

L'USINE NOUVELLE

« Je veux me faire valoir sans fayoter. »

LES CONSEILS D'UN COACH...

Rares sont les individus qui veulent rester dans l'ombre et se noyer dans la masse. Pour avancer et avoir du cœur à l'ouvrage, on aime recevoir des petits signes de reconnaissance de sa hiérarchie. Ce qui est fort légitime. Mais comment les provoquer ? Comment sortir du lot sans jouer au fayot ? En effet, l'erreur est de tout miser sur les rapports de séduction et de faire valoir la forme plutôt que le fond. Là, nous sommes dans le registre du fayotage. Mieux vaut être reconnu pour ses compétences. A condition de savoir les mettre en avant...

● Le zèle a ses limites

Vous aussi, vous voulez votre part de compliments et de remerciements. Sans être opportuniste, vous trouveriez mérité d'être dans les petits papiers de votre chef. Vous avez raison. Pourquoi, en effet, les lauriers seraient-ils toujours pour les autres ? Ne tombez pas pour autant dans le fayotage. Cette tactique, qui repose sur l'émotionnel, est un mauvais calcul. Celui qui en abuse ne le sait pas toujours. Aujourd'hui, il bichonne son patron, lui apporte son petit café, toujours le premier à le flatter pour ses bonnes idées, toujours le dernier à partir du service... Et demain, que devra-t-il faire pour attirer son attention ? Un salarié trop zélé n'a pas le droit de baisser la garde : il doit constamment faire mieux. Cette surenchère est épuisante et lui fait perdre de vue l'essentiel : ce pour quoi il a été embauché. Jusqu'à preuve du contraire, le poste de courtisan n'a pas encore fait son entrée dans les organigrammes... Et une disgrâce est si vite arrivée ! D'autant que ses collègues, agacés, ne manqueront pas de lui faire un croche-pied à la première occasion. Mauvais plan, donc.

● Soyez pro aux yeux de votre patron

La stratégie la plus payante à long terme consiste à se montrer irréprochable, vis-à-vis de soi-même, de son boss et de ses collègues. Pour se faire remarquer à sa juste valeur, il n'y a rien de mieux que de mettre



François Enius, coach et directeur associé du cabinet de conseil en management, ressources humaines et gestion du changement Absylone.

en avant son savoir-faire. Comment ? Tout d'abord, en faisant bien votre boulot. Ensuite, en devenant exceptionnel, voire indispensable. Remettez à votre patron un rapport présenté sous un angle inhabituel. Ce petit plus lui démontrera votre originalité.

● Et tenez compte de sa façon de fonctionner

Efforcez-vous par ailleurs de le comprendre, lui. Il appréciera d'autant plus votre valeur ajoutée si vous êtes en phase avec ses sujets de prédilection. A condition bien sûr d'y adhérer un tant soit peu... Pour cela, un préalable : décryptez sa façon de fonctionner, ses « dadas », sa philosophie, sa manière de raisonner. Il ne jure que par la relation client ? Faites en sorte qu'elle émerge de votre démonstration. Il n'y a que la finance qui compte ? Chiffrez vos projets, les plus conceptuels soient-ils. Il est très sensible à la protection de l'environnement ? Glissez une proposition qui ira dans le sens de cette préoccupation. Une tournure de phrase, quelques mots clés peuvent suffire à faire mouche. Mais, attention, ne vous contentez pas de survoler le sujet en question. Analysez-le sous toutes ses coutures, mettez-le en scène de façon la plus factuelle et la plus concrète possible. C'est le prix à payer pour gagner l'estime de votre supérieur. Et pour longtemps. ●

PROPOS RECUEILLIS PAR CÉLINE LACOURCELLE

...SON EXPÉRIENCE

DEUX CAS VÉCUS

1. Deux personnalités opposées

« J'ai reçu une cadre nouvellement promue qui voulait se distinguer. Elle a vite compris que ce ne serait pas facile. Son chef fonctionnait à l'émotionnel... Tout son contraire ! De plus, il semblait apprécier l'attitude lèche-bottes de certains collaborateurs de l'équipe. »

▶ Prouver sa valeur par des actions concrètes

« Je lui ai conseillé de ne pas jouer sur le registre de la flagornerie. Il valait mieux qu'elle reste fidèle à ce qu'elle était : carrée et pragmatique. Elle devait néanmoins laisser des traces de son investissement. Chaque mois, nous sommes convenus qu'elle remettrait un rapport de son activité et de ses projets. Sa patience et cette stratégie ont été payantes. Son chef a reconnu sa rigueur et son réalisme. Des qualités qui lui faisaient un peu défaut à lui-même. »

2. Une approche trop conceptuelle

« Je me souviens d'un cadre qui avait commencé sa carrière dans les activités de services avant de décrocher un emploi dans une entreprise industrielle. N'étant pas du sérail, il avait du mal à faire passer ses messages et à se faire valoir. Ses projets étaient systématiquement recalés. »

▶ Parler le langage de son chef

« Nous avons cherché la cause du désintérêt de son patron. Nous avons compris que celui-ci ne raisonnait qu'en termes de chiffre d'affaires et de carnets de commandes. Les projets de mon client étaient trop intellectuels. Pour se mettre en avant et être crédible, je lui ai suggéré d'adopter le même langage. Il a donc enrichi ses projets de projections chiffrées et de budgets prévisionnels. Il est devenu ainsi indispensable aux yeux de son chef qui le sollicite aujourd'hui dès qu'il a besoin de conceptualiser une idée. »