

Retenir les talents : panorama des méthodes

Ce que les entreprises françaises font ou
améliorent pour retenir leurs talents

Etude réalisée par Reverse



Méthodologie



Sondage en ligne réalisé du 29/09/2022 au 02/10/2022 avec une méthodologie CAWI (Computer Assisted Web Interview) auprès d'un échantillon de 350 entreprises françaises interrogées par le cabinet d'études de marché IntoTheMinds (www.intotheminds.com).

IntoTheMinds est un cabinet d'études de marché et de conseils en marketing situé en France (Paris) et en Belgique (Bruxelles). Le cabinet est spécialisé dans les méthodes d'études de marché de pointe pour s'attaquer aux projets les plus complexes : études qualitatives, études quantitatives, modélisation comportementale, ...

Éléments principaux





Depuis la pandémie, les responsables RH et les CEOs en France ont plus de difficultés à **recruter** qu'à **retenir** leurs collaborateurs.

- 64% des personnes en charge du recrutement dans les entreprises indiquent avoir plus de difficultés à recruter qu'à retenir leurs collaborateurs.

Le marché de l'emploi français post-Covid est devenu un **véritable marché de candidats** :

- Seulement 33% des répondants pensaient que les candidats étaient en position de force; ce chiffre est de 68% aujourd'hui.
- **70% des répondants perçoivent une forte pression des candidats.**
- 68% des RRH et des CEO sont en très forte concurrence avec leurs concurrents directs.

La position de force des candidats et la forte concurrence sur le marché obligent les entreprises à revoir leur méthode de recrutement.

- 75% des entreprises sondées ont indiqué avoir changé leurs méthodes de recrutement.

Une pénurie de candidats pas seulement sur les "nouveaux" métiers ou métiers "innovants".

- Le top 3 des métiers pénuriques selon les répondants : la vente, la fabrication/production, les ressources humaines.

Retenir ses collaborateurs pose moins de difficultés que le recrutement mais reste un vrai problème pour les entreprises françaises, post-Covid.

- **78% des personnes sondées** sont d'accord pour dire qu'elles ont plus de difficultés à retenir leurs collaborateurs depuis la crise du COVID.

Un **turnover moyen de plus de 10%** en France.

Formation des managers et meilleur équilibre vie pro/vie perso : les nouvelles politiques managériales pour lutter contre les démissions.

Le télétravail et les formations : les deux leviers choisis par les entreprises françaises pour limiter leur turnover.

- **80% des répondants n'avaient pas de politique de télétravail en France avant le COVID. Ce chiffre tombe à 20% en octobre 2022, soit 60 points de différence.**
- 53% des entreprises interrogées n'ont pas de plan de formation continue actuellement.

Rétention des collaborateurs : un travail qui commence dès la création de la fiche de poste pour les RH et CEO.

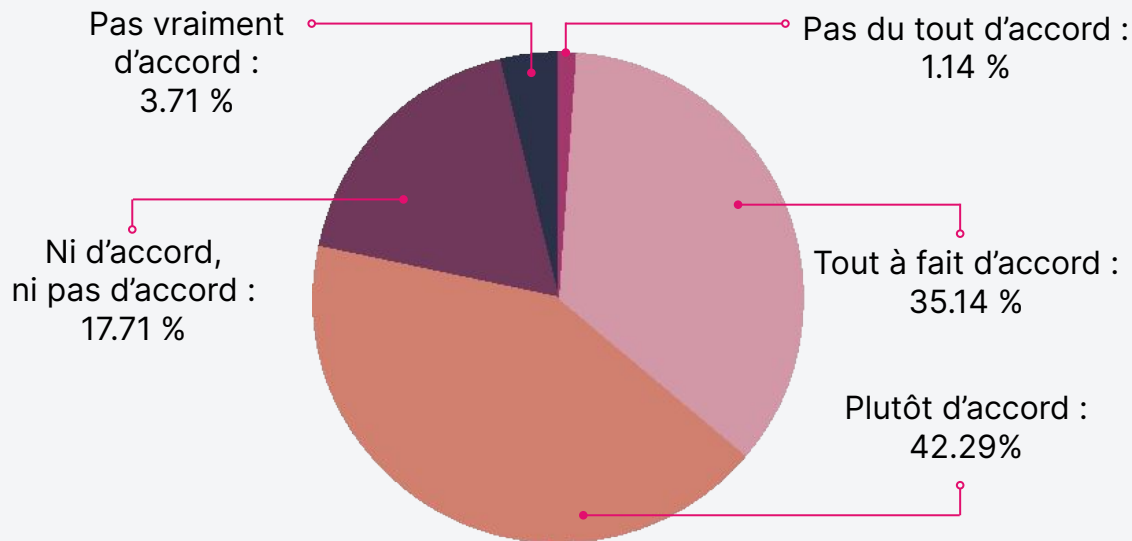
- **75%** des RH et CEO interrogés indiquent avoir modifié complètement ou partiellement leur politique managériale pour répondre à la fuite de leurs collaborateurs.
- **72% des répondants indiquent avoir augmenté leur package de rémunération** au cours de la dernière année pour retenir leurs collaborateurs.

Résultats du sondage



Post-Covid, la rétention pose moins de difficultés que le recrutement mais reste un vrai problème pour les entreprises françaises

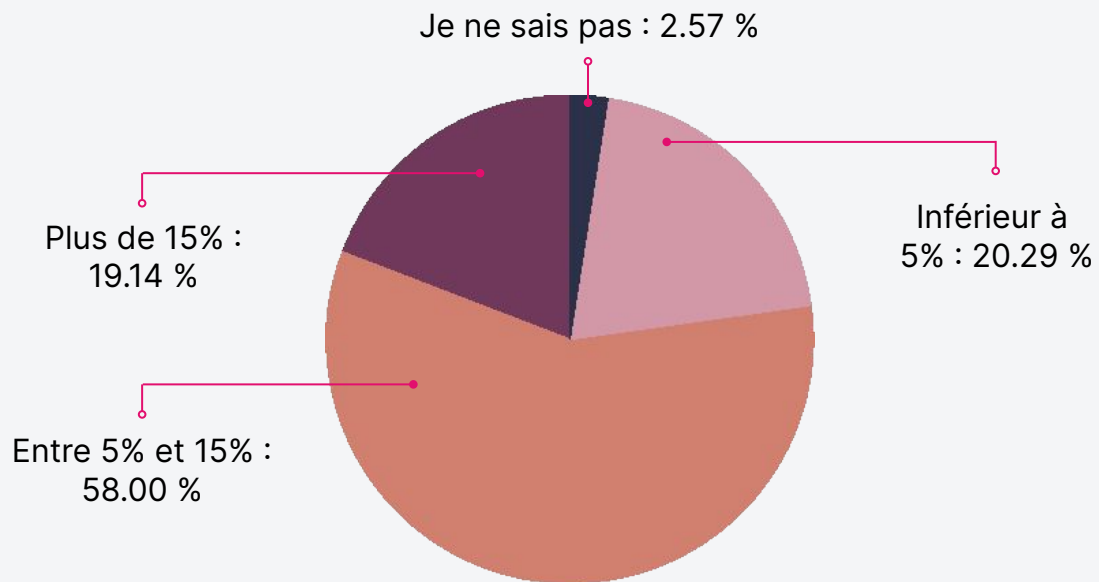
“Nous avons plus de difficultés à retenir nos collaborateurs qu’avant le Covid”



78% des entreprises sondées sont d'accord pour dire qu'elles ont plus de difficultés à retenir leurs collaborateurs depuis la crise du COVID.

Un turnover moyen de plus de 10% en France

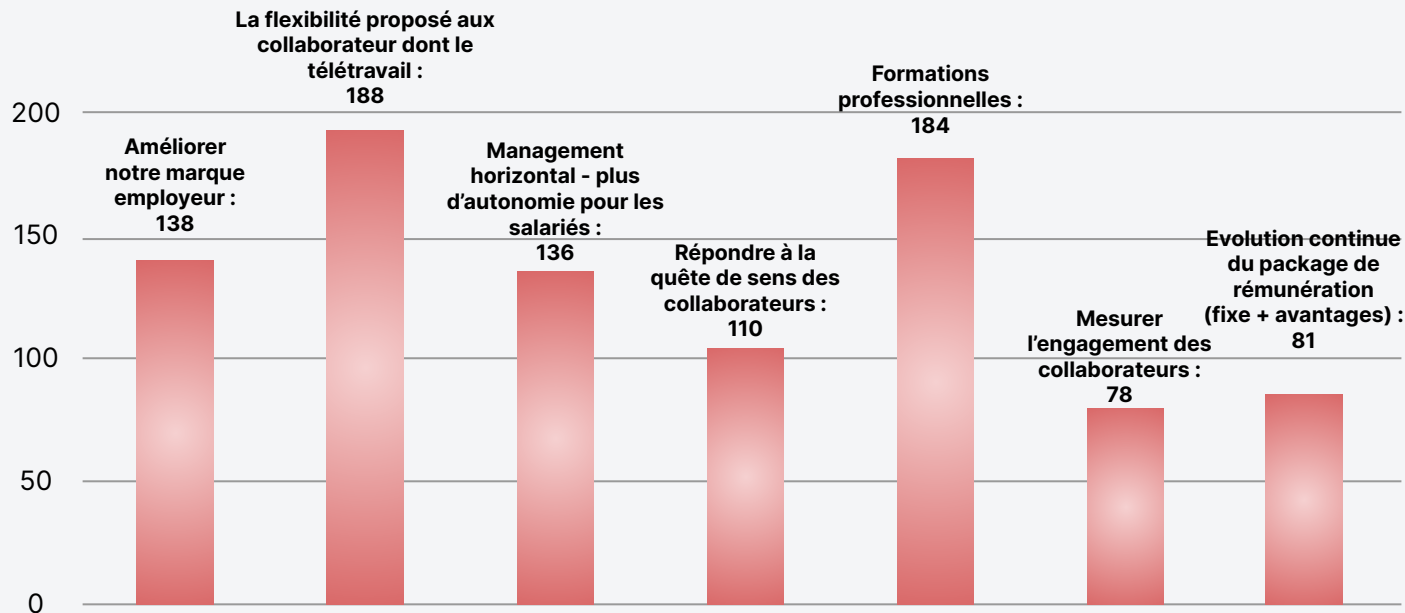
Quel est votre turnover (taux de rotation annuel du personnel) aujourd'hui ?



58% des répondants indiquent que leur entreprise a un turnover compris entre **5 et 15%**. Plus de 20% d'entre eux indiquent un turnover de plus de **15%**.

Le télétravail et les formations, les deux leviers choisis par les entreprises françaises pour limiter leur turnover

Sur quels leviers comptez-vous pour retenir vos collaborateurs ?

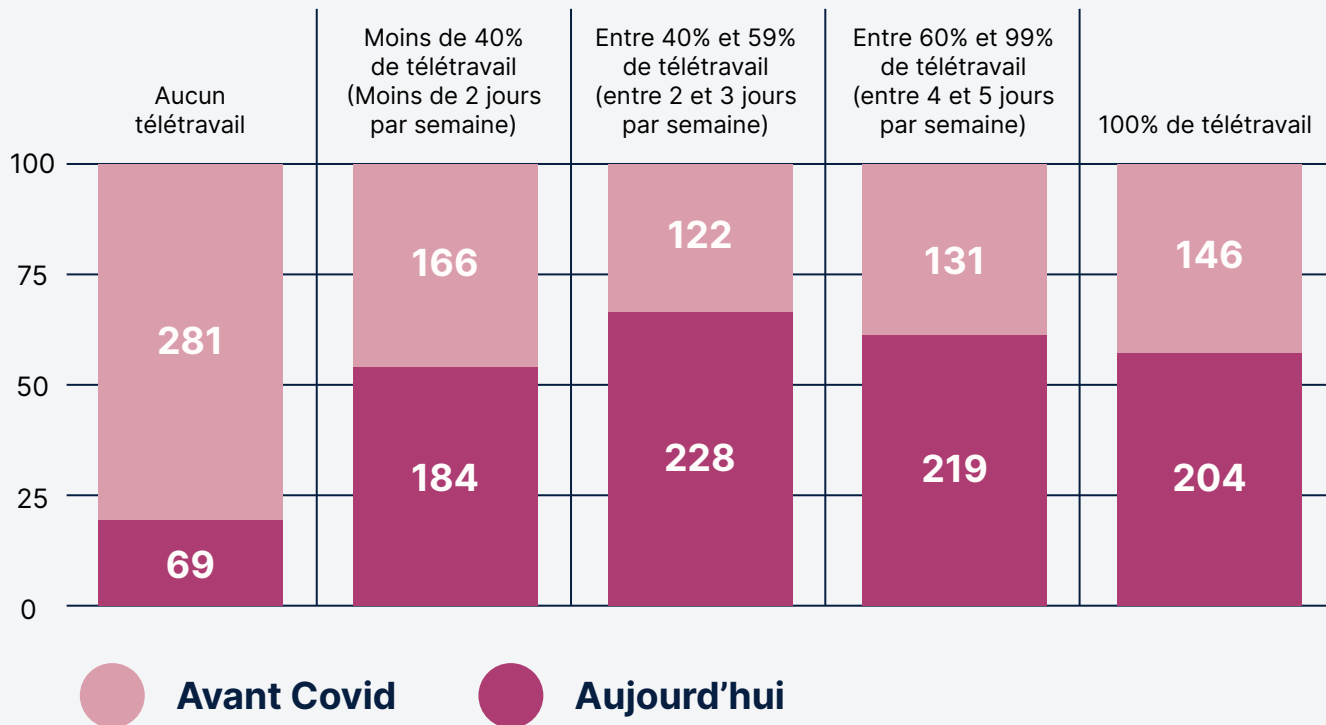


Pour limiter le turnover et améliorer la rétention des collaborateurs, les entreprises souhaitent s'appuyer sur deux principaux leviers :

- Le télétravail et la flexibilité (21% des réponses)
- Les formations professionnelles (20%)

Le marché de l'emploi post-Covid est devenu un véritable marché de candidats

Qui est en position de force lors de l'entretien d'embauche, le candidat ou le recruteur ?

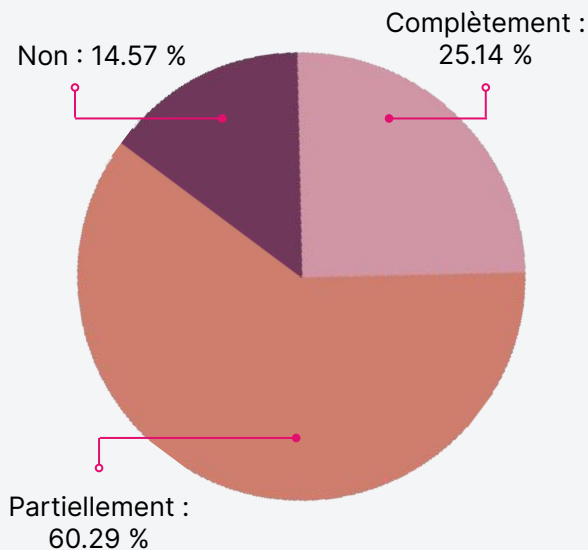


Plusieurs résultats marquants :

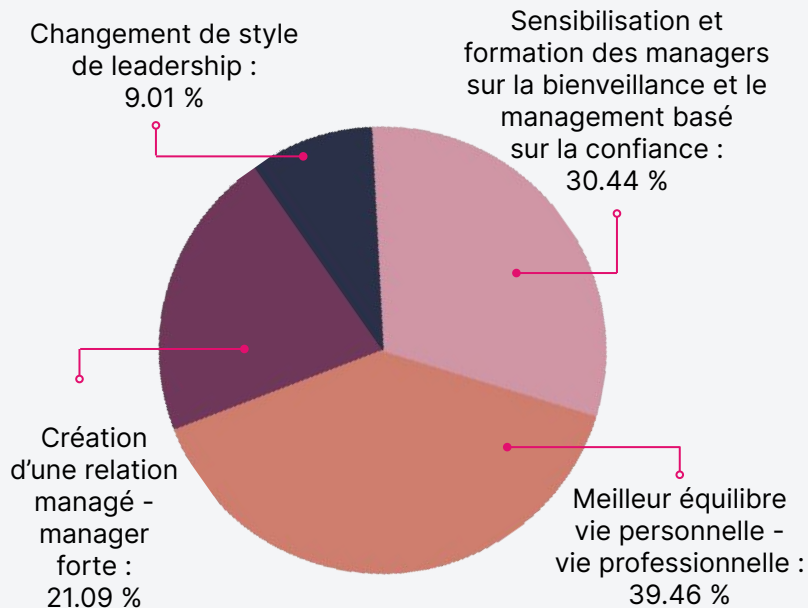
- **80% des répondants n'avaient pas de politique de télétravail en France avant le COVID.** Ce chiffre tombe à **20% en octobre 2022**, soit 60 points de différence.
- Il semble que la politique la plus mise en place en France soit de 2 ou 3 jours par semaine (40% / 50% de TT).

Formation des managers et meilleur équilibre vie pro/vie perso : les nouvelles politiques managériales pour lutter contre les démissions.

Avez-vous modifié vos politiques managériales au cours des 12 derniers mois pour retenir vos collaborateurs ?



Quelle politique managériale avez-vous mise en place pour retenir vos collaborateurs/collaboratrices ?

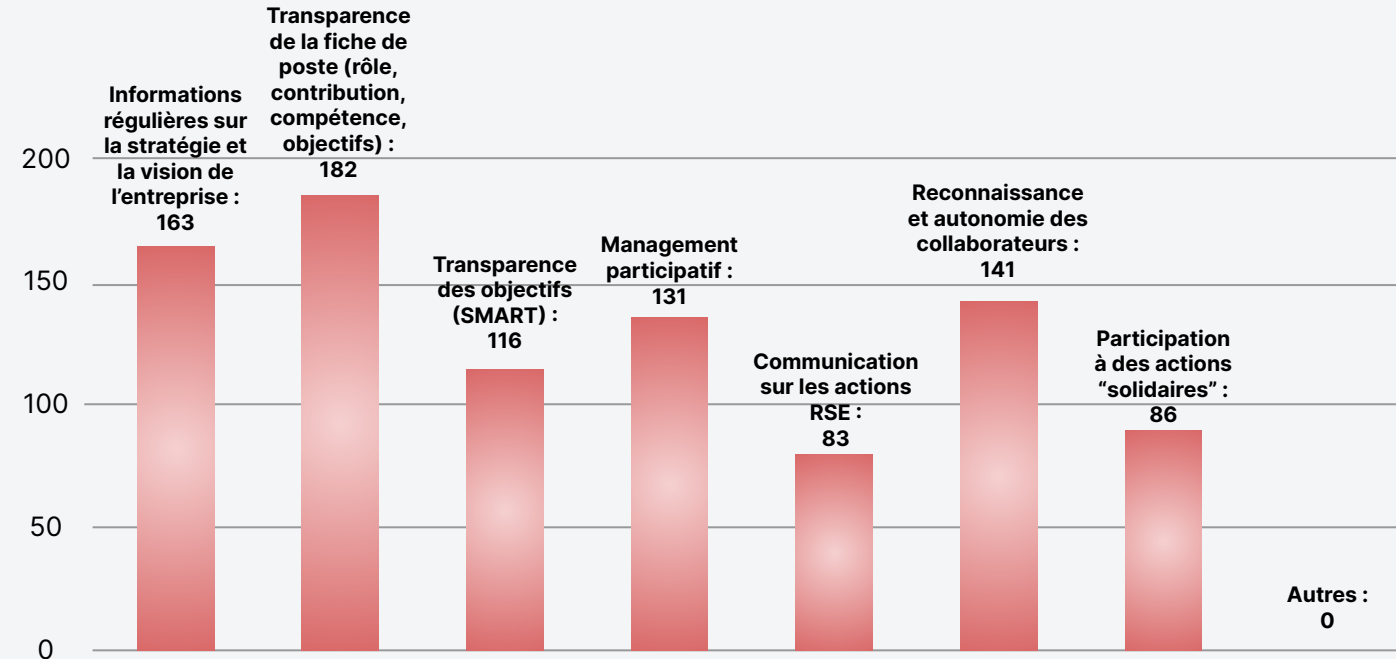


Plus de 75% des RH et CEO interrogés indiquent avoir modifié complètement (25%) ou partiellement (60%) leur politique managériale pour répondre à la fuite de leurs collaborateurs. Deux grands changements ont été opérés par les entreprises :

- Proposer un meilleur équilibre vie personnelle - vie pro (40% des réponses)
- Sensibilisation et formations des managers (31%)

Donner du sens à ses collaborateurs : un travail qui commence dès la création de la fiche de poste pour les RH et CEO

Comment apportez-vous du sens à vos collaborateurs/collaboratrices ?

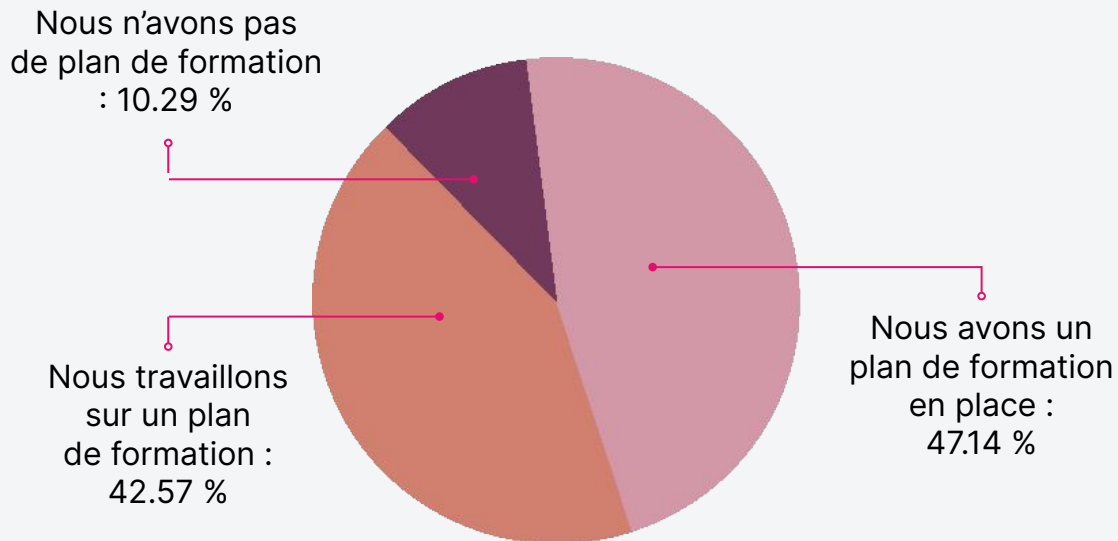


Les entreprises françaises apportent du sens à leurs collaborateurs par :

- Des fiches de poste transparentes (52%)
- Une meilleure communication sur la stratégie de l'entreprise (47%)
- Une meilleure reconnaissance et autonomie (40%)

En France, moins de la moitié des entreprises ont un plan de formation continue

Votre entreprise a-t-elle un plan de formation continue des collaborateurs ?

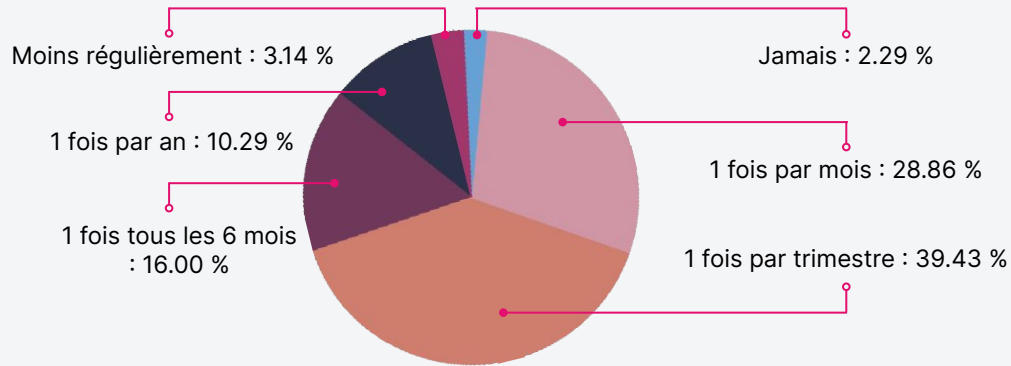


53% des entreprises interrogées n'ont pas de plan de formation continue actuellement.

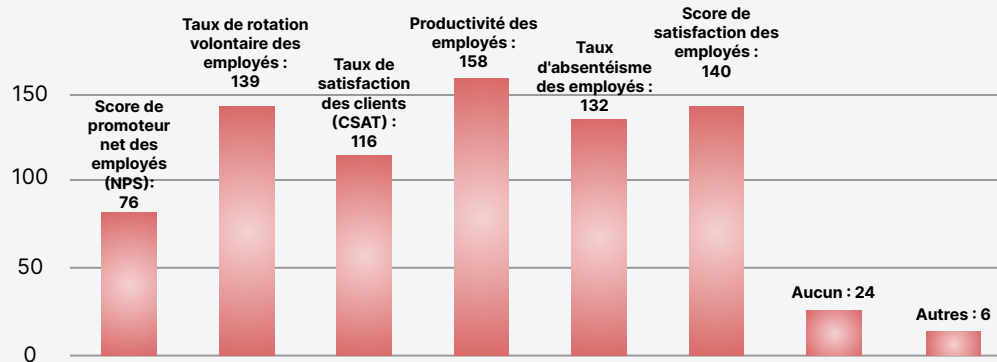
Le sondage nous montre également que les grandes entreprises ont davantage de plans de formation que les PME et les TPE, budgets et ressources obligeant.

L'analyse de la satisfaction : une analyse régulière encore trop basée sur des KPIs de performances ?

Combien de fois demandez-vous à vos employés s'ils sont satisfaits ?



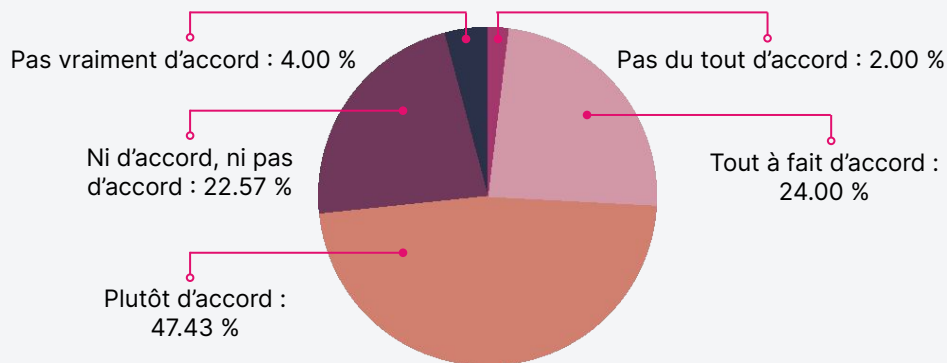
Quels outils de mesure de l'engagement utilisez-vous ?



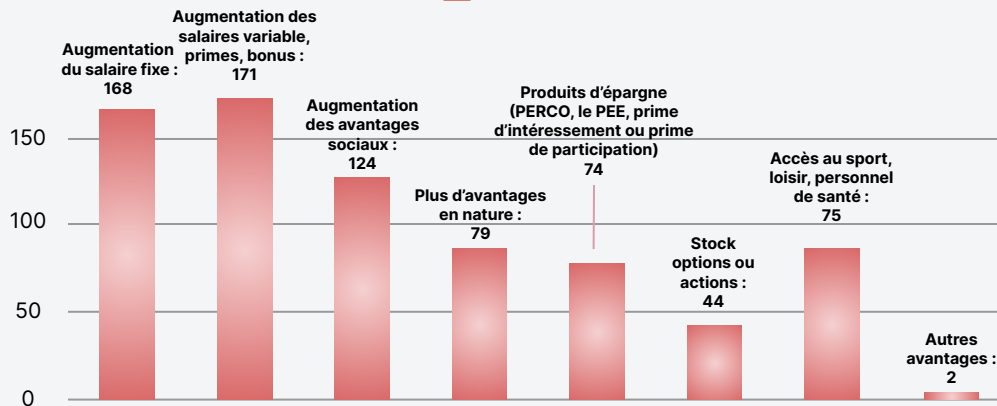
Le sondage montre que **53%** des entreprises questionnent leurs collaborateurs sur leur satisfaction au moins tous les 4 mois. **29%** des sondés indiquent même les questionner tous les mois. Cependant, **le score de satisfaction est seulement le 3ème outil** utilisé pour mesurer l'engagement. Les entreprises préfèrent encore se tourner vers des scores de **productivité** ou de **turnover** pour mesurer la satisfaction.

Pour les entreprises françaises, une meilleure rétention passe avant tout par l'augmentation des packages de rémunération.

Nos packages de rémunération au cours des 12 derniers mois ont augmenté dans le but de retenir nos collaborateurs



Comment vos packages de rémunérations ont-ils évolué ?



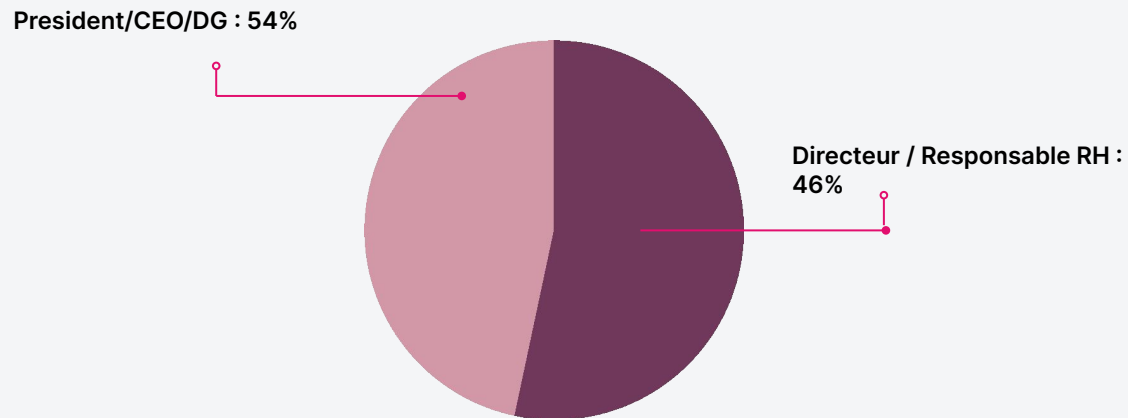
Le sondage montre que **53%** des entreprises questionnent leurs collaborateurs sur leur satisfaction au moins tous les 4 mois. **29%** des sondés indiquent même la questionner tous les mois. Cependant, **le score de satisfaction est seulement le 3ème outil** utilisé pour mesurer l'engagement. Les entreprises préfèrent encore se tourner vers des scores de **productivité** ou de **turnover** pour mesurer la satisfaction.

Profils des répondants

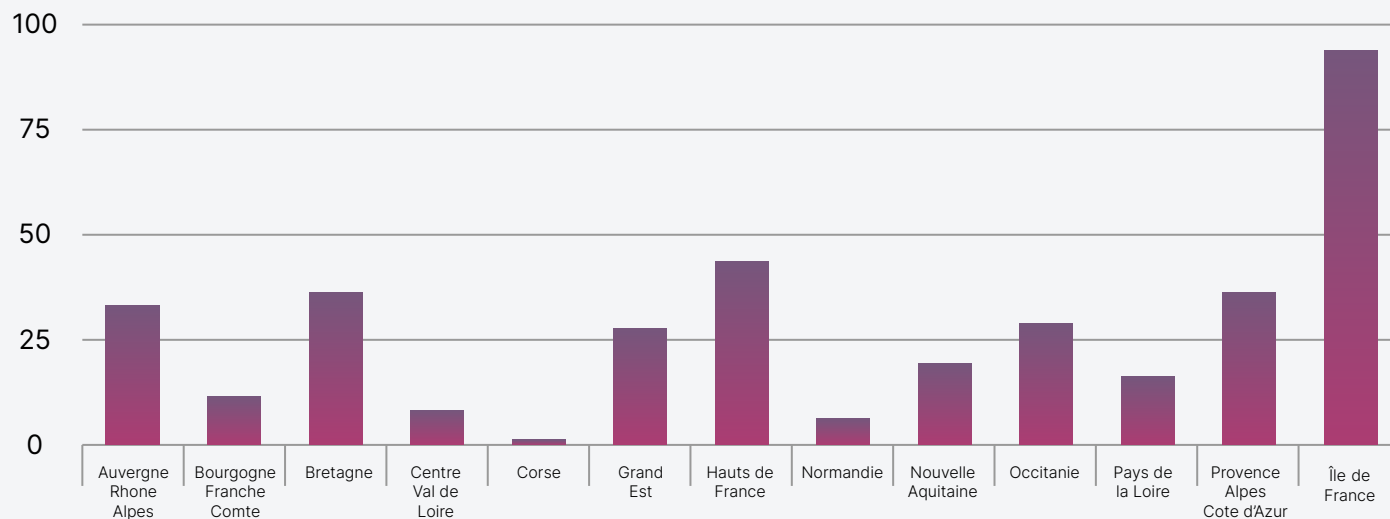


Poste au sein de l'entreprise

350 personnes interviewées



Régions





“Ce qui est frappant c’est que l’attention portée à ses collaborateurs, à ses propres Ressources Humaines est aujourd’hui toute aussi importante que celle portée aux clients.”

**Stéphanie Florentin,
Country Leader & C-Level Advisor
at Reverse SAS.**

A propos de Reverse





Bienvenue dans le nouveau monde du Headhunting.

Reverse propose des services de chasse de tête et de conseil en recrutement sur des postes de Middle et Top management. Nous nous distinguons sur le marché par notre approche digitale et scientifique des ressources humaines.

Nous avons développé une plateforme client qui nous permet de donner à nos clients une visibilité et une transparence totales sur les processus. Par ailleurs, nos outils nous permettent de collecter les données nécessaires au suivi de chaque étape et de les analyser pour optimiser les flux.

Notre Agile Headhunting est la solution avancée pour le recrutement permanent. Une approche scientifique qui allie technologie et relations humaines, pour donner aux entreprises la certitude de recruter les meilleurs profils stratégiques.

La méthode scientifique et l'approche data driven font enfin du Headhunting une science exacte, laissant place à ce qui a énormément de valeur : la relation humaine.

Nous sommes certifiés Great Place to Work et Great Place to Work for Women : chaque Reverser travaille au quotidien en ayant à l'esprit l'ouverture au changement, une approche digitale et de la flexibilité.

Conseils de lecture





Image de marque de l'employeur : tout ce que vous devez savoir

Mettre en place des stratégies efficaces en termes de marque employeur (Employer Branding) : découvrons en détail pourquoi et comment le faire.

[Lire tout](#)



Managers : comment les garder dans l'entreprise

Il est aujourd'hui impératif que les RH sachent comment valoriser le professionnalisme de leurs managers afin de les garder et éviter qu'ils ne se dirigent vers d'autres entreprises où ils auraient le sentiment d'être davantage estimés.

[Lire tout](#)

Merci!



REVERSE

human
resources
science

www.reverse.hr/fr

Paris - Berlin - Barcelone - Milan - Bologne