

Au secours, j'ai changé de chef !

Les relations avec son supérieur hiérarchique sont comme celles qu'on entretient avec ses chaussures. On ne s'en inquiète que lorsque cela ne va pas. Qui se réjouit que ces chaussures lui aillent bien ?

Or chacun sait qu'une relation efficace avec son chef est un bonheur rare, un moment suspendu où la vie professionnelle ressemble à une aventure humaine, décuplée si le reste de l'équipe partage ce confort relationnel. On est alors tombé sur un bon manager, ce qui n'est pas si fréquent.

Le plus souvent, bien fonctionner avec son supérieur nécessite de le connaître et de s'adapter. Or, a minima, le nouveau chef est porteur d'une autre vision du service ou d'un tempérament différent. Souvent ce que souhaite le collaborateur, c'est que surtout son chef ne bouleverse rien. Et inévitablement cet objectif lui échappe.

Etonnamment une relation forte avec son chef est faite de tension et de complicité non pas un long fleuve tranquille. Si la tension sert à avancer, la complicité sert à progresser ! La tension a l'utilité de la confrontation constructive, « Si vous êtes toujours du même avis que votre chef, l'un de vous deux est de trop » Je vous laisse deviner lequel !

Accompagner un client pour rétablir une relation ascendante fluide, c'est d'abord l'aider à comprendre ce qu'il doit lâcher dans sa façon de faire ou d'être pour entrer dans la danse proposée. Dans un second temps seulement, il va s'agir de faire valoir ses idées.

Or la situation a souvent été prise involontairement à l'envers par le client : il a tenté de faire valoir ses idées avec une prise en compte partielle des besoins avérés ou cachés de son chef. Identifier ensemble ces enjeux et ces besoins du patron est une première clarification que peut apporter le coach de son regard extérieur.

Un changement de chef est donc d'abord un changement. Traité comme tel, il appartient au client d'identifier ce que la situation lui demande développer de nouveau. En quoi une situation d'échec indique-t-elle une nouvelle piste à explorer ? S'il vit une difficulté, c'est qu'il y a une dimension que le collaborateur ne prend pas en compte. Laquelle ?

Ce qui est précieux, c'est que le coach, au moins dans l'entretien en amont du coaching, est confronté au patron et à son mode relationnel. Ce qu'il comprend (ou pas) alors du système relationnel du patron lui permet alors de l'aider (ou pas) son client dans ses difficultés.

Un autre axe de travail est d'aider le client à comprendre dans quel système il évolue. Cet éclairage systémique nourrit la vision des relations de pouvoir au sein de l'entreprise.

Enfin, malheur à celui qui oublie que la relation ascendante est faite de devoirs et pas seulement de droits !

Jean-Luc Baticle est coach depuis 10 ans.

Très orienté résultat, son style direct et vivant permet à chacun d'atteindre ses objectifs dans le respect de ses valeurs...

sans oublier **le PLAISIR !**

jlbconseil@aliceadsl.fr