



Climat social et qualité de vie au travail

Baromètre de l'Observatoire Cegos

18^{ème} édition - novembre 2016



* Bien plus que des savoirs

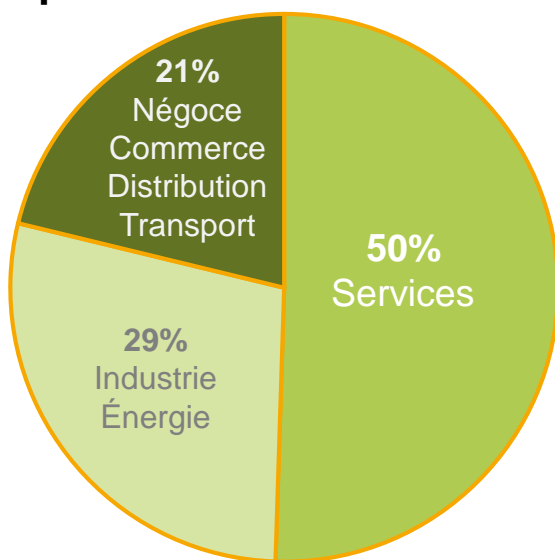


BEYOND KNOWLEDGE*

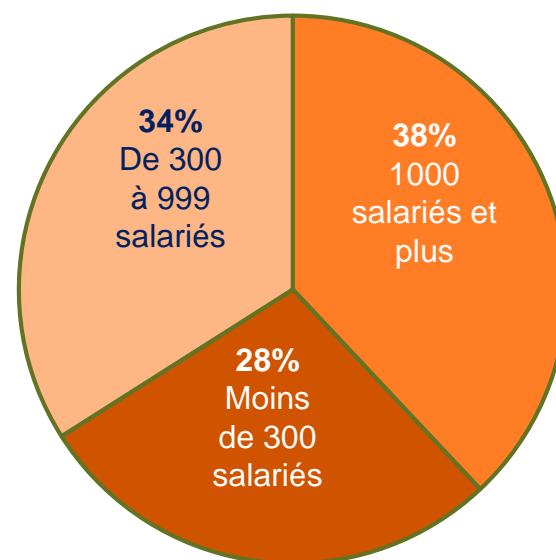
Méthodologie

- * 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

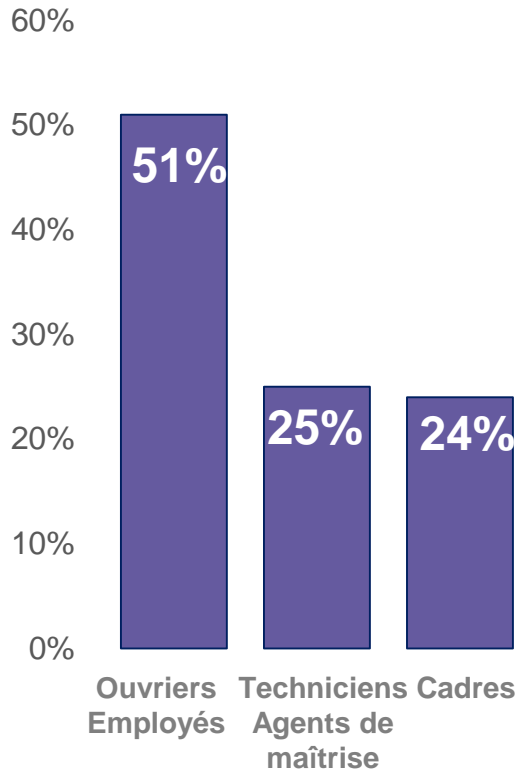




Méthodologie

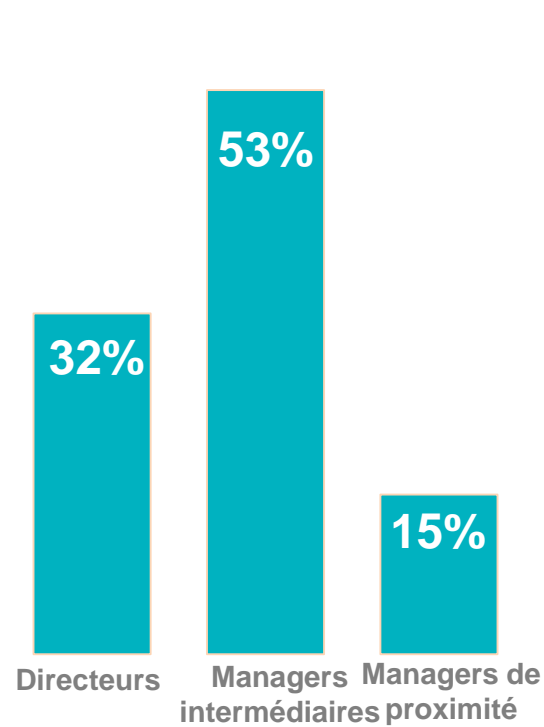
Salariés

Catégorie socioprofessionnelle



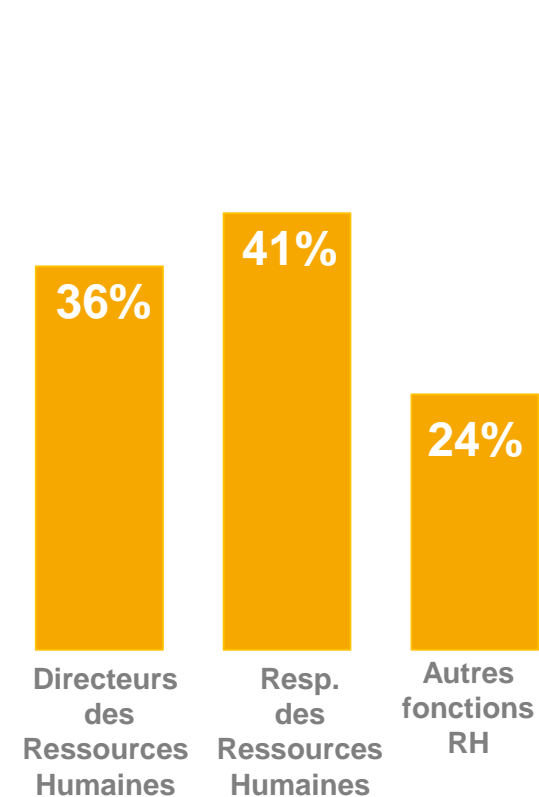
Managers

Niveau de management



DRH-RRH

Niveau de responsabilité



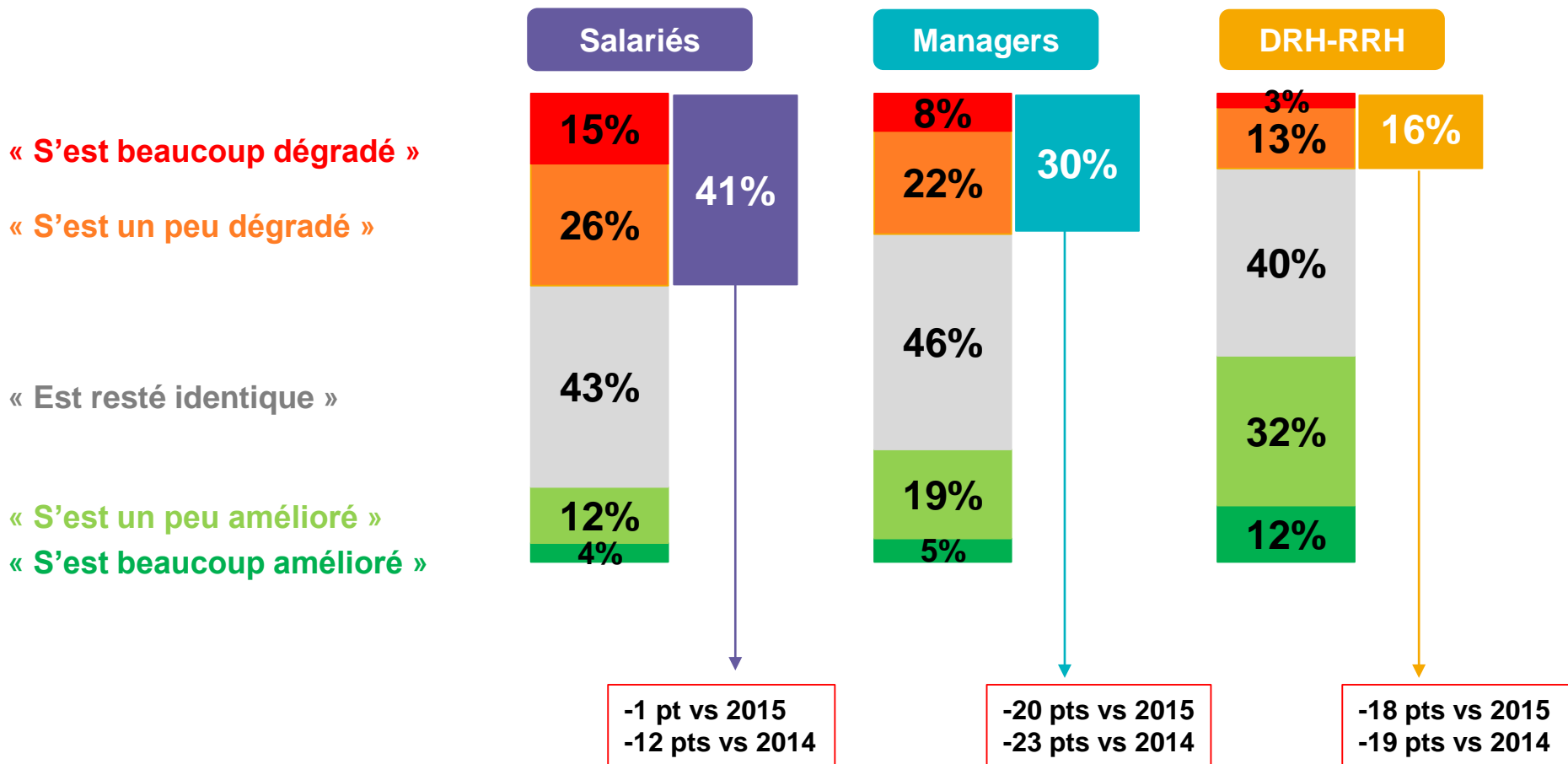


1. La motivation, l'implication et l'investissement au travail



« Meilleur » climat social... ou acclimatation progressive à un environnement difficile ?

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





L'ambiance générale de travail toujours positive

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

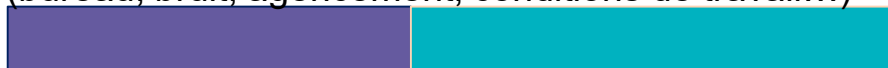
72%



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%



**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**

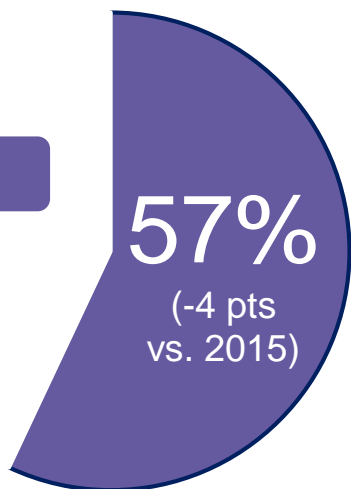


Des managers plus épanouis que les salariés

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** »

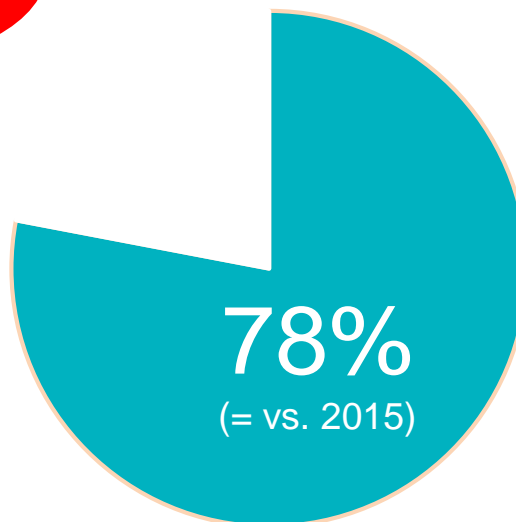
**Global
63 %**

Salariés



« **D'accord** »

Managers



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

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

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



La rémunération motive les managers, la sécurité les salariés

Salariés

Managers

Le simple fait d'avoir un travail et de ne pas être au chômage



Le niveau de rémunération



La qualité de mes conditions de travail



La qualité des échanges et des contacts avec les collègues



L'intérêt et la variété de mon poste





Salariés et managers sont 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% |



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%

L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle s'améliore pour salariés comme pour les 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)

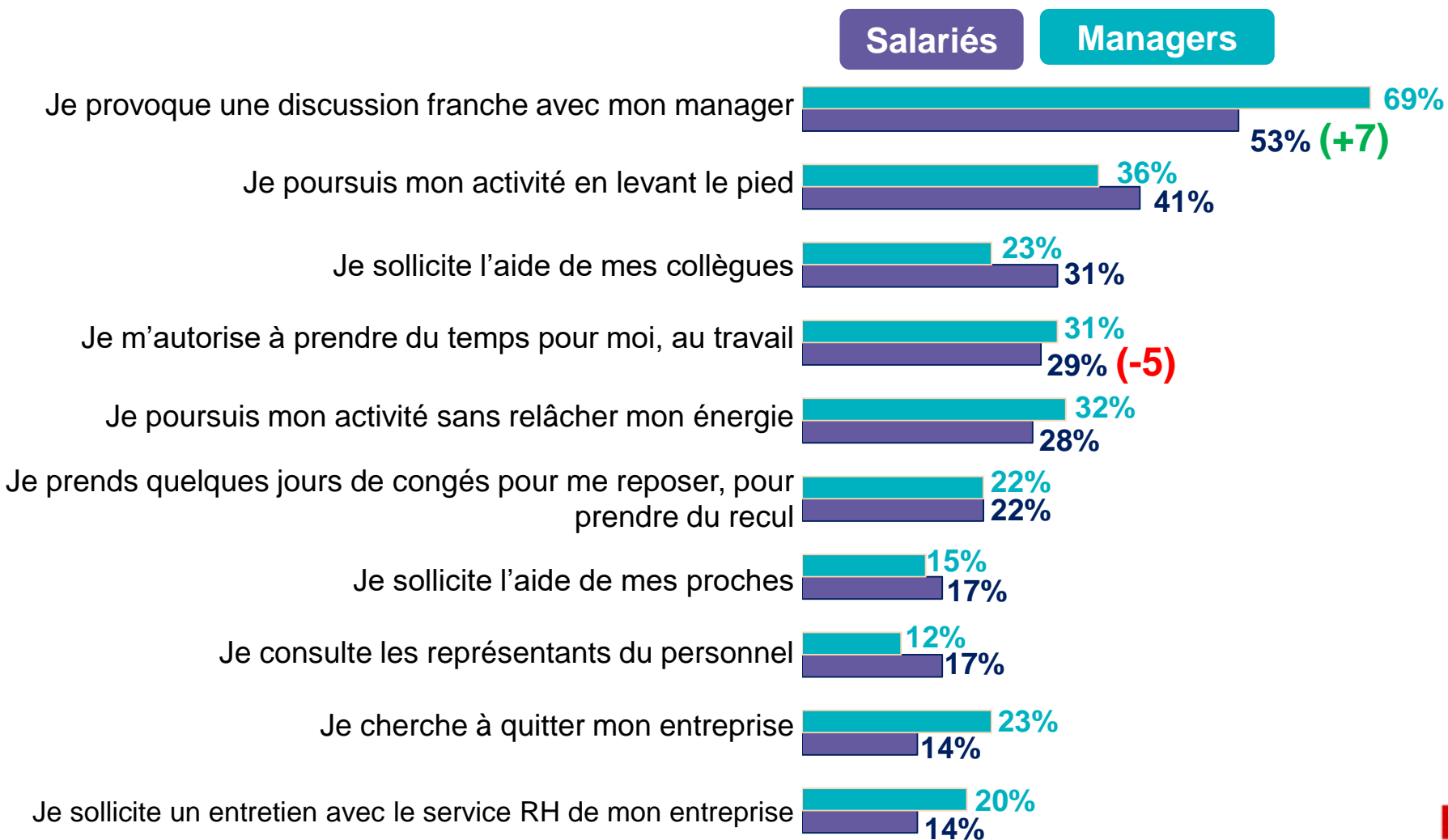


3. Qualité de vie au travail : l'organisation du travail en question



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

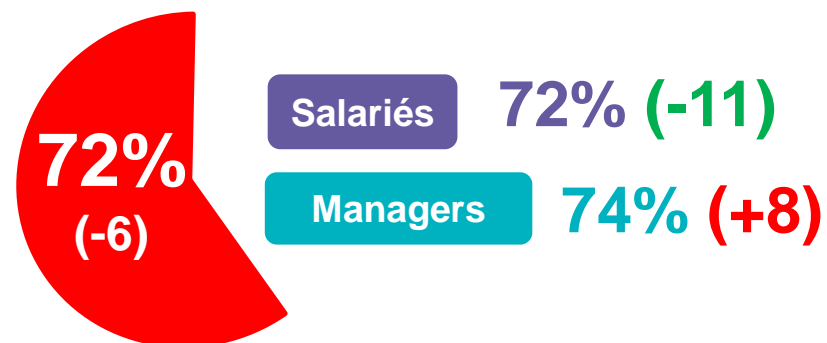
Je subis un stress régulier dans mon travail

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

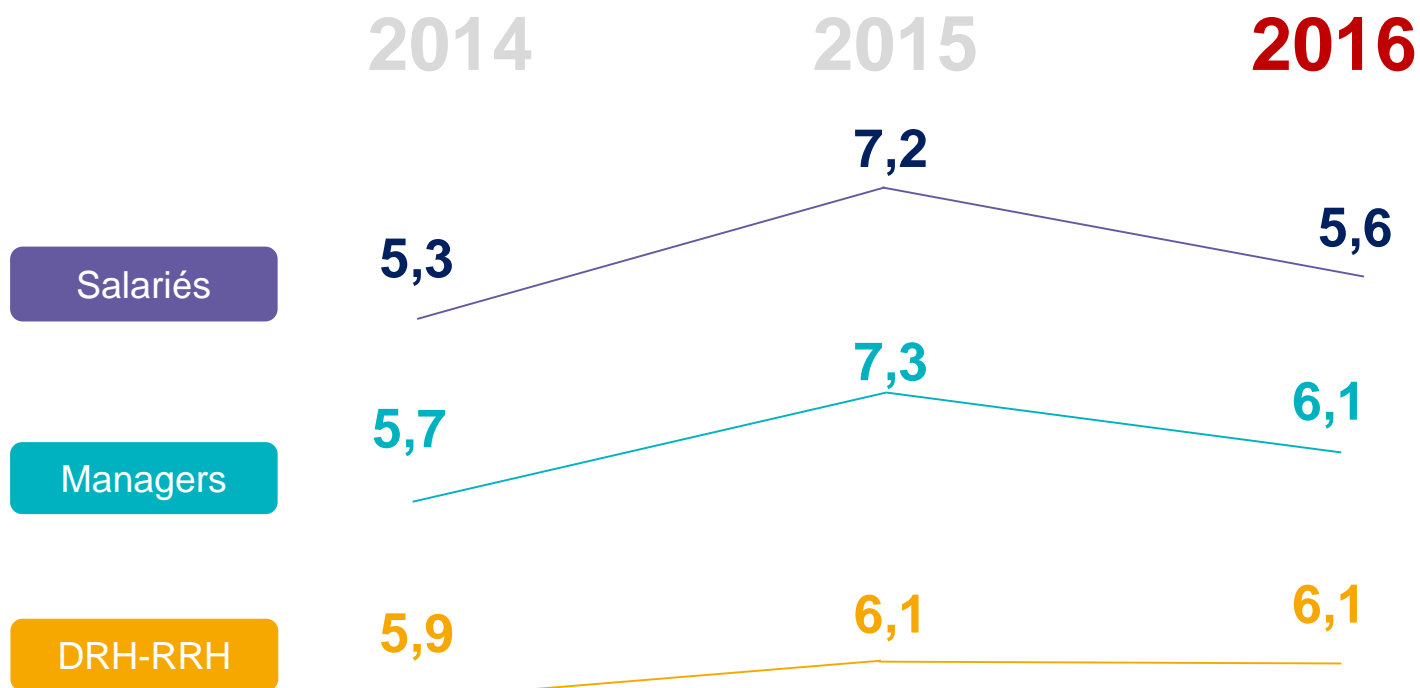
Imaginez qu'il soit demandé aux collaborateurs de votre entreprise d'indiquer leur niveau d'accord avec cette affirmation : « *Je subis un stress régulier dans mon travail* ». Quel serait selon vous le niveau de réponse ?

65% (=)



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

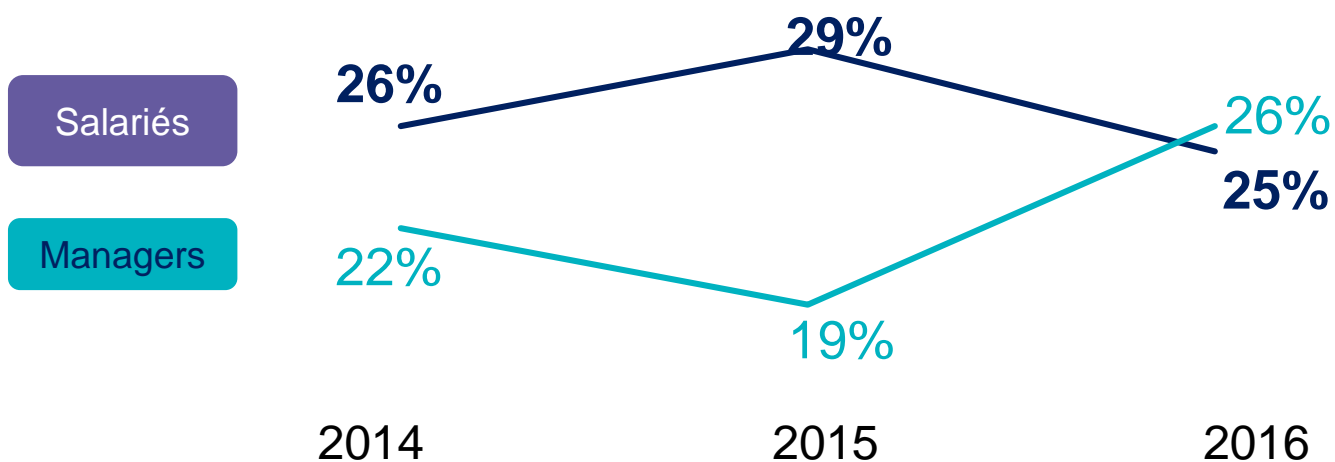
Q. : Sur une échelle de 1 à 10, à quel niveau situez-vous votre niveau de stress ?
Notes moyennes pour chaque population par année



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...)?

**OUI
25 %**



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



Charge et organisation du travail toujours principaux facteurs de stress

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%

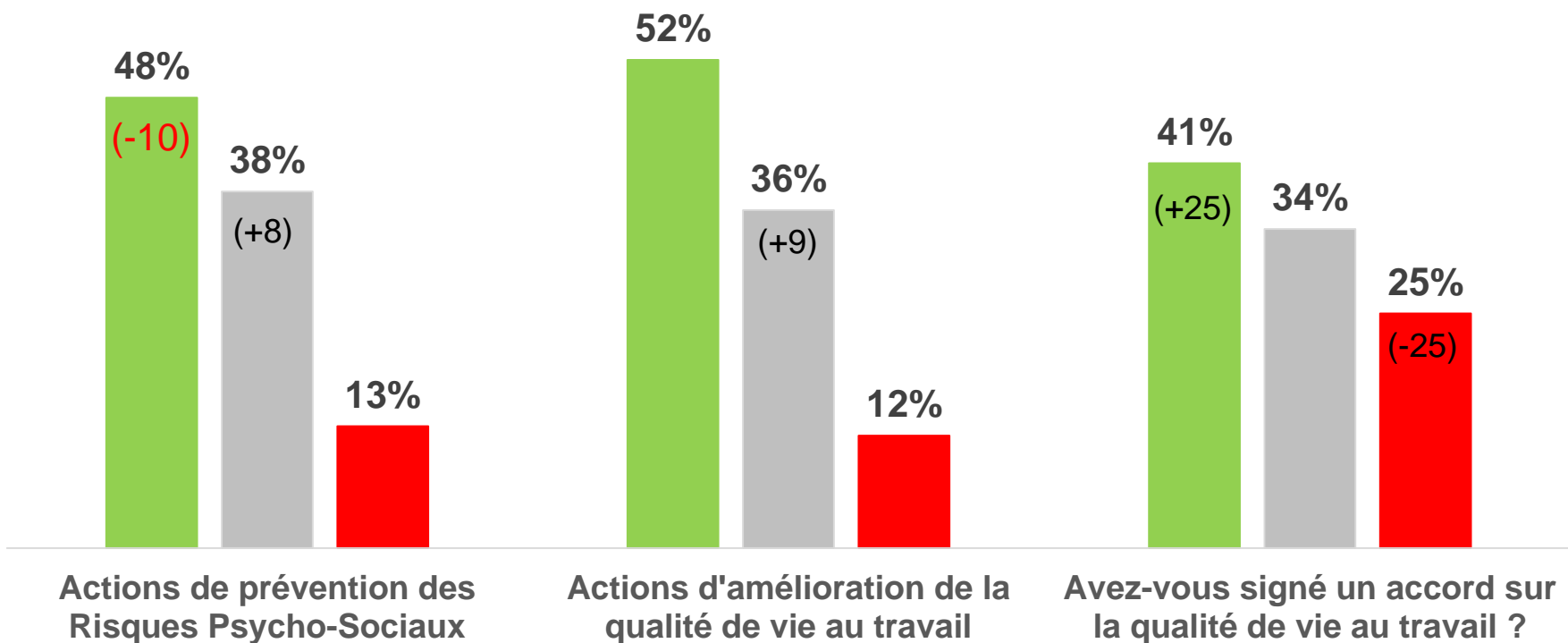


Qualité de vie au travail : les entreprises se saisissent du sujet

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





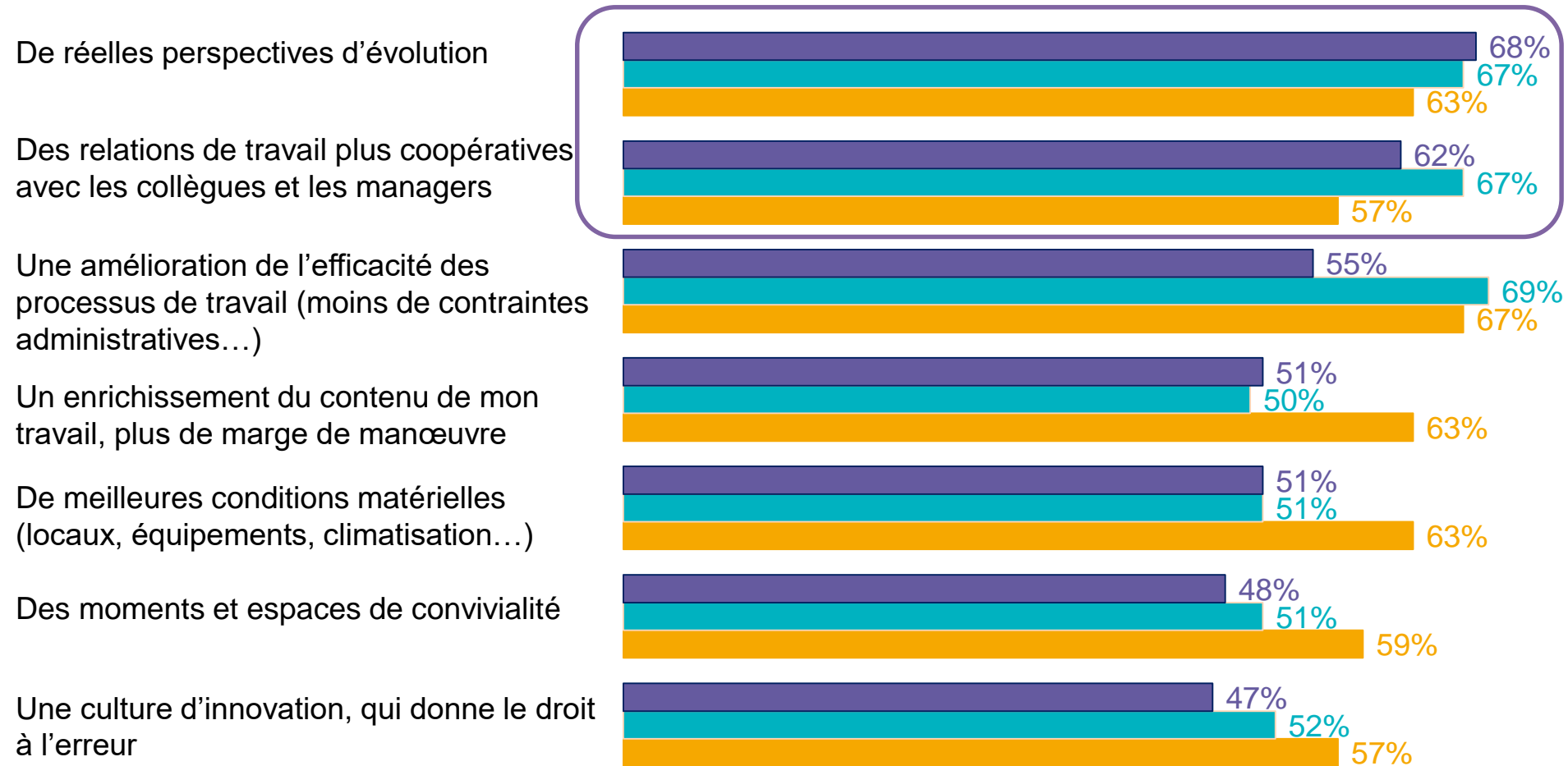
Pour améliorer la qualité de vie au travail, tous privilégient évolution et coopération

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

Salariés

Managers

DRH-RRH

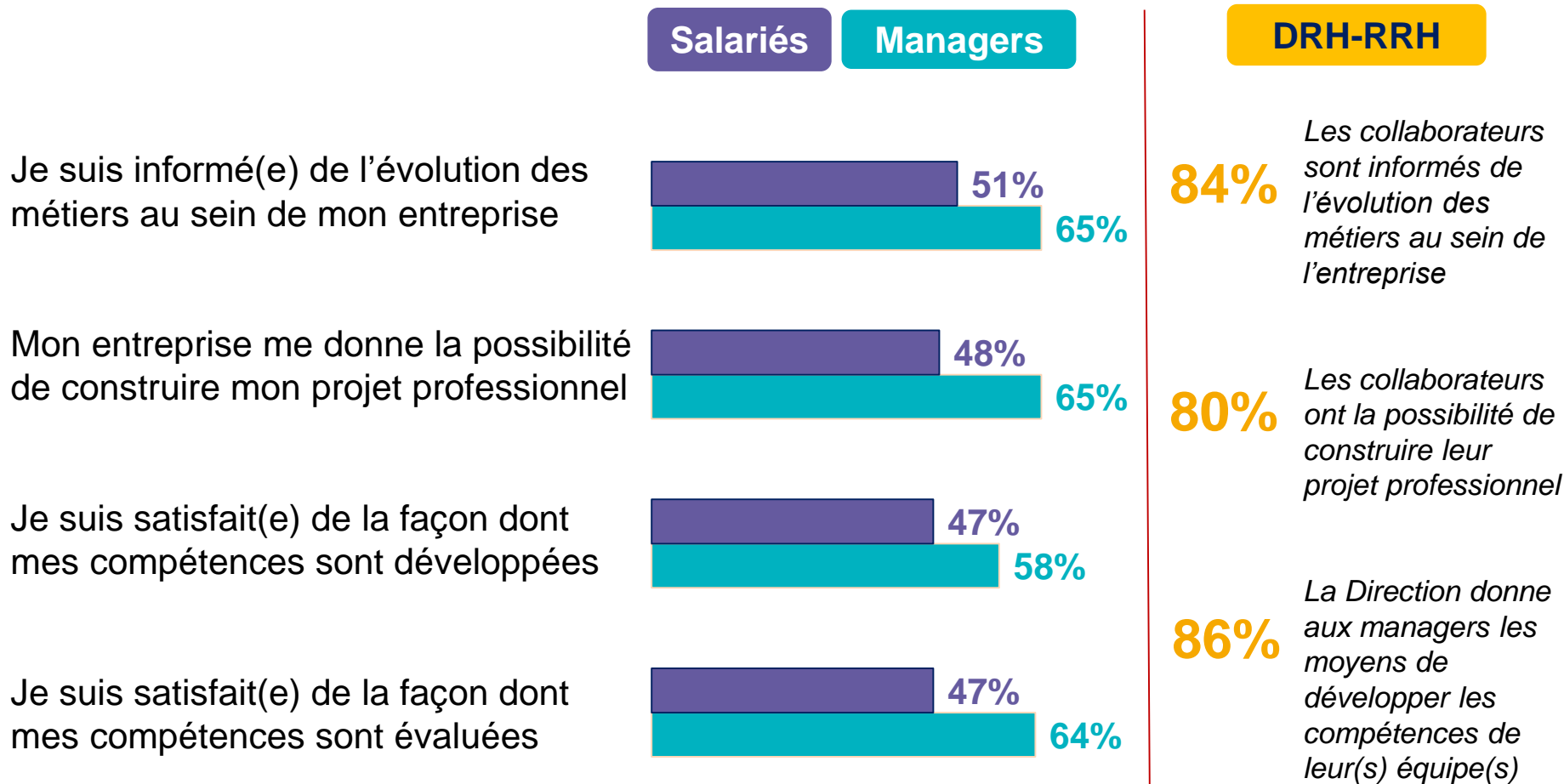




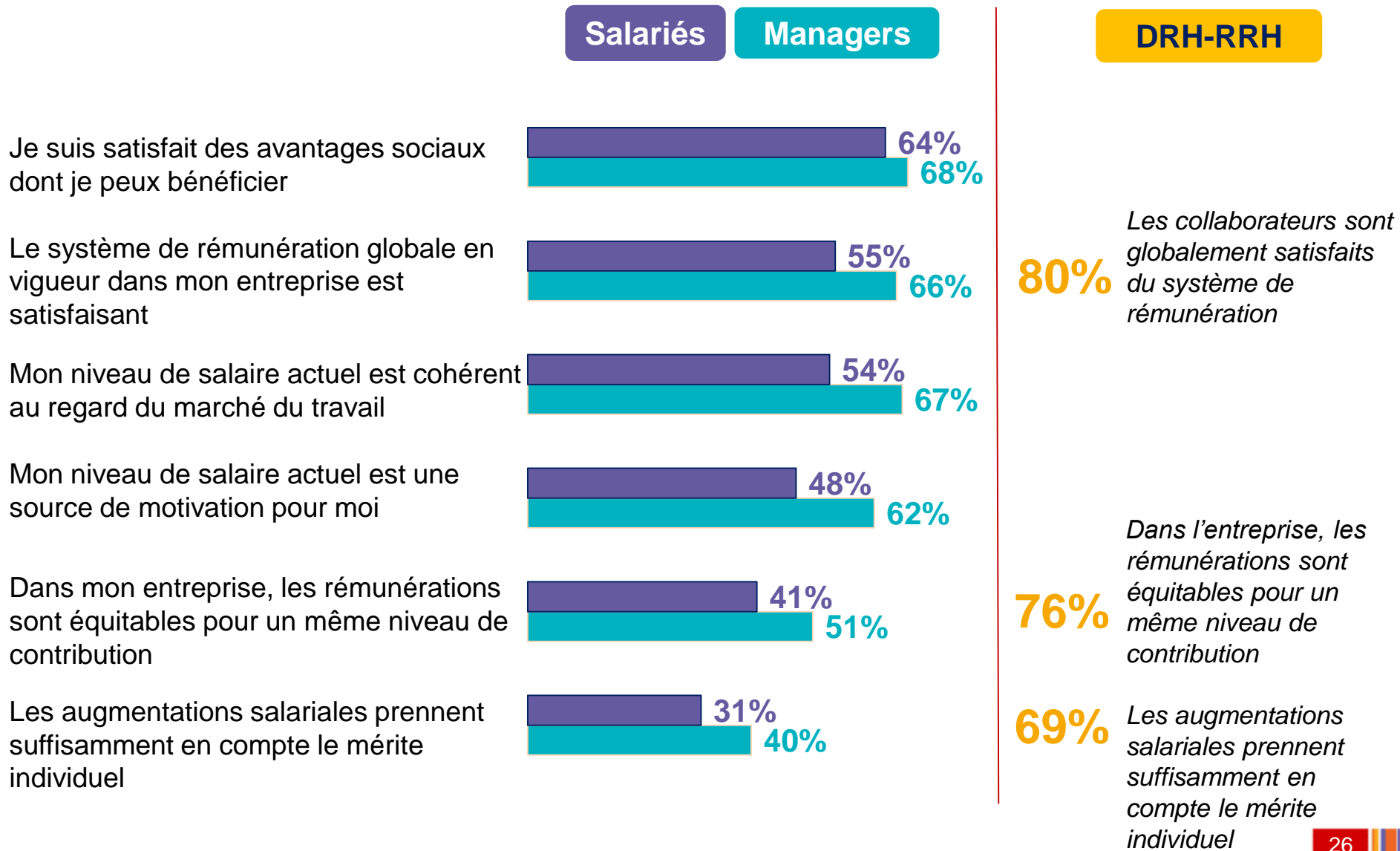
4. Quelle politique RH au quotidien ?



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

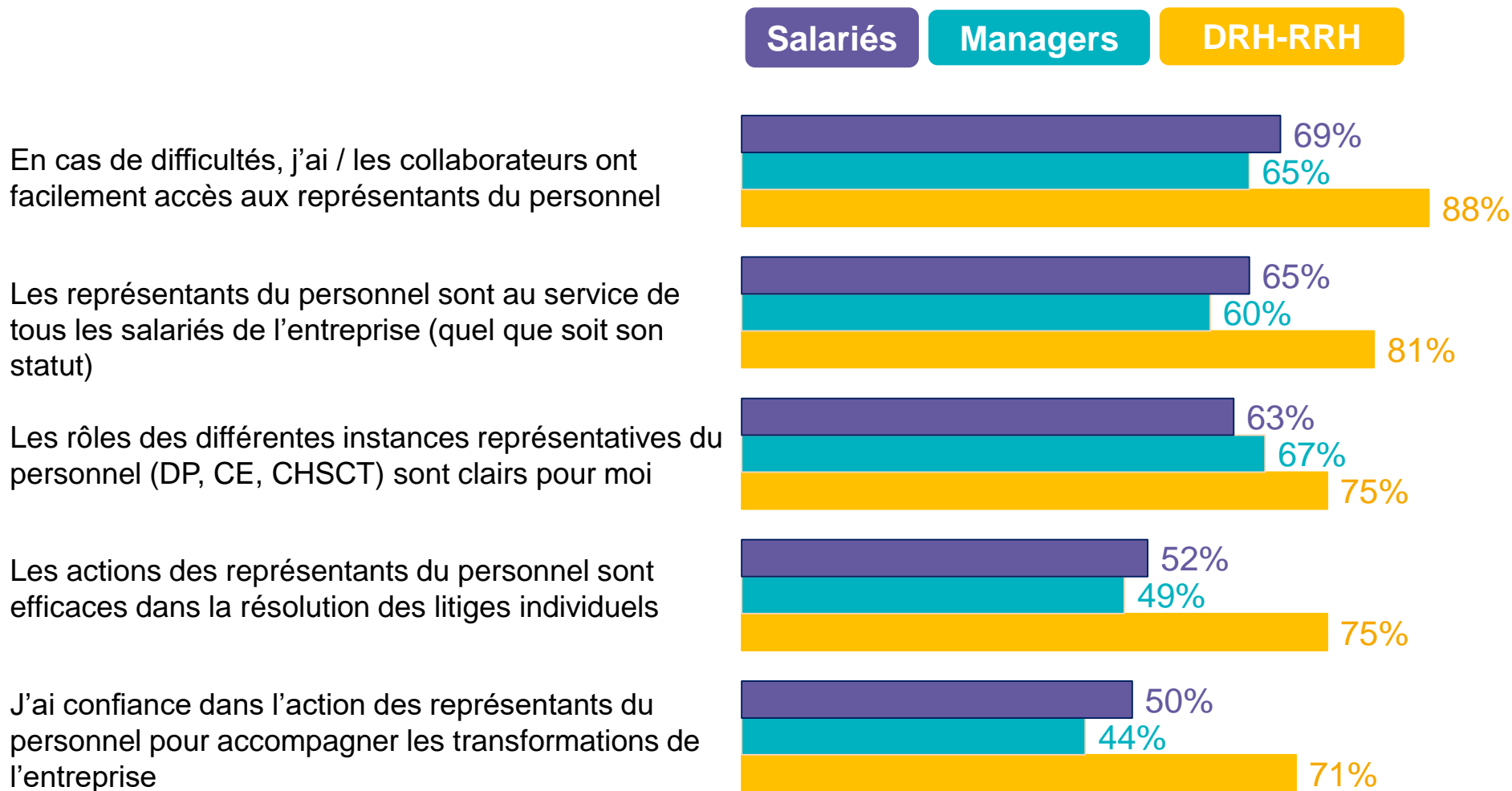


Rémunérations : l'équité et le mérite individuel toujours en question...





Dialogue social : les managers restent sceptiques...



Egalité professionnelle : le combat continue...

Salariés

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%



A retenir de cette édition 2016

Une ambiance de travail plutôt au beau fixe

- * Un « meilleur » climat social... ou une acclimatation progressive à un environnement difficile ?
- * L'ambiance générale de travail est toujours positive
- * Epanouissement, implication et investissement au travail sont au rendez-vous
- * La rémunération motive les managers, la sécurité les salariés

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

- * la digitalisation favorise toujours information et efficacité ... et impacte moins l'équilibre vie pro/vie perso
- * L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle s'améliore pour salariés et managers...

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

- * Stress au travail : en dépit d'une légère diminution, une réalité qui persiste
- * Stress et santé, les chiffres restent alarmants
- * Charge et organisation du travail toujours principaux facteurs de stress.
- * Qualité de vie au travail : les entreprises se saisissent du sujet

Politique RH au quotidien

- * GPEC : les salariés sont toujours en manque d'information et de soutien.
- * Rémunérations : les salariés mettent en question l'équité et le mérite individuel.
- * Dialogue social : les managers restent sceptiques.
- * Egalité professionnelle : le chemin à parcourir est encore long.



A vos côtés pour vous accompagner

ÉCHANGEZ AVEC NOS EXPERTS SUR LEURS BLOGS

blog-management.fr
efficaciteprofessionnelle.fr

**DÉCOUVREZ NOS SOLUTIONS
POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**



Consulting

Pour accompagner et faire
réussir vos projets de
transformation



Formation sur-mesure

Pour une solution unique
spécialement conçue pour vos
équipes



Formation intra packagé

Pour une solution simple,
rapide, économique



Projets internationaux

Pour déployer des dispositifs
corporate partout dans le
monde