

« Comment choisir mon adjoint ? »

LA
CHRONIQUE
 d'Éléna Fourès



Votre choix, pour être judicieux, doit prendre en compte deux éléments : votre agenda de patron et les qualités requises pour le choix d'un futur adjoint. C'est en croisant ces deux lignes de facteurs que vous obtiendrez une grille de critères efficace.

Dans votre agenda de patron, la première préoccupation est stratégique et vise le moyen terme : c'est celle de votre succession. Il est vital de choisir un adjoint qui pourra à terme vous succéder pour vous permettre de partir, selon la formule consacrée, « vers de plus hautes fonctions ». Autrement dit, si vous ne préparez pas aujourd'hui votre succession, vous risquez de rester coincé dans votre poste actuel pour une ou deux années de plus. Le pire scénario étant de devenir irremplaçable. Si vous assurez, à vous seul(e), le travail de trois personnes, qui d'autre pourrait en faire autant ?

En France, préparer sa succession n'est pas un réflexe naturel, probablement par peur de se voir « délogé » avant l'heure. Dans la culture anglo-saxonne, bien au contraire, la première question à se poser est celle du choix d'un successeur et la nomination de l'adjoint en est une réponse directe.

La seconde préoccupation, c'est la délégation. Il vous faut déléguer à votre

adjoint tout ce qui est trop opérationnel. Gardez les choses importantes, stratégiques et déléguiez le maximum de choses urgentes. Cela va désengorger votre agenda, vous aider à prendre du recul et améliorer votre image de leader.

Ces deux préoccupations, succession et délégation, vont vous permettre de créer votre première ligne de critères « agenda de patron ». Les qualités intrinsèques requises pour désigner votre

Dans votre agenda de patron, la première préoccupation est stratégique et vise le moyen terme : c'est celle de votre succession.

adjoint constitueront ensuite la seconde ligne de critères. Ils sont multiples : motivation, efficacité, expertise, loyauté, souplesse, adaptabilité et leadership.

Pour terminer, deux erreurs à ne pas commettre. D'abord, privilégier son confort personnel et faire comme ce directeur général qui choisit pour adjoint celui « qui a l'art de deviner ses pensées ». Ensuite, se placer sur le terrain de l'affectif et choisir, à l'instar de ce directeur commercial, un ami avec qui « on joue au squash » !

Éléna Fourès, expert en leadership et multiculturalité, est la fondatrice du cabinet Idem per Idem

elena.foures@idem-per-idem.com