



Communiqué de presse

Issy-les-Moulineaux, 15 novembre 2016

Climat social et qualité de vie au travail Baromètre Cegos – 18^{ème} édition

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

Leader international de la formation professionnelle et continue, le Groupe Cegos dévoile les résultats de la 18^{ème} édition de son Baromètre « Climat social et qualité de vie au travail ». Pour cette édition, 1 210 personnes d'entreprises et d'organisations de plus de 100 salariés du secteur privé ont été interrogées en France (730 salariés, 300 managers et 180 Directeurs des Ressources Humaines – Responsables des Ressources Humaines - DRH-RRH).

I –MOTIVATION, IMPLICATION ET INVESTISSEMENT AU TRAVAIL

Premier enseignement de cette édition 2016 : **69 % des personnes interrogées** (64 % pour les salariés et 80 % pour les managers) **se disent globalement satisfaites du climat social** dans leur entreprise. **Un indicateur est en hausse de 5 points par rapport à 2015.**

Pour autant, 41% des salariés et 30% des managers déclarent qu'ils perçoivent une dégradation du climat social dans leur entreprise depuis un an (contre 16% des Directeurs et Responsables des Ressources Humaines (DRH-RRH)).

La perception de cette dégradation est toutefois en diminution vs 2015 (-1 point côté salariés, -20 pts côté managers et -18 pts côté DRH-RRH). Une évolution qui tient peut-être à **l'acclimatation des salariés et du corps managérial à un environnement perçu comme difficile depuis plusieurs années.**

De fait, la perception de l'ambiance générale de travail demeure très positive, en particulier chez les managers :

- 75 % des salariés et 86 % des managers sont fiers de travailler dans leur entreprise ;
- 72% des salariés et 87% des managers sont globalement satisfaits de leur emploi actuel.

Catherine Lainé, Directrice de Projet, spécialiste des enjeux RH chez Cegos, analyse :

« Le contraste est toujours saisissant entre le ressenti des salariés sur leur propre travail et leur perception de l'environnement global (dans leur entreprise ou au plan macroéconomique).

*Le 'micro-climat' au sein des équipes reste très positif, alors même que l'environnement macro reste très anxiogène. Nous faisons l'hypothèse que les salariés ont désormais intégré les difficultés inhérentes au marché du travail et qu'ils relativisent leurs difficultés quotidiennes. D'ailleurs, **le simple fait d'avoir un travail et de ne pas être au chômage constitue le premier levier de motivation pour 41 % des salariés !** ».*

Autre indicateur important, **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.

Quant à l'épanouissement au travail, la tendance reste globalement positive : pour 63 % des personnes interrogées, le travail est une source d'épanouissement personnel avant d'être une source de contraintes. **A noter toutefois que les managers apparaissent nettement plus épanouis que les salariés** (78 % vs. 57 %). Autre point notable : les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise sont plus épanouis (72 %) que ceux qui y sont présents depuis plus de 10 ans (53 %).

II – PROXIMITE ET ACCOMPAGNEMENT AU CŒUR DES BESOINS DES SALARIES

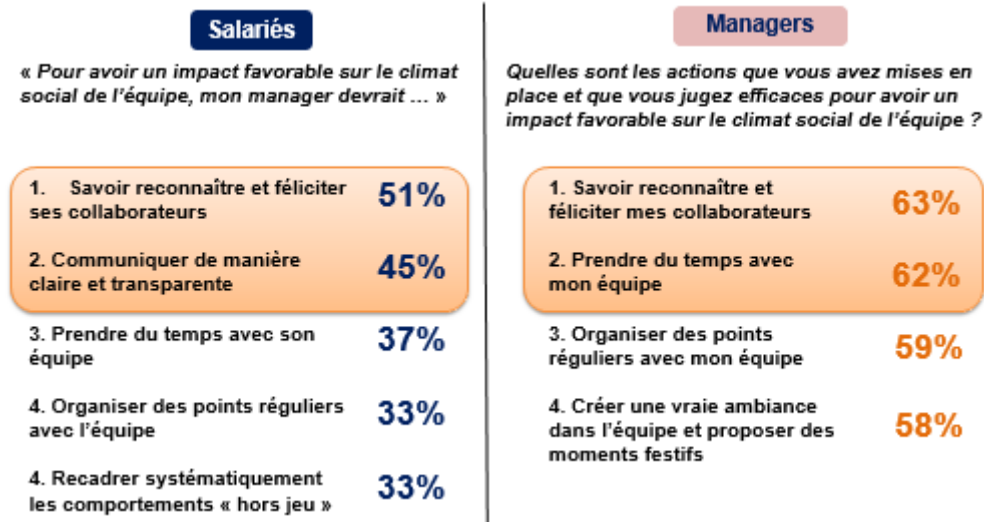
La conscience professionnelle des salariés, mesurée par leur niveau d'investissement et d'implication au travail, repose avant tout sur **la qualité de leur poste de travail et celle de leur relation avec leur manager** :

- 71% des salariés considèrent leurs activités comme variées et intéressantes ;
- 76 % reconnaissent que leurs objectifs et priorités sont clairement définis ;
- 82 % pensent que leur manager leur fait confiance et 67 % ont confiance en leur manager ;
- 59 % se sentent écoutés et compris par leur manager.

Pour autant, **les salariés attendent davantage d'accompagnement au quotidien ainsi qu'une meilleure prise en compte des relations humaines** :

- 62 % (-10 pts vs. 2015) estiment avoir une réelle latitude d'action et de décision dans leur travail ;
- 48 % considèrent que leur manager les guide et les oriente dans les actions à mener pour atteindre leurs objectifs ;
- Pour 47 % d'entre eux seulement, la dimension humaine est prise en compte dans les décisions au sein de leur entreprise ;
- 47 % également perçoivent une bonne coopération entre les différentes directions de l'entreprise.

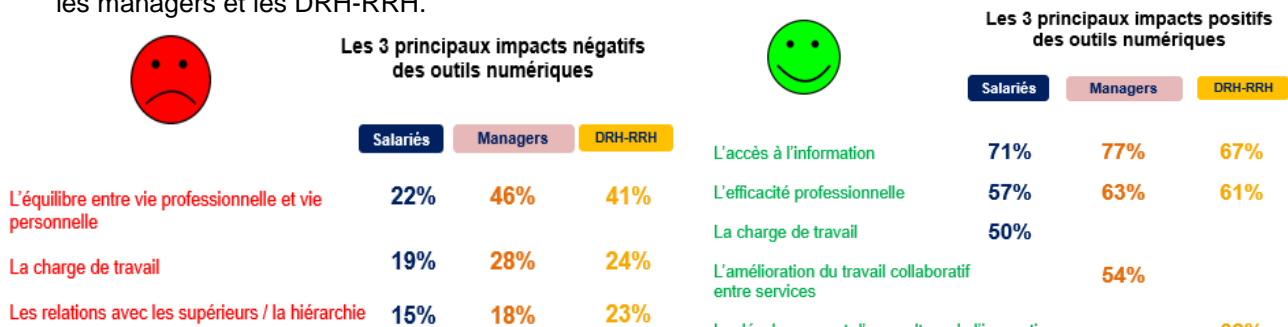
Le besoin de proximité des salariés est assez bien partagé par les managers, interrogés sur les actions qu'ils ont mises en place et qu'ils jugent efficaces pour améliorer le climat social au sein de leurs équipes :



Baromètre Cegos 2016 – Climat social et qualité de vie au travail

III – EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE : UN CONSTAT EN DEMI-TEINTE

La tendance observée les années passées se confirme : pour l'ensemble des populations interrogées (salariés, managers, DRH), **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.



Baromètre Cegos 2016 – Climat social et qualité de vie au travail

Annette Chazoule, Manager d'offre et d'expertise « Management et Leadership » chez Cegos, nuance :

« Les impacts négatifs attribués aux outils numériques se sont nettement réduits depuis 2015 :

L'impact sur l'équilibre vie pro/vie perso est passé de 29 % à 22 % chez les salariés et de 61 % à 46 % chez les managers ;

L'impact sur la charge de travail est passé de 29 % à 19 % chez les salariés et de 52% à 28 % chez les managers.

D'une part, la digitalisation est désormais entrée dans les habitudes de travail des collaborateurs. D'autre part, salariés et managers peuvent avoir le sentiment de mieux maîtriser cet effacement des frontières : si la vie professionnelle peut empiéter sur la vie personnelle, de plus en plus de salariés ont aussi pris l'habitude de gérer sur leur lieu de travail des questions personnelles. **De fait, 83 % des salariés (+8 pts vs. 2015) et 76 % des managers (+9 pts) disent qu'ils arrivent à bien séparer leur vie pro de leur vie perso. Les frontières s'effacent, mais chacun pense être en mesure de faire la part des choses.**

Certains travaux scientifiques ont d'ailleurs montré que l'hyperconnexion augmenterait la fatigue psychique tout en donnant un sentiment de facilité et de libre consentement. »

Sur ces aspects, **les DRH sont d'ailleurs plus partagés que leurs équipes** : si 85 % d'entre eux pensent que les collaborateurs sont satisfaits de l'organisation de leur travail, 56 % disent constater des difficultés fortes concernant l'équilibre vie pro/vie perso chez un certain nombre de collaborateurs.

IV – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL / RISQUES PSYCHO-SOCIAUX : L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN QUESTION

Les risques psycho-sociaux restent **un point d'alerte très fort dans les entreprises** : en dépit d'une légère diminution depuis l'an dernier, le stress au travail reste très présent :

- 55 % des salariés et 64 % des managers disent subir un stress régulier au travail.
- 72 % des salariés et 74 % des managers estiment que ce stress a un impact négatif sur leur santé.

Les DRH-RRH sont d'ailleurs lucides puisque 65 % d'entre eux pensent que les salariés de leur entreprise subissent un stress régulier.

Même si l'intensité du stress des équipes tend à diminuer, **c'est l'organisation même du travail au sein des entreprises qui est en cause** : la charge de travail et le manque/la mauvaise organisation du travail sont identifiés par les 3 populations interrogées comme les deux premières sources de stress.

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%

Baromètre Cegos 2016 – Climat social et qualité de vie au travail

Autre point d'alerte déjà constaté lors des éditions précédentes : **un quart des répondants déclare avoir subi, au cours de sa carrière, un problème psychologique grave, de type dépression ou burn-out**. Si cette réalité est préoccupante, elle est toutefois mieux connue et prise en compte aujourd'hui.

V – LA POLITIQUE RH AU QUOTIDIEN

En matière de Gestion des Emplois et des Compétences, les salariés sont toujours en manque d'informations et de soutien de la part de leur hiérarchie :

- Seuls 51 % d'entre eux estiment être bien informés de l'évolution des métiers au sein de leur entreprise, contre 65 % des managers.
- 48 % considèrent que leur entreprise leur donne la possibilité de construire leur projet professionnel, contre 65 % des managers.

En décalage, les DRH-RRH affichent plutôt ici leur satisfecit : 84 % estiment que les collaborateurs sont bien informés et 80% qu'ils ont la possibilité de construire leur projet professionnel...

Concernant **les rémunérations**, les salariés mettent en question l'équité et le mérite individuel. Si 80% des DRH-RRH pensent que leurs collaborateurs sont globalement satisfaits du système de rémunération dans leur entreprise, seuls 55 % des salariés sont d'accord avec cette affirmation. De même, 69 % des DRH-RRH estiment que les augmentations salariales prennent en compte le mérite individuel, contre 31 % des salariés et 40 % des managers...

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les données collectées viennent corroborer le vécu du terrain : **le chemin à parcourir est encore long !**

Les femmes sont ainsi moins nombreuses que les hommes à considérer leur rémunération comme équitable et cohérent au regard du marché du travail ; elles sont aussi davantage touchées par les risques psycho-sociaux...

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%	Levier 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%

Baromètre Cegos 2016 – Climat social et qualité de vie au travail

Enfin, en matière de **dialogue social**, les salariés sont globalement plus positifs dans leur vision des représentants du personnel que les managers, qui restent sceptiques : seuls 44 % d'entre eux ont confiance dans l'action des représentants du personnel pour accompagner les transformations des entreprises, contre 50 % des salariés et 71 % des DRH-RRH.

Annick Allegret, membre du Directoire du Groupe Cegos en charge de l'activité Conseil et Formation Sur Mesure, conclut :

« Cegos mène ce Baromètre de Climat social depuis 18 ans, et chaque année ses conclusions valident ce que nous pouvons observer chez nos clients au quotidien. Les indicateurs de cette édition 2016 sont contrastés. Ils témoignent à la fois d'un environnement macroéconomique très anxiogène mais aussi d'atouts dont disposent aujourd'hui les entreprises et qu'elles ne doivent pas sous-estimer :

- *Des salariés qui restent engagés, impliqués, motivés... qui demandent légitimement à d'être mieux accompagnés ;*
- *Des managers qui ont semble-t-il gagné en autonomie et en responsabilités... mais se sentent parfois démunis pour satisfaire à la fois leurs équipes et leur hiérarchie.*

Notre rôle est d'éclairer les entreprises sur les atouts dont elles disposent pour traverser avec succès les mutations à l'œuvre dans le monde du travail. Et de sans cesse leur rappeler que le développement des compétences et l'accompagnement des équipes sont une condition absolue pour relever ces défis.

Contacts presse :

Mathieu Cadot / +33 (0)1 55 00 96 64 / +33 (0)6 76 05 96 17 / mcadot@cegos.fr
Catherine Bonjour / +33 (0)1 55 00 93 22 / +33 (0)6 88 21 97 30 / cbonjour@cegos.fr

À propos du Groupe Cegos

Créé en 1926, le Groupe Cegos est leader international de la formation professionnelle. Aujourd'hui directement implanté dans 11 pays d'Europe, d'Asie et d'Amérique Latine, le Groupe est aussi présent dans plus de 50 pays au travers d'un réseau de partenaires et distributeurs, leaders de la formation et acteurs technologiques majeurs.

Fort de 1000 collaborateurs et de plus de 3000 consultants partenaires, le groupe forme chaque année 250 000 personnes dans le monde et réalise un chiffre d'affaires de 200 millions d'euros.

Cegos déploie une offre globale incluant formations clés en main ou sur mesure, conseil opérationnel, Managed Training Services et projets internationaux de formation. Son approche du « blended learning » vise à proposer l'expérience apprenant la plus adaptée et la plus compétitive en combinant plusieurs modalités pédagogiques (formation en salle, modules e-learning, visioconférences, vidéocasts, parcours e-formation...).

www.cegos.com

Suivez-nous également sur [Twitter](#) et [Facebook](#).