



Comment développer son intelligence émotionnelle?

Identifier le signal, mettre le doigt sur ce qui déclenche une émotion

1. Déceler le sentiment : prendre conscience d'un sentiment qu'on éprouve dans une situation précise présente ou passée. Cela peut être:
 - Une situation qui me fait réagir spontanément;
 - Une situation de laquelle je sors avec l'impression de ne pas avoir atteint mes objectifs, avec un sentiment désagréable (ex : frustration, culpabilité);
 - Une situation à laquelle je pense après qu'elle ait eu lieu, en me disant « j'aurais d   répondre cela » ou « j'aurais aimé agir de la sorte », « j'ai encore agi comme cela », « la prochaine fois, je... », etc.;
 - Une frustration ou un sentiment récurrent.
2. Nommer le sentiment : reconn  tre ce sentiment sans chercher à le nier
3. Décrire le sentiment : partager ce sentiment à l'oral ou à l'écrit auprès de tierces personnes ou à la personne concernée.

Prendre du recul

Plan A: Lorsque possible, affronter immédiatement la situation déclenchant une émotion. Portez une attention particulière à son corps, son focus et à son propre langage.

Plan B: Si l'émotion vécue est trop intense dans le moment présent:

- Prendre une pause;
- Aller chercher un café;
- Aller dehors;
- Prendre de grandes respirations;
- Parler à quelqu'un;
- Changer la dynamique;
-   crire ce que l'on ressent.



Comprendre la situation

Réévaluer sa perception:

- Est-ce que je généralise?
- Est-ce que j'exagère?
- Est-ce que je prête des intentions aux autres?

Identifier ce qui m'atteint:

- À quel comportement d'une autre personne ou à quel contexte est-ce que je réagis?
- Pourquoi est-ce que cela me fait autant réagir?
- Cette situation vient ébranler quelles valeurs, quels besoins?

Réévaluer ses comportements, sa façon de réagir:

- Quels ont été mes paroles et mon non verbal?
- Comment me suis-je comporté?

Passer à l'action

Réfléchissez à la situation telle que vous souhaiteriez qu'elle se déroule. Comment vous aimeriez-vous sentir, penser ou agir face aux situations décrites pour être satisfait(e). Que serait un comportement ajusté, (c'est-à-dire qui tiendrait compte de mes besoins et de ceux des autres)?

Vous pouvez écrire ce plan d'action sur papier au besoin. Voici un exemple:

Situations	Émotions	Solutions
<i>Lorsque...</i>	<i>Qui me fait sentir...</i>	<i>Je vais...</i>
... je ressens de la difficulté à prendre le dessus sur mes tâches.	Découragé(e) ou dépassé(e)	– Évaluer ce qui est le plus important pour l'équipe, prioriser ou lâcher prise. – Demander de l'aide à mes collègues. – Aviser mon supérieur rapidement.
... je fais une erreur, j'ometts de respecter une règle ou une responsabilité.	Coupable ou regrets	– Assumer mes responsabilités, m'assurer que la situation ne se reproduira plus. – Aviser les personnes concernées afin de limiter les effets indésirables. – Me rappeler que je suis compétent(e) malgré cette erreur et prendre les moyens nécessaires pour apprendre de celle-ci.
... durant la prochaine rencontre d'équipe, si j'ai de la difficulté à prendre ma place.	Frustré(e) ou déçu(e)	– Avant la rencontre, écrire une liste d'arguments et anticiper les objections au point de vue que je vais défendre. – Intervenir rapidement pour briser la glace. – Intervenir au moins à une reprise sur les sujets qui me concernent et plus d'une fois sur ceux qui me tiennent à cœur. – Identifier mes craintes et les remettre en perspective.

