

Etude de Performance Sociale

Secteur Chimie



Sommaire

La performance sociale dans le secteur de la Chimie

A propos de cette étude	3
Les résultats en synthèse	4
Le mot du Président	6
Méthodologie	7

A découvrir dans l'étude complète !

Des salariés impliqués mais inquiets, des managers proches et reconnus, des dirigeants éloignés et peu compris

Plus la « valeur travail » et l'implication sont faibles, plus la performance sociale diminue

Remerciements

m @ r s - l a b remercie Stéphanie Baggio, Docteur en Psychologie Sociale et Environnementale, le CNRS, les entreprises qui ont ouvert leurs portes et tous les salariés qui ont donné leur temps pour cette étude.



A propos de m @ r s - l a b

Depuis plus de 20 ans nos experts évaluent les RH en face à face, en groupe ou en ligne.

Spécialistes de l'observation et de l'analyse organisationnelle, sociologique et psychologique notre cabinet a développé une approche originale : l'Audit de Performance Sociale.

Déterminer les gisements de création de valeur RH, identifier les risques organisationnels et sociaux pour mieux les anticiper au travers d'études macro ou d'audits macro, telle est l'offre de valeur de m@rs-lab.

A propos de cette étude

La prise en compte du facteur humain dans l'entreprise est une question qui intéresse nécessairement les entreprises, dirigeants et managers. Après l'avoir longtemps occultée, les uns et les autres se sont aperçus que la performance sociale était facteur de performance économique, d'efficacité et d'efficience, au-delà de l'évitement de drames individuels qu'une gestion inappropriée des hommes peut générer dans l'entreprise.

La société m@rs-lab, après avoir élaboré un instrument de mesure du climat social, a évalué les éléments relatifs à la performance sociale sur un grand nombre d'entreprises et de salariés. Aujourd'hui, il lui est possible de compiler l'ensemble des résultats pour un secteur d'activité précis : le secteur de la Chimie. La présente étude fait le point sur la performance sociale dans ce secteur, ainsi que sur les facteurs qui l'entravent ou au contraire participent à son amélioration.



Le secteur Chimie en France

La présente étude s'intéresse à la performance sociale de plusieurs grandes entreprises représentatives du secteur de la Chimie en France.

Celle-ci a été évaluée principalement à travers la mesure du climat social des entreprises : comment les salariés vivent-ils leur travail ? Comment évaluent-ils le fonctionnement de leur entreprise ? Que reprochent-ils à l'organisation ? De quoi se félicitent-ils ?

Les résultats obtenus ont été complétés par la prise en compte de l'implication des salariés et par la représentation qu'ils ont de leur travail, lesquelles permettent d'apprécier ce que représente la « valeur travail » pour eux.

Cette étude fait le point sur le vécu et les représentations des salariés du secteur français de la chimie, en identifiant les points forts et les points faibles de ces entreprises.

L'étude commence par un état des lieux des indicateurs de performance sociale dans le secteur de la Chimie, avant de poursuivre par une analyse plus détaillée permettant d'identifier les causes d'une performance sociale médiocre.

Les résultats en synthèse

Etat des lieux de la performance sociale dans la Chimie

Un climat social à surveiller : une tendance à la dégradation

Les résultats de climat social des entreprises du Secteur de la Chimie sont moyens : la performance sociale est médiane, sans être mauvaise.

Management : proximité et légitimité

L'encadrement et le management constituent les points forts de la performance sociale des entreprises du secteur Chimie : les salariés ont une perception favorable de leur encadrement et des méthodes de management mises en œuvre.

Une Direction peu accessible

La Direction n'est en revanche pas perçue de manière favorable par les salariés, qui la jugent trop éloignée de leurs préoccupations.

Incertitudes quant à l'avenir

L'avenir et les changements projetés par l'entreprise suscitent des craintes chez les salariés du secteur Chimie. S'ils ne craignent pas la remise en cause de leurs compétences, ils se questionnent quant aux intentions de la Direction et l'évolution future de l'entreprise.

Une cohésion sociale moyenne

La cohésion sociale des salariés de la branche Chimie est moyenne : la représentation du personnel n'est pas forcément jugée légitime et il semblerait que des communautarismes sociologiques existent.

Une valeur travail forte, une implication élevée des salariés

Les salariés sont particulièrement impliqués et investis dans leur travail, laissant transparaître l'importance de la « valeur travail » dans ce secteur d'activité.

Des salariés stressés

Les salariés de la branche Chimie évoquent leur stress et dénoncent des facteurs de stress susceptibles d'obérer la performance sociale des entreprises.



Les résultats en synthèse

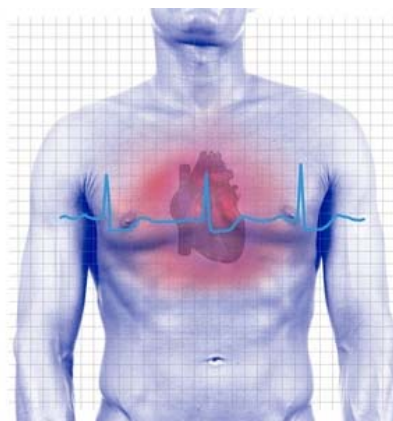
Les facteurs de risque qui obèrent la performance sociale

Les salariés peu impliqués pèsent plus fortement sur le climat social que les autres

Les salariés peu impliqués participent à la dégradation du climat social d'autant plus qu'ils ont une représentation du travail très négative.

Quand la « valeur travail » est négative, l'implication décroît

Se représenter le travail de façon négative est synonyme de faible implication et de climat social détérioré.



Un lien social médiocre contribue à dégrader le climat social

Une détérioration du lien social (dialogue social, politique sociale, traumatismes sociaux) par les salariés favorise leur désengagement (implication moindre) et la dégradation du climat social.

Un contexte économique dévorable diminue l'implication des salariés

Un contexte économique jugé défavorable et incertain par les salariés diminue leur implication et détériore le climat social.

Un faible attachement à l'entreprise génère un climat social dégradé

Être faiblement attaché à l'entreprise décroît l'implication des salariés et génère un climat social dégradé.



Le mot du Président

Pierre-Eric SUTTER, Président de m@rs - lab

La financiarisation des entreprises a changé la donne en matière de gouvernance. Il ne s'agit plus de gérer l'entreprise en bon père de famille, ménageant les intérêts du capital et ceux du travail. Il s'agit désormais de créer les conditions d'une rentabilité optimale pour l'actionnaire.

Les Ressources Humaines peuvent être perçues comme un frein ou comme une source de coûts et de retards par rapport à la mise en œuvre des décisions de la Direction Générale. Celle-ci, prise dans la spirale du « toujours plus, toujours plus vite », peut être tentée de réduire les coûts en diminuant les budgets alloués aux RH voire de réduire la composante humaine à une variable d'ajustement.

Pourtant, toute une série de travaux venant de jeunes économistes installés aux Etats Unis, montre que les entreprises socialement responsables sont, sur la durée, plus rentables que celles qui composent l'indice S & P 500. Cela signifie que les apporteurs de capitaux eux-mêmes ont tout intérêt à ce que l'entreprise soit exemplaire dans ses rapports avec son environnement et son personnel.

Cette convergence s'explique aisément : une initiative immédiatement rentable mais contraire aux attentes du corps social a pour effet d'accroître le risque socio-organisationnel et les coûts qu'il représente.

Par exemple, une entreprise qui décide de licencier 10% de son personnel afin d'accroître sa rentabilité s'expose à ce que les « survivants » réduisent leur efficacité de 30%, voire davantage, ce qui aura pour effet de détériorer les résultats d'exploitation, qui seront par conséquent bien pires qu'au départ.

La difficulté, c'est qu'un tel chiffrage est souvent loin d'aller de soi. Les outils de mesure du risque socio-organisationnel, tel qu'il résulte de tensions sociales, et surtout d'une tendance au désengagement des salariés, font largement défaut et restent en grande partie à inventer.

Humanisme et calcul économique ne sont pas nécessairement contradictoires. Les salariés peuvent être heureux dans une entreprise rentable. Et se préoccuper de réduire les raisons qu'ont les salariés d'être insatisfaits peut être une façon de promouvoir la réussite de l'entreprise. C'est la mission que notre société m@rs-lab (SRM Consulting SAS) se donne au quotidien. La présente étude en est une illustration.

Pierre-Eric Sutter



Méthodologie

La démarche d'audit de performance sociale en synthèse

Présentation de la démarche

La démarche d'audit de performance sociale s'appuie sur la méthode d'analyse conçue par la société m@rs-lab sous la marque m@rs (Mesure et Anticipation des Risques Sociaux).

Cette démarche identifie des *facteurs de création de valeur sociale* (ceux qui accroissent la performance sociale) et des *facteurs de risques sociaux* (ceux qui diminuent la performance sociale).

Ainsi, l'audit de performance sociale permet d'analyser, au travers du vécu des salariés au travail, le potentiel de création de valeur du corps social et sa contribution à la performance globale de l'entreprise.



L'échantillon de l'enquête

L'échantillon compte 1488 salariés, issus de sept sites de diverses entreprises représentatives du secteur Chimie, dont l'anonymat a été conservé.

Les salariés se répartissent comme suit dans les différents sites :

Répartition des salariés par site

	Effectif
Site 1	463
Site 2	86
Site 3	115
Site 4	110
Site 5	343
Site 6	291
Site 7	80

Les salariés des différents sites ont été conviés à compléter le questionnaire, quelle que soit leur métier, activités et ancienneté. Le taux global de non-réponse est de 56,6 %.

Ces salariés ont été interrogés entre juillet 2007 et juin 2008. La passation des enquêtes en ligne (questionnaire quantitatif, verbatim qualitatif, induction s'est déroulé de manière individuelle et informatisée sur une plate-forme ASP (application service providing) sécurisée, accessible par Internet, dans une pièce calme et à l'écart. La passation moyenne dure environ 45 minutes sans limite de temps.

Pour commander l'étude :

Tarif : 990 Euros HT (1 184,04 € TTC)

→ Contactez-nous !

+33 (0)1 44 52 88 88

info@mars-srm.com

→ Ou renvoyez le bon de commande ci-dessous complété, accompagné de son règlement, à :

m@rs-lab, 120, rue de Rennes, 75006 Paris

Règlement à l'ordre de **SRM Consulting** - Prix TTC : 1 184,04 €



ETUDES DE PERFORMANCE SOCIALE

est éditée par m@rs-lab

Direction des Etudes

120, rue de Rennes, 75006 Paris

www.mars-lab.com

Direction de la publication : Pierre-Eric SUTTER

Direction des études : Stéphanie BAGGIO

Conception graphique : Rachel CREVOISIER

Images : Fotolia

Prix de vente : 990 € HT

Pour commander l'étude :

+33 (1)44 52 88 88

support@mars-srm.com



Je commande l'étude « Performance sociale - Secteur Chimie » prix TTC : 1 184,04 €

(L'étude est envoyée sous format PDF à l'adresse e-mail telle qu'indiquée ci-dessous, dès réception du règlement)

Entreprise/Organisation :

Nom : Prénom :

Fonction : Tél :

E-mail :

Adresse.....

Code Postal Ville.....