



# BILLET

## ***Rester ou partir : c'est ça la question***

Le mois dernier, notre article de couverture abordait la façon de contribuer à la planification financière de cette cohorte d'employés qui ne semblent être que de passage dans une entreprise avant de chercher ailleurs. C'est un peu contre-intuitif pour un secteur dont l'une des raisons d'être affirmées est de promouvoir la fidélisation des travailleurs. Mais on pourrait ainsi contribuer à une stratégie intéressante pour en convaincre plus d'un d'abandonner la culture nomade, de s'enraciner et de rester plus longtemps.

Certaines personnes diront que cette mobilité n'a rien de nouveau et que les jeunes travailleurs ont toujours été un peu infidèles en matière d'employeur. Peut-être. Mais il suffit de faire un voyage dans le métro de Montréal pour se rendre compte de la panoplie de formations offertes aux personnes qui, disons, ne sont pas tout à fait heureuses dans leurs emplois actuels. Une carrière en tourisme, ça vous tente? Pourquoi pas en ingénierie? Ou en travail social? Vous trouverez sans doute un cours taillé sur mesure pour vous.

Ce n'est évidemment pas tout le monde qui fera le saut. Mais parmi les milliers qui regardent ces réclames tous les jours, certains s'inscriront aux programmes et quelques-uns finiront même par faire

carrière dans ces domaines. Et donc éventuellement par quitter l'entreprise.

En partant du principe que les personnes les plus aptes à quitter sont souvent celles qu'on a le plus envie de garder, une façon pour l'entreprise d'essayer de contrer cette tendance serait, bien entendu, de faciliter elle-même l'accès à des formations. Et ce n'est pas seulement une affaire de jeunes.

Un récent sondage de Robert Half auprès des professionnels des domaines des finances et de la comptabilité a observé que ceux qui travaillent depuis un moment, mais qui n'ont pas réussi à gravir les échelons de leur organisation, accordent également de l'importance à la formation.

On ne s'étonnera pas outre mesure d'apprendre que la grande majorité des participants au sondage aient affirmé être préoccupés par le besoin de maintenir leurs connaissances à jour au cours des prochaines années. Cela s'appliquera à bien des professions. Mais il convient aussi de souligner que près des deux tiers ont noté que la possibilité d'obtenir de nouvelles compétences constituait un point de réflexion important au moment d'orienter sa carrière.

L'entreprise qui offre à ses travailleurs l'occasion de s'instruire dans des domaines connexes d'expertise démontre son intérêt dans l'évolution professionnelle de ceux-ci

et, d'une certaine façon, dans l'avenir de son organisation. On peut très bien préparer aujourd'hui les affaires de demain...

Or, le développement professionnel ne doit pas être qu'un slogan. Il ne suffit pas de l'offrir; il faut que l'employé puisse en profiter. Ainsi, permettre à celui-ci de suivre des cours à même les heures de travail risque d'avoir un effet plus positif que s'il doit aller tous les soirs au cégep, par exemple.

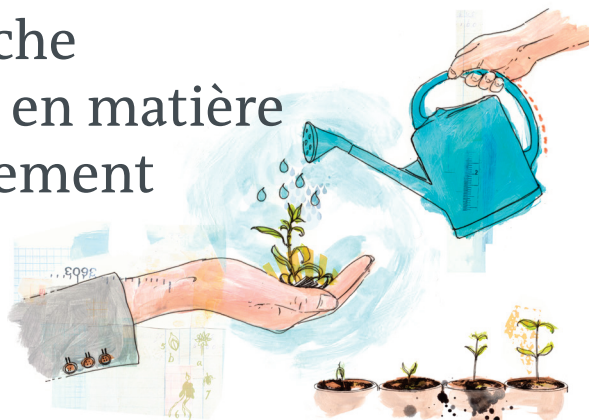
Dans un contexte économique difficile – le pays étant depuis peu en récession –, les coupures budgétaires et les soi-disant restructurations d'entreprises peuvent avoir pour effet de forcer les employés à se concentrer aveuglement sur les tâches à accomplir à court terme. Cela peut s'avérer important pour maintenir une entreprise à flot, mais la stratégie a tout de même ses limites. Il demeure tout aussi important de trouver la façon de donner envie aux employés de venir travailler le lundi matin, que ce soit pour la bonne santé mentale ou sur le plan de l'avancement de carrière.

Bien des employés quitteront leur firme parce que les occasions de promotion se trouvent ailleurs. C'est une réalité inévitable. Mais si on a l'impression que les employés de plus en plus mobiles détiennent toutes les cartes pour choisir leur entreprise, les formations, particulièrement dans de nouveaux domaines, pourraient représenter un atout important pour attirer et, surtout, fidéliser les meilleurs talents. À vous de jouer! **Z**

**Simeon Goldstein**  
Rédacteur en chef

simeon.goldstein@avantages.rogers.com

## Une approche rigoureuse en matière d'investissement durable



**ADDENDA**

addenda-capital.com

Gestion de placements

**CAPITAL**