

## Principaux enseignements

**70% des salariés français manquent de temps dans leur quotidien et particulièrement les parents et les aidants**

### I - BAROMÈTRE DE LA QVCT DES SALARIÉS FRANÇAIS

- Un salarié sur trois (32%) n'est pas satisfait de sa Qualité de Vie et de ses Conditions de Travail (QVCT), en particulier les ouvriers (39%) et les femmes (38%)
- La reconnaissance du travail (50%) et la prévention du stress et de l'épuisement professionnel (48%) sont les principaux motifs d'insatisfaction des salariés.
- Les entreprises qui s'impliquent sur la QVCT triplent quasiment la satisfaction de la QVCT de leurs salariés.

### II - FOCUS SUR LES SITUATIONS DE SALARIÉS PARENTS OU AIDANTS

- 70% des salariés manquent de temps dans leur quotidien, en particulier les parents et les aidants.
- Un tiers des parents (32%) est insatisfait de la manière dont leur entreprise prend en compte leur vie parentale.
- 35% des aidants sont insatisfaits de la manière dont leur entreprise prend en compte leur rôle.

## Synthèse du sondage

**70% des salariés français manquent de temps dans leur quotidien  
et particulièrement les parents et les aidants**

### I- BAROMÈTRE DE LA QVCT DES SALARIÉS FRANÇAIS

**Un salarié sur trois (32%) n'est pas satisfait de sa Qualité de Vie et de ses Conditions de Travail (QVCT), en particulier les ouvriers (39%) et les femmes (38%)**

La QVCT demeure une question importante pour la quasi-totalité des salariés (91%). Pour 44% d'entre eux, elle est même « très » importante.

Certaines catégories de salariés y sont encore plus sensibles. En effet, 55% des salariés des grandes entreprises qualifient la QVCT de très importante pour eux (contre 41% dans les entreprises de moins de 10 salariés). C'est aussi davantage le cas dans le secteur public (50% contre 42% du privé) et chez les femmes (49% contre 40% des hommes).

La grande majorité des salariés (67%) se dit d'ailleurs satisfaite de sa QVCT, même s'ils ne sont que 12% à s'en dire « très » satisfaits.

Reste que près d'un salarié sur trois demeure mécontent de sa QVCT (stable par rapport à 2024). Cela concerne notamment davantage les ouvriers (39% contre 21% des cadres) et les femmes (38% pour 28% des hommes).

**La reconnaissance du travail (50%) et la prévention du stress et de l'épuisement professionnel (48%) sont les principaux motifs d'insatisfaction des salariés**

Lorsque l'on entre dans le détail des critères qui constituent la QVCT, les salariés sont particulièrement satisfaits des relations avec leurs collègues (79%) et de la place laissée à leur autonomie (75%).

Ils sont ensuite entre 60 et 71% à être satisfaits du respect de leur droit à la déconnexion et/ou de leur temps de repos (71%), de la souplesse et de la flexibilité dans l'organisation de leurs horaires de travail (69%), de la qualité de la relation avec leur manager (69%), de la qualité du matériel et des locaux mis à leur disposition (65%), de leur charge de travail (63%) et de l'accès au télétravail (60%).

Deux éléments satisfont seulement un salarié sur deux : la reconnaissance du travail (50%) et la prévention du stress et de l'épuisement professionnel (48%).

Le bilan de satisfaction permet d'approfondir cette analyse sur deux dimensions. À la satisfaction constatée, l'importance de chacun des critères dans la satisfaction générale permet de mettre en lumière les critères qui génèrent le plus d'insatisfaction sur la QVCT.

Ainsi, la reconnaissance et la prévention apparaissent comme les deux principaux points faibles dans les entreprises : particulièrement insatisfaisants, mais aussi importants. La charge de travail est, elle aussi, très corrélée à l'insatisfaction générale. Autrement dit, une trop forte charge de travail génère un mécontentement global.

La qualité du matériel et des locaux, et plus particulièrement l'accès au télétravail, sont plus secondaires pour les salariés, même s'ils ne sont pas non plus très satisfaisants.

Du côté des motifs qui satisfont le plus, la place laissée à l'autonomie se distingue en termes de corrélation avec la satisfaction générale. Autrement dit, c'est un point fort. Légèrement en retrait et donc un peu plus secondaires, les relations avec les managers et les collègues ou encore le respect du droit à la déconnexion et la souplesse dans l'organisation comptent moins dans la satisfaction générale.

### **Les entreprises qui s'impliquent sur la QVCT triplent quasiment la satisfaction de la QVCT de leurs salariés**

Bien que la QVCT se soit largement répandue ces dernières décennies, à peine plus d'un salarié sur deux considère que son entreprise est impliquée sur le sujet.

Ils sont ainsi seulement 56% à considérer que leur entreprise est à l'écoute des attentes et besoins des salariés en matière de QVCT. 56% aussi jugent que leur entreprise se préoccupe de la QVCT de manière générale et 54% qu'elle met en place des actions pour l'améliorer. Sur chacun de ces trois critères, les hommes, les CSP+ et les salariés des entreprises de moins de 50 salariés sont plus positifs que les femmes, les CSP- et les salariés des entreprises de plus de 5000 salariés.

Et pourtant, les entreprises ont tout intérêt à s'impliquer sur le sujet : les salariés positifs sur ces critères sont quasiment trois fois plus nombreux à se dire satisfaits de leur QVCT que ceux qui jugent que leur entreprise n'agit pas :

- 89% des salariés déclarant que leur entreprise est à l'écoute des attentes et des besoins, se disent satisfaits de leur qualité de vie et de leurs conditions de travail. C'est 51 points de plus par rapport à celles qui ne le font pas (38%)
- 89% des salariés déclarant que leur entreprise met en place des actions pour améliorer la QVCT, se disent satisfaits de leur qualité de vie et de leurs conditions de travail. C'est 48 points de plus par rapport à celles qui ne le font pas (41%)
- 89% des salariés déclarant que leur entreprise se préoccupe de la QVCT, se disent satisfaits de leur qualité de vie et de leurs conditions de travail. C'est 50 points de plus par rapport à celles qui ne le font pas (39%)

## **II- FOCUS SUR LES SITUATIONS DE SALARIÉS PARENTS OU AIDANTS**

### **70% des salariés manquent de temps dans leur quotidien, en particulier les parents et les aidants**

L'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle est devenu un enjeu important pour les salariés. Et le moins que l'on puisse dire, c'est que le compte n'y est pas pour la majorité d'entre eux lorsqu'on les interroge sur le temps à leur disposition.

Pris dans leur globalité, vie professionnelle et personnelle, 70% des salariés français affirment manquer de temps dans leur quotidien. Le temps de trajet semble jouer un rôle important sur le sujet, puisque les habitants des zones rurales et ceux de l'agglomération parisienne, qui ont le plus souvent un temps de trajet important, sont ceux qui disent le plus manquer de temps (76% dans les deux cas).

Mais des situations de vie sont encore plus déterminantes : les parents (79%) et les aidants (78%) sont ceux qui ont le plus le sentiment de manquer de temps. C'est encore plus marqué chez les parents de familles monoparentales (81%).

### **Un tiers des parents (32%) est insatisfait de la manière dont leur entreprise prend en compte leur vie parentale**

Soumise à des contraintes externes à leur vie professionnelle, la majorité des parents (67%) considère que leur entreprise les accompagne et prend en compte leur vie parentale. Les femmes (65% contre 70% des hommes), les ouvriers (63% contre 74% des cadres) et les salariés du public (57% contre 71% de ceux du privé) sont les moins satisfaits.

Pour améliorer cette satisfaction, les parents attendent des actions concrètes de la part de leur entreprise. En premier lieu, 40% attendent davantage de souplesse et de flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail, en particulier les jeunes parents (25-34 ans : 48%). Pouvoir bénéficier d'une mutuelle avantageuse arrive à la deuxième place (36%, en particulier chez les parents salariés du public : 43%).

Viennent ensuite l'accompagnement pour prendre soin de soi (24%), le développement du télétravail (23%), les aides pour la garde d'enfants (21%), l'interdiction des réunions tôt le matin ou tard le soir (21%), davantage de respect du droit à la déconnexion ou du temps de repos (21%) ou encore le dialogue plus facile avec le manager ou les collègues (19%). Enfin, l'accès aux plateformes d'écoute (14%) et aux services d'aide à la scolarité (11%) séduisent plus marginalement.

### **35% des aidants sont insatisfaits de la manière dont leur entreprise prend en compte leur rôle**

Moins nombreux que les parents, les salariés en situation d'aidant familial ne sont pas rares dans les entreprises (environ 10% des salariés).

Globalement, ils se disent plutôt satisfaits de la prise en compte de cette situation par leur entreprise (63%) mais 35% d'entre eux considèrent que l'entreprise ne remplit pas correctement son rôle en la matière.

Mais pour améliorer leur quotidien, ils attendent que leur entreprise agisse sur plusieurs éléments. En tête, ils aimeraient pouvoir bénéficier plus facilement de congés « aidants » ou d'aménagement du temps de travail (34%) et de davantage de souplesse et de flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail (32%).

La mutuelle plus avantageuse arrive juste derrière (29%) au même niveau que l'accompagnement pour prendre soin de soi (29%).

Les dispositifs de don de jours de RTT arrivent ensuite (25%), devant le télétravail (18%), le dialogue avec le manager et les collègues (18%), le respect du droit à la déconnexion et au temps de repos (16%), voire le temps partiel (13%) ou les plateformes d'écoute (11%).

*Emile Leclerc, directeur d'études*