

EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

EXPÉRIENCE MANAGER



WIN WIN

13,3% + 165
Je suis bien informé sur la stratégie de l'entreprise par mon manager. Je comprends le sens de nos missions. J'ai le sentiment de contribuer.

ADHÉSION
À LA STRATÉGIE
sens au travail

+ 187 12,3%
Je prends un soin particulier à relayer la stratégie de l'entreprise auprès de mes équipes. Cela donne du sens à notre travail.

8,7% + 188
Mon manager m'a permis d'intervenir en ComEx. Cela m'a rendu fier.

RECONNAISSANCE
extra financière

+ 154 2,1%
J'ai pu valoriser un collaborateur en l'impliquant dans certaines réunions. C'est une source de fierté pour moi.

8,7% + 215
Mon manager nous implique dans beaucoup de sujets. Il nous fait confiance. Nous pouvons contribuer au-delà de notre mission.

ENGAGEMENT
et pratiques de co-construction

+ 139 4,7%
J'implique mes collaborateurs et pratique beaucoup la co-construction. Ils sont d'autant plus engagés et motivés.



LE COUP DE CHANCE

4,3% + 162
Je travaille dans un environnement serein sans pression inutile. Mon manager ne répercute pas son stress sur ses équipes.

GESTION DE LA FATIGUE & DU STRESS
absence de pression "inutile"

3,5% + 221
Mon manager a été présent et compréhensif dans un moment personnel important.

GESTION DES MOMENTS DE VIE
posture de soutien dans les moments personnels difficiles

7,7% + 186
Mon manager m'a soutenu lors d'un conflit difficile avec un client. Sans cela, j'aurais été très affecté.

GESTION DES TENSIONS CLIENTS
soutien du manager



LA DOULEUR

15,4% + 159
La mobilité interne est fortement encouragée par les managers et les RH. Je peux évoluer facilement.

ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE
accompagnement de la mobilité par les managers

-186 16,9%
Je dois laisser partir un de mes meilleurs éléments vers un autre service.

28,1% + 137
J'apprécie les moments informels et conviviaux avec mes collègues et mon manager.

RELATIONS À DISTANCE ET COHÉSION
moments conviviaux en équipe

-158 9,3%
Avec le travail à distance, la cohésion est difficile à maintenir. Je manque de budget pour organiser des moments conviviaux.



LE MAUVAIS COMBAT

9,9% -135
J'ai le sentiment que mon manager est réticent vis-à-vis du télétravail et ne nous fait pas confiance.

ACCÈS AU TÉLÉTRAVAIL

+ 139 3,8%
J'incite à travailler en présentiel. C'est essentiel pour la cohésion d'équipe.



LA CÉCITÉ

18,2% -187
Jamais un remerciement malgré mon investissement. Les réussites ne sont pas valorisées.

RECONNAISSANCE
culture du feed-back

10,7% -169
Il y a un décalage entre les valeurs affichées et les pratiques de certains managers

EXEMPLARITÉ
adéquation entre les valeurs et les pratiques



L'IMPASSE

16,7% -158
Mon manager est trop peu disponible. Je ne me sens pas soutenu.

TEMPS MANAGÉRIAL
en période de charge de travail intense

-202 15,2%
Ma charge de travail est de plus en plus importante. Je manque de temps à consacrer à mes équipes.

8,7% -209
Mon manager manque de courage pour agir face à des collègues démotivés. Ce sont toujours les mêmes qui absorbent la charge de travail.

ÉQUITÉ DE LA CHARGE DE TRAVAIL
gestion des low-performers

-154 8,3%
Certains collaborateurs sont peu compétents et démotivés, je n'arrive pas à les remobiliser. Je ne suis pas aidé par les RH.

5,1% -136
Mon manager met trop de temps à me répondre et semble inactif face à certains problèmes.

AUTONOMIE DES MANAGERS
et réactivité

-174 12,9%
Je manque d'autonomie dans les décisions, mes équipes attendent des réponses qui ne dépendent pas de moi.