

## Qu'est-ce que le slow management ? Quels sont différents principes sur lesquels se base cette technique managériale ? Comment mettre en œuvre le slow management au sein de son entreprise ?

Le **slow management**, ou **management lent**, constitue une réponse particulièrement adaptée au stress induit par l'environnement et le rythme de travail au sein des entreprises et des start-up.

Mais que recouvre exactement ce concept et que peut-il apporter concrètement ?

*Voici tout ce qu'il faut savoir sur le slow management.*

### Le slow management : définition.

Le **slow management** est un courant managérial né dans la première moitié du vingtième siècle. Popularisé par Hewlett-Packard qui le nommait "management en marchant", il consistait alors à prendre le temps d'aller à la rencontre des effectifs de l'entreprise.

Repris par General Motors dans les années 1970, le slow management place **l'interaction humaine** au coeur de l'organisation managériale de l'entreprise.

Selon les principes du slow management, les compétences d'un manager devraient se focaliser sur :

- la transmission des savoirs,
- les temps d'écoute,
- et la mise à jour des connaissances par l'échange relationnel.

Aujourd'hui le slow management est l'une des composantes du principe de "**la sobriété volontaire**" adapté au monde du travail. Ce type d'organisation managériale consiste à réduire, prioriser et hiérarchiser les différentes demandes des acteurs de l'entreprise.

Sous sa forme moderne, il intègre plusieurs principes de gestion de l'entreprise censés amener à **plus de sérénité et de bien-être** au sein de l'organisation.

### Le slow management : principes et méthodes.

Il est possible de mettre en avant 4 grands principes du slow management. **Les voici.**

#### 1) Un rapport au temps différent.

Là où les cadences (généralement soutenues) et le principe de productivité sont de rigueur, le slow management propose un **ralentissement** et une **optimisation** du temps de travail dans l'organisation des tâches.

Ce changement de rythme permet aux managers de prendre du recul sur certaines situations. Cela favorise aussi la réflexion avant de passer à l'action.

**Le slow management se veut stratégique.** Il mise sur une durabilité de la démarche avec un maintien des bénéfices sur le bien-être au travail.

Dans ce contexte, la nouvelle gestion du temps s'organise autour :

- des besoins individuels et collectifs,

- des attentes formelles et informelles,
- des contraintes du présentiel et du temps de travail libre.

Manager dans ces conditions demande de savoir partager son temps avec les autres afin de consolider un relationnel qualitatif.

## 2) Les interactions au coeur du concept.

**Le slow manager doit se montrer disponible.** La gestion de la relation avec ses équipes devient un élément central de son activité. L'objectif est de créer une cohésion pérenne pour impliquer les acteurs de l'entreprise et les inciter à passer à l'action.

Le point-clé de cette démarche est de mettre en évidence les bénéfices personnels (estime de soi, confiance) que chacun des maillons de l'entreprise pourra en retirer.

**Remarque :** toute démarche relationnelle requiert d'adapter sa **communication interne**. Par exemple en étant positif, juste et sincère dans ses propos, sans omettre les informations importantes.

## 3) L'importance du collectif.

**Le slow management mise sur le collectif** en favorisant la co-crédation, la co-responsabilisation et la coopération, afin que les décisions prises en commun soient moins contestées sur le terrain.

En misant sur la portée collaborative du slow management, le manager construit des bases solides pour mener des **projets d'innovation collective**.

## 4) Des valeurs fortes.

Définir ensemble **un système de valeurs communes** aide à la cohésion sociale au sein de la structure.

Pour répondre aux besoins liés au bien-être en entreprise, il apparaît nettement plus efficace de **manager par "le sens"** plutôt que par "les objectifs".

**Dans ces conditions, le slow management permet :**

- une amélioration des conditions de travail,
- une cohésion d'équipe plus forte,
- une réduction drastique des facteurs de stress,
- une nette amélioration des relations hiérarchiques,
- des gains de productivité.

Au final, l'objectif est l'amélioration des performances de l'entreprise, tout en remplaçant l'humain au coeur : **c'est le management du futur !**

## Créez votre entreprise directement en ligne.

WikiCréa a sélectionné **Legalstart** pour vos formalités de création d'entreprise en ligne. **Pourquoi Legalstart ?** Tout simplement parce qu'il s'agit de l'offre la plus complète et la moins chère du marché. [Cliquez ici pour en savoir plus et débiter vos démarches en ligne.](#)

## Des outils Excel pour gérer votre petite entreprise (gratuit).

WikiCrea met à votre disposition des outils Excel gratuits :

- un modèle de **plan financier**, facile à compléter : [cliquez ici pour y accéder](#),
- un **facturier** permettant d'établir devis et factures : [cliquez ici pour y accéder](#),
- un **suivi de trésorerie** : [cliquez ici pour y accéder](#).