

Résultats bruts du sondage : faire l'état des lieux de la relation dirigeant.e/salarié.es au sein des TPE/PME en France.

1. Quel est votre secteur d'activité ?

8.8% : Industrie

23.4% : Bâtiment

14.8% : Commerce de détail

14.8% : Services

3.9% : Automobile

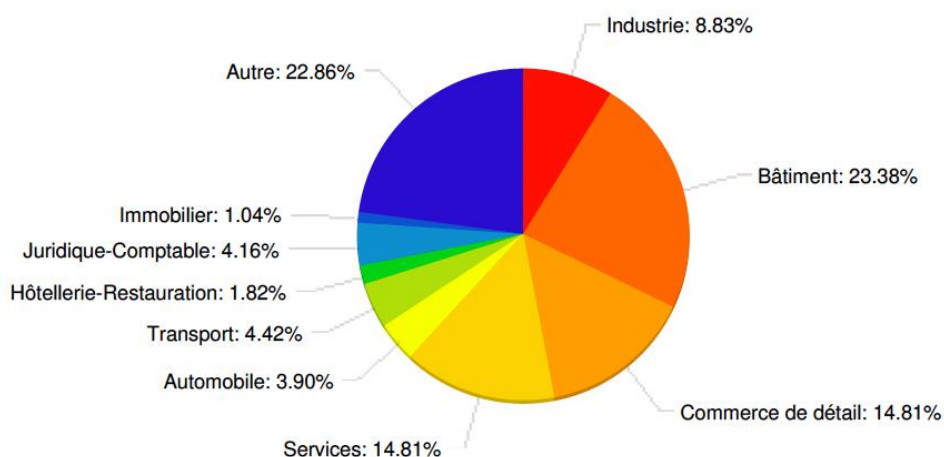
4.4% : Transport

1.8% : Hôtellerie-Restauration

4.2% : Juridique-Comptable

1.0% : Immobilier

22.9% : Autre



2. Quelle est la taille de votre entreprise ?

60.4% : 1 à 10 salariés

21.9% : 11 à 20 salariés

6.8% : 21 à 30 salariés

7.6% : 31 à 49 salariés

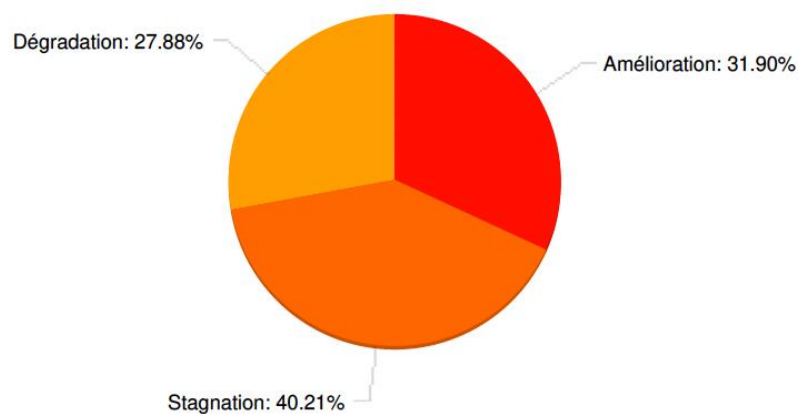
3.4% : Plus de 50 salariés

3. Au premier trimestre 2024, comment a évolué votre chiffre d'affaires ?

31.9% : Amélioration

40.2% : Stagnation

27.9% : Dégradation



4. Si "Amélioration", à quoi attribuez-vous cette situation (plusieurs réponses possibles) ?

41.7% : Conjoncture favorable du marché

45.2% : Investissement des équipes

40.0% : Développement de votre offre

14.8% : Autre

4. (bis) si amélioration de votre CA (verbatim)?

- Augmentation des prix des devis

- Fluctuation favorable des plannings chantiers
- Maîtrise du budget et de la masse salariale
- Réorganisation interne
- Investissement dans l'immobilier plutôt qu'en banque
- Prise de parts de marché
- Réseautage et qualité de service
- Développement externe
- Stabilité règlementaire depuis 2 ans ce qui n'était pas arrivé depuis 15 ans
- Exception de la pharmacie, les CA augmentent ++, les marges baissent ++
- Opportunité sur situation exceptionnelle
- Démarche RSE

5. Si “Stagnation ou Dégradation”, à quoi attribuez-vous cette situation (plusieurs réponses possibles)?

36.5% : Difficultés de recrutement

10.8% : Turn-over important

75.1% : Ralentissement du marché

16.9% : Difficultés d'approvisionnement

17.7% : Autre

5. (bis) Si stagnation ou dégradation de votre CA (verbatim) ?

- Augmentation des charges
- Prix matières premières trop élevées
- Perte de parts de marché
- Pouvoir d'achat des clients en baisse
- Fluctuation des prix
- Augmentation de tous les fournisseurs, eau, électricité etc.
- Durcissement des aides “ma prime rénov”
- Elections
- Morosité ambiante
- Baisse de prix continue sur les médicaments et ruptures de médicaments de plus en plus importantes
- Conjoncture politique et sociale
- Conditions météorologiques
- Baisse des prix des médicaments, ruptures et augmentation des charges.
- Perte médecins
- Décalage- report des projets
- Baisse de marge sur les médicaments, moins ou plus du tout de médecins

6. La situation politique actuelle vous incite-t-elle à ? (plusieurs réponses possibles) :

42.4% : Reporter vos projets, recrutements et investissements

31.0% : Poursuivre les actions planifiées

38.0% : Redéfinir votre stratégie

5.5% : Autre

6. (bis) A quoi la situation politique vous incite-t-elle (verbatim)?

- Limiter les développements aux projets stratégiques
- Licenciement économique
- Changer de métier
- Annuler des services
- Réduire les charges
- Restructurer/Licencier
- Diminuer mes charges

7. Quels sont les 3 sujets prioritaires pour vous dans les prochains mois (plusieurs réponses possibles) ?

45.7% : La baisse de l'activité

42.6% : La stabilité politique

36.1% : Le recrutement

33.2% : La hausse des salaires

29.5% : La formation de vos équipes

28.4% : L'inflation

23.9% : Le financement bancaire

19.6% : L'expérience client

15.3% : L'approvisionnement

8.2% : Autre

7. (bis) Vos 3 sujets prioritaires autres que ceux proposés (verbatim)

- L'investissement
- Les retards de paiement
- La stabilité des équipes
- La prise de commandes pour 2025

- Ma trésorerie
- La rentabilité de l'entreprise
- Négociation tarifs matières premières, aides financières
- Les règlementations de plus en plus contraignantes
- Être payé dans les temps par les clients (Attention à la trésorerie...)
- Améliorer les marges
- Garder les collaborateurs
- Stabilité des équipes et du portefeuille clients, maîtrise des coûts baisse des marges. Ce serait bien que le gouvernement arrête de faire des économies sur le dos des pharmacies
- Charge administrative
- Développer la clientèle

8. Plusieurs partis politiques envisagent de revenir sur l'âge minimal de départ à la retraite, actuellement fixé à 64 ans. Quelle est votre opinion ?

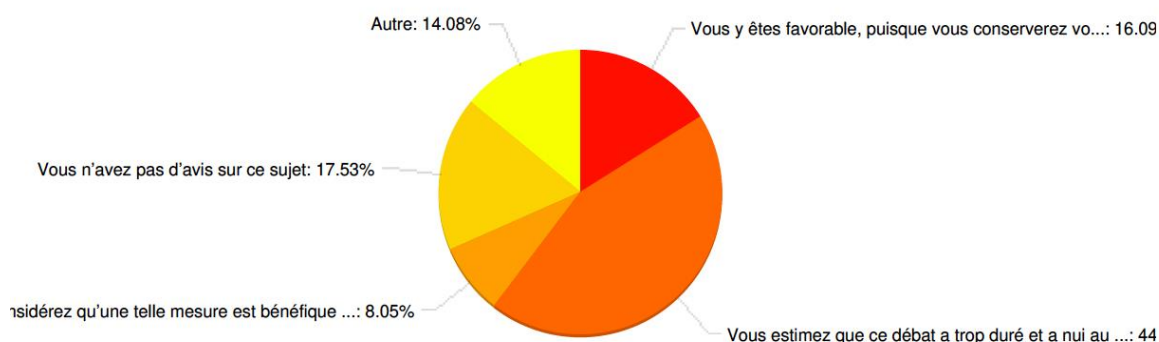
16.1% : Vous y êtes favorable, puisque vous conserverez vos profils les plus expérimentés

44.3% : Vous estimez que ce débat a trop duré et a nui au climat social au sein de votre entreprise, et qu'il est temps de passer à autre chose

8.0% : Vous considérez qu'une telle mesure est bénéfique pour votre entreprise, mais qu'elle nécessite un nouvel investissement de votre part, notamment en mettant en place un plan de formation continue et en planifiant les successions

17.5% : Vous n'avez pas d'avis sur ce sujet

14.1% : Autre



9. Si le SMIC est porté à 1 600 € net par mois, quelle serait la situation de votre entreprise ?

21.4% : Vos marges vous permettent d'absorber cette augmentation

78.6% : Vous ne pourriez pas supporter une telle hausse sans conséquence

10. Si le SMIC à 1600 € net est voté, à quelle situation allez-vous devoir faire face ?

7.7% : La revalorisation seule du SMIC est acceptée par l'ensemble des collaborateurs sans incidence sur la politique de rémunération

57.2% : Mécaniquement, cela va nécessiter un ajustement de tous les salaires pour conserver les écarts

35.1% : Cette situation va ouvrir la porte à des négociations salariales de grande ampleur qui dépassent la notion du SMIC

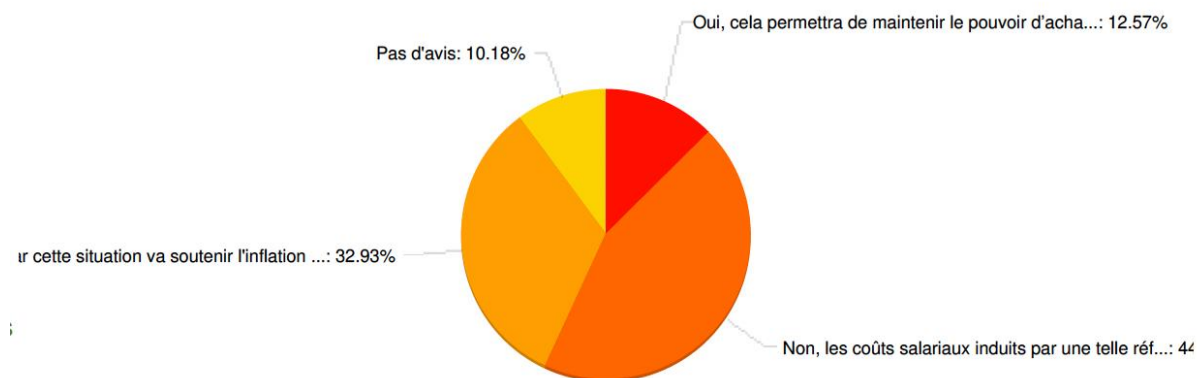
11. Êtes-vous favorable à une indexation du SMIC sur l'inflation ?

12.6% : Oui, cela permettra de maintenir le pouvoir d'achat des consommateurs et stimulera la consommation et le chiffre d'affaires de votre société

44.3% : Non, les coûts salariaux induits par une telle réforme pèseront trop lourdement sur votre société car elle ne pourra pas répercuter toute la hausse sur ses prix de vente

32.9% : Non, car cette situation va soutenir l'inflation et annihiler les effets attendus

10.2% : Pas d'avis



12. Hormis le SMIC à 1600 € net, quel autre dispositif vous semblerait utile pour améliorer le pouvoir d'achat de vos salariés ayant les plus bas revenus ?

29.9% : Encadrement des prix sur le logement, l'énergie et les dépenses de première nécessité

79.1% : Diminution ou suppression des charges salariales jusqu'au salaire médiant (2700 € net)

9.3% : Autre

12. (bis) Quels autres dispositifs, hormis le smic à 1600€, vous sembleraient intéressants pour améliorer le pouvoir d'achat de vos salariés (verbatim) ?

- Que l'état arrête de charger les salaires si hautement et que tous les membres du gouvernement (ministres, députés, sénateurs) baissent leur train de vie
- Conversion des charges en salaire net
- Réduction des charges salariales sans limite de salaire. Il est anormal aujourd'hui que 100 € d'augmentation brut coutent environ 150 € à une société pour 75 € dans la poche du salarié
- Enlever l'allègement des cotisations sociales patronales sur les bas salaires, au contraire alléger les cotisations patronales et salariales sur les salaires médians. Quand on paye mieux les gens, ils ont plus de pouvoir d'achat et payent plus d'impôts c'est mécanique.
- Allègement / suppression des charges salariales et patronales avec révision du budget de la sécurité sociale (coût des arrêts maladie par certificat de complaisance)
- La diminution des charges CSG et URSSAF va entrainer deux conséquences un niveau de salaire des employés plus important donc plus de consommation et de l'emploi à court terme
- Augmenter le temps de travail, un salaire à 39h permet d'améliorer significativement le pouvoir d'achat et permet de répondre à la pénurie de salariés.
- Réduction des charges salariales pour les employés de plus de 60 ans
- Diminution des charges même au-delà du salaire médiant
- Diminution des charges sociales pour tous les salaires
- Basculer une partie de charges salariales pour revaloriser les salaires
- Plafonner les charges patronales et salariales à 10% pour tous les salaires comme cela se fait dans certains pays de l'OCDE

13. Les limitations de cotisations sur les bas salaires vous semblent-elles une piste intéressante ?

52.8% : Oui, puisque les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires permettront de réduire vos coûts salariaux et vous permettront d'embaucher

32.4% : Non, puisque ces mesures pourraient entraîner une segmentation du marché du travail, et vous seriez amené.e à vous concentrer sur les emplois à bas salaires, sans offrir de perspectives d'évolution

14.8% : Pas d'avis

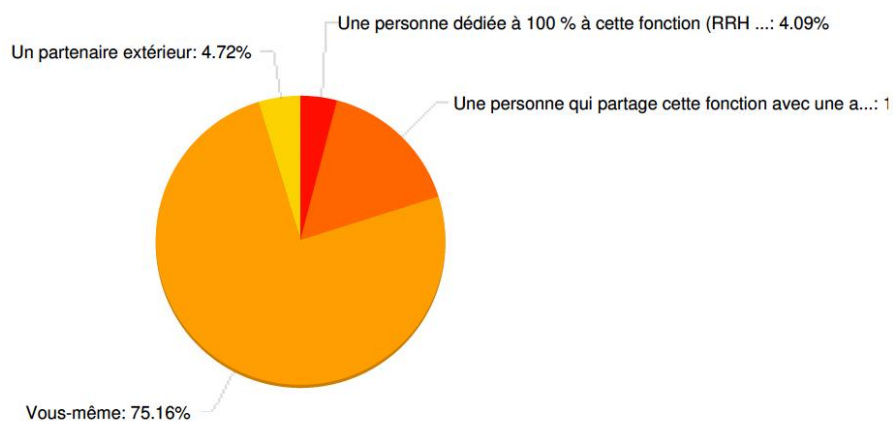
14. Qui gère la fonction "Ressources Humaines" dans votre entreprise ?

4.1% : Une personne dédiée à 100 % à cette fonction (RRH ou DRH)

16.0% : Une personne qui partage cette fonction avec une autre mission

75.2% : Vous-même

4.7% : Un partenaire extérieur



15. Parmi la sélection suivante, pour quels éléments avez-vous mis en place un outil de pilotage ? (Plusieurs réponses possibles)

55.6% : Gestion des congés

28.8% : Création et gestion des fiches de poste

46.3% : Entretiens annuels

29.4% : Grille de rémunération

16.6% : Autre

16. Comment sourcez-vous vos candidatures ? (4 réponses possibles)

26.9% : France travail

29.5% : Un Jobboard (type Monster, indeed, LinkedIn, etc.)

7.1% : Le bon coin

20.5% : Cabinet de recrutement

9.3% : Programme de cooptation

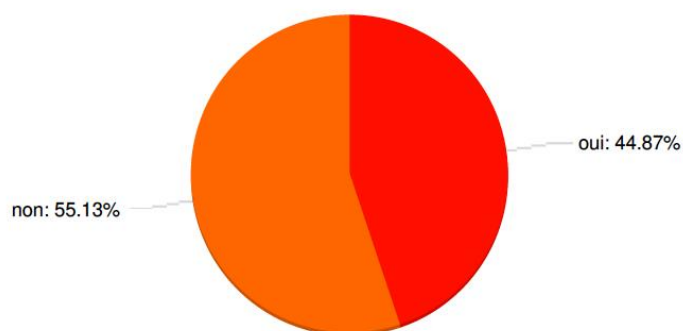
80.8% : Vos réseaux

14.4% : Autre

17. Avez-vous mis en place un parcours d'intégration de vos collaborateurs ?

44.9% : oui

55.1% : non



17. (bis) Si "oui", lequel ? (Plusieurs réponses possibles)

68.3% : Livret d'accueil

24.5% : Pot d'accueil

57.6% : Encadrement spécifique (parrainage, mentorat)

69.8% : Formation

6.5% : Autre

17. (ter) Si "non", pourquoi n'avez-vous pas mis en place de parcours d'intégration ? (3 réponses possibles)

37.6% : Manque de temps

31.8% : Manque de connaissance de ce type de programme

35.8% : Manque de ressources (humaines, financières etc.)

37.0% : Vous n'en voyez pas l'utilité

6.4% : Autre

18. Quels sont vos principaux besoins en termes de formation pour vos collaborateurs ? (3 réponses possibles)

35.2% : Formation aux nouvelles technologies

30.6% : Formation en gestion du stress, du temps et/ou de l'organisation

23.2% : Formation en compétences managériales

82.9% : Formation métiers

2.3% : Autre

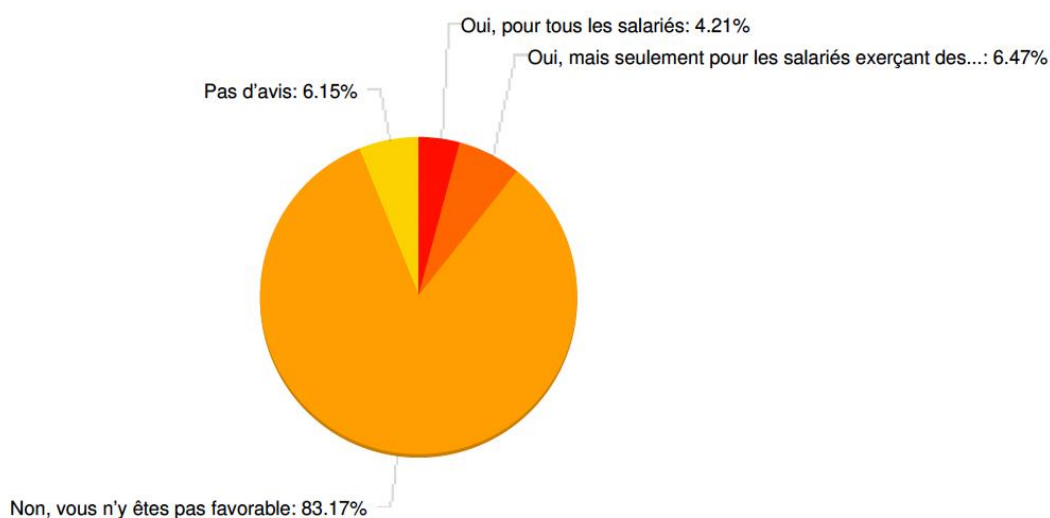
19. Êtes-vous favorable à une durée légale hebdomadaire de travail ramenée à 32 heures (semaine de 4 jours sans diminution des salaires) ?

4.2% : Oui, pour tous les salariés

6.5% : Oui, mais seulement pour les salariés exerçant des métiers considérés comme pénibles

83.2% : Non, vous n'y êtes pas favorable

6.1% : Pas d'avis



19. (bis) Si “non”, Pourquoi n’êtes-vous pas favorable à une durée légale hebdomadaire de travail ramenée à 32 heures (semaine de 4 jours sans diminution des salaires) (verbatim)

- Je ne pense pas que cela soit en travaillant moins que nous allons améliorer la qualité de vie des collaborateurs et cela n'aura aucun impact sur le chômage également.
- On parle de 32 h pour les salariés, mais jamais du temps de travail des employeurs, pour lesquels le travail empiète énormément sur leur vie personnelle.
- Temps de travail d'un employeur, minimum 50 à 60 heures, on en parle ?
- Et le burn-out des employeurs, il est complètement ignoré !
- Les suicides on en parle ? NON
- Il serait temps de cesser de considérer qu'un employeur c'est le méchant qui exploite des salariés, aujourd'hui on peut dire que l'employeur est à la merci

de ses salariés, et que c'est lui qui comble les absences en augmentation par exemple ou qui effectue les tâches que personne ne veut faire, etc. il est esclave de son entreprise !

- Je frise déjà le burn out !
- Cela accroît le détachement au travail qui a atteint des limites insupportables. On devrait plus se poser la question de savoir comment mettre les gens dans de bonnes conditions de travail plutôt que de chercher à faire fuir encore un peu plus ce qui est le fondement même de la société. Le travail est source d'épanouissement et entraîne une socialisation et responsabilisation des citoyens. Chacun doit apporter à la société et le travail en est un moyen majeur. Se comporter en consommateur et perpétuel assisté n'a pas d'issue.

20. En 2023 et au premier semestre 2024, avez-vous constaté une augmentation des arrêts de travail dans votre entreprise ?

69.2% : Non, aucune augmentation

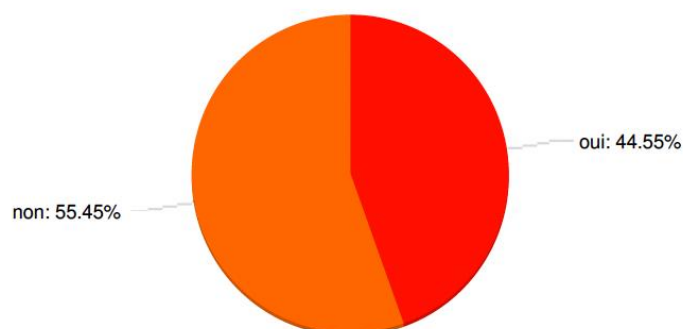
18.4% : Une légère augmentation

12.5% : Oui, et c'est préoccupant

21. Avez-vous mis en place de nouvelles politiques de flexibilité (horaires flexibles, télétravail, etc.) depuis la pandémie ?

44.6% : oui

55.4% : non



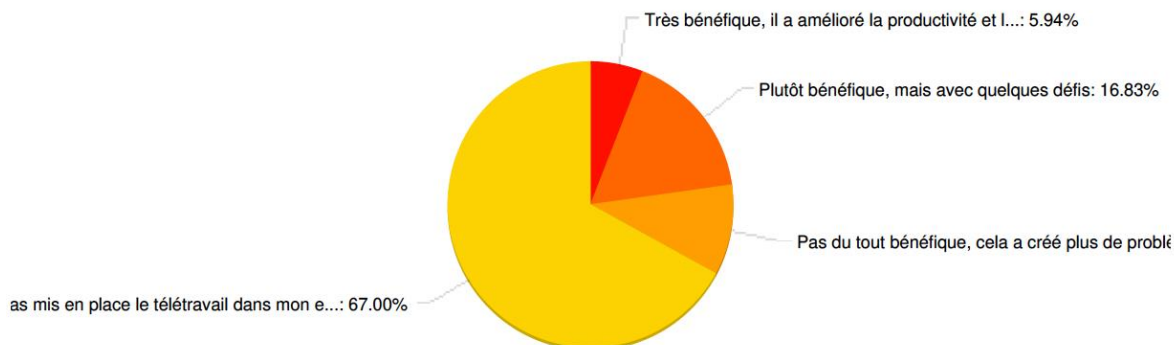
21. (bis) Si oui, quel est votre avis sur le télétravail dans votre entreprise ?

5.9% : Très bénéfique, il a amélioré la productivité et la satisfaction des employés

16.8% : Plutôt bénéfique, mais avec quelques défis

10.2% : Pas du tout bénéfique, cela a créé plus de problèmes

67.0% : Je n'ai pas mis en place le télétravail dans mon entreprise



21. (ter) Si “Oui”, quels ont été les défis à relever lors de la mise en place du télétravail (verbatim)?

- Organisation technologique (matériels, logiciels) et la perte de fluidité sur les dossiers du fait que les salariés ne se voient pas en continu.
- La gestion de projet en équipe devient plus complexe. La communication, même avec la visio-conférence, est moins évidente en distanciel.
- Garder l'esprit de groupe et la cohésion
- Créer de la cohésion et du lien entre les collaborateurs

21. (quater) Si “oui”, quels ont été les problèmes engendrés (verbatim)?

- Problème de communication et frustration
- Report des tâches administratives sur d'autres collègues. Difficultés managériales quand on est à distance
- Manque de communication entre salariés
- Manque de cohésion d'équipe
- Désorganisation, baisse de productivité, perte d'image et d'attachement à l'entreprise, baisse des relations sociales aux seins des équipes, inefficacité augmentée par manque de synergie entre les collaborateurs, moins de disponibilité envers les clients et les fournisseurs.

21. (quinquies) Si “non”, pouvez-vous nous dire pourquoi vous n'avez pas mis en place le télétravail dans votre entreprise ? (verbatim)

- C'est difficile de réparer des véhicules depuis chez soi
- Refus de l'ensemble des collaborateurs administratifs et pour les techniciens de chantier c'est impossible
- Nous sommes en boutique et en fabrication de produits
- Parce que je suis une boulangerie...

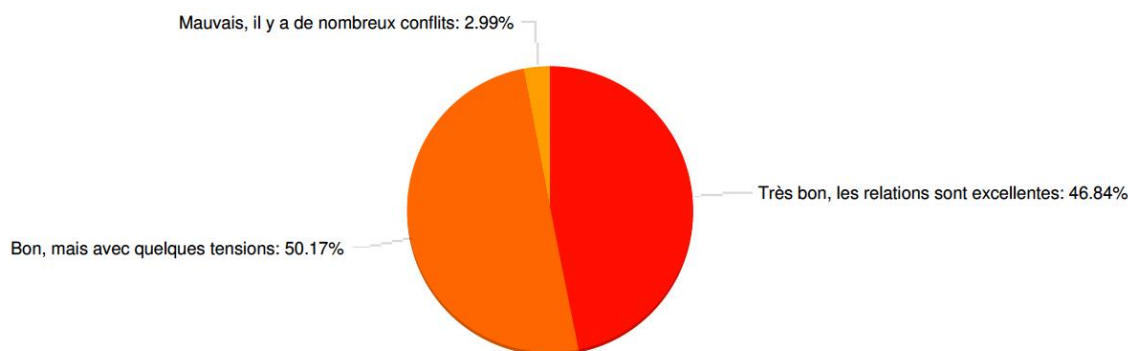
- Impossible dans mon activité : pharmacie
 - Le télétravail n'est pas adapté à mon entreprise
 - Pas adapté à notre métier : salariés sur les chantiers ou au magasin pour accueillir les clients
 - Commerce de fruits et légumes- Télétravail impossible
 - Pas adapté à notre métier
- Les collaborateurs n'y sont pas favorables car besoin de liens sociaux
Notre activité est difficilement "télétravaillable" (chantiers, visite technique physiques obligatoires...)

22. Comment décririez-vous le climat social actuel au sein de votre entreprise ?

46.8% : Très bon, les relations sont excellentes

50.2% : Bon, mais avec quelques tensions

3.0% : Mauvais, il y a de nombreux conflits



22. (bis) Si "Bon", quels sont, à votre avis, les éléments responsables de ces tensions ? (verbatim)

- Démotivation, pression, absences, climat général anxiogène - différences de conscience professionnelle - attentes différentes de la fonction "travail", moyen pour les uns, épanouissement pour les autres, dévalorisation du travail par le but de consommation.
- Rien n'est parfait et même quand cela va bien il faut être prévoyant sur de possibles soucis.
- Le stress ambiant, l'augmentation de la responsabilisation des professionnels vis-à-vis des particuliers, le climat social dégradé dans la société française avec des gens peu optimistes et anxieux
- Insécurité emploi et instabilité politique. Le "quoi qu'il en coûte" nous coûte bien trop cher et on en paye les pots cassés depuis plusieurs années...

- Décroissance du CA + trésorerie difficile + remboursement PGE => restructuration qui va devenir inévitable...

22. (ter) Si “Mauvais”, quels sont, à votre avis, les éléments qui sont responsables de ces conflits ? (verbatim)

- Désintéressement de la part de certains salariés, non-respect de consignes, jalousie entre salariés
- Pas de conscience professionnelle et trop d'assistantat
- Problème de recrutements
- Etat d'esprit qui n'est pas le bon
- Baisse de motivation des équipes

23. Dans quelle mesure les événements extérieurs à votre entreprise (économiques, politiques, sociaux, technologiques, etc.) impactent-ils vos relations avec vos collaborateurs ?

49.5% : Très peu - Les phénomènes extérieurs ont un impact mineur, les relations internes sont peu influencées.

44.8% : Modérément - Certains événements ou tendances extérieures influencent les relations avec mes collaborateurs

5.7% : De manière très forte - Des événements ou tendances externes influencent profondément et régulièrement mes relations avec mes collaborateurs

24. Quels sont les sujets, sources de crispation, qui ont déclenché des tensions (réforme des retraites, climat d'insécurité, expressions religieuses, réglementation autour du travail, augmentation de la dette, incertitudes ou instabilité des instances politiques, etc.) (verbatim)?

- Le manque de visibilité industrielle et financière, la réforme des retraites pour ceux qui s'en approchent et qui voient l'échéance augmenter, les impôts
- Grève des dockers qui débouche sur une perte de CA
- Baisse du pouvoir d'achat
- Instabilité politique fiscale sociale sociétale éducative... générale
- Ruptures d'approvisionnement en médicament en France !!
- La hausse du coût de l'énergie
- L'image des chefs d'entreprise véhiculée par les médias et certains partis politiques. La dévalorisation du travail par ces mêmes partis
- Réglementation du travail imposée par l'Union européenne

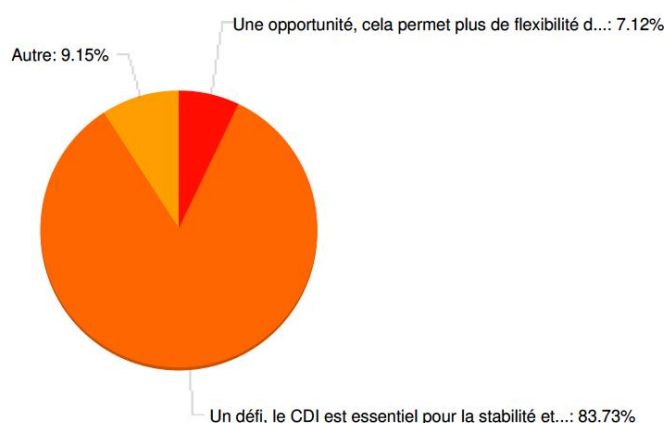
25. De plus en plus de jeunes de la génération Z (nés entre 1995 et 2012) semblent privilégier des formes de contrats plus flexibles, comme le CDD ou l'intérim, voire

le freelancing, plutôt que le CDI. Pensez-vous que cela représente un défi ou une opportunité pour votre entreprise ?

7.1% : Une opportunité, cela permet plus de flexibilité dans la gestion des effectifs, les jeunes talents préfèrent les missions courtes, ce qui est compatible avec vos besoins.

83.7% : Un défi, le CDI est essentiel pour la stabilité et la rétention des talents, alors qu'il est difficile de planifier à long terme avec des contrats courts

9.2% : Autre



26. Trouvez-vous que la possibilité de rupture amiable a apporté davantage de flexibilité ou a conduit à des abus ?

27.8% : La possibilité de rupture amiable a permis une gestion plus flexible et adaptée des situations de départ

27.5% : Vous avez constaté des abus ou des demandes excessives de la part des salariés

31.5% : Il y a à la fois des avantages en termes de flexibilité et quelques cas d'abus

13.2% : Aucun impact significatif

27. Quels sont les acteurs de votre territoire avec lesquels vous aimeriez davantage échanger sur tout ou partie des sujets abordés dans ce questionnaire (plusieurs réponses possibles)?

50.7% : Vos homologues dirigeant.es

28.9% : Les instances territoriales (type CCI, Chambre des métiers)

27.2% : Les organisations syndicales patronales

46.9% : Les représentants politiques

11.2% : Autre

28. Avec quels représentants politiques souhaitez-vous plus de proximité ? (3 réponses possibles)

25.5% : Maire

29.9% : Elu départemental

35.0% : Elu régional : 86.9% : Député, 45.3% : Sénateur

3.6% : Autre

29. Quelle serait pour vous, une formule adaptée pour échanger/communiquer avec les acteurs que vous avez identifiés ?

56.3% : Des tables rondes collectives

31.1% : Des rendez-vous individuels

23.2% : Un média participatif dédié

30.4% : Des visio-conférences

9.2% : Autre