

L'engagement : fatalité ou qualité managériale ?

Dans le Figaro Eco du 26/09/2011, Bertrand Le Balch s'alarme des risques de désengagement des salariés français.

En 2011, 30% des salariés songent « sérieusement » à quitter leur entreprise ; ils n'étaient que 19% en 2007 (source cabinet Mercer). Ceci est extrêmement préoccupant pour les entreprises qui risquent DE VOIR PARTIR LES MEILLEURS.

Il y a quelques années déjà, La France s'illustre par un taux d'engagés très faible (6%) mais surtout par un taux d'activement désengagés très élevé (26%) contre respectivement 15% d'engagés et 16% de désengagés en Allemagne ; 30% et 16% aux Etats-Unis. (source Institut Gallup, étude auprès de 3 millions de personnes)

Une des raisons de l'insatisfaction des salariés serait la recherche accrue de rigueur et de standardisation conduite par beaucoup d'entreprises pour gagner en performance et faire face à la crise. Le paradoxe est là : alors que ces projets visent plus de performance, ils sont perçus par beaucoup de salariés comme « une perte d'autonomie, d'initiative ou encore de flexibilité », et provoquent une dégradation de l'intérêt du travail et une démotivation.

Les enjeux sont évidemment majeurs. Les coûts du désengagement et du turn over sont gigantesques, et la valeur de ce capital immatériel dans la compétition mondiale est décisive.

L'engagement des salariés, sujet capital des 10 ans à venir, n'est jamais le fait du hasard. Il se mérite : les comportements et la motivation d'une équipe sont toujours le reflet de la qualité du management.



Exemples d'initiatives réussies:

GROUPE FLO PARIS

Une politique de « sur-communication », avec en particulier un « chat » où les collaborateurs entrent directement en relation avec les dirigeants pour comprendre la Vision et les grandes stratégies, débattre, et donner du sens à leur engagement quotidien. Résultat : les équipes sont très motivées, fortement attachées au groupe et fières à 98% d'en faire partie.



Depuis la création, l'accent est mis sur la formation, la mobilité interne et l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Résultat : 88% des collaborateurs sont motivés et 95% fiers de travailler dans l'entreprise.

BAIN & COMPANY

Des événements sportifs, organisés par les salariés, réunissent employés, consultants, et associés venus du monde entier (1200 participants en 2011). Résultat : esprit d'équipe, plaisir, passion, réduction des barrières sociales, communication fluide...

A nous, dirigeants, managers, non managers, consultants... de réfléchir à des pistes pour nos entreprises.

Vos idées, exemples, illustrations ou anecdotes sont les bienvenues.

L'Équipe Néom

Rendez-vous le mois prochain pour une nouvelle Lettre mensuelle.