****

**Vous pouvez nous suivre sur:**

**:** [**https://www.facebook.com/coachingchristian**](https://www.facebook.com/coachingchristian)

**:** [**https://christian-charlat.com**](https://christian-charlat.com)

**:** [**https://www.youtube.com/channel/UC5T-IUJYWjCyYhKgsVMJkJg**](https://www.youtube.com/channel/UC5T-IUJYWjCyYhKgsVMJkJg)

**:** [**https://www.instagram.com/coachingtips\_by\_christian/?hl=fr**](https://www.instagram.com/coachingtips_by_christian/?hl=fr)

****

**Épisodes 62 Saison 2**

**Épisode 3 Comment devenir indispensable ?**

J’aime beaucoup cette campagne publicitaire « Vous aussi devenez énervant ». C’est tout à fait ça dans le monde professionnel.

Nous avons toutes et tous vécus cette expérience : vous avez une idée, un projet, vous lancez un groupe de travail, vous prenez une initiative…

Vous entendez votre boss vous dire « intègre X ou Y dans ton groupe ; il ou elle te sera très utile » ou encore, en passant dans le couloir, vous entendez votre patronne dire à son assistante « organisez un rendez-vous avec Claire j’ai besoin d’avoir son avis sur un sujet… »

Franchement qu’est ce qu’ils ont fait ceux-là pour mériter d’être invités systématiquement sur les bons coups, qu’on considère leur avis comme étant indispensable alors que souvent l’on peine à se faire entendre ou même pouvoir exprimer ses avis et points de vue ?

Comment ont-ils fait pour avoir une telle visibilité ?

Comment se sont-ils débrouillés pour être si indispensables ?

Les « personnes indispensables » dans le sens courant du terme ; car la réalité est que personne ne l’est réellement, ont trois caractéristiques :

* Elles sont fiables
* Elles facilitent la vie de leur patron (e)
* Elles organisent leur disponibilité

Commençons par la qualité la plus « politique » faciliter la vie de son patron ou sa patronne !

**1.**

**Soyez un facteur de succès pour votre n+1**

Qui est la personne qui :

* *Va vous inscrire à la formation que vous souhaitez*
* *Détermine le montant de votre bonus*
* *Définira le montant de votre augmentation de salaire*
* *Vous présentera pour une évolution de professionnelle*
* *Donnera un avis positif sur vous*
* *Vous proposera pour participer à tel projet visible*
* *Ecrira sur vos évaluations un avis élogieux*
* *Etc…*

**Votre patron ou votre patronne tout simplement**,

Vous semble-t-il dés lors judicieux :

- *d’émettre des réserves à la machine à café sur ses capacités*

*- faire de l’ironie le ou la concernant*

*- compliquer sa vie en posant en réunion des questions alambiquées ?*

*- rechigner à tout changement même les plus minimes (ah la fameuse résistance au changement à l’œuvre)*

*- passer du temps à lui expliquer comment il aurait fallu faire,*

*- comment il faudrait faire,*

*- combien c’était mieux avant,*

*- quelles idées il a ou quels moyens il va vous donner pour atteindre les objectifs fixés*

*- répondre avec retard à ses demandes voire expliquer que vous êtes débordé en ce moment*

- …

Pour être tout à fait honnête, la nature humaine n’en n’est plus à un paradoxe prés.

Faire preuve (parfois) de mauvaise volonté ; voire d’obstruction (plutôt de force d’inertie souvent) et s’étonner que l’on ne soit pas choisi pour la promotion, l’augmentation de salaire que l’on mérite est assez courant dans le monde professionnel.

Il m’est arrivé d’entendre certains collaborateurs, à qui j’expliquais qu’il fallait montrer les capacités du poste qu’ils convoitaient, me dire qu’ils les montreraient quand ils auront le poste et le salaire qui va avec !

Cela s’appelle mettre la charrue avant les bœufs.

Et si vous tentiez une approche plus productive qui consisterait à :

* *Soulever un sujet avec une ou plusieurs solutions avec*
* *Se proposer à l’aider à constituer telle présentation ou tel partie d’un dossier important pour lui*
* *Le soutenir en réunion par exemple quand c’est nécessaire*
* *Se dispenser de l’ironie et critiques (qui sont toujours répétées et déformées)*
* *Être coopératif et positif sur ses intentions et projets*
* *Encourager ce qu’il y a de positif*
* *Proposer d’améliorer l’existant en prenant la responsabilité d’un groupe de projet autour*
* *En un mot être un facilitateur*
* *Faire d’abord, essayer d’abord et ensuite proposer des améliorations plutôt que commencer par expliquer pourquoi ça ne fonctionnera pas.*
* *…*

Dans cette nouvelle pratique et attitude à adopter rien d’obséquieux, du simple bon sens.

Encore faut-il être parfaitement au clair avec ses objectifs.

Vous souhaitez progresser ? Donnez-vous les moyens d’y arriver ! Et ne devenez pas votre meilleur ennemi.

**2.**

**Soyez fiable**

La fiabilité c’est une caractéristique que l’on vous attribue sur la durée et qui est le fruit de votre pratique.

Si on devait définir la fiabilité à travers des exemples concrets on dirait :

* Rendre son travail dans les délais
* Être précis et juste dans ses réponses aux questions
* Prendre du recul
* Faire avancer les choses
* Simplifier la vie de son entourage par une attitude simple et coopérative
* Se proposer en porteur de solutions quand il y a un problème plutôt que d’arriver avec son extincteur à pétrole.
* Réfléchir avant d’adopter une position face à un sujet et tenir sa position (c’est mieux qui ceux qui changent d’avis à la minute en fonction des interlocuteurs)
* Quand on donne un accord on le tient (sauf très rares exceptions) ; on aura ainsi une image de stabilité décisionnelle
* Avoir un comportement stable et pas erratique en fonction de son humeur et des difficultés ou des interlocuteurs
* Soyez transparent en disant la vérité sur ce qui se passe et sur ce que vous pensez
* Assumez la responsabilité de ce que vous dites et faites
* Menez vos projets à terme

Pour bénéficier de la confiance d’une organisation dans laquelle on travaille il faut beaucoup de travail dans la durée. Malheureusement en un instant la confiance peut disparaître ou être sérieusement écornée.

Fiabilité rime avec solidité, confiance, des qualificatifs qui valent de l’or aujourd’hui où tout paraît mouvant et incertain.

**3.**

**Organisez votre disponibilité**

Si les personnes qui comptent dans le développement de votre influence n’arrivent ni à vous joindre ni à ce que vous disiez oui à leurs sollicitations alors tout le reste n’aura servi à rien.

Et c’est le grand secret des personnes qui se hissent au plus haut niveau de la hiérarchie elles ont compris depuis bien longtemps qu’il faut se rendre disponible.

Votre n+1 veut organiser une réunion de dernière minute vous répondez présent.

Il souhaite vous inclure dans un groupe de travail ; vous êtes bien évidemment disponible pour travailler sur ce projet.

Il veut vous parler au téléphone ou mieux vous voir ; vous êtes disponible.

Combien de collaborateurs ou collaboratrices dans une compréhension louable mais contreproductive des rapports avec leur n+1 expliquent comment (avec assertivité) dire non à son ou sa boss face à une demande ; Malheureusement ces personnes n’ont pas compris où étaient leurs priorités.

Choquant comme affirmation ?

Non tout simplement cohérent.

Je souhaite progresser ou avoir mon nom sur le monument aux illustres inconnus qui se sont dévoués corps et âmes à la cause ?

C’est un choix.

Tous sont respectables ; mais il convient de savoir ce que l’on veut.

Et s’en donner les moyens.

Si les sollicitations de votre n+1 sont votre priorité alors vous organiserez votre travail et vos obligations en conséquence ; sachant repousser ce qui doit l’être afin de répondre à la sollicitation qui contribuera à votre progression.

**Conclusion épisode 3**

Développer son soft power est-il incompatible avec nos valeurs les plus profondes ?

La réponse est bien évidemment non ; sauf que lors des séances de coaching que je peux avoir certains se sentent mal à l’aise avec ce qu’ils perçoivent comme de la real politique trop hard.

En fait, réfléchissons ensemble qu’est ce qui permet d’affirmer que se rendre disponible pour son n+1 est mal servir la cause ; puisque par définition ses missions sont à l’étage du dessus des nôtres ?

En lui permettant d’atteindre ses objectifs ne permettons nous pas à la structure d’avancer ?

Alors pourquoi considérer (si ce n’est par un apriori culturel très contestable) que « servir » au sens noble du terme son patron serait contraire à l’éthique.

Sauf à considérer que la structure entière n’est pas vertueuse et qu’à votre niveau vous seul détenez la vérité et permettez à l’ensemble de rester intègre.

Vous pouvez le pensez.



Consultez nos **formations digitales payantes**, **nos speed trainings gratuits**, et séminaires en lignes qui peuvent vous être utiles afin de progresser dans vos vies personnelles et professionnelles.

**https://christian-charlat.com**