

# Comment on a créé Lik, l'app de survie des managers

*Raphael Maisonnier est le cofondateur de Ouispoon, comme beaucoup d'autres, il s'est retrouvé propulsé manager, sans jamais avoir appris à gérer une équipe. Pour faciliter la vie de tous les "managers par accident", il a créé une application d'entraide : Lik.*

Temps de lecture : minute

---

15 novembre 2019

À l'été 2016, alors que j'étais fraîchement diplômé d'une prestigieuse école de commerce, j'ai créé ma boîte. On était trois potes à se lancer ensemble dans l'aventure : un profil business, un designer, et un développeur. On n'avait pas d'investissement de départ, mais on avait le panel des compétences nécessaires et la ferme volonté de tout déchirer. Alors on a retroussé nos manches, coupé tous les coûts possibles, on est retournés habiter chez nos parents, on a fait quelques missions en freelance le week-end pour mettre du beurre dans les épinards, et on l'a fait ! En quelques mois, notre premier produit, notre premier POC, puis quelques gros clients sont tombés dans l'escarcelle.

Après 18 mois, à trois, à distance et sans bureau, notre entreprise comptait parmi ses clients de sacrés noms comme EDF, Generali, et bientôt Groupama.

Alors on a continué, on a trouvé des bureaux, recruté notre premier CDI, Quentin, en janvier 2018. Puis on a levé des fonds, et continué de recruter. On est aujourd'hui 10 chez OuiSpoon. Tout a été très vite et, sans m'en rendre compte, j'étais devenu manager. J'ai alors éprouvé dans ma propre chaire ce que des millions de managers vivent au quotidien. Je peux résumer ce vécu de bientôt 2 ans de jeune manager en 4 points

cruciaux.

## Les managers sont des personnes-clefs

Lorsque mon management a été bon, j'ai senti à quel point mes équipes étaient engagées, capables de donner le meilleur d'elles-mêmes au quotidien. Certaines façon de faire, relatives au savoir-être, me permirent sans conteste de booster leur motivation et leur productivité.

En revanche, sur des périodes où j'ai été moins bon manager, j'ai aussi pu sentir l'effet inverse : démotivation, flou, inefficacité, voire départ d'un talent. Car oui, les talents resteront avec des bons managers... et partiront si le manager est mauvais. Je dis bien le *manager* et non le *management*. Car dire 'si le management est mauvais' serait inconsciemment déresponsabiliser le manager, alors que tout est une affaire de personnes et de savoir-être, pas de concept flou ni dispersé.

J'en ai maintenant la certitude. Les managers sont des personnes-clefs. Ils ont un grand pouvoir, et donc de grandes responsabilités. C'est aussi un enseignement que j'ai tiré de ma lecture de *First, Break all the rules - What the world's greatest managers do differently*, un excellent livre de l'institut Gallup que mon ami Firmin, CEO de Payfit, m'avait recommandé, et que je recommande à mon tour.

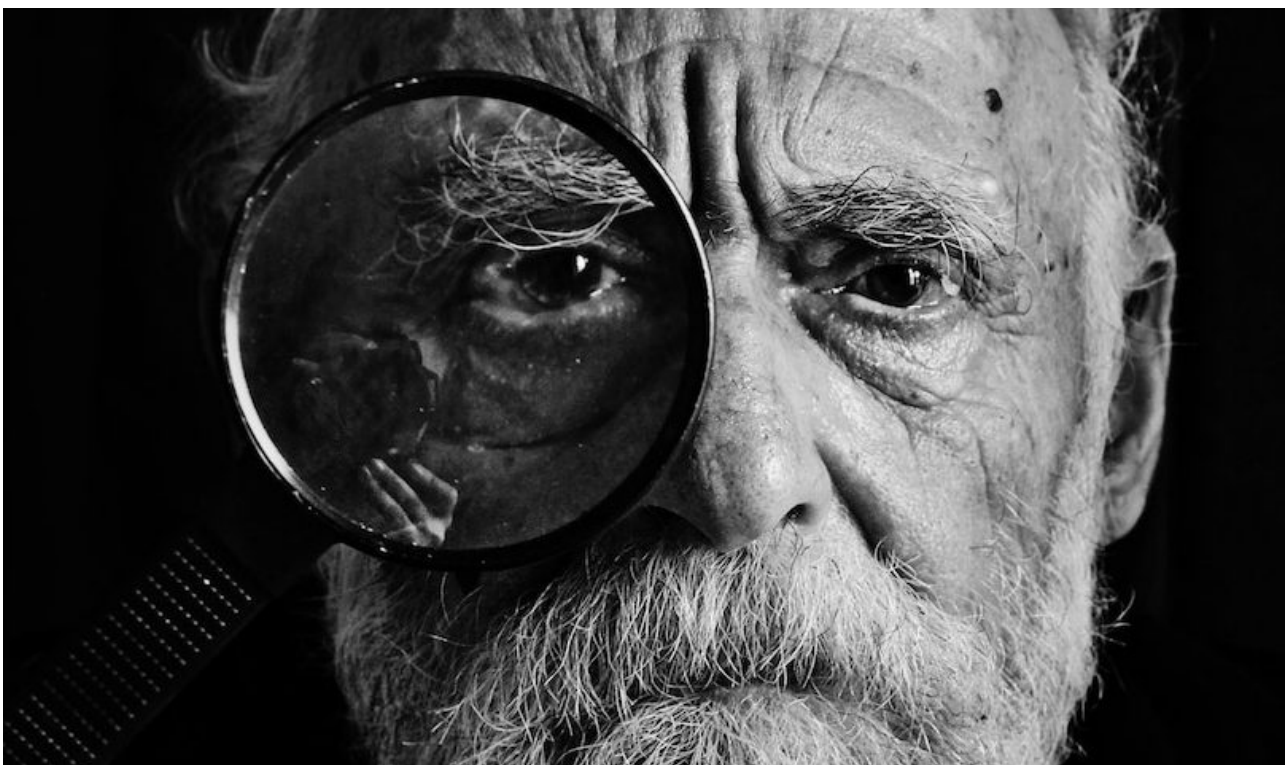
Dès la page 31 de ce même bouquin, la sentence était tombée : "*If you have a turnover problem, look first to your managers*".

## Les managers n'ont pas le temps

Manager demande du temps. Cela demande de définir un cadre, de diffuser une vision à son équipe, de mettre en place des rituels, d'être à l'écoute de ses équipes, de leur faire des feedbacks - positifs comme négatifs, de s'intéresser à eux, à leurs aspirations, à leurs objectifs, de

faire en sorte que l'équipe soit solidaire et prenne plaisir à travailler ensemble. En somme, de faire en sorte que chacun, volontairement, donne la meilleure version de lui-même au quotidien. C'est très chronophage, surtout qu'il s'agit de personnes, et que chaque personne est unique, avec sa différence et sa complexité.

Tout cela, pour un manager, est évidemment à faire en plus de toutes les tâches que l'on doit faire au quotidien... car le monde ne s'arrête pas de tourner lorsqu'on devient manager !



À lire aussi

**Micro-manager tue ! Comment s'en sortir ?**

Par exemple, c'est moi qui prends le temps de rédiger cette tribune pour vous partager mon vécu de jeune manager et l'analyse que j'en fais. Personne ne peut le faire à ma place, surtout dans une entreprise aux ressources humaines limitées.

Vous n'êtes pas encore convaincu du manque de temps des managers ?

Test simple : demandez quelque chose au premier manager qui croise votre chemin au bureau. 9 chances sur 10 qu'il vous réponde... "Désolé, j'ai pas le temps."

## Les managers sont rarement prêts à manager

Vous l'avez compris, je ne suis pas devenu manager parce que j'avais les qualités d'un manager. Je suis devenu manager parce que j'avais performé. J'avais réussi à signer des premiers clients et à lever des fonds. Cela ferait-il de moi un bon manager ? Honnêtement, il y a peu de rapport avec la choucroute...

*"Tu performes... et PAF ! Ça fait des managers !"*

Je me suis donc retrouvé face aux nombreuses questions que se pose un manager : Comment réagir à une démission ? Comment agir lors d'un licenciement ? Comment garder son équipe motivée ? Comment fixer des bons objectifs ? Comment faire de bons feedbacks ? Comment réussir l'intégration d'un nouveau collègue ? Comment être disponible tout en se préservant ? Comment être juste ? Comment bien gérer son temps ? Comment accroître son leadership ? Comment améliorer la communication dans son équipe ? Comment gérer un conflit entre deux managés ? Comment rendre son équipe plus agile ? Comment faire grandir les membres de son équipe ? Comment garantir la cohésion de son équipe ? Comment faire confiance ? Comment gérer le télétravail ? Comment gérer les augmentations ? À quel point doit-on être transparent ? Comment donner du sens à mon équipe ? Dans quelle mesure dois-je lui partager mes doutes ? Et tant d'autres questions encore...

Certaines questions, si laissées sans réponse, peuvent à la fois vous

empêcher de dormir la nuit tout en détruisant votre équipe.

J'ai alors cherché des réponses à mes questions auprès de mes proches, de ma famille, mes amis sont aussi managers, mes amis entrepreneurs du Réseau Entreprendre, auprès de mes investisseurs, de ma mentor Aurélie Giraud aussi. J'ai également fait quelques formations proposées par mon incubateur ParisTech Entrepreneur (merci à Nicolas Hennion !), été voir ce que faisaient d'autres entreprises comme Favi, Chronoflex, Ignition Program, et lu quelques bouquins comme celui de l'institut Gallup cité plus haut. Trouver des réponses à ses questions de management n'est pas facile, et l'idéal est de voir comment d'autres managers ont agi concrètement dans des situations quasi-similaires et pourquoi ils ont agi ainsi, afin de se forger une opinion et d'agir de la façon qui nous semble la meilleure - parfois indépendamment des codes.

Et vous, êtes vous devenu manager grâce à vos performances individuelles ou pour vos qualités intrinsèques de manager ? Et comment trouvez-vous les réponses aux questions de management qui vous tracassent ?

## Les managers sont seuls

En tant que manager, on se retrouve rapidement seul face à ses questions. Parler de ses problèmes de management à ses équipes risque de saper sa légitimité. En parler à son supérieur et passer pour un nul ? Pas évident. En parler à ses pairs en interne et laisser courir le risque que la rumeur se répande dans l'entreprise n'est pas plus alléchant.

Résultat... Le manager se sent seul. Dans certaines entreprises, on peut en parler à un RH, mais on a toujours une question à l'esprit : lui, qui est RH, peut-il vraiment me répondre alors qu'il ne vit pas ce que je vis ? Ses réponses ne vont-elles pas être déconnectées de la réalité de ma situation ? Sans compter que le risque, même petit, que le RH, être humain comme les autres, parle de mes problèmes autour de lui, reste

présent.

Bref, le manager est bien souvent seul. Très seul. Trop seul.

Et vous, parlez-vous de vos problèmes de management dans votre entreprise ? Ou le faites-vous sur votre temps perso, lors de dîners / week-ends / vacances entre amis, quand certains d'entre eux sont des managers comme vous ?

Ces 4 points, je les ai retrouvés chez les centaines voire milliers de managers que j'ai eu la chance de croiser ces 3 dernières années.

Comment faire, alors, pour répondre à ces 4 points qui nous sont si partagés ? Comment m'aider, moi, manager qui n'a pas le temps mais beaucoup de questions ? Je rêvais d'un endroit où je pouvais poser mes questions à tous ceux que je sollicite habituellement, et où ils pourraient me répondre de la manière qui leur convient le mieux. Que ce soit un sms, un message vocal sur WhatsApp, un Facetime. Toutes leurs réponses seraient stockées à l'intérieur de ma question, et consultables. J'aurais les éclairages de toutes les personnes disposées à me répondre et que je considère comme pertinentes pour le faire.

Avec mon équipe, on a réfléchi à cette problématique. Mais pourquoi garder la solution pour nous à un problème aussi commun qu'existential ? Nous avons décidé de l'ouvrir à tous, gratuitement. C'est comme ça qu'est née l'application 'Lik - Learning is king', à destination des managers, jeunes managers, managers en devenir, ou tout simplement des managers curieux, qui se posent des questions et recherchent des réponses.

Le fonctionnement est simple : tous les utilisateurs peuvent, à tout moment, poser anonymement leurs questions dans l'application. Chaque semaine, du mardi 19h19 au jeudi 12h12 a lieu la 'session de votes'. C'est à vous de voter pour les questions posées par les autres utilisateurs pour

indiquer si, vous aussi, vous aimeriez y trouver des réponses. Le jeudi à 12h13, le vote est clos, et les 3 questions les plus plébiscitées sont partagées à notre pool de top managers et d'entrepreneurs reconnus dans leur domaine. Le mercredi suivant, à 10h10, tous les éclairages fournis sont compilés, et ajoutés à l'application. La base de donnée s'agrandit de semaine en semaine, et vous pouvez à tout moment retrouver les questions et les réponses qui vous intéressent grâce à notre fonction recherche. On a déjà reçu de nombreuses questions et réponses sur les feedbacks, les salaires, le sens, les réunions...

[Découvrir l'application](#)

---

Article écrit par Raphael Maisonnier