

ATELIER « LES MOYENS DE FIDÉLISATION DES SALARIÉS DANS L'OMNISPORTS »

Animateurs de l'atelier	<ul style="list-style-type: none"> • Séverine Bardaud, directrice adjointe de la Fédération Française des Clubs Omnisports, s.bardaud@ffco.org ; • Justine Marescaux, responsable communication de la Fédération Française des Clubs Omnisports, j.marescaux@ffco.org.
Témoin de l'atelier	<ul style="list-style-type: none"> • Btisse El Amrani, Pluxee
Objectifs de l'atelier	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter les moyens de fidélisation et aborder les freins existants avec des solutions possibles
Pourquoi fidéliser un salarié ?	<p>Dans une association, la fidélisation des salariés (et même des bénévoles) est cruciale pour des raisons qui tiennent souvent à la mission sociale et au fonctionnement spécifique de ces structures. Voici pourquoi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maintenir la continuité des projets sportifs Les salariés fidèles comprennent mieux les valeurs, la culture et les objectifs de l'association. Ils assurent une continuité essentielle pour développer et pérenniser des programmes sportifs à long terme. 2. Stabilité et efficacité organisationnelle Dans les associations, les ressources humaines sont souvent limitées. Fidéliser les salariés permet de réduire les perturbations organisationnelles liées au départ de collaborateurs. 3. Renforcer le lien avec les adhérents et les partenaires Dans le milieu sportif, la relation humaine est au cœur de l'activité. Un salarié fidèle crée une connexion durable avec les adhérents, qu'ils soient des jeunes sportifs, des parents ou des partenaires institutionnels. Cela améliore la satisfaction et la fidélité des membres. 4. Réduction des coûts Même dans une association, le recrutement, l'intégration et la formation d'un salarié sont coûteux, en temps et en argent. Fidéliser permet d'allouer ces ressources à d'autres missions. 5. Valorisation de l'expertise spécifique Les salariés accumulent une connaissance précieuse sur les enjeux, les projets, les publics cibles et les processus internes de l'association. Cette expertise est difficile à remplacer. 6. Renforcer la motivation des équipes Une équipe stable et soudée favorise un environnement de travail motivant, essentiel pour attirer et retenir d'autres collaborateurs ou bénévoles. 7. Image et attractivité de l'association Les salariés fidèles témoignent du bon climat au sein de l'association. Cela attire de nouveaux talents, des bénévoles, et même des financements, car les financeurs préfèrent investir dans des structures stables. 8. Impact sur les projets à long terme Les projets associatifs nécessitent souvent une vision et une exécution à long terme. Fidéliser les salariés garantit une continuité dans leur mise en œuvre. <p>En résumé, fidéliser un salarié dans une association permet d'assurer la pérennité des actions, de renforcer la cohésion et de maximiser l'impact de la mission sociale. C'est un levier essentiel pour conjuguer efficacité et humanité dans ce type de structure.</p>
Les moyens qui existent	<p>Pour fidéliser les salariés d'une association, les moyens doivent être adaptés aux spécificités du secteur associatif, qui met souvent en avant les valeurs humaines et l'impact social. Voici les principaux leviers à privilégier :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Donner du sens à leur mission <ul style="list-style-type: none"> - Valoriser l'impact social : Montrer régulièrement aux salariés les résultats concrets de leur travail sur les adhérents ou sur la mission sociale. - Impliquer dans la vision : Intégrer les salariés à certaines réflexions stratégiques pour qu'ils se sentent partie prenante des décisions importantes.

- Donner un rôle significatif : Proposer des responsabilités qui renforcent leur sentiment d'utilité dans l'accomplissement de la mission.

2. Valoriser les salariés

- Valorisation immatérielle : Reconnaître leur engagement à travers des remerciements publics, des mentions dans les rapports annuels ou des témoignages lors d'événements.

- Récompenses adaptées : Offrir des avantages non financiers (formations, accès à des ressources, etc).

- Célébrer les réussites collectives : Organiser des moments conviviaux pour marquer les succès, comme une soirée annuelle ou un déjeuner d'équipe.

3. Créer un sentiment d'appartenance

Impliquer les salariés dans les décisions : Les associer à l'élaboration des projets et des objectifs.

Renforcer les valeurs communes : Organiser des événements qui mettent en avant les valeurs de l'association (journées d'intégration, team-building).

Développer une identité forte : Fournir des équipements aux couleurs de l'association (t-shirts, sweats, goodies).

3. Favoriser des conditions de travail adaptées

- Soutien matériel : Fournir des outils de travail adaptés, comme un ordinateur performant ou des solutions pour travailler à distance si possible.

- Bien-être mental : Proposer un accompagnement pour prévenir l'épuisement professionnel, fréquent dans les associations à forte charge émotionnelle.

4. Développer les compétences

Formation continue : Proposer des formations adaptées aux missions et aux aspirations des salariés.

Mentorat et accompagnement : Créer un système de parrainage ou d'accompagnement individuel.

Participation à des événements : Offrir la possibilité d'assister à des séminaires, congrès ou colloques.

5. Favoriser la cohésion d'équipe

- Activités d'équipe : Organiser des moments de partage, comme des ateliers, des sorties ou des séminaires axés sur la mission de l'association.

- Renforcer les liens entre salariés et bénévoles : Créer des espaces d'échange pour aligner les objectifs des équipes salariées et bénévoles.

- Créer des comités ou groupes de travail : Leur permettre de contribuer activement à des projets transversaux ou à des initiatives innovantes.

6. Offrir des perspectives d'évolution

- Responsabilisation : Confier des missions valorisantes ou stratégiques.

- Évolution interne : Proposer des promotions ou des changements de poste en interne.

- Reconnaissance formelle : Donner des titres officiels qui valorisent leur rôle (coordinateur, manager).

7. Soutenir leur bien-être

- Prise en charge des frais : Offrir des remboursements pour les déplacements, repas ou hébergements.

- Activités bien-être : Mettre en place des séances de relaxation, yoga, ou sport (idéal dans une association sportive).

- Soutien personnel : Aider dans les moments difficiles, par exemple via des aides financières ponctuelles ou un accompagnement psychologique.

	<p>8. Améliorer les conditions de travail Flexibilité horaire : Permettre des aménagements d’horaires pour concilier vie personnelle et professionnelle. Télétravail : Offrir des options de télétravail si les missions le permettent. Environnement sain : Garantir des locaux agréables et bien équipés.</p> <p>9. Prévoir une reconnaissance financière, même limitée - Transparence salariale : Être honnête sur les contraintes budgétaires, tout en proposant des solutions comme des primes exceptionnelles, même modestes. - Avantages indirects : Offrir des compensations comme des repas pris en charge (titre-restaurants), des frais de transport remboursés, des chèques cadeaux, des événements gratuits, des réductions sur la pratique sportive, etc. - Avantages financiers : plan d’intéressement, épargne salariale - régimes complémentaires attractifs</p> <p>En somme, fidéliser un salarié dans une association repose sur la reconnaissance de leur engagement, la création d’un environnement humain et solidaire, et la mise en valeur de la mission sociale. Adapter ces actions aux valeurs de l’association renforce leur sentiment d’appartenance et d’accomplissement.</p>
<p>Les freins à la mise en place et les solutions</p>	<p>Pour lever les freins à la mise en place de solutions de fidélisation des salariés dans une association, il est essentiel d’identifier les principaux obstacles et d’y répondre de manière adaptée. Voici des stratégies concrètes pour y parvenir :</p> <p>1. Identifier et comprendre les freins</p> <p>Les freins peuvent être liés à plusieurs facteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budget limité : Les associations fonctionnent souvent avec des ressources financières restreintes. • Manque de temps et de priorisation : Les urgences opérationnelles prennent souvent le dessus sur les projets RH. • Méconnaissance des solutions existantes : Les responsables peuvent ignorer les dispositifs de fidélisation peu coûteux et efficaces. • Réticence au changement : Les équipes dirigeantes ou les salariés eux-mêmes peuvent être peu enclins à des nouvelles pratiques. <p>Solution :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un diagnostic interne pour comprendre les besoins des salariés et les freins perçus. • Organiser des ateliers d’échanges ou des enquêtes pour recueillir les attentes et les idées. <p>2. Proposer des solutions adaptées au budget de l’association</p> <p>Même avec des ressources limitées, il existe des solutions efficaces pour fidéliser les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoriser les efforts : Mettre en place des systèmes de reconnaissance non monétaire (remerciements publics, lettres de reconnaissance, trophées internes).

- **Améliorer les conditions de travail** : Offrir des horaires flexibles, du télétravail, ou aménager des espaces de détente.
- **Favoriser la montée en compétences** : Proposer des formations internes, du mentorat ou des échanges de bonnes pratiques.
- **Créer du sens et de l'engagement** : Rappeler régulièrement la mission sociale de l'association et impliquer les salariés dans les décisions stratégiques.
- **Avantages en nature** : Offrir des tickets-restaurants, des chèques-cadeaux ou des jours de congés supplémentaires lorsque possible.

3. Mobiliser les équipes dirigeantes et les bénévoles

- **Sensibiliser les dirigeants** à l'impact positif de la fidélisation sur la motivation, la productivité et la pérennité de l'association.
- **Impliquer les bénévoles** dans les réflexions sur les solutions de fidélisation pour mutualiser les idées et ressources.
- **Démontrer le retour sur investissement** : Présenter des exemples concrets d'associations ayant réussi à fidéliser leurs salariés grâce à des actions ciblées.

4. Lever les résistances au changement

- **Communiquer de manière transparente** sur les objectifs et les bénéfices des actions de fidélisation.
- **Impliquer les salariés** dans la co-construction des solutions pour favoriser leur adhésion.
- **Tester des actions à petite échelle** (ex : pilote) avant de les généraliser, afin de montrer leur efficacité.

5. Mettre en place des outils de suivi et d'évaluation

- **Suivre régulièrement la satisfaction des salariés** via des enquêtes ou entretiens individuels.
- **Mesurer l'impact des actions** (ex : baisse du turnover, meilleure ambiance de travail).
- **Ajuster les solutions** en fonction des retours pour répondre au mieux aux besoins.

En résumé, la clé est de partir des besoins des salariés, d'être créatif malgré les contraintes budgétaires et d'impliquer toutes les parties prenantes dans le processus. Les solutions ne nécessitent pas toujours de gros moyens, mais plutôt une attention particulière au bien-être et à la reconnaissance des équipes.

**Présentation de
Pluxee**

Pluxee France est une entreprise spécialisée dans les solutions d'avantages aux salariés, elle accompagne et aide les entreprises à fidéliser leurs employés en proposant des solutions personnalisées et innovantes qui améliorent leur bien-être, renforcent leur engagement et augmentent leur satisfaction au travail.

1. Récompenses et reconnaissance

- E-Chèques, chèques et cartes cadeaux : pour célébrer les succès, les fêtes de fin d'année, renforçant la motivation et le sentiment d'appartenance.

2. Soutien financier et pouvoir d'achat

- Titres-restaurant : aides pour réduire les frais de repas, augmentation du pouvoir d'achat un avantage très apprécié au quotidien (avantages préférés des Français).
- Avantages exclusifs : accès à des réductions sur des biens et services via des plateformes dédiées.
- CESU : pour aider les entreprises à soutenir leurs salariés dans la gestion de leurs besoins à domicile, tout en bénéficiant d'avantages fiscaux.

3. Amélioration de la qualité de vie

- Offres adaptées aux besoins des salariés : bien-être, loisirs, et flexibilité dans l'utilisation des avantages.

En offrant ces services, Pluxee contribue à créer un environnement de travail attractif et valorisant, essentiel pour fidéliser les talents.

<https://www.pluxee.fr/>