

Contenu des différents onglets du document

Les salarié(e)s de votre structure trouvent-ils un sens à leur travail ? Leur ressenti a-t-il évolué ces derniers mois ?

Les graphes de l'onglet "**GRAPHES**" illustrent les réponses des participants au sondage, classées par thème pour la catégorie

Tous salarié(e)s

Activité de travail	Moyenne pondérée (de 1 à 6) :	4,51 /6
Reconnaissance	Moyenne pondérée (de 1 à 6) :	4,46 /6
Equilibre	Moyenne pondérée (de 1 à 6) :	3,15 /6
Harmonie ressentie	Moyenne pondérée (de 1 à 6) :	4,40 /6
Sens Global	Moyenne pondérée (de 1 à 6) :	4,13 /6

La catégorie des salarié(e)s présélectionnés en amont apparaît ici et sur l'onglet Graphes : "Tous salarié(e)s", Encadrant(e)s" ou "Non encadrant(e)s".

Les deux derniers graphes dressent une synthèse des raisons du "Bien-être" et des causes du "Malaise professionnel".

L'onglet "**CLASSEMENT**" classe les questions par ordre décroissant de la moyenne pondérée pour chaque question.

Cela permet d'identifier immédiatement les points forts de l'organisation qui génèrent le plus de satisfaction ou les sujets sources de malaise professionnel et d'inconfort.

L'onglet "**STATISTIQUES**" précise les données statistiques des répondants en fonction de

- Leur genre
- Leur âge
- Leur ancienneté
- Leur situation ou non d'encadrant(e)

La moyenne pondérée "Global" regroupe les 4 dimensions et donne une image du sens du travail pour les personnes sondées.
Il s'obtient en additionnant les moyennes pondérées des 4 dimensions.

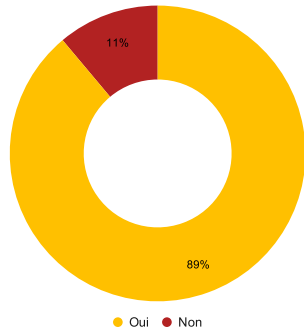
Graphes générés à partir des réponses au test Sens du Travail

Tous salarié(e)s

Nombre de réponses concernées : 9

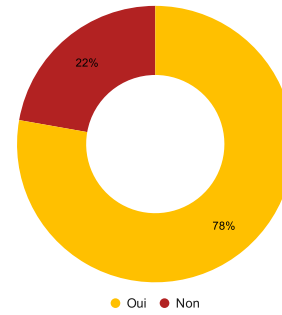
Sélection : Tous salarié(e)s Graphe 1/9

Trouvez-vous actuellement du sens dans votre activité professionnelle (ou travail) ?



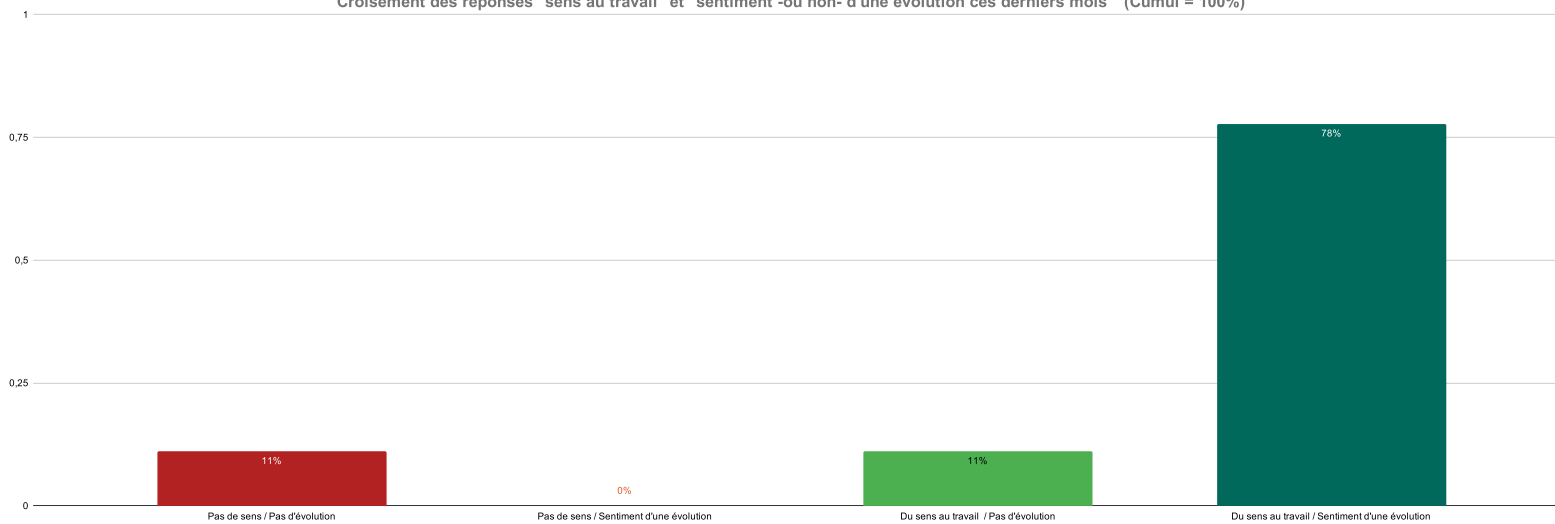
Sélection : Tous salarié(e)s Graphe 2/9

Votre ressenti était-il le même auparavant (ces derniers mois) ?

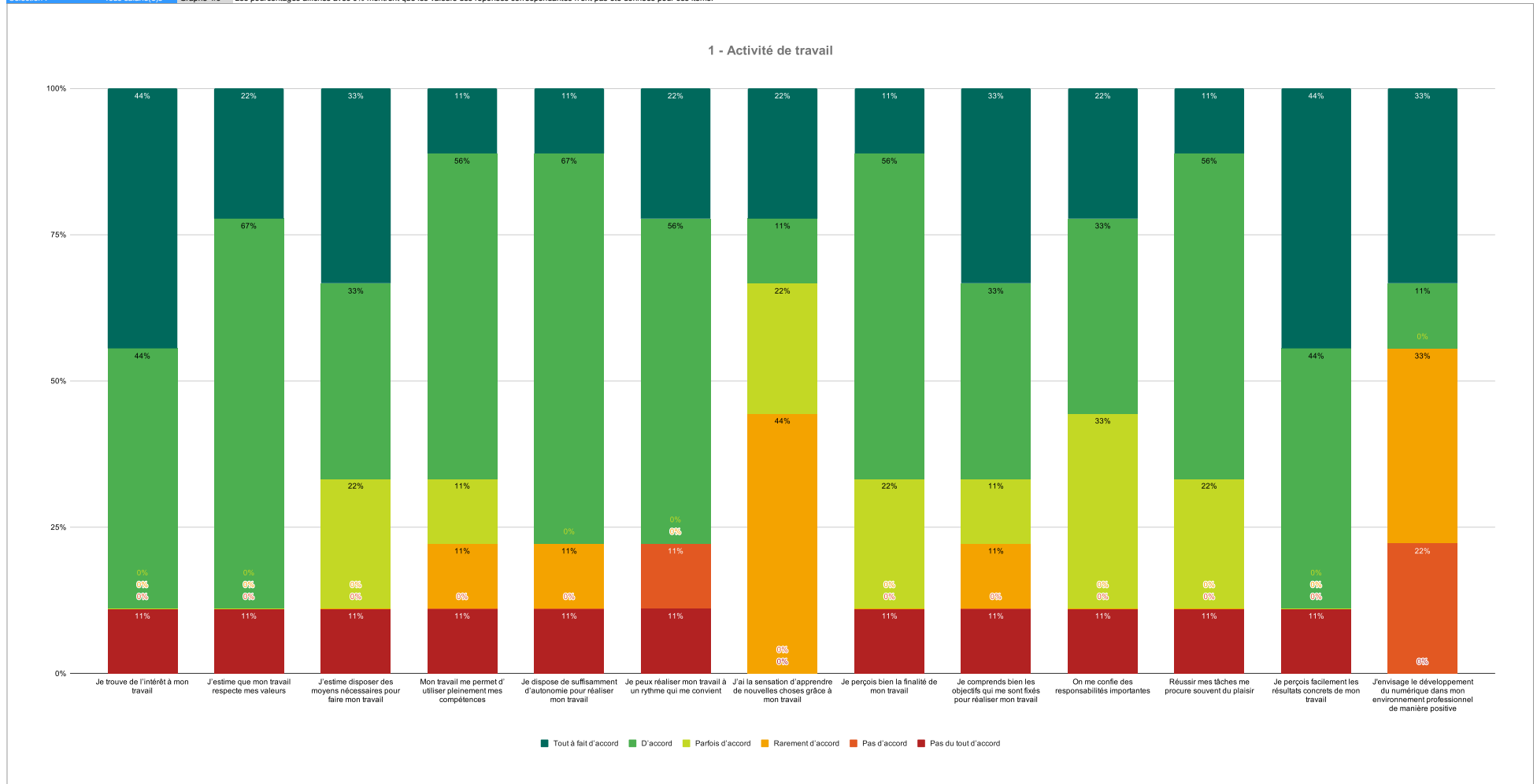


Sélection : Tous salarié(e)s Graphe 3/9

Croisement des réponses "sens au travail" et "sentiment -ou non- d'une évolution ces derniers mois" (Cumul = 100%)



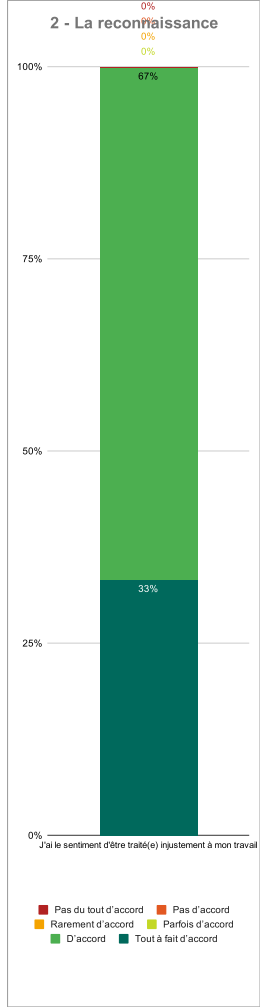
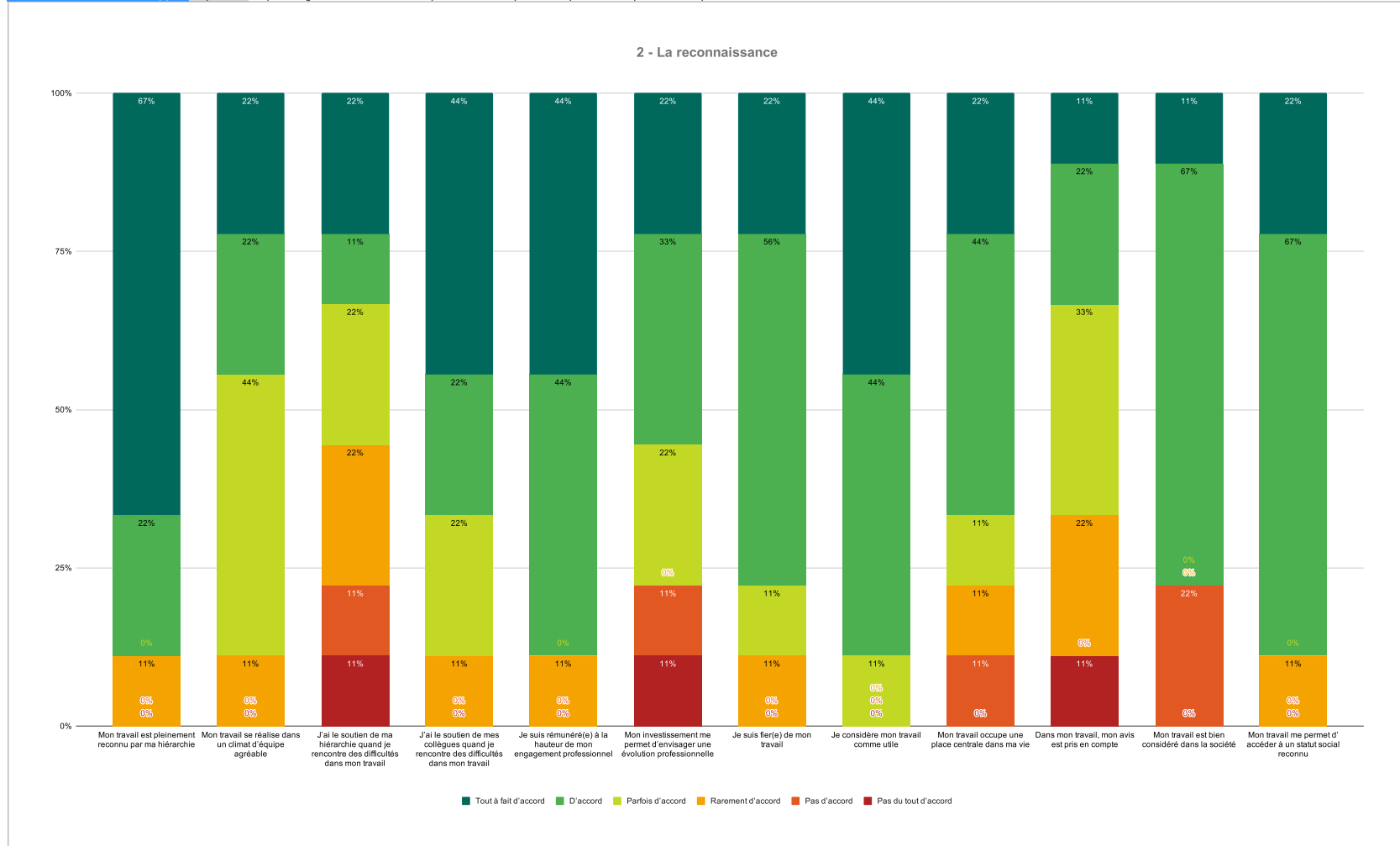
Sélection : Tous salarié(e)s | Graphe 4/9 | Les pourcentages affichés avec 0% montrent que les valeurs des réponses correspondantes n'ont pas été données pour ces items.



L'activité de travail renvoie à ce que les professionnels font ou tentent de faire pour réaliser la tâche en lien avec la prescription (ce qui doit être fait).

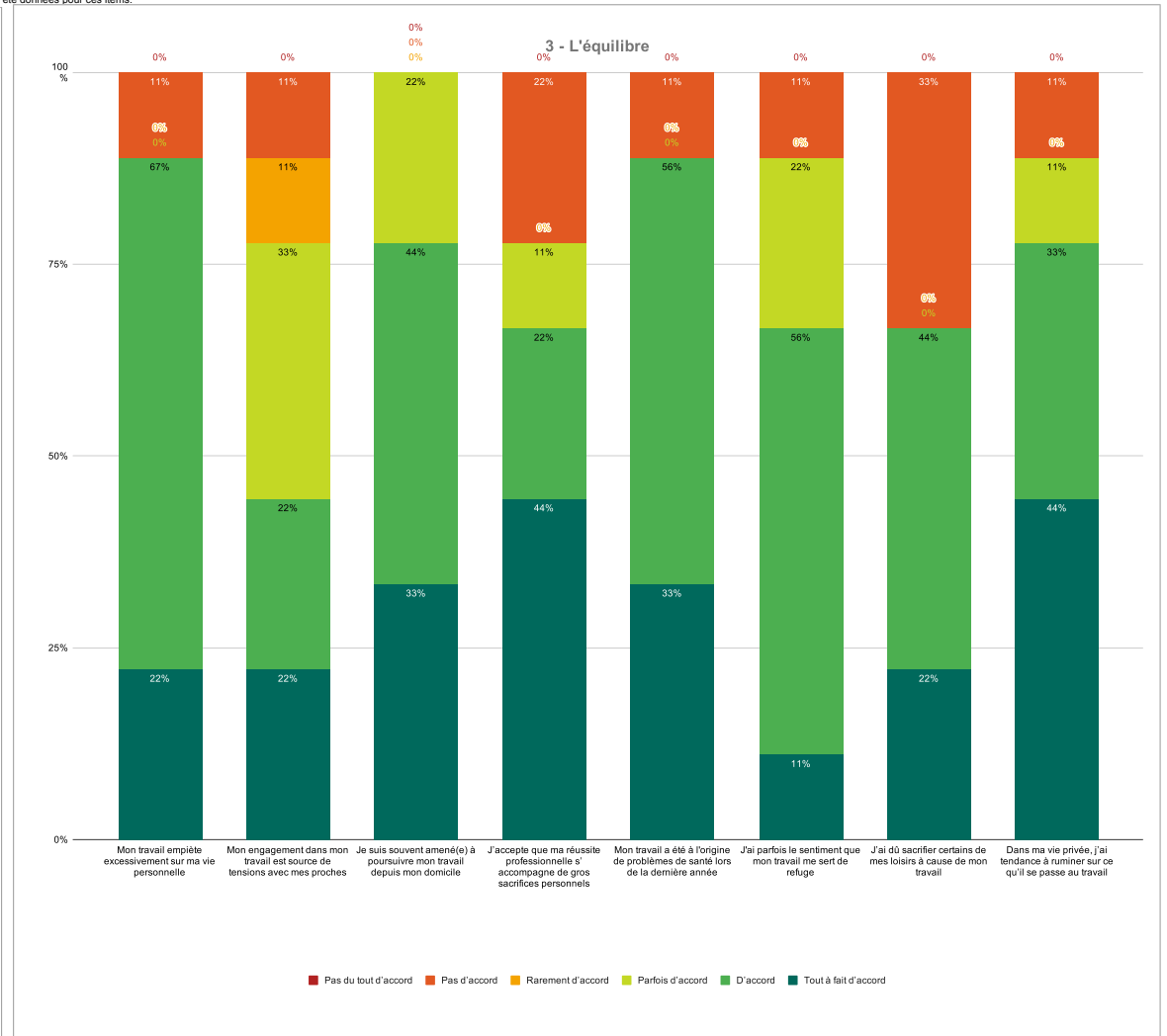
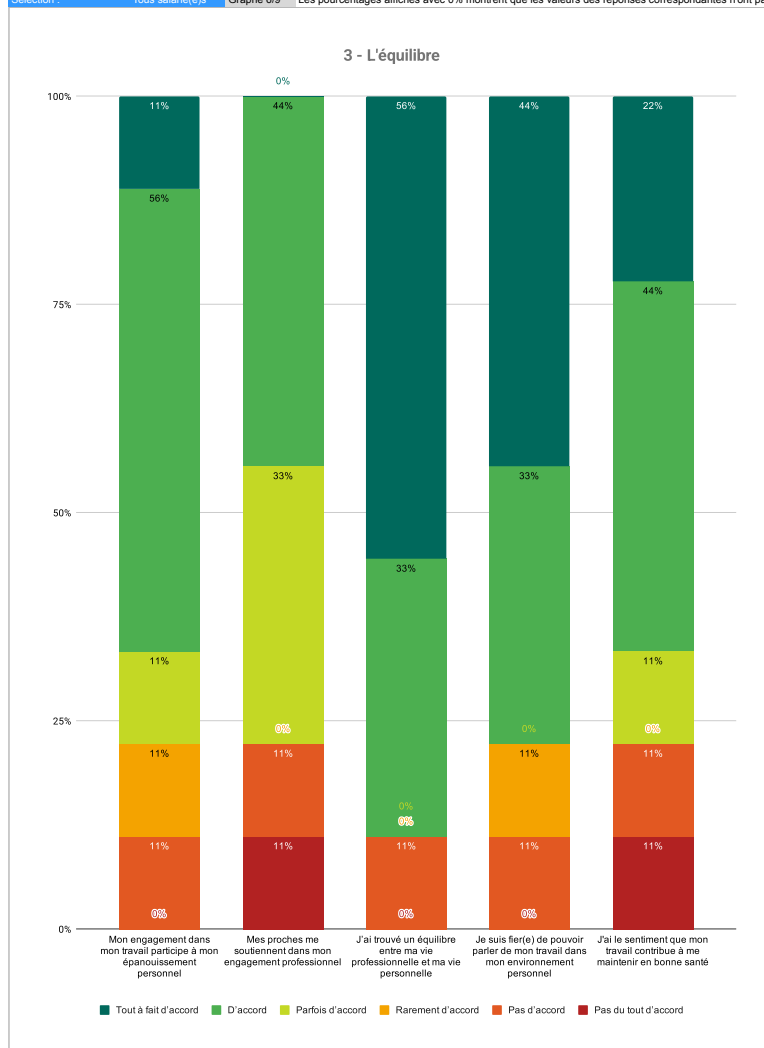
L'activité de travail se décline selon 3 facettes : les caractéristiques personnelles en lien avec la tâche (intérêt suscité, compétences mobilisées, valeurs en conformité), les ressources mises à disposition par l'organisation du travail et enfin les objectifs et finalités perceptibles par les personnes

Sélection : Tous salarié(e)s Graphe 5/9 Les pourcentages affichés avec 0% montrent que les valeurs des réponses correspondantes n'ont pas été données pour ces items.



L'activité de travail est source variable de reconnaissance auprès des pairs, de la hiérarchie, de l'entreprise, de la société. Cette dimension s'attache à apprécier la perception chez les personnes de ce niveau de reconnaissance et son origine. C'est une reconnaissance du travail par Autrui, mais également par soi-même. Elle peut prendre différentes formes : symbolique, matérielle, affective.

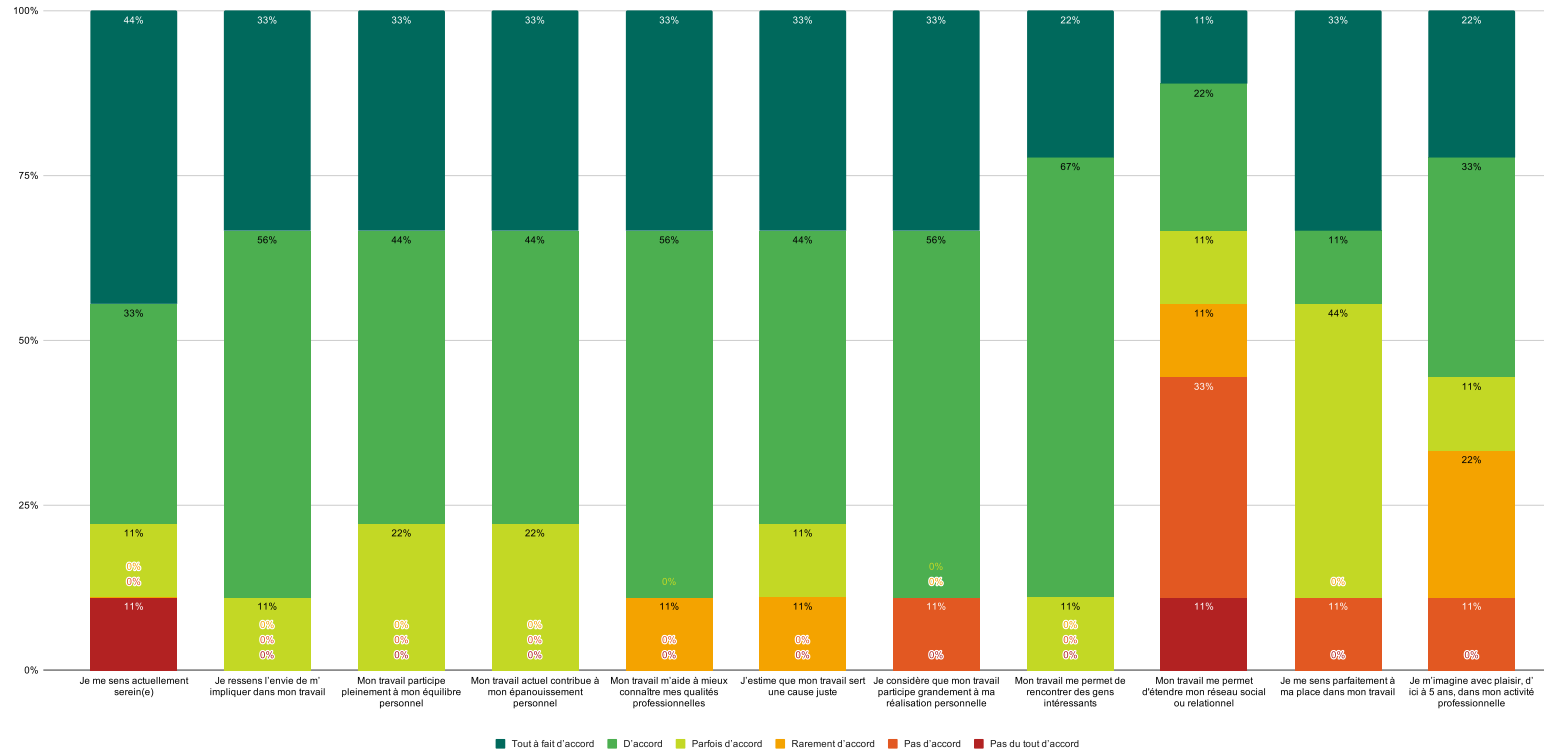
Sélection : Tous salarié(e)s | Graphe 6/9 | Les pourcentages affichés avec 0% montrent que les valeurs des réponses correspondantes n'ont pas été données pour ces items.



L'équilibre du travail avec la vie personnelle renvoie à l'investissement de la sphère professionnelle en lien avec la sphère extra professionnelle. Quelles sont les répercussions de cet investissement professionnel dans la sphère extra-professionnelle et quel niveau de satisfaction est ressenti par les personnes ? Comment les personnes aménagent-elles les rapports entre les deux sphères ?

Sélection : Tous salarié(e)s | Graphe 7/9 | Les pourcentages affichés avec 0% montrent que les valeurs des réponses correspondantes n'ont pas été données pour ces items.

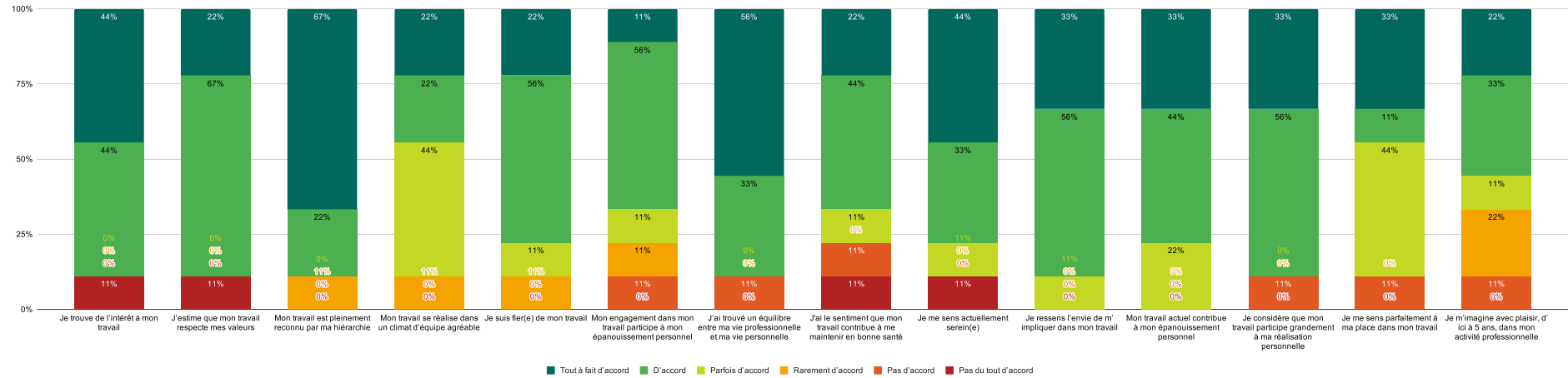
4 - L'harmonie ressentie



L'harmonie traduit le ressenti général des personnes engagées dans l'activité professionnelle. Elle renvoie à l'accomplissement de soi. Les personnes ressentent-elles un désir de s'impliquer dans l'activité professionnelle ou éprouvent-elles une tension à la réaliser ? L'engagement professionnel est-il source d'épanouissement ou de contrariété ? Éprouvent-elles un accomplissement de soi à travers l'exercice de leur métier ?

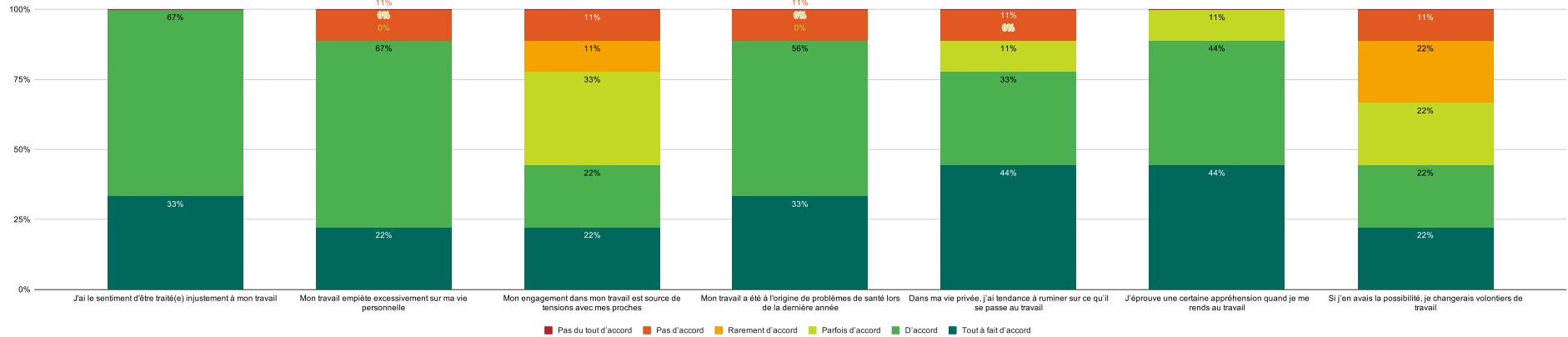
Sélection : Tous salarié(e)s | Graphe 8/9 | Les pourcentages affichés avec 0% montrent que les valeurs des réponses correspondantes n'ont pas été données pour ces items.

En synthèse : bien-être



Sélection : Tous salarié(e)s | Graphe 9/9 | Les pourcentages affichés avec 0% montrent que les valeurs des réponses correspondantes n'ont pas été données pour ces items.

En synthèse : malaise professionnel



Tableaux générés à partir des réponses au test WorkSens Pro

La catégorie des répondants est :

Tous salarié(e)s

Dimension concernée	Question du test	Valeur pondérée	Somme du pourcentage des deux cas de réponses les plus défavorables	Somme du pourcentage des deux cas de réponses les plus favorables
Reconnaissance	J'ai le sentiment d'être traité(e) injustement à mon travail	1,67	100%	0%
Harmonie ressentie	J'éprouve une certaine appréhension quand je me rends au travail	1,67	89%	0%
Equilibre	Je suis souvent amené(e) à poursuivre mon travail depuis mon domicile	1,89	78%	0%
Equilibre	Mon travail a été à l'origine de problèmes de santé lors de la dernière année	2,00	89%	11%
Equilibre	Dans ma vie privée, j'ai tendance à ruminer sur ce qu'il se passe au travail	2,00	78%	11%
Equilibre	Mon travail empiète excessivement sur ma vie personnelle	2,11	89%	11%
Equilibre	J'accepte que ma réussite professionnelle s'accompagne de gros sacrifices personnels	2,33	67%	22%
Equilibre	J'ai parfois le sentiment que mon travail me sert de refuge	2,44	67%	11%
Equilibre	Mon engagement dans mon travail est source de tensions avec mes proches	2,67	44%	11%
Equilibre	J'ai dû sacrifier certains de mes loisirs à cause de mon travail	2,78	67%	33%
Harmonie ressentie	Si j'en avais la possibilité, je changerais volontiers de travail	2,78	44%	11%
Harmonie ressentie	Mon travail me permet d'étendre mon réseau social ou relationnel	3,33	44%	33%
Reconnaissance	J'ai le soutien de ma hiérarchie quand je rencontre des difficultés dans mon travail	3,78	11%	33%
Reconnaissance	Dans mon travail, mon avis est pris en compte	3,89	11%	33%
Equilibre	Mes proches me soutiennent dans mon engagement professionnel	3,89	22%	44%
Activité de travail	J'envisage le développement du numérique dans mon environnement professionnel de manière positive	4,00	22%	44%
Activité de travail	J'ai la sensation d'apprendre de nouvelles choses grâce à mon travail	4,11	0%	33%
Reconnaissance	Mon investissement me permet d'envisager une évolution professionnelle	4,22	11%	56%
Activité de travail	Mon travail me permet d'utiliser pleinement mes compétences	4,33	11%	67%
Equilibre	J'ai le sentiment que mon travail contribue à me maintenir en bonne santé	4,33	22%	67%
Harmonie ressentie	Je m'imagine avec plaisir, d'ici à 5 ans, dans mon activité professionnelle	4,33	11%	56%
Activité de travail	Je dispose de suffisamment d'autonomie pour réaliser mon travail	4,44	11%	78%
Activité de travail	Je peux réaliser mon travail à un rythme qui me convient	4,44	22%	78%
Activité de travail	Je perçois bien la finalité de mon travail	4,44	11%	67%
Activité de travail	On me confie des responsabilités importantes	4,44	11%	56%
Activité de travail	Réussir mes tâches me procure souvent du plaisir	4,44	11%	67%
Reconnaissance	Mon travail est bien considéré dans la société	4,44	0%	78%
Equilibre	Mon engagement dans mon travail participe à mon épanouissement personnel	4,44	11%	67%
Activité de travail	Je comprends bien les objectifs qui me sont fixés pour réaliser mon travail	4,56	11%	67%
Reconnaissance	Mon travail se réalise dans un climat d'équipe agréable	4,56	0%	44%
Reconnaissance	Mon travail occupe une place centrale dans ma vie	4,56	0%	67%
Harmonie ressentie	Je me sens parfaitement à ma place dans mon travail	4,56	11%	44%
Activité de travail	J'estime disposer des moyens nécessaires pour faire mon travail	4,67	11%	67%
Activité de travail	J'estime que mon travail respecte mes valeurs	4,78	11%	89%
Reconnaissance	Je suis fier(e) de mon travail	4,89	0%	78%
Equilibre	Je suis fier(e) de pouvoir parler de mon travail dans mon environnement personnel	4,89	11%	78%
Harmonie ressentie	Je me sens actuellement serein(e)	4,89	11%	78%
Activité de travail	Je trouve de l'intérêt à mon travail	5,00	11%	89%
Activité de travail	Je perçois facilement les résultats concrets de mon travail	5,00	11%	89%
Reconnaissance	J'ai le soutien de mes collègues quand je rencontre des difficultés dans mon travail	5,00	0%	67%
Reconnaissance	Mon travail me permet d'accéder à un statut social reconnu	5,00	0%	89%
Harmonie ressentie	J'estime que mon travail sert une cause juste	5,00	0%	78%
Harmonie ressentie	Je considère que mon travail participe grandement à ma réalisation personnelle	5,00	11%	89%
Harmonie ressentie	Mon travail participe pleinement à mon équilibre personnel	5,11	0%	78%
Harmonie ressentie	Mon travail actuel contribue à mon épanouissement personnel	5,11	0%	78%
Harmonie ressentie	Mon travail m'aide à mieux connaître mes qualités professionnelles	5,11	0%	89%
Harmonie ressentie	Mon travail me permet de rencontrer des gens intéressants	5,11	0%	89%
Reconnaissance	Je suis rémunéré(e) à la hauteur de mon engagement professionnel	5,22	0%	89%
Equilibre	J'ai trouvé un équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie personnelle	5,22	11%	89%
Harmonie ressentie	Je ressens l'envie de m'impliquer dans mon travail	5,22	0%	89%
Reconnaissance	Je considère mon travail comme utile	5,33	0%	89%
Reconnaissance	Mon travail est pleinement reconnu par ma hiérarchie	5,44	0%	89%

Tableaux de synthèse pour le "Bien-être" et pour le "Malaise professionnel"

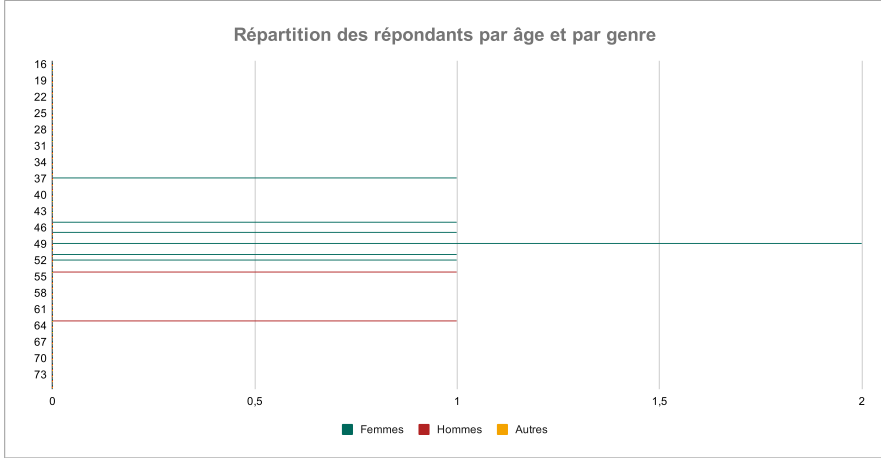
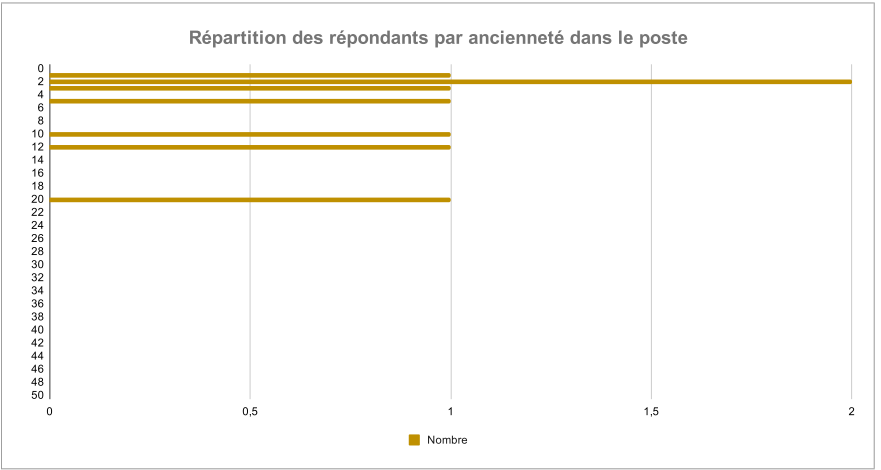
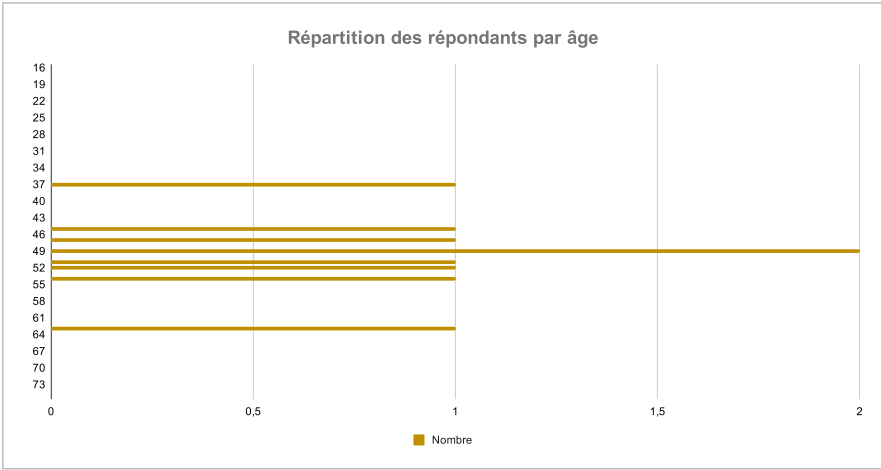
Dimension concernée	Question du test	Valeur pondérée	Somme du pourcentage des deux cas de réponses les plus défavorables	Somme du pourcentage des deux cas de réponses les plus favorables
Bien-être	J'ai le sentiment que mon travail contribue à me maintenir en bonne santé	4,33	22%	67%
Bien-être	Je m'imagine avec plaisir, d'ici à 5 ans, dans mon activité professionnelle	4,33	11%	56%
Bien-être	Mon engagement dans mon travail participe à mon épanouissement personnel	4,44	11%	67%
Bien-être	Mon travail se réalise dans un climat d'équipe agréable	4,56	0%	44%
Bien-être	Je me sens parfaitement à ma place dans mon travail	4,56	11%	44%
Bien-être	J'estime que mon travail respecte mes valeurs	4,78	11%	89%
Bien-être	Je suis fier(e) de mon travail	4,89	0%	78%
Bien-être	Je me sens actuellement serein(e)	4,89	11%	78%
Bien-être	Je trouve de l'intérêt à mon travail	5,00	11%	89%
Bien-être	Je considère que mon travail participe grandement à ma réalisation personnelle	5,00	11%	89%
Bien-être	Mon travail actuel contribue à mon épanouissement personnel	5,11	0%	78%
Bien-être	J'ai trouvé un équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie personnelle	5,22	11%	89%
Bien-être	Je ressens l'envie de m'impliquer dans mon travail	5,22	0%	89%
Bien-être	Mon travail est pleinement reconnu par ma hiérarchie	5,44	0%	89%
Malaise professionnel	J'ai le sentiment d'être traité(e) injustement à mon travail	1,67	100%	0%
Malaise professionnel	J'éprouve une certaine appréhension quand je me rends au travail	1,67	89%	0%
Malaise professionnel	Mon travail a été à l'origine de problèmes de santé lors de la dernière année	2,00	89%	11%
Malaise professionnel	Dans ma vie privée, j'ai tendance à ruminer sur ce qu'il se passe au travail	2,00	78%	11%
Malaise professionnel	Mon travail empiète excessivement sur ma vie personnelle	2,11	89%	11%
Malaise professionnel	Mon engagement dans mon travail est source de tensions avec mes proches	2,67	44%	11%
Malaise professionnel	Si j'en avais la possibilité, je changerais volontiers de travail	2,78	44%	11%

Les graphes ci-dessous précisent les données statistiques des répondants au sondage

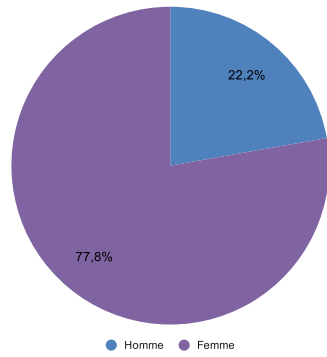
Nombre de répondants : 9

Age moyen : 50 ans

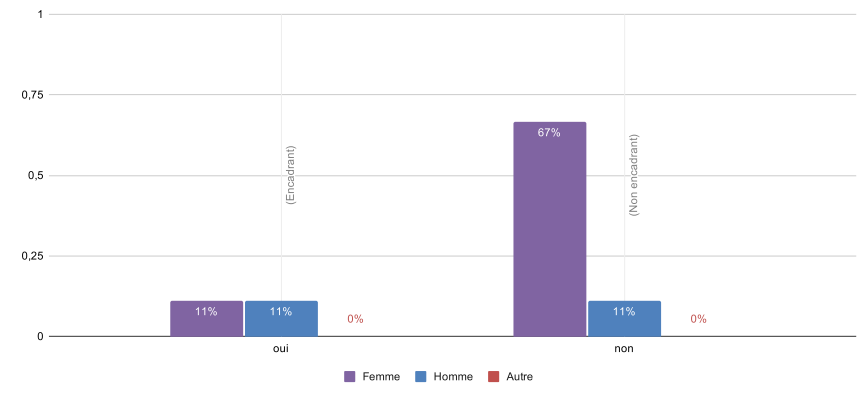
Ancienneté moyenne : 6 ans



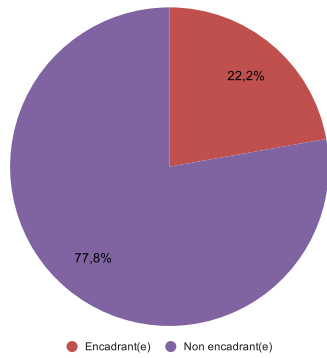
Pourcentage des répondants par genre



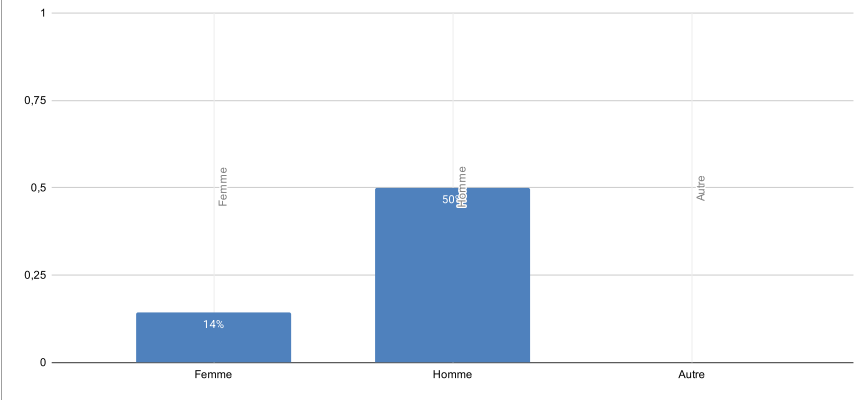
Position d'encadrant (Oui/Non) par genre (total = 100%)



Personnels en position d'encadrant(e)s



Ratio d'encadrement des répondants par genre



Analyse IA des résultats collectifs

9 participants — Généré le 20/05/2026 12:34

Analyse collective des résultats WorkSens Pro

Groupe de 9 participants – Psychométrie appliquée et analyse collective

1. Vue d'ensemble du collectif

- **Taille de l'échantillon** : 9 participants, effectif réduit mais suffisant pour dégager des tendances collectives.
- **Caractéristiques démographiques principales** :
- **Genre** : Forte surreprésentation féminine (77,8 %), ce qui pourrait influencer les dynamiques de perception du travail (études suggérant des attentes différenciées en matière de reconnaissance et d'équilibre).
- **Âge moyen** : 49,7 ans, indiquant un collectif expérimenté, potentiellement ancré dans des routines professionnelles ou confronté à des enjeux de fin de carrière.
- **Niveau d'études** : Niveau élevé (66,7 % à Bac +5 et plus), ce qui pourrait refléter des attentes accrues en termes d'autonomie, de complexité des tâches et de sens au travail.
- **Statut hiérarchique** : Majorité de non-encadrants (77,8 %), suggérant une focalisation sur les conditions d'exécution du travail plutôt que sur les leviers managériaux.
- **Représentativité** :
- L'échantillon semble homogène sur le plan des études et du genre, mais l'ancienneté variée (de 0,4 à 20 ans) introduit une diversité d'expériences pouvant expliquer des perceptions contrastées.
- La faible proportion d'encadrants limite l'analyse des dynamiques managériales, mais renforce la pertinence des résultats pour les collaborateurs opérationnels.

2. Analyse dimensionnelle

Scores moyens et dispersions

Les dimensions sont notées sur 65, avec un total maximal de 260. Les moyennes du groupe se situent entre **43,22 et 49,89**, soit des niveaux **modérés à élevés** (66 à 77 % du score maximal).

- **S1 ACTI (Activité de travail) :**

- **Moyenne :** 49,89 (76,8 % du max).

- **Écart-type :** 9,18 (dispersion modérée).

- **Interprétation :** Le groupe perçoit globalement son activité comme **stimulante et alignée avec ses compétences**.

L'écart-type suggère des différences dans la charge perçue ou la variété des tâches.

- **S2 RECO (Reconnaissance) :**

- **Moyenne :** 49,22 (75,7 % du max).

- **Écart-type :** 8,01 (dispersion modérée).

- **Interprétation :** La reconnaissance est **plutôt bien perçue**, mais l'écart-type indique des disparités (certains

pourraient ressentir un manque de feedback ou de valorisation).

- **S3 EQUI (Équilibre) :**

- **Moyenne :** 43,22 (66,5 % du max).

- **Écart-type :** 11,07 (dispersion **élevée**).

- **Interprétation :** **Point faible du groupe**. L'équilibre vie pro/vie perso est **inégalement vécu**, avec des extrêmes (min à

27, max à 64). Cela pourrait refléter des contraintes organisationnelles (horaires, charge) ou des différences individuelles (résilience, priorités).

- **S4 HARM (Harmonie) :**

- **Moyenne :** 48,89 (75,2 % du max).

- **Écart-type :** 9,42 (dispersion modérée).

- **Interprétation :** Les relations au travail et la cohésion d'équipe sont **globalement positives**, mais l'écart-type signale

des tensions potentielles pour certains.

- **Score total (Sens Global) :**

- **Moyenne :** 191,22 (73,5 % du max).

- **Écart-type :** 33,28 (dispersion **importante**).

- **Interprétation :** Le sens global est **modérément élevé**, mais l'hétérogénéité des profils (min à 121, max à 243) suggère

que **certains membres vivent une expérience professionnelle très différente des autres**.

Dimensions fortes et faibles

- **Forces :**

- **ACTI** et **RECO** sont les dimensions les mieux notées, indiquant une **activité perçue comme enrichissante** et une **reconnaissance satisfaisante** pour la majorité.
- **HARM** est également bien positionnée, reflétant un **climat social globalement sain**.
- **Faiblesse** :
- **EQUI** est la dimension la plus basse et la plus dispersée, signalant un **enjeu collectif majeur** autour de l'équilibre des temps de vie.

Homogénéité vs. hétérogénéité

- Le groupe présente une **hétérogénéité marquée** sur **EQUI** et, dans une moindre mesure, sur **ACTI** et **HARM**.
- Les écarts-types élevés (notamment pour **EQUI**) suggèrent que **certaines sous-groupes** (par ancienneté, genre, ou statut) pourraient vivre des réalités très contrastées.

3. Indicateurs complémentaires

- **Perception du sens au travail** :
- **Actuellement** : 88,9 % des participants déclarent trouver du sens (sensnow=oui), un taux **élevé** qui contraste avec les scores modérés des dimensions.
- **Avant** : 77,8 % déclaraient déjà trouver du sens (sensbefore=oui), suggérant une **relative stabilité** dans la perception du sens, malgré les écarts dimensionnels.
- **Cohérence** : La majorité perçoit du sens, mais les scores dimensionnels révèlent des **dissonances** (ex. : **EQUI** bas malgré un sens global affirmé). Cela pourrait indiquer que le sens est **découplé des conditions objectives** (ex. : attachement à la mission malgré des contraintes).
- **Ancienneté** :
- La répartition large (de 0,4 à 20 ans) pourrait expliquer une partie de l'hétérogénéité :
- Les nouveaux arrivants (0,4-2 ans) pourraient avoir des attentes différentes en matière de reconnaissance.
- Les plus anciens (10-20 ans) pourraient être plus sensibles à l'équilibre (enjeux de fin de carrière).

4. Points de vigilance collectifs

- **Dimension EQUI (Équilibre) :**

- **Score moyen bas** (43,22) et **écart-type élevé** (11,07) : **risque de burnout** pour les profils les plus en difficulté (min à 27).

- **Hypothèse** : Les contraintes organisationnelles (horaires, charge) ou personnelles (famille, santé) pourraient peser inégalement sur le groupe.

- **Dispersion globale :**

- L'écart-type total (33,28) et les extrêmes (121 vs. 243) suggèrent que **certains membres vivent une expérience professionnelle très éloignée de la moyenne.**

- **Risque** : Sentiment d'injustice ou de décalage entre les attentes et la réalité pour une partie du groupe.

- **Reconnaissance (RECO) :**

- Bien que la moyenne soit élevée, l'écart-type (8,01) indique que **certains pourraient se sentir sous-estimés.**

- **À surveiller** : Les non-encadrants (majoritaires) pourraient avoir moins accès aux feedbacks formels.

- **Ancienneté et sens :**

- Les participants avec une ancienneté intermédiaire (2-5 ans) pourraient être en phase de **remise en question** (risque de désengagement si les attentes ne sont pas comblées).

5. Recommandations pour l'intervention

Axes de travail prioritaires

- **1. Travailler sur l'équilibre vie pro/vie perso (EQUI) :**

- **Atelier collectif** : "Gestion des priorités et des limites" pour identifier des leviers individuels et collectifs (ex. : droit à la déconnexion, flexibilité).

- **Action organisationnelle** : Audit des contraintes horaires ou des pratiques managériales impactant l'équilibre (ex. : réunions tardives, charge administrative).

- **2. Renforcer la cohésion malgré l'hétérogénéité :**

- **Atelier** : "Diversité des perceptions du travail" pour partager les expériences et réduire les incompréhensions (ex. : binômes anciens/nouveaux).

- **Focus** : Mettre en avant les **points communs** (ex. : sensnow élevé) pour fédérer autour d'une vision partagée.

- 3. Clarifier les attentes en matière de reconnaissance (RECO) :

- **Groupe de discussion** : "Qu'est-ce que la reconnaissance pour nous ?" pour aligner les attentes et identifier des actions concrètes (ex. : feedbacks réguliers, valorisation des compétences).

- **Levier** : Impliquer les encadrants (même minoritaires) pour modéliser des pratiques de reconnaissance.

Leviers d'action complémentaires

- Capitaliser sur les forces :

- **ACTI et HARM** sont des ressources : renforcer les **moments d'échange informels** (ex. : retours d'expérience, célébration des succès) pour ancrer le sens.

- Adapter les messages :

- Pour les profils en difficulté (scores bas), insister sur les **marges de manœuvre individuelles** (ex. : autonomie dans l'organisation du travail).

- Évaluer l'impact des actions :

- Mesurer l'évolution des scores **EQUI et RECO** après 6 mois pour ajuster les interventions.

Précautions

- Éviter les généralisations : les disparités (ancienneté, genre) invitent à **croiser les regards** plutôt qu'à imposer des solutions uniformes.

- Privilégier les **actions collectives** pour ne pas stigmatiser les profils en difficulté (ex. : ateliers plutôt que formations ciblées).

Conclusion : Ce collectif présente un **potentiel de sens élevé** (sensnow=88,9 %), mais des **dissonances** entre les dimensions (notamment EQUI) et une **hétérogénéité marquée** appellent des interventions ciblées. L'équilibre vie pro/vie perso et la reconnaissance sont les **leviers prioritaires** pour renforcer la cohésion et le bien-être au travail.