



OBSERVATOIRE DE LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL DANS LES GRANDES ENTREPRISES

1^{ère} vague - *Juillet 2021*

“opinionway

15 place de la République 75003 Paris



Rapport

topics

À : Sophie Felden
De : Stéphane Lefebvre-Mazurel
Pierre-Etienne Bost
Valentin Heritier



MÉTHODOLOGIE



La méthodologie



Etude réalisée auprès :

- d'un échantillon de **1001 salariés issus d'entreprise du secteur privé de 2 500 salariés et plus**
- d'un échantillon de **409 managers issus d'entreprise du secteur privé et public de 2 500 salariés et plus**
- d'un échantillon de **60 représentant du personnel issus d'entreprise du privé de 1 000 salariés et plus**



L'échantillon des salariés et des managers a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview) tandis que l'échantillon des représentants du personnel a été interrogé par **questionnaire administré par téléphone sous système CATI** (Computer Assisted Telephone Interview)



Les interviews auprès des managers ont été réalisées **du 7 au 18 juin 2021**

Les interviews auprès des salariés ont été réalisées **du 10 au 24 juin 2021**

Les interviews auprès des représentants du personnel ont été réalisées **du 8 au 21 juin 2021**



Questionnaire managers



Questionnaire RP



Questionnaire salariés



Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**.

Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des **marges d'incertitude** :

- 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants
- 4,9 points au plus pour un échantillon de 400 managers
- 12,7 points au plus pour échantillon de 60 représentants du personnel

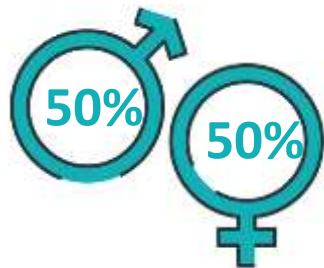
Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour TOPICS »

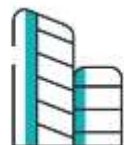
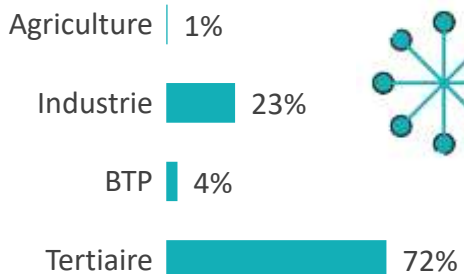
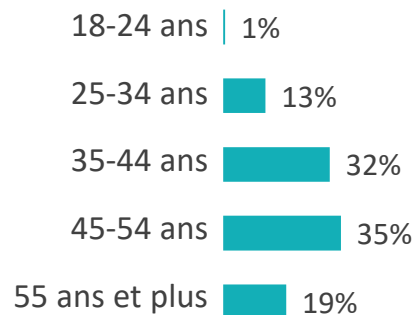
et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.



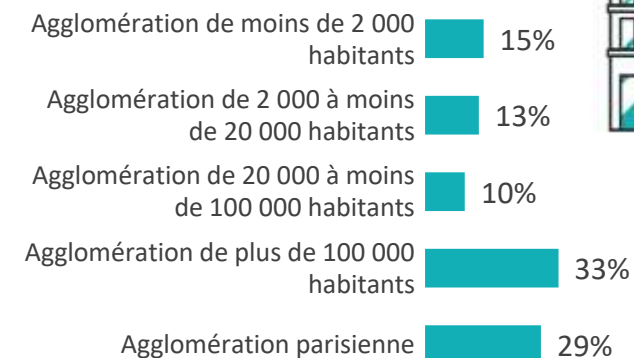
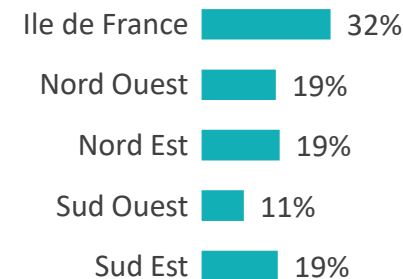
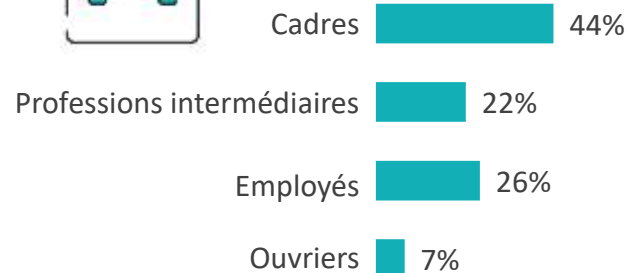
Profil des salariés



Age moyen : **47,3 ans**

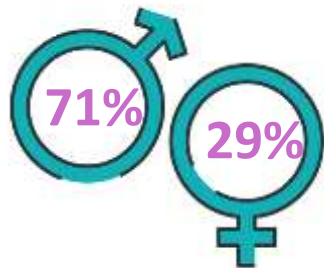


Ensemble des salariés
N = 1001

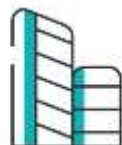
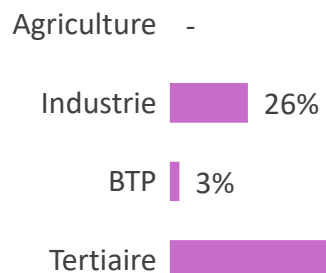
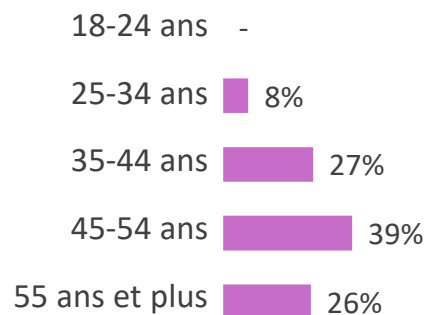




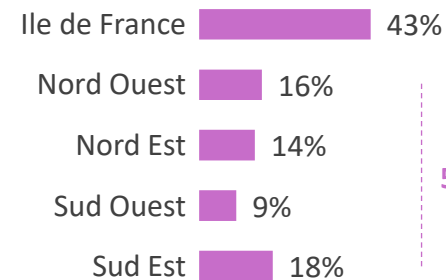
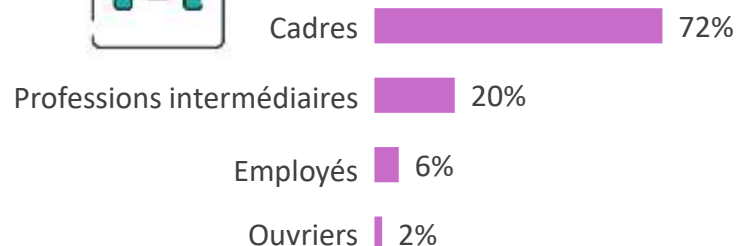
Profil des managers



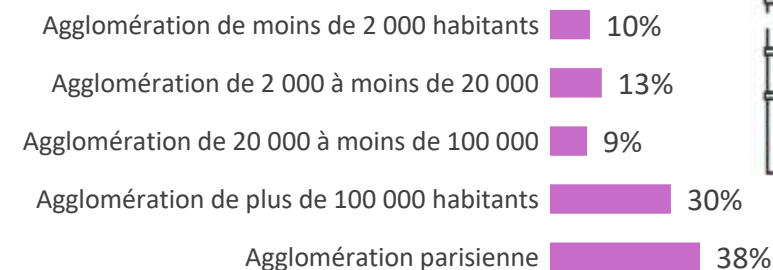
Age moyen : **48,2 ans**



Ensemble des managers
N = 409



57%



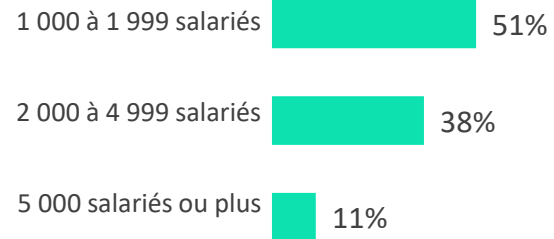
16,1
En moyenne

24%
Font parti d'une instance
de gouvernance de votre
entreprise (CODIR,
COMEX...)

39%
Sont
managers de
managers



Profil des représentants du personnel

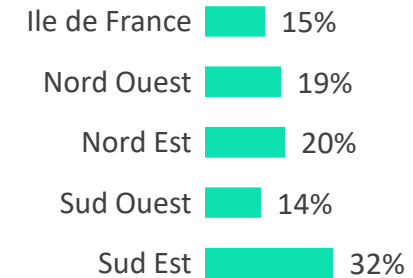
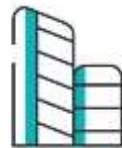


Ensemble des représentants du personnel
N = 409

Industrie / BTP 27%

Commerce / HCR 16%

Services / santé et action social 57%



58%





SYNTHÈSE

“ De grandes tendances qui ne doivent pas masquer des contrastes (1/4)

Si l'ensemble des répondants exprime une nette satisfaction au travail, des situations très contrastées suivant les sujets et les populations

Les managers se sentent globalement mieux reconnus au travail que les salariés, et ce sur plusieurs critères comme le degré de responsabilité (89% vs 83% des salariés) ou encore le statut dans l'entreprise (83% vs 66 chez les salariés). Si le travail occupe une place très importante dans l'équilibre de leur vie, cela est plus marqué chez les managers (92% vs 86% chez les salariés).

Ce qui peut expliquer que les managers expriment une plus grande satisfaction à leur travail (6,9 sur 10) que les salariés (6,5 sur 10).

La solidarité entre collègues est fortement mise en avant dans les entreprises de plus de 2 500 salariés que ce soit sur la recherche de conseil, d'aide ou d'information. Les différences s'accroissent lorsque que l'on parle du soutien reçu par le responsable direct, les managers semblent recevoir plus de soutien que les salariés, ainsi 71% des salariés se sentent respectés et écoutés par leur manager direct contre 80% des managers. Pourtant des disparités apparaissent y compris parmi les managers puisque 71% des femmes managers se sentent respectées et écoutées par leur manager direct contre 83% des hommes managers.

Autre fait marquant et en dépit de certaines idées reçues, les managers de plus de 55 ans sont ceux qui expriment le plus de facilité à s'adapter aux méthodes collaboratives (85%) ou à l'échange spontané et informel (84%). Une aisance qui peut s'expliquer par le bénéfice de l'âge et de l'expérience qu'il possède dans les grandes entreprises.

“ De grandes tendances qui ne doivent pas masquer des contrastes (2/4)

Des disparités entre salariés et managers sur les grandes tendances de demain

Si les managers et les salariés semblent s'accorder sur les tendances qui font évoluer le plus leur façon de travailler au quotidien (notamment la multiplication des outils digitaux – 76% chez les salariés et 85% pour les managers). Le degré d'importance avec lequel chaque tendance agit n'est pas jugé similairement. Ainsi les managers accordent systématiquement un impact plus fort à chacune des tendances, cela est spécifiquement vrai sur les pratiques collaboratives (74% chez les managers vs 58% chez les salariés) ou encore sur l'organisation plus flexible du travail (79% chez les managers vs 66% chez les salariés).

Ils sont en revanche d'accord sur le fait que les tendances impactent positivement leur qualité de vie au travail (78% chez les managers et 74% chez les salariés) mais encore plus la performance économique de l'entreprise (88% pour les managers et 84% pour les salariés).

Le management et plus spécifiquement le management par la confiance et l'autonomie comme enjeu central dans les entreprises.

Le management par l'autonomie et la confiance contribue fortement et systématiquement à la performance économique de l'entreprise ou à la qualité de vie au travail que ce soit selon les salariés ou selon les managers. Les grandes entreprises ont ainsi tout intérêt à replacer le management au centre de leur stratégie. 58% des salariés estiment que cette tendance affecte leur travail au quotidien et cela concerne 71% des managers.

Le management est particulièrement contributeur chez les salariés, cela est moins visible chez les managers, certes premier contributeur, mais souvent accompagné par les pratiques collaboratives ou les organisations flexibles.



De grandes tendances qui ne doivent pas masquer des contrastes (3/4)

La crise sanitaire comme accélérateur et déclencheur d'une prise de conscience des managers et salariés sur leur vie professionnelle et personnelle

Environ 1 salarié (52%) et 1 manager (47%) sur 2 ont été majoritairement en télétravail depuis le 1^{er} confinement de 2020, avec une plus grande proportion de femme salarié (57%), de cadre salarié (71%), de cadre manager (56%), de salarié francilien (66%) et enfin de manager francilien (57%).

Au final, la crise sanitaire est le déclencheur de nombreuses révélations tant pour les salariés que pour les managers. En témoigne ce que nous disent les 2 profils sur ce qu'ils ont appris sur eux et sur leur travail durant cette période : en priorité l'importance du contact humain, de l'échange et de la communication. On peut également parler de la prise de recul qu'a permis la période et de la prise de conscience sur l'importance de la vie privée.

C'est d'ailleurs le principal impact positif qui ressort chez les salariés (58%) et cela est encore accentué chez ceux étant majoritairement en télétravail (68%). Outre l'importance de la vie privée, c'est le niveau d'autonomie qui devient particulièrement plaisant : 9 salariés et 9 managers sur 10 en sont satisfaits, avec un niveau de tout à fait satisfait particulièrement élevé (37% chez les salariés et 39% chez les managers).

Au global, l'impact de la période sur la santé physique et psychique semble amorti par les grandes entreprises (respectivement 48% et 46% d'impact positif chez les salariés et 51% sur les deux chez les managers). Un résultat qui peut s'expliquer par les moyens dont disposent les grandes entreprises pour accompagner leurs collaborateurs, répartir la charge de travail, s'adapter aux situations imprévues... Un résultat global à nuancer cependant pour ne pas masquer des situations spécifiques plus problématiques, comme pour les moins de 35 ans, la part de salariés évoquant un impact très négatif de la crise sur le plan psychique double par rapport à l'ensemble des répondants (17% vs 9% pour l'ensemble de la population).



De grandes tendances qui ne doivent pas masquer des contrastes (4/4)

Les représentants du personnel conscients de l'importance de leurs rôles et du chemin qu'ils leur restent à parcourir

Les grandes tendances de l'évolution du travail impactent moins les représentants du personnel dans leurs missions, et même si la majorité (62%) estime que cela ne va pas modifier leur rôle, près d'un tiers d'entre eux (31%) estime qu'il sera plus important à l'avenir.

Le constat des représentants du personnel sur l'impact de la situation sanitaire dans les entreprises est mitigé, si la moitié (52%) estime que la crise a rendu le climat plus tendu, ils sont 69% à dire que cela a engendré plus de solidarité et de cohésion et 8 représentants 10 estiment que la qualité des relations entre managers et salariés a été positive.

8 représentants du personnel sur 10 estiment qu'ils ont pu jouer convenablement leur rôle dans la représentation des salariés durant la crise, et 95% estiment même que le soutien qu'ils ont apporté a été satisfaisant, ce qui peut expliquer qu'ils se sont sentis efficaces (6,9/10) et surtout utiles (7,3/10). Un rôle donc important dans les entreprises et qui est apprécié et conscientisé tant par les managers que par les salariés, même si les 2/3 d'entre eux ne se projettent pas dans ce rôle.

Les représentants du personnel sont confiants quant à leur rôle dans le monde du travail (76%) et surtout dans leur entreprise (85%), une confiance logique au regard du nombre important d'enjeux qu'ils jugent très important pour l'avenir, on peut notamment citer les enjeux suivants :

- Le maintien de l'équité des conditions de travail (97% dont 65% qui accordent une très forte importance à ce sujet)
- Le suivi et la mise en œuvre des évolutions de la législation du travail (97% dont 58% de très important)
- La possibilité de travail sur la stratégie de l'entreprise (94% dont 56% de très important)

Par ailleurs, 66% estiment que la prévention et l'accompagnement des risques psychosociaux pour les salariés est un enjeu très important, en faisant ainsi la principale priorité.



ANALYSE

A



**LE POINT DE VUE DES
SALARIÉS ET DES MANAGERS**

01



**APPRECIATION DES GRANDES
TENDANCES DE L'EVOLUTION DU TRAVAIL**

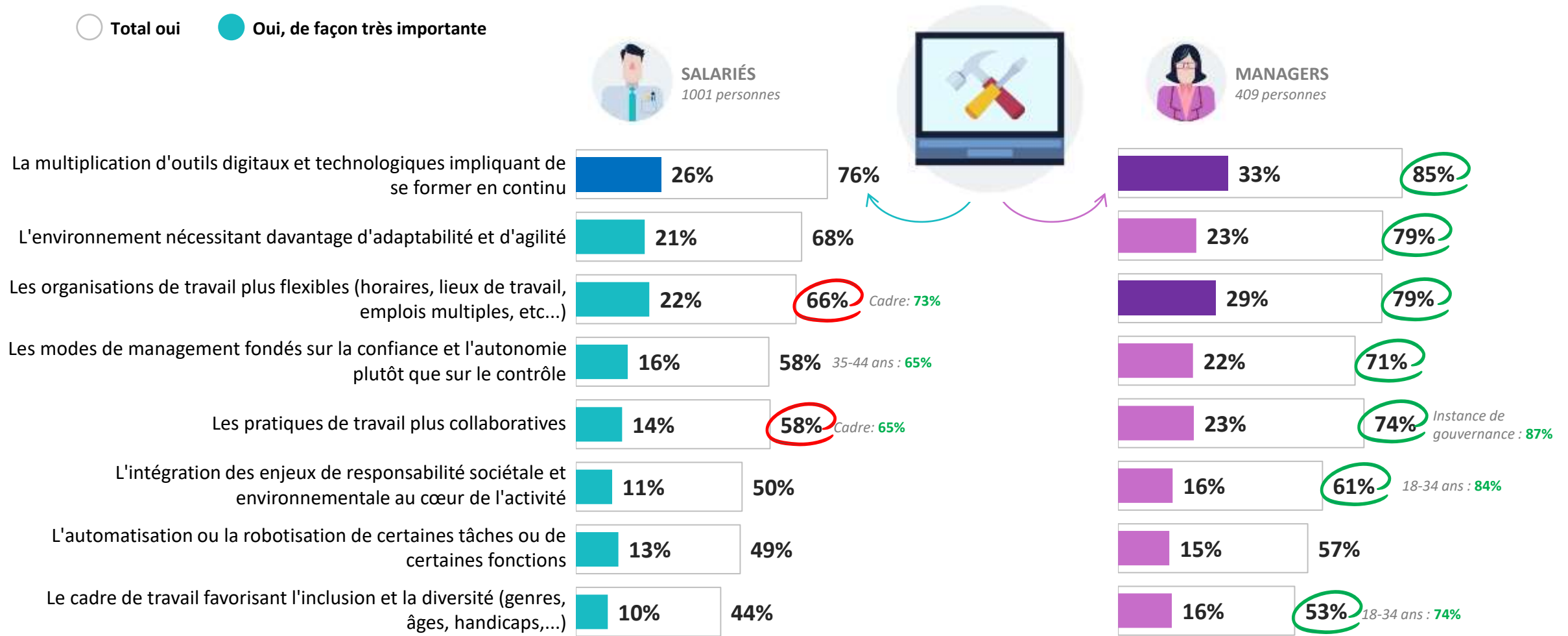


La formation sur les outils digitaux, première tendance impactant le quotidien des salariés et des managers. L'organisation plus flexible du travail impacte fortement près de 3 managers du 10. À noter, les managers estiment systématiquement que les tendances ont un plus fort impact sur leur quotidien

Q1. Voici une sélection de grandes tendances concernant l'évolution du travail en général. Pour chacune des évolutions suivantes, diriez-vous qu'elle change ou qu'elle a déjà changé votre façon de travailler au quotidien ?

Base : Ensemble des répondants

Total oui Oui, de façon très importante



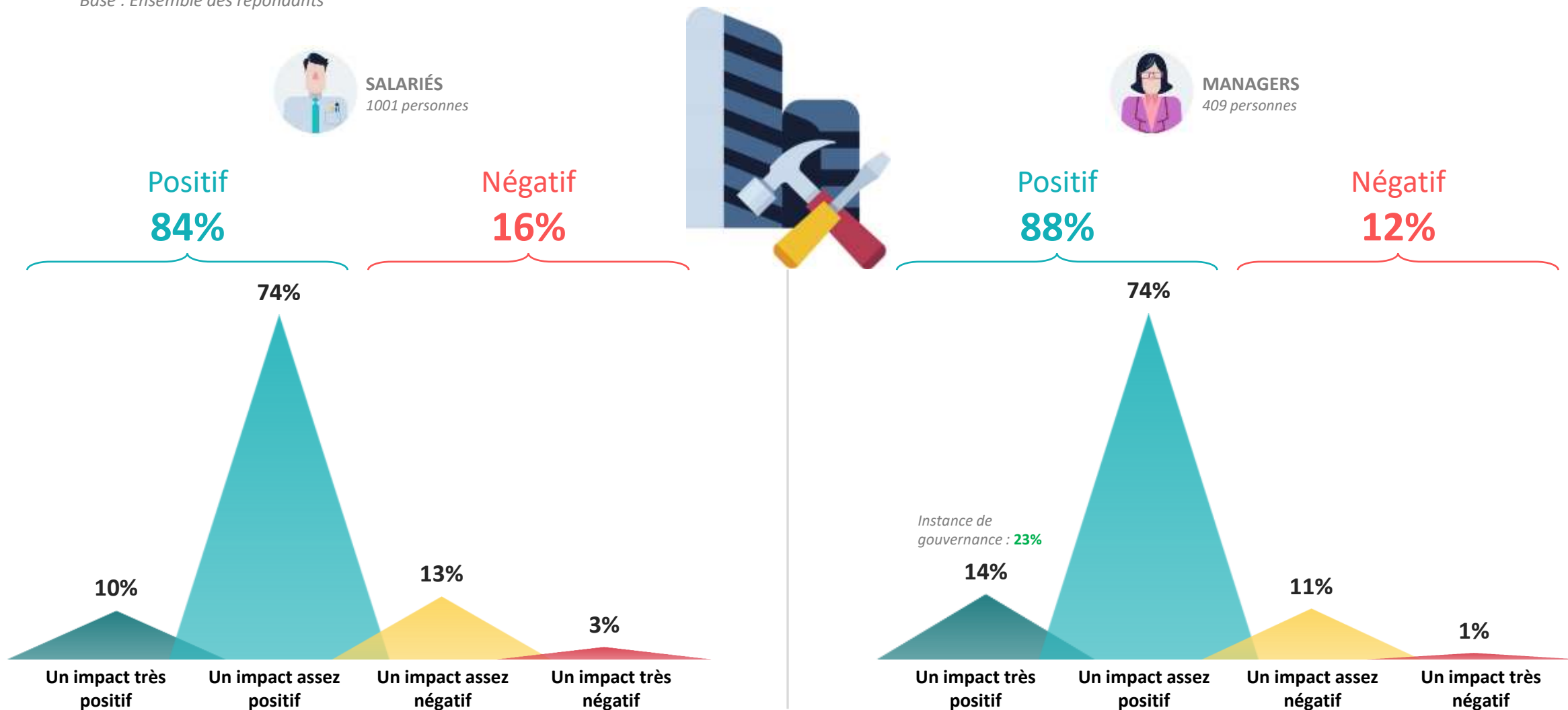
Différence significative positive / négative vs salariés/managers



L'ensemble de ses tendances contribue à l'amélioration de la performance économique des entreprises selon les salariés et encore plus selon les managers

Q2. Et diriez-vous que ces tendances ont, pour la performance économique de votre entreprise ...

Base : Ensemble des répondants

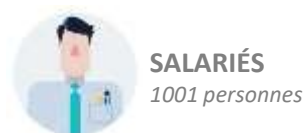




C'est également le cas en ce qui concerne l'impact des tendances sur la qualité de vie au travail même si l'impact est jugé moins positivement – il l'est toujours plus chez les managers

Q3. Et diriez-vous que ces tendances ont, sur votre qualité de vie au travail ...

Base : Ensemble des répondants



SALARIÉS
1001 personnes



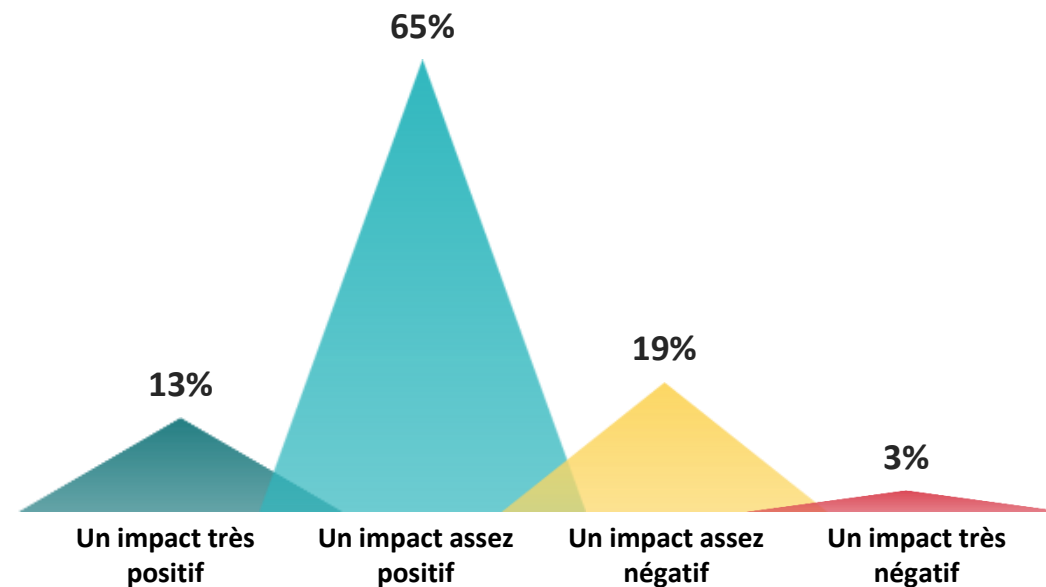
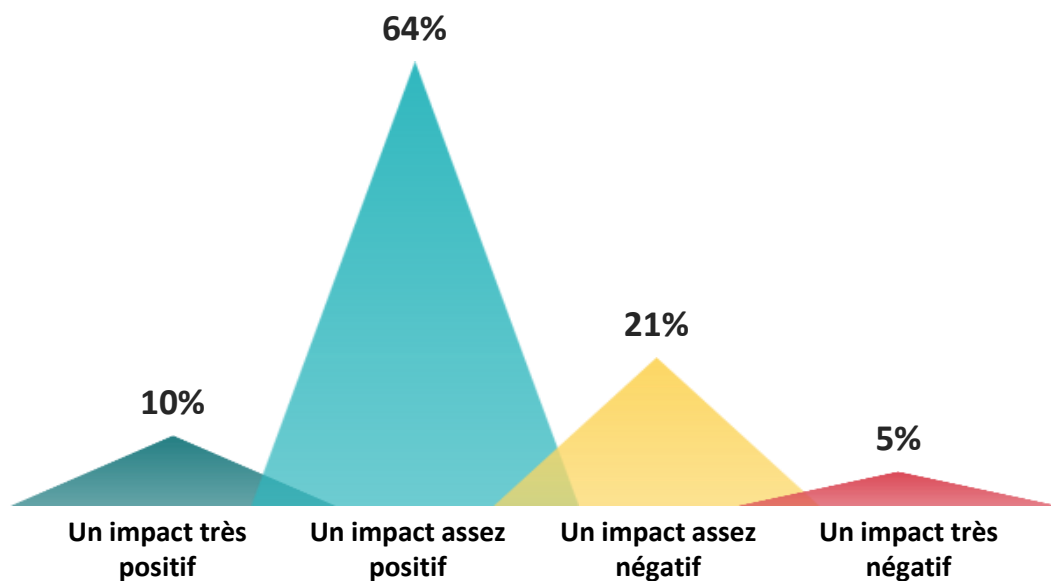
MANAGERS
409 personnes

Positif
74%

Négatif
26%

Positif
78%

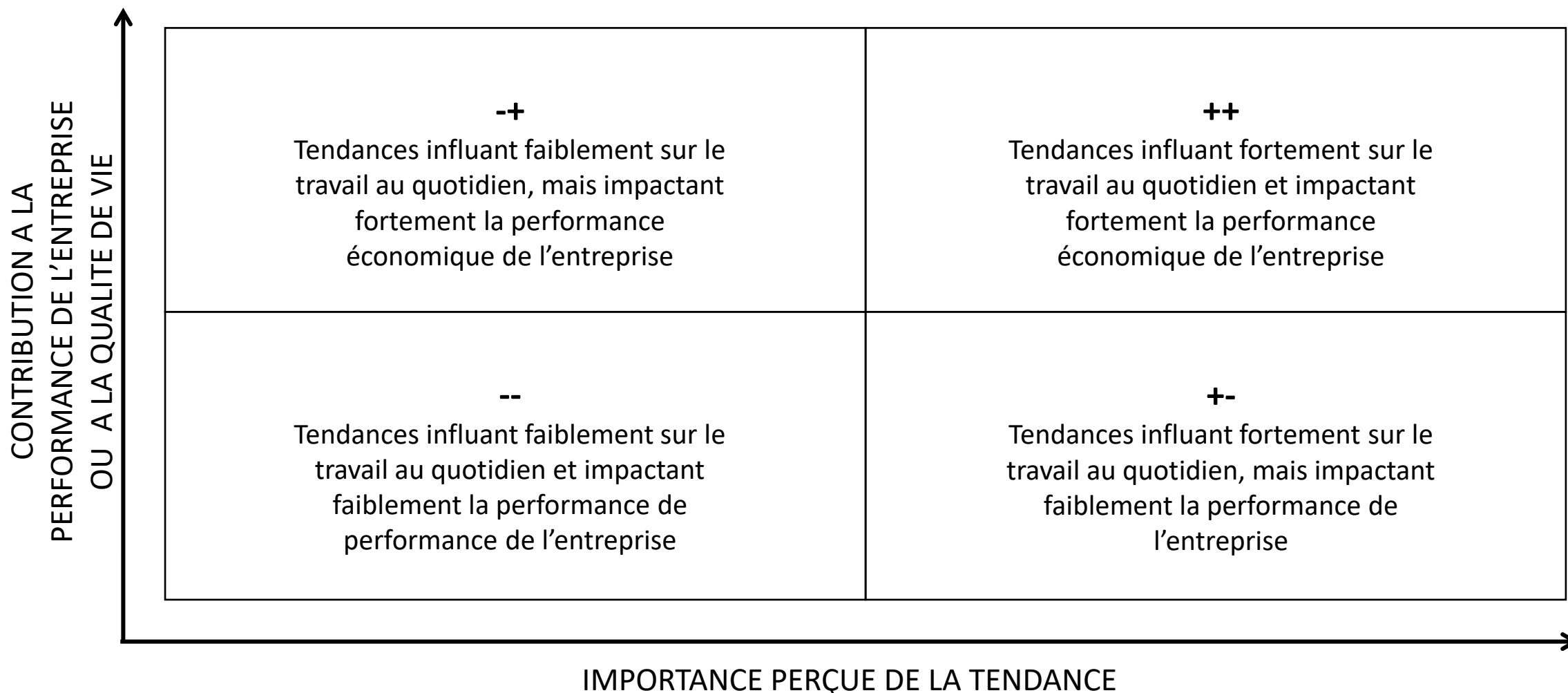
Négatif
22%





La matrice

- Comment lire le tableau : la matrice se compose de 4 quadrants, chacun représentant l'impact et l'influence des tendances sur la performance économique de l'entreprise ou sur la qualité de vie au travail.

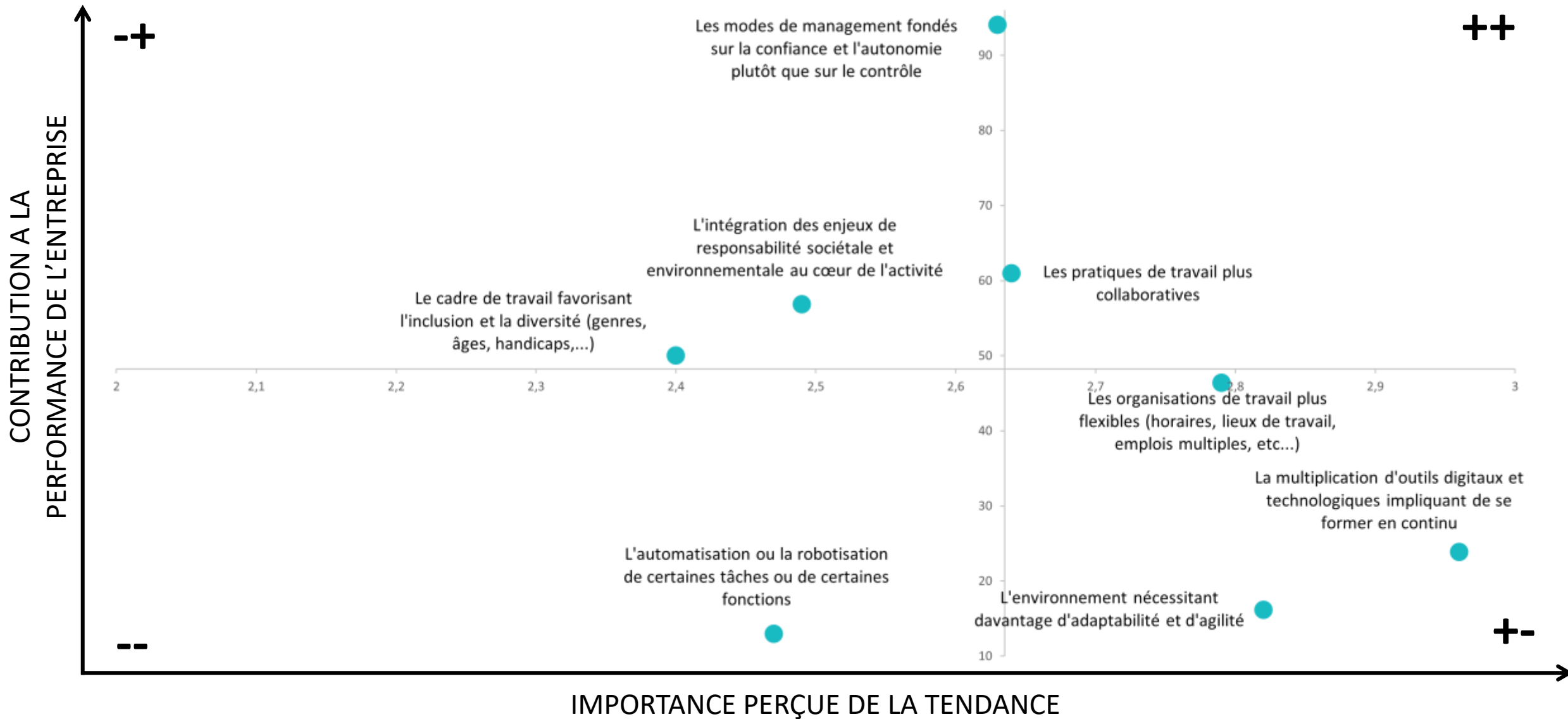




Le management, premier contributeur de la performance économique d'une entreprise selon les salariés



SALARIÉS
1001 personnes



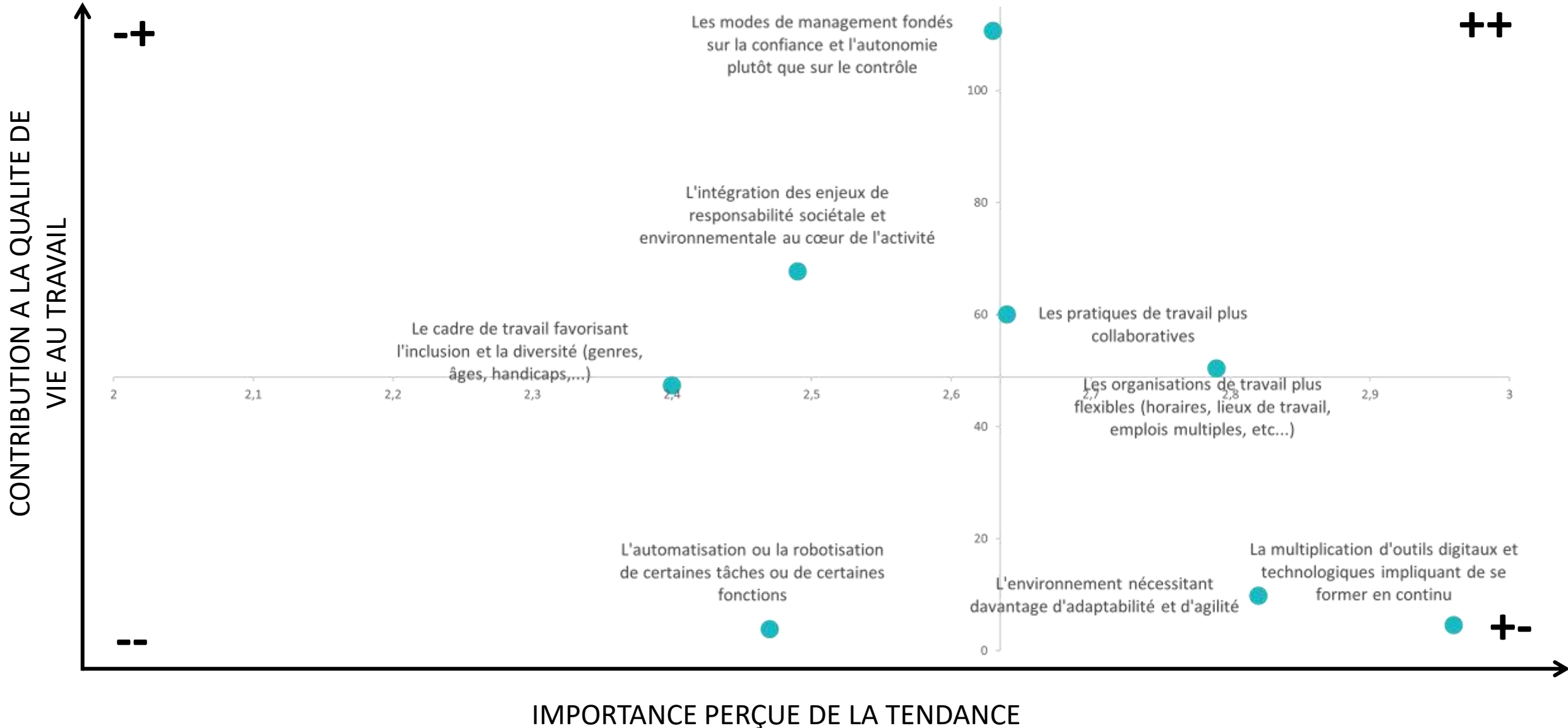
IMPORTANCE PERÇUE DE LA TENDANCE



Il est également le premier contributeur à la qualité de vie au travail



SALARIÉS
1001 personnes



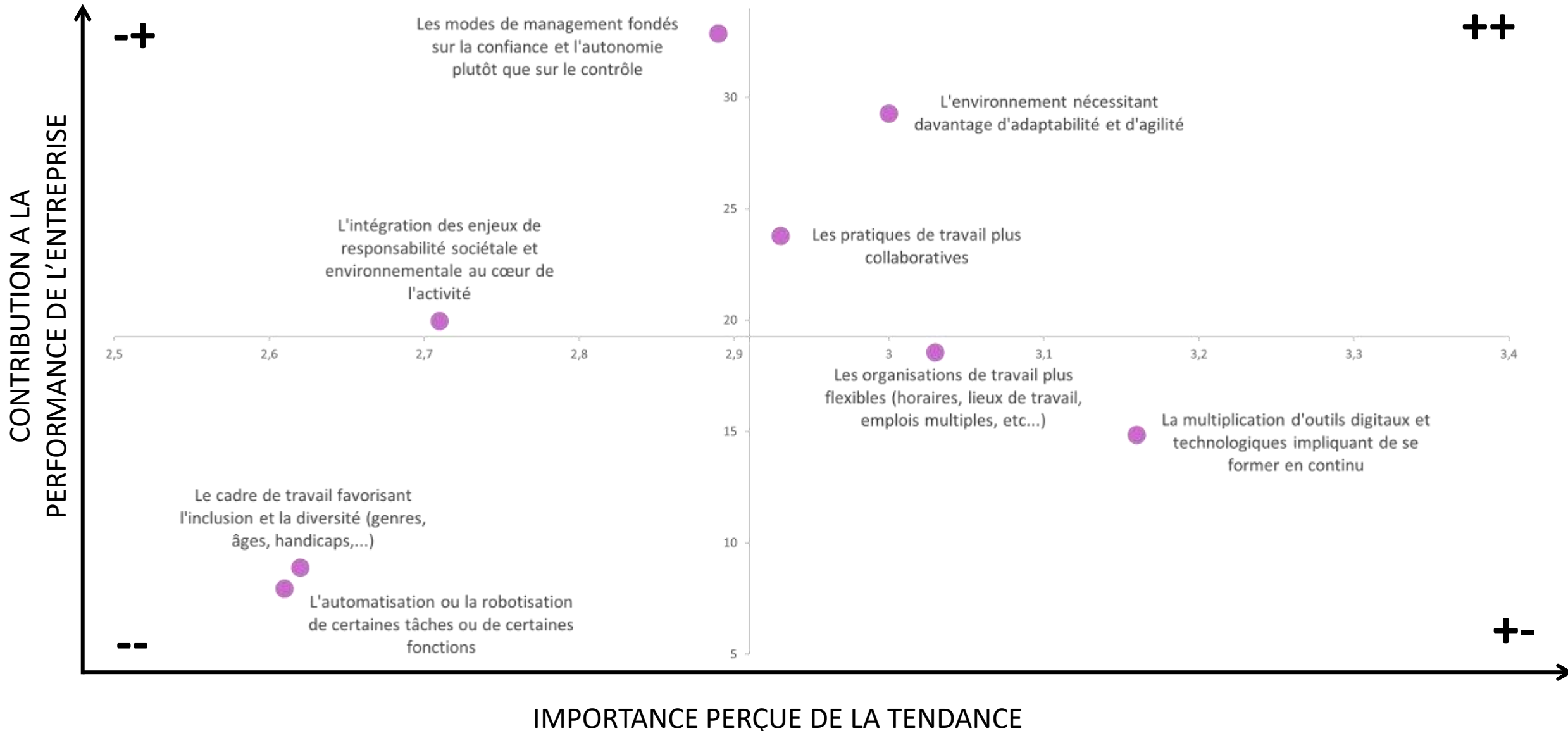
IMPORTANT PERÇUE DE LA TENDANCE



Cela est plus partagé chez les managers, même si le management est toujours le premier contributeur à la performance économique d'une entreprise, il est complété par l'environnement de travail



MANAGERS
409 personnes



IMPORTANCE PERÇUE DE LA TENDANCE



Il en est de même pour la qualité de vie au travail, le management est cette fois-ci complété par l'organisation flexible du travail et de manière plus globale par les pratiques collaboratives.



MANAGERS
409 personnes



IMPORTANCE PERÇUE DE LA TENDANCE

02



**IMPACT DE LA CRISE COVID SUR LA
SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET
SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL**



Au global, une répartition de travailleurs sur site et en télétravail assez équivalente, mais des disparités qui apparaissent selon le sexe, la catégorie socio-professionnelle et le lieu de vie – ainsi les cadres, les Franciliens et les femmes ont été les catégories majoritairement en télétravail

Q4. Depuis le premier confinement du printemps 2020 jusqu'à aujourd'hui quelle a été majoritairement votre situation de travail ?

Base : Ensemble des répondants



Majoritairement sur site

Majoritairement en télétravail

48%

53%

52%

47%

Homme: **54%** / 25-34 ans : **58%**
Prof. intermédiaire : **61%** Employé : **55%**
Ouvrier : **99%**

Prof. intermédiaire : **78%**

Femme: **57%**
Cadre: **71%**
Ile de France : **66%**

Cadre : **56%**
Ile de France : **57%**

Cadre : **47%**
Ile de France : **46%**
Ile de France : **34%**

35%

30%

13%

23%

19%

22%

33%

25%

J'ai essentiellement travaillé en étant présent sur un site physique (de mon entreprise, chez des clients, ...)

J'ai travaillé majoritairement en étant présent sur un site physique avec aussi une partie de mon temps en travail à distance

J'ai travaillé majoritairement à distance en télétravail avec aussi une partie de mon temps en étant présent sur un site physique

J'ai essentiellement travaillé à distance en télétravail





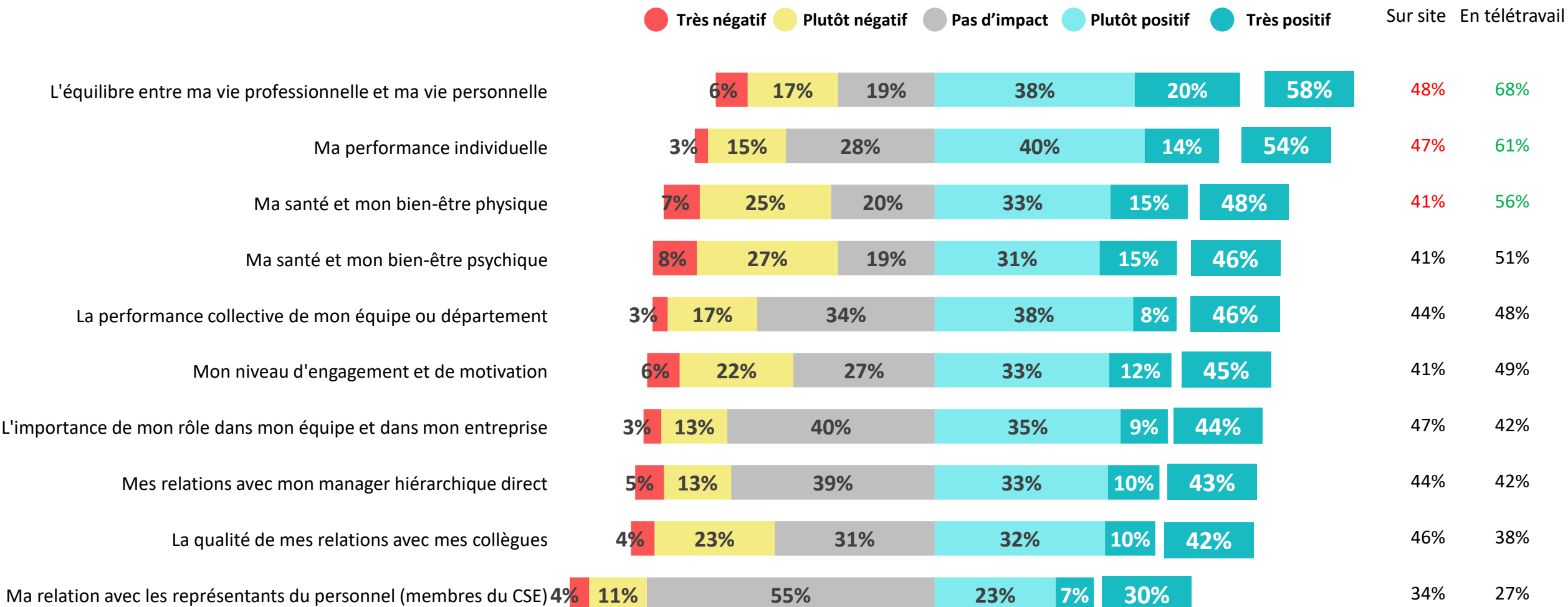
Un impact moyennement positif du télétravail sur les salariés, avec des contrastes : ceux en télétravail constatent un meilleur équilibre vie privée/vie pro, une performance individuelle accrue et plus de bien-être physique. À noter que les impacts négatifs sont plus importants sur le bien-être physique et psychique



SALARIÉS
1001 personnes

Q5. Pour vous personnellement, quel a été l'impact de cette situation sur les aspects du travail suivants :

Base : Ensemble des répondants





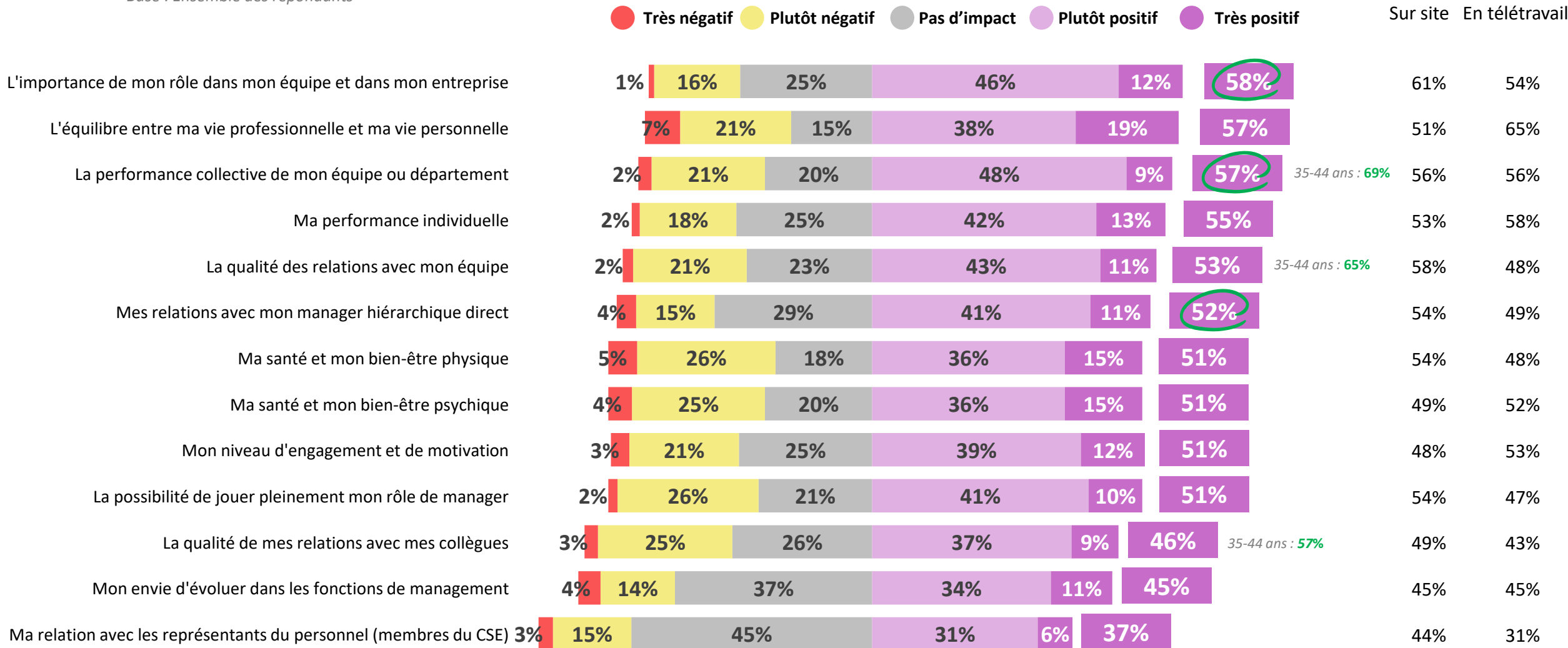
Côté manager, une tendance similaire se dessine avec un impact positif mesuré sur l'ensemble des critères



MANAGERS
409 personnes

Q5. Pour vous personnellement, quel a été l'impact de cette situation sur les aspects du travail suivants :

Base : Ensemble des répondants



Différence significative positive / négative vs salariés/managers



En termes qualitatifs, le retour d'expérience des salariés sur la crise porte sur le télétravail et aussi sur les aspects d'équilibre, de recul et de soin de soi

Q6. Qu'avez-vous le sentiment d'avoir appris lors de cette crise sur vous et votre travail ?

Base : Ensemble des répondants / Question ouverte, réponses spontanées



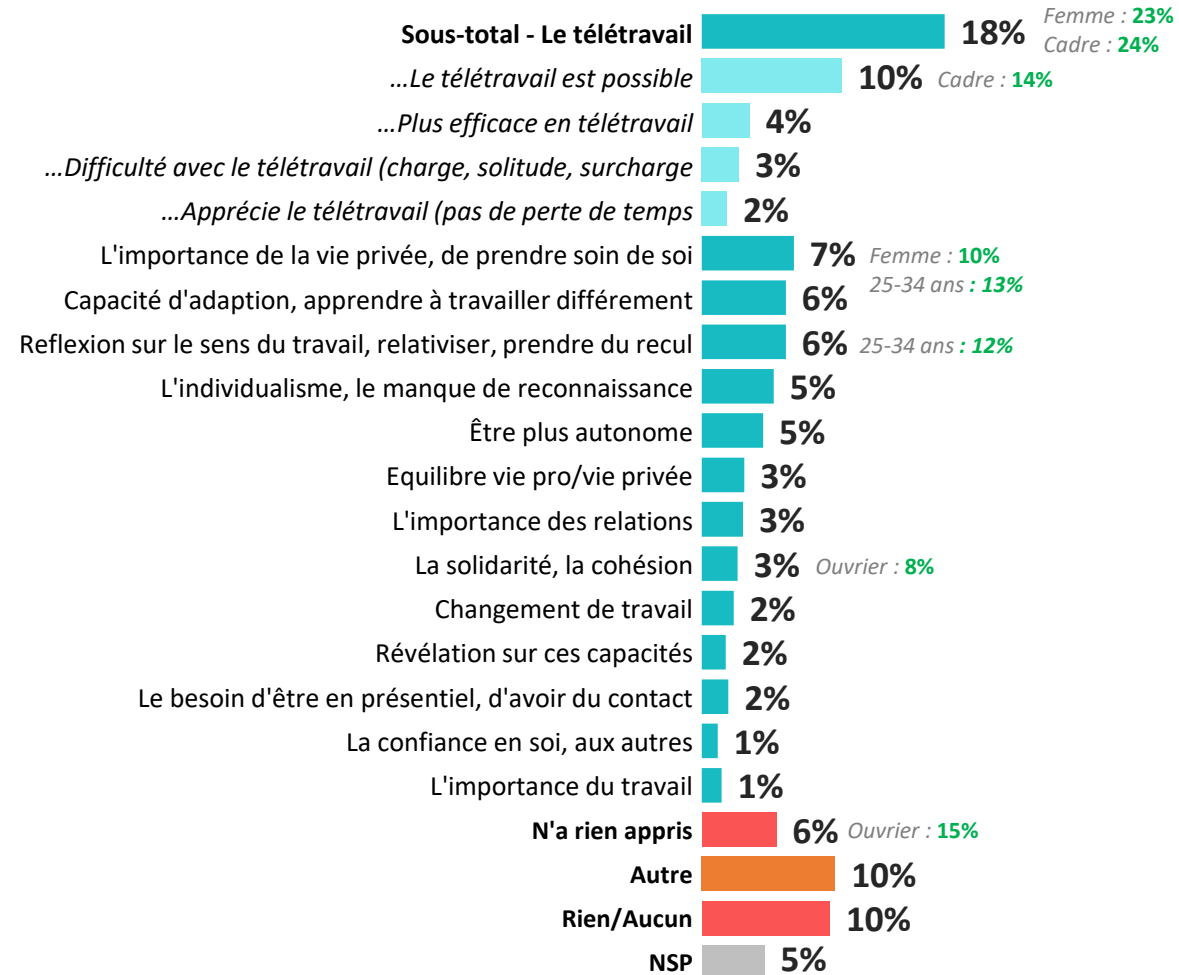
SALARIÉS

1001 personnes



75% DONNENT AU MOINS UNE RÉPONSE

1,1 RÉPONSE EN MOYENNE





Côté manager, on exprime principalement l'importance du contact et de l'attention portée aux autres

Q6. Qu'avez-vous le sentiment d'avoir appris lors de cette crise sur votre rôle de manager ?

Base : Ensemble des répondants / Question ouverte, réponses spontanées

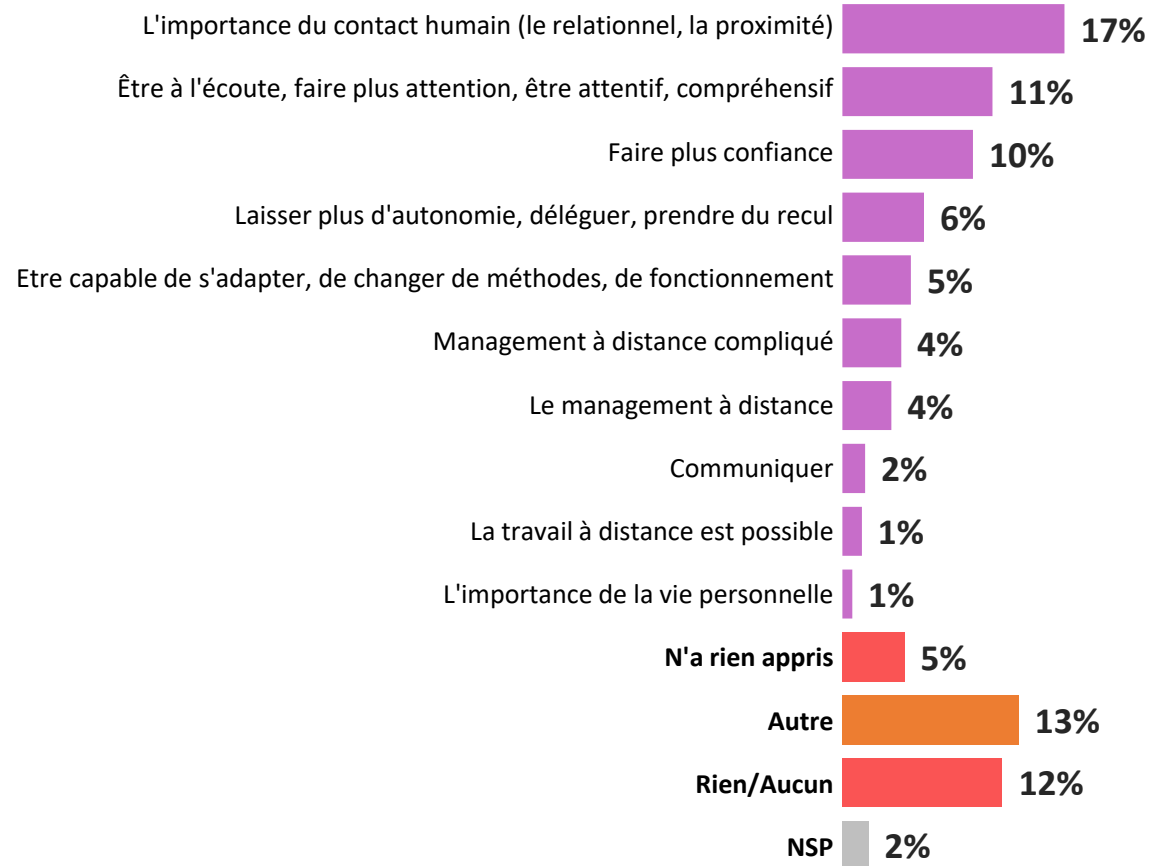


MANAGERS
409 personnes



75% DONNENT AU MOINS UNE RÉPONSE

1,1 RÉPONSE EN MOYENNE



03



**CONTENU ET ORGANISATION
DU TRAVAIL**



Le travail joue un rôle prépondérant dans la vie des managers, il l'est également pour les salariés, mais à un niveau légèrement moindre

Q16. A propos de votre travail, quel rôle diriez-vous qu'il joue dans votre équilibre de vie et pour votre bien-être global ?

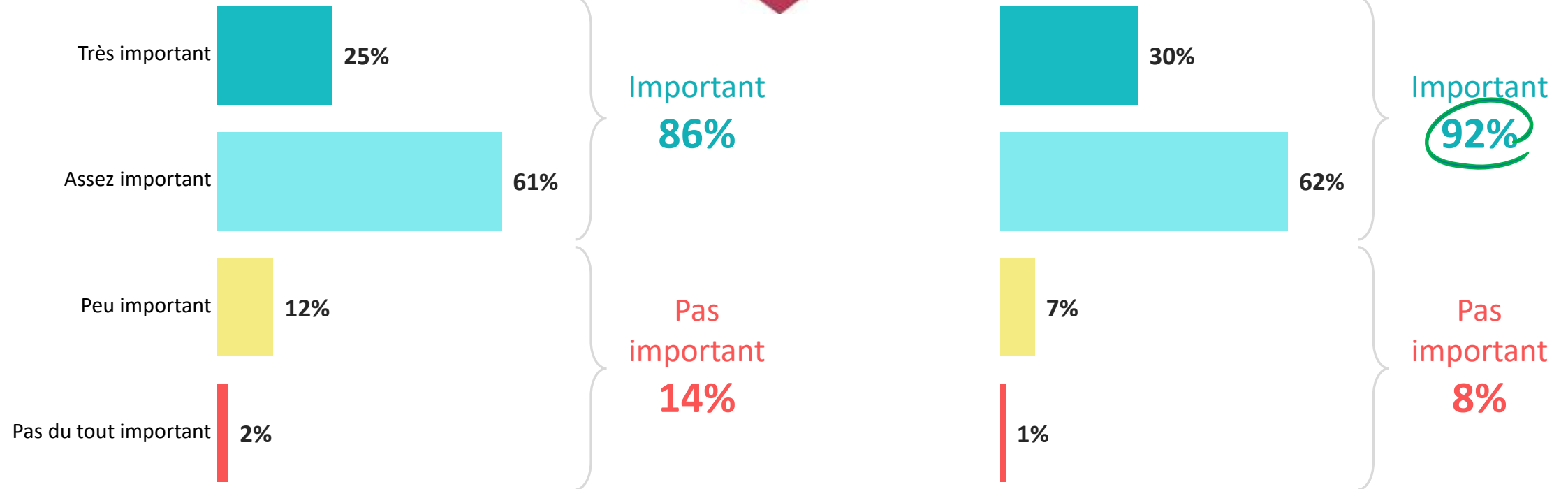
Base : Ensemble des répondants



SALARIÉS
1001 personnes



MANAGERS
409 personnes



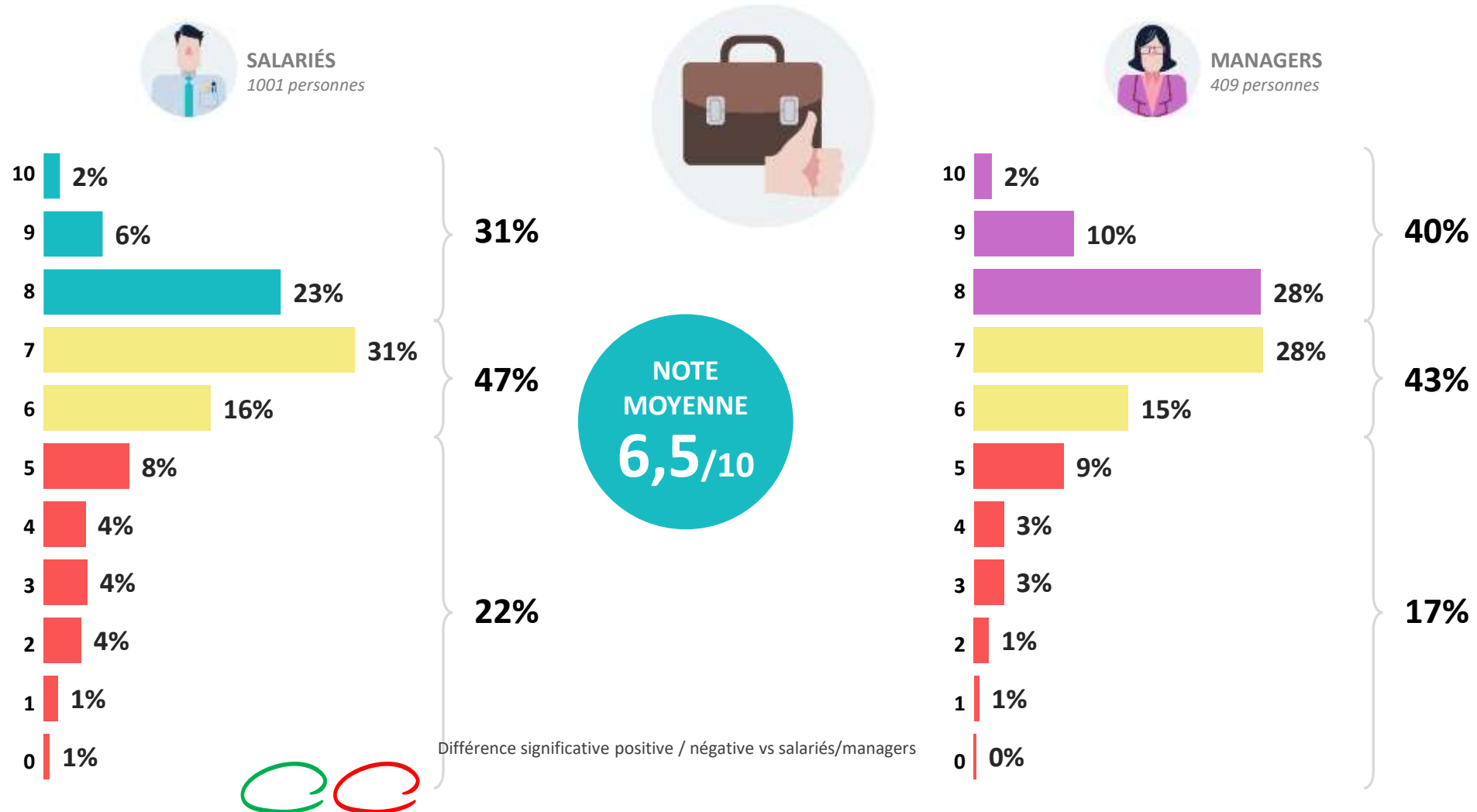
Différence significative positive / négative vs salariés/managers



Malgré les similarités constatées sur les différentes dimensions du travail, les managers accordent une meilleure note que les salariés à leur satisfaction globale au travail

Q15. Si vous deviez évaluer votre satisfaction globale à l'égard de votre travail et de votre vie professionnelle, quelle note donneriez-vous ?

Echelle de 0 à 10 – La note 0 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait, la note 10 que vous êtes très satisfait. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement
Base : Ensemble des répondants



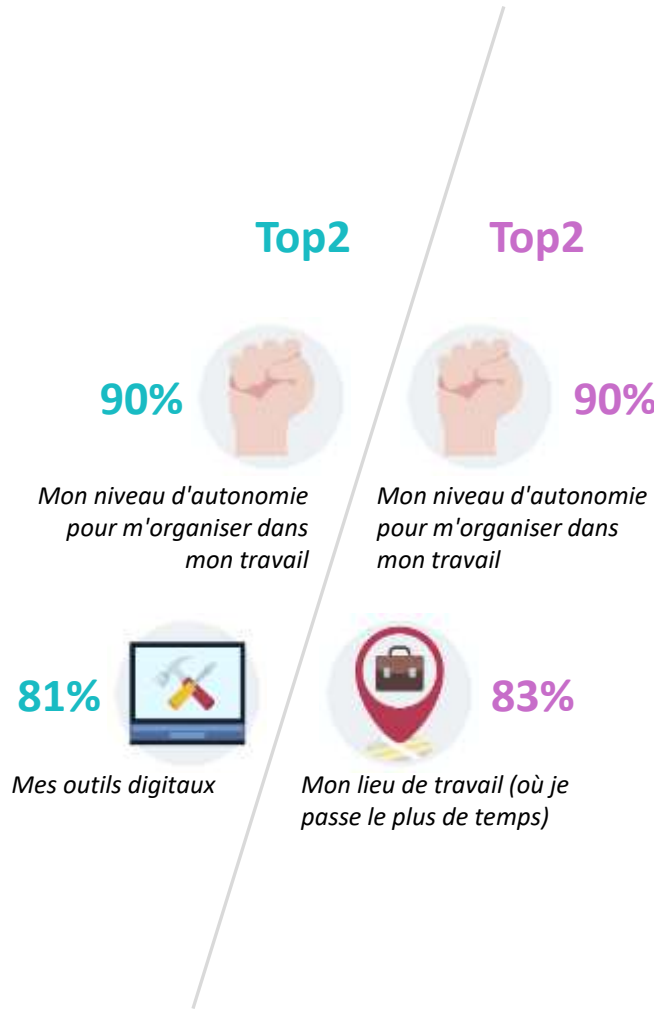
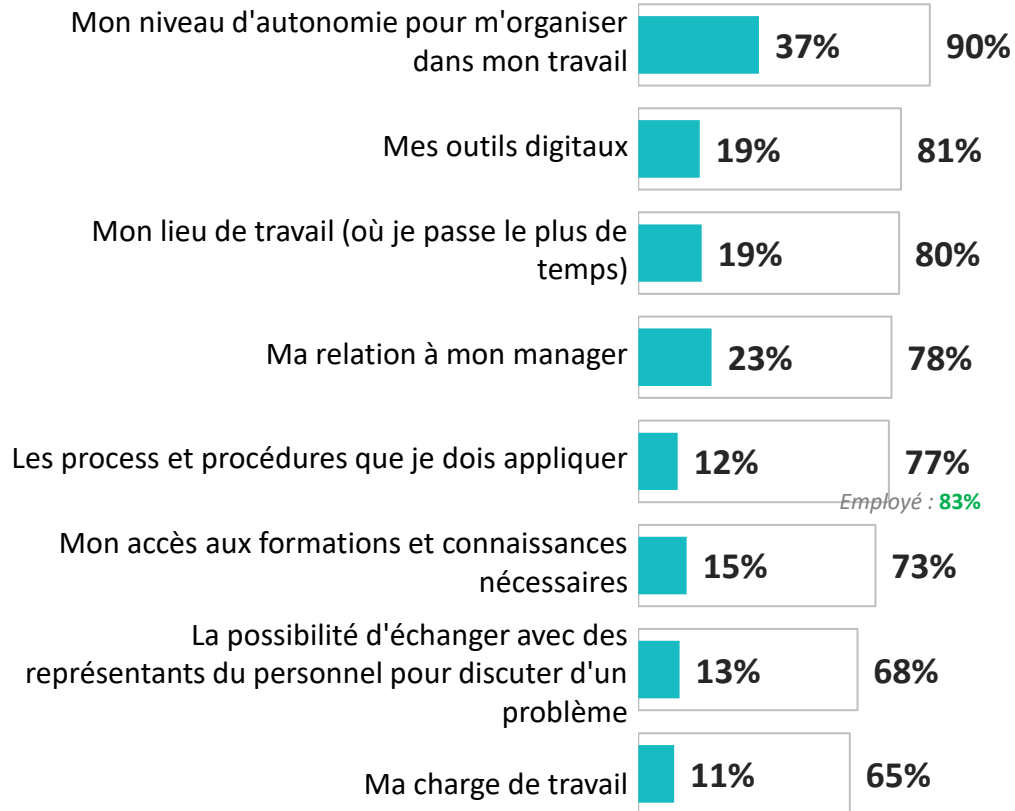


Très peu de disparités entre les managers et les salariés sur les conditions de travail, ils sont en accord et plutôt satisfaits de leurs conditions de travail, en particulier sur l'autonomie dont ils bénéficient

Q7. Afin d'assurer la bonne réalisation de votre travail, comment évaluez-vous votre situation par rapport aux éléments suivants ?

Base : Ensemble des répondants

Total satisfaisant.e Tout à fait satisfaisant.e



+
Mais aussi pour les managers uniquement (% Satisfaisant.e)

73%
Le support de l'entreprise afin de traduire et incarner la stratégie dans le travail au quotidien

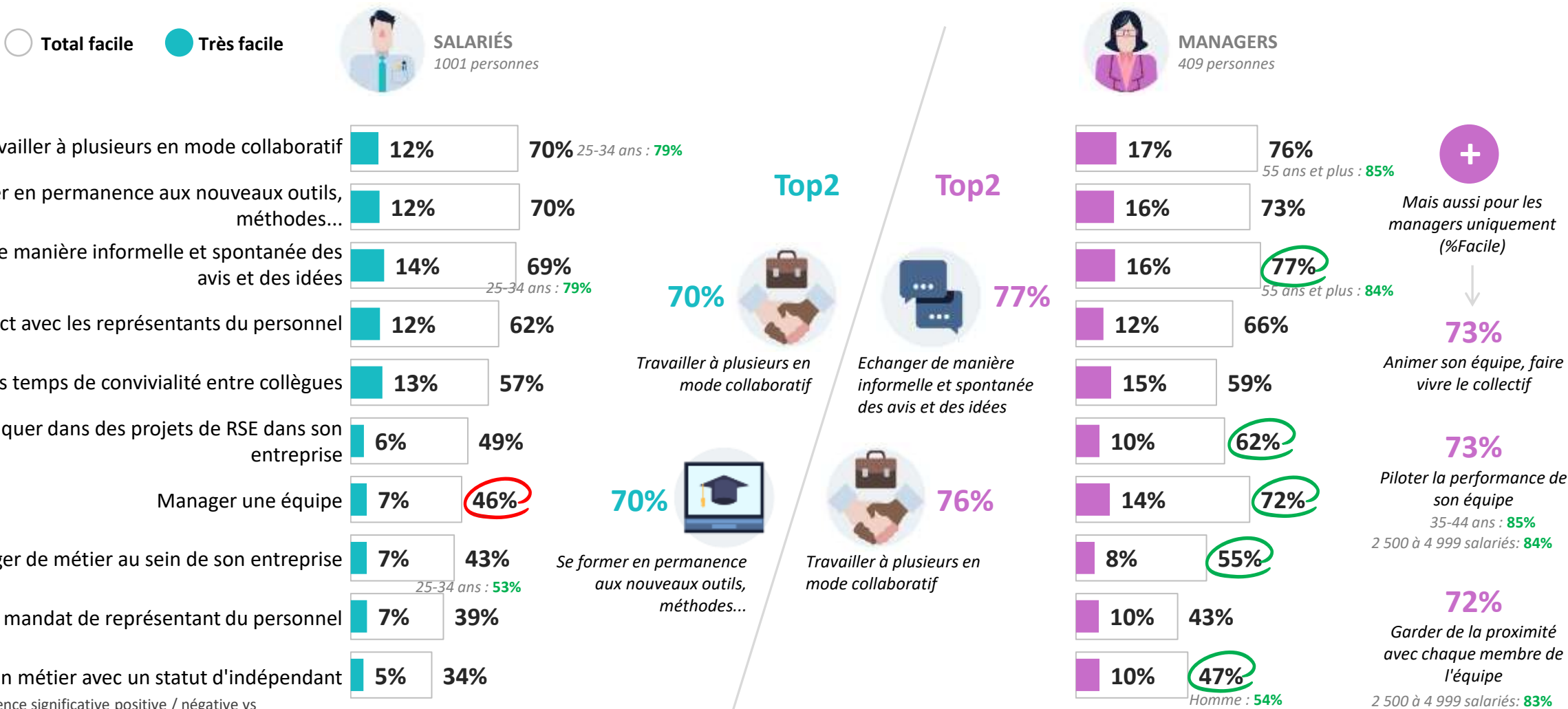
72%
L'accompagnement nécessaire pour me développer en tant que manager (formations, coaching, mentoring...)



Forts de leur expérience, les managers semblent accueillir plus facilement les différents changements à venir, cela est d'autant plus vrai pour les managers les plus anciens qui accordent plus de facilité au travail collaboratif. Côté salarié en revanche, les changements s'avèrent moins évidents.

Q8. La transformation du travail s'accélère. A titre personnel, comment envisagez-vous votre adaptation pour les activités suivantes ?

Base : Ensemble des répondants



Différence significative positive / négative vs salariés/managers

04



RECONNAISSANCE ET ENGAGEMENT



Un fort soutien entre collègues, et ce, sur tous les aspects tant au niveau des salariés que des managers



SALARIÉS
1001 personnes



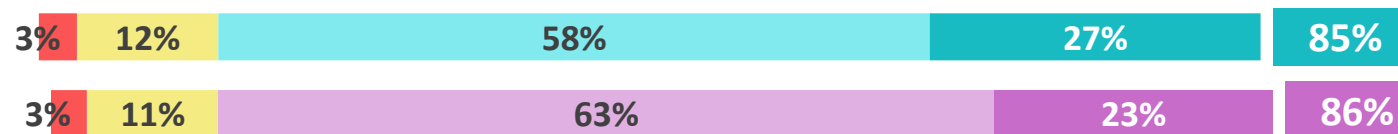
MANAGERS
409 personnes

Q12b. Et maintenant quand vous pensez au soutien que vous recevez de la part de vos collègues de travail, diriez-vous que ...

Base : Ensemble

● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord

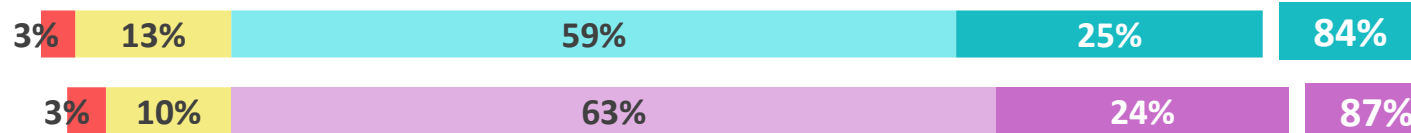
Je peux m'appuyer sur ses conseils et son expertise



Je peux demander de l'aide et en recevoir quand nécessaire



Je peux recevoir des informations ou des éclaircissements qui me manquent dans l'exécution de mon travail



Je me sens respecté(e) et écouté(e) et je peux parler ouvertement de mes difficultés sans crainte que cela suscite des retours négatifs





Des différences cependant sur le soutien reçu par le manager direct : les salariés même si relativement d'accord, le sont moins que les managers. À noter les femmes managers se sentent moins respectées et écoutées



SALARIÉS
1001 personnes



MANAGERS
409 personnes

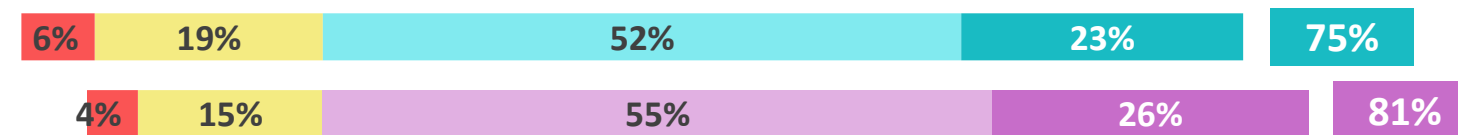
Q12. Quand vous pensez au soutien que vous recevez de la part de votre manager direct, diriez-vous que ...

Base : Ensemble des répondants

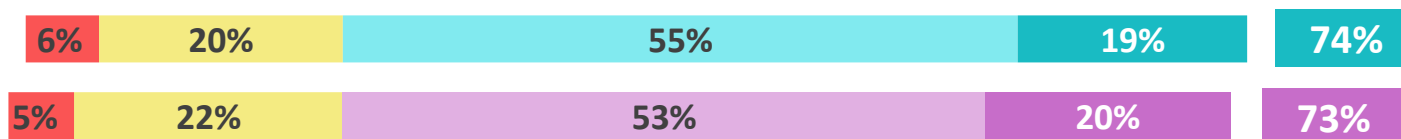
● Pas du tout d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Plutôt d'accord ● Tout à fait d'accord



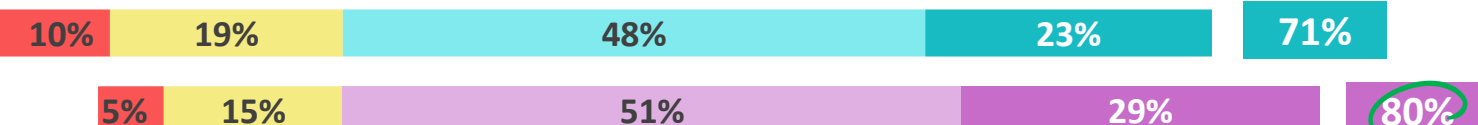
Je dispose clairement des informations et des indications quant à mon rôle, les objectifs et les attentes liés à mon travail



Je dispose des outils, des ressources et du temps nécessaires pour exécuter mon travail



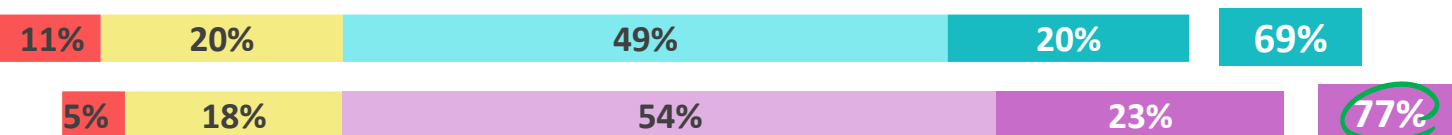
Je me sens respecté(e) et écouté(e) et je peux parler ouvertement de mes difficultés sans crainte que cela suscite des retours négatifs



Femme: 80%



Je peux m'appuyer sur ses conseils et son expertise



77%

Différence significative positive / négative vs salariés/managers




Le niveau de responsabilité et d'autonomie, premier facteur de reconnaissance en entreprise. Les managers se sentent reconnus plus facilement et plus fortement que les salariés, en particulier sur la place qu'ils occupent dans l'entreprise

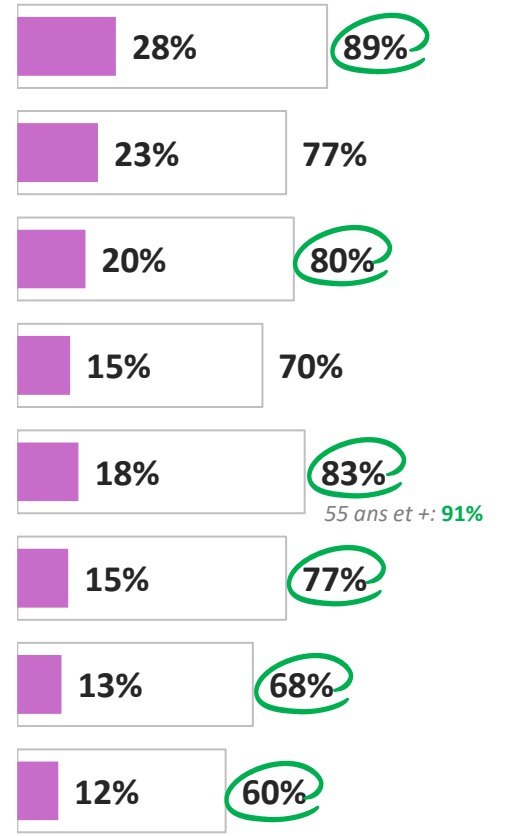
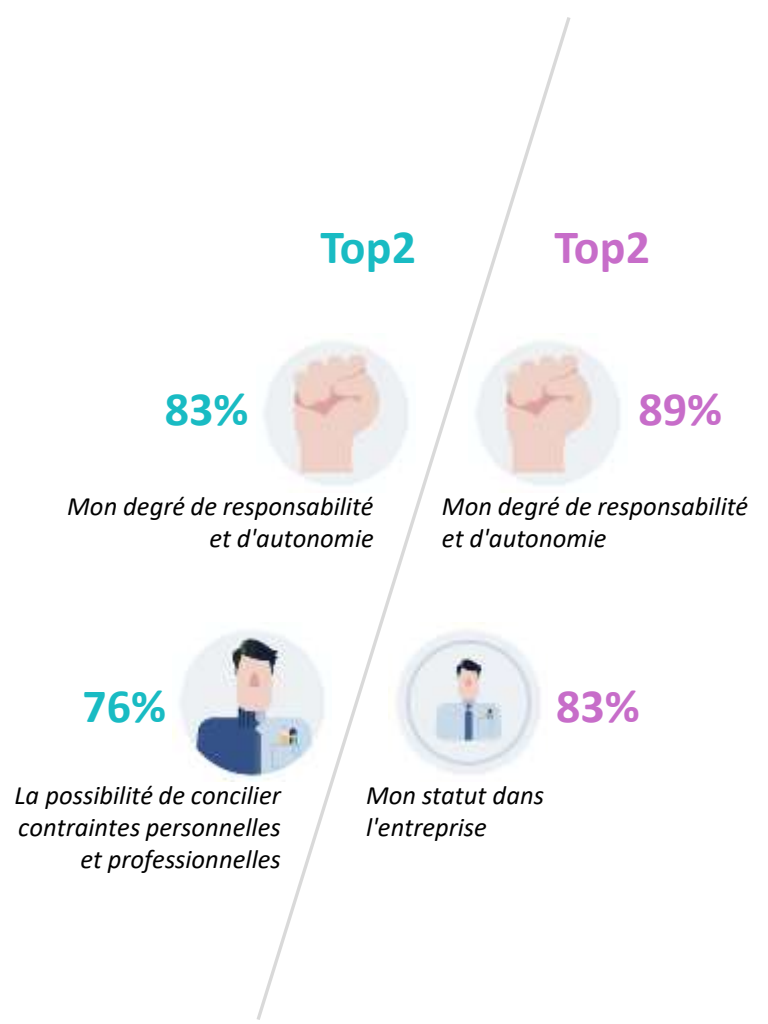
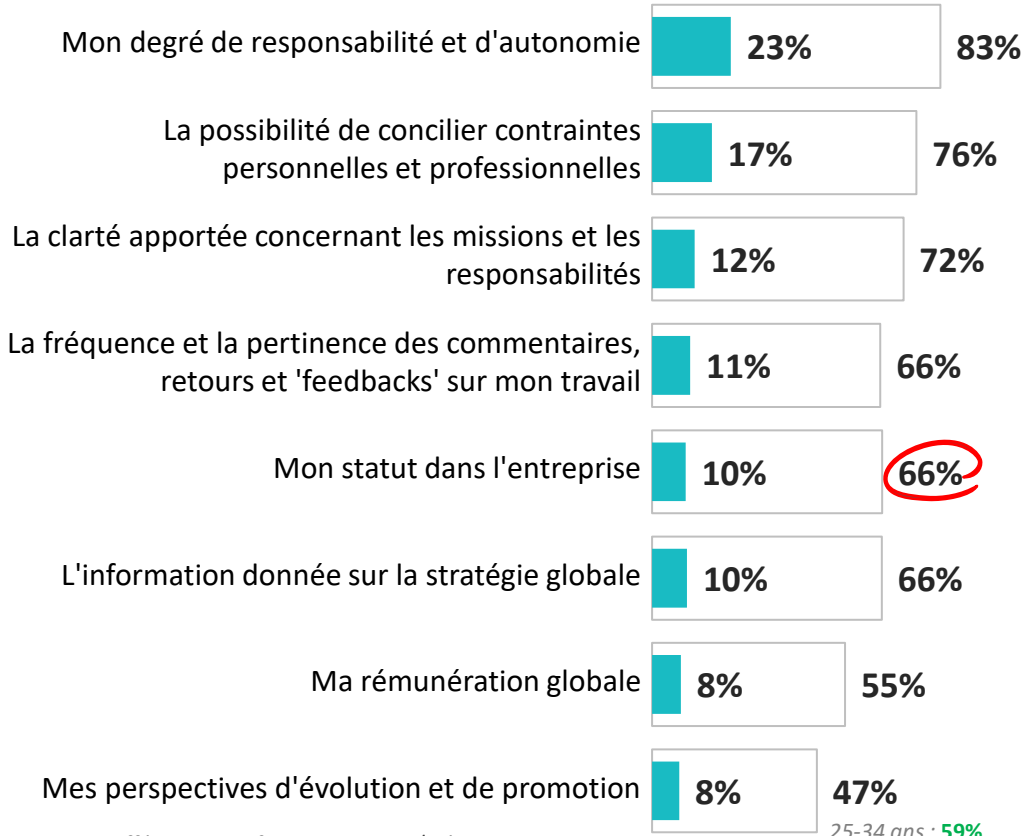
Q13. La reconnaissance sur le travail fourni peut s'exprimer de différentes façons. A titre personnel, comment diriez-vous que votre travail est reconnu sur chacun des aspects suivants ?


Base : Ensemble des répondants

- Total satisfaisant
- Tout à fait satisfaisant

 **SALARIÉS**
1001 personnes

 **MANAGERS**
409 personnes



 Différence significative positive / négative vs salariés/managers



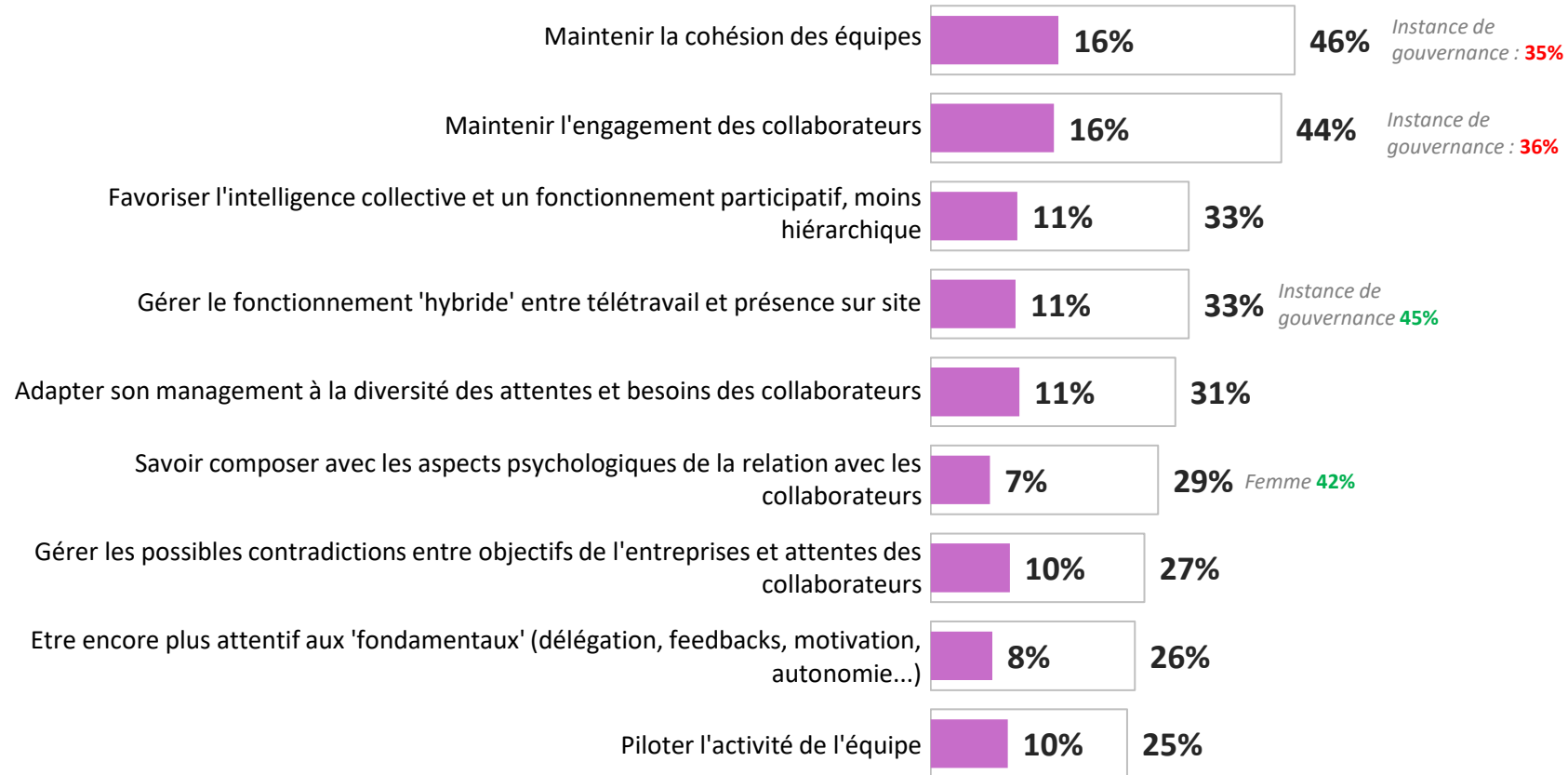
Les managers estiment que le maintien de l'engagement et de la cohésion de leur équipe sont leurs 2 plus grands défis managériaux, ce qui diffère de la perception des dirigeants (managers membres d'une instance de gouvernance)

Q14. Parmi les grands défis managériaux suivants, lesquels sont selon vous les trois plus importants ?

Base : Ensemble des répondants

Au total des 3 choix

En premier



Top2



05



**LE RÔLE DES REPRESENTANTS DU
PERSONNEL SELON LES SALARIÉS
ET LES MANAGERS**



Globalement l'action des représentants du personnels est jugée moyennement bonne tant par les salariés que par les managers

Q9. De manière générale, comment estimez-vous dans votre entreprise l'action des représentants du personnel ?

Base : Ensemble des répondants

SALARIÉS
1001 personnes



63% des salariés jugent satisfaisante l'action des représentants du personnel

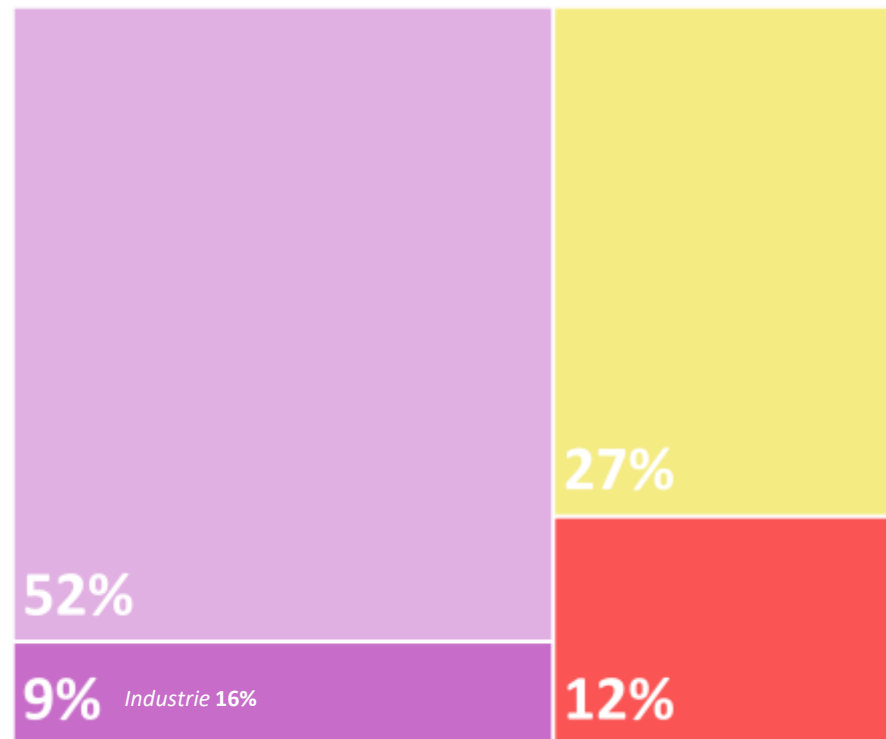
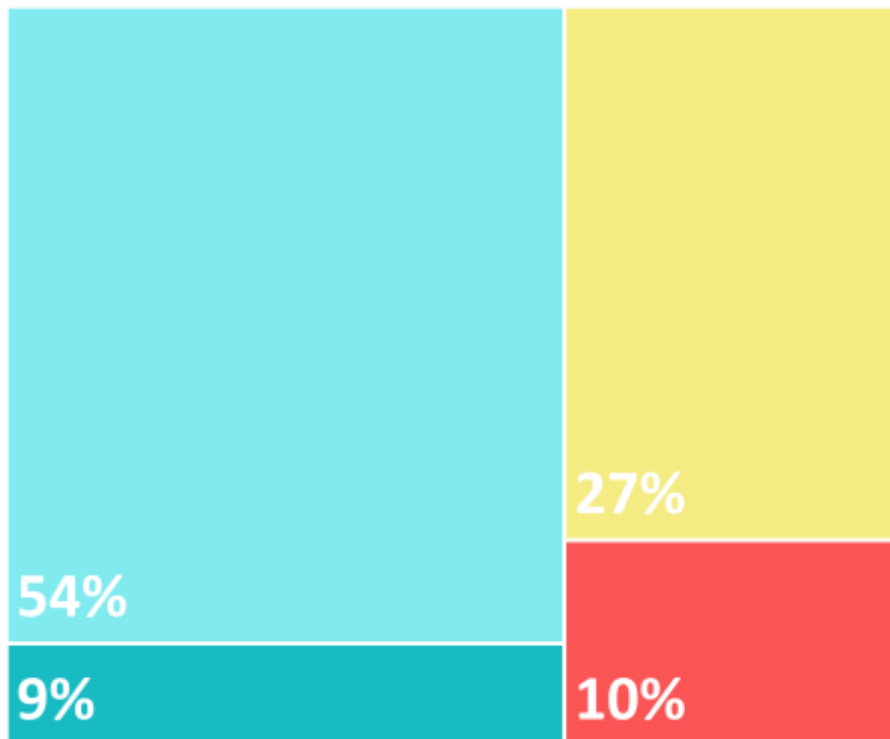


61% des managers jugent satisfaisante l'action des représentants du personnel



MANAGERS
409 personnes

- Tout à fait satisfaisante
- Plutôt satisfaisante
- Plutôt pas satisfaisante
- Pas du tout satisfaisante

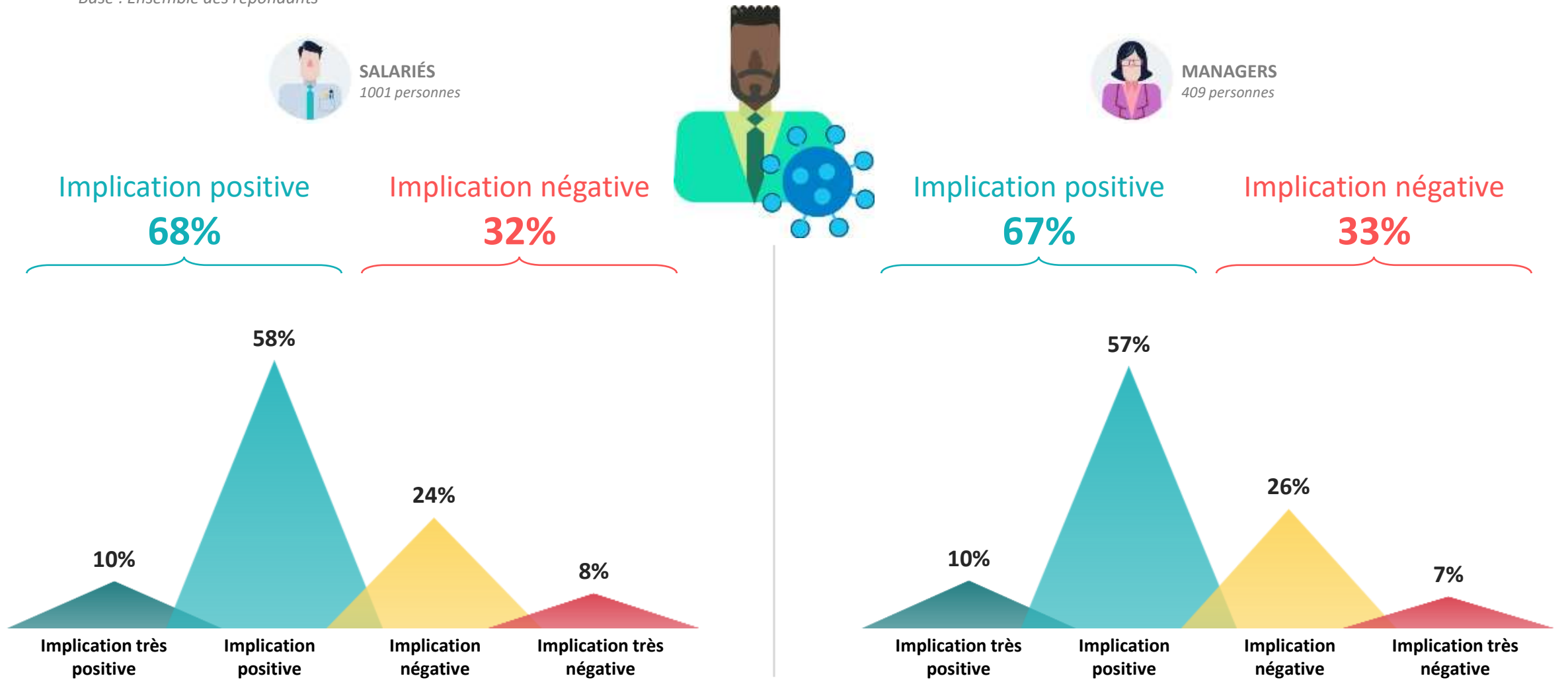




Elle l'est légèrement plus quant à leur rôle lors de la crise sanitaire

Q10. Et spécifiquement comment évaluez-vous l'implication des représentants du personnel dans l'adaptation de votre entreprise au contexte de crise sanitaire depuis l'année dernière ?

Base : Ensemble des répondants





2/3 des managers et des salariés estiment que le rôle des représentants du personnel va rester identique

Q11. Et comment envisagez-vous à l'avenir l'évolution du rôle des représentants du personnel dans votre entreprise ?

Base : Ensemble des répondants

Rappel : 39% des salariés et 43% des managers estiment qu'il est facile d'exercer un mandat de représentant du personnel

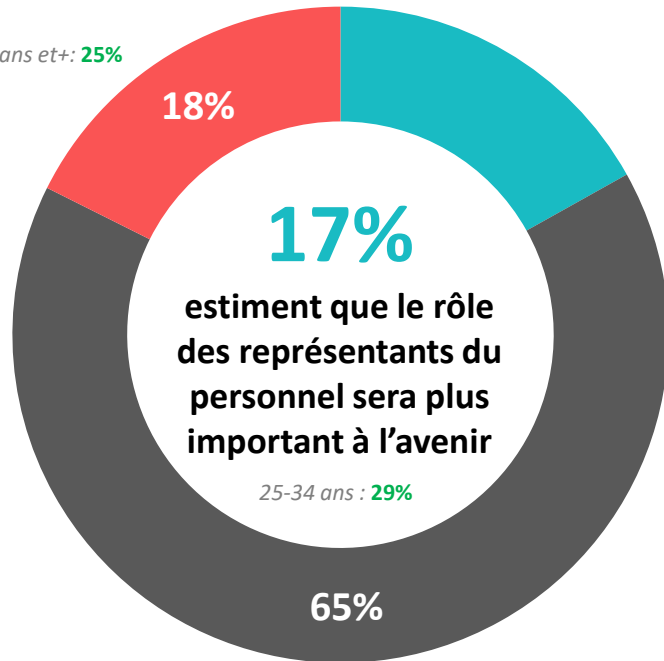


SALARIÉS
1001 personnes



MANAGERS
409 personnes

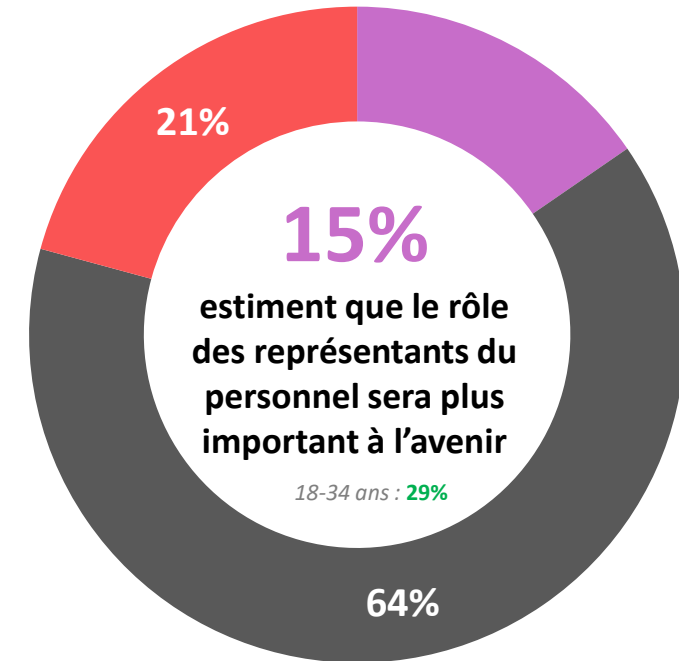
55 ans et+ : 25%



25-34 ans : 29%

- Plus important qu'aujourd'hui
- Autant important qu'aujourd'hui
- Moins important qu'aujourd'hui

21%



18-34 ans : 29%

B



**LE POINT DE VUE DES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**

01



**APPRECIATION DES GRANDES
TENDANCES DE L'EVOLUTION
DU TRAVAIL**



Les grandes tendances de l'évolution du travail affectent également les représentants du personnel

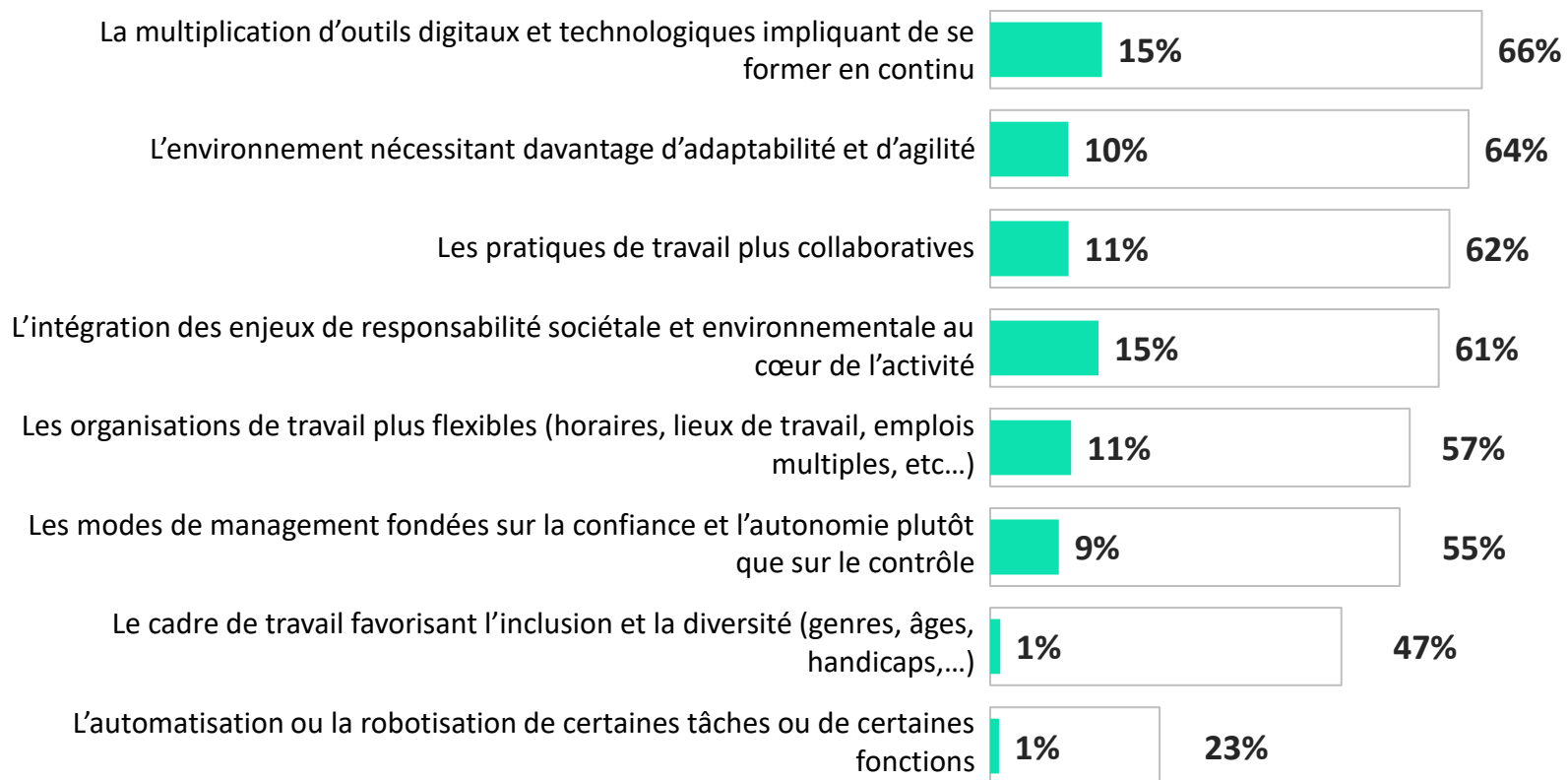
Q1. Voici une sélection de grandes tendances concernant l'évolution du travail en général. Pour chacune des évolutions suivantes, diriez-vous qu'elle change ou qu'elle a déjà changé votre façon de travailler en tant que représentant du personnel ?

Base : Ensemble des répondants

Total oui Oui, de façon très importante



REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
60 personnes



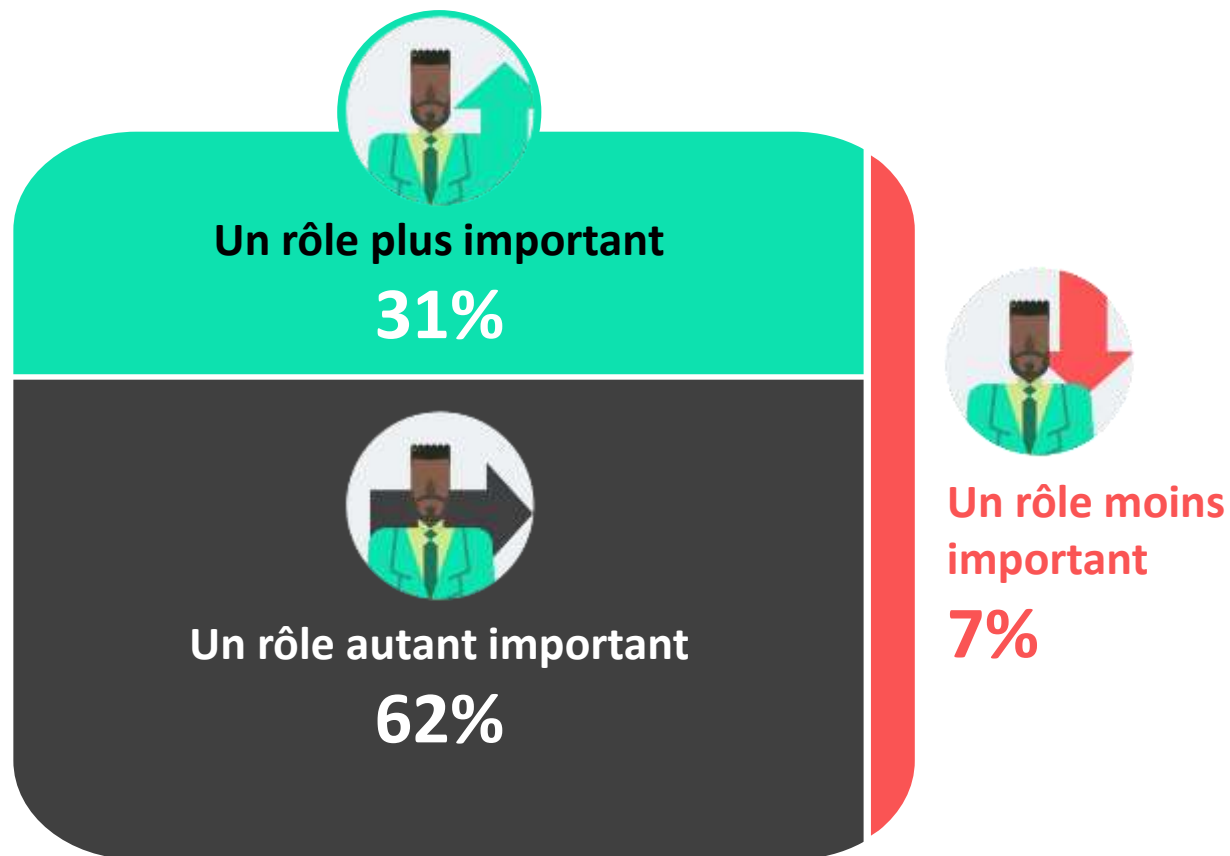
“ Si la majorité des représentants du personnel pensent que leur rôle ne va pas changer, 3 représentants sur 10 estiment qu’il va être plus important à l’avenir

Q2. Face à ces grandes tendances, comment envisagez-vous l’évolution de votre rôle de représentant du personnel ?

Base : Ensemble des répondants



REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
60 personnes



03



**RETOUR D'EXPERIENCE SUR
LA CRISE COVID**



La crise sanitaire provoque une ambivalence de situation au sein des entreprises même s'il semble que la solidarité et la cohésion l'emportent...

Q4. Parlons maintenant des effets de la crise Covid depuis le premier confinement du printemps 2020 jusqu'à aujourd'hui. Merci d'indiquer si les affirmations suivantes correspondent à votre entreprise

Base : Ensemble des répondants



REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

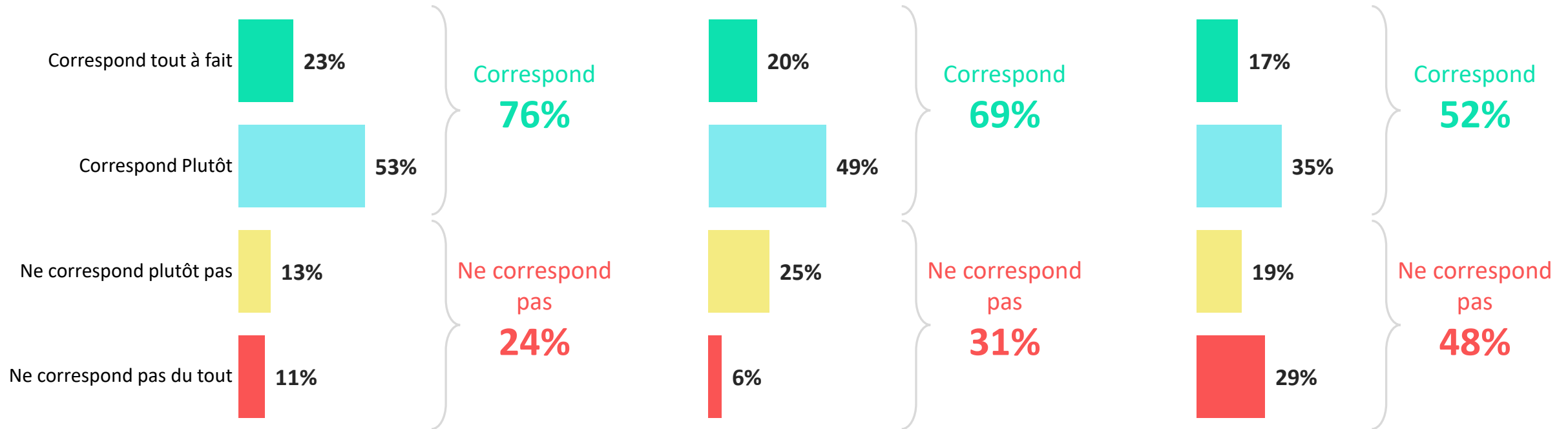
60 personnes

La crise...

...a eu des effets différents suivant les départements et les équipes, parfois avec plus de tension, parfois avec plus de cohésion et d'harmonie

...a généré majoritairement plus de solidarité et plus de cohésion

...a rendu le climat social globalement plus tendu et conflictuel





...ce qui est confirmé par la bonne qualité des relations entre managers et collaborateurs, un point de vigilance relatif émis par les représentants du personnel sur la santé et le bien-être psychique des salariés

Q5. Et quels ont été les effets de la crise Covid du premier confinement jusqu'à aujourd'hui sur les aspects suivant, dans votre entreprise ?

Base : Ensemble des répondants



REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
60 personnes



possibilité pour le CSE
de jouer son rôle de
représentation des salariés



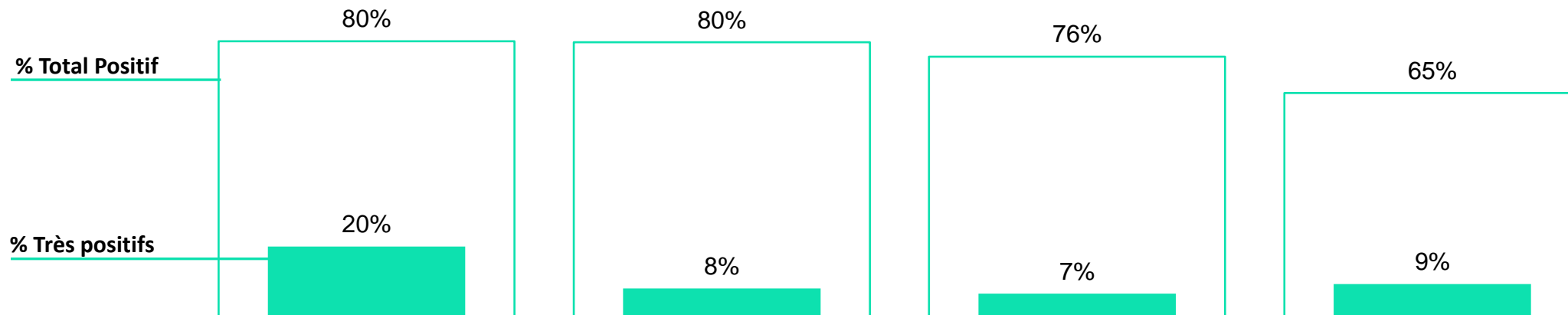
qualité des relations
entre managers
et collaborateurs



santé et le bien-être
physique
des salariés



santé et le bien-être
psychique
des salariés

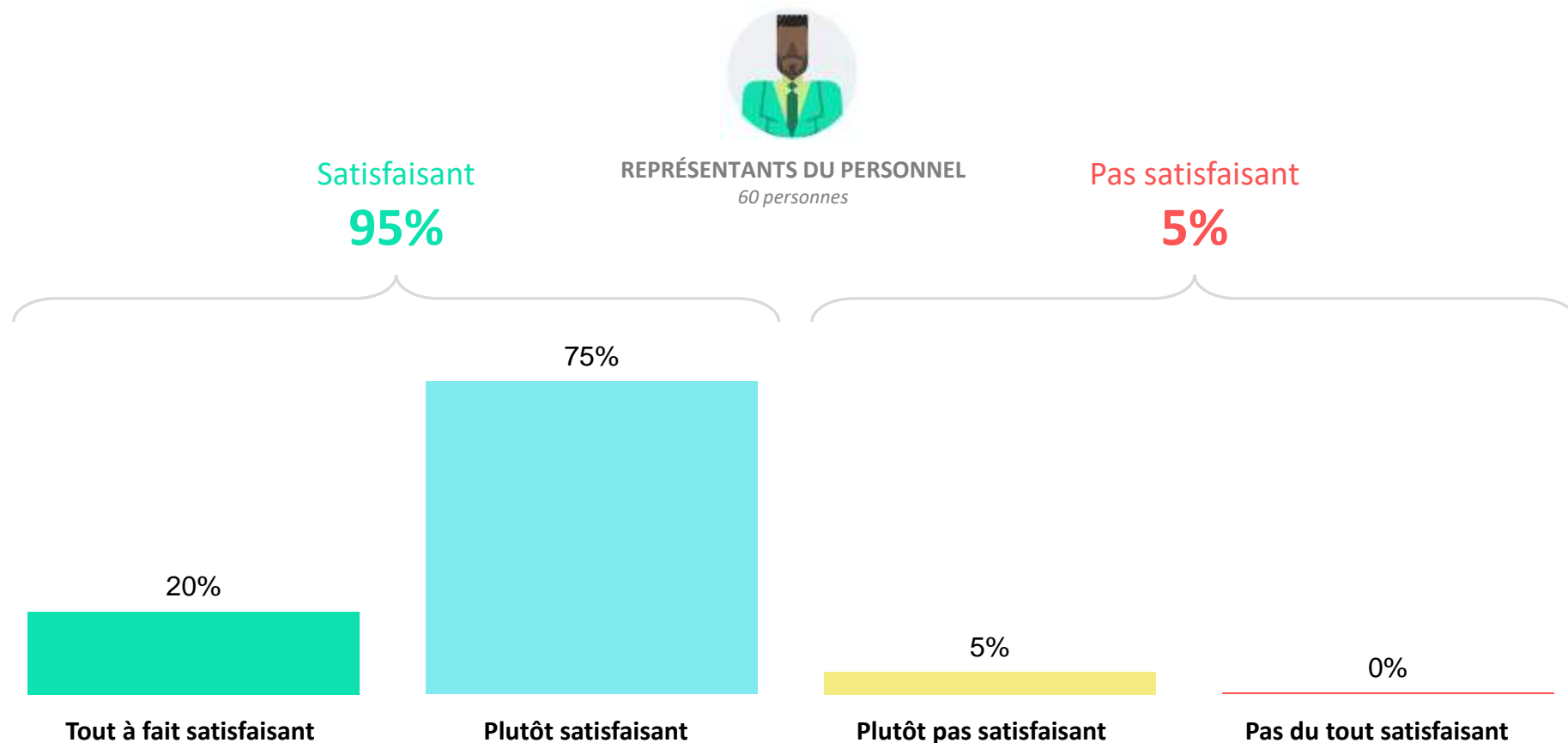




Les délégués du personnel et du CSE ont joué leur rôle correctement en soutenant les salariés dans cette crise sanitaire

Q5. Dans votre entreprise, le soutien aux salariés apporté par les délégués du personnel et le CSE a-t-il été globalement... ?

Base : Ensemble des répondants





Les représentants du personnel ont ressenti plus de solidarité et de cohésion dans l'entreprise lors de la crise

Q6. En ce qui vous concerne personnellement, qu'avez-vous le sentiment d'avoir appris lors de cette crise concernant votre rôle de représentant du personnel ?

Base : Ensemble des répondants



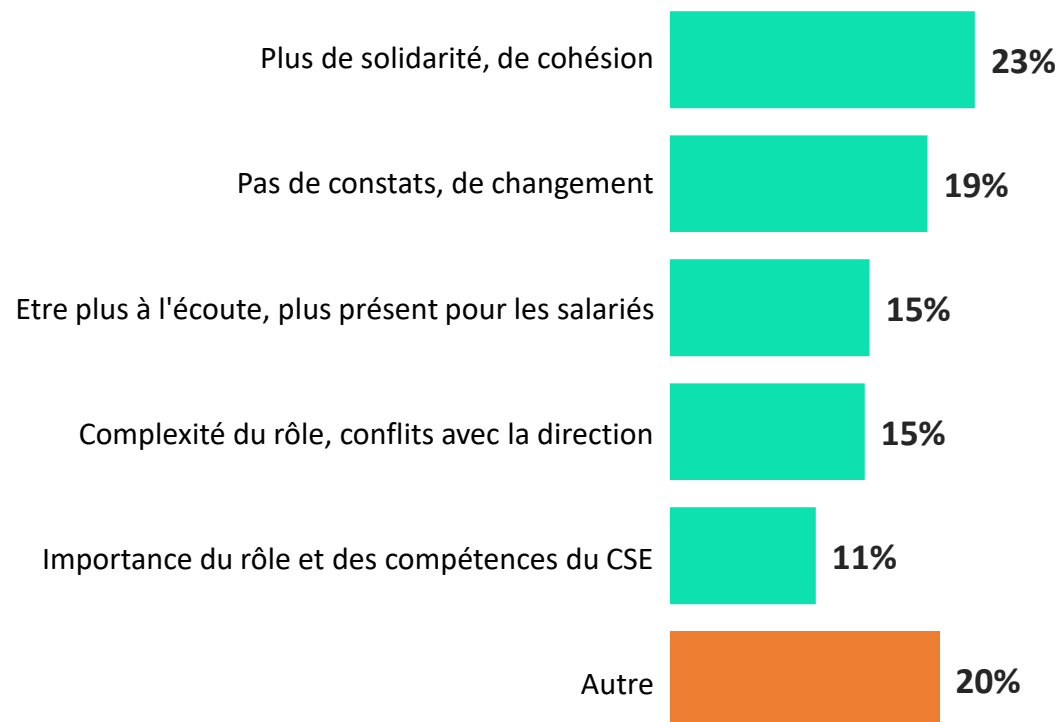
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

60 personnes



100% DONNENT
AU MOINS UNE
RÉPONSE

1,0 RÉPONSE EN
MOYENNE





La relation entre les IRP et la direction générale est bonne, en particulier en termes de confiance et de respect, des progrès encore à faire sur le niveau de transparence des informations

Q3. Nous allons maintenant évoquer les relations entre les instances de représentation du personnel et la direction générale de votre entreprise. Sur la base de votre expérience, comment jugez-vous ces relations sur les différents aspects que je vais vous citer ?

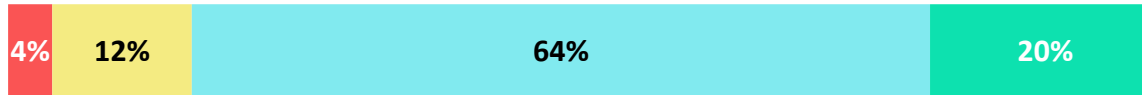
Base : Ensemble des répondants



REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
60 personnes

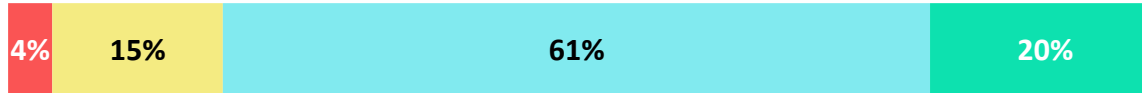
Satisfaisante

Le niveau de confiance dans les relations



84%

Le respect exprimé dans les relations



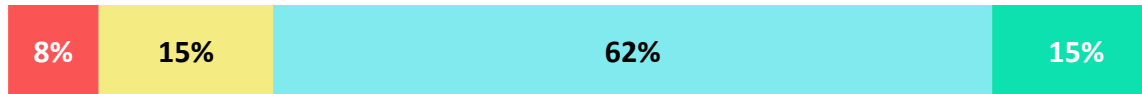
81%

La volonté de concilier les intérêts de tous



77%

Le temps consacré à ces relations



77%

La transparence des informations fournies par l'entreprise



74%

● Pas du tout satisfaisante ● Plutôt pas satisfaisante ● Plutôt satisfaisante ● Tout à fait satisfaisante



Un sentiment d'efficacité et surtout d'utilité ressenti par les représentants du personnel dans leur rôle

Q7. Sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure vous êtes vous senti utile dans votre rôle de représentant du personnel ?

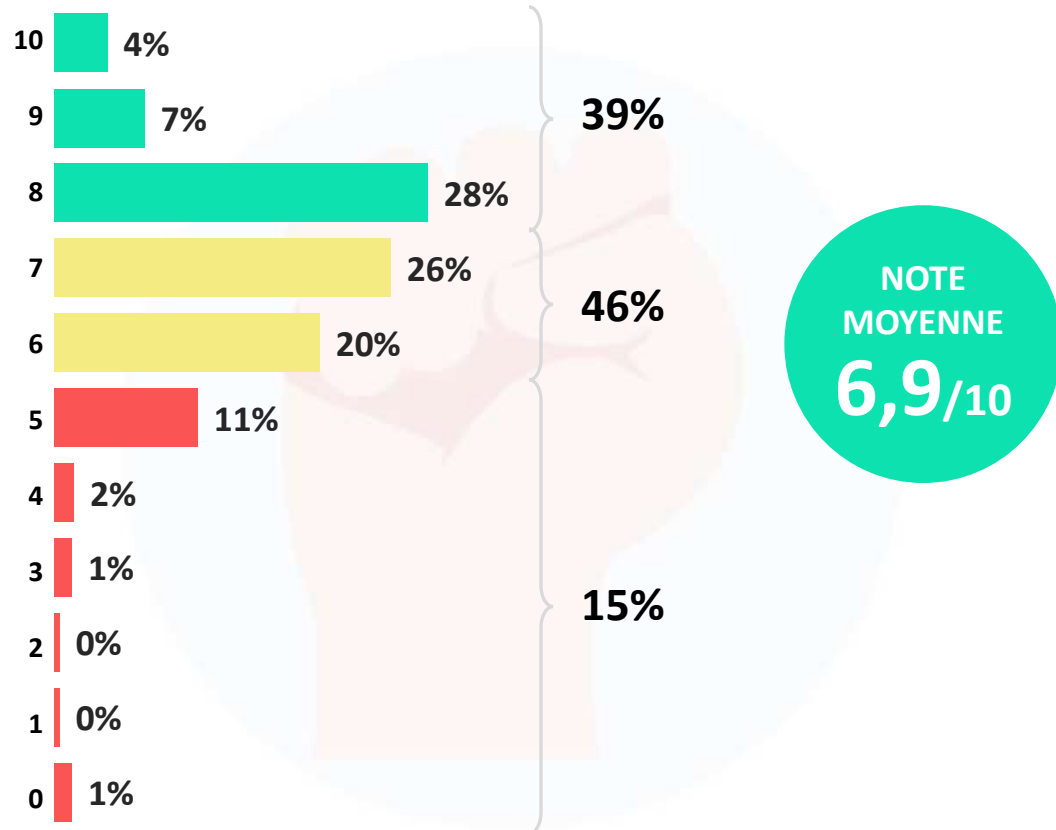
Q8. Sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure vous êtes vous senti efficace, dans votre rôle de représentant du personnel ?

Base : Ensemble des répondants

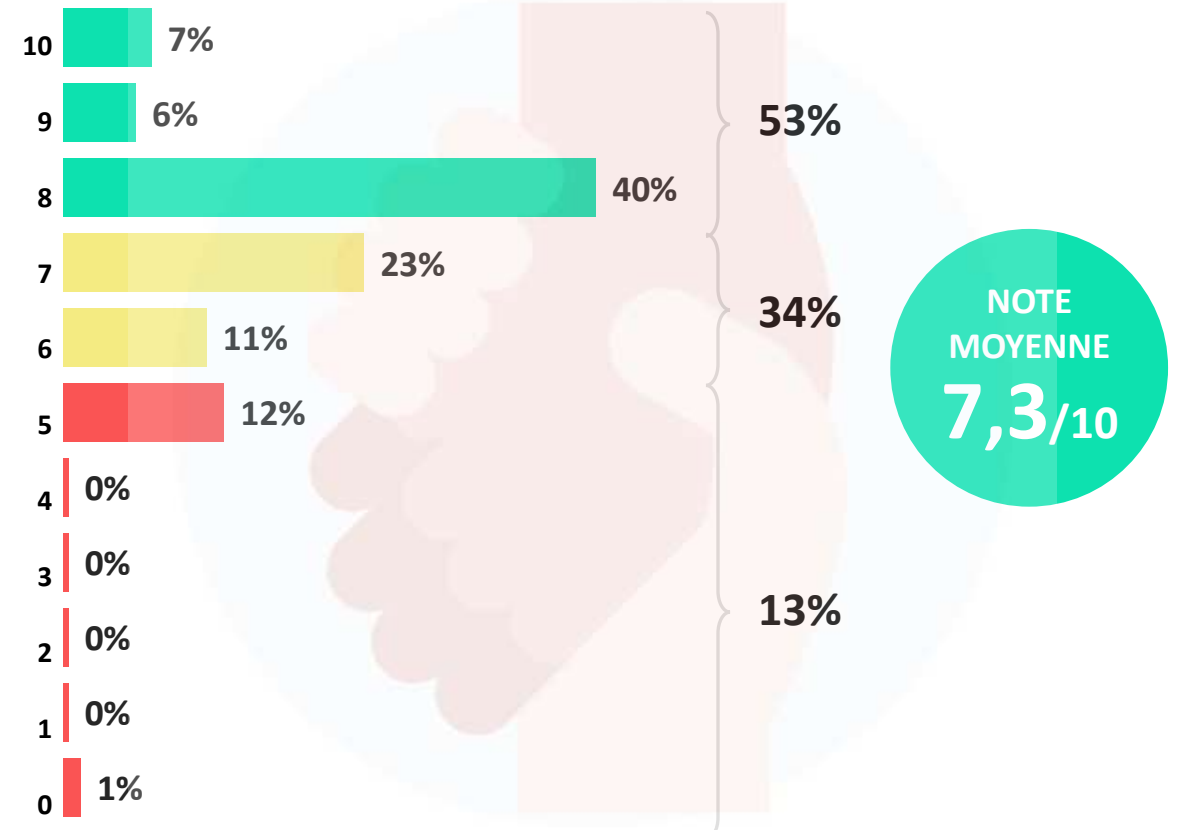


REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
60 personnes

Sentiment d'efficacité



Sentiment d'utilité



03



**ENJEUX MAJEURS AFFECTANT LE
RÔLE DE LA REPRESENTATION
DU PERSONNEL ET LE CSE**



Les enjeux sont jugés très importants par les représentants du personnel...

Q9. Je vais vous citer des grands enjeux relatifs au rôle de la représentation du personnel et des CSE. Merci d'indiquer leurs importances selon vous.

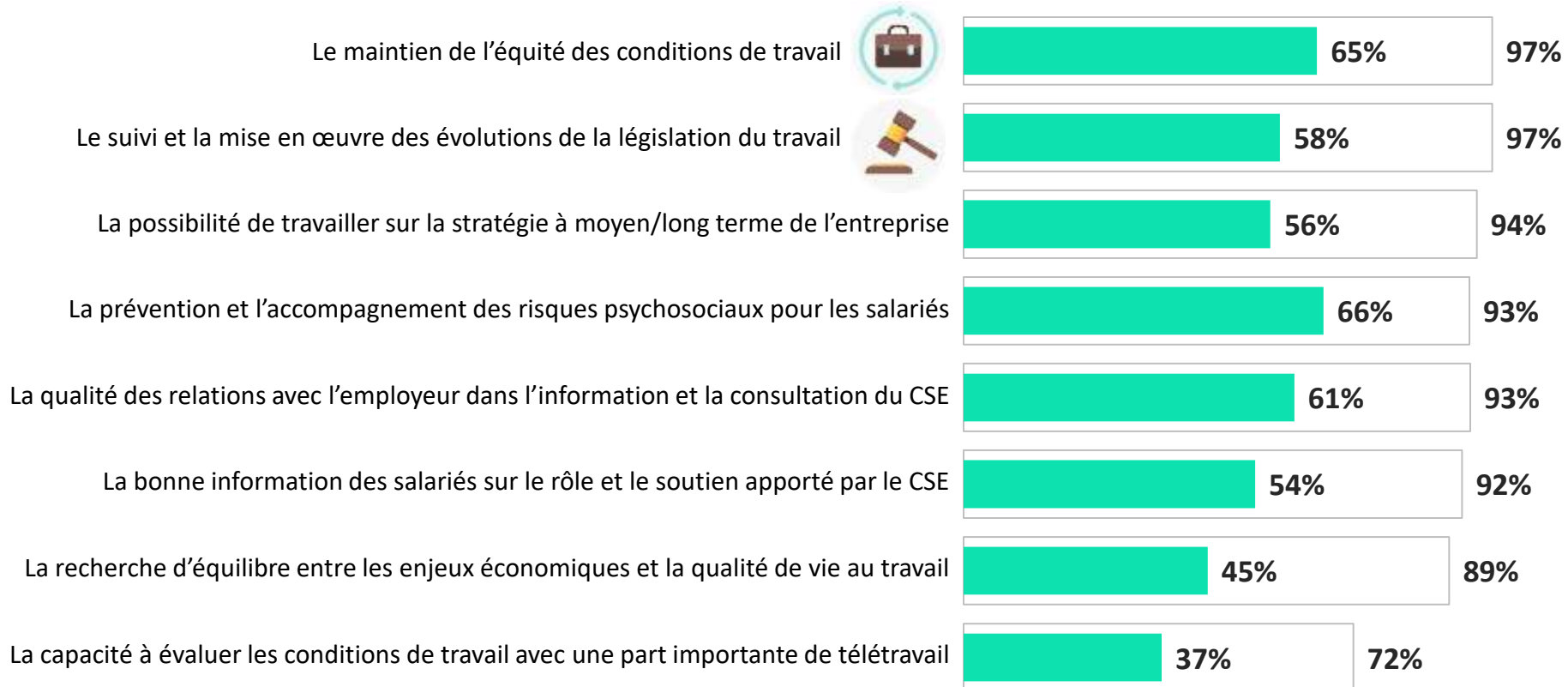
Base : Ensemble des répondants

Total important Très important



REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

60 personnes





...ce qui explique en partie la confiance dont ils font preuve sur l'avenir de leur rôle, au vu du nombre important de sujets encore à traiter

Q10. Pour finir, comment envisagez-vous l'avenir du rôle de la représentation du personnel et du CSE ?

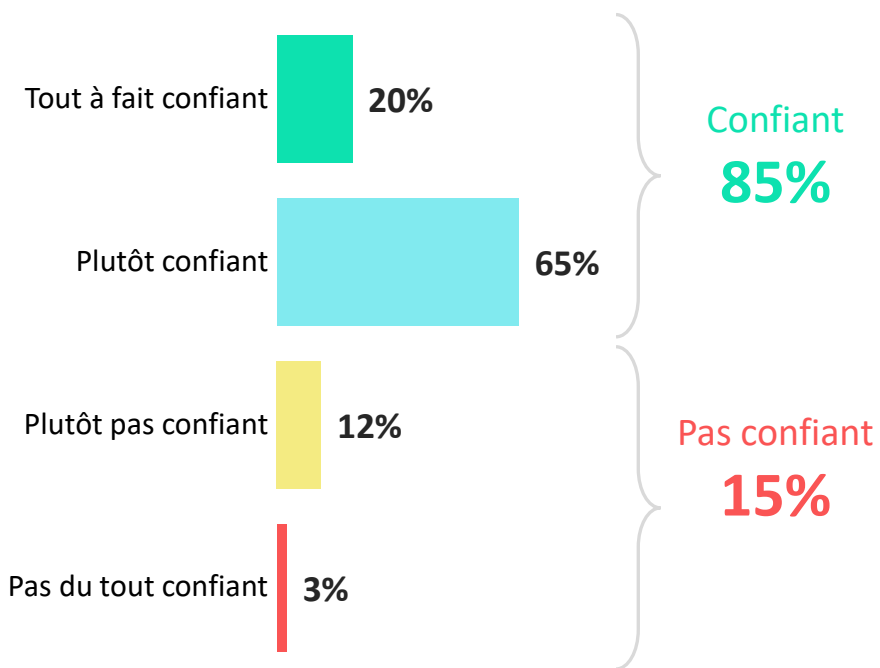
Base : Ensemble des répondants



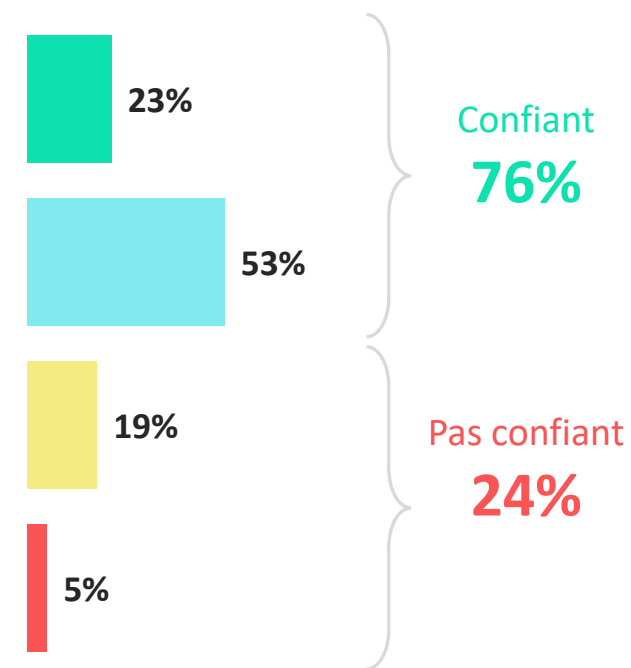
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

60 personnes

Dans mon entreprise en particulier



Dans le monde du travail en général



WE ARE DIGITAL !

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.



Rendre le monde intelligible pour agir aujourd'hui et imaginer demain

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation – 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.

“*opinionway*”

15 place de la République
75003 Paris

PARIS
CASABLANCA
ALGER
VARSOVIE
ABIDJAN

RESTONS CONNECTÉS !

www.opinion-way.com



Envie d'aller plus loin ?

Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre **newsletter !**