

-- Résultats de l'Enquête n°6 --

LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION



Novembre 2015

REK RUTE.COM

PREMIER SUR L'EMPLOI

A PROPOS DU CONCEPT " LES ENKÊTES "

- Les EnKêtes
- Lancement début 2015
- Concept inédit : analyse des pratiques RH / tous les aspects de la vie d'entreprise au Maroc
- Partenariats avec des supports phares (LesECO, LVE, L'Economiste, Challenge, Médias24)
 1. Les outils de sourcing des entreprises
 2. La recherche d'emploi en 2015
 3. Les facteurs de motivation au travail
 4. Ramadan : les habitudes des Marocains au travail
 5. L'image de marque employeur

FICHE SIGNALÉTIQUE DE L'ENKÊTE N° 6

Sujet de l'enquête

Les entretiens annuels d'évaluation

Objectif

- Déterminer la pratique des entretiens d'évaluation au Maroc et son contexte de réalisation (format, fréquence etc...)
- Déterminer les attentes des salariés/managers par rapport à ces entretiens
- Evaluer l'utilité de ce type d'entretien pour les salariés/managers

Cible : Salariés et managers de la base de données ReKrute

Mode d'administration : Par mail

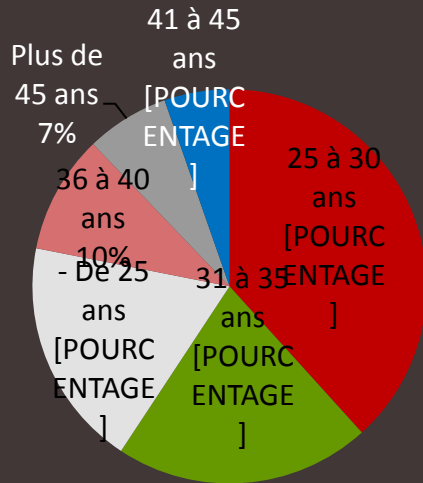
Nombre de réponses collectées : 2093 marocains ont répondu à notre questionnaire sur les entretiens d'évaluation.

PROFIL DES RÉPONDANTS

REK RUTE.COM

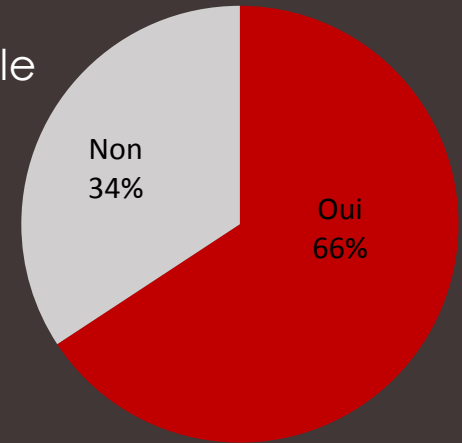
PREMIER SUR L'EMPLOI

PROFIL DES PERSONNES INTERROGÉES

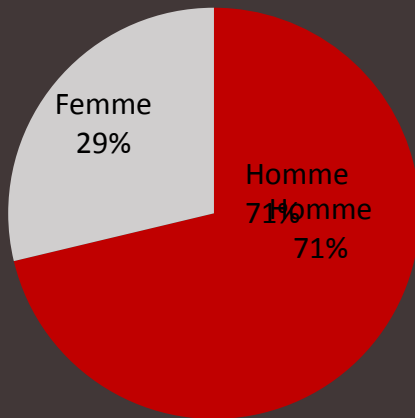


Tranches d'âge

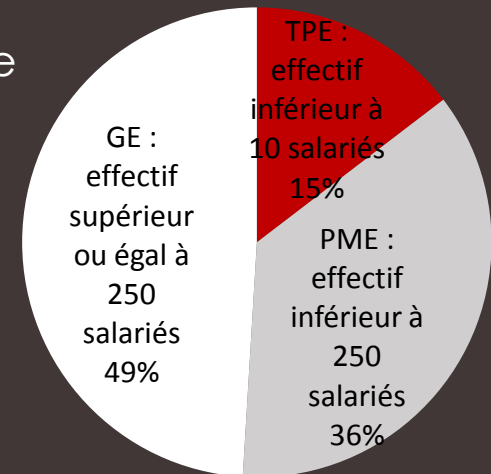
Situation professionnelle



Sexe



Taille de l'entreprise



PROFIL DES PERSONNES INTERROGÉES

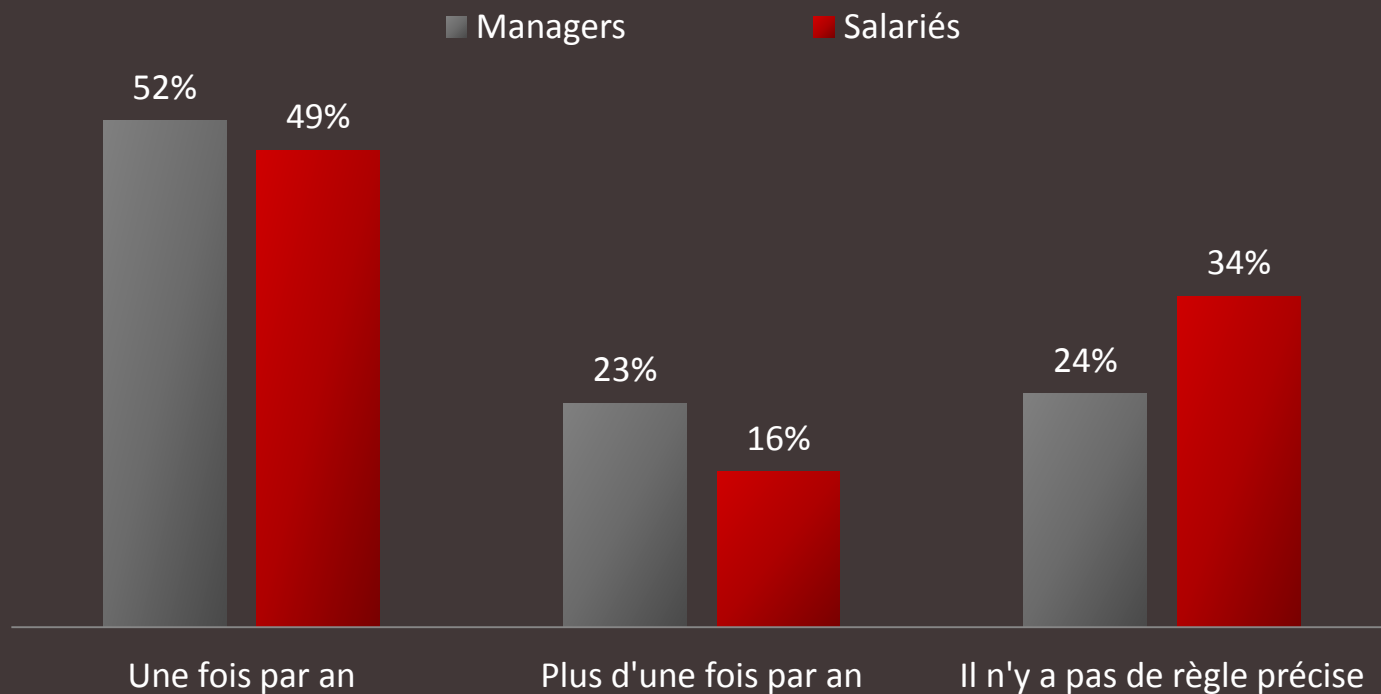


FRÉQUENCE D'ORGANISATION DES ENTRETIENS D'ÉVALUATION

REK RUTE.COM

PREMIER SUR L'EMPLOI

FRÉQUENCE D'ORGANISATION DES ENTRETIENS



- L'entretien d'évaluation a lieu une fois par an pour **49% des salariés** qui sont sujets à ces entretiens et pour **52% des managers**.
- 34% des salariés déclarent qu'il n'y pas de règle précise pour l'organisation des entretiens d'évaluation.
- 23% des managers déclarent qu'ils organisent même plusieurs entretiens par année.

FRÉQUENCE DES ENTRETIENS vs. EFFICACITÉ

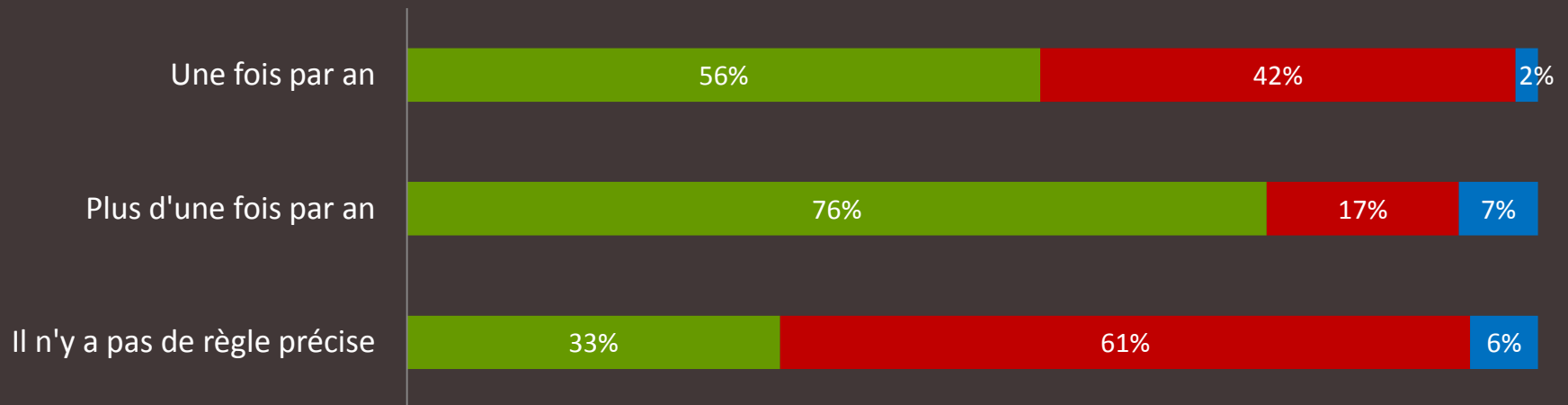


SALARIÉS

■ La bonne fréquence

■ Ce n'est pas assez

■ C'est trop

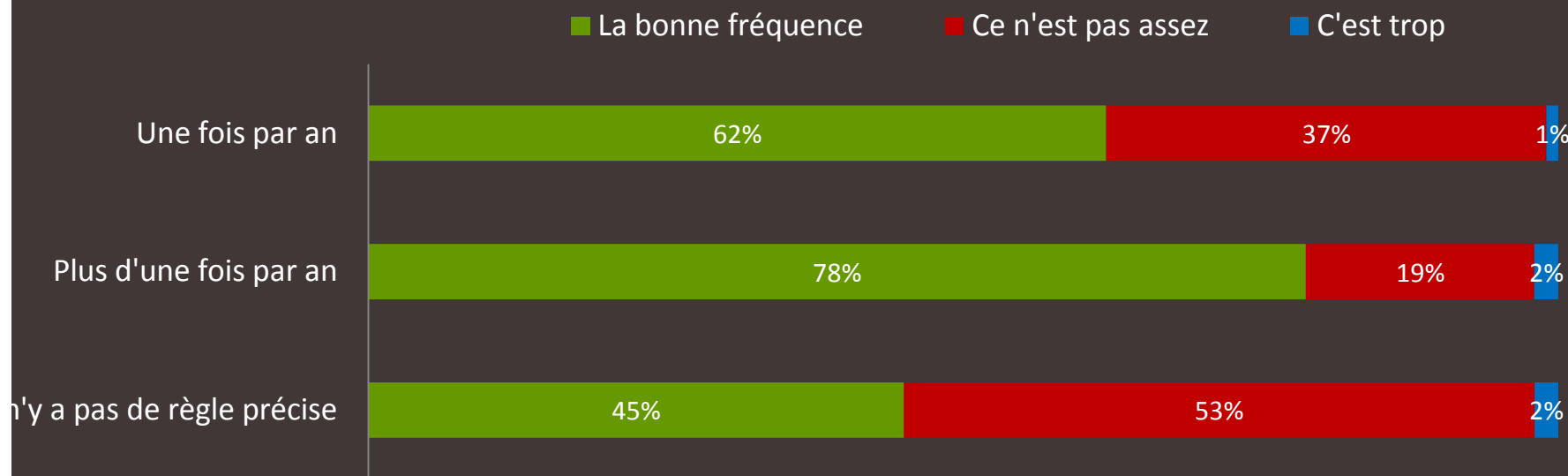


- Le graphe démontre que les salariés évalués plus d'une fois par an sont très satisfaits de cette fréquence : **76% déclarent que c'est la bonne fréquence.**
- >> *Ce résultat démontre l'intérêt des salariés envers ces entretiens, qui leur permettent de faire le point avec leur manager à différents stades d'évolution de leurs projets et responsabilités.*
- En revanche, sur les salariés qui déclarent ne pas avoir de règle précise pour les entretiens d'évaluation, **plus d'1/3 trouvent que ce n'est pas assez.**

FRÉQUENCE DES ENTRETIENS vs. EFFICACITÉ



MANAGERS



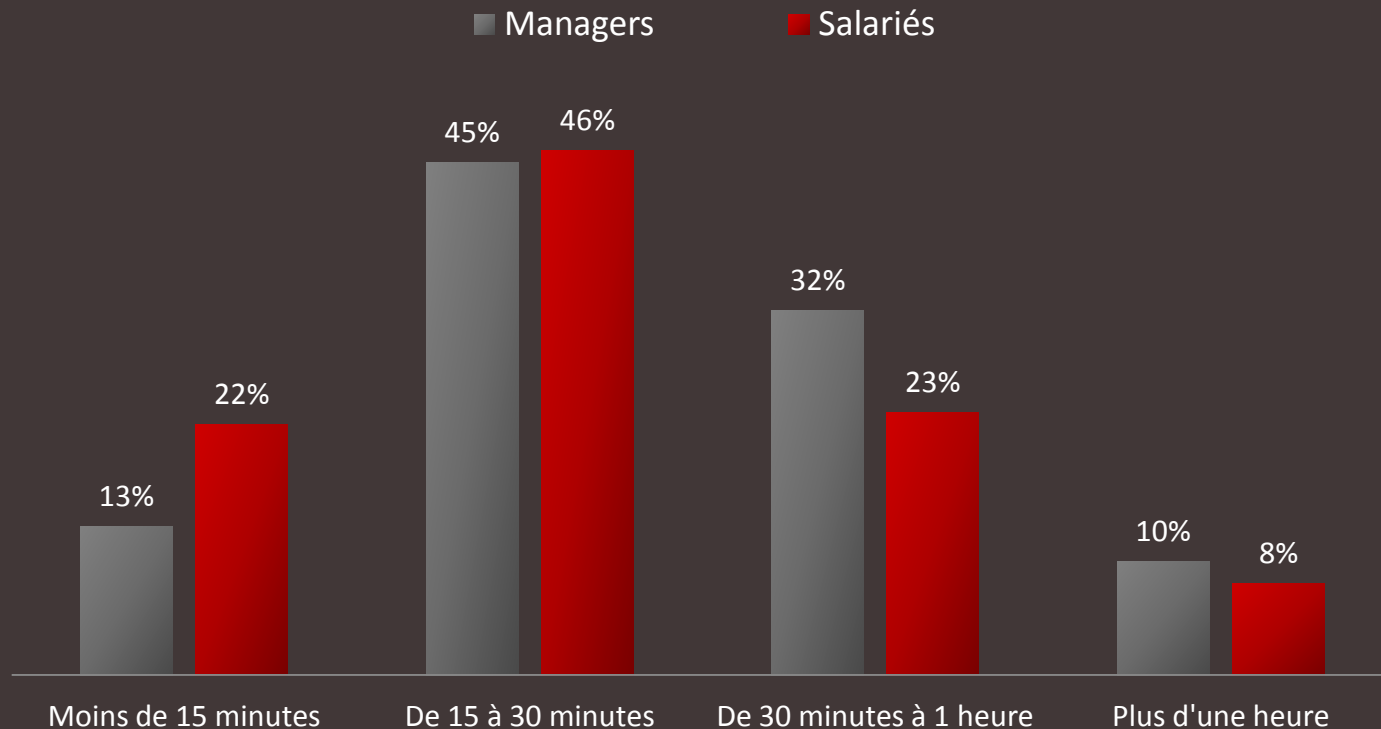
- Comme pour les salariés, les managers qui organisent des entretiens plus d'une fois par an sont très satisfaits de cette fréquence : **78% déclarent que c'est la bonne fréquence.**
- Par contre, sur les managers qui déclarent ne pas avoir de règle précise pour les entretiens d'évaluation, **plus de 43% trouvent que ce n'est pas assez.**

DURÉE MOYENNE DES ENTRETIENS D'ÉVALUATION

REK RUTE.COM

PREMIER SUR L'EMPLOI

DURÉE MOYENNE DES ENTRETIENS

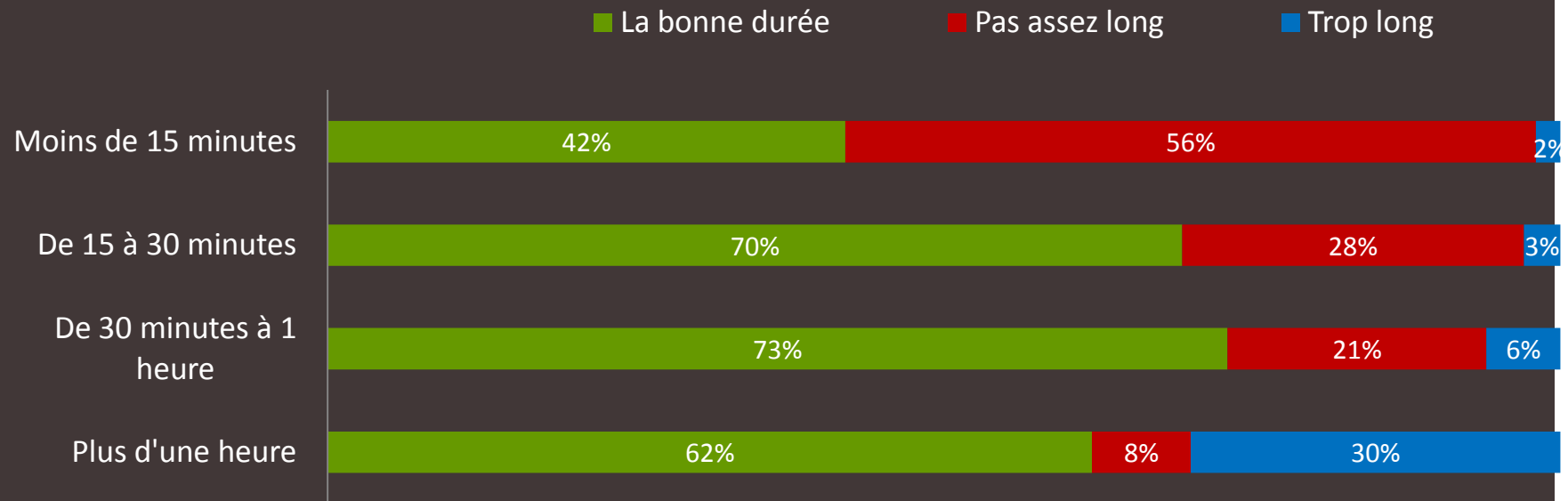


- La majorité des répondants de la catégorie salariés (46%) déclarent que **la durée des entretiens d'évaluation varient entre 15 et 30 minutes**. Cette même durée est citée par 45% des managers.
- 42% des managers dépassent cette durée (de 30 minutes à + d'1 heure), et 31% des salariés.
- Par contre, **ils sont moins nombreux à déclarer passer un entretien en moins de 15 minutes**.

DURÉE MOYENNE vs EFFICACITÉ



SALARIÉS

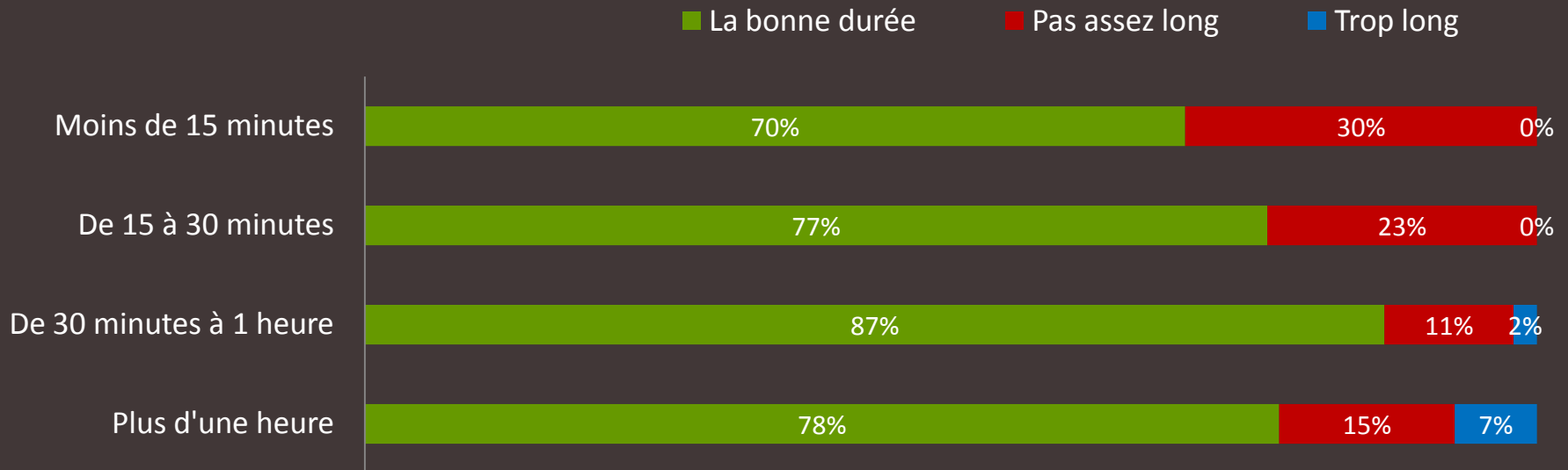


- Nous avons vu précédemment que la durée moyenne des entretiens d'évaluation varie entre **15 et 30 minutes**. Cette durée est considérée comme correcte par 70% des salariés.
- Néanmoins, l'étude prouve que la durée idéale d'un entretien d'évaluation doit varier entre 30 minutes et 1 heure. Lorsque l'entretien dépasse une heure, il est considéré comme étant trop long pour 30% d'entre eux.

DURÉE MOYENNE vs EFFICACITÉ



MANAGERS



- Dans ce graphe, on peut remarquer une nette différence de point de vue concernant les entretiens d'évaluation dit « courts », dont la durée est de moins de 15 minutes : **70% des managers déclarent que c'est une bonne durée.**
- Comme pour les salariés, l'étude prouve que la durée idéale d'un entretien d'évaluation doit varier entre **30 minutes et 1 heure.**

ATTENTES ET REALISE VIS-À-VIS DES ENTRETIENS D'ÉVALUATION

REK RUTE.COM

PREMIER SUR L'EMPLOI

CLASSEMENT DES ATTENTES DES SALARIÉS

Rang	Attentes des salariés	%	Rang	Attentes des salariés du point de vue des managers	%
1	Discuter de mon évolution de carrière dans l'entreprise	93%	1	Discuter de leur évolution de carrière dans l'entreprise	90%
2	Fixer de nouveaux objectifs précis pour mon poste	92%	2	Fixer de nouveaux objectifs précis pour leur poste	88%
3	Faire connaître mes attentes en matière de formation	89%	3	Aborder ce qui les gêne au quotidien dans leur travail	82%
4	Avoir un bilan précis de mes forces et faiblesses	88%	4	Faire connaître leurs attentes en matière de formation	81%
5	Connaitre le jugement porté sur moi par la hiérarchie	83%	5	Avoir un bilan précis de leurs forces et faiblesses	79%
6	Renégocier mon salaire et les avantages divers	81%	6	Evoquer ce qui les gêne dans la manière dont le manager travaille avec eux	78%
7	Aborder ce qui me gêne au quotidien dans mon travail	80%	7	Donner leur opinion, leurs réflexions sur l'entreprise	75%
8	Donner mon opinion, mes réflexions sur l'entreprise	79%	8	Connaitre le jugement porté sur eux	72%
9	Evoquer ce qui me gêne dans la manière dont mon manager travaille avec moi	74%	9	Renégocier le salaire et les avantages divers	69%

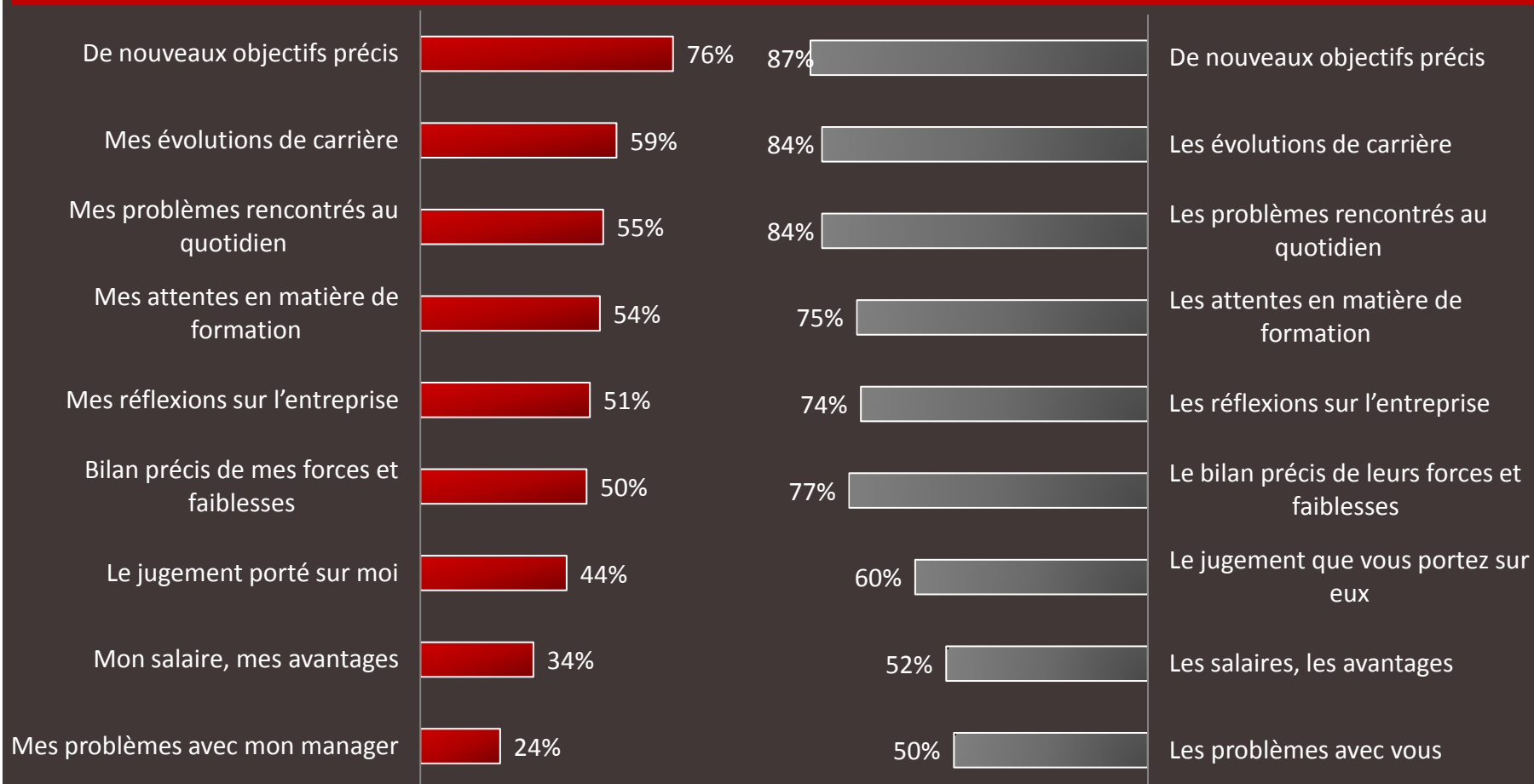
RÉALISÉ : SUJETS TRAITÉS LORS DES ENTRETIENS



SALARIÉS



MANAGERS



LES TECHNIQUES UTILISEES LORS DES ENTRETIENS

REK RUTE.COM

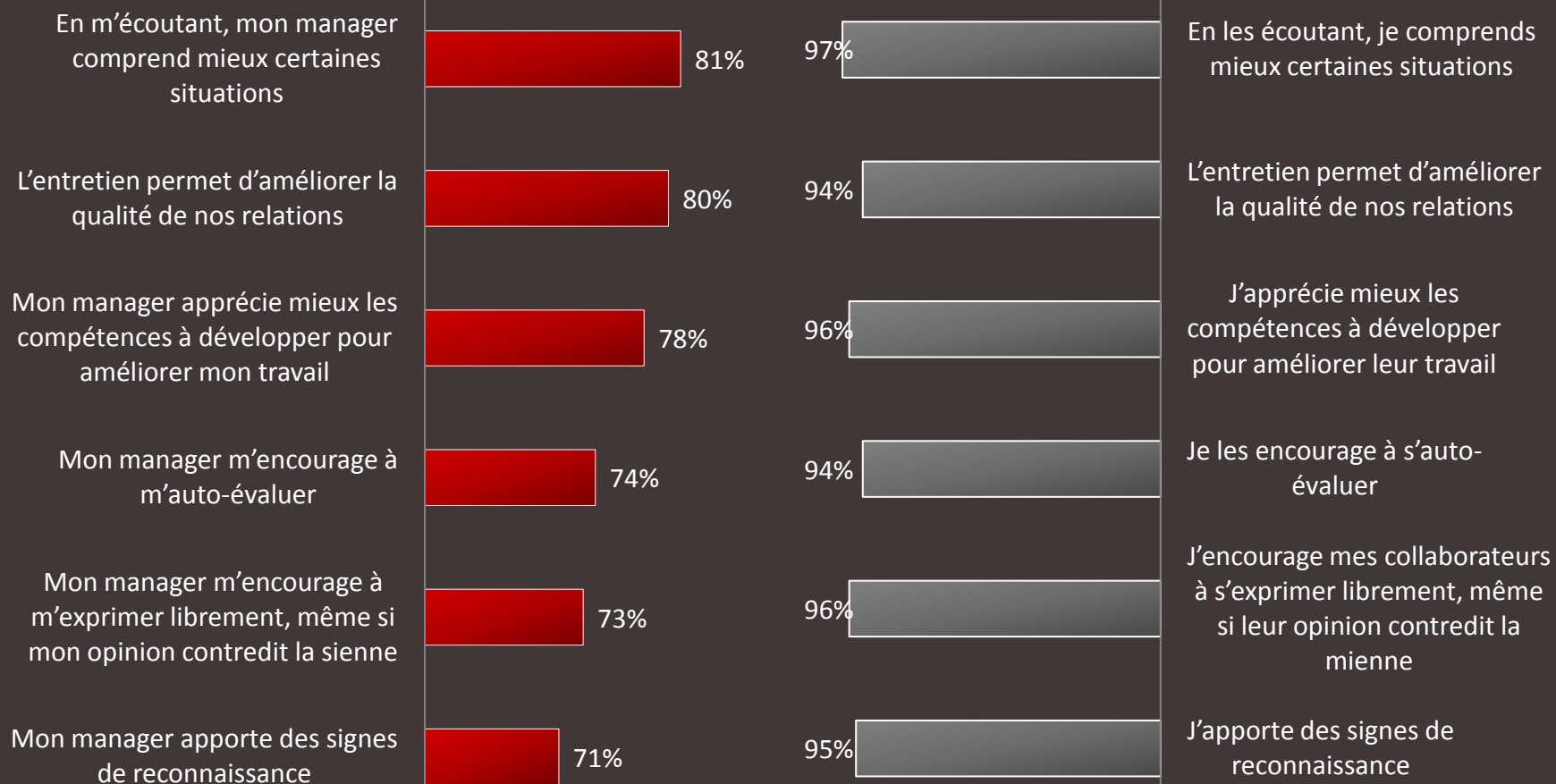
PREMIER SUR L'EMPLOI



SALARIÉS



MANAGERS



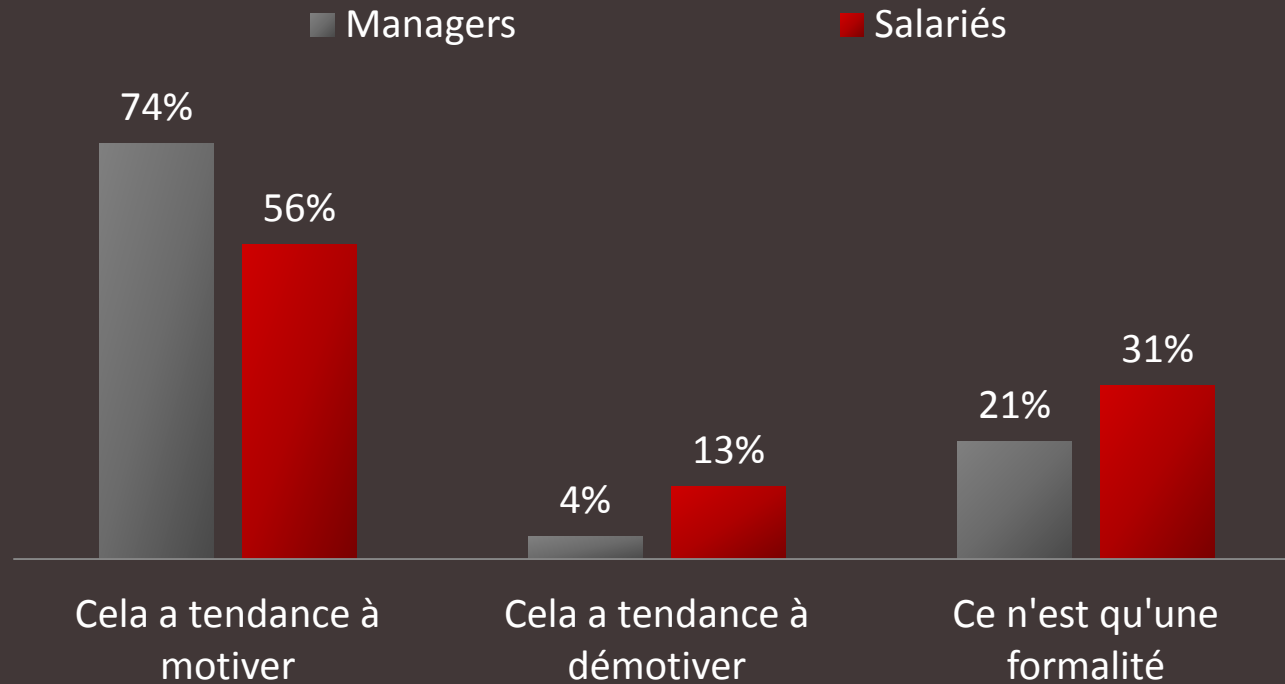
L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION, UNE EXPÉRIENCE MITIGÉE

REK RUTE.COM

PREMIER SUR L'EMPLOI

ETAT D'ESPRIT À L'ISSUE DES ENTRETIENS

Quel est votre état d'esprit à l'issue des entretiens d'évaluation ?



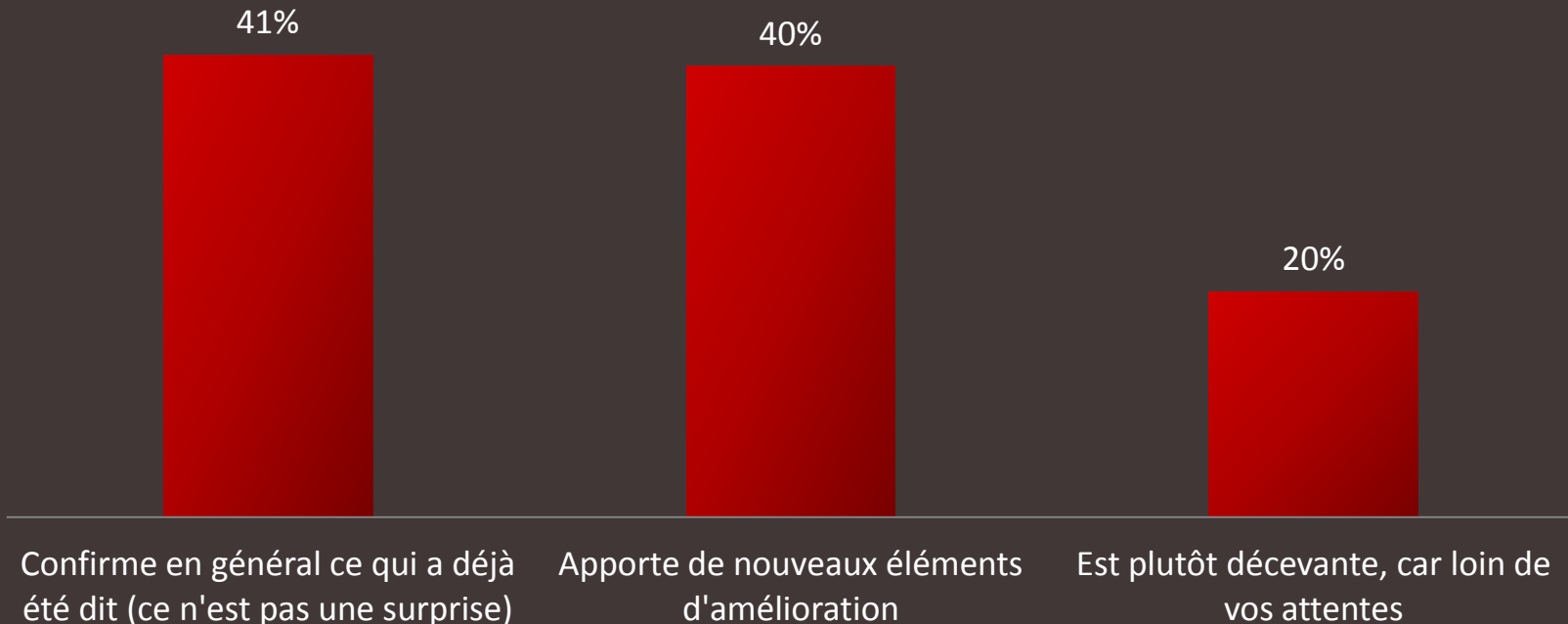
- Il y a un gap entre les 2 visions : le manager pense que les $\frac{3}{4}$ sortent + motivés alors que seulement la moitié des salariés le ressentent comme ça et pour $\frac{1}{3}$, ça ne change rien

ETAT D'ESPRIT À L'ISSUE DES ENTRETIENS



SALARIÉS

L'évaluation que votre manager fait de vous...



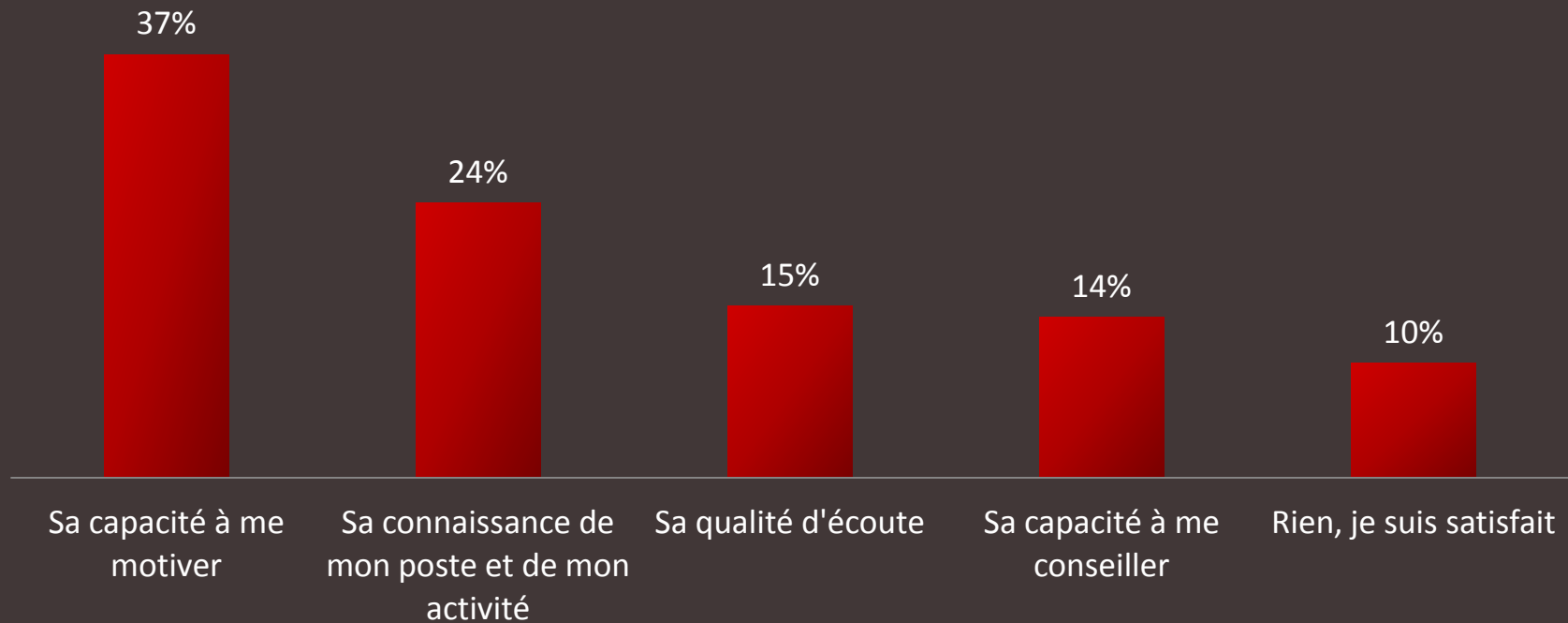
- L'entretien d'évaluation est **plutôt considéré par les salariés comme une expérience positive** : **41%** d'entre eux estiment que **ce qui est dit pendant l'entretien n'est pas une surprise**, et **40%** estiment qu'ils apportent de nouveaux éléments d'amélioration.

POINTS D'AMÉLIORATION DES MANAGERS



SALARIÉS

Selon vous, quel est le principal point que votre manager pourrait améliorer durant l'entretien d'évaluation ?



- Selon 37% des salariés interrogés, le principal point d'amélioration sur lesquels les managers doivent travailler est la capacité à motiver leurs collaborateurs.

LA FIXATION DE NOUVEAUX OBJECTIFS, PRINCIPALE SUITE DONNÉE AUX ENTRETIENS D'ÉVALUATION

REK RUTE.COM

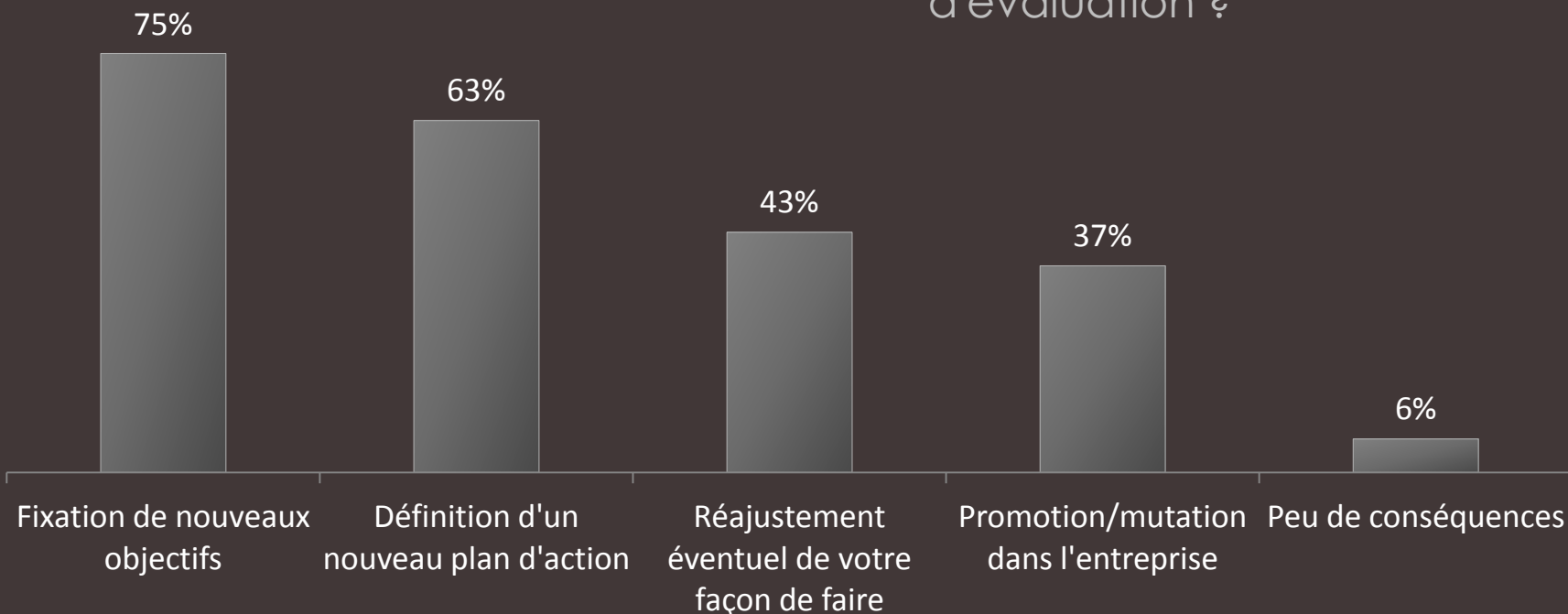
PREMIER SUR L'EMPLOI

SUITES DONNÉES AUX ENTRETIENS



MANAGERS

En tant que manager, quelles suites donnez-vous généralement à ces entretiens d'évaluation ?



- Les actions mises en place par les managers suite aux entretiens d'évaluation concernent principalement **les objectifs futurs et le plan d'action pour y arriver.**
- **1 sur 2** se remet en cause et revoit sa façon de faire.

NOTE GLOBALE

REK RUTE.COM

PREMIER SUR L'EMPLOI

NOTE GLOBALE

SALARIÉS



NOTE ATTRIBUÉE

5.51

10

MANAGERS



NOTE ATTRIBUÉE

7.03

10

EN THEORIE

- L'entretien annuel d'évaluation doit être un moment privilégié permettant l'échange entre le collaborateur et son manager.
- Il se décompose en plusieurs parties : passé / présent / avenir.
- Il permet de faire un point sur les performances, identifier les points forts, les axes de progrès et définir des objectifs pour l'année suivante.
- À l'issue de cet entretien, l'évalué doit se sentir encouragé et avoir envie d'évoluer.

Règles d'or :

1. Être factuel et objectif
2. Préparer ses entretiens
3. Adopter une attitude d'écoute et d'ouverture
4. Faire des Feed-backs
5. Utiliser les motivations du collaborateur



EN PRATIQUE

- Le manager est persuadé que c'est bénéfique et que tout est parfait
- Le salarié ressort assez frustré par les réponses apportées
- Pourtant il a beaucoup d'attentes, il souhaite communiquer avec son N+1
- Le manager doit respecter les règles fondamentales d'échange
- Il donne ses objectifs et croit avoir tout fait

⇒ Il n'est pas assez formé

⇒ Il n'a pas d'outil

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

CONTACT

Hajar BOUNOUAS
Responsable Marketing

hbounouas@rekrute.com