

## Les dirigeants en quête de fidélisation

*Dans un contexte de crise financière systémique, les PME constituent plus que jamais le moteur de la croissance économique et de l'emploi de la France. Pour soutenir les territoires dans leurs efforts de développement d'un tissu entrepreneurial pérenne générateur d'emplois, les valeurs de l'entreprise doivent plus que jamais être sauvegardées. Parmi celles-ci, les ressources humaines. Retour sur une préoccupation particulièrement prégnante des dirigeants de PME : le turn-over des salariés.*

### **Les priorités des dirigeants de TPE et PME en France**

D'après une enquête menée par Novalto en septembre 2011<sup>1</sup> auprès d'un échantillon de 500 dirigeants de TPE/PME, tous secteurs d'activités confondus, les défis à relever ne manquent pas et convergent essentiellement vers 5 préoccupations prioritaires :

- *Le recrutement et la fidélisation des salariés, le turn-over, le défaut de formation et la gestion des compétences*
- *La croissance à travers le financement de leur développement*
- *La réduction des coûts*
- *La concurrence avec les grandes entreprises*
- *La visibilité de l'entreprise et l'isolement du dirigeant.*

*Pour mémoire, Novalto, spécialiste de la performance des TPE et PME françaises fête cette année ses 10 ans. Avec 5000 clients actifs, l'entreprise a récemment ouvert sa 9ème agence commerciale à Paris*

---

<sup>1</sup> Sondage réalisé par NOVALTO du 9 au 20 septembre 2011 auprès de 500 dirigeants d'entreprise

## Fidéliser en interne pour assurer la pérennité de son activité

A l'heure où le recrutement constitue un véritable casse-tête pour les dirigeants de TPE/PME, faute de temps et de moyens, conserver les talents est devenu un objectif prioritaire, en particulier dans un contexte économique plus qu'incertain.

Ce sont tous les processus de gestion des talents qui interviennent au cours de l'attraction, du recrutement, de l'intégration, du management et du développement du collaborateur qui doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

D'après le dernier baromètre AGEFOS PME, 76 % des dirigeants se disent même prêts à transformer leur politique RH pour conserver leurs salariés, quelles que soient leurs fonctions et 84% des chefs d'entreprise expriment leur difficulté à fidéliser les équipes.

Pour un dirigeant de PME, fidéliser ses collaborateurs constitue en effet un levier de performance considérable :

En termes de **performance économique** d'une part car la plupart des chefs d'entreprise ignorent le coût exact du turnover. Or le départ d'un collaborateur, selon sa fonction, coûte en moyenne entre une et deux années de salaire... Entre la fuite des compétences, les pertes de productivité, l'impact sur la motivation des autres salariés, les difficultés et le temps passé au recrutement et à l'intégration d'un nouveau collaborateur, la **fidélisation** apparaît comme une solution **particulièrement rentable**.

Autre bénéfice, la **performance humaine** : l'implication de la totalité des collaborateurs est d'autant plus cruciale dans une TPE ou PME qu'ils sont peu nombreux. Il y va parfois même de la **survie de l'entreprise**. Par ailleurs, les salariés fidèles sont les plus motivés et les plus impliqués dans le devenir de l'entreprise. Ils représentent une ressource majeure sur laquelle le dirigeant pourra s'appuyer dans le pilotage du développement de sa

société, le choix de l'innovation étant notamment le plus souvent une aventure humaine partagée.

Pour les PME, les principaux ressorts de fidélisation demeurent la rémunération, les conditions de travail, la qualité des relations en interne, et la politique de formation.<sup>2</sup> Si une enquête récente<sup>3</sup> a révélé l'inquiétude des dirigeants de PME face à la crise, inquiétude qui devrait entraîner un gel des salaires, la motivation demeure, quant à elle, un poste de dépense qu'il convient de préserver (87 % des dirigeants interrogés entendent préserver cette motivation pour leurs salariés.)

Outre les systèmes classiques dérivés des grandes entreprises, il existe des solutions innovantes, dédiées aux PME.

**Retrouvez le témoignage en images d'un des dirigeant clients de NOVALTO**

<http://www.youtube.com/watch?v=a8FoFPedR7A>

## **A propos de Novalto**

Depuis 10 ans Novalto crée des solutions afin de valoriser et aider les TPE/PME françaises à être plus performantes :

### **► Performance sociale**

Pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés, les motiver et les fidéliser, l'entreprise a créé « Novalto Motivation », un service dédié à la valorisation du capital humain (comité d'entreprise mutualisé...)

### **► Performance économique**

Pour optimiser les dépenses et contribuer à la bonne santé financière des TPE/PME, ces dernières sont rassemblées au sein d'un groupement d'achats

---

<sup>2</sup> Baromètre Agefos PME 2011

<sup>3</sup> Baromètre TPE IPSOS/Fiducial octobre-décembre 2011 vague 44

(« Novalto Achats ») qui leur permet de bénéficier d'offres tarifaires sur l'ensemble de leurs achats « hors métiers » (matériel de bureau, téléphonie, assurances...)

#### ► Performance relationnelle

Pour développer de nouvelles opportunités business et parce que les dirigeants de PME ont besoin d'échanger et de se former, Novalto a créé un Club porté par ses clients (« Novalto Club »), ciment de la mutualisation qui fait le succès de son business model.

### Chiffres clés :

S.A. à directoire et conseil de surveillance créée le 23 janvier 2001

Capital social : 593 720 euros

Levées de fonds > 2,7 millions d'euros

CA 2010 : 13M€ hors flux commerciaux

110 salariés répartis en 8 directions régionales

Siège social à Montmélian (73) près de Chambéry

5000 clients soit 60 000 salariés de PME bénéficiaires des services Novalto

### Contacts presse :

NOVALTO

TBWA\CORPORATE

Noelle Labeille

Cécile Cornibert

04 79 844 343

04 72 59 17 13

n.labeille@novalto.fr

cecile.cornibert@tbwa-corporate-lyon.com

[www.novalto.fr](http://www.novalto.fr)