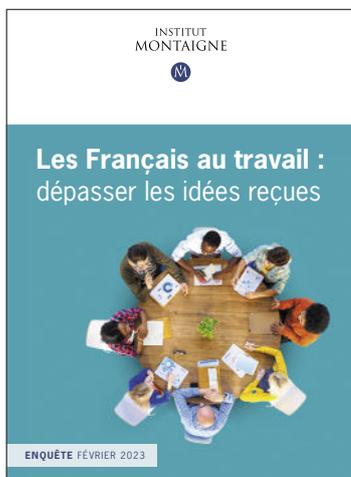




Synthèse



Depuis quelques années, les travailleurs français font face à de profondes mutations. Entre autres, le développement massif du télétravail a bouleversé, pour beaucoup d'entre eux, les classiques horaires de bureau, l'aménagement des postes de travail, la façon de manager ou d'être managé. De nouvelles aspirations professionnelles sont apparues, les travailleurs sont globalement devenus plus sensibles au sens qu'ils trouvent dans leur travail et ont pu remettre en question la place que doit occuper le travail dans leur vie.

De nombreux sondages, se basant sur une perception collective de la situation, ont pu en tirer la conclusion que « rien ne serait jamais plus comme avant », que nous traverserions une période de « grande démission » et de « perte de sens » face au travail. **Qu'en est-il factuellement ? Observe-t-on réellement une rupture dans la relation concrète et individuelle des Français avec leur travail ? En quoi consiste le mal-être au travail sous-jacent aux crispations sur la question des retraites ?**

Cette étude a pour ambition d'apporter des réponses à ces questions. Plusieurs atouts la distinguent des travaux précédents :

- un vaste échantillon (5 001 répondants) représentatif des actifs en emploi ;
- l'utilisation de données antérieures à la crise sanitaire pour analyser et comprendre les évolutions post-covid ;
- l'utilisation de méthodes statistiques qui utilisent des données individuelles, et non pas quelques tris simples, ce qui autorise des analyses plus fines.

Pour mieux comprendre les rapports qu'entretiennent les actifs à leur travail, 5 thématiques ont été explorées : la satisfaction au travail, le temps de travail, le télétravail, le rapport à la fin de carrière et à la retraite et le rapport à la mobilité professionnelle. En voici les principaux résultats :

1. Une grande stabilité dans le degré de satisfaction au travail et dans les causes d'insatisfaction par rapport à la période d'avant-COVID

Comme l'attestaient déjà les études antérieures, les Français sont majoritairement satisfaits de leur travail. 77 % des actifs attribuent une note supérieure ou égale à 6/10 à la question « à quel niveau évaluez-vous votre satisfaction lorsque vous pensez à votre travail

aujourd'hui ? ». Les salariés sont nettement moins satisfaits que les indépendants (avec une moyenne de 6,7/10 contre 7,6/10 pour ces derniers).

L'étude statistique approfondie montre que les caractéristiques « classiques », comme l'âge, le sexe, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité ou le type de contrat (CDD ou CDI) ne sont pas déterminantes dans l'expression du degré de satisfaction. D'autres critères, plus subjectifs, paraissent bien plus décisifs : avoir des perspectives de carrière, être reconnu dans son travail, avoir de bonnes relations avec le manager et avoir la possibilité de télétravailler sont des facteurs décisifs qui expliquent qu'une personne est satisfaite au travail.

Les 3 principaux facteurs d'insatisfaction d'avant la crise sanitaire ressortent encore aujourd'hui : le niveau de rémunération pour 46 % des salariés, le manque de reconnaissance dans 38 % des cas et l'absence de perspectives de carrières (pour 41 % des sondés). Une nouvelle source d'insatisfaction, potentiellement clivante entre les différentes catégories de travailleurs, a fait son apparition : l'impossibilité de pratiquer le télétravail.

2. Un accroissement de l'intensité ressentie au travail, sans que la durée du travail soit en cause

Une majorité de travailleurs se déclarent satisfaits de leur durée de travail actuelle. Une forte minorité (environ un tiers) se déclarent prêts à « travailler plus pour gagner plus » (contre 15 % qui se déclarent prêts à « travailler moins, quitte à gagner moins »). Les variables classiques comme la CSP ou la durée du travail actuelle ne sont pas des facteurs explicatifs de ces opinions, qui sont plutôt liées à des ressentis sur la satisfaction au travail et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. On constate également que la proportion de ceux qui déclarent vouloir « travailler plus gagner plus » décroît avec la rémunération.

Le cadre habituel des 35 heures a largement éclaté. On observe un étalement croissant des horaires de travail, la pratique des « heures de bureau habituelles » (pas de travail après 20h ou le week-end) devenant minoritaire (40 % des sondés), phénomène à mettre en regard du développement du télétravail.

On n'observe aucun lien de corrélation entre la durée du travail et le sentiment que la charge de travail est excessive (ressentie par un quart des actifs). D'ailleurs, les travailleurs qui considèrent leur charge de travail comme « normale » travaillent en moyenne plus de 37 heures par semaine (et monte à 41 heures pour les indépendants !).

La plupart des facteurs qui expliquent le ressenti d'une charge de travail « excessive » sont d'ordre subjectif et non liés à des fonctions ou des CSP particulières. Nos résultats mettent en avant : **la difficulté relationnelle avec le management, la charge psychique ou encore le faible degré d'autonomie.**

Enfin, bien que la durée du travail soit restée stable, une forte majorité des actifs (60 %) considèrent que leur charge de travail a augmenté au cours des 5 dernières années.

3. Une progression fulgurante du télétravail qui induit de nouvelles problématiques au travail

L'essor du télétravail est la seule véritable rupture par rapport à l'avant-COVID. Il y a eu sans conteste un développement spectaculaire du télétravail : 40 % des travailleurs pratiquent le télétravail au moins occasionnellement, et 33 % régulièrement (au moins un jour par semaine) contre seulement 7 % avant la crise sanitaire. De même, le nombre moyen de jours télétravaillés pour les télétravailleurs réguliers serait passé de 2,2 à 2,7 jours par semaine environ. Mais tous les actifs ne sont pas égaux devant la possibilité de télétravailler. Ainsi, si 48 % des emplois sont « télétravaillables » selon les sondés, les disparités entre métiers et secteurs économiques sont considérables.

Cette évolution a un impact environnemental très significatif. Ainsi, on peut estimer à 10 % la proportion des émissions de CO2 résultant de la circulation automobile évitée grâce au recours au télétravail. De même, le télétravail tend à limiter la congestion des transports publics franciliens en diminuant d'environ 790 000 le nombre de trajets quotidiens par ces moyens de transport soit une réduction de 7,8 % du trafic total en semaine.

Le télétravail est très largement plébiscité sous toutes ses dimensions : autonomie, vie professionnelle, vie familiale, efficacité du travail... En revanche, les opinions sont majoritairement négatives en ce qui concerne la qualité des interactions sociales.

Contrairement à la perception exprimée par une minorité des salariés eux-mêmes, le télétravail n'a pas d'impact significatif sur le temps de travail effectif. L'analyse statistique n'établit pas non plus de corrélation entre l'intensité du télétravail (nombre de jours télétravaillés) et la charge physique et psychique ressentie.

L'étude met également en évidence que la satisfaction exprimée par rapport au télétravail culmine à 2-3 jours par semaine. En-deçà et au-delà, les opinions négatives (sur la vie professionnelle, personnelle et l'efficacité) tendent à équilibrer les opinions positives.

4. Un refus massif du report de l'âge minimum légal de départ à la retraite, qui n'exclut pas un certain pragmatisme concernant les aménagements de fin de carrière

Seuls 7 % des actifs (contre environ 40 % des retraités selon certains sondages récents) estiment que l'âge minimum légal du départ en retraite de 62 ans n'est « pas assez élevé ». Les analyses individuelles montrent que le profil type d'un actif exprimant cette opinion est une personne de profession CSP+ (artisans, professions libérales, cadres) et généralement de plus de 50 ans éprouvant un fort degré de satisfaction dans son travail.

En sens inverse, 48 % des travailleurs considèrent que l'âge du départ en retraite actuel est déjà « trop élevé ». Les facteurs expliquant la formation de cette opinion transcendent les catégories sociales habituelles. Et même si la pénibilité physique ressentie est l'un des facteurs explicatifs, il est loin d'être le seul : par exemple, l'absence de perspective de carrière, la difficulté de concilier la vie professionnelle et la vie familiale renforcent considérablement la probabilité d'exprimer cette opinion.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant qu'une forte minorité des salariés (44 %) souhaiteraient partir à la retraite de manière anticipée, quitte à partir avec une pension réduite. Ce résultat suggère qu'un nouvel allongement de la durée de cotisation pour l'obtention de la retraite à taux plein sans relèvement de l'âge minimum légal pourrait entraîner de nombreux départs précoces avec pension réduite, ce qui diminuerait fortement le rendement financier d'une telle réforme.

Une minorité significative (20 %) des salariés serait prête à travailler moins ou sur des fonctions différentes, quitte à voir leur rémunération diminuer, que ce soit en occupant le même poste mais en temps partiel, via un changement d'affectation dans la même entreprise ou via un cumul emploi-retraite. Ce relatif pragmatisme ouvre la voie à des possibilités d'aménagements de fin de carrière au niveau de l'entreprise et des branches professionnelles.

5. Une volonté très marquée, mais souvent contrariée, d'évolution professionnelle

Notre étude confirme l'engouement des travailleurs pour la mobilité professionnelle. Ainsi, une forte proportion des sondés déclare souhaiter évoluer professionnellement, soit en interne dans leur entreprise ou leur organisation, soit en externe. Les souhaits de reconversion (changement de métier et/ou de secteur d'activité) sont également très fréquents.

Parmi les modalités de reconversion professionnelle, l'aspiration à devenir indépendant sans même changer de secteur d'activité est forte, tout particulièrement chez les jeunes. **Pourtant, seule une faible minorité, environ 10%, semble vraiment prête à franchir le pas.**

Il existe un décalage considérable entre les souhaits exprimés d'évolution professionnelle, quelles que soient ses formes, et la réalité des chiffres. D'une part, une grande majorité de projets ne se concrétisent pas (par exemple, 22 % des salariés déclarent avoir déjà envisagé une reconversion professionnelle sans l'avoir réalisée). D'autre part, on ne constate pas de diminution de l'ancienneté moyenne dans l'emploi occupé au cours des années récentes, ce qui signifie que la mobilité professionnelle ne s'accroît pas en France.

La « grande démission » qui devrait logiquement résulter de ces souhaits est un mythe : les évolutions législatives (introduction

de la rupture conventionnelle en 2008) combinées à une situation du marché du travail exceptionnellement favorable aux salariés suffisent à expliquer ce phénomène, « qui n'en n'est pas un ».

Les obstacles ressentis à la mobilité restent nombreux, tout particulièrement pour les moins qualifiés qui sont en même temps les plus demandeurs et qui doivent plus souvent que les autres effectuer ce type de parcours à l'extérieur de leur entreprise. En cas de chômage, les salariés comptent beaucoup plus sur eux-mêmes et sur leur capital social pour retrouver un emploi que sur les institutions, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle.

Quelques chiffres clés

Satisfaction des actifs au travail	
77 %	Des salariés se déclarent satisfaits ou plutôt satisfaits au travail
84 %	Des travailleurs indépendants se disent globalement satisfaits ou assez satisfaits au travail
80 %	Des travailleurs se déclarent satisfaits du sens de leur travail
46 %	Des salariés se disent insatisfaits à l'égard de leur rémunération

Temps de travail et charge de travail	
60 %	Des travailleurs déclarent travailler parfois après 20h ou le week end
24 %	Des salariés déclarent avoir une quantité de travail « excessive » (contre 18 % chez les indépendants)
60 %	Des travailleurs estiment que leur charge de travail s'est accrue depuis 5 ans
37h	Durée moyenne hebdomadaire du travail des salariés déclarant une charge de travail « normale »
41h	Durée moyenne hebdomadaire du travail des indépendants déclarant une charge de travail « normale »
31 %	Des salariés à temps plein souhaiteraient « travailler plus pour gagner plus »
15 %	Des salariés à temps plein souhaiteraient « travailler moins quitte à gagner moins »

Rapport à la retraite et à la fin de carrière	
7 %	Des actifs estiment que l' âge légal de départ en retraite de 62 ans n'est « pas assez élevé »
48 %	Des actifs trouvent que l' âge minimum de départ en retraite est « trop élevé »
41 %	Des sondés déclarent souhaiter un aménagement des conditions de travail avant le départ à la retraite
14 %	Des salariés seraient prêts à travailler moins ou sur des fonctions différentes avant leur retraite quitte à être moins rémunérés

Le télétravail	
48 %	Des emplois sont aujourd'hui techniquement « télétravaillables »
40 %	Des actifs télétravaillent au moins occasionnellement
33 %	Des actifs télétravaillent régulièrement (au moins un jour par semaine)
9 %	Des non-télétravailleurs déclarent que leur employeur leur refuse un accès au télétravail qui serait techniquement possible selon eux
2-3 jours	C'est le nombre de jours de télétravail idéal selon l'enquête, en combinant divers critères, du point de vue des télétravailleurs
10 %	Proportion des émissions de CO₂ produites par la circulation automobile évitée grâce au télétravail
790 000	Trajets évités quotidiennement en transport en commun en Île-de-France grâce au télétravail (soit env. 7,8 % des trajets)

Le rapport des actifs à leur évolution professionnelle	
37 %	Des salariés souhaitent quitter leur entreprise dans les 2 ans
29 %	Des salariés pourraient envisager de continuer leur activité sous le statut d'indépendant (9 % répondant « oui, tout à fait » et 20 % « plutôt »)
28 %	Des travailleurs déclarent avoir déjà effectué au moins une reconversion au cours de leur vie professionnelle
22 %	Des salariés déclarent avoir déjà envisagé une reconversion mais ne l'ont pas fait