

## Leadership et intelligence émotionnelle : une clé pour devenir un Leader inspirant !

24.02.2020

Qu'est-ce qui vous inspire ou qui vous inspire ? Y Avez-vous déjà réfléchi ?

La complexité croissante dont nous faisons face ces dernières années ainsi que l'accélération globale sont une source d'instabilité, d'isolement et de peurs. Pour y faire face, certaines personnes se referment sur elle-même et augmentent cet isolement, d'autres essaient de trouver réconfort au sein d'un groupe (team/équipe, association, groupe de musique, etc.) et cherchent des points de repère et d'inspiration.

Il en va de même au sein des entreprises et organisations. Si vous passez en revue les différents supérieurs, patrons, chefs, leaders que vous avez côtoyés (hommes ou femmes) et que vous pensez à ceux qui vous ont marqués positivement ? Quelles en sont les attributs ?

Vous vous rendrez très vite compte que ces personnes à travers leur exemple, leurs valeurs, leur courage et leur volonté ont été une source d'inspiration pour vous. Ils n'étaient pas parfaits, bien évidemment, ce sont des êtres humains, mais ils avaient des principes forts et une ligne claire. En outre, ils avaient vraisemblablement une forte intelligence émotionnelle.

Si l'on regarde certaines statistiques mettant en relation les dimensions « orientation performance » et « orientation émotion », les leaders maîtrisant les deux et ayant des résultats élevés dans les deux axes ont du succès et sont considérés comme des « leaders inspirants ».

Ces leaders ont ce que l'on appelle une intelligence émotionnelle élevée. Cette intelligence émotionnelle se trouve au cœur des 9 dimensions d'un bon chef ( voir la vidéo de 8' sous [www.lp3leadership.com](http://www.lp3leadership.com) ) et fait partie intégrante de l'auto-réflexion.

Un bon Leader, en effet, se connaît (forces/Potentiels), maîtrise son impact (Pouvoir) et fournit ainsi la Performance voulue (LP<sup>3</sup>).

Au World Economic Forum (WEF) de 2020, l'intelligence émotionnelle est entrée dans le top 10 des compétences clés nécessaires pour gérer notre futur. Elle est en position 6, avant la prise de décision (7).

Qu'est-ce donc que cette intelligence émotionnelle ?

L'**intelligence émotionnelle (IE)** est un concept proposé en 1990 par les psychologues Peter Salovey et John Mayer, qui réfère à la capacité de reconnaître, comprendre et maîtriser ses propres **émotions** et à composer avec les émotions des autres personnes.

Daniel Goleman, psychologue et journaliste scientifique, a popularisé ce concept en 1995.

### LP3 SA

Rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

[www.lp3leadership.com](http://www.lp3leadership.com)

[david.fiorucci@lp3leadership.com](mailto:david.fiorucci@lp3leadership.com)

CHE-347.044.325

Le modèle de Goleman développe quatre concepts principaux

1. Le premier, la **conscience de soi (perception de soi)**, est la capacité à comprendre ses émotions, à reconnaître leur influence à les utiliser pour guider nos décisions.
2. Le deuxième concept, la **maîtrise de soi (autocontrôle)**, consiste à maîtriser ses émotions et impulsions et à s'adapter à l'évolution de la situation.
3. Le troisième concept, celui de la **conscience sociale (empathie)**, englobe la capacité à détecter et à comprendre les émotions d'autrui et à y réagir.
4. Enfin, la **gestion des relations (influence)**, qui est le quatrième concept, correspond à la capacité à inspirer et à influencer les autres tout en favorisant leur développement et à gérer les conflits

Ce cadre d'intelligence émotionnelle a été adapté aux contextes des entreprises et des organisations. Dans ce contexte organisationnel, il existe quelques sous-compétences et capacités sous chaque composante qui contribuent à une intelligence émotionnelle plus élevée et à une plus grande réussite.

Connaissance de soi :

- Conscience émotionnelle : reconnaître ses émotions et leurs effets
- Auto-évaluation : connaître ses forces et ses limites
- Confiance en soi : confiance en sa propre valeur et en ses capacités

Autocontrôle :

- Maîtrise de soi : gestion des émotions et des impulsions perturbatrices
- Confiance : maintien de normes d'honnêteté et d'intégrité
- Conscience : assumer la responsabilité de ses performances personnelles
- Adaptabilité : flexibilité dans la gestion du changement
- Innovation : être à l'aise et ouvert aux idées et aux informations nouvelles

Motivation personnelle :

- Motivation pour la réussite : s'efforcer d'améliorer ou d'atteindre un niveau d'excellence
- Engagement : s'aligner sur les objectifs du groupe ou de l'organisation
- Initiative : être prêt à saisir les occasions qui se présentent
- Optimisme : persistance dans la poursuite des objectifs malgré les obstacles et les revers

Empathie/sensibilisation sociale :

- Empathie : sentir les sentiments et le point de vue des autres et s'intéresser activement à leurs préoccupations
- Orientation vers le service : anticiper, reconnaître et répondre aux besoins des clients
- Développement des autres : sentir ce dont les autres ont besoin pour se développer et renforcer leurs capacités
- Tirer parti de la diversité : cultiver les opportunités grâce à des personnes diverses
- La conscience politique : lire les courants émotionnels et les relations de pouvoir d'un groupe

LP3 SA

Rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

[www.lp3leadership.com](http://www.lp3leadership.com)

[david.fiorucci@lp3leadership.com](mailto:david.fiorucci@lp3leadership.com)

CHE-347.044.325

### Compétences sociales

- Influence : utiliser des tactiques de persuasion efficaces
- Communication : envoyer des messages clairs et convaincants
- Catalyseur de changement : initier ou gérer le changement
- Gestion des conflits : négocier et résoudre les désaccords
- Création de liens : entretenir des relations instrumentales
- Collaboration et coopération : travailler avec d'autres personnes pour atteindre des objectifs communs (voir l'intelligence émotionnelle sur le lieu de travail).
- Capacités d'équipe : créer un groupe

Si vous êtes déjà un peu familier avec les trois approches LP3 Leader – Team – Partner, vous aurez fait le lien entre ces compétences et celles réparties dans les 3 approches. Effectivement, si l'on demande aux collaborateurs et collaboratrices ce qu'ils attendent d'un bon chef, d'un bon team ou d'un bon partenaire, ils vont faire ressortir la plupart des éléments mentionnés ci-dessus. C'est donc du bon sens !

La difficulté est d'en être conscient, d'en prendre conscience et surtout d'agir de façon conséquente.

Pour se faire, plusieurs de mes articles précédents donnent des pistes complémentaires ou des approfondissements avec des outils concrets pour maîtriser ces compétences.

Je vous souhaite d'ouvrir votre cœur. L'intelligence émotionnelle est ce qui nous distingue des machines, des ordinateurs et est ce qui nous rend également unique et irremplaçable !

Soyez donc des leaders inspirants et positifs.

Auteur : David Fiorucci  
[www.lp3leadership.com](http://www.lp3leadership.com)