

Baromètre Performance sociale et compétitivité

Les principaux résultats de l'enquête

23 juin 2015

“opinionway pour la 



- ✓ Un échantillon de **1 002 personnes** représentatif de l'ensemble des cadres et professions intermédiaires d'entreprises privées et publiques de plus de 50 salariés a été interrogé.
La **représentativité finale de l'échantillon cadres** est assurée via la **méthode des quotas** par statut, sexe, âge, régions, secteur d'activité et taille d'entreprise.
- ✓ En parallèle, un échantillon de **5 527 adhérents de la CFE-CGC** issus d'un fichier de **41 000 contacts** a été interrogé



- ✓ **Les deux échantillons ont été interrogés en ligne** sur système CAWI (Computer Assistance for Web Interview).



- ✓ Le terrain a été réalisé du **24 novembre au 17 décembre 2014**



- ✓ OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**

La notion de performance économique



En déclaratif, les salariés cadres ont été invités à répondre à plusieurs questions afin d'évaluer la performance économique de leur entreprise : *croissance du CA, résultat net, politique RH de l'entreprise, extension, délocalisation, intéressement / participation aux résultats, stratégie privilégiée à l'égard des résultats financiers dégagés...*

Au regard de ces éléments, nous avons constitués **3 grands groupes de salariés** :

<i>Les salariés qui travaillent dans :</i>	Croissance du CA au cours des 3 dernières années	Croissance du résultat net au cours des 3 dernières années	Recrutement au cours des 3 dernières années
Une entreprise performante	Croissance forte ou modérée	Croissance forte ou modérée	Augmenté ou maintenu le nombre de salariés
Une entreprise à performance modérée	Croissance faible / stagnation	Croissance faible / stagnation	Augmenté ou maintenu le nombre de salariés
Une entreprise peu performante	Décroissance	Décroissance	Réduit le nombre de salariés





Afin d'évaluer la performance sociale de leur entreprise, ces mêmes salariés cadres ont été invités à évaluer leur entreprise sur chacune des trois grandes dimensions suivantes :

- ❖ **Qualité de vie au travail** : Satisfaction à l'égard de qualité de vie au travail, satisfaction détaillée à l'égard des conditions de travail, perspectives d'évolution, suivi de formations, sentiment de reconnaissance, fonctionnement du type de management...
- ❖ **Politique salariale de l'entreprise** : Appréciation globale de la politique salariale de l'entreprise, augmentations obtenues, existence de rémunérations complémentaires rémunération comparée, connaissance et appréciation des critères d'augmentations...
- ❖ **Dialogue social dans l'entreprise** : Appréciation globale de la qualité du dialogue social régnant dans l'entreprise, niveau d'information sur la stratégie, prise en compte de l'avis des salariés et des IRP, association des salariés et des IRP à la stratégie, existence de conflits sociaux significatifs, mesures liées à la RSE et à la gouvernance des entreprises...

Les principaux résultats

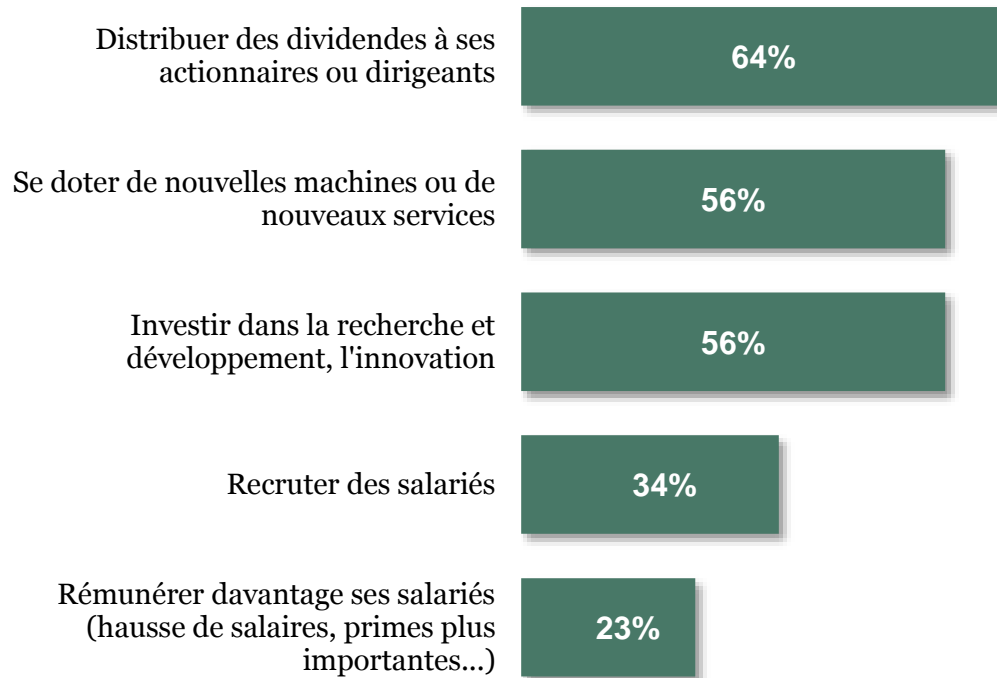


Stratégie des entreprises concernant les résultats financiers

Ensemble des cadres

Q. De manière générale, quelle est la stratégie que privilégie votre entreprise en concernant les résultats financiers qu'elle dégage ?

Elle les utilise pour...



	Performante	Performance modérée	Peu performante
Distribuer des dividendes à ses actionnaires ou dirigeants	73%	61%	60%
Se doter de nouvelles machines ou de nouveaux services	68%	52%	49%
Investir dans la recherche et développement, l'innovation	67%	52%	47%
Recruter des salariés	54%	32%	13%
Rémunérer davantage ses salariés (hausse de salaires, primes plus importantes...)	38%	18%	13%



La qualité de vie au travail

*« Les entreprises les plus compétitives
sont également celles les plus performantes sur les
fondamentaux de la qualité de vie au travail des cadres »*

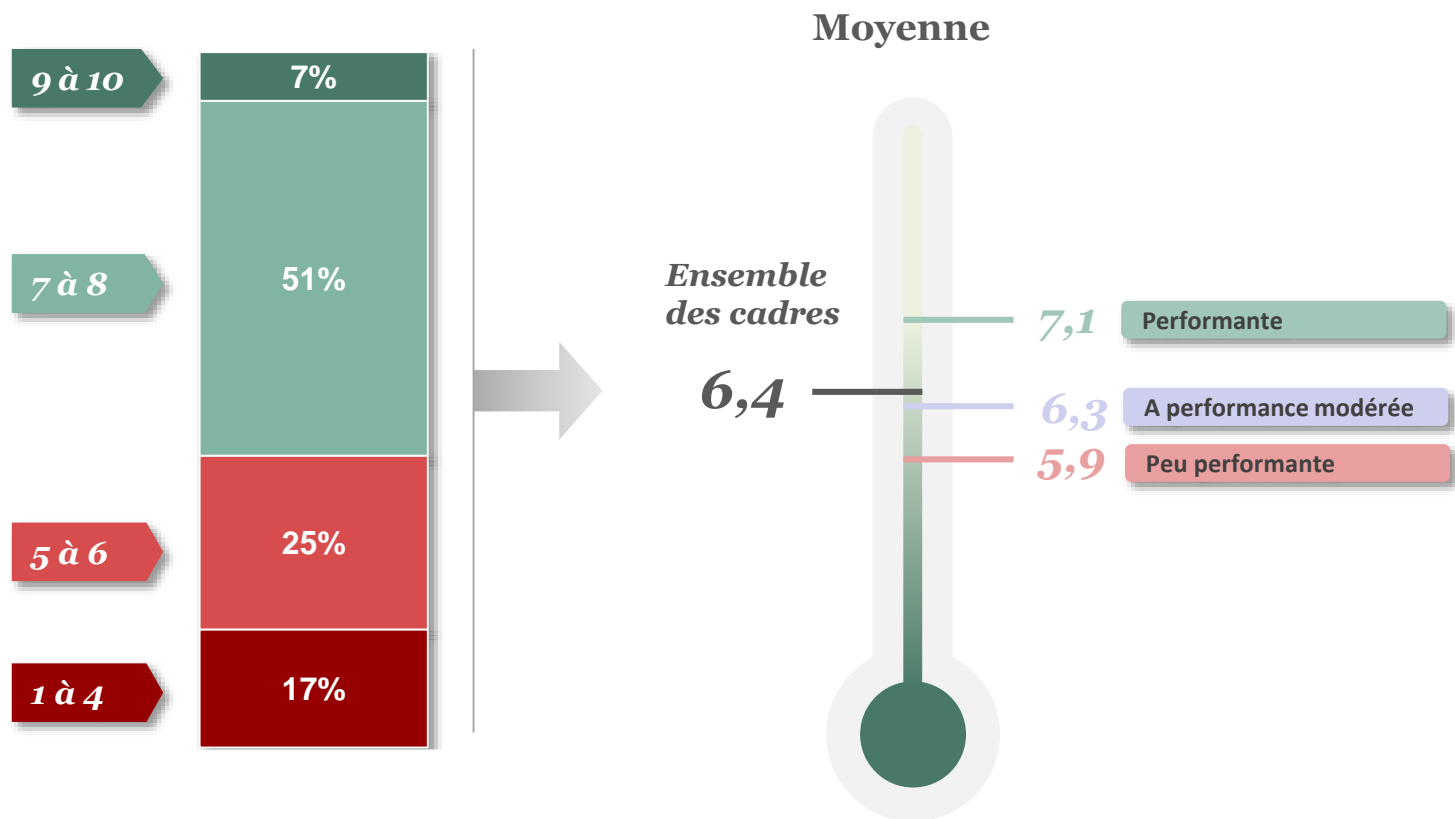


Les cadres évaluent la QVT de leur entreprise

Ensemble des cadres

Q. De manière générale quelle note de 1 à 10 donneriez-vous à votre qualité de vie au travail dans l'entreprise ?

10 signifiant que votre qualité de vie au travail est très bonne, 1 signifiant que votre qualité de vie au travail est très mauvaise, les note



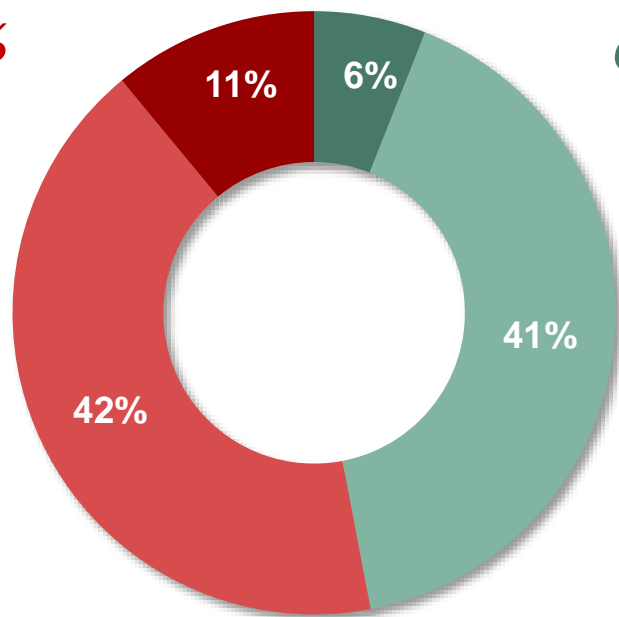
La reconnaissance : un critère essentiel à la peine au sein des entreprises les moins compétitives

Ensemble des cadres

Q. Dans votre travail actuel, vous sentez-vous reconnu à votre juste valeur ?

Non 53%

Oui 47%



Performante	Performance modérée	Peu performante
60%	43%	37%



Oui, tout à fait



Oui, plutôt



Non, pas vraiment



Non, pas du tout



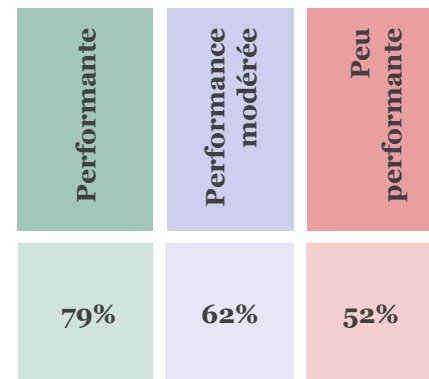
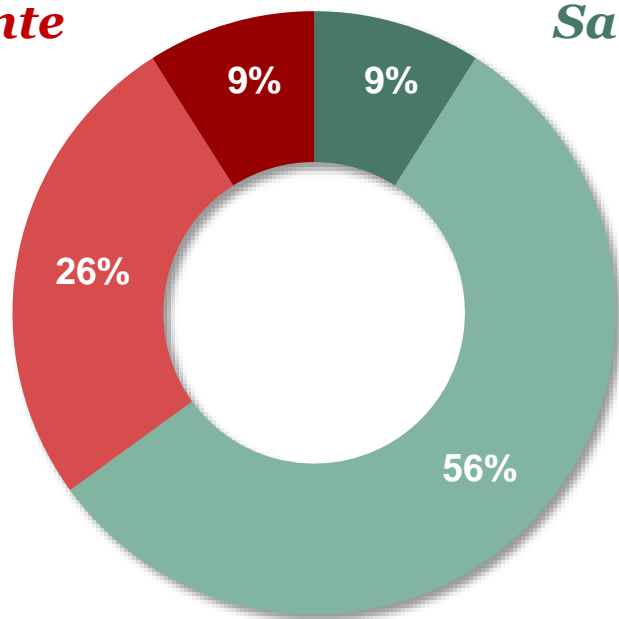
Des cadres plutôt satisfaits de leur charge de travail ; une appréciation qui reste positive même dans les entreprises les moins performantes

Ensemble des cadres

Q. Votre charge de travail est-elle satisfaisante?

Insatisfaisante
35%

Satisfaisante
65%



Oui, très satisfaisant



Oui, assez satisfaisant



Non, assez insatisfaisant



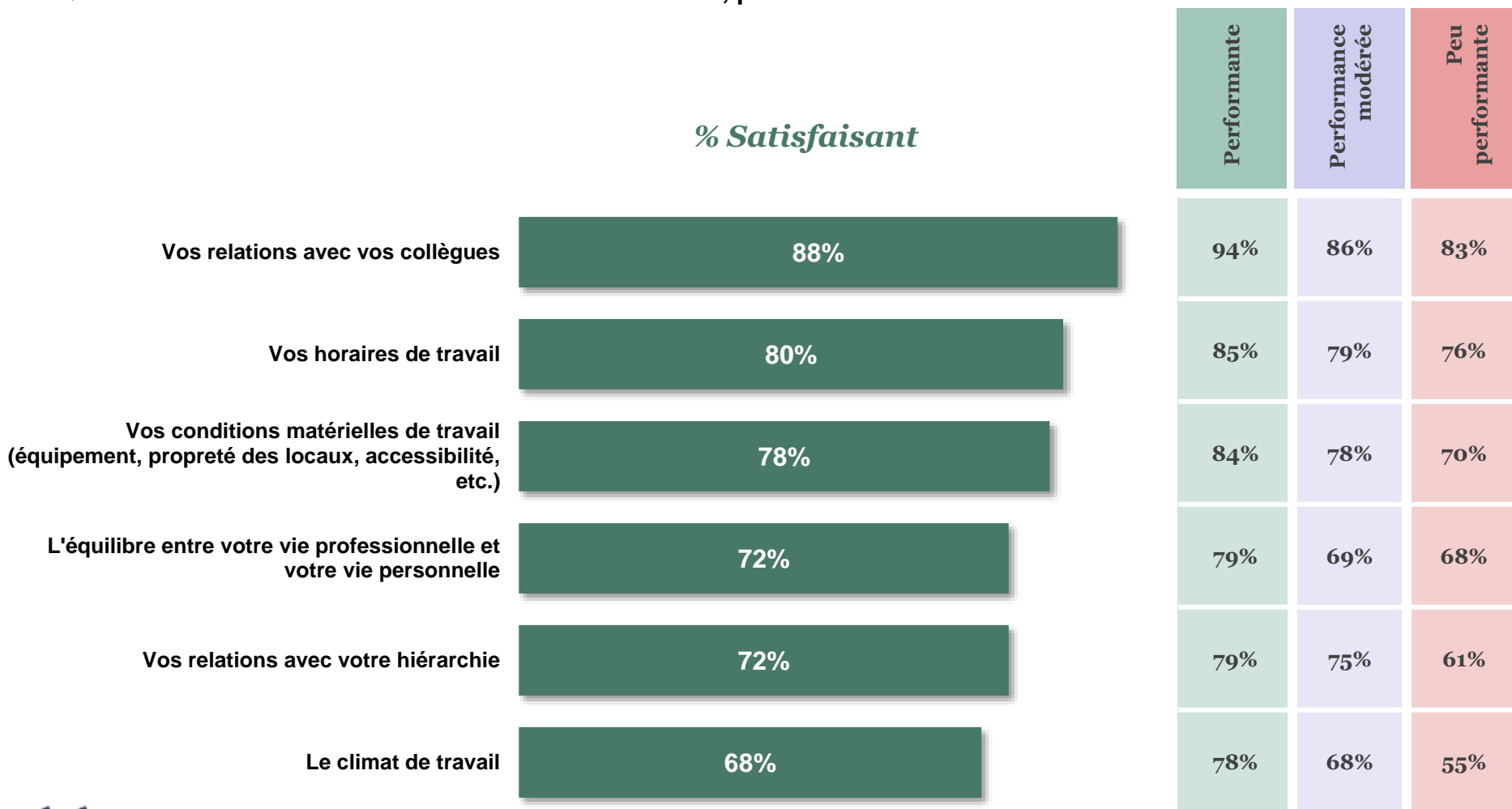
Non, très insatisfaisant



Des « essentiels » de la QVT globalement satisfaisants

Ensemble des cadres

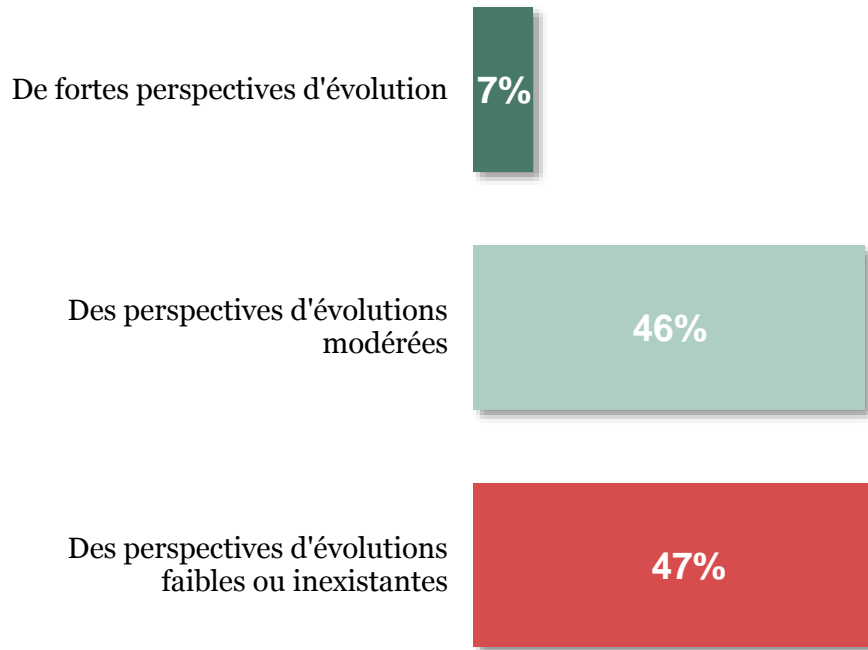
Q. Pour chacun des éléments suivants de votre travail, pouvez-vous nous dire si ils sont satisfaisants ?



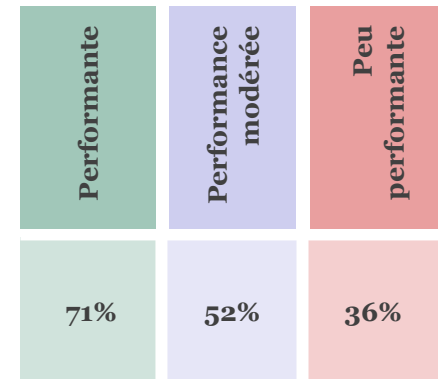
Des perspectives d'évolutions mitigées

Ensemble des cadres

Q. Au sein de votre entreprise actuelle, diriez-vous que vous avez :



Perspectives d'évolution
53%



La politique salariale

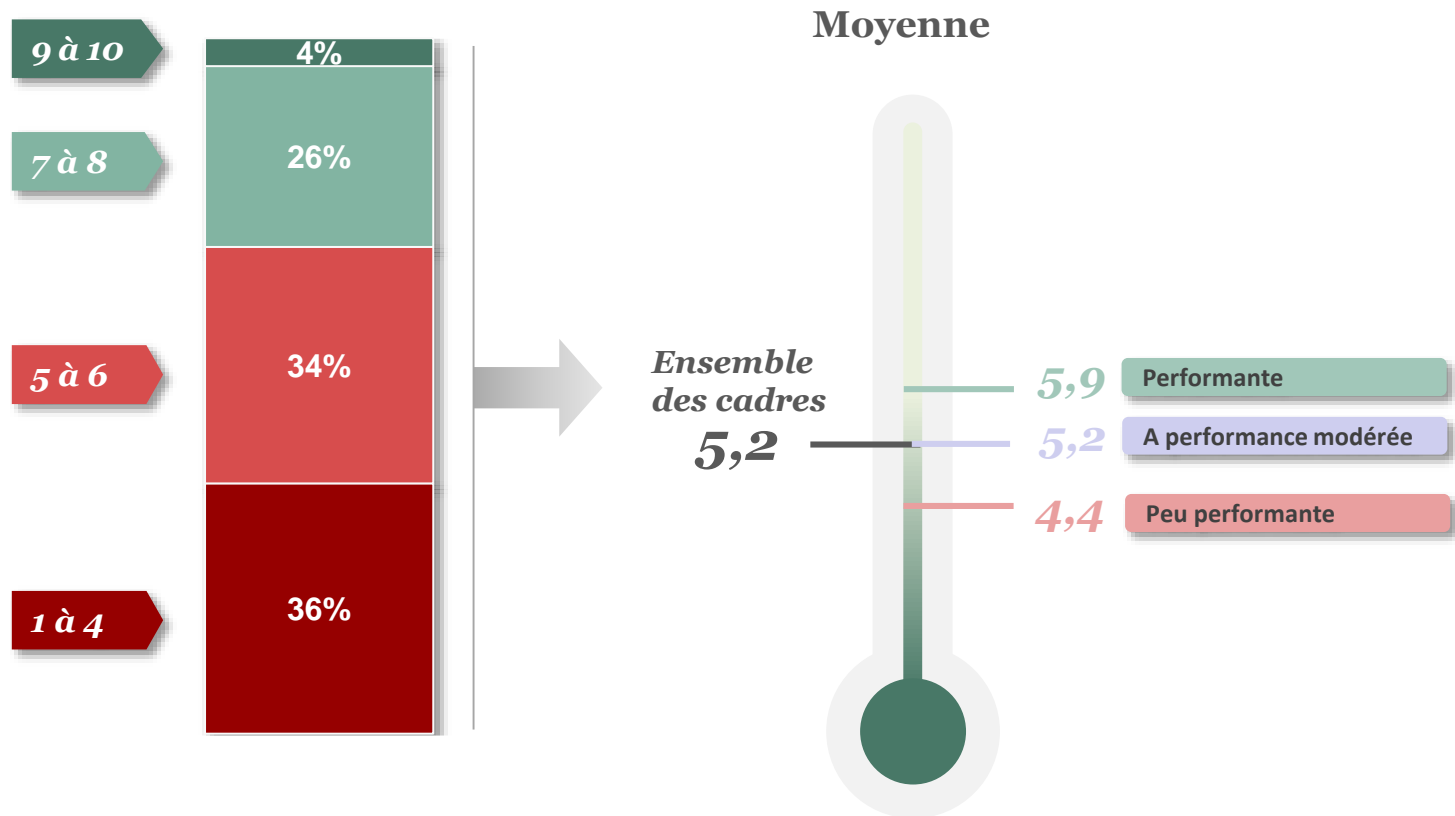
« Les entreprises les plus compétitives sont également celles ayant une politique salariale davantage en faveur de leur salariés, même si l'écart observé reste mesuré »



Les cadres évaluent la politique salariale de leur entreprise

Ensemble des cadres

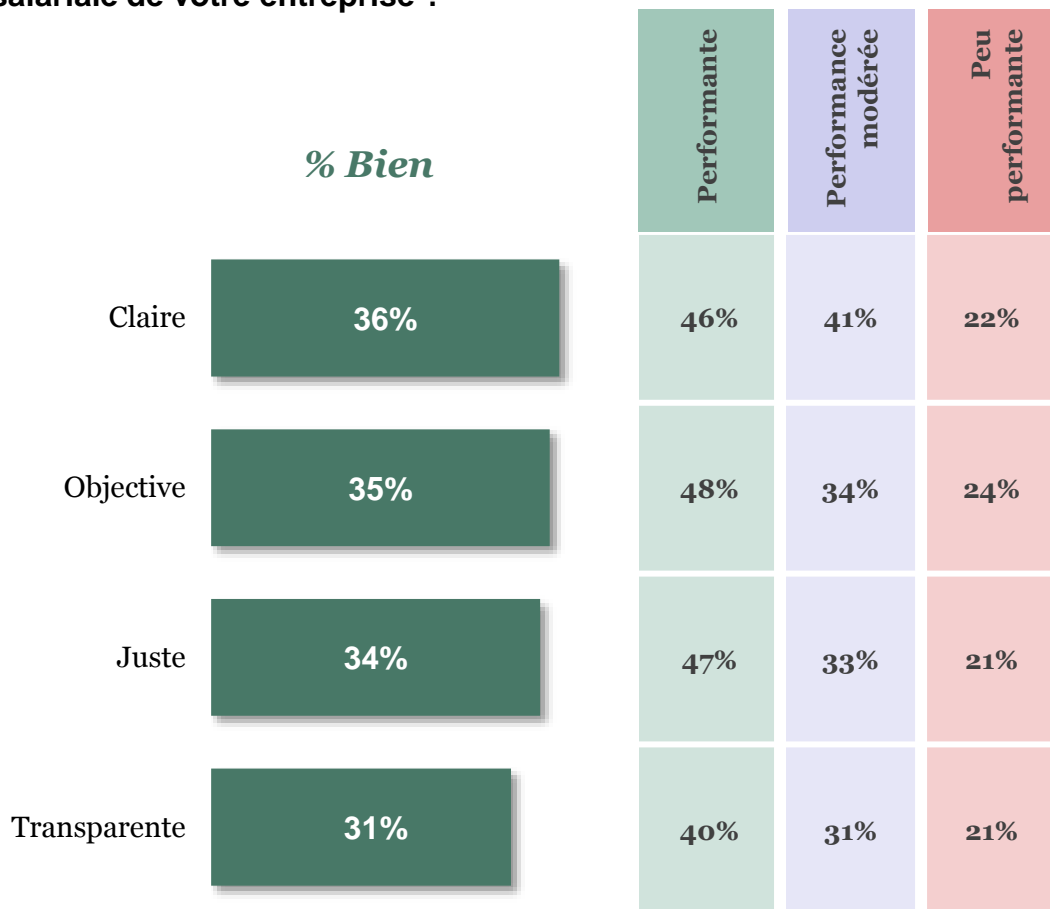
Q. De manière générale quelle note de 1 à 10 donneriez-vous à la politique salariale menée dans votre entreprise ?
10 signifiant que la politique salariale est de très bonne qualité, 1 signifiant que la politique salariale est de très mauvaise qualité, les notes intermédiaires permettant de nuancer votre jugement



La politique salariale, mieux perçue des cadres dans les entreprises les plus compétitives, sans pour autant être perçue comme exemplaire

Ensemble des cadres

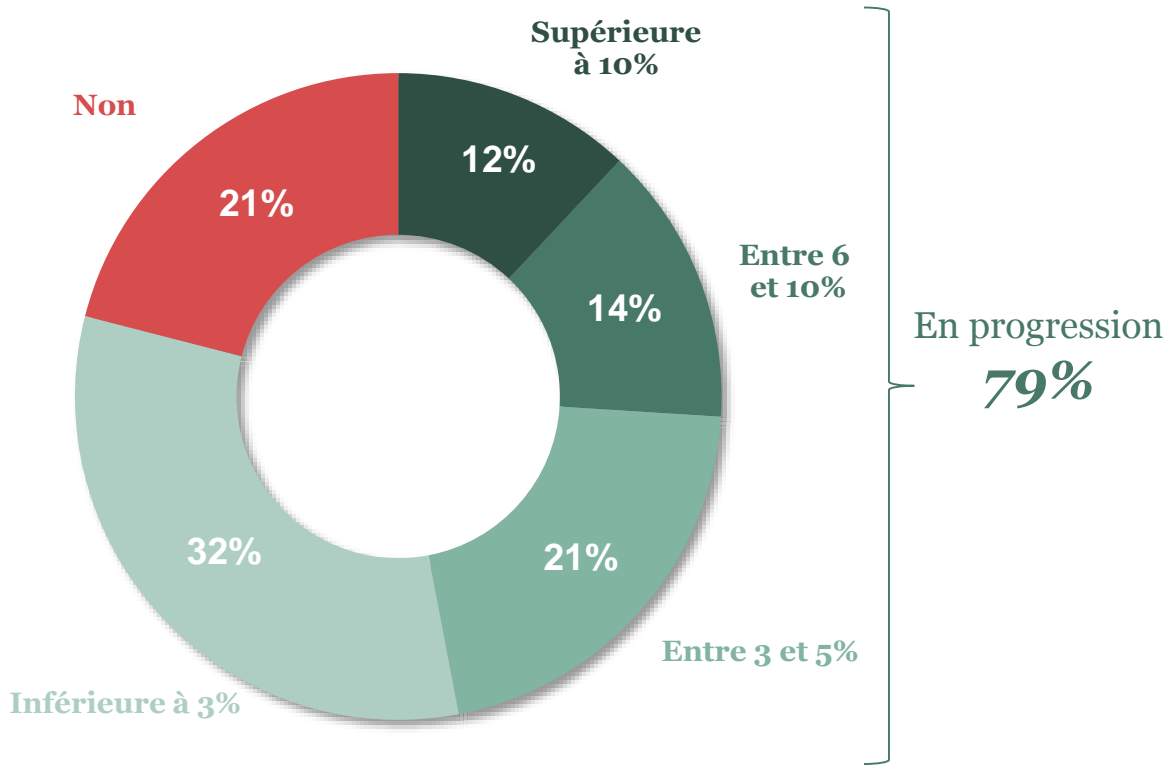
Q. Pour chacun des qualificatifs suivants, diriez-vous qu'il s'applique plutôt bien ou plutôt mal à la politique salariale de votre entreprise ?



Les salariés cadres davantage augmentés dans les entreprises les plus compétitives

Ensemble des cadres

Q. Au cours de ces trois dernières années, votre rémunération globale (incluant les primes éventuelles) a-t-elle progressé ?



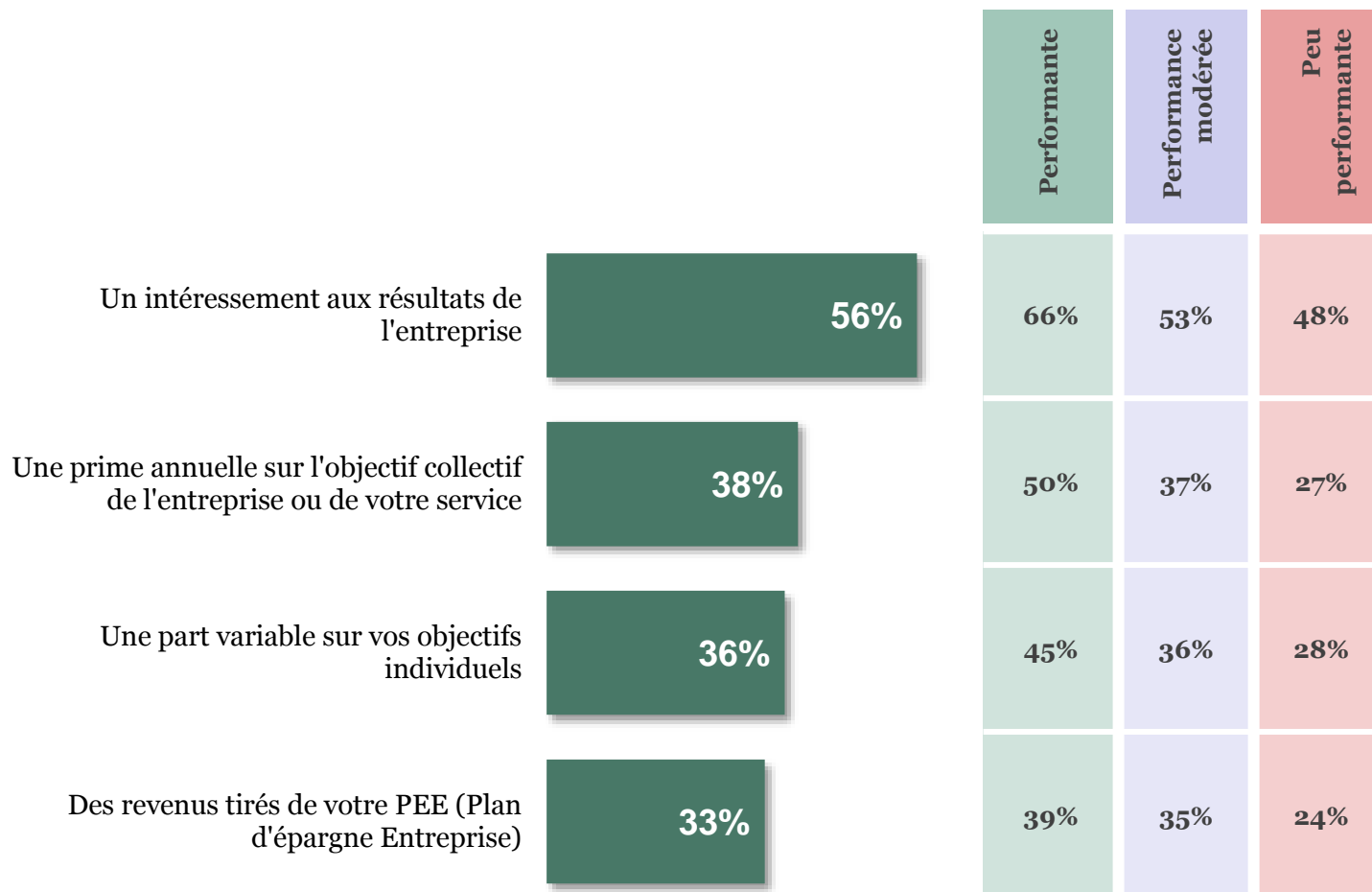
	Performante	Performance modérée	Peu performante
En progression	86%	79%	70%
> à 10%	20%	9%	4%
Entre 6 et 10%	19%	16%	18%
Entre 3 et 5%	21%	24%	19%
< à 3%	26%	30%	39%



L'intéressement, principale rémunération complémentaire des cadres, quelle que soit la performance de leur entreprise

Ensemble des cadres

Q. En plus de votre salaire mensuel fixe, de quel type de rémunération avez-vous bénéficié en 2013 ?



Le dialogue social

« Globalement, le dialogue social est de meilleure qualité dans les entreprises les plus compétitives. Les conflits y sont moins nombreux, la direction davantage dans une posture de dialogue et l'avis des représentants du personnel davantage pris en compte. Il reste toutefois des marges de progrès sur l'association des salariés à la stratégie, dans une véritable logique participative »

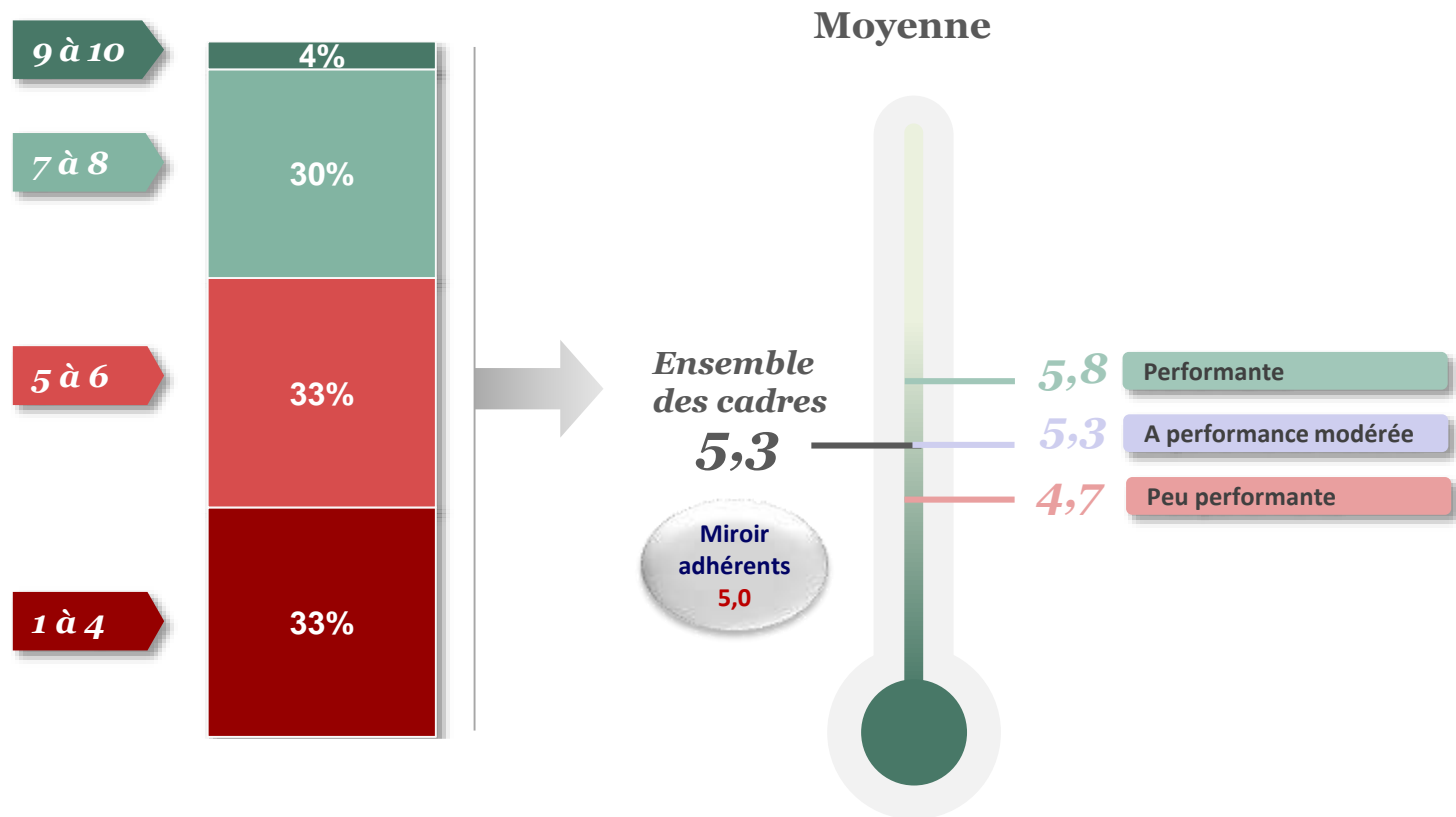


Les cadres évaluent le dialogue social de leur entreprise

Ensemble des cadres

Q. De manière générale, quelle note de 1 à 10 donneriez-vous à la qualité du dialogue social régnant au sein de votre entreprise ?

10 signifiant que le dialogue social est de très bonne qualité, 1 signifiant que le dialogue social est de très mauvaise qualité, les notes intermédiaires permettant de nuancer votre jugement

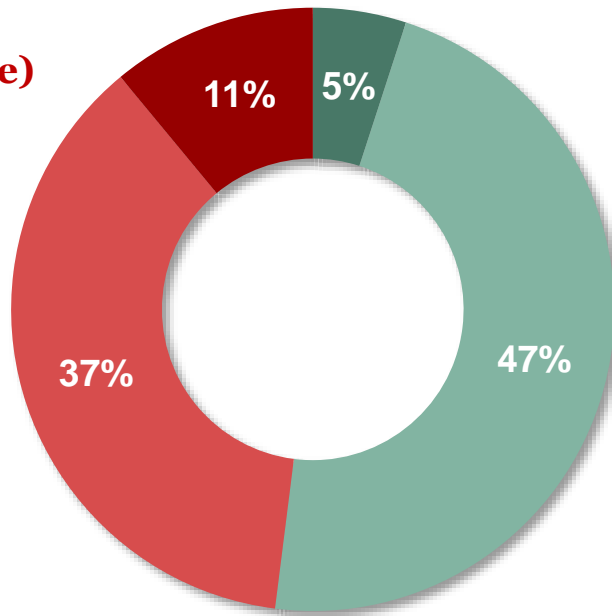


Des cadres qui se sentent mieux informés sur la stratégie de leur entreprise quand celle-ci est compétitive

Ensemble des cadres

Q. Globalement, vous sentez-vous très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal informé(e) sur la stratégie de votre entreprise ?

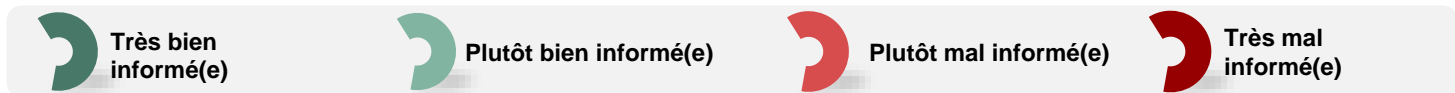
Mal informé(e)
48%



Bien informé(e)
52%



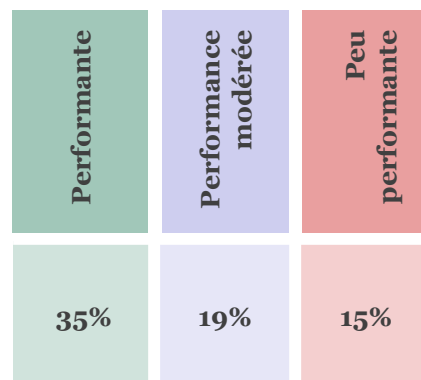
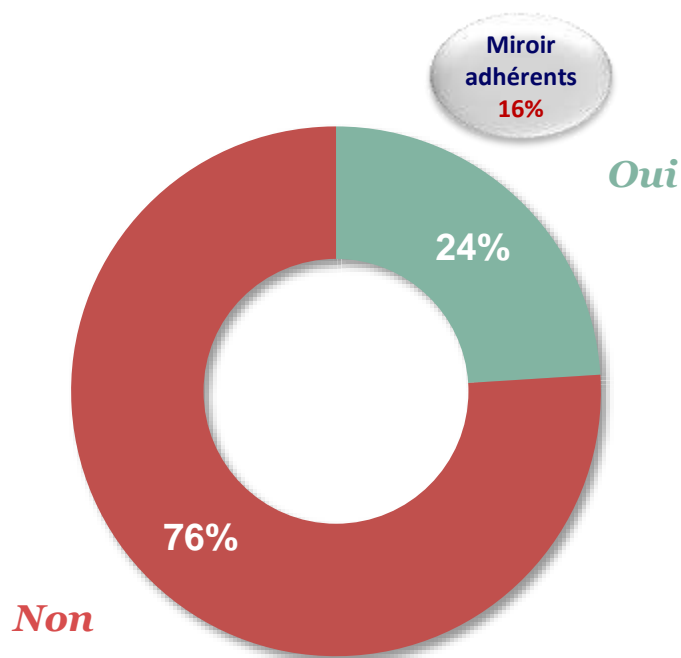
Performance	Performance modérée	Peu performante
63%	54%	38%



L'avis des salariés, peu pris en compte par la direction des entreprises, qu'elles soient performantes ou non

Ensemble des cadres

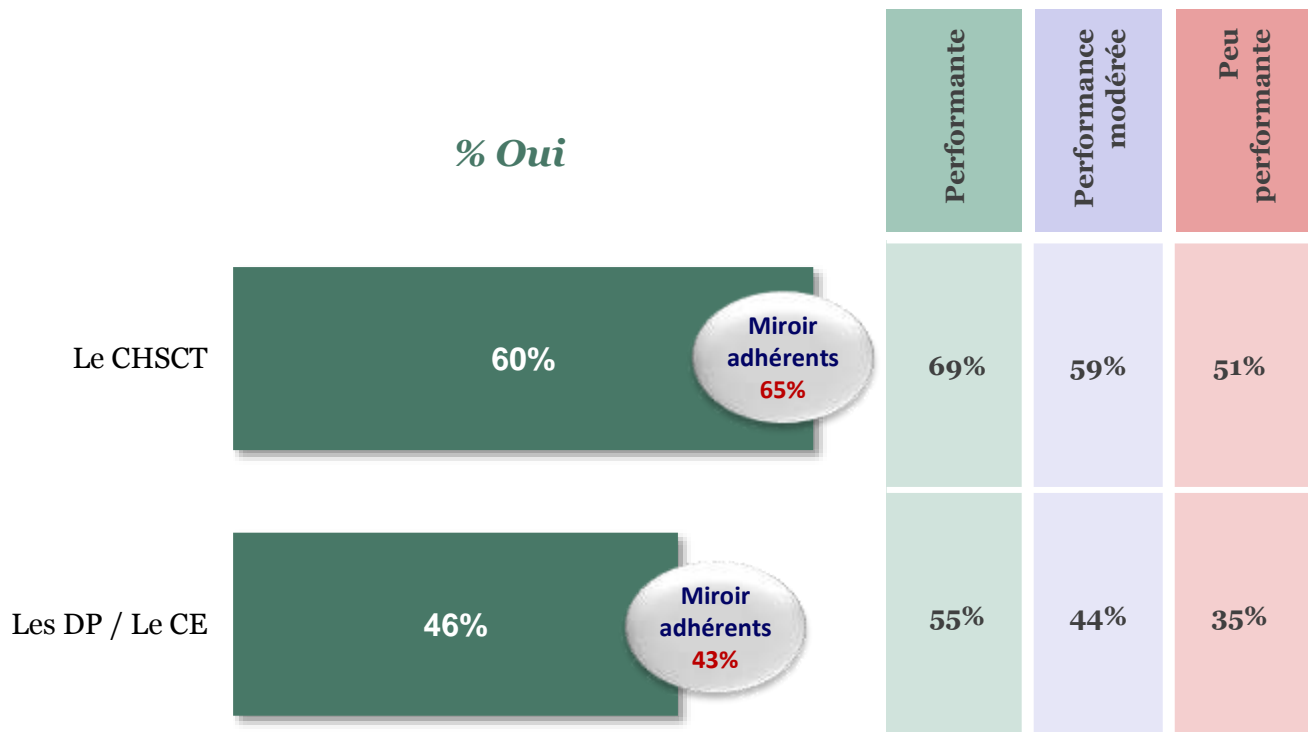
Q. L'avis des salariés de l'entreprise est-il pris en compte par la direction dans sa stratégie ?



L'avis des DP et du CE davantage pris en compte dans les entreprises les plus compétitives

Ensemble des cadres

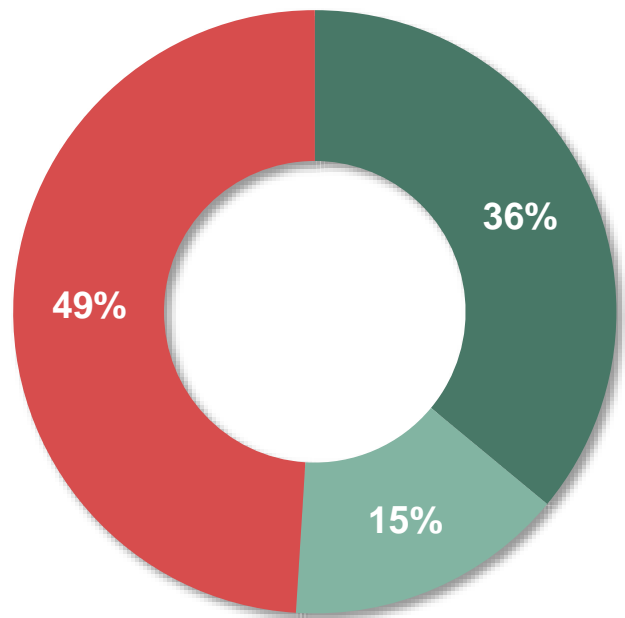
Q. De ce que vous en savez, pour chacune de ces deux instances, diriez-vous que leur avis est pris en compte par la direction ?



Les entreprises en difficulté économique, plus souvent lieu de conflits sociaux

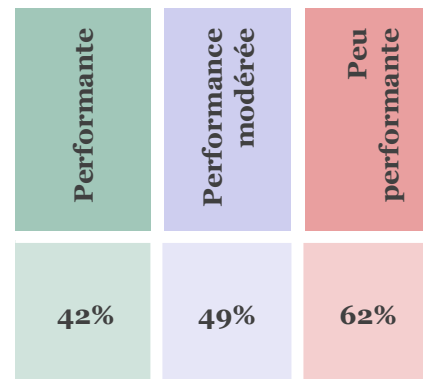
Ensemble des cadres

Q. Il y a-t-il eu un ou plusieurs conflit(s) significatif(s) entre les salariés et la direction de votre entreprise au cours de ces trois dernières années ?



Oui : **51%**

Miroir
adhérents
61%



Oui, plusieurs



Oui, un seul

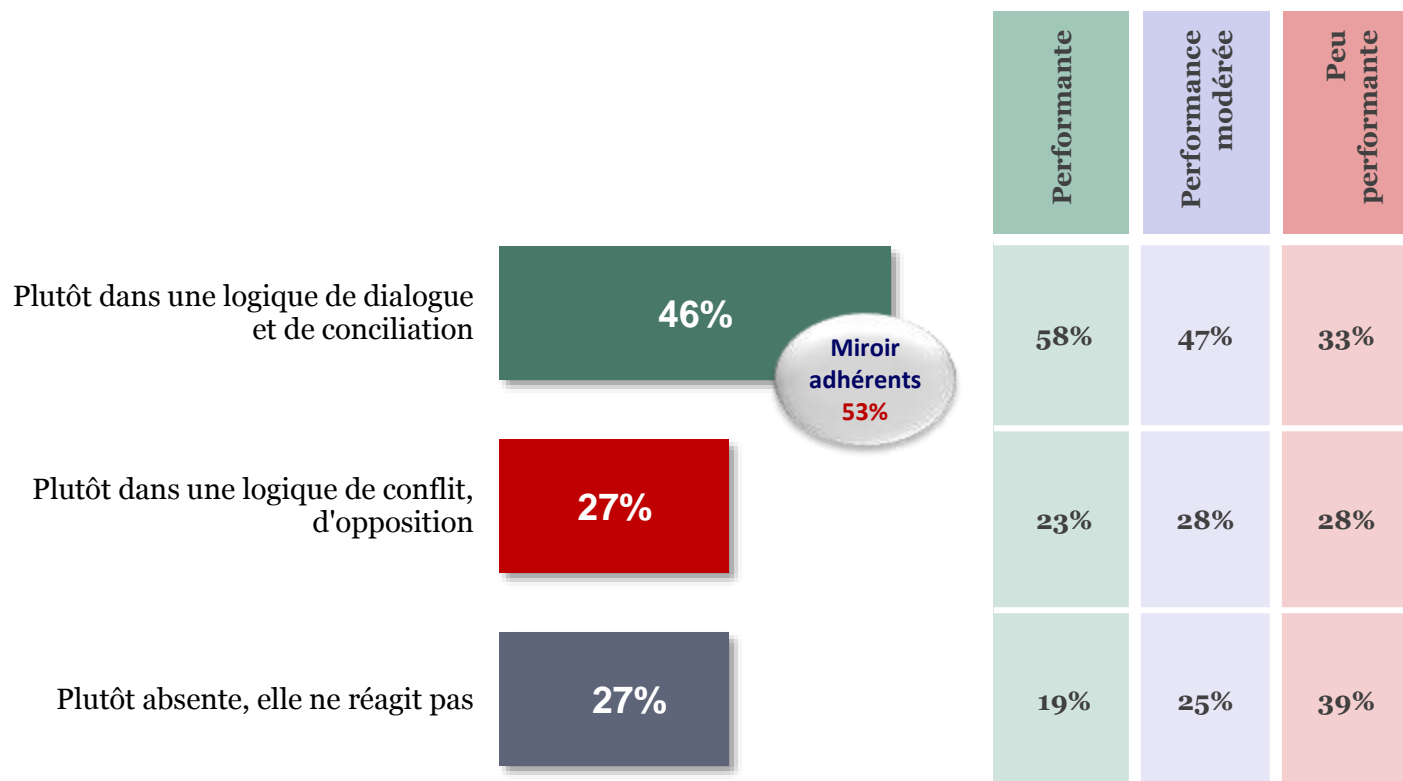


Non

Des directions plutôt dans une logique de conciliation dans les entreprises les plus performantes et attentistes dans les entreprises les moins performantes

Ensemble des cadres

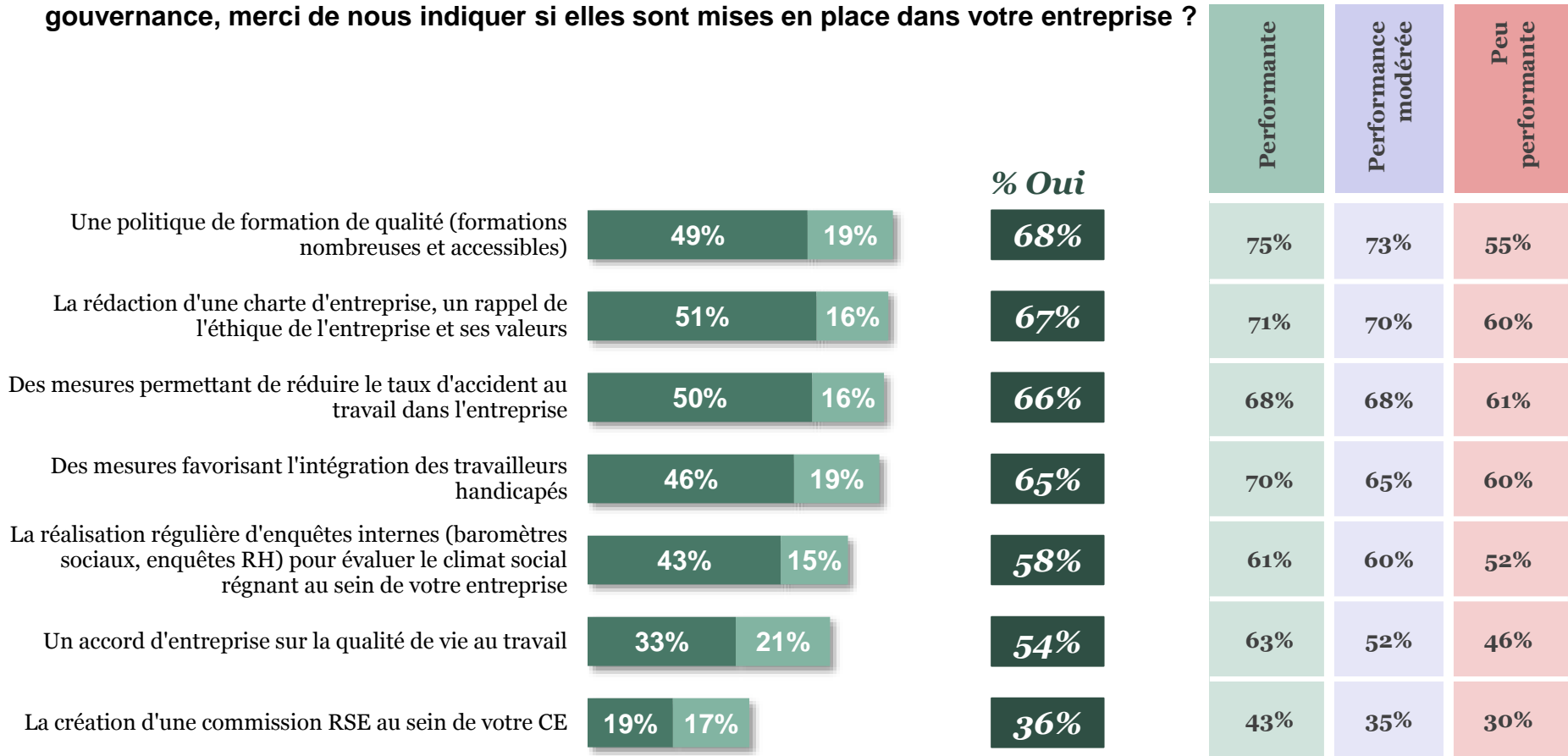
Q. De manière générale, lorsqu'il y a des difficultés sociales au sein de votre entreprise, diriez-vous que la direction est...



Davantage de mesures RSE dans les entreprises les plus compétitives

Ensemble des cadres

Q. Pour chacune des mesures suivantes concernant la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et la gouvernance, merci de nous indiquer si elles sont mises en place dans votre entreprise ?



 **Oui, cela est mis en place**

 **Oui, mais cela est en train d'être mis en place**