

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Bien communiquer après le départ d'un salarié

Qu'il s'agisse d'une démission volontaire, d'une rupture conventionnelle, d'un licenciement ou d'un plan social, tout manager a intérêt à bien communiquer après le départ d'un salarié.

« *Tout compte fait : il y a le solde de tout compte, mais aussi l'après solde de tout compte.* » On doit ce constat à Arnault Gerard, associé et responsable du pôle social au cabinet Lorgec, membre du groupement France Défi. Ce professionnel sait d'expérience, « *et a fortiori dans un secteur avec un turnover important* » qu'il faut soigner l'entrée mais aussi la sortie d'un collaborateur, quel que soit le cas de figure.

Bien communiquer après le départ d'un salarié : scénario n°1, une démission ou un départ en retraite après une longue collaboration

« *Les collaborateurs, heureusement, ne partent pas toujours fâchés* », sourit Arnault Gerard. Parmi les cas de figure classiques, il cite l'exemple d'une collaboratrice qui a récemment quitté son entreprise pour un autre poste, plus près de chez elle.

« *Quand un collaborateur est resté longtemps dans l'entreprise et part sans contentieux, il est normal de lui organiser un pot de départ, voire de dire quelques mots pour rappeler le chemin parcouru, et de dire merci.* » C'est important pour l'intéressé mais aussi pour ses collègues.

« *Il faut accueillir cette émotion. Psychologiquement, ces temps de partage sont importants car il s'agit de rappeler qu'un salarié sera regretté par beaucoup. C'est la fin d'une époque avant le début d'une autre.* »

À LIRE AUSSI

Départ à la retraite d'un salarié : quel coût pour l'entreprise ?

Scénario n°2 : un collaborateur claque la porte ou est licencié.

Tous les départs ne se passent pas bien.

« *Dans les cas où il y a eu une faute ou un différend avec le collaborateur, il faut se méfier de certains dégâts, poursuit notre expert. Le partant, mécontent, a pu propager des rumeurs ou médire sur l'entreprise* » Arnault Gerard

Dans ce cas, ce professionnel suggère d'être à l'écoute de ses équipes pour guetter tout signe de malaise et évoquer la question si besoin. « *D'ailleurs, cette vigilance s'applique aussi aux clients. Il faut visualiser avec qui il a été en contact, car on ne sait jamais ce qu'un ancien collaborateur a pu dire de préjudiciable et il faudra peut-être en rassurer certains.* »

Scénario n°3 : un salarié part avec un plan social

Le dernier cas de figure est, humainement, le plus douloureux. « *Quand il y a un **licenciement économique** par exemple, on doit se positionner dans la continuité de l'activité économique et de l'exploitation, conclut Arnault Gerard. Idéalement, il faut déjà expliquer les choses en amont, et, après le départ, rappeler où on veut aller.* » Des entretiens individuels avec des salariés seront parfois nécessaires. « *Certains peuvent être démotivés ou culpabiliser d'être encore là. Il faudra leur rappeler pourquoi ils sont là et combien on a besoin d'eux...* »

Publié le jeudi 18 avril 2019 à 11h46

Par Céline Chaudeau, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr