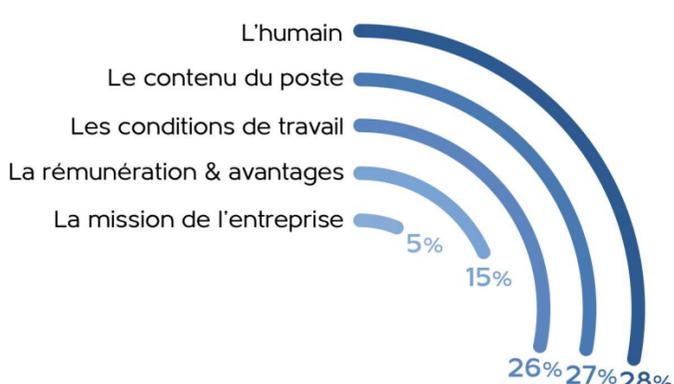


L'Observatoire du Bien-Être au Travail 2023

en partenariat avec



Priorités au travail : 3 éléments se détachent nettement



Oui, mais cela dépend des populations

Chez les professions intermédiaires, on priorise les **conditions** de travail. Chez les cadres dirigeant·es, le contenu du **poste**. Chez les indépendant·es, la **rémunération**.

Pourquoi quitte-t-on l'entreprise ?

63%

des salarié·es ont songé à **quitter leur poste** au cours des 2 dernières années*

* ou ont franchi le cap

- 1 Le **management**
- 2 La **rémunération**
- 3 Le **contenu** du poste

Engager ses salarié·es permet de fidéliser

33% de salarié·es fidèles

47% de salarié·es fidèles*

Cas d'une entreprise ne mettant **jamais** d'actions en place pour engager ses équipes

Cas d'une entreprise **mettant en place** des actions pour engager ses équipes

*n'a pas songé à quitter son entreprise au cours des 2 dernières années

Quelles sont les solutions les plus **impactantes** ?



Solidarité
+13% de motivation



Activité physique
+16% d'équilibre de vie



Solidarité
+12% de sens trouvé

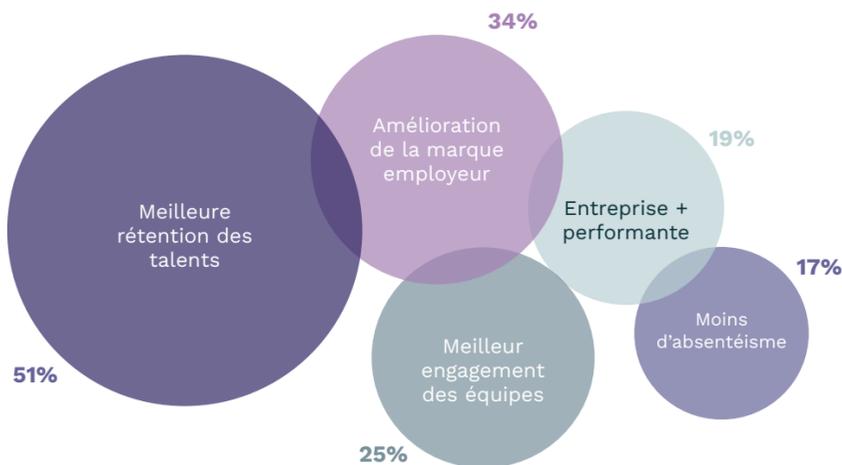


Santé mentale
+11% de QVT

Note de lecture : les salarié·es ayant accès à une solution de solidarité par le biais de leur entreprise notent leur motivation au travail 13% supérieure versus des salarié·es n'ayant pas accès à ce type de solution.

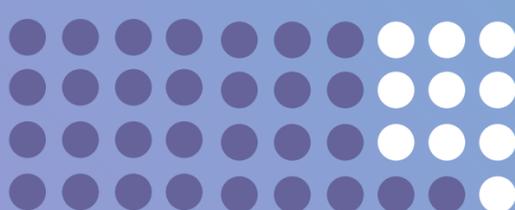
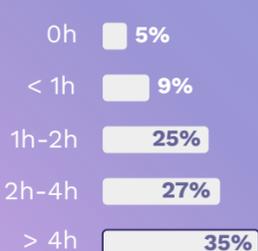
Les **décideur·euses** confirment-ils·elles ?

Depuis la mise en place d'une politique bien-être au travail, quels bénéfices avez-vous constaté ? (top 5)



Sport en entreprise : un levier de motivation ?

Combien de temps hebdomadaire attribuez-vous à une activité physique et/ou relaxante* ?



aimeraient **partager** leur activité avec collègues et managers (22% le font déjà)

* course à pied, yoga, méditation, cyclisme, randonnée...

Téléchargez l'étude complète sur united-heroes.com