

iii Offrir plus qu'un cadeau.



E-book : De la réflexion à la rétention.

Éviter les départs. Les
12 moments décisifs
dans chaque carrière.

iii kadonation

Que sont les moments décisifs ?



Une nouvelle année



Anniversaire



Promotion



Vague de licenciements



Congé parental



Anniversaires de travail

Une carrière comporte toujours des hauts et des bas. Et chaque carrière est unique. Il existe néanmoins 12 moments universels où un collaborateur est **plus susceptible de changer d'emploi**.

À ces moments symboliques, les collaborateurs sont beaucoup plus susceptibles de **postuler ailleurs**. Ce sont des périodes d'introspection, de réflexion sur le passé et de projection vers l'avenir.

En tant qu'organisation, il est donc essentiel d'identifier ces moments décisifs et ainsi de **maximiser la fidélisation de vos collaborateurs**.

Pourquoi sont-ils si importants ?

Tous les experts en RH le savent mieux que quiconque : dans un marché du travail tendu, il vaut mieux mettre tout en œuvre pour fidéliser vos talents. Une culture d'entreprise forte, un salaire attractif et un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée font souvent déjà des merveilles. Mais les collaborateurs sont des êtres humains. Ils ont besoin de se sentir reconnus et appréciés à leur juste valeur. Une étude de McKinsey révèle que le **manque de reconnaissance** est la **principale raison** pour laquelle 54 % des collaborateurs quittent leur emploi.

Il est impossible de retenir quelqu'un qui souhaite réellement partir. Et cela n'est pas nécessaire. Mais pour tous les autres indécis, votre organisation peut, grâce à un cadeau approprié au bon moment, faire **toute la différence**.

Que pouvez-vous faire pour éviter les départs ?



C'est simple. À ces moments critiques, montrez à vos collaborateurs ce qu'ils représentent pour vous.

Vous pouvez exprimer votre reconnaissance par un simple compliment, un beau geste ou... une petite attention. Un cadeau est l'un des moyens les plus efficaces pour transmettre un message. Lorsqu'on offre un cadeau, ce n'est pas sa valeur financière qui importe, mais les émotions positives qu'il suscite chez le destinataire, son entourage et, bien sûr, chez vous.

Les moments sincères de reconnaissance renforcent les liens, favorisent le bien-être au travail, augmentent la productivité et contribuent à une culture d'entreprise positive.

Le coût lié à la perte et au remplacement d'un collaborateur performant peut rapidement atteindre une année entière de salaire. La reconnaissance, en revanche, ne coûte pas grand-chose et est toujours rentable. Cela fait d'une politique d'attentions un outil très apprécié. Rapide et simple à mettre en place, facile à suivre, elle réduit les différences inévitables entre les services, les équipes et les responsables.

Dans cet e-book, nous avons répertorié les 12 moments décisifs dans la carrière de chaque collaborateur, où une reconnaissance sincère peut faire toute la différence.

*People will not remember
what you said or did.
They will remember how you
made them feel.*

- James Altucher, *The Rich Employee*.

E-book :

12 moments décisifs au cours de la carrière d'un collaborateur :

Une nouvelle année	5
Anniversaires	6
Fin de l'intégration.....	7
Anniversaires de travail	8
Après les vacances d'été.....	9
Après un congé parental	10
Après une promotion.....	11
Après une vague de licenciements	12
Après une fusion ou une acquisition.....	13
Après le paiement d'une prime (annuelle).....	14
Retour au bureau	15
Sunday Scaries.....	16



1. Une nouvelle année

Nouvelle année,
nouvel emploi ?

Le chiffre :

72%

augmentation du **nombre de demandeurs d'emploi supplémentaires** début janvier dans le monde entier.

Source : Indeed

Pourquoi la reconnaissance fonctionne

Les bonnes résolutions. Nous en prenons tous à un moment ou à un autre. Sur bon nombre de ces listes figure également : « changer de travail ». Le mois de janvier marque le début d'un nouveau cycle, un **nouveau départ**. Peut-être également comme un nouveau commencement ? Les collaborateurs font leur bilan personnel pendant cette période. « Est-ce que je veux continuer dans la même voie ou réorienter ma carrière ? Suis-je toujours à ma place ici ? Est-ce que cela fait une différence ? »

Nos conseils

Associez votre **reconnaissance** à suffisamment de sens et de connexion. Il est compréhensible que les collaborateurs recherchent de nouveaux objectifs et défis pendant cette période. Ils peuvent sans aucun doute les atteindre au sein de l'organisation actuelle.

Vous pouvez ainsi débuter l'année avec un **cadeau personnel** qui établit un lien avec les nouveaux objectifs de l'organisation. Ou pourquoi ne pas remplacer la réception classique du Nouvel An par un lancement d'entreprise ciblé ?

Des attentions qui ont de l'impact :



J'ai beaucoup apprécié notre collaboration l'année dernière. Profite donc pleinement de ce petit moment de plaisir.



Cette année, nous mettons tout en œuvre pour atteindre nos objectifs en matière de développement durable. Ensemble, nous rendrons cette année WONDR-ful, en prenant soin des gens et de la planète !

2. Anniversaires

Aujourd'hui, tout
tourne autour
de vous !

Le chiffre :

12%

La recherche d'emploi
augmente de 12 % dans
les semaines **précédant un
anniversaire**, en particulier
lors d'étapes importantes
telles que 30, 40 ou 50 ans.

Source : Harvard Business Review

Pourquoi la reconnaissance fonctionne

55,5 % des personnes trouvent regrettable que leur anniversaire soit oublié ou ignoré. Ce moment est centré sur « vous », ce qui en fait un **moment particulièrement fort** pour exprimer sa reconnaissance. En tant qu'organisation, veillez donc à marquer le coup lors de cette journée spéciale.

4 collaborateurs sur 10 souhaitent recevoir un cadeau d'anniversaire de la part de leur employeur, mais seul 1 sur 10 l'obtient. Le nombre d'entreprises qui offrent des cadeaux d'anniversaire augmente également d'année en année. Un cadeau d'anniversaire passe de « nice to have » à « must have ».

Notre conseil

Un anniversaire est l'un des **moments les plus personnels pour offrir un cadeau**. En tant qu'employeur, veillez donc à ce que votre message soit aussi authentique que possible. Encouragez les chefs d'équipe et les membres de l'équipe à ajouter un message personnel à l'attention, par exemple. Pas un simple « joyeux anniversaire », mais un moment inoubliable de **reconnaissance**.

Des attentions qui ont de l'impact :



Happy You Day ! Je n'oublierai jamais comment tu as pris les choses en main à la dernière minute, fin octobre, pour nous aider à respecter ce délai. Ton travail facilite considérablement le mien.



Une année de plus ! Nous sommes ravis de t'avoir parmi notre équipe. Ton audace et ta positivité inspirent les autres. Aujourd'hui, profite d'être sous le feu des projecteurs.

Pourquoi la reconnaissance fonctionne

La période d'intégration donne le ton pour la **carrière** d'un nouveau collègue et est essentielle pour établir un lien solide avec l'employeur. Ce sont des moments intenses, riches en nouvelles informations et impressions. Les mêmes questions vous taraudent. « Ai-je fait le **bon choix** ? ». « Suis-je suffisamment compétent ? »

Notre conseil

Essayez de mettre tout en œuvre pour **éliminer l'incertitude**. Ne vous concentrez donc pas uniquement sur la première semaine classique, mais accordez également une attention suffisante à la **pré-intégration**. Une attention délicate arrive de manière inattendue et crée un **effet de surprise** dans cette période de démarrage intense. Une évaluation intermédiaire, par exemple après 60 jours, peut également s'avérer très bénéfique. Évitez les attentions trop markétées. Restez modeste et sincère.

Des attentions qui ont de l'impact :



L'impact que tu as déjà chaque jour ici est remarquable. Je suis fier de toi ! Continue à te développer et n'oublie pas de te détendre de temps en temps.



Nous sommes ravis de t'avoir choisi. Nous sommes impatients de te revoir bientôt. Bien à toi, ton équipe.

3. Fin de l'intégration

Ai-je fait le bon choix ?

Le chiffre :

31%

des nouveaux arrivants quittent leur emploi au cours des **6 premiers mois**, et 17 % dès la première semaine.

Source : BambooHR

4. Anniversaires de travail

La fin d'une époque ?

Le chiffre :

9%

Un anniversaire de travail est un **moment de réflexion naturel**. La recherche d'un nouvel emploi augmente de 9 %.

Source : Harvard Business Review

Pourquoi la reconnaissance fonctionne

LinkedIn vous le rappelle automatiquement. Encore une année de plus au compteur. Cela marque-t-il également la fin d'une époque ? Tout comme le début d'une nouvelle année, l'anniversaire de travail peut être perçu comme un nouveau cycle.

Dans ce marché du travail de plus en plus instable, la **loyauté** devient un accomplissement dont on peut être fier. Le coût d'un manque d'attention à cet égard peut donc être élevé.

Notre conseil

Oubliez l'approche traditionnelle et dépassée qui consiste à se concentrer uniquement sur les 5, 10, 15, 20 ou 30 ans de service. Les carrières sont plus courtes et plus volatiles. Vous pouvez également honorer vos collaborateurs après, par exemple, 100 of 1000 jours de service. Cela est inattendu et a donc encore plus d'impact.

Des attentions qui ont de l'impact :



1 000 jours au compteur. Le temps passe si vite ! Sans toi, cette organisation ne serait vraiment pas la même. Continue à nous surprendre avec ta merveilleuse « Pippi Langkous-attitude ». Trinquons à ça !



Sincères félicitations pour ton 1er anniversaire de travail. Tes collègues ont chacun écrit un mot personnel pour te rendre hommage aujourd'hui.

5. Après les vacances d'été

La redoutable vague de septembre.

Le chiffre :

20%

Les recruteurs constatent une augmentation de 20 % du nombre de candidats **à partir du 1er septembre**. Il s'agit du pic d'embauche typique après les vacances.

Source : Acerta, Forbes & LinkedIn

Pourquoi la reconnaissance fonctionne

La période classique des vacances est sans doute le moment de réflexion par excellence. On a généralement plus de temps pour réfléchir, la charge de travail est moindre et la plupart des collaborateurs sont déconnectés pendant au moins quelques semaines. Le retour au travail prend alors parfois des proportions significatives. « Est-ce que j'en ai encore envie ? »

Notre conseil

Célébrez les succès, partagez votre reconnaissance. Organisez un événement sympa avant les vacances d'été ou remerciez votre personnel à la fin du mois de juin pour tout le travail accompli en lui offrant un gadget estival. Vous donnerez ainsi le ton pour un **été insouciant**. Vous pouvez également choisir de miser sur un moment ou une attention de retour au travail. La positivité est contagieuse.

Des attentions qui ont de l'impact :



Ouf, il est temps de te reposer un peu ! Tu l'as bien mérité après tes efforts et tes excellents résultats. Profite de soirées d'été encore plus chaleureuses et conviviales avec tes proches grâce à ce cadeau.



Bon retour ! Nous nous remettons au travail avec une énergie renouvelée et beaucoup d'enthousiasme. Quel plaisir de te revoir. Profite encore un peu de l'été grâce à cette petite bouteille.

6. Après un congé parental

Une nouvelle vie.
Un nouveau départ ?

Le chiffre :

47%

47 % des mères envisagent un **changement après leur retour**, 35 % font l'expérience d'un manque de soutien.

Source : HR Magazine

Pourquoi la reconnaissance fonctionne

Les nuits blanches. Les jeunes parents en savent quelque chose. La conséquence logique de l'arrivée d'un nouveau-né. Mais la combinaison imminente avec une **vie professionnelle bien remplie** est également compliquée. Comment faire pour gérer toutes ces responsabilités simultanément ? S'il y a un moment où vos collaborateurs veulent se sentir compris, c'est bien celui-là.

Notre conseil

Faites avant tout preuve de **compréhension** pour ce nouvel équilibre. Les attentions de naissance traditionnelles sont bienvenues, à condition que le texte sur la carte soit approprié. Mais mettez-vous aussi à la place des nouveaux parents : de quoi ont-ils le plus besoin en ce moment ? Du temps, du repos, une alimentation saine, des couches...

En offrant une valeur ajoutée en tant qu'employeur dans ces moments-là, vous facilitez considérablement le retour au travail.

Des attentions qui ont de l'impact :



Hey baby. Comme nous sommes heureux de ton arrivée. Tu as deux parents formidables qui vont te choyer. Pour célébrer ton arrivée, nous leur offrons cette petite boîte pour bébé.



Bon retour ! Prends le temps de trouver ton nouvel équilibre. Ne sois pas trop exigeant et n'hésite pas à demander de l'aide si besoin. Ton café aura dorénavant un double effet positif : te réveiller et te donner le sourire de bon matin.

Pourquoi la reconnaissance fonctionne

On pourrait considérer l'octroi d'une **promotion** comme la **forme ultime de reconnaissance**. Mais ce n'est pas le cas. Une promotion est une récompense, quelque chose de matériel. Parfois, elle est perçue comme un acquis, parfois plutôt comme une formalité. Elle ne reflète pas nécessairement la façon dont la personne se sent au sein de l'organisation. **Elle n'a pas de caractère relationnel**, contrairement à la reconnaissance.

Notre conseil

L'incertitude et l'honneur sont les paramètres les plus importants à garder à l'esprit peu après une promotion. Les gens cherchent une confirmation : « Suis-je prêt pour cette nouvelle fonction ? ». Dites-leur avec une attention pourquoi ils **méritent cette promotion**. Reconnaissez leurs accomplissements passés. Ne commettez pas l'erreur de considérer cela comme acquis, mais célébrez-le explicitement !

Des attentions qui ont de l'impact :



Ta nouvelle fonction en tant que chef d'équipe ? Ça s'annonce prometteur ! Nous sommes convaincus que tu vas exceller dans cette fonction. Nous te souhaitons beaucoup de succès.



Félicitations pour ta promotion bien méritée ! J'admire ton sens stratégique et ta capacité à faire preuve d'empathie. Nous sommes convaincus que tu es la personne idéale pour ce poste.

7. Après une promotion

Une récompense n'est pas forcément synonyme de reconnaissance.

Le chiffre :

29%

des **personnes promues quittent** l'entreprise dans le mois qui suit. Sans promotion, elles ne sont que 18 % à partir.

Source : ADP Research Institute

Pourquoi la reconnaissance fonctionne

La motivation a un fort caractère social. Pour être performants, les gens doivent se sentir bien et en sécurité au sein d'un groupe. Ce sentiment d'appartenance est fortement mis à l'épreuve après une vague de licenciements. Outre le processus de deuil lié à la perte de collègues proches, des doutes apparaissent également quant à leurs propres perspectives et compétences. « N'auraient-ils pas mieux fait de me laisser partir ? »

Notre conseil

En période d'incertitude financière, il n'est évidemment pas approprié d'offrir des cadeaux coûteux et excessifs au personnel restant. Cependant, cela se fait souvent au détriment des **petites attentions humaines**, telles qu'une carte ou un geste attentionné. C'est regrettable, car une reconnaissance ciblée est la première étape pour transformer la culpabilité et l'incertitude en une confiance renouvelée.

Des attentions qui ont de l'impact :



Il n'est jamais facile de prendre des décisions difficiles. Je tiens à te remercier une nouvelle fois pour ta compréhension et ta coopération. Tu es et resteras un élément indispensable au sein de cette organisation, je tenais à le souligner.



Ces dernières semaines ont été intenses. La décision que nous avons prise était essentielle pour notre organisation, mais difficile sur le plan personnel. Nous le savons que trop bien. Nous sommes sur la bonne voie et tu en es un élément clé.

8. Après une vague de licenciements

Que deviennent les « survivants » ?

Le chiffre :

63%

des personnes restantes envisagent **de rechercher un nouvel emploi** dans les 3 mois.

Source : Nectar HR

9. Après une fusion ou une acquisition

Apaisez la crise d'identité.

Le chiffre :

31%

Dans 31 % des entreprises, les **départs volontaires** augmentent après l'annonce d'une acquisition.

Source : Deloitte

Pourquoi la reconnaissance fonctionne

Dans ce moment charnière, l'incertitude joue à nouveau un rôle prépondérant. L'annonce de changements importants au sein de l'organisation entraîne un choc culturel qui amène les collaborateurs à remettre en question leur identité, leur statut et leur avenir. Si vous considérez les gens comme des numéros, cela se reflétera immédiatement dans vos taux de rétention.

Notre conseil

Une communication ouverte et la reconnaissance réduisent l'incertitude et dissipent la peur de l'inconnu. Dans votre plan de communication, marquez certains moments où vous accorderez explicitement de l'attention et de la reconnaissance à vos collaborateurs. Appréciez la capacité à naviguer dans un contexte chaotique ou soulignez l'importance cruciale de leur nouvelle fonction.

Des attentions qui ont de l'impact :



Il est remarquable de voir à quel point tu gères positivement tous ces changements. C'est cette motivation et cet état d'esprit qui feront vraiment la différence dans les mois à venir. Grâce à des personnes comme toi... we'll make it pop !



Le début d'une nouvelle aventure, avec un nouveau nom, de nouveaux collègues et surtout beaucoup de nouveaux souvenirs heureux ensemble. Ce cadeau te permettra de les immortaliser, pour ne jamais oublier.

10. Après le paiement d'une prime (annuelle) Cash & dash ?

Le chiffre :

43%

envisagent de **partir** immédiatement après avoir reçu la prime.

Source : McKinsey

Pourquoi la reconnaissance fonctionne

Une prime a un caractère transactionnel. La période suivant le versement est donc souvent accompagnée d'un sentiment d'inutilité, d'une diminution des perspectives et d'une baisse de motivation.

Si, en tant qu'organisation, vous considérez la récompense comme un objectif en soi, cela aura des conséquences négatives sur la motivation intrinsèque de votre personnel. Un geste de reconnaissance peut y remédier efficacement et sans grandes dépenses.

Notre conseil

Associez cette prime à une reconnaissance personnelle inattendue. Dans quelle mesure cette personne a-t-elle contribué à l'obtention des résultats de l'entreprise ? Vous minimiserez ainsi l'effet « cash-&-dash » bien connu. Des points bonus peuvent être attribués aux organisations qui combinent une telle initiative avec le moment de réflexion en janvier mentionné précédemment.

Des attentions qui ont de l'impact :



Une étape importante a été franchie ! Une performance d'équipe remarquable où ta créativité et ton audace ont fait la différence. Un travail exigeant, et maintenant, place à la détente.



Tu as fait preuve d'une grande concentration et de détermination pour atteindre nos objectifs. Nous y sommes désormais habitués, mais je ne veux jamais considérer cela comme acquis. Comme le bon vin, tu t'améliores chaque année. Profites-en !

Pourquoi la reconnaissance fonctionne

Depuis la crise du coronavirus, le télétravail est perçu comme un **droit acquis** pour de nombreux emplois de bureau. Lorsque cette politique est révoquée, les collaborateurs envisagent spontanément de changer d'emploi. Ils se sentent affectés dans leur autonomie, leur sécurité psychologique et leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est compréhensible, mais le travail au bureau offre également des opportunités pour davantage de reconnaissance et d'interaction en face à face.

Notre conseil

Une politique de « RTO » crée un contexte propice pour les intentions de départ, surtout si les collaborateurs ne se sentent **pas appréciés**. Investissez donc consciemment dans une reconnaissance plus fréquente et plus importante plusieurs mois avant la mise en place des nouvelles règles. Une fois que tout le monde est de retour au bureau, organisez des micro-moments de reconnaissance tels qu'un accueil chaleureux, une transition en douceur, des déjeuners créatifs ou des tours de compliments.

Des attentions qui ont de l'impact :



De nouveau réunis sous un même toit, prêts pour de nouvelles idées, une énergie renouvelée et une véritable connexion. Profite de cette boîte à partager et bon retour !



Bientôt, nous aurons le plaisir de t'accueillir à nouveau chaque jour au bureau. Ce petit cadeau rendra ton déjeuner au bureau presque aussi agréable qu'à la maison.

11. Retour au bureau

Souhaitez-vous renforcer les liens ?

Le chiffre :

14%

Les entreprises ont constaté une **augmentation de 14 % des départs volontaires** après la mise en place d'une règle obligatoire de « Return to Office ».

Source : Techspot

12. Sunday Scaries

Make Mondays happy again.

Le chiffre :

75%

Près des trois quarts des travailleurs ressentent du **stress le dimanche soir** avant la nouvelle semaine de travail.

Source : LinkedIn & Indeed

Pourquoi la reconnaissance fonctionne

Les données de la plateforme d'emploi Indeed indiquent que le volume de recherches augmente à l'approche du lundi matin. Sunday Scaries est un facteur prédictif important de départ et indique un manque de sens et de contrôle, une charge de travail trop importante, une mauvaise relation avec l'employeur et... une reconnaissance insuffisante.

Notre conseil

Les Sunday Scaries surviennent lorsque les collaborateurs ont le sentiment d'être seuls et que personne ne reconnaît leurs efforts. Donnez donc à vos chefs d'équipe suffisamment de latitude pour **apprécier également les efforts invisibles**. Vous pouvez également distribuer des attentions le vendredi et/ou organiser un petit-déjeuner ou un rassemblement d'équipe le lundi matin.

Des attentions qui ont de l'impact :



Prêt pour le week-end ? Les dernières semaines ont été extrêmement chargées et exigeantes. Merci pour ton sang-froid et ta grande flexibilité. Profite de cette dose de magie cinématographique.



Une grande partie du travail se fait en coulisses, mais ta contribution à la préparation de l'événement d'entreprise mérite une mention spéciale et un cadeau rien que pour toi. Excellent travail !



Souhaitez-vous offrir une reconnaissance ayant encore plus d'impact ?

Kadonation vous aide à apprécier vos collaborateurs de manière efficace et significative. Avec plus de 1 000 attentions surprenantes, vous trouverez certainement quelque chose pour chaque occasion.

Découvrez Kadonation Select

Une plateforme pratique pour commander des cadeaux et rationaliser votre politique d'attentions.



Une politique d'attentions efficace

Des conseils pratiques et des exemples inspirants pour intégrer dès aujourd'hui la reconnaissance de manière durable dans votre organisation.