



Performance  
Bretagne

Ressources humaines +

# 42

QUESTIONS RESSOURCES HUMAINES

## COMMENT FIDELISER MES SALARIÉS ?

### LES PROBLÉMATIQUES DU DIRIGEANT

Le turn-over de vos salariés pénalise votre entreprise ? Vous craignez de perdre des savoir-faire avec le départ de collaborateurs clés ? Vous cherchez à mettre en place un plan d'action pour les fidéliser ?

#### FIDÉLISER LES COLLABORATEURS : UN OBJECTIF POUR L'ENTREPRISE

##### 1 | CONNAÎTRE ET COMPRENDRE LES RAISONS DU DÉPART

Un salarié recherche de plus en plus une entreprise qui corresponde à ses valeurs et qui lui permettra de s'épanouir. Si votre taux de turn-over est élevé, vous devez vous interroger et comprendre les raisons des départs : blocage dans les promotions, stress, rapports humains conflictuels, nature du travail... Par ailleurs, si votre entreprise est dans un secteur compétitif, vos salariés peuvent être séduits par des concurrents proposant de meilleures conditions de travail ou salaires. Il est donc important de veiller à vos pratiques RH.

##### 2 | ATTIRER ET FIDÉLISER DE NOUVEAUX COLLABORATEURS

Il est important de vous faire connaître, de les inviter dans votre entreprise et de travailler votre marque employeur. Pensez également à être visible sur les réseaux sociaux, nourrissez votre page Facebook, faites témoigner vos salariés. Vous pouvez aussi créer ou développer des espaces de convivialité...

##### 3 | DÉVELOPPER SA COMMUNICATION ET SA NOTORIÉTÉ

Votre communication doit s'établir dans la durée et à fréquence établie, pour faire comprendre vos objectifs, le fonctionnement de l'entreprise, ses résultats ou encore ses attentes. N'hésitez pas à mixer plusieurs canaux : réunions, newsletter, intranet...

#### TÉMOIGNAGES

##### Recruter mais aussi intégrer

« Sur l'un des postes de mon entreprise, plusieurs candidats se sont succédés. C'est démotivant pour le reste de l'équipe qui accueille et forme ces nouveaux arrivants. J'ai mis en place un groupe de travail et nous avons réfléchi à un parcours d'intégration plus efficace. Je rencontre régulièrement le nouvel embauché et son parrain. Nous échangeons ensemble et régulièrement sur l'organisation de son travail, son intégration dans l'équipe, dans l'entreprise. »

**Société de services à la personne - 65 salariés**

##### Favoriser le mode projet et la transversalité

« Pour le lancement d'un nouveau produit, j'ai constitué un groupe projet impliquant des collaborateurs de la production, de l'administratif et des commerciaux. Cela a cassé la hiérarchie habituelle et permis à chacun de s'exprimer sur un mode agile. »

**Société de commerce de gros - 43 salariés**

##### Donner du sens aux métiers

« J'ai participé à une formation sur le management et la communication. Je ne savais pas trop sur quoi communiquer, ni comment le faire. J'ai compris que l'objectif était de donner du sens et de la visibilité dans l'action et le quotidien de chacun. »

**Société de transport - 12 salariés**

## DES MOYENS SIMPLES POUR FIDÉLISER MES SALARIÉS

### 1 | DONNER UN CADRE ET FAIRE CONFIANCE

Vos collaborateurs doivent connaître clairement les missions et les objectifs qui leur sont confiés, ainsi que les moyens pour les mettre en œuvre. Rédigez vos fiches de poste et faites en sorte qu'elles traduisent votre vision stratégique. Faites confiance à vos salariés et responsabilisez-les en leur donnant toute latitude pour prendre des initiatives.

### 2 | BÂTIR DES PARCOURS INDIVIDUALISÉS D'APPRENTISSAGE ET D'ÉVOLUTION

Proposer des formations est un moyen d'investir sur les salariés et de développer leurs compétences. Rassurez-les sur les logiques d'apprentissage continu de votre entreprise et sur l'importance que vous donnez au tutorat et au partage de connaissances et d'expérience. Dans votre entreprise, par exemple, un ouvrier débutant pourra devenir expert, reconnu par ses collègues ou devenir chef d'équipe. Les entretiens individuels (annuel, professionnel...) sont également des occasions pour démontrer que l'entreprise s'intéresse à ses salariés et souhaite contribuer à leur évolution professionnelle.

### 3 | METTRE EN PLACE DES ACTIONS INNOVANTES

Favorisez la découverte de vos métiers et de votre entreprise : certains secteurs d'activité souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre car les jeunes diplômés ne connaissent qu'une partie des métiers proposés par les entreprises. N'hésitez pas à participer à des événements : forums, ateliers-métiers, visites dans les écoles, journées portes ouvertes d'entreprises... Associez des salariés, volontaires pour parler de leur activité, de leur métier, de leur entreprise et des conditions de travail. Vous y gagnerez en termes de visibilité et d'image.

## 🔍 ALLER PLUS LOIN

📍 Quel taux de turn-over pour mon entreprise ?

La rotation de l'emploi est un indicateur décrivant le rythme de renouvellement des effectifs dans une organisation :

$$\text{Turn-over} = \frac{(\text{entrées} + \text{sorties}) / 2}{\text{Effectif}}$$



**Un taux supérieur ou égal à 10 % doit vous alerter.**

## 🔍 VOUS SOUHAITEZ UN ACCOMPAGNEMENT RH PERSONNALISÉ ?

Contactez :



**Patricia Diot-Texier**  
Conseillère ressources humaines pour l'Ille-et-Vilaine et le Morbihan  
pdiot-texier@ille-et-vilaine.cci.fr  
T. 06 75 65 21 67



**Gisèle Kermarec**  
Conseillère ressources humaines pour le Finistère et les Côtes-d'Armor  
gisele.kermarec@bretagne-ouest.cci.bzh  
T. 06 24 26 60 71

un dispositif



PBRH+, le levier RH de la performance de votre entreprise vous propose un diagnostic, un plan d'action RH, 2 journées de formation en management et RH ainsi que 2 journées de conseils personnalisés.

