

Mais pourquoi mon chef ne valorise-t-il pas mon travail ?

LA
CHRONIQUE
d'Eléna Fourès



Vous attendez que votre patron vous valorise pour vos efforts, mais, quoi que vous fassiez, rien ne vient et vous en venez à imaginer qu'il ne vous aime pas. Cette conclusion hâtive m'interroge : seriez-vous en quête de reconnaissance ? Sachez qu'il y a des patrons qui n'augmenteraient pas leurs collaborateurs, déjà bien « payés » en reconnaissance. Avant de vous convaincre que votre chef ne vous est pas favorable, passons en revue quelques hypothèses relatives à son *modus operandi*.

Première hypothèse : il se focalise seulement sur « ce qui ne va pas » et, par conséquent, a un « angle mort » sur tout le reste. Quand, par exemple, vous lui envoyez un superbe rapport de 30 pages, il vous répond qu'« *il y a deux fautes d'orthographe* ». Vous attendiez plutôt un écho positif et vous voilà déçu(e). Très rapide pour critiquer le moindre défaut, votre supérieur hiérarchique ne « voit » sincèrement pas ce qui est bien fait, selon la formule, « quand c'est parfait, c'est normal ».

Deuxième hypothèse : votre chef fonctionne en « référence interne », autrement dit il sait par lui-même

quand il a bien fait les choses, et n'a pas besoin d'approbation externe. De ce fait, il ne se doute pas un instant que votre mode de fonctionnement se situe à l'opposé du sien, en « référence externe ». Il ignore donc votre cruel besoin d'être valorisé(e) pour votre travail bien fait. Puisqu'il ne peut deviner vos attentes, exprimez-les lui clairement : « *Sans un feed-back positif pour mon travail bien fait, je me dessèche !* »

Troisième hypothèse : votre chef, en digne représentant de notre culture française « de corrections au crayon rouge », éprouve une sorte de pudeur à valoriser ses collaborateurs, craignant qu'ils n'attrapent le virus de « la grosse tête. » A la différence de la culture américaine, en France, le compliment et la valorisation ne vont pas de soi. Il suffit d'ailleurs, pour s'en convaincre, de se tourner vers tous ces Français expatriés aux Etats-Unis qui n'apparaissent guère à l'aise face à une hiérarchie anglo-saxonne qui pratique la valorisation systématique et, d'une façon, qui leur paraît artificielle.

Dernière remarque : la logique binaire « il m'aime – il ne m'aime pas » me semble peu efficace dans l'interaction avec un patron. Le respect mutuel, fondé sur l'acceptation des différences, me semble plus approprié pour construire une relation durable de qualité.

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