



Philippe Cirier, chasseur de têtes chez Opteaman

"Pour satisfaire leur grande exigence, les patrons au caractère bien trempé doivent savoir s'entourer de profils complémentaires du leur."

►►► «Un matin, mon manager m'a convoqué pour me hurler dessus au sujet d'une brouille d'emploi du temps, se souvient ce consultant en informatique. J'ai vraiment pensé qu'il voulait me virer.» Mais, l'après-midi suivant, il est revenu dans son bureau et a commencé à s'épancher, évoquant ses problèmes familiaux, comme si de rien n'était.

Pas facile de garder la tête froide avec de tels cyclothymiques. «Il faut réussir à accepter l'alternance de scènes d'engueulades et de félicitations sans rentrer dans leur jeu ni se laisser attendrir», recommande la coach Frédérique Deloffre-Vye (Croissens Consulting). Le climat est à l'orage? Protégez-vous. Si vous sentez poindre un dérapage, prétextez une réunion ou un coup de fil urgent à passer et éclipez-vous. Le reste du temps, sachez que ces personnalités se montrent à cheval sur les règles et les usages et adorent les gages de considération. Lorsque vous leur serez la main, regardez-les dans les yeux. Ils vous demandent s'ils ont été bons? Un simple oui ne leur suffira pas: ils veulent entendre qu'ils ont été les meilleurs. N'hésitez donc pas à flatter leur ego. Enfin, lorsqu'ils sont avec leurs propres supérieurs hiérarchiques, restez discret. Ils ne doivent pas redouter que vous leur voliez la vedette. Observez leur jeu



de cour: vous en tirerez certainement des leçons utiles sur la meilleure façon de vous placer auprès de vos chefs.

Le mégalomane: pour exister, rendez-vous indispensable à ses yeux

Cette personnalité narcissique veut non seulement réussir, mais surtout être admirée. Ce type de boss n'aime rien tant que de sentir les projecteurs braqués sur lui. Aussi adore-t-il incarner lui-même sa marque ou son entreprise, assurer personnellement sa communication externe, au risque d'en faire toujours trop. Souvenez-vous de Jean-Marie Messier, époque Vivendi Universal. «J6M» adorait les grands shows au Zénith et se donnait en spectacle dans les pages people de «Paris Match». Outre-Manche, Richard Branson organise encore régulièrement d'éclatants coups mé-

diatiques. Déguisé en zoulou, il inaugure la ligne Virgin Atlantic Londres-Johannesburg. En dragqueen enjuponnée, il inaugure un «supermarché du mariage» à Londres... «On retrouve souvent ce profil de patrons à des postes exposés où ils peuvent se mettre en valeur, dans la publicité notamment», relève la coach Frédérique Deloffre-Vye.

Le chef qui appartient à cette catégorie est intimement persuadé d'être le meilleur. A la recherche de succès éclatants, il n'hésite pas à s'accaparer les résultats de votre travail. Car, en son for intérieur, il se perçoit comme le plus efficace et le mieux placé pour mettre en valeur les bons résultats du collectif. D'une façon générale, oubliez toute illusion: l'attention qu'il vous porte est proportionnelle à l'intérêt que vous lui manifestez. Attachez-vous pourtant à remplir vos objectifs, vous avez tout à y gagner. Et, si vous voulez reprendre la main sur un dossier, trouvez l'argument qui lui donnera envie de vous laisser la parole en public (votre intervention peut par exemple témoigner qu'il se soucie des jeunes, des seniors ou des minorités).

Vous en avez assez qu'il vous pique vos idées sans aucun scrupule? Montrez-vous encore plus roué que lui: «Un jour, j'ai volontairement glissé un chiffre imprécis dans le diaporama que j'avais préparé, se souvient la responsable informatique d'une start-up financière. Mon boss s'est révélé incapable de répondre aux questions des actionnaires. J'ai donc dû prendre la parole pour leur donner la bonne explication.» ■

Marie Peronnau

Avoir sale caractère aide-t-il à réussir?

Pas de hautes responsabilités sans la capacité de prendre des décisions claires et rapides. «La dureté et la distance souvent reprochées aux cadres dirigeants sont inhérentes à leur fonction», analyse un chasseur de têtes reconnu. Mais si les patrons ont forcément du tempérament, leur «style» varie avec la culture de

l'entreprise. N'oublions pas que la façon dont ces managers sont évalués par leurs actionnaires a des conséquences directes sur leur attitude au travail. Plus leur performance individuelle est valorisée, au détriment de leurs compétences managériales, plus grand est le risque qu'ils se comportent en divas.