

“*opinionway*” pour



Perspectives RH

Les nouvelles organisations du travail

Rapport d'étude – Septembre 2022



ESOMAR²²
Corporate





La méthodologie



“ Méthodologie



▶ Étude réalisée auprès de **309 Fonctions RH** travaillant dans des entreprises / organisations de 50 salariés et plus.



▶ L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de **région, d'âge, de secteur d'activité et de taille salariale**. Les résultats ont été pondérés par ces mêmes critères.



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



▶ Mode d'interrogation : L'échantillon a été interrogé **en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview), avec un questionnaire de 10 minutes.



Questionnaire



▶ Dates de terrain : les interviews ont été réalisées **entre le 5 et le 18 septembre 2022**.



▶ OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 5,7 points au plus pour un échantillon de 300 répondants.

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

« Sondage OpinionWay pour Liaisons Sociales »

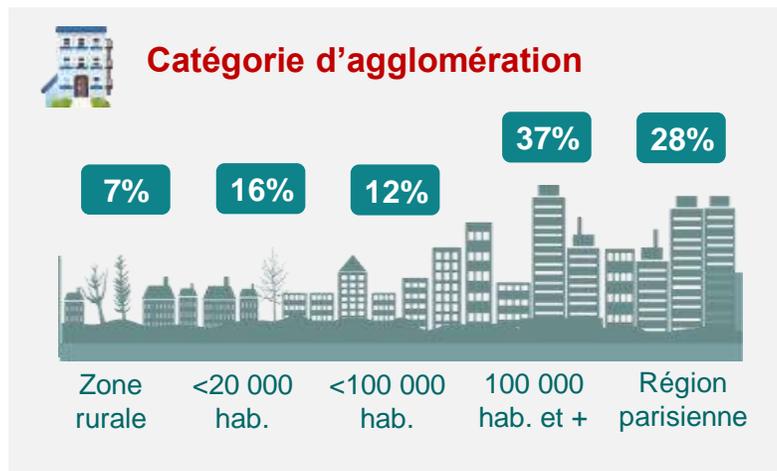
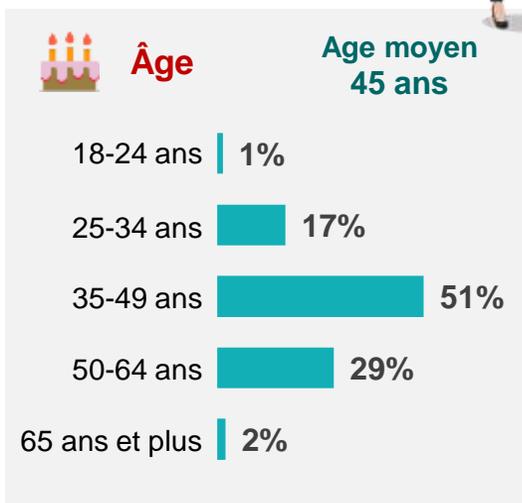
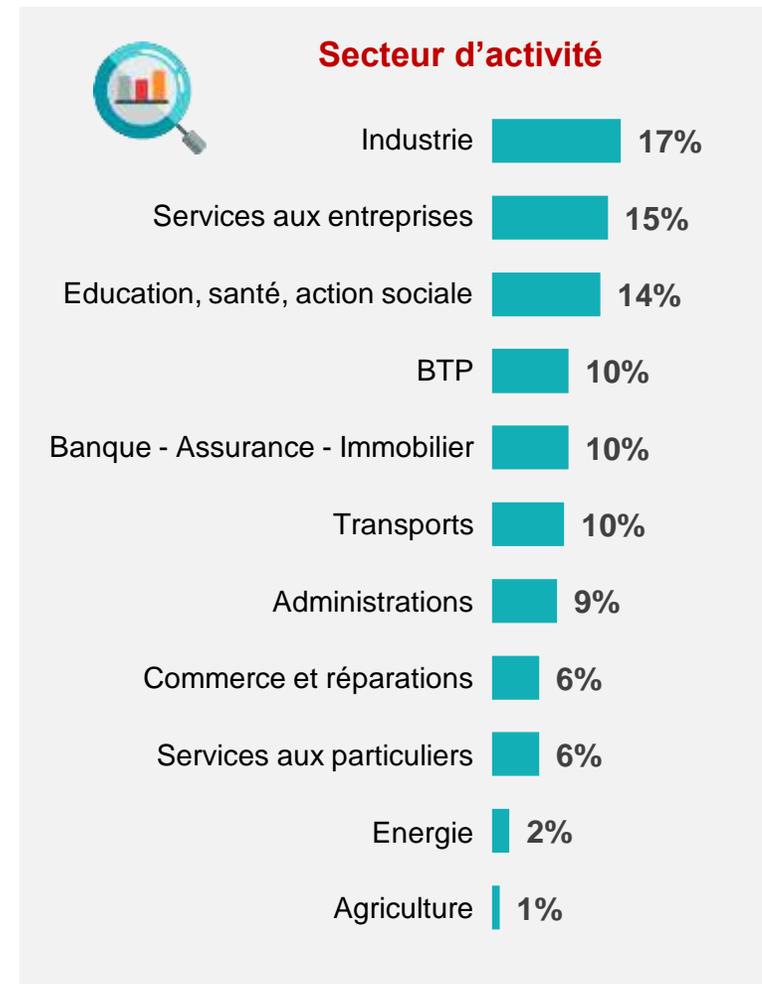
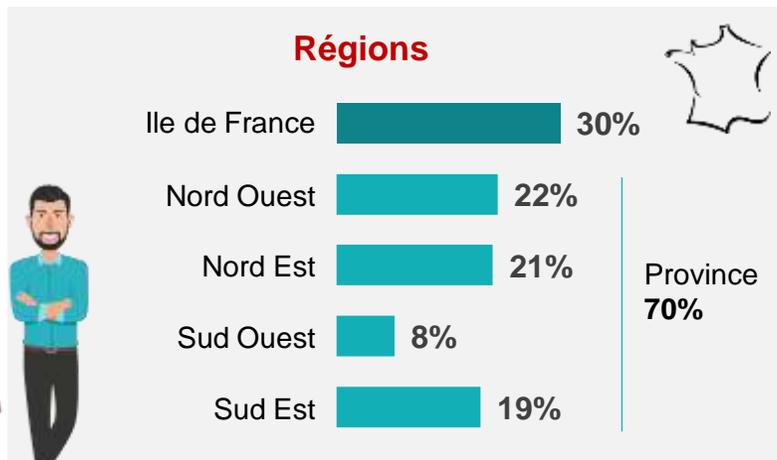
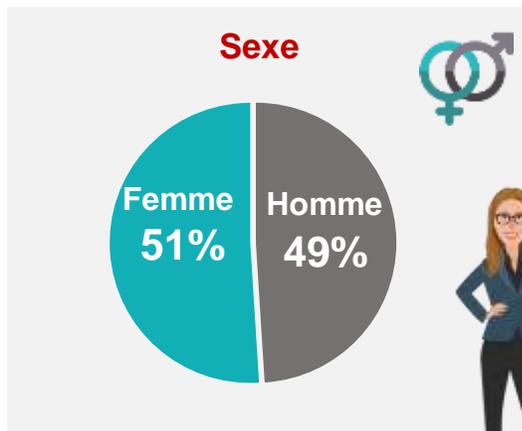
et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.



Le profil des répondants



“ Profil des répondants (1/2)



“ Profil des répondants (2/2)

Fonction au sein de l'entreprise



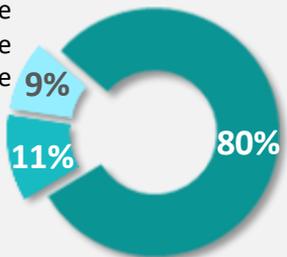
RRH (Responsables des Ressources Humaines, Responsables paie, Responsables relations sociales, Responsables recrutements, Responsables formation, Chargé de relations sociales)



Situation professionnelle

Fonctionnaire, agent de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou hospitalière

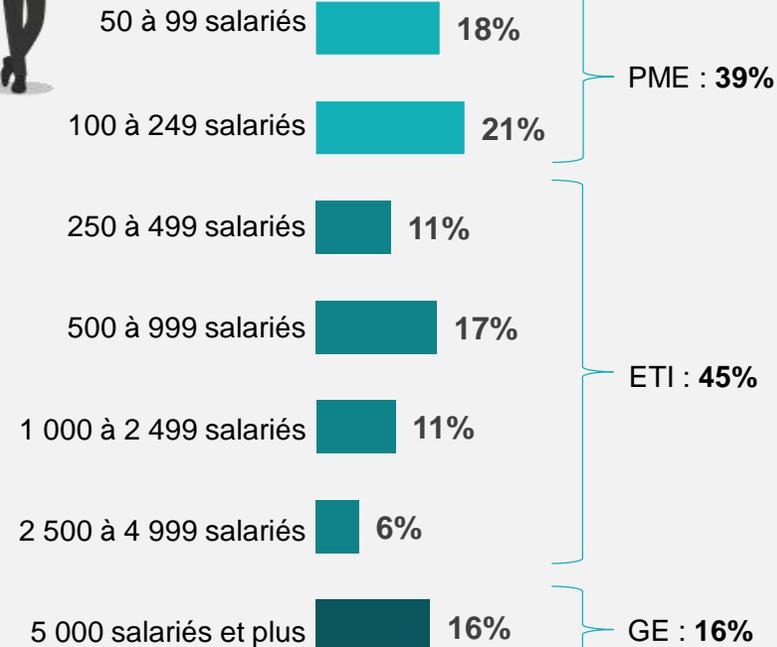
Salarié d'une entreprise publique



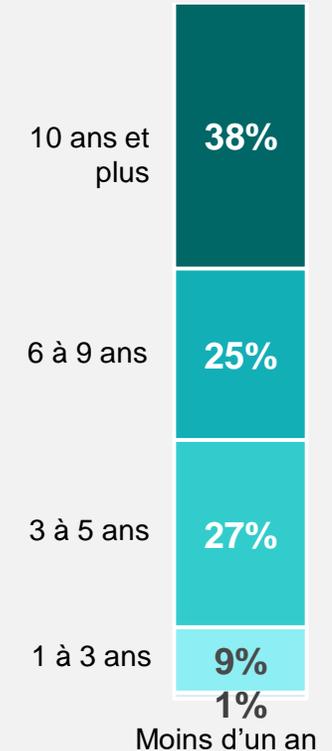
Salarié du secteur privé



Taille salariale



Ancienneté - fonction RH





L'analyse



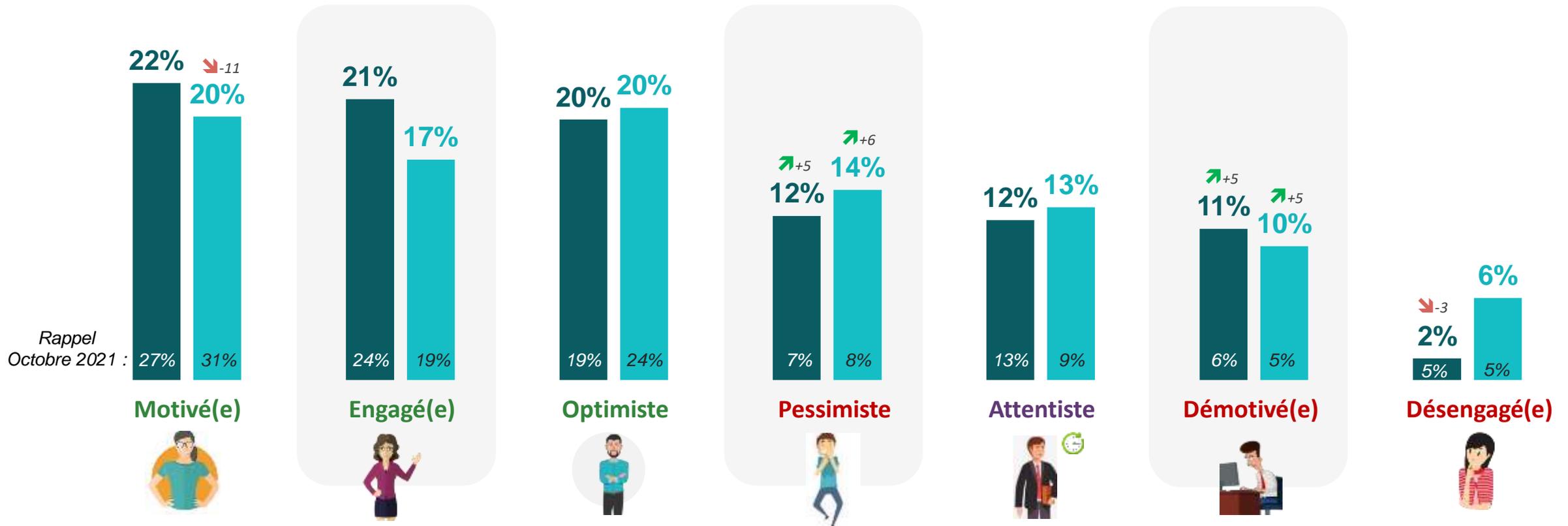
Un état d'esprit globalement positif mais qui tend à se dégrader sur la dernière année

Q1. Parmi les adjectifs suivants, lequel décrit le mieux votre état d'esprit actuel par rapport à l'avenir de votre métier RH ?

Base : ensemble (309)

■ A court terme (jusqu'à fin 2022) → Positif : 63% Négatif : 25% (vs 70% et 17% en octobre 2021)

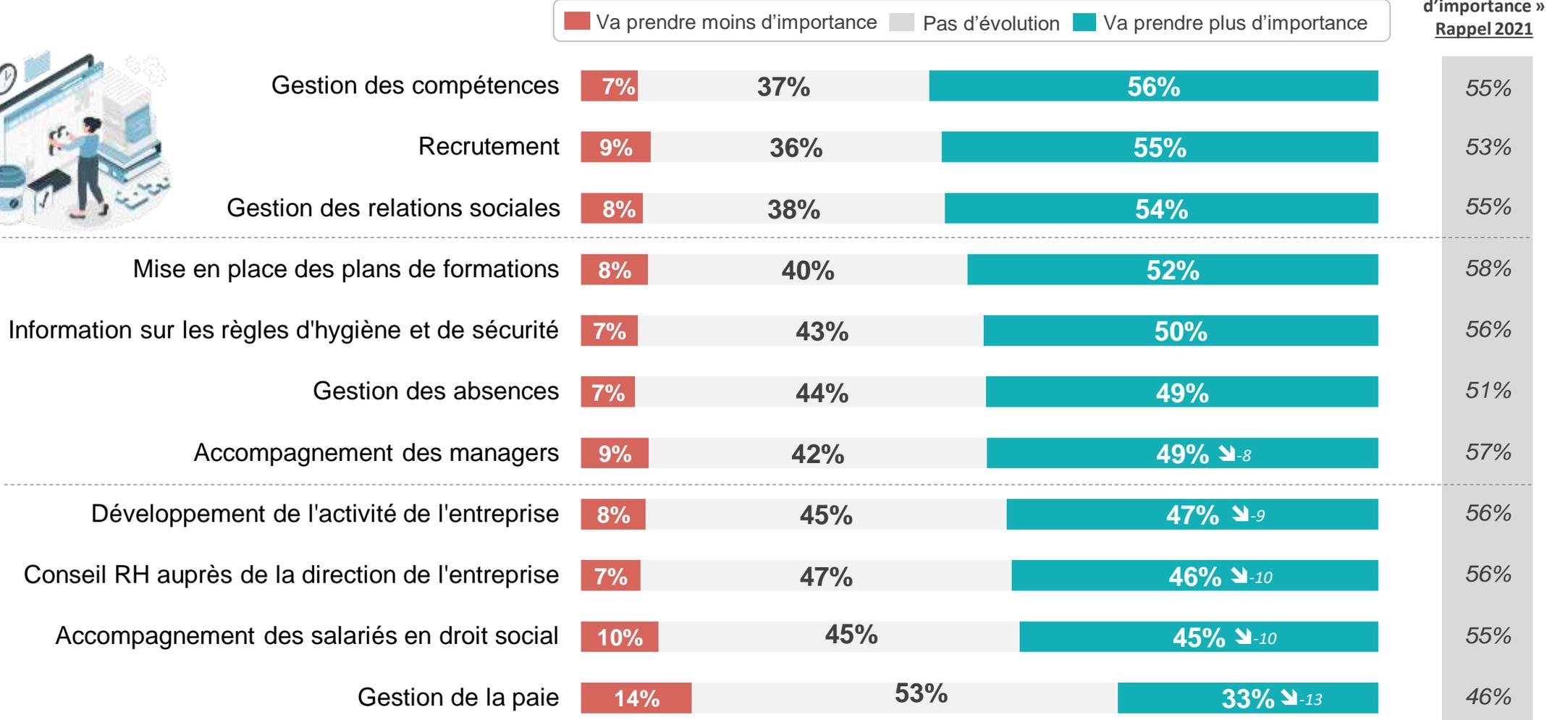
■ A moyen terme (dans les deux prochaines années) → Positif : 57% Négatif : 30% (vs 73% et 17% en octobre 2021)



Et une priorité donnée à la gestion et l'évolution des salariés en interne (compétences, recrutement) au détriment du management

Q5. Selon vous, comment vont évoluer les tâches RH suivantes dans les deux prochaines années?

Base : ensemble (309)



“Aujourd’hui, la moitié des salariés peuvent télétravailler

Q1B. Au sein de votre organisation, pouvez-vous indiquer la répartition de l’ensemble des collaborateurs selon les modes de travail suivants ?

Base : ensemble (309)



Télétravail permanent

GE : 10%
IDF : 12%

Hybride
(mix de télétravail et de présentiel)

32%

51%

Présentiel permanent

Commerce, transports : 60%
Administrations, santé, enseignement : 67%
Service : 36%
IDF : 40%

17%

49%

**FONT DU TÉLÉTRAVAIL
PERMANENT OU
HYBRIDE**



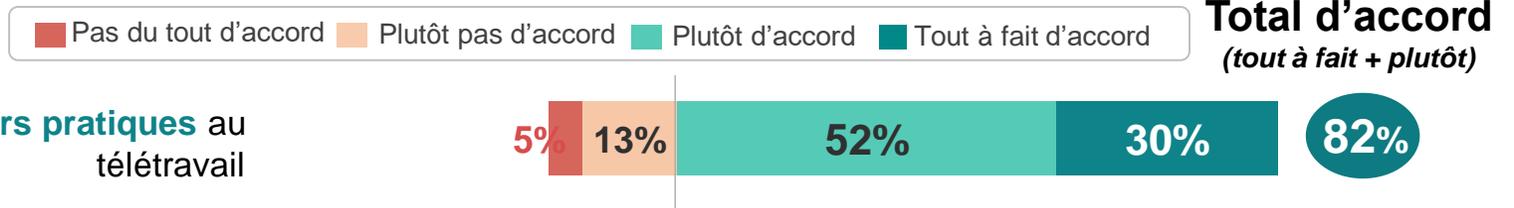
Mais si la plupart des managers ont su adapter leurs pratiques, les liens entre les collaborateurs s'en sont trouvés affectés

Q2. Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?

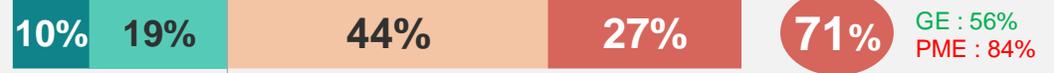
Base : font du télétravail permanent ou hybride (267)



Les managers ont su adapter leurs pratiques au télétravail



Le lien entre les collaborateurs s'est trouvé affecté par le télétravail (cohésion et appartenance)

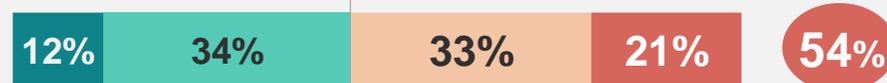


GE : 56%
PME : 84%

L'organisation du télétravail reste une difficulté à gérer



Trop de collaborateurs sacrifient du temps personnel en raison du télétravail



Le télétravail engendre une baisse de la productivité

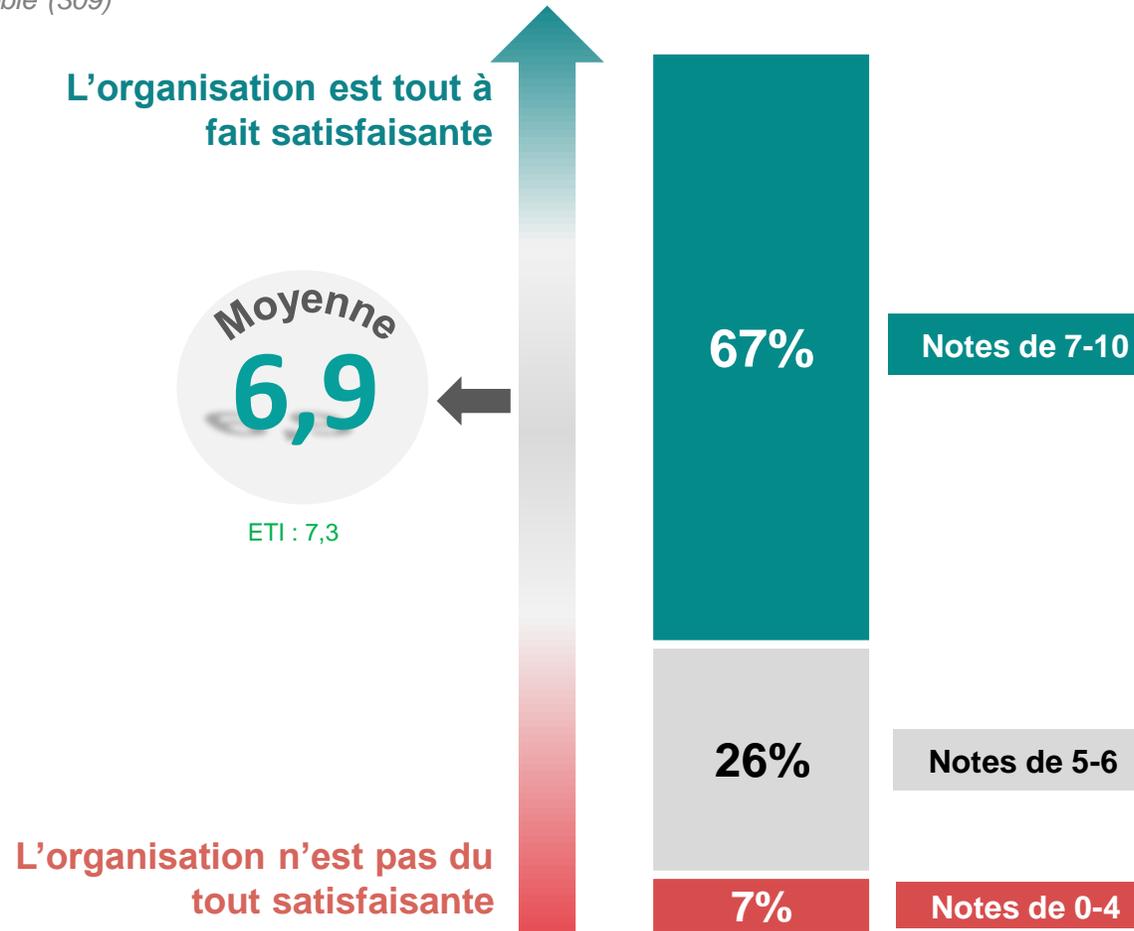


GE : 23%
PME : 56%

“ Un espace de travail satisfaisant pour 7 organisations sur 10

Q3. L'organisation actuelle de l'espace de travail est-elle satisfaisante aujourd'hui selon vous dans votre entreprise / organisation ?

Base : ensemble (309)

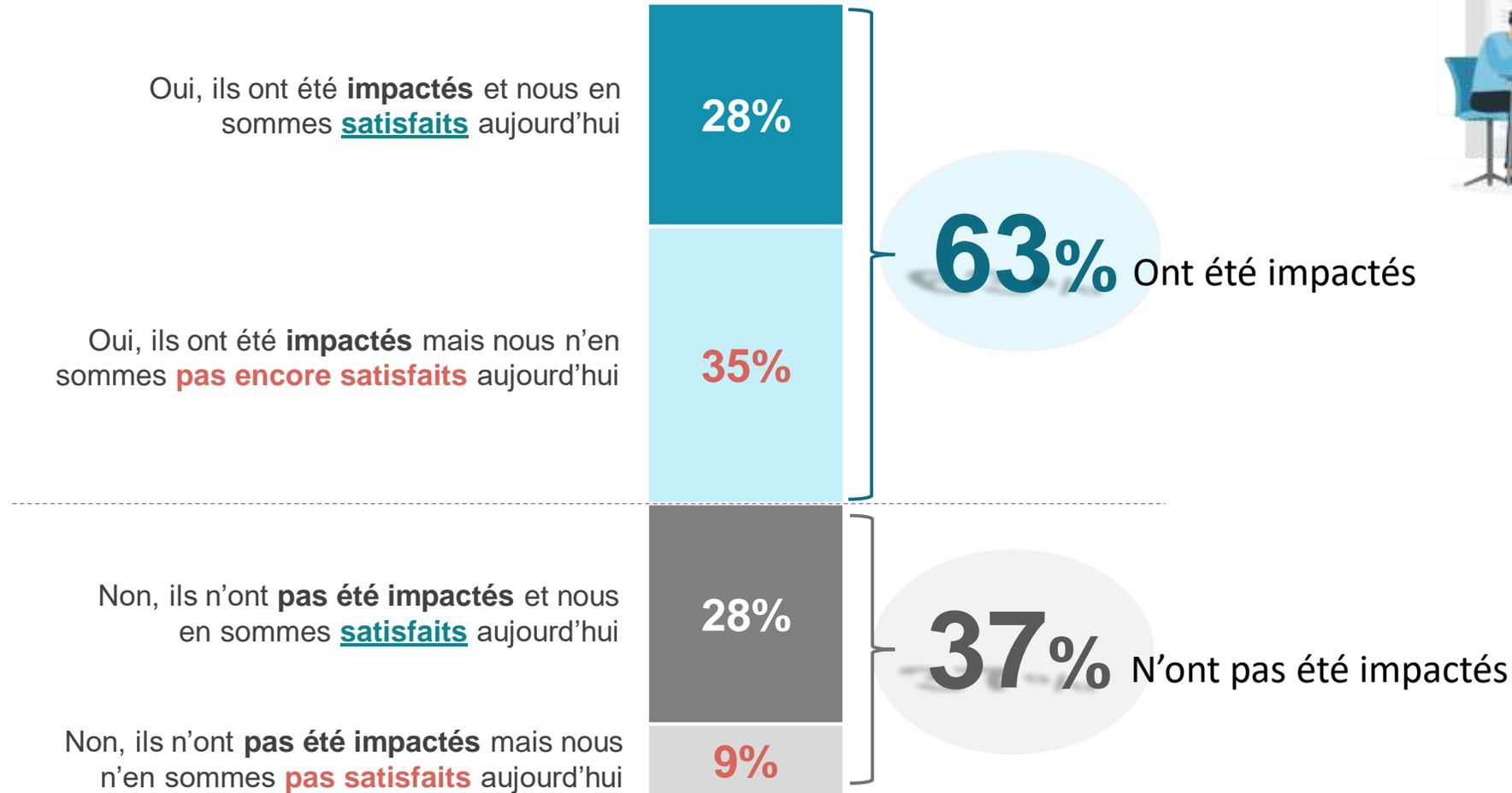




Cependant, 1/3 des espaces de travail ont été impactés par la crise et ne sont pas encore source de satisfaction aujourd'hui

Q4. Suite à la crise sanitaire, les espaces de travail au sein de votre organisation ont-ils été impactés ?

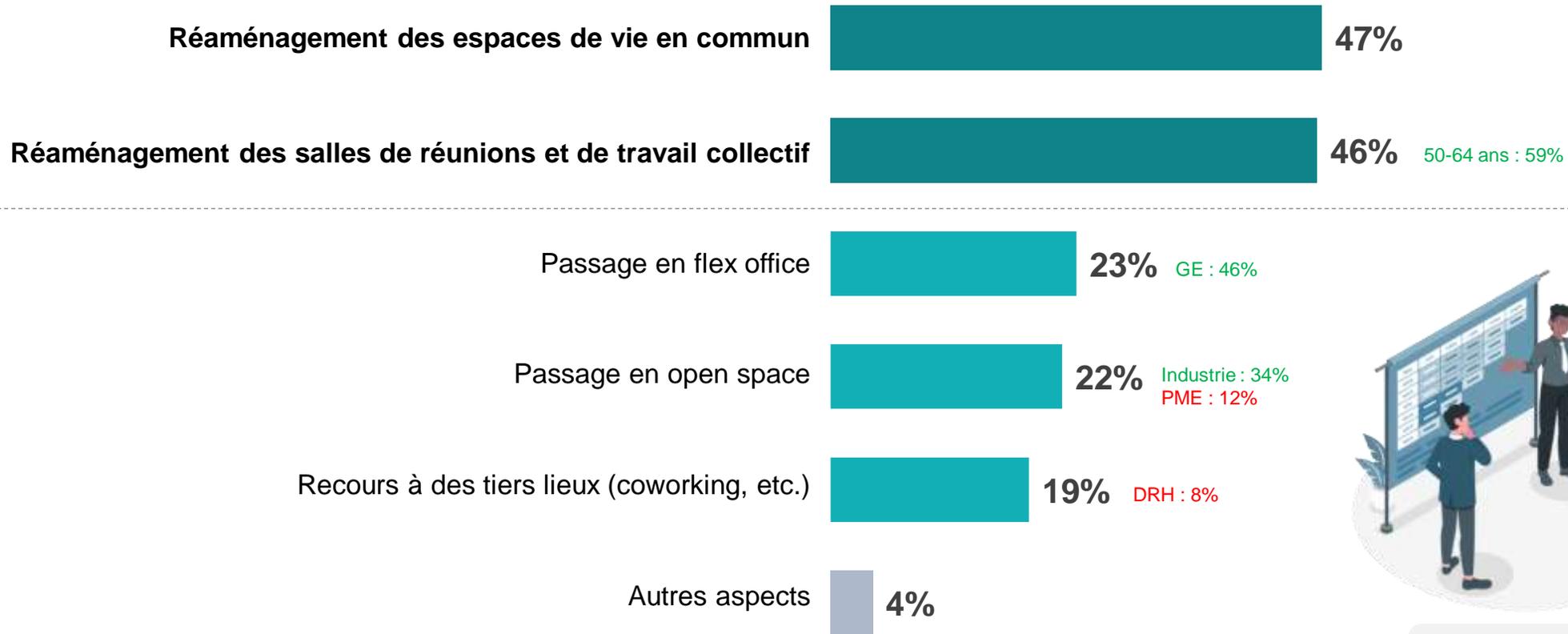
Base : ensemble (309)



“ Particulièrement sur les espaces de vie en commun et les aménagements d’espaces de travail collectif

Q5B. Et sur **quels aspects** précisément... :

Base : ont été impactés ou n’ont pas été impactés mais ne sont pas satisfaits aujourd’hui (223) – Plusieurs réponses possibles

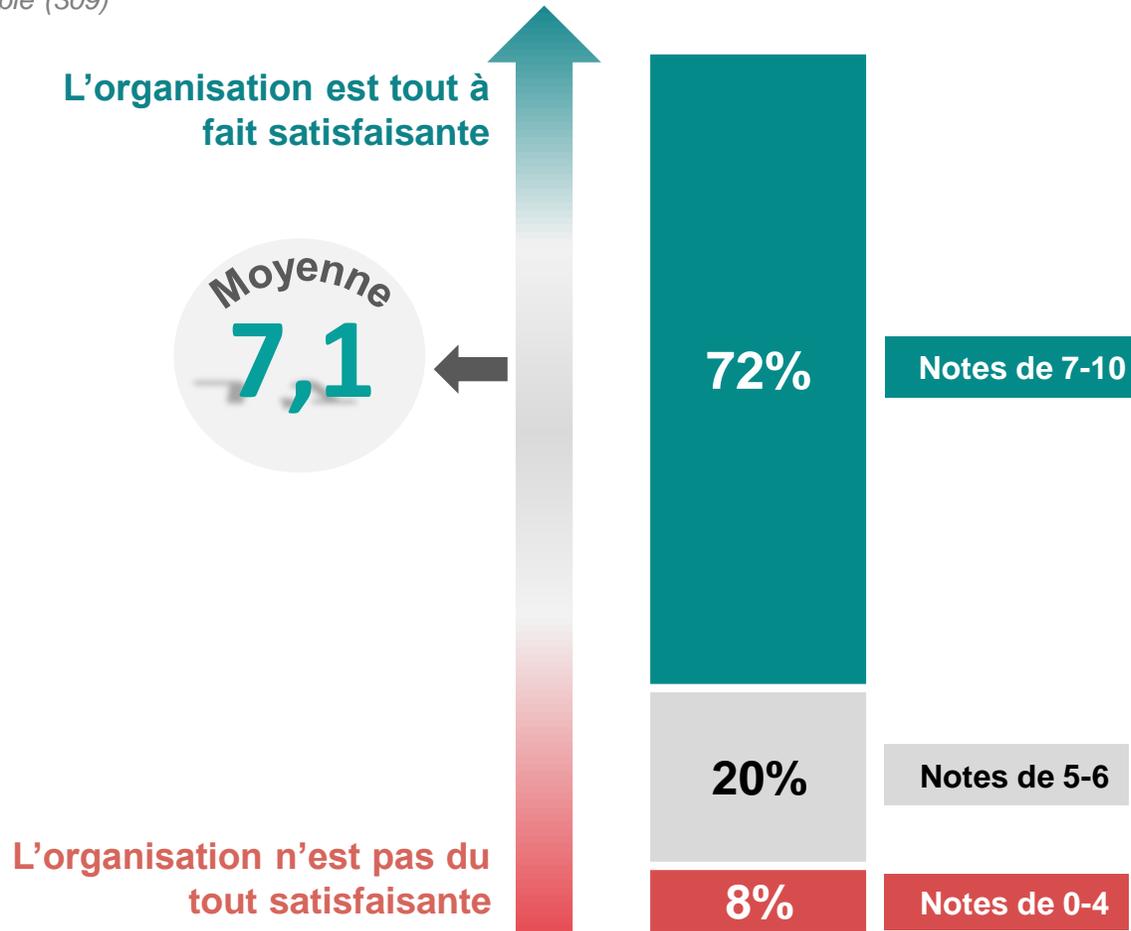


Nombre moyen d’aspects cités : 1,6

“ Les rythmes et horaires de travail sont satisfaisants dans 7 organisations sur 10

Q6. L'organisation actuelle des rythmes et horaires de travail est-elle satisfaisante aujourd'hui selon vous dans votre entreprise / organisation ?

Base : ensemble (309)

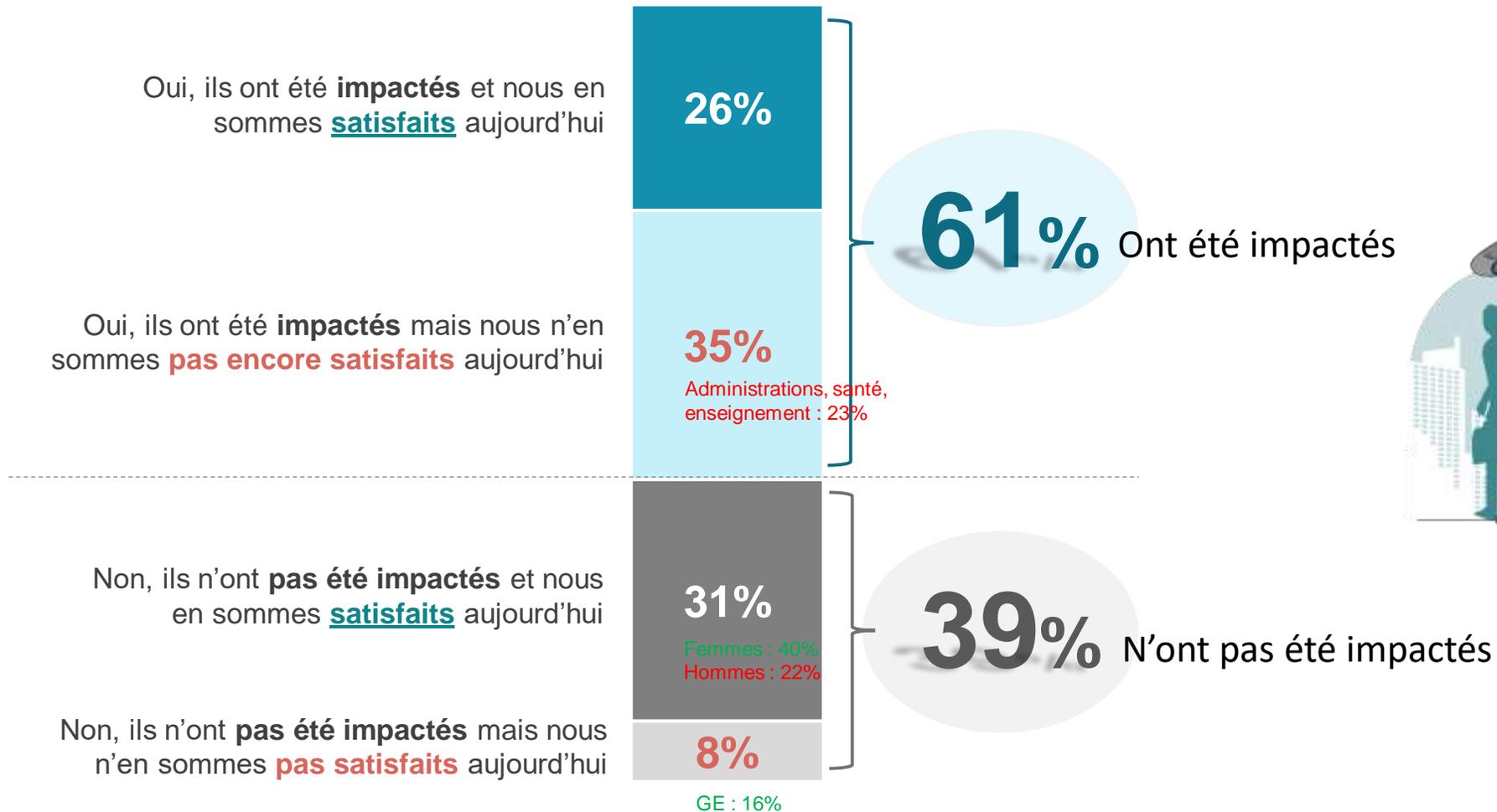




6 organisations sur 10 ont été impactées par la crise sur leur rythme de travail et 1/3 n'en est pas encore satisfaites

Q7. Suite à la crise sanitaire, les rythmes et horaires de travail ont-ils été impactés ?

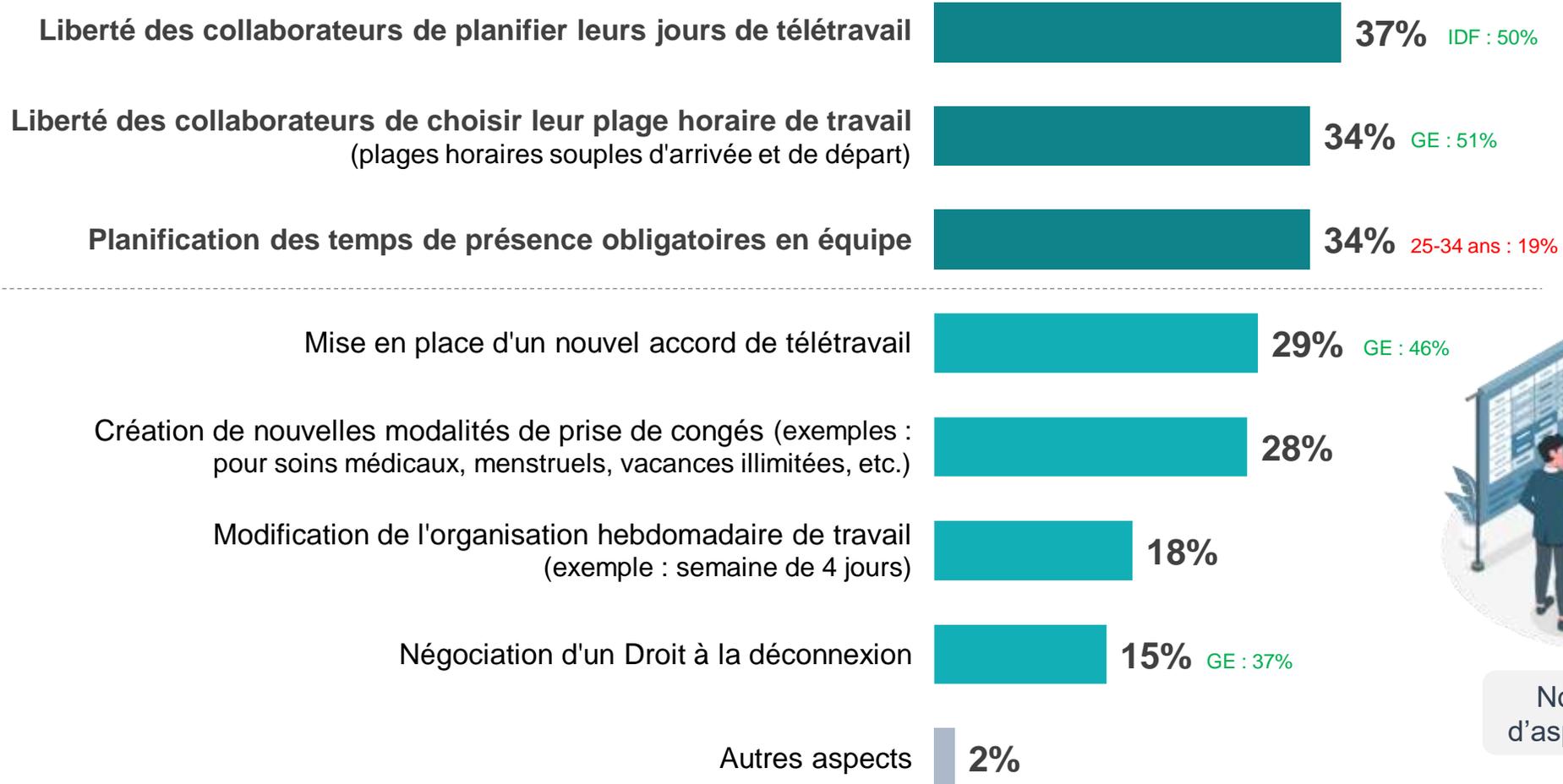
Base : ensemble (309)



Précisément pour la liberté de mise en place du télétravail et du choix de leurs plages horaires

Q8. Et sur **quels aspects** précisément... :

Base : ont été impactés ou n'ont pas été impactés mais ne sont pas satisfaits aujourd'hui (213) – Plusieurs réponses possibles



Nombre moyen d'aspects cités : 2,0



Malgré ces bouleversements, ces nouvelles organisations du travail sont un facteur clé d'attractivité et de rétention

Q9. Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant **les nouvelles organisations du travail** suite notamment à la **crise sanitaire** (télétravail, espaces, rythmes et horaires de travail) spécifiquement concernant votre entreprise / organisation ?

Base : ensemble (309)



Ces **nouvelles organisations...**

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

Total d'accord
(tout à fait + plutôt)

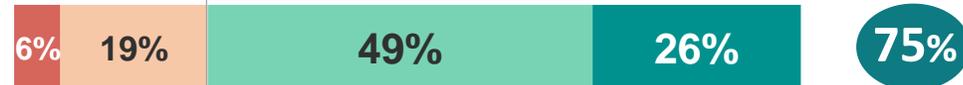
Sont un **facteur clé d'attractivité** dans les recrutements



Sont l'occasion de **choix stratégiques écologiques** (réduction de l'empreinte RSE, économies d'énergie et matériel, etc.)



Sont un **nouvel atout pour fidéliser** les collaborateurs



Sont l'occasion de **choix d'économie financière** (réduction de surface de bureau, etc.)



Sont **l'opportunité d'améliorer la cohésion interne**

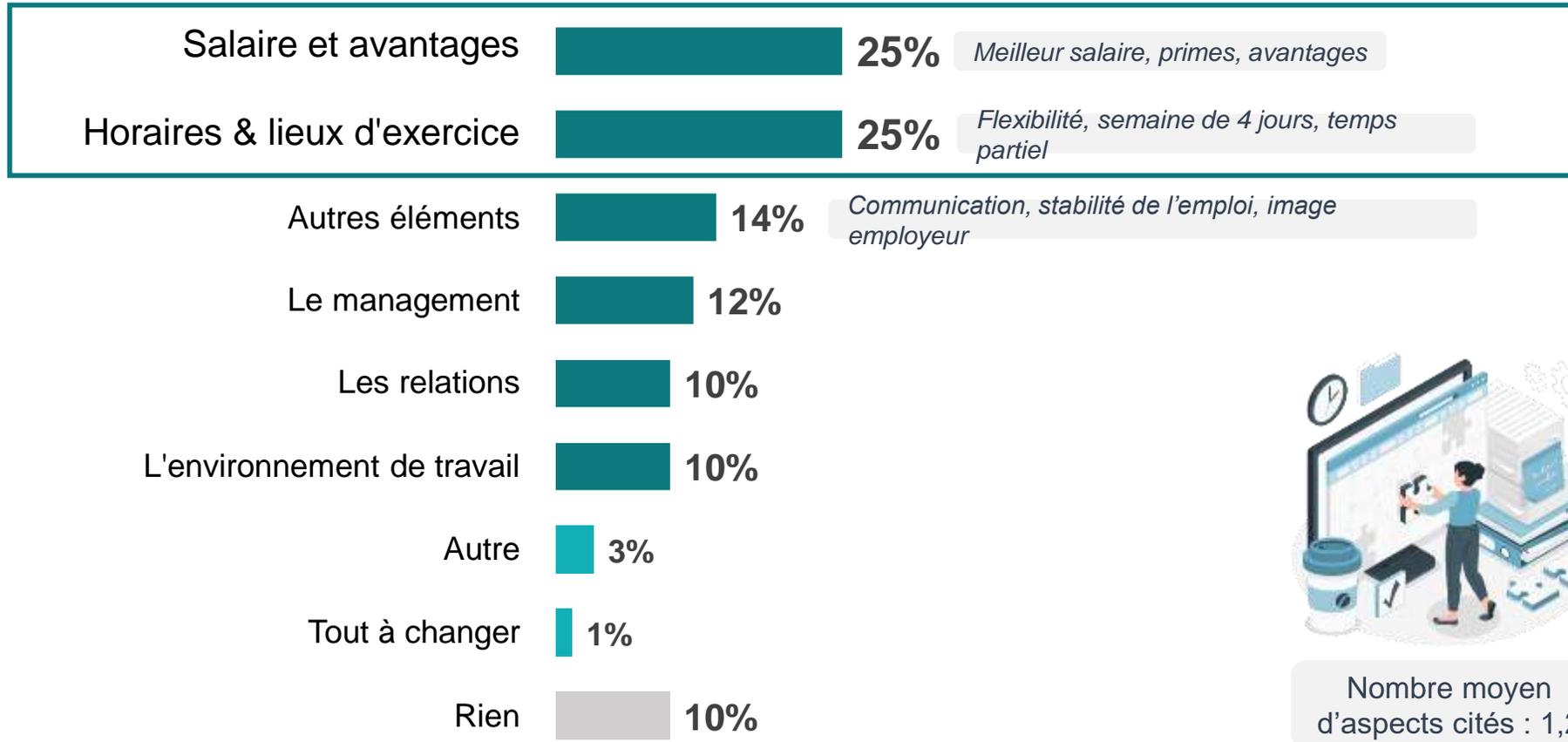




Les horaires et lieux de travail viennent désormais concurrencer le salaire en termes de levier d'attractivité pour l'organisation

Q13. Quels seraient selon vous les aspects à prioriser dans les changements d'organisation du travail pour favoriser l'attractivité de votre organisation (en termes de fidélisation comme de recrutement) ?

Base : ensemble (211) – Question ouverte

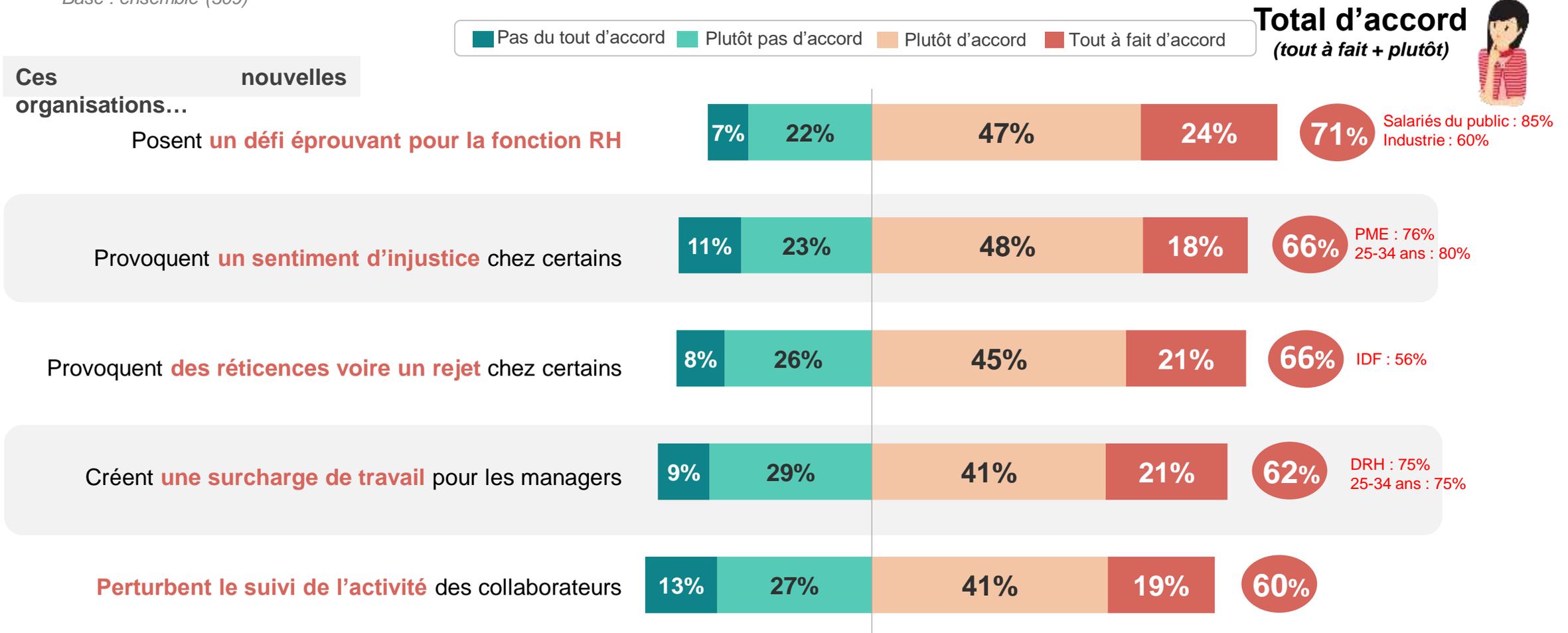


Nombre moyen d'aspects cités : 1,2

“ Et si la fonction RH s’en trouve impactée directement...

Q9. Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant **les nouvelles organisations du travail suite notamment à la crise sanitaire** (télétravail, espaces, rythmes et horaires de travail) spécifiquement concernant votre entreprise / organisation ?

Base : ensemble (309)



... il en ressort un impact positif dans les relations chez les managers et les collaborateurs

Q10. Et comment qualifieriez-vous l'impact des nouvelles organisations du travail (télétravail, espaces, rythme et horaires de travail, ...) sur les relations avec les principaux interlocuteurs internes de la RH dans votre organisation ?

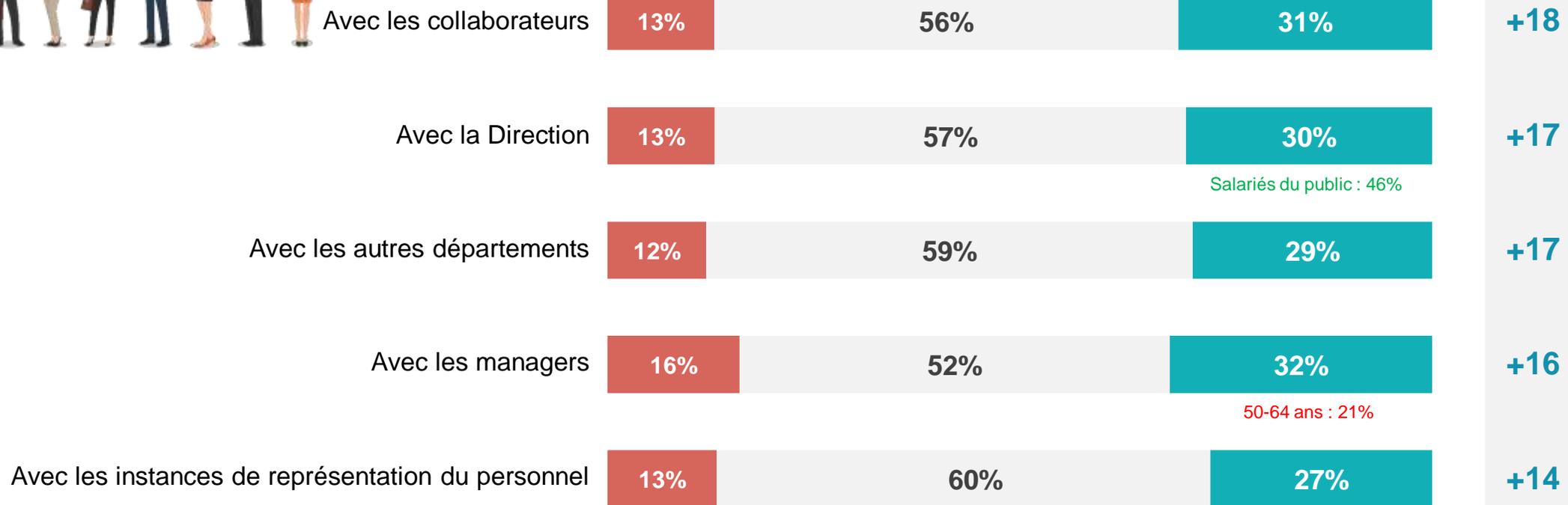
Base : ensemble (309)



Les relations...

■ se sont dégradées ■ sont restées les mêmes ■ se sont améliorées

Différentiel





De ces nouvelles organisations nait l'occasion de développer et renforcer les compétences de la fonction RH

Q11. Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant **les nouvelles organisations du travail** (télétravail, espaces, rythme et horaires de travail) ?

Base : ensemble (309)

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

Total d'accord
(tout à fait + plutôt)



Ces changements exigent le **développement de nouvelles compétences** et savoirs pour la fonction RH



Ces changements sont bien plus une **opportunité à saisir** qu'un problème à résoudre



Ces changements sont l'occasion de **renforcer le rôle de la fonction RH** dans votre organisation



Votre **organisation a communiqué en amont** auprès des collaborateurs sur ces changements



Ces changements exigent le **développement de nouvelles compétences** et savoirs pour l'entreprise / l'organisation en général



Votre organisation vous a donné des **délais raisonnables** pour déployer ces nouveaux changements



Votre organisation vous a donné les **moyens financiers** nécessaires à leur mise en place



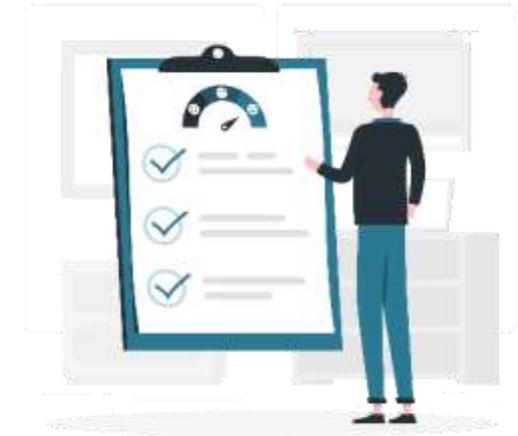
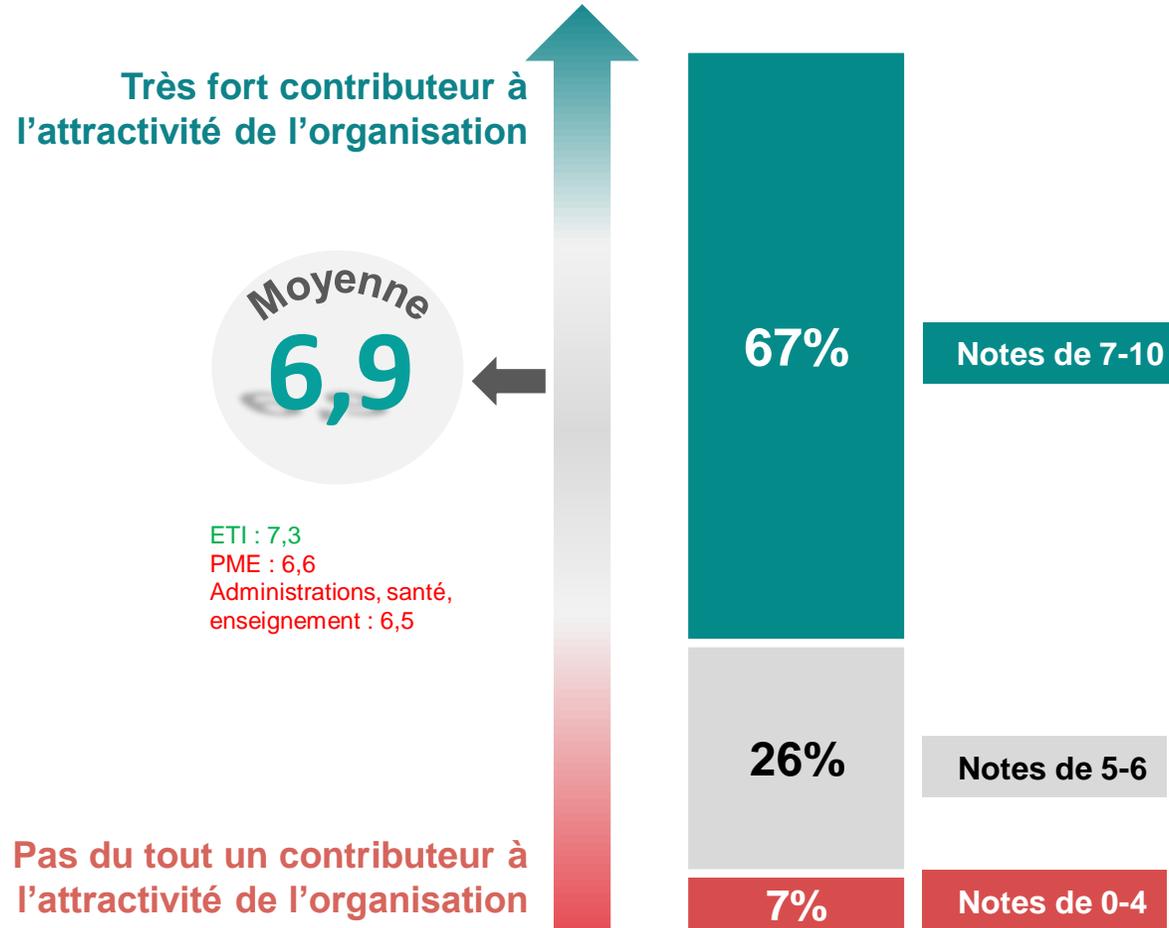
Votre organisation vous a **accompagné / formé** pour mettre en place ces changements



Et l'occasion pour l'organisation de renforcer son attractivité en interne et en externe

Q12. Finalement, comment jugez-vous que **les nouvelles organisations du travail** (télétravail, espaces, rythme et horaires de travail, etc.), contribuent à l'attractivité de votre organisation (pour la fidélisation comme le recrutement) ?

Base : ensemble (309)





La synthèse



“ Les chiffres clés à retenir

ETAT D'ESPRIT GLOBAL DE LA FONCTION RH

- A court terme (jusqu'à fin 2022) Positif : 63% Négatif : 25%
- A moyen terme (dans les deux prochaines années) → Positif : 57% Négatif : 30%

49% font du télétravail permanent ou hybride

- 51% sont en présentiel permanent
- 17% sont en télétravail permanent



LES ESPACES DE TRAVAIL

- Une organisation de l'espace de travail satisfaisante pour **7 organisations sur 10**
- 1/3 des espaces de travail ont été impactés par la crise et ne sont pas source de satisfaction encore aujourd'hui
→ *Particulièrement sur les espaces de vie en commun (47%) et les aménagements d'espaces de travail collectif (46%)*



LES RYTHMES ET HORAIRES DE TRAVAIL

- Les rythmes et horaires de travail sont satisfaisants dans **7 organisations sur 10**
- 6 organisations sur 10 ayant été impactées par la crise sur leur rythme de travail, 1/3 n'en est pas encore satisfaites
→ *Précisément pour la liberté de mise en place du télétravail (37%) et de leurs horaires (34%)*

UN FACTEUR CLÉ D'ATTRACTIVITÉ ET DE RÉTENTION

- **77%** sont un **facteur clé d'attractivité** dans les recrutements
- **75%** sont un nouvel **atout pour fidéliser** les collaborateurs



- **81%** l'occasion de **développer de nouvelles** compétences pour la fonction RH
- **80%** venir **renforcer le rôle clé des RH** dans leur mise en place

→ Renforcer son attractivité interne et externe 6,9





Principaux enseignements (1/2)

▶ DES DRH ET RRH DANS UN ÉTAT D'ESPRIT MOINS POSITIF CETTE ANNÉE

- ▶ Les fonctions DRH/RRH sont dans un état d'esprit globalement positif, même si elles sont **moins positives** quant à l'avenir de leur métier que l'année dernière :
 - ▶ à court (63% vs. 70%) et à moyen terme (57% vs. 73%) ; le renversement du rapport de force entre salariés et employeurs sur le marché du travail semblent venir peser sur l'état d'esprit général.
- ▶ La priorité est donnée sur la gestion de compétences et le recrutement. En effet, en manque de forces vives, les entreprises semblent avoir **plus de mal à recruter sur le marché du travail** actuellement, la fonction RH doit donc mettre l'accent sur l'attractivité et la rétention des talents.
- ▶ A noter que cette priorisation semble se faire **au détriment de l'accompagnement du management** (conseil à la direction, accompagnement des managers, part dans le développement de l'activité...) qui était apparu comme une « conquête » associée à la période de crise sanitaire...

▶ UN IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL QUI RESTE IMPORTANT

- ▶ Aujourd'hui, la moitié des salariés peuvent télétravailler. Mais le **présentiel reste majoritaire** :
 - ▶ 51% des salariés sont en présentiel selon les responsables RH interrogés, contre 17% en télétravail permanent.
- ▶ Depuis le début de la crise sanitaire et l'entrée fracassante du télétravail dans les entreprises, **les managers ont su adapter leurs pratiques** (82% d'accord), mais les **liens entre les collaborateurs s'en sont trouvés affectés** (71%).
 - ▶ Aujourd'hui cependant, la baisse de productivité crainte par les organisations de part la mise en place du télétravail ne semble plus être la norme (4 responsables RH sur 10 sont d'accord pour dire que « le télétravail engendre une baisse de la productivité »).



Principaux enseignements (2/2)

▶ DES ESPACES ET RYTHMES DE TRAVAIL EN PLEIN BOULEVERSEMENT

▶ Une **organisation de l'espace de travail satisfaisante pour 7 organisations sur 10**

- ▶ Au total c'est 6 organisations sur 10 qui ont vu leurs **espaces de travail impactés** par la crise sanitaire, et 1/3 ne sont pas source de satisfaction encore aujourd'hui.
- ▶ Les frustrations viennent principalement des **espaces de vie en commun** (47%) et les **aménagements d'espaces de travail collectif** (46%). Les passages au *flex office* ou en *open-space* semblent davantage acceptés (23% et 22%).

▶ Les **rythmes et horaires de travail sont satisfaisants dans 7 organisations sur 10**

- ▶ Et sur les 6 organisations sur 10 ayant été impactées par la crise sur leur rythme de travail, 1/3 n'en est pas encore satisfaites.
- ▶ Plus précisément concernant la **liberté de mise en place du télétravail** (37%), de leurs horaires (34%) et de la planification des temps de présence obligatoires en équipe (34%).

▶ DES NOUVEAUX LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ ?

- ▶ Malgré ces bouleversements, la satisfaction reste majoritaire sur les espaces de travail et les rythmes de travail actuels.
- ▶ C'est aussi l'occasion pour les **nouvelles organisations du travail** de jouer sur les **facteurs clé d'attractivité et de rétention**
 - ▶ 77% pensent que c'est un "facteur clé d'attractivité dans les recrutements", 75% que c'est un "nouvel atout pour fidéliser les collaborateurs".
 - ▶ Les horaires et les lieux de travail viennent désormais concurrencer le salaire en termes de levier d'attractivité pour l'organisation.
- ▶ Si la fonction RH s'en trouve impactée directement, il en ressort un effet positif sur les relations chez les managers et les collaborateurs.
- ▶ Pour la fonction RH, c'est donc une opportunité de **développer de nouvelles compétences** et de venir **renforcer son rôle clé dans l'organisation** avec la bonne gestion en interne de ces changements. Et c'est aussi l'occasion pour l'organisation **d'accroître son attractivité interne et externe.**

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.





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



“opinionway

15 place de la République
75003 Paris

PARIS
CASABLANCA
ALGER
VARSOVIE
ABIDJAN

vo
tre
con
tact

Stéphane Lefebvre-Mazurel
Directeur du pôle B2B, SmartCity & Inside

Tel. +33 1 81 81 83 48 / +33 6 76 92 66
43

slefebvre@opinion-way.com