

## > Intelligence émotionnelle et management, un couple maudit ?

# COMMUNIQUE DE PRESSE

Il déplore l'avènement d'un management « anti-téflon » celui-ci attache le collaborateur à ses clients, le colle à des objectifs, lui demande d'adhérer à des projets et d'être soudé à son team. Dans le cadre de l'assemblée générale de l'association HR-Valais, Stéphane Haefliger, directeur des Ressources humaines et sociologue du travail, présentait au théâtre Baladin à Savièse sa vision critique du management.

### **Quotient émotionnel**

Par le biais de la formation, notamment des cours de développement personnel, l'entreprise d'aujourd'hui cherche à conquérir l'âme du collaborateur, c'est-à-dire ses valeurs, ses croyances, sa personnalité, son énergie vitale. Ce type de management adossé –entre autre– à des cours de management de soi-même, d'analyse transactionnelle et de programmation neurolinguistique (mais aussi à des séminaires psycho-sportif dont la marche sur les braises) vante les mérites du QE, le quotient émotionnel. Le soi n'appartient alors plus uniquement aux collaborateurs, mais devient une conquête de l'entreprise. Il abolit la saine frontière entre la sphère privée et la sphère publique, professionnelle de l'entreprise. Ce mouvement, rappelle Stéphane Haefliger, est profondément nouveau et très récent. Jusqu'ici les entreprises s'inspiraient plutôt des thèses de Frederic Taylor pour qui la maîtrise des corps (heure de présence, déplacement dans les usines, maîtrises des gestes techniques, ergonomie) était primordiale.

### **Les pièges dans lesquels ne pas tomber**

Le reproche sociologique majeur opéré par Stéphane Haefliger peut tenir en une seule phrase : l'entreprise n'est pas le lieu du développement personnel des collaborateurs, car elle n'offre pas un cadre protecteur suffisant. La recommandation n'est cependant pas de cloisonner de manière étanche l'entreprise et le développement personnel, mais plutôt de co-construire des politiques de formation avec les collaborateurs en mobilisant trois critères : l'éthique, le bon sens et la pertinence.

Stéphane Haefliger prône un management qui ne déforme, ni ne transforme le collaborateur, mais qui le respecte dans son identité tout en exigeant de lui des réelles contributions au succès de l'entreprise.

### **HR-Valais**

L'Association HR-Valais regroupe les professionnels valaisans de la Gestion des Ressources Humaines et de la Formation Continue, elle se compose également de responsables de petites et moyennes entreprises. Elle est affiliée sur le plan national à l'association faîtière des ressources humaines : HR Swiss.

Ses objectifs principaux sont de professionnaliser le secteur des ressources humaines et de répondre à la demande des entreprises valaisannes. A ce titre, et sous l'égide de l'Etat du Valais, elle organise en partenariat avec le CVPC (Centre valaisan de perfectionnement des cadres), les formations certifiantes suivantes : - Assistant/e en gestion du personnel avec certificat - Spécialiste en ressources humaines avec brevet fédéral.

De manière générale, l'association vise à contribuer à la Formation Continue de ses membres. Les thèmes abordés collent à l'actualité et approfondissent des sujets fondamentaux du secteur.

### **Personne de contact :**

Véronique Varone – [veronique.varone@migrosvs.ch](mailto:veronique.varone@migrosvs.ch) - 079 342 58 09  
Site internet [www.hr-valais.ch](http://www.hr-valais.ch) - [www.stephanehaefliger.com](http://www.stephanehaefliger.com)