

L'effet boomerang, une autre façon de retenir les talents

Par DELPHINE IWEINS

18/02/2020

2 min de lecture

Tendance | Pour faire face à des carrières de plus en plus hétéroclites et à la pénurie de talents, les entreprises françaises commencent à investir sur « l'effet boomerang » de leurs salariés.

« Vous allez travailler vingt-quatre mois chez nous, puis vous partirez ailleurs et nous serons très contents que vous ayez des jobs dans les meilleures boîtes. » Si le discours pragmatique des ressources humaines de Netflix étonne en France, il n'en est rien aux Etats-Unis. Là-bas, il est courant de ne pas chercher à retenir des collaborateurs désireux, à court et moyen terme, d'un ailleurs au sein d'autres entreprises, mais susceptibles revenir quelques années plus tard. Les ressources humaines (RH), outre-Atlantique, valorisent la prise de risque de ces **salariés dits « boomerang »**, à la fois source d'enrichissement personnel et professionnel.

Une solution à la pénurie de talents

D'après une étude américaine menée en 2018 par The Corporate Culture and Boomerang Employee Study, 76 % des RH acceptaient mieux l'embauche de salariés boomerang que par le passé, 15 % des employés étaient déjà revenus vers un ancien employeur et 40 % envisageaient de le faire. Sur les cinq dernières années, 85 % des professionnels des RH ont reçu des candidatures d'anciens salariés et 40 % d'entre eux ont donné suite à la moitié des demandes de recrutement.

En France, à ce propos, les mentalités tendent à évoluer, dans un contexte où

les **difficultés de recrutement de certains métiers se font de plus en plus**

prégnantes. L'équipementier automobile Valéo fait partie de ces entreprises hexagonales qui ont changé de stratégie RH pour faire face à la pénurie de talents dans son secteur d'activité. Depuis 2010, le nombre de « salariés boomerang » y augmente, même s'il reste modeste. Sur les quelque 6.000 recrutements annuels d'ingénieurs et de cadres au niveau mondial, ils étaient 129 (dont 24 Français) en 2015 et 220 en 2018, dont 42 présents dans l'Hexagone.

Un outil d'attractivité

Recruter un ancien collaborateur présente quelques avantages pour l'entreprise. Les deux parties se connaissant déjà, le processus de recrutement, de fait dépourvu de sourcing, est moins long. Le **risque d'erreur de casting** est aussi a priori limité. Mais, pour autant,

challenger les compétences et les réelles motivations du candidat. Les raisons de son retour doivent être objectivement exposées et se révéler « gagnantes » pour l'employeur, qui prend le risque de le voir revenir.

De son côté, le salarié qui a soigné ses conditions de départ peut espérer obtenir une promotion ou un poste auquel il n'aurait (peut-être) pas eu accès en restant en poste. Et apparaître plus attractif, en raison de ses nouvelles expériences, à une entreprise qui se propose de l'épauler dans son évolution.

Soigner le départ de ses collaborateurs peut donc se révéler gagnant-gagnant. Pour en faire au mieux des « salariés boomerang » prometteurs et, au pire, un ambassadeur au sein de son réseau. Un **atout précieux d'attractivité !**

Article d'origine:

- <https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/recrutement/0602750117255-l-effet-boomerang-une-autre-facon-de-retenir-les-talents-335117.php>

POUR SOIGNER L'OFFBOARDING AVEC KOMIN, C'EST ICI !