

# Quand l'entreprise propose des entretiens centrés sur le plaisir de ses salariés – Salti

Nous l'avions imaginé, ils l'ont fait !

Le facteur numéro 1 des français est « l'épanouissement personnel ». Difficile pour une entreprise de répondre à ce besoin dans la mesure où les salariés sont généralement embauchés pour réaliser les missions qui leur sont confiées. Comment s'assurer que ce qu'ils font et la manière dont ils le font leur procure du plaisir ?

Outre les bilans de compétences qui restent occasionnels, la principale démarche est « l'entretien annuel d'évaluation » dont le contenu reste à l'initiative de l'employeur. Mais est-il pensé pour identifier les sources de plaisir et de déplaisir d'un collaborateur ?

Honnêtement, non. L'entretien annuel d'évaluation a pour principal objectif de contrôler le niveau de maîtrise des activités confiées, d'atteinte des objectifs et le niveau de conformité entre les compétences requises et celles détenues.

Le manager prend-il le temps de partager avec son collaborateur sur le plaisir ou déplaisir qu'il aurait pu ressentir sur la période concernée ? Beaucoup de cadres avouent que non.

C'est probablement pour cette raison que Salti, société de 370 salariés, spécialisée dans la location de matériel pour les professionnels (nacelles, groupes électrogènes, raboteuses....) a instauré depuis peu un nouveau rendez-vous entre managers et collaborateurs : « **L'ENTRETIEN PLAISIRS/DEPLAISIRS** » .

Selon son D.R.H., Barbara Thesse, cet « échange, beaucoup moins formel que l'entretien annuel d'évaluation, a pour objectif d'identifier les éventuels motifs d'insatisfaction d'un collaborateur dans la relation de travail ainsi que des axes d'amélioration ».

Cet entretien permet de « sortir la tête du guidon et de chercher conjointement des solutions à d'éventuelles difficultés vécues ou ressenties par le collaborateur » .

Cette initiative s'inscrit en soutien d'une conviction évoquée par son P.D.G., Jean-Sébastien GUIOT : « un salarié heureux, ce sont des clients satisfaits » .

Selon son D.R.H. « C'est en misant sur les Hommes que nous pouvons faire la différence avec nos concurrents, puisque nous avons tous le même matériel à louer » .

Ce genre de discours est très fréquent, mais rares sont les entreprises qui se sont engagées dans leur concrétisation opérationnelle.

Conscient que l'entretien annuel d'évaluation étant un peu trop formaliste, et compte tenu de sa périodicité annuelle, cette entreprise, soucieuse d'être réellement à l'écoute de ses collaborateurs, et pas seulement une fois par an, propose à ses salariés d'exprimer régulièrement leurs impressions à travers cet entretien informel, qui « peut même se dérouler en marchant » , relève son D.R.H.

Cet entretien n'a pour but d'évaluer mais bel et bien d'échanger de manière libre et détendue. Salti recommande donc à ses managers d'y avoir recours, idéalement, tous les quatre mois. L'entretien fait l'objet d'un compte rendu qui reste au niveau de l'agence (il n'est pas transmis à la direction) car le but est de libérer l'expression au plus proche du terrain.

Et pour s'assurer que le manager a bien mis en place ces entretiens, une information est mentionnée dans l'entretien

annuel d'évaluation.

Cette nouvelle pratique managériale vient conforter l'idée selon laquelle une entreprise qui [s'intéresse aux plaisirs que ressentent ses collaborateurs](#) se démarquera nettement de ses concurrents, qui resteront encore sous l'emprise d'un management trop directif et seront dans l'incapacité de concilier épanouissement personnel & performance professionnelle...

Source : Entretien de Sylvain Marcelli – AEF