

LIMITER LE TURNOVER DE VOS SALARIÉS

Le turnover fait référence à la rotation du personnel, ce mouvement d'entrée et sortie des salariés. Il est tout à fait normal, mais dès que le taux devient élevé, cela dénote un dysfonctionnement organisationnel. Pour y remédier, il est important d'en connaître les principales causes, dues autant à votre entreprise ou/et à l'environnement. Comment limiter votre turnover nécessite une réflexion de fond devant aboutir à un plan d'actions correctrices concrètes.

MESURER VOTRE TURNOVER D'EQUIPE

1. Comment calculer le taux de turnover de votre entreprise ?

Respecter la formule de calcul suivante :

- Sur l'année N-1, cumulez le nombre des salariés entrants au nombre des salariés sortants, le total trouvé est à diviser par 2
- Puis, divisez ce total obtenu par le nombre de salariés en poste au début de la période N-1
- Enfin, multiplier le total obtenu par 100, ce qui correspondra au % de turnover.

Après calcul du résultat, évaluer son niveau :

- si le taux dépasse 15 % -néanmoins le taux est très variable selon votre secteur d'activité (pour connaître le taux exact, renseignez-vous auprès des syndicats professionnels concernés)
- il conviendra d'analyser d'une manière très objective le pourquoi de ce constat, car ce turn-over a eu sans doute des conséquences sur la qualité du travail, l'image de votre entreprise et les coûts de vos recrutements.

ANALYSER LES CAUSES ET PILOTER UN PLAN D' ACTIONS CORRECTRICES

2. Les principales raisons récurrentes du turnover sont

- Absence de process de recrutement
- Mauvaise intégration des nouveaux entrants collaborateurs
- Peu de perspectives d'évolution
- Conditions de travail jugées mauvaises
- Salaires bas au regard de la concurrence
- Manque de reconnaissance des salariés
- Forte pression liée à la productivité
- Tâches répétitives des postes
- Manque de communication et pas ou peu de dialogue social



3. Analyser le pourquoi de votre turnover

A vous de vous poser la question sur les raisons majeures de votre turnover supérieur à la moyenne de votre secteur. Voici quelques pistes de travail, qui vous permettront d'une manière très simple et peu consommatrice de temps de faire une première analyse de votre situation et de vos erreurs commises.

- Partez de la source, avez-vous choisi le bon candidat dans vos derniers recrutements ? : peut-être êtes-vous passé à côté de certaines étapes clés pour bien recruter? comme par exemple : analyser votre besoin en recrutement, établir la définition du poste à pourvoir et les conditions d'emploi, sélectionner les candidats pour une grille d'évaluation etc.
- Après le recrutement, comment êtes-vous bien assuré de l'intégration de votre nouveau collaborateur ? : En effet l'intégration réussie d'un candidat recruté augmente les chances de fidéliser un salarié, soit vous préparez à l'accueillir, lui proposer des outils & moyen de bien s'intégrer dans votre équipes etc.
- Votre communication interne: Faites-vous bien circuler l'information (entre vous et salarié et entre salariés), avez-vous l'habitude de donner à vos équipes de signes de reconnaissance des résultats obtenus, réussissez-vous à fédérer vos équipes autour d'objectifs ou de projets, créer un esprit de groupe ?

En analysant vos difficultés rencontrées et/ou erreurs à chaque étape clé du process de recrutement (voir fiche « recruter : conseils pratiques & étapes clés »), vous pourrez ainsi définir pour chacune le plan d'actions correctrices à mener.

A RETENIR !

Dès que vous aurez analysé les causes précises de votre turnover, vous saurez facilement comment y remédier et diminuer ainsi pour l'avenir les départs de vos équipes de l'entreprise.

Ces éléments ont un caractère strictement informatif. Elles n'ont aucun caractère exhaustif et ne peuvent en aucun cas être considérés comme constituant un avis juridique, une consultation, un conseil, un démarchage, une sollicitation ou une offre de services juridiques.

FICHE(S) RECOMMANDÉE(S)

- Intégrer votre nouveau collaborateur

