



Comment mieux fidéliser vos salariés afin de limiter votre turn-over ? Dirigeants, que faites-vous pour fidéliser vos salariés ?

FIDÉLISER VOS SALARIÉS ET RÉDUIRE VOTRE TURN-OVER, UN ENJEU MAJEUR DE VOTRE ENTREPRISE

Connaissez-vous le taux actuel de turn-over de vos effectifs ?

On considère que le taux de turn-over est élevé lorsqu'il est supérieur à 15 %. A vos calculatrices ! Il est à noter que dans certains secteurs comme la restauration notamment ce taux peut être multiplié par 2 à 3 fois. Pour rappel le taux de turn-over se calcule ainsi : $[\text{Nombre de départs sur l'année N} + \text{nombre d'arrivées sur l'année N}] / 2 / \text{Effectif au 1er janvier de l'année N} \times 100$.

Bien comprendre les causes et conséquences d'un turn-over élevé est le point de départ de toute démarche d'amélioration

Les principales causes de départ de salarié

- Un climat social dégradé
- Des relations avec le manager non optimales
- Des conditions de travail mauvaises
- Un stress au travail
- Une absence d'opportunités/d'évolution satisfaisante
- Une rémunération insatisfaisante

Les conséquences réelles d'un taux de turn-over élevé

- Une désorganisation de l'entreprise
- Une baisse de productivité
- Des coûts indirects (recrutement, intégration et formation)
- Un impact sur le climat social
- Une mauvaise image de l'entreprise
- La rentabilité financière de l'entreprise atteinte

**Votre taux de turn-over
atteint des sommets ?**

**Rassurez-vous vous n'êtes pas un
cas isolé**

Globalement l'époque de papa et grand papa où l'on réalisait toute sa carrière dans une même société est bien révolue. Le rapport de force entre l'employeur et le salarié s'est inversé et la tendance s'est accentuée avec l'effet covid. Certains secteurs sont particulièrement touchés du fait de leurs conditions de travail particulières. Dans ce contexte, la fidélisation des salariés devient cruciale.

ET SI ON PARLAIT FIDÉLISATION ?

Qu'entendons-nous exactement par fidélisation ?

C'est bien la capacité de l'entreprise à créer un environnement et des conditions de travail et d'emploi dans lesquelles le salarié a envie de rester.



ALORS QUELS LEVIERS D' ACTIONS POUVEZ-VOUS METTRE EN PLACE POUR MIEUX FIDÉLISER ET RÉDUIRE AINSI VOTRE TAUX DE TURN-OVER ?

Le premier levier et le plus basique : portez attention à vos salariés

- Mesurez régulièrement les attentes de vos salariés par la mise en place d'enquêtes de satisfaction,
- Mettez en place des entretiens annuels/professionnels afin d'échanger sur leurs envies, attentes professionnelles,
- Réalisez des entretiens de démission pour mieux identifier les causes de départ.

Les 8 leviers d'action les plus faciles à mettre en œuvre et les plus efficaces

1. Mettre en place une politique de rémunération attractive	<ul style="list-style-type: none">• Des salaires cohérents avec le poste et alignés avec le marché• Des éléments périphériques (primes, un système d'intéressement /participation/d'épargne salariale)• Des avantages sociaux et avantages en nature attractifs et adaptés aux besoins
2. Favoriser un meilleur équilibre des temps de vie	<ul style="list-style-type: none">• Un respect des horaires de travail• Une organisation du travail repensée et une flexibilité des horaires (dont télétravail)• Des temps de repos supplémentaires (CP, RTT)
3. Améliorer le bien-être sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none">• De bonnes conditions de travail (matériel, ergonomie, social)• Des actions de prévention en matière de santé et sécurité au travail
4. Optimiser le processus de recrutement et d'intégration	<ul style="list-style-type: none">• Une annonce reflétant la réalité du poste• Une définition claire des objectifs et missions dans les premiers jours/semaines• Un accompagnement individualisé lors de l'intégration et la période de formation au poste.
5. Soigner la qualité du management	<ul style="list-style-type: none">• Un mode de management positif (bienveillance, confiance, responsabilisation)• Des pratiques adaptées (écoute, feed-back, missions claires, gestion charge de travail)• Une approche participative aux décisions
6. Développer l'interaction sociale et de la cohésion d'équipe	<ul style="list-style-type: none">• Des espaces temps consacrés au travail d'équipe, à l'échange d'idées, aux réussites collectives• Des modes de communication ouverts et transparents• Des initiatives d'événements pour booster la cohésion d'équipe et le sentiment d'appartenance
7. Offrir des opportunités de développement professionnel	<ul style="list-style-type: none">• Des perspectives d'évolution claires et attractives.• Des actions de formation ou tutorat pour maintenir l'employabilité et développer les compétences
8. Reconnaître et récompenser la performance	<ul style="list-style-type: none">• Une valorisation de la performance par des récompenses financières• Une valorisation des compétences par des signes de reconnaissance (feed-back, félicitations)

COMMENT NOS ÉQUIPES PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER ?

Les modalités d'accompagnement



Le coût de la prestation

- Sur devis

*Mise en place de process RH, conseil en politique de rémunération, accompagnement managérial personnalisé, animation d'actions de cohésion d'équipe.