« Tiens, une vieille connaissance... »

Les conseils d'Eléna Fourès, expert en leadership et multiculturalité, du cabinet Idem per idem elena.foures@idem-per-idem.com



n découvrant ce collaborateur que vous avez licencié dans le passé et dont tout le monde semble très satisfait en interne aujourd'hui, vous réalisez le danger : l'équipe est à l'affût des moindres indices sur vous, le nouveau manager. S'il révèle sa version négative des faits, vous risquez d'en pâtir.

Il va vous falloir admettre les faits et les affronter : « Ce qui est est ». Pour ce faire, il est impératif de rencontrer ce collaborateur, « cette vieille connaissance », avant les autres. De cette rencontre dépendront sa façon de parler de vous et ce qu'il dira. Commencez par vous positionner en « fonction » en le félicitant pour sa bonne « cote » actuelle en interne. N'hésitez pas à « crever l'abcès » en évoquant le licenciement passé.

Cette rencontre vous donne l'occasion d'exprimer votre assertivité, si vous l'avez licencié pour de bonnes raisons. Faites preuve de respect en lui demandant s'il souhaite votre discrétion sur ce sujet. Si c'est le cas, promettez-la lui et tenez votre parole. Sinon, mettez-vous d'accord sur la version des faits la plus sobre à divulguer à l'équipe.

La dynamique des relations interpersonnelles dépend fortement de la posture : il est possible que votre collaborateur, impressionné par un tel « fair-play », vous fasse allégeance.

À FAIRE

01// Banaliser l'épisode du licenciement

Tout manager peut être amené, dans l'exercice de ses fonctions, à licencier – pour de bonnes raisons et dans l'intérêt collectif. Lui-même, salarié, court ce même risque tout autant que le reste de son équipe.

02// Se gouverner

Positionnez-vous en « fonction » et non en « personne ». Il est primordial de veiller à la gouvernance de soi, dans l'exercice de son activité professionnelle.

93// Soigner sa communication

Etre transparent, factuel, droit, et respectueux des collaborateurs signifie communiquer en « leader inspirant ». Objectif : donner aux équipes l'envie de vous suivre.

À NE PAS FAIRE

01// Se justifier

Ne vous défaussez pas de la responsabilité du licenciement, sous peine de vous discréditer.

02// Clamer avoir eu raison

Il est difficile d'admettre de s'être trompé(e), mais il est inutile de clamer que l'on avait raison et de chercher à prouver que le collaborateur que vous aviez licencié est toujours aussi nul. C'est vous qui en ferez les frais : on en conclura que vous êtes un manager borné, partial et... une personne tordue.

03// Proposer un « deal » ou menacer

N'essayez pas de proposer un marché du type « la tranquillité contre le silence ». C'est la meilleure façon de crédibiliser ses pires critiques et de monter l'équipe contre vous.