

Devenez le chef du bonheur de votre équipe !

E

Et si vous deveniez le *chief happiness officer* (CHO) de votre team ? Pas simplement pour cultiver votre côté comique à paillettes, mais avec une réelle ambition humaniste : renforcer les liens au sein de votre équipe et le plaisir à travailler ensemble. «Le travail et la convivialité se nourrissent l'un de l'autre», explique Amélie Motte, CHO de la Fabrique Spinoza, think tank du bonheur citoyen, et coauteure de *La Boîte à outils du chief happiness officer* (Dunod, 2018). Les clés du mieux-vivre sont diverses. En voici cinq, particulièrement faciles à mettre en place.



Favoriser la sérénité

Préconisé par Amélie Motte, la «météo interne» est un baromètre d'humeur qui évalue le niveau d'énergie de chacun, au début et à la fin de chaque réunion. L'idée consiste à partager son état émotionnel avec

Pour améliorer l'ambiance dans votre team, rien de tel que de faciliter le dialogue et de donner du sens au travail. Voici quelques outils simples pour faire de vous un bon «chief happiness officer».

l'équipe. Chacun a une minute pour raconter où il en est ce jour-là, comment il se sent, quitte, s'il est gêné ou timide, à utiliser les métaphores météo : grand beau temps, nuageux, orageux, pluvieux... Pour l'efficacité de l'exercice, nul commentaire n'est permis. Mais l'effet sur la communication dans l'équipe est excellent.



Apprendre à se connaître

Connait-on son chef ? Son collègue ? Sait-on qui fait quoi dans le bureau d'à côté ? Créer un sentiment d'appartenance est capital pour donner du sens à ce que vous faites. Le manager a un outil épatant et ludique à sa disposition : la photo. L'agence de communication numérique Fullsix organise ainsi depuis trois ans un événement qui rencontre un beau succès : les «selfies de l'Avent». Chaque jour, durant le mois précédant Noël, les salariés sont invités à découvrir un collaborateur mystère à partir d'un indice envoyé par e-mail. Le premier qui prend un selfie avec lui a gagné ! La réponse et le nom du vainqueur sont partagés avec l'ensemble de la boîte dès le lendemain, toujours par e-mail, accompagnés d'une présentation du collaborateur dévoilé. Un défi qui a rapproché les employés, à la cantine, dans les couloirs... Songez

également à shooter votre team en pleine action et à afficher les photos aux murs. Histoire de piquer la curiosité et de provoquer des conversations.



Susciter l'écoute

L'écoute est essentielle à l'amélioration de la coopération au sein de votre équipe. Pour l'amener à développer cette compétence cruciale, rien de tel que l'improvisation théâtrale : « Impossible de construire une scène sans écoute. Improviser, c'est s'appuyer sur les propositions de l'autre, le laisser dérouler son idée et redémarrer à partir de là », analyse Sophie Clouet, responsable commerciale chez CSP-The Art of Training. Cette passionnée de théâtre anime en interne des ateliers d'improvisation ouverts à tous, pour affiner son écoute, déceler les intentions de l'autre, apprendre à y réagir par le dialogue.

Chez CNP Assurances, c'est un jeu de Lego, version « sérieuse », qui a permis à un groupe de salariés de se prêter mutuellement attention. Magali Noé, *chief digital officer* de la compagnie, avait pour mission de réagencer un open space où travaillaient 12 collaborateurs. « Chacun avait sa vision, ses envies, ses besoins... Il fallait rapprocher les points de vue en limitant les frictions. » En proposant aux salariés de représenter leur mobilier et leurs activités par des pièces de Lego, la CDO a permis à chacun de prendre conscience des attentes des autres. Et d'en tenir vraiment compte (*lire aussi page 90*).



Multiplier les petites attentions

Un thé et un croissant (sans gluten) posés sur votre bureau le matin, une invitation au spa reçue par e-mail la veille du week-end, un apéro surprise après une négociation réussie... Mais qui donc vous couvre de ces petites attentions ? Votre ange gardien ! Chez Sagarmatha, agence de communication interne, les dirigeants maintiennent bien vivante une tradition qui remonte à l'époque de la création de l'officine : « Pour amener les collaborateurs à prendre soin les uns des autres, on compose des binômes "secrets". Chacun devient l'ange gardien d'un autre, sans le lui dire, évidemment ! » explique Alban Hugonnet,

LES 7 ERREURS À NE PAS COMMETTRE

1. **Exclure au lieu d'inclure.** Nul ne doit se sentir obligé de participer à un événement. Et encore moins être exclu pour cela ! Respectez la sensibilité de chacun.
 2. **Se répéter.** Ce n'est pas parce que cela a fonctionné l'an dernier que ça marchera cette année. Confrontez les idées pour cimenter le groupe.
 3. **Contrarier les initiatives.** En matière de vivre-ensemble, il faut lâcher la bride à vos collaborateurs motivés pour qu'ils puissent exprimer leurs idées et s'investir.
 4. **Se lancer seul.** Consultez votre équipe avant de proposer un repas entre collègues au beau milieu d'un week-end prolongé. Ils risquent de croire que vous leur en voulez !
 5. **Faire un coup sans lendemain.** Vos collaborateurs se sentiront floués si vous revenez aux anciennes habitudes après votre séminaire à Deauville. Pour marquer les esprits, un événement doit être suivi d'effets.
 6. **Coller des rustines.** Vous organisez un pique-nique d'équipe pour tenter d'arranger une dispute récente ? Erreur : c'est en amont et sur le long terme qu'il faut donner du sens et renforcer la coopération.
 7. **Copier les recettes.** Inspirez-vous de ce qui se fait ailleurs. Mais ne vous contentez pas de plaquer une recette toute prête. Le manque de sincérité se ressent tout de suite !
- Avec Jean-Christophe Walter, responsable de l'offre formation leadership et management chez CSP-The Art of Training.

le directeur général. Organisée durant un mois, au moment des fêtes de fin d'année, l'opération consiste à trouver ce qui ferait plaisir à votre « protégé ». Et à exaucer son désir... sans vous faire démasquer.



Valoriser les talents cachés

Maurice retape des vieux gréements, Valérie est bassiste dans un groupe punk, Adèle fait de la cuisine moléculaire... « Valoriser le talent d'un salarié hors de sa sphère pro lui procure un sentiment de plénitude. Il exprime une autre facette de lui-même », assure Amélie Motte. Vous pouvez aussi vous inspirer du concept TEM (Talents en mouvement). Chez Axa, cette association interne promeut les talents artistiques des collaborateurs en organisant depuis dix ans concerts, expos et rencontres. Désormais, les managers eux-mêmes incitent les salariés à s'y inscrire pour montrer leurs créations. *

► Par Marie-Madeleine Sève