

Les cadres marocains expriment leur ras-le-bol

■ Une enquête de Rekrute dévoile que les cadres sont peu motivés et peu satisfaits de leur situation professionnelle ■ Les répondants ne semblent pas satisfaits des facteurs monétaires, notamment les avantages en nature et le salaire variable.

Le moral des cadres est en berne. C'est le constat établi par la dernière enquête de Rekrute. Celle-ci a été réalisée auprès de 3 371 cadres dont une majorité sont des jeunes (52% ont un âge compris entre 25 et 34 ans). L'échantillon montre également que 40% sont des cadres moyens, 35% sont des employés et 21% sont des managers.

La grise mine atteint pratiquement toutes les catégories. Ainsi, 45% des sondés sont peu satisfaits de leur situation professionnelle contre 35% qui le sont. Le reste est partagé entre 16% d'insatisfaits et 4% de très satisfaits.

Ce sont les managers qui sont le plus satisfaits de leur situation professionnelle (46%) alors que les cadres moyens et les employés en sont par contre peu satisfaits : ils sont respectivement 48% et 49% à l'affirmer. Chez 38% des répondants, la motivation au travail reste stable, tandis qu'elle diminue pour 37% d'entre eux. Par contre, la motivation augmente pour 25% des répondants. L'insatisfaction est surtout manifeste chez les personnes ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté. Par catégorie, là encore, 61% sont peu satisfaits à insatisfaits, notamment parmi les cadres moyens et les employés.

Les facteurs liés à la motivation individuelle sont ceux qui ressortent le plus

L'enquête s'est également penchée sur les facteurs de motivation. Pour cela, les enquêteurs ont défini une liste de 22 facteurs répartis en six sous-familles (bien-être, motivation individuelle, culture d'entreprise, facteurs économiques, facteurs psychologiques et enfin facteurs monétaires). Pour les chercheurs d'em-

ploi, on notera que les trois principaux facteurs sont les avantages sociaux qui sont importants dans 82% des cas, les relations interpersonnelles dans 80% des cas et la stabilité de l'emploi à long terme dans 79% des cas. Bizarrement, les facteurs monétaires n'arrivent qu'en 8^e position.

D'un autre côté les personnes en poste mettent en avant les relations interpersonnelles (78% des cas), la reconnaissance au travail (78% des cas) ainsi que les perspectives d'évolution professionnelle (77% des cas). Les questions de salaire arrivent également en 9^e position (salaire fixe) et en 11^e position (salaire variable, bonus, primes...).

En revanche, on constate que le dialogue social arrive en dernière position.

Grosso modo, on notera que les facteurs relatifs à la motivation individuelle sont ceux qui ressortent le plus dans le classement : 4 facteurs sur 6 sont pré-

LES SONDES ONT EXPRIMÉ

UN FORT BESOIN EN

MATIÈRE D'ÉQUITÉ ET

DE RECONNAISSANCE

AU TRAVAIL PAR

MÉRITOCRATIE. AINSI, 67%

SONT INSATISFAITS DU

SALAIRE VARIABLE/PRIMES/

BONUS TANDIS QUE 51%

SONT INSATISFAITS DE

LA RECONNAISSANCE

DU TRAVAIL PAR LES

SUPÉRIEURS. DE MÊME QUE

60% SONT INSATISFAITS

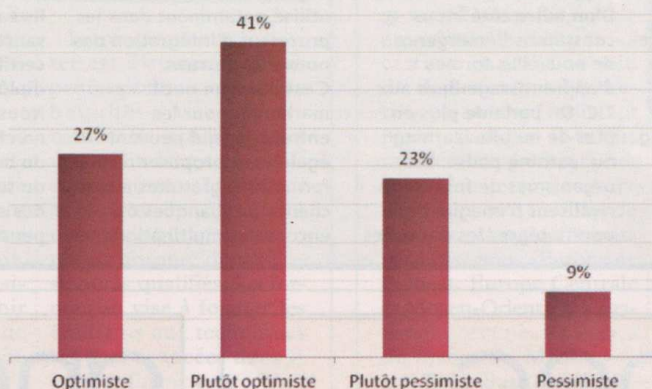
DE LEURS PERSPECTIVES

D'ÉVOLUTION

PROFESSIONNELLES

MOTIVATION GÉNÉRALE

Diriez-vous que vous êtes optimiste ou pessimiste pour les prochains mois concernant vos conditions de travail ?



• 68% des répondants sont optimistes pour les prochains mois concernant leurs conditions de travail.

REKRUTE.COM

sents dans le Top 10 des chercheurs d'emploi, et 5 facteurs sur 6 cités par les personnes en poste.

Quant à la qualité de vie au travail, l'enquête montre également que les sondés sont globalement satisfaits de leur cadre de vie et des conditions économiques de leur entreprise. Les facteurs de bien-être, psychologiques (relationnel) et économiques sont en tête des facteurs les plus motivants.

Mis à part les avantages sociaux, les répondants ne semblent pas satisfaits des facteurs monétaires, notamment les avantages en nature et le salaire variable/primes/bonus.

Les managers plus optimistes sur le moral de leurs équipes

Les sondés ont également exprimé un fort besoin en matière d'équité et de reconnaissance au travail par méritocratie. Ainsi, 67% sont insatisfaits du salaire variable/primes/bonus, tan-

dis que 51% sont insatisfaits de la reconnaissance du travail par les supérieurs. De même que 60% sont insatisfaits de leurs perspectives d'évolution professionnelles.

Enfin, les managers jaugent également la motivation de leurs troupes. Ils attribuent une note de 6,3 sur 10 à la motivation de leurs équipes. Parmi les conséquences d'une meilleure motivation, les managers estiment qu'une meilleure ambiance de travail vient en premier lieu (78% des cas), viennent ensuite l'engagement (69%), de meilleurs résultats opérationnels (68%), la performance collective (67%), la capacité à innover (61%), l'attractivité de l'entreprise auprès des clients (59%), la compétitivité par rapport aux concurrents (52%), l'attractivité de l'entreprise (44%), la faiblesse de l'absentéisme (34%) ou encore la faiblesse du turnover (33%) ■

B.H.