

Sept idées pour un management plus collaboratif

Publié le 21/09/2017 par [Aude David](#)

Améliorer l'implication des équipes et oser un management innovant, oui, mais comment s'y prendre ? Le Hackathon du Management a été l'occasion de partager des bonnes pratiques et d'imaginer des solutions disruptives.

Révolutionner le management, mission impossible ? Certains managers sont pourtant prêts à inventer de nouvelles pratiques. Lors du [Hackathon du Management](#), les 19 et 20 septembre, 140 managers de 18 entreprises ont eu l'occasion d'imaginer pendant deux jours des produits censés faciliter le relations en entreprise. Nourris par [leur réflexion sur la stratégie managériale de leur propre entreprise](#), les projets peuvent inspirer des entreprises de tous les secteurs. Quatre équipes ont vu leur projet primé, et vont pouvoir le concrétiser.

Révolutionner le management, mission impossible ? Certains managers sont pourtant prêts à inventer de nouvelles pratiques. Lors du [Hackathon du Management](#), les 19 et 20 septembre, 140 managers de 18 entreprises ont eu l'occasion d'imaginer pendant deux jours des produits censés faciliter le relations en entreprise. Nourris par [leur réflexion sur la stratégie managériale de leur propre entreprise](#), les projets peuvent inspirer des entreprises de tous les secteurs. Quatre équipes ont vu leur projet primé, et vont pouvoir le concrétiser.



Célébrer ses erreurs

2/3 ***Le top management doit montrer l'exemple et montrer que l'erreur fait partie intégrante du processus entrepreneurial***

Le deuxième projet, Les succès de l'échec, porté entre autres par des managers de la Banque de France et Davidson Consulting, consiste en une **plateforme de partage de vidéos sur laquelle tous les salariés sont invités à poster des témoignages sur leurs échecs passés**, et surtout sur les enseignements qu'ils en ont tiré. La plateforme a pour but de dédramatiser l'échec et la prise d'initiative, et de sortir d'une culture française qui a l'échec en horreur et fait tout pour le limiter. Pour que cela soit efficace, le top management doit montrer l'exemple et montrer que l'erreur fait partie intégrante du processus entrepreneurial.

L'intérêt d'une plateforme de vidéos est aussi de pouvoir publier des commentaires pour réfléchir à ce qui peut être amélioré dans les idées partagées, et transformer les échecs passés en succès futurs.

Du fun pour être au coeur de ses équipes



Comment faire en sorte que le manager ne soit pas isolé du reste de ses équipes et réduire la verticalité de la hiérarchie ? Le troisième projet primé, porté notamment par des représentants d'Enedis et d'Air France, apporte une solution avec une application, What The Fun. Tous les membres d'une équipe peuvent utiliser la plateforme pour

proposer une action (défi, tenue vestimentaire à porter, chiffre à réaliser) ou simplement échanger une phrase du jour ou un message. Quand les actions sont validées par l'équipe, celle-ci peut les exécuter. Le projet se base sur **le management par l'humour, pour sortir le manager de l'isolement dans lequel il se trouve souvent vis-à-vis de ses équipes**, en permettant à tous de faire passer des messages sérieux de manière décalée.

Favoriser la cohésion en reconnaissant les compétences

Et si la reconnaissance au travail passait aussi par des compétences non professionnelles ? C'est le postulat de Blablacoach, développé entre autres par des managers de la Caisse des Dépôts et de la Banque de France, qui a obtenu le prix spécial Great Place To Work. Sur une application, les participants indiquent leurs compétences professionnelles et personnelles, et rechercher des personnes en fonction de compétences précises pour réaliser une mission dans l'entreprise ou un projet personnel : cela peut aller de la réalisation de tableaux croisés dynamiques en passant par de la plomberie en passant par les soft skills. Le projet part du principe que **reconnaitre ses collaborateurs pour l'ensemble de leurs compétences facilite leur intégration et leur épanouissement**, et développe une cohésion interne en créant des liens informels entre les membres de l'équipe.

Donner de l'autonomie à ses équipes

D'autres idées ont été développées durant ces deux jours. Chez Google, **libérer le management passe par la réduction des procédures**. La mobilité interne peut être indépendante des RH : un responsable peut simplement pitcher un poste en invitant les personnes intéressées à lui envoyer un mail. De la même façon, n'importe qui peut proposer de réaliser une formation sur un de ses domaines d'expertise. Et **la reconnaissance ne vient pas exclusivement de la hiérarchie**, puisqu'il est normal d'envoyer des messages de félicitations à ses collègues, y compris plus vieux et plus gradés.



La SNCF pratique le **reverse mentoring** : les plus âgés transmettent leur expérience technique, les plus jeunes leur connaissance du numérique et des nouveaux outils technologiques. Elle développe également les méthodes participatives. Les systèmes informatiques, par exemple, ne livrent plus un produit fini, mais

dialoguent avec les usagers du service pour construire un outil qui réponde à leurs attentes. (à lire aussi sur ActionCo : [Chez Axa, les juniors forment les seniors au digital](#)). Adidas croit en le potentiel de ses équipes. L'équipementier sportif a fondé le programme Next Leaders, qui rassemble les collaborateurs ayant le potentiel d'entrer un jour au comité de direction. Ils doivent **mener à bien des projets, mais sans en toute liberté, sans aucune directive de la part du top management**. Ailleurs, certaines entreprises organisent des CODIR miroir, auxquels participent des salariés issus du terrain, et qui peut proposer des initiatives au CODIR officiel.

Enfin, de manière plus générale, Frédéric Rey-Millet, dirigeant d'EthiKonsulting qui a organisé l'événement, rappelle qu'il est illusoire de vouloir changer toute l'entreprise d'un coup : mieux vaut commencer par des initiatives locales.