

Atelier - Trouver et accueillir des salariés

Gontran Lejeune Directeur Associé de BDO Talent Management

Problématique traitée pendant l'atelier / objectif de l'atelier

Recrutement

Synthèse de l'intervention

Un demi-million de démissions en France sur le premier trimestre 2022 ! On assiste aujourd'hui à ce que les médias nomment la Grande Démission.

Et si c'était le moment ou jamais d'explorer de nouvelles voies pour recruter et entendre les nouveaux besoins des collaborateurs ?

Renverser la Pyramide

Pour comprendre cela il nous faut renverser la pyramide sur laquelle nos générations se sont construites. Avant, il y avait Maslow et sa pyramide qui nous montrait comment il fallait d'abord satisfaire nos besoins primaires pour pouvoir s'affirmer socialement et ensuite pouvoir se réaliser : travaille bien à l'école, tu auras un beau métier, des amis et ensuite tu seras libre de faire ce que tu veux ! Qui n'a pas entendu ce discours ?

Les jeunes générations ne croient plus à ce modèle et force est de constater que l'entreprise et les crises successives n'ont pas répondu à cette attente. Licenciement à 50 ans après de bons et loyaux services, burn-out, manque de sens, sentiment d'être un hamster dans sa roue...

Aujourd'hui la pyramide est littéralement inversée : réalisation de soi, lien social et satisfaction des besoins primaires. Autrement dit, je cherche d'abord à discerner ce qui fait sens pour moi, j'en parle à d'autres qui cherchent la même solidarité pour construire un projet et je suis prêt à gagner moins pour cela.

Incarner ce que l'on dit

Le rapport de force a évolué, et les entreprises doivent faire preuve d'ingéniosité pour identifier et séduire les candidats à l'embauche. Certaines ont agrémenté les lieux de travail avec des tables de ping-pong ou des babyfoots, d'autres ont mis en avant la RSE et la marque employeur en affirmant qu'elles s'occuperaient du bonheur de leurs collaborateurs. Le « bonheurisme » est devenu à la mode ! N'est-il pas illusoire voire dangereux de vouloir s'occuper du bonheur de quelqu'un à sa place ? Bien sûr ces initiatives peuvent être à propos mais attention à l'effet « bifidus », ce qui se dit à l'extérieur doit se voir à l'intérieur ! Et c'est loin, d'être le cas, les injonctions contradictoires gangrènent le monde professionnel : « Aie l'esprit d'équipe – sois le meilleur », « sois autonome...tout en me faisant un reporting quotidien », produire toujours plus tout en maintenant le même standard de qualité de travail. Le tout délicieusement enrobé dans une novlangue managériale. Aujourd'hui il s'agit d'incarner vraiment les valeurs annoncées, de les vivre et de les faire vivre.

Une Performance Globale

Je suis convaincu que les entreprises qui réussiront demain ne sont pas celles qui cherchent à répondre opportunément à certaines attentes des salariés mais celles qui proposeront une performance globale en créant une véritable architecture de relations humaines prenant soin de chacun : équilibre de vie personnel et professionnel, intelligence collective, participer activement aux décisions de l'entreprise, continuer à apprendre, autonomie, solidarité, donner les moyens de s'épanouir professionnellement. Et comme on vit sur la même planète, en prendre soin activement avec de vrais engagements. Aucune entreprise ne vivant dans le désert : tisser des liens avec le monde associatif, les acteurs de son territoire, réinvestir les campagnes. Enfin se fixer des limites dans le retour sur investissement et redistribuer les richesses équitablement. Voilà ce qui peut constituer une performance globale. Finalement là aussi l'entreprise doit inverser la pyramide et mesurer sa performance sociale, sociétale et environnementale comme elle le fait sur le plan économique.