

"Accompagner les changements de comportements individuels et collectifs"

Dans un souci d'accessibilité, de clarté et de justice, l'écriture inclusive n'est pas utilisée. Les termes employés au masculin se réfèrent aussi bien au genre féminin que masculin.

Devenir le chef de ses anciens collègues ...est un virage difficile à engager.

Il y a des erreurs sur lesquelles il faut être vigilant pour ne pas chuter dès ses premiers pas de manager.
La suite de votre carrière pourrait en dépendre....



On vous l'a proposé et vous avez accepté avec enthousiasme. Vous y pensiez déjà ou peut-être est-elle arrivée de nulle part, toujours est-il qu'elle est là : votre promotion.

Moins coûteuse qu'un recrutement externe, les promotions internes permettent aussi à l'entreprise de proposer à ses employés, des perspectives d'évolution de carrière. Mais parfois, le salarié refuse. Manager ses anciens collègues de travail, devenir le N+1 de ses ex-égaux, une éventualité qui n'est pas facile à accepter, ni à assumer.

5 étapes pour réussir



Marquez le coup, il s'agit bien d'un changement de taille.

- Réunissez votre équipe et faites une annonce officielle. Expliquez votre nouveau rôle.
Il n'y a rien de mieux que de dire que l'on ne sait pas pourquoi on est là, pour... ruiner son autorité naissante
- Il est important de savoir si certains de vos anciens collègues étaient aussi candidats et pourquoi ils n'ont pas été pris.
- Pensez à recevoir chaque membre de votre équipe en entretien individuel.
- Accordez-leur le même temps à tous, même si vous avez plus d'affinités avec certains.
- Portez tout de même une attention particulière à ceux qui reprennent vos anciennes tâches.
- Discutez avec eux de ce que vous avez accompli et suivez-les, le temps que la transition se fasse.



Acceptez votre nouvelle position.

- Pensez bien au fait que ce n'est pas vous qui changez en tant que personne, mais votre fonction au sein de l'entreprise.
- Vous êtes maintenant un intermédiaire entre votre nouveau chef, et votre équipe.
- Soyez transparent et ouvert au dialogue dans les deux sens.
- Trouvez à défendre les deux parties et négociez pour faire des compromis.
- Ne faites surtout aucune promesse que vous n'êtes pas sûr de tenir !
- Pour encadrer, il faut être proche (bien connaître ses interlocuteurs) mais pas trop (ne pas être leur confident).



Adoptez le devoir de réserve.

- Avant votre promotion, vous étiez de la partie pour railler gentiment l'entreprise.
- Maintenant, votre devoir de réserve ne vous permet plus de critiquer ouvertement la direction.
- Faites bien attention à ce que vous dites devant votre équipe, et apportez un minimum de soutien à votre hiérarchie.
- Essayez de clarifier les points qui auraient pu être mal compris et prenez note des doléances que vous entendez.



Repoussez le favoritisme

- Comment se comporter avec ses anciens collègues si on a noué de solides amitiés/inimitiés par le passé ?
Il est plus compliqué de faire un pas vers un collègue avec qui on a pu se brouiller que de garder un ancien copain
- Une prise de distance est donc nécessaire. Il n'est pas question de couper les ponts, encore moins de changer radicalement de comportement vis-à-vis de vos anciens collègues
- Il est important de montrer un exemple d'équité pour se faire respecter.
- Si un membre de l'équipe vous demande une faveur, posez-vous une question : l'accorderiez-vous à tout le monde ?
- Quelle que soit votre décision, prenez le temps de bien expliquer à votre collaborateur les raisons qui vous motivent.



Mettez en place un climat positif.

- Vous devez être accessible et montrer aux salariés que vous souhaitez les faire progresser.
- Intéressez-vous aux parcours différents des membres de l'équipe, et surtout à leurs attentes.
- Demandez-leur de vous faire quelques suggestions, prenez en compte leur point de vue, mais restez seul décideur. Montrez également que vous leur faites confiance.
- Déléguez certaines tâches et laissez une certaine autonomie à votre équipe.

Vous ne vous en sortez pas ? Il est toujours possible de demander conseil.



Que ce soit à vos proches, à vos supérieurs ou encore à un coach spécialisé. Le but est de gagner en autorité, en douceur et dans la durée, afin de garantir une bonne ambiance de collaboration dans votre service !
Rappelez-vous qu'il faut du temps pour trouver l'équilibre.

Rien ne sert de précipiter les choses : ce serait aussi inutile que d'essayer de tirer sur une plante qui pousse.. Lorsqu'on est patient, le temps est notre meilleur allié !

