

Revue LES TISONS

Revue Internationale des Sciences de l'Homme et de la Société (RISHS)



Revue indexée par

ESJI Eurasian
Scientific
Journal
Index
www.ESJIndex.org

<http://esjindex.org/search.php?id=6845>

e-ISSN: 2756-7532

p-ISSN: 2756-7524

N° 0001 - Juin 2024

Revue LES TISONS



Revue LES TISONS

Revue Internationale des Sciences de l'Homme et de la Société (RISHS)



Revue indexée par

ESJI Eurasian
Scientific
Journal
Index
www.ESJIndex.org

<http://esjindex.org/search.php?id=6845>

Éditions *Cerfed*

Arrond. 5, Sect. 22, Av. Toguiyeni

e-ISSN: 2756-7532; p-ISSN: 2756-7524
<http://esjindex.org/search.php?id=6845>
<http://www.revuelestisons.bf>
lestisons@revuelestisons.bf

S/C Université Joseph KI-ZERBO
BV 30053 OUAGA 1200 Logements
10020 OUAGADOUGOU - Burkina Faso
(+226) 66006650/70104853

PRÉSENTATION/POLITIQUE ÉDITORIALE

Sous l'impulsion de M. Fatié OUATTARA, Professeur titulaire de philosophie à l'Université Joseph KI-ZERBO, et avec la collaboration d'Enseignants-Chercheurs et Chercheurs qui sont, soit membres du Centre d'Études sur les Philosophies, les Sociétés et les Savoirs (CEPHISS), soit membres du Laboratoire de philosophie (LAPHI), une nouvelle revue vient d'être fondée à Ouagadougou, au Burkina Faso, sous le nom de « Revue LES TISONS ».

Revue internationale des Sciences de l'Homme et de la Société, la Revue LES TISONS vise à contribuer à la diffusion de théories, de connaissances et de pratiques professionnelles inspirées par des travaux de recherche scientifique. En effet, comme le signifie le Larousse, un tison est un « morceau de bois brûlé en partie et encore en ignition ».

De façon symbolique, la Revue LES TISONS est créée pour mettre ensemble des tisons, pour rassembler les chercheurs, les auteurs et les idées innovantes, pour contribuer au progrès de la recherche scientifique, pour continuer à entretenir la flamme de la connaissance, afin que sa lumière illumine davantage les consciences, éclaire les ténèbres, chasse l'ignorance et combatte l'obscurantisme à travers le monde.

Dans les sociétés traditionnelles, au clair de lune et pendant les périodes de froid, les gens du village se rassemblaient autour du feu nourri des tisons : ils se voient, ils se reconnaissent à l'occasion ; ils échangent pour résoudre des problèmes ; ils discutent pour voir ensemble plus loin, pour sonder l'avenir et pour prospecter un meilleur avenir des sociétés. Chacun doit, pour ce faire, apporter des tisons pour entretenir le feu commun, qui ne doit pas s'éteindre.

La Revue LES TISONS est en cela pluridisciplinaire, l'objectif fondamental étant de contribuer à la fabrique des concepts, au renouvellement des savoirs, en d'autres mots, à la construction des connaissances dans différentes disciplines et divers domaines de la science. Elle fait alors la promotion de l'interdisciplinarité, c'est-à-dire de l'inclusion dans la diversité à travers diverses approches méthodologiques des problèmes des sociétés.

Semestrielle (juin, décembre), thématique au besoin pour les numéros spécifiques, la Revue LES TISONS publie en français et en anglais des articles inédits, originaux, des résultats de travaux pratiques ou empiriques, ainsi que des mélanges et des comptes rendus d'ouvrages dans le domaine des Sciences de l'Homme et de la Société : **Anthropologie, Communication, Droit, Écologie, Économie, Environnement, Géographie, Histoire, Linguistique, Philosophie, Psychologie,**

Sociologie, Sciences politiques, Sciences de gestion, Sciences de la population, etc.

Peuvent publier dans la Revue LES TISONS, les Chercheurs, les Enseignants-Chercheurs et les doctorants dont les travaux de recherche s'inscrivent dans ses objectifs, thématiques et axes.

La Revue LES TISONS comprend une Direction de publication, un Secrétariat de rédaction, un Comité scientifique et un Comité de lecture qui assurent l'évaluation en double aveugle et la validation des textes qui lui sont soumis en version électronique pour être publiés (en ligne et papier).

MODE DE SOUMISSION ET DE PAIEMENT

La soumission des articles se fait à travers le mail suivant : lestisons@revuelestisons.bf.

L'évaluation et la publication de l'article sont conditionnées au paiement de la somme de cinquante mille (50.000) francs CFA, en raison de vingt mille (20.000) francs CFA de frais d'instruction et trente mille (30.000) francs CFA de frais de publication. Le paiement desdits frais peut se faire par Orange money (00226.66.00.66.50, identifié au nom de OUATTARA Fatié), par Western Union ou par Money Gram.

CONSIDÉRATION ÉTHIQUE

Les contenus des articles soumis et publiés (en ligne et en papier) par la Revue LES TISONS n'engagent que leurs auteurs qui cèdent leurs droits d'auteur à la revue.

NORMES ÉDITORIALES

Les textes soumis à la Revue LES TISONS doivent avoir été écrits selon les NORMES CAMES/LSH adoptées par le CTS/LSH, le 17 juillet 2016 à Bamako, lors de la 38^e session des CCI.

Pour un article qui est une contribution théorique et fondamentale : Titre, Prénom et Nom de l'auteur, Institution d'attache, adresse électronique, Résumé en Français, Mots clés, Abstract, Key words, Introduction (justification du thème, problématique, hypothèses/objectifs scientifiques, approche), Développement articulé, Conclusion, Bibliographie.

Pour un article qui résulte d'une recherche de terrain : Titre, Prénom et Nom de l'auteur, Institution d'attache, adresse électronique, Résumé en Français, Mots clés, Abstract, Key words, Introduction, Méthodologie, Résultats et Discussion, Conclusion, Bibliographie.

Les articulations d'un article, à l'exception de l'introduction, de la conclusion, de la bibliographie, doivent être titrées, et numérotées par des chiffres (ex : 1. ; 1.1.; 1.2; 2.; 2.2.; 2.2.1; 2.2.2.; 3.; etc.).

Les passages cités sont présentés en romain et entre guillemets. Lorsque la phrase citant et la citation dépassent trois lignes, il faut aller à la ligne, pour présenter la citation (interligne 1) en romain et en retrait, en diminuant la taille de police d'un point.

Les références de citation sont intégrées au texte citant, selon les cas, de la façon suivante :

- (Initiale(s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur, année de publication, pages citées);
- Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur (année de publication, pages citées).

Exemples :

En effet, le but poursuivi par M. Ascher (1998, p. 223), est « d'élargir l'histoire des mathématiques de telle sorte qu'elle acquière une perspective multiculturelle et globale (...), d'accroître le domaine des mathématiques : alors qu'elle s'est pour l'essentiel occupé du groupe professionnel occidental que l'on appelle les mathématiciens (...) ».

Pour dire plus amplement ce qu'est cette capacité de la société civile, qui dans son déploiement effectif, atteste qu'elle peut porter le développement et l'histoire, S. B. Diagne (1991, p. 2) écrit :

Qu'on ne s'y trompe pas : de toute manière, les populations ont toujours su opposer à la philosophie de l'encadrement et à son volontarisme leurs propres stratégies de contournements. Celles là, par exemple, sont lisibles dans le dynamisme, ou à tout le moins, dans la créativité dont sait preuve ce que l'on désigne sous le nom de secteur informel et à qui il faudra donner l'appellation positive d'économie populaire.

Le philosophe ivoirien a raison, dans une certaine mesure, de lire, dans ce choc déstabilisateur, le processus du sous-développement. Ainsi qu'il le dit :

Le processus du sous-développement résultant de ce choc est vécu concrètement par les populations concernées comme une crise globale : crise socio-économique (exploitation brutale, chômage permanent, exode accéléré et douloureux), mais aussi crise socio-culturelle et de civilisation traduisant une impréparation sociohistorique et une inadaptation des cultures et des comportements humains aux formes de vie imposées par les technologies étrangères. (S. Diakité, 1985, p. 105).

Les sources historiques, les références d'informations orales et les notes explicatives sont numérotées en série continue et présentées en bas de page.

Les divers éléments d'une référence bibliographique sont présentés comme suit : NOM et Prénom (s) de l'auteur, Année de publication, Zone titre, Lieu de publication, Zone Editeur, pages (p.) occupées par l'article dans la revue ou l'ouvrage collectif. Dans la zone titre, le titre d'un article est présenté en romain et entre guillemets, celui d'un ouvrage, d'un mémoire ou d'une thèse, d'un rapport, d'une revue ou d'un journal est présenté en italique. Dans la zone Editeur, on indique la Maison d'édition (pour un ouvrage), le Nom et le numéro/volume de la revue (pour un article). Au cas où un ouvrage est une traduction et/ou une réédition, il faut préciser après le titre le nom du traducteur et/ou l'édition (ex : 2nde éd.).

Ne sont présentées dans les références bibliographiques que les références des documents cités. Les références bibliographiques sont présentées par ordre alphabétique des noms d'auteur :

AMIN Samir, 1996, *Les défis de la mondialisation*, Paris, L'Harmattan.

AUDARD Catherine, 2009, *Qu'est ce que le libéralisme ? Ethique, politique, société*, Paris, Gallimard.

BERGER Gaston, 1967, *L'homme moderne et son éducation*, Paris, PUF.

DIAGNE Souleymane Bachir, 2003, « Islam et philosophie. Leçons d'une rencontre », *Diogenes*, 202, p. 145-151.

DIAKITE Sidiki, 1985, *Violence technologique et développement. La question africaine du développement*, Paris, L'Harmattan.

L'article doit être écrit en format « Word », police « Times New Roman », Taille « 12 pts », Interligne « simple », positionnement « justifié », marges « 2,5 cm (haut, bas, droite, gauche) ». La longueur de l'article doit varier entre 30.000 et 50.000 signes (espaces et caractères compris). Le titre de l'article (15 mots maxi, taille 14 pts, gras) doit être écrit (français, traduit en anglais, vice-versa).

Le(s) Prénom(s) sont écrits en lettres minuscules et le(s) Nom(s) en lettres majuscules suivis du mail de l'auteur ou de chaque auteur (le tout en taille 12 pts, non en gras).

Le résumé (200 mots maxi, taille 12 pts) de l'article et les mots clés (05) doivent être écrits et traduits en français/anglais.

DIRECTION DE PUBLICATION

Directeur : Pr Fatié OUATTARA, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)

Directeur adjoint : Dr Moussa COULIBALY, Assistant, Économiste, Université Nazi Boni (Burkina Faso)

RESPONSABLE DES FINANCES

Mme Fati IDOGO, Agent des Services administratifs et financiers, UFR/SH, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)

SECRÉTARIAT DE RÉDACTION

Secrétaire : Dr Noumoutiè SANGARÉ, Assistant, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)

Membres : Dr Abdoul Azize SODORÉ, MC, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Beli Alexis NÉBIÉ, Assistant, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Boubié BAZIÉ, MA, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Édith DAH, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Mathieu Beli DAÏLA, MA, Linguiste, Université de Dédougou (Burkina Faso); Dr Paul-Marie MOYENGA, MA, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Sampala Fati BALIMA, MC, Politiste, Université Thomas SANKARA (Burkina Faso); M. Jean Baptiste PODA, Doctorant en Philosophie, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); M. Lazard T. OUÉDRAOGO, Doctorant en Philosophie, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); M. Mahamat OUATTARA, Doctorant en Philosophie, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); M. Saïdou BARRY, Doctorant en Philosophie, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso).

COMITÉ DE LECTURE

Dr Abdoul Karim SAÏDOU, MC, Politiste, Université Thomas SANKARA (Burkina Faso); Dr Aimé D. M. KOUDBILA, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr M. Alice SOMÉ/SOMDA, MR, Philosophe, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Awa OUOBA, MC, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Bouraïman ZONGO, MA, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Calixte KABORÉ, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Cheick Bobodo OUÉDRAOGO, MC, Linguiste, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Clotaire Alexis

BASSOLÉ, MC, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Damien DAMIBA, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Dimitri Régis BALIMA, MC, Communicologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Donatien DAYOUROU, MC, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Edwige DEMBÉLÉ, MA, Économiste, Université NAZI BONI (Burkina Faso); Dr Étienne KOLA, MC, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Dr Évariste R. BAMBARA, MC, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Ézaïe NANA, IR, Sociologue, INSS/CNRST (Burkina Faso); Dr Fernand OUÉDRAOGO, MA, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Gaoussou OUÉDRAOGO, MC, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Gauthier YÉ, MA, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Georges ROUAMBA, MC, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Hamado KABORÉ, CR, Historien, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Hamado OUÉDRAOGO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Hamado Joël OUÉDRAOGO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Isidore YANOOGO, MC, Géographe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Dr Issaka YAMÉOGO, MC, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Dr Jean-Baptiste P. COULIBALY, MC, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Jérémie ROUAMBA, MC, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Kalifa DRABO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Kassem Salam SOURWEIMA, MC, Politiste, Université Thomas SANKARA (Burkina Faso); Dr Kizito Tioro KOUSSÉ, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Landry COULIBALY, MA, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Lassané YAMÉOGO, MA, Communicologue, Université Thomas SANKARA (Burkina Faso); Dr Lassina SIMPORÉ, MC, Archéologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Léon SAMPANA, MC, Politiste, Université Nazi BONI (Burkina Faso); Dr Léonce KY, MC, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Madeleine WAYAK PAMBÉ, MC, Démographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Magloire É. YOGO, MA, Sciences de l'éducation, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Moussa DIALLO, Assistant, Philosophe, Centre universitaire de Manga, UNZ (Burkina Faso); Dr Narcisse Taladi YONLI, MA, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Noumoutié SANGARÉ,

Assistant, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Ollo Pépín HIEN, CR, Sociologue, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Pascal BONKOUNGOU, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Paul-Marie BAYAMA, MC, Philosophe, ENS de Koudougou (Burkina Faso); Dr R. Ulysse Emmanuel OUÉDRAOGO, MA, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Rasmata BAKYONO/NABALOU, MC, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Relwendé DJIGUENDÉ, Assistant, Philosophe, Centre universitaire de Manga, UNZ, (Burkina Faso); Dr Rodrigue BONANÉ, MR, Philosophe, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Rodrigue SAWADOGO, MC, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Dr Roger ZERBO, MR, Sociologue, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Serge SAMANDOU, MR, Philosophe, Institut des Sciences des Sociétés (Burkina Faso); Dr Souleymane SAWADOGO, MA, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Stanislas SAWADOGO, MA, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Tongnoma ZONGO, CR, Sociologue, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Dr Yacouba BANWORO, MC, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Zakaria SORÉ, MC, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Dr Zoubere DIALLA, MA, Sociologue, Centre universitaire de Manga, UNZ, (Burkina Faso).

COMITÉ SCIENTIFIQUE INTERNATIONAL

Pr Abdoulaye SOMA, PT, Constitutionnaliste, Université Thomas SANKARA (Burkina Faso); Pr Abdramane SOURA, PT, Démographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Abou NAPON, PT, Linguiste, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Aklesso ADJI, PT, Philosophe, Université de Lomé (Togo); Pr Alain Casimir ZONGO, PT, Philosophe, Université Norbert ZONGO (Burkina Faso); Pr Alkassoum MAÏGA, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Amadé BADINI, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Augustin LOADA, PT, Politiste, Université Saint Thomas d'Aquin (Burkina Faso); Pr Augustin PALÉ, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr B. Claudine Valérie ROUAMBA/OUÉDRAOGO, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Bernard KABORÉ, PT, Linguiste, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Bilina BALLONG, PT, Philosophe, Université de Lomé (Togo); Pr Bouma F. BATIONO, PT,

Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Cyrille KONÉ, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Cyrille SEMDÉ, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr David Musa SORO, PT, Philosophe, Université Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire); Pr Edmond Yao KOUASSI, PT, Philosophe, Université de Bouaké (Côte d'Ivoire); Pr Emmanuel M. HEMA, PT, Écologue, Université de Dédougou (Burkina Faso); Pr Emmanuel Malolo DISSAKÈ, PT, Philosophe, Université de Douala (Cameroun); Pr Eustache R. K. ADANHOUNME, PT, Philosophe, Université Abomey Calavi (Benin); Pr Fabienne LELOUP, Sociologue, Université Catholique de Louvain-Mons (Belgique); Pr Fatié OUATTARA, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Foé NKOLO, PT, Philosophe, Université Yahoundé I (Cameroun); Pr Frédéric MOENS, Communicologue, IHECS, Bruxelles (Belgique); Pr Gabin KORBÉOGO, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Georges ZONGO, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Firmin GOUBA, MC, Communicologue, IPERMIC, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Hamidou Talibi MOUSSA, PT, Philosophe, Université Abdou MOUMOUNI (Niger); Pr Issiaka MANDÉ, PT, Historien, Université du Québec à Montréal (Canada); Pr Jacques NANEMA, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Jean-François DUPEYRON, PT, Philosophe, Université de Bordeaux (France); Pr Jean-Marie DIPAMA, PT, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Jean-Claude KALUBI-LUKUSA, PT, Sociologue, Université de Sherbrooke (Canada); Pr Jean-Pierre POURTOIS, PT, Psychopédagogue, Université de Mons (Belgique); Pr Lassane YAMÉOGO, PT, Géographe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Léon MATANGILA MUSADILA, PT, Philosophe, Université de Kinshasa (RD Congo); Pr Léopold Bawala BADOLO, PT, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Ludovic KIBORA, DR, Anthropologue, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Pr Magloire SOMÉ, PT, Historien, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Mahamadé SAVADOGO, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Mamadou L. SANOGO, DR, Linguiste, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso); Pr Moukaila Abdo Laouali SERKI, PT, Philosophe, Université Abdou MOUMOUNI (Niger); Pr Pierre G. NAKOULIMA, PT, Philosophe, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Ramane KABORÉ, PT, Sociologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso); Pr Sébastien YUGBARÉ, PT, Psychologue, Université Joseph KI-ZERBO (Burkina

Faso); Dr Amadou TRAORÉ, MC, Sociologue, Université de Ségou (Mali); Dr Décaird KOUADIO KOFFI, MC, Philosophe, Université Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire); Dr Djédou Martin AMALAMA, MC, Sociologue, Université de Korhogo (Côte d'Ivoire); Dr Emmanuel YAOU, MA, Sociologue, Université de Kara (Togo); Dr Gérard AMOUGOU, MC, Socio-politiste, Université de Yaoundé II (Cameroun); Dr Ibrahim KONÉ, MA, Philosophe, Université Peleforo Gon COULIBALY (Côte d'Ivoire); Dr Idi BOUKAR, A, Philosophe, Université Abdou MOUMOUNI (Niger); Dr Idrissa S. TRAORÉ, MC, Sociologue, Université des Lettres et des Sciences de Bamako (Mali); Dr Issouf BINATÉ, MC, Historien, Université Alassane OUATTARA (Côte d'Ivoire); Dr Jean-François PETIT, MC HDR, Philosophe, Institut catholique de Paris (France); Dr Landry Roland KOUDOU, MC, Philosophe, Université Felix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire); Dr Mouhamoudou El Hady BA, MC, Sociologue, Université Cheick Anta Diop (Sénégal); Dr Mamadou Bassirou TANGARA, MC, Économiste, Université des Sciences sociales et de Gestion de Bamako (Mali); Dr N'golo Aboudou SORO, MC, Lettres modernes, Université Alassane OUATTARA de Bouaké (Côte d'Ivoire); Dr Oumar DIA, MC, Philosophe, Université Cheick Anta Diop de Dakar (Sénégal); Dr Pierre-Étienne VANDAMME, Philosophe, Université Catholique de Louvain (Belgique); Dr Raphael KONÉ, Ph. D, Historien, Université Cergy de Pontoise – EA7517 (France); Dr Samuel RENIER, MC, Sciences de l'éducation, Université de Tours – EA7505 EES (France) ; Dr Tiéfing SISSOKO, MC, Sociologue, Université des Lettres et des Sciences de Bamako (Mali).

Table des matières

L'épistémologie naturalisée selon Willard Van Orman Quine : chemin d'une science pour tous ... NATCHIA Koutoua Jean de Dieu.....	15
Socio-anthropologie d'une Maladie Tropicale Négligée dans une zone rurale du Niger : l'exemple de la lèpre à Danja et bourgades environnantes de Maradi ... MALAM MAMANE SANI Ibrahim, SOULEY ISSOUFOU Mamane Sani, ELHADJI DAGOBI Abdoua	39
Les instruments juridiques et méthodologiques de l'éthique de la recherche en Afrique subsaharienne : une revue systématique de la littérature ... ADJOVI Ingrid Sonya Mawussi, BALLEY Chabi Marius, MOUMOUNI MOUSSA Ismail, ADAMOU Aïman	61
John Locke et la modernité libérale : aux sources de la tolérance ... BIYOGHE Pamphile.....	85
Partir de Fénelon et Condorcet pour repenser l'instruction des filles ... YABRÉ Kirgoua	109
Défis et perspectives de l'officialisation et la promotion des langues nationales au Burkina Faso BATIONO Zomenassir Armand	125
Du rejet de l'ambiguïté linguistique : principe majeur de la consolidation sociale ... COULIBALY Nalourgo Drissa.....	149
Stratégies d'empowerment et lutte contre l'extrémisme violent dans la Région des Savanes au Togo	167
Les particularités stylistiques de la poésie de Pacéré Frédéric Titinga ... BELEM Hamidou.....	203
Production d'œuvres d'art sculptées dans la controverse de l'inné et de l'acquis à Daloa en Côte d'Ivoire ... N'GUESSAN Kouadio Raymond	229
De la tripartition de pouvoirs chez Montesquieu : prévention contre l'abus de pouvoir ... SOUMBOUNOU Mamadou.....	243

Suivi parental des activités scolaires à domicile et réussite scolaire des élèves du lycée municipal de Yagma à Ouagadougou ... OUÉDRAOGO Fernand, SANKARA Yassia	261
Influence de l'intelligence émotionnelle sur le succès de carrière professionnelle chez les agents des institutions financières de Lomé au Togo ... KAZIMNA Pazambadi & LOAMEDENUDZI Koffi	289
Expressions littéraires et déconstruction des normes sociétales dans Devoir de cuissage de Hadiza Sanoussi BELEMTOUGRI Datoussinmaneba Xavier.....	305
Intelligence artificielle et robotique au service du système de santé de l'humanité ... AKA Pancrace	325
Perceptions des femmes utilisatrices des méthodes contraceptives non-médicales Au Burkina FASO ... BATIONO Nestor, SO Abdoulaye, KABORÉ Ahmed, NGANGUE Patrice, DRABO K. Maxime	347
Valeurs/savoirs endogènes et développement dans l'histoire et la littérature factuelle du Burkina Faso ... COULIBALY Dofini Dieudonné, DIPAMA Wend-Vénègda Arsène.....	367
Cultures et déliaison sociale en Afrique : de la recherche d'un vivre ensemble par une analyse critique du concept d'ivoirité ... TIENTEGA Koudregma Yaya	397
Le news management institutionnel : quels processus stratégiques pour la créativité dans l'espace ouest africain ? ... BEYI Wendgoudi Apollinaire	415
La réputation numérique de Dii Alfred Diban KI-ZERBO ... PARÉ Cyriaque	444



**Influence de l'intelligence émotionnelle sur le
succès de carrière professionnelle chez les agents
des institutions financières de Lomé au Togo**

***Emotional Intelligence Influence on Professional Career
Success Among Agents of Financial Institution
in Lomé, Togo***

KAZIMNA Pazambadi

*Maître de Conférences de Psychologie
dekazimna@yahoo.fr*

LOAMEDENUDZI Koffi

*Master de psychologie du travail
et des organisations
Université de Lomé*

Pour citer cet article

KAZIMNA Pazambadi, LOAMEDENUDZI Koffi, 2024, « Influence de l'intelligence émotionnelle sur le succès de carrière professionnelle chez les agents des institutions financières de Lomé au Togo », *Revue LES TISONS*, N° 0001, Vol.1, Juin, p. 289-304.

Résumé : L'objectif recherché à travers cette étude est de montrer que l'intelligence émotionnelle est le meilleur prédicteur du succès de carrière professionnelle. Pour atteindre cet objectif, l'hypothèse selon laquelle l'intelligence émotionnelle prédit le succès de carrière professionnelle mieux que le niveau d'études et l'ancienneté dans le métier a été émise. La technique d'échantillonnage « tout venant » a permis de sélectionner 80 personnes, toutes catégories confondues (agents et cadres) venant des institutions financières de la ville de Lomé. Le questionnaire de l'intelligence émotionnelle de M-E. Launet et C. Peres-court (2021) et celui du succès de carrière professionnelle, élaboré à cet effet ont servi d'outils de collecte des données. Les résultats obtenus montrent, d'une part, qu'il y a une forte corrélation positive et significative entre l'intelligence émotionnelle et le succès de carrière professionnelle, et d'autre part, que l'intelligence émotionnelle prédit le succès de carrière professionnelle à 11%. Les résultats révèlent également qu'il n'y a pas de liaison entre le succès de carrière professionnelle et les deux autres variables : le niveau d'étude et l'ancienneté dans le métier.

Mots-clés : Intelligence émotionnelle, succès de carrière professionnelle, institution financière.

***Abstract:** The objective sought through this study is to show that emotional intelligence is the best predictor of professional career success. To achieve this goal, the hypothesis according to which emotional intelligence predicts professional career success better than the level of education and seniority in the profession was put forward. The "all comers" sampling technique made it possible to select 80 people, all categories combined (agents and executives) coming from financial institutions in the city of Lomé. The emotional intelligence questionnaire by M-E. Launet and C. Peres-court (2021) and that of professional career success, developed for this purpose, served as data collection tools. The results obtained show, on the one hand, that there is a strong positive and significant correlation between emotional intelligence and professional career success, and on the other hand, that emotional intelligence predicts professional career success at 11%. The results also reveal that there is no link between professional career success and the other two variables: the level of study and seniority in the profession.*

***Keywords :** Emotional intelligence, Professional carrer success, Financial institution.*

Introduction

L'identification, à des fins pratiques, des indicateurs de l'efficacité des entreprises constitue un enjeu tant pour les managers que les chercheurs. A cet effet, un nouveau concept à savoir les émotions au travail, suscite l'intérêt à la fois des praticiens, des organisations et des chercheurs. L'émotion est un état affectif lié à des sentiments de bonheur, de malaise, ou même à des sensations agréables ou désagréables, qui entraîne des réactions physiques, mentales, expressives et personnelles (P. Philippot, 2011). Les émotions sont présentes à la naissance. Toutefois, les états émotionnels peuvent persister dans le temps avec une intensité moindre, se transformant en émotions secondaires, tertiaires ou en sentiments à partir de la construction du système de représentation sociale dans laquelle l'individu grandit et vit. Subséquemment, cela forge la personnalité de l'individu de manière profonde (P. M. Burgat, 2016 ; D. Goleman, 1995).

L'enfance et l'adolescence sont des périodes clés où se forment les habitudes psychologiques qui gouvernent la vie de l'individu. En effet, « les leçons psychologiques que l'individu apprend dans l'enfance, chez lui et à l'école, modèlent les circuits mentaux et permettent d'acquérir plus ou moins facilement les bases de l'intelligence émotionnelle » (D. Goleman, 1995, p. 12). Les émotions sont présentes dans la vie quotidienne de l'individu à travers le temps et l'espace. On peut donc affirmer qu'elles sont une composante essentielle, voire incontournable de la vie humaine.

Dans la littérature scientifique, notamment avec l'émergence de la psychologie industrielle, de la psychologie du travail et des organisations, de la neuroscience, de la psychologie émotionnelle et de la psychologie positive, l'engouement pour le concept des émotions au travail et dans les organisations s'est considérablement accru (D. Lhuillier, 2006). Des recherches montrent que : « Pour améliorer les situations de travail et d'usage, il est notamment essentiel de cerner les sources d'inconfort émotionnel, pour travailler ensuite à les améliorer. » (B. Cahour & C. Van de Weerd, 2016, p. 167)

De plus, il est constaté que les individus dotés d'une intelligence émotionnelle élevée sont en mesure d'atteindre les objectifs de l'organisation, d'influencer l'humeur de leurs collaborateurs et de créer un environnement de travail convivial (I. Kotsou, 2019). Ainsi,

Lorsque les agents savent percevoir et maîtriser leurs propres émotions efficacement, leur sentiment d'accomplissement personnel et leur satisfaction au travail peuvent augmenter et en conséquence l'apparition du syndrome d'épuisement professionnel décroître, ce qui peut contribuer à renforcer la performance de l'organisation. (H. Jung Lee, 2018, p. 766)

L'intérêt croissant pour les émotions au travail et dans les organisations est perçu comme une composante essentielle des relations sociales et de la dynamique de groupe, et s'est considérablement développé dans la littérature (S. El Guazi & M. Cherkaoui, 2019). La connaissance des émotions est aujourd'hui indispensable à tous ceux qui s'intéressent aux relations humaines. Cela a conduit à l'émergence du concept d'intelligence émotionnelle au sein des organisations (G. Coulon & C. Lafitte, 2016). L'intelligence émotionnelle est un concept émergent, dont l'origine remonte à Salovey et Mayer (C. Dejoux, 2011). Elle « recouvre la maîtrise de soi, et la faculté de s'inciter soi-même à l'action » (Goleman, 1995, p. 10).

C'est aussi, la capacité de surveiller ses propres sentiments et émotions, ainsi que ceux des autres, de les différencier et d'utiliser ces informations pour guider ses pensées et ses actions (P. Salovey et J. Mayer, 1990). Elle joue un rôle crucial dans la construction de relations interpersonnelles positives et bienveillantes. L'intelligence émotionnelle favorise également les échanges et la communication, facilitant ainsi la compréhension des autres. In fine, la conscience et la stabilité émotionnelle constituent des prédicteurs généraux de la réussite (C. Levy-Leboyer, 2005, cité par C. Louche, 2018). L'habileté à percevoir et à exprimer les émotions, à les intégrer pour faciliter la pensée, à comprendre et à raisonner avec les émotions, ainsi qu'à réguler les émotions chez soi et chez les autres, constitue l'intelligence émotionnelle (J.D. Mayer & P. Salovey, 1997).

Pendant longtemps, la place des sentiments dans la vie mentale a été ignorée par la recherche, faisant des émotions un domaine en grande partie inexploré par la psychologie scientifique (D. Goleman, 1995). Mais aujourd'hui de nombreuses recherches et publications sont réalisées dans ce domaine, notamment sur l'impact des émotions sur la performance au travail, le travail d'équipe, la prise de décision et le leadership, le management, la résolution des problèmes, la motivation et la gestion des conflits (S. El Guazi & M. Cherkaoui, 2019). En somme, les recherches sur les émotions permettent de mieux comprendre le succès professionnel de carrière des travailleurs.

Le succès professionnel de carrière ou succès de carrière fait référence à l'évaluation des réalisations de l'individu dans le cadre de ses expériences professionnelles (K. Bravo-Bouyssy, 2010), C'est la progression de l'individu dans la hiérarchie organisationnelle autour de la relation d'emploi à long terme. Il est le fait d'avoir atteint une position, un statut social élevé, être reconnu par les autres pour ses compétences et son efficacité, être un modèle pour les autres, réussir sa vie professionnelle et familiale et atteindre l'épanouissement professionnel et personnel (C. Picotte, 2015). Le succès de carrière peut être mesuré par des critères objectifs ou subjectifs. Les critères objectifs font référence aux éléments observables tels que le salaire et les promotions. Par contre les critères subjectifs renvoient à la perception et à l'interprétation que chaque individu se fait de sa carrière ; ce qui aboutit à un sentiment de satisfaction et d'accomplissement professionnel (S. Hamouche, 2012).

En résumé, des recherches (D. Goleman, 1995 ; B. Cahour & C. Van de Weerd, 2016 ; H. Jung Lee, 2018 ; I. Kotsou, 2019 ; S. El Guazi & M. Cherkaoui, 2019) sur les liens prédictifs entre l'intelligence émotionnelle et le succès professionnel démontrent que les employés qui développent leur intelligence émotionnelle connaissent une carrière très remarquable et plus « riche ».

Il y a donc une abondante littérature sur l'intelligence émotionnelle dans le monde et sur la carrière professionnelle. Cependant, aucune étude n'est menée au Togo, à notre connaissance pour confirmer

ce lien fort entre l'intelligence émotionnelle et la réussite dans la carrière professionnelle. C'est pourquoi à travers cette recherche, nous visons à vérifier le lien entre l'intelligence émotionnelle et le succès de carrière professionnelle. A cette fin, nous formulons la question suivante : L'intelligence émotionnelle est-elle le meilleur prédicateur du succès de carrière professionnelle que le niveau d'études et l'ancienneté chez les salariés togolais issus des institutions financières ?

Tirant leçon des données consultées dans la littérature, nous postulons que l'intelligence émotionnelle prédit mieux le succès de carrière professionnelle que le niveau d'étude et l'expérience professionnelle chez les salariés togolais issus des institutions financières.

L'étude est structurée en trois points. Le premier porte sur la méthodologie, le second sur les résultats et le troisième sur la discussion.

1. Méthodologie

1.1 Participants

Les participants à la recherche sont issus des institutions financières de la ville de Lomé. Il s'agit des banques et des microfinances. La technique d'échantillonnage utilisée est celle de « tout venant ». En effet, l'échantillon est constitué des sujets qui sont venus librement s'inscrire sur la liste des participants à l'étude après les explications relatives à l'objectif de la recherche. Grâce à cette technique, nous avons réussi à recueillir des réponses auprès de 80 salariés. L'échantillon est composé de 57 individus pour les banques (71,25%) et 23 pour les microfinances (28,75 %). Il est constitué de 57 hommes (71,25%) contre 23 femmes (28,75%). Parmi ces répondants, 1,3% ont un niveau d'études inférieur au BAC, 13,8% ont un niveau BAC+2, 27,5% ont la Licence, 12,5% sont titulaires du Master 1 et 45% du Master 2. Concernant l'ancienneté dans le métier, 35% des enquêtés ont entre 0 et 4 ans, 26,3% entre 5 et 9 ans, 21,3% entre 10 et 14 ans, 7,5% entre 15 à 19 ans et 10% entre 20 ans et plus.

1.2. Matériel et procédure

Pour collecter les données nécessaires à l'étude, nous avons utilisé le questionnaire de l'intelligence émotionnelle de M-E. Launet et C. Peres-court (2021) et celui sur le succès de carrière professionnelle élaboré à cet effet. Les variables à évaluer dans cette étude sont les suivantes : les variables sociodémographiques, la variable indépendante et la variable dépendante. Les variables sociodémographiques comprennent les modalités suivantes : sexe, âge, situation matrimoniale, niveau d'études et ancienneté dans le métier. La Variable Indépendante (VI) concerne l'Intelligence Émotionnelle. Elle est évaluée par l'échelle de Launet et Pere-court (2021). La Variable Dépendante (VD) est relative au succès de carrière professionnelle. Elle est évaluée par une échelle sur la carrière professionnelle construite à cet effet.

Le questionnaire de l'intelligence émotionnelle de M-E. Launet et C. Peres-court (2021) est constitué de cinq (5) dimensions. Ces dimensions sont : (1) comprendre les émotions, (2) vivre les émotions, (3) être ouvert aux émotions de l'autre, (4) exprimer et partager les émotions, (5) gérer les émotions en situation de tension. Chaque dimension est composée de 6 items, soit un total de 30 items pour toute l'échelle. Les items se présentent sous forme de Likert allant de jamais (1) à très souvent (5). Exemple d'item 5 : « Quand on m'agresse, je cherche à comprendre ».

En ce qui concerne le questionnaire du succès de carrière professionnelle, nous avons élaboré une échelle à partir de l'application du paradigme de G. A. Churchill (1979) selon P. Kazimna (2021) qui propose la démarche d'élaboration de questionnaire.

Pour cette partie du questionnaire, les enquêtés sont priés de répondre à trente-cinq (35) items sous forme d'une échelle de Likert suivant le degré qui va de fortement désaccord (1) à fortement d'accord (5) réparties selon deux (2) dimensions à savoir : (1) le succès objectif et (2) le succès subjectif. Selon cette échelle de mesure, 15 items sont relatifs au succès objectif et 20 pour le succès subjectif suivant le tableau 1 ci-joint.

Tableau 7 1 : Items regroupés par dimension du Succès de Carrière Professionnelle (SCP)

Dimension VD	Succès professionnel
Succès objectif	Le critère de performance : items 1, 2, 14, 20, 25.
	Développement de carrière : items 3, 8, 12, 22, 27.
	Salaire : items 4, 10, 23, 30, 33
Succès subjectif	Aspiration (désire) personnelle et professionnelle : Items 5, 15, 18, 21, 28.
	Le sentiment d'accomplissement de soi : items 6, 17, 31, 32.
	La plénitude au travail : items 7, 9, 13, 29, 34.
	La conciliation vie personnelle-vie professionnelle : items 11, 16, 24, 26, 35.

Les coefficients Alpha de Cronbach ont été calculés pour chacune de ces deux échelles. Ainsi, pour l'échelle relative à l'intelligence émotionnelle, le coefficient $\alpha = .86$, donc la cohérence interne est bonne. Quant au questionnaire du Succès de Carrière Professionnelle, le coefficient $\alpha = .90$, cela signifie que ce construit a une excellente cohérence interne.

1.3. Méthode d'analyse

Pour traiter et analyser les données recueillies, les statistiques ont été utilisées pour calculer notamment les corrélations et les régressions linéaires. Cette recherche, ayant pour but d'explorer les relations entre l'Intelligence Émotionnelle (IE) et le Succès de Carrière Professionnelle (SCP), nous avons, dans un premier temps, utilisé la corrélation bi-variée (r) de Pearson pour confirmer ou infirmer l'existence d'une relation entre les deux variables. L'analyse de régression linéaire a permis par la suite de vérifier la relation de prédiction entre l'IE et le SCP. Cela a permis de parvenir à des résultats qui sont présentés ci-dessous.

2. Résultats

Les résultats obtenus après l'analyse des données recueillies sont présentés comme suit :

2.1. Corrélations

Tableau 2 : corrélations entre l'ancienneté, le niveau d'étude, l'intelligence émotionnelle et le succès de carrière professionnelle

	Corrélations	Ancienneté	Niveau d'étude	Intelligence Émotionnelle	Succès de carrière professionnelle
Ancienneté	Corrélation de 1 Pearson Sig. (bilatérale)				
Niveau d'étude	Corrélation de ,014 Pearson Sig. (bilatérale)	,901	1		
Intelligence Émotionnelle	Corrélation de ,097 Pearson Sig. (bilatérale)	,394	,080	1	
Succès de carrière professionnelle	Corrélation de ,158 Pearson Sig. (bilatérale)	,161	,192	,332**	1

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Ce tableau montre qu'il y a une corrélation positive et significative entre l'IE et le SCP. En effet, le test de Pearson (r) qui est de 0,332 suggère une corrélation positive modérée entre les deux variables étudiées (l'IE et le SCP). Cela indique qu'il existe une relation significative entre ces deux variables, bien que la force de cette relation ne soit pas très élevée. Cette corrélation peut suggérer qu'il y a une association entre les deux variables, mais d'autres facteurs peuvent également contribuer à cette relation. De plus, le seuil de signification de .003 ($p < .01$) suggère que la probabilité que cette corrélation soit due au hasard est très faible. Cela renforce la validité de la corrélation observée entre l'IE et le SCP.

Par ailleurs, les données du tableau 2 révèlent que le lien entre l'ancienneté et le SCP n'est pas significatif ($r = 0,158, p = .161 >$

.01). Ceci signifie qu'il n'y a pas d'association entre les deux variables. De même, le r de Pearson calculé entre le niveau d'études et le SCP montre que $r = 0,192, p = .088 > .01$. Il n'y a donc pas de liaison également entre ces deux variables.

Conclusion : une corrélation positive modérée entre l'IE et le SCP et une absence de corrélation entre le SCP et l'ancienneté ainsi que le niveau d'étude confirment partiellement notre hypothèse selon laquelle l'IE prédit mieux le SCP que l'ancienneté et le niveau d'étude.

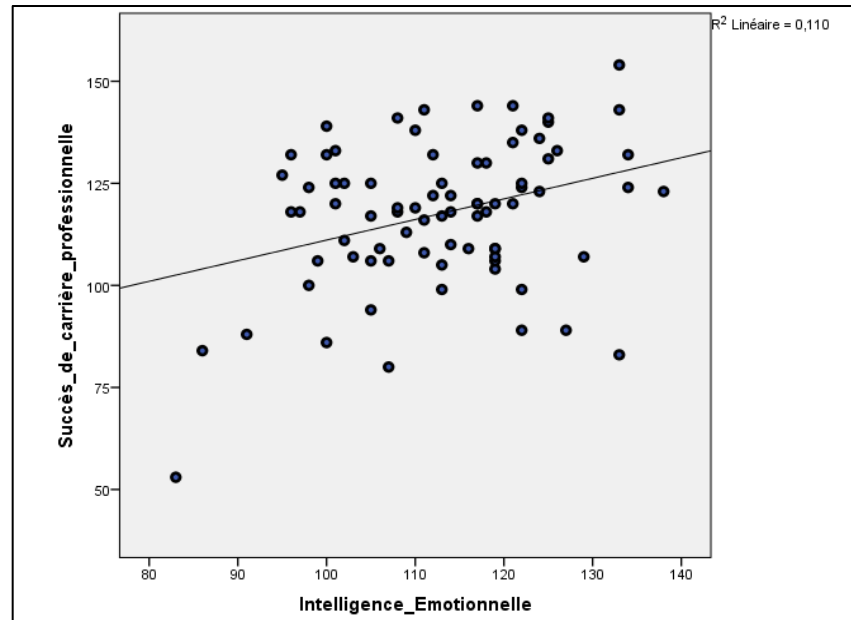
2.2. Relation entre l'intelligence émotionnelle et le succès de carrière professionnelle

Tableau 3 : Régression linéaire entre l'IE et la SCP

	R	R ²	R ² ajusté	F	A	T	β	T	Sig.
Intelligence Emotionnelle	.332	.110	.099	9,644	.505	1,00	.332	3,106	.003
Constance					6062,6			3,289	0,002

Le tableau 3 présente une relation prédictive entre l'IE et SCP. On remarque que $R^2 = 0,110$ cela signifie que l'IE prédit à 11% le SCP. Le tableau atteste que les deux variables sont significatives au seuil de 5% ($p = 0,003$). De plus le test t de Student donne une valeur $t = 3,106$ à un seuil significatif ; la valeur positive de t de Student montre que l'IE influence positivement le SCP. Bêta ($\beta = 0,332 > 0$; valeur de la pente a si les données avaient été standardisées) confirme que les deux variables évoluent dans le même sens. L'équation de la régression est $Y = 60,63 + 0,51X$ où Y correspond au SCP et X est l'IE. Selon cette équation, si l'IE augmente d'une unité, le niveau du SCP des travailleurs des institutions financières croît de 0,51.

Le graphique ci-après permet de mieux apprécier la variation.



Graphique 1 : Distribution des scores du SCP en fonction de l'IE

Le graphique 1 illustre la distribution des scores du SCP en fonction de l'IE. La droite de régression issue de cette distribution est légèrement croissante indiquant ainsi une influence positive de la variable indépendante (intelligence émotionnelle) sur la variable dépendante (succès de carrière professionnelle). Les nuages de points ne sont pas tout à fait agglutinés autour de la droite linéaire de régression (les points sont légèrement dispersés) mais suivent une droite formant une pente positive.

Conclusion : l'intelligence émotionnelle prédit le succès de carrière professionnelle à 11%.

En considérant toutes les variables, l'intelligence émotionnelle est l'un des contributeurs non négligeable (11%) au succès de carrière professionnelle que l'ancienneté et le niveau d'études qui ne sont pas des facteurs du succès de carrière selon les résultats de la présente étude.

3. Discussion

L'objectif recherché à travers cette étude était de montrer que l'intelligence émotionnelle est le meilleur prédicteur du succès de carrière professionnelle dans les institutions financières de Lomé au Togo. Les résultats obtenus à partir des données traitées avec le logiciel SPSS révèlent d'une part, qu'il y a une corrélation positive et significative entre l'intelligence émotionnelle et le succès de carrière professionnelle et d'autre part, que l'intelligence émotionnelle prédit le succès de carrière professionnelle à 11%.

En effet, le fait de comprendre ses émotions et celles des autres, de bien les gérer et de savoir tisser des relations sereines (pour garder un climat harmonieux et fructueux dans le cadre du travail) permettent aux salariés de réussir mieux dans leur vie professionnelle. Ces résultats corroborent l'affirmation de H. Jung Lee (2018) selon laquelle lorsque les agents savent percevoir et maîtriser leurs propres émotions efficacement, leur sentiment d'accomplissement personnel et leur satisfaction au travail peuvent augmenter, ce qui peut contribuer à renforcer la performance de l'organisation. Et donc à évoluer dans leur carrière professionnelle.

Les résultats de la présente recherche confirment en partie la conclusion de C. Levy-Leboyer (2005), cité par C. Louche (2018), selon laquelle la conscience et la stabilité émotionnelle constituent des prédicteurs généraux de la réussite. Les résultats vont également dans le sens de ceux de D. Goleman (1995) selon lesquels, l'intelligence émotionnelle est le meilleur prédicteur de la réussite dans la vie en générale et dans la sphère professionnelle en particulier.

Par ailleurs, il n'existe pas de relation significative entre le niveau d'études et le SCP. En effet, le niveau d'étude fait partie des conditions de base d'intégration dans un poste ou grade dans les organisations de travail mais ne garantit pas tout de suite la réussite professionnelle. Ce résultat ne va pas dans le même sens que la conclusion de D. Goleman (1995) selon laquelle l'IE et le niveau d'études ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, mais sont seulement distincts. Aussi, ne possédons-nous pas tous un mélange d'intelligence (rationnelle et émotionnelle) ?

Cette différence de résultat peut s'expliquer par la nature du travail des enquêtés (travail basé plus sur le respect des normes et procédures) ou liée à l'hétérogénéité de la population. L'étude réalisée montre également qu'il n'y a pas de relation significative entre l'expérience dans le métier et le succès de carrière professionnelle.

Les résultats obtenus ont des implications théoriques et pratiques. Sur le plan théorique, le résultat renforce le modèle D. Goleman (1995) qui stipule que l'intelligence émotionnelle est le meilleur prédicteur de la réussite dans la vie en générale et dans la sphère professionnelle en particulier. Sur le plan pratique, les résultats obtenus permettent d'envisager des séances de renforcement de capacité des salariés sur le développement de l'intelligence émotionnelle. En effet, en se basant sur les résultats de cette étude, il est plausible d'avancer que l'acquisition des compétences liées à l'intelligence émotionnelle peut être envisagée. La démonstration que les aptitudes émotionnelles sont susceptibles d'être évaluées et développées suggère une amélioration potentielle des attentes professionnelles ainsi que de la productivité dans divers domaines professionnels (D. Goleman, 1995).

Par ailleurs, l'étude réalisée présente des limites relatives à l'échantillon d'étude restreinte seulement aux salariés des institutions financières de la ville de Lomé. Un élargissement des participants à d'autres secteurs professionnels et lieux (d'autres villes et campagnes du Togo) aurait donné des résultats peut être plus probants et généralisables. Toutefois, l'étude réalisée constitue une base exploratoire sur ce sujet d'actualité et pertinent. En effet, cette limite ne serait entachée les résultats de notre étude puisqu'ils ne constituent qu'une première base de réflexion sur la problématique de l'intelligence émotionnelle et le succès de carrière professionnelle.

Conclusion

Dans les organisations de travail, la description, la compréhension, la prédiction et la gestion des émotions constituent un champ fertile pour le développement de l'efficacité des salariés. Les émotions constituent l'épine dorsale et la boussole qui doivent

orienter l'organisation et permettre le développement des relations interpersonnelles fortes, durables et positives. Elles permettent d'expliquer et de prédire le succès de carrière professionnelle mieux que l'ancienneté dans le métier et le niveau d'études.

Il ressort de l'analyse des résultats dans le cadre de cette recherche qu'il existe une relation modérée, positive et significative entre l'intelligence émotionnelle et le succès de carrière professionnelle et surtout que l'intelligence émotionnelle prédit le succès de carrière professionnelle à 11% chez les agents et cadres confondus des institutions financières de Lomé. Cependant, l'étude présente des limites d'ordre méthodologique liées à la faiblesse de l'échantillon d'étude. Toutefois, les limites des résultats obtenus suggèrent de réaliser une étude de portée nationale et portant sur des domaines diversifiés.

Références bibliographiques

BURGAT Pierre-Marie, 2016, *Manager avec l'intelligence émotionnelle : pour cultiver efficacité et bien-être au travail*, Paris, Dunod.

BRAVO-BOUYSSY Ketty, 2004, Un défi méthodologique : mesurer le succès de carrière des travailleurs en freelance, ses déterminants et ses conséquences » Journées thématiques AGRH sur la carrière, 30 mars 2004, CNAM Paris, <https://www.agrh.fr/assets/actes/2004bravo-bouyssy022.pdf>

CAHOUR Béatrice & VAN DE WEERDT Corinne, 2016, « Emotions au travail. », Dans Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations: 110 notions clés*, p. 164-168.

CASTRO Dana, 2004, *Les interventions psychologiques dans les organisations*, Dunod, Paris.

COULON, Gérard & LAFITTE Catherine, 2016, *De l'intelligence économique à l'intelligence émotionnelle dans l'entreprise*, Maxima, Paris.

DEJOUX Cécile, DHERMENT-FÉRÈRE Isabelle, WECHTLER Heidi *et al.* (2011) « Intelligence émotionnelle et processus de décision », *Management & Prospective*, 3 (28), p. 67-81. DOI : 10.3917/g2000.283.0067. URL : <https://www.cairn.info/revue-gestion-2000-2011-3-page-67.htm>

ELGHAZI Safae & CHERKAOUI Mounia, 2019, « Intelligence émotionnelle et performance organisationnelle : Une relecture des fondements de base », *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 2, 4, p. 151 – 173.

GOLEMAN Daniel, 1995, *Emotional intelligence*, traduit de l'américain par Thierry Piélat, Paris, Edition du Club France Loisir (1997) réalisée avec l'autorisation des Editions Robert Laffont.

HAMOUCHE Salima, 2012, *Les déterminants du succès subjectif de carrière : possibilités de mobilité externe et congruence personne-organisation*, MSc. thesis, University of Montréal.

JUNG LEE Hyun, 2018) « Influence de l'intelligence émotionnelle sur la satisfaction au travail et sur le syndrome d'épuisement professionnel dans les emplois du secteur public », *Revue Internationale des Sciences Administratives*, vol. 84, no. 4, p. 755-771.

KAZIMNA Pazambadi, 2021, « Croyance fataliste et attitudes de conduite routière des professionnels des taxis motos de Lomé », *Cahiers Ivoiriens de Psychologie*, n°15-Décembre 2021, p. 52-66.

KOTSOU Ilios, 2019, *Intelligence émotionnelle et management. Comprendre et utiliser la force des émotions*, De Boeck Supérieur.

LAUNET Martine-Eva et PERES-COURT Céline, 2021, *La boîte à outils de l'intelligence émotionnelle*. Paris, Dunod.

LHUILIER Dominique, 2006, « Compétences émotionnelles : de la proscription à la prescription des émotions au travail » dans *Psychologie du travail et des organisations*, 12(2), p. 91-103.

LOUCHE Claude, 2018, *Introduction à la psychologie du travail et des organisations. Concepts de base et applications*. Paris, Dunod.

PICOTTE Caroline, 2015, *Le succès professionnel : comprendre la définition formulée par les cadres qui assument un rôle parental* (Doctoral dissertation, Université de Québec en Outaouais).

PHILIPPOT Pierre, 2011, *Émotion & Psychothérapie*, Wavre, Belgique. Editions Mardaga.