

DRH Management

[Expatriation \(/directions-ressources-humaines/management/expatriation/index.php\)](http://directions-ressources-humaines/management/expatriation/index.php)

[Développement personnel \(/directions-ressources-humaines/management/developpement-personnel/index.php\)](http://directions-ressources-humaines/management/developpement-personnel/index.php)

[Développer son leadership \(/directions-ressources-humaines/management/developper-son-leadership/index.php\)](http://directions-ressources-humaines/management/developper-son-leadership/index.php)

[Formation & Elearning \(/directions-ressources-humaines/management/formation-elearning/index.php\)](http://directions-ressources-humaines/management/formation-elearning/index.php)

[Entretiens - Evaluation \(/directions-ressources-humaines/management/entretiens-evaluation/index.php\)](http://directions-ressources-humaines/management/entretiens-evaluation/index.php)

[Conduite du changement \(/directions-ressources-humaines/management/conduite-du-changement/index.php\)](http://directions-ressources-humaines/management/conduite-du-changement/index.php)

[Coaching professionnel \(/directions-ressources-humaines/management/coaching-professionnel/index.php\)](http://directions-ressources-humaines/management/coaching-professionnel/index.php)

[Gérer et Motiver son équipe \(/directions-ressources-humaines/management/gerer-et-motiver-son-equipe/index.php\)](http://directions-ressources-humaines/management/gerer-et-motiver-son-equipe/index.php)

[Communication interne \(/directions-ressources-humaines/management/communication-interne/index.php\)](http://directions-ressources-humaines/management/communication-interne/index.php)

[ACCUEIL \(HTTP://WWW.LESECHOS.FR\)](http://www.lesechos.fr)

[BUSINESS \(/\)](#)

[DRH \(/DIRECTIONS-RESSOURCES-HUMAINES/INDEX.PHP\)](http://directions-ressources-humaines/index.php)

[MANAGEMENT \(/DIRECTIONS-RESSOURCES-HUMAINES/MANAGEMENT/INDEX.PHP\)](http://directions-ressources-humaines/management/index.php)

CONDUITE DU CHANGEMENT

Grand débat en entreprise : au-delà des salaires, la question de l'engagement

ANTOINE FAVIER | Le 25/04 à 17:00



Au lendemain du grand débat, c'est l'occasion d'un retour sur des questionnements à propos du rôle de l'entreprise dans la société, avec notamment l'orientation des règles sociales et le partage des richesses créées.

Du 11 au 22 mars, 1.335 dirigeants, partenaires sociaux, salariés ou managers ont répondu au grand débat « *Entreprise et cohésion sociale* » initié par le cabinet de conseil Oasys Consultants, via sa plate-forme en ligne, en partenariat avec News Tank RH Management. Deux tiers d'entre eux (65 %) considèrent que le grand débat national n'est pas utile au dialogue social au sein des entreprises, et demeurent partagés quant à la qualité des relations à venir dans les entreprises. La majorité des personnes sondées souhaite un nouveau contrat social fondé sur davantage de pragmatisme, d'équité et de participation.

Les salariés français mécontents de leurs rémunérations.

À l'heure des retours du grand débat, une majorité de Français exprime son insatisfaction à l'égard du niveau des salaires. C'est ce qu'affirme une étude Ifop pour Salaire-brut-en-net.fr, réalisée en ligne sur la base d'un questionnaire auto-administré du 8 au 13 avril 2019, auprès d'un échantillon représentatif de 1.057 salariés d'entreprises privées et publiques de France métropole. Ce sondage témoigne d'un mécontentement salarial malgré quelques augmentations de salaires et versements de primes.

Au regard du panel, plus de la moitié des salariés (55 %) sont insatisfaits du montant de leur rémunération actuelle. De manière cohérente, cette insatisfaction est accrue chez les bas revenus, avec 75 % de ceux dont le salaire net se situe entre 1.000 et 1.500 euros qui ne sont pas satisfaits. **L'étude rappelle pourtant qu'une partie des salariés ont pu bénéficier de la « prime Macron » (<https://www.lesechos.fr/economie-france/budget-fiscalite/prime-macron-pres-dun-tiers-des-salaries-disent-en-avoir-beneficie-1013749#xtor=CS1-26>)**.

En décembre dernier, afin de répondre à certaines revendications portées par le mouvement des gilets jaunes, le président de la République incitait les employeurs, en mesure de le faire, à verser une prime de fin d'année à leurs collaborateurs. **Fin janvier, la prime défiscalisée exceptionnelle avait été attribuée à plus de 2 millions de salariés, pour un montant moyen de 449 euros selon l'Insee. (<https://www.lesechos.fr/economie-france/budget-fiscalite/prime-defiscalisee-deja-plus-de-2-millions-de-beneficiaires-1001938>)**.

D'après le sondage Ifop, elle n'aurait toutefois bénéficié qu'à une minorité de salariés. Seuls 29 % des salariés ont touché cette prime qui pouvait être versée jusqu'au 31 mars pour les revenus de moins de 3.600 mensuels nets. En parallèle, sur la même période, 27 % des personnes interrogées disent avoir obtenu une prime de la part de leur employeur, hors « dispositif Macron ». En ce début d'année 2019, ils sont moins d'un sur quatre (24 %) à avoir bénéficié d'une augmentation de salaire, et 63 % n'entrevoient pas de perspectives d'augmentation cette année.

L'engagement avant toute autre chose

L'échantillon prospecté par Oasys Consultants considère qu'afin d'augmenter l'engagement des salariés, les entreprises doivent en priorité associer régulièrement les salariés au projet de leur entreprise, **évoluer vers un management plus collaboratif** (<https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/dossiers/travailler-autrement-est-ce-possible/travailler-autrement-est-ce-vraiment-possible-320871.php>) et développer les compétences et l'employabilité par la formation. Il faut également offrir de vraies perspectives d'évolution, reconnaître davantage les contributions individuelles ou collectives, et favoriser la cohésion et la solidarité au sein des équipes.

Ces leviers en faveur de l'engagement salarié mettent l'accent sur **l'importance d'un management collectif** (<https://business.lesechos.fr/directions-generales/strategie/organisation-des-entreprises/0600945096785-4-idees-a-retenir-de-reussite-collective-changez-de-methode-328663.php>) plutôt qu'une amélioration des conditions de travail et une rémunération plus attractive. Il est important de donner du sens au travail. **Près de la moitié des répondants (47 %) considèrent que les cahiers des charges des appels d'offres publics et privés devraient contenir une clause environnementale et sociétale** (<https://business.lesechos.fr/directions-generales/gouvernance/rse/0601054560023-rse-des-entreprises-des-citoyens-en-forte-attente-328498.php>) .

L'actionnariat salarié pour plus de cohésion

Pour 90 % des personnes interrogées, il faut favoriser l'inclusion des salariés au capital de l'entreprise. **L'actionnariat salarié** (<https://business.lesechos.fr/directions-financieres/financement-et-operations/credits/030589704822-l-actionnariat-salarie-marque-le-pas-dans-les-entreprises-du-sbf120-313398.php>) , plus qu'un complément de

salaire, est un moyen de cohésion et de partage des fruits comme des risques de l'entreprise. Enfin, 88 % des répondants sont d'accord pour systématiser l'accord d'intéressement pour toutes les entreprises, publiques comme privées.

([javascript:void\(0\);](#))