

Guide

Rétention des talents : comment remettre l'humain au centre de la collaboration en entreprise

Oui
80%

Non
20%



klaxoon

Sommaire

1	La rétention des talents, une nécessité et un avantage compétitif	06
	Les enjeux de la pénurie de talents	07
	Le coût du remplacement des salariés	08
	Les attentes des salariés évoluent et s'imposent	09
2	La collaboration, un élément-clé pour renforcer la puissance de vos talents	12
	Libérer le potentiel du collectif	13
	La collaboration pour générer un sentiment d'appartenance	14
3	Comment renforcer la rétention de vos talents en mettant l'humain au centre de votre collaboration ?	15
	Formation, upskilling et reskilling	16
	Investir dans le développement des middle managers	17
	Améliorer l'expérience d'onboarding	18
	Mettre en avant les valeurs de l'entreprise	19

Executive Summary

Dans un contexte de pénurie mondiale de talents et de turnover croissant, **fidéliser les employés** est devenu un défi majeur pour les entreprises. La perte de talents entraîne non seulement des coûts financiers élevés, mais impacte aussi directement l'activité des organisations, à travers une réduction de l'efficacité opérationnelle et de l'engagement des équipes.

Pour optimiser la fidélisation de leurs salariés, les entreprises doivent **remettre l'humain au centre de leur collaboration**. Cela implique de **créer un environnement de travail innovant et performant** aussi propice à la communication transparente, à la participation active et à l'apprentissage continu.

En investissant dans le développement de leurs middle managers et en optimisant leurs processus d'onboarding, les entreprises peuvent également **renforcer leur culture organisationnelle**, et offrir des opportunités de croissance et d'épanouissement professionnel à leurs employés.

La plateforme tout-en-un Klaxoon aide les entreprises à améliorer significativement leur taux de rétention de leurs talents. Les employés se sentent plus engagés et satisfaits dans leur travail, ce qui se traduit par **une augmentation de leur efficacité et des performances globales** de l'entreprise. Ainsi, Klaxoon permet aux entreprises de placer l'humain au centre de leur stratégie de rétention des talents en maximisant le potentiel du collectif.



Saviez-vous que chaque dollar investi dans le capital humain peut générer **jusqu'à 11\$ de revenu pour votre entreprise ?**

Cette donnée d'une étude menée par Korn Ferry (2030:The Very Human Future of Work) montre bien tout le potentiel à miser sur le développement de la plus importante de vos ressources : **vos équipes**.

Aujourd'hui, on assiste à un retour du management centré sur l'humain au cœur des enjeux d'attractivité et de rétention des talents. Les raisons en sont multiples :

- Une évolution **des attentes et des valeurs** dans les équipes ;
- Une dynamique globale de transformation digitale qui amène des organisations à créer des environnements de travail **plus flexibles et résilients** ;
- Le besoin **d'améliorer leur attractivité** en tant qu'employeurs, en s'affirmant sur le plan éthique et sociétal ;
- La nécessité pour les managers d'être davantage connectés avec leurs équipes **sur le plan personnel**, tendance qui s'est accélérée suite à la pandémie de Covid-19.

De plus, dans un contexte de pénurie des talents à l'échelle mondiale, il est de plus en plus difficile pour les organisations d'assurer la rétention de leurs talents. Pourtant, **fidéliser vos salariés est un atout de taille** pour générer des résultats en termes de revenus, réduire les coûts de recrutement et de formation liés aux départs, mais aussi développer un avantage concurrentiel important sur le long terme.



Un management centré sur l'humain est essentiel pour améliorer la satisfaction et la fidélisation des salariés

Alors que de nombreuses entreprises mettent l'accent sur la digitalisation et l'automatisation, **négliger le facteur humain serait une réelle erreur stratégique**. En effet, libérer tout le potentiel du collectif et développer votre propre pool de talents sont autant de leviers pour attirer, former, et surtout fidéliser les collaborateurs qui possèdent les compétences techniques et interpersonnelles dont vous avez besoin.

Pour y parvenir, nous allons voir comment vous pouvez **axer votre développement en interne sur l'humain** :

grâce à une collaboration plus efficace, un management plus valorisant, mais aussi grâce aux possibilités du digital pour plus d'autonomie et d'engagement au quotidien.





1.

La rétention des talents, une nécessité et un avantage compétitif

La rétention des talents, une nécessité et un avantage compétitif

Dans son étude *Leadership Vision for 2024*, Gartner pose la problématique de la fidélisation des salariés comme une priorité à traiter pour les entreprises, à travers un contexte préoccupant de pénurie des talents. Ce facteur est même considéré comme pouvant **générer plus de dommages que l'inflation** aux organisations, selon plus d'un quart d'entre elles.

Les enjeux de la pénurie de talents

En plus d'impacter directement les salariés, la pénurie des talents que nous traversons actuellement sera aussi **la première cause de ralentissement de la transformation des entreprises d'ici 2027**.

Prévisions des freins à la transformation des entreprises entre 2023 et 2027



Source : Forum économique mondial

La deuxième cause évoquée dans ce sondage étant la problématique de l'attractivité des organisations, qui est aussi étroitement liée à la fidélisation des talents

Si l'on observe aussi un ralentissement du phénomène de "Grande Démission", apparu pendant la pandémie de Covid-19, **le turnover général reste néanmoins important** par rapport aux chiffres d'avant cette période. D'après Awardco, il se maintient à 47% en moyenne en 2022, contre 57% en 2020.



Source : Awardco

En parallèle, les organisations doivent également faire face à un **changement générationnel** sur le marché du travail. La génération des Baby Boomers est en fin de carrière, et les nouveaux actifs qui font leur entrée sur le marché du travail ne sont pas assez nombreux pour compenser les départs en retraite à venir dans les pays occidentaux.

D'ici 2030, toujours selon l'étude de Korn Ferry, la pénurie de talents sur le marché du travail pourrait ainsi **générer un manque à gagner de 8500 milliards de dollars** aux entreprises ! Bien sûr, cela est à nuancer suivant les métiers et le secteur d'activité : les plus impactés sont ceux de la knowledge economy (ou économie de la connaissance), qui englobe les travailleurs hautement qualifiés, notamment issus du domaine des services ou de la finance. Dans un tel contexte, les entreprises ont plus de mal à recruter, mais aussi à retenir leurs talents, ce qui peut leur coûter cher lorsqu'il s'agit de **remplacer des départs**.



La pénurie de talents pourrait générer un manque à gagner de 8500 milliards de dollars aux entreprises

Source : Korn Ferry

Le coût du remplacement des salariés

Nous le savons aujourd'hui, **il est plus coûteux pour une entreprise de recruter et former un nouveau salarié** que de fidéliser et conserver un salarié existant. D'un point de vue financier seulement, la Society for Human Resource Management a estimé qu'aux États-Unis, le coût moyen d'embauche d'un nouvel employé (tous secteurs confondus) **est d'environ \$4,700**. Comme précédemment, ce chiffre est à nuancer suivant la nature du recrutement : par exemple, les disparités peuvent être élevées entre le cas d'un manager et celui d'un employé opérationnel.

Mais à ce coût moyen s'ajoute aussi celui **du temps et des efforts à mobiliser en interne** :

- **Au niveau des ressources humaines** : publier de nouvelles offres d'emploi, centraliser les candidatures, réaliser les entretiens, assurer l'onboarding d'un nouvel employé,... Selon 83% des managers RH interrogés, il est aussi de plus en plus difficile de trouver les compétences qui correspondent aux besoins des organisations (Gartner).
- **Au niveau de l'équipe** : faire la passation des outils, des process et des connaissances au nouvel employé, s'adapter à son fonctionnement, l'intégrer dans le collectif,...

En réalité, l'équipe commence à être impactée **avant même la phase de recrutement**, lorsque le poste n'est pas encore pourvu et que les membres de l'équipe doivent s'en répartir les missions qu'il faut assurer en attendant. Cela peut même s'étendre aux premiers mois après le recrutement, **jusqu'à ce que le nouvel employé ne soit pleinement opérationnel** et couvre ses frais de recrutement et de formation. Ce seuil est estimé à 6 mois en moyenne, d'après la Harvard Business School.

Un bon taux de rétention des talents est donc nécessaire pour réduire tous ces coûts pour l'entreprise, et ce, dès la phase de recrutement. À cet impératif s'ajoute **une évolution du pouvoir de décision dans le recrutement**, qui bascule aujourd'hui davantage en faveur des candidats.

Les attentes des salariés évoluent et s'imposent

Les salariés sont désormais moins attachés à leur entreprise, et ont des attentes qui évoluent entre le moment de l'embauche et leur évolution sur le long terme auprès d'un employeur. Par exemple, **le salaire constitue un élément-clé pour attirer les talents, mais ne suffit pas à les retenir** dans une organisation (d'après un rapport de Adecco).

Le travail hybride

La plus grande tendance de ces dernières années pour les salariés est la recherche de **davantage de flexibilité dans leurs conditions de travail**. D'après les données du Forum économique mondial, des horaires de travail flexibles sont désormais une priorité pour 83% des travailleurs en recherche d'emploi ! C'est généralement un moyen pour eux de **gagner en autonomie et en efficacité**, ainsi que de mieux gérer leur temps de travail en fonction de leurs contraintes quotidiennes.

Pouvoir travailler n'importe quand et depuis n'importe où régulièrement est aussi la deuxième raison évoquée par les salariés lorsqu'il s'agit de quitter leur employeur. Pour s'assurer de conserver leurs meilleurs talents, les entreprises doivent donc investir dans des outils de travail qui respectent ces exigences de flexibilité, et permettent de travailler de manière aussi efficace où que l'on soit.



Que ce soit au bureau ou en télétravail, vos équipes doivent pouvoir passer sereinement d'un environnement à l'autre, sans perdre en efficacité

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

En 2022, un quart des employés dans le monde a **fait l'expérience d'au moins certains des symptômes du burn-out** (McKinsey).

Les managers y sont les plus exposés (44% d'après Adecco), notamment en prenant davan-

tage de responsabilités suite à des départs ou des licenciements. Il est donc plus important que jamais de prendre en compte l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle de vos salariés, quels qu'ils soient, pour les garder dans votre organisation.



44% des managers sont exposés à un **risque de burn-out**

Source : Adecco

Lorsqu'un ou plusieurs collaborateurs sont affectés par le burn-out, c'est l'équipe entière qui est impactée. Les autres membres doivent alors fournir des efforts supplémentaires, **comme dans le cas d'un remplacement suite à un départ** : prendre en charge les tâches du ou des salariés absents, se former sur les sujets laissés en suspens,...).

Plus récemment, il a même été démontré que le burn-out pouvait se développer par effet de chaîne à l'échelle d'une équipe entière (*An Emergence Model of Team Burnout, 2021*). Cette corrélation montre l'importance de déployer des actions **non seulement à l'échelle de chaque collaborateur, mais aussi auprès de tout le collectif**, afin de faciliter leur alignement et équilibrer leur charge de travail.

Pour vous aider à mettre en place des conditions de travail en phase avec ces différentes attentes de vos collaborateurs, des plateformes collaboratives tout-en-un comme celle de Klaxoon permettent de **récolter du feedback au quotidien pour anticiper une situation d'équipes en surcharge**, sans avoir besoin d'attendre le sondage de satisfaction général. La plateforme propose également de nombreux outils, méthodes et leviers pour **aider vos équipes à libérer la parole**, et donner à vos managers les moyens de les accompagner.

Le développement professionnel en interne

Aujourd'hui, d'après LinkedIn, **94% des employés sont plus enclins à rester plus longtemps chez un employeur** s'il investit dans leur carrière et dans le développement de leurs compétences.

94% restent dans leur entreprise si elle investit dans leur **développement professionnel**
des employés

Source : LinkedIn

Il s'agit donc pour vous de **développer dès maintenant votre propre pool de talents** dans votre entreprise. Cela permettra non seulement d'assurer leur épanouissement et de les fidéliser, mais aussi de pallier au contexte de pénurie des compétences sur le marché.

En effet, selon Adecco, les travailleurs sont à présent 10% plus nombreux qu'en 2022 à chercher des opportunités de progression en interne : évolution de poste, formation, mentorat,...

Pourtant, **moins de 20% des dirigeants estiment que leurs organisations ont des stratégies matures en place** pour favoriser le développement, le recrutement et la rétention de leurs talents. Mais nous y reviendrons plus tard.



des entreprises ont des stratégies matures en place pour favoriser le développement de leurs talents

Source : HBR

Qu'il s'agisse de travail hybride, d'un meilleur équilibre de vie ou d'opportunités de développement en interne, toutes ces attentes ont un point commun : **elles placent l'humain au centre des enjeux de la rétention des talents.**

Pour maximiser la fidélisation de leurs salariés, voire même en faire un avantage concurrentiel pour leur recrutement, les entreprises doivent donc utiliser la digitalisation et la puissance de la technologie pour valoriser l'aspect humain dans leur collaboration, et libérer leur intelligence collective.

2.

**La collaboration,
un élément-clé pour
renforcer la puissance
de vos talents**

La collaboration, un élément-clé pour renforcer la puissance de vos talents

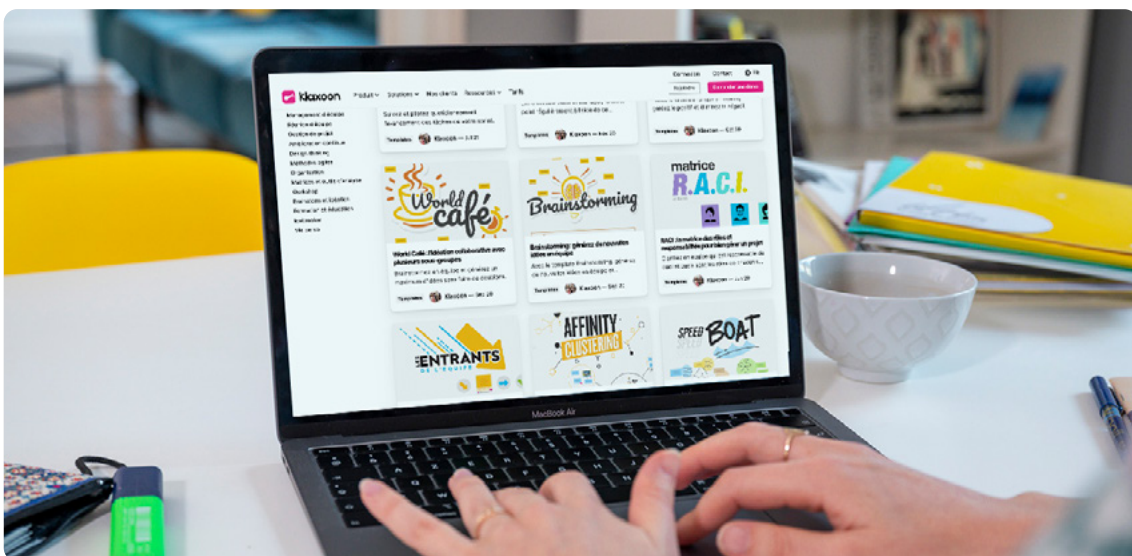
Libérer le potentiel du collectif

D'après une étude de ManpowerGroup, 83% des travailleurs pensent que **la capacité à bien collaborer est aussi importante dans leur travail que celle d'être productifs**. De plus, ce sont des soft skills propres à la collaboration qui sont aujourd'hui les plus recherchés par les entreprises : empathie, créativité, capacité à travailler en équipe,... Cela souligne toute l'importance de la collaboration dans le développement et la rétention de vos talents, et confirme que l'humain n'est pas près de se voir dépasser par l'automatisation.

Libérer au maximum le potentiel collaboratif de vos équipes dans votre organisation est donc une étape nécessaire. C'est la clé pour les responsabiliser (on parle d'empowerment), mais aussi pour leur donner tous les moyens de s'exprimer et de partager leurs idées.

Pour y parvenir, vous devez **construire un environnement de travail innovant**, adapté à tous les styles de collaboration et résilient face au changement. Cet espace doit aussi être un levier pour faire monter en puissance l'engagement de vos collaborateurs, dans un contexte où presque 1 employé sur 5 se sent désengagé de son entreprise.

La plateforme Klaxoon permet d'atteindre chacun de ces objectifs. Elle permet de découpler votre efficacité et votre engagement, quelle que soit votre manière de travailler. En synchrone ou en asynchrone, en one-on-one ou en équipe, elle propose **une expérience collaborative complète avec des outils visuels complémentaires, ainsi que des intégrations avancées** avec votre portefeuille applicatif existant (Google, Microsoft,...).



La bibliothèque de templates de Klaxoon contient plus de 200 modèles prêts à l'emploi pour vous aider à libérer l'intelligence collective

La collaboration pour générer un sentiment d'appartenance

Le **sentiment d'appartenance à une organisation** est un aspect humain fondamental, à la base d'une bonne rétention des salariés, mais aussi d'une meilleure productivité. D'après Deloitte, c'est un facteur capable **d'améliorer les performances au travail de 56%**, et de diviser par 2 le risque de départ de l'employé !



Le sentiment d'appartenance à son entreprise peut diviser par 2 le risque de départ d'un employé

Source : Deloitte

Pour développer un sentiment d'appartenance fort dans vos équipes et améliorer leur expérience collaborateur, vous devez **créer une culture organisationnelle qui les invite à être authentiques** et à partager leurs idées en toute transparence. Là encore, la plateforme Klaxoon peut vous aider à laisser chacun s'exprimer de la manière qui lui convient le mieux, et échanger en toute confiance grâce à des méthodes de collaboration reconnues et prêtes à l'emploi : entretien annuel, objectifs SMART, modèle GROW,...

3.

Comment renforcer la rétention de vos talents en mettant l'humain au centre de votre collaboration ?

Comment renforcer la rétention de vos talents en mettant l'humain au centre de votre collaboration ?

Formation, upskilling et reskilling

Nous l'avons vu précédemment, **développer votre propre pool de talents** est essentiel pour assurer leur fidélisation. De plus, c'est une nécessité dans le contexte actuel : d'ici 2025, la moitié des employés dans le monde devra au moins partiellement faire évoluer leurs compétences pour s'adapter aux nouvelles évolutions des espaces de travail (ManpowerGroup).

D'ici 2025
50% des employés devront faire évoluer au moins en partie leurs compétences

Source :
Manpower Group

Pour cela, vous pouvez mettre en place différents types d'actions de formation et de développement en interne :

- **L'upskilling** : il s'agit de permettre aux salariés d'acquérir plus de compétences dans leur domaine actuel, et ainsi évoluer dans leur équipe. C'est le format de développement de compétences le plus courant. Toutefois, aujourd'hui, les entreprises insistent surtout sur l'upskilling de leurs managers, ce qui crée un fossé avec le reste des équipes. Seulement 45% des non-managers disent que leur employeur investit dans le développement de leurs compétences, pour 74% des managers et dirigeants.
- **Le reskilling** : il s'agit de repositionner un salarié sur un autre domaine de compétences, et lui permettre d'apprendre un nouveau métier en dehors de son équipe initiale.

De plus, la formation dite on-the-job (au fil des missions du quotidien) est la première modalité retenue par les entreprises pour accompagner l'évolution des compétences : passation de connaissances, workshops, apprentissage en asynchrone,... 70% des travailleurs y ont recours d'après le Financial Times, et l'OCDE reconnaît que **1 heure de formation informelle coûte \$15,50 et génère un ROI annuel de \$55** à l'entreprise.

Pour faciliter l'accès à ces moments de formation en interne moins coûteux et les rendre plus efficaces pour tous, Klaxoon propose des activités et des méthodologies prêtes à l'emploi pour partager des contenus d'apprentissage, centraliser les connaissances de l'équipe, et **créer des situations d'apprentissage dynamiques** :

- **Board** pour rassembler l'équipe en visio ou en asynchrone dans un espace collaboratif qui centralise tous les contenus partagés, et permet d'interagir efficacement ;
- **Mémo** pour sécuriser les prochaines étapes et mettre à disposition des équipes des infor-

mations et des connaissances accessibles à tout moment ;

- **Quiz et des parcours gamifiés** pour évaluer les acquis de l'équipe, et les engager dans un challenge séquencé.



Un Quiz est le moyen idéal de tester les connaissances de votre équipe, et d'accélérer la mémorisation des informations grâce à ses fonctionnalités interactives et visuelles

Investir dans le développement des middle managers

En 2018, selon Udemy, c'est **1 employé sur 2 qui quitte son travail en raison de problématiques liées au management** ! La relation entre les employés et leurs managers, et en particulier leur *middle manager* (manager direct au sein de l'équipe) est fondamentale pour leur satisfaction dans leurs relations interpersonnelles au travail, mais impacte aussi directement la réussite de leurs missions.

 **1 employé sur 2
quitte son travail en raison
du management**

Source : Udemy

De plus, les *middle managers* sont **les premiers exécutants des stratégies pour renforcer la rétention des talents** dans l'entreprise. Ils doivent développer des compétences essentielles pour fidéliser leurs équipes, comme l'empathie et l'intelligence émotionnelle.

Selon McKinsey, les *middle managers* jouent un rôle d'accélérateur de performances dans les organisations en valorisant l'expertise et le bien-être de leurs équipes, ce qui contribue à une meilleure rétention des talents. Cependant, ils rencontrent des défis majeurs, dont **la bureaucratie et la complexité des processus**, cités par presque 1 manager sur 2. Ces

obstacles réduisent leur disponibilité pour le développement des talents et l'amélioration de l'expérience des collaborateurs au sein de leurs équipes.

Klaxoon répond à ce besoin avec une solution tout-en-un pour aider vos middle managers à s'épanouir dans votre entreprise, simplifier leurs pratiques de travail et accompagner les salariés. Parmi les templates disponibles sur la plateforme, nombreux sont ceux **adaptés à des situations de management d'équipe** (entretien individuel, évaluation des performances, entretien annuel,...). De plus, des outils d'évaluation et de partage de feedback donnent une vue d'ensemble rapide et précise sur l'engagement de chaque collaborateur.

Améliorer l'expérience d'onboarding

D'après Gallup (*Creating an Exceptional Onboarding Journey for New Employees*), des employés qui se voient proposer un onboarding optimal en arrivant dans une entreprise **ont 2,6 fois plus de chances d'être satisfaits de leur travail**, et finalement de rester. Ce n'est donc pas pour rien que cette étape cruciale du processus de recrutement représente 10% des budgets de formation annuels des entreprises. Dès l'étape de recrutement, vous devez mettre en place les leviers pour favoriser la rétention de vos talents sur le long terme.

Pourtant, la même étude de Gallup montre que **seuls 12% des employés s'accordent** sur le fait que leur employeur propose une expérience d'onboarding exceptionnelle.

Klaxoon joue un rôle essentiel dans l'optimisation du parcours d'onboarding des nouveaux collaborateurs dans une entreprise. Grâce au **template Parcours d'intégration**, adapté à un onboarding en présentiel comme en mode hybride, vous réunissez en un seul espace toutes les informations pertinentes à partager avec un nouvel arrivant, tout en recueillant ses retours et en lui proposant des défis personnalisés pour encourager l'interaction avec ses futurs interlocuteurs-clés.



Chaque étape du processus d'onboarding et toutes les informations utiles sont partagées avec le nouvel employé de manière visuelle et engageante

Mettre en avant les valeurs de l'entreprise

Enfin, plus de 3 employés sur 4 estiment que leur employeur doit avoir des valeurs tournées vers **la durabilité, la diversité et la transparence** (Randstad).

Être en phase avec les valeurs chères à vos employés est un donc autre volet essentiel pour maximiser la rétention des talents dans votre entreprise (et aussi fortement lié à la création d'un sentiment d'appartenance). C'est particulièrement vrai avec les jeunes générations qui recherchent un travail qui ait du sens pour eux, et qui reflète leurs valeurs authentiques.

Pour renforcer la communication autour de vos valeurs-clés, mais aussi recueillir les feedbacks de vos employés sur l'alignement avec leurs propres valeurs, vous pouvez par exemple **leur partager régulièrement un Sondage Klaxoon**. Il suffit de créer un modèle de Sondage adapté en quelques clics, puis de le dupliquer autant de fois que vous le souhaitez, par exemple pour le partager à des groupes ou à des moments différents. À la fin de chaque Sondage réalisé, vous retrouvez des résultats consolidés et prêts à l'analyse.



Vous souhaitez en apprendre plus sur la manière dont la plateforme Klaxoon peut vous aider à améliorer la rétention de vos talents ?

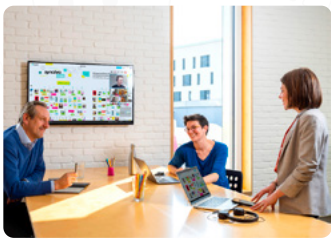
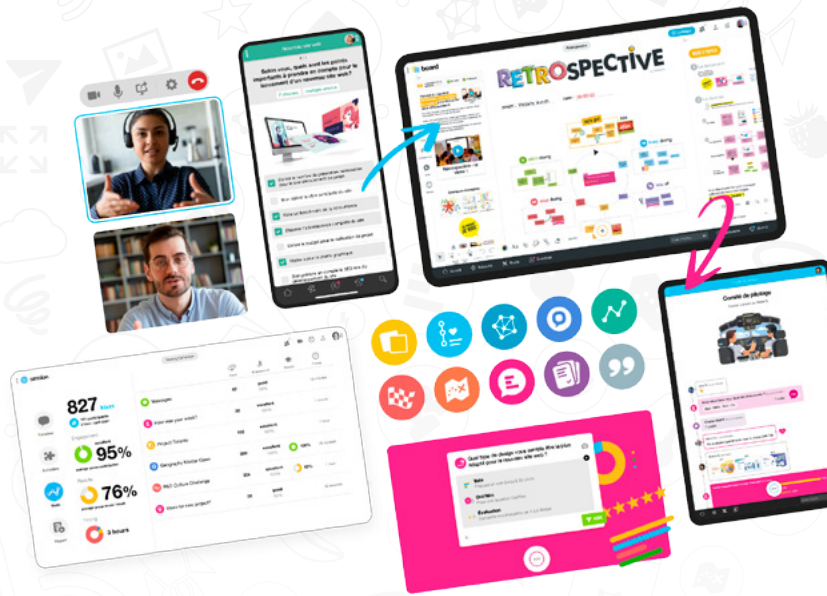
N'hésitez pas à nous contacter
pour échanger sur les enjeux autour de vos équipes !



La plateforme de collaboration visuelle tout-en-un qui booste l'engagement et la productivité en entreprise

Combinant une suite unique de 10 outils de collaboration visuelle, Klaxoon démultiplie l'engagement de tous, en réunion et en dehors, augmente la productivité et favorise un environnement de travail innovant.

En savoir plus



Augmenter l'engagement avant, pendant et après les réunions

Permettre à chacun d'accomplir plus ensemble, et maintenir un niveau d'engagement élevé en favorisant une culture de participation active, en réunion et au-delà.

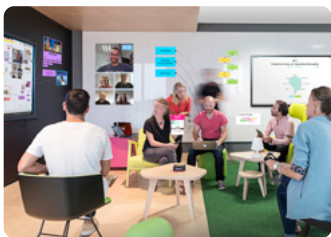
On obtient 100% d'engagement
Vincent Gonzalez, Responsable de la performance - Safran Landing Systems



Faciliter le business, la prise de décision et accroître la productivité

Simplifier la collaboration en interne et en externe avec vos partenaires, tout en accélérant la prise de décision, les processus, les projets, les livrables et la mise sur le marché.

On a gagné 40% de temps en plus
Marc Gigon, Global Digital Advisor - Microsoft



Stimuler l'innovation et la prise de décision dans un cadre de travail novateur

Équiper vos collaborateurs avec des outils innovants pour relever au quotidien leurs défis professionnels, où qu'ils soient, tout en rationalisant votre portefeuille applicatif.

Klaxoon permet de réfléchir ensemble et prendre des décisions ensemble
Peter Quiguer, Digital Experience Director - Lesaffre International

7500 entreprises clientes

120 pays

100% CAC 40

4,7/5

Environnement 100% sécurisé

des technologies à la pointe des standards de sécurité et de confidentialité

- ← → app.klaxoon.com
- ✓ Robust data residency
- ✓ CCPA
- ✓ SSO SAML
- ✓ SOC2 / type2

Interopérabilité avec vos outils

- Microsoft Teams
- Google Workspace
- Jira Software
- Confluence
- moodle.



Utilisé par plusieurs centaines de milliers de collaborateurs, récompensé dans le monde entier





klaxoon

klaxoon.com

 Download on the
App Store

 GET IT ON
Google Play