

Frédéric Rey-Millet fondateur de Ethikon sulting et organisateur du 1er hackathon du management(1)

« *Le management est à réinventer* »

Pourquoi un hackathon du management ?

Le management est à réinventer. Il est né à la fin du 19^e siècle dans le Middle West. L'enjeu était d'organiser la production industrielle mais, aujourd'hui, près de 80 % des actifs travaillent dans le secteur tertiaire. Résultat : le modèle *command/control* ne répond plus aux aspirations des collaborateurs, le digital sape le fondement du système hiérarchique qui repose sur la rétention d'information et la croyance dans les indicateurs empêche de comprendre que les collaborateurs attendent du sens et une amélioration de leur cadre de travail.

Les projets proposés qui seront réellement déployés dans les entreprises...

Le premier problème des managers est de réduire l'écart entre les intentions et l'action. Les équipes participantes, formées de personnes issues de 14 entreprises, pourront tester les

projets primés – une appli, un jeu ou un outil de management – dans leurs organisations et nous les suivrons jusqu'à la phase de déploiement. L'enjeu est de tester de nouvelles pratiques et d'avoir des retours réels, qui vont nourrir l'édition 2018 du hackathon. Les grandes entreprises et la Banque de France participent parce qu'elles veulent augmenter la compétitivité des organisations.

Quel rôle les intervenants jouent-ils ?

Il y aura d'un côté les "thinkers", qui vont inspirer les participants, et les "doers", qui vont piloter des "master class". Nous avons réuni des entrepreneurs, des spécialistes de sciences cognitives, des sociologues et d'autres pour replonger aux sources du management. Les équipes participantes vont plancher pendant huit heures sur un projet. Elles auront ensuite sept minutes pour le présenter et répondre aux questions du jury et du public. L'ensemble du projet repose sur trois étapes : penser, faire, puis tester/déployer.

En quoi cette démarche répond-elle aux enjeux actuels ?

Le management doit être simplifié. Les gens passent trop de temps sur les indicateurs et pas assez à réaliser leur mission. Il faut amener les managers à réfléchir sur leurs pratiques et en inventer de nouvelles. Et enfin il faut introduire plus de bienveillance. Personne n'a jamais prouvé que les gens malheureux travaillaient mieux alors que l'inverse est une évidence. Les DRH sont prêts à tenter ce type d'expérience et entrer dans une approche passant par le test local puis la généralisation. ■

par Gilmar Sequeira Martins

(1) Les 19 et 20 septembre à la Banque de France (rue Croix-des-Petits-Champs, Paris 1^{er} arrondissement)