



« *Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde!* »
Mahatma Gandhi

faire différemment, et finalement à obtenir de meilleurs résultats. Ce comportement au fil du temps crée une culture d'entreprise ».

Un management de valeurs

« La première de nos valeurs est le respect de l'autre que ce soit le salarié, le client ou le fournisseur ».

Christelle et son associé ont adopté un style de management de proximité permettant de construire la confiance, favoriser des niveaux d'engagement plus élevés et renforcer les compétences des salariés.

Christelle est en accord avec ses valeurs, qui ne s'inscrivent pas dans la conformité d'une image supposée attendue d'elle. « Je suis convaincue que les gens le sentent d'une façon ou d'une autre et que c'est un facteur d'engagement. »

PORTRAIT

L'orfèvre du bien-être au travail

Codirigeant de l'entreprise, Christelle est directrice administrative et financière et gère le pôle dépannage.

En tant que chef d'entreprise, elle se sent responsable du bien-être au travail et a su instaurer un climat de confiance.

« Pour qu'une entreprise soit prospère, il faut que ses salariés s'y sentent bien. Chez nous, cela va de la qualité du café mis à disposition jusqu'à l'intégration dans la prise de certaines décisions. L'important dans tout ce que l'on fait, c'est la sincérité. »

Dans l'écoute et dans l'action

Les salariés du pôle dépannage passent dans son bureau après chaque intervention. Le dialogue est quotidien.

Oreille attentive et fine psychologue, elle observe les comportements de ses salariés. Lorsqu'elle voit que quelque chose ne va pas, elle réussit à nouer le dialogue... et même à faire parler les plus taiseux. « La communication est la base de tout. Chaque situation analysée permet de faire grandir le salarié, le dirigeant et l'entreprise. [...]



Christelle Naulleau

Cogérante
Entreprise Naulleau-Grolier
Plomberie - chauffage - électricité
6 salariés
Vendée

Nous pilotons notre société comme un bateau, tout le monde a un rôle à jouer pour le faire avancer, mais si un membre d'équipage est défaillant chacun donne un coup de main... et je suis sur le pont avec les collaborateurs. »

Il y a chez Naulleau-Grolier un esprit d'entraide, un esprit d'équipage.

« Comment le chef d'entreprise peut-il vraiment jauger le moral des employés, leurs réactions et leurs préoccupations s'il s'isole du reste de ses salariés? »

« Le manque de communication contribue à l'érosion de la confiance - une confiance pourtant indispensable pour encourager la prise de risque requise pour avancer et innover. »

Des salariés reconnus et reconnaissants

Christelle ne ménage pas ses efforts pour valoriser son équipe et faire en sorte qu'elle se sente bien dans l'entreprise.

Elle n'hésite pas à valoriser les compétences d'un salarié devant le client. En retour, elle sait que son équipe la soutiendra et l'aidera en cas de coups durs. Elle en a déjà eu la preuve.

Avec les mots et les actions, l'environnement de travail s'améliore. « À mon sens, créer des expériences authentiques pousse les salariés à adopter de nouveaux comportements plus enclins à franchir des étapes, à penser et à

« *La première de nos valeurs : le respect de l'autre!* »



« *Ensemble, nous allons plus loin!* »



Créer un environnement de travail propice au développement des compétences

Il est possible de manager une entreprise par une approche quasi exclusivement qualitative, plutôt que par des indicateurs quantitatifs et faire le choix d'une stratégie d'influence et de pédagogie par une écoute active et empathique pour gérer son équipe. La reconnaissance individuelle des compétences et l'encouragement des initiatives personnelles supposent une observation fine de son environnement et une communication régulière.

Travailler son leadership tout en restant un manager de proximité est un vrai challenge. La clé est de ne pas vouloir créer l'adhésion à tout prix, mais de réussir à développer la collaboration des équipes dans un climat de confiance, où les compétences collectives pourront se développer.