

**Qualité de vie au travail : Attirer et fidéliser dans la TPE**



**Restitution de l'enquête sur la qualité de vie au travail :  
Attirer et Fidéliser dans la TPE – 2<sup>ème</sup> Semestre 2018**



## Table des matières

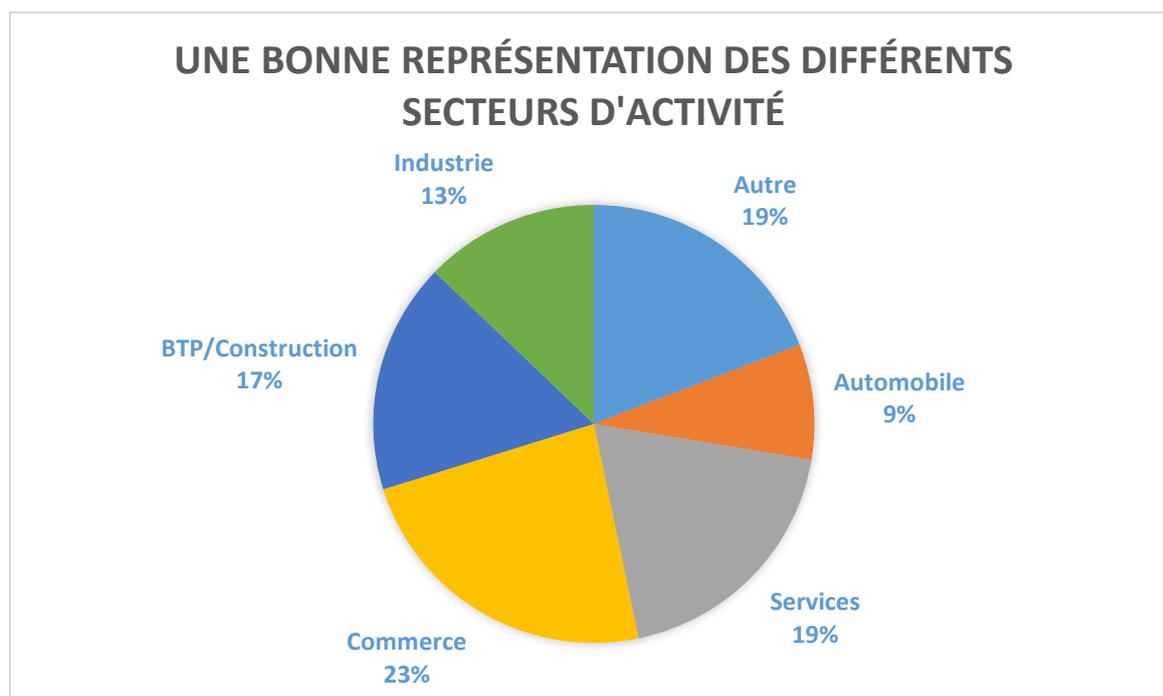
Introduction : Retour sur la participation à l'enquête .....	3
I – La situation des TPE : Absentéisme, turnover, AT/MP.....	4
II– La perception de la QVT chez les dirigeants de TPE.....	7
III – Les dirigeants concernés : Les actions mises en place .....	11
IV – Un blocage qui persiste pour 34% des dirigeants de TPE .....	17
V– Suite de l'enquête : Définition du plan d'action .....	18

## Retour sur les objectifs de l'enquête

- ❖ L'enquête a été menée à partir de Septembre 2018 sur les très petites entreprises (0 à 10 salariés) du Pays de Brest. Elle a pour sujet la **Qualité de Vie au Travail : Attirer et fidéliser dans la TPE.**
- ❖ L'objectif principal est de repérer les bonnes pratiques en obtenant les témoignages des dirigeants qui ont mis en place des actions concrètes tendant à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT).
- ❖ Les autres objectifs sont de répondre aux questions suivantes :
  - ✚ Que recouvre la notion de QVT pour les dirigeants ?
  - ✚ Mettent-ils des actions en place ? Si oui, comment ?
  - ✚ Quels sont les freins qui les empêchent de travailler sur le sujet ?
  - ✚ Quelles solutions pourraient convenir aux TPE et sous quel format ?
  - ✚ Quelle est la meilleure manière de sensibiliser les dirigeants à la mise en place d'actions ?

### Introduction : Retour sur la participation à l'enquête

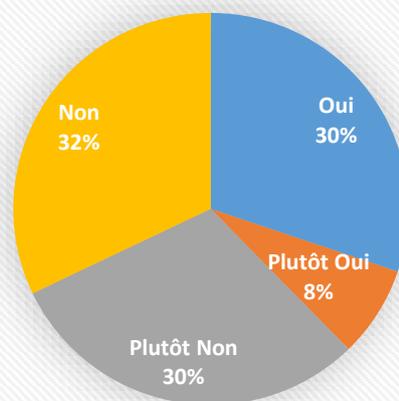
- ❖ 53 réponses obtenues de la part des dirigeants de TPE au questionnaire.
- ❖ Une bonne représentation des différents secteurs d'activité.



**Point de vigilance :** Les résultats ne sont pas représentatifs de l'ensemble des TPE mais uniquement de celles qui ont répondu à l'enquête, l'objectif étant de disposer d'une base de travail pour impliquer les dirigeants de TPE dans la construction de l'outil et dans la participation à l'évènement final.

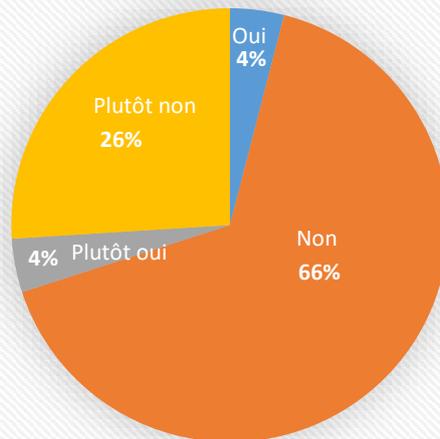
## I – La situation des TPE : Absentéisme, turnover, AT/MP

### Avez-vous déjà abandonné un projet de recrutement du fait des difficultés à avoir des candidatures ?

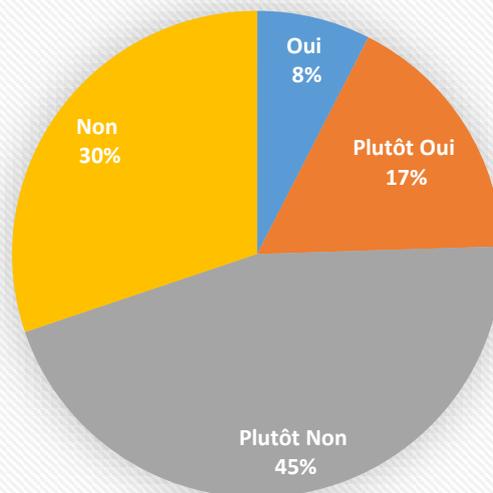


- ❖ Plus d'un tiers des TPE (38%) a déjà abandonné un projet de recrutement du fait d'avoir des difficultés à avoir des candidatures. Il s'agit d'un sujet qui les préoccupe. Ce résultat renforce la pertinence de ce groupe de travail.

## Avez-vous de l'absentéisme?

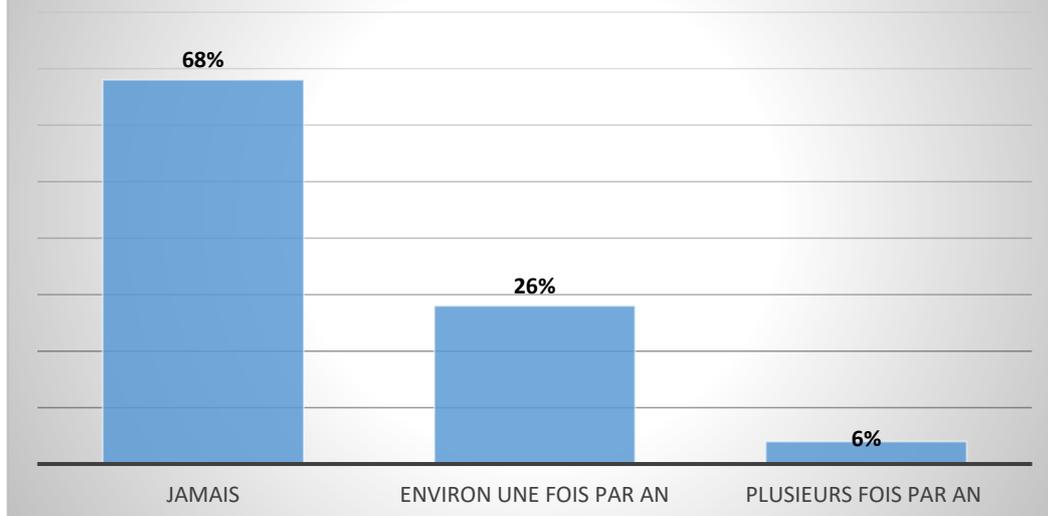


## Avez-vous du Turnover ?

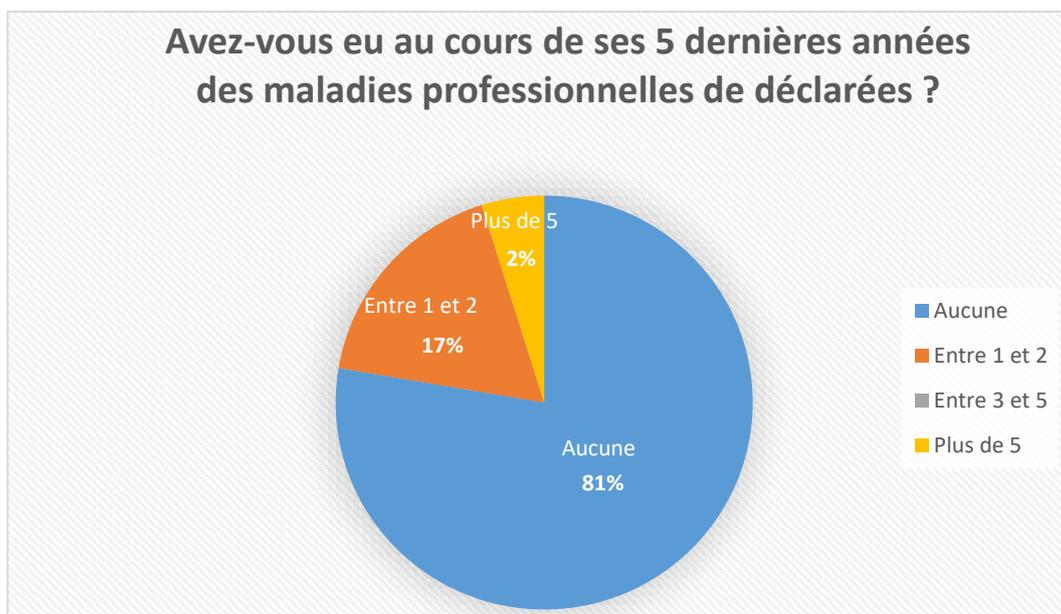


- ❖ L'absentéisme ne semble pas être une difficulté majeure chez les dirigeants interrogés puisque plus de 90% d'entre eux estiment avoir peu ou pas d'absentéisme.
- ❖ Le résultat est différent concernant le **turnover** puisque plus de **25%** d'entre eux estiment avoir des entrées et sorties de personnel régulières. Ce résultat, couplé aux abandons de recrutement (1/3 des cas) témoignent des enjeux liés à l'attractivité et à la fidélisation des salariés dans la TPE.

## Avez-vous des accidents du travail?



## Avez-vous eu au cours de ses 5 dernières années des maladies professionnelles de déclarées ?

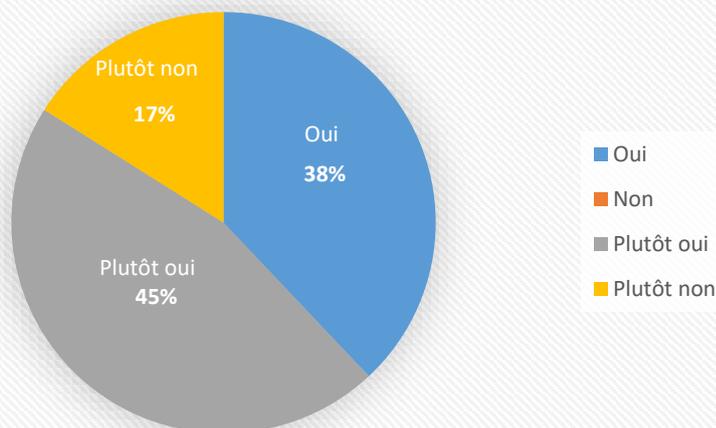


- ❖ Près de 1/3 des dirigeants (**32%**) déclarent avoir un ou plusieurs accidents du travail par an.
- ❖ **19%** des dirigeants interrogés déclarent avoir entre une et plusieurs maladies professionnelles dans les 5 dernières années.

En conclusion, sur la situation des TPE interrogées, les résultats nous indiquent que si fidéliser est un enjeu important, l'absentéisme ne semble pas être un problème majeur.

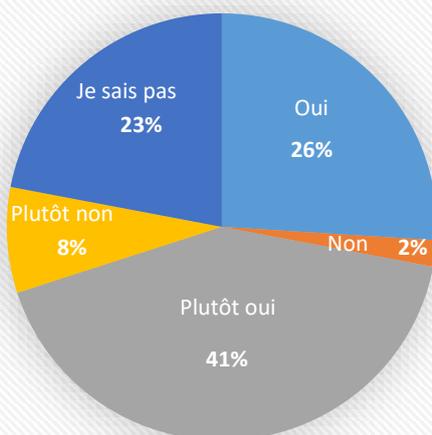
## II- La perception de la QVT chez les dirigeants de TPE

Pensez-vous que la mise en place d'actions d'amélioration de la QVT contribuerait à renforcer la performance de l'entreprise ?



- ❖ Les réponses à cette question montrent clairement que l'amélioration de la QVT est perçue comme un levier de performance de l'entreprise pour **83%** des dirigeants de TPE.

Selon vous, vos salariés sont-ils ou seraient-ils sensibles à une démarche d'amélioration de la QVT ?



- ❖ Ils estiment par ailleurs dans **67%** des cas que les salariés seraient sensibles ou plutôt sensibles à une démarche d'amélioration de la QVT.
- ❖ Ces résultats confortent donc la pertinence du sujet.

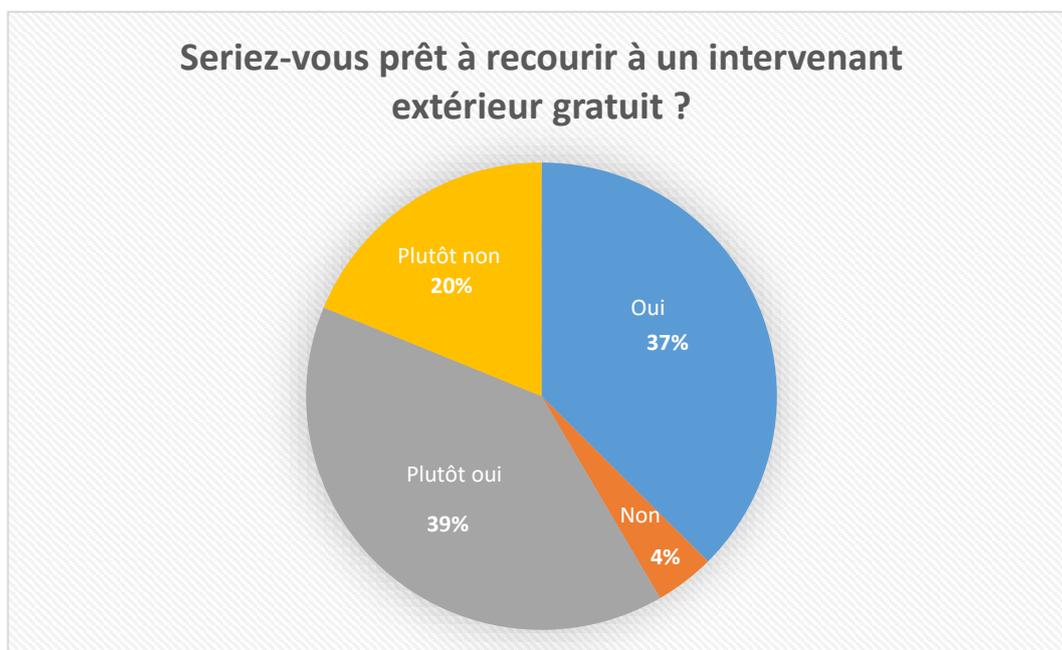
## Les critères par ordre d'importance pour attirer et fidéliser dans la TPE selon la perception des dirigeants

Les résultats suivants classent les critères du plus important au moins important :

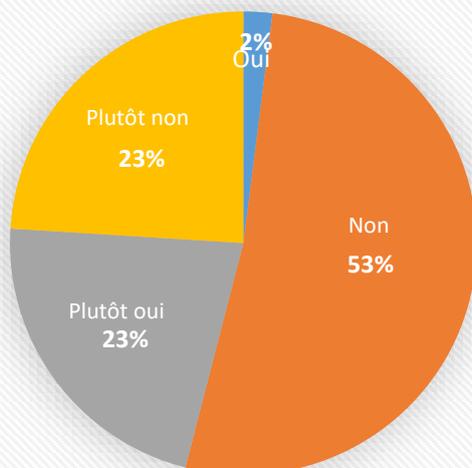
- 1- Relation au travail, Ambiance de travail
- 2- Conditions de travail
- 3- Contenu du travail, intérêt des missions
- 4- Mode de management
- 5- Écoute / Reconnaissance
- 6- Formation : Maintien et développement des compétences
- 7- Santé / Sécurité au travail
- 8- Adhésion au projet / Valeurs de l'entreprise
- 9- Égalité professionnelle

❖ Les résultats de l'enquête nous permettent d'identifier les trois critères les plus importants selon les dirigeants de TPE, à savoir :

- ✚ Les relations au travail et l'ambiance de travail
- ✚ Les conditions de travail
- ✚ Le contenu du travail et l'intérêt des missions confiées

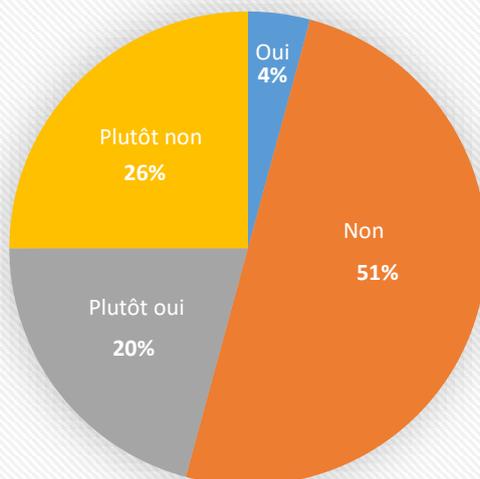


## Seriez-vous prêt à recourir à un intervenant externe payant ?



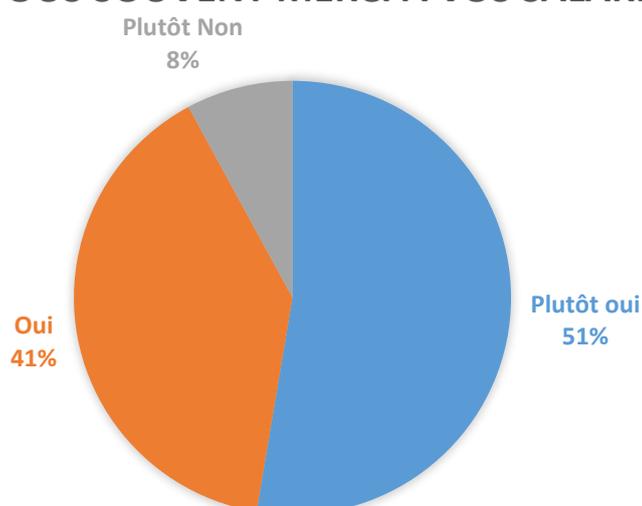
- ❖ L'investissement financier dans une démarche d'amélioration de la QVT constitue un frein puisque si **76%** des dirigeants sont prêts à recourir à un intervenant extérieur gratuit, seules **25%** d'entre elles seraient prêtes à payer un intervenant externe.
- ❖ Ce résultat conforte l'idée de mettre en œuvre des outils simples et gratuits à disposition des TPE.

## Savez-vous à qui vous adresser ?



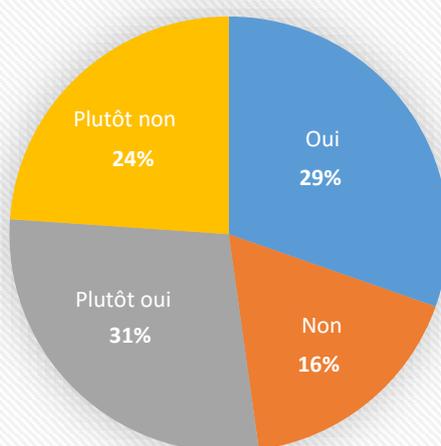
- ❖ **77%** des dirigeants interrogés ne savent pas à qui s'adresser pour les accompagner dans la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration de la QVT. Seulement 15% des dirigeants ayant mis en place des actions d'amélioration ont bénéficié d'un appui externe.

## DITES-VOUS SOUVENT MERCI À VOS SALARIÉS ?



- ❖ **92%** des dirigeants interrogés pensent dire souvent merci à leurs salariés. Cette donnée semble démontrer qu'ils attachent de l'importance à reconnaître régulièrement la qualité du travail de leurs salariés.

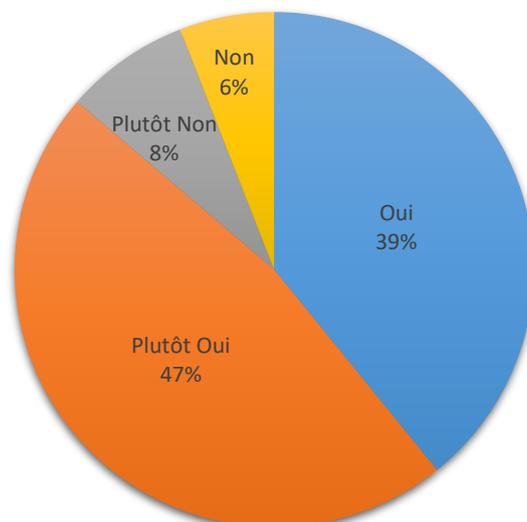
## Pensez-vous être concerné par le droit à la déconnexion ?



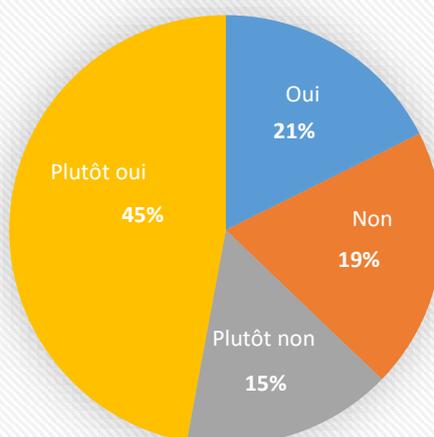
- ❖ Le droit à la déconnexion est une question qui divise les dirigeants d'entreprises. Seule une petite majorité (60%) se sent concernée.
- ❖ La typologie des TPE induit ces résultats, les métiers des salariés n'impliquant pas une connexion. Les 60% se sentant concernés n'ont pas accès à ces chartes.

### III – Les dirigeants concernés : Les actions mises en place

#### Connaissez-vous la notion de Qualité de Vie au Travail ?

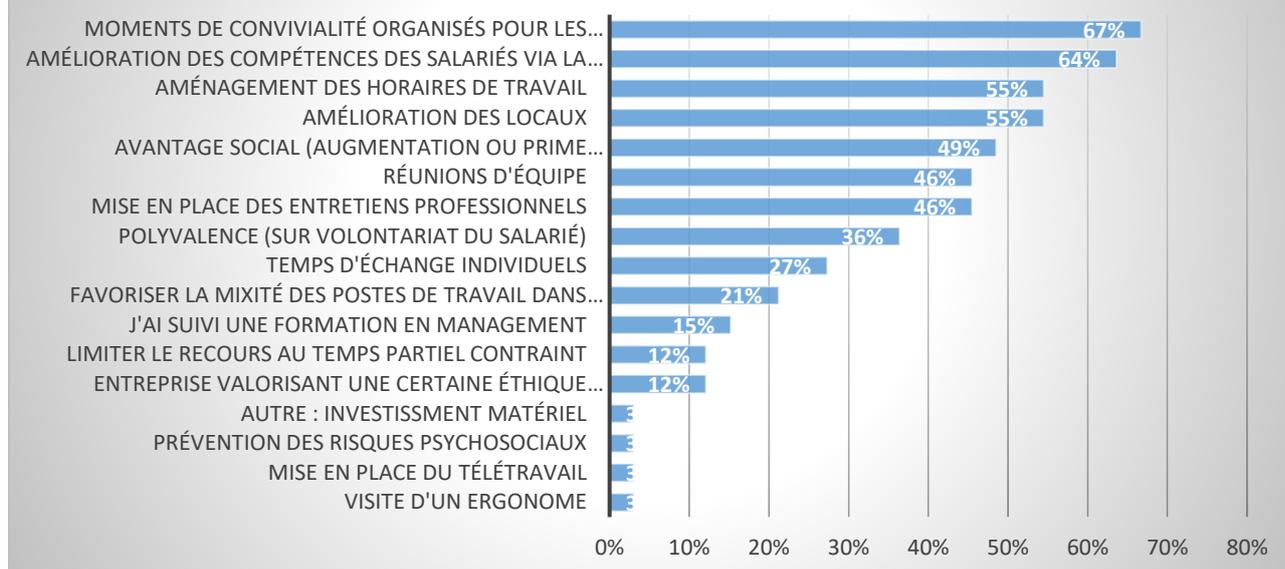


#### Avez-vous mis en place des actions d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail ?



- ❖ La QVT : une notion bien connue des dirigeants qui ont répondu à l'enquête puisque **86%** des dirigeants interrogés estiment connaître ou plutôt connaître la notion de QVT.
- ❖ Un sujet sur lequel ils s'impliquent puisque **66%** des dirigeants interrogés ont mis en œuvre des actions d'amélioration de la QVT.

## Les actions mises en place par les dirigeants de TPE



7 actions majeures mises en place par un dirigeant sur deux :

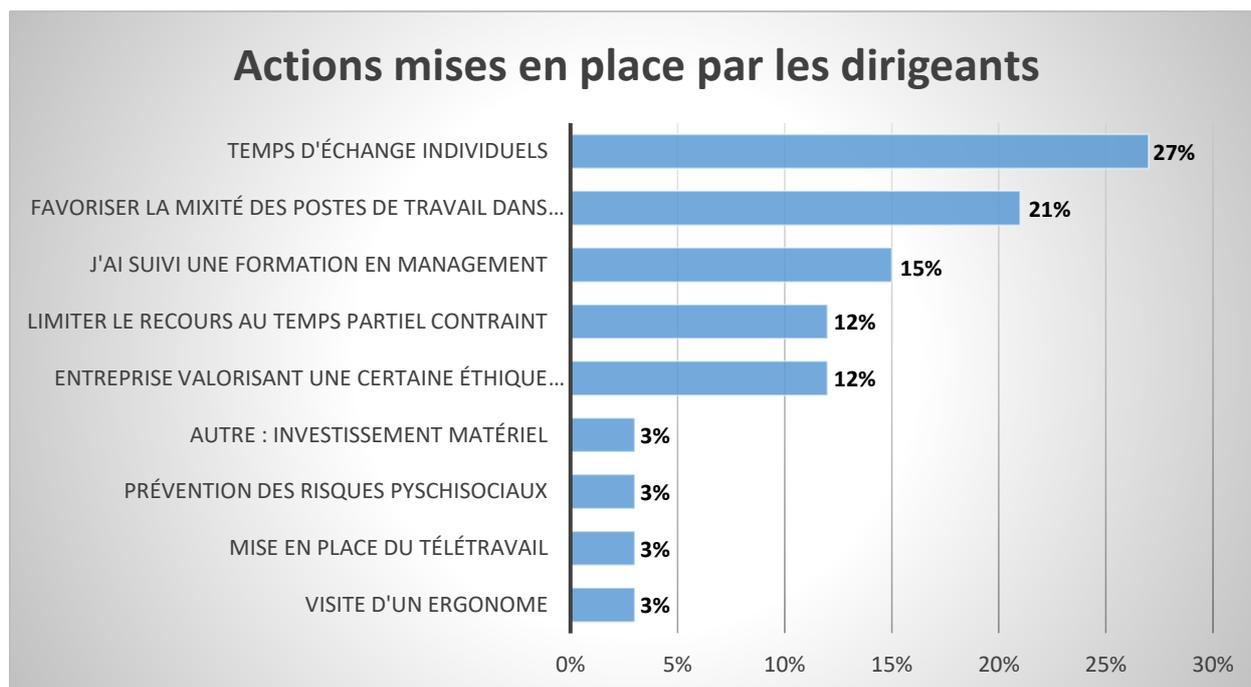
- ✚ Moments de convivialité entre salariés
- ✚ Amélioration des compétences des salariés
- ✚ Amélioration des locaux
- ✚ Aménagement des horaires de travail
- ✚ Mise en place des entretiens professionnels (suite soutien RH TPE)
- ✚ Réunions d'équipe
- ✚ Avantages sociaux

Des actions mises en place :

- ✚ « Naturellement » dans 83% des cas
- ✚ En concertation avec les salariés dans un cas sur deux
- ✚ Sans l'aide d'un appui externe dans 89% des cas

Témoignages d'actions phares mises en place par les dirigeants ayant répondu à l'enquête :

Remplacement du mobilier par un mobilier plus ergonomique-Acquisition de nouvelles machines « plus propres » et formation des techniciens-Avantage social (chèques cadeaux en fin d'année)
Temps d'échange avec les salariés / sorties collectives
Amener nos collaboratrices à partager les valeurs et les ambitions de l'entreprise ; ce qui amène un engagement commun et permet d'éviter les conflits
Démarche globale en cours
Relationnel, équipement
Formation OPR pour tous les salariés
Amélioration des locaux
Fonctionnement coopératif réel, implication de tous, humain au centre de l'organisation
Former et récompenser
Pas d'action phare, c'est un mélange entre la convivialité, le respect et l'arrangement
Mise en place d'un intéressement avec redistribution de 40% du résultat net aux salariés, au prorata des salaires perçus dans l'année. Sinon, une fois par an, en général la semaine précédent les congés d'été, j'organise une activité (paddle, kayak de mer, char à voile, etc.), parfois conjointement avec un architecte partenaire et ses salariés, avec déjeuner à suivre. Enfin, j'invite mes salariés une fois par mois au restaurant.
Equipement bureautique, mobilier de bureau, ...



- ❖ Certaines typologies d'actions ne sont pas mobilisées par les dirigeants de TPE interrogés. La visite d'un ergonome ainsi que la mise en place du télétravail ne sont pas des actions ciblées par les TPE. On note alors un certain contraste sur la question des conditions de travail puisque si l'amélioration des locaux fait partie des améliorations mises en place, les autres précédemment citées semblent importer peu aux dirigeants.

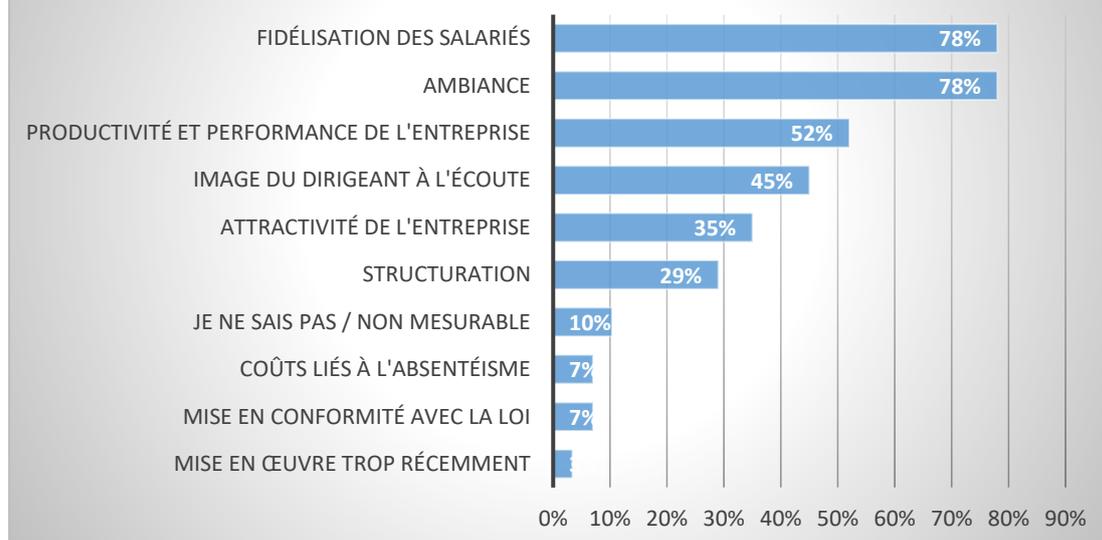
- ❖ On note que la prévention des RPS n'est pas un sujet qui préoccupe les dirigeants. Seul un dirigeant déclare s'en être préoccupé.



L'enquête a permis d'identifier les 4 motivations principales des dirigeants à mettre en œuvre des actions d'amélioration de la QVT, à savoir, par ordre d'importance :

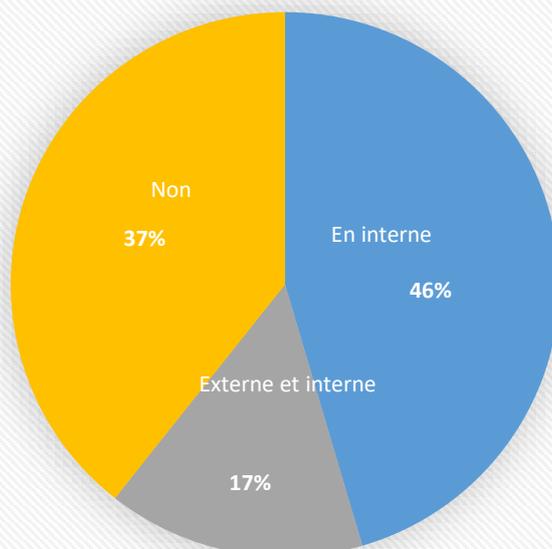
- ✚ Bienveillance
- ✚ Fidélisation des salariés
- ✚ L'ambiance de travail
- ✚ Améliorer la productivité et la performance de l'entreprise

## Ces actions ont-elles réellement eu un impact positif sur :

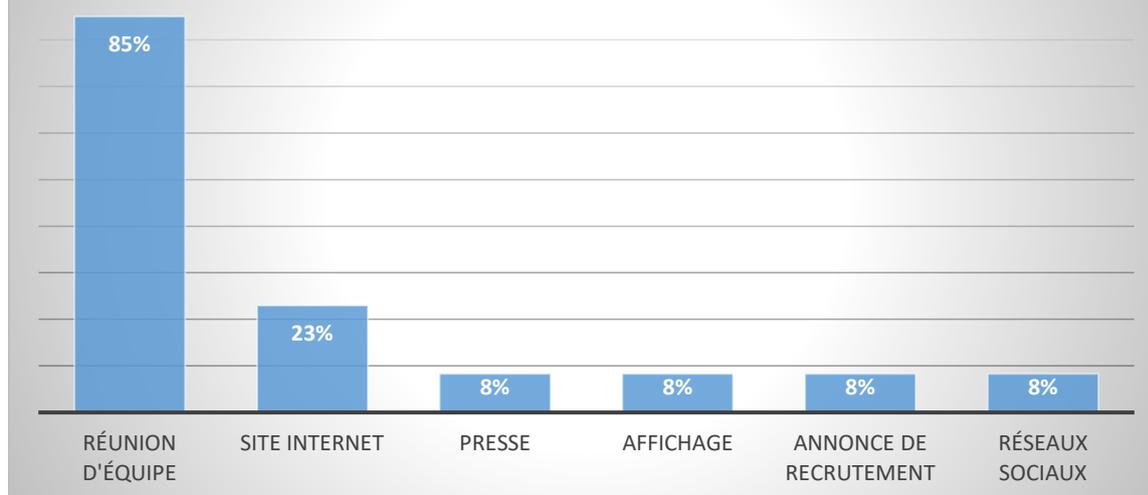


- ❖ On observe un effet positif au-delà des attentes sur la fidélisation et l'ambiance au travail.
- ❖ Ces éléments permettent de répondre à un des deux objectifs du groupe de travail, à savoir fidéliser.

## Avez-vous communiqué sur ses actions ?

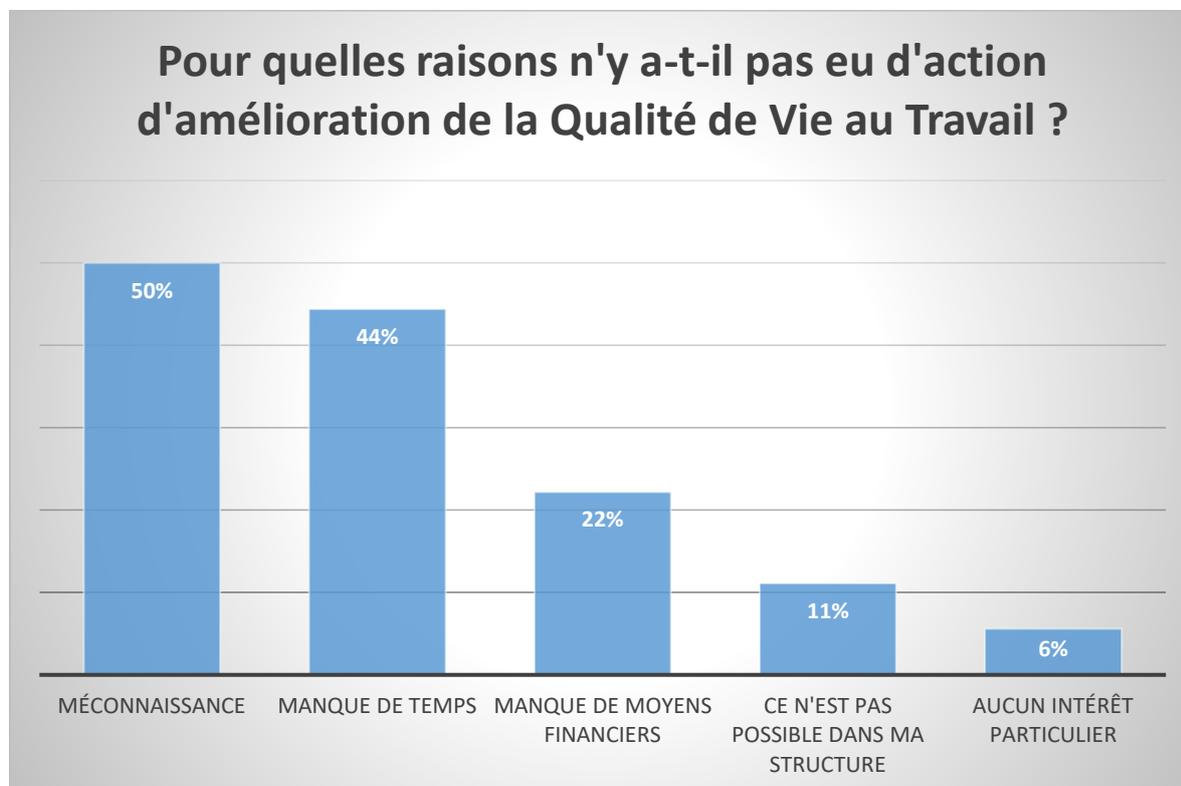


## Si vous avez communiqué, par quel biais ?



- ❖ La communication est encore faible et est de plus, réalisée essentiellement en interne.
- ❖ Très peu de TPE ont communiqué en externe sur la QVT : un problème majeur par rapport à l'objectif d'amélioration de l'attractivité de la TPE.

## IV – Un blocage qui persiste pour 35% des dirigeants de TPE

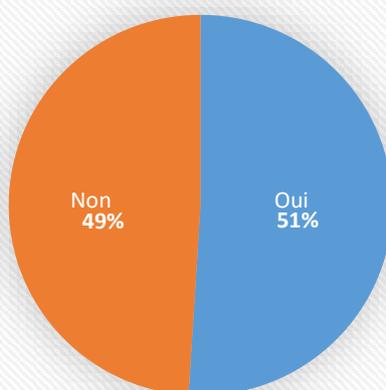


**34%** des TPE interrogées n'ont pas mis en place d'actions d'amélioration de la QVT.

- ❖ On constate donc que la méconnaissance du sujet et le manque de temps sont les principaux freins à la mise en œuvre d'actions d'amélioration.

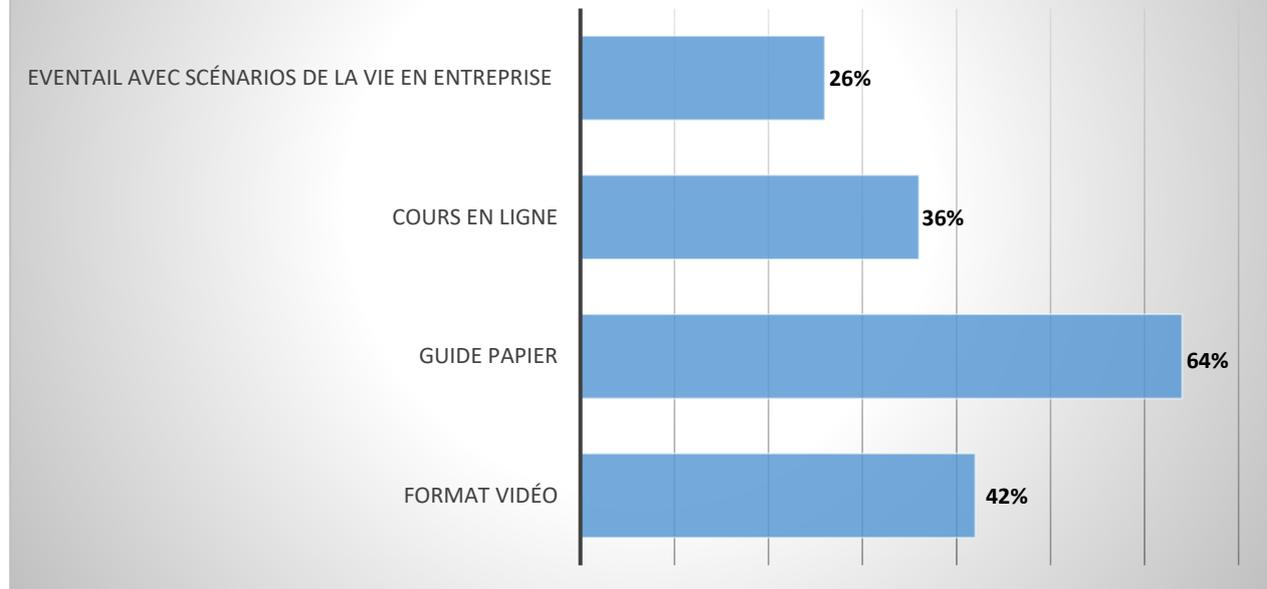
## V- Suite de l'enquête : Définition du plan d'action

**Viendriez-vous à une rencontre avec d'autres dirigeants de TPE pour échanger sur les freins et les bonnes pratiques ?**



- ❖ Près de la moitié des dirigeants de TPE se disent prêt à venir échanger sur les bonnes pratiques. Cette réponse nous conforte dans l'intérêt d'organiser une rencontre entre dirigeants.
- ❖ La plage 12H/14H est privilégiée par les dirigeants.
- ❖ Le milieu de semaine est le plus plébiscité. Les dirigeants sont favorables à ce que la rencontre ait lieu aussi bien le mardi, mercredi ou jeudi.

**Si un groupe de travail élaborait des supports pour vous aider à identifier facilement des actions pratiques pour attirer et fidéliser dans votre entreprise, quel support préféreriez-vous ?**



- ❖ Les dirigeants souhaitent majoritairement (2/3 d'entre eux) bénéficier d'un outil sous la forme d'un guide papier.



@RHTPEbrestMEFP

