

BAROMETRE SOCIAL 2011

DES DIRIGEANTS SALARIÉS :

La première enquête ayant été créée en 2010, il a été décidé d'en lancer une seconde en 2011 avec un objectif majeur, ancrer ce baromètre social dans le temps et dans sa représentativité. Ainsi nous serons en mesure d'identifier les évolutions des réponses d'une année sur l'autre.

L'enquête diffusée au cours de l'été a permis de recueillir plus de 400 réponses (en augmentation significative par rapport à 2010) ; parallèlement, et à notre grande satisfaction également, le nombre d'organisations ayant répondu représente 70 % des organisations adhérentes. Ainsi, la base de notre enquête 2011 a-t-elle été fortement consolidée.

En préambule, il convient de souligner la très faible **mixité** des répondants (moins de 10 % de femmes) et une **unité de statut** significative puisque près de 60 % possèdent un accord spécifique de dirigeants salariés.

LA GOUVERNANCE ET SON EVOLUTION

Trois questions, dont une nouvelle, étaient destinées à mesurer la qualité de la gouvernance.

Comment se caractérisent vos relations avec les instances de gouvernance ? (*)

	2011	2010
➤ Solidaire	28 %	24 %
➤ Ouverte au dialogue	59 %	51 %
➤ Transparente	34 %	22 %

Comment ont-elles évolué depuis le début de la crise ?

	2011	2010
➤ Plutôt favorablement	32 %	14 %
➤ Plutôt défavorablement	28 %	26 %
➤ Pas d'évolution	41 %	61 %

Au cours des 2 dernières années, avez-vous rencontré, directement ou indirectement, des situations de conflit d'intérêt dans votre activité professionnelle ?

Cette question nouvelle en 2011 fait apparaître que 20 % des adhérents de nos réseaux déclarent avoir été confrontés à une telle situation.

Ainsi, les relations de gouvernance sont, dans l'ensemble, bonnes et même meilleures qu'en 2010. Parallèlement, il convient de souligner que l'évolution a été plutôt favorable dans 32 % des cas (14 % en 2010).

Il conviendra d'être attentif à l'évolution des situations de conflit d'intérêt.

LES RELATIONS SOCIALES

Les trois questions suivantes étaient destinées à apprécier les relations sociales au sein des entreprises.

Comment appréciez-vous les relations au sein de votre entreprise ?

<input type="checkbox"/> 2011	Bonnes	Neutres	dégradées
➤ Entre vous et le président ou le directeur général	59 %	28 %	8 %
➤ Avec les autres dirigeants salariés	63 %	22 %	5 %
➤ Avec vos équipes	87 %	8 %	3 %
➤ Avec les partenaires sociaux	45 %	41 %	8 %
<input type="checkbox"/> 2010	Bonnes	Neutres	dégradées
➤ Entre vous et le président ou le directeur général	47 %	33 %	19 %
➤ Avec les autres dirigeants salariés	59 %	25 %	12 %
➤ Avec vos équipes	79 %	20 %	5 %
➤ Avec les partenaires sociaux	35 %	48 %	17 %

Dans le cadre de vos fonctions de dirigeant salarié, au cours des 2 dernières années, avez-vous connu ? (*)

	2011	2010
➤ La grève	24 %	52 %
➤ La séquestration	1 %	2 %
➤ L'occupation des locaux	7 %	14 %
➤ Des pressions diverses	25 %	7 %
➤ Des procédures judiciaires	10 %	5 %
➤ Rien de significatif	56 %	39 %

Globalement les relations entre dirigeants élus et salariés sont bonnes et ont eu tendance à s'améliorer par rapport à 2010. Il en est de même des relations avec les autres dirigeants, les équipes et, dans une moindre mesure, avec les partenaires sociaux.

Les situations ponctuelles de confrontation « dure » semblent moins nombreuses en 2011 pour ce qui concerne la grève, les séquestrations ou l'occupation de locaux ; par contre, on relève davantage de pressions et de procédures judiciaires.

Une troisième question portait sur les points à repenser et, sans doute, à améliorer dans les relations sociales au sein de l'entreprise avec une nouvelle proposition en 2011, « *la relation du salarié à son travail* » et une demande de priorisation des points évoqués.

Dans mon entreprise, faut-il repenser ? (*)

	2011	2010
➤ La relation du salarié à son travail	N°1	-----
➤ Les champs de responsabilité du dirigeant en matière sociale, sociétale et environnementale	N°2	N°1

➤ L'intégration des jeunes	N°3	N°6
➤ La représentativité et le dialogue social	N°4	N° 2
➤ Le maintien des seniors	N°5	N°4
➤ L'intéressement et la participation	N°6	N°3
➤ La parité homme femme	N°7	N°5

Force est de constater que les points à améliorer en priorité en 2011 semblent être la relation du salarié à son travail (ce qui démontre l'intérêt d'avoir intégré ce point dans le questionnaire 2011), le champ des responsabilités et l'intégration des jeunes. Les autres thèmes, à l'inverse, semblent moins prioritaires qu'en 2010. Notre prochain baromètre s'attachera à vérifier que les préoccupations « RSE » relèvent d'une tendance forte, durable ou d'un « effet de mode ».

LE MANAGEMENT

Une série de questions a été posée sur l'évolution du management depuis deux ans (avec un nouveau volet consacré aux relations économiques) et sur l'opportunité - ou non - de revoir le système de répartition de richesses.

Dans le contexte de crise avez-vous été amené à agir ?

	2011	2010
➤ Sur le développement au niveau :		
• Croissance organique	55 %	27 %
• Croissance externe	34 %	20 %
➤ Sur les coûts au niveau :		
• Masse salariale	53 %	26 %
• Effectifs	62 %	29 %
➤ Sur le volet économique relatif à vos :		
• Clients	54 %	---
• Fournisseurs et partenaires	61 %	---

Pensez vous qu'il faille revoir le système de répartition de richesse ? (*)

	2011	2010
➤ Entre actionnaire/adhérent et entreprise	37 %	51 %
➤ Entre entreprise et dirigeants	36 %	14 %
➤ Avec l'ensemble des salariés	61 %	41 %
➤ Non ou ne se prononce pas	13 %	16 %

Ainsi, dans l'ensemble, la crise conduit la **majorité** des entreprises de l'échantillon (*contrairement aux réponses obtenues en 2010*) à agir, parfois de façon très marquée, sur les différents leviers possibles.

Enfin, concernant le système de répartition de richesse on peut noter une évolution certaine d'une année sur l'autre ; il semble que les dirigeants se sentent davantage concernés par cette question (+ 22 %) et qu'ils souhaitent y associer davantage l'ensemble des salariés (+ 20 %).

PERSPECTIVES D'AVENIR

Plusieurs questions étaient posées de façon à apprécier le sentiment des dirigeants sur leur évolution professionnelle, leurs préoccupations d'aujourd'hui par rapport à celles de demain et, enfin, leur moral.

Dans votre entreprise, de quelle façon pensez-vous voir évoluer dans les 2-3 ans ?

☐ 2011	positive	stable	négative
➤ Votre rémunération	27 %	62 %	9 %
➤ Votre carrière	17 %	68 %	13 %
➤ L'image des dirigeants salariés	12 %	61 %	21 %
➤ L'image de l'entreprise dans la société	32 %	45 %	22 %
➤ L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	5 %	53 %	38 %

☐ 2010	positive	stable	négative
➤ Votre rémunération	46 %	47 %	6 %
➤ Votre carrière	20 %	74 %	6 %
➤ L'image des dirigeants salariés	27 %	47 %	23 %
➤ L'image de l'entreprise dans la société	27 %	57 %	14 %
➤ L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	6 %	63 %	30 %

Globalement, les personnes interrogées tablent majoritairement sur un avenir stable voire positif - mais de façon moins marquée qu'en 2010 - pour l'évolution de leur rémunération et de leur carrière et, de façon plus sensible, pour l'image de l'entreprise. Ils n'envisagent cependant pas de dégradation forte.

Leur principale crainte porte sur la capacité à maintenir un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée.

Les dirigeants salariés sont, par ailleurs, 78 % (60 % en 2010) à être conscients de **l'évolution probable de leur champ d'activité** vers plus de responsabilités citoyenne, caritative et environnementale (tendance « RSE » ?).

Ils y sont d'ailleurs prêts, puisque près de 90 % d'entre eux participent déjà à ce type d'actions régulièrement ou occasionnellement à titre personnel ; ils sont, par ailleurs, 62 % à le faire au titre de l'entreprise.

En ce qui concerne **leurs préoccupations actuelles et futures**, le classement *par ordre d'importance* est le suivant :

Aujourd'hui	2011	2010
➤ L'emploi	N°1	N°2
➤ La rémunération	N°2	N°4
➤ Les relations avec les instances de gouvernance	N°3	N°3
➤ Les relations sociales	N°3	N°1
➤ L'évolution de carrière	N°5	N°6
➤ L'image des dirigeants salariés	N°6	N°5
➤ L'intégration dans la société civile	N°7	N°8
➤ La constitution d'un corps social de dirigeants salariés	N°8	N°7

Demain	2011	2010
➤ L'emploi	N°1	N°1
➤ La rémunération	N°2	N°3
➤ Les relations sociales	N°3	N°4
➤ Les relations avec les instances de gouvernance	N°4	N°2
➤ L'évolution de carrière	N°5	N°8
➤ L'intégration dans la société civile	N°6	N°7
➤ L'image des dirigeants salariés	N°7	N°6
➤ La constitution d'un corps social de dirigeants salariés	N°8	N°5

On peut souligner la très grande constance des réponses d'une année sur l'autre, qu'il s'agisse des préoccupations du jour ou de celles du lendemain.

En effet, les quatre principales préoccupations (le « quarté gagnant ») sont toujours les mêmes avec de légères évolutions : *l'emploi* demeure la préoccupation majeure et la rémunération passe de la 3^{ème} à la 2^{ème} place.

La dernière question était destinée à évaluer le **moral des dirigeants** sur une échelle numérotée de 1 (très pessimiste) à 9 (très optimiste). Voici le résultat en 2011 :

Votre appréciation	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A ce jour	1 %	3 %	5 %	7 %	18 %	24 %	32 %	10 %	1 %
A 2-3 ans	1 %	2 %	10 %	10 %	17 %	19 %	26 %	11 %	3 %

En synthèse, concernant leur **moral** ils sont donc 43 % à se déclarer optimistes ou très optimistes (39 % demain), 48 % se disent d'un optimisme mesuré aujourd'hui (47 % demain) et, enfin, seuls 9 % sont pessimistes (14 % demain).

☛ A noter, que le moral semble meilleur qu'en 2010 puisque seuls 30 % des dirigeants se déclaraient optimistes ou très optimistes pour le jour et 28 % pour le lendemain ...

Enfin, une ultime question portait sur la FNCD et un **renforcement de ses alliances ou partenariats avec les organisations patronales**.

14 % des dirigeants ont jugé ce renforcement inévitable, 63 % l'ont estimé souhaitable ; 21 % l'ont considéré comme sans intérêt ou non souhaitable et, enfin, 2 % ne se sont pas prononcés.

☞ Nous tenons à remercier les membres de nos réseaux qui ont fait l'effort de répondre au questionnaire !

(*) Plusieurs réponses étant possibles, le total dépasse 100 %.