mars-lab

OVAT

OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

EDITION 2010

EXPRESS – 24/09/2010

65% des salariés sont stressés au travail

L'Observatoire de la vie au travail révèle que 65% des salariés sont exposés au stress contre 55% l'an dernier.

L'Observatoire de la vie au travail (Ovat), animé par M@rs-lab et l'Institut de médecine environnementale (IME), livre, en exclusivité pour L'Express, les résultats de la 2e édition de son enquête nationale sur le bien-être au travail. Menée auprès de 6 702 salariés de tous secteurs, l'étude constate la baisse de 4 indicateurs sur 7 par rapport à l'an dernier. 60% des salariés évaluent défavorablement le climat social; 65% se sentent exposés au stress, contre 55% en 2009; 58% jugent insuffisante la qualité managériale de leur entreprise; et 64% sont mécontents de la gouvernance sociale. Pour autant, "1 salarié sur 2 estime avoir un bon moral", précise Pierre-Eric Sutter, de M@rs-lab.

Explication: "Selon l'enquête, 3 salariés sur 4 se déclarent fortement impliqués, et les Français gardent une bonne image du travail: 66,7% des termes choisis sont connotés positivement - plaisir, intéressant... La perception de leurs conditions de travail est alors plus favorable, puis augmente avec le statut et l'ancienneté."

Adopter la "TPE attitude"

Les très petites entreprises (TPE) ressortent grandes championnes du bien-être au travail. En revanche, les PME de 50 à 250 salariés sont les plus exposées aux risques psychosociaux. Plus la taille de l'entreprise augmente, moins la performance sociale est favorable, montre l'étude. Principale cause, le manque de proximité entre direction générale et salariés, qui redonne un rôle clef aux managers de proximité, toujours appréciés des Français. Que faire? "Il faut adopter la "TPE attitude", en rapprochant les centres de décision, en développant la communication et le lien social", conseille Pierre-Eric Sutter.

Développer des postes "biocompatibles"

Jacques Fradin, directeur de l'IME souligne: "60,7% des personnes interrogées sont si stressées par leur travail qu'elles se sentent dépressives, insomniaques ou souffrantes. Cet état est fortement lié à l'organisation du travail. Les problèmes engendrés impactent les postes de travail, au point de les rendre non biocompatibles. Il est urgent de rendre les organi-sations et les postes "biocompatibles", c'est-à-dire mieux adaptés au fonctionnement humain". Et d'ajouter: "Il faut redonner à chacun le pouvoir et la responsabilité de chacune de ses missions. De plus, managers et salariés doivent vérifier si le travail effectué au quotidien correspond bien aux missions décrites dans leur fiche de fonction. Il est utile de se demander: "suis-je bien dans mon coeur de fonction, de compétences, de motivation?" Il faut distinguer les motivations spontanées et durables, liées au plaisir de faire, et les motivations évolutives, dépendantes des résultats et de la reconnaissance obtenus. Chaque poste doit être mis en cohérence avec les motivations durables du salarié, indépendamment des résultats".

RESSOURCES HUMAINES > MANAGEMENT

65% des salariés se sentent exposés au stress

Par Céline Tridon, 28/09/2010

Près de deux tiers des salariés se déclarent stressés au travail. Les principales raisons évoquées? Le manque de reconnaissance et le défaut de communication avec leur manager. Pour autant, la moitié des travailleurs gardent le moral.

- Imprimer
- Envoyer par mail
- Commenter

À LIRE AUSSI

- 63% des patrons de TPE-PME seraient victimes du stress
- Évaluez les sources de stress de vos salariés
- Canon opte pour le "travailler mieux"
- Éric Woerth veut faire baisser le nombre d'accidents du travail de 25% d'ici 2012
- Odace, nouvel outil d'évaluation du stress au travail

Travail et bien-être ne font-ils pas bon ménage? **Plus de six salariés sur dix (65%) se déclarent en effet stressés au travail**. Un chiffre mis en avant par l'Ovat (Observatoire de la vie au travail) dans son étude 2010, publiée le 27 septembre. En 2009, les salariés n'étaient "que" 55% à ressentir un tel malaise dans leur environnement professionnel. Désormais, **58% d'entre eux jugent insuffisante la qualité managériale** de leur entreprise, déplorant l'éloignement des managers avec leur préoccupation quotidienne.

Pour autant, **la moitié des travailleurs gardent un bon moral**. La principale raison? Une implication dans la vie professionnelle qui reste forte. D'ailleurs, plus leur statut est élevé, plus les salariés se sentent concernés par leur travail. La valeur "travail" est en effet évoquée positivement par deux tiers des salariés. Toutefois, le stress se répercute de plus en plus sur la santé des travailleurs: 22% d'entre eux déclarent développer des maux, contre 18% en 2009.

La TPE Attitude

Voir les discussions

Ecrit par Pierre Eric SUTTER, publié le 18 octobre 2010

TPE: Transparence, Proximité et Enthousiasme. Voilà en trois mots la synthèse d'un des enseignements majeurs tirés de l'édition 2010 de l'Observatoire de la vie au travail (OVAT). Ces trois mots ne sont pas tirés au hasard d'un chapeau. En effet, l'OVAT confirme une tendance déjà constatée en 2009 : c'est dans les TPE (Très Petites Entreprises) qu'il fait le mieux vivre son travail en France.

Dans le contexte actuel de recherche de plans d'actions efficaces en matière de prévention des risques (psycho)sociaux, la TPE, entreprise de 1 à 10 salariés, propose un modèle de vie au travail aux qualités indéniables. S'en inspirer, c'est optimiser à coup (et à coût) sûr les conditions de travail des entreprises où la performance sociale est médiocre. Tout le monde a à y gagner : améliorer la performance sociale, c'est améliorer les performances individuelle, collective et organisationnelle. Et *in fine*, améliorer la performance sociale des organisations, c'est améliorer leur performance économique. D'où la nécessité d'urgence d'adopter la TPE attitude et de décliner Transparence, Proximité, Enthousiasme.

Stresseurs professionnels

Voyons en quoi les TPE sont les championnes du bien-être au travail en France en analysant les résultats de l'édition 2010 de l'OVAT qui a touché cette année 6700 salariés (rappelons que l'OVAT diagnostique la performance sociale des entreprises françaises en auscultant annuellement la vie au travail des salariés français à l'aide d'indicateurs construits scientifiquement). Plus la taille de l'entreprise est petite, meilleur est le climat social, meilleure est la perception du management et de ses méthodes, meilleure est la communication, meilleure est l'ambiance au travail. C'est aussi dans les TPE que l'exposition aux stresseurs professionnels est la moins forte.

A l'inverse, les entreprises où il fait le moins bien vivre son travail sont les PME de 50 à 250 salariés et la fonction publique. On s'y plaint d'un manque de « transparence » tant des process que des relations interpersonnelles : lourdeur des méthodes de management, charge de travail mal dimensionnée, manque chronique de communication de la part des managers, communautarisme entre certaines catégories de personnel. On s'y plaint également d'un manque de « proximité » tant de la Direction que du résultat de son travail : éloignement des centres de décision avec les réalités

Dépêche n°**137958**
Paris, Vendredi 24 septembre 2010 17:18:19
Sixtine de Villeblanche
Ligne directe : 01 53 10 09 79

Domaine : **Ressources humaines**
Rubriquage : Actualité - Pratiques et politiques RH - Entreprises - Relations sociales

Performance sociale des entreprises : quatre indicateurs sur sept en baisse par rapport à 2009 (Ovat)

« Identifier les leviers les plus efficaces pour améliorer la performance sociale et réduire le stress au travail » est l'objectif de l'Ovat (Observatoire de la vie au travail), dans la deuxième édition de son enquête nationale, rendue publique jeudi 23 septembre 2010. L'enquête repose sur deux études : l'une sur l'environnement de travail, menée par le cabinet de conseil M@rs-Lab, l'autre sur le fonctionnement humain, réalisée par l'IME (Institut de médecine environnementale). L'enquête a été menée auprès de 6 702 salariés, par le biais de questionnaires électroniques et d'entretiens en face-à-face, de juin à juillet 2010, la moitié sur la première étude, l'autre sur la seconde. L'Ovat relève que, par rapport aux résultats de 2009 (AEF n°121853), quatre indicateurs sur sept sont en baisse.

Le premier indicateur est le climat social, que 60 % des salariés évaluent défavorablement (dont 7 % très défavorablement), contre 57 % en 2009. Pour Pierre-Éric Sutter, de M@rs-Lab, « les salariés se plaignent du manque de proximité de la direction, de l'existence d'ordres et de contre-ordres, ou d'évolutions professionnelles pas abouties ». Par ailleurs, 65 % des salariés se sentent exposés au stress dans leur entreprise, contre 55 % en 2009. La qualité managériale de leur entreprise est également jugée insuffisante pour 58 % des salariés, contre 55 % en 2009. Quatrième indicateur en baisse, malgré un score élevé: l'implication au travail. Selon l'enquête, trois salariés sur quatre sont impliqués au travail (74,3 %, contre 77,4 % en 2009).

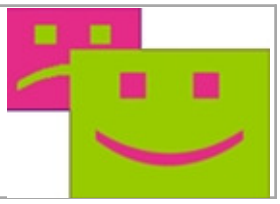
MOINS DE MAL-ÊTRE DANS LES TPE

En matière de gouvernance sociale, 64 % des salariés indiquent en être mécontents dans leur entreprise, soit le même pourcentage qu'en 2009. Pour autant, plus d'un salarié sur deux estime avoir un bon moral au travail, soit 51 %, comme l'année dernière. « Ce qui ressort de l'enquête, commente Pierre-Éric Sutter, est l'enthousiasme que les salariés trouvent au travail. » Ainsi, les salariés français « investissent positivement la valeur travail » : les deux tiers (67 %) des termes choisis par les salariés pour parler de leur travail sont positifs. Cependant, 22 % des salariés ont une valeur travail exclusivement négative (18 % en 2009). L'étude constate enfin que les TPE (très petites entreprises) sont championnes en matière de bien-être au travail, à la différence des PME de 50 à 250 salariés qui sont les plus exposées aux risques psychosociaux.

« Il peut être surprenant de constater que trois salariés sur quatre se disent très impliqués au travail, qu'ils en parlent en termes positifs et que globalement leur moral est bon alors que deux salariés sur trois s'estiment exposés au stress. Ce sentiment est principalement dû à une perception médiocre des conditions de travail, à l'incapacité de la gouvernance de les rassurer sur l'avenir, au manque de visibilité de la stratégie et du rôle endossé par le management dans un contexte de process trop contraignants, à un manque de reconnaissance. Les managers de proximité ne sont pourtant pas remis en cause et sont plutôt apprécié pour leur sens du

21 octobre 2010

Bien-être au travail : adopter la TPE attitude



« Pour développer le bien-être au travail, il faut adopter la TPE* attitude ». C'est l'un des enseignements majeurs tirés de l'Observatoire de la vie au travail (OVAT).

L'objectif de cette enquête est de diagnostiquer annuellement la performance sociale des entreprises françaises. La vie au travail des salariés y est auscultée grâce à des indicateurs construits scientifiquement.

Pourquoi la TPE attitude ? Tout simplement parce que c'est dans les TPE, entreprises de 0 à 10 salariés, qu'il fait le mieux vivre son travail en France.

Les TPE, championnes du bien-être au travail

En effet, comme le précise Pierre-Eric Sutter, Président de m@rs-lab et concepteur d'OVAT, « plus la taille de l'entreprise est petite, meilleur est le climat social, meilleure est la perception du management et de ses méthodes, meilleure est la communication, meilleure est l'ambiance au travail. C'est aussi dans les TPE que l'exposition aux stresseurs professionnels est la moins forte ».

A l'inverse, les entreprises où il fait le moins bien vivre son travail sont les PME de 50 à 250 salariés, et la fonction publique. On s'y plaint d'un éloignement des centres de décision avec les réalités du terrain, de la lourdeur des méthodes de management, d'un manque chronique de communication de la part des managers, de conditions de travail médiocres, d'une charge de travail mal dimensionnée. Tous ces aspects contribuent à créer du non-sens au travail et justement à vider le travail de son sens. D'où un sentiment d'insatisfaction qui tend à devenir chronique. Les résultats pour ces catégories de salariés se sont dégradés par rapport à l'année dernière.

Transparence, proximité, enthousiasme : les clés du mieux-être au travail

Parce qu'elles sont les championnes de la performance sociale, les TPE représentent ainsi un modèle d'organisation du travail aux qualités indéniables. Les plus grandes entreprises feraient bien de s'en inspirer pour améliorer le bien-être de leurs salariés, et

Etre bien au Travail / COMUNDI – 24/09/2010

Bien-être au travail : adopter la TPE attitude

« Pour développer le bien-être au travail, il faut adopter la TPE* attitude ». C'est l'un des enseignements majeurs tirés de l'Observatoire de la vie au travail (OVAT).

L'objectif de cette enquête est de diagnostiquer annuellement la performance sociale des entreprises françaises. La vie au travail des salariés y est auscultée grâce à des indicateurs construits scientifiquement.

Pourquoi la TPE attitude ? Tout simplement parce que c'est dans les TPE, entreprises de 0 à 10 salariés, qu'il fait le mieux vivre son travail en France.

Les TPE, championnes du bien-être au travail

En effet, comme le précise Pierre-Eric Sutter, Président de m@rs-lab et concepteur d'OVAT, « plus la taille de l'entreprise est petite, meilleur est le climat social, meilleure est la perception du management et de ses méthodes, meilleure est la communication, meilleure est l'ambiance au travail. C'est aussi dans les TPE que l'exposition aux stresseurs professionnels est la moins forte ».

A l'inverse, les entreprises où il fait le moins bien vivre son travail sont les PME de 50 à 250 salariés, et la fonction publique. On s'y plaint d'un éloignement des centres de décision avec les réalités du terrain, de la lourdeur des méthodes de management, d'un manque chronique de communication de la part des managers, de conditions de travail médiocres, d'une charge de travail mal dimensionnée. Tous ces aspects contribuent à créer du non-sens au travail et justement à vider le travail de son sens. D'où un sentiment d'insatisfaction qui tend à devenir chronique. Les résultats pour ces catégories de salariés se sont dégradés par rapport à l'année dernière.

Transparence, proximité, enthousiasme : les clés du mieux-être au travail

Parce qu'elles sont les championnes de la performance sociale, les TPE représentent ainsi un modèle d'organisation du travail aux qualités indéniables. Les plus grandes entreprises feraient bien de s'en inspirer pour améliorer le bien-être de leurs salariés, et donc accroître

Bien-être au travail : une étude tire la sonnette d'alarme !

Problèmes d'organisation, manque d'autonomie et de reconnaissance, mauvaise qualité managériale… Comme le démontre l'étude de l'Observatoire de la vie au travail (OVAT) sur le bien-être professionnel, l'environnement de travail des salariés français ne cesse de se dégrader.

Environ 65% des salariés se sentent très exposés au stress : c'est ce que révèle les résultats de la dernière étude de l'OVAT, menée par l'Institut de médecine environnementale (IME) et le cabinet M@rs-Lab, en partenariat avec le magazine « L'Express ».

Réalisée auprès de 6700 salariés provenant de divers secteurs d'activités, l'étude a pour objectif de *« mieux comprendre les dysfonctionnements à l'origine du stress afin d'apporter des solutions »*, explique Jacques Fradin, directeur de l'IME. Le tableau dressé par l'étude est plutôt sombre... : 60% des salariés sondés évaluent défavorablement le climat social de leur travail, 64% sont mécontents de la gouvernance sociale de leur entreprise et 58% jugent insuffisante la qualité managériale… *« Des tendances qui se sont aggravées par rapport à 2009 »*, regrette Pierre-Eric Sutter, président de M@rs-Lab.

Les TPE et les cadres sup' parmi les bons élèves !

« Les très petites entreprises ressortent grandes championnes du bien-être au travail », souligne toutefois Pierre-Eric Sutter. Leur secret ? La proximité des centres de décision. *« Contrairement aux grands groupes, les dirigeants des TPE ont aussi la casquette de managers de proximité. Ils connaissent bien les réalités du terrain, peuvent réagir vite face à une urgence et s'investir, avec le reste de l'équipe, dans la résolution du problème…»*

Sont également épargnés par le stress : les cadres supérieurs et les décideurs, qui ont généralement une latitude de décision *« en phase avec leurs responsabilités »*, explique Pierre-Eric Sutter. *« Ils disposent de leviers d'action et de pouvoir qui sont de puissantes armes anti-stress »*, surenchérit de son côté Jacques Fradin. A contrario, les travailleurs les moins zens sont ceux qui évoluent

Ce qui rend heureux au travail

On l'avait presque oublié : l'activité professionnelle peut aussi être source d'épanouissement.

PASCALE SENK

BIEN-ÊTRE À force d'identifier les souffrances au travail, ce qui était nécessaire vu l'augmentation du nombre de plaintes dans les consultations spécialisées, on en est arrivé à ne plus vraiment croire aux aspects les plus bénéfiques de l'activité professionnelle. Cette focalisation est en train de changer, si l'on en croit l'intérêt de la psychologie positive pour le travail et l'émergence d'enquêtes récentes, plus centrées sur le meilleur des conditions laborieuses.

Ainsi, l'étude menée par le cabinet de conseil Mgen-Isb, qui a sondé à 6700 personnes d'horizons très variés à 50 questions autour du thème « Bien-vous en ce moment au travail ? ». Pour

« La TPE attitude » tient à trois facteurs de mieux-être : transparence, proximité, enthousiasme

Pierre-Eric Sutter, psychologue du travail et directeur de Mgen-Isb, *« la grande force de ce questionnaire est de s'être appuyé sur une recherche triple prenant en compte les trois dimensions fortement du travail : la performance individuelle, la performance collective, la performance organisationnelle. Aucune d'entre elle ne peut se passer des deux autres »*.

Ainsi, le tableau complet d'un « travailler mieux » qui ne laisse aucun de ses aspects a- t-il pas été dépeint. Il y apparaît clairement que les TPE (très petites entreprises, jusqu'à 9 personnes) sont les structures où l'individu être employé. *« Plus on monte dans la taille de l'organisation, moins le vécu au travail est positif »*, confirme Pierre-Eric Sutter. Cette donnée n'est pas anodine et a mené le cabinet conseil à rechercher ce qui, dans ces petites structures, favorisait justement l'épanouissement de l'individu. Est né alors un slogan, « La TPE attitude », qui permet de définir et mémoriser trois facteurs de mieux-être : la transparence (de la direction, des décisions, etc.), la proximité (des dirigeants avec le terrain, de l'amont et de l'aval), l'enthousiasme (d'une vision partagée, des valeurs...).

Ainsi, ceux qui voient clairement l'apport de leur production finie ou qui se sentent en phase avec ce que fabrique l'entreprise parlent avec une longueur d'avance pour vivre bien au travail. Bien loin ainsi, ceux qui reçoivent de leur hiérarchie des objectifs clairs qui, en plus, favorisent la cohésion des équipes. Le stress naît le plus souvent d'une obligation de s'adapter à des consignes contradictoires et dont on ne perçoit plus le but. *« Ce dont les Français ont le plus besoin c'est de sens, pas de science »*, résume Pierre-Eric Sutter, fustigeant une certaine surdance à la médicalisation des maux du travail dans notre pays.

« Le plus important, c'est de vous sentir acteur de votre travail, qu'il vous donne l'occasion de vous "challenger" par touches »

« Les gros revenus ne garantissent plus le bonheur »

Ce rôle primordial du sens dans la satisfaction professionnelle, Marc Traverson, coach et consultant du cabinet Acteon, l'observe au quotidien sur le terrain. Il vient d'ailleurs de publier une Lettre à ceux qui ont reconsommé avec perte leur emploi (Ed. Payot) dans laquelle il assure que tous les événements intérieurs liés au travail, et comment en faire des piliers même lorsque le vent tourne. *« Cerne notion de sens est aujourd'hui primordiale,* confirme-t-il. *Ainsi, si vous trouvez une motivation intellectuelle à mener des structures financières très complexes et que, rachetée par un grand groupe, votre entreprise se focalise sur des résultats sur les seuls chiffres annuels, vous déprimerez inévitablement. »*

Lorsqu'il manque à la structure, le sens peut cependant toujours être « récréé » au niveau individuel. *« Le plaisir »* dans la finalité de sens sont confrontés à des injonctions contradictoires, avec des informations qui se heurtent les unes aux autres, des réunions inutiles ou annulées à la dernière minute, une ambiguïté générale et délétère. Les situations changeantes sont génératrices de stress lorsqu'elles ne sont pas accompagnées d'une direction, d'une vision partagée collectivement. Elles sont trop souvent l'ignorance de la tâche et le temps de réalisation que celle-ci implique. Alors parfois, il faut n'en déjà de telles situations, ou demander de l'aide pour continuer à s'engager.

Vous invoquez l'importance de l'intelligence émotionnelle pour inspirer de nouvelles manières de travailler...

Oui, vous la psychologie positive intéresse aujourd'hui sur cette nouvelle nécessité de reconnaître les valeurs positives à l'intérieur des groupes : compassion, respect, cohésion, optimisme... L'intelligence émotionnelle, qui prend en compte les émotions des individus, est comme un liant, une huile qui peut faciliter les rouages humains. Elle invite à une façon de manager où l'on encouragera son collègue par exemple, plutôt que repérer systématiquement ce qui ne va pas. Il y a eu depuis vingt-cinq ans une telle dégradation des relations au travail que cette éducation aux meilleurs aspects des organisations s'impose. »

PROPOS RECUEILLIS PAR P. S.

« La connaissance de soi est particulièrement importante pour (...) trouver cet équilibre au travail où l'on est à la fois efficace, capable de sublimer, et autoconstruit. »

Motivé

« Le travail est source d'équilibre »

DOMINIQUE SERVANT est psychiatre, responsable de l'unité stress et anxiété au CHU de Lille. Il vient de publier *Ne plus craquer au travail* (Ed. Odile Jacob).

LE FIGARO. – Pour le spécialiste du stress que vous êtes, les mots « épanouissement » et « travail » sont-ils compatibles ?

Dominique SERVANT. – Oui, bien sûr. Depuis la chute de l'Ancien Régime, le travail est devenu une valeur démocratique et égalitaire, plus ou moins partagée par tous, mais néanmoins considérée comme naturelle. Il est, en ce sens, à percevoir comme une source d'équilibre, et concentre des vertus positives que l'on ne peut nier. Simplement, il faut mener une réflexion pour que chaque profession y trouve matière à épanouissement. Sans cela, nous risquons d'être de plus en plus fragilisés face aux contraintes qu'il implique et d'en faire un objet de déshumanisation.

Pourquoi une telle déshumanisation ?

Elle vient d'un déséquilibre entre les attentes, les valeurs des personnes actives et la réalité du travail. Certaines personnes ressentent dans un bureau, pensant que leur activité les aidera à réaliser toutes leurs attentes. Ce sont des passionnés, à la limite du pathologique, et leur engagement excessif vient se heurter au principe de réalité. D'autres perçoivent dans une réunion un manque de reconnaissance ou une injustice, quand leur regard est comme détourné par une sensibilisation excessive. D'autres, enfin, oublient la singularité de chacun, et les notions de limites : certaines personnes peuvent travailler quinze heures d'affilée, quand il faut se ménager à heures régulières pour d'autres. Aussi la connaissance de soi est-elle particulièrement importante pour parvenir à s'épanouir, c'est-à-dire trouver cette harmonie au travail où l'on est à la fois efficace, capable de sublimer, et autoconstruit.

Oui, mais la structure qui nous emploie peut empêcher cet équilibre idéal, non ?

Il y a nécessairement dans le travail des situations difficiles. Mais lorsque les difficultés se « chronicisent », cela indique en effet que le système est nocif. Parmi les plus toxiques, ceux où les actifs perdent la finalité de leur action, où ils ne savent plus ce qu'ils font, pourquoi, quelque soit la réponse qu'ils apportent. C'est de vous aussi avoir conscience de votre travail, explique-t-il, que celui-ci soit cohérent avec vos valeurs, qu'il vous donne l'occasion d'apprendre, de vous "challenger" par touches, tout en éveillant en vous le sentiment de faire partie d'un groupe où vous avez une place et une utilité. »

Autre grande source de satisfaction professionnelle peu souvent invoquée dans les débats sociaux : le plaisir de transmettre. *« Aujourd'hui, les gouverneurs et les leaders ont aussi ce désir qu'avec ne garantissent plus le bonheur, obtenir le consentement, et un nombre de plus en plus important de salariés le savent, au point de bien réfléchir, voire refuser certaines promotions qu'ils ne considèrent trop cher dans leur vie privée. Par contre, quand on est un manager ou un pro expérimenté, voir sa collaborateur "grandir" et le guider dans un esprit de formation est un réel plaisir. »*

Du sens, des valeurs partagées, la satisfaction de transmettre... Autant de pistes invoquées par ces consultants qui osent un autre regard sur la vie professionnelle. Et Marc Traverson de rappeler le slogan du président Kennedy à propos du gouvernement américain de l'adapter au travail : *« Ne vous demandez pas ce que votre entreprise peut faire pour vous rendre heureux, mais demandez-vous plutôt ce que vous pouvez faire pour votre propre bonheur. »* Un réflexe de survie à l'heure où de nombreux baseurs tanguent !

ÉPOQUE

JEAN-MICHEL DUMAY

TPE attitude

Dans une étude réalisée auprès d'environ 6 700 salariés, M@rs-lab, cabinet de conseil labellisé jeune entreprise innovante en 2008, constate que près de deux salariés français sur trois se plaignent de leurs conditions de travail tandis que, dans le même temps, trois sur quatre s'estiment impliqués par ce même travail. Conclusion : si les salariés ont une valeur travail forte (exprimée par ailleurs positivement à 67 %), ils demeurent insatisfaits par la manière dont les entreprises mettent en scène le travail au quotidien, l'organisent, le partagent, le valorisent. Le « travailler mieux » est une aspiration qui se heurte au stress (pour 65 % des salariés interrogés, les 35-45 ans, les hommes et les PME de 50 à 250 salariés paraissant les plus touchés), aux insuffisances qualitatives en matière de management (pour 58 %), à la « gouvernance sociale » des entreprises (pour 64 %), souvent tout entières absorbées par la seule gouvernance économique. M@rs-lab, qui prend le pouls des entreprises depuis 2009 dans le cadre d'un Observatoire de la vie au travail (OVAT), en conclut qu'il fait surtout bon vivre dans les très petites entreprises (TPE), soit de un à dix salariés.

LA RECETTE EST DANS LE SIGLE

La « TPE attitude », dont il serait bon de prendre de la graine et qu'il conviendrait de développer, trouverait alors sa recette dans le sigle. Le « mieux vivre au travail » serait constitué d'un cocktail de T comme « transparence » (de l'organisation, des process, de la communication), de P comme « proximité » (de la gouvernance et du management, du salarié avec le résultat de son travail) et de E comme « enthousiasme » (fruit d'un projet collectif et du travailler ensemble). Au quotidien, cela pourrait se résumer par un « on se dit les choses, on dit ce qu'on fait, on fait ce qu'on dit ». Et se concrétiser par : « savoir ce qu'on a à faire », « connaître le résultat de ce qu'on a fait », « être reconnu à sa juste valeur ». Le tout en vue du premier des ciments entrepreneuriaux : la motivation durable.

dumay@lemonde.fr

Stress : 65 % des salariés se sentent exposés au stress dans leur entreprise

Le 30 septembre, 2010 - 18:02 par Stéphane Bonnegent

Être ou ne pas être stressé au travail, telle est la question à laquelle l'Institut de Médecine Environnementale (IME) et l'Observatoire de la vie au travail (OVAT) ont essayé de répondre à travers deux enquêtes menées auprès d'environ 6.700 salariés. Résultat : 65 % des salariés interrogés se sentent exposés au stress dans leur entreprise en 2010, contre 55 % en 2009.

Dévoilés le 23 septembre 2010, les résultats des études conjointes de l'IME et de l'OVAT confirment l'omniprésence du stress chez les salariés Français en 2010, tout en démontrant que ce stress est inhérent à l'environnement de travail et à certains facteurs humains. Principales causes de stress pour les salariés le climat social (60%) et la qualité managériale de l'entreprise (58%).

Les salariés des PME de 50 à 250 salariés plus touchés par le Stress

Les études démontrent que le bien être au travail concerne davantage les salariés des très petites entreprises (TPE). A l'inverse, les salariés des PME dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés sont soumis de manière plus forte et plus fréquente au stress dans leur travail. Ce phénomène peut s'expliquer par plusieurs facteurs générateurs de stress :

- le poste du salarié est souvent mal défini ;
- l'organigramme hiérarchique et fonctionnel du salarié est souvent floue ;
- l'effectif de l'entreprise n'est pas assez important pour mettre en place une politique sociale efficace.

Les préconisations des experts

Pour faire face à cette situation, les études apportent deux pistes de solutions :

- « adopter la « TPE attitude », en rapprochant les centres de décision, en développant la communication et le lien social », explique Pierre-Eric Sutter de M@rs-lab.

Cette attitude est basée sur trois piliers que sont :

Adoptez la TPE attitude !
C'est dans les entreprises de moins de 10 salariés (TPE) que l'on se sent le mieux, selon l'Observatoire de la vie au travail (Ovat).

Emmanuel Colombié | LEntreprise.com | Mis en ligne le 07/10/2010

Qu'est-ce que l'Ovat?

Fondé par m@rs-lab, cabinet spécialisé dans la prévention des risques sociaux et le management de la performance sociale, l'Ovat est un observatoire national qui étudie depuis fin 2008 le vécu au travail des salariés français, à l'aide d'indicateurs de mesure construits scientifiquement. Conduite cette année en collaboration avec l'IME (Institut de médecine environnementale) et en partenariat avec l'Express, l'enquête a été menée entre juin et juillet 2010.

A lire aussi

La lutte contre le stress au travail passe par les managers

Pour combattre le stress, motivez!

T pour transparence, P pour proximité, et E pour enthousiasme: les salariés d'entreprises de moins de 10 salariés seraient les moins exposés aux risques psycho-sociaux. C'est le résultat d'une étude récente de l'Ovat sur le vécu des salariés français dans leurs entreprises, basée sur des indicateurs scientifiques et réalisée auprès de 6702 participants.

Les employés de PME de 50 à 250 salariés et les fonctionnaires sont davantage exposés à ces risques. De fait, plus la taille de l'entreprise augmente, plus le climat social se dégrade.

Les plus «zen» sont plutôt des décideurs (cadres supérieurs ou dirigeants) ou des indépendants. Ils sont juniors ou seniors et travaillent dans une TPE de 1 à 10 salariés. Il sont très impliqués dans leurs fonctions et ont une valeur travail très forte; ce sont majoritairement des femmes.

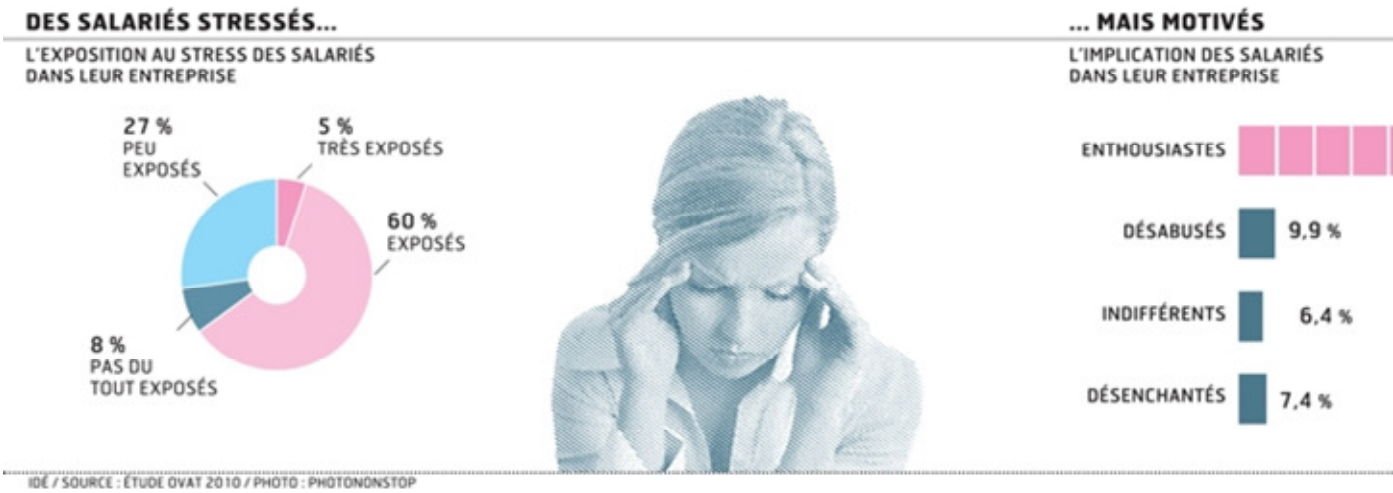
A l'inverse, les plus stressés sont des employés ou des ouvriers avec 6 à 15 ans d'expérience, salariés (CDD/CDI…) employés dans des PME de 50 à 250 salariés ou dans la fonction publique. Ils travaillent plutôt dans le secteur des services; ce sont majoritairement des hommes.

ABONNEZ VOUS
Les Echos
RETROUVEZ-NOUS SUR
RECHERCHER
OK
ECONOMIE ET POLITIQUE | ENTREPRISES ET SECTEURS | BOURSE | MANAGEMENT | LES ECHOS ENTREPRENEUR | BILANS GRATUITS | FINANCES PERSO | OPINIONS | CULTURE LOISIRS
Le carnet | Recruter | Former | Motiver | Diriger | Coaching | Compétences | La question du dirigeant PWC | Outils et services | Les autres rubriques
Les Echos VOYAGE
Tous les conseils pratiques pour votre voyage d'affaires
VOYAGE.LESECHOS.FR
MANAGEMENT avec Enjeux Les Echos
MANAGEMENT > MOTIVER

Stress au travail : des craintes et des remèdes

Pour la deuxième année consécutive, l'Observatoire de la vie au travail vient de livrer ses conclusions.

LES ECHOS : 12/10/2010 / **Laurance N'KAOUA**



IDÉ / SOURCE : ÉTUDE OVAT 2010 / PHOTO : PHOTONONSTOP

Les nouvelles ne sont pas bonnes. Cet automne, 65 % des salariés se sentent très exposés au stress, selon la seconde enquête nationale de l'Observatoire de la vie au travail, l'Ovat (1). Ils n'étaient que 55 % en 2009. Pis, 60 % d'entre eux évaluent défavorablement le climat social (contre 57 % en 2009) et 58 % jugent insuffisante la qualité de management dans leur entreprise (contre 55 % l'an dernier). Les plus vulnérables seraient les hommes, travaillant pour des PME de 50 à 250 salariés ou dans la fonction publique.

La montée du stress est jugée *« surprenante »* par nombre de directeurs des ressources humaines, qui estiment avoir pris le problème à bras-le-corps. Pour preuve ? Selon le baromètre du Congrès HR dévoilé la semaine dernière, les risques psychosociaux ne constituent une priorité que pour 5 % d'entre eux. En outre, d'Accenture à Sud Autoroutes, nombre d'employeurs ont signé, récemment, des accords pour prévenir le stress. D'autres, comme EADS ou Décathlon, ont entrepris de gigantesques enquêtes visant à consulter leurs équipes sur le bien-

Jacques Fradin, directeur de l'IME

Selon la dernière étude de l'OVAT (Observatoire de la vie au travail) menée par IME et Mars-Lab, dont Pourseformer.fr révèle les résultats en exclusivité, six salariés sur dix se disent "stressables" au travail. Problèmes d'organisation, mauvaise circulation de l'information, incapacités des managers à gérer les rapports de force… Jacques Fradin, directeur de l'Institut de médecine environnementale (IME), recense les causes et livre ses solutions.

Quel est le point saillant de votre étude ? Et quel en est le contexte ?

Selon l'étude, 58 % des personnes se disent "stressables" au travail. Pire, 60 % (d'entre elles) disent qu'elles stressent tellement que cela les rend dépressives, souffrantes… Autrement dit, elles se sentent réceptives aux facteurs stressants. Depuis dix ans, l'environnement de travail s'est dégradé. L'individu se retrouve face à des injonctions paradoxales : respecter une foultitude de procédures alors qu'on lui demande de prendre des initiatives. Ce qui exige deux modes de management, celui de la compétence et celui de l'improvisation. Tout va toujours plus vite. Et comme sur un circuit de Formule 1, la moindre petite erreur se retourne contre son auteur.
Que recouvre la notion de stress ?
Pour ma part, je distingue deux sortes de stress. Le stress individuel et le stress pathologique. Le stress individuel est lié à la personne. Et il se manifeste pour deux raisons. Soit parce que le salarié manque de confiance en lui. Il s'en fait alors pour un rien, se sent coupable de tout et même de la météo. Soit parce qu'il manque de capacité à s'adapter, à nuancer, à prendre de la distance face à un problème. À l'inverse, le stress pathologique n'est pas l'affaire du salarié, mais bien celle du manager. Ce type de stress, généralement sous-estimé, est lié à une mauvaise organisation du travail, à une communication interne défectueuse et à la non-biocompatibilité des postes.

Qu'entendez-vous par biocompatibilité ?

Je nomme ainsi la capacité à rendre un poste compatible avec le fonctionnement humain. Chacun doit pouvoir tenir son poste de façon sereine. Or certains postes sont nuisibles, ils font du mal. Ce peut être dû à des erreurs de casting, mais pas forcément. Si les fiches de poste sont mal définies, il y a des distorsions : 43,2 % de sondés estiment que leur travail quotidien n'est pas en cohérence avec le descriptif du job. C'est beaucoup ! Le fait également d'être juge et partie sur son propre travail est facteur de non biocompatibilité. Certains chefs d'équipe ont des nœuds à l'estomac rien qu'à l'idée de devoir faire un rapport pour afficher les résultats plus ou moins bons de son entité et expliciter les problèmes rencontrés. Sous entendu : "C'est de ma faute, j'ai mal coordonné." Il doit à la fois valoriser sa production et la critiquer. Ce qui l'amène parfois à occulter ce dernier point, malgré les problèmes que peut remonter son équipe. Sans compter que s'évaluer soi-même est parfois source de compétition déloyale. Prenons deux commerciaux aux scores modestes. L'un va se survaloriser taisant ses défaillances, des ratés, l'autre se pénalisera en décrivant scrupuleusement la réalité. Un cas qui nous revient souvent ! À travers un même indicateur, on mélange l'ambition et la prudence…

Le 28 septembre 2010

« *Identifier les leviers les plus efficaces pour améliorer la performance sociale et réduire le stress au travail* » est l'objectif de l'Ovat (Observatoire de la vie au travail), dans la deuxième édition de son enquête nationale, rendue publique jeudi 23 septembre 2010.

▸ L'Ovat relève que, par rapport aux résultats de 2009, quatre indicateurs sur sept sont en baisse.
Le premier indicateur est le climat social, que 60 % des salariés évaluent défavorablement (dont 7 % très défavorablement), contre 57 % en 2009. Pour Pierre-Éric Sutter, de M@rs-Lab, « *les salariés se plaignent du manque de proximité de la direction, de l'existence d'ordres et de contre-ordres, ou d'évolutions professionnelles pas abouties* ». Par ailleurs, 65 % des salariés se sentent exposés au stress dans leur entreprise, contre 55 % en 2009. La qualité managériale de leur entreprise est également jugée insuffisante pour 58 % des salariés, contre 55 % en 2009. Quatrième indicateur en baisse, malgré un score élevé : l'implication au travail. Selon l'enquête, trois salariés sur quatre sont impliqués au travail (74,3 %, contre 77,4 % en 2009).

64 % de salariés mécontents

▸ En matière de gouvernance sociale, 64 % des salariés indiquent en être mécontents dans leur entreprise, soit le même pourcentage qu'en 2009. L'étude constate également que les TPE (très petites entreprises) sont championnes en matière de bien-être au travail, à la différence des PME de 50 à 250 salariés qui sont les plus exposées aux risques psychosociaux.

Plus d'un salarié sur deux touché par le stress

▸ La deuxième étude menée dans le cadre de l'Ovat porte sur le facteur humain. Elle constate que si le stress touche en moyenne 58 % des salariés, il recouvre de multiples facettes : il y a un stress cognitif (53 % des personnes interrogées sont "stressables" face à un problème, 67 % disent être plus stressés que leurs collègues, et un stress pathologique, puisque 60 % des personnes interrogées indiquent être stressées à en être malades). Par ailleurs, l'enquête constate que les facteurs explicatifs du stress peuvent être d'ordre individuel, organisationnel ou managéria

Si le stress interpelle actuellement de plus en plus, il y a plusieurs années que l'ANDRH s'intéresse à ce phénomène.
Consciente du rôle que peut être celui des DRH et des RRH dans la gestion de ce fléau, l'ANDRH a décidé de créer une commission nationale, riche de la diversité de ses membres et forte de la volonté de chacun de déboucher sur des mesures pragmatiques.

« Réconcilier Bien-être et compétitivité : utopie ou réalité ? »

Alors que les entreprises se doivent d'être toujours plus compétitives pour faire face à une économie morose :

- Est-il possible de concilier bien-être des salariés et performances économiques ?
- Dans quelle mesure l'épanouissement des individus peut-il être un levier de performance collective ?
- Comment créer, ensemble, une vraie culture du bien-être dans nos entreprises ?
- Comment le manager de proximité, 1er acteur de santé, peut-il prévenir le stress au sein de son équipe et redonner du sens au travail?

Ces questions seront débattues à l'occasion de 2 tables rondes organisées par Comundi le 25 novembre prochain dans le cadre du congrès Bien-être et performances.

LE BIEN-ETRE, LEVIER DE PERFORMANCE ? -17H30 A 19H
En préambule, une prise de parole de Patrick Dumoulin, directeur de l'institut Great place to work, qui apportera son regard sur les entreprise où il fait bon travailler en France et à l'international.
La discussion qui suivra, animée par Edouard Stacke du cabinets 100 ways fera intervenir :

- **Marie-Madeleine STOCKER**, Médecin du travail, AIRBUS SAINT-NAZAIRE
- **Patrick DUMOULIN,** Directeur, institut GREAT PLACE TO WORK® (France)
- **Valérie BOSSARD**, DRH, CARREFOUR PROXIMITE et membre Fondateur de l'INSTITUT MIEUX VIVRE EN ENTREPRISE
- **Philippe RODET,** Fondateur de la Commission stress de l'ANDRH. Fondateur du « Cercle Stress Info »
- **Jean-Claude GIROT,** Directeur des Aff aires Publiques, RENAULT TRUCKS (ancien Champion d'Europe de Kendo, Entraîneur de l'Equipe de France de Chambara)
- **Un représentant de la direction du groupe LA POSTE**

MANAGER, AS-TU DU CŒUR ? 19H- 20H30

Les hommes plus sensibles au stress que les femmes ?

23 septembre 2010

« Selon la dernière étude de l'OVAT (Observatoire de la vie au travail) menée par IME et Mars-Lab, dont Pourseformer.fr révèle les résultats en exclusivité, six salariés sur dix se disent "stressables" au travail. »

« Zen ou stressé ? Découvrez quel travailleur vous êtes

À partir des résultats de l'enquête menée en ligne, Mars-Lab et IME ont dressé les portraits-robots de deux travailleurs types. Quel est le vôtre ?

Portrait du travailleur zen (OVAT)

- C'est un décideur (cadre sup ou dirigeant) ou un indépendant, junior ou senior. Travaillant dans une TPE (jusqu'à 10 salariés), il est très impliqué par le travail, et a une valeur travail très forte.
- Il occupe un poste bien défini avec une latitude de décision en phase avec ses responsabilités. Il est très autonome (capacité d'adaptation, de recul, de décision, de confiance en lui…). Son manager communique bien avec lui et reconnaît son travail. Même s'il devait manquer de reconnaissance, il resterait fortement motivé par son travail.
- Et c'est plutôt une femme !

Portrait du travailleur stressé (OVAT)

- C'est un ouvrier ou un employé, ayant six à quinze ans d'expérience. En CDD ou en CDI, il travaille dans une PME de 50 à 250 salariés ou dans la fonction publique. Il exerce plutôt dans les services.
- Il occupe un poste mal défini ou mal encadré. Son manager communique mal avec lui et ne cherche pas à le responsabiliser. Sur le plan personnel, il manque de confiance en lui, de recul ou de motivation dans son travail.
- Et c'est plutôt un homme ! »

Lire l'interview de Jacques Fradin au sujet de l'enquête de l'OVAT

A lire aussi du France 5 emploi : Travailler sans stress, est-ce possible ?

◄ Top 10 : Schlumberger, Total et Accor appréciés pour les opportunités d'expatriation

"Trop de rigueur ou trop de relance" au sommaire du "Monde Economie" du 5 octobre ►

04 octobre 2010

Manager avec sérénité

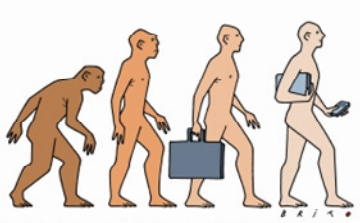
Dans le cadre de la première « Semaine Bien-être et performances », du 22 au 26 novembre à Paris, l'organisme de formation Comundi - en partenariat avec l'OVAT (Observatoire de la Vie au Travail), le site etre-bien-au-travail.fr ainsi que Cercle Stress Info - propose 20 formations payantes à destination des managers et leurs collaborateurs afin de les sensibiliser au management responsable et de les accompagner dans les situations sources de tension.

Sont aussi proposés une soirée-débat en accès libre (« Réconcilier bien-être et compétitivité : utopie ou réalité ? ») et parmi huit ateliers, des initiations au Qi Gong et au taï-chi-chuan….

Et rien sur la pratique de la sieste ?

Partagez cet article

À propos de ce blog



Pour les jeunes diplômés en quête d'un premier job comme pour les salariés en quête d'opportunités de carrière, il n'est pas facile de trouver de l'information pertinente sur un (éventuel) futur employeur : comment recrute-t-il ? Comment y est-on managé ? Peut-on concilier "vie au travail", réalisation de soi et responsabilité sociale ?

Catégories

ENQUÊTES OVAT ET IME : 65% DES SALARIÉS SE SENTENT EXPOSÉS AU STRESS

24 septembre 2010 | Auteur: christel.lambolez

Synthèse des résultats de deux études menées par l'Institut de Médecine Environnementale (IME) et l'Observatoire de la Vie au Travail (OVAT), et rendues publiques le jeudi 23 septembre au siège de l'Express. Le stress est plus que jamais omniprésent dans les entreprises. Après enquête, les TPE ont le plus de travailleurs zen. Quelques astuces donc pour mettre en place la « TPE attitude ».

Les Français sont stressés. On le sait. Pourquoi ? Les études conjointes de l'IME et l'OVAT démontrent que le stress est inhérent à l'environnement au travail mais également à des aspects purement humains. Les enquêtes effectuées auprès d'environ 7 000 salariés permettent ainsi de donner quelques indicateurs de mesure sur la performance sociale et les risques psychosociaux en entreprise.

L'environnement au travail dégradé par le manque de proximité des dirigeants

60% des salariés évaluent défavorablement **le climat social**. La cause principale est le **manque de proximité de la direction** et des centres de décision. Par ailleurs, ils se trouvent régulièrement soumis à des ordres et contre-ordres, ce qui est assez déstabilisateur. Ils sentent par ailleurs que leur évolution professionnelle n'est pas aboutie.

65% des salariés se sentent exposés au stress. Indicateur le plus négatif cette année. **La qualité managériale est jugée insuffisante** par 58% d'entre eux. La capacité des managers à réguler l'équipe est remise en cause. Les études montrent que les salariés sont très mécontents de la proximité des managers avec leur préoccupation quotidienne.

L'Observatoire de la vie au travail révèle que 65% des salariés sont exposés au stress contre 55% l'an dernier.

septembre 27th, 2010 by cftcchsa

L'Observatoire de la vie au travail (Ovat), animé par M@rs-lab et l'Institut de médecine environnementale (IME), livre, en exclusivité pour L'Express, les résultats de la 2e édition de son enquête nationale sur le bien-être au travail. Menée auprès de 6 702 salariés de tous secteurs, l'étude constate la baisse de 4 indicateurs sur 7 par rapport à l'an dernier. 60% des salariés évaluent défavorablement le climat social; 65% se sentent exposés au stress, contre 55% en 2009; 58% jugent insuffisante la qualité managériale de leur entreprise; et 64% sont mécontents de la gouvernance sociale. Pour autant, "1 salarié sur 2 estime avoir un bon moral", précise Pierre-Eric Sutter, de M@rs-lab.

- **Explication**: "Selon l'enquête, 3 salariés sur 4 se déclarent fortement impliqués, et les Français gardent une bonne image du travail: 66,7% des termes choisis sont connotés positivement - plaisir, intéressant… La perception de leurs conditions de travail est alors plus favorable, puis augmente avec le statut et l'ancienneté."

Adopter la "TPE attitude"

Les très petites entreprises (TPE) ressortent grandes championnes du bien-être au travail. En revanche, les PME de 50 à 250 salariés sont les plus exposées aux risques psychosociaux. Plus la taille de l'entreprise augmente, moins la performance sociale est favorable, montre l'étude. Principale cause, le manque de proximité entre direction générale et salariés, qui redonne un rôle clef aux managers de proximité, toujours appréciés des Français. Que faire? "Il faut adopter la "TPE attitude", en rapprochant les centres de décision, en développant la communication et le lien social", conseille Pierre-Eric Sutter.

Le Figaro 2 novembre 2011

Questions R.H. À...

BOUCHON/LE FIGARO

Nathalie ATLAN LANDABURU

CHEF DE PROJET OVAT
(OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL)

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE L'INTERVIEW VIDÉO SUR www.lefigaro.fr/emploi et www.cadremploi.fr

Les résultats de votre étude 2010 sur la vie au travail montrent une montée du stress parmi les collaborateurs.

Effectivement, notre enquête, qui porte sur 6 500 salariés du privé et du public, souligne une progression de 10 points du stress dans les entreprises. Aujourd'hui, 65 % des personnes interrogées disent être stressées au travail. Parmi les autres critères qui se dégradent, 6 personnes sur 6 mettent en avant une perception négative de la gouvernance sociale ; la qualité managériale et les procédures managériales sont aussi jugées insuffisantes.

Pour autant, les salariés se disent impliqués dans leur travail et ont un bon moral.

C'est ce qui peut paraître paradoxal. Et, finalement, on comprend mieux que c'est parce que les salariés se sentent très impliqués (à 74 %) et qu'ils utilisent des termes positifs pour parler de leur travail (67 %) qu'ils déplorent les conditions d'exercice de leur travail.

Votre étude met en avant plusieurs leviers d'amélioration (développement du management de proximité ou des postes donnant davantage d'autonomie). Les entreprises sont-elles conscientes de l'urgence ?

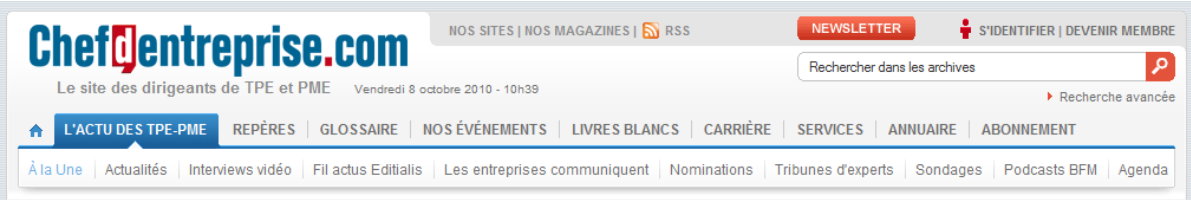
Leur prise de conscience évolue. On a longtemps cru que c'était les collaborateurs qui étaient stressés et que l'on devait les accompagner. Ensuite, on s'est posé la question sur le management et on a mis en place des formations à leur intention. Aujourd'hui, on se pose la question de l'organisation, car c'est elle qui est en cause dans notre enquête. C'est un changement titanesque pour les DRH et c'est assez difficile pour eux de s'y atteler.

La TPE ressort comme la « championne du bien-être au travail » dans votre étude.

Pour nous, c'est une grande satisfaction, car les TPE représentent 93 % du tissu des entreprises en France. Aujourd'hui, on peut donc préconiser une « TPE attitude » : T, comme « transparence de la communication » ; P, comme « proximité dans la relation qui doit exister entre le management et les collaborateurs, mais aussi avec la gouvernance sociale » ; enfin, E, comme « enthousiasme », on donne un sens au travail. **Ch. L.**

LE FIGARO économie Cadremploi.fr

Chef d’entreprise.com, 28 septembre 2010



RESSOURCES HUMAINES > MANAGEMENT

65% des salariés se sentent exposés au stress

Par Céline Tridon, 28/09/2010

Près de deux tiers des salariés se déclarent stressés au travail. Les principales raisons évoquées? Le manque de reconnaissance et le défaut de communication avec leur manager. Pour autant, la moitié des travailleurs gardent le moral.

- Imprimer
- Envoyer par mail
- Commenter

À LIRE AUSSI

- 63% des patrons de TPE-PME seraient victimes du stress
- Évaluez les sources de stress de vos salariés
- Canon opte pour le "travailler mieux"
- Éric Woerth veut faire baisser le nombre d'accidents du travail de 25% d'ici 2012
- Odace, nouvel outil d'évaluation du stress au travail

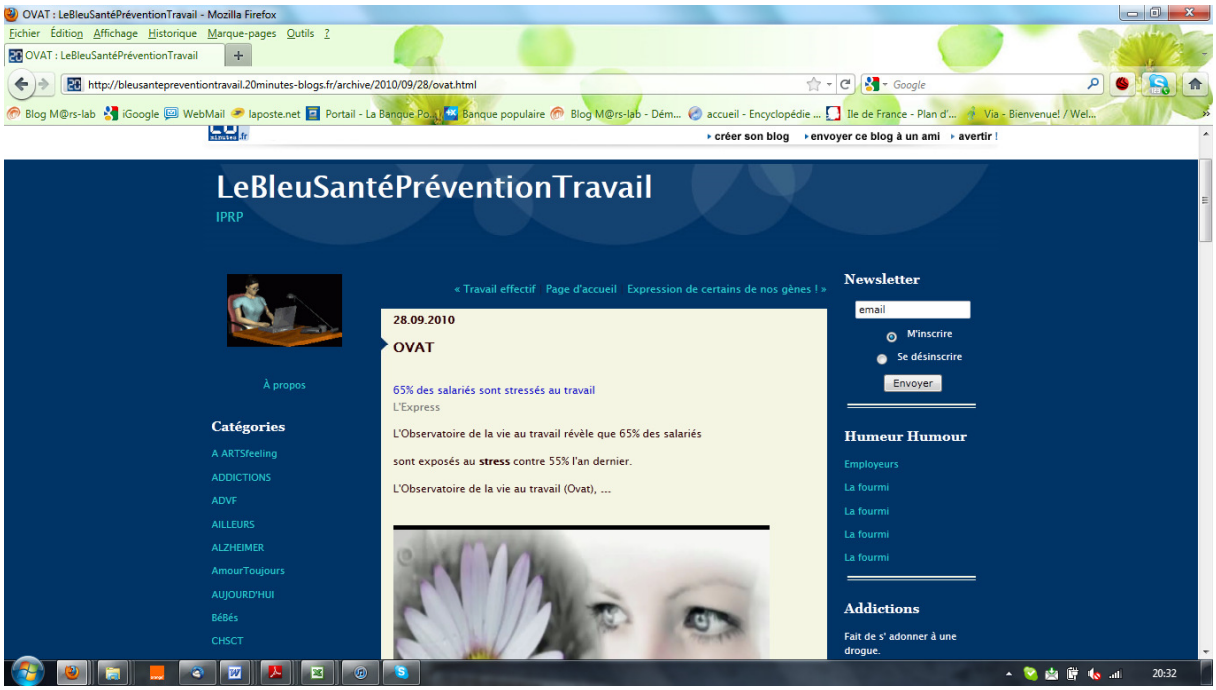
Travail et bien-être ne font-ils pas bon ménage? **Plus de six salariés sur dix (65%) se déclarent en effet stressés au travail**. Un chiffre mis en avant par l’Ovat (Observatoire de la vie au travail) dans son étude 2010, publiée le 27 septembre. En 2009, les salariés n’étaient “que” 55% à ressentir un tel malaise dans leur environnement professionnel. Désormais, **58% d’entre eux jugent insuffisante la qualité managériale** de leur entreprise, déplorant l’éloignement des managers avec leur préoccupation quotidienne.

Pour autant, **la moitié des travailleurs gardent un bon moral**. La principale raison? Une implication dans la vie professionnelle qui reste forte. D’ailleurs, plus leur statut est élevé, plus les salariés se sentent concernés par leur travail. La valeur “travail” est en effet évoquée positivement par deux tiers des salariés. Toutefois, le stress se répercute de plus en plus sur la santé des travailleurs: 22% d’entre eux déclarent développer des maux, contre 18% en 2009.

Qui sont alors les collaborateurs les plus stressés? Selon l'Ovat, les profils les plus sensibles sont les **ouvriers ou employés avec 6 à 15 ans d'expérience**, évoluant au sein de PME de 50 à 250 salariés. Le secteur d'activité le plus touché est le service. Pourquoi un tel malaise? Soit le poste de l'individu stressé est généralement mal défini ou mal encadré, soit son manager ne sait pas communiquer. Le stress peut également être généré par un manque de reconnaissance. Enfin, ce sont généralement les hommes les plus stressés!

Dans ce tableau noir, la lueur d'espoir vient des TPE. Appréciées notamment pour la transparence de leur communication et la proximité de la direction, les TPE apparaissent en effet comme les championnes du bien-être au travail.

Le bleu santé Prévention Travail, 28 septembre 2010



Blog de la performance sociale, octobre 2010

Evaluer le vécu au travail des salariés français : un véritable diagnostic, pas un sondage

(OVAT Observatoire de la vie au travail édition 2010)

Volet 1 - Pourquoi un Observatoire de la vie au travail ?

Observer la vie au travail est devenu une nécessité que révèlent un certain nombre de démarches institutionnelles. En mars 2008, le rapport Nasse-Legeron sur les risques psychosociaux pointait la nécessité de se doter d'indicateurs mesurant avec plus d'objectivité ces risques, pour établir des statistiques et diagnostics plus fiables. Dans la foulée de ce rapport, le ministère du travail a initié fin 2008 tout un travail de réflexion (commission Gollac) qui se donne pour objectif d'identifier les sources professionnelles de risques psychosociaux. Depuis, nombre de rapports sont venus appuyer le propos en soulignant la nécessité de se pencher sur la prise en compte de la santé mentale au travail (rapport Koscuisko-Morizet), de développer le bien-être au travail (rapport Copé) ou de développer au sein des organisations une performance plus sociale qui ne soit pas que purement économique (rapport Lachman).

Depuis, les sondages sur la satisfaction et le bien-être au travail se multiplient au sein des entreprises. Ces sondages tentent de décrypter ce qui se passe dans la tête des salariés français pour comprendre leur rapport au travail. Certains de ces sondages sont des questionnaires qui hélas ne se fondent guère sur une échelle validée ; ils recueillent sous forme de pourcentages le nombre de réponses (par « oui » ou par « non » alors que la réalité du vécu n'est jamais binaire mais d'intensité croissante) à des questions qui sont posées pêle-mêle aux salariés, sans pré-test de validation ni modèle théorique préexistant. Parfois, on évite de poser « des questions qui fâchent », ce qui provoque un biais important en occultant des pans entiers de la réalité du travail tel qu'il se vit. Ces questionnaires ne peuvent mesurent vraiment ce qu'ils sont censés mesurer, i. e. les multiples facettes de la vie au travail. Certains questionnaires sont toutefois conçus à partir d'échelles bien connues ; elles présentent la rigueur méthodologique suffisante pour permettre de mesurer certains axes du vécu au travail, mais rarement avec l'exhaustivité requise par les scientifiques (toutes les facettes ne sont pas recensées, la multi-dimensionnalité du vécu au travail n'est pas prise en compte ; seule une revue de littérature scientifique exhaustive et un modèle intégratif validé peuvent l'assurer).

Il convient donc de s'assurer que la façon dont va être recueilli le matériau verbal permettra à la pensée tant individuelle que sociale d'exprimer pleinement et avec la plus grande justesse le vécu au travail. Peut-on se contenter des opinions des salariés et donc de leur seule (in)satisfaction ? Peut-on essayer de comprendre leurs attitudes vis-à-vis du travail ? Peut-on appréhender les facteurs qui nuisent à leur bien-être professionnel ? Peut-on cerner les valeurs qui guident les actes des salariés dans leur travail ? Il est possible de répondre positivement à ces questions si l'on s'appuie sur des présupposés théoriques solides – ceux de la recherche – et sur une méthodologie rigoureuse – celle des sciences humaines et sociales.

Même si la mesure de l'opinion représente un intérêt certain, mieux vaut s'intéresser au **vécu** des salariés au travail. En effet l'opinion est labile, voire instable ; elle peut varier en fonction des humeurs, elle ne permet pas de comprendre la pensée sociale dans sa plénitude. S'arrêter aux opinions, c'est ignorer la richesse et la complexité de la pensée humaine, particulièrement en l'amputant des valeurs qui lui sont sous-jacentes et qui guident les actions humaines. Et ces valeurs quand elles sont sociales, sont fortement déterminantes dans le vécu au travail. La meilleure façon de découvrir ces déterminants consiste à recourir à la doxa scientifique en cours, en s'appuyant notamment sur les dernières théories des sciences humaines et sociales.

C'est dans le contexte de professionnalisation de la mesure des risques sociaux que le projet OVAT (Observatoire de la Vie Au Travail) est né fin 2008. OVAT est une initiative privée et indépendante, impulsée par la société m@rs-lab, qui réunit praticiens RH et chercheurs. OVAT se donne pour ambition de mesurer les différents risques sociaux à partir d'échelles de mesure recouvrant l'exhaustivité des risques psychosociaux tels que répertoriés par la commission Gollac mais aussi en prenant soin de les distinguer des risques socio-organisationnels et des risques psycho-organisationnel. En effet, l'approche qui prévaut en France jusqu'à présent, sans doute sous le coup d'effets médiatiques, se focalise principalement sur les risques psychosociaux. Or les risques psychosociaux ne rendent pas compte de tous les risques sociaux du travail. Il convient de démêler l'écheveau lorsque l'on parle de ces risques. De quoi parle-t-on, et surtout, que mesurer et avec quels indicateurs ?

Volet 2 - Risques sociaux, de quoi parle-t-on ?

Les risques sociaux au travail concernent trois types d'acteurs humains et non-humains.

- Acteurs humains : Les salariés pris comme individus (dimension psychologique), les salariés pris comme groupe social (dimension socioligique),
- Acteurs non-humains : les organisations (dimension organisationnelle).

Les risques dits psychosociaux désignent communément les troubles que subissent les salariés du fait de leur environnement de travail. Cette terminologie apparaît comme relativement imprécise au regard des réalités en jeu et des paradigmes scientifiques en cours. Victime de son succès, elle est devenue un « fourre-tout » dans lequel on qualifie de « psychosociaux » des risques qui n'en sont pas toujours. Néanmoins, du fait qu'il est passé dans le langage courant, le terme « psychosocial » sera conservé mais précisé au regard des avancées évoquées plus haut et de travaux de recherche récents. Afin d'illustrer les limites du terme « psychosocial », prenons deux exemples issus de la réalité quotidienne des salariés au travail en utilisant des terminologies abordées par les sciences humaines et sociales (psychologie, sociologie ou sciences de gestion).

- Exemple 1 : un salarié peut être motivé par son « job » mais désengagé par des conditions de travail insatisfaisantes et même être exposé comme ses collègues à certains facteurs de stress collectifs (par ex. surcharge de travail ou pression des clients avec un management peu présent mais exigeant) sans pour autant développer de troubles psychosociaux.
- Exemple 2 : un salarié peut être extrêmement motivé par son job, peu exposé à des facteurs collectifs de stress et pourtant il va développer un burnout qui le mènera à la dépression.

Dans l'exemple 1 ci-dessus, le salarié ne souffre pas psychiquement, au contraire. Il s'investit dans son travail, source de motivation qui contribue à son implication et à sa réalisation personnelle. Mais au quotidien sa satisfaction – et celle des collègues de son collectif de travail vis-à-vis des conditions de travail – est perturbée par des « irritants sociaux » persistants, par exemple : une Direction très éloignée des préoccupations quotidiennes, un manager peu disponible, des procédures de gestion contraignantes et peu souples, des ordres et contre-ordres contradictoires. Ces irritants sociaux, petits dérèglements du prescrit organisationnel du travail, indiquent que la performance de l'organisation n'est pas optimale. Elle peut nuire à la performance collective – mais pas forcément individuelle – mais elle n'engendre pas à proprement parler de troubles psychosociaux, même si à terme la chronicité et l'intensité des irritants sociaux peuvent être susceptibles d'engendrer des risques psychosociaux. On parlera plutôt dans cet exemple de risque socio-organisationnel. A l'inverse, le salarié de l'exemple 2 est « enfermé » dans une problématique personnelle qui le fait souffrir psychiquement du fait d'une forte dépendance au travail qui nuit à sa santé mentale. De psycho-organisationnelle (sensibilité plus forte de cet individu à des facteurs de troubles), la problématique est devenue psychosociale (elle est bien directement lié à son travail et son employeur, soumis aux yeux du législateur à une obligation de résultat en matière de prévention des risques psychosociaux, qui n'a rien fait pour éviter que ce trouble ne se déclanche). Lorsqu'on parle

ainsi de risques sociaux, il convient de se poser la question de trois manières au moins. Les salariés sont-ils :

- collectivement satisfaits, engagés, impliqués ? Les réponses à cette question concernent les *risques socio-organisationnels ;* elles traduisent la confrontation des collectifs de travail, groupes et sous-groupes de salariés **aux dérèglements de l'organisation du travail**.
- Sont-ils individuellement motivés, compétents et en situation de confort du point de vue de la personnalité ? Les réponses à cette question concernent les *risques psycho-organisationnels* ; elles traduisent la confrontation des individus à l'organisation du travail et leur sensibilité à **l'inadéquation éventuelle du prescrit du travail au regard de leurs attentes, compétences ou personnalité**.
- Sont-ils stressés dans et par leur travail, y subissent-ils du harcèlement ou des violences, ces phénomènes se manifestent-ils par des troubles individuels qui pèsent sur la santé mentale de tous les salariés ? Les réponses à cette question concernent les *risques psychosociaux.* Elles traduisent la confrontation des salariés à l'organisation et **des conséquences éventuelles qui peuvent rejaillir sur leur santé mentale** : augmentation du mal-être ET diminution du bien-être. Car ces deux dernières dimensions ne sont pas antinomiques, comme le rappelle l'OMS en matière de santé : pour être en bonne santé mentale, il faut non seulement ne pas présenter de troubles psychiques ou psychiatriques mais il faut aussi ressentir du bien-être. 100% des salariés sont donc concernés au sein des organisations.

Ainsi, les risques sociaux menacent les salariés au travail différemment selon que les manifestations sont collectives ou individuelles. En effet, les impacts ne sont pas les mêmes ; lorsque on constate un mauvais climat social, un management médiocre, du désengagement, une baisse de l'implication, les conséquences touchent à la fois l'organisation et les collectifs de salariés, surtout en termes de coûts « micro » pour les organisations : turn over, absentéisme, présentéisme... Lorsque les manifestations sont individuelles (ulcères à cause du stress, mal-être au travail, dépression, conséquences sur la santé et la santé mentale…) les coûts sont plus « macro » puisqu'ils rejaillissent sur la Société tout entière en grévant les comptes de la Sécurité Sociale. C'est la raison pour laquelle l'édition 2010 d'OVAT s'est enrichie d'indicateurs de mesure qui évaluent également les conséquences individuelles pour mieux rendre compte des risques sociaux au travail.

Volet 3 - Indicateurs de mesure OVAT Edition 2009

Intéressons-nous dans l'immédiat à ce que l'on cherche à mesurer, dans le respect de l'anonymat des salariés et de leur employeur. Le vécu au travail est un objet d'étude qui révèle deux dimensions fondamentales de la vie professionnelle : la dimension *praxéologique* et la dimension *idéologique*.

- La dimension *praxéologique* est ce qui guide les organisations dans leurs actions : mobiliser de façon optimale (i. e. au moindre coût) des moyens pour atteindre les fins qui justifient l'organisation du travail ; par exemple embaucher des salariés et leur confier des missions adéquates mais aussi des ressources pour produire par exemple une voiture selon un schéma directeur *ad hoc* décliné en une multitude de prescriptions à respecter.
- La dimension *idéologique* (prise dans son sens psychosociologique) révèle quant à elle ce qui mobilise les groupes d'individus dans leur travail, ce qui les mobilise au sens large : du matériel – la rémunération par exemple – à l'immatériel – le système d'idéaux composés d'opinions, d'attitudes, de valeurs… qui les font adopter ou ne pas adopter tel comportement, pourtant prescrit par l'organisation du travail.

On peut alors utiliser le terme de « performance sociale » qui qualifie bien cette double dimension : il y a performance sociale quand les dimensions praxéologique et idéologique sont synchrones, quand elles n'entrent pas en conflit l'une contre l'autre (par exemple lorsqu'une organisation demande à ses salariés d'exécuter des tâches qui viennent heurter leurs valeurs).

La performance sociale peut ainsi se définir comme **la résultante des interactions des salariés d'une organisation, dans l'atteinte des objectifs de celle-ci**. La performance sociale, parce qu'elle contribue à la performance économique et par delà à la performance globale des organisations, n'est pas à négliger. Elle représente un enjeu de taille pour les entreprises, soucieuses de valoriser leur capital humain et de trouver des gisements de création de valeur auprès de chaque salarié.

La performance sociale se mesure au travers de toute une batterie d'indicateurs. Ces indicateurs n'ont pas été choisi au hasard : une cohérence et une congruence statistiquement significatives les relient. Cohérence des indicateurs par rapport à ce qu'ils sont sensés mesurer, au regard des différents étages de la pensée humaine. Congruence des indicateurs car ils interagissent entre eux : une tendance (négative ou positive) détectée par l'un d'entre eux est corroborée par les autres et réduit l'incertitude des phénomènes observés, c'est-à-dire que l'on accroît la probabilité que la tendance du phénomène est bien celle que l'on décrit.

Voici synthétisés les indicateurs de mesure de la performance sociale d'OVAT, tels que conçus à l'origine dès l'édition 2009.

Objectifs	**Indicateurs**
Climat social dans l'organisation	Quotient de Climat Social (QCS)
Exposition au stress dans l'organisation	Stresseurs Organisationnels et Sociaux (SOS)
Qualité du management	Baromètre de Qualité Managériale (BQM)
Qualité de la gouvernance sociale	Baromètre de Gouvernance Sociale (BGS)
Moral des salariés	Baromètre de Moral au Travail (BMT)
Implication des salariés	Modèle de l'implication personnelle
Représentation du travail et valeur travail	Représentation sociale du travail

Le climat social : véritable « météo » des entreprises en France, cet indicateur mesure la satisfaction générale des salariés vis-à vis de leur employeur, au travers de 5 familles de 32 facteurs : perception de la Direction, du management de proximité, vécu des interactions liées à la composition sociologique du corps social et aux représentants du personnel, méthodes de management, perception de l'avenir tant en termes d'employabilité que de l'impression de perennité de l'employeur.

L'exposition au stress : cet indicateur permet de cerner les facteurs susceptibles de peser directement sur le bien-être au travail ; l'exposition au stress se mesure à l'aide de 22 stresseurs regroupés en 6 familles ; il s'agit de stresseurs liés à l'incertitude et à l'imprévisibilité au travail, au manque de reconnaissance (social, symbolique, matériel), aux relations interpersonnelles, aux problèmes de communication, au changement et aux valeurs, au *job design* (dimensionnement des postes au regard des capacités humaines).

La qualité managériale : cet indicateur mesure le lien entre le salarié et le manager et plus particulièrement la façon dont les collaborateurs perçoivent leur manager direct au travers de 16 facteurs regroupés en 3 trois familles : le leadership, la régulation et la communication.

La gouvernance sociale : cet indicateur mesure la capacité du « travailler-ensemble » du corps social, c'est-à-dire la teneur des relations sociales entre dirigeants, managers, représentants du personnels

et collaborateurs. 12 facteurs mesurent la gouvernance sociale et sont regroupés en 4 familles : Qualité des relations avec la Direction, qualité du dialogue social et des relations avec les IRP, qualité des relations avec l'encadrement, qualité des relations sociales dans l'entreprise.

Le moral au travail : cet indicateur reflète les sentiments de confiance ou d'inquiétude des salariés quant à leur avenir professionnel ; il se mesure au travers de 10 facteurs regroupés en 3 familles : les inquiétudes des salariés, leur enthousiasme, la conflictualité du climat dans l'entreprise.

L'implication : cet indicateur mesure le lien qu'entretiennent les salariés avec leur travail selon 3 critères distincts ; l'identification des salariés à leur travail, l'enjeu qu'il représente pour eux et le contrôle qu'ils pensent pouvoir exercer sur leur travail.

La représentation sociale du travail et la valeur travail associée : il s'agit de la façon dont les salariés pensent et vivent leur travail : la représentation qu'ils en ont et qu'ils partagent socialement. Cet indicateur met en représentation par des mots l'image du travail qu'intériorisent collectivement les salariés.

Volet 4 - Indicateurs de mesure OVAT Edition 2010

L'édition OVAT 2010 s'est enrichie d'un ajustement des indicateurs mesurant l'exposition au stress pour prendre en compte les travaux de la commission Gollac (qui rappelons-le, se donnent pour ambition de fédérer les nombreuses approches d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux en identifiant les principales sources de risques psychosociaux).

La présente édition s'est également dotée d'indicateurs évaluant la sensibilité individuelle au stress et le management comportemental, grâce aux travaux de l'IME (Institut de Médecine Environnementale), partenaire de premier rang de cette édition 2010.

Le référentiel de l'exposition au stress de l'édition 2009 d'OVAT s'est vu enrichi de 5 nouveaux stresseurs, portant celui-là à 27 stresseurs en tout, pour mieux prendre en compte les 6 grandes dimensions décrites par la commission Gollac (que pour mémoire nous rappelons ici *: Exigences au travail ; Exigences émotionnelles ; Autonomie - marges de manœuvre ; Rapports sociaux, relations au travail ; Conflits de valeur ; Insécurité d'emploi*). Les stresseurs qui ont été ajoutés sont les suivants : *Violences au travail ; Qualité des relations avec le public ; Adéquation entre les valeurs de l'entreprise et du salarié ; Prévisibilité du travail ; Utilisation des compétences*. Les questions qui sont afférentes à ces dimensions ont fait l'occasion d'un pré-test et l'édition 2010 permettra de les valider définitivement.

Les deux indicateurs conçus par l'IME évaluent la stressabilité individuelle (sensibilité au stress) et le management comportemental.

L'évaluation du management comportemental mesure la capacité du management à communiquer et à mobiliser les équipes dans des conditions qui respectent la nature humaine, en particulier :

- La cohérence dans la façon de déléguer les missions et les responsabilités,

- La fluidité et la bénignité des circuits de remontée d'informations et de contrôle qualité,

- La capacité des managers à communiquer, mobiliser, accompagner, motiver, instaurer de bonnes conditions de coopération, prévenir et gérer les conflits auprès de leur équipe.

- La capacité des managers à comprendre les attentes de leurs collaborateurs et à adapter leur comportement en conséquence.

La réceptivité individuelle face au stress (appelée aussi stressabilité) mesure la propension d'un salarié à développer du stress au travail dans son poste actuel en fonction de plusieurs paramètres, notamment :

- L'attitude, l'état d'esprit et les comportements spontanément adoptés dans les situations difficiles rencontrées au travail,

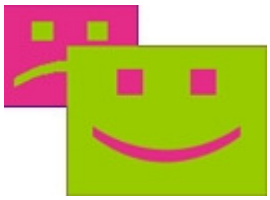
- L'adéquation de sa fonction et de sa posture professionnelle avec ses préférences, ses aspirations, ses valeurs personnelles, son degré de confiance en lui et d'assertivité .

Les résultats complets de l'étude 2010 d'OVAT seront disponibles le 21 septembre 2010.

Etrebienautravail.com octobre 2010

21 octobre 2010

Bien-être au travail : adopter la TPE attitude



« Pour développer le bien-être au travail, il faut adopter la TPE* attitude ». C'est l'un des enseignements majeurs tirés de l'Observatoire de la vie au travail (OVAT).

L'objectif de cette enquête est de diagnostiquer annuellement la performance sociale des entreprises françaises. La vie au travail des salariés y est auscultée grâce à des indicateurs construits scientifiquement.

Pourquoi la TPE attitude ? Tout simplement parce que c'est dans les TPE, entreprises de 0 à 10 salariés, qu'il fait le mieux vivre son travail en France.

Les TPE, championnes du bien-être au travail

En effet, comme le précise Pierre-Eric Sutter, Président de m@rs-lab et concepteur d'OVAT, « plus la taille de l'entreprise est petite, meilleur est le climat social, meilleure est la perception du management et de ses méthodes, meilleure est la communication, meilleure est l'ambiance au travail. C'est aussi dans les TPE que l'exposition aux stresseurs professionnels est la moins forte ».

A l'inverse, les entreprises où il fait le moins bien vivre son travail sont les PME de 50 à 250 salariés, et la fonction publique. On s'y plaint d'un éloignement des centres de décision avec les réalités du terrain, de la lourdeur des méthodes de management, d'un manque chronique de communication de la part des managers, de conditions de travail médiocres, d'une charge de travail mal dimensionnée. Tous ces aspects contribuent à créer du non-sens au travail et justement à vider le travail de son sens. D'où un sentiment d'insatisfaction qui tend à devenir chronique. Les résultats pour ces catégories de salariés se sont dégradés par rapport à l'année dernière.

Transparence, proximité, enthousiasme : les clés du mieux-être au travail

Parce qu'elles sont les championnes de la performance sociale, les TPE représentent ainsi un modèle d'organisation du travail aux qualités indéniables. Les plus grandes entreprises feraient bien de s'en inspirer pour améliorer le bien-être de leurs salariés, et donc accroître leur performance. Comme le synthétise Pierre-Eric Sutter, « adopter la TPE attitude c'est faire oeuvre de Transparence, de Proximité et d'Entousiasme ».

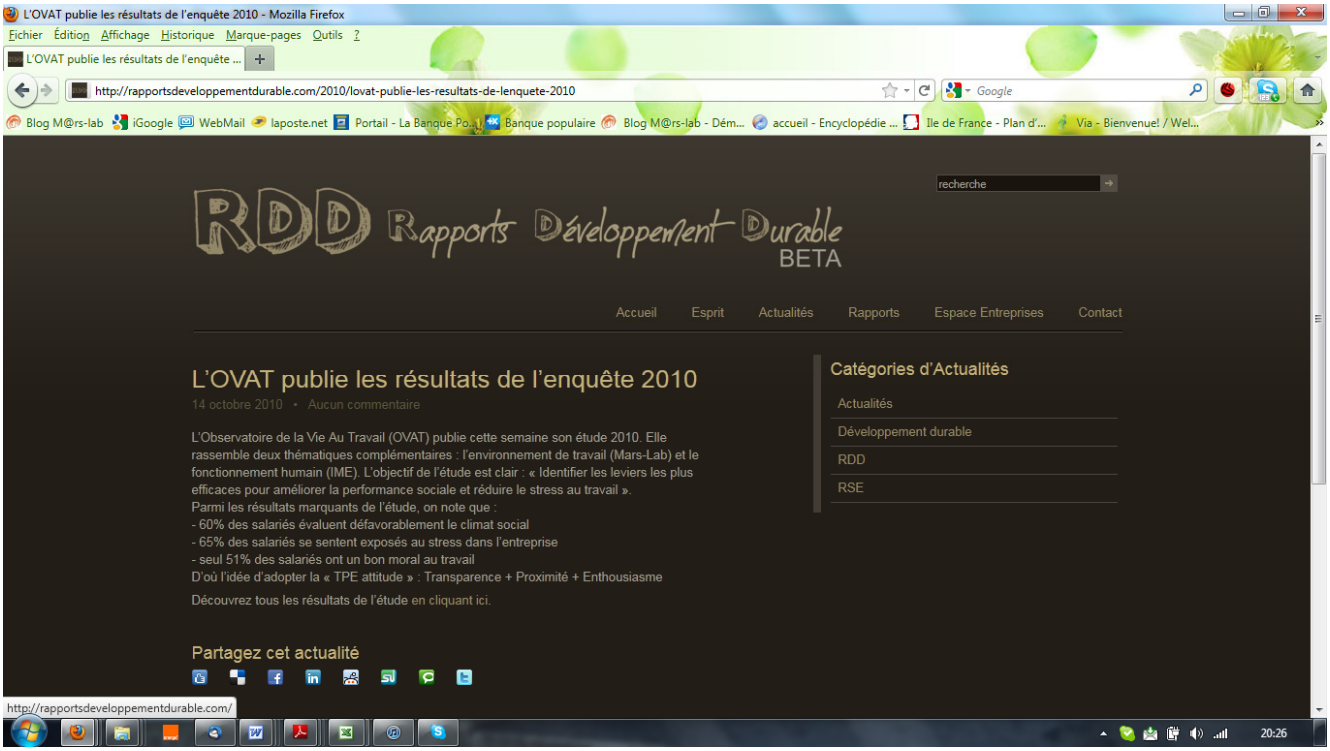
- La Transparence : c'est la faculté du management à communiquer avec clarté, de manière à faire savoir sans équivoque ce que chacun doit faire (ses rôles et les moyens dont il dispose), pour quoi ou pour qui il va le faire (client interne ou externe) et surtout pourquoi il lui faudra le faire (finalité en phase avec les objectifs de l'organisation).

- La Proximité : c'est la faculté du management à faire en sorte que les centres de décision soient les plus proches du terrain et des problèmes quotidiens des salariés. C'est aussi faire en sorte que la reconnaissance que peut attendre le salarié de son travail accompli soit la plus proche possible des résultats obtenus.

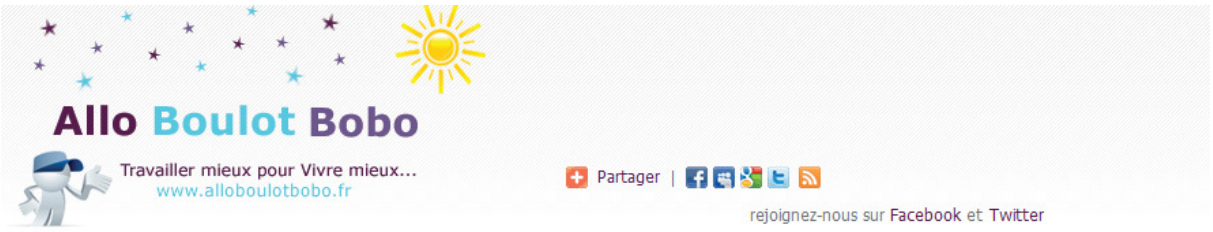
- L'Enthousiasme : c'est cette alchimie des relations interpersonnelles qui fait qu'on est content, voire joyeux au travail, en bonne entente avec son dirigeant, son manager, ses collègues. On apprécie de coopérer sur des projets communs et on est prêt à donner de sa personne. En bref, l'enthousiasme, c'est la manifestation collective du bien-être au travail !

En conclusion, même si la majorité des salariés se plaignent de leurs conditions de travail, la bonne nouvelle est qu'ils sont 3 sur 4 à s'estimer impliqués par le travail et expriment une image du travail à 67% positive. La valeur travail est donc forte en France, malgré une insatisfaction liée aux conditions de travail... qui gagneraient à s'inspirer de celles des TPE !

Rapports développement durable, 14 octobre 2010



Alloboulotbobo, date inconnu



"C'est l'organisation qui crée les problèmes de stress au travail" (Jacques Fradin, IME)

"C'est l'organisation qui crée les problèmes de stress au travail" (Jacques Fradin, IME)
Propos de Jacques Fradin de l'IME (Institut de Médecine environnementale) recueillis par Marie-Madeleine Sève et Nathalie Samson sur pourseformer.fr

OVAT OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

Suite à l'étude de menée par **l'OVAT (Observatoire de la vie au travail),** le site "pourseformer.fr" interview **Jacques Fradin** de l'Institut de Médecine environnementale. D'après cette étude, **le stress au travail** est dû essentiellement à des problèmes d'**organisation du travail**, une **mauvaise circulation de l'information**, incapacités des **managers à gérer les rapports de force**.

Le bien-être au travail serait-il inhérent à l'organisation du travail et aux relations au travail?

Jacques Fradin met en avant les difficultés face aux nombreuses **injonctions paradoxales** dont le fait de devoir être **autonome** avec des **objectifs** et des **moyens** de plus restreints et des procédures de travail de plus en plus lourdes.

Il développe également le sujet de la **biocompatibilité** c'est à dire la capacité à rendre un poste compatible avec le fonctionnement humain. 43% des personnes interrogées dans le cadre de l'étude de l'OVAT (Observatoire de la vie au travail) estiment que **leur travail n'est pas en adéquation avec la fiche descriptive de leur poste**.

La culpabilité face aux objectifs et notamment les indicateurs de performance est également un problème largement répandu parmi les sondés.

Les solutions envisageables seraient notamment u**ne meilleure répartition des tâches** et **des responsabilités dans l'organisation du travail, une prise en compte accrue de ces problèmes** par la direction, une meilleure circulation de l'information.
Certaines capacités des managers sont également importantes à développer et ont un véritable effet boule de neige : **les capacités à écouter, à gérer le stress de l'autre, à faire évoluer les positions de l'autre, à adapter son niveau de discours, à personnaliser ses messages.**

Chiffres-clés :
- 52,8 % des salariés sondés stressent face à un problème.
- 66,6 % des sondés pensent stresser davantage que leurs collègues.
- 51,9 % des sondésse mettent tous seuls la pression.
- 60,7 % des sondés souffrent d'effets pathologiques du stress.

Selon la dernière étude de l'OVAT (Observatoire de la vie au travail) menée par IME et Mars-Lab, dont Pourseformer.fr révèle les résultats en exclusivité, six salariés sur dix se disent "stressables" au travail. Problèmes d'organisation, mauvaise circulation de l'information, incapacités des managers à gérer les rapports de force… Jacques Fradin, directeur de l'Institut de médecine environnementale (IME), recense les causes et livre ses solutions. (Lire la suite sur le site de pourseformer.fr)

"C'est l'organisation qui crée les problèmes de stress au travail" (Jacques Fradin, IME)

"C'est l'organisation qui crée les problèmes de stress au travail" (Jacques Fradin, IME)
Propos de Jacques Fradin de l'IME (Institut de Médecine environnementale) recueillis par Marie-Madeleine Sève et Nathalie Samson sur pourseformer.fr

Suite à l'étude de menée par **l'OVAT (Observatoire de la vie au travail),** le site "pourseformer.fr" interview **Jacques Fradin** de l'Institut de Médecine environnementale. D'après cette étude, **le stress au travail** est dû essentiellement à des problèmes d'**organisation du travail**, une **mauvaise circulation de l'information**, incapacités des **managers à gérer les rapports de force**.

Le bien-être au travail serait-il inhérent à l'organisation du travail et aux relations au travail?

Jacques Fradin met en avant les difficultés face aux nombreuses **injonctions paradoxales** dont le fait de devoir être **autonome** avec des **objectifs** et des **moyens** de plus restreints et des procédures de travail de plus en plus lourdes.

Il développe également le sujet de la **biocompatibilité** c'est à dire la capacité à rendre un poste compatible avec le fonctionnement humain.43% des personnes interrogées dans le cadre de l'étude de l'OVAT (Observatoire de la vie au travail) estiment que **leur travail n'est pas en adéquation avec la fiche descriptive de leur poste**.

La culpabilité face aux objectifs et notamment les indicateurs de performance est également un problème largement répandu parmi les sondés.

Les solutions envisageables seraient notamment u**ne meilleure répartition des tâches** et **des responsabilités dans l'organisation du travail, une prise en compte accrue de ces problèmes** par la direction, une meilleure circulation de l'information.
Certaines capacités des managers sont également importantes à développer et ont un véritable effet boule de neige : **les capacités à écouter, à gérer le stress de l'autre, à faire évoluer les positions de l'autre, à adapter son niveau de discours, à personnaliser ses messages.**

Chiffres-clés :
- 52,8 % des salariés sondés stressent face à un problème.
- 66,6 % des sondés pensent stresser davantage que leurs collègues.
- 51,9 % des sondésse mettent tous seuls la pression.
- 60,7 % des sondés souffrent d'effets pathologiques du stress.

Selon la dernière étude de l'OVAT (Observatoire de la vie au travail) menée par IME et Mars-Lab, dont Pourseformer.fr révèle les résultats en exclusivité, six salariés sur dix se disent "stressables" au travail. Problèmes d'organisation, mauvaise circulation de l'information, incapacités des managers à gérer les rapports de force… Jacques Fradin, directeur de l'Institut de médecine environnementale (IME), recense les causes et livre ses solutions. (Lire la suite sur le site de pourseformer.fr)

Comptanoo, portail des TPE, 18 octobre 2010

La TPE Attitude : vous connaissez ? Publiée le 18/10/2010

T pour transparence, P pour proximité, et E pour enthousiasme... C'est l'Observatoire de la Vie au Travail (OVAT) qui en fait état dans sa dernière étude 2010.

L'OVAT c'est quoi ? Fondé par m@rs-lab, cabinet spécialisé dans la prévention des risques sociaux et le management de la performance sociale, l'OVAT est un observatoire national qui étudie depuis fin 2008 le vécu au travail des salariés français, à l'aide d'indicateurs de mesure.

L'enquête a été conduite cette année en collaboration avec l'IME (Institut de Médecine Environnementale) et en partenariat avec l'Expres.6 700 salariés français y ont participé entre juin et juillet 2010.

Si les résultats de trois des 7 indicateurs mesurés sont identiques aux résultats de l'enquête menée en 2009, 4 d'entre eux sont plus négatifs.

74,3% des participants sont impliqués au travail (77,3% en 2009), 65% se sentent très exposés au stress (55% en 2009), 60% évaluent défavorablement le climat social (57% en 2009) et 58% jugent insuffisante la qualité managériale de leur entreprise (55% en 2009). Par contre, l'enquête montre que c'est, sans conteste, dans les entreprises de moins de 10 salariés que les salariés se sentent le mieux. D'où le concept de "TPE" que l'OVAT diffuse pour expliquer et diffuser comme exemple à suivre :

"T" pour Transparence, "P" pour Proximité et "E" pour Enthousiasme que l'OVAT détaille ainsi :

- Transparence : c'est la faculté à communiquer avec clarté de manière à faire savoir sans équivoques ce que chacun doit faire (ses rôles et les moyens dont il dispose), pour quoi ou pour qui il va le faire (client interne ou externe) et surtout pourquoi il lui faudra le faire (finalité en phase avec les objectifs de l'organisation sans qu'il n'y ait de conflits éthiques avec les valeurs des salariés).
- Proximité, c'est faire en sorte que les centres de décision soient les plus proches du terrain et des problèmes quotidiens des salariés, sans que les process ne bureaucratisent les relations interpersonnelles. C'est aussi faire en sorte que la reconnaissance que peut attendre le salarié de son travail accompli soit la plus proche possible des résultats qu'il a obtenus.
- Enthousiasme, c'est l'alchimie des relations interpersonnelles qui fait qu'on est content, voire joyeux au travail, en bonne entente avec son dirigeant, son manager de proximité, ses collègues avec qui on apprécie de coopérer sur des projets communs sur lesquels on est prêt à donner de sa personne.

Pour l'OVAT, au total, la valeur travail reste fortement ancrée chez les salariés français. Cependant leur vécu au travail est loin de correspondre à cet idéal et à leurs fortes attentes car leurs conditions de travail sont perçues comme médiocres. C'et le cas notamment pour les employés et les ouvriers de 6 à 15 ans d'expérience, salariés de PME de 50 à 250 salariés ou dans la fonction publique et la cas de majoritairement d'hommes.

Site de la Direction Générale du Travail, publication permanente

Site de « Emploi-pro » le 23 mars 2011

PepsiCo, meilleure entreprise de France

Dernière modification le 22/03/2011, publié par Emploi-Pro.

Mots clés : Management, Actu RH, Tous secteurs

Tous les articles Management

© DR

Focus Des patrons compréhensifs, attentifs à vos projets de carrière, favorisant le dialogue, le 9e baromètre de l'Institut Great Place to Work nous dit où se trouve en France ces paradis (PepsiCo, Microsoft, Leroy Merlin) pour salariés.

65 % des salariés, interrogés par l'Institut de Médecine environnementale (Ime) et l'Observatoire de la vie au travail (Ovat) en septembre dernier, se disaient stressés au travail. Au même moment, c'est, semble-t-il, une autre humeur qui saisissait au ventre les employés de PepsiCo France. Sûrement plus sereins, plus zen et enthousiastes, c'est du moins ce que sous-entend le dernier baromètre de l'Institut Great Place to Work qui « fait la lumière sur ces entreprises qui permettent aux salariés, grâce à de bonnes pratiques, de travailler dans un environnement agréable où règne la confiance », comme le définit l'institut.

Dans la catégorie des entreprises françaises employant plus de 500 salariés, l'entreprise de soda s'arroge la première place. Elle est suivie par Microsoft France et Leroy Merlin, toutes les 3 sur le podium. Pour la seconde catégorie, concernant les entreprises de moins de 500 salariés, les gagnants sont le cabinet de conseil en système d'information, Octo qui prend la tête du classement, suivi de W.L.Gore et Associés, l'un des premiers fournisseurs mondiaux de composants en polytétrafluorpéthylène (matériau utilisé pour véhiculer et étancher des fluides industriels) et enfin à la troisième place figure Accuracy, société de conseil spécialisée en finance d'entreprise.

Quels sont les secrets de ces entreprises pour mettre une bonne ambiance au travail ? Great Place to Work souligne les bonnes pratiques plébiscitées par les salariés.

Être attentif aux projets de carrière des salariés

Chez PepsiCo France, chaque salarié reçoit une formation sur un nouvel outil MyPerformance & Development qui a pour objectif de l'aider à réfléchir et à construire son projet de carrière. Chez Leroy Merlin, cette attention passe par l'offre de formation. Chaque année, dans tous les magasins, est organisé un Salon de la formation. Deux jours par an, dans les espaces communs des supermarchés est exposée la totalité de l'offre formation. Un manager est en charge de répondre aux questions des salariés et de l'aider à mettre en place son projet professionnel.

Laisser du temps au salarié

L'étude *Stress et transport en Ile-de-France*, menée auprès de 150 représentants du personnel et de DRH par le cabinet Technologia a mis en évidence l'épreuve stressante des transports en commun pour les salariés franciliens, nombreux à passer plus d'une heure dans le bus, le métro, dans les bouchons. Le retard, la fatigue et le stress accumulés les fragiliseraient avant même qu'ils se mettent au travail. W.L. Gore et Associés leur enlève une épine du pied : 50,4 % des associés ont profité en 2010 du télétravail.

Quand W.L. Gore et Associés offre plus de temps à ses salariés pour se concentrer sur leur travail, Microsoft France leur donne trois jours pour voir autre chose, s'évader de leur travail quotidien. Chaque salarié peut bénéficier des congés spéciaux de solidarité, 3 jours de congés supplémentaires lui permettant de se consacrer à une cause humanitaire.

Mesurer régulièrement le niveau de satisfaction des salariés

Les managers de Microsoft sont évalués chaque année par les salariés eux-mêmes. Une enquête est réalisée permettant à chaque collaborateur d'apprécier de manière anonyme ou non le mode de management de son manager.

Chez Octo, il y a le « mood meter ». Le principe est simple : avant chaque point mensuel, les employés sont interrogés sur leur niveau de satisfaction concernant les derniers projets, ainsi que sur leur satisfaction globale. Le paradis.

Lucile Chevalier

PRESSE ECRITE

Supply chain magazine : Magazine n°50 du 1er décembre 2010

Liaisons sociales magazine : magazine n°119 de février 2011 : Salariés-entreprise : Comment recoller les morceaux

Personnel : Magazine n°518 du 01/03/2011 : Dossier : Et si le travail c'était la sante ?

Pourquoi Magazine : Magazine n°24 du 01 avril 2011 : En quoi le travail peut-il être une source d'épanouissement

L'Entreprise : Magazine n°299 du 01 avril 2011