La minute du manager

PAR RODOLPHE COCHET

Les Objectifs Minute (1/3) : « Quand on est bien dans sa peau, on obtient de bons résultats »*

Le management directif par objectifs quantitatifs et l'exhortation à la productivité n'ont produit que des effets délétères conduisant entre autres à une rotation élevée du personnel ainsi qu'à un délitement progressif de la cohésion d'équipe. Dans *Le nouveau Manager Minute,* best-seller mondial du management vendu à plus de 20 millions d'exemplaires, les protagonistes s'interrogent sur les conditions de réussite d'un management plus participatif et collaboratif. Et si, *« au lieu de nous fixer des objectifs »* de manière unilatérale, le manager commençait par écouter son employé puis décidait de déterminer un objectif plutôt qualitatif et générateur d'une meilleure performance individuelle d'un commun accord et de le formaliser par écrit de sorte *« qu'on puisse le lire ou le revoir en une minute environ »*. Le Management dit « Minute » était né.

Cette règle de management repose entre autres sur la fameuse « Loi de Pareto » édictée par Joseph Juran (spécialiste de la gestion de qualité) dans les années soixante selon laquelle 80 % des effets sont le produit de seulement 20 % des causes ce qui, traduit dans le domaine de la gestion de projet implique que 20 % des moyens seulement permettent d'atteindre 80 % des objectifs. Autant dire que ce n'est donc pas la peine d'abreuver son équipe d'objectifs multiples et difficilement réalisables : trois à cinq objectifs majeurs par an suffisent amplement.

Pour que cela fonctionne, il faut retenir 5 points essentiels :
1. Planifier l'objectif avec son employé (ou son équipe) et le détailler brièvement ;
2. Faire en sorte que chacun rédige son objectif et le décrive de manière concise sur une seule et même page ;
3. Lire et relire les objectifs chaque jour, ce qui ne prend que très peu de temps ;
4. Encourager ses employés à prendre une minute chaque jour pour voir si le travail qu'ils réalisent (autoévaluation) est bien en phase avec l'objectif ;
5. Si ce quatrième principe n'était pas respecté, ne pas hésiter à les rappeler à l'ordre.

**Le nouveau Manager Minute* – Ken Blanchard & Spencer Johnson – Eyrolles 2015.