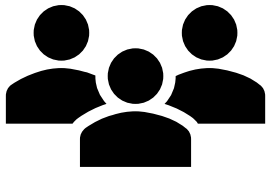


ENQUÊTE GREAT INSIGHTS 2025

**Que pensent les
salarié.es français.es ?**



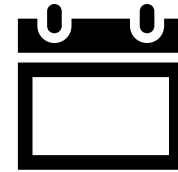
Méthodologie de l'enquête



4000
répondant.es



Echantillon
représentatif des
actif.ves français.es



Décembre 2024
à janvier 2025

Pour faire face aux profondes transformations sociétales qui traversent le travail, la première étape est bien sûr de **prendre conscience**.

C'est le rôle de cette enquête. Interroger régulièrement les actifs-ves français-es, prendre la température de leurs attentes et de leurs inquiétudes est la base d'un pilotage RH et managérial efficace.

Mais aucune des transformations évoquées dans cette étude n'est nouvelle. La RSE, l'IA, la flexibilité du travail sont à l'œuvre depuis plusieurs années dans les organisations.

Ce qui change, c'est le **sentiment d'urgence** qui nous anime désormais.

Comment transformer le constat en action ? Comment trouver le point de bascule entre prise de conscience et prise de mesures ?

Ce que nous observons, chez Great Place To Work, c'est d'abord la nécessité d'assurer **un cadre sécurisant et inclusif de travail**.

C'est l'existence et le respect de ce cadre, des besoins et attentes individuels, qui permettra de faire collectif et de se projeter vers l'avenir.

Jullien Brezun, directeur général, Great Place To Work France



Sommaire

Santé mentale

p 5

Séniors

p 17

Rémunération

p 22

Individuel / collectif

p 29

RSE

p 39

L'IA

p 48

Transformations

p 57



**La santé mentale,
au cœur des préoccupations
des entreprises**

La donnée clé

22%

salariés français

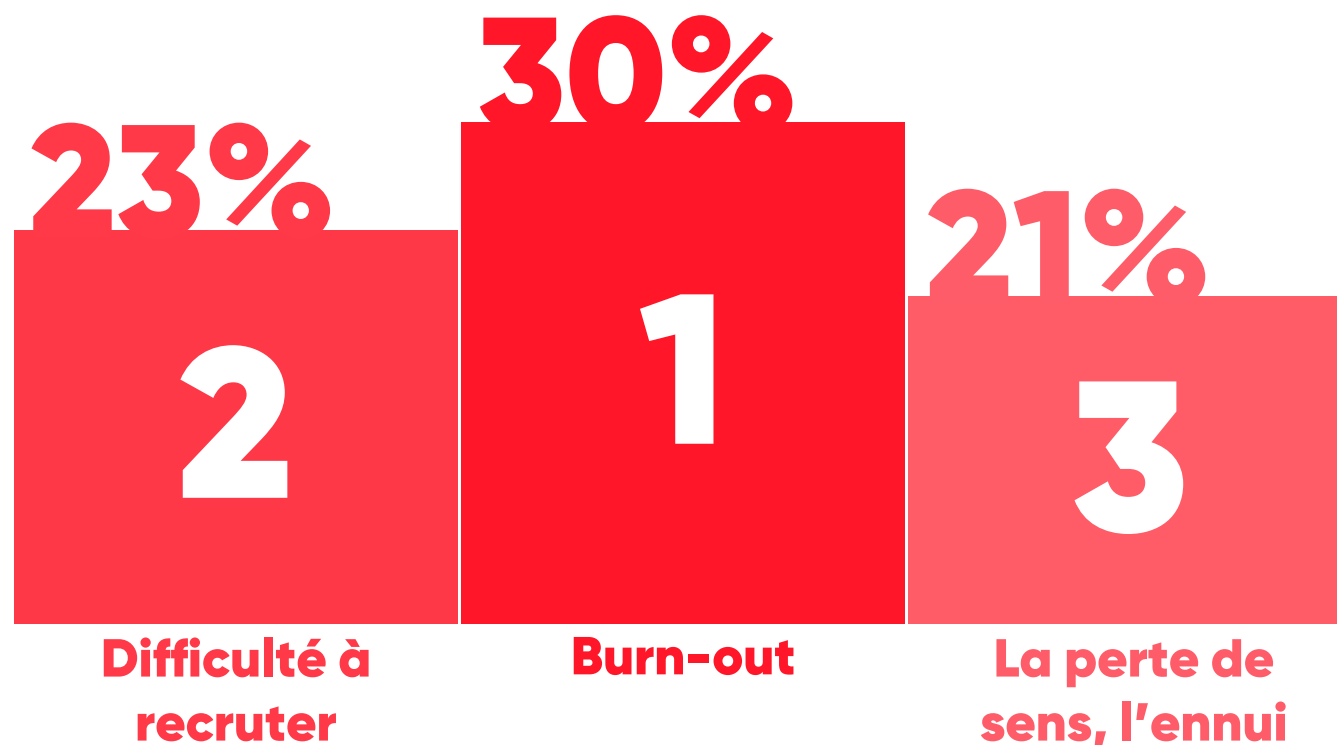
estiment que leur activité
professionnelle a un impact négatif
sur leur santé mentale



SANTÉ MENTALE

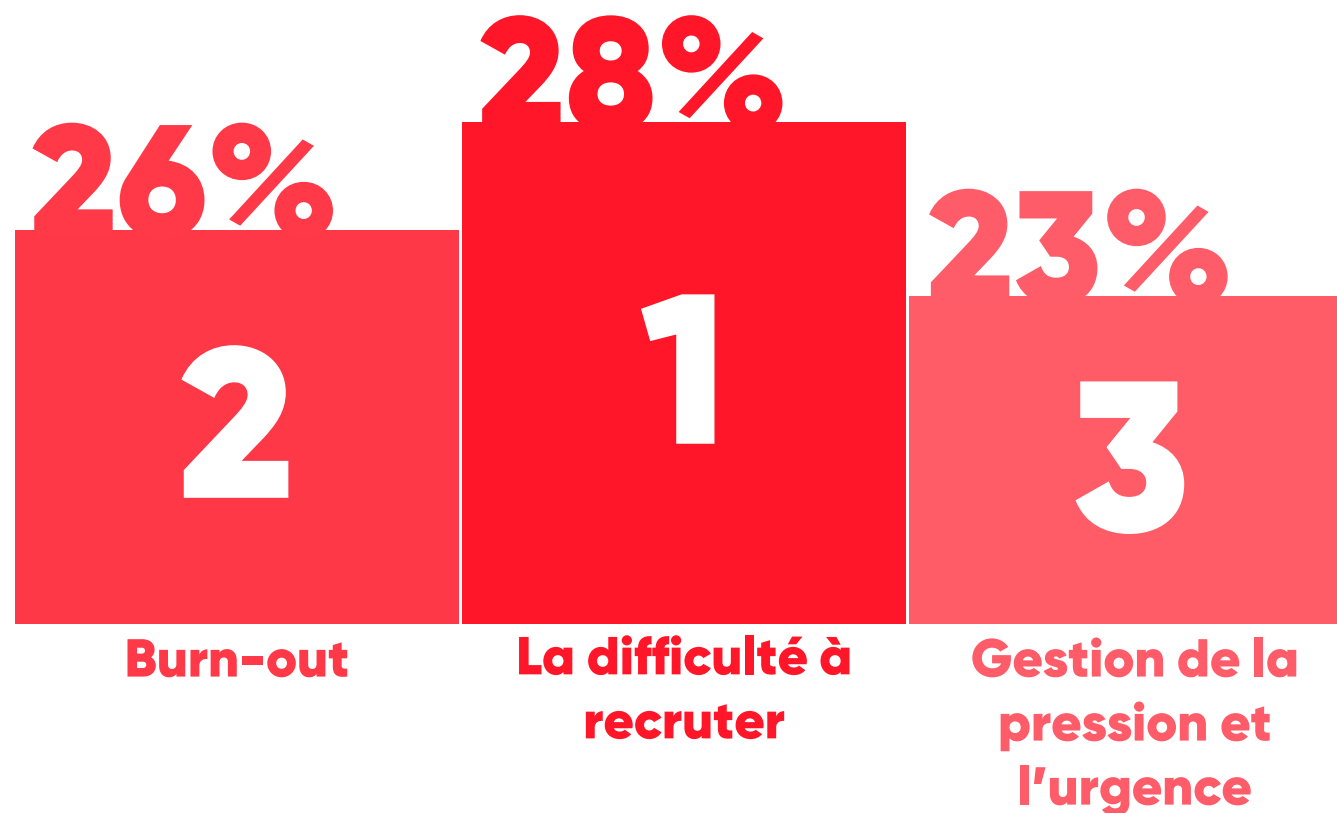
Les 3 risques liés au travail les plus importants

identifiés par les salariés français comportent des risques en lien avec la santé mentale.



Les 3 risques liés au travail les plus importants

identifiés par les DRH.



SANTÉ MENTALE

**Le contexte personnel
influe significativement
sur la santé mentale,**
en témoigne la perception des
salariés aidants.

29%

salariés aidants

jugent leur santé mentale comme
« mauvaise » ou « très en risque »

SANTÉ MENTALE

**Les organisations
semblent s'être saisies
légèrement plus du
sujet cette année**

toutefois, l'indicateur reste
encore très bas.

30%

salariés français

▲ + 2 pts*

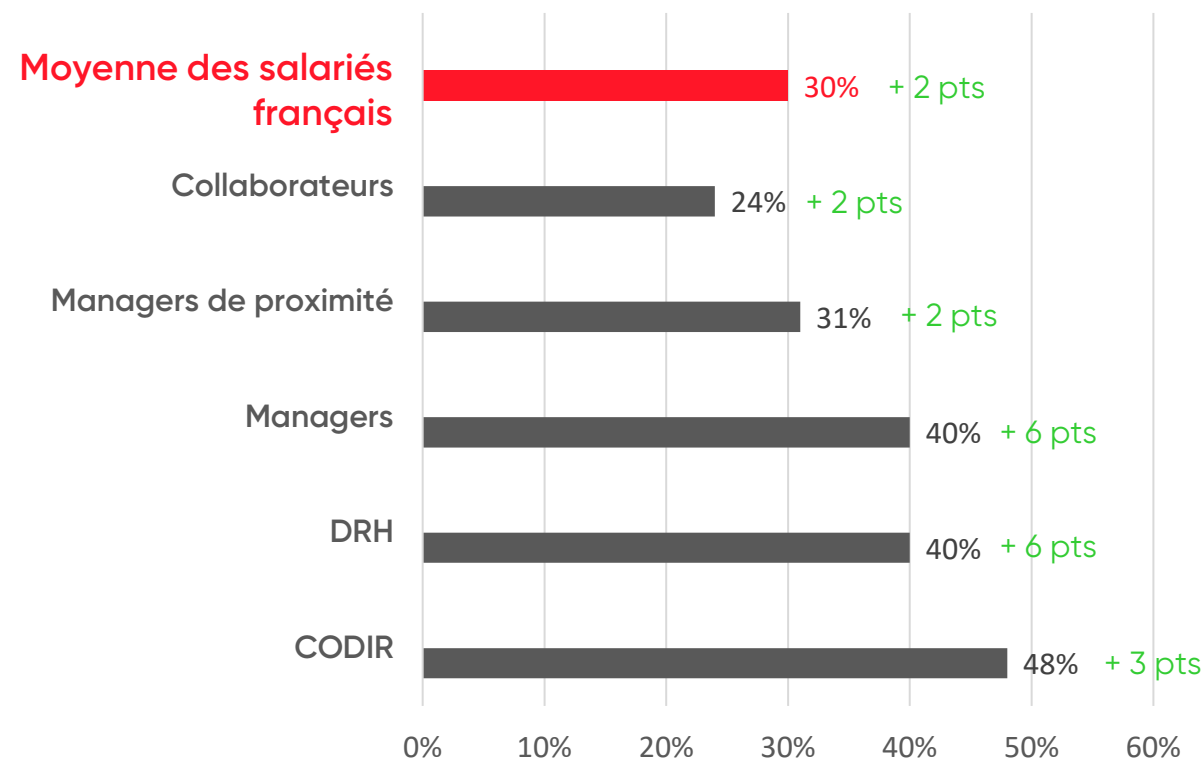
« Mon entreprise met en place des actions
concrètes de prévention et de soutien sur
le sujet de la santé mentale »

* comparatif N-1

SANTÉ MENTALE

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

plus on monte dans la hiérarchie, meilleure est la perception (restant tout de même en dessous des 50%).



« Mon entreprise met en place des actions concrètes de prévention et de soutien sur le sujet de la santé mentale »

SANTÉ MENTALE

Le travail reste un levier d'épanouissement

74%

salariés français

voient dans leur travail
une opportunité de
progresser

76%

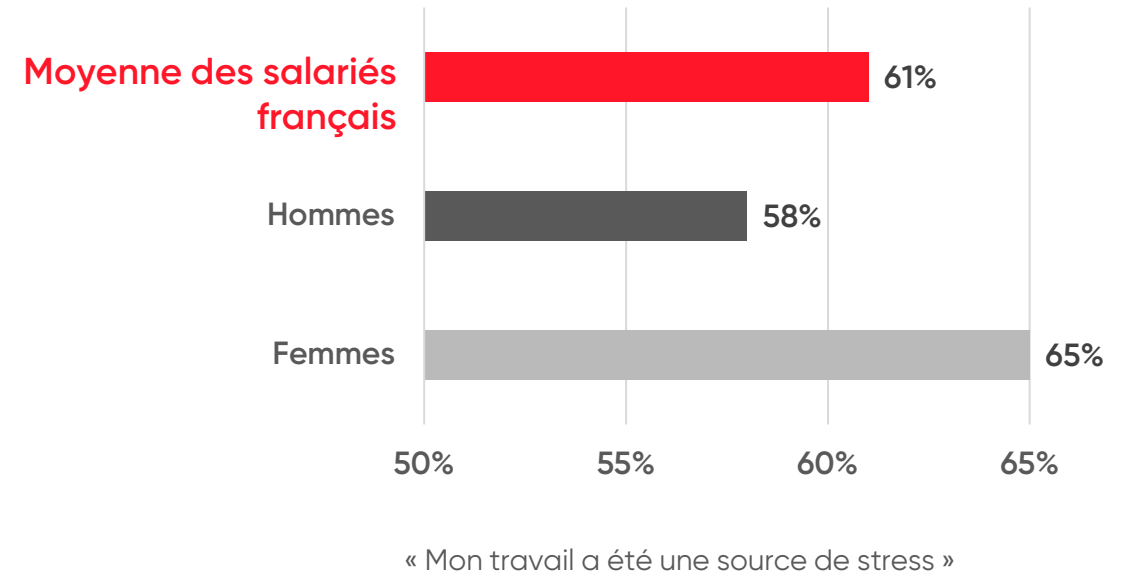
salariés français

voient dans leur travail
une opportunité de se
challenger

SANTÉ MENTALE

Impact du travail sur la santé mentale selon le genre

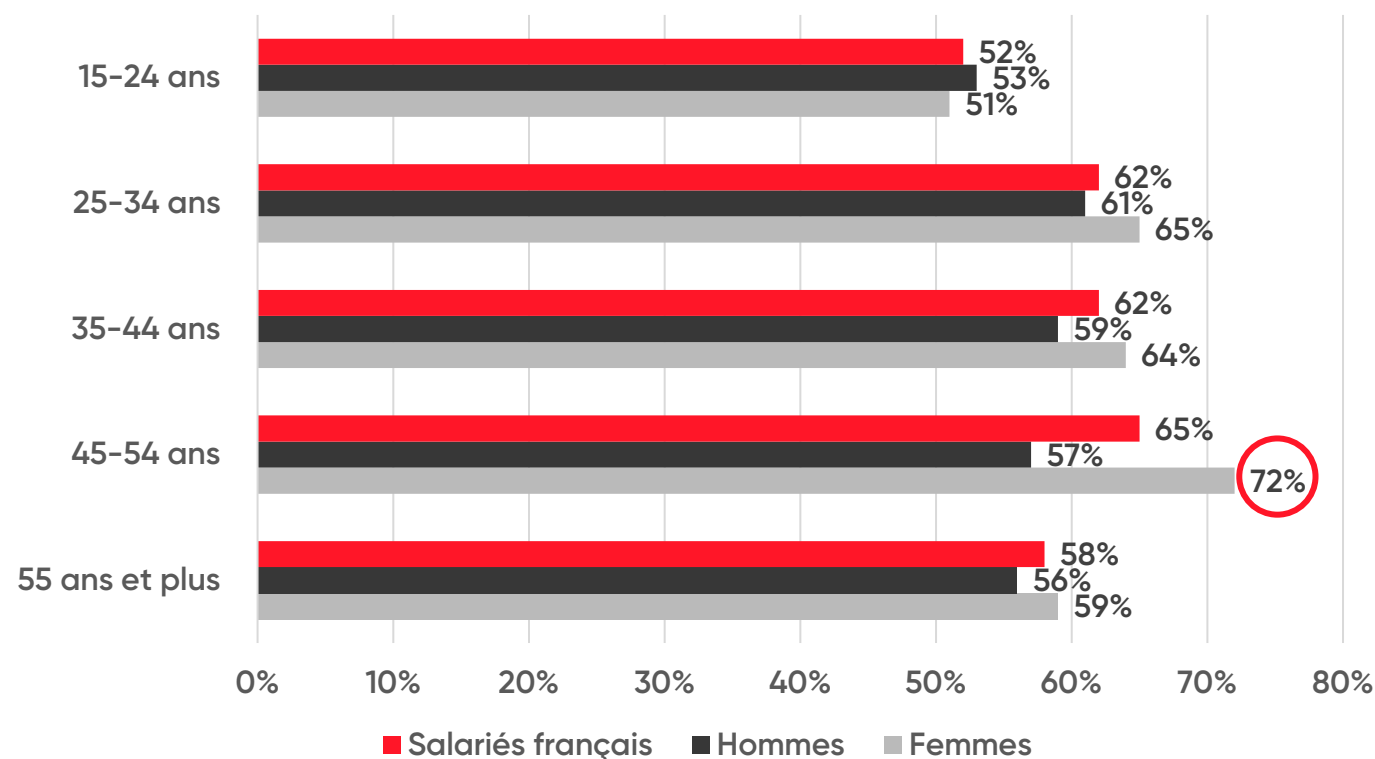
le travail reste une source de stress importante notamment auprès de la population féminine.



SANTÉ MENTALE

Impact du travail sur la santé mentale selon l'âge

le stress est plus important pour les femmes entre 45 et 54 ans que les hommes du même âge.

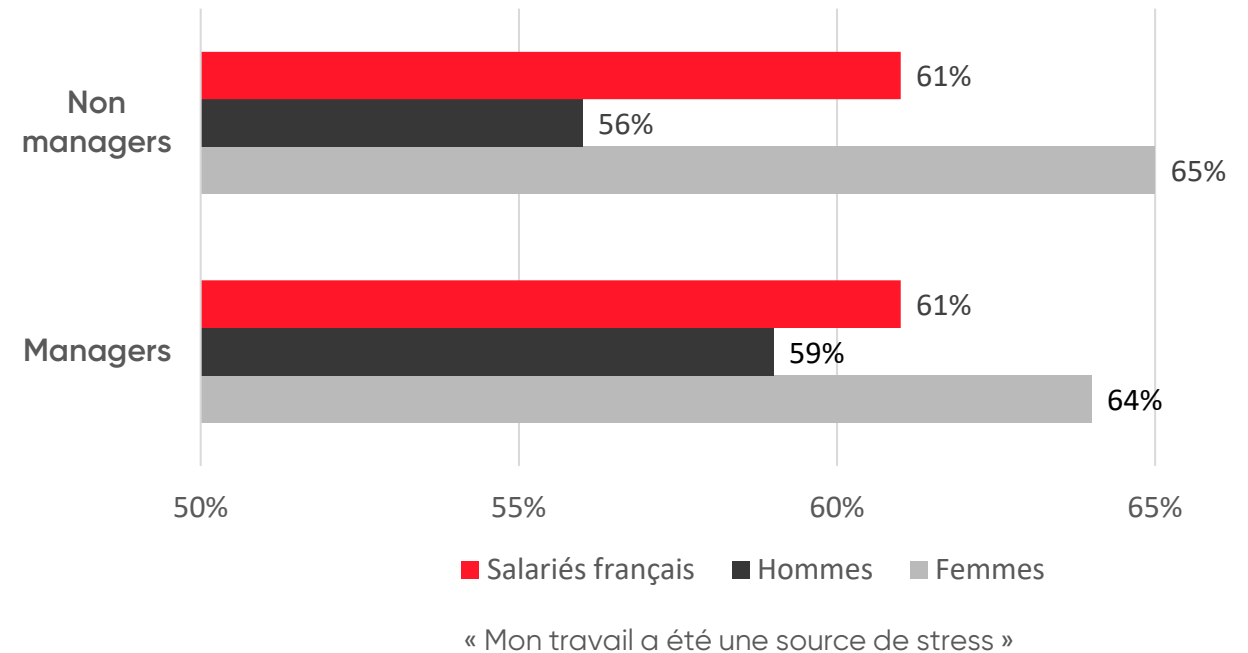


« Mon travail a été une source de stress »

SANTÉ MENTALE

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

la perception des femmes ne semble pas altérée si elles sont managers ou non.



SANTÉ MENTALE

En résumé

- L'activité professionnelle et les actions mises en place par les entreprises n'ont pas eu d'influence significative sur l'évolution de la santé mentale des Français.
- Il y a cependant une prise de conscience croissante sur les sujets liés à la santé mentale.
- Des actions à l'échelle de l'individu sont mises en place pour soigner sa santé mentale.
- Les femmes sont globalement plus touchées par les sujets de santé mentale que les hommes (écart de 7 pts avec les hommes).

**Les seniors,
une population encore
trop sous-estimée
au travail ?**



La donnée clé

55%

salariés français

s'estiment traités équitablement
quel que soit leur âge



La donnée clé

43%

salariés français ▲ + 3 pts

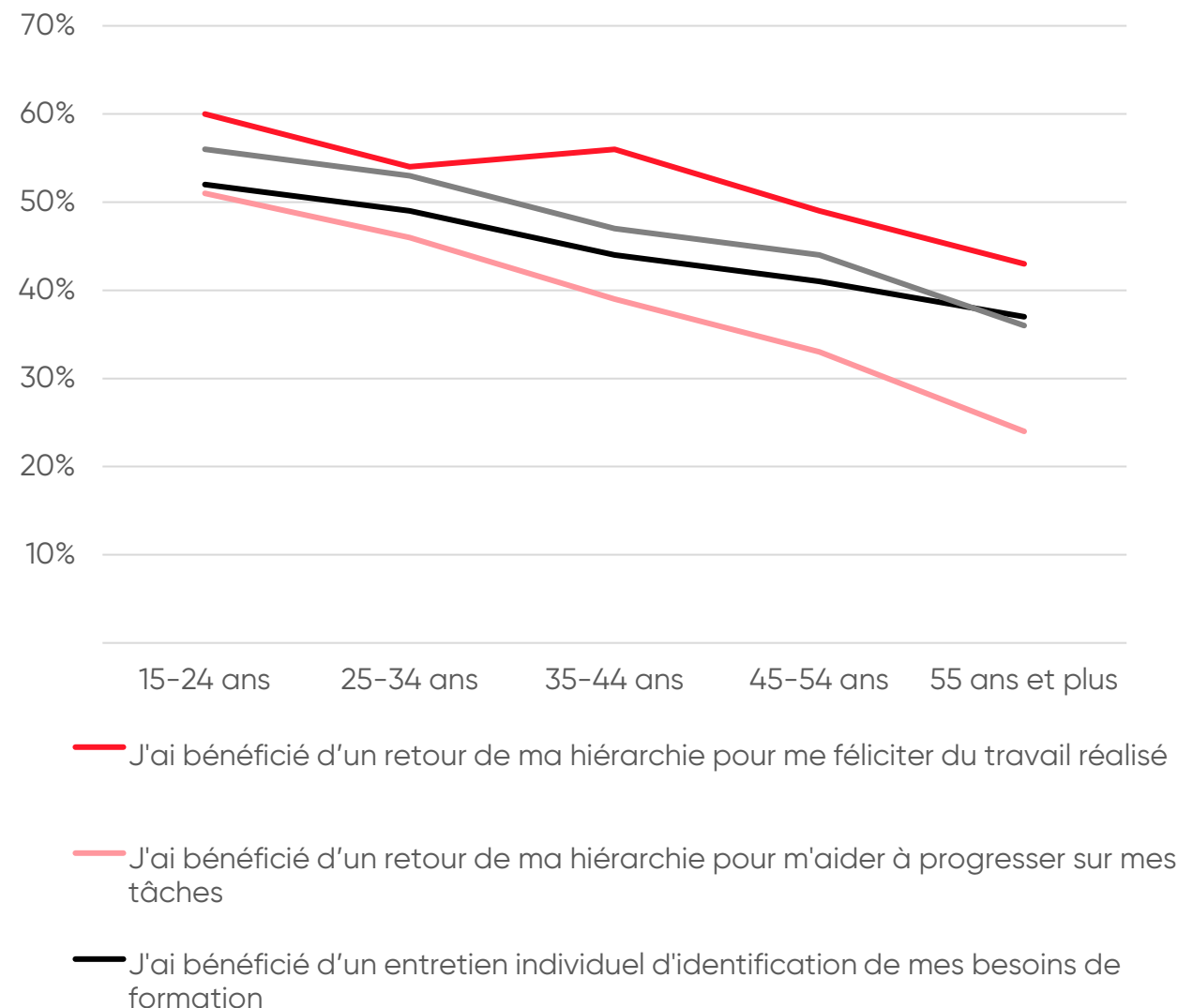
sont satisfaits de
l'accompagnement des seniors
dans leur entreprise



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.



SENIORS

En résumé

- Les seniors ont été un des grands sujets de 2024 : la société et les entreprises en ont beaucoup parlé, se sont emparées du sujet, mais les fruits ne sont pas encore visibles.
- La signature d'un accord national par les syndicats sur l'emploi des seniors fin 2024 devrait aussi avoir un impact.
- La baisse de feedback (-3 points vs 2024) révèle une lacune d'accompagnement managérial.

**La rémunération
est-elle vraiment un
vecteur d'équité ?**



REMUNERATION

**La perception des Français
stagne voire chute légèrement**
sur de nombreux sujets, dont la rémunération

42%

salariés français ▼ -1 pts

38%

femmes ▼ -2 pts

Dans cette entreprise, le travail est rémunéré à sa juste valeur.

REMUNERATION

La perception sur l'équité de rémunération a chuté dans certains secteurs en particulier

55%

salariés des services
aux ménages ▼ -10 pts

66%

salariés du
médico social ▼ -13 pts

Dans cette entreprise, le travail est rémunéré à sa juste valeur.

REMUNERATION

La perception sur le partage des bénéfices reste stable voire augmente pour certains secteurs

39%

salariés français



48%

salariés de la construction

 + 9 pts

Le partage des bénéfices de l'entreprise me paraît équitable.

REMUNERATION

La perception sur le partage des bénéfices est plus faible pour les femmes

41%

hommes



37%

femmes



+1 pts

Le partage des bénéfices de l'entreprise me paraît équitable.

REMUNERATION

L'ensemble des salariés français se sentent toujours en risque

58%

salariés français



-2 pts

58%

femmes



-4 pts

Je pense que le management ne licenciera un salarié qu'en dernier recours.

REMUNERATION

En résumé

- Les nouvelles réglementations européennes sur la transparence de la rémunération pourraient avoir un impact en offrant une meilleure visibilité et compréhension du système de rémunération.
- Certains secteurs économiques observent un ralentissement.
- Nous avons interrogé 49% de femmes, soit 1 point de plus que l'année 2024. Cela peut avoir eu un impact sur le chiffre de la perception des femmes.



**Quel équilibre entre
respect des besoins individuels
et nécessité du collectif ?**

La donnée clé

73%

salariés français

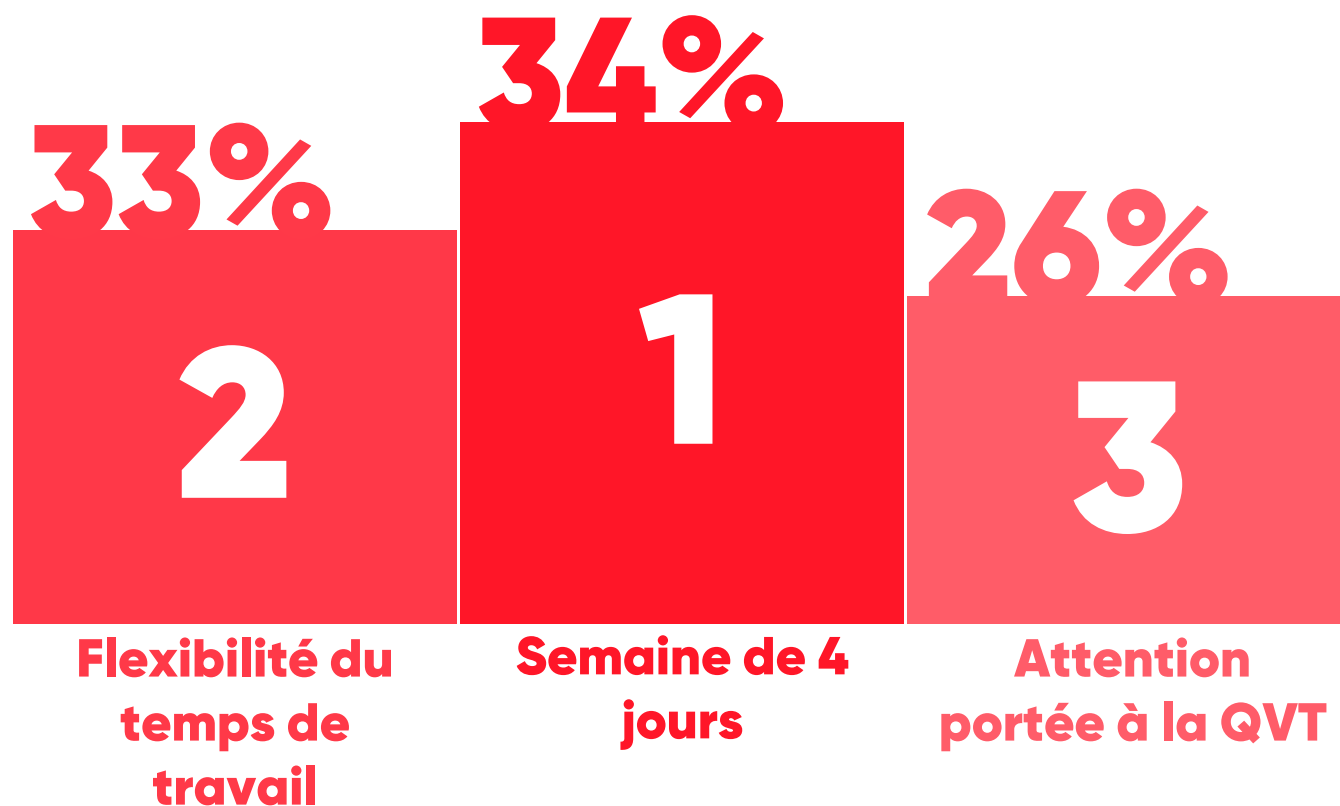
déclarent être intéressés par la
perspective de passer à la
semaine de 4 jours



INDIVIDU / COLLECTIF

Les 3 grandes opportunités du travail identifiées par les Français sont liées à la QVT,

avec la semaine de 4 jours en haut du podium.



L'intérêt pour la diversité et l'inclusion augmente sensiblement, particulièrement au sein de la population de DRH

13%

salariés français ▲ + 2 pts

19%

DRH ▲ + 11 pts

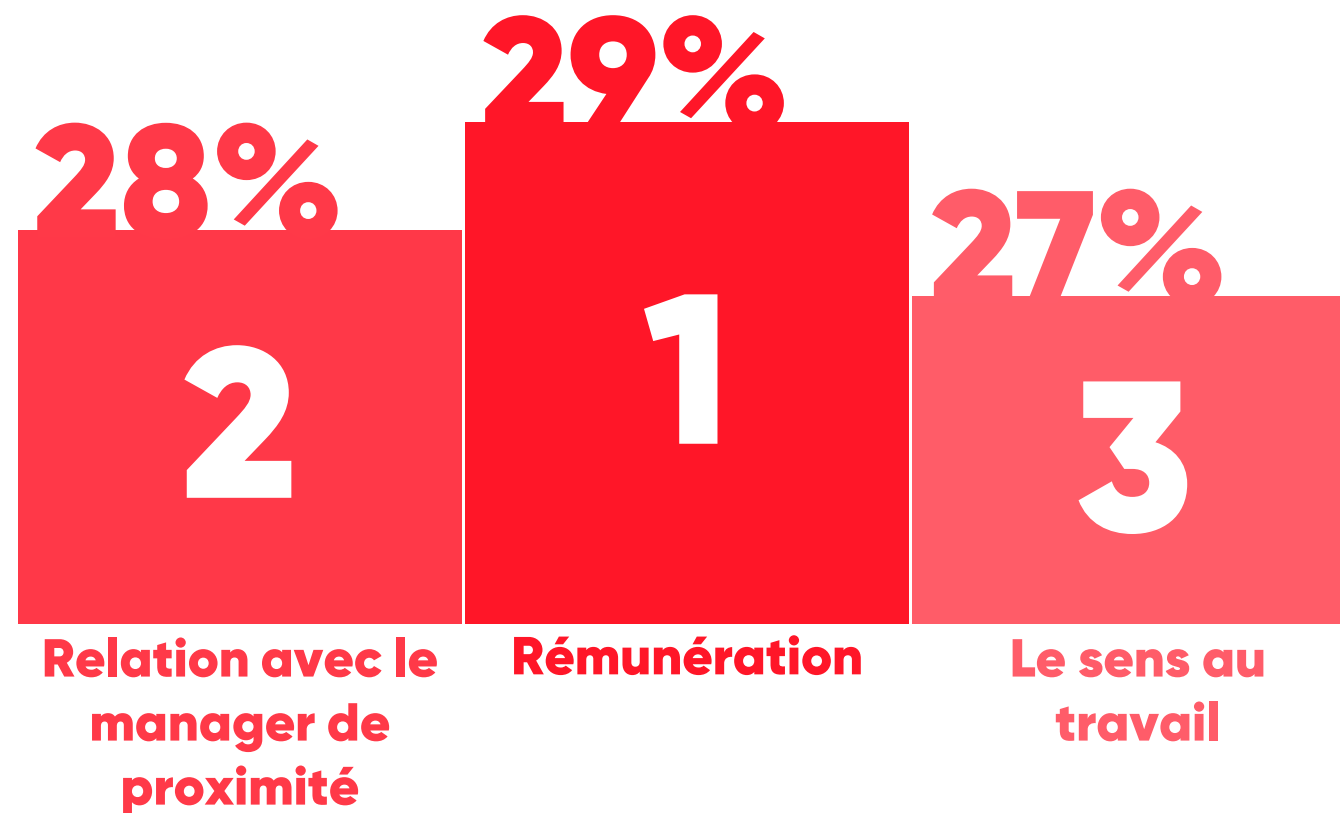
Selon vous, quelles sont les 3 plus grandes opportunités
pour le futur du travail ? – Plus d'inclusion et de diversité

INDIVIDU / COLLECTIF

Éléments qui vous amèneraient à quitter votre entreprise

La rémunération est le 1^{er} élément cité.

Pourtant, il n'arrive qu'à la 4^e place des aspects les plus importants au travail.



INDIVIDU / COLLECTIF

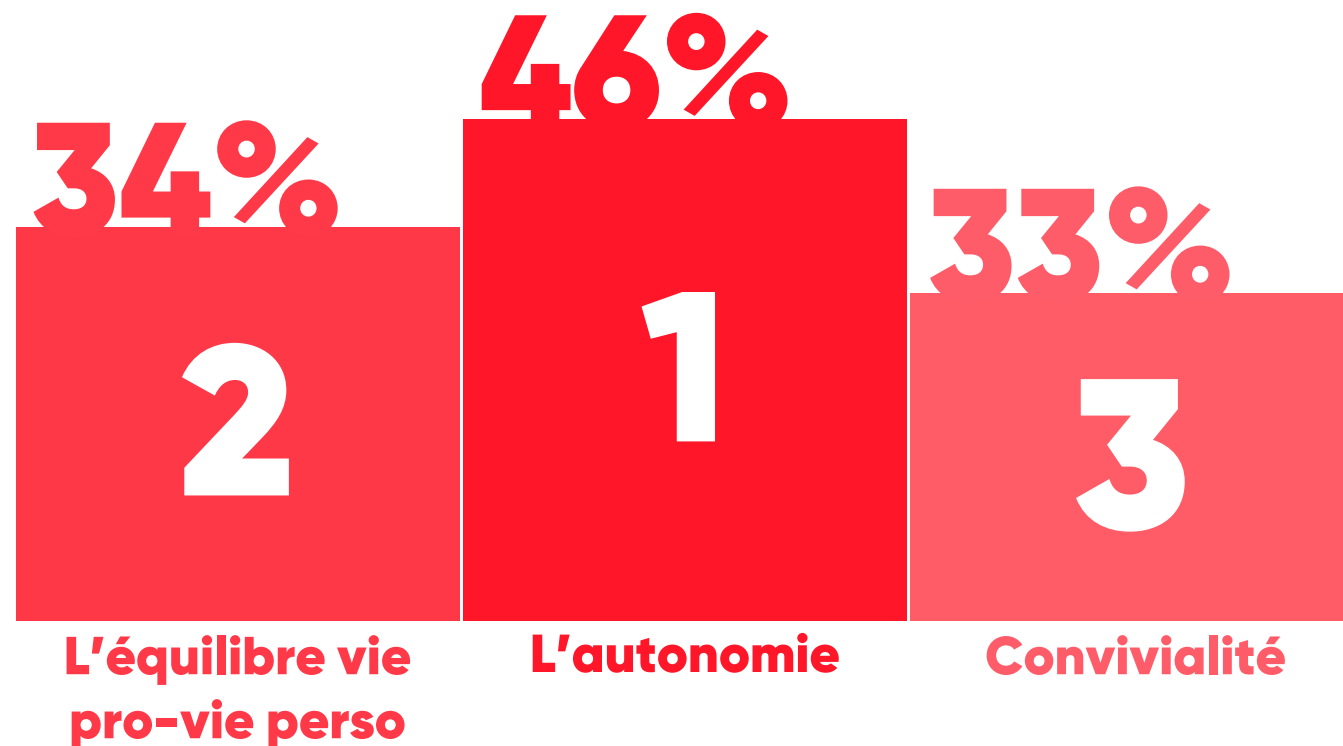
Les 3 aspects du travail les plus importants

En 2024

Rémunération 56 %

Sens au travail 41 %

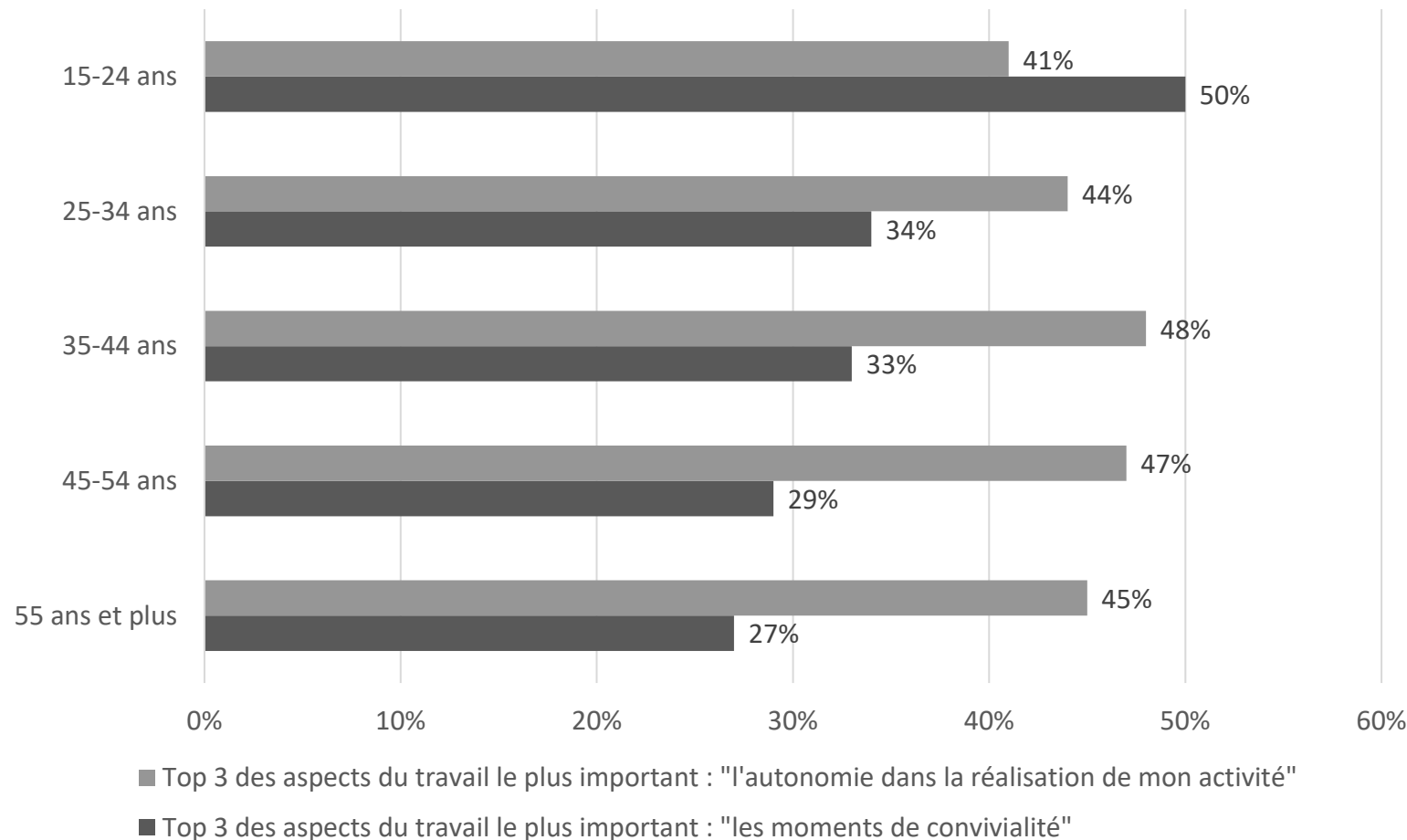
Convivialité 40 %



INDIVIDU / COLLECTIF

Les attentes en termes de convivialité et d'autonomie selon l'âge

Les moins de 25 ans restent en quête de convivialité tandis que les +35 ans tendent davantage vers l'individualisation du travail.



INDIVIDU / COLLECTIF

Le télétravail semble faire face à une dualité bien marquée au sein des salariés interrogés

entre ceux qui regrettent le retour en arrière concernant le télétravail et ceux qui l'approuvent (47%).

53%

salariés français

n'approuvent pas le retour en arrière sur le télétravail.

La donnée clé

57%

salariés français ▲ + 13 pts

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



INDIVIDU / COLLECTIF

En résumé

- Le télétravail peut être un argument de recrutement mais n'est pas pour une majorité des cas une raison suffisante pour quitter son entreprise.
- Les attentes vis-à-vis du travail évoluent en fonction de l'âge des collaborateurs.
- Bien qu'importante, la rémunération n'apparaît plus comme l'aspect le plus prioritaire pour l'ensemble des collaborateurs.



**La RSE,
ou la difficile mise en mouvement
des individus et des entreprises**

Le rôle des entreprises dans la démarche RSE

82%

salariés français

▲ + 1 pts*

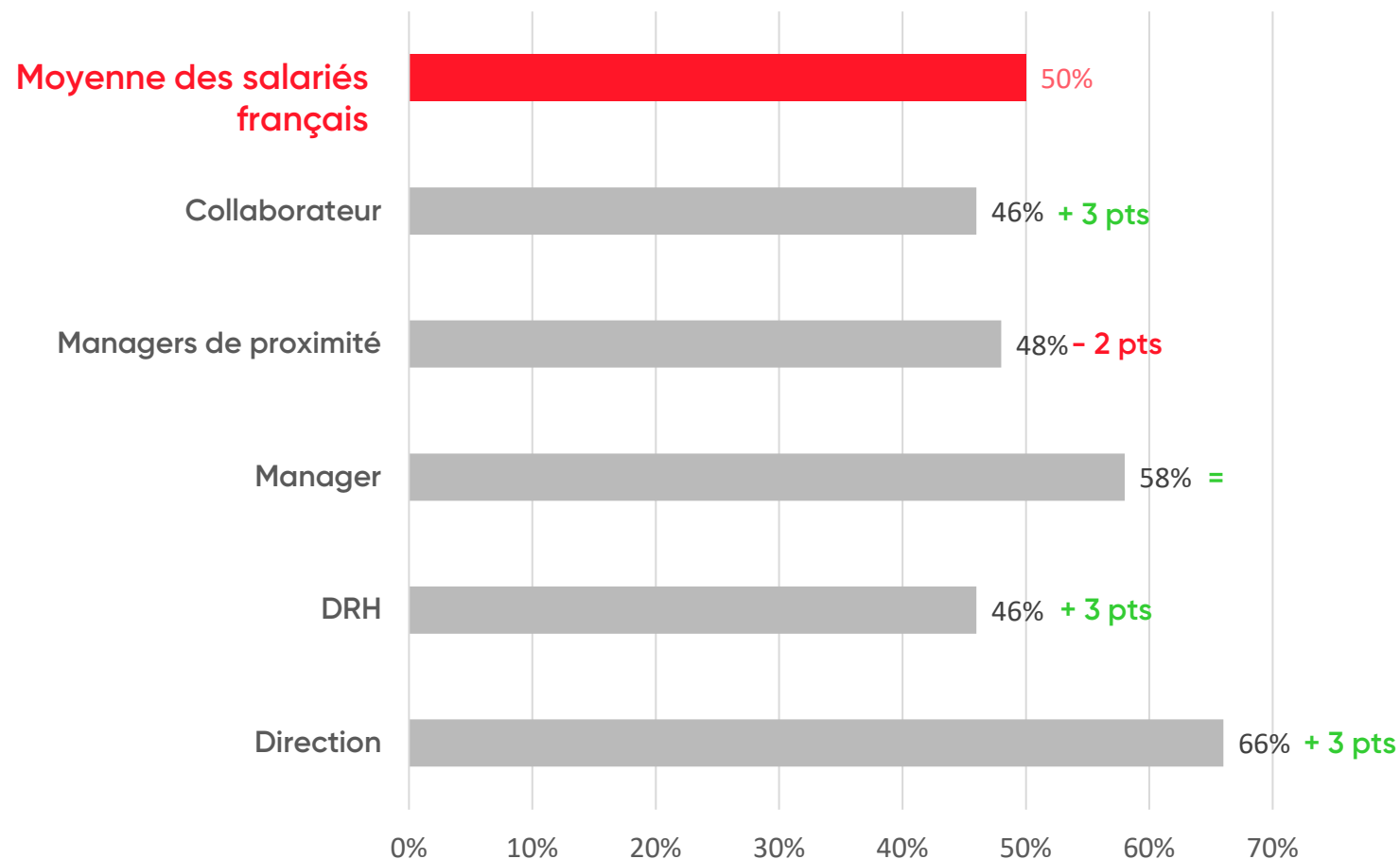
pensent que les entreprises
ont un rôle à jouer pour
rendre la société meilleure

77%

salariés français

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

Perception de l'engagement RSE de l'entreprise selon le niveau hiérarchique



« L'engagement RSE de mon entreprise est suffisant »

Un intérêt pour la RSE contrasté en fonction du niveau hiérarchique

64%

managers
se sentent concernés par la RSE

77%

direction

vs

56%

salariés français

Un intérêt pour la RSE contrasté en fonction de l'âge

64%

vs

53%

moins de 35 ans

plus de 35 ans

se sentent concernés par la RSE

Les DRH ont une perception mitigée sur la RSE et leur implication

60%

DRH
▼ - 10 pts
se sentent concernés par la RSE

51%

DRH
▲ + 10 pts
ne se sentent pas associés
suffisamment à la réalisation de la
démarche RSE par leur entreprise
(48 % pour les salariés français)

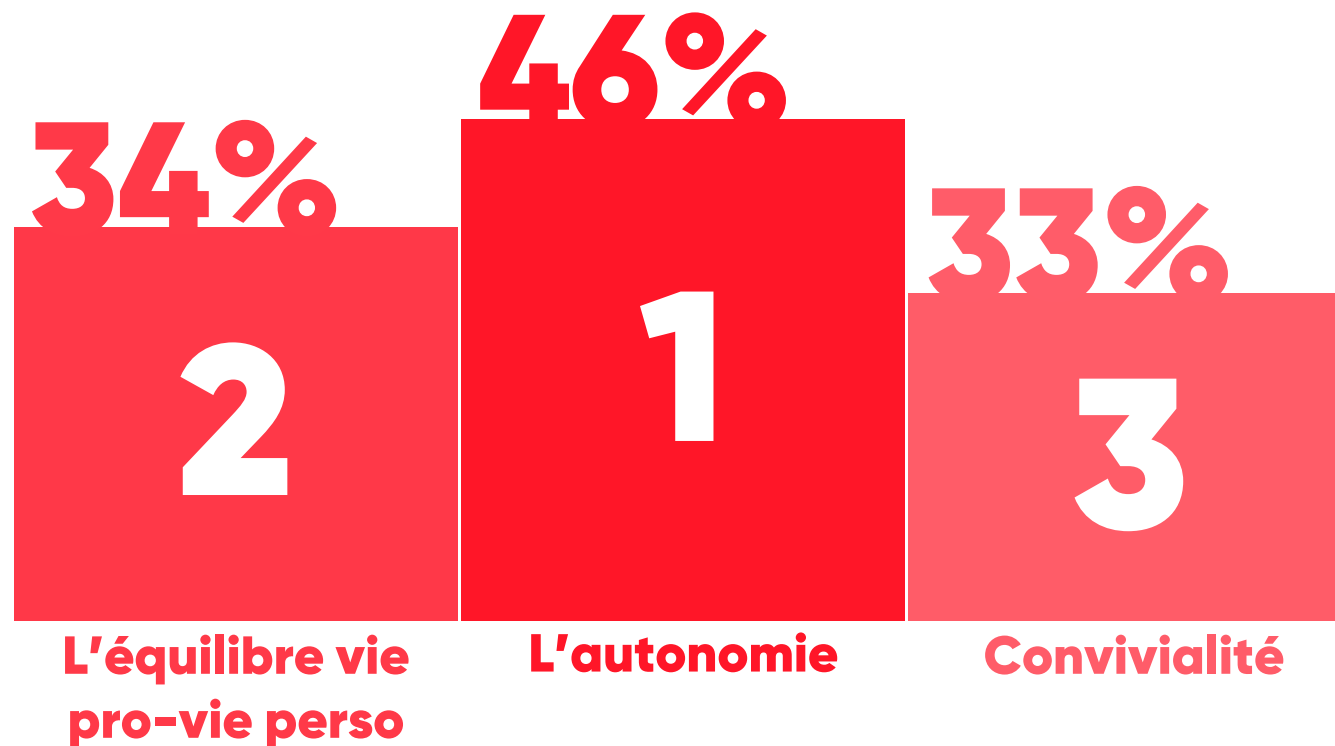
Les 3 aspects du travail les plus importants n'intègrent plus la question du sens

En 2024 :

Rémunération 56 %

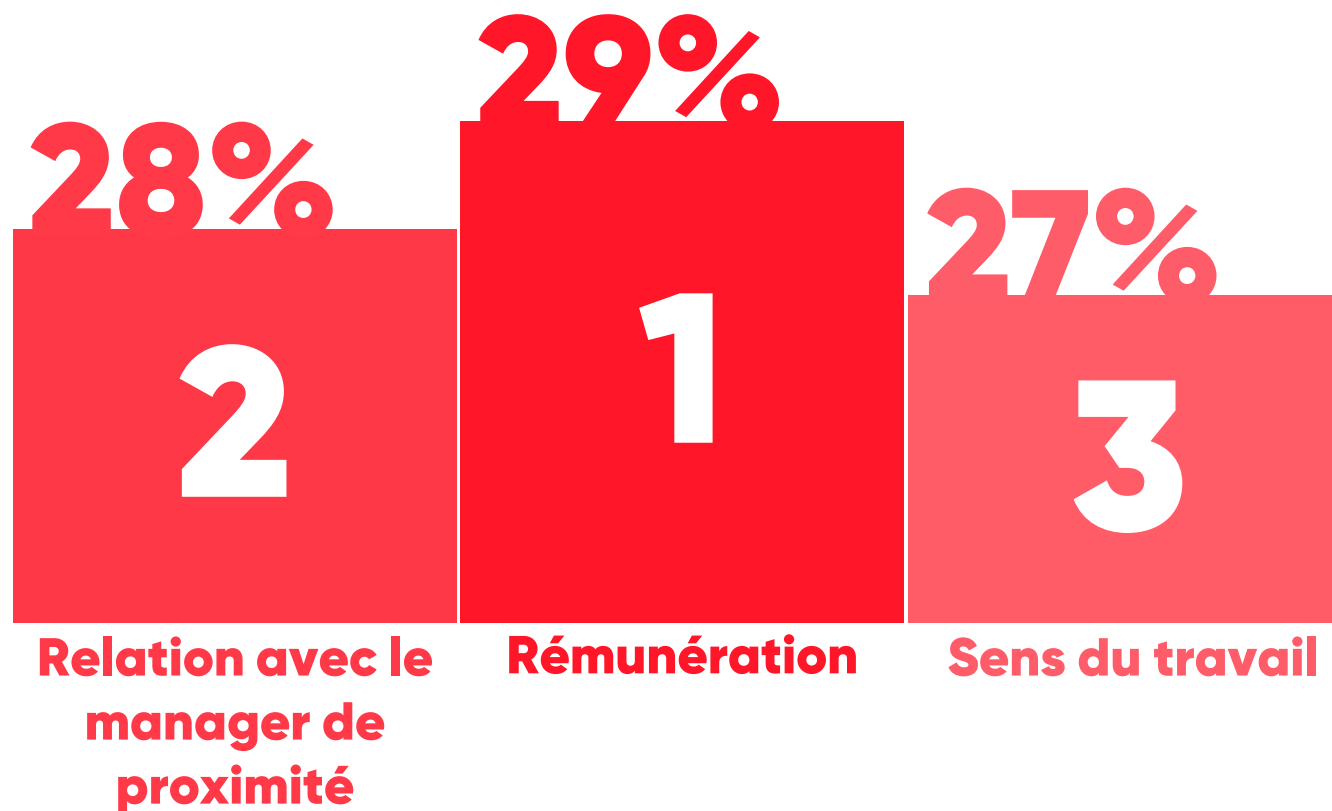
Sens au travail 41 %

Convivialité : 40 %



Les 3 éléments qui amèneraient les salariés à quitter leur entreprise

intègrent malgré
tout la question
du sens du travail





En résumé

- La prise de conscience du rôle des organisations pour rendre la société meilleure est bien établie.
- Le contexte économique en tension amène les entreprises à déprioriser l'investissement donné à ce sujet.
- Les collaborateurs français (hors managers) ont des difficultés à savoir comment s'investir dans les sujets RSE.
- Les DRH ont été moins impliqués dans les démarches de transition écologique en 2024 du fait de la CSRD, plutôt aux mains de la finance.
- Le sens au travail fait malgré tout partie des facteurs qui amèneraient un salarié à quitter son entreprise.



**L'IA souligne une
fracture importante chez les
salariés français**

La donnée clé

22%

salariés français ▲ + 1 pts

25%

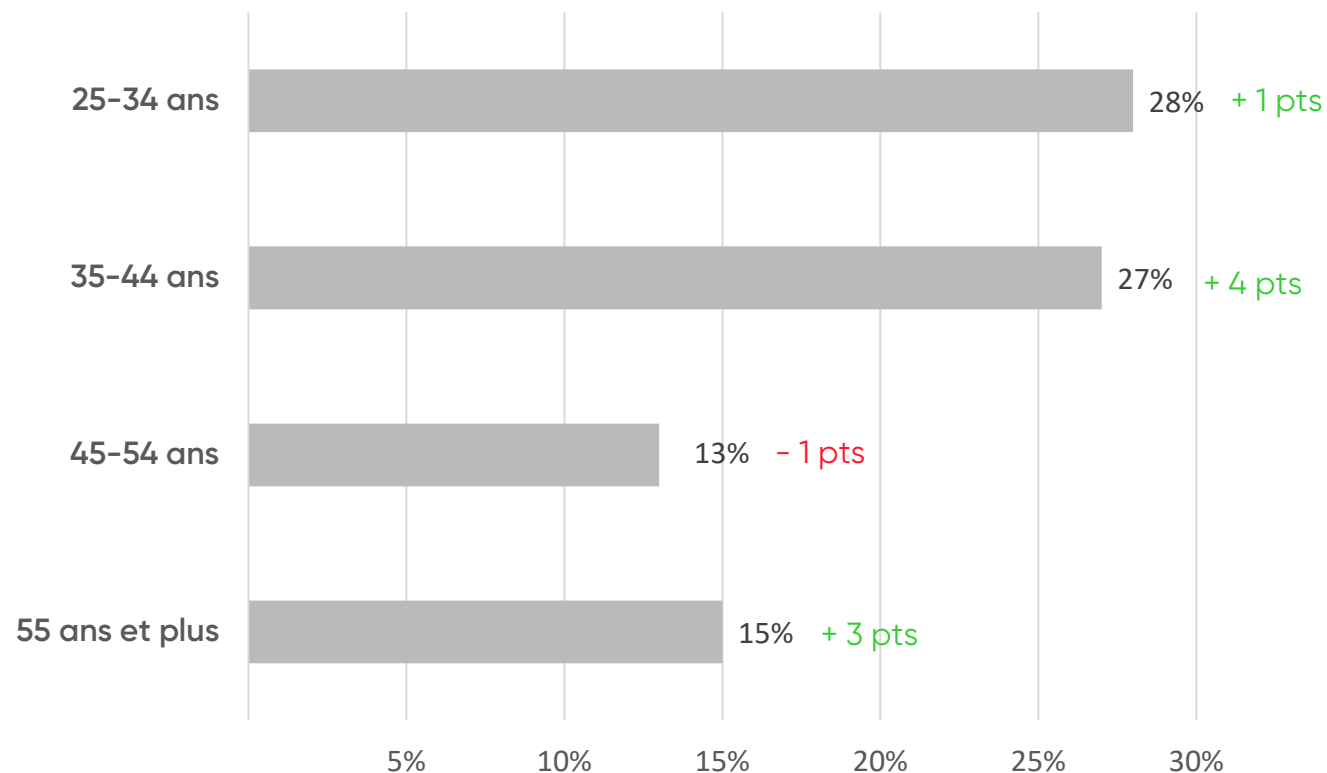
DRH ▲ + 2 pts

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



Le niveau de connaissance de l'IA dégringole avec l'âge...

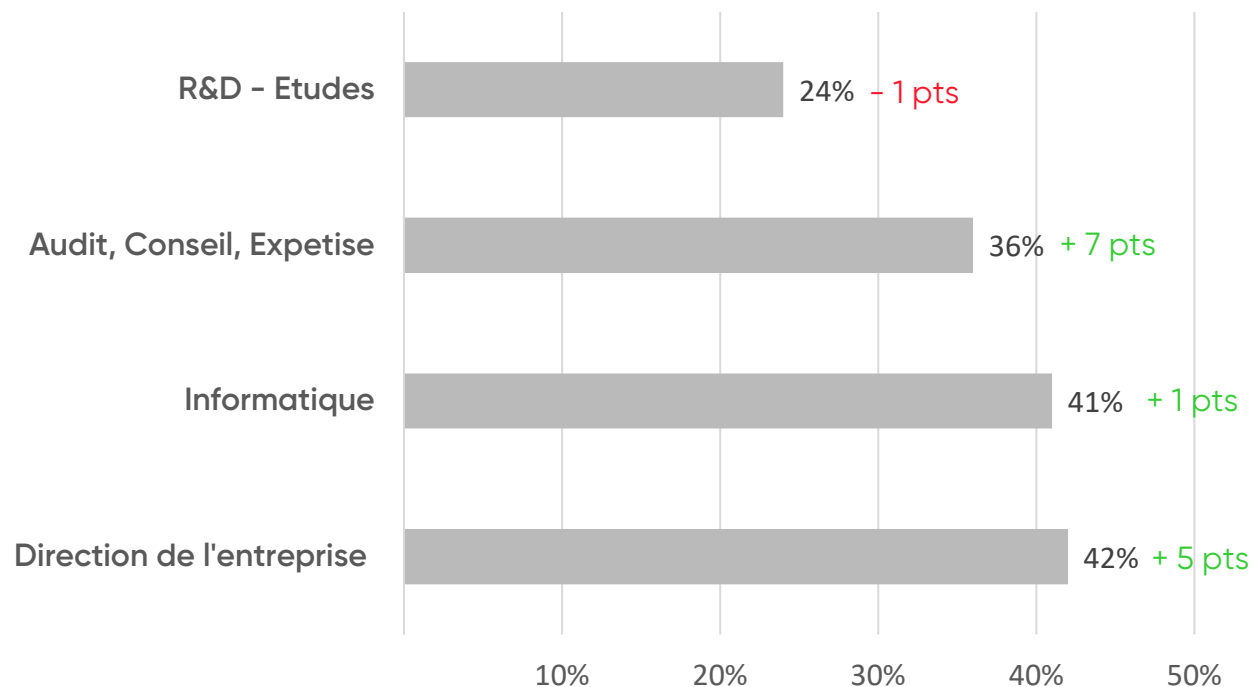
néanmoins, la perception des jeunes reste elle aussi faible.



« J'ai un niveau de connaissance de l'intelligence artificielle et de son impact dans le travail suffisant voire bon »



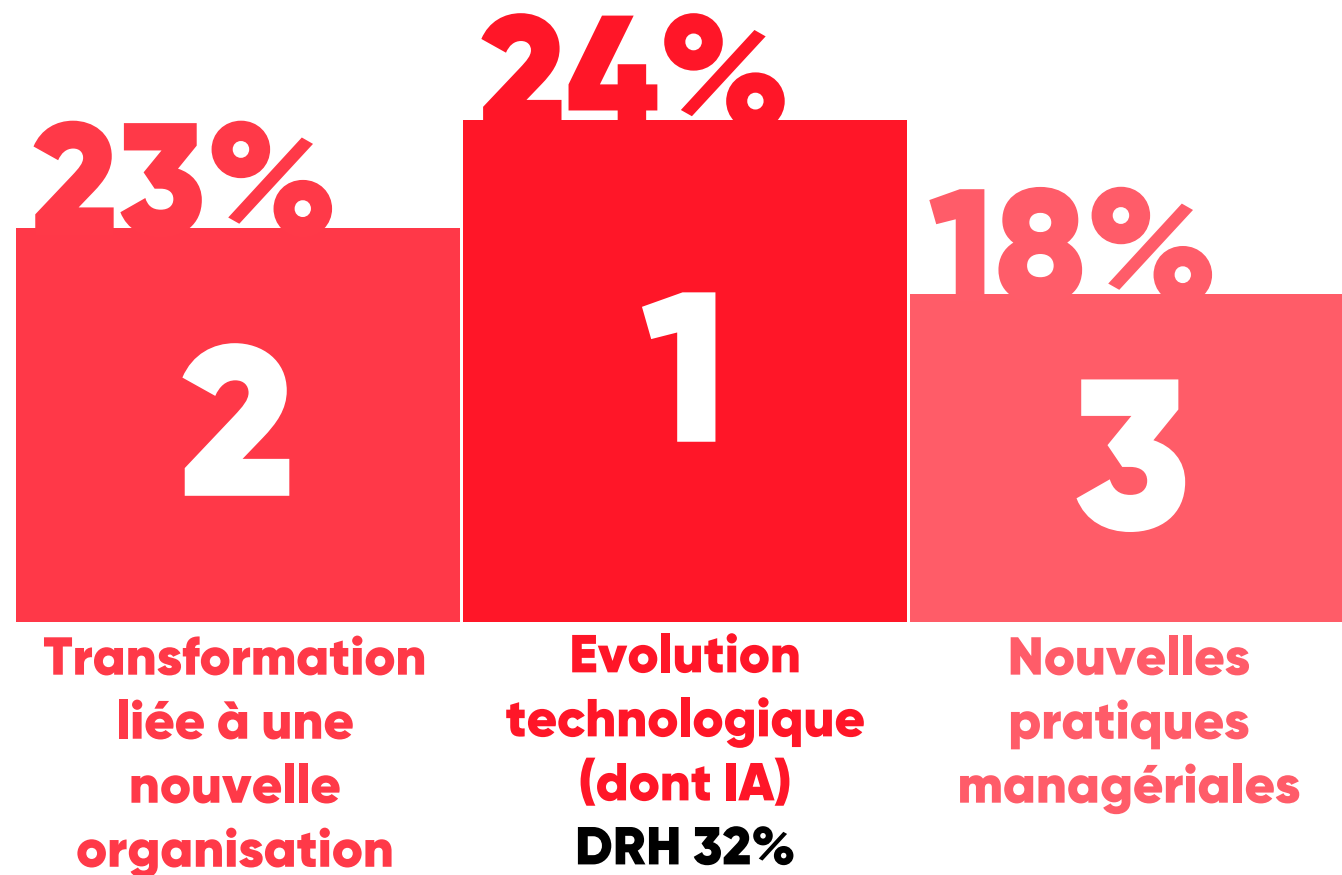
Le niveau de connaissance de l'IA reste faible même dans des métiers moteurs de la transition



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

Les changements vécus cette année par les salariés français

L'IA est le premier
changement cité,
particulièrement chez les
DRH qui le mentionnent à
32%.



Impact de l'intelligence artificielle sur l'activité professionnelle

41%

Augmentation de la productivité de l'entreprise



41%

Allègement des tâches répétitives et routinières

▼ - 3 pts

42%

Optimisation de la gestion du service d'informations



Impact de l'intelligence artificielle sur l'activité professionnelle

52%

Augmentation de la productivité de l'entreprise

▲ + 2 pts

54%

Allègement de vos tâches répétitives et routinières

▼ - 3 pts

54%

Optimisation de la gestion du service d'informations

▲ + 8 pts

La donnée clé

43%

salariés français

identifient l'utilisation de nouveaux outils digitaux et de l'IA comme l'une des 3 transformations majeures pour 2025





En résumé

- L'IA reste encore un sujet nouveau et difficile à appréhender pour les actifs français.
- L'IA est perçue comme une opportunité pour optimiser la performance de l'organisation.
- La formation des collaborateurs sur les sujets d'IA est en conséquence une priorité pour maintenir la performance des organisations.



**Quelles transformations
en 2025 ?**

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



La donnée clé

78%

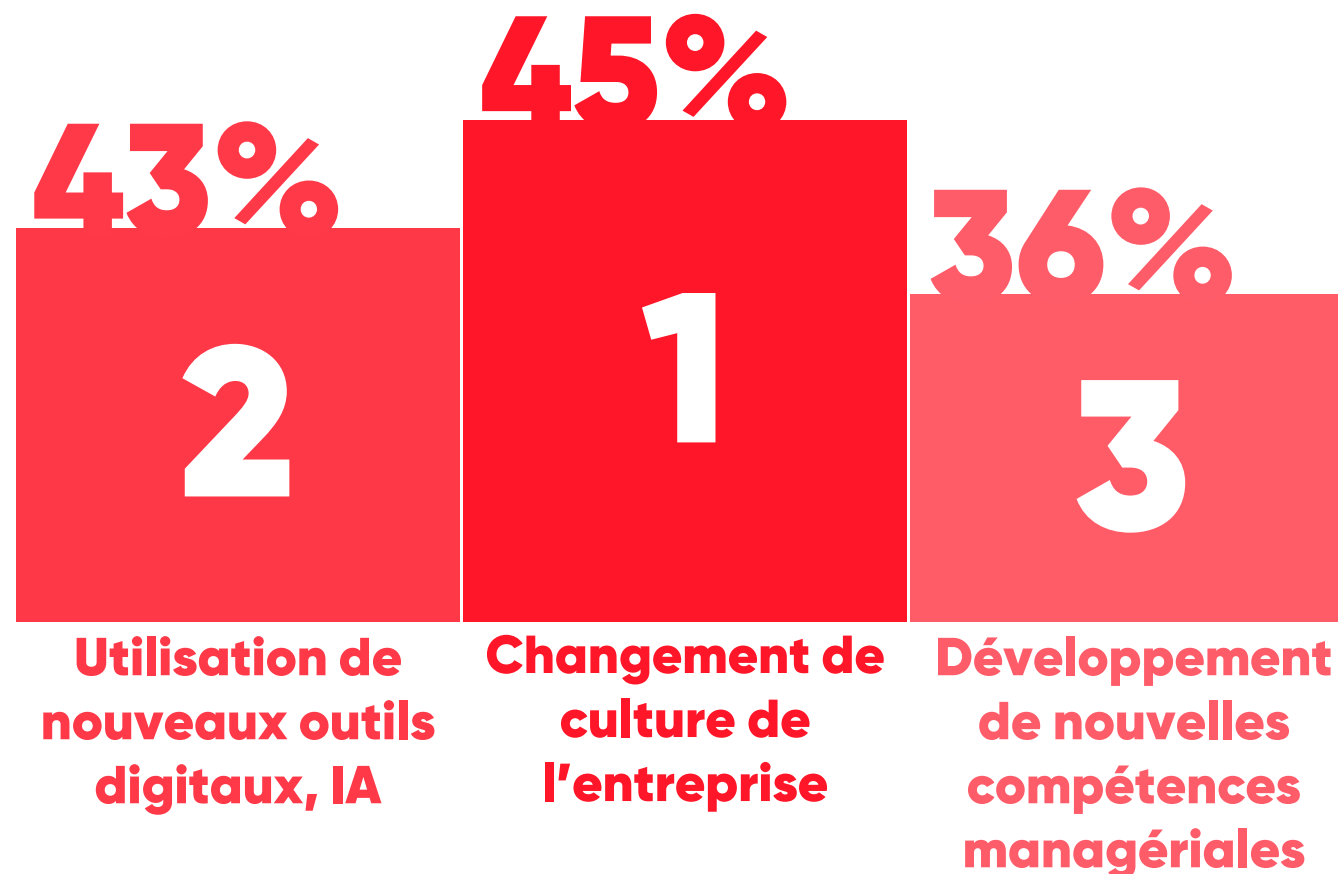
salariés français

déclarent que les entreprises
aujourd'hui ont besoin de
changer plus vite et plus
souvent qu'il y a 4 ans



TRANSFORMATIONS

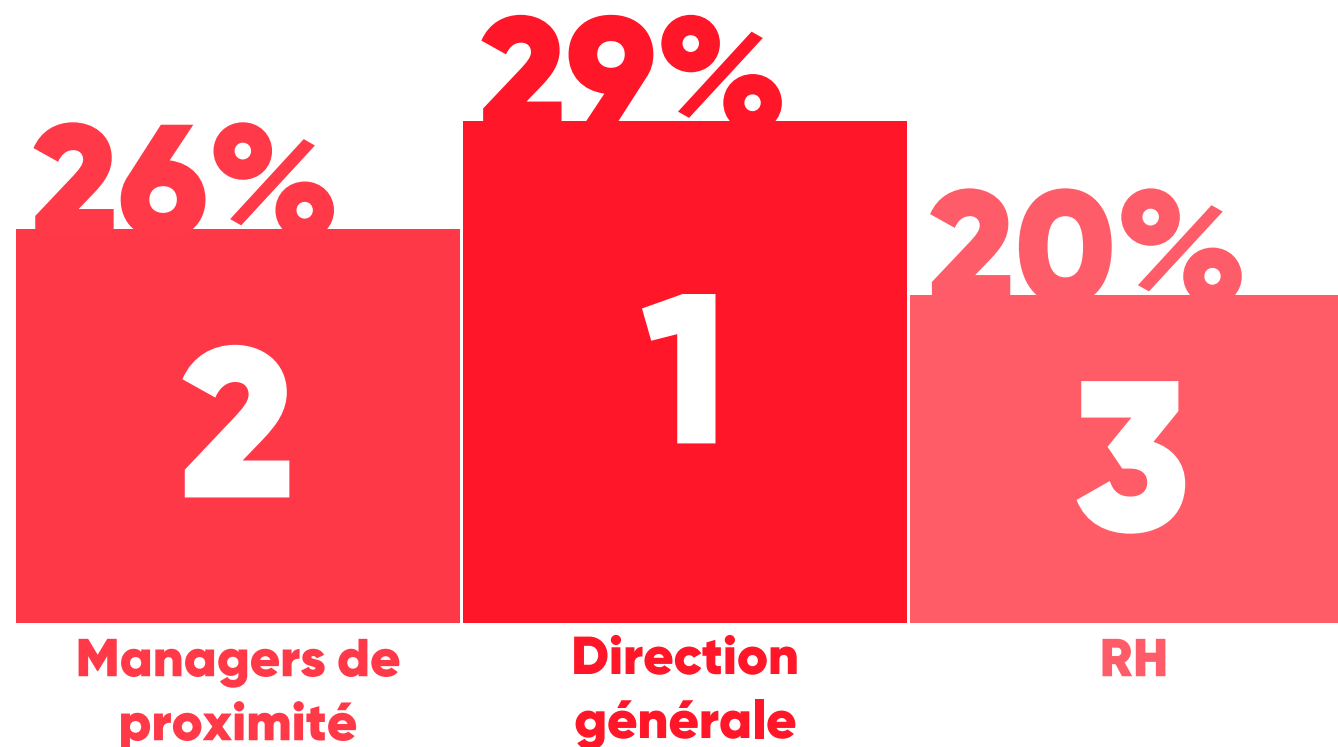
Les 3 transformations prioritaires de l'entreprise pour 2025



TRANSFORMATIONS

**Les acteurs internes
qui génèrent le plus
de confiance pour
agir face à ces
transformations**

Les partenaires sociaux ne récoltent que 12 % de la confiance des salariés français et 9 % des cadres dirigeants.



La donnée clé

56%

salariés français

déclarent que leur direction générale est accessible et proche d'eux

64%

salariés français

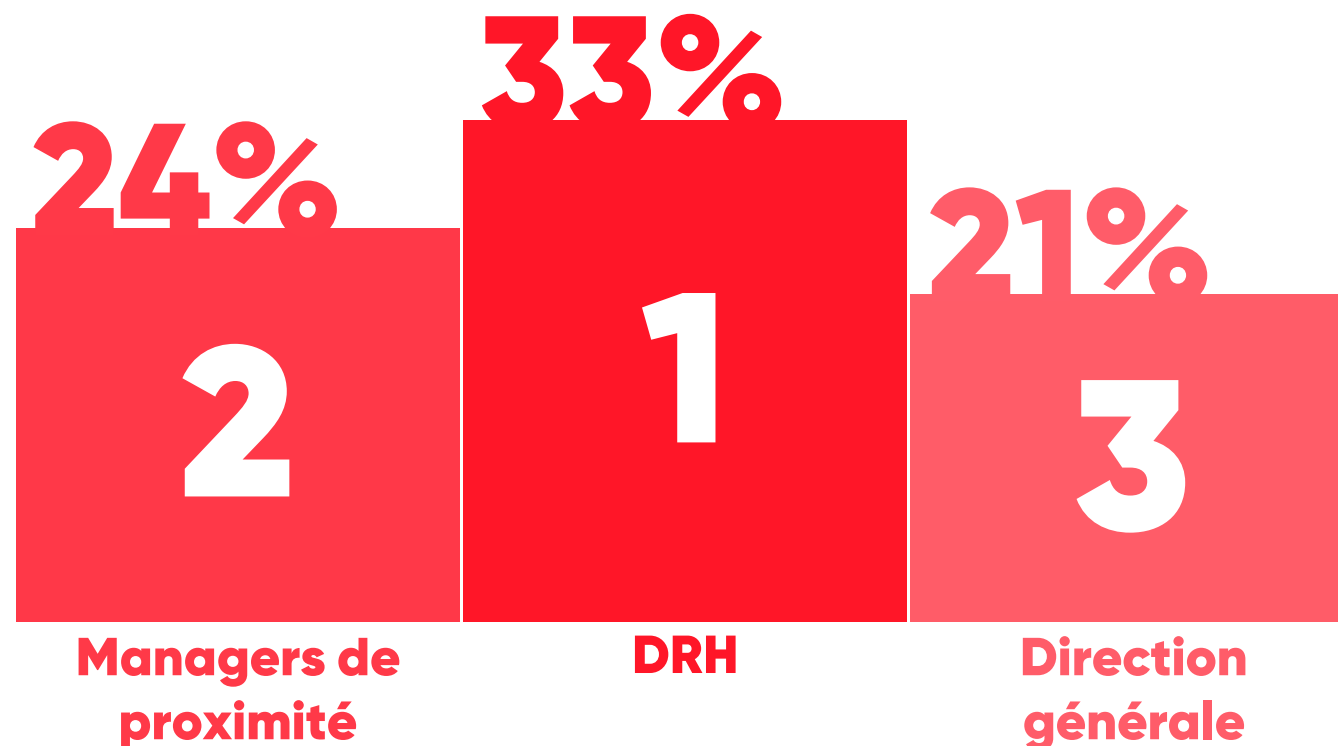
déclarent que la direction générale semble travailler efficacement



TRANSFORMATIONS FOCUS DRH

**Les acteurs internes
qui génèrent le plus
de confiance pour
agir face à ces
transformations**

Les RH n'ont pas la
même perception et
se placent en premier
acteur de confiance.



TRANSFORMATIONS

Pourtant,

61%

salariés français

déclarent que la fonction RH
est la fonction la plus proche et
accessible (ex aequo avec la
fonction informatique & SI)

65%

salariés français

déclarent que la fonction RH
est efficace (68 % pour la
fonction informatique et SI)

Vous venez de prendre connaissance des résultats de notre enquête Great Insights 2025, pour laquelle nous avons interrogé 4000 actif.ves français.es.

Ressources complémentaires

Critiquer ses RH, un sport national ?

Guide « 3 moyens d'action face à l'inflation »

Guide « Prenez-vous soin des seniors dans votre organisation ? »

Great Insights 2024 : dans la tête des salariés français

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



Rédaction & Conception

Marine Bernard, consultante senior

Camille Denaeyer-Le Floch, responsable marketing

Sarah Ferry, directrice communication & marketing

Tiphaine Galliez, directrice consulting

Edith-Marie Mondon, consultante

Flore Oliveau, consultante senior