



Le Baromètre Cadres

Novembre 2007

Méthodologie



Méthodologie

► **L'échantillon interrogé :**

L'échantillon interrogé, représentatif de la population des cadres français, est composé de 1018 personnes. Il a été constitué par extraction aléatoire parmi les cadres au sein de Newpanel, le panel en ligne représentatif d'OpinionWay. L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de secteur d'activité.

Un échantillon complémentaire de 410 militants de la confédération a été interrogé dans des conditions similaires.

L'échantillon a été interrogé entre le 10 et le 19 novembre 2007.

► **Le mode d'interrogation :**

L'échantillon a été interrogé en ligne grâce à l'outil CAWI (computer assisted web interview) développé par OpinionWay. Les personnes interrogées sont invitées par e-mailing à se connecter sur le questionnaire accessible via un lien figurant dans le message de l'e-mail. Les réponses recueillies en ligne sont ensuite traitées et analysées dans la base de données ainsi constituée.

► Conditions de diffusion de l'étude : les résultats de cette étude sont l'entière propriété de la CFE CGC qui peut s'il le souhaite en faire une diffusion totale ou partielle qui sera soumise pour validation à OpinionWay. En outre toute diffusion à des fins de reprise presse devra comporter un encart rappelant que l'étude a été réalisée par OpinionWay, la méthodologie précise (mode de recueil, taille d'échantillon et mode de représentativité) ainsi que les dates de recueil des données.



Résultats



Principaux enseignements

▶ L'amélioration constatée entre novembre 2006 et mars 2007 ne s'est pas confirmée sur la période comprise entre mars et novembre. Les perceptions mesurées sont donc assez comparables à celles que l'on observait en juin et novembre 2006.

Le regain d'optimisme peut-être dû à la perspective d'un impact positif de l'élection présidentielle d'avril sur la situation économique et sociale du pays, des ménages et des entreprises n'a plus cours.

▶ L'évolution la plus sensible par rapport à mars 2007, concerne la perception par les cadres de leur rémunération. C'est moins le système de rémunération qui est remis en cause que le niveau, en valeur et par rapport à des collègues ayant des responsabilités comparables, qui, tout à la fois, suscite du pessimisme quant à l'avenir et de l'insatisfaction à l'égard de la situation présente.

Alors qu'approchent les entretiens de fin d'année et les négociations salariales individuelles et collectives, les attentes des cadres se focalisent sur leur pouvoir d'achat et son évolution. On notera qu'en ceci ils se mettent au diapason de l'ensemble des Français.

▶ Malgré une perception toujours plus satisfaisante des relations avec la direction de l'entreprise (taux le plus haut depuis juin 2001), le sentiment d'information sur l'entreprise (et donc par l'entreprise) est en baisse, tant sur ses résultats que sur sa stratégie ou encore ce que l'entreprise attend de ses cadres. Cette inflexion du sentiment d'information n'a pas d'impact sur la perception de la stratégie de l'entreprise, laquelle est jugée bonne par 7 cadres sur 10.



Principaux enseignements

▶ En revanche, dans un contexte d'insatisfaction salariale, seul 1 cadre sur 2 juge le climat social dans l'entreprise bon. Toutefois, la probabilité ressentie d'un mouvement social au sein de l'entreprise perd un point chez les cadres et 10 chez les militants. Chez ces derniers, c'est le deuxième taux le plus bas que l'on ait pu mesurer, ce qui le place au niveau de celui des cadres. Le potentiel de mobilisation est aussi à la baisse depuis mars 2007, mais aussi et surtout depuis juin 2001. En cas de mobilisation, c'est la grève qui remporte le plus d'intention de participation, indice d'une concentration du potentiel de mobilisation sur les salariés les plus résolus.

La confiance accordée aux organisations syndicales, délégués du personnel, avocat ou tribunal des prud'hommes est toujours très mitigée. Les cadres continuent s'en remettre *a priori* plus volontiers à eux mêmes pour défendre leurs droits dans l'entreprise.

▶ Enfin, les cadres restent fiers de leur identité (de cadres et de salariés de leurs entreprises respectives).



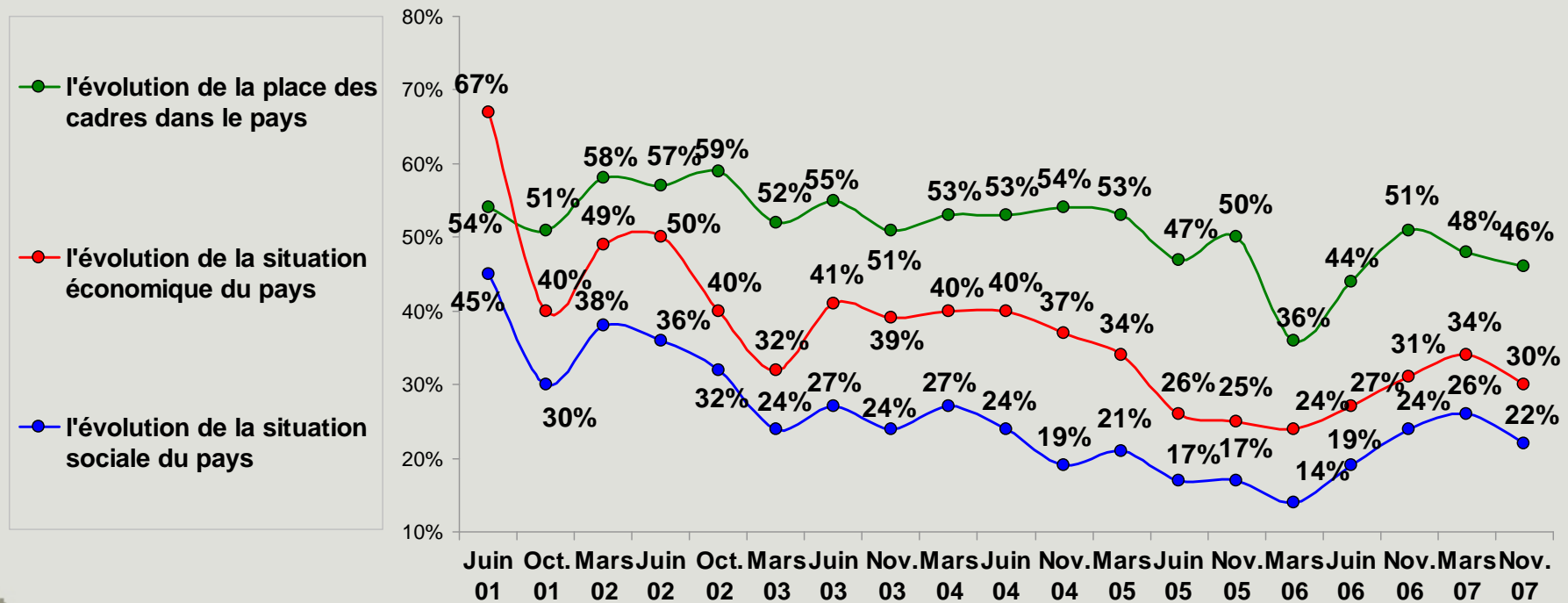
Questions barométriques



Optimisme macro économique

Q : Êtes-vous très optimiste, plutôt optimiste, plutôt pessimiste ou très pessimiste quand vous pensez à ... ?

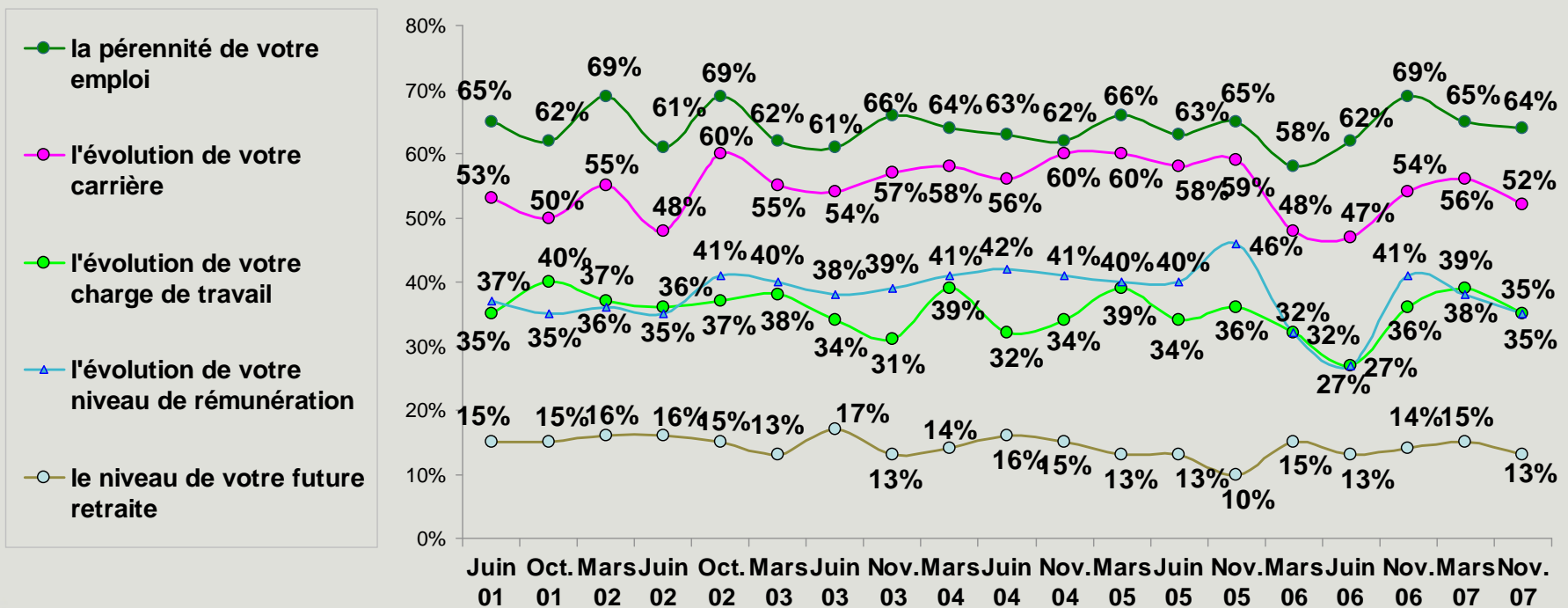
Cadres
Sous total « optimiste »



Optimisme micro économique

Q : Êtes-vous très optimiste, plutôt optimiste, plutôt pessimiste ou très pessimiste quand vous pensez à ... ?

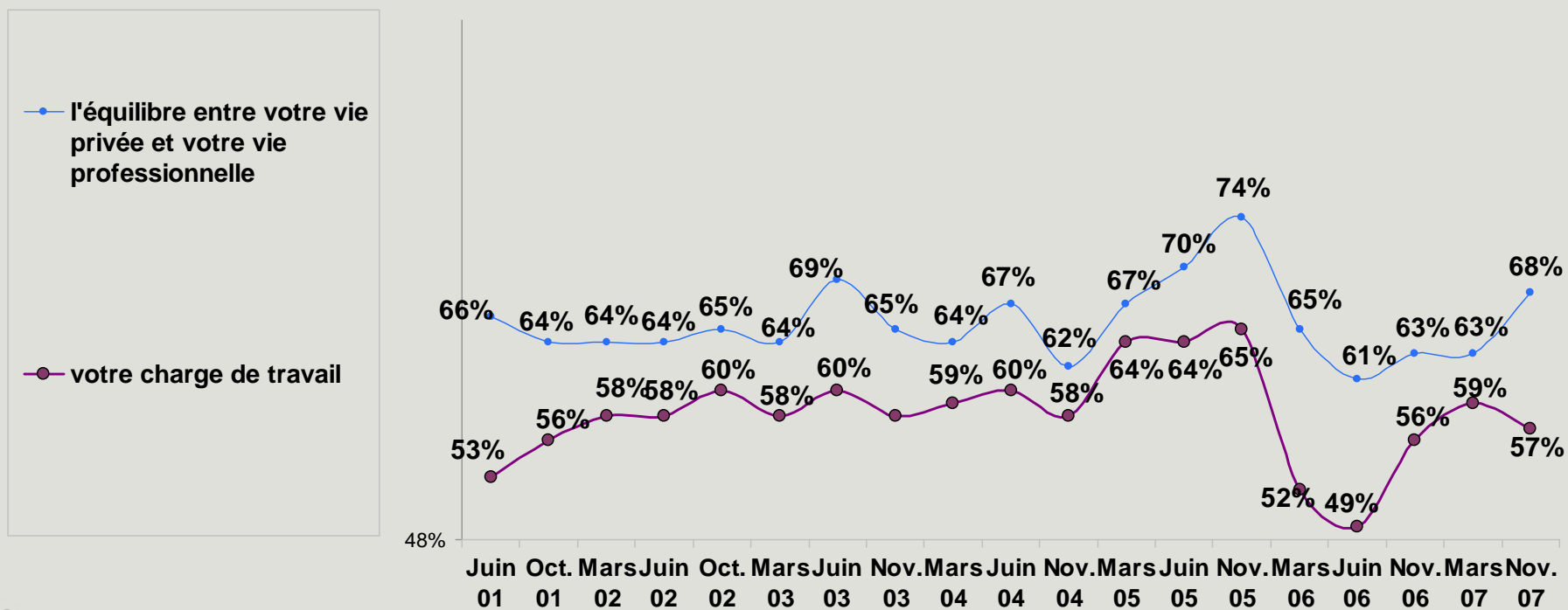
Cadres
Sous total « optimiste »



Satisfaction professionnelle

Q : Êtes-vous très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout satisfait de ... ?

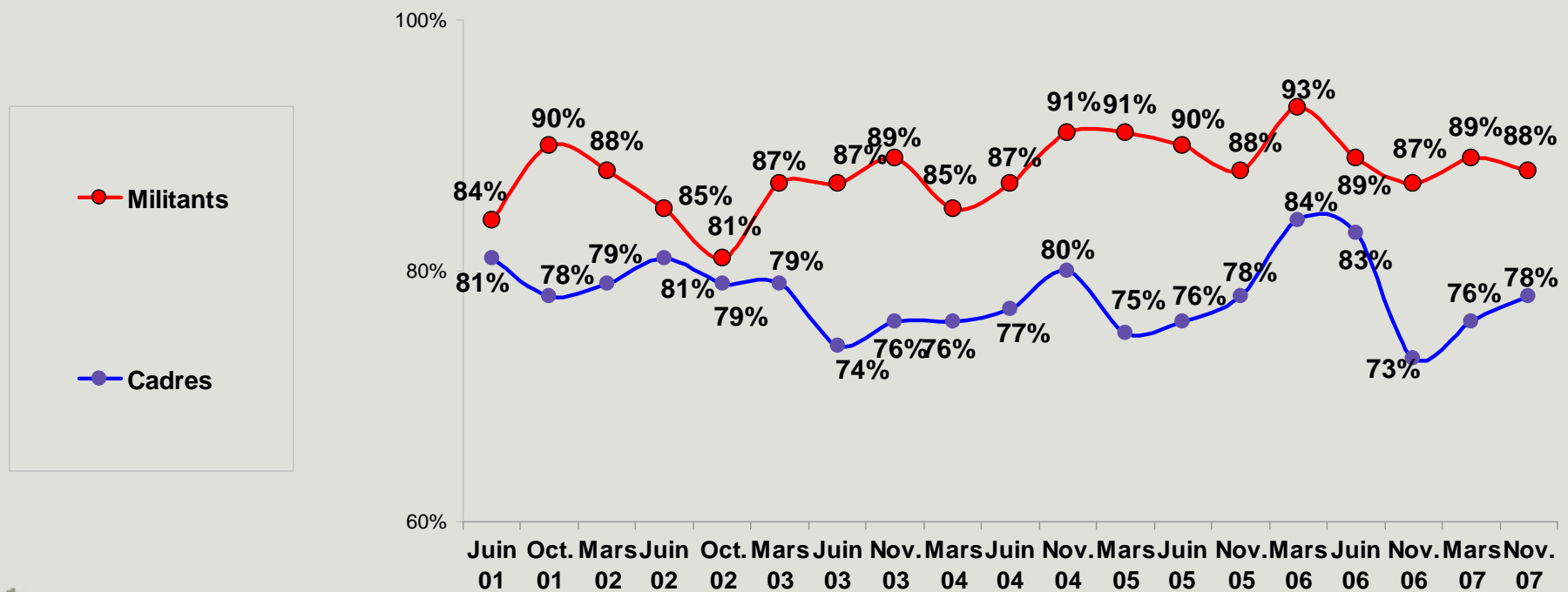
Cadres
Sous total «satisfait»



Alourdissement de la charge de travail

Q : Avez-vous le sentiment que, par rapport à il y a quelques années, la charge de travail dans votre entreprise pour des cadres comme vous est aujourd'hui

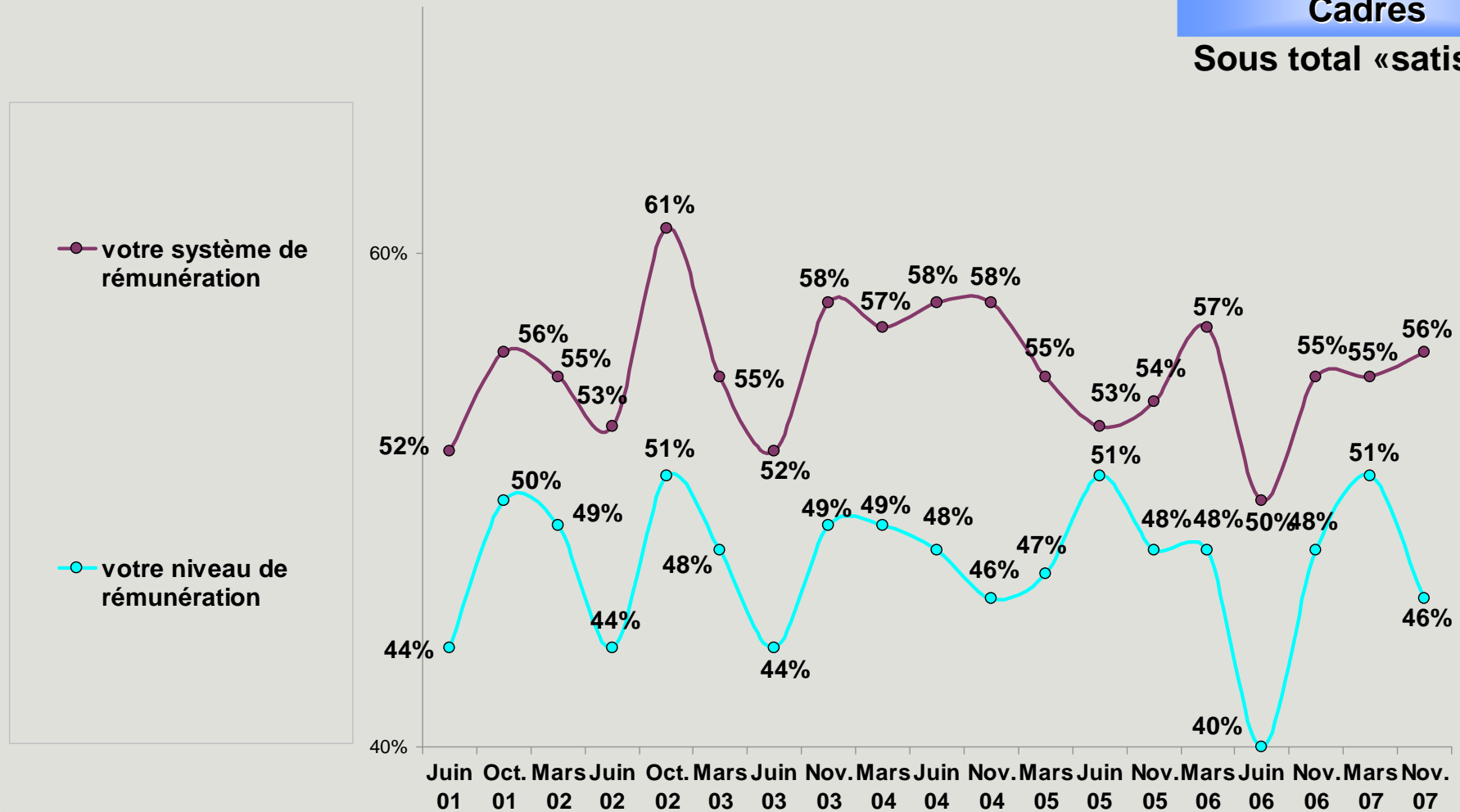
Total «plus lourde»



Satisfaction à l'égard des rémunérations

Q : Êtes-vous très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout satisfait de ... ?

Cadres
Sous total «satisfait»

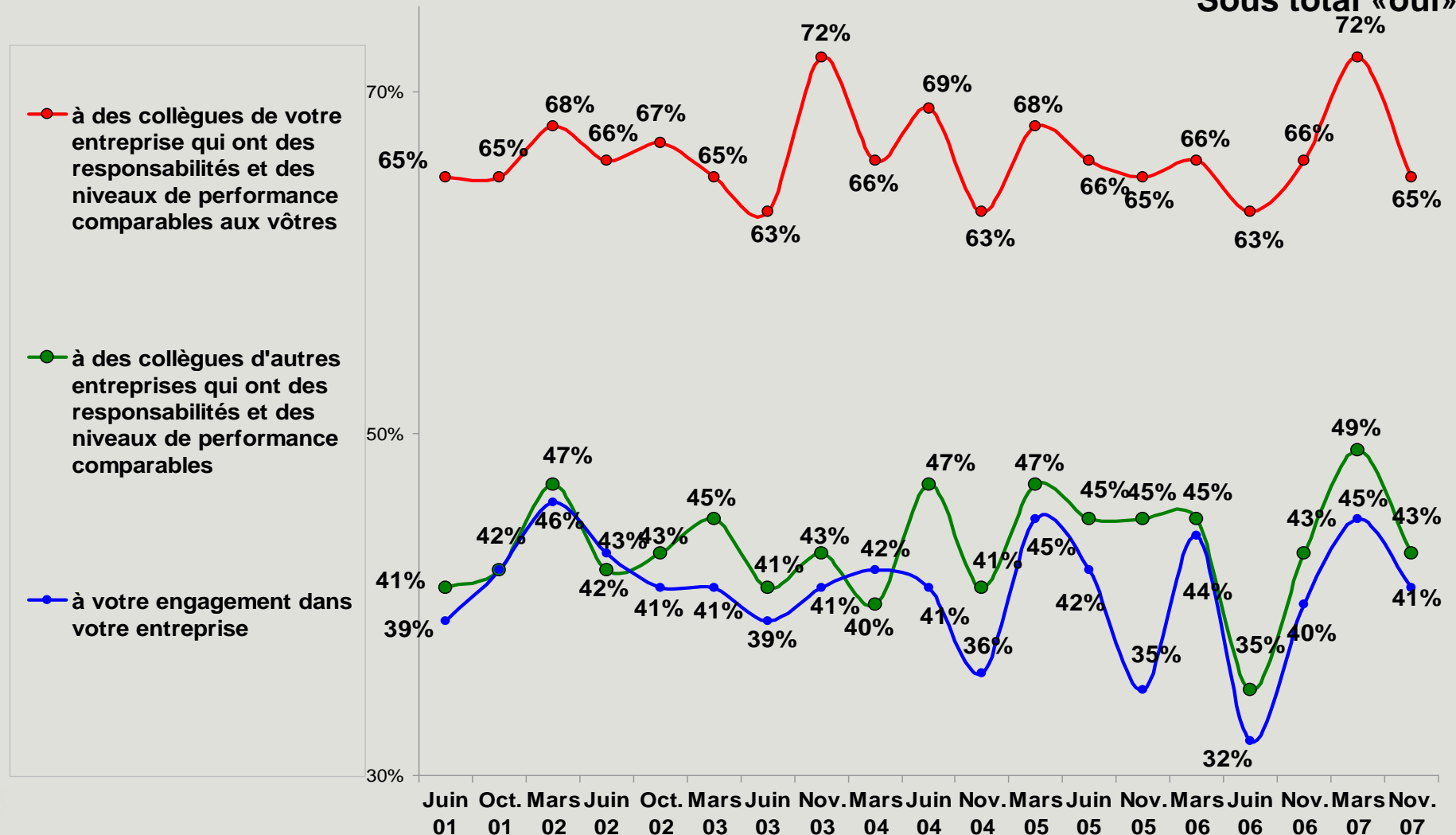


Sentiment d'équité de la rémunération

Q : Avez-vous le sentiment d'être rémunéré de façon équitable par rapport

Cadres

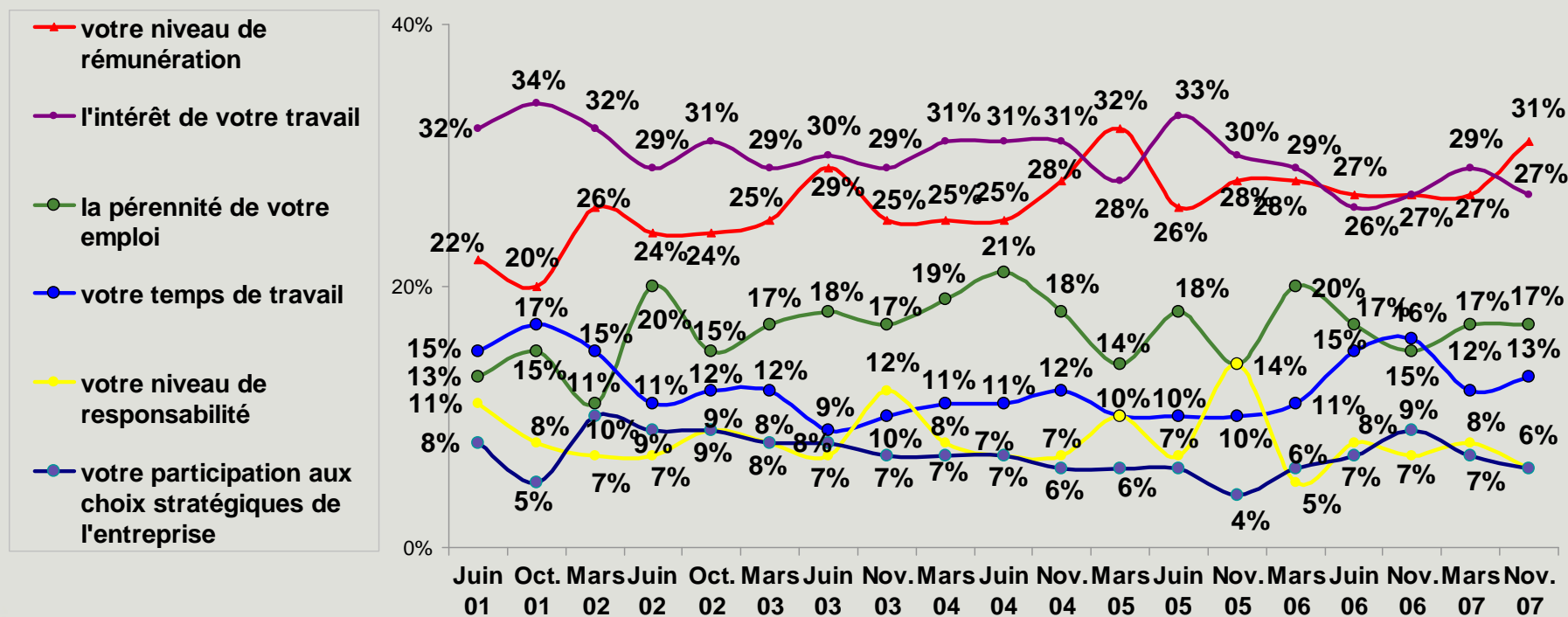
Sous total «oui»



Préoccupations professionnelles

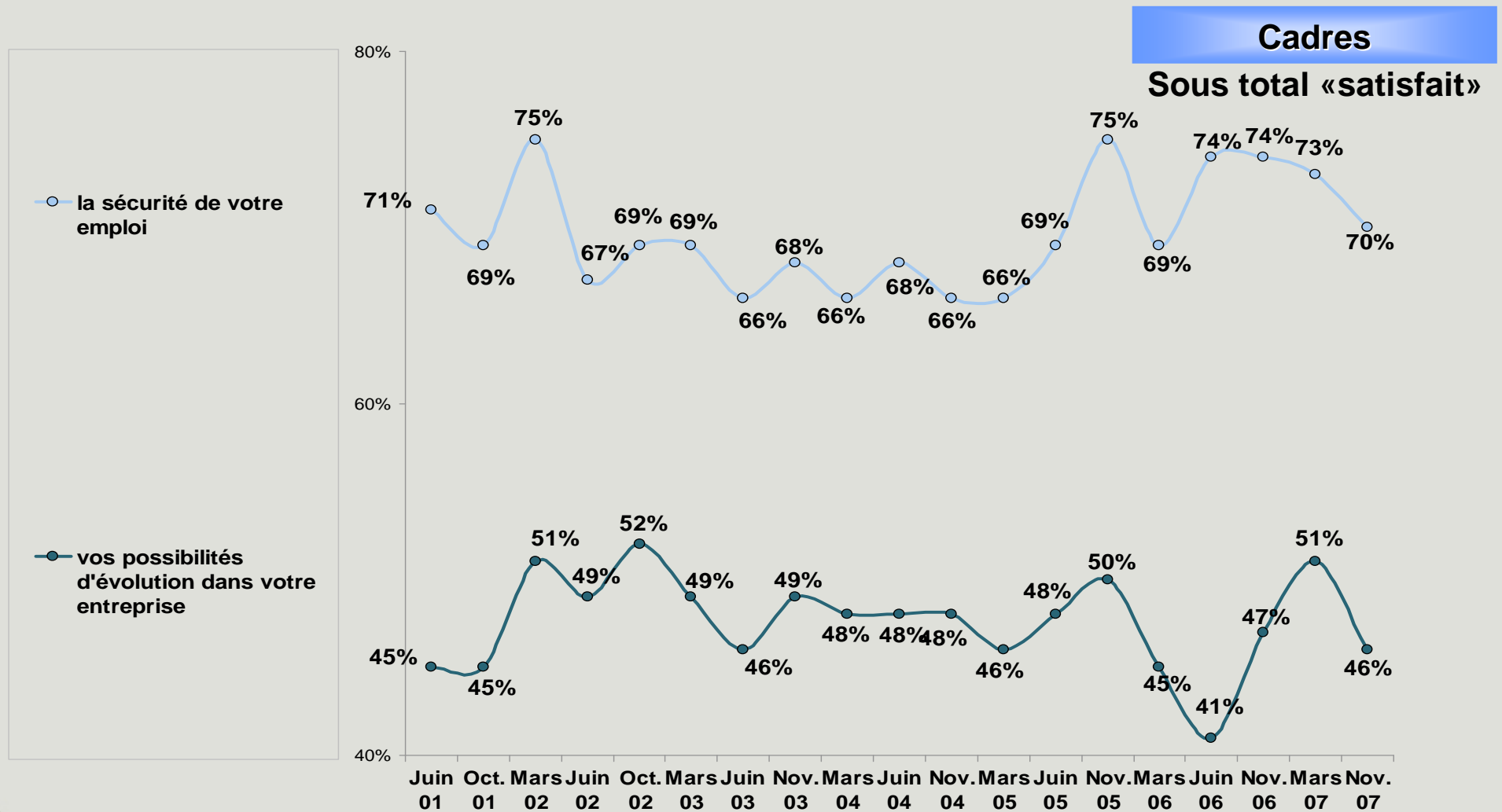
Q : Quelle est aujourd'hui votre principale préoccupation professionnelle ?

Cadres



Satisfaction à l'égard de son avenir professionnel

Q : Êtes-vous très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout satisfait de ... ?

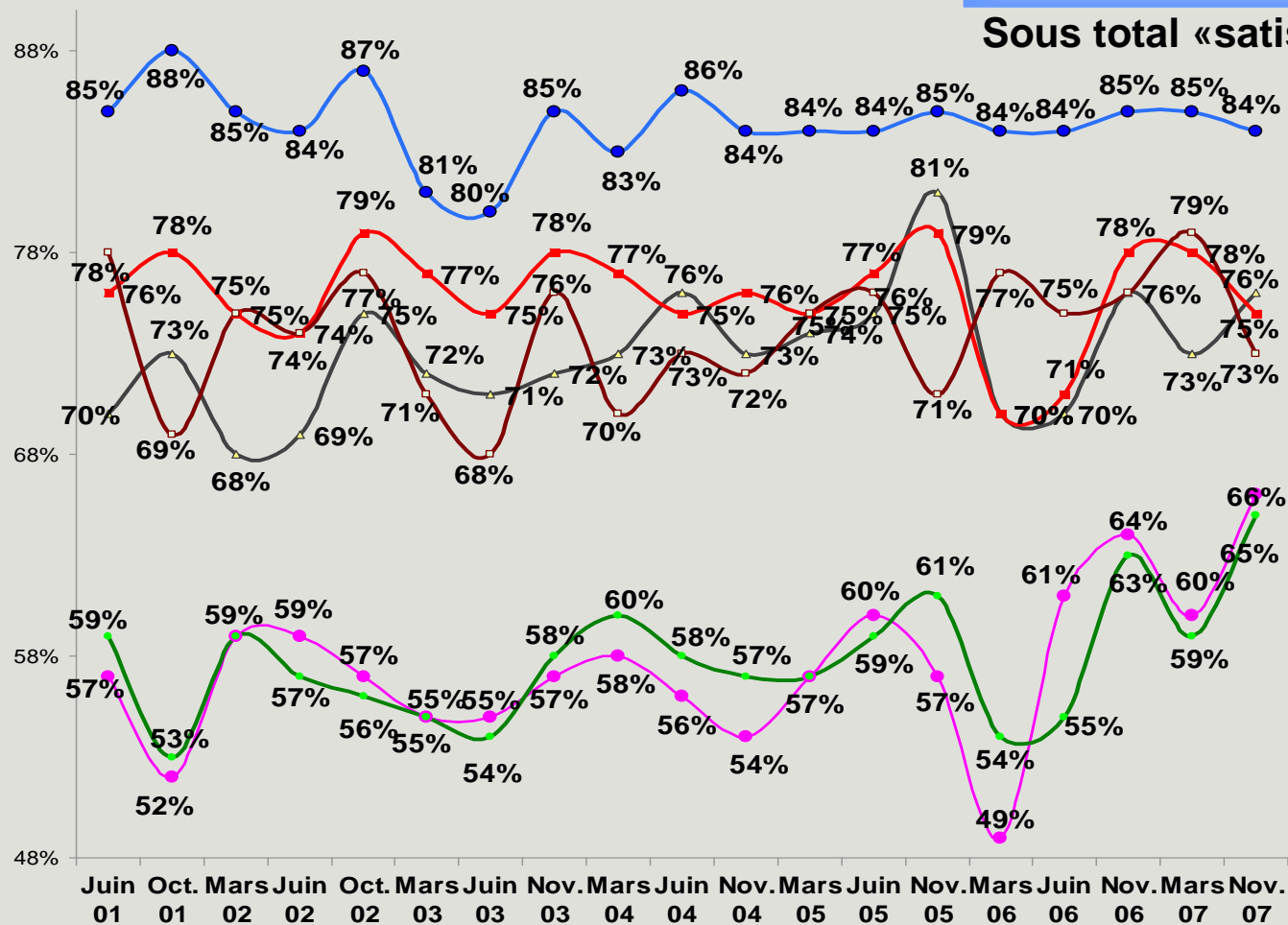
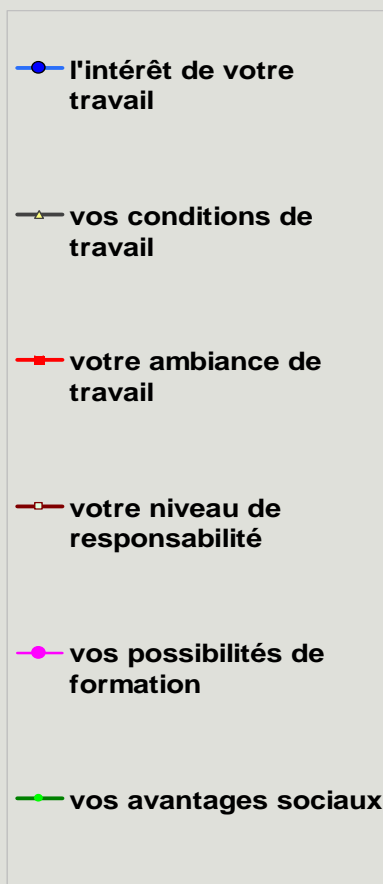


Satisfaction professionnelle

Q : Êtes-vous très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout satisfait de ... ?

Cadres

Sous total «satisfait»

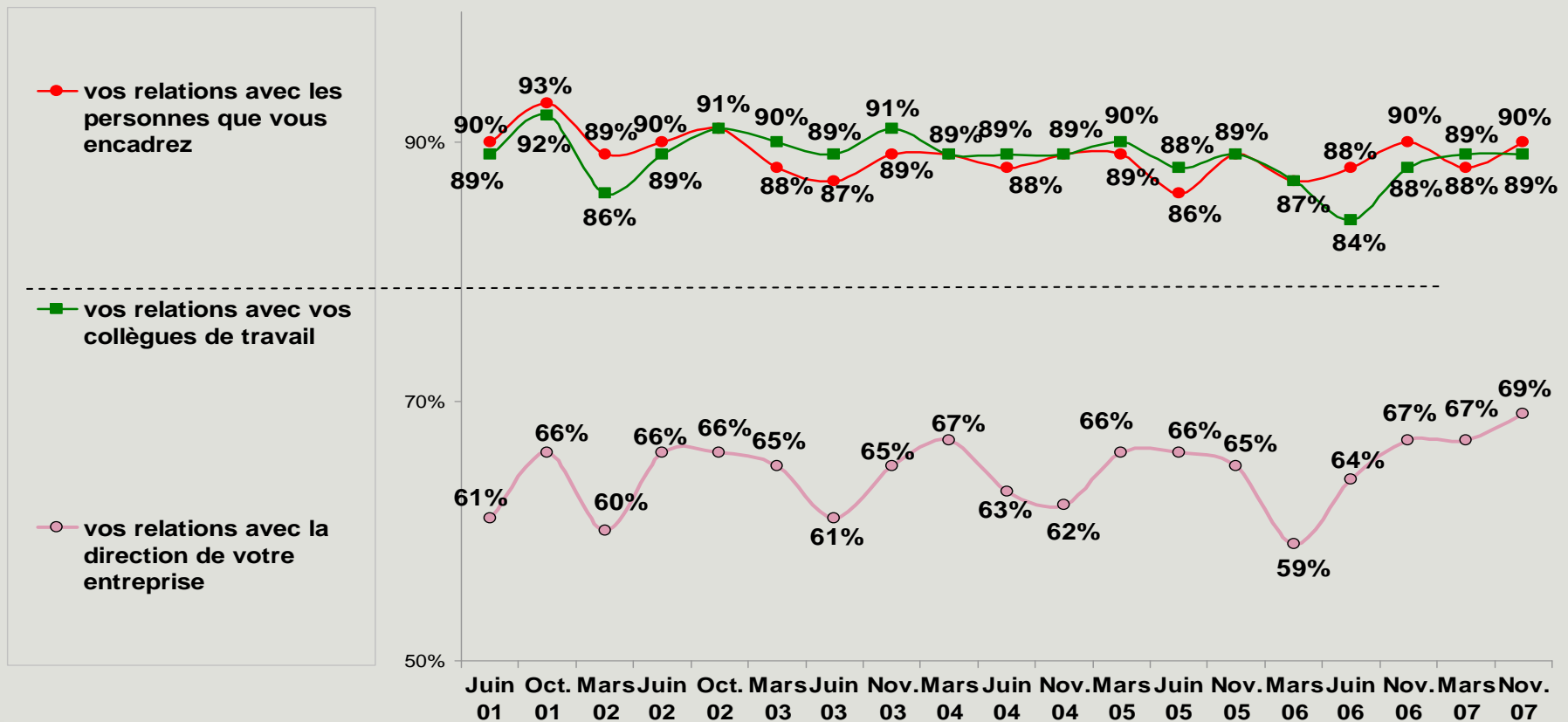


Satisfaction à l'égard des relations professionnelles

Q : Êtes-vous très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout satisfait de ... ?

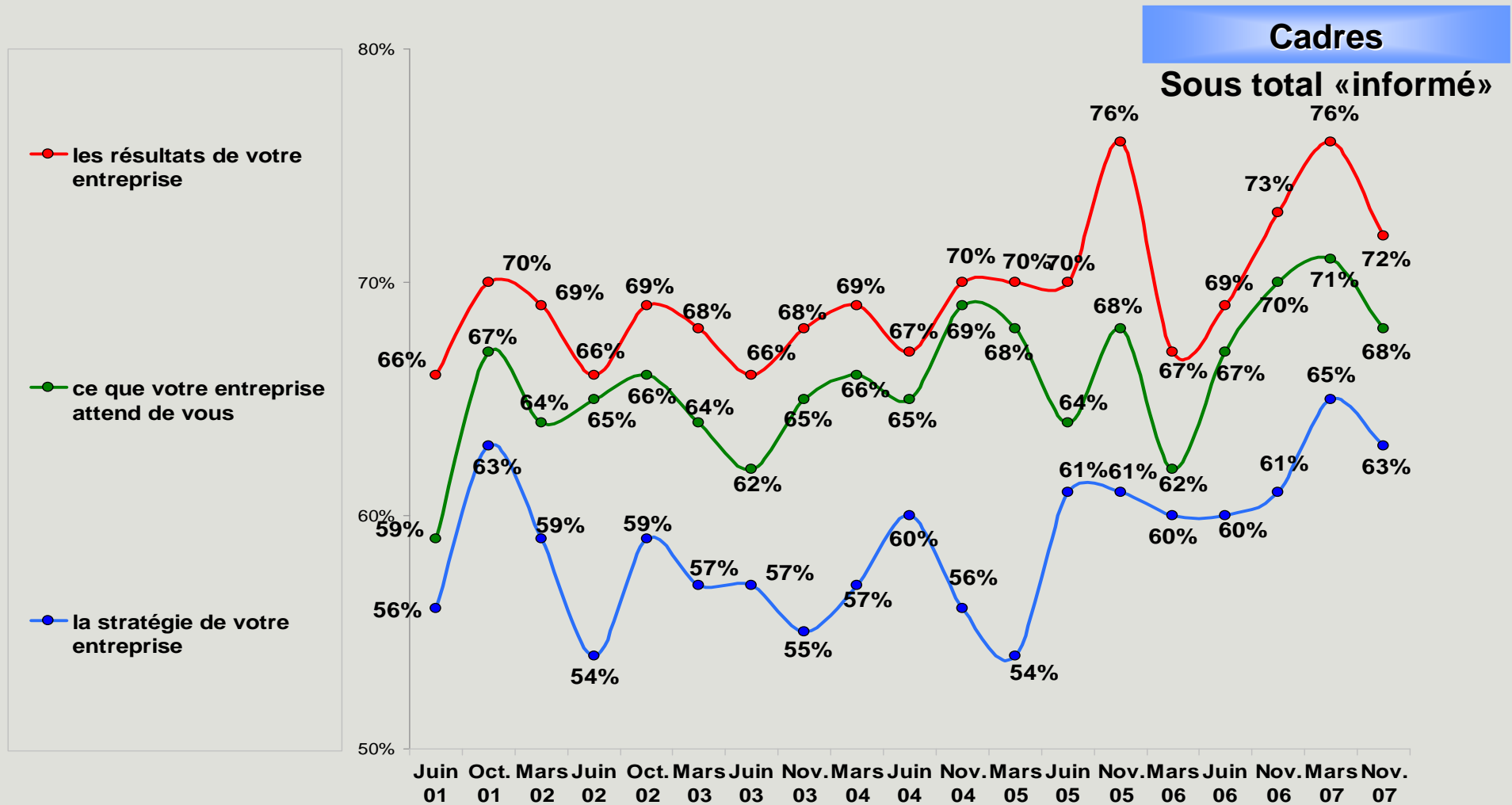
Cadres

Sous total «satisfait»



Sentiment d'information sur l'entreprise

Q : Diriez-vous que vous êtes très, plutôt bien, plutôt mal, mal ou très mal informé sur ... ?

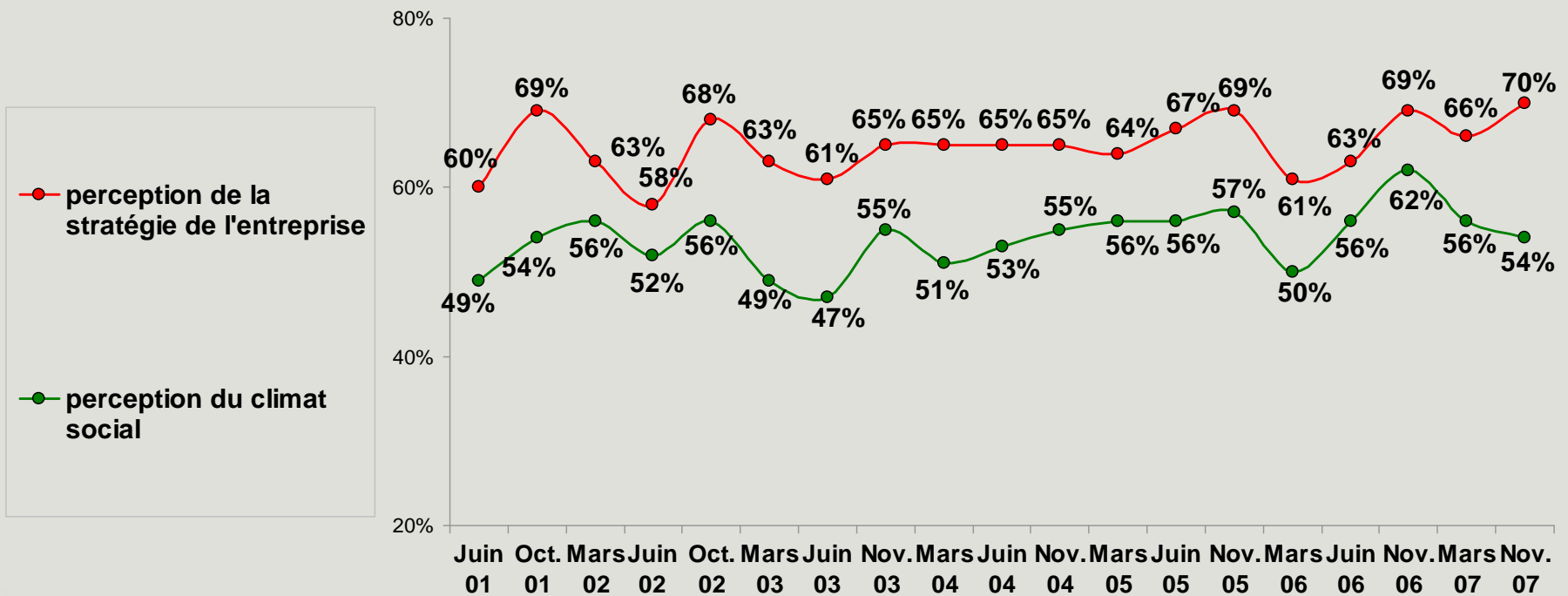


Appréciation sur la stratégie et le climat social

Q : La stratégie actuelle de votre entreprise vous paraît-elle ?

Q : Le climat social dans votre entreprise vous paraît-il actuellement ?

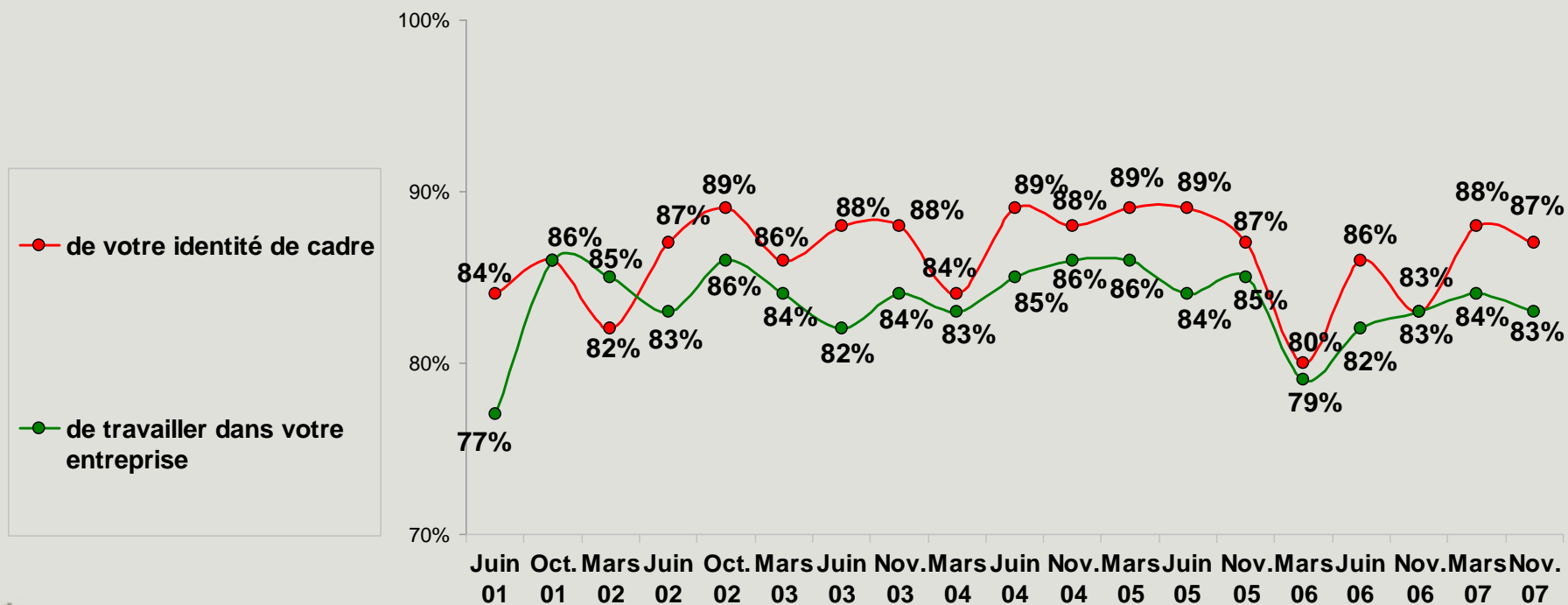
Cadres
Sous total « bon/bonne »



Sentiment de fierté

Q : Diriez-vous que vous êtes très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout fier ... ?

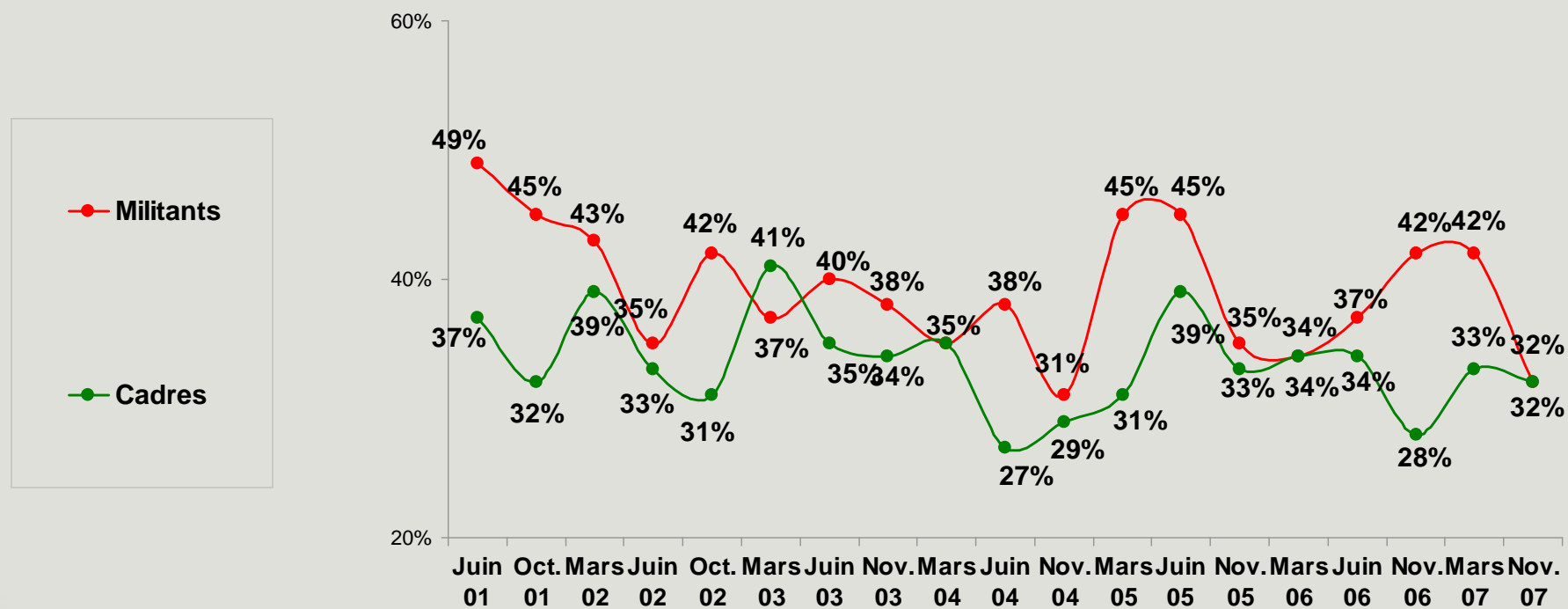
Cadres
Sous total «fier»



Perspective de mouvement social

Q : En tant que cadre, avez-vous le sentiment qu'un mouvement social dans votre entreprise est probable dans les mois qui viennent ?

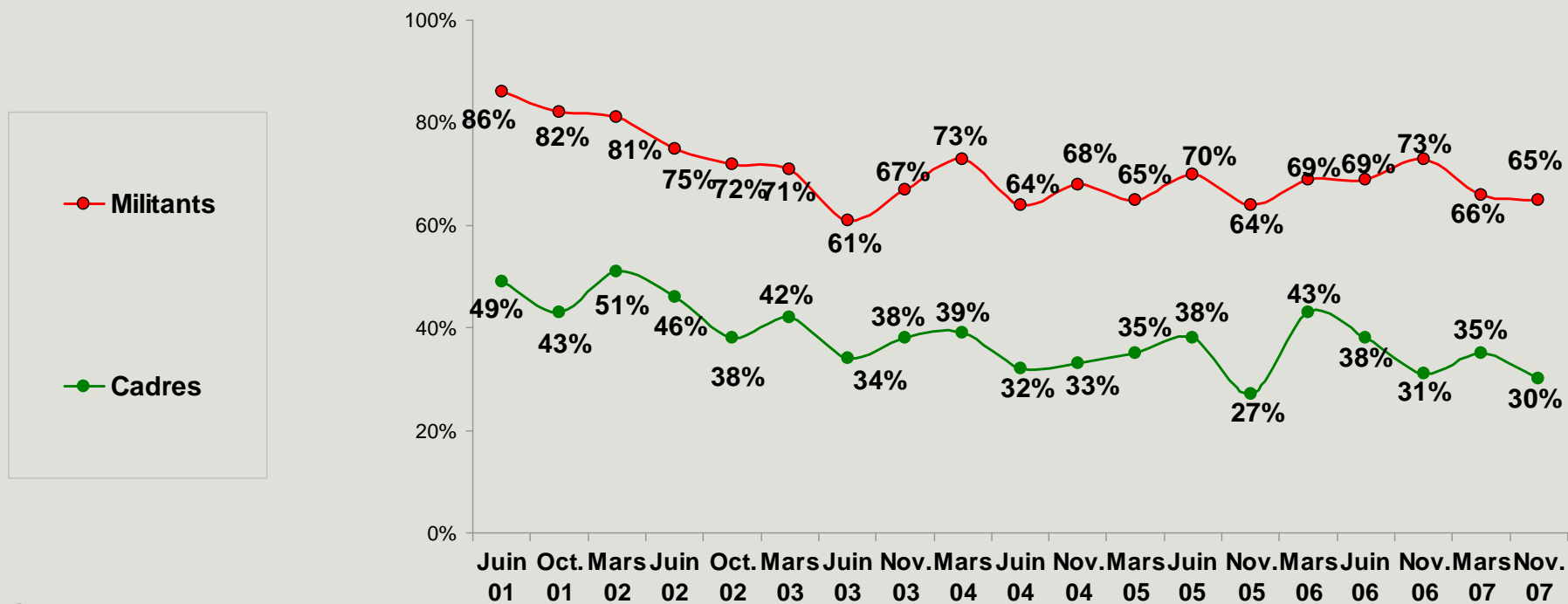
Sous total « probable »



Intention de participer à un mouvement social

Q : Si un mouvement social devait se produire demain, auriez-vous l'intention d'y participer ?

Total «Oui»



Forme de participation à un mouvement social

Base : Cadres ayant l'intention de participer à un mouvement social

Q : Sous quelle(s) forme(s) auriez-vous l'intention de participer à un mouvement social ?

Cadres

