

Chers amis, clients ou partenaires,

[Voir l'email sur le web](#)

L'été arrive !

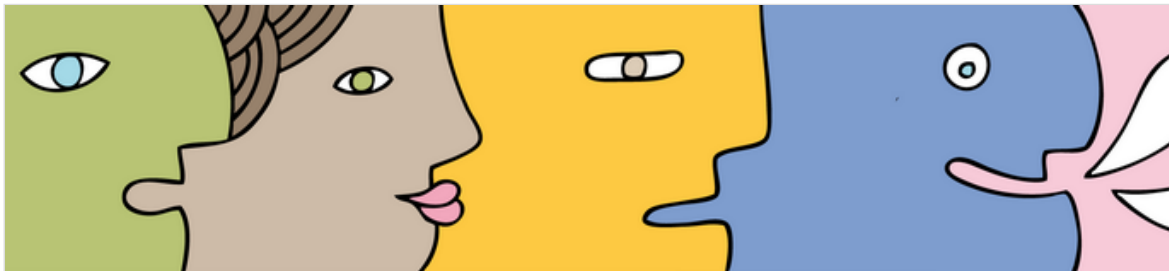
Une nouvelle saison commence et nous l'espérons pleine de promesses.

Qu'elle vous soit lumineuse.

Comme à chaque nouvelle saison, voici notre lettre que nous avons le plaisir de vous partager.

Bon été,

Jacques, Patrice, Sophie, Fanny, Florence.



BMV & Associés

Il n'y a de performance qu'humaine

Lettre aux amis et aux clients - été 2015

Au menu :

- Un livre éclairant : "on a aimé..."
- Tendance : "Comment démarrer sa propre activité en toute sérénité... ?". La solution du portage salarial !
- Discussion: "aller au balcon".
- Innovation managériale: "le slow business".

Un livre éclairant : "on a aimé..."



Il n'est pas de jour qui s'écoule sans entendre parler de fatigue, rupture, dépression, burn-out... Des mots et des situations vécues dont la presse, les réseaux et l'édition s'en font largement l'écho. Et si la crise professionnelle était liée à une souffrance personnelle ?

Isabelle Méténier, psychosociologue, nous donne des clés intéressantes et concrètes pour mieux comprendre ce que peut signifier une « crise professionnelle » et en identifier les facteurs.

Avec un grand sens de l'humain, simplicité et bienveillance, elle relate des situations vécues et nous indique des pistes pour cheminer et trouver des solutions pour rebondir.

C'est ce que nous avons aimé dans ce livre prometteur !

Tendance: "Comment démarrer sa propre activité en toute sérénité ... ? La solution du portage salarial !"



Le portage salarial est une relation contractuelle tripartite impliquant un salarié porté, une entreprise de portage salarial et une (ou plusieurs) entreprise(s) cliente(s). Ce dispositif est conçu pour offrir aux futurs salariés portés toute l'autonomie et la liberté de l'entrepreneur,

tout en conservant un statut de salarié.



Le salarié porté justifie d'un niveau d'expertise, de qualification et d'autonomie suffisant. Il doit :

- démarcher l'entreprise cliente et négocier les conditions de sa prestation,
- fournir sa prestation de service à l'entreprise cliente,
- rendre compte de son activité à la société de portage.

Vis-à-vis du salarié porté, l'entreprise de portage doit :

- établir un contrat de travail (CDI ou CDD) et accomplir les formalités qui y sont liées,
- lui transmettre une fois par mois un compte d'activité détaillé,
- contrôler l'activité du salarié porté et l'accompagner dans son projet,
- rémunérer le salarié après facturation de l'entreprise cliente,
- souscrire pour le compte du salarié porté une assurance de responsabilité civile professionnelle,
- souscrire une garantie financière pour garantir le paiement des salaires et cotisations sociales,
- elle n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté.

Dans sa relation avec le salarié porté, l'entreprise cliente :

- négocie le prix et la nature de la prestation,
- est responsable des conditions d'exécution du travail pendant la durée de la prestation.

Dans sa relation avec la société de portage, l'entreprise cliente :

- contractualise avec l'entreprise de portage,
- verse à l'entreprise de portage, le prix de la prestation de service, sous forme d'honoraires.

Vous êtes intéressé par le portage salarial ou vous souhaitez nous contacter pour plus d'information ? RDV sur le site de la société Coop RH: <http://www.coop-rh.fr>

Discussion : "Aller au balcon..."

Imagine-t-on **Loïc Perron**, à la barre de son trimaran, négligeant ses relevés de position ? Imagine-t-on un randonneur qui ne regarderait pas sa carte IGN ?

Et le manager dirigeant ? Quand s'arrête-t-il pour faire le point ?

Un sportif de haut niveau consacre davantage de temps à l'entraînement qu'à la compétition. Le manager dirigeant, lui, passe 150% de son temps en compétition. Super champion !

La vitesse et l'accélération étant devenus des enjeux de premier ordre dans la vie de son entreprise, il doit sprinter de plus en plus vite. Alors, l'important, c'est quoi ? Dépenser toute son énergie, ou bien se donner les moyens de la régénérer ? Cette énergie ne vient pas d'une potion magique, mais de la capacité à prendre du recul, capacité de plus en plus vitale pour ne pas foncer... dans le mur ! Inutile donc de démontrer que plus nos responsabilités sont importantes, plus il est nécessaire de s'imposer des temps de réflexion, à la manière du navigateur ou du randonneur.

Mais comme c'est difficile ! S'octroyer une demi-journée, sans ordi ni portable, se mettre au vert avec deux ou trois membres de son équipe ou avec son associé, relève presque de l'effort surhumain : « *J'ai pas le temps* », « *L'urgence me retient* », « *Si je ne suis pas là, rien ne se passe* », « *Quand je suis dans l'action, au moins je suis utile* » etc...

Alors, quoi faire ?

Quelques pistes...



* Au quotidien, a minima : 10 minutes par jour : se déconnecter, dans tous les sens du terme. C'est en inspirant qu'on trouve l'inspiration. Obama, homme très occupé s'il en est, nous suggère que « *pour réussir la chose la plus importante, nous devons réserver des plages de temps dans la journée durant lesquelles, nous ne faisons que réfléchir.* »

* A l'année, a minima : une ou deux journées : se mettre au vert avec quelques collaborateurs, pour relire les réussites et les fiertés de l'année, comme les déceptions et les échecs. Puis se fixer de nouveaux caps pour la période à venir. Écoutons (sans musique), le rappeur **Mc Solaar** : « *Pour aller de l'avant/il faut prendre du recul/car prendre du recul/c'est prendre de l'élan.* ». Mais surtout, ne pas oublier de mettre ce temps choisi, dans les agendas, dès le 2 Janvier.

* En bonus, occasionnellement : face à une situation embrouillée et compliquée, décider de prendre le contre-pied « *en allant sur le balcon pour prendre de la hauteur* », éventuellement avec un ou deux collaborateurs. Comme ce dirigeant qui, avec son associé, a l'habitude de prendre son bateau pour faire quelques ronds dans l'eau, mais surtout échanger sur leur problématique. Au retour, les cirés sont mouillés, mais les idées...rafraichies !

**Prendre du recul, maintenant on est tous d'accord !
Encore faut-il vraiment le décider...**

Innovation managériale : "Le slow business"



On connaît le mouvement « *slowfood* », prônant l'art de vivre au moment du repas. L'esprit *slow business*, qui consiste à réintroduire dans l'entreprise, une meilleure gestion du temps, à stopper la course à la rapidité et l'urgence à tous crins, commence lui aussi, doucement, à faire son chemin.

Fini, donc, la course contre la montre et la logique d'urgence permanente. L'observation des rythmes naturels incite à repenser sa gouvernance et à reprendre le temps d'encadrer ses collaborateurs, de revaloriser le sens de leur travail et de partager ses projets.

Cette idée, **Issac Getz**, professeur de leadership à l'ESCP Europe, la traduit par l'image du manager-jardinier, qui arrose, taille et fertilise pour faire grandir ses équipes. Une philosophie que l'on retrouve déjà chez Saint-Exupéry avec la phrase du renard au Petit Prince : « *C'est le temps que tu as perdu pour ta rose qui rend ta rose si importante* », et qui s'applique à l'entreprise dans sa globalité. Car c'est en inscrivant les pratiques dans la durée qu'elles génèrent leurs effets et leurs bienfaits.

Différentes initiatives émergent sur la planète, que **Pierre Moniz-Barreto**, membre fondateur de l'Association française du management équitable, a cartographié dans son ouvrage « *Slow Business* ».

Contributeurs : Fanny BAURAIN, Florence MAES, Patrice ROUER, Jacques CHAPURLAT



*BMV & Associés 238 Bd Clémenceau 59700 MARCQ EN BAROEUL - Tel : 03 28 38 96 97
contact@bmv-associes.fr - www.bmv-associes.fr*

Cet email a été envoyé à gchapurlat@hotmail.fr parce que vous vous êtes inscrit sur BMV et Associés

[Désinscrivez-vous ici](#)

238 Bd Clémenceau, 59700 Marcq-en-Baroeul



