

3^{EME}

FORUM_{de} L'ENGAGEMENT

L'engagement plurriel

Résultats de l'étude auprès
des salariés français

“*opinionway*”



Et si la pluralité des engagements était source de performance au travail ?

Nous avons mené l'enquête auprès d'un échantillon représentatif de salariés



Echantillon représentatif de 1 000 salariés travaillant dans des PME, ETI et GE



Les participants ont été interrogés par **questionnaire auto-administré en ligne**.



L'enquête s'est déroulée du **21 au 30 mars 2018**



Cette enquête a été réalisée selon **les procédures et règles de la norme ISO 20252**.

Le profil des salariés interrogés dans le cadre de notre échantillon

Sexe	
Hommes	57%
Femmes	43%
Ville de résidence	
IDF	25%
Province	75%
Âge	
18-29ans	18%
30-39ans	27%
40-49ans	29%
50-59ans	23%
60ans et plus	3%
Type d'entreprise	
Entreprises privées	92%
Entreprise publiques	8%

Taille d'entreprise	
200-499 salariés	14%
500-999 salariés	9%
1000 salariés et plus	77%
CSP	
Cadres	25%
Professions intermédiaires	29%
Employés	24%
Ouvriers	22%
Secteur	
Industrie	27%
Construction	4%
Tertiaire	69%

Comprendre l'engagement pluriel des salariés en 6 étapes

- #1. Les salariés français sont-ils engagés dans la sphère privée ?
- #2. Les entreprises s'intéressent-elles aux engagements de leurs salariés dans la sphère privée ?
- #3. Les salariés français seraient-ils intéressés par des initiatives proposées par leur entreprise ?
- #4. Que proposent aujourd'hui les entreprises à leurs salariés ?
- #5. Pourquoi favoriser l'engagement pluriel de ses salariés est-il bénéfique ?
- #6. Comment encourager les engagements pluriels de ses salariés ?

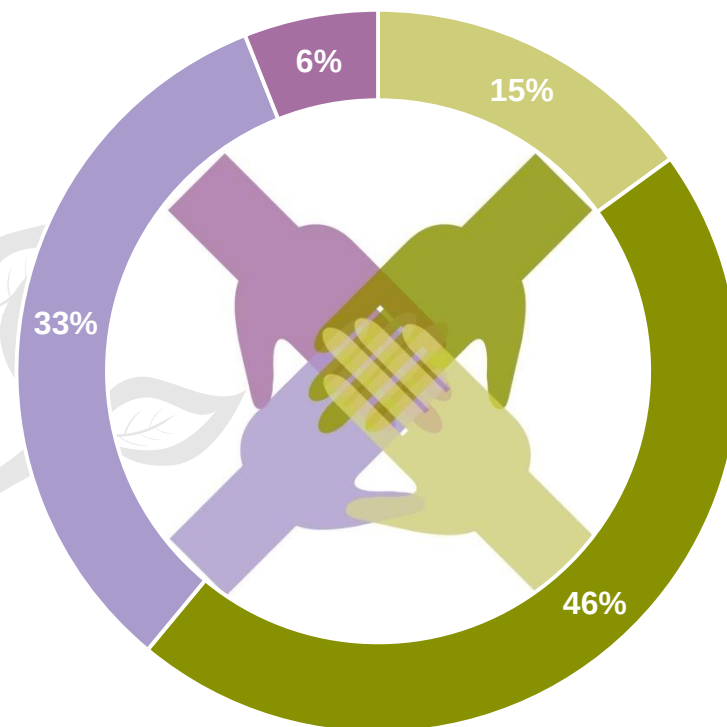


#1. Les salariés français sont-ils engagés dans la sphère privée ?

6 salariés sur 10 se définissent aujourd'hui comme engagés au sein de la communauté

Q1. Vous définiriez-vous comme quelqu'un d'engagé en tant que personne ou en tant que citoyen ?

Oui, tout à fait Oui, plutôt Non, pas vraiment Non, pas du tout NSP/NR



Ne se définissent pas
comme « engagés » :
39%

Se définissent comme
« Engagés »
61%

Managers : 72%
Entreprise Publique : 70%
Région Parisienne : 68%

Un engagement qui se vérifie dans les actes...

Q2. Vous êtes-vous déjà engagé(e) à titre personnel :

« Oui et je le suis toujours »
« Oui, mais ce n'est plus le cas »

Dans une
association

41%



Auprès d'un
proche en tant
qu'aidant

31%



Dans un syndicat
ou un parti politique

24%



Dans une projet
solidaire
Ou humanitaire

21%



Dans un collectif
(sans statut juridique
contrairement
à l'association)

18%



..... Au moins un
engagement : **62%**

..... Au moins un
engagement actif : **40%**

...et dont certaines formes suscitent un réel intérêt

Q2. Vous êtes-vous déjà engagé(e) à titre personnel :

Base : tous (1013 salariés)

Non, mais cela m'intéresserait

Dans une projet
solidaire
Ou humanitaire

34%



Dans un conseil
de quartier

27%



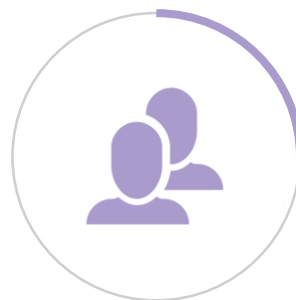
Dans une
association

26%



Auprès d'un
proche en tant
qu'aidant

25%



Dans un collectif
(sans statut juridique
contrairement
à l'association)

24%



Dans un syndicat
ou un parti politique

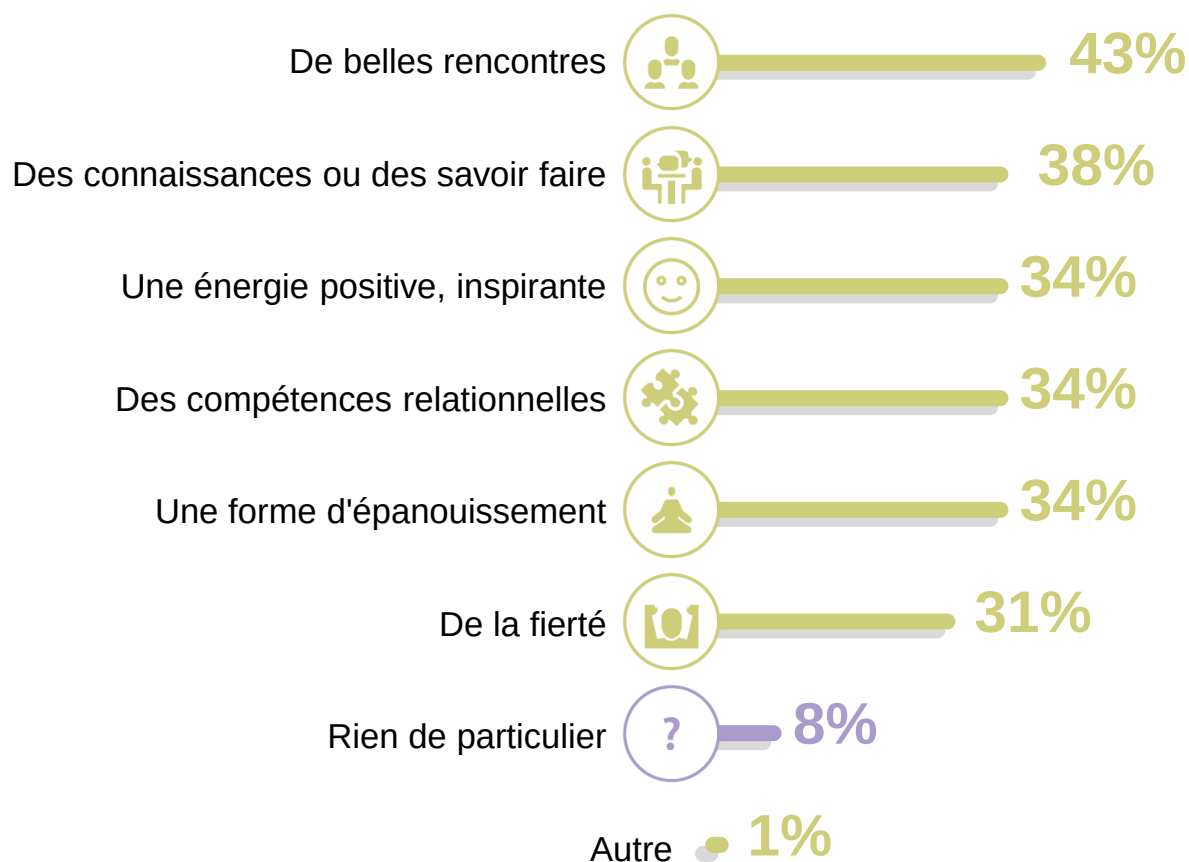
15%



Des engagements enrichissants à de nombreux égards : relations humaines, savoir faire, inspiration

Q3. Qu'avez-vous le sentiment d'avoir retiré de ces expériences à titre personnel ?

(Plusieurs réponses possibles)



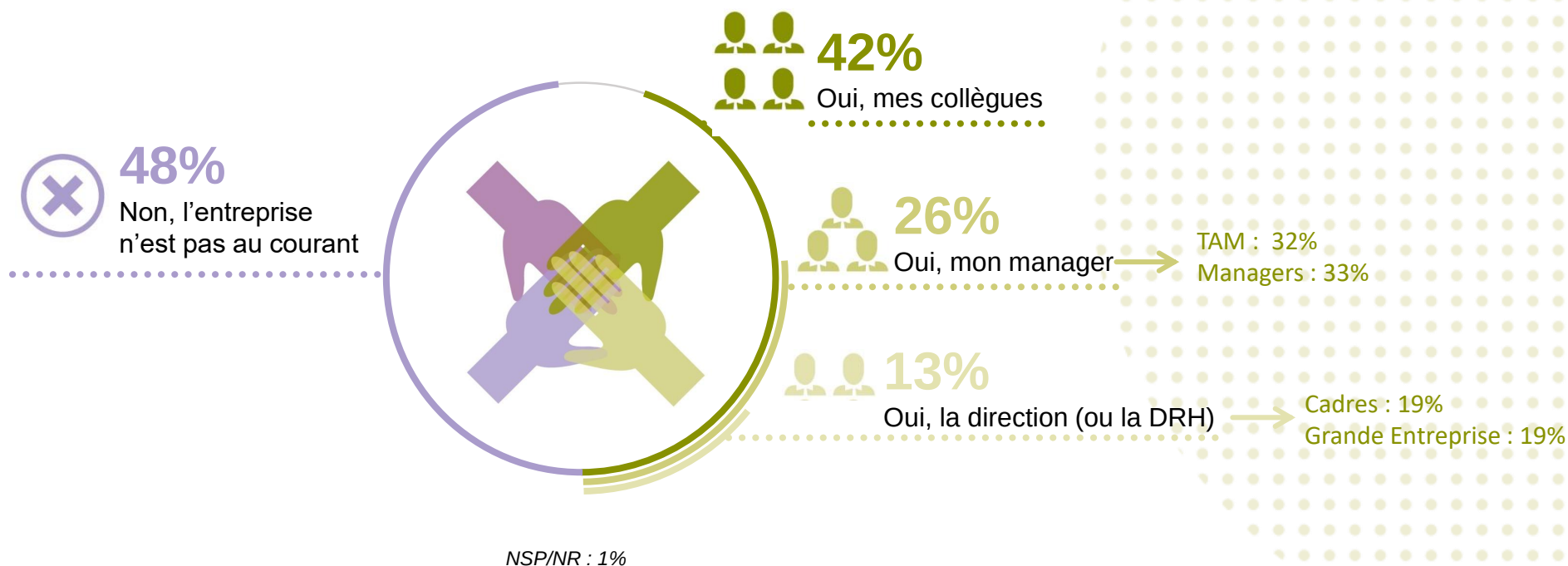


#2. Les entreprises s'intéressent-elles aux engagements de leurs salariés dans la sphère privée?

L'engagement des salariés français dans la sphère privée gagne de la visibilité au sein de l'entreprise

Q4. Votre entreprise est-elle au courant des engagements que vous pouvez avoir ?

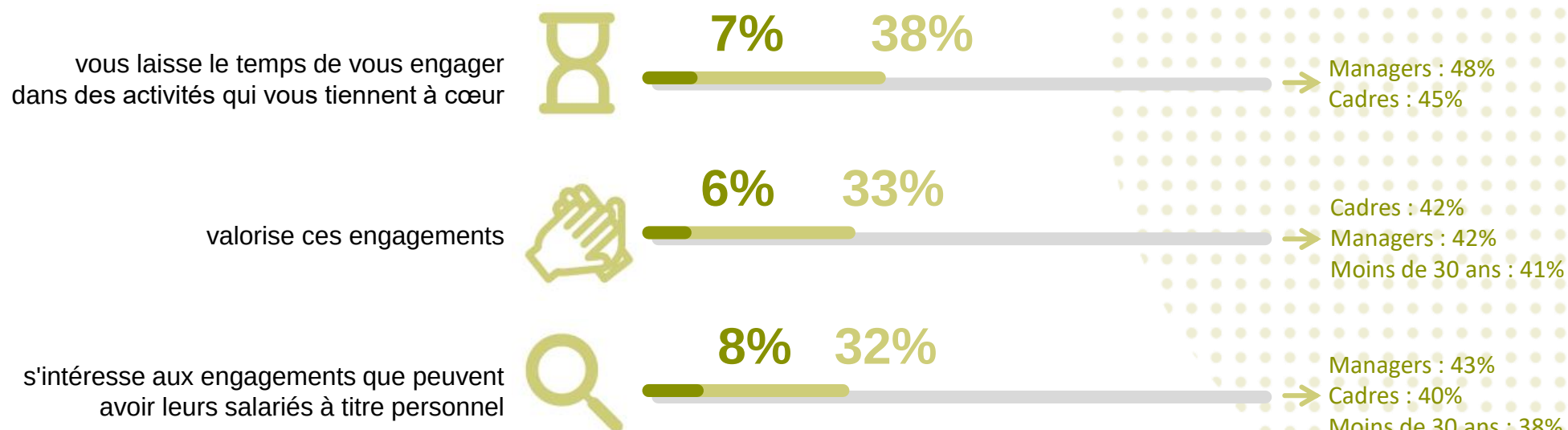
(Plusieurs réponses possibles)



1 salarié sur 3 pense que son entreprise valorise ces engagements et s'y intéresse

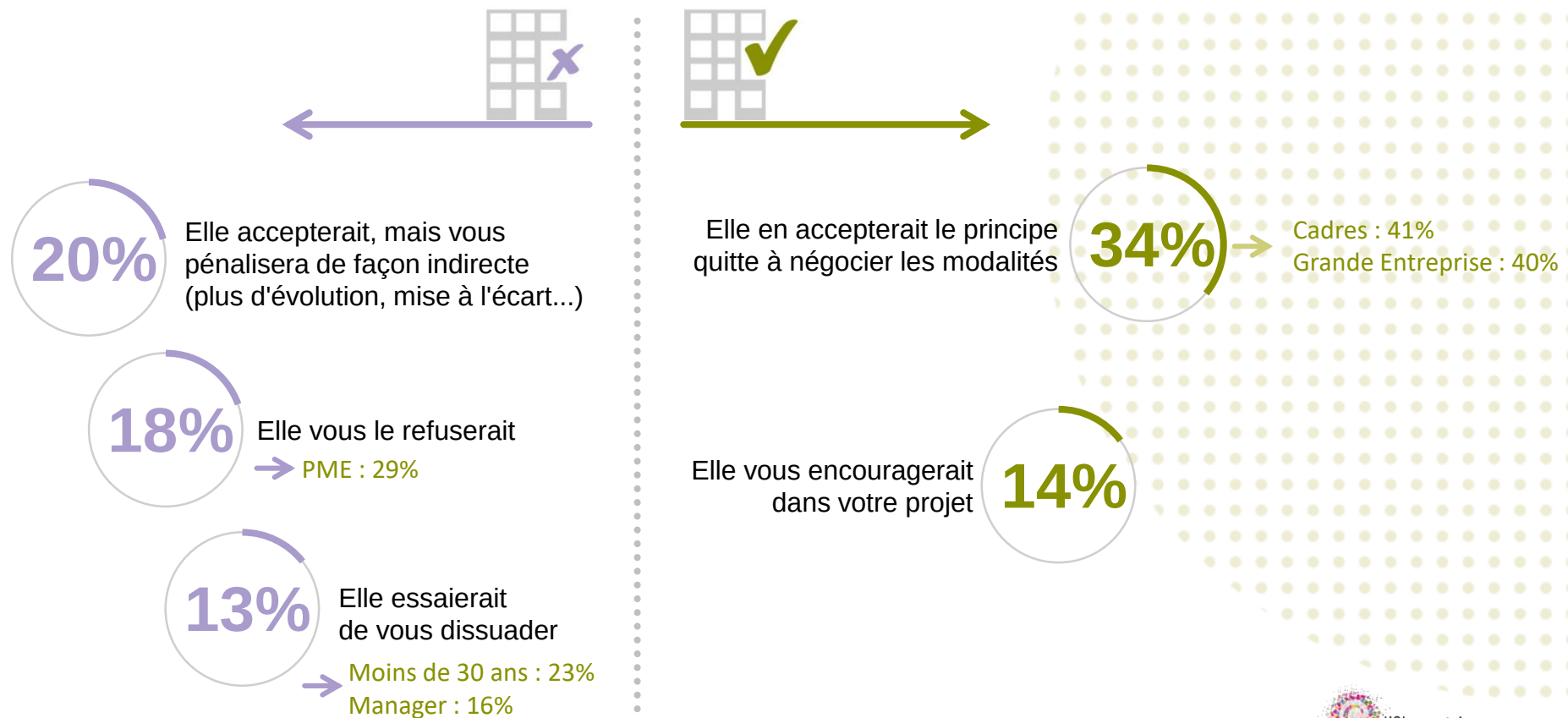
Q5. De façon plus générale, avez-vous le sentiment que votre entreprise :

● Oui, tout à fait ● Total Oui



L'acceptation du principe même de ces engagements semble avoir fait du chemin en entreprise

Q6. Si vous annoncez à votre hiérarchie que vous souhaitez prendre du temps (conгés exceptionnels, flexibilité ou temps partiel) pour vous engager dans un projet qui vous tient à cœur quelle serait sa réaction ?



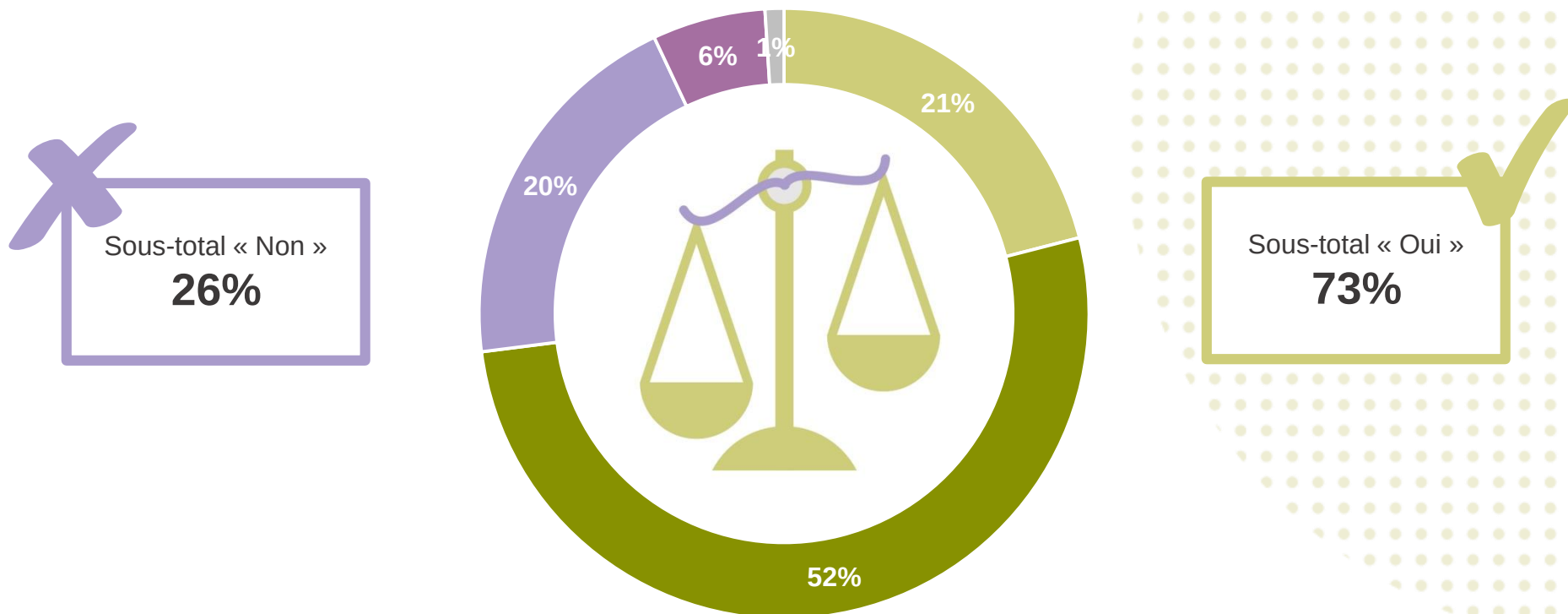


#3. Les salariés français
seraient-ils intéressés par des
initiatives d'engagement que
leur entreprise leur proposerait ?

L'entreprise perçue comme légitime pour proposer des initiatives d'engagement à ses salariés

Q14. Le fait qu'une entreprise propose à ses salariés de s'engager dans des causes ou projets sans lien direct avec leur travail vous semble-t-il légitime ?

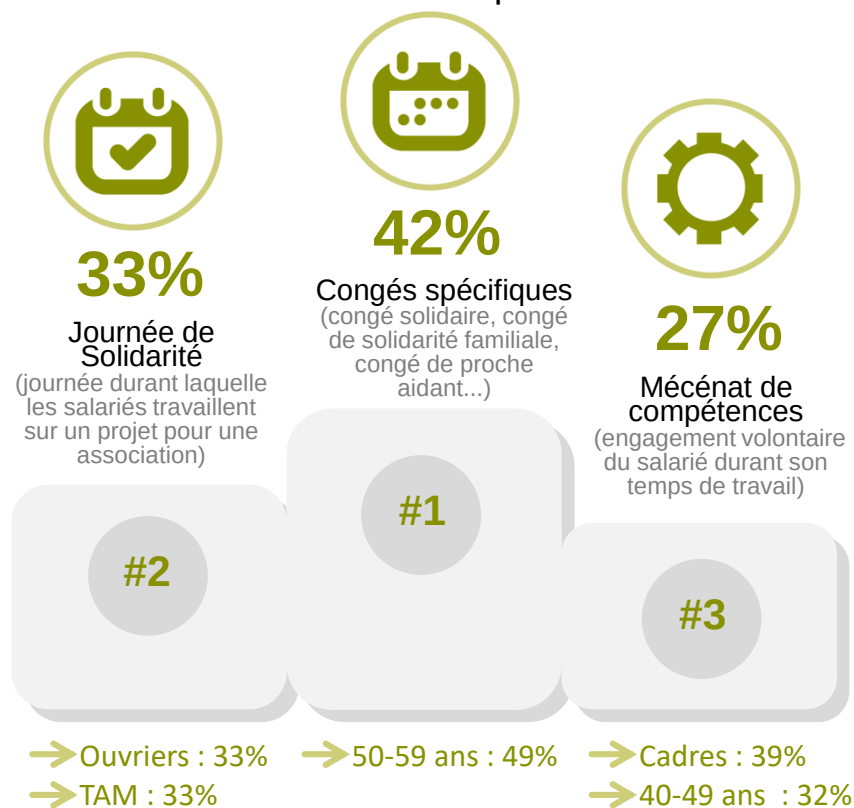
Oui, tout à fait Oui, plutôt Non, pas vraiment Non, pas du tout NSP/NR



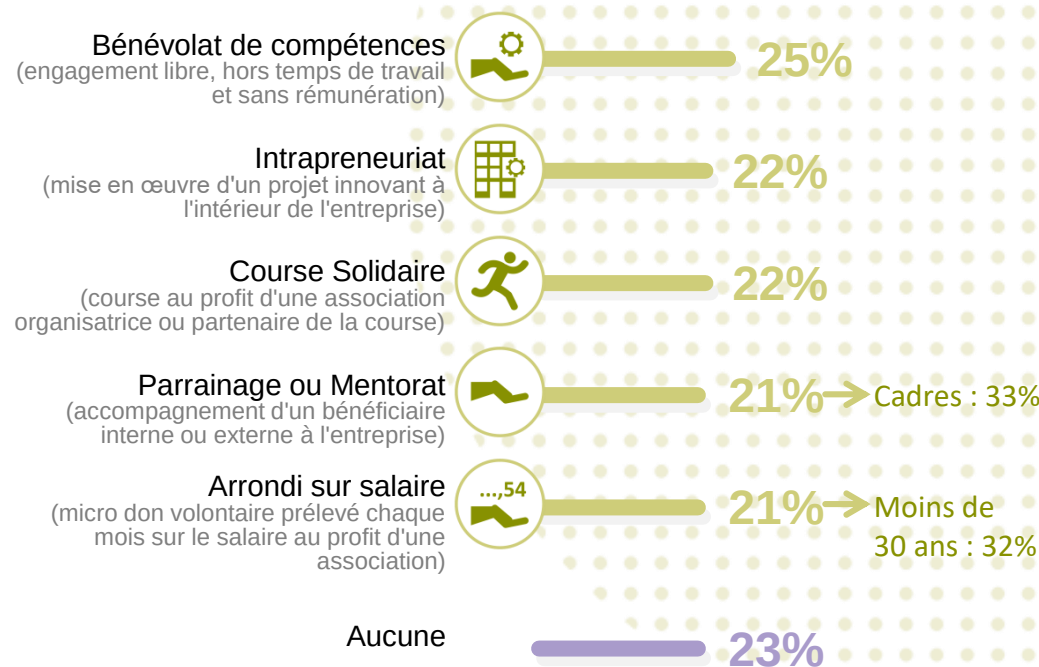
Des initiatives susceptibles de faire écho au désir d'engagement d'une majorité de salariés

Q7. Parmi les initiatives suivantes, susceptibles d'être proposées par votre entreprise, quelles sont celles qui vous intéresseraient le plus ? *(Plusieurs réponses possibles)*

Les TOP3 initiatives les plus intéressantes



Les autres initiatives

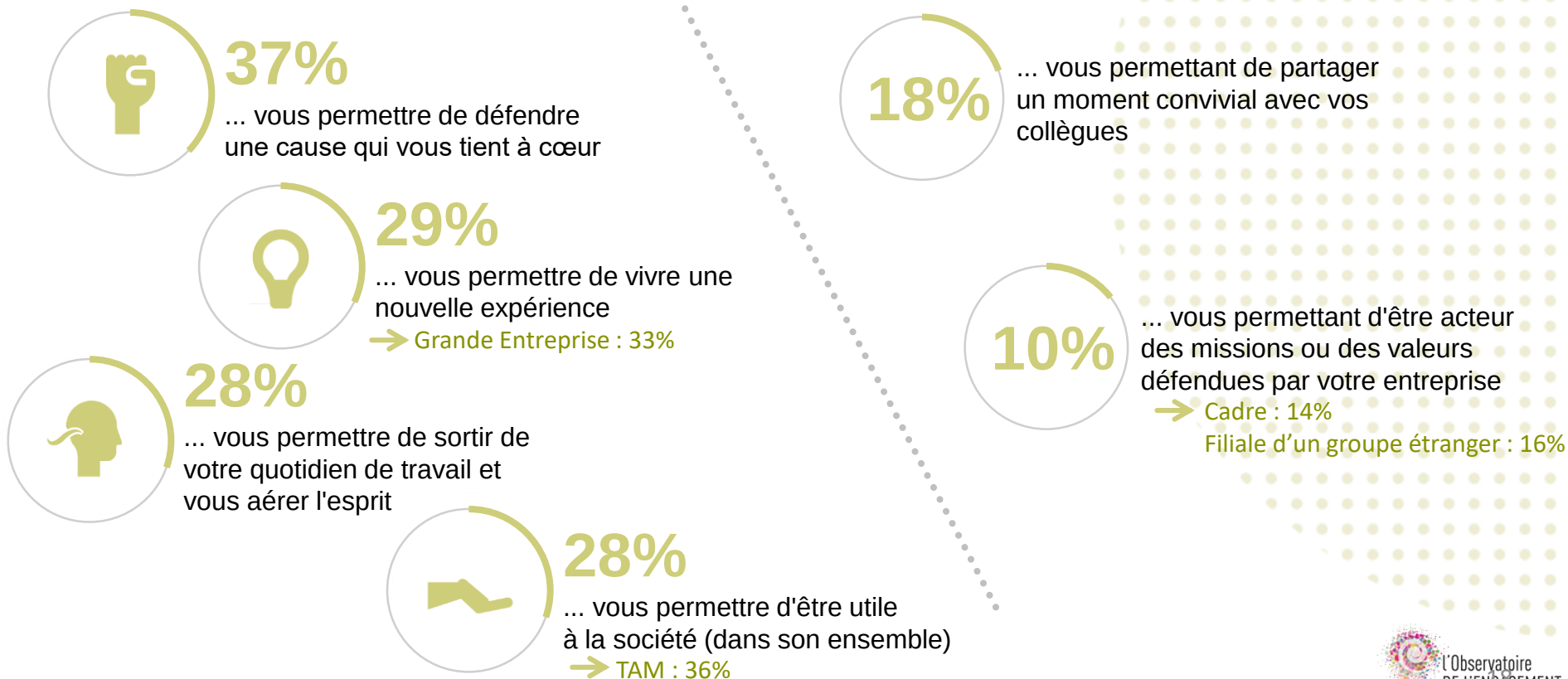


L'attrait pour la cause, principal moteur de l'engagement potentiel au sein de son entreprise

Q8. Pour vous donner envie de vous engager, une initiative proposée par votre entreprise doit-elle avant tout : *(Plusieurs réponses possibles)*

Ces initiatives doivent avant tout ...

Tout en...



Base : tous (1013 salariés)

Le souhait de compartimenter vie personnelle et vie professionnelle, principal motif de rejet de ces initiatives

Q9. Pour quelles raisons n'êtes-vous pas intéressé(e) par ce type d'initiatives ?

(Plusieurs réponses possibles)



L'absence d'intérêt pour ces initiatives s'explique avant tout...



43%

... Vous préférez séparer votre travail et vos engagements à titre personnel



35%

... Votre travail ne vous en laisse pas le temps

...mais aussi par...

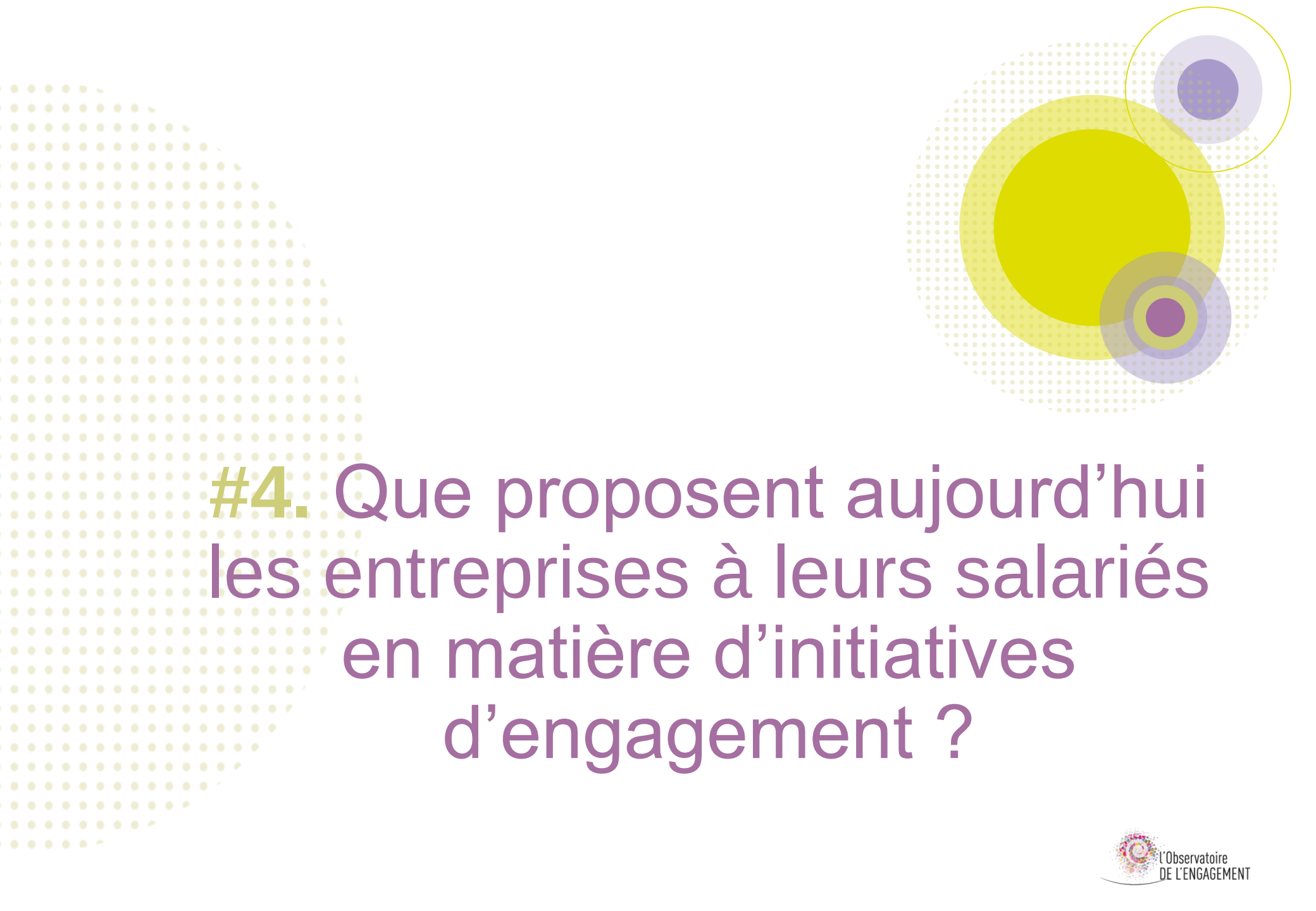
Votre situation familiale ne vous le permet pas **17%**

Vous ne croyez pas à la sincérité de la démarche **15%**

Vous n'êtes pas sensible aux causes défendues **12%**

La participation à ces initiatives n'est pas suffisamment valorisée **10%**

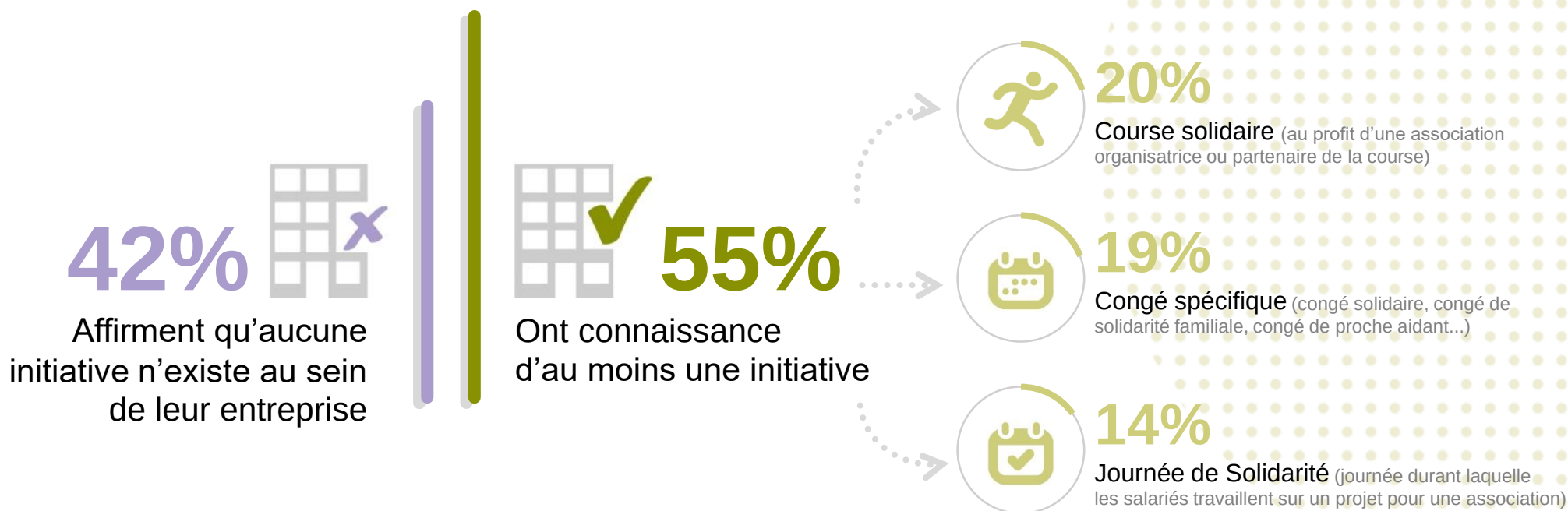
Autre **4%**



#4. Que proposent aujourd'hui les entreprises à leurs salariés en matière d'initiatives d'engagement ?

Des initiatives encore peu développées ou peu connues dans les faits d'une grande partie de salariés

Q10. Toujours parmi ces initiatives, quelles sont celles qui existent, à votre connaissance, au sein de votre entreprise ? *(Plusieurs réponses possibles)*



Une expérience qui se limite par conséquent à une minorité de salariés

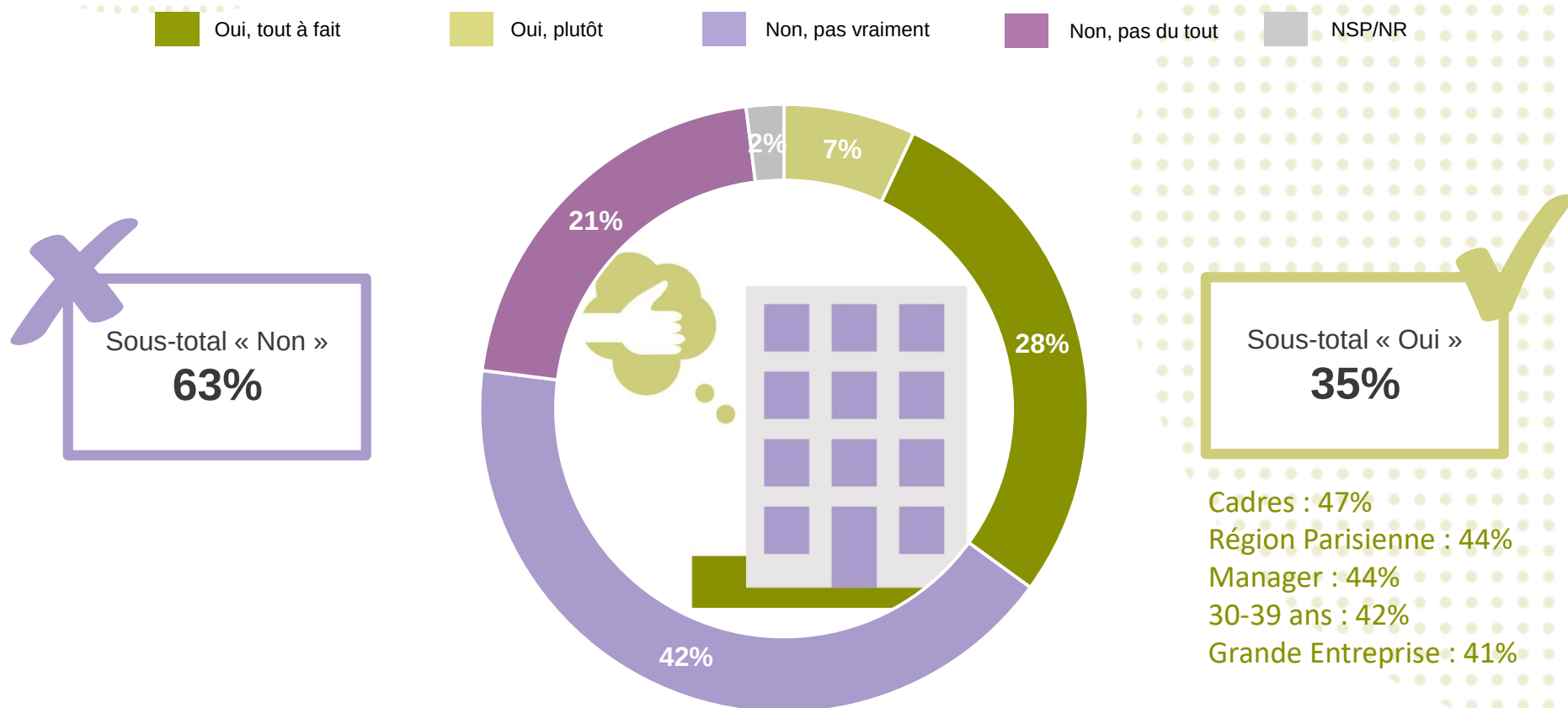
Q11. Avez-vous déjà participé à ce type d'initiative ?

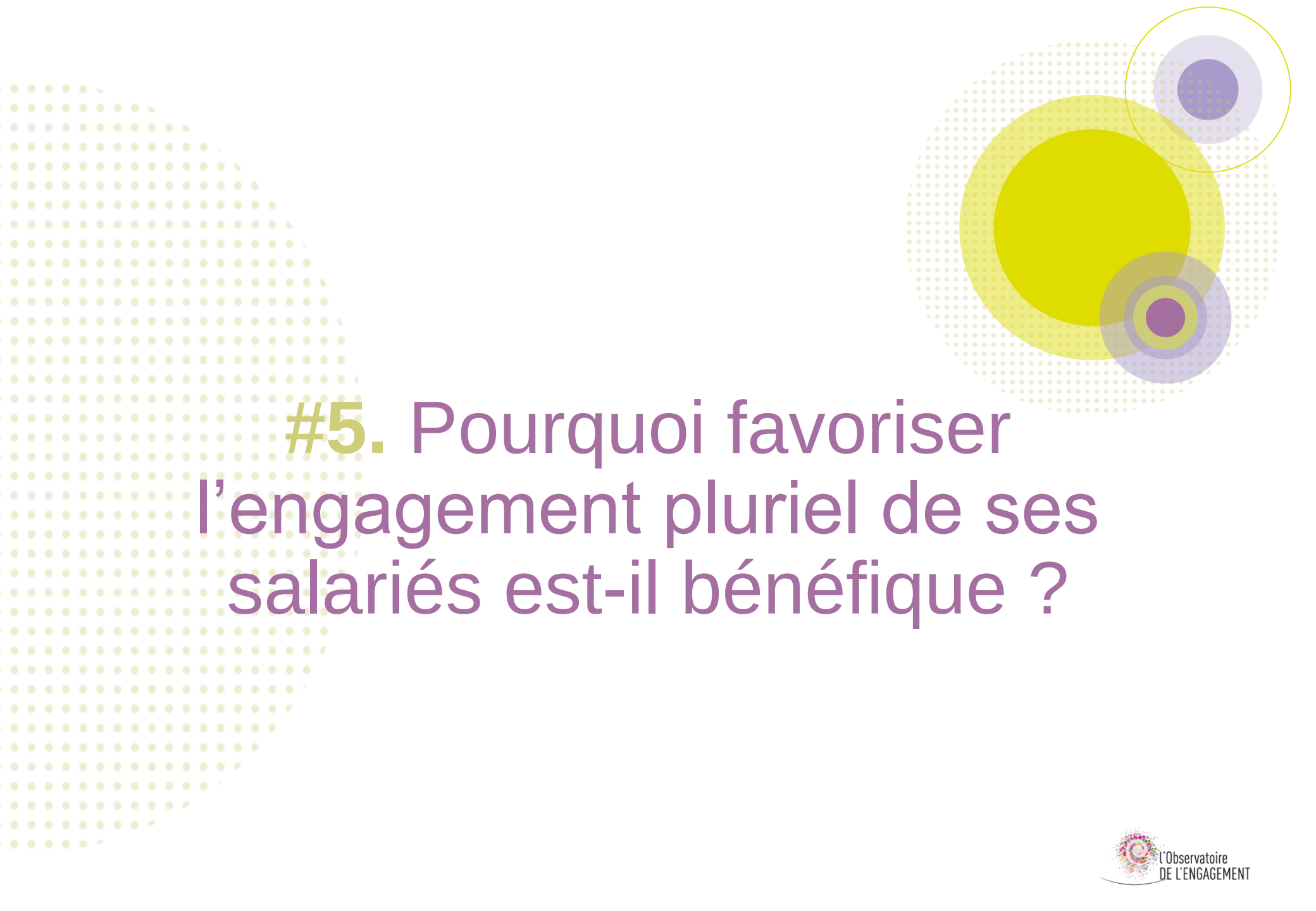
(Plusieurs réponses possibles)



Près de 2/3 des salariés estiment que ces initiatives ne sont pas encouragées par leur entreprise

Q13bis. La participation des salariés à ce type d'initiatives est-elle encouragée par votre entreprise ?





#5. Pourquoi favoriser l'engagement pluriel de ses salariés est-il bénéfique ?

Des engagements dont les salariés retirent beaucoup de positif : énergie, fierté, compétences

Q13. Qu'avez-vous le sentiment d'avoir retiré de cette expérience ?

(Plusieurs réponses possibles)



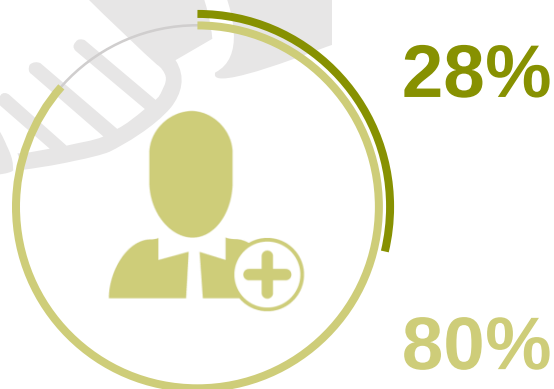
Des engagements qui constituent de l'avis général des salariés une stratégie « gagnant-gagnant »

Q14. Le fait qu'une entreprise propose à ses salariés de s'engager dans des causes ou projets sans lien direct avec leur travail vous semble-t-il :

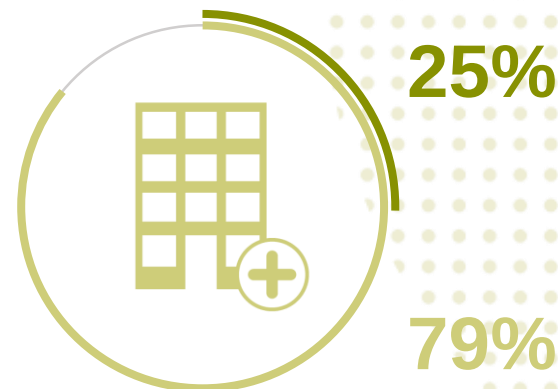
 Oui, tout à fait

 Total oui

Bénéfique aux salariés



Bénéfique à l'entreprise
(meilleure image employeur, productivité...)



Un bénéfice qui se vérifie dans les faits auprès des salariés s'étant engagés dans ce type d'initiatives

Fierté de travailler au sein de son entreprise



Sentiment de responsabilisation dans son travail



Sentiment de contribution à l'atteinte des objectifs



Recommandation employeur



Contribution supérieure à l'attendu



Adhésion aux valeurs et à la culture de l'entreprise



Epanouissement dans le travail

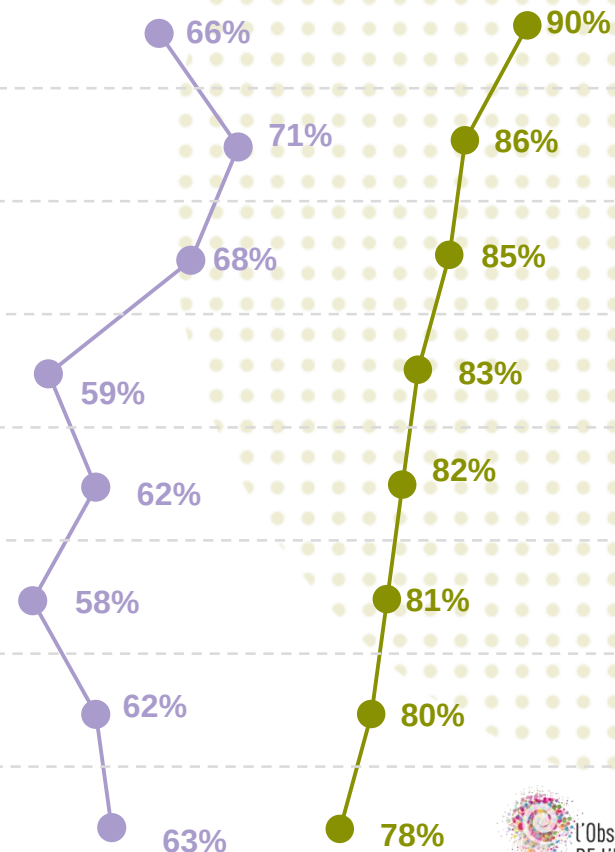


Plaisir à venir au travail le matin



Engagé dans aucune initiative au sein de l'entreprise

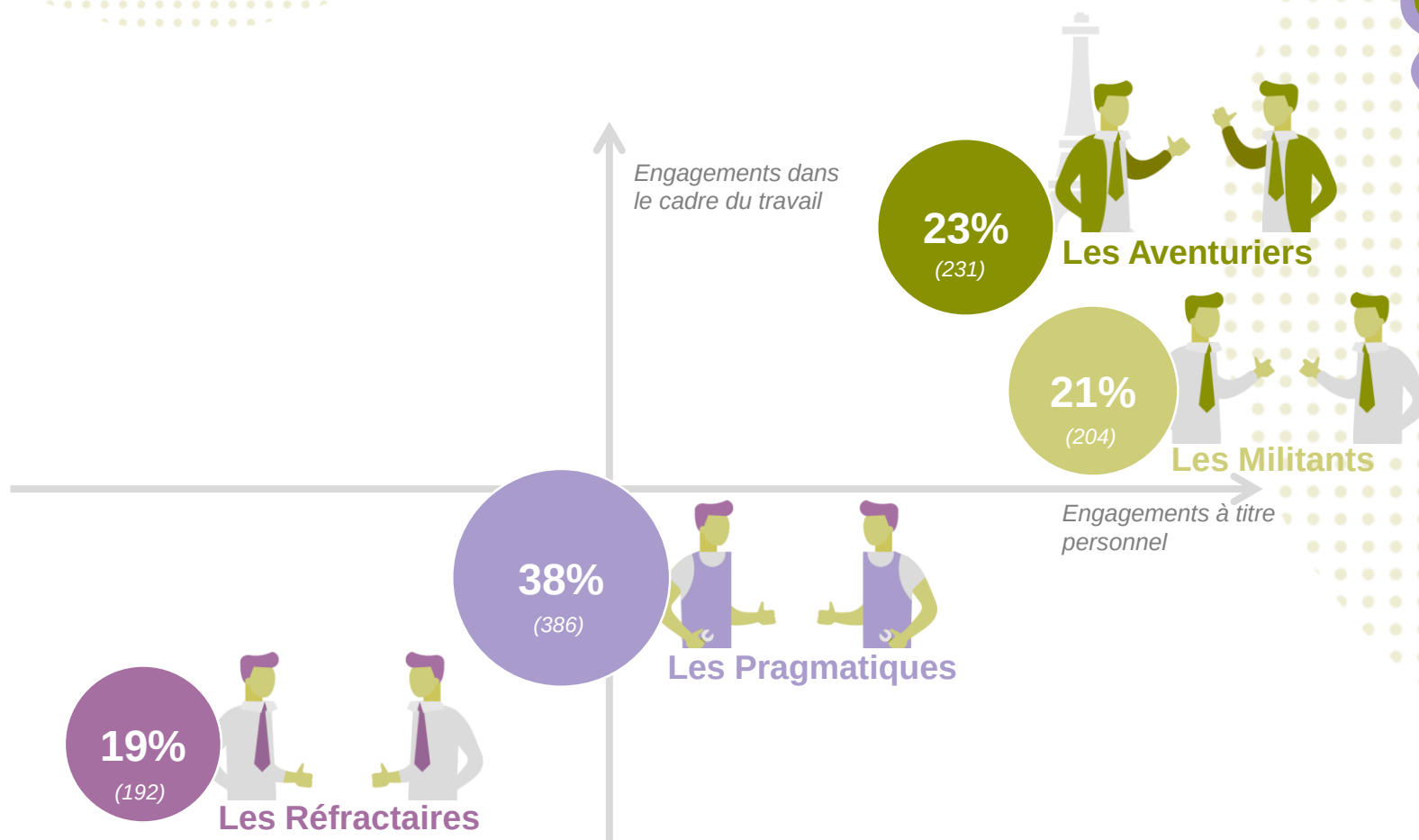
Engagé dans au moins une initiative au sein de l'entreprise

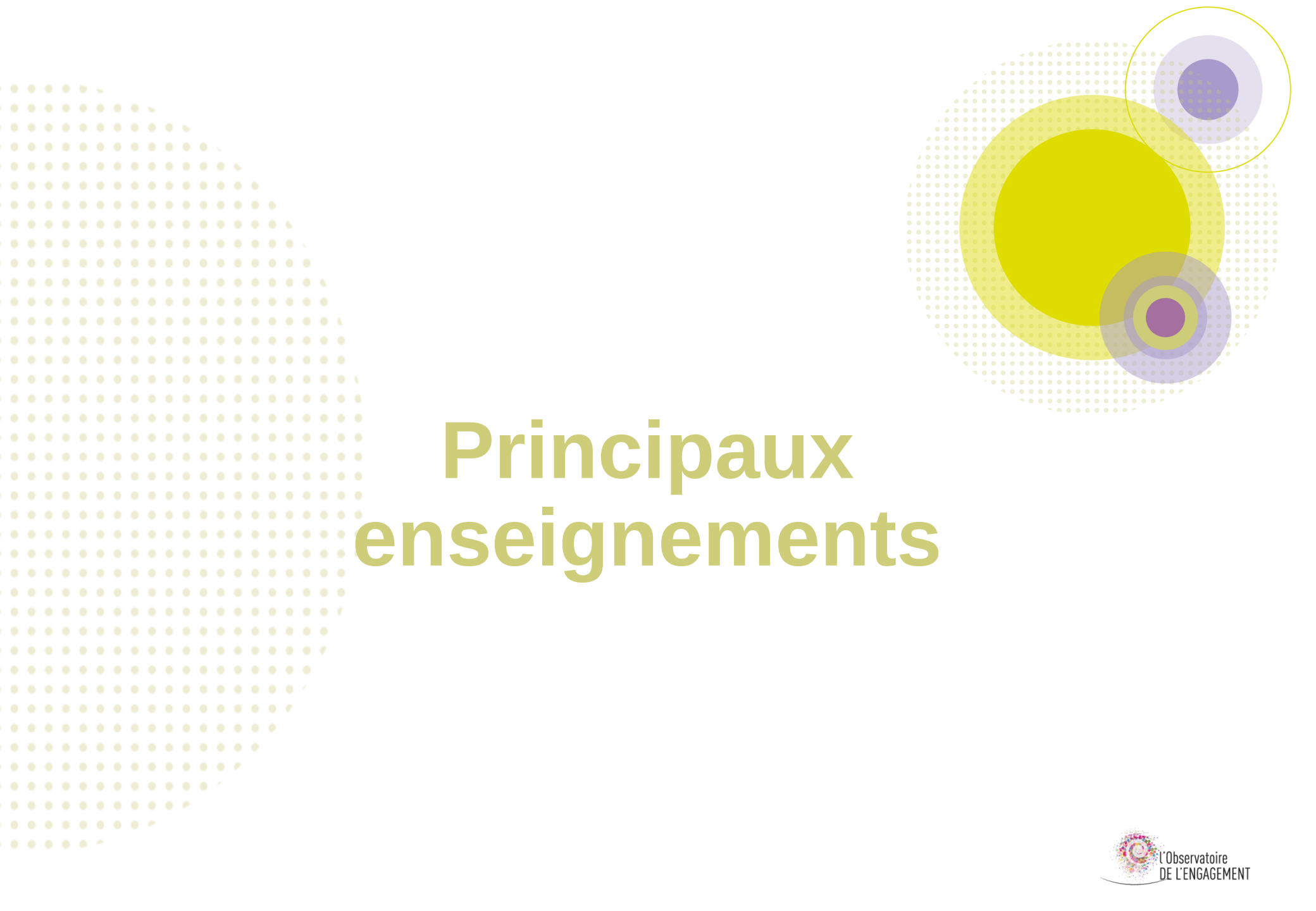




#6. Comment encourager les engagements pluriels de ses salariés ?

Segmenter les salariés de l'entreprise pour sortir d'une logique globalisante





Principaux enseignements

Principaux enseignements

#1. Les salariés français sont des citoyens engagés dans la sphère privée (6/10 dont 4/10 le sont activement) et 3/10 qui ne le sont pas, manifestent un intérêt certain pour un engagement de cet ordre.

#2. Les engagements des salariés français dans la sphère privée commencent à être de plus en plus visibles et leur acceptation semble avoir fait du chemin en entreprise → Ouverture culturelle des entreprises à s'intéresser « à l'individualité » des salariés, au-delà de la « simple ressource humaine ».

#3. $\frac{3}{4}$ des salariés estiment que **l'entreprise est légitime** pour proposer à ses salariés des initiatives d'engagement autres que le travail en lui-même et **l'appétence des salariés pour ce type d'initiative est certaine**, notamment pour les congés spécifiques (42%) ou les Journées Solidarité (33%).

#4. Toutefois, **dans les faits**, on constate que **les initiatives d'engagement proposées par les entreprises sont peu visibles** (42% en ont connaissance) **et peu répandues** (15% y ont participé) et restent l'apanage de grandes entreprises, de la région parisienne et des managers.

#5. Pourtant, de l'avis général des salariés (8/10), **favoriser les engagements pluriels de ses salariés constitue une stratégie « gagnant-gagnant »**, bénéfique :

- tant aux salariés qui en tirent une énergie positive et inspirante (40%), de la fierté (38%) ou encore des compétences relationnelles (35%),
- qu'à l'entreprise (meilleure image employeur, productivité ...).

Au delà des perceptions et des déclarations, la sentence est sans appel : **les engagements pluriels des salariés sont fortement corrélés avec leur engagement au travail et favorisent de ce fait la performance de l'entreprise au global.**

#6. Pour favoriser l'engagement au travail des salariés, il est important d'encourager les engagements pluriels en se mettant à l'écoute des besoins et des envies des différentes populations d'une entreprise.



ANNEXES : Détail des profils

Les aventuriers (23% des salariés)



Qui sont-ils ?

Plus que la moyenne :

- # des salariés âgés de **MOINS DE 35 ANS** travaillant dans la **RÉGION AGGLOMÉRATION PARISIENNE**
- # des **CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES**
- # des salariés qui travaillent dans **LES SERVICES AUX ENTREPRISES**
- # des **MANAGERS**



Qu'est-ce qui les caractérise le plus ?

- # Ils se définissent comme engagés en tant que personne ou citoyen et ont déjà eu une expérience d'engagement, qui ne se limite pas au monde associatif.
- # Leurs engagements personnels sont connus dans l'entreprise, avec laquelle ils n'ont pas établi de frontière étanche en la matière.
- # Ils ont une perception positive de la façon dont est perçue ce type d'engagement au sein de leur entreprise et pensent beaucoup plus que les autres qu'elle les encouragerait en cas de projet.
- # Leur entreprise propose déjà de nombreuses initiatives et 1/3 d'entre eux y ont déjà pris part (vs 15% en moyenne).
- # Parmi les initiatives susceptibles de les intéresser figurent, outre les congés spécifiques et la journée de solidarité, le bénévolat de compétences et le parrainage / mentorat.
- # Plus encore que de défendre une cause, ils sont à la recherche d'une expérience nouvelle.

Score d'engagement : 83% (vs 65% en moyenne)

Les militants (21% des salariés)



Qui sont-ils ?

Ils n'ont pas de caractéristiques qui les distinguent d'un point de vue socio-professionnel de la moyenne des salariés



Qu'est-ce qui les caractérise le plus ?

- # Ils se définissent comme engagés en tant que personne ou citoyen et ont déjà eu une expérience d'engagement, principalement dans le milieu associatif (auquel ils participent toujours activement).
- # S'ils n'ont pas nécessairement une perception négative de l'accueil que pourrait réserver leur entreprise à ce type d'engagement, elle est relativement prudente.
- # Très intéressés par d'éventuels engagements dont leur entreprise pourrait être à l'initiative, ils sont avant tout motivés par la perspective de défendre une cause qui leur tient à cœur et par l'utilité sociale du projet.
- # Rares sont toutefois ceux qui ont déjà expérimenté ce type d'engagement au sein de leur entreprise, bien qu'ils puissent avoir connaissance de certaines initiatives.

Score d'engagement : 72% (vs 65% en moyenne)

Les pragmatiques (38% des salariés)



Qui sont-ils ?

Plus que la moyenne :

de salariés travaillant depuis **PLUS DE 20 ANS** au sein de leur entreprise

des **TECHNICIENS / AGENTS DE MAITRISE**



Qu'est-ce qui les caractérise le plus ?

Ils se disent majoritairement engagés en tant que personnes mais n'ont plus beaucoup d'engagements actifs.

Lorsque ces engagements existent, ils ont tendance à ne pas en informer leur entreprise.

Ils estiment non seulement que cela n'intéresse pas leur entreprise, mais qu'elle ne donnerait pas un accueil favorable à leur demande en cas de projet.

S'ils montrent néanmoins un certain intérêt pour les initiatives qui pourraient leur être proposées par leur entreprise, ils accordent de l'importance aux modalités de cet engagement, qui doit leur permettre de sortir de leur quotidien.

De façon générale, ils pensent que ce type d'initiatives peuvent être bénéfiques à l'ensemble des parties (entreprise et salariés) mais estiment qu'elles ne sont pas encouragées en interne.

Score d'engagement : 61% (vs 65% en moyenne)

Les réfractaires (19% des salariés)



Qui sont-ils ?

Plus que la moyenne :

des HOMMES

des OUVRIERS

des salariés qui travaillent dans LES SERVICES AUX PARTICULIERS



Qu'est-ce qui les caractérise le plus ?

- # Ils se disent globalement peu engagés à titre personnel et n'ont de fait que peu d'expérience d'engagement citoyen.
- # Lorsque cela leur arrive, ils cloisonnent très clairement leurs engagements à titre personnel et leur vie de salarié.
- # Ils ont de fait une perception majoritairement négative de l'intérêt que peut porter leur entreprise à ce type d'engagement et de l'accueil qu'elle réserverait à leur éventuelles demandes.
- # Ils ne sont pas très intéressés par les éventuelles initiatives qui pourraient leur être proposées au sein de leur entreprise et tendent à douter de la sincérité de la démarche.
- # De façon plus globale, ils ne considèrent pas que l'entreprise soit légitime sur ce terrain ni que ce type d'engagement puisse être bénéfique pour qui que ce soit.

Score d'engagement : 47% (vs 65% en moyenne)

3^{EME}

FORUM_{de} L'ENGAGEMENT

Merci,
et à bientôt