

Insight<sup>®</sup>

**La Grande  
Démission...**  
donne lieu à  
une nouvelle ère  
de travail et de  
recrutement



People Empowered. Work Transformed.

[fr.insight.com/workplace](https://fr.insight.com/workplace)



## La Grande Démission... donne lieu à une nouvelle ère de travail et de recrutement

Au cours des 12 derniers mois, un nombre record de personnes aurait quitté leur emploi, dans des phénomènes que des experts appellent « la grande démission ». <sup>1</sup>En Europe, une étude de SD Worx suggère que les taux de démission sont les plus élevés en Allemagne avec 6 %, suivis du Royaume-Uni avec près de 5 %, et des Pays-Bas et de la France avec près de 3 %<sup>3</sup>. Une autre étude mondiale de Microsoft a révélé que 41 % des employés envisagent de quitter leur emploi, beaucoup recherchent un emploi avec des modèles de travail à distance.<sup>3</sup>

Alors que ce phénomène mondial se poursuit en 2022, les entreprises doivent s'adapter pour s'assurer non seulement de retenir leurs employés, mais aussi d'être attrayantes pour les nouvelles recrues, en restant à jour face à l'évolution des attentes des employés et des configurations d'espace de travail. Nous nous sommes entretenus avec Angela Hughes, directrice des ressources humaines et de la gestion du personnel EMEA chez Insight, au sujet de cette tendance.

**Au cours des deux dernières années, on a observé une tendance aux démissions et aux remaniements massifs à mesure que les gens quittent leur emploi et changent d'emploi dans le monde entier. Selon vous, quelles sont les causes et les catalyseurs de ce phénomène de grande démission/remélange ?**

La récente pandémie de COVID-19, les confinements associés et les restrictions de mouvement ont sans aucun doute laissé aux gens le temps de réfléchir à leur vie, leur situation, leurs espoirs et leurs ambitions. Dans de nombreux cas, il y a eu un changement dans ce que les gens apprécient dans leur vie familiale et professionnelle, en réévaluant leurs priorités et en comprenant ce qui fonctionne bien pour leur situation personnelle. Sur cette base, les individus ont pris la décision de réduire leurs déplacements, d'améliorer leurs compétences et de changer d'emploi, ce qui a provoqué une vague de démissions et quelques perturbations sur le lieu de travail.

Cependant, une partie des mouvements de demandeurs d'emploi et de personnes en mutation que nous observons dans le cadre de la Grande Démission est également due à une activité refoulée - des mouvements qui ont été reportés ou retardés par des circonstances ou des choix. Pour beaucoup d'employés, le travail était une constante en période de changement. Ils se sont accrochés à ce travail, alors qu'en période moins compliquée, ils auraient certainement démissionné plus tôt. Après les périodes de confinement de 2020/2021, beaucoup d'entre eux ont actionné ce changement alors que nous revenons à une nouvelle normalité.

**À la sortie d'une période de grands changements, comment pensez-vous que les attentes en matière d'environnement de travail évoluent ? Et qui conduit cela ?**

Du point de vue des collaborateurs, il y a certainement une augmentation des attentes en matière de travail hybride, ainsi qu'en matière de flexibilité au sein de la journée de travail elle-même. Le télétravail pendant la pandémie a montré aux individus que la vie de famille et les engagements personnels peuvent symbioser avec votre travail, au point que certains sont encore plus productifs en dehors des « heures de travail classique ». Par conséquent, les employés demandent et recherchent une configuration de lieu de travail qui réponde à leurs besoins.

Alors que les employés influencent les attentes en matière de lieu de travail, les organisations doivent reconnaître que le travail à distance, le travail hybride et les horaires flexibles ne sont pas synonymes de moins de travail effectué ou d'employés moins productifs. Dans de nombreux cas, c'est tout le contraire. Alors que le travail hybride pouvait sembler inimaginable pour certaines organisations il y a quelques années, la pandémie de COVID-19 les a contraints à essayer et à mettre en œuvre un modèle de travail plus flexible.

Avec la mondialisation et les opportunités offertes aux nomades<sup>4</sup> numériques de travailler dans différentes zones géographiques et dans différents fuseaux horaires, les entreprises doivent être encore plus ouvertes sur les attentes professionnelles des employés et les nouvelles méthodes de travail. Nous entrons dans une nouvelle ère du lieu de travail – et les organisations et les recruteurs doivent s'y accommoder.

>>

1. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-05-10/quit-your-job-how-to-resign-after-covid-pandemic> | 2. ad footnote | 3. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index> | 4. "digital nomads" movement - people across the globe looking for remote working opportunities

## La Grande Démission...

donne lieu à une nouvelle ère de travail et de recrutement



### Si le futur modèle de travail est (ou a été) modifié et que de nombreux employés réévaluent leurs priorités et leur travail, que peuvent faire les organisations pour retenir leurs travailleurs face à la Grande Démission ?

Je pense que l'investissement dans le développement de vos employés est essentiel pour s'assurer qu'ils sont satisfaits. Cela s'appuie également sur les statistiques. Une étude de la société de services d'éducation Lorman suggère que « 70 % des employés quitteraient leur emploi pour travailler pour une organisation connue pour investir dans le développement et la formation des employés »<sup>5</sup>. Ainsi, pour garder vos collaborateurs, les entreprises doivent investir non seulement dans la formation et le développement, mais aussi dans des programmes de bien-être. Chez Insight, nous prenons très au sérieux le rôle d'une culture positive sur le lieu de travail, en faisant de nos employés la priorité absolue et en recherchant toujours des moyens d'offrir plus d'espace pour les services de développement et de bien-être. Nous sommes convaincus d'avoir opté pour une formule gagnante, qui a récemment été récompensée par le prix Great Places to Work « Best Workplaces in Europe 2021 ».

Un autre facteur important pour retenir les employés est de les écouter et d'être suffisamment flexible pour s'adapter aux changements. Cela est beaucoup plus facile lorsque vous avez mis en place des plateformes pour encourager les conversations. Une culture de travail positive au sein de votre entreprise est également essentielle au succès. Chez Insight, c'est l'une de nos formules gagnantes, car nos employés reflètent la culture et incarnent véritablement les valeurs de notre entreprise que sont Hunger, Heart et Harmony. Pour le collaborateur, cela vous permet de vous investir davantage dans l'organisation elle-même, en participant activement à son succès.

### Comment les équipes RH et les processus de recrutement doivent-ils s'adapter pour trouver et embaucher de nouveaux talents, en particulier dans le domaine informatique où les pénuries de compétences deviennent de plus en plus évidentes ?

Dans le secteur informatique en particulier, le recrutement doit évoluer vers des processus plus créatifs et plus ouverts. Alors que la tendance de la Grande Démission a rendu le recrutement de nouveaux talents plus compétitif que jamais, la tendance Tech Skills Gap suggère qu'il y a moins d'employés ayant les compétences informatiques nécessaires disponibles à l'embauche.

Si les entreprises investissent davantage dans le développement personnel, cela peut entraîner une progression de carrière pour les collaborateurs existants. Le recrutement peut donc se concentrer davantage sur les profils juniors et sur le développement des

compétences des futurs collaborateurs. Créer un réseau plus large vous aide à créer un vaste réseau de recherche, en recrutant en fonction de l'attitude et du potentiel, plutôt que des compétences existantes. Combiné à diverses initiatives, cela peut permettre aux personnes qui quittent l'université, aux personnes qui changent de carrière et à celles qui ne sont pas familiarisées avec le secteur informatique d'entrer dans ce domaine et de développer des connaissances et des compétences.

L'un de des exemples de programme lancé chez Insight est la Skills Academy. Cette initiative est conçue pour donner aux personnes sans expérience préalable dans le secteur informatique l'opportunité de démarrer leur carrière. La Skills Academy permet aux individus d'acquérir de nouvelles compétences et d'évoluer dans notre organisation dans le cadre d'un programme sur 24 mois. Il y a des cours pour commerciaux ainsi que des cours plus techniques. C'est une opportunité fantastique pour quiconque s'intéresse à une carrière dans l'informatique. Le programme est inclusif et couvre les compétences commerciales, les compétences en matière de relations humaines et de communication, les compétences et connaissances techniques et les compétences spécifiques à une fonction. Les participants de l'Academy mettront leurs apprentissages et leurs compétences en pratique au fur et à mesure de leur progression au cours des deux années, en s'assurant qu'ils sont confiants et prêts à occuper un emploi chez Insight à la fin du programme.

Un autre aspect important à mentionner ici est que grâce à la technologie, le recrutement de collaborateurs situés dans d'autres pays est devenue une vraie possibilité. Connus sous le nom de « nomades numériques », il s'agit de collaborateurs qui peuvent travailler de n'importe où. Avec l'augmentation constante de la connectivité et des plateformes de réunion virtuelles, il n'y a pas de véritables limites géographiques à l'embauche de nouveaux employés. Cela est particulièrement vrai pour les entreprises de la Tech, ce qui augmente le vivier de talents à partir duquel les équipes RH peuvent recruter.

C'est certainement une période incroyable pour les ressources humaines. Ces dernières années, nous avons vu des organisations confrontées à de nombreux défis face aux anciennes méthodes de travail. De même, les employés ont été confrontés à de nouvelles configurations d'espace de travail. Alors que les experts prédisent que la tendance de la Grande Démission se poursuivra en 2022, elle exerce également une pression sur les organisations pour qu'elles repensent leur lieu de travail. Chez Insight, nous considérons cela comme une opportunité de continuer à écouter nos collaborateurs, de rester flexibles face au changement et de développer des opportunités originales de recrutement et d'embauche pour encourager de nouveaux talents. Nous sommes prêts pour la nouvelle ère du lieu de travail – l'êtes-vous ?

<sup>5</sup> <https://www.lorman.com/blog/post/39-statistics-that-prove-the-value-of-employee-training>