

Résultats de l'enquête QVT CHEZ UGC

Taux de participation en ligne sur cfdtugc.fr
24% soit 84 répondants sur 350 vues
A la date du 26/05/2024

La CFDT a initié une étude concernant la Qualité de Vie au Travail (QVT) chez UGC, en utilisant un questionnaire accessible via notre plateforme en ligne [CFDTUGC.fr](https://cfdtugc.fr).

L'objectif de cette démarche était de mesurer les niveaux de bien-être, de contentement et la nature des conditions de travail parmi le personnel.

Les résultats obtenus fournissent un aperçu précieux des expériences vécues par les salariés et serviront dans nos futures négociations au sein l'entreprise.

Cette initiative reflète l'engagement de la CFDT à promouvoir un milieu professionnel épanouissant pour tous les salariés de l'entreprise UGC.



Résultats de l'enquête réalisé par la CFDT

Vous êtes :

	Répondants	%
Femme	41	48,8%
Homme	43	51,2%
Total	84	100,0%

Vous êtes actuelle :

	Répondants	%
Employé	51	60,7%
Agent de maîtrise	23	27,4%
Cadre	10	11,9%
Total	84	100,0%

Votre âge chez UGC :

	Répondants	%
35 ans et moins	28	33,4%
Entre 35 et 50 ans	40	47,6%
50 ans et plus	16	19,0%
Total	84	100,0%

1. Etes-vous satisfait de votre travail actuel ?

	%	Répondants
Pas du tout satisfait	9,5%	8
Peu satisfait	35,7%	30
Satisfait	44,0%	37
Très satisfait	10,7%	9
Total	100,0%	84

Les résultats montrent que dans la tranche d'âge de 35 à 50 ans, les hommes employés expriment le plus haut niveau de contentement professionnel au sein de la société UGC. En revanche, les femmes employées de moins de 35 ans rapporte le plus faible taux de satisfaction dans l'entreprise.

Résultats de l'enquête réalisé par la CFDT

2. Comment évaluer votre Qualité de Vie au Travail ?

	%	Répondants
Pas du tout satisfait	14,3%	12
Peu satisfait	39,3%	33
Satisfait	35,7%	30
Très satisfait	10,7%	9
Total	100,0%	84

L'enquête a révélé que la qualité de vie professionnelle est jugée insuffisante chez les employées féminines de moins de 35 ans et les employés masculins entre 35 et 50 ans.

Ces groupes expriment une satisfaction inférieure par rapport à d'autres tranches d'âge concernant leur environnement de travail.

3. Ces dernières années, diriez-vous que votre Qualité de Vie au Travail sur votre poste actuel ?

	%	Répondants
Ancienneté trop faible pour répondre	9,5%	8
Est restée inchangée	17,9%	15
S'est améliorée	16,7%	14
S'est dégradée	55,9%	47
Total	100,0%	84

Il a été constaté que les conditions de travail se dégradent pour les salariés, tant masculins que féminins, qui se situent dans la tranche d'âge de 35 à 50 ans.

Cette situation soulève des préoccupations quant à la qualité de l'environnement professionnel actuel pour cette catégorie d'âge spécifique.

4. Globalement êtes-vous satisfait de vos conditions de travail (horaires, formations, matériel) ?

	%	Répondants
Pas du tout satisfait	10,7%	9
Peu satisfait	44,0%	37
Satisfait	28,6%	24
Très satisfait	16,7%	14
Total	100,0%	84

Il a été constaté que les femmes, dans la tranche d'âge de 35 à 50 ans, manifestent un mécontentement vis-à-vis de leurs horaires de travail, de l'offre de formation disponible et des conditions matérielles fournies.

Cette situation souligne l'importance de prendre en compte les besoins spécifiques de cette catégorie démographique pour améliorer leur satisfaction professionnelle et personnelle.

Résultats de l'enquête réalisé par la CFDT

5. L'ambiance de travail au sein de l'équipe est-elle bonne ?

	%	Répondants
Non, pas du tout	4,8%	4
Non, plutôt pas	11,9%	10
Oui, plutôt	35,7%	30
Oui, tout à fait	47,6%	40
Total	100,0%	84

L'enquête a révélé que les employées féminines âgées de 35 à 50 ans perçoivent positivement l'atmosphère de travail au sein de l'équipe. En revanche, les retours des agents de maîtrise suggèrent une expérience différente, signalant une atmosphère de travail moins satisfaisante.

Globalement, ces résultats mettent en lumière un clivage dans la perception de l'environnement de travail entre ces deux groupes.

6. Le management devrait-il être plus participatif ?

	%	Répondants
Non, pas du tout	4,8%	4
Non, plutôt pas	13,1%	11
Oui, plutôt	34,5%	29
Oui, tout à fait	47,6%	40
Total	100,0%	84

Il a été observé une aspiration partagée au sein du personnel, transcendant les divers échelons hiérarchiques, pour une gestion d'entreprise davantage collaborative.

Cette tendance révèle la volonté des salariés d'être plus activement engagés dans les mécanismes de prise de décision et souligne l'importance d'un dialogue plus transparent entre la direction et le personnel.

En conséquence, il est impératif pour l'entreprise d'adopter des stratégies de management qui reconnaissent et intègrent les perspectives des salariés, afin de stimuler l'innovation et de renforcer l'engagement envers les objectifs communs.

Résultats de l'enquête réalisé par la CFDT

7. Pensez-vous que votre responsable hiérarchique se préoccupe de vos conditions de travail ?

	%	Répondants
Oui	51,2%	43
Non	48,8%	41
Total	100,0%	84

L'analyse des données indique un écart significatif : un tiers des cadres et agent de maîtrise et deux tiers des employés ont une perception négative, avec une majorité de ces opinions défavorables émanant des femmes.

Par ailleurs, les avis positifs sont répartis de manière équilibrée entre les cadres et les employés, avec 50% des personnes dans chaque groupe appréciant l'attention que leur supérieur porte à leur environnement de travail. Il est à noter que ces impressions positives proviennent principalement des salariés masculins.

Ces observations soulignent l'importance des perceptions du personnel sur l'amélioration des conditions de travail et mettent en évidence la nécessité d'un dialogue approfondi entre la direction et les salariés, tout en indiquant que comprendre les différences de perspectives entre hommes et femmes pourrait être clé pour améliorer la qualité de vie au travail chez UGC.

8. Vos idées sont-elles prises en considération ?

	%	Répondants
Non, pas du tout	10,7%	9
Non, plutôt pas	30,9%	26
Oui, plutôt	28,6%	24
Oui, tout à fait	29,8%	25
Total	100,0%	84

L'enquête a révélé que, sans distinction de genre, une grande partie du personnel a affirmé que leurs idées étaient considérées, surtout parmi ceux âgés de 35 à 50 ans.

En revanche, les employés de moins de 35 ans ont majoritairement exprimé le sentiment contraire.

Ces données indiquent que la perception d'être entendu et valorisé peut varier avec l'âge, soulignant un potentiel axe d'amélioration pour la qualité de vie au travail et l'implication des salariés chez UGC.

9. Le management est-il suffisamment à l'écoute ?

	%	Répondants
Oui	53,6%	45
Non	46,4%	39
Total	100,0%	84

Concernant la question "Le management est-il suffisamment à l'écoute ?", les résultats de notre enquête QVT au sein de l'entreprise UGC sont assez équilibrés. En effet, aucune majorité ne se détache, que ce soit en termes de tranche d'âge, de sexe ou de catégorie socio-professionnelle.

Cette variété de points de vue suggère que l'écoute des managers n'est pas perçue de manière uniforme à travers l'entreprise. Pour UGC, il serait donc judicieux d'approfondir cette problématique afin de saisir les subtilités de ces perceptions et de renforcer la communication et l'écoute de la part du management.

10. Vous sentez-vous libre d'aborder vos difficultés professionnelles avec votre manager ?

	%	Répondants
Oui	73,8%	62
Non	26,3%	22
Total	100,0%	84

Concernant la question "Vous sentez-vous libre d'aborder vos difficultés professionnelles avec votre manager ?", les résultats de notre enquête QVT au sein de l'entreprise UGC montrent que **2/3 des répondants** ont répondu **oui**. Cela indique une certaine ouverture et une communication positive entre les employés et leur management.

Cependant, il est important de noter que les employés de **moins de 35 ans** ont tendance à répondre **négativement** à cette question. Cela pourrait indiquer un certain niveau de malaise ou de réticence à discuter de leurs problèmes professionnels avec leur manager parmi ce groupe d'âge.

11. En cas de difficulté professionnelle, à qui vous adresseriez-vous le plus spontanément pour en parler ?

	%	Répondants
A la Direction des Ressources Humaines	1,2%	1
A mon encadrement	28,6%	24
Aux représentants du personnel	16,7%	14
A mes collègues	44,0%	37
Autre, ...	9,5%	8
Total	100,0%	84

Les réponses ont révélé les tendances suivantes :

- **44% des répondants** ont choisi "A mes collègues". Cette réponse est majoritairement donnée par des **employées féminines de moins de 35 ans**. Cela suggère une préférence pour le soutien entre pairs parmi ce groupe.
- À l'inverse, **les hommes de 35 ans et plus** privilégient le dialogue avec leur hiérarchie ou les représentants du personnel, témoignant d'une confiance envers les mécanismes formels de l'entreprise.

12. Voici une synthèse des réponses à la question "Quelles actions de QVCT souhaiteriez-vous voir chez UGC ?" :

1. **Prise en compte de l'âge** : Les salariés souhaitent une meilleure prise en compte de l'âge, notamment en termes de pénibilité de certaines tâches, de créneaux horaires sur le soir et de repos sur le week-end.
2. **Installation des fontaines en réseau de ville dans les cinémas** : Cette suggestion vise à améliorer l'accès à l'eau potable dans les cinémas.
3. **Mise en place de conditionnements plus petits, maniables et fonctionnels de certains produits alimentaires** : Cela pourrait faciliter la manipulation des produits, en particulier pour les boissons.
4. **Possibilité de s'asseoir davantage** : Cela pourrait aider à réduire les problèmes de santé et les douleurs liées au travail debout stationnaire.
5. **Télétravail** : Le télétravail est souhaité pour éviter les heures passées dans les transports.
6. **Espace de parole** : Les salariés expriment le besoin d'être écoutés et de pouvoir exprimer leur insatisfaction.
7. **Séminaires d'équipe** : Le retour des séminaires d'équipe, comme cela se faisait avant, est souhaité.
8. **Formation des managers** : Les salariés souhaitent que les managers du siège soient formés au management.
9. **Respect des règles de droits à la déconnexion** : Il est demandé que les règles de droits à la déconnexion soient respectées.
10. **Modernisation des lieux de pauses et de restauration** : Les salariés souhaitent une modernisation des lieux de pauses et de restauration.
11. **Planning tournant** : Un planning tournant est souhaité afin que tout le monde puisse avoir une vie sociale en dehors d'UGC et bénéficier de plus d'avantages avec l'ancienneté.
12. **Plus de communication entre sites** : Les salariés demandent plus de communication entre les sites sur les problématiques rencontrées dans l'ensemble du réseau.

Ces réponses reflètent une variété de préoccupations et de suggestions des salariés pour améliorer la qualité de vie au travail chez UGC. Elles pourraient être utilisées pour informer les futures initiatives de QVCT de l'entreprise. Il est important de noter que ces réponses indiquent un certain niveau d'insatisfaction parmi les salariés, ce qui pourrait nécessiter une attention particulière de la part de la direction de l'entreprise.