

BEYOND KNOWLEDGE

Baromètre de l'Observatoire Cegos
18^{ème} édition - 15 novembre 2016

Climat social et qualité de vie au travail



* Bien plus que des savoirs

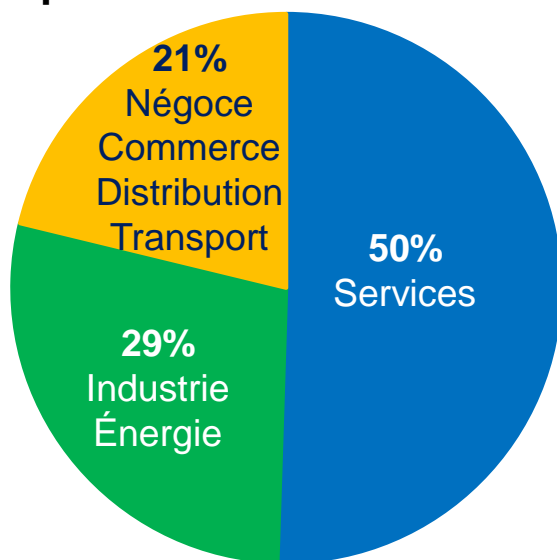


BEYOND KNOWLEDGE*

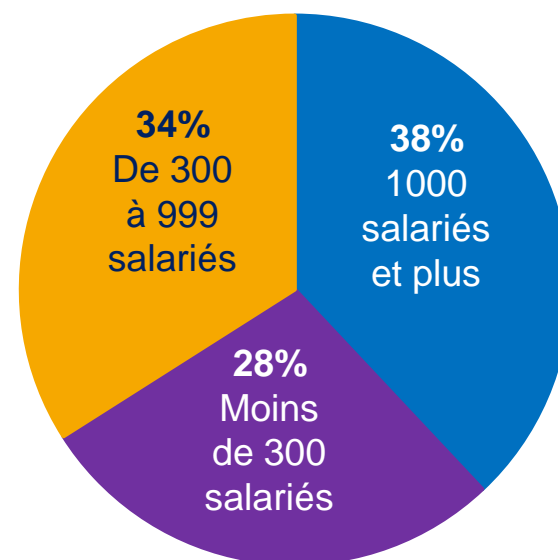
Méthodologie

- * L'Observatoire Cegos a conduit cette étude entre les mois **de juillet et août 2016**, auprès de **1210 personnes** (730 salariés, 300 managers et 180 Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines d'entreprises du secteur privé de plus de 100 salariés).

Secteurs d'activités des entreprises



Tailles des entreprises

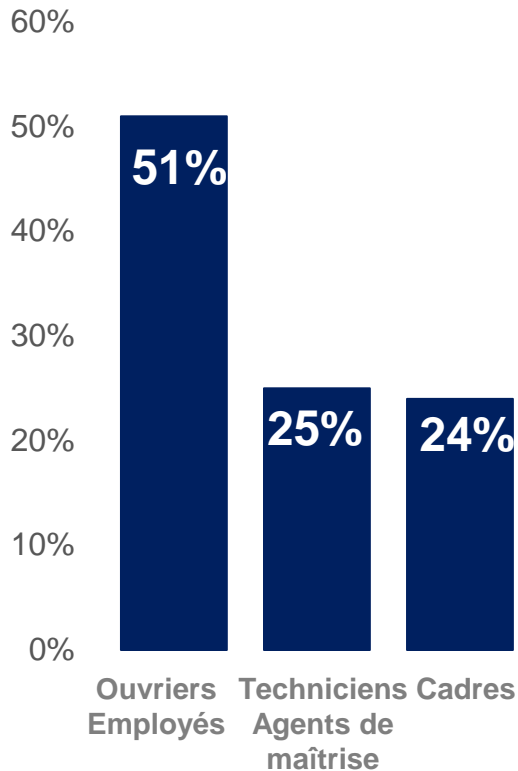




Méthodologie

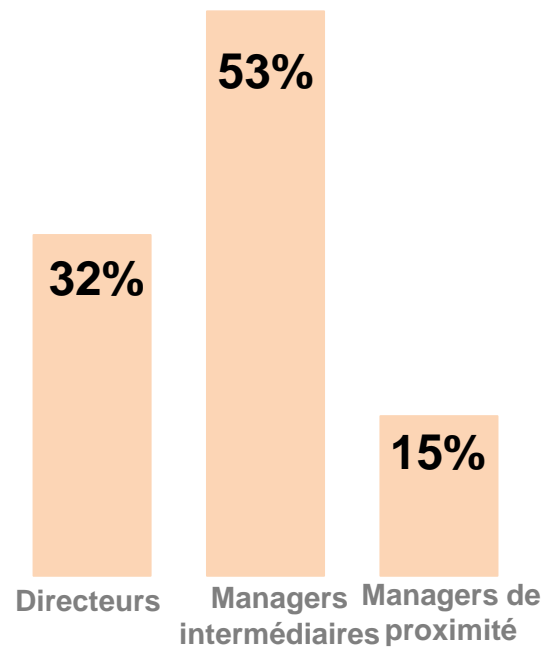
Salariés

Catégorie socioprofessionnelle



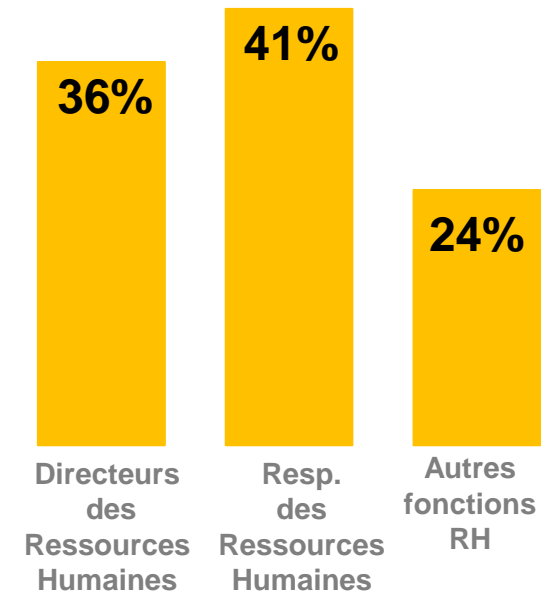
Managers

Niveau de management



DRH-RRH

Niveau de responsabilité





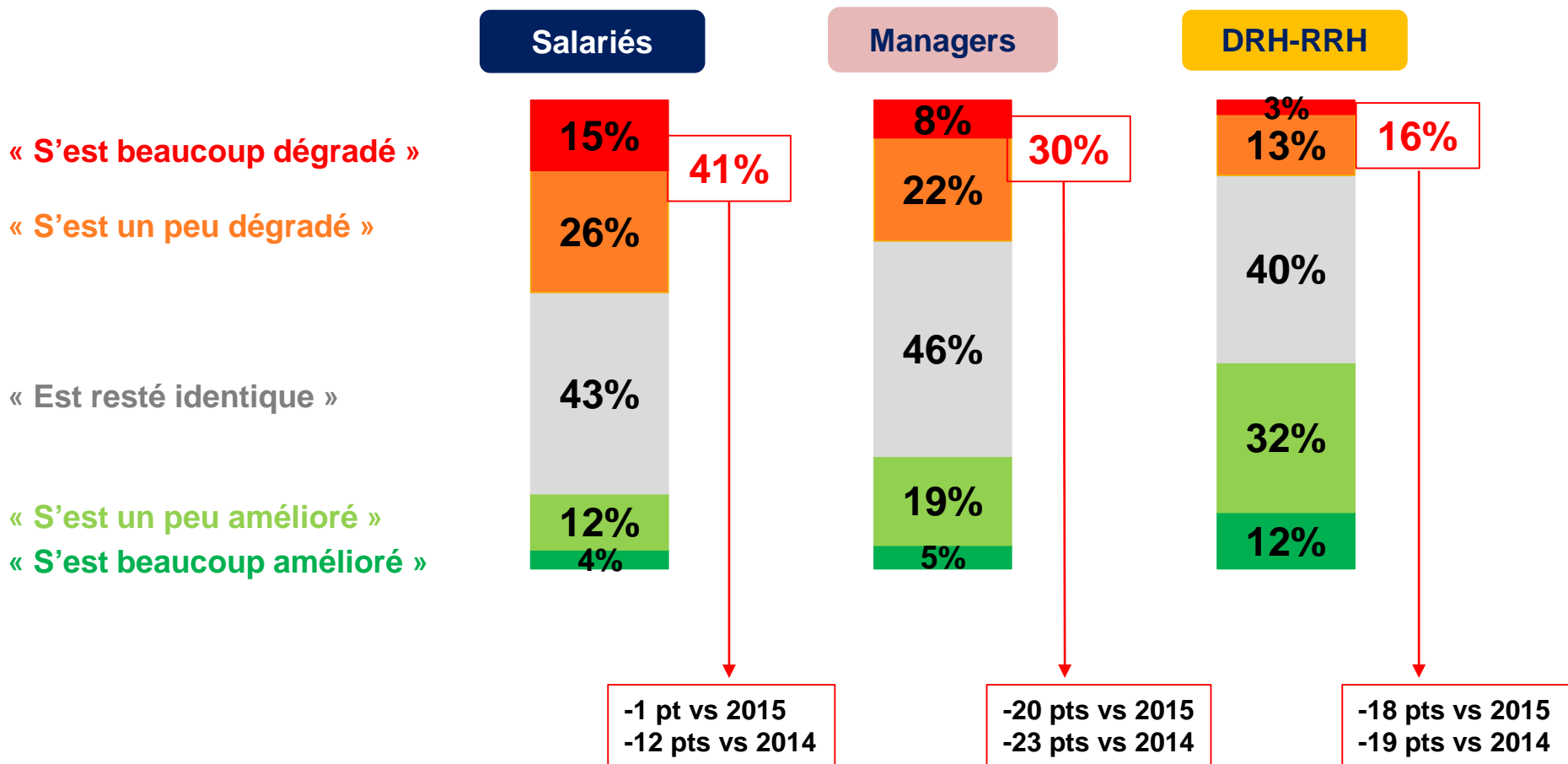
1. La motivation, l'implication et l'investissement au travail





Un « meilleur » climat social... ou une acclimatation progressive à un environnement difficile ?

Q.: Depuis un an, dans votre entreprise, diriez-vous que globalement le climat social s'est...





La perception de l'ambiance générale de travail reste très positive, en particulier chez les managers

Cumul « Tout à fait d'accord » et « D'accord »

Salariés

Managers

Je peux compter sur l'aide de mes collègues en cas de difficultés liées à mon travail

75%



85%

Je suis fier(e) de travailler dans mon entreprise

75%



86%

Je suis globalement satisfait(e) de mon emploi actuel

72%



87%

Je suis satisfait(e) de mon environnement de travail (bureau, bruit, agencement, conditions de travail...)

66%



81%

Globalement, je suis satisfait(e) du climat social dans mon entreprise

64%



80%

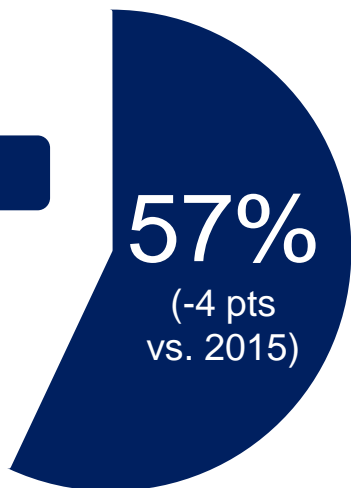


Des managers plus épanouis que les salariés

Q. : Pour ce qui vous concerne personnellement, que pensez-vous de l'affirmation suivante ?
« **Mon travail est d'abord une source d'épanouissement personnel avant d'être une source de contraintes** »

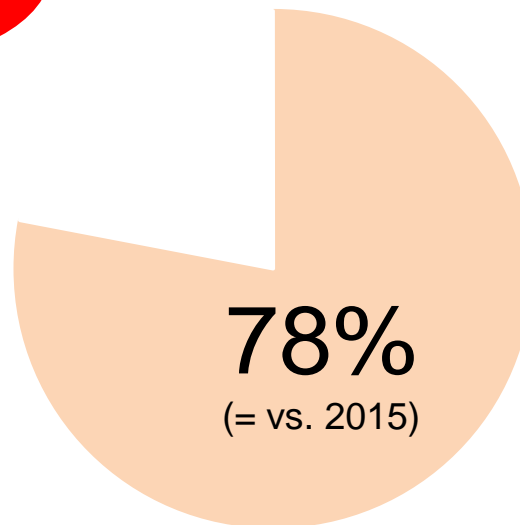
Global
63 %

Salariés



« **D'accord** »

Managers



Moins de 2 ans d'ancienneté : 72 %
Plus de 10 ans d'ancienneté : 53 %

Cadres : 59% Cadres
Techniciens et agents de maîtrise : 62 %
Ouvriers/Employés : 54%

Directeurs : 80%
Managers intermédiaires : 77%
Managers de proximité : 73%



Les salariés réclament plus d'accompagnement et une meilleure prise en compte des relations humaines

INTÉRÊT, AUTONOMIE ET QUALITÉ DU TRAVAIL

- Mes activités sont variées et intéressantes : 71%
- Je suis motivé(e) par mon travail actuel : 66%
- J'apprends en permanence dans mon travail : 62%
- J'ai une réelle latitude d'action/de décision dans mon travail : 52% (-10 / 2015)

CLARTÉ DES MISSIONS ET OBJECTIFS

- Je comprends l'intérêt des méthodes et procédures que je dois appliquer : 76%
- Mes objectifs et mes priorités sont clairement définis : 76% (+7)
- Mes objectifs sont réalistes et atteignables : 74%
- L'organisation me permet un travail de qualité : 65%

MANAGEMENT

- Mon manager me fait confiance : 82%
- Je peux compter sur l'aide de mon manager en cas de difficultés liées à mon travail : 67%
- J'ai confiance en mon manager : 67%
- Je me sens reconnu(e) dans mon travail par mon manager : 63% (-5 / 2015)
- Mes idées sont prises en compte par mon manager : 62% (-6 / 2015)
- Mon manager me guide et m'oriente dans les actions à mener pour atteindre mes objectifs : 48%

RELATIONS AU TRAVAIL

- Mon manager est équitable avec les membres de l'équipe : 60%
- Je me sens écouté(e) et compris(e) par mon manager : 59%
- Mon manager sait réguler les tensions au sein de l'équipe : 53%
- Dans mon entreprise, la dimension humaine est prise en compte dans les décisions : 47%
- Il existe une bonne coopération entre les différentes directions de l'entreprise : 47%



**Le niveau d'implication et d'investissement au travail reste élevé...
mais il est en forte diminution chez les managers**

**Q. : Sur une échelle de 1 à 10, où situeriez-vous votre niveau d'implication
et d'investissement dans votre travail au quotidien ?**

Salariés

53%

**des salariés
positionnent leur niveau
d'implication et
d'investissement
dans le travail
à 8 et +**

**Stable
vs 2015**

Managers

71 %

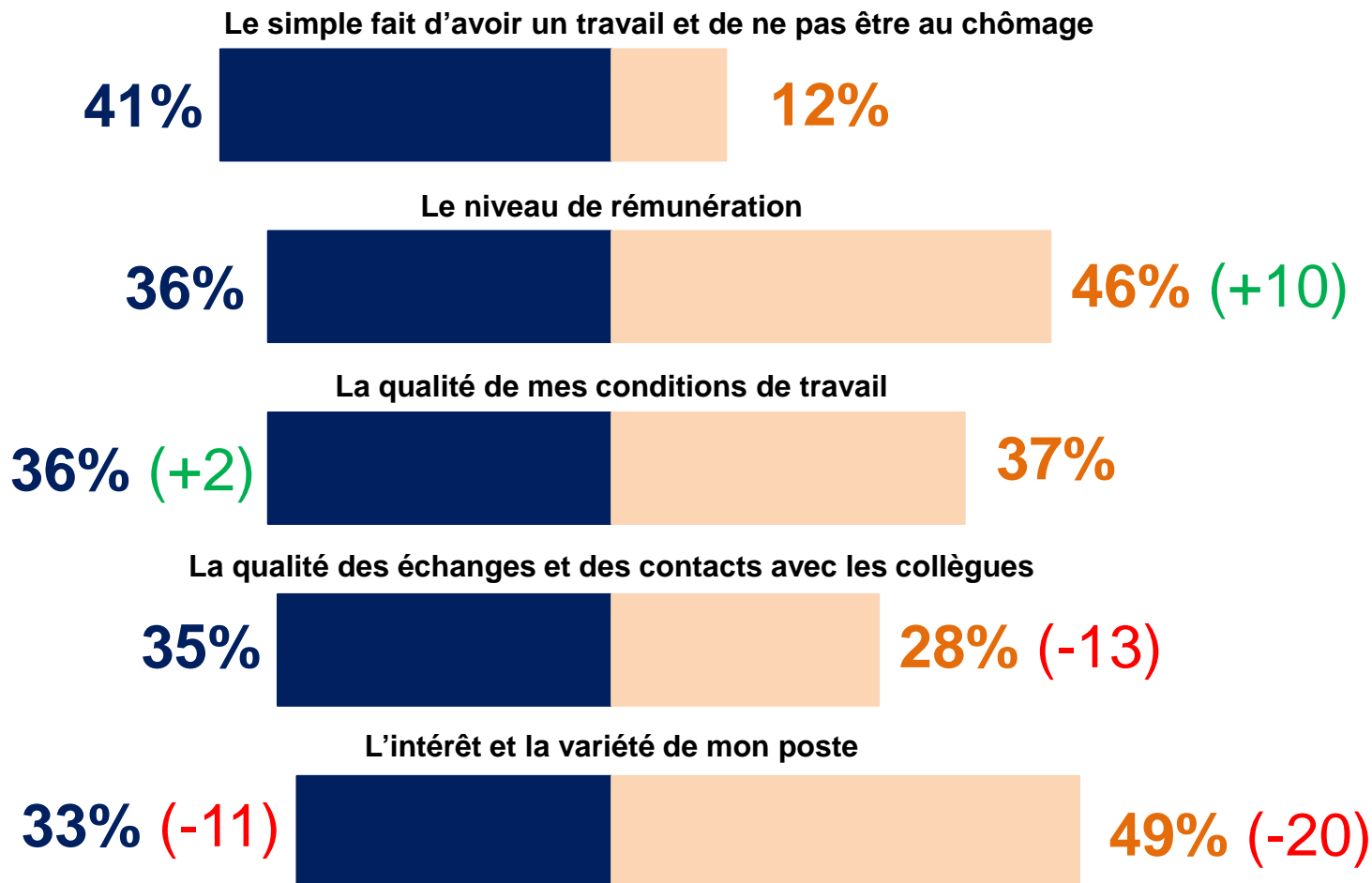
**des managers
positionnent leur niveau
d'implication et
d'investissement
dans le travail
à 8 et +**

**- 11 pts
vs 2015**

Principaux leviers de motivation : la rémunération pour les managers, le simple fait d'avoir un emploi pour les salariés

Salariés

Managers



Salariés et managers plutôt en phase sur le besoin de proximité

Salariés

« Pour avoir un impact favorable sur le climat social de l'équipe, mon manager devrait ... »

- | | |
|---|-----|
| 1. Savoir reconnaître et féliciter ses collaborateurs | 51% |
| 2. Communiquer de manière claire et transparente | 45% |
| 3. Prendre du temps avec son équipe | 37% |
| 4. Organiser des points réguliers avec l'équipe | 33% |
| 4. Recadrer systématiquement les comportements « hors jeu » | 33% |

Managers

Quelles sont les actions que vous avez mises en place et que vous jugez efficaces pour avoir un impact favorable sur le climat social de l'équipe ?

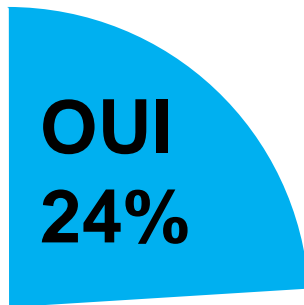
- | | |
|---|-----|
| 1. Savoir reconnaître et féliciter mes collaborateurs | 63% |
| 2. Prendre du temps avec mon équipe | 62% |
| 3. Organiser des points réguliers avec mon équipe | 59% |
| 4. Créer une vraie ambiance dans l'équipe et proposer des moments festifs | 58% |



L'impact de la Loi Travail sur le climat social

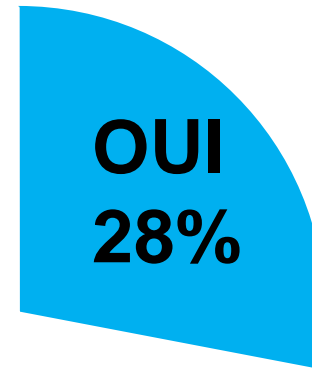
Q.: Les débats et manifestations autour de la « Loi Travail » ont eu...

... un impact sur l'activité de mon entreprise



Salariés	22%
Managers	28%
DRH-RRH	29%

... un impact sur le climat social qui règne dans mon entreprise



Salariés	27%
Managers	34%
DRH-RRH	33%



2. Equilibre vie pro/vie perso : un constat en demi-teinte



 La tendance se confirme : la digitalisation favorise accès à l'information et efficacité professionnelle...



Les 3 principaux impacts positifs des outils numériques

	Salariés	Managers	DRH-RRH
L'accès à l'information	71%	77%	67%
L'efficacité professionnelle	57%	63%	61%
La charge de travail	50%		
L'amélioration du travail collaboratif entre services		54%	
Le développement d'une culture de l'innovation			62%

 ... mais elle continue d'effacer la frontière vie pro/vie perso pour les managers et les DRH



Les 3 principaux impacts négatifs des outils numériques

	Salariés	Managers	DRH-RRH
L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	22%	46%	41%
La charge de travail	19%	28%	24%
Les relations avec les supérieurs / la hiérarchie	15%	18%	23%

Toutefois, l'impact négatif sur l'équilibre vie pro/vie perso et sur la charge de travail est en forte diminution.



La situation semble plutôt s'améliorer pour salariés et managers...

Tout à fait d'accord et plutôt d'accord

Salariés

Managers

Dans ma tête, j'arrive bien à séparer ma vie pro de ma vie perso

83% (+8)



76% (+9)

L'organisation de mes horaires me convient

79% (-2)



80% (-2)

Je côtoie des collègues rencontrant des difficultés fortes concernant l'équilibre vie perso / vie pro

45% (-6)



62% (+2)

Je suis amené(e) à travailler sur mon temps personnel

30% (-12)



62% (-11)

Je suis souvent sollicité(e) par mon entreprise en dehors de mes horaires de travail

24% (-7)



47% (=)



...mais les DRH restent partagés.

Tout à fait d'accord et plutôt d'accord

DRH-RRH

Les collaborateurs sont satisfaits de l'organisation de leur travail

85% NEW

Les collaborateurs cadres sont régulièrement sollicités en-dehors du temps de travail

70% (+16)

La politique RH permet de préserver un bon équilibre vie pro / vie perso pour tous les collaborateurs de l'entreprise

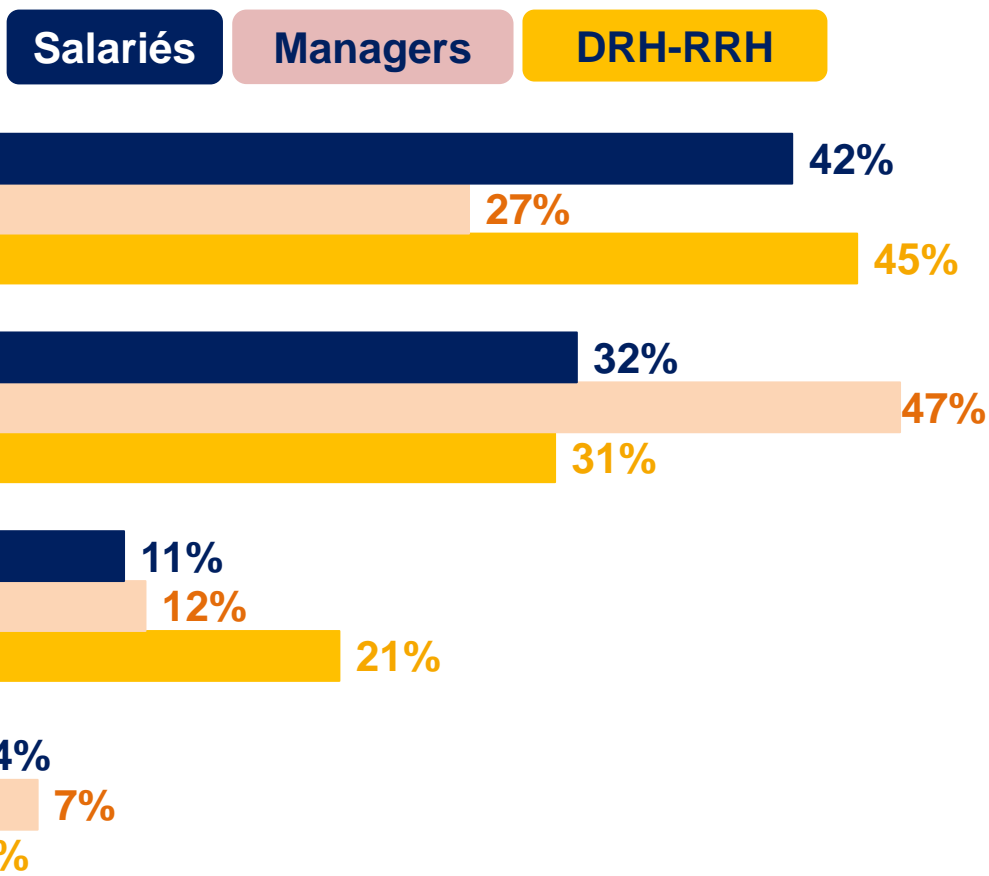
84% (+13)

Je constate des difficultés fortes concernant l'équilibre vie pro / vie perso chez un certain nombre de collaborateurs

56% (+12)

Impact de la technologie sur le marché du travail : La prudence des DRH, reflet d'une vision prospective ?

Q. : Certains experts estiment qu'avec les nouvelles technologies numériques et l'intelligence artificielle, un emploi sur deux pourrait disparaître d'ici 20 ans. Qu'en pensez-vous ?



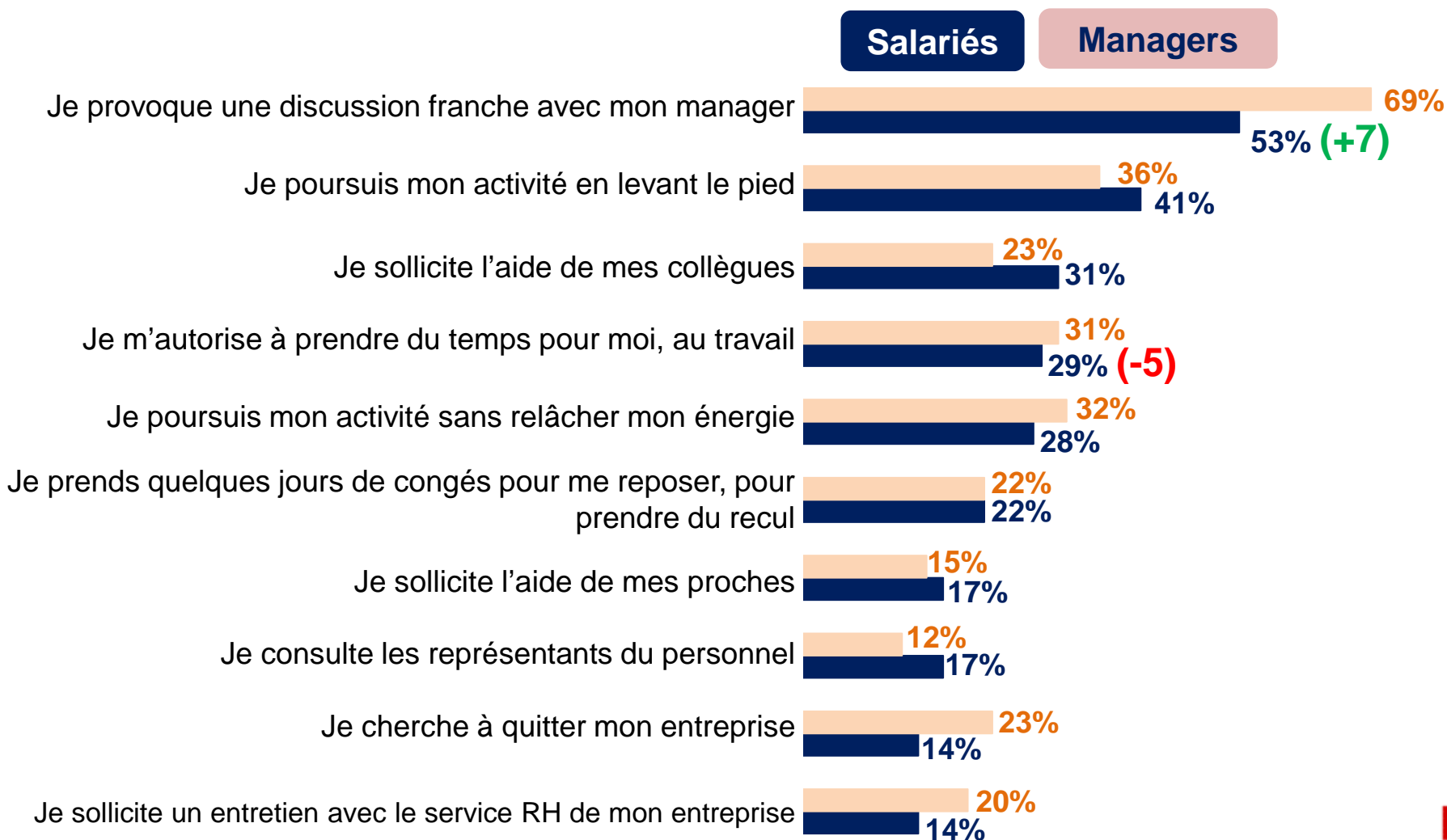


3. Qualité de vie au travail : l'organisation du travail en question



Insatisfaction au travail : le manager en 1^{er} recours, les IRP et la DRH... loin derrière.

Q. : Lorsque je me sens très insatisfait(e), j'ai tendance à adopter l'attitude suivante...





Stress au travail : en dépit d'une légère diminution, une réalité qui persiste

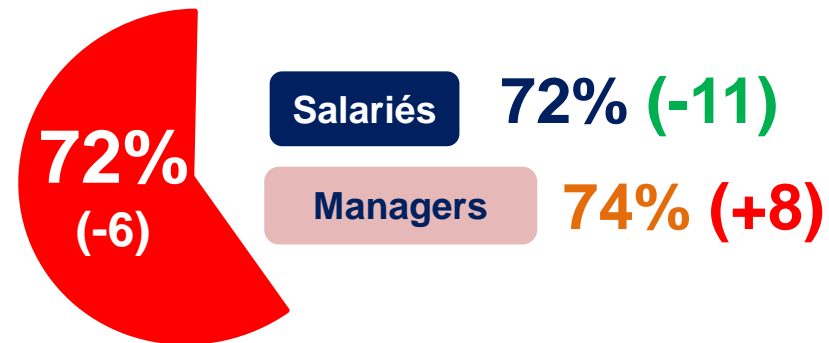
Je subis un stress régulier dans mon travail

Oui, tout à fait + Oui, plutôt



Ce niveau de stress a un impact négatif sur ma santé

Oui, tout à fait + Oui, plutôt



DRH-RRH

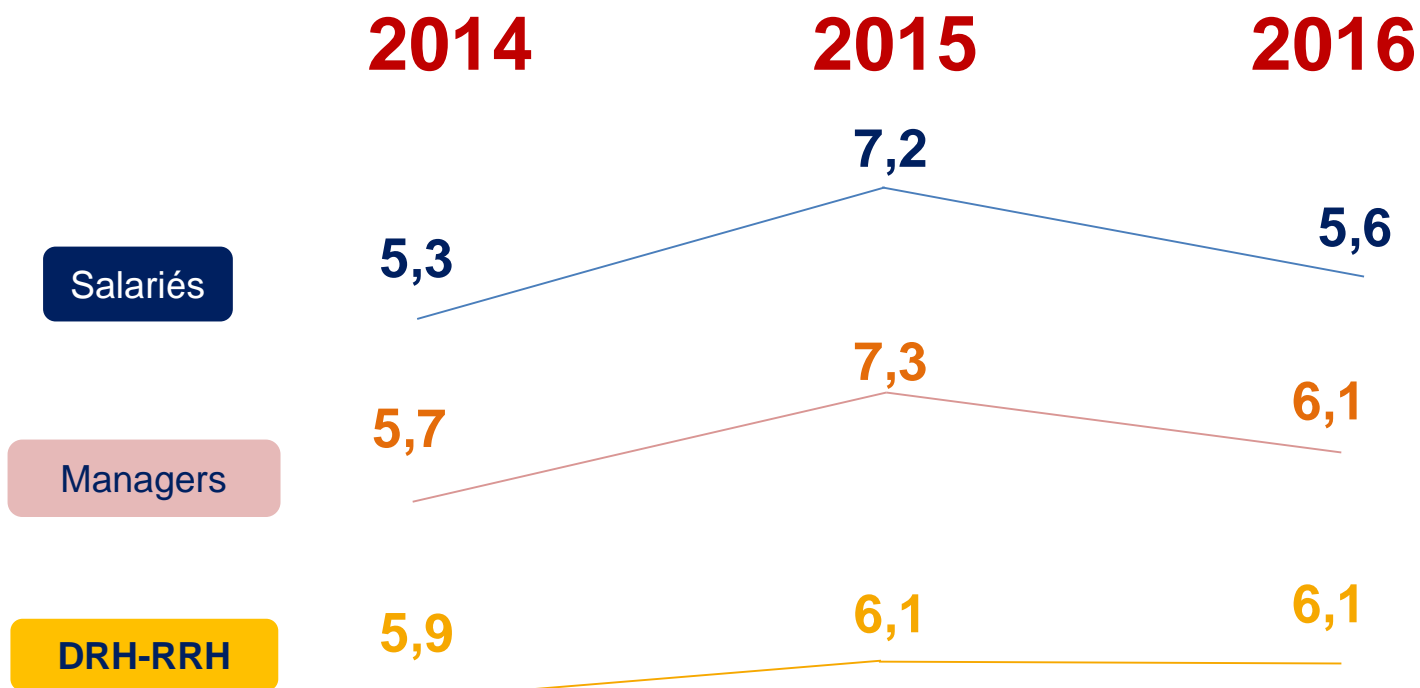
Imaginez qu'il soit demandé aux collaborateurs de votre entreprise d'indiquer leur niveau d'accord avec cette affirmation : « *Je subis un stress régulier dans mon travail* ». Quel serait selon vous le niveau de réponse ?

65% (=)



L'intensité du stress des équipes tend à diminuer... même si les DRH ne semblent pas le percevoir

Q. : Sur une échelle de 1 à 10, à quel niveau situez-vous votre niveau de stress ?
Notes moyennes pour chaque population par année



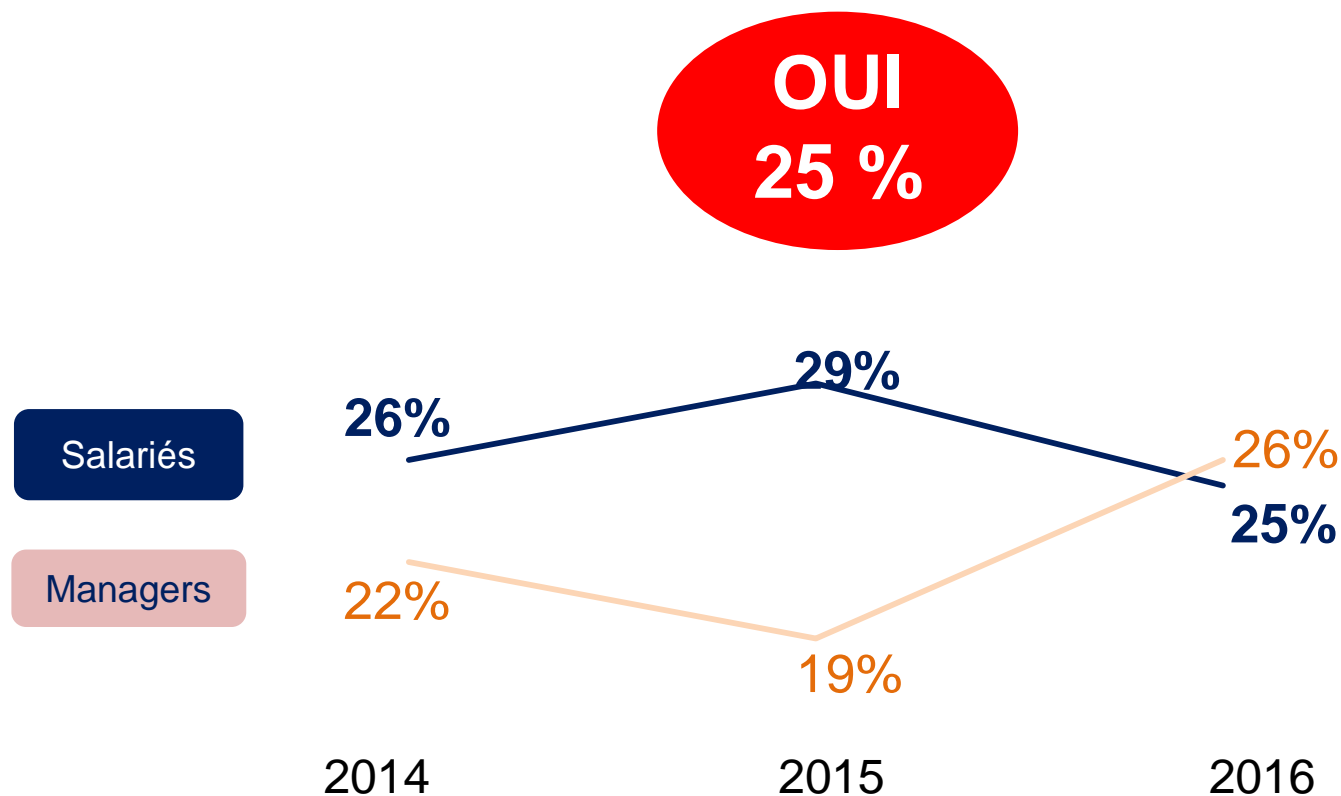
C'est l'organisation même du travail qui est en cause

Q.: Selon vous, quelles sont les sources de ce stress ?

	Salariés	Managers	DRH-RRH
Une charge de travail trop importante	55%(-4)	63%	60%
Un manque ou une mauvaise organisation du travail	42%(+7)	37%	34%
Les changements incessants au sein de mon entreprise	31%(+6)	31%	31%
La pression exercée par mon manager	31%(+8)	30%	33%
Le manque de soutien, le sentiment d'isolement	30%(+10)	22%	6%
La pression externe : clients, fournisseurs, sous-traitants...	23%(-6)	36%	46%
Le sentiment de ne pas réussir à faire face	20%	19%	26%
L'incertitude sur l'avenir de mon emploi	19%	15%	32%

Burn-out : la fin du déni de réalité

Q. : De manière générale, dans votre carrière, votre travail vous a-t-il déjà causé des problèmes psychologiques graves (dépression, burn-out...)?



Rappel : seules les entreprises de +100 salariés ont été interrogées dans cette enquête.



Egalité professionnelle : le combat continue...

Les données corroborent le vécu du terrain



MOTIVATION, INVESTISSEMENT

61%	Je suis motivé(e) par mon travail actuel	70%
45%	J'ai une réelle latitude d'action et de décision dans mon travail	61%
46%	Leviers de motivation au travail : le simple fait d'avoir un travail, de ne pas être au chômage <i>(1^{er} levier pour les femmes vs. le niveau de rémunération pour les hommes)</i>	35%



REMUNERATION

49%	Mon niveau de salaire actuel est cohérent au regard du marché du travail	59%
42%	Mon niveau de salaire actuel est une source de motivation pour moi	55%
37%	Dans mon entreprise, les rémunérations sont équitables pour un même poste	46%



STRESS et PROBLEMES PSYCHOLOGIQUES

60%	Je subis un stress régulier au travail	46%
5,9	Intensité du stress – note moyenne	5,3
75%	Ce stress a un impact négatif sur ma santé	69%
32%	Dans votre carrière, votre travail vous a-t-il déjà causé des problèmes psychologiques graves ?	19%

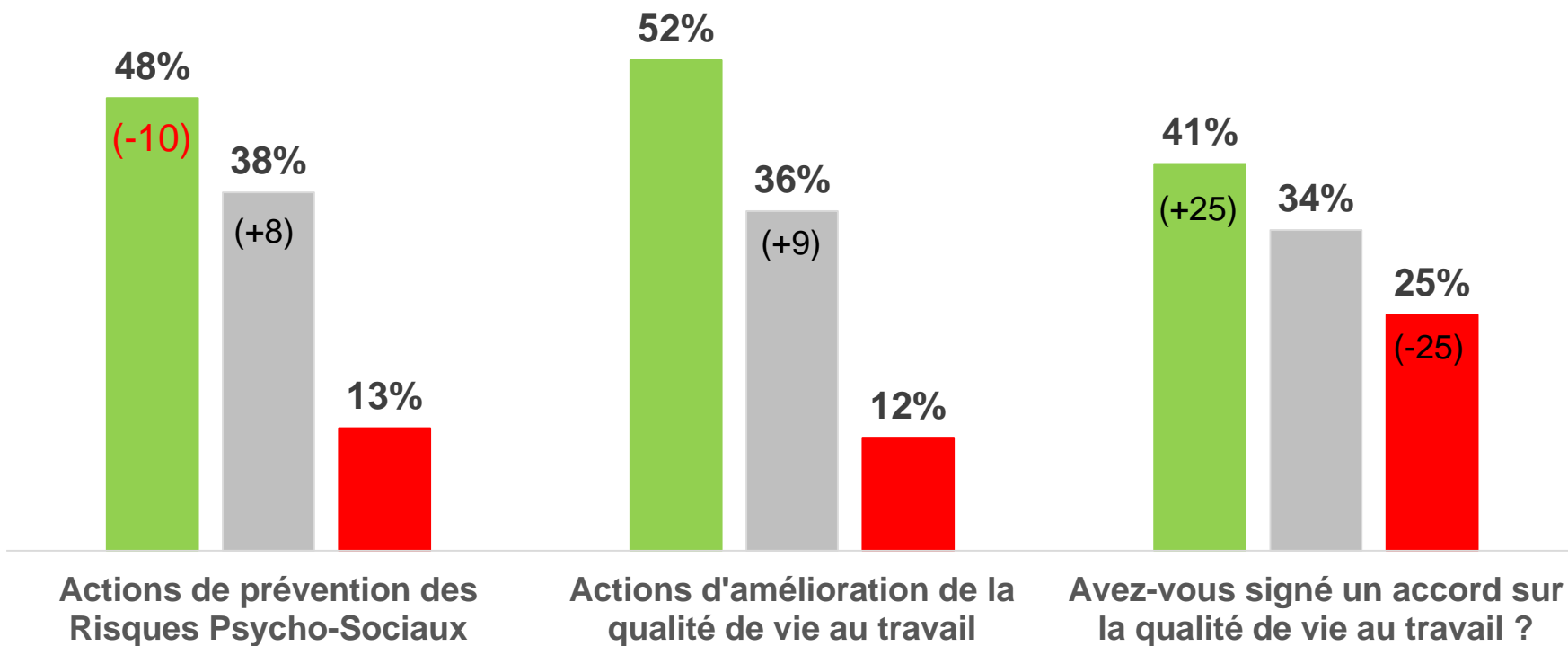


Qualité de vie au travail : les entreprises se saisissent du sujet

DRH-RRH

Les actions mises en œuvre dans l'entreprise

■ Oui, action mise en œuvre ■ Non, mais une réflexion est en cours ■ Non, et ce n'est pas d'actualité





Pour améliorer la qualité de vie au travail, tous privilégient évolution et coopération

Qu'est-ce qui améliorerait significativement la qualité de vie au travail, dans votre entreprise ?

Salariés

Managers

DRH-RRH

De réelles perspectives d'évolution



Des relations de travail plus coopératives avec les collègues et les managers



Une amélioration de l'efficacité des processus de travail (moins de contraintes administratives...)



Un enrichissement du contenu de mon travail, plus de marge de manœuvre



De meilleures conditions matérielles (locaux, équipements, climatisation...)



Des moments et espaces de convivialité



Une culture d'innovation, qui donne le droit à l'erreur

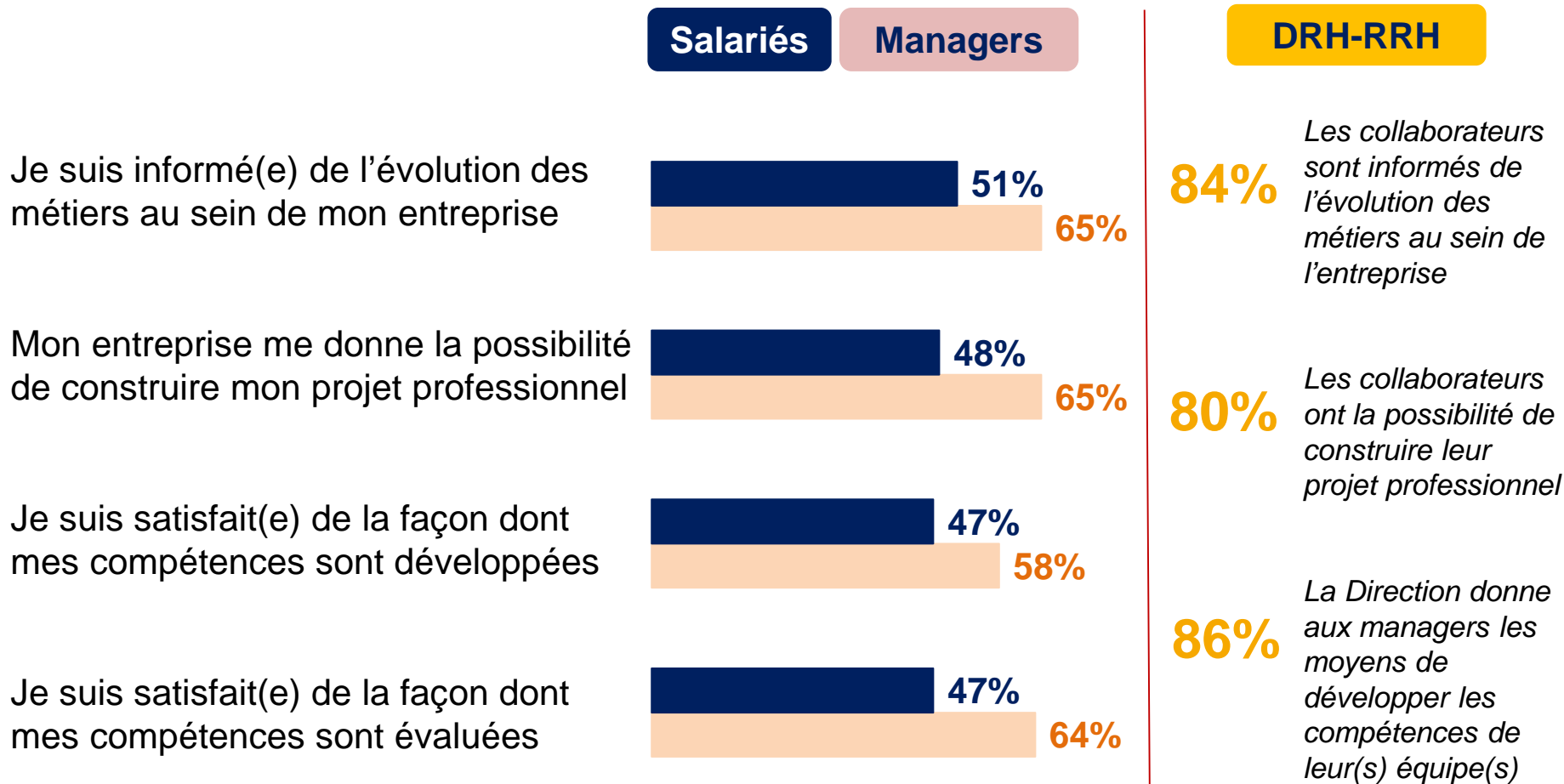




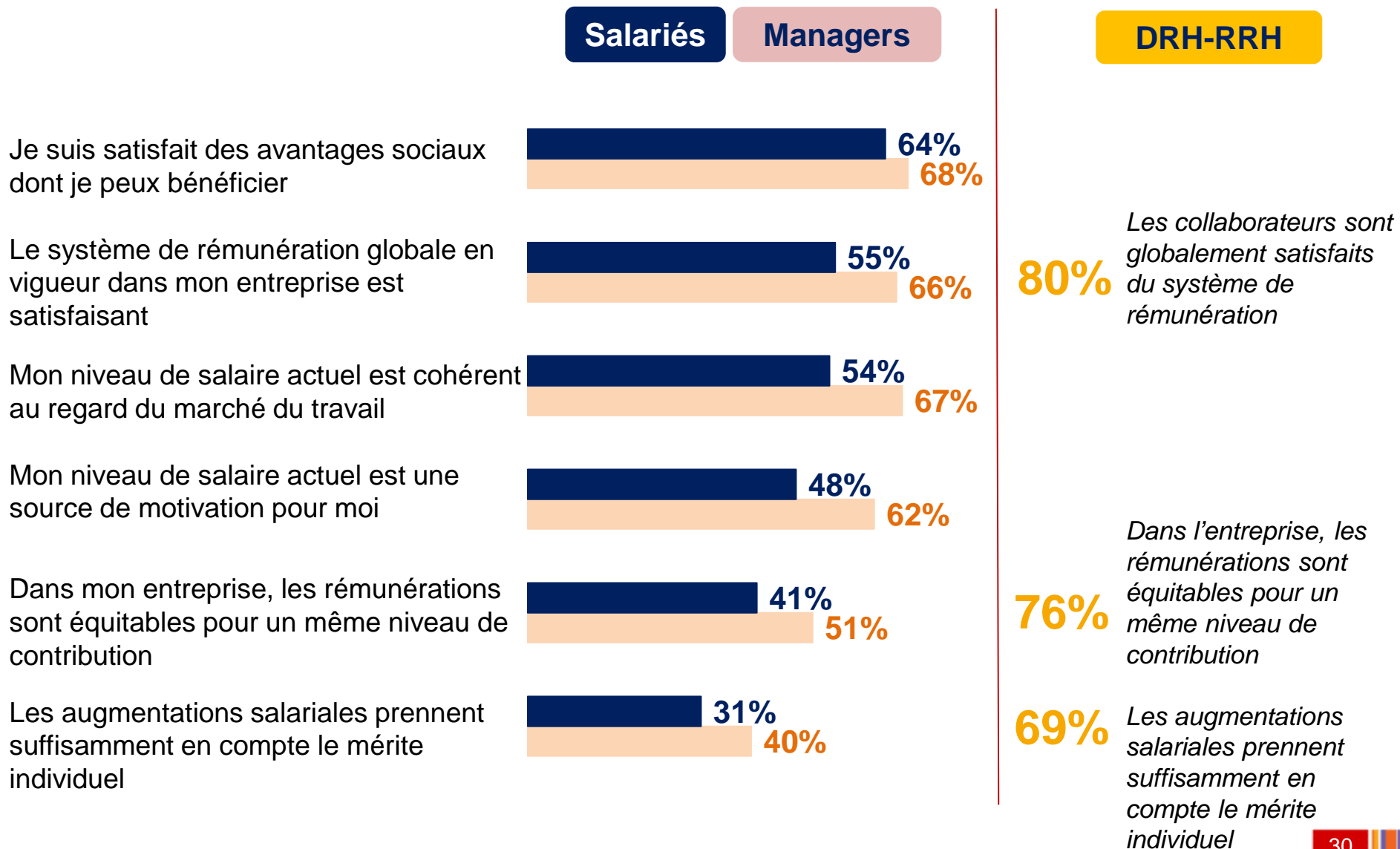
4. Quelle politique RH au quotidien ?



Gestion des emplois et des compétences : les salariés toujours en manque d'informations et de soutien

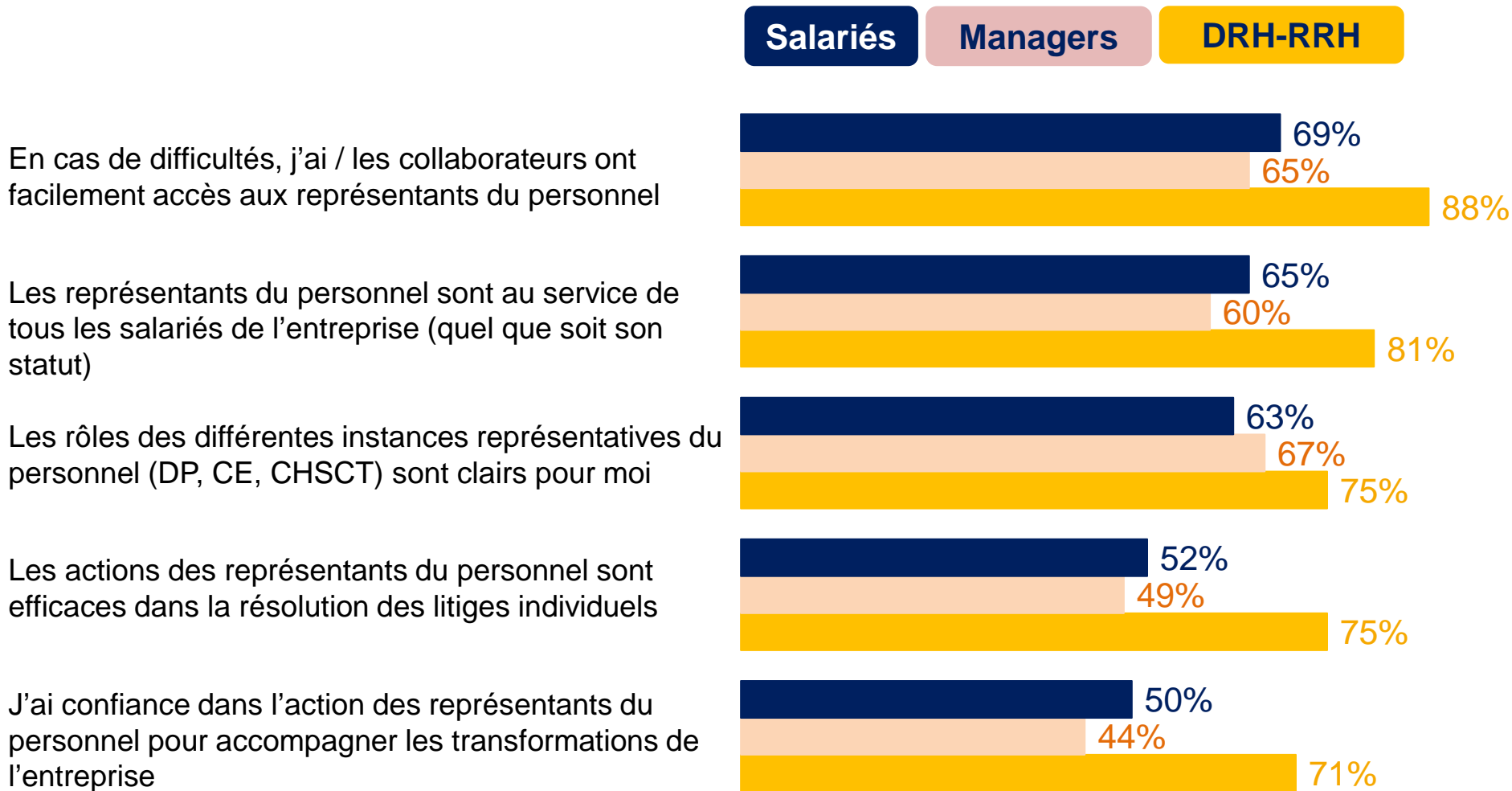


Rémunérations : l'équité et le mérite individuel toujours en question...





Dialogue social : les managers restent sceptiques...





Synthèse : 69 % des salariés et managers se disent globalement satisfaits du climat social dans leur entreprise (+ 5 pts vs. 2015)

Motivation, implication et investissement au travail

- * 41% des salariés et 30% des managers déclarent qu'ils perçoivent une dégradation du climat social dans leur entreprise depuis un an. Mais **cette perception d'une dégradation est en diminution** vs. 2015.
- * Le **niveau d'implication et d'investissement au travail demeure très élevé** : 53 % des salariés (stable vs. 2015) et 71 % des managers (-11 pts vs. 2015) positionnent ce niveau à 8 et + sur une échelle de 1 à 10.
- * **Tendance également positive pour l'épanouissement au travail** : pour 63 % des personnes interrogées, le travail est une source d'épanouissement personnel avant d'être une source de contraintes (même si **les managers sont plus épanouis que les salariés**). La perception de **l'ambiance générale de travail demeure très positive**.

Proximité et accompagnement au cœur des besoins des salariés

- * La conscience professionnelle des salariés repose avant tout sur **la qualité de leur poste de travail et celle de leur relation avec leur manager**.
- * Mais les salariés attendent **d'avantage d'accompagnement** au quotidien ainsi qu'une **meilleure prise en compte des relations humaines**. Un **besoin de proximité** assez bien **partagé par les managers**.

Equilibre vie pro/vie perso : un constat en demi-teinte

- * La digitalisation favorise **accès à l'information et efficacité professionnelle**. Mais elle continue d'**effacer la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle**, en particulier pour les managers et les DRH-RRH. A noter que **les impacts négatifs attribués au numérique se sont nettement réduits** depuis 2015.

Qualité de vie au travail / Risques psycho-sociaux : l'organisation du travail en question

- * Le **stress au travail reste très présent** (55 % des salariés et 64 % des managers). En cause : **la charge de travail et le manque/la mauvaise organisation du travail**.
- * **GPEC** : les salariés sont toujours **en manque d'informations et de soutien** de la part de leur hiérarchie.
- * **Rémunérations** : les **salariés mettent en question l'équité et le mérite individuel**.
- * **Egalité professionnelle** : le chemin à parcourir est encore long.
- * **Dialogue social** : les salariés sont globalement plus positifs dans leur vision des représentants du personnel que les managers, qui restent sceptiques.



Suivez nos actualités...

www.cegos.com

@Cegos



Contacts presse CEGOS :

Mathieu Cadot

01 55 00 96 64 – 06 76 05 96 17

mcadot@cegos.fr

Catherine Bonjour

01 55 00 93 22 – 06 88 21 97 30

cbonjour@cegos.fr

blog-management.fr

