



Guerre des talents : le rôle du manager coach



Ces dernières années ont vu une évolution des attentes des salariés. Post Covid, de nombreux pays ont connu le phénomène « **BIG QUIT** ». Cette tendance trouve sa résonance en France début 2022 et Aon n'y échappe pas.

Que pouvons-nous faire pour freiner ce phénomène ?

La première raison exprimée pour ces départs est souvent liée au salaire. **Mais surtout**, les salariés ont des aspirations nouvelles dont une qui est la quête du sens : comprendre la mission de l'entreprise et adhérer aux valeurs qu'elle porte.

Et c'est là que votre rôle de manager est essentiel !

D'ailleurs ne devrait-on pas parler de manager-coach ?

Pour synthétiser, le rôle du manager est de conduire une équipe vers un résultat attendu. Pour atteindre l'objectif fixé, il définit les méthodes et les priorités.

Le rôle du coach, quant à lui est d'accompagner les collaborateurs tout en les responsabilisant, d'optimiser les performances en créant un climat de travail respectueux et motivant. Son but est de renforcer l'envie de s'impliquer.

C'est en identifiant le potentiel de vos collaborateurs que nous pourrons tendre à contourner cette « **Guerre des Talents** »

Manager-coach :

- Partage la stratégie d'Aon
- Fixe la ligne directrice
- Détecte le potentiel de ses collaborateurs
- Génère de l'enthousiasme
- Dit « nous »
- Fait « grandir » son équipe



Fixation des objectifs 2023



La campagne d'évaluation est maintenant terminée. La fixation des objectifs doit maintenant est réalisée **avant le 28 février 2023.**

La fixation des objectifs de vos collaborateurs est une excellente opportunité pour donner du sens. Vous avez en effet l'occasion de mettre en perspective leurs contributions en les reliant à nos orientations.

En formalisant les objectifs stratégiques d'Aon, cela vous permettra de passer du « Quoi ? » et du « Comment ? » au « Pourquoi ? », véritable moteur du sens au travail.

Au-delà des objectifs opérationnels et de développement nous vous demandons de saisir des objectifs spécifiques relatifs à **4 thèmes majeurs** :



La formation obligatoire

La complétude des **formations obligatoires du Groupe** qui doivent être impérativement suivies dans les temps impartis (pour tous les salarié(e)s)



La formation obligatoire

La réalisation des **15 heures de formation DDA** qui donnera lieu à des contrôle de l'ACPR ainsi que la fourniture des documents nécessaires à la vérification annuelle de l'obligation d'honorabilité (pour les salarié(e)s soumis à la DDA)



Le suivi du télétravail

(pour les salarié(e)s éligibles au télétravail)



Le suivi du forfait jours

(pour les salarié(e)s cadres au forfait)



Un atelier sur la fixation des objectifs sera réalisé début février sur Paris, Marseille et Angoulême.

