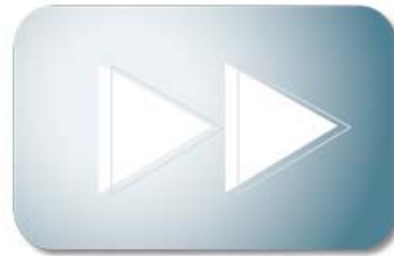




22 octobre 2009

Climat social dans les entreprises françaises en 2009

READY?



Résultats de l'enquête de l'Observatoire Cegos

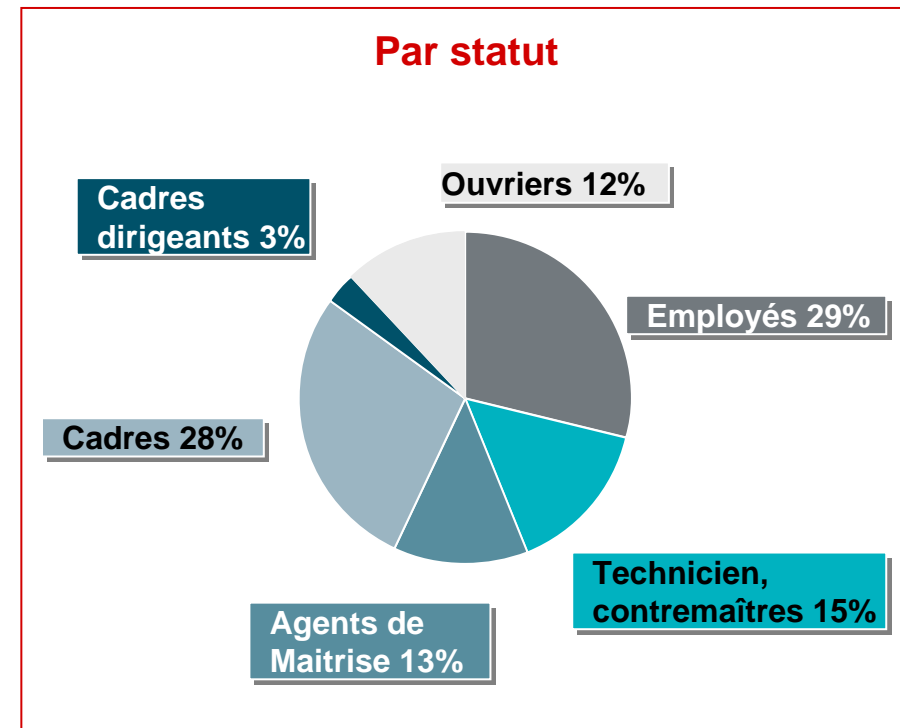
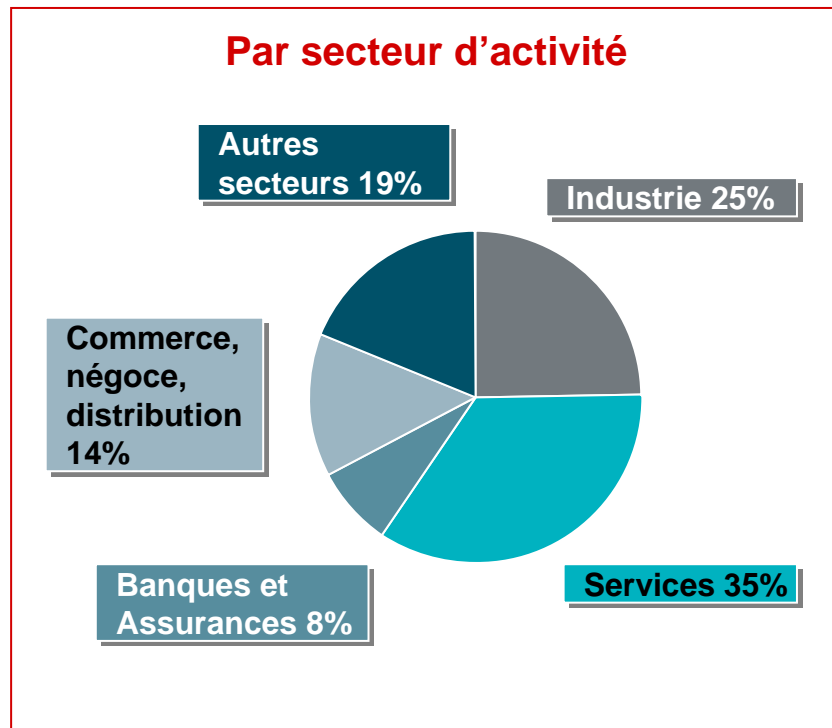


ACCÉLÉRATEUR DE RÉUSSITE



- ▶▶ Enquête menée entre le 7 et le 18 septembre 2009 auprès :
 - D'un échantillon national représentatif de 2 000 salariés
 - De 172 DRH et RRH d'entreprises de tous secteurs d'activités

Détail de l'échantillon salarié



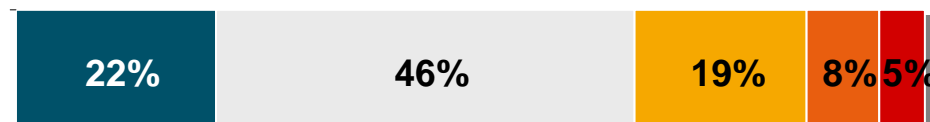
Des salariés plus satisfaits de leur travail que ne le croient les DRH



- ▶▶ 2/3 des salariés sont satisfaits de leur travail
- ▶▶ C'est chez les jeunes que le taux de satisfaction est le plus élevé : 70%

SALARIES :

De façon globale, je suis satisfait de mon travail

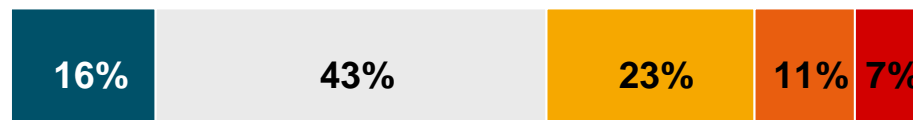


DRH

Les collaborateurs de votre entreprise sont-ils globalement satisfaits de leur travail ?



SALARIES - Je suis satisfait de mon environnement de travail



SALARIES - En cas de difficulté, je peux compter sur mes collègues



SALARIES - Les échanges sont encouragés dans mon entreprise

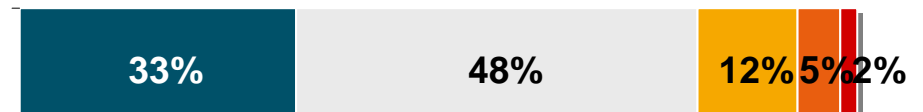


Une charge de travail jugée trop élevée

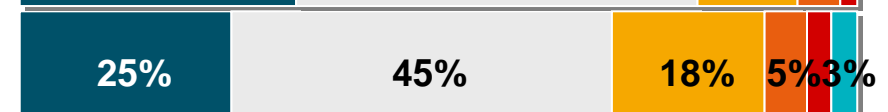


- ▶▶ Les salariés connaissent bien leurs missions et sont satisfaits des moyens mis à leur disposition
- ▶▶ Ils pointent du doigt le manque d'effectif et une distribution de la charge de travail inégale
- ▶▶ Plus l'ancienneté dans le poste est élevée, plus la charge de travail paraît disproportionnée

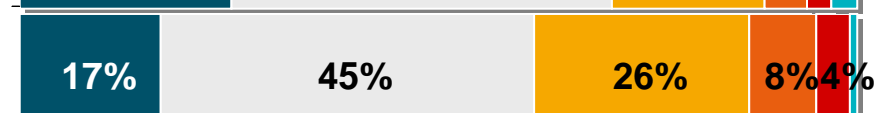
SALARIES - Dans notre service, je connais bien les missions que chacun doit réaliser



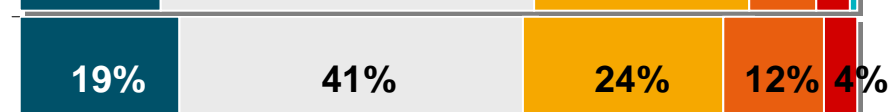
SALARIES - Je vis positivement l'utilisation des NTIC (nouveaux moyens d'information et de communication) mis à ma disposition



SALARIES - Les méthodes et procédures de travail que je dois appliquer me sont utiles



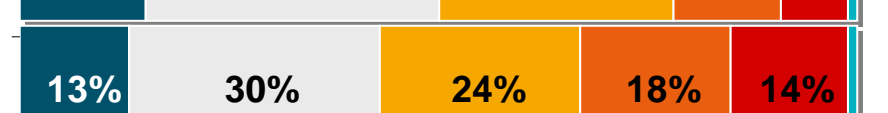
SALARIES - J'ai facilement accès aux informations dont j'ai besoin



SALARIES - La charge de travail est efficacement distribuée au sein de mon équipe



SALARIES - Au sein de mon service, l'effectif est adapté à la charge de travail



Le travail à distance très apprécié mais peu pratiqué

5



- ▶▶ Seul 1 salarié sur 5 a la possibilité de travailler à distance
- ▶▶ Le chiffre s'élève 35 % pour les cadres et à 69 % les dirigeants

SALARIES - J'ai la possibilité de travailler à distance (télétravail)



SALARIES - J'apprécie de pouvoir travailler à distance (télétravail)



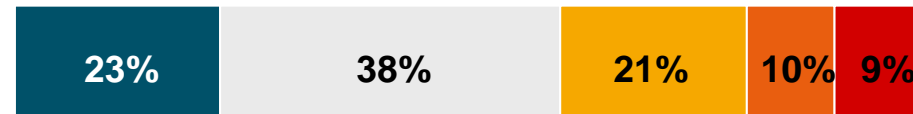
Des salariés impliqués et motivés



- ▶▶ Les salariés sont impliqués (77%) et motivés (61%) par leur travail. Ces chiffres sont stables par rapport à 2008
- ▶▶ Les DRH sont moins convaincus du niveau d'implication et de motivation des collaborateurs que les salariés eux-mêmes

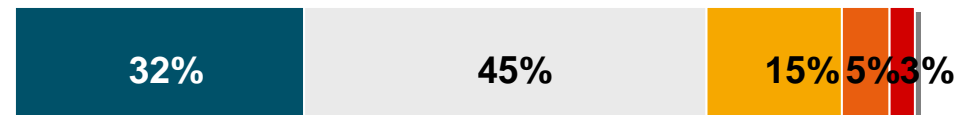
SALARIES

Je suis motivé par mon travail actuel



SALARIES

Je suis très impliqué dans mon travail



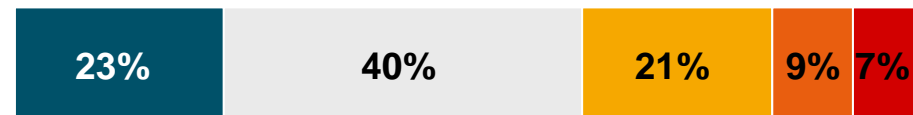
DRH

Le niveau de motivation et d'implication des collaborateurs est globalement élevé



SALARIES

Mes activités sont variées et intéressantes

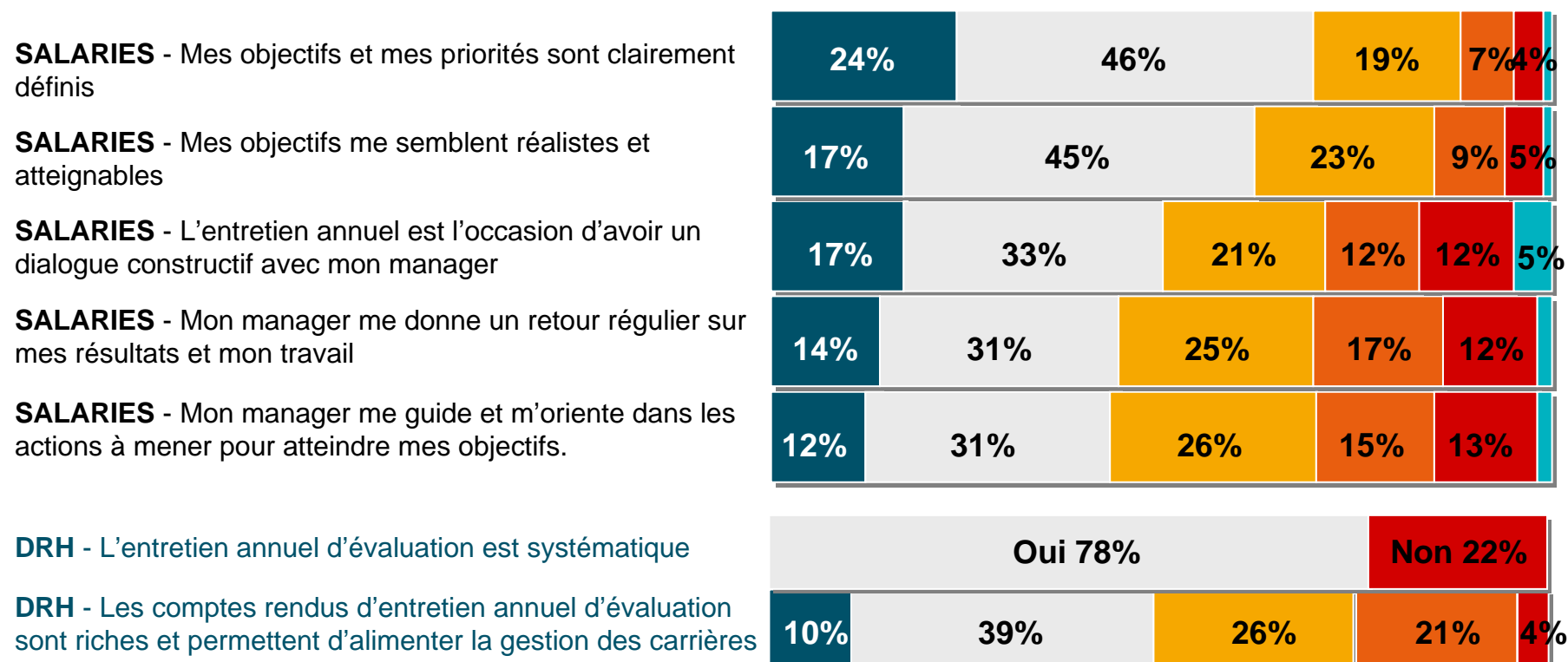


Les managers donnent des objectifs clairs mais n'accompagnent pas assez les salariés

7



- ▶▶ Le manager ne donne pas de retour régulier sur le travail du salarié... mais la situation s'améliore par rapport à 2008 (+ 7 points : 45% en 2009 vs 38%)
- ▶▶ L'entretien annuel est quasi systématique mais pas très apprécié



■ Tout à fait d'accord
 ■ Plutôt d'accord
 ■ Avis partagé
 ■ Pas tellement d'accord
 ■ Pas du tout d'accord
 ■ Ne sait pas/Pas concerné

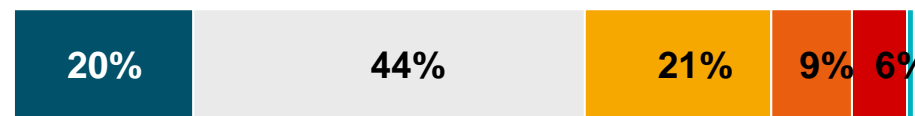
Les salariés ont conscience de leur contribution à la réalisation des objectifs stratégiques

8



- ▶▶ La manager fait plus le lien avec la stratégie d'entreprise qu'en 2008. Cet item gagne 9 points
- ▶▶ Là encore, les DRH sont plus pessimistes que les salariés

SALARIES - Je perçois clairement en quoi je contribue à la réalisation de la stratégie



SALARIES - Mon manager fait le lien entre la stratégie de l'entreprise et celle de notre service



DRH - Les managers mobilisent efficacement leurs équipes sur la stratégie de l'entreprise

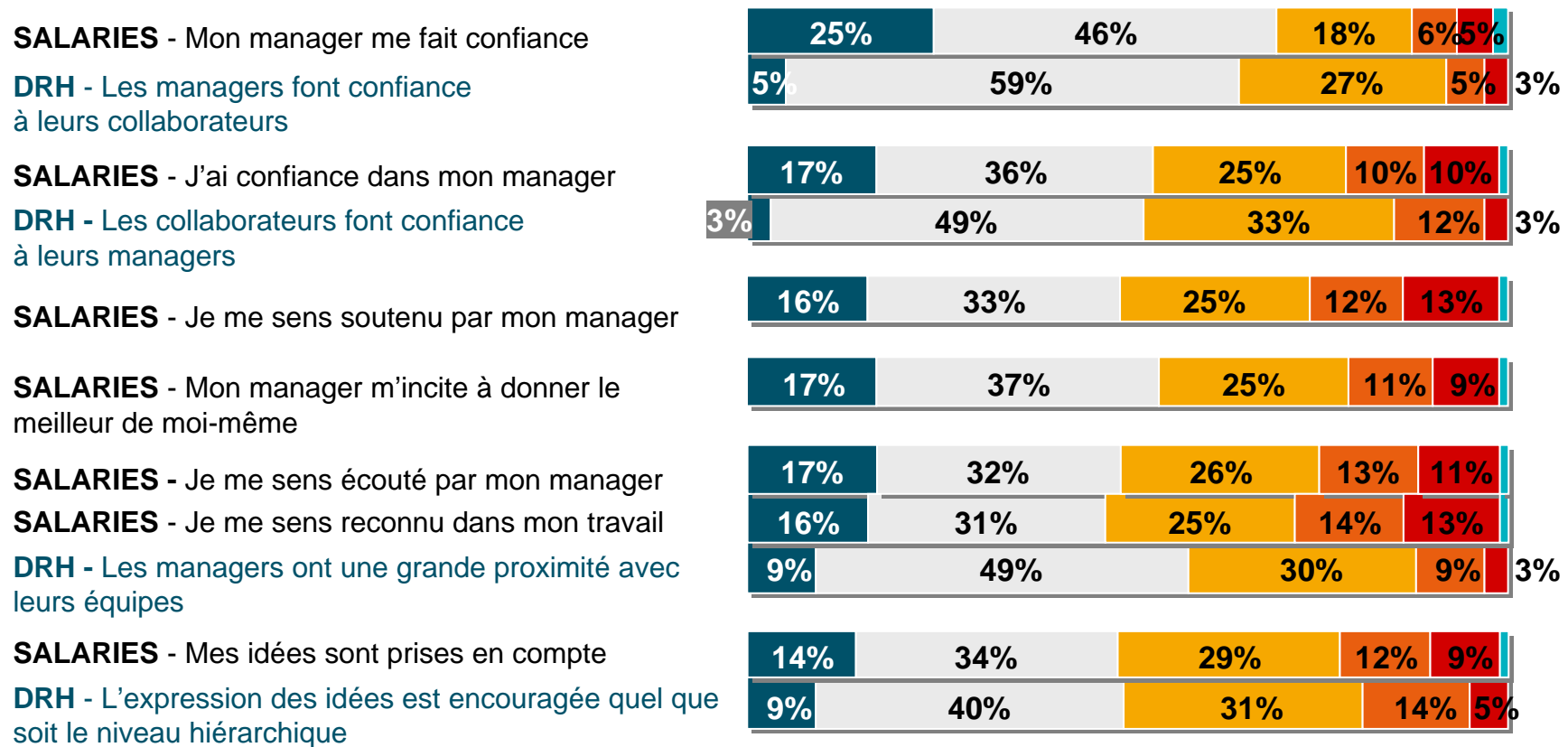


■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Avis partagé ■ Pas tellement d'accord ■ Pas du tout d'accord ■ Ne sait pas/Pas concerné

Moins d'un salarié sur deux se sent soutenu par son manager



- ▶▶ La confiance dans le manager direct augmente légèrement (+ 2 pts) pour atteindre 53%
- ▶▶ DRH et salariés globalement en phase sur le rôle du manager



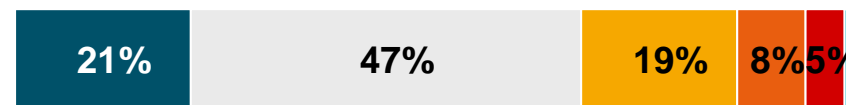
■ Tout à fait d'accord
 ■ Plutôt d'accord
 ■ Avis partagé
 ■ Pas tellement d'accord
 ■ Pas du tout d'accord
 ■ Ne sait pas/Pas concerné

Un bon climat dans les équipes malgré un manque d'équité



- ▶ Plus de la moitié des salariés pense que leur manager n'est pas équitable avec les membres de l'équipe
- ▶ Les DRH ne font pas confiance aux managers pour gérer les tensions sociales

SALARIES - Le climat au sein de mon équipe est globalement satisfaisant



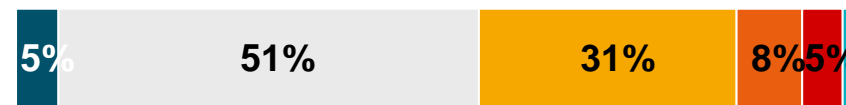
SALARIES- Mon manager favorise un bon climat au sein de l'équipe



SALARIES - Mon manager est équitable avec les membres de son équipe



DRH - Les managers traitent équitablement les membres de leurs équipes



SALARIES - Mon manager régule les tensions au sein de l'équipe



DRH - Les managers régulent et anticipent les tensions au sein de leurs équipes



■ Tout à fait d'accord
 ■ Plutôt d'accord
 ■ Avis partagé
 ■ Pas tellement d'accord
 ■ Pas du tout d'accord
 ■ Ne sait pas/Pas concerné

Les salariés se sentent seuls dans la construction de leur projet professionnel



▶▶ Les salariés construisent d'abord leur projet professionnel avec leur manager

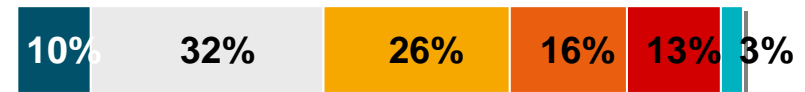
SALARIES - Mes compétences sont évaluées chaque année



SALARIES - Les évolutions métiers sont accompagnées de formations efficaces



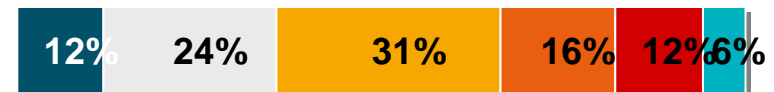
SALARIES - Je connais les métiers qui vont se développer au sein de mon entreprise à moyen et long termes



SALARIES - Je suis satisfait de la façon dont mes compétences sont évaluées



SALARIES - Les formations que j'ai suivies sont bien valorisées



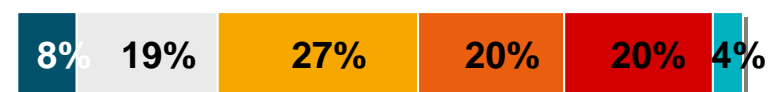
SALARIES - J'ai la possibilité de construire mon projet professionnel avec mon manager



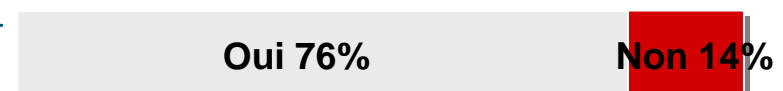
DRH - Les collaborateurs ont la possibilité de construire leur projet professionnel avec leur manager



SALARIES - J'ai la possibilité de construire mon projet professionnel avec l'équipe RH



DRH - Les collaborateurs ont la possibilité de construire leur projet professionnel avec l'équipe RH

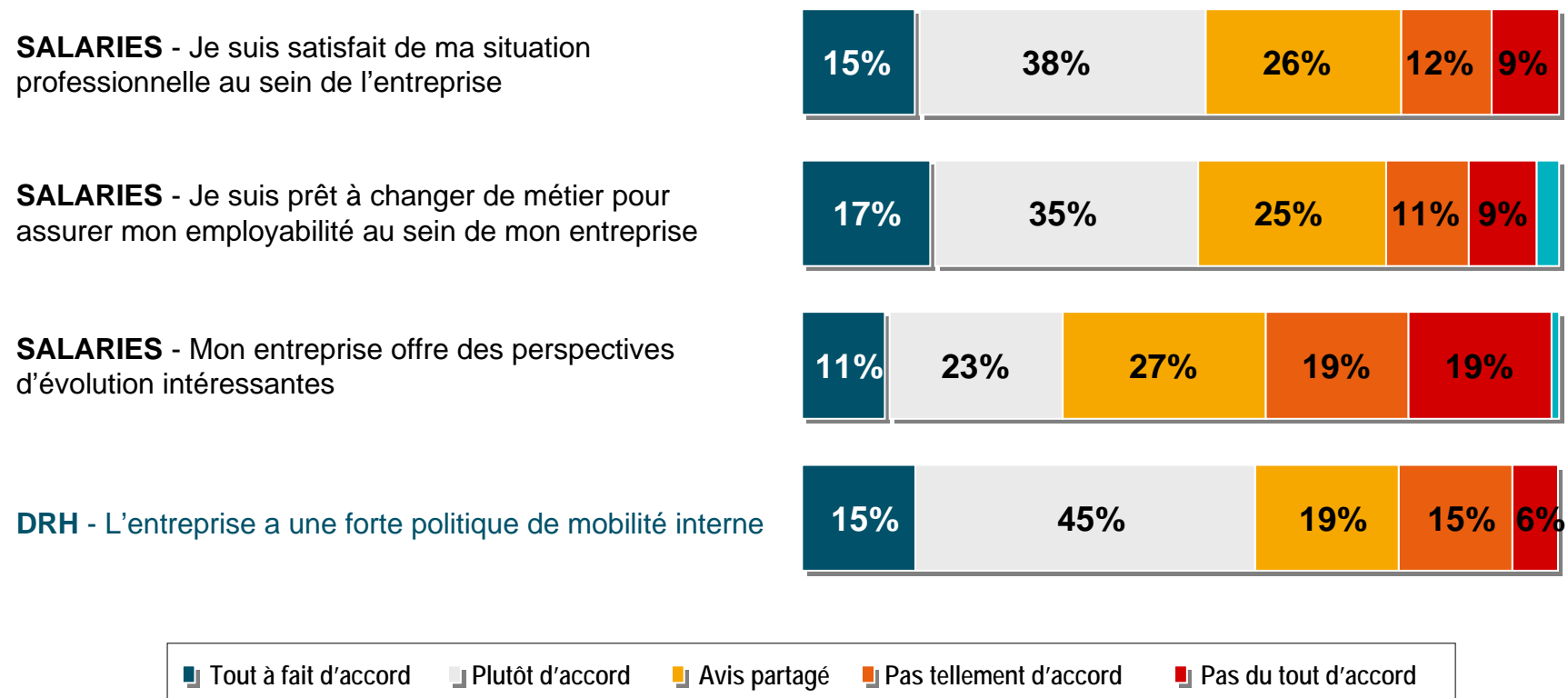


Des salariés satisfaits de leur situation professionnelle... mais en manque de perspectives d'évolution

12



- ▶▶ Les perspectives d'évolution sont un peu moins floues qu'en 2008 (+7 pts) mais restent bien en-dessous de la moyenne
- ▶▶ 1 salarié sur 2 se dit prêt à changer de métier pour évoluer





- ▶▶ Seul motif de (presque) satisfaction : les avantages sociaux de l'entreprise et du CE
- ▶▶ Les règles en matière de rémunération sont moins connues qu'en 2008 : baisse de 7 points

SALARIES - Je suis satisfait des avantages sociaux proposés par mon entreprise et le Comité d'Entreprise



SALARIES - Le système de rémunération globale de mon entreprise me satisfait (fixe, variable, participation, intéressement ...)



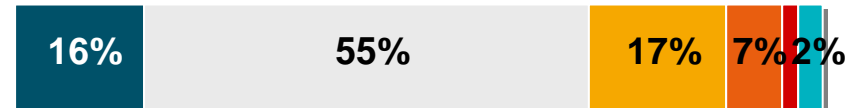
SALARIES - Les règles en matière de rémunération variable sont claires et compréhensibles



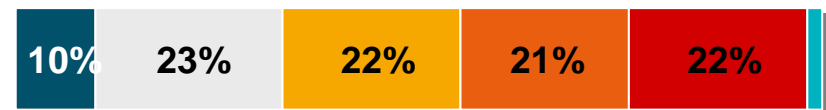
SALARIES - Mon salaire actuel est cohérent au regard du marché



DRH - Les salaires distribués par l'entreprise sont cohérents au regard du marché



SALARIES - Dans mon entreprise, les rémunérations sont équitables pour un même niveau de contribution



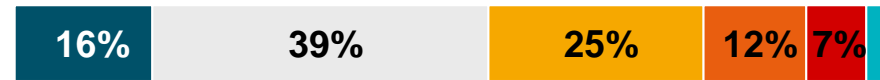
■ Tout à fait d'accord
 ■ Plutôt d'accord
 ■ Avis partagé
 ■ Pas tellement d'accord
 ■ Pas du tout d'accord
 ■ Ne sait pas/Pas concerné

Une confiance mitigée dans l'avenir de l'entreprise

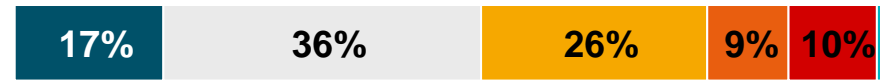


- ▶▶ Les salariés connaissent la stratégie de l'entreprise mais n'y adhèrent pas systématiquement
- ▶▶ Des DRH toujours un peu en retrait par rapport aux collaborateurs

SALARIES - Les grandes orientations stratégiques de mon entreprise sont claires pour moi



SALARIES - J'ai confiance dans l'avenir de mon entreprise



DRH - Les salariés ont confiance dans l'avenir de leur entreprise



SALARIES - J'adhère au projet stratégique de mon entreprise



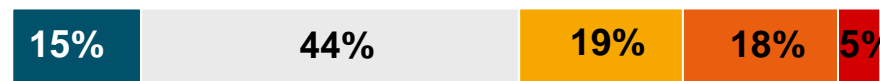
DRH - Les salariés adhèrent au projet stratégique de l'entreprise



SALARIES - La Direction favorise la coopération entre les différents services



DRH - La coopération entre les différents services est favorisée / encouragée



Les entreprises attentives au climat social ?



▶▶ Les Directions Générales sont attentives au climat social de l'entreprise mais communiquent peu sur le sujet

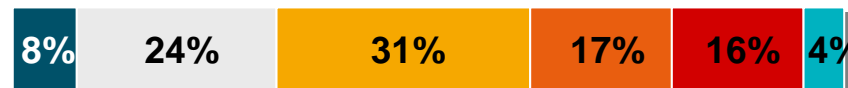
SALARIES - La Direction Générale de mon entreprise est attentive au climat social dans l'entreprise



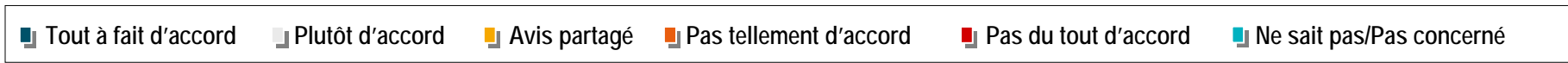
DRH - La Direction Générale de l'entreprise est attentive au climat social dans l'entreprise



SALARIES - Les dirigeants sont sensibilisés à l'importance de mettre en place une veille sociale



DRH - Une veille sociale est mise en place au sein de l'entreprise



Salariés et DRH très partagés sur le climat social de leur entreprise

16



- ▶▶ Si les salariés sont satisfaits de leur travail, le climat social est loin d'être à la hauteur
- ▶▶ Salariés et DRH ont la même perception du climat social, sauf dans les cas extrêmes : 11% des salariés ne sont « pas du tout d'accord » contre seulement 3% des DRH

SALARIES - Il y a un bon climat dans mon entreprise



DRH - Globalement, diriez-vous qu'il y a un bon climat social dans votre entreprise ?



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Avis partagé ■ Pas tellement d'accord ■ Pas du tout d'accord

En cas d'insatisfaction, les salariés ont de plus en plus tendance à lever le pied

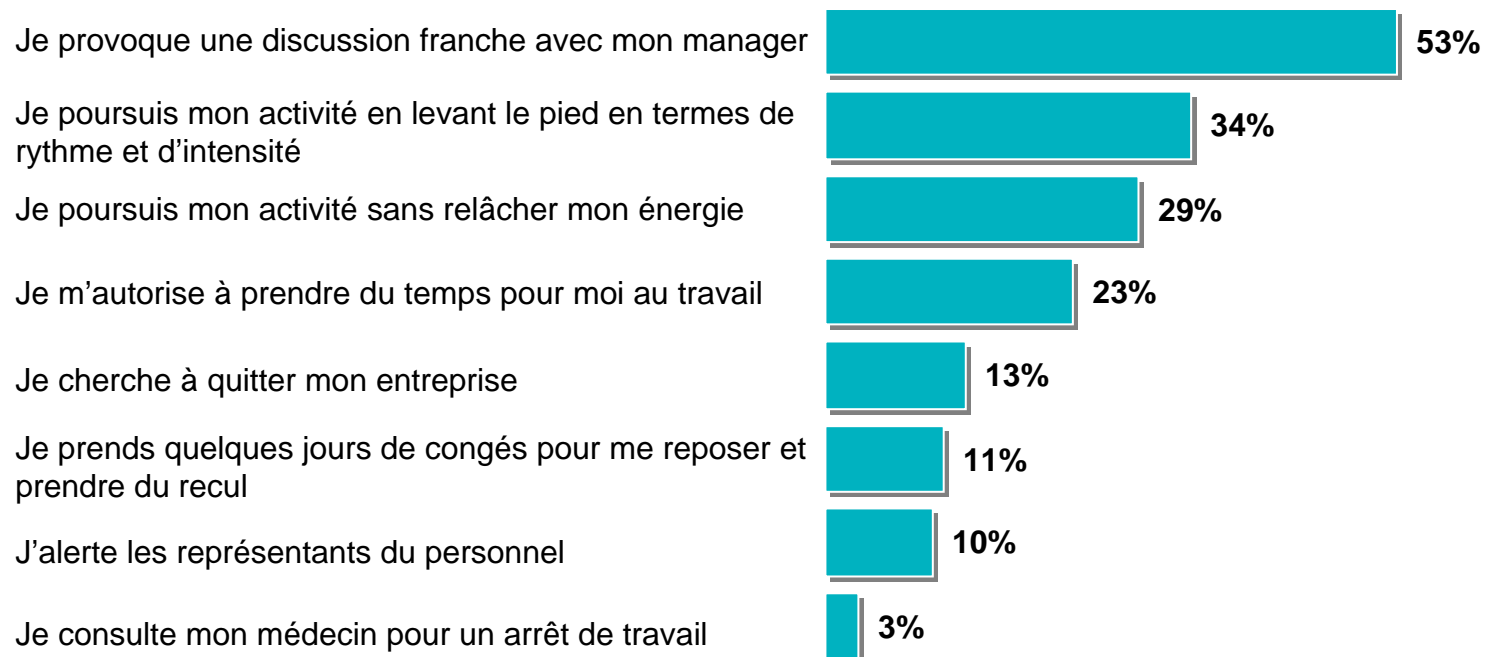
17



▶▶ Le manager reste le 1^{er} interlocuteur en cas de problème

SALARIES

Lorsque je me sens très insatisfait, j'ai tendance à adopter l'attitude suivante ...



Les salariés ne font pas confiance aux représentants du personnel... mais les DRH, oui !

18



- ▶▶ Seul 1/3 des salariés pense que les représentants du personnel jouent pleinement leur rôle
- ▶▶ De leur côté, les DRH apprécient, aux 2/3, les relations avec les instances représentatives

SALARIES - Les représentants du personnel jouent pleinement leur rôle au sein de l'entreprise



DRH - Les relations avec les représentants du personnel sont constructives



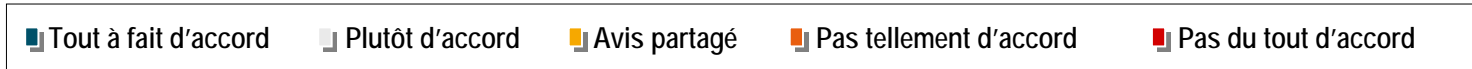
■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Avis partagé ■ Pas tellement d'accord ■ Pas du tout d'accord ■ Ne sait pas/Pas concerné

Un niveau de stress stable

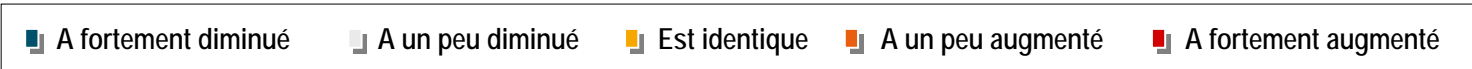


- ▶▶ La crise n'a pas augmenté le niveau de stress des salariés qui baisse même légèrement (-2 pts)
- ▶▶ De leur coté, les DRH perçoivent une augmentation du stress

SALARIES - Je subis un stress régulier dans mon travail



DRH - Depuis un an, dans mon entreprise, le niveau de stress



DRH - Avez-vous mis en place de façon récurrente un Observatoire du stress ?

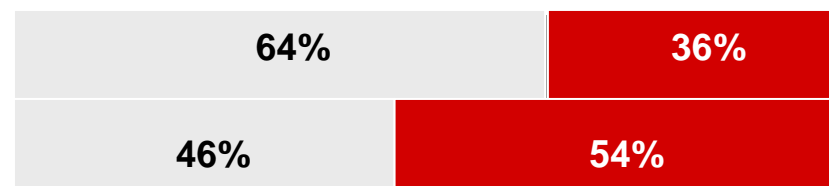


Crise : lucidité quant à un blocage possible des salaires



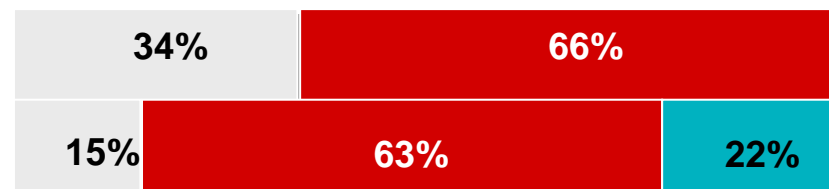
- ▶▶ Les 2/3 des salariés sont persuadés que les salaires vont être bloqués en 2010... au contraire des DRH que, sur cette question, sont plus optimistes (46% craignent le blocage)
- ▶▶ La crainte du plan social ou du chômage partiel ne concerne qu'1 salarié sur 3

SALARIES - Craignez-vous un blocage des rémunérations en 2010 ?



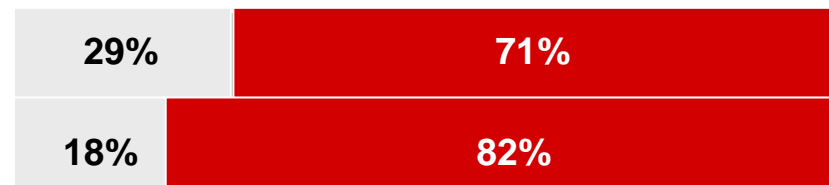
DRH - Craignez-vous de devoir recourir au blocage des rémunérations en 2010 ?

SALARIES - Craignez-vous la mise en place d'un plan social dans votre entreprise dans les mois à venir ?



DRH - Craignez-vous de devoir mettre en place un plan social dans votre entreprise dans les mois à venir ?

SALARIES - Craignez-vous que votre entreprise doive recourir au chômage partiel dans les mois à venir ?



DRH - Craignez-vous de devoir recourir au chômage partiel dans les mois à venir ?

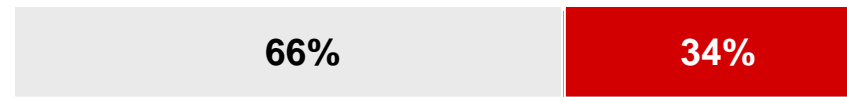


Les salariés ne condamnent pas les actions extrêmes en cas de conflit grave



- ▶▶ 2 salariés sur 3 comprennent les actions extrêmes menées ces derniers mois. Les DRH sont partagés.
- ▶▶ 1 salarié sur 3 pense que cette situation pourrait s'appliquer à sa propre entreprise

SALARIES - Récemment des conflits sociaux graves (Molex, Caterpillar, New fabris...) ont éclaté. Comprenez-vous les actions extrêmes qu'ils ont suscitées ?



DRH - Récemment des conflits sociaux graves (Molex, Caterpillar, New fabris...) ont éclaté. Comprenez-vous les actions extrêmes qu'ils ont suscitées ?



SALARIES - Pensez-vous que ce type d'actions soit possible au sein de votre entreprise ?



DRH - Pensez-vous que ce type d'actions soit possible au sein de votre entreprise ?





- ▶▶ Les salariés restent très impliqués dans leur travail
- ▶▶ Salariés et DRH sont d'accord : le climat social est mitigé... mais leur analyse des causes diffère
- ▶▶ La relative solitude du salarié engendre des comportements d'auto-protection
- ▶▶ De nouveaux comportements au travail se développent du fait de la porosité entre vie privée et vie professionnelle
- ▶▶ Les salariés sont lucides face à la crise et réagissent de deux façons :
 - En acceptant la situation et ses conséquences jusqu'à un certain point
 - En passant à l'action radicale si la situation semble sans issue
- ▶▶ La sortie de crise sera l'occasion de réduire le sentiment d'iniquité. Et ainsi éviter que la situation ne se cristallise

GO!



Prochaine présentation de l'Observatoire Cegos

Le 24 novembre 2009, étude annuelle sur

« L'évolution de la formation professionnelle »



www.cegos.com