

■ ■ ■ table, voire inconfortable, confié à certains managers, favorisant chez eux des attitudes excessives ; soit un autoritarisme excessif qui démobilitise, démotive et supprime toute velléité d'investissement personnel de la part de leurs collaborateurs ; soit, à l'inverse, un laxisme ou une incapacité à exercer leurs responsabilités de décideurs au moment du choix à effectuer et à faire appliquer.

Des ressources sous-utilisées

Dans les deux cas, les ressources humaines de l'entreprise sont alors mal ou sous-utilisées, avec pour conséquence habituelle la création de clans, de luttes intestines ou d'individualismes forcés permettant à chaque collaborateur de naviguer à vue – en se protégeant du mieux qu'il peut – face à des décisions dont les fondamentaux lui échappent... Combien d'entre nous sommes convaincus d'être utilisés (au sens noble du terme) au maximum de nos possibilités intellectuelles, de nos énergies et de notre créativité ? Combien sommes-nous à connaître notre périmètre de décision et à



« Éloge de l'optimisme », par Philippe Gabilliet, éditions Saint-Simon, 2010.

« Éloge de l'optimisme »...
ou quand les enthousiastes
font bouger le monde

Une attitude gagnante

En ces temps frileux et moroses, l'essai de Philippe Gabilliet, professeur à l'ESCP Europe, est un excellent outil de réflexion sur les stratégies de réussite. Loin de se résumer à des banalités convenues, l'ouvrage explique très clairement quels sont les avantages, non seulement d'une vision optimiste de l'existence mais, surtout, d'une pratique quotidienne et déterminée de cette approche de comportement.

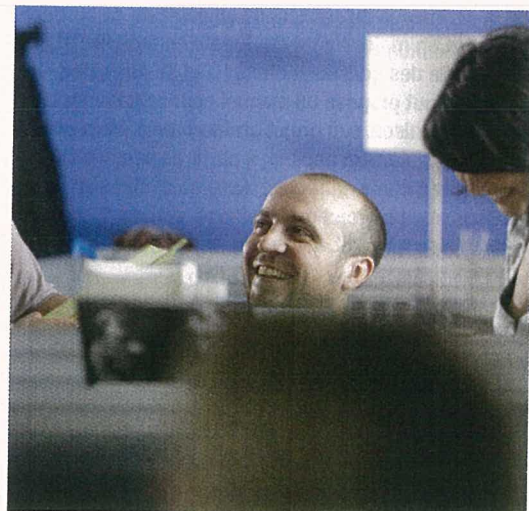
Par Jean-Michel Garrigues

L'auteur évoque notamment l'incidence très favorable d'une telle attitude sur l'évolution professionnelle, l'entreprise considérant le collaborateur optimiste comme une véritable ressource, particulièrement en période de crise. Incidemment, l'attitude positive au travail est un puissant facteur d'engagement individuel et collectif, et un traitement préventif très efficace contre les troubles professionnels, si actuels.

Attention, nul aveuglement, nulle naïveté dans ce discours : l'optimiste n'est d'avenir que s'il est lucide, s'il ne méconnaît pas la réalité de l'environnement. Il ne se cache pas les circonstances, les personnes et les événements qui l'entourent, il les évalue clairement et détermine le chemin optimal pour atteindre les objectifs requis.

> Ci-contre, à gauche - Solliciter les talents existants au sein des ressources humaines de la bonne manière « et » au bon moment peut se heurter à un pouvoir hiérarchique optant en faveur d'attitudes négatives : laxisme ou, au contraire, autoritarisme excessif.

> Ci-contre, à droite - L'attitude positive au travail est un puissant facteur d'engagement non seulement individuel mais collectif (en extrapolant à peine, le rire n'est-il pas communicatif ?). Ainsi, un certain optimiste lucide constitue véritablement une ressource, singulièrement en période de crise.



avoir le droit à « l'erreur acceptable », condition *sine qua non* de la prise d'initiative ?

Afin d'équilibrer autorité et responsabilité de façon structurée, tout en coordonnant le nombre croissant de parties prenantes dans une décision, Didier Durandy nous propose une méthodologie en sept étapes, applicable à toutes les situations, présentée de façon à la fois claire et détaillée et agrémentée d'exemples, de questionnaires et de tests.

L'objectif ultime étant pour lui de créer un langage commun dans l'entreprise autour de la décision, en la considérant comme une opportunité de s'investir avec enthousiasme dans chaque dossier qu'elle permet de traiter ; avec pour résultat induit un sentiment d'appartenance et de fierté envers la structure que l'on sert, dans une atmosphère de confiance mutuelle retrouvée. ■

En ce sens, pour Philippe Gabilliet, l'optimiste éclairé est (partiellement) un pessimiste relatif, il sait pouvoir aboutir tout en appréhendant un chemin qui peut être complexe. Outre une lecture aisée et souriante, ce livre rappellera aux praticiens des ressources humaines qu'au-delà des critères objectifs de formations et d'expériences adaptées, une vision attentive de la personnalité des collaborateurs permet de privilégier des attitudes qui sont d'indéniables facteurs-clés de réussite. ■