



Rester, Partir ou Revenir... Telle est la question

Les *démissionnaires* et leurs managers aspirent à une seconde chance



La lutte des talents

Les réflexions des démissionnaires – ces collaborateurs ayant fait le choix de partir lors de la pandémie – et des managers qu'ils ont quittés montrent que de nombreuses décisions ont été prises à la hâte, et que les managers possèdent les clés des stratégies de rétention.

The Great Resignation. The Great Reshuffle. The Great Reset. The Great Return. The Great Rethink... Autant de termes américains pour qualifier un grand bouleversement. Si les termes changent, le phénomène reste le même : dans le monde, un nombre record de salariés continue de démissionner. Et voilà que la Grande démission gagne le reste du monde. Ces salariés d'hier sont-ils réellement partis pour une herbe qu'ils auraient trouvée plus verte ailleurs, ou regrettent-ils leur décision aujourd'hui ? Qu'en est-il des managers auxquels ils ont dit au revoir ?



Pour beaucoup de démissionnaires, sauter le pas n'aura finalement pas été la meilleure idée. Plus de 2 sur 5 considèrent qu'ils étaient mieux à leur ancien poste. Dans leur nouvel environnement professionnel, ils se retrouvent confrontés aux mêmes problèmes qu'auparavant, mais cette fois-ci sans visages familiers, ni routines sur lesquels s'appuyer. 1 salarié sur 5 a même déjà réintégré son ancienne entreprise, des millions d'autres restant ouverts à la possibilité d'un retour en arrière.

Les entreprises ont bien plus intérêt à retenir les bons collaborateurs qu'à les supplier de revenir. Si le fossé qui sépare les managers des collaborateurs quant aux raisons de ces démissions n'a toujours pas été comblé, et si les premiers sont bien souvent persuadés qu'ils n'ont pas ménagé leurs efforts pour convaincre les seconds de rester, les salariés ont le sentiment que les entreprises surestiment les efforts déployés pour tenter de les retenir.

Sans grande surprise, les bons managers – ceux qui instaurent la confiance au travail, encouragent la communication, mènent des discussions avec les collaborateurs autour de leur carrière ainsi que des entretiens de fidélisation actifs – sont clés pour la rétention des salariés et leur retour potentiel en cas de démission. Mais peut-on espérer continuer à croiser de tels leaders encore longtemps ? Après deux ans confrontés à un nombre de démissions record, 2 managers sur 5 envisagent à leur tour de partir, augurant d'une prochaine vague de Grande démission massive.

Mais tout espoir n'est pas perdu pour autant : près d'un tiers des démissionnaires a expliqué avoir eu du mal à partir, 1 sur 5 étant initialement réticent à démissionner. Et, s'ils ont été déçus par les efforts consentis pour les retenir, ils livrent une idée assez nette et précieuse des raisons de leur départ, de leur perception de leur nouvelle situation et de ce qui aurait pu les inciter à rester (ou revenir). Donner aux bons collaborateurs l'envie de revenir peut exiger un peu plus qu'un ancien manager qui fait le premier pas.

Un certain nombre de schémas similaires s'esquisse dans différents pays, notamment des signes de vulnérabilité et l'espoir des entreprises touchées de retenir leurs meilleurs collaborateurs avant qu'il ne soit trop tard. Les salariés, pour leur part, pourraient se montrer plus explicites sur leurs attentes et besoins, en particulier quand ils sont approchés par des recruteurs, pour éviter de se retrouver dans une situation qu'ils pourraient bien regretter *in fine*.

AU PROGRAMME :

PAGE

- 4 L'appel de l'ailleurs
- 5 La déconnexion manager/collaborateur
- 7 Grande démission : au tour des managers ?
- 8 Le boom des collaborateurs boomerang
- 10 Tendances dans le monde
- 11 Brève analyse par secteur
- 12 La force des entretiens de fidélisation
- 13 Conseils éclairés à destination des managers et collaborateurs

Ce rapport est basé sur une enquête internationale, menée à travers six pays et comparant les réponses de 1 950 collaborateurs ayant démissionné pendant la pandémie de COVID-19 à celles de 1 850 managers, dont un ou plusieurs des membres de l'équipe ont démissionné sur cette même période. Il s'intéresse au ressenti des collaborateurs concernés : leurs regrets éventuels, les possibilités ou non qu'ils reprennent leur ancien poste, et le fossé entre managers et collaborateurs quant aux raisons des départs dans le cadre de la Grande démission.

Je t'aime, moi non plus

Beaucoup considèrent que leur démission pendant la pandémie n'était pas le meilleur choix.

Dans les différents pays où l'enquête a été menée, les changements de poste ont donné lieu à des sentiments en demi-teinte. Si les collaborateurs se disent de manière générale satisfaits dans leurs nouvelles fonctions, il règne une impression assez nette qu'ils se portaient mieux dans leur ancien emploi, et que leur décision de le quitter a été quelque peu précipitée.

En France, **63 %** des démissionnaires estiment qu'ils ont fait un choix précipité. **60 %** reconnaissent que : **« J'étais mieux loti avant de quitter mon emploi »**

43 %

**TOUS PAYS
CONFONDUS**

“Je me sentais mieux
dans mon ancien
travail.”

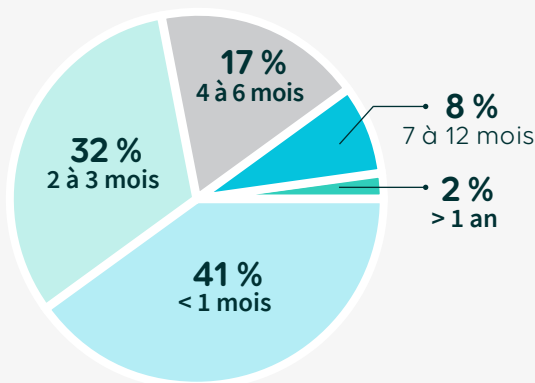
41 %

**TOUS PAYS
CONFONDUS**

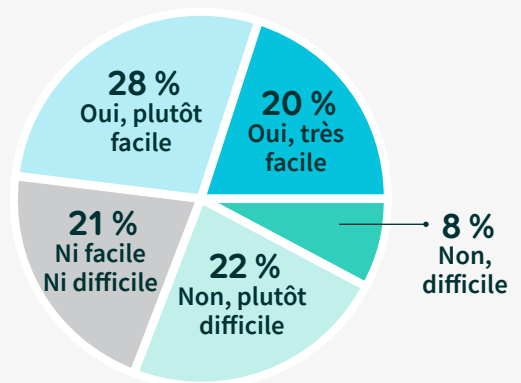
“J'ai démissionné
trop rapidement.”

La grande majorité des ex-employés (+ de 90 %) ont songé à démissionner pendant moins de 6 mois, 41 % d'entre eux ont démissionné moins de 30 jours après avoir commencé d'y penser ! **Dans ce paysage des talents hyperconcurrentiel, près d'1 collaborateur sur 5 n'était pas en recherche d'emploi active lorsqu'il est parti.**

Combien de temps avez-vous réfléchi avant de démissionner ?



Diriez-vous que votre décision de démissionner a été facile à prendre ?



Ce que les démissionnaires regrettent le plus dans leur ancien poste

L'ensemble des démissionnaires interrogés regrettent le plus les aspects suivants :

- 38 %** Les collègues
- 31 %** Le confort lié à la connaissance du poste
- 22 %** Le service aux clients
- 19 %** La rémunération
- 16 %** L'équilibre vie professionnelle/vie privée

Pourquoi partez-vous ?

Il existe un fossé entre la perception des managers et celle des collaborateurs ayant choisi de partir.

Si collaborateurs et managers s'accordent sur le fait que la rémunération constitue le premier motif de départ, les avis sont pour le moins divergents pour les autres facteurs en cause. Les collaborateurs n'osent-ils pas exprimer leur vrai ressenti sur leur travail ? Ont-ils confiance en leur supérieur ? Disposent-ils d'un moyen pour exprimer leurs griefs et attentes ? Ou les managers ne sont-ils simplement pas assez attentifs ?

Principaux motifs de démission des salariés dans l'esprit des employeurs

Principaux motifs de démission des salariés dans les faits

1	Rémunération	Rémunération
2	Famille/Éducation des enfants/Personnels	Absence de reconnaissance ou de sentiment d'appartenance
3	Trop de précautions liées au COVID	Mauvais équilibre vie professionnelle-vie privée/Burn-out
4	Mauvais équilibre vie professionnelle-vie privée/Burn-out	Faibles opportunités de carrière
5	Faibles opportunités de carrière	Mésentente avec la direction
6	Réduction du temps de trajet	Culture d'entreprise laissant à désirer

L'argent ne fait pas tout : 49 % des collaborateurs partent pour un meilleur salaire (plus de 15 % en moyenne), plus de la moitié part pour d'autres motifs.

1 démissionnaire sur 5 est même moins payé dans son nouveau poste !



Ne me quitte pas...

Aucun manager ne veut voir partir un bon élément. Les managers sont sincèrement persuadés d'avoir tenté de retenir leurs collaborateurs, 75 % déclarent avoir été soutenus d'une façon ou d'une autre par leur entreprise dans leurs efforts de convaincre les bons éléments de rester – mais ils surestiment globalement la difficulté que leurs collaborateurs ont eu à démissionner. Plus de la moitié (60 %) des managers considère que les démissionnaires ont pris une mauvaise décision en partant.



Ce que disent les managers

75 % J'ai essayé de vous garder

44 % Cela a été difficile pour vous de partir

91 % J'ai instauré un environnement propice à la formulation de vos éventuels griefs

81 % Notre entreprise a instauré un environnement propice à la formulation de vos éventuels griefs

94 % J'ai organisé des entretiens de fidélisation une fois par an

18 % J'ai été surpris ou complètement pris de court lorsque vous avez déposé votre démission

Ce que voient les employés

48 % Ils ont essayé de me garder

31 % Cela a été difficile pour moi de partir

64 % Vous avez instauré un environnement propice à la formulation de mes éventuels griefs

59 % Mon ancienne entreprise a instauré un environnement propice à la formulation de mes éventuels griefs

62 % Vous avez organisé des entretiens de fidélisation une fois par an

49 % Je vous ai évoqué mes griefs ou ma volonté de partir quand j'ai commencé à penser à démissionner

Grande démission : au tour des managers ?

La Grande réflexion : les employeurs qui s'interrogent sur les raisons du départ d'un collaborateur n'ont qu'à se remettre en question !

Au niveau mondial, 2 managers sur 5 envisagent de quitter leur poste – ce phénomène atteint plus de la moitié de cette population aux États-Unis et au Royaume-Uni (53 % dans les deux cas). S'il existe un fossé entre les raisons pour lesquelles les salariés sont partis et celles pour lesquelles leurs managers s'imaginent qu'ils sont partis, les motivations des managers à démissionner rejoignent les cinq principales raisons du départ des anciens membres de leur équipe.

Raisons pour lesquelles les managers pensent à démissionner

- 1 Rémunération – 68 %**
N° 1 pour les employés, à 61 %
- 2 Faibles opportunités de carrière – 65 %**
N° 4 pour les employés, à 59 %
- 3 Méésentente avec la direction – 63 %**
N° 5 pour les employés, à 57 %
- 4 Mauvais équilibre vie professionnelle-vie privée/ Burn-out- 63 %**
N° 3 pour les employés, à 59 %
- 5 Absence de reconnaissance ou de sentiment d'appartenance – 62 %**
N° 2 pour les employés, à 60 %

Les managers jouent un rôle clé dans la rétention des collaborateurs, mais la Grande démission les met à rude épreuve

Les *démissionnaires* étaient deux fois plus enclins (50 % vs. 22 %) à admettre avoir pris leur décision précipitamment quand ils évoluaient dans un environnement où leur manager avait fait en sorte qu'ils se sentent libres de donner leur avis et d'exprimer leurs griefs – en personne, par e-mail, par le biais d'enquêtes internes, etc. Ce même groupe est également plus optimiste (57 % vs. 45 %) quant à la prise en compte de leurs préoccupations s'ils reviennent.

Tout au long de la pandémie, les managers ont aussi dû assumer une responsabilité particulièrement lourde, celle de « police » sanitaire et du respect de la sécurité. Ils ont dû ajuster leurs méthodes et plannings pour les aligner sur différents environnements de travail et besoins de leur équipe. Il leur a été légitimement demandé d'accorder une priorité à l'accompagnement de la santé mentale de leurs collaborateurs. Si l'on ajoute à cela le jeu de chaises musicales qu'implique les démissions à répétition et la charge de travail associée, on comprend aisément que nombre d'entre eux réfléchisse aussi à claquer la porte.

Les ressentis des managers face à une démission au sein de leur équipe

"Frustration"
"Préoccupation"
"Étonnement"
"Choc"
"Tristesse"
"Déception"
"Trahison"
"Compréhension"





Un nouvel espoir : les collaborateurs boomerang

Si le phénomène de réintégration des anciens collaborateurs existait déjà avant la pandémie, les récentes démissions qui atteignent des niveaux records donnent lieu à des retours en masse – et à une plus grande disposition des managers à réintégrer leurs anciens collaborateurs.

Il semble que les managers et leur entreprise fassent des efforts, puisque plus de la moitié des salariés ayant démissionné ont réintégré leur poste. En fait, près d'1 démissionnaire sur 5 dans le monde a déjà réintégré un poste qu'il avait quitté pendant la pandémie ! Parmi ceux qui n'ont pas retrouvé leurs anciennes fonctions, 41 % envisageraient de revenir si l'opportunité se présentait.



Savoir saisir le boomerang

Les collaborateurs boomerang partagent certaines particularités.

Senior : les managers reviennent plus dans leur ancienne entreprise que les contributeurs individuels, avec 32 % de cadres concernés par le phénomène Boomerang.

Sexe : on a recensé deux fois plus d'hommes que de femmes chez les collaborateurs Boomerang.

Indécis : un tiers a déclaré avoir eu du mal à partir.

Motif de départ d'ordre personnel :

Raisons familiales et personnelles (n° 3), envie de changer de décor (n° 5) et manque de flexibilité (n° 6) comptent parmi les principaux motifs de démission.

Présentation d'une opportunité :

la moitié (49 %) déclare avoir commencé à chercher moins d'un mois auparavant

Trop pressés : près de deux-tiers (64 %) a l'impression d'être parti trop vite.

Les bons managers, moteurs du phénomène Boomerang

Il existe un lien évident entre un manager solide, qui soutient, et la volonté d'un collaborateur de revenir. 2 collaborateurs boomerang sur 3 (66 %) avaient suffisamment confiance en leur manager pour leur faire part de leur volonté de démissionner quand ils ont commencé à y penser. Les collaborateurs boomerang disent aussi que leur manager²:

COLLABORATEURS BOOMERANGS ENSEMBLE DES DÉMISSIONNAIRES

77%

64%

"Avait instauré un environnement où il était possible d'exposer ses griefs."

77%

50%

"A fait un effort pour me garder."

77%

55%

"A organisé au moins un entretien de fidélisation."

34%

19%

"A organisé plusieurs entretiens de fidélisation."

Les managers doivent faire le premier pas

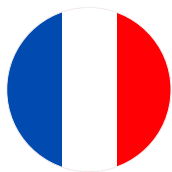
Si 62 % des interrogés pensent avoir de bonnes chances d'être réintégrés, seul 1 sur 4 (26 %) s'est rapproché de son ancien employeur. Si la plupart des managers (72 %) reste persuadée que les démissionnaires envisageront de revenir dans l'année suivant leur départ, un grand pas pour les réintégrer consiste simplement à chercher à reprendre contact.

ATTENTION : près de la moitié (47 %) des collaborateurs boomerang² envisage de démissionner à nouveau.

Tour du monde

La Grande remise en question (« Great Rethink ») selon les pays

France



Près de la moitié (49 %) des démissionnaires français a quitté plusieurs postes depuis le début de la pandémie, soit deux fois plus que dans les autres pays. Les collaborateurs français sont aussi ceux qui sont le plus en proie au regret, 6 sur 10 déclarent qu'ils étaient mieux dans leur ancien travail. C'est en France que le taux de boomerang est le plus bas, et les managers y sont le moins enclins à envisager la réintégration de collaborateurs ayant démissionné. Malgré cela, les collaborateurs français expriment une volonté de revenir si l'opportunité se présentait (65 %).

Allemagne



Près de la moitié (46 %) des collaborateurs allemands déclarent qu'ils regrettent d'avoir démissionné, et plus d'un tiers envisage de quitter son nouvel emploi. En effet, ils y retrouvent les éléments négatifs de leur ancien poste, et environ 1 sur 5 a déjà réintégré ses précédentes fonctions – même si 53 % seulement pense que leur ancienne entreprise aura traité ses préoccupations d'alors. Et, proportion bien supérieure à la moyenne des autres pays : 68 % des managers allemands pensent que les démissionnaires ont fait le mauvais choix.

Mexique



Les collaborateurs mexicains pourraient bien être les plus difficiles à reconquérir : plus de 80 % se disent en effet plus satisfaits dans leurs nouvelles fonctions, et le fossé entre la perception des managers et des collaborateurs sur la culture d'ouverture pratiquée et les efforts de rétention déployés est plus profond ici qu'ailleurs. Cela étant, 1 collaborateur mexicain sur 3 (32 %) était réticent à partir – soit 2 fois plus que la moyenne des différents pays. Les démissionnaires mexicains sont plus à même d'exprimer leurs griefs à partir du moment où ils envisagent de démissionner, et la moitié (48 %) affirme qu'un entretien de fidélisation aurait pesé sur leur décision.

Pays-Bas



Aux Pays-Bas, les démissionnaires se laissent davantage le temps de mûrir leur réflexion – 5 mois en moyenne – et sont aussi les plus déterminés, un tiers d'entre eux seulement déclarant avoir été mieux dans son ancien travail. Cela pourrait avoir un lien avec les motivations de départ, qui sont en général profondes et ne peuvent être résolues rapidement (désaccords avec la direction et culture d'entreprise laissant à désirer). Comme en Allemagne, 55 % doutent que leur ancienne entreprise ait réglé ces problèmes en cas de retour.

Royaume-Uni



Les démissionnaires britanniques partent généralement avec le moins de regrets, 8 sur 10 (79 %) se déclarant satisfaits de leur décision et moins d'un tiers considérant être parti trop vite. Ils sont également plus à même de tenter un changement de carrière, 24 % se dirigeant vers un secteur totalement différent et 1 sur 5 (19 %) vers un poste n'ayant rien à voir avec le précédent – dans les deux cas, dans des proportions supérieures à la moyenne des différents pays. Les démissionnaires britanniques sont également les plus fermés à un retour dans leur ancienne entreprise, et environ deux-tiers avaient informé leur manager qu'ils pensaient à partir avant d'effectivement poser leur démission. La hausse de salaire des démissionnaires britanniques qui en ont bénéficié est la plus importante, avec + 20 %.

États-Unis



Proches de leurs homologues britanniques, les managers américains sont le plus à même de quitter eux aussi l'entreprise (53 %). Ils pensent également être particulièrement à l'écoute de leurs collaborateurs, 89 % d'entre eux revendiquant avoir organisé des entretiens de fidélisation et 96 % déclarant avoir instauré un environnement propice à la communication et à la transparence. Pourtant, seule la moitié (55 %) des collaborateurs confirme avoir participé à des entretiens de fidélisation ou avoir constaté des efforts pour les retenir. Les managers américains cochent aussi 4 des 5 grands motifs de démission en lien avec des problématiques induites par la pandémie – aucune n'étant présente dans le top 5 pour les démissionnaires. Du côté des collaborateurs, parmi ceux n'étant pas entièrement satisfaits de leur nouveau poste, 3 sur 5 affirment préférer leur ancien emploi.

Tour d'horizon vertical

Différents secteurs, différents sentiments. Aperçu des raisons ayant incité les collaborateurs de différents secteurs à démissionner, de la probabilité qu'ils reviennent³.

"Je réfléchis actuellement à quitter mon emploi actuel."

30 % Services et distribution (n=257)	25 % Vente, hôtellerie et restauration (n=170)	30 % Industrie (n=96)	19 % Santé (n=68)
---	--	---------------------------------	-----------------------------



Services et distribution

Le sentiment de ne pas être apprécié à sa juste valeur ou celui de l'absence d'appartenance à l'entreprise est source d'insatisfaction pour plus de la moitié (57 %) des collaborateurs de ce secteur. Cependant, troquer un emploi pour un autre n'est pas nécessairement la solution : 43 % déclarent en effet qu'ils étaient mieux dans leur ancien poste.



Vente, hôtellerie et restauration

Les changements de poste au cœur de la pandémie se sont accompagnés de hausses de salaire significatives pour les collaborateurs travaillant dans ce secteur – + 20 % pour ceux en ayant effectivement bénéficié. Sans grande surprise, 3 démissionnaires sur 5 du secteur de la vente ont déclaré avoir quitté leur emploi sans difficulté. Ils sont les plus à même d'occuper un nouveau poste moins d'un mois après leur prise de décision (39 %).



Industrie

Les managers du secteur industriel sont les plus à même d'instaurer un environnement où il fait bon travailler, incitant ainsi la moitié (50 %) des collaborateurs à évoquer leur possible envie de partir au début de leur processus de réflexion – et laissant ainsi la possibilité à leur manager de les faire potentiellement changer d'avis. Moins de la moitié (46 %) déclare ne pas avoir eu de mal à prendre leur décision. 44 % ont accepté un salaire inférieur ou équivalent dans leur nouveau poste.



Santé

Surchargés et épuisés, les travailleurs de ce secteur ont quitté leur poste en quête d'une meilleure rémunération, de davantage de reconnaissance et d'une plus grande flexibilité. Ils sont moins enclins à dire que leur responsable (54 %) et leur employeur (58 %) ont instauré un environnement de travail propice à une communication franche et ouverte. Malgré cela, plus de la moitié (57 %) déclare regretter son ancien poste, et 1 sur 3 (32 %) considère qu'il allait mieux avant de démissionner. 47 % envisagent de revenir si les conditions soient réunies.

La force des entretiens de fidélisation

Précieux pour la relation, la communication et la réintégration

Les entretiens de fidélisation prennent la forme d'échanges ponctuels sur les raisons qui incitent un employé à rester – ce qui lui plaît le plus dans l'entreprise, ce qui lui donne envie de venir travailler, ce qui rend le travail satisfaisant, ou encore les autres domaines susceptibles de l'intéresser. Les managers qui organisent régulièrement ce type d'entretiens façonnent une culture de la confiance, de la communication en toute transparence, de la fidélité, ainsi qu'un sentiment d'appartenance. Si les entretiens de fidélisation ne constituent pas une solution miracle pour retenir les collaborateurs, près de 2 *démissionnaires* sur 5 qui en ont été privés déclarent que ces échanges auraient influencé leur décision.

Témoignages de collaborateurs dont le manager a organisé des entretiens de fidélisation⁴:



Chaque problème a une solution

Si la hausse de salaire caracole en tête des facteurs de rétention, elle ne saurait suffire à elle seule – en effet, plus de la moitié des démissionnaires est partie pour un poste à salaire inférieur ou équivalent. Communiquer encore et encore, montrer sa part de vulnérabilité, donner de la visibilité sur ce qui se passe « en coulisses », accorder de l'autonomie et faire preuve d'écoute active sont des éléments incontournables, tant pour les managers que pour les employés. Cela augmente les chances des managers de garder leurs collaborateurs, et aide à s'assurer que ces derniers prennent la bonne décision pour eux, comme pour leur famille.



Ah, si seulement j'avais su...

Outre la hausse de salaire, voici les principaux changements que les collaborateurs auraient aimé voir leur manager ou employeur opérer pour les garder :

1



Augmenter mes avantages

28 %

2



Me proposer une promotion ou un nouvel intitulé de poste

25 %

3



Alléger ma charge de travail en recrutant

24 %

4



Être plus flexible sur le télétravail

24 %

5



Me laisser davantage d'autonomie dans mes fonctions

20 %

Il est évident qu'une rupture de la confiance persiste entre managers et collaborateurs. Dans l'environnement de travail moderne, l'instauration d'une relation de confiance constitue une clé universelle du succès et un pilier des conseils développés ci-après.



Conseils à destination des managers

Mettre en place des boulevards pour une communication franche et transparente.

Vos collaborateurs ne se sentent pas considérés à leur juste valeur, ont le sentiment de crouler sous le travail et l'impression de ne pas être entendus – malheureusement, cela, ils ne vous le disent pas. Ou alors à demi-mot. Les enquêtes internes, sondages et analyses du ressenti devraient idéalement être complétés par des entretiens individuels de qualité, des entretiens de fidélisation et autres outils susceptibles d'encourager les collaborateurs à s'exprimer librement.

Se dégager du temps pour manager.

Vous êtes très occupé... mais ce n'est pas une raison pour négliger le management de vos équipes. Les managers ont tendance à surestimer leurs capacités et la qualité de la relation qu'ils entretiennent avec leurs employés. Même les meilleurs doivent accorder davantage de temps aux échanges transparents, à cœur ouvert, sur le bien-être, l'évolution de carrière, et pour aligner les objectifs commerciaux avec les besoins et apports des collaborateurs.

Encourager vos collaborateurs à vous parler de leur recherche d'emploi.

Ne vous voilez pas la face sur le fait qu'il existe d'autres opportunités professionnelles pour vos employés. Une mauvaise journée ou une mauvaise expérience peuvent suffire à céder à la proposition d'un recruteur. Vous n'êtes pas responsable de la carrière des membres de votre équipe, mais vous pouvez les aider à prendre la meilleure décision, qu'elle implique qu'il reste avec vous ou non.

Montrer que vous travaillez sur les changements attendus.

Un employé patiente généralement trois mois pour voir un changement mis en place avant de commencer à regarder ailleurs. Même si vous n'êtes pas en mesure de le satisfaire dans ce délai, tenez-le informé de la façon dont vous oeuvrez pour lui en coulisses.

Faites le premier pas.

Si l'un de vos bons employés est parti, gardez le contact. Envoyez-lui un e-mail ou un texto de temps en temps pour prendre des nouvelles. Invitez-le à un déjeuner ou un café. Si vous lui laissez entendre que la porte n'est pas totalement fermée, il aura moins de mal à ravalier sa fierté et à envisager de revenir.





Conseils à destinations des collaborateurs

Communiquer ses attentes et besoins rapidement, régulièrement et avec tact.

Les managers vivent des temps difficiles tout comme vous, si ce n'est plus. D'ailleurs, les raisons qui vous font réfléchir à partir les travaillent eux aussi. Faites preuve d'honnêteté, ils pourraient bien vous surprendre.

Prenez le contrôle de votre carrière.

Même les meilleurs managers peuvent se perdre dans leur travail, ou être occupés à manager d'autres collègues. Et puis, ils ne peuvent pas lire dans vos pensées ! Quand l'engrenage s'enraye, un peu d'huile peut suffire à le relancer (sous réserve que cela soit bien fait). Vous avez tout intérêt à exprimer clairement vos besoins au quotidien comme vos aspirations à long terme plutôt que de partir pour un emploi qui vous apportera davantage de satisfaction... ou pas !

Vous commencez à prospecter ailleurs ? Jouez franc-jeu !

Un employé sur quatre n'aura jamais exprimé ses griefs avant son départ, et beaucoup d'autres le font quand il est déjà trop tard – ou pire, parlent uniquement à leur responsable d'une offre d'emploi pour faire pression. Si vous avez confiance en votre manager et que vous aimez votre travail, impliquez-le dans votre recherche d'emploi pour lui laisser le temps et la possibilité de vous retenir.

Laissez à votre manager le temps nécessaire pour opérer un changement que vous auriez sollicité.

En fonction de ce que vous recherchez ou de ce qui vous contrarie dans votre travail, votre manager pourra avoir besoin de temps pour mettre en place un éventuel changement. Soyez raisonnable dans vos demandes et essayez de patienter aussi longtemps que possible, sans quoi vous risqueriez de passer à côté d'une opportunité à long terme plus favorable au profit d'une satisfaction à court terme.

Ne coupez pas les ponts, restez en contact.

Aucun manager n'a envie de se séparer d'un bon élément, c'est évident. En cette période si particulière, ils sont aussi plus enclins que jamais à réintégrer des membres de leur équipe ayant décidé de partir. Une meilleure opportunité se présente ? Saisissez-la mais partez intelligemment pour pouvoir revenir si l'opportunité venait à se présenter.



À propos d'UKG

UKG, "Our Purpose is People". Convaincus de l'importance de la culture d'entreprise et du sentiment d'appartenance comme piliers du succès, nous défendons les environnements de travail exemplaires et nouons des partenariats pérennes avec nos clients pour montrer ce qu'il est possible de réaliser quand les entreprises investissent dans leurs talents. Fruit d'une fusion historique ayant abouti à la création de l'une des plus grandes entreprises de gestion du capital humain (HCM) au monde, notre approche basée sur la Life-work Technology™ au service de solutions RH, de paie et de gestion des effectifs pour tous aide 50 000 entreprises dans le monde et dans tous les secteurs à anticiper et à s'adapter aux besoins de leurs employés, au-delà du travail. Pour en savoir plus, rendez-vous sur ukg.fr.

Méthodologie

Les analyses présentées dans le présent rapport s'appuient sur une enquête menée par Morning Consult pour UKG aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Mexique, aux Pays-Bas, en Allemagne et en France entre le 23 décembre 2021 et le 22 janvier 2022. L'initiative a porté sur deux groupes distincts : 1 950 employés ayant volontairement démissionné ou changé de travail au moins une fois depuis le début de la pandémie en mars 2020, et 1 850 managers en poste depuis minimum six mois et dont au moins un des membres de l'équipe a démissionné pendant la pandémie. La finalité du projet était d'accéder à une meilleure compréhension des comportements et avis des ex-employés et des managers en cette période de Grande démission, et notamment les motifs de départ des employés et ce que les employeurs auraient pu faire différemment pour les inciter à rester. Tous les entretiens ont été menés en ligne, avec des personnes majeures.

Note de bas de page 1 : Hors employés ayant répondu « Je ne sais pas / Sans opinion ». Le chiffre passe à 1 sur 5 si prise en compte de leur réponse.

Note de bas de page 2 : Réponses États-Unis uniquement. Taille de l'échantillon des employés boomerang trop restreinte dans les autres pays pour permettre d'analyser la façon dont les managers ont influencé leur décision de revenir ; cela étant, on observe des tendances allant dans la même direction dans le monde.

Note de bas de page 3 : Analyse du secteur disponible pour les États-Unis uniquement, la taille de l'échantillon dans les autres pays étant trop restreinte pour permettre une analyse des tendances dans les différents secteurs ; cela étant, on observe des tendances allant dans la même direction dans le monde.

Note de bas de page 4 : Analyse des données relatives aux entretiens de fidélisation dans le tableau : États-Unis uniquement.

Pour plus d'information, rendez-vous sur :

www.ukg.fr

On en parle ?

@UKG_FR

@WF_Institute

Pour en savoir plus sur l'enquête en elle-même, contactez :

Aurély Bilard
aurelya.bilard@ukg.com
media@ukg.com



Our purpose is people

© 2022 UKG Inc. Tous droits réservés.

Pour consulter la liste complète des marques de commerce d'UKG, rendez-vous sur ukg.com/trademarks. Toutes les autres marques, s'il y a lieu, appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Toutes les caractéristiques sont susceptibles d'être modifiées.