

Sommaire

1. Méthodologie



Volet salarié : Interrogation d'un échantillon représentatif de 1000 salariés de la Branche

Afin de pouvoir interroger un échantillon représentatif de salariés de la Branche via du panel salarié France d'Ipsos, une première étape d'identification des salariés de la branche était nécessaire.

- ▶ 1331 salariés sur les 16294 répondants salariés du panel relèvent de la branche (soit 8% des répondants)
- ▶ Sur la cible « Etudes & Conseils » manquaient des contacts pour toucher les salariés « études », nous sommes passés par Viadeo pour compléter notre échantillon.

Au final, **1003** salariés de la branche ont complété l'enquête bilan sur les 35 heures du 2 au 22 mars 2011.

Des quotas ont été suivis et au final l'échantillon a été redressé pour être représentatif des salariés de la branche sur les critères de la taille d'entreprise, du sexe et du statut (cadre / non cadre).

Des benchmarks : résultats « entreprises » et « services aux entreprises » issus de l'enquête Edenred Ipsos (4000 salariés français interrogés début 2011)

Structure de l'échantillon

Taille de l'entreprise	Effectif brut	% brut	Effectif pondéré	% pondéré
Moins de 10 salariés	150	15	184	18
De 10 à 19 salariés	86	9	85	9
De 20 à 49 salariés	137	14	137	14
De 50 à 199 salariés	162	16	171	17
De 200 à 499 salariés	125	12	123	12
De 500 à 1999 salariés	140	14	159	16
Plus de 2000 salariés	203	20	143	14
TOTAL	1003	100	1003	100

Catégorie	Effectif brut	% brut	Effectif pondéré	% pondéré
Dirigeant/cadres sup + ingénieur/cadre + assimilé cadre	748	75	742	74
ETAM / non cadres	255	25	261	26
TOTAL	1003	100	1003	100

Sexe	Effectif brut	% brut	Effectif pondéré	% pondéré
Homme	544	54	692	69
Femme	459	46	311	31
TOTAL	1003	100	1003	100

Région	Effectif brut	% brut	Effectif pondéré	% pondéré
Ile de France	378	38%	368	37%
Province	625	62%	635	63%
TOTAL	1003	100	1003	100

Les données de redressement sont basées sur la dernière mise à jour de la cartographie FAFIEC (2010).

Notre échantillon brut sur-représentait légèrement les femmes et les plus grandes entreprises.

Répartition des répondants par secteur

	Nombre de réponses (brut)	Nombre de réponses (pondéré)	%
<u>Total Informatique</u>	<u>511</u>	<u>526</u>	<u>52%</u>
<i>Dt. SSII</i>	411	419	42%
<i>Dt. Edition de logiciels</i>	152	166	17%
<i>Dt. Conseil en technologie</i>	131	139	14%
<u>Total Ingénierie</u>	<u>315</u>	<u>318</u>	<u>32%</u>
<i>Dt. Ingénierie de construction</i>	139	141	14%
<i>Dt. Ingénierie et Conseil en technologie</i>	167	167	17%
<i>Dt. Analyses, essais et inspection technique</i>	97	96	10%
<u>Total Etudes et Conseil</u>	<u>295</u>	<u>274</u>	<u>27%</u>
<i>Dt. Conseil en recrutement</i>	96	87	9%
<i>Dt. Conseil en évolution professionnelle</i>	83	77	8%
<i>Dt. Conseil en relation publique</i>	30	31	3%
<i>Dt. Conseil en management</i>	91	90	9%
<i>Dt. Etudes, Marketing et Opinion</i>	112	103	10%
<u>Total Foires et salons</u>	<u>47</u>	<u>47</u>	<u>5%</u>
<u>Total Autres</u>	<u>68</u>	<u>69</u>	<u>7%</u>

Nombre de réponses (brut)	Informatique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Foires et salons	Autres
Informatique	511	72	43	18	26
Ingénierie	72	315	38	16	25
Etudes et Conseil	43	38	295	17	34
Foires et salons	18	16	17	47	14
Autres	26	25	34	14	68

La question du secteur était multiple. Les répondants associent cependant majoritairement leur entreprise à un seul secteur d'activité.

La répartition des répondants par secteur est en ligne avec celle de la cartographie FAFIEC



Volet employeur : 1568 entreprises de la branche ont répondu à l'enquête

Nous avons envoyé un courrier aux 29 524 entreprises de la branche présentes dans le fichier fourni par l'Adesatt afin de les inviter à participer à l'enquête. Chaque lettre fournissait un code personnel pour accéder au questionnaire online.

- ▶ A fin mars, seules 530 entreprises avaient répondu à l'enquête. Nous avons donc, avec l'accord de l'Adesatt, relancé par téléphone 4700 entreprises.
- ▶ Au final, 1568 entreprises ont complété le questionnaire « bilan sur les 35 heures » du 7 mars au 27 avril 2011. **L'échantillon a été redressé pour être représentatif des entreprises de la branche sur le critère de la taille d'entreprise.**
- ▶ **Panel employeur** : une démarche à poursuivre
 - 3158 adresses emails ont été récupérées
 - 1007 entreprises ont accepté de se panéliser (dont 243 répondants de l'enquête)



Structure de l'échantillon : 1528 entreprises déclarent des salariés

Taille de l'entreprise	Effectif brut	% brut	Effectif pondéré	% pondéré
Moins de 10 salariés	1078	70,6%	1260	82,6%
De 10 à 19 salariés	204	13,4%	128	8,4%
De 20 à 49 salariés	170	11,1%	89	5,8%
De 50 à 199 salariés	57	3,7%	37	2,4%
De 200 à 499 salariés	11	0,7%	8	0,5%
De 500 à 1999 salariés	4	0,3%	3	0,2%
Plus de 2000 salariés	2	0,1%	2	0,1%
TOTAL	1528	100%	1528	100%

Les données de redressement sont basées sur la dernière mise à jour de la cartographie FAFIEC (2010).

Notre échantillon brut sous-représentait légèrement les plus petites entreprises.

Région	Effectif brut	% brut	Effectif pondéré	% pondéré
Ile de France	461	30%	453	30%
Province	1067	70%	1065	70%
TOTAL	1528	100%	1528	100%

Répartition des répondants par secteur

	Nombre de réponses (brut)	Nombre de réponses (pondéré)	% (pondéré)
<u>Total Informatique</u>	<u>595</u>	<u>573</u>	<u>37%</u>
<i>Dt. SSII</i>	328	314	20%
<i>Dt. Edition de logiciels</i>	254	237	15%
<i>Dt. Conseil en technologie</i>	96	93	6%
<u>Total Ingénierie</u>	<u>556</u>	<u>554</u>	<u>37%</u>
<i>Dt. Ingénierie de construction</i>	260	265	17%
<i>Dt. Ingénierie et Conseil en technologie</i>	270	265	17%
<i>Dt. Analyses, essais et inspection technique</i>	77	72	5%
<u>Total Etudes et Conseil</u>	<u>241</u>	<u>250</u>	<u>16%</u>
<i>Dt. Conseil en recrutement</i>	49	51	3%
<i>Dt. Conseil en évolution professionnelle</i>	26	27	2%
<i>Dt. Conseil en relation publique</i>	15	17	1%
<i>Dt. Conseil en management</i>	141	148	9%
<i>Dt. Etudes, Marketing et Opinion</i>	56	56	4%
<u>Total Foires et salons</u>	<u>22</u>	<u>22</u>	<u>1%</u>
<u>Total Autres</u>	<u>299</u>	<u>315</u>	<u>20%</u>

Nombre de réponses (brut)	Informatique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Foires et salons	Autres
Informatique	595	56	34	5	11
Ingénierie	56	556	15	3	18
Etudes et Conseil	34	15	241	1	18
Foires et salons	5	3	1	22	1
Autres	11	18	18	1	299

La question du secteur était multiple. Les répondants associent cependant majoritairement leur entreprise à un seul secteur d'activité.

Sommaire

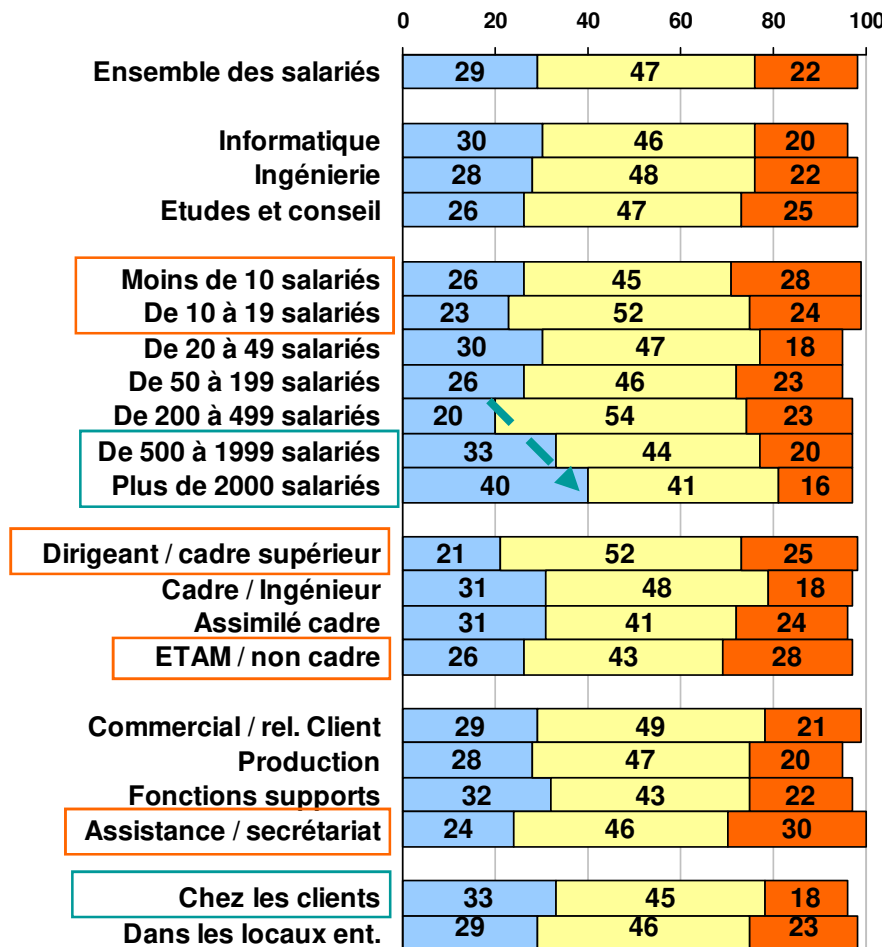
1. Méthodologie
2. Confiance dans l'avenir



Volet salarié : 29% des salariés jugent que la situation économique de leur entreprise va en s'améliorant et 74% sont optimistes pour l'avenir de leur entreprise

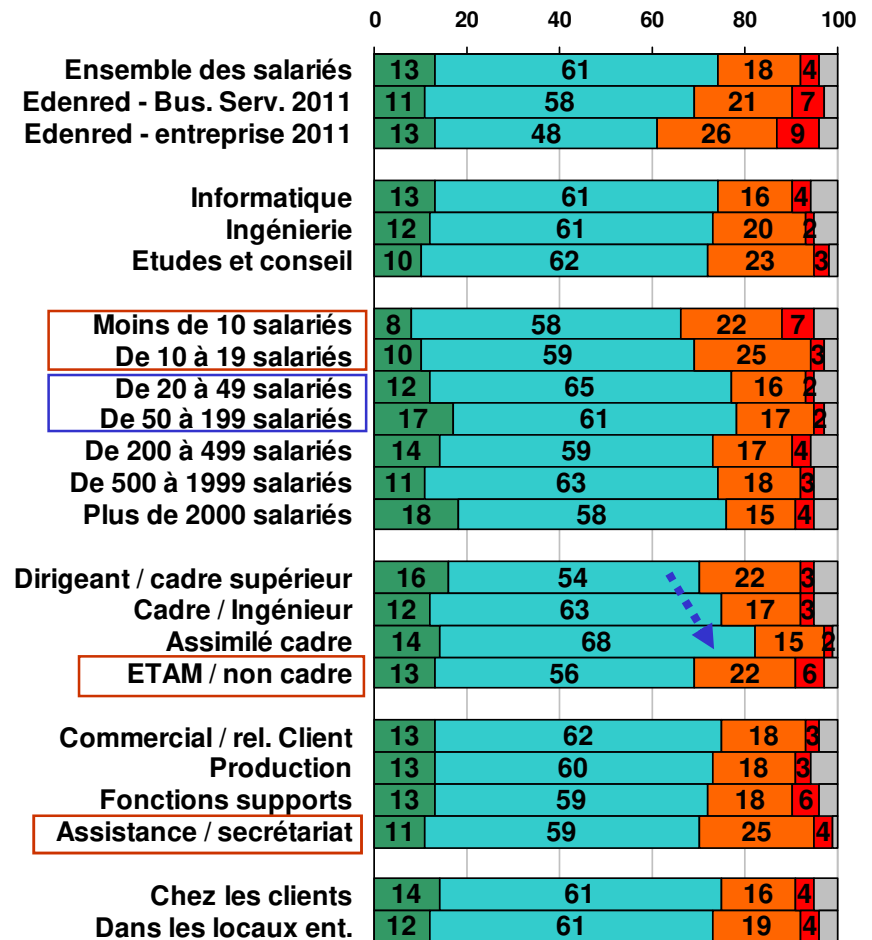
Q33. Avez-vous le sentiment que la situation économique de votre entreprise va en s'améliorant, reste stable ou va en se dégradant...? (%)

■ va en s'améliorant ■ reste stable ■ va en se dégradant



Q35. Êtes-vous très optimiste, assez optimiste, assez pessimiste ou très pessimiste en ce qui concerne l'avenir de votre entreprise ? (%)

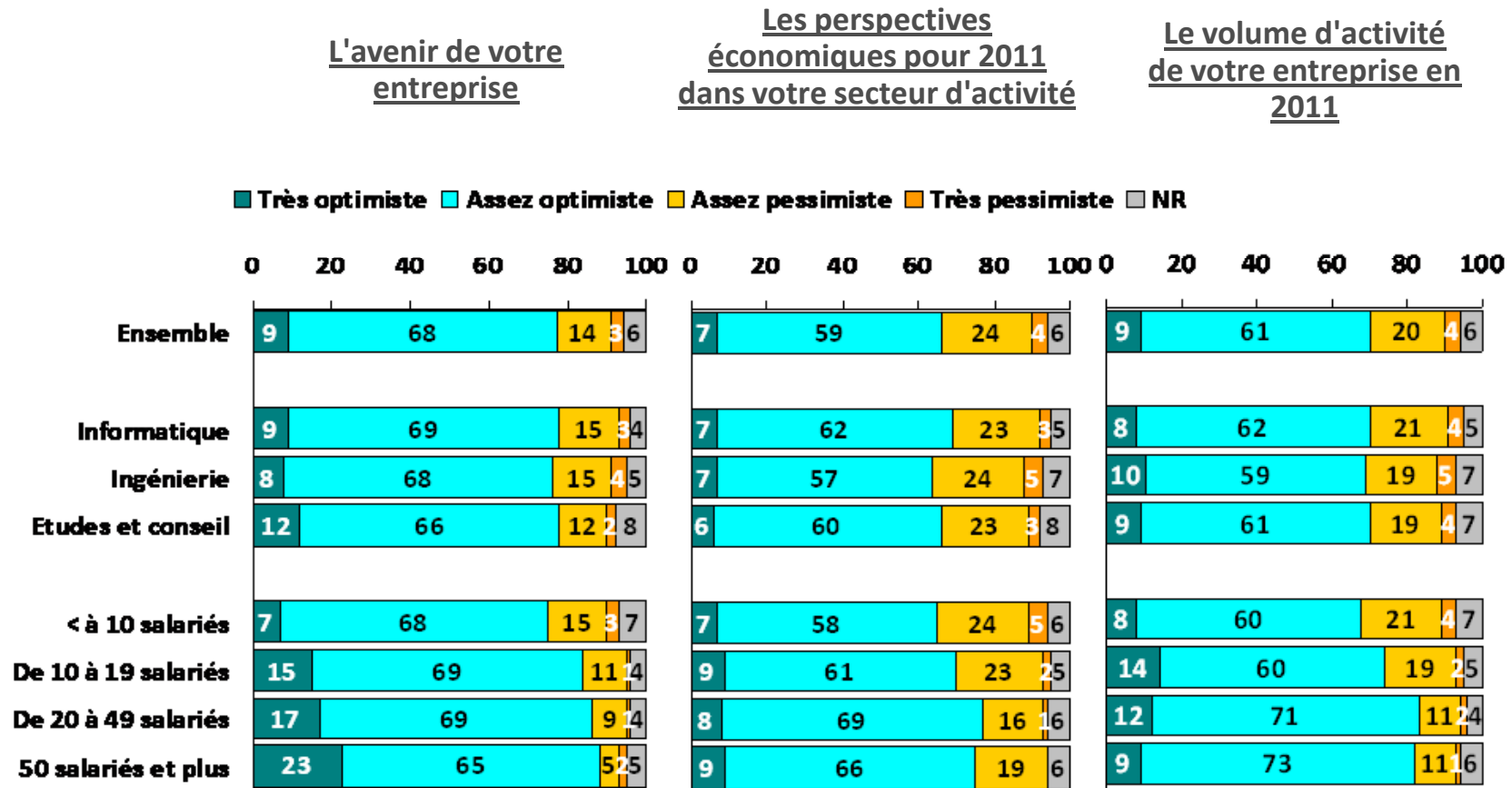
■ très optimiste ■ assez optimiste ■ assez pessimiste ■ très pessimiste ■ ne sait pas





Volet employeur : un optimisme partagé par les employeurs

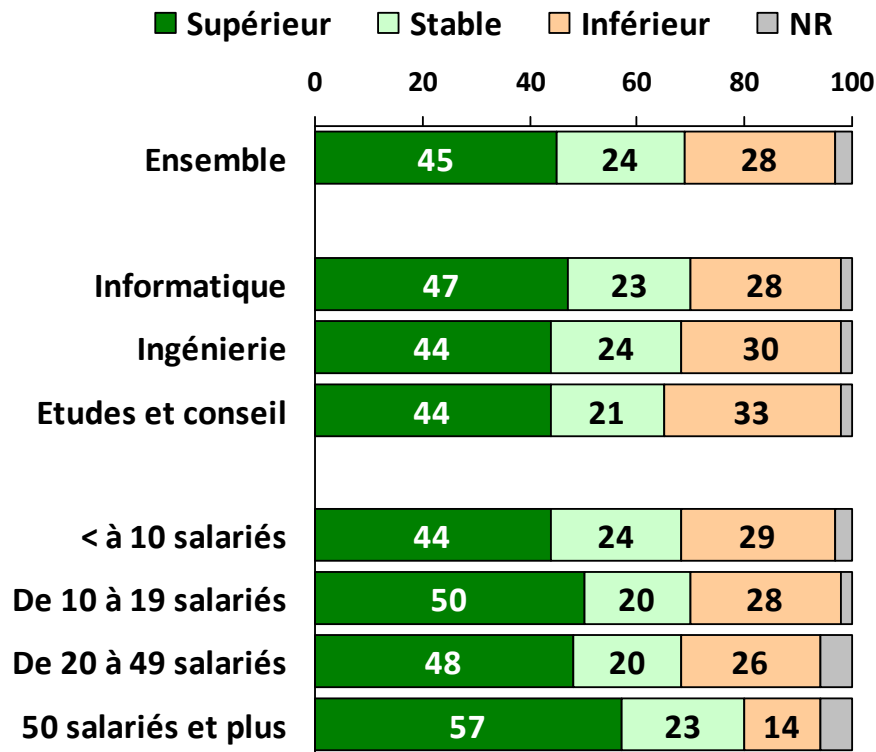
Q29. Etes-vous très optimiste, assez optimiste, assez pessimiste ou très pessimiste en ce qui concerne... (%)



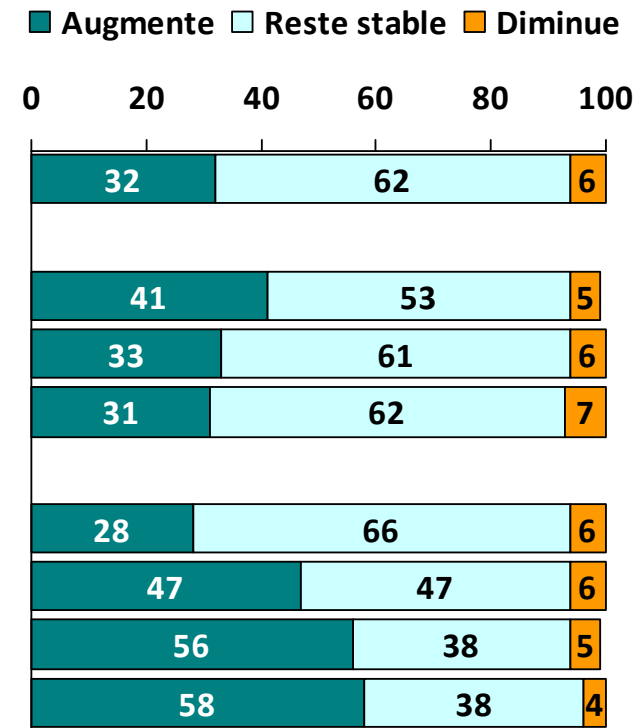


Volet employeur : des signes clairs de reprise d'activité → les CA sont majoritairement supérieurs à ceux de 2009 → 32% des entreprises envisagent une croissance de leurs effectifs en 2011

Q24. Ce montant est-il supérieur, stable ou inférieur à celui de 2009... (%)



Q13. Prévoyez-vous que cet effectif (en équivalent temps plein) augmente, reste stable ou diminue au cours de l'année 2011 ? (%)

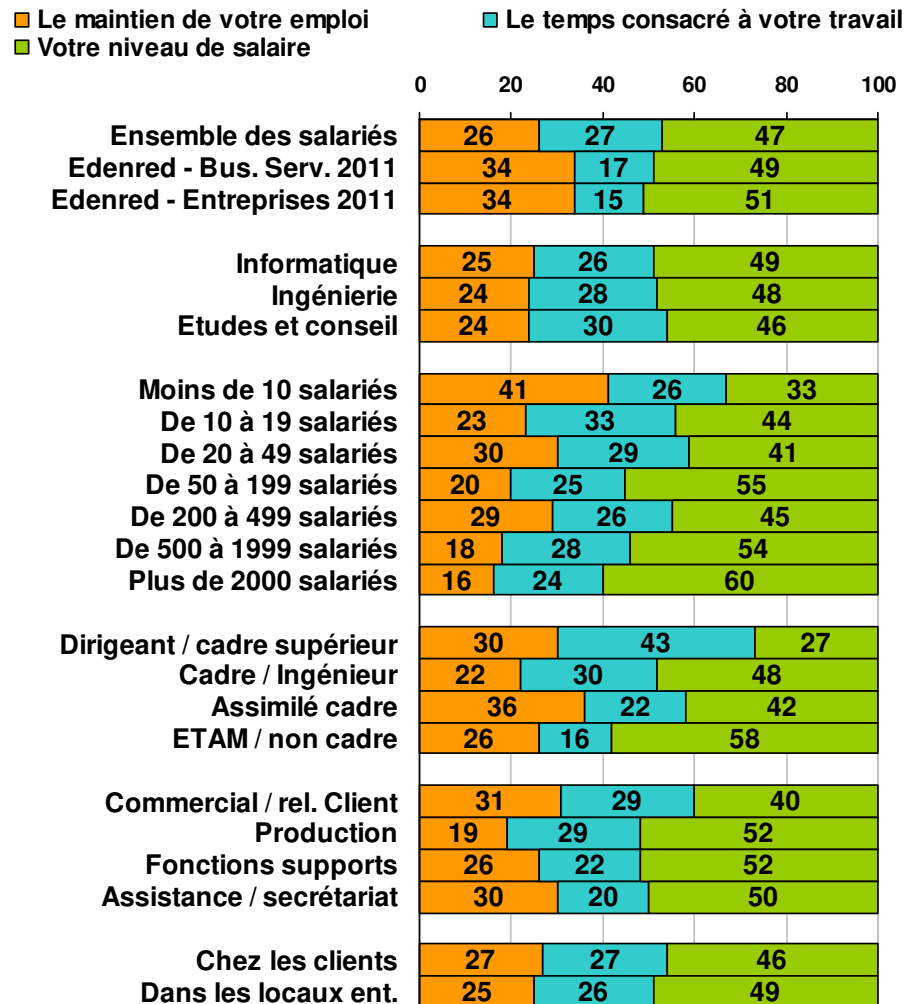


Sommaire

1. Méthodologie
2. Confiance dans l'avenir
3. Le temps de travail : une préoccupation et un critère de choix

Des salariés plus préoccupés par leur salaire ou leur temps de travail que par le maintien de leur emploi

Q21. Aujourd'hui, parmi ces trois propositions, quelle est votre principale préoccupation professionnelle ? (%)

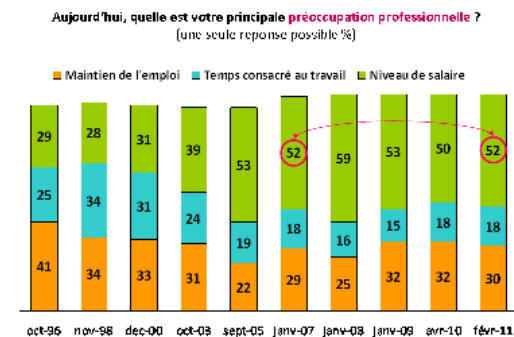


Comparativement aux salariés français travaillant à la fois au sein d'entreprises ou plus précisément dans le secteur des services aux entreprises, les salariés de la branche apparaissent nettement moins préoccupés par le maintien de leur emploi.

Seuls les salariés travaillant dans les toutes petites entreprises mettent l'emploi en première position.

A l'inverse, le temps de travail est cité par plus d'un quart des répondants et le salaire par près d'un sur deux.

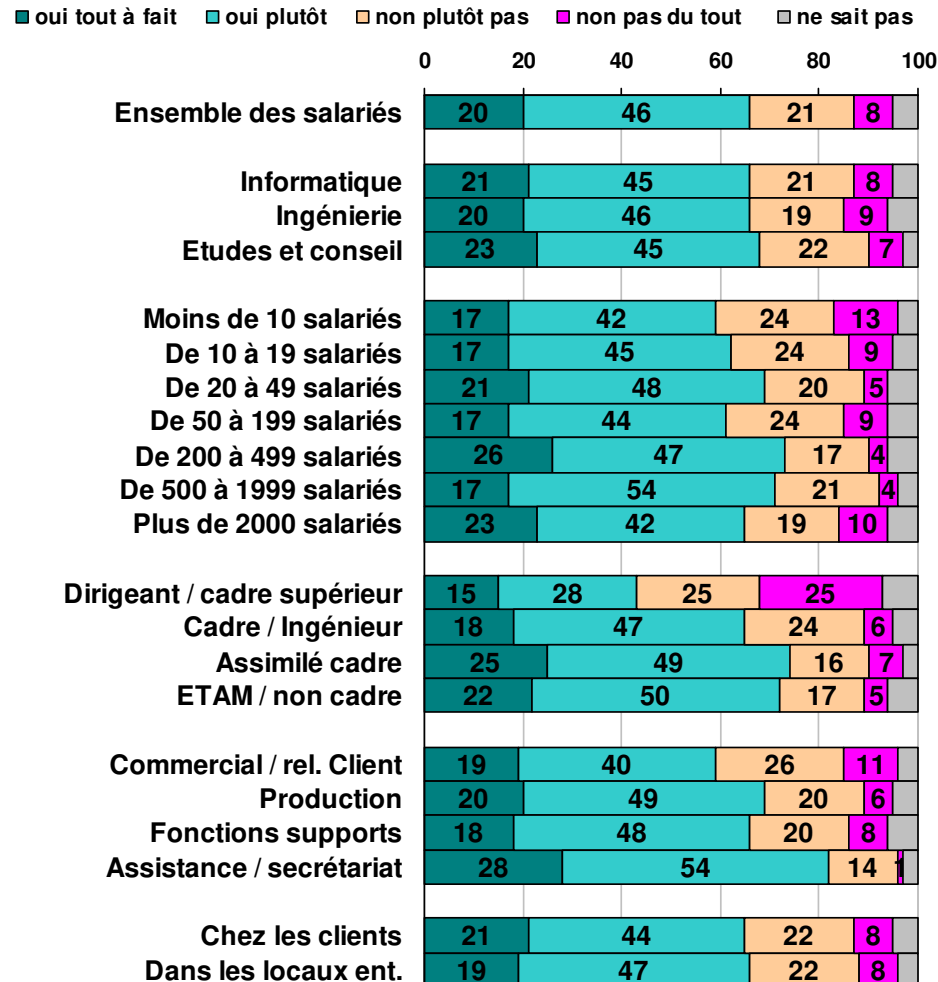
Baromètre Ipsos/Edenred* : la préoccupation salaire devance largement l'emploi ou le temps de travail



*enquête online réalisée du 21 janvier au 11 février 2011 sur un échantillon représentatif de 4000 salariés français (âgés de 18 ans et plus, hors artisans, commerçants, professions libérales et agriculteurs / exploitants)

66% des salariés interrogés estiment que le dispositif d'aménagement du temps de travail est un critère clé dans le choix d'un employeur

Q53. Si vous étiez amené à changer de travail, le dispositif d'aménagement du temps de travail proposé (nombre de jours travaillés, horaires hebdomadaires, forfaits...) constituerait-il un critère de choix décisif ? (%)



Pour 2/3 des salariés interrogés, le dispositif d'aménagement du temps de travail est un critère essentiel dans le choix d'une entreprise / d'un employeur.

C'est encore plus nettement le cas pour les non cadres, les assistantes / secrétaires.

A l'inverse, les cadres et parmi eux les dirigeants, les grands encadrants (plus de 10 personnes) et ceux recevant un salaire mensuel brut de plus de 3500 euros n'en font pas un critère clé.

Pour ces salariés, le temps de travail est donc plus souvent une préoccupation mais moins souvent un critère « décisif » que pour la moyenne des salariés de la branche.

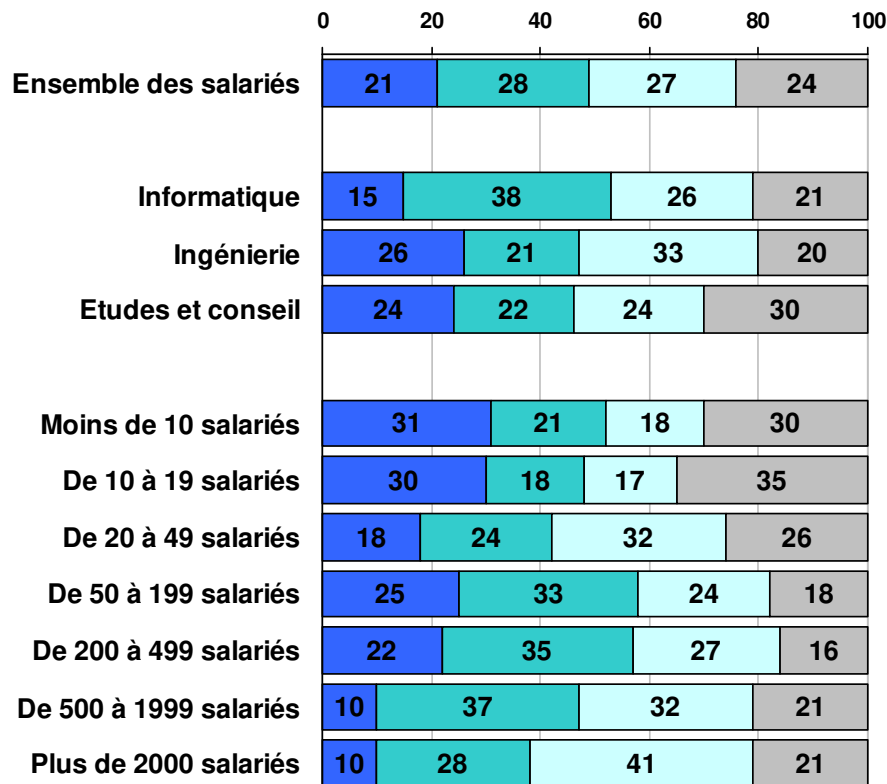
Sommaire

1. Méthodologie
2. Confiance dans l'avenir
3. Le temps de travail : une préoccupation et un critère de choix
4. Les 35 heures : quels dispositifs ?

Volet salarié : Des accords plus souvent appliqués (et plus connus) dans les grandes entreprises

Q36. En termes de réduction du temps de travail, votre entreprise applique-t-elle... ? (%)

- la loi 35 heures sans accord de branche
- l'accord de branche syntec / cicf
- un accord d'entreprise
- vous ne savez pas



Les plus petites entreprises sont moins nombreuses à appliquer un accord d'entreprise sur les 35h ou même l'accord de branche

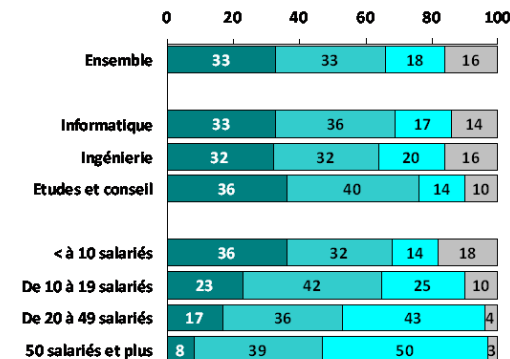
C'est au sein de l'ingénierie que l'on a le plus souvent des accords d'entreprise alors qu'au sein de l'informatique c'est l'accord de branche qui est le plus souvent appliqué.

Des résultats confirmés par le volet employeur (où les TPE font la moyenne)

Volet employeur

Q30. En termes de réduction du temps de travail, votre entreprise applique-t-elle... (%)

- La loi 35h sans accord de branche
- L'accord de branche syntec/cicf
- Un accord d'entreprise/d'établissement
- NR

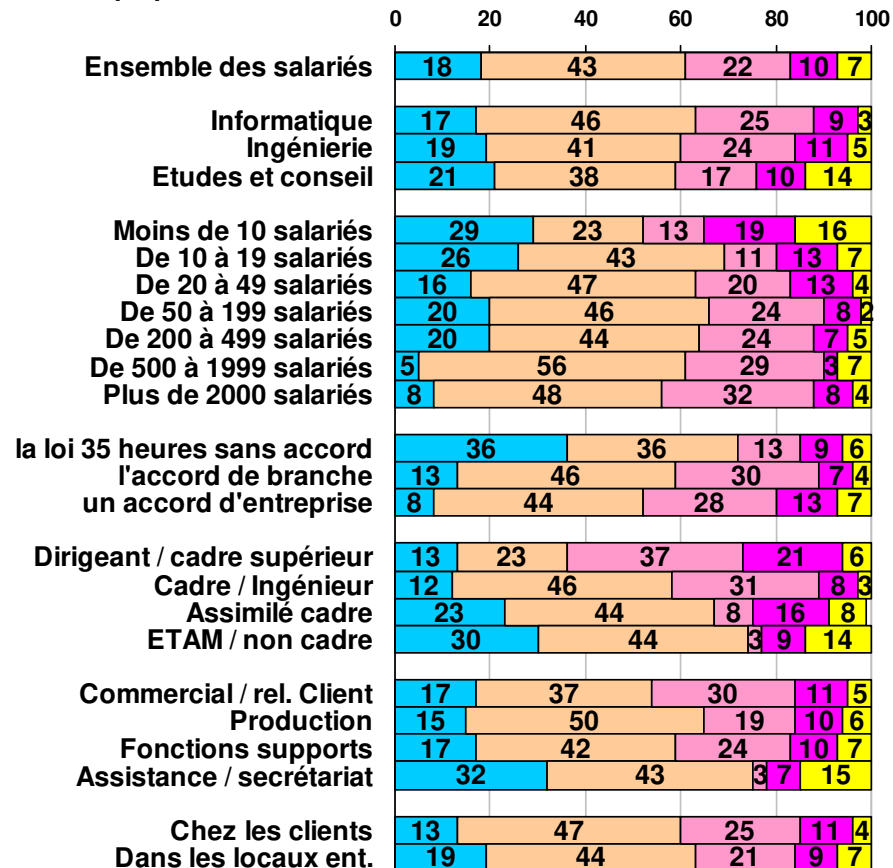




Volet salarié : Un usage assez différent des dispositifs 35 h. selon la taille des entreprises → annualisation et 35h simples pour les petites entreprises vs. forfait jour pour les plus grandes

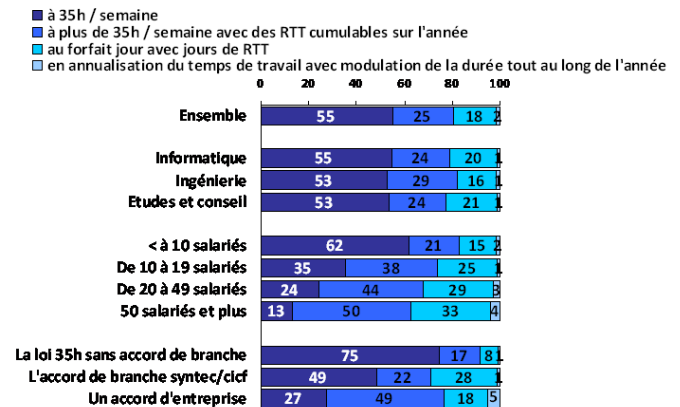
Q37. Vous-même, vous êtes... ? (%)

- aux 35 heures par semaine
- A plus de 35 heures avec des RTT
- Au forfait jour avec des RTT
- En annualisation du temps de travail
- A temps partiel



Côté employeur, notre échantillon rassemblant avant tout des petites entreprises, on trouve logiquement une part majoritaire de salariés à 35h simples

Q33. Aujourd'hui, quel est le pourcentage (même approximatif) de salariés... ? (% moyen)



5% des employeurs déclarent par ailleurs avoir signé des accords d'entreprise sur l'annualisation / la modulation du temps de travail et 6% déclarent envisager de le faire.

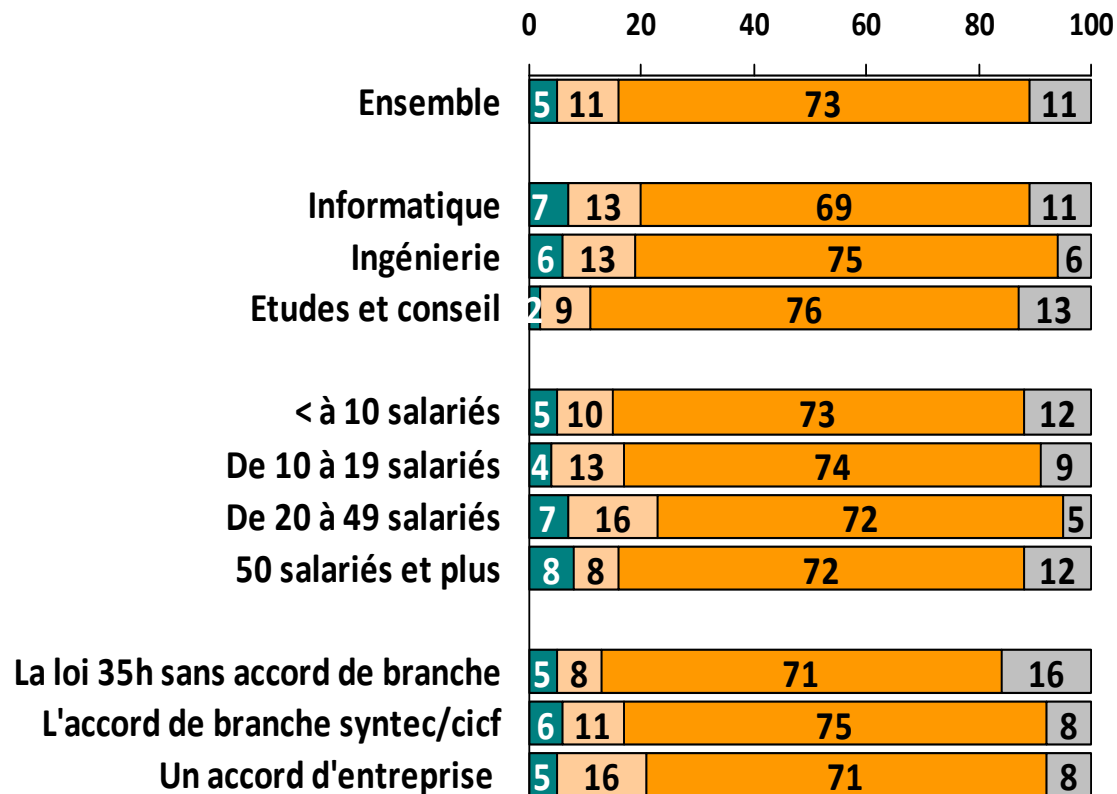


Volet employeur : seulement 5% des employeurs ont revu les contrats de leurs forfaits jours pour augmenter le nombre de jours travaillés

Q36. Pour ces salariés au forfait jour, la loi du 20 août 2008 permet d'augmenter le nombre de jours travaillés au delà de 218 jours. Avez-vous procédé à des révisions de contrats de salariés pour profiter de ces aménagements ? (%)

Base : entreprises ayant des salariés au forfait jour

■ Oui ■ Non mais c'est envisagé ■ Non et ce n'est pas envisagé ■ NSP

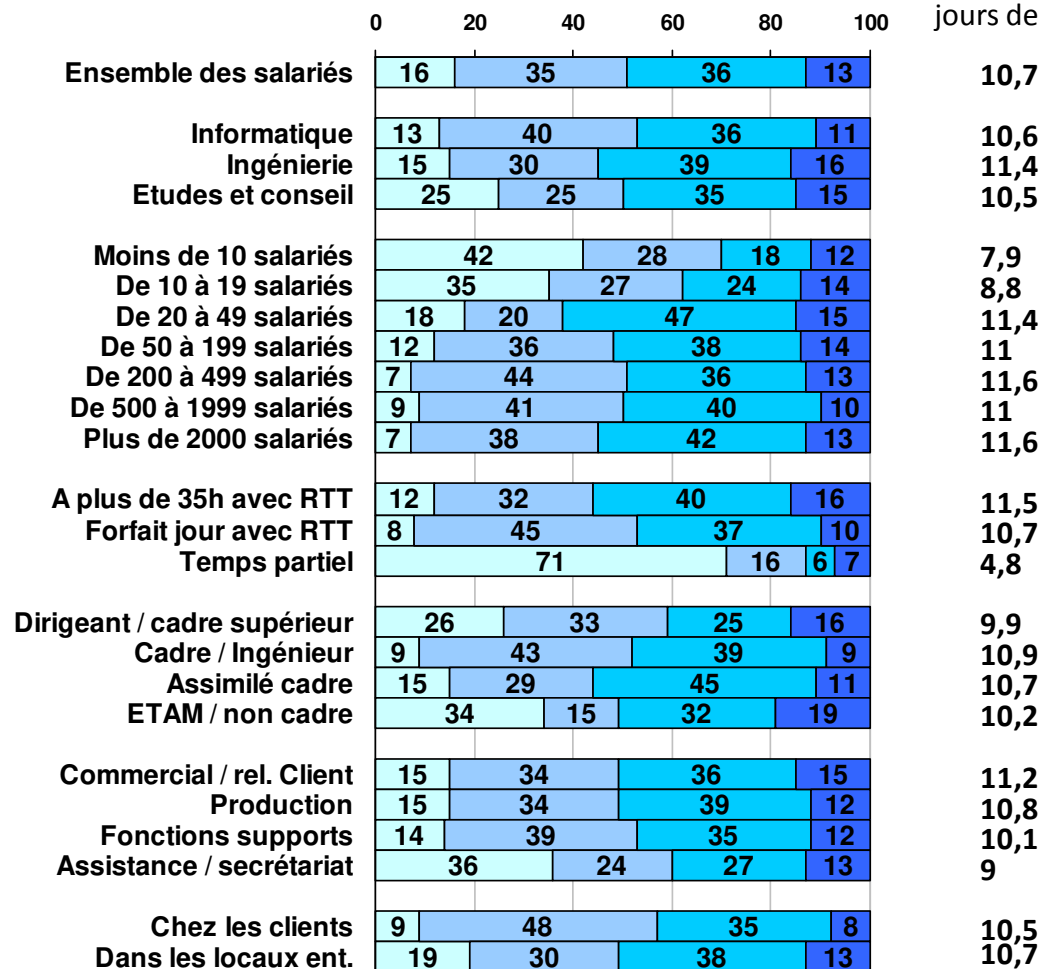




Volet salarié : Les salariés au forfait disposent généralement d'un peu moins de RTT que leurs collègues à plus de 35h par semaine

Q38. [si les salariés disposent de jours de RTT – 739 répondants] De combien de jours de RTT disposez-vous par an ? (%)

■ Moins de 6 RTT
 ■ 6 à 10 RTT
 ■ 11 à 15 RTT
 ■ Plus de 15 RTT



Une assez grande homogénéité au sein de la branche : les salariés disposent pour leur très grande majorité de 6 à 15 RTT. Une moyenne de 10,7 jours pour les salariés de la branche.

Les cadres au forfait jour disposent plus souvent de 6 à 10 RTT que de 11 à 15.

On notera qu'au sein du secteur études et conseil, la distribution des jours de RTT est moins homogène qu'au sein de l'informatique et de l'ingénierie, principalement du fait d'une plus grande proportion de petites entreprises.

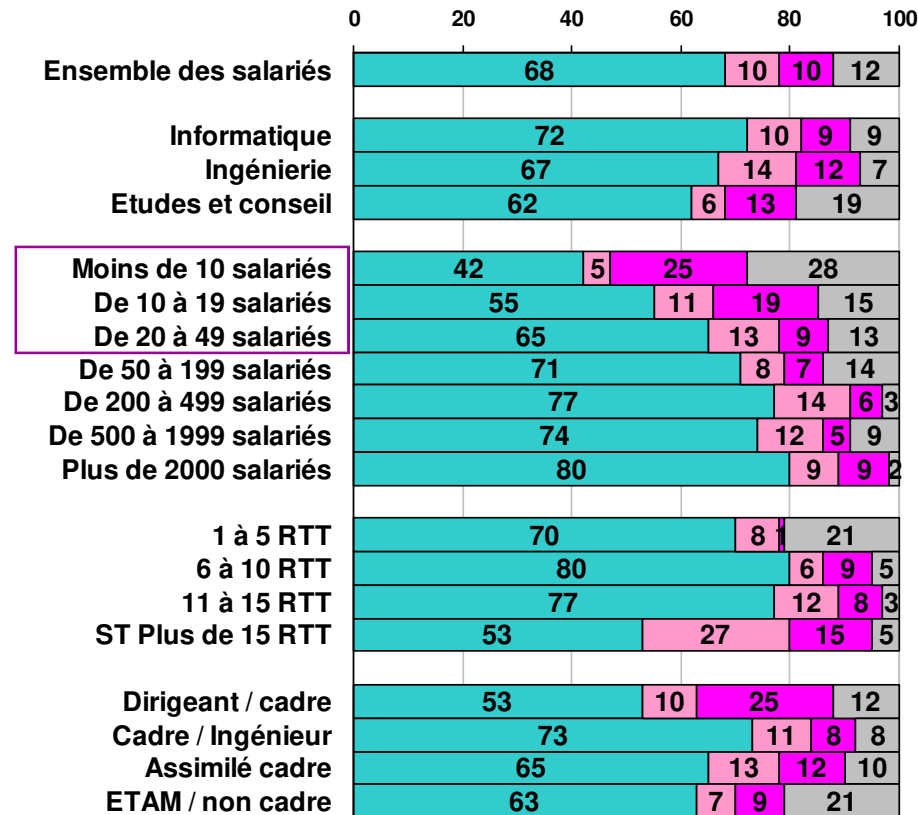
Côté employeur, le nombre moyen de RTT déclaré pour les salariés à 35h avec RTT est de 12 jours et pour les salariés au forfait de 10 jours.



Volet salarié : 20% des répondants n'ont pas pris l'intégralité de leurs RTT en 2010 et 69% pourraient être intéressés par le rachat de jours de RTT

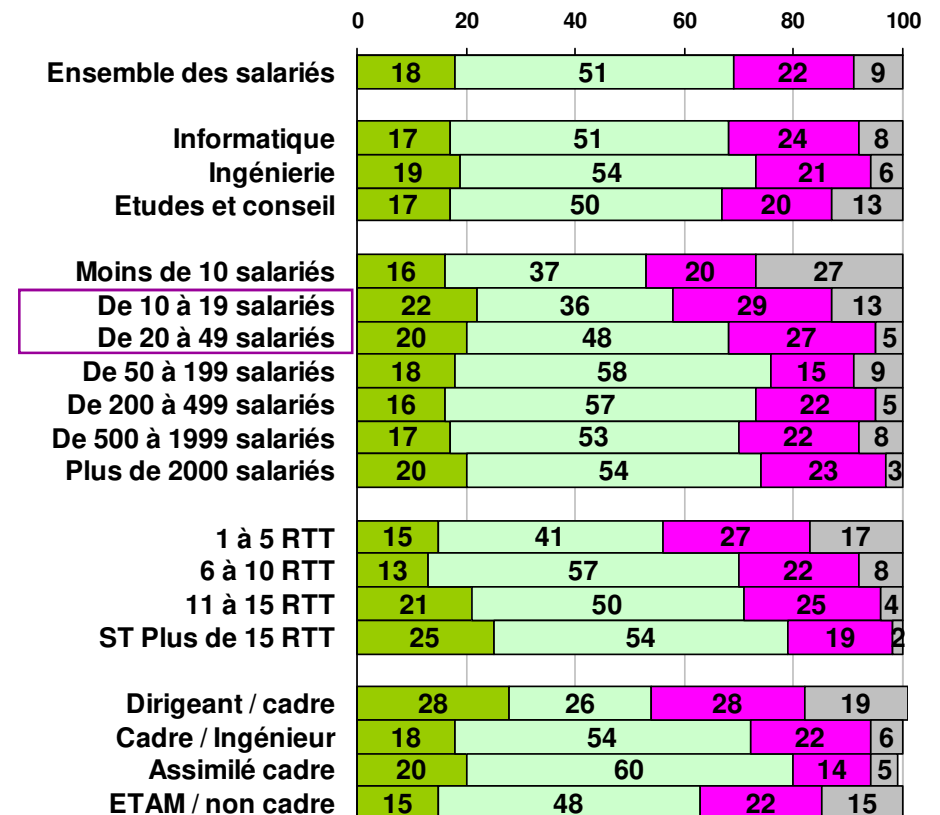
Q39. [si les salariés disposent de jours de RTT – 739 répondants]
En 2010, avez-vous pu prendre intégralement vos jours de RTT ?
(%)

- oui
- non et je les ai perdus
- non mais je les ai épargnés
- ne sait pas



Q41. [si les salariés disposent de jours de RTT – 739 répondants]
Si votre entreprise vous proposait de racheter vos jours de RTT, seriez-vous intéressé par cette possibilité ? (%)

- oui
- oui mais cela dépend de la compensation financière
- non quelle que soit la compensation
- ne sait pas



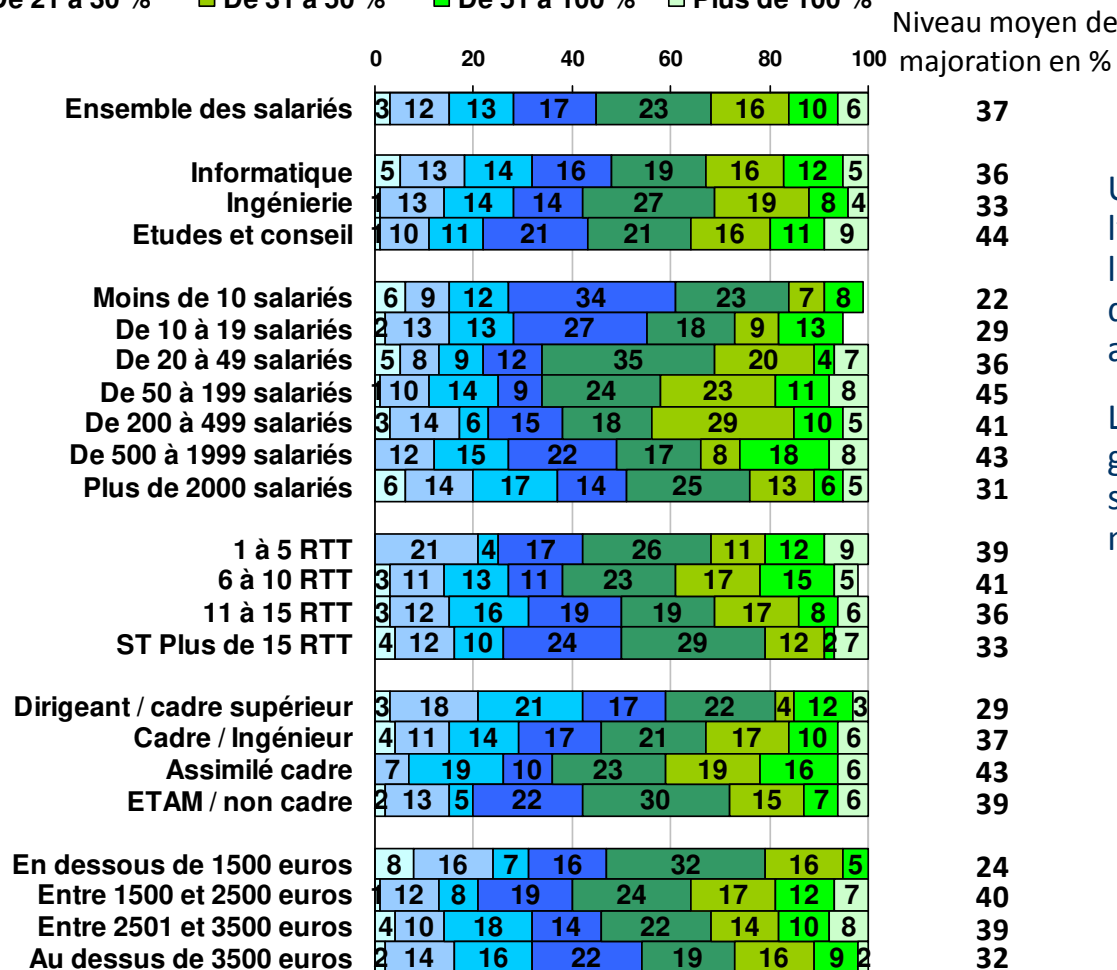
→ 6% des employeurs déclarent avoir mis en place des CET



Volet salarié : Pour 55% des salariés intéressés par le rachat, le niveau minimum de majoration devrait être supérieur à 20%

Q42. [si intéressés par le rachat – 508 répondants] Quel serait le niveau minimum de majoration de votre salaire que vous souhaiteriez ? (%)

- 0%
- De 1 à 5 %
- De 6 à 10 %
- De 11 à 20 %
- De 21 à 30 %
- De 31 à 50 %
- De 51 à 100 %
- Plus de 100 %



Une courbe en U : au départ, plus l'entreprise des salariés est grande et plus les attentes financières sont élevées mais dans les plus grandes entreprises les attentes sont plus mesurées.

Les ETAM / non cadres et plus généralement les salariés aux plus bas salaires sont aussi ceux qui attendent une majoration la plus élevée.

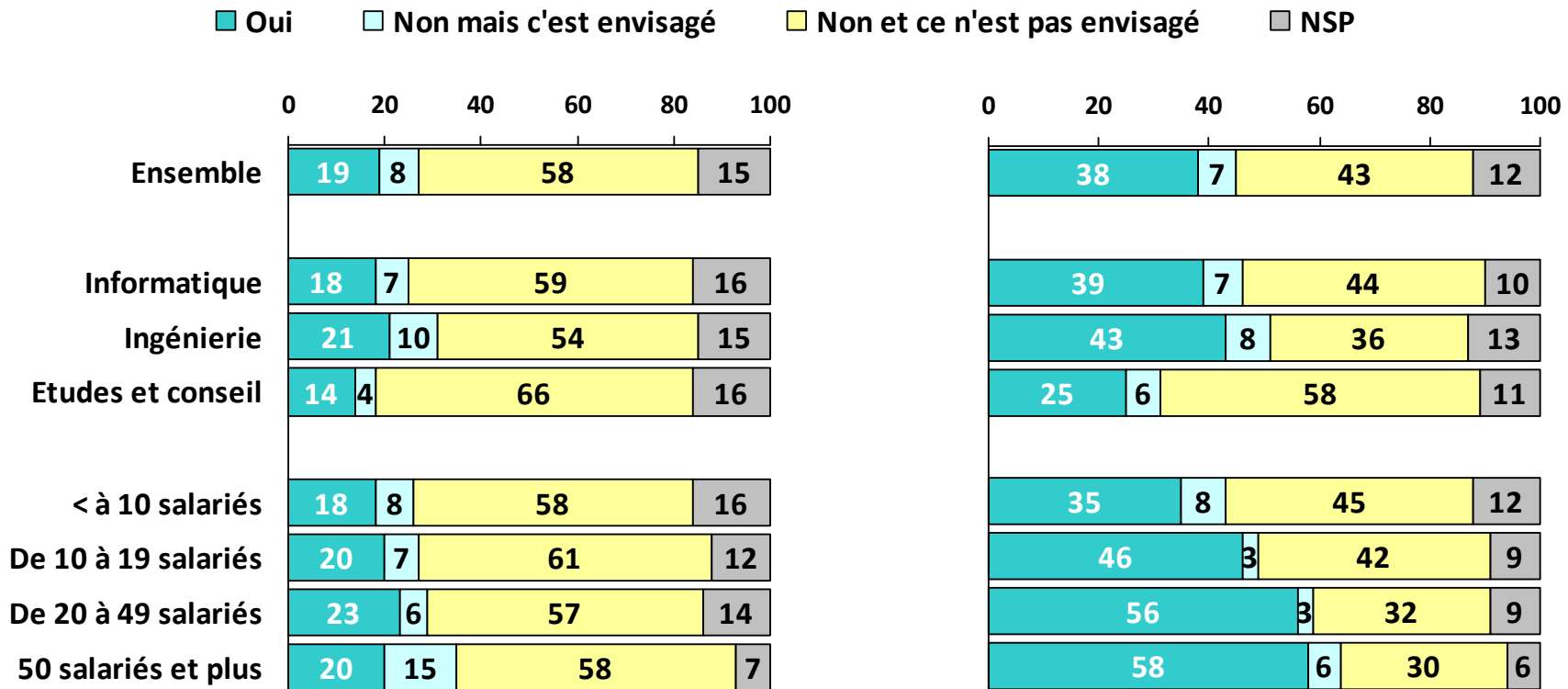


Volet employeur : la loi TEPA, un dispositif utilisé par 38% des entreprises

Q49. Concernant le recours aux heures supplémentaires, différentes réformes ont assoupli la loi sur les 35 heures depuis 2002. Avez-vous utilisé les possibilités suivantes ?

Augmentation du contingent légal d'heures supplémentaires (%)

La loi TEPA (%)

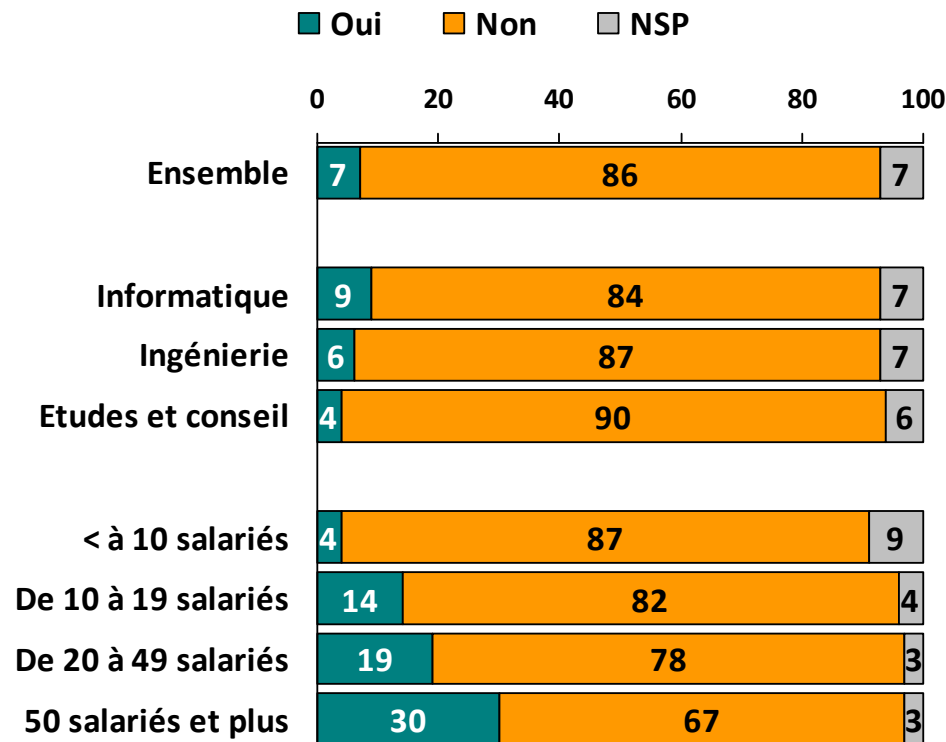




Volet employeur : le rachat de jours de RTT, un dispositif très peu usité dans les plus petites entreprises et assez peu demandé par leurs salariés

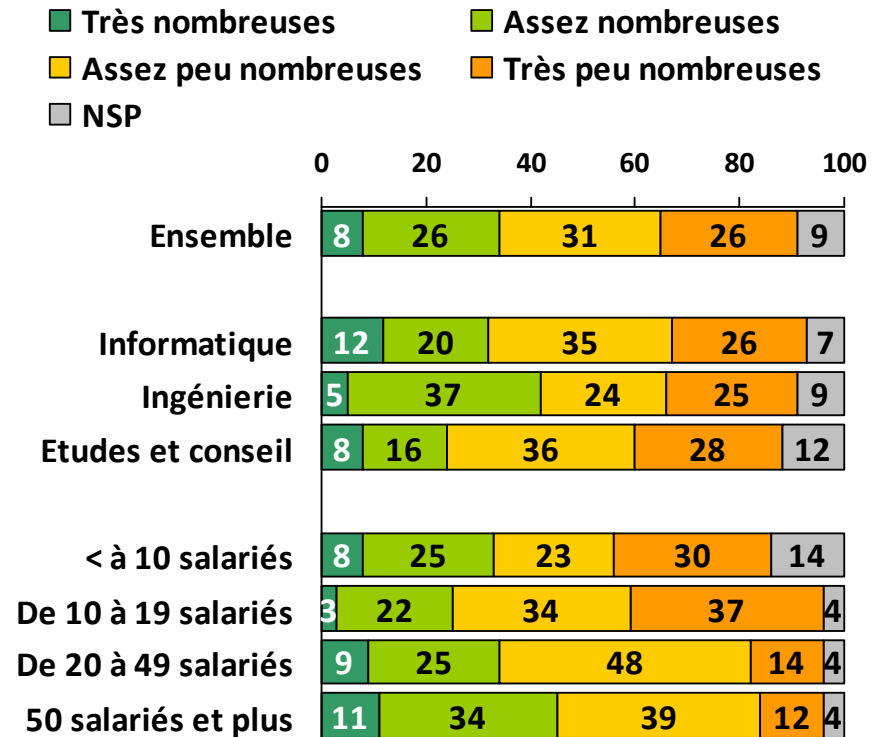
Q50. Jusqu'au 31 décembre 2009, la loi TEPA permettait aux entreprises de proposer ou non le rachat de jours de RTT. Cette possibilité n'existe plus aujourd'hui que pour les forfaits jours. Avez-vous utilisé cette possibilité dans votre entreprise ? (%)

Avant le 31 décembre 2009, pour l'ensemble de vos salariés ?



Q51. Les demandes de salariés ont-elles été très nombreuses, assez nombreuses, assez peu nombreuses, très peu nombreuses ? (%)

Base : entreprises ayant utilisé une des possibilités de rachat des jours de RTT



Base : entreprises ayant des salariés au forfait jour

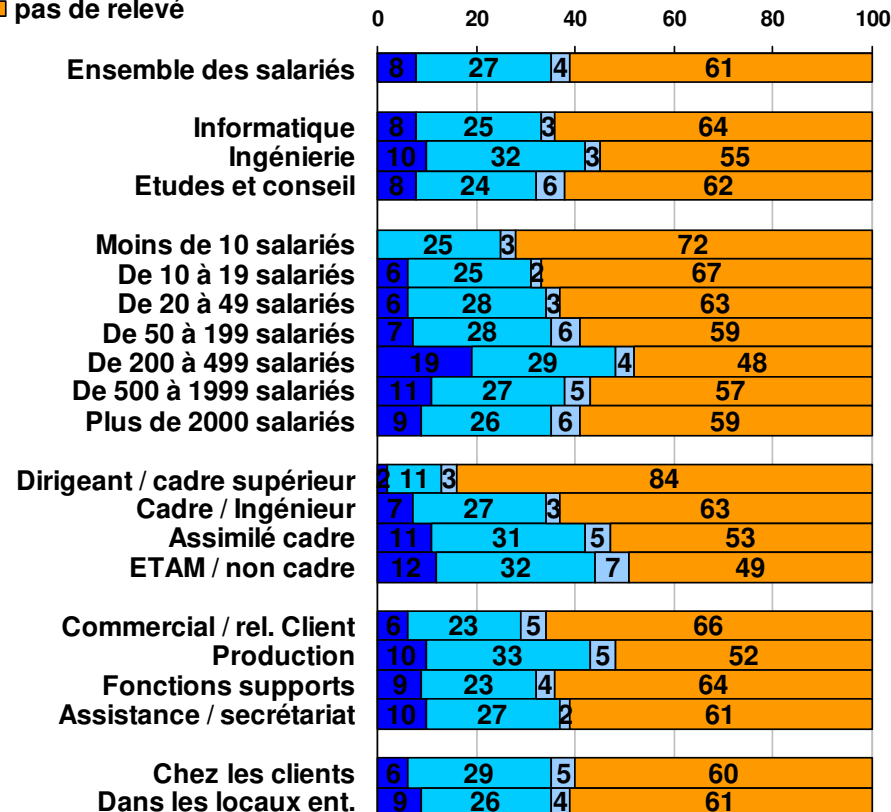


Volet salarié : Pas de relevé horaires dans 61% des cas

Si relevé, la pratique la plus courante est celle des feuilles d'heures (27%)

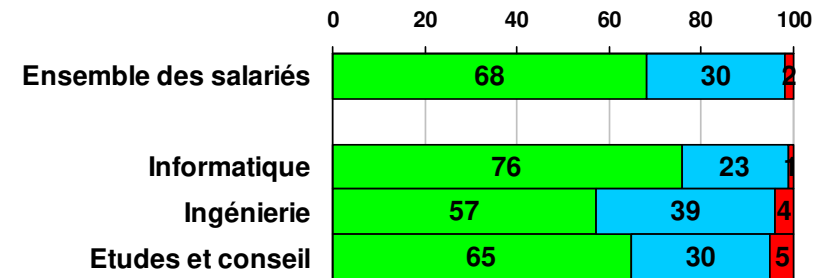
Q43. Vos horaires de travail sont-ils relevés... (%)

- A l'aide d'une pointeuse, badgeuse
- par vous-même
- à l'aide d'un autre système
- pas de relevé



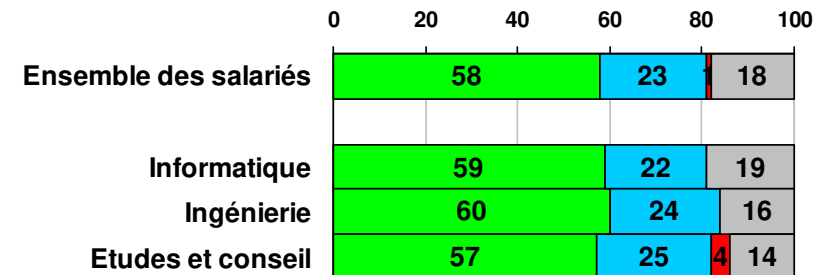
Q44. [si relevés en autodéclaratif – 257 répondants] Sur ces relevés/feuilles d'heures, vous... ? (%)

- Vous essayez d'indiquer le nombre réel d'heures travaillées
- Vous avez tendance à minorer le nombre d'heures travaillées
- Vous avez tendance à majorer le nombre d'heures travaillées



Q45. [si relevés en autodéclaratif – 257 répondants] L'usage de l'entreprise est ... ? (%)

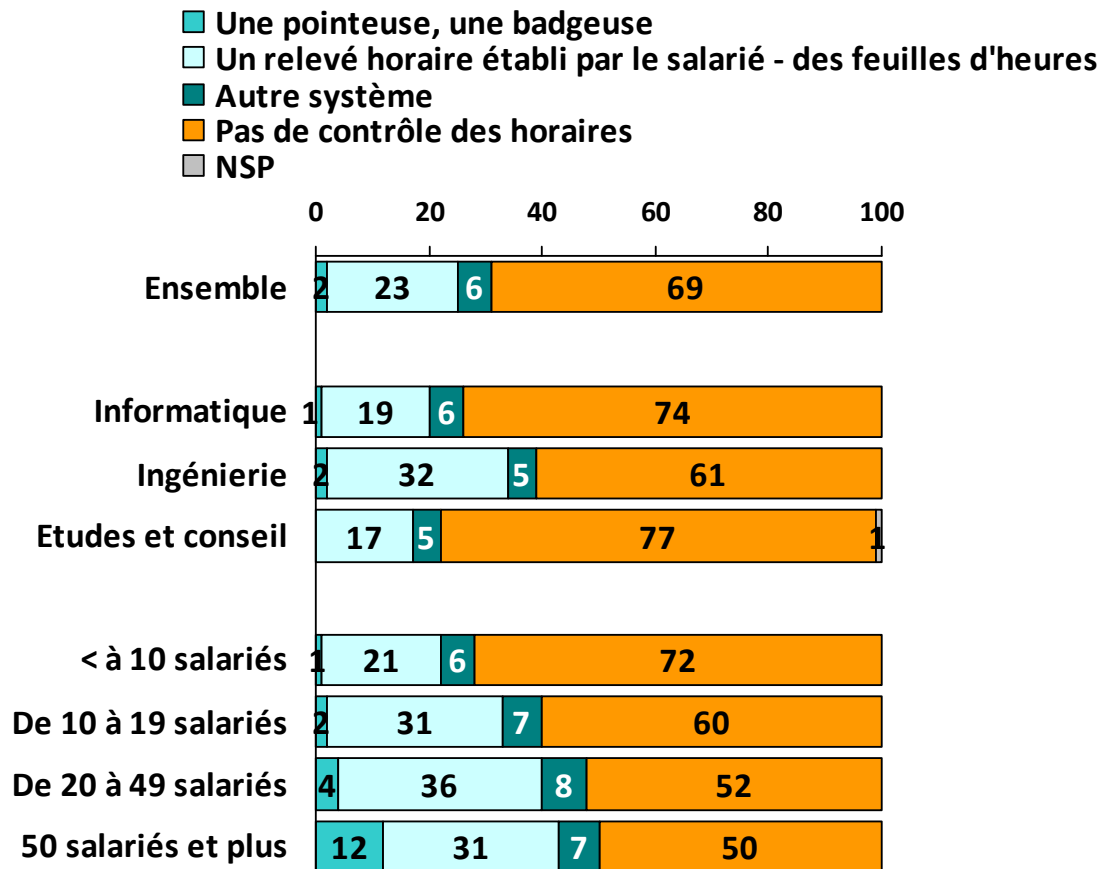
- de prendre en compte le nbre réel d'heures indiqué
- minorer le nbre d'heures indiqué
- majorer le nbre d'heures indiqué
- ne sait pas





Volet employeur : un résultat confirmé par les employeurs interrogés → 69% déclarent n'avoir pas de système de contrôle des horaires

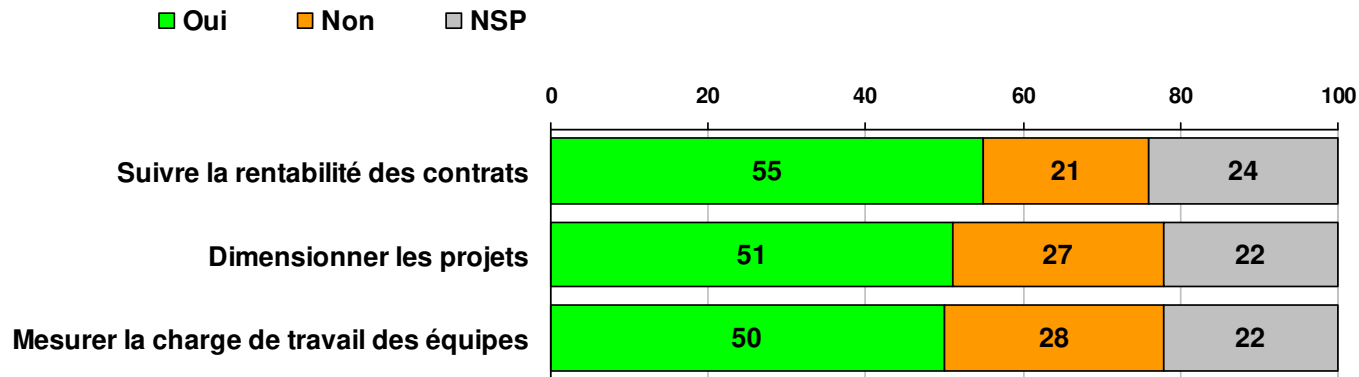
Q37. Au sein de votre entreprise, les horaires de travail des salariés sont-ils contrôlés par... ? (%)



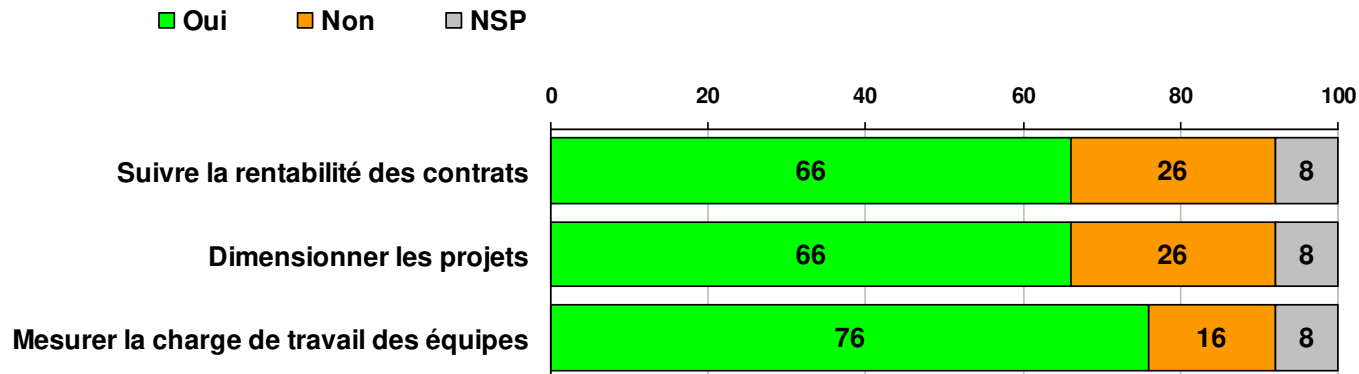


Volet salarié : Une utilisation mesurée des relevés horaires, tant par les entreprises en général que par les managers en particulier

Q46. [si relevés - 370 répondants] Votre entreprise utilise-t-elle ces relevés pour... ? (%)



Q47. [si relevés et manager - 370 répondants] Vous-même dans la gestion de votre équipe... ? (%)





Volet employeur : une assez bonne utilisation des dispositifs de contrôle quand ils existent

Q38. Utilisez-vous ces outils de contrôle... ? (%)

Base : entreprises ayant un dispositif de contrôle des horaires

Pour suivre la rentabilité de vos contrats

Pour dimensionner les projets (tarification, staffing des projets)

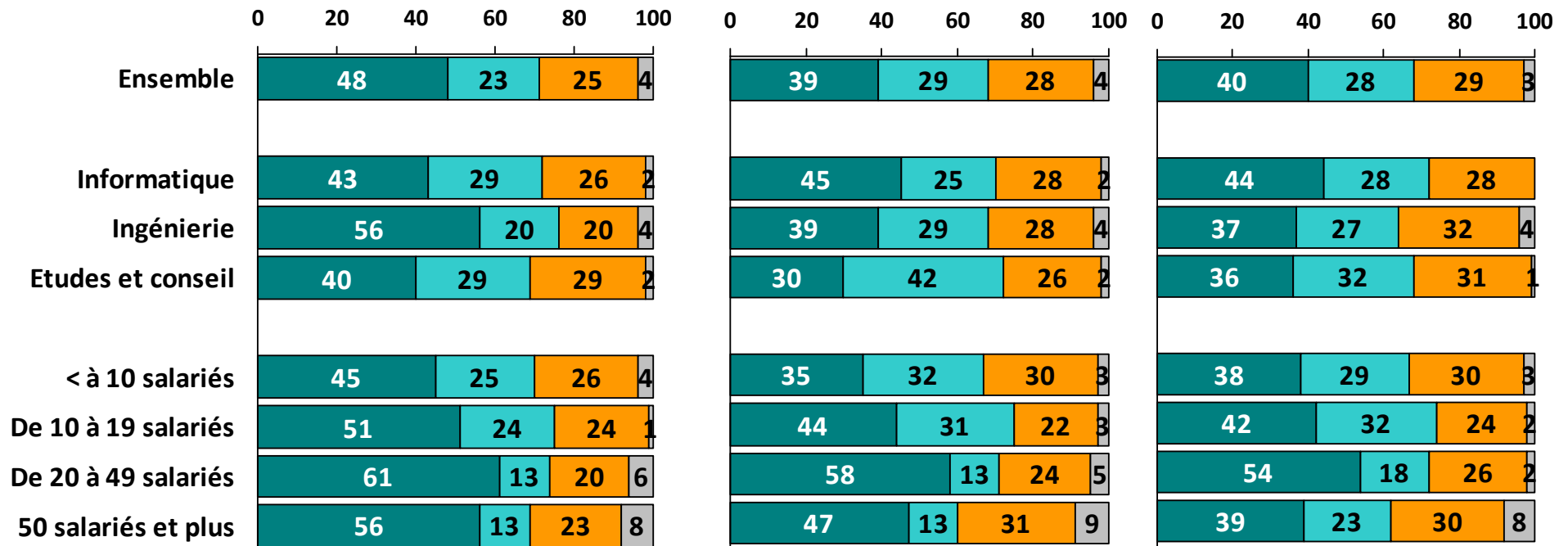
Pour mesurer la charge de travail de vos équipes

■ Oui systématiquement

■ Oui occasionnellement

■ Non

■ NSP

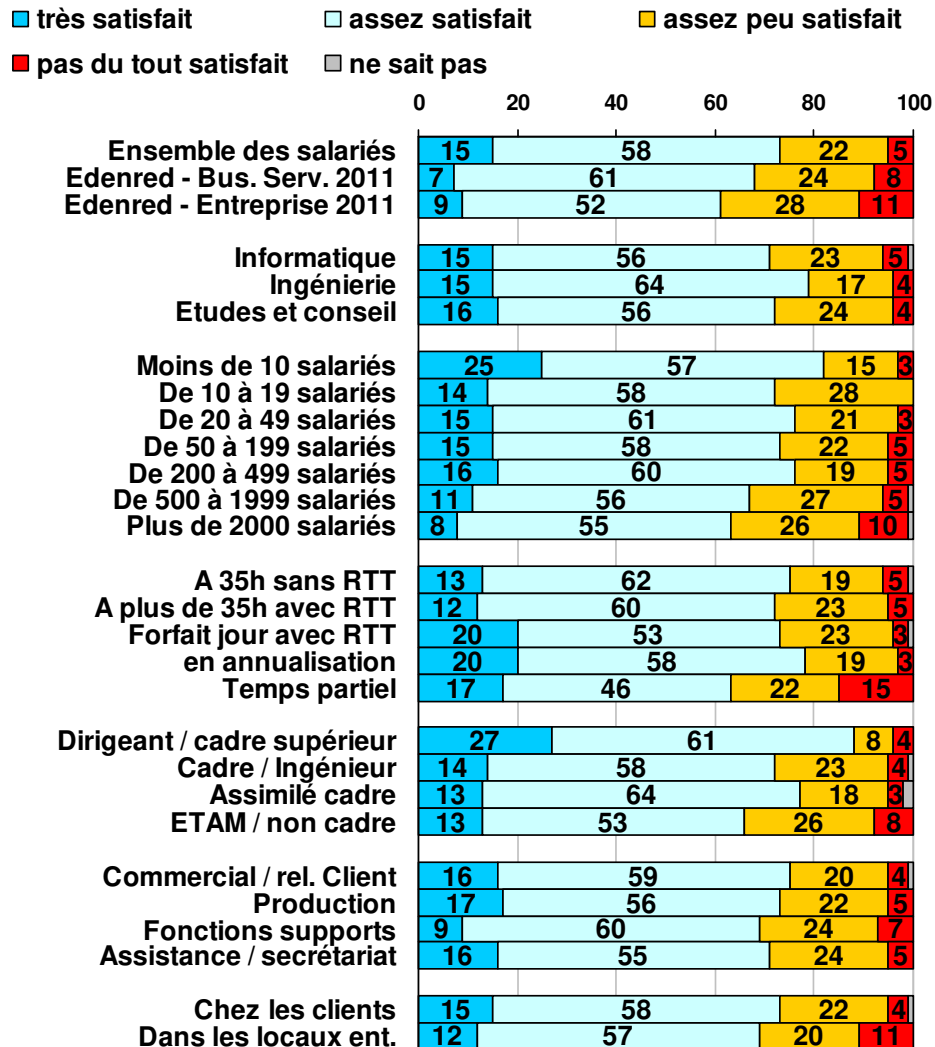


Sommaire

1. **Méthodologie**
2. **Confiance dans l'avenir**
3. **Le temps de travail : une préoccupation et un critère de choix**
4. **Les 35 heures : quels dispositifs ?**
5. **Impact sur la satisfaction et la motivation au travail**

73% des salariés de la branche se déclarent satisfaits de leur travail aujourd'hui

Q28. Globalement, êtes-vous très, assez, assez peu ou pas du tout satisfait de votre travail aujourd'hui ? (%)



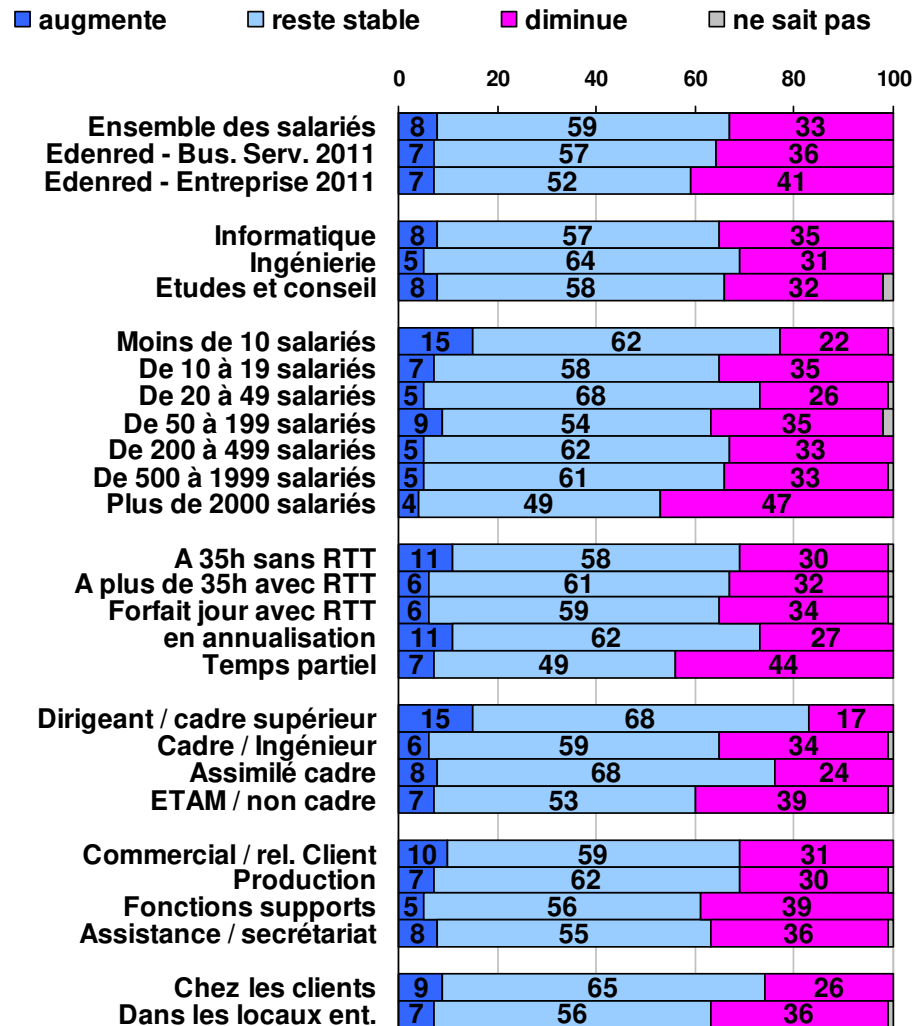
Un niveau de satisfaction au travail assez homogène quel que soit le secteur.

Il apparaît toutefois une variation notable de la satisfaction en fonction de la taille de l'entreprise : ainsi, les salariés de la branche, tout comme leurs homologues en entreprises, sont plus satisfaits dans les petites entreprises que dans les plus grandes.

Un niveau de satisfaction un peu plus élevé chez les cadres et les commerciaux, sans pour autant que l'on observe de rupture majeure avec les non cadres.

Une motivation stable pour 59% des répondants

Q30. Aujourd'hui, vous diriez que votre motivation au travail... ? (%)



Alors que l'ensemble des salariés français donnent des signes croissant de « démotivation » (41% diminue chez les salariés en entreprise), la situation au sein de la branche semble plus stable.

Néanmoins, quelques signaux d'alerte :

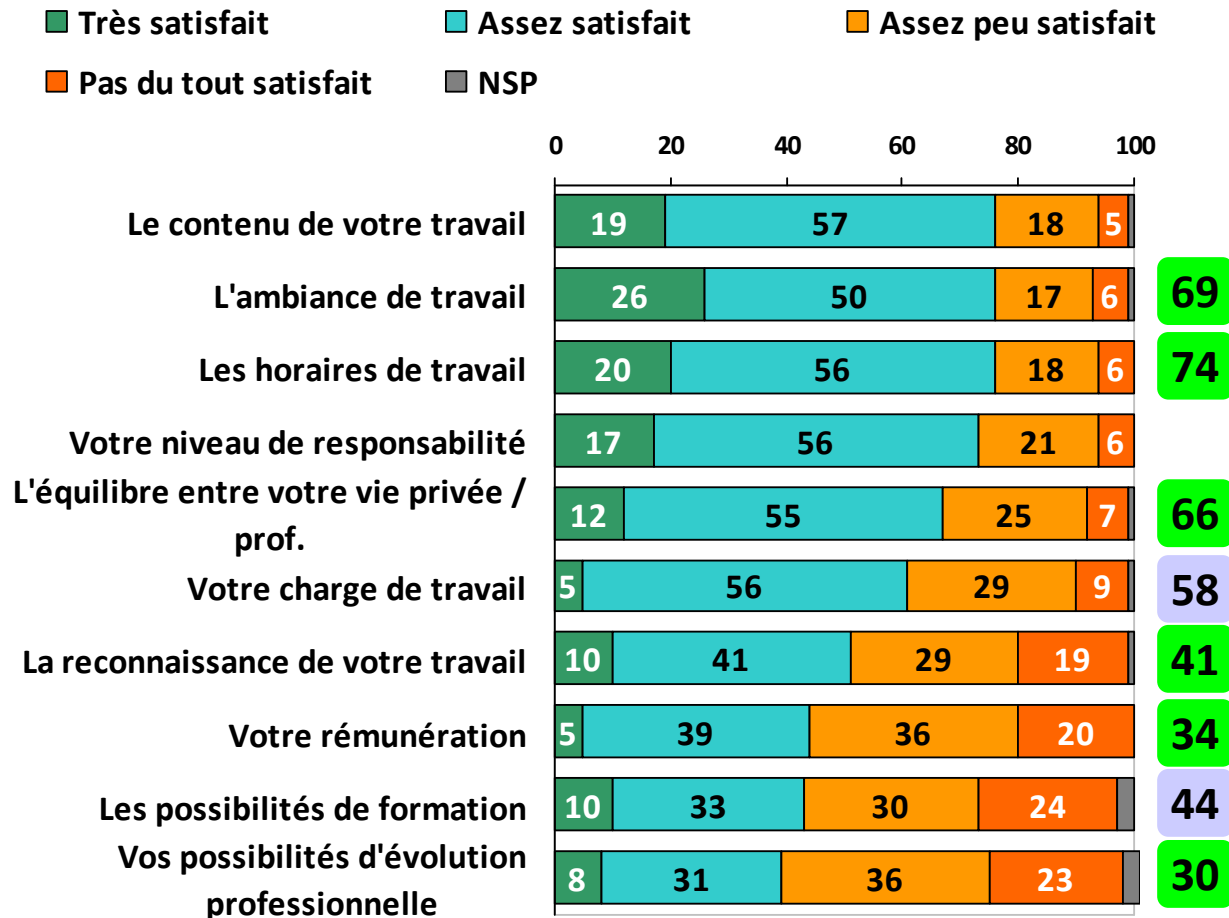
- Dans les entreprises de plus de 2000 salariés
- Parmi les non cadres
- Et les salariés à temps partiel



Des fondamentaux solides : contenu, ambiance, horaires, responsabilisation

Des points d'attente : reconnaissance, évolution, formation, rémunération

Q29. Êtes-vous très, assez, assez peu ou pas du tout satisfait de chacun des points suivants... ? (%)



Des salariés un peu moins satisfaits dans les plus grandes entreprises

Un impact limité des dispositifs 35h sur la satisfaction des salariés : les forfaits jours et annualisation restent moins satisfaits que leurs collègues sur les horaires et l'équilibre.

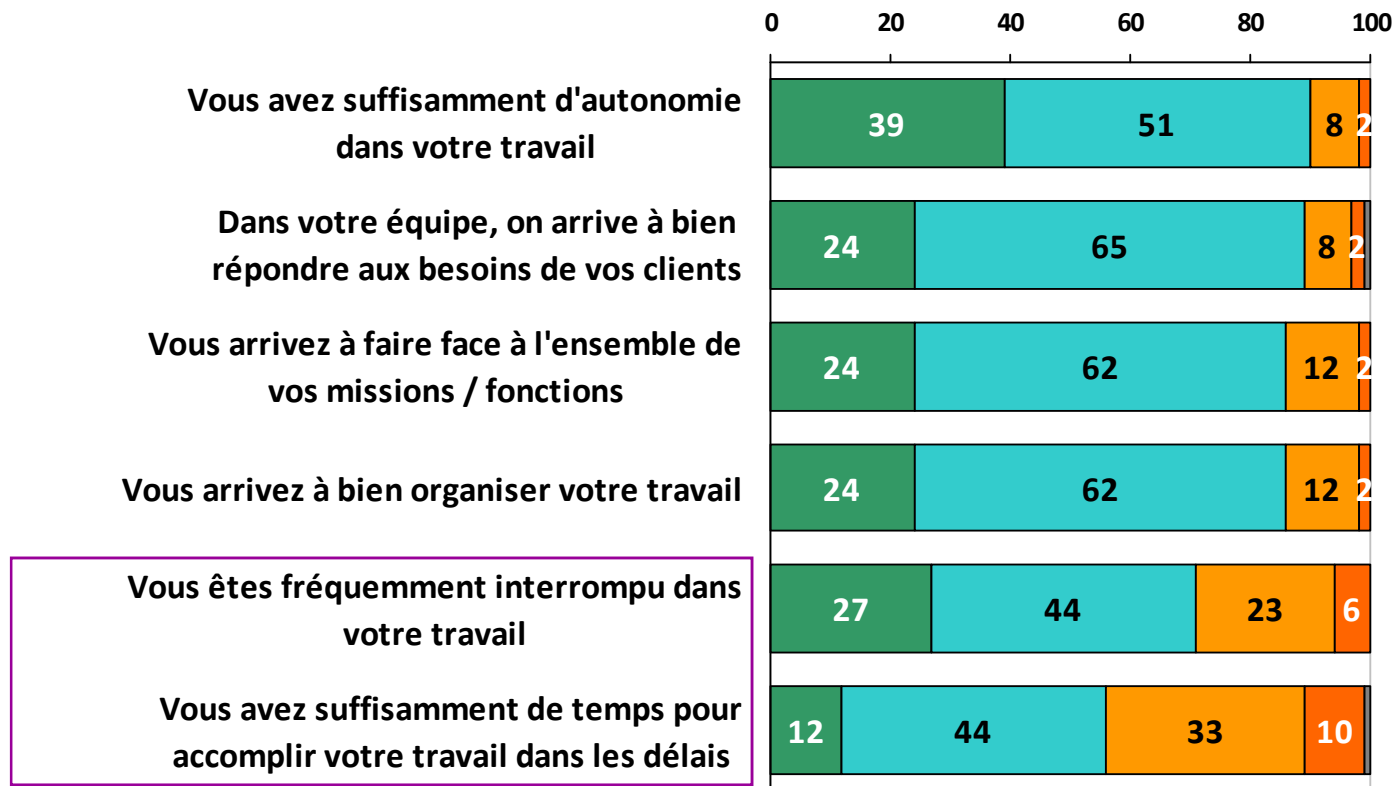
Une moindre satisfaction des temps partiels



Des modes de fonctionnement efficaces. Mais le sentiment pour 29% d'être souvent interrompu dans leur travail et pour 43% de ne pas avoir suffisamment de temps pour le faire dans les délais.

Q23. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas du tout d'accord avec chacun des points suivants au sujet de votre travail... ? (%)

■ Tout à fait d'accord
 ■ Plutôt d'accord
 ■ Plutôt pas d'accord
■ Pas du tout d'accord
 ■ NSP



La pression sur les délais : une insatisfaction plus grande dans les plus grandes entreprises

Seuls les salariés disposant de plus de 15 RTT déclarent avoir du mal à s'organiser dans leur travail

Sommaire

1. **Méthodologie**
2. **Confiance dans l'avenir (entreprise / personnel) mais des attentes fortes d'évolution**
3. **Le temps de travail : une préoccupation et un critère de choix**
4. **Les 35 heures : quels dispositifs ?**
5. **Impact sur la satisfaction et la motivation au travail**
6. **Quel bilan ?**

Volet salarié :

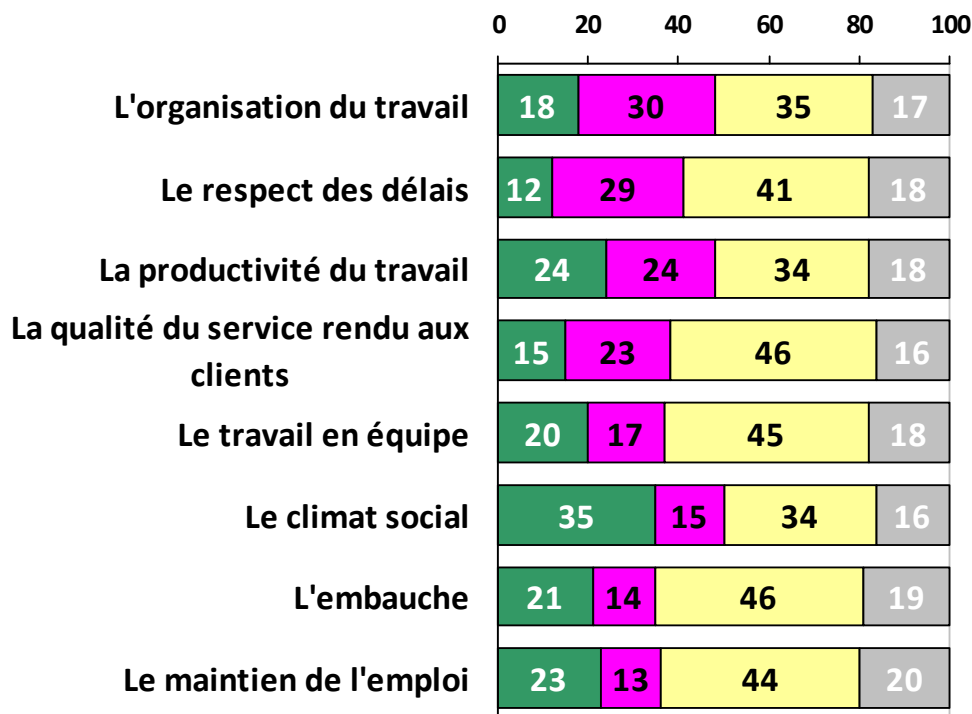
Impact positif : sur le climat social et la productivité

Impact négatif : organisation du travail, respect des délais

Pas d'impact : qualité de service, travail en équipe, embauche et emploi

Q48. Globalement, pour votre entreprise, estimez-vous que les 35h ont un impact positif, négatif ou pas d'impact du tout sur... (%)

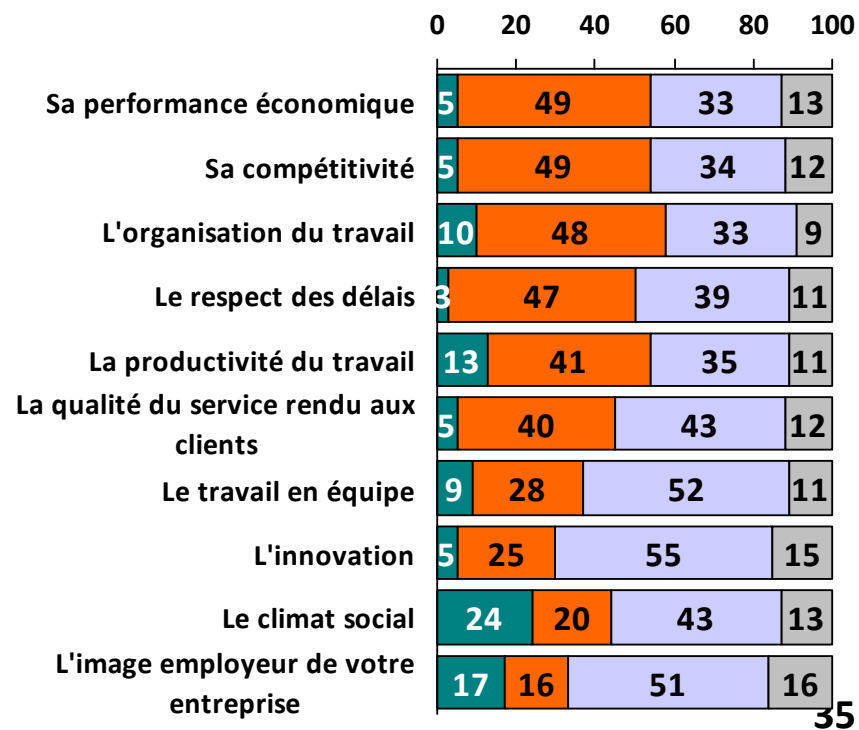
■ un impact positif ■ un impact négatif
■ pas d'impact ■ NSP



Volet employeur : des employeurs nettement plus critiques dans leur perception de l'impact des 35 heures sur leurs entreprises

Q40. Globalement, pour votre entreprise, estimez-vous que les 35h ont un impact sur ... ? (%)

■ Un impact positif ■ Un impact négatif ■ Pas d'impact ■ NSP



Volet salarié :

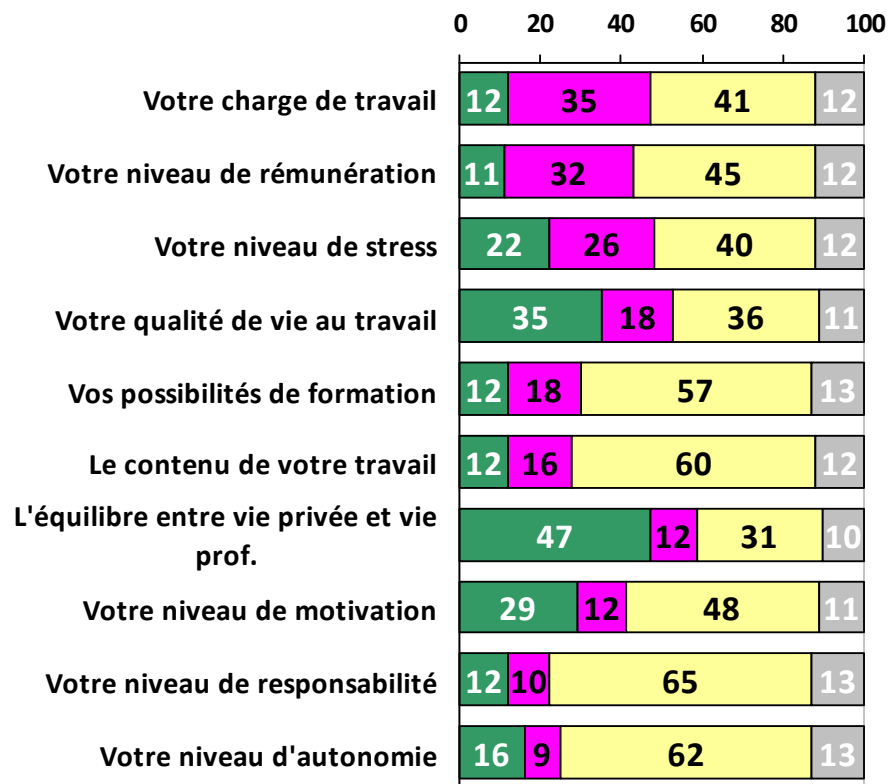
Impact positif : équilibre et qualité de vie
+ motivation

Impact négatif : charge de travail,
rémunération, stress

Pas d'impact : responsabilisation,
autonomie, contenu du travail, formation

Q49. Globalement, estimez-vous que les 35h ont un impact positif, négatif ou pas d'impact du tout sur... (%)

■ un impact positif ■ un impact négatif ■ pas d'impact ■ NSP



Volet employeur :

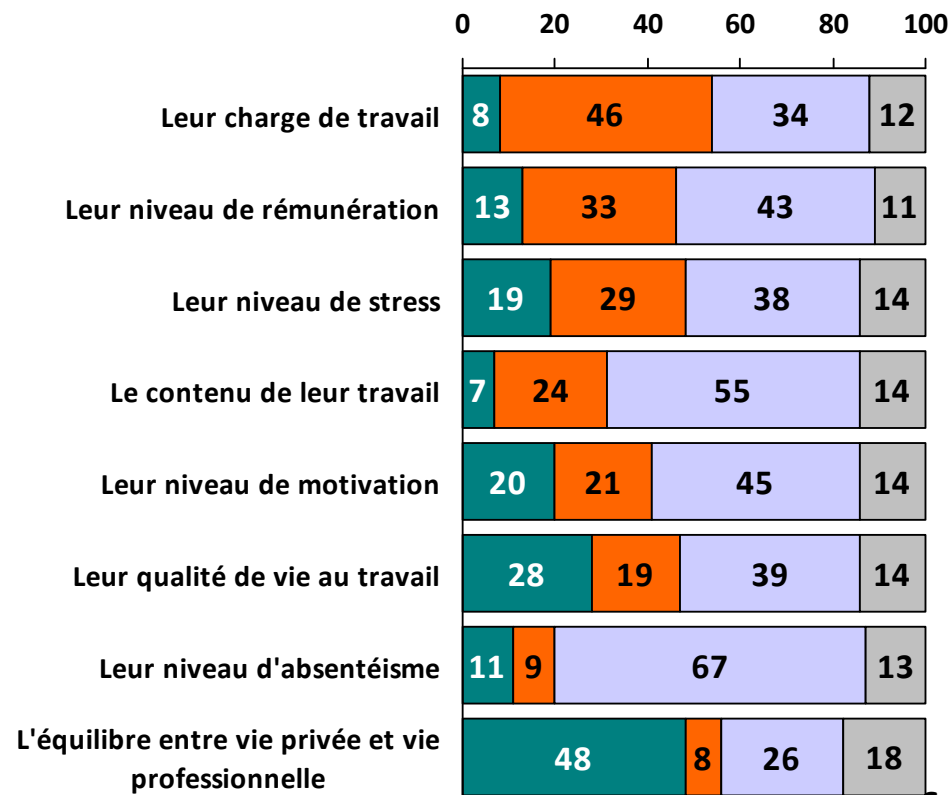
Impact positif : équilibre et qualité de vie

Impact négatif : charge de travail,
rémunération, stress

Pas d'impact : absentéisme, contenu du
travail, motivation

Q41. Globalement, pour vos salariés, estimez-vous que les 35h ont un impact sur ... ? (%)

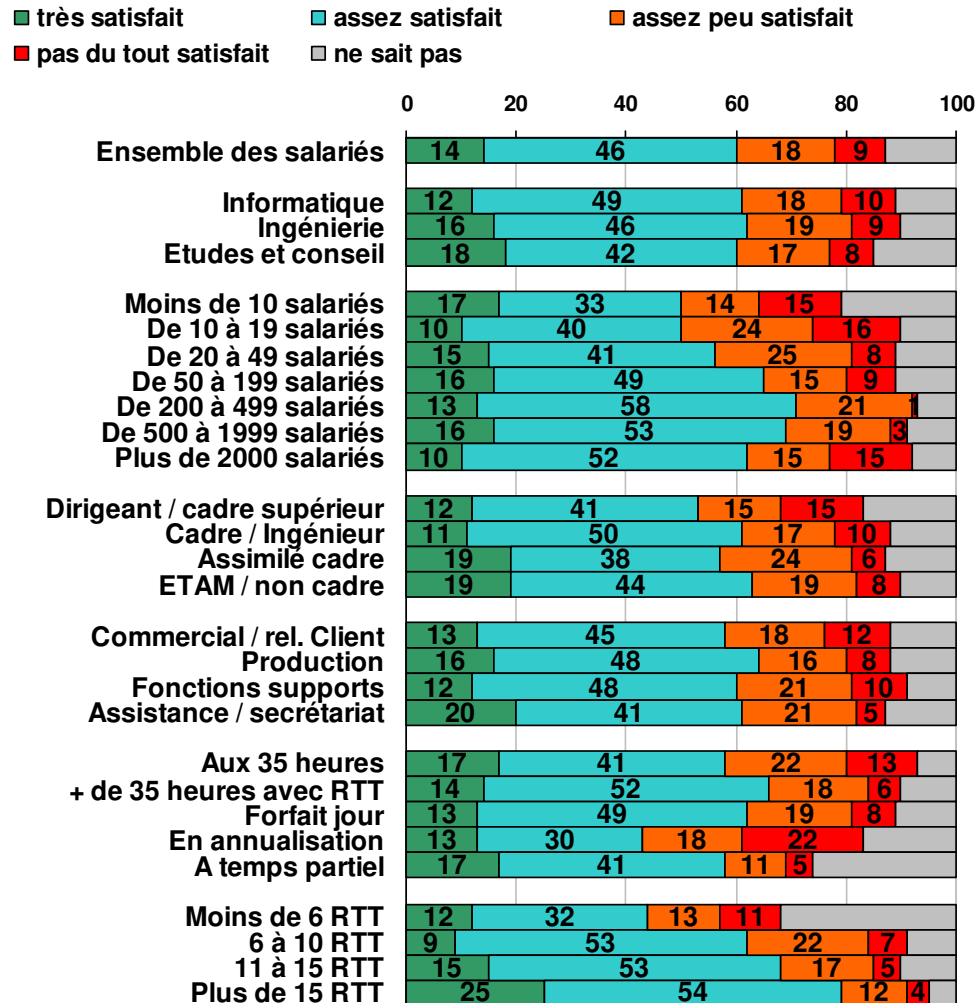
■ Un impact positif ■ Un impact négatif ■ Pas d'impact ■ NSP





60% des salariés sont globalement satisfaits des modalités d'application des 35 heures dans leur entreprise

Q50. Personnellement, êtes-vous satisfait des modalités d'application des 35h dans votre entreprise ?...(%)



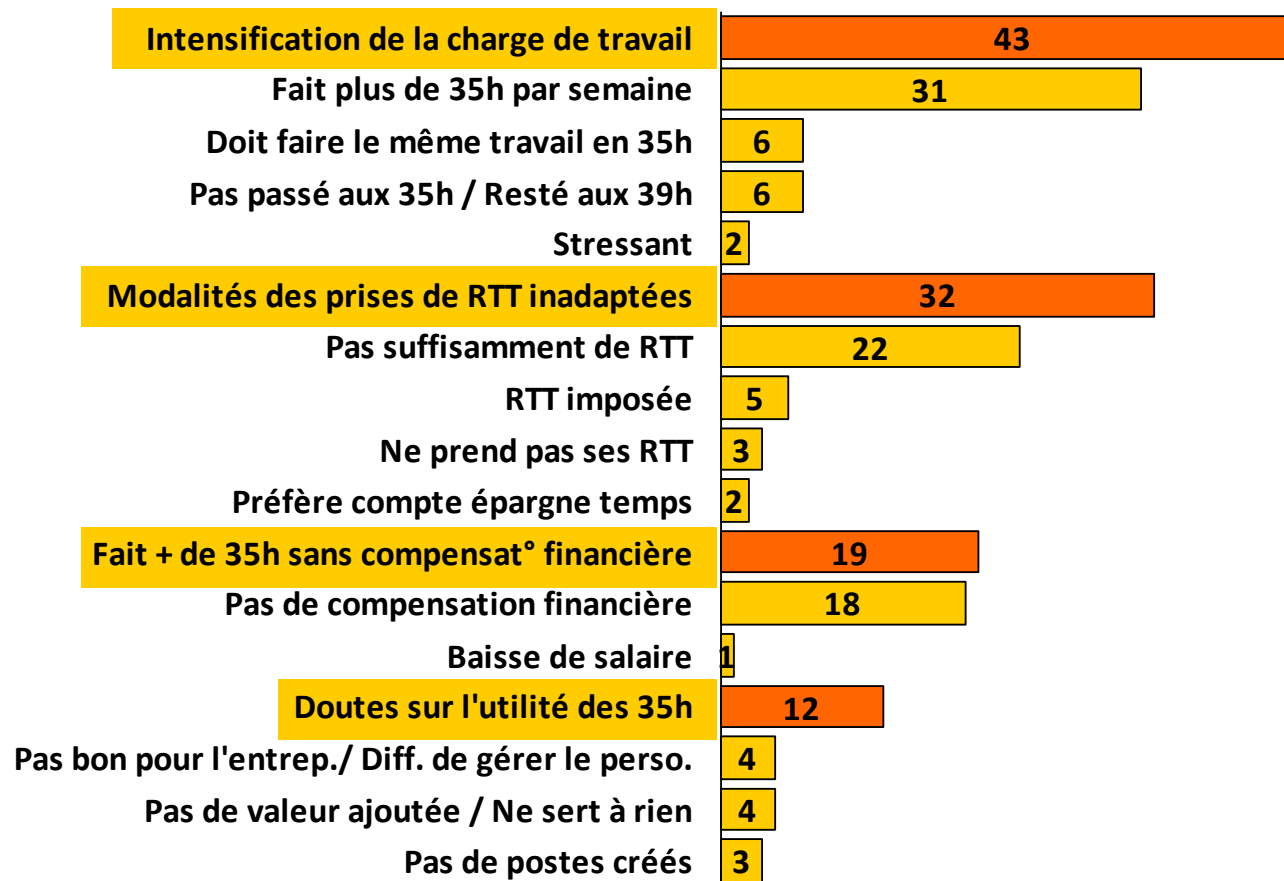
Un niveau de satisfaction très homogène selon le secteur d'activité des salariés de la branche.

Le seul critère discriminant semble être la taille d'entreprise : plus on travaille dans une petite entreprise moins on se déclare satisfait par l'application des 35 h. dans son entreprise.

C'est aussi au sein des plus petites entreprises, on l'a vu, qu'on a le moins de RTT et que l'on applique le plus souvent les 35 heures sans RTT. Or ce sont deux modalités qui satisfont moins les salariés.

Raisons d'insatisfactions sur les modalités d'application des 35h

Q50. Pour quelles raisons n'êtes-vous pas satisfait des modalités d'application des 35H dans votre entreprise ?... (%)
Base : peu ou pas du tout satisfaits des modalités d'application des 35H dans leur entreprise (282 répondants)



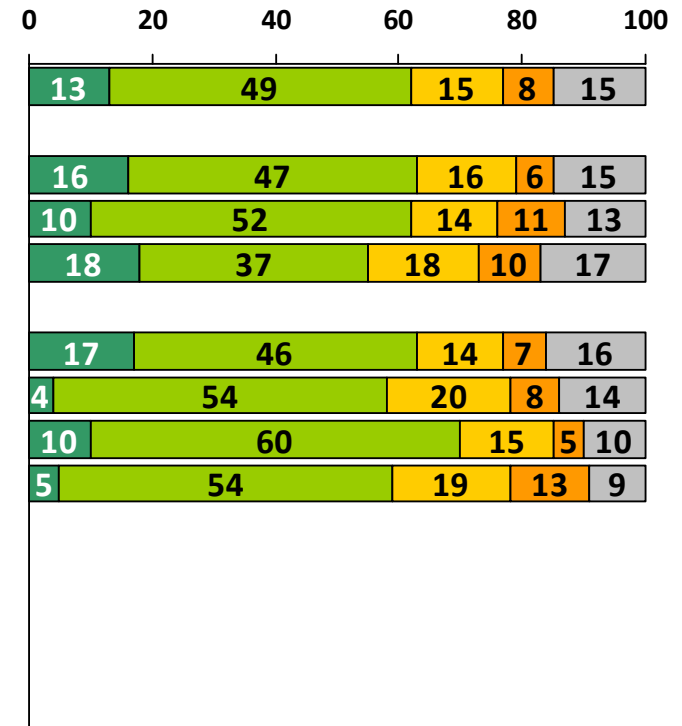
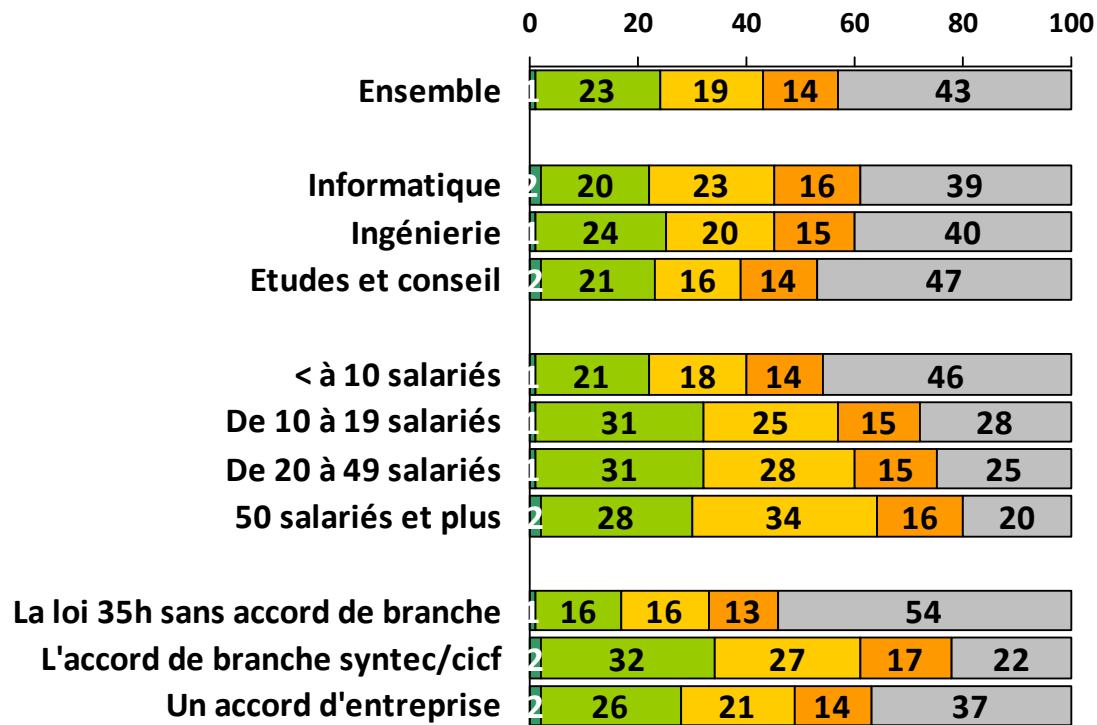


Volet employeur : L'accord de branche est jugé satisfaisant par seulement 24% des employeurs Les entreprises sont plus satisfaites de leurs accords d'entreprise (62%)

Q52. D'une manière générale, diriez-vous que l'accord de branche est aujourd'hui... (%)

Q53. Et diriez-vous que votre accord d'entreprise est aujourd'hui... (%)

■ Très satisfaisant ■ Assez satisfaisant ■ Assez peu satisfaisant ■ Pas du tout satisfaisant ■ NSP

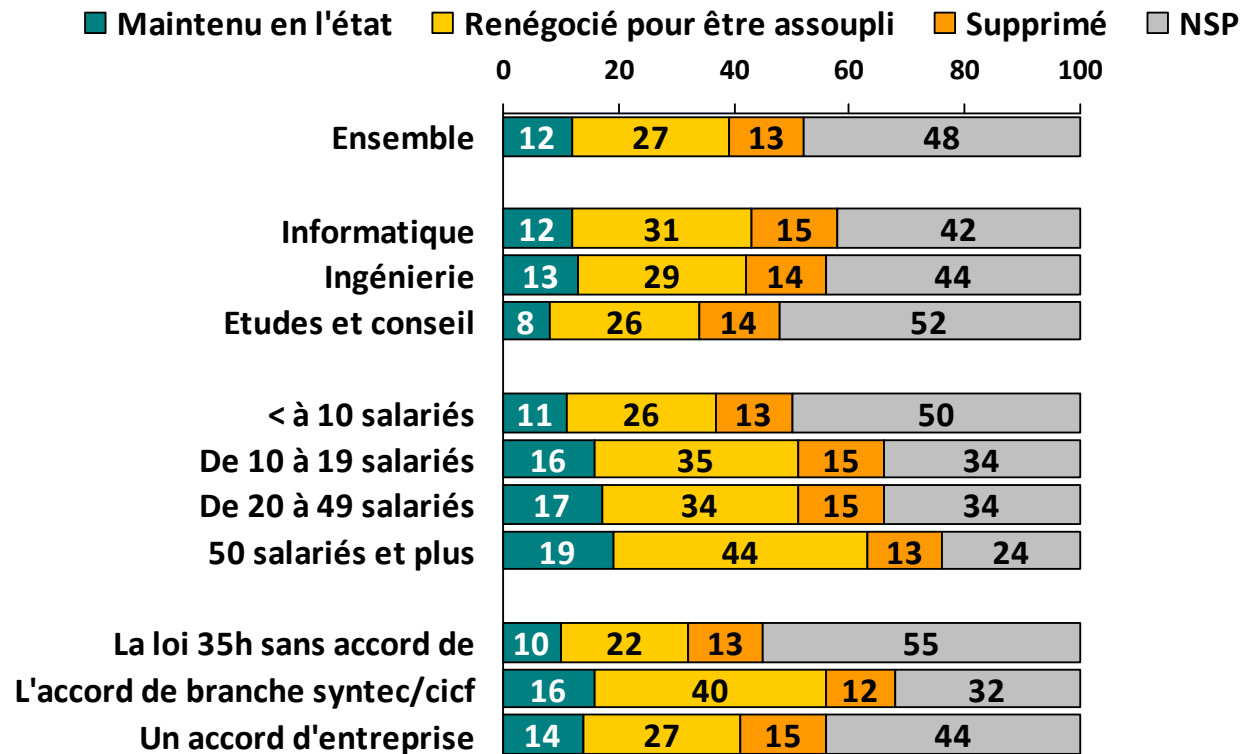


Base : entreprises ayant un accord d'entreprise



Volet employeur : 48% des employeurs n'ont pas d'opinion sur l'avenir de l'accord de branche. Une minorité (27%) souhaite néanmoins qu'il soit renégocié et assoupli

Q54. A l'avenir, souhaitez-vous que l'accord de branche soit...(%)

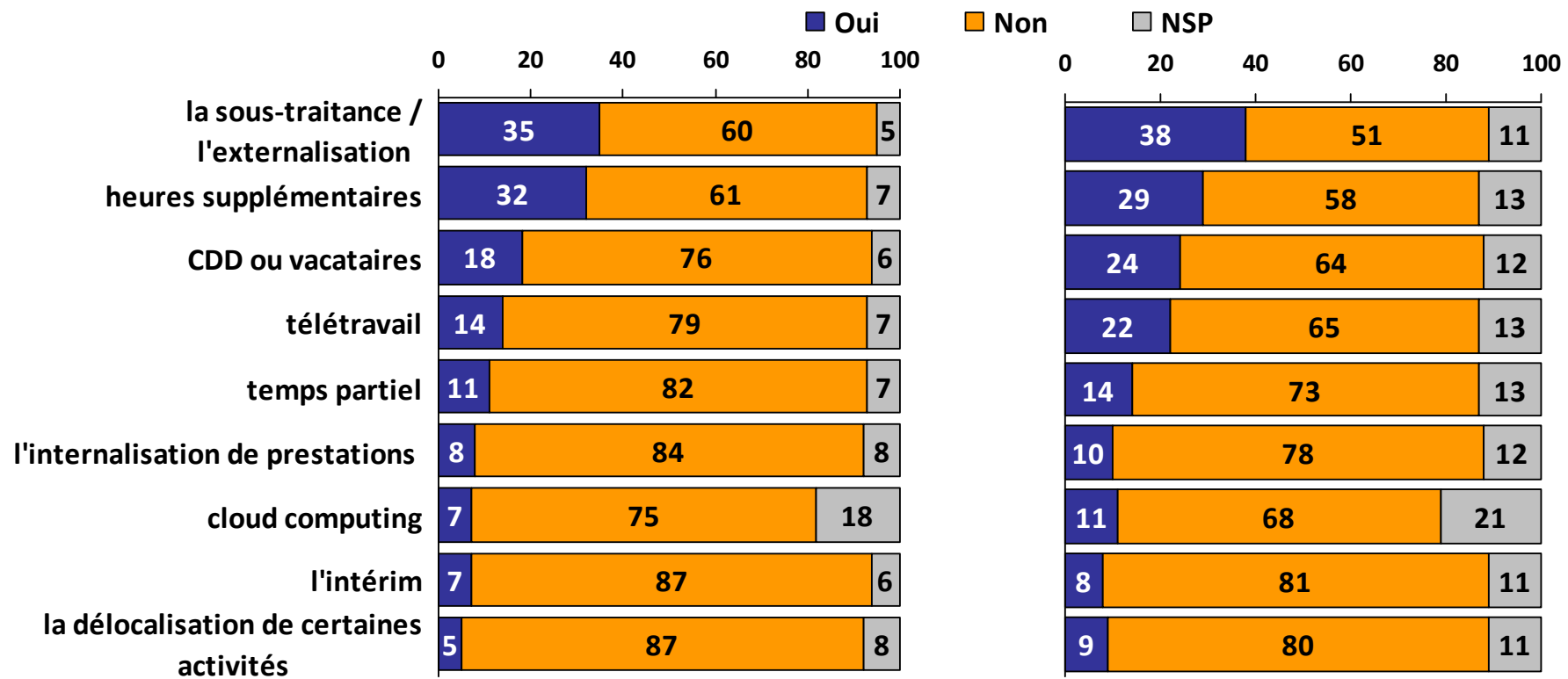




Volet employeur : un recours stable à la sous-travaice et aux heures supplémentaires

Q46. Au cours des deux dernières années, estimez-vous que votre entreprise a augmenté significativement son recours à/aux...(%)

Q47. Enfin, estimez-vous qu'au cours des deux prochaines années votre entreprise sera amenée à augmenter son recours...(%)





Merci de votre attention

Contacts :

anne.leroux@ipsos.com

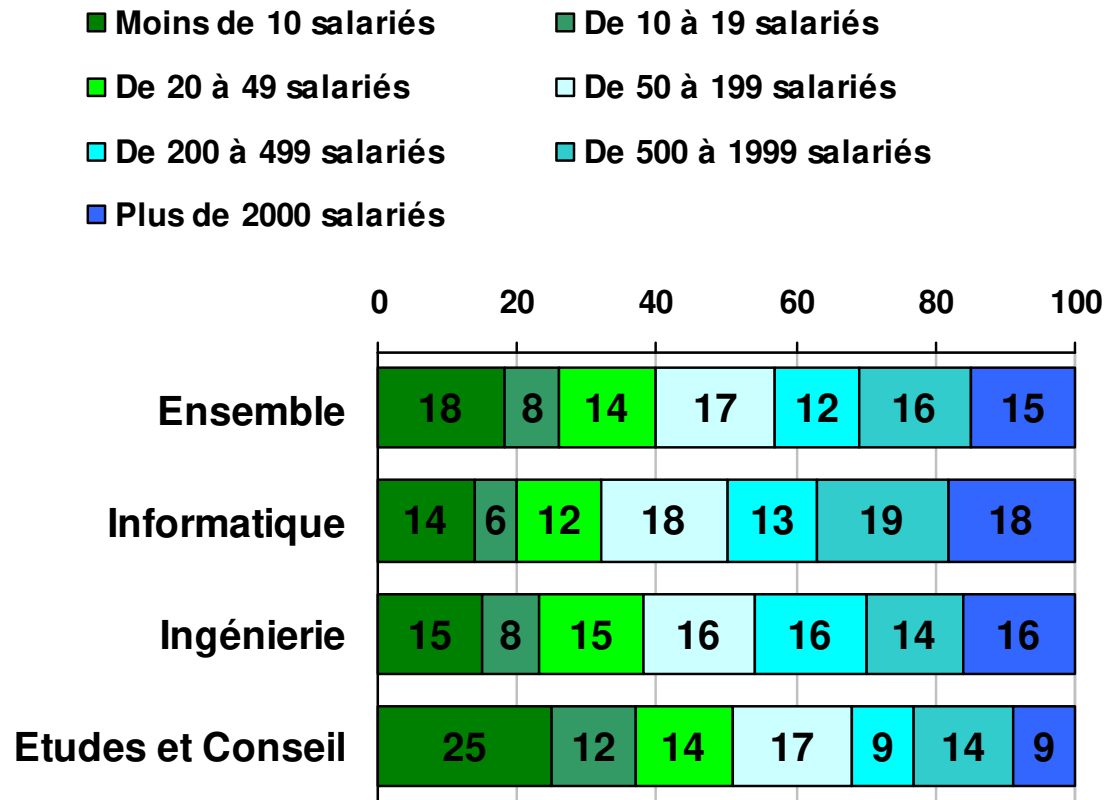
anne-laure.cancet@ipsos.com

Annexe

1. Portrait de la branche

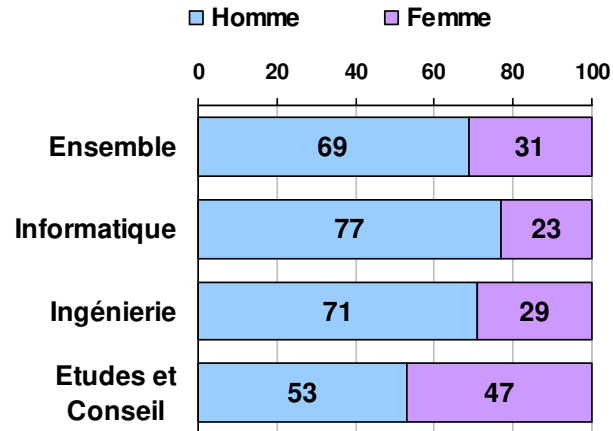
Volet salarié : Une proportion plus grande de petites entreprises sur le secteur études et conseil

Q04. Quelle est la taille de votre entreprise (comprenant tous ses établissements, y compris à l'étranger)? (%)



Volet salarié : Une branche jeune et plutôt masculine

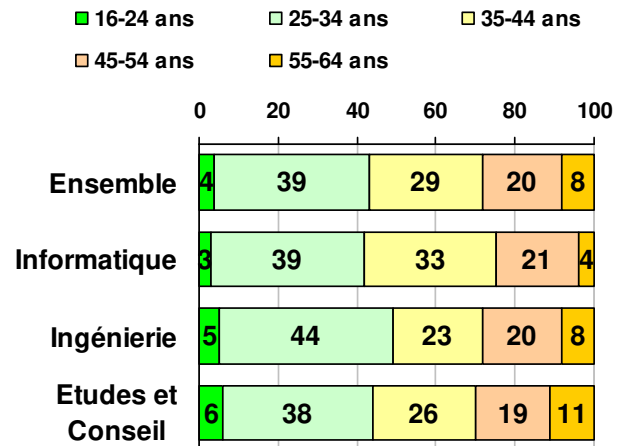
Q07. Vous êtes...? (%)



Une répartition homme / femme plus homogène à celle de la population salarié française au sein du secteur études et conseil. Les autres secteurs de la branche sont plus masculins.

Un résultat d'ensemble confirmé sur le volet employeur (39% de femmes)

Q06. Quel âge avez-vous...? (%)



72% des salariés de la branche ont moins de 45 ans.

43% moins de 35 ans.

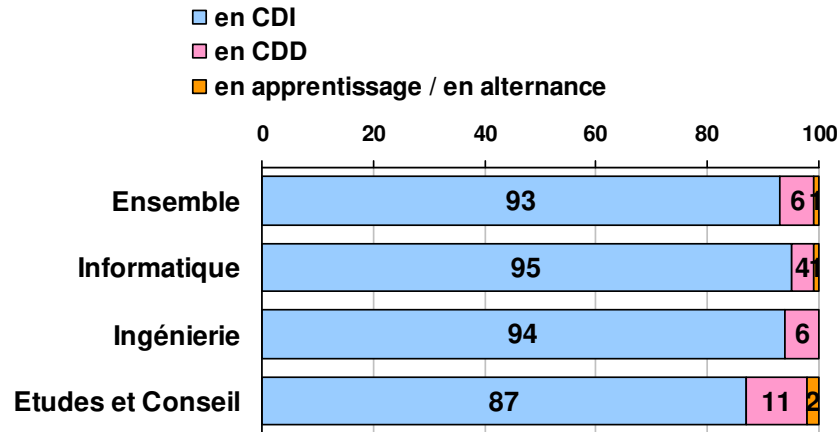


Volet salarié :

93% de salariés en CDI

64% ont plus de 3 ans d'ancienneté dans leur entreprise

Q09. Vous êtes...? (%)

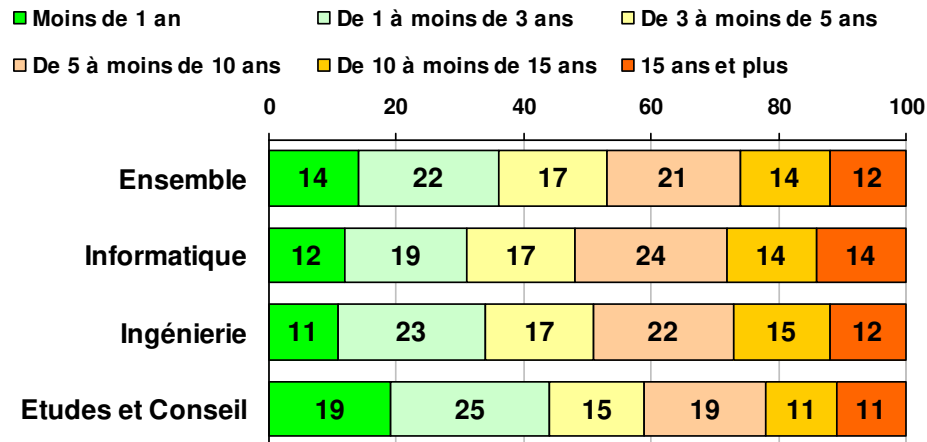


Une part très réduite de salariés en CDD (6% - un résultat identique dans le volet employeur) et plus encore en alternance.

On note tout de même 11% de CDD dans le secteurs Etudes et Conseil

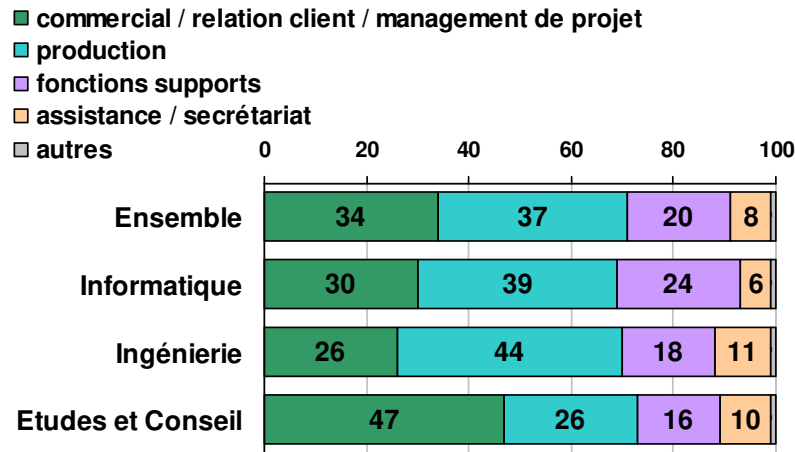
64% des salariés ont plus de 3 ans d'ancienneté ☞ 47% plus de 5 ans d'ancienneté.

Q15. Depuis combien de temps travaillez vous dans votre entreprise ou dans une société lui appartenant...? (%)



Des équipes au service des clients : 2/3 des salariés en contact quotidien avec les clients et 1/4 des salariés en travail posté chez le client

Q12. Quelle est votre activité principale ? (%)

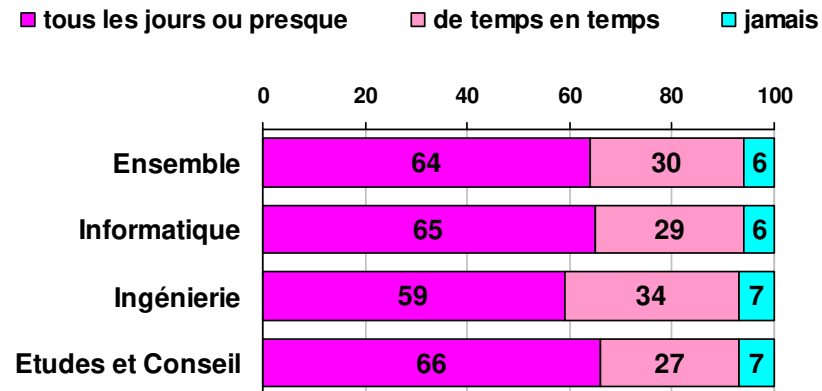


Une plus grande séparation entre les fonctions commerciales / production sur les secteurs de l'informatique et de l'ingénierie.

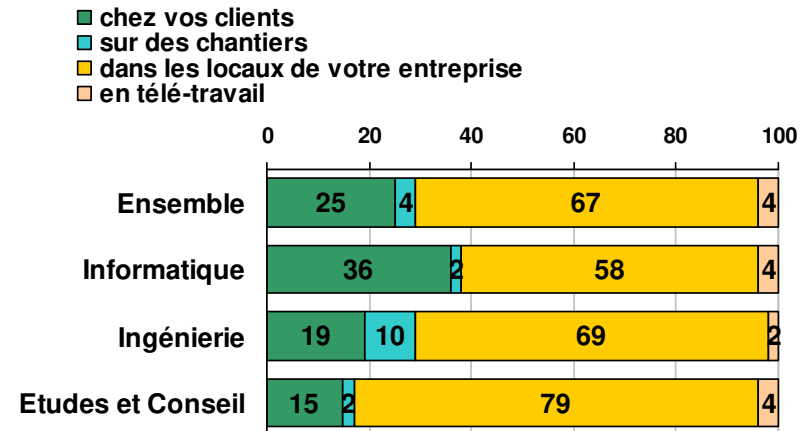
Des contacts clients quotidiens pour 64% des salariés (79% des commerciaux / 55% des équipes de production et support)

Un travail directement en poste chez le client plus courant au sein de l'informatique (36% des salariés – dt. 43% des équipes production) que dans les deux autres secteurs

Q13. Dans votre métier, êtes-vous en contact avec des clients ... ? (%)



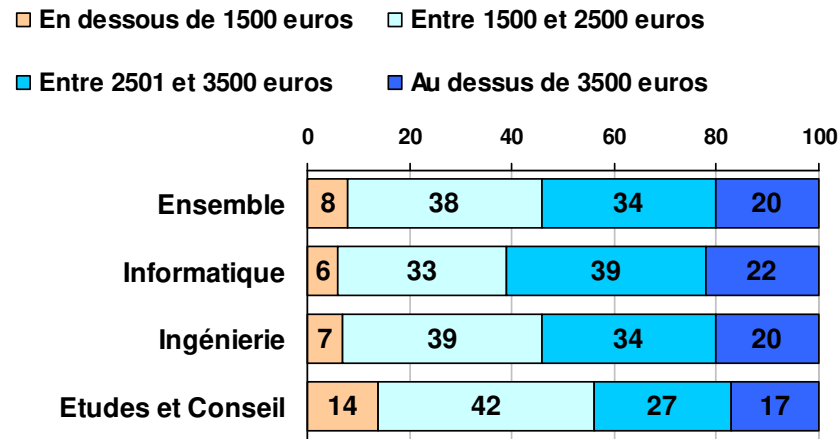
Q14. Travaillez-vous principalement... ? (%)





Volet salarié : Des salaires un peu plus élevé à l'informatique Plus de 13^{ème} mois sur l'ingénierie

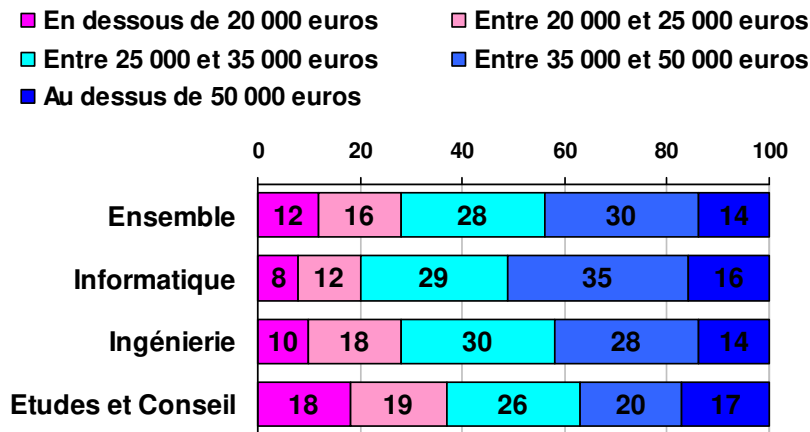
Q16. Votre salaire brut mensuel... ? (%)



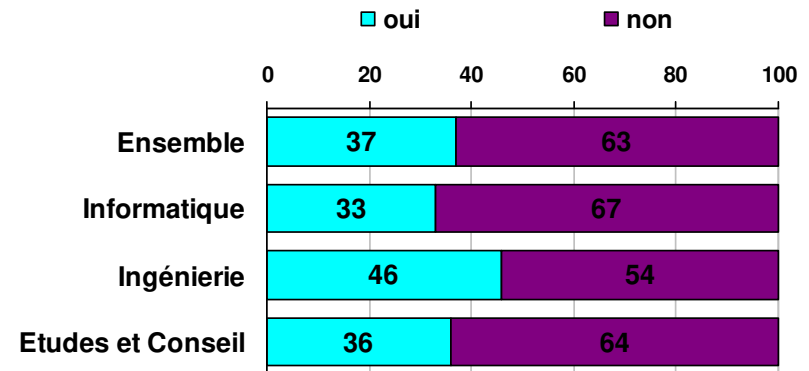
61% des salariés de l'informatique gagnent plus de 2500 euros brut mensuel quand ils ne sont que 54% à l'ingénierie et 44% sur le secteur études et conseil.

46% des salariés de l'ingénierie touchent au moins un treizième mois.

Q17. Votre rémunération brute annuelle (dont primes, bonus, avantages sociaux, 13ème mois...) se situe ... ? (%)

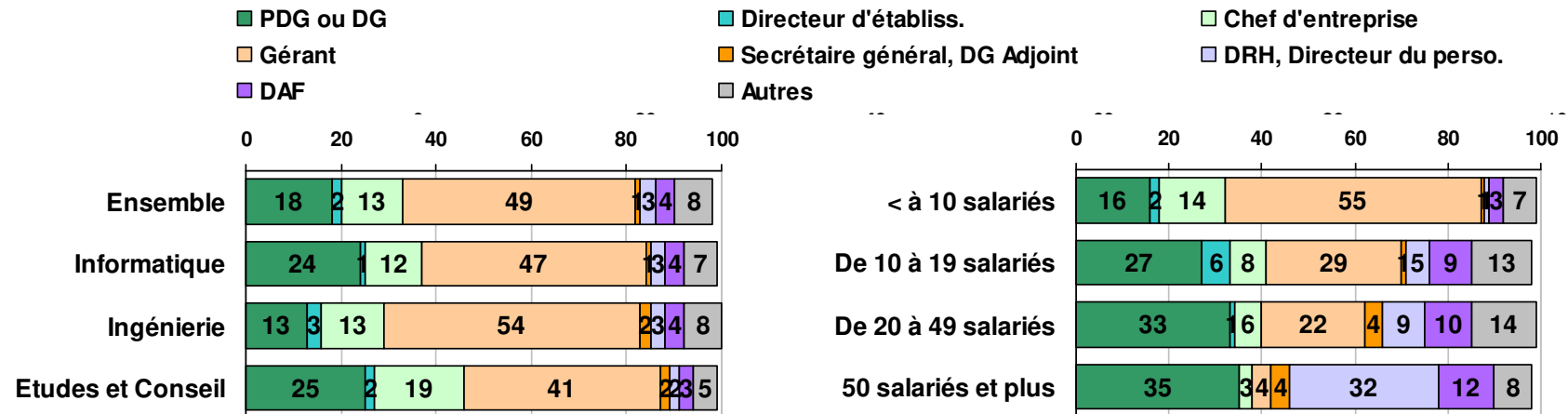


Q18. Dans votre entreprise, bénéficiez-vous d'un treizième mois (ou plus)... ? (%)



Volet employeur : une prédominance des TPE

Q01. Quel votre fonction...? (%)



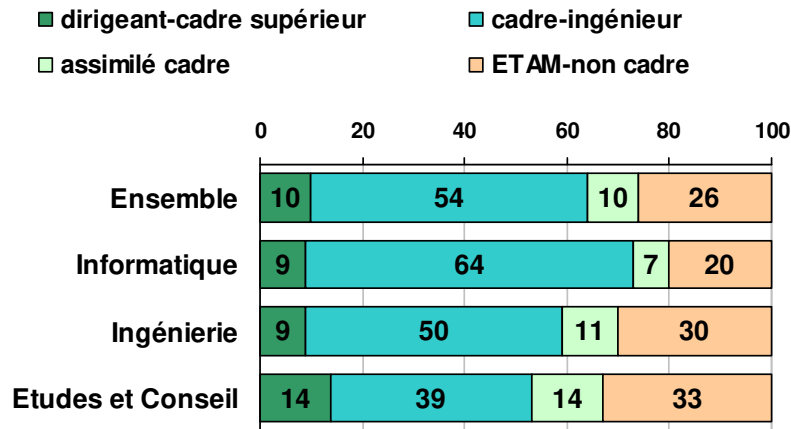
- Des entreprises qui ne comportent le plus souvent qu'un seul établissement. Seuls 13% d'entre elles sont ainsi composées de plus d'un établissement (3 en moyenne)
- Une ancienneté moyenne des entreprises de 14 ans
- 23% des entreprises adhèrent à un syndicat professionnel. Un pourcentage qui progresse avec la taille de l'entreprise : 22% des entreprises de moins de 10 salariés adhèrent à un syndicat vs 57% des entreprises de 50 salariés et plus.
- Un chiffre d'affaires moyen de 373 k€ . Il croît naturellement avec la taille de l'entreprise : de 176k€ en moyenne pour une entreprise de moins de 10 salariés à 5078k€ pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Annexe

1. **Portrait de la branche**
2. **Les managers et la branche**

Volet salarié : Une majorité de cadres, assez fréquemment encadrés par des managers à distance

Q05. Quel votre statut...? (%)

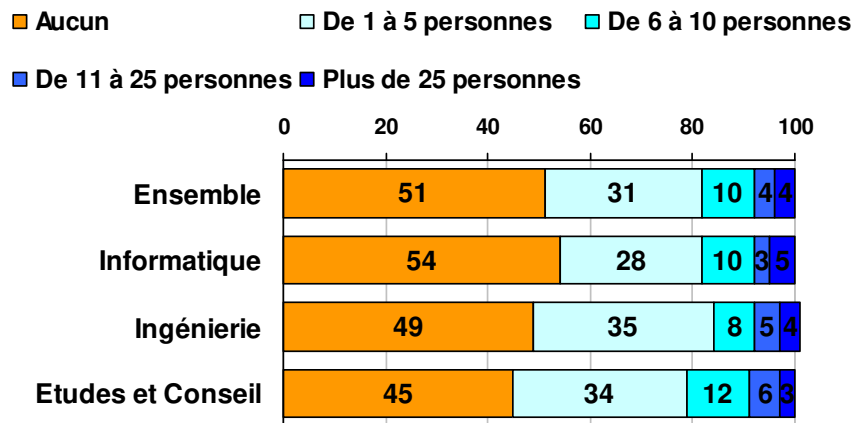


64% de cadres, 10% d'assimilés cadres et 26% de non cadres.

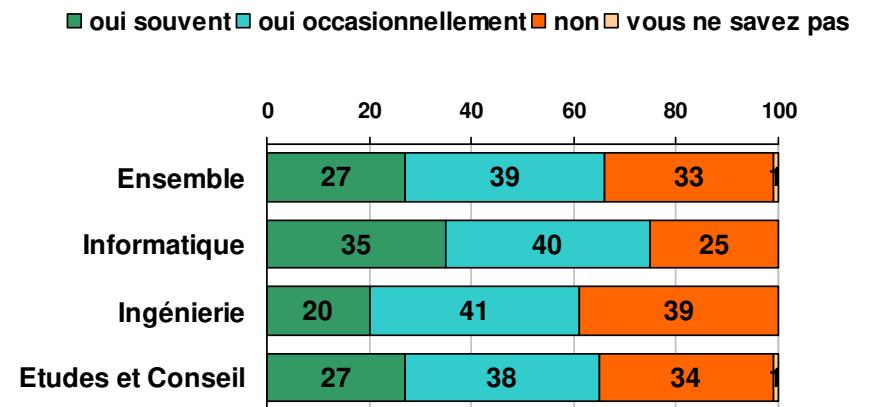
Les « dirigeants / cadres sup » travaillent pour 43% d'entre eux dans des entreprises de moins de 10 salariés.

Leurs encadrants sont amenés souvent (27%) ou occasionnellement (39%) à les encadrer à distance.

Q10. Combien de personnes encadrez-vous directement ...? (%)

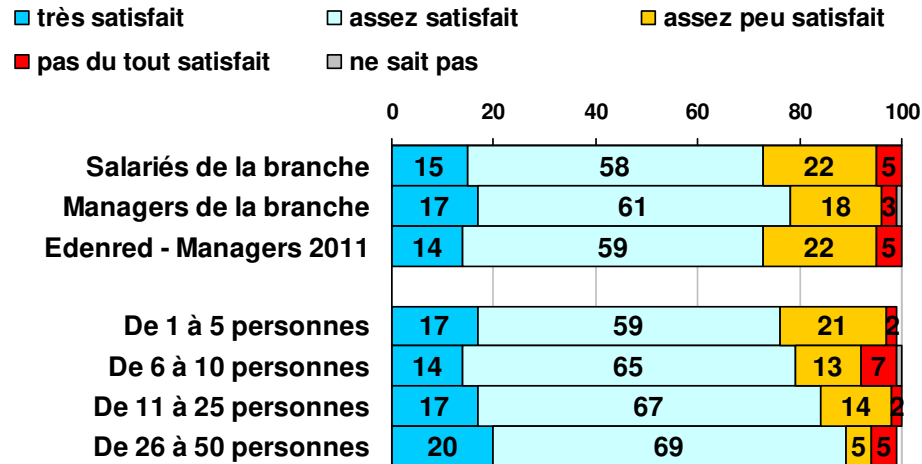


Q11. (si encadrant) Êtes-vous amené à encadrer des personnes à distance ? (%)

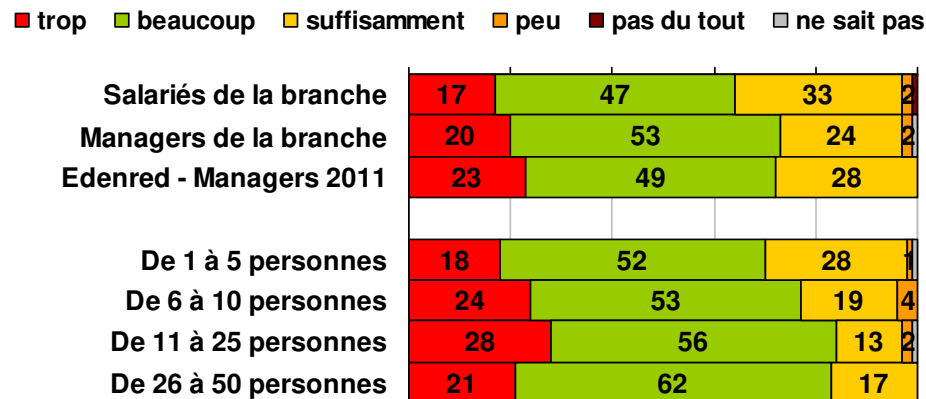


Volet salarié : satisfaction, implication et motivation chez les managers de la branche ?

Q28. Globalement, êtes-vous très, assez, assez peu ou pas du tout satisfait de votre travail aujourd'hui ? (%)



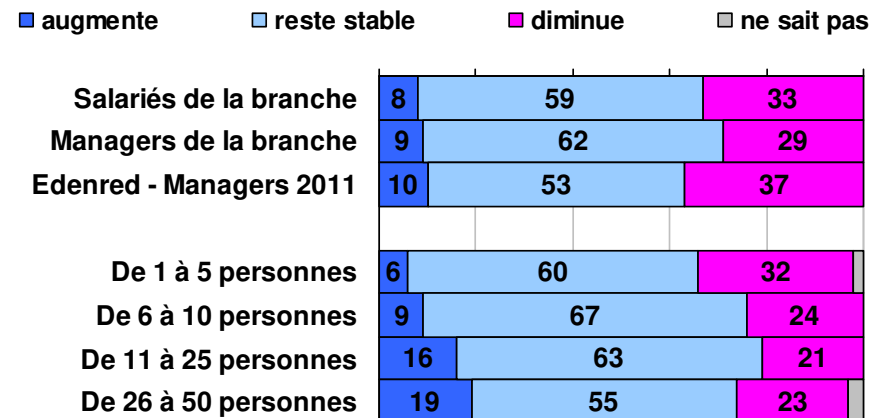
Q22. Vous avez le sentiment de vous impliquer dans votre travail...? (%)



Des managers satisfaits, impliqués et motivés : leurs résultats sont en ligne avec ceux de l'ensemble des salariés de la branche et ceux des managers français.

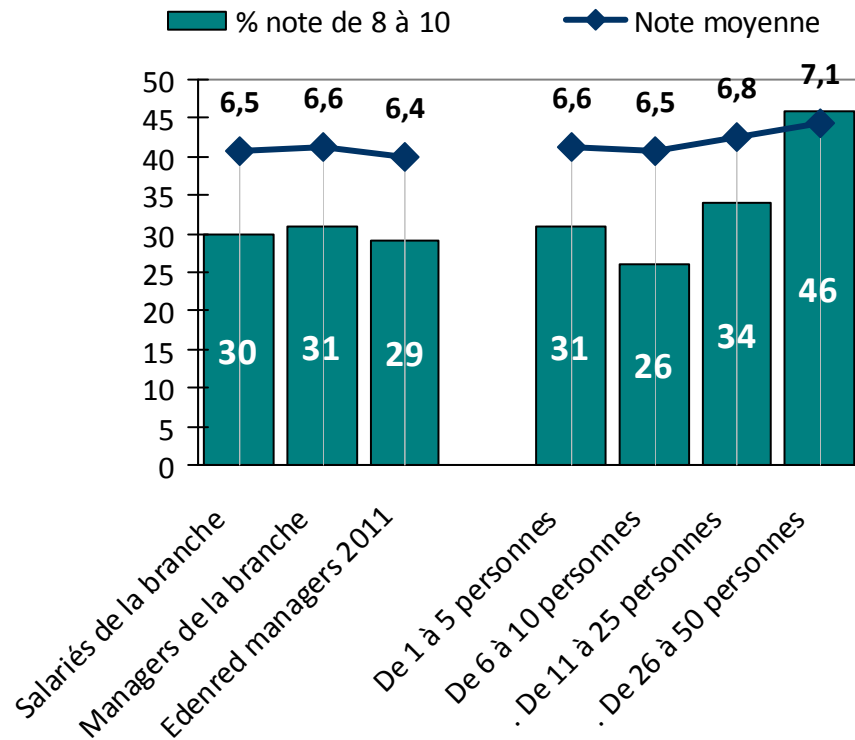
Plus on encadre et plus on est satisfait / impliqué / motivé.

Q30. Aujourd'hui vous diriez que votre motivation au travail ? (%)



Volet salarié : Qualité de vie et stress au travail des managers ?

Q26. Si vous deviez noter sur une échelle de 1 à 10 votre « qualité de vie au travail », quelle note donneriez-vous ? (%)

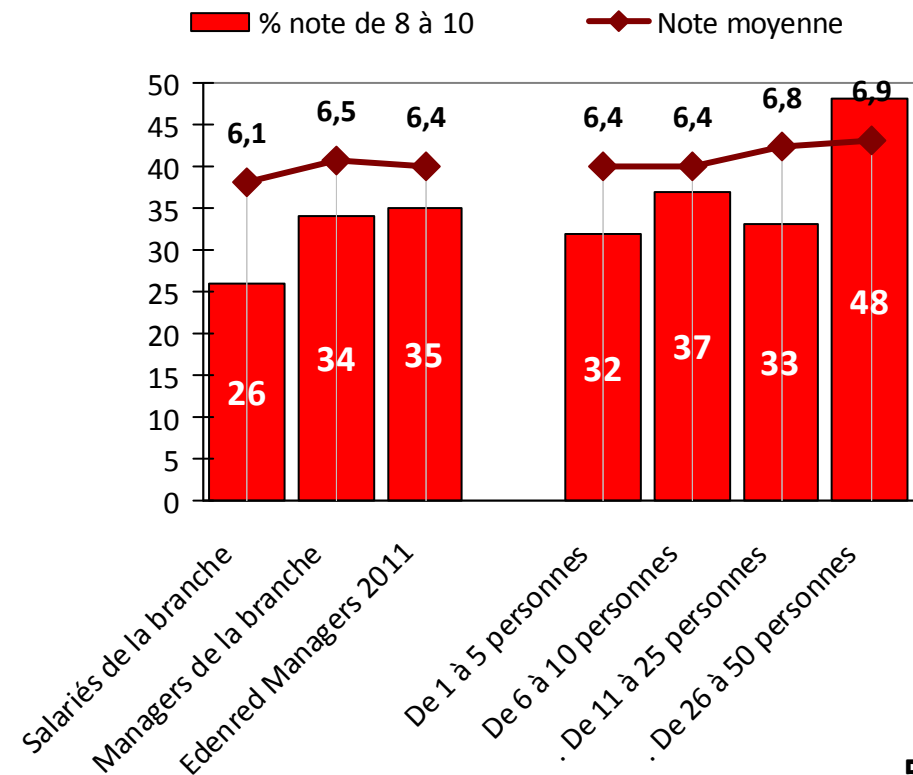


Une qualité de vie au travail équivalente à celles des autres salariés de la branche. Les grands encadrants sont plus satisfaits que la moyenne des encadrants.

Des encadrants plus stressés que la moyenne des salariés de la branche mais autant que les managers français.

Seuls les encadrants de plus de 25 personnes apparaissent plus stressés que la moyenne des managers.

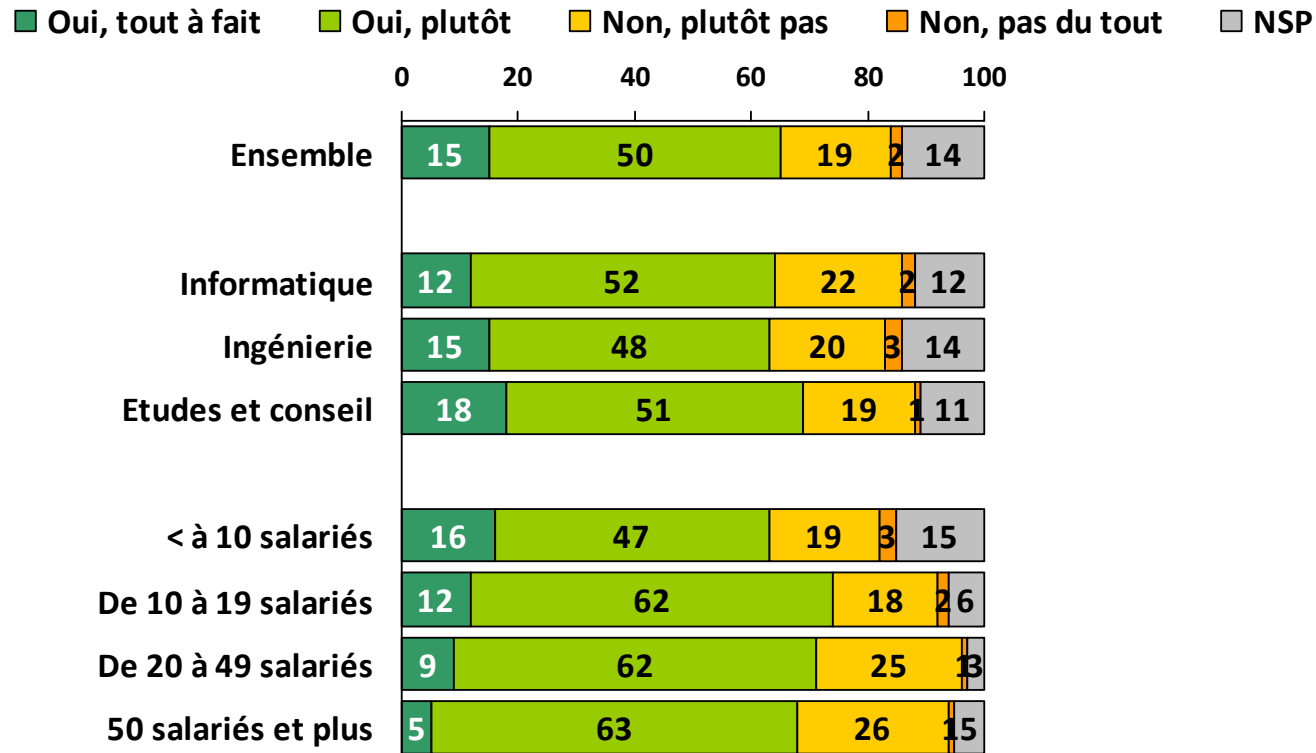
Q27. Si vous deviez noter sur une échelle de 1 à 10 votre « niveau de stress au travail », quelle note donneriez-vous ? (%)





Volet employeur : le sentiment que les managers arrivent globalement à faire face à l'ensemble de leurs missions

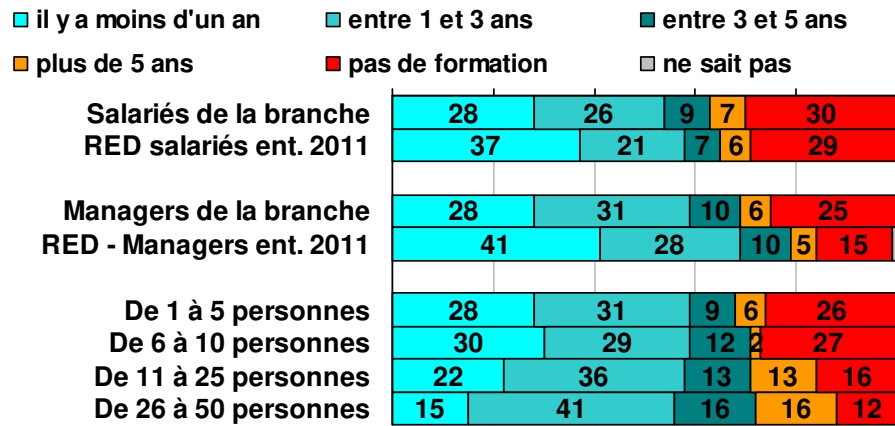
Q44. Aujourd'hui avez-vous le sentiment que vos managers arrivent à faire face à l'ensemble de leurs missions / fonctions ? (%)



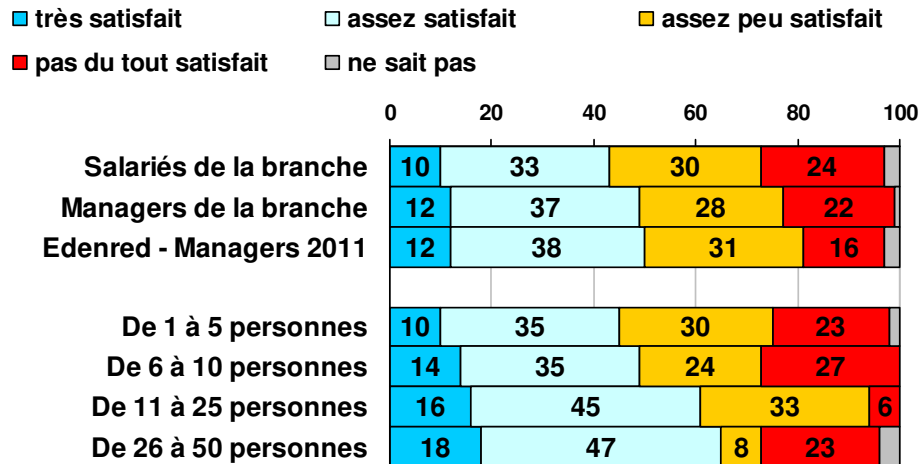


Volet salarié : Les managers, des salariés plus formés ?

Q31. Quand avez-vous bénéficié pour la dernière fois d'une formation au sein de votre entreprise...? (%)



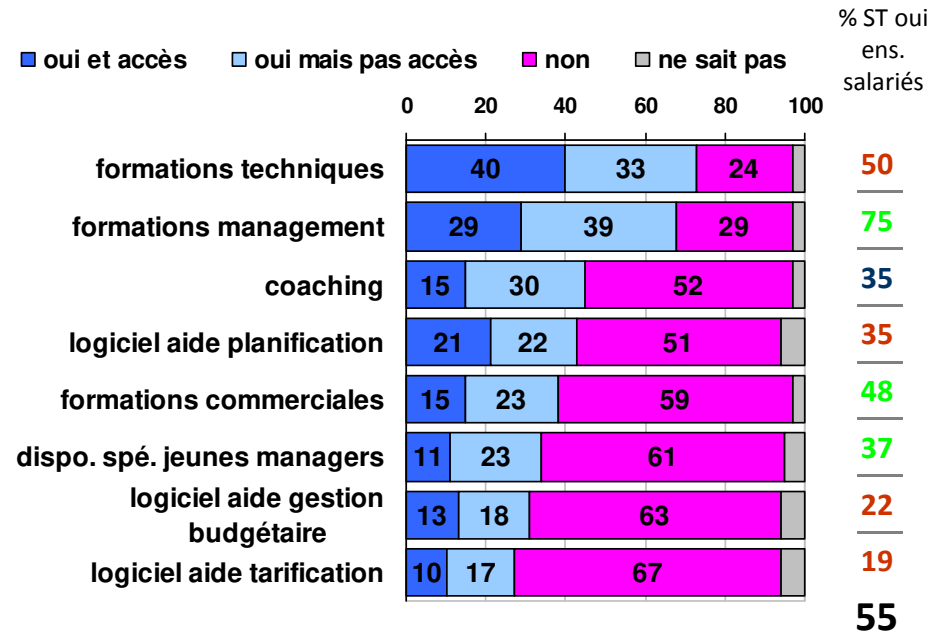
Q29. Êtes-vous très, assez, assez peu ou pas du tout satisfait des possibilités de formation... ? (%)



Des salariés globalement moins formés dans la branche que dans la moyenne des entreprises françaises. Ce retrait est plus visible encore chez les managers : 25% n'ont jamais été formés contre seulement 15% pour la moyenne des managers français.

→ A peine ½ des managers sont satisfaits des possibilités de formation.

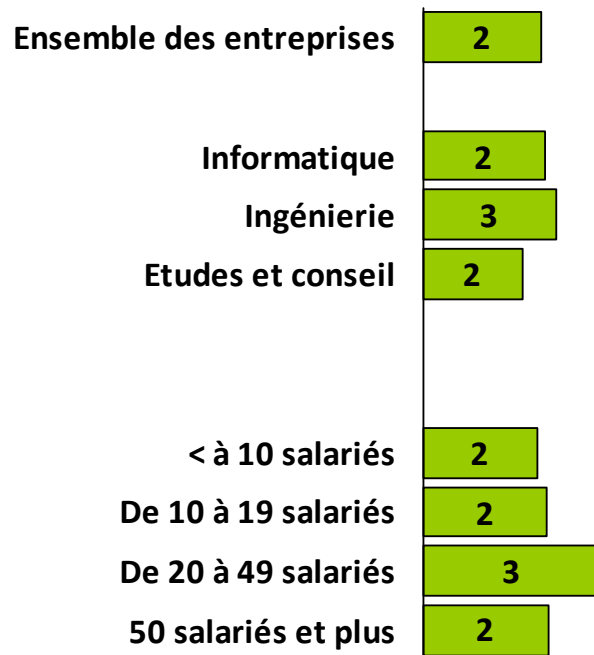
Q31. Estimez-vous qu'aujourd'hui les dispositifs suivants vous seraient utiles ? (%)



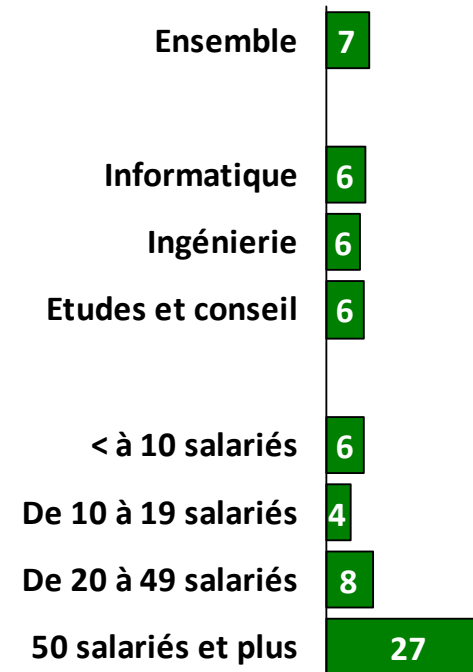


Volet employeur : les entreprises de la branche respectent les règles en termes de formation

Q19. Pouvez-vous indiquer à combien votre budget formation s'élève en % de votre masse salariale ? (% moyen)



Q20. En moyenne, vos salariés ont bénéficié de combien de jours de formation en 2010 ? (jours moyens)



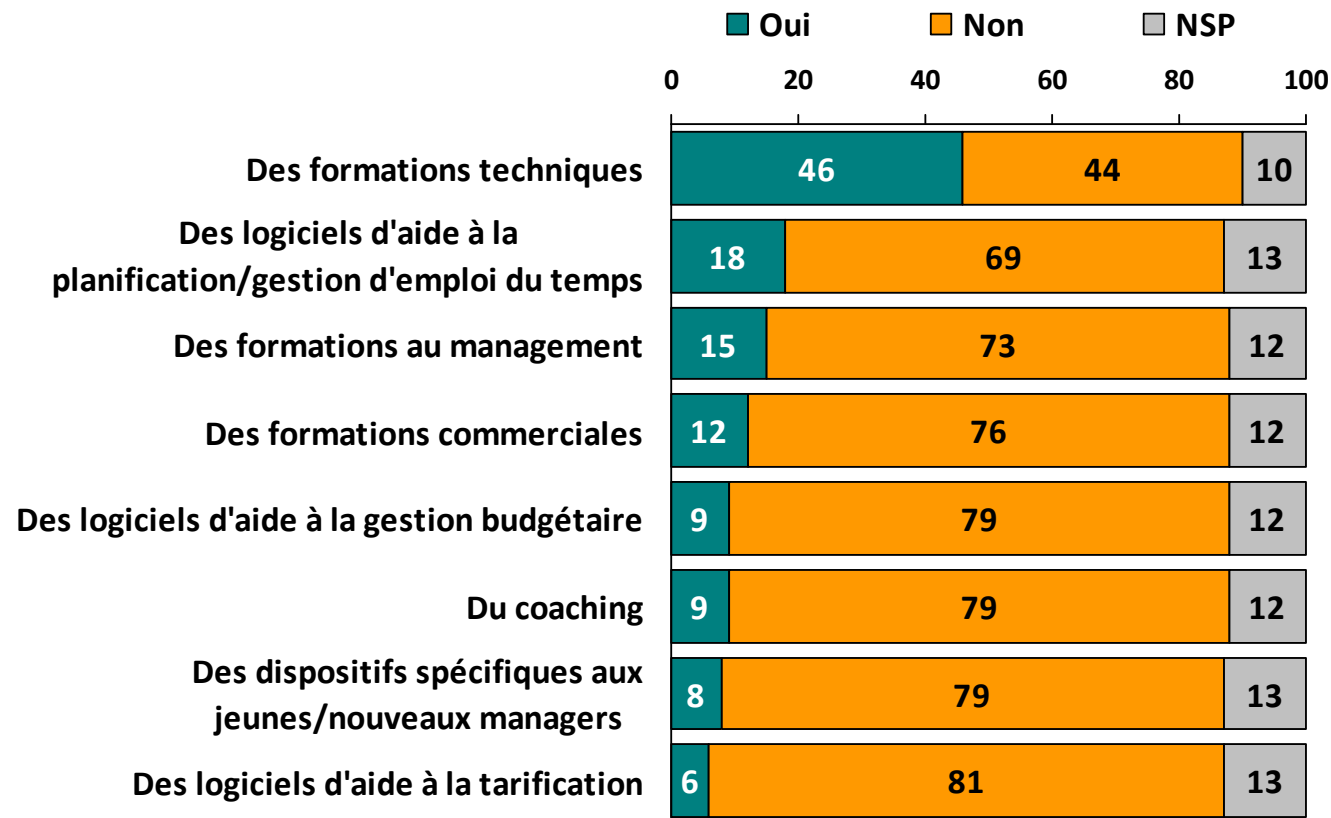
Base : entreprises ayant des salariés ayant bénéficié d'une formation en 2010

Seuls 2% des interviewés ont eu des cas d'utilisation des jours de RTT et 4% des cas d'utilisation du DIF pour des formations "hors temps de travail" au sein de leur entreprise



Volet employeur : les entreprises proposent avant tout des formations techniques, y compris pour leurs managers

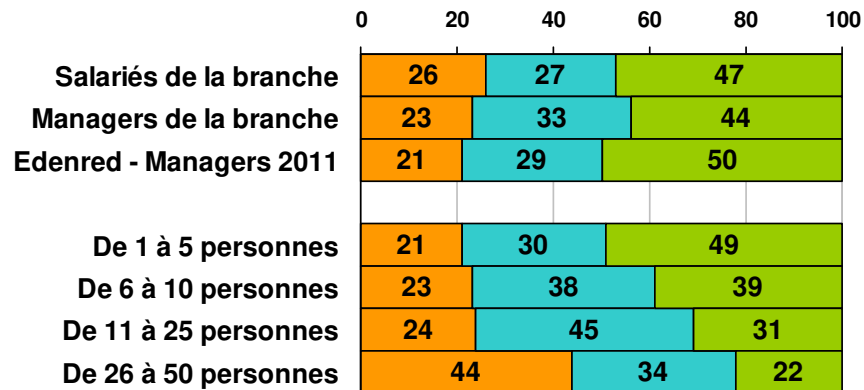
Q45. En 2010, votre entreprise a-t-elle proposé les dispositifs suivants à ses managers... ? (%)



Volet salarié : Les managers et le temps de travail ?

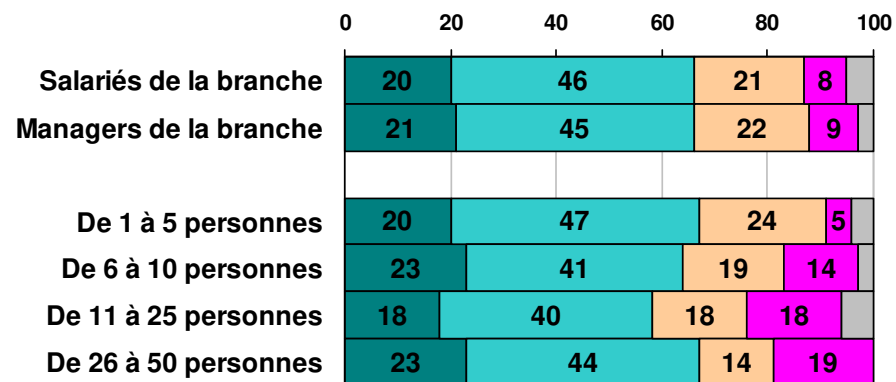
Q21. Aujourd'hui, parmi ces trois propositions, quelle est votre principale préoccupation professionnelle ? (%)

■ Le maintien de votre emploi
 ■ Le temps consacré à votre travail
 ■ Votre niveau de salaire



Q53. Si vous étiez amené à changer de travail, le dispositif d'aménagement du temps de travail proposé (nombre de jours travaillés, horaires hebdomadaires, forfaits...) constituerait-il un critère de choix décisif ? (%)

■ oui tout à fait
 ■ oui plutôt
 ■ non plutôt pas
 ■ non pas du tout
 ■ ne sait pas

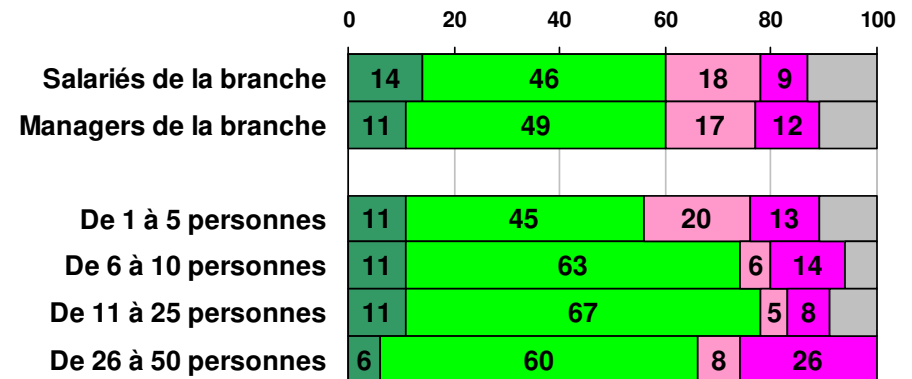


Le temps de travail est aujourd'hui la principale préoccupation prof. de 33% des cadres de la branche (vs. 29% pour les managers français).

Ils jugent pour 66% que le dispositif d'aménagement du temps de travail est un critère clé dans le choix d'une entreprise. Et 60% sont satisfaits des modalités d'application des 35h dans leurs entreprises.

Q50. Personnellement êtes-vous satisfait des modalités d'application des 35h dans votre entreprise ? (%)

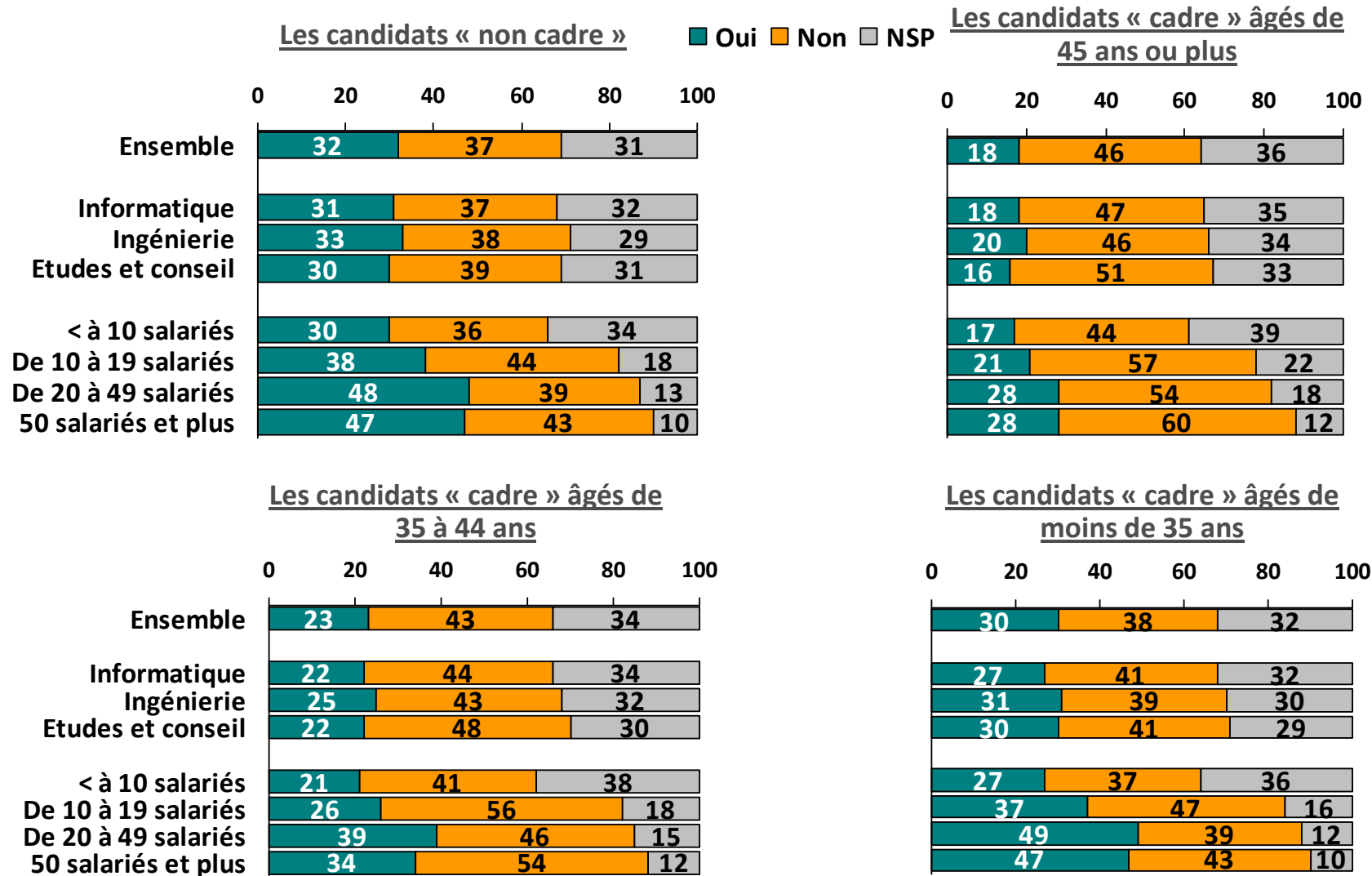
■ très satisfait
 ■ assez satisfait
 ■ assez peu satisfait
 ■ vous ne savez pas





Volet employeur : le sentiment chez les employeurs que les plus attachés au 35h sont les non cadres et cadres de moins de 35 ans → un résultat que l'on ne retrouve pas sur le volet salarié.

Q43. Estimez-vous qu'aujourd'hui le dispositif d'aménagement du temps de travail constitue un critère de choix décisif pour... ? (%)



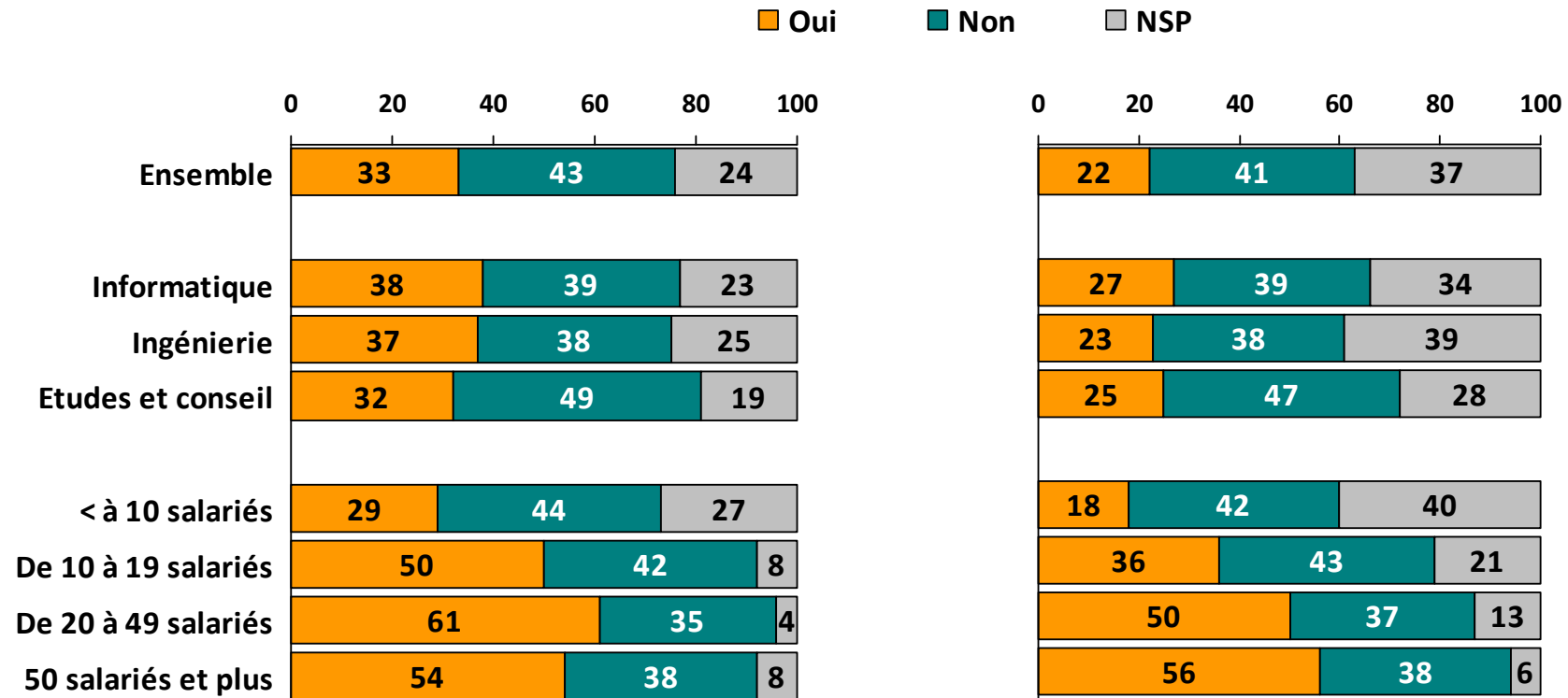


Volet employeur : Seuls les grandes entreprises perçoivent des difficultés de recrutement sur les cadres et les managers

Q42. Aujourd'hui, votre entreprise rencontre-t-elle des difficultés de recrutement sur les postes...? (%)

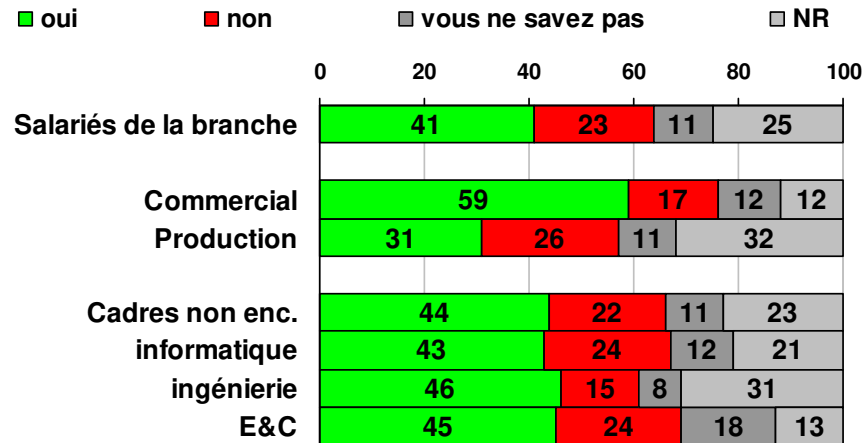
De cadres sans fonction managériale

De managers

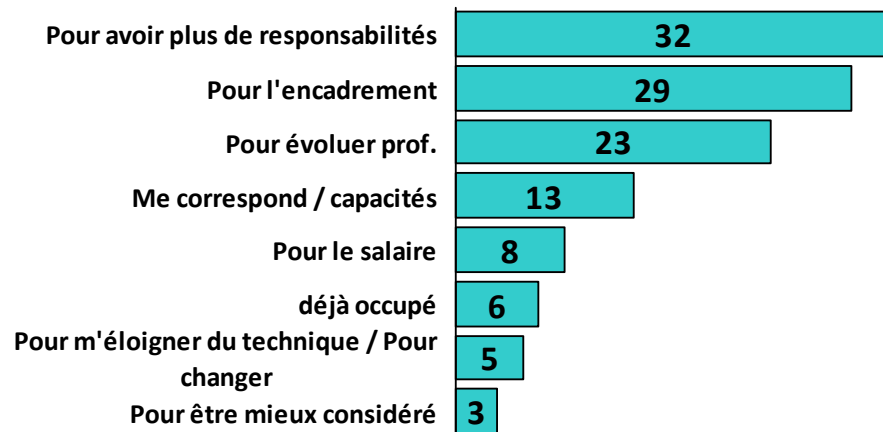


Volet salarié : manager, une position attractive ?

Q54. [aux non managers] Seriez-vous intéressé par un poste de manager ? (%)



Q55. Pour quelles raisons seriez-vous intéressé par un poste de manager ? (% question ouverte)



41% des non managers seraient intéressés par un poste de manager (44% des cadres actuellement non encadrant).

Les deux raisons principales qui font qu'on ait envie de manager ou au contraire qu'on rejette cette possibilité tiennent :

- 1- au souhait d'avoir plus de responsabilités
- 2- à l'envie ou non / plaisir ou non de manager

Q56. Pour quelle raison ne seriez-vous pas intéressé par un poste de manager ? (% question ouverte)

