

3  
EME

# FORUM<sub>De</sub> 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 ?

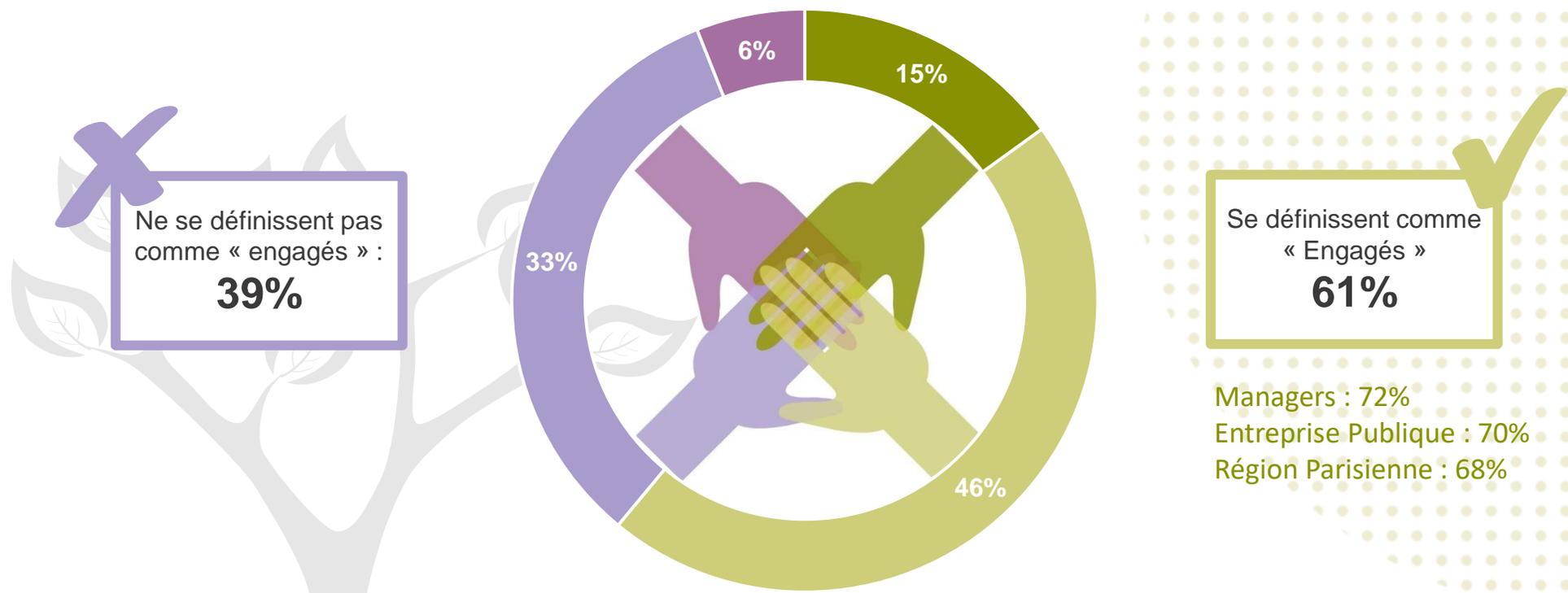


# #1. Les salariés français sont-ils engagés dans la sphère privée ?

# 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

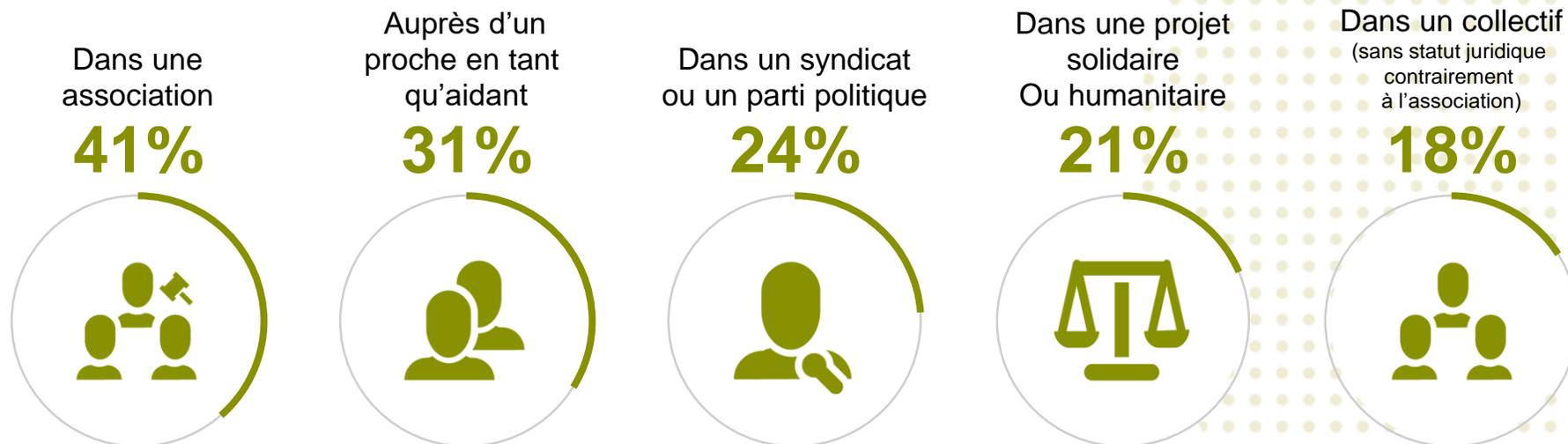


Managers : 72%  
Entreprise Publique : 70%  
Région Parisienne : 68%

# 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 »



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%



Après 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

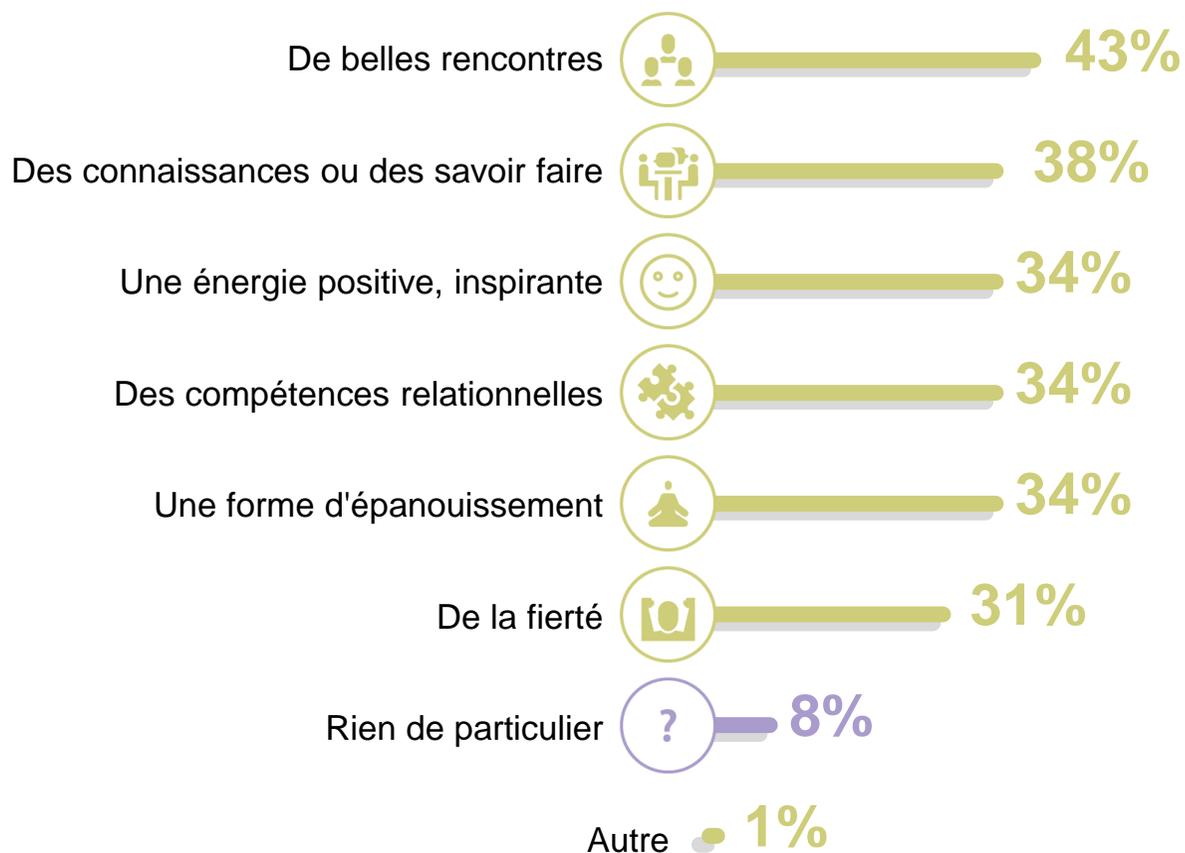
15%



# 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)*



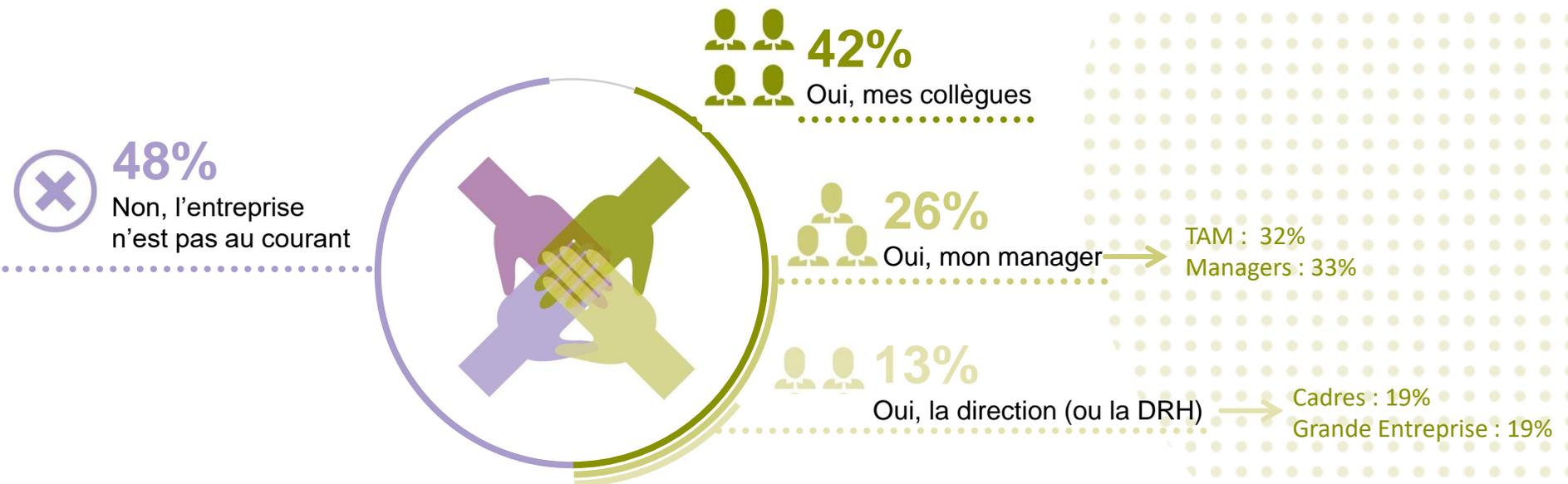


## #2. Les entreprises s'intéressent-elles aux engagements de leurs salariés dans la sphère privée?

# 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 ?

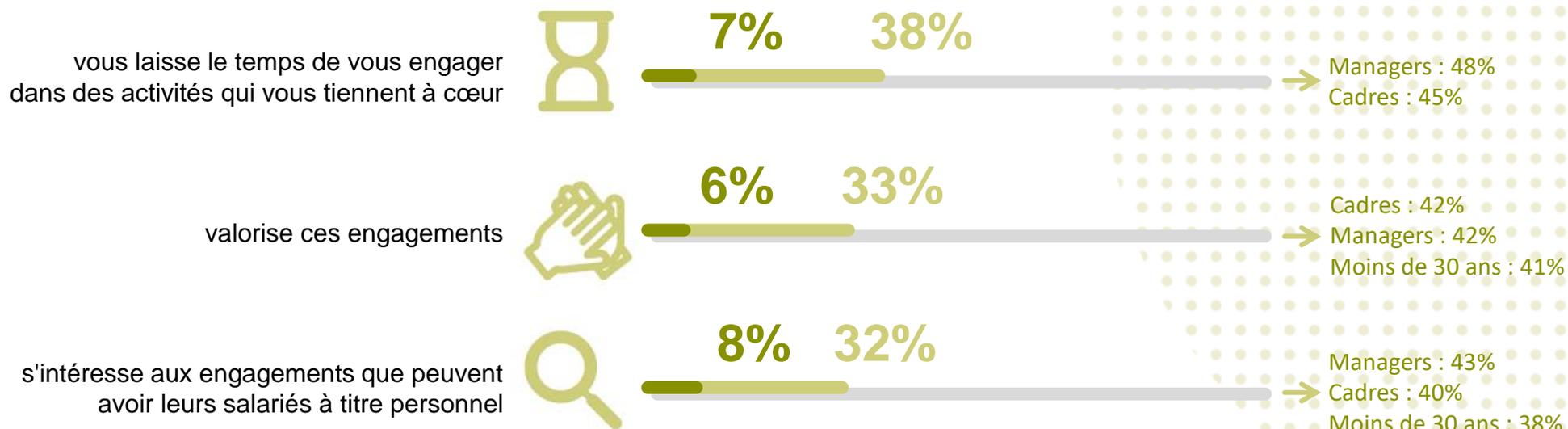
*(Plusieurs réponses possibles)*



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

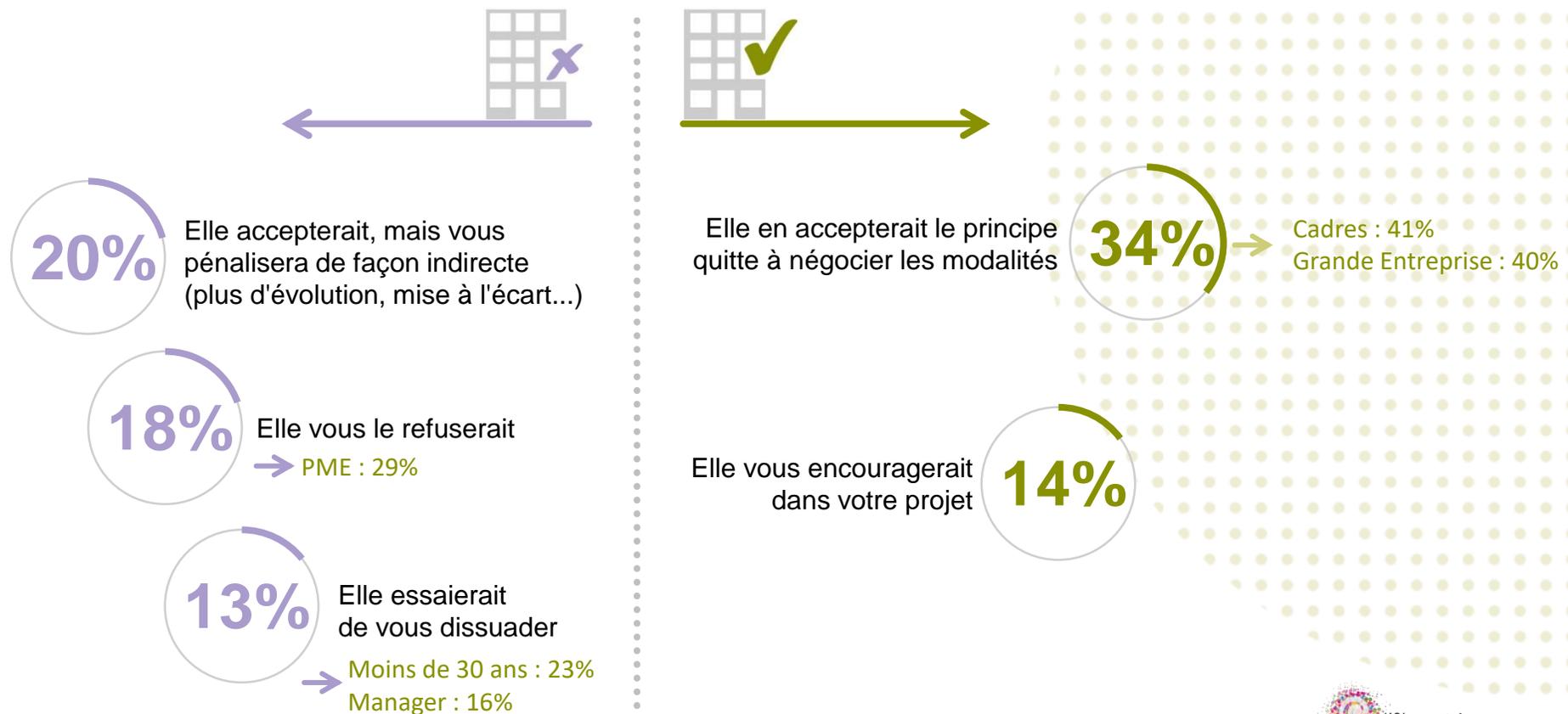
Q5. De façon plus générale, avez-vous le sentiment que votre entreprise :

● 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 (congés exceptionnels, flexibilité ou temps partiel) pour vous engager dans un projet qui vous tient à cœur quelle serait sa réaction ?



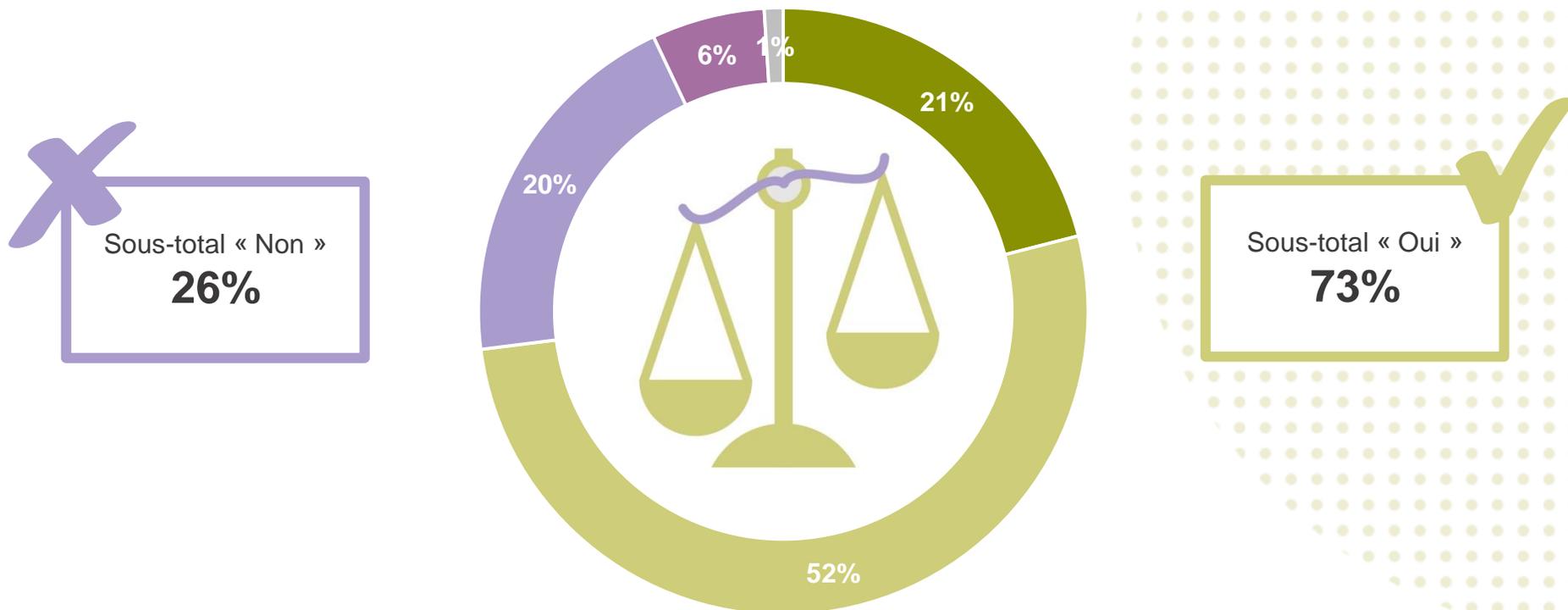


**#3.** Les salariés français  
seraient-ils intéressés par des  
initiatives d'engagement que  
leur entreprise leur proposerait ?

# 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 ?

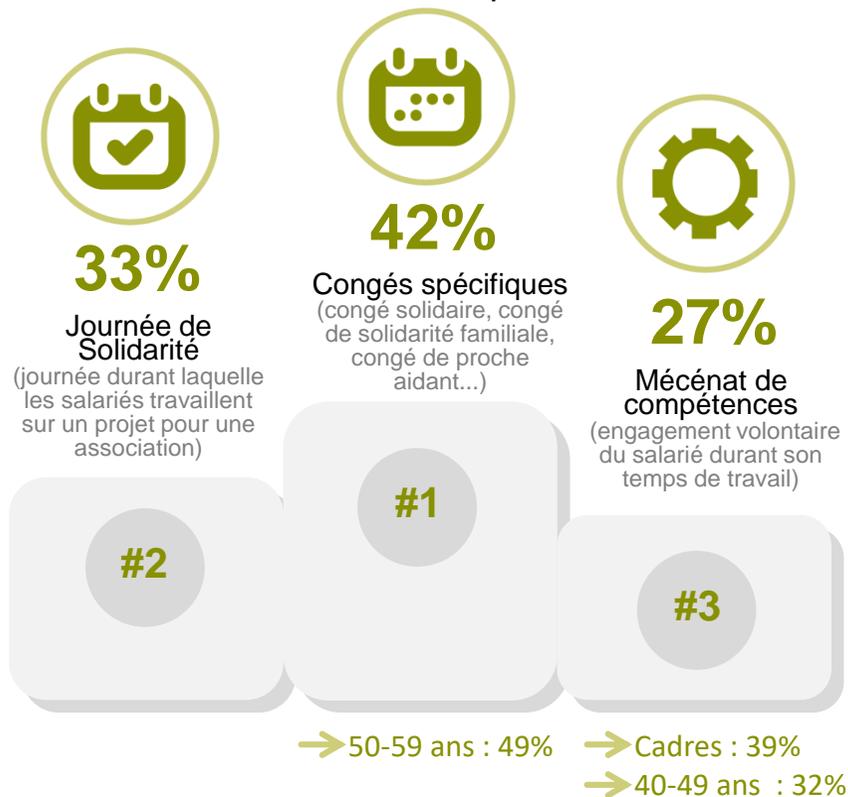
■ Oui, tout à fait    ■ Oui, plutôt    ■ Non, pas vraiment    ■ Non, pas du tout    ■ NSP/NR



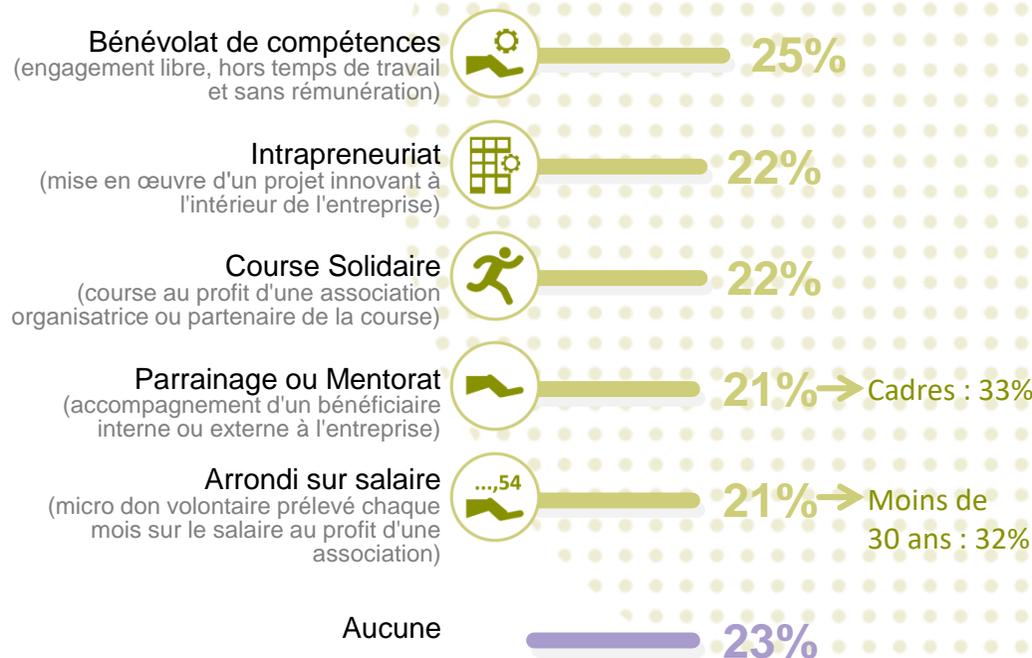
# Des initiatives susceptibles de faire écho au désir d'engagement d'une majorité de salariés

**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

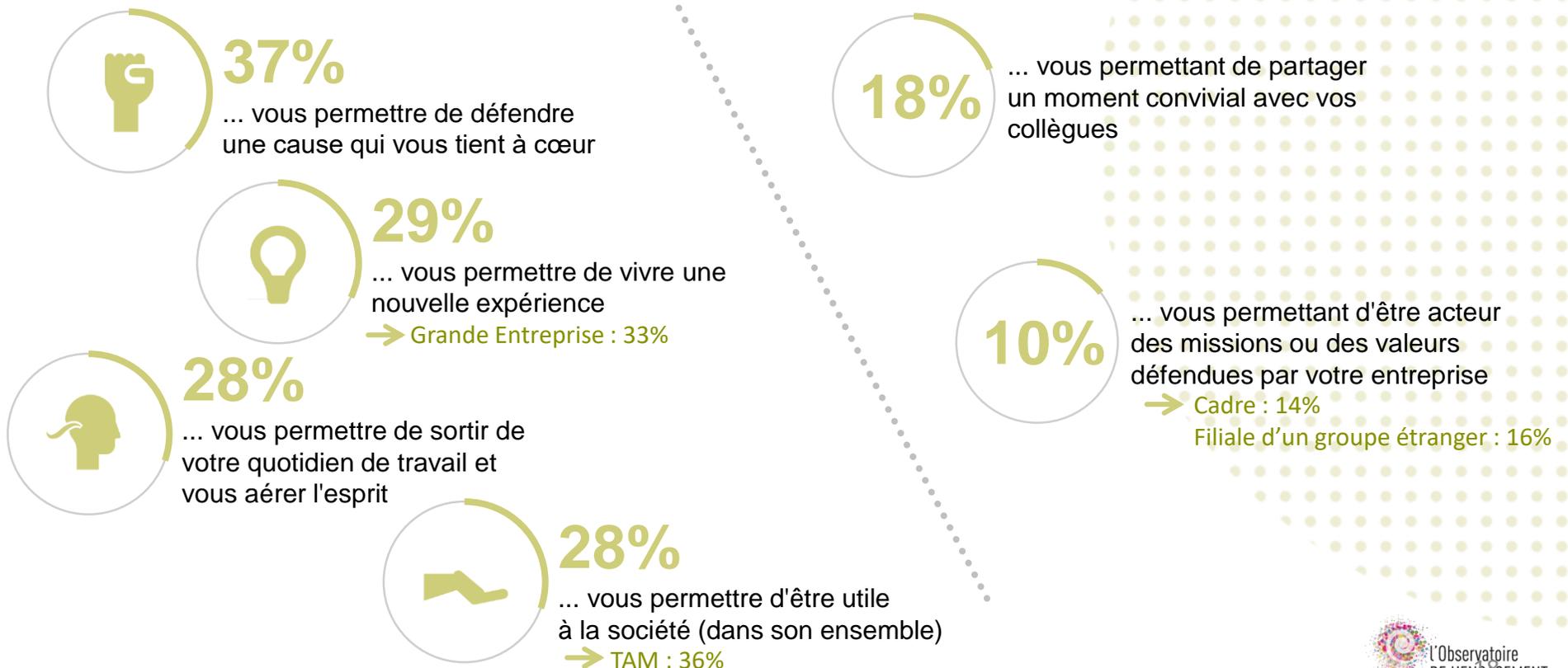


# L'attrait pour la cause, principal moteur de l'engagement potentiel au sein de son entreprise

**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...



# 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...

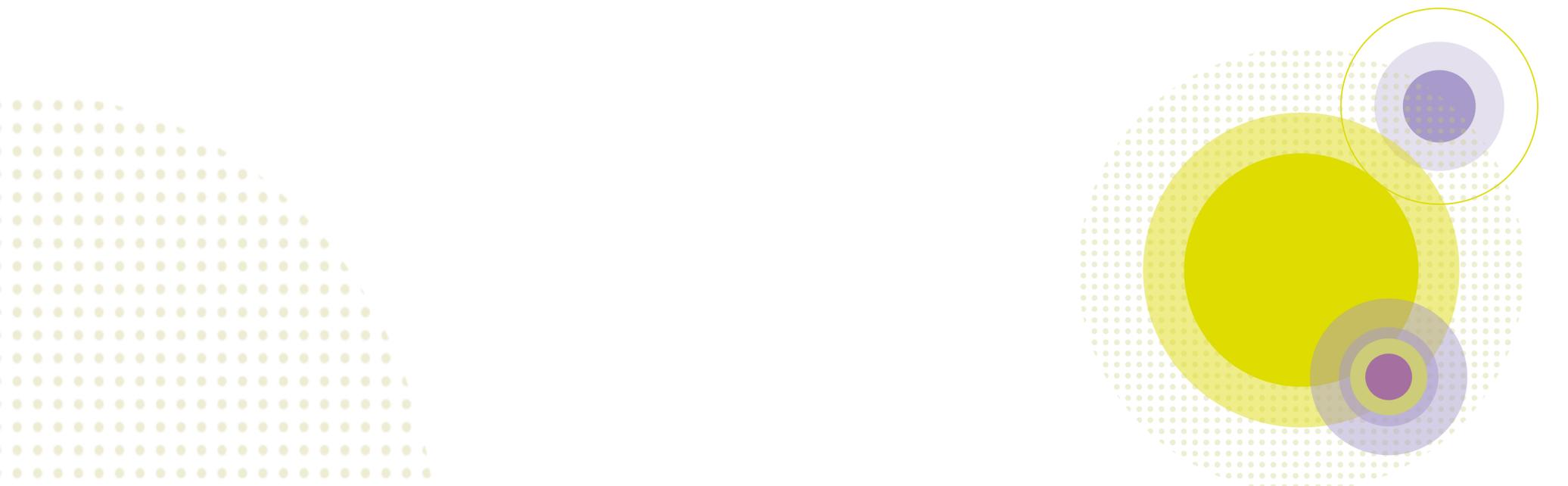
Votre situation familiale ne vous le permet pas **17%**

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)*

42%



Affirment qu'aucune initiative n'existe au sein de leur entreprise



55%

Ont connaissance d'au moins une initiative



20%

Course solidaire (au profit d'une association organisatrice ou partenaire de la course)



19%

Congé spécifique (congé solidaire, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant...)



14%

Journée de Solidarité (journée durant laquelle les salariés travaillent sur un projet pour une association)

# 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)*



**15%**

A participé à au moins une initiative

Manager : 28%

Région Paris : 19%

Cadre : 19%

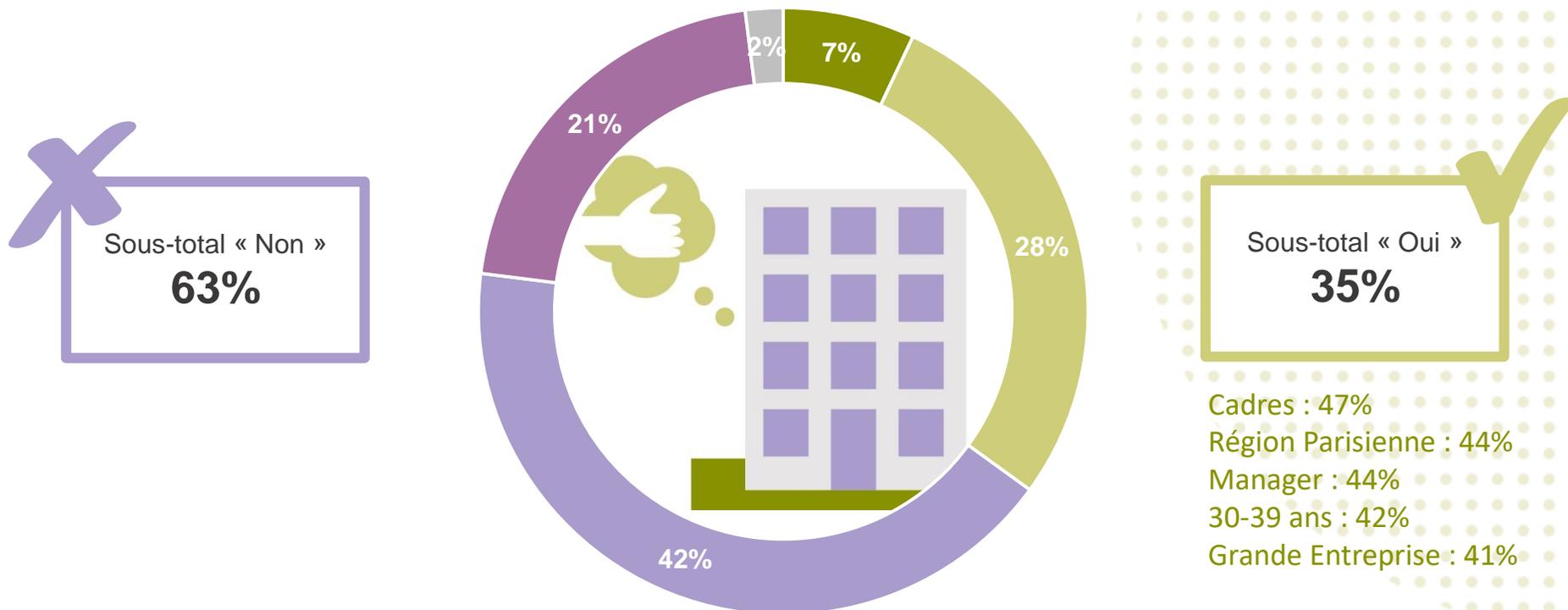
**85%**

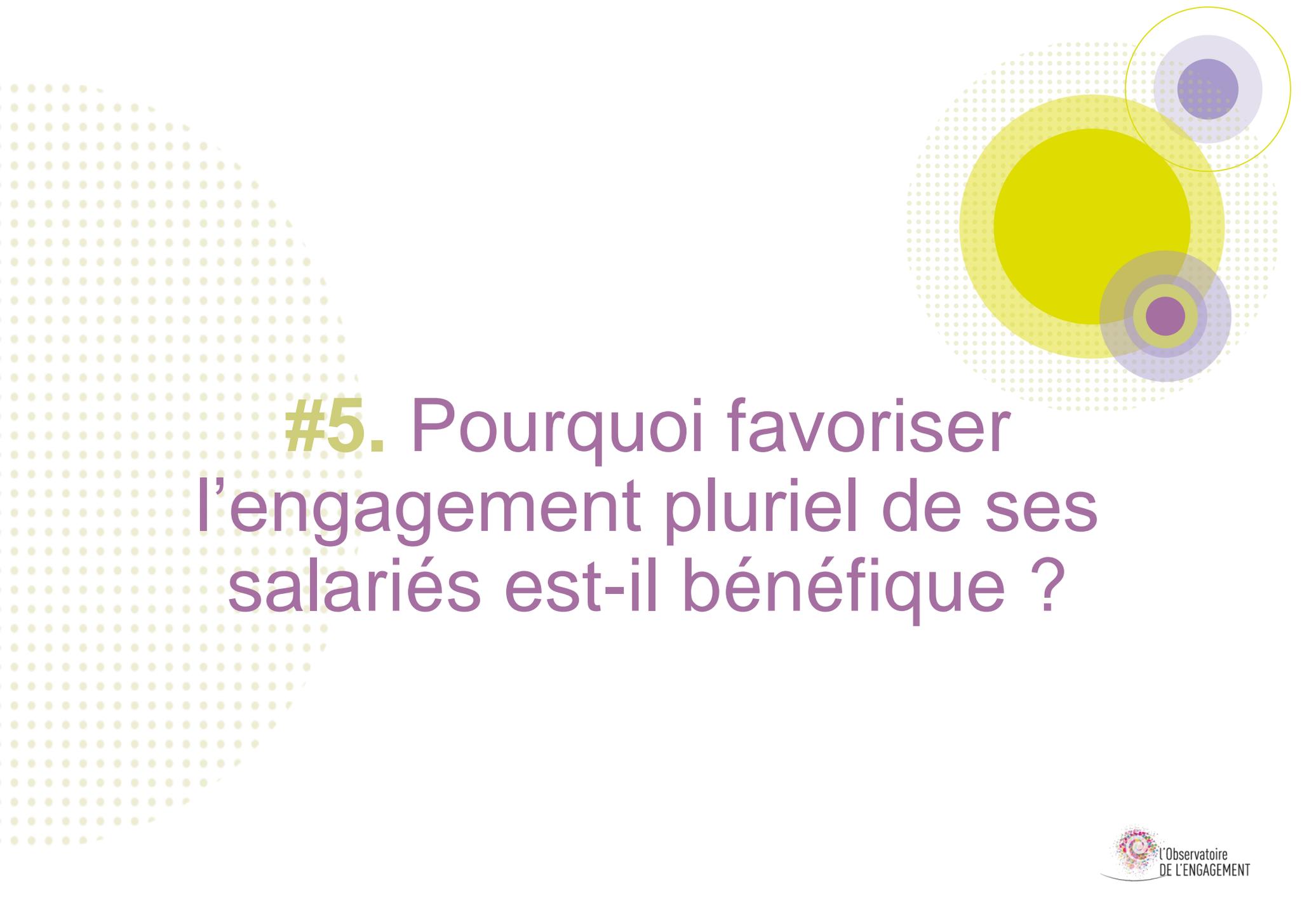
N'y a jamais participé

# 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 ?

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





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

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

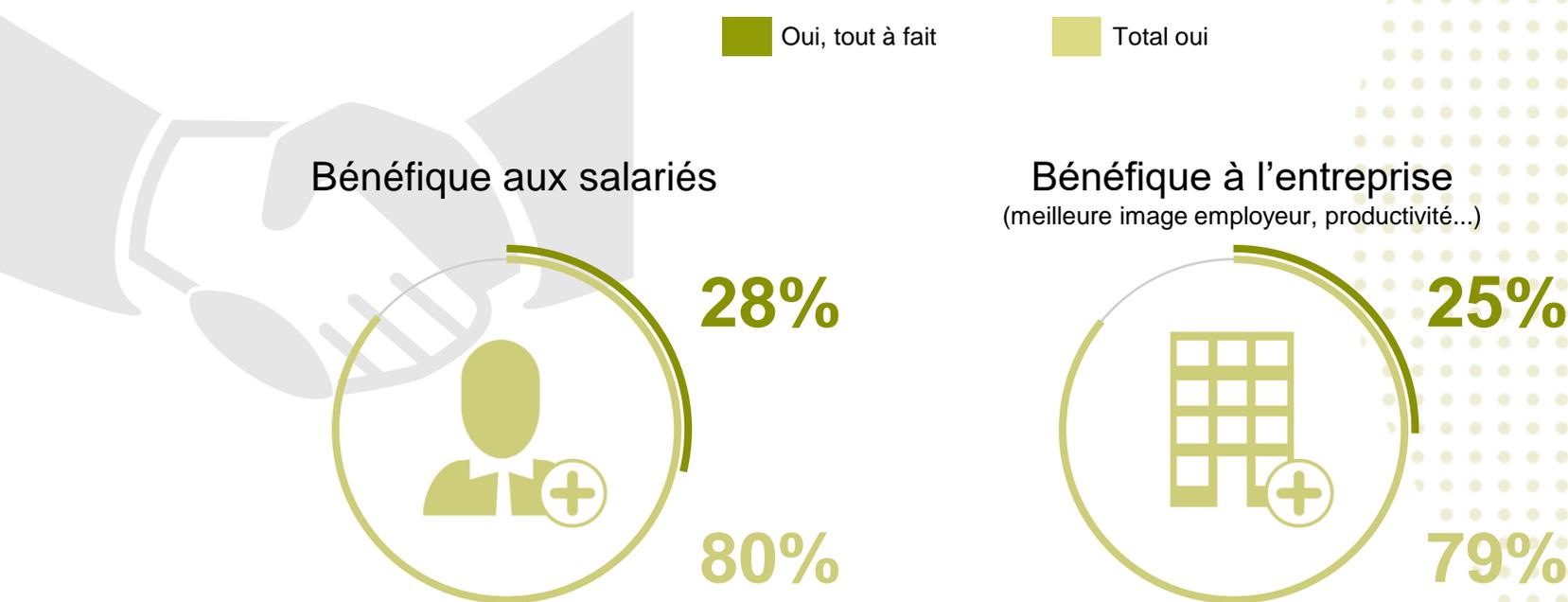
**Q13.** Qu'avez-vous le sentiment d'avoir retiré de cette expérience ?

*(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 :



# 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

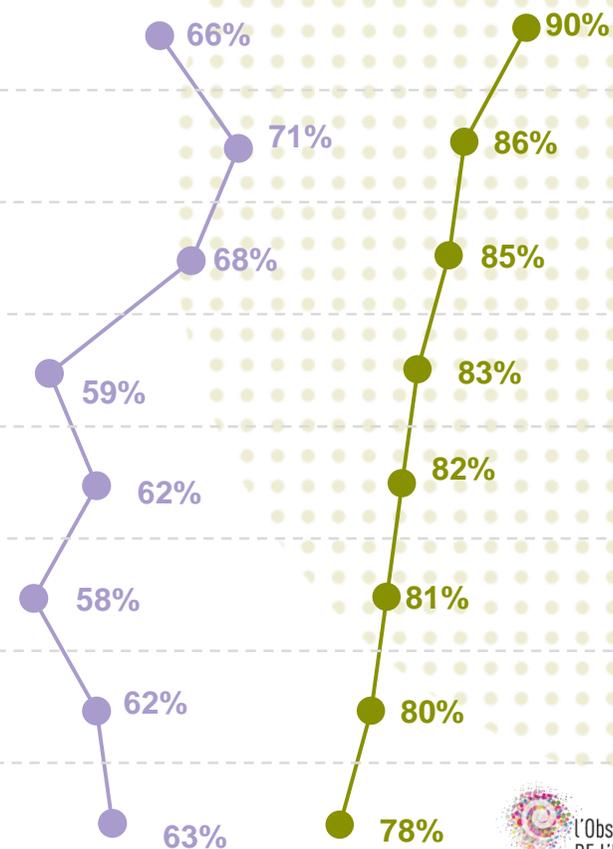


Plaisir à venir au travail le matin



Engagé dans aucune initiative au sein de l'entreprise

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

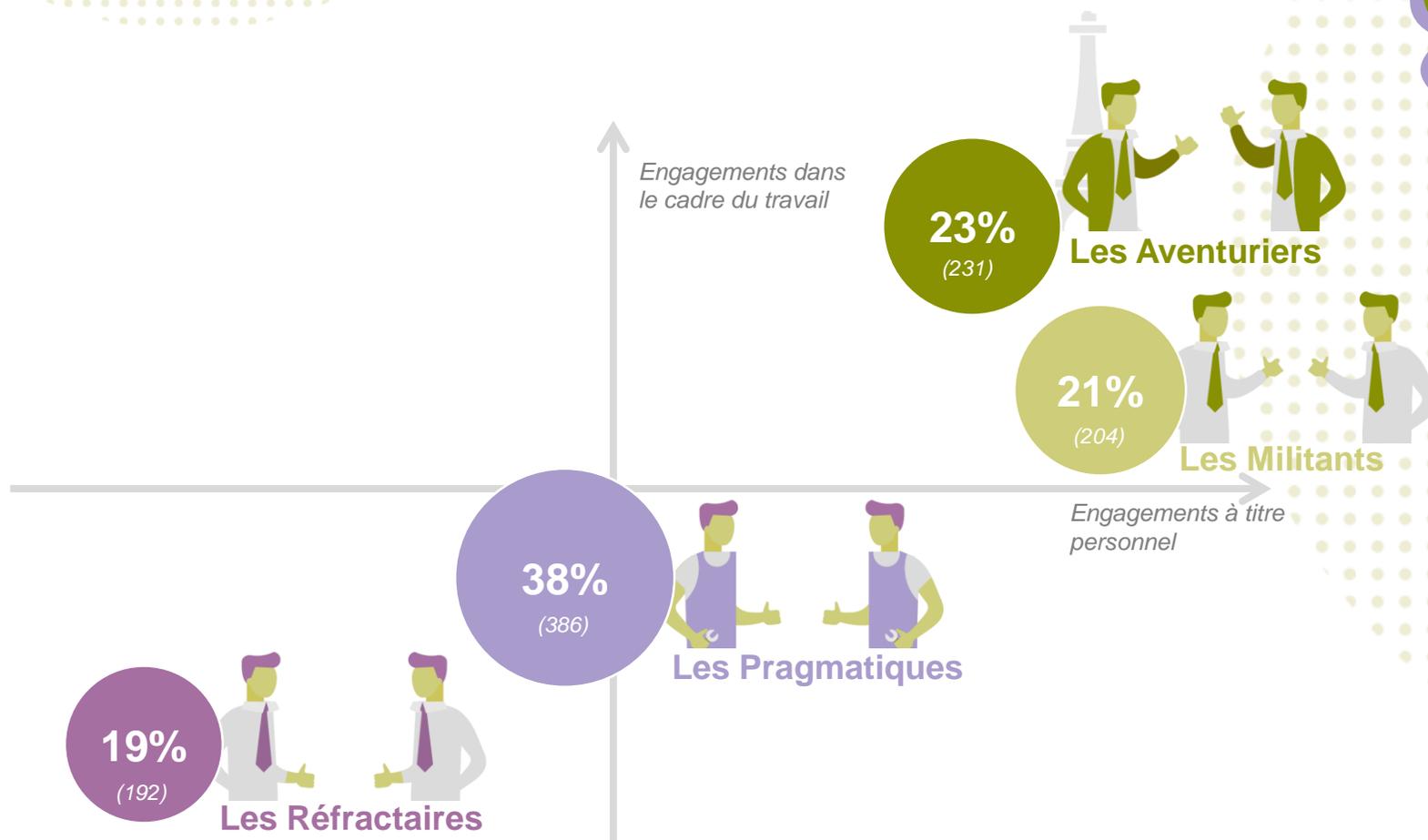


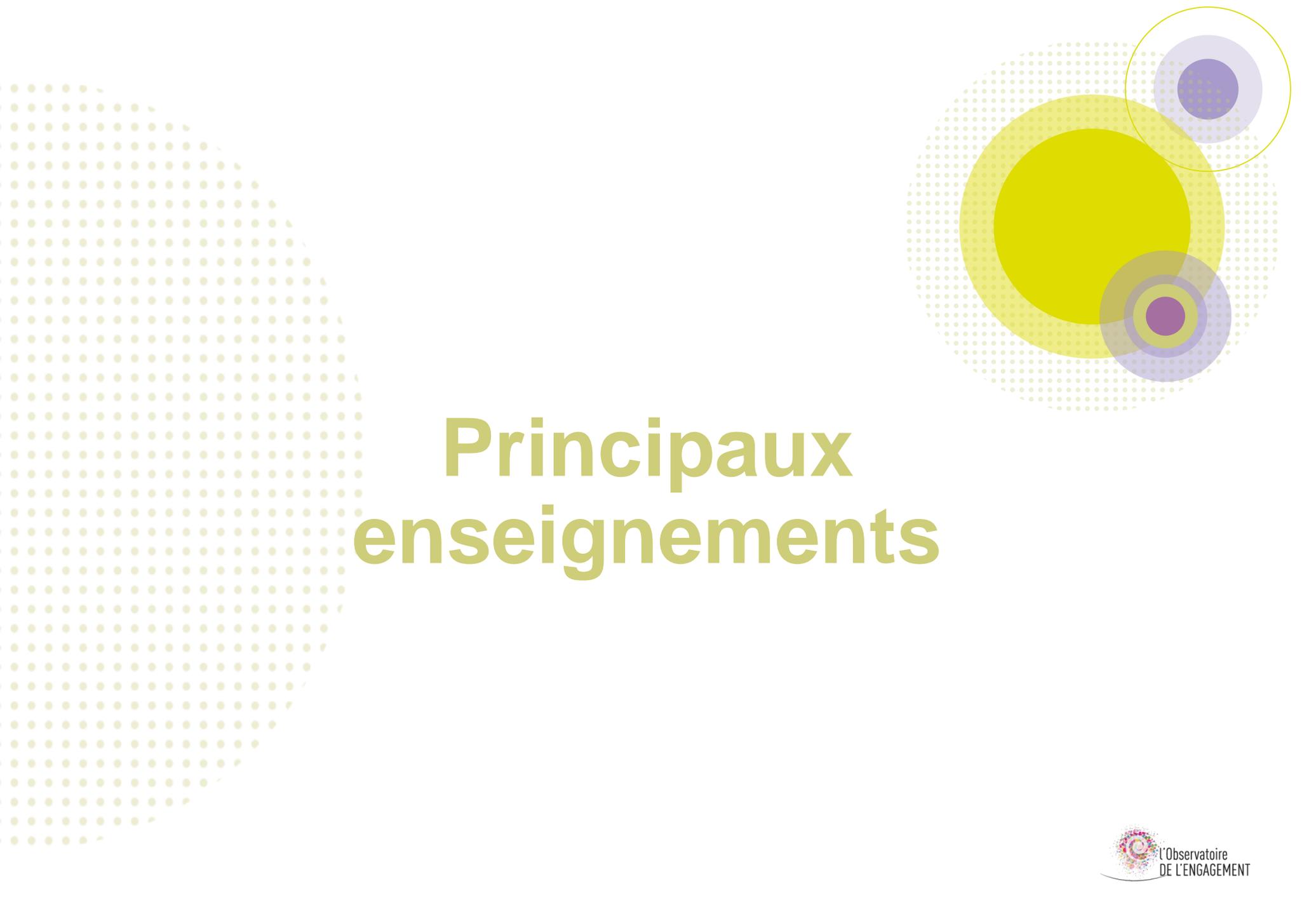
Base : tous (1013 salariés)



# #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.** ¾ 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.

3  
EME

# FORUM<sub>de</sub> L'ENGAGEMENT

Merci,  
et à bientôt