

Communiqué de presse

1 Français sur 3 prêt à quitter son emploi

[France, le 5 septembre 2023] La rétention et l'attraction des talents est l'une des priorités majeures pour les recruteurs. Cependant, les changements amenés par les nouveaux modes de travail et de management bouleversent les facteurs liés à l'engagement et à la rétention des talents. Afin de déterminer les paramètres susceptibles d'aider les entreprises dans leur stratégie de recrutement et gestion des talents, Capterra a réalisé une enquête auprès de 1 007 employés français.

Quels facteurs influent sur la satisfaction des salariés en 2023 ?

52 % des employés français interrogés estiment être satisfaits de leur emploi actuel et ne compte pas démissionner. Même si ce chiffre paraît encourageant, 37 % des répondants souhaiteraient quitter leur emploi actuel et parmi eux, 18 % d'ici un an. Des écarts significatifs avec d'autres pays européens peuvent aussi être constatés :

- 62 % des participants provenant du Royaume-Uni et d'Allemagne se disent satisfaits à très satisfaits
- Seulement 14 % des employés britanniques et 15 % des employés allemands indiquent être "insatisfaits" à "très insatisfaits" contre 25 % en France.

Les différentes causes influant négativement sur la satisfaction des salariés :

- **Un niveau élevé de stress au travail** (33 %)
- **Un salaire jugé insuffisant** (33 %)
- **Des primes non adaptées** (29 %)
- **Un manque de reconnaissance** quant aux efforts fournis (26 %)

Parmi les causes principales influant positivement sur leur expérience figurent :

- **L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle** (40 %)
- **L'environnement et l'entente** avec leurs collaborateurs (39 %)
- **Le salaire** correspondant aux attentes (37 %)
- La notion de sens et d'utilité dans leur parcours professionnel (34 %)

Le rôle du management dans la rétention des talents

Après avoir analysé les principaux paramètres liés à la satisfaction, la question est de savoir quel rôle jouent les managers pour assurer le bien-être de leurs salariés dans leur fonction. Leur responsabilité clé, celle de promouvoir une culture positive sur leur lieu de travail où les employés peuvent se sentir véritablement appréciés pour leurs efforts, mais aussi soutenus et écoutés. Par ce biais, ces derniers peuvent contribuer à l'engagement et à la satisfaction des salariés.

Dans le but de comprendre les attentes des employés envers le management et comment celui-ci influence leur niveau d'engagement et de performance, les participants ont été interrogés sur les compétences et qualités qu'ils valorisent chez leur manager. Les réponses des participants mettent ainsi en avant :

- **L'aptitude à reconnaître les efforts** et le travail fourni (51 %)
- **La capacité à maintenir un environnement de travail positif** et collaboratif au sein de l'équipe (40 %)
- **La compétence de soutien**, en fournissant les outils ou les ressources nécessaires pour faciliter l'exécution des tâches (31 %)
- **La faculté de gestion** et de reconfiguration de la charge de travail des employés (31 %)

Le “job hopping”, une tendance en croissance dans les habitudes des employés ?

En plus de la volatilité économique qui peut mettre en péril la stabilité à long terme d'une même position, de l'émergence des contrats à durée limitée, d'autres facteurs tels que le désir d'élargir ses expériences ou de changer d'orientation ont remodelé la manière dont les employés envisagent leur trajectoire professionnelle au sein d'une entreprise. Le concept de “job hopping” explique ce phénomène, décrivant la pratique d'occuper plusieurs postes en un laps de temps relativement court.

À la question “*Combien de fois avez-vous changé d'emploi au cours des cinq dernières années ?*” :

- 53 % déclarent n'avoir jamais changé d'emploi
- 38 % ont opéré un à deux changements

- 7 % ont changé d'emploi de 3 à 5 fois
- 2 % ont changé d'emploi plus de 5 fois

En approfondissant les raisons des 9 % ayant changé d'emploi de 3 à plus de 5 fois au cours des cinq dernières années, les facteurs principaux motivant ces job hoppers sont :

- Un salaire plus élevé (37 %)
- Un changement d'environnement au travail (32 %)
- Une meilleure flexibilité de travail (28 %)
- L'acquisition d'expériences différentes dans des entreprises diverses (27 %)
- Un travail dans une entreprise dont la culture leur correspond davantage (26 %)

Les programmes de parrainage encore peu développés au sein des entreprises françaises

Les entreprises disposent de différentes ressources pour trouver et attirer des talents parmi lesquelles les programmes de parrainage. Ces derniers permettent aux entreprises de tirer parti du réseau professionnel des talents déjà en poste tout en augmentant leur engagement en leur offrant l'opportunité d'agir en tant qu'ambassadeur de l'entreprise. Néanmoins, cette opportunité semble peu exploitée par les entreprises : 45 % de notre panel déclarent ne disposer d'aucun programme de ce genre.

Parmi les employés qui signalent avoir accès à un programme de parrainage, 53 % y ont participé, principalement pour les raisons suivantes :

- Proposer un candidat dont les compétences pourraient contribuer positivement à leur entreprise (41 %) et avec qui une collaboration aisée est envisageable (27 %)
- L'opportunité de recevoir une récompense sous la forme de bonus (18 %)

Les points clés d'une stratégie de rétention des talents

Une stratégie de rétention des talents doit être une priorité pour les entreprises dû à l'influence que cette stratégie a sur la santé financière et la réussite d'une organisation. La mise en œuvre d'un plan stratégique de fidélisation des salariés et d'un environnement de travail positif qui considère les critères de bien-être et motivation des employés ainsi que l'investissement dans le développement des salariés sont des éléments clés afin de maintenir un taux de rotation bas et d'augmenter la satisfaction des équipes.

Dès le recrutement, une communication transparente et une relation de confiance doivent être établies entre l'employeur et les futurs employés. Particulièrement, tout salarié doit pouvoir comprendre les attentes pour son rôle et ce qu'il peut espérer en retour de sa contribution, et ce avant même d'effectuer ses premiers pas dans l'entreprise. Enfin, bien que le recrutement soit principalement géré par les responsables RH, il est important de ne pas négliger le rôle du corps managérial qui contribue grandement au succès et à la rétention de l'employé.

Méthodologie

Pour collecter les données de ce rapport, Capterra a mené une enquête en ligne en juillet 2023 auprès de 6091 employés allemands, australiens, britanniques, canadiens, français et mexicains..

Le panel français était composé de 1 007 répondants et ceux-ci ont été sélectionnés selon les critères suivants :

- *Réside en France*
- *Âgé(e) de 18 ans à 65 ans*
- *Employé(e) à temps plein ou à temps partiel*
- *Travaille au sein d'une PME de 2 à 250 employé(e)s*
- *Reporte auprès d'un responsable direct*
- *N'occupe pas de poste de propriétaire ou de stagiaire*

À propos de Capterra

Capterra est la destination n°1 afin de trouver le logiciel idéal. Notre plateforme comprend plus de 95 000 solutions parmi 900 catégories de logiciels et offre un accès à plus d'1,8 millions d'avis vérifiés, vous permettant de gagner du temps, d'accroître votre productivité et d'accélérer votre croissance.

Contact presse:

Dorine Mandin - Marketing Specialist Capterra
dorine.mandin@gartner.com