

Etude Offboarding

# GESTION DES DÉPARTS

Quelles conséquences  
sur les employés ?





# HEYTEAM

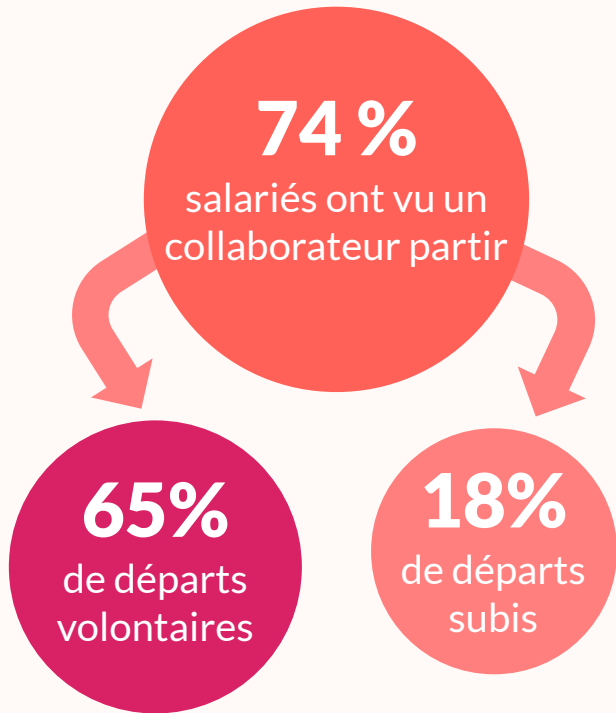
## SOMMAIRE

- Résultats de l'étude P.3-4
- Analyse des résultats P.5-8
- Checklist de l'offboarding P.9
- Points d'attentions & bénéfices P.10

# LA GESTION DES DÉPARTS PAR LES ENTREPRISES

## SONDAGE AUPRÈS DES SALARIÉS

Plus de **7 salariés sur 10** ont vu au moins un collaborateur quitter leur équipe durant les 12 derniers mois



### Distorsion de perception

**53%**

des salariés jugent que l'entreprise gère bien les départs de collaborateurs

741 réponses

ALORS QUE

**81%**

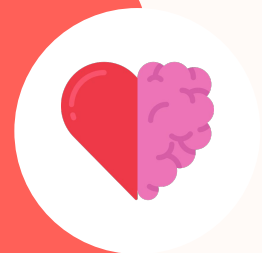
des managers s'estiment suffisamment formés pour accompagner leurs équipes

557 réponses (managers uniquement)

La perception de la gestion des départs par l'entreprise varie selon leur cause : seuls 37 % des répondants estiment que l'entreprise gère bien les départ subis vs 55 % pour les départs volontaires.

Près de **1 répondant sur 3** confie que ce départ a affecté sa vie personnelle ainsi que sa santé mentale (31 %)

34% pour les 18-34 ans vs 23% pour les plus de 50ans



741 réponses

**43%**



confient que ces départs ont altéré leur lien avec l'entreprise

**56%**



ont vu leur charge de travail augmenter suite à ce départ

# LA GESTION DES DÉPARTS PAR LES ENTREPRISES

## SONDAGE AUPRÈS DES SALARIÉS

### Pistes d'améliorations proposées par les salariés

**70%** pensent que le **management** peut être amélioré

**33%** Un **accompagnement** collectif pour réorganiser l'équipe

**32%** Une **meilleure passation** et transfert de compétences

**58%** pensent que la **communication** doit être améliorée

**33%** Plus de **transparence** dans la communication

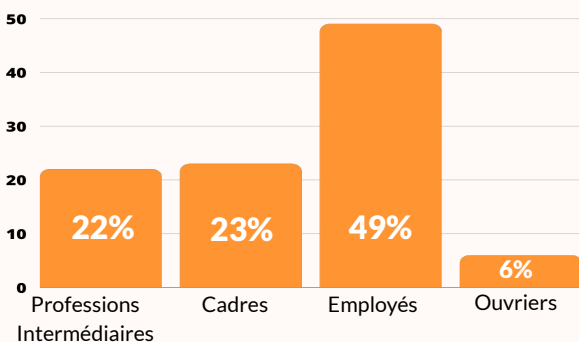
**27%** **Officielle** à chaque départ

**25%** **Anticipée** plus en amont

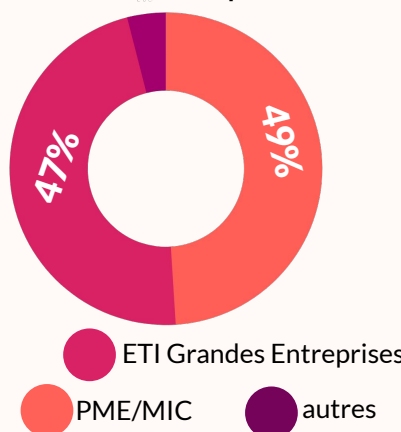
*💡 A noter : les réponses globales ne varient sensiblement pas selon l'âge, le secteur, les postes occupés, le genre ou encore la catégorie socio-professionnelle*

### TYPLOGIE DES RÉPONDANTS ET MÉTHODOLOGIE

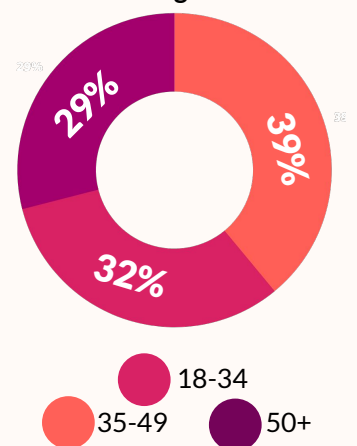
Sondage réalisé par Poll&Roll pour HeyTeam auprès d'un panel de 1 000 répondants français, du 19/10/2022 au 03/11/2022.



Taille de l'entreprise

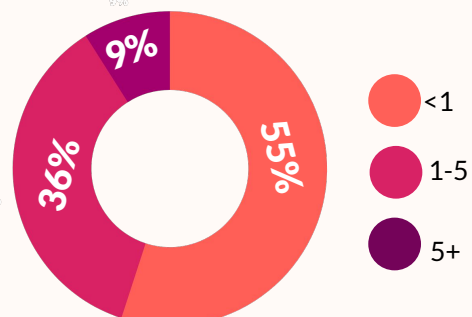


Âge



56 % des répondants sont managers

Années d'ancienneté



## Grande Démission : près de 6 employés restants sur 10 ont vu leur lien altéré avec l'entreprise

*Étude Poll&Roll pour HeyTeam "La gestion des départs en entreprise"*

HeyTeam, startup RH qui digitalise l'ensemble du parcours collaborateur, de façon personnalisée et à grande échelle, partage ce 8 octobre une étude concernant l'impact du départ d'un collaborateur sur ses pairs au sein d'une entreprise, en partenariat avec l'institut de sondage poll&roll.

L'étude confirme le pressenti théorisé autour de la Grande Démission : **74% des salariés interrogés ont vu un collègue partir durant ces 12 derniers mois**, 65% de ces départs étant volontaires. Or, seule **la moitié d'actifs se dit satisfaite des méthodes utilisées par l'entreprise dans la gestion des départs**.

Les conséquences peuvent être multiples en interne et affecter le lien entre le collaborateur et son entreprise : surcharge de travail (56%), vie privée affectée (31%) ou encore **santé physique et/ou mentale détériorée (31%)**.

Néanmoins, les collaborateurs font eux-mêmes part de leurs souhaits pour améliorer ces processus, majoritairement axés autour d'une amélioration de la communication (58%) ou du management (70%).

D'après les résultats de l'étude, plus de 7 employés sur 10 ont vu un collaborateur partir durant ces 12 derniers mois (74%). Ce phénomène de Grande Démission touche directement les entreprises, mais aussi leurs employés restants. En effet, qu'il s'agisse d'un départ volontaire (65%) ou subi (18%), ils sont une minorité à en être sortis indemnes : charge de travail augmentée (56%), impact sur leur vie personnelle (31%) ou encore sur leur santé, qu'elle soit mentale ou physique (31%). Ces résultats ne diffèrent sensiblement pas selon le secteur ou encore le genre du répondant : tous sont unanimes pour dresser ce constat. Néanmoins, on remarque que les jeunes sont plus touchés par les problèmes sanitaires : ils sont 34 % à avoir vu leur santé mentale ou physique se détériorer suite à ces départs, contre 23 % pour les plus de 50 ans.

Durant cette période de grande démission, il est légitime de chercher à comprendre les motivations poussant ces milliers de salariés à quitter leur entreprise. Cependant, l'entreprise n'est pas la seule à subir ces départs à répétition, qui impactent directement le quotidien des employés restants.

Si une grande majorité des managers s'estiment suffisamment armés pour gérer ces départs (81%), seuls 5 sur 10 salariés qui ont vu l'un de leurs collègues partir estiment que l'entreprise réagit bien durant cette période d'instabilité interne (53%).

Pour les autres (47%), des améliorations devraient être envisagées afin que la transition puisse s'opérer au mieux, ce qui n'est actuellement pas le cas. Cette distorsion de perception s'amplifie selon les causes de départ : en effet, seuls 37 % des répondants estiment que l'entreprise gère bien les départs subis, contre 55 % pour les départs volontaires. La gestion de l'offboarding est un moment décisif pour l'entreprise : en négligeant ce moment clé, elle risque de voir son image détériorée, aussi bien en interne qu'en externe. En effet, les anciens employés sont des ambassadeurs de choix pour la marque.

Mais la menace est aussi présente de manière endogène, avec un risque exprimé de voir les équipes se désengager. En effet, **43% des répondants confient que ces départs et leur gestion mitigée ont altéré leurs liens avec leur employeur**, confiant avoir manqué d'informations (23%) ou d'accompagnement (24%).

Toutefois, les salariés ayant vu l'un de leurs collègues partir ont formulé des propositions concrètes pour améliorer cette gestion des départs, majoritairement tournées autour d'une **meilleure communication (58%) ou d'un management plus adapté (70%)**. En effet, seuls 10% des employés n'auraient rien changé aux méthodes mises en place actuellement par leurs employeurs, ce qui signifie que 9 salariés ayant vu un de leur collaborateur partir sur 10 pensent qu'elles pourraient être améliorées. Pour les autres, plusieurs recommandations sont formulées, avec trois demandes qui se démarquent : une réflexion collective pour réorganiser l'équipe (33%), une communication plus transparente (32%) ainsi qu'une meilleure passation et transfert de compétences (32%). Viennent ensuite la demande d'une communication officielle pour chaque départ, ainsi qu'une communication plus anticipée. Ces solutions permettraient de minimiser les répercussions au sein de l'équipe.

**Nathaniel Philippe, CEO d'HeyTeam** : *Le départ d'un collaborateur peut entraîner un déséquilibre au sein de l'entreprise, au niveau professionnel comme personnel. C'est pourquoi ces situations appellent à privilégier des process rassurants. L'amélioration de la gestion des départs est un réel investissement dans sa marque employeur, car elle permet de rassurer et de souder ses équipes. Que ce soit par la prise de feedbacks ou au travers d'une communication claire, l'offboarding permet d'améliorer en continue l'expérience de ses collaborateurs".*



### **À propos d'Heyteam**

HeyTeam est une plateforme SaaS d'accompagnement du parcours collaborateur personnalisé, adapté, ludique et déployable à grande échelle. Travaillant actuellement avec plus de 200 entreprises (Décathlon, SNCF, Kiloutou, DevoTeam, Veolia), la startup est omnisciente de tous les moments clés des salariés pour une expérience humaine unique : de l'onboarding à offboarding en passant par la gestion des mobilités, et l'accompagnement des managers. Créée en 2018, la plateforme ayant triplé son chiffre d'affaires en l'espace d'une année, a généré 500 000 parcours employés et compte 50 000 utilisateurs dans 70 pays. La société a levé 11,4 M € et emploie aujourd'hui 50 personnes. En savoir plus.

### **Méthodologie**

L'étude a été menée par l'institut de sondage poll&roll du 19 au 26 octobre 2022 auprès d'un panel de 1 000 salariés français représentatifs de la population française en termes d'âge, de sexe, de CSP et de région UDA5.



# Les bonnes pratiques de l'offboarding à retenir

01

## Démarrez la préparation du départ dès le jour 1.

Un processus d'offboarding est complexe et chronophage. Il doit commencer dès l'annonce de la décision ou au minimum un mois avant la date prévue de départ.

02

## Préparez une check-list.

Elle offre une ligne directrice et rassemble toutes les tâches et activités liées au départ des salariés. Cela assure la cohérence et la qualité de ce processus pour l'ensemble des personnes concernées.

03

## Nommez un référent de l'offboarding.

Il veille à ce que l'offboarding se déroule dans les temps et qu'aucun élément ne soit mis de côté.

04

## Adoptez une communication transparente.

Un départ effectué dans la colère et l'amertume peut avoir des conséquences désastreuses pour la marque employeur. Adoptez une communication ouverte, transparente et active.

05

## Portez de l'attention à la passation de savoir et de compétences.

En organisant la transmission de savoir, vous évitez une perte de temps et une baisse de la qualité des services après le départ du collaborateur.

06

## Préparez une recommandation.

Quelle que soit la direction professionnelle du salarié, une recommandation lui sera certainement utile. Si la traditionnelle lettre est toujours d'actualité, pensez également aux réseaux professionnels, comme LinkedIn.

07

## Créez un réseau d'anciens collaborateurs.

À l'instar des réseaux alumni des grandes écoles, c'est un moyen efficace de maintenir le contact et de renforcer la marque employeur.

08

## Dédiez du temps à l'entretien de départ.

C'est le moment opportun pour mettre en lumière le travail et l'investissement du salarié et recueillir des informations pour le service RH et le management.

09

## Évaluez régulièrement votre processus de départ des salariés.

L'offboarding, tout comme l'**onboarding et le reboarding**, sont des moments clés de l'expérience collaborateur qui s'intègrent dans un processus d'amélioration continue.

La clé d'un offboarding réussi et soigné réside avant tout dans sa préparation. Impliquez le manager d'équipe, le service RH et toute autre personne travaillant en direct avec le salarié concerné.

## RH : Les points d'attention...

1

### Anticiper !

Préparer et procéder à l'entretien de départ

Anticiper le recrutement

Process de passation

2

### Protéger votre entreprise

contre les poursuites judiciaires, le maintien injustifié du salaire ou encore la sécurité des données.

Vérifier les modalités (Pays, filiale, contrat spécifique)

3

### Communiquer

Annoncer la nouvelle & assurer une transparence.

Soyez clair sur ce que vous recherchez lors du recrutement de nouveaux employés ou de la refonte de la structure de votre entreprise.

## Les bénéfices de l'offboarding

1

Une meilleure transmission du savoir et des compétences

2

Rassurer les employés restant & futurs

3

Garder le lien & Fidéliser

4

Soigner sa marque employeur



## Le saviez-vous ?

**1/3** des embauches sont des employés boomerang



Ils sont réembauchés en moyenne 13 mois après leur départ.



Un phénomène qui s'accélère sur la population des managers

En France,  
**65 %** des démissionnaires se disent prêts à retourner travailler pour leur ancien employeur.

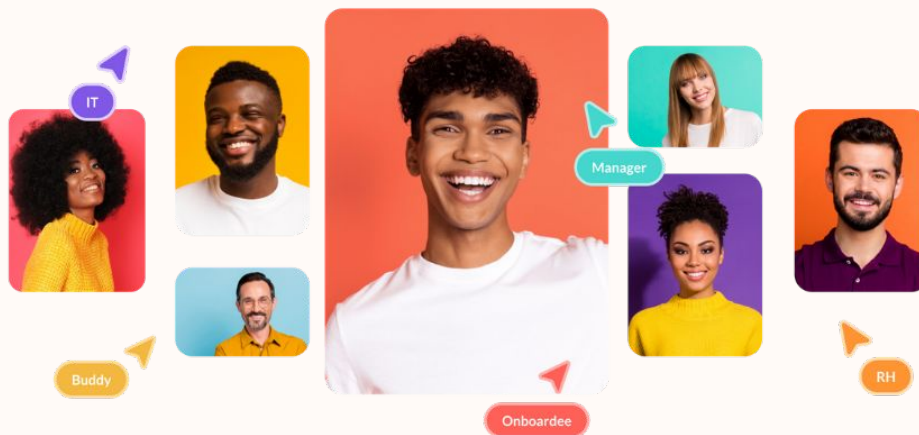
Etude UKG Septembre 2022

## En résumé :

- Veillez à la récupération du matériel et à la sécurité des données.
- Organisez la passation avec la préparation de procédures et documents précis et complets.
- Communiquez de façon transparente, claire et proactive.
- Maintenez la relation avec votre ancien salarié.
- Si la séparation professionnelle est paisible et que le salarié est satisfait de son offboarding, il peut devenir un ambassadeur de la marque employeur, même après son départ.
- Une opportunité de faire rayonner votre marque employeur !

**Pour réussir votre offboarding, misez sur un outil flexible  
qui s'adapte à vos besoins.**

[Découvrez HeyTeam](#)



**Offrez une expérience engageante  
sur tous les moments clés et fidélisez vos employés**

**Demander une démo**

