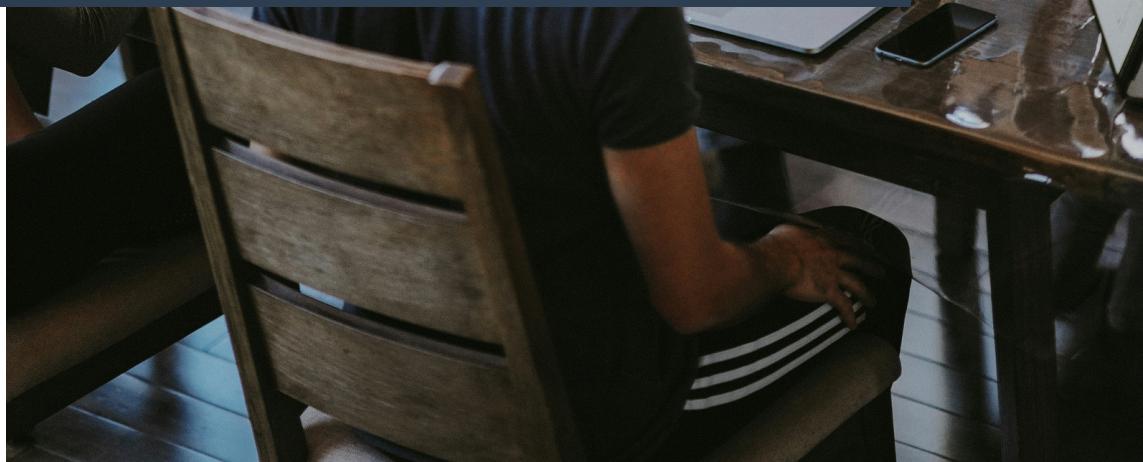




Reporting RH

Turnover, satisfaction & rémunération

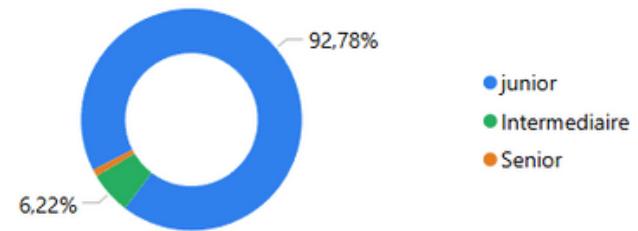


W
D

ANALYSE DU TURNOVER

Motif de départ	Nombre de personnes	%
Retraite	312	9,76%
Raisons médicales	311	9,72%
Opportunité mieux rémunérée	300	9,38%
Reprise d'étude	297	9,29%
Charge de travail	296	9,26%
Insatisfaction au travail	281	8,79%
Mutation	281	8,79%
Changement de carrière	266	8,32%
Faible performance	228	7,13%
Réduction des coûts	185	5,78%
Licenciement économique	184	5,75%
Restructuration de l'entreprise	165	5,16%
Faute professionnelle	53	1,66%
Départ suite à un congé maternité	29	0,91%
Décès	10	0,31%
Total	3198	100,00%

Les juniors sont les plus nombreux à quitter l'entreprise



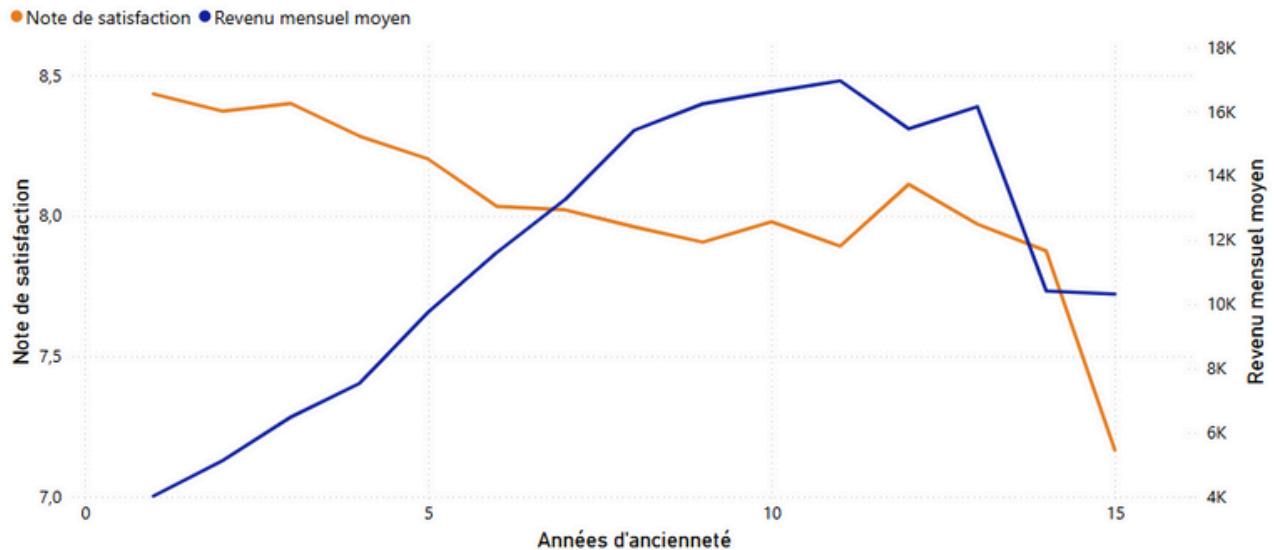
Un salarié reste en moyenne 2ans

Pôle	Age moyen	Ancienneté Moyenne
Direction des Ressources Humaines	33,30	2,07
Direction Commerciale	32,57	2,10
Direction Produit	32,53	2,12
Direction des Opérations	33,40	2,15
Direction Marketing	33,06	2,17
Fonctions support	34,77	2,90
Total	33,28	2,26

Le tableau de gauche révèle une diversité importante des raisons expliquant la perte de collaborateurs. Parmi les causes on retrouve :

- La retraite (9,76 %) et les raisons médicales (9,72 %) qui sont inévitables et liées à des facteurs externes.
- Les opportunités mieux rémunérées (9,38 %) et reprise d'études (9,29 %) qui traduisent un besoin d'évolution ou de reconversion chez une grande partie des salariés.
- La charge de travail (9,26 %) et l'insatisfaction (8,79 %) sont des signaux à surveiller.

ÉVOLUTION DE LA SATISFACTION ET DE LA RÉMUNÉRATION



Le graphique met en avant une décorrélation entre l'ancienneté, les salaires et la satisfaction au travail.

- Les revenus mensuels augmentent globalement avec l'ancienneté et atteignent un pic au bout de 10ans.
- La satisfaction quant à elle diminue ne fait que diminuer au fil des années passant d'environ 8,5/10 à 7/10 au-delà de 15 ans.
- Ce constat démontre qu'un salaire plus élevé ne garantit pas forcément une meilleure satisfaction

Cette tendance pousse à penser que d'autres facteurs comme l'environnement de travail, les perspectives d'évolution, ou l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle sont à étudier.

SYNTHÈSE & RECOMMANDATIONS

- Renforcer l'intégration et l'accompagnement des profils juniors et accélérant la montée en compétences pour favoriser l'appartenance à l'entreprise
- Revoir les formations et contenu des entretiens annuels pour mieux cerner les profil et limiter la tentation d'aller chercher ailleurs.
- Mettre en place des sondages trimestriels pour détecter le plus tôt possible toute baisse de moral