



Issy-les-Moulineaux, le 16 octobre 2007

Communiqué

Enquête de l'Observatoire Cegos sur le climat et les relations sociales dans les entreprises

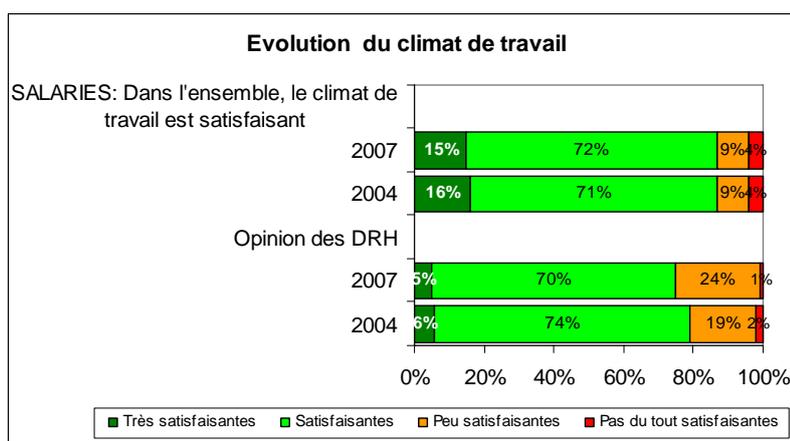
Les revendications collectives cèdent la place aux fortes attentes individuelles des salariés

L'Observatoire Cegos vient de renouveler son enquête sur le climat et les relations sociales dans les entreprises françaises : **146 DRH représentants des différents secteurs d'activité et un échantillon national représentatif de 3 180 salariés** ont ainsi été interrogés en juin 2007 sur le climat social dans leur entreprise. L'Observatoire Cegos analyse les évolutions constatées depuis 2004, date de la dernière étude.

Des salariés globalement satisfaits de leur travail

Premier enseignement de l'étude : **57% des salariés se disent satisfaits de travailler dans leur entreprise**, 27% expriment un avis partagé et 17% se disent insatisfaits, soit exactement la même proportion qu'il y a 3 ans. A noter que les cadres /agents de maîtrise et les jeunes se montrent un peu plus optimistes que la moyenne à l'inverse du personnel de production et des techniciens qui s'affichent un peu moins satisfaits de leur métier (66% de satisfaits pour les cadres et agents de maîtrise et les moins de 25 ans contre 58% chez les techniciens).

L'ambiance générale de travail est jugée bonne par 87% des salariés, un score également identique à celui de 2004.



Source : étude Climat et relations sociales 2007 / Observatoire Cegos

Ce niveau de satisfaction, plutôt bon, est **principalement lié au « micro-environnement » des salariés** que ces derniers jugent positivement.

Ainsi, **les relations avec les collègues arrivent au premier rang des satisfactions** sur 80 critères analysés (15/20 d'indice de satisfaction). Ils sont satisfaits des conditions matérielles dans lesquels ils travaillent. On note que 78% des salariés sont d'accord pour dire que l'informatique contribue à l'efficacité de leur travail.

L'organisation des horaires (74%) et les conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles ils travaillent sont également des motifs de satisfaction (à 74% et 66%).

Les DRH vont dans le sens de l'opinion des salariés : 39% pensent que les conditions de travail se sont effectivement améliorées ces dernières années, contre 20% qui considèrent qu'elles se sont détériorées (elles restent stables pour 41% d'entre eux).

Enfin, **les salariés font plutôt confiance à leur manager pour faire le lien avec la Direction**. Ils sont ainsi 42% à penser que la hiérarchie transmet les décisions prises au moment opportun.

Politiques RH : les salariés attendent plus

L'opinion des salariés sur leur niveau de rémunération et leurs perspectives d'évolution est plus partagée. **Le niveau de rémunération reste le principal critère de mécontentement** : 38% se disent satisfaits mais 35% ont un avis contraire. **Il en va de même pour leurs perspectives d'avenir au sein de l'entreprise : si 37% estiment qu'elles sont bonnes, un gros tiers des salariés n'est pas d'accord avec cette affirmation**. Ils sont autant (34%) à affirmer que leurs demandes propres d'évolution de carrières n'ont pas bien été prises en compte.

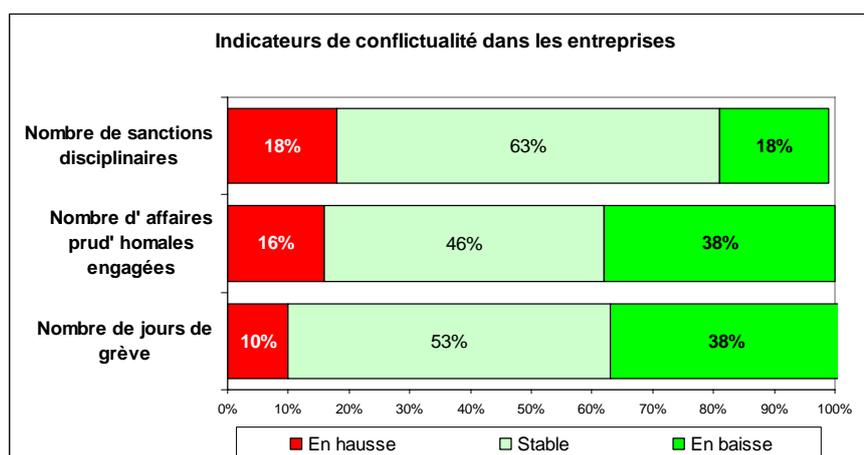
Notons que ces critères d'évolution et de perspectives sont d'ailleurs, selon les salariés, les principaux points à améliorer pour augmenter leur niveau de satisfaction dans le travail.

Les 12 points prioritaires pour améliorer la satisfaction dans le travail	
Donner de bonnes perspectives d'avenir au sein de l'entreprise	
Une Direction Générale attentive au climat social	
Offrir la possibilité de progresser en compétences	
Une Direction Générale s'attachant à améliorer le dialogue social	
Un responsable hiérarchique donnant envie de progresser	
Une organisation d' entreprise efficace	
Un système de rémunération global satisfaisant	
Donner accès aux formations nécessaires pour bien réaliser mon travail	
Une dimension humaine prise en compte dans les décisions stratégiques	
Une hiérarchie qui informe au moment opportun des décisions prises	
Les actions des dirigeants cohérentes avec les orientations stratégiques	
Les orientations stratégiques de l' entreprise claires pour tous	

Source : étude Climat et relations sociales 2007 / Observatoire Cegos

Moins de revendications collectives, mais des salariés qui réclament davantage de prise en compte individuelle

Selon 38% des DRH, le nombre de jours de grève est en baisse sur les 3 dernières années. De même pour le nombre d'affaires prud'homales dont le nombre diminue de 38%.



Source : étude Climat et relations sociales 2007 / Observatoire Cegos

Les relations entre DRH et partenaires sociaux semblent être au beau fixe : **les 2/3 des DRH affirment ainsi que les relations sociales sont constructives dans leur entreprise** et les relations interpersonnelles avec les représentants syndicaux (ou élus) sont bonnes pour 89% des DRH.

Cependant, si l'ambiance générale dans les entreprises semble évoluer positivement, **les indicateurs individuels semblent quant à eux montrer une certaine baisse de la satisfaction**. Même si 70 % des salariés se disent « confiants dans leur capacité d'adaptation aux besoins de l'entreprise », ils étaient 77% à affirmer la même chose en 2004, soit **une baisse de 7 points en trois ans**.

De même, **si le taux d'implication dans le travail reste élevé (73%), il est néanmoins en baisse de 3 points** par rapport à la dernière étude. Cette baisse de la motivation se constate également lorsque l'on demande aux salariés s'ils sont prêts à **prendre sur leur temps personnel pour développer les compétences : ils sont 61% à répondre OUI en 2007, alors qu'ils étaient 67% en 2004**.

Annick Allégret, Directeur de l'unité Ressources Humaines et Management de Cegos, commente ces résultats :

« Nous assistons peut-être là au début d'une tendance de fond. Si l'intérêt collectif semble globalement satisfait, c'est désormais sur le plan de l'intérêt professionnel individuel que se situent les enjeux. Si les entreprises, heureuses d'échapper de plus en plus aux conflits sociaux, ne sont pas assez vigilantes sur les nouvelles attentes des salariés, elles courent le risque de voir leurs troupes se désengager ».

Le Groupe Cegos, créée en 1926, est aujourd'hui le leader européen de la formation professionnelle. Le Groupe Cegos a réalisé en 2006 un chiffre d'affaires de 165,6 millions d'euros, dont 30 % à l'international. L'expertise de ses consultants recouvre tous les domaines du management et du développement des compétences : ressources humaines, management et leadership, performance et organisation, efficacité individuelle et collective, marketing et commercial, management de projet, déploiement de grands dispositifs de formation en France et à l'international, ... En 2006, la Cegos a formé en France et à l'international plus de 175.000 stagiaires. La Cegos emploie 1.200 collaborateurs dont 700 consultants. Elle dispose d'un réseau de 10 filiales à l'international : Allemagne, Chine, Espagne, Grande-Bretagne, Hongrie, Italie, Portugal, Pologne, République Tchèque, Suisse.

L'Observatoire Cegos des Performances de l'Entreprise est un centre de veille et d'études, spécialisé dans l'analyse des évolutions du management des entreprises. Depuis 30 ans, la Cegos publie régulièrement les résultats de grandes enquêtes portant sur les principales fonctions de l'entreprise ou sur des problématiques d'actualité.

Ces ouvrages permettent aux entreprises de se comparer et de mieux anticiper les tendances en matière de management, d'organisation et de gestion des ressources.

Parmi les dernières études publiées par L'Observatoire Cegos : *Fonction Ressources Humaines – Relations sociales et Climat social-Choc démographique - Réforme de la Formation Professionnelle - Rémunérations des cadres - Fonction Comptable et Financière - Fonctions de Frais Généraux - Fonction commerciale -,...*

Contacts presse :
Catherine Bonjour / Jérôme Aubry
01 55 00 93 22 / 96 64
cbonjour@cegos.fr / jaubry@cegos.fr /
www.cegos.fr