



Issy-les-Moulineaux, le 13 novembre 2008

Communiqué

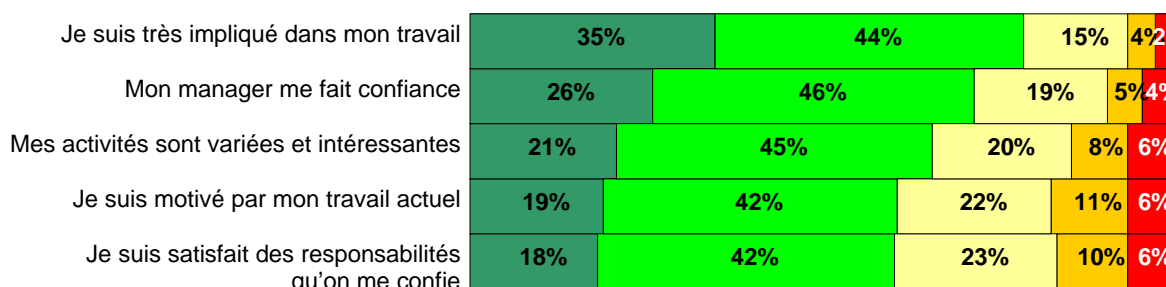
Enquête de l'Observatoire Cegos sur le climat et les relations sociales dans les entreprises

Climat et relations sociales dans les entreprises : vers un désengagement des salariés ?

L'Observatoire Cegos vient de publier sa nouvelle enquête sur le climat et les relations sociales dans les entreprises françaises : **166 DRH** représentants des différents secteurs d'activités et un échantillon national représentatif de **2000 salariés** ont ainsi été interrogés en octobre 2008 sur le climat social dans leur entreprise.

Des salariés stressés mais toujours impliqués dans leur travail

Majoritairement, les salariés français sont satisfaits de leur travail. Ils sont 61% à déclarer être motivés par leur travail et pratiquement autant (60%) à être satisfaits des responsabilités qui leur sont confiées. Leur implication professionnelle est très forte, elle frise les 80%. L'organisation de leur temps de travail semble les satisfaire tout autant. Les horaires leur conviennent dans 71% des cas et près des 2/3 des salariés parviennent à bien concilier vie professionnelle et vie personnelle.



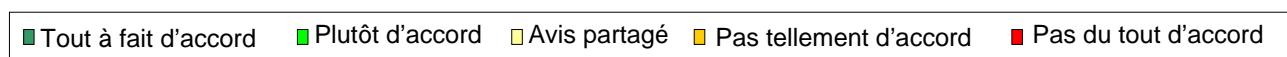
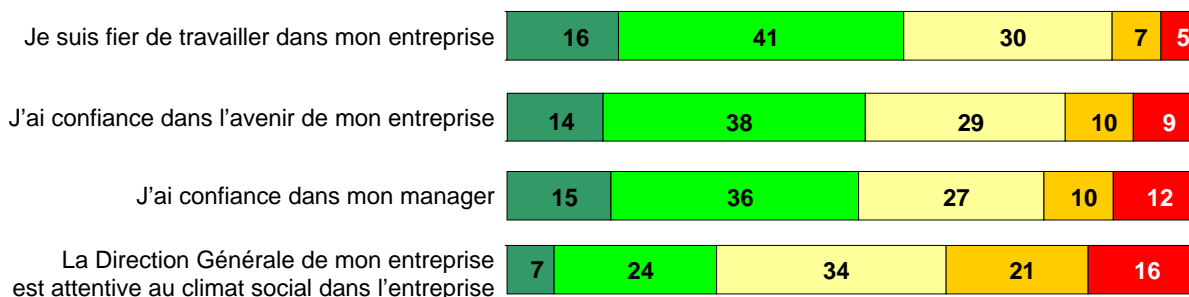
■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Avis partagé ■ Pas tellement d'accord ■ Pas du tout d'accord

Malgré cela, 51% des salariés se disent régulièrement stressés dans leur travail. Les cadres sont les plus touchés : 61% d'entre eux sont régulièrement concernés par le stress, et les femmes un peu plus que les hommes (53% vs 48%).

Une confiance entamée envers le management et l'entreprise

Si l'environnement de travail semble globalement satisfaire les salariés, il n'en est pas de même des relations avec leur manager. Les salariés souffrent principalement d'un manque de reconnaissance et d'équité. Seuls 45% des salariés se sentent reconnus dans leur travail. Ils sont aussi nombreux à considérer leur manager comme équitable avec les membres de l'équipe. **Seul un salarié sur deux se sent soutenu et écouté par son manager.**

Pourtant les salariés souhaitent pouvoir évoluer. Ils sont même prêts, à 57%, à changer de métier pour pouvoir progresser dans l'entreprise. **Mais les ¾ d'entre eux restent dubitatifs quant aux perspectives d'évolution qui s'offrent à eux en interne.** Ils ont d'ailleurs assez moyennement foi dans l'encadrement et dans l'entreprise en général. A peine plus d'un salarié sur deux affiche ouvertement sa confiance.

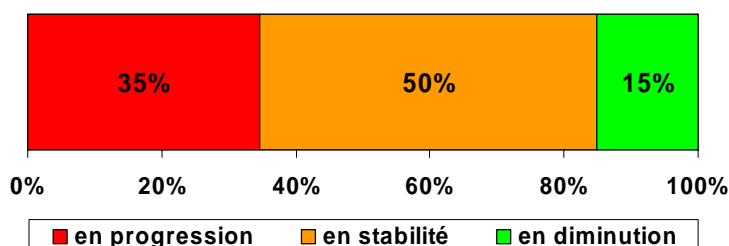


Annick Allégret, Directeur de l'unité Ressources Humaines et Management du Groupe Cegos, commente ces résultats : « *Certes on peut dire que « jusqu'ici tout va bien » car les salariés dans leur majorité sont satisfaits de leur situation professionnelle. Néanmoins, on sent qu'ils ont baissé les bras sur certains points et que la confiance dans l'entreprise et son avenir s'effrite. Les conflits collectifs sont à la baisse, mais le mécontentement des salariés engendre de la démotivation et une augmentation des conflits individuels* ».

Les réclamations individuelles continuent de prendre le pas sur les revendications collectives

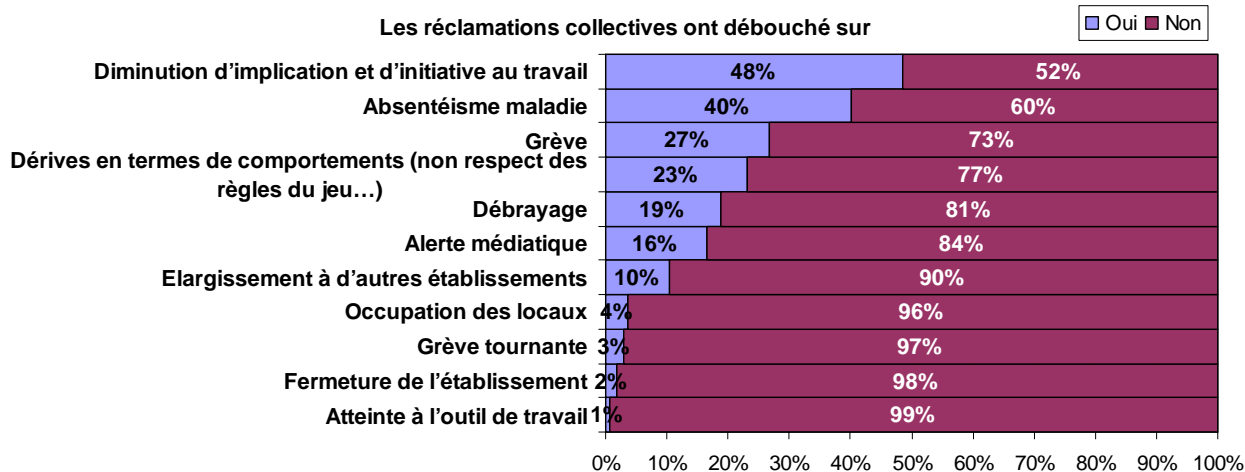
Les relations entre DRH et représentants du personnel sont au beau fixe. **Les professionnels des ressources humaines jugent les relations sociales de leur entreprise constructives à 70%**, soit une hausse de 6 points par rapport à 2007. Seuls 12% des DRH pensent que la situation s'est détériorée alors qu'ils étaient 20% à dire la même chose en 2007. Cependant, seuls 36% des DRH considèrent que les représentants du personnel sont crédibles au sein de l'entreprise La qualité des négociations sociales en est d'ailleurs l'exemple : 95% des discussions ouvertes sur le thème du temps de travail, des salaires et de l'intéressement ont abouti.

Selon les DRH, les réclamations individuelles au cours des deux dernières années sont :



Les réclamations individuelles continuent de gagner du terrain sur les réclamations collectives. Selon Valérie Jaunasse, Manager de l'offre droit et relations sociales au sein du Groupe Cegos : « *Les conflits individuels sont majoritairement (56%) traités par le manager de l'équipe. Le management devient de plus en plus un pilier incontournable dans la prévention des conflits et dans le maintien d'un bon climat social* »

Si les conflits individuels et collectifs portent toujours sur les mêmes thèmes (salaires, primes, management), les formes de contestation diffèrent. Ainsi, les réclamations non satisfaites débouchent aujourd'hui surtout sur du désengagement et de l'absentéisme de la part du salarié. La grève n'est qu'une option secondaire.



Pour 63% des DRH, le phénomène de l'absentéisme s'accroît. C'est également le cas des dérives comportementales (53%) et de la baisse d'implication dans le travail (51%).

Valérie Jaunasse ajoute : « face à cette évolution que nous sentons poindre depuis quelques années, les DRH semblent démunis. Les 2/3 d'entre eux ne disposent ni d'outils permettant de suivre le nombre de conflits individuels, ni d'étude de climat social. De leur côté, les représentants du personnel ont du mal à trouver leur place dans cette nouvelle forme de conflictualité. Dans un paysage social en pleine recomposition, ils ont sans doute un nouveau rôle à inventer ».

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

Le Groupe Cegos, créé en 1926, figure parmi les leaders mondiaux de la formation professionnelle. 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 2007, le Groupe Cegos a réalisé un chiffre d'affaires de 194 M€ et formé plus de 200.000 stagiaires en France et à l'international. Cegos emploie 1.200 collaborateurs et opère dans 28 pays à travers le monde.