

Juin 2011

FIDELISER LES COLLABORATEURS (Partie 3)

Associer les collaborateurs aux projets novateurs

Le travail routinier a tendance à baisser le niveau de motivation d'une équipe. C'est pourquoi l'entreprise doit savoir transmettre des impulsions aux collaborateurs en lançant de temps en temps des projets novateurs ou des « projets défis », afin de susciter la mise en œuvre d'idées. Cela peut passer par leur association à la résolution de certains problèmes qui se posent dans l'entreprise.

Favoriser la promotion interne

Dans le cas d'un recrutement, ne jamais oublier de communiquer en interne et de proposer le poste aux salariés en place.

En cas de doute sur la capacité d'un collaborateur à assumer les responsabilités liées à une nouvelle fonction, ne pas hésiter à en parler avec lui. L'idéal est d'intégrer le salarié à la procédure de recrutement au même titre que les candidats « extérieurs ».

Proposer à un cadre la direction d'un centre de profit peut éviter un départ et favoriser son ancrage dans l'entreprise.

Mettre en place des outils de fidélisation

La Direction d'une entreprise doit toujours être en alerte à propos des dispositifs liés à la fidélisation des collaborateurs. L'entreprise ne doit jamais être en décalage par rapport au marché. Elle doit proposer à ses salariés les outils de fidélisation standard (tickets restaurant, mutuelle, participation, plan d'épargne entreprise,...).

Récompenser

Le mérite doit être reconnu et faire l'objet d'une communication élargie. Un salarié qui connaît des résultats exceptionnels doit faire l'objet d'une grande attention et être valorisé. Le salarié doit être récompensé.

C'est une valeur d'exemple qui encouragera tout le monde. Ne pas dévaloriser les autres salariés.

Ecouter et manager avec justesse

Les salariés peuvent avoir besoin à un moment d'une plus grande écoute face à des difficultés qu'ils rencontrent (vie privée ou vie professionnelle).

Pratiquer une politique « porte ouverte » où le manager est joignable rapidement.

Il est important de laisser s'exprimer les collaborateurs et qu'ils n'aient pas crainte de critiquer.

Imaginer des solutions novatrices face aux problèmes particuliers (horaires, télé-travail, ...).

Le manager doit être exemplaire et toujours faire preuve de grande équité.

[>> Je désire recevoir des d'informations complémentaires à ce sujet](#)