

RAPPORT DE COMITÉS SECTORIELS DE MAIN D'OEUVRE

ÉTUDE SUR LA RÉTENTION DU PERSONNEL

Table des matières

Introduction - 01

Engagement - 02

Appréciation du milieu de travail - 03

Énergie au travail - 04

Intention de quitter - 05

Conclusion - 06

Membres de l'équipe - 07

Introduction

Ce rapport présente les principaux résultats pour votre secteur d'activité dans le cadre de notre étude sur la rétention du personnel.

Votre rapport personnalisé comprend une analyse de votre situation et une comparaison avec d'autres secteurs d'activité sur les quatre volets qui suivent.

Volet 01



L'engagement de vos employé.e.s

Volet 02



Leur appréciation du milieu de travail

Volet 03



Leur niveau d'énergie

Volet 04



Leurs intentions de quitter

Votre rapport personnalisé renvoie aux réponses du sondage-employé.e.s par secteur

Les tableaux comparent la moyenne des réponses des employé.e.s des entreprises de votre secteur, qui ont participé à notre étude, à la moyenne des réponses des employé.e.s des autres secteurs d'activité participants. À savoir; le secteur du commerce de détail, le secteur de l'industrie du plastique et des composites, le secteur de l'hébergement et le secteur de communication graphique.

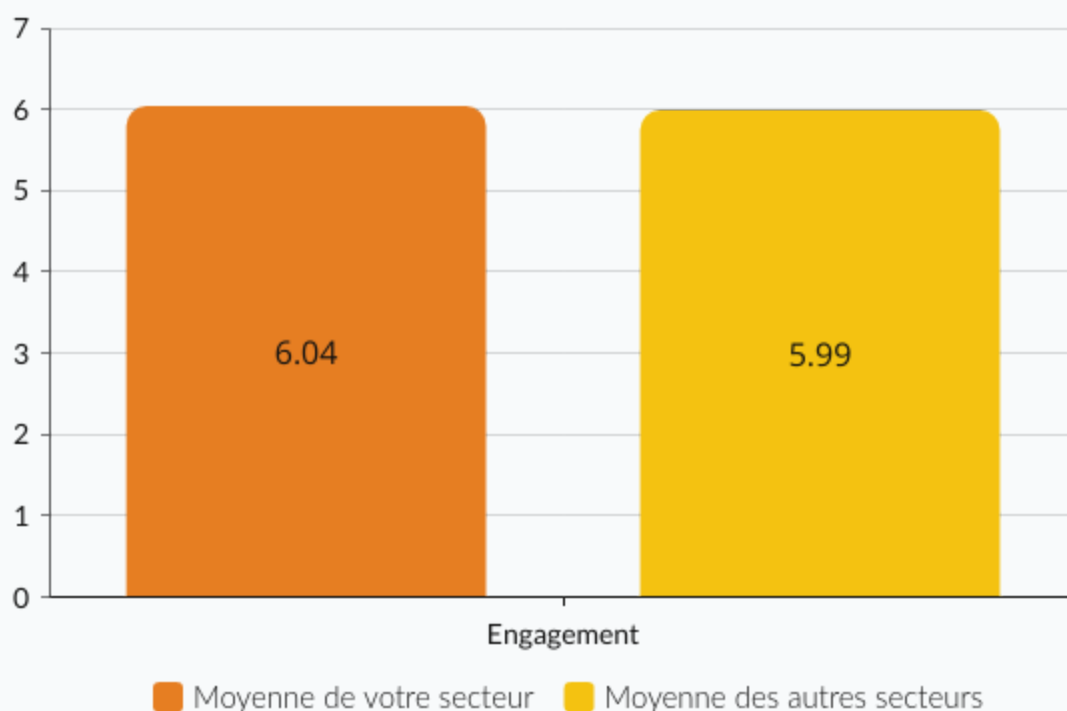
1

ENGAGEMENT

Definition

C'est le degré d'attachement des employé.e.s dans votre secteur d'activité. Cet indicateur est notamment crucial dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, car un haut niveau d'engagement favorise la rétention des talents.

Comparaison de la moyenne de l'engagement



La comparaison de la moyenne entre votre secteur et le reste des secteurs participants montre que : Le degré d'engagement dans votre secteur est légèrement supérieur à la moyenne des autres secteurs participants. Ceci pourrait être l'occasion de maintenir et de renforcer vos bonnes stratégies et pratiques pour l'engagement des employés.

2

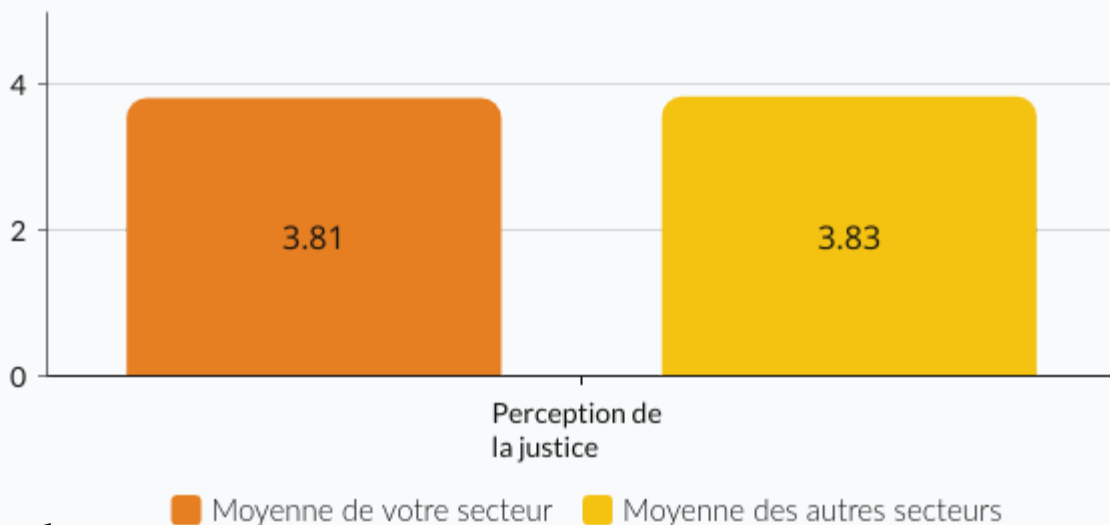
APPRÉCIATION DU MILIEU DE TRAVAIL

Definition

Nous appréhendons l'appréciation du milieu de travail par un indicateur important, soit, la perception de la justice de l'organisation. Sachant qu'un sentiment d'injustice aura des répercussions négatives tant sur l'engagement que sur l'intention de quitter, il s'agit d'un marqueur significatif de l'appréciation du milieu de travail.

La perception de justice est évaluée sur une échelle allant de 1 (peu de justice) à 5 (beaucoup de justice).

Comparaison de la moyenne de la perception de la justice



La comparaison de la moyenne entre votre secteur et le reste des secteurs participants montre que : La perception de la justice dans votre secteur est légèrement inférieure à la moyenne des autres secteurs. Cela signifie que dans votre secteur, les employé.e.s ont relativement moins de confiance dans les décisions (justice distributive), les procédures (justice procédurale), et les modes d'encadrement (justice interactionnelle) de vos entreprises.

3

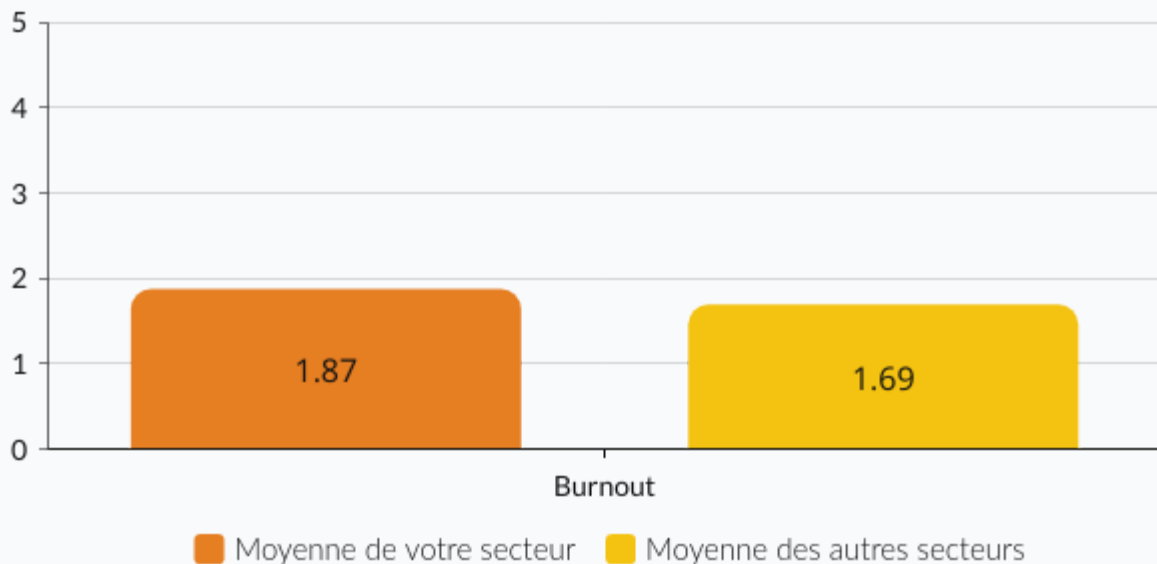
ÉNERGIE AU TRAVAIL

Definition

C'est l'épuisement professionnel. Nous appréhendons l'énergie au travail comme étant l'absence de symptômes d'épuisement professionnel (*burnout*). Il faut donc comprendre que plus votre moyenne est faible sur cet indicateur, le meilleur est le niveau d'énergie disponible pour un meilleur investissement dans son travail.

L'épuisement professionnel est évalué sur une échelle allant de 1 (peu d'épuisement) à 5 (beaucoup d'épuisement).

Comparaison de la moyenne de l'épanouissement professionnel



La comparaison de la moyenne entre votre secteur et le reste des secteurs participants montre que : L'épuisement professionnel des employés dans votre secteur est supérieur à la moyenne des autres secteurs. Ceci signifie que vos employé.e.s ont relativement moins d'énergie au travail.

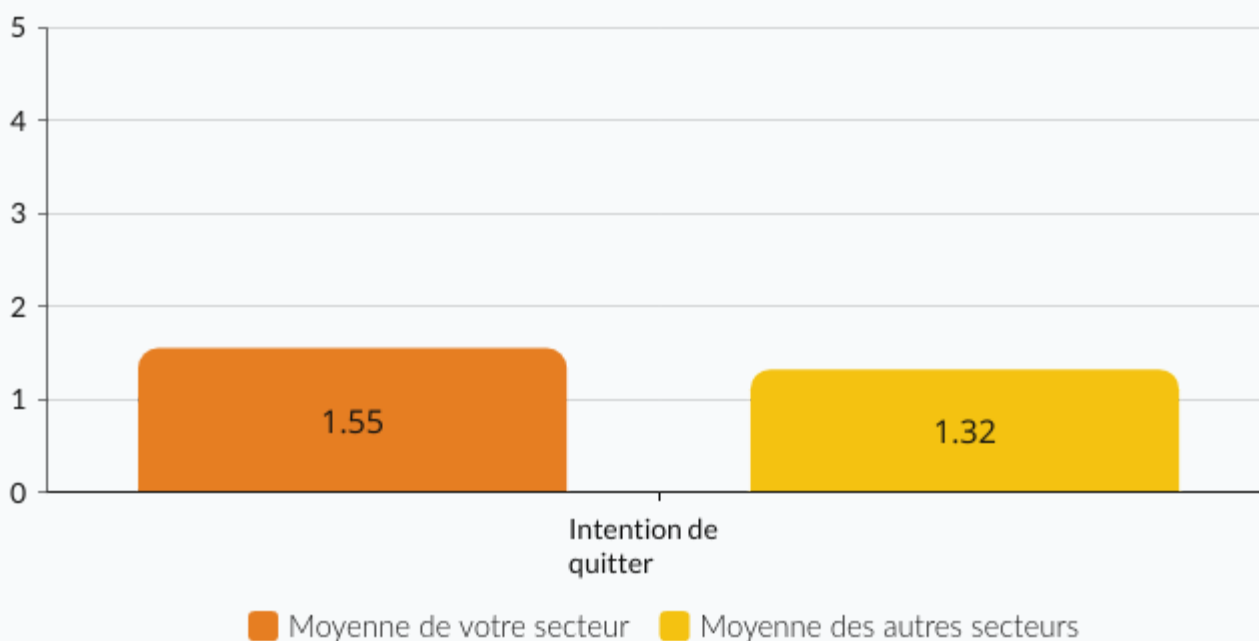
4

INTENTION DE QUITTER

Definition

L'intention de quitter renvoi au désir de l'employé de quitter volontairement son employeur dans un proche futur. Cet indicateur est le meilleur prédicteur du départ réel. L'intention de quitter est évaluée sur une échelle allant de 1 (faible intention) à 5 (forte intention)..

Comparaison de la moyenne de l'intention de quitter l'organisation



La comparaison de la moyenne entre votre secteur et le reste des secteurs participants montre que : La moyenne de l'intention de quitter dans votre secteur est supérieure à la moyenne des autres secteurs. Ceci serait l'occasion d'intervenir de façon à prévenir les départs.

C ONCLUSION

Les résultats de votre secteur d'activité indiquent que la situation de trois des quatre volets est moins favorable en comparaison avec les autres secteurs. Il est donc recommandé de continuer à être vigilant et bienveillant pour éviter les départs et assurer une meilleure gestion des employés dans votre secteur.

Remerciements

*Nous tenons à remercier sincèrement
votre comité sectoriel,
les établissements et les employé.e.s de
votre secteur qui ont participé à cette étude.
Les réponses nous sont précieuses et vont
être traitées avec soin et confidentialité.*

MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE RECHERCHE

Chercheur principal

- *Victor Y. Haines III, PhD, École de relations industrielles, Université de Montréal*

Co-chercheurs

- *Alain Marchand, PhD, École de relations industrielles, Université de Montréal, Co-chercheur*
- *Sylvie Guerrero, PhD, ESG-UQUAM, Co-chercheur*

Collaborateurs

- *David Patient, PhD, Vlerick, Collaborateur*
- *Yasin Rofcanin, PhD, University of Bath, Collaborateur*

Auxiliaires de recherche

- *Hanen B. Said, doctorante, École de relations industrielles, Université de Montréal*
- *Iman Elawadi, doctorante, École de relations industrielles, Université de Montréal*