

Comment votre agilité émotionnelle fait de vous un meilleur manager ?

D'après le cabinet de recrutement Hays, la première cause de départ d'un employé est un mauvais management. Pour réussir à galvaniser ses équipes, un bon leader ne doit pas imposer, mais guider. Pas obliger, mais s'adapter. Le tout, grâce à son agilité émotionnelle.

Temps de lecture : minute

30 octobre 2019

Qui n'a jamais rapporté ses soucis personnels sur son lieu de travail ? Qui n'a jamais ressassé durant des heures la réflexion d'un de ses collègues ou d'un client ? Inhérentes à l'être humain, les émotions nous traversent au fil de notre journée. Si le stress peut engendrer "*des soucis de mémoire, d'attention et de prise de décision*" et ainsi réduire les performances, il peut également être un excellent moteur d'innovation et de dépassement de soi. Au sein de l'entreprise, un bon manager réussira à tirer profit des émotions de ses salariés pour les pousser à donner le meilleur d'eux-mêmes et atteindre les objectifs de l'entreprise.

Les émotions, un facteur de motivation... comme d'abandon

Des émotions bien gérées peuvent devenir une "*source d'énergie, de créativité et d'innovation*" ou, à l'inverse, pousser au défaitisme. Dans ses recherches, Susan David, docteure en psychologie, explique ainsi qu'il faut accueillir ses émotions, les analyser sans les juger pour pouvoir les dépasser et agir sans se laisser parasiter par ses pensées et ses préconçus. De cette manière, l'individu devient libre de choisir quel

comportement adopter face à un sentiment, de se motiver et se challenger plutôt que de rester cloîtré dans sa déception. En somme : réussir à maîtriser ses émotions nécessite déjà de prendre du recul.



À lire aussi

Les émotions, la "boîte noire" de la prise de décision entrepreneuriale

Terminées les réactions à chaud ?

L'individu doit se déconnecter de sa charge émotionnelle, ses pensées parasites et ses préconçus pour réussir à retrouver son objectif final. Dans le cas contraire, un collègue un peu insistant pourrait finir par catalyser les frustrations et récolter les fruits de sa colère. Or, les nouveaux modes de gestion de projet nécessitent plus que jamais la collaboration et la bonne entente des équipes. Cet enjeu de gestion émotionnelle et d'adaptation devient donc primordial chez les salariés comme les managers.

Ces derniers doivent s'appuyer sur leur propre agilité émotionnelle pour gérer leurs équipes, développer leur engagement et les aider à accroître

leurs performances. Ils jouent alors un double rôle, celui d'investigateur de la culture émotionnelle de l'entreprise et de guide.

Le manager est un guide empathique

Exit le manager classique, faites place au *“neuro manager capable de comprendre les mécanismes à l'origine de la motivation de ses salariés”*. C'est ce qu'expliquent Isabelle Rouhan et Clara-Doïna Schmelck dans leur ouvrage Les métiers du futur. Le manager des temps modernes sera capable de faire *“évoluer les pensées, les comportements et les membres de son équipe pour répondre aux enjeux de l'entreprise, à court et moyen terme”*. Pour y arriver, il devra user de son empathie, c'est à dire, sa capacité à se mettre à la place de ses employés.

En la couplant à son agilité émotionnelle, il pourra ainsi choisir, en face d'un salarié, de faire preuve d'empathie envers lui ou, au contraire, de couper le lien avec ses émotions, pour adopter l'attitude la plus propice à son objectif : rassurer, pousser, accompagner, etc...



À lire aussi

Le monde du travail de demain, entre technologie et émotion

Les émotions sont contagieuses, le bonheur se cultive

Plusieurs études ont également démontré le caractère contagieux des émotions au sein d'un groupe. Une réalité d'autant plus vraie en entreprise où les salariés se côtoient toute la journée. En arrivant souriant le matin, un manager insufflera de la bonne humeur à ses équipes. De même, en reconnaissant ses erreurs et en faisant preuve d'agilité émotionnelle, il conduira ses employés à s'exprimer librement.

Le manager doit ainsi réussir à installer ce climat de confiance pour renforcer le dévouement des salariés envers l'entreprise. Cette notion renvoie inévitablement à celle de culture émotionnelle de l'entreprise.

Culture d'entreprise : n'oubliez pas les émotions !

Longtemps reléguées à la sphère privée, les émotions ont pleinement pris place dans les entreprises. Clairement revendiquée ou non, la culture émotionnelle se traduit dans l'attitude des collaborateurs (sont-ils souriants, stressés, renfermés sur eux-mêmes ?) mais aussi dans les éléments de décoration (plantes vertes, tableaux trônant aux murs, photos d'événements festifs entre employés). Si ces éléments peuvent paraître dérisoires pour certains, ils témoignent d'un état d'esprit.

Cette agilité émotionnelle est un travail de longue haleine que salariés et managers doivent mener ensemble pour créer le terreau fertile à l'épanouissement et à la réussite des équipes et de l'entreprise.