



OBSERVATOIRE DE L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS EN OCCITANIE



AVANÇONS *collectif*



Sommaire

POURQUOI UN BAROMÈTRE SUR L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS ?	4
LE RAPPORT AU TRAVAIL DES SALARIÉS D'OCCITANIE	6
LA RELATION DU SALARIÉ AVEC L'ENTREPRISE ET LE MANAGEMENT	8
L'ENGAGEMENT DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE	10
L'ENTREPRISE LIEU ET ACTEUR DE LA SANTÉ DES SALARIÉS ?	12
OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'OBSERVATOIRE	14



OCCITANIE : OBSERVATOIRE DE L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS.

POURQUOI UN BAROMÈTRE SUR L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS ?

Perte de sens, désengagement, grande démission, rapport des jeunes générations au travail. Ces items ont été maintes fois commentés post-Covid. Mais qu'en est-il réellement et spécifiquement au sein des entreprises de la région Occitanie ?

Harmonie Mutuelle, acteur majeur de protection sociale au sein des entreprises, est devenue en 2021 Entreprise à Mission. Quatre objectifs découlent de sa raison d'être dont celui « **d'améliorer la santé des salariés au sein des entreprises** ». À l'heure où personne ne peut plus ignorer que les évolutions de la société ont un impact direct ou indirect sur la santé (modifications diététiques, changements environnementaux, conditions de travail ou d'habitat, ...), l'entreprise est plus que jamais un territoire de santé. Elle influe en effet sur la santé de tous les actifs, salariés ou dirigeants. La volonté d'Harmonie Mutuelle est de protéger et valoriser le potentiel humain de ses 9 200 entreprises clientes en Occitanie.

Consciente que l'engagement des salariés à l'égard de leur entreprise influe sur la satisfaction des clients, la fidélisation des talents, le turnover, le taux d'absentéisme et, in fine sur la performance de l'entreprise, la direction régionale d'Harmonie Mutuelle a fait appel à People Vox pour identifier les attentes de la population active en Occitanie, les facteurs d'engagement, les attentes à l'égard de leur employeur, leur rapport au travail ou encore leur projection de carrière.

*« Connaître l'état d'esprit et les principales attentes des actifs, connaître les attentes de chaque catégorie de personnes nous permet d'identifier les besoins majeurs de notre région, de les comprendre et de contribuer à apporter des solutions pérennes, au plus proche des besoins et des spécificités du territoire occitan. C'est l'objectif recherché par notre « **Observatoire de l'engagement des salariés en Occitanie** » réalisé avec le soutien de People Vox. »*



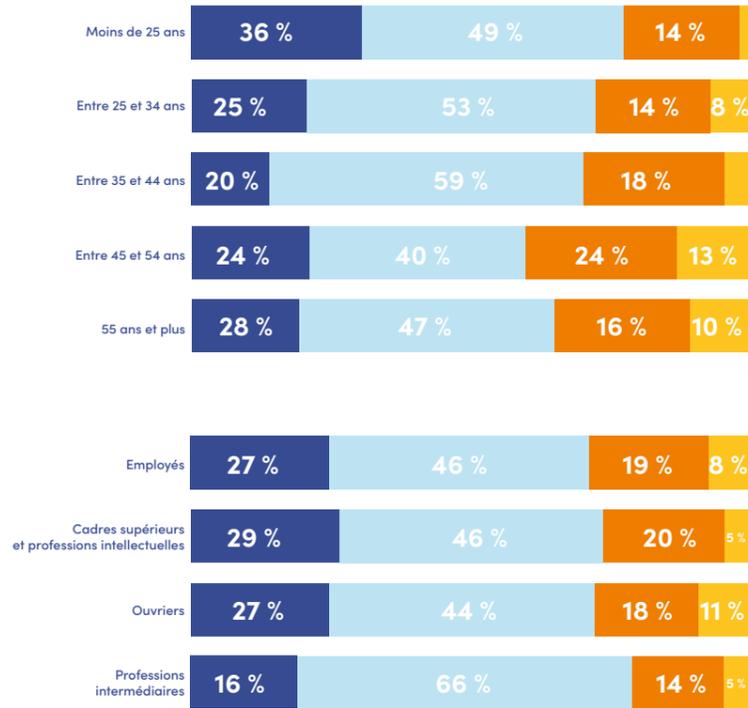
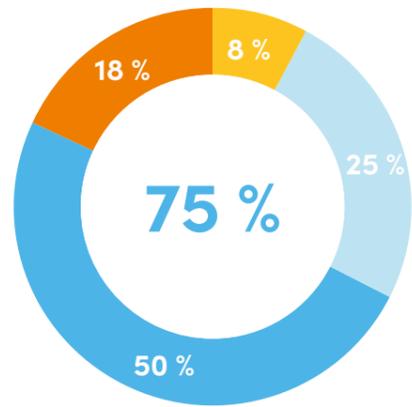
Frédéric Malfilatre,
Directeur Harmonie Mutuelle - région Occitanie

LE RAPPORT AU TRAVAIL DES SALARIÉS D'OCCITANIE

En Occitanie, le constat est plutôt bon ! Dans la région, tous secteurs d'activités confondus, les salariés ont un rapport globalement positif sur leur travail et leur entreprise.

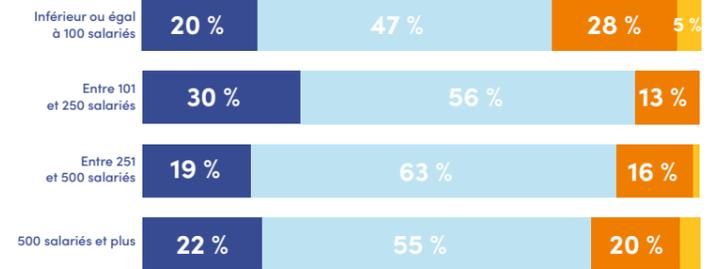
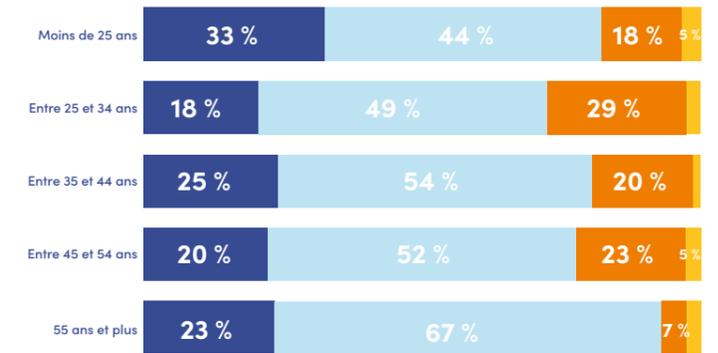
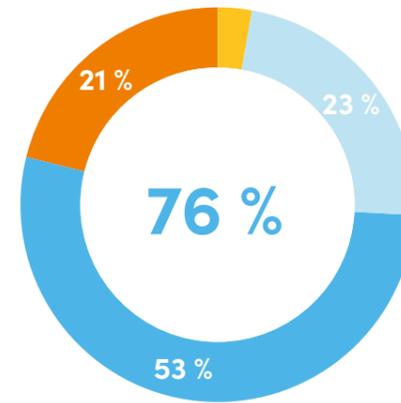
► Vous sentez-vous épanoui(e) dans votre travail ?

Benchmark National
71%



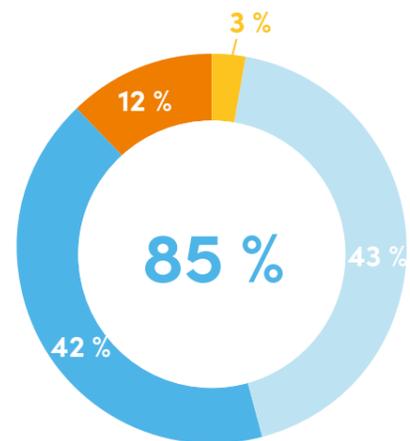
■ Oui tout à fait - ■ Plutôt oui - ■ Plutôt non - ■ Non pas du tout

► Êtes-vous globalement satisfait(e) de votre équilibre vie professionnelle - vie personnelle ?



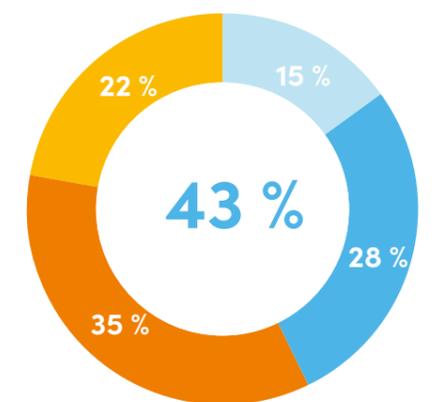
■ Oui tout à fait - ■ Plutôt oui - ■ Plutôt non - ■ Non pas du tout

► Diriez-vous que le contexte actuel (économique, politique et social) est une source d'inquiétudes pour vous (inflation, baisse de pouvoir d'achat, augmentation du prix de l'énergie...) ?



■ Oui tout à fait - ■ Plutôt oui - ■ Plutôt non - ■ Non pas du tout

► Au cours des 12 mois passés, vous êtes-vous déjà dit que vous étiez trop stressé(e) au travail ou que vous alliez craquer ?



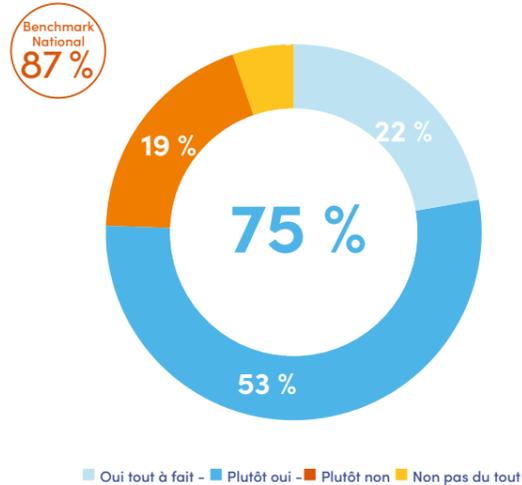
■ Oui tout à fait - ■ Plutôt oui - ■ Plutôt non - ■ Non pas du tout



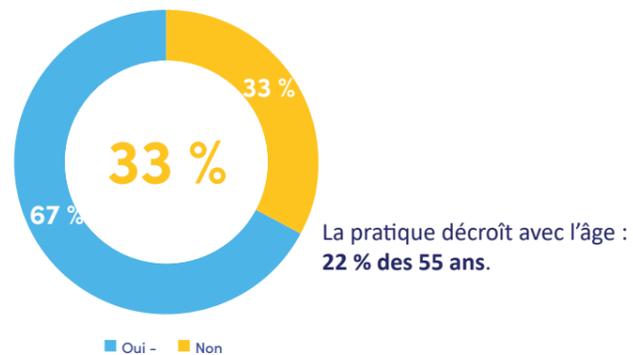
LA RELATION DU SALARIÉ AVEC L'ENTREPRISE ET LE MANAGEMENT

Le management directif, 1^{er} mode de management pratiqué en Occitanie pour **35 % des salariés consultés.**

➤ Diriez-vous que votre entreprise est une entreprise où il fait bon travailler ?

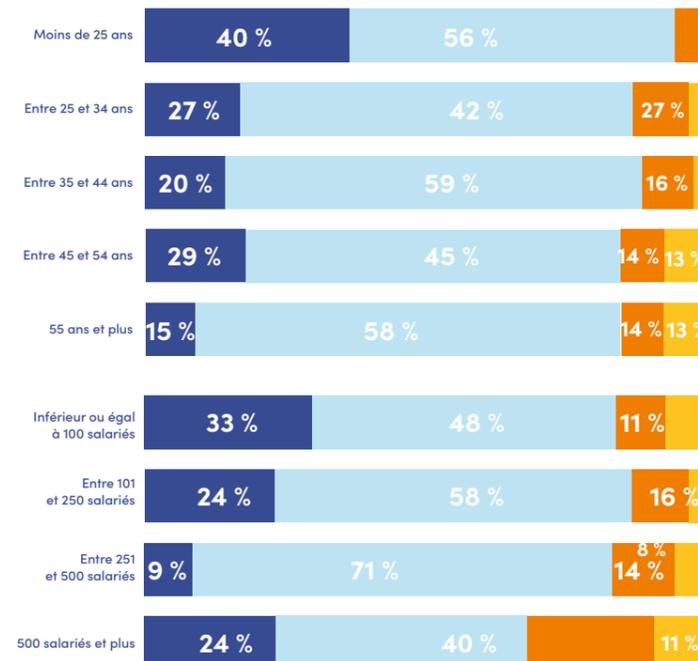
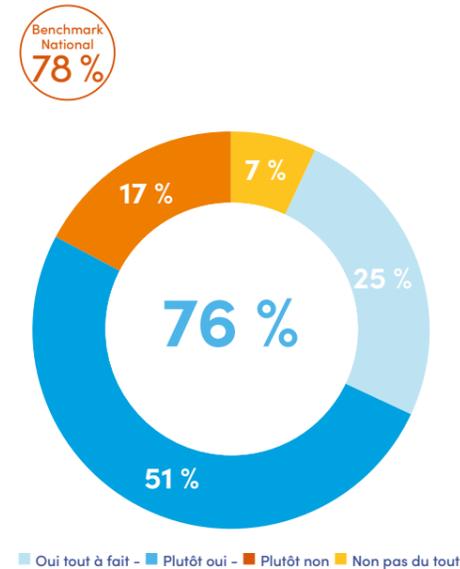


➤ Pratiquez-vous le télétravail ?
1 salarié sur 3 pratique le télétravail (score de 43 % dans les grandes entreprises).



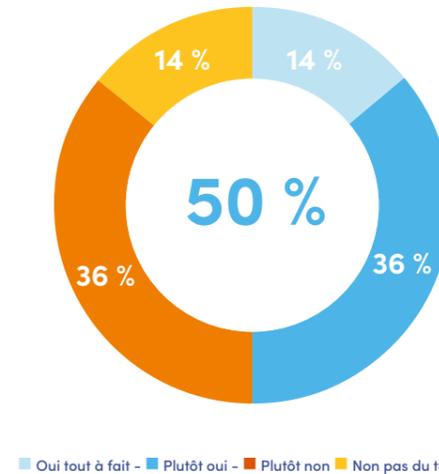
74 % des salariés non concernés par la « grande démission », disent que leur manager joue un rôle déterminant dans leur engagement dans leur travail actuel.
85 % pour les moins de 25 ans.

➤ Avez-vous une bonne perception de l'équipe de direction de votre entreprise ?



76 % des salariés trouvent que leur charge de travail est compatible avec leur temps de travail.

➤ Avez-vous le sentiment que votre entreprise est en pleine transformation ?

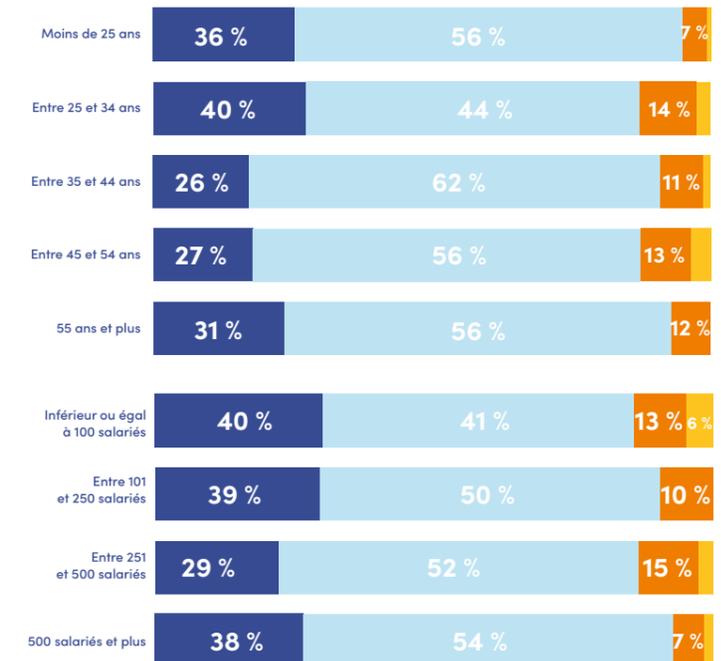
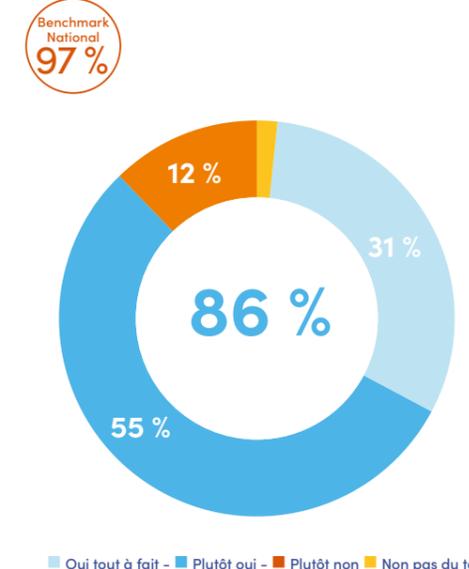


81 % se sentent aligné(e)s avec les valeurs portées par leur entreprise.
98 % pour les moins de 25 ans.

Benchmark National **88 %**

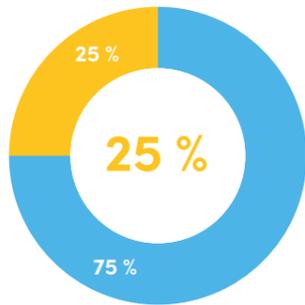
72 % ont le sentiment d'être bien informé(e)s et accompagné(e)s sur cette (ces) transformations en cours.

➤ Est-ce important pour vous que votre entreprise et ses parties prenantes (salariés, fournisseurs, clients) soient engagées pour un impact environnemental positif ?



L'ENGAGEMENT DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE

► On parle d'un phénomène de « grande démission », voire de « démission silencieuse » qui se propage dans les entreprises en France, caractérisé par des collaborateurs moins investis dans leur travail. Diriez-vous que :



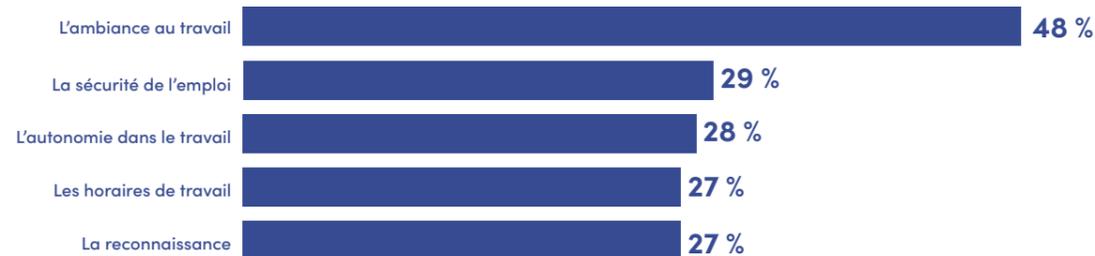
- Vous ne vous sentez pas concerné(e) par ce phénomène car vous êtes actuellement toujours investi(e)/engagé(e) dans votre travail.
- Vous vous sentez concerné(e) par ce phénomène car vous êtes actuellement moins investi(e) qu'avant, démotivé(e).

32 %

des femmes se sentent concernées contre 17 % des hommes.

29 %
des ouvriers se sentent concernés comme 29 % des salariés d'entreprises de 500 salariés et plus.
26 % des cadres

► A part la rémunération, quels sont les principaux facteurs d'engagement dans votre travail aujourd'hui ?



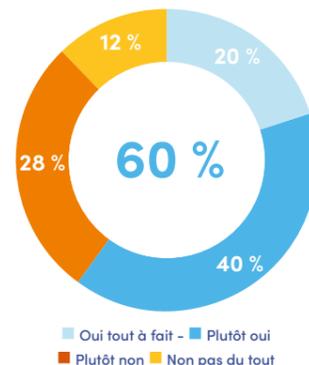
► Pour les salariés concernés par la « grande démission », diriez-vous que votre manager joue un rôle déterminant dans votre désengagement dans votre travail actuel ?

36 %

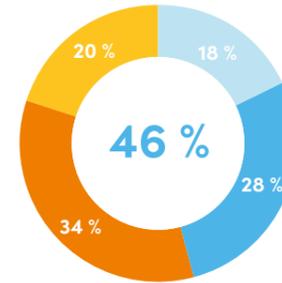
des salariés trouvent que leur manager n'a pas changé ses pratiques depuis la généralisation du télétravail.

42 % des salariés de 25 à 34 ans.

Le manager de proximité apparaît comme le maillon essentiel mais sensible des transformations sociétales dans les entreprises.



► Votre travail a de moins en moins de sens.



72 %

des salariés de moins de 25 ans trouvent que leur travail a moins de sens pour 45 % des 55 ans et plus.

■ Oui tout à fait ■ Plutôt oui ■ Plutôt non ■ Non pas du tout

► Seriez-vous prêt(e) à mettre votre travail en second plan pour privilégier votre vie personnelle ?

47 %

des salariés seraient prêts à travailler et gagner moins pour vivre mieux dont 59 % des salariés de moins de 34 ans.

71 %

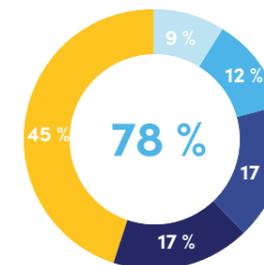
des salariés de moins de 25 ans sont prêts à mettre son travail en second plan. 56 % des salariés de 55 ans et plus.



78 % des salariés sont optimistes quant à leur avenir professionnel sur les 2 ans à venir dont 89 % des moins de 25 ans, 83 % des 25-34 ans. Malgré un indicateur en perte de 8 points par rapport à la moyenne, les 55 ans et plus affichent 70 % d'optimisme sur leur avenir.

► Avez-vous un projet de mobilité externe, de changement professionnel ?

- Immédiat.
- A court terme (dans les 6 mois).
- A moyen terme (dans les 6 à 24 mois).
- A long terme (dans 2 ans et plus).
- Aucun, vous souhaitez rester dans votre entreprise.



87 %

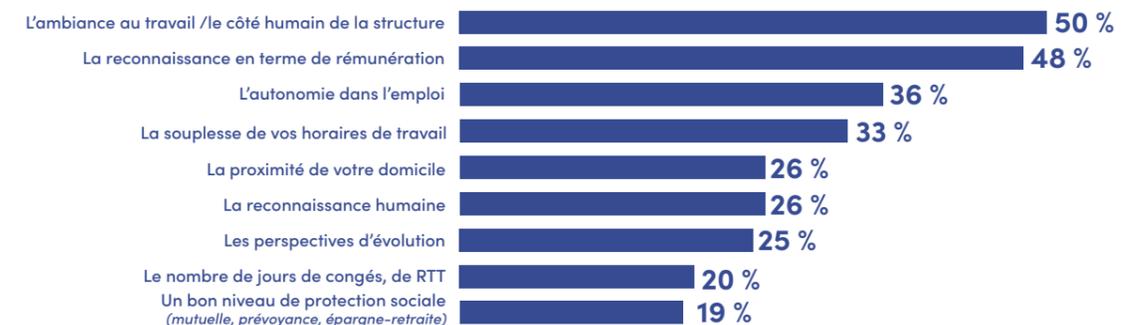
des salariés de moins de 25 ans ont un projet de mobilité à plus ou moins long terme. 50 % pour un projet dans les 6 mois.

Pour les salariés de 25-34 ans, 26 % à plus ou moins court terme, 64 % dans les deux ans.

70 %

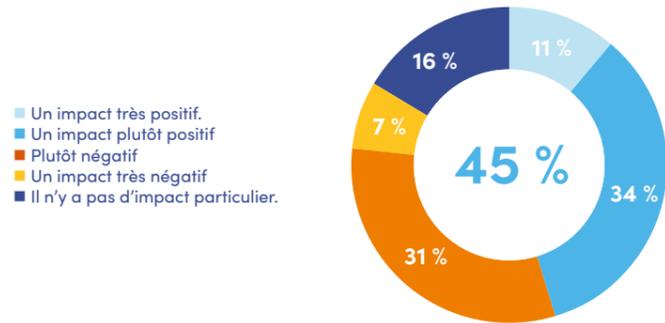
des salariés de 55 ans et plus ne comptent pas changer d'entreprise.

► Pour une prochaine candidature, quels seraient vos critères de choix de votre future entreprise ?



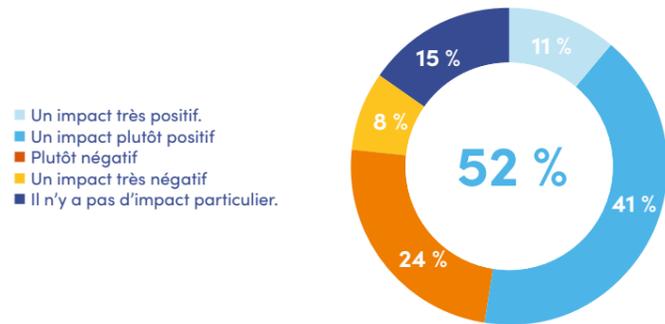
L'ENTREPRISE LIEU ET ACTEUR DE LA SANTÉ DES SALARIÉS

➤ Selon vous, quel impact a votre travail sur votre santé physique ?



43 % des cadres supérieurs et professions intellectuelles trouvent à leur travail un impact négatif.

➤ Selon vous, quel impact a votre travail sur votre santé mentale ?



32 % des 25-34 ans trouvent à leur travail un impact plutôt négatif.

➤ Si votre travail a un impact négatif sur votre santé physique et/ou mentale, dans quelle situation vous trouvez-vous ?

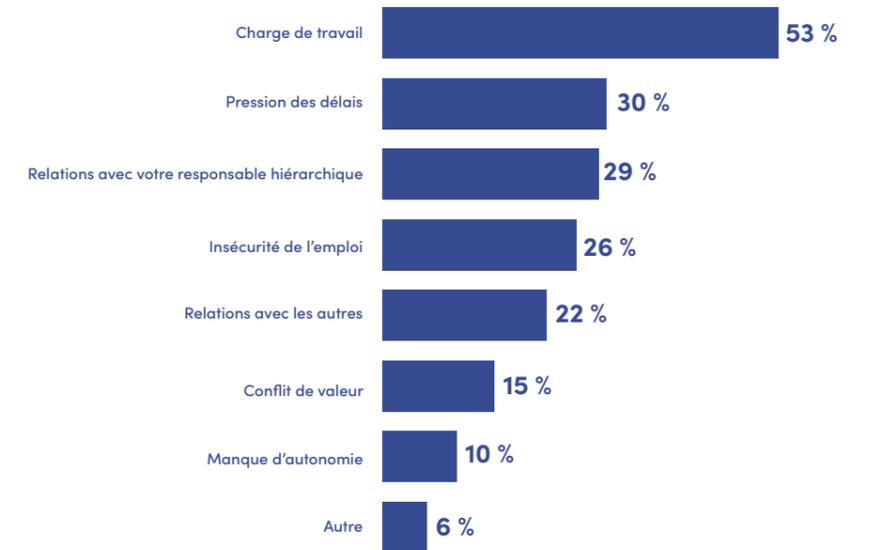


21 % des salariés se sentent épuisés dans leur travail en ce moment.

54 % des salariés disent que leur entreprise n'est pas attentive à leur santé.

Les pistes à analyser en premier lieu sont l'amélioration du management de proximité 43 %, l'amélioration des conditions de travail 41 % et proposer des actions de prévention 36 %.

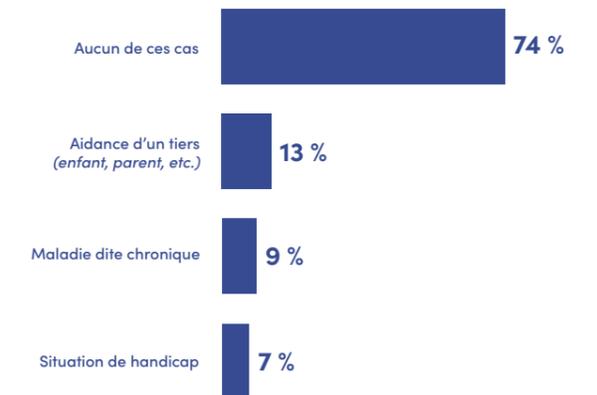
➤ Pour les salariés au bord de la rupture, quels sont vos principaux facteurs de stress ?



68 % des salariés de moins de 25 ans se sont sentis au bord de la rupture ces 12 derniers mois contre 35 % des 55 ans et plus.

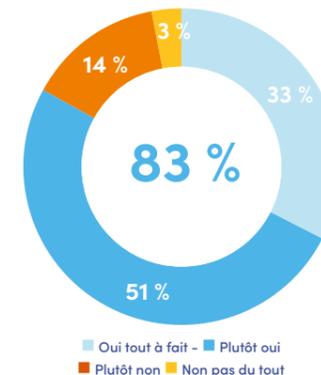
78 % des salariés accordent de l'importance à la protection sociale proposée par leur employeur (mutuelle, prévoyance en cas de coup dur, préparation à la retraite...). Cette importance est plus marquée, chez les **ouvriers et les professions intermédiaires** avec respectivement **81 % et 82 %**, ainsi que les **jeunes de moins de 25 ans avec 86 %**.

➤ Êtes-vous dans une des situations personnelles suivantes ?



68 % des salariés concernés par ces situations estiment que leur entreprise ne les accompagne pas.

➤ Pensez-vous que les entreprises doivent se saisir de ce sujet et proposer une politique RH adaptée ?



Dont **86 %** des salariés de moins de 25 ans pensent que les entreprises doivent avoir une politique RH adaptée. *93 % des salariés entre 35-44 ans.*

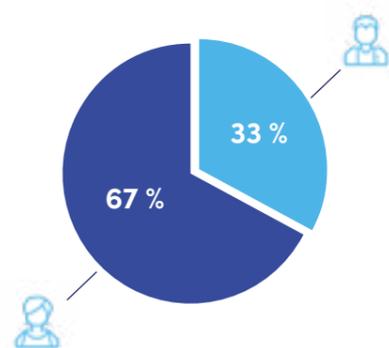
OBJECTIFS ET DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

Cet observatoire a été réalisé par People Vox, à l'aide d'une enquête en ligne réalisée du 30 mai au 6 juin 2023 sur un échantillon de 721 répondants âgés de 15 à 65 ans travaillant en région Occitanie. Les objectifs de cette enquête sont d'identifier les attentes de la population active en Occitanie, les facteurs d'engagement, les attentes à l'égard de leur employeur, leur rapport au travail, leur projection de carrière ainsi que de connaître l'état d'esprit et les principales attentes des actifs, connaître les attentes/frustrations de chaque catégorie de personnes.

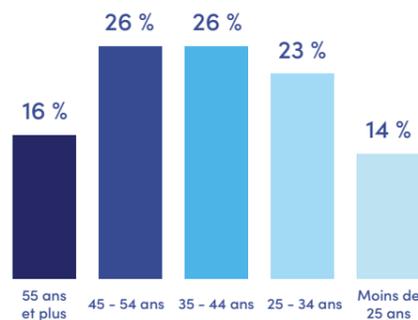
À l'issue de l'enquête, People Vox a appliqué un redressement statistique à l'échantillon de répondants pour en assurer la représentativité. Ce redressement a été effectué sur les critères de : sexe (homme et femme), âge (moins de 25 ans, 25-34 ans, 34-44 ans, 45-54 ans et 55 ans et plus), et catégorie socioprofessionnelles (cadres et professions intellectuelles supérieures, employés, ouvriers, professions intermédiaires).

Les réponses ont été analysées au global et selon le profil des répondants : genre, âge et CSP. D'autres critères qualitatifs ont été intégrés, tels que le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

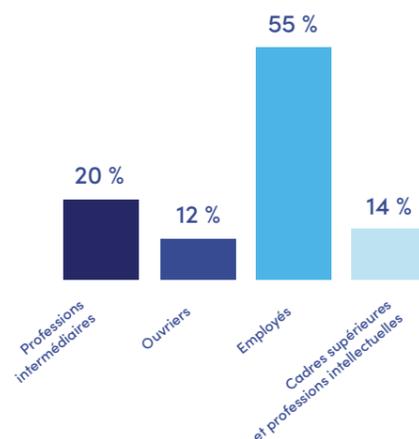
SEXE



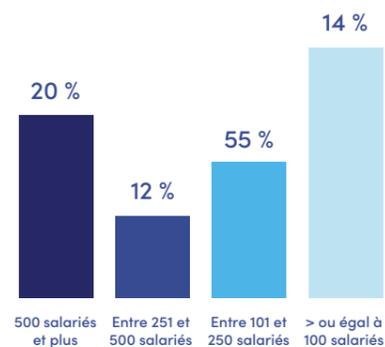
ÂGE



CSP



NOMBRE DE SALARIÉS



Benchmark réalisé par People Vox sur 83 entreprises au total, 33 500 répondants. Les réponses uniquement collectées sur les deux dernières années.





**Harmonie
mutuelle**
GROUPE **vyv**

www.harmonie-mutuelle.fr

AVANÇONS *collectif*

