m@rs-lab

OBSERVATOIRE DE LA VIE AU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

EDITION 2011

EXPRESS LE 23/11/11

Bien-être au travail: les petites entreprises s'en sortent mieux

Par Christophe Dutheil, publié le 23/11/2011 à 16:40

L'absence de reconnaissance est facteur de stress dans l'entreprise.

En dépit d'améliorations, le vécu des salariés reste mitigé, selon l'enquête 2011 de l'Observatoire de la vie au travail. Seules les très petites structures tirent leur épingle du jeu.

"La valeur travail reste très idéalisée en France. Mais les chances des salariés de réaliser cet idéal varient beaucoup suivant leur statut et la taille des entreprises", souligne Pierre-Eric Sutter, président de Mars-Lab (cabinet spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux), fondateur de l'Observatoire de la vie au travail (Ovat).

Pour son enquête 2011, l'Ovat a interrogé 4422 salariés entre juin et juillet, en partenariat avec le groupe EFE (Edition formation entreprise), le Centre de formation et de perfectionnement des journalistes et L'Express. Ce cru confirme que le travail est vécu plus positivement dans les très petites entreprises que dans les plus grandes structures.

Les grandes entreprises sont sorties du déni

Comme l'an dernier, le secret des TPE se cache derrière les trois lettres de ce sigle: T pour "transparence", P pour "proximité", et E pour "enthousiasme". Les salariés des sociétés de moins de 10 employés, de même que les "statuts les plus précaires" (freelance et indépendants), sont d'ailleurs les plus susceptibles d'utiliser des termes positifs (plaisir, motivation, solidarité, esprit d'équipe, autonomie...) pour évoquer la valeur travail.

Dans les grandes entreprises, la situation n'est pas pour autant désespérée. Et, selon l'Ovat, la "TPE attitude" semble même se diffuser, notamment par le biais d'une transparence accrue sur les missions confiées aux collaborateurs et les moyens mis en place pour y parvenir. Même si le chemin est encore très long, l'effort national de lutte contre le stress semble aujourd'hui se traduire en mieux-être des salariés des grandes organisations, celles-ci étant enfin sorties du déni.

Enthousiasme bridé et incertitudes sur l'avenir

Mais, s'il porte dans une moindre mesure depuis cette année sur les statuts les moins élevés, cet effet positif ne touche pas l'ensemble des collaborateurs. Loin de là. Fait nouveau en 2011, les cadres de proximité ne semblent plus se sentir mieux au travail que les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise. Leur désarroi s'explique par un "enthousiasme bridé", par des "incertitudes sur l'avenir", un "manque de reconnaissance" ou des "conflits entre catégories de personnel".

"Les managers de proximité sont confrontés à des problèmes de sens au travail et à des injonctions paradoxales", insiste Pierre-Eric Sutter. "Typiquement, on leur dit de faire quelque chose, mais ils ne savent pas comment ils peuvent s'y prendre et si cela est souhaitable. De même, ils sont priés d'agir en managers, mais sans faire de vagues, et n'osent parfois plus donner d'ordres."

A NOUS PARIS – NUMERO DU 21/11/11

28 • AFFAIRES CULTURELLES SONS

folk_
Herman Düne

pop_
2 décembre
Baxter Dury

electro rock_
3 décembre
The Pack A.D.

electro-punk_
Duchess Says

electro_
Agoria & guests

AEF LE 24/11/11

Dépêche n° **158638**
Paris, jeudi 24 novembre 2011, 20:08:00

Juliette Galeazzi
Ligne directe : 01 83 97 41 27

Domaine : Ressources humaines
Rubriquage : Actualité - Risques psychosociaux/stress - Pratiques et politiques RH - Entreprises

Bien-être au travail : amélioration du ressenti dans les grands groupes, dégradation dans les PME (Observatoire de la vie au travail)

« En matière de vécu au travail des Français, les nouvelles tendances de 2011 sont l'amélioration de la situation dans les grandes entreprises et une nette dégradation dans les PME de 10 à 50 salariés », souligne Pierre-Éric Sutter, président de M@rs-Lab, cabinet spécialisé dans le management de la performance sociale et la prévention des risques, en présentant les résultats de l'enquête annuelle nationale (1) de l'Ovat (bservatoire de la vie au travail), jeudi 24 novembre 2011. Si les relations avec les directions générales tendent à s'améliorer, les cadres de proximité paraissent de plus en plus désemparés, et les femmes restent en attente de mieux-être. « Plan Darcos, accords sur les risques psychosociaux, et fin du déni du stress semblent expliquer sa diminution dans les grandes entreprises. Si le meilleur ressenti reste celui des salariés dans les TPE, notre hypothèse est que la dégradation dans les PME du 10 à 50 salariés est liée à un seuil relatif aux contraintes réglementaires. »

CLIMAT SOCIAL. Parmi les 100 facteurs d'analyse retenus pour l'enquête, celui du climat social montre une amélioration de la perception de la direction. Le ressenti à l'égard de l'encadrement et des représentants du personnel reste positif. En revanche, « le manque de transparence des méthodes de management se traduit par un fort sentiment négatif ». De la même façon, les données relatives à la gouvernance sociale montrent que les relations avec la direction évoluent positivement et que les relations dans l'entreprise restent stables. Cependant, le dialogue social et les relations avec les instances représentatives du personnel comme les relations d'encadrement sont moins bien notées, ce qui révèle pour Pierre-Éric Sutter « un manque de proximité des managers et des représentants du personnel » avec les salariés.

STRESSEURS. Interrogés sur leur perception des facteurs de stress organisationnels, plus de la moitié (57 %) des salariés mentionnent le manque de reconnaissance comme source d'insatisfaction.
« Malgré un 'capital enthousiasme' très élevé pour 79,6 % d'entre eux, qui est même d'ailleurs en augmentation par rapport à 2010, ils restent nombreux à déplorer que leur désir d'implication soit insuffisamment exploité. » L'incertitude relative quant à l'avenir, la mauvaise communication et le changement des valeurs sont aussi cités comme principaux stresseurs.

VALEUR TRAVAIL. À côté d'une tendance à l'insatisfaction liée aux conditions de travail émerge une autre tendance de fond : l'idéalisation du travail. En effet, pour plus des deux tiers (67 %) des salariés, la valeur travail est associée à des termes globalement positifs tels que intéressant, plaisir, responsabilités, compétences, efficacité, épanouissement, équipe, écoute ou encore évolution.

Moins d'un salarié sur cinq (16 %) cite exclusivement des termes positifs comme motivation, qualité, relationnel, respect, ou exclusivement négatifs (14 %) comme stress, ennui, fatigue, pression, manque de reconnaissance, contraintes.

(1) L'enquête a été menée auprès de 3 959 participants par voie électronique et 463 entretiens ont été menés en face-à-face, ce qui fait un total de 4 422 répondants, sur une période de juin à juillet 2011.

(2) Tous les travaux et études menés par l'Observatoire de la vie au travail depuis son lancement en 2008 sont disponibles sur un blog à l'adresse http://blog.ovat.fr

Contact : M@rs-Lab, Rachel Crevoisier, Contact presse, 01 45 49 95 31, crevoisier@mars-srm.com

IPE le 24/11/11

IPE - Un Instant Pour Entreprendre

Le club clients AG2R - LA MONDIALE

Bien-être au travail, c'est mieux pour les petites entreprises

NOTE

VOTRE AVIS
Votre avis / contribuez

CARTE
Carte ou itineraire

En dépit d'améliorations, le vécu des salariés reste mitigé, selon l'enquête 2011 de l'Observatoire de la vie au travail. Seules les très petites structures tirent leur épingle du jeu.

"La valeur travail reste très idéalisée en France. Mais les chances des salariés de réaliser cet idéal varient beaucoup suivant leur statut et la taille des entreprises", souligne Pierre-Eric Sutter, président de Mars-Lab (cabinet spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux), fondateur de l'Observatoire de la vie au travail (Ovat).

lire

Un article de Christophe Dutheil, le 23/11/2011 pour l'Express

Pour se former – Novembre 2011

Sac à Sapin décore & emballe
1,€30 reversé à HANDICAP INTERNATIONAL

Le manque de reconnaissance, principale source stress des salariés

D'après une étude (1) de l'OVAT (Observatoire de la vie au travail), les salariés sont très impliqués dans leur activité professionnelle, et cette dernière reste à leurs yeux une valeur sociale positive. Mais le manque de transparence, de proximité et d'enthousiasme de leurs dirigeants restent des points noirs dans leur relation au travail.

Près de 80 % des salariés sont enthousiastes au travail, et seuls 10 % d'entre eux se disent désabusés… il semblerait cependant, à la lecture des résultats de l'étude d'OVAT, que les salariés se motivent tout seuls, ou presque. En effet, ils déplorent parallèlement des manques dans la transparence des méthodes de management et dans la proximité des managers et de leurs représentants. Enfin, leur principale cause de stress provient de l'insuffisance de reconnaissance. Point positif : la direction générale des grandes entreprises était mieux perçue l'été dernier, mais les cadres de proximité dans les PME de 10 à 50 salariés se sentent "désemparés", ainsi que les femmes, qui, dans ces entreprises, sont plus négatives sur le vécu au travail.

(1) Étude menée par voie électronique (3.959 participants) et en face-à-face (463 interviews) aux mois de juin et juillet 2011 (France + 10 % étranger).

Dominique Perez
Novembre 2011

Exclusive RH – 30 novembre 2011

Outils d'évaluation

mercredi 30 novembre 2011

Bien être au travail : les salariés des TPE sont les plus satisfaits

De manière générale, le bien-être au travail des employés et salariés français s'est amélioré en 2011. Mais d'importantes disparités subsistent selon la taille de l'entreprise et le statut des salariés. Ce sont les grandes tendances de la dernière enquête de l'Observatoire de la vie au travail.

Pour sa troisième enquête annuelle sur le bien-être au travail, l'Ovat (Observatoire de la Vie au Travail) a interrogé 4422 personnes entre juin et juillet 2011. Et les résultats font état d'un important paradoxe :

· **Les Français idéalisent le travail** : 67% des répondants utilisent des termes positifs pour évoquer la valeur travail (comme plaisir, esprit d'équipe, motivation, solidarité). Leur capital enthousiasme est en hausse par rapport aux années précédentes. Et 4 salariés sur 5 se disent impliqués au travail.

· **Mais ils ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail** : les critiques les plus récurrentes concernent le manque de proximité des managers, le manque de transparence des organisations ou encore le fort manque de reconnaissance, principale cause de stress au travail en 2011.

Alerte au sein des PME

Toutefois, tous ne vivent pas cette insatisfaction au travail de la même manière.

· **Les plus satisfaits** sont les employés des TPE (dont la recette magique résiderait dans les trois lettres de leur sigle : T pour Transparence, P pour Proximité et E pour Enthousiasme), les free lances et les indépendants.

· **La dégradation la plus marquée** concerne les cadres de proximité, désemparés, qui évoquent un manque de reconnaissance et un enthousiasme bridé. Mais aussi les salariés des PME et de la fonction publique : en effet, leur indice de satisfaction au travail a subi une baisse importante en 2011.

· **La plus belle progression** concerne les grandes entreprises qui rattrapent petit à petit leur retard en matière de bien-être au travail : en 2011, la direction générale y est mieux perçue, les employés s'y sentent mieux et le stress est moins prégnant au sein de ces grosses structures.

Pour terminer, quelques conseils de l'Ovat à destination des employeurs qui souhaitent améliorer le bien-être au travail de leurs équipes : accompagnez vos managers et donnez de la signification à leur travail, améliorer votre TPE attitude et partagez les bonnes pratiques pour mieux soutenir les salariés des PME.

Fiona Collienne

Stress-info – le 03 décembre 2011

Pour diminuer leur stress, les salariés veulent plus de proximité et de considération

3 décembre 2011

Un article paru sur le site « ***Pour se former*** » en novembre 2011 aborde une étude menée par l'OVAT (**Observatoire de la Vie Au Travail**) en juin et juillet 2011. D'après cet article, l'étude mettrait en évidence comme source de stress des salariés un manque de proximité des managers et un déficit en termes de considération.

Un manque de proximité et de considération qu'il va d'autant plus falloir corriger que l'avenir apparaît comme incertain. En effet, sinon, c'est la motivation des salariés qui va finir par s'effondrer.

Sur ce point, les propos de **Anick Perreault-Labelle sont très clairs : «** *Les crises économiques ne font pas que ralentir les ventes et dégringoler les marchés boursiers. Elles nuisent aussi à la motivation des travailleurs* »

Propos en harmonie avec ceux du Professeur Michel Tremblay (HEC Montréal): « *plus une entreprise prend soin de ses troupes, moins leur motivation pâtira pendant la crise* ».

D'après cette même étude, les salariés sont très impliqués dans leur travail qui est *« à leurs yeux une valeur sociale positive »*.

Cette constatation semble correspondre aux impressions d'Antoine Char, journaliste canadien, à l'origine d'un article dans le journal « Métro » de Montréal sur l'attachement de nos concitoyens au travail : « Les Français ont un rapport passionnel au travail… ».

Dépêche n° **158668**
Paris, vendredi 25 novembre 2011, 17:45:05

Juliette Galeazzi
Ligne directe : 01 83 97 41 27

Domaine : Ressources humaines
Rubriquage : Actualité - Risques psychosociaux/stress - GRH - Gestion - Management

Management : priorité à la formation des managers et à l'échange de bonnes pratiques (débat Ovat)

« Le management a oublié l'homme à force de croire qu'il était capable de s'adapter à tout. Or, les conséquences physiques et psychologiques du stress ont des effets sur le management, ce qui peut conduire à des erreurs. Nous devons apprendre de nos erreurs et les corriger. Le management ne doit ni ignorer la personne, auquel cas il serait autocratique, ni se concentrer sur l'humain, auquel cas nous serions dans une situation de laisser-faire. » Ces propos du commandant Cyrille Aubry, instructeur chez Air France, résument en substance le débat organisé à la suite de la présentation des résultats de l'enquête de l'Observatoire de la vie au travail (AEF n°158638), jeudi 24 novembre 2011.

Repenser le travail des managers et le management est « la question cruciale » pour Barbara Essono, DRH de CGA, filiale de la Société générale qui compte environ 300 salariés. Comme le rappelle Robin Sappe, du groupe SOS, il ne faut pas perdre de vue que « 2 % des gens naissent managers, 2 % des gens ne le seront jamais et les autres travaillent pour le devenir ». De cette considération découlent deux priorités qui apparaissent dans toutes les préconisations et pratiques des entreprises présentes au débat : mettre l'accent sur la formation des managers et l'échange de pratiques.

FORMER AU MANAGEMENT. « Beaucoup de managers faisaient avant d'être promus un métier à forte expertise technique et n'étaient pas préparés à leur évolution, observe Barbara Essono. Désormais, nous leur proposons une formation et éditons un guide des bonnes pratiques. Rappeler de dire bonjour à ses collaborateurs, y compris dans les mails, est parfois nécessaire. Des conseils sont aussi donnés quant à la façon de faire des retours au salarié sur son travail, qu'ils soient positifs ou négatifs. » Dans ce cas, la plupart des intervenants du débat soulignent la nécessité de le faire de façon « constructive », et en mettant en place un plan d'accompagnement. « Quand un manager vient me voir pour me dire qu'il n'est pas satisfait de quelqu'un, je commence par lui demander ce qu'il a mis en place pour l'aider à s'améliorer », précise Barbara Essono.

TRAVAILLER SUR LA CONVIVIALITÉ. Pour pallier le mal-être des managers de proximité, Barbara Essono évoque la mise en place, dans son entreprise, de « projets transversaux pour développer la communication entre managers de même niveau afin qu'ils puissent comparer leurs pratiques entre eux et évoquer les difficultés rencontrées ». Au groupe SOS, actif dans des secteurs aussi variés que la santé, le social, l'enseignement, l'insertion ou encore la presse (17 conventions collectives au total), un travail sur la « convivialité » a aussi été mené pour améliorer les relations entre les différents salariés, et entre managers et collaborateurs. « Nous nous sommes inspirés des travailleurs sociaux qui ont l'habitude de se réunir une fois par semaine pour échanger sur leurs

pratiques, présente Robin Sappe, le DRH. Nous organisons des soirées tous les quinze jours, autour de différentes animations. Cela fonctionne plutôt bien et n'attire pas uniquement des jeunes. »

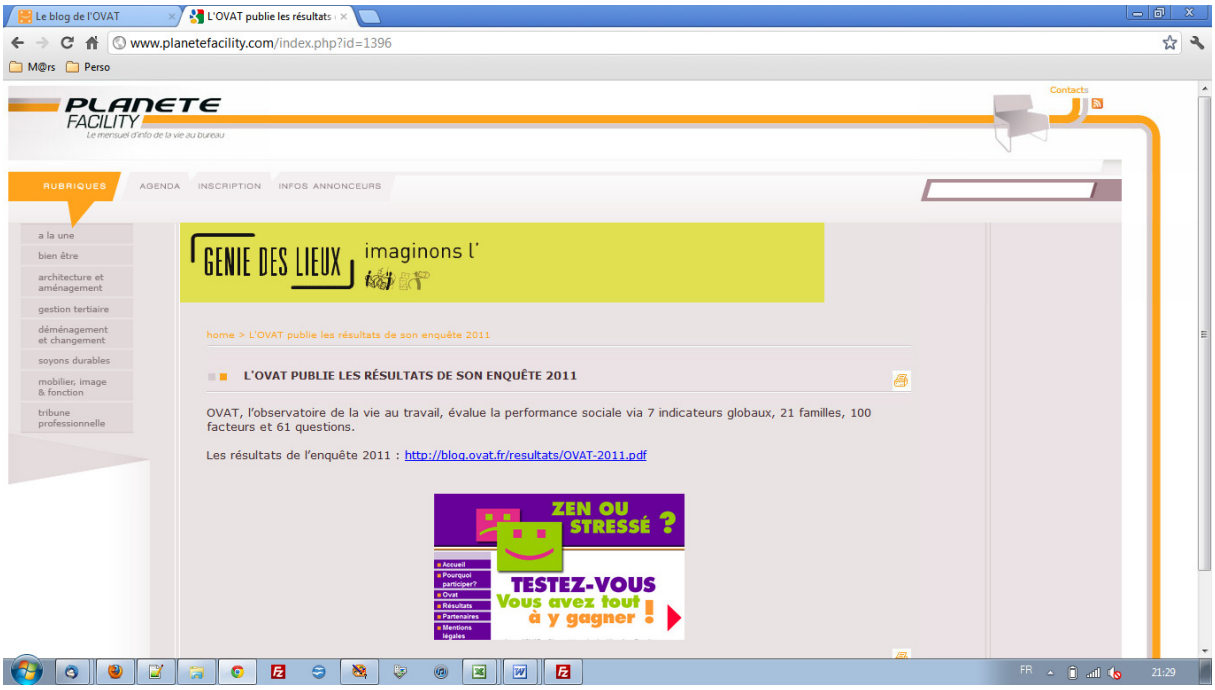
AMÉLIORER LA TRANSPARENCE. Dénonçant le « management paternaliste de ses prédécesseurs, qui achetaient la paix sociale en distribuant des augmentations », Christian Oyarbide, DG de France Mutualiste, voit deux conditions minimales pour faire de l'entreprise un lieu où l'on se porte mieux : « supprimer les sales cons » et « éviter les chouchouteries ». Invitant à un respect strict du contrat de travail, il souligne : « L'essentiel est d'avoir une cohérence. On ne peut pas dire à des salariés qu'ils sont essentiels et chipoter sur leur augmentation, et en promouvoir d'autres sans raisons évidentes. Arrêtons aussi de demander aux salariés d'être partie prenante dans la stratégie de l'entreprise. Ce n'est pas forcément ce qu'ils attendent ». Selon l'instructeur Air France, le commandant Cyrille Aubry, l'essentiel est en effet de définir des objectifs clairs et des méthodes qui font souvent défaut : check-lists, bilans réguliers, etc.

D'autres, comme l'avocate en droit social Isabelle Schucke-Niel, suggèrent de repenser le contrat de travail, qui ne peut plus se réduire à l'échange d'une prestation contre une rémunération. « Comme la plupart des salariés critiquent la définition de leurs objectifs, qui sont souvent établis de façon unilatérale par leur hiérarchie, une solution serait peut-être de tenir des fiches de postes à jour, construites avec le collaborateur. »

CRÉER DES SYNERGIES. « Lors d'un accident d'avion, la faute est souvent rejetée sur l'humain, explique Cyrille Aubry. Or, dans 60 % des cas, il s'agit d'un problème de communication. » Comparant la relation manager/collaborateur à celle du pilote et du copilote dans un cockpit, il conclut : « Ce qu'il faut, c'est créer une synergie entre manager et collaborateur et de définir le rôle et les caractéristiques de chacune des parties. Le manager doit posséder une maturité sociale (être reconnu par ses pairs), communiquer, être enthousiaste et avoir confiance en soi. L'équipier, lui, doit être compétent, capable d'anticiper, croire en l'efficacité du groupe et ne pas faire une confiance excessive à son supérieur. Il doit être capable de le remettre en cause lorsque cela est nécessaire ».

Contact : M@rs-Lab, Rachel Crevoisier, Contact presse, 01 45 49 95 31, crevoisier@mars-srm.com

PLANETE FACILITY



EFE

COMMUNIQUE DE PRESSE - 25 novembre 2011

Résultats de l'enquête 2011 de l'Observatoire de la Vie au Travail (OVAT)
en partenariat avec le Groupe EFE-CFPJ
(4 422 participants entre juin et juillet 2011*)

Bien-être au travail : nette amélioration dans les grandes entreprises
mais la TPE attitude reste d'actualité.

Idéalisation et insatisfaction : voici en 2 mots les tendances de fond du vécu au travail des français, révélées par la 3ème édition annuelle de l'OVAT, Observatoire de la Vie Au Travail en France en partenariat avec le Groupe EFE-CFPJ.

- Idéalisation : la valeur travail est toujours aussi forte si l'on en juge son contenu, à 67% positif. Spontanément, les répondants évoquent les notions de plaisir, motivation, solidarité, esprit d'équipe, autonomie... . Leur capital "enthousiasme" est très élevé pour 79,6% d'entre eux et même en augmentation (74,3% en 2010). Toutefois, ils déplorent que leur désir d'implication soit insuffisamment exploité et bridé par un fort manque de reconnaissance, jugé comme la principale cause de stress par la majorité des français (57% de taux d'insatisfaction).
- Insatisfaction : les salariés pointent le manque de proximité de leur management et dans une moindre mesure le manque de transparence de leur organisation. Tous ne vivent cependant pas cette insatisfaction au travail de la même manière. Les salariés dont le vécu professionnel est le plus positif concerne celui des TPE (très petites entreprises de 1 à 10 salariés) alors que celui des PME de 10 à 50 salariés et de la fonction publique est les plus dégradé. Les free lances et indépendants se distinguent également comme étant les plus satisfaits au travail, malgré la précarité de leur statut. Les salariés dont le statut le plus élevé (cadres supérieurs et dirigeants) sont les moins stressés.

Ces tendances de fond sont modulées par l'émergence de tendances nouvelles révélées par l'édition 2011 d'OVAT : La satisfaction des employés et salariés s'est améliorée. Cette tendance concerne essentiellement les Grandes Entreprises dont le vécu au travail est en nette amélioration.

La principale alerte concerne les cadres de proximité dont les indices de satisfaction subissent la dégradation la plus marquée. Comme l'an dernier, les ressorts du bien-être au travail résident dans la mise en oeuvre de la TPE Attitude :

T pour « transparence », P pour « proximité », et E pour « enthousiasme ».

A noter que la TPE Attitude semble se diffuser dans les Grandes Entreprises, l'indicateur de stress s'y étant notablement amélioré. Devons-nous y voir la fin du déni du stress et une conséquence positive des incitations gouvernementales en matière de prévention auprès des entreprises de plus de 1000 salariés ?

Pierre-Eric Sutter, président de m@rs-Lab - fondateur de l'Observatoire de la vie au travail

** Enquête réalisée en France par voie électronique et en face à face (10 % de répondants français installés à l'étranger).*

PREVENTICA

Amélioration de la satisfaction des salariés au travail

L'Observatoire de la Vie Au travail (OVAT) vient de rendre publics les résultats de sa 3e enquête annuelle sur le vécu professionnel. Deux maitres mots résument le ressenti des salariés français en 2011 : idéalisation et insatisfaction.

OVAT est une démarche mise en œuvre par des experts RH et des chercheurs universitaires pour observer les conditions de travail des Français. L'enquête qu'elle mène chaque année a pour but d'évaluer les grandes dimensions du bien-être au travail dans notre pays, facteur clé de la performance sociale.

> La performance sociale est la résultante des interactions de tous les acteurs humains et non-humains réunis dans l'atteinte des objectifs d'une organisation. C'est la synchronisation de 3 types de performance, collective, individuelle et organisationnelle.
> OVAT évalue la performance sociale via 7 indicateurs globaux, 21 familles, 100 facteurs et 61 questions

Tendance 2011 : idéalisation et insatisfaction

Le rapport 2011 révèle, après interrogation de 4 422 personnes entre juin et juillet 2011, une amélioration de la satisfaction des salariés, surtout visible dans les grandes entreprises, plus mobilisées sur le sujet.
A contrario, la situation semble se dégrader dans les PME de 10 à 50 salariés.

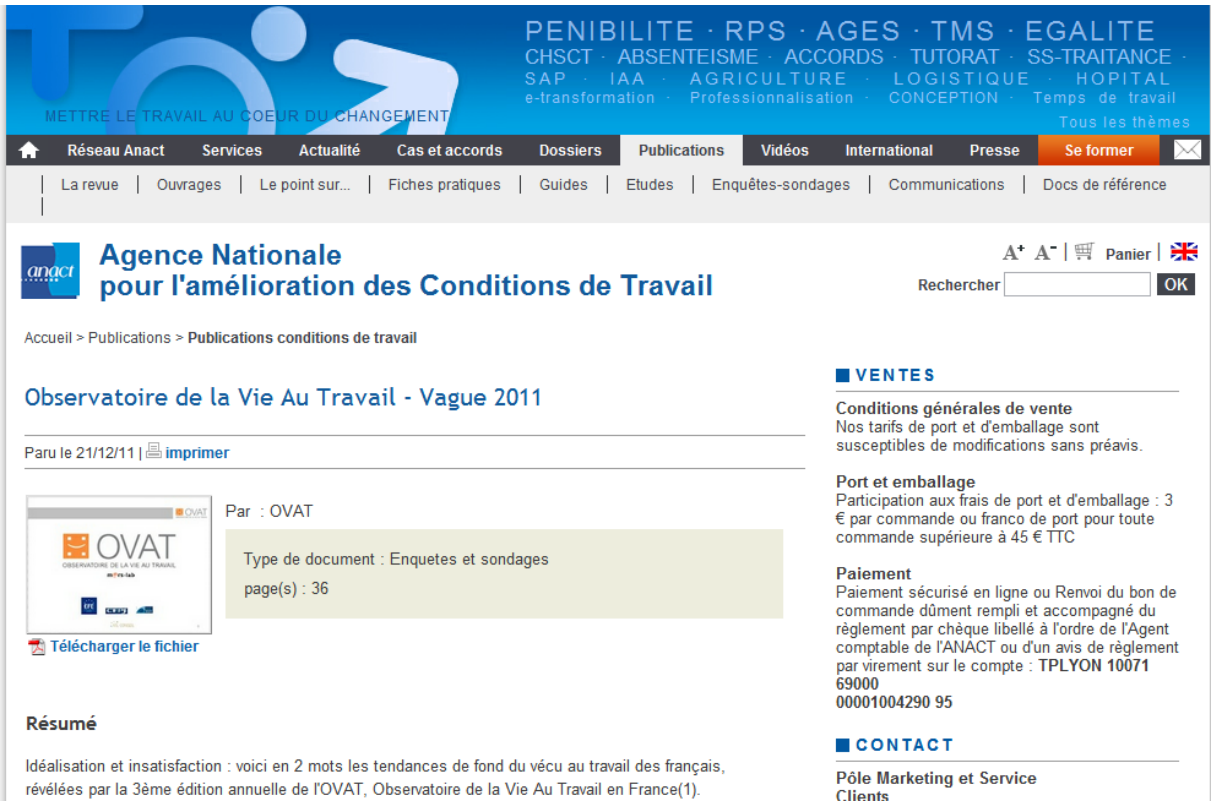
Source : http://blog.ovat.fr/resultats/OVAT-2011.pdf

- **Idéalisation** : la valeur travail est toujours aussi forte si l'on en juge son contenu, à 67 % positif. Spontanément, les répondants évoquent les notions de plaisir, motivation, solidarité, esprit d'équipe, autonomie... Leur capital « enthousiasme » est très élevé pour 79,6 % d'entre eux et même en augmentation (74,3 % en 2010).
  Cependant, ils ont le sentiment que leur désir d'implication est insuffisamment exploité et d'être bridé par un fort manque de reconnaissance, jugé comme la principale cause de stress par la majorité des Français (57 % de taux d'insatisfaction).

- **Insatisfaction** : les salariés soulignent le manque de proximité de leur management et le manque de transparence de leur organisation. Tous ne vivent cependant pas cette insatisfaction au travail de la même manière.
  Les free-lances et indépendants se disent davantage satisfaits au travail, malgré la précarité de leur statut. Les salariés dont le statut le plus élevé (cadres supérieurs et dirigeants) sont les moins stressés.
  Les **femmes, quant à elles, sont plus négatives** sur le vécu au travail.

Consulter l'enquête de l'OVAT
http://blog.ovat.fr/resultats/OVAT-2011.pdf

ANACT – Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail



Résumé

Idéalisation et insatisfaction : voici en 2 mots les tendances de fond du vécu au travail des français, révélées par la 3ème édition annuelle de l'OVAT, Observatoire de la Vie Au Travail en France(1).

- Idéalisation : la valeur travail est toujours aussi forte si l'on en juge son contenu, à 67% positif. Spontanément, les répondants évoquent les notions de plaisir, motivation, solidarité, esprit d'équipe, autonomie... . Leur capital "enthousiasme" est très élevé pour 79,6% d'entre eux et même en augmentation (74,3% en 2010).

Toutefois, ils déplorent que leur désir d'implication soit insuffisamment exploité et bridé par un fort manque de reconnaissance, jugé comme la principale cause de stress par la majorité des français (57% de taux d'insatisfaction).

(1) OVAT est une création de m@rs-lab, société de conseil en prévention des risques sociaux et en management de la performance sociale.

LA QUALITE DE LA VIE AU TRAVAIL

Mars-lab vient de publier les résultats 2011 de l'OVAT (Observatoire de la Vie au Travail). 4 422 personnes ont répondu en juin et juillet 2011, dont 463 sous forme d'interviews en face à face.
Voici les grandes tendances et évolutions qui se dégagent de ce baromètre :

- Les salariés évaluent plutôt défavorablement le climat social (53,1%), chiffre en progression par rapport à 2010 (60%)
- Les salariés se sentent significativement moins exposés à des stresseurs que l'année dernière (40,7% au lieu de 65%). Dans la liste des types de stresseurs, le manque de reconnaissance est particulièrement mentionné.
- La qualité managériale de l'organisation serait en amélioration (46,10% la considéraient comme insuffisante en 2011 contre 58% en 2010). La communication est le premier motif d'insatisfaction.
- En nette amélioration également, la gouvernance sociale (45,3% en étaient mécontents en 2011 contre 64% en 2010).
- Le moral des salariés progresse légèrement à 54,4% contre 51% en 2010. Les conflits constituent le premier facteur impactant négativement ce moral.
- L'implication des salariés reste inchangée et à un niveau important : 74,3%
- Concernant la valeur travail, si environ 67% des termes évoqués sont à consonance positive, on constate une baisse simultanée du pourcentage de salariés avec une vision exclusivement négative (13,6% au lieu de 22%) et de ceux avec une vision exclusivement positive (15,8% au lieu de 20,5%)

L'évolution est différente selon la taille de l'organisation : d'après ce baromètre, si les grandes organisations voient une nette amélioration, en revanche, et à l'inverse, une nette dégradation toucherait les PME de 10 à 50 salariés avec des cadres de proximité qui seraient « désemparés » et un vécu du travail plus négatif pour les femmes.

L'OVAT souligne une fois de plus le paradoxe français où le travail est idéalisé (spécificité française puisque les individus ont une forme de rapport affectif avec leur travail) avec une forte implication des salariés. Par contre, les conditions de travail sont jugées insuffisantes.
Trois sujets sont particulièrement mis en lumière et accolés pour former l'acronyme TPE : Transparence, Proximité, Enthousiasme.

D'après ce baromètre, les femmes sont en attente de mieux-être et évoquent particulièrement la possibilité de bénéficier du télétravail et de chartes de parentalité. L'égalité homme-femme est également mise en avant en terme de rémunération et de prise de responsabilités au plus haut niveau.

Notre analyse

Au vu de ces chiffres, on peut se réjouir d'une dérivée globale positive en terme de qualité de vie au travail. Elle est à contraster évidemment selon la taille de l'organisation.

On peut retenir que les PME de 10 à 50 salariés auraient besoin d'un soutien pour améliorer la qualité de vie au travail. Les conclusions de l'OVAT 2011 préconisent une double influence : d'une part, celle des bonnes pratiques des TPE et d'autre part celle de formes de solidarité avec les grandes entreprises.

laqvt.fr veut participer à cette idée en proposant aux différents acteurs de témoigner de leurs bonnes pratiques sur son site.

photo sous licence creative commons – auteur : JoePhilipson

CHEF D'ENTREPRISE.COM

Bien-être au travail : les TPE tirent leur épingle du jeu, mais pas les PME

Par Céline Tridon, 28/11/2011

La structure idéale pour s'épanouir professionnellement ? Les TPE ! Selon l'Observatoire de la vie au travail, les PME, quant à elles, ne favorisent ni la proximité entre les collaborateurs et leur managers, ni la transparence.

- Commenter
- Envoyer par mail
- Imprimer
- Partager

À LIRE AUSSI

- Le travail, c'est la santé… ?
- Bien-être au travail: le BTP peut mieux faire
- Donner du sens au travail pour plus de performance
- Les secrets d'Octo Technology, LA PME où il fait bon travailler
- Une nouvelle association pour promouvoir le bien-être dans la vie de l'entreprise

Plaisir, motivation, solidarité, esprit d'équipe, autonomie… Autant de notions qu'une majorité de salariés associent à la valeur travail. Et où la ressentir, sinon dans les TPE ? En effet, selon la troisième édition de l'Observatoire de la vie au travail (Ovat)* publiée le 25 novembre 2011, les personnes les plus épanouies dans leur travail sont les salariés des très petites entreprises. A contrario, l'ambiance se dégrade au sein des PME (entreprises de 10 à 50 salariés selon les données de l'enquête). Les principaux griefs portés à leur encontre ? Le**manque de proximité du management** et, dans une moindre mesure, le **manque de transparence**de ces structures. De manière générale, les salariés regrettent que leur désir d'implication soit peu exploité et bridé par une trop grande absence de reconnaissance. Il s'agit là de la principale source de stress pour 57 % des sondés.

*Enquête réalisée auprès de 4422 salariés entre juin et juillet 2011, en partenariat avec le groupe EFE (Edition formation entreprise) et le CFPJ (Centre de formation et de perfectionnement des journalistes).

Mots clés : Bien-être au travail | Ovat