



Communiqué de presse

Paris, le 5 décembre 2017

## Baromètre Cegos « Climat social et Qualité de vie au travail – 19<sup>ème</sup> édition

### **Pour 66 % des salariés, le travail est d'abord une source d'épanouissement personnel avant d'être une contrainte**

Leader international de la formation professionnelle et continue, le Groupe Cegos a dévoilé aujourd'hui les résultats de la 19<sup>ème</sup> édition de son baromètre annuel « Climat social et Qualité de vie au travail ».

Pour cette édition 2017, 1115 personnes (700 salariés, 250 managers et 165 Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines-DRH-RRH) d'entreprises du secteur privé de plus de 100 salariés ont été interrogés.

### **Focus Ordonnances Macron : les salariés sensibles aux promesses sur l'emploi**

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

- 68 % d'entre eux considèrent par exemple que les IRP sont au service de tous les collaborateurs de l'entreprise, quels que soient les statuts et les fonctions.
- 6 sur 10 les trouvent efficaces dans la résolution des conflits individuels.

**Cette perception positive est partagée par les DRH-RRH :** 75 % d'entre eux disent faire confiance aux IRP pour accompagner les transformations de l'entreprise.

Au cœur de la réforme du Code du Travail, **le concept de flexisécurité demeure mal connu et controversé.** C'est un concept jugé « pertinent » pour 33 % seulement des salariés, 45 % des managers et 61 % des DRH-RRH.

Plus concrètement, **la perception de l'impact des mesures des ordonnances Macron s'avère contrastée selon les populations. Les salariés sont ainsi davantage sensibles aux promesses sur l'emploi** (56 % estiment que les mesures favoriseront l'emploi et le développement économique des PME, et une même proportion qu'elles faciliteront les embauches). **Pour les managers, le premier impact positif des ordonnances sera de développer la compétitivité des entreprises** (52 %). Enfin, **pour les DRH-RRH, c'est l'amélioration du dialogue social dans l'entreprise** (56 %) qui arrive en tête des impacts favorables.

*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 Cegos « Climat social et Qualité de vie au travail – Décembre 2017

## Motivation, implication et investissement au travail

**Si le climat social dans l'entreprise est perçu comme stable sur un an par les trois populations interrogées, son évolution depuis 2014 se révèle positive.** Cette perception d'une amélioration du climat social est plus prononcée chez les DRH-RRH et les managers, même si elle est tout aussi progressive chez les salariés : ainsi, 9 % d'entre eux seulement percevaient une amélioration du climat social en 2014 contre 22 % en 2017.

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

**Pour 66 % des collaborateurs (62% des salariés et 76 % des managers), le travail est d'abord perçu comme une source d'épanouissement personnel avant d'être une contrainte.** L'épanouissement se révèle plus prononcé chez les jeunes, les cadres et les collaborateurs d'entreprises de moins de 300 salariés.

**La relation Salarié/Manager est davantage placée sous le signe de la confiance que les années précédentes :**

- 73 % des salariés font confiance à leur manager (+ 11 pts vs. 2015), tout comme 78 % des managers (+3 pts vs. 2015).
- 58 % des salariés considèrent que leur manager contribue au développement de leurs compétences (+3 pts vs. 2015) ; un avis positif partagé par les managers (67 %, +9 pts vs. 2015).
- Les DRH partagent également ces points de vue : 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 vs. 2015).

Catherine Lainé, Directrice de Projets pour le Groupe Cegos, spécialiste des enjeux RH, précise :

*« Ce baromètre 2017 confirme la tendance observée depuis quelques années : 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 la pertinence de certains process, tels que l'entretien annuel : quelle est aujourd'hui sa pertinence quand une large majorité de salariés attendent des retours très réguliers sur leur travail de la part de leurs managers ?*

*Cet 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 d'avoir un travail et de ne pas être au chômage'... »*

## Vie professionnelle / vie personnelle : une frontière toujours plus floue

Quand on interroge les trois populations sur les principaux impacts des outils numériques sur leur travail, on note que l'effet nouveauté tend à s'essouffler : **le digital est désormais pleinement ancré dans le quotidien des collaborateurs de l'entreprise.** Autrement dit, **de nouvelles habitudes s'installent, et la perception d'un impact, positif ou négatif, des outils numériques n'est plus aussi présente qu'auparavant.**

En lien avec ces nouvelles habitudes de travail liées notamment au digital, **les vies personnelles et professionnelles des salariés sont de plus en plus imbriquées.** 77 % des DRH-RRH notent ainsi que les cadres de leur entreprise sont amenés à travailler en-dehors du temps de travail, tout comme 60 % des salariés non-cadres. Pourtant, 86 % des DRH-RRH considèrent dans le même temps que la politique RH de leur entreprise permet de préserver un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie personnelle pour tous les collaborateurs de l'entreprise.

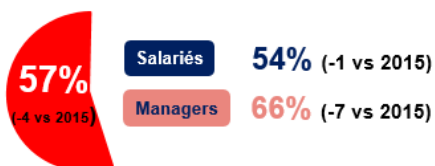
Il est vrai que **salariés et managers semblent « s'y faire » : 82 % des salariés (+7 pts vs. 2015) et 79 % des managers (+12 pts vs. 2015) disent parvenir à préserver cet équilibre.**

## Qualité de vie au travail : un sujet (enfin ?) pris en compte par les RH

**Le stress au travail demeure une réalité persistante, même si la perception de ses effets sur la santé semble s'atténuer.** S'agit-il là d'une nouvelle normalité acceptée par le corps social de l'entreprise ou des 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**

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 ?

**66%** (+1 vs 2015)

Baromètre Cegos « Climat social et Qualité de vie au travail – Décembre 2017

**Le premier facteur de stress au travail reste la charge de travail, pour les trois populations, même si son poids diminue depuis 2015. Il convient de noter que la pression exercée par le manager est un facteur en forte augmentation, là aussi pour les trois populations, tout comme le manque de soutien et le sentiment d'isolement.**

Phénomène toujours aussi préoccupant, **les problèmes psychologiques causés par le travail s'ancrent durablement dans le paysage professionnel**. 27 % des collaborateurs (salariés + managers) disent avoir subi ce type de problèmes dans leur carrière ; une donnée assez stable depuis 2014. A noter que ces pathologies touchent plus fortement les ouvriers, les managers de moins de 40 ans et les femmes.

Isabelle Drouet de la Thibauderie, Manager de l'Offre et de l'Expertise « Ressources Humaines » au sein du Groupe Cegos, nuance :

« 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 actions en faveur de la Qualité de vie au travail sont bien enclenchées par les Directions des Ressources Humaines. Ainsi, 63 % d'entre elles ont mis en œuvre des actions de prévention des RPS : c'est 5 points de plus qu'en 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 vs. 2015). »

## Egalité professionnelle : les écarts demeurent flagrants

**L'écart de perception entre les femmes et les hommes persiste fortement, même si on note cette année une amélioration sensible de la perception du côté des femmes elles-mêmes.**

Pour autant, **les écarts globaux restent significatifs**. A titre d'exemple :

- 56 % des femmes considèrent avoir une réelle latitude d'action et de décision dans leur travail, contre 67 % des hommes.
- 58 % des femmes déclarent subir un stress régulier au travail, contre 50 % des hommes.
- 60 % des femmes estiment que leur manager est équitable avec les membres de leur équipe, contre 69 % des hommes.

Autant d'indicateurs qui montrent que l'équité femmes/hommes dans les organisations demeure un enjeu de taille.

## Politique RH au quotidien : un décalage encore prégnant entre les intentions des DRH et la réalité perçue par les collaborateurs

Qu'il s'agisse de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, d'employabilité ou de rémunération, les DRH-RRH et le corps managérial ont une vision beaucoup plus positive que les salariés.

Ainsi, 80 % des DRH-RRH considèrent que les collaborateurs ont la possibilité de construire leur projet professionnel avec leur manager, alors que seuls 54 % des salariés ont le sentiment que leur entreprise les accompagne en ce sens.

De même, 75 % des DRH-RRH disent que leur entreprise veille au développement de l'employabilité de tous ses salariés en expérimentant de nouvelles pratiques professionnelles, contre 53 % des salariés et 62 % des managers.

Enfin, 62 % des managers perçoivent les rémunérations comme équitables dans leur entreprise pour un même niveau de contribution, contre 52 % des salariés.

Annick Allegret, membre du Directoire du Groupe Cegos, conclut :

*« 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. »*

**Contacts presse :**

Mathieu Cadot / +33 (0)1 55 00 96 64 / +33 (0)6 76 05 96 17 / [mcadot@cegos.fr](mailto:mcadot@cegos.fr)

Catherine Bonjour / +33 (0)1 55 00 93 22 / +33 (0)6 88 21 97 30 / [cbonjour@cegos.fr](mailto: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](http://www.cegos.com)

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