



# Climat social et qualité de vie au travail

## Baromètre Cegos 2018



\* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE\*



## Les données clés en un coup d'œil

- \* **20%** chez les salariés perçoivent cette année une amélioration du climat social dans leur entreprise... contre **9%** d'entre eux en 2014.
- \* **84%** des salariés (+9 pts vs 2015) parviennent à préserver un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée.
- \* **66%** des salariés se sentent écoutés et compris par leur manager (-4 pts vs 2015)
- \* Sur une échelle de 0 à 10, **48%** des salariés situent leur niveau d'investissement et de motivation au travail en-dessous de 8.
- \* **59%** des collaborateurs (salariés et managers) disent subir un stress régulier dans leur travail.
- \* Le niveau de salaire actuel est une source de motivation pour **59%** des hommes...et **46%** des femmes
- \* **76%** des **DRH-RRH** considèrent que les collaborateurs ont la possibilité de construire leur projet professionnel dans l'entreprise... mais cela n'est vrai pour **56%** des salariés et **65%** des managers.
- \* Focus sur la création du Comité Social et Economique (ordonnances Macron) : Seul **1/3** des salariés en ont entendu parler dans leur entreprise.



## Méthodologie

- \* L'Observatoire Cegos a conduit cette étude aux mois de septembre et octobre 2018, auprès de :  
**1160 personnes** (700 salariés, 280 managers et 180 Directeurs ou Responsables des Ressources) en France, travaillant tous dans **des entreprises du secteur privé de plus de 100 salariés**
  
- \* Les caractéristiques complètes de chaque échantillon (Salariés, Managers et DRH) sont disponibles en annexes de ce document.
  
- \* L'analyse de cette enquête a été réalisée pour Cegos par :
  - ▶ Catherine Lainé - Directrice de Projets et Spécialiste des enjeux RH, Cegos
  - ▶ Isabelle Drouet de la Thibauderie – Manager d'Offre et d'Expertise « Ressources Humaines », Cegos



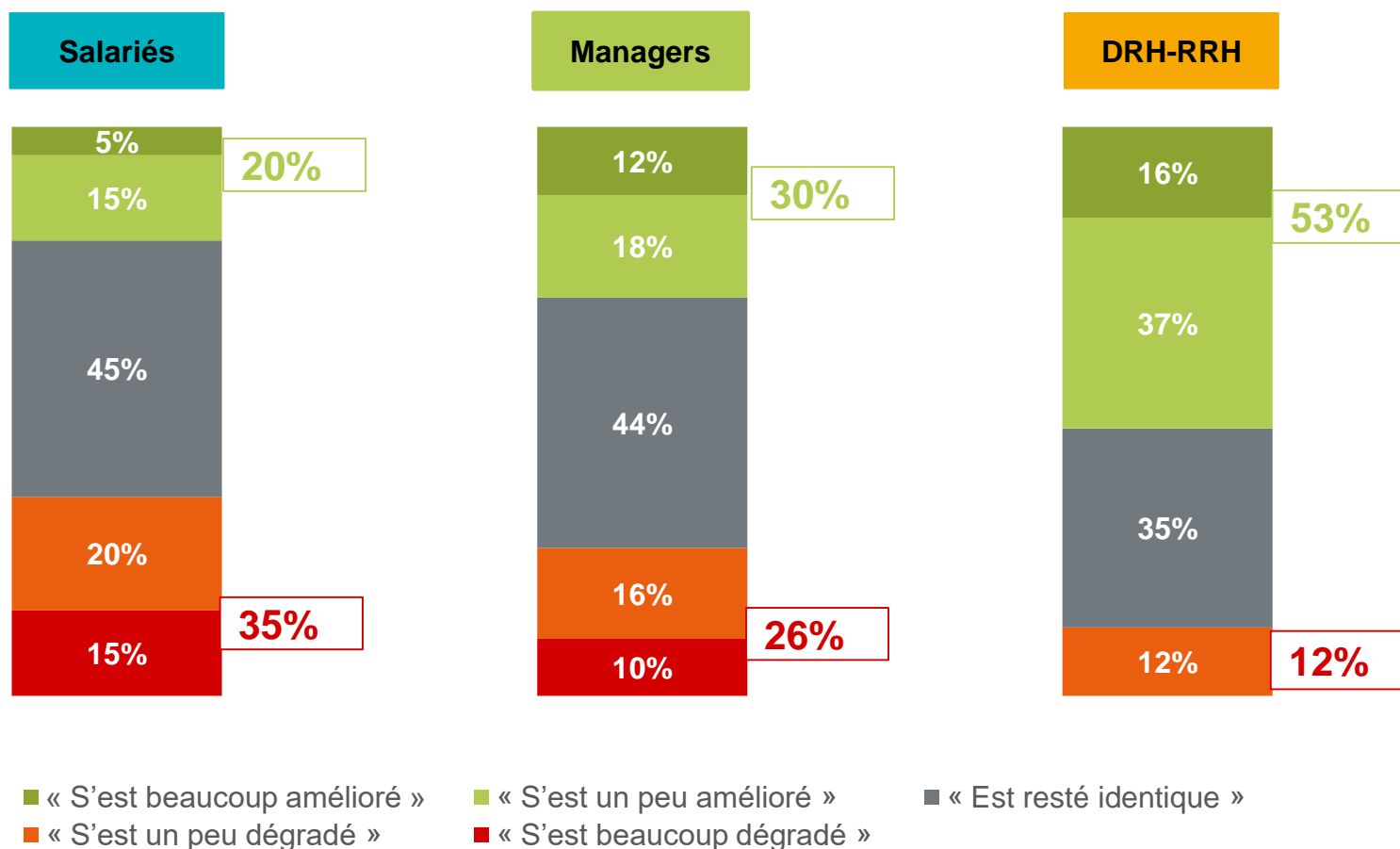
Perception globale  
et évolution  
du climat social





# Perception du climat social : un décalage toujours flagrant entre salariés et DRH-RRH

Depuis un an, dans votre entreprise, diriez-vous que globalement le climat social s'est...





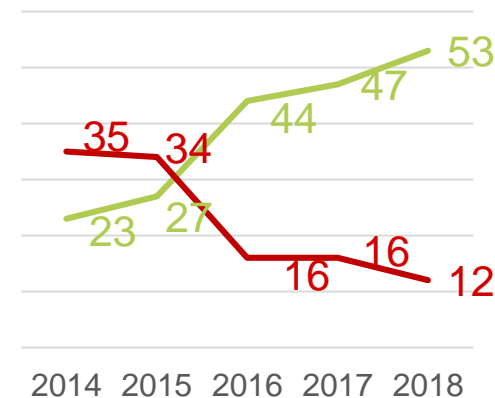
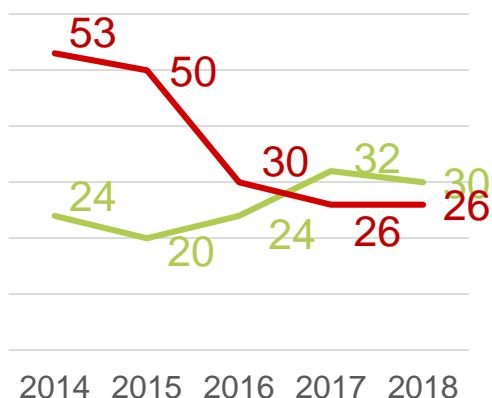
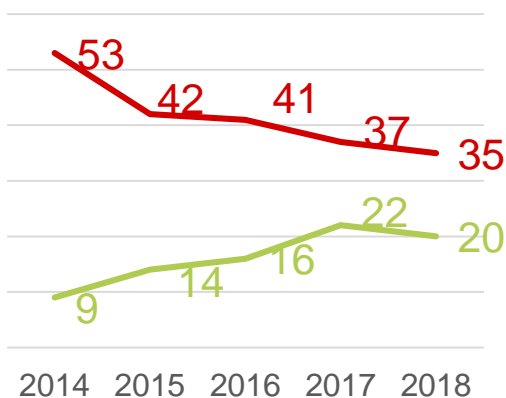
# Toutefois sur le long terme, un sentiment partagé d'amélioration du climat social

Evolution comparée (année par année) de la perception du climat social dans l'entreprise

Salariés

Managers

DRH-RRH

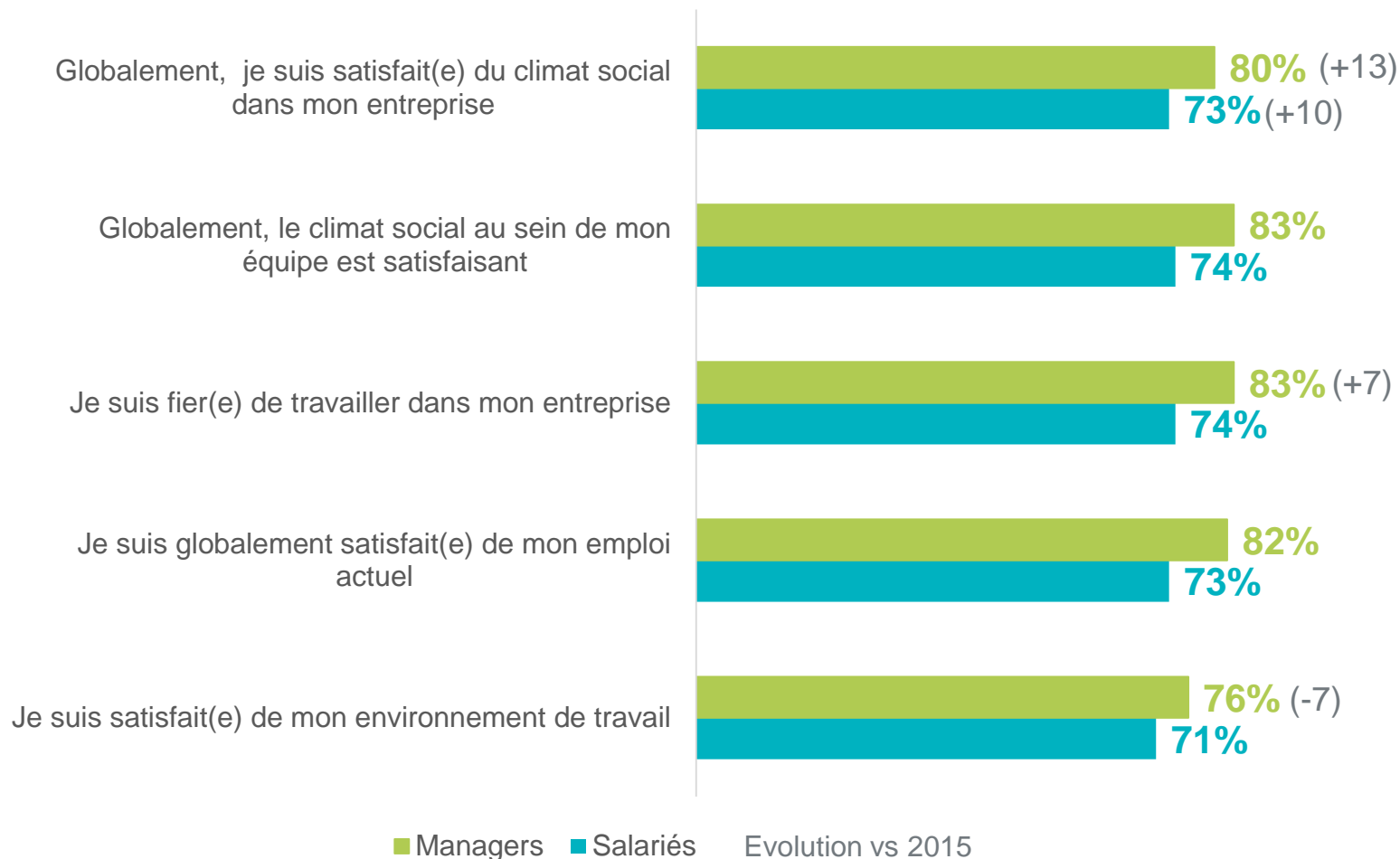


— Perception d'une **dégradation** du climat  
— Perception d'une **amélioration** du climat



# Globalement, salariés et managers s'accordent sur une perception positive de leur emploi et de leur entreprise

## Cumul « Tout à fait d'accord » et « D'accord »



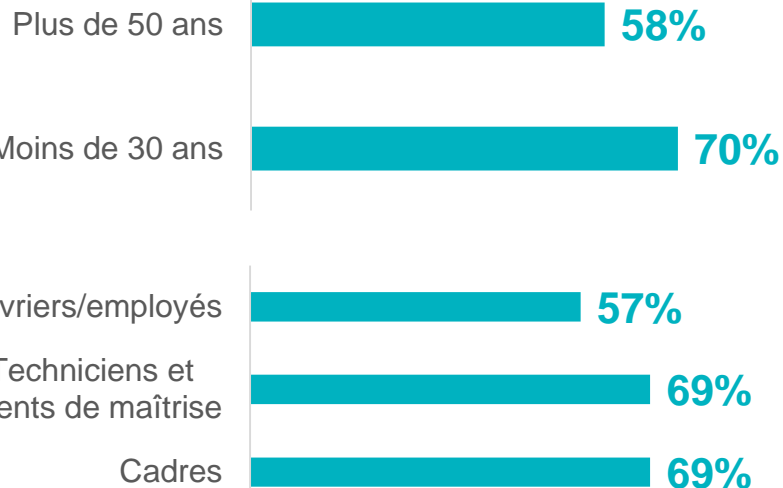


# Le travail reste une source d'épanouissement personnel... surtout pour les jeunes salariés et les managers

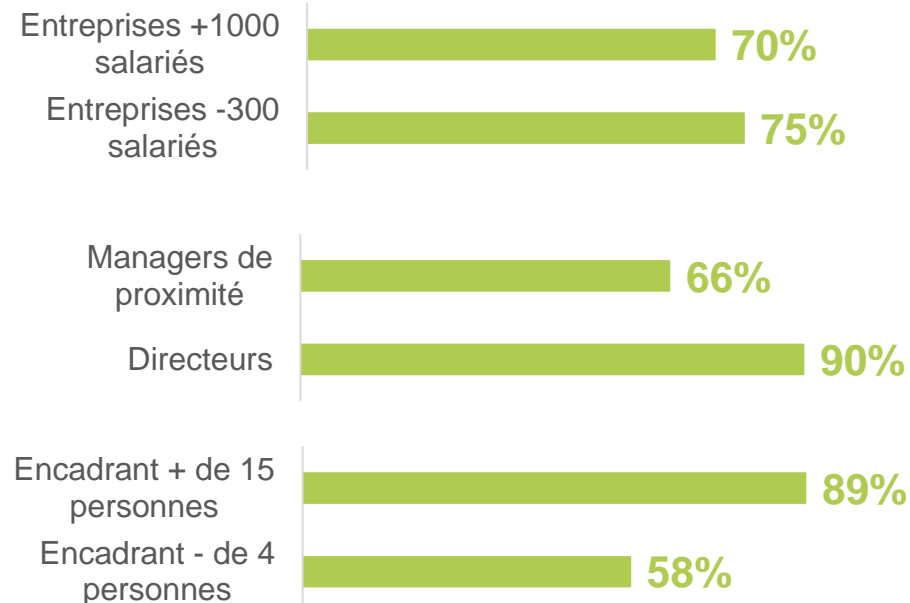
Pour ce qui vous concerne personnellement, que pensez-vous de l'affirmation suivante ?

« **Mon travail est d'abord une source d'épanouissement personnel avant d'être une source de contraintes** »

**Salariés : 62%**



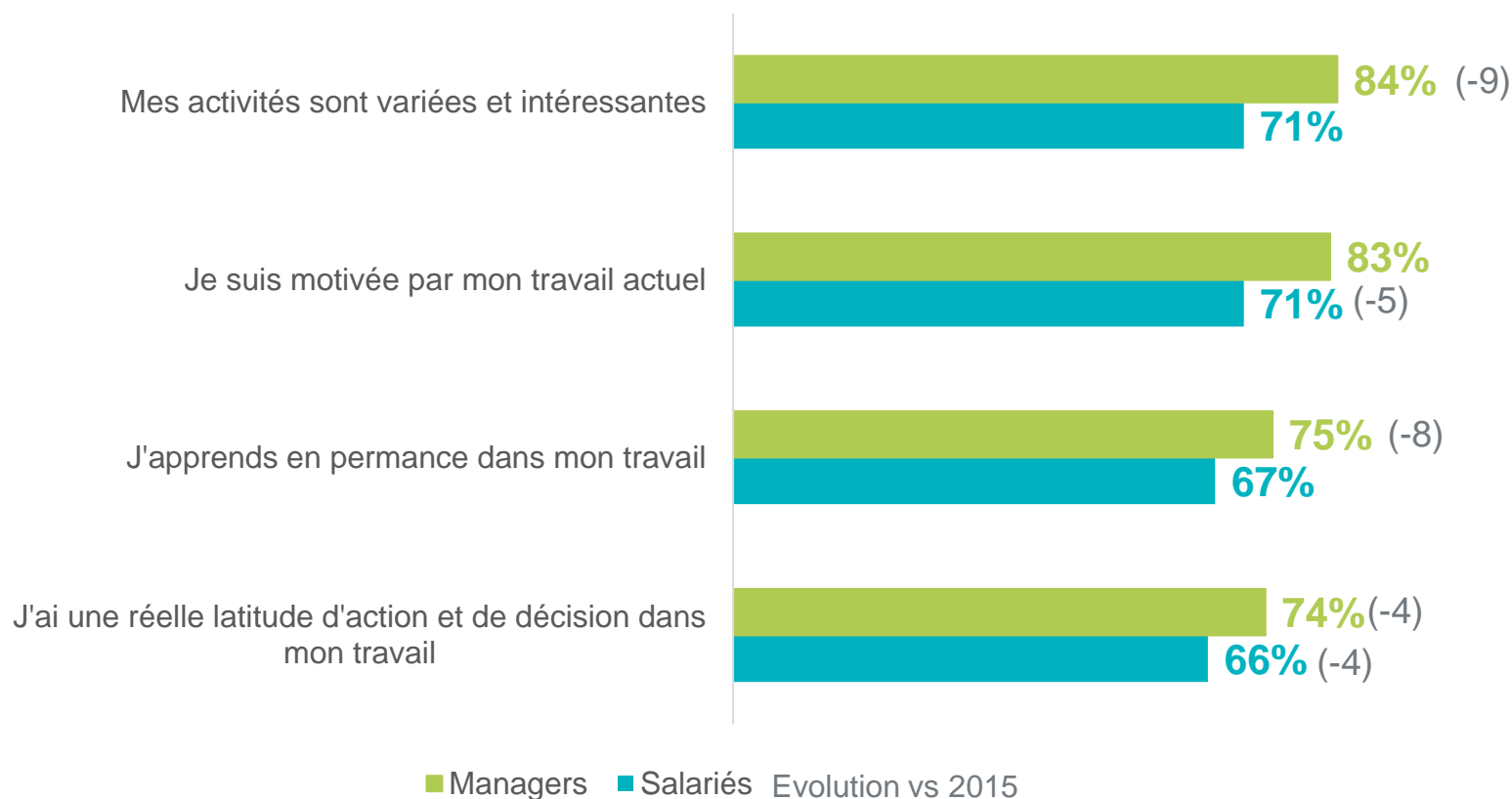
**Managers : 75%**







## Derrière la perception majoritairement positive, des indicateurs à la baisse concernant l'intérêt et l'autonomie au travail



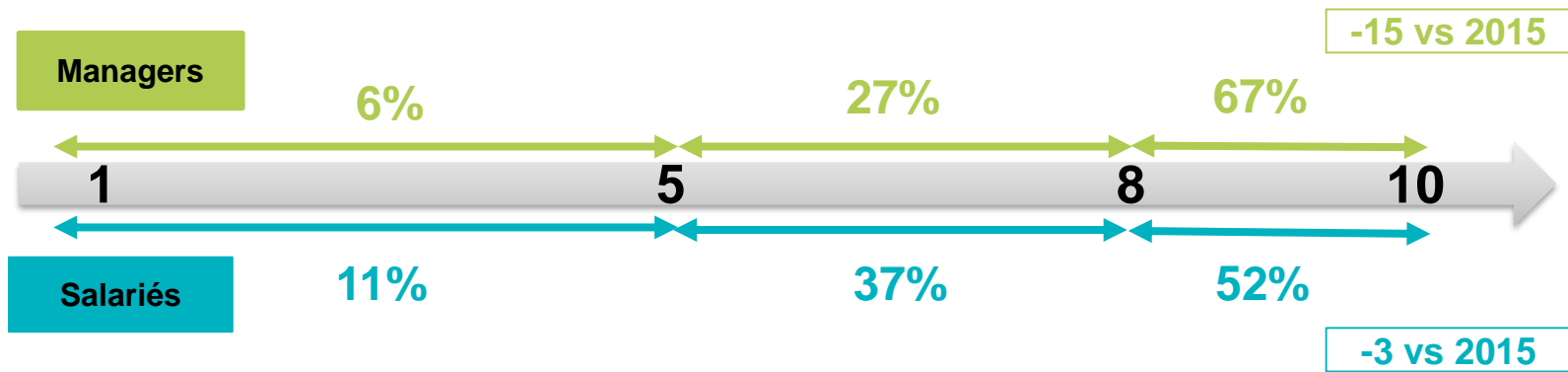


Focus sur  
l'investissement  
et la motivation  
au travail



# Le niveau d'investissement et d'implication au travail reste élevé...mais il tend à faiblir sur le moyen terme

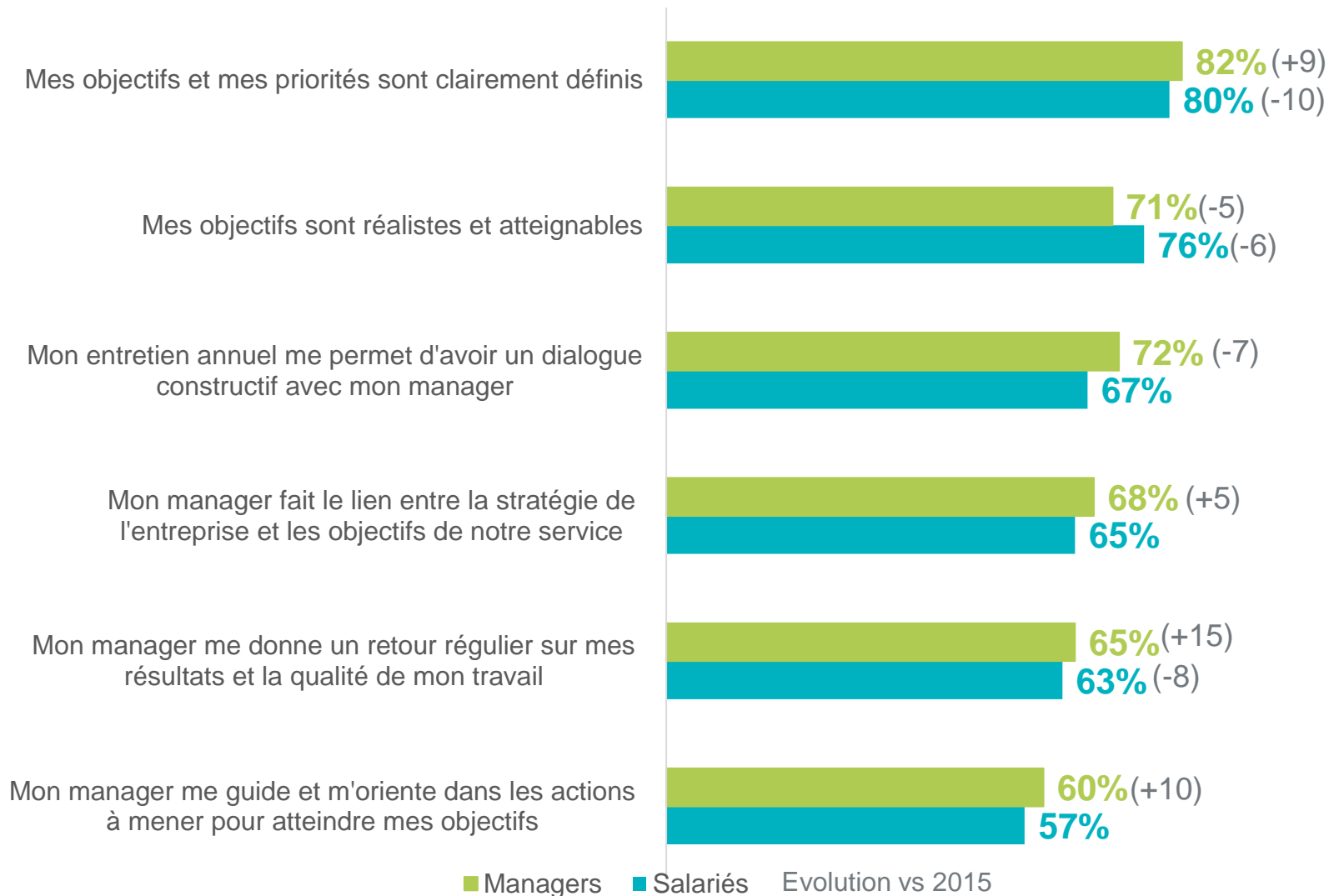
Sur une échelle de 1 à 10, où situeriez-vous votre niveau d'implication et d'investissement dans votre travail au quotidien ?



<b>DRH-RRH</b>	Le niveau de motivation et d'implication des collaborateurs est globalement élevé	<b>86%</b>
	Le niveau de motivation et d'implication des managers est globalement élevé	<b>85%</b>

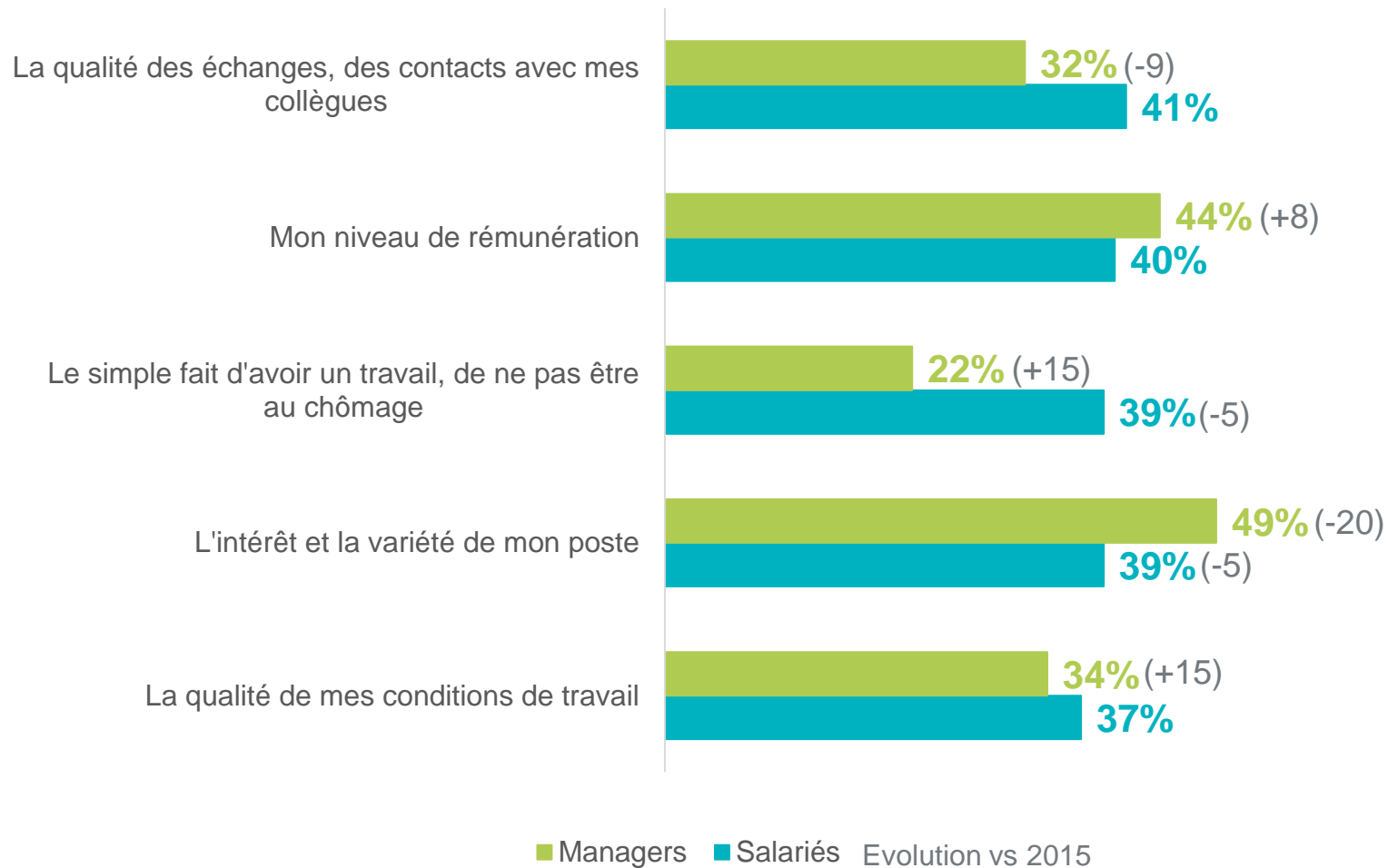


# Objectifs et évaluation : un consensus entre salariés et managers... mais des évolutions de perception très différentes



# Sources de motivation : la rémunération revient au 1er plan

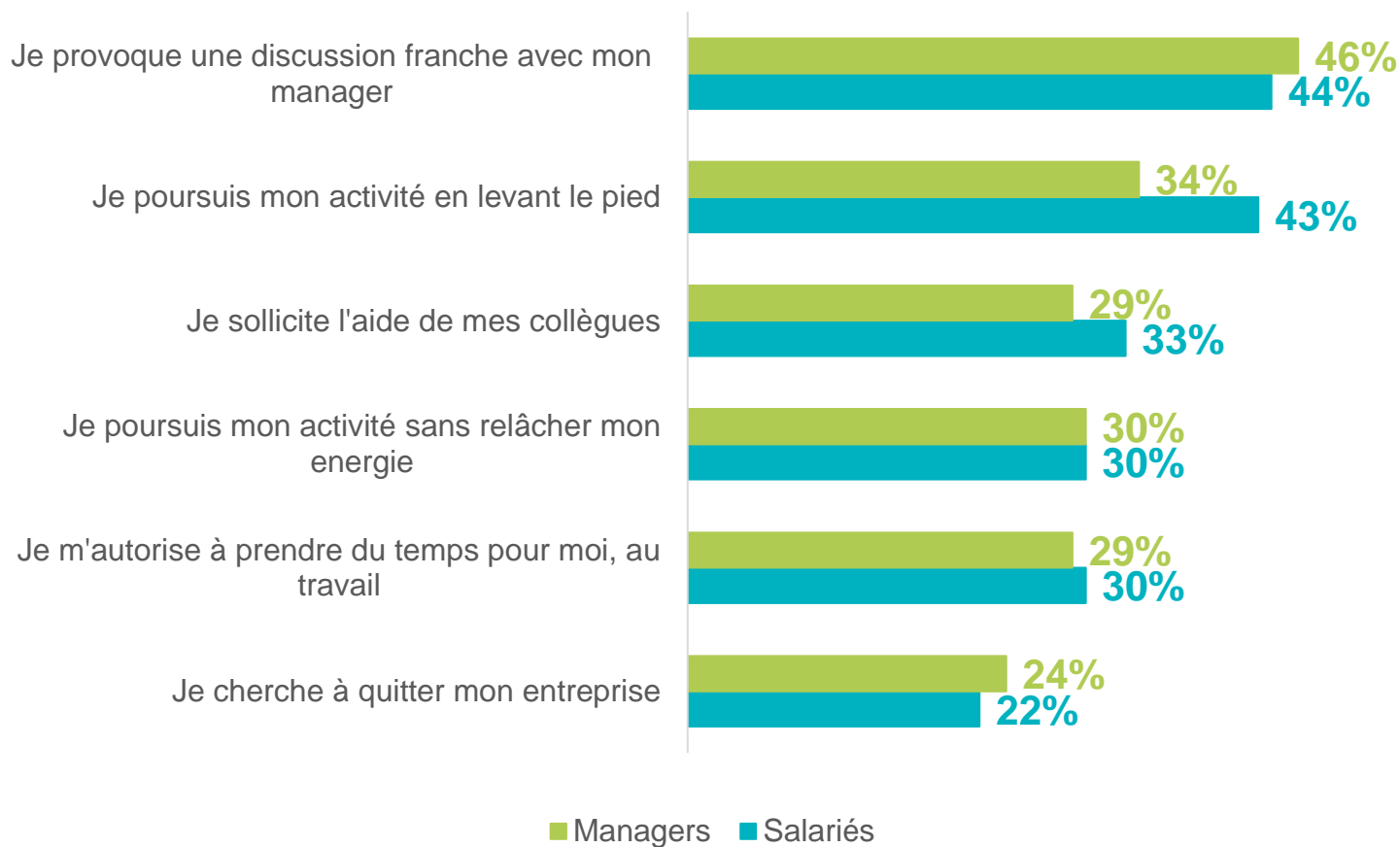
Quels sont les acteurs qui contribuent le plus à ma motivation au travail ?





## Discuter avec son manager ou lever le pied : deux attitudes partagées en cas d'insatisfaction

Lorsque je me sens très insatisfait(e), j'ai tendance à adopter l'attitude suivante...



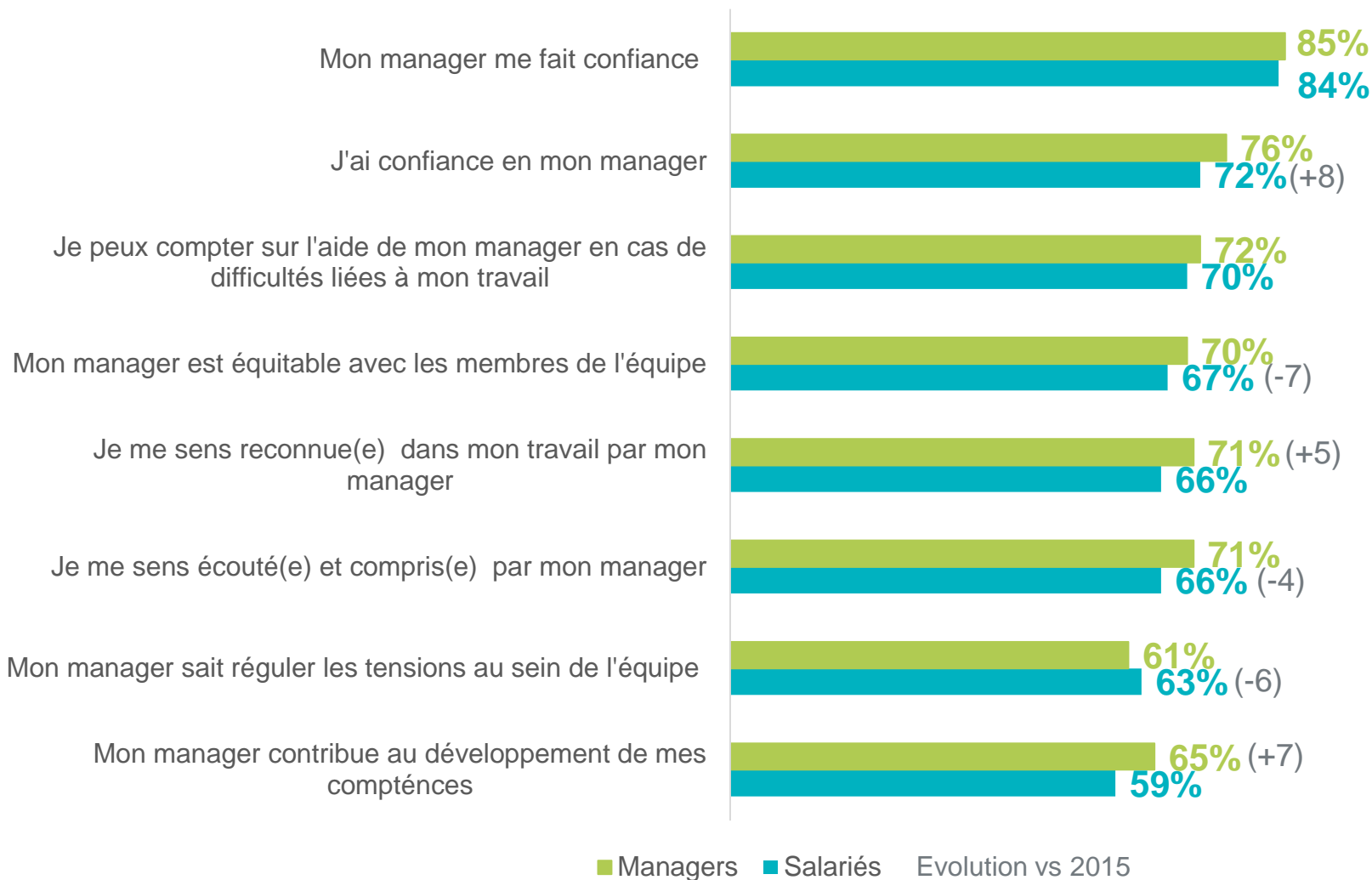


Focus sur  
les relations avec  
le management  
et la Direction





# Une relation salarié-manager toujours placé sous le signe de la confiance







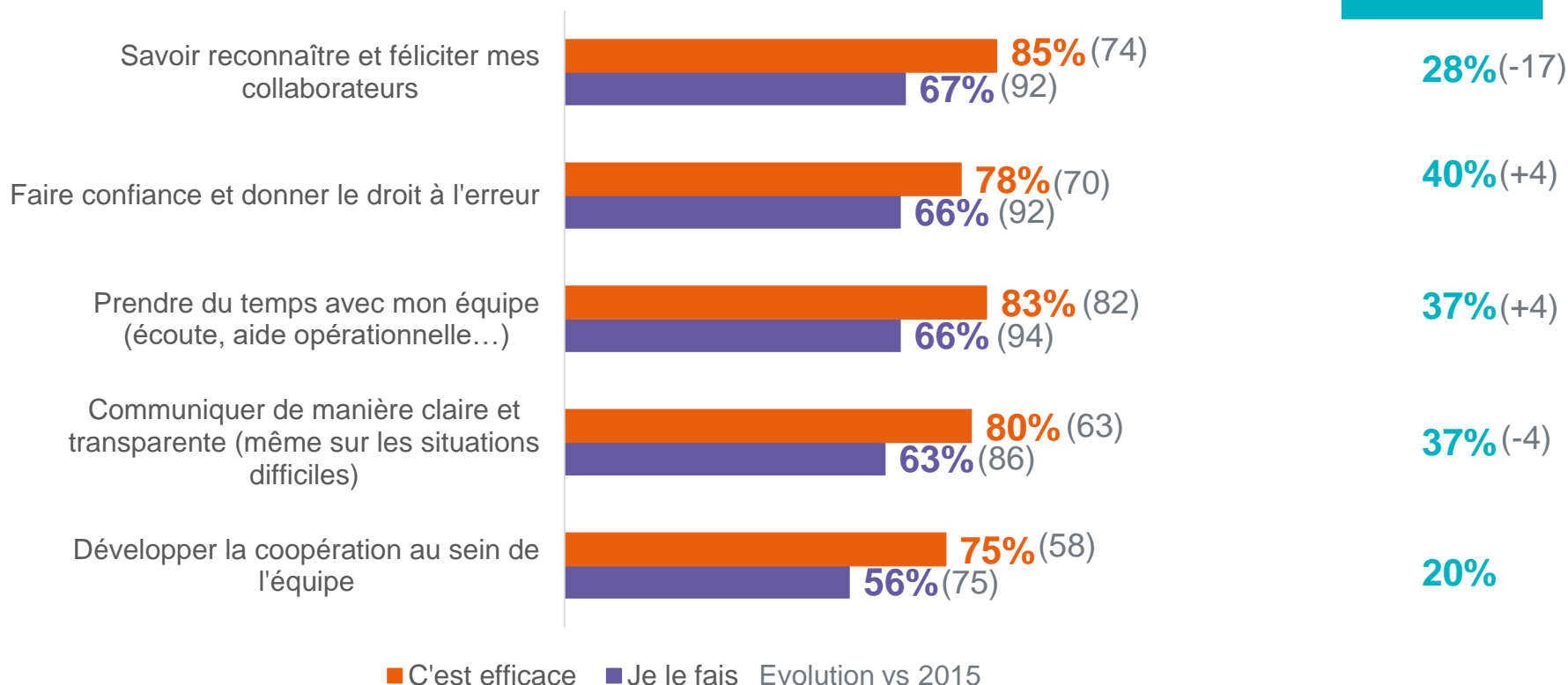
# Impact du manager sur le climat social : les salariés veulent de la confiance et de l'écoute

**Managers**

**Quelles sont pour vous, en tant que manager, les actions qui ont un impact sur le climat social de votre équipe ?**

**« Pour avoir un impact favorable sur le climat social de l'équipe, mon manager devrait ... »**

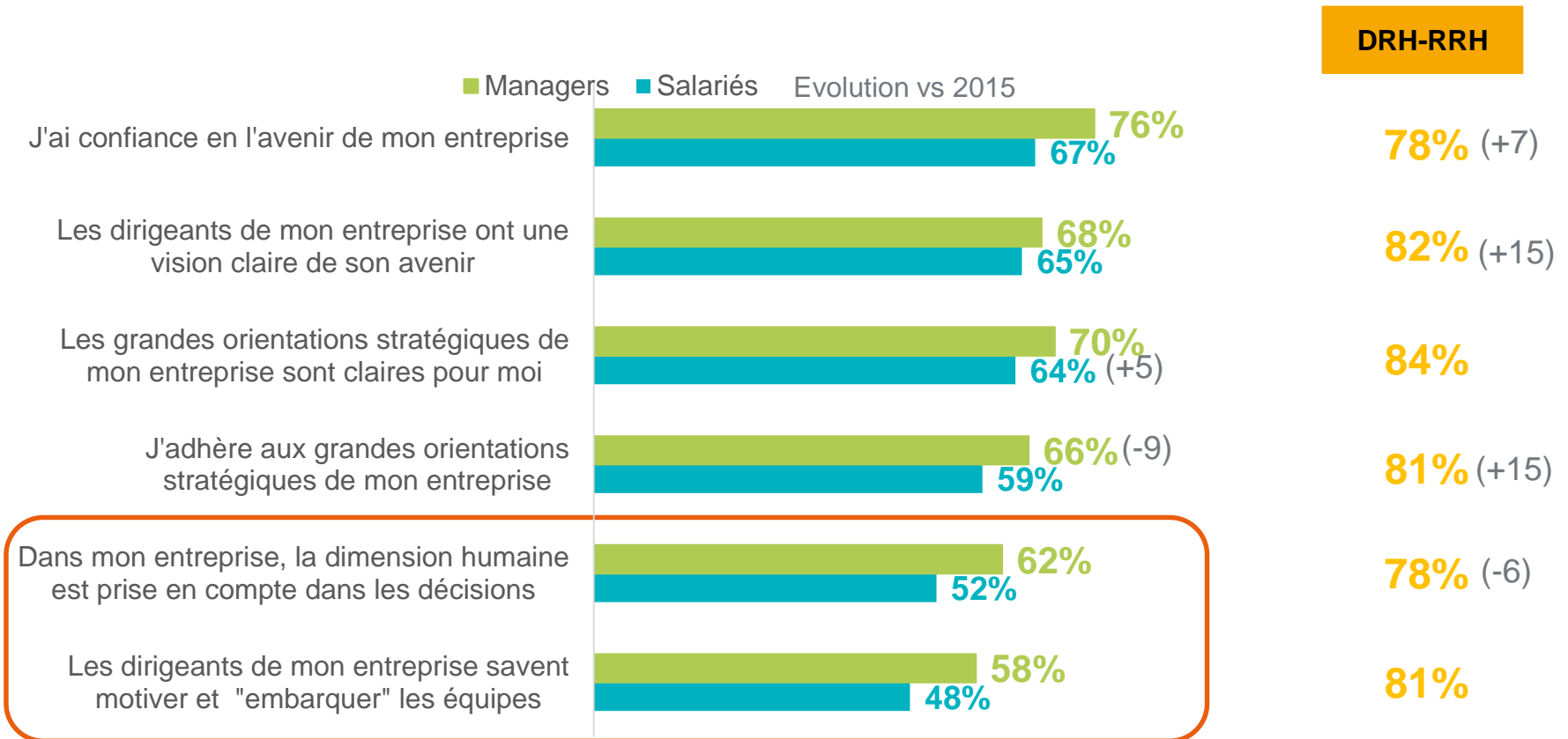
**Salariés**



# Confiance dans l'entreprise et ses dirigeants : la prise en compte de la dimension humaine reste un point faible

Cumul « Tout à fait d'accord » + « Plutôt d'accord »

DRH interrogés sur ce qu'ils pensent être le point de vue des salariés de l'entreprise.





Perception  
de l'équilibre vie  
professionnelle /  
vie personnelle





# Vies pro et perso sont toujours plus poreuses... mais selon les DRH cela ne pose pas de problème

Cumul « Tout à fait d'accord » + « Plutôt d'accord »

DRH-RRH

Les collaborateurs cadres sont amenés à travailler en-dehors du temps de travail

**77%**

(+7 vs 2016)

La politique RH permet de préserver un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée pour tous les collaborateurs de l'entreprise

**86%**

(+15 vs 2015)

Les collaborateurs non-cadres sont amenés à travailler en-dehors de leur temps de travail

**66%**

(+14 vs 2016)

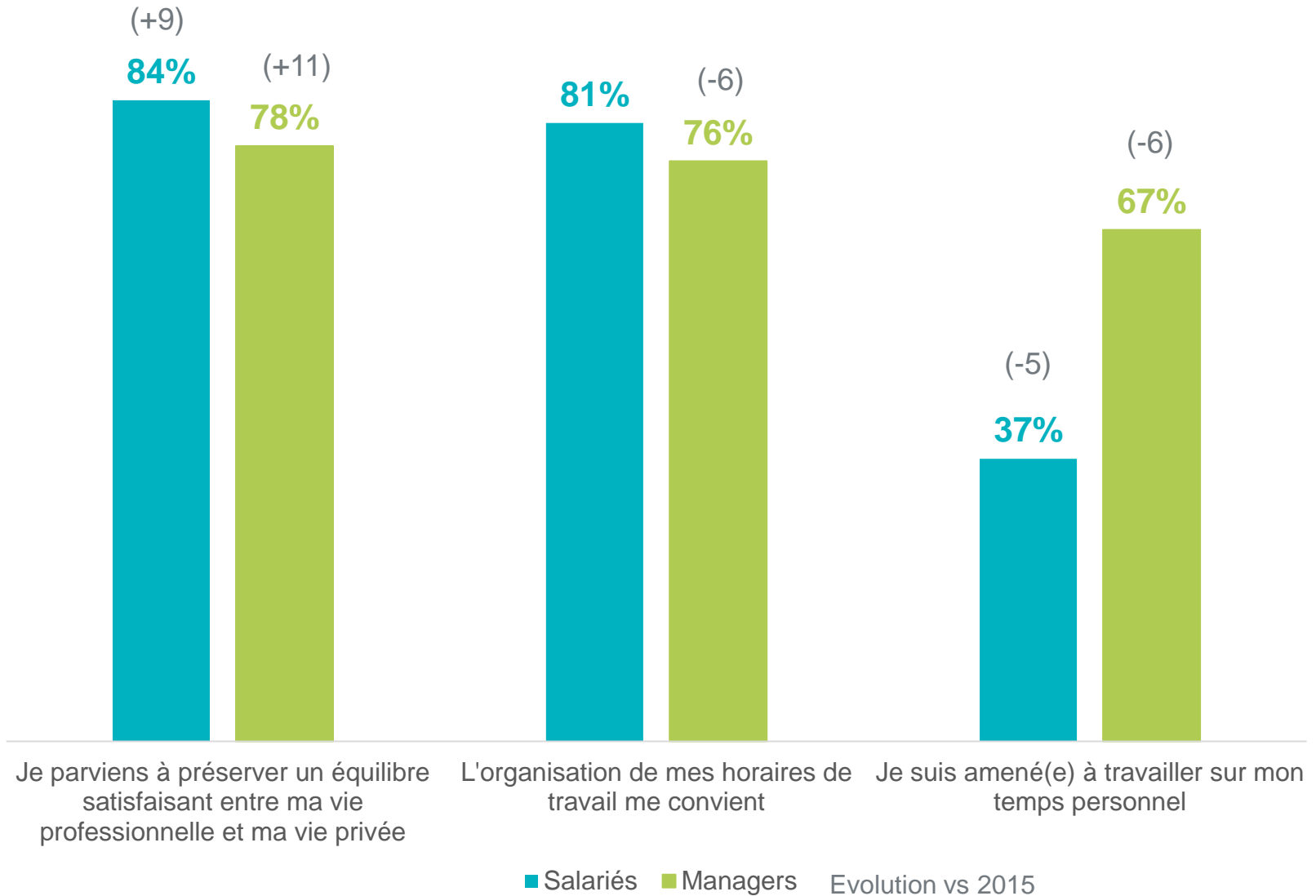
L'organisation des horaires convient à la plupart des collaborateurs dans l'entreprise

**84%**

(-3 vs 2015)



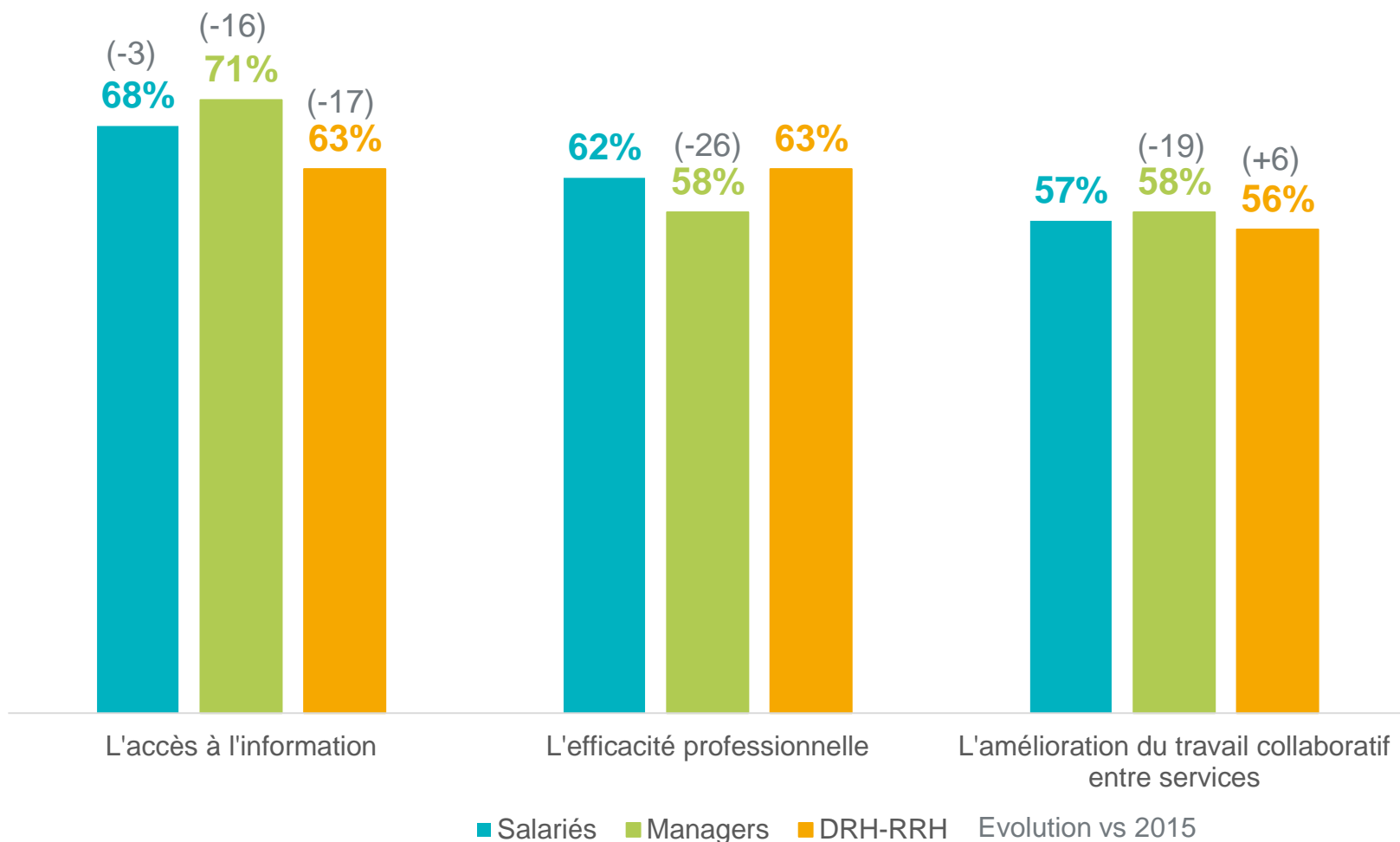
## De fait, salariés et managers semblent s'en accommoder





# Impact des outils numériques : le digital est pleinement ancré dans le quotidien des collaborateurs (1/2)

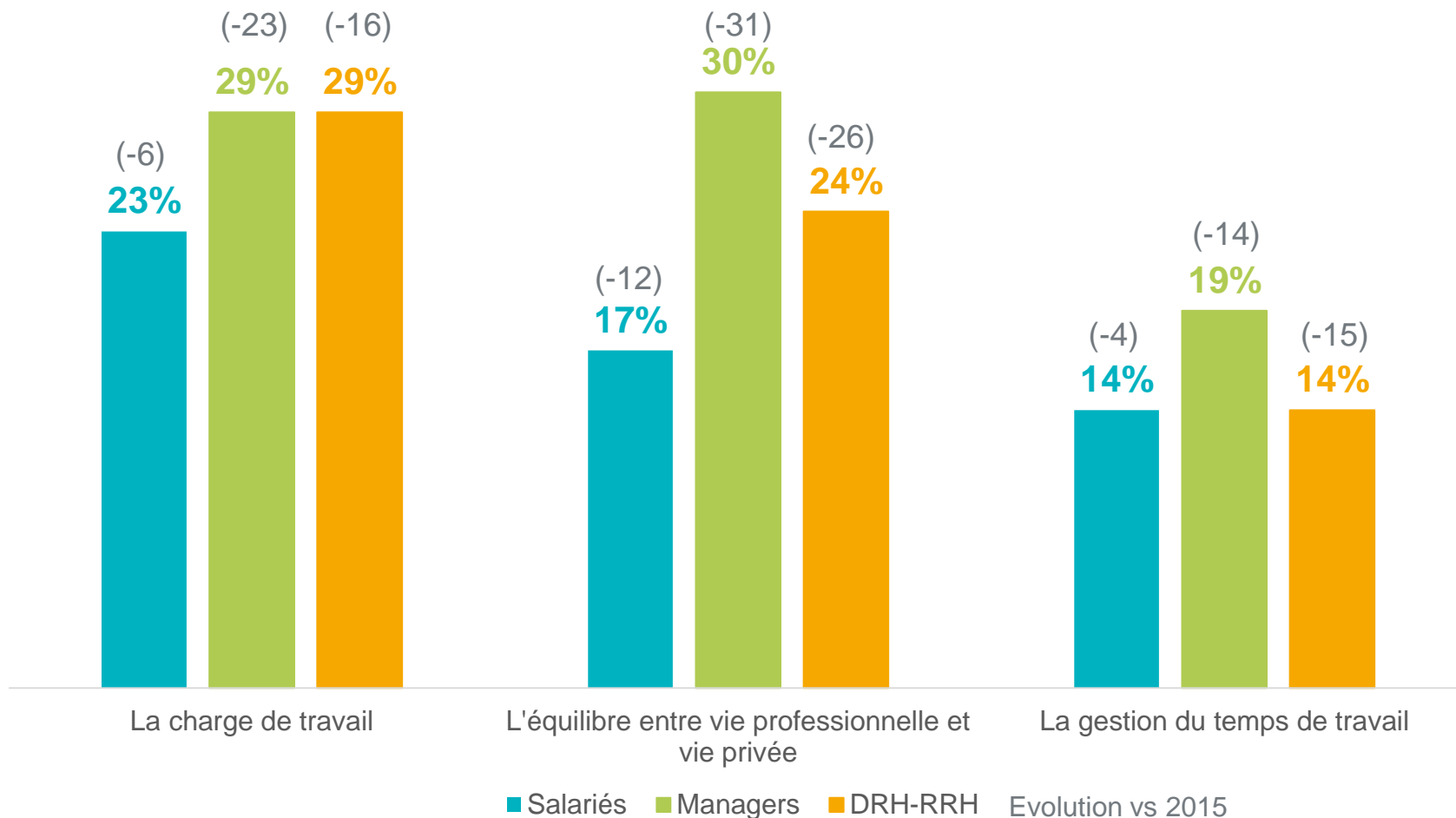
## Les 3 principaux impacts positifs des outils numériques





# Impact des outils numériques : le digital est pleinement ancré dans le quotidien des collaborateurs (1/2)

## Les 3 principaux impacts négatifs des outils numériques





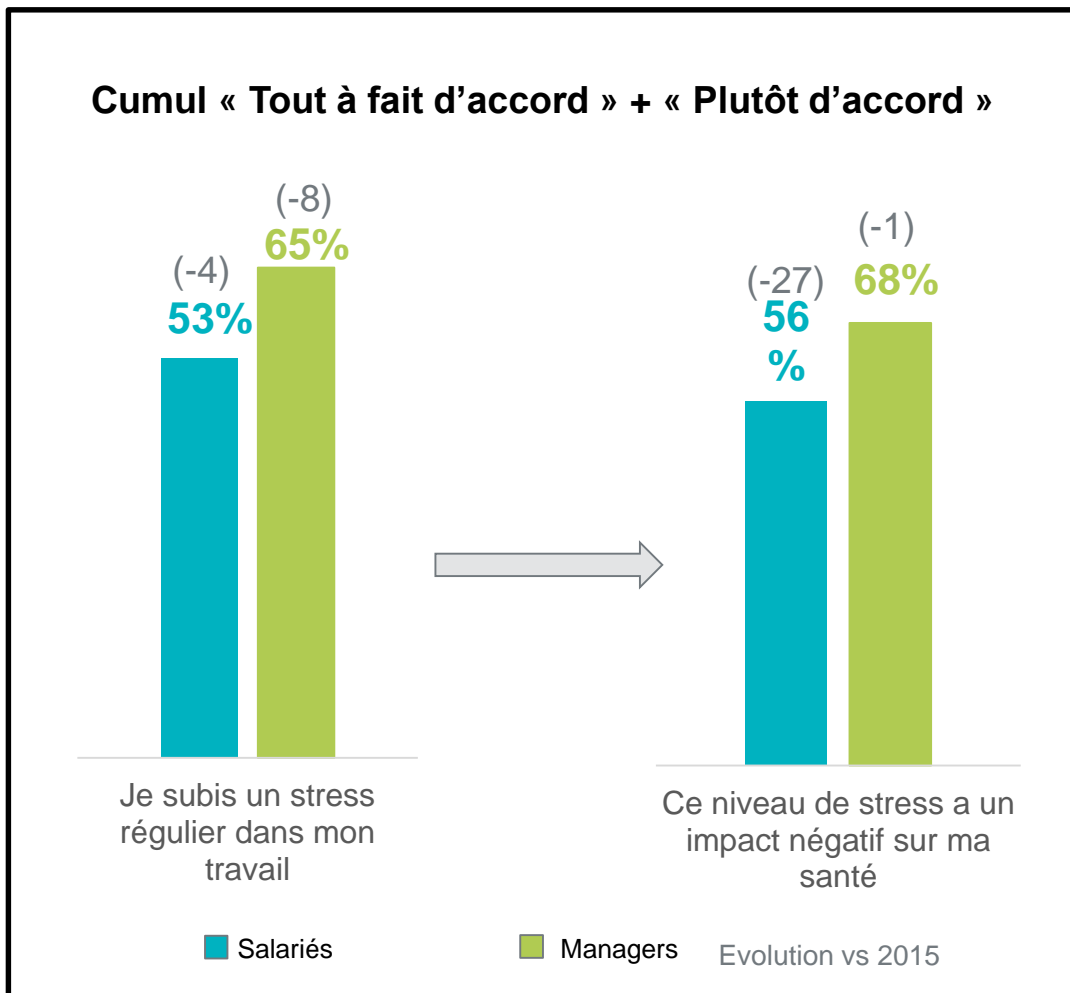
# Stress et qualité de vie au travail







# Même s'il a tendance à diminuer, le niveau de stress demeure très élevé



**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* ».

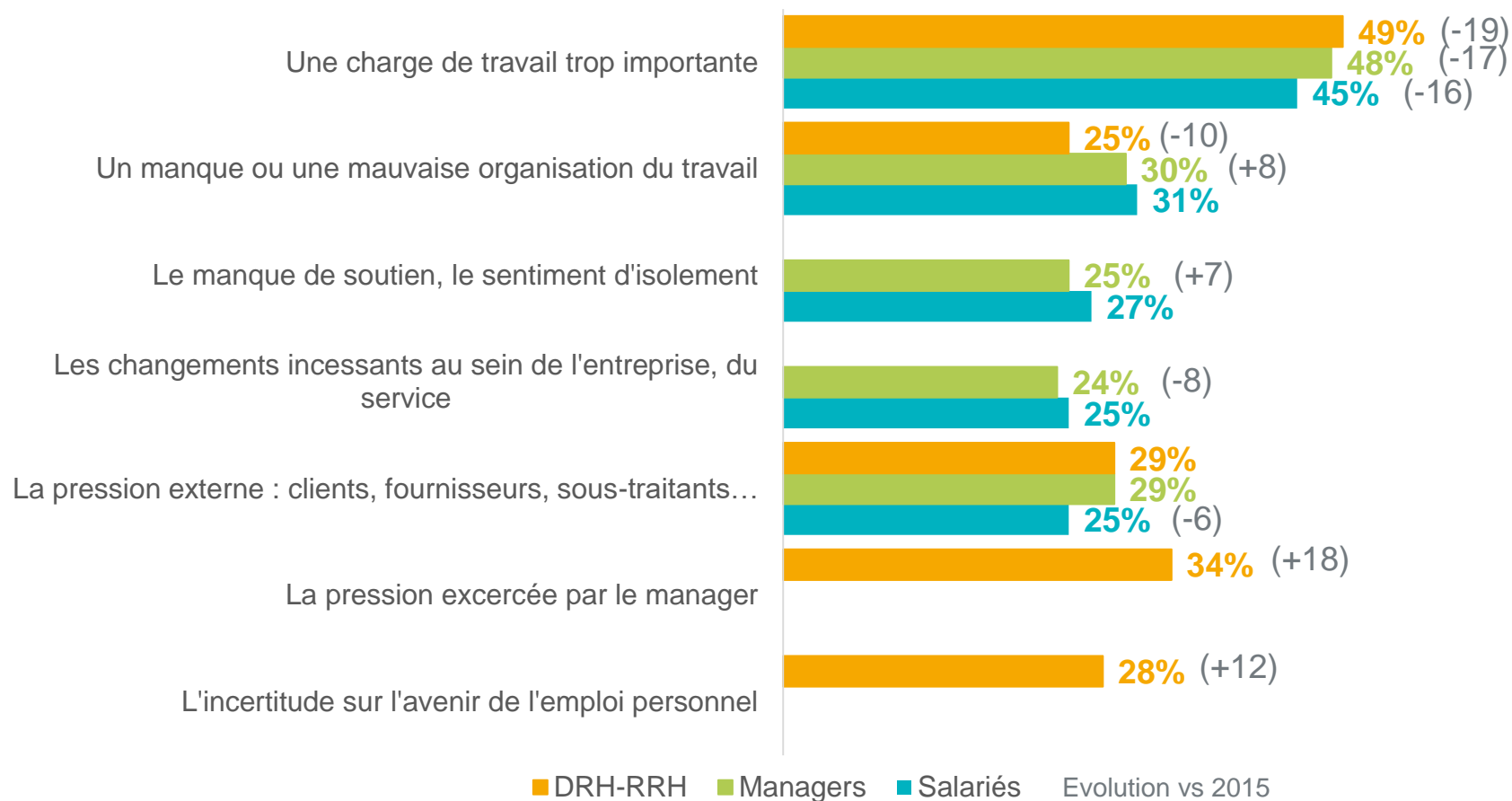
**Quel serait, selon vous, le niveau de réponse ?**

**65%**  
(-1)



# Salariés et managers partagent les mêmes sources de stress

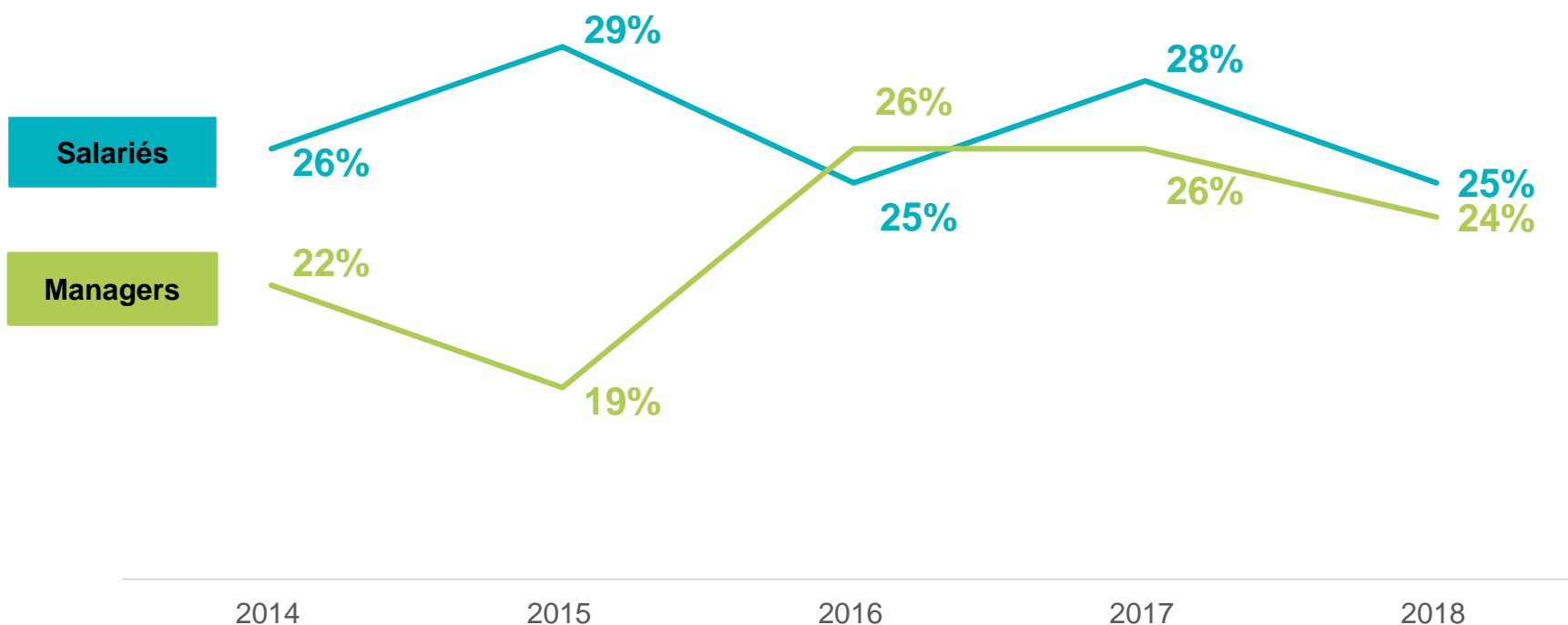
Selon vous, quelles sont les sources de stress ?  
( Ici les 5 premières par population )





## Burn-out et dépression restent à des niveaux préoccupants

De manière générale, dans votre carrière, votre travail vous a-t-il déjà causé des problèmes psychologiques graves : dépression, burn-out...?



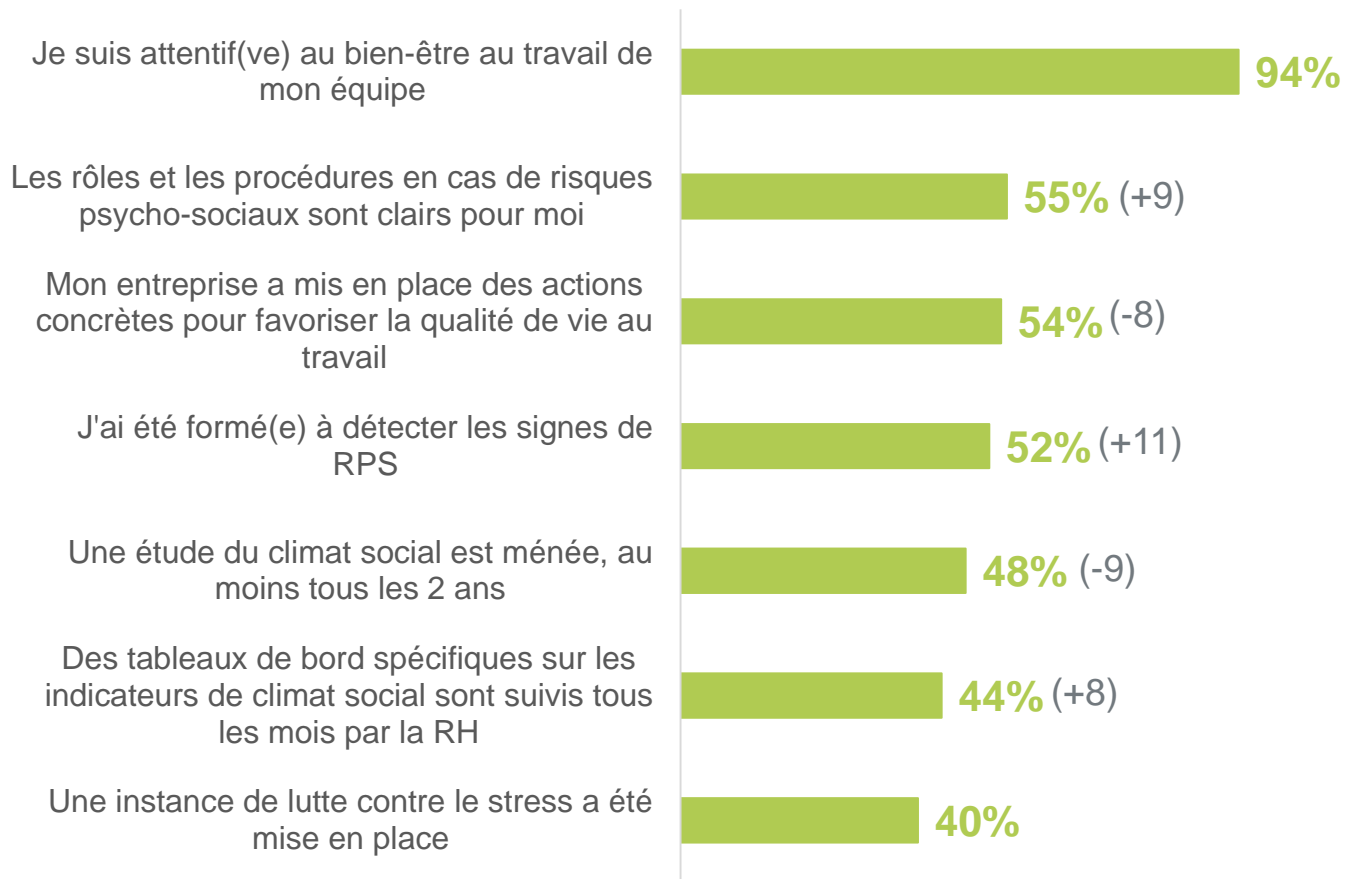
Rappel : seules les entreprises de +100 salariés ont été interrogées dans cette enquête



# Bien-être et RPS : les managers sont de plus en plus attentifs et formés

Cumul «tout à fait d'accord » + « D'accord »

Managers

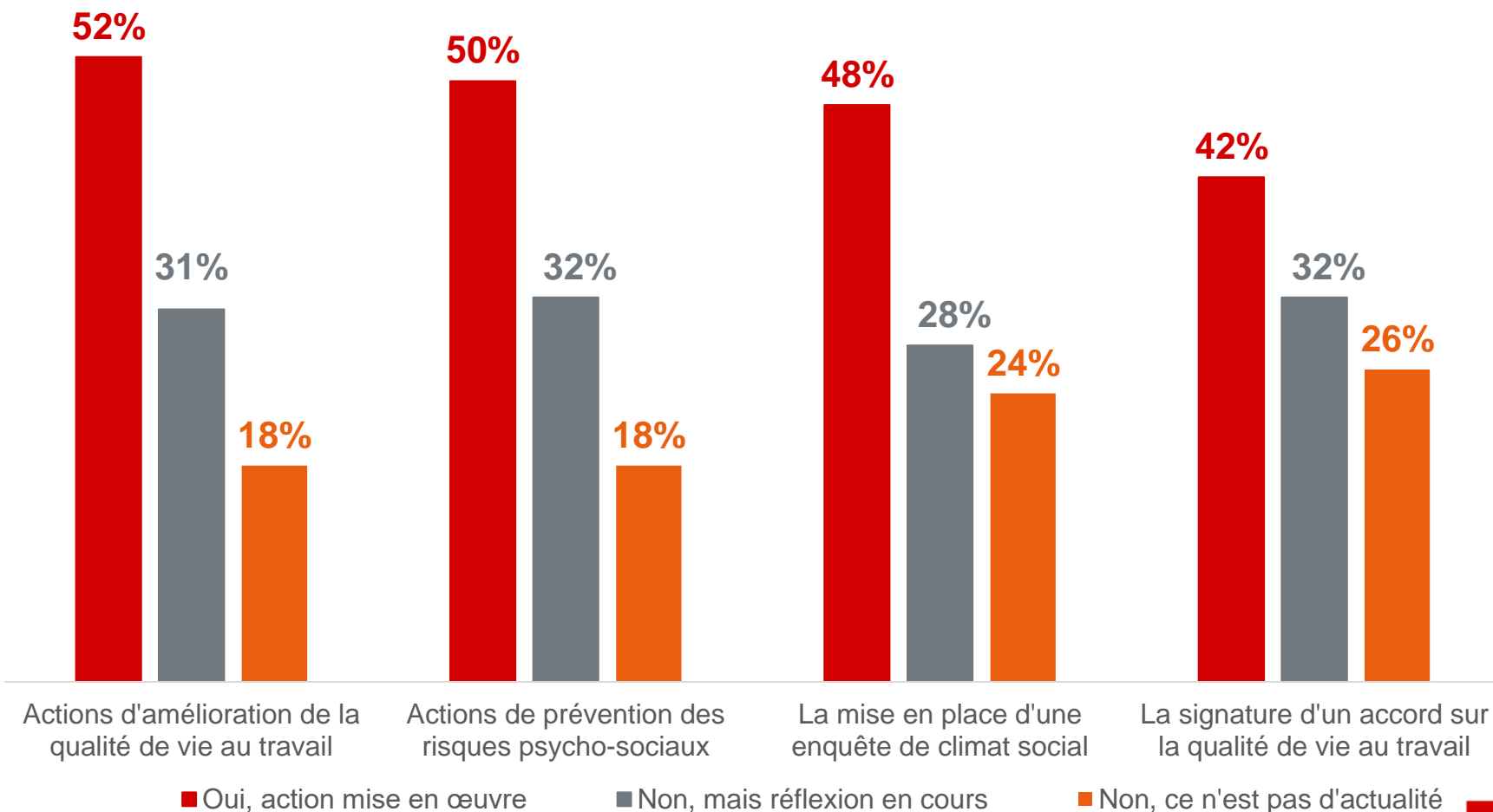


Evolution vs 2015



# Les actions en faveur de la qualité de vie au travail poursuivent leur développement

DRH-RRH





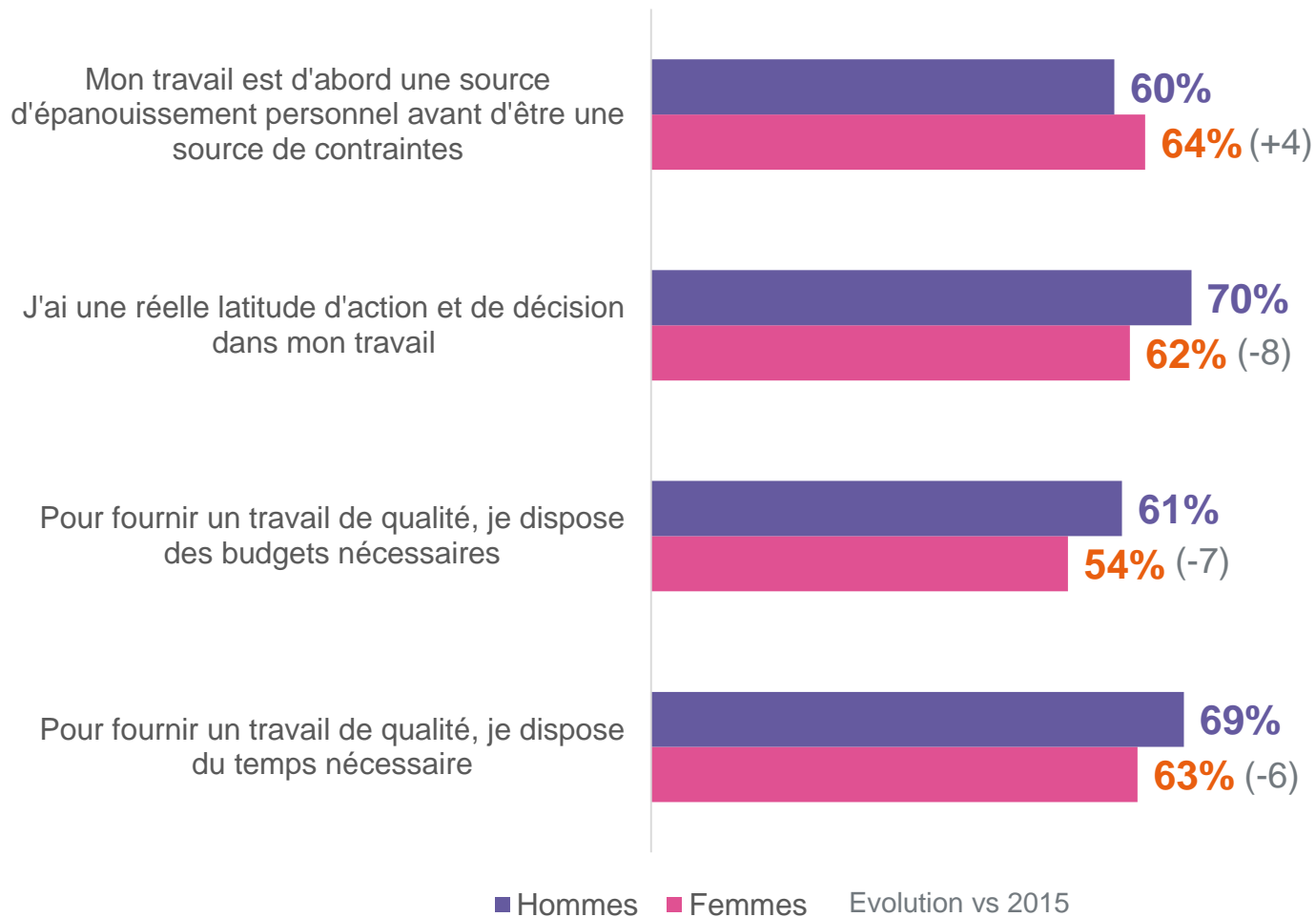
Focus sur l'égalité  
professionnelle  
Hommes / Femmes





# Egalité professionnelle : des écarts toujours flagrants...

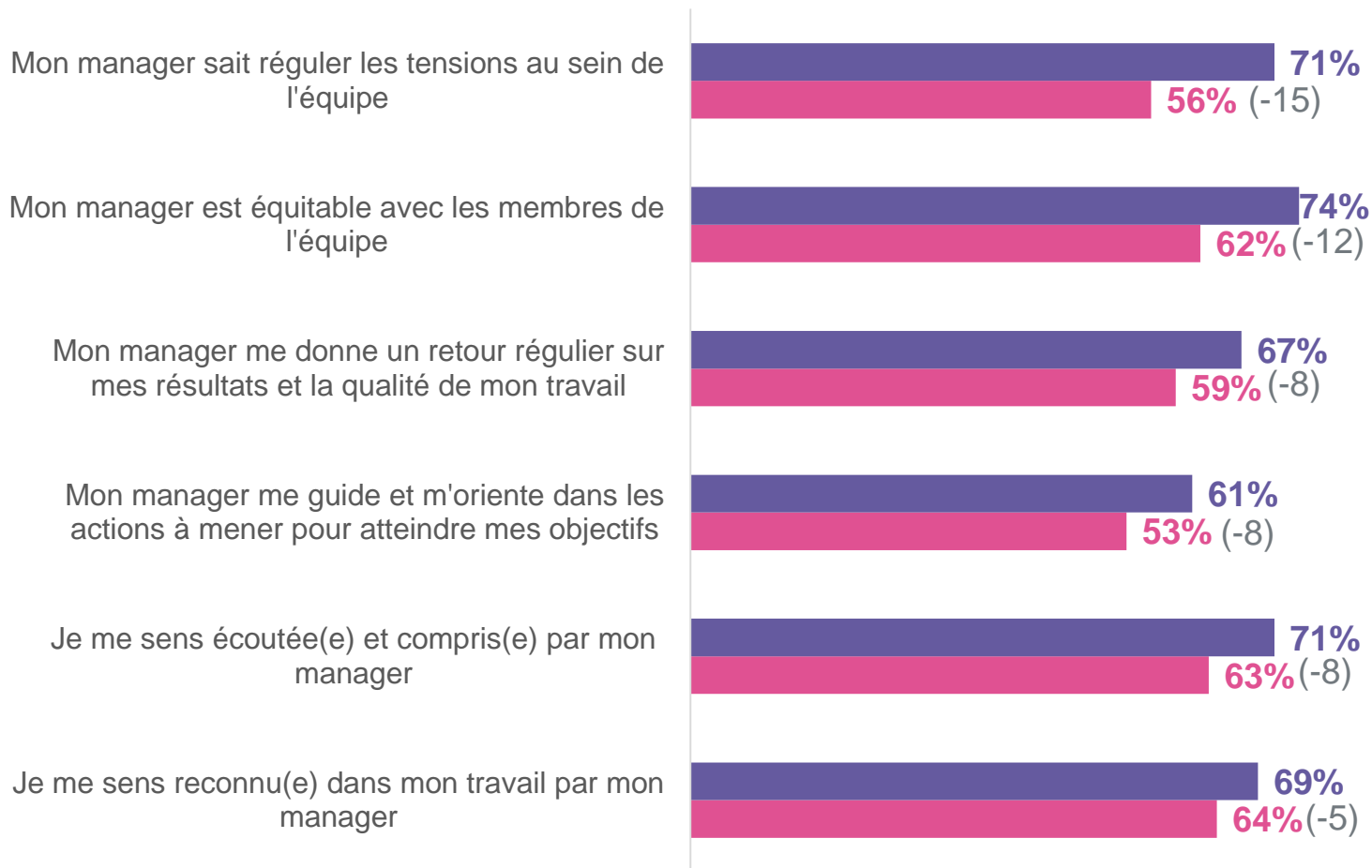
## Le travail au quotidien des salariés





# Egalité professionnelle : des écarts toujours flagrants...

## La relation des salariés avec leurs managers



■ Hommes ■ Femmes Evolution vs 2015





# Egalité professionnelle : des écarts toujours flagrants...

## Rémunération

Mon niveau de salaire actuel est une source de motivation pour moi

Hommes	59%
Femmes	46%

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

Hommes	55%
Femmes	44%

## Equilibre vie pro / vie perso

L'organisation de mes horaires me convient

Hommes	85%
Femmes	78%

## Stress au travail

Je subis un stress régulier au travail

Hommes	48%
Femmes	57%

Ce niveau de stress a un impact négatif sur ma santé

Hommes	52%
Femmes	59%

Votre travail vous a-t-il déjà causé des problèmes psychologiques graves

Hommes	23%
Femmes	27%

■ Hommes ■ Femmes

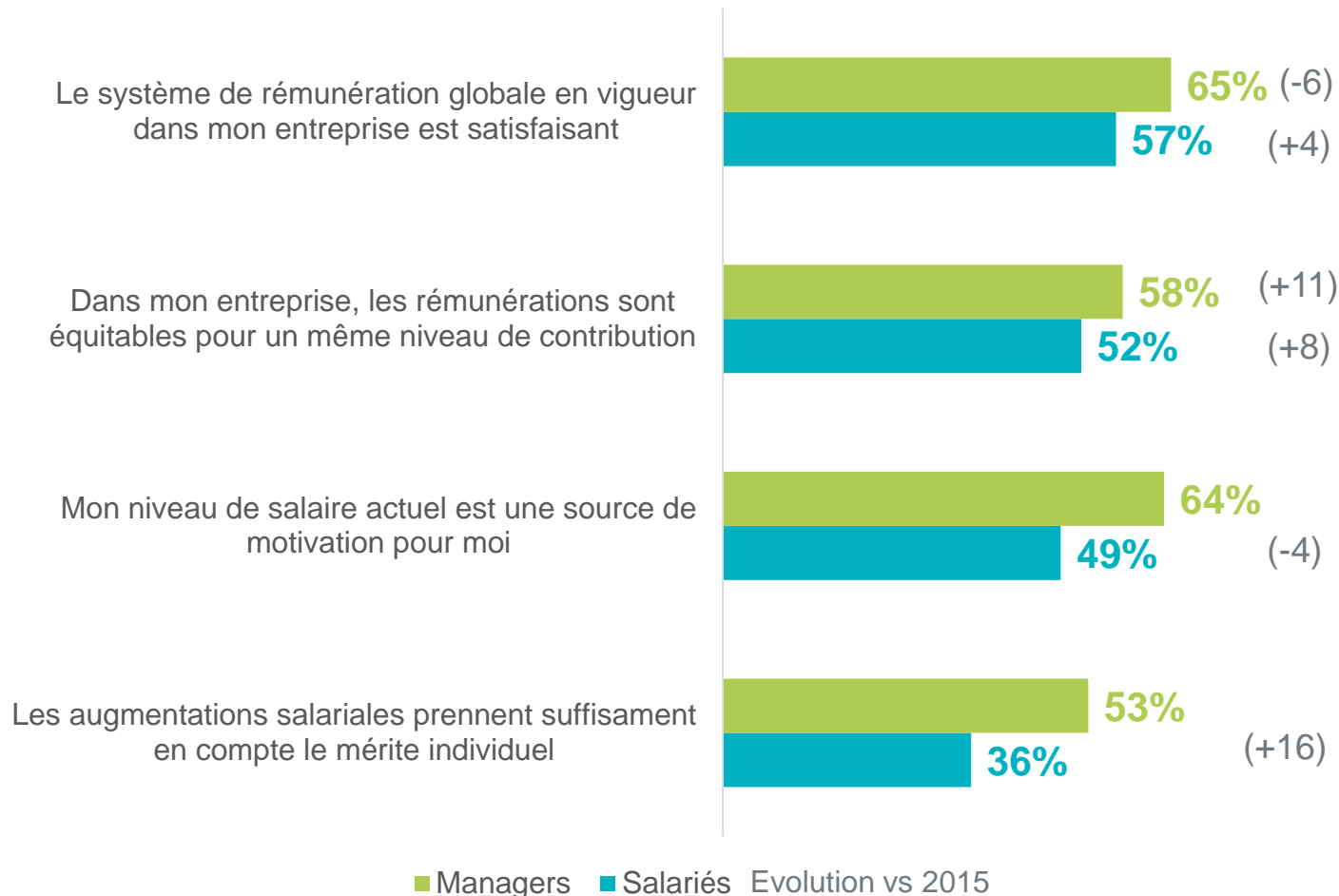


# Perception des politiques RH



# Rémunérations : les managers globalement plus satisfaits que les salariés

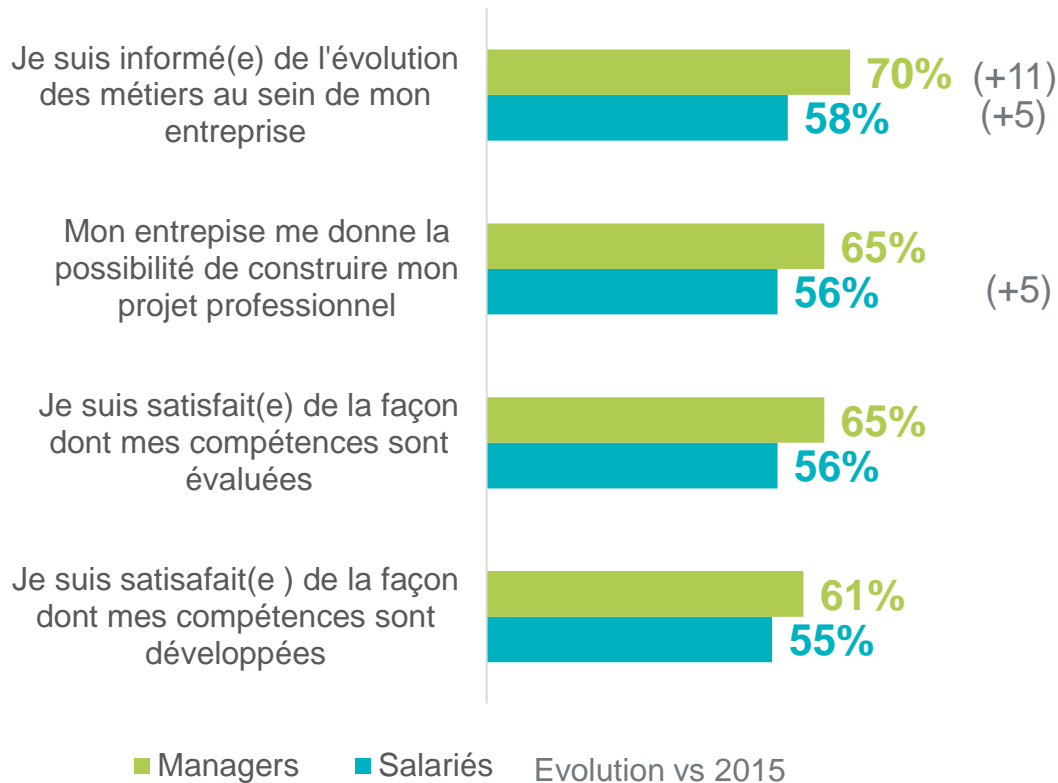
## Cumul « Tout à fait d'accord » + « Plutôt d'accord »





# GPEC : le décalage persiste entre les souhaits des DRH et le vécu des collaborateurs

## Cumul « Tout à fait d'accord » + « Plutôt d'accord »



## DRH-RRH

Les collaborateurs sont informés de l'évolution des métiers au sein de l'entreprise **87%** (+31)

Les collaborateurs ont la possibilité de construire leur projet professionnel, avec leur manager ou un responsable RH **76%**

Les collaborateurs sont satisfaits de la façon dont leurs compétences sont développées **81%**

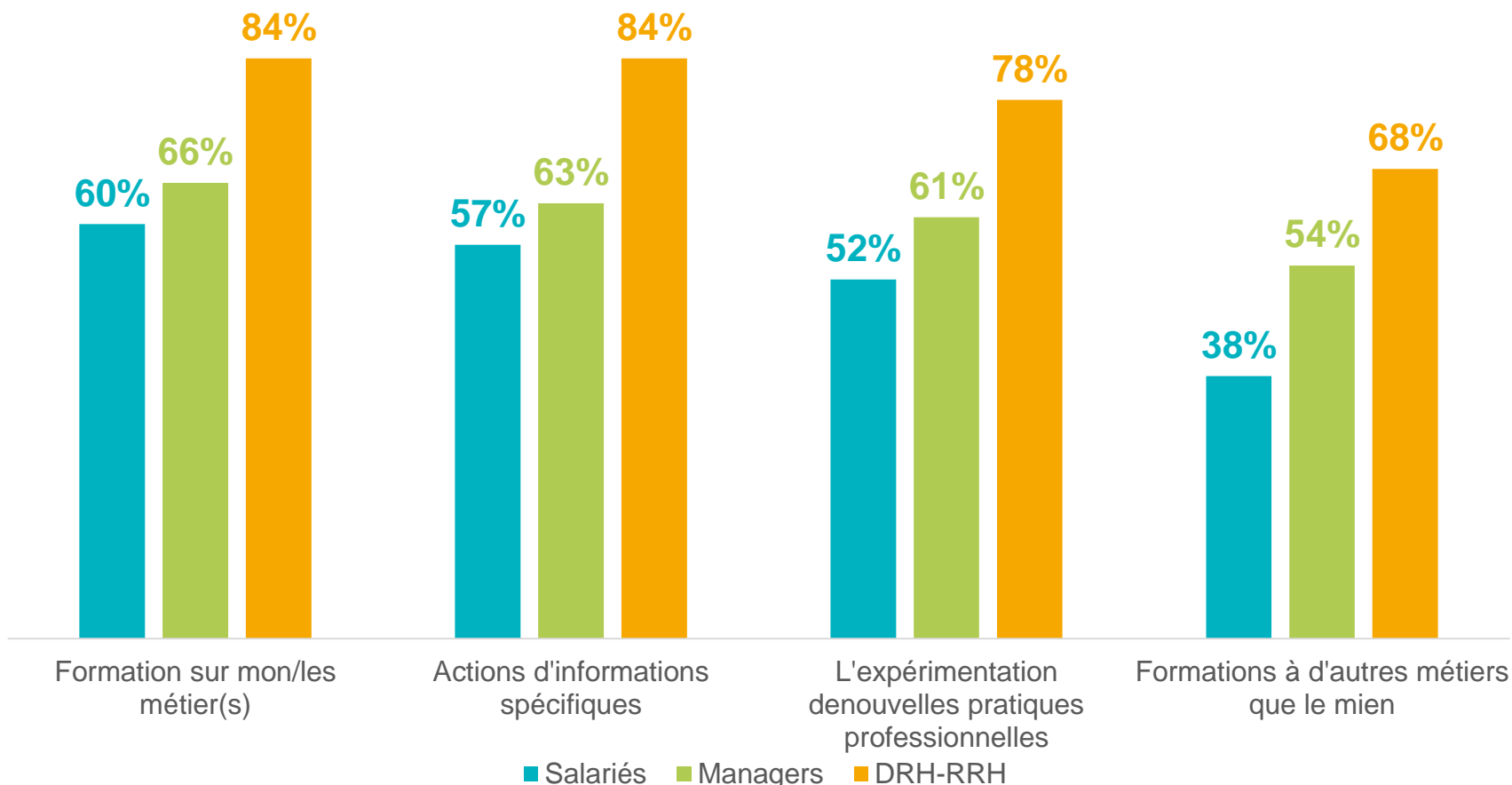
La Direction donne aux managers les moyens de développer les compétences de leur(s) équipe(s) **87%**



## Le décalage persiste aussi concernant le développement de l'employabilité

Globalement, l'entreprise veille au développement de l'employabilité de tous au salariés, au moyen de :

Cumul « Tout à fait d'accord » + « Plutôt d'accord »





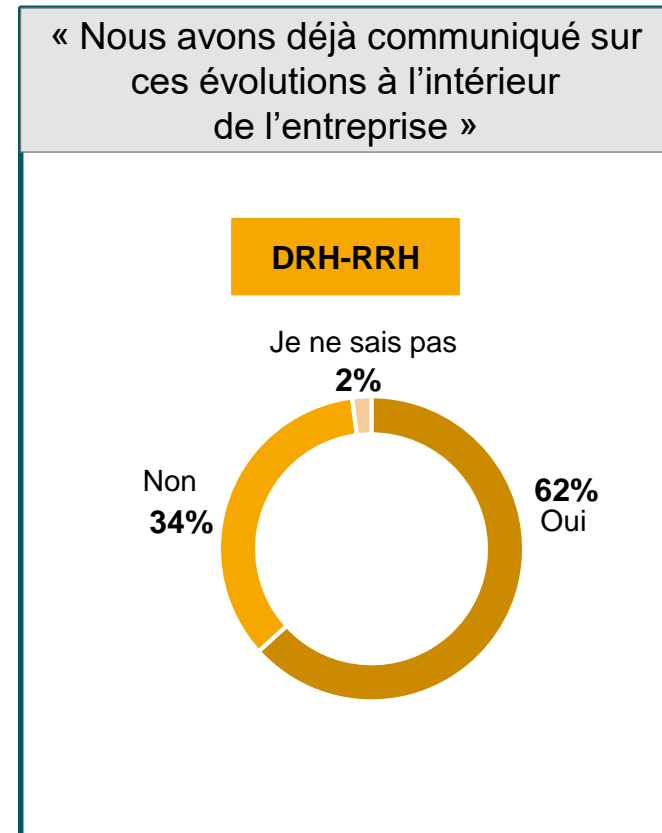
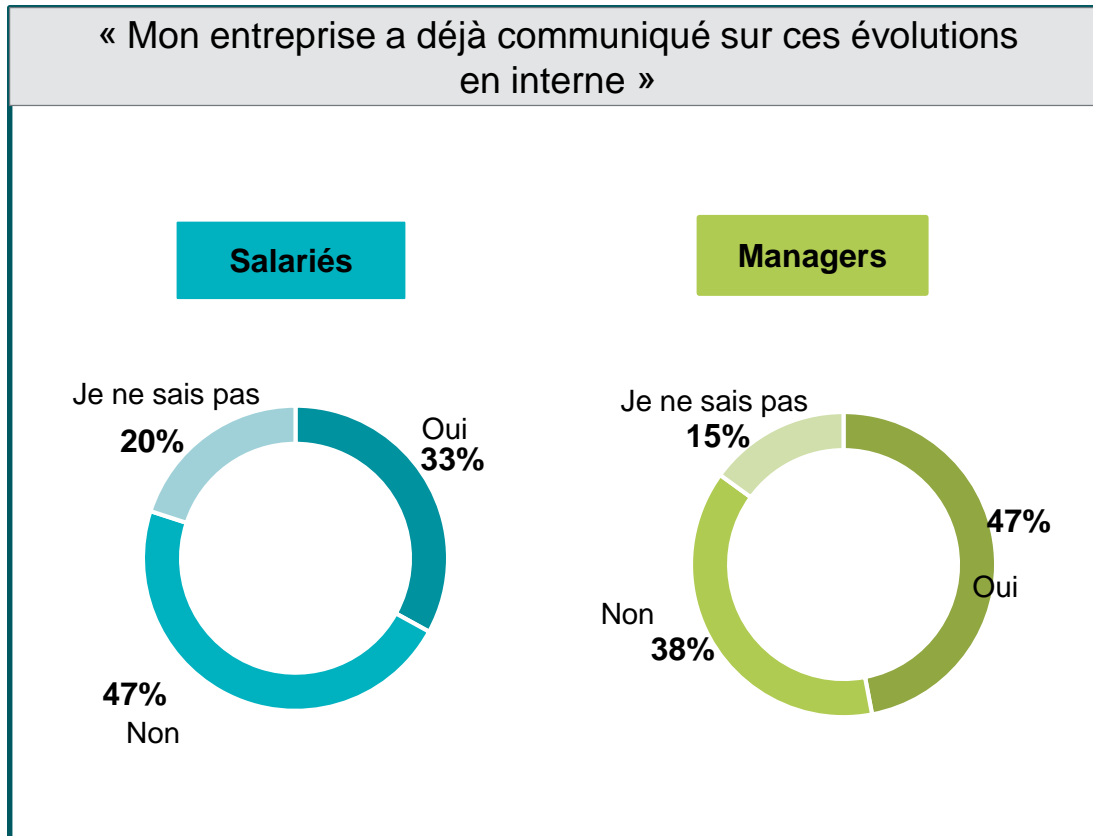
Focus sur la création  
du Comité social  
et Economique





## Création du comité social et économique : pour le moment, un lourd déficit d'information

Les « ordonnances Macron » ont entériné des changements importants pour les représentants de personnel dans les entreprises. Ainsi, les trois instances existantes (Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise, Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) sont amenées à fusionner en une seule et même instance dénommée Comité Social et Economique.





# Annexes : Caractéristiques des 3 échantillons du baromètre 2018

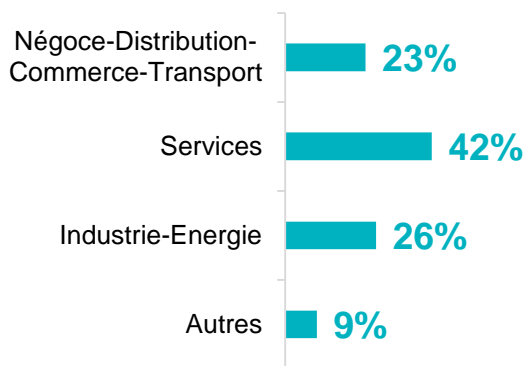




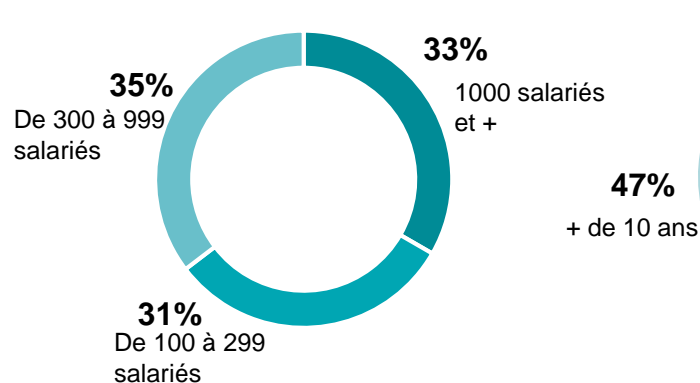


# Annexe : Les caractéristiques de l'échantillon des salariés

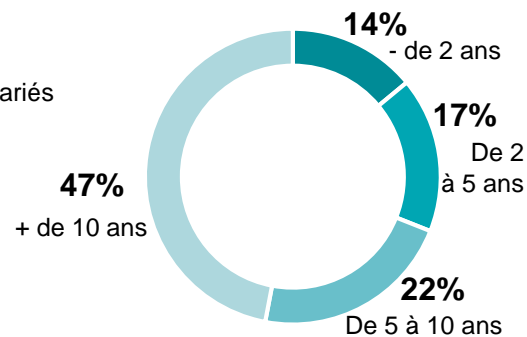
## Secteurs d'activité



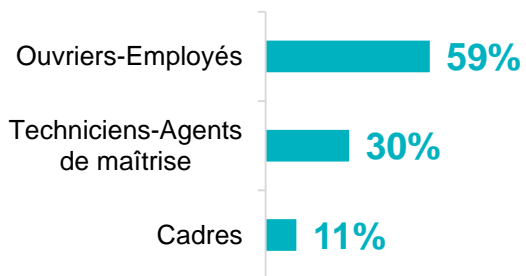
## Taille d'entreprises



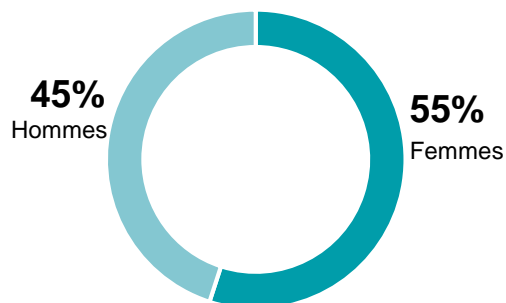
## Ancienneté dans le poste



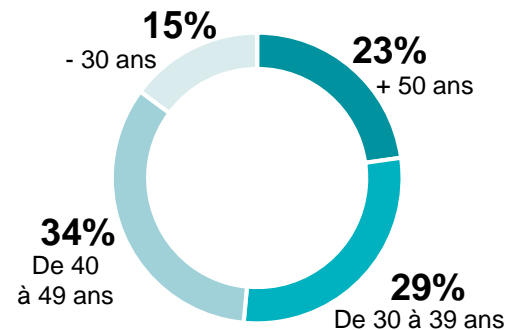
## CSP



## Sexe



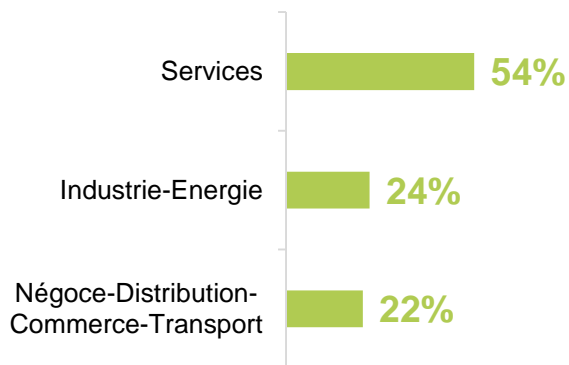
## Age



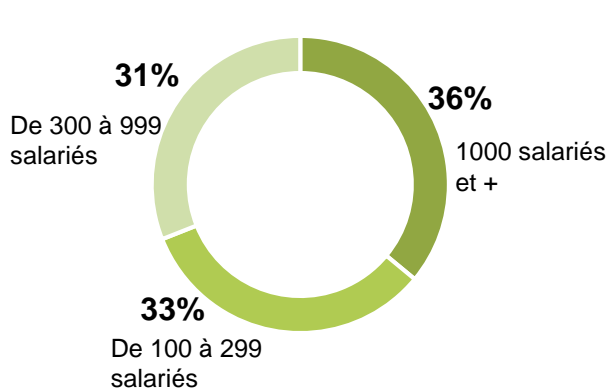


# Annexe : Les caractéristiques de l'échantillon des managers

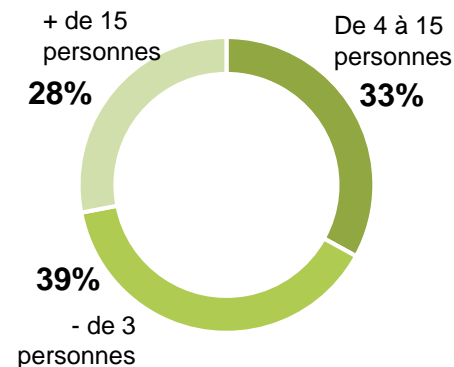
## Secteurs d'activité



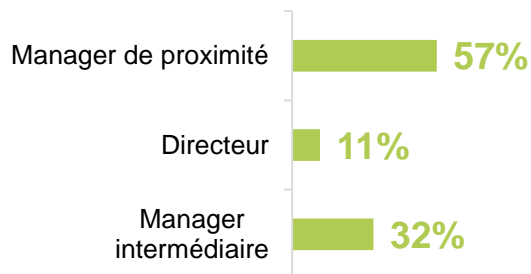
## Taille d'entreprises



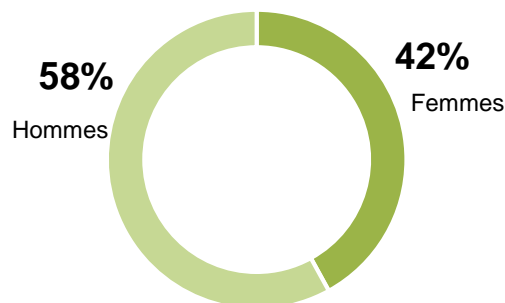
## Taille de l'équipe managée



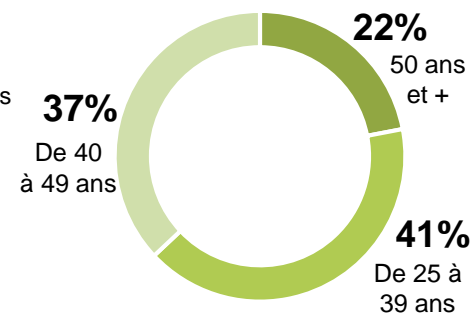
## Fonction du manager



## Sexe



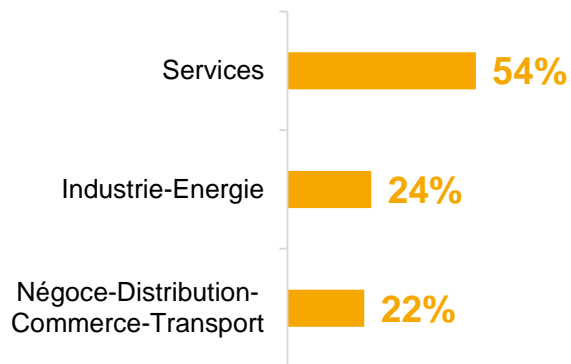
## Age



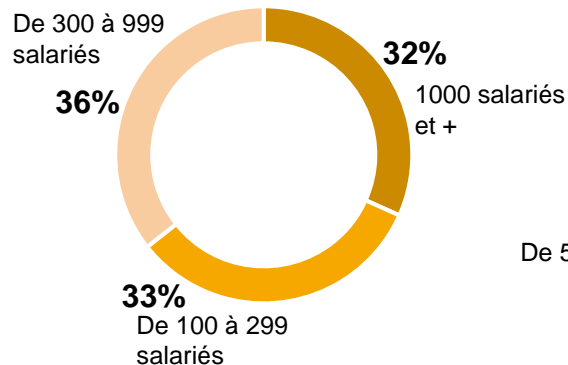


# Annexe : Les caractéristiques de l'échantillon des DRH-RRH

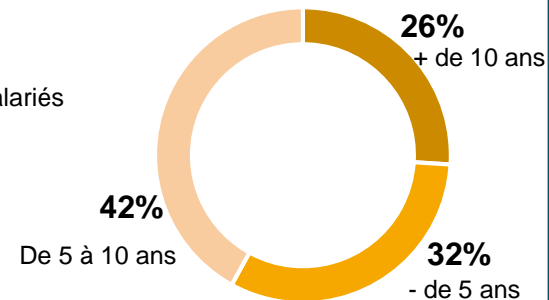
## Secteurs d'activité



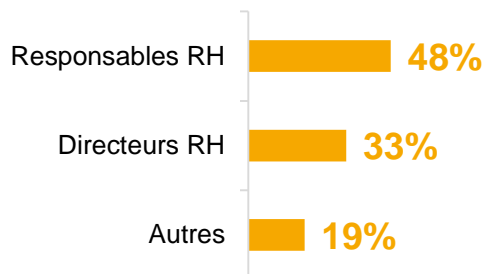
## Taille d'entreprises



## Ancienneté



## Fonctions



# Avec Cegos, réussissez et accélérez **votre transformation managériale**

Contactez-nous  
[cegos.fr](http://cegos.fr)



\* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE\*