

Rétention du personnel

Un certain degré de roulement de la main-d'œuvre constitue un phénomène normal et sain dans tout lieu de travail, en particulier dans les entreprises saisonnières et celles qui doivent s'adapter à une demande variable tout au long de l'année. Cependant, lorsqu'il existe une culture de roulement élevé, ce phénomène se traduit par une hausse des coûts - et dans de nombreux cas, les augmentations de salaire et l'amélioration des conditions de travail coûtent moins cher aux exploitants sur le long terme.



COÛTS DE RÉTENTION DES TRAVAILLEURS

- Taux-horaire, salaires plus élevés
- Avantages et privilèges accrus
- Congés de maladie payés



COÛTS DIRECTS DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS

- Indemnité de départ
- Heures supplémentaires et augmentation des salaires pour couvrir les départs de personnel
- Publication des postes vacants, entretien et sélection des candidats
- Coûts de formation, incluant la réduction de productivité du personnel assurant la formation
- Coûts juridiques et de mise en conformité associés aux travailleurs sous-formés



COÛTS INDIRECTS DE REMPLACEMENT DES TRAVAILLEURS

- Diminution de la productivité (manque de personnel, personnel surchargé, expertise réduite)
- Insatisfaction des clients
- Une culture organisationnelle qui décourage la loyauté du personnel

AVANTAGES DE LA RÉTENTION DES TRAVAILLEURS

- Maintien de l'expertise
- Taux de fidélisation des clients plus élevés
- Meilleures relations de confiance avec les clients
- Augmentation des revenus de vente
- Une main-d'œuvre plus heureuse et plus productive
- Une bonne réputation en tant qu'employeur permet d'attirer plus facilement du personnel



CULTURE ORGANISATIONNELLE

Un milieu de travail insatisfaisant ou inconfortable est l'une des principales raisons pour lesquelles les gens quittent leur emploi. Les causes déterminantes d'un lieu de travail négatif sont complexes, mais il s'agit généralement d'un environnement professionnel dans lequel les employés ne se sentent ni en sécurité, ni valorisés, ni les bienvenus. La rémunération est certainement un élément important : si un employé se sent lésé par le système de rémunération en place, il quittera son emploi. Cependant, il s'agit aussi de se sentir écouté, respecté et valorisé - d'avoir l'impression d'être plus qu'un "simple" employé. Offrir des avantages tels que des congés de maladie payés et des horaires prévisibles permet de faire preuve de respect vis-à-vis du temps de l'employé mais aussi de réduire l'absentéisme et la perte de productivité.

