



# **POUR LIMITER LE TURN-OVER DANS LES PME**

---

Ce livre blanc vous est offert par



## 1

## CALCULEZ LE TURN-OVER AVEC RÉALISME

Le turn-over est un indicateur clé à suivre pour s'assurer de la santé sociale de votre TPE/PME.

Entre 5 et 10%, il s'inscrit dans les standards du renouvellement nécessaire des salariés. Mais si ce chiffre dépasse 15%, l'entreprise s'expose peut-être à une lente fuite de ses talents qu'il s'agit d'endiguer.

Voici 8 conseils RH simples pour ne pas laisser le sujet vous échapper.



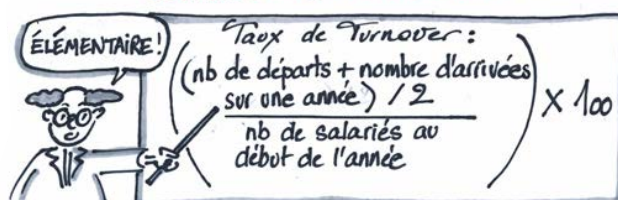
Pour vous concentrer sur l'attachement réel de vos équipes, retirez du nombre de départs les départs dit « fonctionnels » (retraite) qui ne traduisent pas un désaveu à l'égard de votre entreprise.

### DÉFINITION DU TURN-OVER



Le turn-over correspond à une définition et un mode de calcul relativement simples, dont la **tendance est à suivre chaque année**. Cet indicateur fait référence au taux de renouvellement des effectifs (ou taux de rotation du personnel) d'une entreprise. Il désigne ainsi le **pourcentage de départ par rapport aux entrées de personnel dans une entreprise**.

### Comment le calculer? (Fastoch'!)



$\left( \frac{\text{Nombre de départs de salariés au cours de l'année} + \text{nombre d'arrivées au cours de l'année}}{2} \right) / \text{nombre de salariés au 1er janvier de l'année} \times 100$

# 2

## SOYEZ LUCIDE DANS L'ANALYSE DE VOTRE TURNOVER

Quel est le bon taux de turn-over dans une entreprise ?  
Comment l'analyser ?



Attention aux conclusions hâtives : un turn-over nul traduit certes une fidélité des équipes, mais poussé à l'extrême, il peut aussi trahir un immobilisme néfaste pour l'entreprise. Des experts de la performance en entreprise ont coutume de rappeler qu'un turn-over peut difficilement se situer en-dessous de 5%, sous peine d'être contre-productif.



A l'opposé, un turn-over élevé, chiffre supérieur à 15% ne signifie pas forcément que votre entreprise prend l'eau de tout bord : ce taux doit être rapproché de facteurs extérieurs, liés à la situation sur le marché du travail (une compétence en tension est davantage sollicitée donc ouverte aux opportunités du marché) ou au profil démographique des équipes recrutées (les salariés de la génération Millenials sont par exemple davantage mobiles et attirés par un changement régulier).

Autrement dit le turn-over doit toujours s'apprécier **en regard de la situation réelle de vos équipes et de leurs attentes.**

# 3

## RECUEILLEZ LES ATTENTES DE VOS SALARIÉS

Ces attentes justement, il s'agit de les connaître. Tout moyen informel et propice à la discussion est donc utile (réunions d'équipes, entretiens individuels). Mais la mise en place d'un baromètre régulier (une fois par an sous forme de sondage) peut être une solution adaptée et peu coûteuse pour identifier et dénouer les sujets de crispation de vos salariés et favoriser un bon climat social.



Chez WiiSmile, par exemple, le baromètre social questionne chaque année des thèmes capitaux au bon déroulement de la vie collective (stratégie de l'entreprise, organisation, équilibre vie pro-perso, etc.). **Il fait ensuite l'objet d'actions ciblées qui associent le management et les collaborateurs de sorte à être le plus transparent et le plus constructif possible.**

# 4

## RÉPONDEZ AUX ATTENTES PAR DES ACTIONS À EFFET IMMÉDIAT

Une fois les attentes recueillies, proposez des mesures qui permettent d'agir réellement et rapidement sur le bien-être et la reconnaissance des salariés. Montrez la capacité d'écoute et d'adaptation de votre entreprise, en expliquant avec pédagogie les décisions qui vous semblent légitimes et celles qui ne sont pas appropriées.

Et une fois encore, associer vos collaborateurs aux actions mises en place est un excellent exercice de cohésion.



# 5

## BÂTISSEZ UNE POLITIQUE DE MARQUE EMPLOYEUR

|| N'ayez pas peur de cette notion : la marque employeur désigne ni plus ni moins qu'un plan d'actions (souvent simples) visant à améliorer l'attractivité de votre entreprise auprès de vos salariés et des candidats. **Et pas forcément besoin d'en faire des tonnes ou d'avoir une équipe RH hyper développée !** Chez WiiSmile, avant de se lancer, on a commencé par dessiner (oui oui) la marque employeur qu'on visait. Et depuis on s'y tient. Avis aux amateurs.

# 6

## PROPOSEZ DES PARCOURS DE FORMATION ET DE MONTÉES EN COMPÉTENCES



Développez l'employabilité et le confort de vos salariés dans l'exécution de leurs missions et donnez leur des perspectives d'évolution. En permettant aux équipes de monter en compétences ou en leur ouvrant des programmes de mobilité interne, vous leur envoyez un message fort de confiance et d'attachement. WiiSmile dispose, par exemple, de sa propre école de formation pour ses commerciaux.

## METTEZ EN PLACE DES AVANTAGES SOCIAUX

7

On ne le répétera jamais assez mais les avantages sociaux constituent une source de fidélisation évidente des salariés sur le long terme. Dans un récent sondage adressé aux dirigeants clients de WiiSmile, plus de 60% d'entre eux mettent la fidélisation des salariés et la réduction du turn-over comme apport principal de notre service qu'ils ont choisi pour leurs équipes. Et avec un chiffre de plus de 90% de taux de satisfaction à la clé, on parie qu'ils ne le regrettent pas !



8

## ...ET SUIVEZ LE TURNOVER DANS LE TEMPS

Apports principaux de WiiSmile selon nos clients

**FIDÉLISATION  
DES SALARIÉS**

**RÉDUCTION DU  
TURN-OVER**



C'est une évidence, mais suivre l'évolution de votre turnover chaque année reste encore **le meilleur moyen de réduire les coûts directs et indirects liés aux départs et aux nouvelles embauches de vos salariés** et de vous conforter dans l'idée que vous allez dans la bonne direction.

## SI ON RÉSUME...

### Nos conseils RH :

- Calculez le turnover **avec réalisme et lucidité**.
- **Soyez à l'écoute de vos salariés** et implémentez des actions à effet immédiat.
- Elaborez **une politique interne** de marque employeur.
- **Valorisez vos salariés** avec des formations et des avantages sociaux.
- **Suivez régulièrement** l'évolution du turnover.

### **Vous voilà expert en la matière !**

Vous souhaitez aller plus loin, et proposer une solution fidélisante et motivante à vos collaborateurs ?

**wiismile.fr**



Contactez-nous

