



Comment obtenir le meilleur de vos collaborateurs ?
Comprendre les motivations individuelles pour améliorer la performance de chacun

A propos de cette étude

StepStone a effectué un sondage en ligne auprès de 3 000 demandeurs d'emploi parmi les inscrits sur les sites d'emploi en France, Norvège, Suède, Danemark, Italie, Belgique, Pays-Bas, Allemagne et Autriche. Les données des demandeurs d'emploi du Royaume-Uni sont tirées d'un sondage du YouGov mené auprès de 2 000 personnes âgées de plus de 18 ans.

L'objectif de cette enquête est de comprendre la manière dont les gens travaillent et les leviers de leur motivation professionnelle. Les résultats sont frappants et révèlent plusieurs groupes de salariés, tous motivés par différents facteurs. Cela nécessite des approches personnalisées de la part des employeurs pour attirer, retenir et développer ces talents.

Quelques mots sur cette étude

Les dirigeants actuels doivent repenser leurs ressources et comprendre l'impact de chacun sur la performance de l'entreprise. Aujourd'hui plus que jamais en raison des vagues de licenciements de ces derniers mois, les employeurs doivent pouvoir compter sur l'engagement et la performance de leurs collaborateurs toujours en poste. Pour cela, il leur faut réaliser que les motivations de leurs salariés ont évolué en même temps que les besoins de l'entreprise.

De nombreuses entreprises mènent des stratégies RH déconnectées des attentes de leurs salariés. Une manière d'éviter cette situation pour les dirigeants consiste à adopter autant de types de management que de types de collaborateurs. La gestion unique des salariés est aujourd'hui aussi dépassée que le modèle passé de l'entreprise à vie. Ces nouvelles approches doivent être aussi sophistiquées que diversifiées pour recruter et retenir les bons collaborateurs pour chacun des groupes démographiques identifiés.

Pour aider les dirigeants et leurs équipes RH à identifier des axes prioritaires d'acquisition et de rétention des salariés, StepStone a mené une série d'enquêtes dans toute l'Europe pour comprendre comment les actifs travaillent, envisagent leur évolution et comprendre ce qui les motive professionnellement. Les résultats révèlent plusieurs groupes de salariés, tous motivés par des intérêts de nature différente, ce qui nécessite des approches adaptées de la part des employeurs pour attirer, retenir et développer leurs meilleurs talents.

Les objectifs de cette étude sont de deux ordres :

- Faire comprendre aux employeurs que tous les collaborateurs n'ont pas les mêmes besoins et comportements au travail et que, pour obtenir le meilleur de chacun et améliorer la performance globale, il faut adopter différentes stratégies de motivation et de rétention.
- Aider les cadres dirigeants et leurs RH à identifier et bénéficier de la coopération et de la flexibilité que les salariés sont prêts à accepter.

Pour un Emploi Gagnant-Gagnant

Alors que tous les secteurs ont été touchés par la crise ces derniers mois, la priorité des entreprises est désormais d'assurer la reprise à long terme. Beaucoup ont du licencié et doivent revoir leur planification des ressources, de même que les salariés repensent leur plan de carrière.

D'un côté, les employeurs revoient leurs budgets et travaillent sur les questions relatives à la succession et à la rétention de leurs salariés. De l'autre côté, ces derniers refusent de choisir entre se retrouver au chômage et assumer une double charge de travail. Certains attendent que l'économie se stabilise pour changer d'emploi. Motiver et impliquer les salariés devient de plus en plus essentiel.

Nous devons affronter une pénurie de talents lorsque la croissance repartira, ce qui, combiné aux licenciements récents pourrait laisser les entreprises avec bon nombre de postes clés non pourvus et des gaps de compétences importants. Elles ne doivent donc pas se concentrer uniquement sur des enjeux à court terme tels que le gel de tout projet de recrutement ou la chasse aux dépenses de personnel si cela risque de leur être nuisible dans le futur.

Petit retour en arrière...

Ne serait-ce pas un choix astucieux pour les dirigeants et leurs équipes RH d'éviter tout problème de rétention des salariés en se souciant de leurs besoins avant qu'ils ne manifestent un éventuel mécontentement ou ne quittent la société ? En déterminant ce qui motive les différentes catégories de salariés, les employeurs peuvent créer une situation profitable pour tous.

Il s'agit de quelque chose de tout à fait fondamental et réalisable ! Chacun sait que l'on ne peut attendre des gens qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes que s'ils y trouvent leur compte. Si vous connaissez les besoins de votre organisation, avez-vous une idée des aspirations et moteurs de vos collaborateurs ?



5 Catégories de Salariés aux Différentes Motivations

StepStone a effectué un sondage en ligne auprès de 3 000 demandeurs d'emploi parmi les inscrits des sites d'emploi en France, Norvège, Suède, Danemark, Italie, Belgique, Pays-Bas, Allemagne et Autriche. Les informations sur les demandeurs d'emploi britanniques sont tirées d'un sondage du YouGov mené auprès de 2 000 personnes âgées de plus de 18 ans.

Les résultats montrent de réelles différences en termes de comportement vis-à-vis du travail et des attentes des salariés selon leur avancement dans leur vie professionnelle. Chaque catégorie apporte une contribution, une plus-value unique à l'entreprise. Les employeurs pourront en tirer avantage seulement s'ils comprennent et prennent en compte les aspirations de leurs collaborateurs.

5 groupes démographiques ressortent de l'étude :

- Les Chercheurs d'or
- Les Grimpeurs d'échelons
- Les Pragmatiques
- Les Epicuriens
- Les Conciliants

Quelles sont les caractéristiques de ces catégories ? C'est ce que nous allons développer dans la suite de cette étude.

Mike a rejoint la société il y a 18 mois environ, au service Communication. En tant que responsable web B2B au niveau du marketing international, il est en charge de l'analyse du site, de son référencement, de la maintenance quotidienne du site corporate et des campagnes online.

A un peu plus de 30 ans, Mike a déjà eu différentes expériences dans de grandes entreprises. Il adore "réseauter" et croit fortement que ce nouveau mode de communication est primordial dans le succès des campagnes marketing ou corporate. Son objectif en rejoignant l'entreprise était de développer son expertise et de travailler sur de nouveaux domaines innovants dans le marketing web, tout en faisant un bond en termes de salaire. Mike était également ouvert à toute proposition d'expatriation, ce qui explique son choix d'un employeur à dimension et à présence européenne.

Eduard, le responsable de Mike, lui a récemment demandé de prendre en charge plus de responsabilités pour compenser la baisse d'activité du groupe. Ceci implique notamment des heures supplémentaires non rémunérées et de passer du temps sur Twitter. La situation serait plus qu'acceptable pour certains, mais Mike sait que son expérience et ses compétences pourraient être prisées par des concurrents et par conséquent mieux rémunérées. Malgré la récession, il avait préparé sa lettre de démission et avait déjà reçu des propositions d'entretien pour de nouveaux postes. Que s'est-il passé ?

Mike est un "Chercheur d'or" typique. Il est tout à fait prêt à se donner à fond dans son travail notamment pour avoir le niveau de vie qu'il désire. Malgré un budget serré ne permettant pas forcément d'augmentation, Eduard aurait pu considérer d'autres options pour tenter de satisfaire Mike : lui proposer de travailler plus certes, mais dans le cadre d'une mobilité géographique par exemple, lui permettre de suivre des formations pour développer ses compétences dans le domaine des nouvelles technologies, lui proposer un package de rémunération tenant compte de ses nouvelles responsabilités, ou encore lui demander de développer un blog pour l'entreprise puisque Mike aime à réseauter...

Mike en retour aurait pu désamorcer la situation en étant davantage proactif. Il aurait pu s'ouvrir à son manager sur ses motivations et ses attentes de carrière à moyen et long terme. Il aurait pu aussi considérer cette nouvelle charge de travail comme un défi ou s'accaparer les zones qui pourraient améliorer l'activité tout en faisant appel à ses forces et centres d'intérêt.

Les managers doivent être préparés à ce genre de situation. Si beaucoup de salariés sont prêts à consacrer du temps et de l'énergie pour relever un défi professionnel, cela ne sera pas toujours vrai pour les "Chasseurs d'or", contrairement à un "Grimpeur d'échelon". Pareillement, alors que l'opportunité d'une promotion plairait sans doute aussi bien aux Chasseurs d'or qu'aux Grimpeurs d'échelon, la même offre faite à un "Conciliant" pourrait le mettre face à un embarrassant dilemme.

Le constat est clair : confier de "mauvaises" responsabilités ou offrir de "mauvaises" récompenses aux salariés non adéquats augmente le turn over d'une entreprise. Inversement, si vous découvrez ce qui rend chaque individu impliqué et attaché à son entreprise, vous pourrez alors récompenser vos salariés de manière appropriée, créer une synergie employeur-employé puissante et un lien difficile à briser.

5 Profils de Salariés

Les Chercheurs d'or :

- Le groupe d'actifs le plus jeune dans l'entreprise
- Ceux pour qui l'argent a le plus d'importance
- 50% sont réticents à faire des heures supplémentaires non payées, 64% d'entre eux sont prêts à travailler plus pour gagner plus
- 72% ont été en recherche active d'emploi l'année passée
- Seuls 8,5% se voient au même poste dans les 3 à 5 ans

Les Chasseurs d'or sont généralement de nouvelles recrues au sein de l'entreprise mais sont attachés à l'entreprise et à sa vision. Ils cherchent à augmenter leurs revenus et sont donc prêts à travailler plus que la semaine de travail légale. Mais, contrairement aux Grimpeurs d'échelon, une majorité d'entre eux refusera de faire des heures supplémentaires sans contrepartie financière.

Etonnamment, l'attrait pour l'argent des "Chasseurs d'or" n'est pas forcément lié à l'envie d'assouvir des achats "futiles". Il ressort de l'étude que leur objectif principal est de partir en retraite plus tôt : 37% ont l'intention de partir avant 60 ans, d'où le besoin de se constituer un capital retraite. Avec un score de 8% seulement, la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'entreprise (RSE) apparaît être le plus faible levier de motivation pour eux.

Le désir de gagner rapidement de l'argent rend les Chasseurs d'or à l'affût de nouvelles opportunités, ce qui ne remet pas en cause leur valeur. Leurs compétences et leur potentiel doivent être suivis de près. Leur ingéniosité pourrait apporter de nouvelles sources de profit à l'entreprise. Aussi ne négligez pas leurs attentes et leurs centres d'intérêts pour maintenir leur motivation.

Bénéficier d'un regard neuf grâce à ces "jeunes" recrues peut avoir bien des avantages. Ils sont souvent plus intéressés par leur propre sort que celui de l'entreprise et sont prompts à quitter le navire s'ils sentent le naufrage. Une communication franche et une compréhension claire de leur évolution au sein de la compagnie les incitera à rester à bord.

Chasseurs d'or	
Priorités principales	<ul style="list-style-type: none"> • L'argent
Moteurs secondaires	<ul style="list-style-type: none"> • La stabilité • La flexibilité du travail • La responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise
Leur plus-value	<ul style="list-style-type: none"> • Une bonne connaissance des medias, réseaux sociaux • Des idées créatives

Tableau 1

Les Grimpeurs d'échelons :

- 65% font des heures supplémentaires pour être remarqués
- C'est le groupe qui a les plus fortes attentes de promotion
- S'ils ne se sentent pas reconnus à leur juste valeur, ils iront voir ailleurs
- 60% d'entre eux ont cherché activement un emploi l'an passé
- 36% s'imaginent à un poste plus expérimenté dans les 3 à 5 ans

Les Grimpeurs d'échelons cherchent à se mettre en avant et à être promus. Ils établissent leur plan de carrière très précocement. Ils envisagent leur carrière comme une partie de poker, avec une stratégie long terme qui maximise leurs opportunités et leur profit.

Ayant réfléchi eux-mêmes à un plan de carrière très élaboré, les Grimpeurs d'échelons cherchent la reconnaissance sociale et l'avancement professionnel. Ils sont certes intéressés par des récompenses d'ordre financier, mais c'est la perspective d'être promus qui garantit leur fidélité à l'entreprise. Ils sont prêts à travailler de longues heures si nécessaire pour monter dans la hiérarchie.

Toutefois prudence. Les Grimpeurs d'échelons sont travailleurs mais rien n'est jamais acquis. Ils ne sont pas du genre à perdre leur temps dans une entreprise donnée si leurs attentes de carrière ne sont pas satisfaites. La plupart des Grimpeurs d'échelons préfèrent travailler au bureau mais certains sont ouverts au télétravail. Ils sont moins attirés par les grandes entreprises ou le travail à l'étranger que les Chercheurs d'or.

Les Grimpeurs d'échelons	
Priorités principales	<ul style="list-style-type: none"> • Les promotions et la reconnaissance sociale • Réaliser leurs plans de carrière • Avoir une vie stable, un futur prometteur
Moteurs secondaires	<ul style="list-style-type: none"> • L'expatriation
Leur plus-value	<ul style="list-style-type: none"> • Leur fidélité • Ils ne comptent pas leurs heures ni les services rendus

Tableau 2

Les Pragmatiques :

- La famille est très importante pour eux
- Ils sont très intéressés par l'argent pour faire vivre leur foyer
- Ils cherchent un certain équilibre de vie qui va de pair avec une certaine flexibilité
- Ils croient aux valeurs et au devoir éthique de l'entreprise
- 34% s'imaginent au même poste dans les 3 à 5 ans

Devant répondre à des contraintes professionnelles et familiales, la priorité des Pragmatiques est de ramener de l'argent à la maison et que le travail n'empiète pas trop sur leur vie privée. L'argent est leur principale motivation même si une fois qu'ils ont une famille, ils sont moins disposés à travailler avec des horaires décalés pour gagner plus. Ils ne sont en général pas intéressés par la perspective de travailler à l'étranger ou de se lancer en indépendants. Ils recherchent la stabilité et sont généralement attachés à leur entreprise.

Les Pragmatiques sont à mi-chemin entre ceux qui ne comptent pas leurs heures et ceux qui cherchent une flexibilité plus grande. La stabilité est fondamentale pour ce groupe foncièrement loyal vis-à-vis de son entreprise, surtout lorsqu'ils partagent des valeurs communes. La plupart des Pragmatiques envisagent de rester au même poste ou d'occuper un rôle plus expérimenté d'ici 3 à 5 ans.

A première vue, les Pragmatiques peuvent sembler réticents au changement, leurs considérations familiales ne sont pas toujours compatibles avec des projets d'expatriation. Pourtant, il ne faut pas se fier aux premières impressions. Si un poste à l'étranger vous semble parfaitement convenir à un Pragmatique, parlez-lui et discutez de ce que cela pourrait apporter à toute sa famille.

Les Pragmatiques	
Priorités principales	<ul style="list-style-type: none"> • L'argent • La stabilité • La flexibilité du travail
Moteurs secondaires	<ul style="list-style-type: none"> • L'expatriation • Le voyage
Leur plus-value	<ul style="list-style-type: none"> • La fidélité • L'engagement

Tableau 3

Les Epicuriens :

- La flexibilité et le confort comptent presque autant que l'argent pour eux
- Ils sont prêts à se lancer en freelance
- La proximité domicile - travail est importante
- Seuls 21% s'attendent obtenir un poste plus senior et 23% se voient dans un domaine ou secteur différent dans les 3 à 5 ans

L'argent n'est pas le souci premier des Epicuriens. Ils recherchent une bonne qualité de vie, un travail satisfaisant et un lieu de travail commode. Perdre le moins de temps possible dans leurs déplacements journaliers est une priorité. Leur aversion à sacrifier leur qualité de vie pour le travail se voit également dans la diminution du nombre d'heures supplémentaires impayées effectuées.

Les Epicuriens accordent par conséquent moins d'importance que les autres catégories aux promotions professionnelles. Et bien que 64 % soient encore employés à plein temps, cela ne signifie pas qu'ils sont mariés à leur entreprise. Un nombre croissant d'entre eux est prêt à se lancer en freelance pour poursuivre un désir de flexibilité. Ils recherchent plus activement d'autres opportunités professionnelles que les Pragmatiques.

Un facteur important pour retenir les Epicuriens au sein de l'entreprise est la force de votre marque Employeur. Si l'entreprise dispose d'une marque avec de vraies valeurs auxquelles ils puissent s'identifier, ils seront moins enclins à se lancer dans une carrière indépendante.

Les Epicuriens	
Priorités principales	<ul style="list-style-type: none"> • L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle • Un travail sans trop de contraintes • Le respect de leurs obligations familiales • Un travail flexible et une bonne qualité de vie
Moteurs secondaires	<ul style="list-style-type: none"> • L'argent • Les promotions
Leur plus-value	<ul style="list-style-type: none"> • La fiabilité • L'expérience

Tableau 4

Les Conciliants :

- Ils sont moins intéressés par les promotions que les autres groupes, mais plus par la flexibilité
- Pour eux la famille passe avant la carrière
- Ils veulent pouvoir travailler en partie de chez eux
- Ils s'intéressent aux congés sabbatiques, voyages et RSE
- Ils espèrent partir en retraite dans les 3 à 5 ans

Les Conciliants veulent repousser leur départ en retraite pour gagner plus d'argent car la crise a érodé leurs économies. Bien que les motifs financiers expliquent leur besoin de continuer à travailler, leur priorité sera d'avoir un poste qui leur permette de réaliser leur plan de retraite.

L'envie de travailler à domicile, même pour ceux qui sont à temps partiel, est plus forte que pour les autres catégories. Les Conciliants s'intéressent aussi aux congés sabbatiques et aux opportunités de voyage car ils cherchent à élargir leurs expériences. En plus, les activités sociales et environnementales (RSE) de même que la marque employeur de l'entreprise sont importantes à leurs yeux.

Les employeurs doivent se rendre compte de leur valeur : ils ont une expérience forte et des compétences interpersonnelles qui peuvent être appliquées pour d'autres postes et enseignées. De plus, ils veulent travailler et sont heureux de le faire en dehors du lieu de travail. Ils recherchent la flexibilité et font passer leurs intérêts personnels en priorité, davantage que les autres groupes démographiques.

Les Conciliants	
Priorités principales	<ul style="list-style-type: none"> • La flexibilité du travail • Leurs centres d'intérêts • L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle
Moteurs secondaires	<ul style="list-style-type: none"> • Les promotions • Les plans de carrières
Leur plus-value	<ul style="list-style-type: none"> • Le mentorat, le parrainage • Leur expérience • Leur maturité • D'excellentes compétences interpersonnelles

Tableau 5

Lorsqu'il repense à sa propre carrière, Martin Percival, DRH de StepStone évoque son évolution et ses changements de priorités : "Il y a eu une longue période pendant laquelle je souhaitais véritablement travailler en dehors de la Grande-Bretagne, mais ce n'était pas possible pour des raisons familiales.

J'ai eu vent d'une opportunité aux Pays-Bas en tant que DRH Europe du Customer Support lorsque je travaillais pour Amazon.com qui était en phase de lancement en Europe à l'époque.

Mon chef a eu la présence d'esprit de penser que cela pourrait m'intéresser malgré le fait que je venais de fonder une famille. En moins de 4 mois, nous avons déménagé à La Hague pour ce qui s'est avéré être une expérience formidable pour toute la famille."

Comment exploiter les résultats de cette étude ?

Il est nécessaire pour les employeurs de comprendre les besoins et motivations de leurs salariés pour les attirer au sein de leur entreprise, les développer de manière appropriée et trouver les bons moyens de les retenir.

De la même manière, quand il est nécessaire de réduire ses effectifs ou d'améliorer la productivité, il est plus qu'utile de pouvoir identifier ce que chaque salarié est prêt à donner pour l'entreprise. Comme nous l'avons vu, tous les collaborateurs ne poursuivent pas les mêmes objectifs professionnels et ne sont pas motivés par les mêmes facteurs.

Le tableau suivant récapitule comment les managers et RH peuvent cibler leurs stratégies vis-à-vis des 5 groupes démographiques en fonction de leurs besoins et de ceux de l'entreprise :

Besoins de l'entreprise	Chasseurs d'or	Grimpeurs d'échelon	Pragmatiques	Epicuriens	Conciliants	Points à surveiller
Une masse salariale plus flexible	<i>Peu applicable</i>	<i>Peu applicable</i>	Désirent faire du télé-travail	Veulent être freelance, changer de carrière ou de secteur	Souhaitent plus de flexibilité, voyager et des congés sabbatiques	La notion de flexibilité n'est pas la même en fonction des différentes catégories. Il est important de savoir ce que chacun attend pour améliorer la productivité et éviter toute frustration et risque de démission
Plus de résultats avec moins de ressources	<i>Peu applicable</i>	Prêts à faire des heures supplémentaires non payées	Réticents à faire des heures supplémentaires non rémunérées	<i>Peu applicable</i>	Peuvent accepter une baisse de salaire pour une extension de leur contrat de travail	Cela ne va pas de soi. En échange du surinvestissement fourni par les salariés, vous devez les récompenser, chacun en fonction des avantages correspondant à leurs motivations
Des idées innovantes et ... gratuites	Leurs initiatives nouvelles et génératrices de profit peuvent s'avérer lucratives	Veulent montrer leur valeur	Ont des idées pour développer la flexibilité du travail	Susceptibles d'avoir des idées mais peu enclins à se battre pour leur mise en œuvre	Devraient coacher ou parrainer dans le cadre des programmes de tutorat	On néglige souvent certaines aptitudes des salariés en cas de crise ou de situation tendue. Les espaces collaborateurs des logiciels RH peuvent permettre d'identifier qui peut fournir plus que son simple poste ne laisserait à supposer
Des économies à tout prix	<i>Peu applicable</i>	Ne comptent pas leurs heures pour grimper plus vite les échelons	Peuvent rechercher le télé travail	Partisans du télé travail, du temps partiel ou prêts à être free lance	Peuvent souhaiter travailler à domicile ou se lancer en free lance	Faire coïncider les besoins des salariés avec ceux de l'entreprise permet d'économiser de l'argent et de diminuer le turn over de talents. Mais pesez bien vos mesures en fonction des populations ciblées : retirer son bureau à un Grimpeur d'échelon ou limiter le potentiel de salaire d'un Chasseur d'or risquerait de conduire à des départs non voulus
Couvrir un surplus d'activité	Désireux de travailler plus longtemps, font des heures supplémentaires pour gagner plus	Font spontanément des heures supplémentaires, pour avoir une promotion	Peu enclins à faire des heures supplémentaires non rémunérées	<i>Peu applicable</i>	<i>Peu applicable</i>	Offrez cette alternative aux groupes qui cherchent à améliorer leurs finances ou leur réputation et prenez en compte les cas individuellement

Tableau 6

Une stratégie gagnante

Si vous cherchez à aller plus loin que les pistes dressées dans cette étude, il existe des logiciels ou programmes qui donnent aux RH des informations importantes sur leurs employés en termes de préférences de carrière, d'atouts, d'axes d'amélioration, de besoins en formation... Si vous mettez en place une véritable stratégie d'acquisition de talents, vous serez considéré comme un employeur à l'écoute, ce qui est vital pour devenir un employeur de choix.

Dans une optique de moyen terme, les programmes de planification des carrières donnent aux salariés un sentiment de stabilité et une vision claire de leur évolution au sein de la compagnie. Ils comprennent immédiatement ce que l'on attend d'eux ou les formations qu'ils doivent suivre pour répondre aux besoins de leur entreprise. Ils pourront aussi comparer leur performance par rapport aux objectifs attribués et pourront réfléchir à leur évolution professionnelle et personnelle. Ces plans peuvent être révisés et remis à jour régulièrement selon les évolutions de vos collaborateurs concernant leur projet de carrière ou de vie.

Le développement personnel et la motivation des salariés nécessitent un suivi constant sur le long terme. Le tableau 6 peut permettre aux dirigeants et à leurs équipes RH de comprendre les nouvelles priorités et attentes liées à la vie professionnelle de leurs collaborateurs et donc d'améliorer leurs pratiques en tant qu'employeur : horaires flexibles, télé travail, compromis entre rémunération et congés, plus de communications régulières...

Pour Martin Percival, "la clé pour garantir une stratégie RH bénéfique pour tous à long terme est d'avoir des entrevues régulières avec chaque individu pour parler ouvertement et sans langue de bois de leurs aspirations et de leur projet professionnel. Cela peut sembler évident mais dans la pratique, j'ai constaté que beaucoup de managers sont plutôt réticents à le faire. Quand je demande pourquoi, la réponse que j'obtiens le plus souvent est la suivante : "j'ai peur de ne pas pouvoir répondre aux attentes que les membres de mon équipe pourraient exprimer lors de ces entretiens."

Il poursuit : "d'après moi, il vaut mieux connaître les envies de nos collègues pour tenter d'y répondre plutôt que de feindre la surprise et de se résigner lorsqu'un collaborateur de talent ou de longue date posera sa démission après avoir rendu de loyaux services... surtout si vous découvrez que vous auriez pu lui proposer un poste similaire qui aurait correspondu à ses attentes en interne."

En conclusion

En ces temps difficiles, chaque salarié doit faire des concessions pour aider son entreprise à survivre à la crise. Mais les entreprises doivent aussi mettre en place des approches en adéquation avec les nouvelles priorités de leurs salariés : il est payant pour les 2 parties prenantes de savoir ce que chacune attend l'une de l'autre.

Comprendre les différents besoins, priorités et motivations inhérents à ces groupes démographiques sera indiscutablement profitable pour les employeurs et leurs employés.

Au lieu de toujours demander plus d'investissement personnel à vos salariés sans contrepartie, votre entreprise doit faire preuve de bonne volonté en mettant en place de nouvelles pratiques ou formes de récompenses qui répondent aux attentes nouvelles de leurs collaborateurs. En retour, votre entreprise pourra bénéficier de toute la motivation renouvelée et d'aptitudes insoupçonnées de la part de ses salariés.

Utilisez ces quelques conseils sur les leviers de motivation de vos collaborateurs pour mieux comprendre comment les satisfaire et ainsi renforcer leur attachement à l'entreprise et améliorer la performance de votre organisation.

A propos de StepStone

StepStone est un des leaders mondiaux dans le domaine des solutions de gestion du capital humain. Ses services permettent aux entreprises d'attirer, retenir et de développer leurs talents. Ses deux divisions se complètent par leur offre de services : StepStone Online pour la partie recrutement et StepStone Solutions pour son offre modulaire de gestion des talents. StepStone Online propose l'un des plus grands réseaux de talents en Europe et met ainsi en relation les recruteurs avec des candidats ciblés. StepStone Solutions fournit une offre complète de logiciels optimisant la gestion du capital humain.

Grâce à son vaste réseau de clients et de partenaires, StepStone est au coeur des problématiques RH et fournit des solutions innovantes pour optimiser les processus suivants : recrutement, évaluation de la performance, gestion des compétences, pilotage de la rémunération, plans de carrière et de succession, formation et développement.

StepStone a été fondé en Norvège en 1996 et est coté à la Bourse d'Oslo depuis 2000 ainsi qu'au London Stock Exchange depuis 2008.

Le Groupe est présent dans 17 pays et emploie plus de 800 salariés. A fin juin 2009, StepStone Solutions compte plus de 1 600 clients, dont bon nombre des multinationales les plus performantes à l'heure actuelle : Aviva, AstraZeneca, LVMH, PricewaterhouseCoopers, ThyssenKrupp, Sony, Lufthansa, McDonald's,...

Pour plus d'informations : www.stepstone.com

Rendez-vous sur notre blog :
<http://www.stepstonesolutions.com/communitypost>