

10 septembre

COMMENT LA CRISE SANITAIRE RÉINVENTE LA RELATION DES SALARIÉS À L'ENTREPRISE ?

Puteaux, le 10 septembre 2021 – Havas Paris People dévoile aujourd'hui sa nouvelle étude « *Salariés et Entreprise : vers un nouveau contrat de confiance* », révélant des enseignements étonnants sur la manière dont les rapports entre les collaborateurs, l'entreprise, le management et plus largement le travail se recomposent.

Après 1 an et demi de crise Covid, il est temps de faire le point sur les effets de cette crise en entreprise. Comment les relations entre collaborateurs, managers et entreprises ont-elles été impactées ? transformées ? L'organisation a-t-elle été bousculée et à quel point ? C'est l'objet de l'étude « *Salariés et Entreprise : vers un nouveau contrat de confiance* » menée par Havas Paris People peu avant l'été. Alors qu'on pouvait craindre une fracture, la crise semble au contraire avoir renforcé le lien entre les salariés et leur entreprise, dessinant les contours d'un nouveau « pacte employeur » fondé sur une organisation plus libre et horizontale, et des relations humaines réenchantées. Une évolution qui n'est pas sans conséquences sur le modèle de management.

L'entreprise protectrice une valeur qui monte

L'entreprise est considérée par une grande majorité de collaborateurs comme protectrice : 7 salariés sur 10 « ont le sentiment que leur entreprise les a protégés ou leur a apporté du soutien pendant la pandémie ». **71 % des salariés considèrent que la crise les a plutôt rapprochés de leur entreprise**, chiffre qui monte même à 73 % pour ceux qui pouvaient télétravailler. Elle apparaît aussi pour une grande majorité des salariés comme un acteur providentiel pour faire face aux grands fléaux qui nous menacent. Désormais, **74 % des salariés ont le sentiment que la crise renforce la capacité de leur entreprise à faire face aux grands défis de demain**, et 62 % déclarent faire davantage confiance aujourd'hui aux entreprises pour répondre à ces défis. Un constat qui va de pair avec le besoin exprimé de se rendre toujours utile par le travail : 3 salariés sur 4 déclarent vouloir jouer un rôle actif dans leur entreprise afin qu'elle affronte les grands défis sociétaux.

Des relations salariés entreprise, plus fortes mais moins contraintes

Mais si l'attachement à l'entreprise semble conforté après ces mois de crise, la relation entre les salariés et l'entreprise semble durablement modifiée.

- La crise a changé les attentes et remodelé les relations habituelles et hiérarchiques en renforçant les liens horizontaux, notamment : 77% des managers ont plus partagé avec leurs pairs qu'avec leur hiérarchie, alors que dans le même temps **plus d'un manager de proximité sur deux a vu son rôle et sa fonction changer** (64% télétravail) ; dans le même temps **65 % des managers disent se sentir plus utiles qu'avant**.

- Elle a aussi modifié des habitudes de travail qui pour la plupart des répondants seront irrémédiablement changées au profit d'une plus grande liberté individuelle (**70% attendent plus de liberté de la part de leur propre manager**) ; d'ailleurs la grande majorité des salariés actent dès à présent que l'organisation du travail a irrémédiablement changé, **les deux tiers considèrent que le télétravail va s'imposer durablement** (70 % des managers, 74 % de ceux qui peuvent télétravailler).

« Protection d'un côté, liberté de l'autre : c'est la base d'un nouveau contrat de confiance au sein des entreprises et c'est la clé de l'engagement des collaborateurs, commente Pauline Caillat, directrice d'Havas Paris People. L'entreprise pourrait bien ressortir grandie de cette séquence inédite, mais c'est au prix d'une modification importante du pacte employeur ».

Ce nouveau pacte « employeur » semble basé certes sur une organisation du travail plus libre et plus horizontale, déjà très intériorisée d'ailleurs (« demain, les salariés seront plus libres », pour 63 % d'entre eux), mais aussi sur des relations humaines réenchantées et de nouvelles perspectives d'engagement personnel : **pour 8 salariés sur 10, et 9 salariés de grande entreprise sur 10, « L'employeur devra trouver de nouvelles manières de donner envie à ses salariés de s'engager »**. Le rapport entre les collaborateurs et l'entreprise n'est pas cassé mais un contrat managérial est à redéfinir dès la rentrée !

« S'il est incontestable que les efforts de digitalisation des entreprises ont porté leur fruit pour maintenir les entreprises à flot pendant cette crise, observe Nicolas Narcisse, Vice-Président d'Havas Paris, il est temps de rendre hommage aussi à l'engagement et aux facultés d'adaptation des collaborateurs. En se mobilisant pour trouver des solutions pour continuer l'activité, ils ont redéfini leur relation à l'entreprise qui s'en trouve à certains égards renforcée. Reste maintenant à leurs dirigeants de prendre acte de ces nouvelles aspirations et de réinventer de nouvelles manières de manager qui concilient le besoin de protection et une plus grande autonomie ».

À propos de l'étude : Étude Havas Paris People « Salariés et Entreprise : vers un nouveau contrat de confiance » réalisée les 21 et 22 juin 2021 auprès d'un échantillon représentatif de 810 salariés, interrogés en ligne par Dynata, la représentativité a été assurée par la méthode des quotas (âge, sexe, région, CSP).

À propos d'Havas Paris People : Havas Paris People est une *business unit* de l'agence de communication Havas Paris, spécialisée dans le conseil sur les enjeux liés aux collaborateurs et à l'attractivité des entreprises et des organisations. Dirigée par Pauline Caillat, Havas Paris People déploie une démarche « People first » : des programmes d'engagement qui renforcent la fierté d'appartenance des collaborateurs, considérés et reconnus comme acteurs utiles et indispensables de l'entreprise et de sa réalisation.

Contact presse

Fouzia Kamal

fouzia.kamal@havas.com / 06 24 51 86 44

Hanna Sebbah

hanna.sebbah@havas.com / 06 63 73 30 30

**HAVAS
PARIS
PEOPLE**