

L'Observatoire Cegos présente :

Le climat social en France dans les entreprises privées et les administrations

Une grande enquête menée auprès
des salariés du secteur privé, des agents de la fonction publique
et des DRH des deux secteurs



* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*

Méthodologie et présentation de l'enquête

- * Cette enquête a pour objectif de **mesurer le climat social dans les entreprises privées et les organisations publiques françaises.**
- * Cegos a interrogé, au mois de septembre 2012, un échantillon de **1300 salariés et agents** et **428 Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines.**

* Présentation par :



Fabienne CORNU
consultante au sein
de l'Observatoire
Cegos



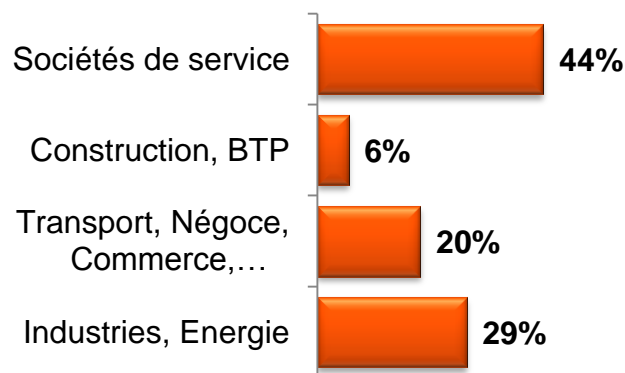
Valérie JAUNASSE
Manager des formations
en relations sociales
chez Cegos



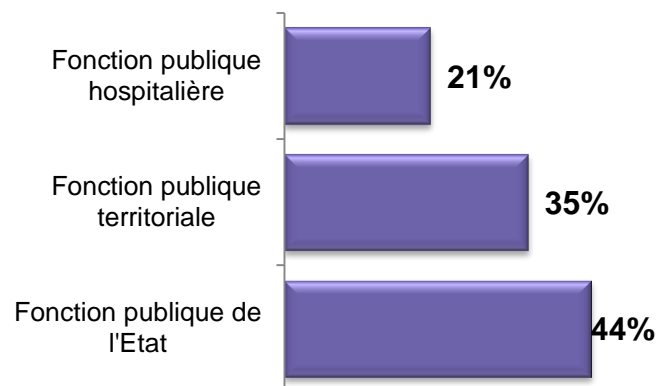
Le profil des répondants : caractéristiques du panel des salariés et agents

L'échantillon est composé de 1300 collaborateurs :
750 salariés du secteur privé et 550 agents de la fonction publique.

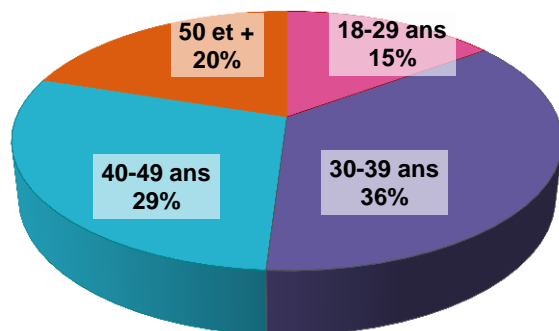
Secteurs d'activité du secteur privé



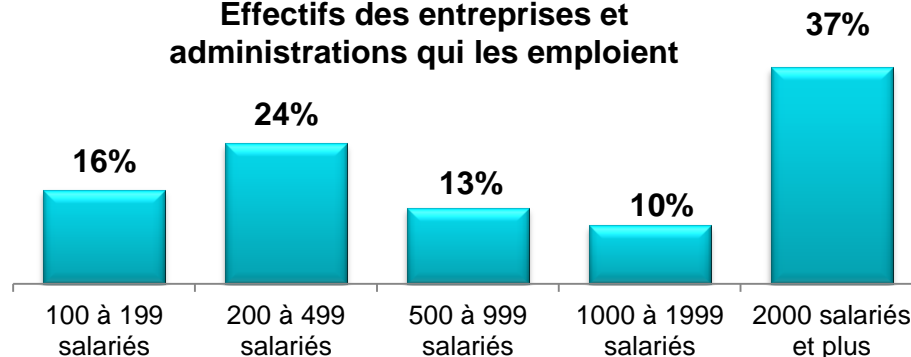
Secteurs d'activité du secteur public



Age



Effectifs des entreprises et administrations qui les emploient



I. Climat global

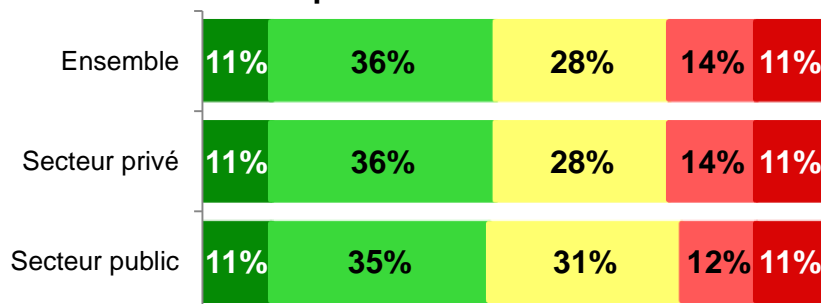


Un climat toujours en demi teinte

- * Des DRH plus optimistes que les salariés, surtout dans le secteur privé, concernant le climat social.
- * Des salariés plus satisfaits de leur environnement direct que du climat global.

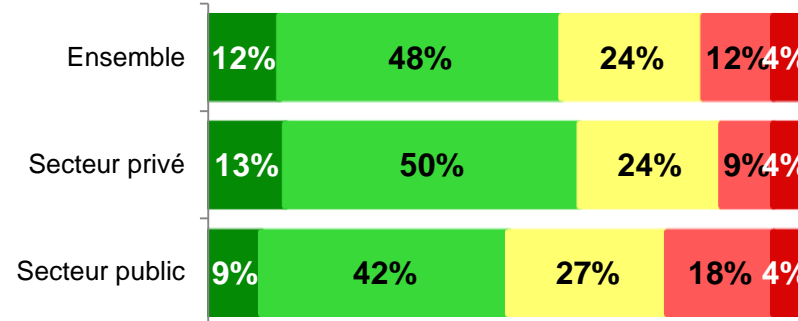
L'avis des salariés

Globalement, je suis satisfait(e) du climat dans mon entreprise/administration

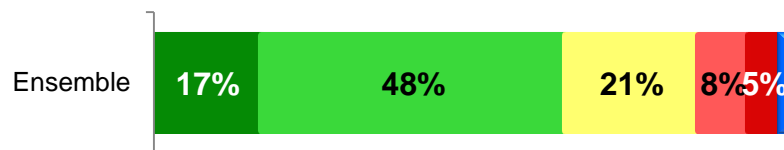


L'avis des DRH

DRH - Globalement, j'estime que le climat social est satisfaisant



Le climat au sein de mon équipe est globalement satisfaisant

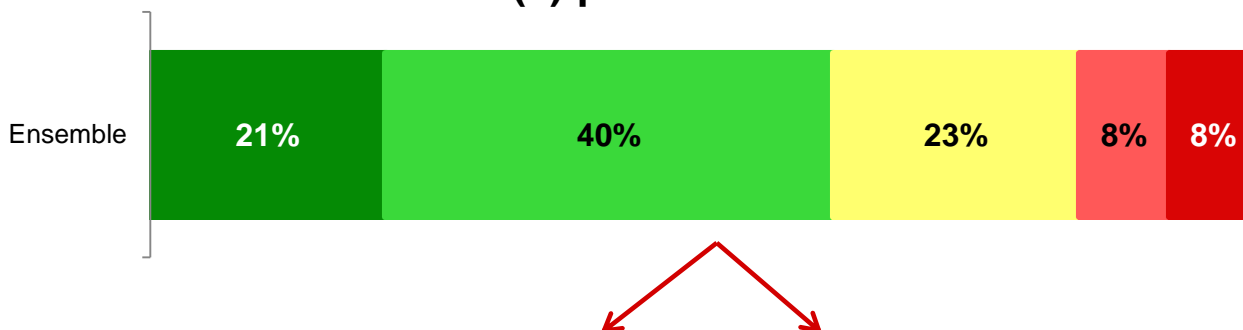




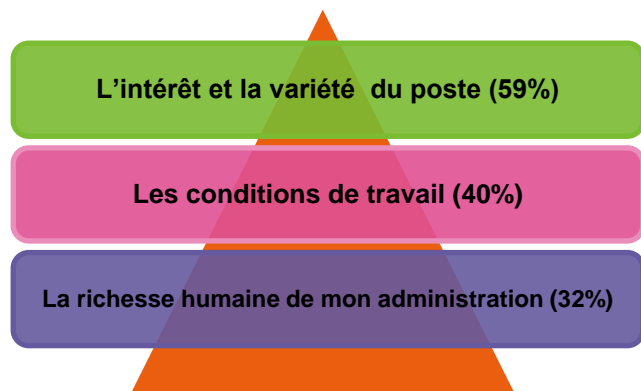
Des collaborateurs aussi impliqués et motivés qu'au début de la crise

* 76% des salariés affirment être très impliqués dans leur travail.

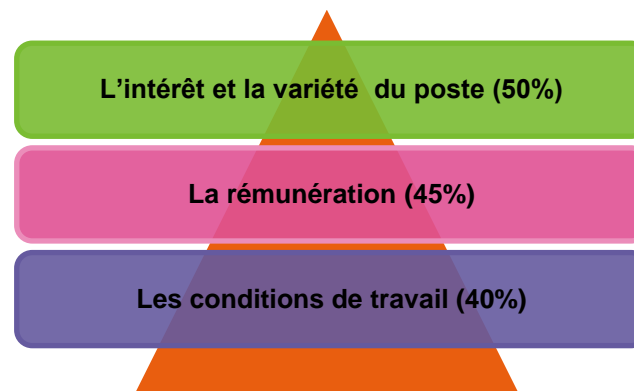
Je suis motivé(e) par mon travail actuel



Top 3 des facteurs des facteurs de motivation pour les salariés du **public**



Top 3 des facteurs des facteurs de motivation pour les salariés du **privé**



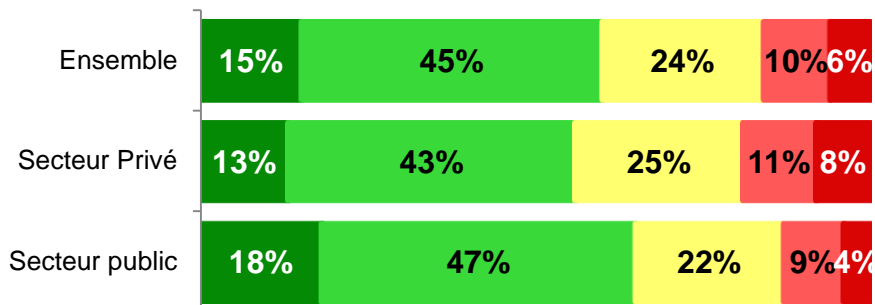


Les salariés aiment (globalement) leur travail

* Les salariés plus satisfaits dans le public que dans le privé

L'avis des salariés

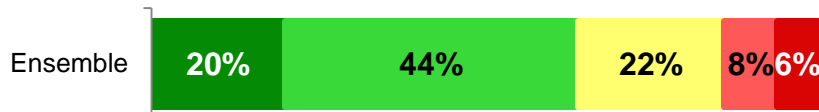
Je suis satisfait(e) de mon emploi actuel



Je connais bien les missions et objectifs de mon poste

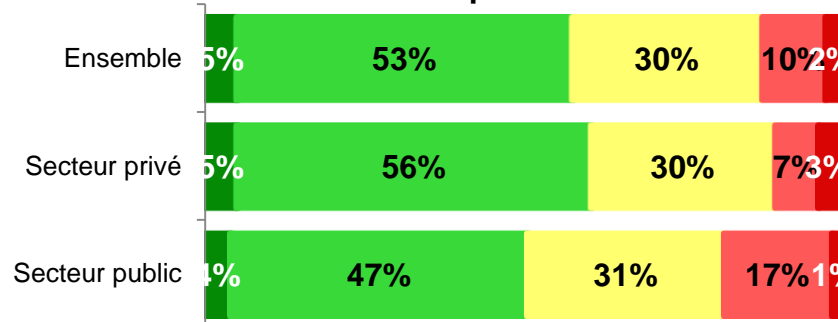


Mes activités sont variées et intéressantes



L'avis des DRH

DRH - Les salariés/agents sont globalement satisfaits de leur emploi actuel

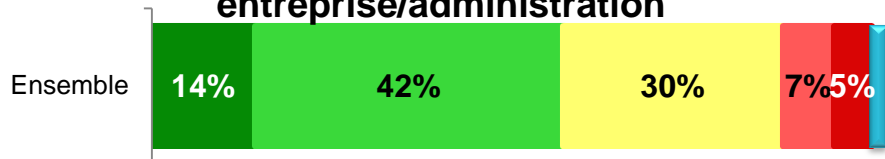




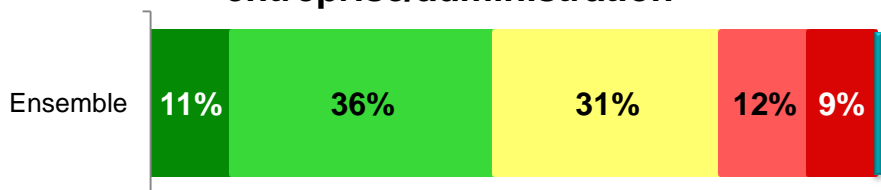
Des salariés fiers de leur entreprise/administration... mais moyennement confiants quant à son avenir

L'avis des salariés

Je suis fier(e) de travailler dans mon entreprise/administration



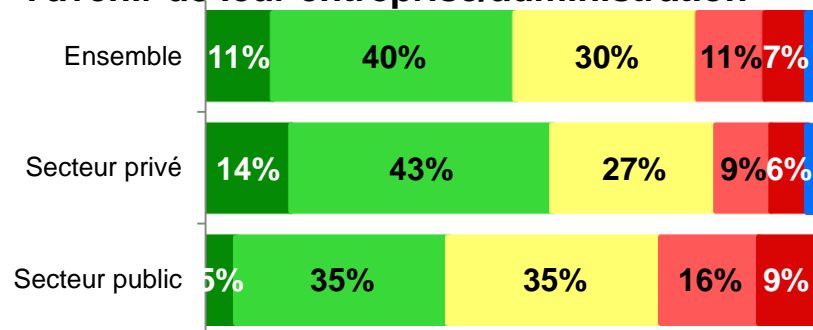
J'ai confiance dans l'avenir de mon entreprise/administration



* La fierté d'appartenance à l'entreprise/administration augmente : +4 pts vs 2011

L'avis des DRH

Les salariés/agents ont confiance dans l'avenir de leur entreprise/administration

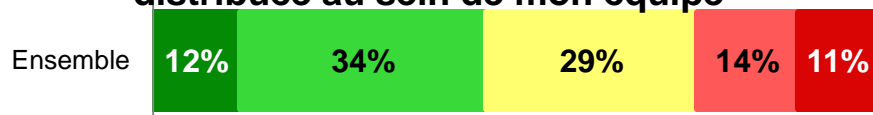


Charge de travail et coopération : de plus en plus délicat

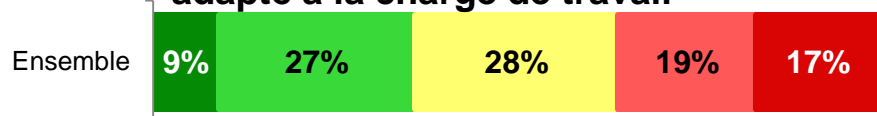
* Les effectifs semblent de moins en moins adaptés (surtout dans le secteur public) et les organisations de plus en plus cloisonnées

L'avis des salariés

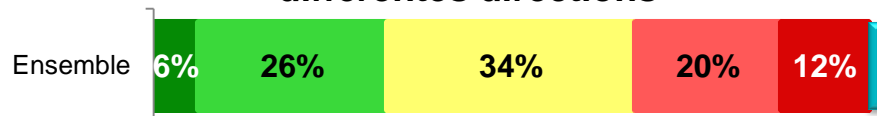
La charge de travail est efficacement distribuée au sein de mon équipe



Au sein de mon service, l'effectif est adapté à la charge de travail



Il existe une bonne coopération entre les différentes directions



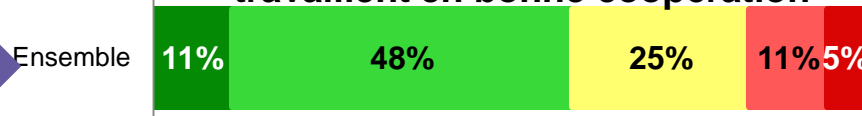
* Les DRH ne ressentent pas le problème avec la même acuité

L'avis des DRH

DRH - Globalement, les effectifs sont adaptés à la charge de travail



DRH - Les différentes directions travaillent en bonne coopération

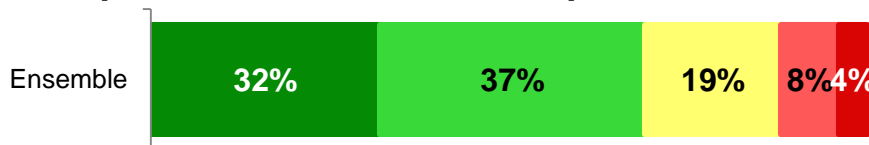




Maintien de l'équilibre vie pro / vie perso

L'avis des salariés

Dans ma tête, j'arrive à séparer ma vie professionnelle de ma vie personnelle



Je suis amené à gérer des problèmes professionnels sur mon temps personnel



Je côtoie des collègues rencontrant des difficultés PERSONNELLES fortes

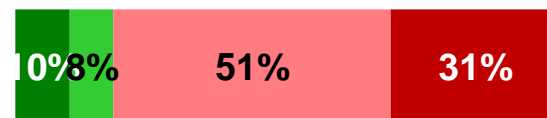


Focus sur le télétravail

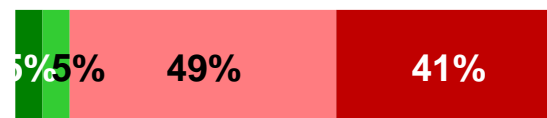
J'ai la possibilité de travailler à distance (télétravail)



dont secteur privé



dont secteur public



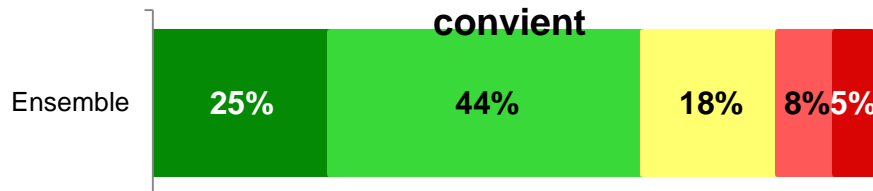
- Oui et je profite de cette possibilité
- Oui, j'en ai la possibilité mais je ne m'en sers pas
- Non, mais j'aimerais bien en avoir la possibilité
- Non et ça ne m'intéresse pas



Salariés et des DRH satisfaits des horaires de travail

L'avis des salariés

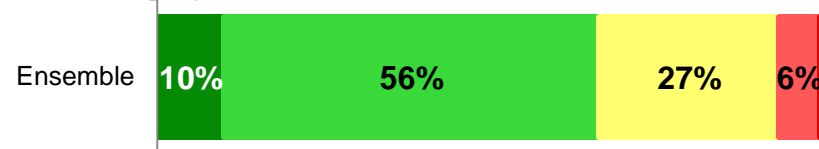
L'organisation de mes horaires me convient



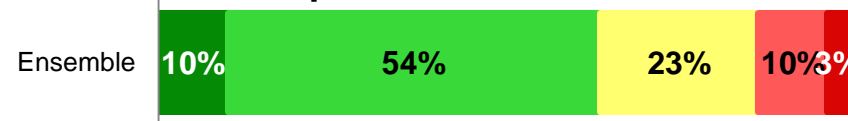
- * Salariés et DRH considèrent que les horaires sont adaptés à l'activité
- * 1 DRH du privé sur 2 souhaite néanmoins revoir l'accord 35h (+4% vs 2011)

L'avis des DRH

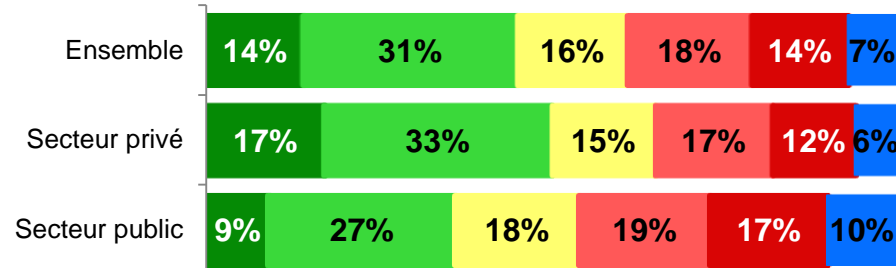
DRH - Les salariés/agents sont satisfaits de l'organisation de leur temps de travail



Globalement, l'organisation du temps de travail est adaptée aux contraintes de...



DRH - Il serait souhaitable de faire évoluer notre accord 35 heures



II- Le Management



Malgré (ou grâce ?) à la crise, les managers tiennent le cap, voire progressent sur certains points

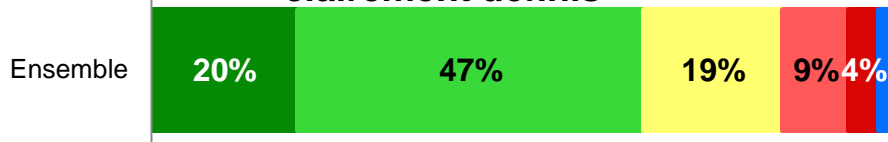
L'avis des salariés

Mon responsable communique sur les objectifs et les résultats GLOBAUX de l'équipe



■ Oui ■ Non ■ NSP/Pas concerné

Mes objectifs et mes priorités sont clairement définis

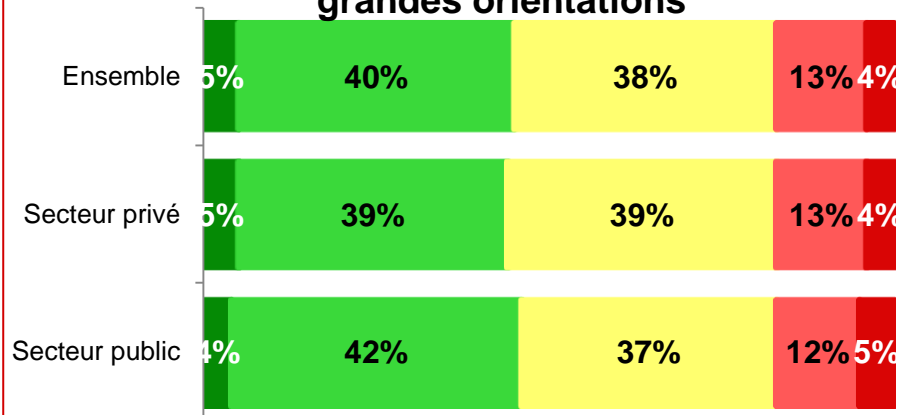


Mon responsable fait le lien entre les grandes orientations stratégiques



L'avis des DRH

DRH : Les managers mobilisent efficacement leurs équipes sur les grandes orientations

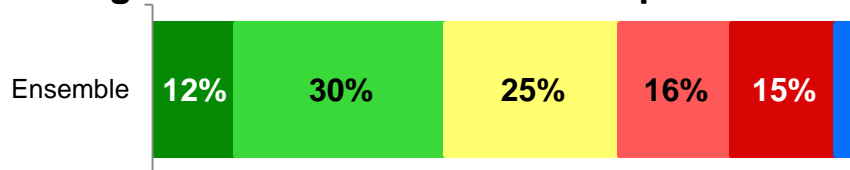




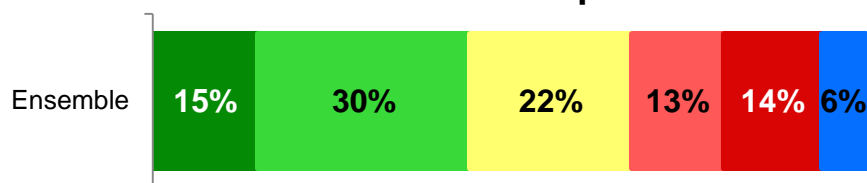
L'entretien annuel : un risque de crispation

L'avis des salariés

Mon responsable me donne un retour régulier sur mes résultats et la qualité...

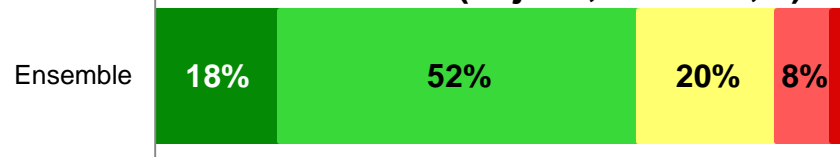


L'entretien annuel d'évaluation est l'occasion d'avoir un dialogue constructif avec mon responsable

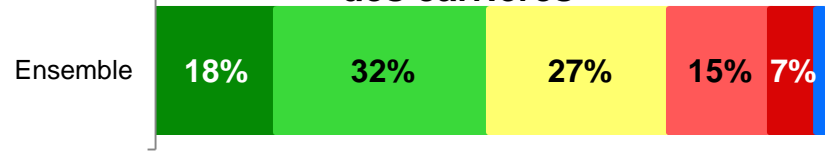


L'avis des DRH

DRH : Les managers se sont bien approprié la démarche de l'entretien annuel d'évaluation (enjeux, finalités,...)



Les fiches d'évaluation annuelles sont exploitées en tant qu'outil de gestion des carrières

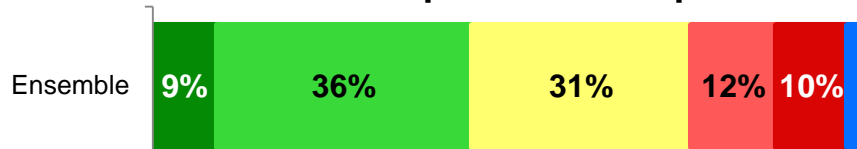




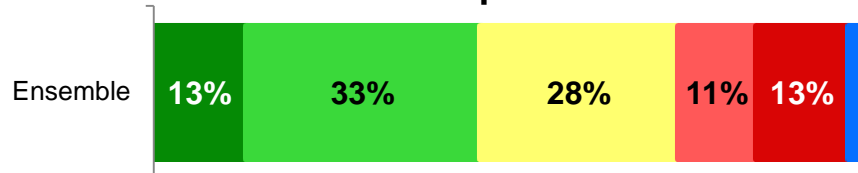
Des managers de plus en plus « normatifs »

L'avis des salariés

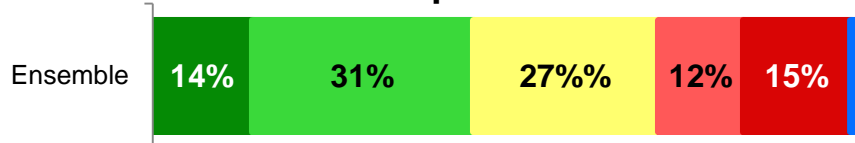
Mes idées sont prises en compte



Je me sens écouté(e) et compris(e) par mon responsable

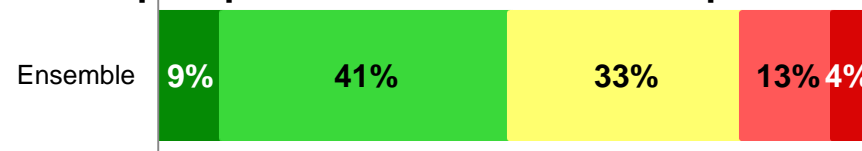


Je me sens soutenu(e) par mon responsable



L'avis des DRH

L'expression des idées est encouragée quel que soit le niveau hiérarchique



* La prise en compte des idées par les managers a baissé de 8 points depuis 2008

→ Quelles conséquences pour l'innovation dans les entreprises ?



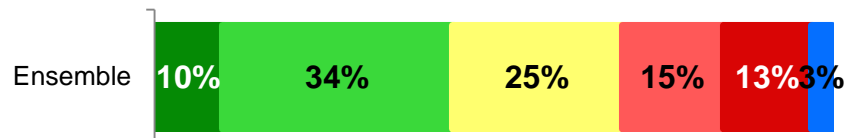
Le bien-être au travail : pas une priorité pour les managers

L'avis des salariés

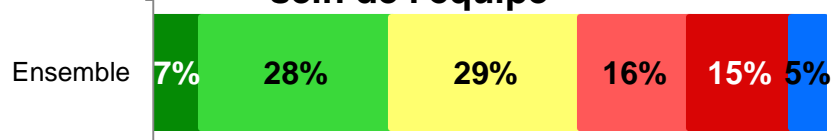
**Mon responsable est attentif au bien-être
au travail des collaborateurs de l'équipe**



**Mon responsable est équitable avec les
membres de son équipe**

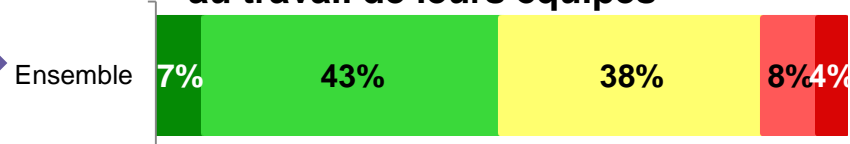


**Mon responsable régule les tensions au
sein de l'équipe**

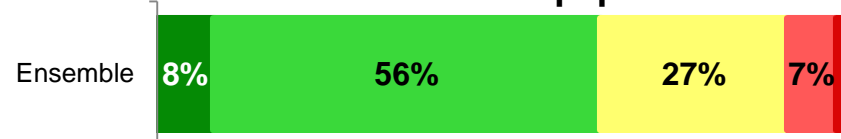


L'avis des DRH

**Les managers sont attentifs au bien-être
au travail de leurs équipes**



**Les managers traitent équitablement les
membres de leurs équipes**



**Les managers régulent et anticipent les
tensions au sein de leurs équipes**





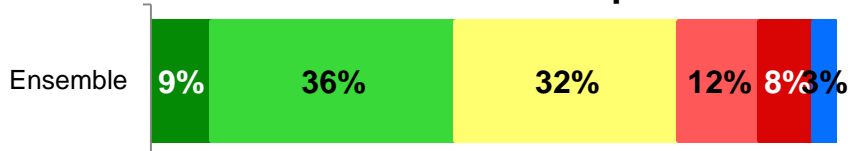
Mobilisation et transparence sur la stratégie : encore des progrès à faire

L'avis des salariés

**J'adhère aux grandes orientations
stratégiques de mon administration**

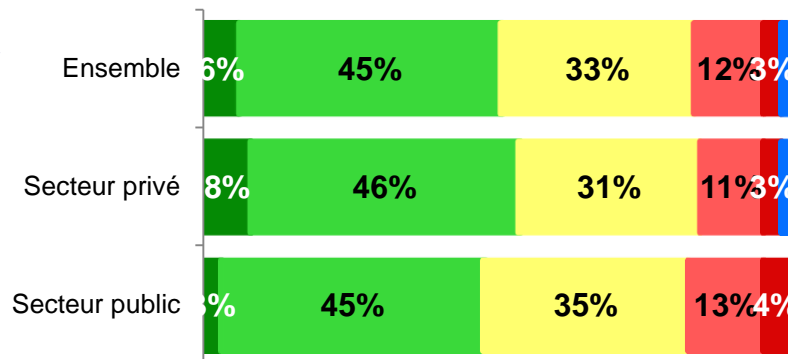


**Les grandes orientations stratégiques de
mon administration sont claires pour moi**



L'avis des DRH

**DRH : Les salariés/agents adhèrent aux
grandes orientations stratégiques de
leur entreprise/administration**

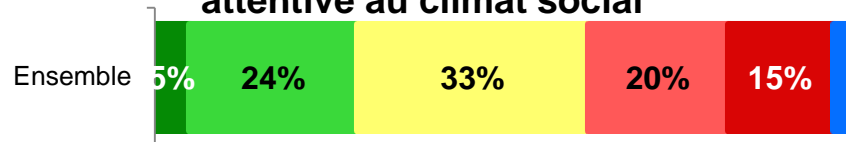




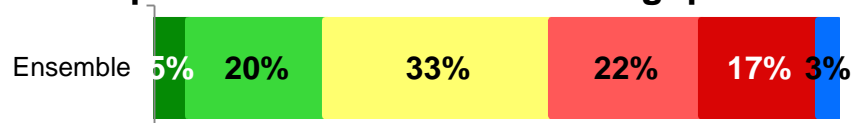
Un climat social sous haute surveillance

L'avis des salariés

La Direction (et/ou les élus pour les collectivités) de mon administration est attentive au climat social

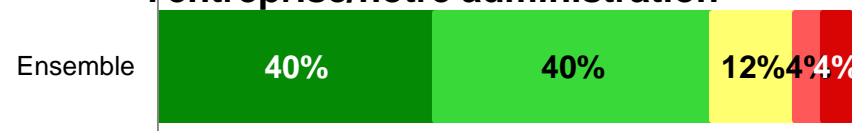


La dimension humaine est prise en compte dans les décisions stratégiques

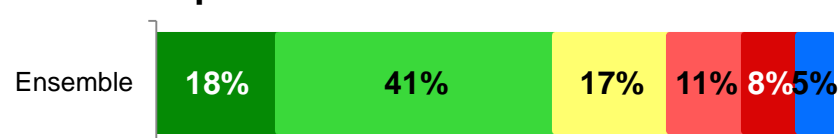


L'avis des DRH

DRH : La Direction Générale est attentive au climat social au sein de l'entreprise/notre administration



DRH : Une veille sociale est mise en place au sein de notre...



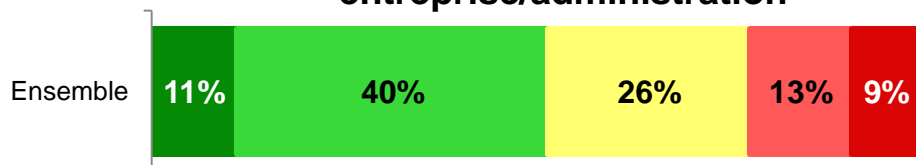
III. La politique RH



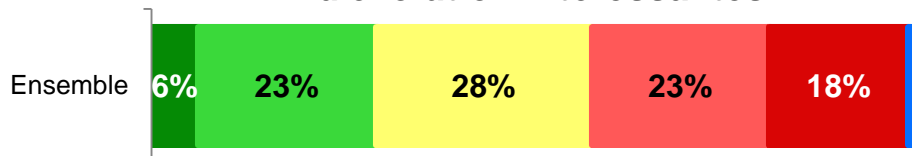


Fin d'une idée reçue : les salariés du public plus disposés à évoluer professionnellement que ceux du privé

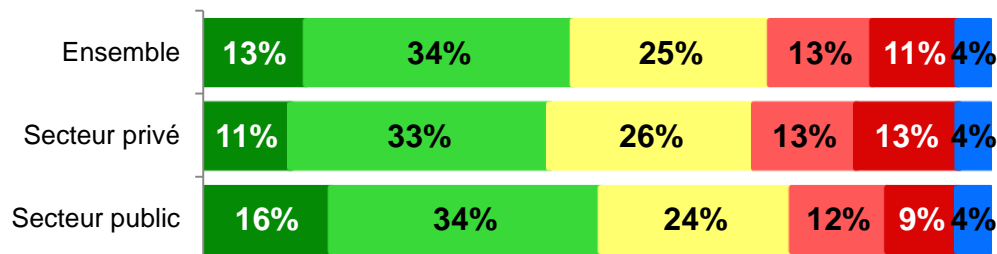
Je suis satisfait(e) de ma situation professionnelle au sein de mon entreprise/administration



Mon employeur offre des perspectives d'évolution intéressantes



Je suis prêt(e) à changer de métier pour m'adapter aux évolutions de mon entreprise/administration

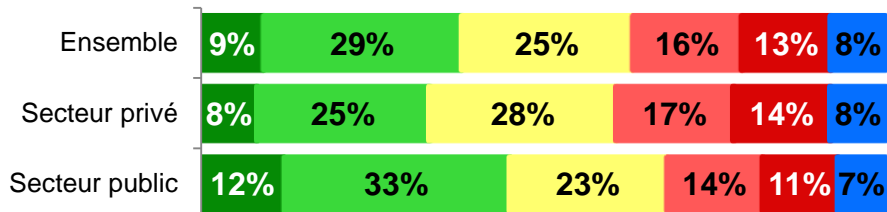




Formation : encore une marge de progression

L'avis des salariés

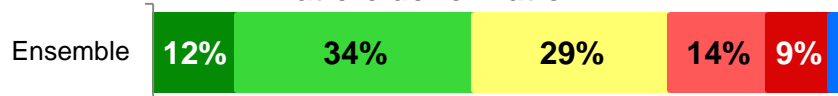
Les formations que j'ai suivies m'ont permis d'évoluer professionnellement



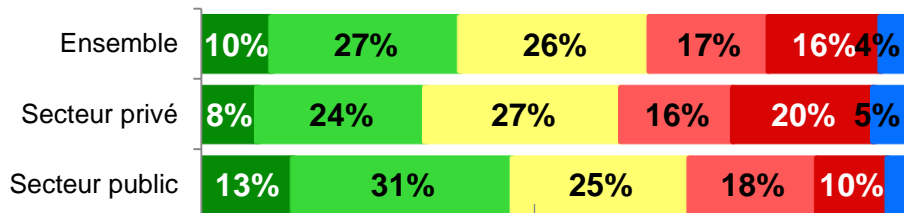
Les évolutions métiers sont accompagnées de formations efficaces



Mon employeur fait des efforts importants en matière de formation

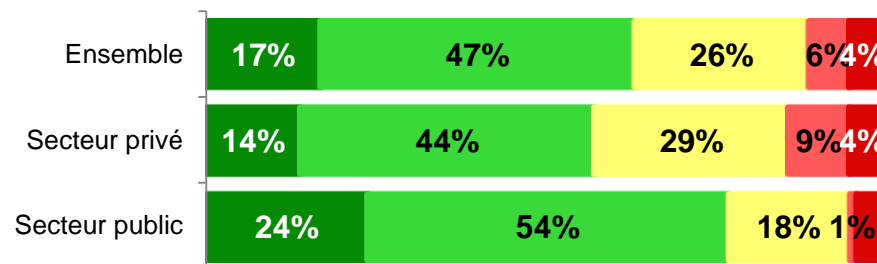


Les règles d'attribution des formations sont claires pour moi



L'avis des DRH

Les règles d'attribution des formations sont claires pour les salariés

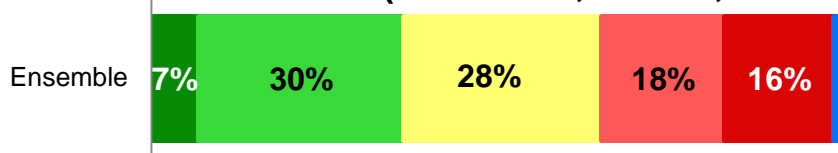


Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Avis partagé Pas tellement d'accord Pas du tout d'accord Ne sait pas

Rémunération : toujours de l'insatisfaction mais une situation qui s'améliore

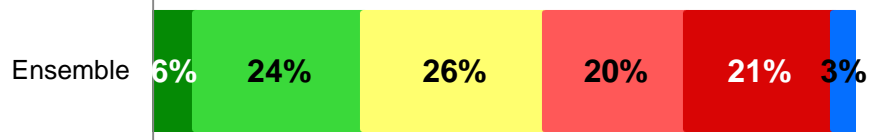
L'avis des salariés

Le système de rémunération globale est satisfaisant (traitement, salaire,...)

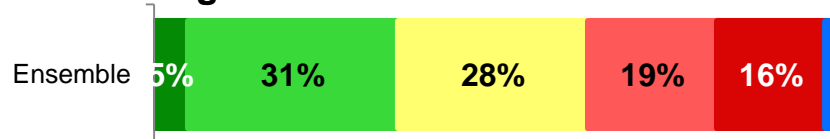


*** Seuls 37% des salariés sont satisfaits du système de rémunération... mais c'est tout de même 3 points de plus qu'en 2011**

Dans mon entreprise/administration, les rémunérations sont équitables pour un même niveau de contribution

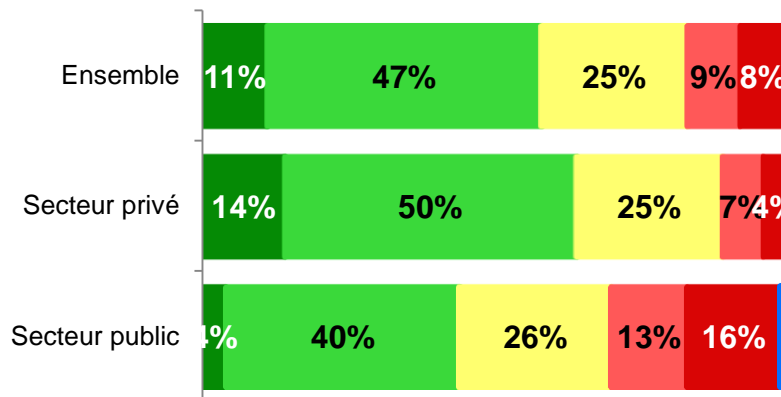


Mon salaire actuel est cohérent au regard du marché du travail



L'avis des DRH

Les salaires sont équitables pour un même niveau de contribution

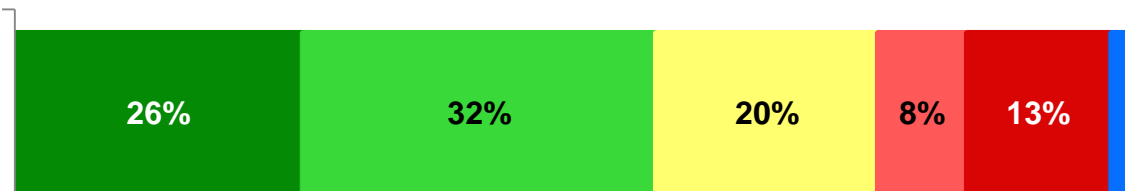




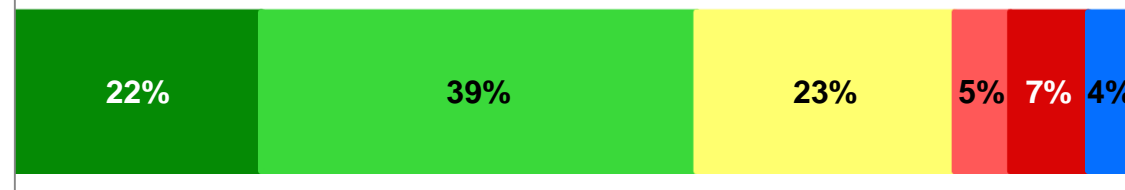
Une part de salaire variable dans le secteur public ? L'idée fait son chemin

Focus salariés secteur public

Je suis favorable à une
prime individuelle liée au
mérite



Je suis favorable à
l'intéressement collectif



■ Tout à fait d'accord

■ Plutôt d'accord

■ Avis partagé

■ Pas tellement d'accord

■ Pas du tout d'accord

■ Ne sait pas

Relations sociales : un risque de grève qui augmente dans le secteur privé

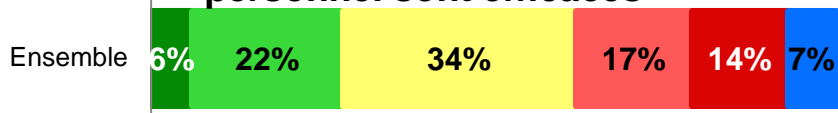
- * 44% des salariés sont prêts à faire grève en cas d'insatisfaction importante. L'idée progresse dans le secteur privé (+4 pts vs 2011) mais régresse dans le public (-3 pts vs 2011)

L'avis des salariés

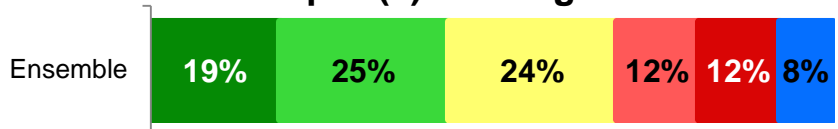
En cas de difficulté, j'ai facilement accès aux représentants du personnel



Les actions des représentants du personnel sont efficaces

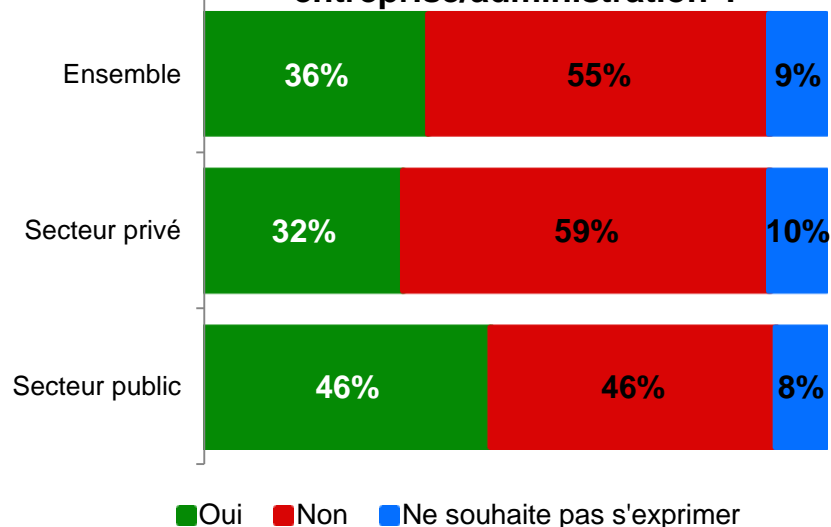


En cas d'insatisfaction importante, je serais prêt(e) à faire grève



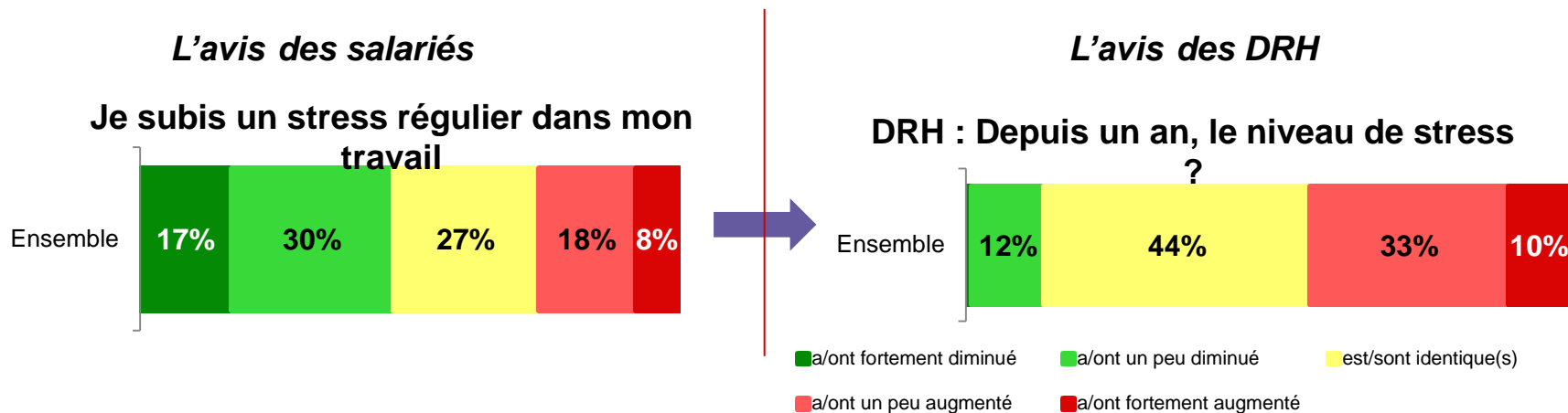
L'avis des DRH

Pensez-vous que des mouvements sociaux puissent survenir dans les mois qui viennent au sein de votre entreprise/administration ?

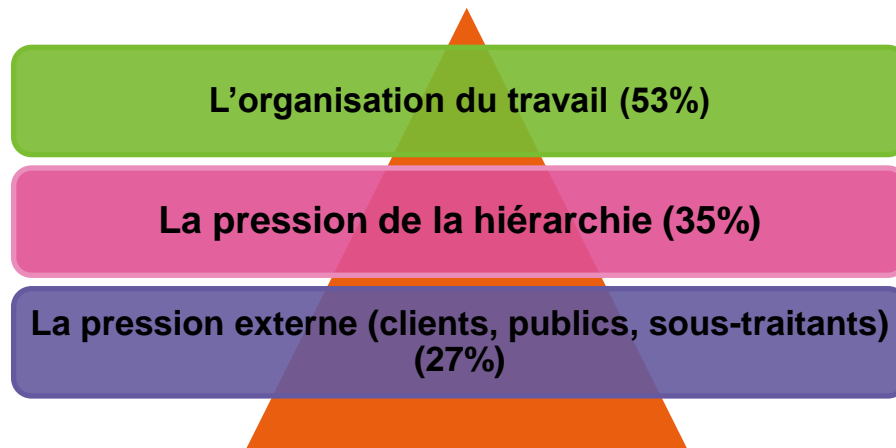




L'organisation du travail vécue comme premier facteur de stress



Top 3 des facteurs de stress selon les salariés

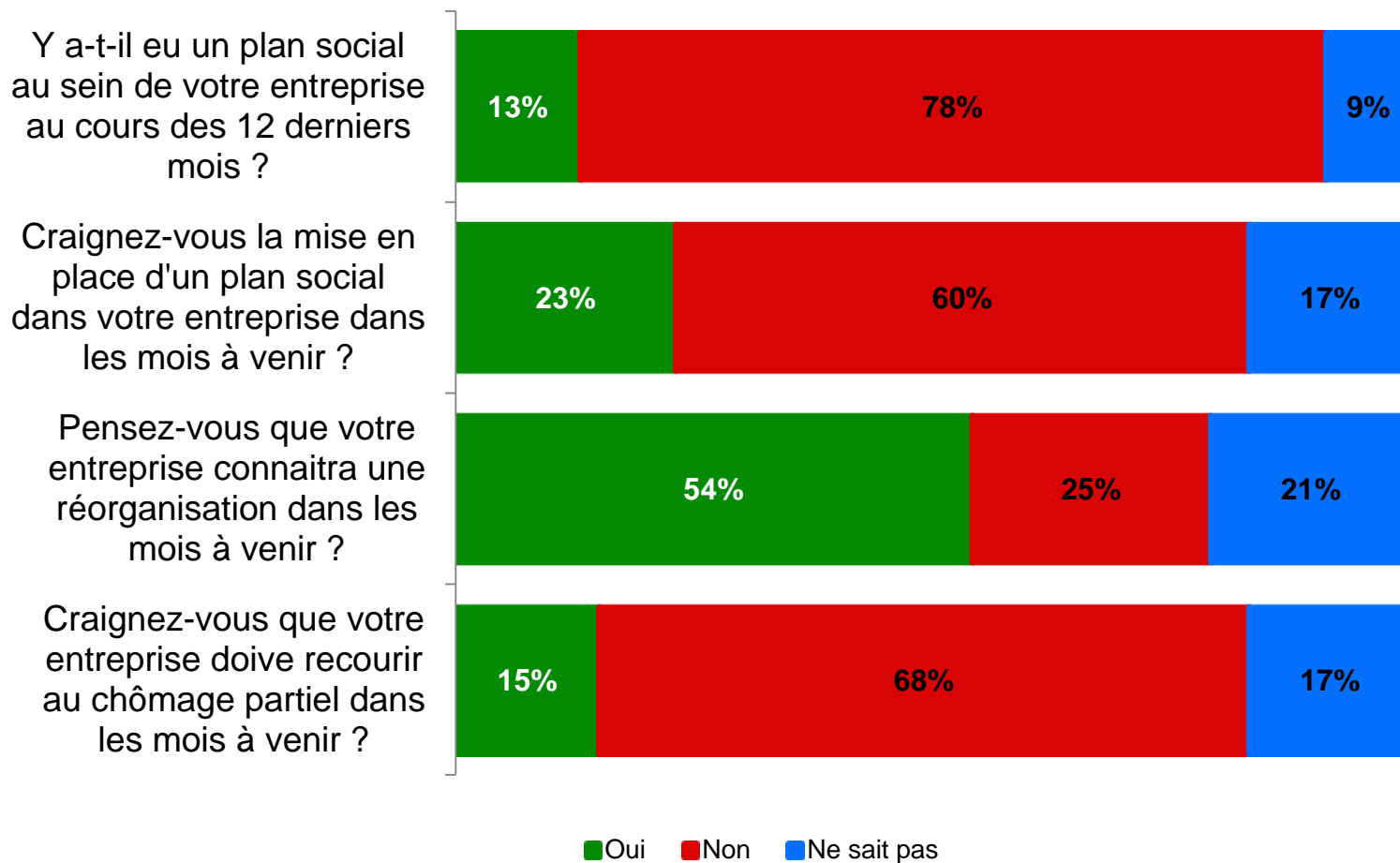


IV - L'impact de la conjoncture actuelle sur le climat social



Plus d' 1 salarié du privé sur 2 craint une réorganisation dans un avenir proche

Focus salariés secteur privé

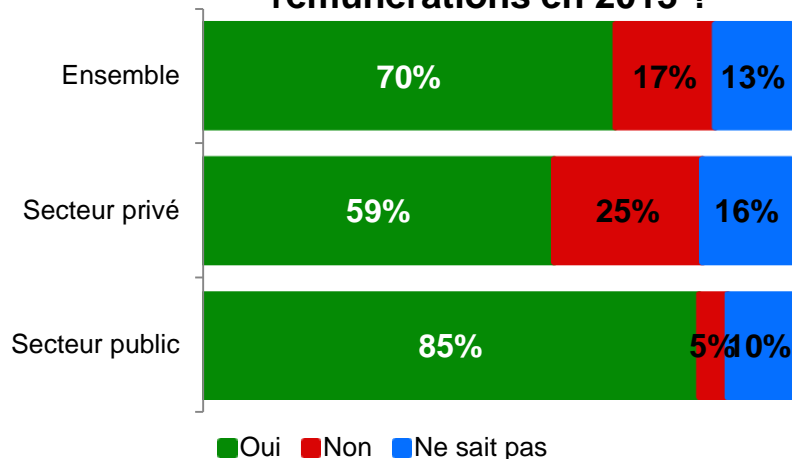


* Vers un gel des salaires ?

- * Les salariés plus pessimistes (ou plus réalistes) que les DRH quant au gel des rémunérations pour 2013

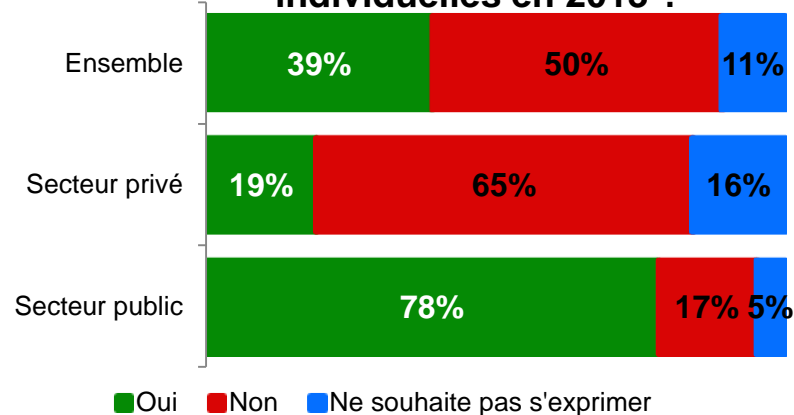
L'avis des salariés

Craignez-vous un gel des rémunérations en 2013 ?



L'avis des DRH

Pensez-vous qu'il y aura une stabilisation des rémunérations individuelles en 2013 ?





Limiter le salaire des grands patrons : premier vecteur de paix social selon les salariés

Parmi les propositions faites par François Hollande avant les élections, quelles sont celles qui vous paraissent nécessaires de mettre en place en priorité pour améliorer le climat social dans les entreprises et les administrations ?

Top 3 des propositions électorales

Limiter le salaire des grands patrons (51%)

Augmenter le coûts des licenciements pour les entreprises qui font des bénéfices (34%)

- Renforcer le droit du travail pour mieux protéger les salariés (26%)**
- Renforcer l'égalité hommes-femmes (26%)**

Les grandes conclusions de l'enquête





Secteurs privé et public suivent des courbes inverses

* **Le climat général reste en demi-teinte**

- ▶ 47% de satisfaits / 28% sont partagés / 25% d'insatisfaits

* **La crise économique est plus durement ressentie dans le privé que dans le public**

* **Ces dernières années ont permis à chacun de mieux à gérer la problématique vie privé/vie professionnelle :**

- ▶ Les salariés ont appris à se protéger
- ▶ La facilitation du télétravail est réclamée et pourrait constituer un outil pour mieux gérer cet équilibre s'il est correctement utilisé

* **Des salariés inquiets qui restent mobilisés et plus ouverts aux changements que ne le pensent les DRH**

* **Des managers qui tiennent le cap et se recentrent sur les fondamentaux business**

* **Alors qu'en période de crise, les entreprises auraient besoin d'être plus dynamiques et innovantes, on note au contraire :**

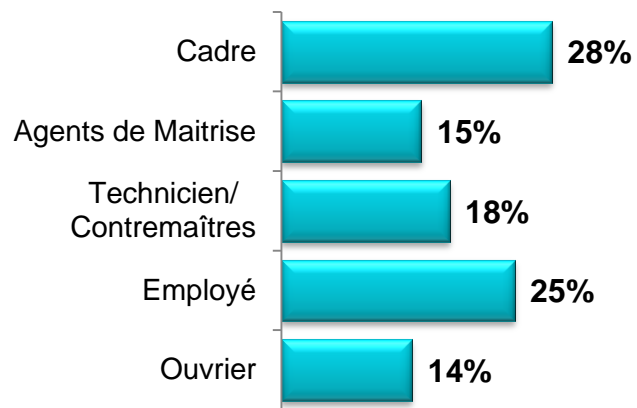
- ▶ Une organisation plus silotée
- ▶ moins de coopération entre les services
- ▶ moins d'idées qui remontent des opérationnels

* **Le risque de voir des mouvements sociaux dans le secteur privé augmente**

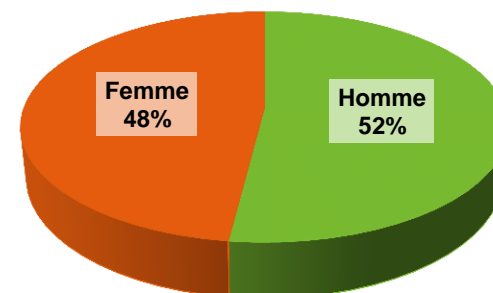
- ▶ L'inefficacité ressentie des actions syndicales pourrait entraîner plus de mouvements sociaux spontanés

Le profil des répondants : Caractéristiques du panel des salariés et agents

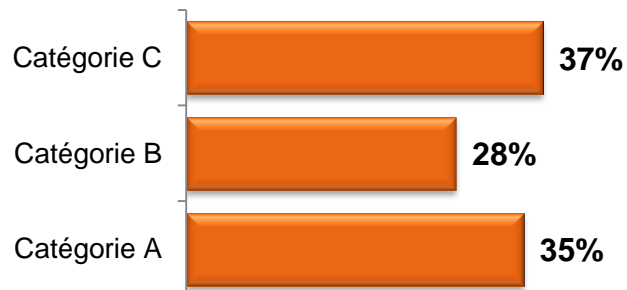
Statut des salariés du secteur privé



Sexe



Statut des agents du secteur public



Ancienneté

