OVAT

OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

mars-lab

L'EXPRESS
WWW.LEXPRESS.FR

Le cercle de l'humain
L'Expansion

pour se former.fr

EFE
ÉDITION FORMATION ENTREPRISE

CFPJ
GROUPE

CLUB ESSEC RH

exclusive RH
Tendances & Conseils

ATL CONSEIL

Objectifs OVAT

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- Faire un état des lieux annuel du vécu au travail en France (depuis 2009).
- Identifier les leviers de la performance sociale et du bien-être au travail au sein des organisations
- Contribuer à la lutte contre le stress au travail

Organisateur

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

m@rs-lab

- Spécialisé dans la mesure et l'audit des RPS
- Ingénierie de formation en RPS
- Equipe d'experts RH et de chercheurs en sciences humaines
- Clients du secteur privé et public, tous domaines d'activité

Partenaire

Multi-spécialiste de la formation continue.

S**anté au travail** et **RPS**, Droit Social RH et Management

Secteurs public et privé

Groupe EFE :

- 300 collaborateurs
- 1 500 formateurs experts-praticiens
- 45 000 stagiaires par an
- 45 m€ de CA
- 2 500 formations inter / intra

Méthodologie

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- Questionnaire scientifiquement éprouvé.
- Code d'accès sécurisé.
- Tris croisés et études par profil.
- Traitement anonyme.
- Déclaration à la CNIL.

Méthodologie

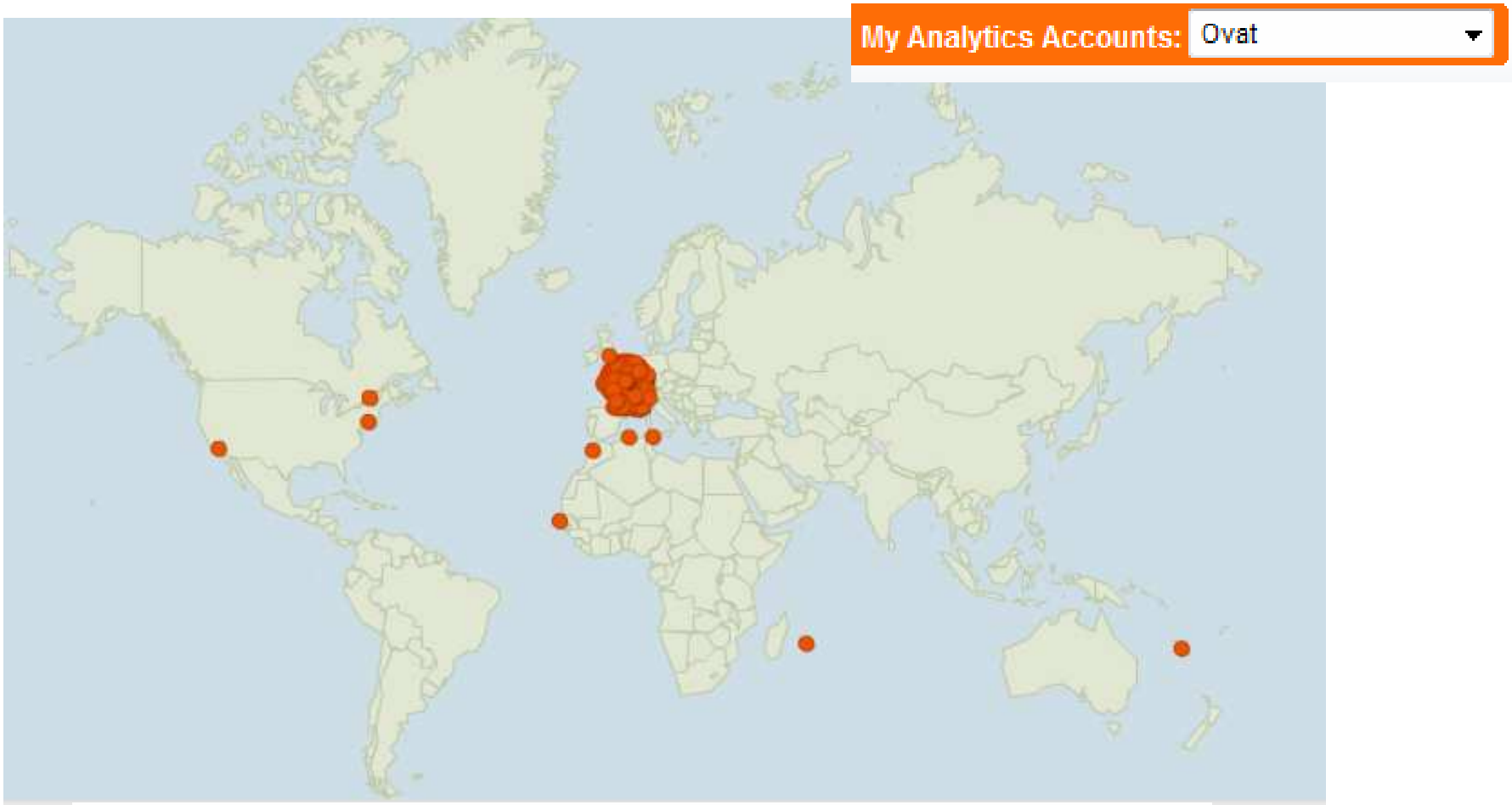
OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- Voie électronique : 3 959 participants
- Entretiens en face à face : 463 interviews
- Période : Juin / juillet 2011 *(France + 10 % étranger)*

4 422 répondants

Méthodologie

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL



9,051 visits came from 61 countries/territories

696 cities

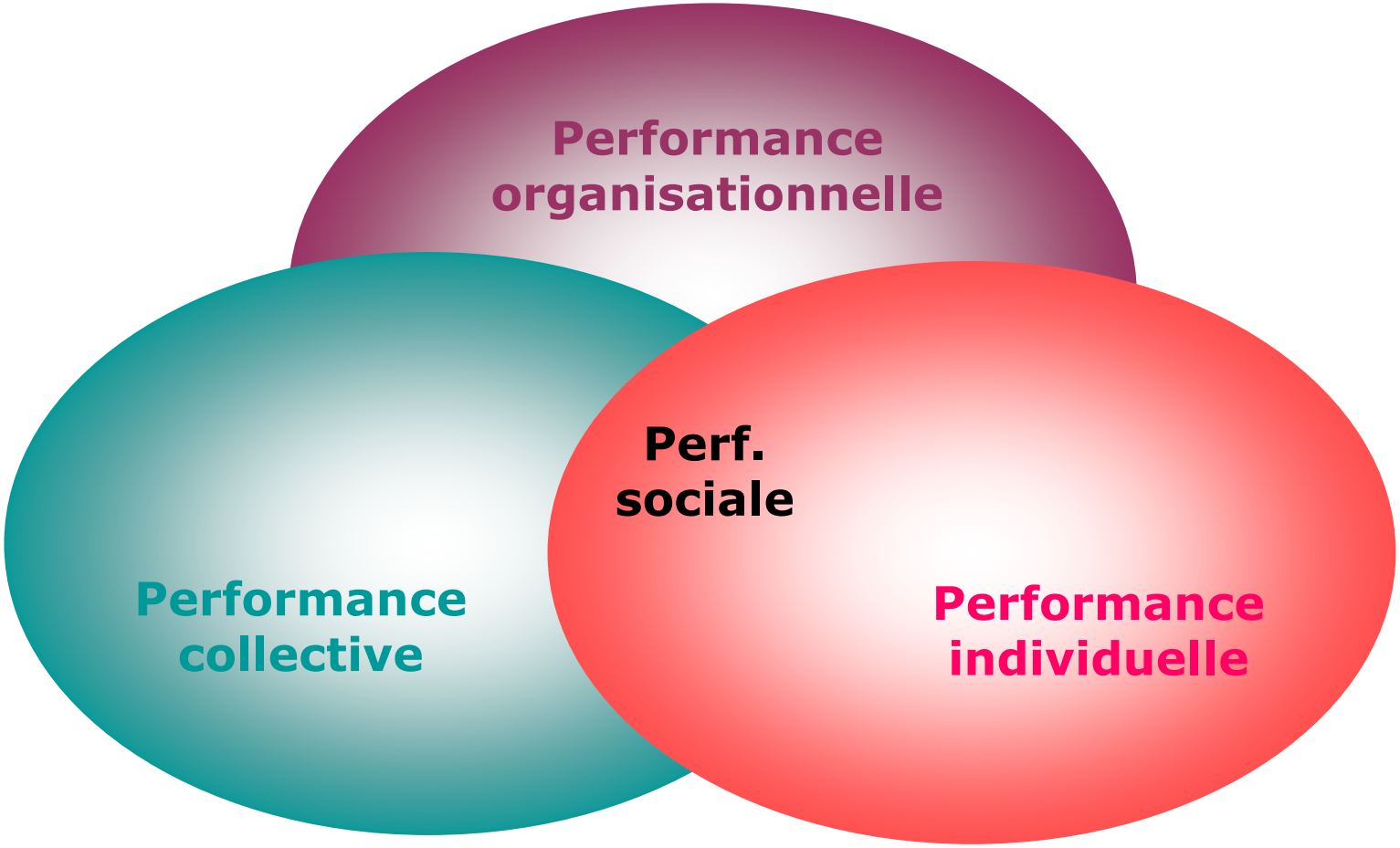
RESULTATS

ENQUETE NATIONALE

EDITION 2011

Performance sociale : de quoi parle-t-on ?

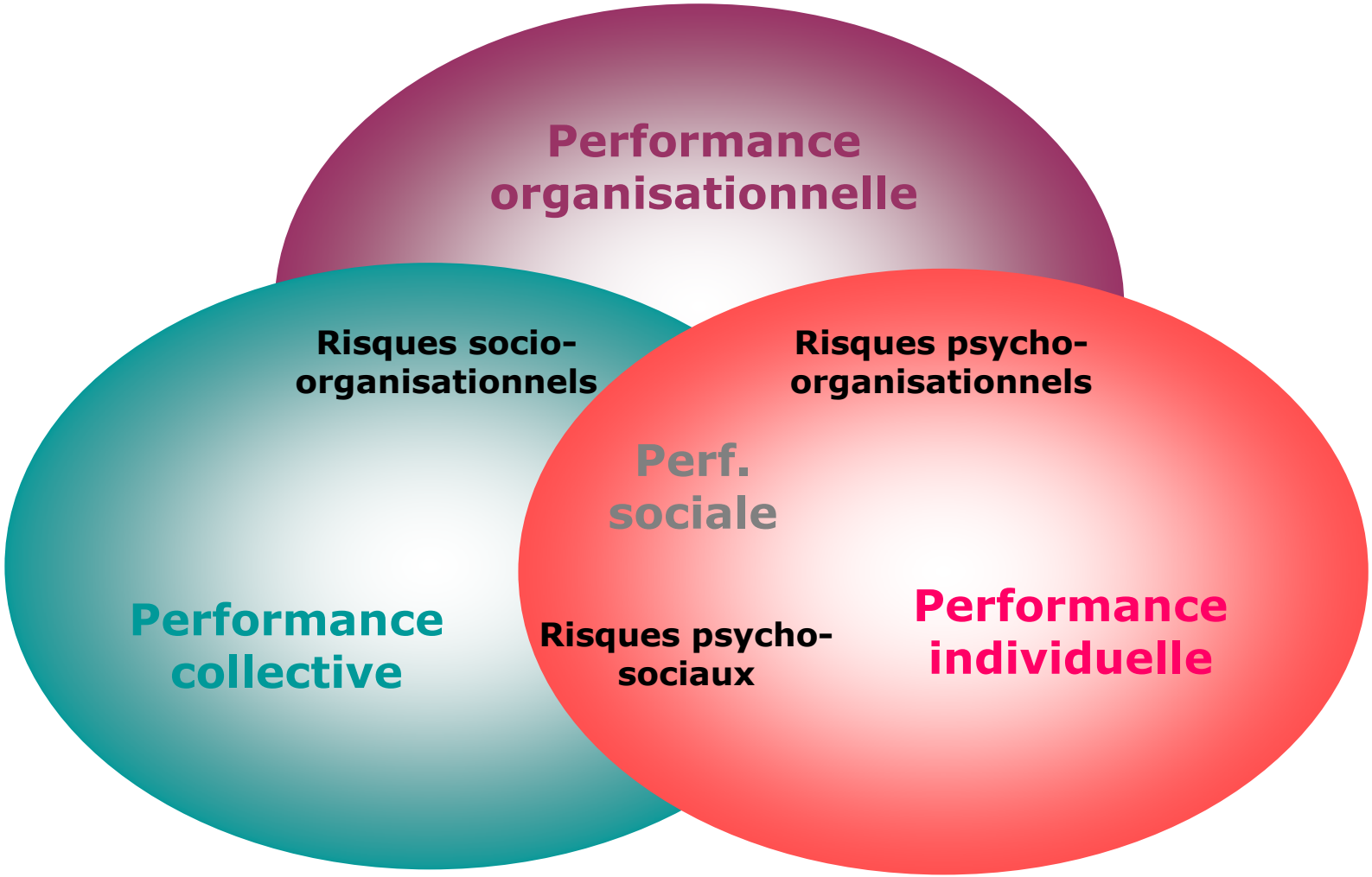
OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL



La performance sociale est la résultante des interactions de tous les acteurs humains et non-humains réunis dans l'atteinte des objectifs d'une organisation. C'est la synchronisation de 3 types de performance qui peuvent être à des niveaux différents

Risques sociaux : de quoi parle-t-on ?

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

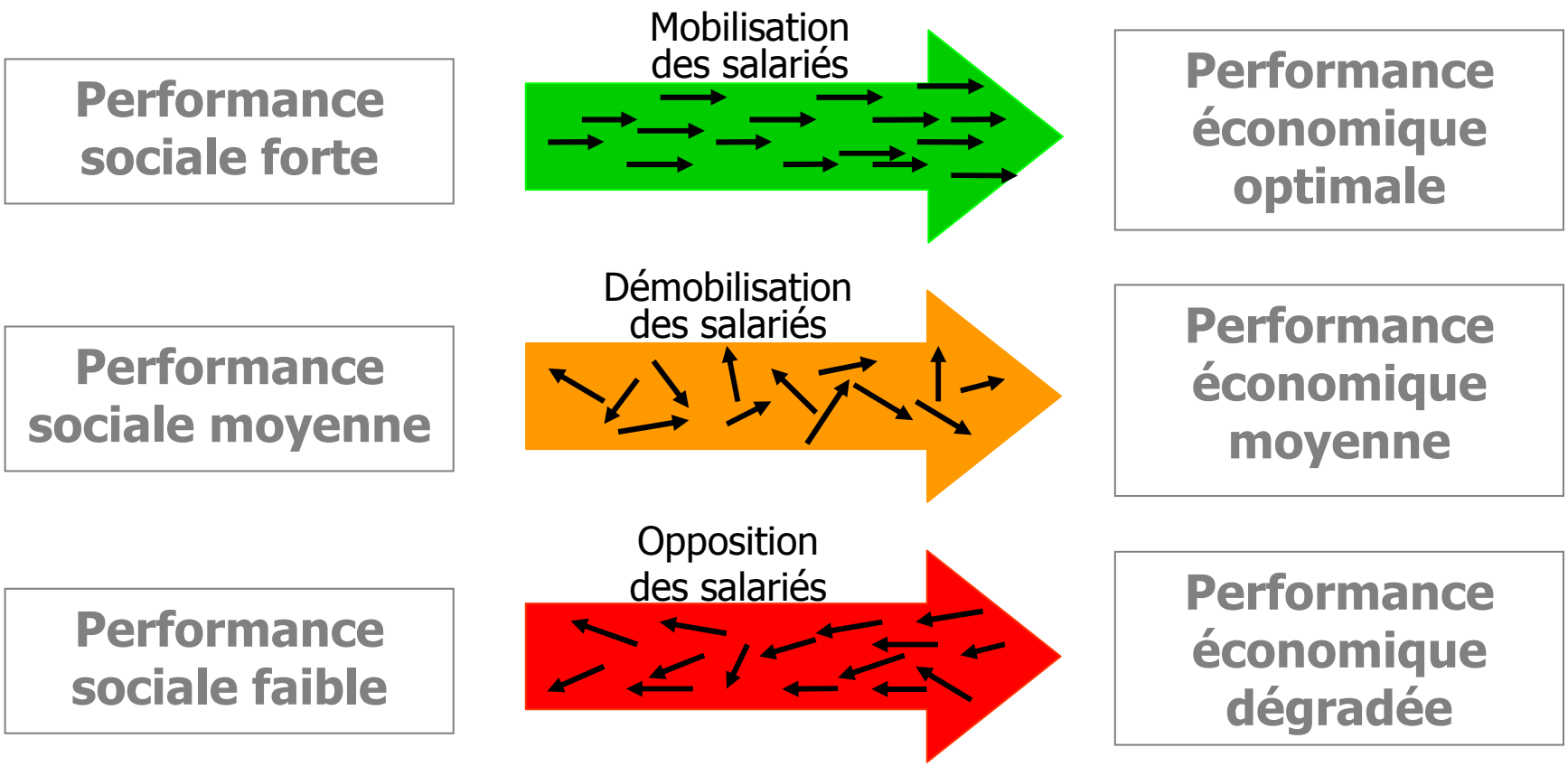


La performance sociale est menacée par différents type de risques. Il n'y a pas que les atteintes à la santé (risques psychosociaux) qui menacent les salariés. Il peut y avoir des menaces à la motivation individuelle (risques psycho-organisationnels) ou à la coopération collective (risques socio-organisationnels).

Lever les freins à la performance sociale

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

La performance sociale influe sur la performance économique
et donc sur la performance sociétale



→ Quels facteurs influent sur la performance sociale ?

Méthodologie m@rs-lab

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

OVAT évalue la performance sociale via 7 indicateurs globaux, 21 familles, 100 facteurs et 61 questions

- Des indicateurs calculés en scorant un ensemble de questions relatives au thème étudié.

Questions → *facteurs* → *familles* → *indicateur*

Exemple : L'évaluation de l'exposition aux stresseurs :

- La situation n'est pas abordée par une question unique « *A votre avis, êtes-vous stressé par votre travail ?* »…
- … mais par un ensemble de *questions* relatives à différents facteurs de performance sociale (pour le stress, on parle de *stresseurs)* : pression, manque d'autonomie, charge de travail…
- Les questions des stresseurs sont regroupées en *familles*. Par exemple, les stresseurs relatifs au manque de reconnaissance : *symbolique* (encouragement ou remerciements pour le travail accompli), *matériel* (le salaire), *social* (promotions).
- L'ensemble des familles est regroupé en un *indicateur global*, donnant un aperçu général de la façon dont les salariés perçoivent l'exposition au stress dans leur entreprise.

Méthodologie m@rs-lab

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

OVAT évalue la performance sociale via 7 indicateurs globaux, 21 familles, 100 facteurs et 51 questions :

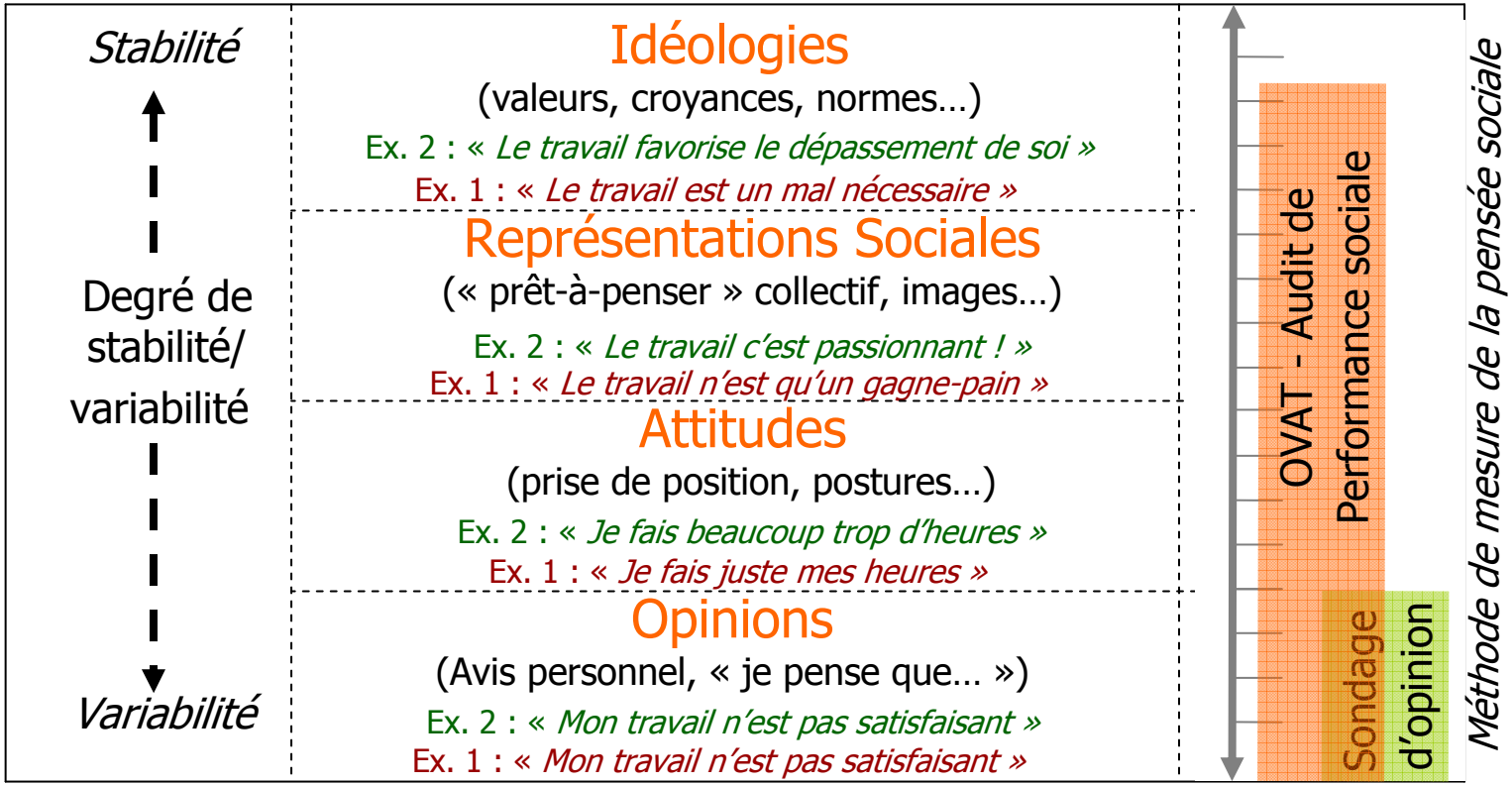
- Le climat social : la « météo » des entreprises (*5 fam. 32 fact.*)
- L'exposition aux stresseurs dans l'entreprise (*6 fam. 27 fact.*)
- La perception du management (*3 fam. 16 fact.*)
- La perception de la gouvernance sociale (*4 fam. 12 fact.*)
- Le moral des salariés : leur vision de l'avenir (*3 fam. 10 fact.*)
- L'implication intrinsèque des salariés (*3 fact.*)
- La représentation sociale du travail : la « valeur travail » (*quali.*)

Méthodologie m@rs-lab

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

→ Mesurer le vécu au travail plutôt que l'opinion

L'architecture de la pensée sociale (d'après M.-L. Rouquette, 1973)



→ Un champ d'investigation plus large et plus précis

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

RESULTATS GLOBAUX

RESULTATS

ENQUETE NATIONALE

0. LES RESULTATS GLOBAUX

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

En synthèse, résultats des 7 indicateurs :

Le climat social : 10/20 .....

L'exposition au stress dans l'entreprise : 10,4/20 ...

La perception du management : 10,4/20 .....

La perception de la gouvernance sociale : 10,4/20

Le moral des salariés : 10,4/20 .....

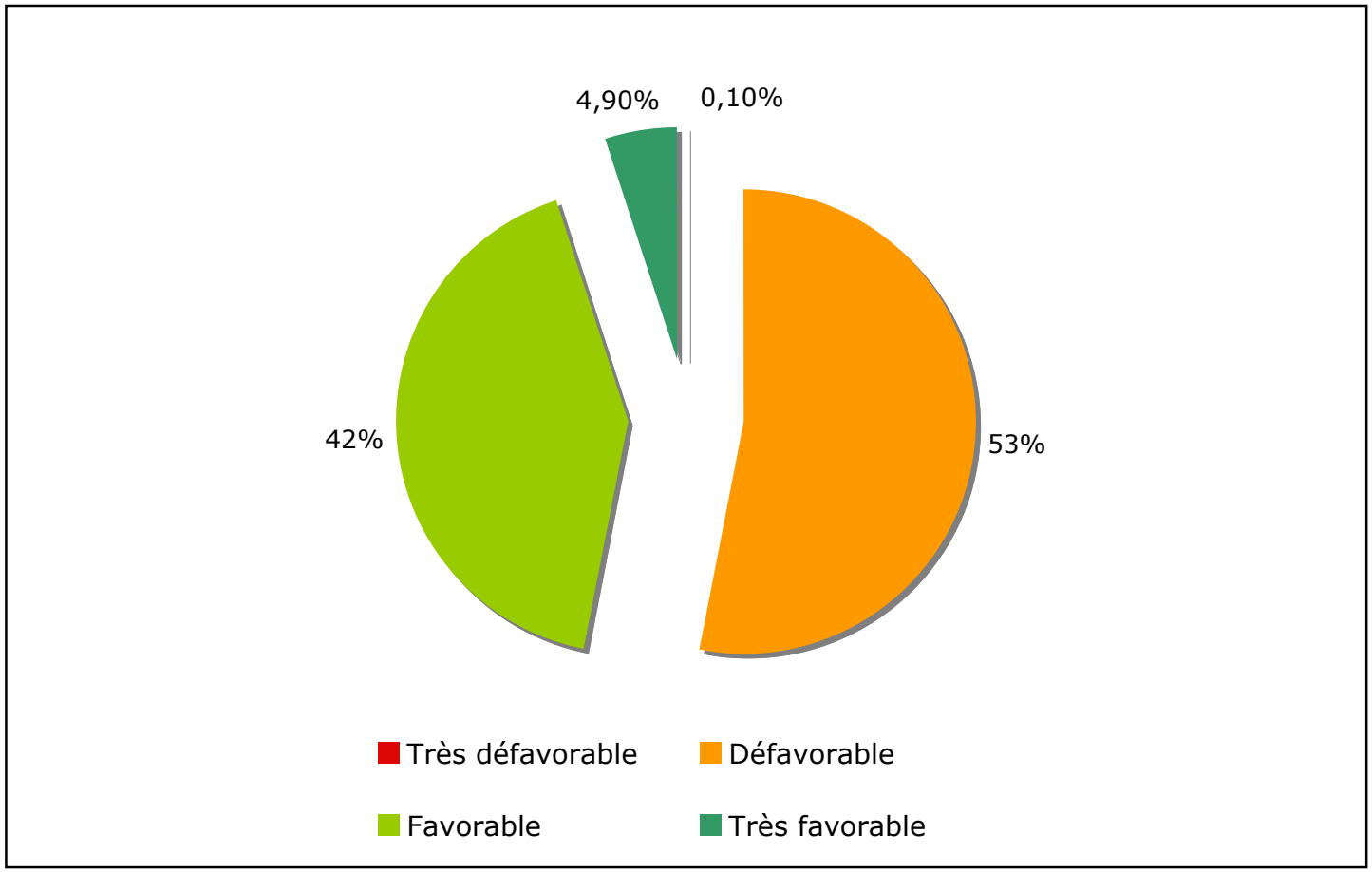
L'implication des salariés : 15,5/20 .....

La représentation sociale du travail : à 67% positive

1. LE CLIMAT SOCIAL

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- 53,1 % des salariés évaluent défavorablement le climat social



Evolution :

En 2010 : 60 %

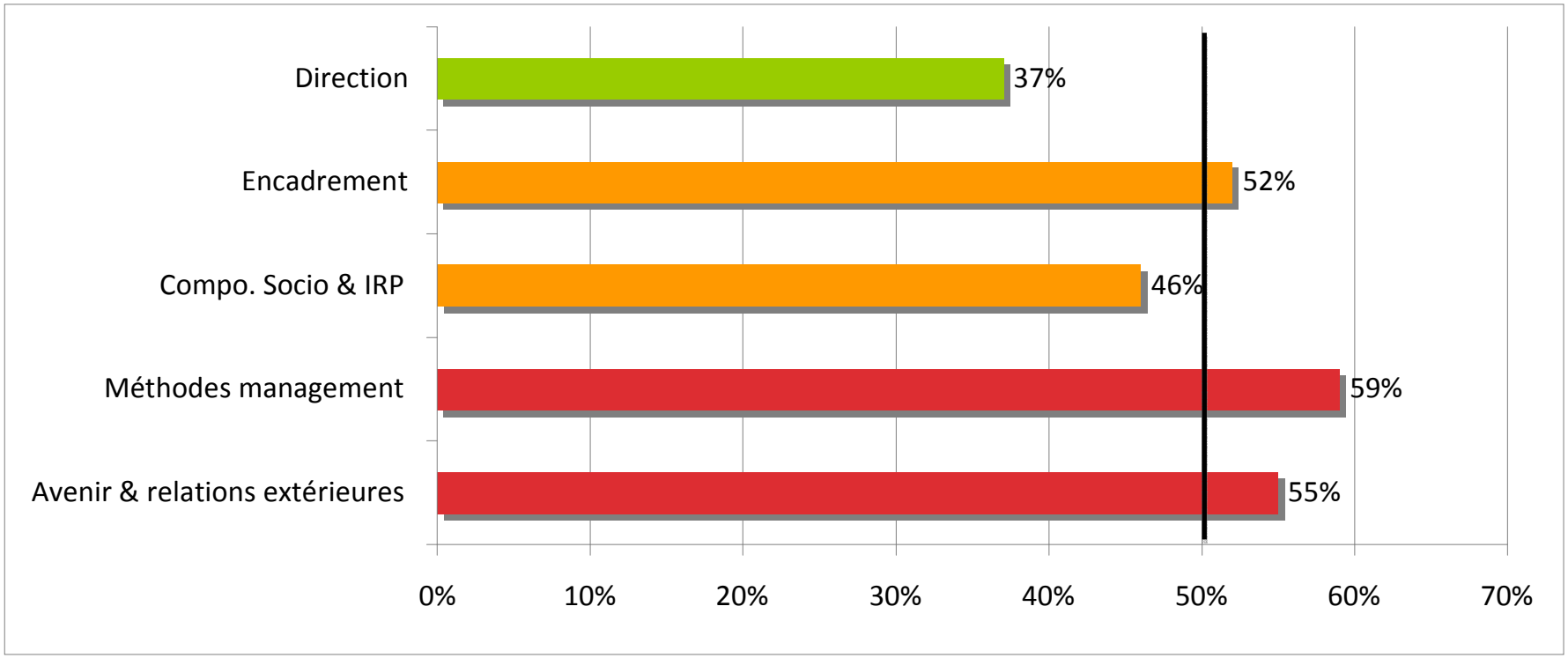
Evolution :

En 2009 : 57 %

1. LE CLIMAT SOCIAL

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- Une perception différenciée selon le thème abordé :

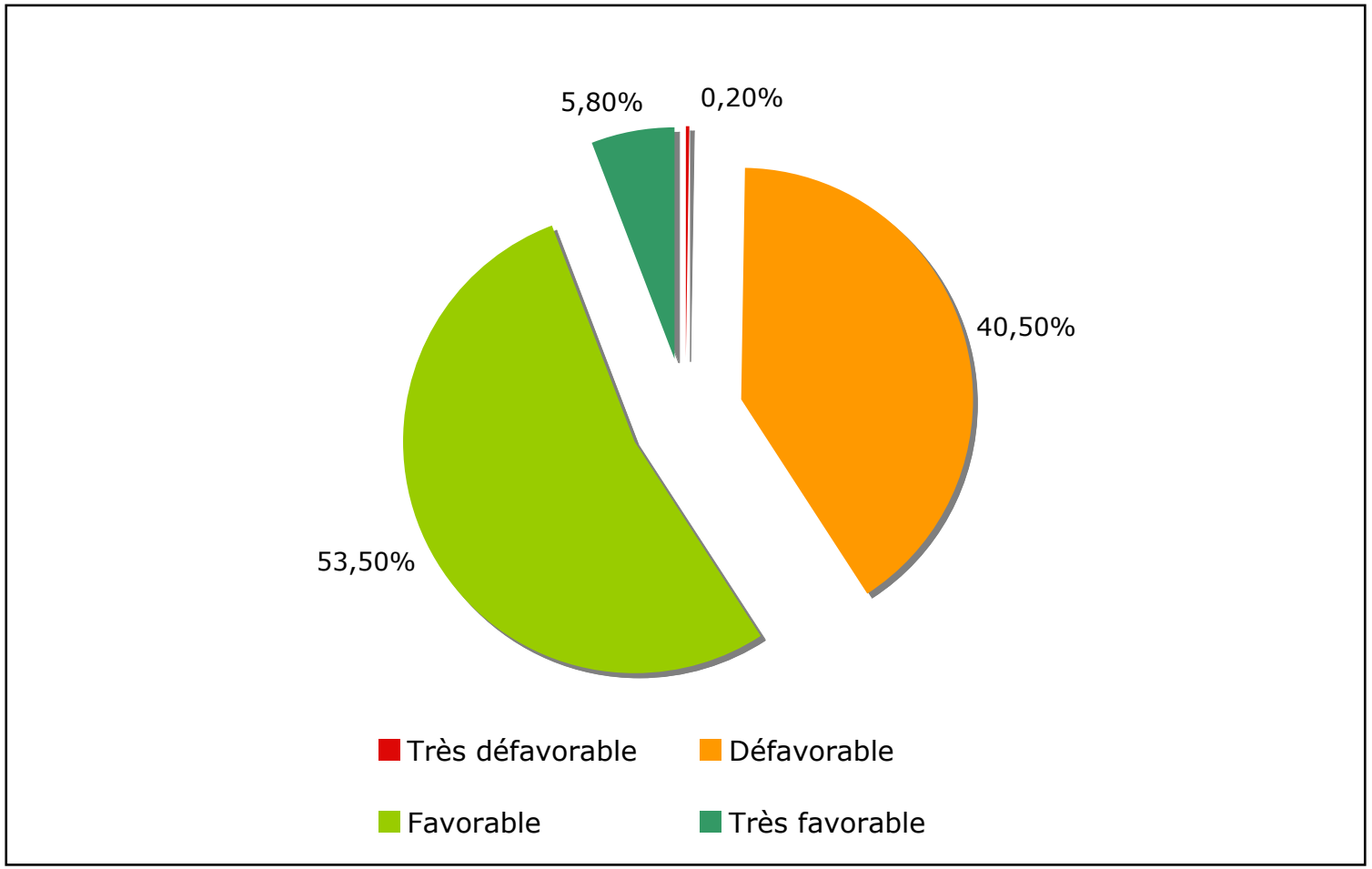


Légende : *% d'insatisfaction (0% : satisfaction totale ; 100% : insatisfaction totale)*

2. L'EXPOSITION AU STRESS

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- 40,7 % des salariés se sentent exposés à des stresseurs dans leur travail



Evolution :

En 2010 : 65 %

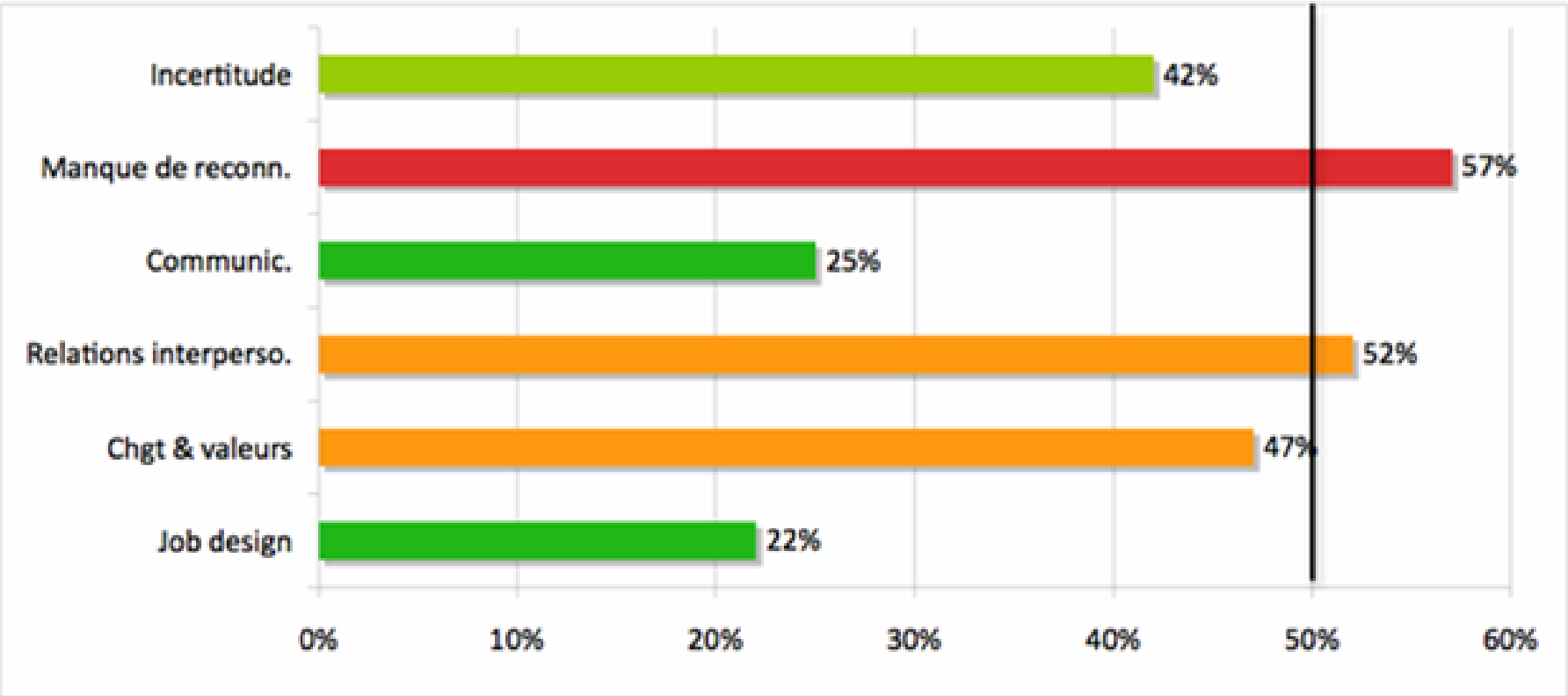
Evolution :

En 2009 : 55 %

2. L'EXPOSITION AU STRESS

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- Une perception différenciée selon le type de stresseurs :

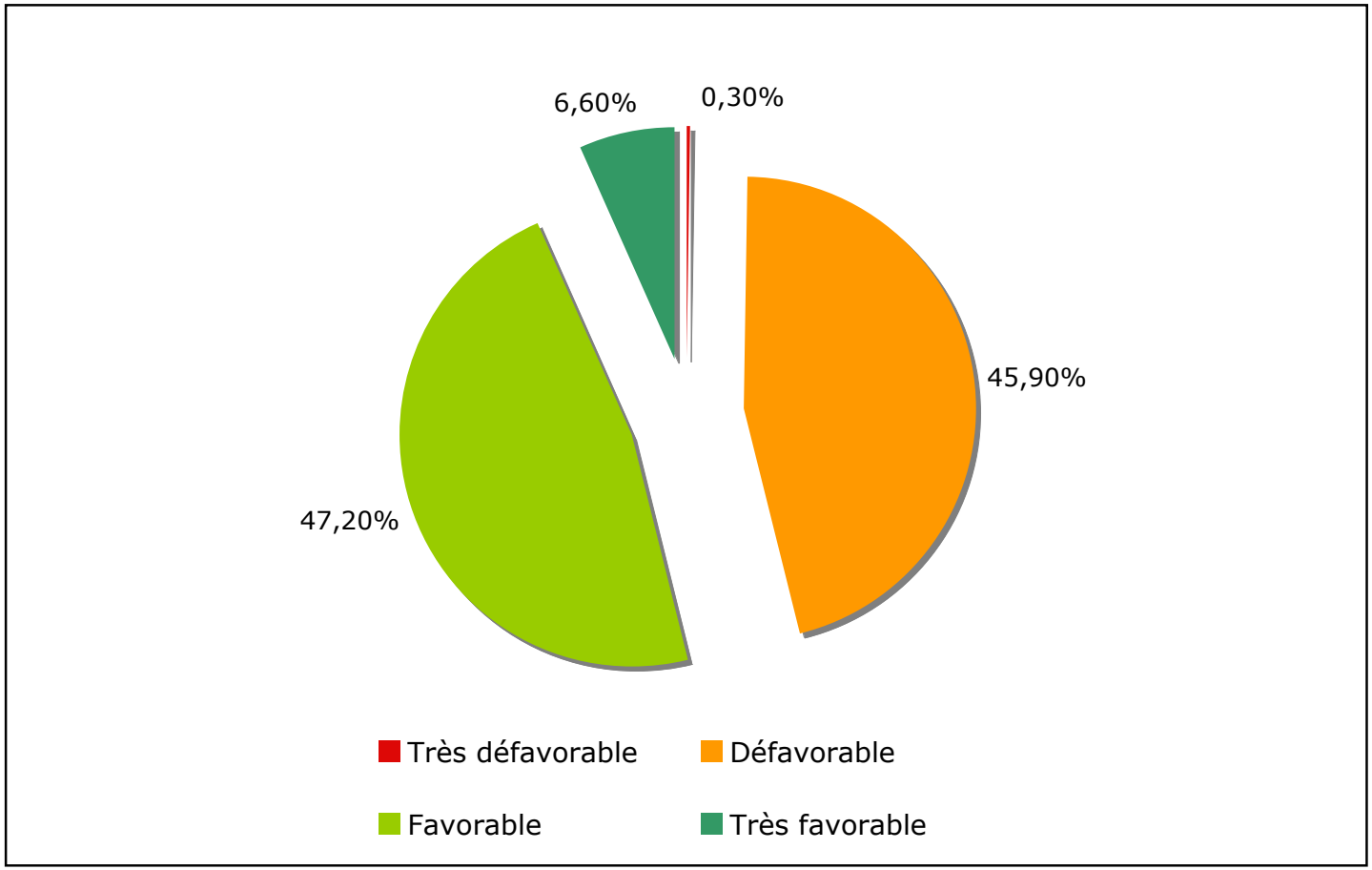


Légende : *% d'insatisfaction (0% : satisfaction totale ; 100% : insatisfaction totale)*

3. LA QUALITE MANAGERIALE

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- 46,10 % des salariés jugent insuffisante la qualité managériale de leur entreprise.



Evolution :

En 2010 : 58 %

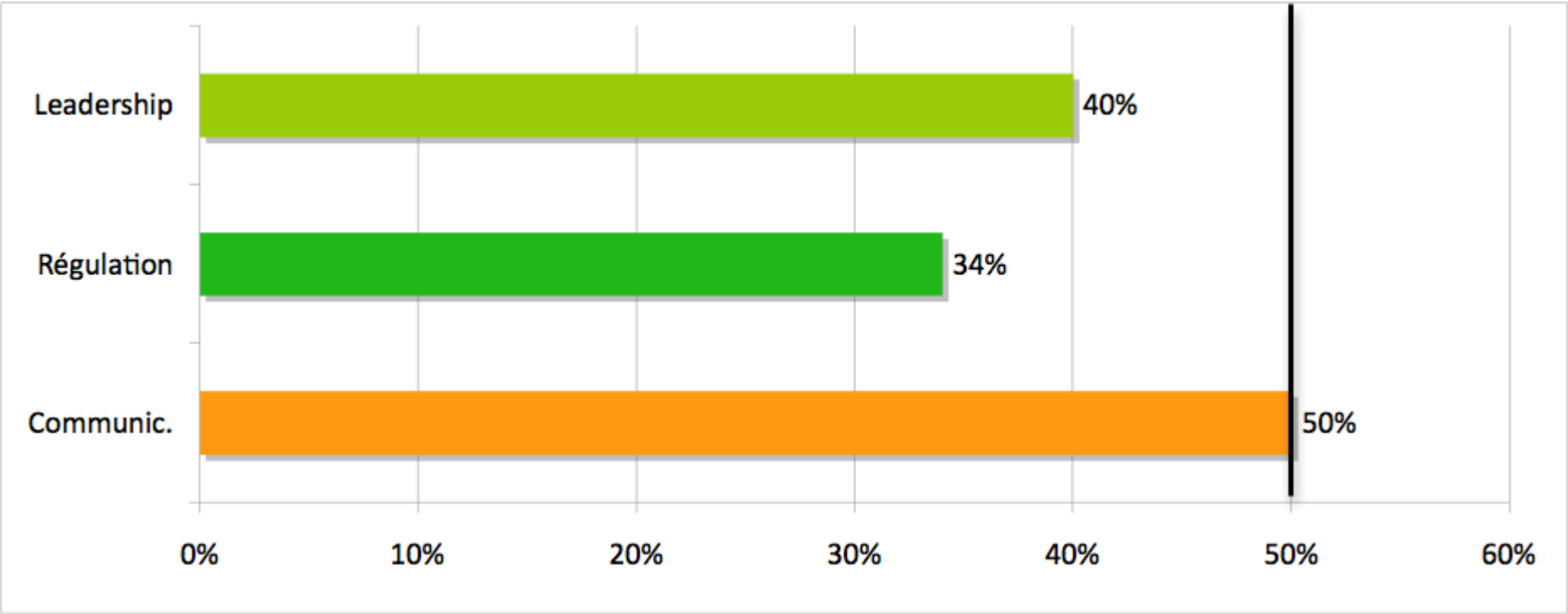
Evolution :

En 2009 : 55 %

3. LA QUALITE MANAGERIALE

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- Des compétences managériales perçues de façons diverses :

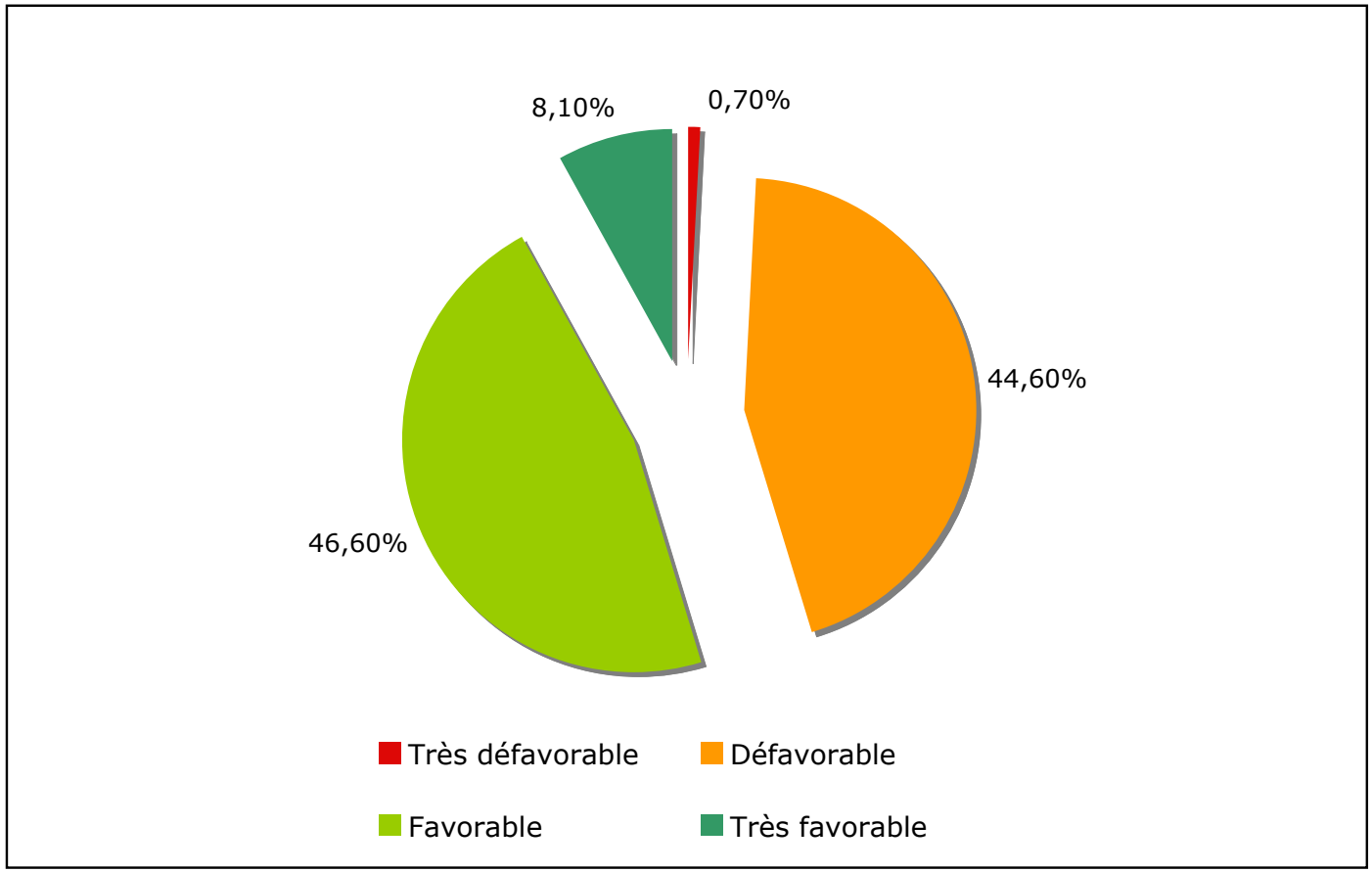


Légende : *% d'insatisfaction (0% : satisfaction totale ; 100% : insatisfaction totale)*

4. LA GOUVERNANCE SOCIALE

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- 45,3 % des salariés sont mécontents de la gouvernance sociale de leur entreprise.



Evolution :

En 2009 : 64 %

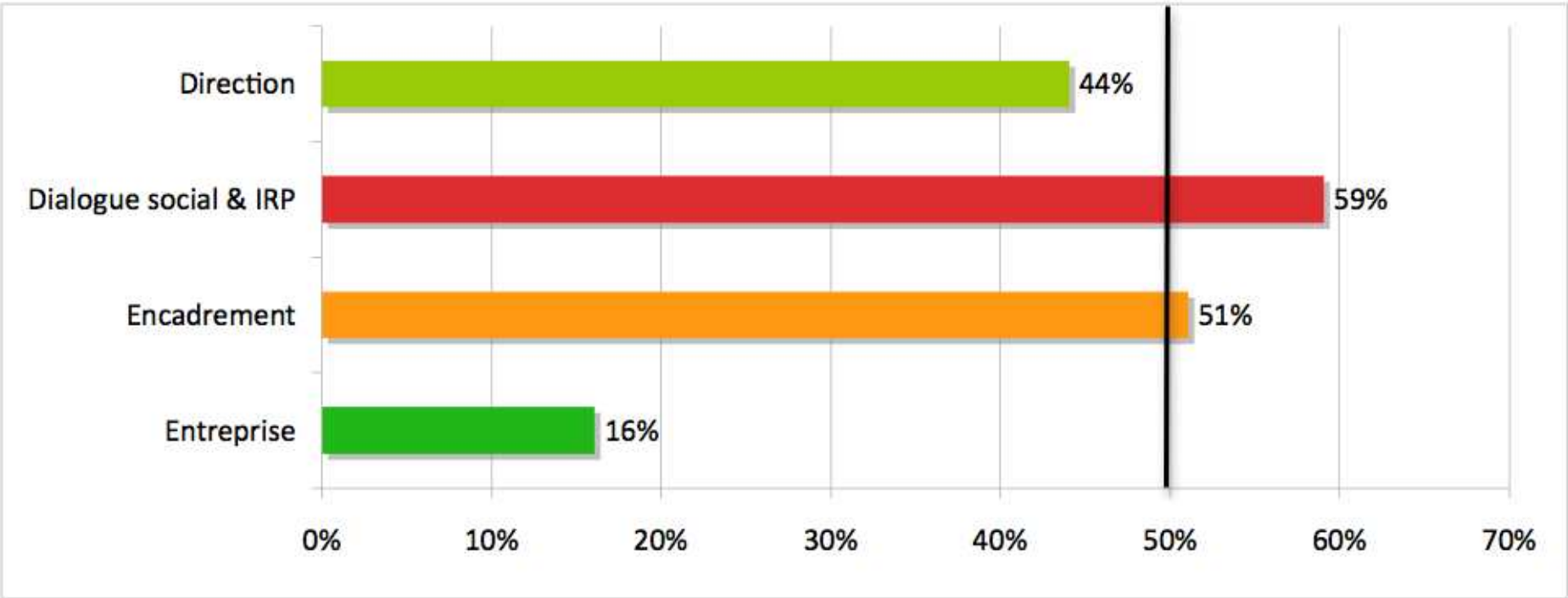
Evolution :

En 2009 : 64 %

4. LA GOUVERNANCE SOCIALE

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- Une évaluation différente des relations selon l'interlocuteur :

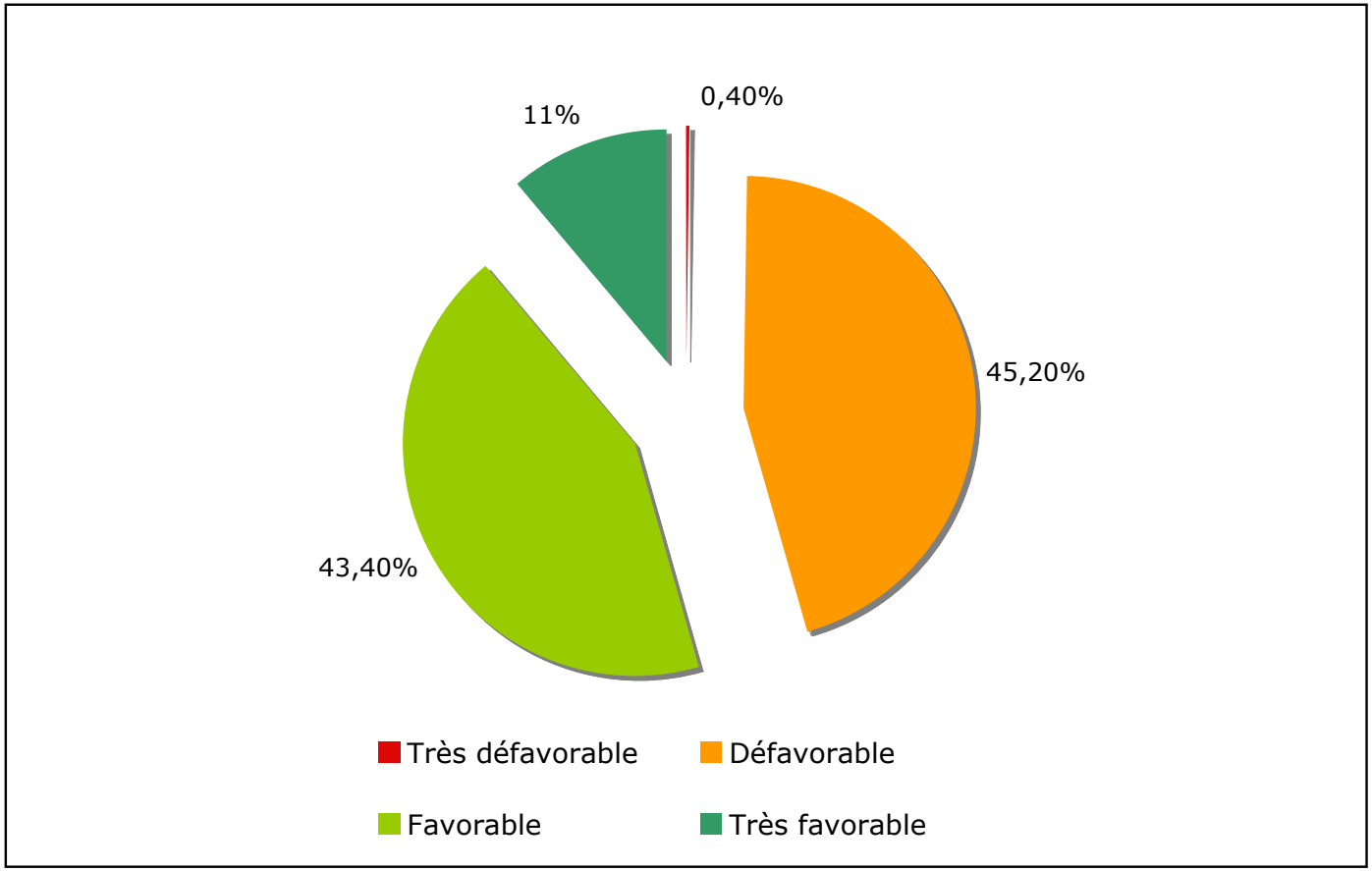


Légende : *% d'insatisfaction (0% : satisfaction totale ; 100% : insatisfaction totale)*

5. LE MORAL DES SALARIES

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- 54,4 % des salariés ont un bon moral au travail.



Evolution :

En 2010 : 51 %

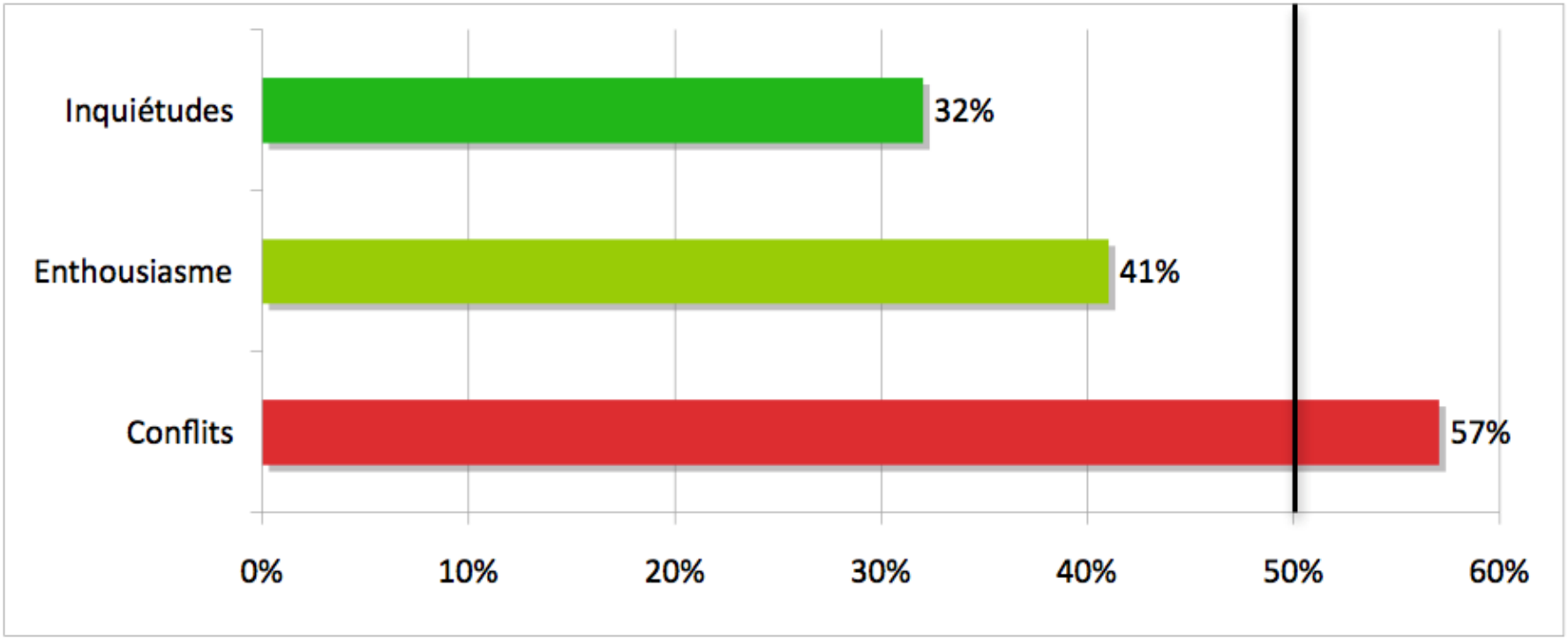
Evolution :

En 2009 : 51 %

5. LE MORAL DES SALARIES

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- Une évaluation différente selon la thématique :

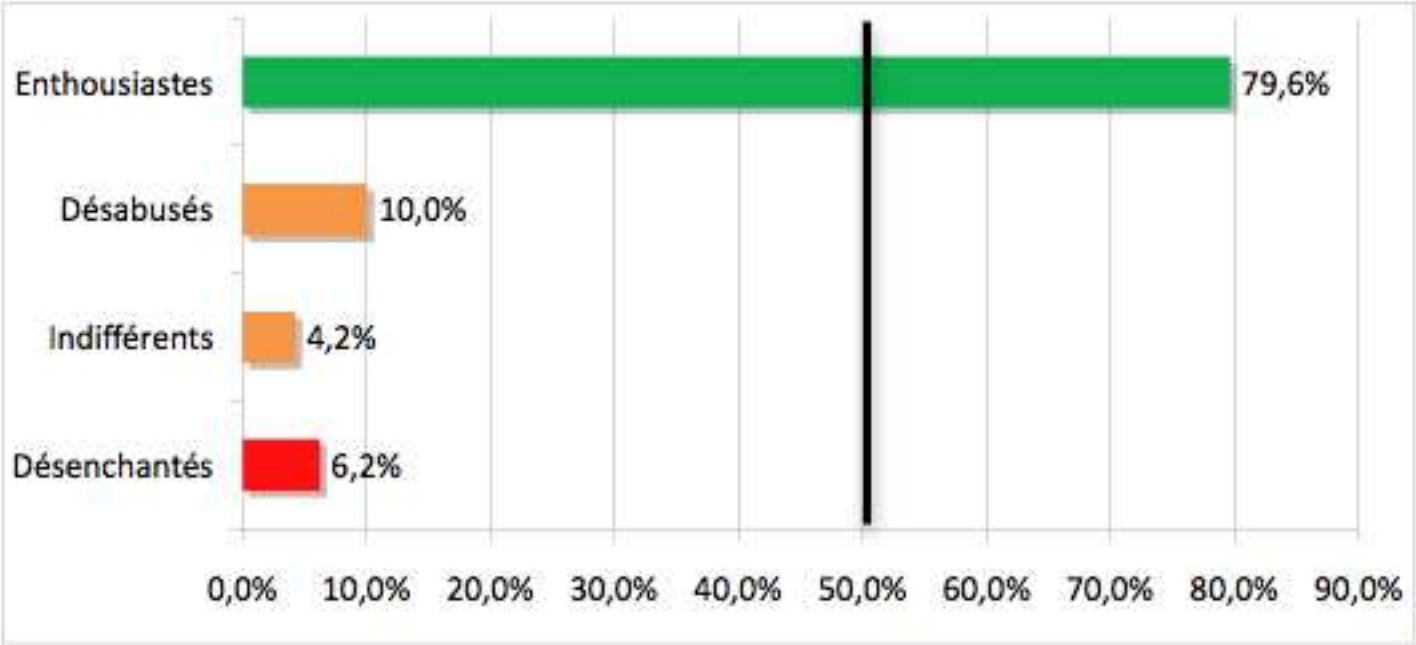


Légende : *% d'insatisfaction (0% : satisfaction totale ; 100% : insatisfaction totale)*

6. L'IMPLICATION

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- 4 salariés sur 5 impliqués au travail (74,3 %).



Evolution :

En 2010 : 74,3 %

Evolution :

En 2009 : 77,4 %

Légende : *effectif concerné en %*

7. LA VALEUR TRAVAIL

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- Des salariés français qui investissent positivement la valeur travail

66,7% de termes positifs pour l'évoquer

- **13,6%** ont une valeur travail exclusivement négative ***stress, ennui, fatigue, pression, manque de reconnaissance, contraintes, répétitif.***

- **15,8%** des salariés ont une valeur travail exclusivement positive

Evolution 10 : **Evolution 09** :

7. ACCEDER A LA VALEUR TRAVAIL

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- A partir de la représentation sociale du travail :

Exemple de mots produits par les salariés ayant une valeur travail positive :

Compétences – Efficacité – Epanouissement – Equipe - Organisation

Rigueur – Ecoute – Evolution – Motivation – Qualité - Reconnaissance

Relationnel - Respect – passionnant – utilité – Intéressant – Plaisir

Responsabilité

7. ACCEDER A LA VALEUR TRAVAIL

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- A partir de la représentation sociale du travail

Exemple de mots produits par salariés ayant une valeur travail négative :

Contrainte – Stress – Ennui - Fatigue - Manque de reconnaissance – Pression – Répétitif

Nouvelles tendances 2011

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

- Nette amélioration **dans les grandes entreprises**
  - **Leur Direction Générale** mieux perçue
  - Des **ouvriers et des employés** qui s'y sentent mieux

- Nette dégradation **dans les PME** de 10 à 50 salariés
- Des **cadres de proximité** désemparés
- Les **femmes plus négatives** sur le vécu au travail

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

CONCLUSIONS

m@rs-lab

RESULTATS

ENQUETE NATIONALE

Vécu au travail : le paradoxe français

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

Idéalisation ET insatisfaction au travail

- Le travail idéalisé :
  - Le travail, une valeur sociale qui fait sens positivement
  - Des salariés qui s'estiment très impliqués par le travail

- Des conditions de travail insatisfaisantes :
  - Manque de transparence
  - Manque de proximité
  - Manque d'enthousiasme

Conclusion

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

Les grandes entreprises plus mobilisées

Plan Darcos + Accords RPS / stress = Baisse du stress

Nombreux projets « Bien-être » en cours + Formations

Fin du déni du stress ?

La TPE attitude toujours d'actualité : améliorer…

T : … La Transparence de l'organisation et des relations interpersonnelles

P : … La Proximité des managers avec leurs collaborateurs

E : … L ' Enthousiasme des salariés en favorisant la reconnaissance

Accompagner les managers, réduire les non-sens

Donner des orientations (informer, stratégie claire et objectifs précis)

Donner de la signification (communiquer, réguler l'équipe et les tâches)

Donner une finalité existentielle (éviter les conflits de valeur)

Conclusion

OVAT
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

Les PME de 10 à 50 salariés ont besoin de soutien

- **Inciter ou favoriser les diagnostics de stress**
- **Partager les bonnes pratiques avec les TPE**
- **Imaginer des formes de solidarité avec les grandes entreprises**

Les femmes en attente de « mieux-être »

- **Favoriser le télétravail et le « home office »**
- **Développer les chartes de parentalité**
- **Lutter contre le plafond de verre et les inégalités salariales**

Contactez nous pour commander l'étude complète et détaillée

m@rs-lab

L'EXPRESS WWW.LEXPRESS.FR

Le cercle de l'humain L'Expansion

pour se former.fr

EFE ÉDITION FORMATION ENTREPRISE

CFPJ GROUPE

CLUB ESSEC RH

exclusive RH Tendances & Conseils

ATL CONSEIL