

# 1 L'ENTREVUE DE DÉPART

Si le poste est à combler en raison du départ d'un membre de l'équipe, l'entrevue de départ est recommandée comme première étape, avant même le démarrage des travaux de recrutement. Quelle que soit l'entreprise, un certain roulement est inévitable, et même souhaité. Les départs (lorsque le taux de roulement est moins de 15 %) ne devraient pas être perçus comme un échec, mais plutôt comme une occasion d'amélioration. L'objectif ultime de l'entrevue de départ est de questionner l'employé désirant quitter son équipe, son poste et l'entreprise afin de récolter des commentaires constructifs permettant d'améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines.

Afin que l'employé se sente à l'aise de faire part de son opinion, de ses impressions et de ses différents commentaires, il est important que l'entrevue de départ ne soit pas réalisée avec le supérieur immédiat directement, mais plutôt avec une personne neutre (ex. : responsable RH, directeur général, responsable de l'accueil et intégration ou autre gestionnaire).

L'entrevue de départ devrait préférablement avoir lieu en présentiel, et ce, très rapidement après l'annonce de la démission de l'employé.

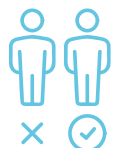
## 1.1 Quelques questions pour une entrevue de départ :

---



### Les motifs du départ :

- Quand et pourquoi as-tu décidé de quitter notre organisation ?
- Est-ce qu'il est survenu un évènement précis ayant enclenché ta décision de nous quitter ?
- Pour quel type de poste et d'entreprise quittes-tu ?
- Est-ce que ton superviseur immédiat était informé de ton désir de changer d'emploi ou de tes irritants ?



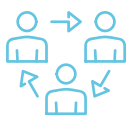
### Le style de gestion :

- Est-ce que tu étais satisfait du soutien et de ta relation avec ton supérieur immédiat ?
- Est-ce que c'était facile pour toi de partager tes idées et d'être écouté ?
- Comment est-ce que ton supérieur immédiat aurait pu mieux te supporter, encadrer ?
- Quels étaient les points forts et les points d'amélioration de ton supérieur immédiat ?



### L'entreprise :

- Qu'est-ce que tu as le plus apprécié de notre entreprise ?
- Es-tu satisfait du développement que tu as fait auprès de notre entreprise ?
- Quels étaient les responsabilités et les projets pour lesquels tu portais le plus grand intérêt ?
- Est-ce que tu disposais de tous les outils, ressources et équipements de travail nécessaire à l'accomplissement de ton travail ?
- Est-ce que tu crois que ton équipe de travail était suffisamment motivée ?
- Comment as-tu trouvé l'ambiance de travail ? Comment est-ce que la direction pourrait apporter des améliorations à l'ambiance et le climat de travail ?



### Les pistes d'amélioration :

- As-tu des pistes d'amélioration à proposer concernant la gestion des employés, la reconnaissance, le développement des compétences, les outils et les différentes façons de faire actuels ?
- Qu'est-ce que nous aurions pu faire afin de garder ton intérêt à demeurer au sein de l'entreprise ?
- Est-ce que l'équipe de direction devrait tenir compte ou améliorer quoi que ce soit dans une perspective de rétention et mobilisation de l'équipe ?
- Est-ce que tu crois que d'autres départs sont à venir au sein de ton équipe de travail ?
- Quel souvenir garderas-tu en tête concernant ton emploi au sein de notre entreprise ?

### L'avenir :



- Est-ce que tu recommanderais l'entreprise et l'équipe à tes proches et/ou des candidats potentiels ?
- Advenant le cas où nous ayons des ouvertures et des besoins en lien avec tes aspirations professionnelles, accepterais-tu que l'on reprenne contact avec toi pour t'en faire part ?
- Est-ce que tu aimerais revenir travailler au sein de notre équipe dans le futur ?

L'entrevue de départ est également une bonne façon de conclure sur une note positive avec l'employé, puisque c'est une dernière occasion où l'on peut souligner les apports de l'employé. Cela permet de « fermer la boucle » de manière positive avec celui-ci et d'ainsi améliorer son expérience-employé. Si l'employé est satisfait et heureux de son dernier lien avec l'entreprise, il y a de bonnes chances qu'il en parle en bien, devienne ambassadeur et/ou désire rejoindre l'entreprise à nouveau dans le futur.

