

RESULTATS 2009



# RESULTATS

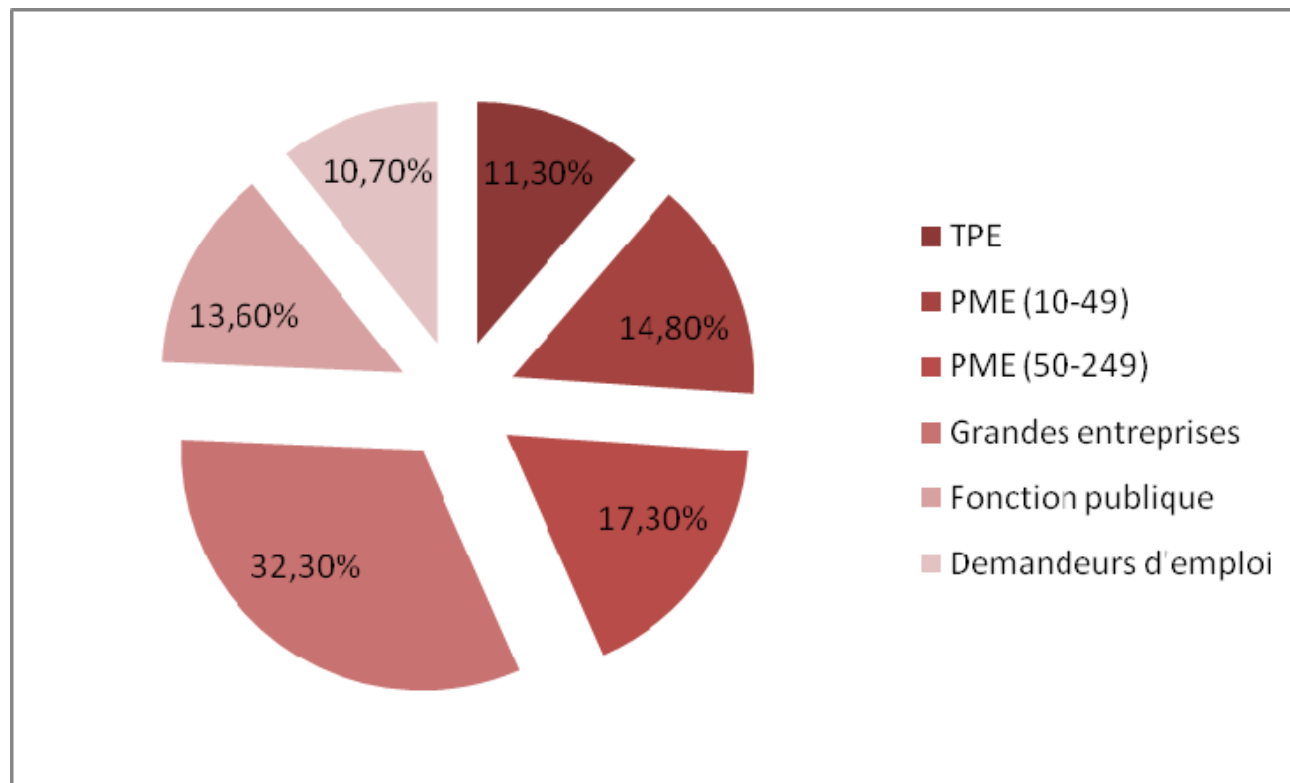
ENQUETE NATIONALE

**m@rs-lab**

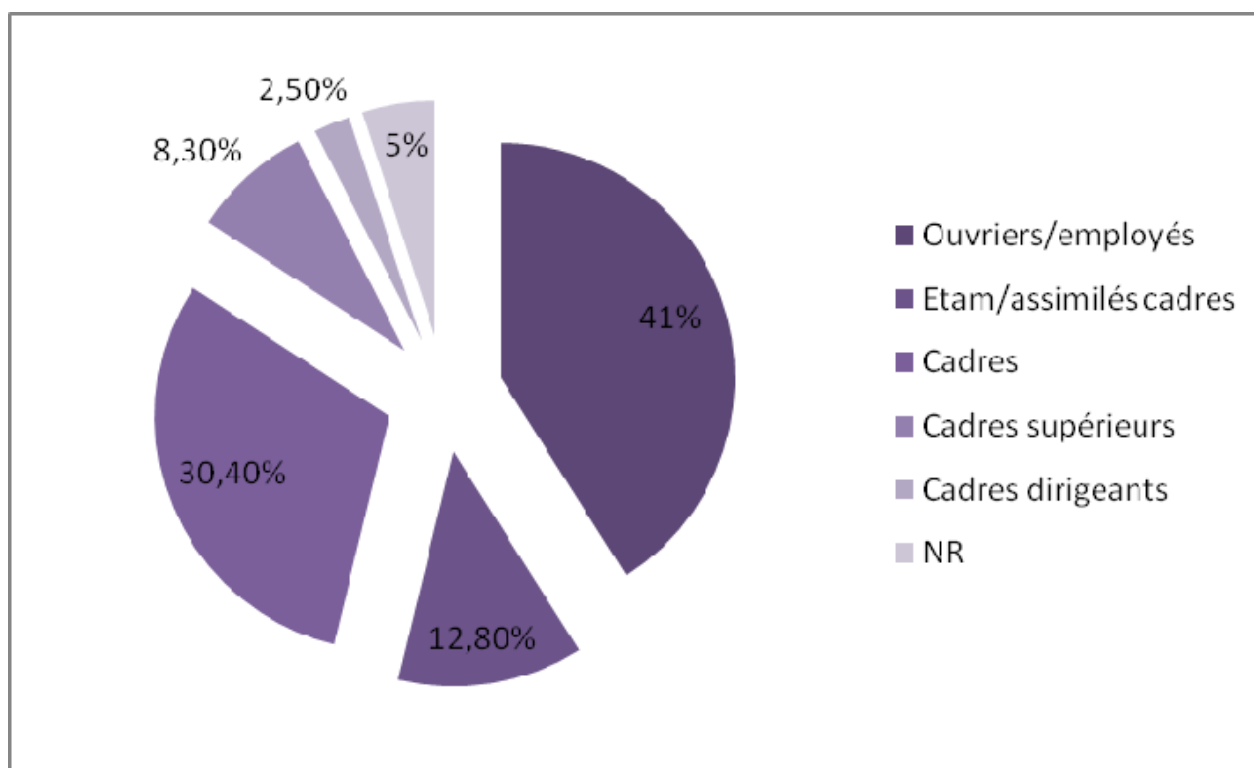
- **3 028 participants – 2 810 questionnaires exploités**
  - 2 464 participants sur le site [www.ovat.fr](http://www.ovat.fr)
  - 90 % de passations en ligne à partir de bannières
  - 564 personnes interrogées en face à face
  - 10 % de passations papier en face à face
  - Tous profils, tous domaines d'activité, secteurs public et privé
  - Une bonne représentativité de l'échantillon / moyenne nationale

- **Présentation à l'ESSEC le 23 juin 2009 de 18h à 20h00**
- Conférence illustrée par Luis Molina, DRH d'EDF Commerce
- Présentée dans le cadre de la semaine des portes ouvertes sur les RH
- En partenariat avec l'IAS
- 80 personnes présentes
- De nombreux petits déjeuners organisés par m@rs-lab en 2009 et 2010

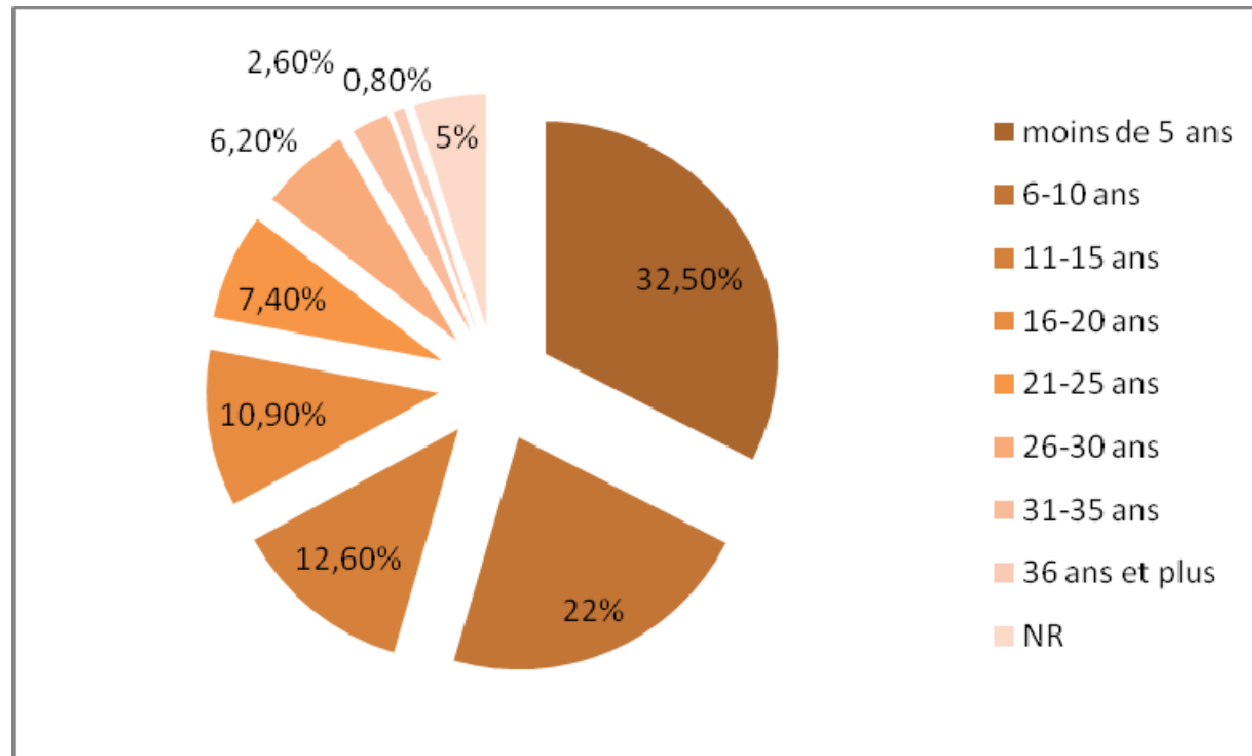
■ Tailles et types d'entreprises :



■ Statuts des salariés:



■ Huit classes d'ancienneté :



GRANDES TENDANCES



# RESULTATS

ENQUETE NATIONALE

m@rs-lab

## Résultats des 7 indicateurs :

1. Le **climat social**
2. L'exposition au **stress** dans l'entreprise
3. La perception du **management**
4. La perception de la **gouvernance sociale**
5. Le **moral** des salariés
6. L'**implication** des salariés
7. La représentation sociale du travail et la « **valeur travail** »



- 57% des salariés évaluent défavorablement le climat social.



## **Les méthodes de management sont perçues comme trop rigides :**

- Les méthodes de management sont contraignantes,
- La perception de la composition sociologique de l'établissement est moyenne,
- La Direction souffre de l'éloignement ressenti par les salariés.



## **L'encadrement est apprécié et les salariés ont globalement confiance en l'avenir :**

- L'encadrement est considéré de manière assez favorable,
- La perception de l'avenir est assez optimiste.

## 2. L'EXPOSITION AU STRESS



**55% sont stressés, notamment à cause de :**

- L'imprévisibilité dans leur travail,
- L'incertitude quant aux intentions de leur Direction, notamment au sujet de leur évolution professionnelle,
- Le manque de reconnaissance.



**45 % sont « zen » essentiellement grâce à :**

- Les relations entre les salariés,
- La solidarité,
- La convivialité,
- Les relations interpersonnelles au quotidien,
- L'intérêt du métier.

### 3. LA QUALITE MANAGERIALE

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



#### **Les qualités perçues du management :**

- Le leadership,
- La capacité à conduire le groupe, dans l'atteinte des objectifs.



#### **Ses faiblesses :**

- Une capacité faible à réguler l'équipe,
- Une communication médiocre.

## 4. LA GOUVERNANCE SOCIALE

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



- Les relations avec la Direction, les représentants du personnel et globalement les relations dans l'entreprise sont dégradées.



- Seul le management de proximité est perçu favorablement.

## 5. LE MORAL DES SALARIES

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



### **Ce qui remonte le moral des salariés :**

- L'enthousiasme fort vis-à-vis de leur travail,
- De faibles relations conflictuelles entre les collaborateurs.

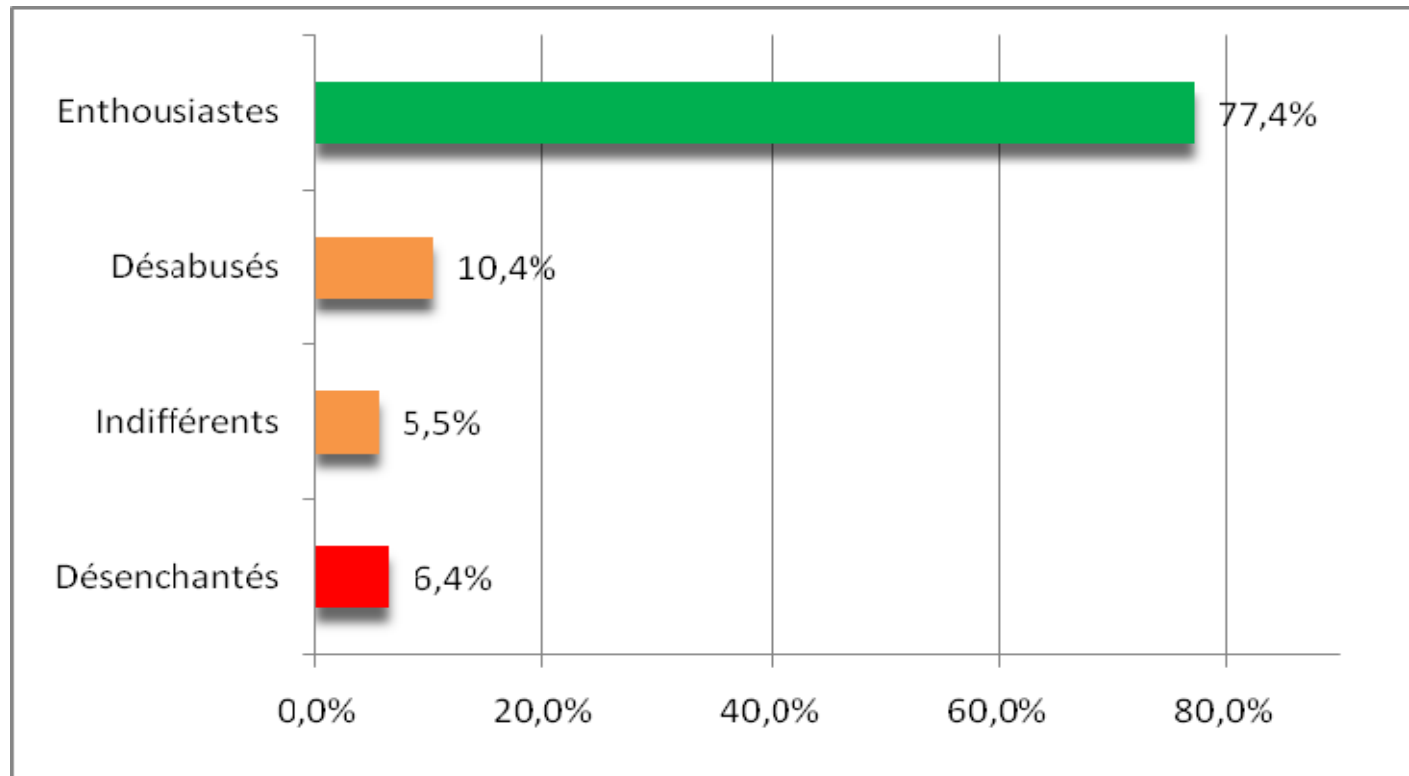


### **Ce qui « plombe » leur moral :**

- Les inquiétudes et incertitudes face à l'avenir.

## 6. L'IMPLICATION

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



**Plus le statut des salariés est élevé, plus les salariés se sentent concernés par leur travail.**

## 7. LA REPRESENTATION SOCIALE

- **61,3 %** de salariés utilisent des termes connotés positivement :



- Plaisir,
- épanouissement,
- responsabilité,
- autonomie,
- esprit d'équipe,
- relationnel

- **19,3 % seulement** utilisent des termes connotés négativement :



- Stress,
- ennui,
- fatigue,
- manque de reconnaissance,
- pression

**Des salariés impliqués, ayant une image positive du travail qui se « serrent les coudes » et se sentent soutenus par leur manager de proximité.**

- Une implication très élevée, avec très peu de salariés désabusés ou désenchantés,
- Une perception favorable de l'encadrement et du leadership des managers,
- Une représentation sociale du travail positive malgré de réels facteurs de stress,
- Des relations sociales perçues favorablement dans un climat peu conflictuel.



**Une direction lointaine, des méthodes de management contraignantes, un avenir incertain et une inquiétude générateurs de stress.**

- Une gouvernance sociale d'entreprise perçue négativement,
- Des craintes et inquiétudes génératrices de stress dû à l'imprévisibilité et à l'incertitude,
- Une vision peu favorable des possibilités d'évolution professionnelle,
- Un manque de reconnaissance générateur de stress,
- Des méthodes de management perçues négativement comme la régulation de l'équipe et la communication.



Prochaine édition OVAT 2010  
du 25/05 au 25/06/10

ENQUETE NATIONALE

**m@rs-lab**

 **IME**

- Etude conduite entre le 25 mai et le 25 juin 2010
  
- Présentation à l'automne 2010 :
  - Express / Expansion: résultats complets en avant-première
  - Club ESSEC RH : approche scientifique de l'étude
  - Comundi : Focus « managers »
  - Congrès HR : focus « grandes entreprises »



# TOP DEPART ETUDE OVAT 2010

ENQUETE NATIONALE

**m@rs-lab**

**IME**