



Transcription du CoachCast

Édition du 1er février 2017

Coacher, attirer et retenir vos employés



Plus que jamais, chaque personne en situation de gestion et chaque entreprise doit s'adapter et à être à l'écoute des besoins et des attentes de leurs employés actuels et à venir.

Et pourtant, parmi les investissements les plus importants en entreprise figurent des méthodes et des outils de tout acabit pour mieux structurer l'entreprise. Mais qu'en est-il des personnes qui y travaillent?

Comment pouvez-vous les éblouir, mieux les coacher, les attirer et, plus encore, les retenir?

COACHER

Les attentes des employés évoluent à grande vitesse et les personnes en situation de gestion doivent développer les bons réflexes en plus de prendre le temps d'écouter leurs collaborateurs pour bien répondre à leurs attentes et leurs besoins. Les employés souhaitent avoir davantage d'autonomie, de responsabilités et de défis. Il s'agit là d'une excellente nouvelle, puisque la direction souhaite également s'entourer de personnes engagées, responsables et autonomes. Alors, comment se fait-il qu'autant l'employeur que les employés n'arrivent toujours pas à combler leurs besoins?

Un des problèmes rencontrés? Le coaching, et la communication qui l'entoure. Pour certains gestionnaires, le coaching de leurs collaborateurs se fait de manière naturelle et les employés en redemandent. Ils savent s'adapter aux différentes personnalités, aux différents besoins et défis rencontrés; ils savent reconnaître les forces de chacun et les optimiser; ils savent comment mobiliser et motiver chacune des personnes dans leur équipe. Pour d'autres, ils croient que leur coaching répond aux attentes de chacun alors que la réalité est à l'opposé. Pour d'autres, le défi est de taille, puisque le coaching n'est pas une aptitude innée.

ATTIRER

Le défi risque d'être de plus en plus grand pour certaines entreprises qui ont du mal à susciter un intérêt chez un employé potentiel. Les réseaux sociaux ne mentent pas et présentent l'entreprise telle qu'elle l'est vraiment. Les employés recherchent des entreprises où ils seront bien et où ils pourront déployer tout leur potentiel rapidement à travers de nombreuses expériences enrichissantes. Ils n'ont pas envie de commencer en bas de l'échelle ni de s'affairer à des tâches dans lesquelles ils excellent moins. Ils recherchent une certaine liberté et une flexibilité dans les horaires de travail de même que de l'autonomie. Mais il y a des étapes qu'ils doivent quand même franchir et ne pas négliger.

D'où l'importance de les coacher et de les soutenir de manière à ce qu'ils puissent à la fois apprendre, se réaliser, mais aussi répondre aux exigences des entreprises qui, disons-le, sont de plus en plus grandes.

Les entreprises et leur direction qui réussissent à demeurer à l'écoute des besoins de leurs employés, sans parler seulement d'ordre monétaire, sont très sollicitées. Les employés veulent être reconnus à leur juste valeur et avoir la possibilité de se réaliser pleinement.

RETENIR

Une fois en poste commence le vrai travail, celui de garder ces nouveaux employés. Vous les avez choisis, à vous maintenant de les former, de les coacher et de les éblouir. Toutes les promesses que vous leur faites doivent être honorées, puisque la relation qui vous unit repose d'abord et avant tout sur la confiance.

Tout ce qui se passe dans les premiers instants, les premiers jours, les premières semaines et les premiers mois sont déterminants pour retenir tout nouvel employé sans négliger l'équipe en place, bien sûr.

Les contradictions; les tensions; les irritants; le manque d'écoute; le manque de bienveillance; l'approche; les suivis; les échanges manqués; les non-dits; l'ambiguïté des projets confiés; et le manque de feedback, de cohérence ou de constance, pour ne nommer que ceux-là, sont des situations qui n'arrivent pas souvent. Mais, lorsqu'elles sont vécues, elles sont difficiles à oublier, particulièrement pour ces hommes et ces femmes en attente de vivre les expériences qu'on leur a vendues en entrevue pour les attirer dans notre entreprise.



Le prochain [Midi Coaching](#) portera sur les différences entre les générations X, Y et Z et, bien que je n'aime pas apposer une étiquette sur une personne, ce webinaire visera à vous fournir des outils pour vous aider à mieux comprendre vos collaborateurs, actuels et à venir, et mieux les motiver.

Quant aux CoachCasts, ils vous seront dorénavant envoyés sur une base mensuelle. Je vous invite d'ailleurs à visiter la page où sont classés tous les [CoachCasts](#) classés par catégories.

Je vous invite à visiter et à aimer ma page Facebook; vous y trouverez de l'information pertinente.

En terminant, quels moyens vous donnez-vous pour coacher, attirer et retenir vos employés? J'adore apprendre de vous autant que vous aimez apprendre de moi.

Voir vos [CoachCasts](#) classés par catégories.

Au plaisir!

A handwritten signature in black ink that reads "Lyne Talbot". The signature is written in a cursive style with a large, circular flourish around the first part of the name.

Lyne Talbot
Coach de gestion, formatrice et
conférencière.
Fondatrice des programmes de formation
en ligne [Prioritas](#) et [Cultiver l'excellence](#)
ainsi que des [Midi Coaching](#).

C'est un plaisir de vous lire. Transmettez-moi vos commentaires par courriel, [CoachCasts](#), [LinkedIn](#) ou [Facebook](#).