

## ETES-VOUS SATISFAIT DE VOTRE TRAVAIL ?

### COMPOSITION DE LA COHORTE

Les répondants :

**317 DIRIGEANTS  
DU BTP**

Dont :

**256** Hommes

**61** Femmes

L'Age moyen  
est de :

**49,11  
ANS**

Taille des  
entreprises :

**98 DIRIGEANTS DE  
MICRO-ENTREPRISES**

**184 DIRIGEANTS DE  
PETITES  
ENTREPRISES**

**35 DIRIGEANTS DE  
MOYENNES  
ENTREPRISES**

### Etude Longitudinale :

6 questionnaires ont été administrés à chaque répondant, entre Janvier 2015 et Décembre 2016. Ce qui a permis un réel suivi dans le temps et la rédaction d'un rapport personnalisé.



## LE RESSENTI VIS-À-VIS DU TRAVAIL

Lors de cette étude auprès de dirigeants du BTP, qui a duré plus d'un an, nous nous sommes intéressés aux différents ressentis que pouvaient avoir les répondants à propos de leur travail de dirigeant de TPE/PME.

Nous aborderons dans cette newsletter 3 dimensions liées au travail, et à propos desquelles nous avons demandé leur ressenti aux dirigeants interrogés.

Ces 3 dimensions sont :

- La motivation au travail,
- L'engagement vis-à-vis de leur travail,
- La perception du succès de leur entreprise.

D'autres dimensions seront également abordées dans de futures newsletters.

# La motivation au Travail

Nous avons mesuré la **motivation au travail des dirigeants** de la cohorte grâce à 9 questions et une échelle de réponses allant de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ».

Ces 9 questions ont permis d'évaluer 4 composantes de la motivation au travail : **le sens**, **le sentiment d'utilité**, **le sentiment de fierté** et **le plaisir**.

En terme de résultats, nous pouvons constater que les deux opinions enregistrant les taux d'accord les plus élevés parmi les répondants concernent le sens de leur travail (94,6% reconnaissent que le « **travail est important** » et « a du sens »).

A l'opposé, celles enregistrant les taux d'accord les plus faibles concernent **l'utilité locale** (54,0% considèrent que « ce qu'ils font crée une différence pour les habitants de leur région ») et le caractère **agréable de leur travail** (70,3% trouvent « leur travail agréable »).

## Score moyen

Le score moyen de motivation des dirigeants interrogés est de 5,42 (sur 7 points), ce qui correspond à une motivation pour leur travail plutôt forte (Cf. tableau ci-contre).

## Au niveau individuel

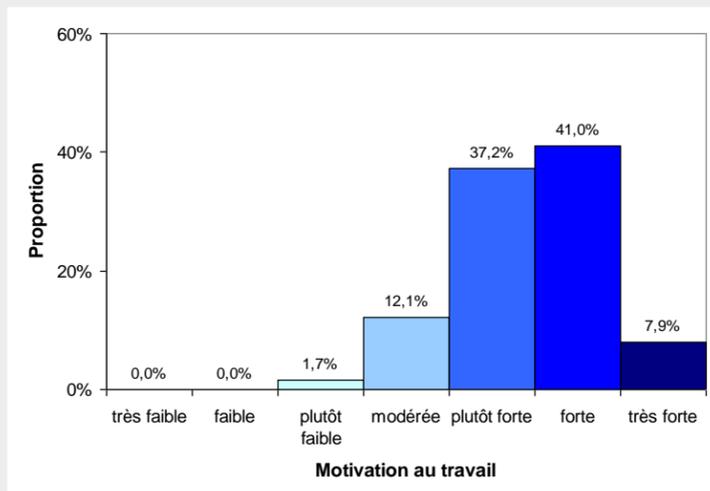


Fig. La motivation pour leur travail exprimé par les dirigeants de la cohorte (n=239). Très faible= score total inférieur à 1,50, faible= score compris entre 1,50 et 2,50, plutôt faible= entre 2,50 et 3,50, modérée= entre 3,50 et 4,50, plutôt forte= entre 4,50 et 5,50, forte= entre 5,50 et 6,60, très forte= score supérieur ou égal à 6,5

## Différences selon le genre, l'âge et la taille de l'entreprise

Au sein de la cohorte, les **dirigeants les plus jeunes** ont tendance à exprimer une **motivation moins grande** que leurs aînés (5,29 vs. 5,48).

En revanche, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes de la cohorte, ni selon la taille de l'entreprise (cf. tableau ci-dessous).

Élément	min-max <sup>a</sup>	moyenne	écart-type	taux d'accord <sup>b</sup>
<b>Le sens</b>				
Le travail que je fais est important	3-7	6,21	0,87	94,6%
J'ai un travail qui a du sens	1-7	6,16	0,95	94,6%
<b>Le sentiment d'utilité</b>				
Le travail que je fais contribue à rendre la société meilleure	1-7	5,07	1,54	72,4%
Ce que je fais au travail fait une différence pour les habitants de ma région	1-7	4,29	1,70	54,0%
Le travail que je fais est utile	2-7	5,76	0,98	90,4%
<b>Le sentiment de fierté</b>				
Je ressens un sentiment de fierté en réalisant mon travail	1-7	5,52	1,15	83,3%
<b>Le plaisir</b>				
J'éprouve du plaisir à aller travailler	1-7	5,41	1,37	79,9%
J'aime faire les activités que je réalise au travail	1-7	5,33	1,20	79,1%
Mon travail est agréable	1-7	5,01	1,29	70,3%

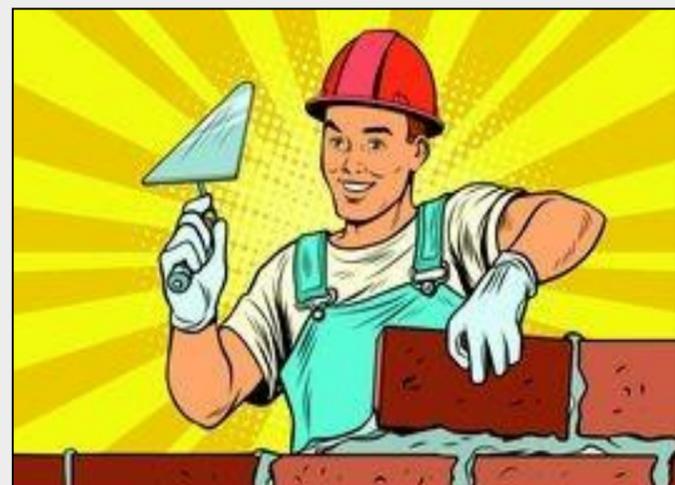
<sup>a</sup> échelle d'accord de 1= pas du tout à 7= tout à fait d'accord.

<sup>b</sup> proportion des réponses individuelles > 4.

Tabl. Les réponses moyennes des dirigeants à l'évaluation de leur motivation au travail (n=239).

Sur le plan individuel, la distribution de scores des répondants montre que la très grande majorité des dirigeants (86,1%) expriment une motivation plus ou moins forte pour leur travail (dont 48,9% pour lesquels elle est forte ou très forte).

A l'opposé, aucun des répondants n'exprime de motivation faible ou très faible (Cf. Figure ci-contre)



	Motivation au travail <sup>a</sup>	Test-t (ddl) <sup>b</sup>
homme (n=191)	5,38 (0,06)	-1,43 (237)
femme (n=48)	5,57 (0,13)	
moins de 45 ans (n=81)	5,29 (0,10)	-1,75 (237) <sup>o</sup>
45 ans et plus (n=158)	5,48 (0,06)	
Micro (n=70)	5,35 (0,11)	-0,85 (237)
PE ou ME (n=169)	5,45 (0,06)	

<sup>a</sup> score moyen du groupe (Erreur Standard) sur une échelle d'accord en 7 points.

<sup>b</sup> significativité bilatérale : <sup>o</sup>p<0,10 ; \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\*p<0,001.

Tabl. Tableau de bord de la motivation au travail des dirigeants de la cohorte selon leur sexe, leur âge ou la taille de l'entreprise qu'ils dirigent (n=239).

# L'engagement

## Un sentiment positif d'accomplissement

L'engagement dans le travail des dirigeants de la cohorte a été mesuré par la version courte de l'UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*). Cet instrument évalue trois composantes spécifiques de l'engagement : la vigueur, le dévouement et l'absorption.

**La vigueur** se caractérise par des niveaux élevés d'énergie et de résilience mentale, la volonté de consacrer des efforts à son travail et de rester tenace même face aux difficultés. Ainsi définie, la vigueur est l'opposé de l'épuisement (3 items: « Dans mon travail, je me sens plein d'énergie » / « Dans mon travail, je me sens vigoureux » / « Quand je me lève le matin, j'ai envie d'aller au travail »; notés de 1 = pas du tout à 7 = tout à fait d'accord).

**Le dévouement** fait référence au fait d'être fortement impliqué dans son travail, d'en éprouver un sentiment d'accomplissement, de ressentir de l'enthousiasme, de l'inspiration, de la fierté et du défi. Dans la mesure où il procure un fort sentiment d'identification à son travail, le dévouement est l'opposé du cynisme (3 items: « Je suis enthousiaste à propos de mon travail » / « Mon travail m'inspire » / « Je suis fier du travail que je réalise »; notés de 1 = pas du tout à 7 = tout à fait d'accord).

Enfin, **l'absorption** se caractérise, elle, par le fait d'être complètement concentré et plongé dans son travail, tout en ayant l'impression que le temps passe très vite et que l'on a du mal à s'en détacher (3 items: « Je suis emballé par mon travail » / « Je suis heureux quand je travaille intensément » / « Je suis immergé dans mon travail »; notés de 1 = pas du tout à 7 = tout à fait d'accord).

## Score moyen

Un score total ainsi que 3 sous-scores ont été calculés pour chaque dirigeant. Afin de respecter les usages de l'instrument, leurs valeurs sont exprimées entre 0,00 (aucun engagement) à 6,00 (engagement total).

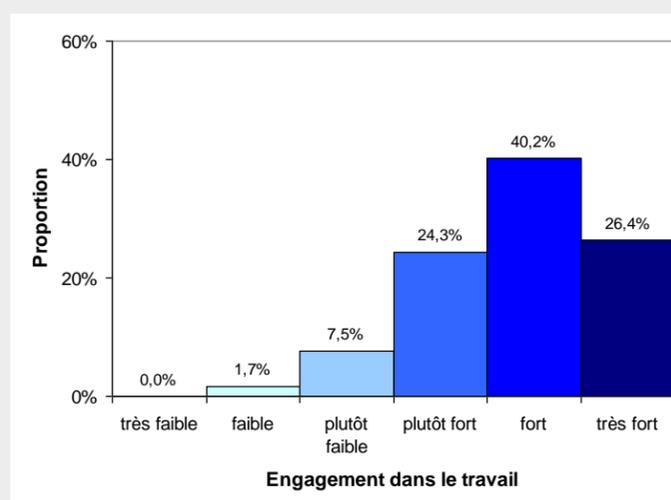
Le score total moyen de la cohorte est de 4,30 sur 6 ce qui correspond à un **fort engagement dans le travail de la part des dirigeants**.

Cette valeur est significativement supérieure à la norme de l'instrument (moyenne= 4,05) établie sur un très large échantillon international de travailleurs de tout secteurs (N= 12 631).

## Au niveau individuel

A l'échelle individuelle, les résultats montrent que les **deux-tiers des dirigeants** interrogés (66,6%) expriment un engagement fort ou très fort dans leur travail.

Seuls 9,2% présentent un engagement au plus plutôt faible, et aucun des répondants ne montre un très faible engagement dans leur travail (Cf. Figure ci-contre).



## Différences selon le genre, l'âge et la taille de l'entreprise

Nous n'avons constaté aucune différence significative entre les groupes de répondants, que ce soit selon le genre, l'âge ou encore la taille de l'entreprise (cf. Tableau ci-contre).

	Engagement dans le travail <sup>a</sup>	
		Test-t (ddl) <sup>b</sup>
homme (n=191)	4,26 (0,07)	-1,19 (237)
femme (n=48)	4,45 (0,15)	
moins de 45 ans (n=81)	4,25 (0,11)	-0,55 (237)
45 ans et plus (n=158)	4,32 (0,08)	
Micro (n=70)	4,16 (0,14)	-1,24 (237)
PE ou ME (n=169)	4,35 (0,07)	

<sup>a</sup> score total moyen du groupe (Erreur Standard) à l'UWES-9.

<sup>b</sup> significativité bilatérale : °p<0,10 ; \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\*p<0,001.

# Le succès perçu

Durant notre étude, les dirigeants de la cohorte ont été invités à évaluer le **succès de leur entreprise** (de 1 « très infructueux » à 100 « très prospère »).

## Au niveau individuel

Il apparaît que la très grande majorité des répondants (74,6%) perçoivent leur **entreprise comme étant prospère**.

À l'opposé, pour 16,7% des répondants, le succès de leur entreprise est seulement mitigé et pour 7,4%, il est infructueux (Cf. graphique ci-contre).

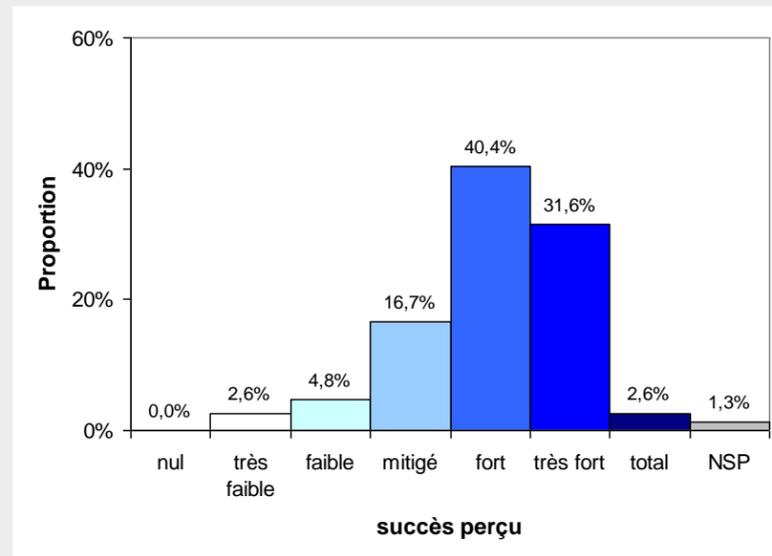


Fig. Le succès de leur entreprise perçu par les dirigeants de la cohorte (n=228). Nul= score de 1, très faible= score compris entre 2 et 19, faible= entre 20 et 39, mitigé= entre 40 et 59, fort= entre 60 et 79, très fort= entre 80 et 99, total= score de 100. NSP= Ne se prononce pas.

## Différences selon le genre, l'âge et la taille de l'entreprise

Le score moyen de la cohorte est de 66,17 sur 100 points, ce qui correspond à la perception d'un fort succès de leur entreprise.

Et cette opinion moyenne est parfaitement partagée entre les groupes démographiques et entrepreneuriaux de répondants, puisque qu'aucune différence significative n'apparaît entre eux (Cf. Tableau ci-dessous).

	Succès perçu <sup>a</sup>	Test-t (ddl) <sup>b</sup>
homme (n=174)	66,05 (1,45)	-0,17 (223)
femme (n=51)	66,57 (2,64)	
moins de 45 ans (n=72)	65,49 (2,28)	-0,37 (223)
45 ans et plus (n=153)	66,49 (1,54)	
Micro (n=65)	66,45 (2,35)	0,14 (223)
PE ou ME (n=160)	66,06 (1,51)	

<sup>a</sup> score moyen (Erreur Standard) du groupe sur 100 points.

<sup>b</sup> significativité bilatérale : °p<0,10 ; \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\*p<0,001.

Tabl. Tableau de bord du succès perçu par les dirigeants de la cohorte selon leur sexe, leur âge ou la taille de l'entreprise qu'ils dirigent (n=225).

Dans cette newsletter, nous avons abordé **le ressenti des dirigeants du BTP**, à propos de 3 dimensions essentielles.

Ainsi, les travailleurs indépendants interrogés présentent une **motivation au travail plutôt forte**, notamment grâce au fait que leur travail a du sens et de l'importance.

Et les dirigeants de moins de 45 ans expriment une motivation significativement moins forte que leurs aînés.

Il apparaît également dans nos résultats, que les travailleurs non-salariés sont **fortement engagés dans leur travail**.

Et cet engagement des entrepreneurs dans leur travail est plus important que chez les travailleurs de tous secteurs (d'après les résultats d'une étude internationale sur un échantillon de 12 631 travailleurs).

Enfin, ces dirigeants ont montré qu'ils étaient une grande majorité à percevoir leur **entreprise comme étant prospère** (succès), et ce, quels que soient la taille de l'entreprise, le genre et l'âge des répondants.

