



Août 2018 - N° 8

## La bonne humeur, outil de management

*Henri IV a dit : « Je ne peux me servir d'un homme mélancolique. Peut-on espérer du contentement d'un homme qui ne peut se contenter lui-même ».*

Les **AFFAIRES** en ce monde nous interrogent. Nous sommes nombreux à partager d'identiques préoccupations et bien d'autres soucis liés au quotidien, à tous les changements qui nous assaillent.

Tous ces facteurs associés rendent inquiet mais communiquer ses profondes interrogations à son environnement risque de le plonger dans la morosité créant ainsi un climat lourd. L'équipe reste très attentive à l'humeur de celle, de celui qui la dirige.

La bonne humeur entre dans la panoplie des moyens permettant de créer l'adhésion, l'émission d'idées constructives, l'élévation des compétences, la volonté d'aller plus loin et mieux.

Ces qualités sont indispensables pour triompher des difficultés que nous rencontrons.

D'aucuns pensent que le traitement des questions sérieuses émane d'un visage aux traits sévères. Erreur : le dynamisme s'accommode d'une atmosphère détendue. L'efficacité va de pair avec l'entrain. Les occasions de tension sont nombreuses, leur traitement par un brin d'humour peut aider à dénouer les crispations dues à la fatigue, à l'énervement.

Le rayonnement personnel permet d'asseoir son ascendant, de nous autoriser une reconnaissance, bref de gagner en autorité, la vraie, celle qui nous est accordée par celles et ceux que nous entraînon.



Un visage qui rayonne manifeste la confiance en soi, l'art de faire face aux difficultés. A l'inverse, les traits tirés, l'air préoccupé montrent un certain degré d'impuissance devant les écueils.

Le leader communique par une sorte de mimétisme. Son entrain « fabrique » une équipe de femmes et d'hommes prêts à s'éloigner des comportements tristes et désabusés. J'agis, alors je lis sur le visage de mon vis-à-vis un sourire de satisfaction ; quel plaisir ressenti au milieu des tracas quotidiens !

Nous adhérons, n'est ce pas, à ce qui vient d'être exprimé, mais est-ce si facile ?

Les problèmes qui nous assaillent, les solutions à rechercher nous conduisent naturellement à des inquiétudes. Qui n'a pas connu un événement sérieux nous tenant éloignés de la plaisanterie ?



## #1 Et si nous options pour deux visages ?

Faire remonter à la hiérarchie une situation grave exige une approche étudiée avec le plus grand soin. Il est impératif de la tenir au courant de la situation telle qu'elle est. Ces réflexions, les préparatifs induits exigent l'isolement dans la plus grande discrétion, à l'abri des regards. C'est seulement après avoir étudié les dispositions à prendre que nous ferons part de nos interrogations, de nos préoccupations à nos collaborateurs dans le but d'informer, de débattre, d'obtenir si possible l'adhésion.

Allons dans le sens de la bonne humeur, indice de solidité et de satisfaction.

## #2 Un leader qui incarne la stratégie du Groupe, de l'entreprise et mobilise son équipe

- Enseigner les enjeux du Groupe, de l'entreprise à son équipe, afin qu'elle se les approprie.
- Rechercher l'exemplarité en mettant soi-même en œuvre les valeurs du Groupe, de l'entreprise, dans ses actions et son comportement, en réduisant l'écart entre le discours et les actes.
- Rassembler les énergies de ses collaborateurs en leur donnant envie de mettre en œuvre les valeurs du Groupe, de l'entreprise, et notamment de contribuer aux changements qu'exigent les attentes du client.
- Favoriser une ambiance de travail qui correspond aux attentes des plus jeunes.
- Progresser avec son équipe en développant l'ouverture sur les autres équipes du Groupe, de l'entreprise et sur l'extérieur par des démarches d'inter-comparaison et en contribuant à la construction d'un réseau d'échange de bonnes pratiques.

## #3 Un animateur d'équipe qui facilite la création de valeur

Construire un esprit d'équipe et optimiser les capacités de travail, d'innovation des collaborateurs, en développant un climat de dialogue, de collaboration, de confiance, de respect mutuel.



- Encourager l'initiative par la délégation, en favorisant la prise de décision, en partageant l'information, en étant une ressource facilement accessible.
- Faire progresser les collaborateurs par l'appréciation annuelle de leurs résultats, compétences et comportements.
- Reconnaître les performances individuelles et collectives par rapport aux objectifs et aux résultats, à travers une évolution de la rémunération juste et par la construction d'une évolution professionnelle individuelle.
- Célébrer les réussites de l'entreprise. Ce sont des événements qui renforcent la cohésion, la bonne humeur et le sentiment d'appartenance.

## #4 Un décideur, responsable de la performance

- Décider dans le quotidien en développant un esprit entrepreneurial et en dépassant les logiques de territoire pour utiliser toutes les synergies du Groupe, de l'entreprise.
- Optimiser la productivité en prenant en compte les attentes du client, du personnel, de l'actionnaire, de la collectivité.
- Mettre en œuvre une politique qualité.
- Etablir de façon collective des objectifs d'action annuels quantitatifs et qualitatifs répondant aux axes de développement.
- Piloter les performances de l'équipe en remettant en cause les habitudes de fonctionnement, en favorisant l'innovation, en mettant en œuvre un contrôle de l'ensemble des activités.

**Ensemble et avec nos Partenaires, épanouissons-nous dans la confiance, la bonne humeur et l'audace, pour perpétuer et développer nos savoir-faire avec CREATIVITÉ, RÉACTIVITÉ ET COMPÉTITIVITÉ.**