

# Manager en donnant du sens au quotidien

Pôle Lyon Rhône  
24 juin 2010



Animateurs : Bertrand HELLUY, Jean-François ROCHE,  
Anne HERIN, Diane SILVERE, Lionel CHELLI, Cedrik  
MATHAN, Karine GAUDIN SENE



## **Que signifie manager en donnant du sens au quotidien ?**

- La reconnaissance du travail est le début de la relation.
- Les relations ne sont pas les mêmes selon les générations (Cf génération Y)
- Ne pas surestimer les nouveaux outils de communication (mail, sms, texto etc) La parole reste le moyen de communication le plus performant.
- C'est passer du « Quoi faire » au « Comment faire »
- C'est rappeler régulièrement que chaque salarié est un maillon essentiel de la chaîne de valeurs de l'entreprise
- Visionner le sens du résultat
- Le mot sens peut faire référence à trois choses différentes: La sensation (les 5 sens) – La signification et la direction à suivre.
-



## **Que signifie manager en donnant du sens au quotidien ?**

- Le Quotidien n'a de sens que s'il s'inscrit dans une stratégie.
- C'est écouter les êtres humains en tant que tel et non en tant qu'outils
- C'est faire usage de la psychologie et bien savoir ce que l'autre attend
- C'est savoir exprimer clairement les buts et les objectifs de l'entreprise
- C'est savoir prendre le temps d'intégrer: Process – Politique – Objectif et accompagnements
- C'est donner une vision à court, moyen et long terme
- C'est restaurer des espaces de dialogues
- C'est préciser la place dans l'organisation, le rôle et l'implication du travail de chacun, définir le terrain de jeu
- C'est créer et entretenir le besoin naturel d'appartenance à un groupe d'Homme, à une société Humaine



## Pourquoi manager en, donnant du sens au quotidien ?

- C'est:
  - **Pour l'entreprise** : Construire de la performance, atteindre ses résultats, fidéliser ses collaborateurs, Faire adhérer aux projets et lutter contre l'absentéisme et la démotivation.
  - **Pour le salarié**: Avoir envie, être reconnu dans l'entreprise, mieux être au travail, et avoir une vision sécurité de l'emploi
- Parce qu'on a pas le choix
- Pour motiver au quotidien
- Pour conserver ces collaborateurs
- Donner la possibilité d'influer sur les paramètres de décision
- Faire comprendre le « sens » du travail
- Lutter contre la routine et maintenir le rythme
- Pour revenir aux valeurs fondamentales et remettre l'Homme au centre des projets



## **Comment manager en donnant du sens au quotidien ?**

- En fixant des règles et en donnant un cadre
- En limitant la pression qui est grandissante
- En réhabilitant le travail
- En portant aux signes sociaux, aux rapports humains et aux personnalités
- En créant un socle commun ou une culture d'entreprise, en valorisant le travail de chacun
- En passant d'une discussion technique à un challenge collectif
- Par l'exemple
- En faisant des sondages qualités pour définir les plans d'actions



## **Comment manager en donnant du sens au quotidien ?**

- En instituant des entretiens individuels pour créer de la proximité
- En prenant en compte les notions tant collectives qu'individuelles
- En humanisant la relation, en portant de l'intérêt à l'autre
- En identifiant les axes de progrès individuel et en mettant en place des formations
- En sachant refuser et dire non
- En connaissant les gens
- Avec des gestes de tous les jours
- En insérant le quotidien dans une logique générale
- En prenant du recul
- En étant disponible
- En adaptant son management Homme/Femme



## **Quelles sont les conséquences d'un management qui ne donnerait pas de sens ?**

- Syndrome « Equipe de France Football 2010
- Turnover
- Baisse de la qualité et de la productivité
- Risque de dispersion
- Cela pourrait être dévastateur car le quotidien/routine est destructeur
- Démotivation
- Impression que le travail accompli n'a pas de conséquences
- Manque de visibilité



## Conclusions

- Il faut savoir identifier le niveau de management qui devra délivrer le sens
- Il faut savoir aussi ce que le public managé attend comme sens
- L'individualisation du management devient essentielle pour que chacun identifie le sens selon ses capacités et son degré d'investissement.
- Donner du sens est une mission compliquée dans un contexte de fusion, d'acquisition, de cession..
- Donner du sens est un facteur de motivation, d'efficacité, d'épanouissement et de fidélisation.
- Donner du sens c'est donner un repère sans entrer dans une construction intellectuelle qui pourrait perdre le salarié. Il faut savoir rester simple dans l'objectivité de la mission
- Le sens donné au salarié doit passer par les filtres suivants



## Conclusions

- Le sens donné au salarié doit passer par les filtres suivants:
  - Il ne peut répondre qu'à la seule stratégie de l'entreprise
  - Il ne peut répondre qu'aux seules ambitions professionnelles du salarié
  - Il ne peut répondre qu'à la seule motivation du salarié
- Il faut trouver un équilibre entre ces facteurs pour le bénéfice, tant de l'entreprise que des encadrés.
- On ne triche pas avec son caractère, il faut donc de la franchise et du vrai pour obtenir des résultats