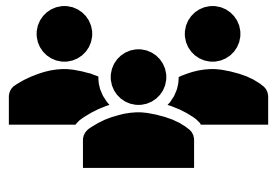


**ENQUÊTE GREAT INSIGHTS 2025**

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



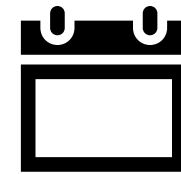
# Méthodologie de l'enquête



**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

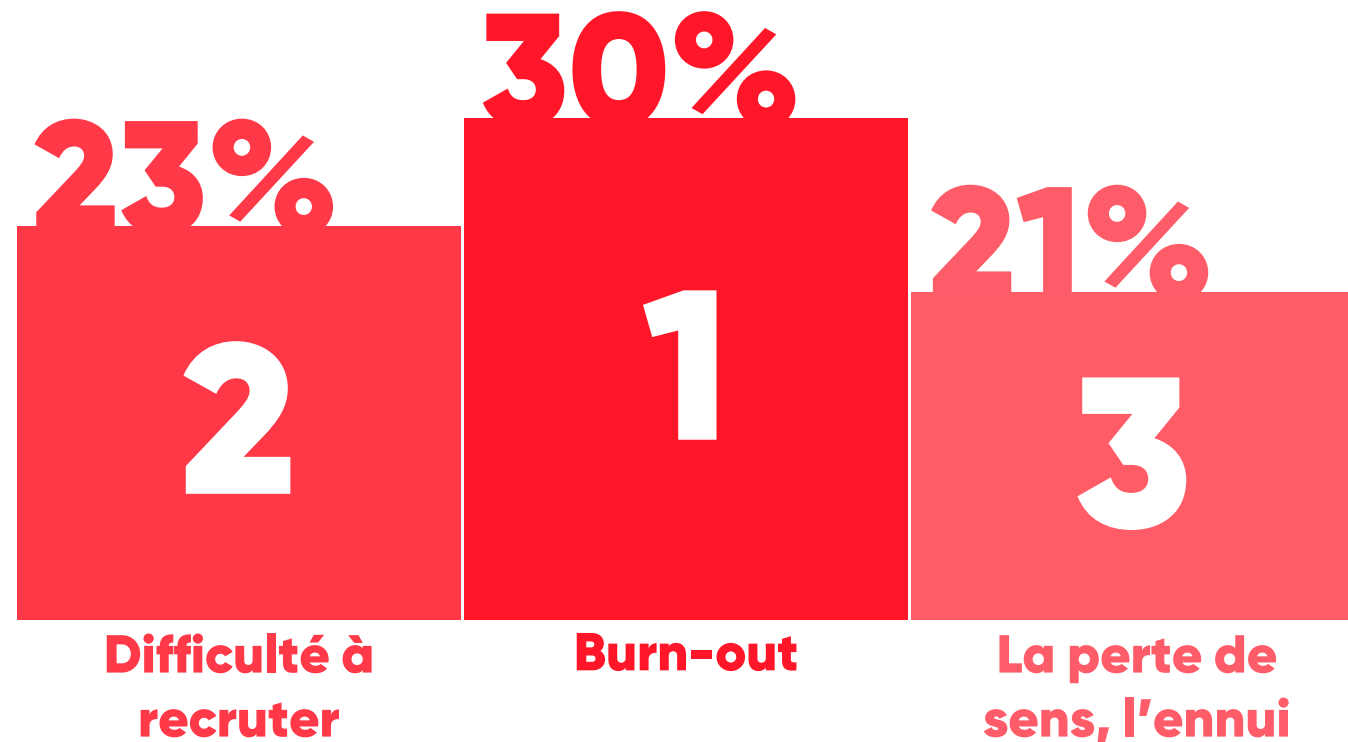
estiment que leur activité professionnelle a un impact négatif sur leur santé mentale



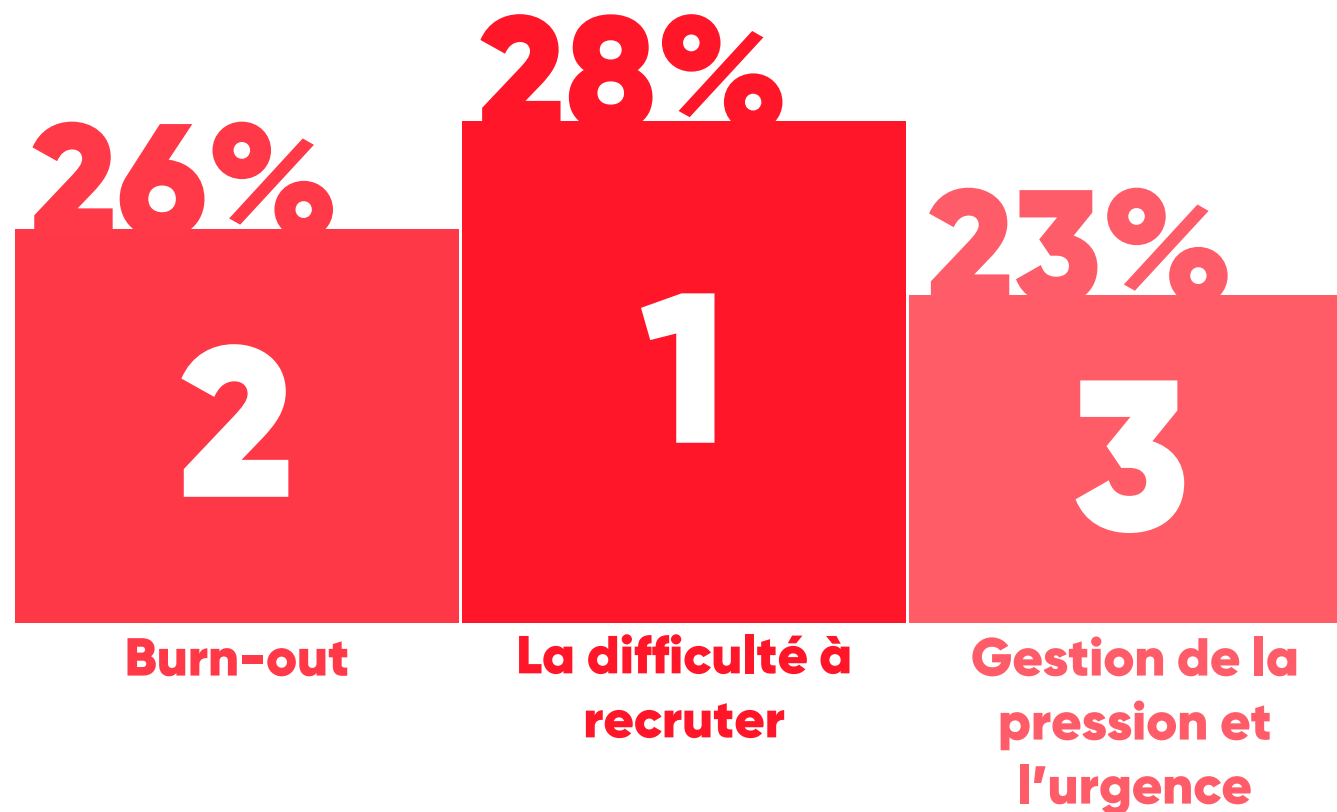
## SANTÉ MENTALE

# 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\*

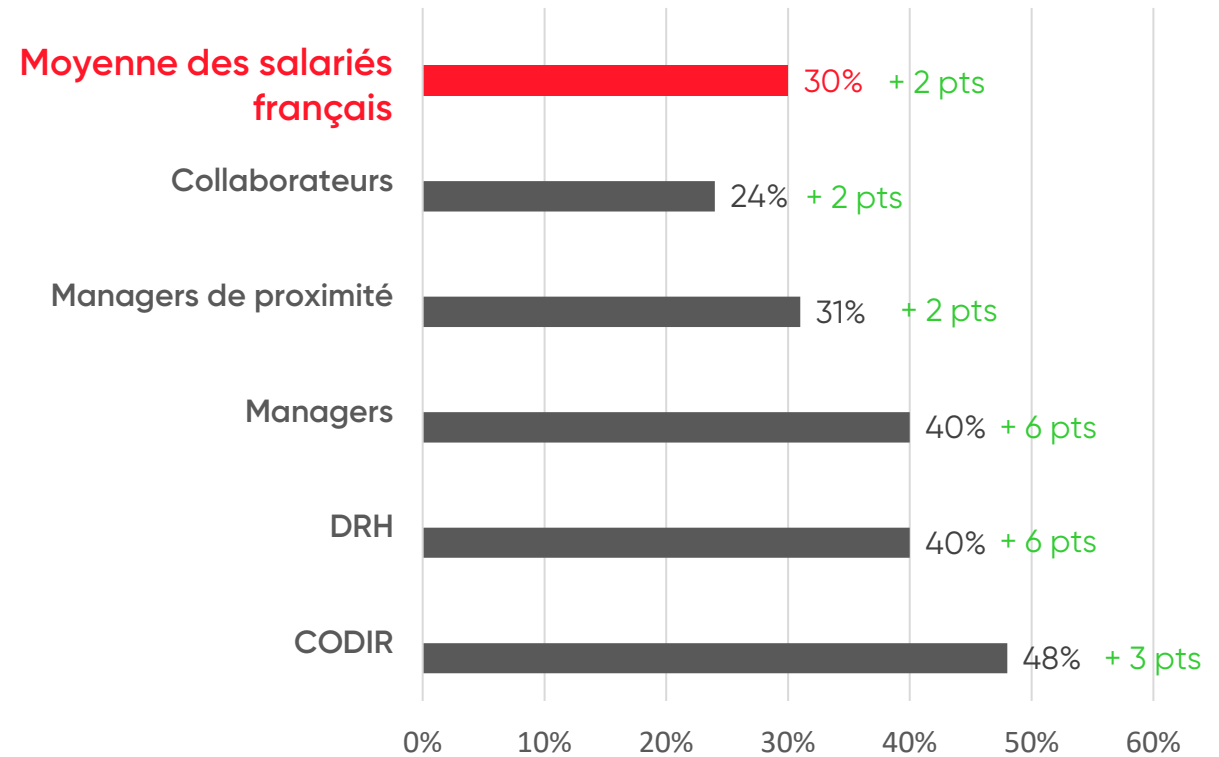
« Mon entreprise met en place des actions  
concrètes de prévention et de soutien sur  
le sujet de la santé mentale »

\* 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

**71%**

salariés français

voient dans leur travail un levier d'épanouissement personnel

**76%**

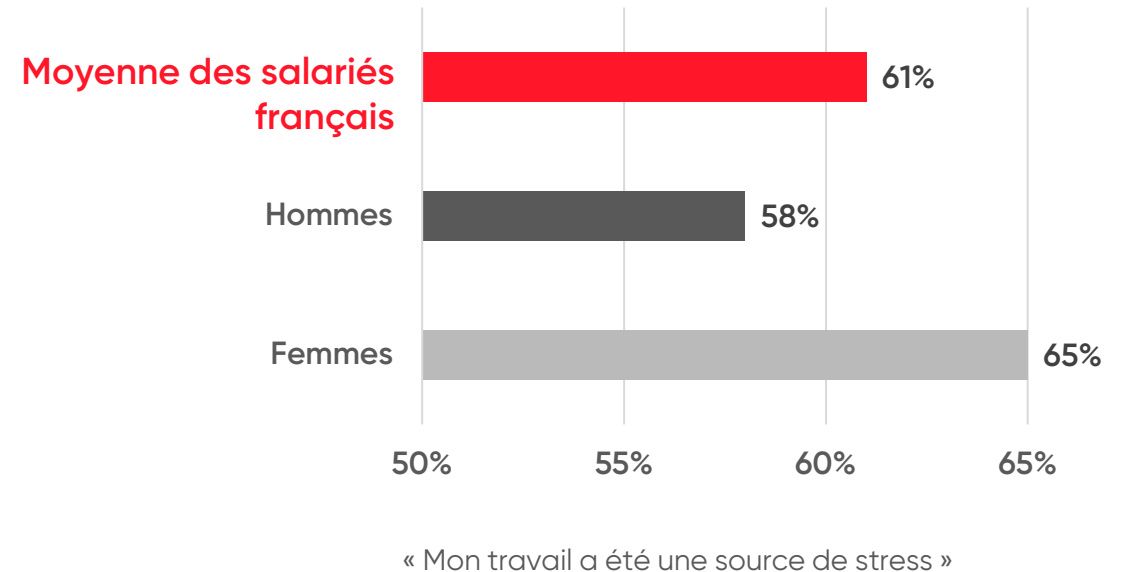
salariés français

voient dans leur travail une opportunité de donner le meilleur d'eux-mêmes

# SANTÉ MENTALE

## Impact du travail sur la santé mentale selon le genre

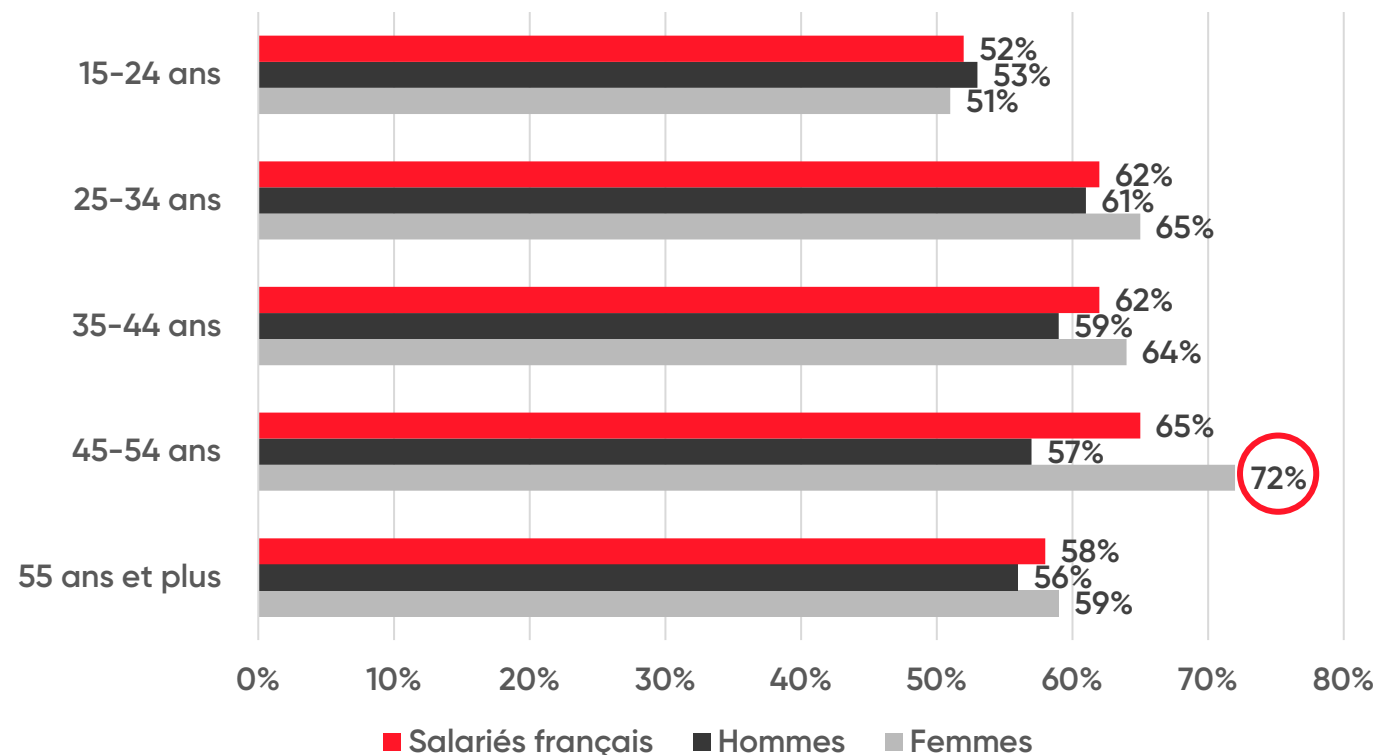
le travail reste une source de stress importante notamment auprès de la population féminine.



# 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.

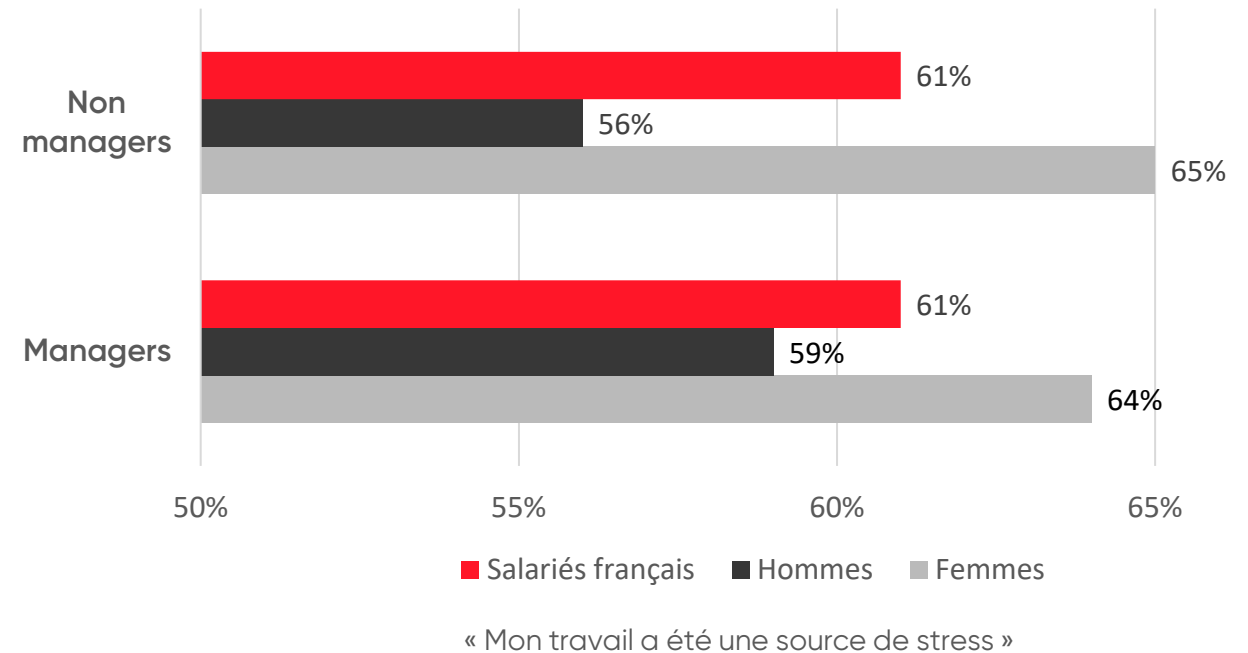


« Mon travail a été une source de stress »

# 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

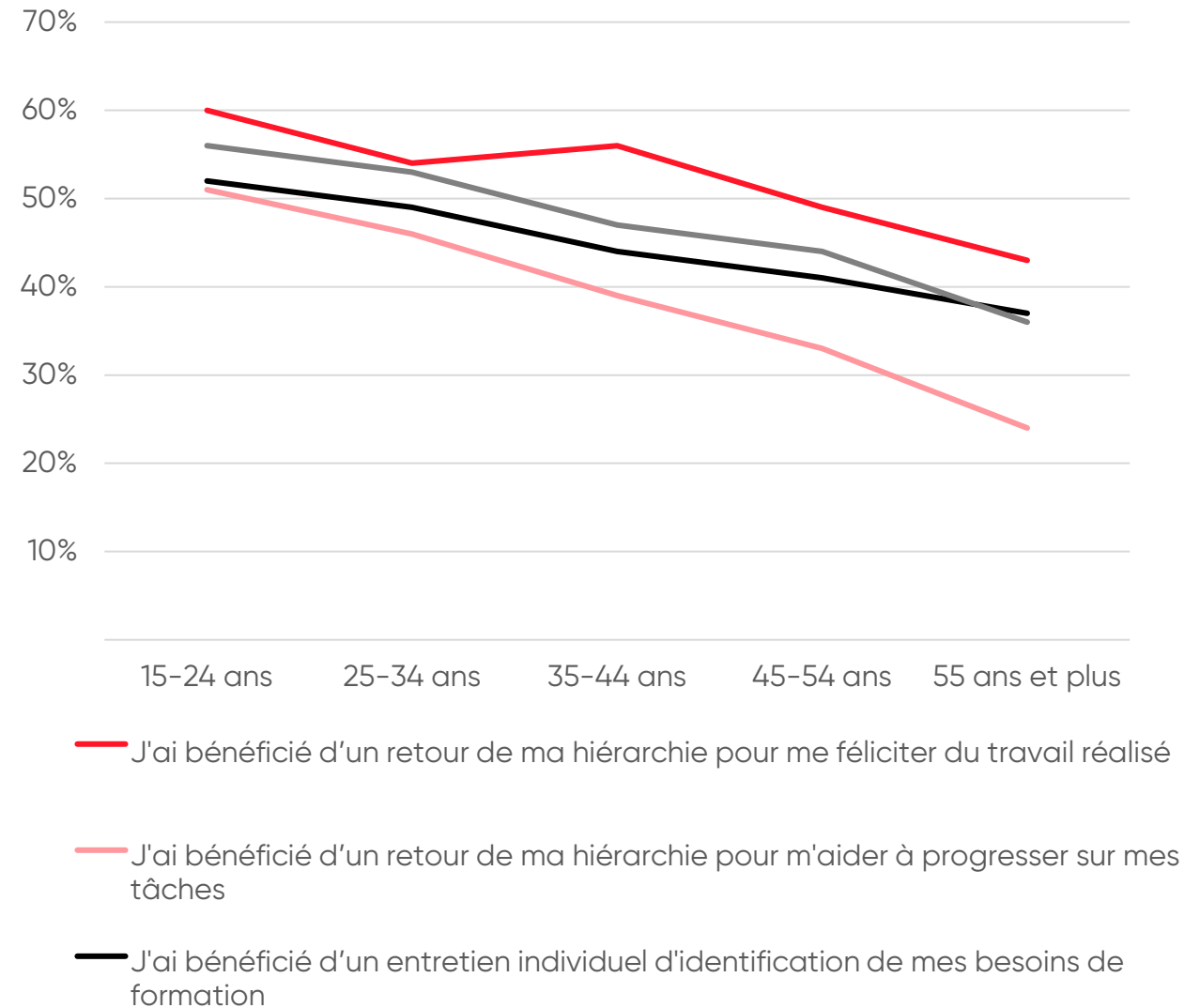
sont satisfaits de  
l'accompagnement des seniors  
dans leur entreprise



# 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

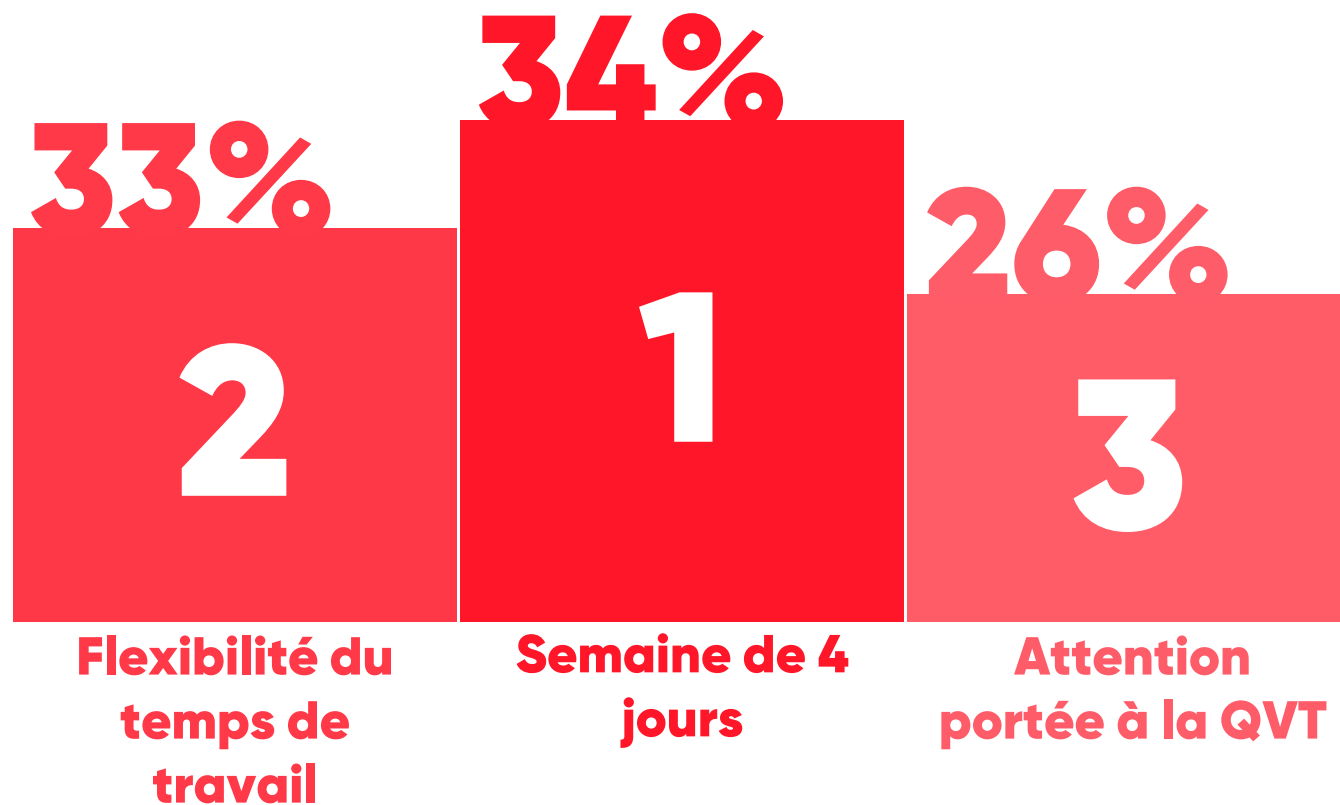
déclarent être intéressés par la perspective de passer à la semaine de 4 jours



## 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

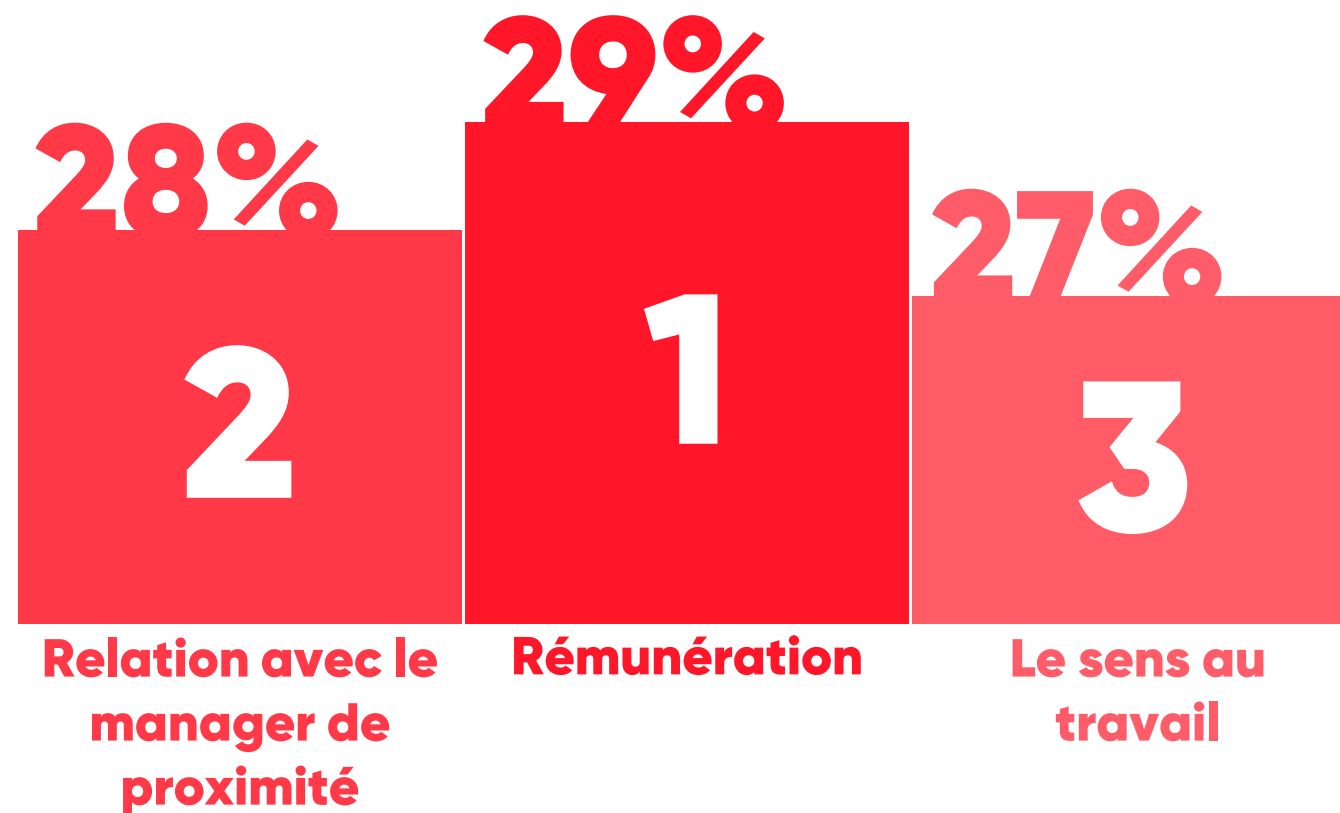


## INDIVIDU / COLLECTIF

### Éléments qui vous amèneraient à quitter votre entreprise

La rémunération est le 1<sup>er</sup> élément cité.

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



## INDIVIDU / COLLECTIF

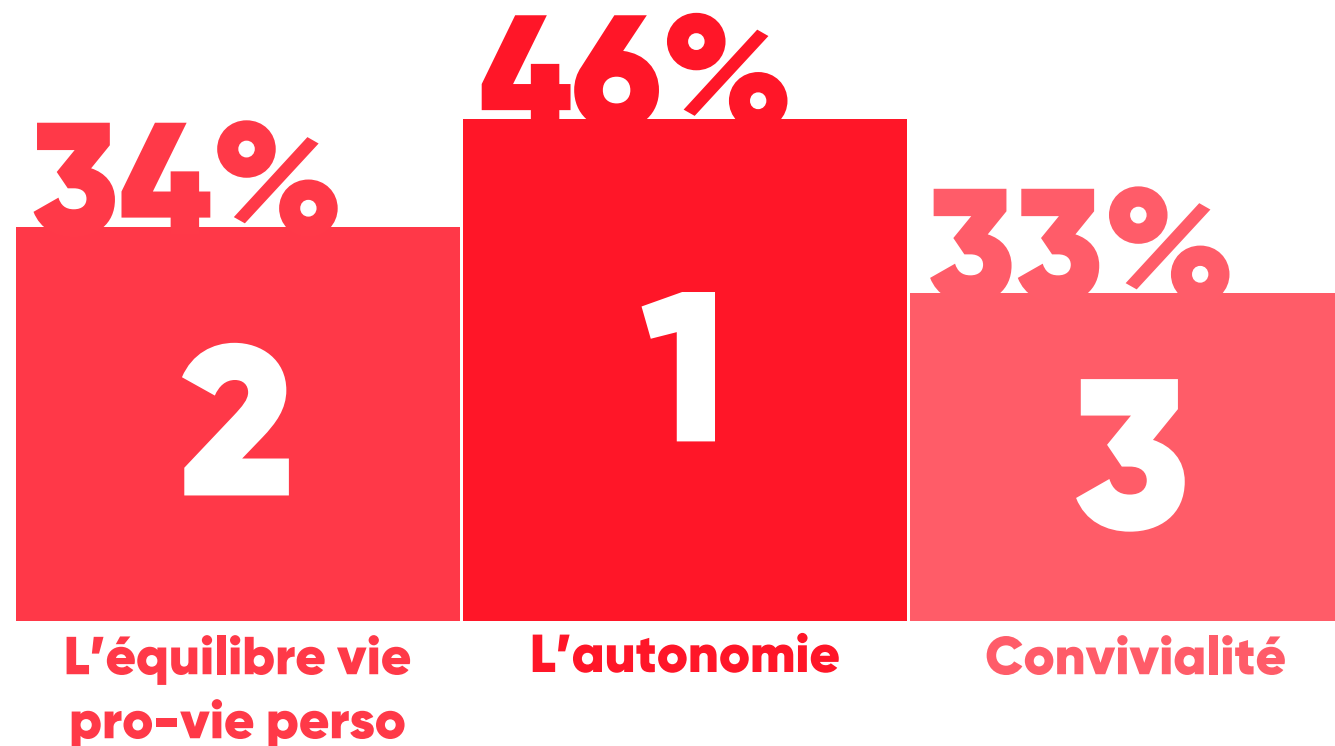
# Les 3 aspects du travail les plus importants

En 2024

Rémunération 56 %

Sens au travail 41 %

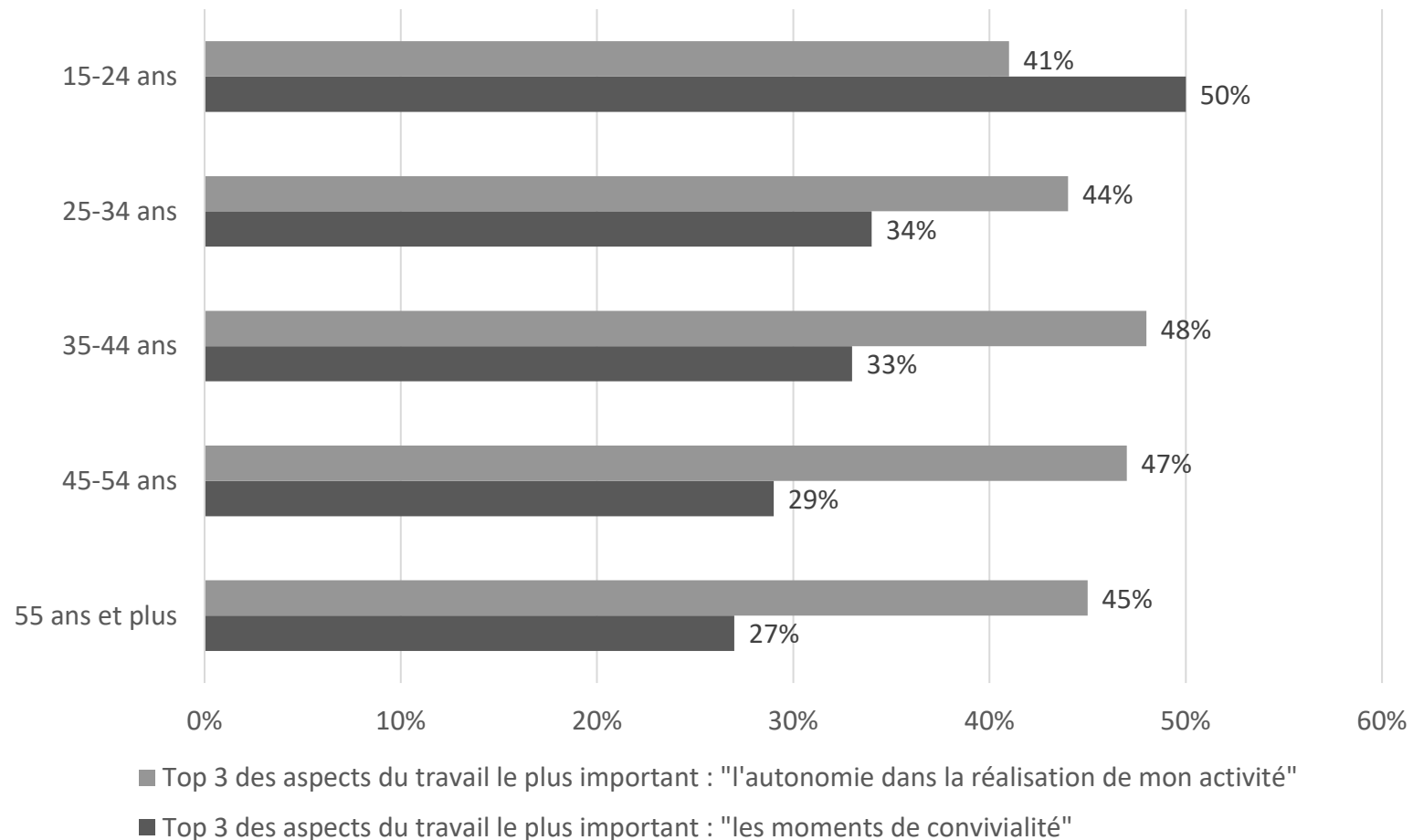
Convivialité 40 %



# 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

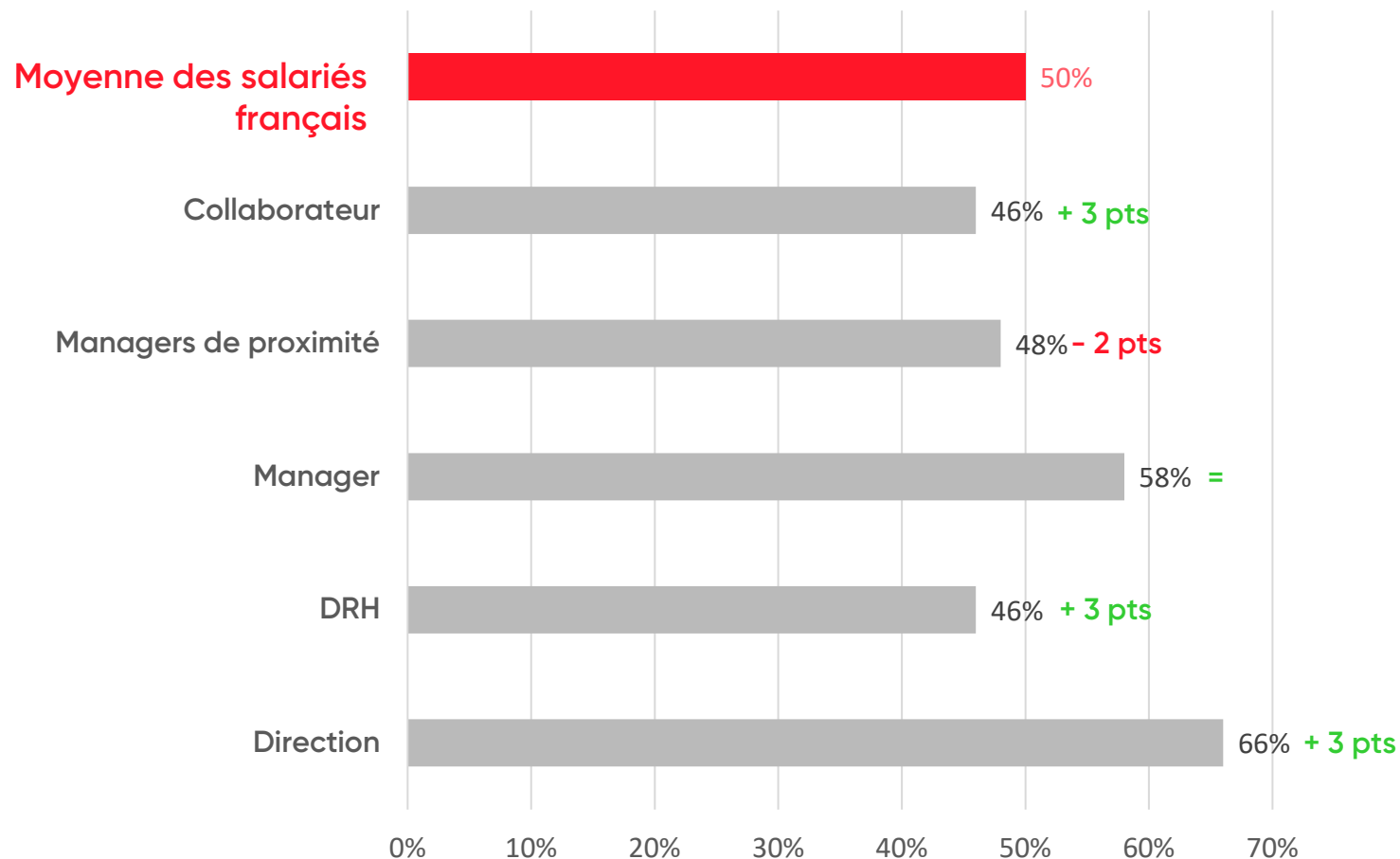
77%

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

**RSE**

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

**64%**

moins de 35 ans

vs

**53%**

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)



## 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%

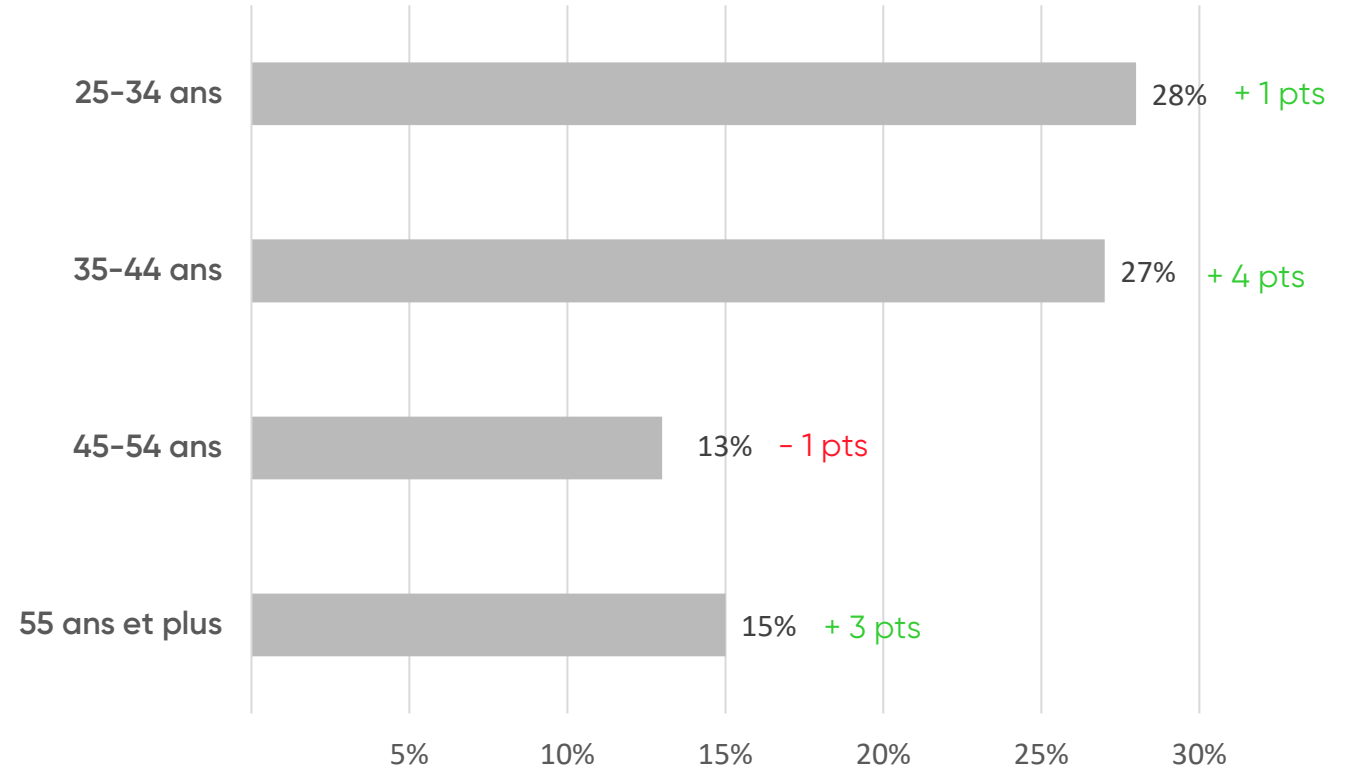
DRH ▲ + 2 pts

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...

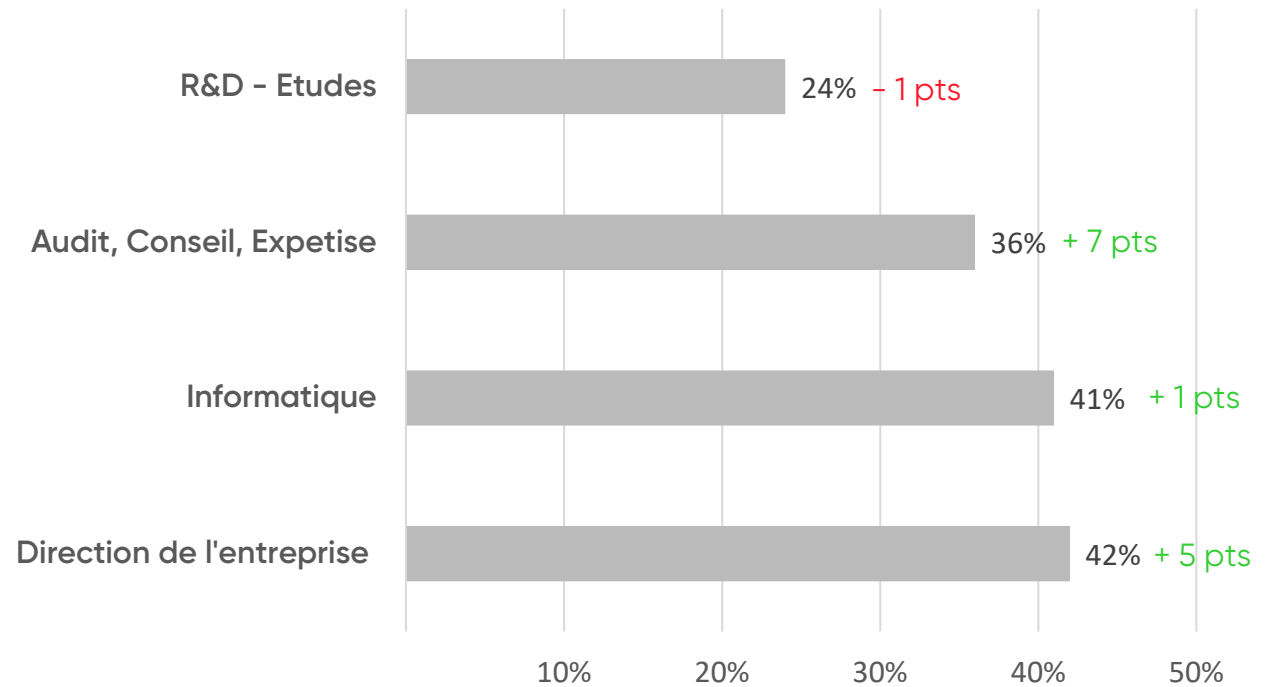
néanmoins, la perception des jeunes reste elle aussi faible.



« 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

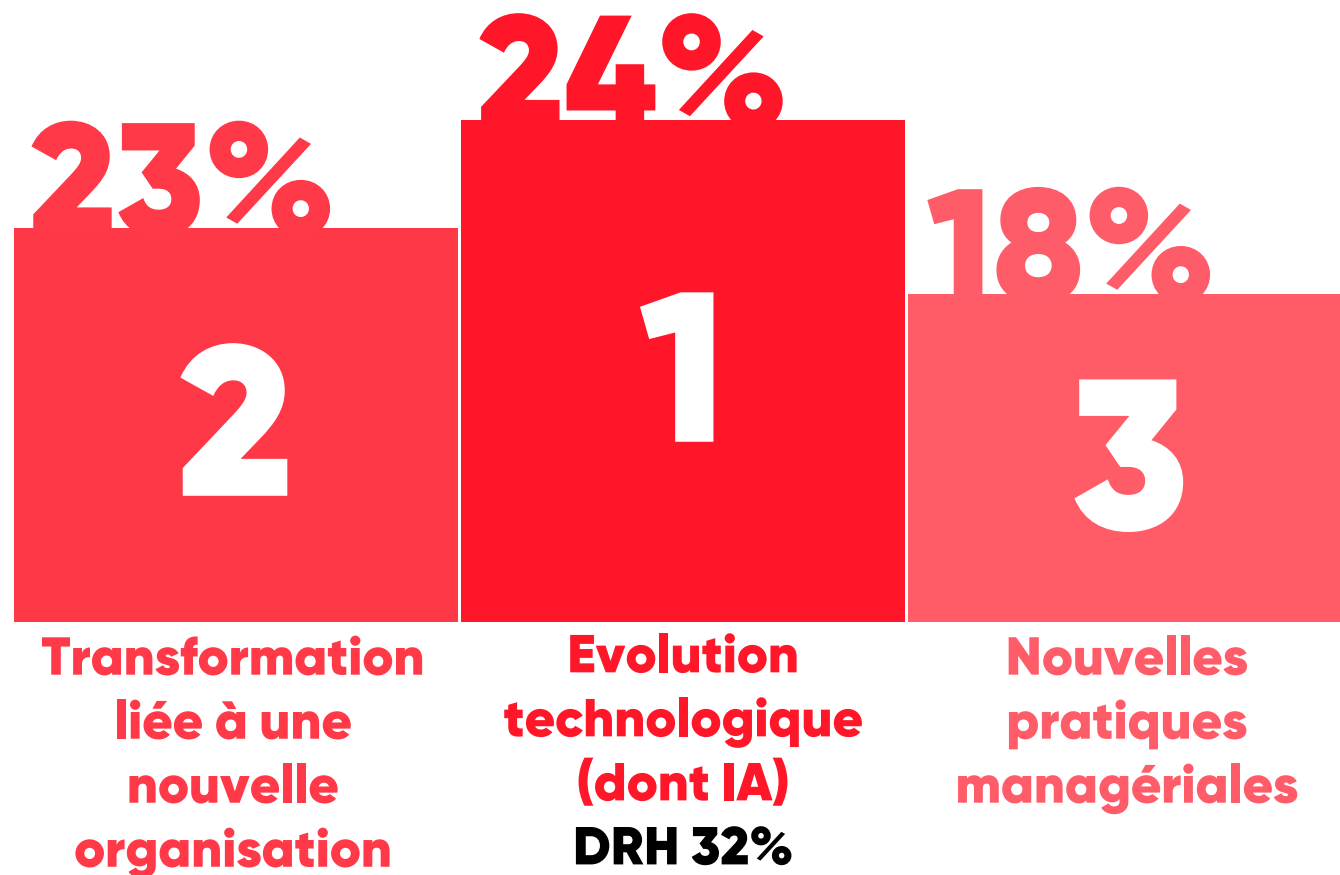


« J'ai un niveau de connaissance de l'intelligence artificielle suffisant voire bon »

## L'IA

# 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 numériques et de l'IA comme l'une des 3 transformations majeures pour 2025



# L'IA

## 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%

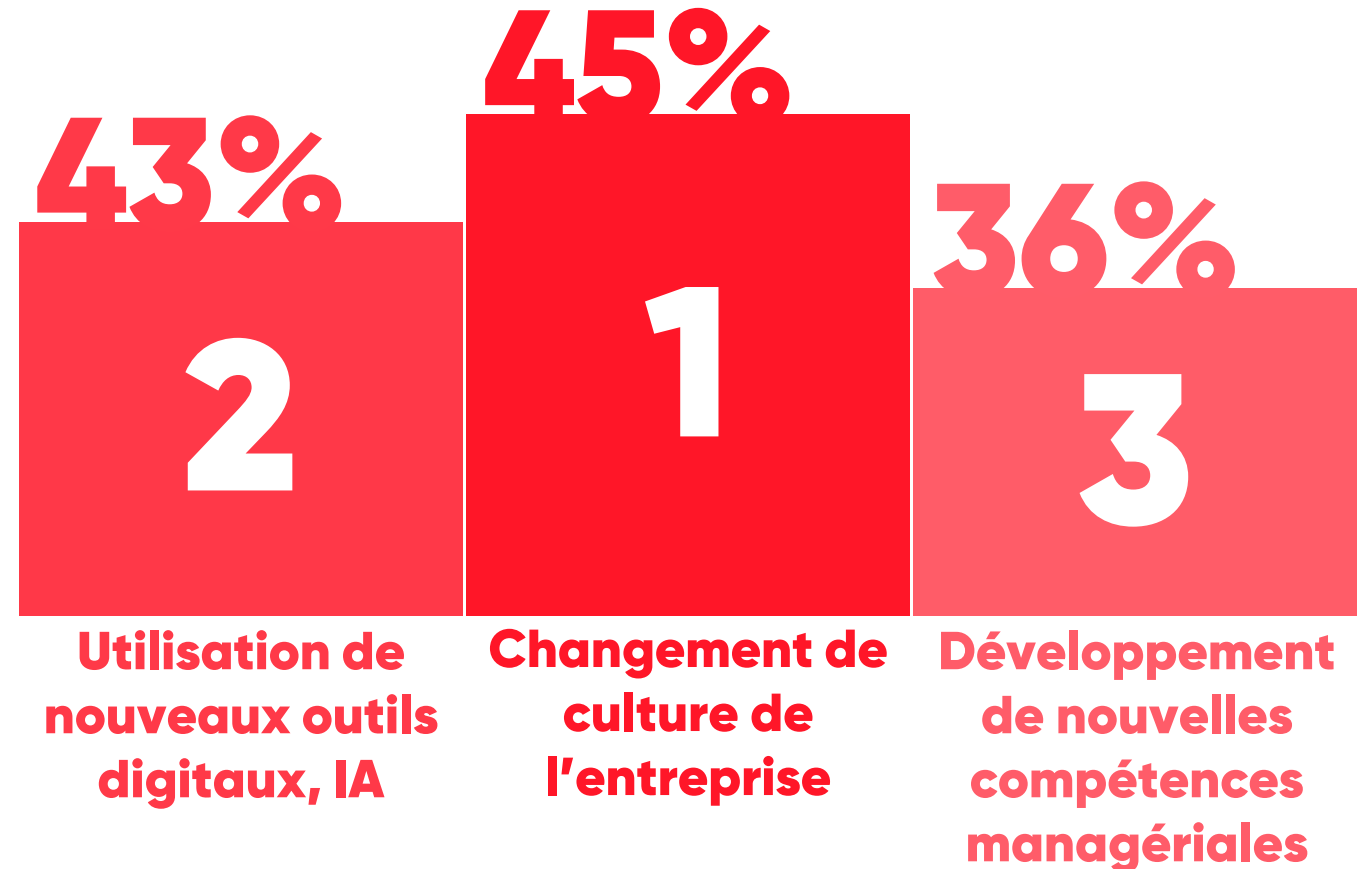
salariés français

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



# TRANSFORMATIONS

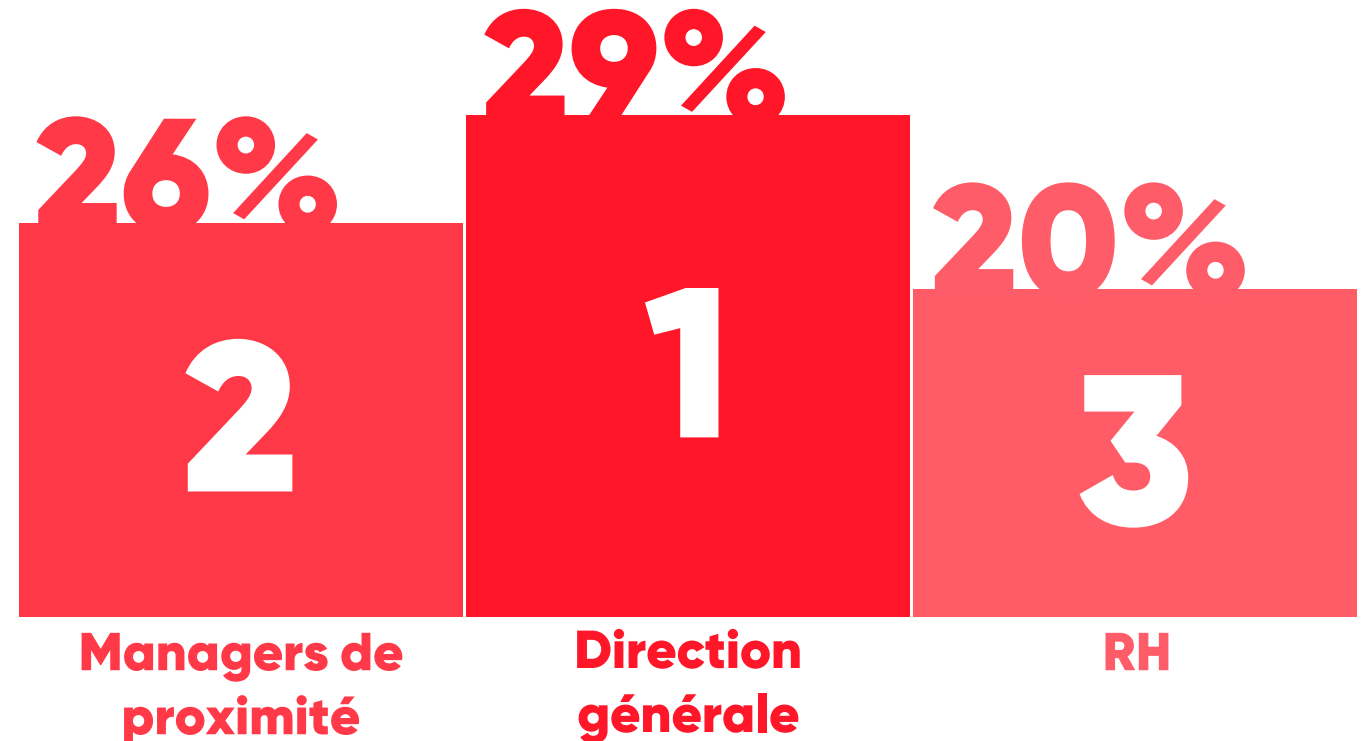
## Les 3 transformations prioritaires de l'entreprise pour 2025



# 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

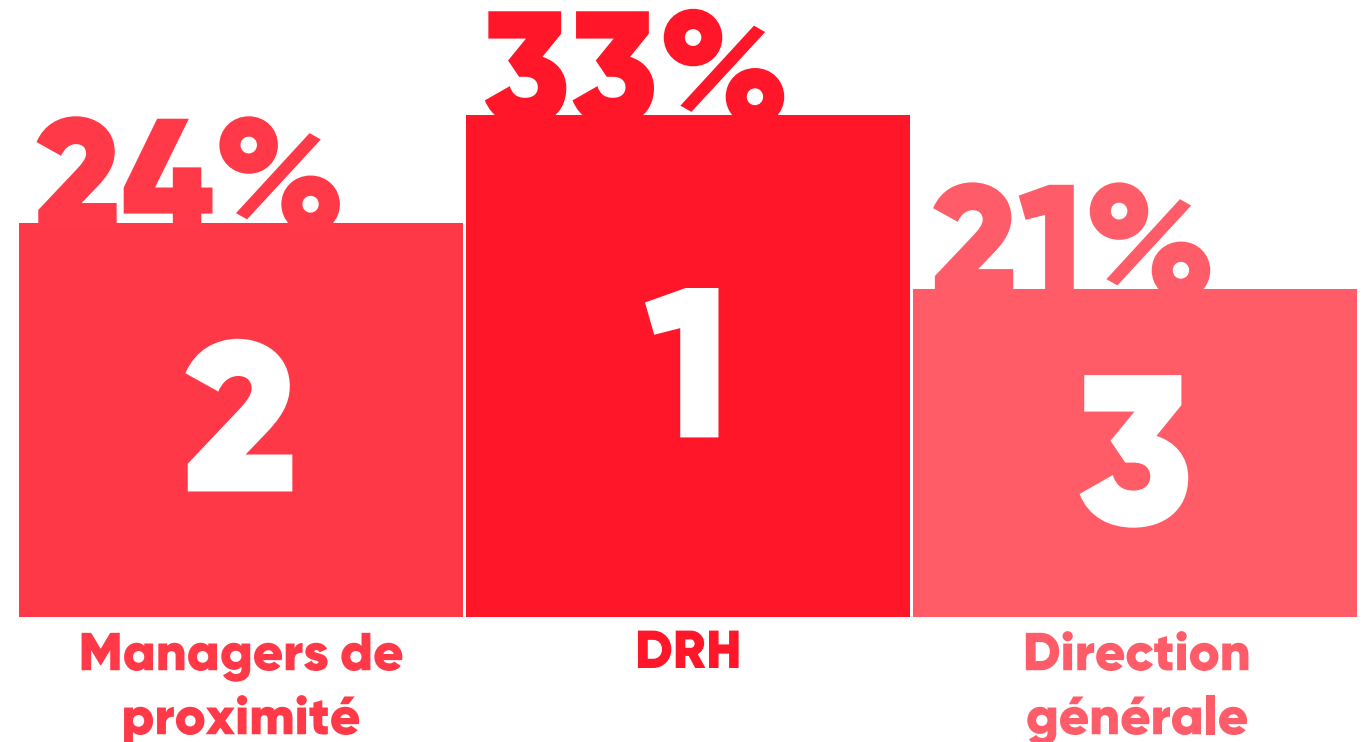
déclarent que la direction générale semble travailler efficacement



# 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