



RESULTATS

ENQUETE NATIONALE

Présentation des résultats de
l'enquête nationale de l'Observatoire de la Vie Au Travail (OVAT)
Mardi 23 juin 2009 à 17h30 à l'ESSEC (Cnit de la Défense)
dans le cadre de la semaine des portes ouvertes sur les Ressources Humaines

Juin 2009

m@rs-lab

 **keljob.com**

 CLUB
ESSEC
RH

 **IAS**
institut
international
de l'audit social



OVAT

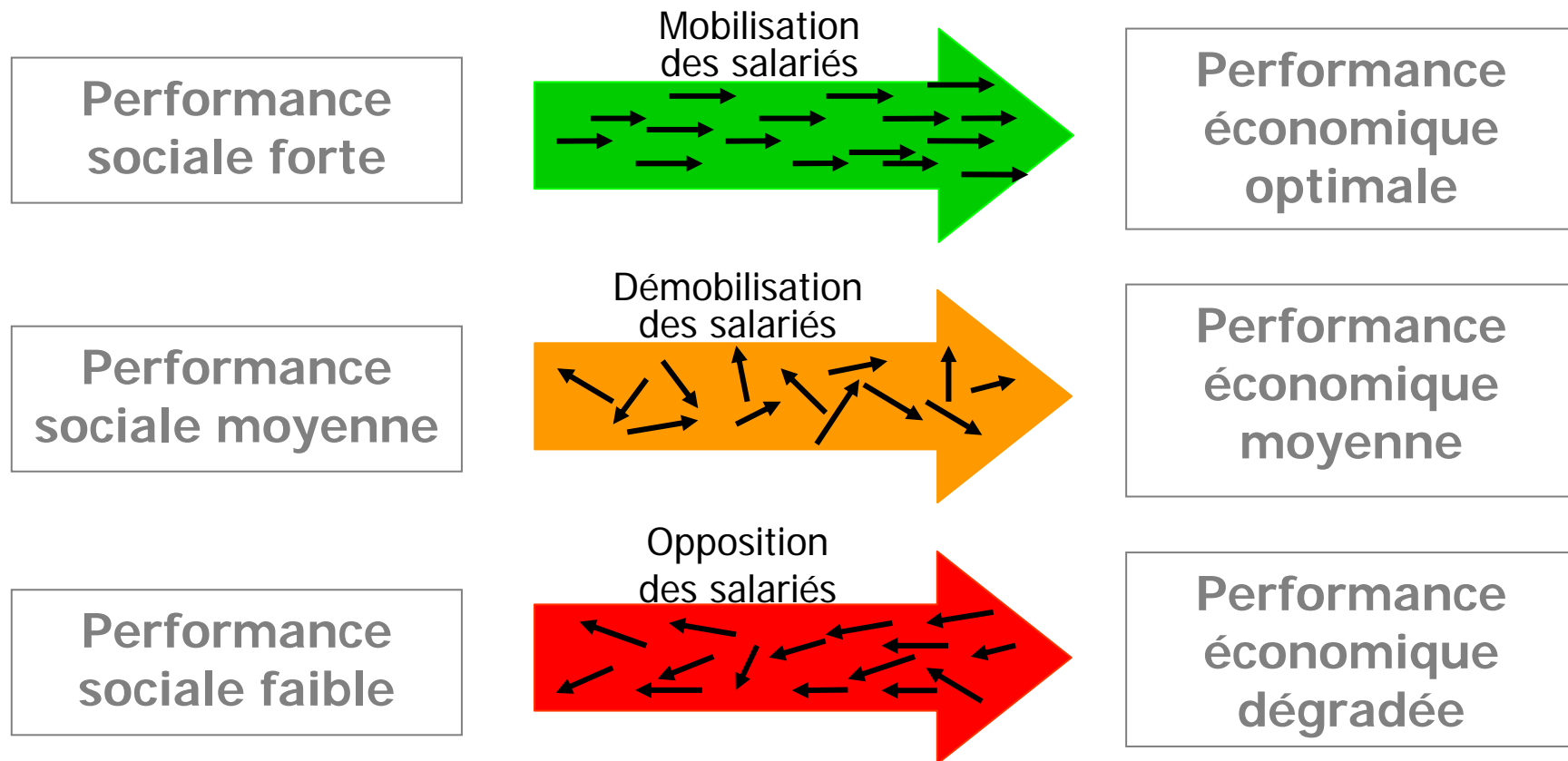
OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

RESULTATS DE L'ENQUÊTE 2009

OVAT : **une** enquête, **trois** missions

- Mission 1 : participer à l'effort national de lutte contre les risques sociaux et psychosociaux (cf. rapport Nasse-Legeron), en formalisant un **indicateur global de performance sociale**.
- Mission 2 : proposer un **état des lieux de la performance sociale des salariés français en 2009** (puis régulièrement), en mesurant leur vie au travail plutôt que leur opinion (mesure des facteurs qui conditionnent la performance sociale).
- Mission 3 : Faire progresser la science en répondant à une question de recherche : « **quels sont les facteurs qui influent sur la (dé)mobilisation des Hommes au travail** »?

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



→ Quels facteurs influent sur la **performance sociale** ?

- OVAT évalue la **performance sociale** en entreprise ou organisation via sept indicateurs de mesure :
 - Le **climat social** : la « météo » des entreprises
 - L'exposition au **stress** dans l'entreprise
 - La qualité vécue du **management**
 - La qualité vécue de la **gouvernance sociale**
 - Le **moral** des salariés : leur vision de l'avenir
 - L'**implication** des salariés
 - La représentation sociale du travail : la « **valeur travail** »

- Une campagne de communication du 9 au 18 avril 2009
 - Sites de Keljob : Keljob, Kelformation, Public RH + Explorimmo
 - Sites d'informations et réseaux
 - Salons professionnels, gares, rues
- Un questionnaire scientifiquement éprouvé
 - 43 questions fermées avec une échelle de Likert
 - 3 questions ouvertes
 - Plusieurs questions sur le profil des répondants
- 3 028 participants – 2 810 questionnaires exploités
 - 2 464 participants sur le site www.ovat.fr
 - 564 personnes interrogées en face à face
 - Tous profils, tous domaines d'activité, secteurs public et privé
- Un échantillon à la fois volontaire et assisté
 - 90 % de passations en ligne à partir de bannières
 - 10 % de passations papier en face à face
 - Une bonne représentativité de l'échantillon / moyenne nationale

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



Exemple : le cas de l'évaluation de l'exposition au stress :

- Non pas abordé 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* (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.

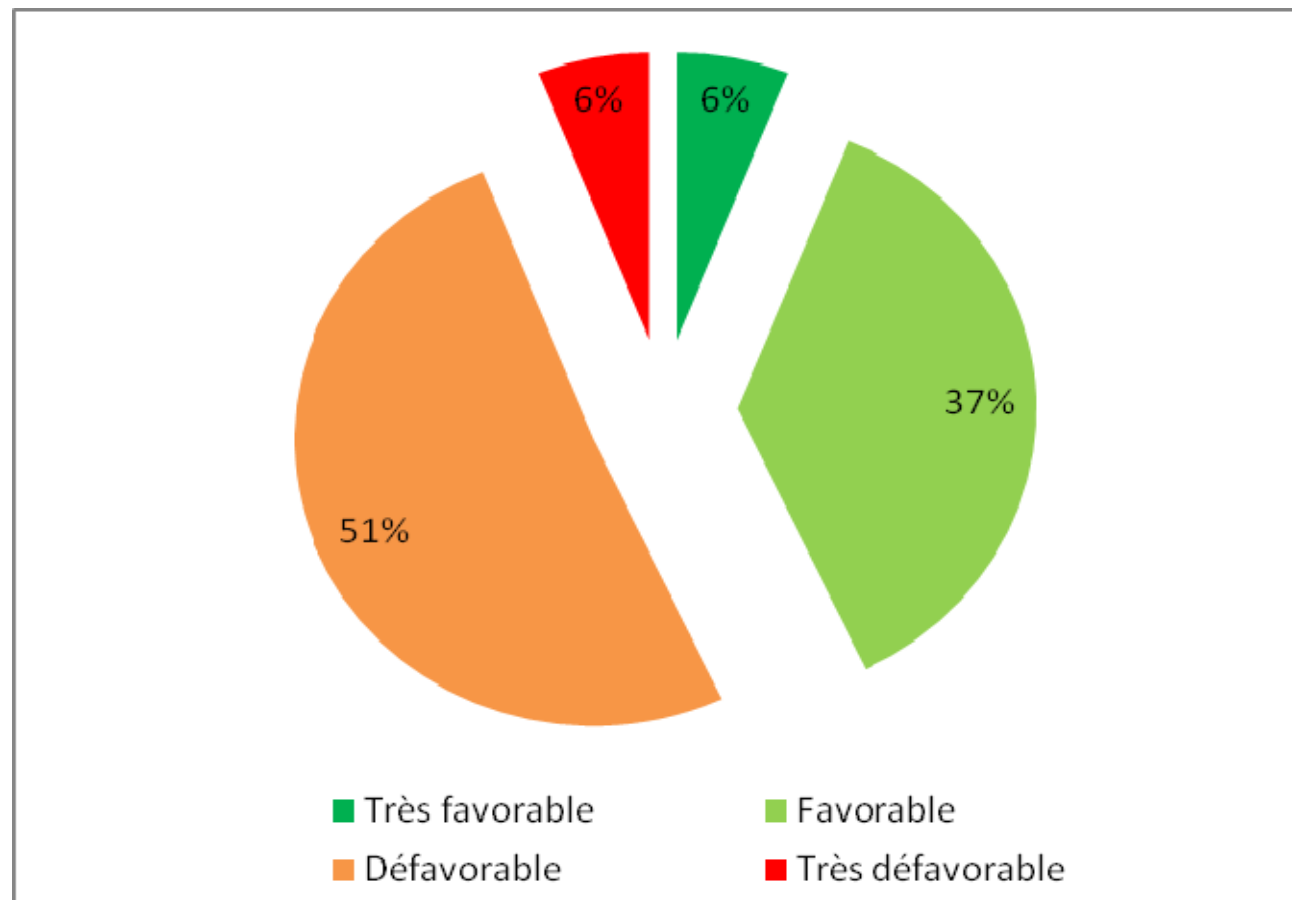
PRINCIPALES TENDANCES



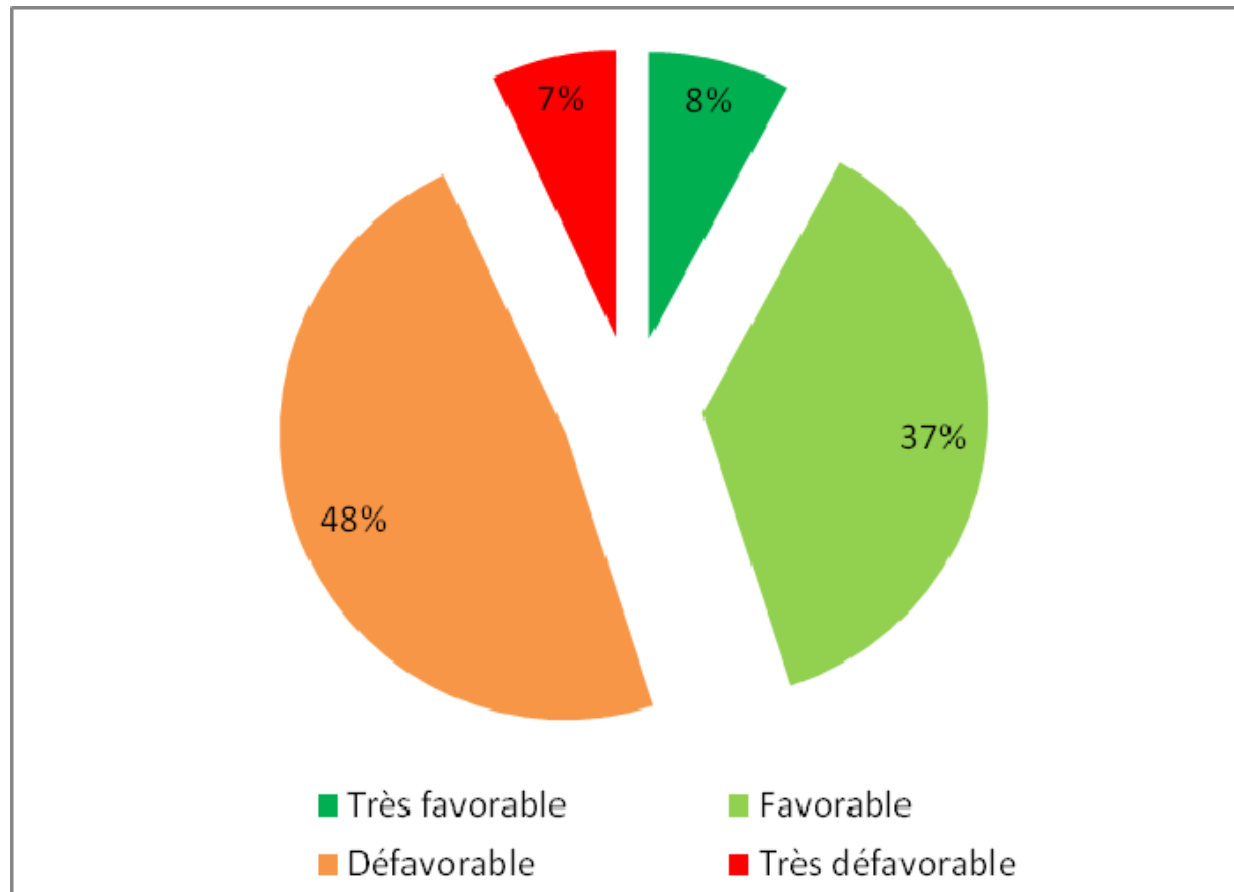
RESULTATS

ENQUETE NATIONALE

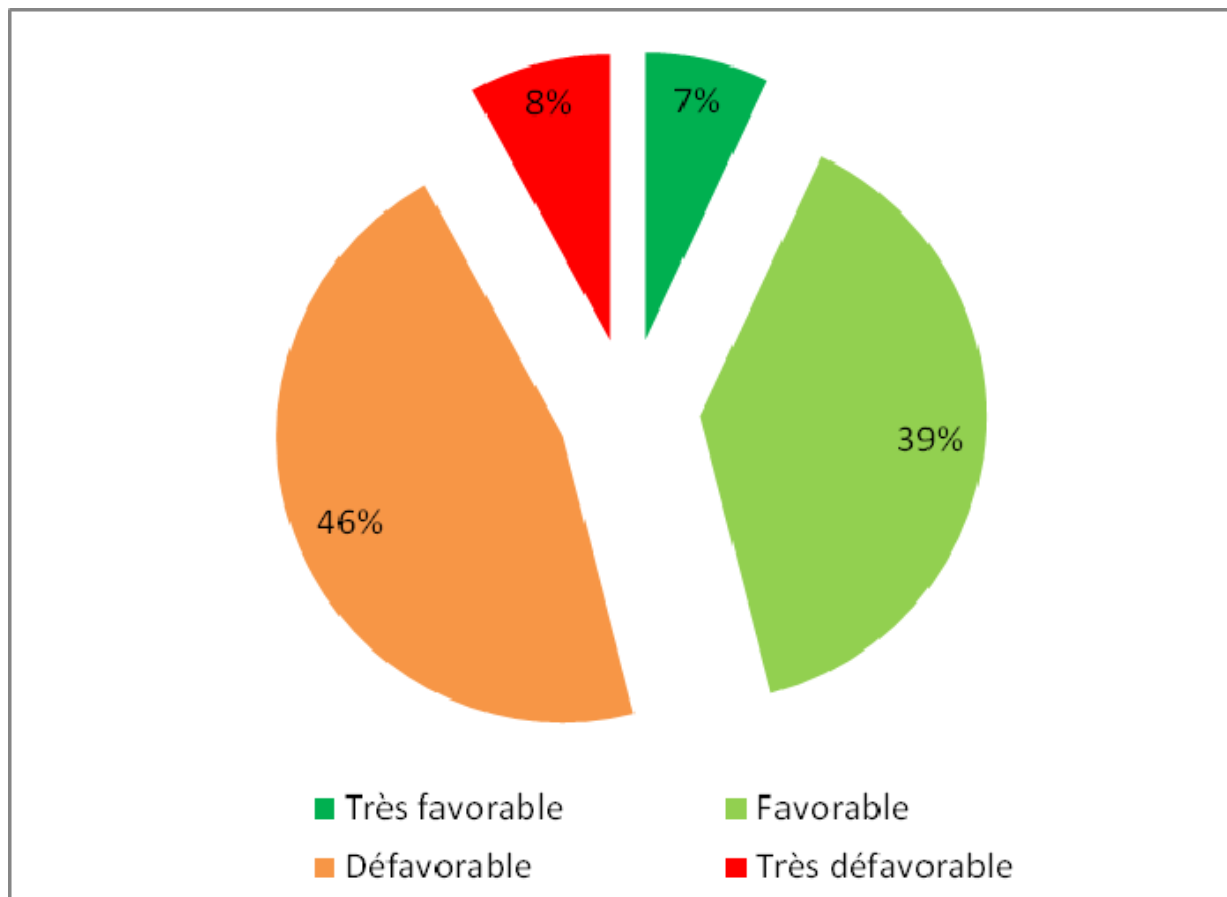
- 57% des salariés évaluent défavorablement le climat social.



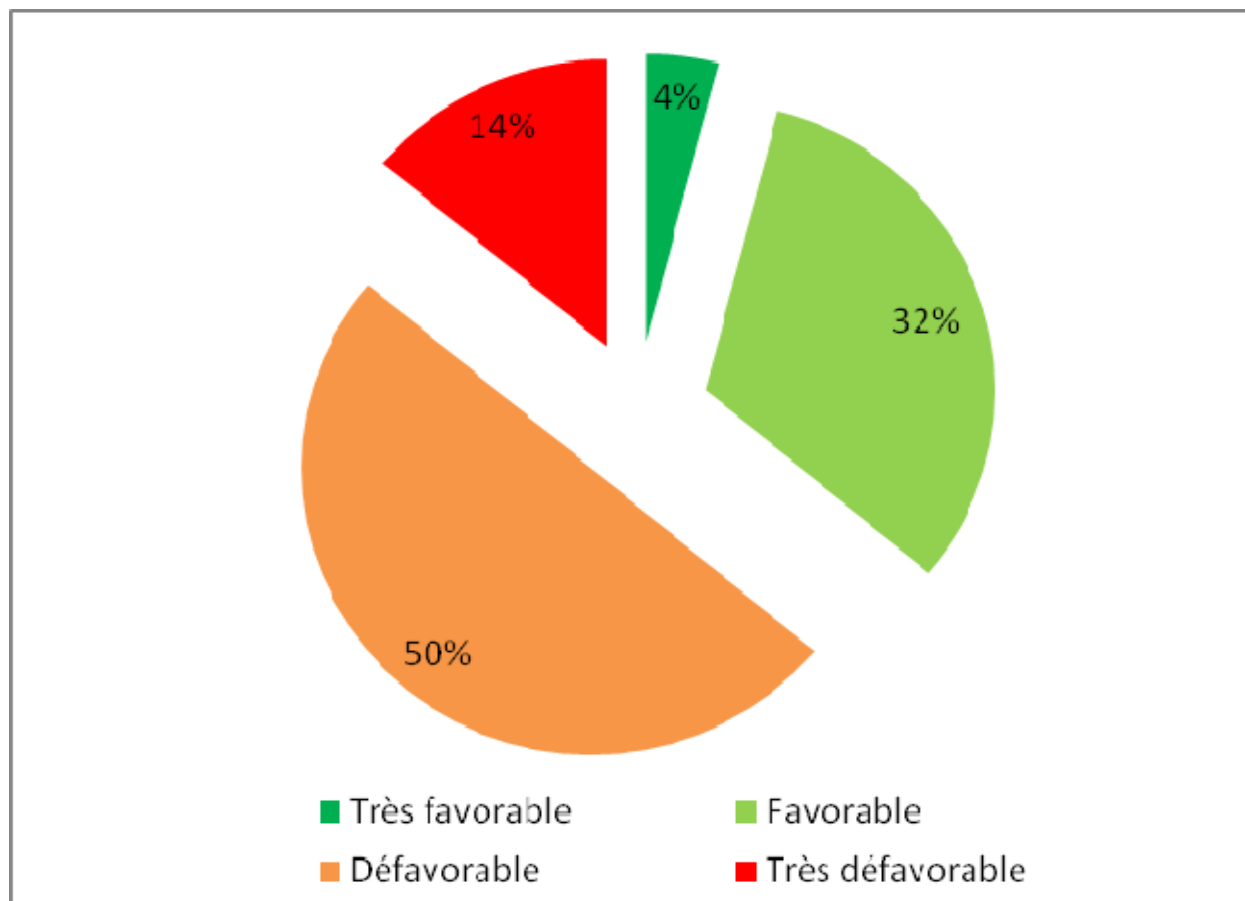
- 55% des salariés se sentent exposés au stress dans leur entreprise.



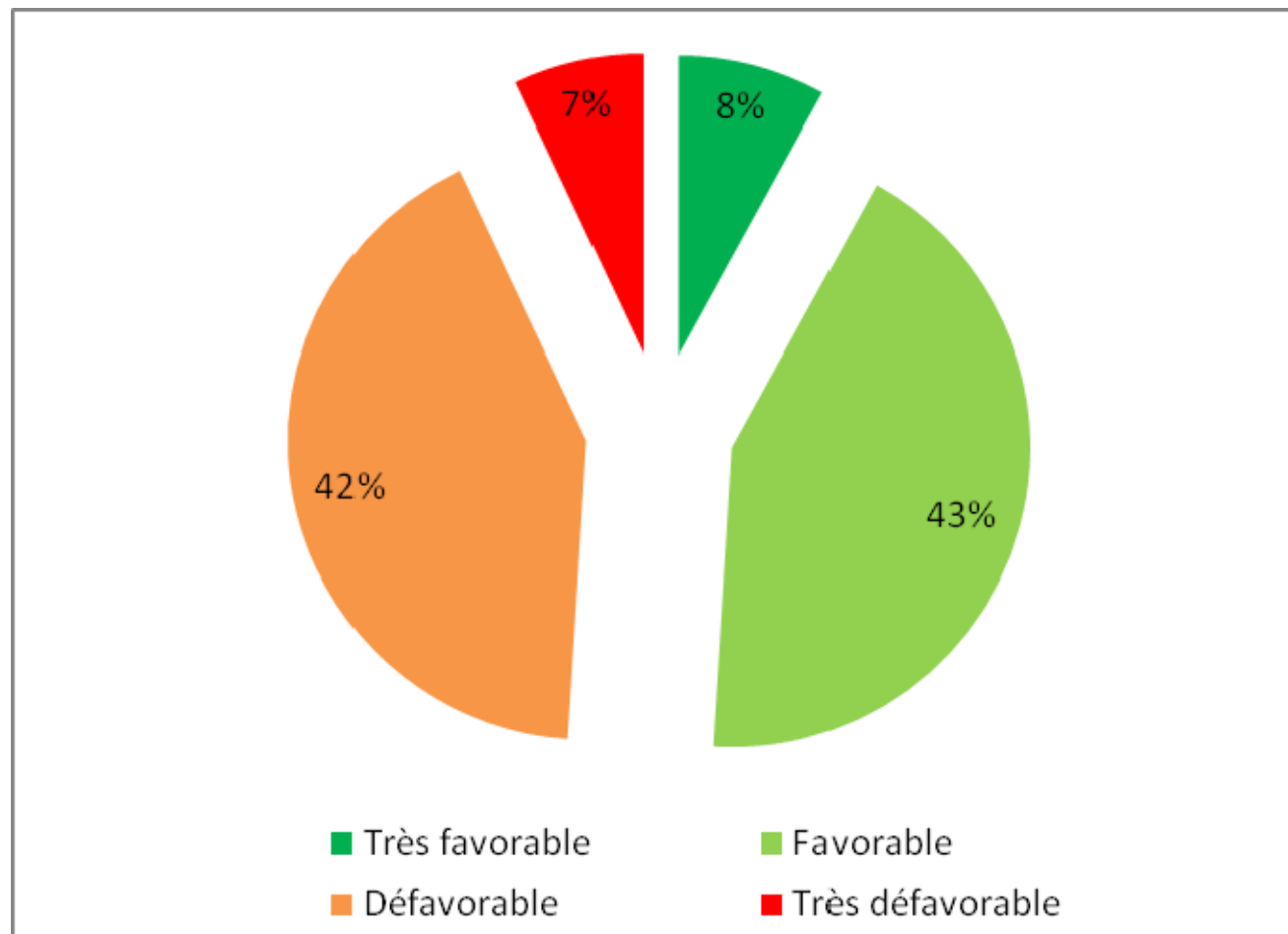
- 55% des salariés jugent insuffisante la qualité managériale de leur entreprise ou organisme.



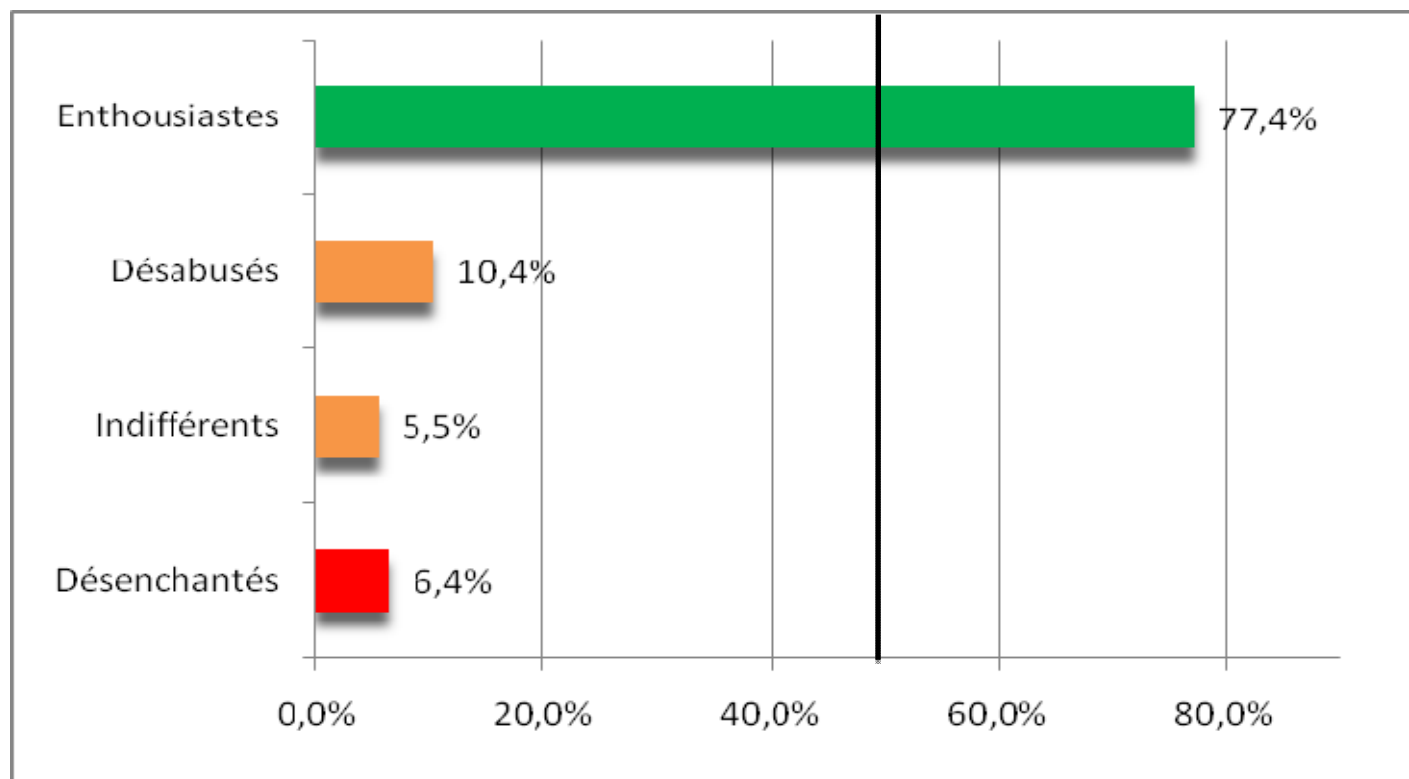
- 64 % des salariés sont mécontents de la gouvernance sociale de leur entreprise ou organisme.



- 51% des salariés ont un bon moral au travail.



- L'implication des salariés français au travail est très forte.



- La représentation sociale du travail des salariés est favorable.

- 61% des termes cités sont connotés **positivement** dont :

- **Plaisir**

- 19% des termes cités sont connotés **négalement** dont :

- **Stress**

- Importance de la place tenue par la rémunération :

- **Salaire, argent**

LES FACTEURS QUI INFLUENCENT
LA PERFORMANCE SOCIALE



RESULTATS

ENQUETE NATIONALE

TPE, des entreprises où il fait bon vivre son travail...

- Concernant le **climat social**
Les salariés des TPE jugent plus favorablement le climat social de leur entreprise
- Concernant **l'exposition au stress**
Les salariés des TPE s'estiment moins exposés au stress
- Concernant la **qualité managériale**
Les salariés des TPE évaluent favorablement la qualité managériale de leur entreprise
- Concernant la **valeur travail**
Les salariés des TPE ont une valeur travail la plus positive, juste après les demandeurs d'emploi.

Plus élevé est le statut, meilleur est le vécu au travail...

- La performance sociale est meilleure à mesure que le statut des salariés s'élève :

Les cadres dirigeants évaluent à **14/20** le climat social de leur entreprise et à **13,3/20** leur exposition au stress tandis que les ouvriers et employés évaluent à **10/20** le climat social de leur entreprise et à **9,7/20** leur exposition au stress.

- L'implication des salariés grandit à mesure que le statut des salariés s'élève.

- Une valeur travail globalement plus positive :

Les cadres dirigeants sont les plus nombreux à avoir une valeur travail exclusivement positive (**34,8 %**) et les moins nombreux à avoir une valeur travail exclusivement négative (**2,9 %**).

Moins le contrat est précaire, meilleure est l'implication
mais moins bon est le climat social.

- Concernant le climat social :

Les salariés freelance, ou encore en formation (stage, alternance) évaluent plus favorablement le climat social (plus de 11/20) que les salariés en CDI, CDD et en intérim (autour de 10/20).

- Concernant l'implication des salariés :

Les salariés en CDI sont les plus impliqués (3,5/4) tandis que les intérimaires et stagiaires sont les moins impliqués (3,2/4).

Une ancienneté élevée favorise une forte implication et un climat social serein.

- Nouveaux et anciens évaluent plus favorablement le climat social
- L'implication des salariés augmente avec l'expérience
L'implication augmente avec l'ancienneté, se stabilisant autour de 16 à 20 ans d'ancienneté (entre 3,5 et 3,6/4).

Plus la valeur travail est positive, meilleure est la performance sociale dans l'entreprise.

- La valeur travail joue un rôle essentiel sur les perceptions des salariés et la performance sociale de l'entreprise :

Les salariés ayant une valeur travail positive évaluent à **11/20** le climat social de leur entreprise tandis que les salariés ayant une valeur travail négative évaluent à **7/20** le climat social de leur entreprise.

Les salariés ayant une valeur travail positive évaluent à **12/20** l'exposition au stress dans leur entreprise tandis que les salariés ayant une valeur travail négative évaluent à **7/20** l'exposition au stress dans leur entreprise.

Plus l'implication est élevée,
meilleure est la performance sociale dans l'entreprise.

- L'implication des salariés joue un rôle très important sur la perception des indicateurs de climat social

Les salariés impliqués évaluent à **11/20** le climat social de leur entreprise tandis que les salariés peu impliqués évaluent à **9/20** le climat social de leur entreprise.

QUI SOMMES-NOUS ?



La promesse de m@rs-lab :
« Optimiser la performance sociale »

Le cabinet m@rs-lab :

Fondé en 2007 par des experts en relations sociales, en évaluation des RH et en TIC appliquées aux RH, il est spécialisé dans **l'audit des facteurs de performance sociale**.

Il fait travailler ensemble praticiens et chercheurs et conseille les organisations soucieuses **d'optimiser leur capacité à créer de la valeur avec leurs RH** (efficacité + efficience).

Sa démarche de conseil : « m@rs » (Mesure et Anticipation des Risques Sociaux »).

Le cabinet a reçu en janvier 2008 le label **Jeune Entreprise Innovante**.

QUI SOMMES-NOUS ?

m@rs-lab : des fondateurs reconnus

→ Hubert Landier : expert en relations sociales

Docteur d'Etat en économie, 30 années d'expérience dans les relations sociales
Dirigeant de MCS - ex-Directeur de la Lettre de Management Social
Membre du bureau de l'IAS (Institut International de l'Audit Social)
Conseiller de Direction de nombreuses entreprises
Auteur d'une quinzaine d'ouvrages spécialisés (relations sociales) et de nombreux articles



→ Bernard Merck : expert en GRH et en SIRH

Diplômé d'HEC, 30 années d'expérience dans la fonction RH
DRH de plusieurs sociétés, CEO de Global One France, puis VP RH d'Orange (France Télécom),
pilote du chantier de reengineering de la fonction RH du Groupe
Auteur de plusieurs ouvrages et de nombreux articles (impact des technologies sur les RH et leur efficacité)
Auditeur agréé de l'IAS, certifié SA 8000 (habilité à conduire des audits sociaux)



→ Pierre-Eric Sutter : expert en évaluation RH et en TIC RH

Psychologue du travail, Master en Gestion (IAE Paris), chercheur en Sciences Sociales
20 années dans la fonction RH et le management d'entreprises
Expert en solutions et logiciels RH en SaaS/ASP, co-fondateur de Kioskemploi (N°2 français des SaaS/ASP de e-recrutement), dirigeant de KE Conseil (conseil en ingénierie RH)
Membre du CJD (Centre des Jeunes Dirigeants ; commissions « bien-être » et « dialogue social »)
Auteur d'ouvrages et d'articles sur la conjugaison des compétences et de la performance RH
Certifié IPRP (habilité à conduire des audits de risques professionnels)



QUI SOMMES-NOUS ?



m@rs-lab : une équipe d'experts

→ Stéphanie Baggio : **chercheur associé au CNRS**

Docteur en psychologie sociale et environnementale à l'université de Paris V, Stéphanie Baggio s'est spécialisée dans la question de la perception et de l'évaluation des risques, notamment le risque social en entreprise.

Ses recherches concernent aussi bien les aspects théoriques, méthodologiques qu'analytiques, travaux ayant fait l'objet d'articles, de participation à des ouvrages et d'études. Elle enseigne depuis 6 ans la psychologie en université à Paris et en régions. Elle est aujourd'hui chercheur-associé au PACTE (Politiques Publiques, Actions Politiques, Territoires), rattachée au groupe de recherche « risques collectifs et Situations de crise » du CNRS.



→ Nathalie Atlan Landaburu : **chef de projet OVAT**

Diplômée de l'IREST et de l'ESSEC option RH. Formation de consultant RH – Pôle Léonard de Vinci /Aveni.

Plus de 25 ans d'expérience dans les Ressources Humaines en entreprise, en cabinet de recrutement et en agences de communication RH.

A piloté pendant 7 ans le baromètre ORC avec Cadremploi, Le Monde puis les Echos.

Fondatrice d'ATL Conseil spécialisé dans le Conseil en Stratégie RH depuis 2005.

A lancé la création du Global Recruitment Institute avec le Monde, l'ESSEC, Universum, Akteos, Le Moci & MrTed.

Associée fondatrice de la newsletter Exclusive RH – Directrice de la rédaction.

Chef de projet OVAT.



NOUS CONTACTER



- Vous souhaitez en savoir plus ?
- Vous souhaitez commander l'étude complète ?

→ C o n t a c t e z :

R a c h e l C R E V O I S I E R

crevoisier@mars-srm.com

0 1 4 4 5 2 8 8 8 8

www.mars-lab.com

<http://blog.mars-lab.com>

REMERCIEMENTS



- Keljob
- L'ESSEC Executive Education
- J.Editions
- Tornat
- Human Nature
- Le CJD (Centre des Jeunes Dirigeants)
- Rachel Crevoisier (responsable coordination m@rs-lab)
- Théophile Sutter et Yun Zhang (enquêteurs m@rs-lab)
- Les 12 candides anonymes qui ont testé la campagne
- Les 3 028 participants qui ont répondu au questionnaire
- Les 15 participants anonymes qui ont livré leurs verbatim



MERCI DE VOTRE ATTENTION,
A BIENTÔT !