

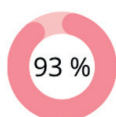
FIDÉLISATION

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Les stratégies de fidélisation des employé-es impliquent de fournir des incitations, des opportunités de développement et un environnement de travail satisfaisant pour conserver les employé-es actuel-les à long terme. Elles renforcent le lien entre l'entreprise et ses collaborateurs et collaboratrices en favorisant un sentiment d'appartenance et de loyauté mutuelle.

PLUS-VALUE, ENJEUX

La plus-value réside dans la stabilité qu'elle apporte à l'entreprise, réduisant ainsi les coûts de recrutement et de formation tout en stimulant la productivité. Différentes études estiment que les coûts globaux liés au départ d'un-e employé-e varient de 90 % à 200 % de son salaire selon son niveau de compétences et ses responsabilités. (Source: [Cascio et al. 2019, p.141](#)).



des employé-es seraient prêts à rester plus longtemps si l'entreprise investissait dans leur développement. (Source: [Emplus, 2024](#))

Voir fiche Marque employeur (attirer, retenir, communiquer)

LA DÉMARCHE ET LES OUTILS



PROGRAMME DE RECONNAISSANCE ET DE RÉCOMPENSES

Pour les performances et contributions des employé-es, ce qui permet de créer une motivation supplémentaire.



DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Offrir des opportunités: programmes de formation, promotions et plans de carrière clairs.



ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Favoriser un environnement de travail flexible (lorsque possible): télétravail, congés familiaux, horaires flexibles.



CULTURE D'ENTREPRISE POSITIVE

Basée sur des valeurs telles que le respect, la communication transparente, la collaboration et la reconnaissance.



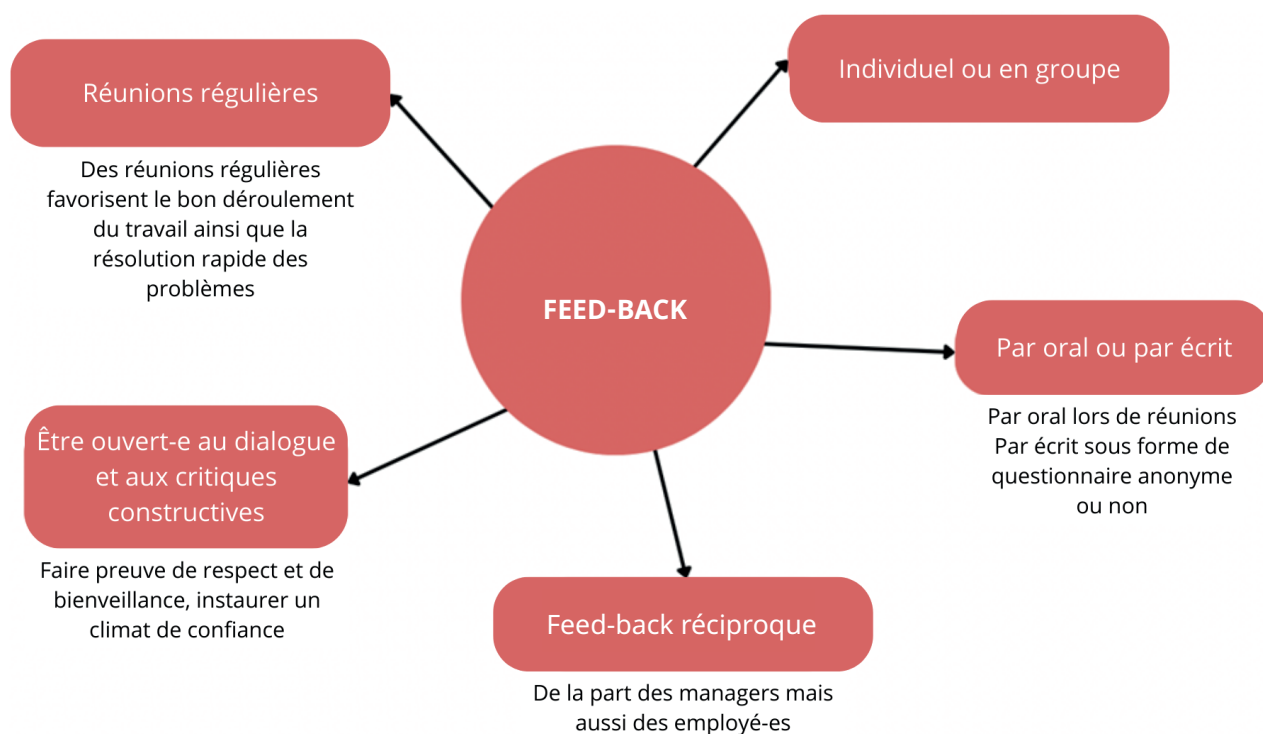
ÉVALUATION ET RÉTROACTION RÉGULIÈRES

Pour définir des objectifs précis dans le temps et avoir un suivi.

Exemple d'outil efficace pour fidéliser ses employé-es et les valoriser: le feed-back

Ce système assez simple à implémenter s'adapte à toutes les entreprises. Il permet de favoriser la rétention, car les besoins sont identifiés et peuvent être discutés lors des réunions. En savoir plus

Des réunions régulières permettent d'appréhender les éventuels problèmes et y répondre le plus rapidement possible, elles permettent aussi de définir des objectifs réalistes qui suivent les critères des objectifs SMART. En savoir plus



Voir fiche Évaluation, feed-back et reconnaissance

CONSEILS

Écouter les besoins de ses employé-es

Favoriser l'espace de travail:
• mobilier confortable et qualitatif
• infrastructures accueillantes

Proposer des formations supplémentaires

Organiser des réunions régulièrement (ex.: mensuellement) afin de faire le point sur les objectifs

Opter pour des mesures contribuant à l'équité et à la transparence, notamment en termes de rémunération

POUR ALLER PLUS LOIN

- Fidélisation des salariés: 8 stratégies à mettre en place (recruitee.com)
- Qu'est-ce que la rétention des employés et comment l'améliorer? (lumapps.com)
- Le feed-back en entreprise, mode d'emploi (letemps.ch)
- La communication régulière et le feed-back efficace: leviers clés de la mobilisation des ressources humaines

