



L'Innovation devient réalité.

Les nouveaux " nouveaux managers "

Par Jean-Jérôme Bertolus - directeur de la rédaction, Le Nouvel Hebdo

Mutants ? Révolutionnaires ? Et si les nouveaux managers n'étaient que la somme d'expériences antérieures et d'un nouvel environnement ?

C'est un vieux truc d'éditeur. Il suffit parfois d'ajouter le terme " nouveau " sur la couverture d'un essai, pour que les ventes décollent. Du moins pour que l'œil s'attarde sur le titre.

L'adjectif suscite toujours une curiosité compréhensible. Car la définition même de l'économie contemporaine repose sur la brutalité et la vitesse du changement. Le changement est devenu permanent. L'information sur l'entreprise et son environnement (clients, marchés financiers, autorités de régulation, presse...) est désormais accessible en temps réel et l'adaptation est devenue la première qualité des entreprises. Pour paraphraser l'un des fondateurs d'Intel, " seules les plus souples survivront ".

S'adapter à un environnement protéiforme

Ce mouvement semble condamner une première génération de managers. La génération de l'entreprise isolée, centralisée et hiérarchiquement corsetée. Une génération pour qui diriger rimait avec planifier, organiser et contrôler. L'équivalent anglo-saxon de l'OODA, pour " observation, orientation, décision, action ". C'était l'époque où la mission était linéaire et uniforme. Le manager s'apparentait au " chef de meute ". Autrement dit, un homme capable d'allumer un feu avec un silex, au cas où son équipe se perdrait dans la forêt.

Ces managers, à l'action univoque, faisant corps avec leur équipe, ont cédé la place à des francs-tireurs : les nouveaux managers. Des hommes ayant intégré le changement au

point d'en faire un mode de vie.
Utilisant toutes les ressources technologiques disponibles et capables de s'adapter à un environnement protéiforme. A l'aise localement et internationalement.
Passant d'un pays à l'autre sans état d'âme. Comme d'une entreprise à une autre. Et c'est peut-être là que le bât blesse. Car l'entreprise est peu à peu en train de redécouvrir qu'elle est une communauté. Que gérer les compétences est certainement le problème le plus délicat auquel elle a à faire face. Etre souple ne signifie pas "raser gratis". Plus l'entreprise doit être en mesure de réagir vite, plus les centres de décisions sont disséminés,

plus les jugements externes sont nombreux, variés et prégnants, plus il faut savoir préserver la cohérence interne.
Place alors aux " nouveaux nouveaux managers ". Ils ont les qualités de la génération précédente. Ils sont à la fois mobiles au plan géographique, culturel - ils ont déjà rencontré un analyste financier et parlé à un journaliste - et technologique. Mais ils ont également à cœur de préserver l'esprit d'équipe. Comme la génération antépénultième. Les " nouveaux nouveaux managers " ne sont pas des mutants. Plutôt la somme d'expériences antérieures et d'un nouvel environnement.

Pour toute information complémentaire sur ce projet ou Accenture, merci de contacter le département marketing et communication français :
marketing.france@accenture.com
118-122, avenue de France
F-75013 Paris - France