

EAS Corner

Leadership et conscience de soi

Les grands leaders, disait F.D. Roosevelt, ont généralement un point commun : une profonde connaissance d’eux-mêmes. Ils connaissent leurs qualités naturelles, qu’ils utilisent à bon escient, et ne sont pas dupes de leurs faiblesses, qu’ils compensent en utilisant les talents des autres .

C’est une vision que l’école européenne d’administration partage et qu’elle met en application dans ses programmes, notamment pour les managers à tous les niveaux d’ancienneté et/ou de responsabilité. Car si les aptitudes interpersonnelles ou organisationnelles occupent une place importante, il ne fait aucun doute pour nous que la connaissance de soi se place aussi au premier rang des compétences qu’un manager doit développer.

À tel point que le caractère et la conscience de soi auraient au final plus d’importance que le talent pour déterminer la réussite professionnelle ? C’est ce que semblent penser certains spécialistes comme le Pr L. Van der Sluys de la Nyenrode Business Universiteit (NL) qui dans une récente interview au magazine *Références* n’hésitait pas à affirmer que, même si cela peut paraître étonnant " le talent n’est pas un critère très décisif pour réussir sa carrière. Le caractère est beaucoup plus déterminant ". Et d’ajouter par ailleurs que "la connaissance de soi est un facteur extrêmement déterminant pour une carrière professionnelle. "

Quoi qu’il en soit, on l’aura compris : améliorer réellement son potentiel de leadership ne peut se faire que par le travail personnel sur la conscience de soi, mais aussi grâce à l’apprentissage de méthodes et de techniques susceptibles de soutenir les membres de son équipe dans le même type de démarche. Cette orientation est la nôtre depuis longtemps et elle se marque notamment par le recours à des outils tels que le coaching (et le coaching réciproque) ou des questionnaires d’exploration de la personnalité à plusieurs niveaux de nos formations.

Depuis le début de l’année 2010, nous avons d’ailleurs décidé d’aller encore un peu plus loin dans cette approche en proposant aux participants au programme “Le chef d’unité expérimenté” qui le souhaitent, de bénéficier d’un feedback et d’un coaching « 360° » leur permettant de mieux comprendre comment ils sont perçus en tant que managers et confronter ce point de vue avec leur propre perception d’eux-mêmes. Les différences sont parfois étonnantes et cette prise de conscience constitue le point de départ pour développer certains aspects de son style de manager pour le mieux. En parallèle, une opération plus limitée de feedback à 90° est offerte dans le programme "Le chef d’unité performant". De nombreux participants à la formation ont souhaité entreprendre cette démarche volontaire et exigeante.

Au moment de mettre en place une nouvelle génération de programmes de formation au management, c'est bien évidemment une orientation que nous souhaitons maintenir et même développer.

N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques ou de vos suggestions à ce sujet.

Pour aller plus loin:

http://blogs.hbr.org/goldsmith/2010/02/the_mark_of_a_great_leader.html#

<http://www.references.be/carriere/le-talent-ne-suffit-pas-pour-faire-carri%C3%A8re>

Yves Caelen, EAS