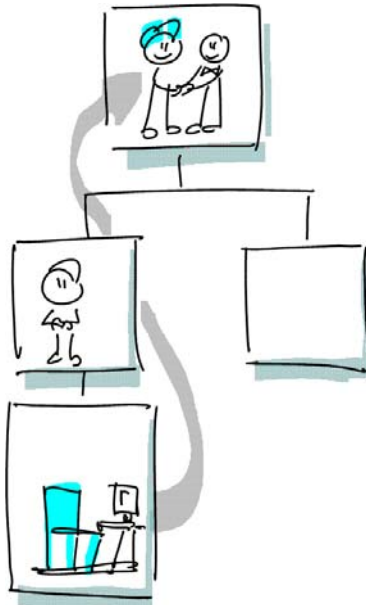




## Maladie No 4 : Court-circuit hiérarchique

Le subordonné réfère directement auprès de l'instance dirigeante supérieure, ce qui jette le discrédit sur son chef direct (opération de manipulation). En de telles circonstances, il devient impossible pour le supérieur direct de prendre la conduite de l'équipe en main propre, un certain nombre de directives et de priorités étant définis par le N+2 sans validation de la ligne. Ce genre de situation déroute le chef de proximité et peut à terme, le rendre inopérable sur le groupe.



**Court-circuit hiérarchique =  
Autorité bafouée**

### 1. Conséquences possibles sur l'organisation

- Discrédit du responsable direct vis-à-vis des collaborateurs subordonnés
- Démotivation du chef direct par manque de reconnaissance de la part du supérieur de son statut
- Création d'un contre-pouvoir par le travail d'un subordonné influent et respecté par les cadres supérieurs.
- Perte de maîtrise de l'information par le responsable direct et conséquence sur le suivi et les résultats
- Manque de cohésion dans l'équipe et risques de conflits
- Atteinte à l'autorité et au respect du rôle de cadre de la ligne et développement du conflit de loyauté pour le collaborateur
- Insécurité du responsable direct face aux subordonnés et difficultés à conduire le groupe sereinement
- Révélateur d'un problème grave de structure de management, de processus de direction d'équipe, de la compétence des managers, de la coordination de la voie hiérarchique

### 2. Erreurs et faux pas classiques

- Subir la démarche sans mot dire, par crainte des représailles en cas de copinage entre le subordonné et le supérieur
- Tenter de développer des rumeurs (contre-feu) envers l'équipe pour affaiblir le pouvoir du subordonné
- Menacer ou contraindre le collaborateur afin de le remettre dans le rang
- Se plaindre à son tour auprès du supérieur de cette situation
- Etre obséquieux avec le collaborateur par crainte de ses commentaires
- Sous-estimer les conséquences de ce type de pratique et être pris de court en cas de difficultés

### 3. Recommandations

- Procéder à une clarification de la situation avec votre supérieur et consigner par mail les éléments de la discussion pour confirmation et laisser une trace écrite
- Convoquer le collaborateur pratiquant cette forme de court-circuit hiérarchique, exprimer les dysfonctionnements provoqués par ce comportement et rechercher les motifs de son action
- Assurer la cohérence hiérarchique en renvoyant systématiquement les personnes aux bons interlocuteurs et définir les règles de circulation de l'information
- Concevoir une mécanique de remontée d'informations pour tout le groupe et rendre le dispositif incassable lors des briefings, par exemple
- Convoquer le collaborateur en présence de votre supérieur et clarifier les rôles et responsabilités.
- En cas de difficultés à vous faire entendre par votre supérieur, provoquer un entretien tripartite avec l'échelon supérieur à votre chef ! Lors de l'entretien, poser les démarches entreprises sans succès à ce jour
- En cas de fin de non recevoir, demander officiellement une mutation dans un autre service en s'adressant aux RH de la société et en formalisant la démarche de candidature interne par écrit (dans le but de rendre le problème officiel)