

## EGO

Par Giles Daoust

**En cette époque surmédiatisée et dominée par les réseaux sociaux, l'ego est devenu le pire ennemi de l'entrepreneur et du manager.**

L'ego est le pire ennemi de l'entrepreneur et du manager.

Il y a deux questions essentielles à poser en entretien d'embauche : « quelle est votre plus grande réussite professionnelle ? », suivie bien évidemment de « **quel est votre plus grand échec professionnel ?** » La réponse à la première question est rarement empreinte d'une grande modestie, c'est de bonne guerre. Plus ennuyeux, les candidats ont souvent très difficile à répondre objectivement à la seconde, c'est-à-dire admettre avoir un jour commis une erreur dans le cadre de leur profession. La réponse décrit dans la plupart des cas une erreur... commise par quelqu'un d'autre (fréquemment l'ancien employeur).

Une question essentielle à poser en entretien d'embauche est : « **quel est votre plus grand échec professionnel ?** »

Or, un nouveau collaborateur doit se mettre au service d'un projet qui n'a pas été conçu « que » par lui. Il est donc nécessaire de pouvoir mettre son ego de côté pour travailler dans un environnement composé d'autres personnes, et de travailler tous dans un but commun, généralement fixé par la direction (elle-même composée de plusieurs personnes aux personnalités variées).

Dans l'exercice de notre fonction, nous devons apprendre à gérer notre ego. Evidemment ne soyons pas naïfs : tout manager ou entrepreneur a un certain ego. Sinon, comment serions-nous capables de croire en nous-mêmes et de prendre des décisions parfois difficiles ?

Mais tout est question de dosage. Car l'ego rend aveugle. A l'époque de **Facebook** et des successeurs de la « **Star Academy** », c'est devenu notre quotidien que de nous mettre en valeur en permanence pour récolter des « likes » ou pour gagner le concours du meilleur ceci ou du meilleur cela. Ceci a tendance à nous pousser à nous prendre pour des stars. C'est sociétal, et les **Génération Y** et **Z** sont particulièrement exposées à ce phénomène.

Ceci étant dit, **jeunes ou moins jeunes**, même combat. Les jeunes, aussi brillants soient-ils, sont forcément au début d'un parcours professionnel qui va leur apprendre encore bien des choses. Ils ne sont pas infaillibles. Les moins jeunes ont eux accumulés une expérience appréciable, qui pourrait leur donner l'impression qu'ils savent tout. Mais en contrepartie ils sont souvent moins en phase avec la nouvelle génération (qui pense différemment), ou avec certaines évolutions technologiques (qui vont de plus en plus vite). Ils ne sont donc pas non plus infaillibles.

A tout niveau de management et à tout âge, réussir c'est aussi apprendre de ses erreurs. Il faut savoir gérer son ego et être capable de **se remettre en question**, pour **continuer à évoluer**. Evoluer... n'est-ce pas là l'objectif de toute carrière ou de toute entreprise ?

Réussir, c'est aussi apprendre de ses erreurs. Il faut être capable de se remettre en question pour continuer à évoluer.