

Intelligences INTRA ET INTER PERSONNELLES les atouts clés du leader.

« Nous avons tous en mémoire Un professeur, un manager, un entraîneur ou un collègue qui nous a impacté positivement par ces actes, ses propos toujours à bon escient. Une personne avec qui travailler, agir, parler, écouter était motivant et générateur d'énergie.

Quand on nous pose la question du Pourquoi ? on entend très souvent des réponses comme : « Elle me faisait confiance », « Elle donnait du sens à mes actions » « Elle me confiait des responsabilités » ... La personne décrite était sûrement techniquement compétente – voire experte – dans son domaine, et pourtant c'est majoritairement que nous mettons en avant des points qui relèvent avant tout de son attitude, de son savoir-être.



<https://www.youtube.com/watch?v=ni8wu6zqs0Y>

Alors pourquoi dans notre système éducatif continuons nous à évaluer l'avenir d'un jeune au seul regard de son niveau logico-mathématique (voir newsletter sur le quotient multi intellectuel).

← Guy Degrenne serait-il devenu le leader des arts de la table au seul déploiement de ces 2 formes d'intelligences ?

Nous avons quasiment tous côtoyés des dirigeants qui possédaient une forte intelligence logique, et en même temps une capacité à diriger les Hommes d'au moins la même force ... sur l'échelle opposée.

Question d'éducation, de volonté de progresser ou autre... force est de constater que nous sommes nombreux à atteindre l'âge adulte avec un véritable handicap de la relation.

Pour développer notre empathie et transmettre de la confiance...investissons sur notre **QUOTIENT RELATIONNEL**



Intelligence intrapersonnelle

+

Intelligence interpersonnelle

+

Intelligence verbo-linguistique

=

QUOTIENT RELATIONNEL

Notre capacité à être conscient et maître de nos propres sentiments, de nos besoins, de nos désirs. Par une connaissance approfondie de soi-même il est plus aisé d'anticiper nos réactions afin de connaître nos atouts et nos limites.

Notre capacité à écouter, entendre et comprendre les autres, dans une posture de sincérité et de bienveillance qui va permettre à l'autre de gagner en confiance intrapersonnelle et interpersonnelle.

Notre capacité à communiquer avec autrui de manière appropriée, afin d'une part d'aligner notre intention bienveillante avec notre expression (tant sur le fond que sur la forme) et d'autre part de faciliter l'exacte compréhension de notre message par autrui.

Notre capacité à influencer positivement sur notre environnement en générant de l'énergie, de la mobilisation, de l'envie à s'inscrire dans une démarche d'évolution constructive.

Nul n'est parfait...

Ce manque de maîtrise du quotient relationnel nuit à la performance et au bien-être des équipes, des organisations et des dirigeants eux-mêmes. Ce constat grandit chaque jour un peu plus en rendant inefficace voire contre-productif un mode de management impersonnel face aux attentes des nouvelles générations avant tout centrées sur le respect, la reconnaissance, la convivialité et la recherche d'un équilibre entre les temps personnels et professionnels.

...Une équipe peut l'être

En permettant aux gens de comprendre dans quel contexte s'inscrivent leurs actions, en valorisant l'utilité de leurs actes au sein d'un projet partagé ou la réussite n'est rien d'autre que la conséquence de la réelle coopération, le leader remplit pleinement et simplement son rôle d'accompagnateur et de développeur de talents.

« Si chacun d'entre nous engage des gens qui sont plus petits que nous, nous deviendrons une société de nains.

Mais si chacun d'entre nous engage des gens plus grands que nous ne sommes, nous deviendrons une société de géants. » David Ogilvy



Oui !! le **QUOTIENT RELATIONNEL** se travaille, se développe, se perfectionne...

