

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne l'analyse des départs volontaires dans les entreprises. Voici un aperçu des questions posées :

- Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?
- Si oui, quelles sont les différentes activités?
- Quels sont les objectifs visés par chaque activité?
- Etc.

Nombre de répondants : 115

Cet appel à tous a été fait entre le 28 mai et le 17 juin 2010.



Note de l'éditeur

Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'Ordre. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en août 2010.

1200, avenue McGill College

Bureau 1400

Montréal (Québec) H3B 4G7

(514) 879-1636 - info@portailrh.org

Résumé

- Chez une majorité de répondants (57,89 %), l'employeur a instauré un processus d'analyse des départs volontaires.
- Pour la grande majorité (80,85 %) de ce nombre, le processus d'analyse comprend une entrevue de départ.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?

Oui	66	57,89 %
Non	40	35,09 %
Autre (précisez)	8	7,02 %
Nombre de répondants	114	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

2. Si oui, quelles sont les différentes activités?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

- Plus d'un tiers (34 %) des répondants qui mettent en œuvre un processus d'analyse des départs, se limitent aux entretiens de départ.
- Plus du quart (28 %) ont recours à une combinaison entretiens de départ, rapport, calcul du taux de roulement et interventions pour résoudre la problématique.
- Près d'un cinquième (17 %) font appel à une combinaison entretiens de départ, questionnaire et rapport.
- Une minorité (15 %) se limite à mener des entretiens de départ et à calculer le taux de roulement.
- Quelques-uns (6 %) n'ont recours qu'à un questionnaire.

3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

- Les répondants qui mettent en œuvre un processus d'analyse des départs ont tous évoqué la compréhension des motifs du départ et tous cherchaient à réduire le nombre de départs. L'objectif général consiste donc à réduire le taux de roulement.

4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?

Mensuellement	14	16,67 %
Trimestriellement	14	16,67 %
Annuellement	25	29,76 %
Autre (précisez)	31	36,90 %
Nombre de répondants	84	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

5. Le processus d'analyse contient-il des entretiens de départ?

Oui	76	80,85 %
Non	5	5,32 %
Seulement avec les employés à temps plein	6	6,38 %
Autre (précisez)	7	7,45 %
Nombre de répondants	94	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)

Rencontre avec le gestionnaire	22	18,03 %
Rencontre avec un membre du service des ressources humaines	67	54,92 %
Entretien téléphonique	11	9,02 %
Questionnaire en ligne	8	6,55 %
Autre (précisez)	14	11,48 %
Nombre de réponses	122	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

- Plus des deux tiers (68,85 %) des répondants qui mettent en œuvre un processus d'analyse des départs ont répondu « Oui avec tous »
- Une minorité (11,47 %) a répondu « Par échantillon ».
- Une minorité légèrement plus faible (9,84 %) a répondu « Avec les employés permanents seulement ».
- Pour quelques-uns (4,92 %) des répondants, la procédure ne s'applique pas.
- D'autres encore (3,28 %) ont répondu « Non » à cette question.
- Chez certains répondants (1,64 %), seuls les employés non syndiqués et à haut potentiel reçoivent une communication.

8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)

Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines	59	62,10 %
Un bloc commun de questions par téléphone	9	9,48 %
Un bloc commun de questions pour le questionnaire d'entrevue en ligne	6	6,32 %
Autre (précisez)	21	22,10 %
Nombre de réponses	95	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS – PAR RÉPONDANT.

- La vaste majorité (85,71 %) des répondants qui mettent en œuvre un processus d'analyse des départs interviennent en appliquant, le cas échéant, des mesures correctives fondées sur les motifs de départ et en font état à divers paliers de l'organisation dont la direction, les partenaires RH, les gestionnaires, etc.
- Une minorité (14,29 %) ne prend pas de mesures actuellement, car le processus reste à définir.

10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS – PAR RÉPONDANT.

- Pour plus d'un quart (28,17 %) des répondants qui mettent en œuvre un processus d'analyse des départs, les gestionnaires sont très impliqués.
- Chez près d'un cinquième (19,72 %), les gestionnaires sont impliqués selon le cas.
- Pour cette même proportion, les gestionnaires ne sont pas impliqués.
- Chez moins d'un cinquième (16,90 %) des répondants, les gestionnaires ont une rencontre avec le service des RH.
- Chez une minorité (7,04 %), seul le service des ressources humaines est impliqué.
- Pour quelques-uns (4,22 %) de ces répondants, les gestionnaires sont très peu impliqués.
- Au sein de la même proportion d'employeurs, l'implication des gestionnaires reste à définir.

11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS – PAR RÉPONDANT.

- Chez une faible majorité (62,07 %) des répondants qui mettent en œuvre un processus d'analyse des départs, on estime que les coûts sont nuls ou très faibles.
- Près d'un quart (22,42 %) ne connaissent pas les coûts associés au processus.
- Une minorité (8,62 %) estime que le coût est moyen.
- De l'avis de certains (6,89 %) répondants, le coût du processus est élevé.

12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS – PAR RÉPONDANT.

- 17,81 % des répondants ont évoqué l'avancement de la carrière et la formation.
- 15,75 % des répondants ont répondu la reconnaissance et la valorisation.
- 15,07 % des répondants estiment que le climat de travail est déterminant.
- 14,39 % des répondants avancent qu'il s'agit de l'amélioration de la gestion.
- 10,27 % des répondants ont indiqué que l'amélioration de la communication a la plus grande incidence.
- 9,59 % des répondants ont déterminé que c'est le salaire qui influe sur la fidélisation.
- 6,86 % des répondants misent sur la conciliation travail-famille.
- 3,42 % des répondants ont évoqué les avantages sociaux.
- 3,42 % des répondants ont mentionné plus généralement les conditions de travail.
- 3,42 % des répondants n'étaient pas en mesure de répondre, faute de données.

13. Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	29	28,71 %
101 à 500 employés	41	40,59 %
501 à 1000 employés	14	13,86 %
1001 à 5000 employés	9	8,92 %
5001 employés et plus	8	7,92 %
Nombre de répondants	101	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS – PAR RÉPONDANT.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

14. Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	5	5,00 %
Commerce de détail (44-45)	7	7,00 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	2	2,00 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	0	0,00 %
Construction (23)	0	0,00 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	2	2,00 %
Transport et entreposage (48-49)	0	0,00 %
Services publics (22)	2	2,00 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	4	4,00 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	3	3,00 %
Administrations publiques - fédérales (91)	0	0,00 %
Administrations publiques - municipales (91b)	2	2,00 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	1	1,00 %
Administrations publiques - sociétés d'état (91c)	1	1,00 %
Fabrication autres (31-33)	29	29,00 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	5	5,00 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	2	2,00 %
Arts, spectacles et loisirs	1	1,00 %
Autres services - associations (81a)	1	1,00 %
Autres services - syndicats (81)	0	0,00 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	2	2,00 %
Commerce de gros autres (41)	2	2,00 %
Finance et assurances (52)	5	5,00 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration (72)	2	2,00 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	2	2,00 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	1	1,00 %
Services administratifs autres (56b)	0	0,00 %
Services d'enseignements/gestion (61)	0	0,00 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	0	0,00 %
Services immobiliers, location et bail (53)	1	1,00 %
Services professionnels - autres services (54b)	3	3,00 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	1	1,00 %
Services professionnels - services conseils (54)	10	10,00 %
Retraité	0	0,00 %
Sans emploi	0	0,00 %
Ne s'applique pas	4	4,00 %
Nombre de répondants	100	

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
	Moins de 100 employés (29 répondants)
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?	
2. Si oui, quelles sont les différentes activités?	1 - 1. Non
3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?	13. Services professionnels - services conseils (54)
4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?	2 - 1. Non
5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?	13. Fabrication autres (31-33)
6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)	3 - 1. Non
7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?	13. Services administratifs - services d'emploi (56)
8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)	4 - 1. Oui
9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?	2. Entrevue de fin d'emploi
10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?	3. Identifier les problèmes ayant contribué au départ de l'employé
11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?	4. À chaque départ
12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?	5. Oui
Secteur d'activité	6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Entretien téléphonique
	7. Tout le personnel
	8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Un bloc commun de questions par téléphone
	9. Discussion des recommandations avec le gestionnaire
	10. Mise en place de mesures correctives au besoin
	12. Rémunération Supervision et processus internes Développement professionnel Relations interpersonnelles
	13. Services professionnels - autres services (54b)
	5 - 1. Non
	13. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
	6 - 1. Oui
	2. Entrevue de départ
	3. Connaître les forces et faiblesses de l'entreprise, du style de gestion, etc., selon la perception des employés quittant volontairement l'entreprise.
	4. Lors d'un départ
	5. Oui
	6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines
	7. Tous les employés
	8. Selon le poste ou les situations de travail récentes
	9. Faire le suivi avec le gestionnaire, plus ou moins de structure à ce niveau.
	10. Discussion ouverte après l'entrevue, prise d'action si nécessaire.
	11. Minimale, pas d'évaluation réelle (\$).
	12. Pas encore assez d'historique pour me prononcer.
	13. Fabrication haute technologie (31-33b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité	7 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Entrevues de départ 3. Correction des irritants s'il y a lieu 4. Trimestriellement 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Tous 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Révision de la charge de travail 10. Donner leur avis; mise en place des mesures correctives 11. Minimales 12. Relation avec le gestionnaire <ul style="list-style-type: none"> - réunions régulières d'équipe - activités sociales 13. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
	8 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui, mais le processus est informel 2. Rencontre avec l'employé par les RH 3. Améliorer notre recrutement et nos processus en général 4. Pas d'analyse faite 5. Oui, sans formulaire formel 6. Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Non 8. Non, pas de formulaire formel 10. Selon son désir, il peut être impliqué. 13. Fabrication autres (31-33)
	9 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. L'entrevue de départ 3. Chercher le pourquoi 4. Annuellement 5. Oui 7. Tous 8. Un bloc commun de questions pour le questionnaire d'entrevue en ligne 9. Selon les raisons, vérification à l'interne des améliorations possibles 10. Peu, sauf exception! 11. 100 \$ par départ 12. Les salaires 13. Fabrication autres (31-33)
	10 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 13. Commerce de détail (44-45)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité	11 - <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ avec les RH Analyse des réponses Connaître les motivations liées au départ dans le but d'améliorer Au besoin Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Tous les employés Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Correctifs aux mesures appropriées Correctifs aux mesures appropriées Minime - considérant notre faible roulement et notre faible volume d'employés, le seul coût indirect est le temps de la DRH et du gestionnaire. <hr/> 12 - <ol style="list-style-type: none"> Non Selon le cas Selon le cas Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Selon le cas Ajustements à apporter à nos pratiques s'il y a lieu Habituellement directe Non estimés Services professionnels - services conseils (54) <hr/> 13 - <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Connaître la raison, s'améliorer pour mieux retenir notre personnel Annuellement Oui Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Communique avec tous les employés qui partent. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines RH analyse les résultats à savoir si on peut s'améliorer. Il est informé des résultats et une aide lui est offerte s'il a besoin de parfaire des compétences. Soins de santé et assistance sociale/communautaire

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>2. Si oui, quelles sont les différentes activités?</p> <p>3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?</p> <p>4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?</p> <p>5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?</p> <p>6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?</p> <p>8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?</p> <p>10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>14 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Il s'agit essentiellement d'entrevue de départ visant à connaître les motivations et les raisons sous-jacentes relativement au départ de l'employé. 3. Connaître les raisons qui motivent le départ de l'employé. Identifier les actions ou les pratiques qui auraient pu retenir l'employé au sein de l'organisation. Échanger sur les pistes d'amélioration qui devraient être analysées par l'organisation, au plan RH, management et autres. Peut parfois permettre d'identifier des problématiques ou des enjeux jusqu'alors inconnus de l'organisation. Permet d'échanger sur l'offre de l'organisation concurrente qui retient les services de notre employé. 4. Une entrevue de départ est réalisée à chaque départ d'un employé. 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Les entrevues sont réalisées avec tous les employés qui quittent l'entreprise sauf dans le cas où celui-ci refuserait. 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Analyse des réponses aux entrevues de départ. Évaluer la pertinence des commentaires et suggestions au niveau des pistes d'amélioration suggérées. Analyse des pratiques concurrentes (nouvel employeur de notre employé) et comparaison à nos pratiques. Porter une attention particulière aux enjeux et/ou problématiques ressortis et intervention lorsque requis. 10. À l'heure actuelle, seule l'équipe RH est impliquée dans les entrevues de départ. 11. Difficile à quantifier. Temps requis pour les entrevues et analyse des réponses. 12. L'employé doit avoir le sentiment qu'on utilise son plein potentiel et qu'il a des opportunités de développement et de promotion. Le climat de travail est aussi très important. Les rôles et responsabilités clairs et des feed-back réguliers sur le travail. Une bonne reconnaissance. 13. Finance et assurances (52)
	<p>15 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 13. Fabrication autres (31-33)
	<p>16 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Entrevue de départ avec toutes les personnes qui quittent l'entreprise. 3. Déterminer les améliorations à apporter dans nos politiques et procédures. Améliorer le contexte de travail de l'employé qui remplacera la personne qui quitte. 4. À chaque départ. 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Avec tous 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. L'information est transmise au superviseur. S'il y a lieu, les politiques ou procédures peuvent être modifiées. 10. Donnent leur feedback aux RH une fois qu'ils ont pris connaissance du formulaire d'entrevue de départ. 11. Très minimes en ce qui nous concerne. 12. Bonnes conditions de travail. 13. Finance et assurances (52)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité	17 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Seulement les entrevues de départ 2. Seulement les entrevues de départ 3. Comprendre la raison du départ et viser à s'améliorer en tant qu'organisation 4. Lors du départ d'un employé 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Non 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Les résultats de l'entrevue de départ sont remis au gestionnaire aux fins de discussion et pour voir comment on peut s'améliorer, le cas échéant. 10. Prend activement part à la discussion aux fins d'amélioration. 13. Fabrication haute technologie (31-33b)
	18 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrevue de départ effectuée par les Ressources humaines 3. Comprendre la raison du départ Valider les points forts et faibles de l'entreprise ainsi que les pratiques de l'organisation dans son ensemble. 4. Annuellement 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Tous les employés 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Discussions avec la direction de certaines pratiques 12. Relations avec le gestionnaire et l'équipe de travail Possibilités d'avancement Rémunération 13. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
	19 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Entrevue de départ 3. Connaître la raison principale du départ 4. Après chaque départ 5. Oui 6. Entrevue en personne avec l'employé qui démissionne avant son départ. 7. Chaque employé qui démissionne est systématiquement rencontré. 8. Oui, nous voulons surtout connaître la raison principale du départ. 9. Malheureusement aucune 10. Nous donner leur version des faits vis-à-vis l'employé démissionnaire. 11. Non significatif 12. Reconnaissance faite par les supérieurs immédiats
	20 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 13. Soins de santé et assistance sociale/communautaire

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?	21 - 1. Oui 2. Entrevue de départ 4. Annuellement 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Tous les employés 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 11. 0 13. Arts, spectacles et loisirs
8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité	22 - 1. Oui 2. Rencontre de discussion lors de la dernière journée de travail pour connaître les points à améliorer de l'entreprise et savoir la raison de son départ, analyse des statistiques, présentation au comité de direction, prise de décision. 3. Réduire le nombre de départs volontaires. 4. Annuellement 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Tous 8. Les questions sont déterminées selon le poste. 9. Améliorer les avantages sociaux, vérifier les échelles salariales, etc. 10. Apporter des suggestions 11. Le salaire de la directrice RH 12. Formation, possibilité d'avoir des promotions. 13. Fabrication autres (31-33)
	23 - 1. Non 13. Fabrication autres (31-33)
	24 - 1. Oui 2. Entrevue de départ 3. Connaître les raisons motivant le départ 4. Au fur et à mesure 5. Oui 6. Rencontre avec le gestionnaire 7. Tous les employés 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Processus d'amélioration continue 10. Implication dans le processus d'amélioration continue 11. Faible : petite entreprise 12. Atmosphère de travail, transparence de gestion, travail d'équipe et mobilisation vers les objectifs 13. Services professionnels - services conseils (54)
	25 - 1. Non 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Tous les employés qui quittent volontairement 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Nous ne complétons pas d'analyse globale des départs volontaires. 10. Discussion avec le service RH 13. Services immobiliers, location et bail (53)

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>2. Si oui, quelles sont les différentes activités?</p> <p>3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?</p> <p>4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?</p> <p>5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?</p> <p>6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?</p> <p>8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?</p> <p>10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>26 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rencontres individuelles de départ avec l'employé qui quitte (par son supérieur immédiat, les RH et parfois par le président) Identification des raisons de départ (parmi une liste de départ). Identification par l'employé et tour d'horizon auprès du supérieur immédiat et parfois certains employés Appel à la résidence ou envoi courriel après 6 mois aux employés ayant quitté pour revalider certains aspects.</p> <p>3. Améliorer la rétention des employés performants Améliorer les impacts sur l'équipe Améliorer les stratégies d'attraction, de rétention et de mobilisation Améliorer nos processus s'il y a lieu Améliorer les habiletés des gestionnaires s'il y a lieu Faire un plan d'action</p> <p>4. Toutes ces réponses 1- lors de départ d'employés 2- mensuellement à des fins de statistiques 3- trimestriellement pour le comité de direction et annuellement pour le Comité RH</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Voir réponses précédentes</p> <p>7. Oui avec tous les employés</p> <p>8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Lors d'appels après 6 mois, c'est un autre questionnaire</p> <p>9. Cela dépend des raisons mentionnées; parfois nous passons à l'action, d'autres fois non.</p> <p>10. Il est très impliqué; par contre, certaines infos peuvent rester confidentielles aux RH.</p> <p>11. Peu de coûts</p> <p>12. Assez importante</p> <p>13. Services professionnels - autres services (54b)</p>
	<p>27 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Entrevue de départ Tendance annuelle</p> <p>3. Mobilisation Recrutement Fidélisation</p> <p>4. Mensuellement</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines</p> <p>7. On parle avec les employés avant qu'ils quittent la compagnie.</p> <p>8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines</p> <p>9. On regarde la raison principale et on ajuste selon les raisons. On agit rapidement pour ne pas perdre tous les employés performants. On gère la crise.</p> <p>10. Ils sont rencontrés pour trouver des pistes de solutions avec l'équipe des RH. Ils sont impliqués dans les décisions également.</p> <p>11. Ils sont moindres au départ et processus de recrutement associés.</p> <p>12. Meilleure gestion des employés Meilleure gestion du changement Suivi plus rigoureux des conditions de travail de nos employés (assurance collective, Reer, etc.)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité	28 - 1. Non 4. À l'occasion 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. L'employé qui est parti 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 10. Pas assez 13. Fabrication autres (31-33)
	29 - 1. Oui 2. Entrevues de départ Calcul du taux de roulement volontaire 3. Déterminer les raisons de départ et améliorer nos pratiques RH 4. Mensuellement 5. Oui 6. Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Entretien téléphonique 7. Nous tentons de communiquer avec tous les employés. 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Un bloc commun de questions par téléphone 9. Nous nous sommes dotés d'une nouvelle politique salariale. 10. Cela dépend du gestionnaire - proportion d'environ 50 % 11. C'est la prochaine étape! 12. Le gestionnaire, les conditions de travail, les responsabilités 13. Autres services - associations (81a)
	101 à 500 employés (41 répondants)
	30 - 1. Oui 2. Entrevue de départ 3. Connaître les raisons de départ; si nous sommes compétitifs, s'il y a des problèmes organisationnels, etc. 4. Au fur et à mesure qu'il y a un départ 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Tous les employés 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Cela dépend des réponses obtenus par l'entrevue. Si des interventions sont nécessaires, elles sont faites par la suite (formation, <i>coaching</i> , <i>benchmarking</i> , etc). 10. Il est questionné avant la rencontre avec l'employé et il reçoit du feedback à la suite de l'entrevue de départ suivant le départ de l'employé. 11. Au contraire, cela nous sauve des coûts associés à l'embauche, si nous corrigeons des problèmes, quand c'est effectivement un problème qui a causé le départ d'un employé. 12. L'importance qu'on met sur la rétention de notre main-d'œuvre et notre volonté d'assurer un sain environnement de travail. 13. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 	<p style="text-align: center;">31 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Entrevue individuelle avec l'employé qui quitte analyse des informations suivi si requis 3. Identifier les sources de satisfaction/mecontentement et y remédier en vue de maintenir un environnement de travail adéquat 4. À chaque occasion 5. Seulement avec les employés à temps plein 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. AVEC TOUS LES EMPLOYÉS PERMANENTS QUI ONT QUITTÉ DE LEUR PROPRE CHEF 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Analyse pour identifier la présence constante d'irritants 10. Seront informés si récurrence de problèmes 12. Attirait de nouveaux défis, postes avec davantage de responsabilités et conditions de travail plus avantageuses 13. Industrie de l'information et culturelle (51)
<ol style="list-style-type: none"> 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p style="text-align: center;">32 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Rencontre avec le service de ressources humaines pour une entrevue de départ. Dîner de départ encore informel dans certains secteurs. Nous sommes présentement à mettre en place un sondage pour les employés ayant quitté l'entreprise depuis plus d'un an. 3. Avoir des renseignements quant aux raisons de départ ainsi que les opinions quant à l'entreprise et à ses conditions de travail. 4. Annuellement 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Tous les employés qui ont quitté 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Rétroaction avec les gestionnaires et mise en place de mesures correctives lorsque nécessaire 10. Rétroaction avec les gestionnaires et mise en place de mesures correctives lorsque nécessaire 11. Moins de 5000 \$ 12. Rémunération compétitive sur le marché, développement de carrière plus structuré et gestion des conflits et des irritants 13. Services professionnels - services conseils (54)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 	<p>33 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Entrevue de départ 3. Analyser le ou les facteurs qui déterminent le départ d'un employé : sept questions fermées ,une question ouverte et les commentaires de l'employé. 4. Mensuellement 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Tous les départs volontaires sans exception. 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Est un facteur important lors de l'analyse de l'engagement des employés. 10. Ils participent à la mise en place des solutions identifiées. 11. Temps seulement 12. Suivi et mise en place des solutions 13. Fabrication autres (31-33)
<ol style="list-style-type: none"> 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>34 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Entrevue de départ faite de façon constructive envoyée au DG et patron hiérarchique après le départ de l'employé dans le but de fournir des points d'amélioration. 3. Cibler des points d'amélioration 4. Une statistique n'est pas compilée. 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Tous les employés dans la mesure du possible. 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. La correction de certains points est faite si possible. 10. Prendre conscience des éléments déclenchant les départs et les corriger dans la mesure du possible. 11. Peu, car il s'agit d'une rencontre d'une heure avec l'employé et les RH. Le tout est compilé immédiatement sur formulaire informatique. 12. La reconnaissance. 13. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>2. Si oui, quelles sont les différentes activités?</p> <p>3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?</p> <p>4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?</p> <p>5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?</p> <p>6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?</p> <p>8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?</p> <p>10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>35 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Calcul du taux de roulement Entrevue de départ : collecter l'information sur les raisons de départ, les points forts et à améliorer de l'entreprise; analyser les données; mettre en place un plan d'action; communiquer l'information pertinente aux gestionnaires; etc. Calcul du taux de roulement : avoir un portrait de la performance de l'entreprise à ce niveau, à travers le temps, afin de se comparer et se fixer des objectifs. Trimestriellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Tous Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Bâtir un plan d'action afin d'améliorer nos pratiques. Le conseiller RH rencontre le gestionnaire suite à l'entrevue de départ afin de lui communiquer les informations pertinentes. Faible Formation et <i>coaching</i> des gestionnaires Communication interne Reconnaissance non-monétaire et rétroaction Gestion de la performance Mise en place d'une structure salariale équitable et claire Services professionnels - services conseils (54)
	<p>36 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Analyse du taux roulement Entrevues de départ avec les RH Cibler la clientèle Déceler des informations pour améliorer la rétention de la main-d'oeuvre Trimestriellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Avec tous les employés Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Communiquer l'information aux gestionnaires afin d'améliorer la rétention du personnel Évaluer l'appréciation des candidats Les coûts sont variables La motivation au travail La reconnaissance Le sentiment d'appartenance Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)	37 - 1. Oui 2. Entrevue de départ 3. Connaître certaines problématiques, améliorer les politiques et programmes RH, prendre le pouls du département et du superviseur. 4. À chaque départ 5. Oui 6. Rencontre avec l'employé qui part 7. Tous les employés qui partent volontairement 8. Le même formulaire pour tous 9. Ça dépend du constat fait suite à l'entrevue de départ 10. Aucun 11. Le temps de l'entrevue 13. Services professionnels - services conseils (54)
9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité	38 - 1. Oui 2. Entrevue de départ et discussion avec le VP de l'unité d'affaires Statistiques d'absentéisme 3. Critique positive de la part de l'employé quittant pour améliorer les points soulevés 4. Ponctuellement 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Rencontre avec le gestionnaire 7. Oui 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Changements apportés si nécessaires et appropriés 10. Changements apportés à leur style de gestion ou processus 11. Minimale 12. Communication, nouveaux défis 13. Services professionnels - autres services (54b)
	39 - 1. Non 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. La compagnie communique avec les meilleurs employés. 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Nous en discutons avec la direction. 13. Fabrication autres (31-33)
	40 - 1. Non 4. Jamais 5. Non 6. Aucun 13. Commerce de détail (44-45)
	41 - 1. Non 5. Non 13. Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>2. Si oui, quelles sont les différentes activités?</p> <p>3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?</p> <p>4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?</p> <p>5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?</p> <p>6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?</p> <p>8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?</p> <p>10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>42 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Savoir la raison Mensuellement Oui Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Entretien téléphonique Tous les employés qui sont partis Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Un bloc commun de questions par téléphone On traite la situation avec le gestionnaire Rencontre avec l'employé Une bonne intégration, formation, suivi lors d'embauche de nouvel employé Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11) <hr/> <p>43 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Analyse des résultats et partage des résultats aux membres de l'exécutif Selon les commentaires, d'autres actions peuvent être prises Dîner de départ Mieux comprendre les raisons qui poussent un employé à partir afin d'améliorer l'environnement de travail. Réduire le taux de roulement Garder une bonne relation avec les employés qui quittent Trimestriellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Rencontre avec le gestionnaire Tous Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Un sommaire confidentiel comprenant toutes les entrevues de départ. S'il y a une tendance dans les résultats, il y a un plan d'action est mis en place. Le sommaire des résultats et le plan d'action sont partagés 2 fois l'an avec l'exécutif. Il y a toujours une rencontre en les gestionnaires et les RH pour faire une mise au point des certains facteurs qui ont pu ressortir dans l'une ou l'autre des rencontres. Des actions sont prises si nécessaire. Minimal si l'on tient compte du fait qu'il en coûte plus cher pour engager un nouvel employé. Dans l'ordre : l'environnement et les conditions de travail les collègues de travail et les gestionnaires reconnaissance et respect des employés salaire et avantages sociaux communication, Fabrication haute technologie (31-33b) <hr/> <p>44 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Fabrication autres (31-33) <hr/> <p>45 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non 8000 \$-10 000 \$ Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?	46 - 1. Non
2. Si oui, quelles sont les différentes activités?	13. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?	47 - 1. Oui
4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?	2. - Entrevue de départ Rédaction d'un sommaire des commentaires recueillis Révision du sommaire par DRH Action ou discussion avec le gestionnaire ou direction, selon les résultats
5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?	3. Connaitre les raisons de départ, afin de pouvoir déterminer quels sont les éléments qui pourraient être améliorés dans le futur, lorsque possible.
6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)	4. Annuellement
7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?	5. Oui
8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)	6. Entretien téléphonique Rencontre avec un membre du service des ressources humaines
9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?	7. Lors de chaque départ volontaire
10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?	8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines
11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?	9. Selon les raisons les plus souvent invoquées, des mesures peuvent être prises, s'il y a lieu.
12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?	10. L'analyse est effectuée par RH, le gestionnaire peut être impliqué, mais seulement au besoin.
Secteur d'activité	12. Appréciation du supérieur immédiat Développement de carrière
	13. Fabrication autres (31-33)
	48 - 1. Oui
	2. Rencontres de sortie et questionnaire anonyme complété par l'employé qui quitte et envoyé sous pli confidentiel à la direction des RH aux fins d'analyse des motifs de départ.
	3. Établir des statistiques et apporter des changements s'il y a lieu.
	4. Trimestriellement
	5. Oui
	6. Questionnaire format papier envoyé sous pli confidentiel dans une enveloppe pré adressée à la direction des RH. Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines
	7. Utilise un échantillonnage seulement.
	8. Oui.
	9. Apporte des changements s'il y a lieu.
	10. Les directeurs et les gestionnaires de premier niveau rencontrent les employés qui quittent et transmettent l'information à la direction des RH.
	11. Investissement en temps et rencontres. Difficile à quantifier.
	12. Le réseau de communication
	13. Commerce de détail (44-45)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 	<p style="text-align: center;">49 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pas nécessairement une analyse, mais lorsque le gestionnaire remplit le formulaire pour nous informer d'un départ volontaire, il doit en indiquer la raison (autre emploi mieux rémunéré, déménagement...). À la fin de l'année, nous générons un rapport et nous regroupons les différents motifs de départ volontaire afin de tracer un portrait. Cela peut nous aider à être plus attentif aux points sensibles dans notre recrutement. 4. Annuellement 5. Sous forme de formulaire à remplir, les employés ont la possibilité de le remplir s'ils le désirent. 6. Questionnaire disponible en succursale. 7. Aléatoire, selon les personnes qui répondent aux questionnaires. 8. Un questionnaire papier commun. 9. Sensibilisation auprès des gestionnaires. 10. Aucune. Reçoivent uniquement l'information. 11. Minimale 12. L'attention portée au moment du recrutement (exemple : ne pas embaucher des gens qui veulent voyager, des gens qui travaillent l'été dans les camps de vacances...). 13. Commerce de détail (44-45)
<ol style="list-style-type: none"> 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité 	<p style="text-align: center;">50 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 4. Petite organisation, faible taux de roulement. 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Rencontre avec le gestionnaire 7. Avec tous, sans exception. 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Des mesures correctives sont mises en place si l'on constate que les choses peuvent être changées. 10. Il y participe en tout temps dans la mesure où l'on sait qu'il n'est pas en cause directe avec le départ. 11. Jamais calculé, car taux de roulement très faible. 12. La reconnaissance et le sentiment d'appartenance 13. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>2. Si oui, quelles sont les différentes activités?</p> <p>3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?</p> <p>4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?</p> <p>5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?</p> <p>6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?</p> <p>8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?</p> <p>10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>51 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Recueillir la lettre de départ Valider la date de départ Planifier une entrevue de départ Faire l'arrêt au niveau de la paie et assurance Faire le relevé d'emploi Être structuré afin de s'assurer de ne rien oublier Informar la personne comment se déroule la fin d'emploi Recueillir les raisons de départ, ce qu'elle a aimé/apprécie de la compagnie, nos points à améliorer Annuellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Avec tous les départs Tous la même entrevue de départ. Rapport annuel afin d'évaluer les similitudes des données amassées lors des entrevues de départ Aucune Seulement du temps de la personnes RH et de la commis à la paie. +/- 100 \$ Tâches intéressantes, avoir des défis Les gens doivent sentir qu'on les écoute et qu'ils ont un impact dans notre compagnie. Services professionnels - services conseils (54)
	<p>52 -</p> <ol style="list-style-type: none"> De façon non systématique Amélioration continue pour favoriser l'attraction et la rétention de main-d'œuvre. Au cas par cas. De façon informelle. Rencontre avec le gestionnaire Échantillon Semblable selon les situations de départ (volontaire, retraite ou autres) Résolution de problèmes ayant causés les irritants Variable selon la charge de travail et l'importance de l'exercice Difficile à évaluer. Dépend de l'ampleur de l'organisation et des problèmes rencontrés La communication et l'implication du personnel dans les affaires courantes Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	<p>53 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Connaitre les raisons des départs et apporter des mesures corrective pour diminuer les départs Annuellement Oui Entretien téléphonique Tous les employés permanents Un bloc commun de questions par téléphone Rencontre avec le gestionnaire concerné pour lui faire un résumé et décider des actions correctives si nécessaire C'est le gestionnaire qui décide conjointement avec les RH des mesures à prendre. Communication-communication-communication Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>2. Si oui, quelles sont les différentes activités?</p> <p>3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?</p> <p>4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?</p> <p>5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?</p> <p>6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?</p> <p>8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?</p> <p>10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>54 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Entrevues de départ</p> <p>3. Connaître les raisons (réelles) de départ. Compiler et analyser les résultats.</p> <p>4. Annuellement</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Questionnaire en ligne</p> <p>7. Tous les employés (à moins d'une raison bien particulière)</p> <p>8. Un bloc commun de questions pour le questionnaire d'entrevue en ligne</p> <p>9. Si l'employé le permet, on transmet le questionnaire complété en ligne au gestionnaire pour son info et on lui demande d'y ajouter ses commentaires, s'il y a lieu. Advenant des commentaires négatifs, les RH discutent avec le gestionnaires pour comprendre et le "coacher" pour éviter qu'une telle situation se répète.</p> <p>13. Services professionnels - services conseils (54)</p> <hr/> <p>55 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Une entrevue de départ surtout pour les postes permanents</p> <p>3. Le but est de clarifier les raisons du départ, connaître le point de vue de l'employé qui quitte, les améliorations que nous devrions apporter à son poste, son point de vue sur l'ambiance et l'entreprise en général.</p> <p>4. Trimestriellement</p> <p>5. Seulement avec les employés à temps plein</p> <p>6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines</p> <p>7. Chaque employé permanent</p> <p>8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines</p> <p>9. Voir la tendance, réunion avec le personnel, mieux communiquer l'information</p> <p>10. Écoute et participation à l'analyse</p> <p>11. Information non disponible, car le programme est en place depuis 2 mois seulement.</p> <p>12. Formation Promotion interne Confiance Communication Ambiance agréable</p> <p>13. Hébergement et services de restauration (72)</p> <hr/> <p>56 -</p> <p>1. Non</p> <p>13. Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité	57 - <ol style="list-style-type: none"> Oui Suite aux entrevues de départ, compilation des résultats pour en faire une comparaison. Connaitre les raisons qui ont poussé l'employé à changer d'emploi Évaluer la qualité de vie au travail Trimestriellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Avec tous les employés qui quittent Un bloc commun mais qui laisse place à de l'exploration. Cela dépend des résultats de l'analyse. Peut aller de "ne rien faire" à implanter des changements. Le service des RH leur communique les résultats. Ils sont impliqués dans les changements à apporter si applicable. Très peu dispendieux Difficile à évaluer Fabrication autres (31-33)
	58 - <ol style="list-style-type: none"> Non Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Non Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Rien Pauvre Minime Salaires en dessous du marché Industrie de l'information et culturelle (51)
	59 - <ol style="list-style-type: none"> Oui Rencontre avec les employés et questionnaire à remplir sur le site de l'entreprise Corriger nos lacunes dans la gestion des ressources humaines Mensuellement Oui Rencontre avec le gestionnaire Questionnaire en ligne Rencontre avec l'employé Tous les employés Un bloc commun de questions pour le questionnaire d'entrevue en ligne Évaluer les correctifs à apporter Le service des ressources humaines est le responsable. Reconnaissance périodique Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité	60 - <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Compilation Corriger le tir dans l'entreprise Mensuellement Oui Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Toutes les personnes Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Mettre des plans d'action pour réduire les insatisfactions Sensibilisation/information Pas important considérant le remplacement des employés Écoute Actions Fabrication haute technologie (31-33b)
	61 - <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ, calcul du taux de rotation, analyse des raisons de départ Réduction du nombre de départs volontaires Mensuellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Tous les employés Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Fabrication pharmaceutique (31-33a)
	62 - <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Discussions avec les gestionnaires impliqués Mieux comprendre les raisons afin d'apporter des correctifs si possible Sensibiliser les gestionnaires Trimestriellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Entretien téléphonique Questionnaire en ligne Tous les employés C'est le même questionnaire, peu importe le type de rencontre Clarification des responsabilités, lorsque nécessaire Sensibilisation quant aux programmes existants (appréciation de rendement, gestion des talents, etc.) Très limitée Pour l'instant, c'est aucun coût. Meilleure communication Appréciation de rendement Programmes de récompense Commerce de gros autres (41)
	63 - <ol style="list-style-type: none"> Non Oui On considère les commentaires afin de s'améliorer. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? 	<p>64 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Une entrevue soit en personne, soit par téléphone avec la personne qui quitte afin de connaître les motivations de son départ et avoir ses impressions sur la compagnie. Un tableau des départ est envoyé à la direction avec les raisons. 3. Prévenir de futurs départs et améliorer le climat de travail 4. À chaque départ. 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Entretien téléphonique 7. Nous tentons de joindre tous les candidats. 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Un bloc commun de questions par téléphone 9. Tout dépendant des raisons; certains point des méthodes de travail peuvent être rectifiés. 10. Quasi absent 11. Minimale 12. Les pratiques justes et équitables, les mesures visant à développer le sentiment d'appartenance 13. Fabrication autres (31-33)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>65 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Entrevues de départ 3. Mieux connaître les raisons des départs volontaires 4. Mensuellement 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Tous les employés 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Rapport fourni au comité exécutif Recommandations faites au gestionnaire 10. Avisé lorsque les raisons du départ le concerne 12. Corriger les problématiques soulevées par ceux qui partent pour améliorer la qualité de vie de ceux qui restent 13. Fabrication haute technologie (31-33b)
	<p>66 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 4. Annuellement 5. Seulement avec les employés à temps plein 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 13. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>2. Si oui, quelles sont les différentes activités?</p> <p>3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?</p> <p>4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?</p> <p>5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?</p> <p>6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?</p> <p>8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?</p> <p>10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>67 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Tableau taux de roulement avec raisons Entrevue de départ S'assurer du bon climat de travail Voir s'il y a des tangentes Mensuellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Tous les employés qui partent Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Analyse de la pertinence des informations transmises Transmission des informations pertinentes Suggestion de modification/ <i>coaching</i> Lorsque informé de problématique importante, analyse de la pertinence des informations et si la perception se retrouve également chez d'autres employés 50 \$? Si par mise en place de processus, on ne calcule que le temps d'établir un tableau de taux de roulement, un tableau de raison de départ et l'établissement d'un questionnaire d'entrevue de départ. L'écoute, la confiance, la responsabilisation, la possibilité d'avancement, la justice dans les pratiques, salaire compétitif, bon climat de travail, flexibilité d'horaire Hébergement et services de restauration (72)
	<p>68 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Questionnaire pour les départs Connaitre et documenter les départs Annuellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Échantillon représentatif Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Compilation et mise à jour des statistiques d'une année Régulière Quelques centaines de dollars par année. Salaire Avantages sociaux Communication interne (rencontres départementales, journal d'entreprise) Évaluation de la performance Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
	<p>69 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Il y a des entrevues de départ, mais pas d'analyse formelle Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Rencontre avant que l'employé quitte Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité	70 - <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Connaitre les raisons des départs, déterminer des améliorations à apporter aux conditions de travail Annuellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Questionnaire en ligne Tous les employés Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Dépend des points soulevés Rapport sommaire Faible Flexibilité des horaires Services professionnels - services conseils (54)
501 à 1000 employés (14 répondants)	
	71 - <ol style="list-style-type: none"> Non Non Non Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	72 - <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Compilations des informations de façon confidentielle Partage avec l'équipe de direction Établissement d'un plan d'action pour corriger certaines situations. Trimestriellement Seulement avec les employés à temps plein Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Questionnaire papier à compléter et remettre aux RH Tous les employés Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Analyse de la situation, rencontre du gestionnaire, <i>coaching</i> de gestion Peu Peu coûteux comparativement au coût d'un départ d'un employé Plaisir au travail Proximité du lieu de résidence Rémunération Commerce de gros autres (41)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité	73 - <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Cibler le point d'amélioration organisationnelle Au besoin, taux de roulement très faible Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Nous tenons la rencontre avant le départ avec tous les statuts d'employés Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Lorsque requis sensibilisation auprès de la direction sur les moyens à entreprendre pour la rétention du personnel Transmettre leur perception des causes de départs volontaires 1 heure par individu + la conseillère Le développement des compétences et connaissances, les objectifs de carrière, les promotions Fabrication autres (31-33)
	74 - <ol style="list-style-type: none"> Non Fabrication autres (31-33)
	75 - <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Trouver les raisons du départ Améliorer les faiblesses Mensuellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Non Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Commerce de gros haute technologie (41b)
	76 - <ol style="list-style-type: none"> Oui Analyses des entrevues de départ de façon annuelle. Comprendre les raisons des départs volontaires. Prendre action sur les points qui sont ressortis afin de retenir nos employés dans notre organisation (rétention). Annuellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Questionnaire en ligne Une entrevue de départ est réalisée entre l'employé et un membre du service des ressources humaines. Les réponses sont inscrites par le SRH dans un questionnaire en ligne. Tous les employés. Le questionnaire est le même pour tous. Aucune Minime Équilibre vie personnelle-travail Développement des talents (avancement professionnel) Fabrication pharmaceutique (31-33a)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité	77 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Évaluation des employés Savoir la raison du départ 3. Évaluer les compétences de l'employé et les raisons de son départ 4. Mensuellement 5. Seulement avec les employés à temps plein 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Entretien téléphonique 7. Utilise un échantillon 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Voir les mesures à prendre pour que cela ne se reproduise plus 10. Les questionnaires doivent avoir une bonne implication 11. J'ai pas de montant, mais c'est très coûteux. 12. Le salaire 13. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)
	78 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 4. Jamais 5. Non 7. Non 8. Il n'y a pas de questionnaire. 13. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	79 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Entrevue de départ Analyse des entrevues 3. Amélioration continue des conditions de travail afin de retenir le personnel 4. Annuellement 5. Oui 6. Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Tous les employés ont une entrevue de départ 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Analyse des tendances ou amélioration directe lors de cas particulier 10. Revue des résultats cumulatifs 11. Non dispendieux 12. Salaire comparable Avantages sociaux compétitifs Conciliation travail/famille Relation avec superviseur Tâches valorisantes 13. Fabrication autres (31-33)
	80 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. À définir 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. À définir 10. À définir 13. Administrations publiques - municipales (91b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>2. Si oui, quelles sont les différentes activités?</p> <p>3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?</p> <p>4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?</p> <p>5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?</p> <p>6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?</p> <p>8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?</p> <p>10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>81 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Entrevue de départ Connaitre les raisons du départ Au fur et à mesure Oui Face à face avec les employés qui quittent et copie de l'entrevue de départ envoyée au gestionnaire et au vice-président Tous les employés Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Aucun Fabrication autres (31-33) <hr/> <p>82 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Annuellement Très rarement Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Pas de processus officiel en place Adapté en fonction de l'employé qui quitte l'organisation Analyser la situation et mettre en place de nouvelles pratiques à l'interne (quand c'est possible de le faire) pour éviter un nouveau départ. Analyser et constater les circonstances entourant le départ volontaire. Être proactif et intervenir à l'endroit où il faut redresser la situation dans sa direction pour éviter un nouveau départ volontaire. Peu onéreux et peut permettre de changer des irritants à l'interne afin d'éviter d'autres départs Bon climat de travail, bonne relation avec son patron et son équipe de travail et une reconnaissance du travail Administrations publiques - municipales (91b) <hr/> <p>83 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Comprendre quelles sont les raisons de départ Mensuellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Non Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Circulation de l'information Peuvent commenter Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité 	<p>84 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Entrevue de départ, analyse si toujours même raison dans un département 3. Rétention 4. Chaque départ 5. Oui 6. Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Certaines questions reviennent, mais on laisse souvent la personne s'exprimer aussi sur sa motivation à quitter l'entreprise et ce que l'on pourrait améliorer. 9. Prise de conscience de ce qui se passe. Directrice RH discute avec la direction générale. 11. 0 \$, sauf le temps de l'entrevue 12. Ambiance de travail Conditions de travail 13. Services professionnels - bureau avocats (54a) <p>1001 à 5000 employés (9 répondants)</p> <p>85 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Entrevue de départ avec script de question uniforme Compilation dans un tableau de bord et diffusion 3. Connaître les raisons de départ et évaluer l'appréciation de l'employé sur différentes facettes de son travail et de son environnement Identifier les tendances et problématiques récurrentes afin d'y apporter des solutions 4. Trimestriellement 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Avec tous les employés qui sont partis sauf ceux qui avaient un mandat temporaire bien défini 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Diverses formes de sensibilisation de certains enjeux (formation, accueil, plan de développement...) auprès des gestionnaires 10. Aucune 11. 3 jours/homme 12. Un plan de développement intégré Une gestion transparente et respectueuse 13. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11) <p>86 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 13. Administrations publiques - provinciales (91a)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>2. Si oui, quelles sont les différentes activités?</p> <p>3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?</p> <p>4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?</p> <p>5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?</p> <p>6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?</p> <p>8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?</p> <p>10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>87 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Connaitre les raisons de départ pour réduire le TO Annuellement Oui Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines On essaie de rencontrer tous les employés qui quittent. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines On regroupe les raisons et on prend les 2 principales. On applique à ce moment des actions. Il rencontre l'employé avec les RH. 45 \$/personne Communication des projets à venir et l'évolution de l'entreprise. Les employés veulent connaître où ils peuvent évoluer dans le temps. Services professionnels - services conseils (54) <hr/> <p>88 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Annuellement Oui Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Avec ceux laissant un préavis, nous les rencontrons afin de compléter une évaluation de leur emploi et connaître plus en détail les raisons de départ. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines Commerce de détail (44-45) <hr/> <p>89 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ pour connaître les principaux motifs du départ, ce que nous aurions pu faire pour retenir l'employé. Tout ceci est dans un but d'amélioration. Annuellement Oui Rencontre avec l'employé qui quitte l'entreprise Nous rencontrons tous les employés non syndiqués qui quittent ainsi que ceux dont le poste occupé représente un poste en pénurie de main-d'oeuvre. Un bloc commun de questions par téléphone Un bloc commun de questions pour le questionnaire d'entrevue en ligne Aucune pour le moment Aucune implication Services publics (22)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? 	<p>90 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Par Back Check 3. Rétention Révision des processus ou situations qui sont problématiques 4. Trimestriellement 5. Oui 6. Questionnaire en ligne 7. Échantillon 9. Communication aux équipes concernées (principalement RH) 10. Nulle, sauf pour le cas des départs en période de probation où une intervention est faite entre le RH et le gestionnaire (aurions-nous pu faire autrement?) 12. Développement personnel, horaires de travail et gestion de la carrière 13. Finance et assurances (52)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>91 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Questionnaire d'entrevue de départ : diverses possibilités avec gestionnaire, représentant RH ou anonyme par écrit 3. Recueillir des infos sur les raisons de départ en vue d'améliorer nos pratiques en gestion des talents en tant qu'organisateur 4. Annuellement 5. Oui, sur une base volontaire 6. Rencontre avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines questionnaire papier remis avant le départ 7. Non, ne communique pas avec ceux qui ont quitté. 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Aucune pour le moment, car nous n'avions pas suffisamment d'info annuellement. Toutefois, le processus devient systématique à compter de cette année. L'analyse se fera sur une base annuelle et l'info sera intégrée au rapport annuel de gestion des RH. 10. Selon la volonté de l'employé de le rencontrer ou non; toutefois, nous suggérons au gestionnaire de proposer à l'employé qui quitte de remplir un questionnaire ou de le rencontrer. Il y a encore peu d'imputabilité reliée à ce processus. 12. Analyse à venir mais il y aura certes des impacts sur : <ul style="list-style-type: none"> -intégration et accueil -formation et développement des employés -<i>coaching</i> et gestion des talents 13. Services publics (22)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>92 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. J'ai instauré un système de gestion des départs pour un client (Vidéotron Ltée). 2. Entrevue d'intégration d'un nouvel employé Suivi de l'évaluation de probation Entrevue de départ Analyse trimestrielle et statistique et mesure du taux de roulement et des raisons des départs Actions entreprises auprès des groupes ou départements problématiques Nous avons aussi fait un profil. 3. Faire l'analyse des départs régulièrement afin de prendre action immédiatement sur les enjeux. 4. Trimestriellement 5. Oui 6. Entretien téléphonique avec le gestionnaire Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Oui, en leur envoyant un formulaire à compléter 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Mise en place de plans d'action 10. Très impliqués : ils donnent du <i>feedback</i> aux RH et reçoivent du <i>feedback</i> de la part des RH. Ils participent au développement et à la mise en place des actions à prendre. 11. Juste du temps de la part de l'équipe RH, des gestionnaires et un support de la haute direction 12. Révision des processus de recrutement Définition des rôles et responsabilités afin qu'ils reflètent la réalité du quotidien Le développement des gens L'image et la réputation de l'entreprise 13. Commerce de gros haute technologie (41b)
	<p>93 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 4. Nous n'analysons pas de façon systématique les départs volontaires. 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Avec tous les employés qui quittent volontairement 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Suivi auprès des personnes concernées s'il y a des éléments spécifiques à rapporter et suivi systématique au supérieur immédiat de la personne qui quitte volontairement 10. Nulle 11. Modéré 12. Pratiques liées à la gestion de la carrière, la mobilisation du personnel, l'implication, la rémunération globale, la mobilité interne, la flexibilité des horaires, l'équilibre travail/vie personnelle 13. Finance et assurances (52)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 	<p style="text-align: center;">5001 employés et plus (8 répondants)</p> <p>94 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Entrevue guidée 3. Voir les motivations. Améliorer des procédures. Détecter des anomalies. Renverser la décision. 4. Au fur et à mesure qu'ils se présentent 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 7. Avec tous ceux qui sont partis de façon volontaire 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Mesures correctives 10. Il est réalisé par les RH. 11. 0 \$ (sauf le temps du gestionnaire et de l'employé, et le questionnaire en papier) 12. Bonnes relations de travail Trouver le poste par la personne et suivi de carrières 13. Commerce de détail (44-45)
<ol style="list-style-type: none"> 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité 	<p>95 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un projet d'analyse des démissionnaires a été effectué sur une période de 5 ans. Un questionnaire et un appel par le service du recrutement ont été administrés et améliorés. 2. Questionnaire Rapport d'analyse 3. Agir sur les causes des raisons de démission Améliorer l'information diffusée lors du processus de recrutement 4. Annuellement 5. Il s'agit d'entrevues téléphoniques pouvant aller jusqu'à une année après le départ. 6. Entretien téléphonique 7. Groupe policier seulement 8. Un bloc commun de questions par téléphone 9. Amélioration apporter à l'information diffusée lors de présentation Réajustement du message d'attraction 10. Discussion avec le service de dotation 11. Non comptabilisé 12. Attribution du lieu de placement Aide à l'intégration de l'employé et de sa famille Information claire sur le rôle et responsabilités 13. Administrations publiques - sociétés d'état (91c)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? 	<p style="text-align: center;">96 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Nous lançons une entrevue de départ en juin 2010, qui sera envoyée à toutes les personnes qui démissionnent de leur poste. 3. Connaître les raisons qui motivent les employés à quitter notre entreprise. Avec les résultats, nous espérons améliorer nos diverses politiques RH afin d'améliorer notre taux de rétention. 4. Étant donné que ce programme sera lancé en juin 2010, nous prévoyons au début analyser les données mensuellement et éventuellement nous les analyserons à tous les trimestres. 5. Oui 6. Questionnaire en ligne 7. Un courriel sera envoyé à tous les employés partis. 8. Un bloc commun de questions pour le questionnaire d'entrevue en ligne 9. Améliorer les politiques RH afin d'améliorer le taux de rétention des employés 10. Tout sera fait par le département des RH au siège social. 11. Données non disponibles étant donné que le programme sera lancé dans quelques jours 12. Données non disponibles étant donné que le programme sera lancé dans quelques jours 13. Commerce de détail (44-45)
<p>Secteur d'activité</p>	<p style="text-align: center;">97 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Entrevue de départ 3. Connaître la raison du départ Améliorer nos pratiques internes 4. Au départ 5. Seulement avec les employés à temps plein 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Rencontre avec le gestionnaire 7. L'entrevue de départ se fait lors de la remise de la lettre de démission ou les jours suivants. 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Analyse Rencontre du gestionnaire 11. Aucun; juste un peu de temps... 12. Bon climat de travail Bonne relation avec le supérieur immédiat

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>2. Si oui, quelles sont les différentes activités?</p> <p>3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?</p> <p>4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?</p> <p>5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?</p> <p>6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?</p> <p>8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?</p> <p>10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?</p> <p>12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>98 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Analyse des raisons des départs Analyse du taux de roulement volontaire</p> <p>3. Déterminer s'il y a des patterns (par usine type de poste/groupe de salariés, horaire, syndiqué/non syndiqué) Comparaison avec le marché Établir des plans d'action si tendance ou problème</p> <p>4. Mensuellement</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Rencontre entre les RH et l'employé qui quitte. Processus confidentiel</p> <p>7. Tous les employés. Ceux qui ne veulent pas répondre sont pris en compte comme étant : ne veux pas répondre.</p> <p>8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines</p> <p>9. Aucune pour l'instant, processus nouveau</p> <p>10. Selon l'analyse, les RH devront travailler avec les gestionnaires pour établir un plan d'action.</p> <p>11. Minimale</p> <p>12. Opportunité d'avancement/de promotion/formation Qualité et appréciation de la supervision/management</p> <p>13. Fabrication autres (31-33)</p> <hr/> <p>99 -</p> <p>13. Ne s'applique pas</p> <hr/> <p>100 -</p> <p>1. Non</p> <p>13. Fabrication autres (31-33)</p> <hr/> <p>101 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Suivi des taux de roulement externe par fonction type Entrevues de départs par téléphone Compilation des résultats et stratégies recommandées Communication aux secteurs RH concernés</p> <p>3. Suivre pour intervention, mais dans les faits, rien ne se fait comme intervention Comprendre les raisons qui ont déclenché la décision de quitter Compiler pour cibler les leviers d'intervention mais les stratégies sont souvent difficile à implanter Avoir l'engagement des secteurs concernés pour amélioration des pratiques</p> <p>4. Annuellement</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Entretien téléphonique</p> <p>7. Un échantillon pour les fonctions de masse Pour certaines fonctions types, l'ensemble des départs est communiqué (incluant les segments d'équité en matière d'emploi)</p> <p>8. Un bloc commun de questions par téléphone Ajout de bloc de questions pour les segments d'équité en matière d'emploi</p> <p>9. Présentation des résultats à la direction RH et aux partenaires RH</p> <p>11. Coûts de consultation annuel (15k\$)</p> <p>12. Habiletés de gestion Cheminement de carrière Reconnaissance et salaire</p> <p>13. Finance et assurances (52)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants	
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires?	Pas de réponse (14 répondants)	
2. Si oui, quelles sont les différentes activités?		
3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité?		
4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite?		
5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ?		
6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)		
7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise?		
8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)		
9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires?		
10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires?		
11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires?		
12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité		
	102 -	<ol style="list-style-type: none"> Oui Entrevue de départ Rapport dépersonnalisé à la direction Rapport au superviseur concerné lorsque requis et autorisé par l'employé qui a quitté Trouver des solutions pour améliorer la rétention si nécessaire et apporter des correctifs à nos façons de faire lorsque requis Annuellement Oui Entretien téléphonique Avec tous les employés qui quittent volontairement Un bloc commun de questions par téléphone Rapport au superviseur et prise de conscience s'il y a un problème qui doit être réglé Rapport à la direction lorsque jugé pertinent
	103 -	<ol style="list-style-type: none"> Non
	104 -	<ol style="list-style-type: none"> Oui Il s'agit d'un nouveau processus. Nous commençons à actualiser l'étape 1 : Entrevue de départ téléphonique ou en personne par un intervenant RH Analyse des résultats Suivi des stratégies d'attraction et de rétention Apporter les ajustements requis afin d'assurer la rétention des employés La fréquence n'a pas été formalisée. Oui
	105 -	<ol style="list-style-type: none"> Non Oui
	106 -	<ol style="list-style-type: none"> Non
	107 -	<ol style="list-style-type: none"> Non
	108 -	<ol style="list-style-type: none"> Oui Sondage de départ Trimestriellement Oui Questionnaire en ligne Avec tous Un bloc commun de questions pour le questionnaire d'entrevue en ligne Aucune pour l'instant Aucune
	109 -	<ol style="list-style-type: none"> Oui Trimestriellement Oui Rencontre avec un membre du service des ressources humaines Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle instauré un processus d'analyse des départs volontaires? 2. Si oui, quelles sont les différentes activités? 3. Quels sont les objectifs visés par chaque activité? 4. À quelle fréquence l'analyse des départs volontaires est-elle faite? 5. Le processus d'analyse contient-il des entrevues de départ? 6. Si oui, quels moyens utilisez-vous pour réaliser les entrevues de départ? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)	110 - 1. Oui 2. Entrevue de départ 3. Recherche d'information sur les véritables motifs du départ et proposition de changements potentiels 4. Annuellement 5. Oui
7. L'entreprise communique-t-elle avec tous les employés qui sont partis ou utilise-t-elle un échantillon représentatif du personnel de l'entreprise? 8. Les questions utilisées pour les entrevues de départ sont-elles les mêmes pour tous les employés? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)	111 - 1. Non 5. Oui
9. Quelles sont les mesures prises par l'entreprise à la suite de l'analyse des départs volontaires? 10. Quelle est l'implication des gestionnaires dans le processus d'analyse des départs volontaires? 11. À combien estimez-vous les coûts engendrés par la mise en place d'un processus d'analyse des départs volontaires? 12. Selon votre analyse des départs volontaires, quelles sont les pratiques ayant un impact direct sur la fidélisation des employés? Secteur d'activité	112 - 1. Non 4. Jamais 5. Non 7. Non 9. Rien. Nous désirons par contre implanter des entrevues de départ. 10. Sera à élaborer
	113 - 1. Non 4. Mensuellement 5. Oui 6. Rencontre avec un membre du service des ressources humaines 8. Un bloc commun de questions pour la rencontre avec le gestionnaire ou avec le service des ressources humaines 9. Piste d'amélioration proposée 10. Aucun
	114 - 1. Oui 5. Oui
	115 - 1. Non