

Université 
de Montréal



Étude sur la rétention du personnel

Rapport d'entreprise

ABC

Décembre 2023

Table des matières

1. Introduction	3
2. Engagement	4
2.1 Définition	4
2.2 Résultats	4
2.3 Remarques	4
3. Appréciation du milieu de travail	5
3.1 Définition	5
3.2 Résultats	5
3.3 Remarques	5
4. Énergie au travail	6
4.1 Définition	7
4.2 Résultats	7
4.3 Remarques	7
5. Intentions de quitter	6
5.1 Définition	6
5.2 Résultats	6
5.3 Remarques	6
6. Conclusion	8
7. Remerciement	8
Les membres de l'équipe de recherche	8

1. Introduction

Ce rapport présente les principaux résultats pour votre entreprise (commerce) de notre étude sur la rétention du personnel. Votre rapport personnalisé comprend une analyse de votre situation et une comparaison à votre secteur d'activité sur les quatre axes suivants :

- l'engagement de vos employé.e.s
- leur appréciation du milieu de travail
- leur niveau d'énergie
- leurs intentions de quitter

Votre rapport personnalisé renvoie aux réponses au sondage-employé.

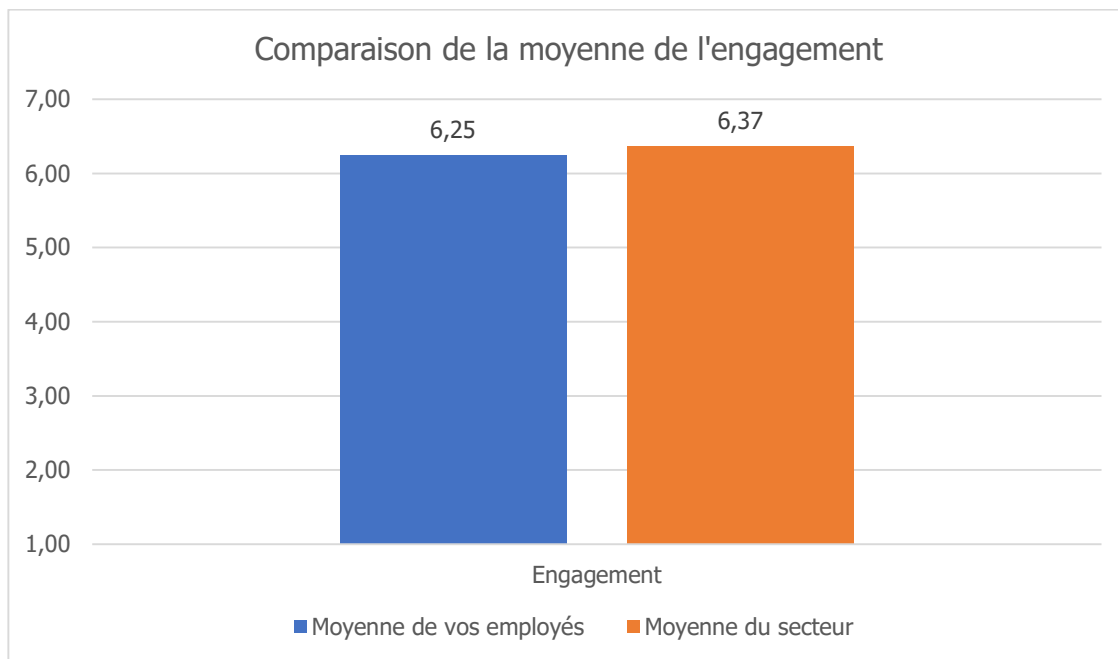
Les tableaux comparent les réponses de 16 employé.e.s de votre entreprise (commerce) aux réponses de 402 employé.e.s de votre secteur d'activité (commerce de détail).

2. Engagement

2.1 Définition

Engagement : Degré d'attachement à votre entreprise (commerce). 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.

2.2 Résultats



2.3 Remarques

Le degré d'engagement est évalué sur une échelle allant de 1 (très peu d'engagement) à 7 (beaucoup d'engagement). La comparaison de la moyenne entre votre entreprise (commerce) et le secteur du commerce de détail montre que :

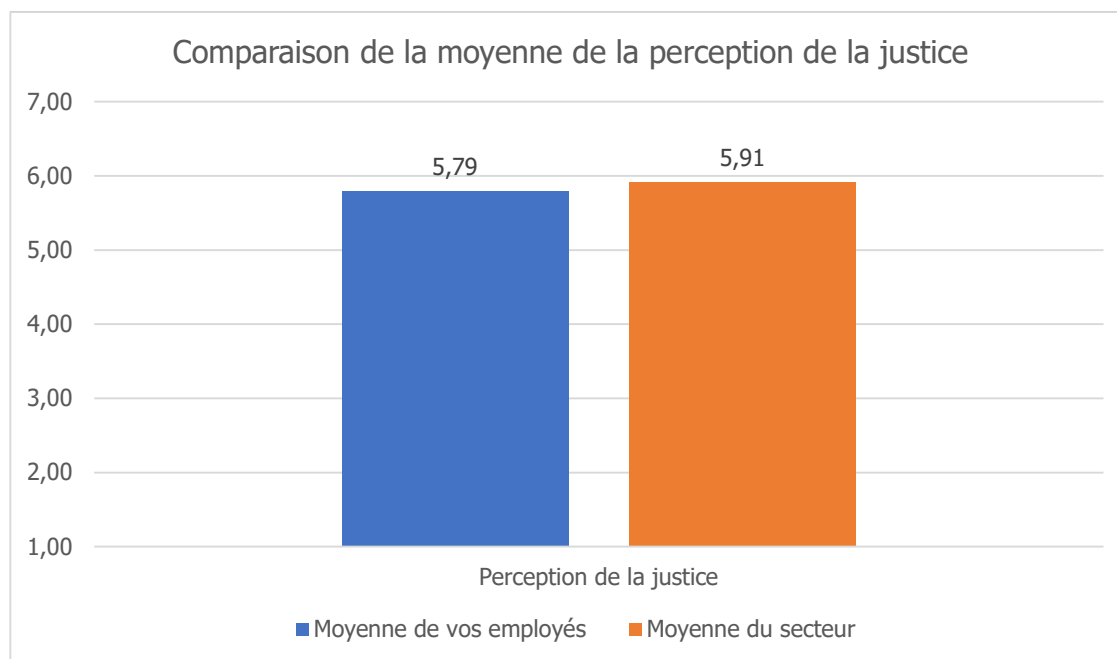
- Le degré d'engagement de vos employé.e.s est légèrement inférieur à la moyenne du secteur.
- Ceci pourrait être l'occasion d'ouvrir une discussion sur l'attachement de vos collaborateurs à votre mission.

3. Appréciation du milieu de travail

3.1 Définition

Justice organisationnelle : Nous appréhendons l'appréciation du milieu de travail par un indicateur important : 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.

3.2 Résultats



3.3 Remarques

La perception de justice est évaluée sur une échelle allant de 1 (peu de justice) à 7 (beaucoup de justice). La comparaison de la moyenne entre votre entreprise (commerce) et le secteur du commerce de détail montre que :

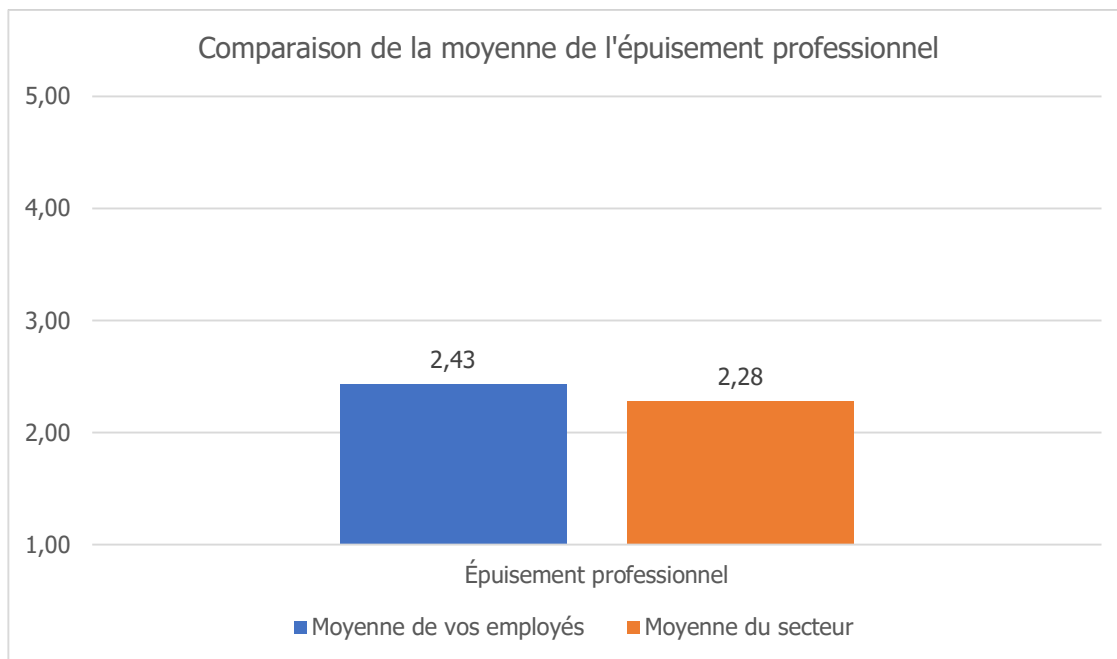
- La perception de la justice de vos employés est légèrement inférieure à la moyenne du secteur.
- Ceci pourrait être l'occasion d'ouvrir une discussion sur vos décisions (justice distributive), vos procédures (justice procédurale), et sur vos modes d'encadrement (justice interactionnelle).

4. Énergie au travail

4.1 Définition

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.

4.2 Résultats



4.3 Remarques

L'épuisement professionnel est évalué sur une échelle allant de 1 (peu d'épuisement) à 5 (beaucoup d'épuisement). La comparaison de la moyenne entre votre entreprise (commerce) et le secteur du commerce de détail montre que :

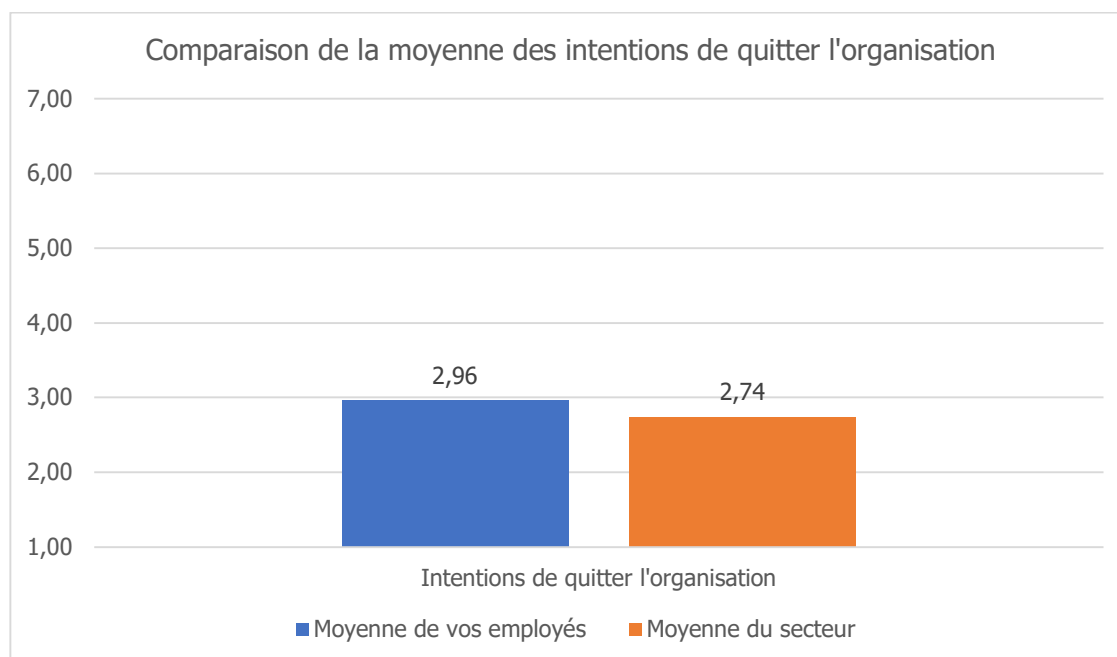
- L'épuisement professionnel de vos employés est légèrement plus important par rapport à la moyenne du secteur.
- Ceci signifie que, relativement à votre secteur, vos employé.e.s ont moins d'énergie au travail.

5. Intentions de quitter

5.1 Définition

Intentions de quitter : Désir de l'employé de quitter volontairement son employeur dans un proche futur. Cet indicateur est le meilleur prédicteur du départ réel.

5.2 Résultats



5.3 Remarques

L'intention de quitter est évaluée sur une échelle allant de 1 (faible intention) à 7 (forte intention). La comparaison de la moyenne entre votre entreprise (commerce) et le secteur du commerce de détail montre que :

- La moyenne de l'intention de quitter de vos employés est plus forte par rapport à la moyenne du secteur.
- Ceci serait l'occasion d'intervenir de façon à prévenir les départs.

6. Conclusion

Les résultats de votre entreprise (commerce) indiquent que la situation sur les quatre volets se trouve en dessous de la moyenne du secteur (commerce de détail). Il est recommandé d'être vigilant pour éviter les départs et assurer une meilleure gestion des talents.

7. Remerciement

Nous tenons à remercier sincèrement les entreprises (commerces) qui ont participé à cette étude.

Vos réponses nous sont précieuses et vont être traitées avec soin et confidentialité.

Les 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

Collaborateur

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

Auxiliaire de recherche

- Iman Elawadi, doctorante, École de relations industrielles, Université de Montréal

Avec la précieuse collaboration de Détail Québec.

Merci !