



Les perceptions et attentes des salariés français mises en perspective avec des éclairages internationaux

Récemment publiés

- » **N°188** : Les « gilets jaunes » : une forte porosité à la rhétorique complotiste
- » **N°187** : « Nationalistes » contre « progressistes » : un clivage structurant pour les européennes de 2019 ?
- » **N°186** : Les « gilets jaunes » : révélateur fluorescent des fractures françaises
- » **N°185** : Le quinquennat de François Hollande et l'opinion : la fin d'un cycle.
- » **N°184** : Référendum en Nouvelle-Calédonie : un territoire toujours très divisé.
- » **N°183** : Vendanges présidentielles : éléments pour une géographie électorale du vignoble français.
- » **N°182** : Le vote de la diaspora française.
- » **N°181** : Retour sur la « remontada picarde » : analyse sur les ressorts de la victoire de François Ruffin aux législatives de juin 2017.
- » **N°180** : La crise politique italienne : illustration de la montée en puissance d'un nouveau clivage dans les démocraties européennes
- » **N°179** : L'impact de la conjoncture économique et des enjeux de mobilité sur les comportements immobiliers
- » **N°178** : Les jeunes et leur environnement professionnel
- » **N°177** : Le terrorisme dans les rayons de Super U. Impact des attentats de Carcassonne et Trèbes dans l'opinion
- » **N°176** : 1983 : l'année où la population immigrée est devenue visible... et où le FN a connu ses premiers succès
- » **N°175** : 1985-2017 : quand les classes favorisées ont fait sécession
- » **N°174** : Les élections territoriales en Corse : les « natios » raflent la mise
- » **N°173** : Les grandes tendances du climat interne au travail et l'impact de la transformation digitale
- » **N°172** : L'exonération de la taxe d'habitation : mesure totémique du candidat-président Macron

Ce focus s'appuie principalement sur les résultats de la Norme Ifop de climat social, enquête réalisée chaque année auprès d'un échantillon représentatif de 1005 salariés français. Il se nourrit également de différents dispositifs auprès de salariés menés en 2018 au Royaume-Uni, en Espagne, en Italie, en Allemagne et aux Etats-Unis.

1) La satisfaction à l'égard de son travail enregistre en France sa plus forte progression depuis 2009 mais ne fait pas de ce pays une exception par rapport à ses voisins européens.

Fin 2018, plus des 3/4 des salariés Français (76%) sont satisfaits de leur situation professionnelle, soit une hausse significative de 4 points en un an, après plusieurs années de relative stagnation. Il convient de remonter à 2009 pour retrouver une progression plus impressionnante (+9 pts en un an) alors même qu'en 2008 une chute brutale de 18 points avait été constatée. Ces secousses successives avaient été causées par les répercussions en France de la crise des « subprimes » américaines. Il en avait résulté une inquiétude partagée par de nombreux salariés français pour la pérennité de leur emploi et face aux incertitudes que cet évènement inédit pouvait encore engendrer. Les scores de satisfaction d'avant cette crise n'ont d'ailleurs jamais été retrouvés depuis mais, un an plus tard, la moitié du chemin avait été regagné (voir graphique ci-après).

Si l'on revient à 2018, plusieurs enquêtes de l'Ifop montrent que, sur d'autres enjeux liés au travail, l'optimisme repart à la hausse. C'est ainsi le cas s'agissant de la progression de l'optimisme des dirigeants de petites entreprises, poumons de l'économie française, pour leur activité comme pour les perspectives d'embauche. Leur état d'esprit contraste avec des ressentis plus anxiogènes longtemps mesurés les années précédentes.

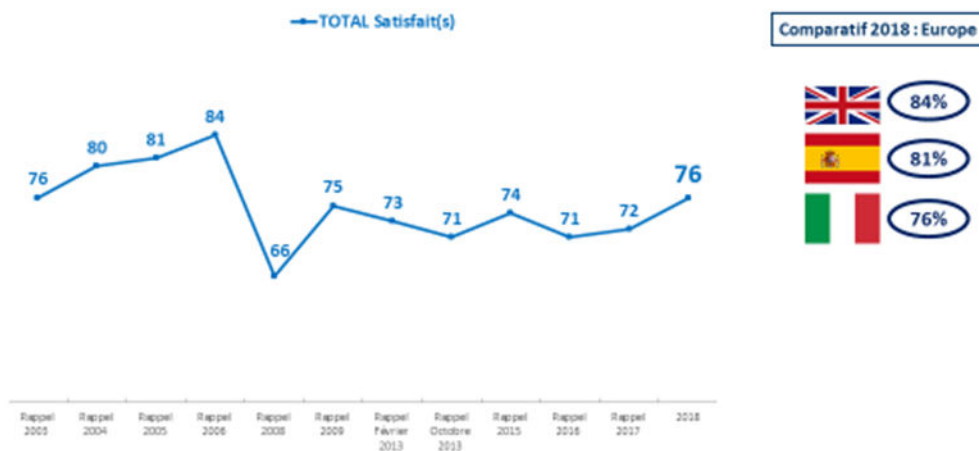
La satisfaction au travail est relativement homogène selon les différentes catégories de salariés. Les niveaux les plus élevés sont observés chez les salariés évoluant dans le BTP (86% d'entre eux sont satisfaits de leur situation professionnelle), chez ceux travaillant dans une entreprise publique (83%), dans une TPE (81%), ou encore parmi ceux qui ont recours au télétravail (82%). Inversement, les scores sont un peu plus faibles auprès des salariés d'entreprises de 20 à 49 personnes (68%) et chez ceux travaillant dans la fonction publique hospitalière (68%).

En dépit de cet important niveau de satisfaction, la France ne constitue pas une exception. Les scores sont en effet similaires voir supérieurs chez trois de nos voisins européens. Ils atteignent 76% en Italie, 81% en Espagne et 84% au Royaume- Uni.



La satisfaction globale à l'égard de sa situation professionnelle

QUESTION : Globalement, diriez-vous que vous êtes satisfait(e) pas satisfait(e) de votre situation professionnelle actuelle ?



Connection creates value

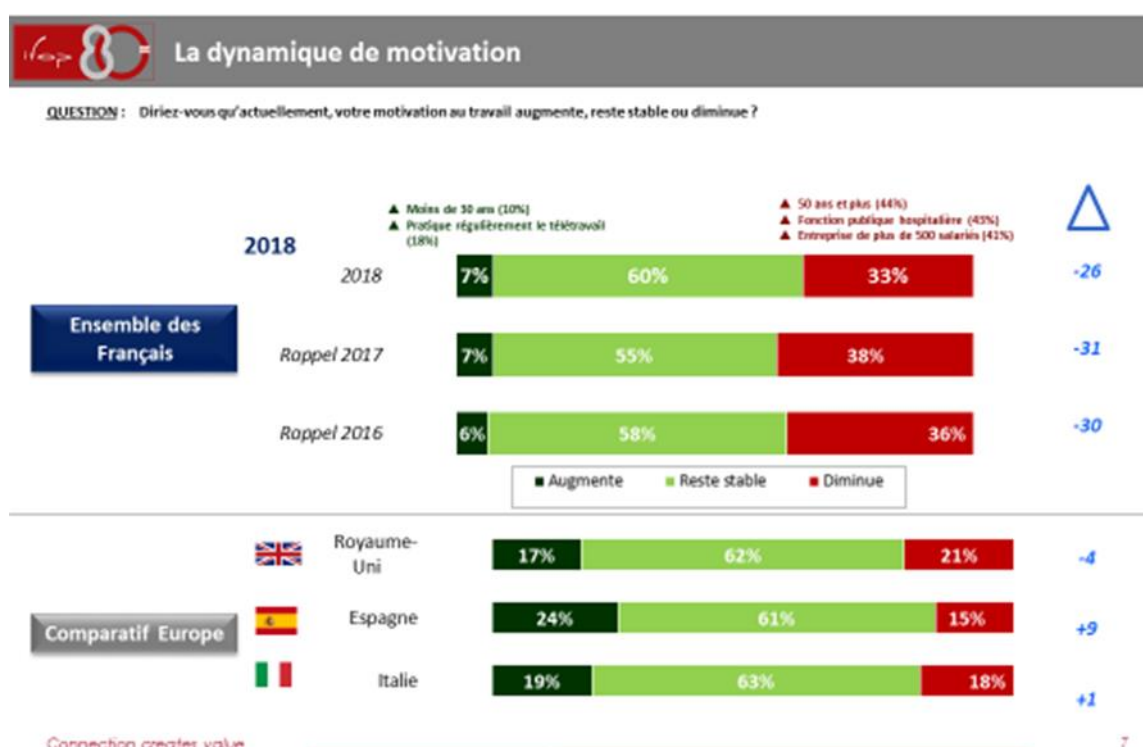
4

En France, les ressorts de cette satisfaction professionnelle sont pluriels. Ils reposent sur des dimensions de fond telles que le contenu du travail (estimé satisfaisant par 80% des salariés français) ou encore l'intérêt pour celui-ci (79%). **Ils s'appuient également sur des enjeux d'organisation** comme une perception d'autonomie (satisfaisant pour 87%), la clarté des missions confiées (79%), l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (77%), l'ambiance (75%) ainsi, à un degré moindre, que les conditions matérielles (71%) et l'environnement sonore (66%).

Enfin, comme souvent constaté, l'identification à son entreprise est forte, 78% des salariés affirmant être fiers d'y appartenir (+3 pts en un an). Cela se traduit par un engagement à son égard, 69% (+4 pts) étant prêt à recommander à un de ses proches de venir travailler pour son entreprise, indicateur ambitieux car il met en jeu sa responsabilité vis-à-vis d'autrui. Enfin, sur l'avenir, une relative confiance ressort, 64% des salariés (+4 pts) déclarant être optimistes pour leur situation professionnelle.

2) En revanche, la France se caractérise par une dynamique de motivation au travail plus dégradée.

Invités à évaluer l'évolution de leur motivation au travail, 60% des salariés déclarent qu'elle reste stable. Mais elle diminue parallèlement pour 33% alors qu'elle n'augmente que pour 7%. Il en résulte un différentiel négatif de 26 points entre motivation à la hausse et à la baisse. Ce différentiel est un peu moins consistant que lors des deux dernières années (il s'établissait à -31 en 2017 et à -30 en 2016). Mais il est nettement plus dégradé qu'au Royaume-Uni (-4 pts) alors même que dans d'autres pays, il est positif (+1 en Italie et +9 en Espagne). Cet indicateur étant calculé en évolution, il ne reflète pas forcément des situations de départ identiques. **Mais il est intéressant de constater que la satisfaction vis-à-vis de sa situation professionnelle est élevée et homogène en France et chez trois de ses voisins européens alors que la dynamique de motivation au travail n'est elle négative qu'en France.**



Une piste d'explication de cette évaluation atypique réside dans le sentiment de reconnaissance de son travail où l'opinion des salariés français s'inscrit là encore à contre-courant.

Une minorité d'entre eux (44%) estime aussi que son travail est reconnu à sa juste valeur. L'écart avec d'autres pays est considérable et fait de la France une exception culturelle sur ce sujet. Une nette majorité de salariés britanniques (66%), allemands (76%) et américains (79%) expriment en effet leur agrément sur ce sentiment de reconnaissance. Lorsque, dans différentes enquêtes menées dans des entreprises françaises,

l'Ifop explore plus en profondeur les causes de ce constat, il ressort que cet indicateur de reconnaissance ne porte pas tant sur le salaire mais davantage sur l'absence de retours réguliers de ses managers et, plus généralement, de son entreprise sur son travail.

Cette frustration semble d'autant plus profonde que les salariés apprécient leur travail, s'y investissent et en attendent donc des contreparties. Quelques initiatives managériales ont certes été mises en place dans certaines entreprises mais la marge de progression demeure conséquente. A titre d'illustration concrète, un peu plus de la moitié seulement des salariés affirme que « les initiatives individuelles sont encouragées » dans leur entreprise (55%) et que « les retours d'expérience pour valoriser ou faire progresser les collaborateurs sont pratiqués » (52%). D'autres formes de reconnaissance plus appuyées et particulièrement valorisantes ne sont quant à elles reconnues comme pratiquées dans son organisme de travail que par une minorité de salariés. Il en est ainsi de la « valorisation des efforts et des résultats » et de la « célébration des succès » respectivement mises en avant par 46% et 40% d'entre eux.

Si l'on se concentre toujours sur le périmètre français, d'autres enjeux récurrents peuvent contribuer à expliquer cette motivation en demi-teinte :

- **Des perspectives d'évolution décevante:** seuls 47% des salariés déclarent être satisfaits de leurs possibilités d'évolution professionnelle. Dans ce prolongement, il ressort souvent de nos enquêtes le sentiment d'une mobilité interne possible dans l'absolu mais pas suffisamment concrète et personnalisée, que ce soit dans l'accompagnement individuel ou dans la qualité des informations diffusées.
- **Un niveau de stress exprimé par une moitié de salariés (50%).** Ce ressenti n'est toutefois pas homogène. Il est plus fortement mis en avant par trois catégories distinctes de populations : les cadres (58%), les salariés de la fonction publique hospitalière (64%) et les personnes dont l'ancienneté dans l'entreprise est importante (62% chez ceux ayant entre 11 et 15 ans d'ancienneté).

3) Des attentes qualitatives vis-à-vis de son entreprise

Au-delà de son objectif de performance, 36% des salariés attendent en priorité d'une entreprise la prise en compte du bien-être des collaborateurs. Or il existe encore une marge de progression sur sa prise en compte réelle dans leur entreprise. Une forte minorité (44%) estime en effet que le bien-être au travail n'est pas actuellement un enjeu prioritaire au sein de son entreprise alors même que la complémentarité entre notions de bien-être et de performance au travail est soulignée par 87% des interviewés (dont 39% qui sont « tout à fait d'accord »).

Autre dimension qualitative, « donner du sens à son activité » se classe en seconde position des attentes prioritaires, citée par 12% des interviewés (dont 16% des moins de 29 ans et 17% des salariés de la fonction publique hospitalière). Les autres attentes ressortent de façon plus marginale, que ce soit la bonne réputation de l'entreprise (citée par 10%), sa capacité à innover (9%), son organisation (7%) ou encore le niveau de qualification des collaborateurs (7%).

Si l'attente de bien-être devance nettement d'autres souhaits vis-à-vis de l'entreprise, les aspirations professionnelles des salariés sont en revanche plus partagées. Trois types d'exigences très différents se neutralisent. L'épanouissement personnel incarné par l'envie « d'avoir un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle » (20%), l'ambition (« progresser dans la hiérarchie de son entreprise » est cité par 20%) et la diversification de ses compétences (« acquérir de nouvelles compétences dans son métier actuel » est mis en avant par 17%).

Romain Bendavid – Directeur de l'Expertise Corporate et Communication d'Entreprise

Retrouvez toutes les analyses Ifop Focus sur www.ifop.com

Ces analyses sont publiées par le Département Opinion et Stratégies d'Entreprises de l'Ifop.

Pour tout renseignement complémentaire, merci de contacter :

Romain Bendavid – Directeur de l'Expertise Corporate et Communication d'Entreprise

romain.bendavid@ifop.com