



CHRONIQUE

Le leadership de la relève



SYNERACTION
MANAGEMENT

Transfert d'entreprise
Relève • Coaching
et conférences

syneraction.ca
514 578-3505

Comment convaincre quand on est une jeune relève ?

Par ma pratique en coaching de la relève, j'aide très souvent de jeunes cadres face à cette situation où l'on craint de ne pas être reconnu ou respecté des employés ou des clients, surtout quand le père fondateur ou la mère fondatrice a déjà tracé le chemin ! En tant que nouvelle recrue, c'est toujours un défi de taille de prendre sa place au soleil, mais avec la composante famille, dans certains cas, il se pourrait que ce soit encore plus difficile. On ne veut pas décevoir la famille qui nous observe ! En plus, dans certaines entreprises familiales, on est plus exigeant envers les enfants qui prennent leur place. Vous devrez faire du cédant ou cédante votre allié dans cette situation.

Je vous recommanderais de faire face à cette préoccupation à partir de votre attitude. Je m'explique. Une attitude positive vous aidera à marquer des points auprès des employés ou des clients. Elle se traduit par les exemples suivants :

1. L'humilité de communiquer à votre cédant qu'il fait partie de l'équation de votre réussite. Demandez-lui comment il peut vous coacher à apprivoiser les employés ou ses clients. Que peut-il vous transmettre comme informations ou connaissances pour vous aider à vous démarquer? Il faudra en contrepartie être ouvert à ses commentaires. Demandez clairement à votre cédant s'il sera prêt à mentionner à un employé que c'est à vous qu'il doit s'adresser. Demandez-lui s'il vous appuiera dans l'établissement de votre crédibilité auprès des employés ou des clients.
2. Il faut à tout prix éviter d'instaurer un climat de compétition entre vous et votre cédant. Il pourrait être risqué de n'avoir en tête que de mieux réussir que votre père, mère ou le cédant. Ce climat, s'il est perçu par vos employés, les rendra fort probablement inconfortables et perplexes. Vous perdrez des points face aux employés. Si jamais c'est votre cédant qui se sent menacé et semble réduire au minimum votre accès aux employés ou aux clients, vous aurez à prendre votre courage à deux mains et avoir une discussion franche avec lui, où vous exprimerez comment vous vous sentez en utilisant le « je » et non le « tu » accusateur. Par exemple, vous pourriez dire : « Je me sens mis à l'écart ces derniers temps, aimerais-tu me parler d'une situation particulière qui expliquerait ceci? »). Si la situation persistait, vous aurez de nouveau, courageusement, à lui exprimer vos besoins et vos sentiments et à préciser les possibles conséquences de cette exclusion que vous vivez face aux employés ou aux clients.

3. Résister à la tentation de vouloir impressionner les employés. Si votre intervention sonne faux ou si vous parlez trop, un employé pourrait alors se tourner vers votre parent ou votre cédant pour avoir l'heure juste. Soyez vous-même. Soyez naturel. Écoutez. Ayez l'humilité de dire que vous n'avez pas la réponse à sa question spécifique et que vous lui transmettez la bonne réponse d'ici 24 ou 48 heures (ou avant s'il y a urgence). Les employés veulent faire affaires avec des personnes qui savent où elles s'en vont et qui donnent l'heure juste.

En somme, je vous recommande de garder en tout temps le cédant de votre côté. Exprimez-lui souvent que vous comptez sur lui ou elle pour vous soutenir dans vos efforts de reconnaissance de vos compétences auprès des employés ou des clients. N'oubliez pas de porter attention à votre attitude face à cette préoccupation que vous avez. L'enthousiasme que vous démontrerez à un employé ou à un client en voulant vraiment l'aider ne mentira jamais et influencera positivement ce dernier à faire affaires avec vous et il constatera qu'il est tout aussi bien servi qu'avec votre parent ou cédant.

Bonne pratique!

L'essence du contenu de cette chronique a fait partie d'une Question-Réponse de La Presse Affaires en collaboration avec M. Jean-Pierre Lauzier de JPL Communications.

lapresseaffaires. 

L'utilisation du masculin n'a que pour but d'alléger le texte.

Martine Deschamps

Courriel : mdeschamps@syneraction.ca

514 578-3505

Site web : www.syneraction.ca