

Temps de lecture : 3' 00''

LA FIDÉLISATION DES COLLABORATEURS DANS LES CABINETS D'AVOCATS, D'EXPERTS-COMPTABLES, DE NOTAIRES ET PLUS GÉNÉRALEMENT CHEZ LES STRUCTURES DE SERVICES AUX PROFESSIONNELS EST DEvenu UN PROBLÈME MAJEUR QUI NE VA ALLER QU'EN S'EMPIRANT AVEC LES NOUVELLES GÉNÉRATIONS. LOIN DE NOUS AVOUER VAINCUS, NOUS VOUS PROPOSONS QUELQUES CLÉS POUR ENDIGUER L'HÉMORRAGIE.

Par Anne- Laure Joubaire

Même si les jeunes générations penchent plus vers les structures liées à l'ESS ou aux ONG, il est tout à fait possible de les attirer et de les faire rester dans des structures peu « sexy » à condition d'en transformer les cadres et modes de management. Cette stratégie de fidélisation est un travail de longue haleine mais payant : les études ont en effet prouvé la **corrélation entre la satisfaction des collaborateurs et leur productivité ainsi que loyauté**.

La loyauté se construit **dès l'entrée** dans la structure aussi est-il utile de bien sensibiliser vos RH à ce sujet. Il est parfois difficile pour un jeune de comprendre les rouages de la structure qu'il vient d'intégrer : lui proposer un **parcours d'intégration** et l'assistance d'un **mentor** senior pourra lui apporter des informations précieuses sur l'évolution possible de sa carrière et lui permettre de désamorcer rapidement un quelconque problème.

DONNEZ DU SENS

Il a été prouvé que plus les employés trouvaient du sens à leur travail, plus ils restaient en poste longtemps. Le **sens concret de l'intérêt général** peut parfois être complexe à trouver lorsqu'on touche à des domaines comme les fusions-acquisitions ou la fiscalité des produits financiers. Dans ce cas, il faut tenter de le développer en choisissant des clients en cohérence avec vos **valeurs** ; en organisant une compétition interne sur le **pro-bono** ou encore en permettant à vos collaborateurs de s'engager dans des **associations**. Cette dernière option est plébiscitée par des grandes structures qui permettent à leurs employés de travailler bénévolement un jour par semaine via l'association [Vendredi](#). Offrir à ses employés l'opportunité de participer à la fondation de votre structure ou de partir en [congrés de solidarité](#) peut également être un bon moyen pour eux d'avoir la sensation d'être utile.

CREEZ UNE AMBIANCE UNIQUE

Garder ses talents passe aussi par un travail sur la forme. Aucun jeune ne désire travailler dans un open-space sans intimité ou dans un bureau uniforme. [Introduire du « peps » dans vos bureaux](#) grâce à une charte visuelle dynamique, un aménagement confortable, des espaces de détente et de sport dépoussiérera votre image et améliorera l'ambiance de travail. Parallèlement, il est conseillé **de desserrer la rigidité des codes vestimentaires** et de laisser la personnalité de chacun s'exprimer. Chacun s'en portera mieux, même vos clients !

Cette démarche peut notamment être facilitée par la nomination d'un [Chief Happiness Officer](#). Loin d'être l'individualiste que l'on prétend, le jeune Y ou Z a à cœur de travailler dans une **ambiance agréable** voire fun, point d'autant plus important dans des domaines dits arides comme le droit des affaires ou la comptabilité. La création de lien est généralement facilitée par des événements types *team building* comme une compétition sportive ou un [jeu d'évasion](#).

MISEZ SUR LA LIBERTÉ ET LA FLUIDITÉ

Par ailleurs, même lorsque vous aurez refait entièrement votre bureau, il faudra leur donner la possibilité de s'échapper. Les Y et les Z sont en effet assoiffés de liberté et détestent les cadres stricts, les 9-18h. Introduire les **horaires souples, le télétravail** dans votre structure est plus que nécessaire, non seulement pour eux mais également pour [l'équilibre de vie](#) des nouveaux parents. Pourquoi pas aller jusqu'à autoriser pour certains le [nomadisme façon backpacker](#) ou au minimum les séjours dans vos structures partenaires à l'international ?

Une des forces conductrices des nouvelles générations est la **volonté d'apprendre** continuellement, que cela soit via YouTube ou des formations. Ils cherchent à diversifier leur palette de compétences afin d'être prêts à s'adapter aux bouleversements d'un monde en

pleine mutation. Offrez leur accès à des **formations qualifiantes** dans le domaine de leur choix, laissez-leur des plages horaires s'ils veulent s'auto-former et surtout **encouragez cette dynamique** ! C'est par le croisement de nouvelles expertises que surgiront des pistes de croissance pour votre structure.

Ces jeunes ne veulent plus être confinés dans une aire de spécialisation et les études leurs donnent raison puisque « *dans un monde où plus rien n'est statique et définitif un individu exercera plus de 10 métiers dans sa vie* » (La Grande Invazion). Aussi avant de voir partir vos collaborateurs, ouvrez-leur des passerelles pour **aller voir ce qui se fait dans les autres pratiques** de votre structure !

Dans le prochain et dernier volet de cette saga nous aborderons comment cette nouvelle génération pourra vous pousser à révolutionner vos pratiques professionnelles et managériales.