

“*opinion*”*way*

LE BAROMETRE DE LA NOUVELLE PERFORMANCE DES ENTREPRISES

Note de synthèse



Octobre 2020

Votre contact chez OpinionWay :

Clotilde Combe

Directrice adjointe du département Opinion

15, place de la République

75003 PARIS

Tel: 01 81 81 83 00

ccombe@opinion-way.com

NOTE METHODOLOGIQUE

L'étude « *Baromètre de la nouvelle performance des entreprises* » réalisée pour la **CG Scop**, est destinée à comprendre et analyser les attentes des salariés et des dirigeants à l'égard des entreprises et de l'évaluation de leur performance.

Cette étude a été réalisée auprès **des salariés du secteur privé et des dirigeants d'entreprises privées, en interrogeant deux échantillons :**

- **Un échantillon de 1 007 personnes**, représentatif de la **population des salariés du secteur privé, au sein d'entreprises comptant 1 salarié ou plus**. Cet échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération, de région de résidence, de taille d'entreprise et de secteur d'entreprise.
- **Un échantillon de 501 dirigeants d'entreprise**, représentatif **des entreprises du secteur privé comptant 1 salarié ou plus**. Cet échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de taille d'entreprise et de secteur d'entreprise.

Les interviews des salariés ont été réalisées par **questionnaire autoadministré en ligne** sur système CAWI (*Computer Assisted Web Interview*), du **3 au 14 septembre 2020**.

Les interviews des dirigeants d'entreprise ont été réalisées par **téléphone** sur système CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*), du **3 au 22 septembre 2020**.

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante : **« Sondage OpinionWay pour la CG Scop »** et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.

OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : **1,5 à 3 points** au plus pour un échantillon de 1 000 répondants, et de **1,9 à 4,4 points** au plus pour un échantillon de 500 répondants.

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

A. L'entreprise, un soutien important pour les actifs, en particulier dans la période de crise

- Dans une période troublée par la crise du Coronavirus, **la confiance dans l'avenir des salariés et des dirigeants se trouve affectée**, en particulier en ce qui concerne l'évolution de la société et de l'économie française.
- On note cependant que leur niveau de confiance dans l'évolution de la situation de leur entreprise est un peu plus élevé, et surtout, que leur entreprise constitue **le deuxième acteur** sur lequel ils comptent prioritairement. Les entreprises apparaissent ainsi comme un soutien prioritaire pour **39 % des salariés et 55 % des chefs d'entreprise**, après eux-mêmes et leur entourage (respectivement 76 % et 85 %).
- **L'entreprise recueille ainsi des scores plus élevés que l'Etat**, cité par 31 % des salariés et 12% des dirigeants comme l'acteur sur lequel ils comptent prioritairement, malgré les interventions massives de la puissance publique dans l'économie depuis le début de la crise. **De même, l'entreprise est davantage citée que les collectivités territoriales**, malgré leur rôle de proximité durant le confinement et ses suites : 33 % des salariés les citent, et 17 % des dirigeants.

B. L'attente forte d'une redéfinition des critères de performance des entreprises, à la fois économiques et sociétaux

- Depuis la survenue de la crise, **les attentes à l'égard de l'entreprise, en particulier sur son rôle en tant qu'acteur de la cité, et les questionnements sur sa contribution socio-économique, ne cessent de croître**. Après l'effet de sidération, les conséquences de la crise du Covid-19 ont entraîné une remise en question du modèle de l'économie classique, et amené de nombreux observateurs à réfléchir à de nouvelles approches.
- Ainsi, face à la crise du Covid-19, **80 % des dirigeants et 91 % des salariés estiment aujourd'hui que les entreprises doivent revoir leurs critères de performance, et intégrer le respect des femmes, des hommes et de l'environnement dans leurs objectifs**.
- Pour la majorité des sondés, **l'évaluation de la performance économique d'une entreprise ne peut plus se fonder uniquement sur les critères économiques**. Seuls 13 % des salariés et 18 % des dirigeants d'entreprise se déclarent aujourd'hui de cet avis. A contrario, ce sont **85 % des salariés et 82 % des dirigeants** qui considèrent aujourd'hui **qu'une entreprise « performante » doit prendre en compte les aspects humains et le respect de l'environnement tout autant que les résultats financiers**.
- **La réévaluation des critères de performance des entreprises n'est cependant pas synonyme d'un effacement des critères économiques. Ceux-ci demeurent en effet primordiaux dans l'esprit des salariés comme des dirigeants**. Pour les salariés, les critères de rémunération des collaborateurs (48 %) et de création ou de maintien des emplois (47 %) apparaissent comme les principales dimensions jugées *très importantes*. Ils soulignent également l'importance de la répartition des bénéfices (40 %, contre 20 % des dirigeants).

- Comme les salariés, les dirigeants d'entreprise accordent de l'importance à la création et au maintien de l'emploi (54 %), et dans une moindre mesure à la rémunération des salariés (34 %). De façon remarquable, ils sont également 43 % à déclarer que la croissance et la rentabilité financière sont un critère *très important* pour juger de la performance d'une entreprise (contre 33 % des salariés).
- **Mais en parallèle des critères économiques, les critères sociétaux émergent comme des dimensions essentielles à prendre également en compte pour évaluer la performance des entreprises aujourd'hui.**
- En la matière, **les salariés et les dirigeants affichent les mêmes priorités, à des niveaux élevés : l'égalité femmes/hommes** apparaît comme le premier critère sociétal (44 % et 54 % respectivement jugent qu'il s'agit d'un critère *très important*), suivi de **l'implication des salariés dans les décisions de l'entreprises** (38 % et 48 %) ainsi que de **la réduction de l'impact environnemental et l'engagement vers la transition énergétique** (37 % et 38 %).

C. Les Scop reconnues comme un modèle d'avenir

- A la lumière de cette conception nouvelle de la performance pour les entreprises, le **fonctionnement coopératif des entreprises apparaît comme une solution alliant l'impératif de viabilité économique de l'activité et le principe d'organisation démocratique de l'entreprise.**
- Les sondés adhèrent d'ailleurs massivement à l'idée que les Scop puissent prospérer dans les prochaines années. Ainsi, **85 % des salariés et 76 % des dirigeants estiment que les Scop sont des entreprises d'avenir.** Au-delà de la reconnaissance du modèle, les actifs souhaitent également que ce type d'organisation alternative se développe : **87 % des salariés sont favorables à ce que les Scop prennent de l'importance par rapport à l'économie classique dans les années à venir**, tout comme 74 % des dirigeants d'entreprise.
- Pour autant, ce modèle moins répandu suscite aussi des interrogations et un besoin de réassurance, en lien avec une connaissance encore limitée de l'histoire riche et ancienne du modèle coopératif. De ce fait, 85 % des dirigeants et 82 % des salariés considèrent que le modèle des Scop doit encore faire ses preuves.
- En dépit de ces quelques réserves, **les entreprises coopératives sont très majoritairement perçues positivement et suscitent une forte attractivité : 77 % des salariés déclarent ainsi qu'ils aimeraient un jour travailler au sein d'une société coopérative**, 20 % déclarant même qu'ils aimeraient *beaucoup* rejoindre une entreprise de ce type. Si les dirigeants d'entreprise se montrent moins tentés par une transformation de leur propre entreprise en Scop, plus d'un quart d'entre eux envisageraient de réaliser un tel changement : 27 %, dont 7 % l'envisageraient *tout à fait*.
 - Les salariés et dirigeants d'entreprises de taille moyenne s'avèrent les plus séduits par le modèle coopératif. Ainsi, les salariés de PME comptant de 50 à 199 salariés sont les plus nombreux à déclarer qu'ils souhaiteraient *tout à fait* travailler un jour dans une Scop (28 %, 82 % au total). Pour leur part, les dirigeants d'entreprises comptant de 10 à 49 salariés sont les plus nombreux à déclarer qu'ils pourraient transformer leur entreprise en Scop (37 % au total, 10 % l'envisageant *tout à fait*).

- Les personnes engagées dans la société civile, que ce soit dans le secteur associatif ou dans le militantisme, sont également davantage tentées par une expérience en Scop. 82 % des salariés engagés au-delà de leur travail souhaiteraient travailler un jour dans une Scop (contre 74 % des salariés qui ne sont pas engagés). De même, 31 % des dirigeants engagés déclarent qu'ils pourraient transformer leur entreprise en Scop (contre 24 % des dirigeants qui ne sont pas engagés).

En conclusion, cette étude révèle plusieurs grands enseignements :

- Dans la période de crise actuelle, les entreprises ont un rôle important de soutien à la fois pour les dirigeants et pour les salariés.
- Pour les actifs, l'impact de la crise et la lumière qu'elle a jeté sur les inégalités et les fragilités de notre société impose de redéfinir les critères de performance des entreprises.
- Les critères jugés pertinents pour évaluer la performance d'une entreprise sont à la fois économiques (emploi, salaires, rentabilité) mais également sociétaux (parité, impact environnemental, implication des salariés).
- Cette recherche d'équilibre dans l'impact social d'une entreprise met en valeur le modèle coopératif. Les Scop apparaissent ainsi comme un modèle amené à prendre de l'importance dans la société. De fait, une large partie des salariés pourraient envisager de rejoindre une Scop à l'avenir.