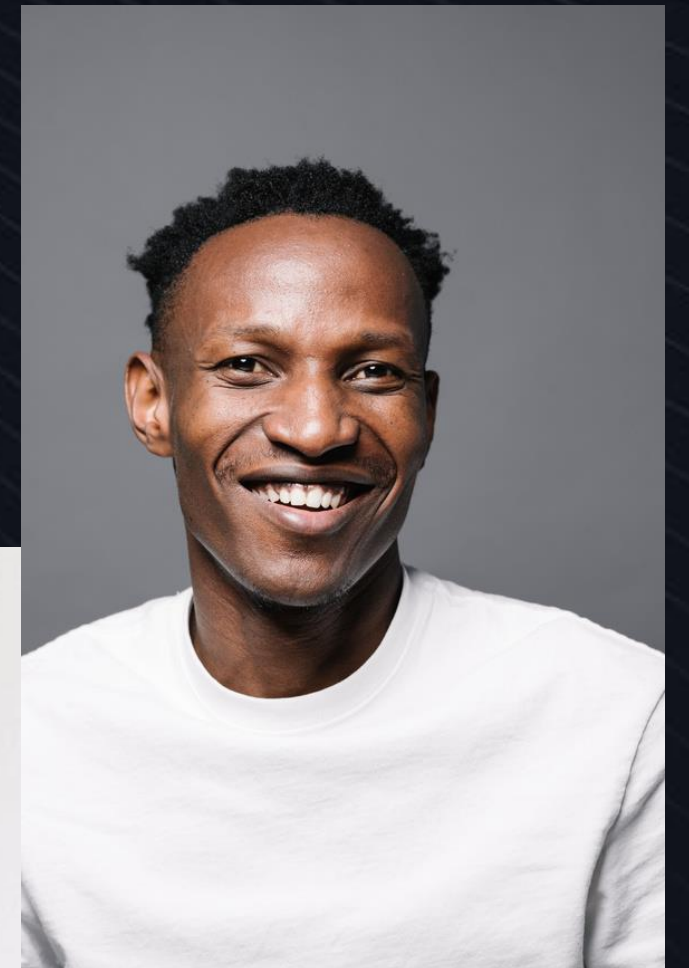
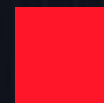


Great *insights* 2026

Dans la tête des *salariés* français



Great Place To Work®





Sommaire

#1

Leadership &
management

p.05

#3

Futur du travail

p.19

#5

IA et développement
des compétences

p.35

#7

Intergénérationnel

p.79

#2

Le rôle social et sociétal
de l'entreprise

p.12

#4

La santé mentale

p.22

#6

Qualité de vie et des
conditions de travail

p.57

#8

Égalité professionnelle

p.86

Méthodologie



4 246
répondant.es



Échantillon
représentatif des
actif.ves français.es



Décembre 2025

Insight **#1**



Leadership & management

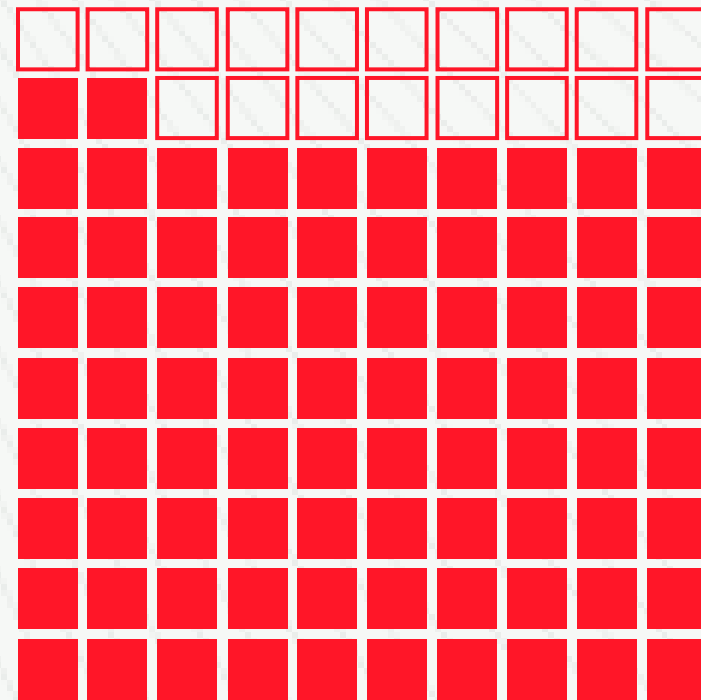


Sommaire

 **Great Place To Work®**

#1

Leadership & management



82%

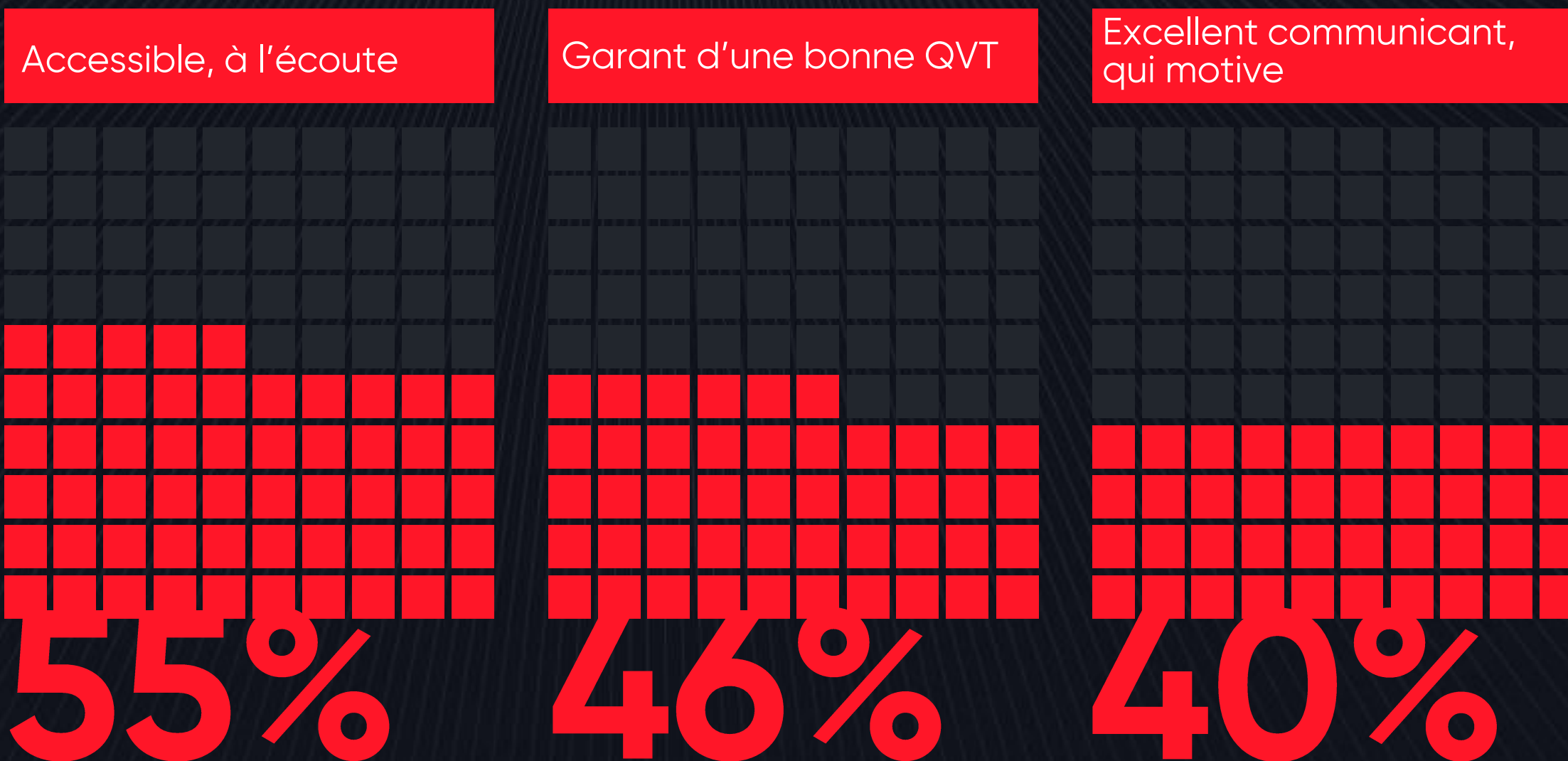
*des salariés français
ont confiance dans les décisions
prises par l'équipe de direction*

35 ans et plus 80%
Moins de 35 ans 87%

Managers 91%
Non managers 73%

#1

Leadership & management



« Pour vous quels sont les éléments clés d'un bon dirigeant ? »

*Les 3 éléments clés
d'un·e bon·ne dirigeant·e
selon les salariés français*

#1

Leadership & management

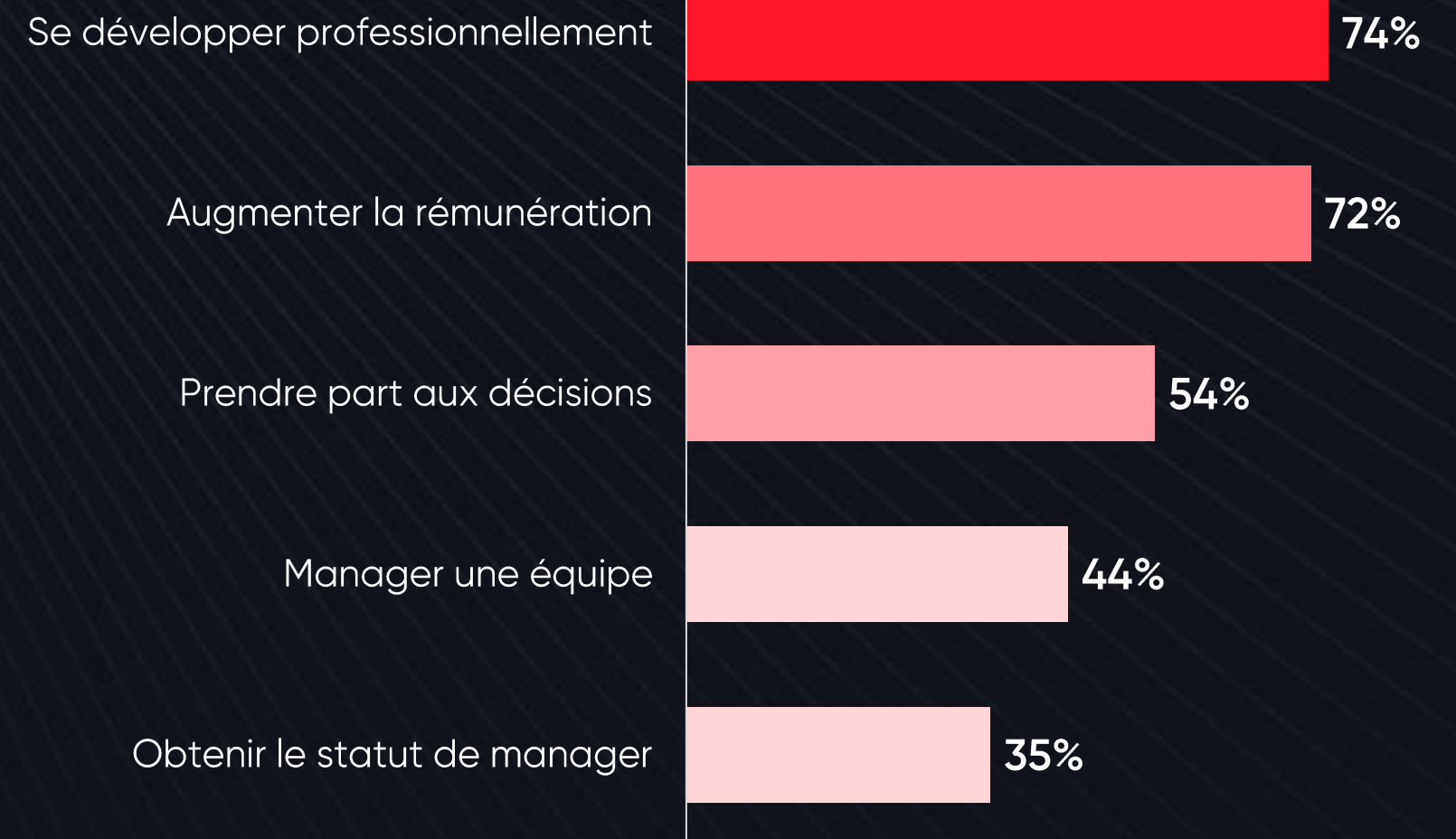
53%

des salariés français aimeraient
prendre *davantage de
responsabilités* dans l'entreprise.

Moins de 35 ans **71%**
35 ans et plus **45%**

Femmes **44%**
Hommes **62%**

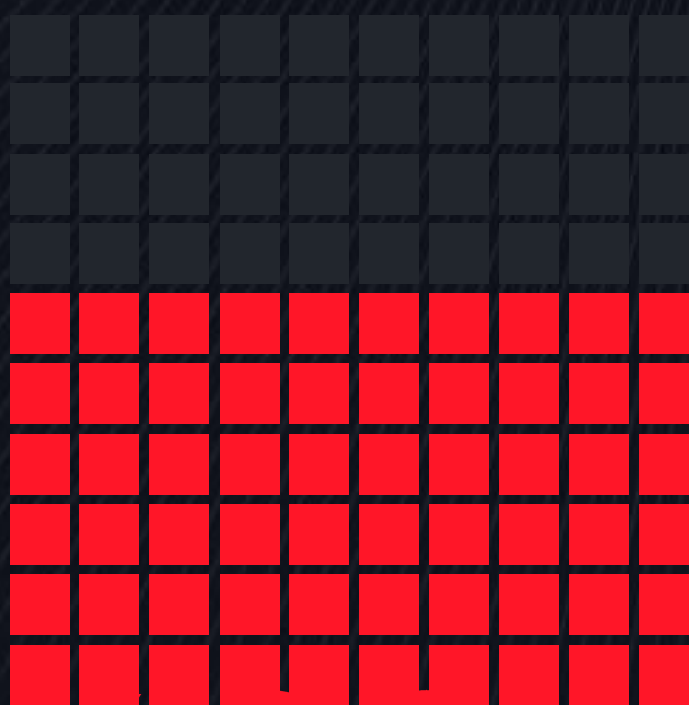
« Quelles sont vos principales motivations à vouloir prendre
davantage de responsabilités dans l'entreprise ? »



#1

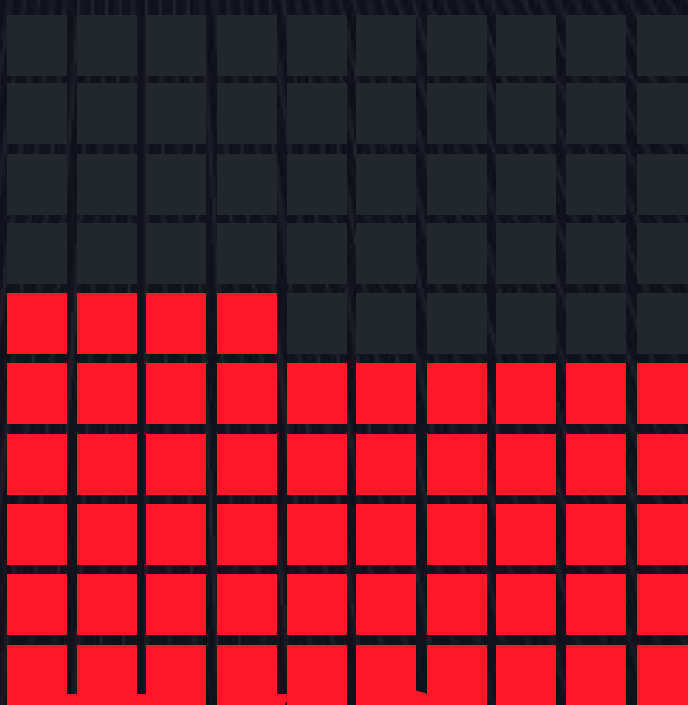
Leadership & management

Accompagner et faire progresser son équipe



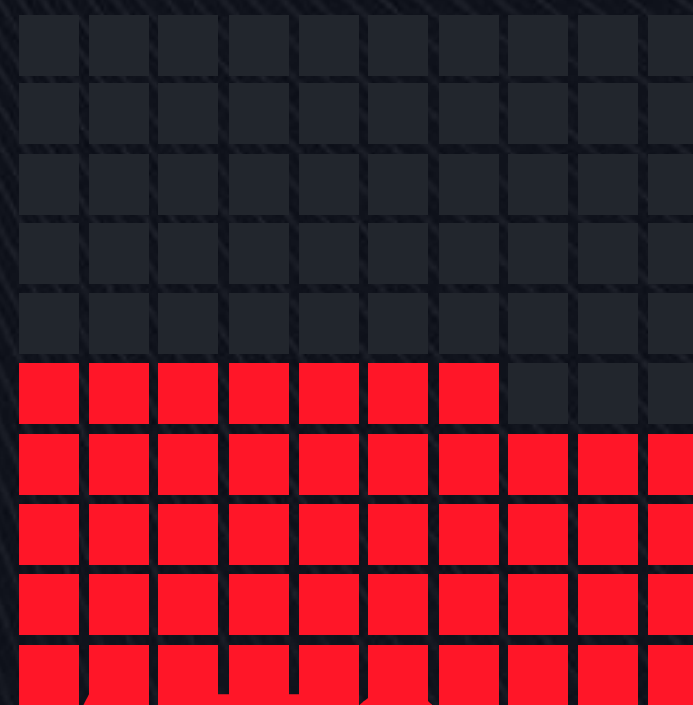
60%

Transmettre son savoir et son expérience



54%

Se développer professionnellement



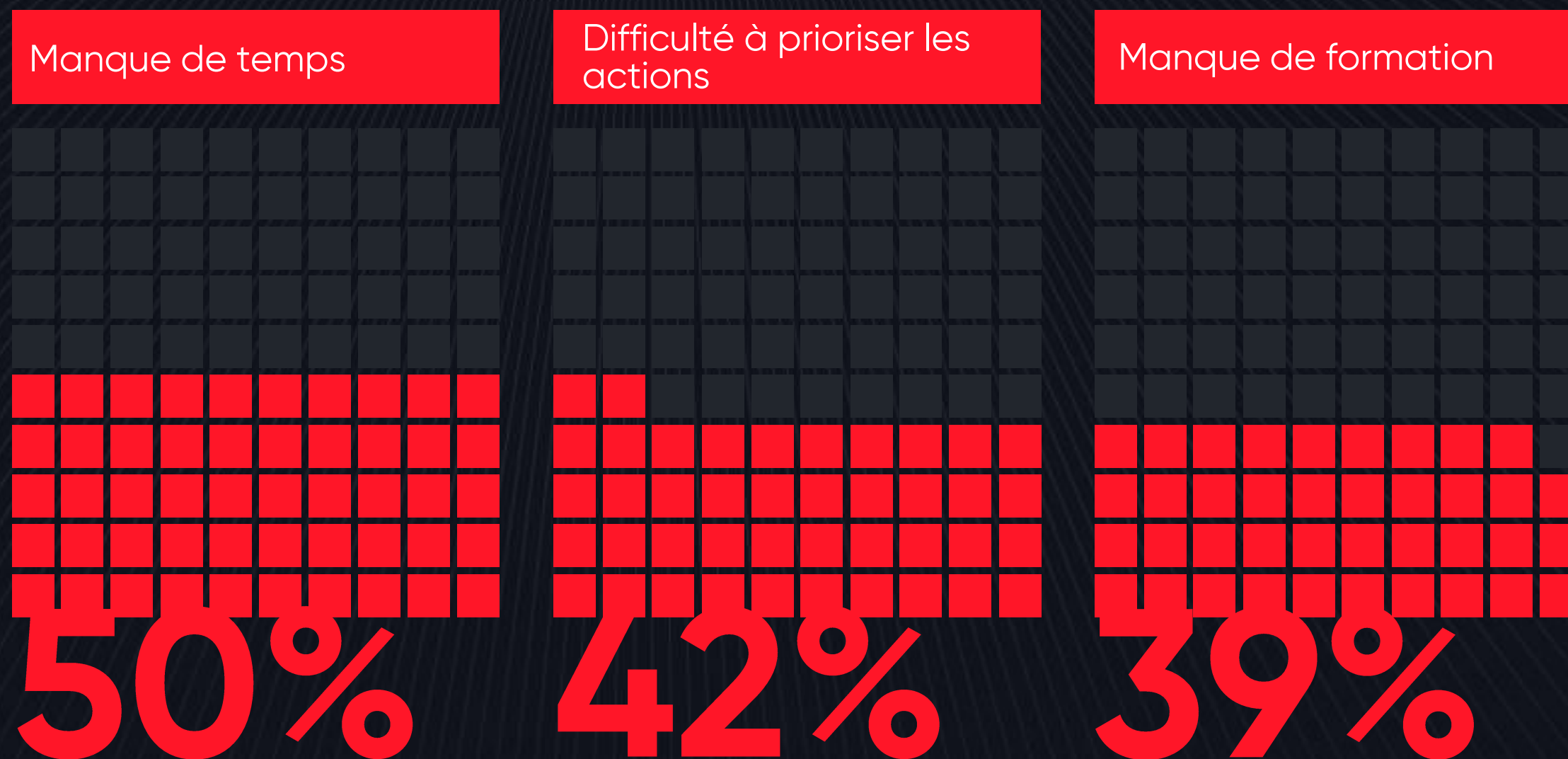
47%

*Les 3 principaux avantages
du rôle du manager
selon les salariés français*

« Selon vous, quels sont les principaux avantages du rôle de manager ? »

#1

Leadership & management



*Les 3 principales
frustrations identifiées
par les managers français*

« Selon vous, quelles sont les principales frustrations liées à votre rôle de manager ? »

Le rôle du manager n'a jamais été aussi stratégique.

En partenariat avec Formation for manager

Longtemps perçu comme un relai opérationnel, le manager est aujourd'hui **au cœur de la performance durable** des organisations.

Manager, ce n'est plus seulement organiser et piloter l'activité pour atteindre des objectifs. Ces indicateurs ne représentent qu'une partie de la performance. Ils ne rendent pas compte du comportement et de la capacité à travailler en équipe.

Dans l'enquête Great Insights 2026, les salariés interviewés citent 3 éléments clés qui font la différence. Un bon manager est accessible et à l'écoute. Il est le garant d'une bonne Qualité de Vie au Travail. Et il doit être un excellent communicant qui motive.

Les softs skills ont toujours été un "+" et elles sont aujourd'hui considérées comme

l'enjeu de la robustesse des entreprises. Ces compétences, comportementales et relationnelles, ne s'improvisent pas, elles se développent et s'entretiennent. Et pourtant, parmi les frustrations citées, 39% des managers estiment qu'ils n'ont pas été assez formés pour appréhender leur rôle.

Former les managers, c'est investir dans la qualité du travail, la prévention des tensions et la performance globale. C'est leur offrir des outils concrets, un espace de réflexion sur leurs pratiques et posture, qui influencent directement la motivation, la cohésion d'équipe et l'engagement des collaborateurs au service d'une performance individuelle et collective, économique et sociale.

[Plus d'infos sur ce lien.](#)



Insight **#2**

Le rôle social et sociétal de l'entreprise



Sommaire

 **Great Place To Work®**

La donnée clé

81%

▲ + 4 pts

des salariés français
pensent que la **définition**
d'une mission ou de
valeurs pour leur entreprise
est importante



La donnée clé

86%

▲ + 4 pts

des salariés français
pensent que leur
organisation a un rôle à
jouer pour **rendre la
société meilleure**



#2

Le rôle social et sociétal de l'entreprise



54% des salariés français se sentent concernés par le sujet de la RSE.

52% estiment que leur organisation a un fort engagement RSE.

#2

Le rôle social et sociétal de l'entreprise



55% ▲ + 3 pts

*des salariés français
pensent que leur organisation les
associe suffisamment dans la
réalisation de la démarche RSE*

via...

L'incitation à adopter des comportements
écologiques **47%**

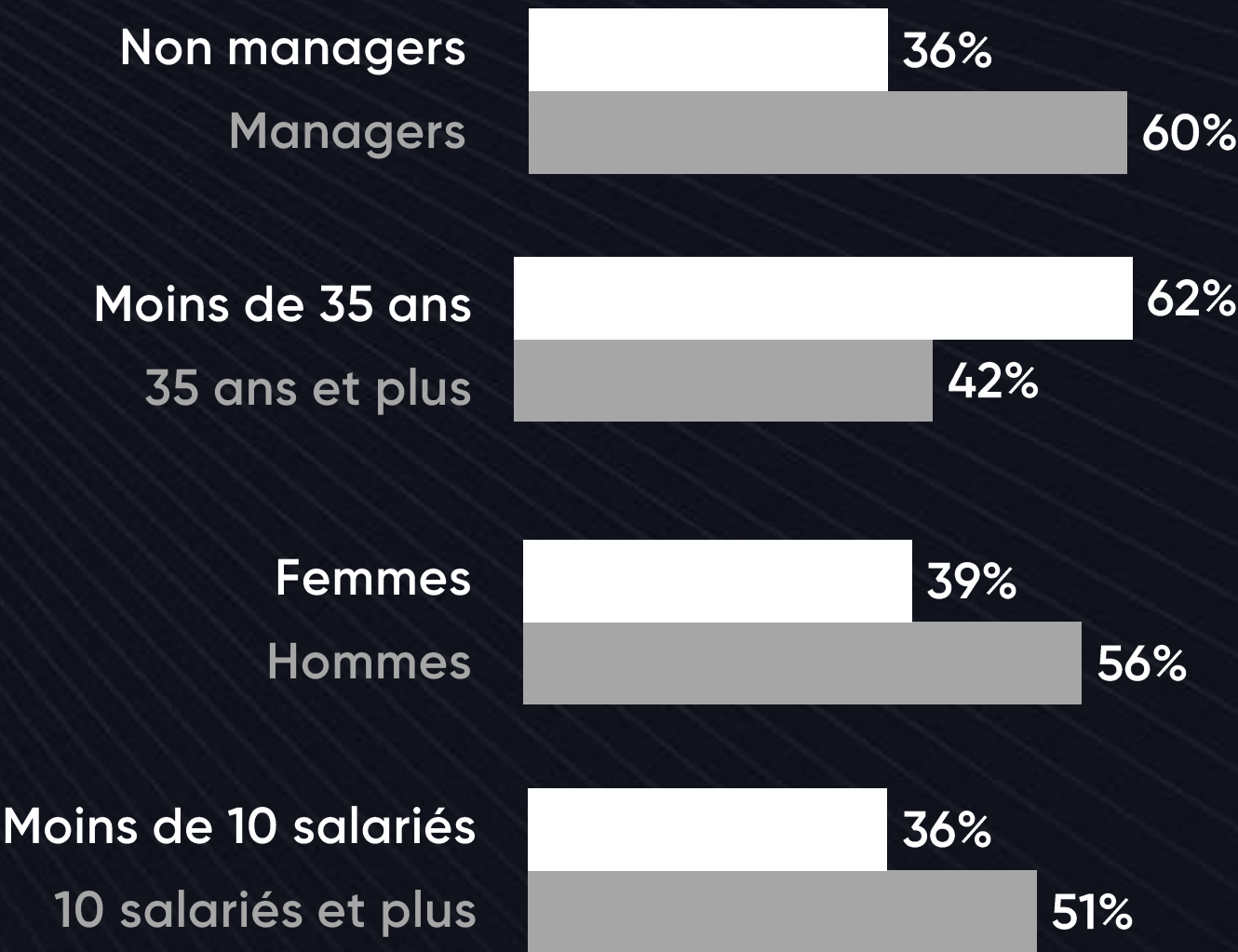
Le partage des compétences
professionnelles ou personnelles **43%**

La participation à un événement solidaire **41%**

Le rôle social et sociétal de l'entreprise

48%

des salariés français estiment que la *politique RSE* de leur entreprise a un impact concret sur leur quotidien professionnel



Comment mieux associer les collaborateurs à la démarche RSE ?

En partenariat avec Humacap

Les études montrent que la RSE tient une place croissante parmi les leviers d'attractivité, de motivation et de rétention des salariés français.

Selon le baromètre Humacap 2024, **75 % des salariés estiment que la RSE sera un critère décisif dans le choix d'un employeur d'ici cinq ans**, et **53 % se disent personnellement concernés** par ces enjeux.

Cette sensibilité aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, lorsqu'elle n'est pas accompagnée, et que les engagements de l'employeur ne sont pas perçus comme sincères, peut générer stress et perte de sens. C'est pourquoi il est crucial de communiquer voire d'associer les collaborateurs à chaque étape de la construction de la politique RSE, et à la boucle d'amélioration continue : définition des enjeux et de la vision, diagnostic, construction et déploiement du plan d'action.

Différents outils peuvent être utilisés à cet effet : baromètre social comme outil de pédagogie, de sensibilisation et de mobilisation autour des actions RSE, ambassadeurs ou comité RSE pour porter les actions, formation, actions collectives, fixation d'objectifs RSE au niveau individuel et/ou collectif, ...

En parallèle, une communication transparente et honnête sur les réussites comme sur les marges de progression, contribue à la perception de sincérité, et à l'engagement des collaborateurs.

Chez Humacap, nous aidons les organisations à transformer la RSE en levier d'engagement, en intégrant l'expérience collaborateur au cœur de la stratégie RSE. Notre approche, fondée sur la data et l'écoute active, contribue à aligner les pratiques avec les valeurs.

[Plus d'infos sur ce lien.](#)

humacap



Insight **#3**

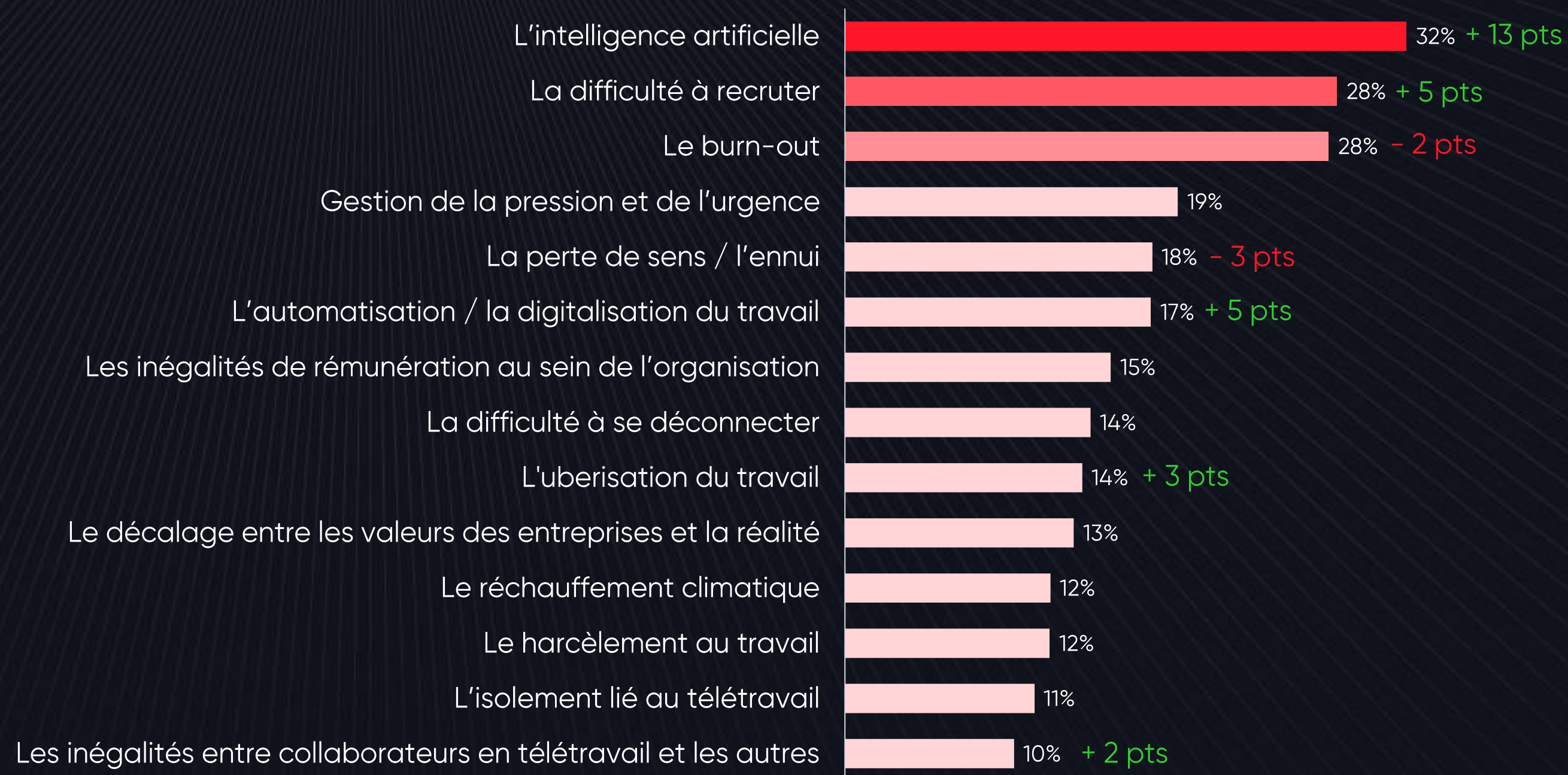
Futur du travail



Sommaire

 **Great Place To Work®**

« Quel est, pour vous, le plus grand risque lié au travail à l'heure actuelle ? »



#3

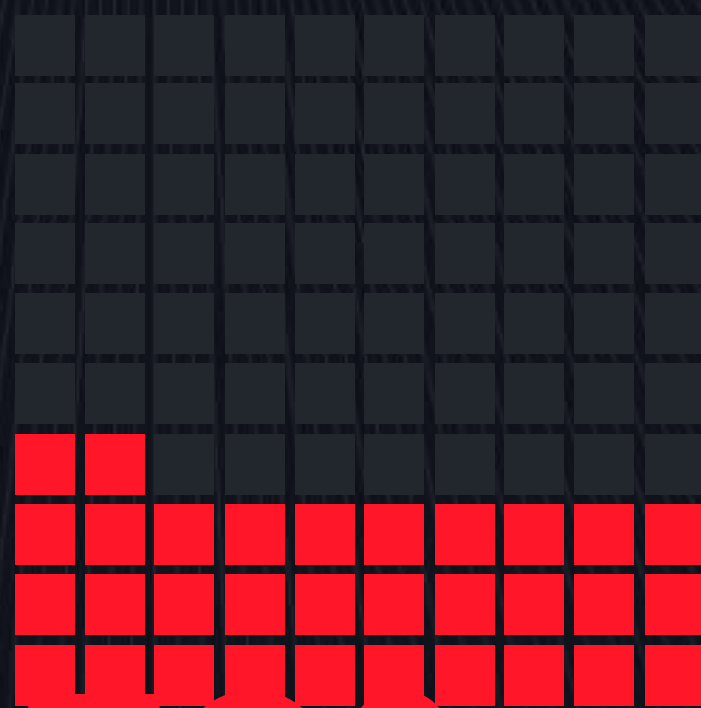
Futur du travail

La flexibilité du temps de travail



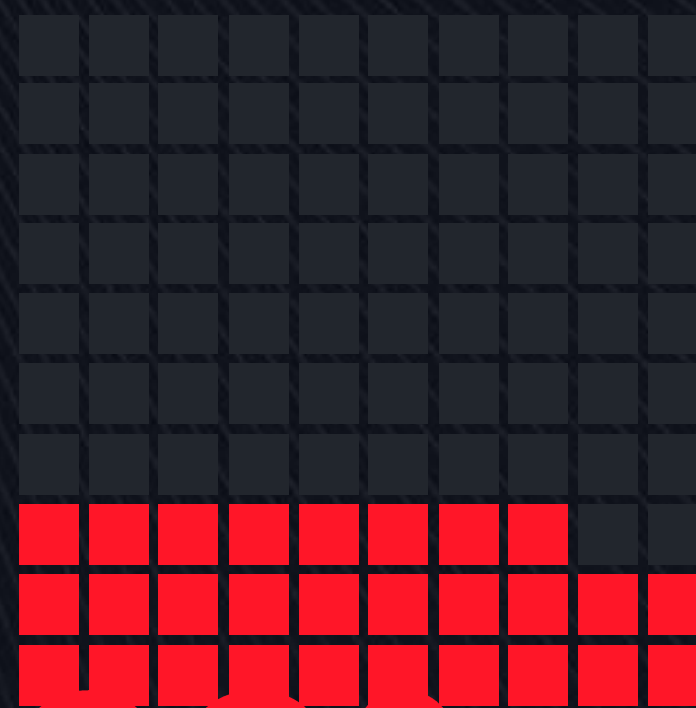
32%

La semaine de 4 jours



32%

Plus d'attention portée à la QVT

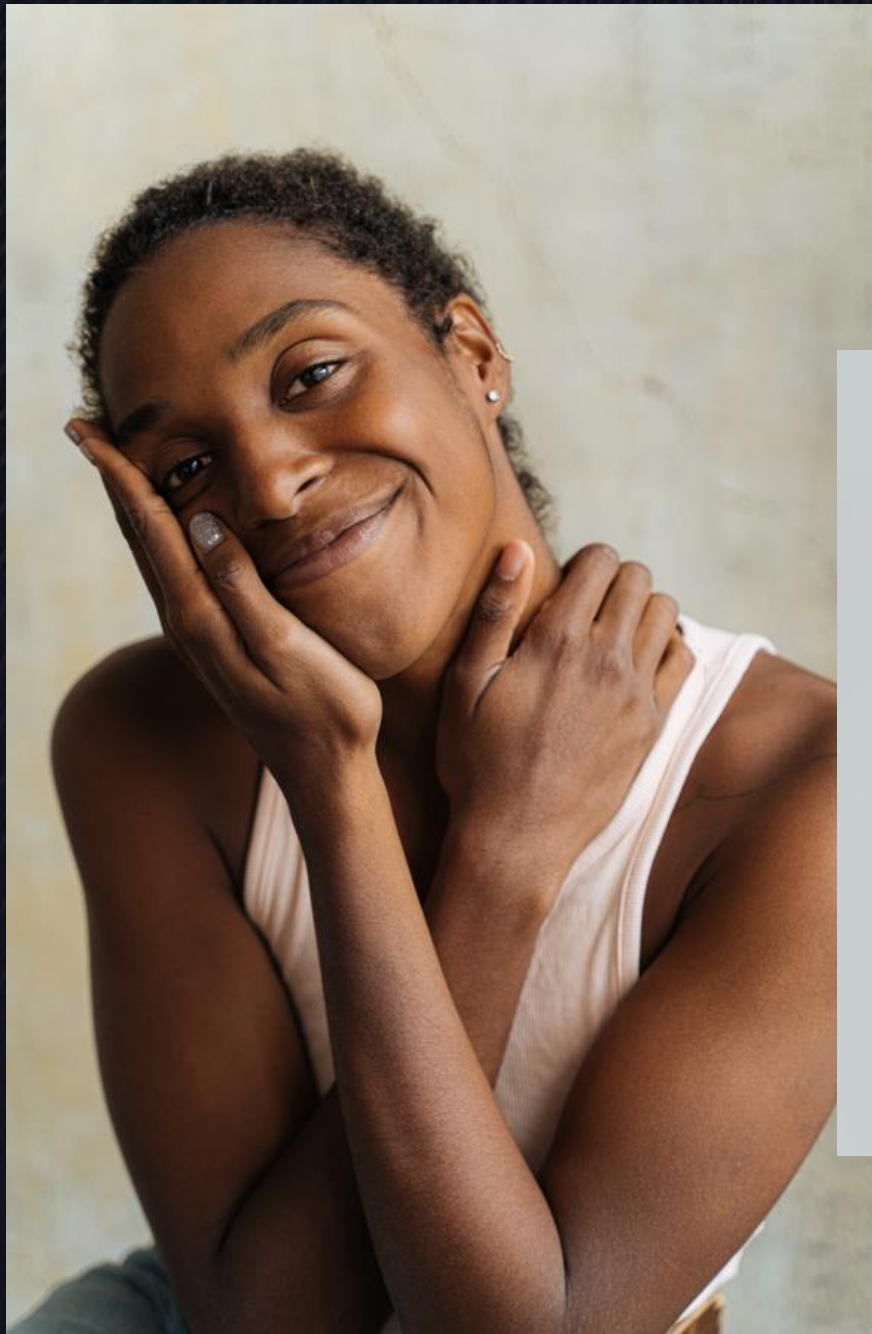


28%

Les 3 plus grandes opportunités pour le futur du travail identifiées par les salariés français

Insight **#4**

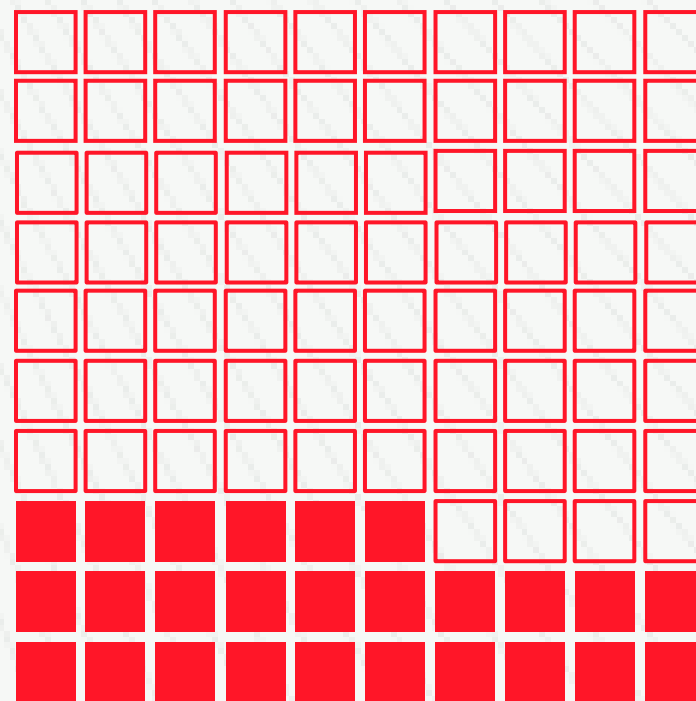
La santé mentale



Sommaire

#4

Santé mentale

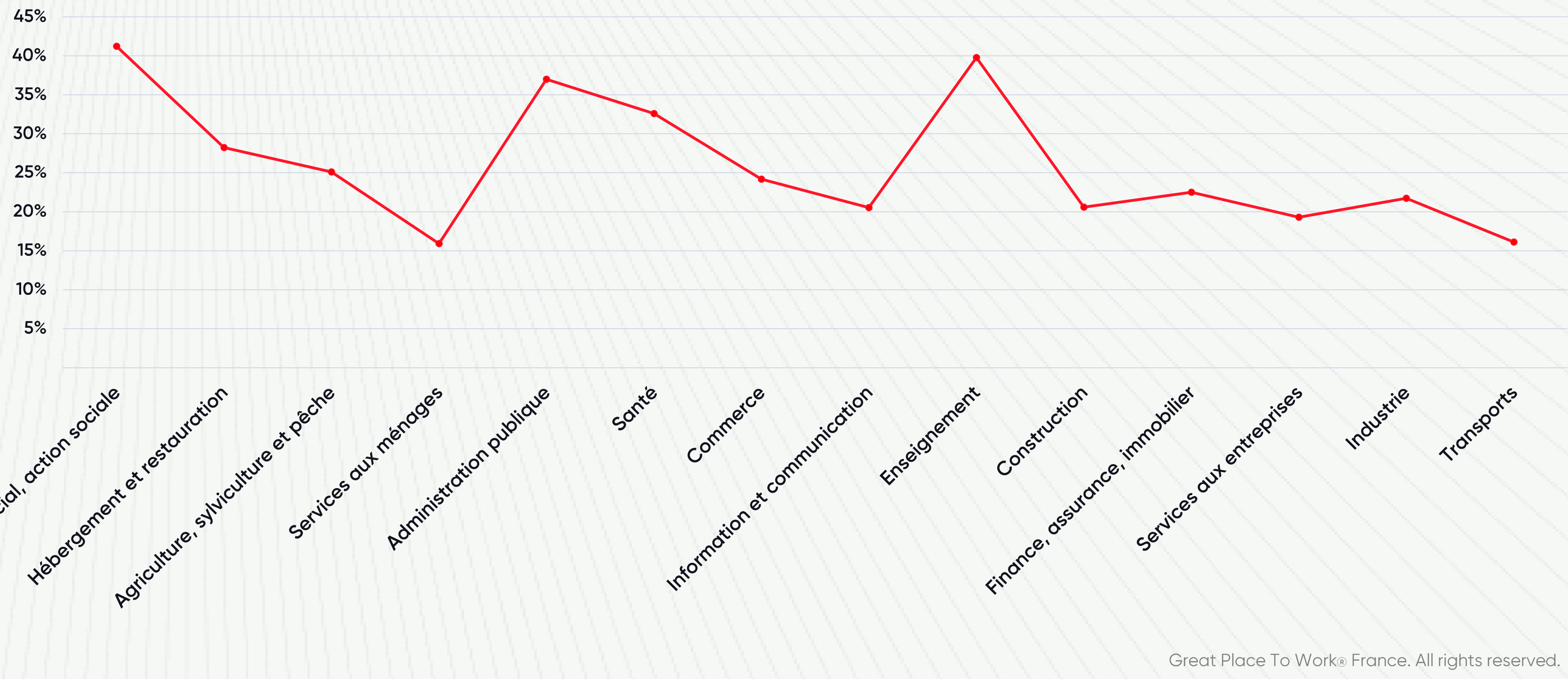


26% ▲ + 4 pts

*des salariés français estiment que
leur activité professionnelle
au quotidien affecte leur santé mentale
« négativement » ou « très négativement »*

Santé mentale

Pourcentage de salariés français qui estiment que leur activité professionnelle au quotidien affecte leur santé mentale « négativement » ou « très négativement »



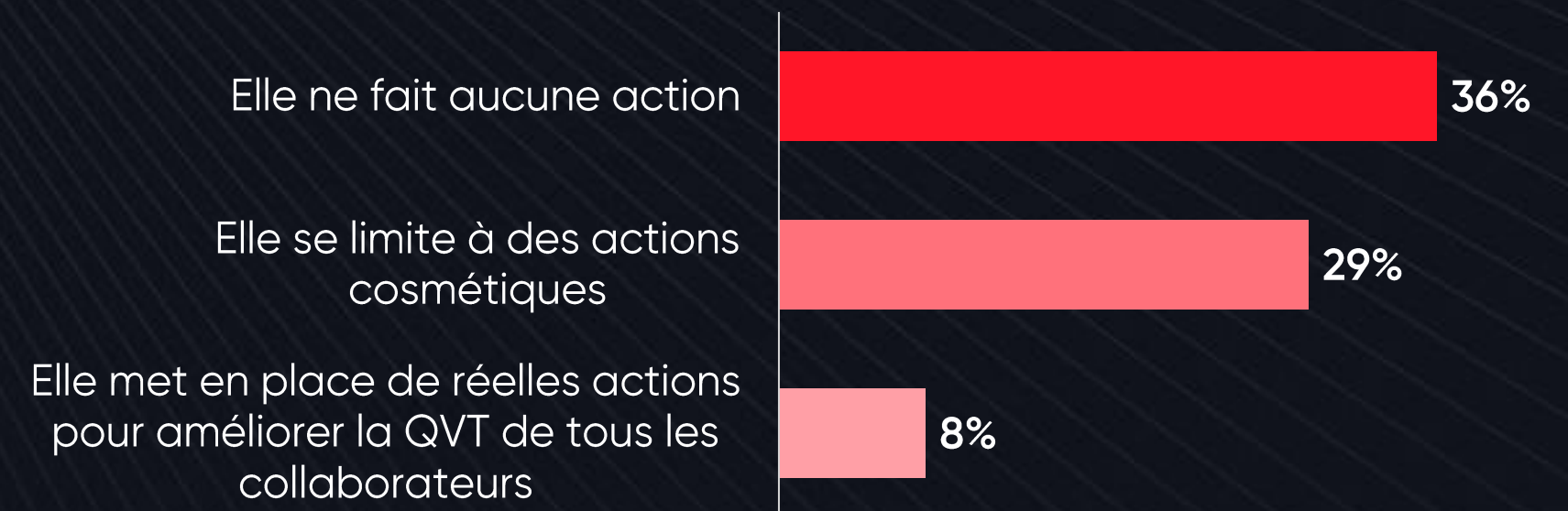
21%

des salariés français décrivent
leur santé mentale comme
« mauvaise » ou « très à risque »

Non managers 24%
Managers 19%

Femmes 25%
Hommes 17%

Focus selon la prise en charge de la QVT
au travail par l'entreprise...



41%

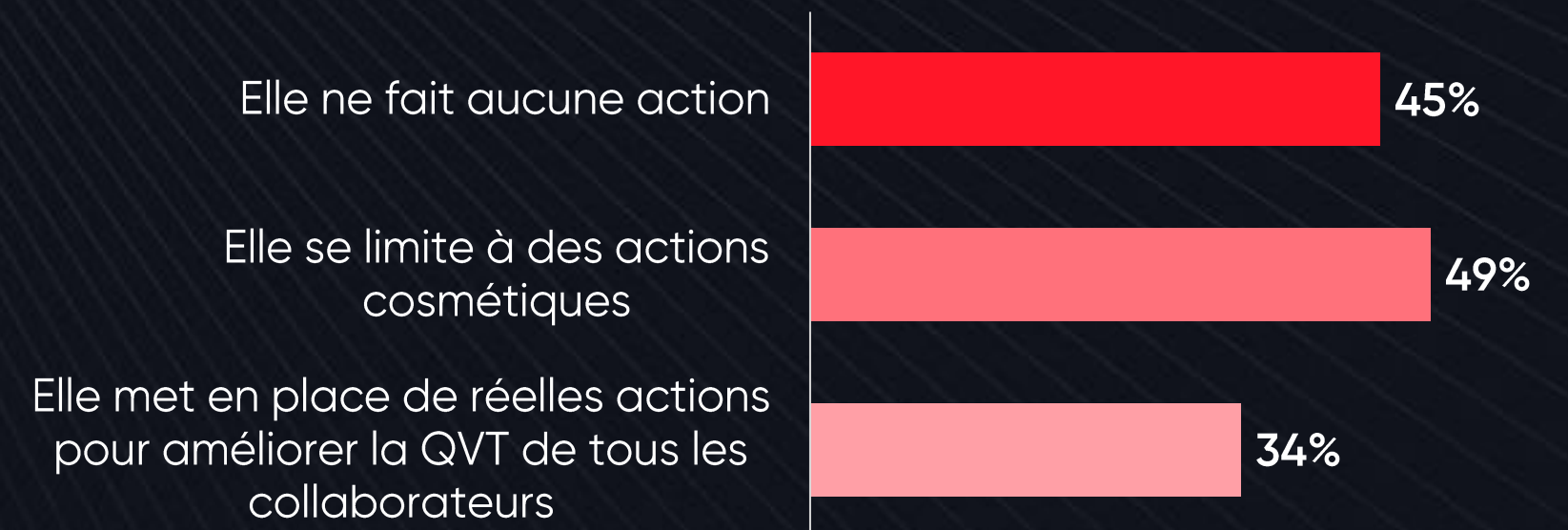
des salariés français ont connu un
*« burn-out », ou un état
d'épuisement professionnel*

Moins de 35 ans **54%**
35 ans et plus **36%**

Femmes **46%**
Hommes **37%**

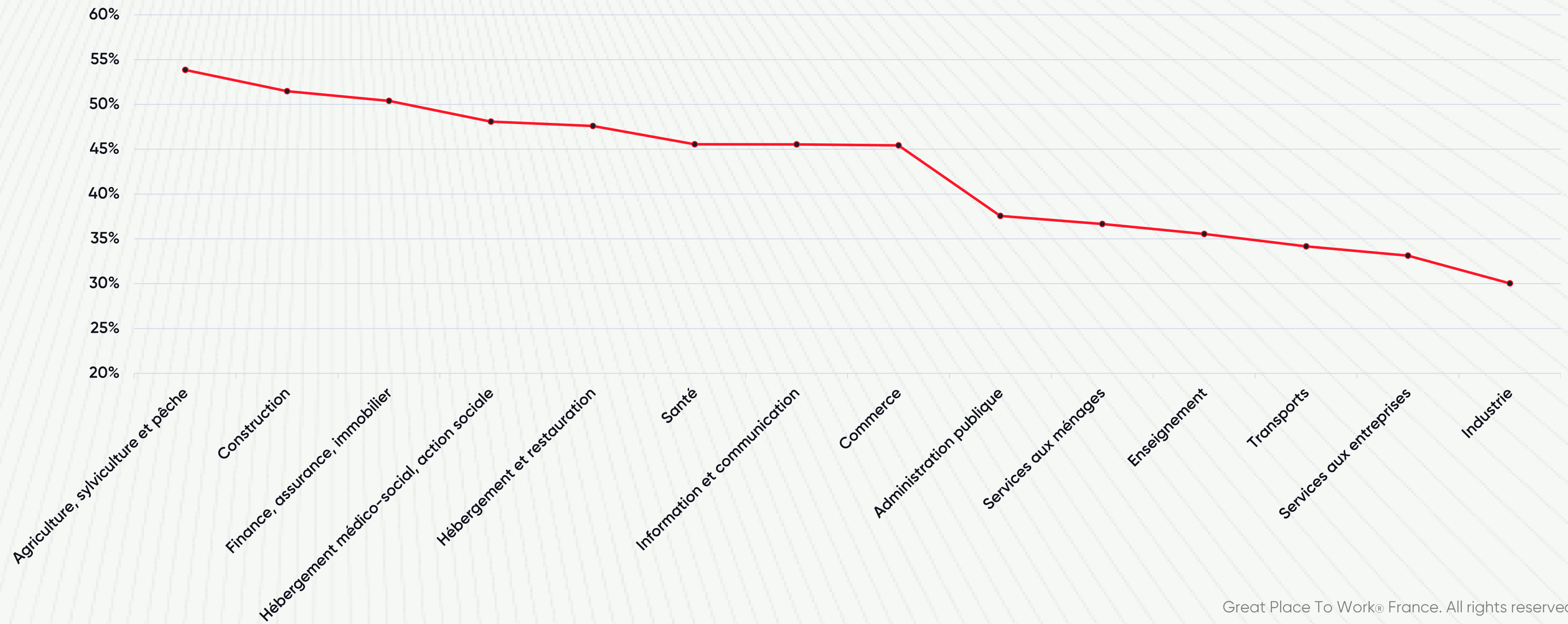
Moins de 2 ans d'ancienneté **51%**
2 à 5 ans **48%**
5 à 10 ans **44%**
11 à 15 ans **41%**
16 à 20 ans **34%**
Plus de 20 ans **29%**

Focus selon la prise en charge de la QVT
au travail par l'entreprise...



Santé mentale

Pourcentage de salariés français qui ont connu un burn-out ou un état d'épuisement professionnel



Santé mentale

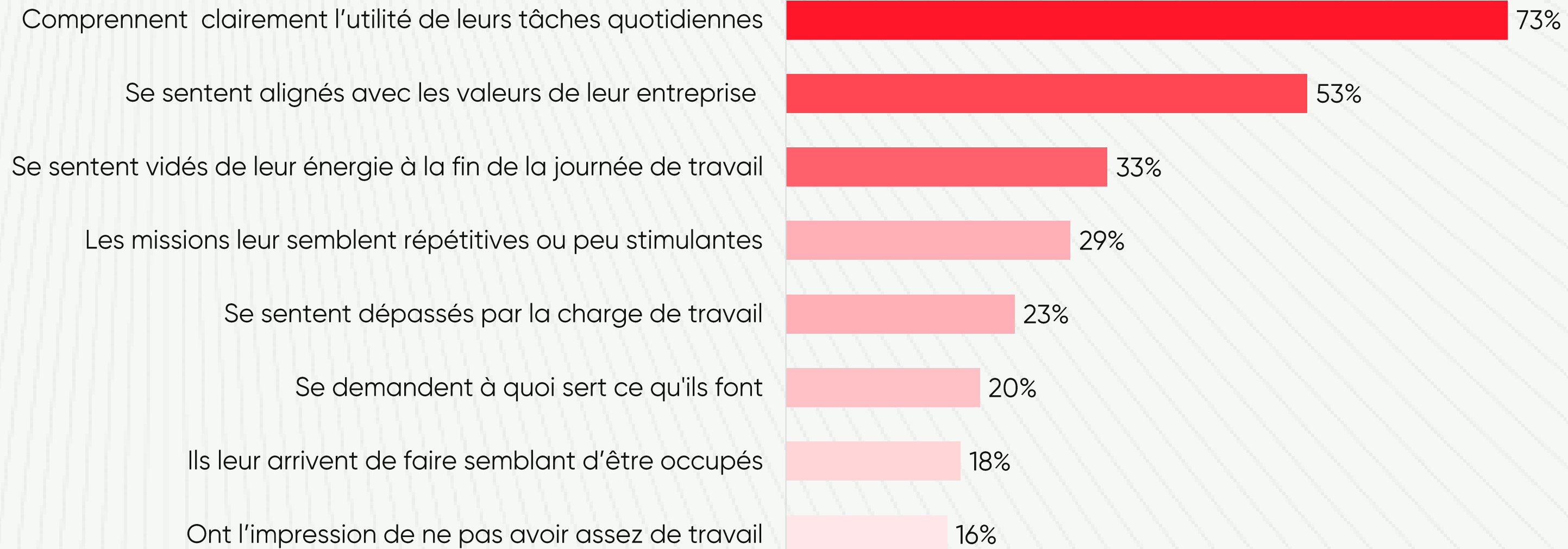
A 10x10 grid of squares. The top 6 rows are white with red borders. The bottom 4 rows are solid red.

des salariés français pensent que leur entreprise ne met en place aucune action concrète de prévention et de soutien sur le sujet de la santé mentale

10 salariés et plus 31%
Moins de 10 salariés 41%

Ce que vivent les salariés français au quotidien

« Presque toujours vrai » et « Souvent vrai »



Santé mentale & absentéisme : révélateurs de votre performance

En partenariat avec Envie2Résilience

41 % des salariés ont connu un burn-out et 49 % des entreprises subissent l'absentéisme.

Et si vous transformiez ces signaux en leviers stratégiques ?

33 % des salariés estiment que leur entreprise ne prend pas assez soin de leur santé mentale, et près d'une sur deux déclare des difficultés liées à l'absentéisme.

Ces indicateurs ne sont pas des fatalités : ce sont des révélateurs de la santé réelle de votre organisation et de sa capacité à performer durablement.

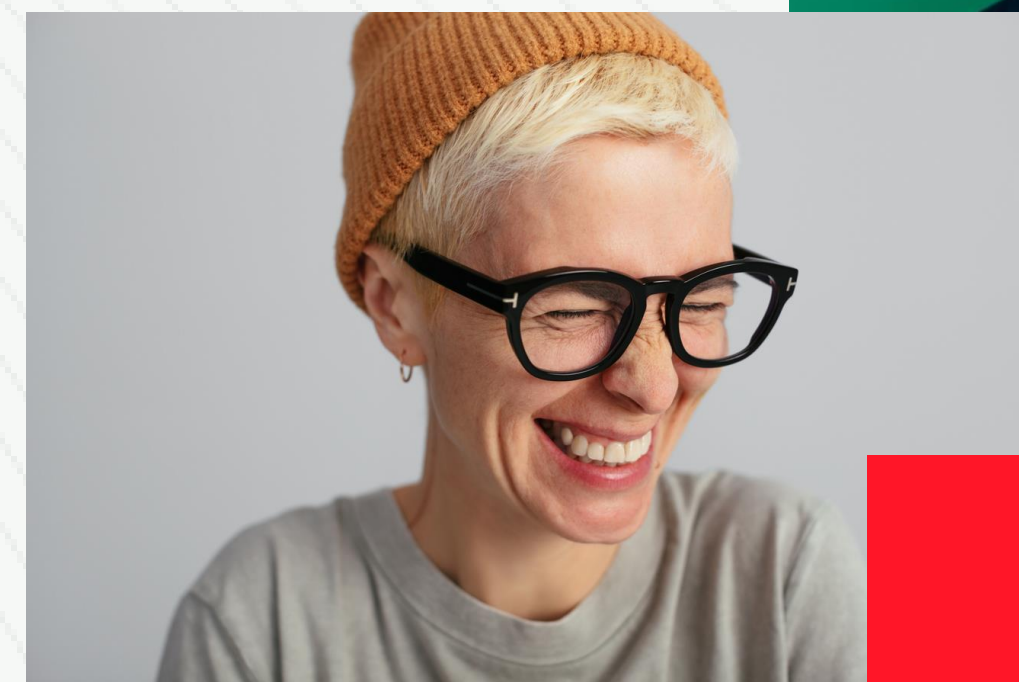
Chez **Envie2Résilience**, nous aidons les entreprises à anticiper les crises humaines et à transformer la vulnérabilité en force

collective. Nos dispositifs ne sont pas des outils standard : ce sont des expériences qui transforment la dynamique collective pour créer des environnements où la parole circule, où l'innovation prend racine et où le dialogue social retrouve toute sa force.

2026 ne doit pas être une année de plus, mais celle où vous faites de la santé mentale et de la résilience les KPI ultimes de votre performance et de votre attractivité.
Une année où l'humain est votre plus grand avantage compétitif.

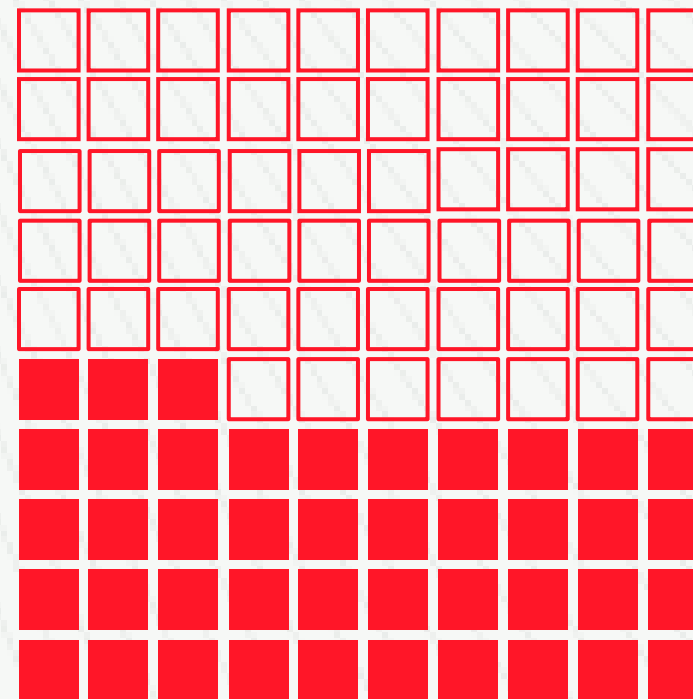
Le futur du travail se joue maintenant : êtes-vous prêt à franchir le cap ?

[Plus d'infos sur ce lien.](#)



#4

Santé mentale



43%

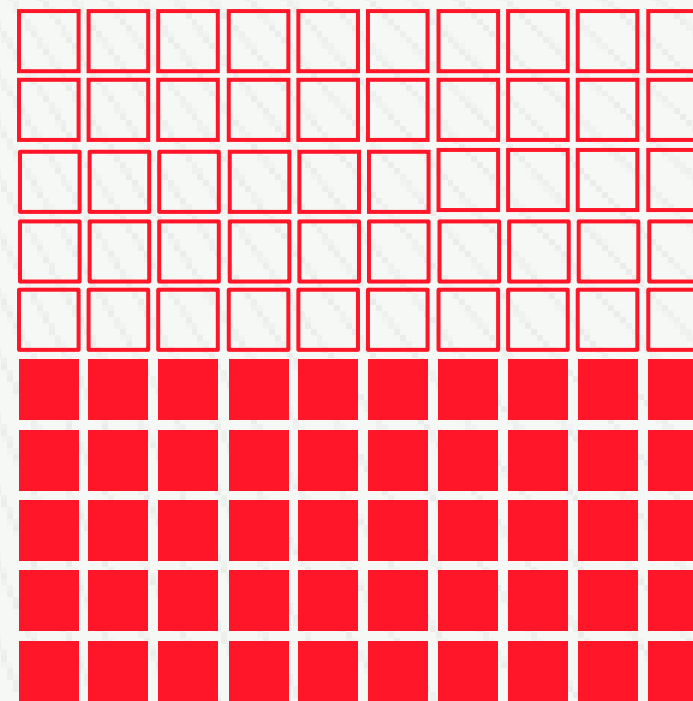
*des salariés français ressentent
« régulièrement » ou « parfois » une douleur
ou une gêne physique liée à leur activité
professionnelle*

Managers 48%

Non-managers 38%

#4

Santé mentale



50%

des salariés français estiment que leur entreprise ne propose pas d'actions ni de dispositifs pour favoriser la santé physique

Managers **60%**
Non-managers **39%**

Moins de 35 ans **63%**
35 ans et plus **44%**

Hommes **59%**
Femmes **40%**

Île-de-France **56%**
Régions **48%**

10 salariés et plus **55%**
Moins de 10 salariés **28%**

49%

des salariés français pensent que leur entreprise fait face à des difficultés d'organisation liées à l'absentéisme

Public 58%
Privé 44%

10 salariés et plus 54%
Moins de 10 salariés 24%

dont 22%

de manière régulière



Ergonomie : un levier décisif de QVT et d'attractivité

En partenariat avec Up&Desk

Au-delà du confort, **l'ergonomie est devenue un marqueur de crédibilité managériale** et un **moteur d'attractivité RH**. Bien pensée, elle améliore durablement le quotidien des équipes.

Alors que 26 % des salariés jugent prioritaire la transformation des espaces de travail, l'ergonomie s'impose comme un sujet central de QVT. Et dans un contexte où un tiers des collaborateurs estime que leur entreprise ne peut pas augmenter les salaires, les attentes se tournent vers **des améliorations concrètes de leur environnement**.

La qualité de vie au travail figure parmi les trois grandes opportunités pour l'avenir. Un mobilier ergonomique, comme un bureau assis-debout ou une assise adaptée, agit directement sur la posture, l'énergie et la fatigue mentale. Ces micro-bénéfices

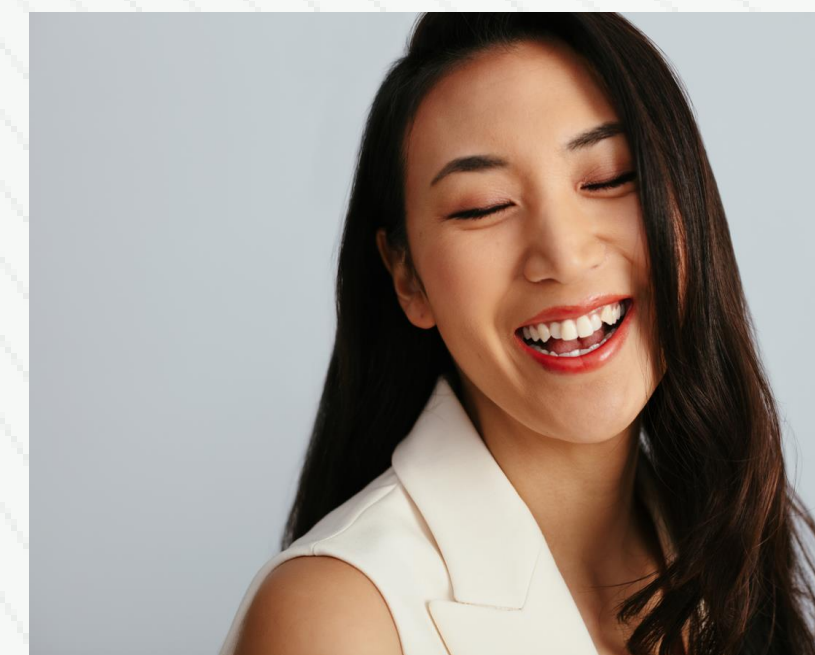
nourrissent performance et bien-être durable.

L'impact RH est tout aussi fort : 80 % des candidats privilégieraient une entreprise reconnue pour son environnement de travail. Pourtant, moins de la moitié des salariés jugent que leur organisation mène de vraies actions de QVT, un écart qui fragilise engagement et recommandation.

Les dirigeants le savent : pour 46 % des collaborateurs, garantir une bonne QVT fait partie des qualités essentielles d'un manager. Investir dans un mobilier ergonomique, c'est offrir une preuve tangible, visible et immédiatement ressentie.

[Plus d'infos sur ce lien.](#)

UP&DESK



Insight **#5**

IA et développement des compétences

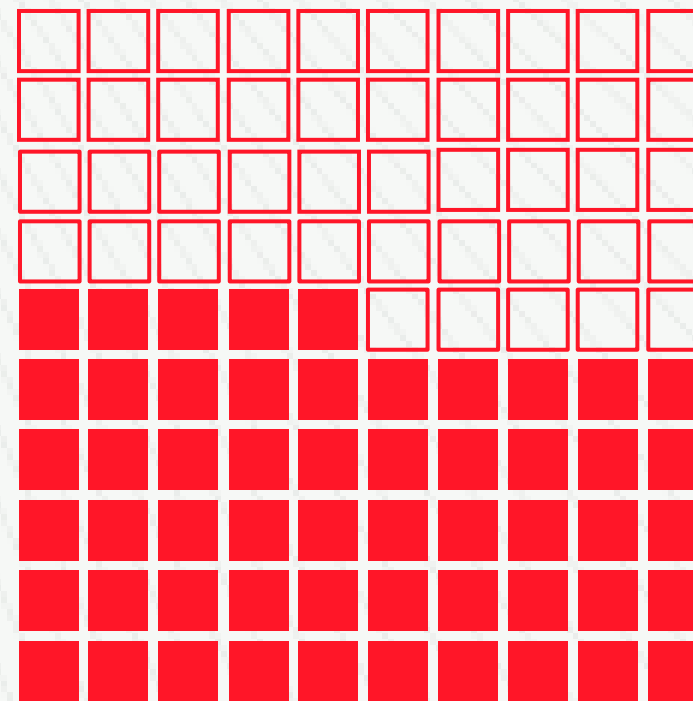


Sommaire

 **Great Place To Work®**

#5

IA et développement des compétences



55%

des salariés français ont besoin de monter en compétences au cours des cinq prochaines années

Moins de 35 ans **71%**
35 ans et plus **47%**

Managers **65%**
Non managers **44%**

Île-de-France **63%**
Régions **53%**

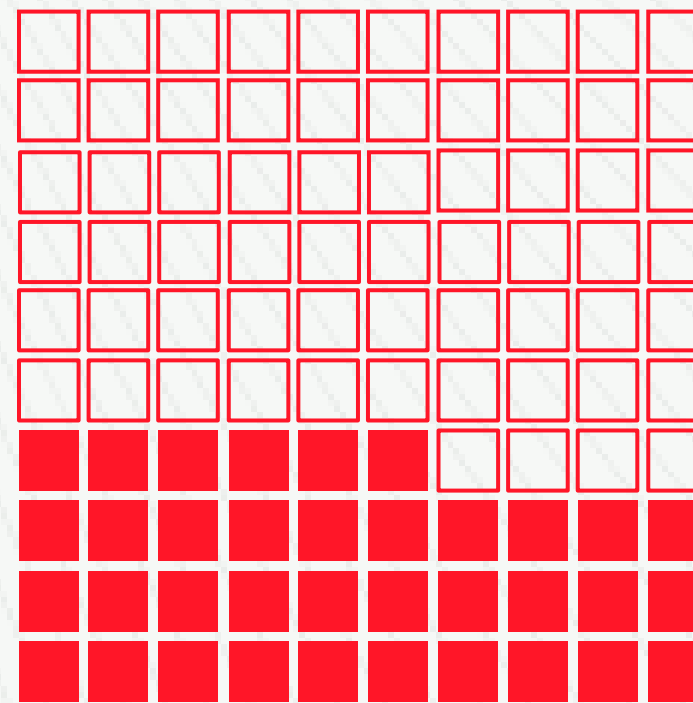
Hommes **60%**
Femmes **49%**

10 salariés et plus **58%**
Moins de 10 salariés **43%**

A temps plein **56%**
A temps partiel **44%**

#5

IA et développement des compétences



36%

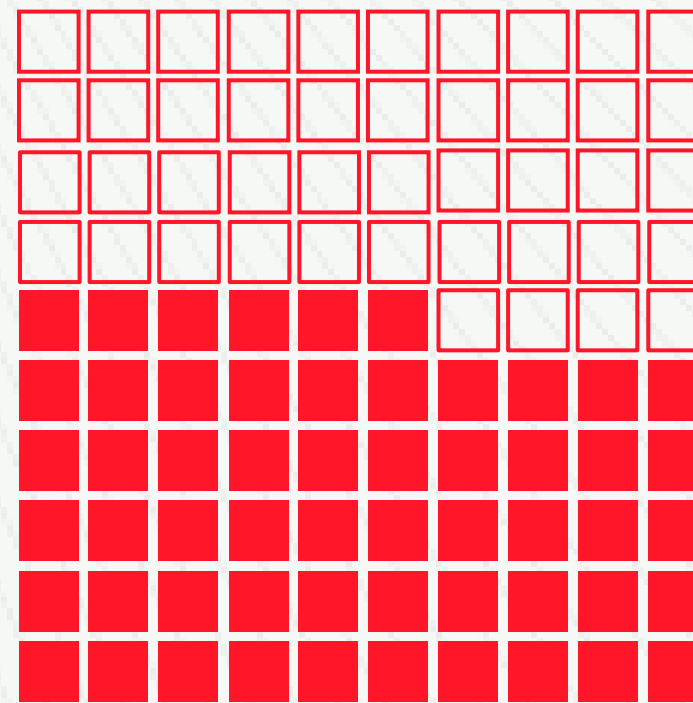
des salariés français ont besoin de se réorienter professionnellement au cours des cinq prochaines années

Moins de 35 ans 49%
35 ans et plus 31%

10 salariés et plus 38%
Moins de 10 salariés 27%

#5

IA et développement des compétences



56%

des salariés français ont acquis de nouvelles compétences cette année

Managers 66%
Non managers 45%

Moins de 35 ans 73%
35 ans et plus 48%

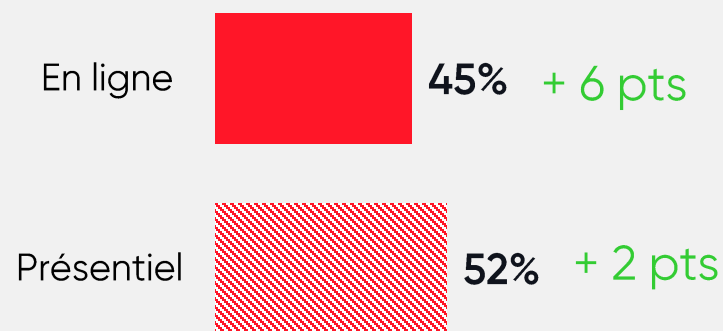
Hommes 60%
Femmes 52%

10 salariés et plus 57%
Moins de 10 salariés 51%

IA et développement des compétences

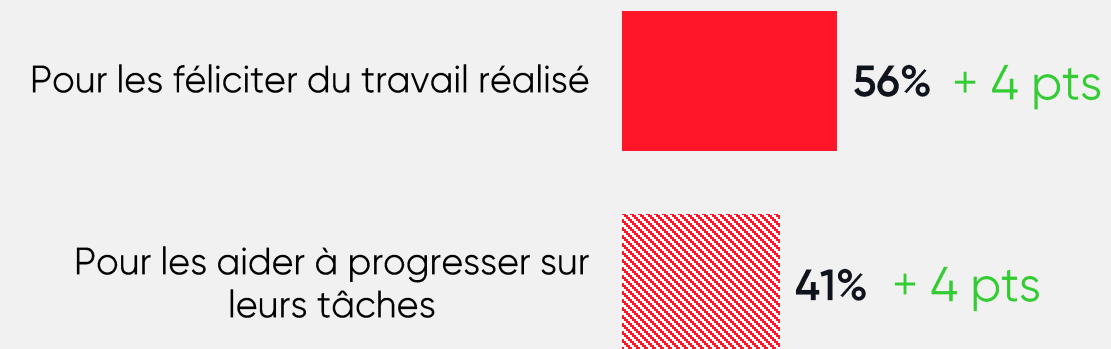
66%

des salariés français ont
bénéficié d'une formation



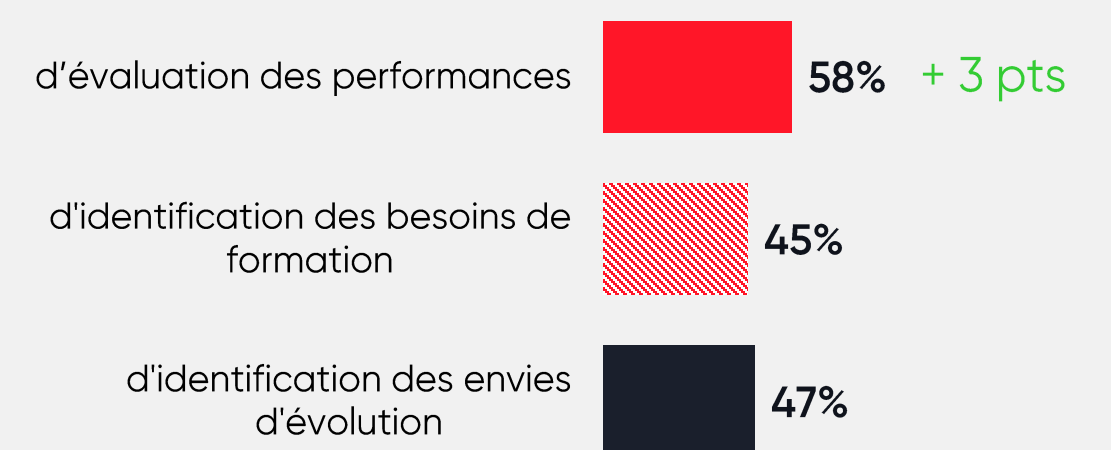
65%

des salariés français ont
bénéficié d'un retour de leur
hiérarchie



69%

des salariés français ont
bénéficié d'un entretien
individuel



les salariés français apprennent plus lors...

d'occasions formelles
organisées par l'entreprise

55% + 2 pts

Managers **64%** | Non managers **46%**

Hommes **62%** | Femmes **48%**

10 salariés et plus **58%** | Moins de 10 salariés **42%**

lors d'occasions informelles

45% - 2 pts

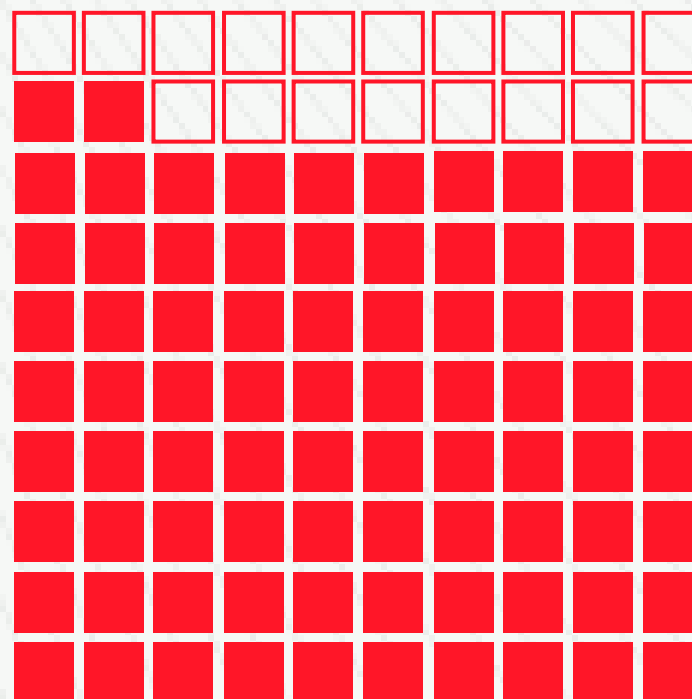
Managers **36%** | Non managers **54%**

Femmes **52%** | Hommes **38%**

Moins de 10 salariés **58%** | 10 salariés et plus **42%**

#5

IA et développement des compétences



82%

des salariés français ont une vision claire des compétences attendues pour évoluer dans le poste ou dans l'entreprise

Hommes 86%

Femmes 77%

Moins de 35 ans 86%

35 ans et plus 79%

Managers 89%

Non managers 74%

#5

IA et développement des compétences

66%

des salariés français ont été aidés par leur entreprise pour identifier leurs compétences et les valoriser.

44%

des salariés français ont accès à des formations leur permettant de postuler à un autre métier

82%

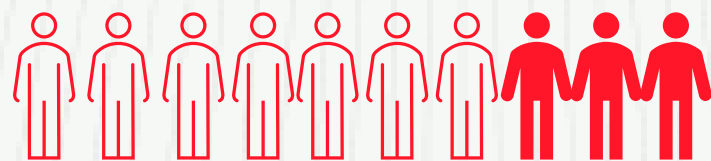
des salariés français pensent que leurs compétences sont bien utilisées dans leur poste actuel

IA et développement des compétences

66%

des salariés français pensent
que les compétences sont
valorisées dans les processus
d'évaluation ou de promotion

dont 29%

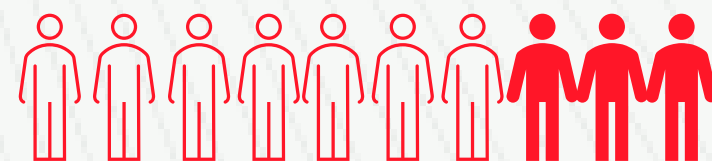


le pensent clairement

71%

des salariés français ont
l'impression que leur travail
quotidien leur permet de
développer de nouvelles
compétences

dont 28%

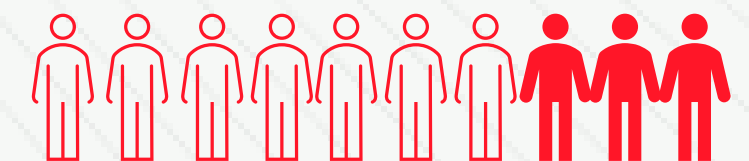


régulièrement

70%

des salariés français estiment
que leur manager les
encourage à apprendre dans
le cadre de leurs missions

dont 29%



activement

#5

IA et développement des compétences



44%

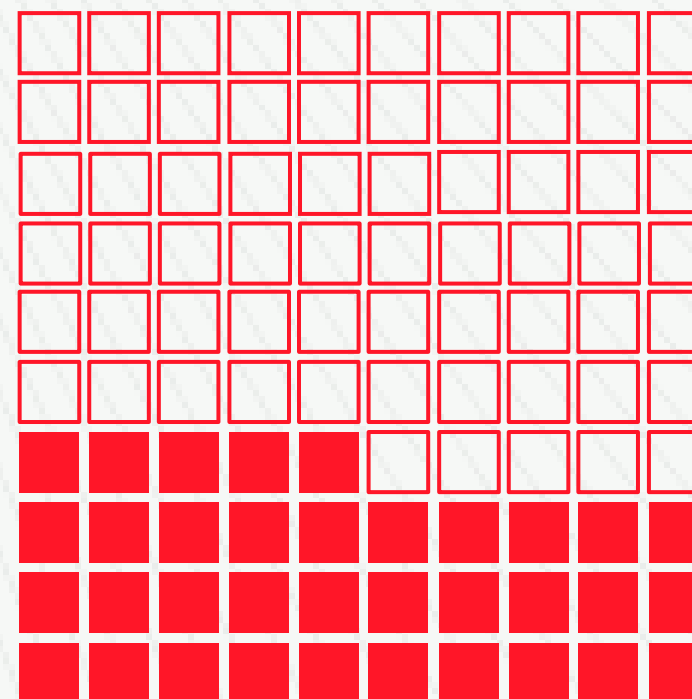
*des salariés français ont identifié
des collègues dont le départ pourrait
entraîner une perte de savoirs importants*

40%

*des salariés français estiment que leur
entreprise a mis en place des dispositifs
formels de transmission des compétences*

#5

IA et développement des compétences



35%
*des salariés français ont eu peu ou aucune
opportunité significative permettant de
développer de nouvelles ou meilleures façons
de travailler*

Managers 18%
Non managers 53%

A temps partiel 51%
A temps plein 33%

Femmes 43%
Hommes 28%

35 ans et plus 42%
Moins de 35 ans 20%

76%

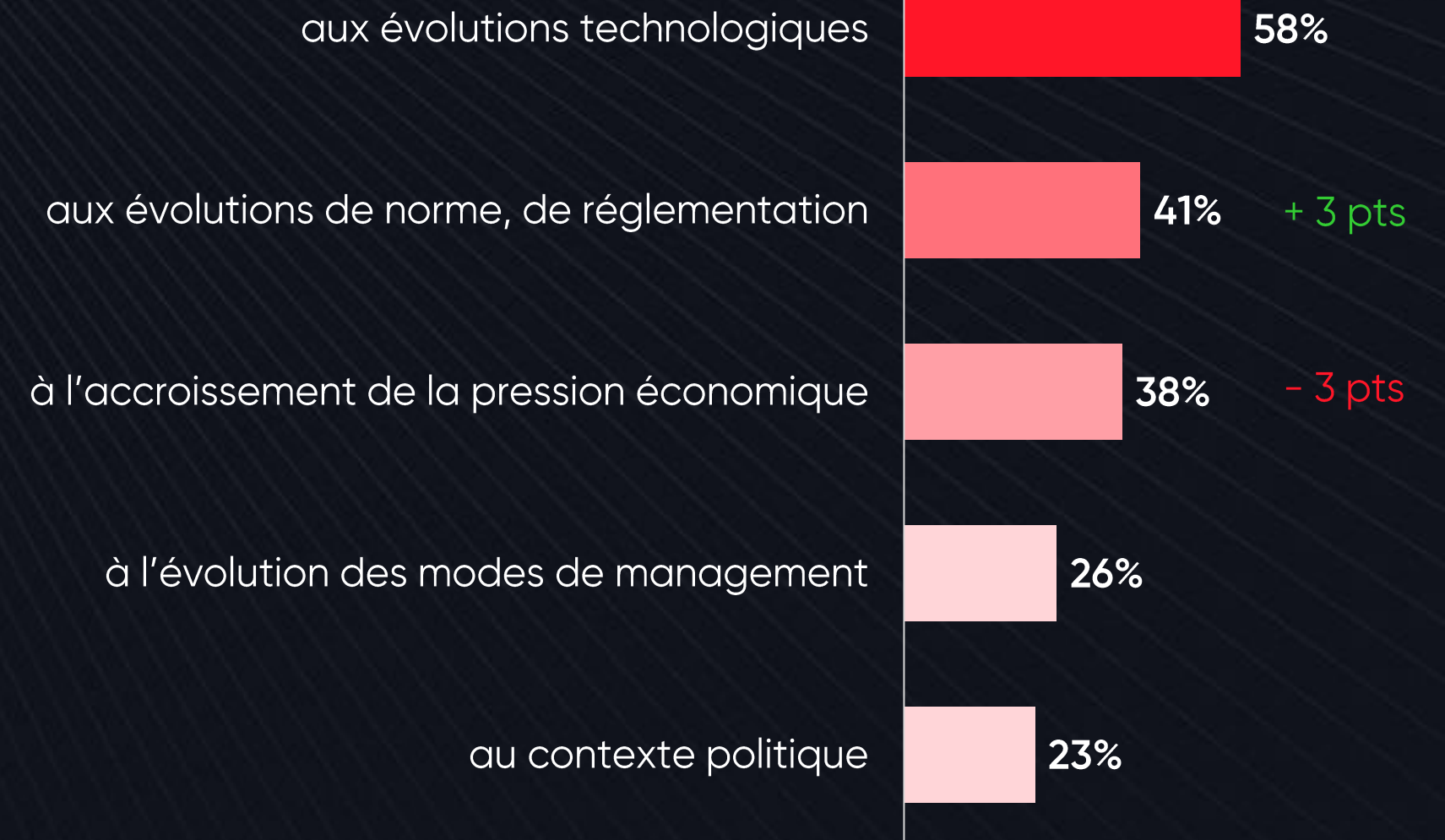
▼ - 2 pts

des salariés français pensent que les entreprises aujourd'hui ont besoin de *changer plus vite et plus souvent* qu'il y a 5 ans

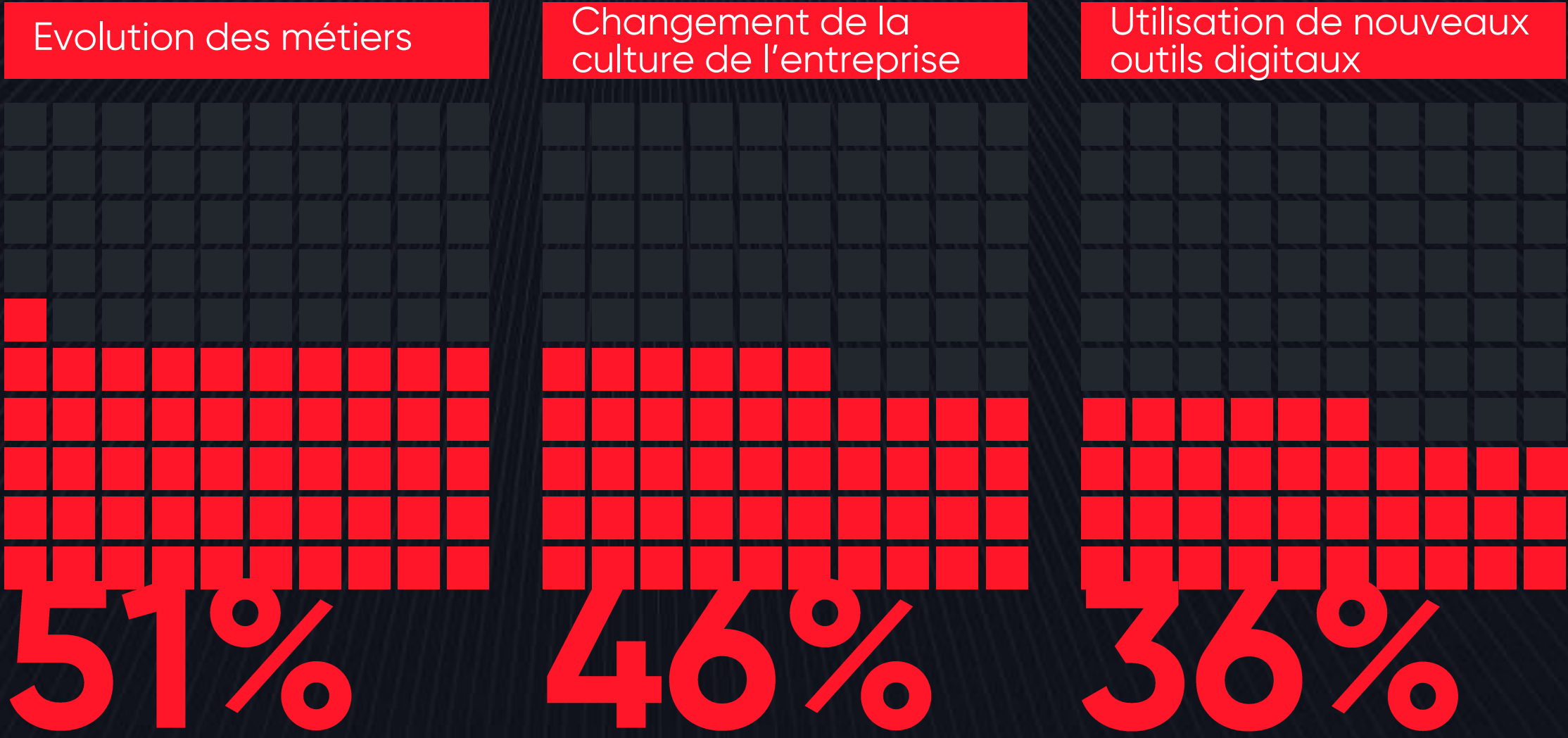
Managers 81%
Non managers 71%

10 salariés et plus 79%
Moins de 10 salariés 62%

Les salariés français pensent que le changement dans les entreprises est lié...



IA et développement des compétences



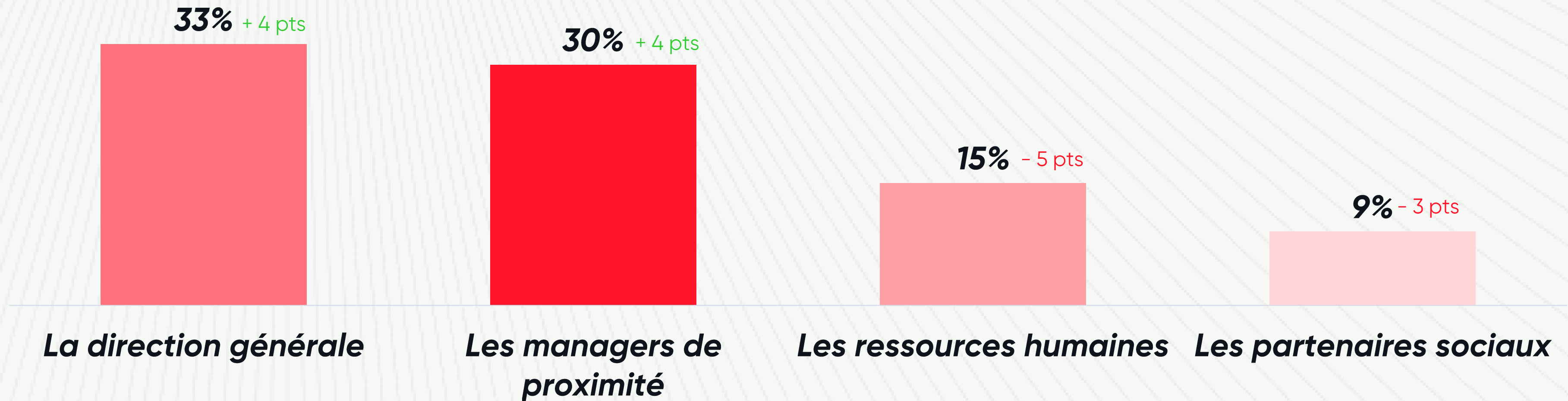
Les 3 transformations prioritaires identifiées par les salariés français

« Selon vous, quelles sont les 3 transformations prioritaires de votre organisation cette année ? »

#5

IA et développement des compétences

« En quel acteur interne avez-vous le plus confiance pour agir face à ces transformations? »



« Quels sont les changements que vous avez réellement vécus cette année ? »



#5

IA et développement des compétences



88%

des salariés français ont reçu des informations concernant ces changements

Managers **91%**

Non managers **83%**

10 salariés et plus **89%**

Moins de 10 salariés **80%**

81% ▲ + 7 pts

des salariés français comprennent les objectifs et les modalités de ces changements

#5

IA et développement des compétences



91%

des salariés français pensent que ces changements sont utiles pour l'entreprise

64% ▲ + 6 pts

des salariés français ont été associés à la mise en place de ces changements

Managers **75%**
Non managers **49%**

Hommes **69%**
Femmes **57%**

Moins de 35 ans **70%**
35 ans et plus **61%**

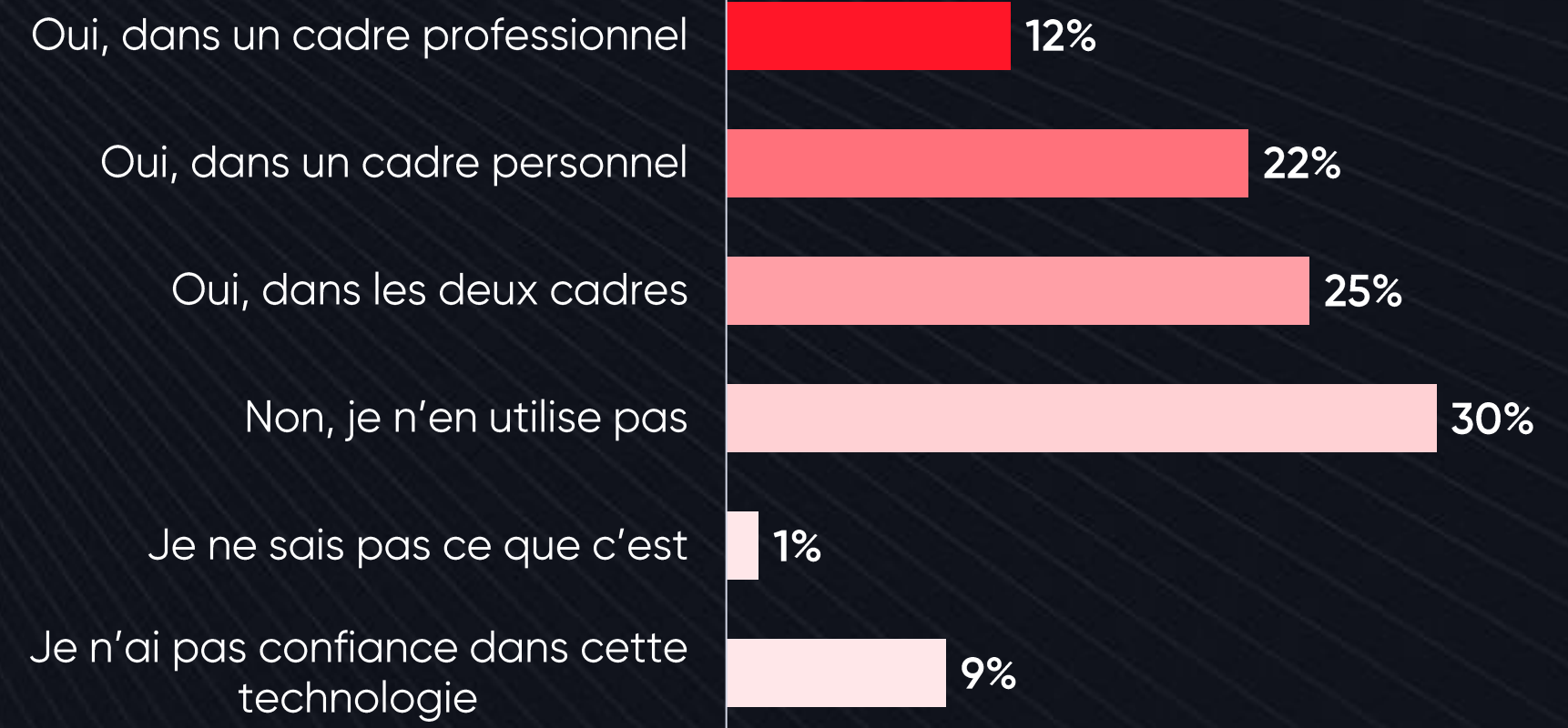
A temps plein **66%**
A temps partiel **50%**

59%

des salariés français utilisent des outils
d'intelligence artificielle générative

63%

l'utilisent *fréquemment*



59%

des salariés français utilisent des outils
d'intelligence artificielle générative

Managers 71%
Non managers 46%

Moins de 35 ans 74%
35 ans et plus 52%

Hommes 65%
Femmes 53%

10 salariés et plus 62%
Moins de 10 salariés 56%

63%

l'utilisent *fréquemment*

Managers 69%
Non managers 54%

Privé 66%
Public 58%

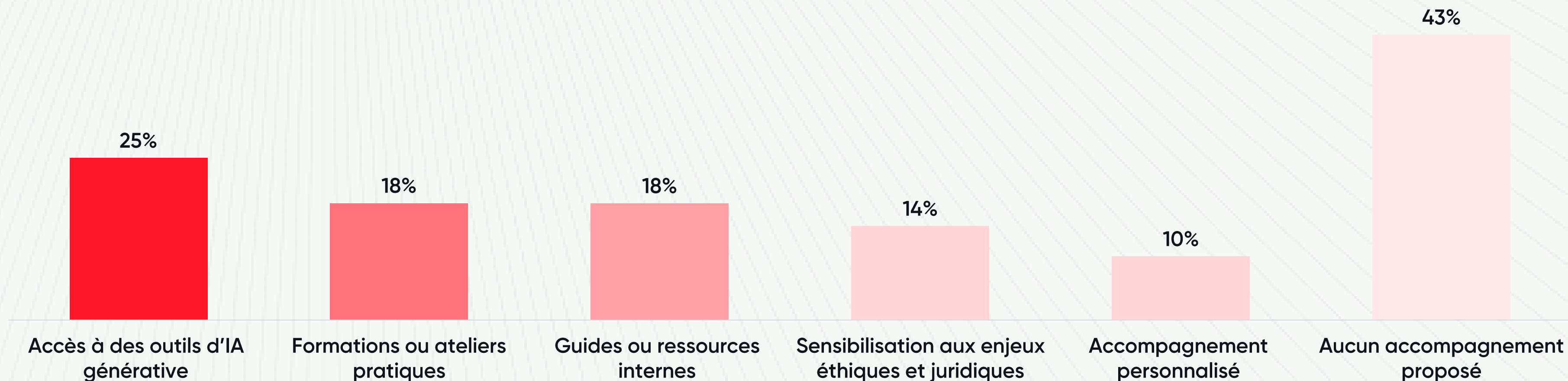
Hommes 68%
Femmes 57%

10 salariés et plus 65%
Moins de 10 salariés 53%

Moins de 35 ans 67%
35 ans et plus 61%

IA et développement des compétences

Les accompagnements proposés par l'entreprise pour utiliser l'IA générative



Impacts de l'IA sur l'activité professionnelle

« Presque toujours vrai » et « Souvent vrai »



Innover, c'est aussi faire évoluer avec clarté

En partenariat avec Talkspirit

Alors que les managers français identifient l'évolution des métiers, la culture d'entreprise et les outils digitaux comme priorités, une question essentielle émerge : comment aligner ces transformations ?

Selon l'enquête Great Insights 2026, 51 % des managers placent l'évolution des métiers en tête de leurs priorités, suivie du changement de culture (46 %) et de l'adoption de nouveaux outils digitaux (36 %). Trois dynamiques profondément liées, mais souvent traitées de façon isolée.

Or, faire évoluer l'organisation sans aligner la raison d'être, la stratégie, la culture et les pratiques de travail revient à construire sur du sable.

Pour les leaders, l'enjeu n'est plus seulement d'envisager une **évolution organisationnelle**, mais de **créer le cadre qui la rend possible**.

C'est précisément là qu'intervient la mise en route d'un système opérationnel vivant et évolutif qui permet de cartographier les rôles et les responsabilités, et de relier chaque métier à des objectifs clairs et à un sens partagé.

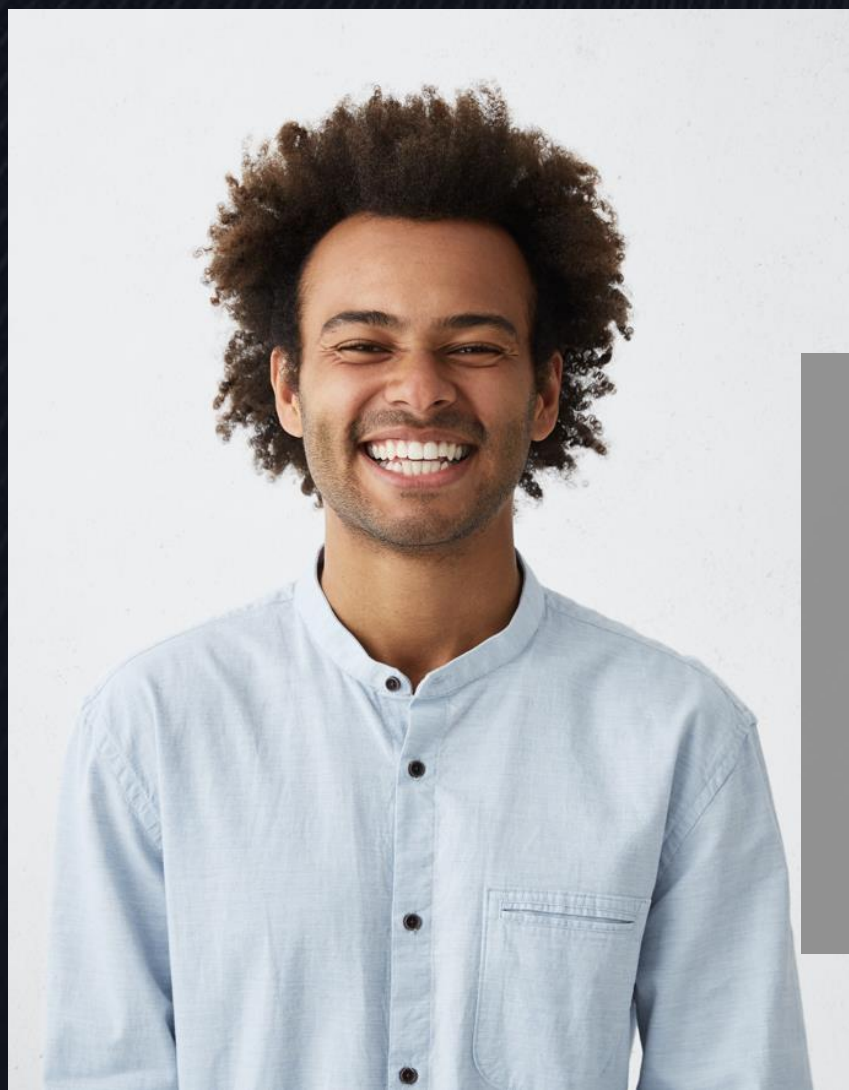
Avec une structure cohérente et alignée qui sert de référence commune pour tous, les équipes **gagnent en autonomie** tout en restant responsables, et le management peut faire **évoluer métiers, culture et outils dans un même mouvement**. Pour les dirigeants, construire une infrastructure organisationnelle évolutive n'est plus une option : c'est une condition essentielle pour naviguer dans la complexité et dynamiser durablement la performance.

[Plus d'infos sur ce lien.](#)



Insight **#6**

Qualité de vie et conditions de travail



Sommaire

 **Great Place To Work®**



La donnée
clé

80%

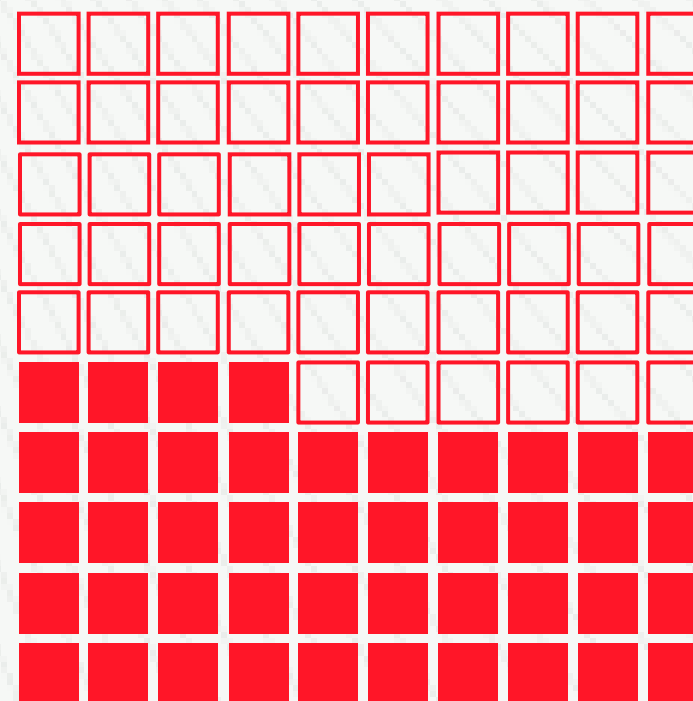
des salariés français, entre deux
offres d'emploi similaires,
préfèrent l'entreprise certifiée
Great Place To Work

Great Place To Work®



#6

QVT et conditions de travail



44% ▲ + 6 pts

pensent que leur entreprise met en place de réelles actions pour améliorer la QVT au travail

Managers 52%

Non managers 35%

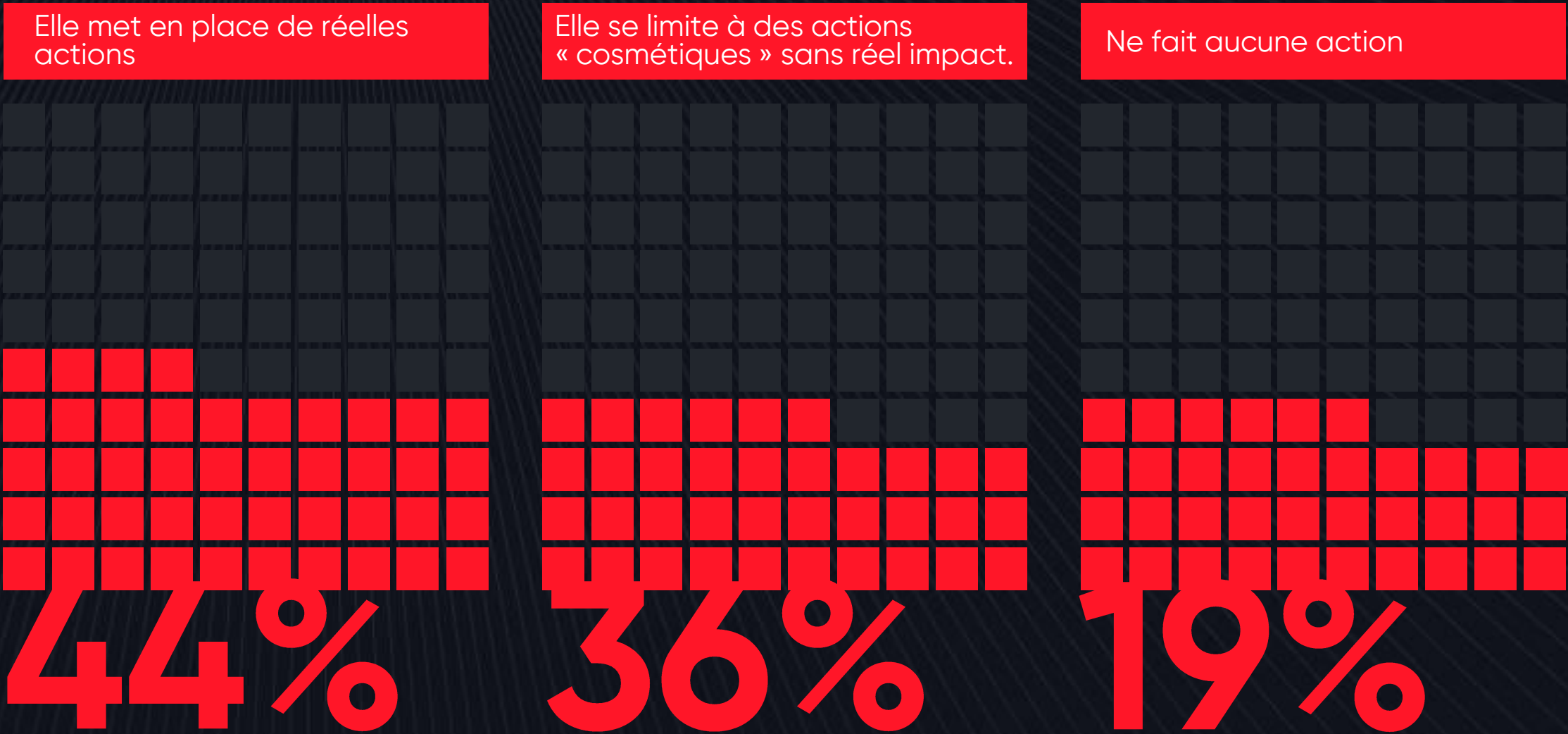
Hommes 49%

Femmes 39%

Privé 48%

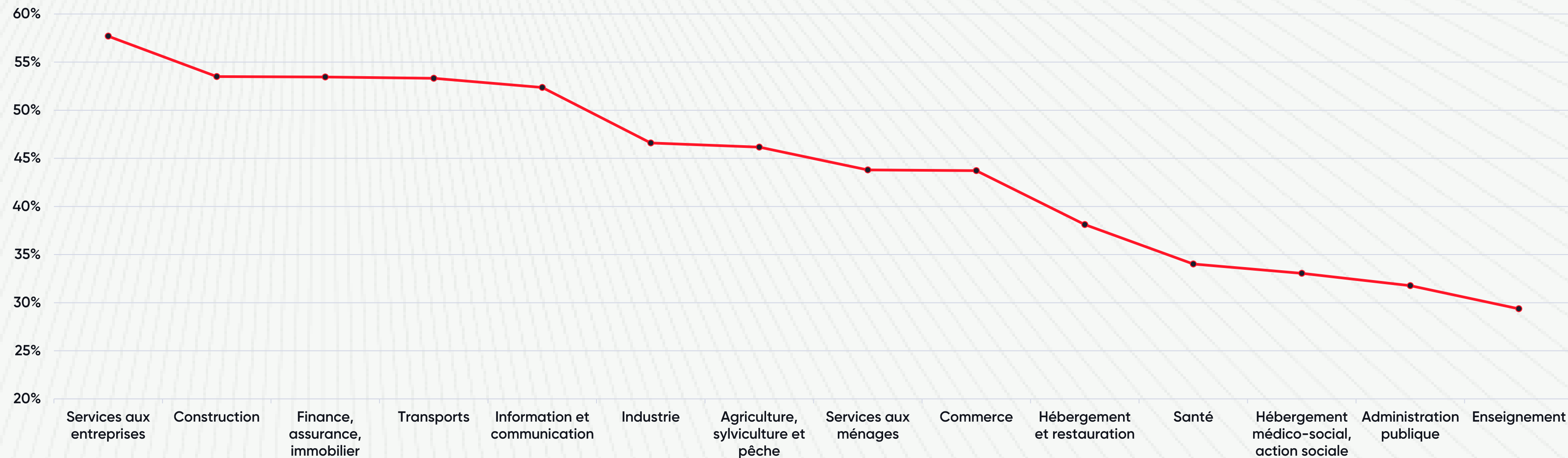
Public 37%

QVT et conditions de travail



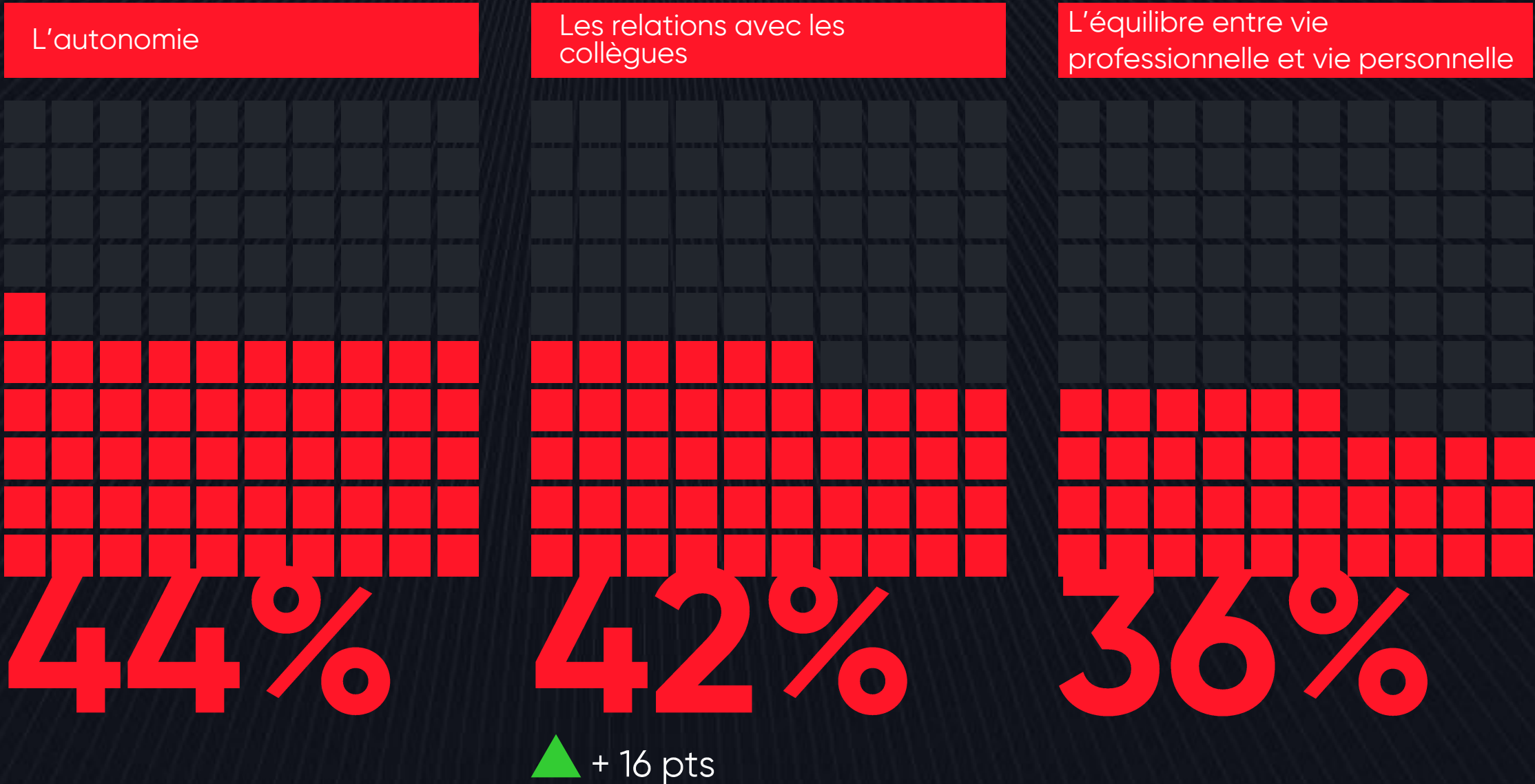
« Pensez-vous que votre entreprise prenne suffisamment en main l'enjeu de la qualité de vie au travail ? »

QVT et conditions de travail



« Pensez-vous que votre entreprise prenne suffisamment en main l'enjeu de la qualité de vie au travail ? »
Réponse : « Elle met en place de réelles actions pour améliorer la qualité de vie au travail de tous les collaborateurs »

QVT et conditions de travail



Les 3 aspects du travail les plus importants identifiés par les salariés français

«Quels aspects de votre travail sont les plus importants pour vous ? »

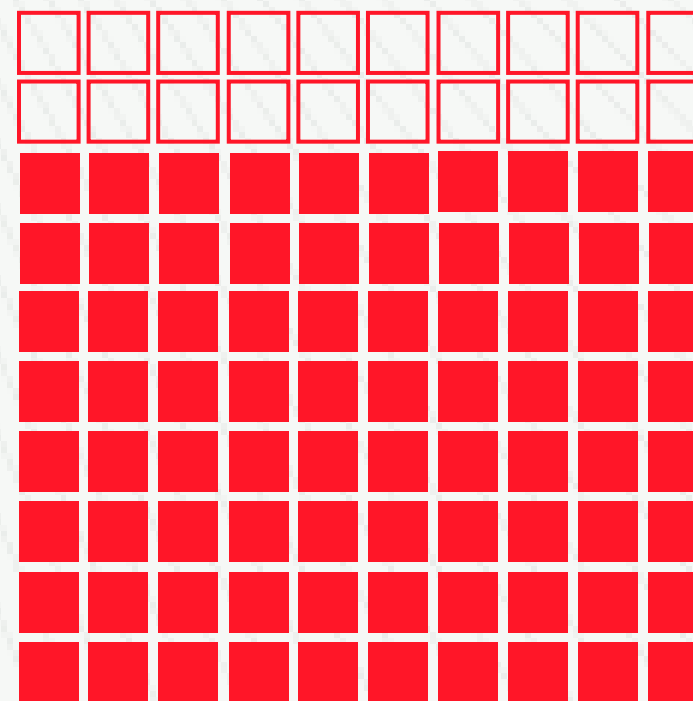
QVT et conditions de travail



Les **3** aspects du travail les plus importants identifiés par les salariés français

#6

QVT et conditions de travail

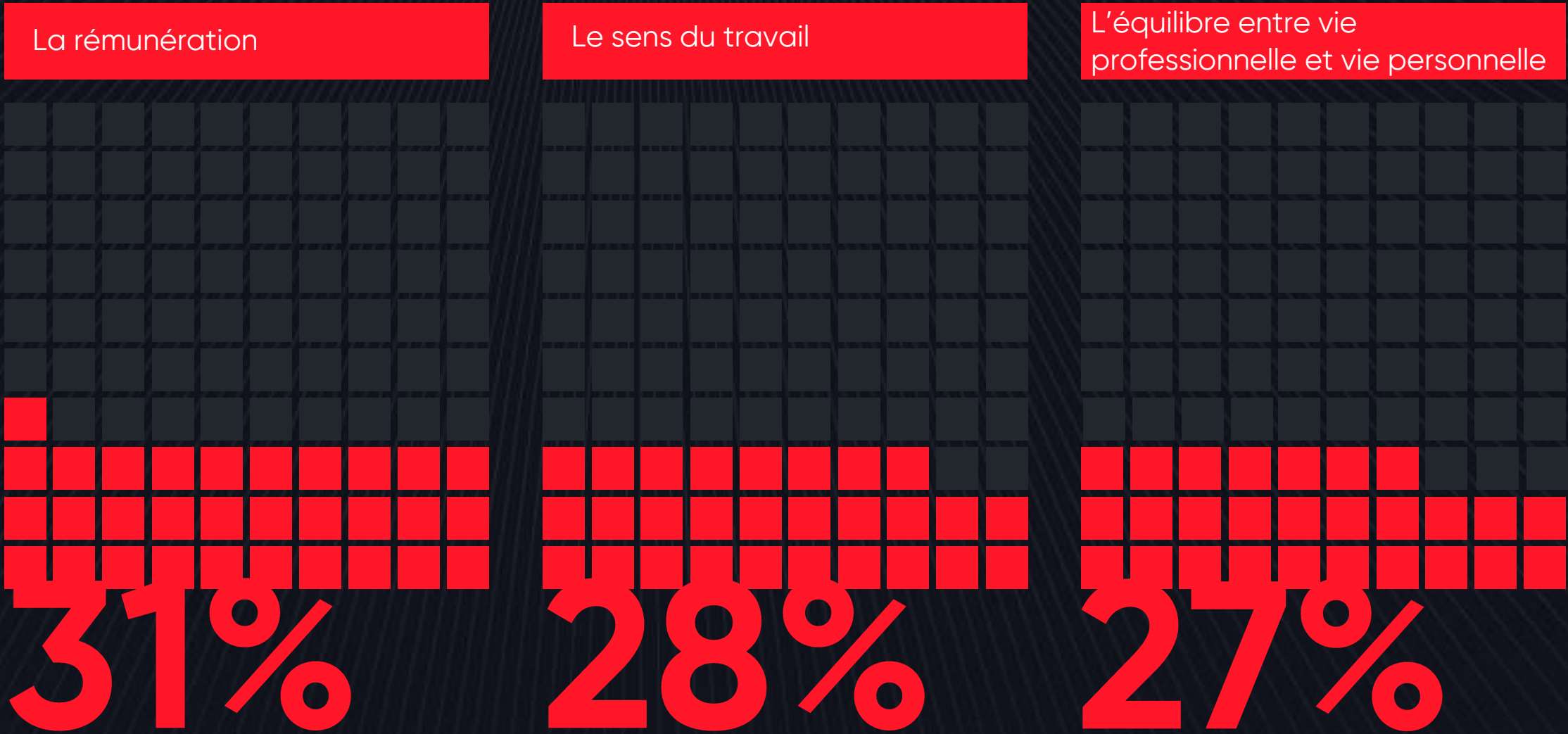


80% ▲ + 5 pts

des salariés français ne souhaitent pas quitter leur entreprise dans les 6 prochains mois.

35 ans et plus **82%**
Moins de 35 ans **73%**

QVT et conditions de travail



Les 3 éléments qui amèneraient les salariés français à quitter leur entreprise

« Quels sont les éléments qui vous amèneraient à quitter votre entreprise ? »

QVT et conditions de travail



Les 3 éléments qui amèneraient
les salariés français à **quitter leur
entreprise**

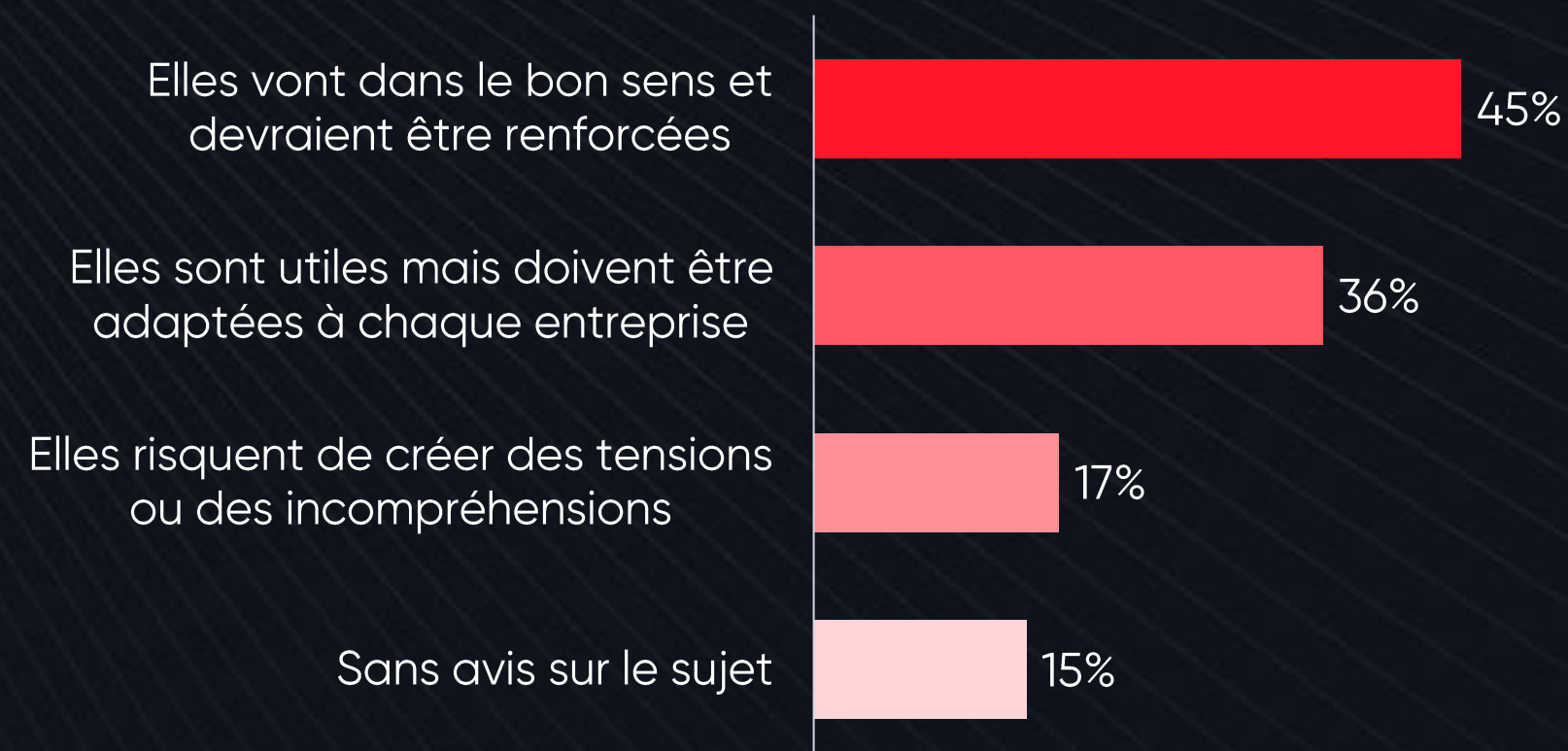
57%

des salariés français ont entendu parler
de la future réglementation européenne
qui imposera plus de *transparence sur
les salaires dans les entreprises*

18%

connaissent bien le sujet

Que pensez-vous de ces mesures ?



La donnée clé

61 %

des salariés français se disent
insatisfaits de leur rémunération



67%

des salariés français *n'ont pas demandé une augmentation* de rémunération au cours des 12 derniers mois

Moins de 10 salariés **82%**
10 salariés et plus **64%**

Non managers **76%**
Managers **58%**

Femmes **73%**
Hommes **62%**

35 ans et plus **73%**
Moins de 35 ans **54%**

Régions **69%**
Ile de France **59%**

« Pour quelles raisons n'avez-vous pas demandé d'augmentation ? »

34%

pensent que *le contexte économique* de leur entreprise n'y est pas favorable

30%

considèrent que leur rémunération est *suffisante et/ou adaptée* à leur travail

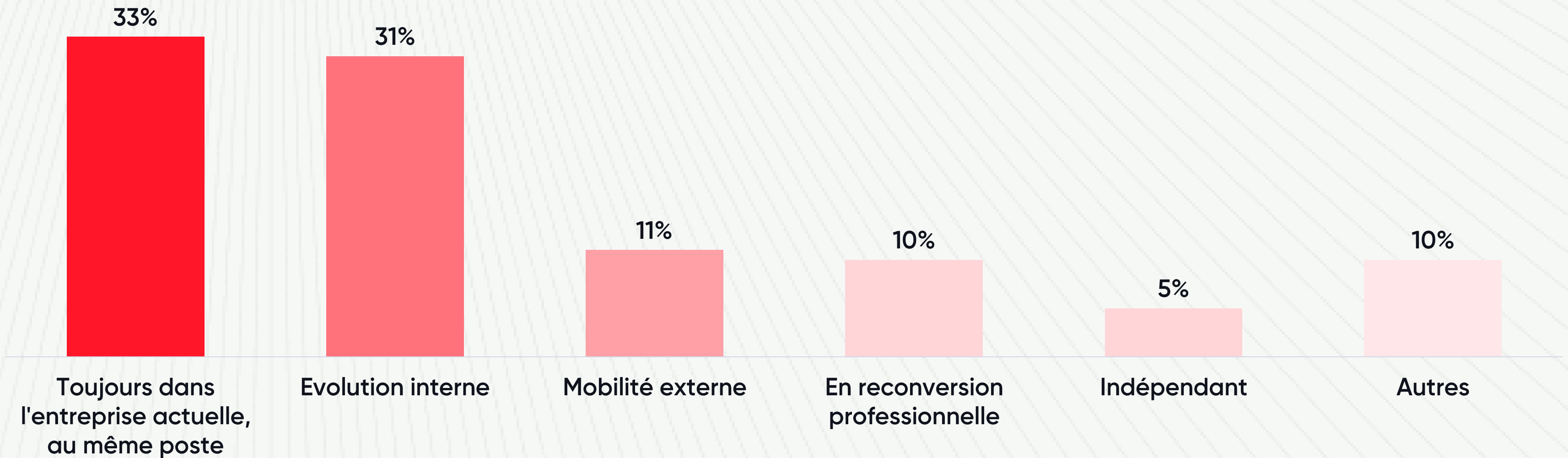
22%

ont peur que leur demande soit *mal perçue* par le management

19%

autres raisons

Comment se projettent professionnellement les salariés français d'ici 5 ans...



41%

des salariés français estiment que leur
emploi peut être *exercé en télétravail*



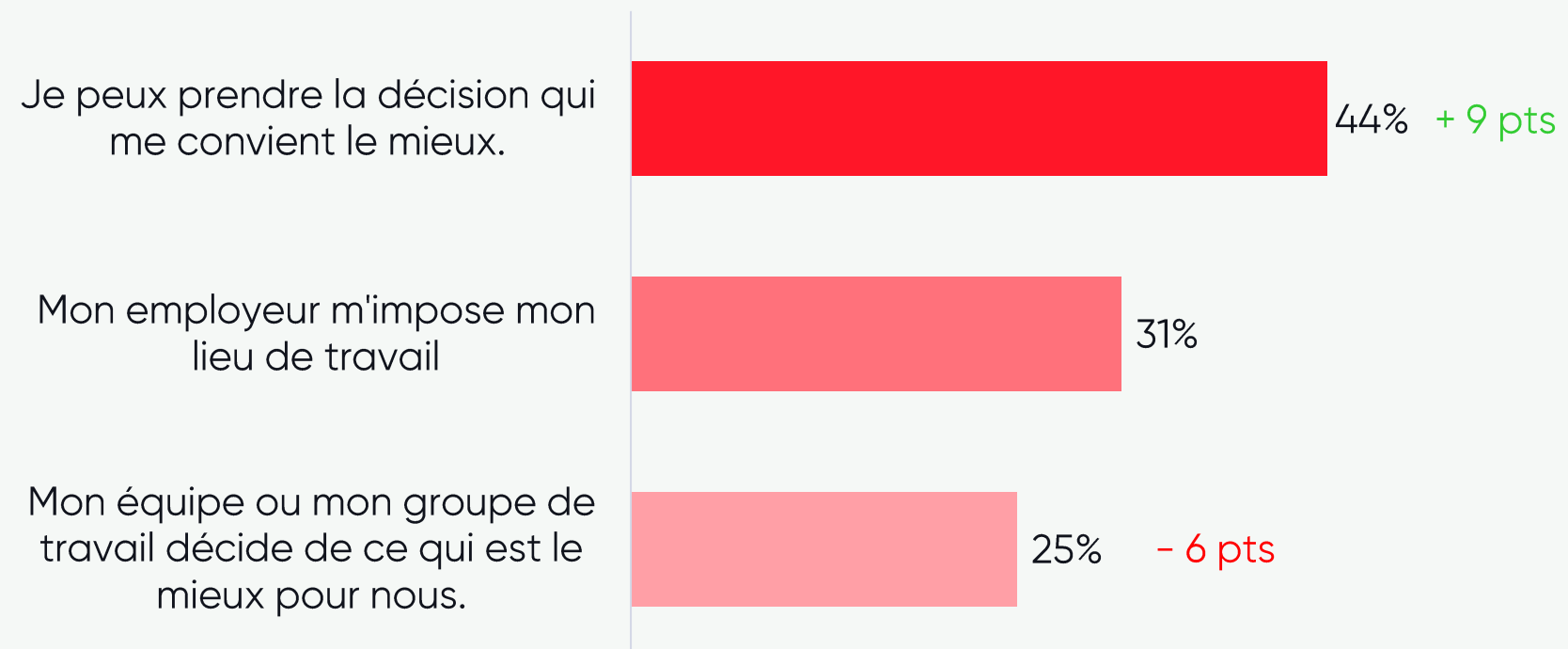
dont

90%

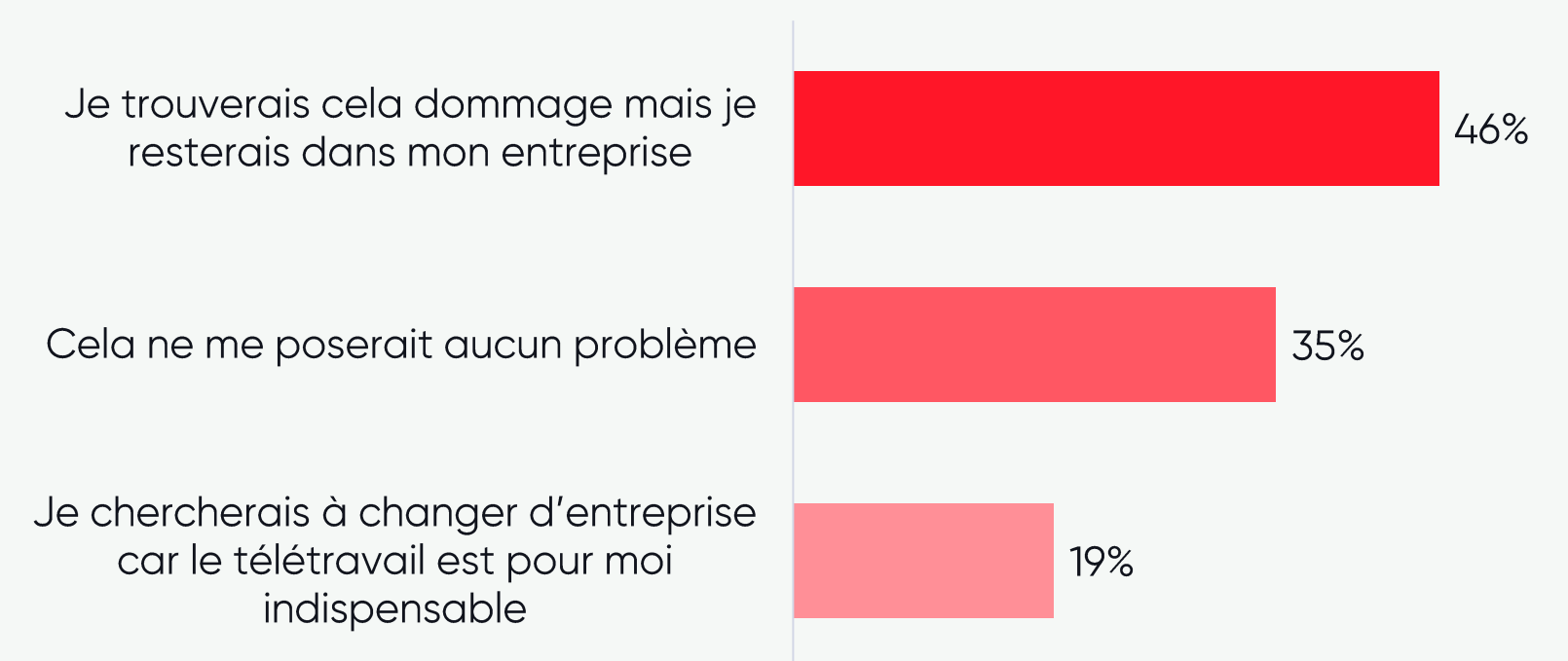
déclarent qu'ils sont *autorisés à
faire du télétravail*

Parmi les entreprises qui autorisent le télétravail...

Qui détermine où vous travaillez ?



Si votre entreprise annonçait la fin du télétravail, que feriez-vous ?



Parmi les entreprises qui autorisent le télétravail, les salariés sont...

68% ▲ + 11 pts

à pouvoir faire du télétravail lorsqu'ils le jugent nécessaire.

80% ▲ + 14 pts

à penser que leur expérience actuelle de télétravail répond à leurs besoins d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

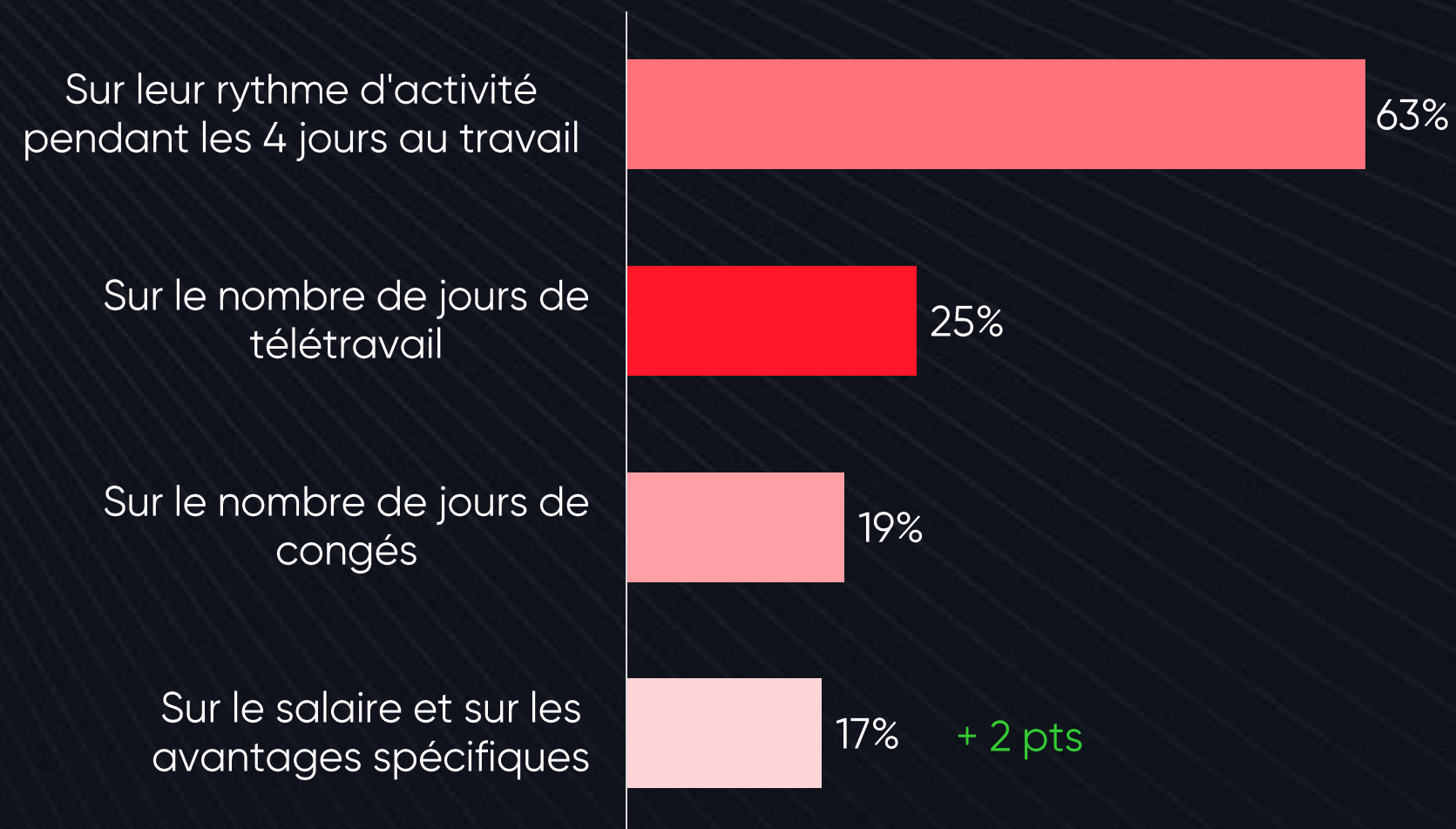
79% ▲ + 13 pts

à penser que leur expérience actuelle de télétravail répond aux besoins d'efficacité de leur entreprise

74%

des salariés français sont
intéressés de passer à *la semaine
de 4 jours*

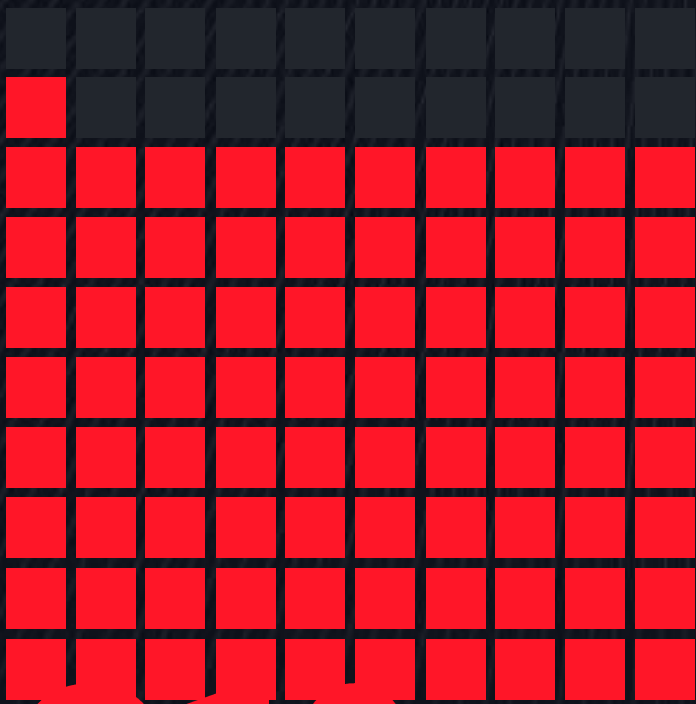
En contrepartie, ils seront prêts à faire des concessions...



QVT et conditions de travail

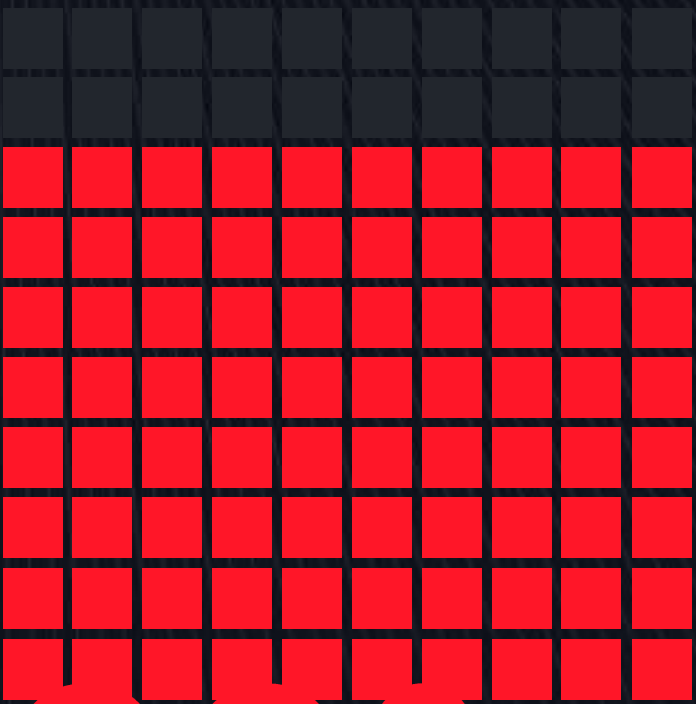
Depuis qu'ils ont commencé à travailler,
les salariés français pensent que leur travail...

leur a permis de donner le
meilleur d'eux-mêmes



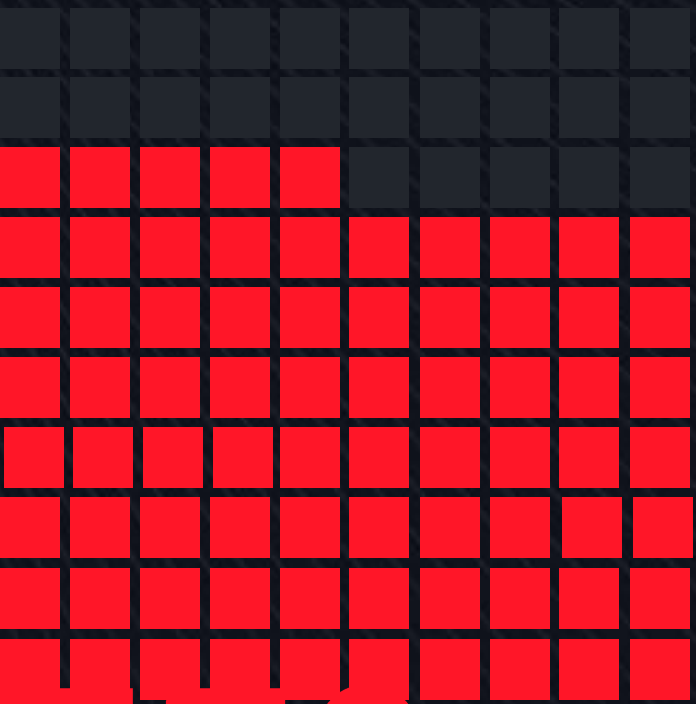
81% + 5 pts

leur a permis de progresser



80% + 6 pts

a été une source
d'épanouissement personnel



75% + 4 pts

a été une source d'élévation
sociale

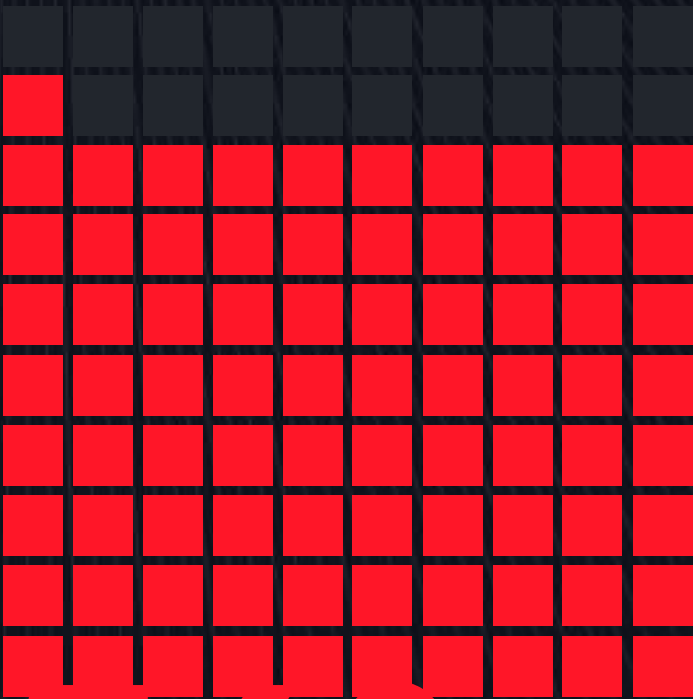


67% + 4 pts

QVT et conditions de travail

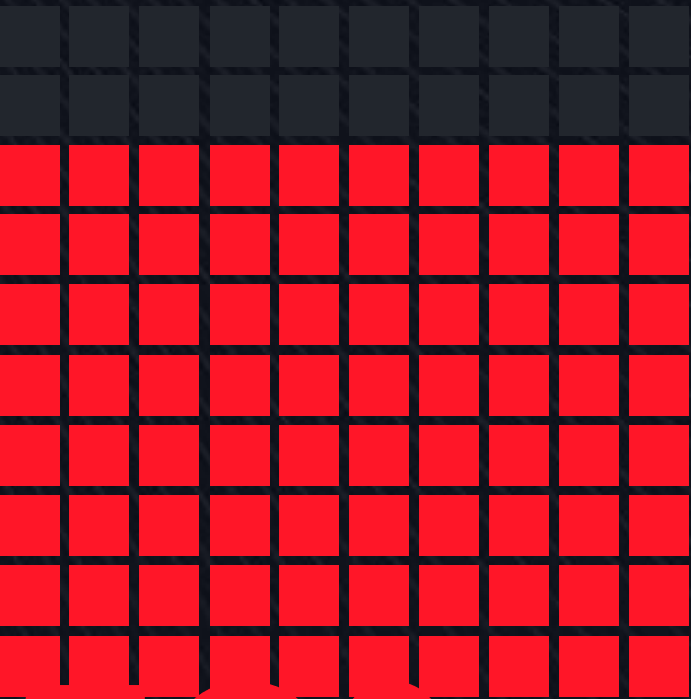
Depuis qu'ils ont commencé à travailler,
les salariés français pensent que leur travail...

les a usés / fatigués



56% - 5 pts

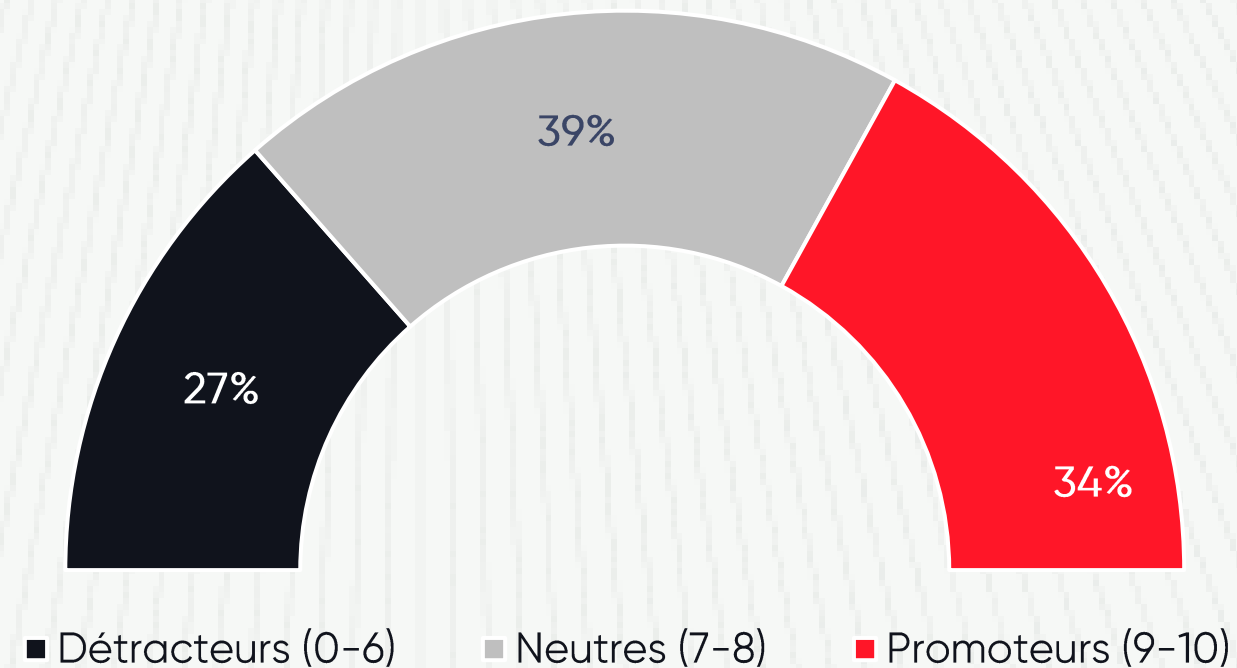
a été une source de stress



59% - 2 pts

QVT et conditions de travail

« Sur une échelle de 0 à 10, quelle est la probabilité que vous recommandiez votre entreprise à votre entourage ? »



34% Promoteurs – 27% Détracteurs = eNPS +7

Employee Net Promoter Score des salariés français : 7

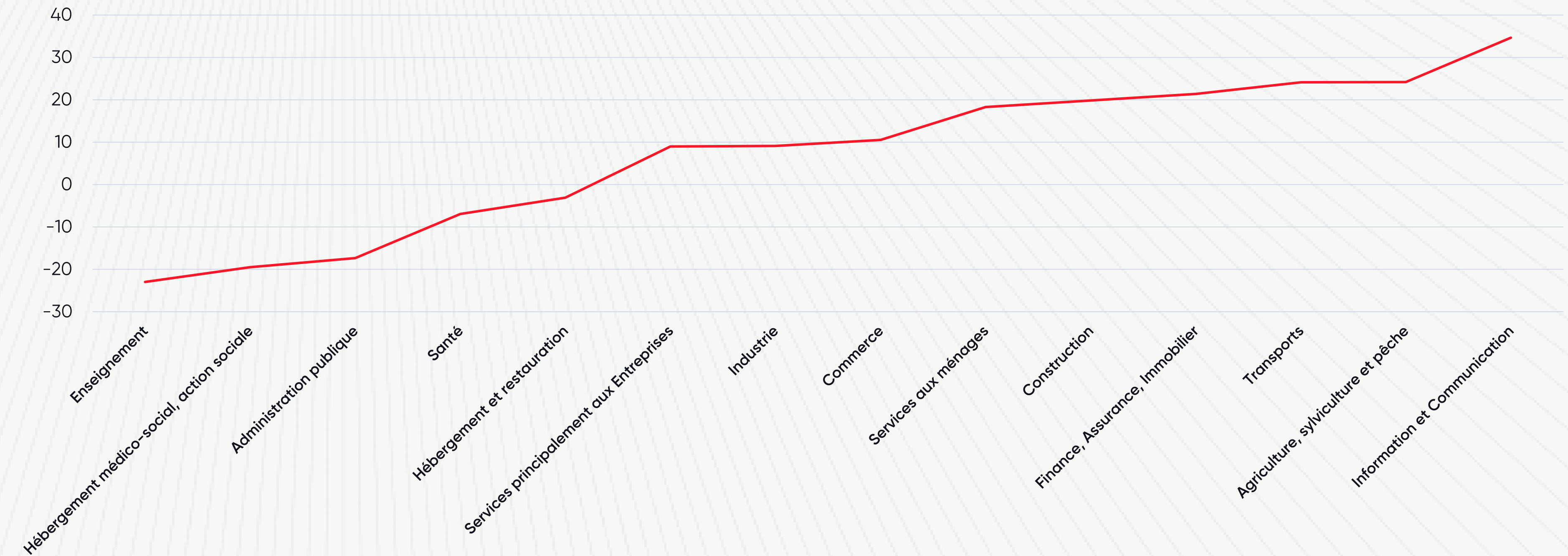
Moins de 35 ans 14
35 ans et plus 4

Hommes 16
Femmes -3

Managers 22
Non managers -9

Moins de 10 salariés 18
10 salariés et plus 4

Employer Net Promoter Score (eNPS) par secteur d'activité



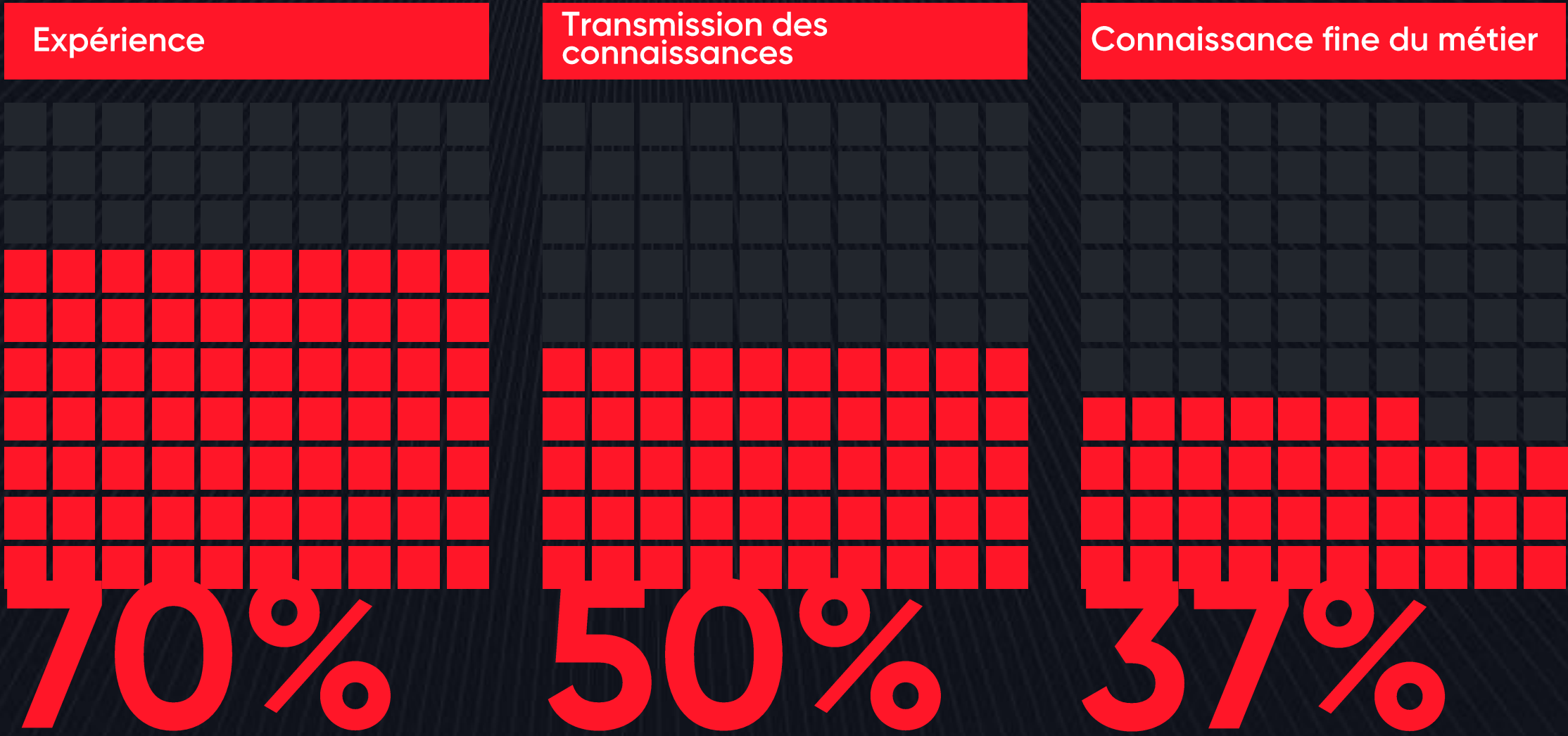
Insight #7

Intergénérationnel



Sommaire

 **Great Place To Work®**



Les 3 principaux atouts qu'un salarié senior peut apporter à une entreprise, identifiés par les salariés français

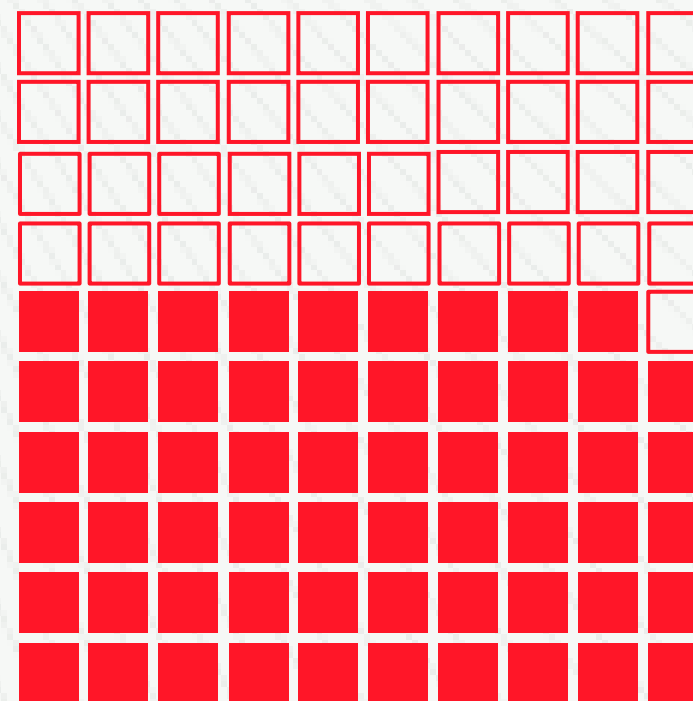
Dans le détail...



Les **3 principaux atouts** qu'un salarié senior peut apporter à une entreprise, identifiés par les salariés français

#7

Intergénérationnel



59% ▲ + 16 pts

*des salariés français sont satisfaits de
l'accompagnement des seniors dans leur
entreprise*

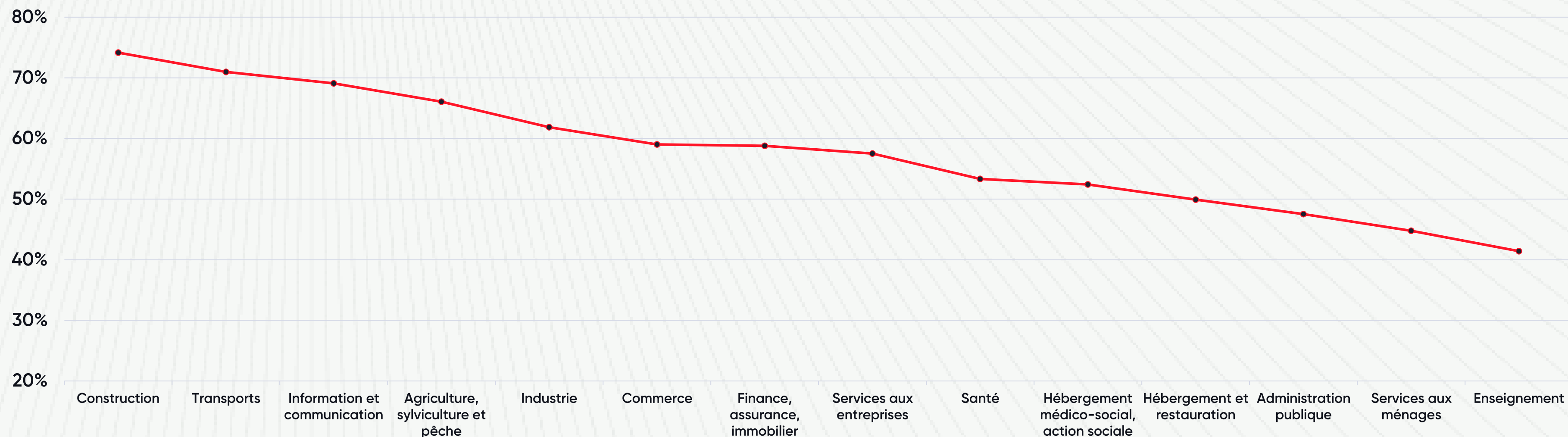
Managers 69%
Non managers 48%

Hommes 67%
Femmes 50%

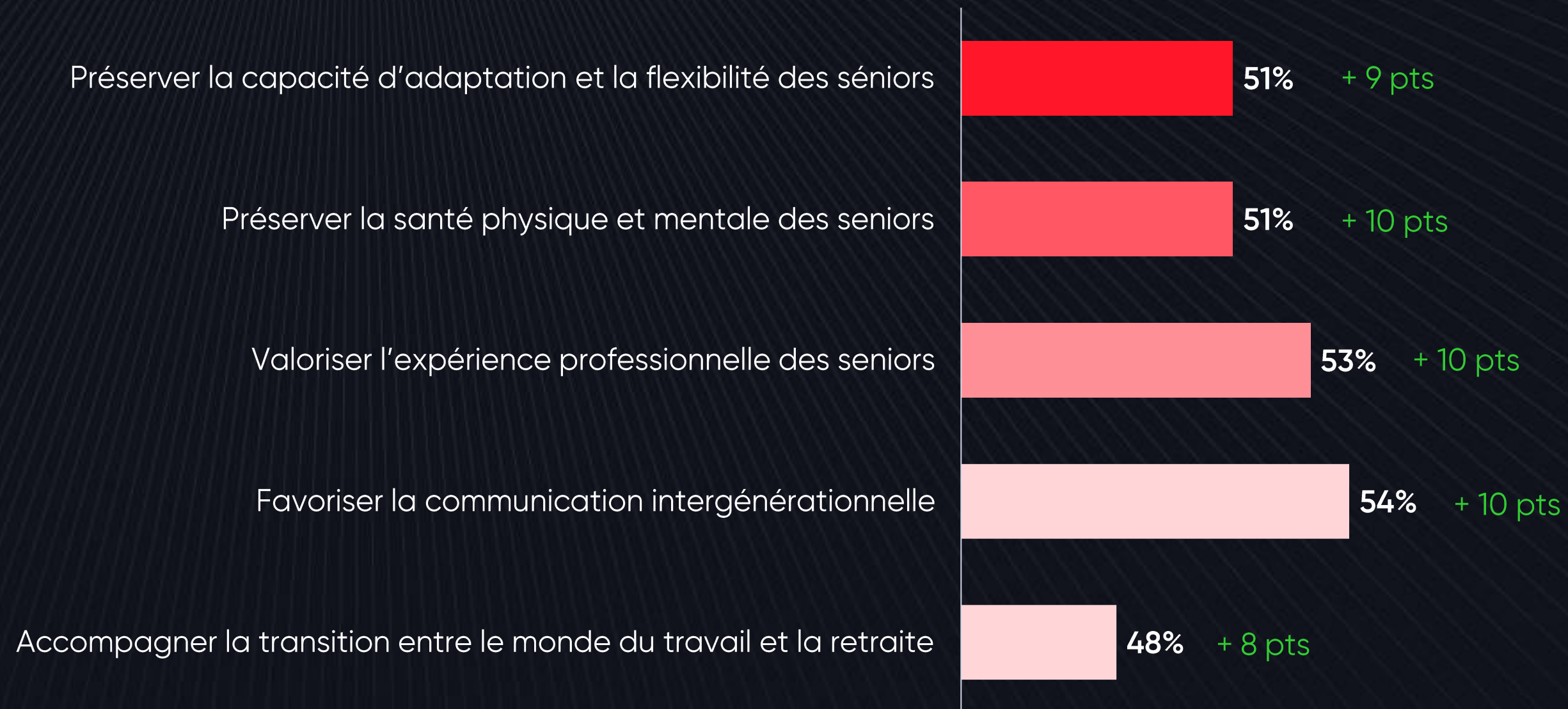
Moins de 35 ans 66%
35 ans et plus 55%

10 salariés et plus 61%
Moins de 10 salariés 49%

Satisfaction des salariés français sur l'accompagnement des seniors dans leur entreprise



Les salariés français pensent que leur entreprise met en place des dispositifs pour...



Préparer la retraite, c'est aussi gérer la fin de carrière

En partenariat avec Jubiliz

En France, environ 800 000 personnes partent à la retraite chaque année, mais toutes ne sont pas vraiment accompagnées dans cette étape.

Dans les entreprises, l'accompagnement des collaborateurs seniors devrait être **un sujet central**.

Il permet de maintenir leur motivation, de transmettre leurs connaissances aux nouvelles générations et de préserver l'identité de l'entreprise.

Adapter leurs conditions de travail (télétravail, temps partiel, allègement de la charge) contribue aussi à les garder engagés jusqu'au dernier jour.

Valoriser la fin de carrière des seniors est bénéfique pour leur reconnaissance, mais

aussi pour les jeunes générations, et l'image de l'entreprise.

La loi du 25 octobre 2025 va d'ailleurs dans ce sens **en rendant obligatoire des négociations régulières sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière et la transmission des savoirs, et le nouveau contrat de valorisation de l'expérience (CVE)** facilite le recrutement et le maintien en poste des salariés seniors.

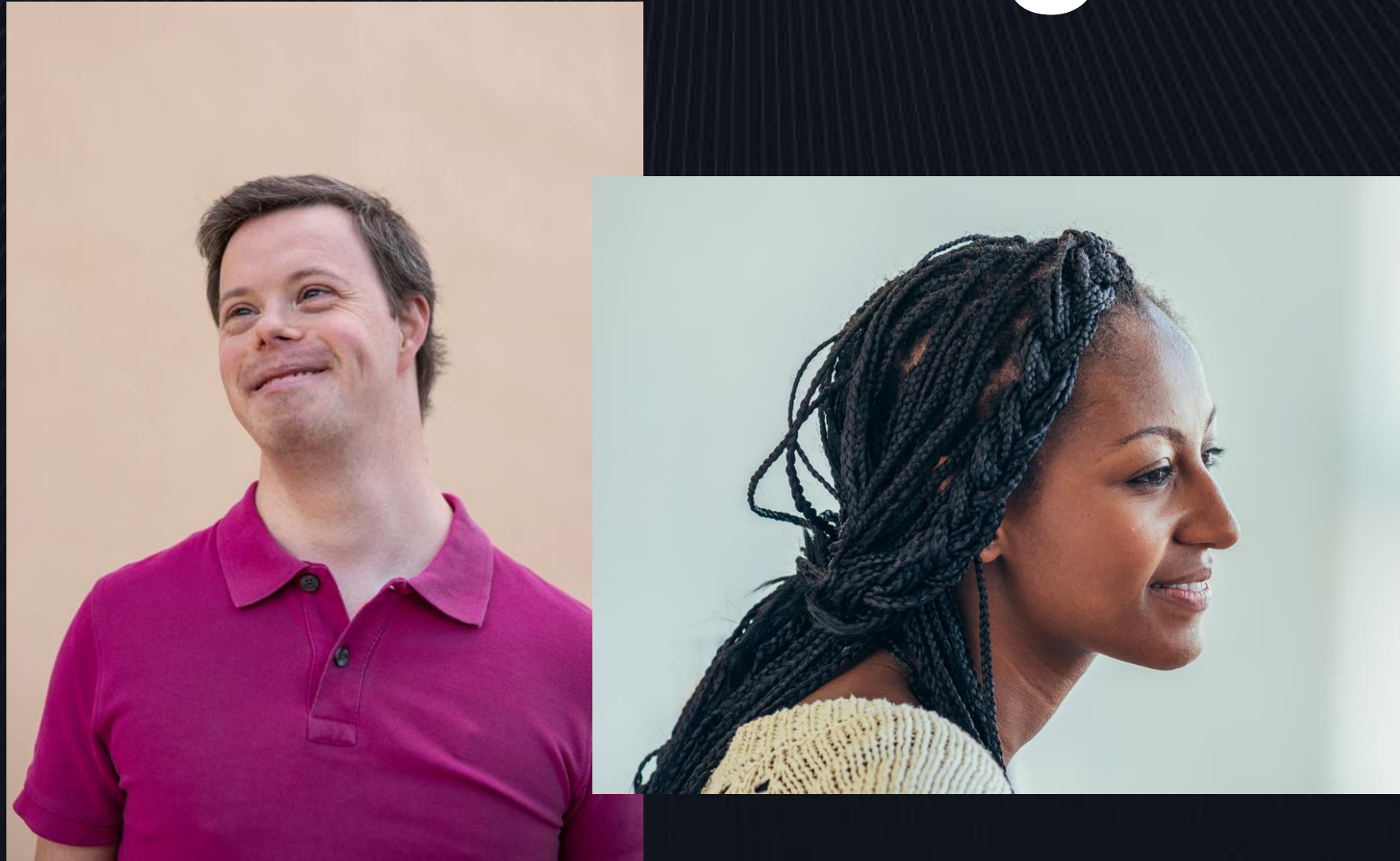
Dans ce cadre, Jubiliz accompagne déjà de nombreuses entreprises pour favoriser la fin de carrière de leurs collaborateurs et se mettre en adéquation avec cette nouvelle loi « seniors ».

[**Plus d'infos sur ce lien.**](#)



Insight **#8**

Égalité professionnelle

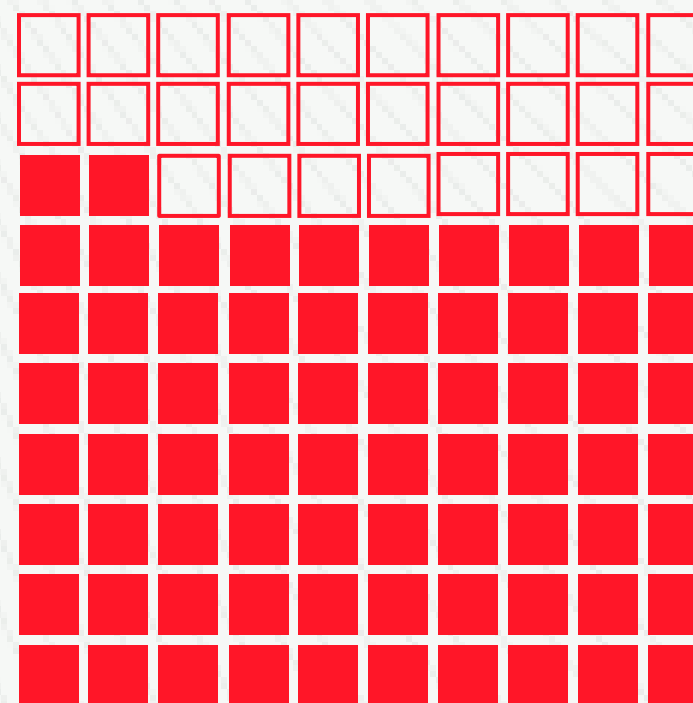


Sommaire

 **Great Place To Work®**

#8

Égalité professionnelle



72% ▲ + 3 pts

des salariés français pensent que dans leur entreprise femmes et hommes à poste égal et profil équivalent perçoivent la même rémunération

Managers **80%**
Non managers **63%**

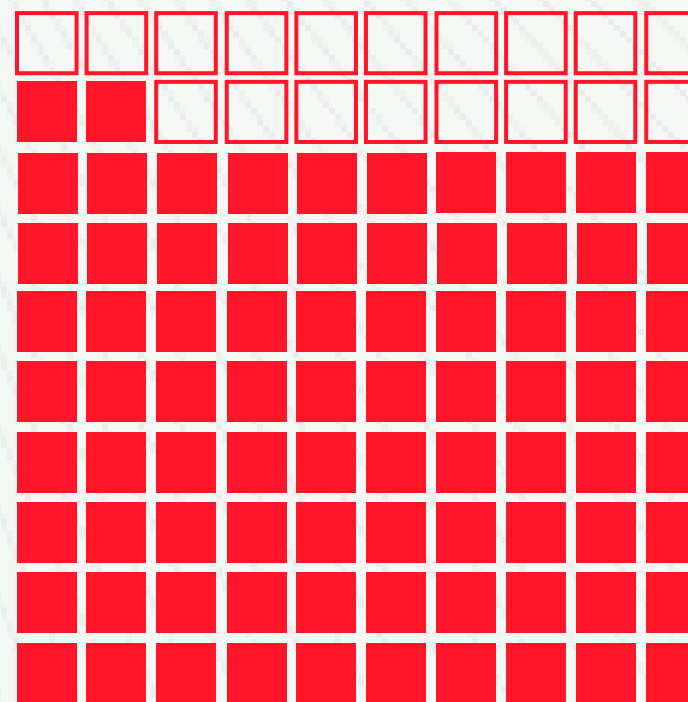
Public **78%**
Privé **69%**

Hommes **78%**
Femmes **65%**

10 salariés et plus **73%**
Moins de 10 salariés **65%**

#8

Égalité professionnelle



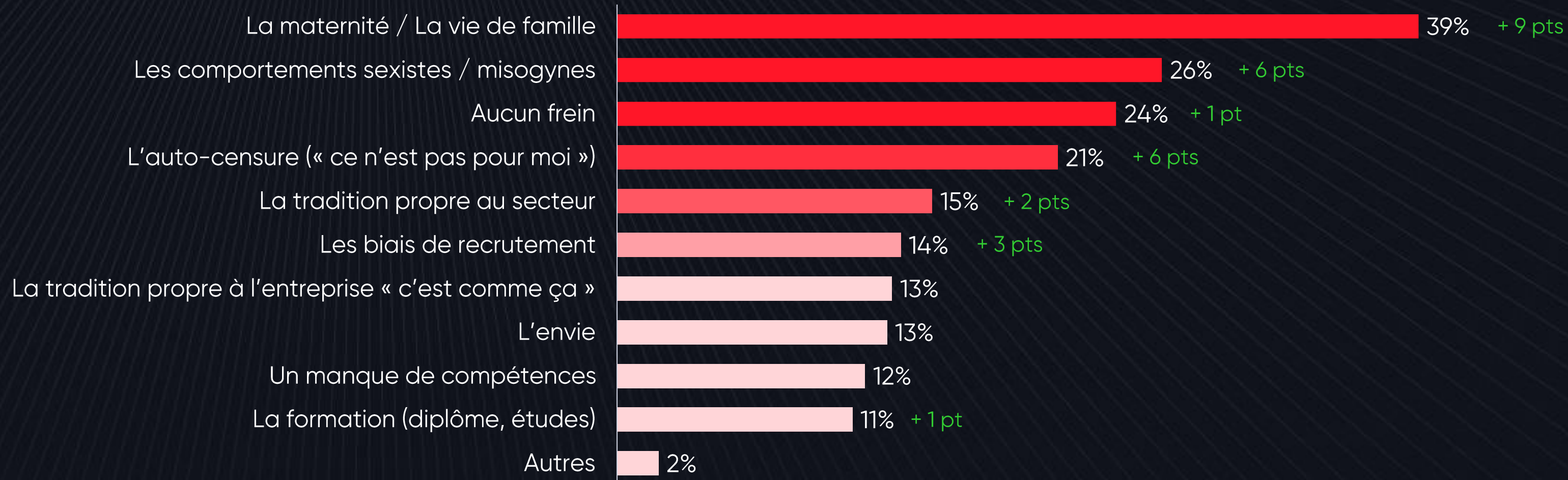
82% ▲ + 5 pts

des salariés français pensent que les femmes ont les mêmes chances que les hommes d'accéder à des postes de direction

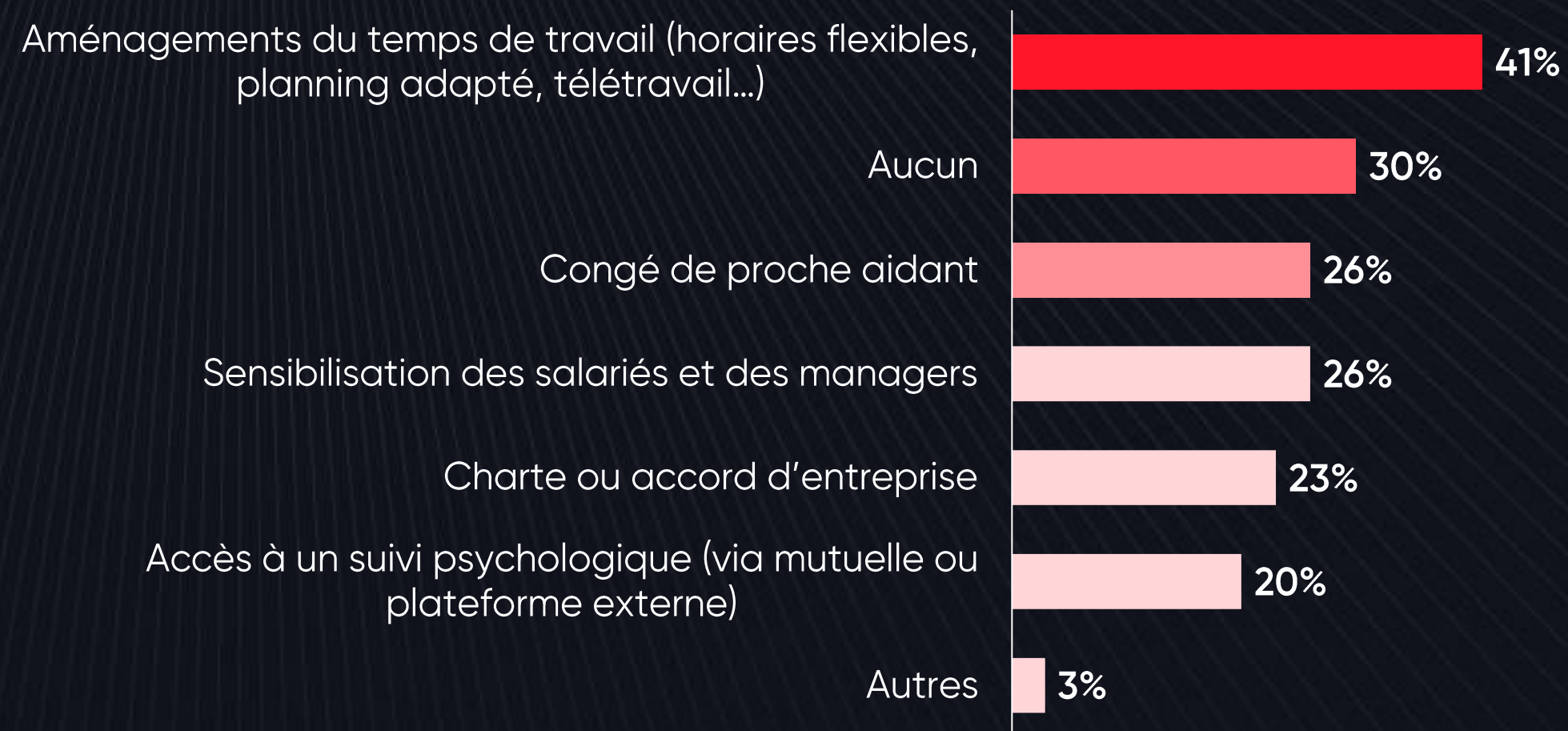
Hommes 87%

Femmes 77%

« Quels sont, selon vous, les freins que peuvent rencontrer les femmes pour évoluer dans l'entreprise ? »



« Parmi les dispositifs suivants, lesquels votre entreprise propose-t-elle pour soutenir les salariés aidants ? »



La donnée clé

64%

des salariés aidants ont déjà connu
un burn-out ou *un état*
d'épuisement professionnel

Non aidants 35%



La donnée clé

62%

des salariés aidants déclarent que
leur activité professionnelle au
quotidien *impacte positivement*
leur santé mentale

Non aidants 42%



La donnée clé

77%

des salariés aidants évaluent leur
santé mentale comme « *plutôt
bonne* » ou « *excellente* »

Non aidants 79%



Salariés aidants : un enjeu invisible, et pourtant stratégique

En partenariat avec Temeio

Aujourd'hui, un salarié sur cinq est aidant. D'ici vingt ans, cette réalité touchera chacun d'entre nous. **Invisible dans les organisations, l'aidance pèse pourtant sur l'engagement, l'absentéisme et la performance collective.**

Fatigue chronique, désengagement, absences imprévues, managers sous tension : la santé mentale est centrale pour les directions. **L'aidance amplifie ces fragilités sans apparaître dans les indicateurs RH, creusant un décalage entre performance exigée et réalités vécues.** Faute de lisibilité et d'outillage, les entreprises misent sur des actions ponctuelles. **Sans mesure, l'aidance reste un angle mort. Sans stratégie, elle fragilise l'engagement, épuise les managers et affaiblit la marque employeur et la RSE.**

À l'inverse, les organisations proactives que Temeio accompagne transforment ce

risque en levier : identifier les aidants, objectiver les impacts, outiller les managers pour des réponses simples et durables sur santé mentale, absentéisme et performance.

Intégrer l'aidance n'alourdit pas les RH : il s'agit de rendre visible l'invisible, clarifier les marges managériales et aligner les pratiques aux discours.

La question n'est plus « si », mais « quand ». Agir aujourd'hui, c'est investir dans une performance durable demain.

Temeio accompagne les entreprises dans cette démarche de transformation humaine et durable.

[Plus d'infos sur ce lien.](#)



Pour aller plus loin

Great Insights 2025

Santé mentale et aidance : comment aider et accompagner ses salariés ?

Les 3 piliers de la marque employeur : authenticité, engagement, communication

Best Workplaces France 2025 : qui sont vraiment les championnes de la QVT ?

Great Place To Work for Women 2025

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

Conception et rédaction

Camille Denaeyer-Le Floch, responsable marketing | Great Place To Work

Sarah Ferry, directrice communication & marketing | Great Place To Work

Clémence Lienhart, Data & Project Manager | Great Place To Work

Capucine Pelletier, Head of Consumer Brands & Creative Partner | Marimba

Sondès Sahraoui, Chargée d'étude marketing | Freelance