

PAROLES  
DE SALARIÉS !



# DOSSIER 2

## ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL Equilibre vie pro/vie perso

Résultats de l'enquête QVCT réalisée auprès de  
l'ensemble des salariés de la Caisse d'Epargne

QVCT



Un sujet au cœur de vos préoccupations



FÉVRIER 2026

Résultats et analyse de l'enquête QVCT

# DOSSIER

## ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

# EN SAVOIR PLUS



## La clé d'une vie harmonieuse :

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est la clé d'une vie harmonieuse. Il permet de préserver la santé, de nourrir les relations et de donner du sens au travail.

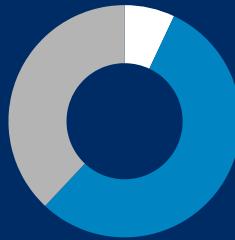
Dans un contexte professionnel en constante évolution, les attentes des salariés ne se limitent plus aux seules conditions de travail ou à la rémunération.

**La qualité de vie au travail s'impose aujourd'hui comme un enjeu majeur**, au cœur des préoccupations individuelles et collectives.

Elle interroge notamment la capacité à concilier exigences professionnelles et vie personnelle, dans une **logique de bien-être durable et de performance équilibrée**.

Dossier QVCT : Environnement de travail n°2

# Comment évaluez-vous votre équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ?



Très satisfait 7%  
Satisfait 55%  
Insatisfait 38%



**Bien que la majorité des répondants soient satisfaits de leur équilibre vie pro/perso (55%), une proportion importante reste en difficulté (38%),** et très peu atteignent un niveau de satisfaction élevée (7%).

Cela souligne la nécessité d'agir de manière ciblée pour améliorer la qualité de vie au travail, prévenir les risques psychosociaux et favoriser une culture respectant l'équilibre personnel.

## Capitaliser sur les 62% de satisfaits dont 7% de très satisfaits

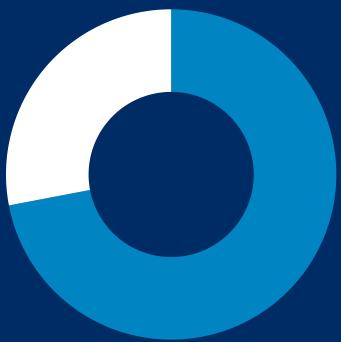
Le fait qu'un peu plus de la moitié des répondants se déclarent satisfaits de leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle est un signal fort.

Ces résultats encouragent à consolider les pratiques existantes — telles que la flexibilité, le télétravail ou l'écoute managériale — tout en valorisant cette dynamique positive comme levier d'attractivité et de fidélisation. En capitalisant sur cette satisfaction, **l'entreprise peut renforcer son image employeur et inspirer une amélioration continue pour l'ensemble des équipes.**

# Bémol :

Si une majorité de répondants se disent satisfaits de leur équilibre vie pro/perso, seuls 28% recommanderaient l'entreprise.

## Recommandation auprès des proches



Non 72%  
Oui 28%

Pour l'UNSA-CE, ce décalage montre que le bien-être individuel ne suffit pas à créer un sentiment d'appartenance ou une image positive de l'entreprise.

La recommandation dépend aussi de la culture, du management et des perspectives offertes, autant de leviers à renforcer pour transformer la satisfaction en engagement collectif.

### En effet :

**L'équilibre vie pro/perso n'est pas suffisant pour générer de la fidélisation ou de l'attachement à l'entreprise.** Les salariés peuvent être satisfaits de leur rythme de travail mais ne pas percevoir l'entreprise comme attractive ou inspirante.

**La recommandation repose sur des critères plus larges :** culture d'entreprise, management, perspectives de carrière, reconnaissance, rémunération, climat social... Autant de dimensions qui dépassent la seule qualité de vie au travail. **Un décalage existe entre satisfaction individuelle et image collective.** Les salariés trouvent un équilibre personnel, mais ne voient pas l'entreprise comme un modèle à promouvoir.

### Cela révèle un enjeu de marque employeur.

L'entreprise doit transformer cette satisfaction en véritable attachement, en donnant du sens, en valorisant ses pratiques et en renforçant la confiance.



Dossier QVCT : Environnement de travail n°2

# 38% des répondants insatisfaits

## Un signal préoccupant à considérer

### Ce que cela traduit :

- Un tiers des répondants ressent une difficulté à concilier travail et vie personnelle, ce qui peut impacter leur motivation, leur santé et leur engagement.
- Les pratiques actuelles ne suffisent pas à répondre aux attentes de tous : il existe un décalage entre les dispositifs proposés et les besoins réels.
- Un risque de désengagement ou de turnover est présent si cette insatisfaction n'est pas prise en compte.



### Cela peut indiquer :

- Des horaires trop lourds ou imprévisibles.
- Une charge mentale excessive.
- Un manque de déconnexion entre vie pro et perso.

### Pistes d'actions pour améliorer l'équilibre vie pro/perso :

- **Renforcer la flexibilité** : élargir le télétravail, proposer des horaires aménagés ou des temps partiels choisis.
- **Mettre en place des processus permettant une charge de travail maîtrisée** : revoir l'organisation, éviter les surcharges et clarifier les priorités.
- **Développer une culture managériale bienveillante** : former les managers à l'écoute, à la reconnaissance et à la prévention du stress.
- **Mettre en place des dispositifs de soutien** : accompagnement psychologique, ateliers bien-être, programmes de santé.
- **Encourager la déconnexion** : instaurer des règles claires sur les mails et appels en dehors des heures de travail.
- **Valoriser les bonnes pratiques existantes** : communiquer sur les réussites pour inspirer et rassurer les équipes.
- **Mettre en place des indicateurs clés** pour suivre l'équilibre et la satisfaction des équipes et suivre leur évolution



Unsa Caisse d'Epargne



## Pour l'UNSA-CE :

Le fait que **38 % des répondants se déclarent insatisfaits** de leur équilibre vie professionnelle et personnelle constitue un signal d'alerte.

Cette proportion révèle que, malgré les dispositifs existants, une part significative des salariés peine encore à concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs besoins personnels. Cette situation peut fragiliser la motivation, accroître le risque de stress ou d'absentéisme et limiter l'engagement collectif.

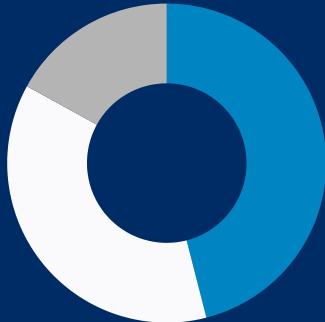
Pour y remédier, l'entreprise doit **renforcer la flexibilité** des modes de travail, **ajuster la charge** et **l'organisation des tâches, promouvoir une culture managériale centrée sur l'écoute, le respect et l'épanouissement des équipes** et **encourager la déconnexion**.

**Ces pistes d'amélioration permettront non seulement de réduire l'insatisfaction, mais aussi de consolider la performance et l'attractivité de l'entreprise.**



Dossier QVCT : Environnement de travail n°2

# Comment jugez-vous le climat social au sein de l'entreprise ?



Le climat social est globalement perçu comme dégradé pour 46% des répondants.



Ce résultat révèle que le climat social et la cohésion de l'entreprise sont des enjeux majeurs. Quand 46 % des répondants jugent le climat médiocre, 37% l'estiment moyen et seulement 17 % le perçoivent comme bon, cela peut traduire **des tensions internes profondes, un manque de cohésion, de confiance ou de reconnaissance, un management peu fédérateur et des risques organisationnels** à ne pas sous-estimer.

## Ce que cela peut révéler :

### Un climat social fragilisé :

- **Un manque de confiance**, de reconnaissance ou de communication.
- **Des tensions internes**, conflits latents ou sentiment d'isolement.
- **Une fatigue organisationnelle** : surcharge, manque de sens, pression.

### Une organisation en perte de cohésion :

- Les salariés ne se sentent pas **soutenus, écoutés, ou valorisés**.
- Un risque de **désengagement**, de **turnover**, voire d'**absentéisme accru**.

## Risques :

- **Démotivation généralisée** : incidence sur les résultats
- **Perte d'attractivité** de l'entreprise
- **Difficultés de management** : tensions, résistance au changement
- **Altération de la qualité du travail** et des relations

# Pistes d'actions

**Pour améliorer ce climat social, l'entreprise peut agir sur plusieurs leviers :**

**Renforcer le dialogue interne :**

mettre en place des espaces d'échanges réguliers et transparents (réunions, enquêtes, groupes de parole).

**Former les managers au leadership bienveillant :** écoute active, reconnaissance, gestion des conflits.

**Valoriser les contributions :** reconnaître les efforts, encourager la coopération.

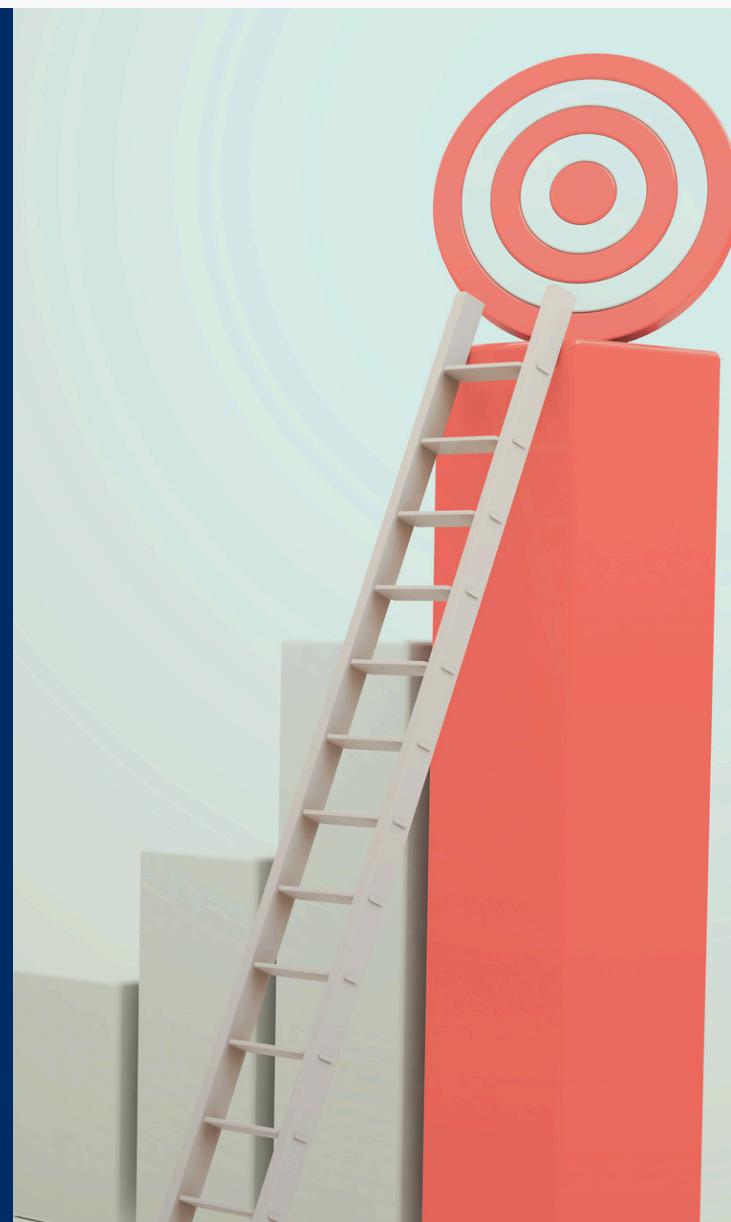
**Valoriser les réussites collectives :**

créer du lien, du sens, de la fierté. Renforcer la communication interne : transparence, reconnaissance, écoute.

**Favoriser l'inclusion et la cohésion :** développer des projets transverses, des événements internes, des pratiques collaboratives.

**Agir sur les irritants du quotidien :** simplifier les processus, clarifier les rôles, fluidifier la communication. Identifier les zones de tension : services, métiers, niveaux hiérarchiques.

**Mettre en place des indicateurs de suivi du climat social.**



**LE CLIMAT SOCIAL EST UN PILIER DE LA PERFORMANCE COLLECTIVE**

**Ces résultats doivent être pris comme une opportunité de transformation, en plaçant l'humain au cœur des priorités managériales.**

Dossier QVCT : Environnement de travail n°2

## Pour l'UNSA-CE :

Les résultats du sondage sur le climat social révèlent une situation préoccupante : 46% des répondants le jugent médiocre, 37% moyen, et seulement 17% bon. **Ce constat met en lumière un malaise latent au sein de l'entreprise, susceptible d'impacter la motivation, la coopération et la fidélisation des équipes.**

Pour inverser cette tendance, il est essentiel de renforcer le dialogue interne, d'instaurer une culture managériale fondée sur la reconnaissance et l'écoute, et de favoriser des initiatives qui créent du lien et du sens au travail.

**Une amélioration du climat social constitue un levier stratégique pour restaurer la confiance, stimuler l'engagement et consolider la performance collective.**



IMPOSSIBLE

Dossier QVCT : Environnement de travail n°2

# Vous sentez vous soutenus par la DRH ?



**Une majorité des répondants (59%) ne perçoit aucun soutien régulier de la DRH**, ce qui interroge sur la proximité, la communication, et la fonction stratégique des ressources humaines : ceci peut traduire une crise de confiance et un manque de visibilité du rôle de la DRH.

**La perception des répondants révèle une DRH perçue de deux manières :**

- **Éloignée des équipes** : les salariés ne l'identifient pas comme un acteur de proximité, mais plutôt comme une entité administrative, peu visible au quotidien.
- **Déconnectée des réalités opérationnelles** : son accessibilité et sa connaissance du terrain sont jugées insuffisantes.

## Risques :

- Démotivation et désengagement des salariés.
- Perte de confiance, voire une forme de défiance envers les décisions RH.
- Difficulté à faire passer les politiques RH.
- Perte de légitimité de la fonction RH.
- Altération du climat social et de la marque employeur.

## Pistes d'action :

- **Identifier** les causes du ressenti : manque de présence terrain ? communication insuffisante ? posture trop administrative ?
- **Interroger** les attentes des salariés vis-à-vis de la DRH.
- **Valoriser** le rôle de la DRH

Dossier QVCT : Environnement de travail n°2

# Vous sentez vous soutenus par votre manager ?



Près de la moitié des salariés se sentent toujours soutenus par leur manager, ce qui est positif, mais **39 % ont un ressenti fluctuant, et 15 % se sentent totalement délaissés.**

## Ce que cela peut révéler :

### Une relation managériale globalement solide

- Les managers sont perçus comme acteurs de proximité, présents dans le quotidien des équipes.
- Le soutien managérial est plus tangible que celui de la DRH, ce qui montre que le management de terrain joue son rôle.

### Une relation inégale selon les contextes

- **Les 39 % qui se sentent “parfois” soutenus** peut traduire une variabilité selon le manager, la charge de travail, ou les situations.
- **Les 15 % “jamais soutenus”** sont préoccupants, cela peut refléter des managers absents, débordés, ou peu formés.

## Risques :

- Inégalités de traitement entre équipes selon les pratiques du manager.
- Démotivation ou désengagement chez les salariés non soutenus.
- Tensions internes si le soutien managérial est perçu comme arbitraire ou injuste.

Dossier QVCT : Environnement de travail n°2

## Opportunités :

- Capitaliser sur les 46 % positifs pour diffuser les bonnes pratiques.
- Renforcer la posture de soutien chez les managers moins à l'aise.
- Créer une culture managériale cohérente et partagée.

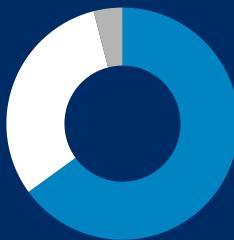
## Pistes d'actions :

- Former les managers à l'écoute active, à la gestion des émotions, et à la reconnaissance.
- Valoriser les managers qui incarnent une posture de soutien et de proximité.
- Intégrer le soutien managérial comme critère dans les évaluations et les parcours de carrière.



Dossier QVCT : Environnement de travail n°2

# Vous sentez vous soutenus par vos collègues ?



Toujours 65%

Parfois 31%

Jamais 4%

65 % des salariés se sentent toujours soutenus par leurs collègues. Cela met en lumière une solidarité marquée, une culture d'équipe fondée sur l'entraide, ainsi qu'un potentiel collectif précieux, porté par une dynamique humaine résolument positive.



## Une vigilance sur les 4% isolés

- Même s'ils sont minoritaires, les salariés qui ne se sentent jamais soutenus peuvent être en situation d'isolement, de malaise, ou de risque psychosocial.
- Cela mérite **une attention particulière** pour éviter les ruptures ou les souffrances invisibles.

## Pistes d'actions :

### Encourager les pratiques collaboratives

- Favoriser les **groupes de travail**, les espaces d'échange, et les rituels d'équipe.

### Reconnaître l'entraide

- Intégrer le **soutien entre collègues** dans les critères d'évaluation ou de reconnaissance.
- Valoriser les comportements solidaires dans les communications internes.

### Prévenir l'isolement

- Identifier les salariés en marge ou en difficulté relationnelle.
- Proposer **des actions ciblées** : accompagnement, médiation, coaching.

# Conclusion

**Pour l'UNSA-CE**, l'enquête met en évidence des enjeux majeurs autour de l'équilibre vie professionnelle et personnelle, du climat social et des relations au travail. Si une majorité de salariés expriment une satisfaction relative quant à leur équilibre, une proportion significative demeure en difficulté, révélant la nécessité de renforcer les dispositifs de soutien et de prévention.

Par ailleurs, le climat social apparaît fragilisé, marqué par un manque de cohésion et de reconnaissance, ce qui appelle à **une transformation culturelle centrée sur le dialogue, la confiance et l'écoute**. Enfin, les relations avec la DRH, les managers et les collègues montrent des disparités importantes: elles soulignent l'importance **d'une présence RH plus visible, d'un management bienveillant et d'une solidarité entre pairs**.

L'ensemble de ces constats doit être considéré comme une opportunité stratégique pour l'entreprise: **en plaçant l'humain au cœur de ses priorités**, elle pourra restaurer la confiance, stimuler l'engagement et renforcer son attractivité.





# **UNSA CAISSE D'ÉPARGNE**

**Le syndicat qui s'engage pour tous les salariés**



SITE UNSA-CE

[www.syndicat-unifie.net](http://www.syndicat-unifie.net)