

Rapport 2023 sur le bien-être au travail en France : des salariés épanouis pour des entreprises performantes

Résumé

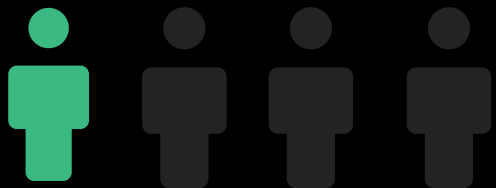
Indeed a demandé à Forrester d'étudier le bien-être des salariés dans le monde entier. En France, Forrester a interrogé 1 508 salariés sur le bien-être au travail, et leur opinion sur son impact sur la performance, la productivité et la rétention.

Pour les besoins de cette étude, un salarié a un haut niveau de bien-être, ou est « épanoui » s'il indique : 1) avoir une vision claire des objectifs, 2) être satisfait de son emploi, 3) se sentir heureux la plupart du temps et 4) ne pas se sentir stressé au travail la plupart du temps. Ces quatre indicateurs clés correspondent à l'expertise de Forrester et d'Oxford en matière de bien-être au travail¹. En France, nous avons constaté ce qui suit :

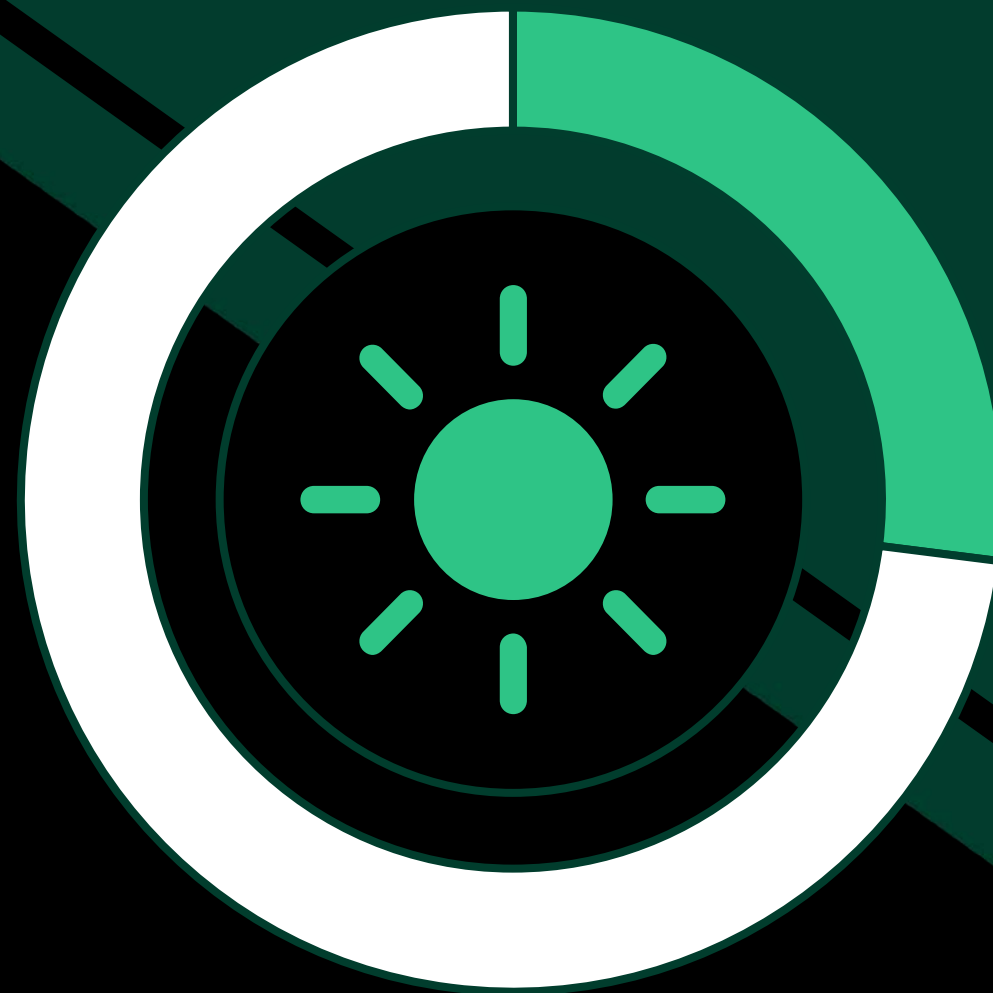
1. Seuls 27 % des salariés se disent épanouis au travail. Les salariés français accordent de l'importance au bien-être au travail et estiment qu'il est de la responsabilité des employeurs. Cependant, moins de la moitié pensent que leur entreprise fait tout ce qu'elle peut pour améliorer le bien-être.
2. Les salariés épanouis affichent de meilleurs indicateurs de rétention et sont sensiblement plus productifs que ceux qui ne le sont pas. Se sentir motivé, pouvoir faire confiance et un sentiment d'appartenance sont les facteurs qui ont le plus d'impact sur le bien-être des salariés.
3. La majorité des salariés en France estiment qu'il est important de trouver des entreprises qui se soucient du bien-être.
4. Les salariés pensent que le bien-être n'est pas une priorité pour leur entreprise. Seuls 39 % des salariés estiment que leur direction s'engage dans l'amélioration du bien-être.
5. Les employeurs qui accordent la priorité au bien-être ont deux fois plus de chances d'avoir des salariés épanouis. Pourtant, moins de la moitié des entreprises le font.

Seuls 27 %

des salariés en France
s'épanouissent au travail.



Pourcentage moyen de salariés épanouis
des pays étudiés : **25 %***



Base : 1 508 personnes actives interrogées en France

*Base : 15 197 personnes actives interrogées dans le monde, dont 4 002 aux États-Unis, 2 132 en Inde, 1 517 au Royaume-Uni, 1 510 au Canada, 1 504 aux Pays-Bas, 1 508 en France, 1 506 en Allemagne et 1 518 au Japon

*Remarque : moyenne des pays étudiés ; aucune pondération n'a été appliquée en fonction de la taille des échantillons

Source : une étude menée par Forrester Consulting pour le compte d'Indeed, 2023

La majorité des salariés estiment que leur employeur est responsable de leur bien-être au travail.

Alors que la plupart des salariés indiquent que leurs attentes en matière de bien-être sont restées les mêmes ou ont augmenté au cours de l'année passée, moins de la moitié estiment que leur entreprise fait tout ce qu'elle peut pour l'améliorer.

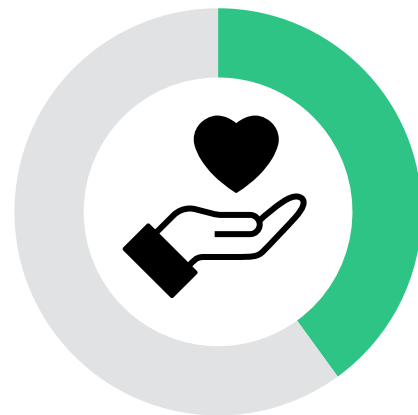


63 %

Mon employeur est responsable de mon bien-être au travail.*

94 %

Les attentes en matière de bien-être au travail sont restées les mêmes ou ont augmenté au cours de l'année passée.



40 %

Mon entreprise fait tout ce qu'elle peut pour augmenter le bien-être et la satisfaction des salariés.†

Base : 1 508 personnes actives interrogées en France

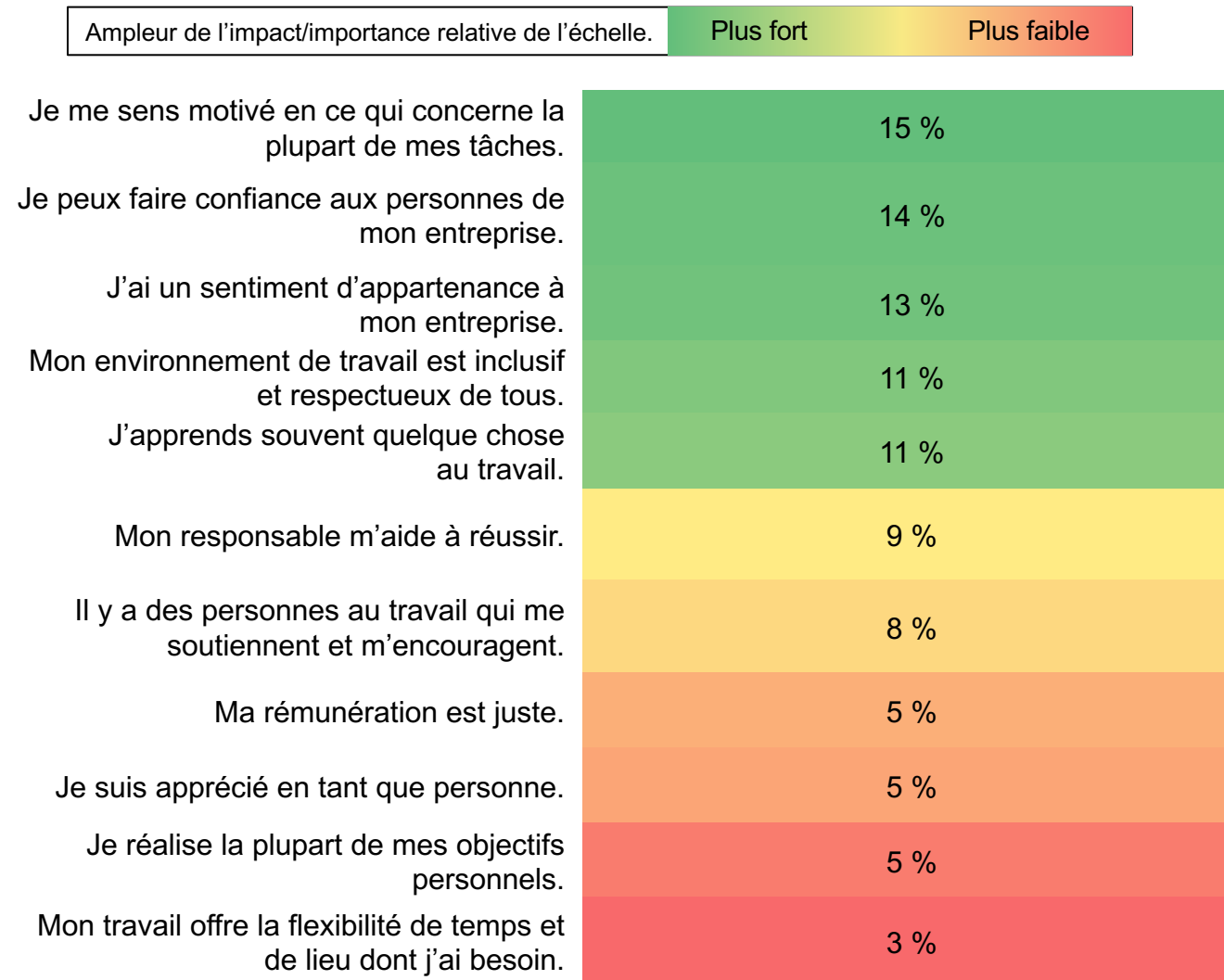
*Remarque : somme des managers, cadres supérieurs responsables de l'ensemble de l'organisation, directeur général, ressources humaines

†Remarque : les notes 4 ou 5 sur une échelle de 1 [Fortement en désaccord] à 5 [Fortement d'accord] sont présentées

Source : une étude menée par Forrester Consulting pour le compte d'Indeed, mars 2023

Se sentir motivé, pouvoir faire confiance et un sentiment d'appartenance sont les facteurs qui ont le plus d'impact sur le bien-être.

Facteurs qui ont le plus d'impact sur le bien-être au travail



Base : 1 508 personnes actives interrogées en France

Remarque : ces chiffres représentent l'impact relatif des facteurs sur le bien-être des salariés, calculé comme la contribution différentielle de chaque facteur pour expliquer la variance de la variable bien-être. Pour faciliter la comparaison des facteurs, les chiffres sont exprimés en pourcentages avec une somme égale à 100 %. En raison des arrondis, la somme peut être supérieure ou inférieure à 100 %.

Source : une étude menée par Forrester Consulting pour le compte d'Indeed, mars 2023

Les indicateurs de rétention des salariés épanouis sont nettement plus élevés ...

ÉPANOUIS

83 %

prévoient de rester dans leur emploi actuel au cours des 12 prochains mois.*

81 %

pensent qu'ils occupent le bon poste.†

56 %

ne se sentent jamais ou presque jamais stressés au travail.

PAS ÉPANOUIS

56 %

prévoient de rester dans leur emploi actuel au cours des 12 prochains mois.*

51 %

pensent qu'ils occupent le bon poste.†

15 %

ne se sentent jamais ou presque jamais stressés au travail.

Base : 411 actifs identifiés comme ayant un bien-être élevé (c.-à-d. « épanouis ») ; 1 097 actifs identifiés comme ayant un bien-être faible à moyen (c.-à-d. « pas épanouis ») en France

*Remarque : les notes 4 ou 5 sur une échelle de 1 [Pas du tout susceptible] à 5 [Très susceptible] sont présentées

†Remarque : les notes 4 ou 5 sur une échelle de 1 [Fortement en désaccord] à 5 [Fortement d'accord] sont présentées

Source : une étude menée par Forrester Consulting pour le compte d'Indeed, mars 2023

... Et les salariés heureux ont des niveaux de productivité sensiblement plus élevés

HEUREUX

70 %

hiérarchisent efficacement leur travail.

69 %

s'impliquent beaucoup dans leur travail.

63 %

résolvent les problèmes de manière créative.

PAS HEUREUX

41 %

hiérarchisent efficacement leur travail.

43 %

s'impliquent beaucoup dans leur travail.

35 %

résolvent les problèmes de manière créative.

Base : 411 actifs identifiés comme ayant un bien-être élevé (c.-à-d. « épanouis ») ; 1 097 actifs identifiés comme ayant un bien-être faible à moyen (c.-à-d. « pas épanouis ») en France

Remarque : les notes 4 ou 5 sur une échelle de 1 [Très rarement] à 5 [Très souvent] sont présentées

Remarque : les pourcentages correspondent à la somme des réponses « Souvent » et « Très souvent »

Source : une étude menée par Forrester Consulting pour le compte d'Indeed, mars 2023

Après le salaire, le fait de ne pas apprendre de nouvelles choses et de se sentir stressé sont les principales raisons pour lesquelles les salariés cherchent de nouvelles opportunités.

31 %

Je ne suis pas rémunéré à ma juste valeur pour mon travail.

18 %

Je me sens stressé la plupart du temps au travail.

19 %

Je n'apprends rien de nouveau au travail.

Base : 914 actifs interrogés en France ouverts à de nouvelles opportunités
Source : une étude menée par Forrester Consulting pour le compte d'Indeed, mars 2023

82 %

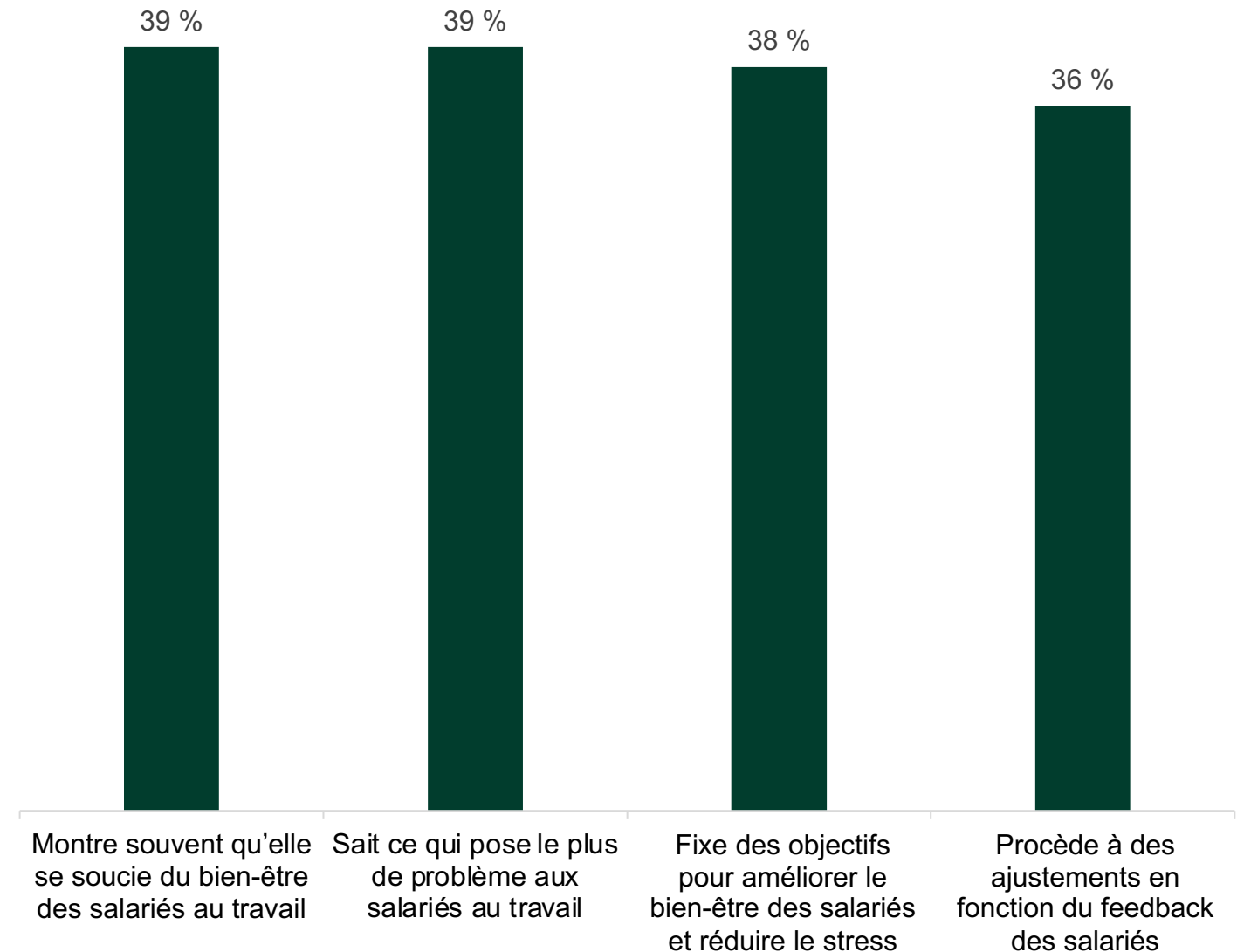
des salariés en France
pensent qu'il est important
de trouver des entreprises
qui se soucient du bien-être.





Seuls 39 % des salariés estiment que leur direction s'engage dans l'amélioration de leur bien-être.

La direction de mon entreprise...

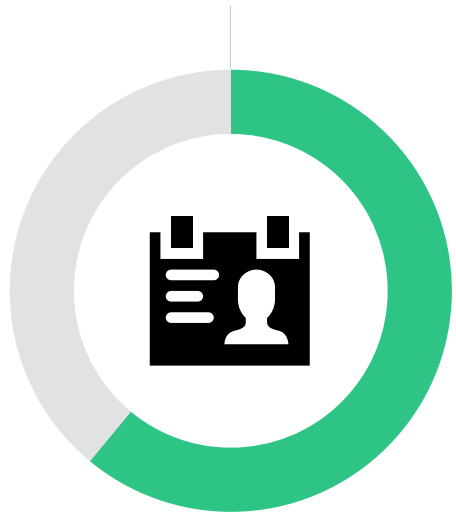


Base : 1 508 personnes actives interrogées en France

Remarque : les notes 4 ou 5 sur une échelle de 1 [Fortement en désaccord] à 5 [Fortement d'accord] sont présentées

Source : une étude menée par Forrester Consulting pour le compte d'Indeed, mars 2023

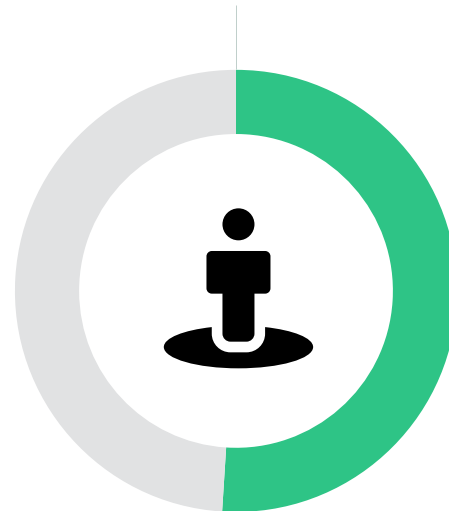
Les managers ont la possibilité d'influer sur le bien-être des salariés



61 %

Mon manager sait ce que c'est que de faire mon travail.

51 %
Mon manager donne l'exemple.

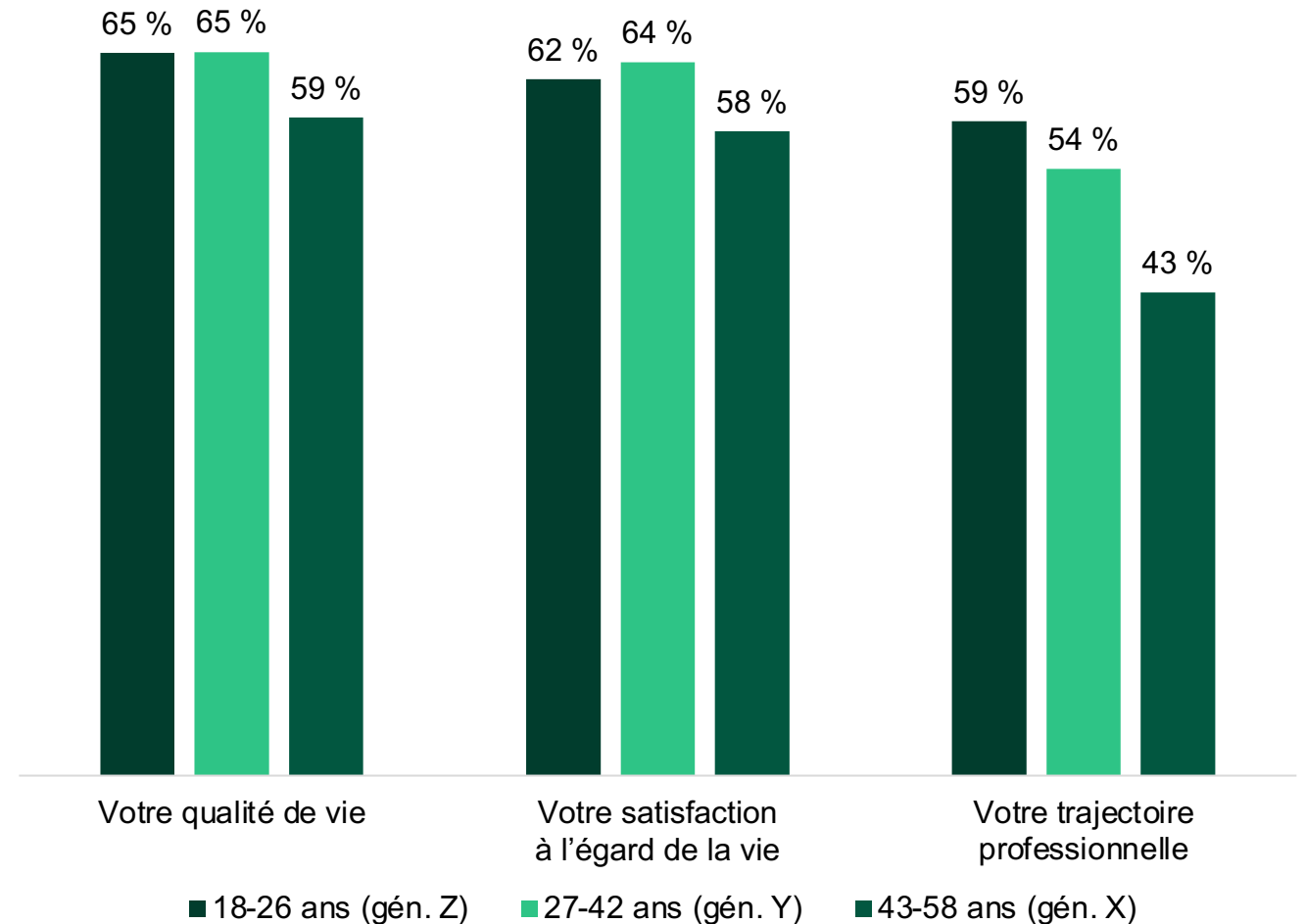


Les managers doivent être des leaders empathiques qui donnent l'exemple. Sans cette empathie, les salariés se sentent moins soutenus dans leur rôle, ce qui affecte négativement leur bien-être.

Base : 1 508 personnes actives interrogées en France
Remarque : les notes 4 ou 5 sur une échelle de 1 [Fortement en désaccord] à 5 [Fortement d'accord] sont présentées
Source : une étude menée par Forrester Consulting pour le compte d'Indeed, mars 2023

Le bien-être au travail a un impact plus important sur la vie dans et en dehors de l'entreprise pour les jeunes salariés que pour les générations plus âgées.

« En quoi votre bien-être au travail a-t-il un impact sur les éléments suivants ? »



Base : 1 508 personnes actives interrogées en France dont : 213 dans la tranche 18-26 ans, 658 dans la tranche 27-42 ans, 554 dans la tranche 43-58 ans

Remarque : les notes 4 ou 5 sur une échelle de 1 [Impact négatif] à 5 [Impact positif] sont présentées ; la taille de l'échantillon des baby-boomers ne permet pas de comparaison avec ce groupe

Source : une étude menée par Forrester Consulting pour le compte d'Indeed, mars 2023

Les employeurs qui accordent la priorité au bien-être créent un environnement propice à l'épanouissement de leurs salariés.

Pourtant, moins de la moitié des entreprises le font — ou même le mesurent.

Les employeurs qui accordent la priorité au bien-être plutôt qu'au profit ont

2 x plus de chances

d'avoir des salariés épanouis.*

31 %

des salariés indiquent que leur employeur accorde la priorité au bien-être plutôt qu'au profit.

42 %

des salariés indiquent que leur employeur mesure le bien-être.




Base : 1 508 personnes actives interrogées en France

Remarque : les notes 4 ou 5 sur une échelle de 1 [Fortement en désaccord] à 5 [Fortement d'accord] sont présentées

*Base : 411 actifs identifiés comme ayant un bien-être élevé (c.-à-d. « épanouis ») ; 1 097 actifs identifiés comme ayant un bien-être faible à moyen (c.-à-d. « pas épanouis ») en France

Source : une étude menée par Forrester Consulting pour le compte d'Indeed, mars 2023

Principales recommandations

-  **Rechercher le bien-être des salariés pour améliorer la rétention et la productivité.** Nous avons constaté que les salariés épanouis ont des indicateurs de rétention nettement plus élevés et les salariés heureux sont sensiblement plus productifs. Avec seulement 40 % des répondants qui estiment que leur employeur fait tout ce qu'il peut pour augmenter le bien-être et la satisfaction, la marge d'amélioration est grande. Les entreprises doivent se préoccuper du bien-être de leur personnel non seulement parce que c'est du bon sens, mais aussi parce qu'elles verront une amélioration considérable de leur performance.
-  **Comprendre ce qui influe sur le bien-être au travail.** Les résultats de notre étude montrent que les salariés épanouis sont plus susceptibles d'occuper le bon poste. Aider les salariés à se sentir motivés, à faire confiance aux autres et à avoir un sentiment d'appartenance aura un impact significatif sur leur bien-être. Comprendre ce qui détermine le bien-être de votre personnel peut vous aider à l'améliorer, ce qui profitera à la fois à vos salariés et à votre entreprise.
-  **Mettre en avant le bien-être de vos salariés pour attirer les talents.** Nous avons constaté que pour 82 % des salariés interrogés en France, trouver des entreprises qui prennent en compte le bien-être est important. Mettre en évidence l'épanouissement de vos salariés dans les descriptions de poste, sur votre site web et lors des entretiens d'embauche permettra à votre entreprise de se démarquer.

Méthodologie

Aux fins de cette étude, Forrester a mené une enquête en ligne auprès de 1 508 salariés en France afin d'évaluer leur bien-être général au travail. Les participants à l'enquête sont des actifs adultes (c'est-à-dire des personnes de plus de 18 ans travaillant à temps plein ou à temps partiel, ou qui sont au chômage depuis moins de deux ans et sont ouvertes à de nouvelles opportunités). Les questions posées aux participants portaient sur divers sujets liés à la satisfaction au travail, notamment les perspectives générales sur la satisfaction, ses moteurs, son impact sur le travail et sur les résultats de l'entreprise, les différents aspects du stress au travail, la relation entre la satisfaction au travail et la recherche d'emploi, et d'autres sujets. Une modeste indemnisation a été versée aux personnes interrogées pour les remercier du temps qu'elles ont bien voulu consacrer à l'enquête. L'étude a commencé en février 2023 et s'est achevée en mars 2023.

À PROPOS DE FORRESTER CONSULTING

Forrester Consulting propose des services de conseil indépendants et objectifs, basés sur un travail de recherche, pour aider les dirigeants à obtenir des résultats clés en matière de transformation. S'appuyant sur nos recherches axées sur le client, les consultants expérimentés de Forrester s'associent aux dirigeants pour mettre en œuvre leurs priorités, à l'aide d'un modèle d'engagement unique qui s'adapte aux différents besoins et garantit un impact durable. Pour en savoir plus, rendez-vous sur forrester.com/consulting.

© Forrester Research, Inc. Tous droits réservés. Toute reproduction non autorisée est strictement interdite. Les informations fournies reposent sur les meilleures ressources disponibles. Les opinions exprimées reflètent notre avis à la date de publication et sont susceptibles d'évoluer. Forrester®, Technographics®, Forrester Wave et Total Economic Impact sont des marques commerciales de Forrester Research, Inc. Toutes les autres marques commerciales sont la propriété de leurs détenteurs respectifs. Pour plus d'informations, rendez-vous sur forrester.com. [E-57562]

Équipe projet :

Vanessa Fabrizio,
Consultante principale en impact sur le marché
Ben Anderson,
Consultant associé en impact sur le marché

Contribution à l'étude :

Groupe de recherche Forrester
sur l'expérience employé

Données démographiques

Pays

France (100 %)

Niveau de revenu mensuel du ménage

Bas (moins de 500 € à 1 999 €)
(26 %)

Moyen (2 000 € à 2 999 €)
(25 %)

Élevé (3 000 € à 7 500 € ou plus)
(48 %)

S.O (1 %)

Genre

Homme (50 %)

Femme (50 %)

Statut professionnel

Temps plein (minimum de 35 heures par semaine) (89 %)

Temps partiel (moins de 35 heures par semaine) (11 %)

Tranche d'âge

18-24 ans (10 %)

25-34 ans (25 %)

35-44 ans (29 %)

45-54 ans (24 %)

55-64 ans (11 %)

Plus de 65 ans (1 %)

Ancienneté

3 mois ou moins (2 %)

4 à 6 mois (4 %)

7 mois à 1 an (8 %)

2 à 3 ans (16 %)

4 à 5 ans (14 %)

6 à 10 ans (17 %)

11 à 15 ans (13 %)

16 à 20 ans (9 %)

Plus de 20 ans (16 %)

Données démographiques (suite)

Niveau d'études

Faible (pas d'études ou jusqu'à l'école primaire — Collège) (3 %)

Moyen (lycée) (28 %)

Élevé (1er cycle universitaire — 2ème ou 3ème cycle universitaire) (69 %)

Type de travail

Essentiellement travail intellectuel (41 %)

Essentiellement travail manuel (22 %)

Essentiellement travail basé sur les services (33 %)

Autre (4 %)

Notes finales

¹ La définition du bien-être au travail est basée sur une méthodologie développée en partenariat avec Oxford, laquelle s'aligne sur les normes externes de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de l'Office national des statistiques du Royaume-Uni.

Pour en savoir plus

ÉTUDES FORRESTER CONNEXES

« [Focus On Empathy To Gain Your Employees' Trust](#) », Forrester Research, Inc., 29 décembre 2022.

« [Forrester's Essential Guide To Forging And Leading A Thriving Organization In 2023](#) », Forrester Research, Inc., 11 novembre 2022.

CONTACTER INDEED

fr.indeed.com

fr.indeed.com/lead

