

«Compétent, perfectionniste mais... lent»

Les conseils d'**Éléna Fourès**,
expert en leadership
et multiculturalité,
du cabinet *Idem per Idem*
elena.foures@idem-per-idem.com



Votre collaborateur est compétent mais il est aussi perfectionniste et lent... Il semble être dans la posture identitaire de l'« expert technique ». S'il vous donne l'impression d'être lent, c'est seulement en termes de vitesse de production, et non pas en vitesse neuronale. Premièrement, son attachement à la qualité de ses « livrables » est le responsable de son standard de qualité « zéro défaut » qui ralentit sa production. Deuxièmement, son positionnement « expert » favorise une vision kaléidoscopique avec prise en compte des « détails », par rapport à une « vision globale ». Mais « *le diable est dans les détails* », a écrit Nietzsche. En tant que patron(ne), vous êtes dans la posture « fonction », avec une juste compréhension des enjeux et le focus permanent sur la façon de faire avancer les choses. Votre collaborateur vous « coûte » en énergie, car il n'arrive pas à comprendre que parvenir à 70 % du niveau de perfection est déjà suffisant pour avancer, et qu'au-delà de ce seuil, on court le risque de voir les projets se bloquer, mais aussi que les délais ne soient pas respectés et que les concurrents vous devancent... Faites-le coacher pour assouplir sa tolérance aux défauts et développer sa capacité à prendre de la hauteur. Il le mérite : passionné par ce qu'il fait, il est compétent. ■

À FAIRE

01// Partager la vision stratégique

Expliquez-lui les enjeux, partagez la vision stratégique, détaillez les conséquences potentielles. Bref, faites-lui lever le nez du guidon.

02// Le faire travailler en équipe

Il se rendra compte que pour avancer ensemble, on doit « dézoomer » de son seul territoire et aligner son niveau d'exigence sur celui des autres, sous peine de les bloquer.

03// Reconnaître sa compétence

Donnez-lui de nouvelles responsabilités. Par exemple, chargez-le des délais de production.

Il s'y appliquera et il y réussira, à la surprise de tous.

À NE PAS FAIRE

01// Lui demander d'accélérer

Ne demandez jamais à une personne « lente » d'accélérer. C'est un ordre hypnotique paradoxal qui risque de la paralyser.

02// Lui attribuer la faute du retard

Le responsable ? C'est vous, pas votre collaborateur. En l'accusant, vous vous désavouez en tant que manager.

03// Se résigner

Contaminé(e) par le « virus mental » que les « gens ne changent pas » et prêt(e) à continuer à « subir » votre collaborateur ? C'est la meilleure façon de saper votre leadership et de vous décrédibiliser.