

## Travailler en cohérence avec son N+1

### Wel'Com-Hom News



Communication & Management  
Hommes & Méthodes

*Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.*

[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

### Une stratégie durable



Ce livre contient des passages toxiques. Nous lançons donc un véritable « coup de gueule », ce qui est plutôt rare chez Com-Hom.

Nous cherchons sincèrement à construire et à tirer de toute production un apprentissage.

Cette publication est à l'opposée de nos valeurs. Elle prône des stratégies relationnelles non durables avec son N+1. Son titre aurait pu être « guide de manipulation et de survie avec un N+1 psychopathe ».

Alors derrière la colère qui m'anime suite à la lecture de cet écrit, j'ai cherché mon besoin : celui d'écrire cet article sur les relations durables avec son N+1 pour partager la nécessaire collaboration, au-delà des clivages hiérarchiques.

Ce livre est un livre de guerre avec son N+1. Preuve en est les trois premières citations du livre :

- « *Qui veut manger à l'écuelle du diable doit avoir une longue cuiller* »
- « *Connais ton adversaire et connais-toi toi-même et tu pourras livrer cent batailles sans connaître un désastre* »
- « *Plus un singe monte haut, plus il montre son cul* »

Le ton est donné : vue ultra négative, jugements unilatéraux, classement des supérieurs hiérarchiques en catégories toutes plus valorisantes les unes que les autres (l'obsessionnel, l'hystérique, le paranoïaque, le maniaco-dépressif,...), généralisations, conseils pour louvoyer, pour retenir d'information ou la noyer sous un langage incompréhensible, ne pas prendre de décision en réunion, tromper le plus longtemps possible sur les conséquences recherchées par ce que l'on est en train de faire et mentir.

Le livre va jusqu'à conseiller de s'intéresser aux orientations sexuelles de son responsable. La totale illégalité !

Ce livre vous place en ennemi N°1 de votre patron (stratégie que vous désirez utiliser vis-à-vis de votre patron) au lieu de vous proposer des attitudes qui ont une chance de vous placer en collaboration avec votre patron.

Bref le patron est un con !

Stop à la caricature et à la généralisation que nous avons déjà dénoncée dans l'article [« Les antidotes au principe de Peter »](#). La très grande majorité des responsables que nous avons rencontrés dans les entreprises sont bien loin de cette caricature. Ce sont des êtres humains comme vous et moi, avec leurs talents et leurs défauts.

Dans la très grande majorité des cas, le problème peut être résolu par des postures aux effets durables.

Ce que nous vous proposons :

- 1/ Désacraliser la relation, développer une vue >0, une relation de coopération
  - » Il est humain, il a des qualités, des défauts, il a des contraintes
  - » Quels sont vos objectifs communs ?
  - » Quelles sont les besoins de chacun pour y arriver ?
- 2/ Respecter la relation, apprendre à le connaître
  - » « Qu'est-ce que j'aimerais/n'aimerais pas que l'on me fasse à sa place »
  - » Comprendre sa personnalité, ce qu'il aime, s'adapter
  - » Comprendre son rôle, sa fonction, ses objectifs
  - » Faire preuve de réserve vis-à-vis de l'équipe
- 3/ Définir le contrat de confiance : NOUS !
  - » → Missions, moyens & délégation de décision
  - » ← Objectifs & Règles
- 4/ S'accorder sur un mode de fonctionnement
  - » Mode de reporting
  - » Délimiter l'espace, le temps, la vie privée
- 5/ Gagner et conserver sa confiance
  - » Le tenir informé des décisions et informations importantes du service
  - » Être synthétique, clair, factuel, simplifier les choses
  - » Venir avec des propositions de solutions
  - » Gérer la confidentialité
- 6/ Valoriser les progrès réalisés
  - » Développer les feed-backs positifs, des bonnes nouvelles
  - » Communiquer les succès de votre équipe en l'impliquant
- 7/ Travailler en coopération, savoir dire non, négocier
  - » Identifier les freins, les écarts
  - » Proposer des alternatives
  - » Sortir du « j'ai raison, tu as tort »
  - » Considérer son N+1 comme son client

Votre responsable a effectivement dans ses mains la capacité de vous évaluer, de vous faire évoluer ou de vous licencier. Vous avez dans les vôtres la capacité de motiver et de vous motiver, de garantir la stabilité, de mettre à disposition vos compétences ou partir vers d'autres opportunités. Faisant partie de la même équipe, revenez sur les basiques de la coopération... les outils et les postures de Communication Non Violente et de négociation collaborative que nous vous proposons dans nos formations vous permettront d'y arriver.

Les seules stratégies durables sont :

- » Prendre votre place dans la relation
- » Remonter au N+2  
(uniquement en cas de situations extrêmes et toujours en lui en ayant parlé avant)
- » S'en aller

## Les stratégies non durables

- » Ne rien faire
- » Mettre devant le fait accompli
- » Se soumettre : « Beni oui oui »
- » Faire des écrans de fumée
- » Prendre les responsabilités de son N+1
- » Dénigrer

Votre challenge :

- » Travailler avec votre N+1 sans renoncer à ce que vous êtes.

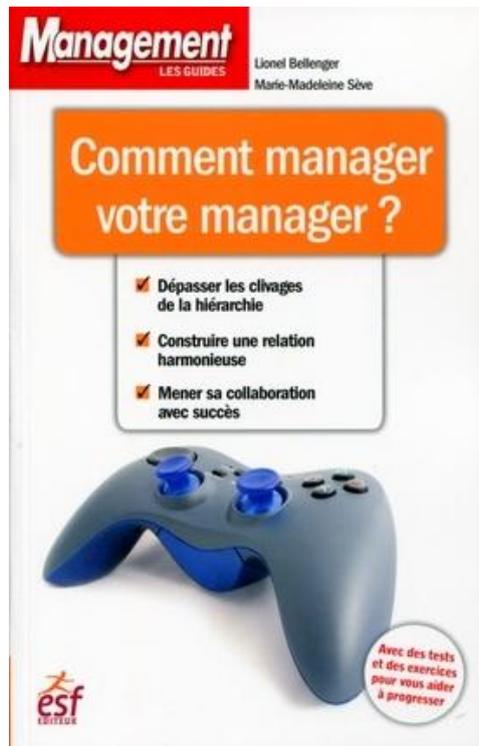
Pour éviter d'en arriver là :



Comme il y a toujours du bon dans chaque chose, voici une chose que nous avons trouvée intéressante dans ce livre : « si les défauts de votre supérieur vous affectent si fortement, ne serait-ce pas parce qu'ils rencontrent une faille en vous ? ».

A ce propos, si vous êtes en position de management, « que pensez de vous vos collaborateurs ? ».

Pour finir sur une lecture plus saine et moins toxique, nous vous proposons de lire ce petit fascicule simple qui vous donnera des pistes bien plus éclairées



[Comment manager votre manager ?](#)



Marc VILCOT  
[Com-Hom](#)

A propos de l'auteur :

**Marc VILCOT** : J'ai créé [Com-Hom](#) en 2008 après 17 années enrichissantes de vente et management terrain dans l'industrie.

Ingénieur électrotechnique (INPG 1989), j'ai commencé ma carrière à concevoir des machines électriques. Mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite amené vers des activités commerciales et marketing. En tant que directeur commercial de Cedrat (1997-2007), j'ai animé une équipe de 14 personnes et un réseau de 20 distributeurs. Administrateur de la société et de sa filiale américaine, j'ai pratiqué les aspects stratégiques et opérationnels.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

#### Copyright

Les textes et les photos sont la propriété de [Com-Hom](#)