



L'entreprise Multiservice souhaite analyser la répartition des performances des employés pour comprendre les écarts et identifier les outliers. L'objectif de performance est fixé à minimum 3

Présentation de quelques indicateurs

Nombre d'employés : 207

Rapport départs, arrivées 2018

***Nombre arrivées /
Nombre départs :***

0.08

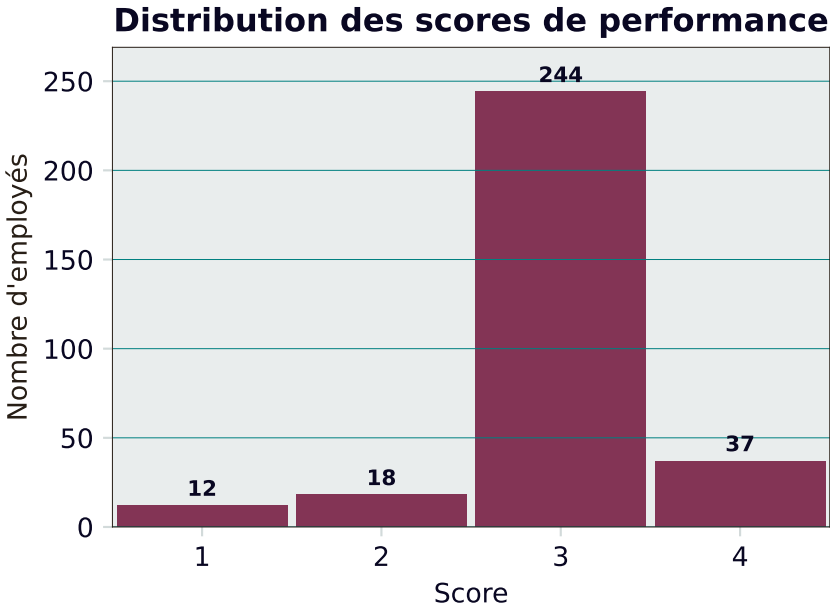
Ancienneté moyenne

8.9 ans

Les effectifs de Multiservice sont stables, avec une ancienneté élevée (8,9 ans) et très peu de renouvellement (ratio arrivées/départs de 0,08). Cela souligne la fidélité des employés, mais peut aussi limiter l'apport de nouvelles compétences.

Visualisation de la distribution des scores de performance avec un objectif de 3

Statistique	Scores de performance
Min	1.0
Q25%	3.0
Médiane	3.0
Q75%	3.0
Max	4.0



9.7% des employés sont en dessous de l'objectif

78.5% sont dans l'objectif

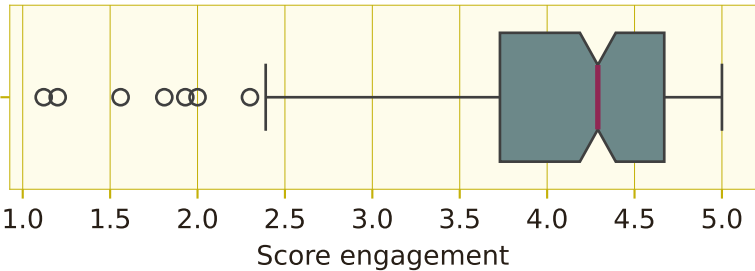
11.9% sont de haut performeurs

Score de performance	Effectifs	%
4.0	37.0	11.9
3.0	244.0	78.5
2.0	18.0	5.8
1.0	12.0	3.9

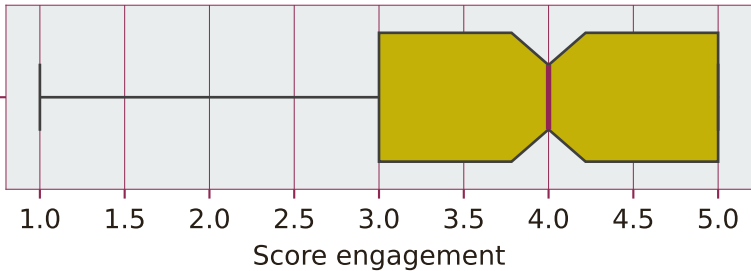
La majorité des employés atteignent les objectifs (78,5 %), et 11,9 % sont des hauts performeurs. La distribution est centrée sur le score de 3, suggérant une évaluation uniforme, avec peu d'écarts positifs ou négatifs.

Visualisation de l'engagement et satisfaction des employés

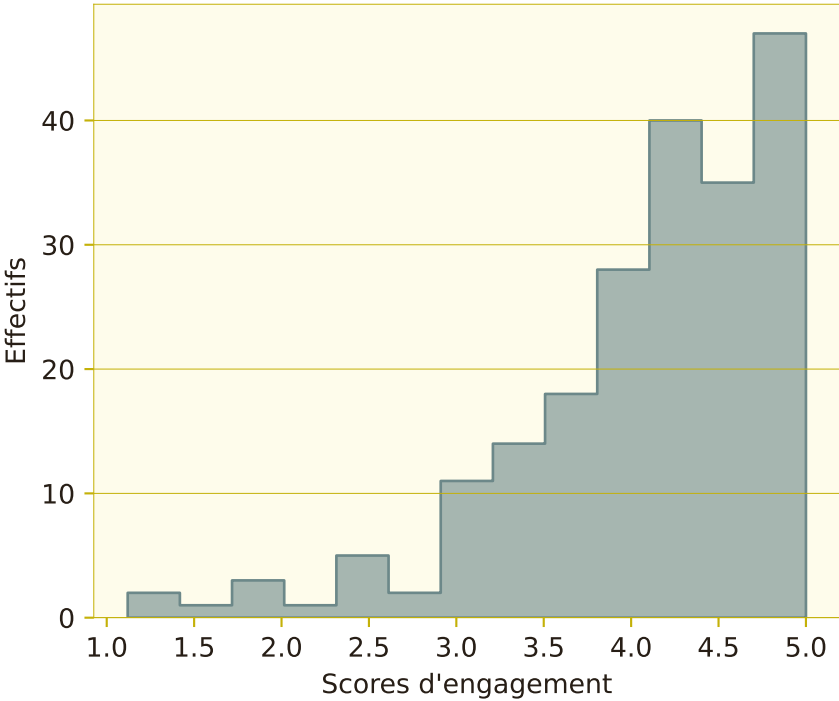
Profil du niveau d'engagement employés



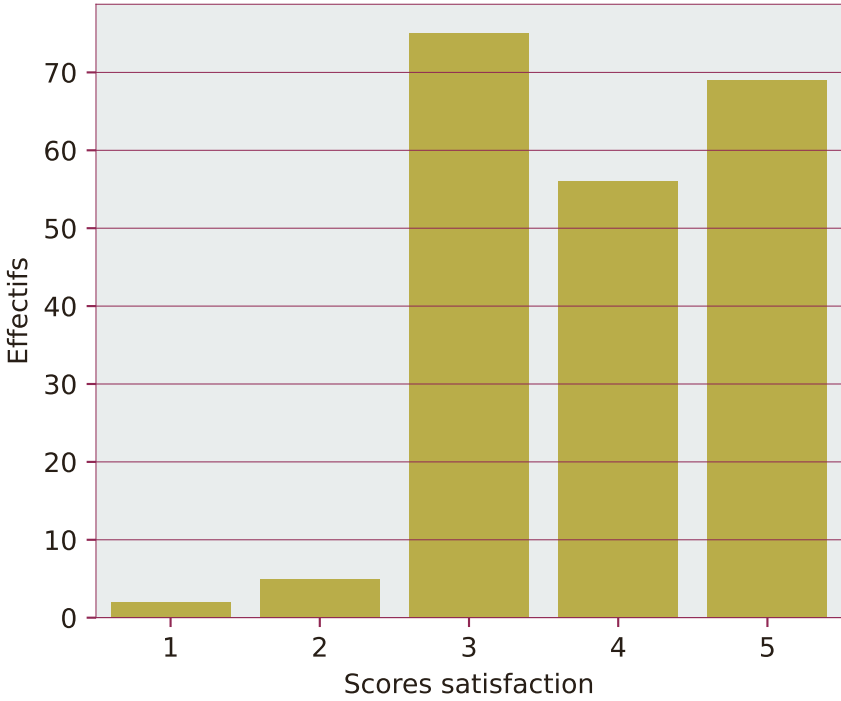
Profil du niveau satisfaction employés



Distribution scores d'engagement employés



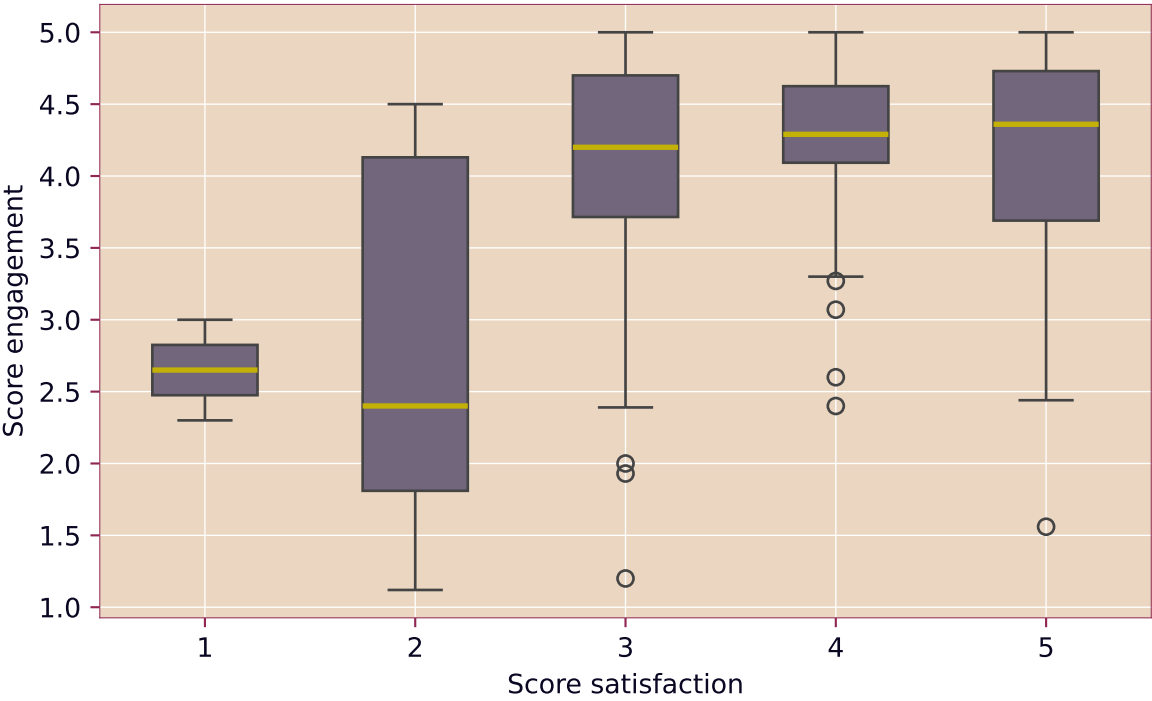
Distribution scores satisfaction employés



La majorité des employés présentent un bon niveau d'engagement, avec une distribution asymétrique concentrée vers le score maximal (5).

Les scores de satisfaction, bien que globalement élevés, sont plus dispersés, avec une proportion significative d'employés autour des scores 3 et 4.

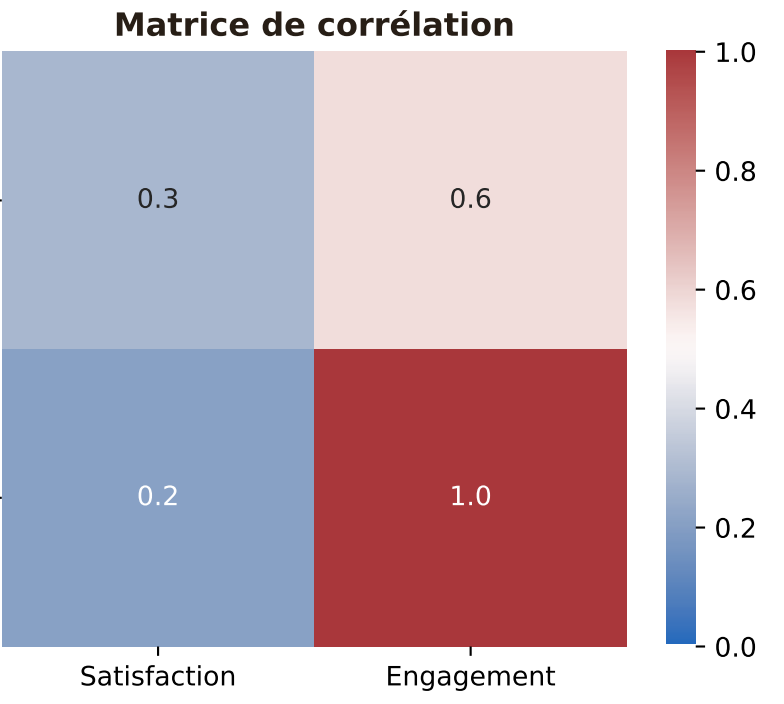
Corrélation satisfaction et engagement



La corrélation entre satisfaction et engagement est faible : 0.15. Ceci suggère que la satisfaction seule ne permet pas d'expliquer le niveau d'engagement.

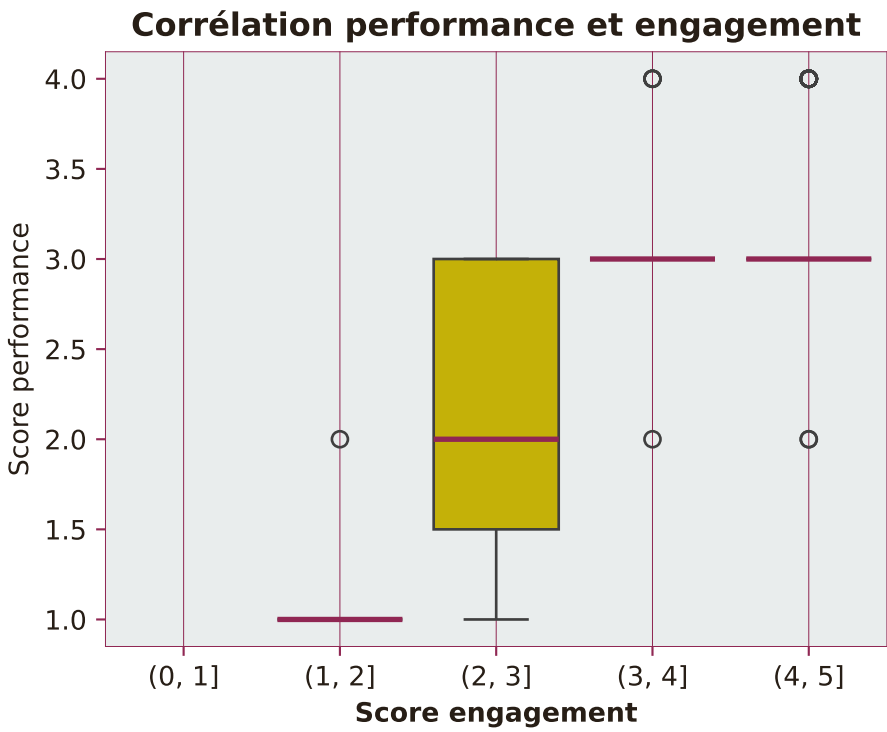
Toutefois, on observe que l'engagement médian tend à augmenter avec la satisfaction, indiquant une relation partielle. Ces résultats soulignent la nécessité d'explorer d'autres facteurs explicatifs de l'engagement, au-delà de la satisfaction.

Recherche des facteurs influant sur la performance



Il n'y a pas de corrélation significative entre la satisfaction et la performance, ni entre la satisfaction et l'engagement.

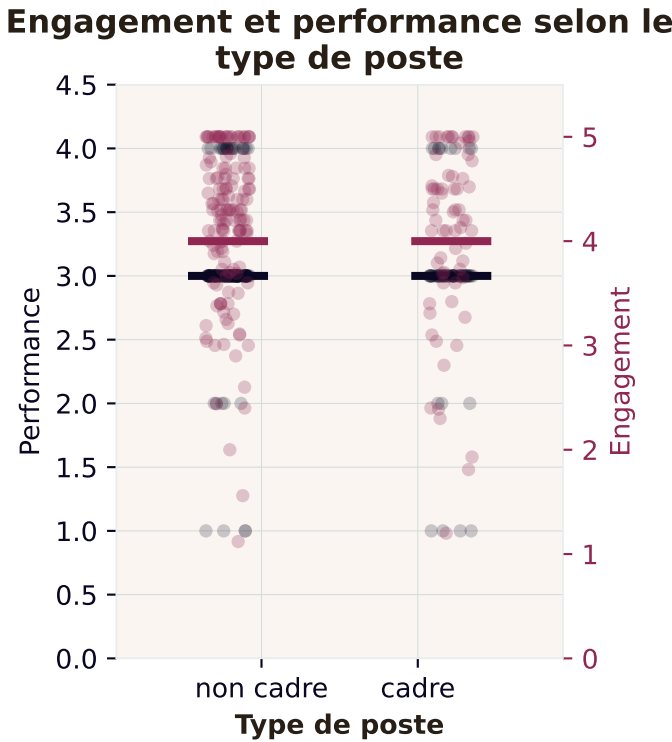
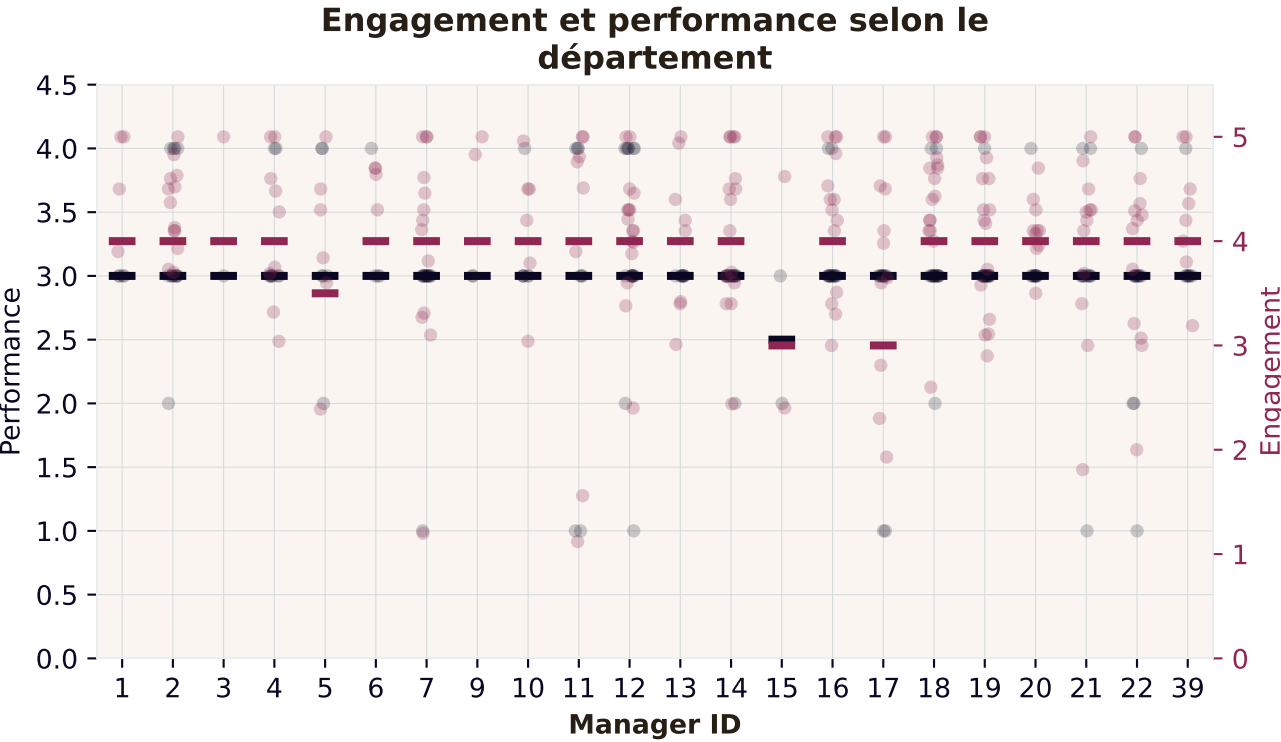
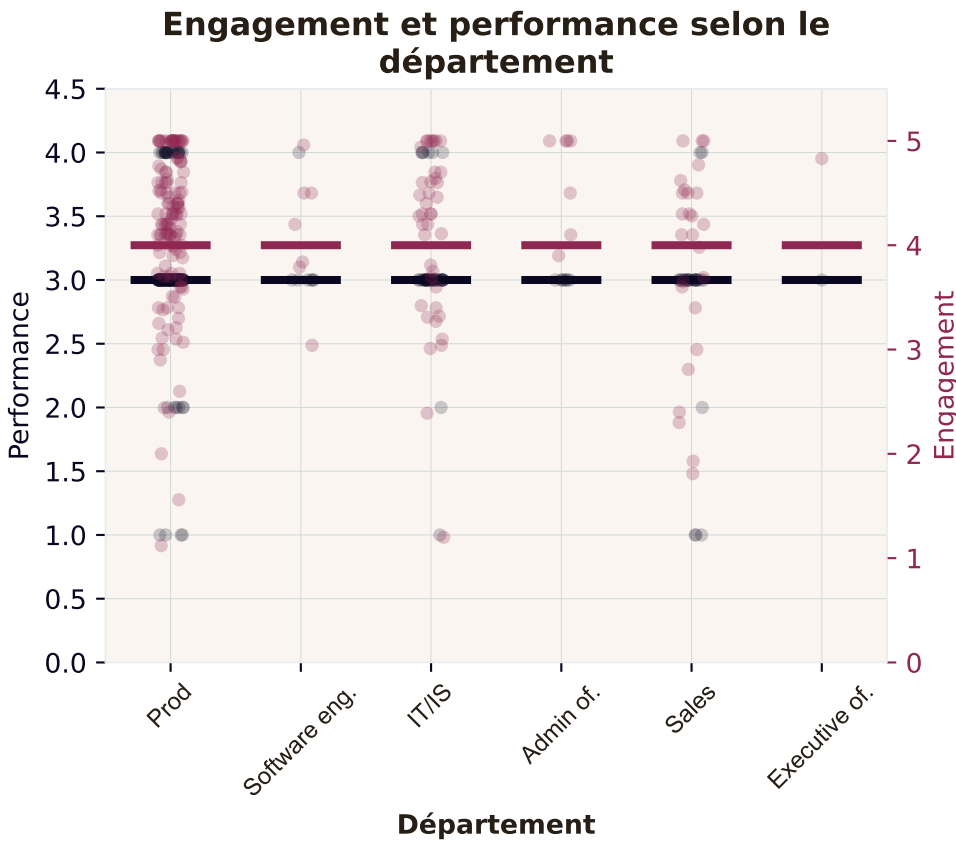
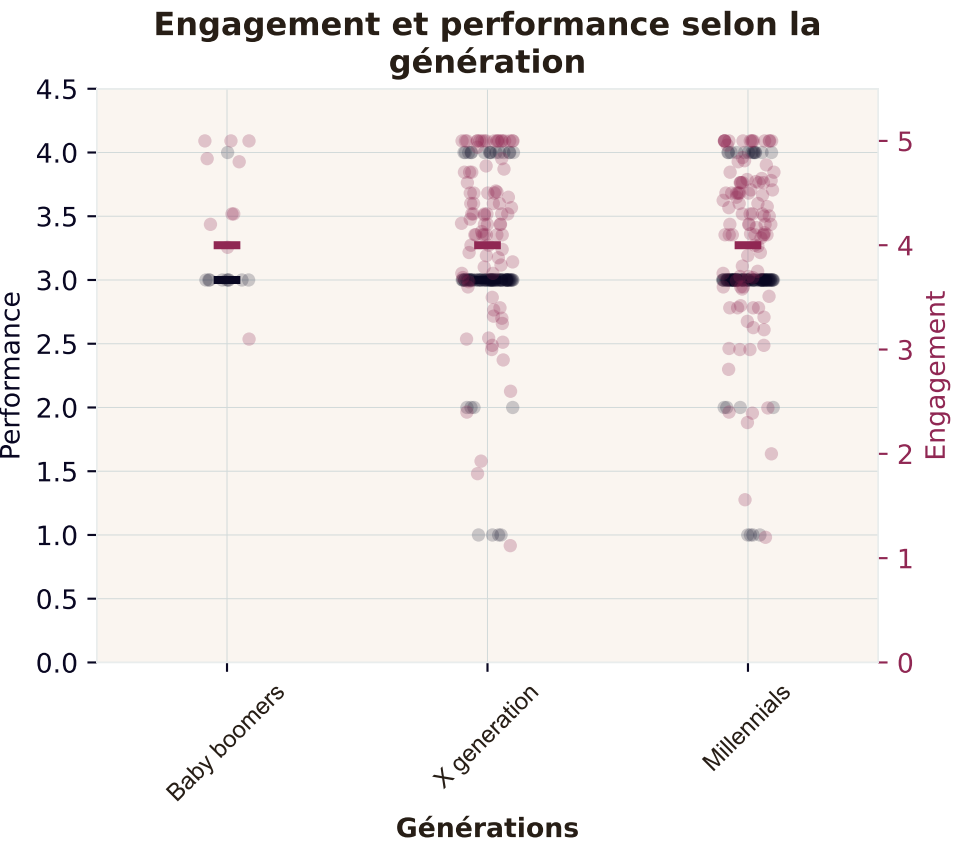
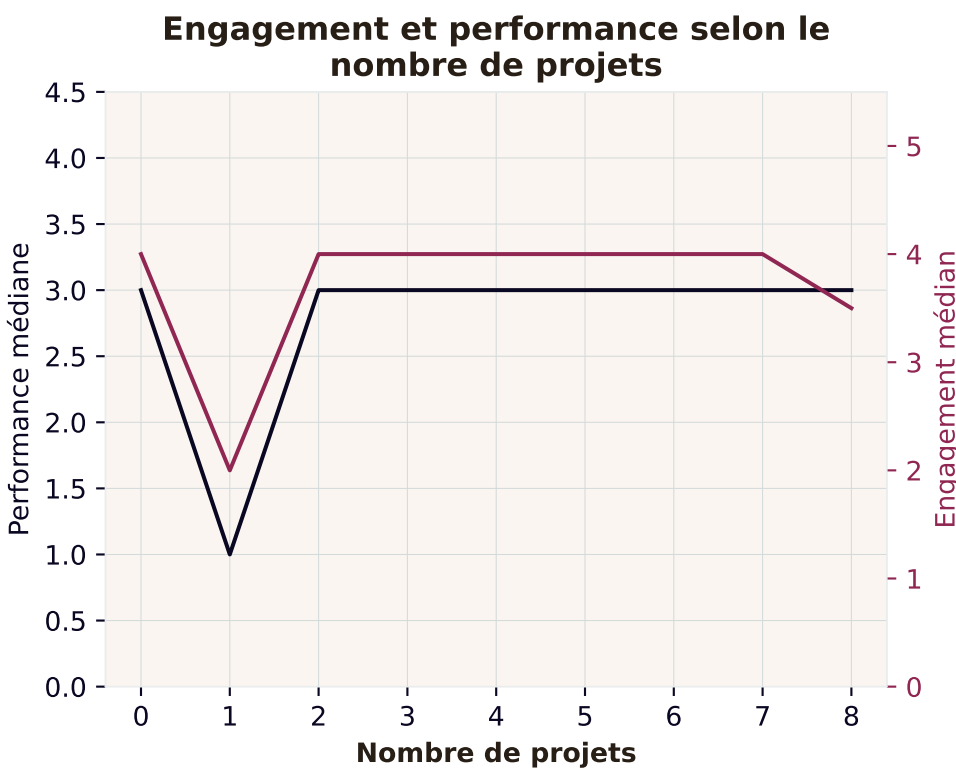
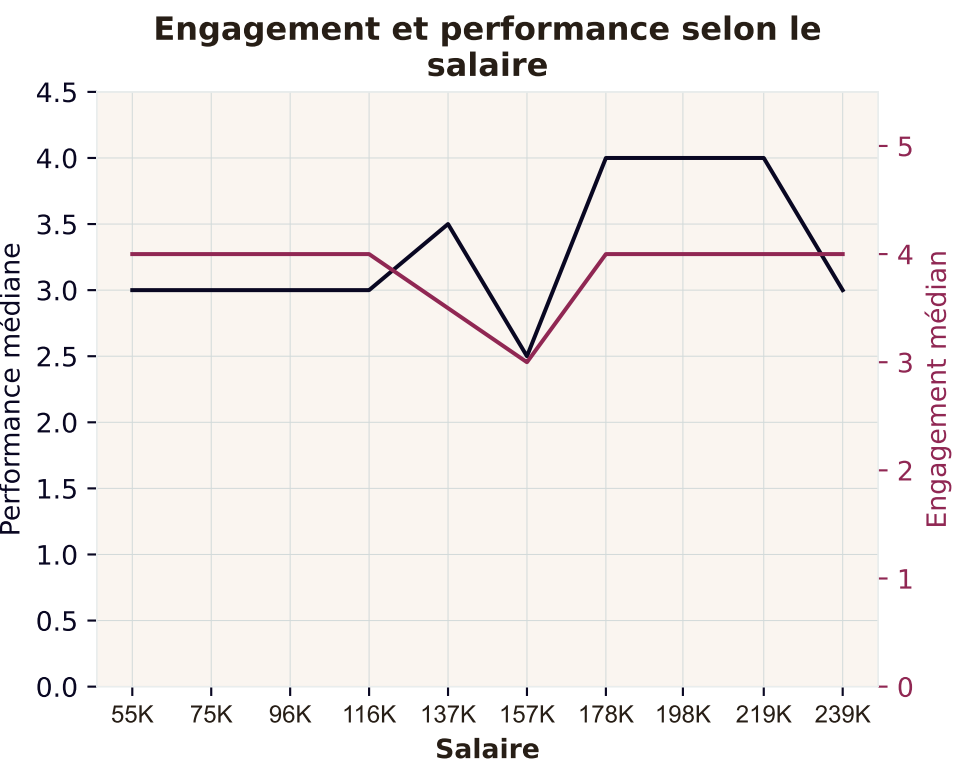
Cependant, cette matrice met en évidence une corrélation positive modérée entre l'engagement et la performance (0.6). Ceci suggère que l'engagement est un facteur plus important pour la performance que la satisfaction.



Ce boxplot visualise la relation entre les niveaux d'engagement et la performance. On observe une tendance à la hausse de la médiane des scores de performance avec l'augmentation du niveau d'engagement.

Un niveau d'engagement de 3 semble être un objectif à atteindre pour optimiser la performance.

Code couleur: ■ Performance ■ Engagement



Cette analyse montre une corrélation modérée ($r = 0.6$) entre engagement et performance, suggérant une influence positive de l'engagement.

Cependant, cette relation reste partielle et ne permet pas, à elle seule, d’expliquer les variations observées.

Aucun facteur analysé (salaire, projets, génération, etc.) n'explique les motivateurs d'engagement ou de performance pour les employés.

Une enquête qualitative est recommandée, afin d'identifier si d'autres variables non mesurées (conditions de travail, reconnaissance, etc.) peuvent influencer l'engagement des employés et donc leur niveau de performance.

En résumé, si cette étude pose des premières bases sur le lien entre engagement et performance, elle souligne surtout les limites des indicateurs actuellement disponibles pour expliquer ce lien. Ceci ouvre la voie à de futures investigations plus ciblées.

Deux managers présentent des niveaux d'engagement et de performance inférieurs à la médiane, nécessitant une attention particulière pour identifier et corriger d'éventuels dysfonctionnements ou besoins spécifiques.

- Jusqu'à une certaine mesure, le niveau d'engagement a un effet positif sur la performance.
- Aucun des indicateurs analysés (salaire, projets, génération, département, manager...) n’explique clairement ce qui favorise l’engagement.
- Deux managers présentent des scores d’engagement et de performance en dessous de la médiane : à investiguer.
- Des facteurs non mesurés semblent déterminants.
- Une enquête complémentaire est recommandée pour identifier les leviers réels de l’engagement.