



Résultats d'enquête : quelques données synthétiques

# L'engagement collaborateur

Etude réalisée entre 11.2023 et 03.2024



RÉVÉLATIS

L'ACCOMPAGNEMENT RH DE VOTRE ENTREPRISE

# Pourquoi cette enquête?

- Sujet d'intérêts nourri par plusieurs observations :
  - Difficulté de recrutement => Donc turn-over sous-jacent
  - Boom des demandes de formations managériales
  - Augmentation des articles autour de la QVTC
  - Sujet global impactant tous les secteurs d'activité
- Besoin d'en connaître davantage afin de pouvoir proposer dans les 2 années suivantes des accompagnements adaptés et construits en tenant compte d'une réalité
- Cycle RH : c'est maintenant!



# Conception



Echantillon

Près de 150 personnes invitées à participer à cette enquête  
128 personnes ont répondu (79 managers - 49 collaborateurs)

Période

Questionnaire envoyé en 11.2023  
Données analysées en 02.2024  
Résultats partagés fin 03.2024

Format

Questionnaire conçu sur Google Forms

# Prérequis

## Définir un objectif

Hors de question de tomber dans le stéréotype du mauvais manager ou du collaborateur stressé post-covid. Ce questionnaire devient un prétexte pour aborder des dysfonctionnements possibles au sein des entreprises et réfléchir aux solutions.

### SUR LE CONTENU

Pas de jugement ni d'interprétation

---

Analyser avec globalité (activités, géographie, ..)

---

Ne pas cloisonner les résultats entre générations X Y Z

---

### SUR L'ANALYSE

Contextualiser (Hiver 2023-24)

---

Analyser avec recul : lectures, témoignages, ..

---

Support de publication future

---



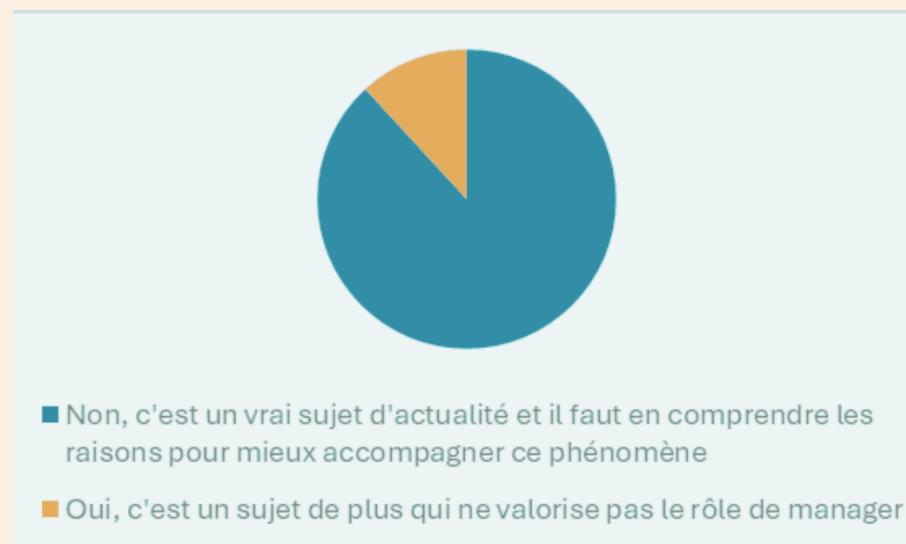
# Résultats

## L'engagement collaborateur

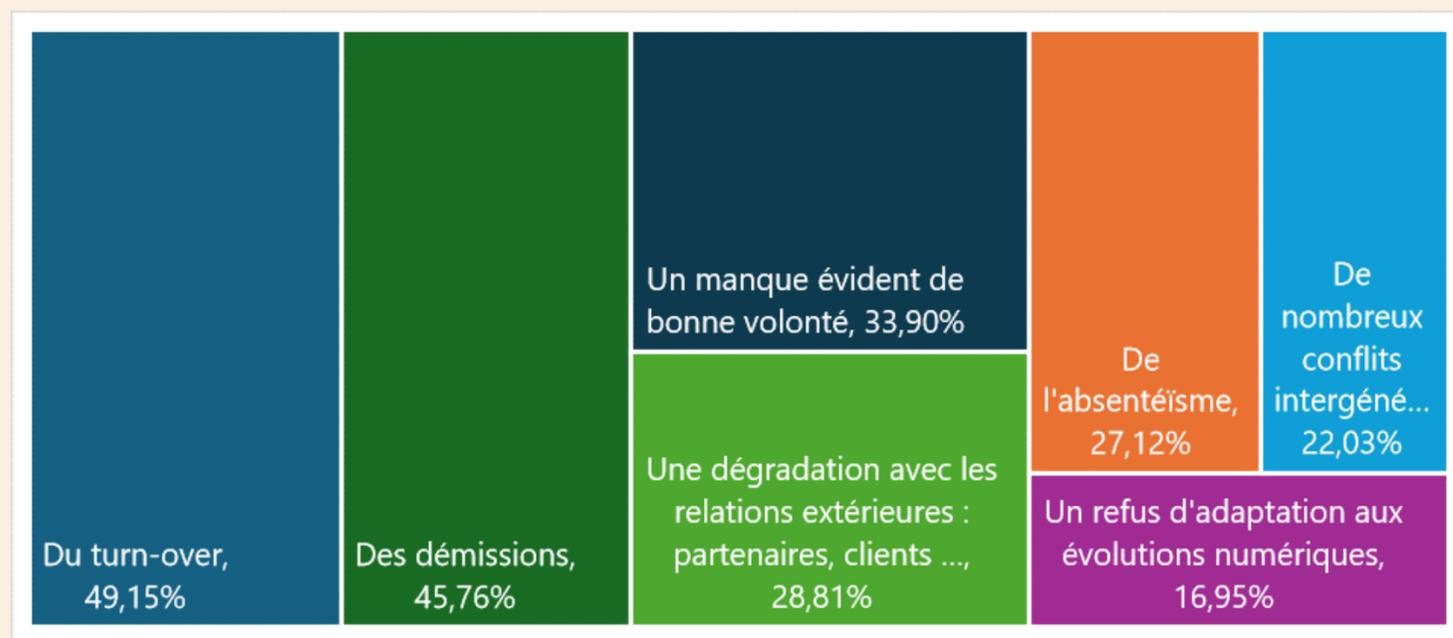
Quelques données synthétiques

*Écriture d'un article avec  
l'intégralité des données  
en cours...*

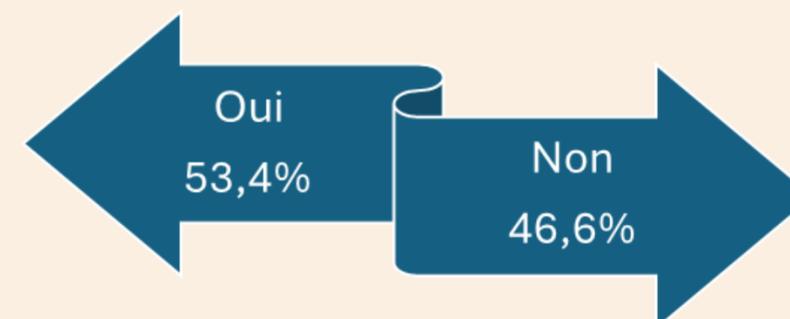
# Les managers pensent-ils que le désengagement est un non sujet, qu'il n'y a aucune raison d'en parler plus aujourd'hui qu'hier?



## Comment ces managers ont-ils constaté un désengagement ?



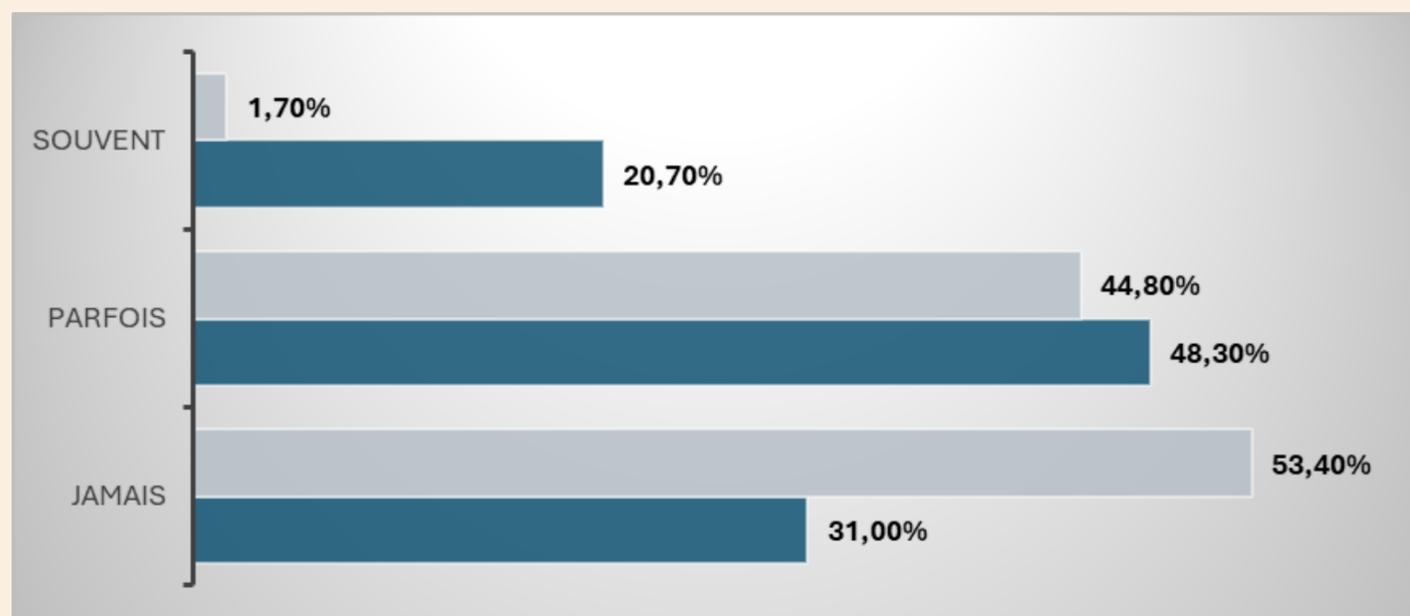
## Observent-ils une perte d'engagement plus significative ces dernière années?



A la question : « Avez-vous le sentiment d'être moins engagé(e) ces dernières années? »

==> Les collaborateurs, en grande majorité (72,40%) déclarent ne pas ressentir une diminution de leur engagement ces dernières années, tandis que 27,60% reconnaissent une certaine baisse.

# Pensez-vous que le manager fait passer ses intérêts personnels avant ceux des collaborateurs?



En clair : réponses des managers  
En foncé : réponses des collaborateurs

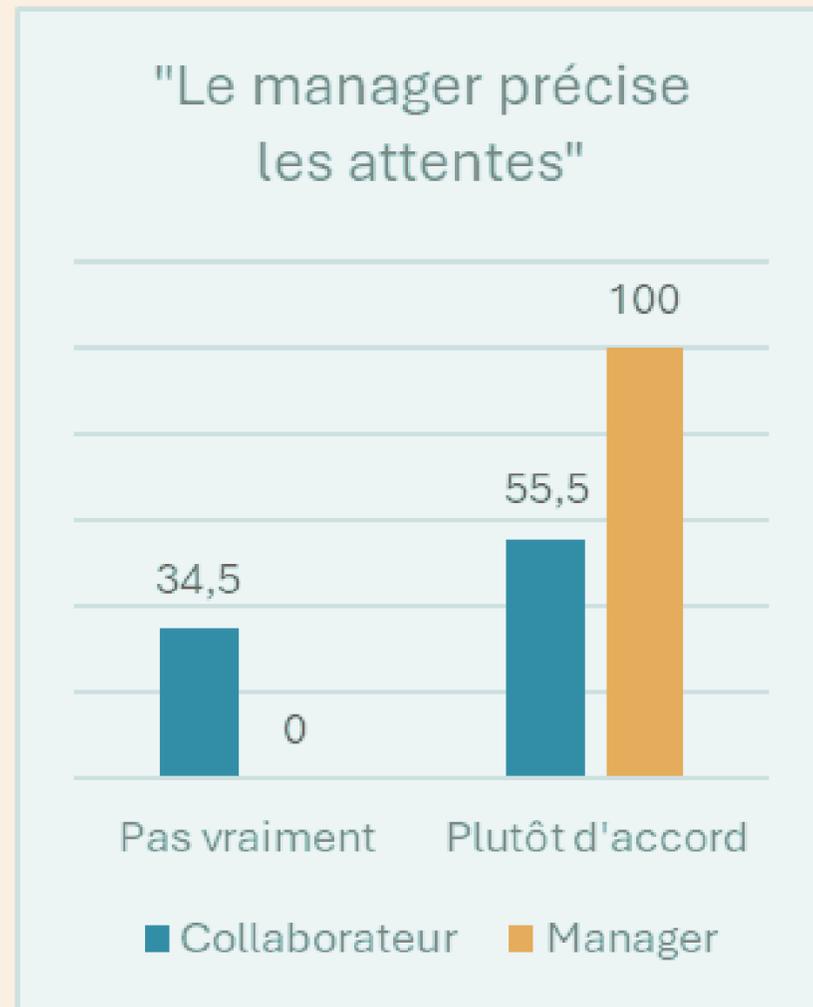
## QUESTION

Que fait-il pour dépasser cette image d'individu tournée vers lui-même et donner malgré tout envie de le suivre ?

## FOCUS SUR

L'attitude globale du manager. Comment rassure-t-il ?  
Comprend-il toujours l'impact de son attitude sur  
l'engagement de son équipe ?

Raphaël H Cohen, auteur de l'ouvrage « Les leviers de l'engagement » dresse une liste de bonnes pratiques permettant d'accroître le niveau d'engagement des collaborateurs et leur envie de suivre le manager qu'il dirige. Quels sont celles pour lesquelles on constate un désaccord entre salariés et managers quant à leur mise en place?



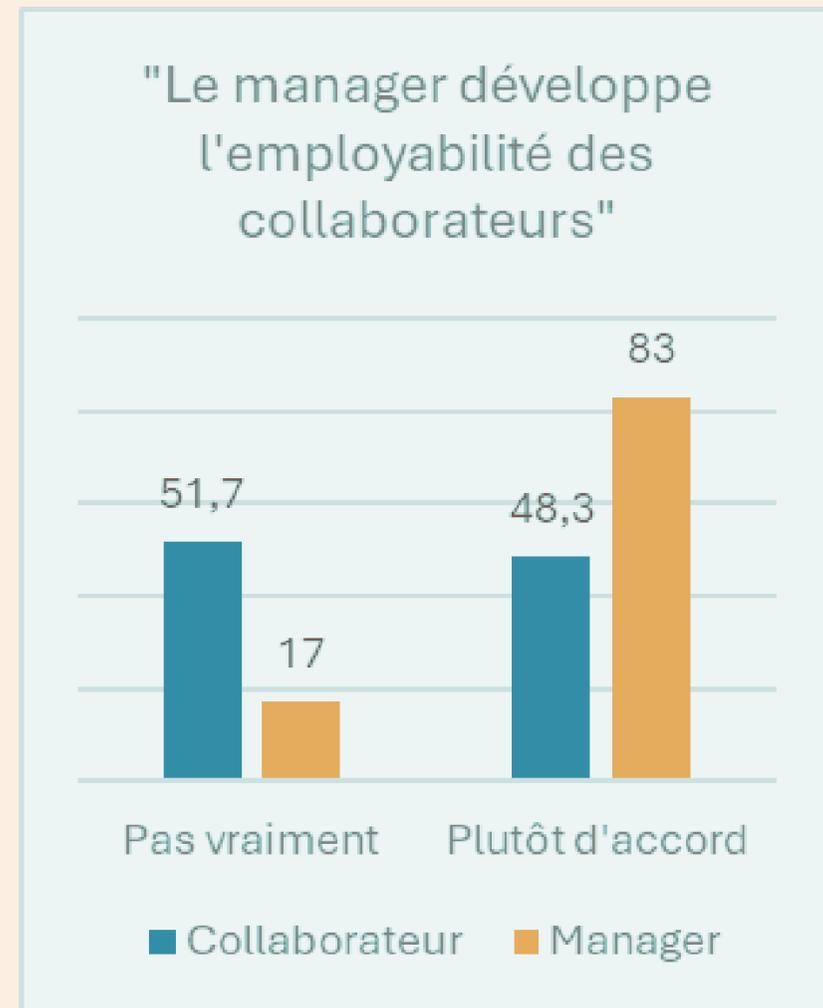
## QUESTION

Y a-t-il plusieurs types ou niveaux d'attentes pour lesquels le collaborateur aimerait voir que le manager s'exprime?

## FOCUS SUR

La compréhension des attentes réels d'un collaborateur aujourd'hui (compte-tenu de son âge, sa profession, son niveau de responsabilité ...).

Raphaël H Cohen, auteur de l'ouvrage « Les leviers de l'engagement » dresse une liste de bonnes pratiques permettant d'accroître le niveau d'engagement des collaborateurs et leur envie de suivre le manager qu'il dirige. Quels sont celles pour lesquelles on constate un désaccord entre salariés et managers quant à leur mise en place?



## QUESTION

Comment les managers identifient les besoins en développement des équipes ? Traitent-ils ce sujet à un niveau individuel (besoin spécifique et immédiat d'un salarié) ou collectif (plus simple pour remplir un plan de formation)?

## FOCUS SUR

L'outil ou la manière dont le manager peut rappeler ou mettre à disposition des salariés les différentes actions mises en place dans le cadre de ce développement de compétences.



# Et les entretiens annuels dans tout ça?

Pour 72,4% des salariés, proposer des évolutions de poste, un plan de carrière ou de la mobilité interne,

semble ESSENTIEL

pour favoriser l'engagement collaborateur.

62,1% attendent de leur manager des opportunités de développement !

## QUESTION

Comment sont réalisés les entretiens annuels et professionnels dans votre entreprise ? Les comptes-rendus sont-ils exploités ?

## FOCUS SUR

La formation des managers sur les entretiens annuels.

# Quelles sont les solutions essentielles permettant d'augmenter l'engagement?



## QUESTION

Est-il réaliste de penser que toutes ces solutions sont applicables en entreprise et au bénéfice des salariés ?

## FOCUS SUR

La connaissance et la communication faite dans l'entreprise de ses valeurs.

# Quelle est la contribution personnelle du salarié pour accompagner le projet de son entreprise?

## Qu'attendent en fait les salariés ?

	Exprimé par les salariés	Niveau d'importance		Vu par les managers	Ecart
La reconnaissance de mes résultats	72,40%	1		41,40%	31,00%
La reconnaissance de mon savoir-faire	65,50%	2		34,40%	31,10%
Des opportunités de développement	62,10%	3		43,10%	19,00%
Des avantages matériels (salaire, équipement informatique, horaires, ...)	48,30%		2	56,90%	-8,60%
Le sens et la raison d'être de mon travail	41,40%		3	51,70%	-10,30%
Des liens et une communauté, l'appartenance à un collectif	37,90%			37,90%	0,00%
La reconnaissance de mes efforts	37,90%		1	58,60%	-20,70%
La reconnaissance de ce que je suis intrinsèquement	24,10%			22,40%	1,70%
Le droit à la déconnexion	17,20%			27,60%	-10,40%
Travailler dans des locaux agréables	13,80%			39,70%	-25,90%

## QUESTION

Comment un manager peut-il ajuster son attention au regard de l'évolution des besoins ? Peut-il être le seul responsable de l'engagement collaborateur ?

## FOCUS SUR

La nécessité du collaborateur à contribuer personnellement aussi dans l'entreprise.

# Revenons à la QVT / QVCT : quels sont les sujets pouvant impacter l'engagement des collaborateurs ?

## QUESTION

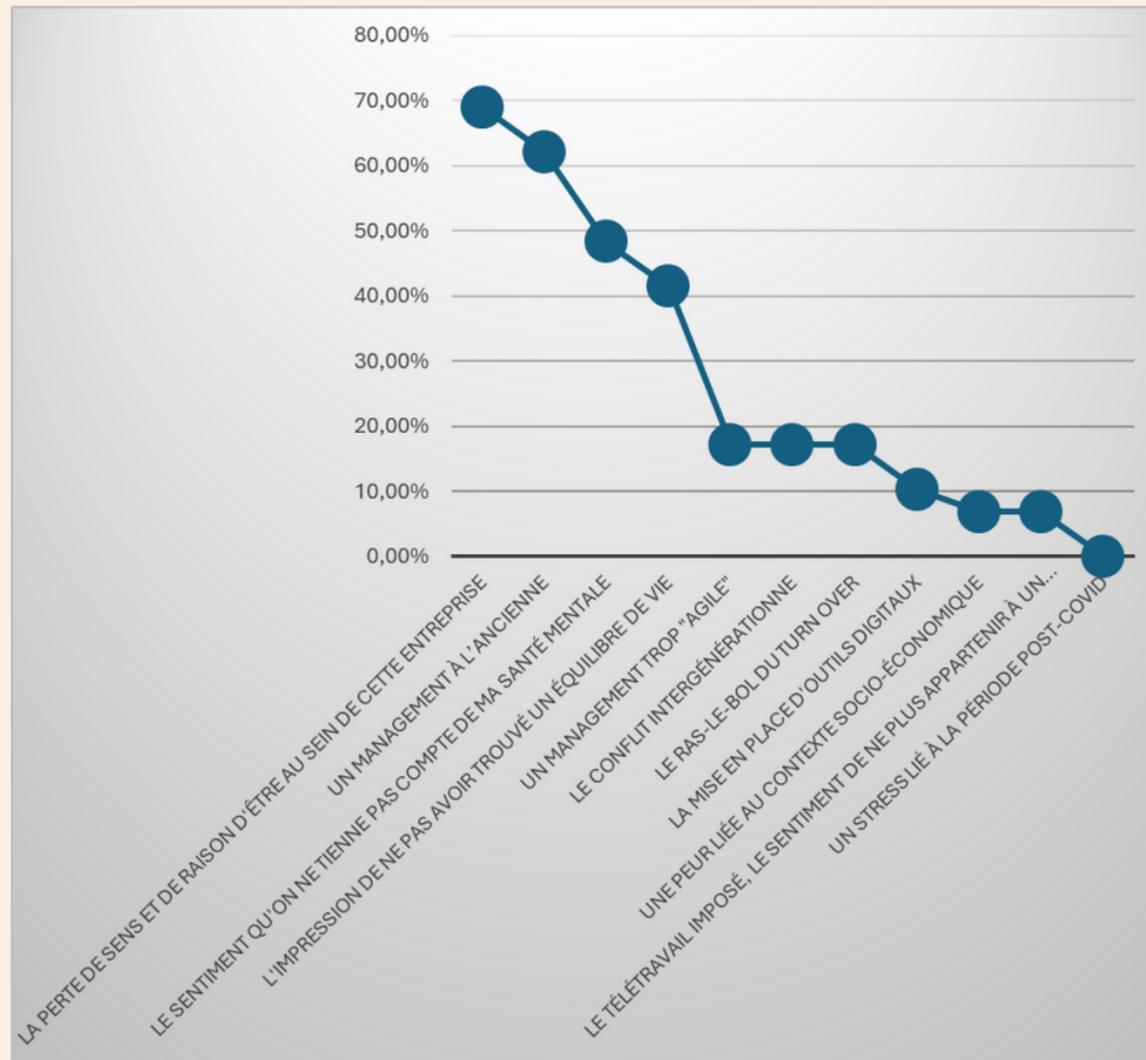
Quelle place donne-t-on réellement aux enjeux de la QVT dans vos entreprises ?

La place laissée aux représentants de la QVT dans mon environnement professionnel ? Comment interagissent-ils avec la Direction ? Avec les Ressources Humaines ?

Quels sont les sujets de QVT nécessitant une attention particulière au sein de mon entreprise ?

## FOCUS SUR

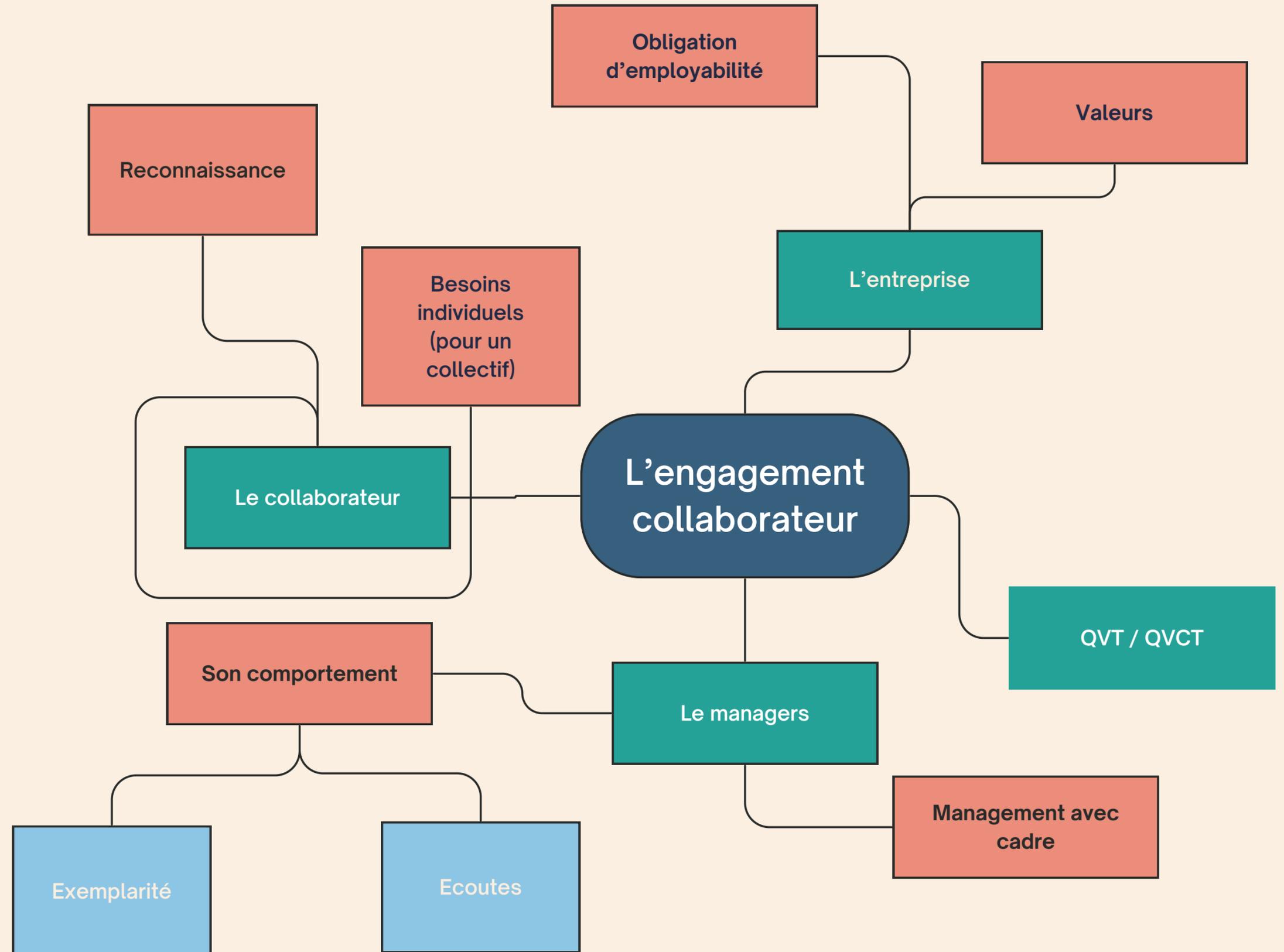
Focus sur la connaissance de l'impact aujourd'hui des mesures de QVT prises ces dernières années.



# Conclusion



RÉVÉLATIS  
L'ACCOMPAGNEMENT RH DE VOTRE ENTREPRISE





# Mieux nous connaître

[www.revelatis.fr](http://www.revelatis.fr)

[celine@revelatis.fr](mailto:celine@revelatis.fr)

# Notre activité

Une activité de conseils auprès d'un dirigeant ou Responsable RH, pour construire la stratégie RH de l'entreprise

- Cela part d'un diagnostic, de la bonne compréhension des enjeux et objectifs jusqu'à la définition d'un plan d'action et de son suivi).

Des accompagnements liés à une évolution/transformation de l'entreprise

- Tels que : changements d'organisation (mobilité interne), développement des talents, engagement collaborateurs, relations interpersonnelles /intergénérationnelles ..

Du développement de compétences

- Par exemple : l'optimisation du plan de formation, l'évaluation des compétences (assessments), des formations, du coaching individuel ou d'équipe, etc...

Des réponses à des sujets plus spécifiques

- Tels que : bilans professionnels, Outplacements ...



# Les compétences et formations reconnues des consultants Révélatis

## 26 années d'expérience



En gestion des Ressources Humaines	<ul style="list-style-type: none"><li>•DEA Ressources Humaines</li><li>•Maîtrise Ressources Humaines et Droit Social</li><li>•Certification en Management « Devenir agile et collaboratif »</li><li>•Certification en Management « Du manager au leader»</li><li>•Certification “ Réussir le changement” - ESSEC</li></ul>
Coaching	<ul style="list-style-type: none"><li>•Praticien en systémiques intégratives appliquées à l'accompagnement des personnes - Coaching systémique</li><li>•Diplôme Universitaire - Coaching des transitions professionnelles</li><li>•Certification IFOD - Métier de coach professionnel</li></ul>
Animation collective	<ul style="list-style-type: none"><li>•Certification au développement de l'intelligence collective</li><li>•Formateur Digital Learning</li><li>•Masterclass “Animer une restitution comportementale d'équipe”</li></ul>
Outils complémentaires	<ul style="list-style-type: none"><li>•Le Disc et Forces Motrices : outil d'analyse des comportements et motivations</li><li>•Masterclass « Coaching individuel + Focus équipe DiSC »</li><li>•Certification MBTI®, outil d'Inventaire de personnalité</li><li>•Certification RIASEC® Intérêts Professionnels / Tests psychométriques</li></ul>