

Retour sur l'Intelligence Emotionnelle : Avantage féminin ?



Lors de son dîner débat dans le salon du club "Le Grilhado" à Solliès-Ville qui se tenait le vendredi 27 mai dernier, le club BPW Toulon recevait Valérie Unite qui nous a révélé ce qu'il fallait comprendre sous la dénomination "intelligence émotionnelle".

La notion d'intelligence émotionnelle est initialement empruntée à deux chercheurs américains, **Peter Salovey** et **John Mayer**, qui, dans les années 1990, ont proposé de rassembler sous ce vocable un ensemble de compétences comportementales et cognitives très imbriquées les unes aux autres :

- savoir reconnaître ses propres émotions et les analyser ;
- savoir les maîtriser, en particulier celles qui ont un effet dépressif ou perturbateur
- pouvoir mettre ses émotions au service d'un but ;
- être capable de reconnaître les émotions des autres et de les partager ;
- être capable d'agir sur les émotions des autres.

L'intelligence émotionnelle est donc définie comme « l'habilité à percevoir et à exprimer ses émotions, à les intégrer pour faciliter la pensée, à comprendre et à raisonner avec ses émotions, ainsi qu'à réguler les émotions chez soi et chez les autres. »

Cette notion va gagner en popularité avec **Daniel Goleman** et dépasser le « fameux » Quotient Intellectuel (QI) comme moyen de mesurer de l'intelligence. Goleman, psychologue et écrivain américain affirmait que les vertus de l'intelligence émotionnelle s'appliquaient aussi bien sur le plan relationnel que sur celui de la réussite professionnelle.

Le modèle de Goleman développe quatre concepts principaux : conscience de soi, maîtrise de soi, conscience sociale (la capacité à détecter et à comprendre les émotions d'autrui et à y réagir) et la gestion des relations (capacité à inspirer et à influencer les autres tout en favorisant leur développement). L'idée que l'intelligence émotionnelle, en tant que compétence, pouvait être développée et entraînée a également contribué à sa popularité.

Les recherches scientifiques américaines en neurologie ont montré que le siège de nos émotions est le système limbique qui a la particularité d'être un système ouvert. Par opposition, notre système de circulation sanguine est dit 'fermé', et autorégulateur : il se régule lui-même, et ce qui se produit dans le système des personnes qui nous entourent n'a aucun impact sur notre propre système.

A l'inverse, un système ouvert est largement dépendant de sources externes pour se gérer lui-même... Intéressant, non ?

En d'autres termes, l'équilibre émotionnel de chacun d'entre nous repose sur nos relations avec les autres ! Il y a donc une sorte de contagion émotionnelle par l'interaction permanente des systèmes limbiques ouverts entre les membres d'un groupe, une sorte de 'soupe émotionnelle', chacun apportant son condiment personnel au mélange.

Les implications dans les différentes situations que nous traversons sont énormes ... milieu familial, amical, professionnel..

L'épigénèse du cerveau, c'est-à-dire son développement en fonction de l'environnement culturel, montre que certaines données traditionnelles bien connues concernant des différences femmes/hommes peuvent être confirmées ...

Mais cela ne sous-estime en rien l'importance des aspects psychologiques et sociaux mieux connus, et n'implique aucun déterminisme rigide puisqu'on peut même intervenir sur l'expression des gènes par la psychothérapie ou l'éducation (grâce à la plasticité du cerveau).

Women Matter, l'étude réalisée par McKinsey & Company en 2007 avait démontré le lien entre la présence des femmes dans les instances dirigeantes des entreprises et leur performance organisationnelle et financière.

Cependant deux questions restaient ouvertes : en quoi les femmes leaders influencent-elles positivement la performance des entreprises, et leur contribution spécifique est-elle déterminante pour le futur ?

Selon Mc Kinsey, 9 comportements de leadership améliorent clairement les performances d'une organisation/entreprise :

- Prise de décision participative
- Exemplarité
- Attentes et reconnaissances
- Inspiration
- Développement des autres
- Stimulation intellectuelle
- Communication efficace
- Prise de décision individuelle
- Contrôle des actions correctrices

et sur ces 9 comportements, les femmes en adoptent 5 plus souvent que les hommes :

- Développement des autres
- Attentes et reconnaissance (définir les attentes et reconnaître les points positifs)
- Exemplarité
- Inspiration
- Prise de décision participative

Et en particulier les 3 premiers.

Les hommes utilisent eux, le plus souvent, 2 des comportements : Prise de décision individuelle et Contrôle des actions correctrices ...

Pour le futur, selon ces mêmes Etudes Mc Kinsey 2008 et 2009, certains comportements de Leadership, plus souvent pratiqués par les femmes, seront déterminants pour traverser la crise et pour la performance de l'après-crise.

Ainsi, seront de plus en plus demandées et indispensables, les dimensions de flexibilité, adaptabilité, stimulation intellectuelle, décision rapide et participative, ... c'est-à-dire des dimensions du domaine de l'intelligence émotionnelle, alors ... les femmes ont-elles un avantage sur les hommes, la femme est-elle l'avenir de l'homme... ?

Et pour terminer, cette phrase de Gandhi :

« Appeler les femmes 'le sexe faible' est une diffamation ; c'est l'injustice de l'homme envers la femme. Si la non-violence est la loi de l'humanité, alors l'avenir appartient aux femmes ».

En complément, voici 2 liens pour compléter votre information sur le sujet :

[Etude Women's matter 2008](#)

[Etude Women's matter 2009](#)

Valerie Unite – President BPW Cote d’Azur, France

Rappel sur l'intervenante :

Valérie UNITE intervient en tant que Coach et Formatrice dans le domaine du Leadership et de la Communication pour des entreprises multinationales. Elle exerce en même temps son activité d'Hypnothérapeute Ericsonienne dans les relations d'aide et de développement personnel.

Valérie a une formation en Administration Economique et Sociale Paris II, en Psychologie (Psychologie générale et psychologie des organisations) et en PNL. Parfaitement bilingue, elle a exercé pendant plus de vingt ans en tant que Graphologue, Expert en Ecritures auprès des Tribunaux, et dans le Conseil en Ressources Humaines : le recrutement, l'évaluation de potentiels, la formation en Management individuel ou Team Building.