



LHH

Cinq stratégies pour retenir vos meilleurs talents



Pour notre nouvelle étude, Global Workforce of the Future 2022: Unraveling the Talent Conundrum, nous avons interrogé plus de 30 000 actifs dans le monde et avons constaté que plus d'un quart (27%) d'entre eux quitteront leur emploi au cours des 12 prochains mois. 45% des salariés gardent quant à eux exactement un œil sur le marché du travail, et postulent actuellement pour de nouveaux postes ou sont sur le point de passer des entretiens d'embauche.

Ces résultats montrent bien que les entreprises doivent prendre de toute urgence leurs responsabilités, engager le dialogue et mettre en place des actions significatives pour aider leurs salariés à être à l'avenir plus résilients, engagés et productifs.

Voici les cinq stratégies clés que de grandes organisations mettent actuellement en œuvre pour retenir les meilleurs talents :

“Ceux qui ont des conversations fréquentes avec leurs managers quant à l'évolution de leur carrière sont 3 fois plus susceptibles d'être encouragés par eux à postuler à des opportunités d'emploi en interne. Cependant, 23% des actifs n'en ont jamais eu.”

Global Workforce of the Future 2022

1 ■ Former les managers à provoquer et entretenir des discussions régulières et pleines de sens autour de l'évolution de carrière.

Les discussions autour la carrière sont un élément essentiel de la progression de celle-ci et de la rétention des salariés, mais pour autant, près d'un quart de la population concernée n'a jamais eu de conversation quant à la progression de sa carrière dans son emploi actuel. Cette absence de discussion indique aussi un manque de sensibilisation des salariés à l'existence d'opportunités en interne, et un manque d'encouragement à y postuler.

C'est pourquoi les cadres les plus expérimentés doivent donner l'exemple, et se transformer en véritables coaches de carrière auprès de leurs équipes. Des

discussions fréquentes et transparentes sur les rôles actuels et futurs doivent se tenir entre les employés et leurs managers, les cadres supérieurs, les parrains ou mentors de carrière et, si possible, des consultants de carrière externe

Les cadres doivent comprendre que cela fait partie de leur travail de s'assurer que chacun tire le meilleur parti de sa carrière. Dans le même temps, un dispositif global de gestion de carrière doit être mis en place afin que, si une discussion sur l'évolution de sa carrière échoue, le salarié sache alors vers qui se tourner pour obtenir un soutien en termes d'orientation professionnelle..



2 ■ Tracer des itinéraires de progression de carrière

Il est très important que les employeurs communiquent à leurs collaborateurs des perspectives de développement de carrière et de compétences. Cette vision doit présenter une image claire des besoins de compétences actuels et futurs de l'entreprise, et présenter les parcours d'apprentissage qui aideront les salariés à évoluer.

“31% des actifs déclarent que la principale raison de démissionner demeure pour eux le manque de progression de leur carrière et l'absence d'opportunités de reconversion et de perfectionnement, ce qui met les entreprises en grand danger de perdre leur vivier de talents.”

Global Workforce of the Future 2022

Dans le monde du travail d'aujourd'hui, il devient de plus en plus important pour les salariés d'être en mesure d'articuler leurs intérêts, leurs motivations et leurs objectifs de carrière. Par conséquent, il est tout aussi important de dire clairement aux collaborateurs ce sur quoi ils doivent travailler pour que leurs aspirations professionnelles deviennent réalité.

En utilisant des analyses poussées du marché du travail et des informations (basées sur l'IA) sur leurs lacunes actuelles en matière de compétences, les salariés peuvent évaluer où ils se trouvent actuellement et peuvent suivre des passerelles de carrière pour arriver là où ils veulent aller ensuite. Si tout le monde (dirigeants, cadres et salariés) fait sa part du travail, les initiatives de développement de carrière ou de compétences ont de bien meilleures chances de succès sur le long terme.

3. Se concentrer sur les futurs viviers de talents grâce à la mobilité interne

Le développement des collaborateurs à tous les niveaux est vital. Non seulement cela augmentera leur satisfaction, mais cela pérennisera la bonne santé de l'entreprise et créera un solide vivier de talents d'actifs qualifiés. Voilà qui est très clair : les organisations doivent absolument promouvoir une culture de la mobilité interne.

Alors que le rythme du changement s'accélère, ne pas avoir les bonnes personnes avec les bonnes compétences pour se projeter vers l'avenir est devenue une préoccupation majeure. Toutes les entreprises ont besoin d'avoir un solide vivier de talents, prêts pour l'avenir, agiles et responsables, qui pourront relever le défi lorsque des opportunités d'évolution de carrière ou des postes vacants se présenteront.

La mobilité interne est un élément clé de la rétention des talents. Permettre aux gens de progresser et de se développer – dans n'importe quelle direction – au sein de l'entreprise elle-même garantit le fait qu'ils seront plus susceptibles d'y rester à l'avenir. Sans possibilité d'évolution, ils chercheront des opportunités ailleurs.

“70% des actifs estiment que les entreprises doivent former les collaborateurs existants à différents rôles au sein de l'organisation et les aider à perfectionner leurs compétences avant de penser à recruter des candidats externes.”

Global Workforce of the Future 2022

4. Investissez dans le coaching pour tous



Dans le passé, le coaching et le développement des compétences étaient réservés aux strates supérieures d'une organisation. Au fil du temps, cependant, il est devenu l'un des moyens les plus efficaces pour une entreprise d'améliorer son fonctionnement, des cadres supérieurs aux managers de proximité et à tous les employés.

Une [étude](#) du Work Institute a révélé qu'un salarié sur quatre quittera son emploi prochainement. Mais la statistique la plus choquante est peut-être que les employeurs pourraient empêcher 77% de cette fuite des salariés, si seulement ils leur montraient un peu plus de soutien.

Investir dans des programmes de coaching sur le lieu de travail permet de fournir ce soutien indispensable aux salariés, et les incite à s'engager davantage auprès de leur entreprise à mesure qu'ils apprennent et développent de nouvelles compétences.

“L'étude a révélé que les salariés veulent occuper des emplois où ils se sentent moins épuisés mentalement et où ils ont un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle. 35% d'entre eux déclarent qu'ils démissionneront au cours des 12 prochains mois en raison de problèmes de balance entre vie professionnelle et personnelle, ou pour cause d'épuisement professionnel.”

Global Workforce of the Future 2022

5. Donner la priorité aux initiatives pour la santé mentale et le bien-être des collaborateurs

Bien que la santé mentale des salariés se soit globalement améliorée depuis 2021, un quart de tous les actifs déclarent pourtant qu'elle s'est détériorée au cours de l'année écoulée. L'épuisement professionnel continue d'être un problème mondial et universel, touchant tous les répondants, quel que soit leur âge, leur nationalité ou leur sexe.

Voilà qui devrait préoccuper les entreprises : une main-d'œuvre émotionnellement épuisée porte non seulement préjudice aux individus, mais peut également avoir un coût élevé pour l'organisation en termes de productivité.

De plus, la moitié des actifs dans le monde (49 %) s'inquiètent de faire un burnout à l'avenir, et leurs craintes sont justifiées. Près de quatre actifs sur 10 (36%) déclarent avoir souffert d'épuisement professionnel, et près d'un sur quatre a interrompu sa carrière au cours des 12 derniers mois en raison d'un burnout.

Les employeurs doivent en être conscients, en particulier dans la situation actuelle où des tensions supplémentaires, telles qu'une récession imminente et une situation géopolitique préoccupante, peuvent peser davantage sur le moral de leurs collaborateurs.





Conclusion

Les entreprises les plus performantes investissent toutes dans des outils de rétention et de mobilité interne des talents. Ces outils impliquent des évaluations sophistiquées des collaborateurs, des directives qui incitent les responsables du recrutement à rechercher en interne avant de rechercher des talents à l'extérieur, et des opportunités de formation ou de perfectionnement spécifiques.

S'ils mettent tous ces outils en place, les employeurs peuvent gagner en confiance sur deux défis clés en matière de ressources humaines : tirer le meilleur parti possible des salariés existants, et procéder à d'éventuels licenciements avec l'assurance de pouvoir transférer les bonnes personnes au bon moment aux bons postes.

Le rapport **Global Workforce of the Future 2022** révèle de nombreuses autres stratégies RH permettant aux entreprises non seulement de conserver leurs talents existants, mais aussi et surtout, en période de pénurie et d'incertitude, de créer leurs propres réservoirs de talents.

► [Téléchargez dès maintenant votre copie de cette étude.](#)