



Rita Rácz,
Manager RH
chez Docler Holding

« LA FIDÉLISATION, UN ENJEU CRUCIAL »

JEANNE RENAULD

ACTIVE DANS LE SECTEUR TRÈS CONCURRENTIEL DES TECHNOLOGIES ET REGROUPANT PLUS DE 1000 EMPLOYÉS À TRAVERS LE MONDE, DONT 280 AU SEIN DE SON SIÈGE SOCIAL À LUXEMBOURG, LA MULTINATIONALE DOCLER HOLDING ACCORDE UNE IMPORTANCE TOUTE PARTICULIÈRE À LA FIDÉLISATION DE SES COLLABORATEURS. RITA RÁCZ, MANAGER RH, NOUS EXPLIQUE COMMENT ET POURQUOI.

Quelles sont les actions développées par Docler Holding afin de fidéliser ses employés ?

Nous travaillons en permanence sur différents points qui, ensemble, permettent de fidéliser nos collaborateurs sur le long terme. C'est principalement l'ambiance de travail qui règne au sein de Docler Holding qui nous permet de retenir nos salariés. Nous avons en effet la chance d'évoluer dans un environnement jeune, dynamique et multiculturel - l'âge moyen au sein de l'entreprise est de 33 ans et nous regroupons 30 nationalités différentes. Si nos salariés travaillent dur afin d'atteindre leurs objectifs, cela s'effectue toujours dans la bonne humeur, avec beaucoup d'amusement, en apprenant l'un de l'autre, en partageant son expérience et ses savoirs. Plus que tout, notre leitmotiv est: «Work hard, play hard». Preuve que notre environnement de travail est particulièrement apprécié, un grand nombre d'employés qui avaient décidé de quitter l'entreprise reviennent ou nous font part de leur intention de la rejoindre à nouveau. Du côté du management aussi, nous sommes toujours ouverts à réengager des professionnels qualifiés. Parallèlement à ce point-clé, nous offrons à chacun des opportunités de développement personnel et d'évolution professionnelle. Nous proposons à chaque collaborateur un job challengeant et la possibilité de toujours travailler sur de nouveaux projets motivants. Nous avons par exemple implémenté cette année un «Programme Bonus» qui permet d'obtenir une prime en fin d'année si nous atteignons, ensemble, l'objectif défini pour le groupe. Cette initiative renforce nos valeurs fondamentales, à savoir la créativité et l'innovation, et maintient les employés engagés pour réaliser un but commun. À tout moment, nos collaborateurs peuvent présenter une idée au comité afin d'atteindre ces objectifs. Quel que soit le sujet, nous les encourageons à partager leur feed-back: notre management est très ouvert.

Le salaire constitue-t-il lui aussi un moyen de retenir vos collaborateurs ?

S'il ne s'agit pas de l'élément principal, il entre bien évidemment lui aussi en jeu. À cet égard, nous veillons à proposer une rémunération équitable, légèrement supérieure à la moyenne du marché, non seulement luxembourgeois, mais aussi mondial. Avec la pénurie de talents dans le secteur de l'IT, nous devons en effet parvenir à attirer des personnes provenant de tous les horizons. Et cela ne peut passer que par un package salarial attractif, des conditions de travail motivantes et l'assurance de développer ses compétences dans un environnement challengeant.

Dans le contexte actuel, pourquoi est-il si important de préserver ses talents ?

Parce que les employés se sentent bien dans notre entreprise, parce qu'ils y exercent un job enrichissant, ils sont heureux, se montrent plus motivés, plus engagés et plus fidèles, une situation qui se répercute sur nos résultats économiques. En outre, certains de nos collaborateurs hautement qualifiés sont présents au sein de Docler Holding depuis dix ans, ou plus. Au fil du temps, ils ont accumulé des connaissances précieuses qu'ils partagent constamment avec leurs collègues et qu'ils mettent au service de l'entreprise. Voir partir de tels employés serait une véritable perte pour la société. Enfin, un faible turn-over permet d'assurer la continuité et la productivité du business au quotidien et contribue à créer une véritable communauté au travail qui, à son tour, renforce la fidélisation. C'est un enjeu crucial à la fois pour le bien-être des salariés et pour le développement et la croissance de l'entreprise.