

« Aïe, je deviens le patron de mon ancien manager... »

LA
CHRONIQUE
d'Eléna Fourès



L'axe hiérarchique entre vous et votre ancien manager vient d'être renversé et transformé en son contraire. C'est comme le renversement des pôles magnétiques de la Terre : le pôle Nord devient le pôle Sud.

Et cette inversion de polarité dans la relation hiérarchique vous pose des problèmes et vous interroge. Comment éviter le tremblement de terre dans votre entourage professionnel ? Comment faire pour que votre ancien manager accepte votre autorité de chef ? Pourtant, en vous nommant son patron, votre entreprise vous a témoigné une grande confiance, en tant que leader, ce qui devrait ipso facto renforcer votre sentiment de légitimité.

Ne vous référez surtout pas au passé où vous étiez « petit (e) » mais au présent et au futur, en pensant que vous allez encore « grandir » dans l'entreprise, en dépassant certains pairs ou supérieurs d'aujourd'hui. Il vous faut donc d'urgence vous y préparer. Sachez que la légitimité est d'abord dans votre tête, puis dans vos gestes, attitudes et paroles, qui la confirment ou la trahissent. Ne dites pas à vos collaborateurs,

comme un(e) jeune patron(ne) : « *Je suis quand même votre boss.* » Ne réunissez pas, comme un autre manager à peine nommé, vos collaborateurs pour leur expliquer en quoi vous êtes légitime en tant que patron, mais demandez-leur de vous expliquer à vous leurs rôles et contributions respectives.

Si vous êtes nommé(e) à ce poste, c'est que vous avez démontré votre capacité à diriger les hommes et les femmes, et à délivrer des résultats. Ce choix n'est ni le fruit du hasard ni le résultat d'un quelconque favoritisme. L'entreprise ne joue pas au loto avec les nominations, mais se donne les moyens d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés en faisant monter en interne les meilleurs.

C'est une excellente tactique pendant la période de crise pour minimiser les coûts et les risques du recrutement externe, tout en donnant un signal positif aux troupes.

Lors du premier entretien avec votre ancien manager devenu votre collaborateur, exprimez-lui clairement ce que, en tant que patron(ne), vous attendez de lui. Restez proche, tout en incarnant votre fonction. Et n'oubliez pas de lui rendre hommage en montrant que vous êtes conscient de ce que vous lui devez. L'élève qui dépasse le maître est la fierté de ce dernier.

Eléna Fourès est expert en leadership et multiculturalité, fondatrice du cabinet Idem per Idem elena.foures@idem-per-idem.com