

Le LIEN RH des petites entreprises du Nouveau-Brunswick



AIDE-MÉMOIRE

6 points à considérer

- 1 Poussés à partir?
- 2 Pourquoi appliquent-ils?
- 3 Pourquoi restent-ils?
- 4 Pourquoi partent-ils?
- 5 Poussés à rester?
- 6 Nouvelles façons!

Utiliser l'AIDE-MÉMOIRE qui suit pour réfléchir à de nouvelles façons de rendre votre milieu de travail encore plus attrayant pour vos travailleurs.

1. Connaître les facteurs qui influencent les employés à QUITTER:

- Piètre qualité des relations avec le superviseur :
 - Manque de communication
 - Manque de respect
 - Peu ou pas de reconnaissance
- Écart important entre les exigences de l'emploi et les capacités du travailleur.
- Pratiques en gestion des RH inexistantes ou déficientes.
- Incompatibilité entre le candidat et l'équipe (conflits de personnalités, critères de qualité différents, etc.)
- Tolérance du travail mal fait.
- Salaires offerts et avantages sociaux inférieurs à la compétition.
- Peu ou pas de flexibilité dans l'horaire de travail.
- Matériels et équipements inadéquats.
- Absence de sécurité d'emploi.
- Peu de possibilités d'avancement ou de développement professionnel.

2. Savoir pourquoi les travailleurs VEULENT TRAVAILLER pour votre entreprise

L'amélioration de la rétention d'employés est le résultat d'une attention minutieuse aux personnes qui travaillent dans l'entreprise. La prévention est la clé du succès. L'entrevue de sélection et les enquêtes auprès des nouvelles recrues peuvent fournir des informations précieuses.

- Poser des questions et utiliser les réponses pour améliorer le processus d'embauche. Voici quelques exemples de questions
 - Comment avez-vous entendu parler de notre entreprise?
 - Pourquoi aimeriez-vous travailler dans notre entreprise?
 - Donnez-nous deux (2) aspects positifs et deux (2) aspects négatifs qui ont surgi lorsque vous avez vu notre offre

3. Savoir pourquoi les employés RESTENT dans votre entreprise

- Des conversations informelles, des rencontres et des questionnaires peuvent être utilisés pour définir les besoins des employés.
- Il est primordial de régler les causes d'insatisfaction.

4. Savoir pourquoi les employés QUITTENT votre entreprise

- L'employeur devrait procéder systématiquement à une entrevue de sortie avec toutes les personnes qui quittent leur emploi pour des raisons volontaires.
- Il est important de prendre note de ces raisons et de rechercher les tendances.
- Par exemple : EST-CE QUE LE ROULEMENT DE PERSONNEL EST PLUS IMPORTANT :
 - Dans une équipe de travail plus que dans les autres?
 - Dans certains groupes professionnels?
 - Dans certaines catégories d'employés (groupes ethniques, sexe, etc.)?

5. Adopter davantage de pratiques FORMELLES en GRH et les mettre en application :

Les pratiques qui ont le plus d'impacts positifs sur la rétention :

- Utilisation de tests pratiques pendant le processus d'embauche
- Communication efficace et fréquente
- Présence de programmes de prévention (santé/sécurité, respect, Programme d'aide aux employés (PAE), gestion du stress, etc.)
- Programme de formation
- Politique de rémunération claire
- Régime de retraite
- Les employeurs qui privilégient la participation des employés à la prise de décision ont des taux de départ moins élevés.

6. Trouver de nouvelles façons de retenir vos employés

Utiliser la liste qui suit pour réfléchir à de nouvelles façons de rendre votre milieu de travail encore plus attrayant pour vos travailleurs.

- Sentiment d'appartenance, prise de décision et flexibilité des employés
 - Partager la vision, la mission et les stratégies de votre entreprise avec les employés .
 - Impliquer les employés dans la prise de décision.
 - Permettre aux employés d'être autonomes et d'avoir le contrôle sur leur travail.
- Environnement de travail motivant, offrant un bon soutien et où règne la confiance
 - S'assurer que les employés ont le soutien leur permettant d'être productifs au travail.
 - Encourager le travail d'équipe entre les employés.
 - Reconnaître et récompenser la contribution des employés.
- Un milieu de travail sain, sécuritaire et confortable
 - Fournir un milieu de travail sécuritaire et sain.
 - Fournir des installations conviviales.

- Offrir un environnement propre et confortable.

Équilibre entre le travail et la vie personnelle

- Permettre des heures de travail et des vacances flexibles
- Considérer des arrangements de travail alternatifs (ex. temps partiel, semaine de travail modifiée)
- Offrir une certaine flexibilité aux employés au sujet des heures supplémentaires.

Communication régulière et ouverte

- Partager continuellement de l'information et de la connaissance avec tous vos employés
- Considérer la possibilité de tenir des réunions régulières avec les employés ou les mettre à jour fréquemment
- Fournir une rétroaction régulière aux employés et gestionnaires

 **RENDEZ-VOUS** à la page **CONSEILS** pour d'autres idées pouvant vous aider à retenir vos employés

SOURCES UTILISÉES POUR DÉVELOPPER CET AIDE-MÉMOIRE :

La TROUSSE D'OUTILS RH POUR PETITES ENTREPRISES de la CBDC Restigouche Le site Web The Newfoundland and Labrador HR MANAGER (<http://www.nlhrmanager.ca>)