


Management

Que faire en cas de désaccord avec son chef ?


Lydie Colders - 05/02/2008 11:33 - L'Expansion.com

Envoyer par email | Imprimer | A- A+ | Citer dans votre blog | Commentaires 0 | Votes 1

EN PLUS

 **Comment gérer un mauvais chef**

 **Négocier son DIF avec son chef**

 **Apprenez à négocier vos objectifs et vos moyens**

Votre patron a pris une décision qui remet en cause votre organisation ou vos prérogatives ? Sachez exprimer vos différends de façon constructive, sans braquer votre supérieur. Plan d'action en quatre étapes.

La décision de votre chef vient de tomber: Vous héritez d'un surplus d'activité sans moyens supplémentaires, une partie des activités de votre service va être externalisée... La pilule passe mal : non seulement vous n'avez pas été consulté à ce sujet, mais vous estimez la décision

mauvaise pour votre activité et l'entreprise. Que faire ? Faut-il en faire part à votre patron ? Oui, répondent les consultants, mais pas n'importe comment. Car s'il est du devoir d'un manager d'alerter sa direction si la décision présente un danger tangible pour l'entreprise, il est aussi de sa responsabilité... de s'adapter au changement. Il ne s'agira non pas de contester d'emblée une décision stratégique, mais de trouver des arguments qui parlent à votre patron.

Faites le tri dans votre ressenti

Quand un manager se sent touché dans l'organisation de son activité, la réaction peut-être violente *« car il a la sensation de perdre le bénéfice secondaire qu'il avait pu obtenir dans son mode d'organisation. Or, il faut éviter d'agir avec trop d'affectif. Si vous êtes confronté à une réduction de coûts ou d'effectifs, évitez des discours du type : on y arrivera jamais ! Car au mieux votre patron vous rassurera en vous rappelant que vous vous êtes déjà sorti de situations plus difficiles, au pire il finira par vous imposer sa décision si vous la contestez d'emblée »* explique Jean-Yves Arrivé, coach de dirigeants chez Diacofor. Prenez du recul. En quoi avez-vous l'impression que cette décision vous affecte personnellement ? *« Dans le fond, c'est très souvent un problème de valeurs. Le manager éprouve un manque de reconnaissance, le sentiment d'être peu considéré ou respecté. Or, le plus souvent, son chef n'a pas pris cette décision pour lui nuire ! »* remarque Pascale Reinhardt, coach spécialisée dans la gestion des conflits. La bonne astuce ? Essayez de remonter le fil de la décision : lorsque vous en parlez à votre patron, questionnez-le sur le contexte de sa décision, ses contraintes et sa vision des choses. Vous adapterez mieux vos arguments.

Sollicitez un rendez-vous

Ne lâchez pas votre mécontentement entre deux portes, encore moins dans une réunion publique où votre patron pourrait se sentir discrédité. Et préférez un rendez-vous de visu plutôt que d'envoyer un mail, même argumenté. *« Vous n'êtes pas certain de connaître l'état d'esprit de votre patron où moment où il lira votre message. Vous pourrez mieux vous adapter à son humeur du moment en sollicitant un rendez-vous »* estime François Enius, coach de dirigeants. Une note écrite peut par ailleurs "braquer" votre patron. La bonne solution : demander un rendez-vous et régler le problème dans son bureau, en tête à tête.

Adaptez-vous à la logique de votre chef

Avant le rendez-vous, analysez les implications concrètes induites par cette décision, à moyen ou long terme : risques sur la qualité du produit, sur la relation clients ou le climat social interne.... Montez votre dossier, chiffres à l'appui, en vous mettant à la place de votre chef. *« Pour être entendu, adaptez-vous à sa logique de fonctionnement. Vous ne produirez pas les mêmes arguments selon si la décision relève d'un choix financier ou d'orientation produits. Dans le premier cas, il faudra parler budget, en tentant d'imaginer les risques financiers encourus à long terme. Dans l'autre, ce sont plutôt les difficultés concrètes, comme les délais de réactivité d'un prestataire ou la difficulté d'appropriation d'un nouveau système par d'autres filiales qui vont compter »* pointe François Enius.

Négociez des aménagements

L'autre méthode possible est aussi d'aller dans le sens de votre patron, en s'appropriant de sa décision. Et de tenter de négocier certains aménagements pour compenser l'effort demandé : recrutement d'une assistante mutualisée entre plusieurs services pour pallier à une augmentation sectorielle d'activité, délégation de tâches administratives... *« Dans tous les cas, il faut chercher à impliquer son n+1 dans la recherche de solutions lié à cette problématique »* insiste Jean-Yves Arrivé. Objectif : chercher le bon compromis, qui vous permettra d'intégrer ce changement sans vous sentir lésé.