

Management : se changer soi-même pour changer ses équipes

Peut-on changer une organisation, un système ou une culture d'entreprise sans, au préalable, changer sa façon de manager ? C'est à cette question qu'a tenté de répondre la 3e édition du Hackathon du Management, organisé par EthiKonsulting.

Alors que le monde du travail évolue très vite, que les techniques changent, que l'aspect collaboratif prend de plus en plus d'importance, les managers doivent adapter leurs pratiques s'ils veulent rester légitimes. **Mais faut-il pour autant révolutionner le management et changer tous les process de son entreprise ?**

Outre la difficulté d'une telle mission, encore plus dans un grand groupe, Frédéric Rey-Millet, dirigeant d'EthiKonsulting, qui organise le Hackathon du Management, souligne qu'avant de "hacker" leur entreprise, **les managers doivent d'abord concevoir des outils concrets, qui les concernent directement** : *"Avant de changer le système, la culture, les autres... il faut commencer par se changer soi-même. Sinon, les outils conçus ne seront pas mis en oeuvre"*, explique-t-il.

Cécil Dijoux, coach lean et agile, souligne également que c'est souvent **en améliorant les méthodes de production qu'on améliore le relationnel**, là où beaucoup d'entreprises cherchent à améliorer les relations entre leurs équipes dans l'espoir d'améliorer la production. D'ailleurs, *"beaucoup d'entreprises pensent qu'il faut changer la culture pour changer les pratiques. Or, le lean management et l'agilité montrent l'inverse : il faut changer les pratiques pour changer la culture"*, affirme-t-elle.

Ainsi, quand un manager veut entraîner ses équipes sur la voie du changement, il doit lui-même se remettre en question. Face à des personnes réticentes, il vaut mieux privilégier une attitude ouverte, **demander à "tester", à avoir le "bénéfice du doute" plutôt que de chercher à tout prix une adhésion totale a priori**. Surtout, il faut accepter que tout le monde ne suive pas : *"il faut éviter la bêtise d'aller chercher les réfractaires à tout prix, c'est chronophage et peu efficace"*, assure Cécil Dijoux.

L'intégralité de l'article à lire ici :

<https://www.actionco.fr/Thematique/management-1214/Breves/Management-changer-soi-meme-changer-ses-equipes-343744.htm#xuSE8Jv1wOzy8B1Q.97>

Managers : de nombreuses problématiques

Dans les groupes de managers qui ont travaillé, durant deux jours, sur différentes thématiques du Hackathon du Management, plusieurs problématiques sont régulièrement ressorties : comment ranimer des réunions quand elles prennent déjà tellement de temps ? Comment manager des experts quand on n'en est pas un soi-même ? Comment manager des équipes à distance et réussir à se voir, sans surcharger les agendas de réunion ? Comment valoriser les meilleurs contributeurs sans démotiver le reste de l'équipe, ni démotiver les meilleurs éléments eux-mêmes ? Comment faire du feedback efficace sans être dans une posture Bisounours ? Etc.

*"L'écueil principal, c'est de vouloir faire du hack systémique, assure Frédéric Rey-Millet. **On ne peut pas changer la culture d'entreprise en deux jours.** Pour changer complètement, il faut que ce soit le patron qui porte le projet. C'est d'autant plus impossible dans les grandes entreprises du CAC40. Mais il est possible de contourner, de tester des choses à titre personnel ou avec son équipe. Cela peut donner un aspect "village gaulois" qui peut inspirer les autres autour de vous", explique-t-il.*

Selon lui, si les managers doivent d'abord se changer eux-mêmes, c'est aussi qu'il y a une logique de progression dans ce métier : c'est quelque chose qui s'apprend et sur lequel il est donc possible de progresser.



L'article à lire ici :

<https://www.actionco.fr/Thematique/management-1214/Breves/Management-changer-soi-meme-changer-ses-equipes-343744.htm#xuSE8Jv1wOzy8B1Q.97>