

idéhos

Valoriser les organisations par l'humain

PANEL SANTÉ AU TRAVAIL PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS



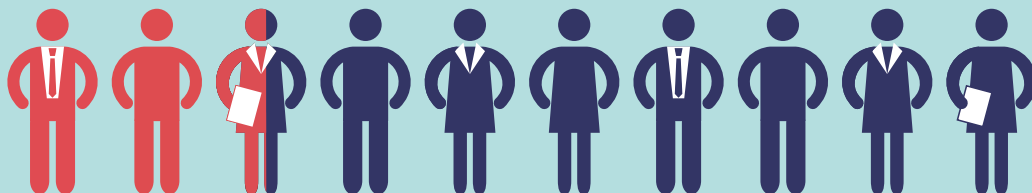
Étude idéhos
Janvier 2020

www.idehos.com

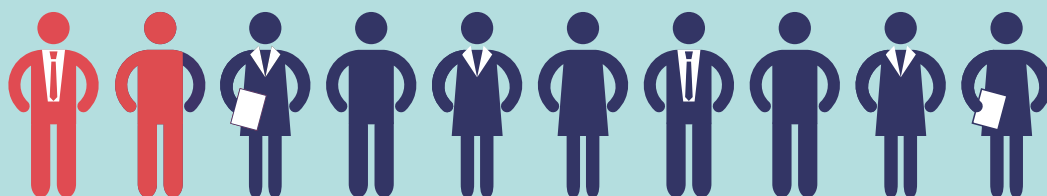
INDICATEURS AU NIVEAU GLOBAL

MOTIVATION & STRESS *

26 % DES SALARIÉS SONT EN **STRESS ÉLEVÉ.**



18 % DES SALARIÉS SONT **PEU OU PAS MOTIVÉS.**



FACTEURS EXPLICATIFS *

CEUX À ADRESSER EN PRIORITÉ

- La difficile régulation de la charge de travail.
- Une participation insuffisante aux décisions.
- Le manque de confiance envers le management.
- L'incertitude vis-à-vis de l'avenir.
- Une conduite des changements perfectible.



CEUX À MAINTENIR ET RENFORCER

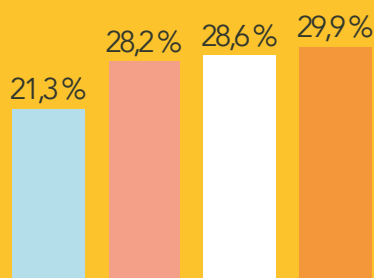
- L'utilité et le sens du travail.
- L'intérêt intrinsèque de la tâche.
- Le soutien entre collègues.
- La bonne qualité des relations entre collègues.



* Base de 6 421 salariés interrogés de 2015 à 2019 lors de démarches d'évaluation RPS.

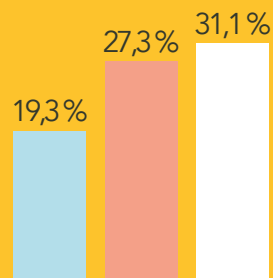
INDICATEURS PAR SEGMENT

AGE & STRESS ÉLEVÉ



● < 35 ans ● 46 à 55 ans
● 36 à 45 ans ● > 55 ans

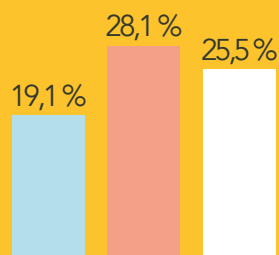
ANCIENNETÉ & STRESS ÉLEVÉ



● < 5 ans ● > 15 ans
● 6 à 14 ans

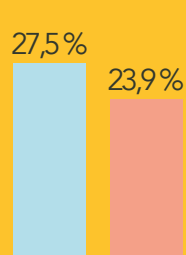
Au delà de 35 ans ou de 5 ans d'ancienneté, toutes les classes ont un score de stress élevé significativement supérieur à la moyenne du panel.

STATUT & STRESS ÉLEVÉ



● Ouvriers ● ETAM
● Cadres

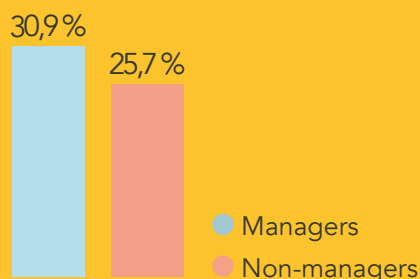
PUBLIC/PRIVÉ & STRESS ÉLEVÉ



● Salariés du privé
● Agents publics

Aucune distinction n'est à noter en terme de motivation.

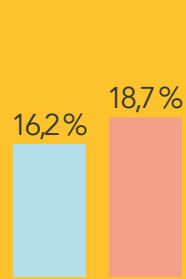
MANAGEMENT & STRESS ÉLEVÉ



● Managers
● Non-managers

Les managers sont nettement plus exposés au stress, pour autant, ils sont moins démotivés que les non-encadrants.

MANAGEMENT & DÉMOTIVATION



● Managers
● Non-managers

FACTEURS EXPLICATIFS PAR SEGMENT DE SALARIÉS

SELON LE STATUT

- **Les ETAM** sont confrontés à de faibles perspectives d'évolution et à des conflits de valeurs.
- **Les cadres** supportent une problématique de surcharge et un déficit de reconnaissance des efforts.



- **Les ouvriers** sont concernés par de l'iniquité de traitement et une pénibilité de leur poste de travail.

SELON LA DISTINCTION PUBLIC/PRIVÉ

- **Des agents publics** qui font face à un manque de reconnaissance sociale et symbolique et de moyens.



- **Des salariés du privé** qui sont impactés par une incertitude vis-à-vis de leur avenir professionnel.

Les deux catégories restent fortement marquées par un travail en surcharge.

SELON LA RESPONSABILITÉ D'ENCADREMENT

Les managers manquent de moyens pour réaliser leurs missions.

Ils sont peu consultés tant dans les décisions quotidiennes que lors des changements.



Et cela dans un contexte plus prégnant de surcharge de travail.



LES FACTEURS CLÉS D'UNE ÉVALUATION RPS

- S'appuyer sur un **comité de pilotage paritaire** et représentatif des différents métiers,
- **L'engagement des managers** tout au long de la démarche (restitutions, ateliers de travail, etc.),
- **L'implication de la direction** pour tirer partie des constats afin d'engager des plans d'actions tangibles pour les collaborateurs.



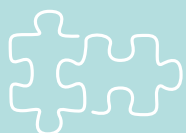
LA MOTIVATION COMME INDICATEUR PERTINENT

- **Motivation et stress ne sont pas nécessairement corrélés** : les populations les plus démotivées ne sont pas nécessairement les plus stressées,
- **L'échelle de motivation utilisée interroge différentes composantes** : le plaisir, les convictions personnelles, la performance, les récompenses et la résignation.



UN RETOUR SUR PRÉVENTION BÉNÉFICIAIRE

- **1€ investi** dans la promotion de la Qualité de Vie au Travail **rapporterait 2,2 €** à l'entreprise selon l'Agence Internationale de Sécurité Sociale,
- **Jusqu'à 13,62**, c'est le **rapport bénéfices-coûts** des programmes de prévention en santé mentale en Europe.



LES DISPOSITIFS CONNEXES

- **Les ateliers d'approfondissement** pour établir un plan d'actions concret,
- **Les groupes de co-développement** qui favorisent le partage de bonnes pratiques et l'entre-aide,
- **Les études d'impact du changement** pour accompagner les transformations avec l'appui des collaborateurs,
- **La médiation** afin de réguler les tensions interpersonnelles.

LE CABINET IDÉHOS EN BREF

Nous accompagnons et conseillons les organisations dans le **développement de leurs pratiques** dans une perspective de **conciliation entre attendus de l'entreprise** et amélioration de **l'expérience collaborateurs**.

IDÉHOS C'EST :

- **10 ans d'expérience** en évaluation des conditions de travail et dans le dialogue social,
- **Plus de 500 000 salariés** accompagnés,
- **Une équipe de spécialistes** avec une solide expérience en entreprise.

NOUS PRIVILÉGIONS DEUX AXES :

- L'organisation du travail, la qualité de vie au travail, les pratiques managériales,
- L'accompagnement des salariés et le développement de la dynamique collective.

RÉFÉRENCIEMENTS & AGRÉMENTS



PARTENARIATS ET R&D



ÉTUDE RÉALISÉE PAR :

Antoine DEBURE
SOCIOLOGUE ET DIRECTEUR ASSOCIÉ

@ antoine.debure@idehos.com