

Résultats Enquête



Qu'est ce que j'attends
de mon employeur ?

Réalisée par le cabinet INVEST RH



Mars 2019

Contexte & Objectifs

La fidélisation des salariés devient le casse tête pour les employeurs au même titre que le choix de l'employeur idéal pour les salariés !

A l'heure des réseaux sociaux, de la dynamique du marché de l'emploi, les opportunités se multiplient tout en impactant le désir de changement chez les salariés.

Mais concrètement qu'est ce qui explique vraiment ces mouvements de part et d'autre?

Quelles ont les attentes réelles des salariés , qu'est ce qui les retient, que recherchent-ils chez leurs employeurs ?

Autant de réponses qui sont souhaitées à être recueillies à travers cette enquête



Méthodologie de l'enquête

- Le questionnaire a été administré par
 - internet à travers les réseaux sociaux – base de données INVEST RH
 - appels téléphoniques

- La période de collecte des réponses s'est étalée du 10 au 26 mars 2019

- Le nombre de répondants : 556
Le nombre de questionnaires qualifiés est 352



Résultats marquants de l'enquête

1	Profils des répondants: jeunes cadres et ingénieurs dans le secteur industriel
2	73% ont moins de 4 ans d'ancienneté chez leur employeur dont 43% moins de deux ans!
3	Les jeunes de 25 à 30 ans ont déjà changé autant de fois d'employeur que leurs aînés âgés de 40 ans et plus
4	Perspective d'évolution- Rémunération-Développement des compétences- Reconnaissance-Relation avec la hiérarchie sont les principales raisons qui les ont conduit à changer d'employeur
5	Seul 28% des répondants déclarent un niveau de satisfaction satisfaisant de leur employeur actuel!
6	Au sein de leur entreprise : 27 % des répondants ne font confiance à personne et 38% juste aux collègues!
7	Seul 23% des répondants recommanderaient leur entreprise pour y travailler!
8	Les critères de l'employeur idéal: Evolution de carrière-Rémunération Attractive- Formation Développement compétences- Qualité du Management- Equilibre vie privée-professionnelle
9	81% sont sur une logique de départ: dont 44% sont en recherche active et 37% sont ouverts à une mobilité externe

Profil des répondants

Secteur d'activité	
Secteur automobile/Aéronautique	47%
Autres secteurs Industriels	14%
Energie	3%
Distribution	3%
Services	25%
Agroalimentaire	5%
Administration/ Etablissement Public	2%

Age	
18-24 ans	2%
25-30 ans	45%
31- 35 ans	24%
36-40 ans	15%
40 ans et +	14%

Femmes:
37 %
Hommes:
63%

Catégorie Professionnelle	
Cadre dirigeant	15,70%
Manager	23,50%
Cadre/Ingénieur	47,60%
Technicien/Employé	12,70%
Opérateur/ Agent d'exécution	0,60%



Depuis quand avez-vous rejoint votre employeur actuel ?

Depuis 2 ans
et moins

42%

Depuis
2 à 4 ans

31%

Depuis
5 ans et plus

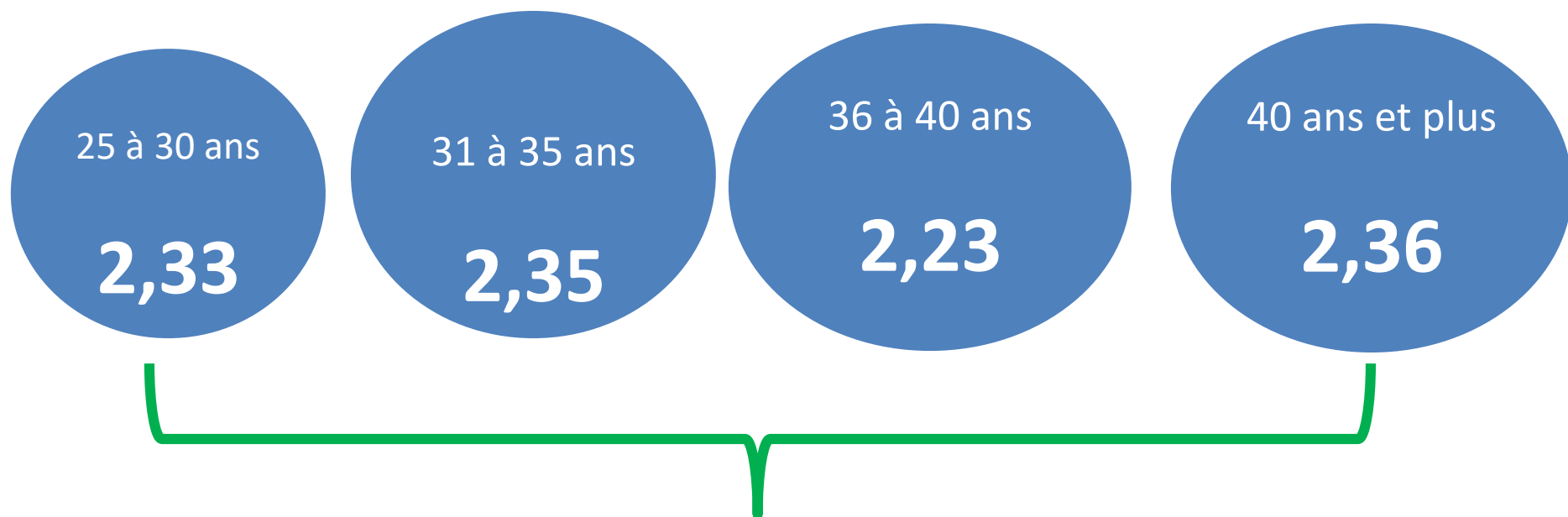
27%

73%

ont moins de 4 ans
d'ancienneté chez leur
employeur



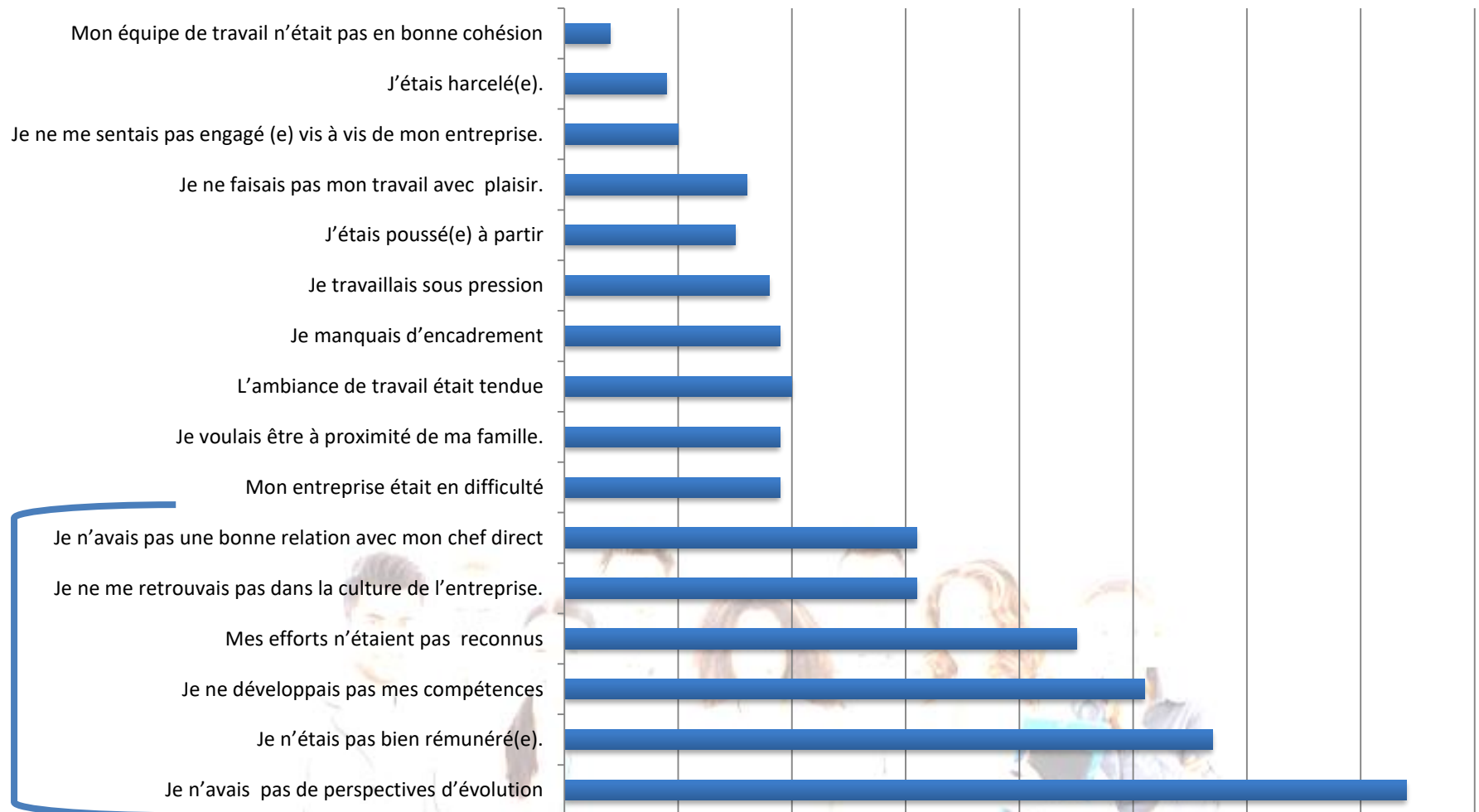
Combien de fois avez-vous changé d'employeur depuis le début de votre carrière professionnelle?



Les jeunes de 25 à 30 ans ont déjà changé autant de fois d'employeur que leurs aînés âgés de 40 ans et plus



Pour quelles raisons principales avez-vous quitté votre dernier employeur ?



Pour quelles raisons principales avez-vous quitté votre dernier employeur ?

Les 5 raisons principales de départ sont en rapport avec:

1 - Perspective d'évolution

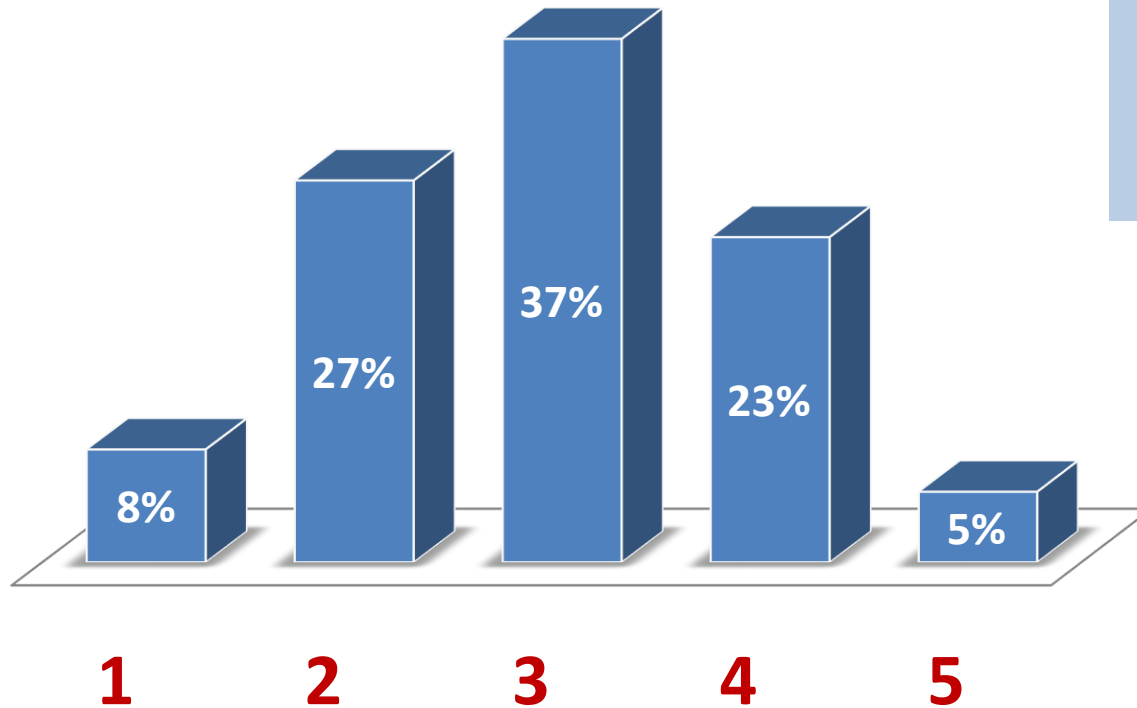
2 - Rémunération

3 - Développement des compétences

4 - Reconnaissance

5 - Relation avec la hiérarchie

A propos de votre employeur actuel, quel est votre niveau de satisfaction? *(notez 1 à 5 étant la plus bonne)*

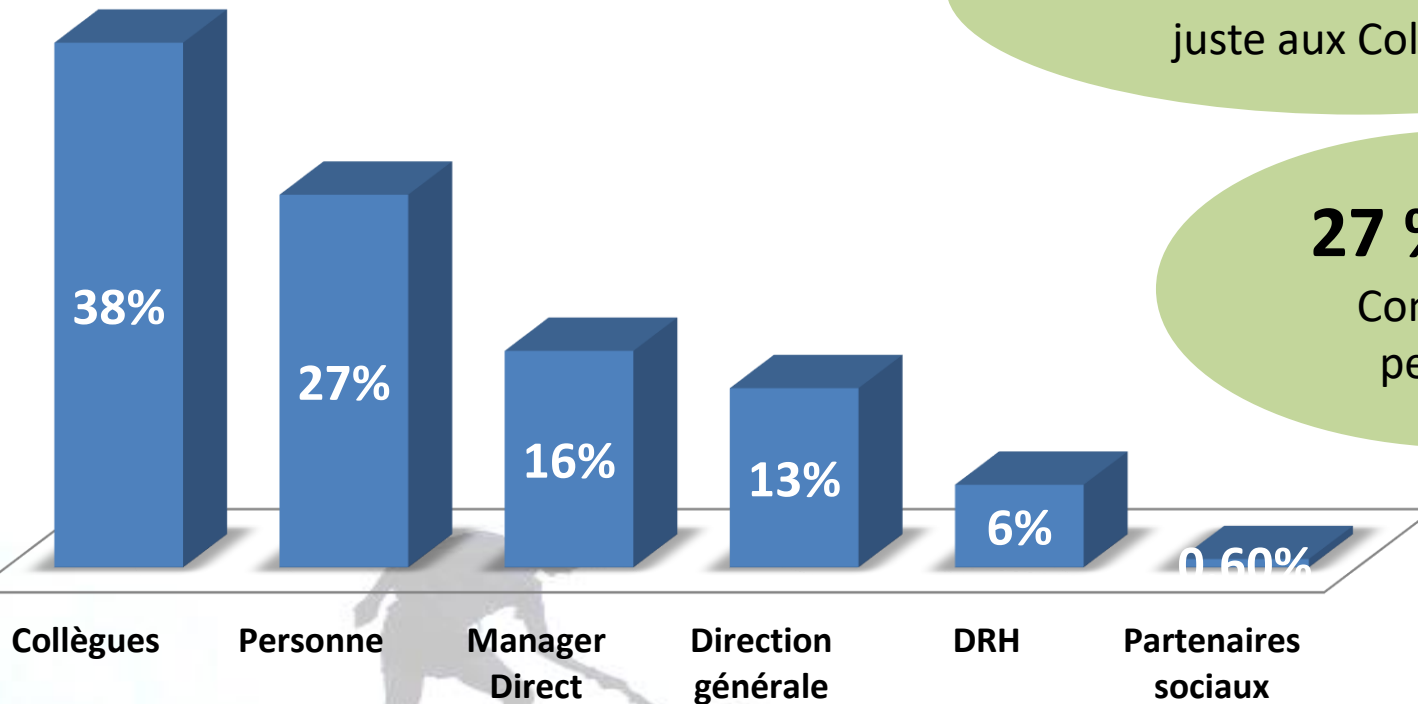


Seul **28%** des répondants déclarent un niveau de satisfaction satisfaisant!



En qui avez-vous le plus confiance dans votre entreprise ?

Déficit du climat de confiance au sein de l'entreprise !



38% Font Confiance
juste aux Collègues

27 % ne font
Confiance à
personne

Est-ce que vous recommanderiez votre employeur actuel auprès des jeunes ?

Pas du tout,
c'est une
entreprise à
éviter



16%

Peut être, pour se
faire une idée de la
réalité du monde
professionnel



48%

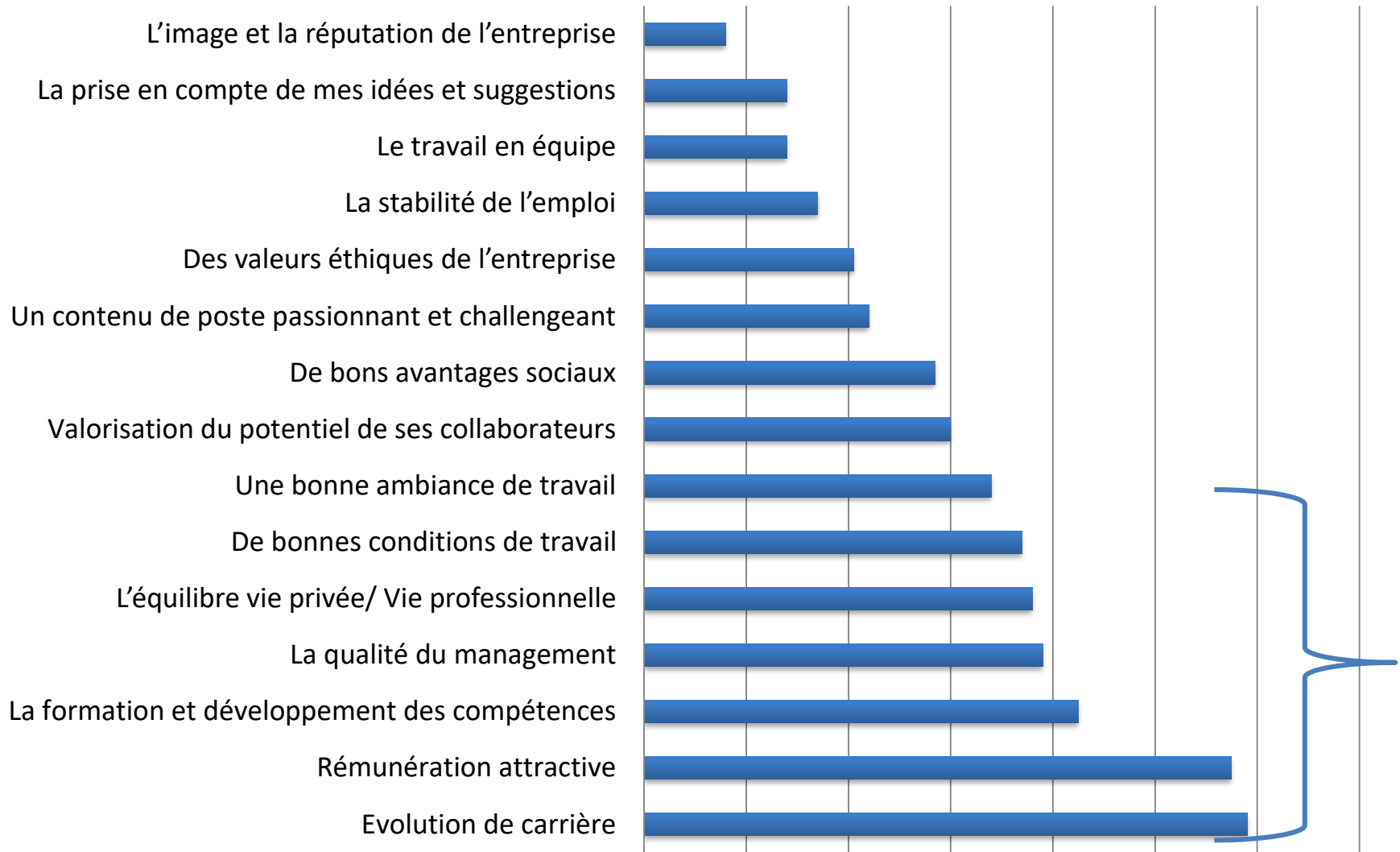
Absolument, c'est
une entreprise où
il fait bon vivre



23%

Sans opinion	13%
--------------	-----

Selon vous, un employeur idéal doit assurer en priorité ?



Selon vous, un employeur idéal doit assurer en priorité ?

Evolution
Carrière

Rémunération
Attractive

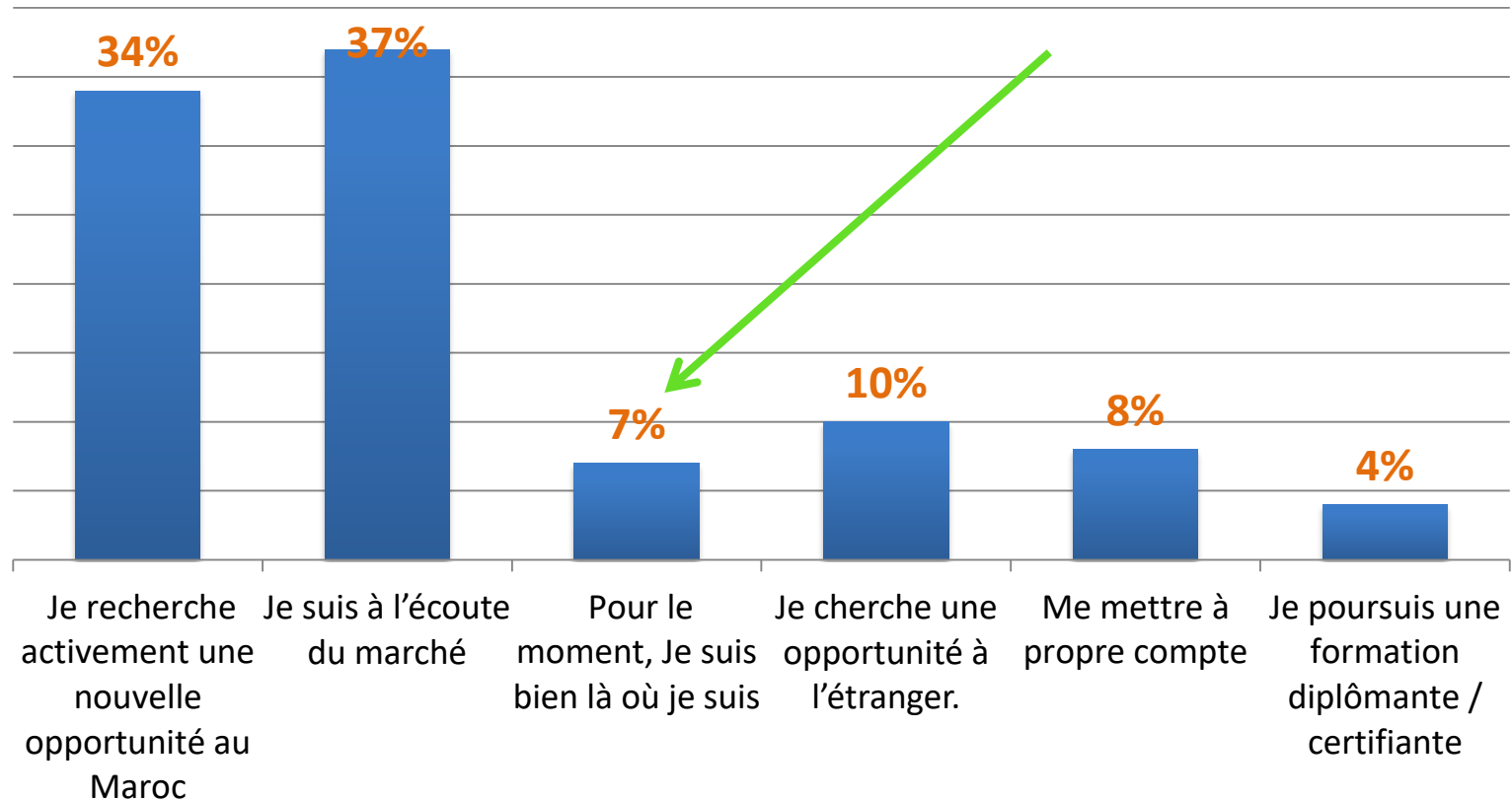
Formation
Développement
compétences

Qualité du
management

Equilibre vie
privée et
professionnelle

Sont les critères différenciateurs d'attractivité des talents

Quelles sont vos perspectives professionnelles ?



Quelles sont vos perspectives professionnelles ?

44% sont sur une
logique de départ
imminente

37% sont ouverts à une
mobilité externe



Avec **81%** des
intentions de changer
d'employeurs,
l'entreprise se trouve
confrontée au défi
permanent de
fidéliser ses
collaborateurs

Quel message ou témoignage souhaiteriez vous partager, sur la fidélisation des collaborateurs??

« Une Entreprise structurée - Une équité pour les opportunités d'évolution de carrière ; on entend toujours les mêmes noms et qui s'accaparent des postes clés - évolution de carrière - bonne ambiance de travail - des stratégies claires et réalisables - un management humain »

Le monde industriel et surtout le secteur automobile est très connecté, les comparaisons entre les entreprises en terme de conditions de travail, des avantages et des inconvénients se font tous les jours par les employés, tout le monde sait ce qui se passe chez les concurrents. Ceci dit, la meilleure politique de rétention des compétences est de ne pas rester au milieu du tableau. Les entreprises qui sont dans le bas du classement n'auront que des amateurs dans leurs rangs.

le respect des collaborateurs, :leur personne, idées, maturité, ce ne sont pas des enfants

« Pour fidéliser les collaborateurs il faut leur donner confiance. Leur être un leader et pas un chef... »

Quel message ou témoignage souhaiteriez vous partager, sur la fidélisation des collaborateurs??

« Il est pour moi très important de valoriser les compétences de ses collaborateurs, les encourager et leur faire confiance, et les impliquer dans un projet commun afin qu'ils se sentent partie intégrante du projet et non de simples exécutants
La flexibilité horaire me paraît également très importante par rapport aux contraintes personnelles, à condition que le salarié soit sérieux et impliqué bien entendu, et qu'il rattrape son retard et atteigne ses objectifs »

« Il faut juste respecter l'être humain. »

« Confiance respect
transparence équité »

« La confiance et la valorisation du collaborateur et bien sur une récompense à sa valeur ajoutée! »

Nous contacter:



Pôle Enquêtes et Baromètre Social

Tel : 212 5 37 71 40 29

Email : contact@investrh.ma

Web : www.investrh.ma

