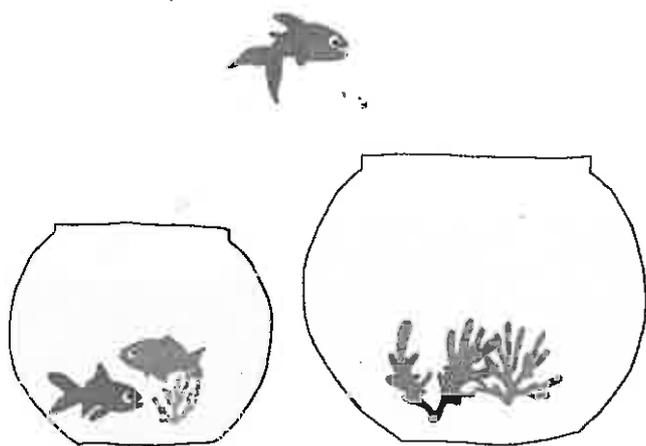


//////////////////// SURVIVRE... //////////////////////

> Tous les mois le kit de survie dans la jungle de l'entreprise. Voici quelques conseils pour ne pas laisser les pétochards et les pessimistes prendre l'ascendant sur votre équipe.

PAR CORINE MORIOU - ILLUSTRATION : JEANNE BOYER

> **Les esprits libres et courageux ne sont pas légion dans l'entreprise. Récompensez-les !**



Jeanne Boyer

... AUX PESSIMISTES

La dette économique, les plans sociaux, le déraillement d'un train... Malgré cette série d'événements dramatiques, vous continuez à garder le sourire. Aux yeux du pessimiste, vous passez pour un Bisounours.

Alors comment inverser la tendance et, à votre tour, l'influencer positivement ?

1. Argumentez avec des faits et des chiffres

Le pessimiste conteste votre position ou décision. Par exemple, il est persuadé que vous n'avez aucune chance de remporter un appel d'offres. Préparez à l'avance un argumentaire avec un historique de vos succès ainsi que des faits

et des chiffres irréfutables.

2. Soulignez les zones d'influence possibles

Action ! Montrez au pessimiste les leviers existants afin qu'il sorte de sa ruminant mentale. Le pessimiste produit du mauvais cholestérol tandis que l'optimiste génère de la sérotonine, l'hormone du bonheur.

3. Proposez une solution modeste

N'effrayez pas le pessimiste en apportant une solution radicale. Contournez son refus en lui suggérant une solution temporaire et partielle. Il se sentira plus à l'aise pour enfin dire oui et passer à la vitesse supérieure.

... AUX PÉTOCHARDS

Bardé d'assurances en tout genre, l'*homo economicus* est-il encore enclin à prendre des risques ? Par exemple, s'opposer à ses actionnaires, investir dans une start-up, changer de vie... Il semble que les rangs des pétochards n'aient jamais été aussi fournis. Mais une entreprise peut-elle évoluer et prospérer si elle est principalement composée d'individus conformistes, peureux et lâches ? Bien sûr, la réponse est non. Nos conseils pour faire des trouillards « presque » des héros.

1. Analysez la peur sous-jacente

La peur est l'une des émotions dominantes chez l'individu. Lorsque l'un de vos salariés refuse de prendre une initiative, il convient de vous interroger sur les raisons de son comportement. Craint-il une blessure narcissique en cas d'échec ? A-t-il peur de perdre de l'argent ? Imagine-t-il être placardisé ?

2. Clarifiez votre demande

N'hésitez pas à faire parler votre interlocuteur. Vous n'êtes pas Sherlock Holmes. Mais si vous détectez l'origine de sa peur, vous pourrez alors mieux lui présenter votre demande. Mettez-le à l'aise afin qu'il puisse confier ses doutes. Et gardez à l'esprit la sage maxime de Beaumarchais :

« J'aime mieux craindre sans sujet que de m'exposer sans précaution » (*Le Barbier de Séville*).

3. Valorisez le courage et la prise de risque

Les têtes brûlées ne vont guère loin. Mais les esprits libres et courageux ne sont pas légion dans les entreprises. Pourtant, les « gros salaires », c'est-à-dire les cadres dirigeants, ne sont-ils pas payés pour prendre des risques ? Aussi, valorisez le courage de quelques membres de votre équipe. Mettez en place des primes et des promotions.

4. Insistez sur les ressources

Aidez un salarié peu sûr de lui à faire le bilan de ses qualités, à recenser ses ressources, à lister les personnes sur lesquelles il peut s'appuyer.

5. Imaginez le pire

Faites cet exercice avec un collaborateur trouillard. Et si l'entreprise déposait le bilan ? Et s'il se retrouvait au chômage ? Et s'il devenait SDF ? Lorsqu'il sera descendu très bas – sur le plan imaginaire, bien entendu – il n'aura plus rien à craindre.

Avec Philippe Gabilliet, professeur à l'ESCP Europe, auteur d'« *Eloge de l'optimisme* », éditions Saint-Simon.