

40 VRAIES QUESTIONS

QUE TOUT DIRIGEANT DEVRAIT SE POSER

pour créer une
entreprise où l'on
a envie de
RESTER !

*et pour économiser
de l'argent...*





**SI VOUS AVEZ L'IMPRESSIION
DE REMPLIR UN SEAU PERCÉ,
INUTILE D'AJOUTER DE L'EAU.**

**IL FAUT REGARDER LA
FISSURE.**

Votre turnover ne commence jamais
le jour où quelqu'un pose sa
démission sur votre bureau.

Il commence beaucoup plus tôt.

- Quand un collaborateur, pourtant plein d'idées au départ, se met à se taire.
- Quand un manager repousse encore une conversation importante parce qu'elle est inconfortable.
- Quand la vision devient floue, un peu abstraite, un peu lointaine.
- Quand la fatigue s'installe doucement... et que personne n'ose vraiment la nommer.



***La démission, elle, n'est que la partie visible.
Le symptôme, pas la cause.***

Beaucoup de dirigeants se disent que leurs talents partent pour 200 € de plus, pour “plus de sens” ailleurs, ou parce que “le marché est compliqué en ce moment”.

Je comprends, c'est une explication rassurante.

Mais, dans la majorité des cas, ce n'est pas la vraie histoire.

On ne quitte pas un salaire.

On quitte une expérience.

Une expérience de management, d'organisation, de justice, de projection dans l'avenir.

Cet e-book n'a pas été écrit pour vous pointer du doigt. Il a été pensé pour vous accompagner dans une réflexion honnête. Ces 40 questions ne sont pas là pour juger mais pour vous éclairer.

Si vous prenez le temps d'y répondre, sans vous raconter d'histoires, vous verrez apparaître vos véritables leviers de stabilité, d'engagement et de performance durable, ceux qui permettent de bâtir des équipes solides, alignées... et qui ont envie de rester.

VOTRE POSTURE DE DIRIGEANT

C'est la zone la plus stratégique.

Est-ce que vous incarnez ce que vous demandez ?

Est-ce que la culture affichée correspond à la culture vécue ?

L'authenticité ne se décrète pas en séminaire, elle se voit dans les arbitrages quotidiens.

SENS ET VISION

- Est-ce que je suis capable d'exprimer clairement pourquoi l'entreprise existe au-delà des objectifs économiques ?
- Les salariés peuvent-ils expliquer avec leurs mots l'utilité de leur travail et la contribution de l'entreprise à quelque chose de plus large ?
- À quelle fréquence je partage la vision, les orientations et les décisions stratégiques, et sous quelle forme ?

RAPPORT AU POUVOIR ET À LA DÉCISION

- Quelles décisions est-ce que je garde par habitude alors qu'elles pourraient être partagées ou co-construites ?
- Comment les salariés perçoivent-ils mon mode de décision : prévisible, arbitraire, concerté, descendant ?
- Quelle place je laisse réellement à la contradiction et aux alertes terrain ?

RECONNAISSANCE ET CONSIDÉRATION

- Comment est-ce que je reconnais le travail : uniquement quand il y a un problème ou aussi quand cela fonctionne ?
- Est-ce que je valorise davantage l'engagement et les efforts que les résultats seuls ?
- Les salariés savent-ils ce que j'apprécie chez eux professionnellement ?

RAPPORT À L'HUMAIN

- Quelle place j'accorde aux émotions, aux fragilités, aux périodes de baisse de régime ?
 - Est-ce que je confonds parfois exigence et pression ?
 - Comment je réagis quand un salarié exprime un mal-être ou une insatisfaction ?
-

LE VÉCU RÉEL DES SALARIÉS

INTÉGRATION ET PARCOURS

- Que vit concrètement un salarié durant ses 3 premiers mois ?
- À quel moment se sent-il réellement légitime et à sa place ?
- Qui l'aide à comprendre les codes implicites de l'entreprise ?

CHARGE DE TRAVAIL ET ORGANISATION

- Vos équipes savent-elles réellement pourquoi elles font ce qu'elles font ? Au-delà des objectifs ?
- Les objectifs sont-ils réalistes au regard des moyens disponibles ?
- Où se situent les zones de surcharge chronique ?
- Quelles tâches à faible valeur ajoutée épuisent inutilement les équipes ?

AUTONOMIE ET CONFIANCE

- Les salariés ont-ils un vrai pouvoir d'agir sur leur travail quotidien ?
- Où commencent et où s'arrêtent leurs marges de manœuvre ?
- Est-ce que le contrôle est au service de la qualité ou de la sécurité émotionnelle de la direction ?

LES PRATIQUES MANAGÉRIALES

On ne quitte pas une entreprise. On quitte un manager.

Vos managers sont-ils formés à accompagner des humains... ou seulement à piloter des KPI ?

Être excellent techniquement ne prépare pas à gérer la complexité relationnelle.

MANAGERS DE PROXIMITÉ

- Les managers sont-ils formés à leur rôle ou promus pour leur expertise technique ?
- Sont-ils soutenus ou seuls face aux tensions humaines ?
- Quelle cohérence existe-t-il entre les discours managériaux et les pratiques réelles ?

FEEDBACK ET RÉGULATION

- À quelle fréquence les salariés reçoivent-ils un feedback utile et constructif ?
- Les dysfonctionnements sont-ils traités rapidement ou laissés s'installer ?
- Existe-t-il des espaces formels pour dire ce qui ne va pas sans risque ?

LA RECONNAISSANCE ET LA PROJECTION

ÉVOLUTION ET DÉVELOPPEMENT

- Les salariés peuvent-ils se projeter dans l'entreprise à 2 ou 3 ans ?
- Ont-ils accès à de l'apprentissage, de la montée en compétences, de la mobilité ?
- L'évolution est-elle réservée à quelques profils ou accessible à tous ?

JUSTICE ORGANISATIONNELLE

- Les règles sont-elles claires et appliquées de manière équitable ?
- Les écarts de traitement sont-ils expliqués et compris ?
- Les décisions RH sont-elles perçues comme justes, même quand elles sont difficiles ?

LE RECRUTEMENT

- Pourquoi un candidat devrait-il choisir votre entreprise plutôt qu'une autre ?
- Qu'est-ce qui, dans votre discours, est séduisant... et qu'est-ce qui est dissonant avec la réalité ?
- Les départs récents disent-ils quelque chose de ce que vivent aussi les candidats en entretien ?
- Les candidats rencontrent-ils des personnes incarnant réellement la culture de l'entreprise ?

ET POUR FINIR...

*Si j'étais salarié ici aujourd'hui, qu'est-ce qui me donnerait envie de rester ?
Et qu'est-ce qui me ferait partir dans les 18 mois ?*

SI VOUS AVEZ RESENTI UN LÉGER INCONFORT EN RÉPONDANT, C'EST BON SIGNE.

Ces questions ne cherchent pas un coupable, mais révèlent un fonctionnement car un turnover élevé n'est pas qu'un sujet RH, c'est un indicateur de maturité managériale.

Quand le sens est clair, les décisions cohérentes, les managers soutenus, l'organisation saine et la projection possible, la fidélité ne se décrète pas : elle devient naturelle.

**Vous pouvez recruter pour compenser.
Ou construire pour stabiliser.**

La vraie question n'est pas :
“Comment retenir mes talents ?”
Mais : **“Est-ce que mon entreprise mérite
qu'ils restent ?”**