



## Enquête Communauté ECO : le bien-être au travail <sup>2</sup>

*26 Oct. 2016 par [Eco Pays Savoie](#)*

---

**Souriez, vous êtes au bureau ! Sans être un long fleuve tranquille, la vie en entreprise est plutôt réussie pour une majorité de nos lecteurs.**

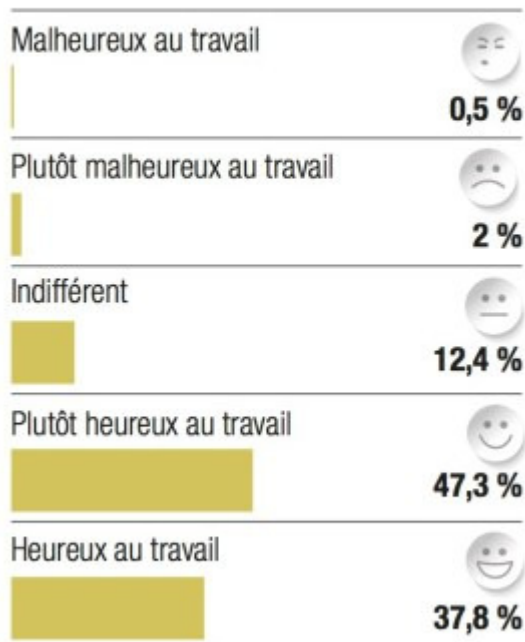
---

En marge du salon “*On est bien !*”, qui se déroulait du 30 septembre au 2 octobre 2016 à Annecy, **nous avons interrogé les membres de notre communauté Éco sur le bien-être au travail** et sur leur propre vécu en entreprise, qu’ils soient dirigeants, salariés ou encore indépendants.

Premier enseignement, **une écrasante majorité ne traîne pas les pieds le matin pour aller bosser** puisque 47,3 % se déclarent plutôt heureux au travail et 37,8 % heureux. Et 85 % donnent une note supérieure à 7 sur 10 à leur qualité de vie au travail.

**Tout n'est pas idyllique bien sûr.** Tout d'abord, le même échantillon de lecteurs atteint seulement 71,6 % lorsqu'on lui demande si le bien-être au travail est une priorité dans son entreprise. Autre bémol, 59,7 % estiment que leur entreprise n'a pas une vraie politique de reconnaissance du travail de ses salariés. 63 % se sentent stressés avec une note d'au moins 7 sur 10.

## VOUS VOUS SENTEZ :



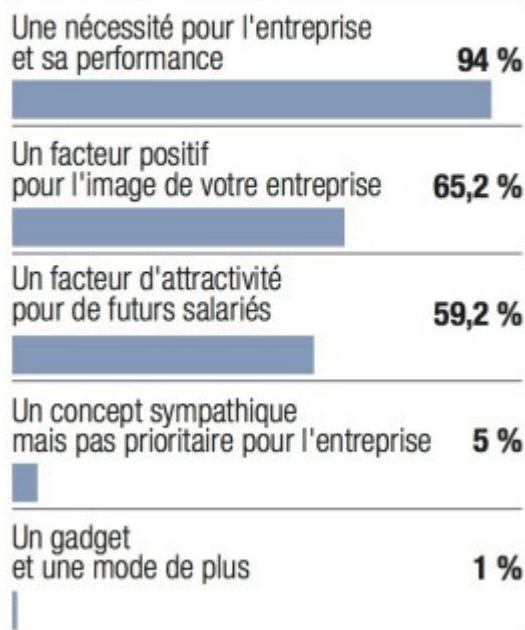
# 7,65/10

C'est la note moyenne donnée à la qualité de vie au travail par l'ensemble de nos répondants. La note est aussi supérieure à la moyenne pour le niveau de stress (6,26/10).

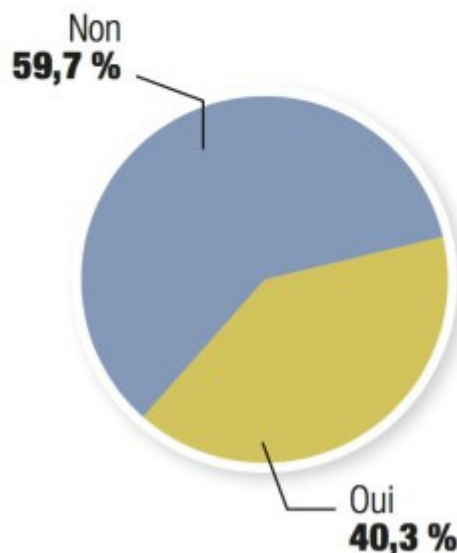
# 28,4 %

seulement estiment que le bien-être au travail n'est pas une priorité pour leur entreprise. Les opinions divergent selon le statut : 22,8 % pour les dirigeants, 63,2 % pour les salariés.

## POUR VOUS, LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL C'EST :



## VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE UNE POLITIQUE CLAIRE DE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL ?



## Une nécessité pour l'entreprise

Un deuxième élément à retenir est **l'importance que nos lecteurs accordent au bien-être au travail**. Seulement 6 % jugent qu'il s'agit là d'un gadget ou d'un concept non prioritaire pour l'entreprise. 94 % assurent que c'est une **nécessité pour l'entreprise et sa performance, son image et pour lui permettre d'attirer des salariés**.

Mais c'est quoi au juste le bien-être au travail ? À ce sujet les répondants à notre enquête insistent sur les fondamentaux : **le contenu du travail et son intérêt, l'ambiance générale, et la reconnaissance**. Les services mis en place par l'entreprise arrivent eux en dernière position dans les critères d'appréciation. Un résultat confirmé par le peu d'intérêt accordé à certaines initiatives comme le fait d'avoir une salle de sport dans l'entreprise (9 % des réponses), ou celui d'organiser des cours de sport ou de yoga dans l'entreprise au moment des pauses déjeuner (10 %).

En revanche avoir des équipements de détente comme un coin cuisine, ou un canapé est apprécié par 46,8 % des lecteurs. De quoi rappeler que **la convivialité nourrit les échanges entre salariés**. La convivialité justement, c'est aussi renforcer la cohésion entre les équipes et cela passe, pour les personnes ayant répondu à notre enquête, par l'organisation par l'entreprise d'événements rassemblant les salariés, le fameux team building.

Mais là encore, on revient d'abord aux fondamentaux : ce que souhaitent en priorité nos lecteurs c'est de disposer d'espaces de travail agréables et ergonomiques (78 %) et pas forcément d'un bureau personnel, même s'ils rejettent l'idée des open spaces (5 % seulement sont pour).

Et en termes d'organisation, **c'est d'abord la confiance** qui stimule nos répondants (83 %), ainsi qu'un management favorisant **initiative et créativité** (77,6 %). Mais ils apprécient aussi des avantages très concrets comme la possibilité d'aménager leurs horaires (67,2 %), voire de pratiquer le télétravail (39,8 %). Quant à ce qui pénalise en premier la qualité de vie professionnelle, le jugement est sans appel : c'est la surcharge de travail (60,8 % des réponses).

Interrogés concrètement sur la situation au sein de leur entreprise, nos lecteurs confirment qu'elle est plutôt satisfaisante puisqu'ils sont une majorité à ne pas y constater de cas de burn-out (68,2 %), ou de dépressions (56,7 %). 90 % d'entre eux soulignent que **l'absentéisme dans leur société n'est pas un problème**. Et 83 % déclarent que leur entreprise n'est pas confrontée à un taux élevé de procès aux Prud'hommes. Rassurant quand on sait qu'ils sont toujours la bête noire de nombreux patrons !

---

## I QUELS FACTEURS INFLUENCENT VOTRE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

	Note moyenne (sur 10)
Le contenu du travail (variété, autonomie...)	8,25
L'ambiance du milieu de travail	8,09
La reconnaissance du travail, l'écoute	7,91
Le mode de management	7,82
L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle	7,67
Les possibilités d'évolution, la formation	7,31
La qualité du dialogue social	6,91
Les services mis en place par l'entreprise	6,26

---

## À QUOI ASSOCIEZ-VOUS VOTRE NIVEAU DE STRESS ?

La surcharge de travail	60,8 %
Le déséquilibre entre objectifs attendus et moyens mis en œuvre	27,8 %
Les incertitudes sur l'évolution professionnelle	25,9 %
L'imprécision dans les rôles et les responsabilités	24,7 %
L'absence de reconnaissance	17,7 %
Une stratégie d'entreprise mal définie ou incohérente	17,1 %
Autre(s)	15,8 %

## Pour ou contre le coaching

Enfin, les résultats sont moins marqués en matière de **développement personnel et de coaching** sur ce thème. Deux tiers des répondants à l'enquête n'ont jamais suivi de formation de ce type et du côté des dirigeants, 73,5 % d'entre eux n'y ont pas recours pour leurs salariés. Quand elles sont utilisées, elles servent en priorité à faire monter des salariés en compétence (63 %) ou à faciliter une prise de poste (59,3 %).

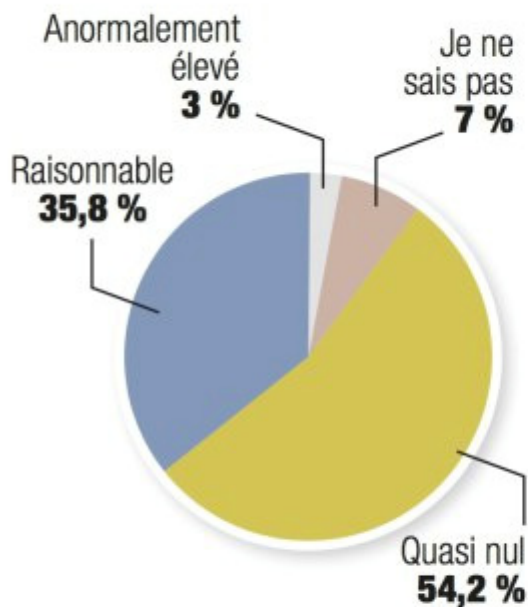
Avec des avis très variables chez les répondants à notre enquête : *«trop chers, trop intellectuels et déconnectés des réalités, chronophage pour s'entendre dire des choses qu'on sait déjà, difficulté à trouver la bonne personne dans une profession où le pire côtoie le meilleur, une mode, voire une manipulation mentale»* du côté des **avis négatifs**.

*«Indispensable pour avancer rapidement et prendre de la hauteur, les équipes de direction et d'encadrement devraient obligatoirement suivre ce type de programme, très bon à condition que la personne soit véritablement partie prenante, très intéressant pour sortir de son cercle de confiance et progresser, une meilleure connaissance de soi, une amélioration de la capacité d'écoute»* pour les **avis positifs**.

Par Sophie Guillaud et Audrey Lebedeff



## I L'ABSENTÉISME DANS VOTRE ENTREPRISE EST :



Enquête effectuée entre le 20 et le 26 septembre 2016 en ligne auprès de la communauté Éco.

# 1 SUR 3

C'est le nombre de répondants ayant déjà suivi un programme de coaching en développement personnel. Près de 40 % d'entre eux sont des dirigeants d'entreprise.

# 26,5%

C'est la part des dirigeants d'entreprise ayant déjà mis en place une politique de coaching auprès de leurs salariés, principalement pour leur permettre de gagner en compétence.