

## Communiqué de presse

### Résultats du 18<sup>Eme</sup> Observatoire du Travail BPI /BVA/L'Express\* Employeurs-salariés : vers un nouveau pacte social ?

***Les résultats de la 18ème édition soulignent une relation employeurs- employés caractérisée par une forme de défiance et un manque de communication.  
Cependant 78 % des salariés interrogés se disent satisfaits de leur travail.***

Les résultats de ce 18ème observatoire du travail BPI / BVA / L'Express sur le thème de la relation salariés – employeurs s'inscrivent sur fond de persistance d'un taux de chômage élevé dans notre pays depuis le début des années 80. Cela a naturellement changé la donne dans la relation employeurs – employés. Avec la crise mondiale économique et financière de l'automne 2009, le phénomène s'est amplifié : le spectre du déclassement, nouveau cauchemar des classes moyennes, s'invite dans l'entreprise : quand on a la chance d'avoir un emploi stable dans une entreprise pérenne, on évite, à tort ou à raison, de prendre des risques.

#### **Une relation caractérisée par une forme de défiance**

Les relations employeurs – employés sont marquées par un climat de défiance générateur de frustrations et de mal être, mais aussi de non performance économique : de moins en moins de salariés osent aller à l'encontre des idées dominantes, cédant à un conformisme de façade contre productif dans une économie de la connaissance où adhésion à la marche de l'entreprise et capacité d'innovation font la différence.

- Le niveau de satisfaction global par rapport au travail reste correct avec une légère érosion
  - 78 % se disent satisfaits de leur travail contre 81% en mars 2009
  - Sur ce sous total, un « ventre mou » de 56% sont seulement « assez satisfaits »
  - Les résultats sont meilleurs pour les CSP+ et les entreprises de moins de 500 salariés (80% et plus)
  - Du coup, dans les entreprises de plus de 500 salariés, on a quand même un salarié sur 4 qui se dit pas vraiment ou pas du tout satisfait de son travail
- Parmi les principaux facteurs d'insatisfaction, les possibilités d'évolution professionnelle (48 % très ou assez satisfaits sur ce point)

---

\* Sondage réalisé par Internet du 9 au 16 février 2011 après d'un échantillon de 1000 salariés représentatif de la population active, du secteur public et privé.

- Le niveau de motivation est un peu en retrait par rapport à la satisfaction avec 23 % de salariés qui se disent peu ou pas motivés (27% pour ceux n'ayant pas de fonction d'encadrement, 29% pour les salariés de l'industrie)
- S'agissant des priorités professionnelles exprimées, outre le souhait d'être mieux payés (59%), c'est bien la peur de l'avenir qui domine (2<sup>e</sup> priorité citée par 25% des répondants : « avoir un emploi stable » et « développer de nouvelles compétences dans le cadre de votre emploi actuel »)
- S'agissant enfin des attentes prioritaires vis-à-vis de l'entreprise, elles confirment ce besoin de plus de sécurité (77% attendent de l'entreprise qu'elle les forme pour préparer leur avenir), mais aussi pointent en creux une forme de déshumanisation des relations professionnelles :
  - 82 % attendent une préservation de l'équilibre vie professionnelle / vie privée
  - 75 % attendent un management proche et à l'écoute
  - 71% attendent que leur soit donné la possibilité de donner leur opinion et que le dialogue social soit favorisé.

### **Des systèmes de communication inadaptés**

- Un des résultats les plus frappants de l'étude est que la liberté d'exprimer son opinion ne semble plus garantie :
  - 38 % ont une image négative de leur entreprise quant à la possibilité d'y exprimer son opinion
  - 52% pensent que lorsqu'on dit ce qu'on pense, on risque d'être mal vu (59% dans les entreprises de plus de 500 salariés !) contre 47% en 2004
- En dépit du foisonnement des nouveaux outils de communication interne, les salariés s'estiment majoritairement mal informés de la politique RH (à 55%) et des orientations stratégiques (à 53%) ; de même, ils ne s'estiment pas très bien informés de la vie de l'entreprise ou du service (à respectivement 43 et 44%).

### **Des processus participatifs qui peinent à se concrétiser en actions**

Le contraste perçu entre les initiatives formelles ou organisées des employeurs (communication interne, groupes de travail, projets d'amélioration, ...) et la réalité du fonctionnement des organisations semble plus important que jamais.

- Les initiatives allant dans le sens d'un management participatif sont loin d'être marginales
  - 34% évoquent l'existence de groupes de travail permettant de s'exprimer sur le fonctionnement de l'entreprise
  - 17% disent que cela est envisagé ou en projet

Au total, c'est donc la moitié des salariés interrogés qui y font référence.

- Environ la moitié des salariés interrogés affirment également avoir pensé à mettre en place des idées ou projets dans leur entreprise, mais elles ne se concrétisent pas toujours
  - 54% sur l'amélioration de l'organisation du travail, dont 32% mis en place ou en

cours

- 53% sur l'évolution du poste de travail, dont 31% mis en place ou en cours
  - 46% sur l'amélioration des conditions de travail, dont 26% mis en place ou en cours
- Quand ces projets sont abandonnés, c'est dans plus de 50% des cas parce qu'on n'a pas osé en parler (autour de 15%) ou parce que le projet a été refusé (autour de 40%)

Certains signes indiquent une forme de sous utilisation du capital social que représente l'envie – parfois frustrée – de beaucoup de salariés d'être davantage associés à la marche de l'entreprise. Il y a là un levier intéressant de mobilisation qu'un certain nombre d'entreprises semblent déjà investir. Le mouvement est sans doute déjà lancé. La tendance devrait se poursuivre, à condition de parvenir à restaurer ou à renforcer la crédibilité des discours d'entreprise.

La lecture de ces résultats invite donc incontestablement à rechercher les voies d'un nouveau pacte entre employeurs et salariés dans lequel écoute et contribution occuperont une place prépondérante. C'est sans doute un des grands défis des prochaines années pour le management des ressources humaines.

**Contact BPI : Brigitte BOUILLON – Responsable des Relations Presse**

**Tel. 01 55 35 71 91 – Mobile : 06 22 74 11 63**

**Email : [brigitte.bouillon@groupe-bpi.com](mailto:brigitte.bouillon@groupe-bpi.com)**