



Baromètre des salarié·es Decathlon

Charge de travail, santé,
reconnaissance

1^{re} édition - 2025





ÉDITO

Cher·es collègues, cher·es élu·es,

Vous allez découvrir les résultats de la 1^{re} édition chez Decathlon de notre campagne Je note ma boîte. Je tenais à remercier tous les collègues qui ont pris le temps de répondre avec authenticité à nos questions. Votre accueil a été incroyable et vecteur d'énergie pour nous.

J'en profite également pour remercier nos élu·es et militant·es CFDT pour leur investissement sans faille pour faire de cette opération une réussite et pour avoir des résultats les plus représentatifs possibles, tant en nombre de répondant·es qu'en nombre de magasins.

L'objectif est donc atteint puisqu'enfin nous allons disposer de données sur les conditions de travail, chose que Decathlon n'a jamais fait de manière si large et sans crainte de représailles de la part de la direction. Le collectif CFDT Decathlon est donc très fier de pouvoir lancer nos travaux pour l'amélioration des conditions de travail avec des données sincères et issues du terrain.

À très bientôt pour échanger sur nos avancées dans ton magasin,

L'équipe CFDT Decathlon

QUI A RÉPONDU À NOTRE ENQUÊTE ?

Enquête réalisée du 6 octobre au 16 novembre 2025. Plus de 120 enquêteur·rices sur l'ensemble des magasins

4 533 salarié·es

92% en CDI, 8% en CDD

60% vendeur·ses

Responsables de rayon : 13% ; Technicien·nes : 11% ; Service client : 11% ;
Agent·es de maîtrise : 3% ; Directeurs de magasin : 2%

43% ont moins de 30 ans

30-40 ans : 25% ; 40-50 ans : 17% ; > 50 ans : 15%

49% ont une ancienneté < 5 ans

33% ont entre 5 et 20 ans d'ancienneté, 18% ont plus de 20 ans d'ancienneté



**CHARGE
DE TRAVAIL**

HAUSSE DE LA CHARGE

Hausse de la charge de travail et manque de temps pour faire le travail sont davantage constatés par les vendeurs, techniciens et agents de maîtrise. Ces mêmes catégories de salariés sont moins nombreuses à considérer la répartition des tâches bien organisée.

68,1%

constatent une augmentation de la charge de travail

- Surtout les agents de maîtrise (76%), techniciens (73%), vendeurs (72%)
- Surtout les salariés âgés de 40 à 50 ans (80%)

62,1%

déclarent manquer de temps pour faire leur travail

- Surtout les agents de maîtrise (69%), vendeurs (69%), techniciens (65%)
- Surtout les salariés âgés de 40 à 50 ans (73%)

64,7%

estiment la répartition des tâches bien organisée dans leur magasin

- Surtout les directeurs de magasin (89%), responsables de rayon (81%)

Paroles de salarié-es

« La multiplicité des tâches augmente mais ni la main d'œuvre, ni le temps de travail, ni les salaires n'augmentent en conséquence. »

« Le manque d'heures est un cruel problème pour le magasin, l'ambiance et la charge mentale des collaborateurs. »

« Faudrait t-il diviser l'effectif par deux pour que nous soyons enfin satisfaits du nombre de collaborateurs en magasin ? »

« Recrutez... Arrêtez de demander aux vendeurs de faire le travail de quatre ou cinq personnes, les collaborateurs partent, on ne les remplace pas, et on demande d'aller chercher plus de chiffre ! Où est la cohérence ? »

NOTRE AVIS

Ces résultats nous semblent cohérents par rapport à la baisse drastique et rapide des effectifs ces 2 dernières années (-1000 collègues en équivalent temps complet). Les nouvelles organisations (RSB Co, plan de masse circulaire, etc.) qui auraient dû nous faire gagner en efficience ne fonctionnent pas en raison de lancements sans préparation ou sans étude préalable, c'est pourquoi la réduction de la charge de travail est un sujet prioritaire pour la CFDT via l'encadrement et la valorisation des « missions » qui ne sont pas dans nos fiches métier.

SANTÉ, RISQUES PSYCHO- SOCIAUX



DES RISQUES PERCEPTIBLES

Si les deux tiers des salariés déclarent pouvoir concilier vie privée et travail, des facteurs de risques pour la santé physique et mentale sont perceptibles, en particulier les comportements irrespectueux et la multiplicité des tâches.

56,6%

souffrent d'une charge mentale croissante liée à la multiplicité des tâches

- ➔ Surtout technicien·nes (68%), agent·es de maîtrise (63%) et responsables de rayon (52%), moins les directeur·rices de magasin (32%)
- ➔ Surtout les 40-50 ans (70%)

49,4%

font face à des comportements irrespectueux de clients

- ➔ Surtout service client (69%) et technicien·es (57%), bien moins directeur·rices de magasin (22%) et responsables de rayon (34%)

43,4%

constatent des douleurs physiques liées au travail

- ➔ Surtout agent·es de maîtrise (56%), technicien·nes (49%), vendeur·ses (48%)
- ➔ Surtout les plus de 50 ans (63%, contre 31% des < 30 ans)

67,7%

disent pouvoir s'investir dans leur vie privée

- ➔ Directeur·rices de magasin (85%) et moins de 30 ans (72%)

Paroles de salarié-es

« On est en souffrance physique et psychologique, mais cela n'a pas l'air d'intéresser Décathlon, alors que je croyais que l'humain était au cœur de l'entreprise ! »

« Je ne retrouve plus les valeurs humaines que j'ai connu il y a vingt ans. »

*« Où sont les valeurs que vous prônez ?
On a oublié l'humain au profit de la productivité ! »*

« La multi-compétence à l'excès nuit à l'efficacité et est source d'un stress important, dégradant le plaisir au travail et présentant un risque pour la santé mentale et/ou physique sur le moyen-long terme. »

NOTRE AVIS

La CFDT a toujours été la seule organisation syndicale à se pencher sur ce sujet et à se faire accompagner par des experts institutionnels de ces sujets.

Un véritable droit à la déconnexion qui va plus loin qu'un guide des bonnes pratiques est nécessaire et un changement des mentalités pour que le surengagement ne soit plus LA condition d'une évolution professionnelle (hiérarchique ou salariale).

La mise en place d'une charte sur les «challenges» est déjà en cours de finalisation.



RECONNAISSANCE



DES ÉCARTS D'APPRÉCIATION

À l'opposé des directeurs de magasins et des responsables de rayon, les non-cadres jugent plus sévèrement l'évaluation et les conditions de la réussite, et d'autant plus s'ils sont anciens dans l'entreprise.

74,7%

déclarent être évalués sur la base de critères précis, objectifs et vérifiables

- Surtout directeur·rices de magasins (99%) et responsables de rayon (92%), moins les vendeur·ses et technicien·nes (61%) et les agent·es de maîtrise (56%)
- Surtout les moins de 30 ans (83%)

29,5%



estiment que, chez Decathlon, les meilleurs réussissent

- Directeur·rices de magasin (68%), vendeur·ses et technicien·nes (26%).
- Surtout les moins de 30 ans (39%) vs les 30-40 ans (26%), et les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté (32%) vs les plus de 10 ans (20%),

45%

pensent que les **compétences, la performance et l'ancienneté** sont les premiers facteurs de l'évolution professionnelle.

47%

pensent qu'il s'agit plutôt des **relations avec la hiérarchie et de la capacité à se rendre visible**.

64,6%

jugent
pertinente la
stratégie de
Decathlon

➔ Directeur·rices de magasins (98%) et
responsables de rayon (88%).

Paroles de salarié·es

- « Aucune reconnaissance pour les anciens collaborateurs »
- « Se rendre compte des compétences de certaines personnes plutôt que d'analyser des KPI impossibles à réaliser. »
- « Avoir une évaluation de compétence métier plus rigoureuse et objective, qui serait étroitement lié au niveau de rémunération »

NOTRE AVIS

Notre système d'évaluation est largement perfectible, et cela conduit à un sentiment d'injustice réel.

La confusion entre performance et compétence nuit à une évaluation objective des compétences. La rapidité des parcours des cadres étonne quand on la compare à la lenteur de l'évolution d'un employé. Un responsable de rayon peut devenir directeur en 4 ans et faire 3 métiers différents avec des changements de salaire, quand un vendeur doit attendre 4 ans minimum pour passer de vendeur junior à vendeur sénior avec seulement quelques euros supplémentaires en fin de mois ! La CFDT dénonce dans chaque instance ces inégalités et ce manque de cohérence managériale qui font que ce ne sont pas les meilleurs qui réussissent dans l'entreprise.

4,9/10

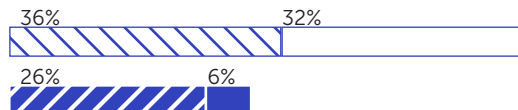
C'est la note qu'obtient Decathlon pour ses conditions de travail
au terme du baromètre Je Note Ma Boîte.

Données

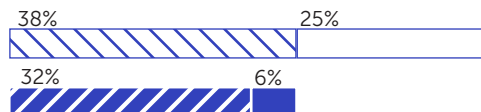
□ Tout à fait d'accord
▨ D'accord

■ Pas du tout d'accord
▩ Pas d'accord

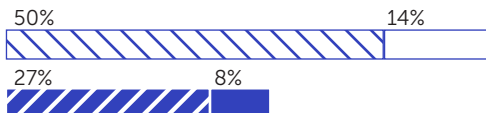
1. Je constate une augmentation de ma charge de travail dans les 12 derniers mois



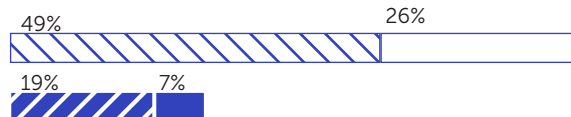
2. Je manque de temps pour effectuer mon travail



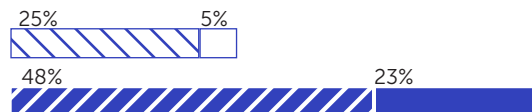
3. La répartition des tâches est bien organisée au sein de mon magasin



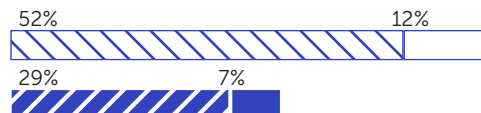
4. Dans mon travail, je suis évalué sur la base de critères précis, objectifs et vérifiables



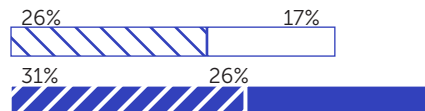
5. Chez Decathlon, ce sont les meilleurs qui réussissent



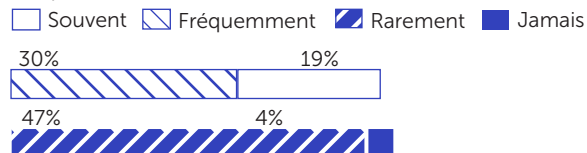
6. Les décisions stratégiques de Decathlon me semblent pertinentes



7. Dans les 12 derniers mois, j'ai constaté l'apparition de douleurs physiques liées à mon travail



8. Je dois faire face à des comportements irrespectueux de clients

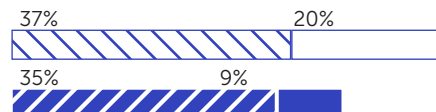


Données

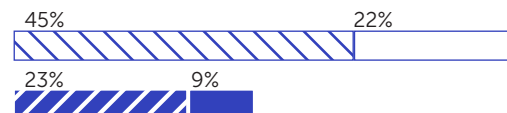
☐ Tout à fait d'accord
☒ D'accord

☐ Pas du tout d'accord
☒ Pas d'accord

9. La multiplicité des tâches me génère une charge mentale de plus en plus importante



10. L'organisation de mon temps de travail me permet de m'investir dans mes activités personnelles (vie familiale, activités sportives, associatives...)



+ 1800 expressions libres

Thèmes retrouvés le plus souvent dans les expressions libres

Thèmes retrouvés le plus souvent dans les expressions libres	Nombre de salariés s'étant exprimés sur le sujet	Part des expressions évoquant ce sujet
La faiblesse de la rémunération, la nécessité d'augmenter les salaires ou de mieux partager la valeur	315	18%
La nécessité d'embaucher, le sous-effectif	254	14%
Les expressions positives exprimant la satisfaction de faire partie de Decathlon	213	12%
Le manque de considération et de reconnaissance de la part de la Direction, le constat d'un changement de "l'esprit Decathlon" dans les dernières années	522	29%
L'augmentation de la charge, les problèmes de santé, la difficulté à articuler vie pro/perso	381	21%
La gestion des parcours professionnels, les modes d'évaluation, le sentiment d'injustice (y compris en lien avec l'ancienneté)	370	21%
Les critiques et propositions de salariés sur la stratégie de Decathlon	105	6%
Total des expressions traitées	1 797	



Ce baromètre a été réalisé à
l'initiative de la CFDT Decathlon

**RENDEZ-VOUS L'ANNÉE
PROCHAINE !**



Nous écrire

sebastien_chauvin@yahoo.fr

Nous suivre

[https://www.facebook.com/
groups/555181924646152/](https://www.facebook.com/groups/555181924646152/)

Rejoindre la CFDT

06 64 16 00 84