



**HAL**  
open science

# Une organisation plus à l'écoute de ses collaborateurs pour répondre aux nouveaux défis de la fidélisation

Pierre Chaudat

► **To cite this version:**

Pierre Chaudat. Une organisation plus à l'écoute de ses collaborateurs pour répondre aux nouveaux défis de la fidélisation. Question(s) de Management, 2024. hal-04851958

**HAL Id: hal-04851958**

**<https://hal.science/hal-04851958v1>**

Submitted on 20 Dec 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Quelle organisation demain pour fidéliser les collaborateurs**

**Pierre Chaudat**

**Maitre de Conférences HDR,**

**IAE Clermont Auvergne - School of Management, Université Clermont-Auvergne**

Une organisation plus à l'écoute de ses collaborateurs pour répondre aux nouveaux défis de la fidélisation.

La question : « Quelle organisation demain pour fidéliser les collaborateurs ? », est aujourd'hui centrale pour les entreprises, puisque la France connaît un taux de chômage relativement bas, invitant l'employeur à se vendre pour attirer les talents puis les fidéliser. A l'heure où nous écrivons ces quelques lignes, le taux de chômage est de 7,2 % de la population active en France (hors Mayotte) révolutionnant dans certains secteurs d'activité le rapport de force entre employeurs et employés. Pour répondre à cette question de la fidélisation, nous prendrons l'exemple évocateur d'une importante entreprise de la région de Clermont-Ferrand spécialisée dans l'informatique industrielle. Afin de fidéliser sa jeune population d'informaticiens soumise à une forte concurrence, l'entreprise adopte une organisation de travail agile grâce à des horaires de télétravail flexibles. L'entreprise impulse un management plus délégitif. Le manager n'est plus un superviseur mais un guide qui se soucie des valeurs des collaborateurs en adéquation avec la vision de l'entreprise, de la QVCT au travail, encourage les initiatives, les expériences, les opportunités d'évolution et privilégie la proximité virtuelle et la confiance. La cohésion de groupe est impulsée par des actions collectives notamment des moments de convivialité rythmés par des pots et par un séminaire annuel au ski de 3 jours.