

Synthèse du sondage

I. Perceptions de la QVCT en entreprise

- 1. La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) est un sujet primordial aux yeux des salariés : 92% la jugent importante pour eux.**

La quasi-totalité des salariés (92%) considère la QVCT comme essentielle, avec 45% estimant qu'elle est « très importante » pour eux et 47% qu'elle est « assez importante ». Cette priorité est plus marquée dans le secteur public (50% « très important » contre 43% dans le privé) et parmi les CSP+ (50% contre 41% pour les CSP-). Les femmes se montrent encore plus sensibles à cette question : 95% la jugent importante pour elles, c'est 6 points de plus que les hommes.

La taille de l'entreprise joue également un rôle déterminant : seules 31% des personnes travaillant dans des TPE (moins de 10 salariés) jugent la QVCT « très importante », contre 56% dans les grandes entreprises de plus de 5 000 salariés. L'explication tient sans doute au fait qu'il s'agit d'un sujet dont on entend surtout parler -sous ce vocable en tout cas- dans les plus grandes structures.

Cette forte préoccupation s'inscrit dans une tendance relevée depuis plusieurs années dans les études sur le bien-être au travail, comme par exemple le Baromètre Qualisocial 2024*.

- 2. 67% sont satisfaits de leur QVCT, mais cette question suscite peu de réponses enthousiastes (seulement 13% de très satisfaits).**

Bien que 67% des salariés soient globalement satisfaits de leur QVCT, les avis « très positifs » sont rares (13%), tandis que 54% expriment une satisfaction modérée. Par ailleurs, 32% se déclarent insatisfaits, dont 9% « pas du tout satisfaits ».

- 3. Dans le détail, même si une majorité de salariés indiquent que leur entreprise se préoccupe de la QVCT et met en place des actions, cette majorité est courte et les grandes entreprises sont à la peine.**

Seulement 59% des salariés estiment que leur entreprise se préoccupe de la QVCT de manière générale, dont seulement 14% qui répondent « oui, tout à fait ». De même, 54% considèrent que leur employeur est à l'écoute des attentes et besoins des salariés en matière de QVCT, et la même proportion constate des actions concrètes pour améliorer les choses.

Si l'on se préoccupe moins de ce sujet dans les petites entreprises, on s'y sent « mieux traité », elles affichent en effet une meilleure perception (63% de préoccupations pour la QVCT dans les entreprises de moins de 10 salariés) que les grandes structures (58% pour les entreprises de 5 000 salariés et plus), malgré les moyens financiers souvent plus élevés de ces dernières. C'est encore plus vrai pour l'écoute des attentes (61% vs 48%).

Et la proactivité paye : Les entreprises à l'écoute voient leurs salariés bien plus satisfaits que dans les entreprises qui ne le sont pas (89% de satisfaits de leur QVCT vs 41% soit plus du double !) idem pour celles qui mettent en place des actions : 87% des salariés dans ces entreprises se disent satisfaits, contre seulement 42% dans celles qui restent inactives et dans celles dont les salariés estiment qu'elles se préoccupent de la QVCT (86% vs 38%).

4. **Par ailleurs, la tendance n'est pas bonne : seuls 50% des salariés trouvent que leur qualité de vie professionnelle et leurs conditions de travail ont tendance à s'améliorer.**

La crise sanitaire a renforcé les attentes des salariés en matière de qualité de vie et flexibilité, mais nos résultats montrent que les entreprises peinent encore à répondre durablement à ces besoins.

La perception de l'évolution des conditions de travail est polarisée : 50% des salariés pensent qu'elles s'améliorent, tandis que 49% estiment qu'elles se détériorent. Les femmes se montrent plus critiques (52% parlent de détérioration, contre 46% des hommes). De plus, 55% des salariés du secteur public observent un déclin, contre 47% dans le privé.

Les plus jeunes (18-24 ans) sont plus positifs : 34% signalent une détérioration, contre 53% des 50-64 ans. Ces chiffres traduisent une certaine inquiétude quant à la pérennité des acquis en matière de bien-être au travail.

Les salariés des grandes entreprises, déjà moins satisfaits de leur QVCT, se montrent, en plus, particulièrement pessimistes sur la tendance : 60% parlent d'une détérioration vs 44% des salariés des petites entreprises.

Non seulement les actions pour améliorer la QVCT « payent », mais elles « se voient » : 75% des salariés dont les entreprises en ont mis en place considèrent que leur qualité de vie et leurs conditions de travail ont tendance à s'améliorer : c'est 25 points de plus que la moyenne !

II. Satisfaction détaillée de l'organisation de l'entreprise

1. **À propos de l'organisation et de leur environnement de travail, les niveaux globaux de satisfaction sont assez élevés mais, encore une fois, les très satisfaits sont minoritaires.**

Les salariés sont 67% à se dire satisfaits la souplesse et la flexibilité dans l'organisation de leurs horaires de travail, mais seulement 21% le sont « très ». La qualité du matériel et les relations sociales sont également appréciées (67% aussi). Cependant, l'accès au télétravail, avec un score global de satisfaction de 61%, reste en deçà des attentes pour une bonne partie des salariés.

Ces résultats font écho aux tendances observées lors de la crise sanitaire, où les salariés ont exprimé une forte attente de flexibilité. Le télétravail, bien qu'apprécié par une majorité, est souvent perçu comme mal encadré ou réservé à certaines catégories de postes, ce qui peut générer des frustrations.

Les perceptions sur ces dimensions sont nuancées selon le profil des salariés :

Sur la qualité du matériel et des locaux, les salariés du secteur public expriment une satisfaction moindre (61% vs 69% dans le privé). Les femmes se montrent plus critiques (63% vs 70% des hommes).

Sur la souplesse et la flexibilité dans l'organisation des horaires de travail, les femmes se montrent également plus insatisfaites, avec un score global de satisfaction de 64%, soit 5 points en dessous de celui des hommes.

Enfin, l'accès au télétravail affiche des différences marquées dans trois catégories : les hommes se montrent plus satisfaits que les femmes (66% vs 55%), les cadres et professions intellectuelles supérieures que les CSP- (70% vs 57% des CSP-), et alors que les employés du secteur public atteignent tout juste les 56%, ceux du privé sont 63% à se montrer satisfaits.

2. La satisfaction à l'égard du management est beaucoup plus contrastée : près d'un salarié sur deux est insatisfait de la transparence et de la communication de leur entreprise et de la reconnaissance de son travail.

La perception du management est marquée par des résultats contrastés. Sur cinq aspects analysés, la satisfaction globale varie considérablement. Les salariés apprécient particulièrement la place laissée à leur autonomie (74% de satisfaction globale), suivie par le respect du droit à la déconnexion (69%) et la charge de travail (64%).

Cependant, les résultats deviennent nettement plus préoccupants pour deux dimensions clés qui génèrent une insatisfaction significative, avec près d'un salarié sur deux exprimant des critiques : seulement 55% des salariés sont satisfaits de la transparence et de la communication de leur entreprise, et à peine plus d'un sur deux, 53%, s'estiment satisfaits de la reconnaissance de leur travail.

Et ces questions sur le management sont particulièrement clivées sociologiquement, en particulier selon le sexe, l'âge et la taille d'entreprise.

Les femmes se montrent ainsi systématiquement plus insatisfaites dans chacune des dimensions :

- Place laissée à l'autonomie : 71% de satisfaction vs 77% de satisfaction chez les hommes
- Respect du droit à la déconnexion : 65% de satisfaction vs 73% de satisfaction chez les hommes
- Charge de travail : 58% de satisfaction vs 70% de satisfaction chez les hommes
- Transparence et communication : 49% de satisfaction vs 61% de satisfaction chez les hommes
- Reconnaissance de votre travail : 48% des femmes vs 58% des hommes

Les salariés des grandes entreprises (5 000 et plus) se montrent moins satisfaits, surtout par rapport à ceux des petites entreprises sur :

- Transparence et communication : 47% de satisfaction vs 63% de satisfaction dans les entreprises de moins de 10 salariés
- Reconnaissance de votre travail : 46% de satisfaction vs 62% des petites entreprises

A contrario, on ressent dans les entreprises de moins de 10 salariés un moindre respect du droit à la déconnexion que dans les plus grandes (65% vs 71%).

- **Ces moindres niveaux de satisfaction de ces trois catégories expliquent leur moins bonne satisfaction en matière de QVCT.**

BILAN DE SATISFACTION :

Comment l'organisation, l'environnement de travail et le management agissent sur la QVCT

Nous avons mesuré l'intensité de la liaison statistique entre la satisfaction sur les différentes dimensions et la satisfaction à l'égard de sa propre QVCT. Les principales conclusions sont les suivantes :

La place laissée à l'autonomie est particulièrement importante dans la satisfaction des salariés. C'est un atout de la plupart des entreprises car elle est jugée satisfaisante par une grande majorité de salariés.

Attention, compte tenu de l'importance de cette dimension dans la satisfaction générale, les salariés mécontents sur ce sujet de l'autonomie sont des salariés très peu satisfaits de leur QVCT (seulement 33% de satisfaits de leur QVCT vs 78% de ceux qui apprécient la place laissée à leur autonomie).

A contrario, la reconnaissance de son travail doit être améliorée en priorité dans les entreprises.

En effet, c'est un sujet encore plus important pour les salariés, mais il génère moins de satisfaction que les autres dimensions. Les enquêtes sur l'engagement des salariés, montrent régulièrement que l'absence de reconnaissance est l'un des principaux facteurs de désengagement et de turnover.

La charge de travail et la transparence et la communication de l'entreprise font aussi partie des sujets importants à améliorer dans les entreprises

Ces résultats soulignent l'importance d'un management clair, transparent et valorisant, car ces éléments jouent un rôle clé dans la satisfaction globale des salariés.

III. Santé mentale et physique des salariés

1. **Les salariés sont très majoritaires à savoir ce qu'ils veulent (85%), à avoir une bonne hygiène de vie (80%), à pratiquer des activités de loisir (75%) et à bien gérer leur stress (68%).**

Les salariés affichent des comportements globalement positifs en matière de bien-être personnel. 85% d'entre eux affirment ainsi savoir ce qu'ils veulent dans la vie. 82% se disent curieux et cherchent à apprendre au-delà de leur travail, 80% estiment maintenir une bonne hygiène de vie, 79% respectent le devoir de déconnexion, 75% déclarent pratiquer régulièrement des activités de loisir et 73% disent avoir une vie sociale épanouie.

En revanche, la gestion du stress, bien que majoritairement positive (68%), reste un défi pour une partie des salariés, reflétant l'impact des exigences professionnelles sur leur équilibre psychologique.

2. **Mais les salariés indiquent aussi massivement des problèmes psychologiques (72%) et physiques (69%) liés à leur travail.**

Car tout ne va pas mieux dans le meilleur des mondes. Les impacts négatifs du travail sur la santé sont massifs. Les chiffres sont spectaculaires : 72% des salariés rapportent des problèmes psychologiques tels que le stress ou l'épuisement professionnel, dont un quart (24%) « souvent ». Les problèmes physiques, notamment musculo-squelettiques -première cause de maladies professionnelles en France- ou liés à la sédentarité, concernent 69% des répondants dont 24% « souvent ».

Ces chiffres mettent en lumière une contradiction entre la volonté des salariés de bien gérer leur santé et les effets délétères de certaines conditions de travail.

3. **Les entreprises sont pour l'instant minoritaires à proposer des formations ou des communications sur la santé mentale (35%) ou physique (34%) des salariés ou encore des activités physiques et sportives (26%).**

Les initiatives en matière de santé et bien-être restent rares : 35% des entreprises proposent des actions ciblées sur la santé mentale, 34% sur la santé physique, et seulement 26% organisent des activités sportives.

Et pourtant, elles contribuent efficacement au sentiment bien-être des salariés ayant accès à ces initiatives. 66% des salariés dont l'entreprise a mis en place des formations et communications sur la santé physique trouvent que leur QVCT s'améliore, contre seulement 43% dans les entreprises inactives en la matière. Idem, lorsque l'entreprise propose des activités physiques et sportives (64% d'amélioration sur leur QVCT vs 46%). Les formations et communications sur la santé mentale montrent aussi leur utilité (65% d'amélioration vs 43%).

4. **Et elles s'impliquent rarement dans des actions pour aider à prendre en charge le bien-être en dehors du cadre professionnel (38%).**

Enfin, moins de 4 salariés sur 10 (38%) indiquent que leur entreprise mène des actions pour soutenir leur bien-être en dehors du cadre professionnel.

Plus on est jeune, plus on déclare que l'entreprise s'intéresse à ce bien-être en dehors du cadre professionnel, le taux passe de 56% pour les moins de 25 ans à 28% au-delà de 50 ans. Ce point pose question : est-ce parce que les entreprises visent plus les jeunes ou est-ce parce qu'ils s'intéressent plus à ce type d'initiative ? Il y a sans doute ici un sujet intéressant de communication. Par ailleurs, ces actions sont bien plus citées dans les petites entreprises que dans les grandes : 49% dans les sociétés de moins de 10 salariés à 32% dans les entreprises de 5 000 salariés et plus.

Nos résultats montrent que cette implication a un impact significatif : dans les entreprises qui mènent de telles initiatives, 85% des salariés sont satisfaits de leur QVCT, contre seulement 55% dans celles qui ne le font pas, soit un écart de 30points.

Par ailleurs, ces actions semblent aussi avoir une influence notable sur la santé mentale : les salariés dont l'entreprise s'implique activement déclarent des problèmes psychologiques moins fréquents (66%, contre 76% dans les entreprises inactives en la matière). Pour les problèmes physiques, l'écart est notable également 66% contre 72% dans les entreprises inactives).

Cette étude met en lumière les enjeux majeurs liés à la qualité de vie et aux conditions de travail des salariés. Si la QVCT est une priorité pour une écrasante majorité, les attentes restent largement insatisfaites, notamment sur la reconnaissance, la transparence et la santé des employés. Les initiatives concrètes des entreprises, lorsqu'elles existent, produisent un effet significatif en matière de satisfaction et de bien-être. Les résultats de ce sondage soulignent l'efficacité d'une approche proactive et d'un management valorisant pour répondre aux défis posés par les attentes des salariés.

* <https://www.qualisocial.com/wp-content/uploads/2024/01/Qualisocial-Grande-Enquete-QVCT2024.pdf?utm>