



Comment retenir ses collaborateurs : l'initiative du groupe Millésime

Hôtellerie - mercredi 8 septembre 2021 15:05
Ajouter l'article à mes favoris
Suivre les commentaires
Poser une question
Ajouter un commentaire
Partager : Article réservé aux abonnés
Megève (74) Les fondateurs du groupe hôtelier, Alexandra et **Philippe Monnin**, ont demandé à l'un de leurs cadres, Mathieu Etien, de se rendre dans tous les établissements afin de vérifier le bien-être des salariés dans l'entreprise, de recueillir leurs idées et leurs demandes d'évolution de carrière.
[Philippe Monnin](#)." id="7e63be69">

© Millésime
Alexandra et Philippe Monnin.



© Millésime
Mathieu Etien.

Comme bien des entreprises hôtelières, le groupe Millésime est confronté à la fois à des difficultés de recrutement mais aussi au désir, de la part de certains collaborateurs, de changer de secteur d'activité. Pour les retenir, la direction a nommé un de ses cadres, **Mathieu Etien**, qui a eu plusieurs initiatives en faveur du bien-être et de l'engagement des 150 salariés du groupe.

*"Lorsque les fondateurs du groupe, **Alexandra et Philippe Monnin**, m'appellent le Monsieur Loyal de Millésime, cela me fait sourire !", s'amuse Mathieu Etien, arrivé assez récemment, en 2020, à la réception du Grand Hôtel du Soleil d'or à Megève (Haute-Savoie). "J'étais Night Auditor. C'est pendant mes nuits de garde que j'ai initié*



'Choco News', une brochure interne à l'hôtel qui relaye des portraits de collaborateurs, des recettes, des informations sur nos soins signatures et même la liste des arrivées et des départs de clients. J'avais été effaré de constater que les équipes ne connaissaient même pas le nom des chambres", se souvient-il.

Le trentenaire est aujourd'hui assistant du maître de maison, en parallèle d'une autre mission confiée par **Philippe Monnin**. *"Depuis mai dernier, deux fois par an, je visite chacune des neuf maisons du groupe - excepté au Portugal pour l'instant - pour transmettre les valeurs du groupe et recueillir la parole libre des uns et des autres. Des difficultés existent avec des solutions souvent portées par ceux qui les subissent. Le besoin de parler est important, au sujet, par exemple, d'un agencement qui implique trop de déplacements ou encore de l'arrivée d'une nouvelle directrice de maison qui bouscule les habitudes. Il ne faut pas seulement écouter, il faut aussi agir pour que nos talents se sentent soutenus",* explique l'hôtelier. Celui-ci évoque la fonction de ces Chief Happiness Officers, ces 'chefs du bonheur en entreprise' si chers aux start-up, dont la mission consiste à apporter de la transversalité là où menace le repli sur soi, avec le turnover que cela induit.

#MathieuEtien#Millesime #PhilippeMonnin #AlexandraMonnin #GrandHotelduSoleilOr

