

Le best-seller mondial du management,
20 millions d'exemplaires vendus

Le nouveau
Manager
O Minute[®]

Réussir vite et mieux dans un monde
en pleine mutation

KEN BLANCHARD
SPENCER JOHNSON

EYROLLES

Le nouveau Manager Minute®

« On m'appelle un nouveau Manager Minute.

La surprise s'inscrit sur le visage du jeune homme.

– Un quoi ?

– On m'appelle comme ça parce que mon équipe et moi nous trouvons de nouvelles façons d'obtenir de grands résultats en très peu de temps, dit le manager en éclatant de rire.

Le jeune homme avait certes eu l'occasion de parler à de nombreux managers, mais aucun ne lui avait dit ce genre de choses. C'était difficile à croire. »

La nouvelle édition revue et modernisée d'un livre qui s'est vendu à plus de 20 millions d'exemplaires dans le monde.

Qu'est-ce qu'un manager efficace ? Dans cette allégorie, devenue l'un des grands classiques du management, les auteurs expliquent au lecteur qu'il s'agit non seulement d'accroître la productivité et les profits de son entité, mais aussi de contribuer à l'épanouissement des membres de son équipe. Cette quête initiatique du manager idéal ne manque pas d'interpeller par sa simplicité et sa limpidité. Elle propose au lecteur quelques principes élémentaires très précieux pour bien gérer les hommes.

Cette nouvelle édition introduit dans le conte une approche nouvelle, plus collaborative, plus motivante, adaptée au monde d'aujourd'hui.

Une lecture hautement recommandée pour tous les managers actuels et futurs, et qui constitue un excellent support de formation.

Ken Blanchard, président de The Ken Blanchard Companies®, est consultant en management, spécialisé en leadership. Conférencier d'envergure internationale, il est l'auteur de nombreux best-sellers en management.

Spencer Johnson, psychologue et médecin, est l'auteur de *Qui a piqué mon fromage ?* et de *Le précieux présent*, devenus aujourd'hui des classiques du développement personnel.

Le nouveau
Manager
O Minute[®]

Réussir vite et mieux dans un monde
en pleine mutation

Groupe Eyrolles
61, bd Saint-Germain
75240 Paris Cedex 05

www.editions-eyrolles.com

Titre original : *The New One Minute Manager*.
Copyright © 2015 by Blanchard Family Partnership
and Candle Communications Corporation.
Published by arrangement with William Morrow,
an imprint of HARPERCOLLINS PUBLISHERS.
All rights reserved

En application de la loi du 11 mars 1957, il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris.

© Groupe Eyrolles, 2015 pour la traduction
ISBN : 978-2-212-56226-2

Le nouveau Manager Minute[®]

Réussir vite et mieux dans un monde
en pleine mutation

KEN BLANCHARD
SPENCER JOHNSON

Traduit de l'anglais
par Marie-France Pavillet

EYROLLES

Sommaire

<i>Le symbole</i>	7
<i>Message des auteurs</i>	8
<i>L'histoire du Nouveau Manager Minute</i>	11
La quête	12
Le Nouveau Manager Minute	19
Le premier secret : les Objectifs Minute	29
Le premier secret : résumé	39
Le deuxième secret : les Félicitations Minute	41
Les Félicitations Minute : résumé	52
Le bilan	55
Le troisième secret : le Recadrage Minute	58
Le Recadrage Minute : résumé	69
Le Nouveau Manager Minute s'explique	71
Pourquoi les Objectifs Minute améliorent-ils la performance ?	78
Pourquoi les Félicitations Minute améliorent-elles la performance ?	89

Pourquoi les Recadrages Minute améliorent-ils la performance ?	96
Un autre Nouveau Manager Minute	111
La feuille de route du Nouveau Manager Minute	113
Un cadeau pour vous-même	114
Un cadeau pour les autres	118
<i>Remerciements</i>	121
<i>Les auteurs</i>	123
<i>Passez à l'étape suivante</i>	126
<i>Autres ouvrages de Ken Blanchard et de Spencer Johnson</i>	128



Le symbole

LE symbole du Nouveau Manager Minute est là pour nous rappeler de prendre chaque jour une minute pour regarder dans les yeux tous ceux et celles qui travaillent sous notre responsabilité, en nous disant qu'ils sont nos plus précieuses ressources.



Message des auteurs

LE monde a changé depuis la première édition du *Manager Minute*. Les entreprises doivent réagir plus rapidement, avec moins de ressources, si elles ne veulent pas se laisser distancer par la mondialisation et une technologie qui ne cesse d'évoluer.

Nous sommes heureux de vous offrir *Le Nouveau Manager Minute* pour vous aider à mieux jouer votre rôle de leader et de manager et à réussir dans ce monde en pleine transformation.

Les principes sous-jacents du conte désormais classique que vous allez lire sont toujours les mêmes et, comme ils ont aidé des millions de personnes à travers le monde, nous avons gardé telle quelle une bonne partie de cette histoire.

Mais le monde, lui, a changé et le *Manager Minute* en a fait autant. Il a désormais une approche *nouvelle*, plus collaborative, plus motivante.

Quand il a commencé à enseigner ses trois secrets, le leadership vertical, hiérarchisé, était la règle dans toutes les entreprises.

Aujourd'hui, un leadership efficace s'apparente davantage à une relation où les uns travaillent aux côtés des autres. Cela se reflète dans *Le Nouveau Manager Minute*. Les gens cherchent aujourd'hui à mieux se réaliser dans leur vie professionnelle et personnelle.

Ils veulent se sentir engagés et apporter une contribution riche de sens. Ils rechignent à passer de longues heures au travail aux dépens de leurs besoins personnels.

Le Nouveau Manager Minute le comprend et les traite en conséquence – il sait en effet que les hommes et les femmes sont les principaux artisans du succès de l'entreprise. Il est conscient qu'attirer et garder les meilleurs est la priorité des priorités.

L'important, c'est la façon dont il *utilise* sa nouvelle approche.

Comme le conseille Confucius, « l'essence du savoir est, si vous le possédez, d'en faire usage ».

Nous espérons que vous mettrez en œuvre les trois secrets que vous allez découvrir dans *Le Nouveau Manager Minute*, pour réussir dans ce monde en pleine mutation – non seulement sur votre lieu de travail, avec vos collègues et partenaires, mais aussi avec votre famille et vos amis.

Si vous le faites, nous sommes certains que vous et les personnes avec lesquelles vous vivez et travaillez aurez une vie plus saine, plus heureuse et plus productive.

Ken Blanchard

Spencer Johnson



L'histoire du Nouveau Manager Minute

IL était une fois un brillant jeune homme qui cherchait un manager remarquable, capable de diriger son service et ses équipes dans le monde en pleine mutation que nous connaissons aujourd'hui.

Il voulait en trouver un qui encourageait les gens à établir le juste équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle, pour que chacune soit plus riche de sens et plus agréable.

Il voulait travailler pour un manager comme celui-là et en devenir un lui-même.

Sa quête l'avait conduit aux quatre coins du monde, de nombreuses années durant.

Il s'était rendu dans de petites bourgades et dans les capitales de puissantes nations.

Il avait parlé à de nombreux managers, tous confrontés à ce monde en proie à un changement très rapide : dirigeants et entrepreneurs, hauts fonctionnaires, officiers supérieurs, présidents d'universités et de fondations ; mais aussi avec les patrons de boutiques et de magasins, de restaurants, de banques et d'hôtels, hommes et femmes, jeunes et moins jeunes.

Il était allé dans toutes sortes de bureaux, grands et petits, luxueux ou spartiates, avec ou sans fenêtres.

Il avait constaté que les hommes gèrent les hommes de mille manières vraiment très différentes.

Mais il n'était pas toujours très satisfait de ce qu'il voyait.

Il avait vu beaucoup de managers « durs », dont les entreprises semblaient florissantes, mais aux dépens des personnes qui y travaillaient.

Certains pensaient que c'étaient de bons managers. Beaucoup d'autres ne partageaient pas ce point de vue.

Chaque fois que le jeune homme se trouvait dans le bureau d'un de ces « durs », il lui demandait : « Quel genre de manager pensez-vous être ? »

Les réponses ne variaient que légèrement.

« Ce qui m'intéresse, c'est de faire gagner de l'argent à mon entreprise – je maîtrise la situation », lui disait-on. « Féroce ». « Réaliste ». « Motivé par le profit ».

Ils disaient qu'ils avaient toujours fait comme cela et ne voyaient aucune raison de changer.

Il avait entendu la fierté dans leur voix, le culte qu'ils vouaient aux résultats financiers.

Le jeune homme avait aussi rencontré nombre de managers « sympas », dont les collaborateurs semblaient aller très bien, mais l'entreprise moins.

Certains de leurs subordonnés trouvaient que c'étaient de bons managers.

Leurs supérieurs, eux, en doutaient.

Quand il leur posa la même question qu'à leurs collègues, ils dirent qu'ils soutenaient leurs collaborateurs. Ils étaient « attentifs à leurs besoins ». « Participatifs ». « Humanistes ».

Eux aussi disaient qu'ils avaient toujours fait ainsi et ne voyaient aucune raison de changer.

Il avait entendu la fierté dans leur voix et l'intérêt qu'ils portaient aux hommes.

Mais il était troublé.

C'était comme si la plupart des managers du monde continuaient à gérer leurs équipes comme ils l'avaient toujours fait et s'intéressaient exclusivement aux résultats ou aux hommes, jamais aux deux à la fois.

Ceux qui s'intéressaient aux résultats étaient souvent qualifiés d'« autocrates », ceux qui s'intéressaient aux hommes de « démocrates ».

Le jeune homme pensait que chacun de ces deux types – l'autocrate « dur » et le démocrate « sympa » – n'était que partiellement efficace. *C'est comme si chacun n'assumait que la moitié du rôle de manager*, se disait-il.

Il rentra chez lui fatigué et découragé.

Il aurait pu abandonner sa quête depuis longtemps, mais il avait un grand avantage : il savait exactement ce qu'il cherchait.

Dans cette période où tout change, pensait-il, les managers les plus performants se gèrent eux-mêmes et gèrent leurs collaborateurs de façon à apporter autant aux hommes qu'à l'entreprise.

Le jeune homme avait eu beau chercher partout le manager idéal, il en avait trouvé fort peu. Les rares qu'il avait découverts refusaient de lui révéler leurs secrets. Il commençait à se dire qu'il ne trouverait peut-être jamais ce qu'il cherchait.

C'est alors qu'on lui dit monts et merveilles d'un manager extraordinaire et – qui l'eût cru ? – ce dernier résidait dans une ville voisine. Les gens adoraient travailler pour lui et, ensemble, ils obtenaient des résultats fantastiques.

Il se murmurait aussi que lorsqu'on appliquait les principes de ce manager à sa vie privée, on en était également récompensé par des résultats remarquables.

Le jeune homme se demandait si tout cela était vrai et, dans ce cas, si cette personne accepterait de lui révéler ses secrets.

Poussé par la curiosité, il téléphona à l'assistante du manager extraordinaire pour solliciter un rendez-vous. À sa grande surprise, elle le lui passa immédiatement.

Quand le jeune homme lui demanda s'il pouvait le rencontrer, il s'entendit répondre : « Je suis à votre disposition à n'importe quel moment de la semaine, sauf le mercredi matin. Dites-moi quand cela vous convient le mieux. »

Le jeune homme était stupéfait. Quel manager avait autant de temps libre ? Fasciné, il décida d'aller le voir tout de suite.