



IAE PARIS  
SORBONNE BUSINESS SCHOOL  
ALUMNI



INFORMER - AVANCER - ETENDRE  
SA COMMUNAUTÉ



## Le rôle de la génétique.



Certains aspects du talent sont effectivement influencés par la génétique. Des traits comme l'aptitude physique, l'intelligence ou même l'oreille musicale sont en partie déterminés par l'héritage génétique. Une étude menée par Robert Plomin, psychologue et généticien, a montré que l'intelligence, un facteur souvent associé au talent, est en grande partie héréditaire.

D'autres recherches ont également mis en évidence l'impact de la génétique sur les habiletés physiques et cognitives.

Cela signifie-t-il que le talent est prédéfini à la naissance ? Pas vraiment. Si certaines personnes naissent avec des prédispositions, ces dernières ne garantissent pas la réussite sans un environnement favorable.

## L'importance de la pratique et de l'environnement.



Le psychologue Anders Ericsson, dans son étude sur la « pratique délibérée », a montré que le développement du talent demande souvent des années d'entraînement intense et ciblé. L'idée des « 10 000 heures de pratique », popularisée par Malcolm Gladwell, dans son livre « Outliers », est issue de ces recherches. Il faut un investissement considérable en temps et en effort pour atteindre des sommets dans un domaine, quel que soit le talent inné.

Cependant, la pratique seule ne suffit pas. L'environnement dans lequel une personne évolue joue un rôle essentiel. Avoir accès à des mentors, à des ressources pédagogiques ou encore à un environnement stimulant peut transformer une simple prédisposition en un talent pleinement développé.

Le modèle DMGT (différencié le don du talent) de François Gagné, Docteur en psychologie, souligne bien cette distinction : le don est inné, le talent émerge par le biais de l'effort, des opportunités et du soutien extérieur.

S'appuyant sur des décennies de recherche scientifique, il apparaît aujourd'hui que cette question ne trouve pas une réponse aussi simple que « l'un ou l'autre ». La science montre que le talent résulte d'une interaction complexe entre prédispositions génétiques, pratiques et environnement.

## Une interaction complexe



Les recherches récentes en épigénétique ont encore ajouté une nouvelle dimension à ce débat. Elles montrent que l'expression des gènes peut être modulée par l'environnement, ce qui signifie que des facteurs comme l'éducation ou l'exposition à certaines expériences peuvent « activer » ou « désactiver » certaines prédispositions génétiques. Même si vous avez une prédisposition génétique, celle-ci ne se manifestera pleinement que si vous êtes dans un environnement qui permet de la cultiver.

## Que retenir



Inné ou acquis serait simplifier un processus beaucoup plus nuancé. Les scientifiques s'accordent que le talent émerge de l'interaction entre nos gènes et l'environnement. Des prédispositions peuvent certes exister, or ce sont la pratique, l'effort et l'environnement qui transforment ces potentiels en compétences réelles.

**Que vous vous interrogiez sur vos propres talents ou que vous accompagniez d'autres personnes dans leur développement, il est essentiel de se rappeler que le talent n'est pas figé. Il peut être cultivé, amplifié et perfectionné. Cela signifie que chacun a le potentiel d'exceller, pourvu qu'il bénéficie des bonnes opportunités et d'un engagement soutenu.**

### Sources :

- Ericsson, K. Anders, Ralf Th. Krampe, and Clemens Tesch-Römer (1993). "The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance"
- Plomin, Robert, et al. (1997). "Genetics and Intelligence: What's New ?"
- Gagné, François (2004). "Transforming Gifts into Talents: The DMGT as a Developmental Theory."
- Zatorre, Robert J. and Virginia B. Penhune (2001). "Modulation of Auditory Cortex Responses to Musical Pitch by Structural Constraints"
- Turkheimer, Eric (2000). "Three Laws of Behavior Genetics and What They Mean."

## Approfondir

Développer ses talents.



Le développement des talents en tant que manager est crucial pour progresser dans sa carrière et maximiser son impact au sein d'une organisation. Voici quelques approches :

### Pratiquer l'introspection et le développement personnel



**Comprendre ses forces, ses faiblesses et ses motivations profondes.**

- Tests psychométriques (RIASEC, Big Five...) pour mieux comprendre son style de management.

- Feedback 360° : recevoir des retours de collègues, de collaborateurs, de clients et de supérieurs hiérarchiques pour identifier les zones à améliorer.

- Coaching et mentoring : travailler avec un coach et avec un mentor expérimenté pour affiner vos talents, à développer de nouvelles compétences et à mieux gérer les défis.

### Cultiver l'adaptabilité et l'agilité.



**Savoir s'adapter à des contextes changeants et ajuster son style de leadership en fonction des situations et des équipes.**

- Flexibilité dans le management : adapter son approche en fonction des compétences, de l'expérience et des besoins individuels des membres de l'équipe.

- Réagir rapidement aux changements : apprendre à prendre des décisions rapides sans sacrifier la qualité ou la vision à long terme.

## Manager : Astuces

Les couleurs, c'est la vie !



La relation aux couleurs en tant que manager : un levier subtil de leadership, même en télétravail.

### 1. Aménager un environnement de travail propice à la concentration.

Encourager vos équipes à personnaliser leur espace de télétravail avec des couleurs qui les aident à se concentrer et à se sentir bien. Le vert est associé à la sérénité pour réduire le stress, tandis que le jaune stimule la créativité.

### 2. Utiliser les couleurs dans les outils numériques.

Penser à intégrer les couleurs dans les présentations, les tableaux de bord ou les documents partagés en ligne. Utiliser le bleu pour les sections qui nécessitent de la réflexion et de la stratégie, ou le rouge pour signaler les priorités urgentes.

### 3. Choisir votre arrière-plan en visioconférence.

Le propre environnement de télétravail, visible lors des réunions en visioconférence, peut influencer vos interlocuteurs. Un fond neutre ou apaisant (gris clair, beige ou bleu doux) peut inspirer confiance et maintenir une atmosphère professionnelle, tandis qu'un fond trop chargé ou aux couleurs agressives peut distraire.

### 4. Tenue vestimentaire et impact visuel.

Choisir des vêtements aux couleurs adaptées aux situations, teinte neutre pour les réunions informelles, des couleurs plus marquantes pour les présentations.

## Découvrir

Curiosité en développement.



Pour favoriser l'innovation et l'apprentissage continu, voici un plan de développement de votre curiosité.



### 1 Diagnostic et prise de conscience : vous avez 2 questionnaires.

➤ Auto-évaluation : identifier votre niveau actuel de curiosité.

➤ Feedback 360° : recueillir les perceptions de vos collègues et vos collaborateurs sur le sujet.

### 2 Créer des habitudes de questionnement.

➤ Les questions ouvertes : encourager le dialogue (Pour quoi, Comment, Et si...).

➤ Pratique du « 5 pourquoi » : creuser en profondeur les problèmes pour mieux comprendre les causes sous-jacentes.

➤ Challenge des idées reçues sur les processus, les méthodes et les hypothèses courantes dans l'équipe.

### 3 Stimuler l'apprentissage continu.

➤ Exploration : lire des livres, articles ou écouter des podcasts en dehors de votre domaine d'expertise.

➤ Participation à des conférences et événements dans des domaines variés.

➤ Apprentissage avec les pairs par des échanges sur des sujets inconnus ou complexes.

### 4 Encourager la curiosité dans l'équipe

➤ Expérimentation et échec comme des opportunités d'apprentissage.

➤ Diversité des idées avec des points de vue différents, appréciés et analysés.

➤ Espace de créativité : des ateliers ou des moments de brainstorming pour explorer de nouvelles idées en équipe.

### 5 Développer la curiosité réflexive

➤ Prise du recul pour réfléchir sur vos expériences, « Qu'ai-je appris aujourd'hui ? » ou « Quelle nouvelle perspective ai-je explorée ? ».

➤ Journaling où vous notez régulièrement vos découvertes, vos questions et les nouvelles idées qui surgissent.

### 6 Mesurer les progrès

➤ Des indicateurs, comme la fréquence d'initiation de nouvelles idées ou d'améliorations dans l'équipe.

➤ Feedback : des retours sur votre capacité à rester curieux et dans l'équipe.

## Féliciter

Les dernières newsletters de nos bénévoles au service de la communauté.



### Service Carrières#39



Ce mois-ci, «L'insertion professionnelle à un an des docteurs diplômés en 2020 » et en seconde page pour nos adhérents « Jobs à impact positif : métiers, missions et salaires 2024 ».

### Entrepreneurs #30



Ce mois-ci, portrait de **Sandrine Aboya**, fondatrice de Exonyx.

“ Dans la vie, il y a trois facteurs : le talent, la chance, le travail. Avec deux de ces facteurs, on peut réussir. Mais l'idéal est de disposer des trois. ”

Bernard Werber

