

**Le vendredi , c'est permis !**  
Réflexions sur le management**Accueillir après une absence**

Gilles s'est marié ! 4 jours pour évènements familiaux + trois semaines accolées pour son voyage de noce...

Il y a deux ans, les médecins ont diagnostiqué une grave maladie à Marie. Après de longs mois de combat, la maladie est KO et Marie reprend son travail lundi.

Juste avant une semaine de vacances, Miloud a reçu une mauvaise nouvelle de son employeur. Non, sa demande d'augmentation n'est pas validée. Suite à cette déception, Miloud est parti très en colère.

Gilles, Marie et Miloud ont tous quitté l'entreprise pour quelques jours, semaines ou mois. Certains aiment leur travail, leur collègues, leur entreprise, leur manager. D'autres un peu moins. D'autres pas du tout...

Chacun va revenir... Avec plus ou moins d'envie. Plus ou moins d'inquiétude.

« Vais-je réussir à me reconcentrer sur mon métier après un mois d'émotion absolue » se demande Gilles.

Marie ressent des sentiments ambivalents : la joie de retrouver une activité professionnelle qui lui redonne un rôle social qui lui manquait tant, mais aussi la peur de ne plus être à la hauteur des exigences de son manager, la crainte de ralentir ses collègues, l'inquiétude de ne pas être capable de digérer rapidement les centaines de micro-changements qui ont eu lieu durant son absence.

Une semaine de vacances n'a pas suffi à Miloud pour digérer sa déception : « La boîte ne peut pas m'encadrer ! Cette augmentation je la mérite 100 fois... Des nouveaux et des moins bons sont mieux payer que moi... Ils l'auront cherché, je vais démissionner. En attendant de trouver un nouveau job, je ne vais pas me fatiguer pour eux. »

Et nous manager, chef d'équipe ou de service, responsable RH, directeur général ...Sommes-nous suffisamment lucides sur les difficultés de toutes reprises après une absence longue OU/ET pour des raisons difficiles ?

Sommes-nous persuadés que nos clients et nos actionnaires seront servis à la hauteur des engagements que nous prenons, proportionnellement au plaisir des collaborateurs à œuvrer dans notre entreprise ? Avons-nous le souci de préparer le retour de nos collaborateurs ? Sommes-nous suffisamment convaincus qu'accueillir nos collaborateurs n'est pas une tâche périphérique « si nous avons le temps » mais une nécessité absolue ? En fonction des situations qui ont occasionné les absences, avons-nous pensé à avertir notre service du retour de notre salarié ? Avons-nous parlé de Marie à ceux qui n'était pas encore présents dans le service lors de son départ ?

Avons-nous conscience que pour chacun reprendre le travail revient à remonter sur un vélo, en monté, alors que les muscles sont refroidis ? Avons-nous préparé un entretien de retour adapté à chaque situation afin d'aider chacun à redémarrer ?

Si les réponses sont positives...Génial.

Et si vous profitez de ce billet pour vérifier que dans vos agendas, les dates de retour de nos collaborateurs sont inscrites, une plage horaire est bloquée pour les ré-accueillir et un rappel trois jours avant a été programmé pour préparer leur retour ?

Et vous, qu'en pensez-vous ?  
Bonnes réflexions.

*Le vendredi c'est permis est un billet bimensuel de réflexion et d'humeur sur le management des hommes. Retrouvez l'ensemble des publications sur notre site internet : <http://www.form-action.com/blog/>*

*Pour vous désabonner, répondez "stop" à ce mail.*