

Près de 3 salariés sur 10 démissionnent un mois après leur promotion

Nanterre – le 30 octobre 2023. Dans son étude « [Today at Work - La vérité cachée des promotions](#) », ADP Research Institute® révèle comment les évolutions de carrière, dans certaines conditions, peuvent impacter les entreprises et combien il est important de déployer une stratégie dédiée pour fidéliser et retenir les talents. L'institut de recherche a analysé les parcours professionnels de plus d'1,2 million de salariés américains entre 2019 et 2022 afin de déterminer s'il existait un lien entre l'obtention d'une promotion et le départ de l'entreprise. Le rapport dévoile aussi l'indice de motivation et d'engagement des salariés, une méthode d'évaluation en temps réel du niveau de fidélisation des collaborateurs.

« Grâce à l'ensemble des données en la possession d'ADP, nous sommes en mesure de présenter de manière précise l'évolution constante des tendances RH au plus près de la réalité. Par exemple, bien que la productivité ait toujours été un indicateur clé pris en compte par les décideurs et les économistes, il était souvent difficile d'en mesurer les éléments moteurs. Dans ce rapport, nous parvenons à mettre en évidence le lien majeur existant entre la motivation, l'engagement et la productivité. » déclare **Nela Richardson, Chef Economiste d'ADP et directrice d'ADP Research Institute.**

Les salariés engagés et motivés sont les plus susceptibles d'obtenir une promotion. Or, l'étude démontre qu'il est justement essentiel de fidéliser ceux qui ont été récemment promus afin de favoriser la croissance de l'entreprise.

En effet, il existe un risque de démission de certains salariés dans un délai précis à la suite de leur promotion. Ainsi dans le mois qui a suivi leur promotion, 29 % des salariés ont démissionné. S'ils n'avaient pas été promus, seulement 18 % seraient partis de leur entreprise.

Les collaborateurs occupant des postes ne nécessitant qu'au maximum un diplôme d'études secondaires sont presque 6 fois plus susceptibles de quitter leur emploi au cours du premier mois suivant leur promotion que s'ils n'avaient pas été promus. De plus, cette promotion double la probabilité qu'ils démissionnent durant les 9 prochains mois. Concernant les salariés titulaire d'un diplôme universitaire ou d'une grande école, bien qu'ils soient 52 % plus susceptibles de partir de leur entreprise le mois suivant leur promotion, la probabilité de leur départ diminue à partir du cinquième mois.

Afin de se prémunir face au risque de démissions, les employeurs doivent adopter une approche stratégique dédiée en déployant les actions suivantes :

- Offrir des opportunités d'évolution de carrière tout en accompagnant les salariés dans leur transition vers un nouveau poste avec plus de responsabilités, ce qui permettra d'accroître l'engagement des collaborateurs à l'égard de leur entreprise.
- Mettre en place un plan pour atténuer les conséquences de potentiels départs, en particulier ceux considérés comme des cadres clés.
- Fidéliser les salariés les plus à risque de quitter l'organisation, notamment ceux ayant une rémunération moins élevée.

Une motivation et un engagement moins élevés chez les salariés français

Le rapport « [Today at Work](#) » présente également l'indice de motivation et d'engagement des salariés, une méthode d'évaluation en temps réel de leur niveau de fidélité. Cet indice intitulé « *Employee Motivation and Commitment* » (EMC) évalue le ressenti des travailleurs quant à leur place au travail et à leur épanouissement professionnel. Il a été réalisé auprès de près de 29 000 salariés dans 28 pays, dont la France.

Plus les collaborateurs obtiennent un indice élevé, moins ils ont l'intention de quitter leur organisation. Une valeur d'indice supérieure à 100 reflète une augmentation de leur engagement et motivation.

En août 2023, l'indice EMC a diminué de 108 à 100, son niveau le plus bas depuis juin 2022. En décembre 2022, il avait culminé à 121, résultat d'une année marquée par des augmentations salariales, une politique de recrutement renforcée et le développement du télétravail.

En France, 20 % des salariés ont un niveau de motivation et d'engagement élevé, en baisse de 1 % par rapport à 2022 (21 %). Aux côtés de la République Tchèque (19 %), de Taïwan, du Japon et de la Corée du Sud (15 %), la France fait partie des pays qui dénombrent le moins de travailleurs avec un EMC élevé, à l'opposé de l'Inde (43 %), du Brésil (40 %) et du Mexique (35 %).

Au niveau monde, les salariés du secteur des technologies se distinguent en étant les plus motivés et engagés, 42 % d'entre eux ont un niveau de motivation et d'engagement élevé, suivis par ceux évoluant dans l'information (37 %) et la construction (34 %). A l'opposé, les travailleurs évoluant dans la santé (22 %), l'éducation (20 %), ainsi que dans le transport et la logistique (19 %) affichent le degré de motivation et d'engagement le plus faible.

En termes de genre, les hommes enregistrent des scores de motivation et d'engagement plus élevés entre 20 et 54 ans. Ainsi, ils sont 30,5 % à afficher un EMC élevé contre 20 % chez les plus de 55 ans. Les femmes sont, quant à elles, moins nombreuses (25 %) à avoir un EMC élevé entre 20 et 54 ans, contre 20 % chez les plus de 55 ans.

Enfin, l'indice EMC révèle un lien significatif entre la productivité, la motivation et l'engagement des collaborateurs. En effet, ceux qui sont très productifs sont 2,6 fois plus susceptibles de répondre de manière positive aux questions concernant leur travail et leur motivation.

L'étude [Today at Work](#) est disponible [ici](#).

A propos d'ADP

Concevoir de meilleurs modes de travail grâce à des solutions à la pointe de la technologie, des services haut de gamme et des expériences uniques qui permettent aux collaborateurs d'atteindre pleinement leur potentiel. Ressources Humaines, gestion des talents, des temps et de la paie, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur fr.ADP.com

Service de presse ADP

Rumeur Publique

Marie Goislard - Tél : 06 21 23 37 75

Romain Monneret – Tél : 06 45 81 26 76

Soundoussia Soimadoue – Tél : 06 50 24 74 15

adp@rumeurpublique.fr