

EMPLOYEE SURVEY : ENTRE PRESSION ET ILLUSION D'ECOUTE

24 juin 2026



L'enquête Employee Survey est en cours. Chaque salarié est invité à exprimer son opinion en répondant à une série de questions. Pourtant, derrière cette démarche se cache une réalité moins reluisante : la Direction ne cherche pas seulement à recueillir des avis, mais surtout à maximiser les taux de participation, quitte à recourir à des méthodes discutables.

Pour y parvenir, les moyens employés sont clairs :

- Un suivi intrusif des équipes affichant les taux de réponse les plus faibles ;
- Une pression accrue sur les managers, les incitant, voire les obligeant, à pousser leurs collaborateurs à participer.

Les résultats des précédentes enquêtes ont bien donné lieu à des actions...

- Réfection des UEP et réaménagement d'open spaces ;
- Embellissement des entrées d'usines et entretien des abords ;
- Organisation de visites d'usines et de moments de convivialité.

Des mesures cosmétiques qui améliorent le cadre de travail sans s'attaquer aux vrais problèmes : charge de travail excessive, stress, épuisement professionnel, ...

Pire encore :

- Un classement des RU, Supervisors et Chefs de service en fonction des taux de participation, avec une mise à l'index des managers dont les équipes n'ont pas suffisamment répondu ;
- Une stigmatisation des UEP et services dont les résultats à l'enquête ne correspondent pas à l'ambition affichée par la Direction : avoir des résultats tout vert.

Pourtant, une bonne pratique existe !

Un dispositif a été mis en place au ferrage : deux postes informatiques et une personne dédiée pour accompagner les salariés en difficulté. Une solution qui allège la charge des hiérarchiques et facilite la libération des salariés pour remplir les questionnaires.

Pour la CFE-CGC, le taux de participation ne doit pas être le seul critère de succès d'une enquête. Ce qui compte, c'est la manière dont les problématiques soulevées sont traitées. Il est temps d'écouter vraiment et de prendre en compte les difficultés réelles des salariés. Une remise en peinture améliore le cadre de vie, mais elle ne résout en rien les causes profondes de la souffrance au travail.

« Nos grandes frustrations sont souvent le résultat d'attentes incorrectes. »

Denis St-Pierre



AGIR ENSEMBLE