

Communiqué de presse

Contacts	Sarah Panchbhaya	Marie Goislard	Claudia Meleggi
	Relations Presse Deloitte + 33 (0)1 55 61 48 65 spanchbhaya@deloitte.fr	Agence Rumeur Publique + 33 (0)1 55 74 52 33 marie@rumeurpublique.fr	Agence Wellcom (Cadremploi) + 33 (0)1 46 34 60 60 cm@wellcom.fr

Qualité de vie au travail : les salariés français en quête de reconnaissance

Etude Deloitte/Cadremploi.fr - « *Et le bonheur au travail ?* »

Neuilly-sur-Seine, Jeudi 2 Avril 2015 – Deloitte et Cadremploi publient les résultats de l'étude sur le « *bonheur au travail* ». Réalisée auprès de 1800 salariés, tous secteurs d'activités confondus, cette étude s'intéresse à la question fondamentale du bonheur au travail et dresse un panorama des aspirations des salariés en termes de qualité de vie sur leur lieu de travail.

- Sur une échelle de 1 à 10, les salariés donnent une note moyenne de 4,8/10 à la qualité de vie au travail et une note de 7/10 pour le niveau de stress
- Source principale du stress professionnel : le sentiment de surcharge de travail (urgence, délais, échéances...) pour 57 % des salariés
- La reconnaissance du travail est considérée comme premier facteur d'influence de la qualité de vie au travail, alors que 7 salariés sur 10 ne se sentent pas reconnus à leur juste valeur
- Améliorer le niveau de motivation pour les collaborateurs (5,25 sur 10 en moyenne) est un levier essentiel sur lequel les entreprises travaillent : en simplifiant les responsabilités et reporting, en fluidifiant les échanges et surtout en permettant aux salariés de préserver leur équilibre de vie.

Plus que le bonheur, le bien-être au travail

« Plus que le bonheur, les salariés sont à la recherche du bien-être au travail. Lorsque nous interrogeons ces derniers, moins d'une personne sur dix va spontanément associer la qualité de vie au travail au bonheur. Ce sont plutôt les notions d'ambiance de travail, de reconnaissance, de respect, d'esprit d'équipe et d'équilibre de vie qui ressortent spontanément. Loin d'être un simple outil à disposition des organisations, le bien-être au travail est un sujet fondamental dont l'ensemble des organisations doit s'emparer aujourd'hui. » commente **Philippe Burger, Associé responsable Capital Humain chez Deloitte.**

Les salariés interrogés donnent une note moyenne de 4,8/10 à la qualité de vie au travail. Si cette note s'avère identique pour les hommes et les femmes, les fonctions dites « supports » (services généraux, comptabilité, service juridique etc.), jugent plus sévèrement leur qualité de vie au travail (de 4 à 4,6/10).

L'appréciation sur la qualité de vie au travail s'améliore avec le niveau de responsabilité, les cadres dirigeants donnent une note de 5,9/10 contre 4,5/10 pour les non cadres. La génération Y se montre plus optimiste (5,1/10) que ses aînés (4,6/10).

Les principaux leviers de la qualité de vie au travail

Les salariés donnent une note de 7/10 à leur niveau de stress. Source principale du stress professionnel : le sentiment de surcharge de travail (urgence, délais, échéances...) pour 57 % d'entre eux, le déséquilibre entre objectifs attendus et moyens consentis (42%), l'absence de reconnaissance et de solidarité des managers et des collègues (32%) ainsi qu'un manque de repères dû à l'imprécision des responsabilités et des rôles de chacun (31%).

Fortement plébiscitée, la reconnaissance du travail est considérée comme le principal levier d'influence sur la qualité de vie au travail (76%) et notamment le respect, l'écoute et l'équité alors même que 7 salariés sur 10 déclarent ne pas se sentir reconnus à leur juste valeur. Ce sont ensuite le contenu du travail (47%), le mode de management (46%) et l'équilibre vie privée et vie professionnelle (46%) qui sont considérés comme des facteurs clés du bien-être au travail. Seules 4% des personnes interrogées considèrent les services mis en place par l'entreprise à destination des salariés (conciergerie, ...) comme facteur influençant leur qualité de vie au travail.

Les femmes prêtent plus d'attention à l'environnement de travail comme l'équilibre de vie ou la convivialité du milieu de travail (30% vs. 23% chez les hommes) ; tandis que les hommes mettent plus l'accent sur leurs facteurs d'évolution au sein de l'entreprise comme le mode de management ou le développement professionnel (20% vs. 14% chez les femmes).

Les cadres et notamment les cadres supérieurs sont plus concernés par l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle par rapport aux non cadres (34% vs. 46% en moyenne) ; tandis que les non cadres sont beaucoup plus attentifs à l'ambiance de travail avec leurs collègues et à la considération de leur hiérarchie (+10% vs. les cadres supérieurs et dirigeants).

Quant à la génération Y elle accorde plus d'importance à la convivialité de son milieu de travail (+16pts) et à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (+6pts) que la génération X, plus portée sur la reconnaissance de son travail et le mode de management.

« Dans le contexte économique actuel, où les entreprises misent sur la compétitivité et sont en recherche constante de performance, il est indispensable d'actionner les bons leviers pour attirer les cadres et les garder motivés. La reconnaissance y contribue largement, car le succès d'une entreprise passe aussi par le bien-être de ses collaborateurs. Un salarié heureux apporte en effet des solutions, et c'est en donnant du sens à son travail qu'il impulse une dynamique positive », explique **Julien Breuilh, Responsable Etudes au sein de Cadremploi.**

Un besoin de déconnexion

Près de huit salariés sur dix reconnaissent que les nouvelles technologies mobiles et de connexion à distance permettent de faciliter les échanges au sein de l'organisation (85%), améliorent la compétitivité de l'entreprise (83%) et favorisent la productivité des salariés (77%). Plus de deux tiers d'entre eux continuent à consulter leurs mails professionnels le soir ou pendant leur période de congés (71%) alors que plus de trois quarts pensent que ces outils ont un impact globalement négatif sur leur vie personnelle (76%).

« La pression sociale et l'expansion des nouvelles technologies développent le sentiment d'obligation

*d'être constamment connectés et réactifs. Un collaborateur vérifie 150 fois par jour son smartphone en moyenne¹ ; lorsque tout devient urgent et important, les repères essentiels pour trancher peuvent manquer. Face à ce défi, les ressources humaines et le management doivent simplifier les processus, et repenser la taille des équipes pour favoriser les échanges et la délégation. Les réunions doivent être rendues plus productives (durée moins longue, ordres du jour ciblés...), puisque 88% des personnes considèrent y perdre leur temps et un tiers cherche à ne pas y aller. Enfin, le management passe par l'exemple : les leaders doivent être les premiers à mieux organiser leur temps de travail, leur temps de connexion et celui de déconnexion. » déclare **Philippe Burger, Associé responsable capital humain chez Deloitte.***

L'étude complète est disponible **ici**


Méthodologie

L'étude a été réalisée du 23 mars au 3 avril à partir d'un questionnaire en ligne auprès de 1791 salariés de l'ensemble des secteurs d'activités et de familles de métiers.

Plus d'un salarié interrogé sur deux est un homme (55%), près de la moitié de notre échantillon est en charge d'une équipe (47%).

L'âge moyen des répondants est de 40 ans. Nous avons réparti notre panel en quatre tranches d'âge distinctes ainsi qu'en tranches générationnelles : la génération Y (les salariés nés après 1980) et la génération X (nés après 1960).

L'étude concerne l'ensemble des salariés de non cadres aux cadres dirigeants, afin d'avoir le panorama le plus complet possible sur l'état actuel du bonheur au travail.

Etude réalisée en collaboration avec  **Cadremploi.fr**

A propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory à ses clients des secteurs public et privé, quel que soit leur domaine d'activité. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à un service de grande qualité afin d'aider ses clients à répondre à leurs enjeux les plus complexes. Nos 210 000 professionnels sont animés par un même objectif, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service. En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 9 000 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.

© 2015 Deloitte SAS

A propos de Cadremploi

¹ Etude Deloitte Human Capital Trends 2014

Cadremploi est le premier site emploi privé pour les cadres et les dirigeants en France. Véritable média de recrutement, CADREMPLOI met tous les moyens en œuvre pour répondre aux attentes des cadres en leur offrant les services clés d'une recherche d'emploi réussie : consultation d'offres d'emploi, dépôt de CV, alertes email, actualités et conseils (newsletter hebdomadaire, conseils carrières sur les CV, lettre de motivation, entretiens d'embauche, droit du travail ...).

Cadremploi, c'est près de 12 000 offres d'emploi actualisées en permanence, plus de 4,8 millions de visites et 23 millions de pages vues par mois*.

Avec ses applications Iphone, Ipad, Android, blackberry, Nokia, WindowsPhone et sa version M, Cadremploi est n°1 de l'emploi privé sur le mobile**.

* *Source Xiti, 2014*

** *Source OJD, 2014*