

L'ancienneté influe sur les raisons du départ d'un collaborateur

🎯 Qu'est-ce qui pousse un collaborateur à quitter l'entreprise dans laquelle il travaille ? Et bien, il faut savoir que les raisons du départ varient selon l'ancienneté du collaborateur dans l'entreprise, en fonction de la loi dite des « 3, 6, 9, 12 et 36 ». « Si un collaborateur quitte l'entreprise dans laquelle il est entré endéans les 3 mois, c'est généralement parce qu'il n'a pas trouvé ce qu'on lui avait vendu », explique Carine Deville, consultante HR, créatrice de FlexiHR, argumentant qu'on parle bien ici de cas dans des secteurs où la guerre des talents est présente (comme l'IT, la biotechnologie, ...). « Il y a là un problème de recrutement. On a peut-être oublié de dire préalablement certaines choses au collaborateur ou alors on avait, par exemple, dit que la boîte était sur la voie du renouveau et rien ne s'est passé », ajoute-t-elle.

Si le collaborateur quitte l'entreprise entre 3 et 6 mois après son arrivée, c'est probablement lié à son intégration qui ne se fait pas. « La greffe avec l'équipe ne prend pas. Ou alors le collaborateur n'a peut-être pas les bons outils pour travailler. Cela peut arriver, par exemple, dans le

secteur IT où on demanderait au collaborateur de développer quelque chose et où il n'aurait pas la bonne plateforme pour cela », argumente Carine Deville.

Entre 6 et 12 mois, c'est plus généralement lié à un souci avec la hiérarchie : en un an, le collaborateur a pu se montrer autonome, apporter des idées mais il ne semble pas compris alors il s'en va. Entre un an et 3 ans, on évoque davantage le manque de perspective de carrière pour le collaborateur. Enfin, après 3 ans, si le collaborateur décide de partir vers de nouvelles aventures, c'est généralement qu'il ne se reconnaît plus dans l'organisation ou alors qu'il avait, par exemple, envie de s'impliquer dans la stratégie mais que ça lui a été refusé. « La fidélité se casse. Il n'y a plus de prolongation entre le haut et le bas de la hiérarchie », poursuit la consultante RH.

Tout cela a évidemment des conséquences pour l'entreprise qui doit trouver des solutions RH. « Quelqu'un qui s'en va coûte à l'entreprise et pas que sur le plan financier. Il part avec son expertise aussi », conclut Carine Deville. ■