

Le slow management

Com-Hom News



Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable et responsable

www.com-hom.com

Un antidote au stress ?



Alors que les changements au sein des entreprises s'accroissent, que les signaux de stress s'accumulent, l'idée de placer qualité et bien-être au centre de l'attention des managers grandit : retrouver le sens de l'humain et de la rencontre avec l'autre. Tel est le credo du « slow management », comme le décrit Loïck Roche, co auteur avec Dominique Steiler et John Sadowsky du livre "Le slow management, éloge du bien-être ».

Le manque de préparation des managers et de leurs équipes aux bouleversements que vivent les entreprises est à l'origine d'un engrenage de peur et d'impuissance. Pour conjurer cette peur pas toujours consciente (« suis-je compétent pour assumer mon rôle ? », le manager peut se réfugier dans son bureau, ses mails, son téléphone portable, ses réunions, déplacements, le reporting... Il peut même se montrer agressif envers ses collaborateurs.

Remédier à cela impose aux cadres de « perdre » le temps d'aller à la rencontre des personnes qui forment leurs équipes, de leur parler, de les écouter. Selon les auteurs, le slow management permet la construction d'une légitimité et d'une confiance, l'inscription de chacun dans un projet collectif et le retour du sens du travail.

Sans cela, nous ne faisons que déverser quelques seaux d'eau sur le feu (par exemple en mettant à disposition une salle de relaxation ou un babyfoot).

Agir ne veut pas dire seulement opérer sur le stress (l'effet) mais, et surtout, agir sur la cause pour éliminer l'effet.

Le slow : consacrer du temps aux personnes

Le slow management ambitionne de mettre, au-delà des discours, les femmes et les hommes au centre des organisations.

Les fondateurs de Hewlett-Packard pratiquaient déjà dans les années 70 le MBWA (Management By Walking Around), en demandant aux managers de passer du temps hors de leur bureau pour aller à la rencontre de ceux qui font l'entreprise. Pratique qu'ils s'appliquaient à eux-mêmes également. Ce temps d'écoute et de

discussions leur permettaient de diffuser et promouvoir les valeurs de l'entreprise. L'efficacité du slow management vient du fait qu'il permet de répondre aux deux besoins fondamentaux des personnes qui travaillent au sein d'une organisation : **le besoin de sens** et le **besoin de reconnaissance**.

Les « slow managers » libèrent du temps pour réellement essayer de comprendre ce qui se joue chez les femmes et les hommes qu'ils dirigent ; du temps pour les écouter, pour apprendre, pour enseigner...

Il est bon de multiplier les occasions de rencontres avec les équipes (arriver plus tôt pour voir des personnes qu'on ne verrait pas autrement, aller dans les ateliers, entrer dans les bureaux... La cafétéria, la machine à café, sont des moments privilégiés qui peuvent être cultivés.

Les messages que votre présence diffuse :

- 👤 Les personnes que vous dirigez ont besoin de vous voir. Votre présence physique au centre de vos équipes, c'est 50 % du moral de celles-ci.
- 👤 Votre présence atteste que vous prenez vos responsabilités, que vous ne vous cachez pas derrière la complexité de l'organisation : il y a un pilote dans l'avion.
- 👤 Soyez rassurant(e), diffusez des messages positifs, dites que vous travaillez à comprendre et donc à résoudre les problèmes.
- 👤 Pour autant, soyez authentique, accordez vos mots à vos sentiments, prenez le temps de rencontrer ceux qui font avancer le navire et de leur dire la vérité.
- 👤 Rappelez les grandes étapes passées de l'entreprise. Mettez le présent et les défis à venir en perspective.
- 👤 Communiquez, encore et encore ! Chacun peut être ainsi certain d'avoir entendu les messages à la source. C'est un moyen sûr d'éviter les rumeurs.

C'est ce temps que vous, cadre, dirigeant, manager, passez pour les personnes de vos équipes qui leur montre que vous vous en sentez responsable, qu'elles sont vraiment les plus importantes pour vous et, donc, pour l'organisation.

On dirige des individus

De nombreux ouvrages traitent de comment construire et mener une équipe. Pour autant, le leadership repose sur la relation personnelle du leader avec chacun des membres de l'équipe et non avec l'équipe toute entière. Les leaders ne dirigent pas des équipes en soi. Ils dirigent des individus et, parce qu'ils réussissent à les faire grandir, ceux-ci vont se transformer d'individus centrés sur eux-mêmes en individus liés les uns aux autres par leurs compétences et leur loyauté ; et ainsi vont créer des équipes.

Dans son ouvrage « [L'Élément Humain](#) », Will Schutz décrit les liens existants entre l'estime de soi, la confiance des salariés dans l'entreprise et la productivité de l'entreprise.

« J'ai d'abord cru qu'une équipe performante était celle qui avait un bon chef. Puis j'ai cru qu'une équipe performante était celle qui avait des buts clairs. Ensuite j'ai cru qu'une équipe performante était celle qui avait peu de conflits. J'ai cru qu'une équipe performante était celle dont les membres n'étaient pas trop différents. J'en arrive aujourd'hui à la conclusion que pour qu'une équipe soit performante, il faut que ses membres osent se dire leurs peurs et leurs besoins, et renoncent à avoir raison a priori. »

Faire du slow management, ce n'est pas renoncer à la performance. C'est travailler autrement, d'abord avec les femmes et les hommes. C'est comprendre que leur donner du temps, c'est œuvrer à donner du sens à leur travail, à leur donner des signes de reconnaissance. Parce que le slow management est l'outil le plus puissant pour travailler au bien-être des personnes, il est un élément déterminant dans la performance durable des entreprises.

Pour aller plus loin :

[Manager accompagnateur : porter le sens et faciliter la performance](#)

[Animateur d'équipe : Animer son équipe au quotidien](#)

[Coaching individuel](#)

Lecture :

[Le slow management : éloge du bien-être au travail](#) De Dominique Steiler , John Sadowsky , et Loïck Roche chez PUG. Paru en 2011 : le besoin de ralentir s'est accéléré depuis...



Anne BOLATRE

[Com-Hom](#)



A propos de l'auteur :

Anne BOLATRE : Ma vocation est d'accompagner les personnes et les entreprises vers leur performance tout en étant plus authentiques et heureux au quotidien.

Ingénieur de formation, je m'appuie sur une expérience de 25 ans en entreprise. Après avoir suivi une formation en coaching individuel, d'équipe, et d'organisation, je me suis spécialisée dans l'approche systémique, démarche puissante de diagnostic et d'intervention dans un monde complexe.

Je trouve dans Com-Hom la volonté d'allier nos talents pour proposer à nos clients l'intervention adaptée à leur contexte, avec exigence, que ce soit en matière de performance que de qualité des résultats.

Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anager, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)

Crédit photographique : [Com-Hom](#), [Fotolia](#)