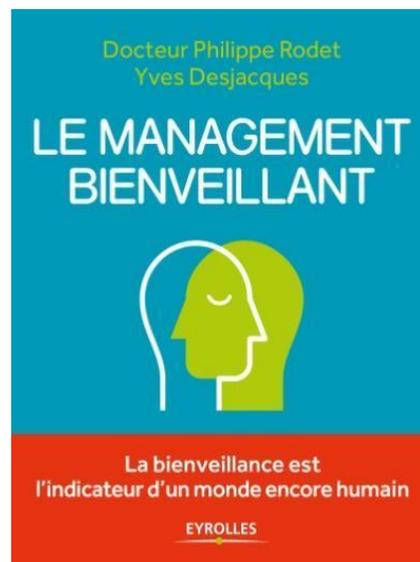


**Couverture graphique de l'ouvrage**



***LE MANAGEMENT BIENVEILLANT***  
**DOCTEUR PHILIPPE RODET ET YVES DESJACQUES**  
***EDITEUR : EYROLLES***

**DATE DE PUBLICATION : 2017**  
**FICHE DE LECTURE REDIGEE PAR :**  
***OMAR - NDOYE***  
***PROMOTION : CS SEPTEMBRE 2016***

**INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES DE PAIS**

## ***1/ PRÉSENTATION DES AUTEURS***

**Le Docteur Philippe Rodet** est un médecin urgentiste, il a parcouru le monde pour sauver des vies dans des pays parfois en guerre. Il a dû apprendre à maîtriser le stress lié aux urgences, et ses expériences lui ont appris de mesurer la force de la motivation, et celui d'aider autrui.

Il nous dit que cette envie vient de sa rencontre avec M Christian Lemoine, président fondateur du CRECI (conseil et formation en management - expert en motivation) qui lui dit un jour alors qu'il était étudiant: "Un homme qui est en route vers un projet qui le passionne est invulnérable à l'accident et à la maladie" C'est le début de son intérêt pour la motivation.

Aujourd'hui en tant que consultant, il œuvre à transférer à la force de vie née de son parcours au monde de l'entreprise. Il est le fondateur de bien-être et entreprise. En 2006 il fonde le Cercle Stress composé de d'acteurs de tout bord, pour réfléchir sur le bien-être au travail. En 2008 il participe à la commission nationale de l'ANDRH sur le stress. Et en 2010 il participe à la fondation de la commission sur le plaisir au travail du centre des jeunes dirigeants.

### **Ses ouvrages:**

L'ardeur nouvelle, Nouvelles Editions Debresse, 1998

Le stress: Nouvelles Voies, Editions de Fallois, 2007

Se libérer du stress: un médecin urgentiste raconte, Editions Eyrolles, 2010

Se protéger du stress et réussir: sept leviers de motivation, Editions Eyrolles, 2011

Le Bonheur sans ordonnance, Editions Eyrolles 2015

**M. Yves Desjacques**, DRH Groupe Casino, est reconnu pour ses engagements sociaux, sociétaux et environnementaux.

Diplômé de l'université Paris II Assas en 1992 d'un DESS Ressources Humaines, M Desjacques débute sa carrière chez Commercial Union Assurance en qualité de chargé de mission RH.

En 1994 il joint l'entreprise GENERALI et y occupe successivement les postes de Responsable RH La France Assurances, puis de Directeur des Ressources Humaines des fonctions Holding. Puis il devient en 2001 le Directeur Général Délégué du Groupe Vedior (Randstad) et depuis 2007, il gère la direction des Ressources Humaines de Groupe Casino.

Convaincu que la place de la personne humaine dans l'entreprise est essentielle, il s'agit pour lui de développer à la fois le bien être et l'engagement de celle-ci.

## ***2/ STATUT DE L'OUVRAGE***

Il s'agit dans le cadre de cet ouvrage d'un retour d'expérience du Docteur Rodet, qu'il a croisé avec son expérience de consultant en management.

Quant à M Desjacques, il s'est appuyé sur des démonstrations du Docteur Rodet, pour expérimenter dans son entreprise pour une nouvelle manière de manager et de diriger.

### ***3/ PRESENTATION DE L'EDITEUR***

Le groupe EYROLLES occupe une position privilégiée sur le marché du livre professionnel et technique. L'éditeur a beaucoup publié sur les techniques managériales, sur l'entreprise en générale. Il propose une offre complète dans différents domaines : création d'entreprise, stratégie, communication, RH, finance, marketing, efficacité professionnelle...etc. L'enseignement supérieur utilise beaucoup les collections Eyrolles, qui ne cesse de s'enrichir, c'est dans cette optique que nos deux auteurs ont choisi cet éditeur.

### ***4/ CONTEXTE***

De nombreuses études prouvent qu'en 10 ans le nombre de français qui se disent stressés à augmenter de 40 à 60% et le nombre de salariés démotivés aussi. L'institut nationale de recherche et de sécurité (INRS ) a évalué le coût social du stress en France entre 2 et 3 Milliard d'euros par an tandis que le BIT (Bureau international du travail) estime que le turnover, l'absentéisme et la perte de qualité dû au stress représente 3 à 4% du PIB des pays industrialisés.

S'agissant de la motivation, elle ne cesse de monter dans les pays européen et plus particulièrement en France.

### ***5/ PROBLÉMATIQUE DES AUTEURS***

Pour nos auteurs le management bienveillant en entreprise à un sens, à l'heure où les entreprises rencontrent de plus en plus de difficultés liées au management, au stress, à la démotivation, au burn out, il serait temps de penser autrement la question du management. Plusieurs philosophes comme Aristote, Kant ou St Thomas D'Aquin ont réfléchi sur la question de la bienveillance. Leurs conceptions sur le sujet divergent et peuvent soulever débat selon les lecteurs. La bienveillance d'une personne est-elle un devoir ou un droit envers autrui ? Est-elle une caractéristique intrinsèque du management authentique ?

Nos auteurs de par leurs parcours, leurs expériences ont su apporter des thèses et réponses avec des éléments concrets à l'appui dans cet ouvrage (enquêtes, études...Etc.)

En un mot, ils défendent que le stress peut être combattu par la motivation. Au-delà de cela la question qu'il faudrait se poser est de savoir qu'en est-il de la généralisation de ce concept dans les entreprises.

### ***6/ ANALYSE***

Pour nos auteurs, face à la montée du stress et de la démotivation chez les français, la clé pour le combattre est le management bienveillant. Ce n'est nullement le fait de rentrer dans une relation amicale avec l'employé ou le manager. C'est tout simplement, bien se comporter comme dans toute relation humaine. C'est manager par la motivation. Le Docteur Rodet a motivé des jeunes en difficultés au lycée et au collège et des cyclistes professionnels. Il a

obtenus des résultats intéressants.

Docteur Rodet nous apprend qu'il existe des leviers pour augmenter les émotions positives au travail :

- Mettre du sens au travail, c'est-à-dire que l'entreprise doit considérer dans sa stratégie les tâches que fournit son salarié, ainsi ce dernier gagnera en confiance.
- Le manager doit définir des objectifs atteignables. Définir des objectifs trop élevés pourraient être néfastes aux salariés car ces derniers n'atteignant pas leurs objectifs, peuvent se sentir incapables d'effectuer leurs tâches et se sous-estimer.
- Montrer de la gratitude envers ses salariés. Des remerciements authentiques ou sur du post-it sur le poste de travail, feraient monter la motivation des salariés.
- Augmenter le sentiment d'efficacité personnelle par le biais d'encouragements
- Et un juste niveau de liberté d'action, l'autonomie apporte de l'enthousiasme dans l'action, améliorant ainsi le bien-être au travail, qui est une source de la performance.

Docteur Rodet dénonce aussi les émotions négatives, qu'il faut éviter :

- Dire stop au mépris et passer à la considération du salarié,
- Passer de l'incohérence à la cohérence. Exemple certaines entreprises en termes d'image communiquent des choses qu'elles n'appliquent pas en interne, cela peut frustrer certains salariés.
- Le manager et le salarié se doivent de reconnaître leurs maladresses, et ainsi reconnaître les erreurs commises afin d'aller vers l'avant.

Tout au long de l'ouvrage les auteurs prennent des exemples concrets de cas d'entreprise tenu anonyme, d'études de spécialiste, d'enquêtes de chercheurs et même des comportements des hormones comme l'adrénaline, le cortisol, l'aldostérone ou l'ocytocine pour étayer leurs arguments.

## ***7/ CONTRIBUTION***

La démarche est très cohérente, M Desjacques a expérimenté le concept et le défend, c'est un ouvrage destiné à la fois aux managers et aux salariés. Le Docteur Rodet essaye de promouvoir le concept par des interventions en entreprise. Ce qu'il faut savoir c'est que le management bienveillant a des fondements philosophiques, vu que ce n'est pas une science exacte, l'individu face à cet ouvrage pourra remettre en cause certains points très facilement. La mise en place d'un management bienveillant en entreprise peut prendre du temps et ceci face au management directif, c'est aux managers de se l'approprier.

Ils doivent l'avoir comme un outil d'aide pour centrer leur management au cœur de l'humain tandis que les salariés devront l'avoir afin de se conscientiser et de se mettre en garde contre les maux liés au travail.