



Climat, Stress et Qualité de Vie au Travail

Baromètre de l'Observatoire Cegos

16^{ème} édition | septembre-octobre 2014



* Bien plus que des savoirs



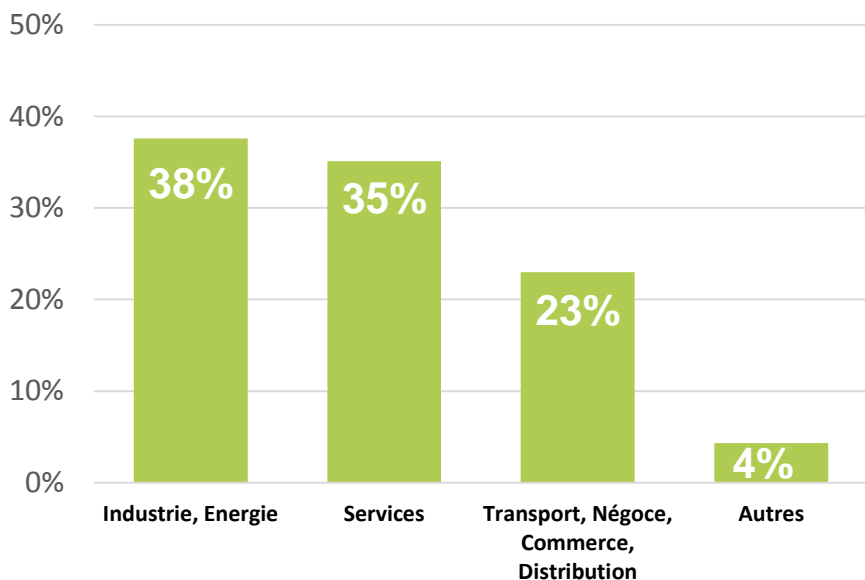
BEYOND KNOWLEDGE*



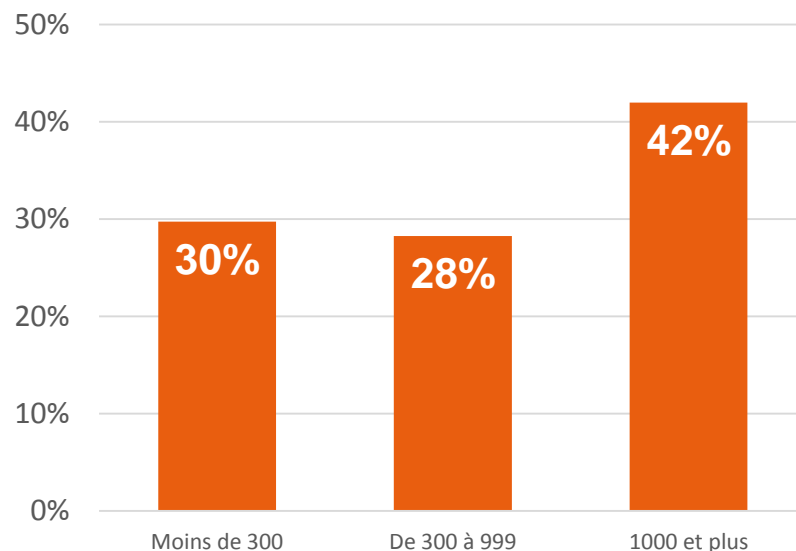
Méthodologie du baromètre 2014

Au cours des mois de septembre et octobre 2014, l'Observatoire Cegos a mené une enquête en ligne auprès de **1135 salariés** : **700 collaborateurs, 290 managers et 145 DRH-RRH d'entreprises privées, en France.** (*Entreprise de 100 salariés minimum*)

Secteur d'activité des entreprises



Taille des entreprises selon le nombre de salariés



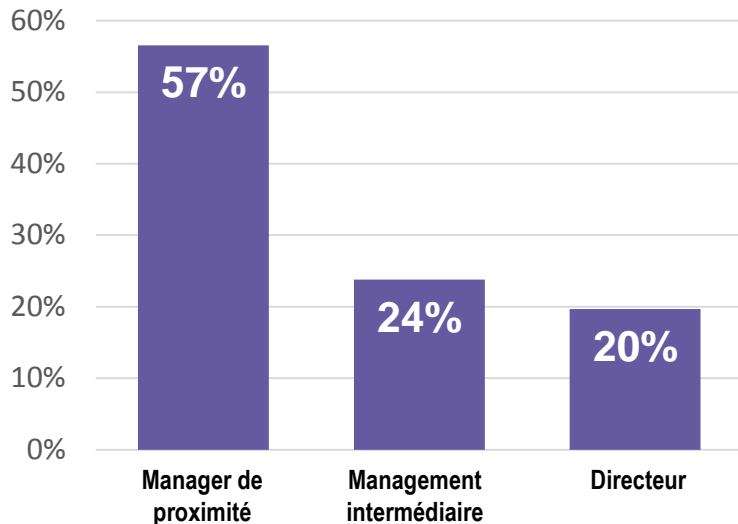
Ces 2 graphiques présentent la répartition de la totalité des 3 populations sur les 2 critères



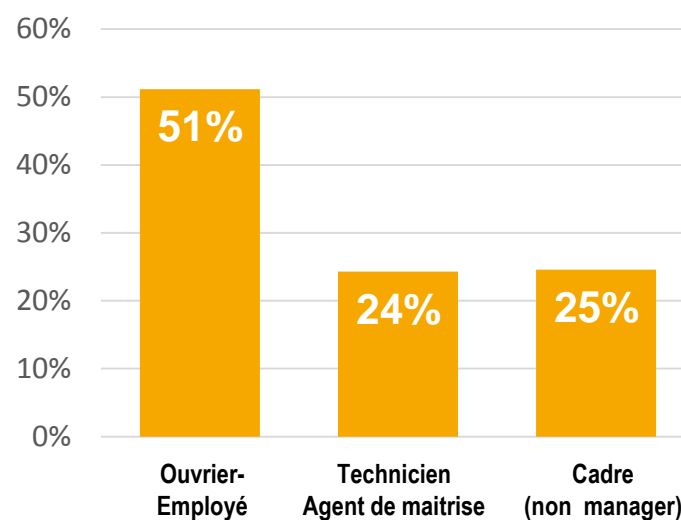
Méthodologie du baromètre

Précisions concernant les échantillons 2014

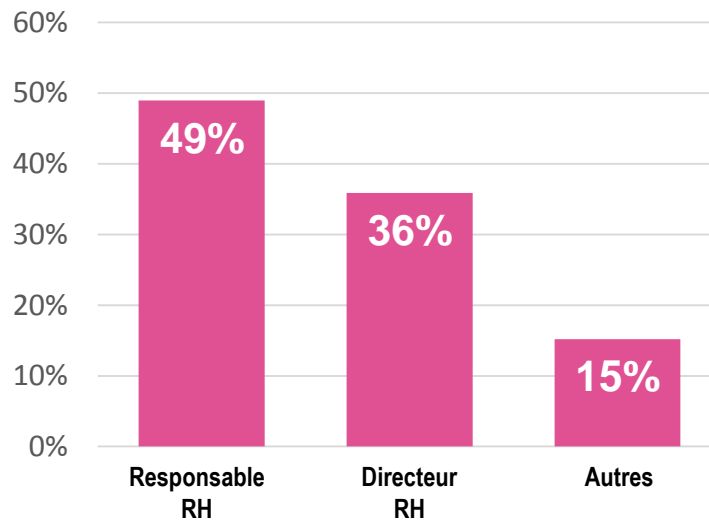
Managers - Niveau de management



Collaborateurs – Catégorie professionnelle



Responsabilités Ressources Humaines





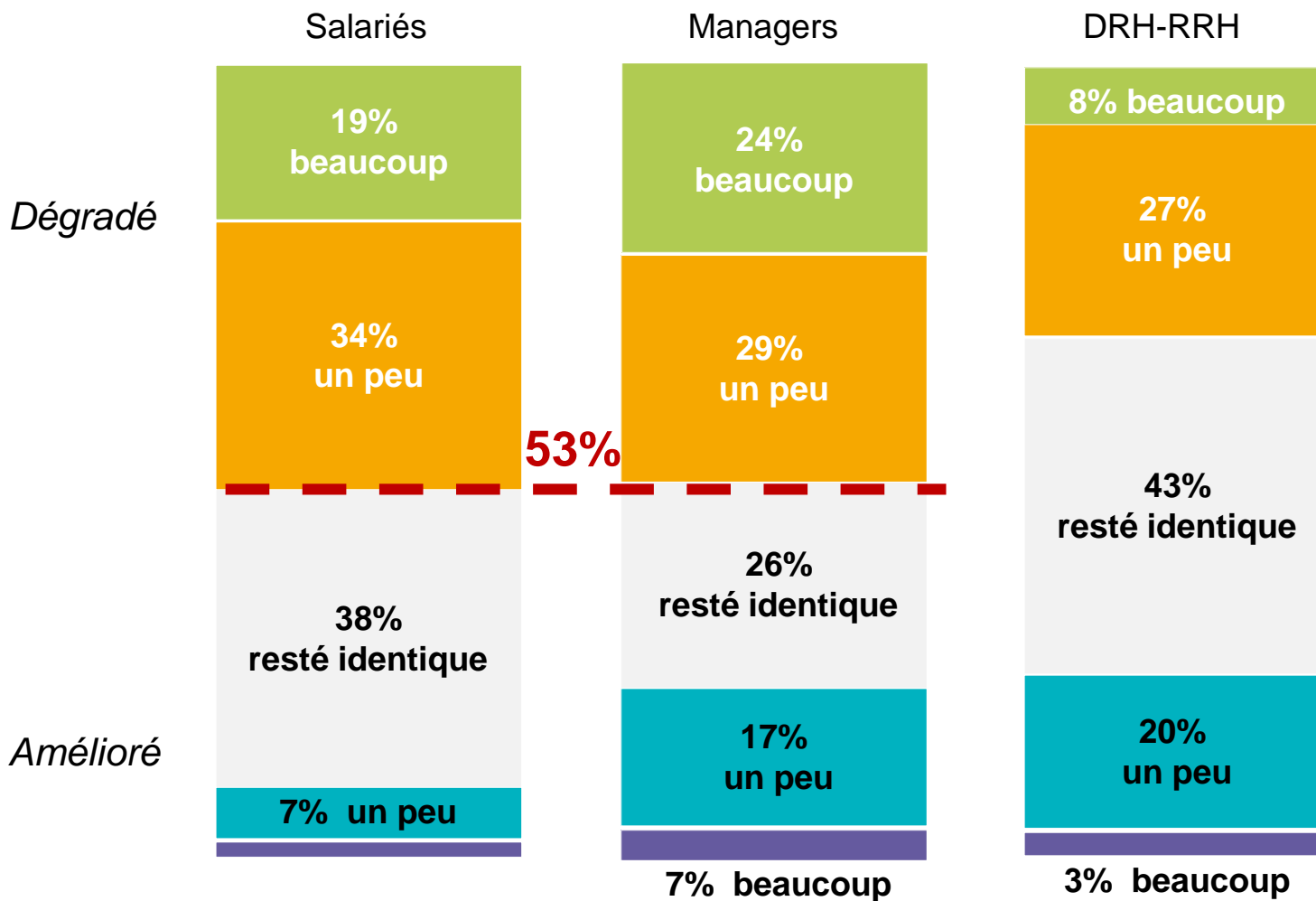
Une dégradation
marquée du **climat social**





Pour une majorité de salariés et de managers le climat social s'est dégradé dans leur entreprise

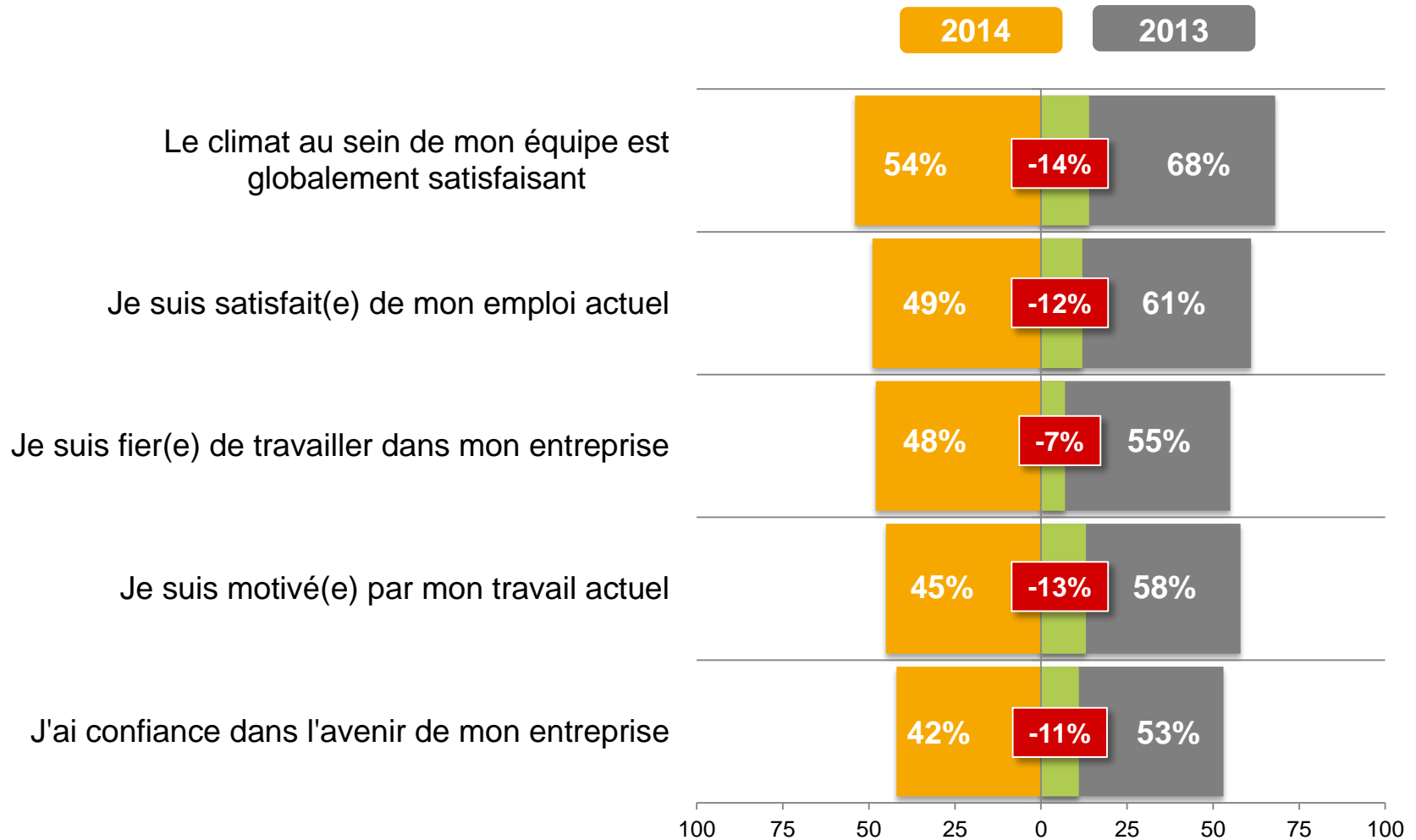
Depuis un an dans votre entreprise, quelle a été l'évolution du climat social ?





Une dégradation qui se retrouve sur un grand nombre de points

Ecart 2014 /2013, sur les valeurs cumulées "Tout à fait d'accord" & "Plutôt d'accord"





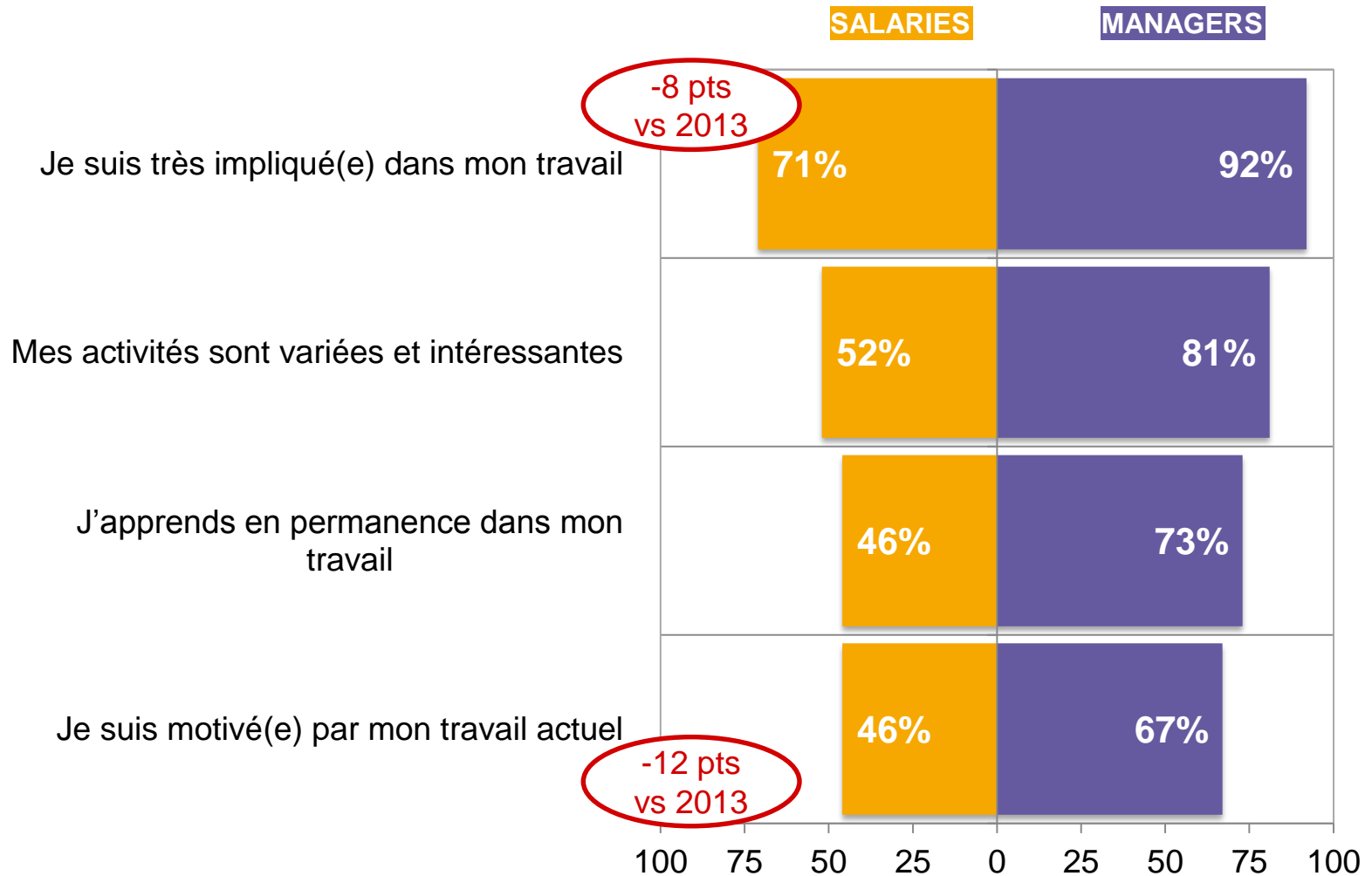
Malgré la crise, des
collaborateurs et des
managers **toujours**
impliqués





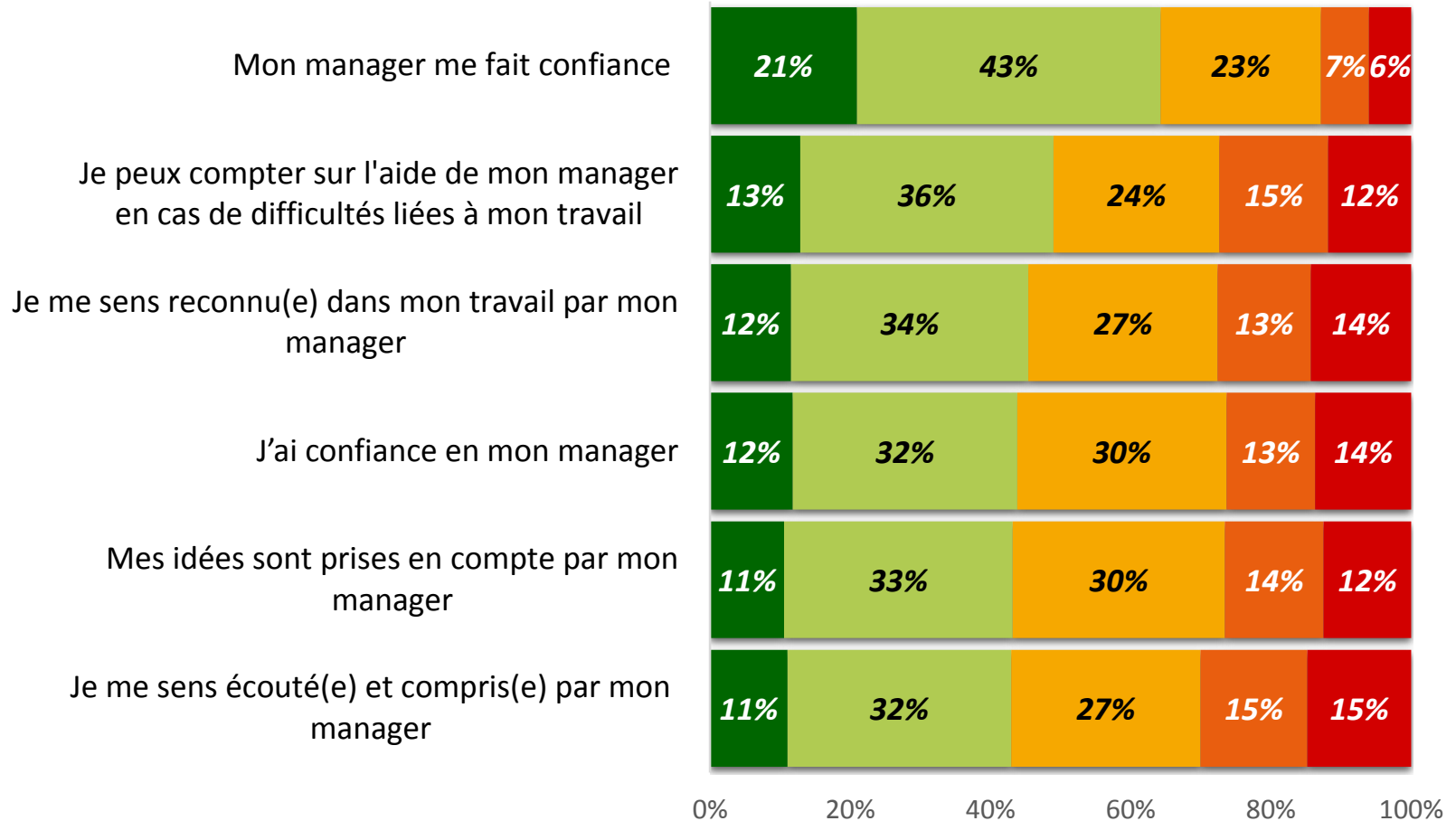
Malgré la dégradation du climat social, salariés et managers restent très impliqués dans leur travail.

Sur le cumul des accords : "Tout à fait" & "Plutôt"





Malgré un contexte économique difficile, la confiance est préservée entre managers et collaborateurs



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

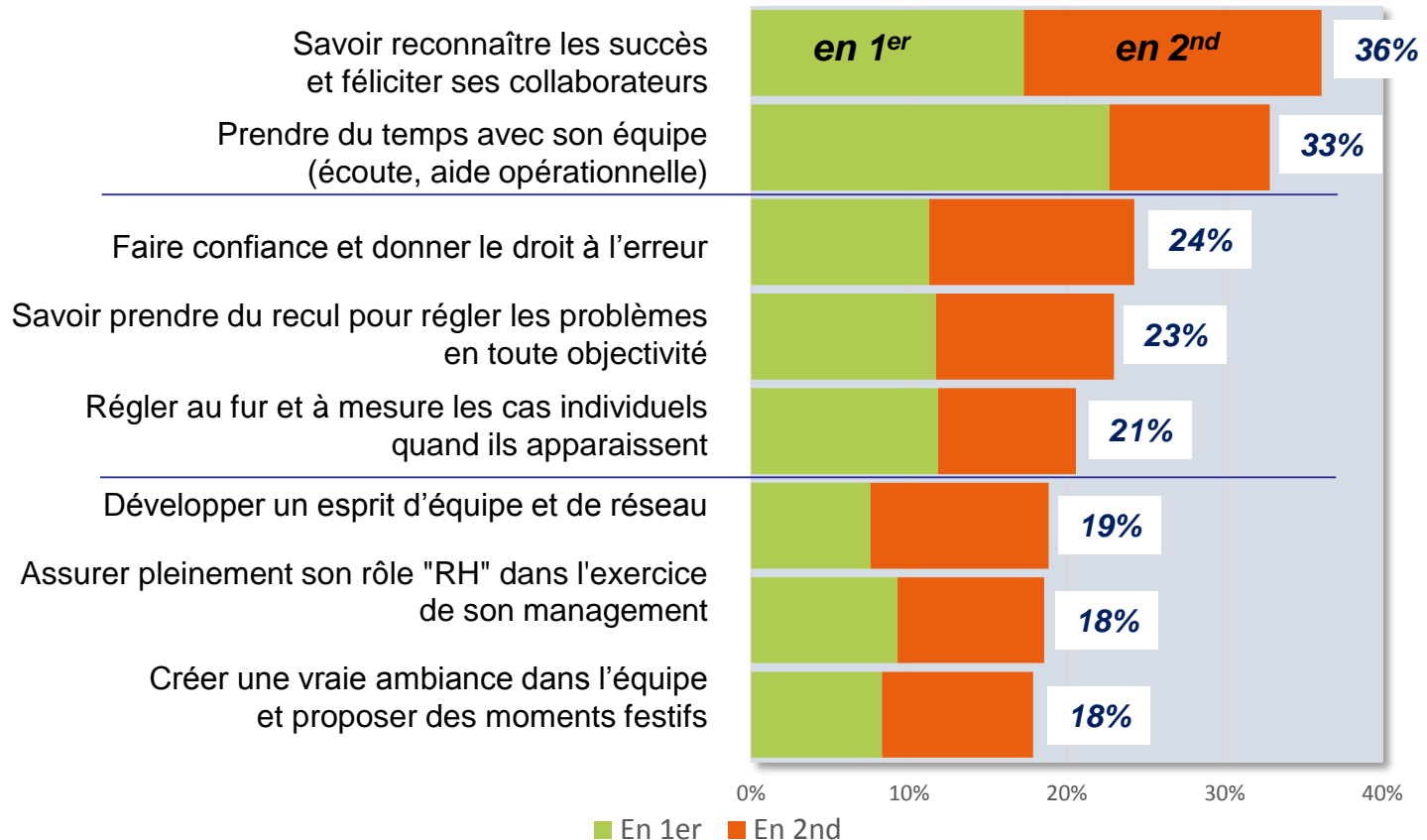


Lettre aux managers...

Reconnaissance et écoute à renforcer !

« Pour avoir dans son équipe un impact favorable sur le climat social, mon manager devrait ... »

2 choix possibles, hiérarchisés par les salariés, sur 8 propositions.





Principaux points de **satisfaction** et d'**insatisfaction** des salariés





Points de satisfaction et d'insatisfaction au travail

Intérêt, autonomie et qualité du travail

Mes activités sont variées et intéressantes

51%

J'apprends en permanence dans mon travail

45%

J'ai une réelle latitude d'action et de décision dans mon travail

39%

Clarté des missions et des objectifs

Je connais bien les missions et objectifs de mon poste

78%

Mes objectifs et priorités sont clairement définis

51%

Mon manager me guide et m'oriente dans les actions à mener pour atteindre mes objectifs

31%

Gestion des emplois et des compétences

Satisfait(e) de l'évaluation de mes compétences

31%

Satisfait(e) du développement de mes compétences

28%

Mon entreprise me donne la possibilité de construire mon projet professionnel

31%

Somme des réponses des salariés « d'accord » et « tout à fait d'accord »



Points de satisfaction et d'insatisfaction au travail

Relations au travail

Je peux compter sur l'aide de mes collègues en cas de difficultés

55%

Mon manager favorise les relations entre les membres de l'équipe

37%

Il existe une bonne coopération entre les différentes directions de l'entreprise

24%

Ambiance au travail

Les relations entre les jeunes et les seniors sont bonnes

60%

Globalement, je suis satisfait(e) des relations humaines

39%

Globalement, je suis satisfait(e) du climat social

34%

Confiance dans les dirigeants

J'adhère aux grandes orientations stratégiques de mon entreprise

29%

La DG est attentive au maintien d'un bon climat social dans l'entreprise

27%

La dimension humaine est prise en compte dans les changements

24%

Somme des réponses des salariés « d'accord » et « tout à fait d'accord »



Une **sérieuse alerte** sur les Risques Psycho-Sociaux





Le stress au travail : une réalité pour les salariés et les managers

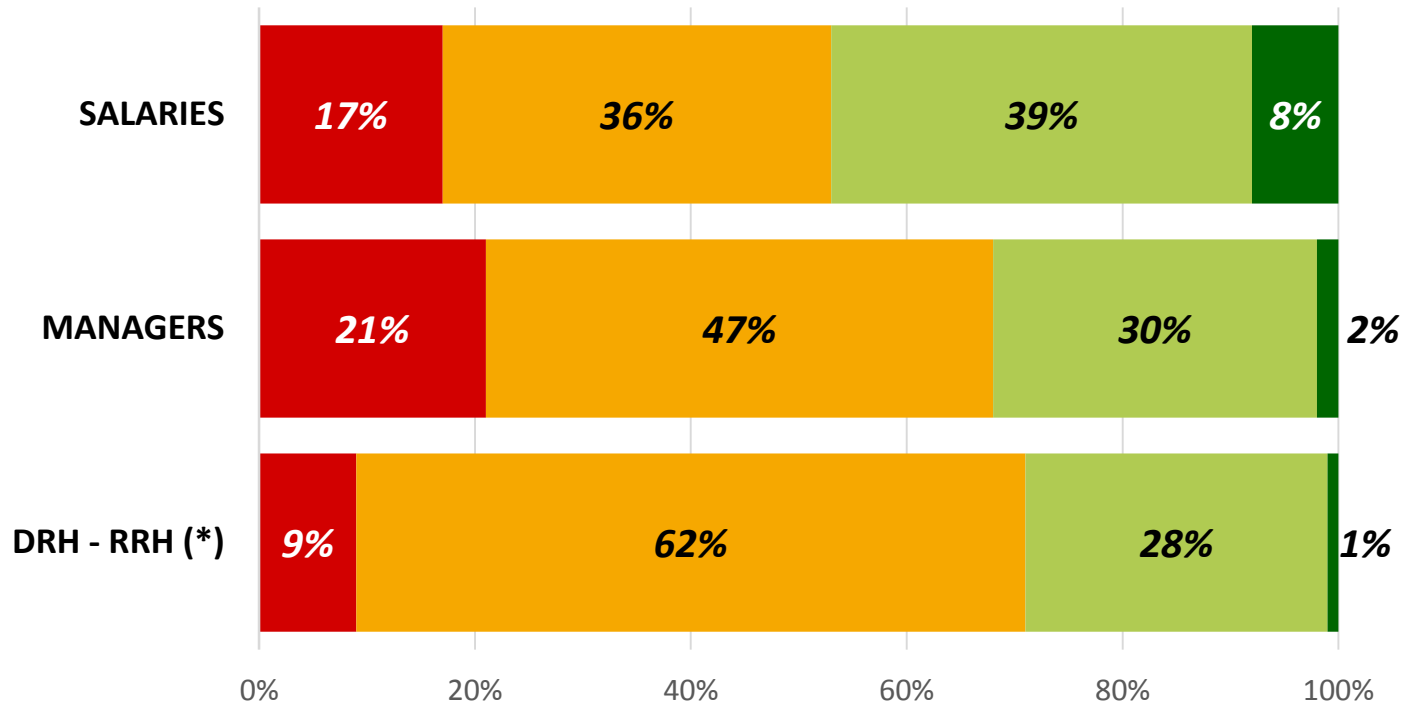
"Je subis un stress régulier dans mon travail"

Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, pas vraiment ■ Non, pas du tout ■

53 %
+7 pts
vs. 2013

68 %

71 %



* Précision. Les DRH-RRH n'ont pas répondu pour eux-mêmes, mais à cette proposition : **Imaginez qu'il soit demandé aux salariés de votre entreprise d'indiquer leur niveau d'accord avec cette affirmation : "Je subis un stress régulier dans mon travail". Sur quel niveau moyen se situeraient leurs réponses ?**



Le stress rend malade

Question posée aux Managers (68%) et aux Salariés (53%)
qui ont répondu "Oui" à la question précédente

"Ce stress a un impact négatif sur ma santé"

Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, pas vraiment ■ Non, pas du tout ■

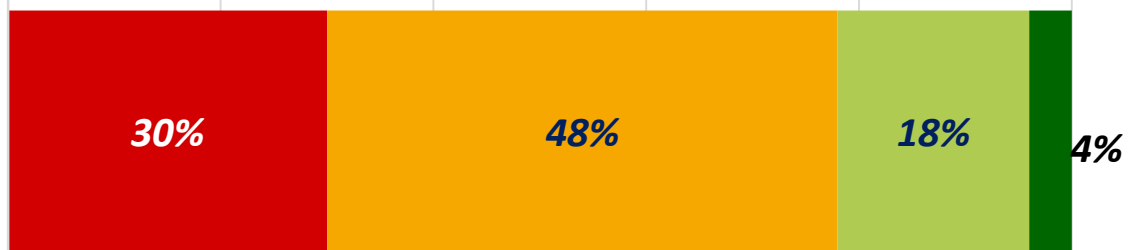
87 %

SALARIES



78 %

MANAGERS



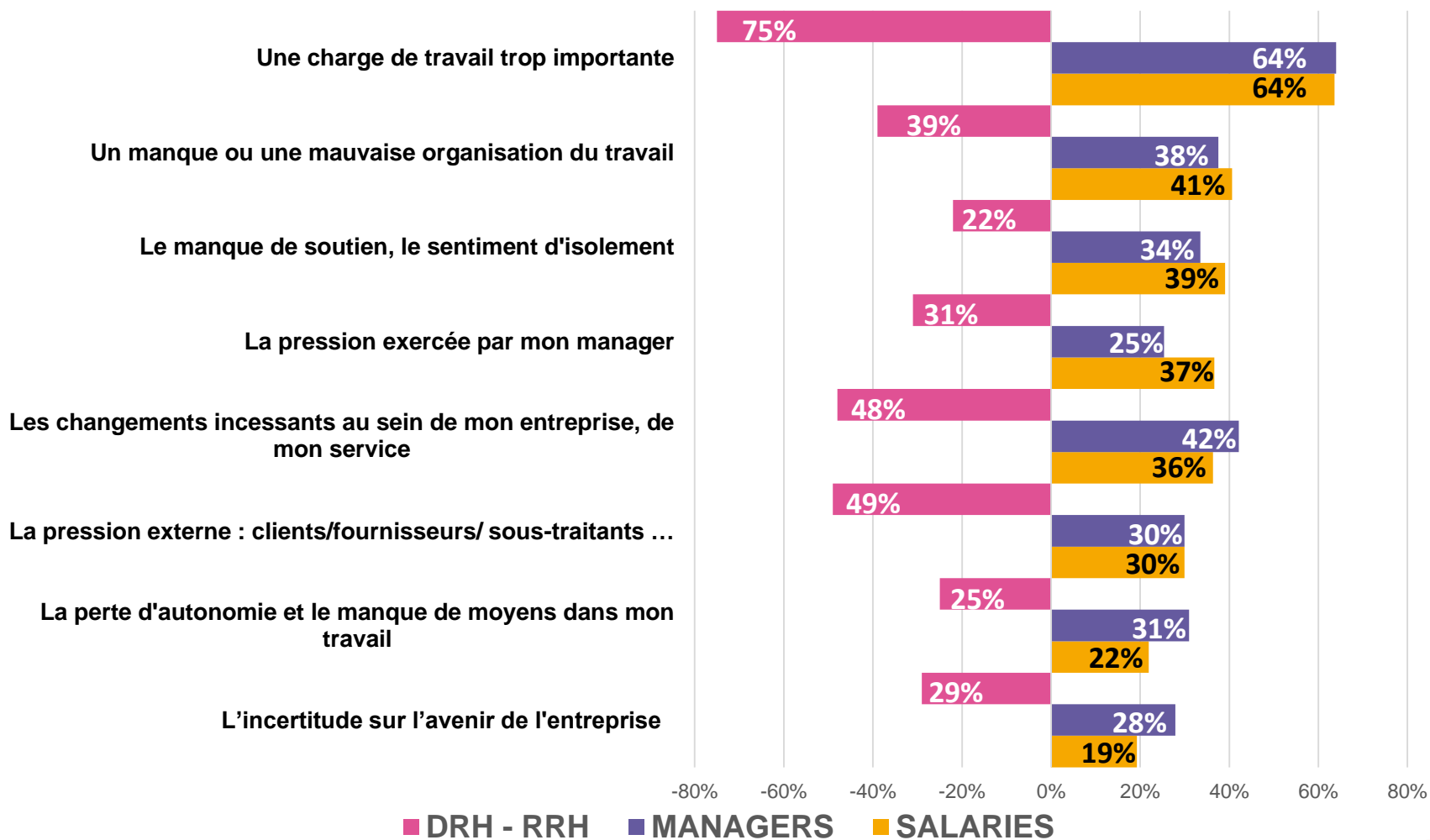
Pour les personnes ayant subi un stress régulier :

87 % des salariés et **78%** des managers déclarent que ce stress a eu un impact négatif sur leur santé.



La charge de travail considérée comme principale source de stress

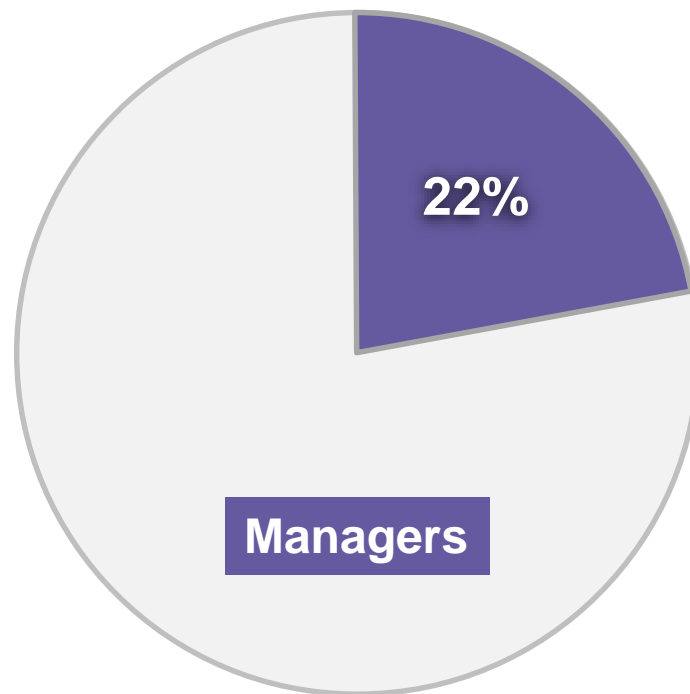
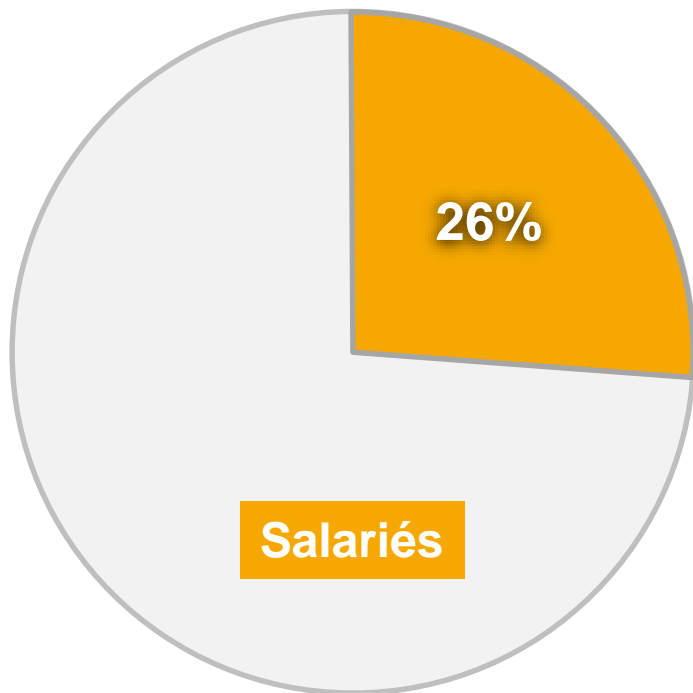
Uniquement avec ceux qui disent "oui, je subis un stress régulier ..."





1 salarié sur 4 déclare avoir subi au cours de sa carrière une dépression ou un burn-out

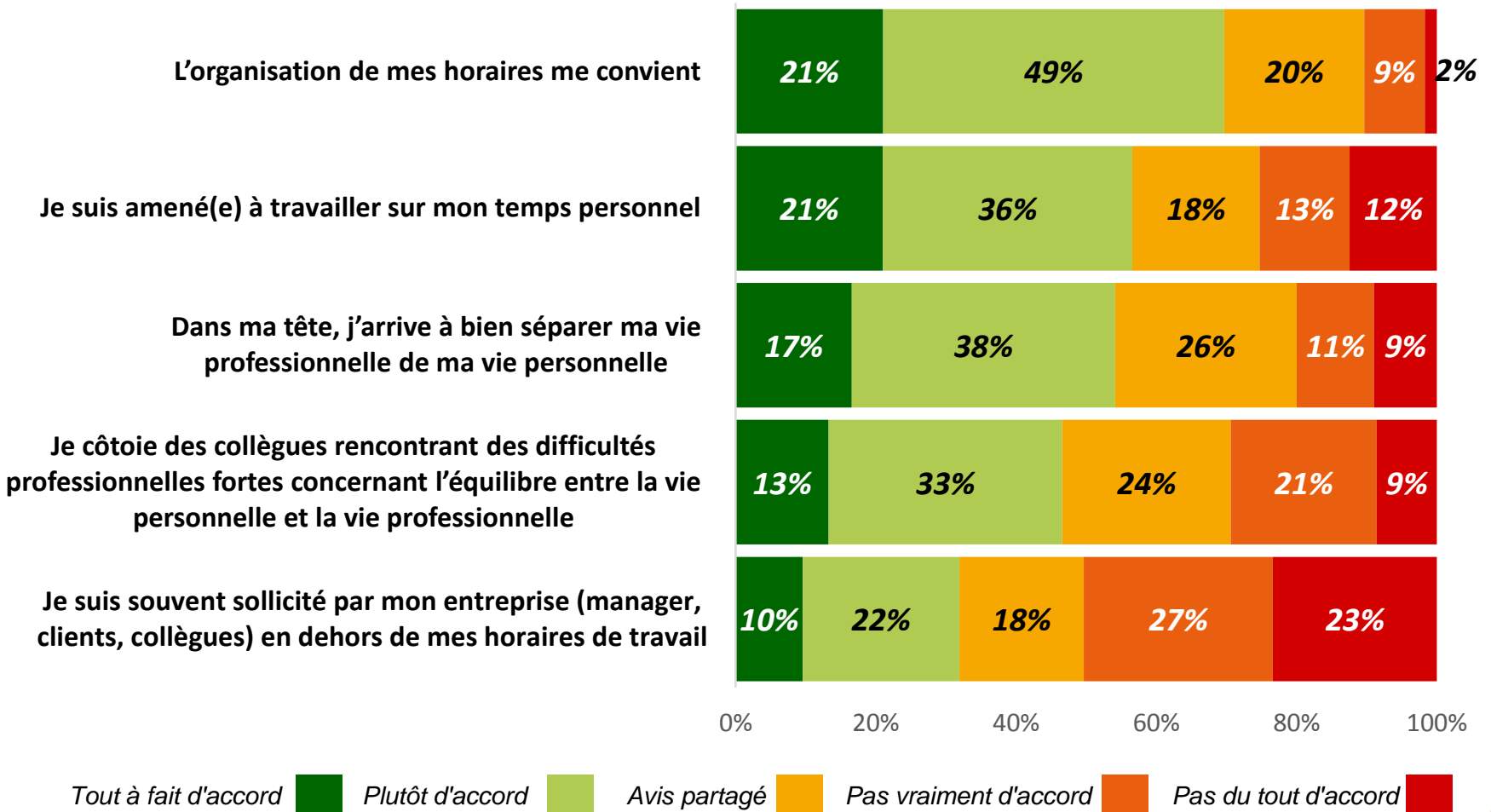
Dans votre carrière, votre travail vous a-t-il déjà causé des problèmes psychologiques graves (de type dépression, "burn-out"...) ?





Une frontière floue entre vie personnelle et vie professionnelle, surtout pour les managers

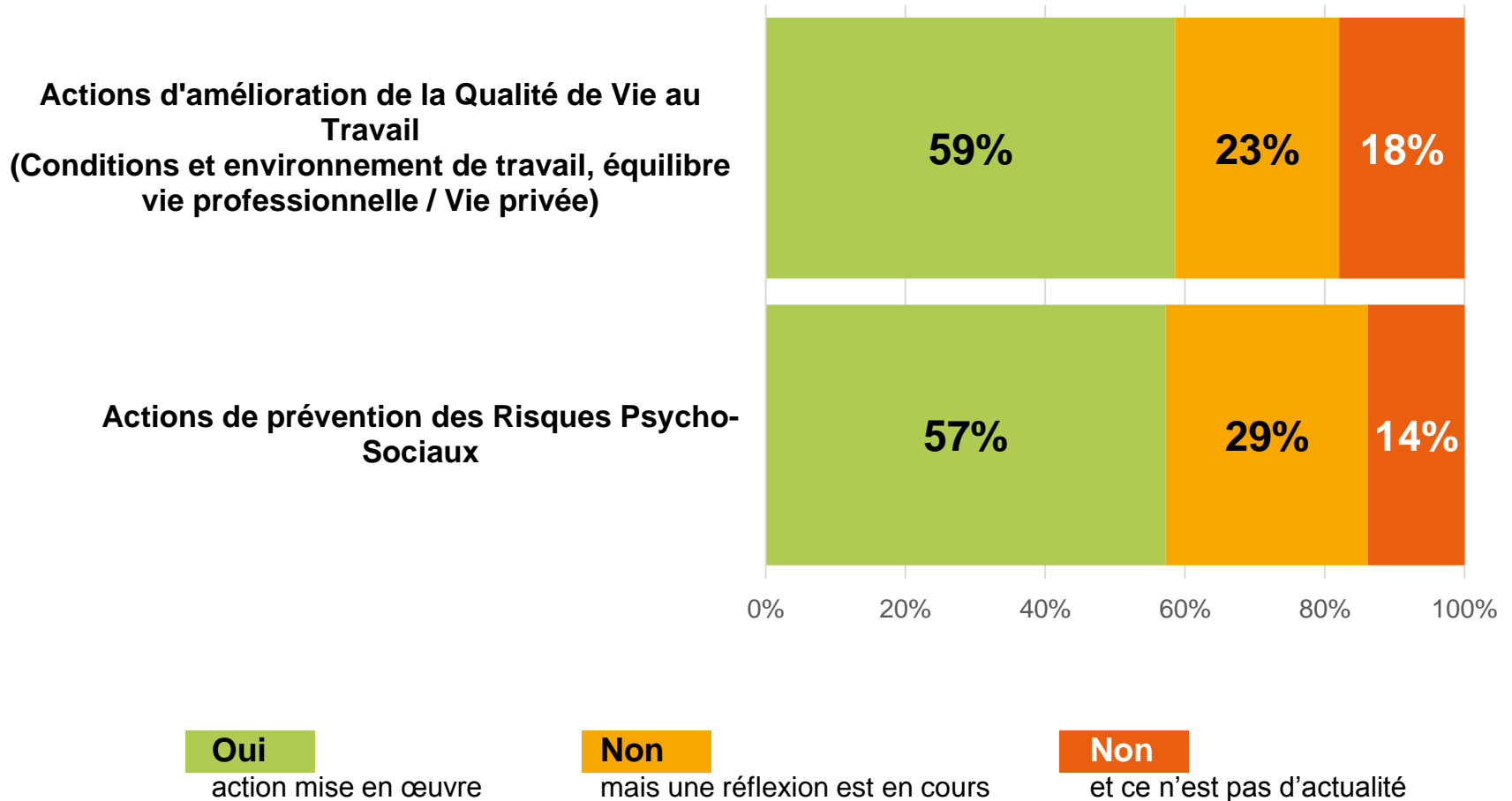
57% des managers sont amenés à travailler sur leur temps personnel vs. **un quart** des salariés





Face à ce constat, les DRH s'emparent du sujet : qualité de vie au travail (QVT) & risques psycho-sociaux (RPS)

Qualité de vie au travail : actions mises en œuvre dans l'entreprise

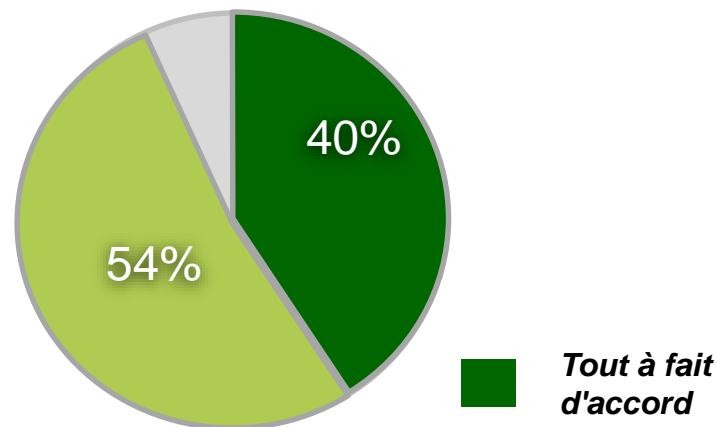




QVT, un nouveau point d'attention pour les managers

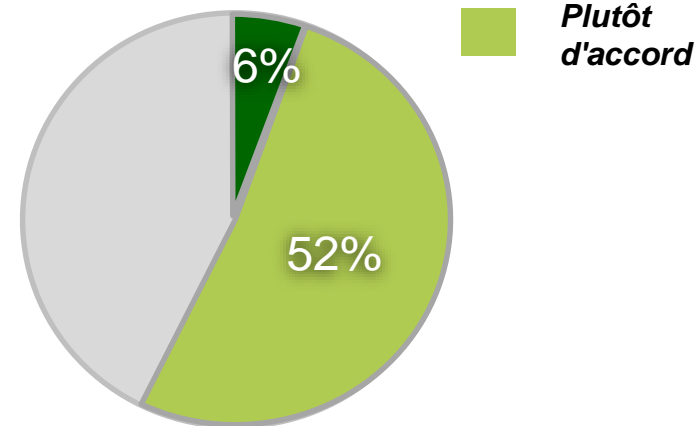
Managers

En tant que manager, je suis attentif au bien-être au travail de mon (mes) équipes(s)



DRH-RRH

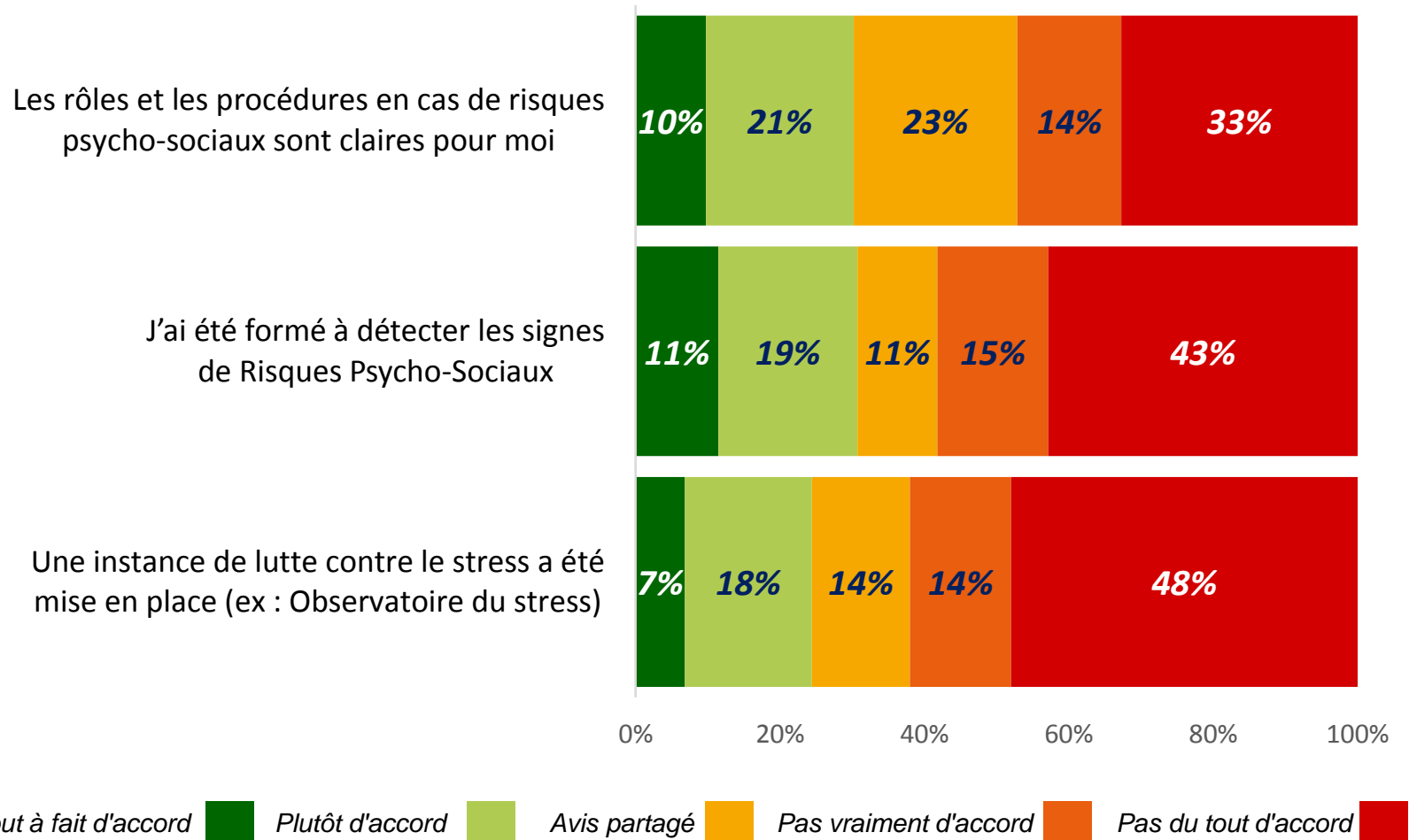
Les managers sont attentifs au bien-être au travail de leur(s) équipes(s)





RPS & QVT : des rôles à clarifier et des compétences à acquérir pour les managers

Manager – bien être au travail





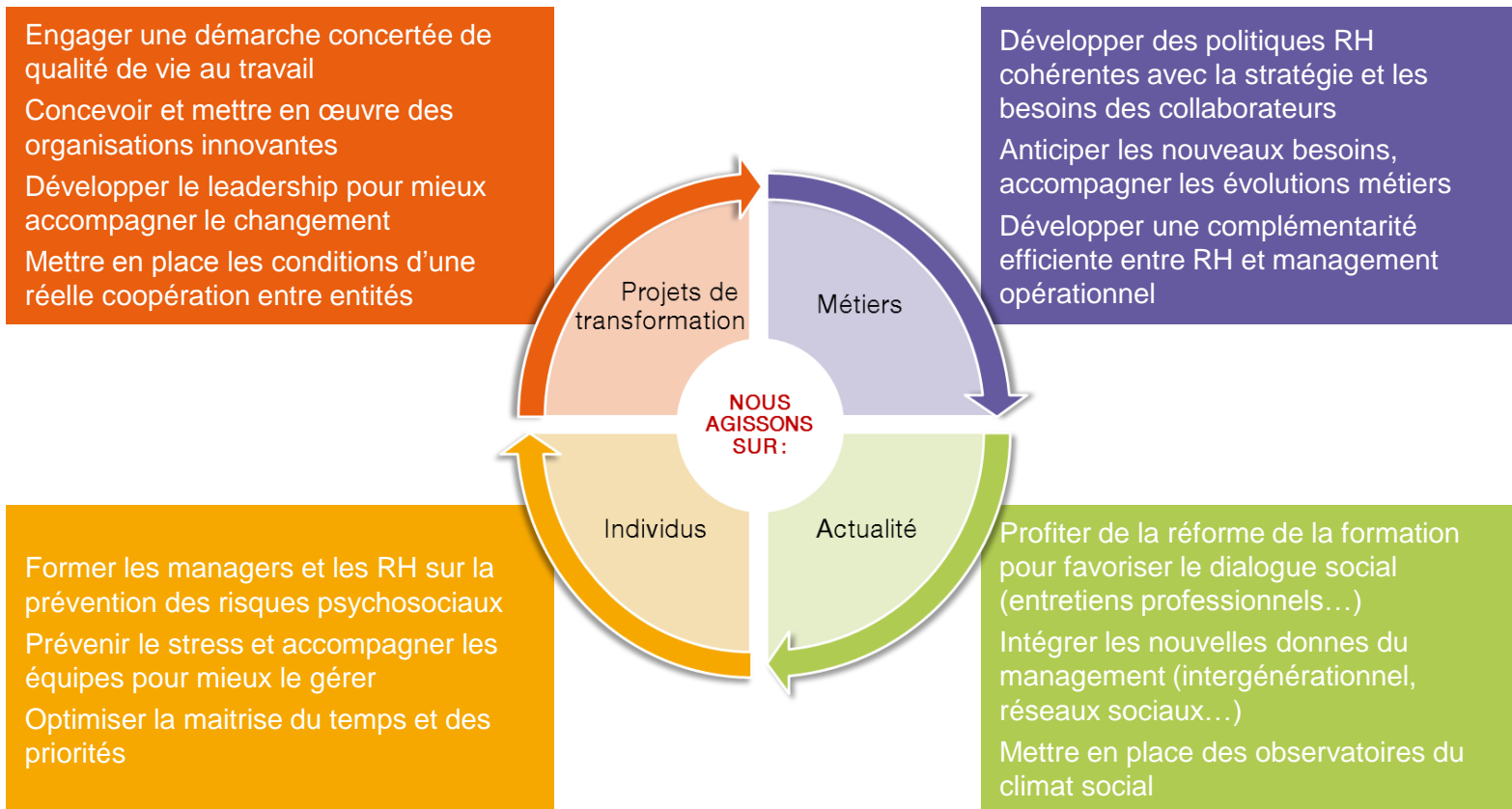
Agissez pour
améliorer la **qualité de
vie au travail !**





Agissez pour améliorer la qualité de vie au travail !

Ensemble, concevons votre solution **Conseil et Formation en entreprise**



Nos **MODES D'INTERVENTION** :

CONSULTING & FORMATION | INTER - INTRA - SUR-MESURE | CYCLES - DIPLOMANTS

Cegos – Conseil et Formation en entreprise

01 55 00 90 50

solutions-sur-mesure@cegos.fr



* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*