

De l'auditoire au leadership

L'intelligence émotionnelle comme facteur clé

L'obtention d'un diplôme atteste ce que l'étudiant a appris et concrétise son savoir. Ses premières expériences professionnelles permettent ensuite d'évoluer vers des activités plus spécifiques. Elles deviendront son savoir-faire. Mais ce qui représente son potentiel futur s'appelle son savoir-être. Une notion particulièrement pertinente pour ceux qui seront les «cadres» de demain.

«Cette manière d'être est assez naturelle. Ce sont des comportements ou des facilités qui font que nous sommes plus ou moins doués pour certaines activités» explique Christian Schallenberger, fondateur de Talent Explorer, une société spécialisée en ressources humaines, en orientation professionnelle et suivi de carrière. Les talents ou prédispositions naturelles sont un ensemble de

compétences communément appelées «intelligence émotionnelle» ou «compétences émotionnelles» qui représentent nos manières naturelles de communiquer, de conduire les autres, de faire les choses ou d'agir, de réfléchir ou de ressentir des informations.

La capacité à mener des personnes

Selon les études conduites par Daniel Goleman & al. (L'intelligence émotionnelle au travail), la tâche fondamentale de tout manager ou de tout animateur d'équipe au sens large consiste à susciter des émotions positives chez ceux qu'ils dirigent pour qu'ils libèrent le meilleur d'eux-mêmes. Cette dimension du leadership détermine l'efficacité des actions du dirigeant. «Si le management s'acquiert par des formations spécifiques qui permettent

notamment de développer des techniques de direction, d'organisation ou de gestion d'entreprise, développe Christian Schallenberger, le leadership représente la capacité à mener des personnes ou des organisations à la réalisation d'objectifs plus stratégiques.»

Le poids du capital humain

Aujourd'hui, les entreprises prennent conscience que leur capital humain peut apporter plus de performance en cultivant les compétences personnelles et sociales de leurs collaborateurs. Mettre les bonnes personnes à leur bonne place s'avère essentiel. Christian Schallenberger ajoute que «lorsque les managers suivent un séminaire sur leurs comportements naturels dans la gestion de leurs équipes, ils n'en retirent pas seulement des fruits pour leur vie professionnelle, mais aussi pour leur vie personnelle, familiale et sociale qu'ils abordent avec davantage d'empathie, de compréhension d'eux-mêmes et de conscience des autres.»

Tout le monde peut apprendre

Les aptitudes et les compétences émotionnelles qui nous définissent ne sont pas le privilège de ceux qui sont au sommet. «Elles résident dans tout individu qui montre la voie à un groupe d'hommes et de femmes, quelle que soit sa fonction ou sa position hiérarchique dans l'entreprise.» D'après des recherches récentes, il ne fait aucun doute que l'intelligence émotionnelle comporte une dimension génétique, mais l'acquis et l'expérimentation jouent un rôle majeur. «Nous naissons certainement avec un niveau de capacités naturelles différent, mais tout le monde peut apprendre et progresser, d'où qu'il parte. Parfois, il s'agit seulement de stimuler des talents que nous possédons déjà.» | FM

Les 4 sphères de l'intelligence émotionnelle

Compétences personnelles

Elles sont nos capacités naturelles qui déterminent la façon dont nous nous gérons nous-mêmes.

1. Conscience de soi: percevoir nos émotions, avoir conscience de leurs impacts sur les autres, utiliser notre intuition pour orienter nos décisions, faire une évaluation de soi pour connaître nos forces et nos limites, développer la confiance en soi pour avoir une bonne perception de nos propres valeurs et de nos capacités.
2. Gestion de soi: maîtriser nos émotions, garder le contrôle d'impulsions déstabilisantes, faire preuve de transparence, d'honnêteté et d'intégrité, savoir s'adapter pour s'organiser face aux changements, avoir la volonté de progresser pour atteindre des normes personnelles d'excellence, développer son sens de l'initiative pour agir ou saisir des

opportunités et avoir une vision positive des choses.

Compétences sociales

Elles sont nos capacités naturelles qui déterminent la façon dont nous gérons notre relation avec les autres.

3. Conscience des autres: empathie pour ressentir et comprendre d'autres points de vue, conscience organisationnelle, percevoir les courants ou les tendances, reconnaître et répondre aux besoins de ses équipes ou de ses clients.
4. Conduite des autres: leadership inspirant pour guider et motiver les autres, visualiser les réseaux de décision et leurs forces dans l'entreprise, avoir de l'enthousiasme, exercer son influence pour convaincre et guider en toute bienveillance.