

BAROMÈTRE CEGOS

DÉCEMBRE 2017

CLIMAT SOCIAL & QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les chiffres clés 2017



cegos.fr

* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*



Leader international de la formation professionnelle et continue, le Groupe Cegos dévoile les résultats, pour 2017, de son **baromètre annuel « Climat social et Qualité de vie au travail »**.

Pour cette 19^e édition, 1 115 collaborateurs d'entreprises du secteur privé de plus de 100 salariés ont été interrogés : 700 salariés, 250 managers et 165 Directeurs (DRH) ou Responsables (RRH) des Ressources Humaines.

Principaux enseignements

- Climat social en entreprise : la confiance progresse
- Vie professionnelle et personnelle : une frontière toujours plus floue
- Stress et qualité de vie : une meilleure prise en compte
- Politique RH et égalité professionnelle : des écarts de perception importants
- Réforme du Code du travail : les salariés sensibles à l'emploi



CLIMAT SOCIAL EN ENTREPRISE

LA CONFIANCE PROGRESSE

Le climat social dans l'entreprise, perçu comme stable sur un an par les trois populations interrogées, s'améliore depuis 2014. Même si cette opinion est plus prononcée chez les DRH-RRH et les managers, elle concerne également les salariés.

22%

des salariés perçoivent une amélioration du climat social contre 9% seulement en 2014.

Les conditions de travail sont jugées satisfaisantes, en particulier par les managers. Par exemple, 86% d'entre eux (et 75% des salariés) disent ainsi pouvoir compter sur l'aide de leurs collègues en cas de difficultés liées à leur travail.

La confiance progresse entre collaborateurs et managers :

- 73% des salariés (+11 pts vs 2015) et 78% des managers (+3 pts) font confiance à leur manager.
- 58% des salariés (+3 pts vs 2015) et 67% des managers (+ 9pts) considèrent que leur manager contribue au développement de leurs compétences.

Les DRH partagent également cette vision puisque 83% pensent que les managers font confiance à leurs collaborateurs (+5 pts vs 2015) et 85% que les collaborateurs font confiance à leurs managers (+13 pts).

“ Catherine Lainé,
Directrice de Projets spécialiste
des enjeux RH – groupe Cegos

« La tendance se confirme : quelle que soit la perception du climat social dans l'entreprise, le “micro-climat” au sein des équipes continue de s'améliorer.

Il y a une réelle confiance des collaborateurs dans le management au quotidien, avec des managers perçus comme plus à l'écoute. Cela interroge aussi sur certains process, tels que l'entretien annuel : quelle est aujourd'hui sa pertinence quand une large majorité des salariés attend désormais des retours très réguliers sur leur travail ?

L'enjeu des nouveaux processus de management est central pour conserver un fort niveau d'implication et d'investissement au travail... surtout quand on constate que le premier levier de motivation des salariés (pour 45% d'entre eux) demeure, comme en 2016, le “simple fait de ne pas être au chômage”... »

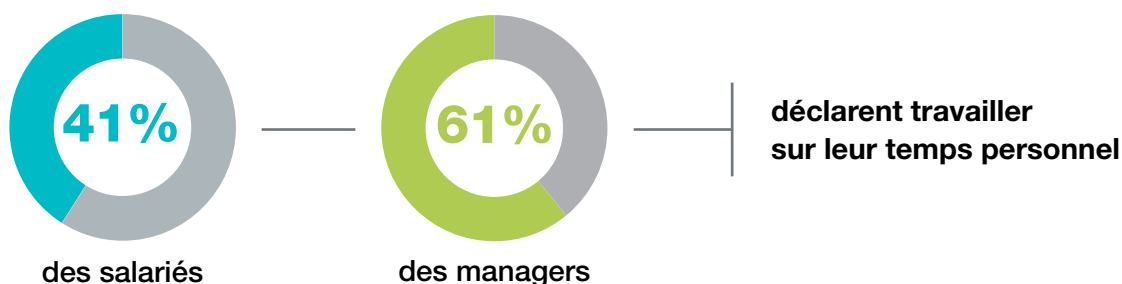


VIE PROFESSIONNELLE & PERSONNELLE

UNE FRONTIÈRE TOUJOURS PLUS FLOUE

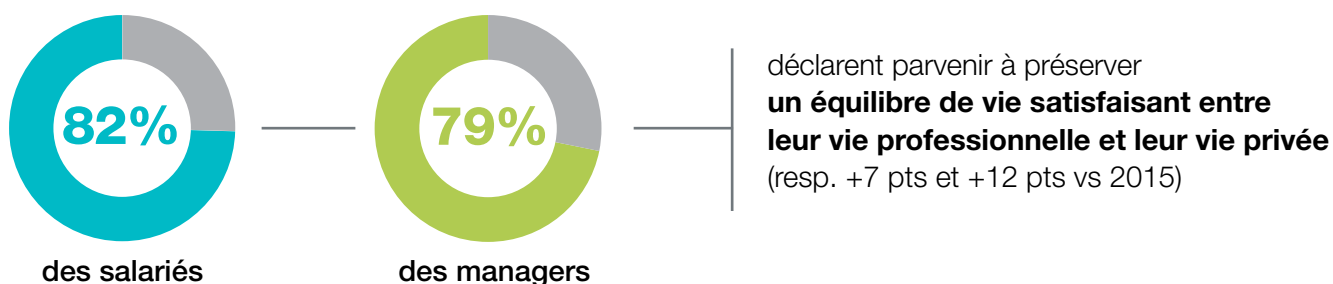
Le digital est désormais pleinement ancré dans le quotidien des collaborateurs de l'entreprise et l'effet nouveauté des outils numériques s'essouffle. La perception de leur impact est moins présente qu'auparavant, de nouvelles habitudes s'installent.

Les nouveaux usages, liés notamment au digital, accélèrent le phénomène d'imbrication des vies personnelles et professionnelles des collaborateurs.



Les DRH-RRH sont de plus en plus conscients de ce phénomène, en augmentation depuis 2015. Ils sont près de **8 sur 10 à estimer que les cadres de leur entreprise sont concernés** (+23 pts vs 2015) et **6 sur 10 quand il s'agit des non-cadres** (+38 pts).

Pour autant, comme le perçoit également la fonction RH, les collaborateurs semblent progressivement « s'y faire » :



66%

des collaborateurs considèrent que le travail est une source d'épanouissement personnel plus qu'une contrainte.

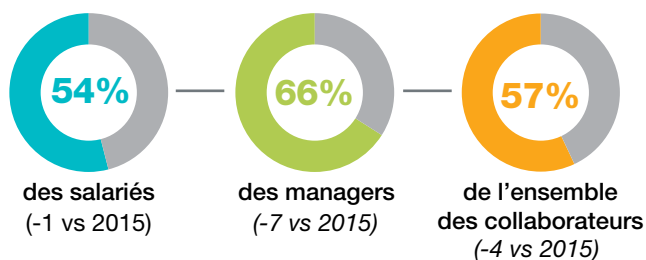
Cet épanouissement est plus prononcé chez les managers (76% vs 62% pour les salariés), les jeunes, les cadres et les collaborateurs de PME (moins de 300 salariés).

STRESS ET QUALITÉ DE VIE

UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE

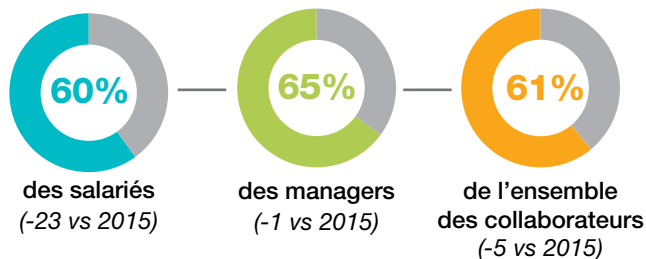
Le stress au travail persiste, même si ses effets perçus sur la santé semblent s'atténuer. Nouvelle normalité acceptée par le corps social de l'entreprise ou premiers effets des mesures de Qualité de vie au travail prises par les DRH ? Il est encore trop tôt pour le dire.

Je subis un stress régulier dans mon travail



La perception des DRH-RRH est cohérente : 66 % d'entre-eux considèrent que les collaborateurs de leur entreprise subissent un stress régulier dans leur travail (+1 vs 2015).

Ce niveau de stress a un impact négatif sur ma santé



Pour les salariés, managers et DRH-RRH le premier facteur de stress identifié reste la charge de travail, même si son poids diminue depuis 2015. Par ailleurs, deux autres causes augmentent fortement : la pression exercée par le manager et le manque de soutien (sentiment d'isolement).

Phénomène toujours aussi préoccupant, **les problèmes psychologiques causés par le travail s'ancrent durablement dans le paysage professionnel.** Ils touchent plus fortement les ouvriers, les managers de moins de 40 ans et les femmes.

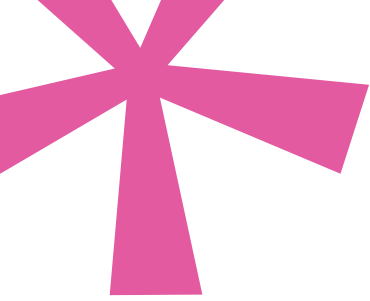
Ainsi, depuis 2014, **27% des collaborateurs** (salariés comme managers) indiquent avoir fait face à ce type de problèmes au cours de leur carrière.

“ **Isabelle Drouet de la Thibauderie,**

Manager de l'Offre et de l'Expertise « Ressources Humaines » - Groupe Cegos

« Les risques psychosociaux (RPS) sont désormais mieux connus dans l'entreprise. Ce n'est plus un tabou et la parole sur ces sujets s'est libérée. De fait, les initiatives en faveur de la Qualité de vie au travail sont bien enclenchées par les Directions RH : 63% d'entre elles ont mis en œuvre des actions de prévention des RPS (+5 pts vs 2015).

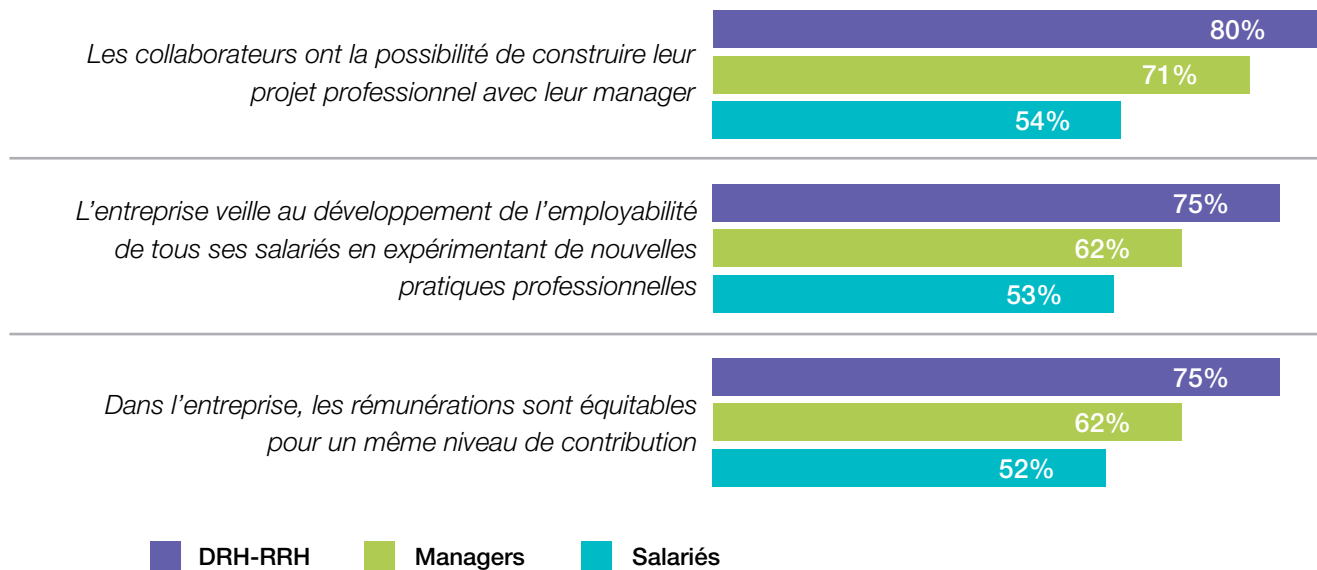
De même, les managers semblent aujourd'hui mieux formés et plus attentifs au bien-être au travail. 58% d'entre eux estiment que les rôles et procédures en cas de RPS sont clairs pour eux (+13 pts vs 2015) et 53% disent avoir été formés sur ces sujets (+12 pts). »



POLITIQUE RH ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

DES ÉCARTS DE PERCEPTION IMPORTANTS

Concernant la politique RH au quotidien (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, employabilité, rémunération...), **les DRH-RRH et le corps managérial ont une vision beaucoup plus positive que les salariés.**



En termes d'égalité professionnelle, malgré une amélioration sensible en 2017, **l'écart de perception entre les femmes et les hommes persiste.**

Les femmes sont ainsi :

- 56% à considérer qu'elles disposent d'une **réelle latitude d'action et de décision dans le travail** (vs 67% des hommes).
- 58% à déclarer subir un **stress régulier au travail** (vs 50% des hommes).
- 60% à estimer que **leur manager est équitable** avec les membres de leur équipe (vs 69% des hommes).

L'équité entre hommes et femmes dans les organisations demeure donc un enjeu de taille et un vrai défi à relever.



RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

LES SALARIÉS SENSIBLES À L'EMPLOI

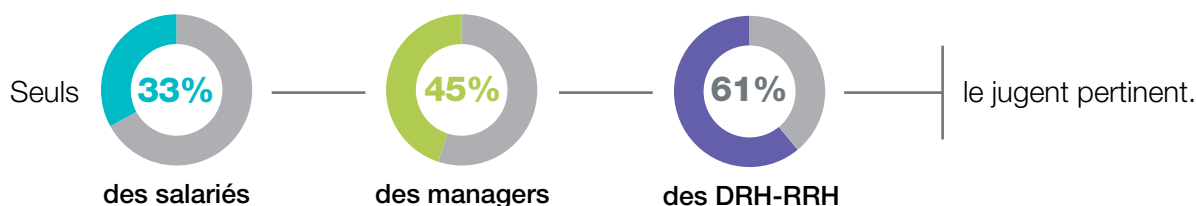
Dans un contexte de transformation du dialogue social, initié par la Loi El Khomri et confirmé par les ordonnances Macron, **les salariés restent confiants envers les Instances Représentatives du Personnel (IRP)** :

68% d'entre eux considèrent que les **IRP sont au service de tous les collaborateurs de l'entreprise**, quels que soient leurs statuts et leurs fonctions.

6/10 les trouvent efficaces dans la résolution des conflits individuels.

Cette perception positive est partagée par les Directeurs et Responsables RH qui affirment, à 75%, faire confiance aux IRP pour accompagner les transformations de l'entreprise.

Concernant la flexisécurité, ce concept est mal connu et controversé.



Concrètement, la perception de l'impact des mesures des ordonnances Macron s'avère contrastée selon les populations.

Le Gouvernement vient d'annoncer 36 mesures qui visent à réformer le Code du travail en France. Selon vous, ces mesures permettront-elles de :

	Salariés	Managers	DRH-RRH
Favoriser l'emploi et le développement économique des PME	56%	49%	48%
Faciliter les embauches	56%	38%	49%
Développer la compétitivité des entreprises	53%	52%	55%
Améliorer le dialogue social dans l'entreprise	52%	38%	49%
Accorder plus de poids aux salariés dans les grandes décisions de l'entreprise	49%	32%	40%
Fluidifier le dialogue social dans l'entreprise	48%	40%	56%
Mieux protéger les salariés	47%	29%	35%
Adapter le modèle social français aux nouveaux enjeux du monde du travail (accélération des cycles technologiques, mutation économique, évolution rapide des emplois...)	42%	45%	52%
Encourager les investissements étrangers en France	40%	38%	45%

Baromètre réalisé en septembre 2017

Quels domaines profiteront le plus de ces mesures ?

- **Pour les salariés, il s'agit de l'emploi.** Elles favoriseront l'emploi et le développement économique des PME et faciliteront les embauches selon 56% des personnes interrogées.
- **Selon les managers, c'est le développement de la compétitivité des entreprises** (52%).
- **D'après les DRH-RRH, le dialogue sera amélioré dans les entreprises** (56%).



À VOS CÔTÉS POUR VOUS ACCOMPAGNER

“ **Annick Allegret,**
Membre du Directoire du Groupe Cegos

« L'édition 2017 de notre baromètre de Climat social souligne la place plus que jamais stratégique de la fonction RH et du corps managérial dans l'entreprise pour garantir l'équilibre entre performance économique, opérationnelle et sociale.

Une dernière donnée de l'étude est ici éclairante : si le niveau de confiance dans l'entreprise reste élevé, le sentiment d'attention portée à la dimension humaine reste en retrait. En la matière, les managers doivent être accompagnés dans la durée pour réussir, dans un contexte de transformation sans précédent pour les organisations.

En gagnant en agilité et en leadership, en accompagnant plus efficacement les changements, les managers ne sont pas seuls mais restent un maillon déterminant pour créer la dynamique de collaboration et de transformation aujourd'hui indispensable à toute entreprise. »

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES, ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS



Consulting

Accompagner et faire réussir vos projets de transformation



Formations sur mesure

Mettre en place une solution unique spécialement conçue pour votre entreprise



Projets internationaux

Déployer des dispositifs corporate partout dans le monde

Cette étude vous intéresse ? Vous voulez en savoir plus ?

Nous sommes à votre disposition pour vous la présenter dans son intégralité, **prenons rendez-vous !**

01 55 00 90 50



BEYOND KNOWLEDGE*

* Bien plus que des savoirs