



TRAIT d'Union

Trait d'Union n° 8 – Janvier 2011

L'INTELLIGENCE EMOTIONNELLE : UNE COMPETENCE CLE DU LEADERSHIP



Longtemps considérée comme un phénomène parasite, voire une faiblesse, la dimension émotionnelle en management est considérée aujourd'hui comme un atout pour fédérer et mobiliser les énergies dans l'entreprise. L'intelligence émotionnelle consiste à susciter des émotions positives chez les collaborateurs pour qu'ils libèrent le meilleur d'eux-mêmes. Ce concept

a été développé par Daniel Goleman, docteur en psychologie, qui a enseigné à l'université de Harvard.

C'est ce thème que nous vous proposons d'aborder dans ce premier numéro de l'année 2011. Bonne lecture !

Dans un contexte très difficile pour les entreprises, les hommes ont dû s'adapter à marche forcée

Dans ce contexte de crise, la vie des entreprises est marquée par des fusions, des réorganisations internes, des mutations technologiques afin de satisfaire aux exigences de la compétition mondiale.

Pour ce faire, les dirigeants se doivent d'adapter en permanence les process et l'organisation pour assurer la pérennité et l'autonomie de leur entreprise et réaliser les performances financières attendues.

Face à ces impératifs, les hommes ont dû s'adapter parfois « à marche forcée ». L'impératif de changement a souvent relégué l'homme au second plan : « les hommes sont là pour s'adapter et appliquer les procédures ».

Mais les changements permanents et rapides ne donnent jamais les résultats escomptés. De plus, ils ont des conséquences néfastes sur la croyance de l'homme en son travail et en son entreprise : au mieux, il ne croit plus en son entreprise mais encore à son travail ; au pire il ne croit plus ni à l'un, ni à l'autre.

M.T.D.
152 Rue de Javel
75015 PARIS

Tél. 01 45 57 23 30

mtd@mtdsa.com

mtdsa.com

*L'équipe MTD vous
présente ses meilleurs
vœux pour 2011 et vous
souhaite la réussite de tous
vos projets*



*Pour vous abonner ou vous
désabonner, contactez-nous :
mtd@mtdsa.com*

Liens utiles

<http://www.mtdsa.com>

reconnaissanceautravaille.com

travailler-mieux.gouv.fr

La redécouverte de l'humain comme capital de réussite de l'entreprise



Face à ce constat, les entreprises prennent conscience de la nécessité de considérer le management des hommes comme facteur constitutif de la productivité et de la réussite de l'entreprise et non comme « la cerise sur le gâteau ».

Pour regagner la confiance, favoriser le bien-être au travail et la motivation, le rôle du manager se transforme.

Le rôle du manager évolue fortement : développer sa dimension émotionnelle devient incontournable

L'intégration d'une dimension affective dans son management permet de diriger et motiver en favorisant le développement d'un climat émotionnel positif dans le groupe. Une étude a montré, par exemple, que plus l'état d'esprit général des membres des équipes de Direction était positif, plus ils travaillaient en coopération et meilleurs étaient les résultats financiers de l'entreprise. Tous ceux qui commandent à un groupe font figure de « maîtres de sens » avec une priorité qui est celle de conduire les émotions collectives des collaborateurs dans une direction constructive. La bonne humeur, l'enthousiasme, ce que confirment de nombreux travaux, nous font voir les autres ou les événements sous un jour plus positif. Dans un groupe, c'est le leader qui donne le ton et contribue à façonner la réalité émotionnelle du groupe et à créer l'harmonie. Aussi, le concept de « résonance émotionnelle » issu de ce constat, apparu dans les années 90 et popularisé par Daniel Goleman dans ses différents ouvrages¹ prend aujourd'hui toute sa dimension.

On peut la définir comme la capacité, l'intelligence dont fait preuve le leader pour faire résonner des émotions positives dans le groupe. La passion et l'énergie du leader vont ainsi se répercuter auprès des individus et du groupe.

Les leaders naturels possèdent souvent sans en avoir conscience des compétences qui en



font des managers reconnus par leurs équipes et pour la réussite de leurs entreprises.

Quels sont les compétences associées à l'intelligence émotionnelle ?

On distingue les compétences personnelles (conscience de soi et gestion de soi) des compétences sociales (conscience des autres et gestion des relations).

La conscience de soi est la capacité à lire ses émotions et leur impact sur l'autre, à connaître ses forces et limites et à avoir une juste perception de ses capacités.

La gestion de soi est la capacité à maîtriser ses émotions, à faire preuve d'optimisme et de loyauté vis-à-vis des autres.

La conscience des autres consiste à faire preuve d'empathie, à savoir décrypter les émotions de l'individu et de l'équipe et à être à leur écoute.

Enfin **la gestion des relations** comprend le leadership, l'enthousiasme et la capacité à influencer positivement l'équipe.

En quoi ces compétences seront-elles utiles aux managers et aux entreprises ?

Le développement et la prise de conscience par le leader de son style de leadership et des compétences qu'il met en œuvre, permet d'asseoir un climat et une confiance propices à l'épanouissement des individus et à la performance de l'entreprise.

Les entreprises qui prospèrent développent ces compétences à tous les niveaux de leur organisation.

¹ (1) Daniel Goleman est un psychologue américain né en 1946, Diplômé de Harvard en psychologie clinique et développement personnel qui est devenu célèbre avec son livre Intelligence émotionnelle. Il fait partie de l'Association Américaine pour le Progrès de la Science.

BIBLIOGRAPHIE, ETUDES, ARTICLES DE PRESSE

LIVRES

L'intelligence émotionnelle au travail

GOLEMAN-BOYATZIS-McKEE
Editions Pearson



Leadership et confiance

Alain DULUC
Editions Dunod



ARTICLES

Sur le management de la génération Y

Génération Y et métaphore :
La grenouille

Publié par Francis dans Generation Y



<http://www.generationy20.com/generation-y-et-metaphore-la-grenouille#more-2660>

ACTUALITES

L'étude de l'Observatoire Cegos sur « **les pratiques managériales en Europe** » publié ce 30 novembre dresse le constat suivant :

- Seuls 21% des managers européens passent plus de la moitié de leur temps à manager.
- Pour 61% des managers, plus du tiers de leur temps est consacré au reporting.
- 88% des managers français indiquent que leur tâche la plus importante en ce qui concerne le pilotage des équipes, consiste à gérer les conflits au quotidien.
- Les managers sont avant tout évalués sur les performances quantitatives alors même que les entreprises insistent énormément auprès de leurs cadres pour qu'ils assument pleinement leur posture managériale.
- Le défi managérial de demain porte sur la gestion des problématiques générationnelles (d'un côté les séniors, de l'autre l'arrivée des Y) qui obligent les managers à repenser leurs pratiques pour favoriser la confiance et la motivation de leurs équipes.