

Générer de l'impact par l'engagement des salarié·es

Engagement & motivation

84%

des salarié·es se déclarent engagé·es
Score moyen : 7,7 / 10

37%

sont contents de se lever pour travailler
-2 pts vs 2023

28%

se déclarent démotivé·es
Quiet quitting silencieux

-BaromEx 2024, Zest

Fidélité, une bombe à retardement

23%

envisagent de quitter leur entreprise dans les 12 prochains mois
dont 5 % dès que possible

-17,1

eNPS global, les détracteurs l'emportent largement sur les promoteurs
Score fidélité 18-24 ans : 5,5 / 10

-BaromEx 2024, Zest

Les 3 leviers de fidélisation actionnables

52%

Développement professionnel

Seulement 1 salarié·e sur 2 se sent accompagné·e dans son évolution

50%

Reconnaissance

La moitié se sent reconnue à sa juste valeur (parent pauvre du management)

50%

Entretiens annuels

La moitié en est satisfaite, trop souvent vécus comme une formalité

-BaromEx 2024, Zest

Les leviers de l'engagement salarié

Recommandés par Stéphanie EHRMANN, Directrice Emploi, Développement et Engagement RH, Dalkia

Le fonctionnement de mon unité est efficace

Mon travail me permet d'utiliser pleinement mes compétences

Je suis satisfait(e) de mes possibilités d'évolution professionnelle

Dans mon unité, le management sait prioriser les objectifs et les projets

Dans mon équipe, nous avons une vision claire de la contribution de notre activité à la réussite globale du Groupe

Passer à l'action, c'est observer des résultats concrets

Résultats obtenus par les entreprises s'étant engagées dans un projet solidaire Komeet

77%

Fidélisation

déclarent que cela contribue à leur envie de rester au sein de leur entreprise

98%

Sentiment d'utilité

déclarent avoir développé un fort sentiment d'utilité en s'engageant pour l'intérêt général

86%

Quête de sens

déclarent que le fait de s'engager donne plus de sens à leur quotidien

Une infographie proposée par