



EDF GROUP

MY EDF GROUP 2020 – RAPPORT DE RÉSULTATS

eIntroduction

GROUP

MYEDF Group 2020 a été réalisé via un questionnaire online, entre le **03 novembre et le 1^{er} décembre 2020**, adressé à l'ensemble des salariés du Groupe. Un questionnaire court (51 questions dont 3 questions ouvertes) pour faciliter l'appropriation.

Benchmarks : selon les questions, les résultats sont comparés...

XX À la moyenne des salariés : RED Energy

XX À la moyenne :

Personnalisation des questionnaires : dans le questionnaire, les termes...

« votre entité » était remplacée par : Filiales et Directions du Groupe

« votre unité » était remplacée par : Niveau unité des Filiales et des Directions



Dans le cas où vous seriez en mode « custom population » (=« population personnalisée ») les résultats affichés dans les étiquettes Benchmarks et sur les pages 'Benchmarks internes' et 'Tendances' sont inchangés et correspondent à votre propre niveau d'accès, quelle que soit la sous-population observée.

Participation - Connaissance actions



Taux de participation

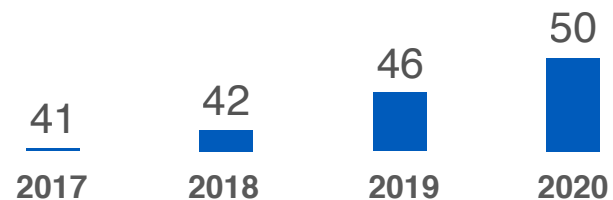
78%

VS 2019

74%

114461 répondants

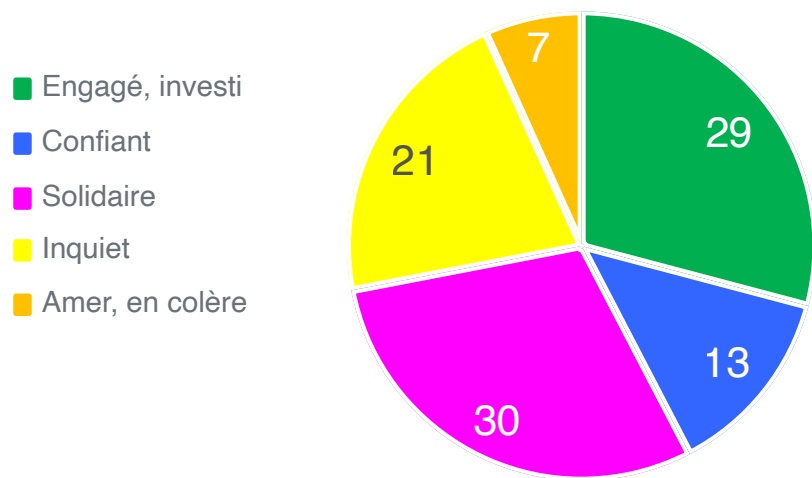
(%) J'ai **connaissance d'actions** mises en œuvre dans mon unité suite aux précédentes enquêtes MYEDF GROUP ? (oui)



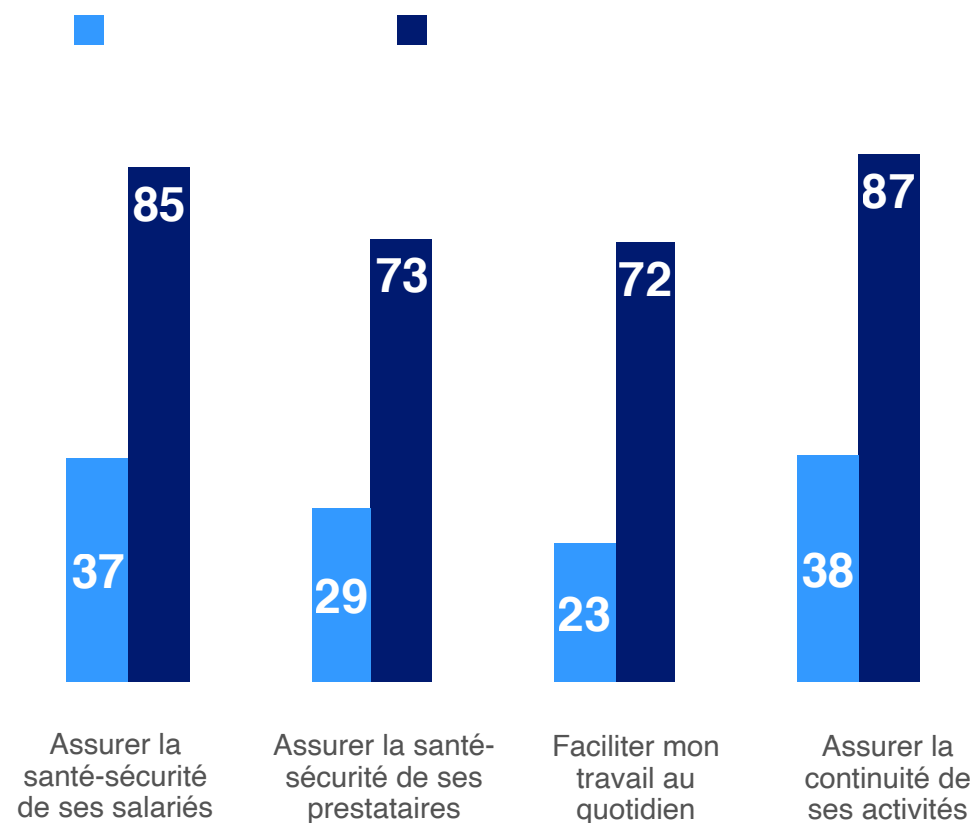
Focus COVID-19



NEW- (%) Aujourd'hui, après plusieurs mois de crise sanitaire liée au Covid-19, le terme qui décrit le mieux l'état d'esprit dans mon équipe est...



NEW- (%) D'une manière générale, j'estime que mon entité prend les bonnes mesures pour...

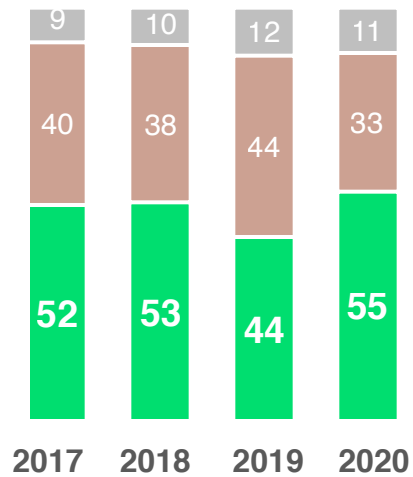


CONFIANCE DANS L'AVENIR DU GROUPE

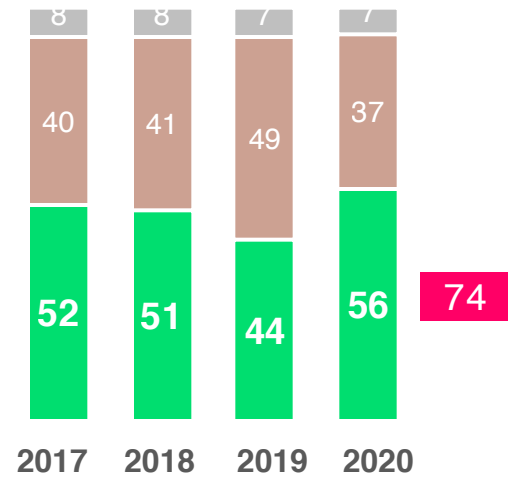
CONFIANCE DANS L'AVENIR



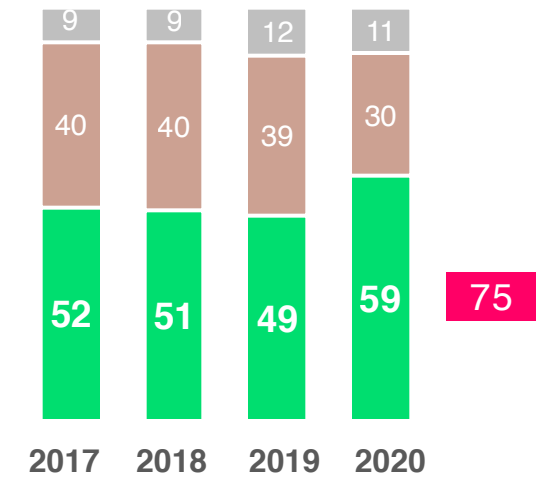
(%) J'ai confiance dans l'avenir du groupe EDF



(%) Je suis optimiste concernant l'avenir de [ENTITE]



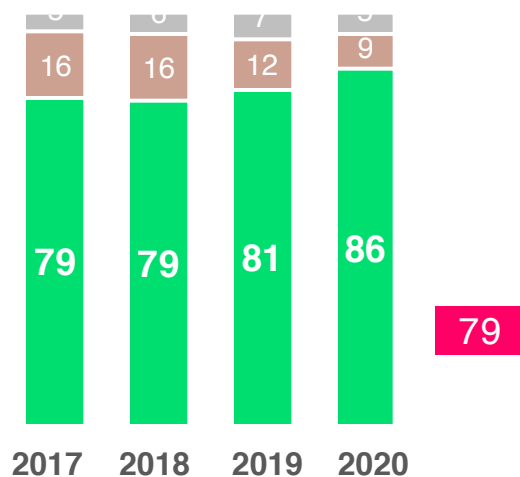
(%) Je suis optimiste pour mon propre avenir au sein du groupe EDF



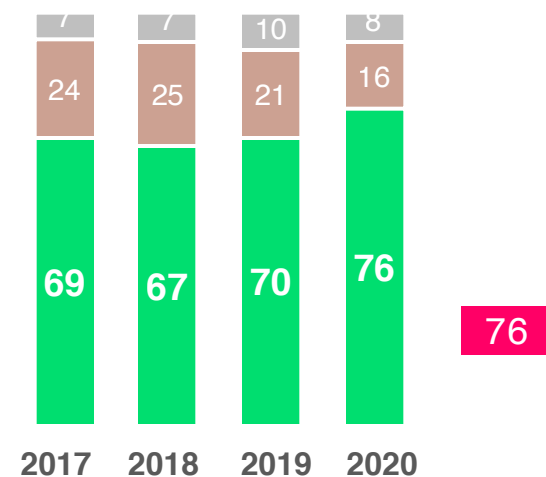
RELATION À L'ENTREPRISE



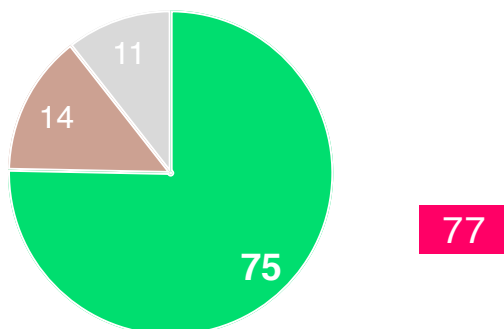
(%) Je suis fier(e)
de travailler au sein
de [ENTITE 2*]



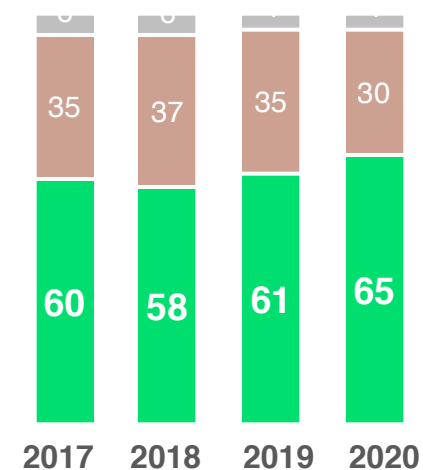
(%) Je
recommande
[ENTITE 2*] en tant
qu'employeur à l'un
de mes proches



New - (%) [ENTITE 2*]
se comporte comme une
entreprise responsable
vis-à-vis de ses salariés
comme de ses clients et
de ses prestataires



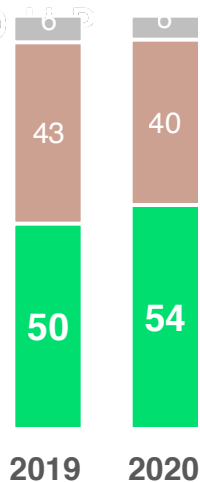
(%) Je me sens
appartenir au
groupe EDF



* Entité 2 =
- EDF pour EDF SA
- EDF Energy, Edison... par exemple pour les autres entités

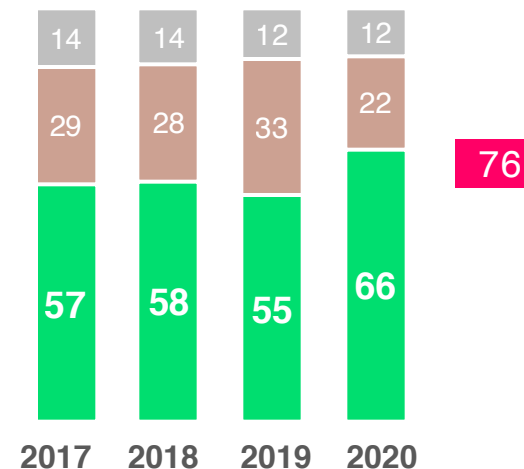
VISION COLLECTIVE ET ADHÉSION

(%) La direction de mon unité [UNITE] m'informe régulièrement sur les enjeux du groupe EDF*

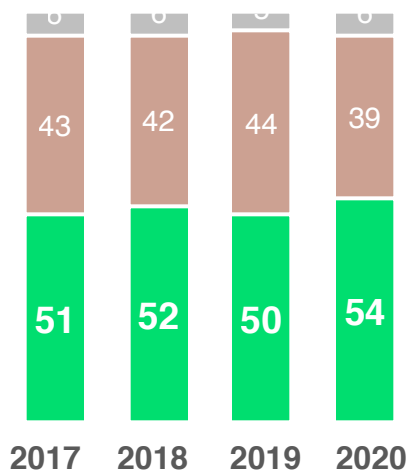


* Formulation de la question jusqu'en 2019 inclus : La direction de mon ENTITE m'informe régulièrement sur les enjeux du groupe EDF

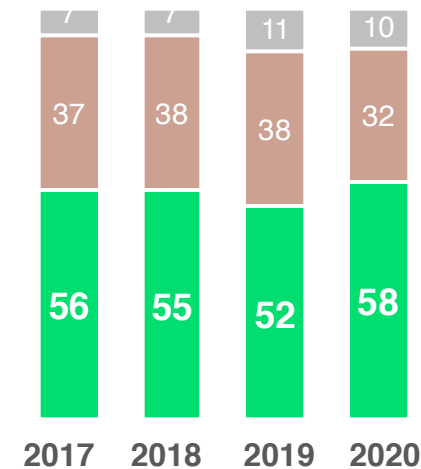
(%) J'adhère à la stratégie et aux orientations de mon entité [ENTITE1]



(%) Je connais bien les orientations du groupe EDF



(%) J'ai confiance dans les décisions prises par la direction de mon unité



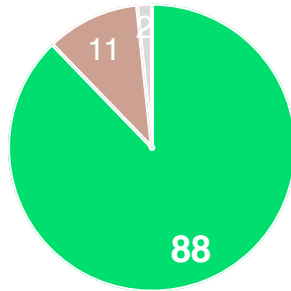
■ D'ACCORD ■ PAS D'ACCORD ■ NSP

ACCOMPLISSEMENT DANS LE TRAVAIL

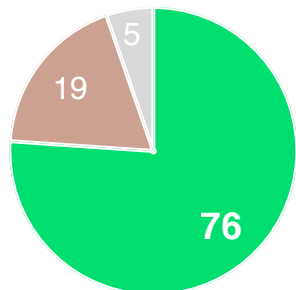
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



New – (%) Je travaille dans de bonnes conditions de santé et de sécurité



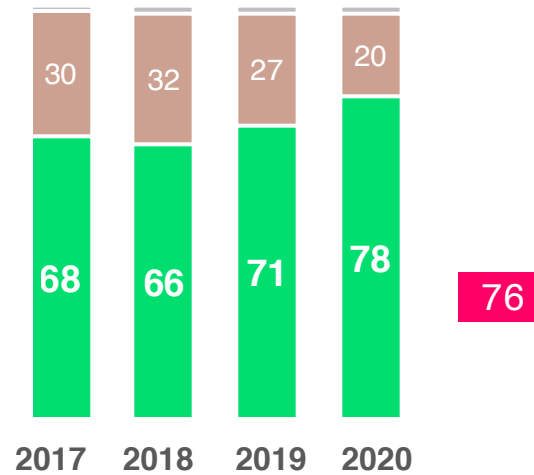
New – (%) Mon manager est attentif aux personnes avec lesquelles il travaille



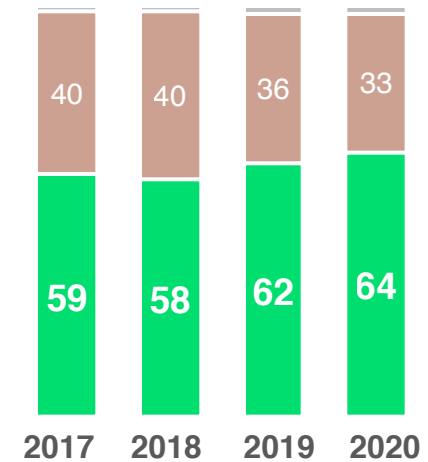
73

■ D'ACCORD ■ PAS D'ACCORD ■ NSP

(%) Je suis **satisfait(e)** du contenu de mon travail



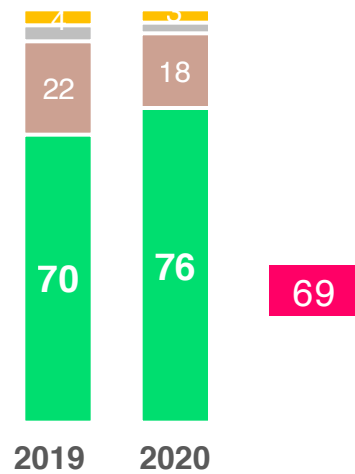
(%) Je suis **satisfait(e)** de ma charge de travail



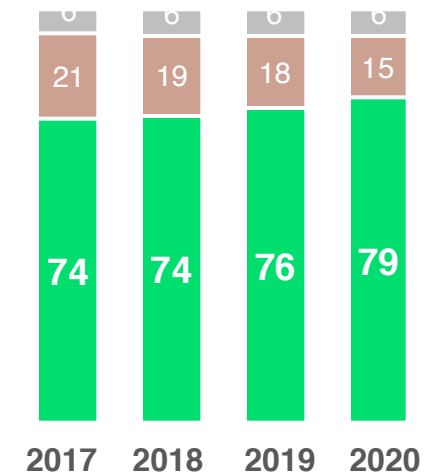
RESPONSABILISATION



(%) J'ai été **associé(e)** à la **définition de mes objectifs** individuels



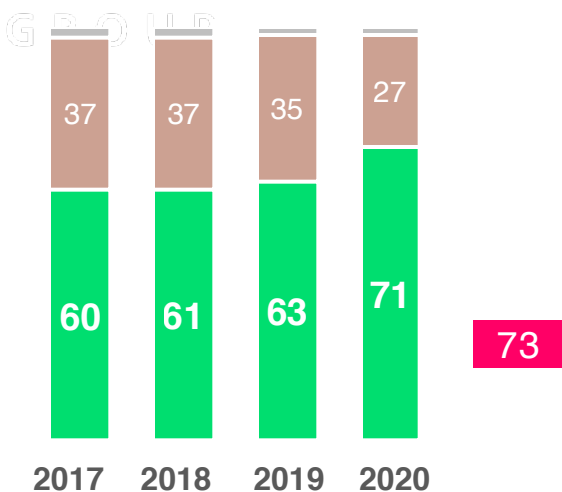
(%) Mon **manager responsabilise** ses collaborateurs



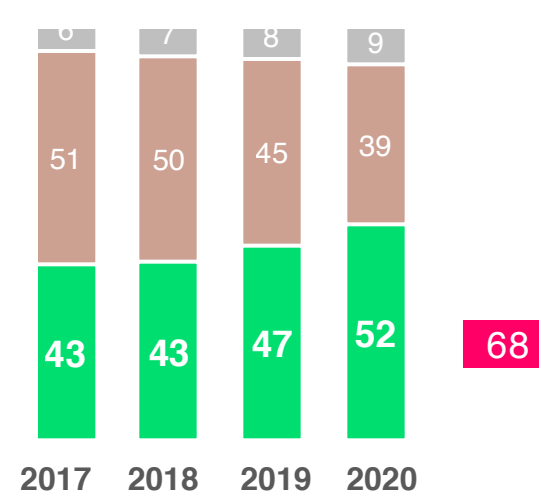
■ D'ACCORD
 ■ PAS D'ACCORD
 ■ NSP
 ■ ON NE M'A PAS FIXE D'OBJECTIFS

DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL

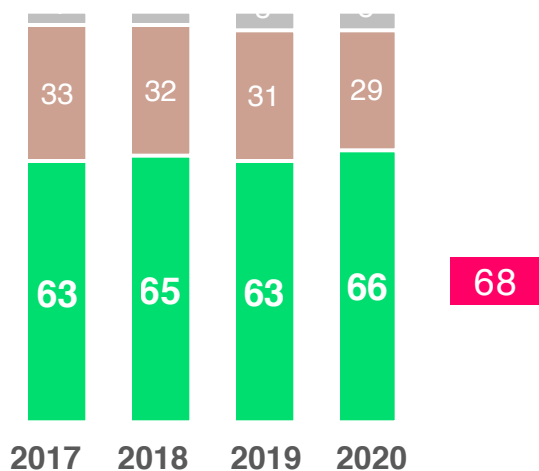
(%) Mon travail me permet d'utiliser pleinement mes compétences



(%) Je suis satisfait(e) de mes possibilités d'évolution professionnelle



(%) Mon manager s'investit dans le développement de mes compétences

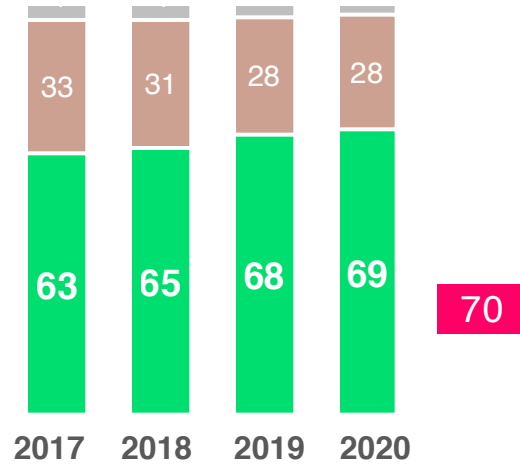


■ D'ACCORD ■ PAS D'ACCORD ■ NSP

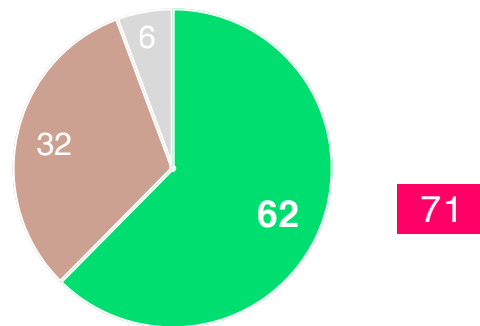
RECONNAISSANCE



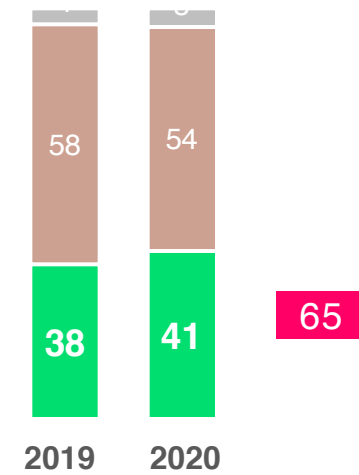
(%) Mon manager me dit régulièrement ce qu'il pense de la qualité et de l'efficacité de mon travail



New - (%) Je me sens reconnu(e) et valorisé(e) par mon management



(%) Ma rémunération globale reflète bien ma performance et ma contribution



■ D'ACCORD ■ PAS D'ACCORD ■ NSP



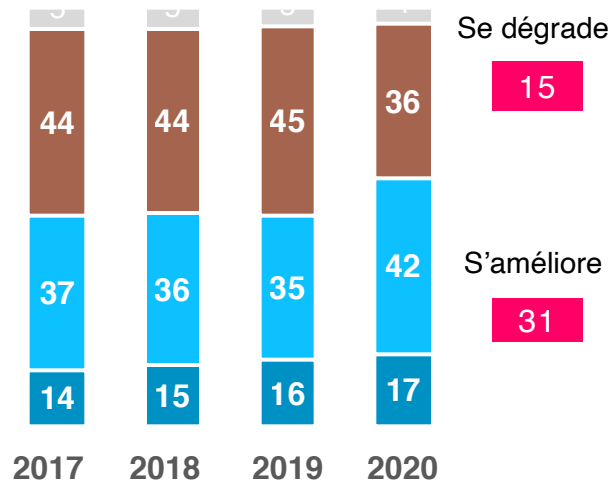
ACTEURS DU CHANGEMENT

CONTEXTE DE L'UNITÉ ET RYTHME DU CHANGEMENT



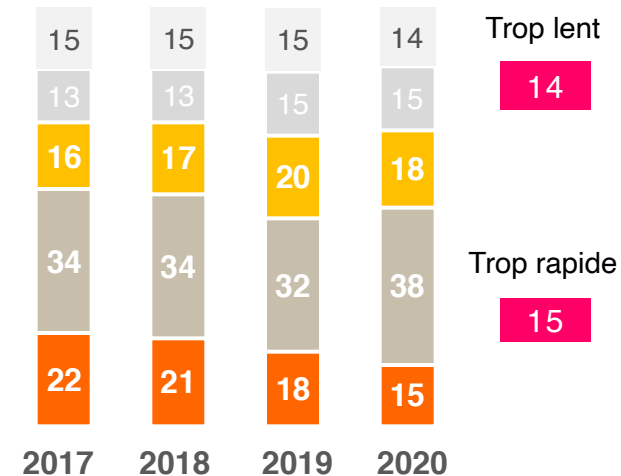
(%) La situation générale de [UNITE]

- NSP
- SE DEGRADE
- STABLE
- S'AMELIORE



(%) le rythme du changement au sein de [UNITE]

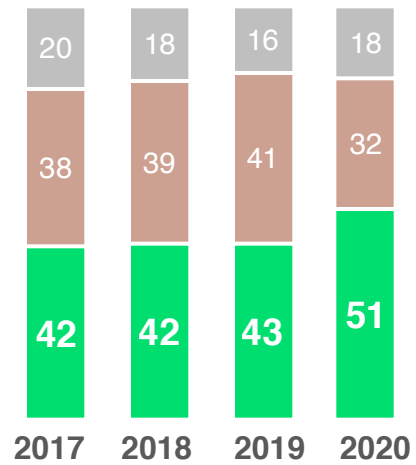
- NSP
- PAS DE CHANGEMENT
- TROP LENT
- COMME IL FAUT
- TROP RAPIDE



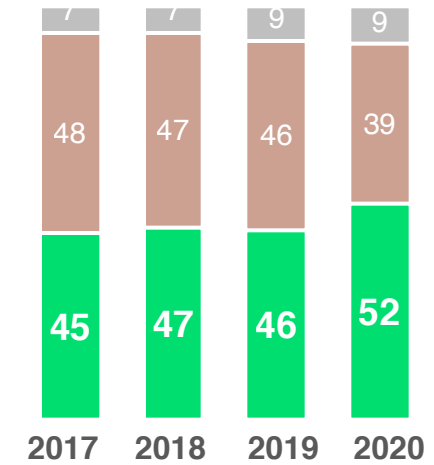
ANCRAGE DU CHANGEMENT



(%) Les **changements intervenus** dans mon unité au cours de l'année écoulée sont positifs



(%) Je me sens **acteur(trice) des changements** qui sont conduits dans [UNITE]

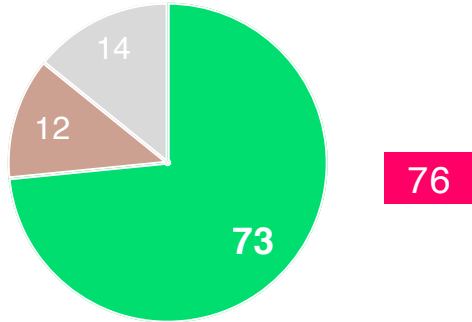


68

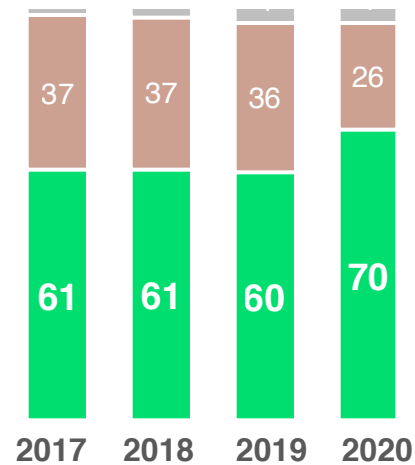
ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL



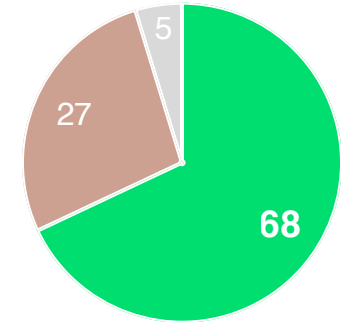
New - (%) Mon manager est ouvert, il prend en compte ce que disent nos clients, nos partenaires, nos concurrents...



(%) Notre management explique clairement les projets en cours et les enjeux de [UNITE]*



New – (%) Notre management nous fait régulièrement un retour clair et objectif sur la performance et les résultats de [UNITE]

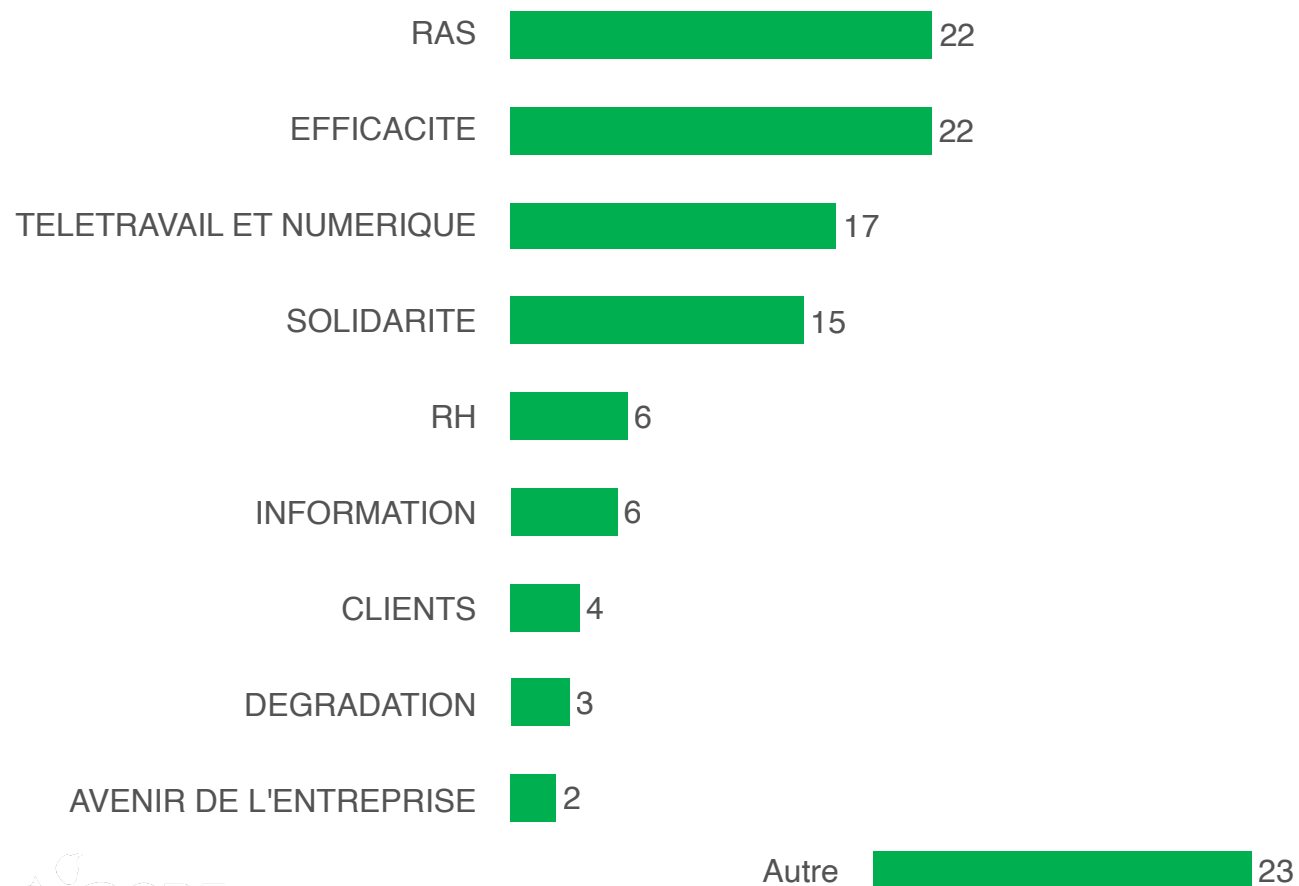


■ D'ACCORD ■ PAS D'ACCORD ■ NSP

* Formulation de la question jusqu'en 2019 inclus : Le management explique bien les projets et les changements au sein de l'unité.

AMÉLIORATIONS PERÇUES

NEW- **Qu'est-ce qui s'est amélioré au cours des 12 derniers mois** dans mon unité ou plus largement au sein du Groupe ?
(question ouverte - % exprimés sur le nombre de verbatim affectés)

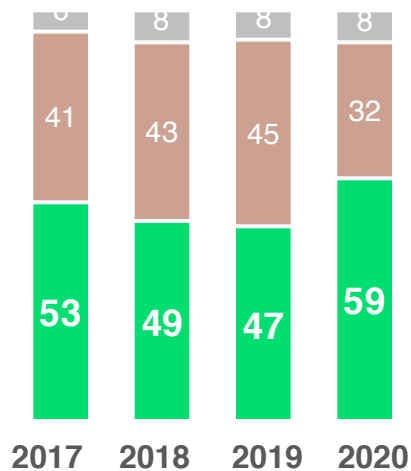


EFFICACES ENSEMBLES

DIAGNOSTIC DU FONCTIONNEMENT DE L'UNITÉ



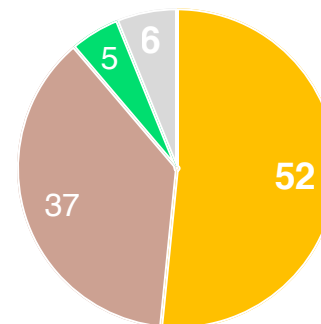
(%) Le **fonctionnement** (de l'unité) est **efficace**



78

■ D'ACCORD ■ PAS D'ACCORD ■ NSP

New - (%) Dans mon unité, je pense que **revoir nos façons de travailler** et notre organisation est...



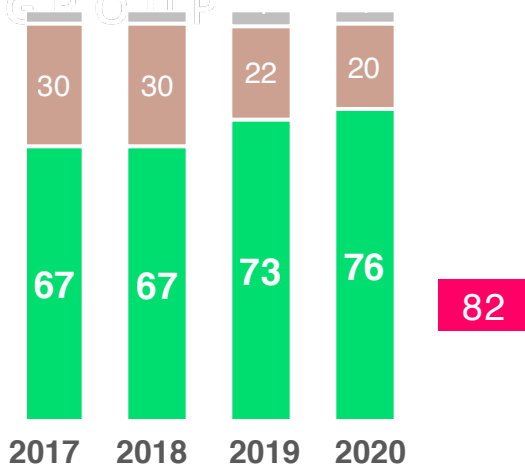
■ INDISPENSABLE ■ UTILE MAIS PAS INDISPENSABLE
 ■ INUTILE ■ NSP

OBJECTIFS ET PRIORITÉS

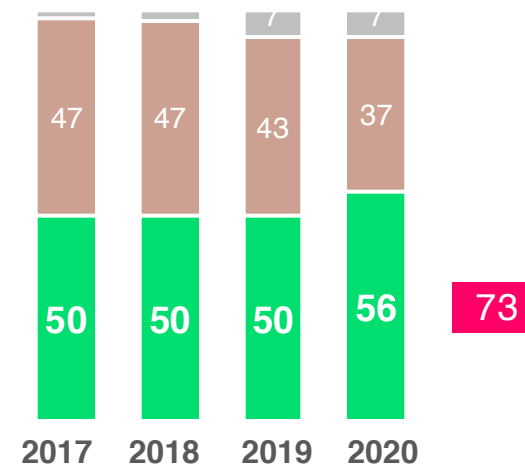
(%) Dans mon unité [UNITE]...



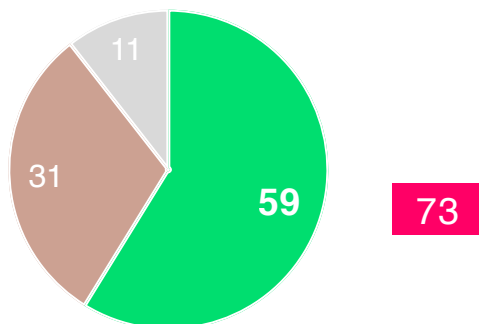
Les **objectifs** (de l'unité) sont **clairs**



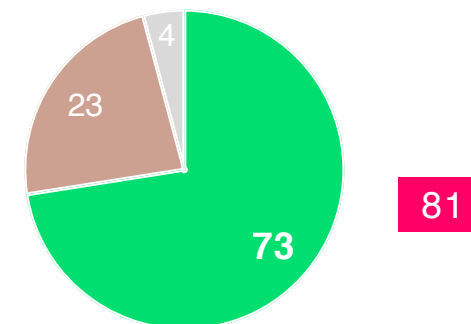
Les processus **de décision** sont **clairs**



NEW - Le **management** sait **prioriser** les objectifs et les projets



NEW - Nous avons les **compétences nécessaires** pour atteindre nos objectifs



■ D'ACCORD ■ PAS D'ACCORD ■ NSP

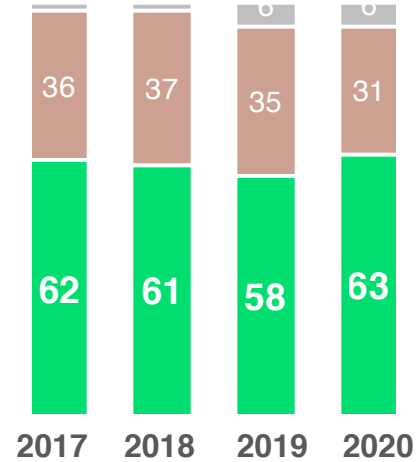


RESPONSABILITES ET MARGES DE MANŒUVRE



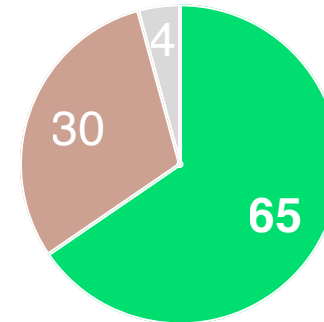
(%) Dans mon unité [UNITE] ...

Les **responsabilités** de chacune des équipes sont **clairement définies**



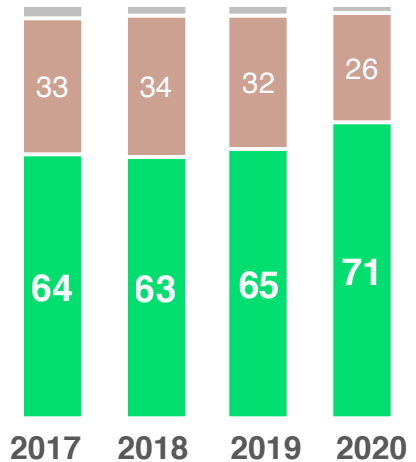
77

NEW – On **coopère** facilement entre services / équipes



76

Je dispose des **marges de manœuvre** nécessaires pour réaliser mes missions



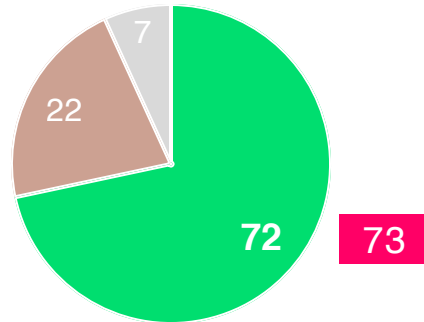
79

■ D'ACCORD ■ PAS D'ACCORD ■ NSP

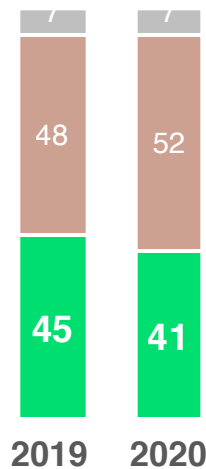
INNOVATION, OUTILS NUMERIQUES ET SIMPLIFICATION

myedf GROUP
 (%) Dans mon unité [UNITE]...

NEW – Nous sommes encouragés à innover, à rechercher des idées nouvelles pour gagner en efficacité / améliorer nos services



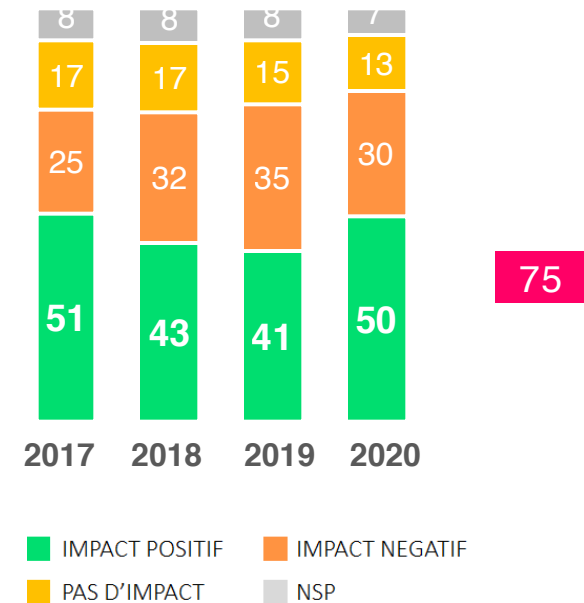
On réussit à simplifier les processus et les organisations pour gagner en efficacité*



* En 2019 « Dans mon unité, on cherche à simplifier les processus et les organisations pour gagner en efficacité »

■ D'ACCORD ■ PAS D'ACCORD ■ NSP

Les **outils numériques** à ma disposition (outils collaboratifs, SI métier ...) ont sur l'efficacité de mon travail...



myEDF GROUP

une enquête conduite et analysée par

