



**5 étapes
pour se libérer
au moins 10 h par semaine
sans perdre en performance**

PERFORMEURS ORGANISÉS



**Inclus :
les témoignages
de dirigeants, chefs
d'entreprise et
managers qui ont vu
leur vie changer**

Par Jean-François PERCHOT
jeanfrancoisperchot.fr

TABLE DES MATIÈRES

3	Introduction
4	Changez d'histoire pour changer de trajectoire
5	En quoi ce livre peut changer votre vie
6	Vos enjeux de dirigeants, d'entrepreneurs et de managers
6	Vous passez trop de temps dans votre entreprise
6	Vous êtes seul
7	Vous vous sentez comme un hamster
8	Quittez la roue et choisissez votre vie
9	Pour la petite histoire...
9	Mon parcours - Faits réels
11	Ils témoignent
12	La méthode E=MC2
13	Les 3 piliers
17	Les 5 mythes qui empêchent de progresser
20	Études à l'appui
20	Santé et bien-être des chefs d'entreprise
21	Temps de travail et performance
22	Pouvoir s'arrêter en cas de problème
22	Le bien-être au travail
23	Aspirations des dirigeants
24	Installer les 3 piliers en 5 étapes simples
24	Comment je suis parvenu à mes résultats
25	Les 5 étapes
26	Etape 1 - Croire que c'est possible
27	Etape 2 - Diagnostiquer et prendre conscience
28	Etape 3 - Structurer et se positionner
29	Etape 4 - Agir et ne plus subir le temps
30	Etape 5 - Régénérer et pérenniser le changement
31	Les outils pratiques pour se lancer
32	En savoir plus - jeanfrancoisperchot.fr

INTRODUCTION

Rien, dans ce livre, n'est issu d'une fiction ou du monde de la magie.

Tout découle d'histoires réelles, du type d'histoires que vous verrez de plus en plus autour de vous dans les prochaines années : ces vies de dirigeants, de managers, d'entrepreneurs, impactées par le manque de temps, par la perte de contrôle sur les événements et, inévitablement, par l'absence de plaisir et de bien-être.



La méthode que je vous propose a le potentiel de changer votre vie en vous faisant passer du temps subi au temps choisi.

A qui s'adresse ce livre ?

Prioritairement aux dirigeants avec une équipe :

- Chefs d'entreprise
- Dirigeants d'entreprise
- Dirigeants de BU
- Managers avec une équipe
- Dirigeants d'association

Mais aussi aux entrepreneurs, aux travailleurs indépendants et à toute personne désirant avancer dans un projet. Quiconque se sentant réellement débordé et souhaitant, une fois pour toute, se libérer du temps.

CHANGEZ D'HISTOIRE POUR CHANGER DE TRAJECTOIRE

Vous êtes peut-être en train de rouler les yeux au ciel en vous disant, encore un vendeur de rêve. Normal. J'ai aussi été cette personne réticente devant l'idée que les méthodes des autres puissent changer ma vie.

Tout comme vous, je me suis dit...

"mon cas est différent",

"j'ai déjà appris suffisamment de choses",

"si je suis indépendant, c'est justement pour ne pas avoir à faire appel à d'autres!"

De 2008 à 2011, j'ai ainsi résisté jusqu'à en avoir marre de tourner en rond un peu comme une poule sans tête à tester des solutions diverses.

Vous savez, ce sentiment désagréable de constater que d'autres arrivent à maîtriser leur temps pendant qu'on est soi-même peut-être en train de passer à côté de quelque chose d'important? Ce sentiment me hantait.

Si vous êtes là c'est que vous avez, vous aussi, franchi le seuil.

Vous avez sans doute compris que **se libérer du temps ne s'apprend pas par les formations traditionnelles** que vous avez peut-être faites et que j'ai moi-même faites par le passé... ces formations qui font travailler sur une partie du problème plutôt que sur les causes et les stratégies qui permettent de l'éradiquer totalement.

Si vous êtes là, c'est que vous êtes conscient du fait que **le bon sens n'est pas suffisant**. Se libérer du temps est une compétence.

Le bon sens ou l'expérience ne suffisent plus. Savoir structurer la démarche pour atteindre des résultats réels et durables est bel et bien une compétence.

"Oui mais... je suis différent!"

"j'ai tout essayé!"

"tu ne connais rien à mon métier!"

Vous découvrirez dans ce livre **des exemples de gens qui étaient sceptiques au départ.**

Et c'est en constatant les fabuleux changements de vie de ces dirigeants et managers que j'ai accompagnés, après avoir réussi à changer ma propre vie, que je me suis dit : **et si cela pouvait fonctionner pour d'autres encore?**

Les prochaines pages vous révèlent comment.

EN QUOI CE LIVRE PEUT CHANGER VOTRE VIE

Voici donc l'opportunité de regagner votre pouvoir et de l'exercer sur la seule chose que vous possédez : **vos temps**.

Pourquoi ? Pour atteindre un équilibre de vie sain et durable en même temps que vos objectifs d'affaires et personnels.

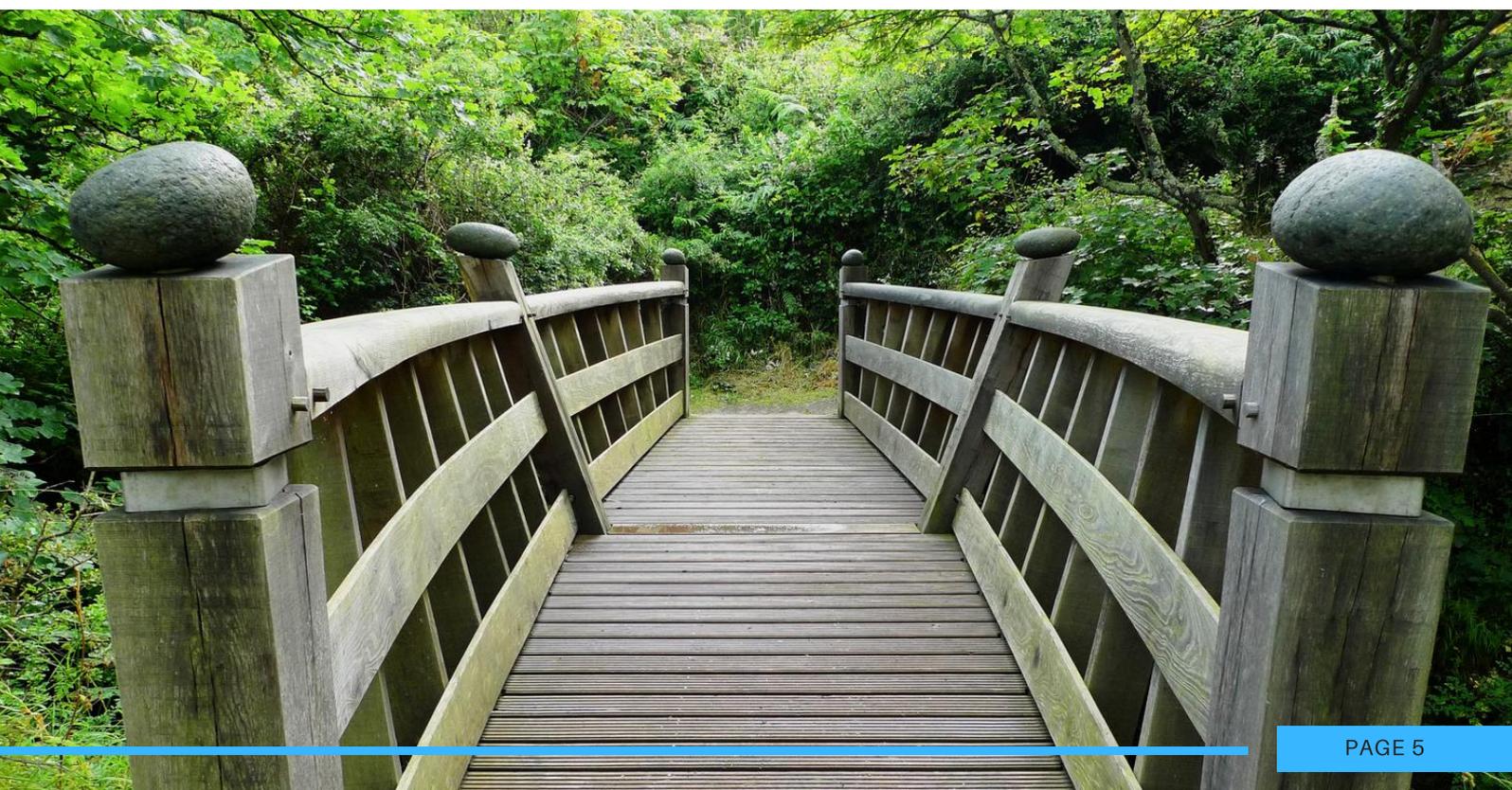
Ce livre vous décrit QUOI faire, QUAND le faire et COMMENT, en 3 étapes.

Vous serez ainsi en mesure d'**éviter les 3 erreurs** les plus communes que font les gens :

- 1- Résister au changement en cédant au doute
- 2- Se mettre à tout changer de manière désordonnée
- 3- Agir de manière non appropriée et au mauvais moment de vendeurs de rêve.

Mes stratégies vous éviteront de partir dans tous les sens et d'atteindre cet équilibre rapidement, tout comme elles l'ont fait pour moi et plusieurs autres.

En plus de ces étapes pleinement prouvées pour optimiser les actions au quotidien, vous aurez accès à des outils simples et concrets qui vous permettront de voir comment vous pouvez, vous aussi, devenir une vraie histoire à succès à partir de votre passion, de vos compétences, d'un produit ou d'un service.



VOS ENJEUX DE DIRIGEANTS, D'ENTREPRENEURS ET DE MANAGERS

Vous passez trop de temps dans votre entreprise

- Vous travaillez près de **70 heures** et ne savez pas comment libérer du temps sans perdre en rentabilité.
- Vous avez **le nez dans le guidon** et ne savez pas comment vous en sortir.
- Vous avez **du mal à engager vos collaborateurs**, à les faire fonctionner ensemble, à manager; et vous perdez du temps précieux.
- Vous n'êtes **pas disponible pour votre famille**,
- **Vous ne voyez pas vos enfants grandir.**
- Vous aimeriez pouvoir faire l'activité que vous faisiez avant.

Bref, vous cherchez de plus en plus à prendre du recul par rapport à votre travail et votre mode de vie, un second souffle.

Vous êtes seul

Les dirigeants d'entreprise à taille humaine sont souvent **seuls pour analyser, réfléchir, agir et réagir**. Sachez que je l'ai été pendant dix ans. Les nombreux aspects d'une entreprise contraignent à être multitâche et très présent au quotidien lorsqu'il s'agit notamment de :

- développer une exploitation rentable,
- manager des collaborateurs aux comportements complexes,
- répondre aux attentes des clients.

Ceux qui réussissent bien à tout gérer :

- sont arrivés à une **adéquation parfaite** entre leurs objectifs de vie et d'entreprise,
- ont développé une **équipe performante** avec des individus dont les fonctionnements et les motivations diffèrent,
- ont réussi à implanter une **structure** organisationnelle en phase avec **leurs aspirations** personnelles et familiales,

Au bon moment, ils ont utilisé les bonnes techniques et mis en place les bonnes stratégies pour se libérer du temps.

Vous ne remplissez pas ces conditions? Mon programme s'adresse à vous.

Vous vous sentez comme un hamster

Vous êtes déterminé, vous avancez courageusement, mais sans objectif précis. Au final, vous vous dites sûrement :

"Ça roule, mais il y a quelque chose qui manque",

"ça roule, mais j'ai un vrai problème",

"ça roule mais ça ne fonctionne pas forcément et même si je cours, je cours, je cours, ça ne fonctionne toujours pas mieux".

Vous avez suivi plusieurs formations, élaboré des plans PME. Bref, vous avez cent fois fait le tour du jardin, et pourtant.

Peut-être en êtes-vous venu à croire que vos enjeux actuels ne sont pas les enjeux réels.

Peut-être avez-vous alors essayé de faire monter une personne en compétence, de structurer l'entreprise, de mieux gérer votre temps. Mais les enjeux persistent et rien ne répond à ce que vous aspiriez être, profondément.

C'est exactement la position dans laquelle j'étais il y a dix ans.

C'est exactement pourquoi je me suis mis en quête des éléments clés que, forcément, je n'avais pas encore identifiés afin de réellement répondre à mes besoins.

Sans doute vous êtes vous posé la question, mais quelle est la réponse que vous avez au fond de vous ?

« De quoi ai-je vraiment envie? »

« Qu'est-ce que je veux vraiment? »

« Est-ce que je peux vendre la boîte? »

« Est-ce que je pourrais faire une autre activité? »

« Voudrais-je passer moins de temps au travail? »

« Est-ce que je souhaite consacrer plus de temps à ma famille? »

« Est-ce que je voudrais me dégager une journée? »

« Devrais-je vraiment considérer ce que je veux? »

Et sûrement vous ajoutez :

"De toute façon, je suis obligé de travailler 12 heures par jour, d'être présent en tout temps dans cette entreprise qui est la mienne, parce qu'on m'y attend, parce que mes clients ont besoin de moi, parce que mon personnel compte sur moi".

Vous avez choisi de créer votre entreprise, certes. Mais aujourd'hui avez-vous l'impression de choisir votre vie?

Quittez la roue et choisissez votre vie

Être esclave de sa boîte, ce n'est pas une fatalité. **Épuisement et chef d'entreprise, ce n'est pas une fatalité.** Sachez plutôt que si certaines choses vous ont échappées, vous pouvez les régler.

Ce programme est conçu pour vous aider à vous poser les bonnes questions et y apporter des réponses authentiques pour changer de trajectoire et maîtriser votre temps de manière durable.

Ne souhaitez-vous pas être maître de votre liberté?



POUR LA PETITE HISTOIRE

Mon parcours - faits réels !

Je suis double diplômé (ingénieur et MBA). Après treize années passées à la direction opérationnelle industrielle puis commerciale, au sein de groupes industriels notamment à l'international en charge d'équipes multiculturelles, **j'ai fait le choix, en 2008, de reprendre et diriger une PME** dans le négoce et l'installation.

Les situations suivantes sont celles auxquelles j'ai dû faire face en tant que dirigeant d'entreprise à taille humaine aux cours des douze dernières années.

Crise 2008 et après crise.

- **Achat d'une entreprise** de plusieurs millions d'euros grâce à un tour de table d'un million avec un fonds d'investissement et un emprunt des deux tiers du montant auprès des banques.
- J'avais **vendu ma maison** et investi toutes mes économies.
- Trois mois plus tard, la banque Lehman Brother chutait entraînant la crise. **Mon entreprise ne valait plus rien.**
- Pendant toutes ces années j'ai été seul aux commandes pour analyser, réfléchir, agir et réagir. **Je travaillais 12 h par jour.**

- **Ma famille et mes aspirations personnelles avaient été reléguées au second plan.** J'étais maintenu captif dans des enjeux de développement, de management, de turnover et d'engagement des équipes.
- **Cette phase brutale a été le début d'un long chemin** de questionnement personnel.
- Les réponses que j'ai trouvées m'ont donné les **outils pour arriver à redresser, restructurer, repositionner et redévelopper la société.**
- J'ai alors pris du recul, analysé la situation et ce qui m'était important.
- **J'ai cédé mon entreprise et je me suis lancé** dans le conseil, le coaching et **l'accompagnement des dirigeants et managers** afin de **les aider à changer de vie**, c'est-à-dire à se dégager du temps de qualité sans affaiblir la performance de leur entreprise.

Outre mon profil de dirigeant d'entreprise, je suis un adepte de sports de haut niveau.

Mon parcours m'a donc amené à développer et appliquer la méthode que je vous propose.

Mes réflexions et solutions s'appuient directement sur mon expérience.

C'est ainsi que j'ai pu répondre aux situations que j'ai rencontrées, année après année.

Et c'est ainsi que j'ai pu graduellement me dégager 1 journée de travail par semaine et du temps pour ma famille et mes activités, tout en accroissant les performances de mon entreprise..



Toute ma stratégie prend son sens dans les notions :

- d'**adéquation** de projets personnel, familial et entrepreneurial;
- de **performance collective** et d'engagement des collaborateurs au sein d'une organisation adéquate et en phase avec les aspirations du dirigeant.

ILS TÉMOIGNENT



Alexia Taillandier, gérante

"Travailler avec Jean-François m'a permis déjà de **gagner 3h par jour soit plus de 15 h par semaine** – ce qui était **inimaginable en début d'année**. Et j'espère **aller encore plus loin** dans ma nouvelle organisation de travail.

Jean-François inspire confiance. Il savait où il allait même si au départ ce n'était pas toujours évident pour moi. Il **maîtrise** parfaitement son **processus**. Il a notamment abordé rapidement l'aspect lié à mon environnement et cela m'a beaucoup aidé. Il a réussi à s'adapter à chaque séance en actionnant les **outils adéquats** grâce à une **expérience** professionnelle **très riche** ce qui lui permet d'être **très efficace** dans sa démarche.

Je connaissais déjà certains de ces outils, mais accompagné par Jean-François et appliqué directement à mon quotidien de travail, **tout a pris sens**. Ça n'a pas toujours été facile car il va au **fond des choses** et parfois certains points peuvent être durs à entendre. Il n'y a pas eu de déclic à proprement parlé mais les choses se sont ancrées petit à petit sans que je ne m'en rende compte. **Cela a été comme une évidence**. Le plus simple est de lui faire confiance.

S'il y a une chose à retenir c'est que **j'ai la capacité à choisir ma vie maintenant** – quel changement et quel soulagement."

Jean François, c'est un accompagnement personnalisé et adapté, un partage et une écoute qui a su revaloriser mon studio de photo. Une expérience unique ou tout est décortiqué : personnalité lieu rapport méthodologie action

Un grand soutien et des méthodes concrètes pour apprendre à mieux gérer son emploi du temps et être plus rentable. J'ai pu ainsi gagner près d'une journée et demi par semaine. Une grande confiance dans ses conseils revalorisants et pertinents.

Tout ce temps libéré m'a permis de gagner 35% de chiffre d'affaires sur décembre par rapport à l'année précédente, idem en janvier et en février.

Cerise sur le gâteau, j'ai pu prendre 10 jours de vacances en Guadeloupe en ce début d'année – chose que je n'avais pas fait depuis des années

Un grand merci, car tout ceci a été possible grâce à toi.

Cordialement
Cathy Galéanos
Portraitiste de France



Oumou, commerciale



"Merci Jean-François pour tes précieux conseils qui m'ont permis de changer ma vie et que mets en pratique encore 6 mois après".



Didier Cantor, Directeur Général de franchise

J'ai sollicité l'intervention de Jean-François Perchet dans le cadre de l'amélioration de la communication au sein de mes équipes.

Son approche pragmatique et sa capacité à présenter simplement les principes de communication et d'interactions entre les personnes m'ont convaincu.

Son expérience, sa capacité pédagogique, sa capacité de travail et son écoute ont permis à chacun de mieux se connaître, d'avoir les clefs pour appréhender ses collègues et de pouvoir confirmer le potentiel de certains membres sur lesquels je peux m'appuyer.

Le travail a été fructueux au point d'envisager de lui confier une mission similaire au sein d'un autre centre du Wall Street English. »

Son approche pragmatique et sa capacité à présenter simplement les principes

Son expérience, sa capacité pédagogique, sa capacité de travail et son écoute ont permis à chacun de mieux se connaître, d'avoir les clefs pour appréhender ses collègues et de pouvoir confirmer le potentiel de certains membres sur lesquels je peux m'appuyer.

Le travail a été fructueux au point d'envisager de lui confier une mission similaire au sein d'un autre centre du Wall Street English. »

Didier CANTOR
Président

ILS TÉMOIGNENT

Ludivine Fillot **manager commerciale**

📱 Mobile • il y a 38 min



"Je me souviens des premiers entretiens ou j'ai été dérouté car j'attendais un fil conducteur comme dans un schéma classique. Jean-François m'a sorti de mes schémas habituels. Lui savait où il m'emmenait et on est allé + loin. pourquoi ce sujet ? aucune idée.. mais il était sans doute + important, + marquant pour moi que les autres. Les questions de Jean François n'étaient jamais orientées, mais elles m'emmenaient dans des réflexions que je n'avais jamais creusé, et pire ! je n'avais pas les réponses !!!!
Lorsque j'essayais d'esquiver, Jean-François me retrouvait à un autre endroit et m'accompagnait pour surmonter l'obstacle. Seule, je n'aurais pas trouvé les alternatives possibles dont j'avais les clés, les ressources ! je ne les voyais tout simplement pas.
Merci Jean-François pour cette expérience, cet apprentissage. Certains changements sont automatiques maintenant.
Et pour moi, qu' il est agréable et essentiel de naviguer sans tempête à présent."



Jaouad Benharrats,
responsable commercial
puis gérant

"Je pourrais dire beaucoup de choses sur ce que tu peux apporter. Un fait qui parle de lui-même :

*Je travaille actuellement **45 heures par semaine**. Et si je ne t'avais pas rencontré, je serais en train de travailler plus de **100h par semaine pour la même performance** ".*

Agnès Artarit, laboratoire Mylan puis entrepreneur

"Jean-François a su adapter à mes besoins et me conseiller – il a touché plusieurs fois dans le mille et m'a permis de nombreuses prises de conscience – tout son discours et ces méthodes sont avérées par des faits et des actes parlants, ce qui a fait toute la crédibilité à mes yeux– et même s'il m'arrivait de ne pas être convaincue par une observation ou un conseil à un moment, ceux-ci se sont révélés à chaque fois justes. Outre gagner du temps, son intervention m'a permis d'ouvrir les yeux et ainsi éviter de nombreux écueils – super travail".

Jean-François m'a permis de prendre du recul et m'a aidé à « passer la première » et ne pas rester « au point mort ».

J'ai vu sa capacité à comprendre rapidement la situation et à en apporter les clefs.

Son regard extérieur, son expérience et ses méthodes ont permis d'aborder notre problématique avec méthode.

Avoir une vision claire et travailler sur l'engagement des collaborateurs et leur fonctionnement avec méthode m'ont beaucoup aidé pour avancer.

Il a été à la fois le guide et le catalyseur – Notre groupe de travail n'aurait pas pu faire ce chemin seul au sein de notre organisation.

J'utilise encore des outils simples mais terriblement efficaces comme le PPPP, qui aident à prendre du recul sur chaque situation et à avancer.

Jean-François aime partager ses connaissances, mobiliser, et est 100% investi dans ce qu'il fait.

Il s'est manifesté à plusieurs reprises après même son accompagnement pour prendre des nouvelles du projet.

Il a été une aide vraiment précieuse. Merci encore à lui !

Laetitia Dalicieux, industrie production phosphate

Laëtitia DALICIEUX

Formation /communication

Formateur PRAP

WWW.PRAYON.COM

Prayon s.a.

14 Avenue Berthelot

38370 St Clair du Rhône

France



Léonard Kalonji Mukendi, **créateur d'entreprise**

"Jean-François m'a permis de gagner un temps considérable dans la mise en place et le fonctionnement de ma structure – je ressors avec des idées très claires et des actions très précises. Il m'a éclairé – je sais où je vais et pourquoi j'y vais."

LA MÉTHODE E=MC2

Les 3 piliers M-C-C

En 1985, J. M. Descarpentries revisitait pour son compte la célèbre formule d'Einstein $E=MC^2$.

E pour EFFICACITÉ,
M pour MOTIVATION,
C pour COHÉRENCE,
C pour COMPÉTENCE.

Cette formule a été le déclic pour moi.

L'**EFFICACITÉ** est le fruit d'un produit et non d'une somme. Si l'un des facteurs est nul, le résultat le sera.

Se dégager du temps en tenant compte de l'efficacité dépend donc de :

la **MOTIVATION** - qui représente la volonté d'agir et de réussir, l'adhésion dynamique de chacun, la volonté de changer, la conviction qu'il existe un autre chemin à emprunter, la volonté de mettre en œuvre des techniques et stratégies enseignées, l'humilité d'accepter que notre bon sens puisse être remis en cause.



La motivation se définit sur deux plans.

La motivation **endogène** : celle que chacun apporte au système.

La motivation **exogène** : celle qui dépend des conditions que le manager met en œuvre, par exemple en donnant du sens à l'action, en diffusant de la reconnaissance ou en impliquant les collaborateurs.



La motivation est ainsi liée à :

la **COHÉRENCE** - qui représente votre motivation par rapport à ce qui vous entoure, notamment en mettant en phase vos aspirations avec la structure de votre activité et les personnes avec lesquelles vous travaillez. Cette cohérence est liée au langage commun, aux valeurs partagées, à la reconnaissance mutuelle.

Il s'agit d'une condition majeure pour l'efficacité collective.

La cohérence du système entre ses différentes composantes englobe :

Les **VALEURS** : Que partageons-nous ?

La **MISSION** : À quoi servons-nous ?

La **VISION** : Où allons-nous ?

La **STRATÉGIE** : Comment nous y rendons-nous ?
soit comment concrétiser la **VISION** en restant aligné sur les **VALEURS** et la **MISSION**

Le **FONCTIONNEMENT** : Comment fonctionnons-nous ?

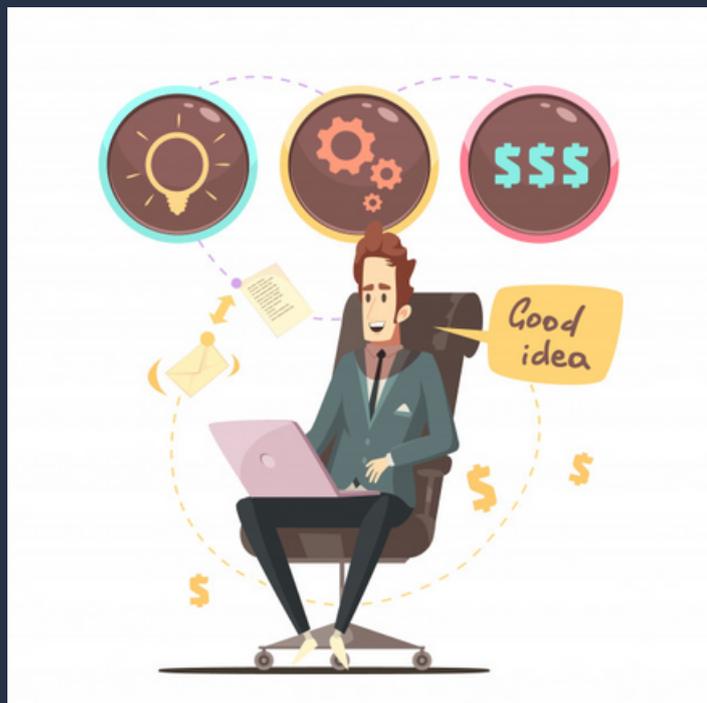
La **DÉCISION** : Comment décide-t-on ensemble ?

La cohérence est indissociable de :

la **COMPÉTENCE**

- qui représente les stratégies et les techniques à appliquer, car se dégager du temps ne dépend pas seulement du bon sens mais aussi du sens du professionnalisme, d'un savoir, et d'un savoir-faire.

Il s'agit d'une condition majeure pour l'efficacité individuelle. Par exemple, le fait de ne pas savoir dire non provient de l'influence de l'entourage sur soi, ce qui impacte directement la gestion du temps.



La compétence est toujours une source de performance, mais elle ne suffit pas si elle n'est pas mobilisée par une personne d'une réelle ENVIE que cela marche : sa motivation.

À compétences égales, les performances peuvent être différentes.

Certaines défaites sportives sont totalement incompréhensibles sur le plan de la compétence mais parfaitement explicables sur le plan de la motivation; sans parler des guerres d'indépendance gagnées par un M (Motivation) colossal qui compense la faiblesse du C (compétence) !

Si la compétence est un savoir-faire, la performance présuppose toujours l'existence d'un vouloir-faire (la motivation). Cette motivation - c'est-à-dire ce qui conduit l'individu à s'engager dans l'action qui lui est proposée - détermine les stratégies d'action qu'il choisit et qui sont soumises aux données de l'environnement, celles-ci rendant plus ou moins possible la réalisation de l'action (le pouvoir-faire).

Les données de l'environnement peuvent inclure, par exemple, les rôles prescrits, les injonctions, les moyens déployés, etc., de même que la culture (représentation dominante).

Se libérer du temps repose donc sur 3 leviers :

1. Motivation	1. Avez-vous envie de changer? Quelle est la véritable douleur que vous ressentez ?
2. Cohérence (aspirations intérieures / environnement)	2. Quel est l'impact de l'environnement (vos équipes, vos relations, l'extérieur) sur vos performances? Fixez-vous des limites à l'environnement ou est-ce l'environnement qui les fixe pour vous ?
3. Compétences	3. Avez-vous les bonnes techniques et les bonnes stratégies?

C'est tout l'objet de ce programme. En répondant à l'ensemble de ce volet, vous arriverez à vous libérer de manière pérenne au moins une journée ou son équivalent par semaine soit plus de 40 h par mois minimum !



LES 5 MYTHES QUI EMPÊCHENT DE PROGRESSER

1 . Le bon sens suffit

Non, en réalité le bon sens ne suffit plus.

Par exemple :

Quand on apprend le métier de maçon, on a besoin d'apprendre des techniques ; le seul bon sens de construire une maison ne suffit pas.

Il en va de même pour apprendre à se libérer du temps. Cela requiert de nouvelles compétences, de nouvelles techniques et des stratégies.

Cela demande également une capacité de croire que d'autres solutions existent et que ces solutions vous ne les connaissez pas encore.

Pour reprendre l'image du maçon - en découvrant d'autres techniques nos anciens ont pu construire des cathédrales et passer du format de l'église roman - avec des murs épais et des contreforts - à des cathédrales gothiques - avec des arcs brisés qui soulagent les murs et permettent des grandes ouvertures pour une église plus haute et plus illuminée.

En apprenant d'autres techniques qu'il n'avaient pas imaginé, ils ont ainsi démontré que le bon sens ne permettait pas d'envisager une cathédrale haute et plus illuminée.



2 . La vie professionnelle induit forcément le déséquilibre

Courir après le temps tel un hamster dans une roue est le lot de tous les dirigeants!

Non. Le déséquilibre est peut-être logique - lorsque nous marchons nous sommes en voir une démarche équilibrée. De même, tout dirigeant qui performe arrive à atteindre un certain équilibre pour lui-même et pour ses équipes.

Vous avez choisi votre vie au début, vous pouvez encore choisir votre vie à présent.

3. L'épuisement des dirigeants est une fatalité

Non. Les dirigeants équilibrés montrent la voie de l'équilibre. Ils ont été ouverts à comprendre qu'ils pouvaient y avoir d'autres stratégies, méthodes et techniques qui leur ont permis de sortir de cette fatalité de laquelle d'autres dirigeants ne voient pas comment s'en sortir.

Ils ont su mettre en place des techniques et des stratégies pour répondre à leurs besoins tout en maintenant la performance.



4. L'efficacité, c'est remplir ses journées et en faire un maximum

On croit souvent qu'être efficace consiste à en faire toujours plus, plus, plus. Il existe mille façons de s'occuper.

Pourtant, le fait d'être bien occupé n'a rien à voir avec l'efficacité et la satisfaction du travail accompli.

Vous arrive-t-il de réaliser 25 choses dans une journée et, le soir venu, d'avoir l'impression étrange et désagréable d'avoir perdu votre temps?

Vous est-il déjà arrivé de n'accomplir qu'un seul travail essentiel au cours de la journée et de ressentir, à la fin, un grand sentiment d'accomplissement?

Ceux qui visent l'efficacité se concentrent avant tout sur les choses les plus importantes et éliminent le reste. Ils savent qu'ils ne peuvent pas tout faire. Ils doivent donc faire des choix éclairés, savoir aussi bien quoi faire que quoi ne pas faire.

L'efficacité ne se mesure pas au temps passé à réaliser une tâche, mais aux résultats obtenus.

L'idée, c'est donc de travailler mieux. De faire les choses qui nous rapprochent le plus de nos buts et qui nous apportent des résultats; quel que soit l'objectif que nous cherchons à atteindre.

5. S'organiser, c'est brider sa journée de toute forme de liberté

Beaucoup de gens voient dans l'organisation personnelle plus de complications que de bonnes choses au quotidien. Pour eux, s'organiser signifie s'imposer des contraintes et une rigidité qui les privent de liberté et éliminent toute place pour l'improvisation, le hasard, le plaisir du moment présent.

En réalité, l'un n'empêche pas l'autre.



Un planning est fait pour être flexible.

Avec une bonne organisation, on arrive à mieux gérer les imprévus. Ce qui, paradoxalement, donne plus de liberté.

Vous aviez prévu un rendez-vous avec votre client mais un autre travail prioritaire vient de vous tomber dessus? Vous n'êtes pas forcément pris au dépourvu. Comme vous avez laissé de la place dans votre agenda, vous pouvez bouger vos activités comme on bouge des blocs dans un jeu de construction.

La liberté est agréable à vivre au quotidien. Le hic, c'est que de fonctionner au gré du vent entraîne souvent bien plus de stress.

Lorsque rien ne se passe pas comme on le voulait, on se retrouve vite dépassé.

Ce qui est sûr : pour accomplir des progrès significatifs dans un domaine précis et avancer de façon concrète sans lâcher en cours de route, l'organisation est d'une aide précieuse.

Mais on peut très bien organiser un minimum ses journées, pour réaliser les tâches prioritaires, et profiter du reste de son temps sans rien planifier.

ÉTUDES À L'APPUI

La santé et le bien-être des chefs d'entreprise en Pays de la Loire



Cette infographie est proposée par le Groupe Soregor, cabinet d'expertise comptable dont TGS France est la filiale dédiée aux PME et ETI, et Harmonie Mutuelle.

Elle fait suite à une étude menée du 5 au 20 janvier 2017 auprès de 401 dirigeants d'entreprise par l'institut Viavoice et s'appuie sur un échantillon représentatif des entreprises des Pays de la Loire de 5 à 100 salariés.

Principe de l'étude

L'étude repose sur le croisement d'un indice d'activité économique, calculé à partir des réponses des sondés et des données économiques de leur entreprise (CA, résultats, marge...) et les comportements des dirigeants en matière de santé.

L'indice moyen est de 5.5 et la notation est sur 10.

Comment évaluer le bien-être du dirigeant d'entreprise ?

Croissance du chiffre d'affaires, marge, rentabilité... tels sont les principaux objectifs des dirigeants d'entreprise lorsqu'on les interroge. Mais la santé, le bien-être et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle – des thématiques rarement abordées – ont-ils un impact sur la performance de leur entreprise ?

C'est ce que met en évidence l'Observatoire Soregor en abordant sans détour les pratiques des dirigeants en matière de temps de travail, d'activité sportive, de sommeil ou encore de loisirs. Allez y jeter un œil !

<https://www.soregor.fr/presse/communiqués-de-presse/soregor-et-harmonie-mutuelle-revelent-les-resultats-d-un-observatoire>

<https://www.tgs-france.fr/blog/bien-etre-du-dirigeant-et-performance-economique-y-t-il-un-lien>

Temps de travail et performance

Travailler 40 h... Rêve ou réalité ?

39 % des dirigeants travaillent plus de 60 h.

Travailler trop ou trop peu? L'un et l'autre se révèlent souvent contre-productifs pour l'activité de votre entreprise. Pour un dirigeant, le temps de travail peut être bénéfique jusqu'à un certain point mais, à l'excès, il peut nuire à la productivité de votre société.

En moyenne, travailler au-delà de 60 h par semaine se révèle contre-productif pour l'entreprise.

L'indice économique est de **6,3/10** pour un dirigeant qui travaille entre **50 et 59 h** par semaine.

L'indice économique est de **5,4/10** pour un dirigeant qui travaille plus de **60 h** par semaine.

L'indice économique est de **4,4/10** pour un dirigeant qui travaille moins de **40 h** par semaine.

Temps de travail et performance économique

Le temps de travail des dirigeants bénéficie à l'entreprise... jusqu'à un certain point



Pouvoir s'arrêter en cas de problème de santé : un facteur clé de performance



Avec une moyenne de 54 heures de travail hebdomadaire, le chef d'entreprise travaille beaucoup, bien au-delà de la moyenne des salariés.

S'il travaille moins que la semaine normale de travail, l'indice économique s'en ressent.

Ainsi, plus il travaille, plus sa structure se porte bien. Pourtant, à partir de 60 heures par semaine, l'activité économique n'en profite plus et redescend à un indice de 5,4 en moyenne...

En d'autres termes, à partir de 60 heures le travail supplémentaire n'est plus productif. Il devient peut-être même contre-productif pour l'activité de l'entreprise. Or, 39 % des dirigeants interrogés indiquent travailler 60 heures et plus sur une base hebdomadaire.

Attention : la taille de la société est un facteur aggravant, mais ce n'est pas toujours le cas...

Pouvoir s'arrêter en cas de problème

Un autre facteur déterminant est la possibilité de s'arrêter en cas de problème de santé. Lorsque les dirigeants ne peuvent s'arrêter, l'indice d'activité se dégrade. Il tombe à 4,9.

Dans les sociétés où le dirigeant peut stopper son travail en cas de problème de santé, l'indice se situe à 5,8.

Dans cette étude, 69 % des chefs d'entreprise affirment pouvoir s'absenter en cas de problème. Une liberté qui s'avère très bénéfique pour leur société!

Quelques statistiques sur le bien-être au travail

Pour être au top, un chef d'entreprise doit être capable de prendre du temps pour lui et de préserver son sommeil.

Plus de sommeil !

L'observatoire révèle que les dirigeants qui dorment 7 h ou plus par nuit jouissent d'une meilleure performance économique que ceux qui dorment moins de 6 h.

Plus d'activité physique !

Il en va de même pour les dirigeants qui pratiquent au moins 3 heures d'activité physique par semaine. En dessous d'une heure d'activité physique par semaine, l'indice de performance de l'entreprise diminue.

Plus de loisirs et de congés !

Les chefs d'entreprise disposant de plus d'une heure de loisirs ou de détente par semaine sont plus aptes à aider leur entreprise grâce à leur capacité de prendre du recul. Un dirigeant qui prend 5 semaines de congés ou plus permet à son entreprise de mieux se porter.

Repos, loisirs & performances :

Pour être au top : sommeil, congés, sport sont bénéfiques à l'activité économique



Activité de détente et loisirs



En quoi ai-je moi-même amélioré chacun de ces critères entre 2011 et 2016?

Mes statistiques personnelles à l'appui :

Temps travail : je suis passé de plus de 60 h par semaine à 4 jours par semaine.

Mes enfants : 3 fois par semaine je peux rentrer avant qu'ils ne se couchent, alors qu'avant je rentrais systématiquement après.

Sommeil : je me couche une heure plus tôt.

Sport : en passant d'une fois par semaine pour le sport (le weekend) à 3 fois par semaines, j'ai pu reprendre le marathon et le triathlon et me préparer pour le marathon de New York en 2016.

Vacances : Je suis passé de 2 semaines de vacances par an (vers une destination à moins de 3 heures de voiture) à 5 semaines par an peu importe la distance.

En appliquant ma méthode, dès 2011, la performance de mon entreprise a effectué une hausse de plus de 30 %.

Les aspirations des dirigeants

Cette étude a aussi permis de sonder les dirigeants sur leurs aspirations vis-à-vis de leur temps de travail, de leur bien-être et de leur santé.

Il en ressort que la moitié d'entre eux aimeraient pouvoir prendre le temps de pratiquer plus d'activités sportives, de détente ou de loisirs. Tandis que 36 % des dirigeants d'entreprise aimeraient prendre plus de congés ou pouvoir déconnecter plus longtemps, 27 % aimeraient travailler moins d'heures chaque semaine et 21 % voudraient dormir davantage.



Sondage Viaoice réalisé pour Harmonie Mutuelle et Soregor dans la région Pays de Loire. Interviews réalisés par téléphone, du 5 au 20 janvier 2017, auprès d'un échantillon de 401 dirigeants d'entreprise, représentatif des entreprises des Pays de la Loire de 5 à 100 salariés.

Conclusion

Les dirigeants qui réussissent le mieux dans leur activité économique sont ceux qui :

- prennent le plus de temps pour eux,
- prennent soin de leur santé,
- préservent leur vie privée.

INSTALLER LES 3 PILIERS EN 5 ÉTAPES SIMPLES

Comment je suis parvenu à mes résultats

D'abord, ce qui n'a pas marché

Formations supplémentaires pour acquérir d'autres compétences et changer le présent.

J'ai suivi des dizaines de formations dans tous les domaines pendant que je travaillais au sein de grands groupes.

Services d'un consultant qui maîtrise son expertise et ses méthodes pour modifier certaines choses dans le présent

J'ai fait appel à des services de conseil lors de ma vie de dirigeant de PME.

Coaching comme processus d'accompagnement vers l'autonomie pour construire l'avenir, notamment pour lever les freins et les barrières.

J'ai été coaché au long de ma carrière.

Chacune de ces briques m'a apporté quelque chose, mais aucune n'a complètement su répondre à mes besoins. C'est pourquoi j'ai décidé de combler ce manque en créant ce programme.

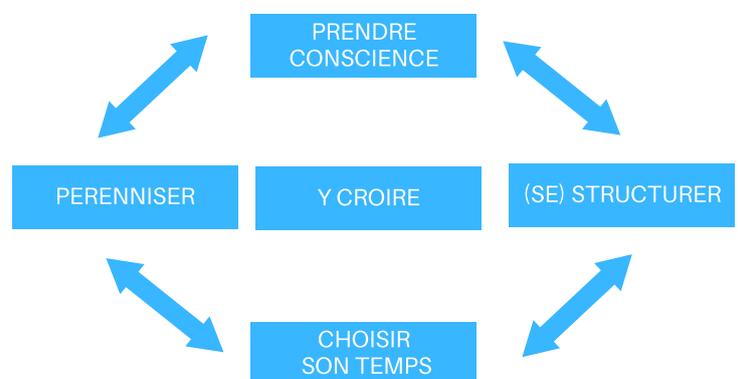
Ce qui a marché

La formule E=MC2

Pour maximiser ma libération de temps, j'ai donc travaillé sur les 3 leviers : la motivation, la cohérence et la compétence.

Et ce, en 5 étapes :

1. Croire que c'est possible
2. Diagnostiquer et prendre conscience
3. Structurer et se positionner
4. Agir et ne plus subir le temps
5. Régénérer et pérenniser le changement



LES 5 ÉTAPES

Étape 1 - Y croire!

Et être ouvert à croire qu'un autre possible existe et être ouvert au changement

Étape 2 - Motivation (identifier et clarifier)

Cette étape permet d'observer le problème, de fixer les objectifs, de donner les clefs de votre fonctionnement, de clarifier ce qui est important, tout cela avant de réaliser un diagnostic de votre entreprise.

Étape 3 - Cohérence (structurer)

Cette étape permet de prendre en compte l'environnement pour structurer votre entreprise et vos équipes en adéquation avec vos aspirations.

Étape 4 - Compétence (agir)

Grâce aux éléments de diagnostic et de structuration cette étape conclut l'apprentissage des stratégies et techniques pour se libérer du temps.

Étape 5 - Régénérer et pérenniser

Cette étape permet d'ancrer le changement et viabiliser le plan d'action opérationnel.

ÉTAPE 1 - CROIRE QUE C'EST POSSIBLE

Au-delà de s'outiller avec les stratégies, le préalable est déjà d'avoir la volonté de changer.

Une volonté issue de la certitude qu'au fond, il existe un autre chemin et que celui-ci est possible. La volonté de mettre en œuvre des techniques et stratégies enseignées.

La volonté d'accepter que notre bon sens puisse être remis en cause.

Peut-être avez-vous envie de vous croiser les bras en vous disant : ça ne peut pas être aussi simple...

Je vous répondrai ceci : ne faites pas l'erreur de confondre la simplicité d'une idée avec son efficacité.

Votre mindset, votre ouverture à un possible que vous ne connaissez pas est votre moteur.

Je n'ai pas pensé que ça puisse être impossible, alors je l'ai fait !



ÉTAPE 2 - DIAGNOSTIQUER ET PRENDRE CONSCIENCE

L'axe « dirigeant »

Il s'agit de prendre en compte les aspirations du dirigeant, d'observer le problème de l'entreprise et de réaliser un diagnostic réel et sans concession. Comment ?

En mettant des mots sur les maux

- Répondre à la question Que voulez-vous vraiment ?
- Poser la réflexion : Faire le point sur ce que vous n'arrivez pas à faire ou sur ce qui vous empêche de.
- Apprendre à mesurer les problématiques avec des outils simples.
- Définir les objectifs et les indicateurs qui vous permettront de vous situer et de suivre l'évolution

En comprenant votre fonctionnement et vos moteurs

- Prendre conscience de votre profil personnel, commercial et managérial avec des outils de mesure et de prédiction.
- Connaitre vos zones de confort et d'inconfort, vos préférences, la manière dont vous êtes perçu au naturel et au travail, vos forces motrices.
- Comprendre les clefs de fonctionnement des collaborateurs ou interlocuteurs.
- Obtenir les clefs pour découvrir comment vous appréhendez ce qui vous entoure : votre environnement, les autres.

En définissant ce qui est important pour vous

- Définir clairement ce qui a du sens, ce qui est important, ce qui a de la valeur pour vous.
- Découvrir à l'aide du triangle de VREI les 3 leviers qui impactent ce qui est important pour vous.
- Indépendamment de la société, clarifier votre aspiration profonde, votre projet personnel et votre potentiel par rapport à vos ressources.
- Élargir le champ des possibles. Envisager, avec la méthode de la projection, des solutions différentes que celles déjà testées et qui ne donnent pas satisfaction.

En établissant comment fonctionne votre activité et votre entreprise

- Etablir sa valeur ajoutée
- Clarifier pourquoi l'entreprise existe par rapport à pourquoi vos clients vous choisissent.
- Comprendre et écrire la structuration et l'organisation réelles.
- Prendre conscience des « types » de fuite de vos processus de travail dans votre entreprise et les évaluer.

ÉTAPE 3 - STRUCTURER ET SE POSITIONNER

L'axe « entreprise »

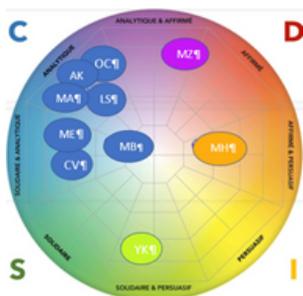
Il s'agit de faire évoluer la structure et l'organisation de l'entreprise en adéquation avec les aspirations du dirigeant et celles du marché. Comment?

En définissant le projet commun d'entreprise

- Acquérir la méthode pour définir le projet commun avec vos équipes.
- Donner du sens à l'équipe, identifier et lever les freins, les obstacles.
- Mettre en place un plan d'action opérationnel.

En fédérant, en engageant et en motivant les équipes

- Savoir motiver et manager en fonction du style de chacun.
- Favoriser l'autonomie et la coresponsabilité.
- Savoir différencier les caractéristiques d'un groupe par rapport à une équipe et les clefs pour évoluer.
- Désamorcer les tensions et maintenir la motivation.



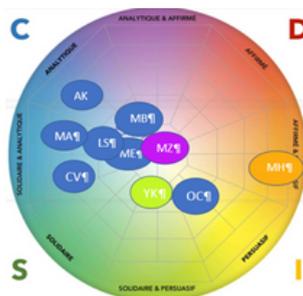
Roue de l'équipe
Style naturel

En organisant l'entreprise

- Trouver son (ou ses) porte-voix au sein de la structure.
- Définir la nouvelle structure en phase avec le projet commun et les aspirations du dirigeant.
- Acquérir les clefs pour une communication efficace.
- Organiser et mener des réunions 100 % efficaces.

En trouvant sa place au sein de l'entreprise

- Déterminer la place, les interactions et le mode de fonctionnement de chacun au sein de l'équipe.
- Optimiser la roue de l'équipe en phase avec le projet d'entreprise.
- Appréhender les jeux psychologiques.
- Adapter sa posture et être acteur de sa relation par rapport aux managers et collaborateurs.



Roue de l'équipe
Style adapté

ÉTAPE 4 - AGIR ET NE PLUS SUBIR LE TEMPS

L'adéquation entreprise/dirigeant

Il s'agit de vous mettre en action pour cesser de subir le temps et ainsi atteindre vos objectifs. Comment ?

En vous libérant du temps

- Réaliser votre diagnostic personnel.
- Passer du temps subi au temps choisi.
- Identifier et maîtriser les réels critères d'urgence et d'importance. Établir la matrice des priorités.
- Mettre en adéquation la valeur ajoutée, les aspirations et la gestion du temps.

En déléguant efficacement

- Mettre en place la juste délégation en phase avec ses aspirations et la nouvelle organisation de l'entreprise.
- Acquérir les clefs pour déléguer efficacement en fonction du profil de chacun.
- Comprendre ses peurs et identifier les freins qui affaiblissent la délégation.
- Appliquer les 6 étapes pour une délégation réussie.

En contrant les pièges de la gestion du temps

- Identifier les fuites et stopper le gaspillage.
- Prendre conscience des croyances limitatives.
- Gérer les perturbateurs et les imprévus.
- Gérer son énergie.
- Appliquer des routines.

En cessant de subir le temps

- Intégrer le changement en vérifiant la levée des blocages et des freins de chacun à chaque étape de la courbe du changement - plan d'action, le cas échéant.
- Viabiliser le plan d'action opérationnel - effet « anti-retour ».



designed by freepik

ÉTAPE 5 - REGÉNÉRER ET PÉRENNISER LE CHANGEMENT

Cette étape fait référence à l'étape finale Refreeze du modèle Lewin.

Sachant que chaque étape précédente se construit sur le modèle de Lewin.

Les 3 étapes du modèle Lewin

1 - Phase Unfreeze :

Faire prendre conscience qu'un changement urgent est inéluctable. Convaincre que l'organisation n'a pas d'autres issues que celle de faire les choses autrement.

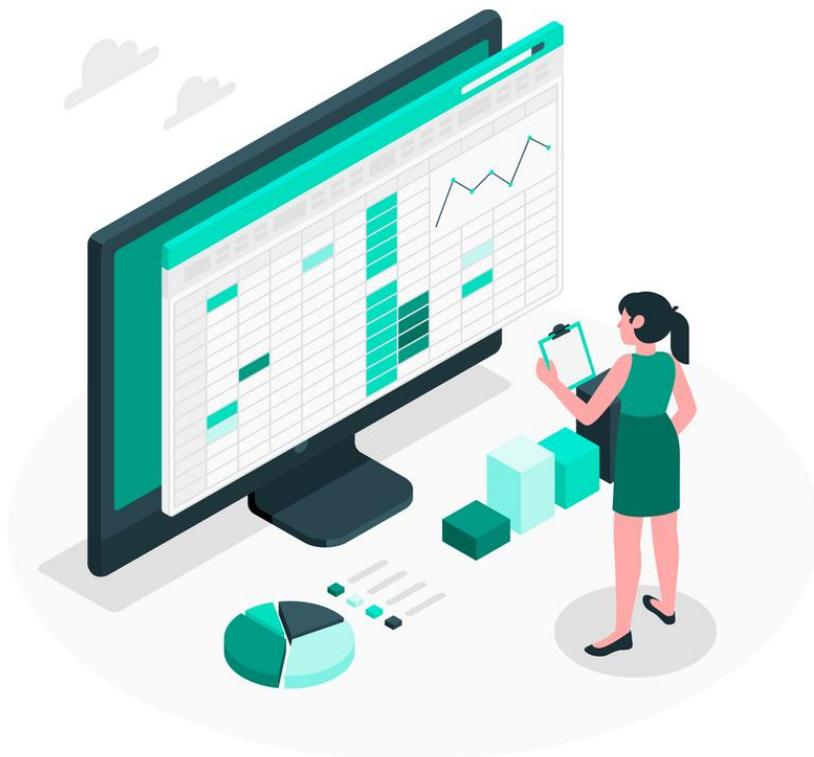
Les résistances au changement apparaissent dès ce stade.

2 - Phase Change :

Les esprits étant prêts à la nouveauté, grâce au sentiment d'urgence créé par l'étape précédente, des nouvelles pratiques sont définies.

3 - Phase Refreeze :

Une fois les changements adoptés, l'objectif est de stabiliser et consolider les nouvelles habitudes, nouvelles stratégies adoptées, nouvelles techniques mis en en plan, la nouvelle organisation, ses nouvelles méthodes de travail, etc. Si cette phase est ignorée, les vieilles routines reviennent rapidement. Cette phase est donc indispensable pour pérenniser le changement et les résultats obtenus.



LES OUTILS PRATIQUES

01 POUR S'ORGANISER :

- la to-do list efficace
- la matrice de priorisation

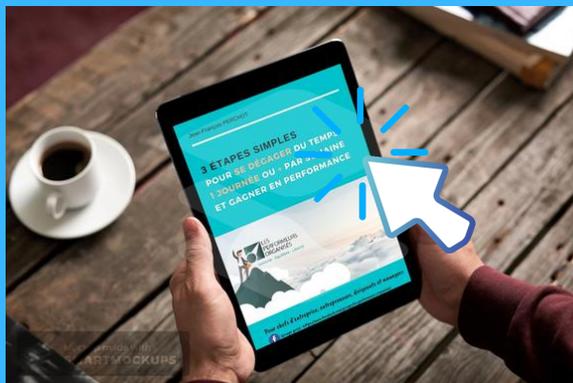
02 POUR RESTER FOCALISE :

- un agenda inébranlable
- halte aux perturbations
- apprendre à dire non
- être monotâche

03 POUR DISCERNER :

- reprogrammer ses croyances limitantes
- connaître son fonctionnement
- les clés d'une délégation efficace

**Pour obtenir ces outils, demandez l'ebook
"Trois outils pour aider à dégager
une journée ou plus par semaine"
en cliquant sur l'image**



ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?



jeanfrancoisperchot.fr

Pour rejoindre le programme d'accélération CSP
"Mentorat et coaching élite"

jeanfrancoisperchot.fr/mon-programme

Pour approfondir la discussion
et découvrir comment utiliser les outils pratiques



Accédez au groupe Facebook **"LES PERFORMEURS ORGANISÉS"**

<https://www.facebook.com/groups/les.performeurs.organises/>

