

**Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :**

## Reconnaître ses limites, une nécessité pour les managers

### **Quelle que soit sa position hiérarchique, il est bienvenu de reconnaître ses limites...**

« *Si l'expérience m'a appris quelque chose, c'est qu'il faut parfois accepter de dire que l'on ne sait pas. Le manager n'est plus un surhomme.* » Fondateur de la société Ethikonsulting, Frédéric Rey-Millet forme les managers à quelques bonnes postures. Et d'autant mieux qu'il parle d'expérience. Lui-même s'est remis en question au moment de la crise de 2008. « *Nous aurions pu mettre la clé sous la porte, car nous avons perdu 50 % de notre chiffre d'affaires. Or, je ne m'en serais jamais sorti seul.* »

Fier d'avoir gardé son entreprise et ses emplois, cet entrepreneur privilégie désormais l'humilité et le collectif. « *Il faut parfois admettre que l'on ne sait pas et que l'on a besoin d'aide*, poursuit le co-auteur du livre *Management Game* (ed. Leduc). *J'ai été très marqué par une conférence Vineet Nayar, le CEO du groupe HCL Technologies. Il racontait que, quand il a repris HCL, il a réuni ses dirigeants pour leur dire qu'il n'avait aucune vision figée pour l'entreprise. Dans le doute, il a sollicité leurs avis.* »

### **Reconnaître ses limites pour favoriser la créativité**

Tous les managers s'en doutent : ils ne savent pas tout. Mais, peu à peu, davantage l'admettent sans perdre leur aura pour autant. Présidente du directoire du groupe Scarabée Biocoop, Isabelle Baur s'est ainsi ouverte à une [communication et à un management plus horizontaux](#). « *Personne n'est enfermé dans son secteur et les propositions créatives peuvent venir de partout*, résume-t-elle. *Nous avons confiance et l'on observe déjà que les salariés sont plus engagés, épanouis et motivés.* » L'époque et le mythe du manager omnipotent et « je-sais-tout » ont vécu.

« *Quelle que soit sa position hiérarchique, il est désormais bienvenu de reconnaître ses faiblesses... pour les surmonter à plusieurs. L'idée est de casser l'organisation pyramidale* » Frédéric Rey-Millet, fondateur de la société Ethikonsulting

### **Le reverse mentoring, une nouvelle piste ?**

Les temps changent et le management aussi. En témoignent aussi des expérimentations qui font des émules chez certains managers comme le « reverse mentoring ».

« *L'idée n'est pas seulement d'écouter mais de puiser des compétences nouvelles chez les plus jeunes*, résume Julien Masson, co-fondateur de Whyers, une agence spécialisée dans cette pratique. *Les plus jeunes apprennent toujours de l'expérience des aînés. Cependant l'échange va dans les deux sens. Un profil junior saura » pivoter « par exemple, en revoyant une offre en 48h. Il peut transmettre son agilité à des profils plus seniors qui apprécient cette façon de voir, très orientée vers le client.* »

Des jeunes qui murmurent à l'oreille de managers expérimentés ? Telle est en effet la tendance dans certaines grandes entreprises, comme chez Adecco, par exemple, qui a créé un « shadow comex » ouvert aux moins de 35 ans. À suivre...

Publié le lundi 28 octobre 2019 à 09h43  
Par Céline Chaudeau

**Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

Votre expert-comptable :      Guillaume GAHIDE    03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr