



OVAT

OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

mars  
lab



**Faire** l'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 les **RPS** (le **stress** au travail) et les autres **risques sociaux** (désengagement, démotivation...)



Cabinet de conseil en **performance sociale** :

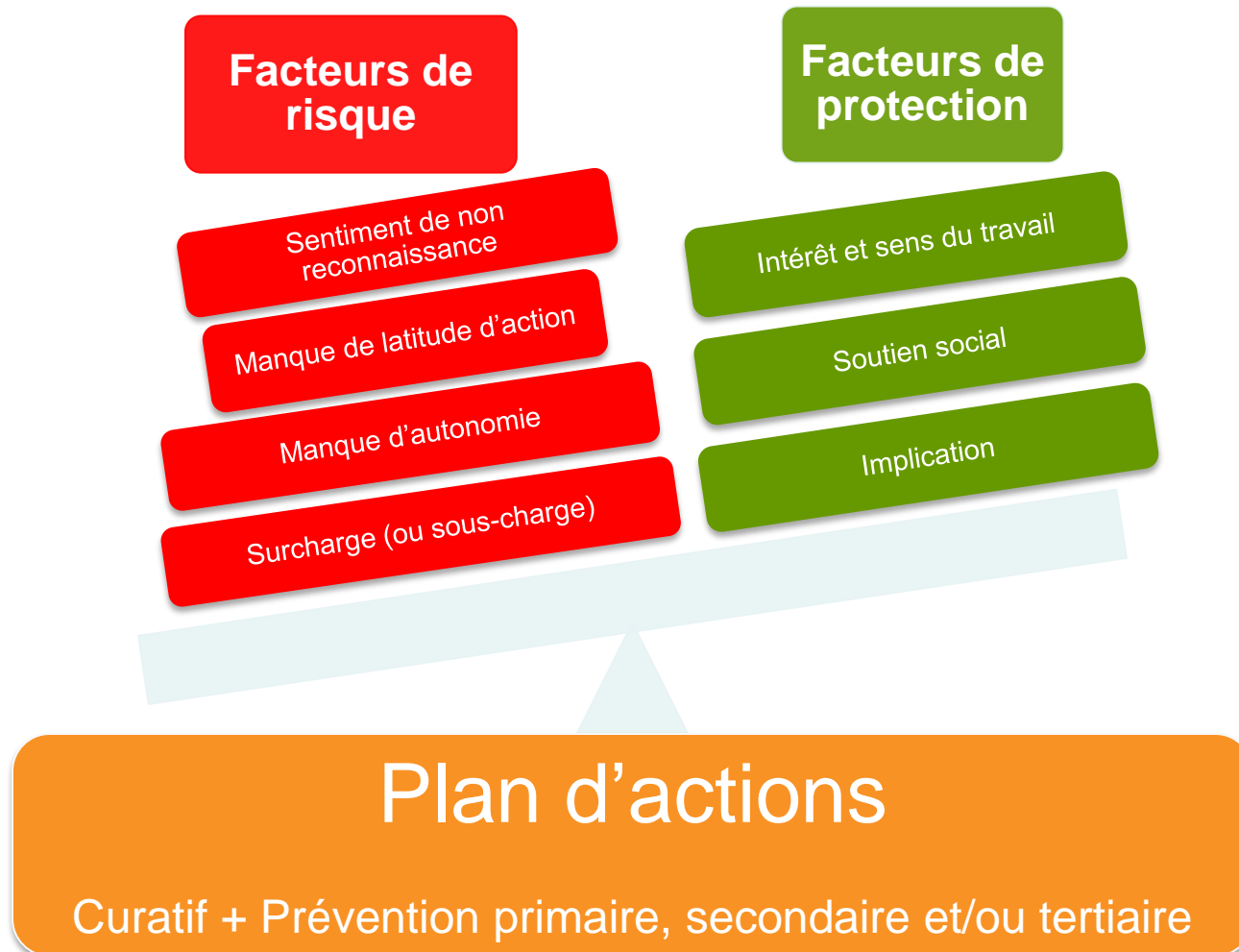
Un **pôle conseil** et un **pôle recherche** : équipe d'experts RH et de chercheurs en sciences humaines (label JEI)

Spécialisé dans le **diagnostic du bien-être**...

... et dans la **prévention des risques sociaux**

Clients des secteurs privé et public, tous domaines d'activité

➔ Objectiver le regard sur la performance sociale :  
Quels facteurs **menacent/protègent** la performance sociale ?



## 8 baromètres d'analyse de la performance sociale

*Climat social, stressseurs organisationnels et sociaux, gouvernance sociale, qualité managériale, moral au travail, sens du travail, implication, valeur travail*

Référentiels et questionnaires  
scientifiquement construits

Approche longitudinale (analyse  
LT & MT : évolutions de fond +  
comparaisons annuelles)

Étalonnage des résultats par  
catégorie d'entreprises et  
secteurs

Traitement anonyme,  
indépendamment de tout  
employeur

- Campagne 2014 : **par internet**



- Période : **28 mai / 13 juillet 2014**

**2 639 répondants**





# RESULTATS

ENQUETE NATIONALE

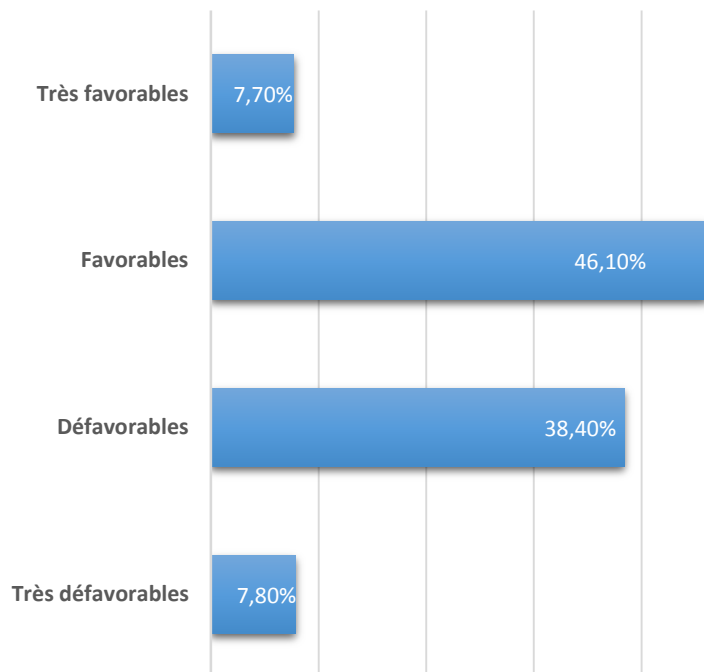
**EDITION 2014**

**Idéalisation** du travail + **insatisfaction** au travail = **frustration**

- Le travail pensé = **idéalisé** : 
  - Le travail, une valeur sociale qui fait sens **positivement**
  - Des salariés **impliqués** par le travail
- Le travail ressenti = **insatisfaisant** : 
  - Manque de **transparence**
  - Manque de **proximité**
  - Manque d'**enthousiasme**



53,8% des salariés évaluent favorablement le climat social



## Ce qui améliore le climat social



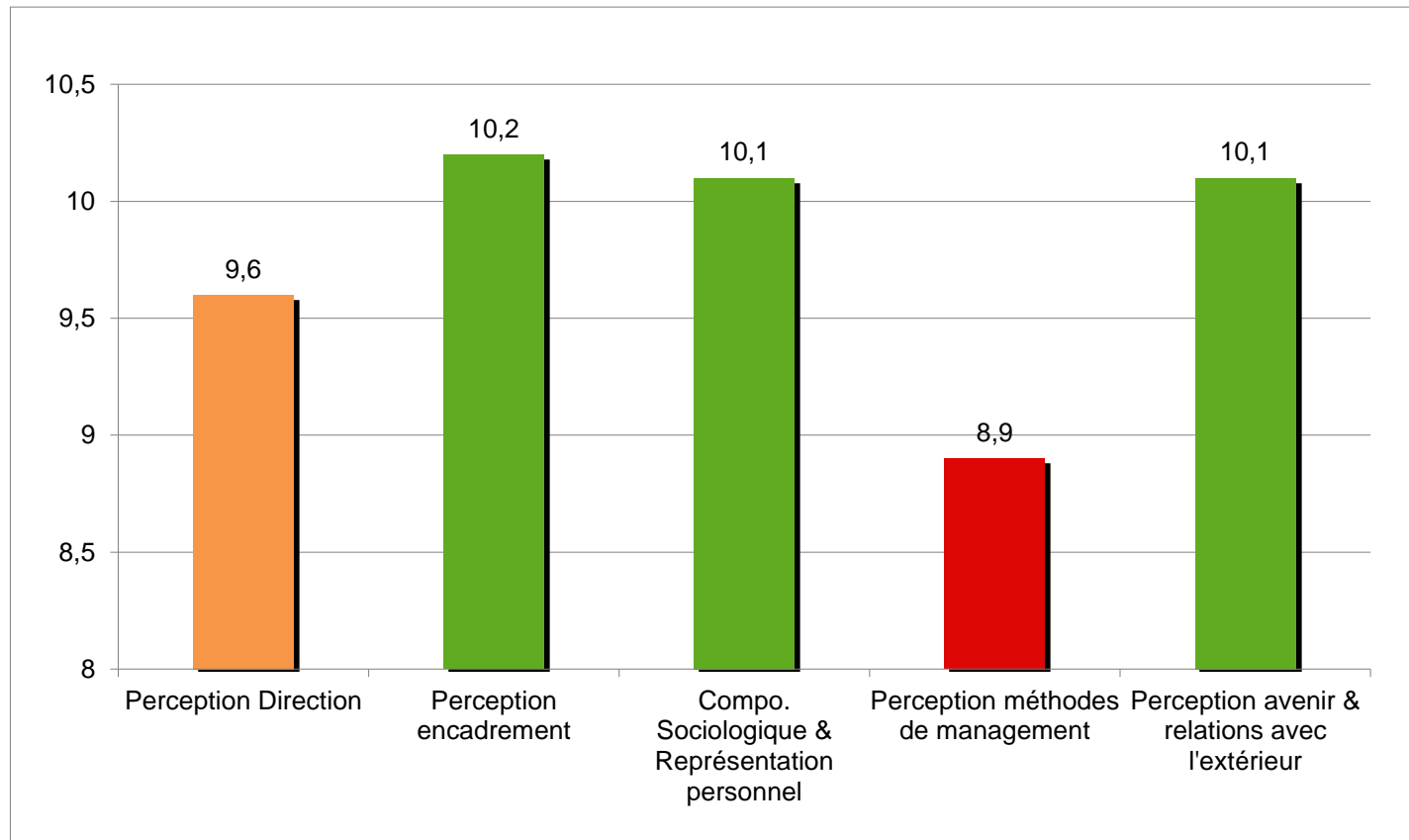
- Connaître le but des activités ;
- L'entente entre anciens et nouveaux ;
- Connaître le rôle des supérieurs hiérarchiques.

## Ce qui détériore le climat social



- Ne pas avoir son mot à dire quant au fonctionnement et à l'organisation du travail ;
- Les contradictions et contre-ordres ;
- L'éloignement des centres de décision.

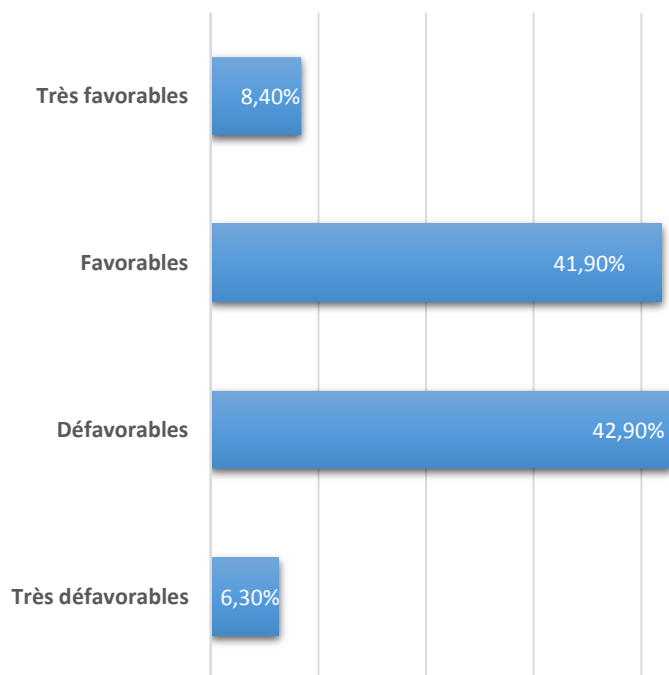
- Insatisfaction vis-à-vis des méthodes de management et de la Direction :



Légende : *note sur 20*

## 2. L' EXPOSITION AU STRESS

- 50,3% des salariés ne se sentent pas exposés à des stressseurs dans leur travail



### Ce qui rend les salariés zen



- L'autonomie ;
- Les relations clients ;
- Le fait d'avoir les compétences requises.

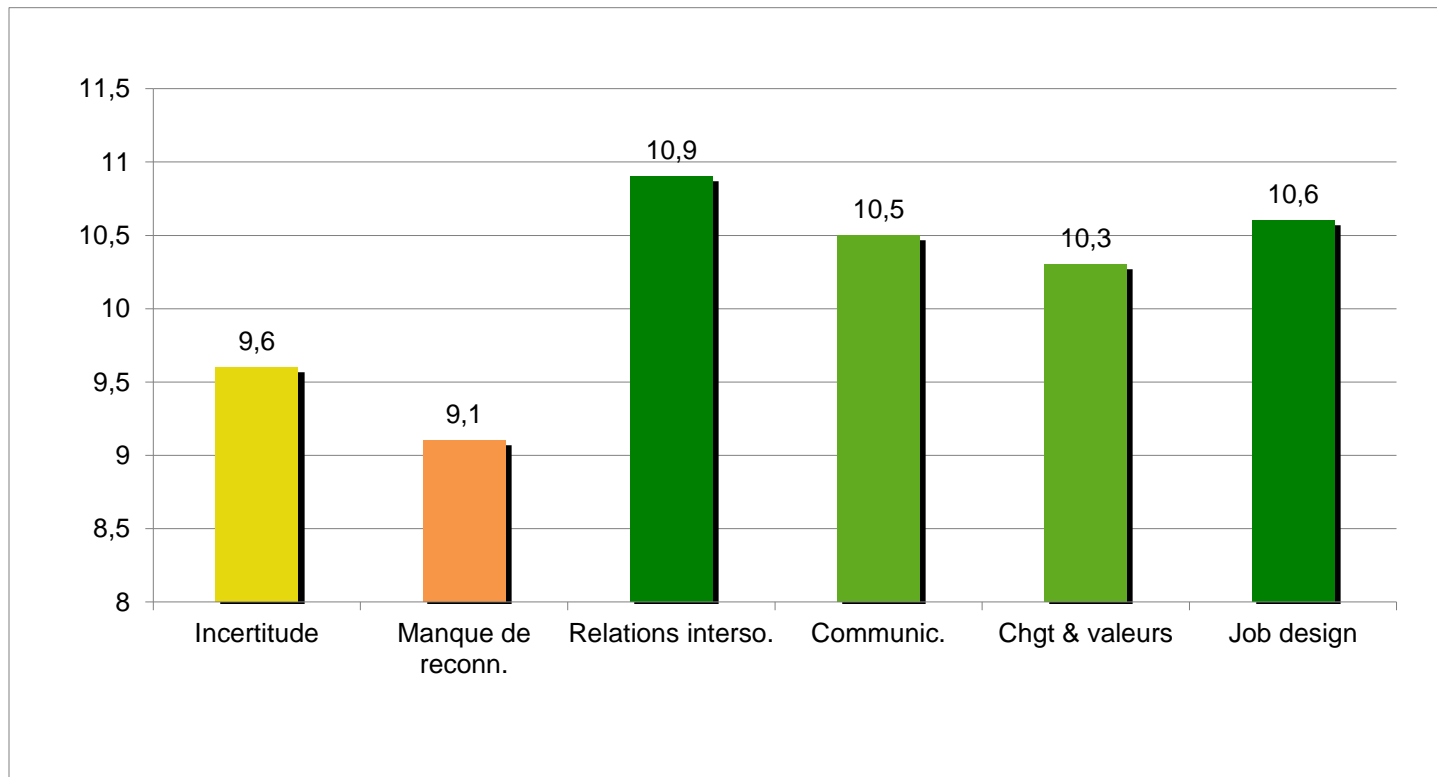
### Ce qui stresse les salariés



- La pression ;
- Les faibles perspectives d'évolution ;
- L'agressivité..

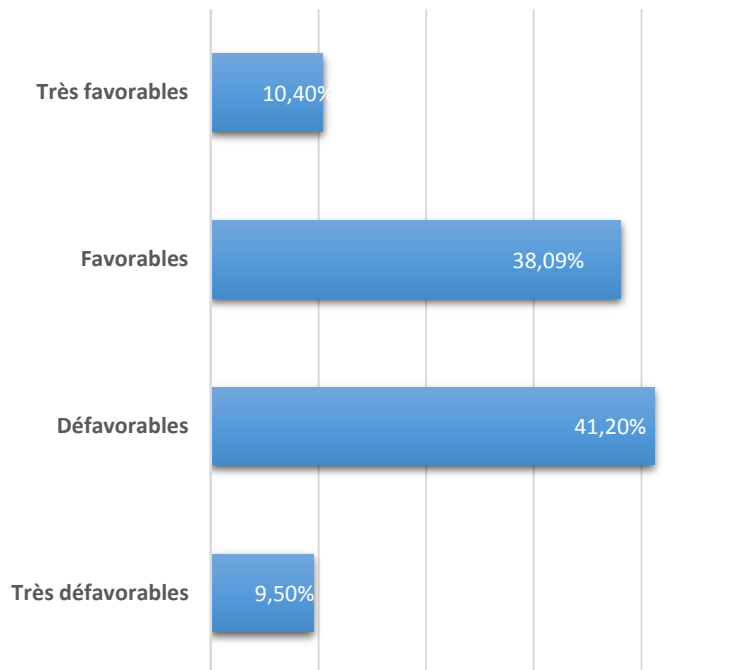
## 2. L' EXPOSITION AU STRESS

- Le manque de reconnaissance, famille de stresseurs la plus activée négativement :



Légende : *note sur 20*

- 50,7% des salariés jugent insuffisante la qualité managériale de leur entreprise.



## Les qualités perçues du management

- Connaître le but des activités ;
- Connaître le rôle des supérieurs hiérarchiques ;
- Le respect des managers.



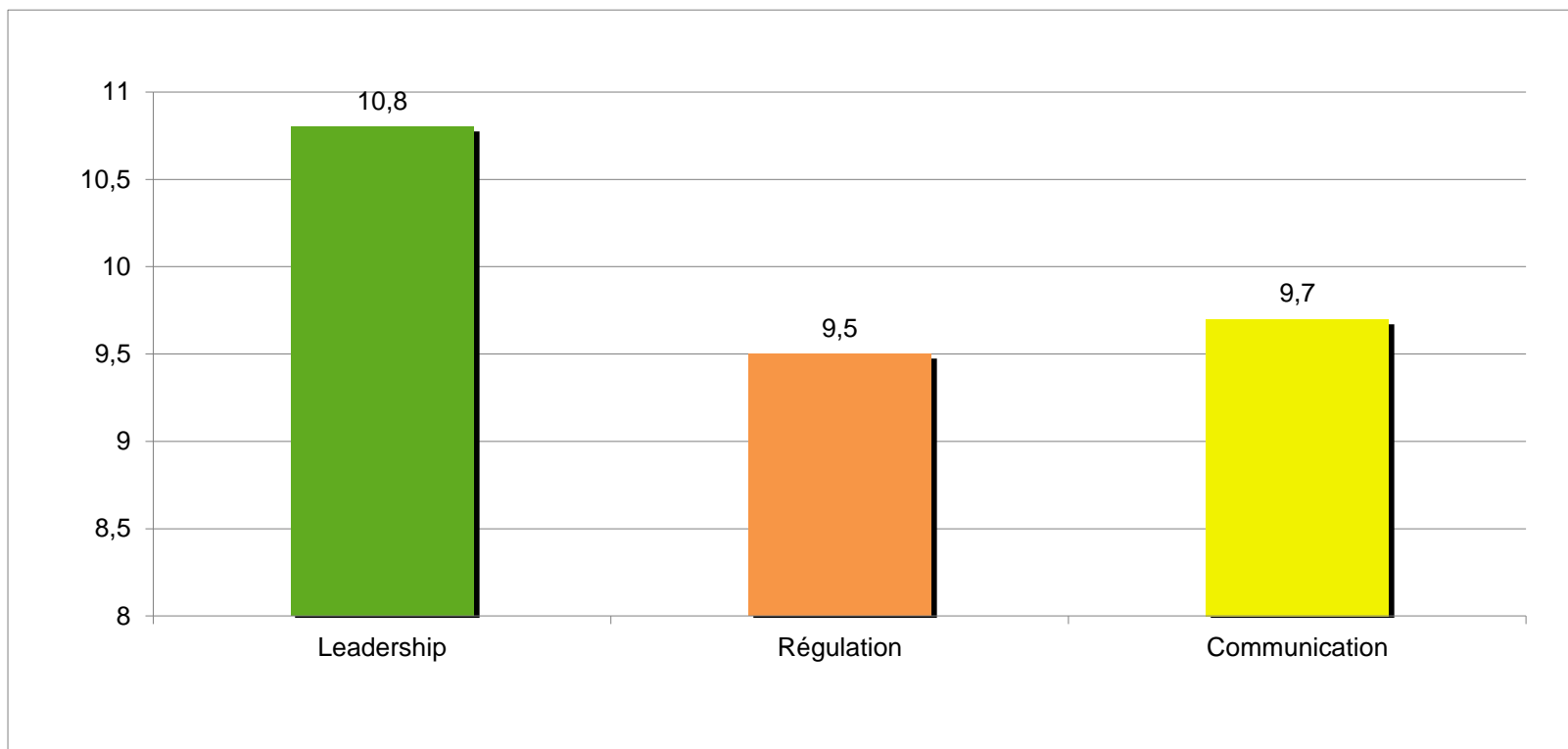
## Les faiblesses perçues du management

- Les directives contradictoires et contre-ordres ;
- L'évolution professionnelle et sa promotion par le supérieur hiérarchique ;
- L'existence de clans entre catégories de salariés.



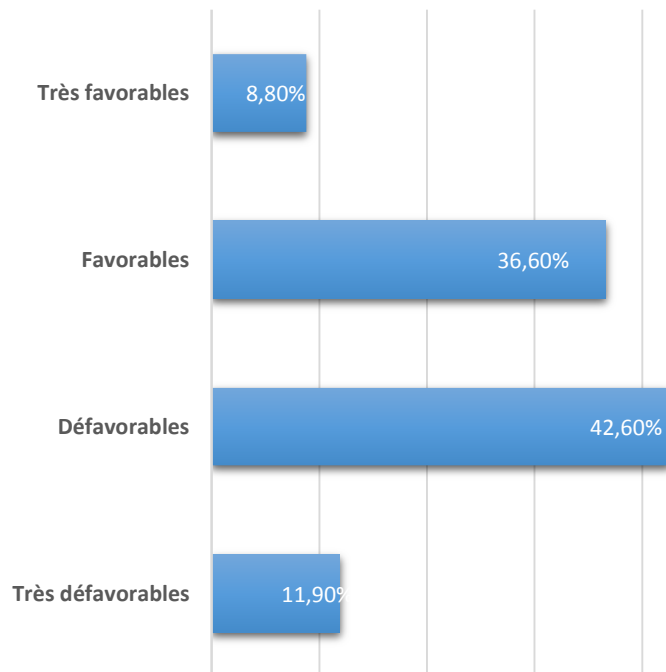
### 3. LA QUALITE MANAGERIALE

- Insatisfaction quant à la capacité du manager à réguler l'équipe :



Légende : *note sur 20*

- 54,5% des salariés sont mécontents de la gouvernance sociale de leur entreprise.



## Les points forts de la gouvernance

- Le respect des managers vis-à-vis de leurs collaborateurs

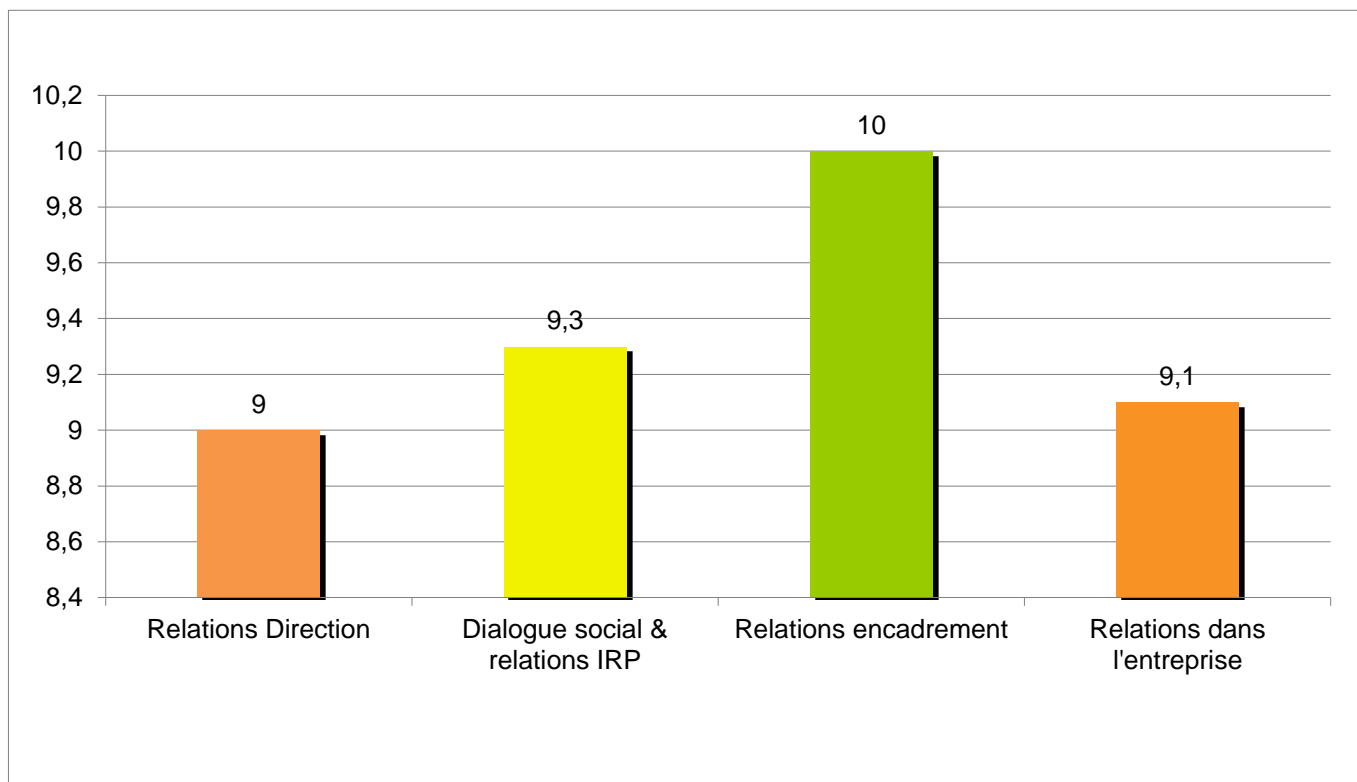


## Les faiblesses de la gouvernance

- L'éloignement des centres de décision ;
- L'existence de clans parmi les salariés ;
- L'intérêt insuffisant des représentants du personnel quant aux problèmes des salariés.



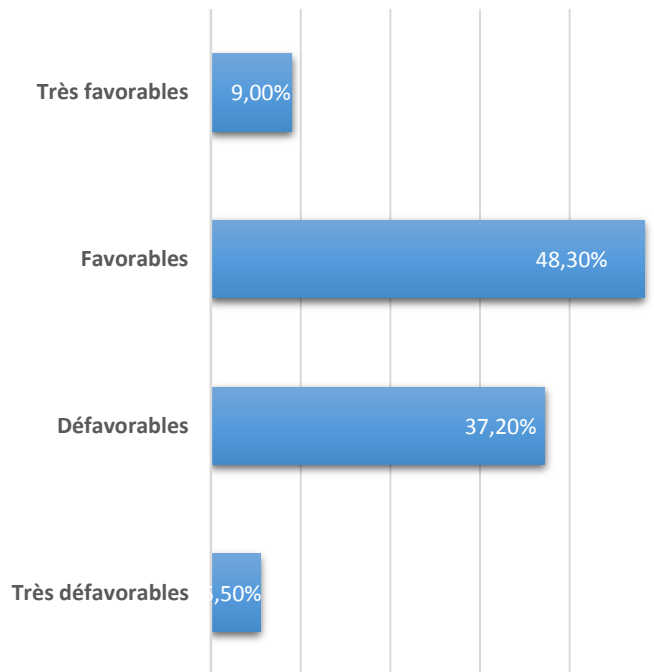
- Des relations dans l'entreprise et avec la Direction jugées insatisfaisantes :



Légende : *note sur 20*



- 57,3% des salariés ont un bon moral au travail.



## Ce qui remonte le moral des salariés

- L'entente entre nouveaux et anciens ;
- L'attachement à l'entreprise ;
- Le plaisir éprouvé au travail.

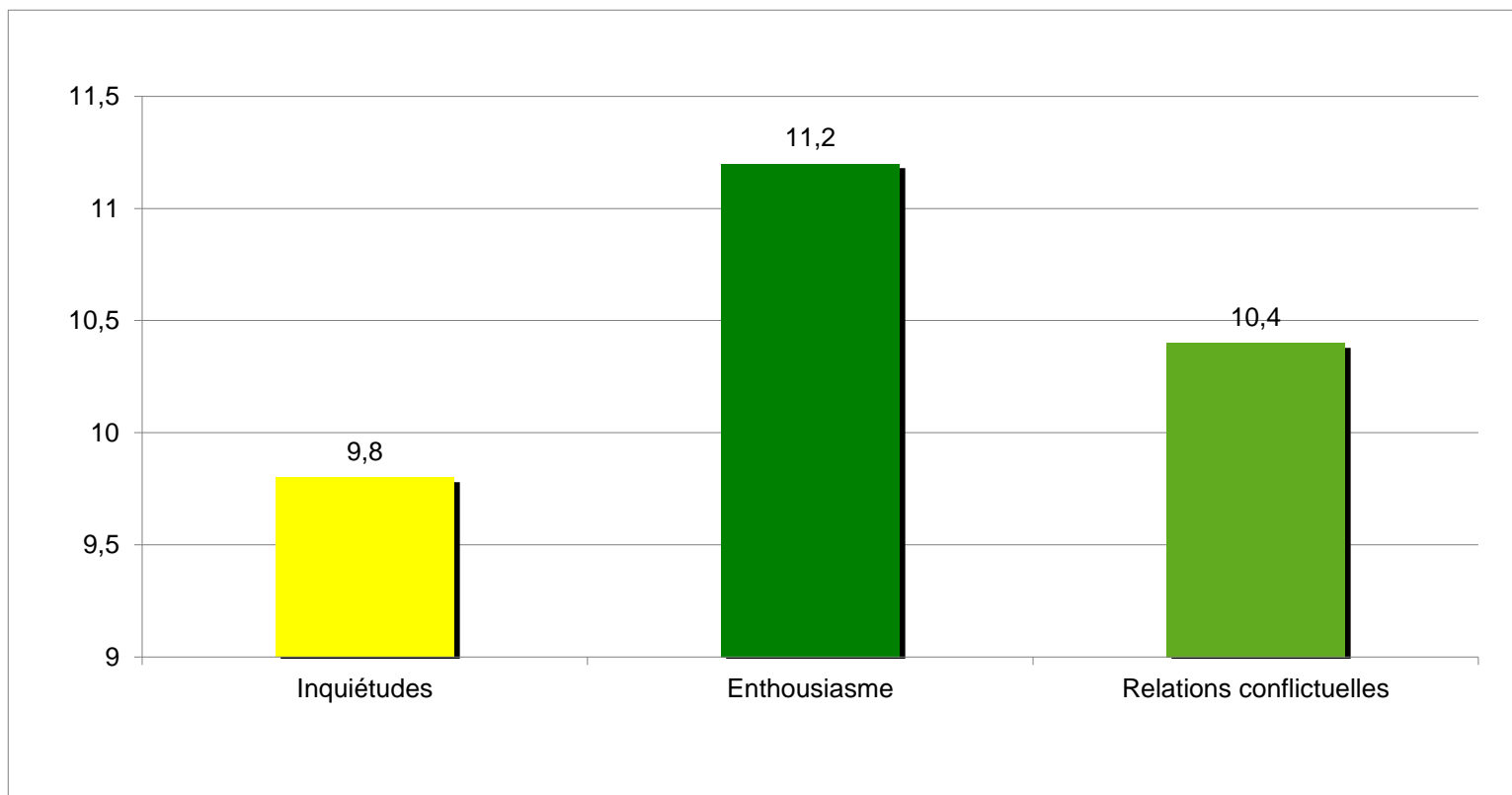


## Ce qui « plombe » le moral des salariés

- L'existence de clans parmi les salariés ;
- La possibilité de licenciements dans le contexte de l'entreprise.

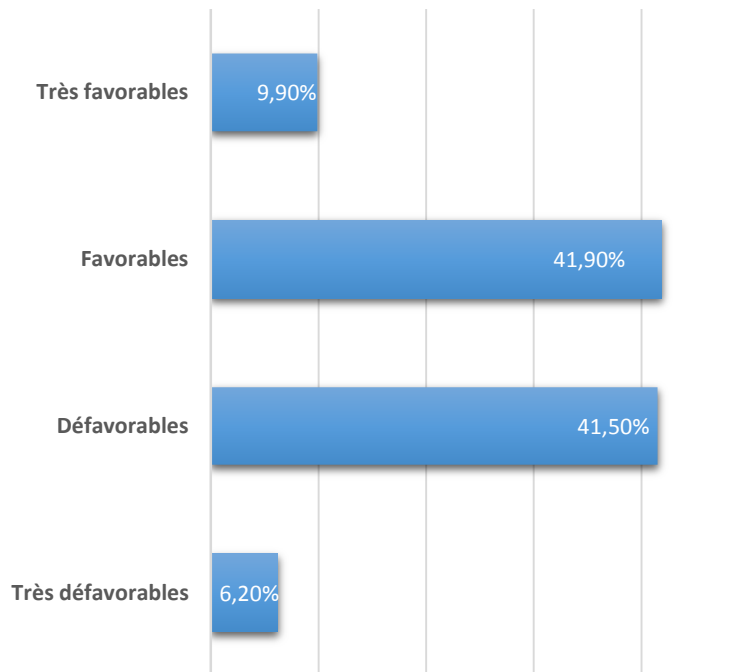


- Un bon moral au travail malgré des inquiétudes :



Légende : *note sur 20*

- 51,8% des salariés évaluent favorablement le sens du travail



## Ce qui améliore le sens du travail



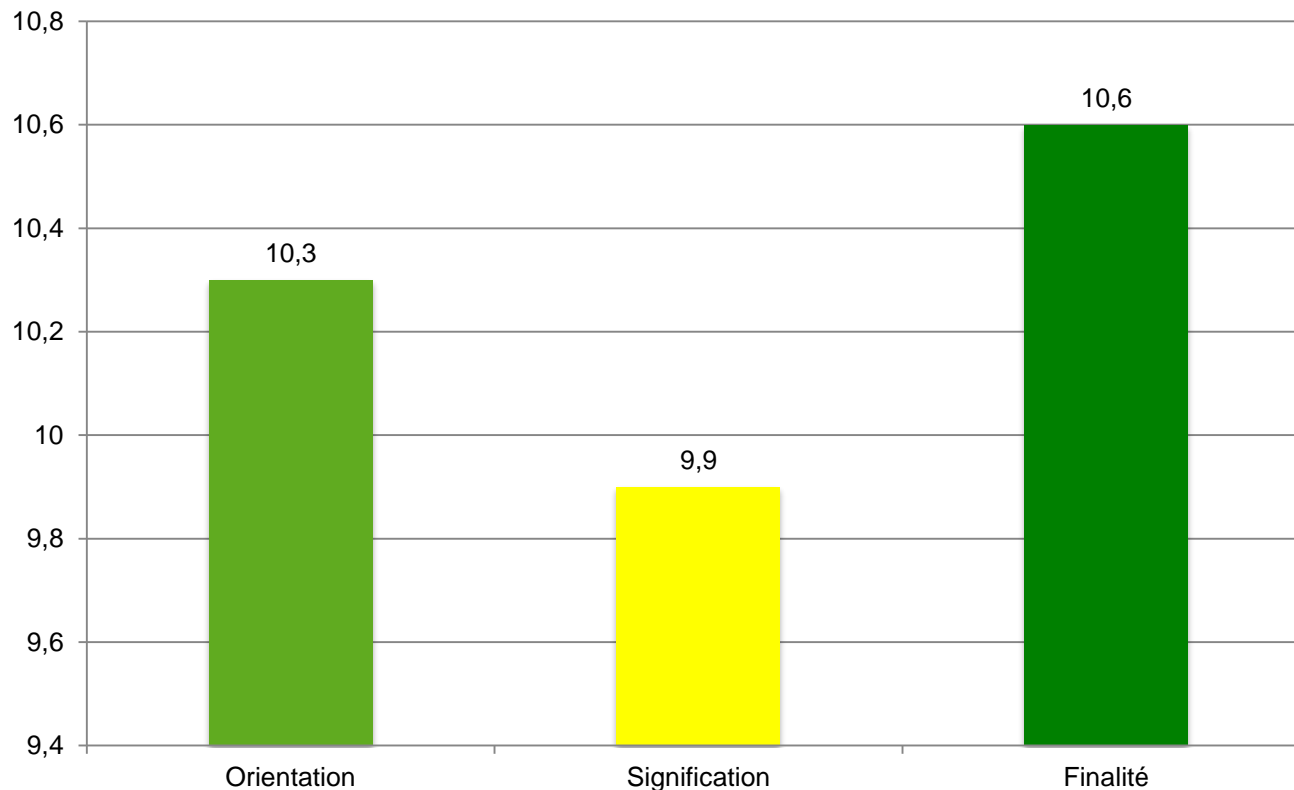
- L'autonomie ;
- Connaître le but des activités ;
- Les relations avec les clients.

## Ce qui dégrade le sens du travail

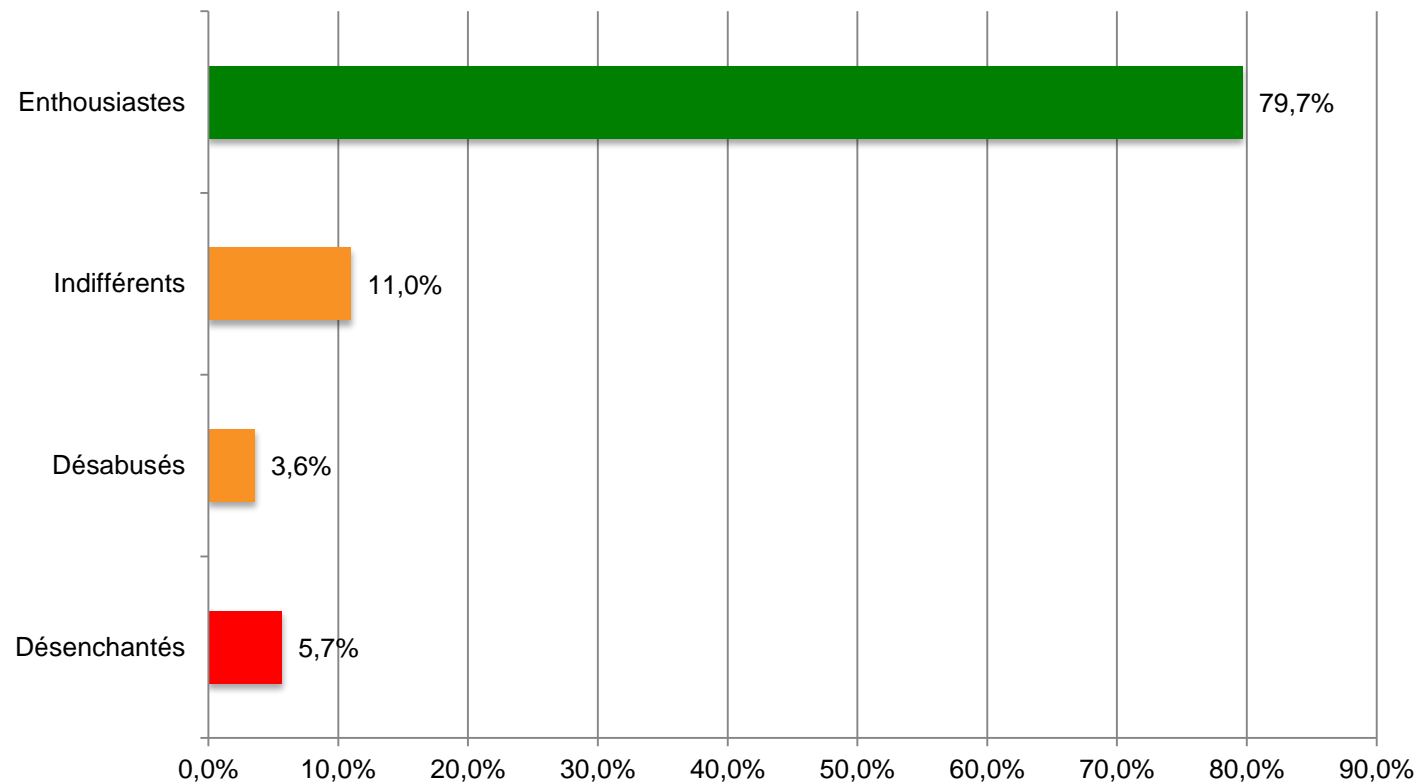


- Les directives contradictoires et contre-ordres ;
- L'éloignement des centres de décisions ;
- La faiblesse des perspectives d'évolution ;

- Le travail ressenti comme faisant sens, malgré des problématiques de signification (injonctions paradoxales...) :



- 8 salariés sur 10 impliqués au travail (79,7 %).



Légende : *effectif concerné en %*

- La valeur travail positive à 68,4%.

**68,4 %** de termes **globalement positifs**

(62,5% en 2013 - 64,3% en 2012 - 67% en 2011 - 67% en 2010)

*Engagement, épanouissement, intéressant, plaisir, autonomie, compétence, efficacité...*

**18 %** de termes **exclusivement positifs**

(21,1% en 2013 - 19,4% en 2012 - 16% en 2011 - 20% en 2010)

**16,7 %** de termes **exclusivement négatifs**

(13,9% en 2013 - 14,6% en 2012 - 14% en 2011 - 22% en 2010)

*Pression, stress, manque de reconnaissance, fatigue, ...*



Merci de votre attention !

**mars  
lab**

Pour plus de renseignements sur l'étude nationale  
ou pour commander une étude spécifique :

Rachel CREVOISIER  
mars-lab  
120, rue de Rennes  
75006 PARIS

Téléphone : 01 45 49 95 31  
e-mail : [crevoisier@mars-lab.com](mailto:crevoisier@mars-lab.com)