

«Quels arguments déployer pour retenir les (meilleurs) collaborateurs?»



Gwladys Costant

Director
(Gotofreedom)

Ma société n'a pas de stratégie, je ne me retrouve pas dans les leaders de ma structure, j'ai eu un bonus inférieur à celui de l'année dernière et je ne sais pas pourquoi sont des explications récurrentes pour justifier la démotivation. Au-delà d'une rémunération adéquate, l'élément primordial qui revient dans les aspects de motivation dans le travail est... NOUS ! Plus explicitement, les collaborateurs attendent un contact humain qui se concrétise à travers trois axes principaux.

- Le projet: les salariés, pour rester fidèles à leur employeur, ont besoin d'avenir et de grandir à travers une ambition commune. Cette vision à laquelle ils appartiennent leur permet d'être alignés dans leur construction de vie professionnelle et privée. Pour être partagé par l'ensemble des salariés, le management doit incarner ce projet, le vivre, dans les actions et la culture de l'entreprise. Il doit donner l'exemple.

- La communication des décisions: même si elles paraissent logiques

pour les dirigeants, cela ne coule pas toujours de source pour les collaborateurs, qui ne comprennent pas forcément le pourquoi ni le comment, au point de leur paraître quelquefois arbitraires, voire injustes. Expliquer, même brièvement, permet d'impliquer les collaborateurs qui peuvent donner leur avis, se sentent valorisés et travaillent donc mieux à l'atteinte des objectifs.

- La reconnaissance: créer un contact privilégié avec chacun des membres de l'équipe, quel que soit leur grade, être attentif à leurs besoins, s'adapter à chacun d'entre eux, sont des attentes réelles des collaborateurs et un art à développer pour celui qui désire être manager. Reconnaître, c'est également construire une relation franche et sincère à travers des feedbacks honnêtes qui permettent au salarié de savoir où il en est dans sa performance et d'être accompagné dans son développement. Parce que chaque collaborateur doit se sentir utile pour donner le meilleur de lui-même.»



Héléne Turquey

Manager
(Actualis)

Recruter un collaborateur est un exercice difficile, le retenir peut s'avérer plus difficile encore. Les étapes en amont (entretien) et en aval (intégration) sont primordiales. Dans l'opération 'séduction', entreprise ou candidat se montrent sous leur meilleur jour: il doit cependant y avoir une concordance dans le discours et dans les faits. Chaque personne, du sénior à la génération Y, a un savoir-faire et un savoir-être qui lui est propre, de même que les motivations peuvent varier. S'il existe des leviers financiers, les individus restent sensibles à d'autres aspects. L'équilibre vie professionnelle / vie privée est important. Le fait de pouvoir concilier les deux harmonieusement permet d'être plus serein dans son travail et plus performant. Le bureau est un lieu de vie où l'on passe beaucoup de temps. Plusieurs entreprises ont compris l'importance du bien-être

au travail avec trois facteurs de motivation: un environnement de travail agréable, une bonne ambiance et un management attentif, à l'écoute et soucieux du développement de ses équipes. Le rôle du management est la clé dans la rétention des employés. Il faut connaître précisément les champs de compétences de ces derniers et leurs désirs d'évolution. L'entreprise doit communiquer et être transparente sur ce qui peut l'être car cela rassure et favorise la relation de confiance. L'évolution personnelle et la formation sont enfin des arguments de poids. Quelle que soit la taille de l'entreprise, celle-ci doit pouvoir offrir à ses équipes la possibilité de progresser non seulement techniquement, mais aussi personnellement. Avec une philosophie davantage tournée vers l'humain, l'entreprise et le collaborateur ont toutes les chances de réussir une relation *win-win* sur du long terme.»