

5 conseils pour retenir son personnel et réduire le turn over

Qu'est-ce qu'un salarié à fort potentiel, précisément ? En général, entre 3 et 5% de vos collaborateurs les plus performants font partie de la tranche haute, dite « à fort potentiel ». Tout dépendra aussi des objectifs instaurés par l'entreprise. La question qui se pose aujourd'hui est la suivante : comment retenir son personnel le plus performant ?

Pourquoi de nombreuses entreprises investissent-elles beaucoup d'efforts dans le recrutement de salariés ultra-performants, mais ne font presque rien pour les retenir ? À une époque où la confiance envers ses équipes est si cruciale, les dirigeants doivent mettre en place des stratégies pour éviter de perdre les personnes qui apportent le plus de business. Voici cinq choses à inclure à sa stratégie de rétention du personnel afin de garder vos éléments les plus performants.

1. Retenir son personnel grâce au mentorat

Dans l'Odyssée d'Homère, Mentor était le conseiller de confiance d'Ulysse qui lui transmettait une sagesse déterminante pour sa survie. Aujourd'hui, nous utilisons généralement ce mot pour désigner une personne plus expérimentée et qui peut ainsi nous conseiller et nous guider.

Les entreprises ont parfois du mal à prendre conscience de l'importance de la rétention des employés et à mettre en œuvre des programmes de mentorat plus structurés. Ces derniers permettent notamment de familiariser les salariés à votre culture d'entreprise et à vos valeurs.

Comprenez bien que le mentorat peut être extrêmement utile pour retenir des éléments performants. Les échanges avec des collègues influents sont en effet source d'épanouissement ! La difficulté réside dans le fait de trouver un employé expérimenté qui désire accompagner un de ses collègues mais également que le collaborateur à fort potentiel prenne de son côté le mentorat au sérieux.

2. Confiez-leur des missions qui les mettent en valeur

Confier à ses meilleurs salariés des missions importantes est essentiel pour les maintenir engagés et peut revêtir de nombreuses formes. Bien que cela puisse effrayer certains responsables, il est important que ces salariés se voient offrir des opportunités complexes en dehors de leur zone de confort.

Ils commettront peut-être des erreurs en cours de route, mais c'est un aspect nécessaire à leur développement. Vous pourrez aussi essayer :

D'affecter votre employé chez un fournisseur ou partenaire

D'échanger ponctuellement des postes

Le coaching ou le mentorat

Miser sur la confiance dans votre politique de rétention du personnel, c'est donner des opportunités de se développer et d'acquérir de la visibilité, de la profondeur et de l'expérience.

3. Comment retenir son personnel performant : communiquez !

Cela peut sembler évident, mais si un salarié performant est préoccupé, il est dans l'intérêt de tous de l'écouter. Accordez-lui l'attention individuelle qu'il mérite et encouragez sa créativité afin de l'inclure et in fine de réduire votre turn over.

Vous pouvez également envisager de lui dire franchement qu'il est un salarié à fort potentiel et, en tant que tel, qu'il apporte une réelle valeur ajoutée à l'entreprise. Comment retenir son personnel si ce n'est en lui faisant directement part de sa valeur ? Certains responsables pourraient craindre que le collaborateur ne développe un sentiment de suffisance, mais il est plus probable que cela le motive à se surpasser.

4. Investissez dans l'apprentissage et la formation

La rétention des employés passe aussi par la créativité. Réfléchissez à d'autres types d'opportunités d'apprentissage et de développement que vous pourriez proposer au-delà des accréditations ou des programmes de formation classiques.

Ces talents aspirent peut-être à des tâches dynamiques et en constante évolution. Y a-t-il une opportunité d'être envoyé à l'étranger pendant une période prolongée ? Votre entreprise est-elle suffisamment large pour mettre en œuvre des plans de carrière spécifiques pour eux ?

De nombreuses entreprises proposent des programmes de gestion des talents qui permettent aux salariés de découvrir d'autres aspects de leur structure, d'autres équipes et compétences. Pour les employés qui s'épanouissent dans la formation continue, quelle meilleure opportunité que d'avoir des affectations nouvelles ? Ou comment retenir son personnel efficacement !

5. Mesurez et soulignez les progrès pour retenir son personnel

Étant donné que les entreprises mesurent généralement leurs performances sur une base trimestrielle, ne serait-il pas logique de faire de même pour vos salariés les plus productifs ? Si vous ne le faites pas encore, songez-y sérieusement. Plutôt que d'attendre la fin de l'année pour l'évaluation

de performance, le bilan trimestriel fournit un feedback plus rapide et permet donc de repenser les objectifs en fonction.

Attention tout de même à ne pas trop axer votre management sur la performance et ainsi stresser vos collaborateurs. Le but est de trouver comment retenir son personnel compétent, pas de le mettre sous tension.

Quelle que soit la situation actuelle de votre entreprise, il est impératif de mettre en place une politique de rétention qui fasse progresser vos salariés les plus performants. Associer les bonnes stratégies aux bonnes personnes permet d'orchestrer la réussite de votre entreprise.

Comment retenir son personnel : pensez-y dès le recrutement

Avant de chercher à savoir comment retenir votre personnel, vous devez déjà vous constituer une équipe. Le processus commence par vérifier que votre stratégie de recrutement est alignée sur les dernières tendances du marché, vos valeurs et votre stratégie de rétention.

Chez Monster, nous mettons à disposition nos experts en ressources humaines ainsi qu'une CVthèque pensée pour tous les types de postes et secteurs d'activité. Afin de trouver le talent qui vous conviendra vraiment, commencez par poster votre offre d'emploi sur Monster et partez à la rencontre de candidats motivés et qualifiés !

6 conseils pour fidéliser ses équipes IT

Vos salariés IT jouent-ils aux chaises musicales ? Pour éviter de perdre vos meilleurs talents et améliorer la fidélisation des profils IT, vous devez appliquer des stratégies visant à renforcer la culture d'entreprise, notamment l'engagement, la performance et la satisfaction des employés. Voici comment retenir vos talents IT.

Dans le contexte actuel de guerre des talents, la priorité est souvent donnée au sourcing et à l'attraction des talents. Si cette approche est indispensable, les DRH et les employeurs devraient également réfléchir aux raisons pour lesquelles leurs talents tech quittent l'entreprise.

Fidéliser les profils IT en période de récession peut s'avérer délicat, mais la réussite et la résilience d'une entreprise en dépendent. Les techniciens, développeurs et ingénieurs qualifiés se laissent facilement séduire par des salaires plus élevés ou des avantages attrayants.

Mais les raisons qui ont motivé ces employés à accepter le poste ne sont généralement pas suffisantes pour les garder au sein de votre entreprise sur le long terme. Pour retenir les salariés du secteur technologique, il faut créer un environnement de travail positif et favorable qui encourage la croissance et le développement et valorise et récompense leurs contributions.

Quand peut-on parler de fidélisation des salariés ?

La fidélisation des salariés désigne la capacité d'une entreprise à retenir ses collaborateurs qualifiés sur une période prolongée. Elle mesure la stabilité des effectifs et la capacité de la structure à attirer et à maintenir en poste les meilleurs talents.

En effet, remplacer un employé peut coûter jusqu'à deux fois son salaire annuel, d'où l'importance d'investir dans des stratégies de fidélisation du personnel.

Les entreprises des technologies de l'information savent à quel point il peut être difficile de sourcer des talents IT, et cette tâche tend à devenir de plus en plus ardue. Dans un secteur aussi concurrentiel au niveau mondial, elles se doivent ainsi d'offrir une expérience collaborateur de qualité.

Mais une fois que vous avez trouvé l'employé idéal, vous vous rendez compte qu'il est tout aussi difficile de fidéliser vos profils IT que de les attirer.

Comment vous assurer que vous disposez à la fois d'un environnement que les profils IT désirent rejoindre et d'un cadre dans lequel ils souhaitent rester ?

Pourquoi les profils IT partent-ils ?

Le secteur de la technologie est actuellement l'un des plus compétitifs. Les talents de la tech, notamment les développeurs Web, les data scientists, les experts en cybersécurité et autres professionnels, sont très recherchés en raison de la demande croissante pour leurs compétences et leur expertise.

Cependant, il est difficile de fidéliser ces profils tech, car ces professionnels reçoivent de nombreuses offres d'emploi et souvent des offres plus alléchantes.

De plus, dans les secteurs des TI, la règle tacite veut que l'on change d'emploi tous les ans ou tous les deux ans, surtout lorsqu'on est junior ou mid-level, afin de rapidement gagner en expérience et expertise mais aussi de booster son salaire.

Les grandes entreprises technologiques ont tenté de mettre en place des freins à cette tendance par le biais de primes à la signature, une somme forfaitaire unique versée aux nouveaux employés lorsqu'ils rejoignent l'entreprise.

Le versement de ces primes est toutefois soumis à certaines conditions assez rédhibitoires pour garantir la fidélisation de leurs profils IT, comme l'échelonnement sur quatre ans ou la restitution d'un montant proportionnel si l'employé quitte l'entreprise avant la fin des deux ans. Mais toutes les entreprises n'en ont évidemment pas les moyens !

Les raisons du turnover des profils IT

Plusieurs autres raisons peuvent pousser les profils techniques à quitter une entreprise, notamment :

- Le manque d'opportunités d'évolution de carrière

Les salariés IT aspirent à apprendre et à progresser tout au long de leur carrière, et s'ils n'ont pas la possibilité de le faire au sein de leur entreprise actuelle, ils risquent de chercher des opportunités ailleurs.

- Une culture d'entreprise délétère

Une culture d'entreprise négative peut constituer un obstacle de taille pour ces professionnels, qui attachent une grande importance à un environnement de travail positif et axé sur la collaboration.

- L'absence d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Comme bien d'autres employés, les salariés IT privilégient l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et risquent de quitter une entreprise si leur vie personnelle est affectée.

- Une rémunération insuffisante

Les professionnels de l'informatique ont souvent un potentiel (et des attentes) de rémunération élevée et peuvent être prêts à quitter leur entreprise s'ils ne sont pas rémunérés à leur juste valeur pour leurs compétences et leur expertise.

6 stratégies de fidélisation des salariés IT

La nécessité d'attirer, de recruter et de retenir les profils IT les plus talentueux n'a jamais été aussi forte. Le départ d'employés possédant des compétences aussi spécialisées coûtera à votre entreprise de l'argent, des ressources et de la main-d'œuvre. Investir dans des stratégies de fidélisation des salariés IT vous permettra au contraire d'économiser du temps et de l'argent, tout en maintenant une cohérence opérationnelle.

1. Investir dans l'engagement des salariés

Selon l'étude Talent 2020 de Deloitte, une hausse de 15 % de l'engagement peut entraîner une augmentation de 2 % des bénéfices d'une entreprise. Pour améliorer l'engagement des salariés, vous pouvez prendre ces mesures simples au quotidien :

Demandez à vos employés de vous faire part de leurs besoins pour être plus heureux au travail, par le biais d'enquêtes. Ainsi, vous pourrez mieux identifier les mesures à prendre pour améliorer vos processus organisationnels.

Apportez un feedback à vos équipes lors de réunions informelles régulières et de rencontres plus structurées à intervalles réguliers.

Encouragez vos employés à partager leurs idées et leurs idées novatrices en organisant des séances de réflexion fréquentes et en favorisant une politique de management dite « portes ouvertes ».

Montrez à vos employés que leur opinion a été entendue en leur fournissant des mises à jour sur l'avancement réalisé.

2. Proposer des salaires et des avantages compétitifs

L'un des moyens les plus efficaces de fidéliser les salariés IT consiste à leur offrir des salaires et des avantages en nature attractifs. Il s'agit notamment d'offrir des salaires conformes aux standards sectoriels et une série d'avantages en nature qui répondent (vraiment) aux besoins des employés.

En effet, même dans le cas d'une promotion sans augmentation, le fait de proposer des avantages en nature peut indiquer aux employés que l'entreprise accorde de l'importance à leur bien-être et qu'elle est prête à investir dans leur bien-être sur le long terme.

Cela contribuera à ralentir le turnover et à garantir que l'entreprise dispose de collaborateurs compétents et fiables.

3. Offrir de la flexibilité en matière d'horaires et de lieu de travail

Aujourd'hui, les profils tech exigent plus que la simple possibilité de travailler à distance : ils recherchent des conditions de travail flexibles qui leur permettent de mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée.

Les aménagements de travail flexibles peuvent contribuer à la fidélisation des salariés IT de diverses manières :

Renforcement de la loyauté des employés ;

Une marque employeur et une culture d'entreprise attractives ;

Réduction du stress au sein des équipes ;

Meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, etc.

4. Encourager une culture d'entreprise positive

La menace la plus importante qui pèse sur la rétention de vos équipes techniques provient de la dégradation des conditions de travail des employés et de la toxicité de l'environnement de travail que l'on retrouve fréquemment dans le secteur des nouvelles technologies.

La solution ? Leur permettre de se sentir à l'aise dans leur travail. Il importe également de se rappeler que les expériences professionnelles des employés diffèrent en fonction de leur origine, de leur sexe, leur orientation sexuelle, etc. C'est pourquoi la prise en compte de l'intersectionnalité peut contribuer à la création d'une culture d'entreprise plus inclusive.

Un autre aspect fondamental de la création d'une culture d'entreprise positive est la promotion de l'équilibre vie privée-vie professionnelle, qui peut aider les employés à se sentir pleinement épanouis et satisfaits tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel.

En effet, des salariés continuellement débordés et submergés de projets et de tâches peuvent rapidement se retrouver en situation d'épuisement professionnel et vouloir savoir si l'herbe est vraiment plus verte ailleurs.

Il s'agit également de :

Créer un environnement de travail stimulant et collaboratif, en offrant des possibilités de croissance et de développement de carrière ;

Obtenir leur avis sur les stratégies ou les changements qui peuvent être nécessaires ;

Encourager la mise en place d'objectifs et les laisser prendre leurs propres décisions aussi souvent que possible ;

Encourager la mise en place d'objectifs et les inciter à faire leurs propres choix aussi souvent que possible, etc.

5. Proposer des formations et des options de développements professionnels

Avec une technologie en constante évolution, cela vaut la peine de faire en sorte que votre équipe soit au fait des derniers outils et des dernières évolutions. En leur offrant des possibilités d'apprentissage, vous faites savoir à vos employés que votre entreprise est ouverte à toute forme d'évolution.

Proposez-leur des missions stimulantes et ambitieuses. Captez leur passion et permettez-leur de consacrer leur temps et leur énergie à des projets qui leur plaisent. Faites-leur savoir quels sont les plans de développement de carrière que vous avez prévus pour eux et quelles sont les possibilités d'évolution au sein de l'entreprise.

Voici quelques moyens de faire du développement professionnel une priorité pour fidéliser vos salariés IT :

Des formations internes ;

Des ressources d'apprentissage en ligne ;

Des opportunités d'apprentissage en collaboration ;

Des initiatives de mentorat ;

La participation à des conférences ou à des ateliers ;

Les couts de certification pris en charge ;

Le remboursement des frais de scolarité, etc.

Un tel investissement peut sembler coûteux au début, mais à long terme, vos employés acquerront les compétences nécessaires pour explorer de nouvelles technologies, développer de nouveaux produits ou services et vous aider à vous démarquer de la concurrence.

Enfin, plus abordable, leur permettre de participer à des hackathons en ligne n'est pas à négliger. Ce type d'événement permet aux employés de se rapprocher de la communauté tech et de développer des solutions innovantes.

6. Reconnaître et récompenser les contributions des salariés IT

Cette reconnaissance peut prendre la forme de primes, d'une reconnaissance des employés lors de réunions et sur les canaux de communication de l'entreprise, ou encore de perspectives de promotion, avec ou sans augmentation, ou d'accès à des postes à responsabilités.

Si les primes financières sont toujours bienvenues, la reconnaissance d'un travail bien fait contribue aussi grandement à stimuler la motivation et la loyauté des employés. Pour fidéliser les profils IT, vous devez faire en sorte qu'ils se sentent appréciés, respectés et utiles.

Reconnaître et récompenser les contributions des employés permet de leur témoigner de la reconnaissance et les encourage à continuer à donner le meilleur d'eux-mêmes. Cela leur donne également le sentiment d'avoir accompli quelque chose et leur procure un sentiment de satisfaction.

La reconnaissance des employés peut entraîner de nombreux autres avantages liés au maintien en poste des effectifs, notamment :

La promotion d'une culture organisationnelle saine ;

Le maintien de la motivation des employés ;

Le renforcement des relations des employés avec leur équipe de travail ;

La réduction de la dépendance à l'égard des responsables, etc.

La rétention des talents IT au premier plan

Un turnover excessif peut nuire à l'image d'une entreprise et la perte de vos salariés techniques peut avoir un impact considérable sur votre capacité à atteindre vos objectifs et à faire face à la concurrence. Dans les années à venir, la fidélisation des profils IT constituera une priorité pour de nombreuses entreprises, en raison des incertitudes qui pèsent sur l'économie globale.

Ne perdez pas de vue que tout changement notable résulte de petites actions quotidiennes, qui peuvent commencer par un changement de votre stratégie de compensation et par la lecture de notre livre blanc pour apprendre à manager autrement.

Comment (re)donner envie de travailler à vos salariés ?

D'un côté, les acteurs de l'emploi qui veulent comprendre pourquoi les jeunes ne veulent plus travailler. De l'autre, une population active qui se demande pourquoi travailler. Entre le quiet quitting, les démissions en hausse et les envies d'auto-entrepreneuriat, le mal-être général des salariés devient de plus en plus difficile à concilier avec les demandes de l'entreprise.

Que faire pour combler ce fossé grandissant ? (Re)donner l'envie de travailler et motiver ses salariés ne passe pas seulement par un salaire juste ou la possibilité du télétravail. Il exige de repenser l'organisation du travail en entreprise et de nouveaux rapports hiérarchiques. Explications.

(Re)motiver les salariés et donner envie de travailler : radiographie d'un travail « malade »

Il n'a pas fallu attendre le conflit autour de la réforme des retraites pour réaliser que les Français ont une relation de plus en plus chaotique au travail. Dans Alternatives Economiques, les sociologues Dominique Méda, Maëlezig Bigi et Agnès Parent-Thirion confirment la tendance et dressent le portrait d'un travail « malade » et d'une situation qui se dégrade depuis des décennies, emmenée par des contraintes physiques et émotionnelles, des discriminations de plus en plus importantes sans compter le problème de pénibilité au travail en France.

En 2019, 37 % des français jugeaient leur travail « insoutenable ».

Plus de 50% des salarié.e.s estiment travailler dans l'urgence

Plus d'un tiers d'entre eux ont travaillé alors qu'ils étaient malades

Près d'un actif sur deux déclare souffrir d'anxiété

Connu par sa vision plutôt libérale du travail, l'Institut Montaigne confirme également ce phénomène d'intensification dans son rapport « Les Français au travail : dépasser les idées reçues » :

35 % des sondés déclarent travailler souvent ou toujours le week-end, le soir après 20 heures et/ou les jours fériés.

60 % des travailleurs déclarent que leur charge de travail a augmenté ces 5 dernières années

Les pistes à explorer pour motiver ses salariés

La Grande Démission, le quiet quitting au travail et tous les néologismes qui inquiètent les acteurs de l'emploi voudraient nous faire croire que les Français sont de grands paresseux. Faux.

Si les salariés questionnent leur place dans l'entreprise, s'ils cherchent à savoir si on travaille seulement pour gagner sa vie, les racines de la désaffection des salariés répondent à une vision moins manichéenne. Car si le travail reste un marqueur de cohésion sociale fort, il n'est plus l'unique symbole de réussite d'une vie. Pour faire face à ce changement de paradigme et (re)donner envie de travailler, l'entreprise doit envisager une organisation nouvelle du travail et l'abandon de dogmes désormais anachroniques.

1. Comprendre ce nouveau rapport au travail

Contrairement à ce qui est souvent dit, la défiance vis-à-vis du monde de l'entreprise et des institutions en général ne date pas de la crise sanitaire qui aura plutôt contribué à l'accentuer. Entre la crise financière de 2008, les gilets jaunes, les pratiques douteuses de certaines sociétés (Lehman Brothers, Volkswagen, Uber...) et la libération de la parole des salariés (NdFlex, Balance ta start-up...), le monde de l'entreprise, démystifié, apparaît pour certains comme aliénant plutôt que libérateur.

Aujourd'hui, les actifs ne considèrent plus le travail comme l'élément principal de leur identité mais plutôt le moyen de gagner leur vie. Il est remis à sa juste place comme le souligne la Fondation Jean Jaurès.

En 1990, 60% des salariés jugeaient leur travail comme « très important ». En 2022, ils n'étaient plus que 21%.

De même, l'équilibre entre le temps libre et l'argent est totalement inversé : 61% des salariés français préfèrent désormais gagner moins d'argent mais avoir plus de temps libre

2. Miser sur la codétermination

Dans le livre « Travailler au XXI^e siècle » rédigé par plusieurs sociologues après 3 ans d'enquête, il apparaît que les salarié.e.s sont en quête de reconnaissance. Le problème c'est que ceux-ci n'ont pas la parole dans leur travail, ils sont peu consultés concernant les objectifs et influencent rarement les décisions importantes pour leur travail.

De son côté, la sociologue Agnès Parent-Thirion s'appuie sur l'Enquête européenne sur les conditions de travail pour évoquer des organisations du travail innovantes venues de Scandinavie. Ainsi, motiver ses salariés passerait notamment par une forte participation des travailleurs aux décisions concernant leur travail, accompagné d'une plus grande présence syndicale.

D'autre part, la codétermination très pratiquée en Suède, au Danemark mais aussi en Allemagne mise sur la participation des salariés et s'avère être un vrai succès. Avec ce modèle, des représentants désignés par les salariés participent au conseil d'administration ou de surveillance pour leur donner des pouvoirs réels.

Ainsi, avoir la possibilité de s'exprimer et décider de mesures qui concernent leur travail pourrait être la clé d'une relation améliorée entre le salarié et son entreprise

3. Emanciper les salarié.e.s en leur accordant plus d'autonomie

En accordant un véritable pouvoir de décision au salarié, celui-ci pourra donc redevenir acteur de sa vie professionnelle et lui (re)donnera envie de travailler.

Philosophe et diplômée en RH, Julia de Funès, auteure avec l'économiste Nicolas Bouzou de « La comédie (in)humaine » estime que l'entreprise doit également parier sur une autonomie plus large accordée aux salariés. Un nouveau modèle qui abandonne l'infantilisation des équipes, le micro-management pour miser sur la confiance et la capacité d'action de chacun.

4. Assouplir le quotidien des équipes

La question du sens au travail est sur toutes les lèvres. Or, il s'avère que pour motiver les salariés à travailler et aider les salariés à retrouver leurs repères, il faut comprendre qu'ils ont besoin d'agir et de reprendre le contrôle hors de process étouffants et contraignants.

C'est cette rigidité qui est responsable de cette perte de sens selon les économistes Thomas Coutrot et Coralie Perez (« Redonner du sens au travail ») : L'imposition des standards, de normes et autres spécifications permettent aux entreprises (...) de coordonner et de contrôler le travail par le biais des outils technologiques. La normalisation et la codification des processus de production encadrent et contraignent l'activité de travail. Les salariés (...) doivent alimenter par un reporting permanent ces systèmes de contrôle qui empiètent sur l'activité de travail au point de lui faire perdre son sens ».

Dans le même sens, il est grandement temps d'organiser moins de réunions (interminables et inutiles) pour gagner en efficacité et alléger un emploi du temps déjà chargé. Et pour les plus récalcitrants, il faudra également en finir avec la culture du présentéisme qui ne sert décidément à rien.

5. Remettre en cause le management par les chiffres

Dans leur ouvrage, les économistes citent également la sociologue Marie-Anne Dujarier. Selon elle, « le pilotage par les chiffres (...) risque de provoquer un rétrécissement de la nature du travail » qui déclenche « une spirale descendante d'engagement et de confiance ».

Les auteurs poursuivent en démontrant, chiffres à l'appui, que les salarié.e.s qui dépendent « d'objectifs chiffrés trouvent systématiquement moins de sens à leur travail, surtout lorsque ces objectifs leur sont imposés. (...) Cependant, les personnes qui ont leur mot à dire sur la détermination de leurs objectifs sont plus nombreuses à estimer pouvoir développer leurs compétences dans leur travail ».

Cette exigence d'efficacité basée sur des objectifs chiffrés souvent inaccessibles, la productivité horaire et l'intensification du travail est vouée à l'échec.

6. Repenser les rapports hiérarchiques

Tout porte à croire que le management vertical ne fonctionne pas. A l'ère de l'hybridité, la rigidité, la recherche absolue de performance ou la prise de décision unilatérale ne fonctionnent plus. Les salarié.e.s sont en burn-out, les managers sont en burn-out et les plus jeunes n'aspirent plus à manager.

Pour se libérer de cette « norme comportementale » décrite par Julia de Funès, il est temps que le management remette en question son leadership et s'éloigne d'une posture autoritaire pour s'ouvrir à une relation plus collaborative qui pourra (re)motiver les salariés.

Pourquoi ne pas s'inspirer du modèle suédois, sa culture du consensus et un rapport basé sur la confiance, la délégation des tâches et les résultats plutôt que le sacro-saint process ?

Pourquoi ne pas encourager le manager à adopter une posture de soutien combinée à sa fonction structurelle?

Pourquoi ne pas se tourner vers le slow management qui semble répondre au mal-être des collaborateurs ? Pour Loïck Roche, docteur en philosophie et ancien directeur de Grenoble Ecole de Management, cet antidote au stress ne signifie pas « renoncer à la performance (...) mais travailler autrement (...). C'est comprendre que leur donner du temps, c'est travailler à donner du sens à leur travail (...) travailler à leur donner des signes de reconnaissance. Parce que le slow management est l'outil le plus puissant pour travailler au bien-être des personnes (...), il est un élément déterminant dans la performance durable des entreprise ».

Faire face aux défis de demain

Repenser l'entreprise ne se fait pas d'un coup de baguette magique. Il faut du temps, de la réflexion, des moyens et des idées. Pour vous aider dans cette démarche, Monster a imaginé un livre blanc qui répond à ces problématiques.

Téléchargez gratuitement « Innovation managériale : guide pour repenser le management en entreprise » pour affronter sereinement les challenges d'aujourd'hui et de demain.