

Fidélisez vos meilleurs employés

Aujourd'hui, dans un marché de l'emploi concurrentiel, il peut être difficile de conserver des employés fiables et doués. Comme de plus en plus de perspectives d'emploi sont à leur disposition, il est facile pour vos meilleurs employés de changer de poste et d'employeur, et de convaincre d'autres employés d'en faire de même. Les changements de personnel peuvent être coûteux et perturbants, sans compter qu'ils peuvent miner la confiance que vos clients accordent à votre entreprise.

En accordant à vos employés l'autonomie et les outils dont ils ont besoin pour prendre les décisions et bien faire leur travail, vous pourrez vous former un groupe d'employés engagés et motivés. Après avoir trouvé les personnes idéales pour combler vos postes, vous voudrez sûrement qu'elles connaissent autant de succès que votre entreprise. Voici donc quelques stratégies pour vous aider à réduire le roulement du personnel.

Adoptez la bonne approche.

Avant d'embaucher, élaborer un processus de sélection qui vous assure que les ambitions de vos employés éventuels concordent bien avec les objectifs de votre entreprise. Après avoir choisi les meilleurs candidats, donnez-leur des descriptions de poste claires. Établissez des attentes bien définies, une façon de mesurer le progrès et un programme de récompense pour les aider à viser l'excellence dès le départ.

Un environnement de travail axé sur la souplesse.

Offrez à vos nouveaux employés les outils dont ils ont besoin pour prendre des décisions et résoudre rapidement, partout et en tout temps, les problèmes qui se présentent. Par exemple, s'ils travaillent hors du bureau ou dans différentes succursales, vos employés peuvent utiliser les technologies mobiles comme le service Voix IP d'affaires de Bell, jumelées à un ordinateur portable ou à une gamme de dispositifs sans fil pour garder le contact avec votre entreprise, ses clients et ses fournisseurs. Vos employés peuvent aussi utiliser le service Internet d'affaires Nomade de Bell pour obtenir l'accès à Internet lorsqu'ils travaillent temporairement dans un endroit éloigné*.

Un environnement de travail souple peut aussi vous permettre d'attirer et de conserver les meilleurs employés. Les horaires souples et le télétravail aident les employés à équilibrer le travail, et la vie privée. En leur permettant de travailler dans un endroit plus pratique pour eux, ils seront plus en mesure de relever les défis du travail. Des produits comme les solutions d'Audio Conférence de Bell, par exemple, peuvent vous aider à vous rassembler par téléphone avec vos employés, peu importe l'endroit où ils se trouvent.

Bâtissez de bonnes relations à l'interne.

Une communication ouverte et continue est la clé des bonnes relations d'affaires. Une politique de libre accès à votre bureau est un excellent moyen de permettre la conversation bidirectionnelle avec vos employés, et ainsi de voir par vous-même s'ils sont satisfaits. En étant à leur écoute, vous pourriez voir sous un tout nouveau jour la façon dont vous gérez votre entreprise. Demandez-leur de vous faire part de leurs impressions sur la façon d'améliorer vos processus d'affaires et donnez-leur des moyens de relever les défis qu'ils affrontent au travail.

Offrez une formation pratique.

Discutez avec vos employés de leurs aspirations professionnelles et de la façon de les réaliser. Vous pouvez offrir de la

formation traditionnelle en classe ou des modules d'apprentissage électronique en ligne. Vos employés pourront alors suivre la formation au moment qui leur convient. Vous pouvez offrir ces cours en ligne par l'entremise de votre site Web d'entreprise ou même opter pour la formation interactive auprès d'un gestionnaire, d'un formateur ou d'un homologue en utilisant un site de collaboration comme celui des services Windows^{MD} SharePoint^{MD} hébergés par Bell. Vous pourriez aussi défrayer des cours donnés à l'externe pour du perfectionnement.

De plus, une bonne formation en matière de leadership pour vos gestionnaires peut avoir un impact important sur l'entreprise. C'est souvent parce qu'ils sont insatisfaits de leur gestionnaire, plutôt que de leur travail, que les gens quittent leur emploi.

Partagez les succès de votre entreprise et tirez parti des défis qu'elle surmonte.

Une reconnaissance publique des réalisations de vos employés, par le truchement de messages par courriel ou de séances de discussion ouvertes, peut aider vos employés à se sentir appréciés. Mettez en œuvre des avantages plus tangibles comme l'octroi de parts de l'entreprise ou des cotisations d'appariement aux REER et aux dons caritatifs.

Lorsqu'un employé quitte votre entreprise, prévoyez une entrevue de fin d'emploi pour en apprendre davantage sur la façon de modifier vos processus, sur la dynamique de votre équipe ou sur toute autre facette de votre entreprise qui pourrait favoriser la fidélisation de vos employés. En étant à l'écoute des préoccupations des employés qui vous quittent, vous leur permettez de quitter l'entreprise sur une note plus positive et, qui sait, de revenir plus tard.

Pour en apprendre davantage au sujet des technologies de fidélisation des employés comme le service Internet d'affaires Nomade, visitez bell.ca.

Afin d'accéder à d'autres articles,
visitez notre Centre pour entreprises en démarrage à bell.ca/demarrer.

