



VÉZINA NADEAU LABRE

VOTRE PARTENAIRE EN RÉTENTION ET
TRANSITION DE CARRIÈRE

Nouveau patron...nouvelle réalité

Par **Jean Vézina, CRHA**

Lors de la venue d'un nouveau patron, des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires ou des professionnels expérimentés voient quelquefois leur carrière soudainement interrompue... Lorsque nous faisons l'autopsie de ces pertes d'emplois, force est d'admettre que l'arrivée d'un nouveau patron est l'une des causes principales des changements dans l'effectif des entreprises.

Un haut dirigeant qui accepte de se joindre à une entreprise aura généralement vécu un processus de sélection serré, qui lui aura permis de comprendre les enjeux, les attentes, les priorités. Certains savent exactement quel genre d'équipe de direction saura les accompagner dans la réalisation des objectifs fixés. D'autres se donneront quelques semaines pour évaluer les effectifs en place. C'est une période d'incertitude et de défi pour les gestionnaires en place. Chacun aura à apprivoiser la nouvelle situation. C'est un moment critique où le sens politique de chacun est interpellé. Les ego froissés de ne pas avoir été choisis seront particulièrement vulnérables. Les non-performants le seront tout autant. Ceux qui seront trop identifiés à la vieille garde devront manœuvrer habilement pour rassurer le nouveau dirigeant.

Un nouveau patron, c'est quelqu'un qui accepte un mandat qu'il prendra les moyens de réussir. Les raisons de son arrivée dans l'entreprise pourront influencer sur les prochains mois. S'agit-il d'un nouveau poste? Remplace-t-il quelqu'un qui part à la retraite? Y a-t-il eu restructuration majeure due à des résultats financiers insatisfaisants? L'entreprise est-elle en croissance? Le climat de travail est-il sain? Y a-t-il des cliques? Des jeux de coulisses? S'agit-il d'une fusion suite à une acquisition? Est-ce que le collègue d'hier est devenu patron? Autant d'enjeux différents qui appelleront probablement des changements.

Pendant les premières semaines, le nouveau patron se familiarisera avec l'organisation, son rôle, ses collègues, le plan d'affaires de l'entreprise. Durant le processus qui a mené à sa nomination, on lui a peut-être suggéré des changements à faire dans l'effectif. Il a peut-être reçu la commande de gérer des situations qui ne l'ont jamais été. Certains sont reconnus sur le marché comme des spécialistes du « ménage » dans les entreprises en difficulté. Comment survivre à cette période d'incertitude?

D'abord, contrôlez ce que vous pouvez contrôler. Il se passe parfois des semaines sinon des mois avant qu'un poste ne soit pourvu dans une entreprise. Si vous savez qu'un nouveau joueur se joindra à l'équipe, mettez vos dossiers à jour et en ordre. Réglez les irritants potentiels. Soyez prêt à informer votre nouveau patron de la situation dans votre service. Peaufinez vos idées, votre plan d'action. Assurez-vous que votre équipe vous suit. Soyez prêt à accueillir votre nouveau client. Dans la dynamique patron versus subalterne, soyez le fournisseur de compétences. Soyez prêt à présenter votre produit et vos états de service.

Certaines personnes s'adaptent rapidement aux changements, alors que d'autres résistent constamment. Un nouvel arrivant, patron de surcroît, risque de vous interpellier dans votre lecture de certaines situations, dans votre style de gestion, dans vos façons de faire. Êtes-vous prêt à explorer d'autres avenues que celles qui vous sont familières? Si votre ouverture au changement est primordiale, le courage de défendre vos idées le sera aussi. Si votre nouveau patron a du leadership, il appréciera ceux qui se tiennent debout. Il aura besoin d'alliés et saura instinctivement repérer ceux sur qui il pourra

WWW.VNLSOLUTIONS.COM

5000, RUE JEAN-TALON OUEST BUREAU 260 MONTRÉAL (QUÉBEC) H4P 1W9
TÉL. : 514 736-0060 SANS FRAIS : 1 866 736-0060 TÉLÉCOPIEUR : 514 736-7886



compter.

Un nouveau patron peut-être une excellente opportunité de vous faire valoir et d'évoluer dans l'entreprise. Ça peut aussi, pour certains, être le terminus... Il arrive souvent que d'excellents gestionnaires quittent des organisations qu'ils ont servies honnêtement durant de nombreuses années. Les paradigmes ont changé. La loyauté, l'ancienneté et même les compétences ne suffisent plus à conserver son emploi. Le changement fait désormais parti de l'horizon professionnel potentiel de chacun.

Jean Vézina, CRHA, est associé fondateur de Vézina Nadeau Labre.

Ce billet a été publié dans le journal *La Presse* le 9 avril 2005.

