

ETUDE DE CAS ISS

HOUSNI Lamiaa

ANKA SOUBAAI Abdelmajid

1- As Manager of this team, what would you propose for Claire's on-boarding (from 1st day to end of trial period)? Argue.

En tant que Manager, je considère avec sérieux les statistiques révélant les lacunes rencontrées par certains nouveaux employés lors de leur intégration. Ces chiffres indiquent que 14% des nouveaux employés n'ont pas eu la chance de visiter les locaux, 15% n'ont pas été présentés à leurs collègues, 16% n'ont pas reçu une présentation exhaustive de l'entreprise et de ses politiques, 22% n'ont pas reçu les fournitures nécessaires, et 33% ont rencontré des problèmes avec leur configuration technologique. (source : <https://www.socialtalent.com/blog/recruitment/the-importance-of-having-a-structured-onboarding-process>)

Ces données soulignent l'importance vitale d'une intégration complète et sans accroc pour chaque nouveau membre de l'équipe. Pour éviter que Claire ne fasse partie de ces pourcentages, je m'engage à prendre des mesures proactives. Dès son premier jour, je veillerai à ce qu'elle reçoive une visite détaillée des locaux, lui permettant ainsi de se familiariser avec l'environnement de travail. De plus, je prendrai l'initiative de présenter Claire à ses collègues clés et à l'équipe, favorisant ainsi des relations de travail solides dès le départ.

Pour combler le fossé constaté dans la transmission d'informations, je lui fournirai une présentation exhaustive de l'entreprise, incluant ses politiques, ses valeurs et sa culture. Je m'assurerai également qu'elle dispose de toutes les fournitures et ressources nécessaires pour effectuer ses tâches efficacement dès son arrivée. Enfin, je superviserai personnellement la configuration de sa technologie, garantissant ainsi qu'elle soit opérationnelle et conforme à ses besoins professionnels.

En adoptant cette approche proactive, je m'assurerai que Claire se sente bienvenue, intégrée et prête à contribuer dès le début de son parcours au sein de l'entreprise.

2- Explain your analysis about the root causes of the tensions in the team:

a. According to you, what could have been done differently during the recruitment process and on-boarding period to avoid these tensions?

Revisiter le processus de recrutement aurait pu impliquer davantage l'équipe existante. Leur participation active dans les entretiens finaux ou dans des sessions d'évaluation informelles aurait permis d'évaluer plus précisément l'ajustement culturel de Claire au sein de l'équipe. Une communication plus transparente sur les différences potentielles, comme les salaires ou les avantages, aurait évité tout malentendu. Pendant l'intégration, une attention accrue aurait été portée à des éléments essentiels souvent négligés, tels que la visite des locaux, les présentations aux collègues, la compréhension approfondie des politiques de

l'entreprise, et l'assurance que Claire dispose de toutes les ressources nécessaires dès le départ.

b. How do you manage Claire & Jake's conflict?

Pour gérer ce conflit, j'ai suivi une approche structurée en cinq étapes. J'ai encouragé l'équipe à reconnaître ouvertement le conflit, défini clairement le problème entre Claire et Jake, faciliter un dialogue ouvert entre eux pour rechercher des solutions mutuellement acceptables. J'ai adopté différents styles de gestion de conflits, combinant la collaboration pour encourager le dialogue ouvert, l'accommodation pour comprendre les perspectives et le compromis pour parvenir à une solution équilibrée. En encourageant l'engagement actif et en prenant le leadership pour mettre en œuvre la résolution, j'ai visé à restaurer les relations au sein de l'équipe.

c. From a more general perspective, what will you propose to reinforce cohesion in the team?

Pour renforcer la cohésion, je propose une communication ouverte et régulière au sein de l'équipe. Des sessions de partage pour discuter des défis, des succès et des perspectives peuvent favoriser une meilleure compréhension mutuelle. Des activités de renforcement d'équipe, comme des formations sur la résolution de conflits ou des activités de collaboration, pourraient être intégrées. En promouvant une culture où l'écoute est valorisée et où les différences sont respectées, je vise à créer un environnement où chaque membre se sent écouté et apprécié, renforçant ainsi la cohésion et prévenant les tensions futures.

3- Salary increase campaign period is coming up in your company with an average budget of 3%. What will you propose for your team?

Dans le cadre de la distribution équitable des augmentations de salaire, il est essentiel de proposer des augmentations basées sur les évaluations de performance individuelle, comme le préconise la théorie de l'équité. Cela garantit non seulement l'équité, mais également l'alignement avec les principes d'équité. Selon la théorie, l'équité englobe trois aspects : l'équité externe, où les salaires sont comparables à ceux de l'industrie, l'équité interne, où les différentes rémunérations pour des emplois différents sont perçues comme équitables, et l'équité individuelle, où les écarts de rémunération entre les individus effectuant le même travail sont justes, basés sur l'expérience.

Par ailleurs, une communication transparente sur les critères d'augmentation de salaire est cruciale pour adresser toute inquiétude liée à des inégalités perçues, contribuant ainsi à maintenir un climat de confiance au sein de l'équipe. Cette transparence permet d'expliquer clairement comment les décisions sont prises, soulignant l'objectivité du processus et assurant aux employés que leurs préoccupations sont prises en compte.

4- What retention levers would you activate to make Claire remain in the company despite the bad situation she is going through?

Afin de maintenir l'engagement de Claire malgré les difficultés actuelles, divers leviers de rétention peuvent être déployés. Un plan de développement de carrière sur mesure, en accord avec ses aspirations, devrait être élaboré, intégrant des opportunités de croissance. Le mentorat, un ajustement des horaires de travail pour plus de flexibilité, et des programmes de reconnaissance pour saluer ses contributions sont également essentiels. Offrir des formations complémentaires pour enrichir ses compétences, résoudre le conflit avec Jake de manière constructive, et réviser son package de rémunération pour garantir l'équité sont des mesures cruciales. La communication transparente sur les critères d'augmentation de salaire ainsi que des initiatives de renforcement d'équipe contribueront à créer un environnement favorable, favorisant ainsi la rétention de Claire au sein de l'entreprise.