

Quid de l'intelligence émotionnelle des administrateurs ?

Bien souvent au cours de la vie d'un Conseil d'Administration ou de Surveillance, lors des réflexions pour en améliorer la composition, le profil d'un membre en poste ou de celui d'un(e) postulant(e) à un poste d'administrateur, est étudié.

La méthode préconisée est de partir de la stratégie de l'entreprise préalablement définie et de la composition existante/prévisible du Conseil pour en déduire les profils adéquats. Alors, classiquement les caractéristiques objectives seront notées (âge, genre, lieu de vie, disponibilités, connaissance du domaine de l'entreprise et des pays, ..), puis l'intelligence rationnelle/cognitive au sens large sera positionnée (formations, expériences vécues,....)



"I don't want to change. I want all of you to change!"

Mais quid de l'intelligence émotionnelle ?

Tous ceux qui ont vécu au sein d'un conseil savent à quel point le comportement lié à l'émotion de chacun joue sur celui des autres et a une forte influence, sur l'efficacité du Conseil.

Classiquement : le Président « autoritaire » qui ne ressent pas l'attente des autres, l'administrateur frustré de ne pouvoir être compris et qui n'intervient plus, le bavard pensant surtout à se mettre en avant sans voir les autres s'énerver, l'administratrice touchée par une remarque liée au genre, ceux incapables de voir et d'interpréter la gestuelle inconsciente des autres, l'empathie et l'enthousiasme communicatif d'autres.

Pour analyser l'intelligence émotionnelle, on trouve sur Wikipédia le modèle de Goleman :

- **la conscience de soi, est la capacité à comprendre ses émotions**, à reconnaître leur influence à les utiliser pour guider nos décisions,
- **la maîtrise de soi, consiste à maîtriser ses émotions et impulsions** et à s'adapter à l'évolution de la situation,
- **la conscience sociale**, englobe la capacité à détecter et à comprendre les émotions d'autrui et à y réagir.
- **la gestion des relations**, correspond à la capacité à inspirer et à influencer les autres tout en favorisant leur développement et à gérer les conflits.

D'ailleurs, l'intelligence émotionnelle de chacun peut être améliorée.

Sans avoir l'ambition de déterminer un « coefficient émotionnel » pour chacun, la mise en évidence des traits les plus saillants de cette intelligence est un soutien dans l'élaboration de la composition des conseils. Le « coefficient émotionnel » naturel des femmes est reconnu comme en moyenne supérieur à celui des hommes. Les cooptations de femmes au sein des conseils ont donc a priori un effet bénéfique,

Gouvernance & Structures, peut très rapidement répondre à des demandes spécifiques d'un Président : diagnostic des profils existants dans son Conseil, féminisation et soutien dans la justification des candidates retenues.

Je profite de ce billet pour souhaiter à tous et à toutes une agréable période de fêtes et une année 2016 conforme à vos souhaits les plus chers.

Guy Le Péchon, Associé/gérant Gouvernance & Structures [Linkedin](#), [Twitter](#).

Pour se désabonner envoyer un courriel à info@g-et-s.com avec en titre « Désabonnement »