

● Parcours de DAF : Xavier Roche, directeur financier de Réseau Fer-ré de France, accompagne la restructuration. <http://echo.st/m2667>

● Mentions business.les

10 millions C'est le nombre d'étudiants bénéficiaires de bourses sur critères sociaux, aux Etats-Unis, à la fin de la première mandature Obama. Ils étaient 6 millions en 2008.

HE

« Je n'accroche pas avec le nouveau chef »

LA
CHRONIQUE
d'Eléna
Fourès



Premièrement, tournez au plus vite la page de l'ancien patron (avec qui tout était tellement plus facile et agréable). La formule « *Le roi est mort, vive le roi !* » résume cette attitude pragmatique.

Deuxièmement, vouloir « accrocher » spontanément révèle une certaine méconnaissance du caractère hasardeux des interactions humaines. Un bon « fit » résulte plutôt d'une construction à moyen terme et, donc, nécessite un certain investissement en temps et en énergie.

Troisièmement, comme c'est au collaborateur de s'adapter à son patron, et non l'inverse, il vous faut faire preuve de plus de souplesse. Motivez-vous et pensez à la « loi de la variété requise », cybernétique selon laquelle « c'est l'élément le plus souple qui contrôle le système ».

Voici quelques pistes d'ajustement : regardez la forme de votre interaction. Etes-vous plutôt « détails » face à un patron plutôt « global » ? Cela pourrait l'agacer et l'amener à écourter vos échanges. Fixez-vous votre attention sur ce qui est « déjà fait », tandis que lui se focalise

sur ce qu'il « reste à faire » ? S'il vous donne l'impression qu'il ne reconnaît pas votre travail, il est peut-être « câblé futur », tandis que vous êtes « câblé(e) passé ». Bref, si vos « câblages mentaux » respectifs vous empêchent d'« accrocher », votre souplesse aura raison de ces différences.

Observez la posture de chacun dans vos interactions : le nouveau patron est nettement plus « politique » que l'ancien et votre côté trop « opérationnel » l'exaspère. Vous le trouvez froid ; il vous considère envahissant(e). A première vue, il se positionne en « fonction » (DAF, etc.) alors que vous, vous agissez en « personne » en recherchant le partage et l'affectivité dans vos rapports. Pensez à prendre du recul et à vous positionner, vous aussi, en mode « fonction ».

Analysez son style managérial, fruit de son parcours, pour mieux vous adapter et anticiper ses attentes. Jouez la carte de poisson-pilote dans le service où il n'a pas encore ses marques. Souvenez-vous que les requins protègent les leurs en les prenant dans leur bouche en cas de danger. Mais jamais ils ne les mangent : l'utilité paie.

Enfin, dites-vous que rien ne fait tant « grandir » qu'un patron difficile, c'est comme ça qu'on progresse et qu'on gagne de nouveaux galons.

Eléna Fourès est la fondatrice du cabinet Idem Per Idem. Elle est expert en leadership et multiculturalité. elena.foures@idem-per-idem.com