

VIAVOICE

Etudes et conseil en opinions



LE BAROMÈTRE DES CADRES

Sondage Viavoice – HEC – *Le Figaro Réussir* –
L'Express Réussir – France Inter – France 24

Janvier 2010



Levée d'embargo :
lundi 11 janvier à 6 heures

Sondage publié et diffusé
lundi 11 janvier 2010



Sommaire

Note technique	3
Synthèse des enseignements	4
I- Baromètre du « Moral des cadres »	
Indice synthétique du « Moral des cadres » (depuis janvier 2004)	7
Composantes du « Moral des cadres » (depuis mai 2007)	8
Niveau de vie en France : perspectives d'évolution	9
Chômage en France : perspectives d'évolution	10
Situation financière personnelle : perspectives d'évolution	11
Motivation des collaborateurs	12
Opportunités professionnelles	13
II- Question d'actualité	
Les priorités pour les entreprises en 2010. Résultats détaillés	15
Les priorités pour les entreprises en 2010. Résultats agrégés	16



Note technique

Sondage Viavoice réalisé pour HEC, *Le Figaro Réussir*, *L'Express Réussir*, France Inter et France 24.

Interviews effectuées du 19 au 31 décembre 2009, par téléphone.

Échantillon de 403 personnes, représentatif de la population des cadres résidant en France métropolitaine.

Représentativité assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, statut d'activité (salarié du secteur public ou du secteur privé).

Les données recueillies dans le cadre de cette enquête sont soumises aux marges d'erreur inhérentes à toute enquête statistique. Les items figurant entre parenthèses n'ont pas été proposés aux interviewés, mais ont été spontanément cités par ces derniers.



Synthèse des enseignements (1/2)

Au cœur de la crise, des cadres en mal d'humain

2010 sera-t-elle l'année de la reprise ou celle de la stagnation ? Après le rebond spectaculaire des cours financiers depuis mars 2009 (CAC40 au-dessus des 4 000 points le 4 janvier) et un retour de la croissance (+0,3 %) dès le deuxième trimestre 2009, les économistes envisagent pour la France une croissance faible pour 2010, de l'ordre de 1 %. Une croissance sans emploi, et accompagnée d'un retour de l'inflation qui suivra vraisemblablement le prix des matières premières. La récession est terminée mais la crise continue, et son impact social pourrait se prolonger en 2010 voire au-delà.

Dans ce contexte, l'indice global du moral des cadres, en dents-de-scie au deuxième semestre 2009, chute à nouveau : il s'établit désormais à -33, après s'être fixé à -30 en août, -34 en septembre, puis -30 en octobre et novembre.

Ce mauvais résultat s'explique par deux phénomènes profonds et relativement inattendus :

- Les anticipations macroéconomiques ne s'améliorent pas ;
- Surtout, pour eux-mêmes, les cadres sont moins en demande de bénéfices matériels, que de considérations humaines.

Des anticipations macroéconomiques qui ne s'améliorent pas

Les perceptions sur le front de l'emploi et du pouvoir d'achat ne s'améliorent pas :

- Près de la moitié des cadres pensent que le niveau de vie général se dégradera en 2010 (49 %, +2 points) contre seulement 13 % qui avancent le contraire ;
- Et plus des trois-quarts (77 %, -1) anticipent une augmentation du chômage ; à l'inverse, seuls 5 % des cadres envisagent une baisse du chômage « dans les mois qui viennent ». Qui plus est ces inquiétudes sont globalement partagées par tous, même si les 18-39 ans sont un peu moins inquiets sur le chômage (seuls 70 % d'entre eux pensent que le taux de chômage augmentera).

Il est frappant de constater la persistance de ce pessimisme, qui contrevient à la perspective d'une amélioration conjoncturelle au cours de l'année 2010. Cette absence d'amélioration repose sur le constat d'un chômage toujours en hausse, sur une défiance à l'égard de l'efficacité des politiques mises en œuvre par l'exécutif, et sur le constat de difficultés structurelles persistantes, telles que l'endettement (public et celui des ménages), ou encore la non-éradication des actifs toxiques au sein des banques.

Ce contexte de pessimisme macroéconomique grève la motivation des cadres et de leurs collaborateurs : celle-ci faiblit fortement après avoir atteint des records à l'automne : 53 % des cadres estiment que leurs collaborateurs sont « motivés », score en baisse de 6 points par rapport aux données enregistrées le mois dernier, et de 9 points par rapport à celles qui avaient été obtenues il y a deux mois.



Synthèse des enseignements (2/2)

L'humain, avant les considérations matérielles

Plus profondément, les cadres du secteur privé expriment aujourd'hui un profond désir de considération humaine dans l'entreprise, lequel prévaut sur les attentes financières personnelles (rémunérations). Interrogés sur les éléments qu'il faudrait « améliorer en priorité dans l'entreprise » dans laquelle ils travaillent, les cadres du secteur privé citent en priorité, pour 2010 :

- Des éléments relevant de la communication (44 %) et en priorité la communication interne : 31 % des réponses concernent « la communication interne », laquelle concerne directement les salariés dans l'entreprise ; et ce score précède celui recueilli par les « rémunérations », citées par 27 % des personnes interrogées.

- Des éléments relevant des aspects relationnels (39 %) : 15 % des réponses concernent « les relations avec les clients », 12 % « la considération et le respect », 9 % « l'ambiance », et 3 % « les relations avec les fournisseurs ».

En revanche, les enjeux concernant la santé financière de l'entreprise sont volontiers pris en compte (36 %) : 21 % des réponses concernent la « croissance de l'activité » et 15 % la « rentabilité », ce qui apparaît compréhensible après les difficultés économiques et financières vécues par un grand nombre d'entreprises en 2009.

Ces résultats font écho, de manière statistique et collective, au malaise et au mal-être exprimés individuellement par des salariés travaillant au sein de grandes entreprises françaises.

Deux registres d'interprétations permettent de comprendre ces résultats concernant les cadres français :

- Le premier, au sortir de la crise financière et économique, constitue une aspiration à un nouveau modèle de l'entreprise (voire à un nouveau modèle de société), qui place l'homme au centre des choses, et réduise l'importance accordée à la finance. Dans le contexte des excès de rémunérations qui ont été dénoncés, les cadres aspireraient à un monde qui « revienne à l'essentiel » et privilégie les valeurs humaines sur l'argent ;

- Le second registre est d'une certaine manière moins noble, mais tout aussi compréhensible. Alors que le taux de chômage continue de progresser, il désigne la difficulté des cadres à exprimer des revendications salariales prioritaires. L'expérience pratique des difficultés vécues par les entreprises en 2009, puis les suppressions ou non-reconductions de postes connues aujourd'hui, brident les témérités en matière de revendications salariales.

Entre aspirations à un nouveau modèle de l'entreprise et contraintes très pragmatiques, les cadres sont animés par des motivations différentes mais convergentes quant à leurs résultats. Et il serait probablement préjudiciable de négliger, particulièrement dans le contexte actuel, ces idéaux plus qualitatifs que quantitatifs.

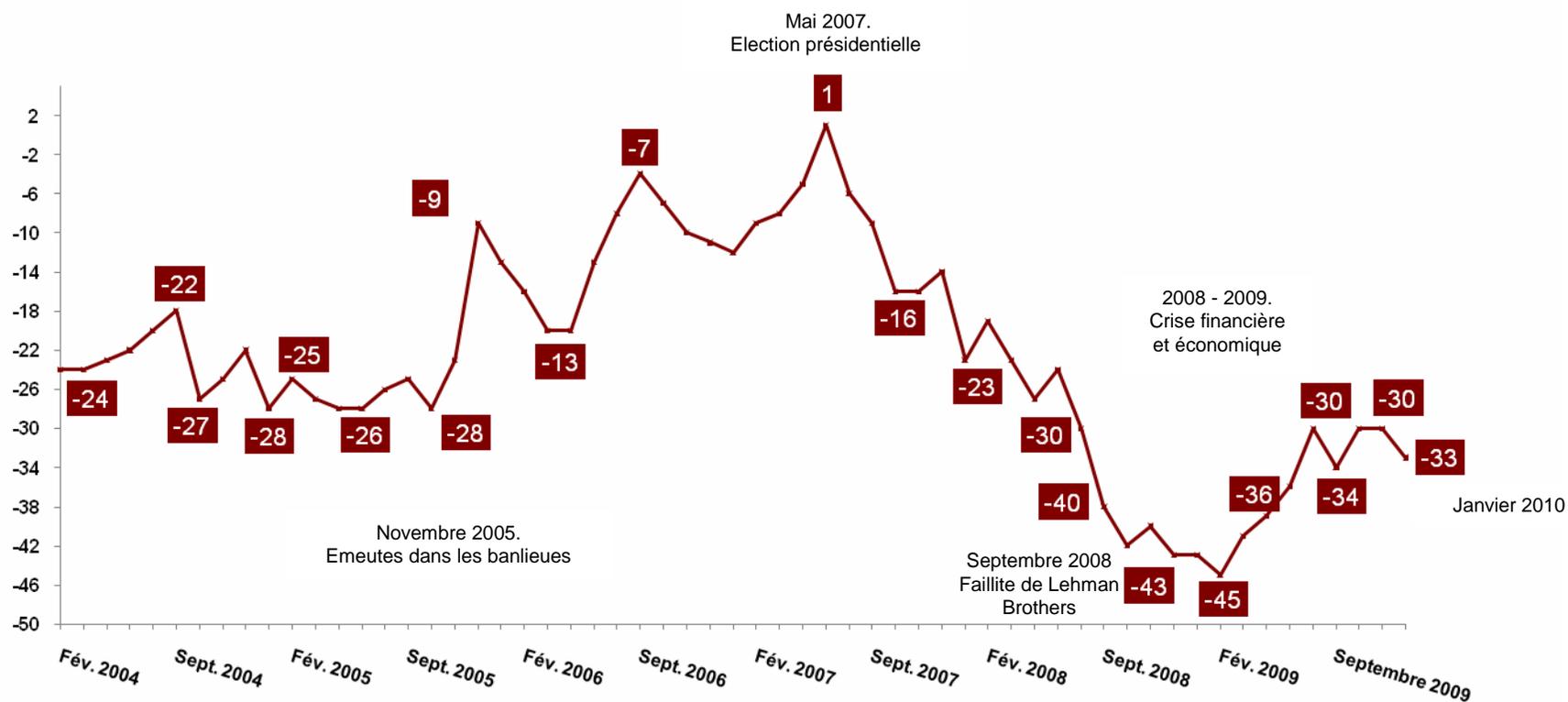


BAROMÈTRE DU « MORAL DES CADRES »



Indice synthétique du « Moral des cadres »

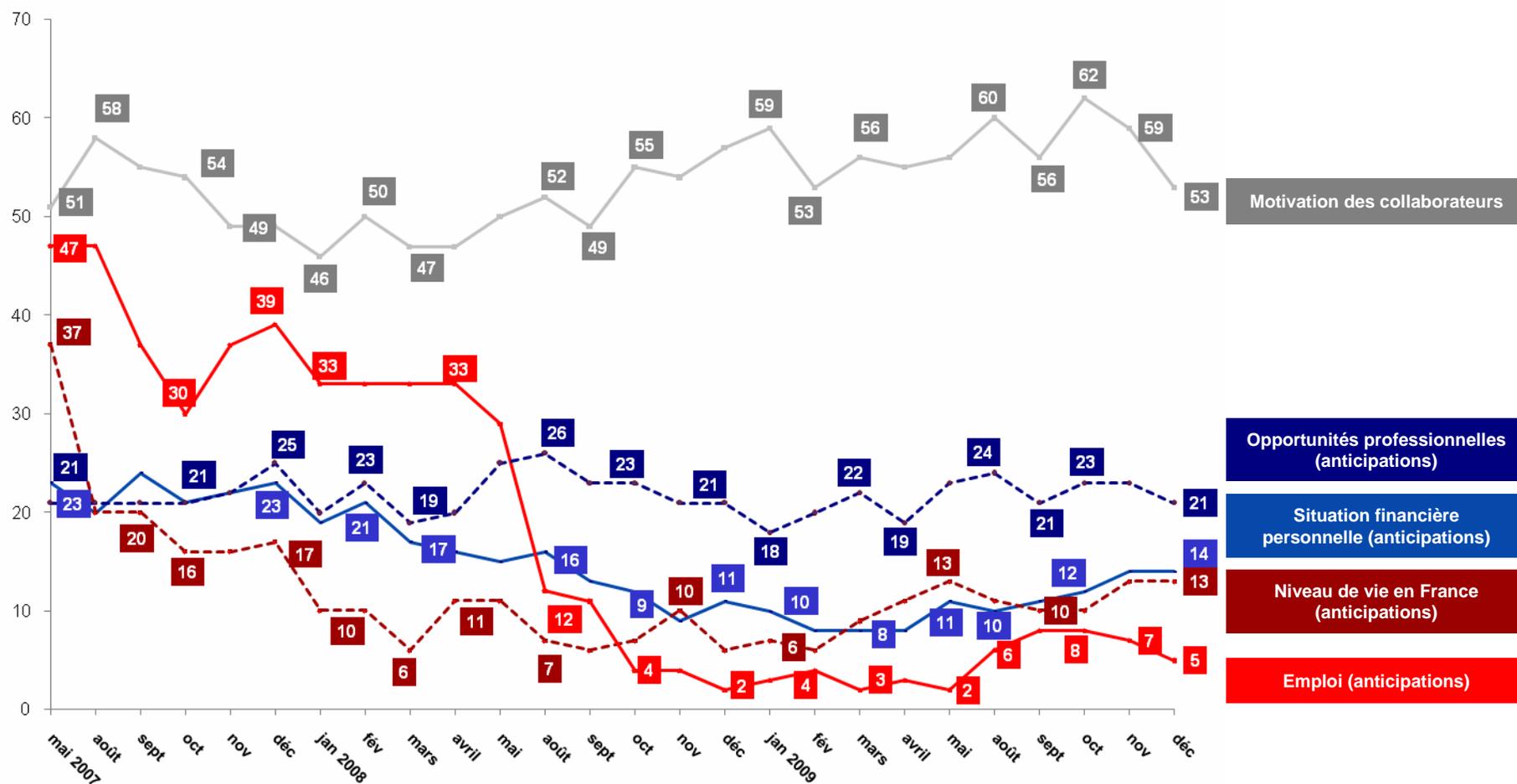
L'indice synthétique du « Moral des cadres » est la moyenne des indices recueillis sur chacune des questions récurrentes. Pour chaque question, l'indice est la différence du pourcentage de réponses positives et de réponses négatives. Un indice très négatif est le signe d'un moral au plus bas, un indice très positif est le signe d'un moral au plus haut. Les dates indiquées sont les dates de réalisation des interviews du « Baromètre des cadres ».





Composantes du « Moral des cadres »

Ce graphique présente la proportion de cadres exprimant des opinions ou des anticipations positives, sur chacune des composantes du « Moral des cadres ».





Niveau de vie en France : perspectives d'évolution

Pensez-vous que d'ici un an, le niveau de vie en France dans l'ensemble...

<i>En pourcentages</i>	23-26 sept. 2008	17-22 oct. 2008	15-19 nov. 2008	19-31 déc. 2008	26-28 janv. 2009	11-16 fév. 2009	19-25 mars 2009	16-22 avril 2009	14-19 mai 2009	20-25 août 2009	18-23 sept. 2009	16-21 oct. 2009	19-25 nov. 2009	19-31 déc. 2009
S'améliorera nettement	1	1	2	-	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1
S'améliorera un peu	5	6	8	6	6	5	8	10	10	9	9	8	11	12
Sous-total «S'améliorera»	6	7	10	6	7	6	9	11	13	11	10	10	13	13
Restera stationnaire	20	22	22	21	20	20	24	31	27	40	38	37	38	36
Se dégradera un peu	51	46	40	40	40	39	37	36	40	33	35	37	35	32
Se dégradera nettement	23	24	26	31	32	34	28	21	19	15	16	15	12	17
Sous-total «Se dégradera»	74	70	66	71	72	73	65	57	59	48	51	52	47	49
(Ne se prononce pas)	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Chômage en France : perspectives d'évolution

Pensez-vous que dans les mois qui viennent, le nombre de chômeurs en France...														
<i>En pourcentages</i>	23-26 sept. 2008	17-22 oct. 2008	15-19 nov. 2008	19-31 déc. 2008	26-28 janv. 2009	11-16 fév. 2009	19-25 mars 2009	16-22 avril 2009	14-19 mai 2009	20-25 août 2009	18-23 sept. 2009	16-21 oct. 2009	19-25 nov. 2009	19-31 déc. 2009
Augmentera nettement	19	42	49	65	61	69	70	64	55	39	33	35	25	29
Augmentera un peu	43	45	40	28	33	23	24	26	36	41	47	43	53	48
<i>Sous-total « Augmentera »</i>	62	87	89	93	94	92	94	90	91	80	80	78	78	77
Restera stationnaire	25	8	6	5	3	4	3	6	6	14	12	13	15	17
Diminuera un peu	10	2	3	1	2	2	1	3	1	5	7	7	5	4
Diminuera nettement	1	2	1	1	1	2	1	-	1	1	1	1	2	1
<i>Sous-total « Diminuera »</i>	11	4	4	2	3	4	2	3	2	6	8	8	7	5
(Ne se prononce pas)	2	1	1	-	-	-	1	1	1	-	-	1	-	1
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Situation financière personnelle : perspectives d'évolution

Croyez-vous que dans les mois qui viennent, votre situation financière...

<i>En pourcentages</i>	23-26 sept. 2008	17-22 oct. 2008	15-19 nov. 2008	19-31 déc. 2008	26-28 janv. 2009	11-16 fév. 2009	19-25 mars 2009	16-22 avril 2009	14-19 mai 2009	20-25 août 2009	18-23 sept. 2009	16-21 oct. 2009	19-25 nov. 2009	19-31 déc. 2009
Va s'améliorer nettement	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
Va s'améliorer un peu	11	10	7	9	8	6	7	6	9	9	9	10	12	13
Sous-total « Va s'améliorer »	13	12	9	11	10	8	8	8	11	10	11	12	14	14
Restera stationnaire	51	51	60	58	63	62	65	67	67	69	64	64	62	66
Va se dégrader un peu	30	29	23	26	21	22	20	21	18	18	21	20	20	17
Va se dégrader nettement	6	7	6	4	6	8	6	3	3	2	4	4	4	3
Sous-total « Va se dégrader »	36	36	29	30	27	30	26	24	21	20	25	24	24	20
(Ne se prononce pas)	-	1	2	1	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Motivation des collaborateurs

De manière générale, diriez-vous que vos collaborateurs sont actuellement...

En pourcentages	23-26 sept. 2008	17-22 oct. 2008	15-19 nov. 2008	19-31 déc. 2008	26-28 janv. 2009	11-16 fév. 2009	19-25 mars 2009	16-22 avril 2009	14-19 mai 2009	20-25 août 2009	18-23 sept. 2009	16-21 oct. 2009	19-25 nov. 2009	19-31 déc. 2009
Très motivés	8	9	6	12	11	10	11	9	11	8	8	9	10	10
Assez motivés	41	46	48	45	48	43	45	46	45	52	48	53	49	43
Sous-total « Motivés »	49	55	54	57	59	53	56	55	56	60	56	62	59	53
Pas vraiment motivés	36	32	33	29	29	34	33	34	31	32	35	29	31	37
Pas du tout motivés	10	9	9	11	8	9	8	6	11	6	7	7	10	9
Sous-total « Pas motivés »	46	41	42	40	37	43	41	40	42	38	42	36	41	46
(Ne se prononce pas)	5	4	4	3	4	4	3	5	2	2	2	2	-	1
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Opportunités professionnelles

Diriez-vous que les opportunités pour faire progresser votre carrière dans les mois qui viennent seront...

<i>En pourcentages</i>	23-26 sept. 2008	17-22 oct. 2008	15-19 nov. 2008	19-31 déc. 2008	26-28 janv. 2009	11-16 fév. 2009	19-25 mars 2009	16-22 avril 2009	14-19 mai 2009	20-25 août 2009	18-23 sept. 2009	16-21 oct. 2009	19-25 nov. 2009	19-31 déc. 2009
Très importantes	3	4	5	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2
Plutôt importantes	20	19	16	17	16	18	20	17	19	22	18	20	20	19
Sous-total «Importantes»	23	23	21	21	18	20	22	19	23	24	21	23	23	21
Plutôt faibles	43	46	48	43	48	42	43	49	43	45	45	40	49	43
Inexistantes	30	27	26	33	32	36	33	29	32	28	33	35	26	34
Sous-total «Faibles»	73	73	74	76	80	78	76	78	75	73	78	75	75	77
(Ne se prononce pas)	4	4	5	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



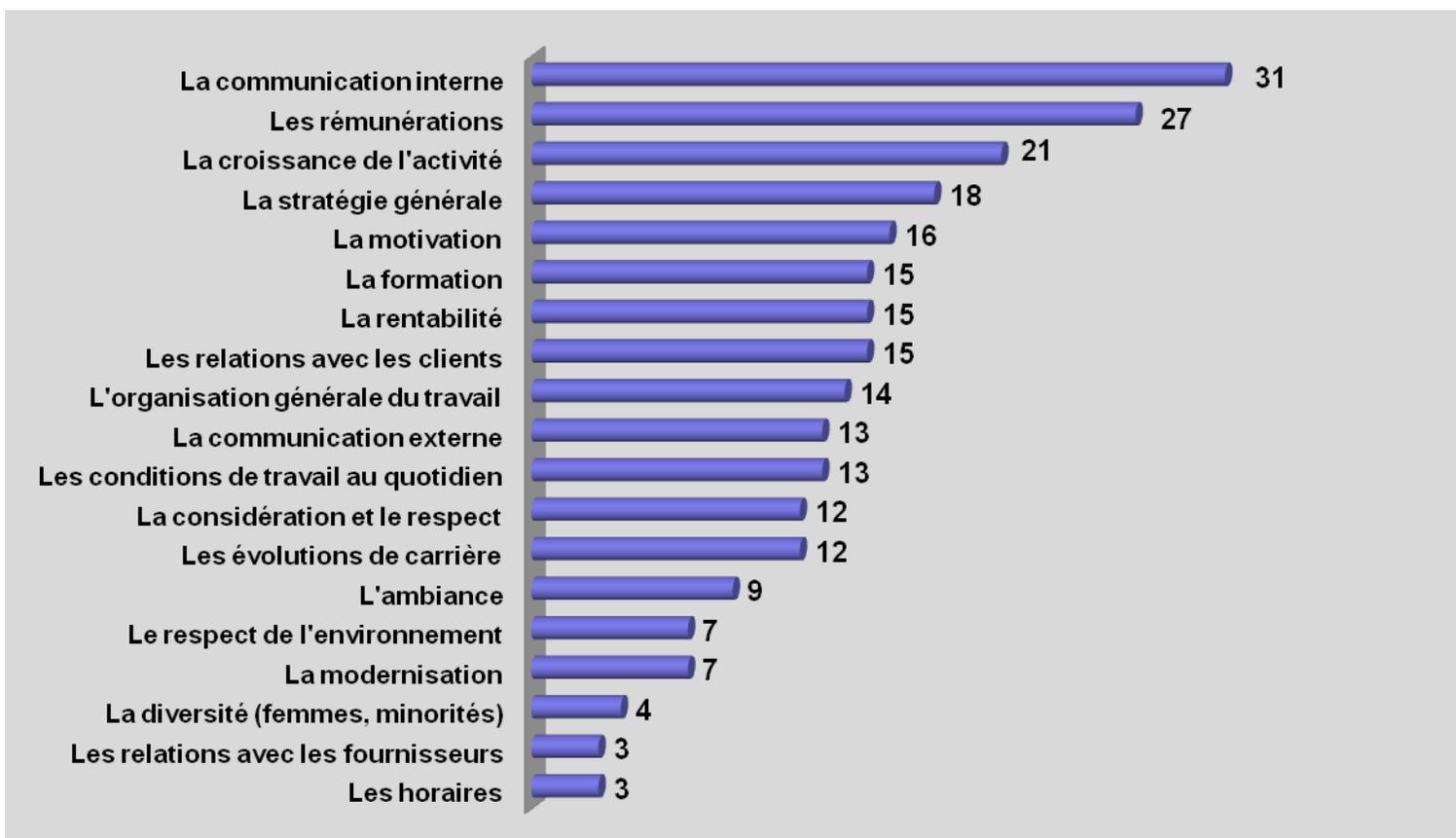
QUESTION D'ACTUALITÉ



Les priorités pour les entreprises en 2010. Résultats détaillés

Question posée aux cadres du secteur privé.

Pour cette nouvelle année 2010, que faudrait-il améliorer en priorité, dans l'entreprise dans laquelle vous travaillez ?



* Quatre réponses possibles, total supérieur à 100 %



Les priorités pour les entreprises en 2010. Résultats agrégés

Question posée aux cadres du secteur privé.

Pour cette nouvelle année 2010, que faudrait-il améliorer en priorité dans l'entreprise dans laquelle vous travaillez ? *	
Sous-total « Communication » Dont « la communication interne », « la communication externe » <i>Sous-total incluant également « la stratégie générale »</i>	44 62
Sous-total « Aspects relationnels » Dont « la considération et le respect », « les relation avec les clients », « les relations avec les fournisseurs », « l'ambiance »	39
Sous-total « Santé économique de l'entreprise » Dont « la croissance de l'activité », « la rentabilité »	36
Sous-total « Rémunérations »	27
Sous-total « Parcours professionnels » Dont « la formation », « les évolutions de carrière »	27
Sous-total « Organisation du travail » Dont « l'organisation générale du travail », « les horaires »	17
Autres Dont « la motivation » Dont « le respect de l'environnement » Dont « la modernisation » Dont « la diversité »	16 7 7 4

Les sous-totaux réalisés sont des additions de réponses exprimées, et non d'individus. A titre d'exemple, 44 % des réponses citées concernant la « communication », mais cela ne signifie pas que 44 % des personnes interrogées ont cité la « communication ».



**Les études Viavoice rendues publiques, réalisées pour
Libération, Le Figaro, Les Echos, L'Express, France Inter, France 24, HEC et l'ACFCI
sont consultables sur www.institut-viavoice.com**

VIAVOICE

Études et conseil en opinions

9 rue Huysmans

75 006 Paris

+ 33 (0)1 40 54 13 90

www.institut-viavoice.com

contact@institut-viavoice.com

Viavoice est une SAS indépendante.

**Etudes pour la communication, les ressources humaines
et la prospective des entreprises et des institutions publiques.**