



# Fidéliser ses collaborateurs : Un enjeu managérial

On parle beaucoup en ce moment de la fidélisation des collaborateurs, notamment parce qu'il est devenu compliqué de recruter.

## I - Les démissions

23 %

**Sondage BVA 22**

C'est le nombre de salariés qui déclarent penser démissionner dans les 2 ans.

Dans un contexte de recrutement tendu, perdre un quart de ses collaborateurs, c'est mettre en péril son entreprise.

Au demeurant, si le turn over moyen en France est de 16 %, nombreuses sont les entreprises qui affichent une insolente bonne santé sur cet indicateur en ne dépassant pas les 5 %.

Alors qu'est ce qui fait la différence ? Auprès de qui et par quoi s'inspirer ?

Les solutions tournent souvent autour de ces thèmes :

- Le management (sujet du jour)
- Le sens
- Les conditions de travail
- Les perspectives

## II - Le management : une cause importante des démissions

1/4

**Et première piste de travail** : C'est le nombre de français déclarant avoir démissionné à cause de leur manager de manière directe (conflit, sentiment d'incompétence, manque de reconnaissance).

On peut y rajouter toutes les causes indirectes comme le stress lié au manque de pilotage et d'anticipation, le manque de sens qui doit être relayé par le manager, le manque de visibilité sur son avenir professionnel. Ce sont toutes des missions du manager.

Ainsi, le management est directement ou indirectement la cause d'un nombre important de démissions.

Il ne s'agit pas ici de jeter la pierre aux managers dont la mission s'est considérablement étoffée et complexifiée.

Qu'il s'agisse d'un dirigeant qui n'aime pas manager ou qui est tellement débordé que ce n'est pas la mission qu'il priorise. Qu'il s'agisse de managers qui parfois ont été mis à ce poste par leurs compétences techniques, mais sans être accompagné.

Il s'agit de montrer à quel point il est important de former et d'accompagner ses managers que ce soit pour optimiser les performances sociales et économiques de son entreprise ou justement pour limiter au maximum ces effets sur les démissions.

### **III - Les points de vigilance**

Que pointent du doigt les personnes interrogées :

1. Manque de reconnaissance. C'est vraiment un des principaux enjeux. Et non, la reconnaissance, ce n'est pas seulement une question de rémunération directe et indirecte.
2. Le manque de sens, souvent associé à un management directif ou les collaborateurs sont peu ou ne sont pas associés aux décisions (chacun à son niveau bien sûr). Ils ne se sentent ainsi pas « impliqués ».
3. Ce qui m'amène au manque d'autonomie, ou à la non prise en compte des idées proposées. Ce point concerne beaucoup les jeunes générations qui viennent sur le marché du travail et qui ont besoin de ressentir un vrai échange, un partenariat plus qu'une relation hiérarchique.
4. Donner des perspectives d'évolution. Cette vision ne vous engage pas, mais permet au collaborateur de s'imaginer dans le futur de votre entreprise.
5. Les conditions de travail. Si le sujet est plus large que le management, voici quand même quelques pistes qui y sont directement liées : L'ambiance dans l'équipe, la bonne entente, le mode d'intégration dans l'équipe, l'équité, la charge de travail et l'organisation.

Ce ne sont que quelques pistes, et il est difficile de faire un simple article sur le management.

Vous souhaitez échanger sur vos problématiques, contactez moi au 0672875468

## **A retenir**

### **Sujets à travailler**

- **Un management adapté et professionnel**
- **Donner le sens**
- **Développer l'autonomie de vos collaborateurs**
- **Mettre en place des conditions de travail attractives**
- **Donner des perspectives**