



Erreur de management... et si c'était moi ?

Pourquoi est-il si difficile d'assumer ses erreurs et ses échecs ? demandait Epictète. Parce que c'est beaucoup plus simple de les faire porter à ses équipes, répondent certains managers ! **Le problème est généralement une question d'ego** qui amène les managers à consacrer plus d'énergie à protéger leur image qu'à assumer leur responsabilité et à interroger leur capacité à accompagner leurs équipes. La solution ? **Savoir se mettre ou se remettre en question** et chercher d'abord à quel moment on a pu être défaillant puis améliorer la communication avec ses équipes. Et pour remédier à cela, **cultiver la confiance en soi plutôt que l'image de soi**. **Lugan and Partners, spécialiste de l'accompagnement de managers**, propose d'ailleurs quatre grandes étapes pour développer la confiance en soi :

1. **les feedbacks positifs** de la part du N+1 mais aussi du collaborateur qui l'aideront à sortir de l'ego pour aller vers la confiance en soi ;
2. **questionner les croyances et les opinions** pour aller vers plus de vérité concernant les compétences et les éventuelles faiblesses de chacun ;
3. **amener à assumer la pleine responsabilité** des résultats de son travail, qu'ils soient positifs ou négatifs ;
4. **valoriser l'échec** car c'est une indispensable source d'apprentissage qui permet à un collaborateur de tirer les enseignements d'un échec pour être meilleur la fois d'après.

Une leçon qui vaut pour le manager comme pour ses collaborateurs !