



Savoir déceler les risques de départ

Lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice quitte l'entreprise, il faut lui trouver un successeur puis assurer son intégration, ce qui coûte cher. Certaines démissions peuvent être évitées, dès lors que le propriétaire de la petite entreprise sait être attentif aux signes avant-coureurs.

Mais comment déceler une envie de départ chez un membre du personnel quand on est à la tête d'une petite entreprise? Souvent, il y a de la part des collaborateurs ou des collaboratrices concernés des déclarations ou des comportements qui sont autant de signaux d'avertissement, par exemple si:

- la personne affiche subitement une performance et une motivation en baisse,
- ses absences de courte durée pour cause de maladie sont plus fréquentes,
- il devient manifeste qu'elle restreint ses relations humaines au sein de l'entreprise et qu'elle tend peu à peu à s'isoler,
- elle se plaint «ouvertement» et de plus en plus fréquemment de ses conditions de travail, des objectifs qui lui sont fixés, des processus en place, de ses collègues, etc.

Alors que faut-il faire? Dans ces cas, il est conseillé au supérieur de rechercher le dialogue avec le collaborateur ou la collaboratrice en question et de lui faire part de sa volonté de discuter de sa situation individuelle au travail de manière ouverte et impartiale, avec pour objectif de prendre des mesures effectives pour l'améliorer.

Auteur

Peter Kels est professeur en gestion, organisation et personnel à la Haute école de Lucerne, Économie.