

## Avec le *slow management*, ils sont autonomes

En 2005, à Londres, le mouvement *slow management* imagine une autre forme d'organisation du travail. Ce management différent est fondé sur la coopération, l'expression et le bien-être des salariés. À l'opposé des hiérarchies pyramidales, de la pression du « toujours plus » et du management qui ne vise que la performance à tout crin.

Cette organisation alternative commence à se développer, par exemple dans l'Ouest. Selon Fabien Lericheux, informaticien de la société de marketing Digitaleo, à Rennes, cela change le quotidien : « **Nous sommes autonomes pour nos horaires. Et tout est prévu pour que l'on puisse télé-travailler facilement. Nous sommes organisés en équipe, sans chef de projet. Toutes les trois semaines, nous fixons nos objectifs et chacun choisit librement des tâches. Lors des bilans, nous sommes capables de dire nous-mêmes là où on n'a pas été bon.** »

### Des apéros réunions

Le salarié apprécie les discussions qui en découlent. « **Avant, j'étais dans une boîte où le PDG ne nous parlait jamais. Ici, tous les mois, lors d'un apéro-réunion, l'employeur communique aux 60 salariés les chiffres, la stratégie et les orientations. On lui pose nos questions.** »

Trois jours par an, tout le monde travaille sur un projet de son choix, sans lien avec son poste. « **Ça favorise la créativité et la collaboration. Globalement, on se sent plus sereins, jamais rabaissés ou inférieurs. Mais il ne faut pas se leurrer : si l'employeur a l'ouverture d'esprit d'écouter ses collaborateurs, c'est lui qui décide, finalement.** »

Dans l'entreprise d'agroalimentaire Triballat, à Noyal-sur-Vilaine (35), les employés font remonter leurs remarques pour améliorer l'outil de production ou simplifier les gestes au quotidien. L'entreprise a édité un guide de 100 bonnes pratiques proposées par



Ambiance cool et high-tech à la californienne chez Digitaleo, à Rennes.

chacune des équipes. On y apprend comment le lavage intelligent d'un bidon diminue la consommation d'eau, comment préférer tel geste évite la fatigue...

Pour Tiphaine Coppieters et Geneviève Bodenes, employées chez Papa pique et maman coud, dans le Morbihan, la prise de décision en groupe est un vrai plus : « **Nous discutons ensemble le choix des tissus, et sommes sollicités pour de futurs articles. C'est très impliquant, donc on comprend mieux les décisions qui nous concernent. Lorsqu'on laisse les gens s'exprimer, de nouvelles solutions émer-**

**gent.** »

Un principe de solidarité est par ailleurs instauré : « **s'il y a un surplus de travail sur un poste, d'autres viennent systématiquement en renfort.** »

Toutes deux notent que ce style de management ne convient pas à tout le monde : « **L'autonomie peut faire peur. Certains préfèrent être dirigés et contrôlés. Ce management rend chacun plus responsable : quand on nous fait confiance, on veut en être digne, donc on a cœur de faire de notre mieux.** »

Audrey GUILLER.