



Forces vives

NOS RENDEZ-VOUS

- LUNDI Sports
- MARDI Économie
- MERCREDI Agriculture
- JEUDI Environnement
- VENDREDI Littoral
- SAMEDI #Solutions

# Démission silencieuse : comment remotiver ses équipes

## RESSOURCES HUMAINES

Après la grande démission qui s'est révélée durant la crise sanitaire, le terme de *quiet quitting* ou *démission silencieuse* a récemment fait surface en mettant en lumière une implication minimale des équipes. Face à cette croissante démobilisation, il incombe alors aux managers et dirigeants de remotiver leurs troupes.

Le *quiet quitting*, signifie démission silencieuse. Le terme arrive des États-Unis suite à une déferlante de positions de la jeune génération sur le réseau social TikTok. Les salariés concernés ne quittent pas concrètement leur emploi, mais préfèrent rester en fonction en se contentant d'effectuer le strict minimum. Respect des horaires à la minute près, ne pas répondre aux sollicitations en dehors de leur activité professionnelle... « *Se surpasser sans compter ses heures au détriment de sa vie personnelle c'est fini disent aujourd'hui nombre de salariés quel que soit le secteur d'activité*, indique Louis Ducret consultant en stratégie orale chez Whistcom, un cabinet de conseils aux entreprises. *On assiste à une crise de la motivation chez les salariés. Ils ne savent plus pourquoi ils travaillent. Le monde du travail a subi une crise inédite qui a totalement modifié la vie des entreprises* ».

**Une forme de résistance**  
Le *quiet quitting* est une conséquence directe de la crise sanitaire passée, des confinements, de la déconnexion progressive au monde professionnel. En se démocratisant, le télétravail a amené un nouveau monde dans lequel la recherche du bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle prime dans les

choix des salariés. Une tendance qui a conduit à faire évoluer les pratiques de travail et managériales associé à des approches générationnelles très différentes en référence aux millénials ou aux générations Y et Z. « *La crise sanitaire a engendré une crise de la communication. Les salariés placés en télétravail ont perdu l'atmosphère du travail en équipe et ont peu voire plus vu leur patron. Cela a semble-t-il coupé le fil de l'information dans l'entreprise* », poursuit-il.

**Une quête de sens au travail**  
Selon une étude du cabinet Gallup, seuls 6 % d'actifs sont dévoués à leurs tâches chaque jour. 94 % ne le sont donc pas et 25 % d'entre eux se disent totalement désengagés. Ce désintérêt peut s'expliquer par différents facteurs et principalement par le manque

« Se dépasser, sans compter ses heures, c'est fini. »

de considération financière et de reconnaissance liées au travail réalisé. Beaucoup se disent délaissés voire totalement ignorés. « *Le quiet quitting n'est qu'une démonstration de plus d'un certain désenchantement des salariés*



73 % des salariés considèrent que la parole du dirigeant est source de motivation. DR

vis-à-vis des promesses non tenues de l'entreprise, en termes d'émancipation, de reconnaissance et de bien-être », résume Christophe Nguyen, psychologue du travail. Aux souhaits affichés de dissocier vie professionnelle et vie personnelle, de respecter à la lettre leurs engagements contractuels, se mêle « *la perte de sens du travail chez nombre de collaborateurs et notamment la jeune génération qui n'accepte plus de travailler sous n'importe quelle condition* », souligne Louis Ducret. D'ailleurs, près de 70 % des jeunes seraient enclins à quitter leur job si leur employeur leur demandait de revenir à 100 % en présentiel, indique une récente étude de l'ADP Research Institute. « *Face à cette croissante démobilisation, il incombe alors aux managers et dirigeants de remotiver leurs troupes* », poursuit-il.

### Parler pour rétablir la confiance

Comment les employeurs peuvent-ils agir face au *quiet quitting* ? Parmi les solutions permettant aux salariés de retrouver une situation stable et épanouissante cela passe par « *un retour à la confiance par la parole. 73 % des salariés considèrent que la parole du dirigeant est source de motivation, de bien-être dans l'entreprise et de fidélité. En outre, pour 75 % des salariés un message oral a plus de valeur qu'un message écrit. Cela traduit la différence entre l'information et l'émotion donnée. Il semblerait que la parole soit davantage re-mobilisatrice et inspirante pour ceux qui l'écoutent* », explique Louis Ducret. Durant la pandémie, les salariés ont été déconnectés et ont perdu de vue le projet et la stratégie de l'entreprise. « *faute de maîtriser la*

*vision de l'entreprise, ils ne savent plus la relier à leur travail quotidien. Il faut donc que le dirigeant redonne du sens aux tâches de ses collaborateurs et le diffuse collectivement en créant des événements (séminaires, conventions, NDLR). Cette approche a beaucoup de valeur dans les PME où les salariés ont de réelles attentes* », indique le consultant dont le cabinet est spécialisé dans la formation de prise de parole des dirigeants. « *En prenant la parole, le dirigeant ne doit pas s'écouter parler. S'il est sur scène, la star c'est son public autrement dit ses collaborateurs. C'est capital, que le dirigeant soit inspirant pour remotiver les troupes. En France, on a tendance à penser qu'être bon à l'oral c'est inné, c'est faux. C'est de la technique et de l'entraînement avant tout !* », conclut-il.

MdC

## Les clés des professionnels de la restauration pour attirer les talents

La crise Covid a créé un séisme dans l'univers de la restauration. Le secteur a subi un départ massif de collaborateurs, le métier étant jugé difficile et sous payé. Afin de conserver les talents des chefs d'entreprise ont décidé d'agir. Un nouveau courant se fait jour.

Louis Privat, le dirigeant fondateur des Grands Buffets à Narbonne a été le premier à prendre un engagement sans précédent dans la profession. Il a augmenté le pouvoir d'achat de ses collaborateurs de 30 % depuis le début de l'année et vient à nouveau d'agir en indexant les salaires de ses collaborateurs sur l'inflation. Pour lui, il s'agit de démontrer qu'il est possible de rendre plus attractifs et pérennes les métiers de la restauration, en reconnaissant clairement la pénibilité du métier par une rémunération adaptée. Sa démarche résulte d'une concertation avec ses conseils et ses équipes. Afin de ne pas

mettre en péril, l'activité des Grands Buffets, il a choisi d'augmenter le prix du menu qui atteint désormais 52,90 € en informant sa clientèle à payer le

« La hausse du menu n'impacte pas les réservations. »

juste prix du service et du plaisir donné. « *La hausse du menu n'impacte pas les réservations*, précise Louis Privat. *Et depuis la hausse des salaires, nous avons reçu davantage de candidatures de personnes qui ont envie de changer d'univers métier* ».

À l'heure du *quiet quitting* et de la quête de sens, un restaurateur étoilé montpelliérain change de formule. Charles Fontès, à la tête de la Réserve Raimbaud, le plus ancien restaurant gastronomique de la ville, a décidé en concertation avec ses équipes de fermer les samedis et dimanches, jours pourtant prisés des clients.

### Améliorer les conditions de travail

Le but : améliorer les conditions de travail et la stabilité de son équipe – une vingtaine de salariés, 25 ans en moyenne – et générer une nouvelle offre de restauration gastronomique le lundi.

Entre amélioration des conditions salariales et d'exercice du métier, le secteur de la restauration ne semble plus vouloir subir la pénurie de main-d'œuvre mais au contraire la valoriser. C'est peut-être ça le secret de la recette.

MdC



Louis Privat, le patron des Grands Buffets à Narbonne a choisi d'indexer les salaires de ses collaborateurs sur l'inflation. PHOTO PHILIPPE LEBLANC