

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Comment manager ses anciens collègues ?

Pourquoi chercher ailleurs quand on peut promouvoir un collaborateur méritant ? Tout se passera bien si l'intéressé sait négocier ce virage, car manager ses anciens collègues n'est pas chose facile...

Manager ses anciens collègues est une mission délicate, mais pas impossible si l'on sait éviter quelques pièges, témoigne Sophie Mayeux. Après son BTS, elle est engagée par l'entreprise d'expertise comptable Laflute et Associés. Pendant vingt ans, elle a gravi les échelons : chef de mission, chef d'équipe et pour finir co-gérante et associée du groupe Laflute et Associés (membre du groupement France Défi).

Lorsqu'elle est devenue cadre, elle a pu compter sur l'appui et l'accompagnement de sa hiérarchie : *« À l'époque où j'ai été promue, mon management avait eu la bonne idée d'affecter certains collègues plus âgés que moi, mais moins diplômés, dans une autre équipe pour m'éviter certains problèmes d'autorité et me faciliter le travail. »*

Accepter son nouveau statut

L'experte-comptable en convient : pour le nouveau manager, plus rien ne sera plus tout à fait comme avant : *« Il faut avoir le courage de » marquer le coup » et d'assumer cette différence, d'avoir voulu et accepté cette promotion. »* Pas question, en effet, de s'excuser d'être là ou de feindre que l'on ne comprend pas sa nomination. Rien de mieux pour ruiner son autorité naissante ! De même, utiliser des formules comme *« cela ne changera rien entre nous »* est également contre-productif, car cela accrédite l'idée que le chef n'apporte rien.

À LIRE AUSSI

Managers, apprenez à faire un feedback constructif !

« Bien sûr que cela va changer beaucoup de choses, mais sans forcément tout bousculer pour autant, précise Sophie Mayeux. On peut tout à fait garder des relations plaisantes et cordiales dans l'entreprise en respectant juste un certain devoir de réserve sur certains sujets. Quant aux vrais amis et collègues que l'on voit en dehors, ils devront juste accepter de peut-être moins parler de travail. » Tout nouveau promu doit s'adapter. *« Un manager doit accepter aussi de ne pas être aimé ou d'être jalouxé. C'est sa fonction qui est visée, pas la personne... »*

Manager ses anciens collègues : imprimer sa marque auprès de l'équipe

Pour autant, nul besoin d'instaurer une distance excessive.

« Il faut faire attention à certains signes. Ne pas s'enfermer dans un nouveau bureau ou éviter de déléguer » Sophie Mayeux, experte-comptable

Sophie Mayeux compare le travail en équipe à une locomotive où chacun a son rôle. « *Il ne faut surtout pas couper et rester à l'écoute des autres et garder une certaine bienveillance.* » C'est aussi l'occasion, pour le manager, de faire à nouveau connaissance, différemment, avec ses anciens collègues en sondant leurs attentes et leurs envies.

Mais la tâche ne sera pas forcément aisée. « *Quand on accepte une promotion, il est important de s'assurer du soutien de sa hiérarchie. Et, si la situation ne se passe pas aussi bien qu'espéré, ne pas hésiter à demander de l'aide.* » On ne naît pas manager, on le devient. On peut aussi demander une formation courte pour asseoir son autorité ou apprendre à mieux communiquer. « *Ce n'est pas une preuve de faiblesse, bien au contraire. On ne s'impose pas du jour au lendemain.* »

Publié le lundi 16 décembre 2019 à 10h34

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