

14/11/2011

Project ARACT 2011 – Etude quantitative

Analyse Plate



**Cette étude est financée par le Fonds Social européen, la DIRECCTE
et l'ARACT Centre**

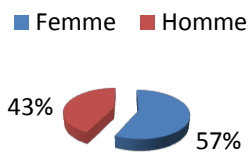
BEAUFILS Audrey – DE NARDI Aurélie – GODART Mathilde –
LAFFARGUE Marie – RETIF Adeline – TOUSSAINT Lindsay –
VERRON Charlène

Etude quantitative – Analyse à plat

➤ Analyse de l'échantillon :

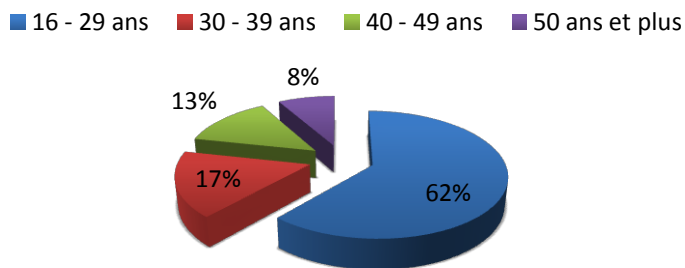
Nous avons effectué notre analyse sur 231 réponses.

Sexe



Notre échantillon se compose majoritairement de femmes (57%).

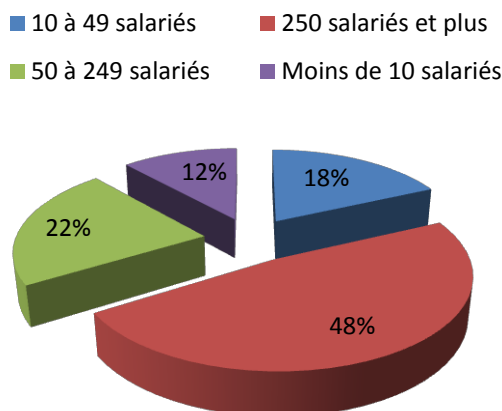
Age



Notre échantillon est composé à 62% de personnes âgées de 16 à 29 ans. Nous constatons donc que la génération Y est fortement représentée.

En comparaison, 8% de personnes âgées de plus de 50 ans ont répondu à notre questionnaire.

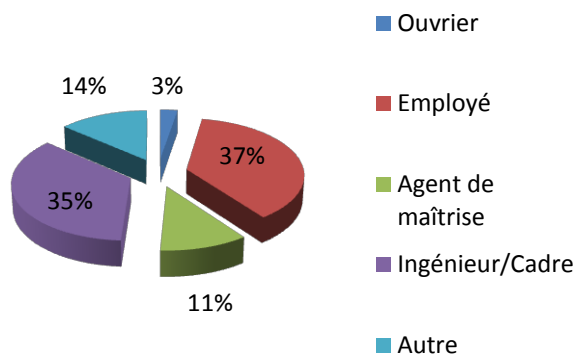
Effectif de l'organisation



48% des personnes ayant répondu à notre questionnaire appartiennent à des entreprises de plus de 250 salariés.

52% des sondés appartiennent à des entreprises de moins de 250 salariés, dont 12% appartenant à des très petites entreprises.

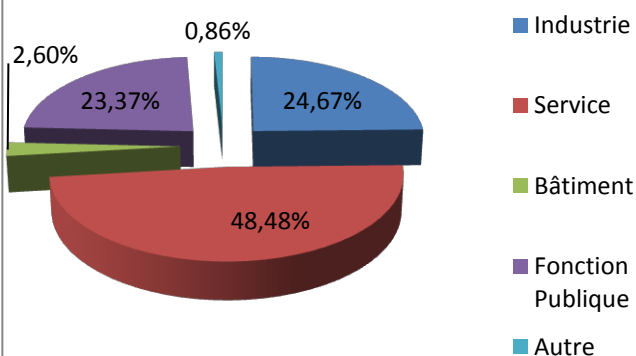
Statut des répondants



Concernant le statut des répondants, l'échantillon se compose essentiellement d'employés (37%) et d'ingénieurs/cadres (35%).

Nous pouvons voir que les ouvriers sont faiblement représentés, il aurait été intéressant d'avoir plus de données sur leur vision de la reconnaissance.

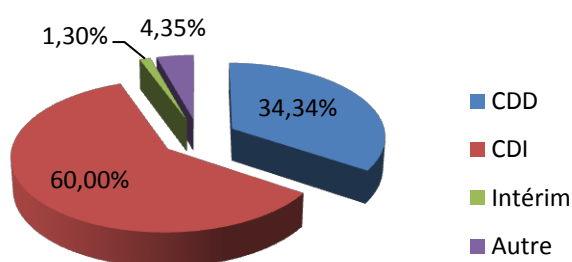
Secteur d'activité



Le secteur des services est très fortement représenté dans l'échantillon (49%). L'industrie et la fonction publique constituent chacun quasiment ¼ de l'échantillon restant.

Les Contrats à Durée Indéterminée sont présents à 60%. A contrario les Contrats à Durée Déterminée représentent 34%.

Type de contrat



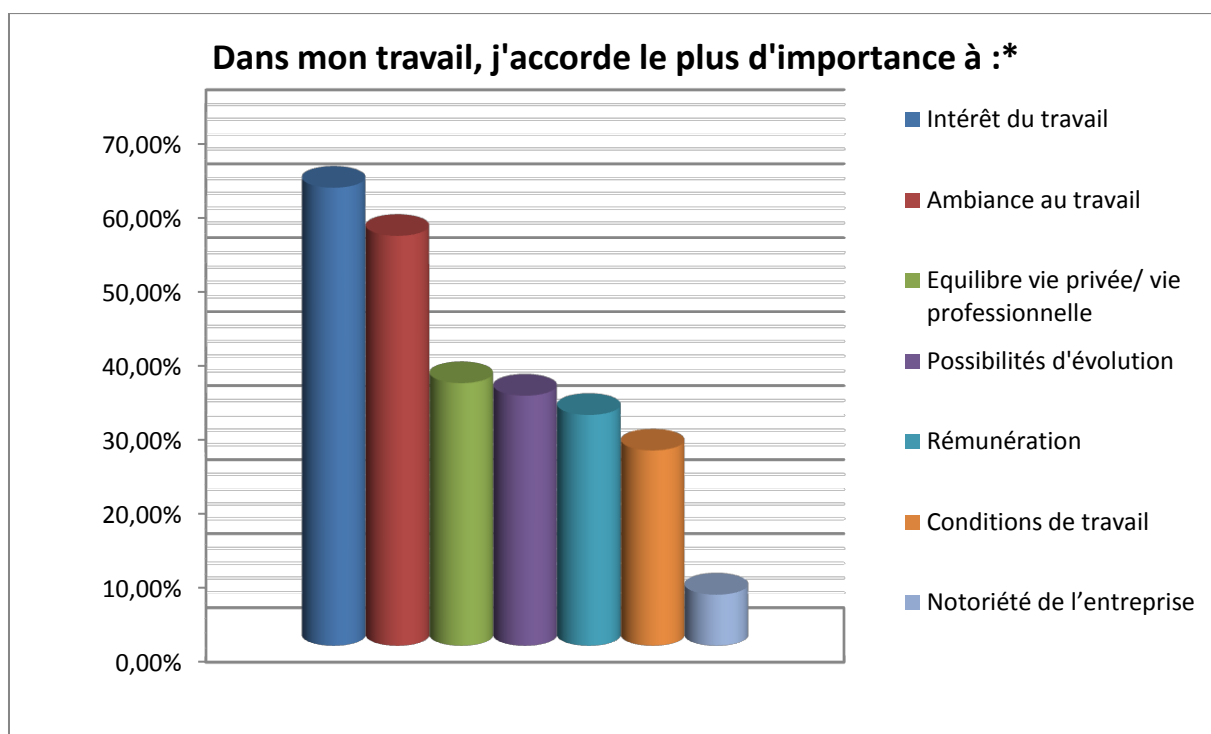
1- Dans mon travail, j'accorde le plus d'importance à :

Au regard de ces résultats, nous pouvons constater que notre échantillon accorde une forte importance à l'ensemble des items proposés, à l'exception de la notoriété de l'entreprise, qui semble peu déterminant dans le phénomène de reconnaissance des collaborateurs.

Sur ce même facteur, l'échantillon est plutôt dispersé, l'importance varie selon les individus, l'écart type étant supérieur aux autres caractéristiques.

Pour cette question, les notes moyennes attribuées sont sensiblement centrées autour de 4 (de 4.04 à 4.56).

Concernant la notoriété de l'entreprise, la note moyenne attribuée est de 2.83.



*Report du pourcentage obtenu à la note 5 (Grande importance)

Sur notre échantillon on constate que **61.9%** des personnes accordent une très forte importance sur l'intérêt du travail, **55.4%** sur l'ambiance au travail, **35.5%** sur l'équilibre vie privée/ vie professionnelle, **33.8%** sur les possibilités d'évolution, **31.2%** sur la rémunération, **26.4%** sur les conditions de travail, **6.9%** sur la notoriété de l'entreprise.

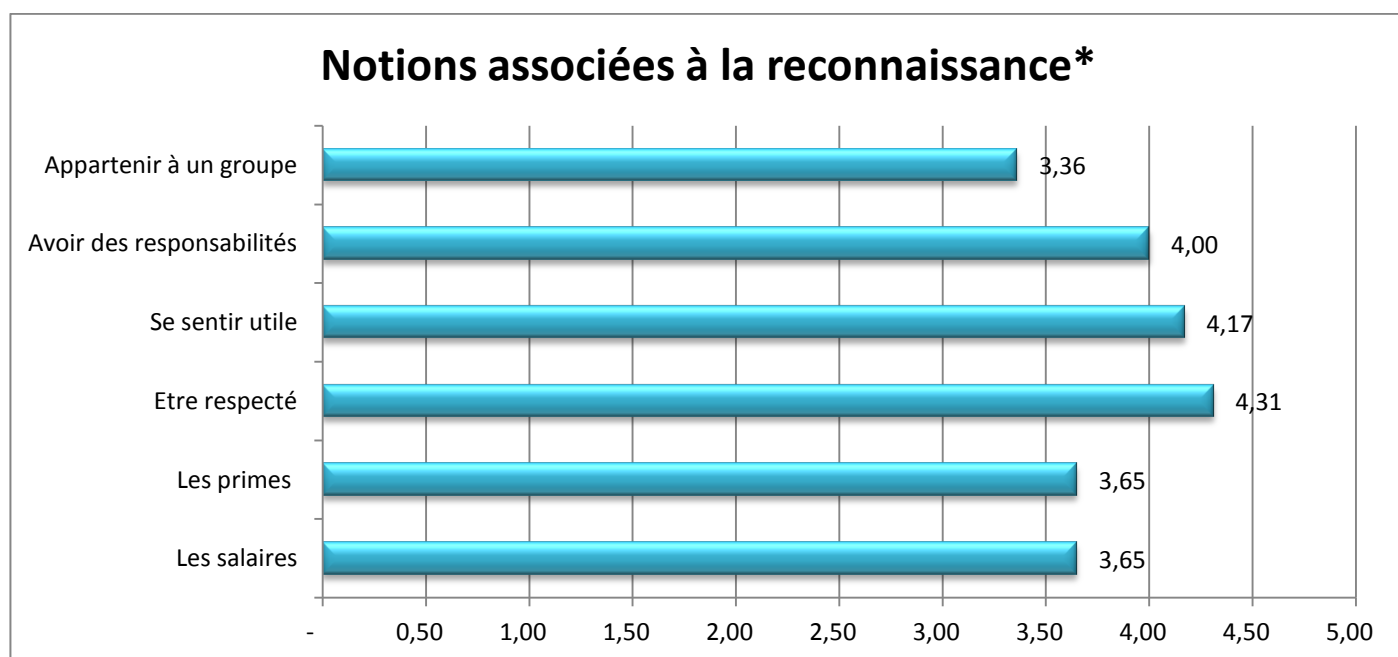
En ce qui concerne les items suivants :

- Possibilités d'évolution
- Equilibre vie privée / vie professionnelle
- Rémunération
- Conditions de travail

Les répondants n'ont pas majoritairement répondu 5, mais plutôt 4, ce qui démontre un degré d'importance moindre pour cet item.

Les deux facteurs qui apparaissent donc primordiaux, sont l'intérêt du travail et l'ambiance au travail. Cette constatation prouve l'intérêt d'informer clairement les salariés sur la stratégie choisie par l'entreprise afin qu'ils puissent comprendre et intégrer le rôle et la place qu'ils occupent au sein de l'organisation. De plus, la recherche de la qualité de l'ambiance au travail est révélatrice de l'état d'esprit de nombreux salariés : le travail est un lieu où nous passons une grande partie de notre temps et nous y avons de nombreux contacts il est donc important que la sérénité au travail permette au salarié de s'exprimer pleinement afin qu'il puisse s'épanouir dans son travail.

2- Quelles notions associez-vous à la reconnaissance ?



*Notes moyennes obtenues pour une échelle comprise entre 1 et 5

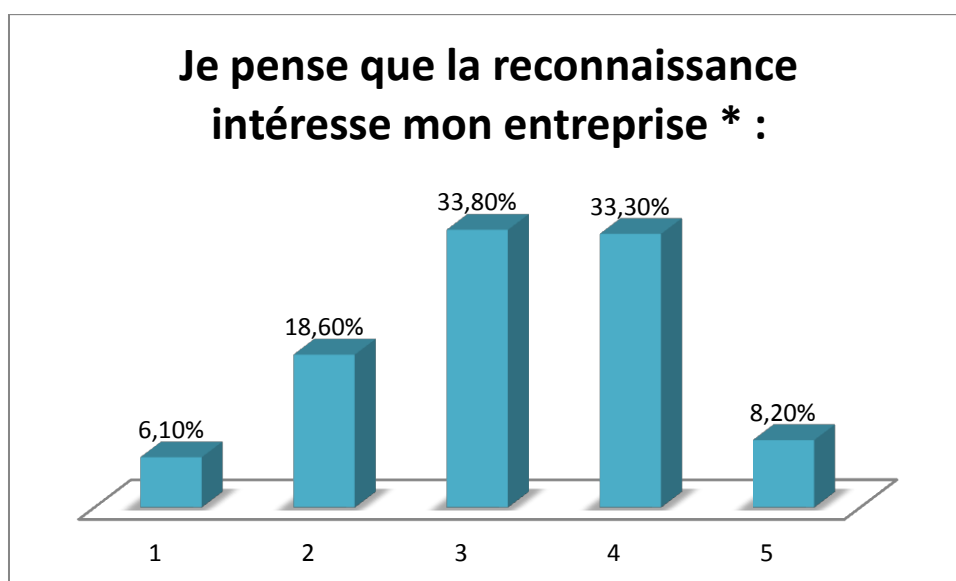
Le questionnaire nous a permis de mettre en avant le fait que les éléments financiers n'étaient pas directement associés à la reconnaissance contrairement à ce que l'on aurait pu penser. En effet, comme nous pouvons le voir sur le graphique les trois éléments qui sont le plus souvent associés à cette notion sont (leur moyenne est supérieure ou égale à 4/5) :

- Le respect,
- Se sentir utile,
- Avoir des responsabilités.

Toutefois, les items relatifs aux salaires et aux primes atteignent une moyenne de 3,65 sur 5. Il ressort donc de cette étude que les éléments financiers, même s'ils revêtent un caractère important ne sont pas prioritaires aux yeux des salariés.

Ce fait est important à souligner car il est souvent plus facile pour les dirigeants et managers de jouer sur les éléments immatériels pour satisfaire le besoin de reconnaissance des salariés. En effet, une reconnaissance basée uniquement sur les éléments financiers semble difficilement viable et productive sur le long terme.

3- Je pense que la reconnaissance intéresse mon entreprise :



**Pourcentage obtenu par chaque note (1 = Pas du tout d'accord, 5 = Tout à fait d'accord)*

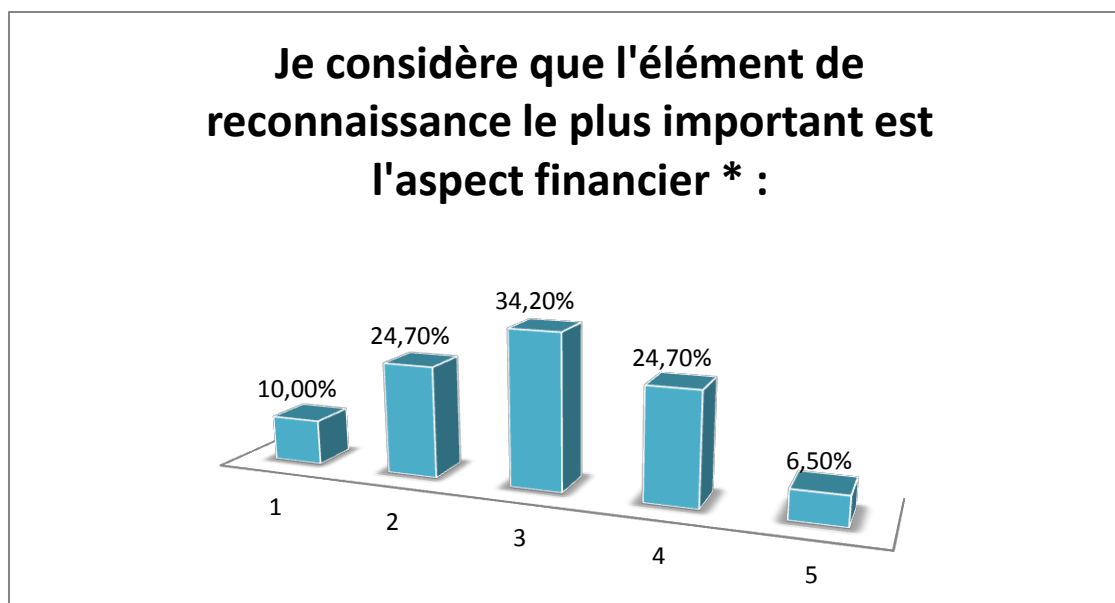
D'après ce graphique, 33,80% des sondés sont moyennement d'accord avec le fait que la reconnaissance intéresse leur entreprise et 75,30% des personnes interrogées reconnaissent que leurs entreprises accordent un intérêt à la reconnaissance au travail (classe 3,4 et 5).

A l'inverse, seuls 24,70% des personnes interrogées sont en désaccord avec cette affirmation (classe 1 et 2).

La note moyenne attribuée à cette question est de 3,19.

On peut donc retenir, que la reconnaissance au travail est un sujet actuel de l'entreprise, puisque les $\frac{3}{4}$ des sondés reconnaissent que leurs entreprises s'y intéressent.

4- Je considère que l'élément de reconnaissance le plus important est l'aspect financier:



*Pourcentage obtenu par chaque note (1 = Pas du tout d'accord, 5 = Tout à fait d'accord)

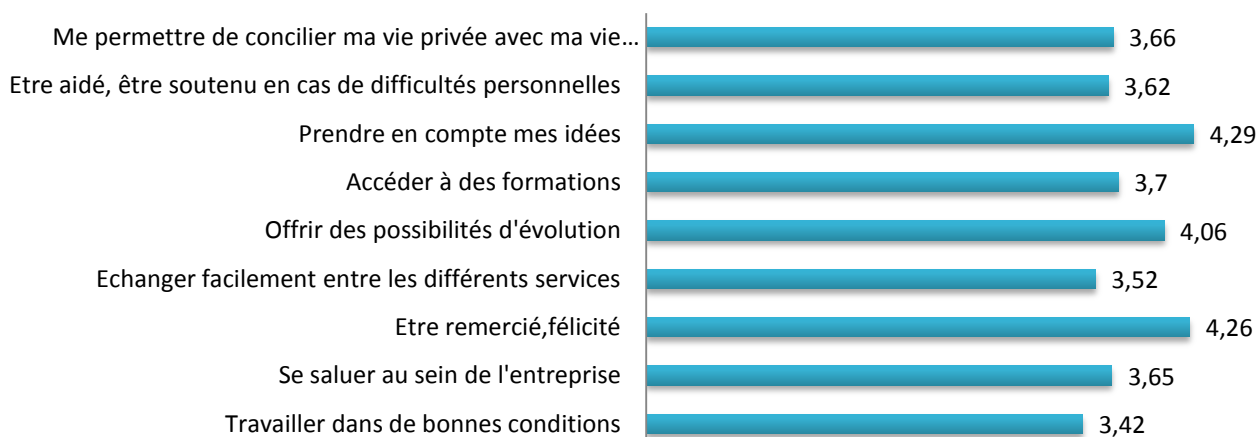
34,20% des personnes interrogées sont moyennement d'accord avec le fait que l'aspect financier est l'élément de la reconnaissance le plus important.

La moyenne des notes attribuées se situe à 2,93, avec un écart type de 1,07. Par conséquent, la majorité des sondés ont attribué des notes entre 2 et 4 environ. A l'inverse, très peu de salariés ont attribué les notes 1 et 5.

Pour les sondés, l'élément financier intervient dans la reconnaissance au travail, sans pour autant, en être l'aspect le plus important. Cela rejoint, les résultats de l'analyse qualitative, qui ont fait ressortir que si l'aspect financier était nécessaire, il n'est pas le seul aspect important, mais qu'il devait être associé à d'autres facteurs de reconnaissance afin d'être efficace.

5- Selon moi, la reconnaissance c'est:

Selon moi la reconnaissance c'est * :



* Comparaison des notes moyennes attribuées à chaque item

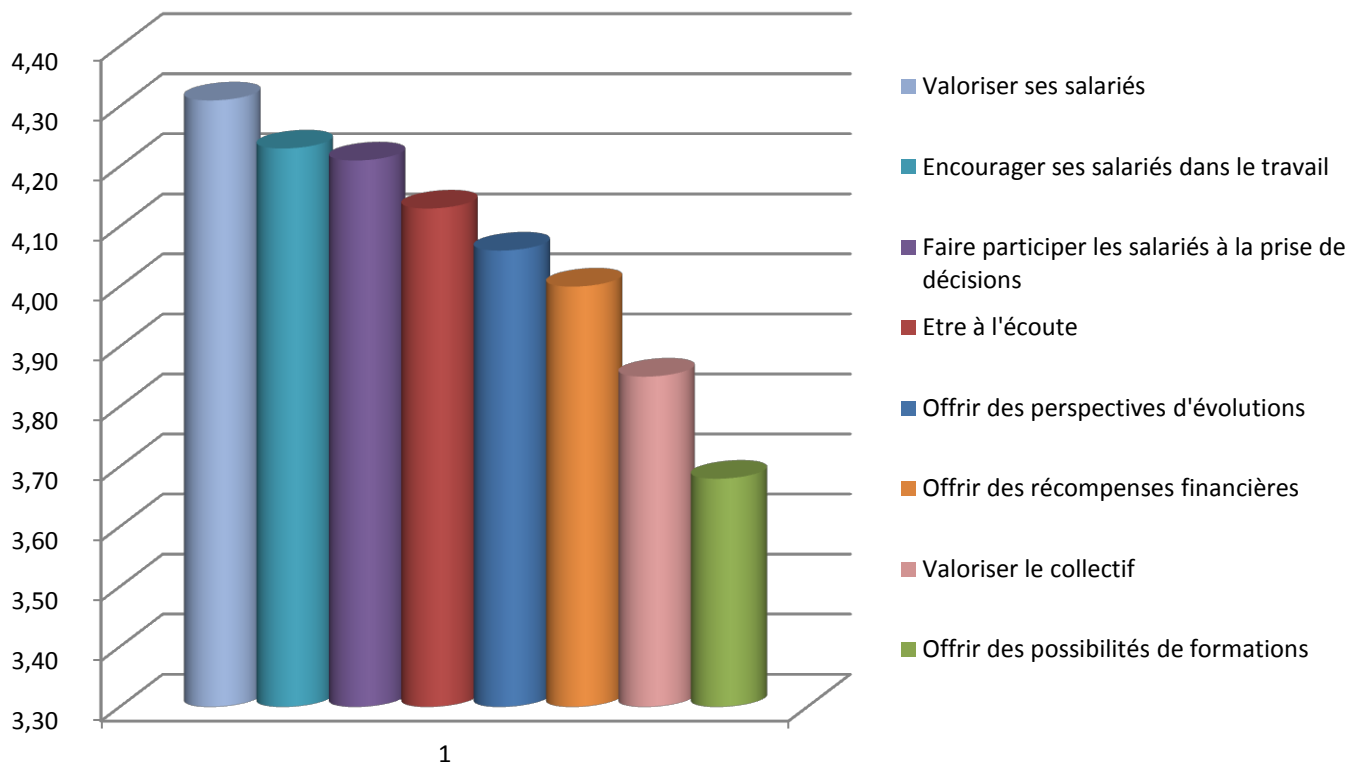
Nous avons effectué une comparaison, en fonction des notes moyennes attribuées à chaque item de la question « selon moi la reconnaissance c'est ».

La comparaison des moyennes nous permet de remarquer que l'élément « prendre en compte mes idées » a la plus forte moyenne (4,29), il s'agit de l'élément le plus important avec « être remercié, félicité » (4,26) et « offrir des possibilités d'évolution » (4,06). Il s'agit donc essentiellement d'éléments individuels ce qui nous permet de déduire que la reconnaissance doit d'abord être personnelle, c'est-à-dire dirigée vers chaque salarié individuellement avant de s'exprimer vers le collectif.

Ces trois éléments sont les plus importants, mais les autres éléments revêtent également une importance significative puisque leur moyenne varie environ autour de 3,5 sur une échelle de 1 à 5.

6- Qu'est-ce qu'une entreprise reconnaissante ?

Une entreprise reconnaissante c'est...*



*Notes moyennes obtenues pour une échelle comprise entre 1 à 5.

Ce graphique nous permet de voir que la prise en compte de l'individu est un élément primordial dans la gestion de leur sentiment de reconnaissance. En effet, tout ce qui attrait à la valorisation de leur travail, les encouragements de leurs supérieurs et leur implication dans les prises de décisions concernant l'entreprise sont les trois éléments qui arrivent en premiers quand on leur demande ce qu'est, selon eux, une entreprise reconnaissante.

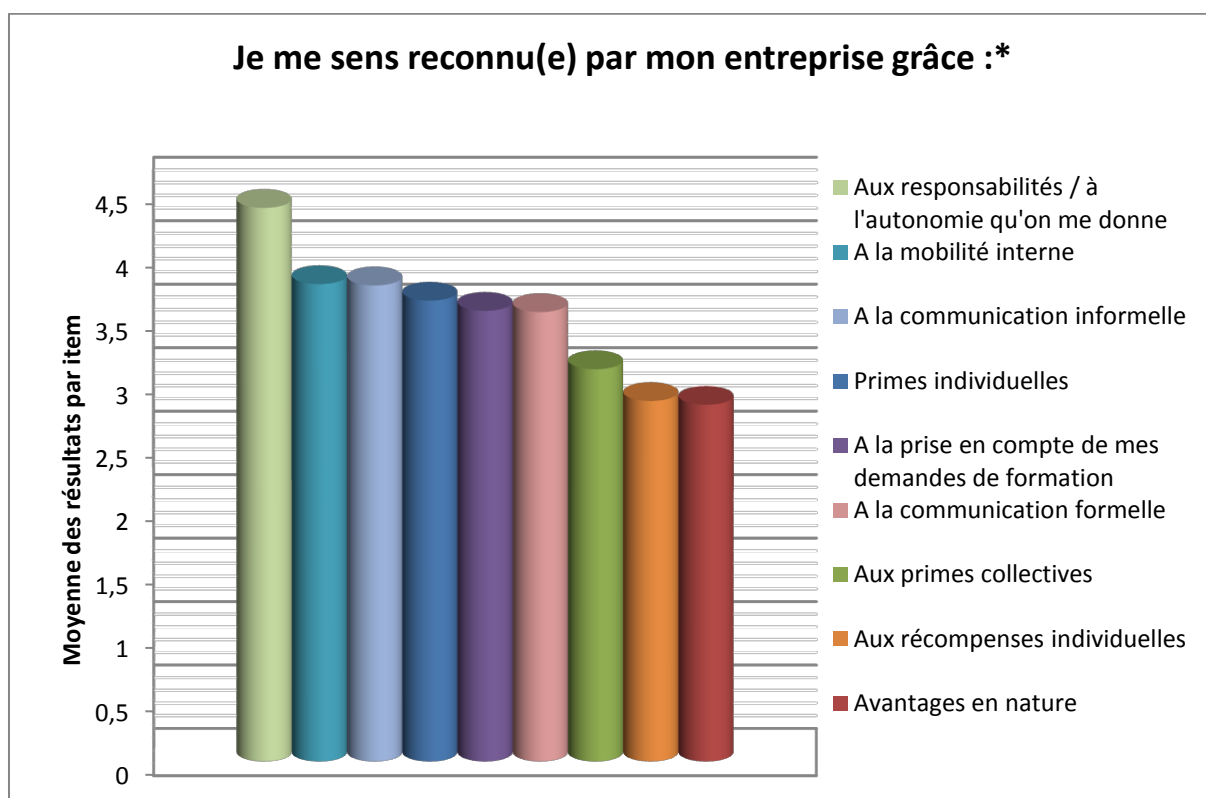
En revanche, et de façon surprenante par rapport aux éléments qui étaient ressortis de l'étude qualitative, la formation apparait en dernier dans ce classement. Cela est peut-être révélateur du manque de communication qui existe entre la hiérarchie et les salariés sur ce thème.

En outre, comme dans le graphique précédent, la reconnaissance par le biais de récompenses financières n'est pas valorisée de façon significative par les salariés.

Ce tableau nous permet donc, une nouvelle fois, de souligner l'importance des éléments non financiers ; le salaire et autres récompenses sont importantes mais ce ne sont généralement pas ces éléments qui viennent prioritairement à l'esprit des salariés quand on leur parle de reconnaissance.

Un levier de motivation et d'implication des salariés par la reconnaissance non financière semble se dégager.

7- Je me sens reconnu(e) par mon entreprise grâce :



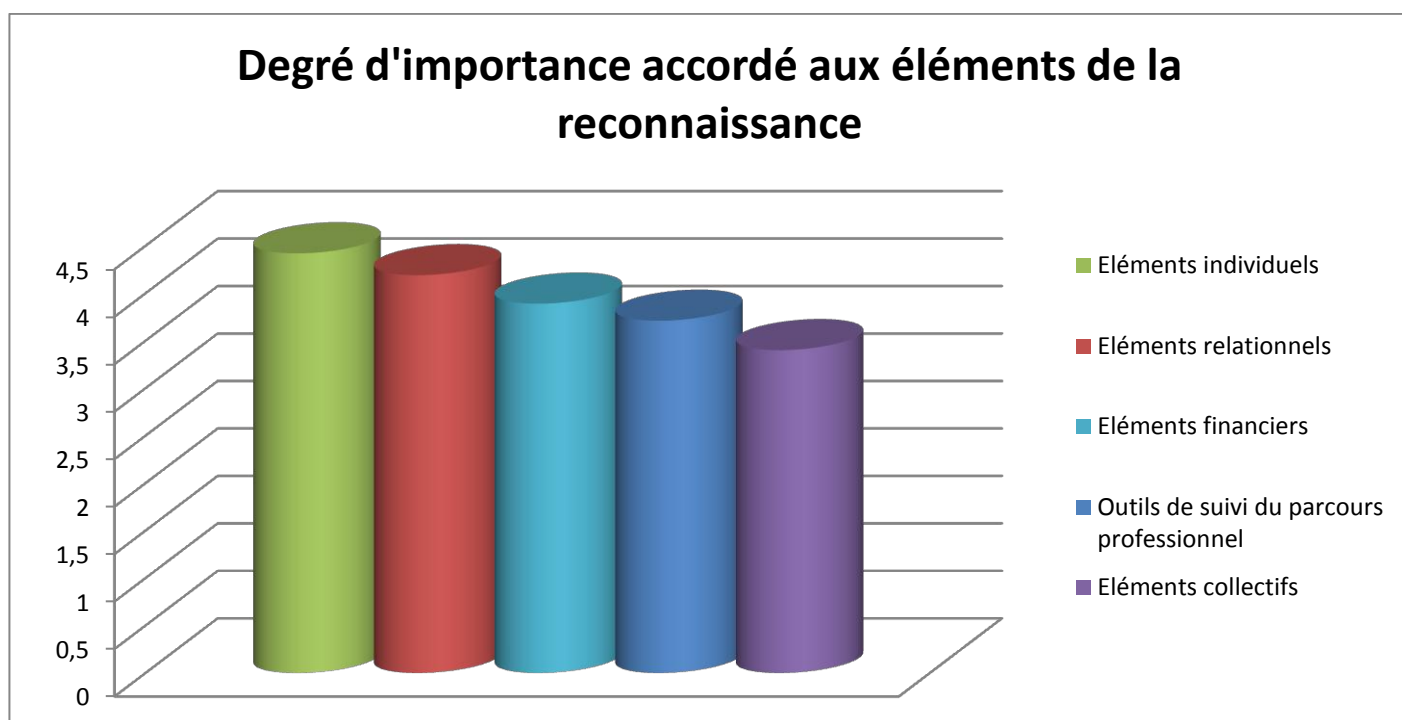
*Notes moyennes obtenues pour une échelle comprise entre 1 à 5.

La moyenne la plus élevée correspond à la catégorie « responsabilité et autonomie », ce qui signifie que notre échantillon se sent nettement plus reconnu de part l'autonomie et les responsabilités qu'on lui offre. En effet, la note moyenne accordée à ce facteur est de 4.36 contre 2.81 pour les avantages en nature (téléphone portable, voiture de fonction...)

Par ailleurs, en ce qui concerne les primes, on remarque que l'individuel devance le collectif. Les individus se sentent donc plus reconnus par un élément de rétribution individuel que collectif.

La communication informelle tient une place de premier rang pour les salariés. On entend par communication informelle, le relationnel et les remerciements entre le manager et son équipe. Cet élément ne doit pas être négligé de la part des entreprises, puisqu'il est important pour les salariés et qu'il n'engendre pas d'effort financier pour les entreprises.

8- Quel degré d'importance accordez-vous aux différents éléments de la reconnaissance ?



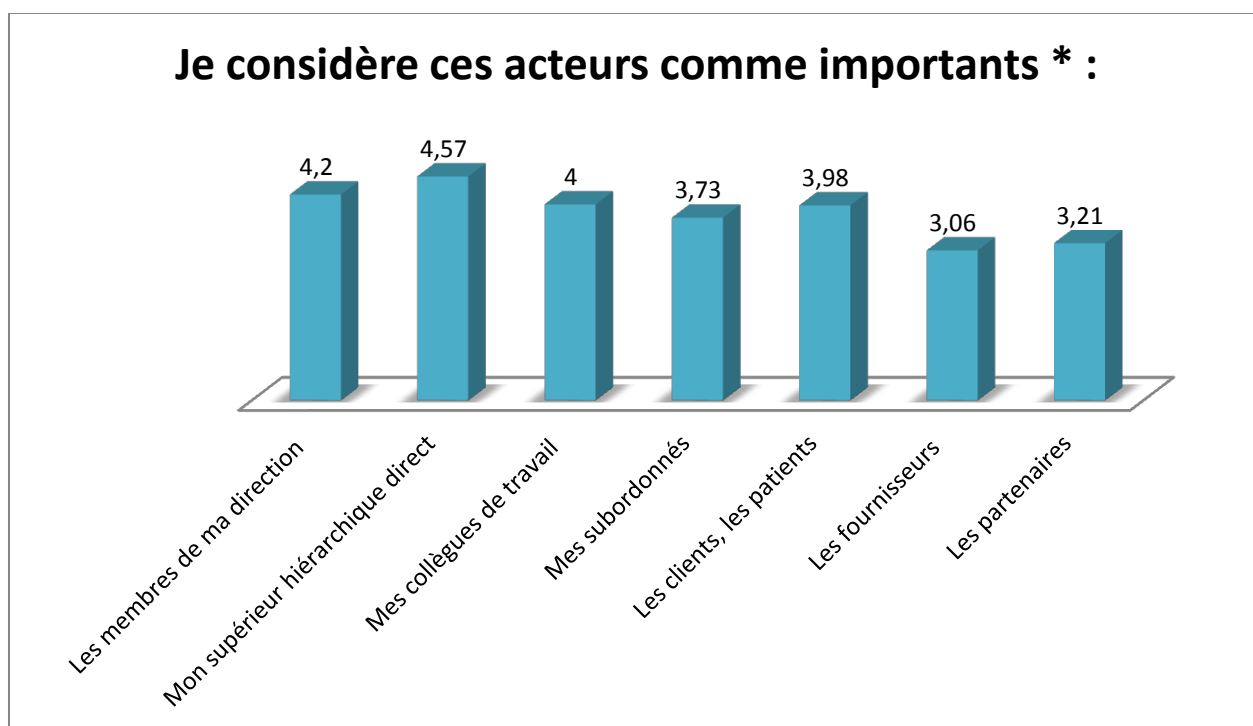
**Notes moyennes obtenues pour une échelle comprise entre 1 à 5.*

Il ressort de ce graphique que les éléments individuels du type responsabilité, autonomie dans le travail, sont primordiaux aux yeux des salariés puisqu'ils atteignent une moyenne de 4,42 sur 5. Cela met à nouveau en avant le fait que les salariés apprécient que leurs dirigeants les reconnaissent avant tout pour leurs qualités humaines et leurs compétences professionnelles par le biais d'éléments non financiers.

En revanche, la reconnaissance du collectif n'apparaît pas comme décisive : c'est la notion qui se présente en dernière. Nous pouvons en déduire que bien qu'appartenant à une collectivité de travail, les salariés souhaitent tout de même être reconnus personnellement pour leurs capacités et leur implication dans leur travail.

Il faut à nouveau souligner l'idée selon laquelle les éléments relationnels (encouragements, remerciements...) arrivent avant les éléments financiers. Cela nous permet donc de réaffirmer que c'est sur ces éléments qu'il faut jouer en premier si l'on veut renforcer de façon efficace et durable le sentiment de reconnaissance des salariés.

9- Je considère ces acteurs comme importants dans la reconnaissance de mon travail:



* Comparaison des notes moyennes attribuées à chaque acteur en fonction de son importance dans le processus de reconnaissance

Nous avons effectué une comparaison des notes moyennes attribuées à chaque acteur, en fonction de son importance dans le processus de reconnaissance (notes allant de 1 à 5)

On constate que ce sont les acteurs internes à l'entreprise (direction, supérieur hiérarchique direct, collègues de travail) sont considérés comme étant plus importants que les acteurs externes (clients, fournisseurs).

Parmi les acteurs internes, il ressort que les sondés attendent d'être reconnu en priorité par leur supérieur hiérarchique direct puis par leur direction et enfin par leurs collègues de travail. Ceci s'explique par la légitimité que l'on accorde aux qualifications de nos supérieurs hiérarchiques, et

peut-être également par l'influence que ceux-ci peuvent avoir sur l'évolution de nos carrières professionnelles.

Parmi les acteurs externes, en terme de reconnaissance, ce sont les clients et patients qui sont les plus importants. Par ailleurs, on note que la reconnaissance attendue de la part des clients est presque identique à celle attendue par les collègues de travail.

En conclusion, on peut remarquer que la reconnaissance est surtout descendante, car elle est surtout attendue de la part de la hiérarchie.

10- J'attends de ces acteurs qu'ils me reconnaissent sur :



* Comparaison des notes moyennes attribuées à chaque thème, en fonction de l'acteur concerné

Nous avons effectué une comparaison des notes moyennes attribuées à chacun des thèmes en fonction des acteurs concernés (notes allant de 1 à 5).

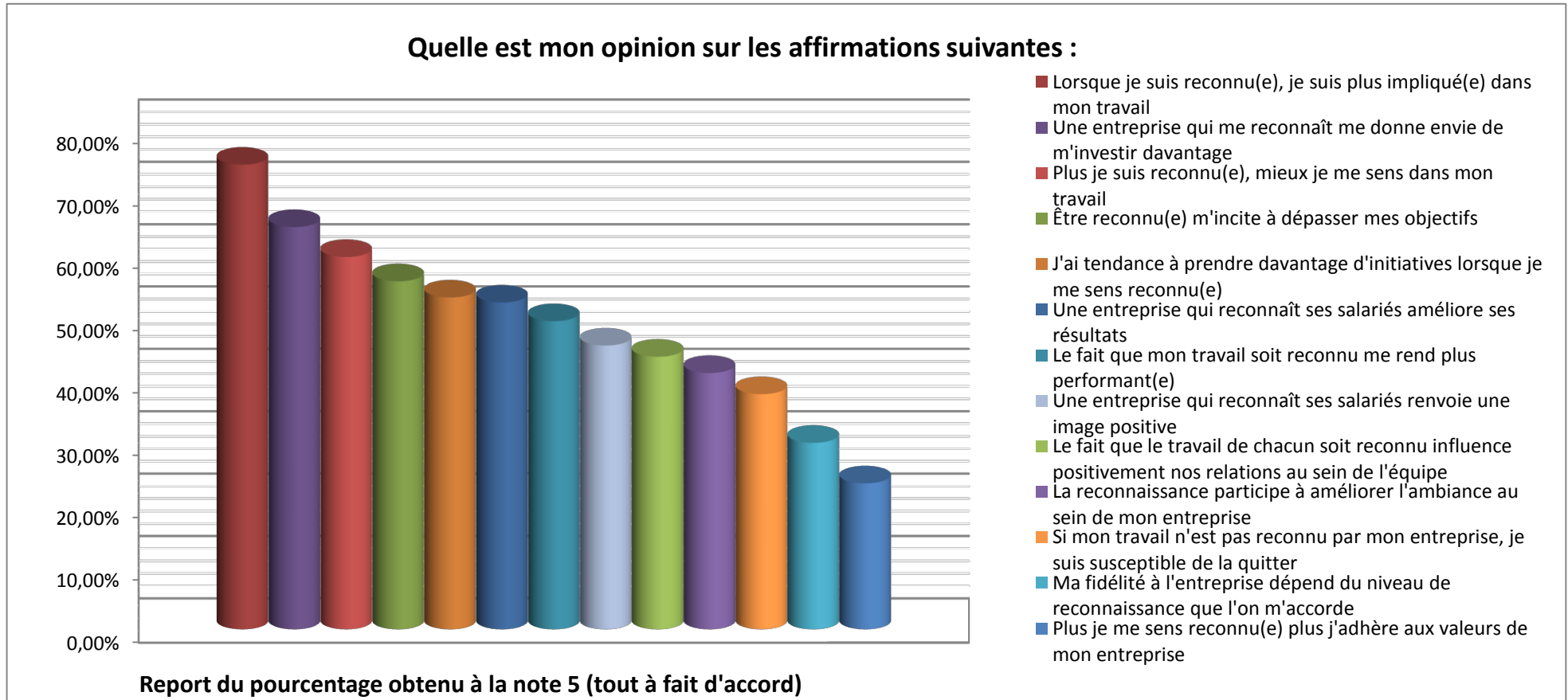
On constate que chacun de ces acteurs sont nécessaire au développement du sentiment de reconnaissance des personnes sondées. La reconnaissance de ces acteurs est attendue tant sur les résultats, que sur l'expertise, les qualifications et le comportement.

Toutefois, on remarque que les attentes concernant les qualifications sont moindres en comparaison des attentes sur les autres thèmes. On note cependant, que le manager doit accorder une certaine importance à ces qualifications (4,02 pour le manager).

Le manager est également le premier acteur (4,61 de moyenne) attendu sur la reconnaissance des résultats. Cela peut s'expliquer par le fait que c'est au manager de valider, à chaque étape du processus de production, les résultats du salarié. A l'inverse, le client reçoit le produit fini et n'est donc pas en mesure d'évaluer la contribution de chaque salarié.

On remarque enfin, que les attentes liées au comportement sont globalement les mêmes pour tous les acteurs. Ces résultats peuvent être dus au fait que collaborateurs, clients et managers sont tous amenés à travailler les uns avec les autres, et sont donc tous en capacité de mesurer leurs comportements.

11- Quelle est mon opinion sur les affirmations suivantes :



Ce graphique permet d'identifier six items d'importance relative, ayant obtenu un pourcentage supérieur à 50%. Parmi ces derniers, un se dégage du lot, à savoir « Lorsque je suis reconnu(e), je suis plus impliqué(e) dans mon travail ». En effet 74.5% des personnes interrogées ont trouvé cet item pertinent.

Ceci, est cohérent puisque l'item qui arrive juste derrière (64.5%) « Une entreprise qui me reconnaît me donne envie de m'investir davantage » fait également référence à la notion d'implication.

La reconnaissance a un effet indéniable sur l'implication des salariés au sein de leur entité, mais pas seulement puisque le bien être au travail est majoritairement cité. Les répondant se sont accordés à répondre que « plus je suis reconnu(e), mieux je me sens dans mon travail » à 59.7%.

➤ Propositions d'idées utiles pour la reconnaissance des salariés :

Evaluation par les entretiens annuels ou proposition de les rendre trimestriels : « Entretiens trimestriels au lieu d'annuel »

L'écoute et la convivialité au quotidien : « Plus d'humanité », « Actions de team building (voyages, restaurant..).

Prise en compte de l'individu et savoir-vivre : « Saluer l'ensemble des salariés de l'entreprise rencontrés au cours de la journée en connaissant l'identité de chacun d'entre eux. »

Les propositions des salariés sont cohérentes avec les résultats qui ressortent de nos analyses quantitatives mais également qualitatives. En effet, les éléments financiers sont cités mais ils n'apparaissent pas prioritaires : « Primes d'assiduité, autonomie, avantages en nature, évaluations ».

Les points qui reviennent le plus souvent sont liés :

- Au besoin d'évaluation des salariés, aux retours effectués sur leur travail : « Entretiens trimestriels au lieu d'annuel »,
- A l'écoute et la convivialité au sein de l'entreprise : « Plus d'humanité », « Actions de team building (voyages, restaurant..).
- A la prise en compte de l'individu et le savoir-vivre : « Saluer l'ensemble des salariés de l'entreprise rencontrés au cours de la journée en connaissant l'identité de chacun d'entre eux. »