

“opinionway pour **tellent**

Les salariés et la People Review

Février 2024



ESOMAR²⁴
Corporate





La méthodologie



“ La méthodologie de l'enquête



Echantillon de **1 000 salariés**, représentatif de la population salariée française âgée de 18 à 62 ans.

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération et de région de résidence.



L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 7 au 13 février 2024**.

Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,4 à 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants.



Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour Tellent »

et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.



Le profil de l'échantillon



“ Le profil de l'échantillon

Population salariée française âgée de 18 ans et plus.

Source : **INSEE***



	Sexe*	%
	Hommes	50%
	Femmes	50%



	Age*	%
	18 à 24 ans	8%
	25 à 34 ans	23%
	35 à 49 ans	40%
	50 ans et plus	29%



	Région*	%
	Ile-de-France	21%
	Nord-ouest	23%
	Nord-est	22%
	Sud-ouest	10%
	Sud-est	24%



	Taille d'agglomération*	%
	Une commune rurale	21%
	De 2000 à 19 999 habitants	16%
	De 20 000 à 99 999 habitants	15%
	100 000 habitants et plus	29%
	Agglomération parisienne	19%



	Activité professionnelle*	%
	Catégories socioprofessionnelles supérieures	47%
	Professions libérales / Cadres	19%
	Professions intermédiaires	28%
	Catégories populaires	53%
	Employés	31%
	Ouvriers	22%



	Secteur d'activité de l'entreprise	%
	Industrie et BTP	25%
	Commerce	19%
	Services	56%



	Taille de l'entreprise	%
	TPE	11%
	PME	44%
	ETI	28%
	Grand groupe	17%



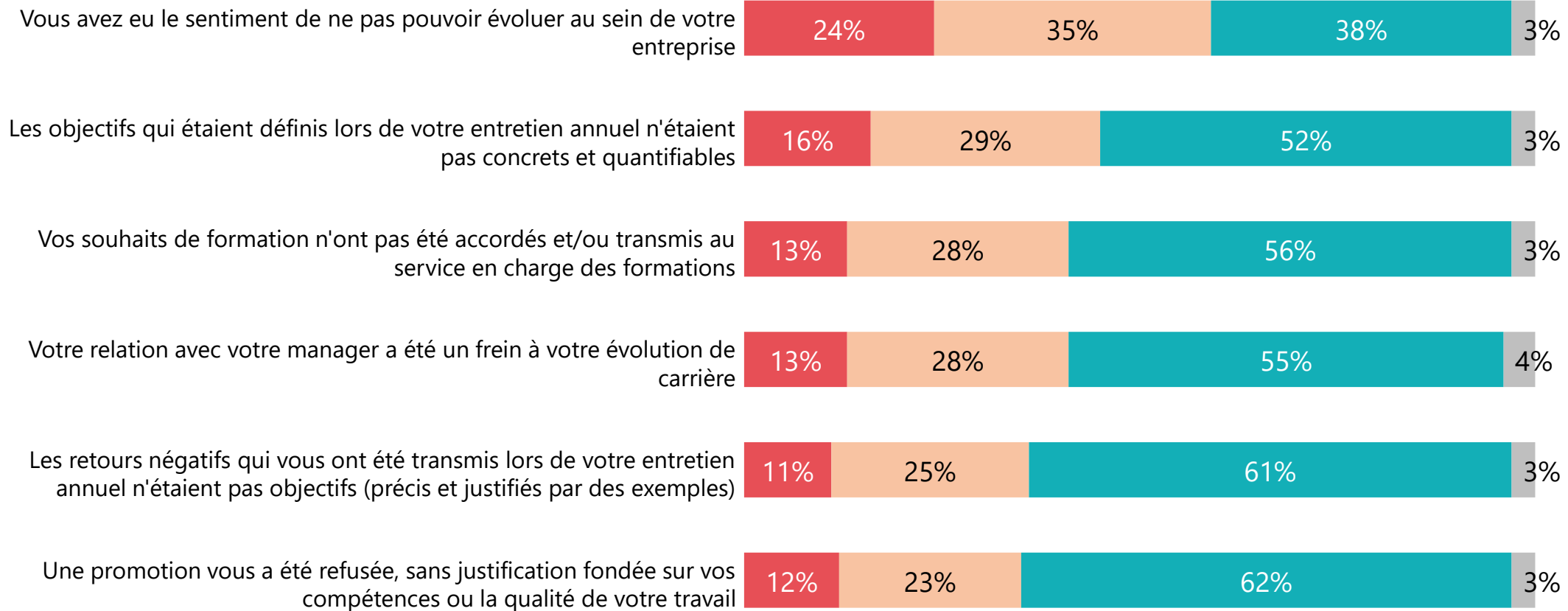
Les résultats



“ Les expériences négatives vécues durant sa carrière



Q. Avez-vous déjà vécu chacune des situations suivantes au cours de votre carrière professionnelle... ?



Oui

59%

45%

41%

41%

36%

35%

● Oui, cela est arrivé souvent ● Oui, mais quelques fois seulement ● Non, jamais ● NSP

“ Les expériences négatives vécues durant sa carrière



Q. Avez-vous déjà vécu chacune des situations suivantes au cours de votre carrière professionnelle... ?

	% Oui	Sexe		Age			Statut	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP+	CSP-
Vous avez eu le sentiment de ne pas pouvoir évoluer au sein de votre entreprise	59%	60%	58%	55%	63%	58%	61%	57%
Les objectifs qui étaient définis lors de votre entretien annuel n'étaient pas concrets et quantifiables	45%	47%	42%	39%	50%	44%	48%	42%
Votre relation avec votre manager a été un frein à votre évolution de carrière	41%	45%	38%	38%	44%	41%	45%	38%
Vos souhaits de formation n'ont pas été accordés et/ou transmis au service en charge des formations	41%	42%	40%	40%	46%	35%	49%	34%
Les retours négatifs qui vous ont été transmis lors de votre entretien annuel n'étaient pas objectifs (précis et justifiés par des exemples)	36%	38%	34%	34%	40%	32%	42%	30%
Une promotion vous a été refusée, sans justification fondée sur vos compétences ou la qualité de votre travail	35%	38%	32%	31%	41%	32%	37%	33%

“ Les expériences négatives vécues durant sa carrière



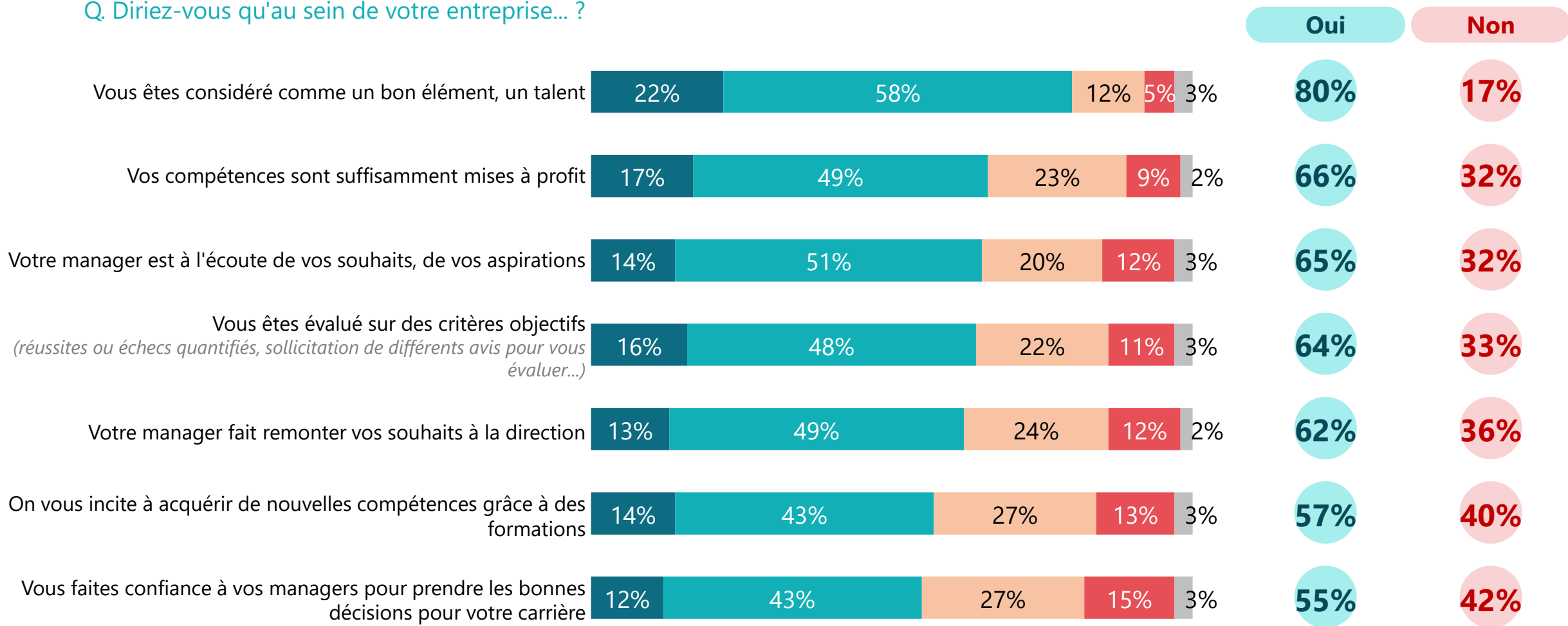
Q. Avez-vous déjà vécu chacune des situations suivantes au cours de votre carrière professionnelle... ?

	% Oui	Secteur d'activité			Taille d'entreprise			
		Industrie et BTP	Commerce	Services	TPE	PME	ETI	Grand groupe
Vous avez eu le sentiment de ne pas pouvoir évoluer au sein de votre entreprise	59%	60%	58%	58%	56%	59%	64%	57%
Les objectifs qui étaient définis lors de votre entretien annuel n'étaient pas concrets et quantifiables	45%	43%	52%	43%	35%	47%	50%	43%
Votre relation avec votre manager a été un frein à votre évolution de carrière	41%	45%	50%	37%	42%	42%	45%	38%
Vos souhaits de formation n'ont pas été accordés et/ou transmis au service en charge des formations	41%	37%	46%	41%	34%	42%	43%	39%
Les retours négatifs qui vous ont été transmis lors de votre entretien annuel n'étaient pas objectifs (précis et justifiés par des exemples)	36%	32%	41%	35%	31%	37%	38%	36%
Une promotion vous a été refusée, sans justification fondée sur vos compétences ou la qualité de votre travail	35%	35%	40%	33%	31%	37%	37%	31%

Les perceptions relatives à la reconnaissance de son travail au sein de l'entreprise



Q. Diriez-vous qu'au sein de votre entreprise... ?



● Oui, tout à fait ● Oui, plutôt ● Non, plutôt pas ● Non, pas du tout ● NSP

Les perceptions relatives à la reconnaissance de son travail au sein de l'entreprise



Q. Diriez-vous qu'au sein de votre entreprise... ?

	% Oui	Sexe		Age			Statut	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP+	CSP-
Vous êtes considéré comme un bon élément, un talent	80%	80%	81%	80%	79%	83%	81%	81%
Vos compétences sont suffisamment mises à profit	66%	66%	67%	73%	64%	62%	66%	66%
Votre manager est à l'écoute de vos souhaits, de vos aspirations	65%	64%	66%	72%	64%	58%	68%	62%
Vous êtes évalué sur des critères objectifs	64%	66%	63%	70%	61%	61%	66%	62%
Votre manager fait remonter vos souhaits à la direction	62%	61%	62%	68%	61%	56%	65%	58%
On vous incite à acquérir de nouvelles compétences grâce à des formations	57%	58%	56%	62%	57%	51%	61%	53%
Vous faites confiance à vos managers pour prendre les bonnes décisions pour votre carrière	55%	55%	54%	69%	50%	48%	55%	55%

Les perceptions relatives à la reconnaissance de son travail au sein de l'entreprise



Q. Diriez-vous qu'au sein de votre entreprise... ?

	% Oui	Secteur d'activité			Taille d'entreprise			
		Industrie et BTP	Commerce	Services	TPE	PME	ETI	Grand groupe
Vous êtes considéré comme un bon élément, un talent	80%	84%	81%	79%	78%	82%	84%	81%
Vos compétences sont suffisamment mises à profit	66%	67%	65%	67%	69%	68%	65%	70%
Votre manager est à l'écoute de vos souhaits, de vos aspirations	65%	58%	69%	66%	62%	67%	64%	68%
Vous êtes évalué sur des critères objectifs	64%	64%	68%	63%	54%	64%	72%	65%
Votre manager fait remonter vos souhaits à la direction	62%	61%	62%	62%	60%	64%	63%	62%
On vous incite à acquérir de nouvelles compétences grâce à des formations	57%	54%	56%	59%	42%	54%	66%	63%
Vous faites confiance à vos managers pour prendre les bonnes décisions pour votre carrière	55%	56%	58%	54%	53%	57%	57%	55%

Les perceptions relatives à la reconnaissance de son travail au sein de l'entreprise



Q. Diriez-vous qu'au sein de votre entreprise... ?

	% Non	Sexe		Age			Statut	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP+	CSP-
Vous faites confiance à vos managers pour prendre les bonnes décisions pour votre carrière	42%	42%	43%	28%	48%	49%	42%	43%
On vous incite à acquérir de nouvelles compétences grâce à des formations	40%	39%	41%	33%	41%	46%	34%	45%
Votre manager fait remonter vos souhaits à la direction	36%	36%	36%	30%	37%	41%	32%	40%
Vous êtes évalué sur des critères objectifs	33%	32%	34%	27%	37%	36%	31%	36%
Votre manager est à l'écoute de vos souhaits, de vos aspirations	32%	33%	31%	24%	34%	39%	28%	35%
Vos compétences sont suffisamment mises à profit	32%	32%	30%	24%	34%	36%	30%	32%
Vous êtes considéré comme un bon élément, un talent	17%	18%	16%	17%	18%	14%	16%	17%

Les perceptions relatives à la reconnaissance de son travail au sein de l'entreprise



Q. Diriez-vous qu'au sein de votre entreprise... ?

	% Non	Secteur d'activité			Taille d'entreprise			
		Industrie et BTP	Commerce	Services	TPE	PME	ETI	Grand groupe
Vous faites confiance à vos managers pour prendre les bonnes décisions pour votre carrière	42%	42%	40%	43%	47%	41%	42%	45%
On vous incite à acquérir de nouvelles compétences grâce à des formations	40%	42%	42%	38%	57%	44%	32%	36%
Votre manager fait remonter vos souhaits à la direction	36%	37%	37%	35%	39%	35%	36%	37%
Vous êtes évalué sur des critères objectifs	33%	36%	29%	34%	46%	35%	27%	34%
Votre manager est à l'écoute de vos souhaits, de vos aspirations	32%	39%	30%	30%	35%	32%	33%	32%
Vos compétences sont suffisamment mises à profit	32%	31%	34%	30%	31%	30%	34%	30%
Vous êtes considéré comme un bon élément, un talent	17%	14%	17%	18%	22%	16%	14%	19%



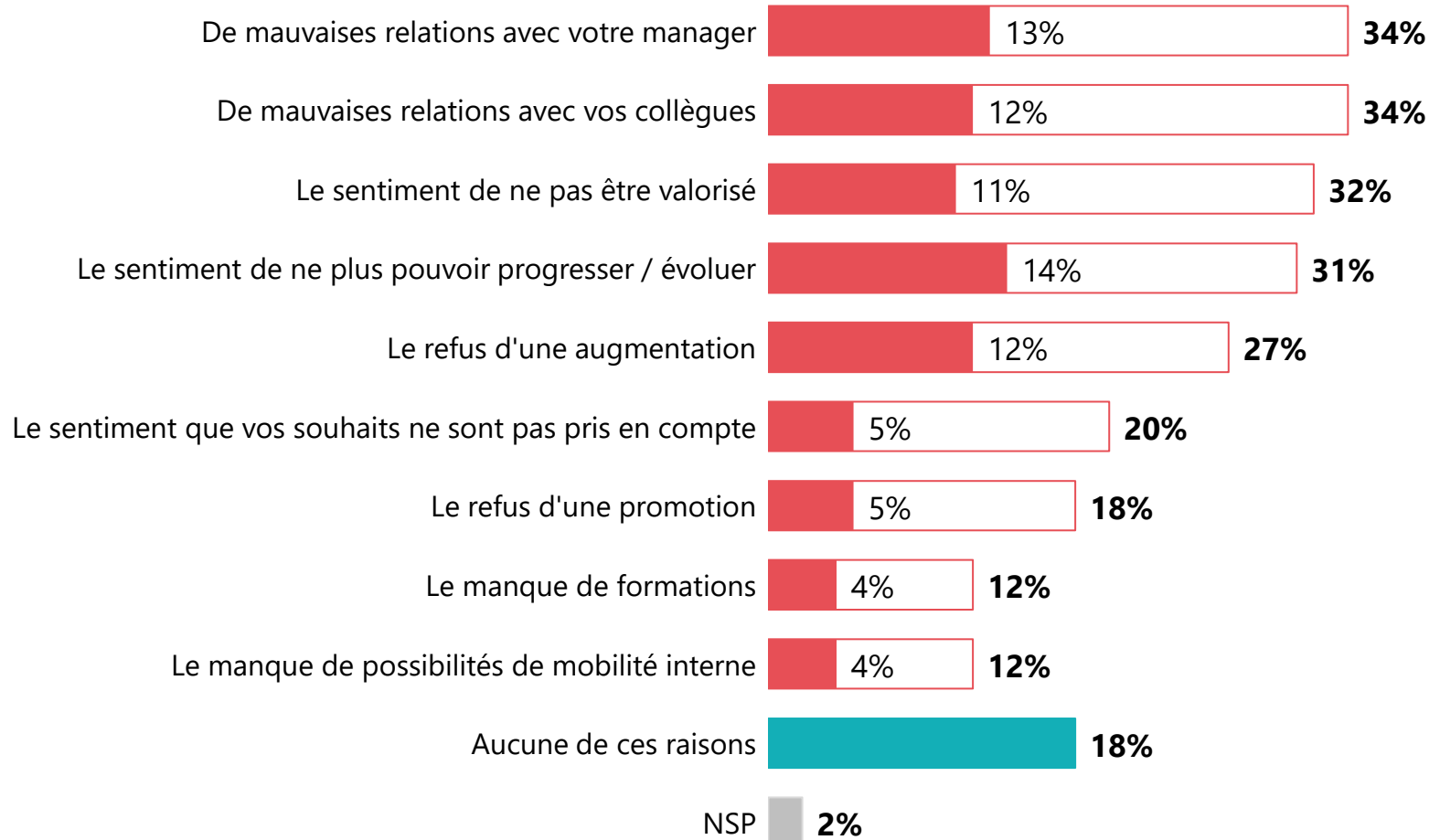
Les motivations à quitter son entreprise



Q. Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui seraient le plus susceptible de vous inciter à quitter votre entreprise ?

Trois réponses possibles – Total supérieur à 100%

● En premier ○ Au total



80%
citent au moins une raison



Les motivations à quitter son entreprise



Q. Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui seraient le plus susceptible de vous inciter à quitter votre entreprise ?

Trois réponses possibles – Total supérieur à 100%

	% Au total	Sexe		Age			Statut	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP+	CSP-
Au moins une raison	80%	80%	80%	87%	82%	70%	83%	77%
De mauvaises relations avec votre manager	34%	34%	35%	26%	39%	37%	38%	31%
De mauvaises relations avec vos collègues	34%	27%	41%	40%	33%	29%	32%	36%
Le sentiment de ne pas être valorisé	32%	31%	33%	29%	36%	30%	32%	32%
Le sentiment de ne plus pouvoir progresser / évoluer	31%	32%	30%	33%	33%	27%	35%	28%
Le refus d'une augmentation	27%	30%	25%	32%	27%	21%	26%	28%
Le sentiment que vos souhaits ne sont pas pris en compte	20%	20%	20%	23%	20%	18%	21%	19%
Le refus d'une promotion	18%	18%	17%	24%	17%	11%	15%	20%
Le manque de formations	12%	16%	8%	18%	10%	8%	15%	9%
Le manque de possibilités de mobilité interne	12%	12%	12%	13%	13%	9%	15%	9%
Aucune de ces raisons	18%	20%	17%	12%	16%	28%	15%	22%



Les motivations à quitter son entreprise



Q. Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui seraient le plus susceptible de vous inciter à quitter votre entreprise ?

Trois réponses possibles – Total supérieur à 100%

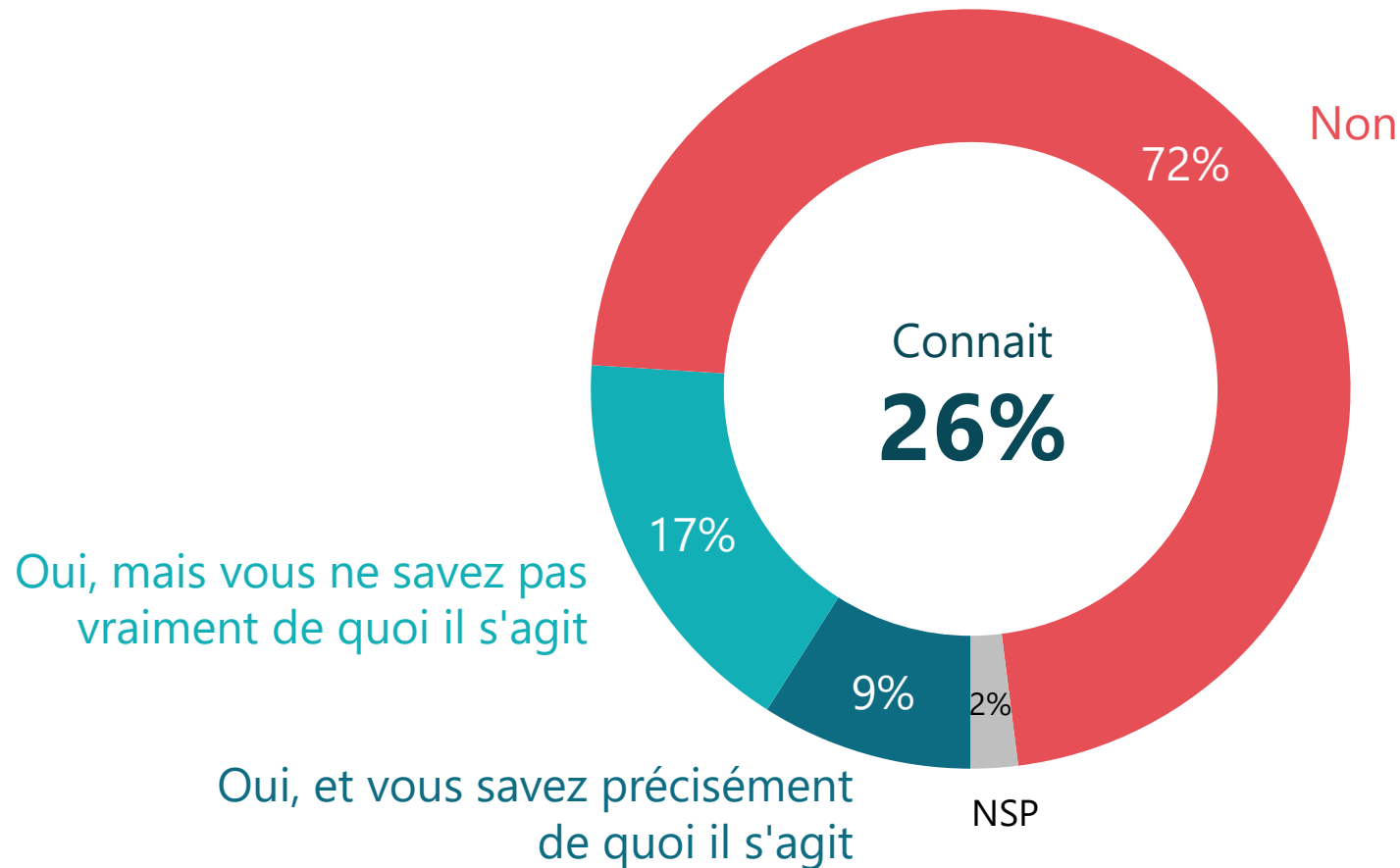
	% Au total	Secteur d'activité			Taille d'entreprise			
		Industrie et BTP	Commerce	Services	TPE	PME	ETI	Grand groupe
Au moins une raison	80%	86%	76%	79%	76%	84%	83%	76%
De mauvaises relations avec votre manager	34%	37%	33%	34%	36%	36%	36%	32%
De mauvaises relations avec vos collègues	34%	34%	32%	35%	31%	35%	38%	30%
Le sentiment de ne pas être valorisé	32%	30%	27%	34%	28%	35%	28%	33%
Le sentiment de ne plus pouvoir progresser / évoluer	31%	34%	29%	30%	26%	33%	32%	31%
Le refus d'une augmentation	27%	31%	29%	25%	32%	32%	22%	23%
Le sentiment que vos souhaits ne sont pas pris en compte	20%	20%	17%	21%	24%	20%	23%	16%
Le refus d'une promotion	18%	21%	18%	16%	5%	20%	19%	20%
Le manque de formations	12%	17%	11%	10%	5%	14%	12%	10%
Le manque de possibilités de mobilité interne	12%	8%	12%	14%	11%	9%	16%	15%
Aucune de ces raisons	18%	14%	24%	19%	23%	15%	17%	24%



La notoriété de la « People Review »



Q. Avez-vous déjà entendu parler de la « People Review » ou « Revue des talents » ?





La notoriété de la « People Review »



Q. Avez-vous déjà entendu parler de la « People Review » ou « Revue des talents » ?

	% Total	Sexe		Age			Statut	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP+	CSP-
Sous-total Oui	26%	32%	20%	32%	25%	19%	35%	18%
<i>...Oui, et vous savez précisément de quoi il s'agit</i>	9%	11%	7%	12%	9%	5%	12%	6%
<i>...Oui, mais vous ne savez pas vraiment de quoi il s'agit</i>	17%	21%	13%	20%	16%	14%	23%	12%
Non	72%	67%	77%	66%	73%	79%	63%	80%



La notoriété de la « People Review »



Q. Avez-vous déjà entendu parler de la « People Review » ou « Revue des talents » ?

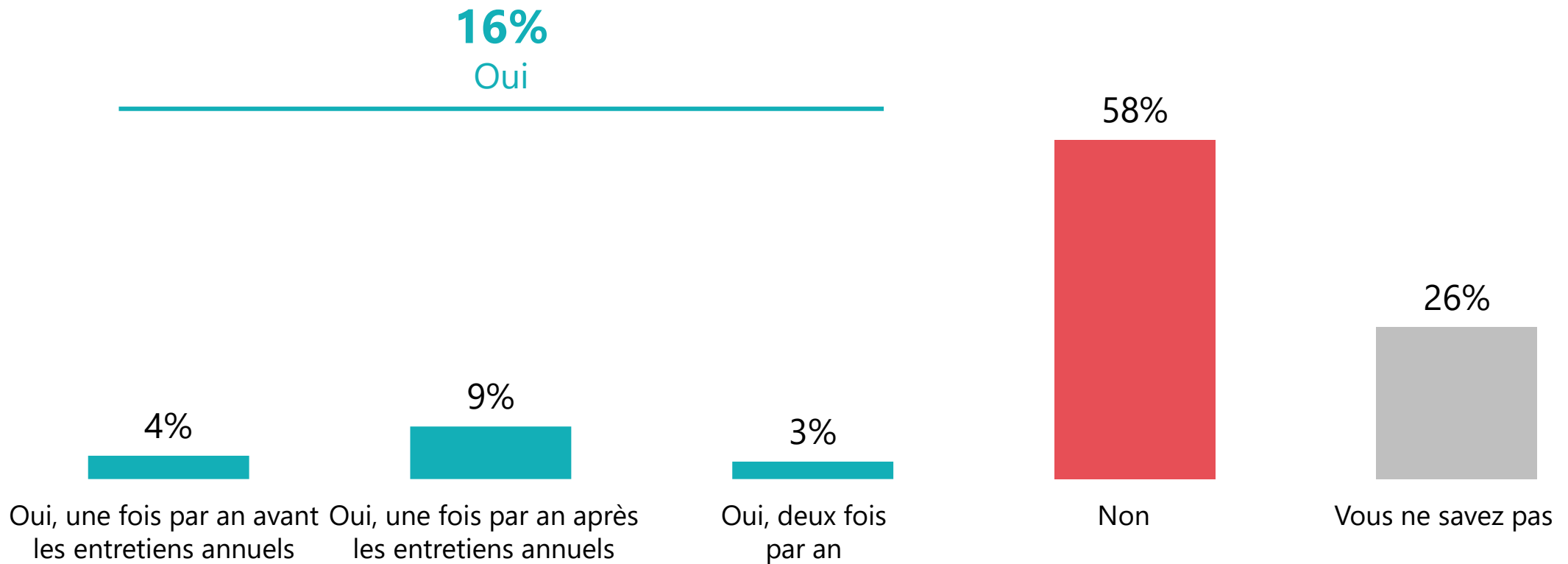
	% Total	Secteur d'activité			Taille d'entreprise			
		Industrie et BTP	Commerce	Services	TPE	PME	ETI	Grand groupe
Sous-total Oui	26%	26%	30%	24%	15%	29%	26%	28%
<i>...Oui, et vous savez précisément de quoi il s'agit</i>	9%	7%	11%	9%	3%	10%	9%	11%
<i>...Oui, mais vous ne savez pas vraiment de quoi il s'agit</i>	17%	19%	19%	15%	12%	19%	17%	17%
Non	72%	73%	68%	73%	83%	71%	73%	71%

“ La mise en place des « People Review » par les entreprises



Définition : La « People Review » consiste à évaluer les salariés d'une entreprise sur leur performance, en vue de détecter les talents et hauts potentiels. A la différence de l'entretien d'évaluation, le salarié ne participe pas à la « People Review ». Il s'agit d'un échange entre les managers, la direction et les représentants RH.

Q. Votre entreprise a-t-elle mis en place des « People Review » ?





La mise en place des « People Review » par les entreprises



Définition : La « People Review » consiste à évaluer les salariés d'une entreprise sur leur performance, en vue de détecter les talents et hauts potentiels. A la différence de l'entretien d'évaluation, le salarié ne participe pas à la « People Review ». Il s'agit d'un échange entre les managers, la direction et les représentants RH.

Q. Votre entreprise a-t-elle mis en place des « People Review » ?

	% Total	Sexe		Age			Statut	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP+	CSP-
Sous-total Oui	16%	19%	13%	26%	14%	7%	23%	10%
<i>...Oui, une fois par an avant les entretiens annuels</i>	4%	4%	4%	4%	4%	2%	5%	2%
<i>...Oui, une fois par an après les entretiens annuels</i>	9%	12%	6%	16%	7%	4%	13%	6%
<i>...Oui, deux fois par an</i>	3%	3%	3%	6%	3%	1%	5%	2%
Non	58%	58%	58%	53%	60%	61%	52%	63%



La mise en place des « People Review » par les entreprises



Définition : La « People Review » consiste à évaluer les salariés d'une entreprise sur leur performance, en vue de détecter les talents et hauts potentiels. A la différence de l'entretien d'évaluation, le salarié ne participe pas à la « People Review ». Il s'agit d'un échange entre les managers, la direction et les représentants RH.

Q. Votre entreprise a-t-elle mis en place des « People Review » ?

	% Total	Secteur d'activité			Taille d'entreprise			
		Industrie et BTP	Commerce	Services	TPE	PME	ETI	Grand groupe
Sous-total Oui	16%	18%	21%	13%	8%	19%	17%	17%
...Oui, une fois par an avant les entretiens annuels	4%	2%	4%	4%	1%	3%	5%	5%
...Oui, une fois par an après les entretiens annuels	9%	14%	13%	5%	1%	11%	10%	11%
...Oui, deux fois par an	3%	2%	4%	4%	6%	5%	2%	1%
Non	58%	60%	56%	58%	69%	61%	55%	51%

WE ARE DIGITAL !

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.



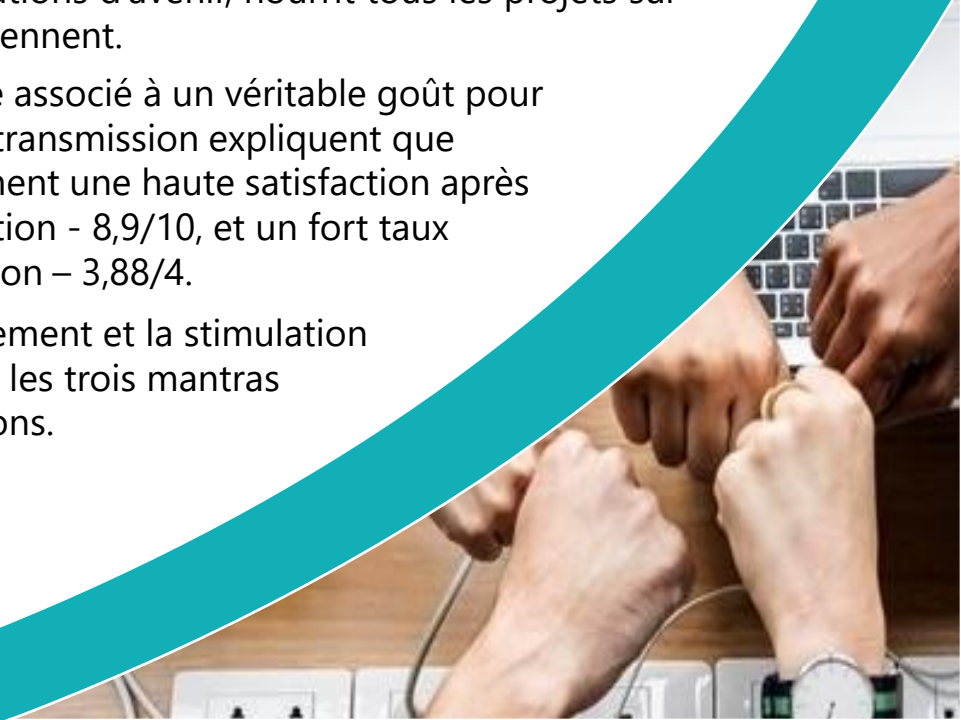
RENDRE LE MONDE INTELLIGIBLE POUR AGIR AUJOURD'HUI ET IMAGINER DEMAIN

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation – 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.





RESTONS CONNECTÉS !

www.opinion-way.com



Envie d'aller plus loin ?

Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre

[newsletter !](#)

“opinionway

15 place de la République
75003 Paris

PARIS
CASABLANCA
ALGER
VARSOVIE
ABIDJAN

Vos contacts

Jessie Marius

Directrice d'études
Pôle opinion
jmarius@opinion-way.com

Ronan Gouhenant

Chargé d'études
Pôle opinion
rgouhenant@opinion-way.com