



# GREAT INSIGHTS

Enquête : dans la tête des salariés français en 2024

# Méthodologie de l'enquête



**4000**  
répondant.es



Echantillon  
représentatif des  
actif.ves français.es



Décembre 2023  
à janvier 2024



**2024, l'évidence s'impose à nous : le changement n'a pas de début et surtout pas de fin, il fait partie intégrante de la vie des organisations comme des individus.**

Il prend de nombreuses formes et fait de l'accompagnement du changement une priorité pour les DRH.

Or 69% d'entre eux seulement déclarent avoir été informés des projets de transformation et les avoir compris, et à peine plus de la moitié (51%) ont été associés à leur mise en place. Les managers de proximité jouent également un rôle clé face à ces défis. Faut-il encore qu'ils en comprennent bien les objectifs (68% à date) et soient associés à leur mise en place (55% à date).

**Pour y parvenir, une clé : la confiance.**

**Confiance des collaborateurs vis-à-vis de leur organisation**, grâce à une communauté managériale et à un cadre rassurant.

**Confiance mutuelle entre les collaborateurs** via l'association des parties prenantes aux projets de changement.

**Et confiance en l'avenir** en construisant une dynamique collective porteuse de sens.

Focus sur les 6 grandes transformations qui traversent aujourd'hui le métier des RH.

# La donnée

clé

61%

des salariés français estiment  
que leur entreprise ne fait rien,  
ou juste des actions  
cosmétiques dans le domaine  
de la QVT



Insight #1

# La santé mentale des travailleurs au cœur des préoccupations

La santé mentale est le premier risque lié  
au travail... et les entreprises n'en sont  
qu'au début de leur prise de conscience.



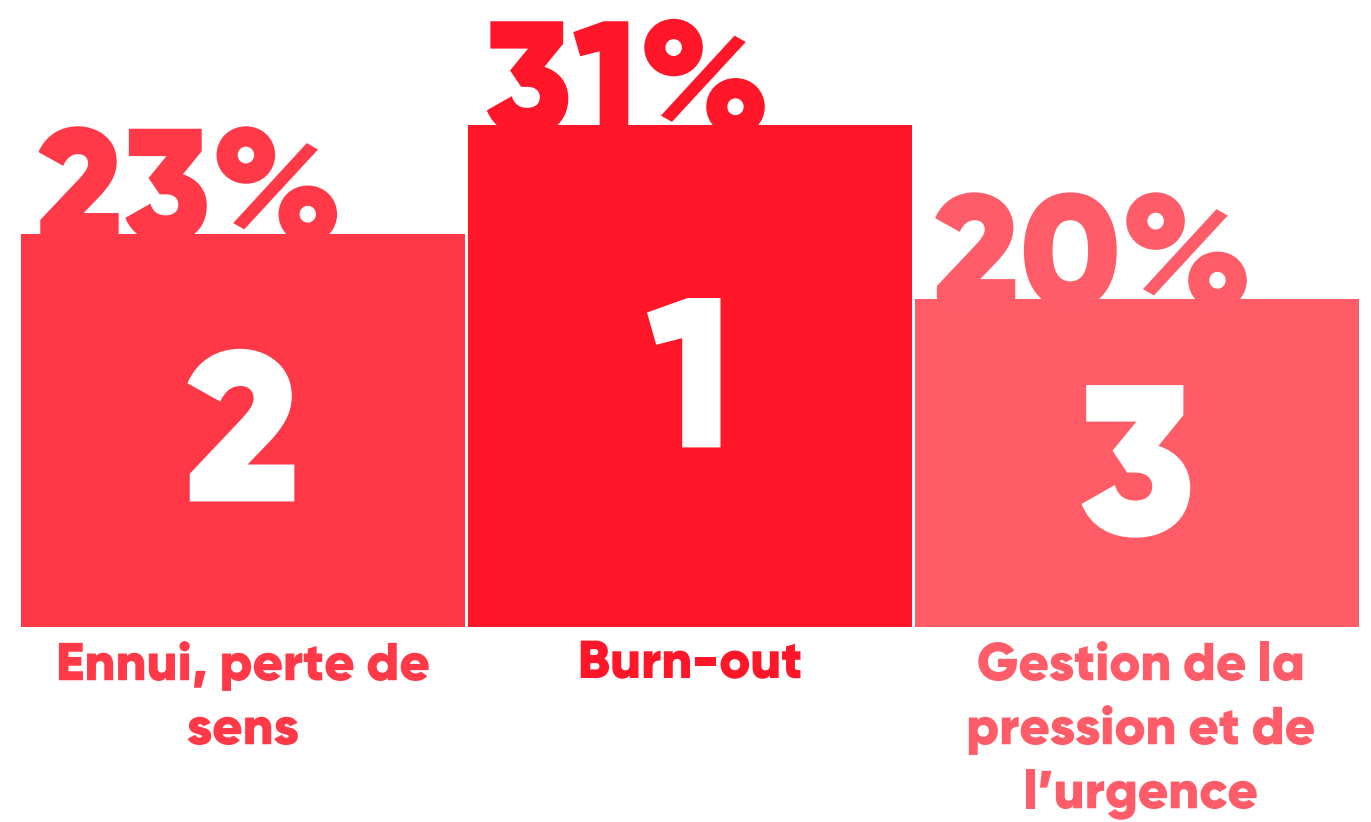
# La donnée clé

**56%**

des salariés français estiment  
avoir une bonne santé mentale

Et **35%** déclarent avoir des  
hauts et des bas

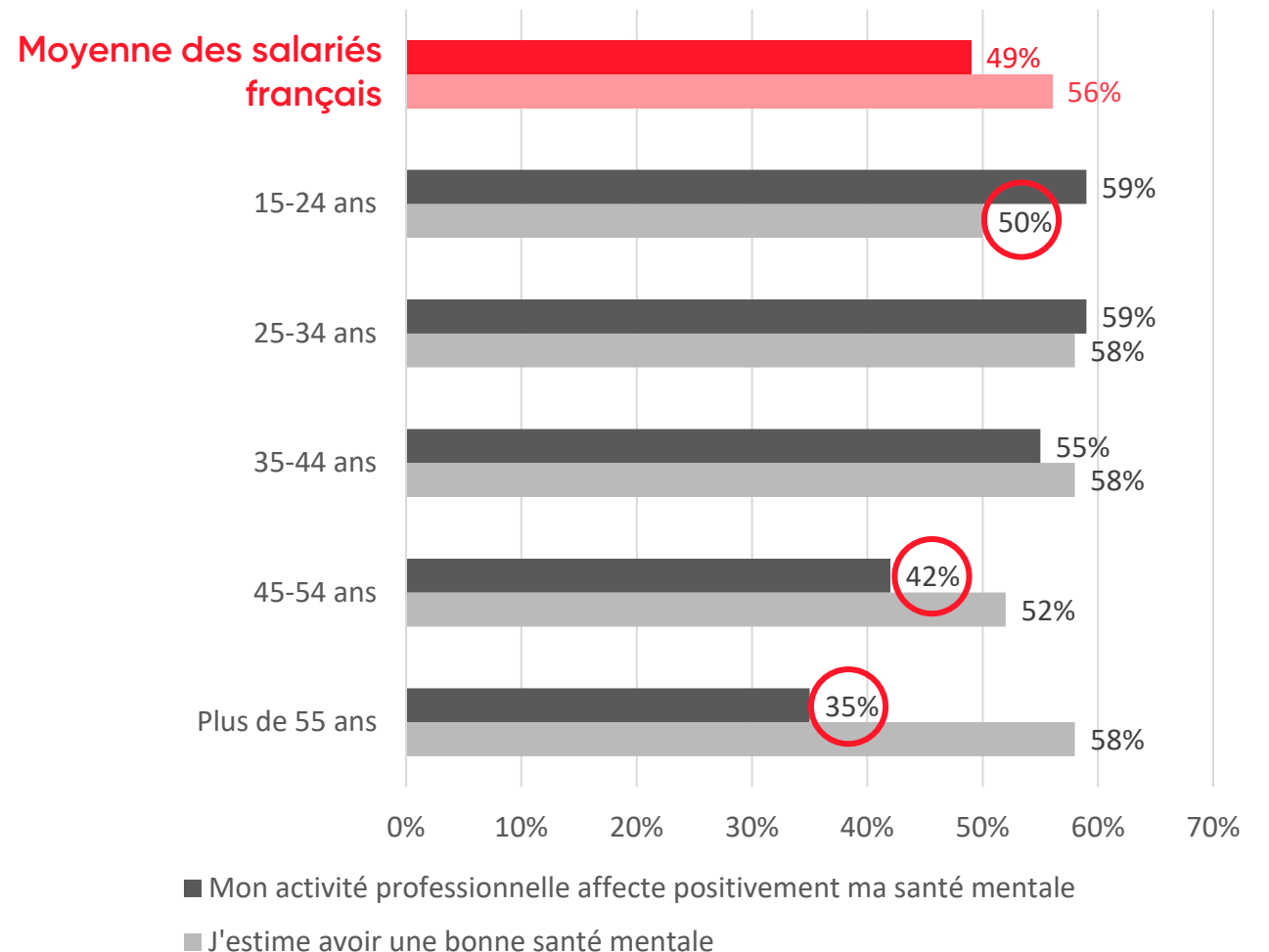
**Les 3 risques du travail**  
les plus importants  
identifiés par les  
Français sont liés à leur  
santé mentale.



## Impact du travail sur la santé mentale selon l'âge

Les jeunes entre 15 et 24 ans sont la population la plus fragilisée en termes de santé mentale.

Pour autant, ce sont les seniors qui perçoivent le moins positivement l'impact de leur activité professionnelle sur leur santé mentale.

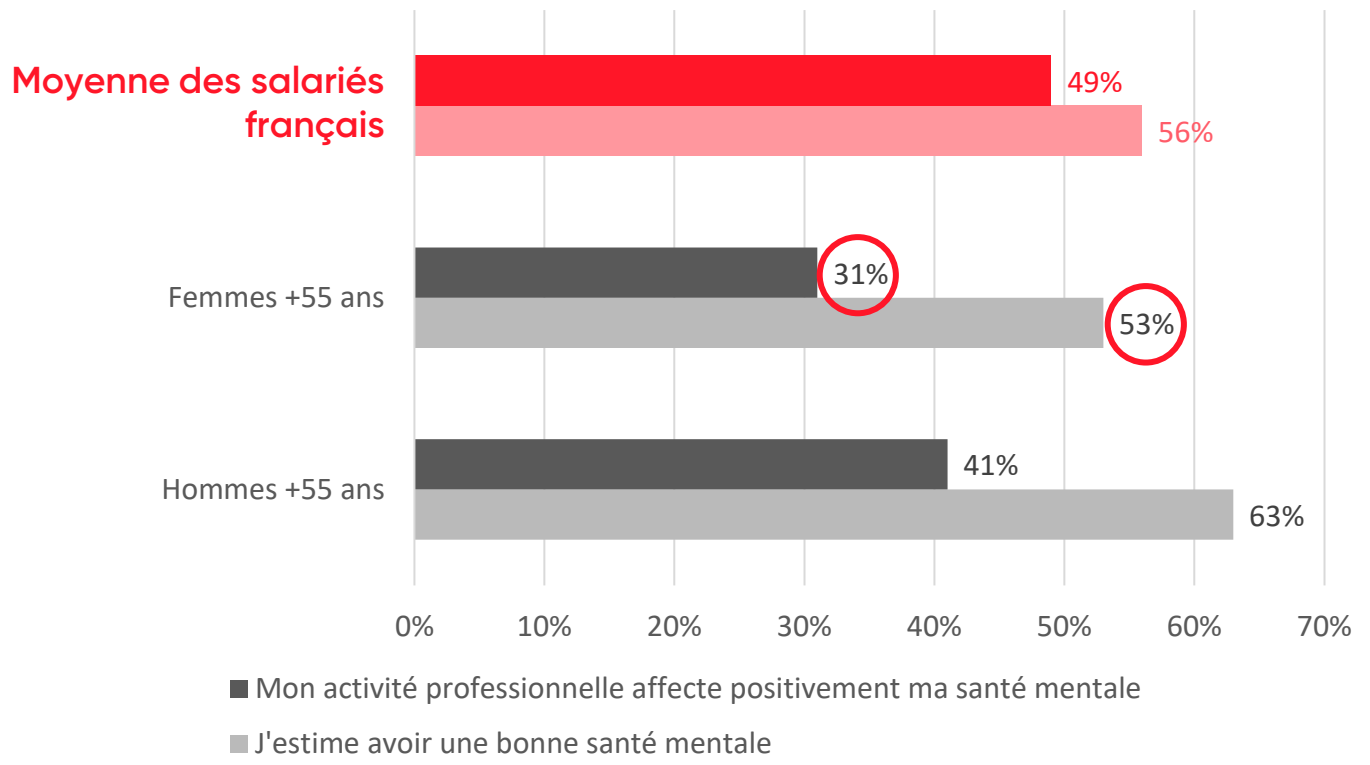




# Impact du travail sur la santé mentale selon le genre

Les femmes sont en retrait sur leur perception de leur santé mentale, et en particulier les femmes seniors.

A noter : l'écart s'accroît encore si elles ont un statut de salariée non-manager.



# #1 La santé mentale

## Impact du travail sur la santé mentale selon le niveau de management

Les non-managers, mais aussi les DRH, sont particulièrement fragilisés en termes de santé mentale.

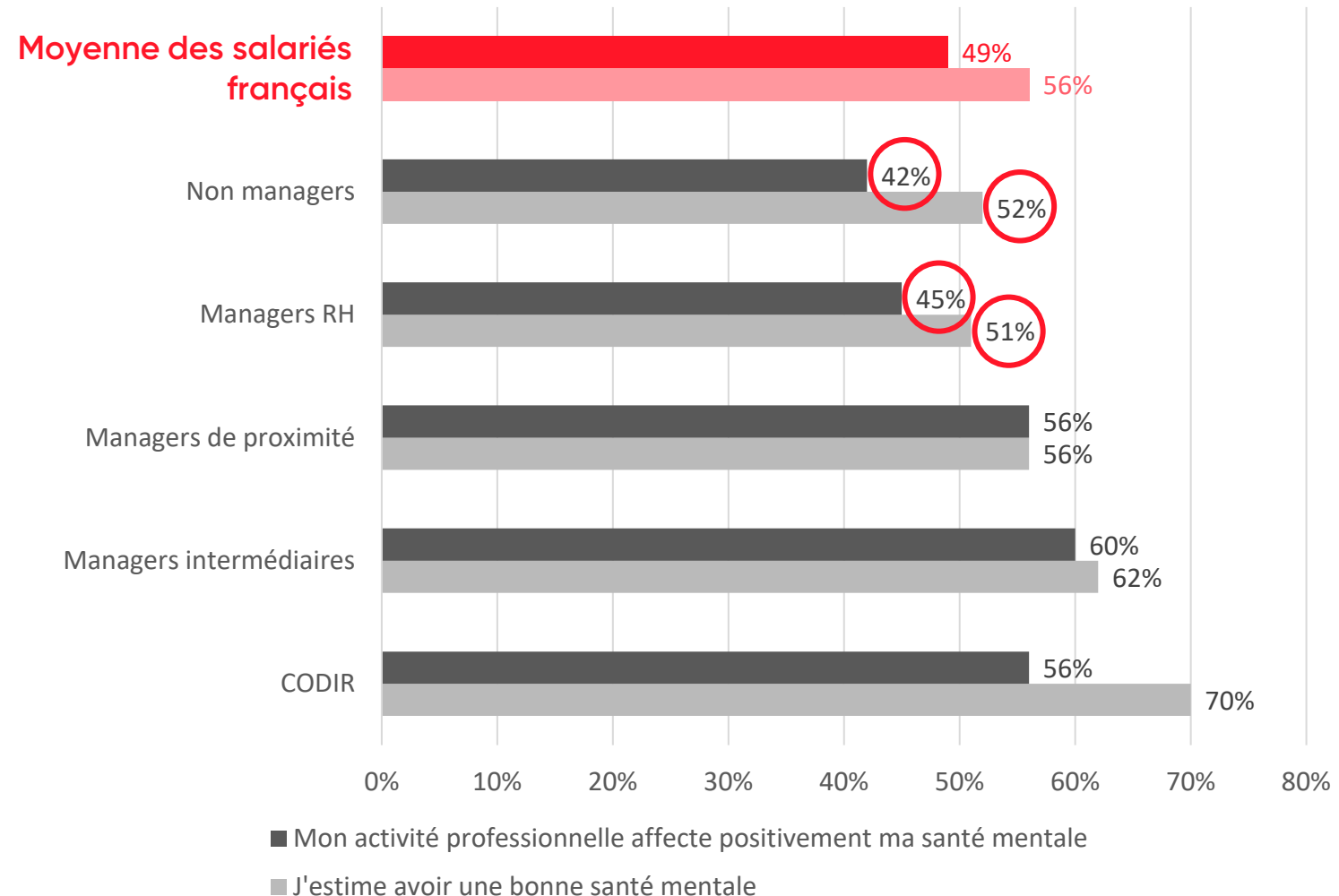


**35 %**  
DRH

estiment que leur activité professionnelle a un impact négatif sur leur santé mentale



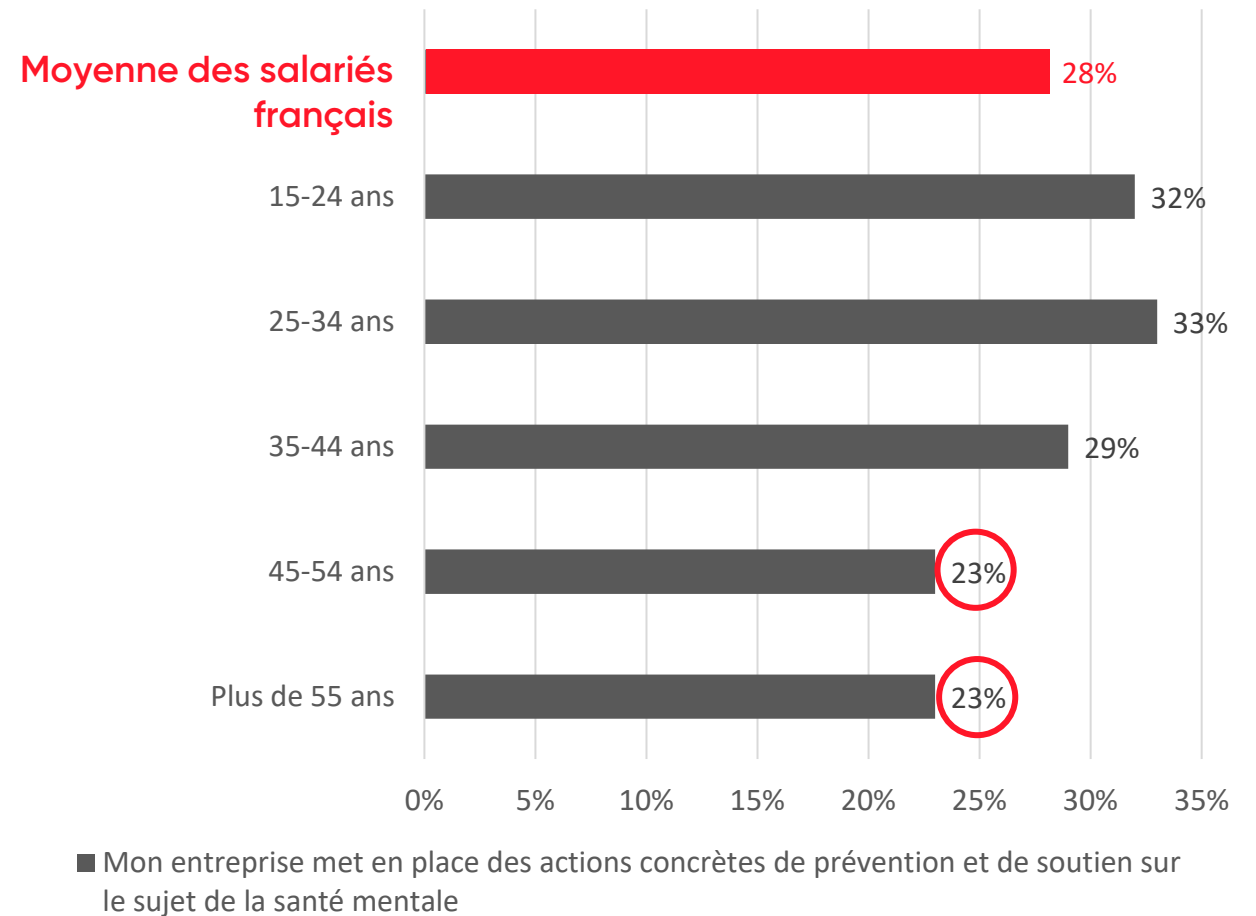
**24 %**  
salariés



# #1 La santé mentale

## Perception de la prévention de la santé mentale selon l'âge

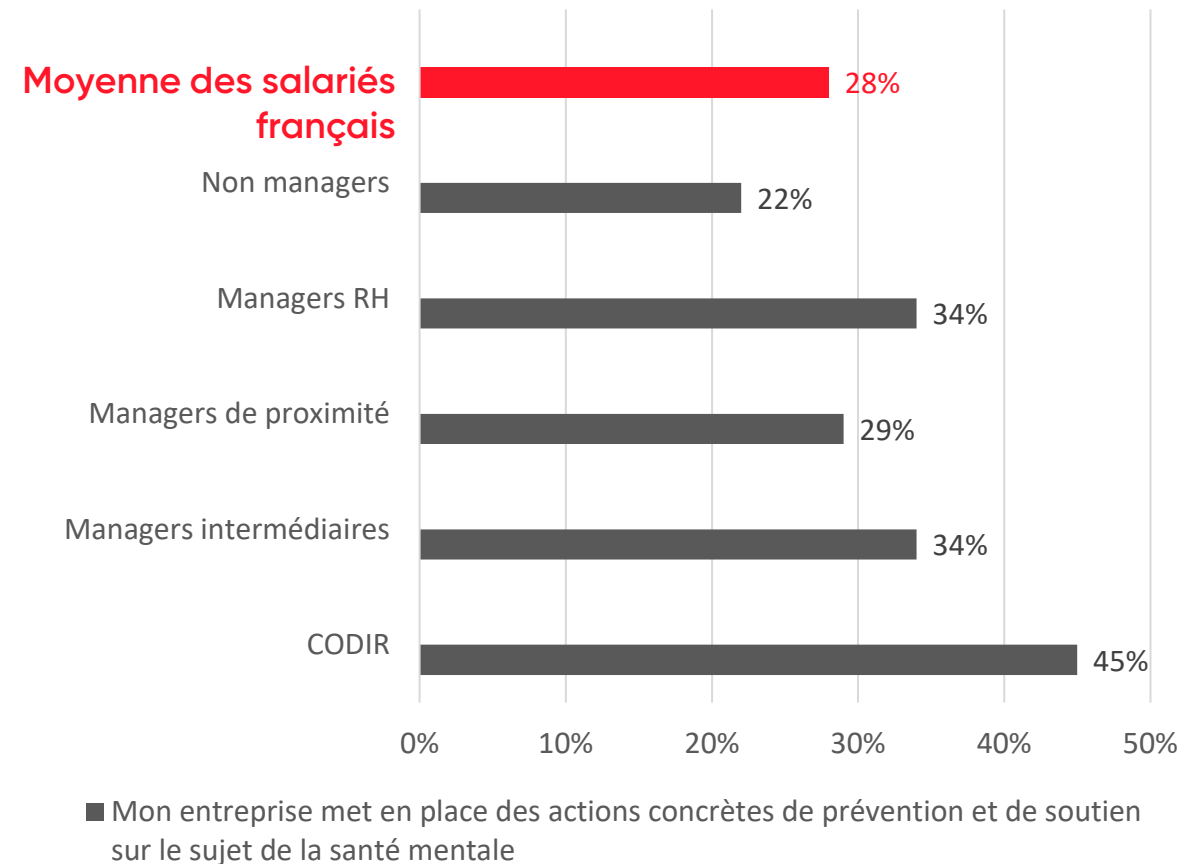
Si les seniors considèrent que leur activité professionnelle n'impacte pas positivement leur santé mentale, c'est en partie lié à un manque d'actions concrètes de prévention et de soutien déployées par leurs employeurs.



# #1 La santé mentale

## Perception de la prévention de la santé mentale selon le niveau managérial

On observe un désalignement entre les managers et les collaborateurs : soit les managers sont trop optimistes (dispositifs de prévention pas adaptés ou pas assez robustes), soit les non-managers ne les connaissent pas.





Insight #2

# Gérer le grand écart entre besoins individuels et nécessité du collectif

Les Français attendent de la flexibilité pour répondre à leurs besoins individuels, mais aussi du collectif pour apprendre et maintenir la convivialité.



# La donnée clé

# 55%

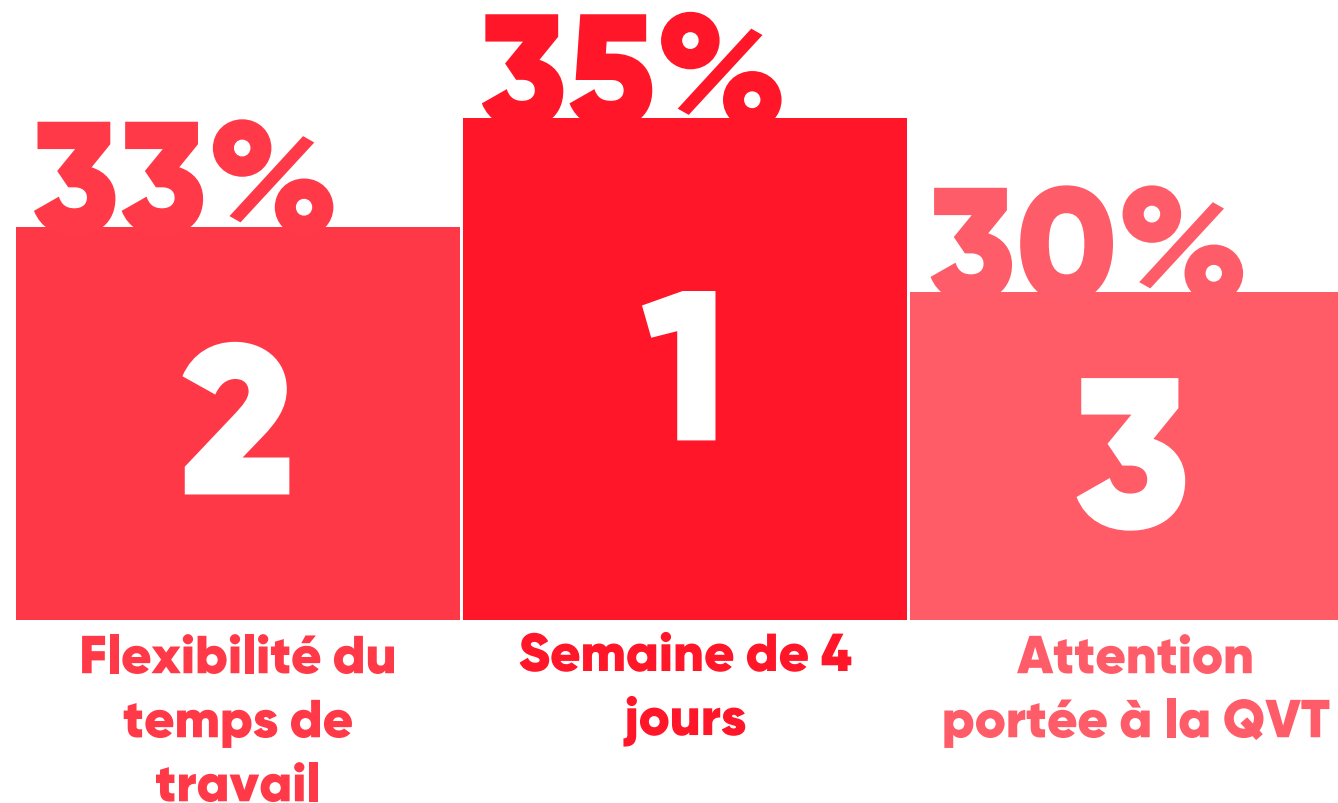
des salariés français déclarent que leur expérience actuelle de télétravail répond aussi bien à leur besoin d'équilibre pro – perso qu'au besoin de performance de leur entreprise

# La donnée clé

**44%**

des salariés français peuvent  
télétravailler lorsqu'ils ou elles  
le jugent nécessaire

**Les 3 grandes opportunités du travail** identifiées par les Français sont liées à la QVT, avec la flexibilité du temps de travail en haut du podium.





# 73%

## des salariés français sont intéressés par la semaine de 4 jours

Ce constat est partagé par les salariés quel que soit :

**Leur genre**  
Hommes : 70%  
Femmes : 76%

**Leur âge**  
Moins de 25 ans : 68%  
25-34 ans : 76%  
35-44 ans : 74%  
45-54 ans : 72%  
Plus de 55 ans : 72%

**Leur activité**  
Ouvriers : 71%  
Employés : 73%  
Professions intermédiaires : 73%  
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises : 67%  
Cadres : 77%

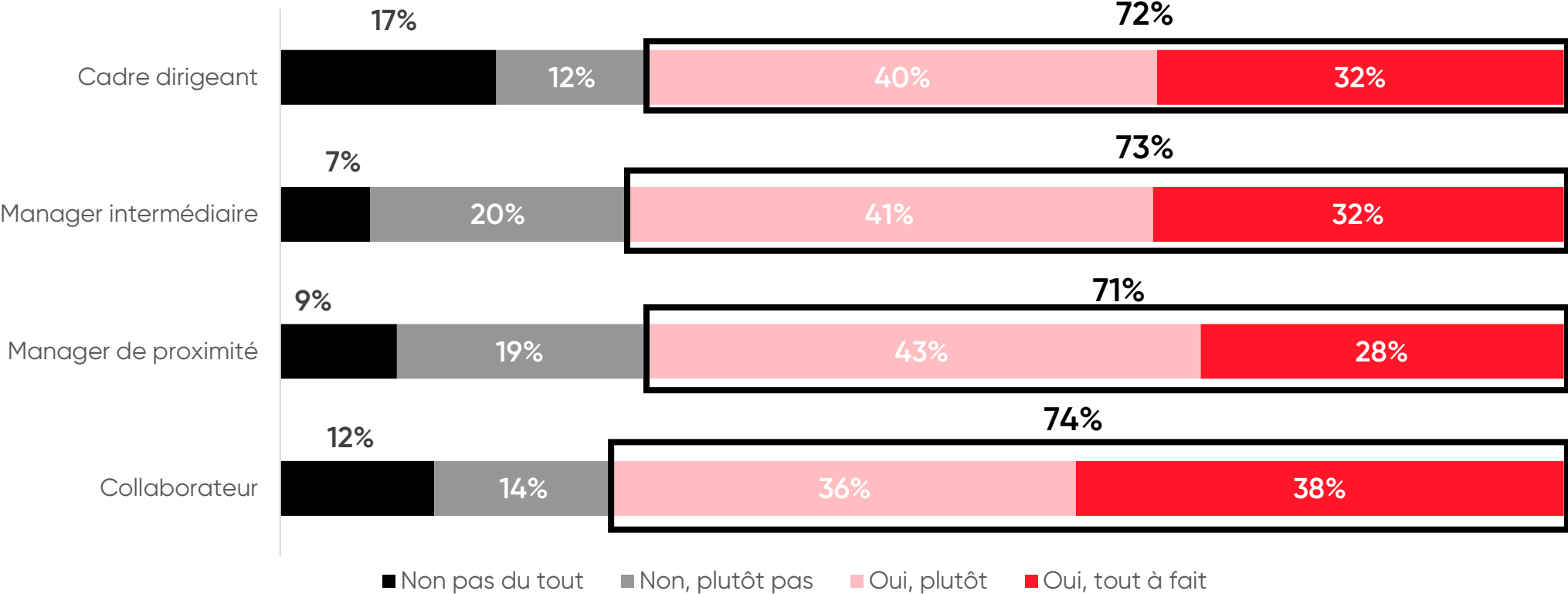
**Leur secteur**  
Public : 71%  
Privé : 74%

**La taille de leur entreprise**  
Moins de 10 salariés : 70%  
Entre 10 et 250 salariés : 74%  
Plus de 250 salariés : 71%

**Leur localisation**  
Ile-de-France : 75%  
Hors Ile-de-France : 72%

# Les managers sont aussi intéressés

Seriez-vous intéressé(e) par la perspective de passer à la semaine de 4 jours ?



**Le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle est le 3<sup>e</sup> facteur** (ex aequo avec l'intérêt des missions) qui amènerait les salariés français à quitter leur entreprise, après la rémunération et le sens du travail.

**54%**

des salariés français déclarent que leur entreprise les encourage à conserver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

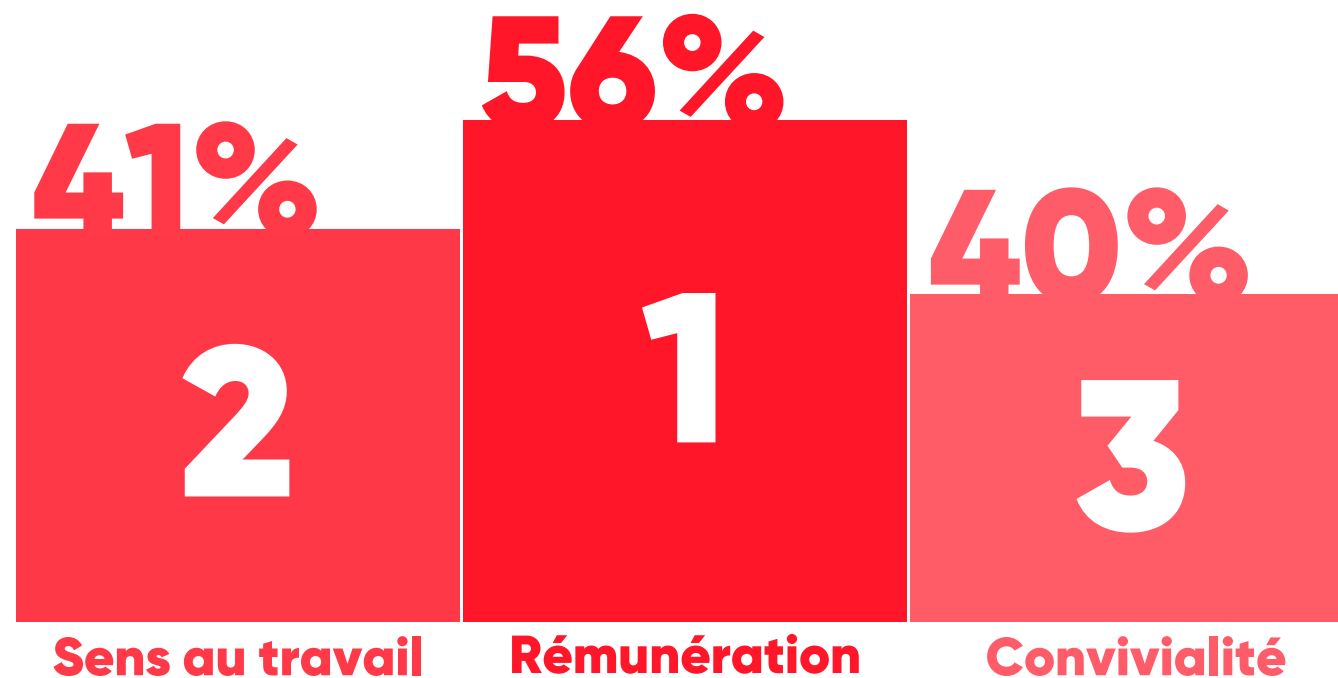
**Les attentes liées au collectif et à la convivialité au travail restent très importantes,** en parallèle de celles liées au respect des besoins individuels. C'est cet équilibre entre flexibilité et maintien du collectif qui permettra aux salariés de se sentir bien au travail.

**51%**

des salariés français apprennent plus ou mieux lors d'occasions informelles (machine à café, échanges...)

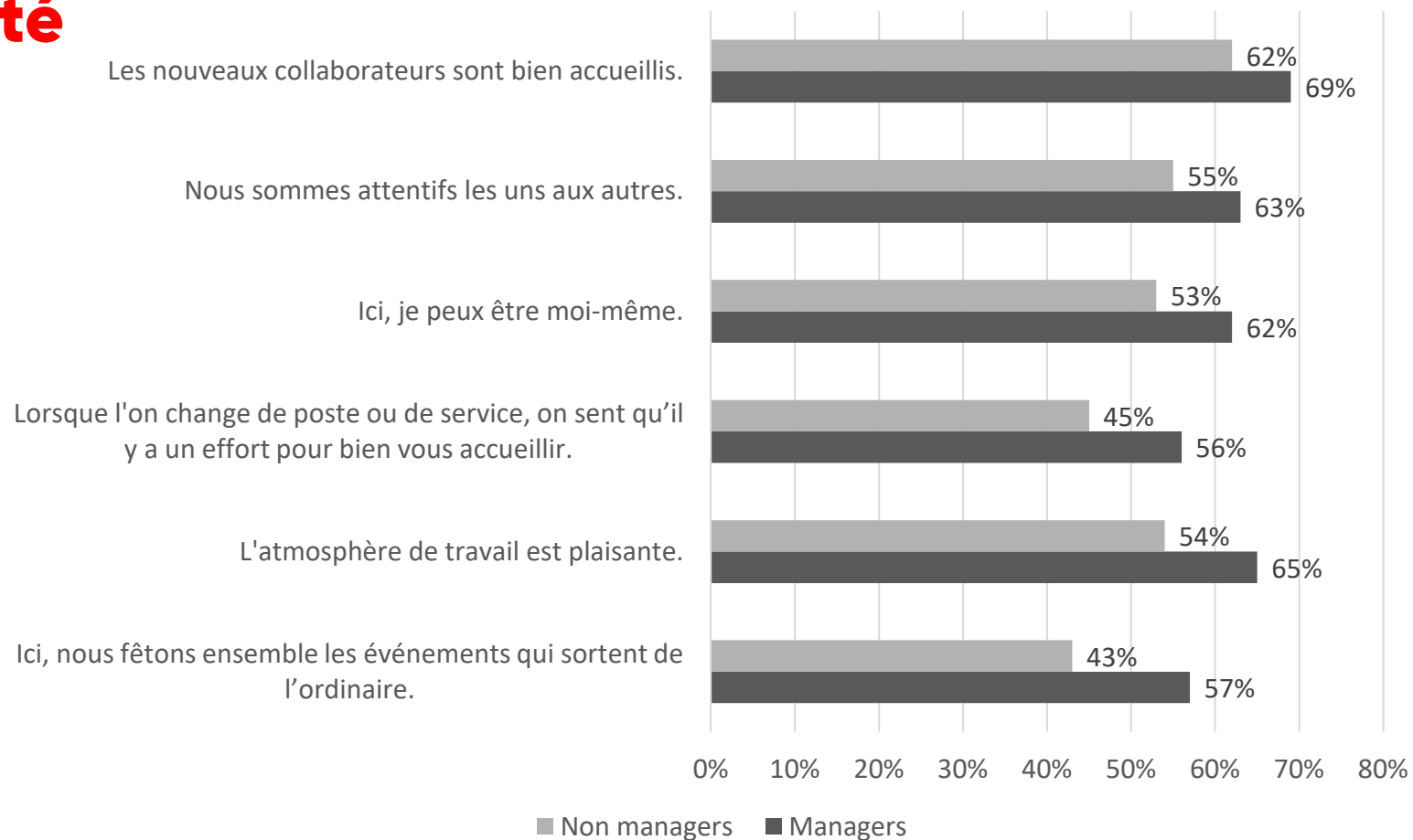
## Les 3 aspects du travail les plus importants

La convivialité est dans le top 3, juste derrière le sens : ce classement montre bien l'importance de l'enjeu du collectif au travail.



## Les non-managers sont en attente de convivialité

Les répondants non-managers ont une perception moins positive sur les questions liées à la convivialité : c'est donc un enjeu important à traiter pour les entreprises.





Insight #3

# Les Français vieillissent : et si c'était une bonne nouvelle pour les entreprises ?

Les stéréotypes liés à l'âge doivent être déconstruits pour donner toute leur place aux seniors dans les organisations.



# La donnée clé

**55%**

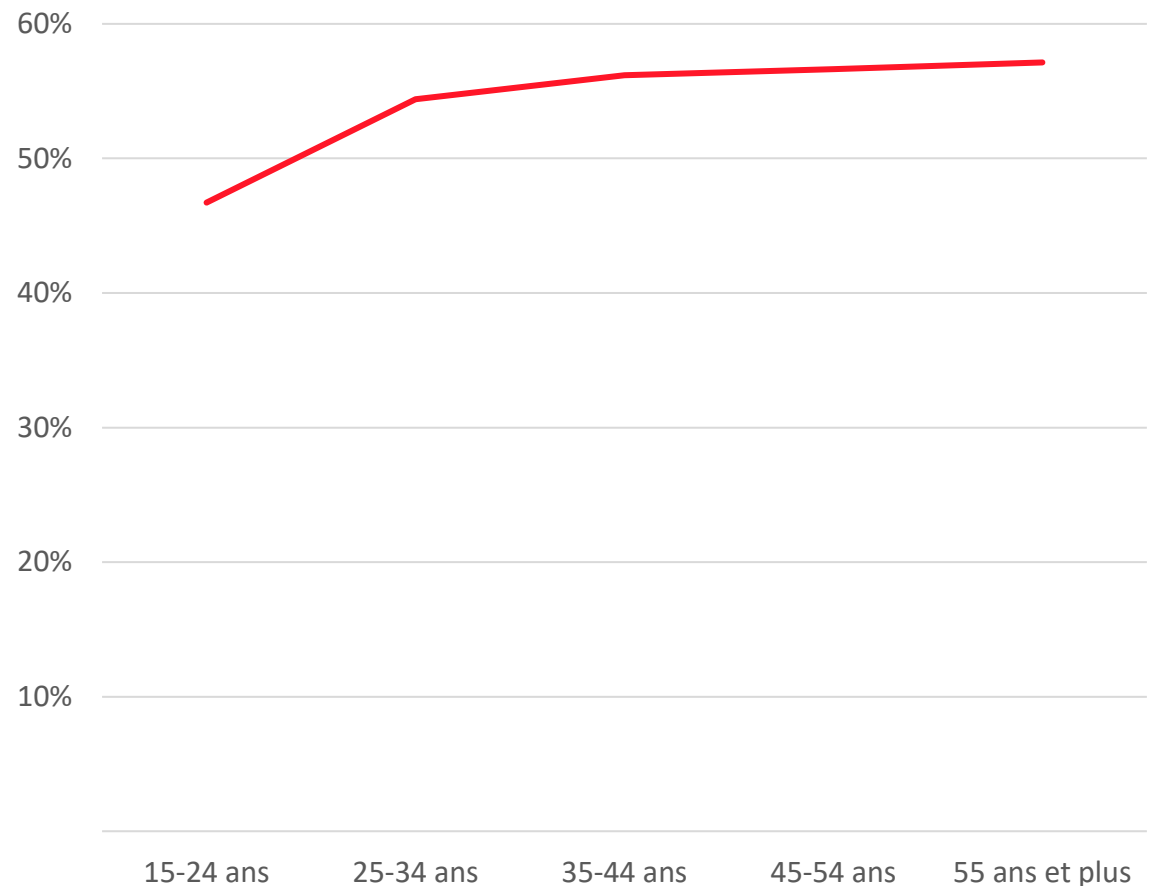
des salariés français s'estiment  
traités équitablement quel que  
soit leur âge



## #3 Seniors

# Perception du traitement équitable selon l'âge

Les seniors ont l'impression de ne pas être traités différemment selon l'âge : ce sont d'ailleurs plutôt les plus jeunes (15 – 24 ans) qui s'estiment discriminés sur ce critère.



Les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur âge

# Les seniors sont délaissés par leur management

Cependant, dans les faits, les seniors subissent un délaissement managérial : les chiffres montrent que les entreprises n'investissent pas sur l'employabilité des plus de 55 ans, en particulier lorsqu'ils n'ont pas de statut manager.

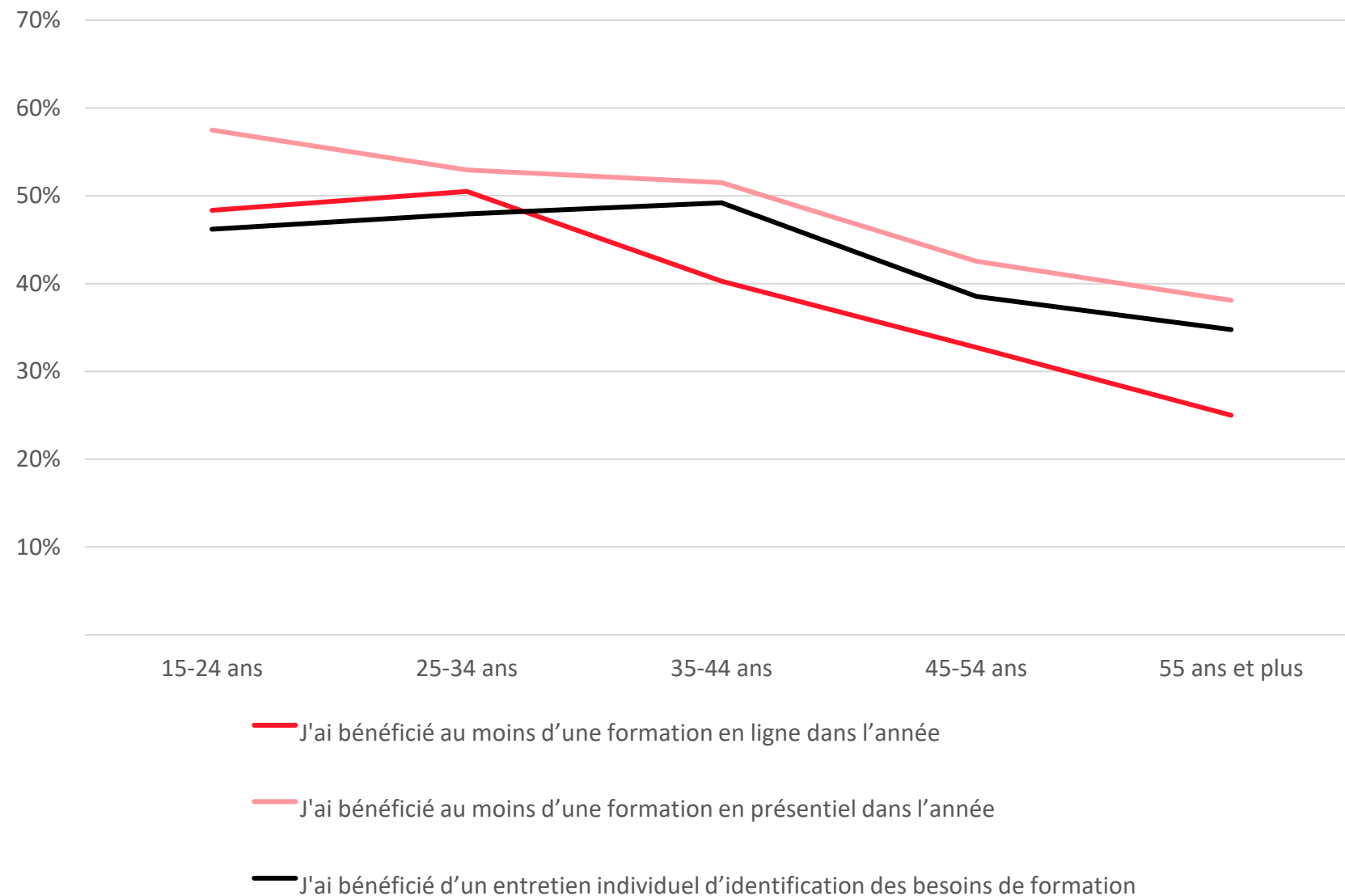
# 66%

des seniors n'ont pas acquis de nouvelles compétences en 2023 contre 47% des Français

## #3 Seniors

# Les seniors bénéficient peu de formations

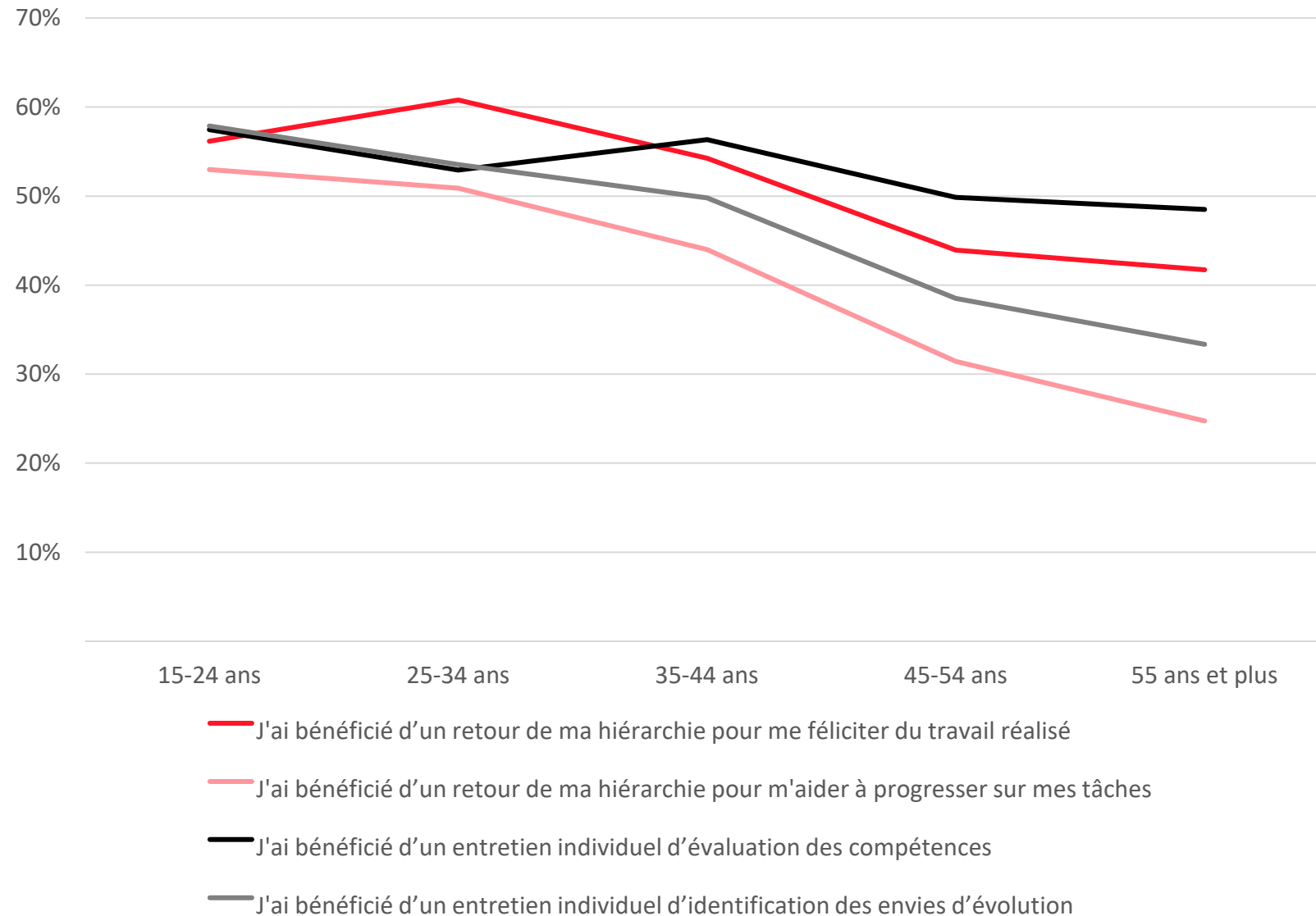
Qu'il s'agisse de formations en ligne, en présentiel ou juste de l'identification des besoins, plus l'âge avance et plus la perception est négative.



## #3 Seniors

# Les seniors sont peu accompagnés par leurs managers

Les feedbacks et entretiens individuels se raréfient chez les salariés les plus seniors, avec une baisse qui s'intensifie radicalement entre 45 et 54 ans.



## Conséquence ?

Les plus de 55 ans perdent confiance dans leur employabilité. Pour eux, apprendre n'est pas un facteur d'employabilité

**27%**

des plus de 55 ans déclarent avoir besoin de monter en compétences au cours des cinq prochaines années (contre 51% de Français en moyenne)

**9%**

des plus de 55 ans seulement considèrent qu'apprendre leur permettra d'être plus attractifs sur le marché de l'emploi

## #3 Seniors

### **Pourtant,**

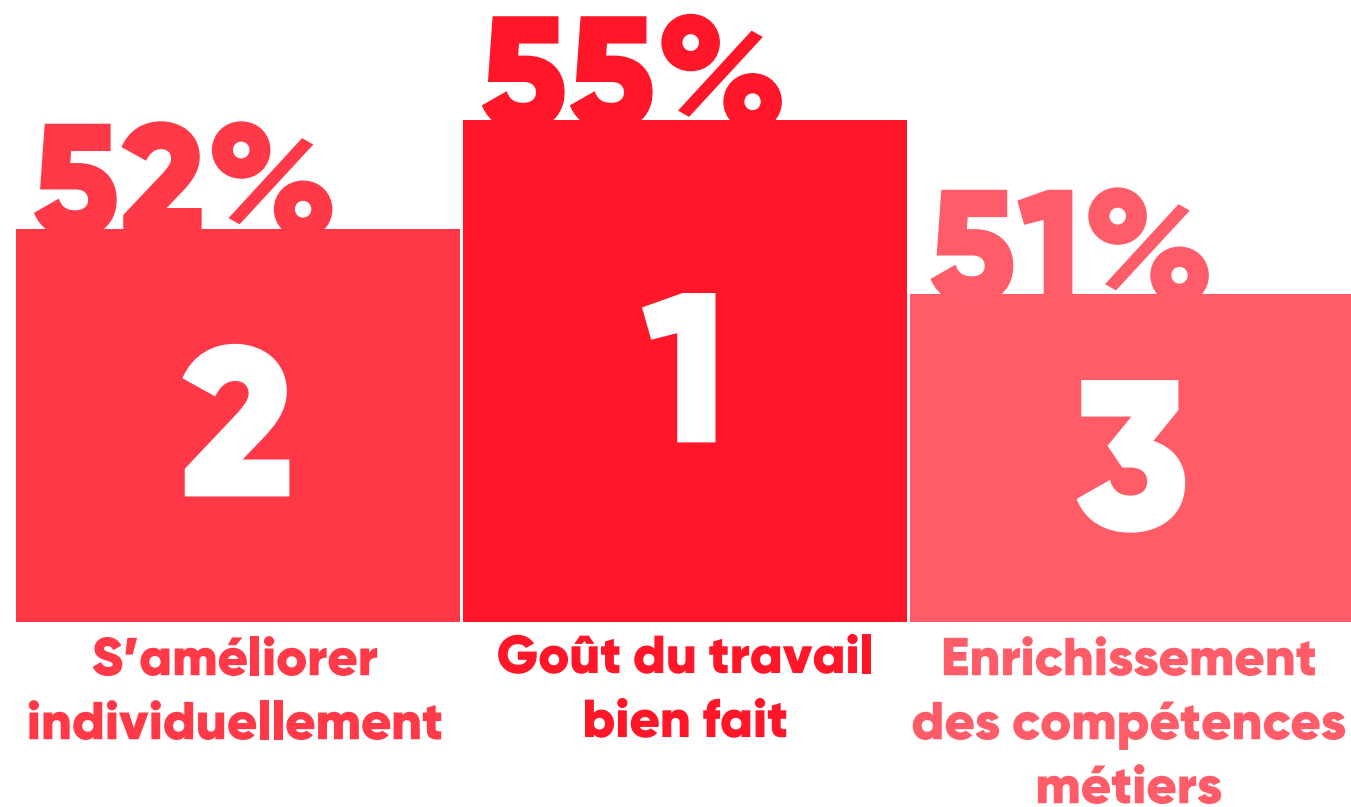
plusieurs facteurs pourraient les motiver à apprendre et à monter en compétence, faisant des seniors **une ressource clé dans les organisations.**

# 60%

des plus de 55 ans déclarent apprendre davantage lors d'occasions informelles et d'échanges que lors d'occasions formelles (contre 51% des Français)

## #3 Seniors

**Les seniors ont le sens de l'entreprise :**  
c'est la seule population qui souhaite se former d'abord pour la qualité de leur travail avant de penser à leurs compétences individuelles.



# La donnée clé

**40%**

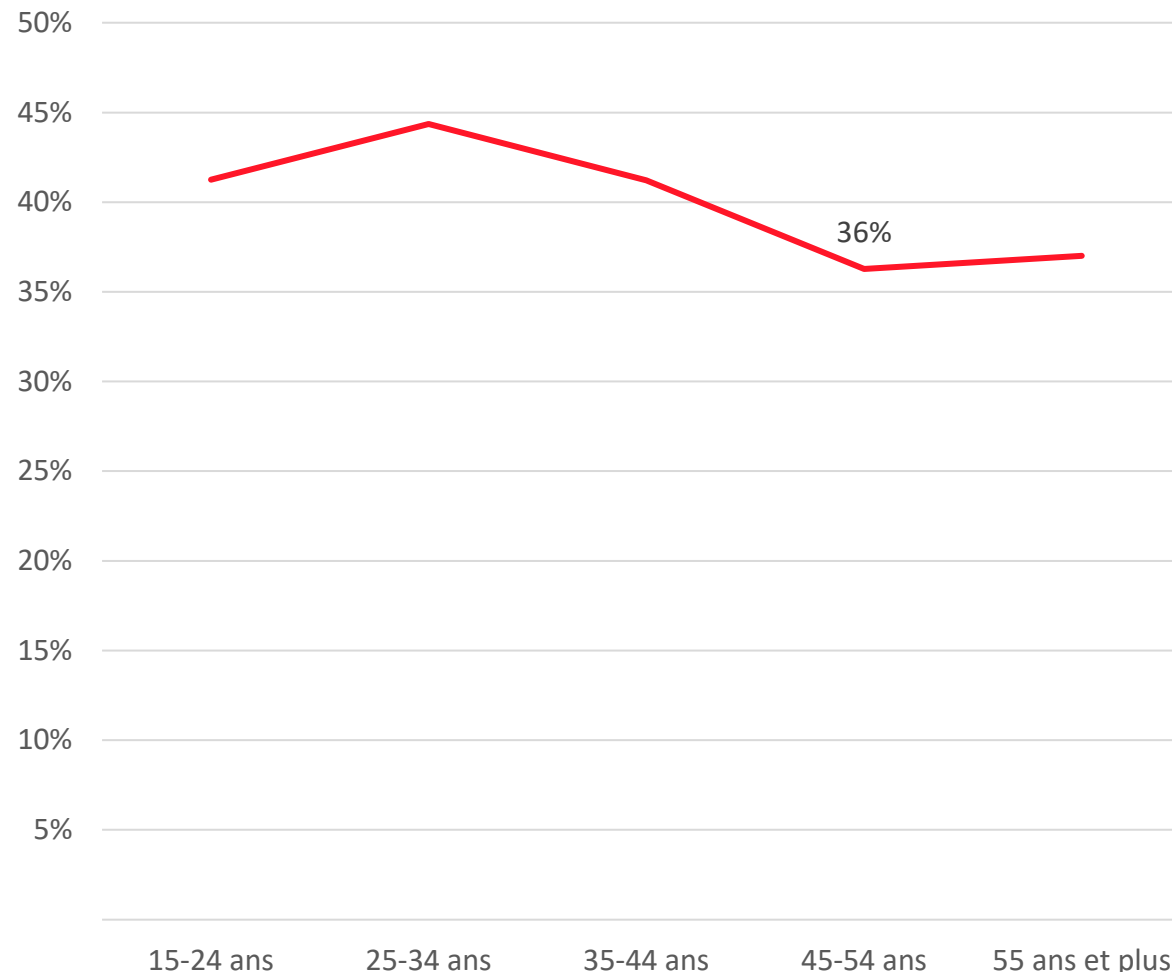
des salariés français sont  
satisfait.es de l'accompagnement  
des seniors dans leur entreprise



## #3 Seniors

# Préserver la capacité d'adaptation et la flexibilité des seniors

A partir de 45 ans, la perception de l'accompagnement des seniors devient moins positive chez les salariés français : plus on se rapproche du statut de « senior », plus on prend conscience de l'absence de dispositifs et d'accompagnement.



Votre entreprise met en place des dispositifs pour préserver la capacité d'adaptation et la flexibilité des seniors



Insight #4

# L'IA prend son envol... mais les Français ne sont pas prêts

L'IA transforme le travail, mais les Français ne se sentent pas encore suffisamment équipés.



# La donnée clé

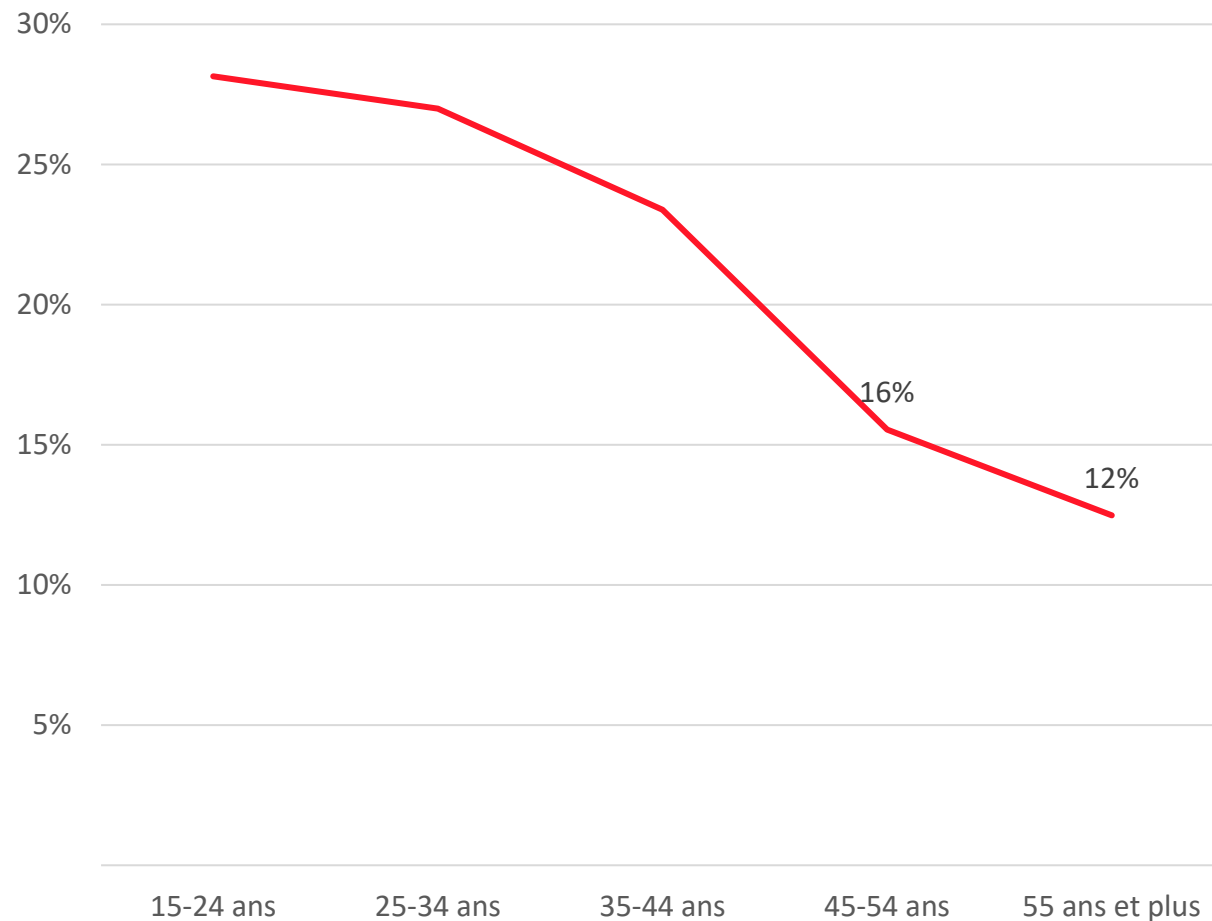
**21%**

des salariés français estiment  
avoir un bon niveau de  
connaissance  
sur l'IA et ses impacts sur le  
travail

## #4 L'IA

# Le niveau de connaissance des enjeux liés à l'IA dégringole avec l'âge...

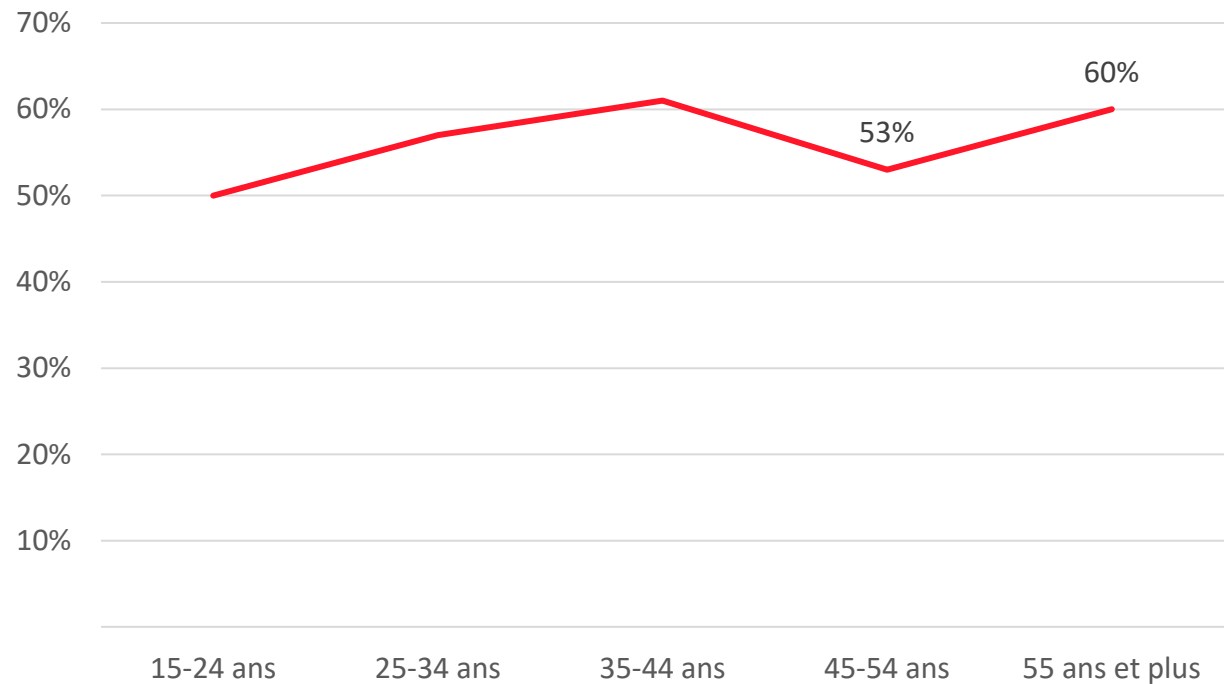
Néanmoins, la perception des jeunes reste elle aussi extrêmement faible.



J'ai un niveau de connaissance de l'intelligence artificielle suffisant voire bon

## Une transformation digitale qui mobilise tout le monde

Globalement, les salariés français sont engagés dans la transformation digitale de leur entreprise quel que soit leur âge : contre toute attente, les plus jeunes ne sont pas forcément les plus à l'aise.



Je suis à l'aise avec la transformation digitale de mon entreprise

# Risque

# 19%

des salariés français  
perçoivent l'intelligence  
artificielle comme le plus  
gros risque lié au travail à  
l'heure actuelle

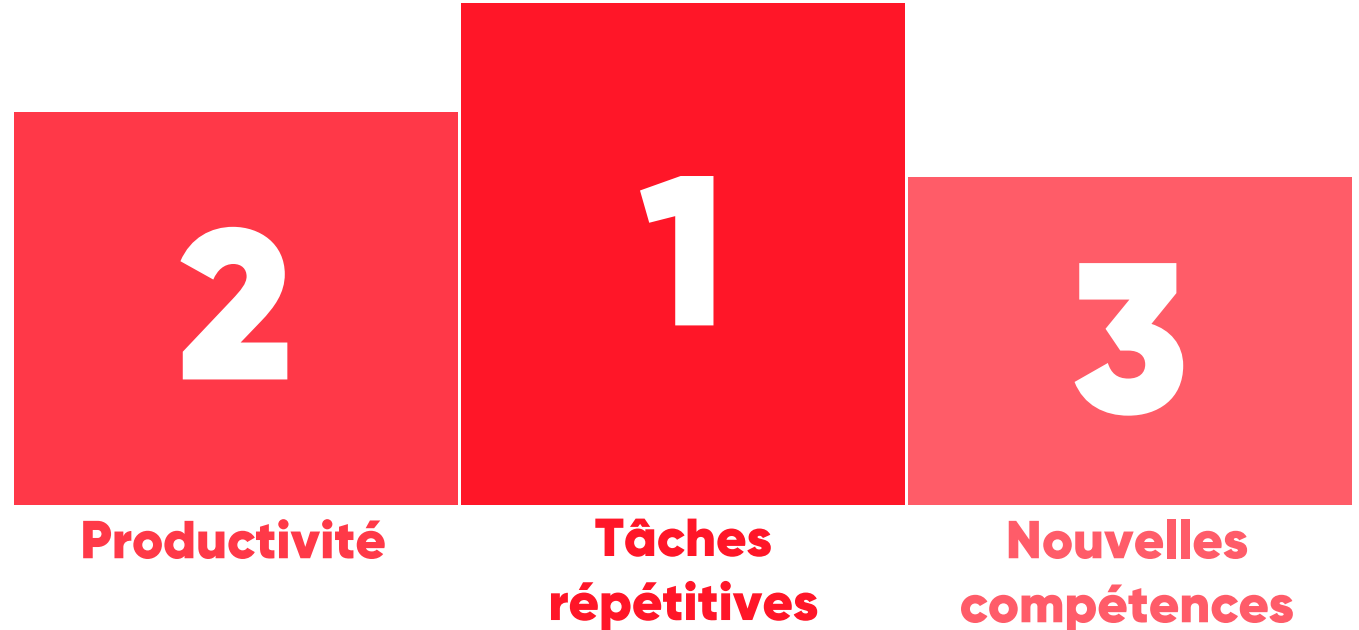
# Opportunité

# 15%

des salariés français  
considèrent l'intelligence  
artificielle comme l'une des  
plus grandes opportunités  
pour le futur du travail

## Les 3 grands avantages de l'IA selon les DRH

La productivité est au cœur des avantages identifiés, mais l'IA présente aussi des opportunités en termes de développement des compétences.





Insight #5

# La RSE se fait sa place dans les entreprises

La RSE est devenue incontournable pour les Français. Les DRH en ont conscience mais les résultats ne sont pas encore à la hauteur.





# La donnée

clé

70%

vs

56%

DRH

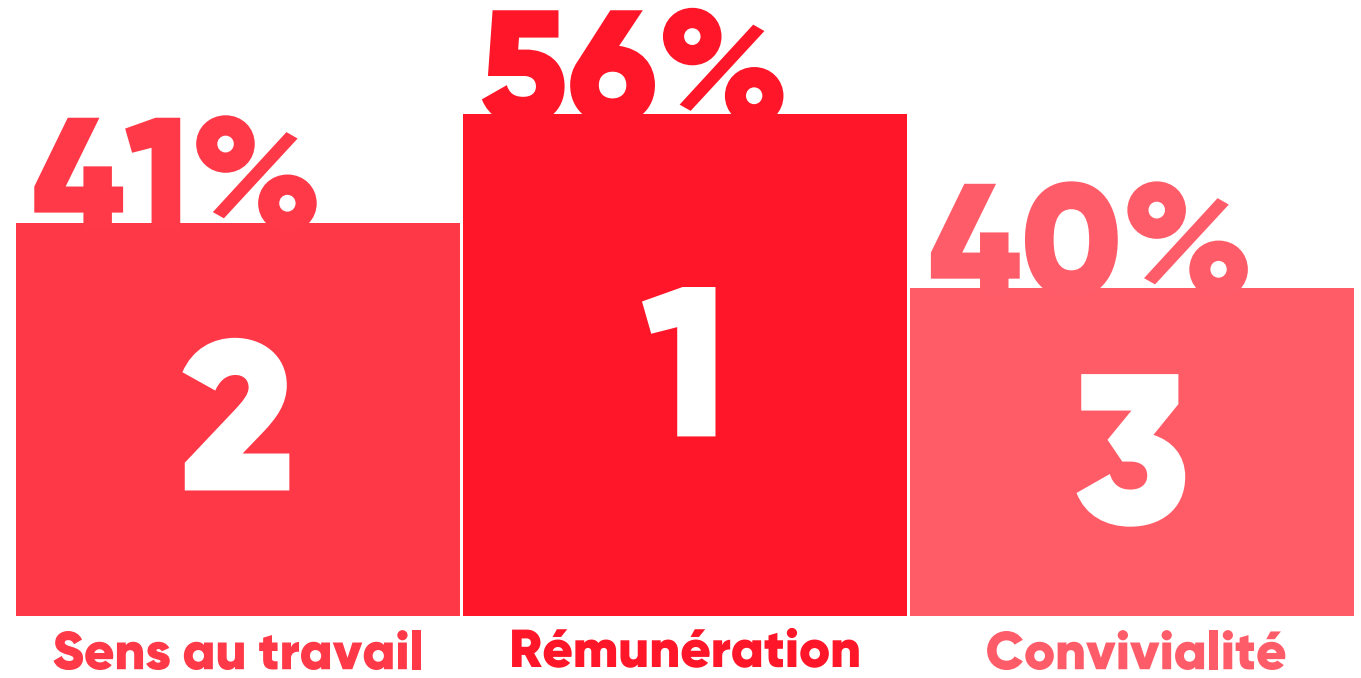
se sentent concernés  
par la RSE

salariés français

se sentent concernés  
par la RSE

**Le sens au travail : dans le top 3 des aspects les plus importants.**

Chez les cadres de + 55 ans, le sens passe en première position et constitue de ce fait un réel levier d'engagement.



# Quel est le rôle des entreprises dans la démarche RSE selon les salariés français ?

81%

pensent que les entreprises ont un rôle à jouer pour rendre la société meilleure

77%

estiment que la définition d'une mission ou de valeurs est importante pour une entreprise

49%

indiquent que l'engagement RSE de leur entreprise est suffisant (43% des DRH partagent ce point de vue)

# Cohérence de la démarche RSE de l'entreprise

41%

déclarent que leur équipe agit en cohérence avec les enjeux RSE

42%

déclarent que leur activité est cohérente avec leurs engagements RSE

# Communication de la démarche RSE de l'entreprise

45%

déclarent que leur politique éthique est clairement communiquée

41%

déclarent que la communication interne sur la stratégie RSE est claire

## Ambition de la démarche RSE de l'entreprise

44%

déclarent que le management s'efforce de concilier responsabilité économique et responsabilité sociale

41%

déclarent que leur organisation déploie une politique RSE qui répond aux enjeux du secteur

40%

déclarent que leur organisation est engagée dans une politique de lutte contre le changement climatique

## Association des collaborateurs à la démarche RSE

**52%**

pensent être suffisamment  
associés à la réalisation de la  
démarche RSE

**42%**

déclarent que  
l'engagement RSE de  
l'organisation les  
encourage à faire  
évoluer leur propre  
comportement

## Engagement des collaborateurs à la démarche RSE

**19%**

indiquent que la quête de sens les amènerait à quitter leur entreprise ; en 2e position derrière la rémunération (29%)

**40%**

déclarent que la démarche RSE de l'organisation est pour eux une source de fierté

**37%**

déclarent que les actions RSE de l'organisation les motivent dans leur travail





Insight #6

# Une nécessaire résilience économique

Dans un contexte économique de plus en plus difficile, la perception des Français stagne. Les efforts sont à poursuivre.



**Rémunération et partage des bénéfices :**

on observe très peu ou pas d'évolution. Entre 2023 et 2024, la perception des Français stagne.

**43%**

des salariés français se sentent rémunérés à leur juste valeur (-1 point par rapport à 2023)

**39%**

des salariés français déclarent que le partage des bénéfices est équitable dans leur entreprise (même score qu'en 2023)

# Confiance envers le management

60%

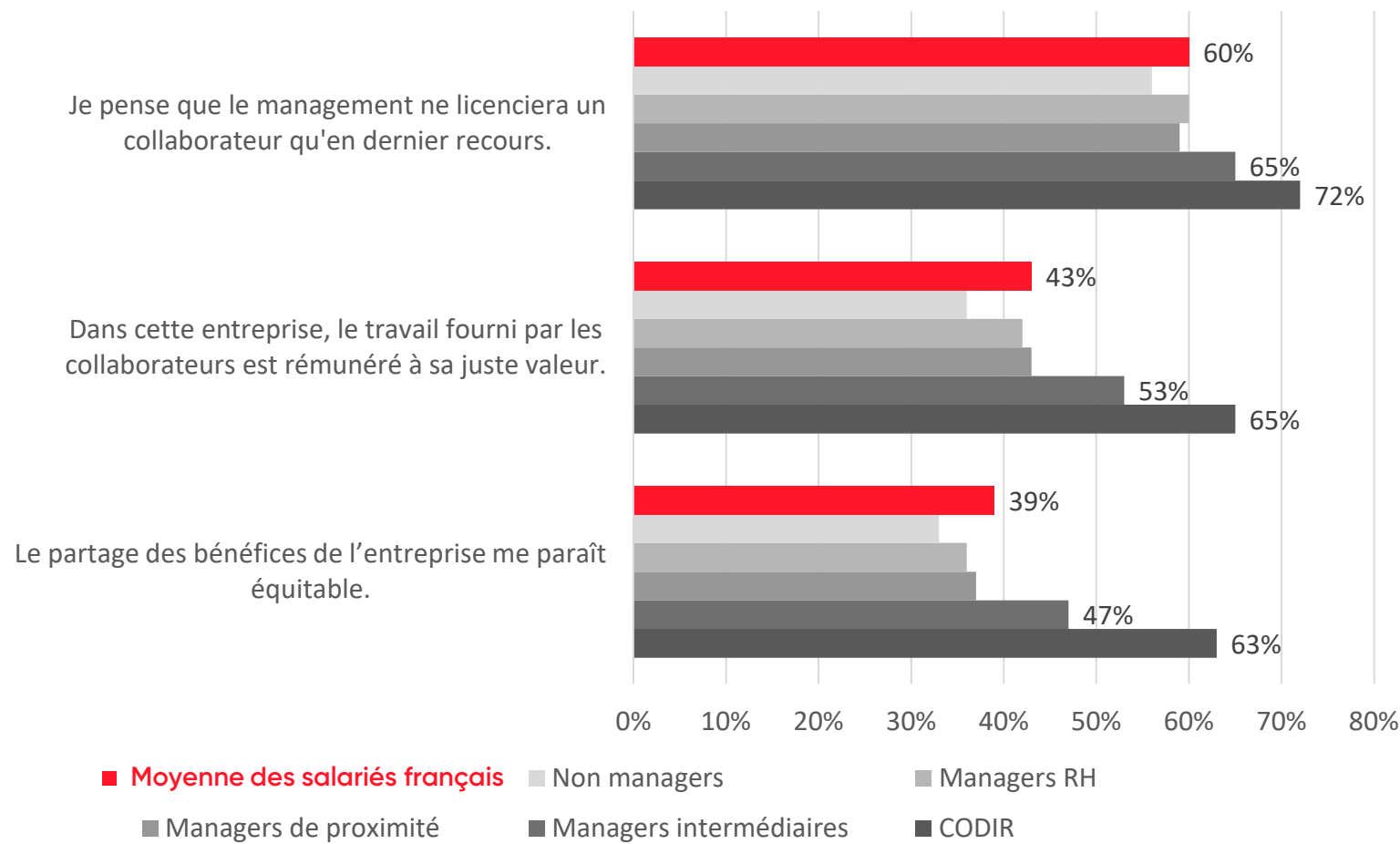
des salariés français estiment que l'entreprise ne licencierait qu'en dernier recours

44%

des salariés français déclarent que leur management s'efforce de concilier responsabilité économique et responsabilité sociale

# Perception différente selon le statut managérial

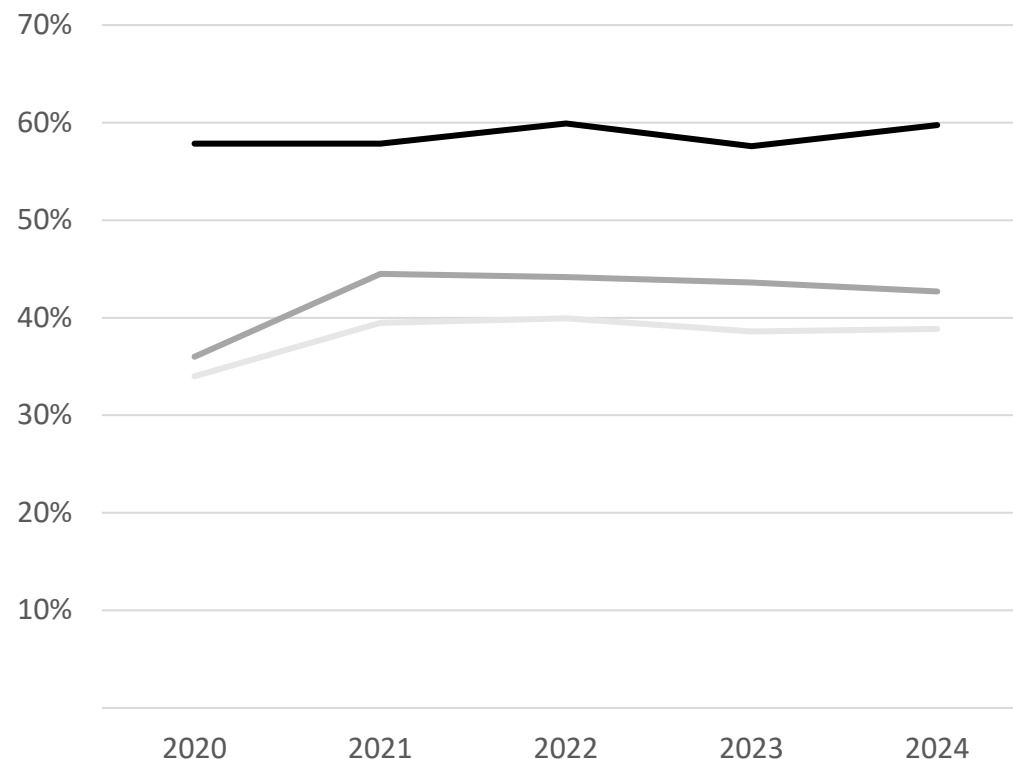
Il existe un désalignement dans la perception de l'équité entre les CODIR/managers intermédiaires et le reste de l'entreprise



## #6 Résilience

**Les crises géopolitiques et inflationniste** ont très peu impacté la perception des Français, laissant encore une marge de progression importante pour les entreprises.

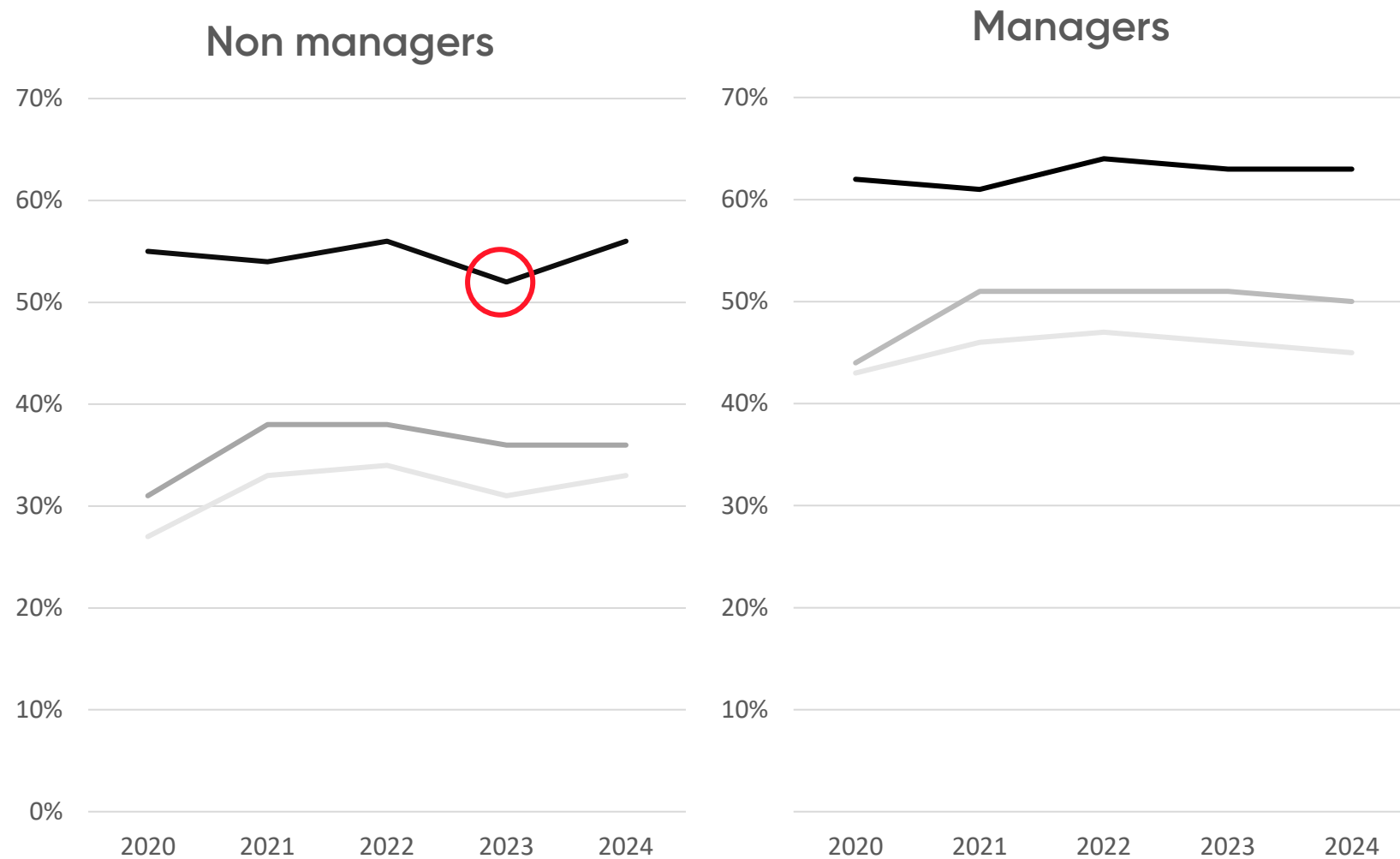
### Moyenne des salariés français



- Je pense que le management ne licenciera un salarié qu'en dernier recours.
- Dans cette entreprise, le travail fourni par les collaborateurs est rémunéré à sa juste valeur.
- Le partage des bénéfices de l'entreprise me paraît équitable.

## #6 Résilience

**Les populations non-managers** ont une perception significativement plus négative de leur rémunération et du partage des bénéfices, et se sentent également plus en risque.



- Je pense que le management ne licenciera un salarié qu'en dernier recours.
- Dans cette entreprise, le travail fourni par les collaborateurs est rémunéré à sa juste valeur.
- Le partage des bénéfices de l'entreprise me paraît équitable.



Vous venez de prendre connaissance des résultats de notre enquête Great Insights 2024, pour laquelle nous avons interrogé 4000 actif.ves français.es.

## Ressources complémentaires

[Guide « 3 moyens d'action face à l'inflation »](#)

[Guide « Prenez-vous soin des seniors dans votre organisation ? »](#)

[Les megatrends RH 2024 by UKG](#)

Si vous en voulez plus : [contactez-nous !](#)



## **Rédaction & Conception**

Marine Bernard, consultante senior

Camille Denaeyer-LeFloch, responsable marketing

Sarah Ferry, directrice communication & marketing

