
4. Mesurer les variables de contrôle suivantes, qui pourraient être corrélées à la fois avec l'IE et les critères, pour vérifier si elles ne provoquent pas de fausses associations : intelligence cognitive, traits de personnalité des Big Five et facteurs démographiques. Mesurer d'autres variables de contrôle pertinentes pour le contexte spécifique et le critère d'intérêt.

5. Si la théorie se concentre sur une facette spécifique de l'IE, inclure des mesures des autres facettes pour vérifier la similitude éventuelle des associations ou la spécificité des résultats théoriques de l'IE. Cela n'est pas toujours possible en raison des défis (par exemple le temps et l'attention des participants) impliqués dans la mesure de multiples facettes de l'IE.

### Bibliographie

- Adler, Mitchel, Cary Cherniss, Daniel Goleman, Robert Emmerling, et Kim Cowan. 1998. « Bringing Emotional Intelligence to the Workplace: A Technical Report Issued by the Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations ». ResearchGate. 1998.  
[https://www.researchgate.net/publication/316506268\\_Bringing\\_Emotional\\_Intelligence\\_to\\_the\\_Workplace\\_A\\_Technical\\_Report\\_Issued\\_by\\_the\\_Consortium\\_for\\_Research\\_on\\_Emotional\\_Intelligence\\_in\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/316506268_Bringing_Emotional_Intelligence_to_the_Workplace_A_Technical_Report_Issued_by_the_Consortium_for_Research_on_Emotional_Intelligence_in_Organizations).
- AMEX Program. 2003. « Emotional Competence Training Program - American Express ». [http://www.eiconsortium.org/pdf/emotional\\_competence\\_training.pdf](http://www.eiconsortium.org/pdf/emotional_competence_training.pdf).
- Boyatzis, Richard E., Daniel Goleman, et Kenneth S. Rhee. 2000. « Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory ». In *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*, 343-62. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Brackett, Marc A., et John D. Mayer. 2003. « Convergent, Discriminant, and Incremental Validity of Competing Measures of Emotional Intelligence ». *Personality and Social Psychology Bulletin* 29 (9): 1147-58. <https://doi.org/10.1177/0146167203254596>.
- Cherniss, Cary. 2000. « Social and emotional competence in the workplace ». In *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*, 433-58. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Côté, Stéphane. 2014. « Emotional Intelligence in Organizations ». SSRN Scholarly Paper ID 2414419. Rochester, NY: Social Science Research Network.  
<https://papers.ssrn.com/abstract=2414419>.
- Dearborn, Katie. 2002. « Studies in Emotional Intelligence Redefine Our Approach to Leadership Development ». In . <https://doi.org/10.1177/009102600203100408>.
- Goleman, D. 1998. « What Makes a Leader? » *Harvard Business Review* 76 (6): 93-102.
- Goleman, Daniel. 1995. *Emotional intelligence*. Emotional intelligence. New York, NY, England: Bantam Books, Inc.
- . 2002. « Emotional Intelligence : Issues in Paradigm Building From the book The Emotionally Intelligent Workplace ». In .
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, et Annie McKee. 2002. *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence. Boston, MA, US: Harvard Business School Press.
- Lam, Laura Thi, et Susan L. Kirby. 2002. « Is Emotional Intelligence an Advantage? An Exploration of the Impact of Emotional and General Intelligence on Individual Performance ». *The Journal of Social Psychology* 142 (1): 133-43.  
<https://doi.org/10.1080/00224540209603891>.

- Mandell, Barbara, et Shilpa Pherwani. 2003. « Relationship Between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style: A Gender Comparison ». *Journal of Business and Psychology* 17 (3): 387-404. <https://doi.org/10.1023/A:1022816409059>.
- Mayer, John D., David R. Caruso, et Peter Salovey. 1999. « Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence ». *Intelligence* 27 (4): 267-98. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00016-1).
- Mayer, John D., et Glenn Geher. 1996. « Emotional intelligence and the identification of emotion ». *Intelligence* 22 (2): 89-114. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(96\)90011-2](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(96)90011-2).
- Mayer, John D., Peter Salovey, et David Caruso. 2000. « Models of emotional intelligence ». In *Handbook of intelligence*, 396-420. New York, NY, US: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511807947.019>.
- Moriarty, N., C. Stough, P. Tidmarsh, D. Eger, et S. Dennison. 2001. « Deficits in Emotional Intelligence Underlying Adolescent Sex Offending ». *Journal of Adolescence* 24 (6): 743-51. <https://doi.org/10.1006/jado.2001.0441>.
- Palmer, Benjamin, Catherine Donaldson, et Con Stough. 2002. « Emotional intelligence and life satisfaction ». *Personality and Individual Differences* 33 (7): 1091-1100. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00215-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00215-X).
- Sala, Fabio. 2001. « Do programs designed to increase emotional intelligence at work work? » <https://www.associacaoamigosdagrandeidade.com/wp-content/uploads/filebase/artigos/FABIO%20SALA%20Intelligence%20at%20work.pdf>.
- Sternberg, Robert J. 1982. *Handbook of Human Intelligence*. CUP Archive.