

# LA GRANDE DÉMISSION

## COMPRENDRE ET ÉVITER CE PHÉNOMÈNE



# INTRO

Dès le début de l'année 2021, la crise sanitaires a eu des répercussions sur l'emploi et de nombreux salariés ont fait le choix de quitter leur emploi.

En effet, la pandémie a eu un fort impact sur des problèmes latents en entreprise : la stagnation des salaires, le niveau d'anxiété, une communication compliquée... Les priorités ont été revues pour les salariés et une envie de liberté de passion et de reconnaissance s'est levée.

On parle de «Great resignation» ou de «Big Quit» pour qualifier cette vague de démissions massives.

La France semble résister au phénomène de démission massif mais on constate tout de même une tendance de fond.

Dans ce guide, l'équipe ATID vous apporte des pistes pour prévenir de l'événement redouté : la démission.

# SOMMAIRE



**01**

La grande démission aux États-Unis



**02**

Un risque de contamination en France ?



**03**

Les leviers pour renforcer l'expérience collaborateur

# 01

## LA GRANDE DÉMISSION AUX ÉTATS-UNIS

**45**  
MILLIONS

**de travailleurs ont quitté leur emploi en 2021, selon le Bureau of Labor Statistics**, institut public de statistiques rattaché au département du Travail.

Ce phénomène, the Great Resignation, **s'expliquerait par une quête de sens.**

Les temps de pause imposés pour les travailleurs ont permis à beaucoup de faire un « bilan de vie ». Les salariés souhaitent retrouver l'équilibre de vie entre les deux mondes (vie pro et vie perso). De plus, cette prise de conscience a été le point de départ pour redéfinir les priorités et améliorer leur quotidien, dans tous les domaines.

Des facteurs d'insatisfaction en sont à l'origine :



# 02

## LES CATÉGORIES LES + TOUCHÉES



Parmi les démissions constatées, une majorité des secteurs impactés ont également été impactés par la pandémie (tourisme, restauration, hôtellerie mais aussi transports ou bâtiment).

On analyse également que de nombreux parents ont dû quitter leur emploi pour s'occuper de leurs enfants, la pandémie ayant forcé les écoles à fermer.

Les managers, ne représentent pas une majorité mais beaucoup ont souhaité quitter leur emploi en raison de perte de repères et une difficulté à manager à distance. Le manque de reconnaissance et l'augmentation de leur charge de travail, a mené beaucoup de managers au découragement.

On observe également un facteur générationnel : on démissionne plus facilement quand on est jeune et sans personne à charge. Pour les générations Y et Z la mobilité professionnelle est plus simple, elles sont donc davantage prêtes à changer d'entreprise si celle-ci ne leur convient plus.

# 03

## LES CONSÉQUENCES

### PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE



La Grande Démission a entraîné une pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs les plus touchés (restauration, loisirs, transports, etc.)

### RIVALITÉ AU RECRUTEMENT

Les entreprises ont dû améliorer leurs conditions de travail pour attirer de nouveaux candidats. Le but est d'attirer de nouveaux collaborateurs mais aussi et surtout de fidéliser leurs talents.



### REVALORISATION DES BAS SALAIRES



Pour recruter dans les secteurs en pénurie, les entreprises n'ont pas hésité à injecter de l'argent ou user d'avantages sociaux pour attirer les talents.

### RÉÉVALUER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Aujourd'hui, de nombreuses entreprises ont dû améliorer leurs conditions de travail pour attirer de nouveaux candidats. Le but est d'attirer de nouveaux collaborateurs mais aussi et surtout de fidéliser leurs talents.



# 04 UN RISQUE DE VAGUE DE DÉMISSION EN FRANCE ?

La France se distingue des États-Unis, de par **son contexte économique, sa culture du travail et son approche des questions sociales.**

Le droit français du travail est **plus protecteur**. Les employeurs américains peuvent plus facilement rompre le contrat de leurs employés et inversement, ces derniers peuvent quitter leurs jobs du jour au lendemain, avec l'assurance d'en retrouver un rapidement. Ce n'est pas nécessairement le cas en France **où la concurrence sur les offres d'emploi est réelle et les processus de recrutement plus exigeants.**

En France, **démissionner est une épreuve lourde et non sans conséquences** : la démission n'ouvre que très rarement droit au chômage, ce qui encourage les salariés à négocier plutôt une rupture conventionnelle.

Par conséquent, **pour des raisons aussi bien institutionnelles que culturelles**, la France affiche généralement **un turn-over moins important.**

**39500**  
**DÉMISSIONS EN FRANCE**

En début d'année 2022, si on ne peut pas encore parler de vague massive de démissions en France, on observe tout de même c'est une augmentation des ruptures conventionnelles : 39 500 rien qu'en janvier. C'est une augmentation de +11 % par rapport à janvier 2021.

## L'ÉLÉMENT DÉCLANCHEUR

L'augmentation des départs peut s'expliquer en partie par un effet boomerang post 2020 : en pleine explosion de la pandémie, avec les confinements et l'instabilité économique, les collaborateurs qui avaient pour projet de quitter leur emploi ont différé leur décision, face à un marché du travail devenu impossible à prévoir.

Cependant, cette prudence face aux incertitudes n'est pas la seule raison : les démissions en 2021 sont belles et bien motivées par un désir des collaborateurs d'être davantage considérés dans leur travail.

Les revendications françaises sont bien les mêmes que celles observées chez les travailleurs américains, à savoir : plus de flexibilité, d'autonomie, de reconnaissance et de bienveillance de la part du management.

# 05

## LES LEVIERS

### **Le désengagement, signe annonciateur de démission**

Il apparaît donc essentiel pour les fonctions RH de se concentrer sur l'engagement des collaborateurs pour éviter les démissions.

Rappelons qu'en France, seuls 6 % des collaborateurs se considèrent engagés, tandis qu'1 sur 5 s'estime franchement désengagé. Le coût de ce désengagement représente 97 milliards d'euros, entre absentéisme, erreurs professionnelles et turn-over. Il est donc clair que l'engagement collaborateur est un pilier de la performance de l'entreprise et une clé de sa réussite.

Selon les données du cabinet Gallup et Human Capital Institute, l'engagement des collaborateurs représentent :

- 41% de l'absentéisme
- 17% de turn Over
- +17% de productivité
- +21% de rentabilité
- 120% de retour sur investissement salaire

### **Miser sur l'expérience collaborateur pour renforcer l'engagement**

L'engagement du collaborateur est directement corrélé à son expérience au sein de l'entreprise. Pour le dire autrement, l'expérience collaborateur est l'écosystème dans lequel le travailleur évolue depuis son onboarding jusqu'à son départ et qui sera ou non propice à faire croître et à maintenir son engagement.

### LES PILIERS DE L'EXPÉRIENCE COLLABORATEURS



#### **Le sens**

Raison d'être de l'entreprise, adhésion aux valeurs, à la politique RSE, valorisation du poste, sentiment d'utilité



#### **La relation aux autres et au manager**

Clarté de l'organigramme, périmètre des missions, reconnaissance, coopération, ambiance.



#### **QVT et conditions de travail**

Horaires et flexibilité, travail hybride ou télétravail, équilibre vie pro / vie perso, droit à la déconnexion



#### **Gestion du stress et des RPS**

Charge de travail versus autonomie, santé et sécurité au travail, prise en compte de la pénibilité, prévention des risques de santé mentale (burn-out, dépression)

# Nos conseils à destination des entreprises pour éviter les vagues de démissions

- **Soyez à l'écoute des salariés, créez les conditions** (baromètres, sondages, groupes de travail) pour que les gens puissent s'exprimer de façon authentique.
- **Revoyez l'organisation et l'efficacité des modes de travail.** Recrutez différemment, instaurez des temps de travail différents, le télétravail de manière pérenne...
- **Faites de la santé psychologique un levier de management** pour développer une culture de sécurité psychologique.
- **Favorisez la progression de carrière.** La revalorisation salariale, c'est le minimum syndical. Innovez !
- **Proposer plus de flexibilité dans la manière de travailler** (horaires décalés, télétravail, travail depuis des tiers lieux, digital nomadisme, ...)
- **Créez ou recréez un environnement de travail de qualité** (équipements informatiques, espaces physiques partagés, aide à l'équipement pour le télétravail, ...)
- **Placer la reconnaissance au cœur des priorités** (politique salariale équitable, bonus, éléments liés à la qualité de vie au travail et à la formation)
- **Travailler pour une différenciation culturelle** (expression des valeurs corporate, cocrées plutôt qu'imposées, participation au changement sociétal réel, incarnation des valeurs par la Direction)
- **Affirmez ou réaffirmez la responsabilité de l'entreprise** (intégrité, formation continue, prises de position concrètes et explicites, accélération du développement des politiques RSE, ...)

Découvrez notre formation complète sur le sommeil sur  
**[atid-consulting.com](https://atid-consulting.com)**





Dans le sport de haut niveau, il existe des méthodes que l'on peut transposer au monde de l'entreprise permettant de prévenir et de lutter contre la fatigue.



**Découvrez nos intervenants VIP**  
Sportifs de haut niveau et personnalités

A travers des formations et des ateliers ludiques, découvrez-les outils issus du sport de haut niveau pour optimiser votre sommeil et votre récupération !

Rendez-vous sur :  
**[atid-consulting.com](http://atid-consulting.com)**

6 boulevard Bineau  
92300 Levallois-Perret  
+33 1 47 85 83 54  
[www.atid-consulting.com](http://www.atid-consulting.com)