think

institut

Fabrique Spinoza

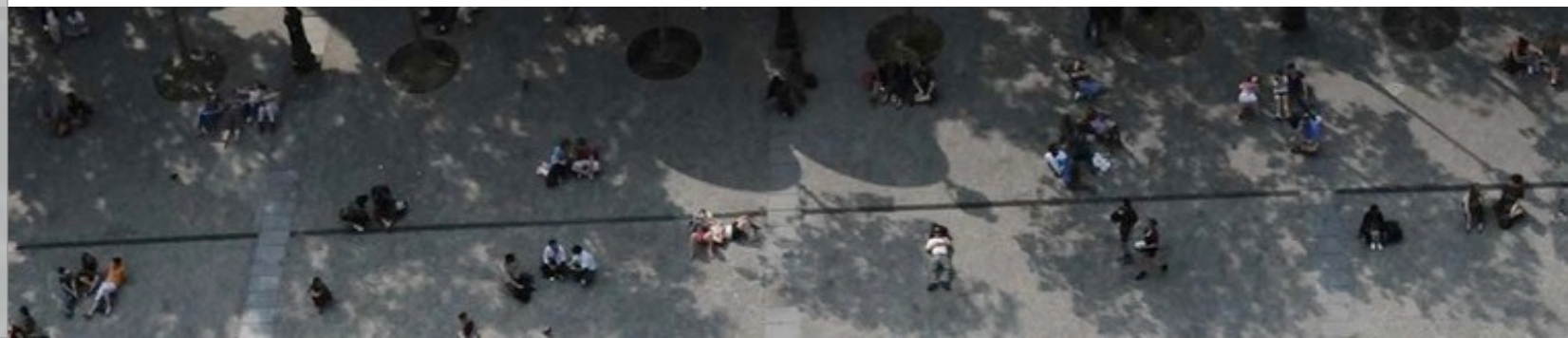
Think-tank du bonheur citoyen

BAROMÈTRE NATIONAL DU BONHEUR AU TRAVAIL

Etude sur le Bonheur au travail auprès des actifs français

Frédéric ALBERT
f.albert@institut-think

www.institut-think.com
01 77 15 67 48



LES DEUX FRANCE DU BONHEUR AU TRAVAIL

BAROMÈTRE NATIONAL DU BONHEUR AU TRAVAIL

CLIVAGE DES SALARIÉS, INSATISFACTION MANIFESTE, OUVERTURE AUX NOUVEAUX MODES D'ORGANISATION ET APPEL A UNE RÉACTION COLLECTIVE

Le bonheur au travail clive les collaborateurs entre des actifs très insatisfaits et très satisfaits de leur situation professionnelle. Ces résultats révèlent également un malaise au travail, renforcé par le manque de mobilité et corroboré par le fait que sur les 20 déterminants du bonheur au travail, aucun n'emporte de réelle satisfaction. Si les employés refusent la crise économique comme explication de ce mal-être, des pistes d'actions demeurent présentes pour agir sur les 13% d'indécis, prêts à basculer dans le mal-être ou le mieux-être au travail. En effet, les nouveaux modes d'organisation alimentent l'espoir d'une réaction collective des équipes, managers et organisations. Les déterminants du bonheur au travail avec un important degré d'insatisfaction offrent des leviers d'action scientifiquement établis : la reconnaissance (premier facteur d'influence), l'autonomie (critère principal de la motivation) et les relations (outils de gestion de conflits).

#COMPTE-RENDU

Une satisfaction professionnelle moyenne avec un clivage des salariés, écho à la fracture sociale et dénotant un malaise expliqué par une crise des principales facettes du bonheur au travail (émotions, satisfactions, sens).

- Une **note moyenne** de satisfaction professionnelle de 5,3 sur 10.
- **Un clivage** marqué entre des actifs très satisfaits (23%) et très insatisfaits (18%) de leur situation professionnelle. Ces chiffres font écho à la fracture de « deux France » : la thématique du bonheur au travail, aux yeux des plus démunis, apparaît comme une utopie, voire une provocation ou même une négation.
- 34% d'actifs **insatisfaits** dans leur travail que l'on peut corréler à la place extrêmement forte qu'occupe le travail dans la vie des Français, et donc au poids des attentes dans le paysage professionnel ;
- 13% des actifs sont à mi-chemin (avec une note de 5), **prêts à basculer** dans le mal-être ou le mieux-être.
- Un **ressenti négatif** conséquent : 1 salarié sur deux (51%) ressent du stress ou de la fatigue au travail et un quart s'ennuie au travail (26% - *bore out*). Ils ne trouvent pas de sens (44% - *brown out*) ou se sentent en situation de surmenage ou *burn out* (24%).

Même s'il existe une corrélation évidente entre le bonheur individuel et professionnel, les salariés sont majoritairement plus heureux dans leur vie personnelle que professionnelle.

- 62% de satisfaits concernant le bonheur individuel et 50% pour le bonheur au travail et un indice global* de 58,4 /100 sur le bonheur individuel contre 51,4* pour le bonheur au travail.
- La frontière entre bonheur individuel et professionnel est naturellement poreuse :
  - Le surinvestissement ou le stress professionnel peut nuire à la vie personnelle
  - La vie privée affecte significativement la vie professionnelle

Des critères fondamentaux du bonheur au travail tels que la gouvernance, les relations, l'argent, remportent un degré d'insatisfaction considérable. La reconnaissance, premier levier d'action, récolte des résultats mitigés.

- Sur les 11 déterminants présents du bonheur au travail, qu'ils soient liés au travail en soi, aux conditions de travail ou à l'environnement (management, relations humaines, changement, organisation de travail, rémunération, gouvernance/valeurs, et perspectives) **aucun** ne remporte de réelle **satisfaction**. (Seule l'affirmation « j'ai un bon ami au travail » donne une satisfaction à 51%)
- *L'argent*, critère du bonheur au travail, demeure une **source d'insatisfaction considérable** (57 %) et se place au même niveau d'insatisfaction que les enjeux de *gouvernance* (58%) et de *relations* (56%) dont on sait pourtant qu'ils sont **fondamentaux pour le bonheur au travail**. Pour mémoire, la recherche considère que l'argent est une valeur refuge et qu'il génère de l'insatisfaction si les autres leviers sont déficients.
- Des **résultats mitigés concernant la *reconnaissance***: si la moitié ont le sentiment d'être reconnus pour leur travail (51%), ces mêmes actifs se déclarent insatisfaits quant à la forme de reconnaissance relative à la prise de décision (58%). La science suggère que c'est pourtant la 1ère demande des collaborateurs.

Un refus de relier la crise économique et le bonheur au travail. Les manques de mobilité et d'autonomie appellent à de nouveaux modèles d'organisation

- Près d'un actif sur deux (49%) n'est pas d'accord avec l'affirmation « je me sens libre de changer d'organisation ou de forme de travail (avec formations ou en créant mon entreprise) » Cette **insatisfaction manifeste** est alimentée par (le sentiment ?) d'impossibilité d'agir.
- Parallèlement, on observe l'émergence de **nouveaux modèles** d'organisation de type « entreprise libérée ». Ceci est bien corroboré avec les faibles scores obtenus pour les critères de gouvernance, relations humaines et management, qui appellent à une transformation profonde des organisations.
- L'impact de la crise économique **n'explique que partiellement** la situation professionnelle et **ne la justifie pas totalement** (39% déclarent ne pas en ressentir l'impact négatif, même si 34% en ressentent beaucoup d'impacts dans « leur » travail). On constate donc un refus de laisser l'employeur se saisir du prétexte de la « crise économique » (notamment de la génération Y ou de ceux qui ont toujours connu la crise). En conséquence, il reste d'importantes **possibilités d'action** pour les collègues, les managers et l'organisation, qui peuvent s'en saisir.

#METHODOLOGIE

613 ACTIFS Français

échantillon représentatif

- Étude quantitative auprès d'un échantillon représentatif de **613 actifs & salariés français** issu d'un échantillon national représentatif de 1003 Français âgés de 18 ans et plus.
- L'échantillon a été redressé selon la **méthode des quotas** sur les variables de quotas suivantes : sexe, âge, région, profession, taille salariale, secteur d'activité privé et public selon les données de l'enquête emploi de l'INSEE.
- L'échantillon est interrogé **en ligne** sous système CAWI (Computer Assisted Web Interview).
- Dates de terrain : **9 au 11 mai 2017**
- Les résultats tiennent compte des marges d'erreurs statistiques auprès d'échantillons de 600 répondants de +/-**2 à 4%** pour les pourcentages, de +/-**0,1 à 0,3 point** pour les notes individuelles sur 10 et +/-**2 points** pour l'indice global sur 100.
- Toute diffusion totale ou partielle doit préciser : **Etude sur le bonheur au travail des Français** réalisée **par l'institut Think** pour **la Fabrique Spinoza** auprès de 613 actifs/ salariés Français interrogés en ligne du 9 au 11 mai 2017, selon la méthodologie des quotas.

Précisions sur les marges d'erreur et l'intervalle de confiance

La théorie statistique permet de mesurer l'incertitude à attacher à chaque résultat de l'enquête. Cette incertitude s'exprime par un intervalle de confiance situé de part et d'autre de la valeur observée et dans lequel la vraie valeur a une probabilité déterminée de se trouver. Cette incertitude varie en fonction de la taille de l'échantillon et du pourcentage observé comme le montre le tableau ci-dessous. Le calcul n'est justifié que pour les sondages purement aléatoires, mais dans le cadre de sondages par quotas on considère qu'il est proche de celui des sondages aléatoires.

Exemple de lecture du tableau : dans le cas d'un échantillon de 600 personnes,
si le pourcentage mesuré est de 10%, la marge d'erreur est égale à 2,4.
si le pourcentage mesuré est de 50%, la marge d'erreur est égale à 4,1.

MARGE D'ERREUR Intervalle de confiance à 95% de chance

Taille de l'échantillon	Pourcentage observé 5 ou 95%	10% ou 90%	20% ou 80%	30% ou 70%	40% ou 60%	50%
100	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10,0
200	3,1	4,2	5,7	6,5	6,9	7,1
300	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
400	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500	1,9	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600	1,8	2,4	3,3	3,7	4,0	4,1
700	1,6	2,3	3,0	3,5	3,7	3,8
800	1,5	2,1	2,8	3,2	3,5	3,5
900	1,4	2,0	2,6	3,0	3,2	3,3
1000	1,4	1,8	2,5	2,8	3,0	3,1
1500	1,1	1,5	2,0	2,3	2,4	2,5
2000	1,0	1,3	1,8	2,0	2,2	2,2
3000	0,8	1,1	1,4	1,6	1,8	1,8
4000	0,7	0,9	1,3	1,5	1,6	1,6
5000	0,6	0,8	1,1	1,3	1,4	1,4

Précisions sur les marges d'erreur pour des moyennes

Si l'on a deux échantillons qui donnent deux moyennes observées différentes, à partir de quel seuil (écart) peut-on dire que les moyennes sont différentes dans l'échantillon ? (à 95%)

SEUIL DE SIGNIFICATIVITE A 95%

Taille de l'échantillon		Pour chaque item sur 0 à 10					(IBAT) Moyenne d'env 20 items : indice 0 à 100
	Ecart-type observé :	1,5	1,8	2,2	2,5	2,8	1,8
100		0,42	0,50	0,61	0,69	0,78	5,0
200		0,29	0,35	0,43	0,49	0,55	3,5
300		0,24	0,29	0,35	0,40	0,45	2,9
400		0,21	0,25	0,30	0,35	0,39	2,5
500		0,19	0,22	0,27	0,31	0,35	2,2
600		0,17	0,20	0,25	0,28	0,32	2,0
700		0,16	0,19	0,23	0,26	0,29	1,9
800		0,15	0,18	0,22	0,25	0,27	1,8
900		0,14	0,17	0,20	0,23	0,26	1,7
1000		0,13	0,16	0,19	0,22	0,25	1,6
1500		0,11	0,13	0,16	0,18	0,20	1,3
2000		0,09	0,11	0,14	0,15	0,17	1,1
3000		0,08	0,09	0,11	0,13	0,14	0,9
4000		0,07	0,08	0,10	0,11	0,12	0,8
5000		0,06	0,07	0,09	0,10	0,11	0,7

Exemple : Pour l'indicateur global, c'est-à-dire la moyenne de toutes les questions, si l'on observe une différence entre les moyennes observées sur un échantillon de 600 répondants et un écart type moyen de 2,2, ce n'est alors qu'à partir d'une différence de +/- 0,25 pour les notes sur 10 que l'on peut dire de manière statistiquement significative (à 95%) et +/-2,0 pour l'indice global sur 100.

think

institut

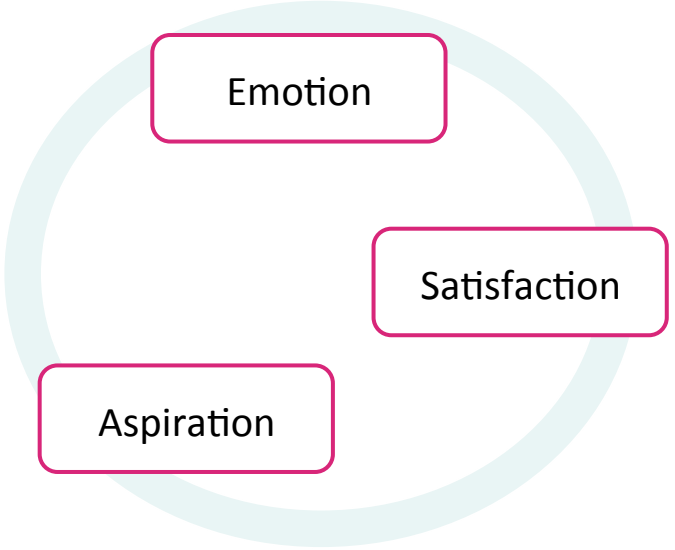
Fabrique Spinoza

Think-tank du bonheur citoyen

#RÉSULTATS

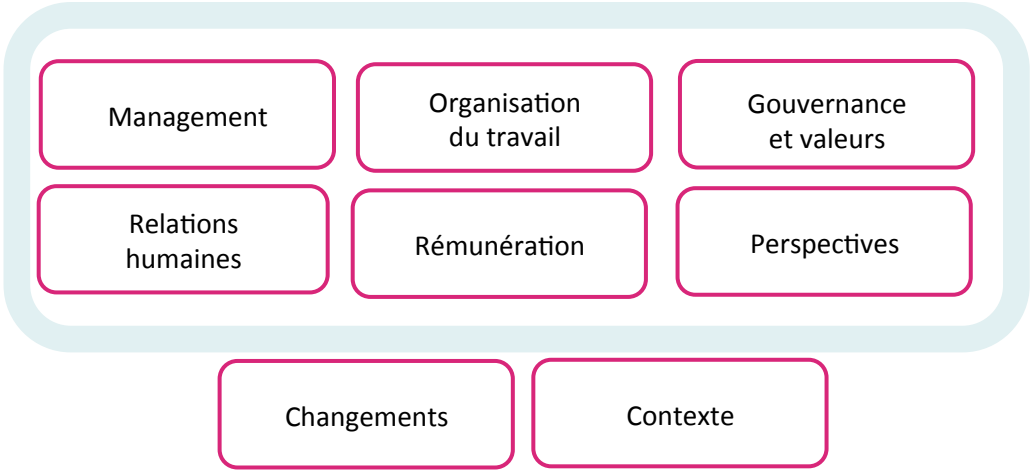
#Thématiques et dimensions étudiées

La situation résultante
bonheur au travail



- 1 note synthétique (thème 1)
- 3 dimensions

Les déterminants
environnement du bonheur au travail



- 1 note synthétique (thème 2)
- Une dizaine de dimensions

1 note globale (moyenne de 20 notes)
= Indicateur global

think institut

Fabrique Spinoza
Think-tank du bonheur citoyen

#RESULTATS

A/ INDICATEUR GLOBAL

B/ DIMENSIONS & THEMATIQUES

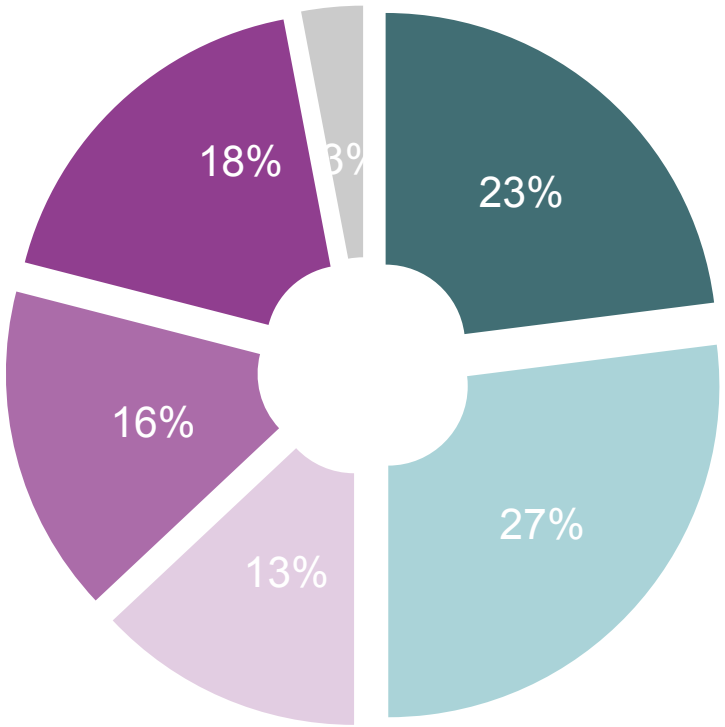
C/ THEMATIQUES SELON LES PROFILS

D/ CONTACTS

#Satisfaction professionnelle

Dites-nous personnellement si vous êtes d'accord ou non, avec l'affirmation suivante vous concernant ?
10 signifie que vous êtes tout à fait d'accord, 0 signifie que vous n'êtes pas du tout d'accord avec cette affirmation. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement (rotation aléatoire) (Base aux actifs et salariés français)

"Je suis globalement satisfait de ma situation professionnelle actuelle"



- Notes de 8 à 10
- Note de 6 à 7
- Note de 5
- Notes de 3 à 4
- Notes de 0 à 2
- NSP

% TOTAL D'ACCORD
Notes de 6 à 10

50%

13%

% Total 0 à 4
% PAS d'accord

34%

Moyenne sur 10 **5,3**

Actuellement votre propre évaluation de "votre vie dans son ensemble" = 62%*
***Notes de 6 à 10 dans l'ITBF**

#INDICATEUR GLOBAL BAT

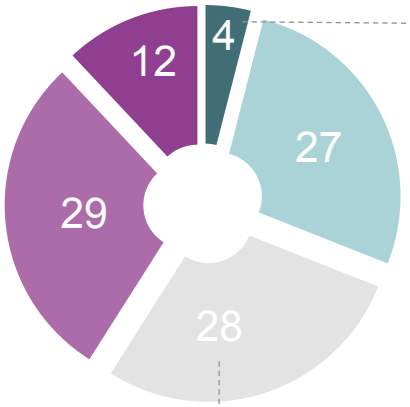
Indicateur global Bonheur au travail

51,4

(Moyenne sur 100 issue d'une vingtaine d'items)

(Ensemble des actifs)

Pour rappel ITBF 4 :
Bonheur individuel (vie PERSO)
58,4 *(ensemble des actifs)*



- Notes de 8 à 10
- Note de 6 à 7
- Note de 5
- Notes de 3 à 4
- Notes de 0 à 2

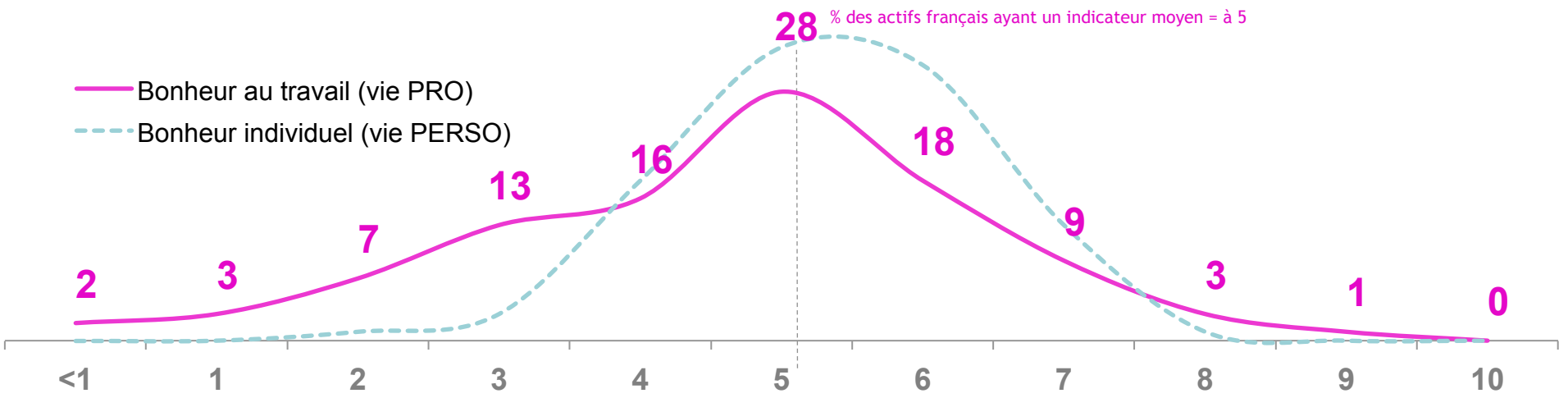
Lecture : 31% des actifs français ont un indice moyen > à 5

% TOTAL de 6 à 10
31%

28%

41%

% TOTAL de 0 à 4



Indicateur Bonheur au travail selon les profils

Rappel : Indicateur global = moyenne d'env. 20 items ramenée sur note de 0 à 100

Bases ensemble = Actifs français

Selon le sexe :

Hommes | Femmes

Selon l'âge :

Moins de 24 | 25-34 ans | 35-49 ans | 50 ans et plus

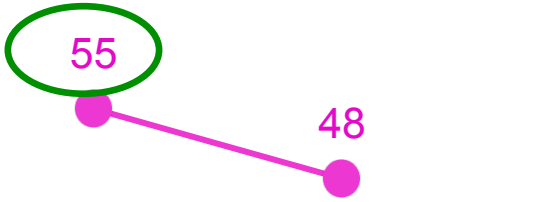
*! Base faible < à 100 répondants

Région :

IDF | Province

Pas de différences significatives entre les sexes, âges et régions

Selon la profession :

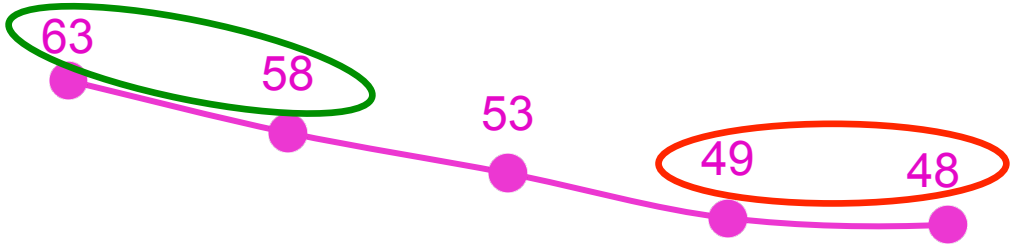


CSP+ | CSP-

Incluant les professions intermédiaires

Différences significatives entre les CSP+ et CSP-

Secteur :



Artisans, commerçants, agriculteurs* | Cadres supérieurs | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers

*! Base faible < à 100 répondants

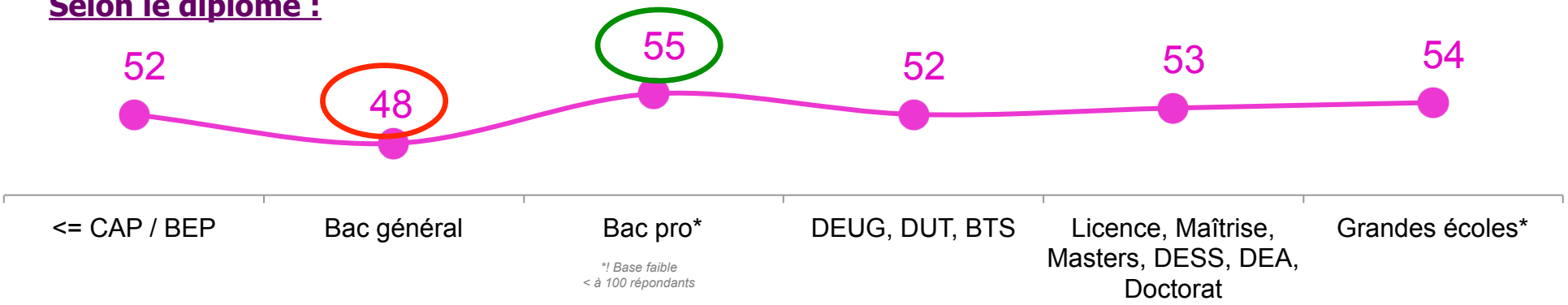
Salariés du privé | Salariés du public

Indicateur Bonheur au travail selon les profils

Rappel : Indicateur global = moyenne d'env. 20 items ramenée sur note de 0 à 100

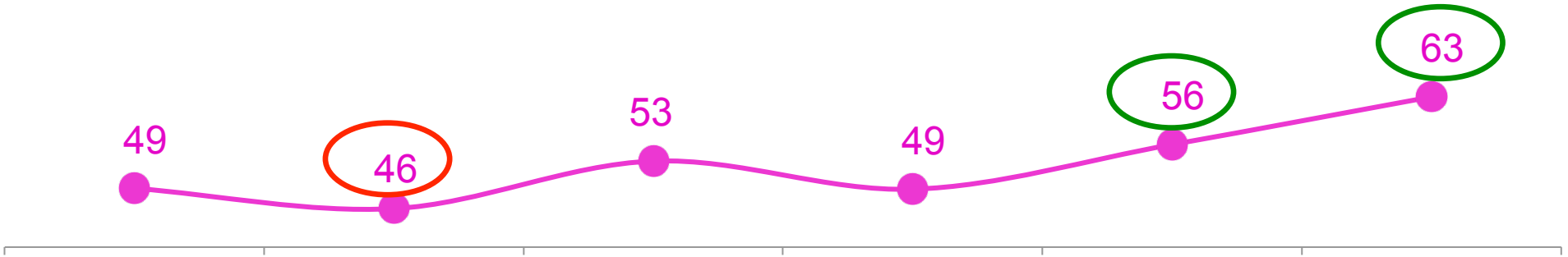
Bases ensemble = Actifs français

Selon le diplôme :



*! Base faible < à 100 répondants

Selon les revenus (foyer net annuel) :



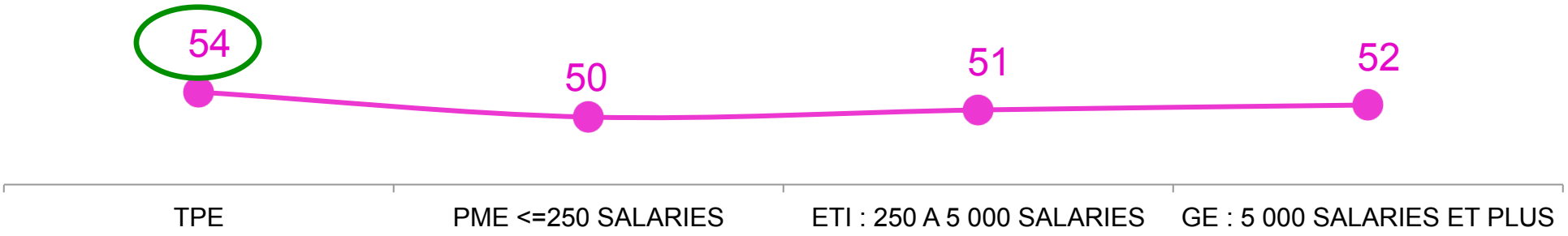
*! Base faible < à 100 répondants

Indicateur Bonheur au travail selon les profils

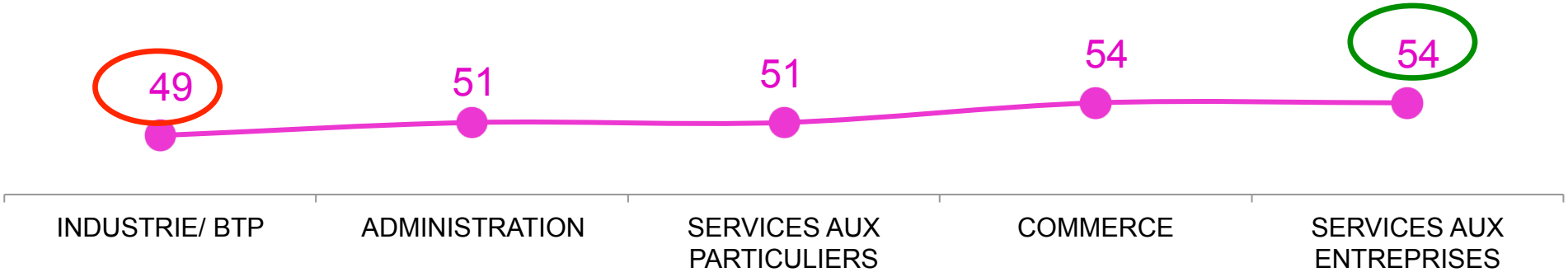
Rappel : Indicateur global = moyenne d'env. 20 items ramenée sur note de 0 à 100

Bases ensemble = Actifs français

Selon la taille salariale :



Selon les secteurs d'activité :

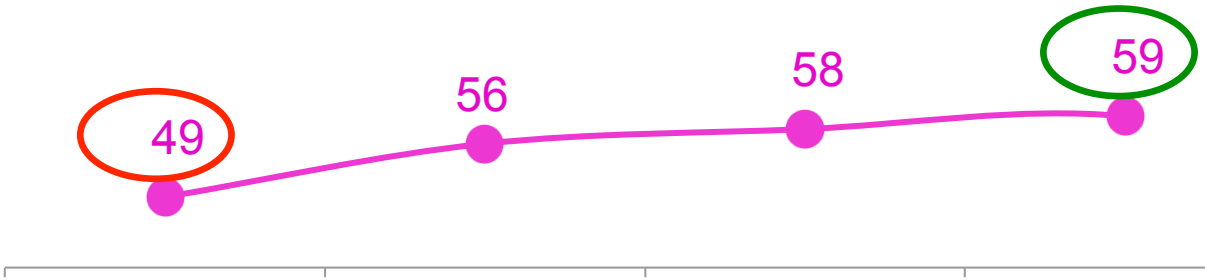


Indicateur Bonheur au travail selon les profils

Rappel : Indicateur global = moyenne d'env. 20 items ramenée sur note de 0 à 100

Bases ensemble = Actifs français

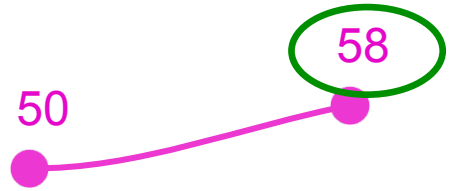
Selon les équipes :



Non manager | MANAGEMENT <= à 5 personnes | 5 à 10 personnes* | > à 10 personnes*

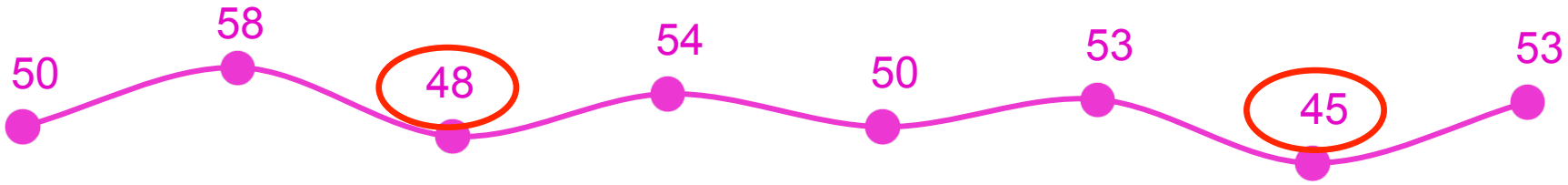
*! Base faible < à 100 répondants

Statut :



Non Cadre | Cadre

Selon l'ancienneté dans l'entreprise :



Moins de 1 an | De 1 an à moins de 2 ans* | De 2 ans à moins de 3 ans* | De 3 à 5 ans | De 6 à 10 ans | De 11 à 15 ans | De 16 à 20 ans* | Plus de 20 ans

*! Base faible < à 100 répondants

think institut

Fabrique Spinoza
Think-tank du bonheur citoyen

#RESULTATS

A/ INDICATEUR GLOBAL

B/ DIMENSIONS & THEMATIQUES

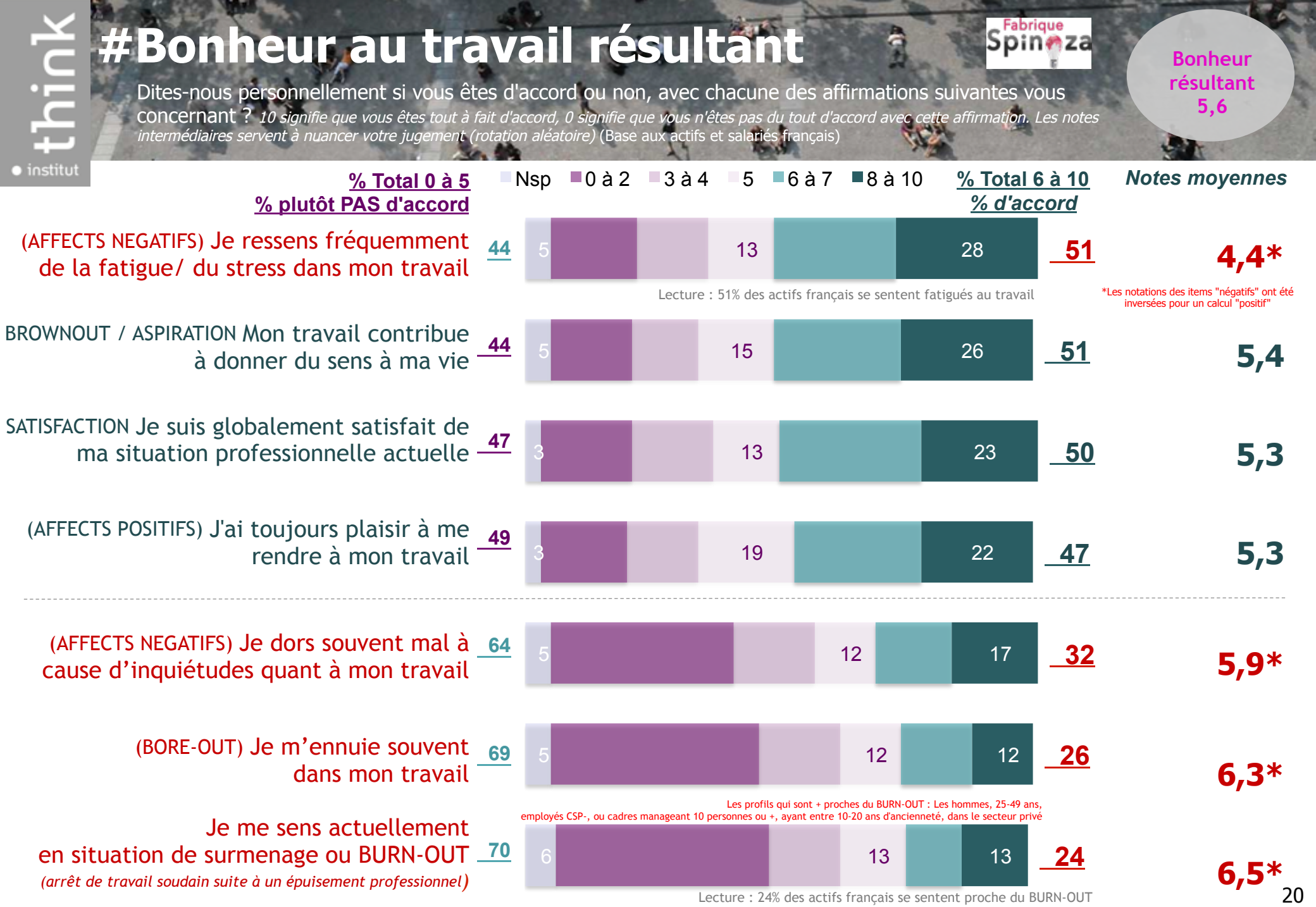
C/ THEMATIQUES SELON LES PROFILS

D/ CONTACTS

#Bonheur au travail résultant

Dites-nous personnellement si vous êtes d'accord ou non, avec chacune des affirmations suivantes vous concernant ? *10 signifie que vous êtes tout à fait d'accord, 0 signifie que vous n'êtes pas du tout d'accord avec cette affirmation. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement (rotation aléatoire)* (Base aux actifs et salariés français)

Bonheur résultant 5,6



#Déterminants du bonheur au travail

Dites-nous personnellement si vous êtes d'accord ou non, avec chacune des affirmations suivantes vous concernant ? *10 signifie que vous êtes tout à fait d'accord, 0 signifie que vous n'êtes pas du tout d'accord avec cette affirmation. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement (rotation aléatoire)* (Base aux actifs et salariés français)

Déterminants du BAT 4,9

Fabrique Spinoza

	% Total 0 à 5 % plutôt PAS d'accord	Nsp	0 à 2	3 à 4	5	6 à 7	8 à 10	% Total 6 à 10 % d'accord	Notes moyennes
RELATION HUMAINES J'ai un bon ami au travail*	43	6			14		28	51	5,6
GOUVERNANCE Mon organisation est attentive aux questions de mixité et d'égalité professionnelle homme-femme*	44	11			20		24	45	5,5
MANAGEMENT J'ai le sentiment d'être **reconnu**(e) pour mon travail	51	5			12		20	44	4,9
ORGANISATION DU TRAVAIL Les **outils numériques** (emails, smartphone, réseaux sociaux) impactent positivement mon travail	46	11			16		21	43	5,2
PERSPECTIVES Je suis optimiste sur l'évolution future de ma situation professionnelle	53	4			16		17	42	4,8
GOUVERNANCE Je comprends, j'adhère à la vision de l'organisation et elle me guide dans mon travail*	53	6			16		16	42	4,9
MANAGEMENT Dans mon organisation, les managers adoptent une posture d'accompagnement des collaborateurs*	54	8			13		16	39	4,6
REMUNERATION Ma **rémunération** et mes avantages sont en adéquation avec mon travail	57	4			17		17	39	4,7
GOUVERNANCE Je me sens libre de prendre toute décision relative à mon travail	58	4			14		16	38	4,7
RELATION HUMAINES Les conflits humains sont bien gérés dans mon organisation*	56	8			18		15	36	4,7
GOUVERNANCE Je suis **associé** à la vie et aux décisions de mon équipe et de mon organisation*	58	8			14		14	33	4,2

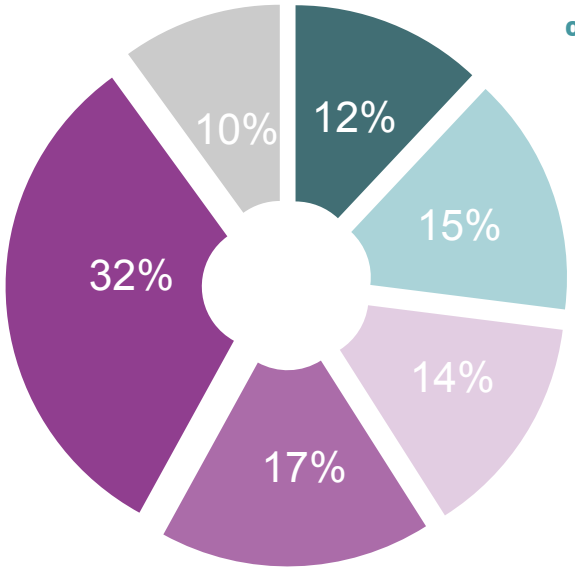
*Items posés aux organisations/ entreprises avec plusieurs salariés

#Changements et contexte global

Dites-nous personnellement si vous êtes d'accord ou non avec chacune des affirmations suivantes vous concernant ? *10 signifie que vous êtes tout à fait d'accord, 0 signifie que vous n'êtes pas du tout d'accord avec cette affirmation. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre jugement (rotation aléatoire)* (Base aux actifs et salariés français)

Contexte 4,6

CHANGEMENTS : je me sens libre de changer d'organisation ou de forme de travail (avec formations ou en créant mon entreprise)



% TOTAL D'ACCORD
Notes de 6 à 10

27%

% Total 0 à 4
% PAS d'accord

49%

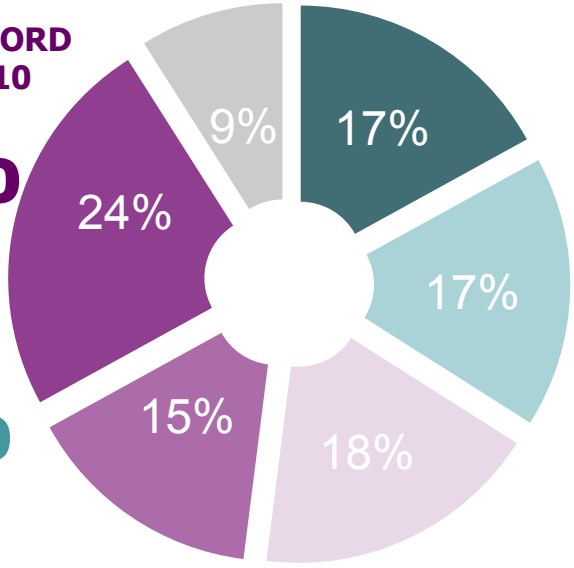
- Notes de 8 à 10
- Note de 6 à 7
- Note de 5
- Notes de 3 à 4
- Notes de 0 à 2
- NSP

% TOTAL D'ACCORD
Notes de 6 à 10

34%

% Total 0 à 4
% PAS d'accord

39%



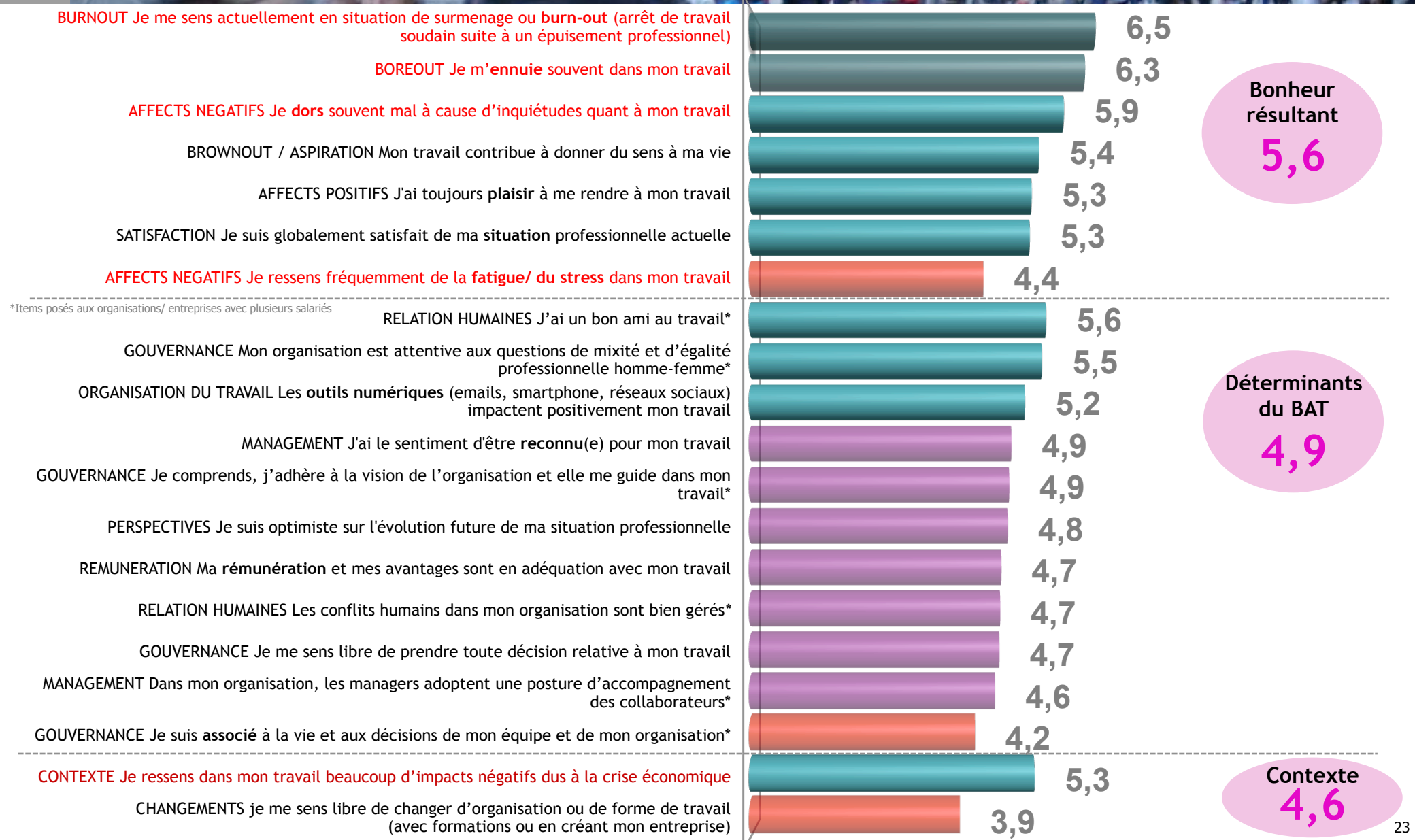
CONTEXTE : je ressens dans mon travail BEAUCOUP d'impacts négatifs dus à la crise économique

*Les notations des items "négatifs" ont été inversées pour un calcul "positif"

3,9 Moyenne sur 10 **5,3***

Fabrique Spinoza

#DIMENSIONS & THÉMATIQUES



think institut

Fabrique Spinoza
Think-tank du bonheur citoyen

#RESULTATS

A/ INDICATEUR GLOBAL

B/ DIMENSIONS & THEMATIQUES

C/ THEMATIQUES SELON LES PROFILS

D/ CONTACTS

#ITEMS – Selon le sexe

*Items posés aux organisations/ entreprises avec plusieurs salariés

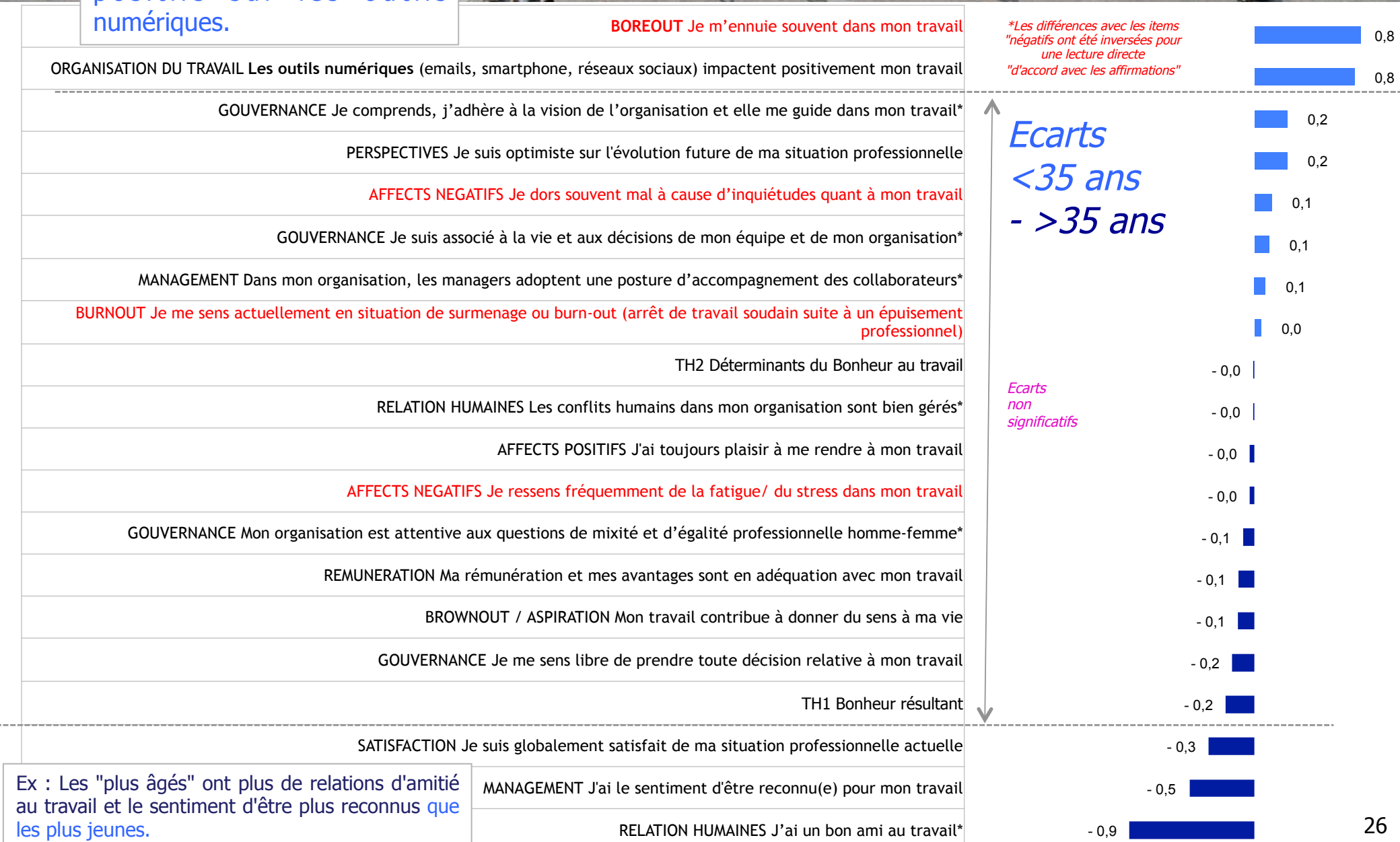
Exemple : Les hommes sont plus satisfaits de leur travail que les femmes et ont le sentiment que les conflits sont mieux gérés et se sentent plus reconnus.

Ex : Les femmes sont moins positives sur les outils numériques au travail que les hommes.

#ITEMS – Selon l'âge

Ex: Les jeunes s'ennuient plus que les "plus âgés" et sont plus positifs sur les outils numériques.

*Items posés aux organisations/ entreprises avec plusieurs salariés



BOREOUT Je m'ennuie souvent dans mon travail	0,8
ORGANISATION DU TRAVAIL **Les outils numériques** (emails, smartphone, réseaux sociaux) impactent positivement mon travail	0,8
GOUVERNANCE Je comprends, j'adhère à la vision de l'organisation et elle me guide dans mon travail*	0,2
PERSPECTIVES Je suis optimiste sur l'évolution future de ma situation professionnelle	0,2
AFFECTS NEGATIFS Je dors souvent mal à cause d'inquiétudes quant à mon travail	0,1
GOUVERNANCE Je suis associé à la vie et aux décisions de mon équipe et de mon organisation*	0,1
MANAGEMENT Dans mon organisation, les managers adoptent une posture d'accompagnement des collaborateurs*	0,1
BURNOUT Je me sens actuellement en situation de surmenage ou burn-out (arrêt de travail soudain suite à un épuisement professionnel)	0,0
TH2 Déterminants du Bonheur au travail	- 0,0
RELATION HUMAINES Les conflits humains dans mon organisation sont bien gérés*	- 0,0
AFFECTS POSITIFS J'ai toujours plaisir à me rendre à mon travail	- 0,0
AFFECTS NEGATIFS Je ressens fréquemment de la fatigue/ du stress dans mon travail	- 0,0
GOUVERNANCE Mon organisation est attentive aux questions de mixité et d'égalité professionnelle homme-femme*	- 0,1
REMUNERATION Ma rémunération et mes avantages sont en adéquation avec mon travail	- 0,1
BROWNOUT / ASPIRATION Mon travail contribue à donner du sens à ma vie	- 0,1
GOUVERNANCE Je me sens libre de prendre toute décision relative à mon travail	- 0,2
TH1 Bonheur résultant	- 0,2
SATISFACTION Je suis globalement satisfait de ma situation professionnelle actuelle	- 0,3
MANAGEMENT J'ai le sentiment d'être reconnu(e) pour mon travail	- 0,5
RELATION HUMAINES J'ai un bon ami au travail*	- 0,9

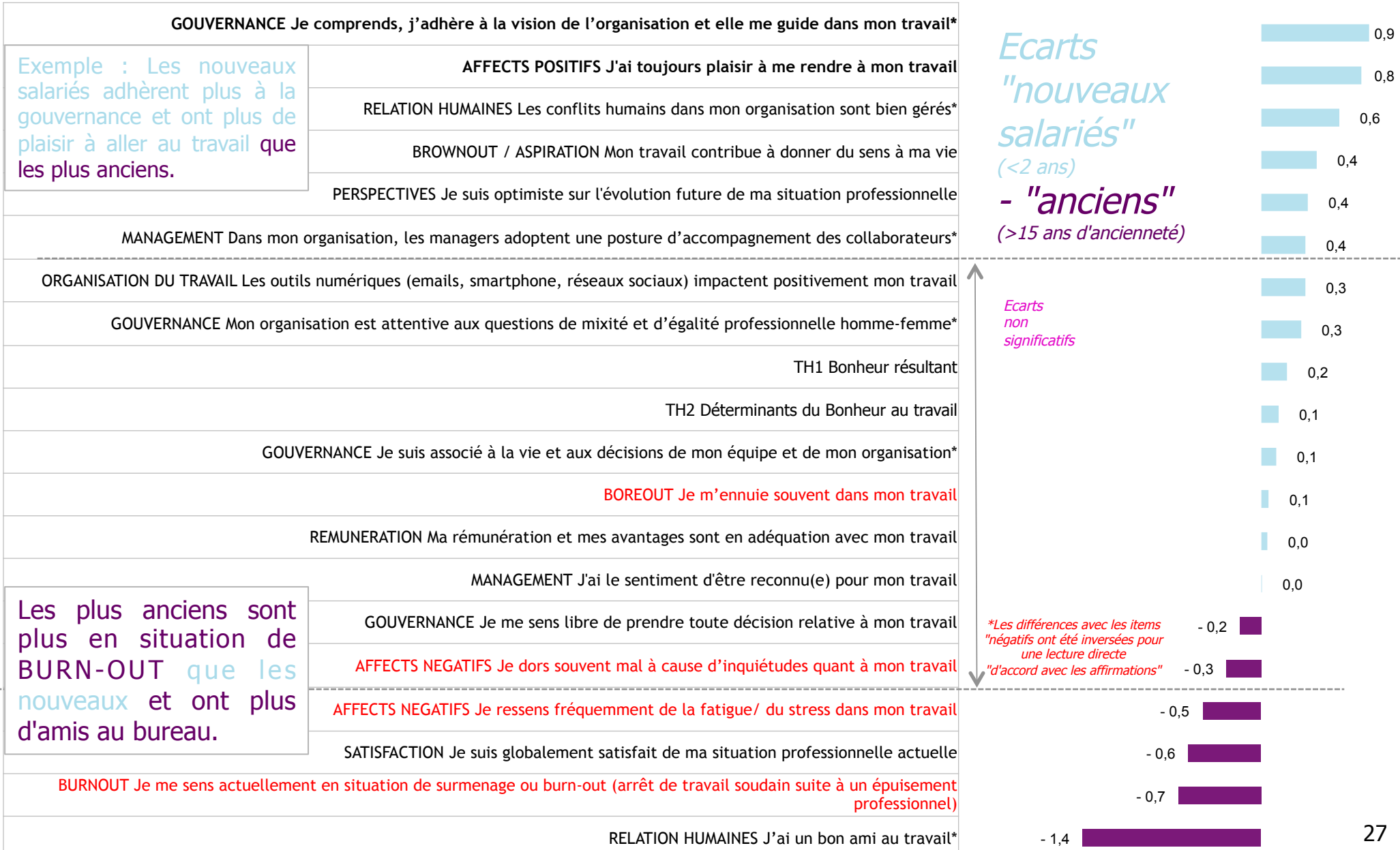
Ex : Les "plus âgés" ont plus de relations d'amitié au travail et le sentiment d'être plus reconnus que les plus jeunes.

#ITEMS – Selon l'ancienneté

*Items posés aux organisations/ entreprises avec plusieurs salariés

Exemple : Les nouveaux salariés adhèrent plus à la gouvernance et ont plus de plaisir à aller au travail que les plus anciens.

Les plus anciens sont plus en situation de BURN-OUT que les nouveaux et ont plus d'amis au bureau.



#ITEMS – Selon la profession

*Items posés aux organisations/ entreprises avec plusieurs salariés

Ex: Les CSP+ sont plus satisfaits des outils numériques et de leur travail que les CSP-.

Les CSP- ressentent plus de burn-out et bore-out que les CSP+.

#ITEMS – Selon le secteur

*Items posés aux organisations/ entreprises avec plusieurs salariés

Les salariés du privé sont plus confrontés au burn-out et bore-out que ceux du public.

Les salariés du public ont une meilleure égalité homme-femme et amis au travail.

#ITEMS – Selon le statut cadre

*Items posés aux organisations/ entreprises avec plusieurs salariés

Les cadres sont plus associés aux décisions et se sentent plus libres au travail que les non cadres.

Ecarts CADRES - NON CADRES

Les cadres sont plus satisfaits que les non cadres sur la majorité des items mais dorment moins bien et sont plus enclins au burn-out et plus stressés

GOUVERNANCE Je suis associé à la vie et aux décisions de mon équipe et de mon organisation*	1,8
GOUVERNANCE Je me sens libre de prendre toute décision relative à mon travail	1,7
ORGANISATION DU TRAVAIL Les outils numériques (emails, smartphone, réseaux sociaux) impactent positivement mon travail	1,5
AFFECTS NEGATIFS Je dors souvent mal à cause d'inquiétudes quant à mon travail	1,4
PERSPECTIVES Je suis optimiste sur l'évolution future de ma situation professionnelle	1,3
MANAGEMENT J'ai le sentiment d'être reconnu(e) pour mon travail	1,3
SATISFACTION Je suis globalement satisfait de ma situation professionnelle actuelle	1,3
REMUNERATION Ma rémunération et mes avantages sont en adéquation avec mon travail	1,2
MANAGEMENT Dans mon organisation, les managers adoptent une posture d'accompagnement des collaborateurs*	1,2
TH2 Déterminants du Bonheur au travail	1,2
GOUVERNANCE Je comprends, j'adhère à la vision de l'organisation et elle me guide dans mon travail*	1,1
BROWNOUT / ASPIRATION Mon travail contribue à donner du sens à ma vie	1,1
BURNOUT Je me sens actuellement en situation de surmenage ou burn-out (arrêt de travail soudain suite à un épuisement professionnel)	0,9
AFFECTS POSITIFS J'ai toujours plaisir à me rendre à mon travail	0,8
RELATION HUMAINES Les conflits humains dans mon organisation sont bien gérés*	0,8
AFFECTS NEGATIFS Je ressens fréquemment de la fatigue/ du stress dans mon travail	0,8
GOUVERNANCE Mon organisation est attentive aux questions de mixité et d'égalité professionnelle homme-femme*	0,7
RELATION HUMAINES J'ai un bon ami au travail*	0,4
TH1 Bonheur résultant	0,1
BOREOUT Je m'ennuie souvent dans mon travail	0,0

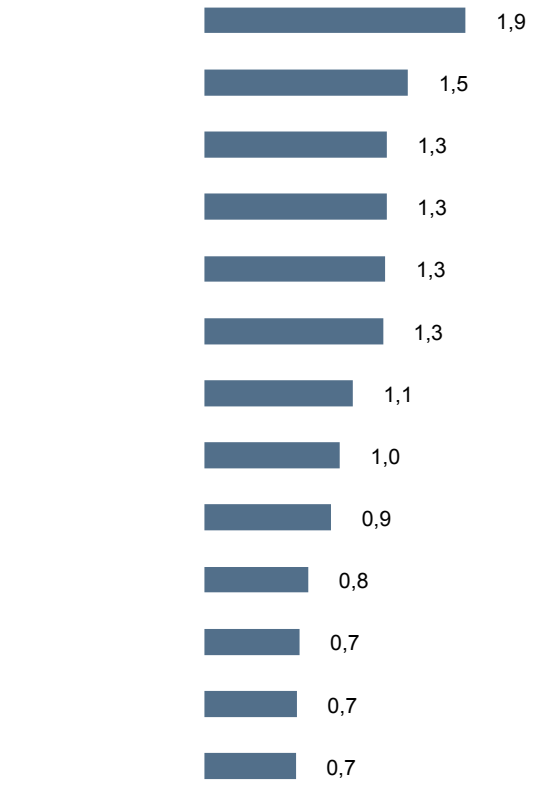
*Les différences avec les items "négatifs ont été inversées pour une lecture directe "d'accord avec les affirmations"

Ecarts non significatifs

#ITEMS – Selon le revenu

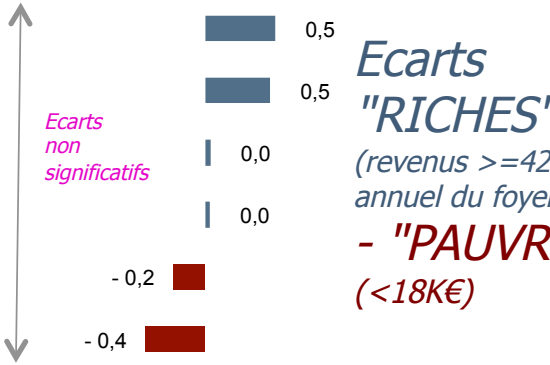
*Items posés aux organisations/ entreprises avec plusieurs salariés

Les plus riches sont plus satisfaits que les pauvres sur la majorité des items.



Les plus "riches" sont moins en situation de burn out que les plus "pauvres".

Les différences avec les items "négatifs ont été inversées pour une lecture directe "d'accord avec les affirmations"



Ecarts non significatifs

Ecarts "RICHES" *(revenus >=42K€ annuel du foyer)* *- "PAUVRES" (<18K€)*

think institut

Fabrique Spinoza
Think-tank du bonheur citoyen

#RESULTATS

A/ INDICATEUR GLOBAL

B/ DIMENSIONS & THEMATIQUES

C/ THEMATIQUES SELON LES PROFILS

D/ CONTACTS

La Fabrique Spinoza, association d'intérêt général, est

le Mouvement du Bonheur Citoyen.

L'aspiration au bonheur citoyen guide la société dans son fonctionnement, ç est à dire dans ses décisions (via des savoirs), dans ses actions (via des savoir-faire),

et dans ses comportements (via des savoir-être)

INSPIRER

Labo de réflexion :
Donner les clés pour comprendre

#ETUDES
#INDICATEURS
#VEILLE
#SCIENCE DU BONHEUR
#LOBBYING POSITIF

TRANSFORMER

Propulseur :
Donner les clés pour agir

#CONFERENCES INSPIRANTES
#EVENEMENTS APPRENANTS
#DIAGNOSTICS POSITIFS
#FORMATIONS OUTILLANTES
#CONSEIL TRANSFORMATEUR
#COMMUNAUTÉ AGISSANTE

ÊTRE ENSEMBLE

Communauté :
Rassembler et ÊTRE pour avancer plus loin

#ATELIERS ET EVENEMENTS CITOYENS
#GUIDES PEDAGOGIQUES
#GROUPES DE PASSEURS DU BONHEUR

La Fabrique Spinoza (savoir)

Nos contenus sur le bonheur citoyen couvrent tous les champs sociétaux, sont largement diffusés, induisent des prises de conscience

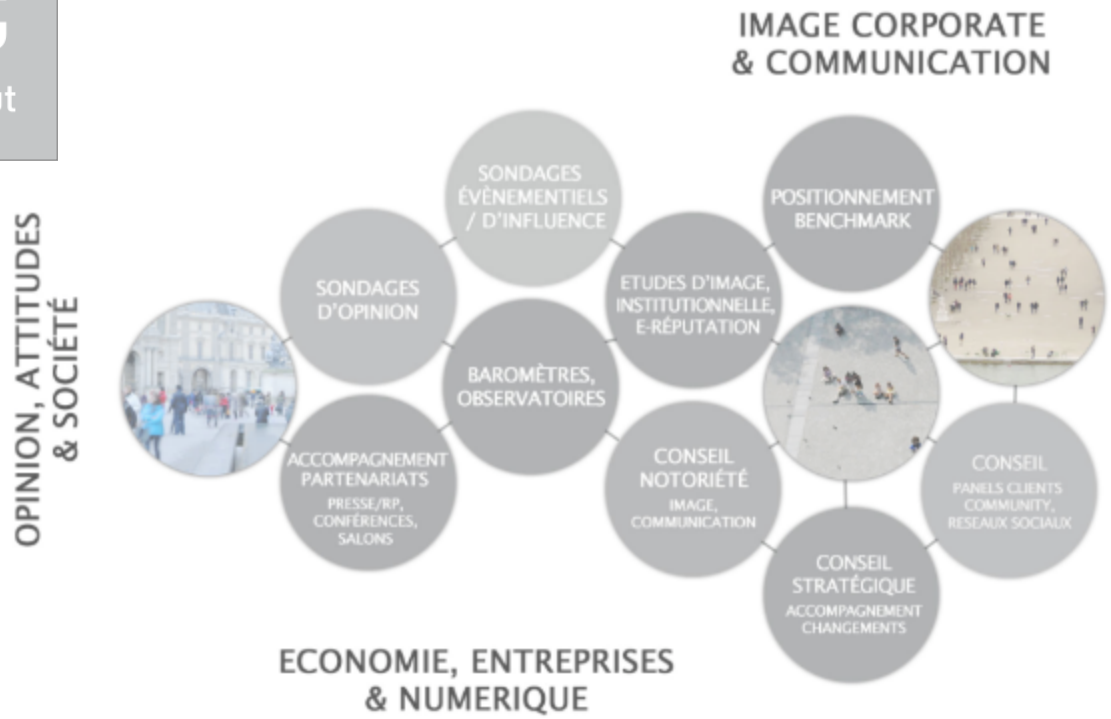
La Guilde du Bonheur (savoir-faire)

Nos outils en faveur du bonheur sont largement utilisés au sein des organisations et induisent des transformations profondes culture

Les Passeurs du Bonheur (savoir-être)

Il existe sur tous les territoires des communautés de Passeurs du bonheur, heureuses et contagieuses.

#L' INSTITUT THINK



#FONDATEUR DE L' INSTITUT THINK

Frédéric ALBERT

Diplômé d'un **DESS de Statistiques** et d'un **MBA en Marketing**, il débute dans un cabinet de conseil et intègre ensuite le cabinet de conseil **Altedia** en tant que consultant management & RH sur des dispositifs d'accompagnement du changement.

Il rejoint l'**IFOP** en 2000 et intervient pendant 9 ans en tant que directeur du pole New Business puis du département **Opinion et Stratégie d'Entreprise**. En 2009 il intègre **OpinionWay** en tant que Directeur Associé adjoint au développement.

Il est à l'origine de nombreux observatoires et baromètres notamment sur l'**image corporate** dans différents domaines (institutionnels, think tanks, organismes consulaires, banque-assurance, …) et intervient dans la mise en place de baromètres d'**études internes auprès des salariés**.

Après 20 ans d'expérience des études et du conseil, il fonde **en 2012** l'institut Think.

#CONTACTS

Alexandre JOST - Fondateur
alexandre.jost@fabriquespinoza.org
06.72.17.20.44.

Saphia LARABI – Rapport-heureuse
saphia.larabi@fabriquespinoza.org
06.52.41.70.48.

www.fabriquespinoza.org

Frédéric ALBERT
Président
f.albert@institut-think.com
06.08.35.40.76.
www.institut-think.com

Sofia CHAMAR
Chargée d'études
s.chamar@institut-think.com
01.77.15.67.48.

N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations