

RESULTATS DU QUESTIONNAIRE SUR LA MOTIVATION / DEMOTIVATION DES SALARIES.

Rappel : cette mini-enquête faisait suite au petit déjeuner organisé par la Direction avec les cadres sur ce thème. Les employés, maitrises, gardiens n'ayant pas été conviés il nous a semblé utile de faire connaître les points de vue et les attentes des salariés à la Direction !

Le nombre de réponse : 57 est assez faible et ne nous satisfait pas (*les membres du comité d'entreprise, ... 17 personnes n'ont pas répondu pour ne pas orienter les réponses*).

Mais c'est peut être, la aussi, le signe de la démotivation des salariés ou, pire, de désintérêt pour la vie sociale de l'entreprise (participation toujours plus faible aux fêtes organisées par le CE ou la Direction, Assemblées Générale avec ou sans la participation du DG, ...).

Nous dirons que cet échantillon est représentatif !

Voici donc les principales réponses (nous avons retenu les cinq premières de chaque catégorie). Nous les avons présentées à la Direction lors du comité d'entreprise du 14 janvier.

LES REPONSES AUX QUESTIONS POSEES :

QUESTION N°1 "Au travail, je suis " :

Résultats du sondage		Résultats habituellement constatés	
Motivé	15.6 %	Motivé	15 ou 20 %
Entre deux	43.8 %	Entre deux	60 ou 70 %
Démotivé	40.6 %	Démotivé	15 ou 20 %

Conclusion :

Le pourcentage de personnel motivé est conforme à la norme (ce qui est plutôt positif).

Le pourcentage de personnel "entre deux" est nettement en dessous.

Par conséquent, le pourcentage de personnel démotivé atteint un taux égal au double de la norme (là, c'est plutôt mauvais signe !).

➡ **Dans le cas où les réponses obtenues à ce questionnaire correspondent à un échantillon représentatif de l'ensemble des salariés, nous pouvons alors constater que le taux de personnel démotivé est supérieur à la norme !**

QUESTION N°2 "Si vous êtes motivés quelles sont les raisons de votre motivation ?"

Salariés ne fournissant aucune réponse (aucune raison de motivation ?)	43.8%
Un travail intéressant	37,5%
Une bonne ambiance avec les collègues de travail	31,3%
Les bonnes conditions de travail à la SDH	9,4%
La hiérarchie, le management les RH	9,4%

Conclusion :

La première réponse nous laisse perplexe, on ne sait pas trop comment l'interpréter, la suite nous fournit les éléments positifs à prendre en compte.

QUESTION N° 3 "Si vous êtes démotivés quelles sont les raisons de votre démotivation ?"

La non reconnaissance financière / salaire du travail	59,4%
La non reconnaissance du travail effectué	40,6%
Le Management, la politique RH	37,5%
La Surcharge de travail	28,1%
La mauvaise communication interne au sens général	25,0%

Conclusions :

Ce sont là les points dont nous devons tenir compte pour faire nos propositions.

QUESTION N° 4 «Que proposeriez-vous pour remotiver le personnel démotivé ?»

La revalorisation, la hausse des salaires	62,5%
Une meilleure reconnaissance dans le travail	43,8%
Définir une politique RH claire	28,1%
Améliorer/modifier le mode de management	25,0%
Embaucher du personnel	18,8%

Conclusions :

Ce sont là les attentes clairement exprimées du personnel. Lors de notre dernier sondage (en 2006) nous étions arrivés aux mêmes conclusions concernant les attentes du personnel. Il semble que ces problèmes n'aient pas été résolus et refassent surface.

Notre avis :

Sans vouloir dramatiser, le pourcentage de salariés démotivés est donc relativement élevé. Il est important de s'en soucier et d'inverser la tendance afin d'éviter le risque de propagation vers les salariés motivés. C'est un risque pernicieux qui peut plomber une entreprise !

Notre idée est qu'il faudrait agir en 2 temps afin de stopper le processus :

1. Envoyer, immédiatement, un signal fort en direction des salariés pour démontrer que la Direction se préoccupe de la question.
2. Travailler sur du long terme : communication interne, mode de management participatifs, renforcement de l'esprit d'équipe, ... (les pistes sont nombreuses) pour être réellement efficace.

Nous invitons la Direction à aborder le sujet car nous désirons travailler, avec elle, sur la motivation des salariés.

- Le point n° 1 peut être abordé tout de suite puisque nous entamons les NAO 2010, qu'un nombre varié de sujets peut y être débattu et qu'un accord pourrait être signé fin février.
- Le point n°2 peut faire l'objet de groupes de travail ou d'atelier avec les représentants du personnel...

Quelle que soit la décision de la Direction (nous l'espérons positive !) nous nous mettons au travail afin de faire des propositions concrètes à partir de ces réponses !
