



GESTION DE CARRIÈRE GAGNANT/GAGNANT



Si autrefois un salarié attendait de l'entreprise la sécurité de l'emploi et souhaitait avant tout se projeter dans une carrière à vie, force est de constater que les enjeux ont beaucoup évolué au cours des dernières décennies.

L'heure est désormais à la recherche d'autonomie, de responsabilisation et de satisfaction, de découverte, de flexibilité, en échange d'engagement, d'investissement et de performance vis-à-vis des employeurs.

Un nouveau modèle

Aujourd'hui, plus un salarié s'engage, plus il est performant, et plus l'entreprise prend en compte ses attentes en termes de réalisation d'activités, d'autonomie et de satisfaction. Mais surtout il faut que l'entreprise aussi s'engage à lui laisser sa chance !

Aujourd'hui le nouveau contrat entre le salarié et l'organisation est ainsi beaucoup plus centré sur les besoins et la nécessité de s'adapter aux défis futurs.

De nouvelles exigences qui n'éliminent pas les besoins de loyauté, d'employabilité, de rémunération et de statut. Le salarié ne doit plus uniquement être considéré comme une force de travail, mais comme un véritable contributeur.

De l'enjeu de fidélisation...

Pour l'entreprise, cette évolution implique un enjeu de fidélisation.

Contrairement à une époque où elle demandait un maximum de flexibilité car elle ne garantissait plus l'emploi et tenait à la réduction des coûts, elle souhaite aujourd'hui conserver ses effectifs pour préparer l'avenir car elle sait que la fidélisation paye.

En maîtrisant parfaitement les codes de l'entreprise, les normes de fonctionnement, et une bonne connaissance du marché, le salarié engagé est le mieux placé pour produire des idées nouvelles et créer de la valeur. De son côté, le salarié est lui-même en quête de stabilité et de sécurité.

... à l'accompagnement des collaborateurs

La fidélisation des collaborateurs passe aujourd'hui par la prise en compte des besoins des collaborateurs face aux transformations en cours. Les clés de cet accompagnement ? Développer les soft skills est un levier efficace pour augmenter la performance adaptative. Autre facteur essentiel à préserver : le droit à l'essai, à l'erreur et à l'expérimentation.

Dans cette optique, les entreprises doivent laisser plus d'autonomie et être beaucoup moins sur un travail prescrit.

Les managers doivent accepter de lâcher prise et laisser plus de souplesse adaptative à leur équipe.

Développer les Soft skills

Le rapport au travail évolue. Les entreprises doivent s'adapter et laisser plus d'espace et de liberté d'action aux collaborateurs.

Le fait de collaborer pour créer des synergies et de l'intelligence collective ou encore le fait de créer des interactions positives avec ses collègues et sa hiérarchie ont en effet un impact positif sur la performance.

Dans cette optique, les entreprises et leurs collaborateurs doivent prendre le temps de bien se connaître afin de se diriger vers une symétrie des attentions.

Outre les compétences techniques, les soft skills sont désormais des facteurs clés de réussite incontournables. Les organisations ont un rôle clef à jouer, elles doivent permettre à leurs collaborateurs d'acquérir de développer leurs compétences personnelles, soft skills.

Lire l'article sur les soft skills, les compétences longtemps oubliées qui resurgissent et deviennent indispensables pour la réussite d'un projet, la performance, le succès de l'entreprise.

Véronique Migeon - VM COACHING AGILE