

Des stock-options pour motiver et fidéliser ?

Si une direction d'entreprise met en place un plan de stock-options pour fidéliser les salariés, peut-être devrait-elle se poser la question de savoir si cela peut marcher.

Motiver avec de l'argent ne fonctionne que jusqu'à un certain niveau. Si on reprend la pyramide de Maslow, on constate qu'une fois que les besoins de survie et sécurité sont remplis, les attentes se jouent à d'autres niveaux. Dit de manière simple: soit le salarié est bien là où il est et il va rester, soit il n'est pas bien, et il va partir un jour ou l'autre.

L'idée de motiver des salariés avec des stock-options était à la mode avant l'éclatement de la bulle Internet (un plan de stock-options arrange tout le monde, direction, salariés, marché financier...). Cette idée ne tient pourtant pas la route, l'expérience a montré que « vouloir motiver » est peut-être la pire des raisons pour lancer un plan de stock-options.

En fin de compte, il est raisonnable de penser qu'on ne peut pas motiver quelqu'un, que seule la personne peut se motiver elle-même. Et comment ? Simplement en faisant des choses qui la passionnent ou qu'elle aime dans le contexte qui lui convient.