

## Les 4 idées à retenir de... « Management Game 2 » d'Isabelle et Frédéric Rey-Millet (éditions Alisio)

VALERIE LANDRIEU | Le 23/10 à 01:00 |  1  0  0  0 

Les deux dirigeants d'EthiKonsulting, Isabelle et Frédéric Rey-Millet, ont identifié les nouvelles règles du jeu que devraient suivre les managers placés au coeur des transformations digitales. Un manuel pour progresser et faire progresser les collaborateurs, en allégeant l'ambiance managériale.

### Le « Millennials » est un guérillero

Le jour des soldats aux ordres décline ; celui des guérilleros se lève ! Manager, vous qui utilisez la rudesse et le mépris pour faire « performer » vos équipes, il va falloir changer de logiciel. Abreuvées de la réalité de l'entreprise par leurs parents et les réseaux sociaux, les jeunes troupes font la différence entre un bon et un mauvais manager, et sont prêtes à quitter leur job sans état d'âme.

### Du « trust, test & learn » pour favoriser l'innovation

Le modèle « trust, test & learn » s'appuie sur une relation d'adulte à adulte, basée sur la confiance et le partage des informations importantes. Il implique, pour les collaborateurs, une compréhension de leur contribution à l'objet de l'entreprise. Le challenge des managers n'est alors plus de les « tenir » mais de les accompagner et de les écouter pour développer un climat de confiance.

### Les feed-back sont d'or

Le management ne peut donc plus rester bloqué sur une communication dysfonctionnelle. Développer un savoir-faire via les feed-back clairs et assertifs constitue une compétence à valeur ajoutée du manager. Commencez par vous-même, et osez un « *Y a-t-il une chose que je fais ou que je ne fais pas, et qui pourrait être améliorée dans mon cas ?* »

### Le jeu comme tendance de fond

« *L'opposé du jeu n'est pas le travail, mais la dépression* », estime le psychiatre Stuart Brown. Ajouter du jeu et de l'humour pour résoudre des problèmes ou animer une équipe assouplit les codes d'échanges et ouvre la créativité. La démarche correspond aux nouvelles générations, dont l'une des principales attentes est l'expression de leur talent et la contribution à la création de valeur de l'entreprise.