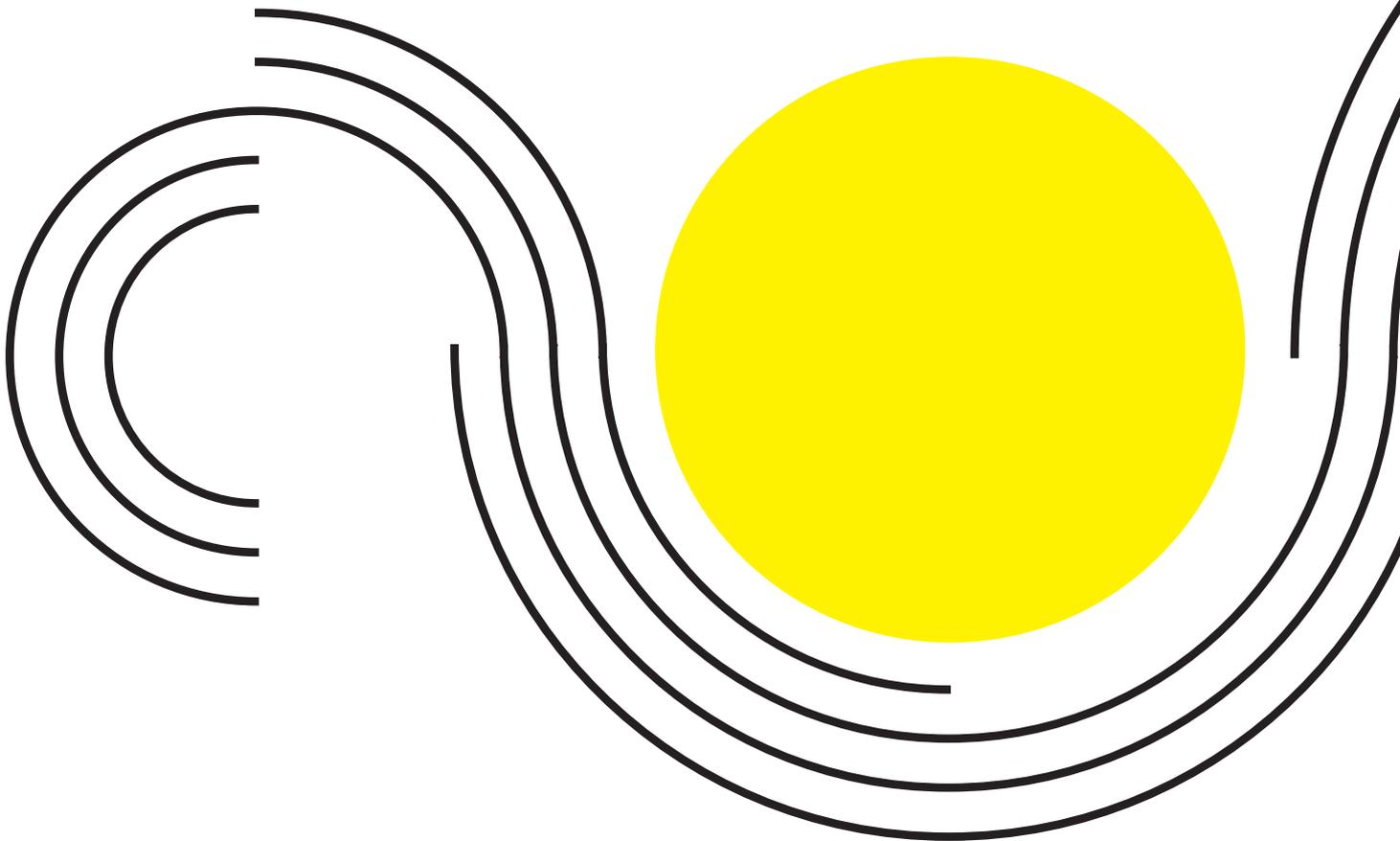


ÉDITION FRANÇAISE

---

# Étude internationale 2023 sur l'état d'esprit des salariés en matière de bien-être



**alight**

## Étude d'Alight sur l'état d'esprit

L'étude internationale 2023 sur l'état d'esprit des salariés en matière de bien-être est la deuxième analyse internationale d'Alight portant sur le bien-être des salariés, la culture, la rémunération globale et la technologie utilisée sur le lieu de travail.

L'objectif de cette étude est d'aider les entreprises à optimiser le bien-être et l'expérience globale de leurs collaborateurs afin d'améliorer l'engagement, la productivité et les performances de ces derniers.

Entre mars et avril 2023, une enquête a été menée auprès de 500 salariés en France, en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, et de 2 000 salariés aux États-Unis. Les personnes interrogées travaillaient toutes à temps plein ou à temps partiel dans des entreprises comptant au moins 1 000 salariés.

Notre échantillon est représentatif d'une population variée sur le plan de l'âge, de l'origine ethnique, du sexe et de l'orientation sexuelle. Les salariés travaillent dans différents secteurs et selon des configurations diverses : à domicile, au bureau ou selon d'autres régimes hybrides.

Ce rapport explore les conclusions pour la France de l'étude internationale 2023 d'Alight sur l'état d'esprit des salariés en matière de bien-être et établit des comparaisons avec **l'édition 2022**. Dans tout le pays, les contestations soulevées par la réforme des retraites et les récents troubles politiques ont créé un certain cynisme chez les citoyens, ce qui a eu une incidence sur leur comportement au travail.

Ces perturbations ont été exacerbées par les tensions internationales, notamment la guerre en Ukraine et l'incertitude économique. Sans surprise, la lassitude s'est emparée des travailleurs et leurs préoccupations les incitent à "s'accrocher" à leur emploi actuel.

En parallèle, ces situations de stress mêlées à une communication inefficace ont entamé la confiance entre les collaborateurs et leur employeur. Si les entreprises veulent retenir leurs talents, elles doivent renforcer leurs relations par le biais d'une communication ouverte et d'un soutien significatif.

L'inquiétude et le cynisme se sont progressivement installés chez les salariés sous l'effet d'événements locaux et mondiaux dont les impacts se font sentir dans la vie quotidienne partout en France. Non seulement les travailleurs s'inquiètent de la stabilité de leur situation professionnelle et financière à long terme, mais l'image qu'ils ont de leur employeur a également évolué.

Le désengagement et le stress font maintenant partie du quotidien, les employeurs qui sont sensibles aux préoccupations et aux désirs de leurs salariés, et surtout qui agissent en conséquence, seront les mieux placés pour les retenir et attirer de nouveaux talents.

## Les salariés « s'accrochent » pour le moment

Alors que la crise du coût de la vie se poursuit, à peine plus d'un cinquième (23 %) des salariés déclarent avoir un emploi supplémentaire, 46 % affirmant qu'il s'agit d'une conséquence directe de la situation économique actuelle. En fait, 38 % éprouvent des préoccupations extrêmes ou modérées au sujet de leur stabilité professionnelle à long terme. Cela les amène à « s'accrocher » à leur emploi. En d'autres termes, ils préfèrent conserver leur poste actuel plutôt que de saisir ailleurs une autre opportunité plus lucrative, mais potentiellement plus risquée.

### En plus de votre emploi principal à temps plein ou à temps partiel, avez-vous également eu une activité professionnelle supplémentaire au cours des 12 derniers mois ?

	2022	2023
Je n'ai pas eu d'activité professionnelle supplémentaire au cours des 12 derniers mois	83%	78%
J'ai exercé d'autres activités professionnelles dans le cadre de contrats de travail à la demande ou d'une activité indépendante	9%	13%
J'ai occupé un autre poste auprès d'un autre employeur dans le cadre d'une relation traditionnelle salarié-employeur	9%	10%

En fait, plus des deux tiers des salariés (68 %) disent qu'ils n'ont pas l'intention de quitter leur employeur à l'heure actuelle. Et bien que 41 % affirment envisager de changer d'emploi pour un meilleur salaire, la plupart d'entre eux attendent une période moins incertaine pour passer à l'action.

Malgré cela, les entreprises ne doivent surtout pas oublier que ces circonstances économiques difficiles ne dureront pas éternellement. Lorsqu'un plus grand sentiment de stabilité règnera, les salariés insatisfaits seront plus enclin à chercher un poste ailleurs. Les employeurs doivent donc se préparer à ouvrir les discussions et mettre en place des plans de rémunération et autres avantages financiers, tels que les indemnités pour le travail à domicile. C'est pour eux un enjeu crucial car si les salaires et le soutien financier ne répondent plus aux attentes de leurs collaborateurs, il sera probablement plus difficile de retenir leurs talents.

## L'autonomisation est la clé de l'engagement

Près d'un cinquième (19 %) déclarent que la culture de leur entreprise a un impact négatif sur leur bien-être, ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'année dernière (16 %). C'est un autre facteur essentiel pour comprendre pourquoi les salariés sont susceptibles de changer de poste. Les employeurs devraient être conscients du fait que les taux de rétention actuels n'impliquent pas nécessairement un réel sentiment d'engagement.

Fait inquiétant, un tiers des salariés estiment ne pas avoir les outils nécessaires pour travailler efficacement, contre 37 % l'an dernier. Un manque de ressources finira par entraîner une baisse des niveaux de productivité et une frustration accrue, ainsi qu'une diminution de l'engagement. Si un salarié estime qu'il n'a pas les bons outils pour bien faire son travail, le risque est de voir son implication et son engagement diminuer considérablement.

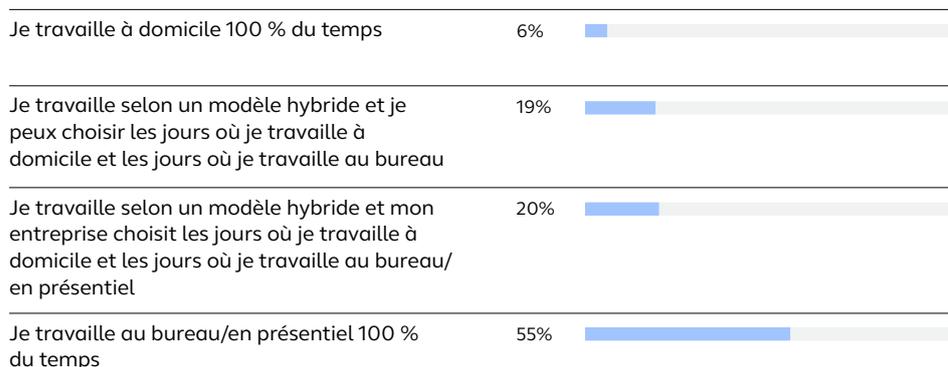
Pour surmonter l'impact négatif que peut générer le manque d'outils, les entreprises doivent effectuer une évaluation approfondie de leurs ressources actuelles. Cette analyse devrait mettre en évidence la nature des services et du soutien dont les salariés ont besoin pour exercer leurs fonctions. Ce n'est qu'alors que les niveaux d'engagement et de productivité augmenteront. Cela devrait permettre de maintenir les niveaux de rétention et de satisfaction lorsque les perspectives économiques s'amélioreront.



## Les travailleurs français apprécient la flexibilité

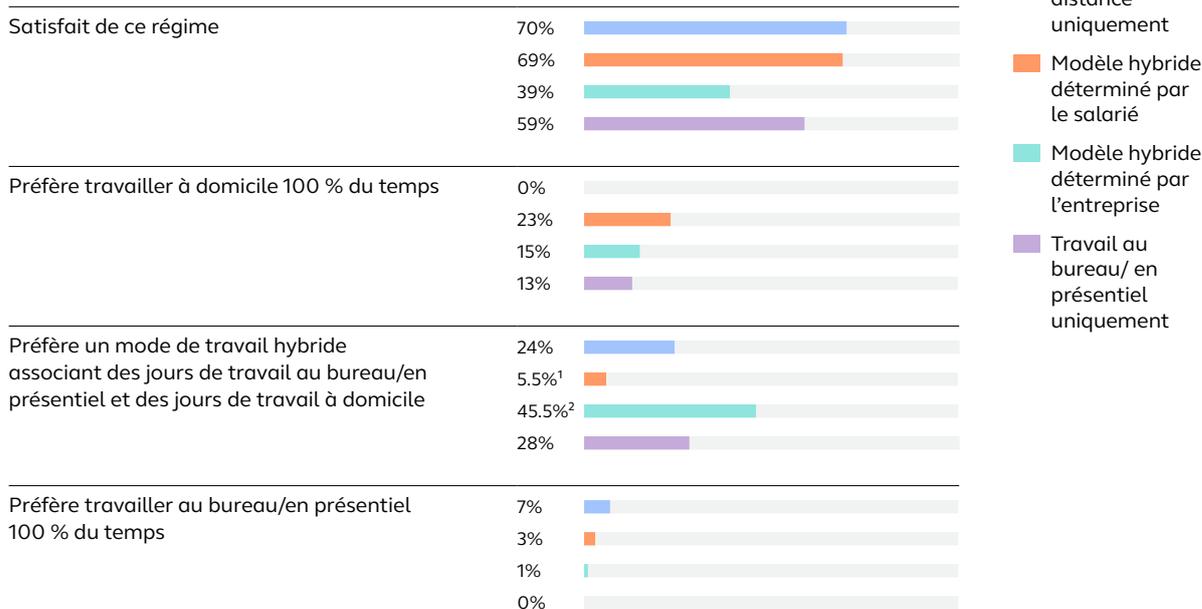
Au cours des trois dernières années, beaucoup de salariés se sont habitués à la liberté qu'offre le travail flexible, mais seulement 6 % travaillent à distance 100 % du temps. D'après les chiffres, 69 % sont heureux de travailler à domicile à temps plein, contre 59 % qui se disent heureux de travailler au bureau à temps plein. Mais qu'ils travaillent à domicile à temps plein ou à temps partiel, les salariés français souhaitent rester maîtres de leur mode de travail.

### Quelle est votre régime de travail actuel ?



Parmi les salariés ayant un mode de travail hybride, 68 % se disent satisfaits s'ils peuvent choisir les jours où ils travaillent au bureau. Cependant, ce chiffre chute à 39 % si ce sont les employeurs qui choisissent ces jours, ce qui confirme le désir de contrôle.

### Que pensez-vous de votre régime de travail actuel ?



<sup>1</sup> L'entreprise décide des jours où le salarié travaille en présentiel

<sup>2</sup> Le salarié fixe les jours où il travaille / en présentiel

Étant donné que près d'un cinquième (17 %) des personnes interrogées affirment qu'elles seraient prêtes à accepter un nouvel emploi si cela leur permettait de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, les employeurs doivent s'attacher à améliorer la flexibilité des régimes de travail qu'ils proposent s'ils veulent répondre aux attentes de leurs collaborateurs.

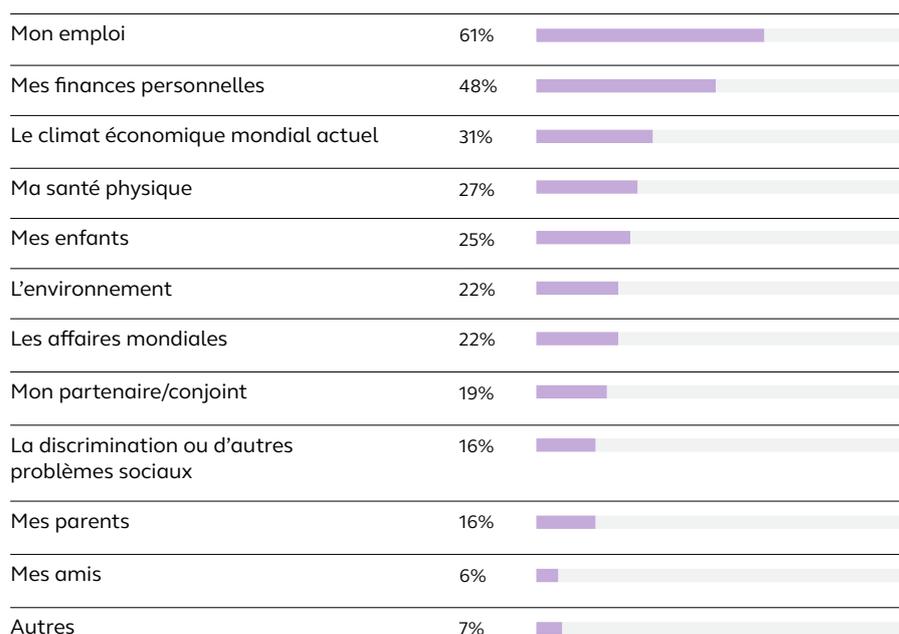
## Bien-être mental

À mesure qu'augmentent les préoccupations des collaborateurs, les niveaux d'engagement diminuent. Les salariés français semblent se résigner à une expérience professionnelle médiocre malgré l'impact négatif sur leur bien-être professionnel et physique.

De nombreux travailleurs se sentent incapables de résoudre seuls les problèmes auxquels ils sont confrontés, mais ne croient pas que leur employeur soit disposé ni capable de les aider. Il est donc crucial pour les entreprises de réfuter ces certitudes et d'accorder en toute priorité à leurs salariés le soutien dont ils ont besoin.

La plupart des gens passent la majorité de leurs journées au travail, il est donc crucial que le lieu de travail soit propice au bien-être mental. Cependant, plus des trois quarts (76 %) des salariés français éprouvent des niveaux de stress modérés ou élevés, contre 72 % l'année dernière. Les principales sources de stress qu'ils citent sont leur emploi (61 %) et leurs finances personnelles (48 %). Il n'est donc pas surprenant que 62 % d'entre eux expriment une baisse de moral au travail.

### Parmi ceux qui éprouvent un stress modéré à élevé, quelles sont les 3 principales sources de stress ?



Le stress et la baisse de moral ont un impact négatif non seulement sur les salariés, mais aussi sur les entreprises. En effet, un niveau de stress élevé diminue la productivité. Seuls 17 % des salariés très stressés affirment pouvoir être toujours ou presque toujours productifs au travail, contre un quart de ceux qui ont un faible niveau de stress.

Bien que la hausse du coût de la vie soit sans aucun doute un facteur de stress, les employeurs auraient peut-être intérêt à réfléchir aux facteurs sur lesquels ils ont une influence pour aider à atténuer le stress au travail. Par exemple, seuls 37 % des salariés estiment pouvoir être eux-mêmes au travail. En créant des environnements plus ouverts et plus transparents, les entreprises permettent au personnel de se détendre et d'être plus à l'aise, ce qui contribue aussi à réduire les niveaux de stress.

Également, seuls 28 % des salariés estiment avoir la capacité et les ressources dont ils ont besoin pour améliorer leur propre bien-être, contre 36 % l'année dernière. Ce déclin devrait inciter les entreprises à intervenir en proposant des stratégies et des solutions pertinentes, en ouvrant le dialogue sur les besoins de leurs collaborateurs. Si les employeurs prennent le temps de soutenir leurs salariés et d'apporter des changements significatifs, ils récolteront les fruits d'une main-d'œuvre plus heureuse et plus productive.



## Bien-être physique

En ce qui concerne le bien-être physique, une assistance médicale est généralement fournie en France. Cependant, un salarié sur dix n'a pas effectué sa visite médicale annuelle au motif que les temps d'attente sont trop longs. Parallèlement, plus d'un tiers (35 %) ont affirmé avoir du mal à faire confiance à leur médecin, principalement parce qu'ils ont le sentiment que le temps de soins qu'il leur accorde est insuffisant. Cette situation serait due à la pression qu'exerce la demande croissante sur le système de santé du pays. C'est aussi l'occasion pour les employeurs d'offrir des services innovants à leurs salariés, comme la télésanté à laquelle seulement 11 % ont actuellement accès aujourd'hui.

La santé est clairement une priorité pour les travailleurs français. Plus des deux tiers (68 %) sont inscrits au régime de santé de leur employeur et près d'un cinquième (19 %) souhaiteraient disposer d'outils pour surveiller leur état de santé. Étant donné que seulement un tiers (34 %) des salariés français se sentent maîtres de leur bien-être physique contre 38 % l'an dernier, les entreprises ont là une occasion privilégiée de les aider à retrouver ce sentiment de contrôle.

Pour ce faire, les employeurs pourraient envisager de mettre à disposition des outils et des services, par exemple des services professionnels de dépistage à prix réduit pour permettre aux travailleurs de surveiller leur état de santé de manière plus avisée. Ils devraient également prendre le temps d'évaluer quelles seraient les plateformes numériques les plus intéressantes à proposer, par exemple des outils permettant de suivre la qualité de sommeil. Cela favoriserait la bonne santé de leurs collaborateurs et démontrerait leur intérêt envers eux.

## Bien-être financier

À l'heure actuelle, de nombreux travailleurs français ont une perception négative de leur avenir financier. Près de la moitié (47 %) s'attendent à ce que leur situation financière se détériore dans l'année qui vient, le même pourcentage déclarant que le paysage économique actuel a un impact négatif sur leur bien-être. Ce n'est pas surprenant, étant donné qu'un tiers d'entre eux pensent qu'ils n'atteindront jamais leurs objectifs de vie en raison des circonstances économiques.

Seuls un cinquième (21 %) des travailleurs se sentent soutenus par leur entreprise. Par conséquent, les employeurs devraient chercher à regagner leur confiance en fournissant de l'aide dans les domaines où elle est le plus nécessaire. L'indice de perception de la retraite d'Alight indique que, l'année dernière, près d'un travailleur français sur quatre (24 %) doutait qu'une retraite lui soit versée le moment venu. Suite à la récente réforme des retraites dans le pays, les employeurs devraient être attentifs à la baisse de confiance chez leurs salariés.

Le soutien des employeurs, plutôt rare à l'heure actuelle, est pourtant fortement souhaité : 26 % des personnes interrogées aimeraient que leur employeur les aide à épargner pour la retraite. Près d'un salarié sur cinq (18 %) aimerait également obtenir de l'aide pour constituer un fonds d'urgence, soit un autre chiffre en hausse par rapport à l'an dernier.

Ce désir de soutien accru est un défi auquel se retrouvent actuellement confrontés les employeurs français sur le plan financier. Si les entreprises veulent renouer avec leurs salariés et véritablement défendre leurs intérêts, elles doivent agir maintenant et leur fournir l'aide et les conseils qu'ils recherchent.



Partout dans le pays, les salariés éprouvent des difficultés dues à l'incertitude et l'instabilité du contexte dans lequel ils évoluent. Les entreprises ont l'occasion de les aider à traverser cette période. Mais pour ce faire, elles doivent en toute priorité rétablir la confiance et tisser des relations plus solides avec leurs collaborateurs. De nombreuses options, allant de la mise en place des avantages sociaux demandés à la promotion d'environnements sécurisés et ouverts, s'offrent aux employeurs qui souhaitent mieux soutenir leur personnel.

## Proposer de meilleurs avantages sociaux

Les avantages sociaux ont été cités comme le principal facteur de différenciation pour les salariés qui envisagent de changer de poste. En effet, un tiers des personnes interrogées affirment que de solides avantages sociaux favoriseraient leur bien-être. Malgré cela, 40 % déclarent n'avoir accès à aucun avantage visant leur bien-être. Et ceux qui ont accès à des prestations de ce type ne sont pas toujours satisfaits : seule une personne sur cinq (21 %) est d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que la rémunération totale répond aux besoins de sa famille.

Sachant qu'un nombre croissant de salariés déclarent que les avantages sociaux améliorent leur bien-être général, le moment est venu pour les employeurs de réfléchir à la façon dont ils pourraient améliorer leur offre. Le rapport 2023 d'Alight intitulé « Les avantages sociaux dans un monde en mutation : quelles priorités pour vos salariés ? », révèle que le meilleur moyen d'améliorer la satisfaction des salariés français dans ce domaine est de leur permettre de choisir ou modifier leurs avantages sociaux selon leurs préférences.

En s'adressant directement à leurs salariés pour mieux cerner leurs besoins et leurs désirs individuels, allant d'outils pour la santé à une aide à l'épargne pour la retraite, les entreprises peuvent améliorer concrètement le bien-être mental, physique et financier de leur personnel.

## Créer des environnements favorables

Lorsque la relation entre le salarié et l'employeur est forte, la confiance s'installe progressivement. C'est essentiel pour favoriser l'engagement et la motivation des collaborateurs. Cependant, seulement un quart (26 %) d'entre eux font actuellement confiance au soutien de leur employeur. En parallèle, plus d'un cinquième (21 %) ne croient plus que leur employeur fasse des efforts pour favoriser leur bien-être, et moins d'un quart (24 %) pensent que leur employeur utilisera les données qu'il a collectées de manière responsable.

Ces résultats révèlent un manque de confiance généralisé pouvant entraîner une tension dans les relations salarié-employeur, une démotivation et un manque d'engagement. Les employeurs proactifs devraient chercher à créer un environnement de travail permettant aux salariés d'être à l'aise et d'exprimer en toute confiance leurs préoccupations.

Parallèlement, la mise en œuvre des avantages sociaux propices au bien-être et recherchés par les salariés et, prouvera à ces derniers que leur entreprise se soucie vraiment de ce qu'ils vivent et veut les soutenir. Cela pourrait même les amener à « s'accrocher » davantage et à rester dans l'entreprise, non pas par crainte de se retrouver sans emploi, mais parce qu'ils se sentent véritablement soutenus.

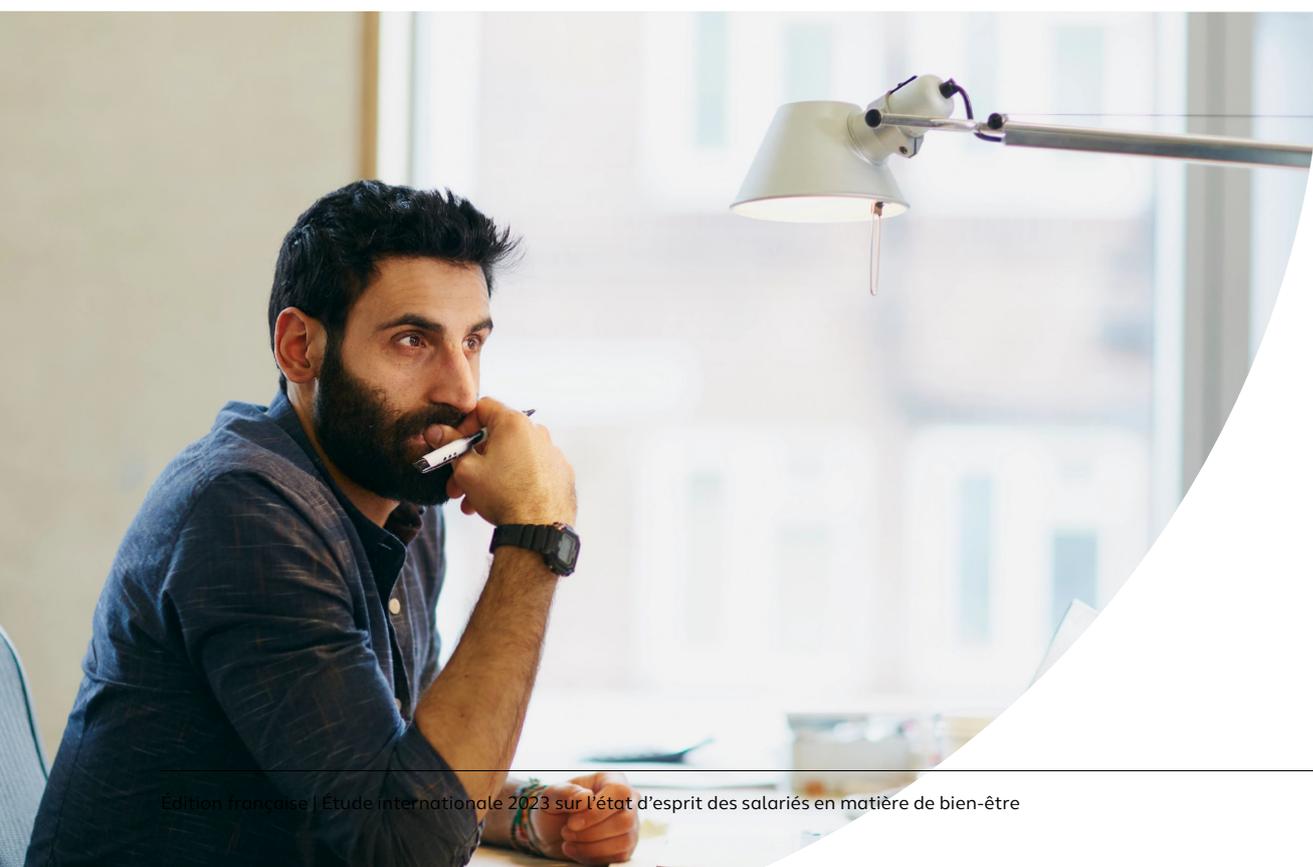


## Une source de stabilité

Aujourd'hui, les salariés souhaitent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (58 %) et plus de temps libre (57 %). Cela peut s'expliquer par l'augmentation du stress et du cynisme qui sévissent dans le monde du travail, mais il est probable que d'autres tendances plus générales, observées dans tout le pays, entrent également en jeu.

Par exemple, la semaine de travail de quatre jours gagne du terrain en France. Même si les employeurs ne sont actuellement pas en mesure de tester ou de mettre en œuvre un régime de travail de ce type, ils pourraient probablement maintenir leur compétitivité et répondre aux désirs de leur personnel s'ils envisageaient d'accorder certains avantages sociaux, par exemple des heures consacrées au bien-être ou des congés compensatoires. Ces heures supplémentaires prises sur le temps au travail offrent aux salariés plus d'occasions de faire une coupure, de quitter leur écran ou d'aller faire de l'exercice.

Au lieu de rester passives pendant que leurs salariés se replient sur eux-mêmes, les entreprises devraient réfléchir à la manière dont elles pourraient devenir une source de stabilité dès aujourd'hui. Les employeurs qui sont prêts à communiquer ouvertement, qui mettent en œuvre les mesures de soutien les plus souhaitées et qui donnent la priorité au bien-être de leurs collaborateurs seront bien placés pour prospérer dans un environnement imprévisible et en constante évolution.



## CONCLUSION

La réforme des retraites en France a été introduite pour réduire la pression sur les finances publiques, mais elle semble constituer l'un des nombreux facteurs aggravant l'instabilité économique et les troubles politiques. Aujourd'hui, les travailleurs français se sentent frustrés et fatigués par leur expérience actuelle en tant que salariés. Ils souffrent d'un stress plus élevé, ne se sentent pas à l'aise au travail et, de surcroît, pensent que leur situation financière, loin de s'améliorer, se détériorera à l'avenir.

Peu confiants dans leur propre capacité à résoudre ces problèmes, ils attendent de leurs employeurs qu'ils intensifient leur soutien dans tous les domaines liés au bien-être. Le découragement qu'affichent les salariés français est préoccupant, mais offre aux employeurs de nombreuses opportunités de changements durables.

Les entreprises doivent en toute priorité donner à leurs salariés davantage de contrôle sur leur régime de travail. En outre, elles devraient leur offrir un soutien, des conseils et des avantages sociaux plus personnalisés allant de services de santé à des conseils en matière d'épargne-retraite. Celles qui offrent des avantages et un soutien véritablement précieux ont tous les atouts en main pour accroître la productivité et la fidélité de leurs collaborateurs, en restant les mieux placées pour surmonter l'instabilité socio-économique persistante.

## À propos d'Alight

Alight est l'un des principaux fournisseurs de technologies et de services en capital humain basés sur le Cloud ; il permet à 36 millions de personnes et de personnes à charge de prendre des décisions en toute confiance sur leur santé, leur richesse et leur bien-être. Notre plate-forme Alight Worklife® combine données et analyses avec une expérience utilisateur simple et transparente. Forte de ses capacités de livraison mondiales, Alight Worklife transforme l'expérience des collaborateurs du monde entier. Grâce à des informations personnalisées et axées sur les données en matière de santé, de richesse, de rémunération et de bien-être, Alight apporte aux gens la sécurité de meilleurs résultats et la tranquillité d'esprit tout au long des grands moments de la vie et des décisions les plus importantes. Rendez-vous sur [alight.com](https://alight.com) pour découvrir comment Alight permet aux organisations de toutes tailles de trouver le chemin de la croissance.

For more information, visit [alight.com/fr](https://alight.com/fr)