

Libérer le management pour stimuler la créativité et la performance

Par Luc ROMANO, Fondateur de JETPULP

En moins de cinq ans, force est de constater que les techniques traditionnelles de management ont particulièrement évolué pour intégrer de nouveaux codes. Ainsi, sous l'impulsion d'entrepreneurs et d'entreprises visionnaires, de nouveaux concepts plus agiles ont vu le jour notamment dans les startups et les entreprises évoluant dans le monde du digital. Présentés au début comme de simples gadgets marketing et un effet de mode, ces nouveaux concepts de management ont su faire leurs preuves et sont désormais plébiscités par l'ensemble des acteurs du marché, surtout par les collaborateurs qui recherchent des structures leur permettant de vivre une expérience professionnelle unique.

Favoriser l'agilité et limiter les freins à la productivité

Un premier point à prendre en considération tient à la recherche de développement du potentiel des collaborateurs. Dans ce contexte, l'une des pistes possibles est notamment de les responsabiliser et de leur permettre d'exprimer leurs talents en toute fluidité en limitant notamment les strates de management traditionnellement déployées dans les entreprises. Le plus important pour que cela fonctionne est la confiance en l'autre.

L'idée est de s'orienter vers un management « plat » ou le plus plat possible. Le manager est alors plus facilement accessible et se met « au service » des collaborateurs pour leur permettre de mener à bien leur mission. Bien entendu, il serait illusoire de bannir toute organisation intégrant une dimension de management, mais plutôt de créer un cadre plus agile favorisant la prise d'initiative et la créativité. Un management agile revêt une approche matricielle : par des experts métiers, des responsables de mission et enfin un manager sur l'aspect RH. L'ensemble des collaborateurs a ainsi capacité à ponctuellement manager un projet ou un collègue. Les retours d'expérience sont de fait plus objectifs et acceptés.

Positionner la bienveillance comme un point-clé de sa gouvernance

Donner de l'autonomie aux collaborateurs doit aussi s'accompagner de profondes mutations au niveau des réflexes de management traditionnels. En ce sens, il est important de donner un droit à l'erreur et de ne pas punir une initiative ou un échec. Il faut mettre en place la culture qui consiste à ne jamais « perdre » mais à apprendre de ses erreurs. En effet, en adoptant une approche bienveillante, le collaborateur pourra alors être plus créatif, agile et ne craindra pas systématiquement de prendre des initiatives. Là encore, une juste mesure est nécessaire. Une démarche intéressante consiste par exemple pour un collaborateur à proposer son projet à la direction qui, si elle le valide, devra accepter que ce dernier puisse ne pas être viable ou mené à son terme.

Faire monter en compétences et déléguer

Enfin, il est important que les entrepreneurs et créateurs d'entreprises apprennent à déléguer et à

confier les reines opérationnelles pour prendre de la hauteur et se concentrer sur la vision, le lobbying, etc. Ce faisant, l'entreprise peut relever les nombreux challenges du quotidien. L'évolution des modèles de management est donc une nécessité pour les entreprises désireuses de recruter des profils à valeur ajoutée. Chacun peut ainsi participer activement au développement et la réussite de l'entreprise.

This announcement is distributed by Nasdaq Corporate Solutions on behalf of Nasdaq Corporate Solutions clients.

The issuer of this announcement warrants that they are solely responsible for the content, accuracy and originality of the information contained therein.

Source: JETPULP via GlobeNewswire

HUG#2185195