



recruteurs.apec.fr

Date : 12/01/2015

Le Slow Management · « Un véritable gage d'une performance durable », Loïck Roche, co-auteur de Le Slow Management, éloge du bien-être au travail, témoigne

Par : -



**Pour Loïck Roche, docteur en psychologie et en philosophie, directeur de Grenoble EM, Président du Chapitre des écoles de management, et co-auteur de "Le Slow Management. Éloge du bien-être au travail\*", les entreprises peuvent atteindre une performance durable seulement si elles acceptent de ré-instruire leurs modèles et leurs pratiques de management.**

**Comment définissez-vous le slow management ?**

Dans le Mythe de Sisyphe Camus a écrit : « Les Dieux avaient condamné Sisyphe à rouler sans cesse un rocher jusqu'au sommet d'une montagne d'où la pierre retombait par son propre poids ». Pour eux, il n'y avait pas de punition plus terrible que le travail inutile et sans espoir. Sisyphe, c'est l'ouvrier d'hier. Mais c'est aussi l'employé ou le cadre d'aujourd'hui. Jamais dans l'entreprise le management n'a été aussi éloigné des hommes et des femmes alors qu'ils éprouvent un réel besoin de sens et de reconnaissance. Pour retrouver du sens et donner des signes de reconnaissance, il faut réinstruire la relation à l'autre, favoriser les échanges. Il faut que les managers soient à l'écoute de leurs collaborateurs. C'est ça le slow management : le temps de la relation vraie, authentique, où l'on se regarde lorsque l'on se serre la main, où l'on se parle, où l'on s'écoute vraiment.

**Pour le manager, qu'est-ce que cela implique ?**

## Évaluation du site

L'Agence pour l'Emploi des Cadres est un intermédiaire entre les entreprises et les cadres. On trouve sur le site des offres d'emploi, des conseils, ainsi qu'un agenda des rencontres et événements.

**Cible**  
Professionnelle

**Dynamisme\*** : 30

\* pages nouvelles en moyenne sur une semaine



L'accompagnement, l'écoute, le dialogue, la diffusion des valeurs, le discours de réalité, la répétition du discours – tout cela exige de la part du manager beaucoup de temps et autant d'énergie. Ce que l'on attend d'un chef, c'est qu'il ait du respect pour les personnes qu'il dirige, qu'il prenne le temps d'apprendre aux autres mais aussi d'apprendre d'eux. La clé du slow management, c'est la pédagogie

### **Vous associez clairement le slow management à la performance...**

Le slow management ne consiste pas à aller moins vite, et donc à prendre du retard. Au contraire, il consiste à accepter de faire un pas de côté pour se positionner dans la bonne direction, de manière réfléchie, acceptée et pérenne. Le slow management permet d'atteindre plus vite une performance durable. Pour cela, il faut que les hommes et les femmes se sentent bien dans leur travail. C'est pourquoi il faut accepter de déconstruire ce qui a été mal construit et d'inverser nos modes de pensée, de mettre en œuvre un nouveau type de management.

### **Face au mal-être, les entreprises mettent souvent en place des mesures contre le stress...**

Certaines entreprises se trouvent confrontées au suicide lié au travail. Face à cela, beaucoup traitent les symptômes, non les causes. Il faut aller au-delà des outils de gestion et de prévention du stress, qui ne s'attaquent qu'aux effets, et présentent l'inconvénient de décharger chacun de ses responsabilités. Le dérèglement général du management n'incombe pas qu'aux directions d'entreprise. Management, syndicats, médecins du travail, CHSCT, salariés ont souvent aussi leur part de responsabilité.

### **Le slow management ne dépasse-t-il pas également le strict périmètre des entreprises ?**

Le slow management est une vision pluridimensionnelle. Les individus ne sont pas divisibles : travailleur un jour, citoyen le lendemain, parent le surlendemain. Les choses n'avanceront du côté des entreprises que si la société dans son ensemble se décide à remonter jusqu'aux mêmes causes. C'est pourquoi cette question du slow management est éminemment plus politique qu'elle ne le semble. Elle se pose aux pouvoirs publics qui ont perdu le sens de la relation avec les citoyens. Elle concerne la cellule familiale, confrontée à une certaine perte de repères. Le slow management relève d'une véritable écologie humaine. Il mérite un débat public, avec un investissement conjoint du **politique**, des acteurs économiques, des chercheurs et des citoyens. A cette condition peut-être pourrions-nous mettre pour de bon les hommes et les femmes au cœur de l'ensemble des dimensions de la société.

\* **Editions PUG (Presses Universitaires de Grenoble)**