



Les dirigeant(e)s face à la crise - Épisode 3

Des dirigeants qui retrouvent le moral et ont confiance en l'avenir



Sommaire

Introduction

- 1** **Un moral des dirigeants en hausse depuis février 2021**
p.6
- 2** **L'accompagnement face à la crise**
p.19
- 3** **Des apprentissages sur lesquels capitaliser**
p.24

Supermööd

Leader de la mesure de l'engagement et de l'expérience collaborateur en France.

Supermööd collecte les avis de vos collaborateurs via des microsondages réguliers et confidentiels et vous permet d'identifier rapidement les leviers d'engagement et les besoins prioritaires de vos collaborateurs.

Notre équipe experte dédiée vous accompagne tout au long de votre utilisation dans la mise en place d'actions et la lecture des résultats afin de résoudre les problématiques soulevées.

À propos de l'étude



L'étude est issue d'un sondage réalisé en mai 2021 auprès de dirigeants d'entreprises français, en partenariat avec le MEDEF. Ce sondage s'inscrit dans la continuité de deux études réalisées en juin 2020 et février 2021. Cette continuité permet d'observer les tendances sur certains indicateurs clés.

1203

Réponses
de dirigeant(e)s

juin 2020

855

Réponses
de dirigeant(e)s

Février 2021

271

Réponses
de dirigeant(e)s

Mai 2021

Executive Summary

1 Le moral des dirigeants est en hausse depuis février 2021

Le moral des dirigeants a connu une hausse de 0,3 point depuis février dernier pour retrouver le niveau observé en juin 2020. Cette hausse est constatée dans l'ensemble des secteurs, et notamment dans ceux de l'hébergement et la restauration puisque la reprise de l'activité et le retour à des finances plus stables jouent un rôle primordial dans cette hausse. L'équilibre de vie des dirigeants reste cependant toujours un point faible, en particulier pour les dirigeants d'entreprises en difficulté.

2 Les dirigeants sont allés chercher des soutiens divers pendant la crise

Seule une minorité de dirigeants a suivi un dispositif d'accompagnement pendant la crise (19%, stable depuis février 2021) ou a mis en place un dispositif pour ses salariés, même si la part de ces derniers est en légère augmentation depuis février (19%, + 5pts depuis février, principalement dans les grandes entreprises). Ils ont en revanche été relativement nombreux à avoir trouvé un soutien face aux difficultés de leur entreprise auprès de leur expert-comptable (39%) ou banquier (38%), notamment les plus petites, ou encore de leurs actionnaires (17%), en particulier pour les moyennes et grandes entreprises. A noter que 58% des répondants disent que leur entreprise n'est pas en difficulté.

3 Des perspectives 2021 qui s'améliorent encore pour les dirigeants

83% des dirigeants déclarent que la crise a renforcé leur capacité à rebondir et 83% également ont un sentiment renforcé d'utilité sociale (+ 4pts depuis février 2021). Quelle que soit la taille de l'entreprise, les changements envisagés après la crise sont relativement similaires : accélération de la digitalisation, renforcement de l'hybridation du travail, développement d'une politique RH forte. Les problématiques managériales feront partie des défis des prochains mois avec le signalement de difficultés de recrutement, des doutes sur la productivité avec l'hybridation du travail, et une inquiétude dans les plus grandes entreprises sur la fidélisation des collaborateurs. En revanche, un apprentissage fort : la majorité des entreprises ayant pris des engagements RSE considèrent que cela a été un atout pour faire face à la crise.



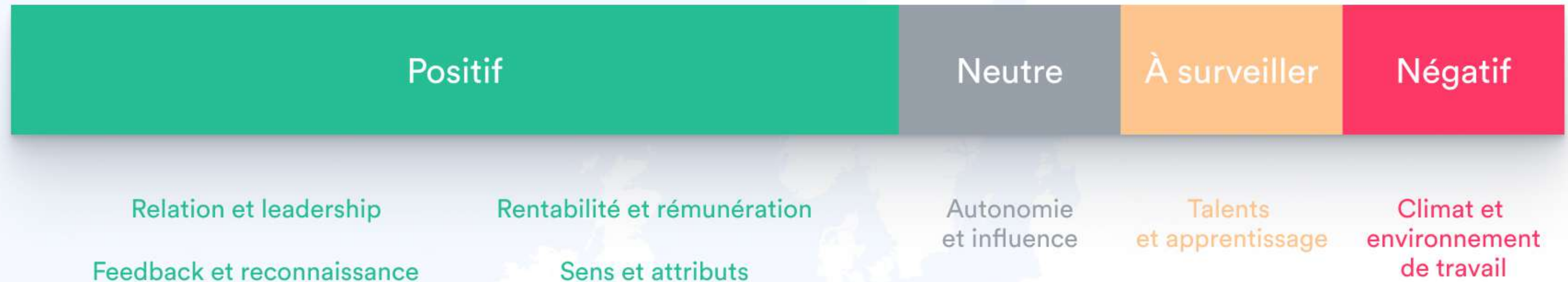
Synthèse des leviers d'engagement

Les 7 leviers de l'engagement face à la crise

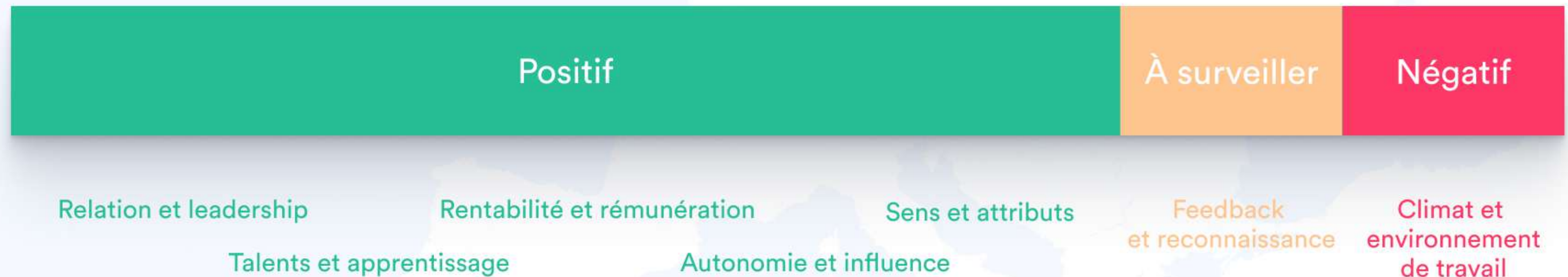
Février 2021

Cette étude à été réalisée avec :

- 11 questions évaluées sur une échelle de 1 à 5
- 9 questions D'accord/Pas d'accord
- 2 QCM
- 2 questions qualitatives



Mai 2021

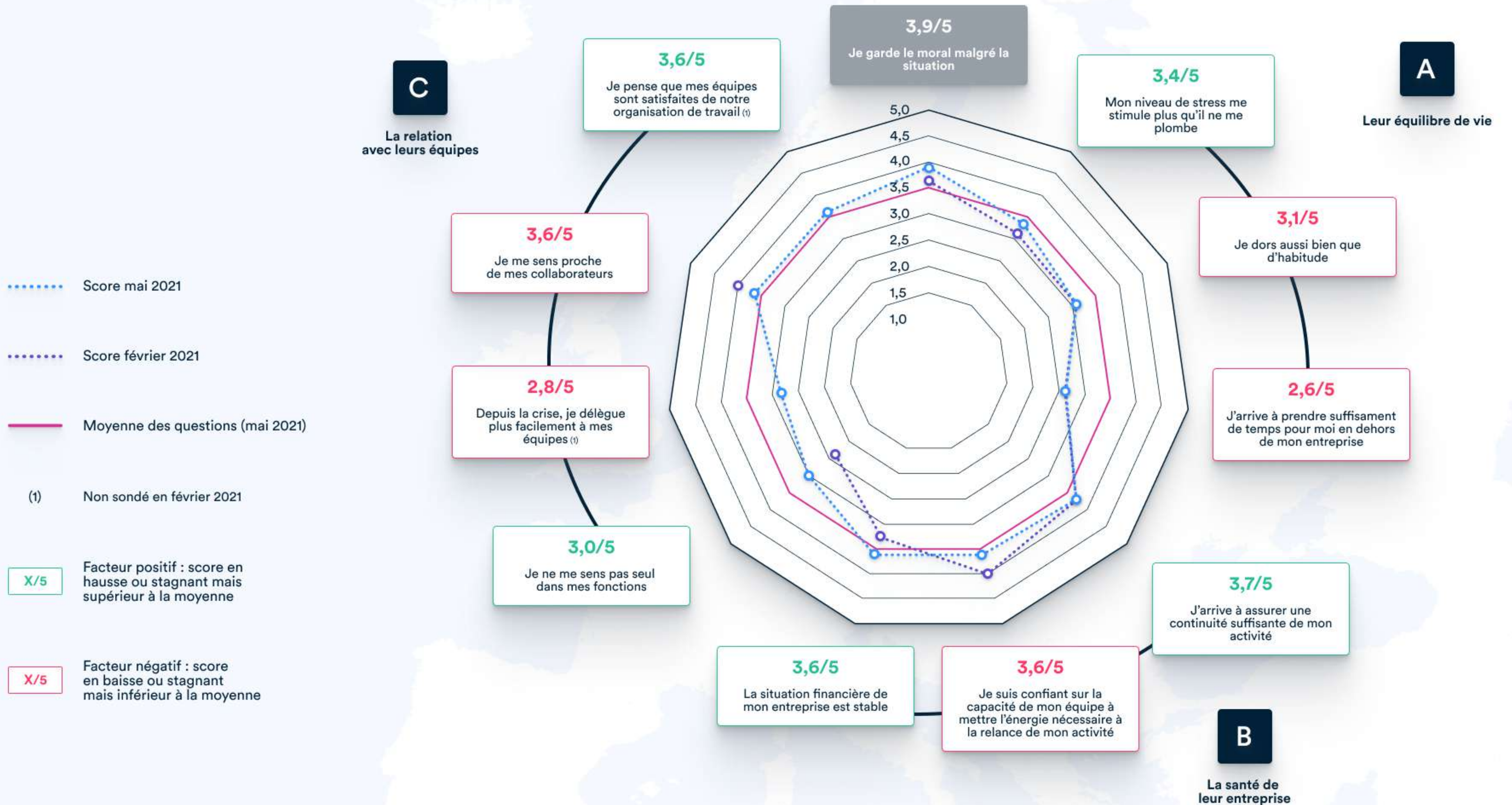




Un moral des dirigeants en hausse depuis février

Les indicateurs du moral des dirigeants

Note moyenne sur 5, par thématique



3,9/5 Je garde le moral malgré la situation

Le moral des dirigeants a retrouvé son niveau de juin 2020, après une baisse constatée en février dernier

Évolution vs févr. 2021

Score mai 2021 (Max Min)

Score donné à l'affirmation : "Je garde le moral malgré la situation"

Par taille d'entreprise



Par secteur



Par tranche d'âge



Par genre (1)



ANALYSE

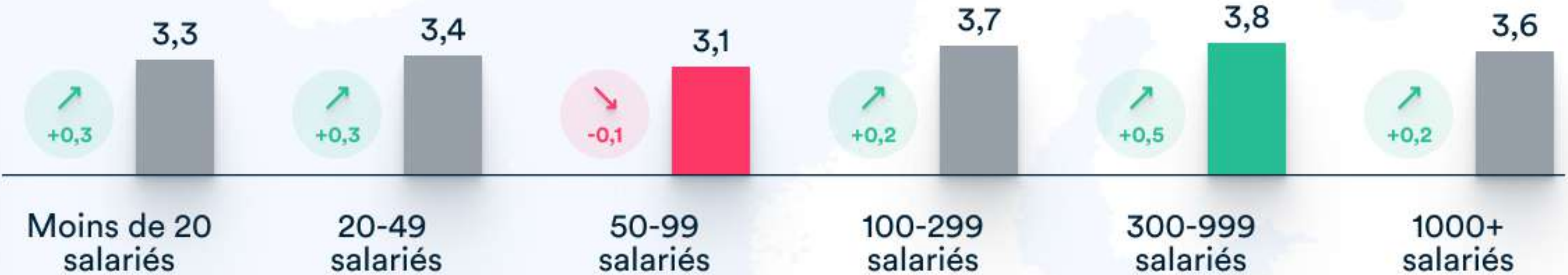
● L'amélioration du moral est observable sur presque l'intégralité des segments analysés, et notamment en hébergement restauration, de façon logique avec la réouverture progressive des établissements du secteur.

Facteur positif : Le retour d'un stress positif

Évolution vs févr. 2021 (↑ ↓ →) Score mai 2021 (Max Min)

Score donné à l'affirmation :
"Mon niveau de stress me stimule plus qu'il ne me plombe"

Par taille d'entreprise



Par secteur



Par tranche d'âge (1)



Par genre



ANALYSE

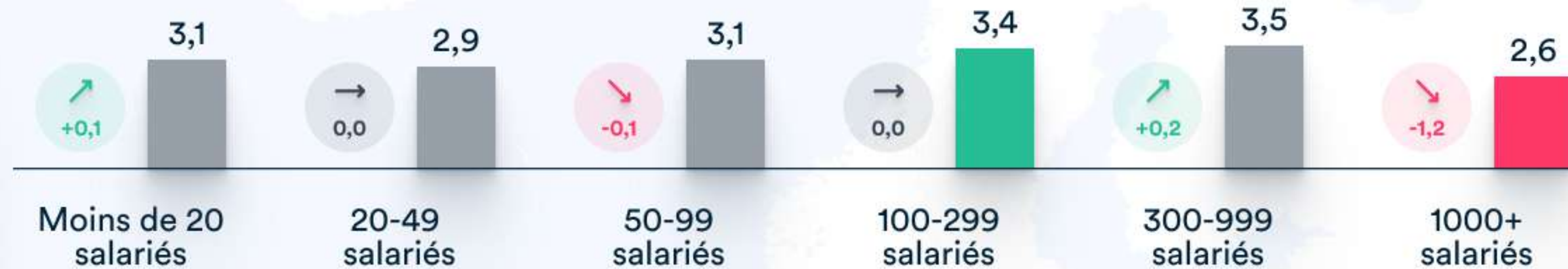
● La hausse et le score observés sont relativement homogènes sur l'ensemble des segments pour cet indicateur, signe d'une amélioration globale du contexte économique.

Facteur négatif : Une qualité de sommeil toujours perfectible

Évolution vs févr. 2021 (↑ ↓ →) Score mai 2021 (Max Min)

Score donné à l'affirmation : "Je dors aussi bien que d'habitude"

Par taille d'entreprise



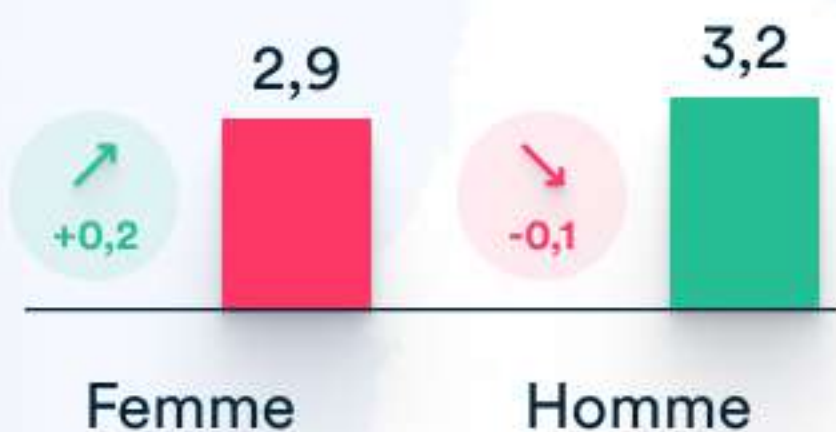
Par secteur



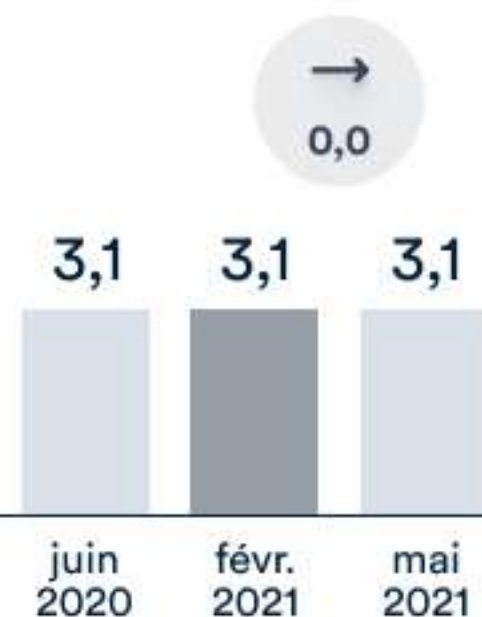
Par tranche d'âge



Par genre



Global



ANALYSE

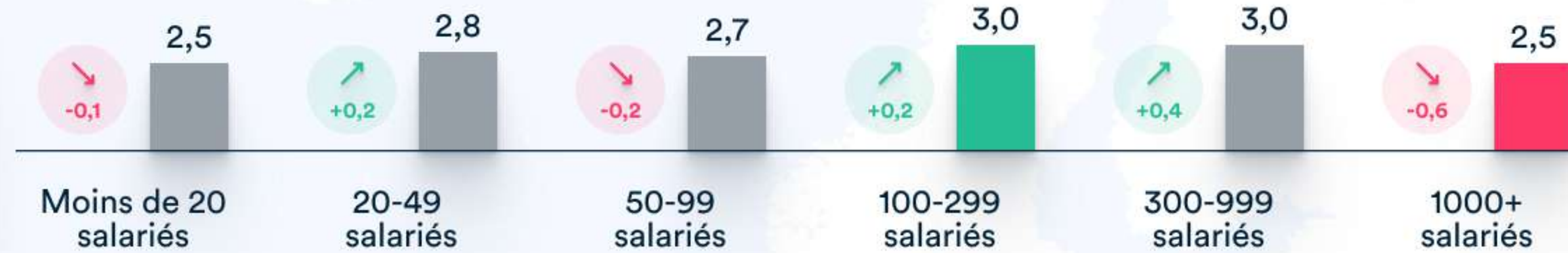
- Sur cet indicateur également, la stabilité du score au global cache des disparités par secteur et par profil de dirigeant, avec des écarts assez forts. Le score moyen ressort en-deçà de la moyenne des indicateurs (3,3).

Facteur négatif : Un équilibre vie pro / vie perso toujours dégradé

Évolution vs févr. 2021 (↑ ↓) Score mai 2021 (Max Min)

Score donné à l'affirmation :
"J'arrive à prendre suffisamment de temps pour moi en dehors de mon entreprise"

Par taille d'entreprise



Par secteur



Par tranche d'âge



Par genre



ANALYSE

L'indicateur est stable sur la période des trois sondages, à un niveau très en-deçà de la moyenne des indicateurs (2,6 vs 3,3 en mai 2021). La reprise économique va logiquement de pair avec une quantité de travail accrue, après une gestion de crise déjà très compliquée pour les dirigeants.

3,7/5 J'arrive à assurer une continuité suffisante de mon activité

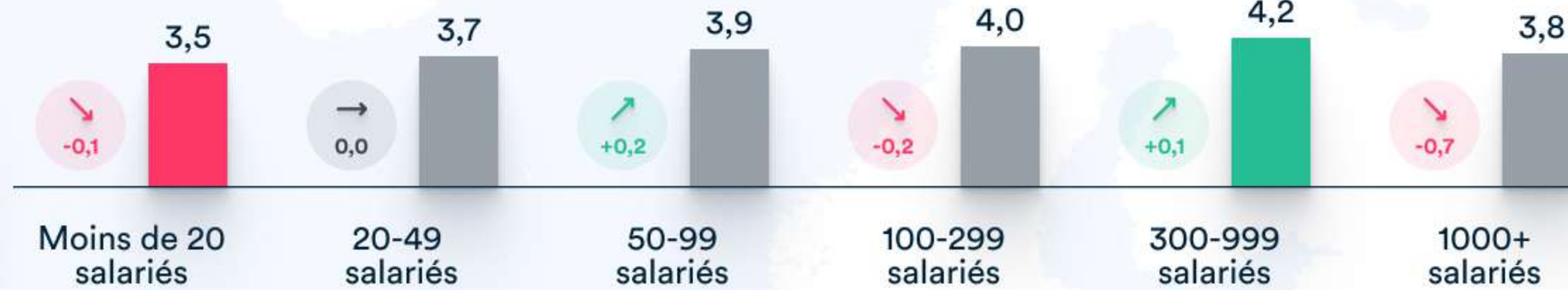
Facteur positif : Un retour à l'activité des entreprises qui se maintient

Évolution vs févr. 2021

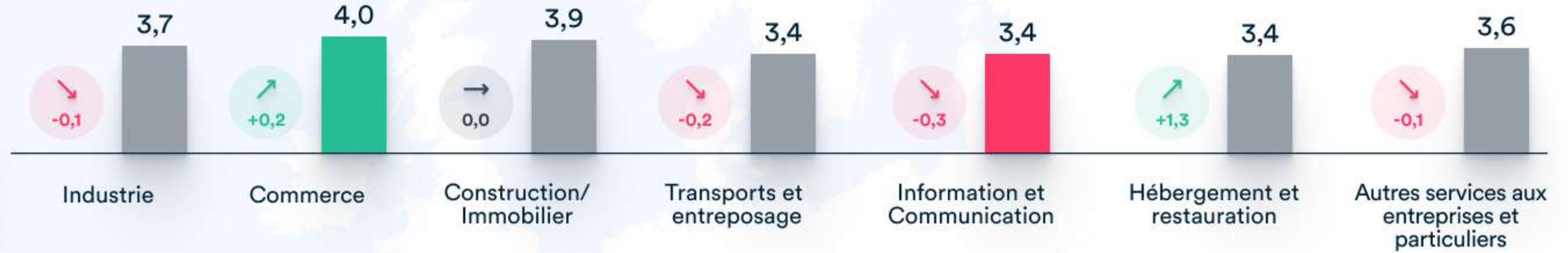
Score mai 2021 (Max Min)

Score donné à l'affirmation :
"J'arrive à assurer une continuité suffisante de mon activité"

Par taille d'entreprise



Par secteur



Par tranche d'âge



Par genre



ANALYSE

La stabilité de cet indicateur au global cache des disparités entre les différents segments, et notamment entre secteurs.

3,6/5 Je suis confiant sur la capacité de mon équipe à mettre l'énergie nécessaire à la relance de mon activité

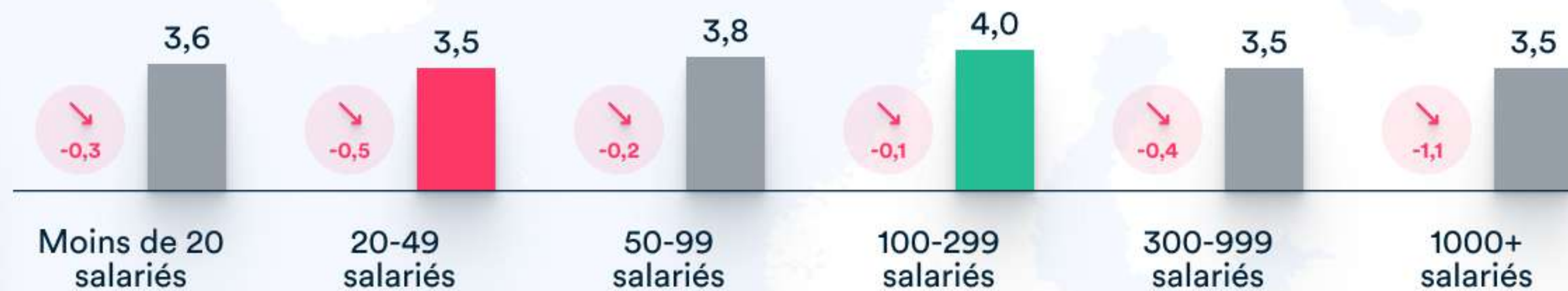
Facteur négatif : Une confiance dégradée dans la motivation des équipes

Évolution vs févr. 2021

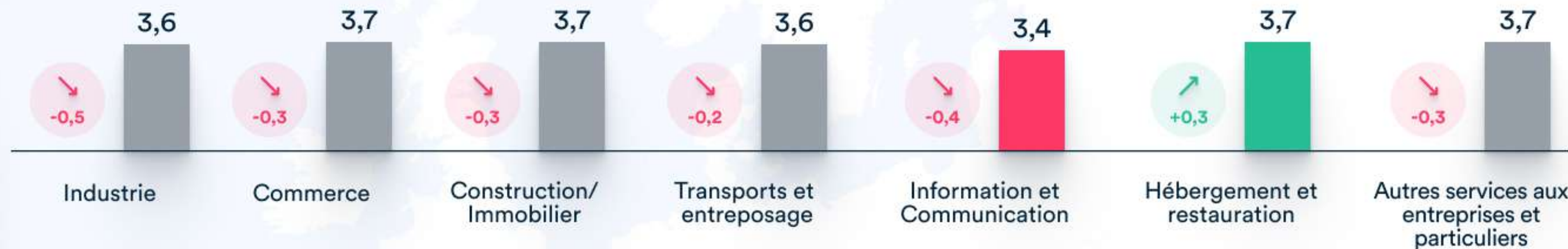
Score mai 2021 (Max Min)

Score donné à l'affirmation : "Je suis confiant sur la capacité de mon équipe à mettre l'énergie nécessaire à la relance de mon activité"

Par taille d'entreprise



Par secteur



Par tranche d'âge



Par genre



ANALYSE

La confiance dans la motivation des équipes s'est dégradée chez l'ensemble des dirigeants, sans doute car ils perçoivent une lassitude et un passage difficile du télétravail généralisé à l'hybridation.

Facteur positif : Une situation financière qui se stabilise nettement

Évolution vs févr. 2021

Score mai 2021 (Max Min)

Score donné à l'affirmation : "La situation financière de mon entreprise est stable"

Par taille d'entreprise



Par secteur



Par tranche d'âge



Par genre



Global



(1) Score inversé pour prendre en compte la tournure positive de la question dans le sondage de mai 2021 vs. février

ANALYSE

Sans surprise, le déconfinement et le bon avancement de la campagne de vaccination se traduit par une économie dynamique et donc une stabilisation globale des finances des entreprises, tous secteurs confondus.

3,0/5 Je ne me sens pas seul dans mes fonctions

Facteur positif : Des responsabilités partagées

Évolution vs févr. 2021

Score mai 2021 (Max Min)

Score donné à l'affirmation : "Je ne me sens pas seul dans mes fonctions"

Par taille d'entreprise



Par secteur



Par tranche d'âge



Par genre



(1) Score inversé pour prendre en compte la tournure positive de la question dans le sondage de mai 2021 vs. février

ANALYSE

- L'indicateur est en forte hausse mais reste en-deçà de la moyenne de l'ensemble des indicateurs (3,3), signe que les dirigeants ont pu se sentir seuls face à leurs responsabilités.
- À noter toutefois que ce sentiment décroît avec l'âge et donc l'expérience du dirigeant.

2,8/5 Depuis la crise, je délègue plus facilement à mes équipes

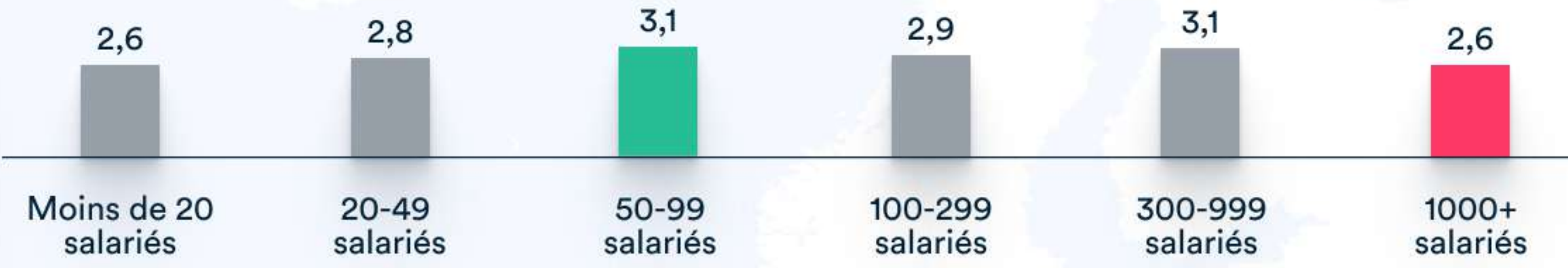
Facteur négatif : La crise n'a pas été propice à une meilleure délégation

Évolution vs févr. 2021

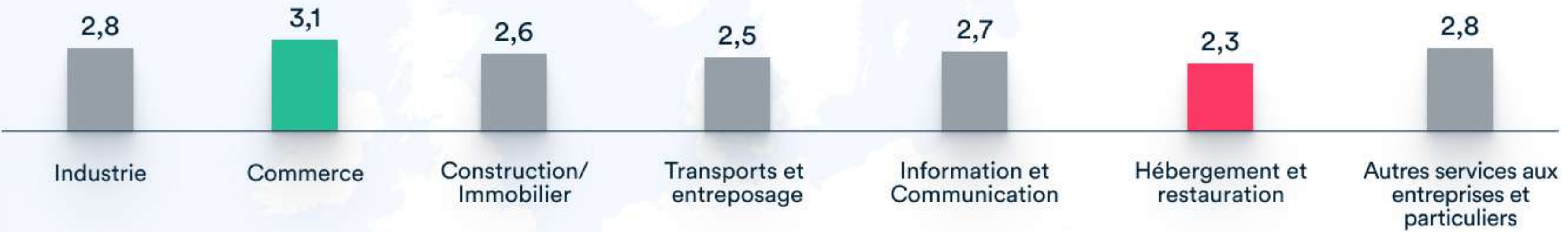
Score mai 2021 (Max Min)

Score donné à l'affirmation : "Depuis la crise, je délègue plus facilement à mes équipes"

Par taille d'entreprise



Par secteur



Par tranche d'âge (1)



Par genre



ANALYSE

Les dirigeants n'ont pas vraiment profité de la crise pour déléguer plus à leurs équipes, ce qui peut expliquer une surcharge de travail et les scores perfectibles sur les indicateurs relatifs au climat et à l'environnement de travail. Le phénomène est particulièrement marqué chez les jeunes dirigeants, là où les plus expérimentés semblent mieux y parvenir.

3,6/5 Je me sens proche de mes collaborateurs

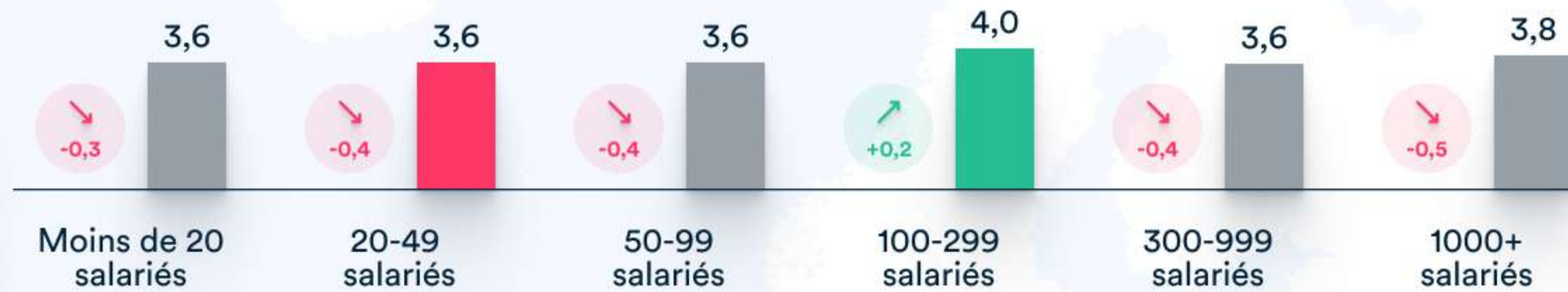
Facteur négatif : Une proximité avec les équipes qui s'effrite

Évolution vs févr. 2021

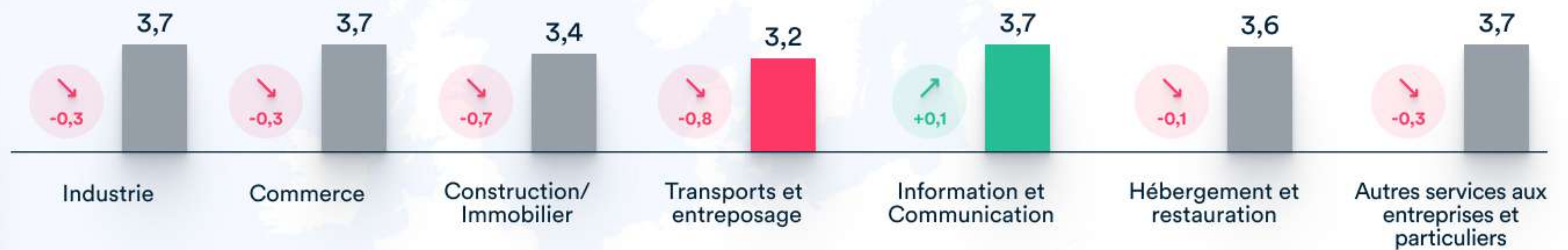
Score mai 2021 (Max Min)

Score donné à l'affirmation : "Je me sens proche de mes collaborateurs"

Par taille d'entreprise



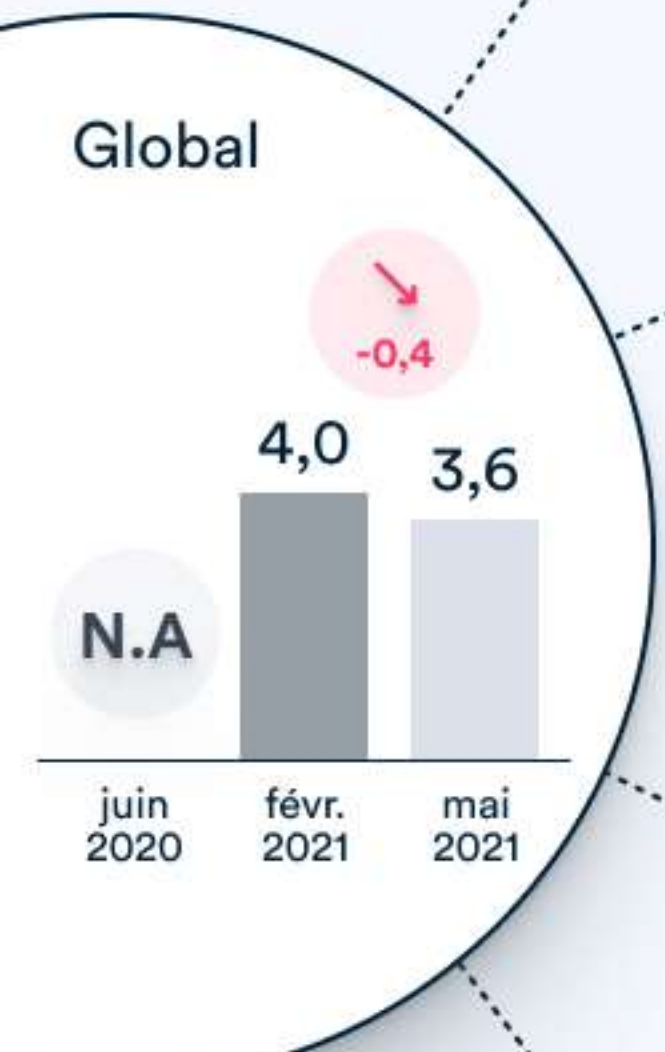
Par secteur



Par tranche d'âge



Par genre



ANALYSE

Les dirigeants semblent avoir perdu en proximité avec leurs collaborateurs de façon unanime – un phénomène qui découle probablement de la période prolongée de télétravail généralisé dont se préparent à sortir les entreprises.

3,6/5 Je pense que mes équipes sont satisfaites de notre organisation de travail

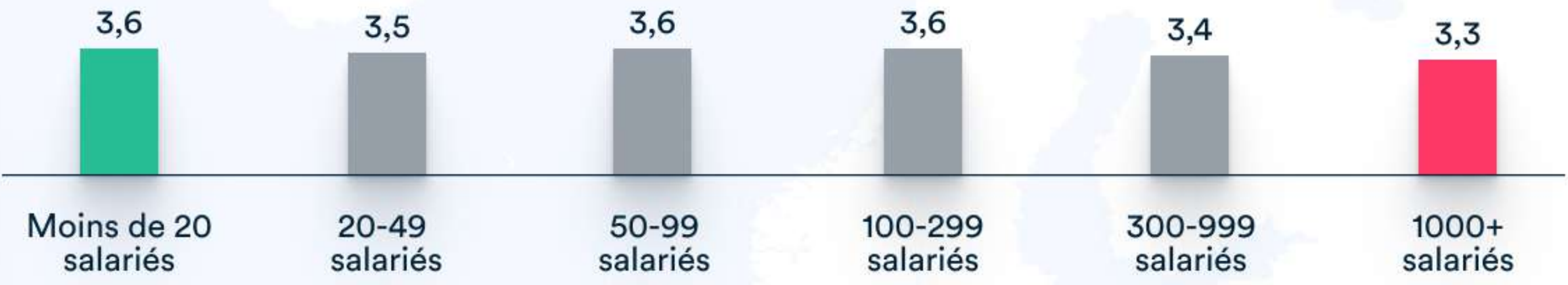
Facteur positif : Des dirigeants sereins sur leur organisation du travail

Évolution vs févr. 2021

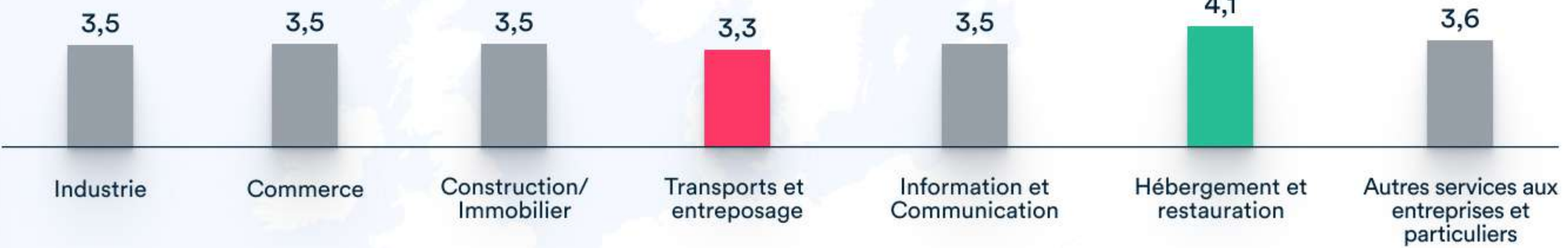
Score mai 2021 (Max Min)

Score donné à l'affirmation : "Je pense que mes équipes sont satisfaites de notre organisation de travail"

Par taille d'entreprise



Par secteur



Par tranche d'âge (1)



Par genre



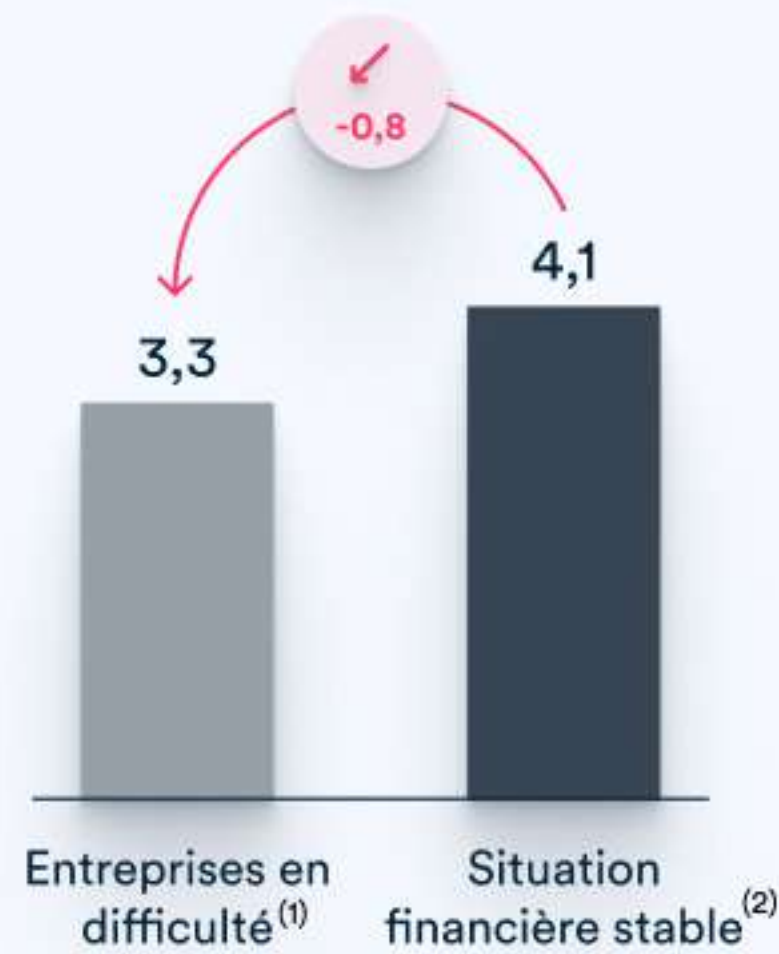
ANALYSE

Ce nouvel indicateur témoigne de la qualité de l'organisation du travail des équipes dans l'ensemble des secteurs, avec une note minimale qui ne descend jamais sous la moyenne des indicateurs (3,3) et peu de variations entre les segments.

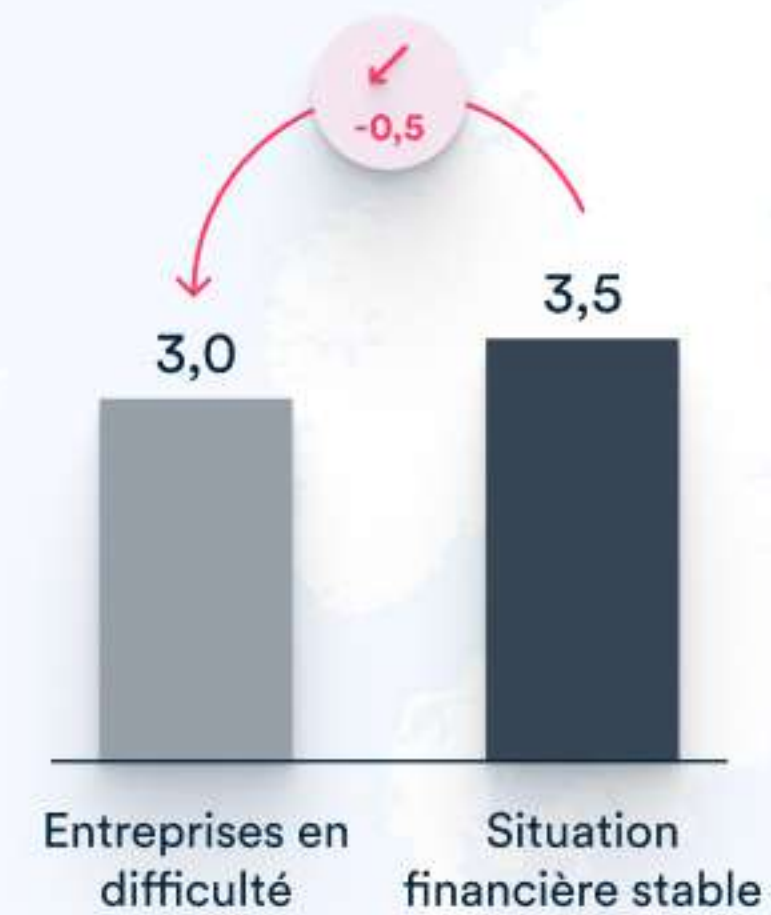
Zoom sur les entreprises en difficulté : des indicateurs d'équilibre de vie en berne

Score donné à l'affirmation :

"Je garde le moral malgré la situation"



"Mon niveau de stress me stimule plus qu'il ne me plombe"



"Je dors aussi bien que d'habitude"



"J'arrive à prendre suffisamment de temps pour moi en dehors de mon entreprise"



1) Dirigeants ayant donné 1 ou 2 à l'affirmation : "Ma situation financière est stable"

2) Dirigeants ayant donné 4 ou 5 à l'affirmation : "Ma situation financière est stable"

ANALYSE

- On note clairement que les dirigeants dont l'entreprise est en situation financière difficile sont affectés au niveau personnel : le moral est moins bon, le stress plus négatif, la qualité de sommeil dégradée et la capacité à déconnecter plus difficile que chez les dirigeants dont l'entreprise se porte bien



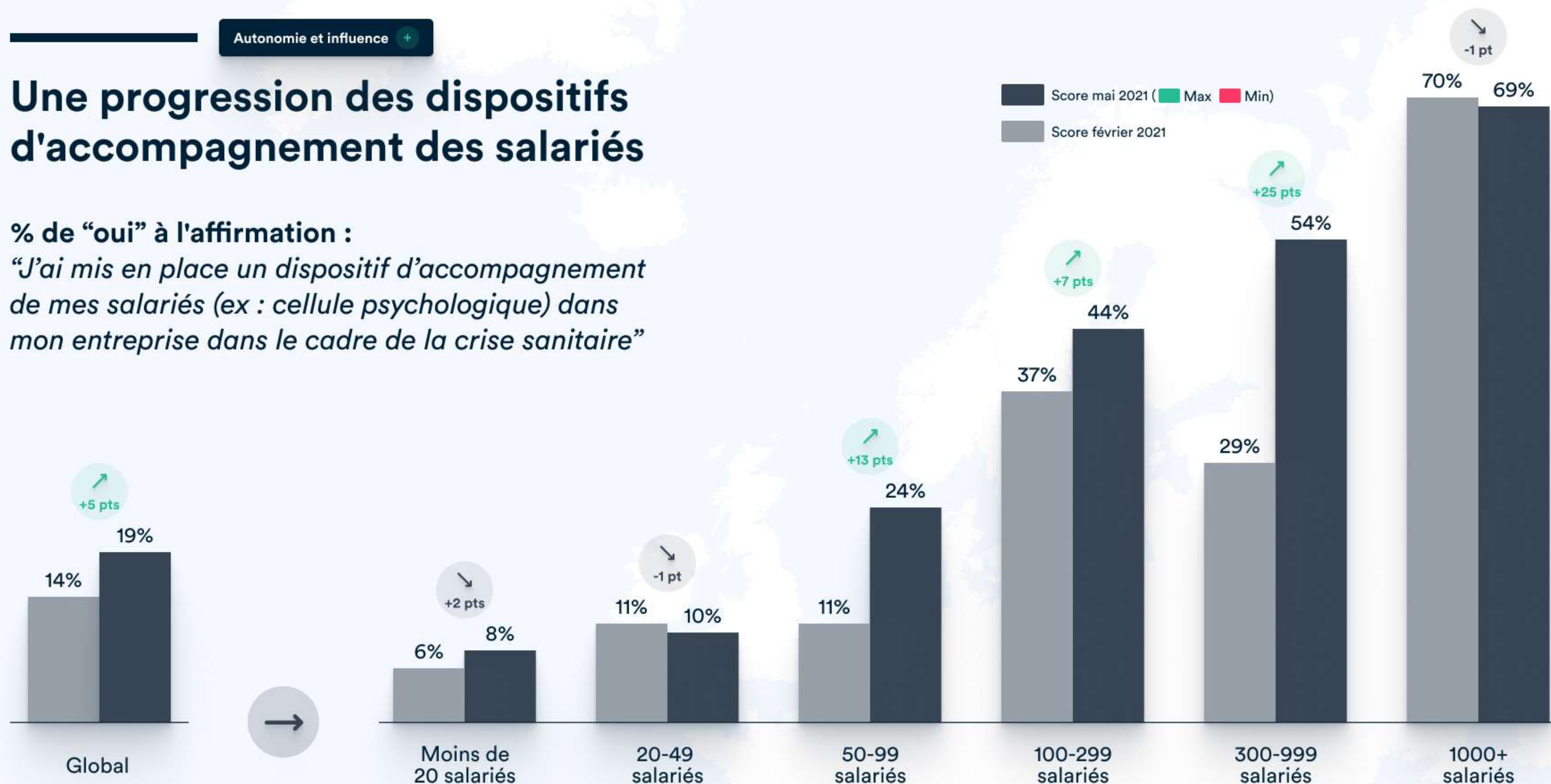


L'accompagnement face à la crise

Une progression des dispositifs d'accompagnement des salariés

% de "oui" à l'affirmation :

"J'ai mis en place un dispositif d'accompagnement de mes salariés (ex : cellule psychologique) dans mon entreprise dans le cadre de la crise sanitaire"



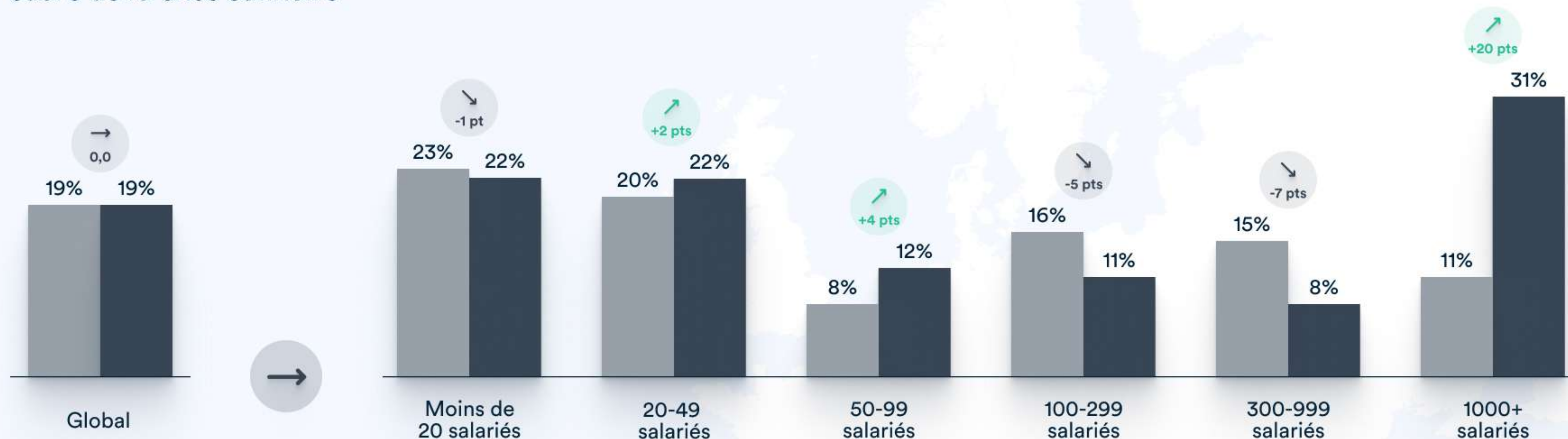
ANALYSE

La mise en place de dispositifs d'accompagnement à destination des salariés reste largement réservé aux grandes entreprises, alors que les petites entreprises ont moins de moyens à y consacrer, ou moins de besoins si elles ont su maintenir une cohésion plus forte. On constate cependant une progression de la mise en place de ces dispositifs sur les entreprises de plus de 50 salariés.

Un accompagnement des dirigeants qui est resté stable

% de "oui" à l'affirmation :

"J'ai suivi, ou souhaite suivre, un dispositif d'accompagnement des chefs d'entreprise dans le cadre de la crise sanitaire"



ANALYSE

Dans l'ensemble, les dirigeants ne semblent pas avoir suivi de dispositifs d'accompagnement depuis février – à l'exception notable des très grandes entreprises.

Les dirigeants n'ont peut-être pas vu d'intérêt particulier alors que la sortie de crise se profile depuis le début de l'année grâce à la campagne de vaccination.

Les dirigeants d'entreprises en difficulté ont fait appel aux experts-comptables, banquiers et actionnaires...

“J’ai effectué une ou plusieurs des démarches suivantes pour faire face aux difficultés de mon entreprise ces 12 derniers mois” (plusieurs choix possibles) :

	Mon entreprise n'est pas en difficulté	Mon expert comptable	Mon banquier	Mes actionnaires	Aucune de ces démarches	Mon bailleur	Autre(s)	Un expert des entreprises en difficulté (1)	Utilisation d'une procédure de prévention	Tribunal de commerce ou de grande instance	Centre d'information sur la prévention
Global	58%	39%	38%	17%	14%	10%	8%	3%	2%	1%	0%
Moins de 20 salariés	49%	47%	42%	7%	18%	11%	7%	2%	1%	0%	1%
20-49 salariés	61%	41%	46%	22%	8%	12%	7%	7%	5%	3%	0%
50-99 salariés	68%	35%	29%	41%	15%	12%	9%	0%	0%	0%	0%
100-299 salariés	70%	26%	30%	15%	7%	0%	4%	4%	4%	0%	0%
300-999 salariés	69%	8%	23%	23%	15%	15%	15%	8%	0%	0%	0%
1000+ salariés	62%	15%	15%	31%	15%	0%	23%	8%	0%	15%	0%

(1) Avocat, administrateur ou mandataire judiciaire

ANALYSE

Les interlocuteurs privilégiés des entreprises - et en particulier des plus petites - pour faire face à leurs difficultés, alors que le recours aux actionnaires dépend de la structure capitalistique de l'entreprise.

... qui ont répondu présents pour les accompagner

“Choisissez les trois parties prenantes qui vous ont le plus épaulé face aux difficultés de votre entreprise”

	Mon entreprise n'est pas en difficulté	Mon expert comptable	Mon banquier	Mes actionnaires	Autre(s) (MEDEF, cabinets de conseil, etc.)	Aucune de ces démarches	Mon bailleur	Centre d'information sur la prévention	Un expert des entreprises en difficulté (1)	Tribunal de commerce ou de grande instance
Global	48%	31%	28%	20%	18%	17%	3%	1%	1%	0%
Moins de 20 salariés	45%	38%	29%	12%	12%	19%	5%	2%	1%	0%
20-49 salariés	51%	32%	34%	19%	19%	15%	0%	0%	3%	0%
50-99 salariés	56%	32%	24%	32%	24%	15%	6%	0%	0%	0%
100-299 salariés	52%	15%	22%	26%	26%	7%	0%	0%	0%	0%
300-999 salariés	31%	8%	23%	54%	31%	31%	0%	8%	0%	0%
1000+ salariés	46%	15%	23%	31%	23%	8%	0%	0%	8%	8%

(1) Avocat, administrateur ou mandataire judiciaire

ANALYSE

Les dirigeant(e)s d'entreprises ont trouvé du soutien auprès des principaux interlocuteurs qu'ils ont sollicités face à leurs difficultés. Le MEDEF et les réseaux entre pairs ont été fréquemment cités dans les autres soutiens clé.



Des apprentissages sur lesquels capitaliser

Sens et attributs +

Un sentiment d'utilité sociale sur lequel les dirigeants continuent de s'appuyer

% de "Je suis d'accord" avec l'affirmation :

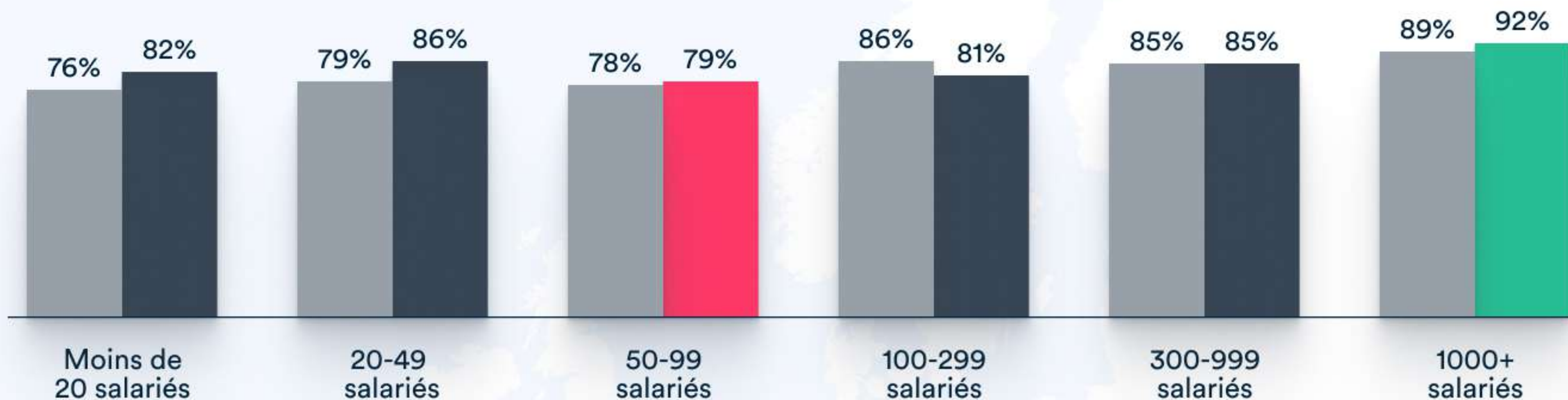
"La crise a renforcé mon sentiment de jouer un rôle important au sein de notre société"

ANALYSE

- Le sentiment d'utilité sociale s'est encore renforcé depuis février 2021 avec la crise, et ce de façon relativement homogène selon les tailles d'entreprise et secteur, à l'exception notable du Transport et entreposage.⁽¹⁾

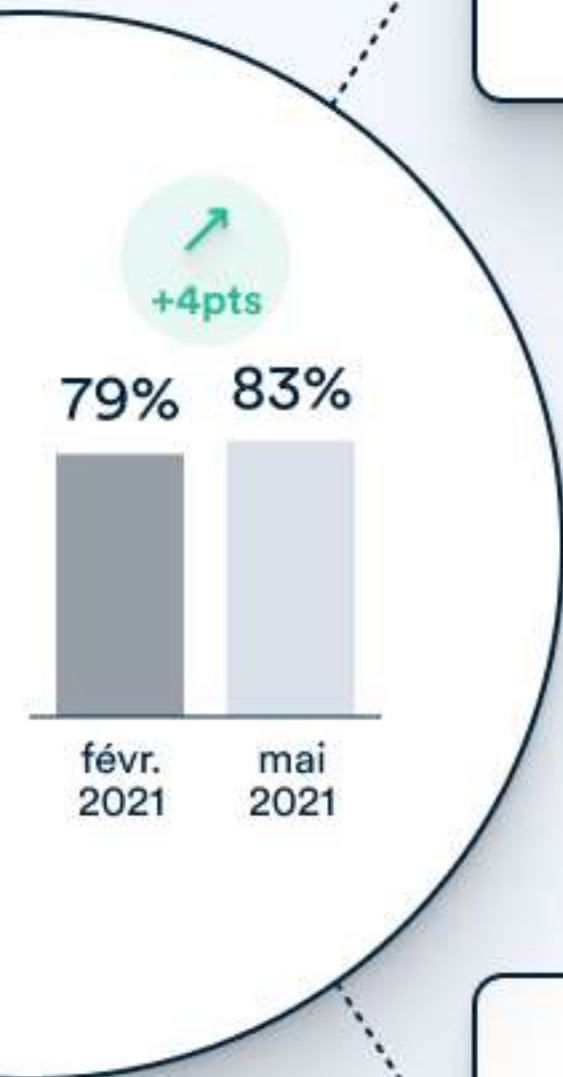
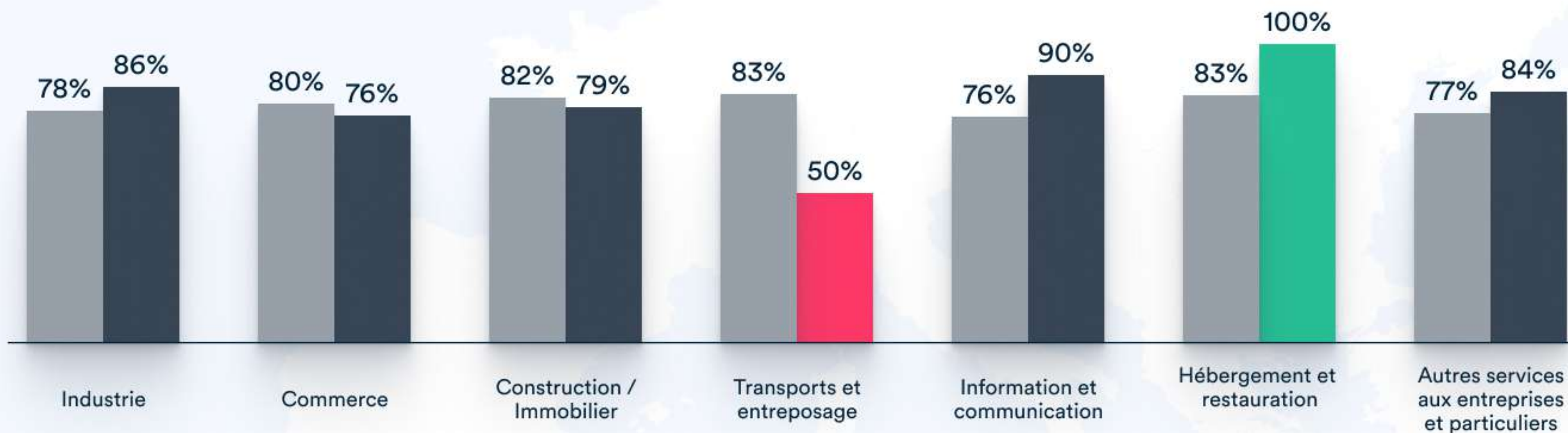
(1) Échantillon peu représentatif (10 répondants)

Par taille d'entreprise



Score mai 2021 (Max Min)
Score fév. 2021

Par secteur



Un engagement RSE décisif pour faire face à la crise

Réponses à l'affirmation :

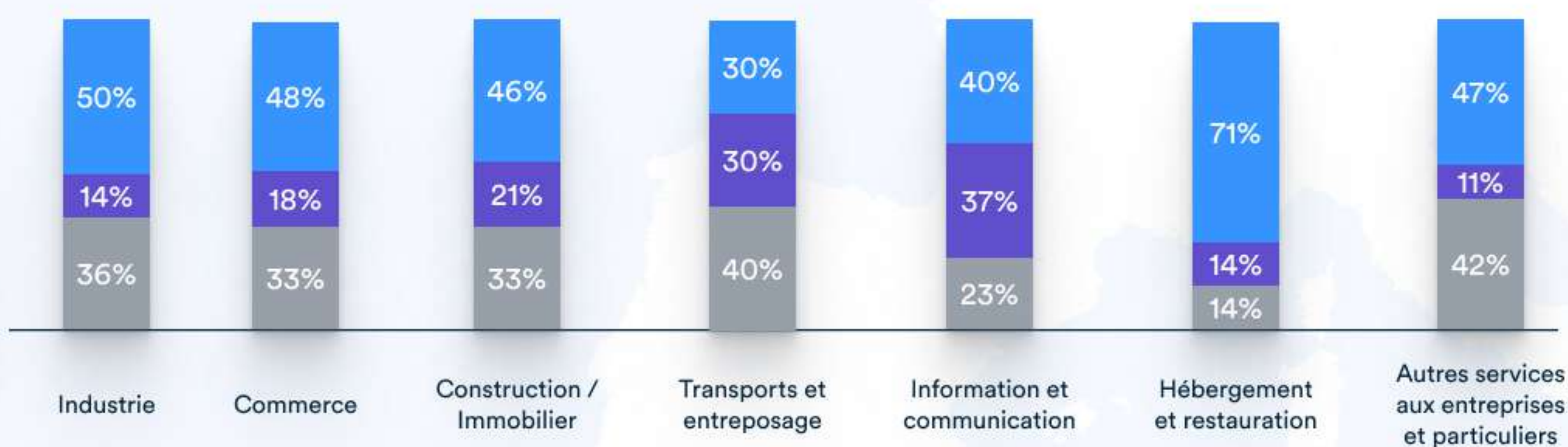
“Mon engagement en matière de RSE m'aide à faire face à la crise”

Par taille d'entreprise



■ D'accord ■ Pas d'accord ■ Je n'ai pas d'engagement RSE

Par secteur



47%

17%

36%

Global

ANALYSE

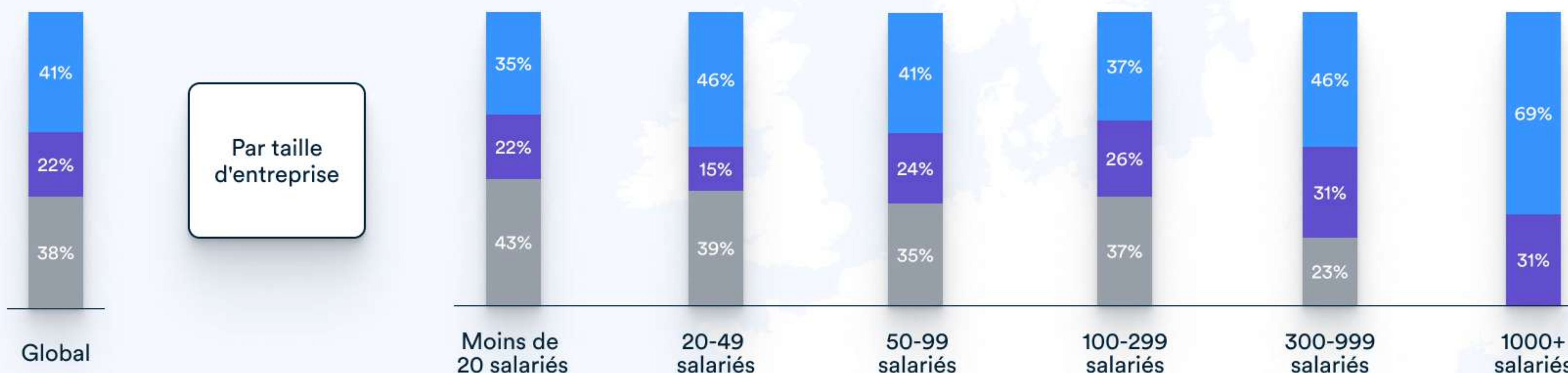
- L'engagement RSE des entreprises a globalement été un atout pour faire face à la crise et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- Les grandes entreprises sont, logiquement, plus nombreuses à avoir un engagement RSE affirmé que les petites entreprises – cette disparité est moins marquée entre secteurs.



Depuis l'hybridation du travail, les dirigeants restent rassurés sur leur potentiel d'innovation mais montrent des signes d'inquiétude quant à la productivité de l'entreprise

Réponses à l'affirmation :

“Depuis la mise en place de l'hybridation du travail (à la fois en présentiel et en distanciel) je suis rassuré sur la capacité d'innovation de mon entreprise”



ANALYSE

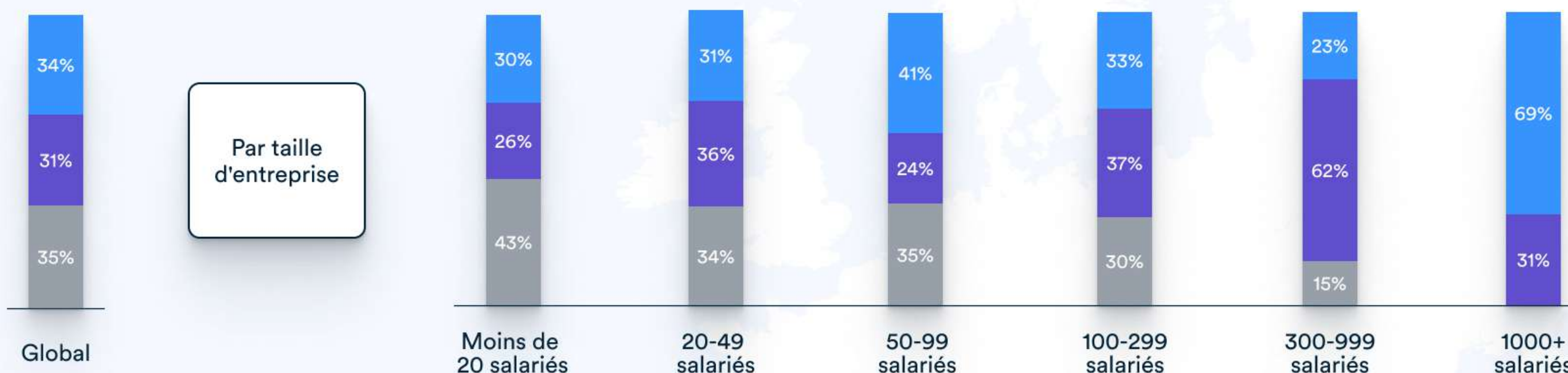
Les plus petites entreprises n'ont pas eu recours à des changements de mode du travail. Les dirigeants ayant mis en place une hybridation du travail sont confiants, de façon homogène dans l'ensemble des organisations, sur leur capacité à innover.

En revanche, des signes d'inquiétude persistent sur la productivité de l'entreprise, pouvant être liés aux défis managériaux que présentent ce mode d'organisation. A noter que les plus petites entreprises ont moins eu recours à des changements de mode du travail face à la crise.

Depuis l'hybridation du travail, les dirigeants restent rassurés sur leur potentiel d'innovation mais montrent des signes d'inquiétude quant à la productivité de l'entreprise

Réponses à l'affirmation :

“Depuis la mise en place de l'hybridation du travail (à la fois en présentiel et en distanciel) je suis rassuré sur la productivité de mon entreprise”



ANALYSE

Si les dirigeants sont plutôt rassurés grâce à la mise en place de l'hybridation du travail quant à la capacité d'innovation, ils le sont un peu moins concernant la productivité des équipes.

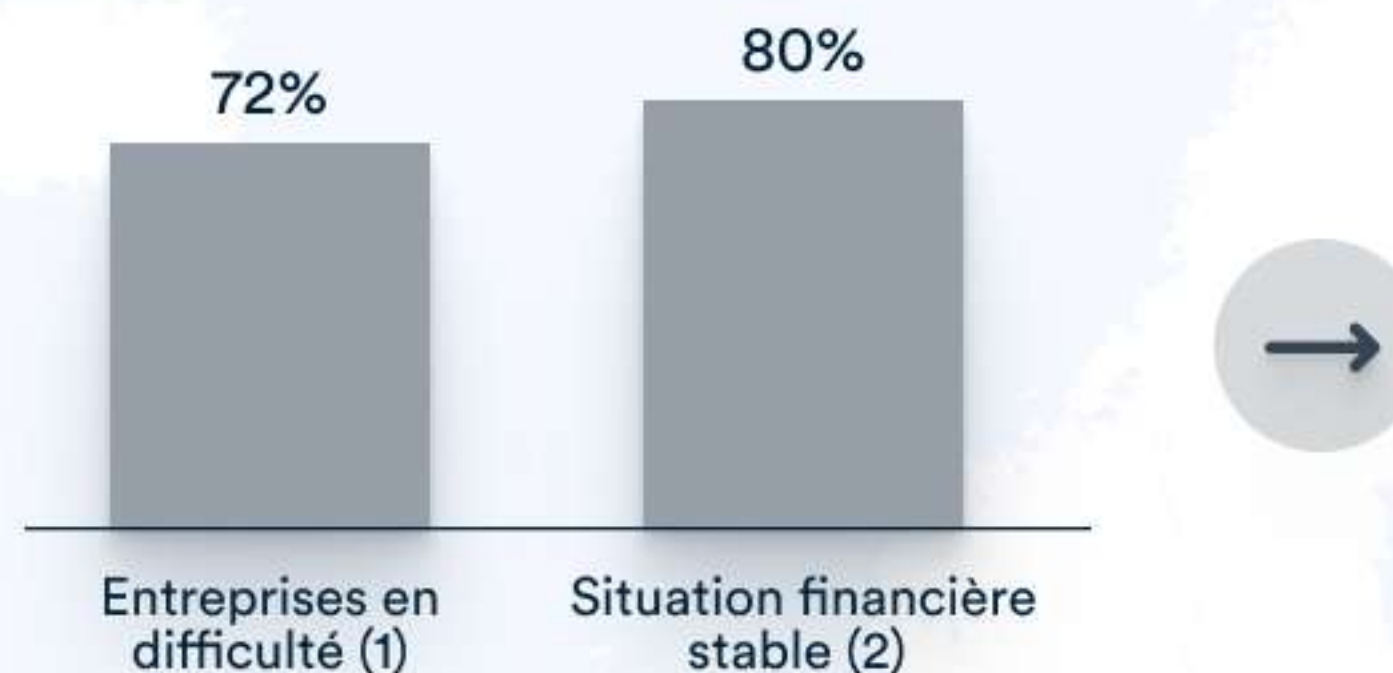
Cet indicateur pourra donc être suivi avec plus de précaution dans les mois qui viennent.

Zoom sur les entreprises en difficulté : une vision plus pessimiste

% de "Je suis d'accord" avec l'affirmation :

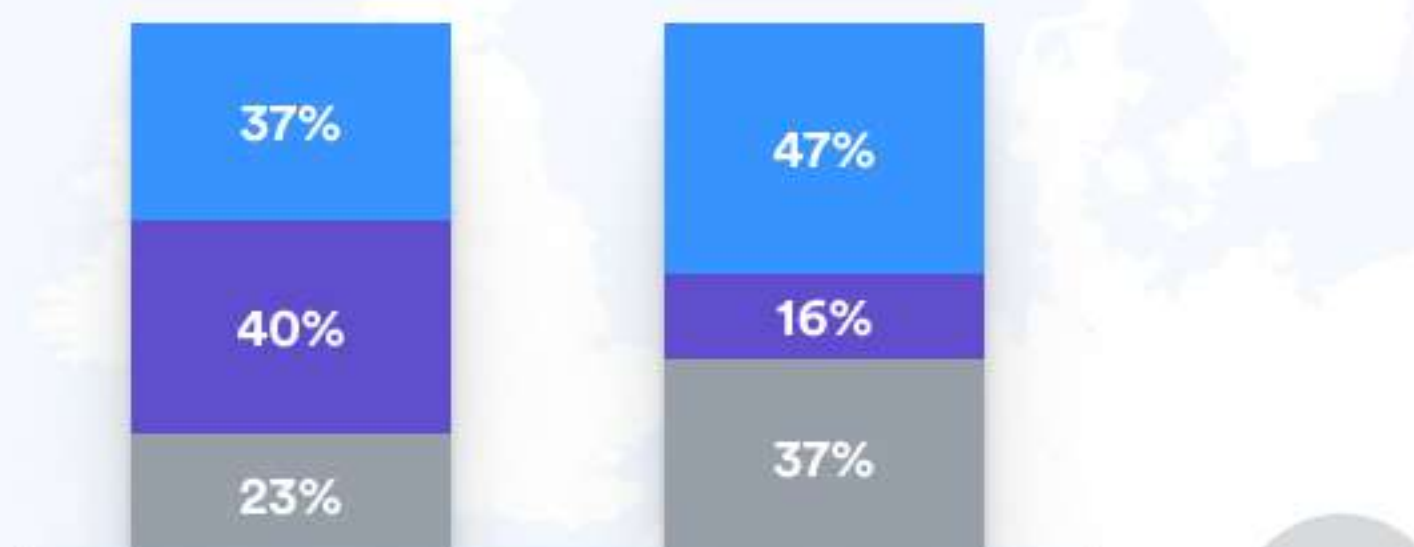
"La crise a renforcé ma capacité à savoir rebondir (d'accord/pas d'accord)"

- 1) Dirigeants ayant donné 1 ou 2 à l'affirmation : "Ma situation financière est stable"
2) Dirigeants ayant donné 4 ou 5 à l'affirmation : "Ma situation financière est stable"



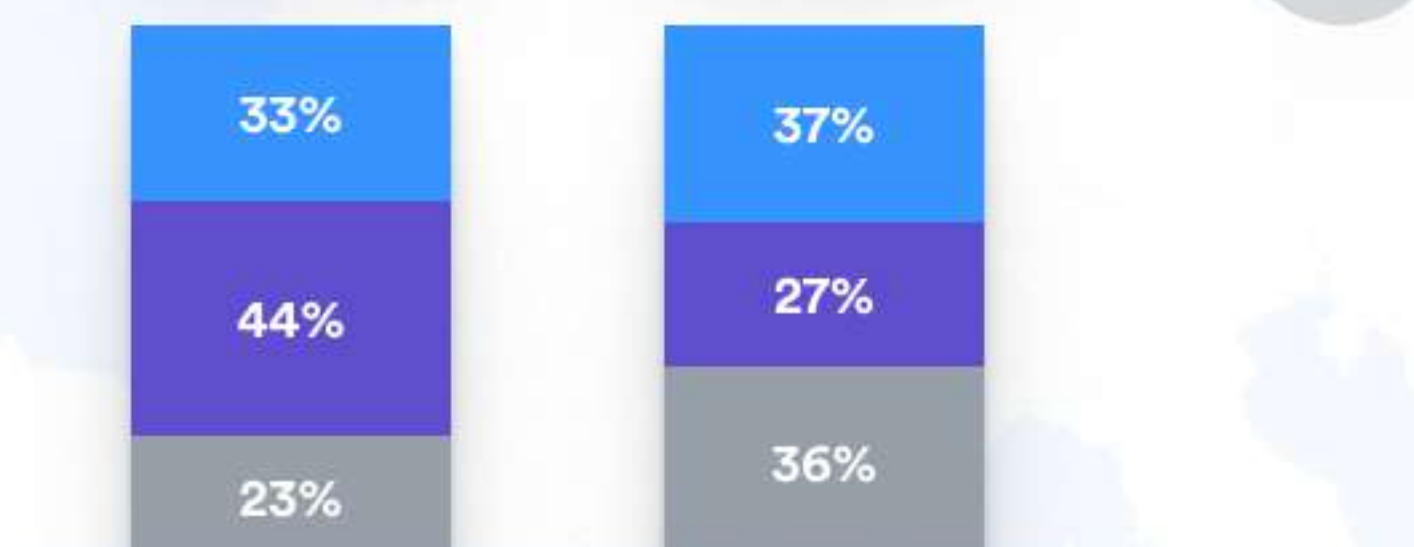
Réponses à l'affirmation :

"Depuis la mise en place de l'hybridation du travail (à la fois en présentiel et en distanciel) je suis rassuré sur la capacité d'innovation de mon entreprise"



Réponses à l'affirmation :

"Depuis la mise en place de l'hybridation du travail (à la fois en présentiel et en distanciel) je suis rassuré sur la productivité de mon entreprise"



■ D'accord
 ■ Pas d'accord
 ■ Nos modes de travail ne sont pas modifiés

ANALYSE

- Les dirigeants d'entreprise en difficulté se montrent également plus sceptiques sur leurs apprentissages de la crise.
- Les dirigeants d'entreprises en difficulté affirment avoir moins renforcé leur capacité à rebondir avec la crise. Ils sont également moins rassurés sur la capacité d'innovation et de productivité de leur entreprise depuis l'hybridation du travail.
- Cette inquiétude peut-être imputable à des modes de travail qui ont plus évolué dans les entreprises à la situation économique plus difficile.

Un sentiment de fidélisation des équipes qui se confirme

% de "Je suis d'accord" avec l'affirmation :
"Je ne pense pas que la crise altère la fidélité de mes meilleurs collaborateurs à l'entreprise"

Score mai 2021 (Max Min) Score février 2021

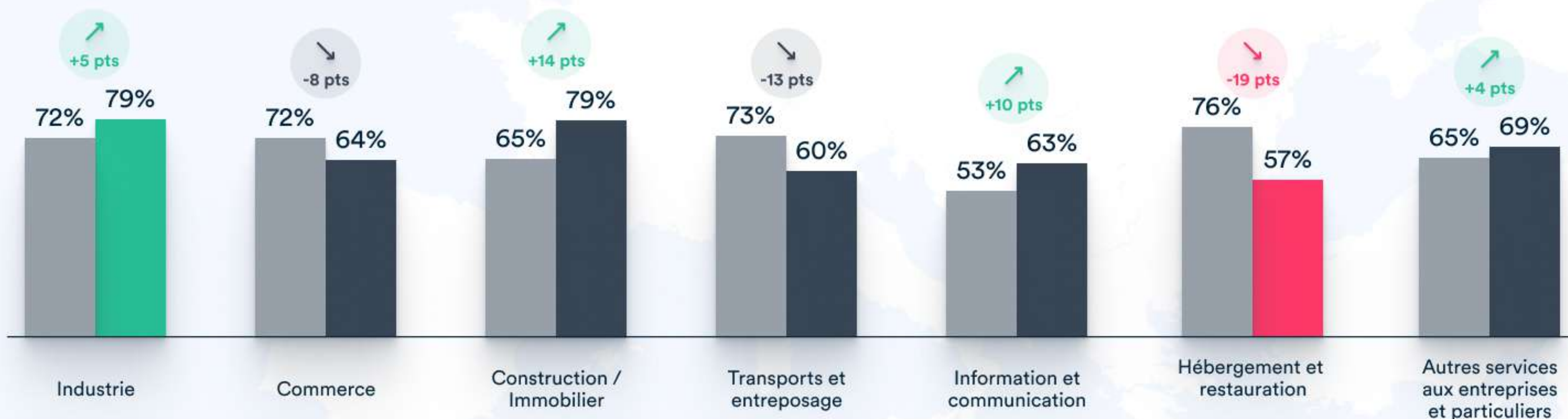
ANALYSE

- Les dirigeants considèrent pour la plupart que la crise n'a pas affecté la fidélité des meilleurs collaborateurs à l'entreprise. L'indicateur est en légère croissance depuis février 2021, avec des variations peu significatives sur chaque segment, à l'exception du secteur de la restauration. Cette affirmation est cependant moins forte dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Par taille d'entreprise



Par secteur



Plus de 2/3 des dirigeants ont le sentiment de révéler des talents

% de "Je suis d'accord" avec l'affirmation :

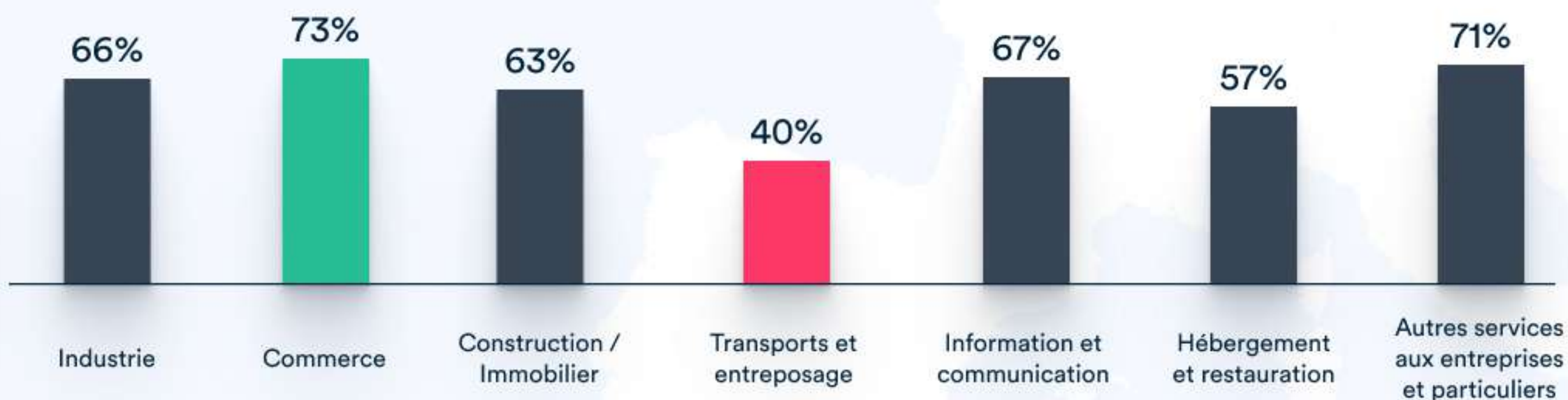
"J'ai le sentiment de révéler des talents / des compétences parmi mes équipes"

Par taille d'entreprise



Score mai 2021 (Max Min)

Par secteur



67%

Global

ANALYSE

- Globalement, la crise aura également été pour les dirigeants le moyen de révéler des compétences et des talents parmi les équipes, notamment dans le secteur du commerce.
- Les disparités sont marquées par secteur mais plus faibles par taille d'entreprise (hormis les très grandes entreprises), qui ne semble donc pas jouer un rôle majeur dans ces révélations.



Un enseignement partagé de la crise : la capacité des dirigeants à savoir rebondir

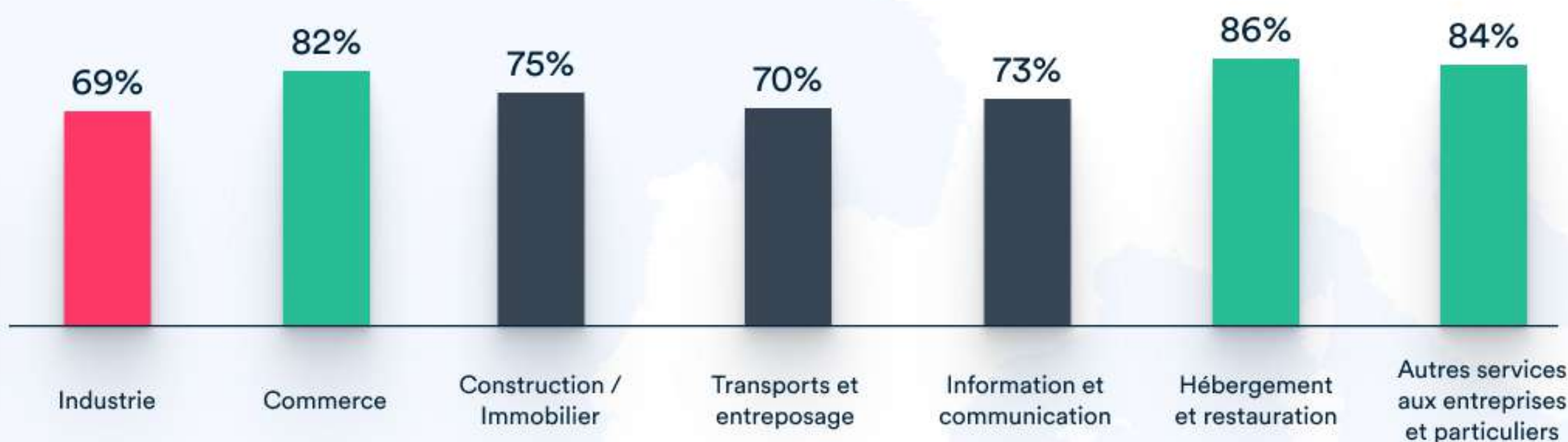
% de "Je suis d'accord" avec l'affirmation :

"La crise a renforcé ma capacité à savoir rebondir" (d'accord/pas d'accord)

Par taille d'entreprise



Score mai 2021 (Max Min)



83%

Global

Par secteur

ANALYSE

- Une large majorité des dirigeants, quel que soit la taille de l'entreprise ou leur secteur, considère que la crise a augmenté leur capacité à savoir rebondir – on observe peu de variation entre les segments.
- Les secteurs ayant subi les pires effets de la crise, notamment l'Hébergement, Restauration et le Commerce, sont ceux qui ont le plus développé leur capacité à rebondir.



Les perspectives des dirigeants après la crise

	"Quels changements envisagez-vous dans votre entreprise après la crise ?"	"De quoi avez-vous besoin aujourd'hui pour mieux envisager votre avenir ?"
Moins de 20 salariés	"Développer les services numériques au profit des clients" "Maintien d'une hybridation et réflexion sur besoins immobiliers (sous-location)"	"Plus de visibilité", "De décisions gouvernementales claires et précises", "De la confiance des clients dans la reprise", "Davantage de réunions en présentiel"
20-49 salariés	"Nouvelles offres, nouvelles organisation, embaucher si je le peux un "bras droit""	"D'échanges avec d'autres chefs d'entreprises sur l'anticipation de mesures à mettre en place pour développer l'activité", "M'appuyer sur un adjoint"
50-99 salariés	"Augmenter notre capacité de formation et d'accompagnement des collaborateurs", "Continuer la responsabilisation de chacun à son poste"	"Un changement profond de la société française et de sa bureaucratie", "Accompagnement des banques"
100-299 salariés	"Poursuivre l'engagement RSE", "Transformation digitale", "RSE", "Modernisation des outils de communications, digitalisations"	"Stabilité de la législation, égalité sociales et fiscales au niveau de l'Europe, et une Europe forte face aux importations", "De visibilité et stabilité au niveau fiscal"
300-999 salariés	"1) accord étendu sur le télétravail 2) réduction des surfaces des locaux à moyen terme 3) accélération de la mise en place d'outils de workflow digitaux de validation/signature à court terme."	"Moins de réglementation, plus de démocratie et la fin des professions réglementées incompétentes", "De visibilité et de personnel"
1000+ salariés	"Travail sur la réactivité avec les partenaires sociaux", "Nouvel accord TT", "Optimisation QVT : optimisation encore conduite réunions, vigilance déconnexion, renforcement pratique managériale"	"De structurer une démarche de veille et de transformation / innovation", "D'amplifier l'attractivité du territoire"

ANALYSE

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les changements envisagés après la crise sont relativement similaires : accélération de la digitalisation, renforcement de l'**hybridation**, développement d'une **politique RH forte** (recrutement, formation, etc.)

Du côté des besoins, une thématique domine largement : **retrouver de la visibilité et de la stabilité** afin de pouvoir construire.

Les perspectives des dirigeants après la crise

	"Quels changements envisagez-vous dans votre entreprise après la crise ?"	"De quoi avez-vous besoin aujourd'hui pour mieux envisager votre avenir ?"
Industrie	"Investissements humains à poursuivre", "transition industrielle et numérique", "Favoriser la flexibilité"	"valorisation de nos métiers non délocalisables", "De vision stratégique", "des perspectives commerciales et du personnel", "de visibilité réglementaire et fiscale"
Commerce	"Maintien d'une hybridation et réflexion sur besoins immobiliers (sous-location)", "Progresser dans la digitalisation"	"Perspectives et visibilité", "De plus de ressources humaines de qualité", "d'un rebond de la consommation et d'une stabilité économique"
Construction / Immobilier	"Développer les services numériques au profit des clients", "Faire évoluer l'organisation et les missions de chacun. Mise en place de nouveaux indicateurs et plus de micro-réunions de pilotage"	"Une stabilité du cours des matières premières", "Plus de relations et d'échanges entre chefs d'entreprises. Beaucoup plus d'accompagnement juridique et RH"
Transports et entreposage	"fidéliser mes salariés et renforcer l'organisation", "Trouver d'autres secteurs de développement"	"De personnel qualifié avec une conscience professionnelle", "De la vision à moyen terme, a minima", "De visibilité et de personnel"
Information et communication	"Renforcement de nos engagements RSE, accompagnement des salariés qui viennent de passer des mois compliqués", "un repositionnement sectoriel"	"montée en compétence des équipes + SI", "Trouver du personnel", "d'aide financière à la relance et aux investissements"
Hébergement et restauration	"Toujours s'améliorer sur l'expérience client", "encore plus d'innovation + stabiliser les nouveaux métiers"	"De l'allègement des contraintes", "Visibilité sur la capacité d'accueil du public", "Du personnel, on a du mal à recruter!"
Autres services aux entreprises et particuliers	"Reprise de la prospection et de la participation aux événements "réseau"", "Mise en place des prestations en visio conférences", "plus de digitalisation pour plus d'humain "efficace""	"Confiance économique retrouvée par la clientèle", "De visibilité", "De stabilité fiscale", "d'échanges avec d'autres chefs d'entreprises sur anticipation de mesures à mettre en place pour développer l'activité"

ANALYSE

Plusieurs secteurs mettent en avant leurs difficultés à recruter et un manque de personnel

Les dirigeant(e)s face à la crise - Épisode 3



MEDEF

Contact MEDEF :

Pauline Fiquémont | Chargée de mission senior RSE
pfiquemont@medef.fr

Le MEDEF en chiffres

122

Organisations
territoriales

77

Fédérations
professionnelles

14

Organisations
associées et
partenaires

www.medef.com

Supermood

Contactez nos experts :

advisory@supermood.fr

Ces entreprises nous font confiance

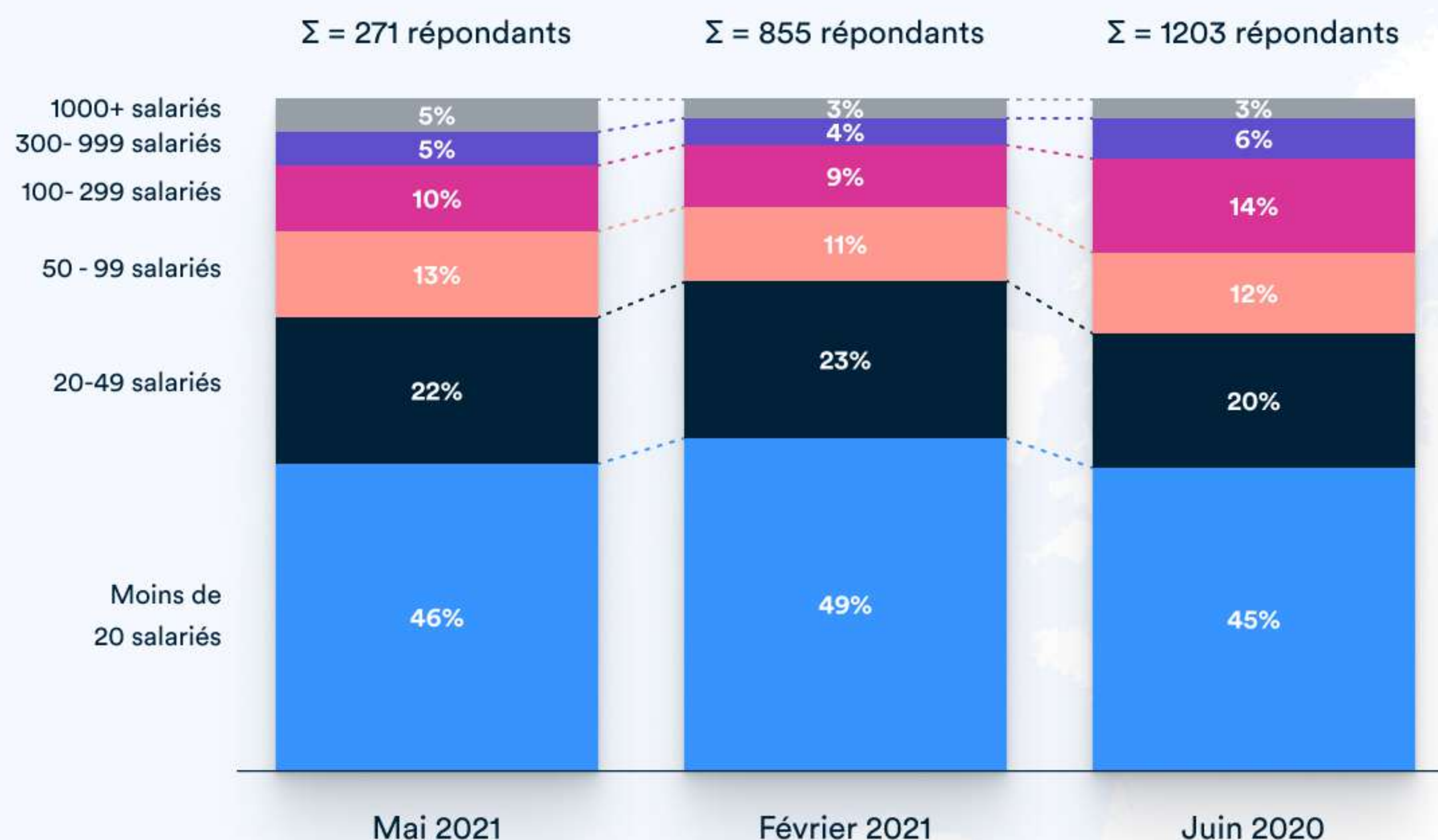


supermood.com



Annexes

Répartition des échantillons de chaque sondage, par taille d'entreprise



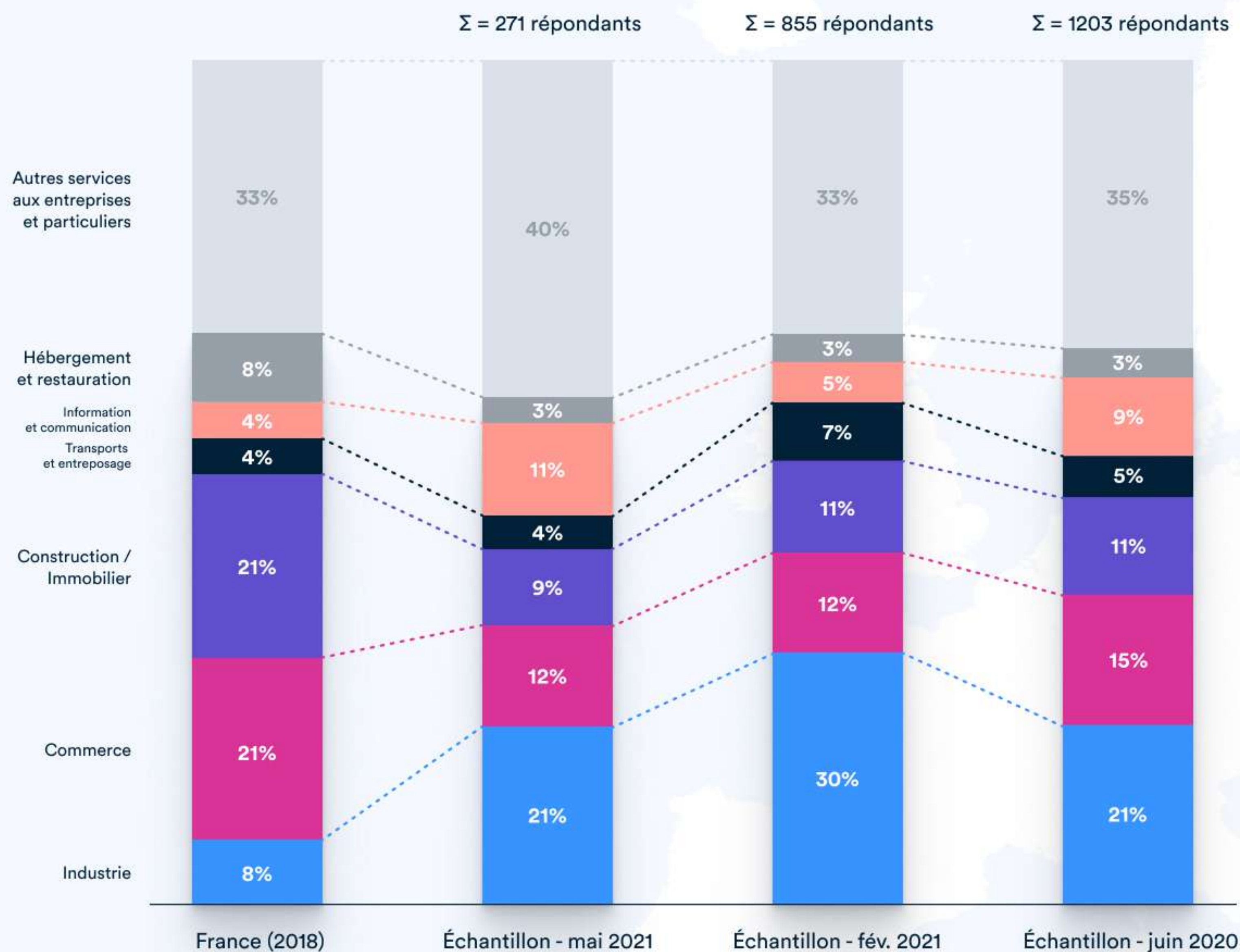
- **Comparaison vs précédents sondages :**

L'échantillon est resté relativement stable sur les trois sondages en ce qui concerne les tailles d'entreprises, avec des variations mineures peu significatives.

- **Comparaison vs économie française :**

La répartition des échantillons reste biaisée, par rapport à l'économie française, en faveur des entreprises de grande taille, puisque plus de 90% du système productif français est constitué de micro-entreprises (- de 10 salariés).

Répartition des échantillons de chaque sondage, par secteur



Source : INSEE

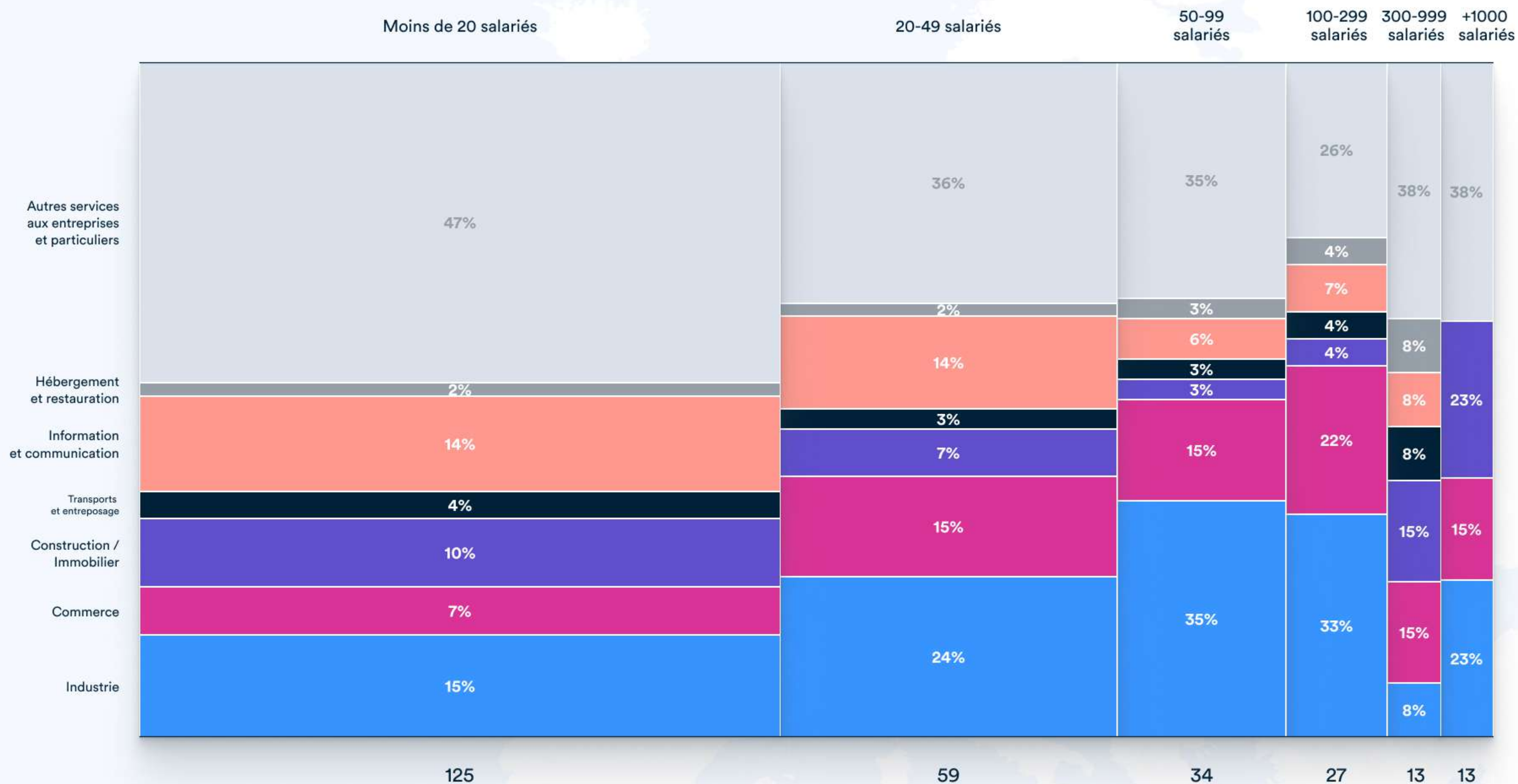
- **Comparaison vs précédents sondages :**

L'échantillon est resté relativement stable, avec pour seule différence notable une représentation moins importante de l'industrie en mai 2021 vs février, pour retrouver un niveau égal à celui de juin 2020. Les autres services aux entreprises et particuliers sont également plus représentés (+7 pts).

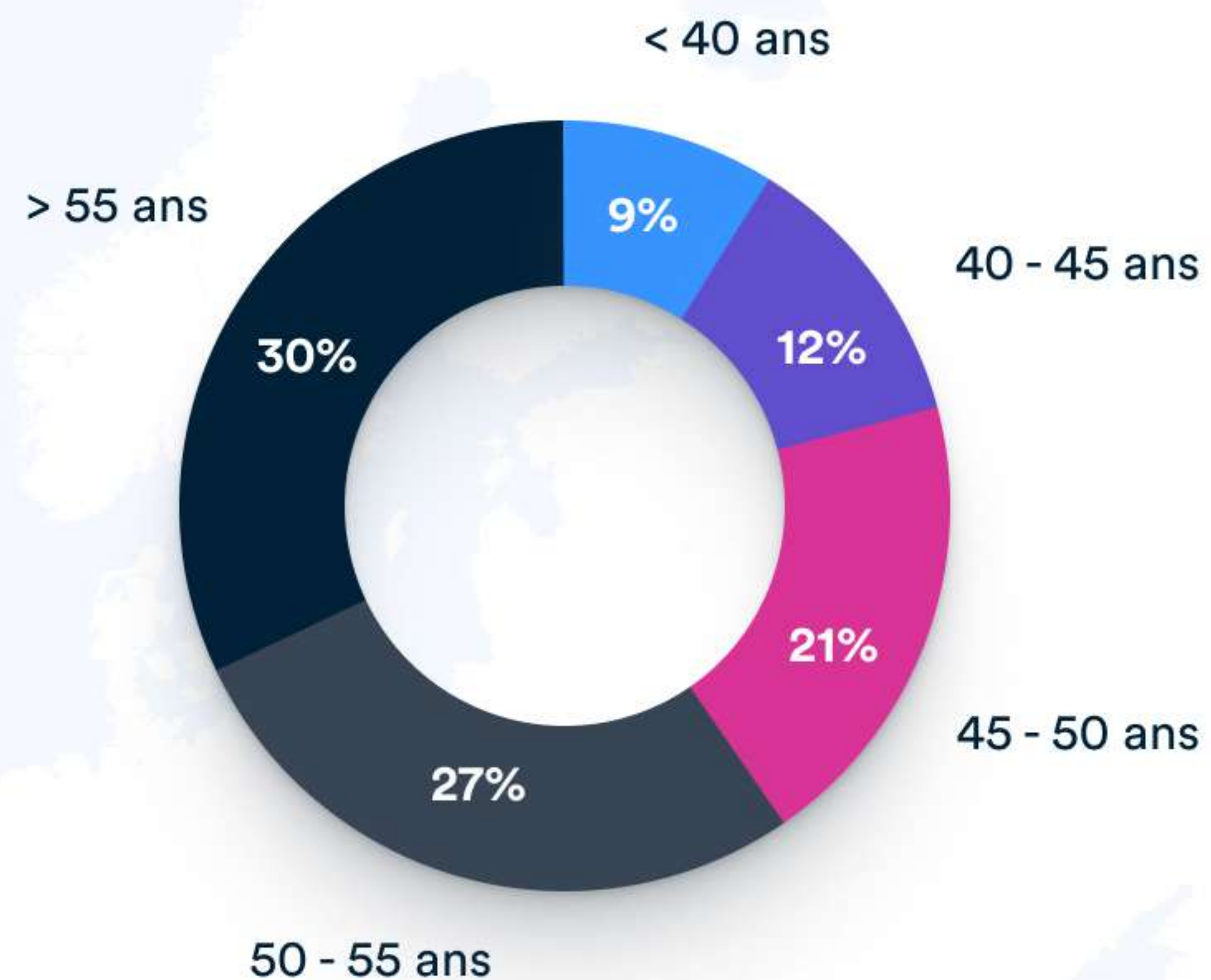
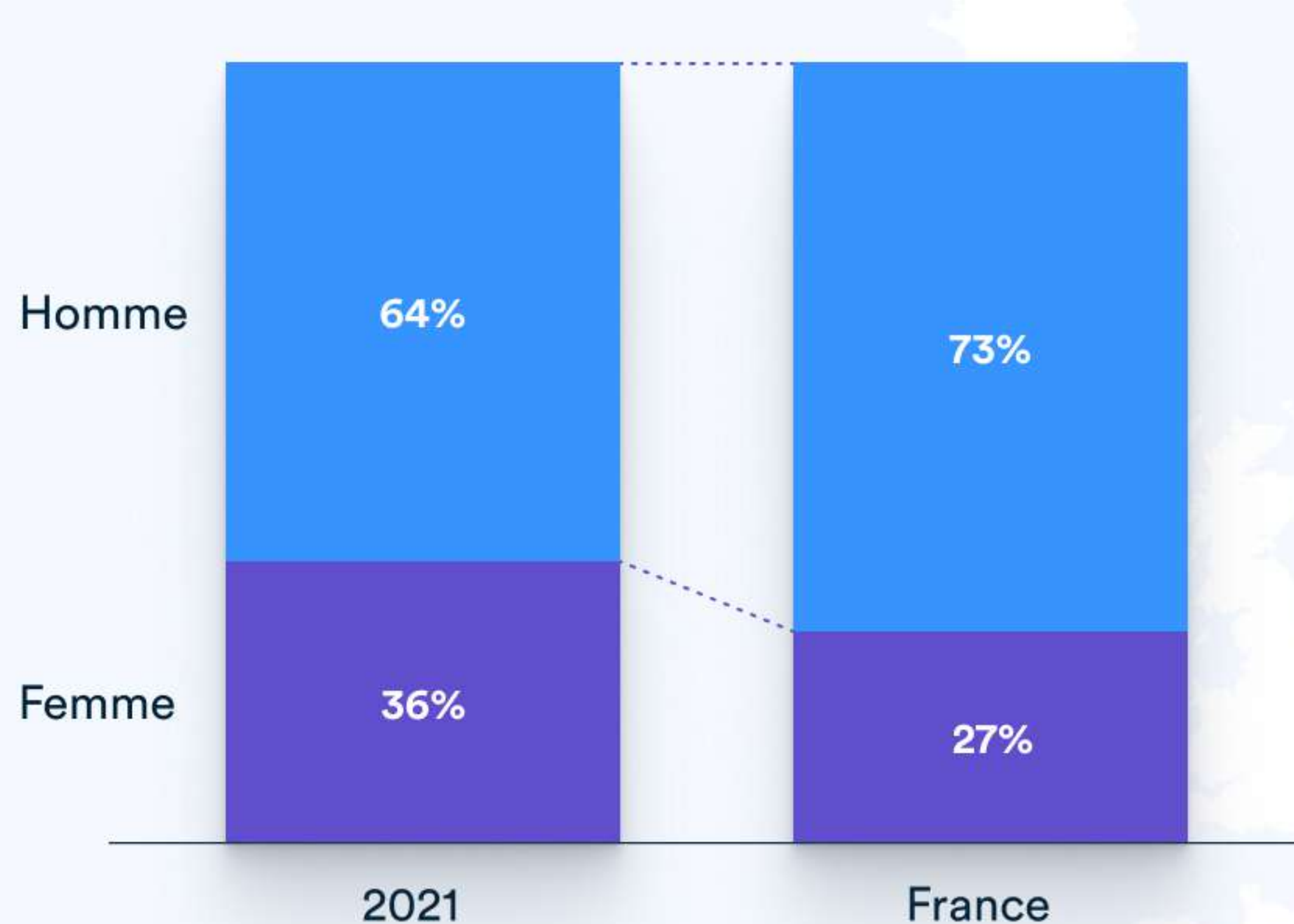
- **Comparaison vs économie française :**

La sur-représentation de l'industrie par rapport à l'économie française (+13 pts) constitue un biais net, quoique moins important qu'en février 2021, au détriment des activités de construction et immobilier et commerce (-12 pts chacun), ainsi que d'hébergement et restauration (-5 pts).

Répartition de l'échantillon mai 2021, par secteur et taille d'entreprise



Répartition de l'échantillon mai 2021, par genre et tranche d'âge



L'échantillon est fidèle à la répartition par genre des dirigeants en France

Source : INSEE