



qualinsight 

# Sondage sur la satisfaction au travail en Romandie

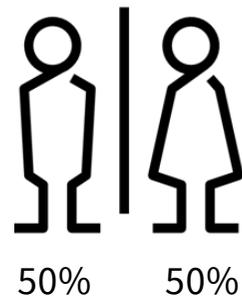
---

*Résultats d'un sondage en ligne mené en novembre 2022 auprès d'un échantillon représentatif de 902 personnes actives professionnellement vivant en Suisse romande*

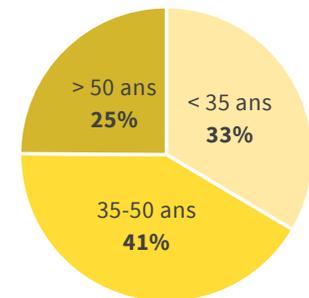
# Sondage représentatif auprès de 902 personnes actives en Suisse romande



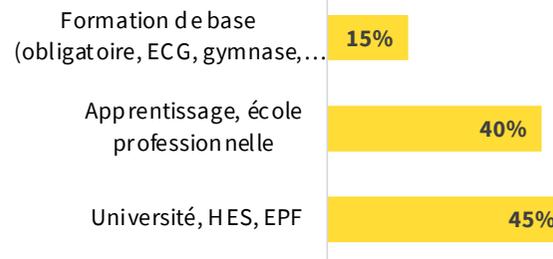
- Sondage en ligne
- Echantillon : panel VotreOpinion.ch et réseaux sociaux (Insta, FB, TikTok, LinkedIn)
- Questionnaire de 7 minutes
- Diffusé fin novembre 2022



## AGE



## FORMATION



## HABITAT

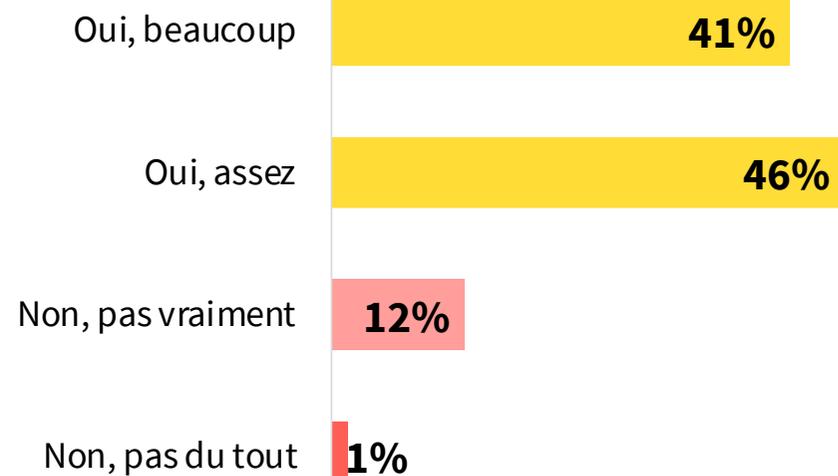




**1** Globalement, on est  
plutôt heureux au travail  
en Romandie, surtout  
dans les TPE



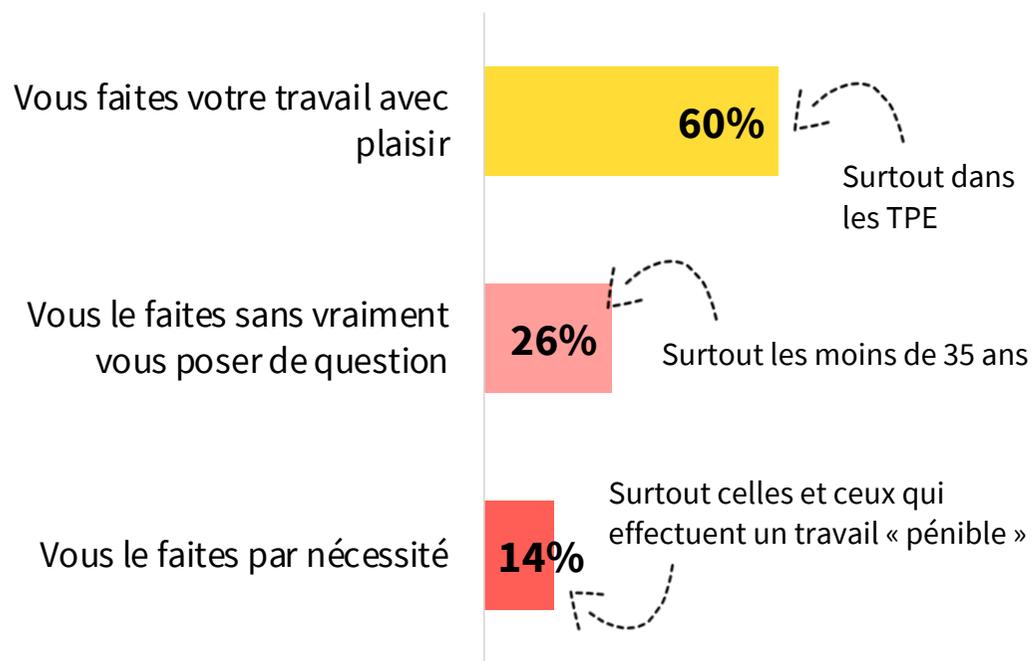
**87% apprécient leur travail !**



Appréciez-vous votre travail ? (n=902)

# La pénibilité (définie sur une base déclarative) est plus marquée dans les métiers de la construction, hôtellerie/restauration et santé

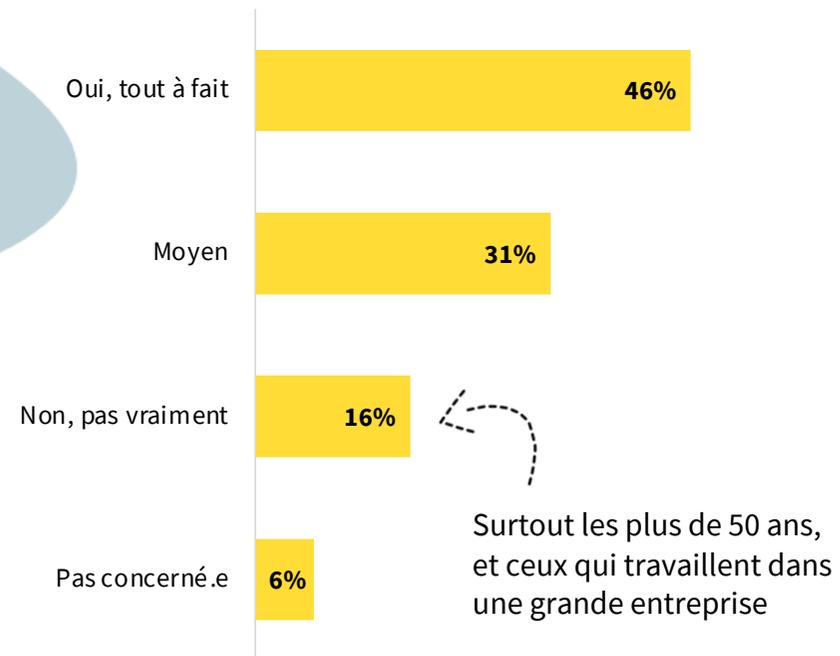
40% font leur travail sans se poser de questions ou par nécessité.



Parmi les propositions suivantes, laquelle correspond le plus à votre situation actuelle au travail ? (n=902)



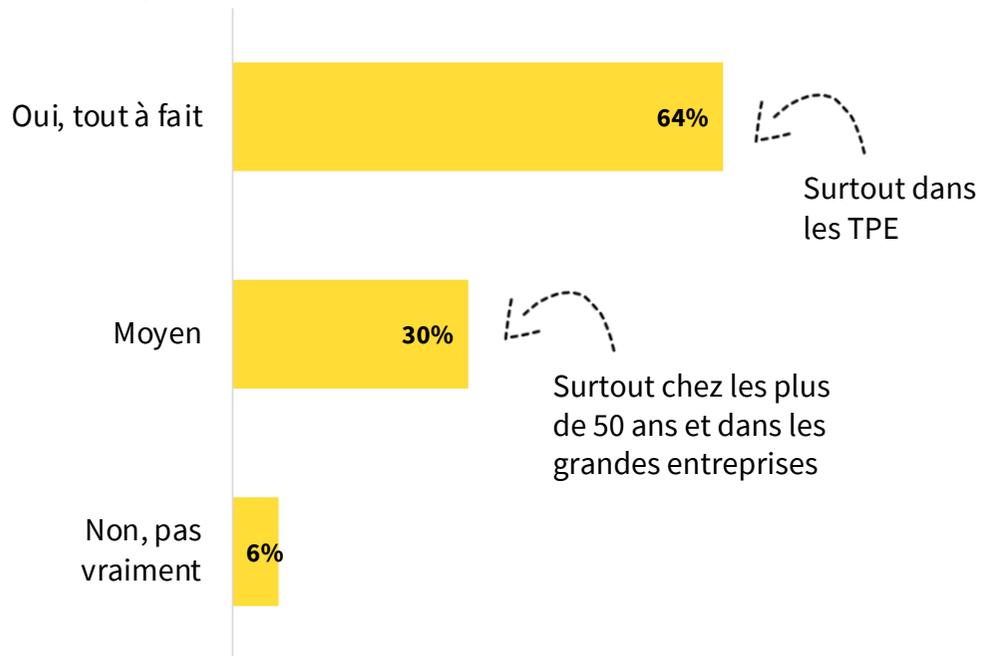
# Une culture managériale moins bien vécue au sein des grandes entreprises



Considérez-vous votre management / votre patron.ne comme bienveillant.e ? (n=902)

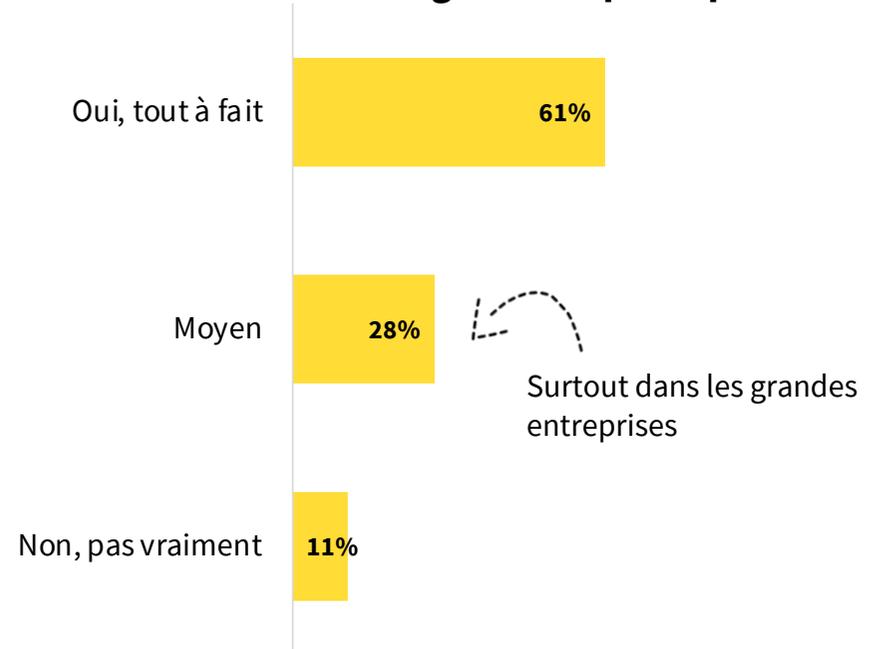
# Un sentiment de bien-être plus élevé chez les personnes qui travaillent dans des TPE

## Ils sont 2/3 à se sentir bien sur leur lieu de travail



Vous sentez-vous bien sur votre lieu de travail ? (n=902)

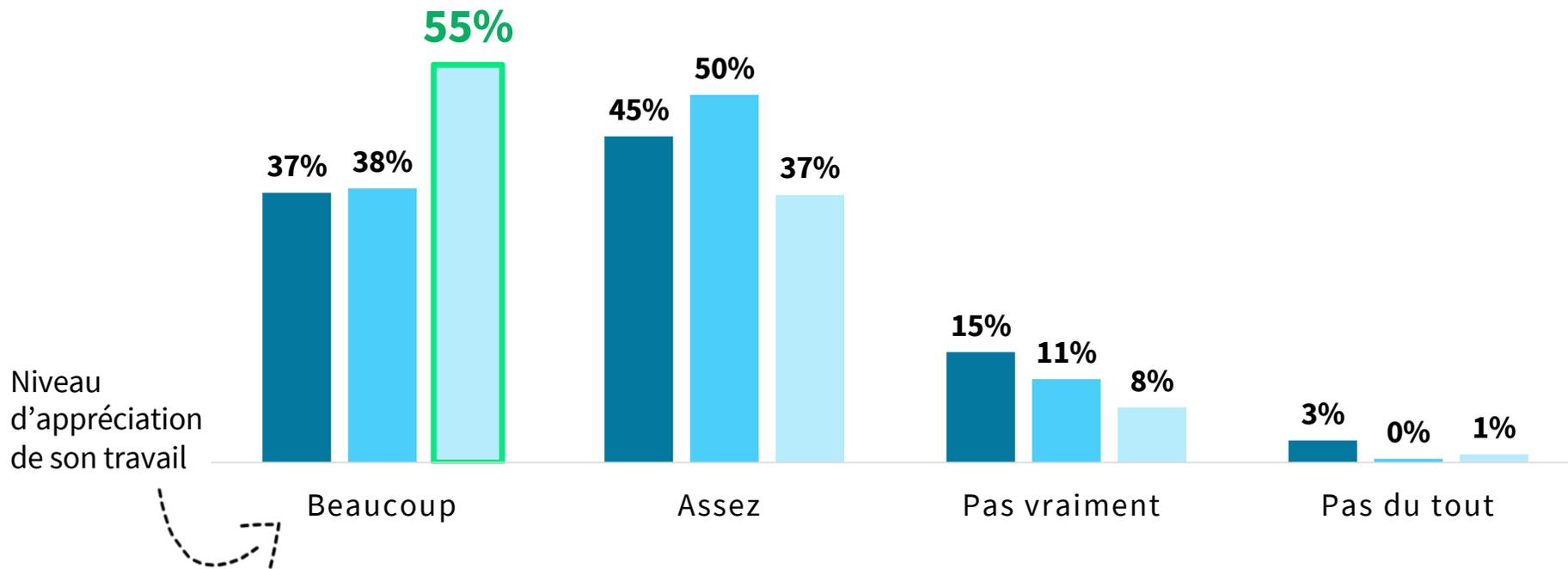
## Près de 60% ont des collègues sur qui ils peuvent compter



Avez-vous le sentiment d'avoir des collègues sur lesquels vous pouvez compter ? (n=850)

# Les personnes qui travaillent dans les TPE sont celles qui aiment le plus leur travail !

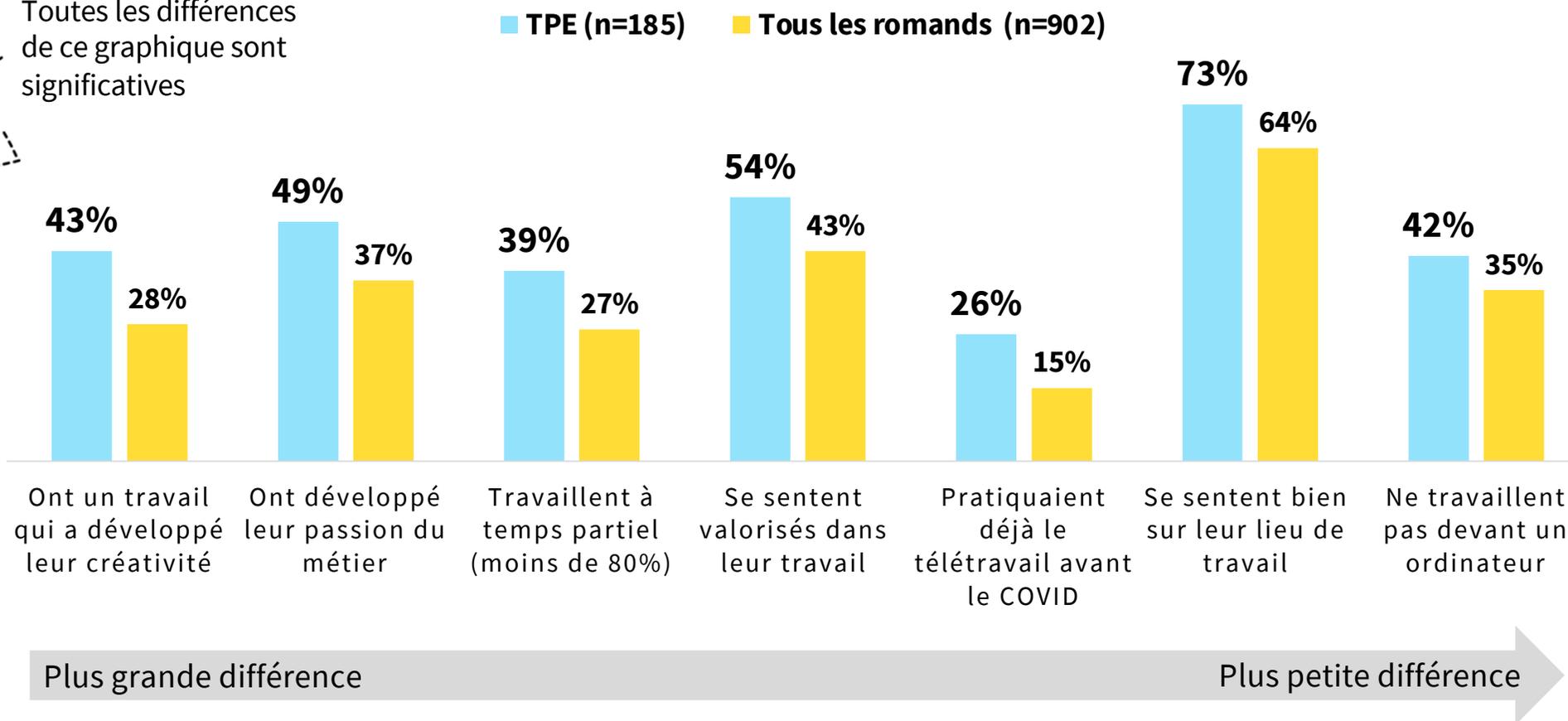
■ Grande entreprise / multinationale (n=287) ■ PME (n=420) ■ TPE (n=185)



Appréciez-vous votre travail ? (n=902)

## Ce qui différencie les employé·es de TPE de tous les Romand·es

Toutes les différences de ce graphique sont significatives





## 2 Et la quête de sens, ça veut dire quoi concrètement ?

# Qu'attendent-ils de leur employeur ?

Attentes

## 1. Les bases

Hausse de salaire	62%
Plus de reconnaissance et valorisation de mon travail	41%

## 2. La gestion du temps

Moins de stress, de pression ou de délais	28%
Une meilleure organisation du travail	28%
Un meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle	23%
Une plus grande flexibilité sur les horaires de travail	21%

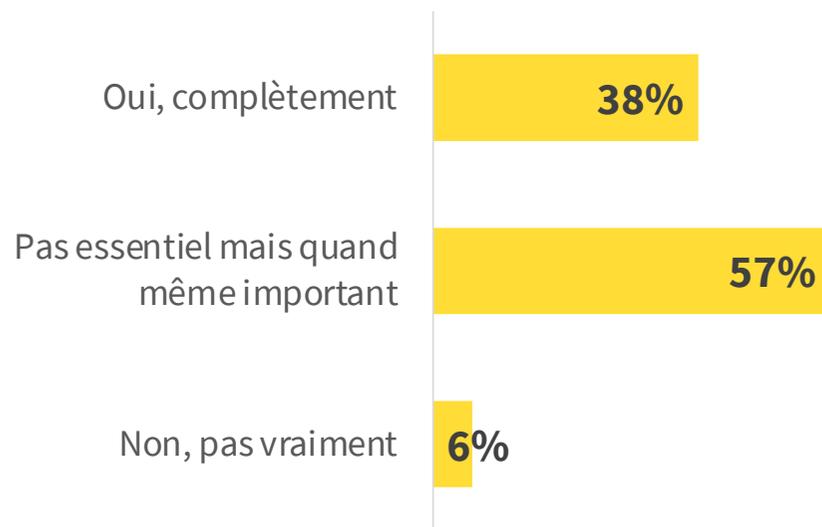
## 3. Pour aller plus loin dans le bien-être au travail

Une meilleure ambiance de travail au global	20%
Plus de sens dans ce que je fais	20%
Plus de responsabilités	17%
Avoir un.e chef.fe plus compétent.e	16%
Objectifs plus clairs	16%
Une plus grande flexibilité sur le lieu de travail	12%
Plus d'autonomie dans mon travail	11%
Une meilleure relation avec hiérarchie	11%
Autre (rien, management, collaborateurs, télétravail...)	6%

**Attente #1**  
Hausse de salaire

## L'argent ne fait pas le bonheur mais il y contribue grandement

### Le salaire, facteur essentiel ?



Considérez-vous le salaire comme un facteur essentiel de votre satisfaction au travail ?  
(n=902)



**48%**

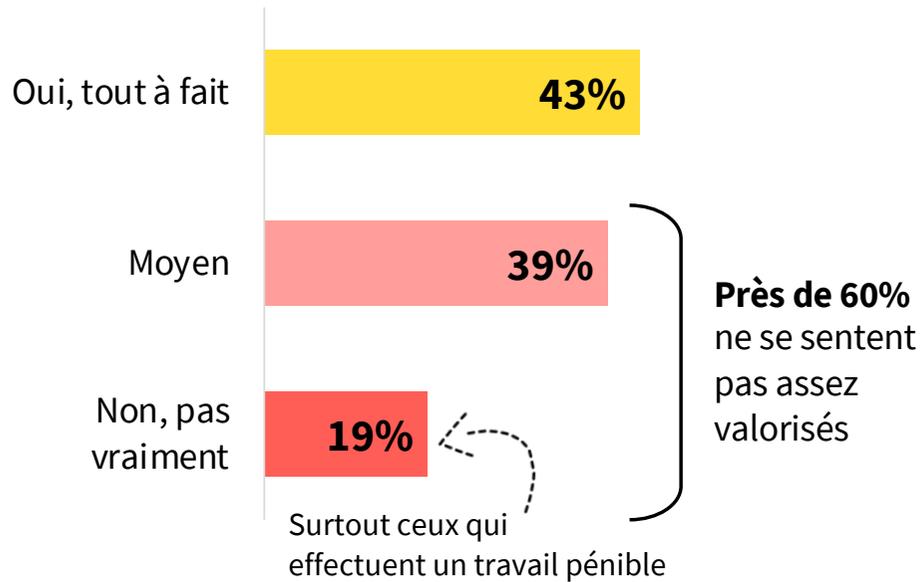
des Romands estiment **ne pas être payés correctement** par rapport au travail effectué

Estimez-vous être payé.e correctement par rapport au travail que vous fournissez ? (n=902)

**Attente #2**  
Reconnaissance /  
Valorisation

# Un manque de reconnaissance pour la majorité des Romand·es

## Se sentent-ils valorisés ?



Vous sentez-vous suffisamment valorisé.e au travail ? (n=902)

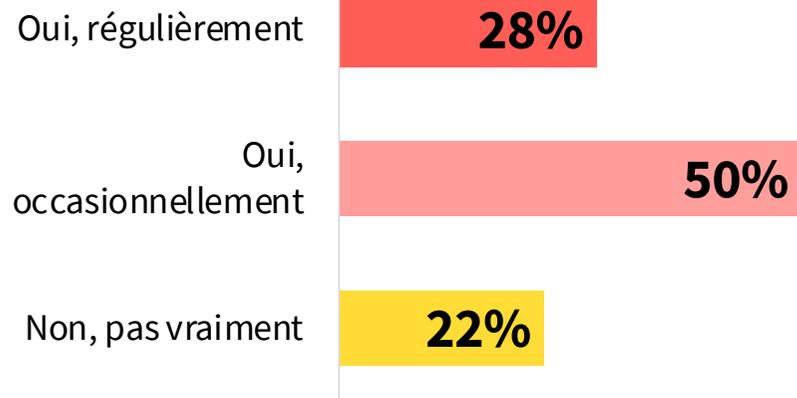


**Attente #3**  
Moins de stress

## Plus de $\frac{3}{4}$ des sondé·es ressentent du stress au travail

**Le stress lié au travail** est bien présent  
dans le quotidien des Romand·es

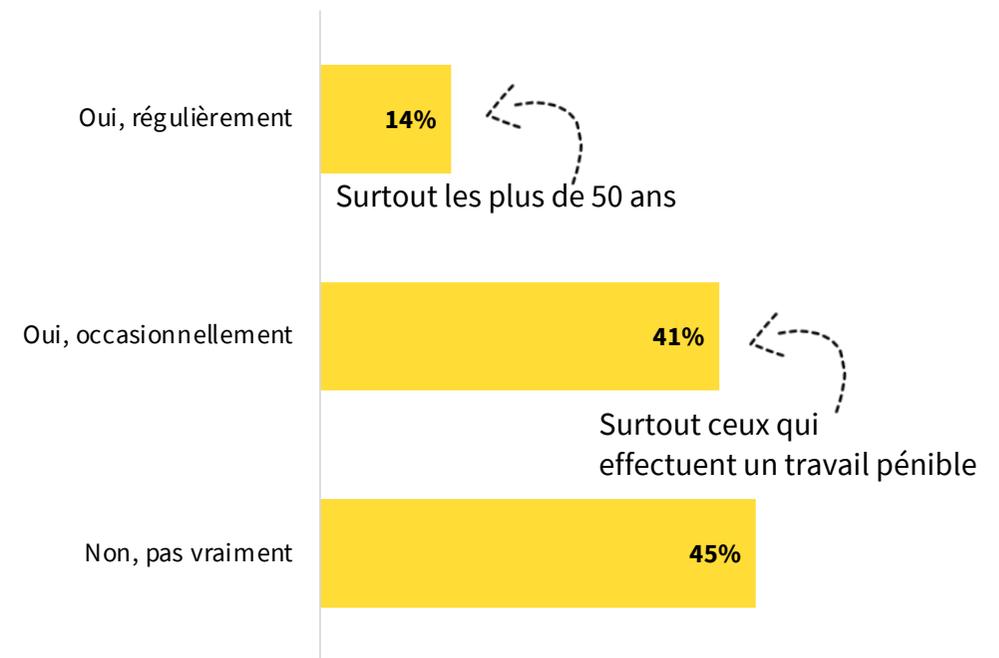
Êtes-vous stressé.e au travail ?



Vous sentez-vous stressé.e au travail ? (n=902)



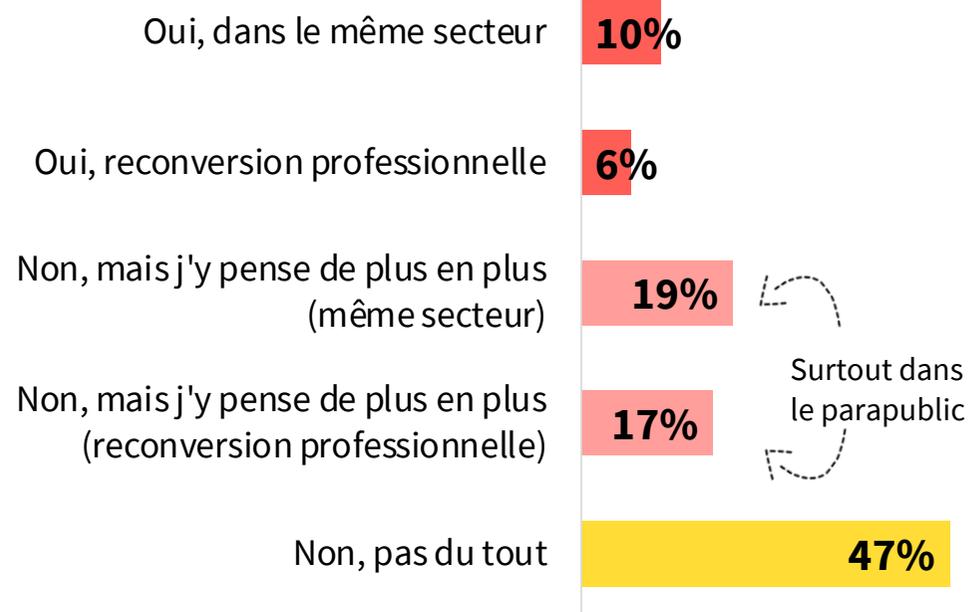
## Du stress qui engendre des douleurs et problèmes de santé chez plus de la moitié des sondés.es



Avez-vous des douleurs / problèmes de santé physiques liés à votre travail ou à votre posture au travail ? (n=902)

**30% envisagent de changer d'emploi (10% en recherche active) et 25% envisagent une reconversion (6 qui ont fait le pas)**

**Un changement d'emploi prochainement ?**



Envisagez-vous de changer d'emploi prochainement ? ? (n=902)

# Qu'attendent-ils de leur employeur ?

Attentes

## 1. Les bases

Hausse de salaire	62%
Plus de reconnaissance et valorisation de mon travail	41%

## 2. La gestion du temps

Moins de stress, de pression ou de délais	28%
Une meilleure organisation du travail	28%
Un meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle	23%
Une plus grande flexibilité sur les horaires de travail	21%

## 3. Pour aller plus loin dans le bien-être au travail

Une meilleure ambiance de travail au global	20%
Plus de sens dans ce que je fais	20%
Plus de responsabilités	17%
Avoir un.e chef.fe plus compétent.e	16%
Objectifs plus clairs	16%
Une plus grande flexibilité sur le lieu de travail	12%
Plus d'autonomie dans mon travail	11%
Une meilleure relation avec hiérarchie	11%
Autre (rien, management, collaborateurs, télétravail...)	6%

20% disent vouloir plus de sens, mais **qu'est-ce que le sens pour eux ?**

# Donner du sens, c'est revenir aux bases : se sentir valorisé·e, utile et motivé·e par son travail

## LE TOP 3 DU SENS AU TRAVAIL

Me sentir reconnu.e/valorisé.e  
dans mon travail

60%



Près de **60%** ne se sentent **pas assez valorisés au travail**

Être motivé.e par le travail  
que je fais

60%



Par contre **60%** effectuent leur travail **avec plaisir**

Utiliser mon savoir et mes  
compétences dans mon  
travail

55%

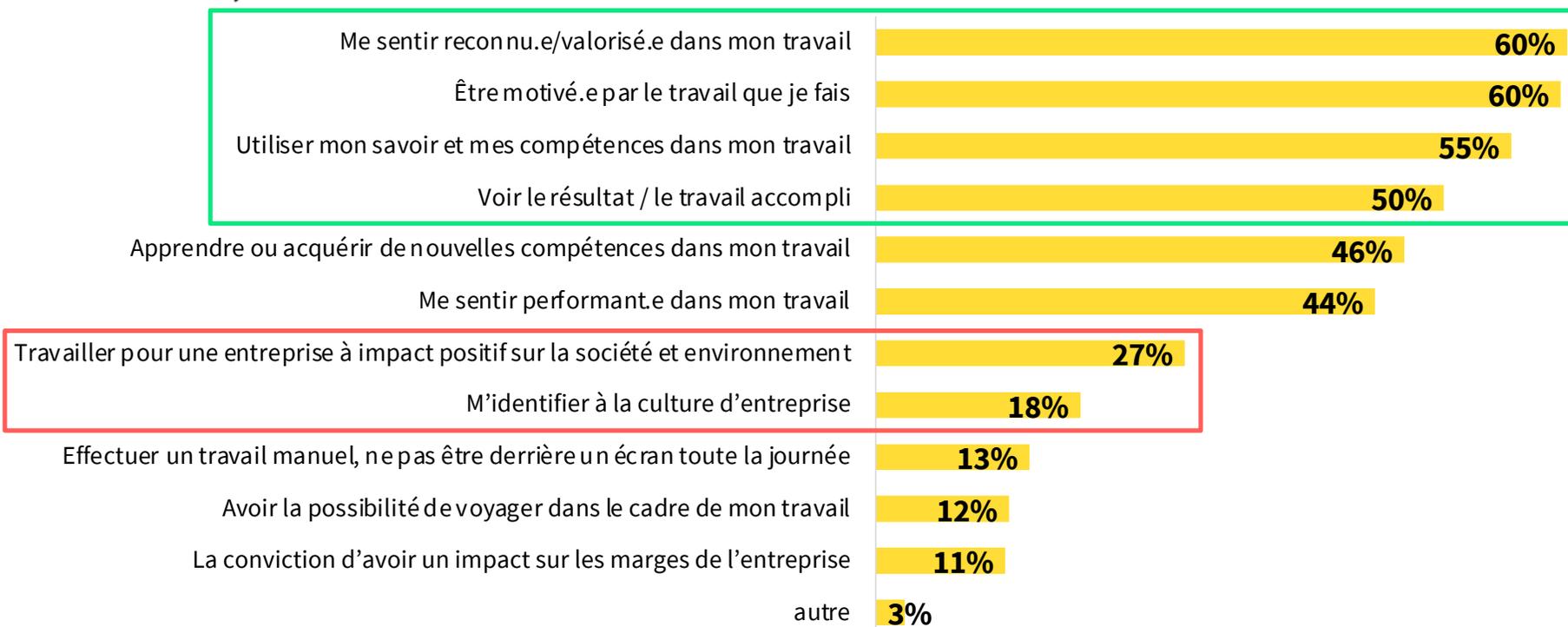


Mais, **42%** ont le sentiment de **stagner**

Parmi les éléments ci-dessous, qu'est-ce qui contribue à donner du sens à votre travail ? (n=902)

# La RSE et la culture d'entreprise NE SONT PAS les vecteurs de sens principaux !

Retour aux bases



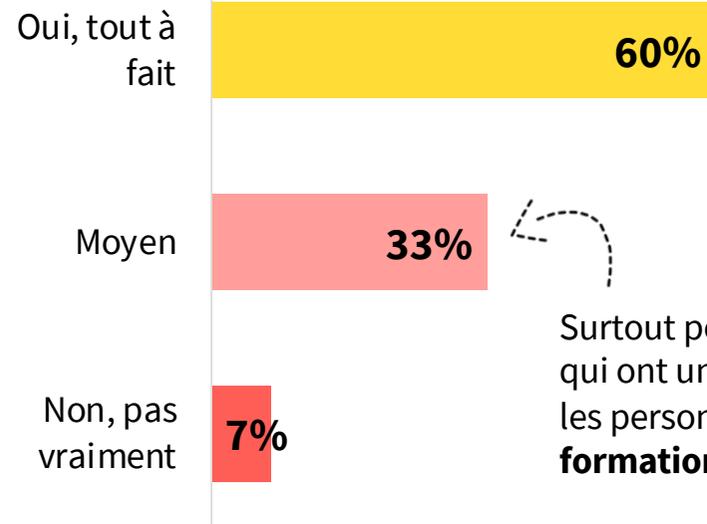
Parmi les éléments ci-dessous, qu'est-ce qui contribue à donner **du sens à votre travail** ? (n=902)



### **3** Quid de l'attractivité quand on ne peut pas proposer le télétravail...

# Un équilibre vie privée / vie pro satisfaisant pour la majorité mais compliqué pour certain·es...

## Arriver à concilier les deux



Surtout pour les personnes qui ont un **travail pénible** et les personnes qui ont une **formation de base**

# Le télétravail permet un meilleur équilibre mais 2/3 ne sont pas concerné·es !

## Télétravail au moins 1 j/semaine

Télétravail  
**avant** COVID



**15%**

Télétravail  
**depuis** COVID



**21%**

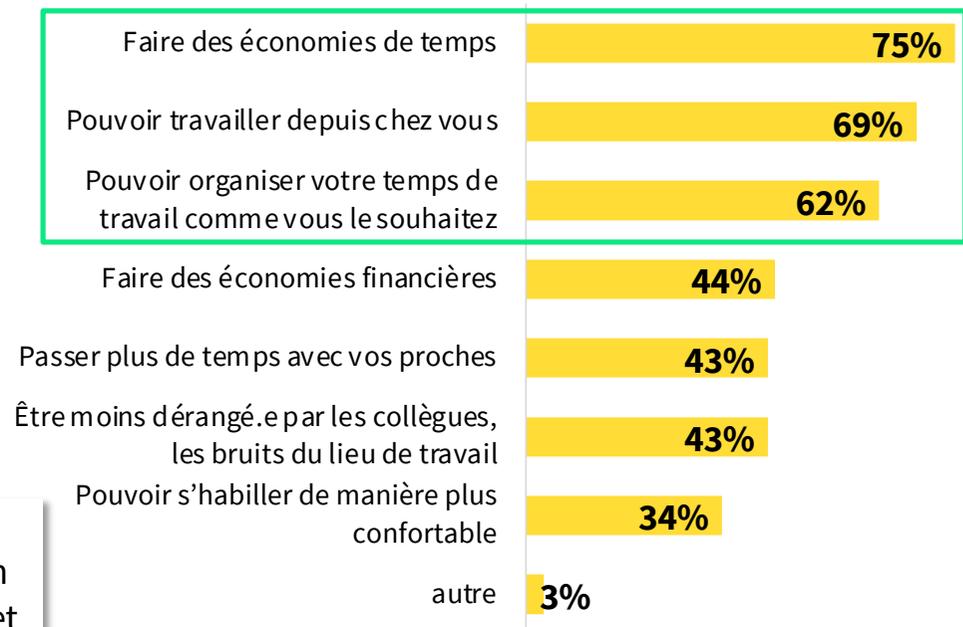
**Pas de  
télétravail**



**64%**

Surtout pour les personnes ayant un **travail de terrain** et un **travail pénible**

## Les avantages du télétravail



Par rapport au télétravail, parmi les éléments ci-dessous, qu'est-ce qui contribue à augmenter votre satisfaction au travail ? (n=322)

Pratiquez-vous le télétravail au moins 1 jour par semaine ? (n=902)



## 4 Comment garder les plus de 50 ans engagés et impliqués ?



## Les bonnes années sont derrière

**52%**

des plus de 50 ans ont le sentiment que leur **période de plus grande satisfaction au travail est derrière eux !**

(qu'ils ne retrouveront plus quelque chose d'aussi satisfaisant) vs. 32% pour tous les Romand·es

**58%**

des plus de 50 ans **n'envisagent pas de changer d'emploi !**

vs. 47% pour tous les Romand·es

Est-ce par peur de ne pas retrouver un nouvel emploi ?



## Des soucis de santé liés au travail

**1/5**

des plus de 50 ans considère avoir des **problèmes de santé liés au travail.**

Surtout chez les personnes qui ont un travail pénible

## Une pression hiérarchique au dessus de la moyenne

**1/4**

des plus de 50 ans disent  
**NE PAS avoir une hiérarchie bienveillante**

(vs. 16% pour tous les Romand-es)

Est-ce dû à des attentes plus élevées des managers auprès des employés avec beaucoup d'expérience ?

Est-ce dû à des managers de plus en plus jeunes qui ne s'accordent pas avec la génération au dessus d'eux ?

Considérez-vous votre management / votre patron.ne comme bienveillant.e ? (n=902)



**Dans tous les cas, les plus de 50 ans ont besoin de se sentir stimulé·es**

**49%**

des plus de 50 ans ont le **sentiment de stagner dans leur carrière** et ne pensent pas pouvoir la faire évoluer



**61%** des plus de 50 ans disent avoir besoin d'**utiliser leurs savoirs et compétences** pour **retrouver du sens** dans leur travail





## 5 En conclusion

## Les points clés de l'étude

**La quête de sens** passe en priorité par une **valorisation** de l'individu.

Les Romand.es qui travaillent dans les **TPE** sont **plus heureux**.

**1/2 est ouvert aux opportunités** ou en recherche d'emploi alors que le taux de chômage est historiquement au plus bas et qu'on est sur un marché pénurique.

**2/3** ne pratiquent **pas de télétravail**.

**2/3 des plus de 50 ans** disent avoir besoin **d'utiliser leurs savoirs et compétences** pour retrouver du sens dans leur travail.

# Le principal levier de motivation, c'est d'être reconnu !

## La quête de sens passe par l'utilité du travail et la valorisation de l'individu

- ✓ **Le travail est un moyen de se valoriser** et la motivation est plus élevée quand on voit le fruit de son travail, son impact et qu'on est reconnu pour cela
- ✓ **L'attente de valoriser le savoir et les compétences des 50+**
- ✓ **L'attente d'une valorisation financière**, surtout dans le contexte actuel. Quid d'une rétribution en lien avec le succès de l'entreprise ?
- ✓ **Travailler la culture managériale** (formation) car 1/3 ne juge pas son management comme étant bienveillant

## Travailler pour vivre !

**Plus de flexibilité est attendue dans l'organisation, pour un meilleur confort de vie et équilibre vie privée-pro**

- ✓ **Le plaisir au travail, c'est aussi entretenir des bonnes relations**, évoluer dans un climat de confiance, sans trop de stress ou délais difficiles à tenir
- ✓ **L'attente d'une meilleure organisation du travail** (pour moins de stress et problèmes de santé)
- ✓ Pour 1/3 qui pratique le télétravail, **promouvoir le travail en équipe en présentiel** (avec de nouvelles méthodes de travail)
- ✓ Pour 2/3 qui ne pratique pas le télétravail, proposer **des solutions pour améliorer leurs conditions de travail**
- Pour tous, promouvoir les collaborations transverses et les **moments informels pour créer du lien et célébrer les succès !**

## L'attente de donner de la substance à la promesse d'un travail porteur de sens !

### Attente de **valorisation de l'humain**, son potentiel, ses compétences et son impact !

- Encourager la prise d'initiative et donner plus de **latitude décisionnelle**,
- Plus de dialogue, confiance et transparence : **co-créez pour trouver des solutions ensemble**.

### Attente d'**exemplarité** mais surtout des comportements associés en interne !

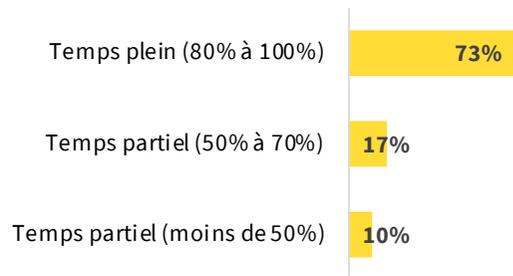
- Les valeurs, l'engagement éthique/la RSE sont des « nice to have », ils attendent surtout des **actes concrets** en interne !



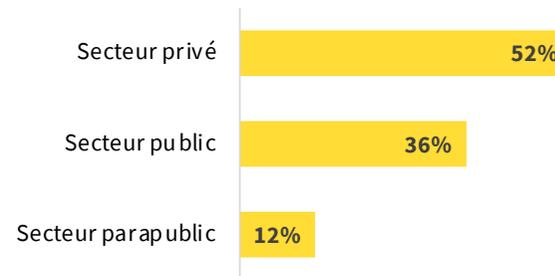
## 6 Annexe

# Profil de l'échantillon (I)

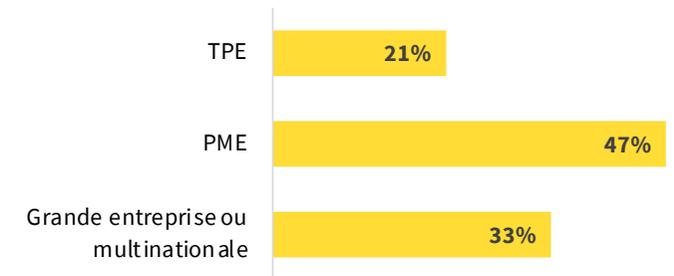
## TAUX D'OCCUPATION



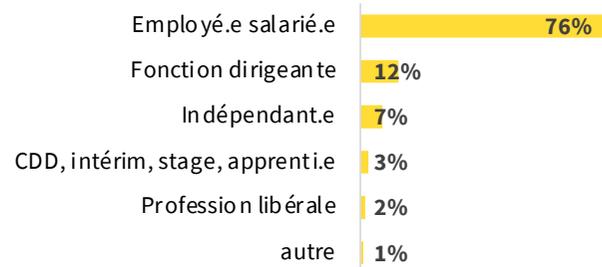
## SECTEUR



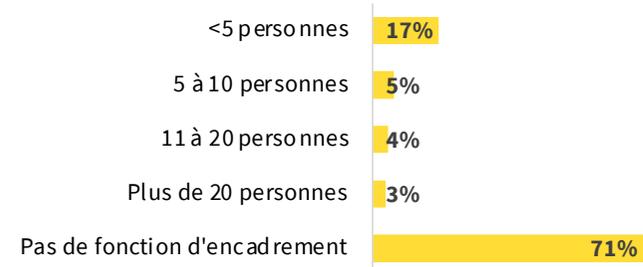
## TAILLE ENTREPRISE



## STATUT

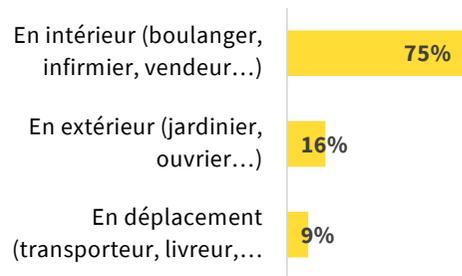


## FONCTION D'ENCADREMENT

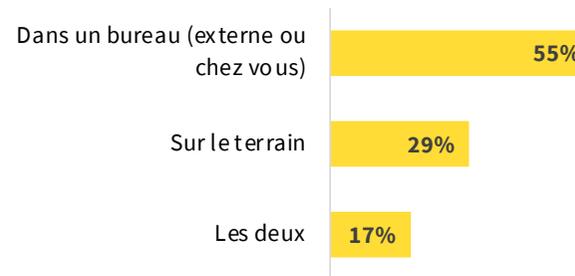


# Profil de l'échantillon (II)

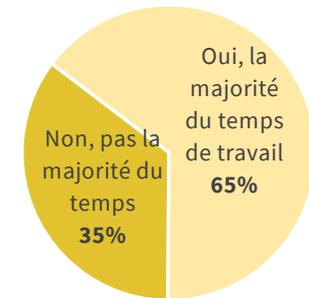
## TYPE DE TRAVAIL



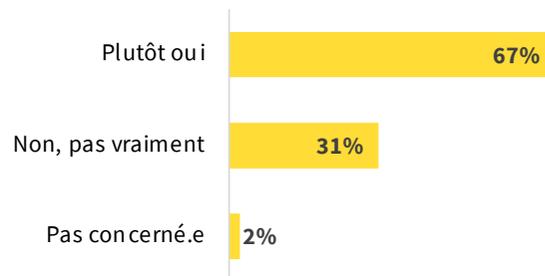
## LIEU DE TRAVAIL



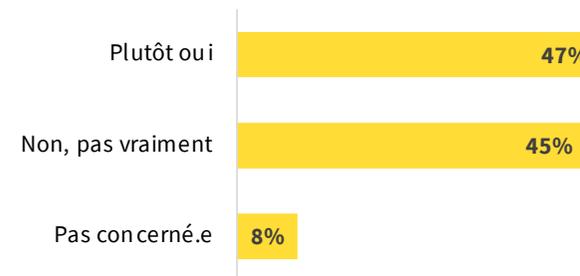
## TRAVAIL SUR ORDINATEUR



## TRAVAIL EN EQUIPE



## HIERARCHIE PRESENTE





“  
**merci**  
pour votre  
**attention**

qualinsight 

**Votre partenaire en Suisse romande  
pour les sondages et études de marché**

- Etudes exploratoires qualitatives
- Sondages quantitatifs réseaux sociaux et panel romand
- Ateliers innovation & design thinking

 **Esther Sève**

 [e.seve@qualinsight.ch](mailto:e.seve@qualinsight.ch)