

# Satisfaction et qualité de vie au travail

Baromètre  
des PME et ETI  
2019

# Sommaire

Édito .....	3
Préambule.....	4
<b>I. QUE DIT LE BAROMÈTRE .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Des salariés globalement satisfaits .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Les déterminants de la qualité de vie au travail     vus par les salariés .....</b>	<b>8</b>
• L'ambiance de travail .....	10
• La reconnaissance au travail .....	12
• La rémunération globale .....	12
<b>3. Les vrais enjeux de la satisfaction au travail     pour les salariés .....</b>	<b>13</b>
• Focus : La protection sociale .....	16
<b>II. QUE RETENIR .....</b>	<b>17</b>
<b>1. Les attentes prioritaires des salariés .....</b>	<b>18</b>
<b>2. Points positifs et pistes d'action .....</b>	<b>20</b>
<b>3. En conclusion .....</b>	<b>22</b>
<b>III. ANNEXES .....</b>	<b>23</b>
<b>1. Rappel : la réglementation .....</b>	<b>24</b>
<b>2. Les déterminants de la QVT vus par les salariés .....</b>	<b>26</b>
<b>3. Panel étudié .....</b>	<b>28</b>
À propos .....	29

# Édito

LeDoTank a pour vocation de favoriser la connaissance des entreprises moyennes afin que le partage de leurs expériences contribue au renouvellement des pratiques et à l'adaptation du cadre légal et réglementaire des affaires.

Notre partenariat avec Malakoff Humanis nous permet d'accéder au « Baromètre santé et qualité de vie au travail » qui, depuis 2010, est une source d'information riche d'enseignements sur les perceptions du travail dans les entreprises. Il nous a semblé utile de repérer dans cette somme d'information ce qui peut distinguer les ETI et PME sur ces questions. Cela permet de mieux comprendre leurs spécificités sociales souvent écrasées par des moyennes qui agrègent aussi bien les données des très grandes que celles des très petites entreprises.

L'objectif de la collection « Santé et qualité de vie au travail » est donc de mieux donner à voir la population intermédiaire des entreprises de taille moyenne, en particulier, sur les questions de bien-être au travail si décisives pour la performance sociale mais aussi économique.

Cette collection décline de brèves synthèses sur les principaux thèmes étudiés dans le Baromètre. Chaque synthèse est conçue de telle manière que leurs utilisateurs puissent facilement repérer ce qui est spécifique en matière de vie au travail pour la catégorie de leur entreprise (grande, moyenne, petite ou très petite) et, ce qui pourrait distinguer leur propre entreprise par rapport aux autres.

Sans commentaires ni analyses qui induiraient des actions à mener, nous présentons les chiffres bruts tirés des enquêtes annuelles. À chacun d'en tirer des éléments pour l'action.

Cette collection se conçoit comme un outil simple de diffusion de connaissances et de comparaison mettant en lumière des tendances, des caractéristiques et de possibles pistes d'amélioration de la dimension sociale de l'entreprise. Son ambition est d'encourager une démarche incarnée et réaliste de la RSE, loin des stéréotypes ou du respect étroit des exigences de conformité.

**Caroline Weber**

Présidente leDoTank  
Directrice générale Middennext

# Préambule

Malakoff Humanis, leader de l'assurance santé et prévoyance collective, défend une conviction : la performance sociale et humaine de l'entreprise est le moteur de sa performance économique.

Depuis plus de 10 ans, au travers de son baromètre annuel, Le Groupe explore toutes les dimensions qui composent la santé et la qualité de vie au travail. Dans cette décennie, souvent en lien avec la digitalisation, les entreprises se sont transformées, avec des organisations du travail qui incitent à travailler différemment, et un management moins hiérarchique qui fait appel à l'esprit d'initiative.

Face à ces changements, nous avons vu se renforcer la confiance des salariés dans leur situation personnelle et professionnelle et nous avons constaté une amélioration globale de la qualité de vie au travail. Cependant, de nouvelles zones de risques sont apparues : un épuisement professionnel qui s'accroît, une fragilisation de la conciliation travail et vie de famille... Et les salariés attendent toujours plus de leur entreprise : sens, reconnaissance, autonomie, perspectives d'évolution...

Nous considérons que les enseignements du baromètre santé et qualité de vie au travail, ainsi que ceux de nos études autour du capital humain, peuvent offrir des pistes d'action pour les entreprises ; déjà pour appréhender les points sensibles, qui sont différents selon la taille de l'entreprise, le statut du salarié, son âge, et pour trouver des leviers qui leur permettent de développer leur performance sociale.

**Anne-Sophie Godon-Rensonnet**  
**Directrice Innovation**  
**Malakoff Humanis**

# Que dit le baromètre

1

**Des salariés  
globalement satisfaits**

2.

**Les déterminants  
de la qualité de vie au travail  
vus par les salariés**

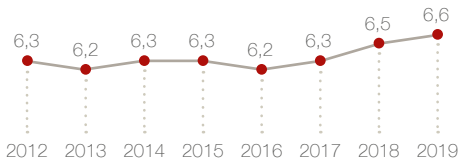
3.

**Les vrais enjeux de la satisfaction  
au travail pour les salariés**

# 1. Des salariés globalement satisfaits

6,6

C'est la note moyenne que les salariés donnent à leur qualité de vie au travail



73% des salariés se déclarent satisfaits de leur qualité de vie au travail et la part des salariés « très satisfaits » est de 37%. Ces chiffres illustrent la reconnaissance par les salariés des actions menées par les entreprises.

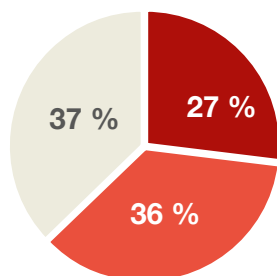
En matière de management, ces chiffres montrent également que les entreprises répondent aux demandes des salariés qui, pour une grande majorité, ont une vision claire de leur rôle au sein de l'entreprise (78%) et déclarent maîtriser le poste qu'ils occupent (82%).

Par ailleurs, dans un contexte de grandes mutations, la force du collectif est, pour les salariés, le premier déterminant de la qualité de vie au travail.

Comment évaluez-vous votre qualité de vie au travail ?

## NOMBRE DE SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

	- de 10	10-49	50-249	250-999	1000-4999	5000 et +
Note de 0 à 5	23 %	27 %	29 %	34 %	28 %	25 %
Note de 6 à 8	30 %	34 %	38 %	34 %	42 %	38 %
Note de 8 et +	47 %	39 %	33 %	32 %	30 %	37 %



### Note de 8 à 10

- 39 % des managers  
36 % des non-managers
- 38 % des hommes  
36 % des femmes

### Note de 6 à 7

### Note de 0 à 5

- 32 % des ouvriers
- 29 % des non-managers

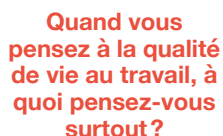
## POUR

## LES PME / ETI

- Plus la taille de l'entreprise est petite, plus les salariés évaluent positivement leur qualité de vie. Sur notre cible, les salariés des entreprises de 10 à 49, attribuent la note de 8 et plus à 39 % vs à 30% pour les 1000 à 4999. Ce pourcentage monte à 47 % pour les moins de 10 salariés.
- Ce sont les salariés des entreprises de 250 à 999 les plus nombreux à noter de 0 à 5. Toutefois, sur ce segment, si on compare aux chiffres de 2018, on observe une nette amélioration (+ 7 pts)

## 2. Les déterminants de la qualité de vie au travail vus par les salariés

L'amélioration du bien-être global des salariés résulte en partie de l'ambiance au travail et des relations avec les collègues, toujours placée par les salariés en tête des déterminants de la qualité de vie au travail. La reconnaissance au travail est le deuxième critère le plus important, suivi de la rémunération globale.



**Quand vous pensez à la qualité de vie au travail, à quoi pensez-vous surtout ?**

**52 %**

Ambiance, relations avec ses collègues

**45 %**

Reconnaissance au travail

**42 %**

Rémunération globale

**35 %**

Conciliation vie privée / vie professionnelle

**35 %**

Cadre de travail, aménagement du poste de travail

**29 %**

Relations avec son supérieur hiérarchique direct

**28 %**

Organisation du travail

**25 %**

Intérêt, contenu du travail

**17 %**

Équité de traitement entre les salariés

**13 %**

Le parcours professionnel et le développement de compétences

**8 %**

Les services apportés par l'entreprise (crèche, conciergerie, sport)

**8 %**

L'information partagée au sein de l'entreprise



## NOMBRE DE SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

	- de 10	10 - 49	50 - 249	250 - 999	1000 - 4999	5000 et +
L'ambiance, les relations avec vos collègues	47 %	54%	52%	53%	53%	55 %
La reconnaissance au travail	48 %	44%	46%	46%	46%	40 %
La rémunération globale	41 %	46%	40%	38%	43%	42 %
La conciliation vie privée - vie professionnelle	32 %	32%	33%	30%	38%	45 %
Le cadre de travail, l'aménagement du poste de travail	28 %	35%	34%	35%	37%	42 %
Les relations avec votre supérieur hiérarchique direct	33 %	30%	26%	29%	27%	29 %
L'organisation du travail	32 %	28%	30%	30%	27%	21 %
L'intérêt, le contenu du travail	25 %	24%	21%	23%	29%	27 %
L'équité de traitement entre les salariés	11 %	18%	20%	21%	19%	14 %
Le parcours professionnel et le développement de compétences	9 %	12%	13%	13%	13%	16 %
L'information partagée au sein de l'entreprise	8 %	9%	11%	10%	7%	5 %
Les services apportés par l'entreprise (crèche, conciergerie, sport)	5 %	6%	6%	7%	9%	13 %

### POUR

### LES PME / ETI

- La reconnaissance au travail est presque identique pour tous les segments mais elle est moins élevée chez les 10 à 49 et le critère de la rémunération ne vient qu'en deuxième position. La question de l'équité de traitement entre les salariés est moins sensible chez les 10 à 49.
- L'intérêt, le contenu du travail est une demande plus forte chez les 1000 à 4999 que chez les 50 à 249.
- Le critère conciliation vie privée vie professionnelle ainsi que l'intérêt au travail sont plus sensibles dans les grandes entreprises.

# L'ambiance de travail

L'ambiance et les relations avec les collègues est un critère constitué de 3 composants : bonne entente au travail, soutien des collègues et intégration dans l'entreprise. Il est prépondérant pour les salariés (52% en moyenne).

L'ambiance et les relations avec les collègues sont plus importantes pour :

- Les moins de 30 ans
- Les agents de maîtrise et techniciens
- Les femmes

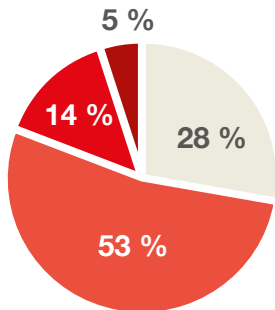
81% des salariés estiment qu'il y a une bonne entente au sein de leur entreprise (un chiffre jamais atteint depuis 10 ans, en hausse de 4 points par rapport à 2018).

87 % se sentent bien intégrés dans leur entreprise (+2 points vs 2018), et, de manière stable, 69% estiment que leurs collègues les aident à mener leurs tâches à bien

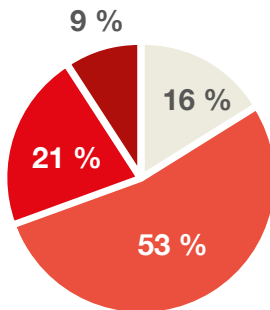
Quels que soient la taille de l'entreprise, l'âge et le statut des salariés, le critère de la bonne intégration est premier, suivi par celui de la bonne entente (cité prioritairement par les moins de 30 ans, les 30-39 ans et par les cadres).

Les femmes se sentent moins soutenues que les hommes (H : 71 % / F : 67 %).

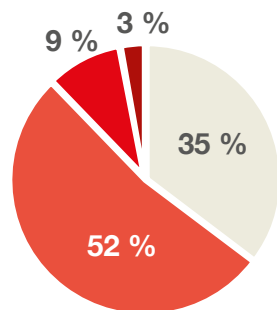
**BONNE ENTENTE AU TRAVAIL**



**SOUTIEN DES COLLÈGUES**



**INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE**



Oui, tout à fait
  Oui, plutôt
  Non, plutôt pas
  Non, pas du tout

**L'ambiance  
au travail selon  
trois critères**

**NOMBRE DE SALARIÉS DE L'ENTREPRISE**

	- de 10	10 - 49	50 - 249	250 - 999	1000 - 4999	5000 et +
Il y a une bonne entente là où je travaille (Tout à fait + plutôt)	85 %	79%	79%	76%	80%	84 %
Je me sens bien intégré dans l'entreprise (Tout à fait + plutôt)	87 %	87%	88%	85%	89%	89 %
Mes collègues m'aident à mener mes tâches à bien (Tout à fait + plutôt)	65 %	70%	66%	67%	71%	76 %

**POUR**

**LES PME / ETI**

- Sur les trois critères, ce sont les salariés des entreprises de 250 à 999 salariés qui sont les moins satisfaits.
- Le bon soutien des collègues est meilleur dans les entreprises de 10 à 49 et de 1000 à 4999 salariés.
- Plus les salariés sont jeunes, plus le soutien des collègues est important.
- Le bon soutien des collègues est de 65 % chez les employés et de 72 % chez les cadres et les techniciens et de 70 % chez les ouvriers.
- Les employés sont les moins satisfaits sur l'ensemble des critères.

\* Voir annexe 2 p.26  
pour le détail par statut, âge et genre

## La reconnaissance au travail

Les salariés restent insatisfaits par rapport à la reconnaissance de leur travail et de leurs efforts. Plus de 4 salariés sur 10 ne se sentent pas reconnus. Moteur de l'engagement, le sentiment de reconnaissance est tellement crucial pour les salariés qu'il est placé sur le podium des points à améliorer, devant la rémunération.

L'importance du critère de la reconnaissance (45% en moyenne) est :

- Plus importante pour les plus de 50 ans\*
- Plus importante pour les ouvriers\*
- Quasiment à égalité pour les hommes et les femmes\*

### POUR

### LES PME / ETI

- La reconnaissance au travail est presque identique pour tous les segments elle est moins importante chez les 10 à 49.

## La rémunération globale

La rémunération globale est un critère de qualité de vie plus important en 2019 qu'en 2018 (3 points de plus).

La question de la rémunération est :

- Plus importante pour les 40-49 ans, que pour les moins de 30 ans\*
- Plus importante pour les ouvriers que les cadres\*
- Plus importante pour les hommes que pour les femmes\*

### POUR

### LES PME / ETI

- Le critère de la rémunération globale est plus important dans les entreprises de 10 à 49 salariés par rapport à toutes les autres tailles d'entreprises.

\* Voir annexe 2 p.26 pour le détail par statut, âge et genre

# 3. Les vrais enjeux de la satisfaction au travail pour les salariés

Les salariés ont donné leur niveau de satisfaction sur divers critères, communs ou non à ceux qui selon eux définissent la QVT. Leur satisfaction est élevée sur la plupart des dimensions étudiées.

Les 3 critères les plus satisfaisants quels que soient la taille, l'âge et le statut sont l'ambiance dans son équipe, la maîtrise de son poste et la protection sociale.



**80 %**

Maîtrise de son poste (responsabilités, moyens, compétences)

**76 %**

Clarté de son rôle dans l'entreprise

**53 %**

Management

**74 %**

Horaires de travail

**51 %**

Accès à la formation professionnelle

**79 %**

Ambiance dans l'équipe

**71 %**

Conciliation vie privée / vie professionnelle

**50 %**

Reconnaissance au travail

**78 %**

Protection sociale

**70 %**

Relation avec son supérieur hiérarchique

**41 %**

Perspectives d'évolution

**64 %**

Organisation du travail

**29 %**

Services apportés par l'entreprise ( crèche, conciergerie, salle de sport...)

La comparaison par statut révèle des écarts significatifs. Globalement, les cadres sont les plus satisfaits sur l'ensemble des critères à l'exception de la clarté de leur rôle.

5 critères sur 13 sont en divergence entre hommes et femmes :

- Reconnaissance au travail  
(H : 52 % / F : 45 %)
- Perspective d'évolution  
(H : 40 % / F : 36 %)
- Management (H : 52 % / F : 45 %)
- Services apportés par l'entreprise  
(H : 27 % / F : 24 %)
- Conciliation vie privée  
/ vie personnelle (H : 70 % / F : 67 %)

## POUR

## LES PME / ETI

- Par taille, les écarts significatifs portent sur la reconnaissance au travail, les services apportés pour les salariés, la protection sociale, l'accès à la formation professionnelle et la relation avec son supérieur hiérarchique.
- Pour les entreprises de 10 à 49 salariés le critère le plus satisfaisant est l'ambiance dans l'équipe suivi par la maîtrise de son poste.
- Les salariés des entreprises de 50 à 249 salariés sont les moins satisfaits du management.
- La protection sociale est le premier critère de satisfaction pour les entreprises de 250 à 4999 salariés.
- Sur de nombreux critères, ce sont les salariés des entreprises de 10 à 49 et de 1000 à 4999 salariés qui se déclarent les plus satisfaits, et ceux des entreprises de 250 à 999 salariés les moins satisfaits.

## NOMBRE DE SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

	- de 10	10 - 49	50 - 249	250 - 999	1000 - 4999	5000 et +
Maitrise de son poste	84 %	79 %	80 %	76 %	81 %	83 %
Ambiance dans son équipe	79 %	80 %	79 %	75 %	80 %	81 %
Protection sociale	67 %	75 %	78 %	79 %	84 %	84 %
Clarté de son rôle	79 %	78 %	74 %	72 %	75 %	77 %
Horaires de travail	75 %	75 %	71 %	71 %	71 %	77 %
Conciliation vie privée/ vie professionnelle	71 %	71 %	68 %	66 %	71 %	75 %
Relation avec son supérieur hiérarchique	73 %	71 %	66 %	64 %	71 %	73 %
Organisation du travail	73 %	64 %	61 %	57 %	64 %	64 %
Management	61 %	53 %	47 %	49 %	52 %	54 %
Accès à la formation professionnelle	49 %	47 %	49 %	49 %	54 %	58 %
Reconnaissance au travail	62 %	56 %	46 %	43 %	43 %	50 %
Perspectives d'évolution	44 %	42 %	36 %	36 %	39 %	46 %
Services apportés par l'entreprise	31 %	28 %	25 %	23 %	33 %	33 %

## Focus : la protection sociale

On relève une progression constante de la satisfaction vis-à-vis de la protection sociale depuis 2014, qui s'explique notamment par une augmentation de la couverture, et un sentiment d'être mieux protégé.

Le niveau de protection sociale est supérieur dans l'Industrie, dans les grandes entreprises et auprès des managers, des cadres et des agents de maîtrise.

8 % ne bénéficient d'aucune couverture (mutuelle / prévoyance).

Les plus jeunes se sentent moins protégés estimant que leur garantie prévoyance est plus faible

Ce sont les employés qui sont et se sentent les moins bien protégés, ils sont 13% à ne pas avoir de couverture sociale contre 8 % pour les ouvriers et 3% chez les cadres.

On remarque 4 points de divergence hommes / femmes :

- Mutuelle santé par l'entreprise (H : 91 % / F : 86 %)
- Aucune couverture (H : 6 % / F : 9 %)
- Les femmes se sentent moins bien protégées que les hommes par leur mutuelle santé (H : 77 % / F : 69 %)
- et leur garanties prévoyance (H : 65 % / F : 61 %)

NOMBRE DE SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

		- de 10	10 - 49	50 - 249	250 - 999	1000 - 4999	5000 et +
Couverture par l'entreprise	Garanties prévoyance	62 %	72 %	73 %	78 %	84 %	88 %
	Mutuelle santé	75 %	86 %	90 %	90 %	97 %	95 %
Couverture	Mutuelle santé et prévoyance	55 %	65 %	70 %	74 %	83 %	86 %
	Aucune couverture	18 %	7 %	8 %	6 %	2 %	3 %
Se sentent tout à fait et plutôt protégé par	leur mutuelle	59 %	67 %	75 %	77 %	84 %	82 %
	leurs garanties prévoyances	51 %	57 %	60 %	63 %	72 %	78 %



# Que retenir

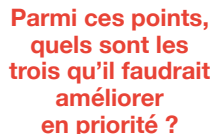
1.  
Les attentes prioritaires  
des salariés

2.  
Points positifs  
et pistes d'amélioration

3.  
En conclusion

# 1. Les attentes prioritaires des salariés

Des attentes subsistent vis-à-vis de l'entreprise. Si on croise les critères de satisfaction et les points à améliorer, trois axes prioritaires ressortent : la reconnaissance au travail, les perspectives d'évolution et le management.



Parmi ces points, quels sont les trois qu'il faudrait améliorer en priorité ?

**32 %**

Reconnaissance au travail

**20 %**

Organisation du travail

**15 %**

Conciliation vie privée / vie professionnelle

**29 %**

Perspectives d'évolution

**19 %**

Horaires de travail

**12 %**

Relation avec son supérieur hiérarchique

**21 %**

Management

**17 %**

Accès à la formation professionnelle

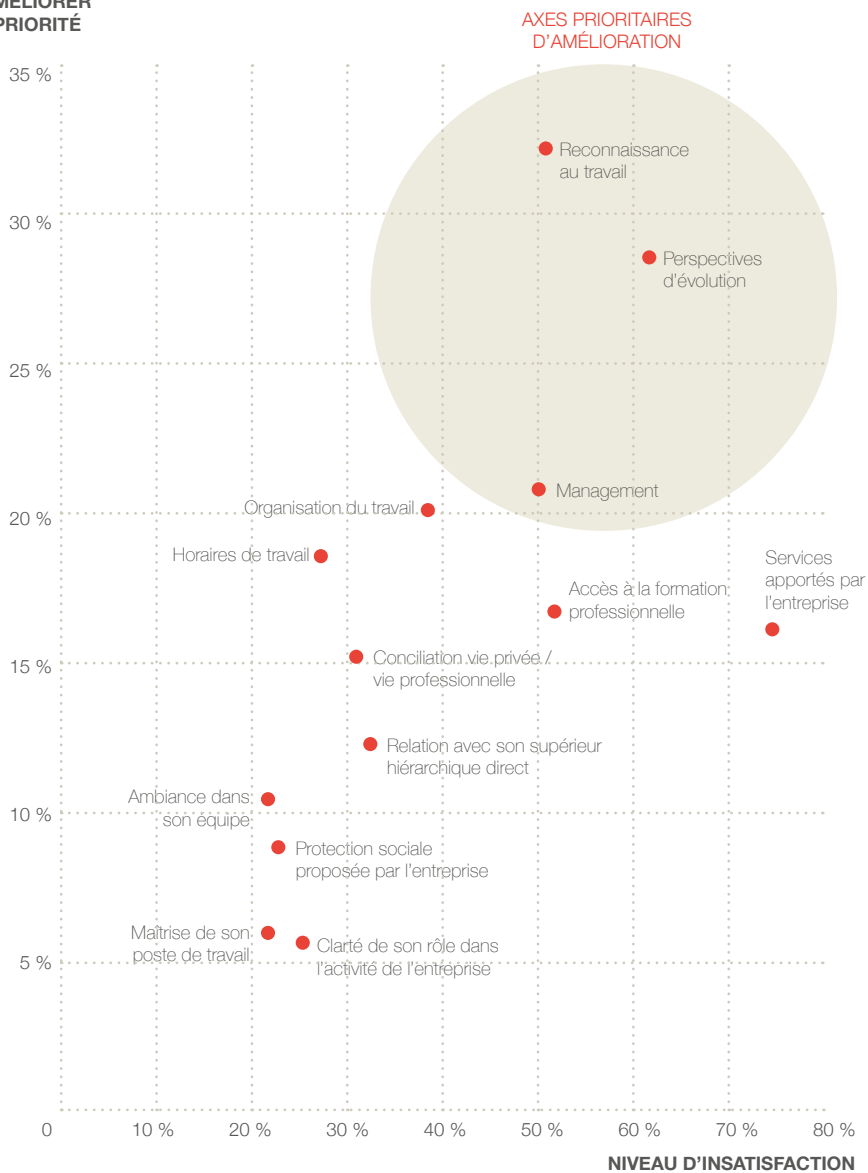
**9 %**

Protection sociale proposée par l'entreprise (mutuelle santé, prévoyance)

**16 %**

Services apportés par l'entreprise ( crèche, conciergerie, salle de sport...)

## À AMÉLIORER EN PRIORITÉ



## 2. Points positifs et pistes d'amélioration

### Entreprises de 10 à 49 salariés

#### POINTS POSITIFS

- Les salariés de ces entreprises sont globalement les plus satisfaits.
- Les trois critères dont ils sont le plus satisfaits sont l'ambiance dans leur équipe, la maîtrise de leur poste et la clarté de leur rôle.

#### REMARQUES

- Les critères les plus déterminants de la QVT pour les salariés sont l'ambiance dans leur équipe, la rémunération globale et la reconnaissance au travail
- Le critère de l'équité de traitement entre les salariés est moins cité que dans d'autres tailles d'entreprises.

#### PISTES D'AMÉLIORATION

- Les salariés attendent prioritairement une amélioration de leurs perspectives d'évolution, de la reconnaissance au travail et du management.

### Entreprises de 50 à 249 salariés

#### POINTS POSITIFS

- Les trois critères dont les salariés sont le plus satisfaits sont la maîtrise de leur poste, l'ambiance dans leur équipe et leur protection sociale

#### REMARQUE

- Ce sont les salariés les moins satisfaits du management.

#### PISTES D'AMÉLIORATION

- Les salariés attendent prioritairement une amélioration de la reconnaissance au travail, de leurs perspectives d'évolution et du management.

## Entreprises de 250 à 999 salariés

### POINTS POSITIFS

- Les trois critères dont les salariés sont le plus satisfaits sont leur protection sociale, la maîtrise de leur poste et l'ambiance dans leur équipe.

### REMARQUES

- Ce sont les salariés les plus nombreux à noter de 0 à 5 leur qualité de vie au travail mais on observe une nette amélioration par rapport à 2018 (+ 7 pts).
- Sur les critères de la bonne entente, du soutien des collègues et de l'intégration dans l'entreprise, ce sont les salariés les moins satisfaits.

### PISTES D'AMÉLIORATION

- Les salariés attendent prioritairement une amélioration de la reconnaissance au travail, de leurs perspectives d'évolution et de l'organisation du travail.

## Entreprises de 1000 à 4999 salariés

### POINTS POSITIFS

- Les salariés de ces entreprises sont globalement les plus satisfaits.
- Les trois critères dont les salariés sont le plus satisfaits sont leur protection sociale, la maîtrise de leur poste et l'ambiance dans leur équipe.

### REMARQUES

- L'intérêt, le contenu du travail est une demande plus forte chez ces salariés (29%)
- Le critère de conciliation vie privée / vie professionnelle est plus souvent cité.

### PISTES D'AMÉLIORATION

- Les salariés attendent prioritairement une amélioration de la reconnaissance au travail, de leurs perspectives d'évolution et du management.

## 3. En conclusion

Les trois critères dont les salariés sont globalement les plus satisfaits quelle que soit la taille :



Les trois pistes d'amélioration citées prioritairement quelle que soit la taille :



1. Pour les 10 à 49 salariés, la clarté de leur rôle est citée à la place de la protection sociale.

2. Pour les 250 à 999 salariés, l'organisation du travail est citée à la place du management.

# Annexe

1.  
Rappel : la réglementation

2.  
Les déterminants  
de la QVT

3.  
Le panel étudié

# 1. Point juridique : la réglementation

La Qualité de Vie au Travail (QVT) conditionne la performance individuelle des salariés et la performance globale des entreprises.

La loi Rebsamen de 2015 et l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2013 sur la qualité de vie au travail ont amené les entreprises à négocier un accord unique pour l'amélioration de la QVT.

## 12 OBLIGATIONS DE NÉGOCIER RÉPARTIES EN 3 BLOCS DE NÉGOCIATIONS :

1

### Rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée

- Salaires effectifs / durée effective du temps de travail / organisation du temps de travail
- Intéressement, participation et épargne salariale

2

### Qualité de vie au travail

- Protection sociale complémentaire des salariés
- Égalité femme / homme
- Handicap, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi
- Pénibilité
- Droit d'expression
- Qualité de vie au travail
- Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

3

### Gestion des emplois et des parcours professionnels

- Contrat de génération
- GPEC
- Déroutement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales



D'une part « La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.»

ANI QVT - 2013

D'autre part, les partenaires sociaux définissent ainsi la qualité de vie au travail « Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail, perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ». ANI QVT - 2013

## 2. Les déterminants de la QVT

	ÂGE			
	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	≥ 50 ans
L'ambiance, les relations avec vos collègues	55 %	52 %	52 %	50 %
La reconnaissance au travail	42 %	42 %	45 %	50 %
La rémunération globale	38 %	42 %	44 %	43 %
La conciliation vie privée - vie professionnelle	29 %	39 %	37 %	35 %
Le cadre de travail, l'aménagement du poste de travail	39 %	39 %	31 %	32 %
Les relations avec votre supérieur hiérarchique direct	29 %	25 %	32 %	30 %
L'organisation du travail	27 %	27 %	28 %	29 %
L'intérêt, le contenu du travail	23 %	20 %	25 %	32 %
L'équité de traitement entre les salariés	16 %	18 %	16 %	18 %
Le parcours professionnel et le développement de compétences	12 %	13 %	13 %	12 %
L'information partagée au sein de l'entreprise	9 %	7 %	8 %	8 %
Les services apportés par l'entreprise	9 %	10 %	7 %	4 %

**Quand vous  
pensez à la qualité  
de vie au travail, à  
quoi pensez-vous  
surtout ?**

**STATUT**

**GENRE**

Ouvriers	Employés	AM Techniciens	Cadres	Hommes	Femmes
51 %	53 %	56 %	51 %	51 %	55 %
51 %	47 %	44 %	37 %	45 %	44 %
47 %	43 %	39 %	36 %	43 %	40 %
30 %	31 %	37 %	44 %	35 %	36 %
31 %	34 %	36 %	40 %	32 %	39 %
27 %	30 %	30 %	30%	28 %	30 %
33 %	27 %	28 %	24 %	29 %	27 %
18 %	23 %	27 %	33 %	26 %	23 %
20 %	17 %	19 %	12 %	17 %	17 %
10 %	10 %	14 %	16 %	14 %	11 %
8 %	9 %	9 %	7 %	8 %	8 %
5 %	6 %	8 %	12 %	7 %	8 %

# 3. Le panel étudié

4552 personnes ont été interviewées, 3051 correspondant à notre cible (PME et ETI), réparties selon les catégories suivantes :

## TAILLES D'ENTREPRISE

- Moins de 10 salariés : 727
- 10 à 49 salariés : 876
- 50 à 249 salariés : 858
- 250 à 999 salariés : 743
- 1000 à 4999 salariés : 574
- 5000 salariés et plus : 774

## ÂGES

- Moins de 30 ans : 601
- 30 à 39 ans : 1149
- 40 à 49 ans : 1423
- 50 ans et plus : 1379

## GENRES

- Hommes : 2155
- Femmes : 2397

## STATUTS

- Cadres : 854
- Agents de maîtrise / techniciens : 1285
- Employés : 1399
- Ouvriers : 1014

## MANAGERS

- Oui : 1540
- Non : 3012

## SECTEURS

- Industrie / BTP : 1231
- Commerce : 828
- Services : 2066
- Transports / énergie / Télécom : 427

# À propos

## LeDoTank

LeDoTank est une association dont la vocation est de chercher à combler le déficit de connaissance et de compréhension de ce que sont les entreprises moyennes ; déficit qui touche tous les champs : gouvernance, RSE, financement, performance sociale, etc.

LeDoTank s'inscrit dans l'écosystème des entreprises moyennes en initiant des projets qui associent entrepreneurs, experts et chercheurs pour mieux identifier leurs enjeux propres et chercher à mettre en avant leur singularité afin de proposer des solutions adaptées. Il s'agit de contribuer au renouvellement de leurs pratiques et d'informer les décideurs des règles du jeu sur les spécificités de ces entreprises.

Pour progresser dans ces différentes voies, leDoTank peut compter sur ses partenaires : ce sont des entreprises ou des organisations consacrant des ressources – financières et/ou humaines – à la recherche de réponses concrètes aux enjeux sociétaux qui touchent leurs marchés ou leur environnement direct, mais aussi plus largement, l'intérêt commun.

### **Contact leDoTank**

Christine BEYSSAC  
Déléguée Générale  
[christine.beyssac@ledotank.com](mailto:christine.beyssac@ledotank.com)

# Malakoff Humanis

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis est né en janvier 2019 du rapprochement des groupes Malakoff Médéric et Humanis. Avec plus de 6,5 Mds€ de fonds propres, 426 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes protégées (assurés et ayants droit), Malakoff Humanis détient 17 % de parts de marché de l'assurance collective. Le Groupe est présent sur l'ensemble des secteurs d'activité à travers les 174 branches professionnelles qui lui font confiance.

En retraite complémentaire, le Groupe gère 36,5 Mds€ d'allocations versées, une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco auprès de 568 000 entreprises et plus de 13 millions de cotisants et allocataires.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale et consacre chaque année plus de 160 millions d'euros pour accompagner les personnes en situation de fragilité, soutenir l'innovation sociale et des actions de sensibilisation et de mécénat. Le Groupe investit également dans la recherche, accompagne des start-ups et des projets associatif.

## Contact Malakoff Humanis

Sébastien DESIDERI

Responsable études stratégiques  
et projets innovation

[sebastien.desideri@malakoffhumanis.com](mailto:sebastien.desideri@malakoffhumanis.com)

# Middlenext

Middlenext est l'association professionnelle française indépendante représentative des valeurs moyennes cotées. Créée en 1987, Middlenext fédère et représente les sociétés cotées sur Euronext et Euronext Growth tous secteurs d'activité confondus.

## **L'action de Middlenext est quadruple :**

- Représenter et défendre les intérêts de ses entreprises membres, auprès des autorités de tutelle boursière et des pouvoirs publics ;
- Assurer la promotion des entreprises cotées qu'elle fédère et renforcer leur visibilité auprès des acteurs de la communauté financière, des investisseurs et des médias ;

- Accompagner les dirigeants dans la maîtrise des techniques boursières essentielles à l'optimisation de leur cotation en Bourse ;

- Contribuer, via son Institut de recherche, à développer la connaissance sur les valeurs moyennes cotées par le recours à une expertise académique indépendante et transparente.

Middlenext est membre fondateur d'EuropeanIssuers, première association européenne qui promeut les intérêts des sociétés cotées en Bourse.

## **Contact Middlenext**

Caroline WEBER  
Directrice Générale  
c.weber@middlenext.com

# La collection

## « Santé et qualité de vie au travail »

n°1 : Les fragilités en entreprise

n°2 : Satisfaction et qualité de vie au travail

### LES AUTRES COLLECTIONS LEDOTANK

- La RSE "pour de vrai"
- "Lu pour vous"

**leDoTank**

36 Quai Saint Antoine,  
69002 Lyon  
[www.ledotank.com](http://www.ledotank.com)