L’entretien de départ

# Pourquoi ?

## Les causes du départ

Le départ peut résulter **d’une mise en concurrence défavorable à l’entreprise** : le jeune a contacté ou a été interpellé par un autre employeur qui propose de meilleures conditions. Dans ce cas précis, l’entreprise ne peut faire autrement que de laisser jouer la loi du marché.

Le départ **peut avoir pour origine « une erreur de casting »** : le jeune n’est pas fait pour le job ou pour l’entreprise, le job ou l’entreprise ne sont pas faits pour le jeune. Dans ce cas, la meilleure alternative est la séparation et elle doit intervenir au plus tôt.

Le **départ peut provenir d’un dysfonctionnement non détecté dans le processus d’intégration** :

* Les acteurs en charge d’accompagner le jeune ont été occupés par d’autres priorités et ce dernier a été laissé à lui-même, il s’est découragé,
* Une mésentente s’est installée avec le tuteur et a engendré un conflit ouvert. Le jeune n’a pas eu d’autre choix que de partir. L’entreprise peut tenter dans ce cas de réparer et de redémarrer une nouvelle relation avec le jeune. Mais si la confiance a été rompue et que le jeune a accumulé trop de passif à l’égard de celle-ci, la séparation peut s’avérer souhaitable.

Enfin le départ peut provenir d’u**ne incapacité ou du refus du jeune à s’acclimater voire s’assimiler au modèle de l’entreprise**. Le jeune est dans une relation plutôt conflictuelle avec l’entreprise du fait de ses transgressions régulières.

**L’entreprise ne peut faire autrement que de se séparer du jeune. Cependant elle doit tirer les leçons de cette expérience et engager une réflexion sur son fonctionnement et ses exigences.**

# Comment ?

## L’entretien de départ

C’est une **piste efficace pour limiter le turnover et améliorer le management de l’entreprise**.

C’est un **moyen préventif pour éviter le départ d’autres salariés**. Entre-les ressentis exprimés par un jeune salarié dans un cadre informel et ce qui remonte dans un cadre d’ordre plus formel, il y a une différence qui s’explique **par l’importance que l’on accorde à son jugement**.

**Il est préférable de le faire quelques jours avant le départ** car la pression de l’annonce de la démission est retombée, l’entrevue peut facilement se dérouler en face-à-face puisque le salarié est encore dans l’entreprise.

## Prévoir une dizaine de questions ouvertes, à poser dans un ordre précis

* La rémunération, que les salariés présentent souvent comme motif principal de démission mais qui se révèle la plupart du temps secondaire, doit être le premier sujet à aborder
* Le contenu du poste et les questions relatives au management
* L’élément déclencheur

Vers la fin de l’entretien, on peut adopter un ton plus direct en demandant sans détour au salarié quel a été l’élément déclencheur de son départ. Il est très rare que ce dernier ne réponde pas honnêtement. Il n’y a plus d’enjeu particulier et pas forcément la volonté de nuire ou de régler ses comptes. La franchise sera d’autant plus au rendez-vous que le salarié aura été rassuré sur le but de l’entretien, à savoir l’amélioration des pratiques de l’entreprise.