



**SOLVAY**

asking more from chemistry®

# Enquête **CCSB** 2014

Conseil des **C**adres de **S**olvay **B**elgique



03/11/2014

# Contenu

- Introduction
- Les cadres et le groupe Solvay
- Le 'People model' du nouveau Solvay
- Equilibre socio-professionnel des cadres
- Les Cadres et l'emploi
- Avis des cadres sur les actions du CCSB
- Suggestions d'actions CCSB – Direction ...



# Introduction

- Fin 2012, le CCSB a réalisé une enquête auprès des cadres de Solvay Belgique pour recueillir leur opinion et ainsi relayer auprès de la Direction des messages dont la représentativité fut indiscutable.
- Nous avons communiqué les résultats et leur analyse a permis, notamment, la mise en place du programme « Leading Change ».
- Le CCSB a lancé la deuxième édition de cette enquête, de manière à collecter, entre autre :
  - Les points forts que nous devons conserver ;
  - Ceux en amélioration sur lesquels nous resterons vigilants quant à leur progression ;
  - Les problèmes pour lesquels des actions doivent être identifiées et entreprises;
  - Evaluer l'évolution par rapport à l'enquête précédente.
- Nous présentons dans les slides suivants les premiers résultats de cette enquête classés par thématique suivi de l'analyse statistique des questions posées. Le taux de participation des cadres a été de 52%.
- La diversité des commentaires ne permet pas de dégager des « verbatim » représentatifs de l'ensemble des avis des cadres sur chaque thématique toutefois l'analyse en a été faite.

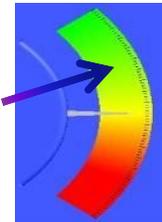


# Symbolique utilisée pour illustrer l'évolution des résultats par rapport à ceux de l'enquête 2012

Par thématique globale

Par question

Evolution vs 2012



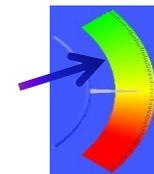
**Feu rouge** : évolution négative

**Feu jaune** : stationnaire

**Feu vert** : évolution positive

**Pas de Feu** : nouvelle question





# Les cadres et le groupe Solvay

	Positif	Neutre	Négatif
A - / Vous et le Groupe Solvay			
A.1 - La stratégie du nouveau Solvay vous inspire-t-elle confiance / pour l'avenir * ?	46%		54%
A.2 - Estimez-vous que la nouvelle organisation et le changement du / management permettent de dégager le meilleur des différentes / cultures et organisations * ?	26%	8%	66%
A.3 - Comprenez-vous bien la finalité de votre fonction dans la / nouvelle organisation * ?	86%		14%
A.4 - Etes-vous globalement satisfait(e) de votre / vie professionnelle actuelle au sein de groupe Solvay / * ?	62%		38%



Avant tout, les cadres se préoccupent de l'avenir du groupe et la nouvelle organisation / le changement de management ne permet pas de dégager le meilleur potentiel possible selon les cadres.



# Application du 'People model'

	Positif		Négatif
B - Le 'People model' du nouveau Solvay			
B.1 - Avez-vous connaissance de l'existence du 'People model' du nouveau Solvay ?	79%		20%
B - Le 'People model' du nouveau Solvay (suite)			
B.2.a - Ce qu'on attend des salariés :-Etre responsable	66%		11%
B.2.a - Ce qu'on attend des salariés :-Avoir une attitude collaborative en tant que citoyen du Groupe	64%		14%
B.2.a - Ce qu'on attend des salariés :-Agir de façon transparente	58%		20%
B.2.b - Ce qu'on attend de la Direction * ?-Inspirer et guider les collaborateurs	47%		30%
B.2.b - Ce qu'on attend de la Direction * ?-Développer les talents	45%		33%
B.2.b - Ce qu'on attend de la Direction * ?-Respecter les collaborateurs	52%		26%
D.7 - Considérez-vous que Solvay traite ses salariés avec respect * ?	57%		37%



Les cadres considèrent que le “People Model” est bien appliqué dans les services / entités.





# Application du 'People model'

	Positif	Neutre	Négatif
B - Le 'People model' du nouveau Solvay (suite)			
B.3 - La nouvelle organisation favorise-t-elle d'avantage l'esprit d'équipe * ?	25%	15%	57%
B.4 - La nouvelle organisation favorise-t-elle d'avantage l'esprit d'initiative * ?	38%	15%	44%
B.5 - Avez-vous le sentiment d'être associé au changement dans votre entité * ?	47%	4%	46%
B.6 - Le processus de sélection et de recrutement en interne vous semble-t-il objectif et transparent * ?	21%	20%	56%



Les cadres constatent une évolution négative du climat au sein des équipes et des entités depuis l'enquête précédente malgré la mise en place effective du "People Model".

B6: Le nouveau processus de recrutement n'avait pas encore été publié



# Equilibre socio-professionnel des cadres

	Positif		Négatif	
C - Equilibre socio-professionnel				
C.1 - Votre activité professionnelle vous permet-elle de maintenir un bon équilibre avec votre vie privée * ?	56%		40%	
C.2 - Globalement, comment évaluez-vous votre bien-être au travail * ?	60%		36%	
C.3 - A combien estimez-vous votre temps de travail hebdomadaire (en heures/semaine, valeur moyenne sur base annuelle) * ?	Moyenne			
	Temps plein	48.7 h/sem		
	90%	41.8 h/sem		
	4/5	36.6 h/sem		

Les cadres notent une évolution positive de l'équilibre socio-professionnel.





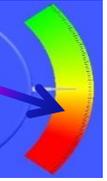
# Equilibre socio-professionnel des cadres

	Positif	Neutre	Négatif
C - Equilibre socio-professionnel (suite)			
C.6 - Estimez-vous être dans les conditions vous permettant de faire face au niveau de stress auquel vous êtes confronté(e) * ?	72%		23%
C.9 - Comment évaluez-vous l'ambiance sur votre lieu de travail * ?	39%		53%
C.10 - Avez-vous constaté une évolution de l'ambiance au cours de l'année écoulée * ?	6%	47%	41%



Une majorité des cadres peut faire face au stress ... mais l'ambiance sur le lieu de travail s'est détériorée ...



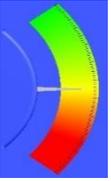


# Burn out ?

	Positif	Neutre	Négatif
C.11 - A combien estimez-vous le nombre de personnes autour de / vous chez Solvay qui sont en "burn-out" (=épuisement professionnel / ) ou qui pourraient en être proches * ?			
C.12 - Pensez-vous que le risque de burn-out s'est accru dans votre / département par rapport à l'an passé * ?	45%	21%	28%
C.13 - Pensez-vous qu'une analyse systématique du risque de / burn-out pourrait améliorer la situation * ? (voir ce / lien à titre d'exemple)	21%	33%	33%

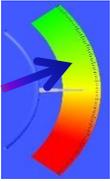
Une évolution négative de la perception du risque de burn out ressort de l'analyse par rapport à l'année passée.





C.7.j - La charge de travail	15.1%	
C.7.a - L'impact de la fusion Solvay-Rhodia (vagues 1, 2 et 3)	8.8%	
C.7.b - Le processus de construction du nouveau Solvay	8.1%	
C.7.c - Les nouvelles orientations stratégiques de Solvay	8.0%	
C.7.g - Le manque de reconnaissance	7.0%	
C.7.f - L'absence de perspectives de carrière	6.8%	
C.7.o - Les trajets entre domicile et lieu de travail	5.9%	
C.7.q- L'insécurité de l'emploi	5.9%	
C.7.e - La non-participation aux décisions	5.8%	
C.7.k - Les relations avec votre management	4.6%	
C.7.r - Le contexte économique global	4.6%	
C.7.i - Des objectifs imposés sans concertation	4.3%	





# Solutions au stress vues par les cadres

C.8.a - Pratique d'un sport, activités sociales, loisirs	<b>NEW</b> 42.3%	
C.8.m - Non, à aucun moyen	15.0%	
C.8.b - Consultation d'un professionnel de santé	10.5%	
C.8.h - Soins pour des troubles physiologiques (kiné, migraines, hypertension, dermato ...)	7.2%	
C.8.c - Prise régulière de médicaments sous prescription médicale	7.2%	
C.8.g - Participation à un programme d'accompagnement proposé par la direction	7.0%	
C.8.e - Congé ou absence sous prescription médicale	6.7%	
C.8.d - Auto-médication	5.2%	
C.8.f - Soutien psychologique avec un psychologue, un psychiatre ou un thérapeute	5.0%	
C.8.i - Augmentation significative de votre consommation d'alcool	4.0%	



# En cas de difficultés, les cadres comptent sur :

Evolution



	Positif	Négatif
Votre manager direct/votre ligne hiérarchique	65%	29%
Les Ressources Humaines	38%	56%
Vos collègues	74%	21%
Les personnes de confiance	68%	26%
Le service médical de Solvay	59%	36%
Les représentants du personnel	45%	49%



L'entourage « proche » reste un appui de premier choix ...



# Les Cadres et l'emploi

Evolution

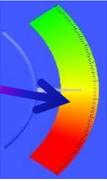


D - Emploi	Positif		Négatif
D.1 - Etes-vous confiant dans votre employabilité à l'intérieur du groupe * ?	63%		31%
D.2 - Etes-vous confiant dans votre employabilité sur le marché du travail * ?	64%		30%
D.3 - L'entreprise met-elle les moyens suffisants afin que vous puissiez développer votre employabilité interne et/ou externe * ?	40%		54%
D.4 - Pensez-vous que Solvay a un plan de carrière pour vous * ?	20%		74%
D.5 - Recommanderiez-vous Solvay comme employeur à vos relations * ?	50%		45%
D.6 - Envisagez-vous aujourd'hui plus qu'hier de changer d'employeur * ?	38%		56%



Des actions spécifiques sur l'emploi à l'intérieur du groupe sont requises pour améliorer la situation des cadres.





# Avis des cadres sur les actions du CCSB

E - Votre avis sur les actions du CCSB	Positif	Neutre	Négatif
E.1 - Le Conseil des Cadres de Solvay Belgique fonctionne depuis toujours dans une logique de dialogue constructif avec la direction. Souhaitez-vous que nous poursuivions dans cette logique ?	82%		18%
E.2 - Avez-vous des suggestions d'actions à mener * ?	7%		87%
E.4 - La direction a mis en place le plan 'Leading change', plan d'actions correctives suite aux résultats de l'enquête CCSB 2012. Avez-vous perçu des résultats tangibles autour de vous sur le t...	11%	36%	48%
E.5 - Etes-vous satisfait(e) de ces actions ?	10%	62%	22%



# Suggestions d'actions CCSB – Direction ...

Suite à l'analyse des résultats de cette enquête, le CCSB a proposé à la Direction de travailler ensemble sur les thématiques suivantes :

- 1. Le développement de vos carrières et de votre employabilité, ainsi que la meilleure utilisation de tout votre potentiel (Carrière, employabilité, équité),**
- 2. l'amélioration de l'ambiance de travail au sein des équipes et des départements, et**
- 3. la poursuite de l'amélioration de l'équilibre entre vos vie professionnelle et vie privée (stress, burn-out, organisation).**



[www.solvay.com](http://www.solvay.com)



**SOLVAY**

asking more from chemistry®