

> En perspective [4]

Le bulletin d'analyse [4] trimestriel par excellence des tendances philanthropiques au Canada

Contenu web



L'intelligence émotionnelle

Le modèle d'intelligence émotionnelle introduit par le psychologue et auteur Daniel Goleman met l'accent sur l'IE (ou le QE) comme étant un ensemble de compétences et d'habiletés qui sont toutes cruciales pour le leadership. Les cinq principales compétences et pratiques de leadership qui forment le modèle d'IE de Goleman sont :

1. **Connaissance de soi** – connaître son état d'esprit; bien évaluer ses forces et ses limites; avoir confiance en soi.
2. **Autogestion** – garder un contrôle sur les émotions nuisibles; faire preuve d'intégrité personnelle; être innovateur et s'adapter au changement.
3. **Motivation personnelle** – vouloir poursuivre ses objectifs avec énergie et persistance; s'efforcer d'améliorer un niveau d'excellence; s'aligner avec les objectifs d'un organisme.
4. **Empathie** – favoriser le développement des autres; avoir une orientation client; travailler avec la diversité; comprendre la perspective des autres.
5. **Relations efficaces et intelligence sociale** – être capable de bâtir des relations et les gérer; être persuasif et influent; être authentique dans ses paroles; être créateur de situations gagnant-gagnant; être une source d'inspiration et de direction pour les autres.

Diane Vezina, de Vezina & Associates, offre une approche en développement du leadership et de la formation axées sur l'intelligence émotionnelle, à la fois aux secteurs à but lucratif et sans but lucratif. Elle explique que l'application de ces compétences, particulièrement dans le contexte difficile et turbulent que nous connaissons, a un impact majeur sur la façon dont nous faisons face aux défis. Voici quelques exemples :

- **Mener et gérer le changement** – Le changement au sein d'une organisation est omniprésent et peut créer une période d'instabilité s'il n'est pas bien géré. Le changement peut générer des émotions de doute, de peur et d'inquiétude. Il a été démontré que les leaders qui sont capables de gérer et de mener le changement de façon efficace sont aussi capables de bâtir et d'entretenir des relations professionnelles ainsi que d'impliquer les autres dans des initiatives de changement et de s'ajuster aux situations changeantes.
- **Rester fort durant les crises** – Un haut niveau d'intelligence émotionnelle permet à un individu de rester fort durant des périodes de crise. Lorsque le niveau de stress est élevé, il est crucial qu'un leader reste composé et qu'il mette l'accent sur les objectifs, préservant ainsi sa capacité de raisonnement et de prise de décision efficace. Cette capacité de gérer ses émotions chez les leaders leur permet aussi d'insuffler la confiance au sein de leur équipe et d'être des modèles pour leurs collègues.
- **Être décisif** – Vouloir agir et être capable de le faire sont des éléments cruciaux d'un leadership efficace. La capacité d'être décisif et de prendre les mesures qui s'imposent pour atteindre un objectif sont associés à l'indépendance de pensée et d'action. Bien que les leaders efficaces ne puissent se permettre d'ignorer les opinions des autres, ils n'en dépendent pas toujours ni ne se laisse toujours influencer par celles-ci. Cette confiance dans leur capacité de décider leur permettent de prendre de bonnes décisions et de persévérer dans l'adversité.

L'intelligence émotionnelle peut se perfectionner, ce qui selon Diane Vezina est une de ses qualités les plus puissantes. Mais elle précise que le développement des paramètres de l'intelligence émotionnelle est le travail d'une vie et qu'il demande un engagement continu et des efforts permanents.

