



Guide pratique pour fidéliser les employés et réduire le roulement en 2026



Comment fidéliser les employés en 2026? La satisfaction des employés peut parfois ressembler à une cible en mouvement : elle est difficile à définir d'une journée à l'autre et peut changer considérablement en cours d'année.

Dans cet article, nous examinerons la recherche portant sur les attentes réelles des employés envers leur organisation. En répondant directement à leurs besoins et en améliorant l'expérience employé dans l'ensemble de l'organisation, les leaders peuvent créer des cultures d'entreprise qui favorisent la rétention du personnel.

Quelle est l'incidence d'un roulement du personnel élevé pour les entreprises?

Bien qu'un certain niveau de mouvement du personnel constitue une réalité pour toutes les organisations, un taux de roulement inutilement élevé peut nuire aux organisations de plusieurs façons.

L'effet le plus immédiat du roulement du personnel se résume au temps et aux fonds supplémentaires que les équipes des ressources humaines doivent consacrer dans le cadre du processus d'embauche pour remplacer les employés qui quittent leur poste. De surcroît, les nombreux départs peuvent [miner](#) le moral des employés et la productivité, de même que porter atteinte à la réputation de l'organisation, tant auprès des clients que des employés potentiels.



Un roulement élevé du personnel nuit au rendement de l'entreprise. Dans une discussion avec [McKinsey & Company](#), Zynep Ton fait remarquer que les entreprises qui choisissent de fonctionner avec des taux de roulement élevés peuvent faire face à des problèmes opérationnels, à des enjeux de service à la clientèle, à une baisse de productivité et à un recul des ventes.

En somme, elles paient moins cher à l'embauche, au prix du rendement supérieur et de la valeur à long terme qui découlent de l'investissement dans une main-d'œuvre plus expérimentée.

La solution, souligne Zynep Ton, consiste à considérer les gens comme des moteurs de valeur, de bénéfices et de service à la clientèle, et pas simplement comme un coût à réduire. Les entreprises qui optent pour cette approche doivent dépenser davantage pour recruter des talents, mais obtiendront en retour un meilleur rendement, ce qui permet de compenser largement l'investissement additionnel.

Quels facteurs influent sur la fidélisation du personnel?

Nous avons documenté de multiples [raisons pour lesquelles les employés choisissent de quitter une entreprise](#). Les causes fondamentales comprennent notamment une mauvaise gestion, un manque d'avancement professionnel et une détérioration de l'équilibre travail-famille. En revanche, les facteurs qui favorisent le maintien en poste des employés comprennent les sentiments d'appartenance, de lien étroit et d'autonomie. Ces caractéristiques peuvent favoriser la création d'une culture d'entreprise positive et réduire le roulement du personnel.

Outre le salaire et les avantages sociaux, les stratégies de fidélisation du personnel devraient inclure un leadership moderne, des occasions de perfectionnement, un soutien en santé mentale et la possibilité pour les employés de s'exprimer sur leur lieu et leur mode de travail. Même des facteurs physiques, comme l'environnement de travail et les technologies adoptées par l'entreprise, peuvent avoir une incidence sur le désir des employés de rester en poste à long terme.

6 stratégies de gestion des ressources humaines pour améliorer la culture d'entreprise et réduire le roulement du personnel

Face à la complexité du paysage des RH, les entreprises cherchent à créer des milieux de travail qui favorisent l'épanouissement de tous les employés. Pour y parvenir, elles doivent sonder les expériences des employés et ajuster les initiatives de culture en conséquence.

Vous trouverez ci-dessous des conclusions précises tirées de notre recherche et des stratégies de gestion des ressources humaines sur lesquelles les organisations peuvent s'appuyer pour créer et maintenir des cultures où les employés ont envie de travailler.

Pour un examen plus approfondi de ces données, visionnez notre webinaire sur demande, 5 tendances en matière de culture d'entreprise pour 2026.

1. Aider les employés à répondre à leurs besoins de survie et d'épanouissement

Les employés évaluent leur relation avec leur employeur en répondant à deux questions : Est-ce que je survis? Est-ce que je m'épanouis?

[La recherche](#) révèle que le tiers des employés ne font que survivre au travail. Ils vivent de l'anxiété et de l'incertitude financière, doutent des occasions de croissance et entrevoient l'avenir avec pessimisme. Toutefois, les employés qui s'épanouissent sentent que leur organisation se soucie de leur santé mentale. Ils travaillent dans des organisations dotées d'une culture et d'une vision solides et disposent d'occasions de croissance et d'avancement.

Les entreprises peuvent aider les employés qui survivent en leur offrant une rémunération concurrentielle et des avantages pour la santé afin d'assurer leur stabilité financière et de répondre à leurs besoins de survie. Puis, lorsque les besoins de base des employés sont satisfaits, le perfectionnement professionnel, l'acquisition de compétences et la reconnaissance leur permettent de s'épanouir.

Lorsque les employés se sentent épanouis au travail, les chances d'observer des résultats d'entreprise importants, comme le maintien en poste, explosent :

- Maintien en poste (6x)
- Promotion de l'organisation auprès des autres (7x)
- Excellent travail (8x)
- Satisfaction générale à l'égard de l'expérience employé (14x)

2. Transformer l'espoir en une pratique active

Selon une [nouvelle recherche](#) de l'Institut O.C. Tanner, lorsqu'ils songent à leur avenir au travail, 35 % des employés se sentent déprimés et seulement 52 % ont de l'espoir.



Tenez compte du contexte : l'incertitude économique, l'évolution des attentes du marché et les progrès rapides de la technologie créent des conditions où les employés peinent à envisager positivement la trajectoire de leur carrière. Mais, nous savons que l'espoir revêt une grande importance. Il est essentiel au sentiment d'inspiration, de motivation et de résilience face aux difficultés. Lorsque les employés ont un grand sentiment d'espoir, les chances d'observer des résultats clés, y compris le maintien en poste, augmentent à tous les niveaux :

- Excellent travail (8x)
- Engagement (7x)
- Innovation (5x)
- Lien avec l'organisation (5x)
- Appartenance (5x)
- Maintien en poste (4x)

Chacun de ces résultats contribue au maintien en poste. Lorsque les employés sont investis dans l'excellent travail, se sentent liés à l'organisation et ressentent un véritable sentiment d'appartenance, ils sont plus susceptibles de rester en poste.

Pour favoriser ce type d'espoir au sein de votre organisation, notre recherche révèle que vous devez aider les employés à développer une pensée orientée vers les moyens (« je vois le chemin pour atteindre mon objectif ») et une pensée orientée vers la motivation (« je crois avoir la capacité de suivre ce chemin »). L'espoir grandit lorsque les employés ont des objectifs clairs et réalisables et qu'ils disposent du soutien de leur communauté de travail pour les atteindre. Cela crée un élan positif et nourrit l'inspiration.

Apprenez-en plus sur le rôle de l'inspiration et de l'espoir dans l'expérience employé en écoutant ce [webinaire sur demande](#) animé par deux chercheurs principaux de l'Institut O.C. Tanner.

3. Favoriser le sentiment de visibilité des employés hors ligne et en contact avec la clientèle

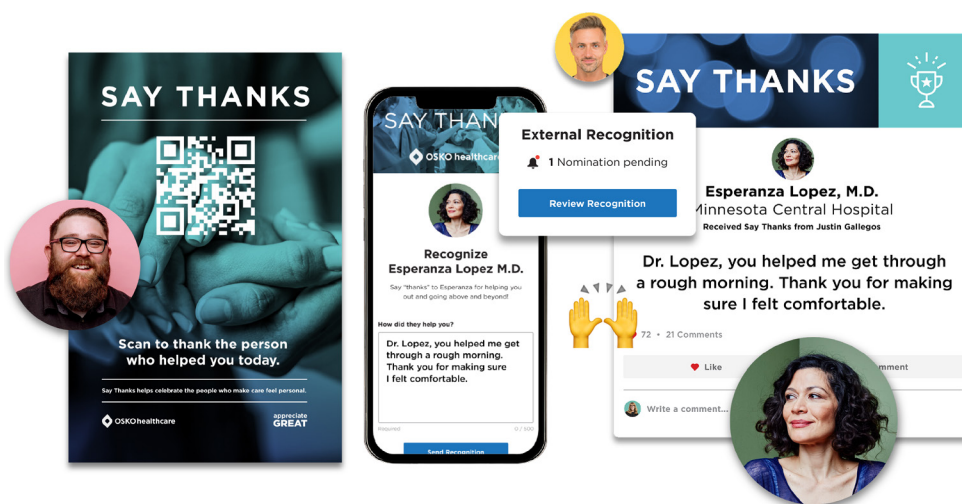
Les travailleurs qui travaillent hors ligne, sans bureau et en première ligne se sentent souvent ignorés et sous-estimés. Environ la moitié d'entre eux estiment que leur organisation les considère comme des éléments interchangeables. Ils démontrent également un manque de lien et de sentiment de communauté, ce qui peut mener à un sentiment d'insatisfaction au travail.

Il n'est donc pas étonnant que les entreprises peinent de plus en plus à les maintenir en poste. De nombreux employés quittent l'entreprise pour un emploi où ils se sentent plus appréciés. Forbes rapporte des taux de roulement annuels atteignant 500 % par année. Mais il est tout aussi dommageable que les employés qui restent en raison de contraintes financières, de manque de formation ou de possibilités se sentent davantage découragés, résignés et insatisfaits au travail.

Lorsque les leaders prennent le temps de comprendre le rôle, les aspirations professionnelles et les points de vue du personnel hors ligne, la probabilité d'obtenir des résultats positifs augmente considérablement :

- Appartenance (+1 069 %)
- Communauté au travail (+834 %)
- Accomplissement au travail (+603 %)
- Réalisation d'un excellent travail (+933 %)

Le maintien en poste et la satisfaction des employés découlent naturellement de l'amélioration de ces résultats.



Élevez vos équipes et contribuez à leur sentiment de valorisation grâce à l'[appréciation authentique](#) témoignée par les patients, les passagers et le public qu'elles servent. Un simple geste de gratitude peut aller très loin.

4. Créer un environnement flexible, mais équitable

L'expérience employé n'a jamais été aussi flexible; la prochaine étape consiste à la rendre équitable. Les entreprises qui offrent une plus grande flexibilité obtiennent en retour la loyauté des employés et de meilleurs résultats. Toutefois, la création d'une culture de travail à long terme où les employés veulent rester et s'épanouir exige le maintien d'une flexibilité équitable.

La recherche sur la [flexibilité équitable](#) révèle que la perception d'une flexibilité inéquitable en milieu de travail peut nuire aux résultats clés de la culture, menant à l'épuisement professionnel et à une diminution de la satisfaction au travail. Ce qu'il faut retenir : en offrant aux employés la capacité de déterminer le moment, l'endroit et la façon de travailler, on les aide à se sentir engagés et on les encourage à rester dans l'organisation.

Lorsqu'ils ressentent une flexibilité équitable, les employés sont :

- 385 % plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi;
- 466 % plus susceptibles d'être satisfaits de l'expérience employé;
- 679 % plus susceptibles de vouloir rester en poste une année de plus.

5. Soutenir les employés durant les changements de poste et les transitions

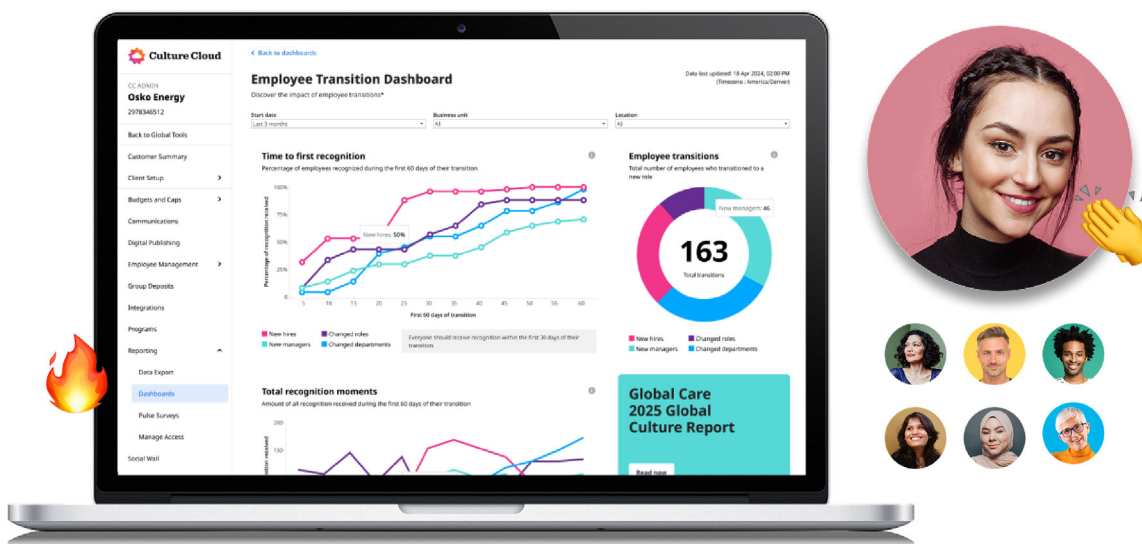
Lorsque les employés changent de poste ou commencent un nouveau rôle, particulièrement au sein de la même entreprise, il est essentiel de les soutenir tout au long de leur transition afin de favoriser leur maintien en poste.

Pour ce faire, on doit intégrer [4 éléments importants](#) dans chaque changement ou transition : lien, communauté, perfectionnement et flexibilité.

Lorsque les employés vivent une expérience de transition professionnelle supérieure à la moyenne, la probabilité qu'ils restent auprès de l'organisation au moins deux années de plus augmente de 251 % (comparativement à une diminution de 44 % de la probabilité de maintien en poste lorsque l'expérience de transition est inférieure à la moyenne). Et si l'expérience de transition professionnelle d'un employé se révèle suffisamment positive pour la qualifier d'expérience « transformatrice », la probabilité de rester auprès de l'organisation est multipliée par huit.

Cela revêt une importance particulière pour les leaders nouvellement promus. L'obtention d'une promotion ne signifie pas toujours que les nouveaux leaders possèdent les compétences comportementales ou les qualités de leadership pour réussir. D'ailleurs, [ADP](#) constate que 29 % des nouveaux leaders démissionnent dans le mois suivant leur promotion en raison du manque de soutien et de formation de la part de l'entreprise. Toutefois, lorsque les leaders vivent une expérience de transition professionnelle positive qui comprend le lien et la [reconnaissance intégrée](#), la probabilité qu'ils souhaitent rester auprès de l'organisation est cinq fois plus élevée.

Le [Tableau de bord de la transition des employés](#) de Culture Cloud vous permet de suivre les transitions des employés et de constater la quantité de reconnaissance témoignée au sein de groupes liés. Vous pouvez ainsi créer un environnement qui donne envie aux gens de rester.

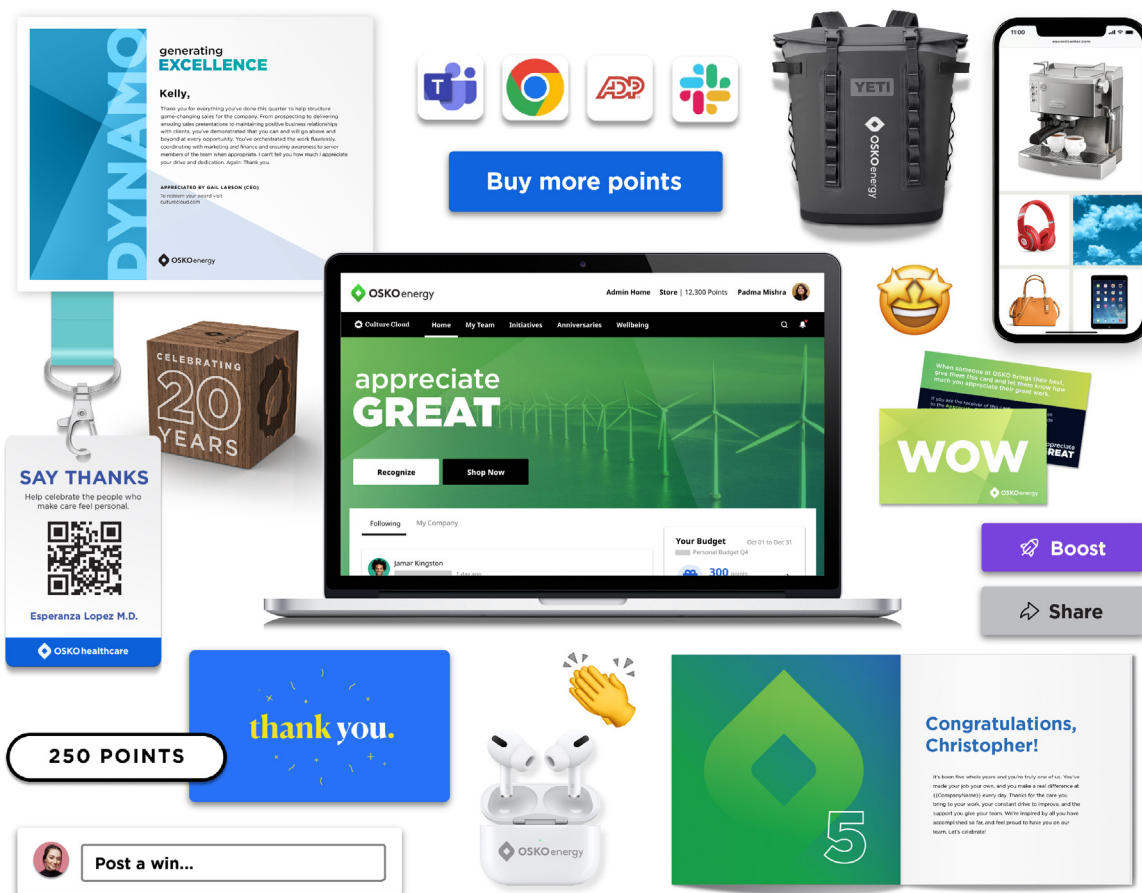


6. Tirer parti de votre programme de reconnaissance des employés

Naturellement, un programme de reconnaissance des employés efficace constitue un élément commun des cultures qui semblent sincères et axées sur le soutien. Et les responsables des RH savent bien que la reconnaissance régulière contribue au maintien en poste des employés plus longtemps.

Tenez compte de cette statistique frappante : lorsque les leaders ne communiquent pas efficacement les réalisations, les employés sont [74 % moins susceptibles](#) de rester auprès de leur organisation. En revanche, [les employés qui se sentent appréciés](#) sont 5 fois plus susceptibles de rester et une reconnaissance continue peut ajouter 3,5 ans à la durée d'emploi d'un employé.

Lisez notre [Guide de reconnaissance des employés](#) pour en apprendre davantage sur les éléments nécessaires à la conception et au lancement d'un programme efficace.

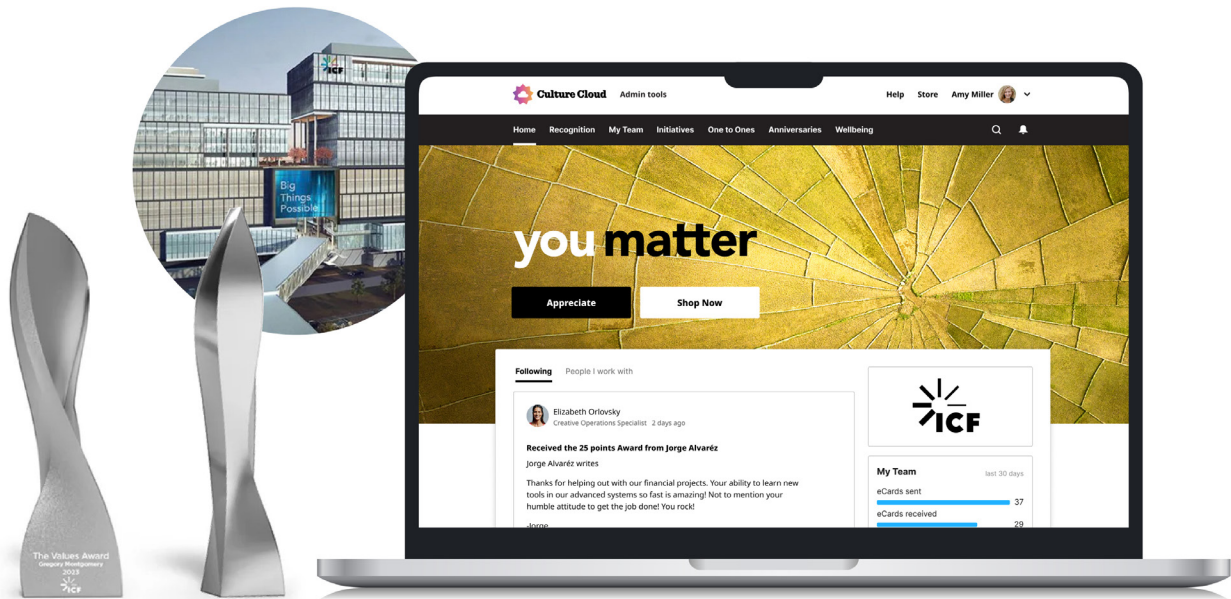


Que font les entreprises performantes pour conserver les meilleurs talents?

Les organisations peuvent investir dans différentes stratégies pour créer des cultures d'entreprise qui favorisent l'épanouissement et le maintien en poste des employés.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les entreprises qui témoignent de la reconnaissance à leurs employés réussissent mieux à les maintenir en poste. Par exemple, [ICF](#), un fournisseur mondial de services-conseils et de services de technologies, a remanié son programme de reconnaissance pour l'intégrer dans l'expérience quotidienne des employés, en établissant un lien direct avec les valeurs de l'entreprise et en favorisant le sentiment d'appartenance et l'inclusion.

ICF célèbre ses employés à grande et à petite échelle, pour des étapes et des réalisations importantes, de même que pour leurs contributions quotidiennes au succès de l'entreprise. Récompenses de service, cartes virtuelles, cadeaux à l'échelle de l'entreprise et albums souvenirs personnalisés, l'entreprise met tout en œuvre pour que les employés se sentent vus, valorisés et appréciés.



L'analyse des données de reconnaissance d'ICF montre l'incidence de la reconnaissance sur l'attrition :

- La réception de témoignages de reconnaissance a permis de prédire avec précision si un employé resterait en poste ou quitterait volontairement l'entreprise dans 91 % des cas.
- La réception de reconnaissance des leaders a multiplié de trois à huit fois la probabilité qu'un employé reste auprès de l'entreprise (selon le niveau du leader).
- Être reconnu pour « Incarner les valeurs d'ICF » a presque doublé la probabilité qu'un employé reste auprès de l'entreprise.

La réception de témoignages de reconnaissance a permis de prédire avec précision si un employé resterait en poste ou quitterait l'entreprise dans 91 % des cas.

INSTITUT O.C. TANNER

Découvrez comment la plateforme de reconnaissance [Culture Cloud](#) peut contribuer à l'épanouissement de vos employés et renforcer leur désir de rester plus longtemps auprès de votre organisation. Ou [demandez une démo aujourd'hui](#).



info@octanner.com

1-800-453-7490

in 