

## La représentativité de l'échantillon est plus importante que sa taille

**It is the quality rather than the quantity that matters<sup>1</sup>**

Des études dans le domaine des RH mentionnent souvent la taille de l'échantillon sur la base duquel une étude a été réalisée, mais en confirment rarement la représentativité. Securex accorde toutefois une très grande importance à la représentativité, plus qu'à la taille.

Que permet en effet un échantillon représentatif ?

### 1. De généraliser les résultats d'études

Les résultats d'études sur la base d'un échantillon représentatif de la population active belge, permettent d'émettre des conclusions pour cette population toute entière.

*55 % des répondants de notre échantillon représentatif affirment que leur organisation soutient des œuvres caritatives. Nous pouvons également en déduire que 55 % des travailleurs belges partagent cette opinion. Cette perception apparaît être fonction de la région où un travailleur est actif, car 63 % des travailleurs à Bruxelles estiment que leur organisation soutient les bonnes œuvres, par rapport à 57 % des travailleurs en Flandre, et 46 % en Wallonie.*

*Il importe donc que l'échantillon soit représentatif pour la région de l'occupation.*

| Région    | Population active | Échantillon |
|-----------|-------------------|-------------|
| Bruxelles | 16,46%            | 17,34%      |
| Flandre   | 57,22%            | 58,52%      |
| Wallonie  | 26,32%            | 24,14%      |
| Total     | 100,00%           | 100,00%     |

Source chiffres population active : <http://www.onss.fgov.be>

*Si notre échantillon n'était pas représentatif pour la région et se composait par exemple de 50 % de travailleurs à Bruxelles et de 50 % en Flandre, 60 % de nos répondants indiqueraient que leur organisation soutient les œuvres caritatives. Ce chiffre démontre dans quelle mesure un échantillon non représentatif peut conduire à une image faussée – dans ce cas une surestimation – de la réalité.*

### 2. De constater des tendances

Nos benchmarks annuels sur la base d'échantillons représentatifs permettent de vérifier l'évolution, entre autres de l'absentéisme, de la rotation volontaire, du leadership, de la performance, du stress et du harcèlement au travail.

*Les échantillons non représentatifs comportent, pour l'année X par ex. davantage de travailleurs âgés que sur une autre période, car l'on utilise pendant l'année X des questions posées en rue et pendant une autre, des questionnaires en ligne. Les travailleurs âgés sont moins faciles à atteindre par Internet. L'augmentation de la rotation volontaire que vous pourriez constater sur la base de ces échantillons, serait dans ce cas principalement due à la baisse du taux des travailleurs âgés, et ne se rapporterait de fait pas à une tendance effective sur le marché.*

<sup>1</sup> Citation de Sénèque (philosophe romain).

### 3. De comparer à d'autres études

Une comparaison des résultats de différentes études n'est possible que si chaque étude fait appel à un échantillon représentatif.

*L'échantillon de l'étude de Securex 'L'absentéisme dans le secteur privé' est représentatif pour les principales variables ayant un impact sur l'absentéisme pour cause de maladie : statut, sexe, âge, régime de travail, dimension et région des entreprises. Au cas où une autre étude travaillait à l'aide d'un échantillon avec une surreprésentation des grosses entreprises, cette étude publierait des taux d'absence plus élevés. Les travailleurs au sein de grandes entreprises sont en moyenne absents plus souvent et de manière plus fréquente.*

### 4. De positionner les entreprises

Les résultats d'études sur la base d'un échantillon représentatif constituent un benchmark ou un étalonnage par rapport auquel les entreprises peuvent se positionner. Un échantillon non représentatif offre un étalonnage instable, qui est fonction de la composition de l'échantillon. Celui-ci ne reflète pas la situation véritable et ne convient donc pas en guise de benchmark.

Cet échantillon représentatif nous permet de sélectionner un échantillon encore plus pertinent pour l'entreprise, par exemple, uniquement les grandes entreprises. Même dans ce cas, il importe toutefois que cet échantillon partiel soit représentatif pour les autres variables importantes.

### 5. Des modèles stables reflétant des rapports généraux

Tous les modèles ZebraZone (ex. Performance, Leadership, Stress, Motivation et Vitalité) ont été développés à l'aide de données issues d'échantillons représentatifs, de sorte qu'ils reflètent plusieurs rapports généraux au sein du marché du travail (ex. des relations de cause à effet). Une élaboration de modèle qui n'en tient pas compte, génère des modèles instables, sans valeur pour le client.

*Une entreprise désireuse d'établir, à travers une étude de perception, les causes d'une performance peu élevée, doit pouvoir le faire sur la base d'un questionnaire sommaire, ne traitant que les seuls domaines ayant un impact potentiel sur la performance.*

### **L'affirmation 'La taille de l'échantillon en améliore la représentativité' est fausse.**

Un échantillon large peut tout autant s'avérer non représentatif qu'un échantillon restreint. Lorsque certaines personnes ont plus de chances que d'autres d'être sélectionnées, l'échantillon peut donc se retrouver faussé et ne plus être représentatif.

*Vérifier, par le biais d'une enquête en ligne, combien de Belges disposent d'une connexion Internet à domicile, n'a pas de sens, même si l'on fait appel à un grand échantillon. Cette méthode d'étude signifie que les non-utilisateurs Internet ne peuvent participer à ce questionnaire, de sorte que le résultat donne, par définition, une image faussée.*

Securex accorde une grande importance au développement et à l'utilisation d'études qualitatives et scientifiques. La représentativité ne dépend pas de la largeur de l'échantillon. Une étude sur la base d'un échantillon large peut sans doute paraître convaincante, mais n'offre aucune garantie quant à l'exactitude des thèses avancées. Nous aussi, nous faisons appel à un nombre minimum de répondants. Ceci dépend du type d'analyse que nous voulons réaliser, des groupes (partiels) par rapport auxquels nous aimerions avancer des thèses, de la fiabilité et de l'exactitude recherchée.

Vous souhaitez davantage d'informations sur nos méthodes de recherche ? Contactez :

hrresearch@securex.be