

Manager avec les émotions

Dans la lignée de Platon, pour qui les émotions pervertissaient la raison, certains managers s'efforcent encore de nos jours de laisser le moins de place possible aux émotions dans leur management au quotidien. Selon eux, un leader ne doit pas laisser transparaître ses émotions. Or *émotion* vient du latin *emovere* qui signifie « mettre en mouvement ». Bien utilisées, les émotions sont en effet très utiles en management :

- ❖ **Les émotions permettent de fédérer** : pourquoi avons-nous envie de croire ce manager plus qu'un autre ? Pourquoi a-t-il plus de charisme ? Car il « parle vrai », et son authenticité nous fait vibrer, les émotions donnent soudain un sens et du relief à ses paroles. On dit qu'il parle « avec ses tripes ». Les émotions qu'il utilise « nous parlent », elles nous renvoient à nos propres émotions.
- ❖ **Elles permettent également de prendre la bonne décision** : Ne vous êtes-vous jamais dit, avant de prendre une décision importante, « je ne le sens pas », ou au contraire « ça je le sens bien » ? Nos émotions nous alertent face à un risque potentiel. Libre à nous de les prendre en compte ou pas.
- ❖ **Elles nous aident à mieux gérer nos relations avec les autres** : identifier les émotions de notre interlocuteur nous permet de mieux comprendre ses motivations, ses freins, ses doutes et d'adapter notre comportement, notre message à cette personne. Ces informations précieuses facilitent la communication au quotidien.
- ❖ **Les émotions nous aident également à rester positifs** : Vous avez certainement déjà remarqué que lorsque vous vous levez en ronchonnant à cause du mauvais temps, la journée ne démarre pas très bien. En revanche, lorsque vous vous réjouissez de cette belle journée, vous l'entamez souvent plus sereinement. Nos émotions conditionnent notre humeur, notre auto-motivation. Bien gérées, elles nous aident à vivre les événements de façon plus positive.

L'intelligence émotionnelle du manager lui permet d'identifier ses émotions et celles des autres, de les comprendre et de les gérer efficacement. Ces compétences (qui ne sont donc pas un don), peuvent se développer tout au long de la vie grâce à un entraînement régulier. De nombreuses entreprises performantes évaluent d'ailleurs le QE (quotient émotionnel) des candidats avant de les recruter aux postes de managers.