

*Savoir-être et Leadership du consultant, au cœur de la pratique du consulting

Au-delà de son expertise et de sa boîte à outils, le consultant doit aujourd'hui se poser une question fondamentale : Quel sens apporte-t-il à l'organisation au sein de laquelle il intervient ? Comment va-t-il influencer sur les personnes avec qui il entrera en contact, pour les faire progresser, développer des potentiels, et enclencher un changement stratégique ?

Pour cela, un mot : leadership.

La notion de leadership n'est plus réservée aux Directions. Tout acteur de l'entreprise, et le consultant en est un à part entière, a la responsabilité de se questionner sur sa connaissance de soi, ses habiletés relationnelles, sa capacité à s'ancrer dans la réalité de l'Autre.

Chaque étape du processus de l'approche conseil requiert ces facultés, sans lesquelles la mission du consultant se limiterait à un apport technique et non transformationnel. Pour activer un changement, il faut être conscient de sa propre crédibilité, de sa mission et de ses valeurs. L'efficacité d'une action « en profondeur » dans l'organisation est intimement liée au savoir-être, à l'intelligence émotionnelle, à l'aptitude à Trouver du sens, Donner du sens et Eveiller du sens.

Au risque de froisser des esprits quelque peu cartésiens, la maîtrise des compétences « soft » se pose pour l'avenir comme un véritable levier de performance.

Florence Marsault,
Valeur Humaine, Conseil & Coaching exécutif.

* « Une entreprise qui fait appel à un consultant, c'est une entreprise qui achète la quintessence de l'autre. »

Ghislaine Clot

