

Enquête 2023 auprès des collaboratrices et collaborateurs

Rapport sur les résultats pour : EDITORIA 2023



		Nombre de répondants :	Taux de réponse :
Unité de rapport:	EDITORIA 2023	178	82%
Benchmark 1:	Services 2022	15055	83%
Benchmark 2:	Entreprise de taille moyenne (100-249 COLL.) 2022	6911	76%

Sommaire

1. Présentation

Utilité de l'enquête auprès des collaborateurs	4
Informations sur l'enquête auprès des collaborateurs	5
Informations sur la lecture des données	6
Modèle de mesure	7

2. Aperçu des résultats

Aperçu des valeurs cibles	9
Aperçu des facteurs d'influence	10

3. Valeurs cibles présentées en détail

Satisfaction, résignation	12
---------------------------	----

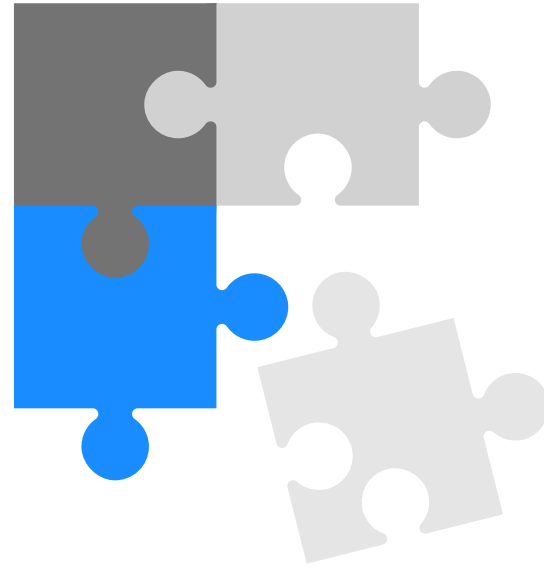
4. Facteurs d'influence présentés en détail

Évaluations les plus élevées / le plus basses des questions individuelles	14
Les plus grands écarts des questions individuelles du benchmark 2	15

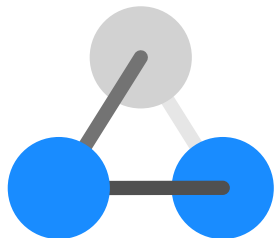
5. Travailler avec le rapport sur les résultats: Résultats – Champs d'action - Mesures

Présentation des grilles d'action	17
Plan d'action pour augmenter l'engagement et la satisfaction	18
Plan d'action pour augmenter la qualité de la satisfaction	19

1. Présentation



Utilité de l'enquête auprès du personnel



Chaque réponse a un poids égal. L'enquête permet donc d'obtenir une image représentative de la réalité dans l'entreprise. Nous évitons ainsi que ceux qui « crient le plus fort » déforment la réalité.



L'enquête porte sur tous les thèmes importants pour le personnel. Ainsi, on obtient un aperçu global de la réalité. Des « zones d'ombre » peuvent apparaître et les priorités individuelles sont relativisées.



Etant donné qu'il ne s'agit pas de déterminer les souhaits individuels, mais d'identifier les thématiques-clés de l'unité de rapport dans son ensemble, l'enquête représente une base idéale pour définir des mesures pertinentes.



Dans un monde de plus en plus complexe, la collaboration prend toujours plus d'importance. L'enquête représente un instrument de dialogue idéal pour optimiser la collaboration. Le rapport sur les résultats permet aux cadres dirigeants de discuter de thèmes qui vont au-delà des tâches opérationnelles quotidiennes. En associant les collaborateurs à la définition de mesures, ceux-ci sont impliqués dans le processus et en assument des responsabilités.

Une approche rigoureuse fondée sur les résultats de l'enquête permet d'augmenter le niveau d'engagement et de satisfaction des collaborateurs.

Informations sur la lecture des données

Dimensions et questions individuelles	Nombre de répondants	Répartition des évaluations en % de l'unité de rapport	Valeur moyenne de l'unité de rapport	Écart		
				Dernière enquête	Bench-mark 1	Bench-mark 2
Dimension	156	<div><div>23</div><div>35</div><div>42</div></div>	<div><div>72</div></div>	3	2	4
Question 1	156	<div><div>19</div><div>31</div><div>50</div></div>	<div><div>77</div></div>	2	7	8
Question 2	153	<div><div>27</div><div>39</div><div>34</div></div>	<div><div>67</div></div>	4	-3	-1
Question 3	156	<div><div>26</div><div>42</div><div>32</div></div>	<div><div>68</div></div>	5	0	-1
Dimension Une dimension comprend plusieurs questions sur le même sujet. Seules les questions mises en gras sont utilisées pour calculer la valeur de la dimension. Calcul de la valeur de la dimension: $\frac{77 + 67}{2} = 72$	Nombre Nombre de personnes ayant répondu à la question / aux questions se référant à cette dimension.	La répartition en pourcentage des réponses donne des indications sur les valeurs qui composent la moyenne. <div><div>Faible taux/absence d'approbation (1-5 sur l'échelle du questionnaire)</div><div>Taux d'approbation moyen (6-8 sur l'échelle du questionnaire)</div><div>Pleine approbation (9-10 sur l'échelle du questionnaire)</div></div> En particulier dans le cas de petites unités de rapport, il est utile de tenir compte du nombre de personnes qui se cachent derrière les pourcentages. Il ne faut pas accorder trop de poids aux mentions particulières.	Les scores de l'unité de rapport sont indiqués sous forme de valeur moyenne (moyenne arithmétique). Les valeurs moyennes vont de 0 à 100. Pour faciliter la lecture, l'échelle de 10 du questionnaire a été convertie en échelle de 100.	L'écart du benchmark actuel ou des résultats du dernier sondage (pour autant qu'il existe) est surligné en gris/bleu. <div><div>Mieux (≥ 3)</div><div>Plus ou moins identique (+/-2)</div><div>Un peu moins bien (-3 bis -5)</div><div>Nettement moins bien (≤ -6)</div></div>		

Exemple de lecture: 156 collaborateurs ont répondu à la question 1. 19% d'entre eux ont coché une valeur de 1 à 5 dans le questionnaire, 31% ont coché un score de 6 à 8 et 50% un score de 9 ou 10. Sur une échelle de 100, la moyenne calculée est de 77. Depuis la dernière enquête, le score obtenu par l'unité de rapport sur cette question a augmenté de 2 points. Avec une valeur moyenne de 77, l'unité de rapport se situe 7 points au-dessus du benchmark 1. En comparaison avec le benchmark 2, les collaborateurs de l'unité de rapport ont attribué un score de 8 points plus élevé à la question 1.

Informations sur l'enquête auprès du personnel

Informations-clés sur l'enquête

L'enquête auprès du personnel a été menée du 2 au 19 septembre 2022. 82% des 219 collaborateurs invités à répondre au questionnaire l'ont rempli. Au moins 5 collaborateurs doivent remplir le questionnaire pour pouvoir établir un rapport sur les résultats pour une unité de rapport. Si ce chiffre n'est pas atteint, les résultats des questionnaires remplis sont transmis à l'unité de rapport immédiatement supérieure (par ex.: unité, département, l'entreprise dans son ensemble).

Le questionnaire du partenaire externe SONDAGE SA qui a réalisé l'enquête est utilisé chaque année auprès d'environ 130 entreprises.

Structure du rapport sur les résultats

SONDAGE SA considère le rapport sur les résultats comme un instrument de dialogue et de gestion. Le chapitre « Principaux résultats » sert à présenter les résultats aux collaborateurs et à entrer en dialogue avec eux. Les chapitres « Valeurs cibles présentées en détail » et « Facteurs d'influence présentées en détail » offrent un aperçu approfondi des résultats. Le chapitre « Travailler avec le rapport sur les résultats: Résultats – Champs d'action – Mesures » aide l'équipe à déterminer les champs d'action et à définir des mesures appropriées.

Benchmarks (valeurs de référence)

Le présent rapport sur les résultats comprend les deux benchmarks (valeurs de référence) qui figurent sur la page de titre. En outre, le rapport mentionne deux benchmarks externes qui se réfèrent à l'entreprise dans son ensemble.

- Le benchmark « Swiss Arbeitgeber Award » est calculé chaque année sur la base des données des entreprises participantes. Il comprend tous secteurs confondus et contient des réponses de collaborateurs d'entreprises de toute taille à partir de 50 collaborateurs.
 - Le benchmark sectoriel ne contient que des réponses d'employés d'entreprises du même secteur comptant au moins 50 collaborateurs. Les benchmarks sectoriels sont calculés chaque année et comprennent les données des trois dernières années.
 - Si plusieurs rapports sur les résultats sont disponibles, ils montrent l'évolution depuis la dernière enquête.
-

Anonymat

L'enquête ne permet pas à l'employeur d'établir un rapprochement avec des personnes particulières. L'entreprise well-being est membre de well-being-world (Research Professionals). Elle exerce son activité à titre de consultant, en conformité avec les règles reconnues de la profession et garantit ainsi le traitement confidentiel de vos données. Les données collectées ne sont communiquées à l'employeur que sous forme de résumé. Au moins 5 personnes d'une unité de rapport doivent avoir rempli le questionnaire pour qu'un rapport sur les résultats puisse être établi. L'employeur ne reçoit aucune donnée sur les collaborateurs individuels.

Modèle de mesure

Lors de l'enquête, les **facteurs d'influence** (cadre organisationnel) sont évalués. Ceux-ci sont regroupés dans les domaines « structure », « culture », « direction », « mesures d'encouragement » et « transfert de connaissances ». Ils peuvent être directement contrôlés et modifiés.

Les **valeurs cibles** (attitudes personnelles) dépendent de la perception des facteurs d'influence et des attentes de chaque collaborateur. Les valeurs cibles ne peuvent pas être modifiées directement, mais peuvent être contrôlées par le biais des facteurs d'influence.

Facteurs d'influence (cadre organisationnel)

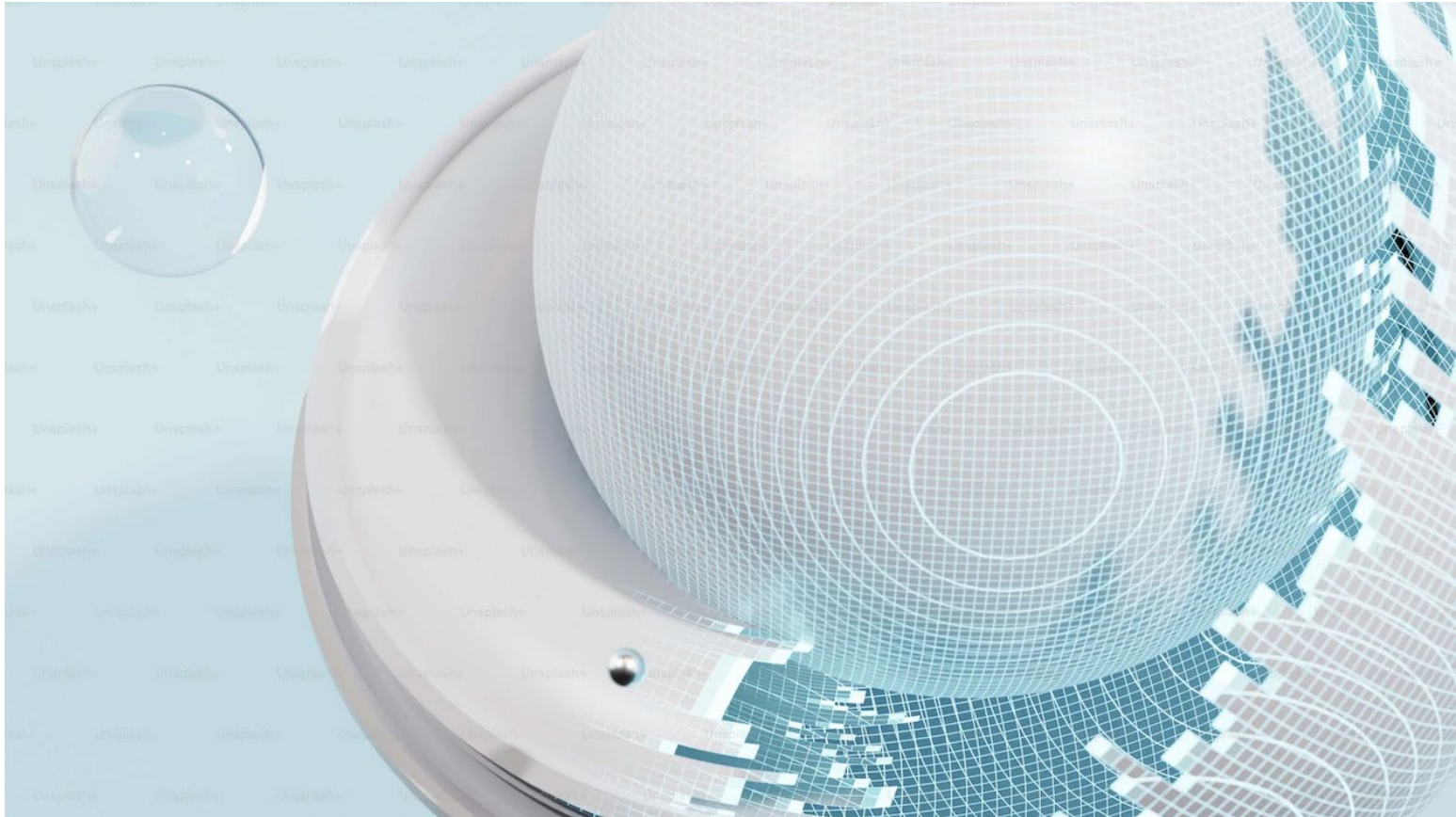
Structure	Contenu du travail
	Travail et loisirs
	Structures et procédures
Culture	Poste de travail / outils de travail
	Collaboration au sein de l'entreprise
	Gérer le changement
	Digitalisation
	Agilité
	Orientation client
Direction	Stratégie d'entreprise
	Implication des collaborateurs
	Cadre supérieur
Mesures d'encouragement	Direction
	Promotion des collaborateurs
Transfert de connaissances	Rémunération
	Partage de connaissances
	Équipe



Valeurs cibles (attitudes personnelles)

Engagement
Satisfaction
Résignation
Employeur attractif
Recommander l'employeur

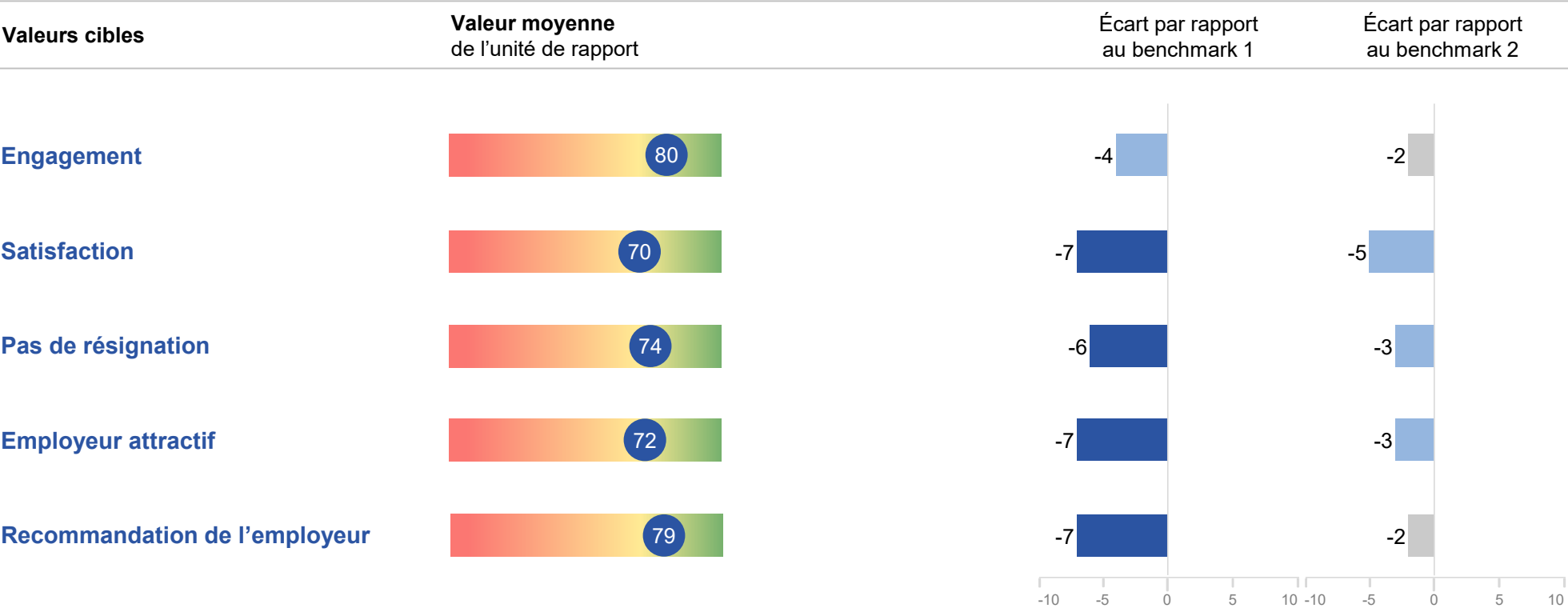
2. Aperçu des résultats



Aperçu des valeurs cibles



Les évaluations des valeurs cibles donnent un aperçu de la situation au sein d'une unité de rapport. Les écarts par rapport aux benchmarks 1 et 2 sont d'une importance-clé lors du classement et de l'interprétation des résultats.



Unité de rapport

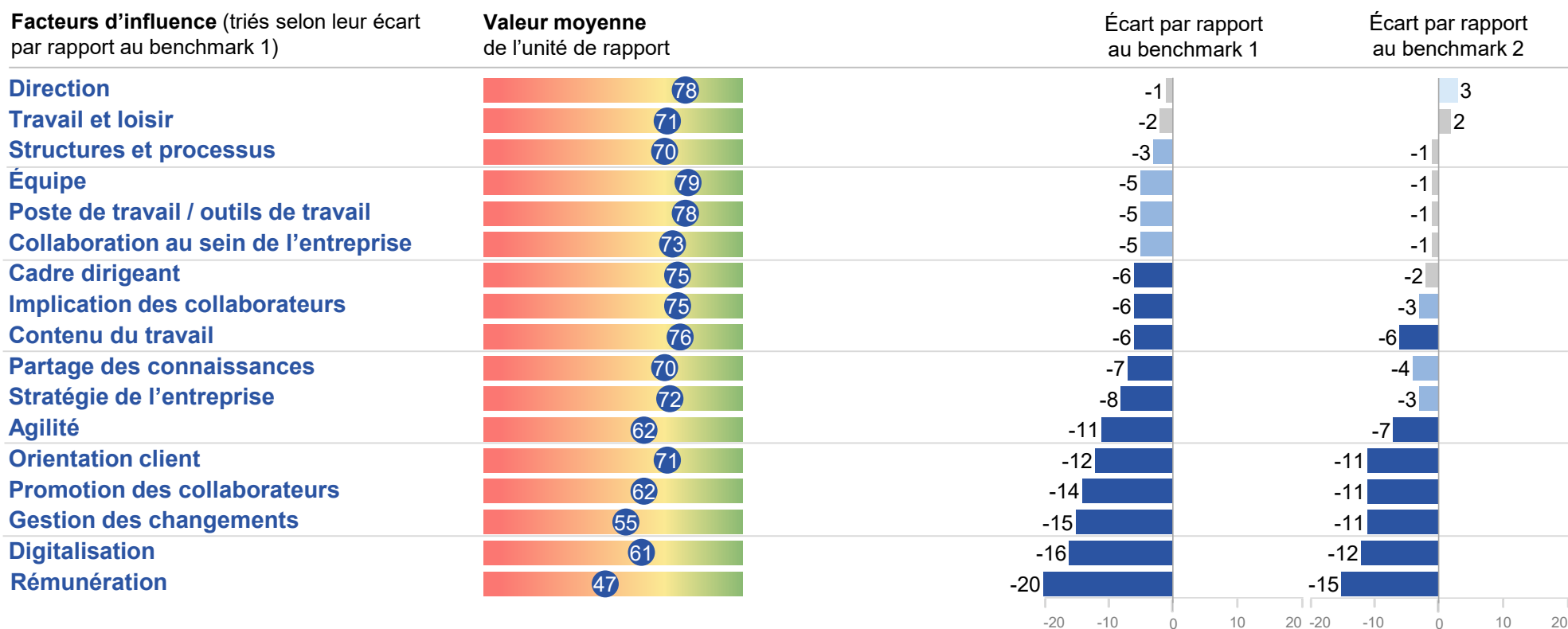
Benchmark 1 Services 2022
Benchmark 2 Entreprise de taille moyenne (100-249 MA) 2022

- Mieux (≥ 3)
- Plus ou moins identique (+/-2)
- Un peu moins bien (-3 bis -5)
- Nettement moins bien (≤ -6)

Aperçu des facteurs d'influence

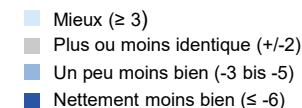


Les facteurs d'influence peuvent être modifiés directement. C'est pourquoi ils sont des points de départ pour la définition de mesures. S'il s'agit d'évaluer et d'interpréter des facteurs d'influence, ce sont les écarts par rapport aux benchmarks 1 et 2 qui sont déterminants. Les thèmes qui sont proches des collaborateurs (par ex. l'équipe) recueillent généralement des évaluations plus élevées que des thèmes moins familiers (par ex. la stratégie d'entreprise). Des évaluations globales sont donc peu pertinentes; ce sont les évaluations relatives qui sont importantes. Une valeur absolue avec un écart positif, par exemple par rapport au benchmark 1, signifie que l'évaluation correspondante doit être interprétée de façon positive.



Unité de rapport

Benchmark 1 Services 2022
 Benchmark 2 Entreprises de taille moyenne (100-249 COLL.) 2022



3. Valeurs cibles présentées en détail



Satisfaction, résignation



La **satisfaction** avec la situation de travail reflète le degré de bien-être des collaborateurs. Le score attribué à cette valeur cible indique si la situation au travail correspond aux attentes et aux besoins des collaborateurs. Le degré de satisfaction est fondé sur des expériences récentes. C'est pourquoi il faut tenir compte de la période d'enquête lors de l'interprétation des résultats.

La **résignation** donne des indices sur les attentes des collaborateurs par rapport à l'avenir. Si les attentes sont déçues plusieurs fois de suite, les employés se résignent et les évaluations dans la dimension « Pas de résignation » sont basses. Les collaborateurs résignés ont perdu l'espoir de voir des améliorations dans l'avenir et ont abandonné l'espoir de pouvoir participer activement à leur définition. L'on peut s'attendre à ce que les collaborateurs résignés soient moins ouverts à la discussion des résultats.

Dimensions et questions individuelles Questions en gras: base pour le calcul de la valeur de la dimension	Nombre de répondants	Répartition des évaluations en % de l'unité de rapport	Valeur moyenne de l'unité de rapport	Écart	
				Bench- mark 1	Bench- mark 2
Satisfaction	178	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	-7	-5
52. Dans l'ensemble, je suis satisfait de ma situation professionnelle	178	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	-7	-5
Pas de résignation	178	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	-6	-3
53. Je dis ce que je pense lorsque quelque chose me dérange au travail	178	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	-4	-2
54. Lors d'une situation de travail insatisfaisante, on cherche des possibilités pour l'améliorer.	168	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	-7	-4

4. Facteurs d'influence présentés en détail



Évaluations les plus élevées / les plus basses des questions individuelles

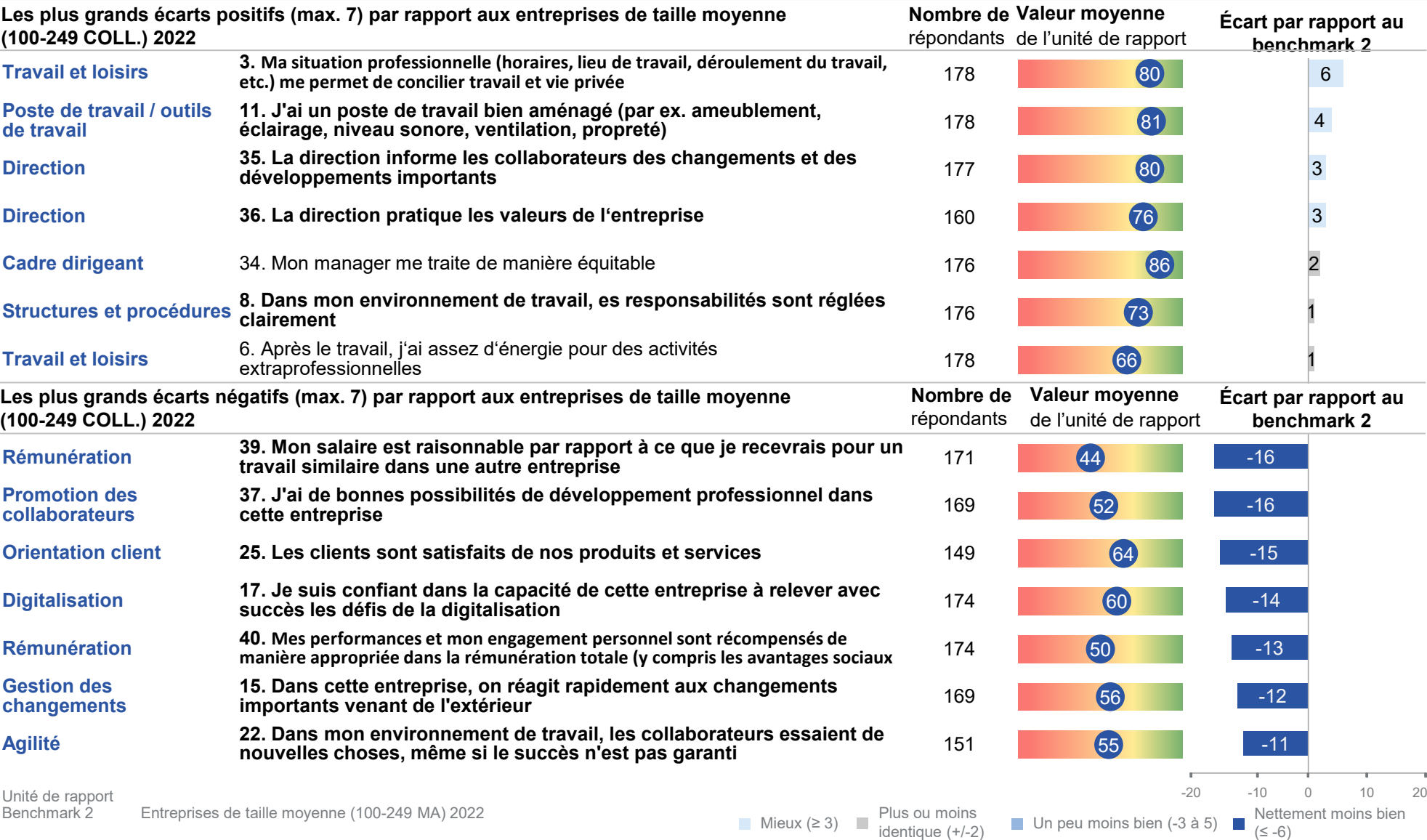


Ci-après, vous trouverez les questions individuelles présentant les évaluations les plus élevées ou les plus basses. Les dimensions indiquées montrent si la plupart des questions indiquées sont liées à une thématique en particulier ou si elles touchent plusieurs thématiques.

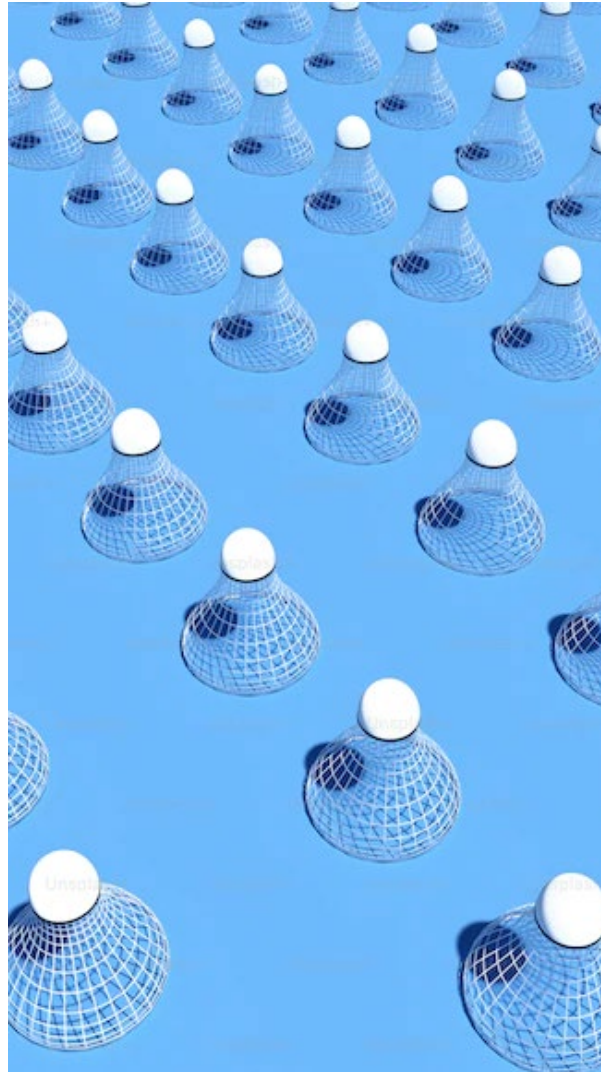
Évaluations les plus élevées		Nombre de répondants	Valeur moyenne de l'unité de rapport
Cadre supérieur	34. Mon manager me traite de manière équitable	176	86
Équipe	43. Dans mon équipe, je peux compter sur le soutien des autres collaborateurs	174	83
Poste de travail / outils de travail	11. J'ai un poste de travail bien aménagé (par ex. ameublement, éclairage, niveau sonore, ventilation, propreté))	178	81
Travail et loisirs	3. Ma situation professionnelle (horaires, lieu de travail, déroulement du travail, etc.) me permet de concilier travail et vie privée	178	80
Direction	35. La direction informe les collaborateurs des changements et des développements importants	177	80
Orientation client	24. Dans mon environnement de travail, les intérêts des clients ont une grande importance	163	78
Implication des collaborateurs	28. Je dispose de suffisamment de possibilités de décision pour accomplir mes tâches	177	78
Évaluations les plus basses		Nombre de répondants	Valeur moyenne de l'unité de rapport
Rémunération	39. Mon salaire est raisonnable par rapport à ce que je recevrais pour un travail similaire dans une autre entreprise	171	44
Rémunération	40. Mes performances et mon engagement personnel sont récompensés de manière appropriée dans la rémunération totale (y compris les avantages sociaux)	174	50
Promotion des collaborateurs	37. J'ai de bonnes possibilités de développement professionnel dans cette entreprise	169	52
Gérer les changements	16. Le temps disponible pour les processus de changement est suffisant dans cette entreprise	171	54
Agilité	22. Dans mon environnement de travail, les collaborateurs essaient de nouvelles choses, même si le succès n'est pas garanti	151	55
Gérer les changements	15. Dans cette entreprise, on réagit rapidement aux changements importants venant de l'extérieur	169	56
Digitalisation	17. Je suis confiant dans la capacité de cette entreprise à relever avec succès les défis de la digitalisation	174	60

Les plus grands écarts des questions individuelles par rapport au benchmark 2

Ci-après, vous trouverez les questions individuelles avec les plus grands écarts positifs ou négatifs par rapport au benchmark 2. Les dimensions indiquées montrent si la plupart des questions indiquées sont liées à une thématique en particulier ou si elles touchent plusieurs thématiques.



5. Travailler avec le rapport sur les résultats: Résultats – Champs d'action – Mesures



Présentation des grilles d'action

Deux évaluations sont utilisées pour élaborer les grilles d'action afin d'augmenter l'engagement et la satisfaction:

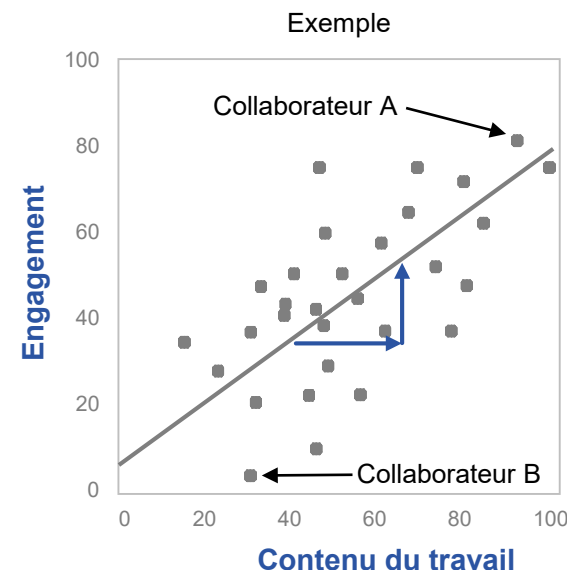
1. Les **écarts** des évaluations des collaborateurs de l'unité de rapport comparés au benchmark 1 (benchmark externe).
2. L'**analyse de corrélation** entre chaque facteur d'influence et l'engagement ou la satisfaction.

Analyse de corrélation:

- L'analyse de corrélation sert à déterminer s'il existe un lien entre deux thèmes.
- L'exemple à droite montre les évaluations sur le contenu du travail de 30 collaborateurs représentés sur deux axes: contenu du travail -> axe horizontal, engagement -> axe vertical. La corrélation entre le contenu du travail et l'engagement est positive si les collaborateurs évaluent favorablement les deux dimensions (par ex. collaborateur A) ou alors s'ils évaluent négativement les deux dimensions (par ex. collaborateur B).

Sur la base d'une analyse statistique des évaluations des 30 collaborateurs, une droite peut être déterminée. Plus les points sont proches de la droite, plus la corrélation est grande.

- Le modèle de mesure part du principe que les facteurs d'influence ont un effet sur les valeurs cibles. L'exemple à droite permet de prononcer les conclusions suivantes : Si on réussit à améliorer le contenu du travail, l'engagement des collaborateurs augmentera (= influence du contenu du travail sur l'engagement).
- Le degré d'influence sur l'engagement ou la satisfaction est calculé sur la base des données d'une unité de rapport pour autant que celle-ci comprenne au moins 30 répondants. Les données collectées des unités de rapport plus petites sont utilisées par l'unité de rapport immédiatement supérieure.

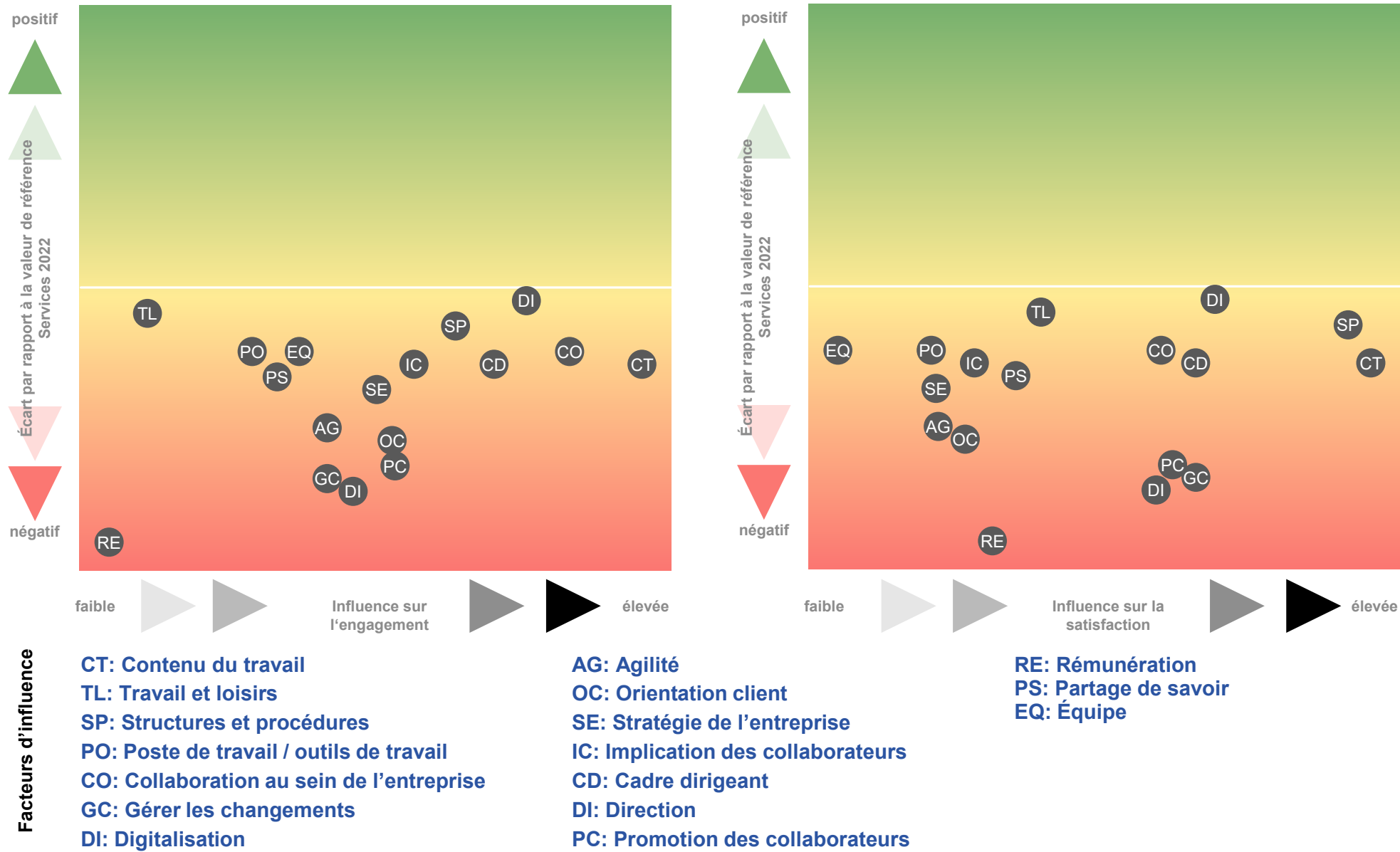


Représentation des écarts et des analyses de corrélation dans la grille d'action (cf. diapositive suivante):

- Axe vertical : écart du facteur d'influence respectif en comparaison au benchmark 1
- Axe horizontal : influence du facteur d'influence respectif sur l'engagement (grille à gauche) ou sur la satisfaction (grille à droite)

Etant donné que l'engagement est plus important pour le succès de l'entreprise que la satisfaction, l'accent doit être mis sur la grille d'action pour augmenter l'engagement, sauf si les scores attribués à la satisfaction se situent en dessous du benchmark 1, il faudra procéder à une analyse de la grille d'action pour augmenter la satisfaction.

Grille d'action pour augmenter l'engagement et la satisfaction

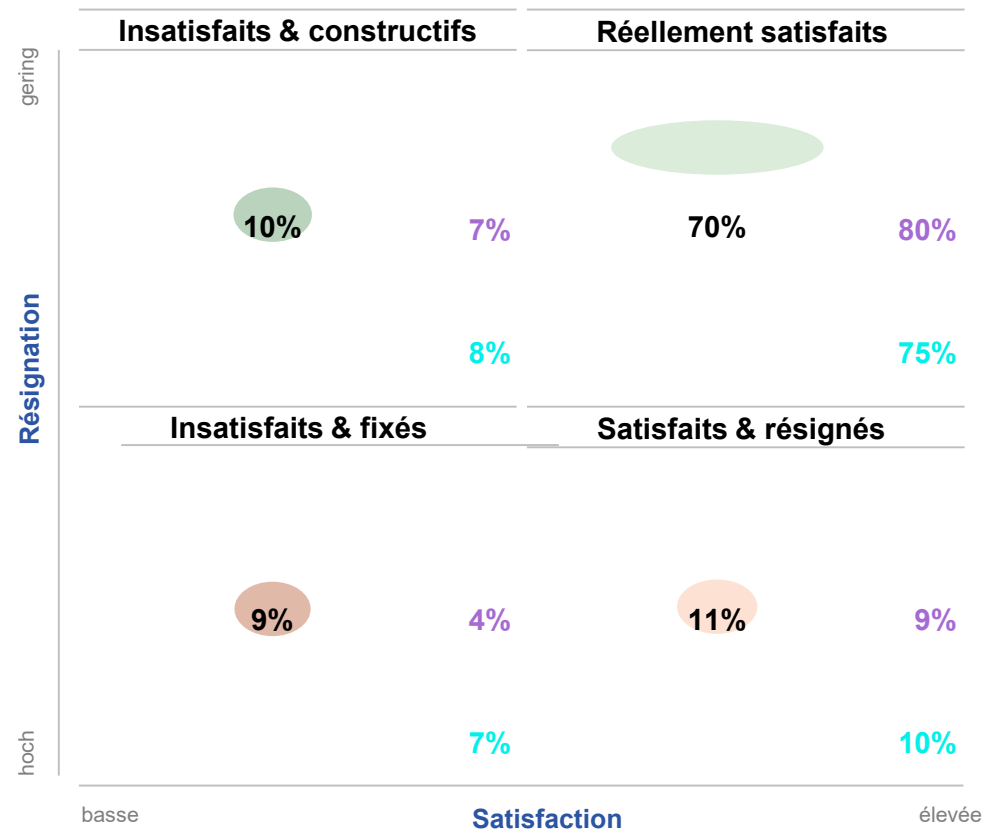


Matrice représentant la qualité de la satisfaction



La qualité de la satisfaction est analysée sur la base des questions énumérées à la page 14. Seuls les collaborateurs ayant répondu aux trois questions sont classés dans un des quatre quadrants.

- Réellement satisfaits :** ces collaborateurs sont satisfaits, motivés et ouverts au changement. Piliers de l'entreprise, ils se distinguent par leur engagement sans faille. Ils devraient constituer une part significative des effectifs.
- Insatisfaits & constructifs:** ces collaborateurs ne sont pas entièrement satisfaits, mais croient aux améliorations. Ils dégagent une énergie positive et apportent des suggestions d'amélioration constructives. Ils risquent néanmoins de se démotiver si leur situation professionnelle ne s'améliore pas de manière significative, si leur point de vue n'est pas entendu ou s'ils perdent l'espoir de voir des améliorations à l'avenir. Dans ce cas, ils risquent de devenir des insatisfaits & fixés ou des satisfaits & résignés.
- Insatisfaits & fixés:** ces collaborateurs sont déçus et frustrés. Ils ne voient aucun signe d'amélioration et ont fini par « démissionner silencieusement ». Ils sont récalcitrants aux changement et peu motivés à fournir un travail et une performance. Ils s'opposent et résistent à tout changement.
- Satisfaits et résignés:** ces collaborateurs pensent qu'ils ne peuvent rien changer à leur situation de travail et l'acceptent telle qu'elle l'est. Ils « enjolivent les choses » et se considèrent satisfaits. Ces collaborateurs semblent être satisfaits à l'extérieur, mais ont tendance à être anxieux, passifs et peu ouverts au changement. En raison de leur apparente satisfaction, ils passent souvent inaperçus et peuvent compromettre durablement les processus de changement.



■ Unité de rapport

■ Benchmark 1
■ Benchmark 2

Services 2022
Entreprise de taille moyenne (100-249 COLL.) 2022