

POURQUOI ET COMMENT FIDÉLISER LA MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE ?

La fidélisation du personnel est cruciale dans le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire, notamment en raison de la pénurie de main-d'œuvre actuelle. Les gestionnaires doivent mettre en place des stratégies efficaces pour réduire les départs volontaires (Parreti, 2001) et maintenir la stabilité au sein de leurs équipes. **Voici des conseils pratiques pour fidéliser vos employé.es et renforcer l'engagement au sein de votre organisation.**

Pourquoi c'est important ?

D'après les résultats d'un récent sondage auprès des petites et moyennes organisations du Québec (Viaconseil, 2023, 7e édition), plus du quart des organisations interrogées considèrent que la rétention du personnel constitue l'un des principaux défis en matière de gestion des ressources humaines. Sans compter le fait que la démission d'un.e employé.e et son remplacement coûtent entre 25% et 250% du salaire annuel selon le niveau de connaissances requis pour le poste (Amélio, 2022).

La fidélisation a non seulement le pouvoir de retenir les personnes, mais également le pouvoir de transformer les employé.es en ambassadeur, ambassadrice naturel.les de l'organisation.

Comment fidéliser efficacement ?

Gardez en tête que la fidélisation du personnel représente bien plus que le fait d'octroyer des avantages financiers conséquents. La fidélisation passe par une culture organisationnelle qui **génère des émotions profondes** chez les membres de l'équipe. C'est quand des sentiments plus profonds sont stimulés qu'une loyauté durable s'installe et se développe. Par exemple, la fierté, le sentiment d'appartenance à un projet fédérateur ou des valeurs communes.

La fidélité des employé.e.s repose donc principalement sur des aspects sociaux et affectifs¹. Voici quelques conseils pratiques :

Partagez votre mission et vos valeurs

Rendez votre mission claire et engageante. Alignez vos comportements, vos pratiques et vos décisions en conséquence.

Favorisez un climat de travail agréable

Assurez-vous que le lieu de travail soit convivial et encouragez les interactions positives entre les membres de l'équipe en créant des moments de partage.

Pratiquez l'écoute active

Soyez disponible pour vos employé.e.s, offrez-leur un soutien en continu et prenez en compte leurs suggestions.

Offrez des défis stimulants

Responsabilisez vos employé.e.s en leur donnant des projets intéressants, qui favorisent leur développement professionnel.

Développez un sentiment d'appartenance

Organisez des activités sociales pour renforcer les liens entre les membres de l'équipe, en dehors du cadre professionnel.

Équilibrez travail et vie personnelle

Favorisez des politiques flexibles qui permettent à vos employé.e.s de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles.

1. Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., et Mitchell, T. R., « Surveying the Forest – A Meta-Analysis, Moderator Investigation, and Future- Oriented Discussion of the Antecedents of Voluntary Employee Turnover », *Personnel Psychology*, vol. 71, n° 1, printemps 2018, p. 23-65.

Meyer, J. P., Srinivas, E. S., Lal, J. B., et Topolnytsky, L., « Employee Commitment and Support for an Organizational Change-Test of the Three- Component Model in Two Cultures », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 80, n° 2, juin 2007.

Il est aussi important de se positionner à titre d'employeur de choix, en offrant une expérience employé positive. En effet, le cycle de vie de vos employé.e.s au sein de votre organisation aura une grande influence sur leur fidélisation. Pour ce faire, voici quelques éléments à considérer :

Processus d'intégration

Mettez en place un programme d'accueil et d'intégration efficace pour les nouveaux employé.e.s, afin qu'ils se sentent rapidement à l'aise dans l'exécution de leurs fonctions, en ayant accès à tous les outils et ressources nécessaires pour bien effectuer leur travail.

Mentorat et marrainage

Offrez des programmes de mentorat pour faciliter l'intégration et le développement professionnel des nouveaux talents.

Reconnaissance et récompenses

Établissez un système de reconnaissance clair et régulier pour valoriser les contributions de vos employé.e.s et veillez à ce qu'il soit connu et reconnu.

Développement des compétences

Investissez dans la formation continue pour permettre à vos employé.e.s de développer leurs compétences.

Transfert des connaissances

Encouragez le partage des connaissances entre les membres de l'équipe pour favoriser une culture d'apprentissage.

Communication sur les perspectives d'évolution

Assurez une transparence sur les opportunités de carrière et les voies d'avancement au sein de l'organisation.

Politiques organisationnelles

Communiquez et assurez-vous de la bonne compréhension commune des politiques organisationnelles, telles que les politiques relatives à la rémunération globale, de manière à favoriser le sentiment de justice et d'équité.

UN DERNIER CONSEIL

En mettant en pratique ces conseils, vous augmenterez vos chances de bâtir et de maintenir une équipe solide, engagée et motivée. La fidélisation du personnel n'est pas seulement un objectif, c'est un investissement dans le succès à long terme de votre organisation.

OUTILS PRATICO-PRATIQUES

MAXIMISEZ VOS CHANCES DE TRAVAILLER AVEC UNE ÉQUIPE SOUDÉE, ENGAGÉE ET MOTIVÉE: FIDÉLISEZ VOS TALENTS !

Outils pratico-partiques :

- [Comment attirer et fidéliser des employés - Nouvelle édition \(editionscharacter.com\)](#)

Et pourquoi ne pas suivre [une formation](#) sur le marketing RH adaptée à l'économie sociale et l'action communautaire.