



m@rs-lab

Audit de Performance sociale
Prévention du stress au travail
Baromètres
OVAT / Etudes

Conseil en performance sociale

Qu'est ce que la Performance Sociale ?

La performance sociale est la **résultante des interactions** des membres du corps social dans l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Cette résultante peut être **positive** et créatrice de **valeur** pour l'entreprise, ou **négative** et génératrice de manque à gagner et de **tensions sociales**.

Or, la performance sociale contribue à la performance économique de l'entreprise, il est primordial de connaître le degré de mobilisation des salariés

Les salariés sont-ils **engagés** dans leur entreprise ?

Sont-ils **impliqués** dans leur poste ?

Sont-ils engagés **ET** impliqués ?

Sont-ils **satisfaits** au travail ?

Leurs **valeurs** sont-elles en phase avec la gouvernance sociale de leur entreprise ?

Les **conditions de travail** sont-elles optimales ?

etc...

L'audit de performance indique le **degré de (dé)-mobilisation** des salariés pour leur entreprise.

Pourquoi mesurer la Performance Sociale ?

Les économistes confirment que les entreprises **socialement performantes** sont des entreprises **économiquement plus rentables sur la durée**.

Dans un monde financiarisé, la performance sociale est un **facteur majeur de différenciation** des entreprises.

Pourquoi un Audit ?

Conjuguez
outil de mesure et
démarche de conseil

Utilisez
un référentiel
scientifiquement éprouvé

Appuyez-vous
sur 20 années de travaux
empiriques et de recherche

Mesurez
les facteurs de (dé)-mobilisation
de vos salariés

Capitalisez
sur vos facteurs de création de
valeur sociale

Anticipez
vos facteurs de risques sociaux

Mettez en place
des actions efficaces et ciblées

L'audit de performance sociale au service de la performance économique

Une démarche aux multiples avantages

Pour les dirigeants

Prendre la mesure des facteurs de **(dé)-mobilisation** des salariés :

- **Evaluer** et **comparer** l'**engagement** et l'**implication** des collaborateurs
 - **Capitaliser** sur les gisements de **création de valeur sociale**
 - **Prévenir** et **Cibler** les facteurs de **risques sociaux** générés par l'organisation.
-

Pour les managers

Décoder les signaux de désengagement ou de stress organisationnel

Intégrer dans leur management quotidien la réalité telle que vécue par leurs collaborateurs

Pour les salariés

Etre rassurés concrètement sur la considération que leur apporte la Direction Générale et leur manager

Pouvoir exprimer leurs valeurs, souhaits et attentes

Qu'est ce que le Stress au travail ?

Selon l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, le stress au travail « naît de la perception du déséquilibre, que peut avoir un individu, entre des contraintes externes qui lui sont imposées, et ses propres ressources qu'il estime pouvoir mobiliser pour y faire face. »

Pourquoi prévenir le stress au travail ?

Parce qu'il représente une vraie menace pour la santé et l'efficacité professionnelle des salariés et donc pour la performance économique des entreprises, le stress au travail doit être une **préoccupation majeure** de tous les acteurs d'entreprise.

La prévention du stress au travail (en tant que risques psychosocial) est à **conduire** au sein de l'organisation dans le cadre de leur évaluation des risques professionnels, avec les partenaires sociaux, afin qu'elle soit transcrite dans le **document unique**.

Prévenir le stress au travail, c'est améliorer le bien-être des collaborateurs et c'est rendre l'entreprise plus performante !

Quelques bonnes raisons pour prévenir le stress au travail :

En chiffres :

- 78 % des cadres français évoquent une surcharge de travail (*Opinionway, 2008*)

- Une grande majorité (70 %) des cadres déclarent se sentir tendus ou crispés à cause de leur travail (*Opinionway, 2008*)

- Selon certaines études, entre 50 et 60 % de l'ensemble des jours de travail perdus observés dans les pays européens sont le résultat du stress. (*Agenda social, 2009*)

- Au Royaume-Uni, le stress dont l'origine est dans les conditions de travail aurait un coût supérieur à 11 milliards d'Euros. (*Sigman, 1992*)

En Suisse, le coût du stress d'origine professionnelle est évalué entre 2,9 milliards d'Euros et 9,5 milliards d'Euros. (*Ramaciotti et Perriard, 2001*)

En France, le coût du stress représenterait 4% du PIB (*rapport Nasse-Legeron, 2008*)

Prévention du stress au travail

Facteurs de stress (accord national interprofessionnel du 02/07/2008)

Nos savoir-faire

- aménagement du temps de travail
- dépassement excessif et systématique d'horaires
- degré d'autonomie
- mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs
- charge de travail réelle manifestement excessive
- exposition au bruit, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.

Evaluation des stressseurs liés au « job design »

- objectifs disproportionnés ou mal définis

Evaluation des stressseurs liés aux problèmes de communication

Evaluation des stressseurs liés au changement et aux valeurs

- une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management

Evaluation des stressseurs liés aux « job design »

- exposition à un environnement agressif, abusif

Evaluation des stressseurs liés aux relations interpersonnelles

Un savoir-faire en parfaite adéquation avec les textes de lois

Pourquoi un Baromètre ?

Pour disposer d'un outil de mesure simple, clair et fiable permettant d'identifier les évolutions à conduire et d'agir le plus rapidement possible.

Baromètre de Climat Social

Pour mesurer le climat social et disposer d'indicateurs d'alertes

Baromètre des Stresseurs Organisationnels

Pour mesurer l'impact sur le personnel des principaux facteurs organisationnels générateurs de stress au travail et les ajuster en conséquence

Baromètre de Qualité Managériale

Pour mesurer l'efficacité de l'encadrement et des méthodes de management

Baromètre de Gouvernance Sociale

Pour connaître la qualité – et la teneur – des relations sociales et du dialogue social dans l'entreprise, dans l'absolu et du point de vue des salariés

Baromètre du Moral au Travail

Pour mesurer le moral des collaborateurs et leur vision de l'avenir

Baromètre du Sentiment d'Appartenance

Pour mesurer les écarts entre les valeurs des salariés et les valeurs véhiculées par l'entreprise

Baromètre spécifique

Votre besoin est particulier...discutons-en !

Nos atouts

- Des baromètres **innovants** :
 - **Fondés sur 20 années de travaux empiriques et de recherche**
 - **Démarche éprouvée et opérationnelle**
- Une équipe de consultants, experte en problématique de performance sociale



Nous avons lancé en début 2009, une grande enquête nationale sur la vie au travail en France :
L'Observatoire national de la Vie Au Travail

Les résultats ont pour objectif d'apporter des réponses aux entreprises concernant la perception des salariés sur les grands thèmes de leur vie professionnelle :

- **Le climat social**
- **La perception de la gouvernance sociale**
- **La perception du management de proximité**
- **L'état d'esprit vis-à-vis du travail**
- **L'exposition au stress**
- **La valence de la valeur travail**
- **Le degré d'implication au travail**

Cette étude a généré plus de 3000 répondants salariés ou demandeurs d'emploi.

Vous voulez connaître les résultats :

- globaux ?
- de votre secteur d'activité ?
- d'une catégorie de salariés ?

Vous souhaitez vous comparer :

- à d'autres entreprises de votre secteur d'activité ?
- à des entreprises de même taille ?

Contactez-nous !

Deux exemples
d'études :

La Qualité managériale des entreprises françaises

Objectif de l'étude :

Evaluer la qualité du management au sein des entreprises françaises, tous secteurs confondus, à l'aide d'une démarche *ad hoc* Le Baromètre de la Qualité Managériale.

Méthodologie de l'étude :

- s'appuie sur la méthode d'analyse développée par m@rs-lab et validée avec le concours de chercheurs associés au CNRS.
- conduite auprès de 2821 salariés répondant d'entreprises françaises
- menée entre juillet 2007 et juin 2008
- Questionnaire quantitatif / verbatim qualitatif

La performance sociale dans le secteur de la chimie

Objectif de l'étude :

Cette étude fait le point sur le vécu et les représentations des salariés du secteur français de la Chimie, en identifiant les points forts et les points faibles de ces entreprises.

Nous avons mesuré la performance sociale des entreprises : comment les salariés vivent-ils leur travail ? Comment évaluent-ils le fonctionnement de leur entreprise ? Que reprochent-ils à l'organisation ? De quoi se félicitent-ils ?

Méthodologie de l'étude :

- s'appuie sur la méthode d'analyse développée par m@rs-lab et validée avec le concours de chercheurs associés au CNRS.
- conduite auprès de 1488 salariés répondant d'entreprises françaises
- menée entre juillet 2007 et juin 2008
- Questionnaire quantitatif / verbatim qualitatif

m@rs-lab

«Mesurer pour agir»

Labelisé JEI

Jeune Entreprise Innovante - En 2008
par le Ministère de la Recherche

Doté d'un **laboratoire de recherche** RH
employant des chercheurs associés au **CNRS**

Nos principales références

En France

AFNOR – Bionest – CLT Services - Compagnie Générale d’Affacturage (Groupe Société générale) – FORBO – Les Gavottes de Dinan – Devsi - Disneyland Paris - Hologram Industries - Galeries Lafayette – MGEN – Peduzzi Bâtiments - Rhodia France - RTE - Sanofi-Aventis France – Securitas direct - Total (pour la CGC-CGE) – Upside Down - Yziact...

Références internationales

FM Logistic en Russie – Etam en Espagne

Notre blog

<http://blog.mars-lab.com>

Notre site

www.mars-lab.com

Adresse :

120, rue de Rennes
75006 PARIS

Mail :

info@mars-srm.com

Téléphone :

01 45 49 95 31