



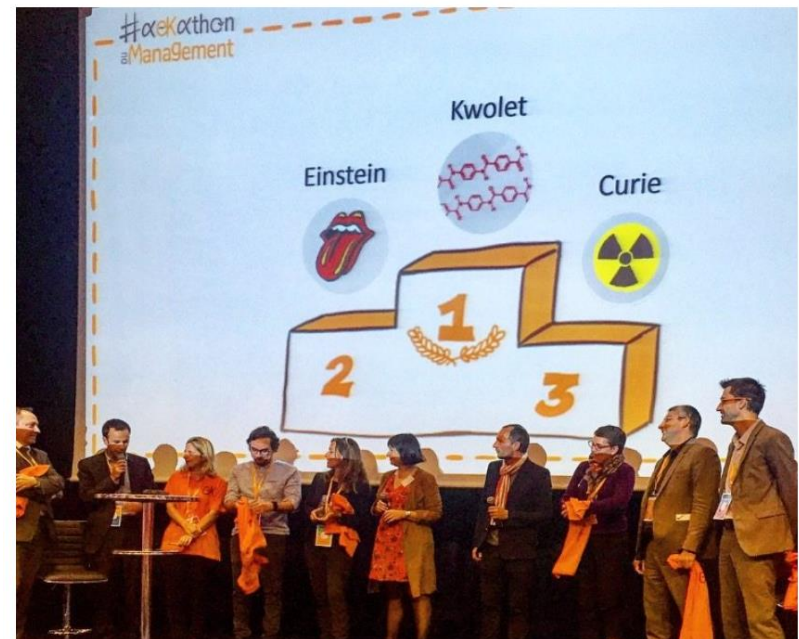
HACKATHON DU MANAGEMENT : INNOVER EN 2 JOURS

Le 19 et 20 Septembre dernier s'est tenu à Paris le **Hackathon du Management 2017**, premier hackathon en France et en Europe ayant pour but de **réinventer le management en 2 jours**. L'événement, organisé par Ethikonsulting à la Banque de France, a réuni **146 managers** de **16 sociétés** représentant des secteurs bien variés. Réunis en **18 équipes**, les participants avaient pour enjeu de devenir de véritables pionniers du management en créant un **prototype d'innovation managériale** qui puisse être expérimenté par la suite dans leurs propres entreprises. Les 3 premiers prix feront, eux, l'objet d'un **prototype développé** par le département Organisation et Information de la Banque de France, Davidson consulting et Ethikonsulting. Sur les 18 projets présentés, 3 étaient récompensés par le jury, un par le public et un autre par l'institut Great place to work.

Inspiration, réflexion : mots-clés du hackathon du management

Inspiration et réflexion étaient les maîtres mots de la première matinée de l'événement. En effet, les participants ont eu la possibilité d'assister à une conférence où **3 intervenants**, **Pierre Marie Lledo**, Directeur de recherche CNRS et de l'Institut Pasteur, **Dorothee Burkel**, DRH de Google EMEA et **Pascal Dupraz**, entraîneur de l'équipe de football de Toulouse, ont pu partager leurs **expériences d'un management inspirant**. Enfin, les 146 managers ont participé à des **Master Class** où ils ont eu la possibilité d'échanger avec **6 directeurs et managers** qui insufflent un vent nouveau dans le monde traditionnel du management.

Suite à cette matinée fort inspirante, les participants ont rejoint dès l'après midi leurs groupes respectifs pour se mettre au travail. Accompagnés et stimulés par des coaches spécialistes du management, du design thinking, du digital et de la gamification, les équipes de managers avaient un jour pour **conceptualiser et finaliser leurs projets**.



Le cerveau se nourrit du changement

C'est à partir de ce constat que Pierre Marie Lledo a introduit, durant son intervention, **l'importance du changement et de l'innovation** pour l'être humain. La surcharge d'informations, couramment appelée **infobésité**, est un danger qui **menace le cerveau** et se traduit en management par une **panne d'innovation**. Outre le besoin de changement, notre cerveau aime recevoir de l'information pour comprendre et non pas pour savoir. **Se concentrer sur la compréhension** d'un sujet c'est donc déjà se positionner dans une démarche d'innovation et de disruption. Notre **cerveau est un chantier permanent**, sans cesse façonné par les outils fruits du changement.

Autre point très important pour le management : **le cerveau est l'organe** pour déclencher **de l'action**. S'il n'y a pas d'actions possibles après réception d'une information, les conséquences à cette inaction seront stress et mal-être.

Enfin, un manager neuro amical se doit de savoir que **le désir**, qui n'est autre qu'une activité mentale simulant la récompense à venir, **est mimétique**. Ainsi, une partie de son rôle implique la **création et la production du désir** chez ses collaborateurs, pour nourrir leur cerveau social.

C'est dans cette démarche de création de désir que s'est inscrit le **projet "What the fun"**, gagnant du **troisième prix du jury** et du **prix du public**. L'application créée a pour but ultime de **concilier le travail et le plaisir**, avec la création de coopération et motivation au sein d'une équipe.

L'équipe gagnante du **premier prix du hackathon du management** s'était, quant à elle, concentrée sur la **prise d'initiative des collaborateurs** au sein d'une entreprise. La plateforme collaborative imaginée repose sur le principe du don, qui peut indiquer un don de temps, d'argent ou encore de compétences.

Partager et réussir ensemble

Le **deuxième prix du hackathon** a été remporté par le projet d'une **plateforme vidéo** vantant « **le succès des échecs** ». L'échec, sujet souvent mal traité et pourtant au cœur de la problématique de la prise de risque en entreprise, est dédramatisé, devenant partie prenante de l'expérience. En partageant les échecs de chacun avec humour, la plateforme vidéo **incite la prise d'initiative des collaborateurs**. Le partage était aussi un des mots clés de l'intervention de **Dorothée Burkel**, DRH EMEA au sein de Google. Suite à ses premiers étonnements face aux méthodes de recrutement, de formation mais aussi de récompense disruptifs chez Google, Dorothée Burkel a **remis en question** ses expériences précédentes, notamment avec la lecture du **"Cluetrain Manifesto"**, écrit en 1999 par des pionniers de l'internet qui ont théorisé les changements introduit par le web. Un de ces changements, **l'hyperlien**, a profondément **modifié les fondamentaux de notre mode de fonctionnement**. À l'intérieur de l'entreprise, cette transformation se traduit par une **suppression de la hiérarchie et du statut**. Ainsi on entre dans une démarche de **conversation d'égal à égal**, avec le partage : on n'est plus dans la possession mais plutôt dans **l'utilisation temporelle**. La principale capacité des managers devient alors d'être successivement dans des positions de contribution et de direction, par moment d'autorité, sans jamais être figé dans aucune de ces positions.

Toutefois, à la base de ce changement managérial, il y a d'abord un **énorme renoncement** de l'idée qu'on se fait d'un manager. Pour accompagner ce renoncement il faut se rappeler que réussir tout seul c'est bien, mais **réussir ensemble** c'est encore mieux.

Enfin, **le prix spécial Great place to work** a récompensé le projet d'une **plateforme collaborative de mise en réseau des compétences**, souvent ignorées et donc inexploitées par les collaborateurs.

Rendez vous le 23 Mars 2018 pour en savoir plus sur la mise en place concrète en entreprise des 4 projets récompensés au premier hackathon du management !