

Seulement 7 % des Français sont engagés au travail

L'édition 2023 de l'étude annuelle State of the Global Workplace de Gallup révèle que les salariés français figurent parmi les professionnels européens les moins engagés au travail, avec un taux d'engagement de seulement 7 %, en dessous de la moyenne européenne de 13 %.

14 juin 2023

Une petite note d'espoir pour 2023 : les Français remontent d'une place dans le classement européen de l'engagement au travail. Ils sont désormais à la 36e place sur 38, derrière les Allemands (à la 23eme place) et suivis par les Italiens (à la 37eme place). Comment expliquer ce rapport au travail ?

Entre quiet quitting et stress, le désengagement des Français se confirme

85 % des répondants (qui veulent démissionner) pointent du doigt un manque d'engagement, de rémunération, d'avantages sociaux ou de bien-être, comme l'équilibre vie professionnelle et vie privée, devenu essentiel. En effet, 40 % se disent également stressés au quotidien. Sont-ils prêts à changer d'emploi ? Seuls 35 % des Français pensent que le climat de l'emploi est favorable, bien en dessous de la moyenne européenne qui se situe à 56 %.

Les salariés privilégient la stabilité en restant à leur poste... même désengagés. Que ce soit conjoncturel ou structurel, ces chiffres démontrent que l'on s'inscrit dans le phénomène de démission silencieuse en France et, plus largement, au niveau européen : les quiet quitters sont plus nombreux en Europe (72 %) que dans le reste du monde (59 %).

Désengagement : comment le transformer en levier de croissance ?

Les collaborateurs peu motivés représentent néanmoins une importante opportunité de croissance pour les entreprises. En effet, les causes majeures du désengagement ont été identifiées, ce qui permet d'initier rapidement des actions correctives (RH, organisationnelles, QVCT...). Plus spécifiquement, les entreprises ont tout intérêt à écouter les besoins de leurs employés les moins engagés en créant des moments de conversation et de dialogue : " *Les organisations ne doivent pas avoir peur du changement mais plutôt engager la discussion et*

s'adapter aux besoins des collaborateurs avant de faire face à des problèmes de recrutement sur le long terme pouvant négativement impacter les résultats financiers ", déclare Olivier Grau, Consultant senior chez Gallup.

L'objectif est de mettre en place un environnement de travail plus en phase avec les attentes des salariés afin de les réengager dans le projet de l'entreprise. À noter que 70 % de l'engagement de l'équipe est attribuable au manager : son rôle est devenu essentiel avec l'hybridation des modes de travail, il devient garant de l'engagement collectif. Investir sur la transformation de la culture et des pratiques managériales est donc une priorité.

Article écrit par Laure Girardot