



Communiqué de Presse

DIOT-SIACI DEVOILE LES RÉSULTATS DE SON ENQUÊTE IFOP QUI CONFIRME LES MUTATIONS DES PERCEPTIONS DU TRAVAIL

Paris, le 27/01/2023 – Le Groupe DIOT-SIACI, leader du conseil et du courtage en assurance de biens et de personnes pour les entreprises, dévoile les résultats de sa dernière étude réalisée par le DIOT-SIACI Institute avec l'IFOP sur l'attachement des salariés à leur emploi, les leviers d'attractivité et de rétention des entreprises. Interrogeant un échantillon de 1003 salariés (public et privé), les résultats révèlent les mutations réelles qui s'opèrent concernant les perceptions du travail, son rôle et la place que les salariés y accordent dans leur vie.

Cette enquête inédite réalisée au quatrième trimestre 2022, permet de mesurer avec plus de recul les continuités et les ruptures à l'œuvre chez les salariés alors que la crise sanitaire a fait évoluer en profondeur leurs attentes face au travail. Plus utilitariste, moins statutaire, dépassionné, celui-ci est perçu davantage comme un moyen de gagner de l'argent alors que l'aspiration pour un meilleur équilibre vie professionnelle et vie privée se confirme.

L'ENVIE DE DEMISSIONNER EN HAUSSE DANS L'ESPRIT DES SALARIES

Si les trois quarts des salariés (75%) estiment être heureux dans leur travail, ce résultat s'inscrit dans une dynamique négative par rapport à l'enquête IFOP de janvier 2022 menée auprès d'actifs issus d'un échantillon national représentatif ; en parallèle, le nombre de salariés pour qui la motivation au travail diminue est nettement supérieure à celle résiduelle pour qui elle augmente (31% vs 7%). L'explication semble se trouver au niveau de la reconnaissance du travail effectué. **La grande majorité des salariés français (77%) estime en faire plus que ce qui est attendu par rapport au travail demandé et parmi eux, 42% considèrent que ce surinvestissement n'est pas reconnu par leurs managers.** Le sentiment de manque de reconnaissance de son travail à sa juste valeur s'impose notamment pour les salariés qui alternent télétravail et présence sur site.

En parallèle, l'envie de démission augmente. Bien que la démission soit majoritairement perçue comme un risque, **plus de la moitié des salariés (53%) songe actuellement à démissionner** (dont 15% « souvent » et 38% « de temps en temps »). **La progression est significative au point de devenir majoritaire par rapport au début d'année 2022 où 45% des salariés faisaient alors ce constat.**

Pour autant, cette plus grande envie de démission ne semble pas provenir d'une plus forte confiance en soi sur le plan professionnel dans la mesure où cette dernière se stabilise pour une majorité de répondants depuis la crise sanitaire.

LA REMUNERATION, SOUVENT JUGEE INSUFFISANTE AU REGARD DU CONTEXTE, RESTE UN LEVIER CLE D'ATTRACTIVITE

Sans surprise, c'est d'abord la rémunération que les salariés regardent lorsqu'ils doivent choisir une entreprise plutôt qu'une autre. Le fait que la rémunération constitue donc, de loin, le critère le plus important pour les salariés dans le choix d'une entreprise prend d'autant plus d'ampleur qu'elle est loin d'être jugée suffisante dans la leur. **Si la rémunération n'est pas à la hauteur des attentes des salariés, pourquoi restent-ils dans leur entreprise et y sont-ils attachés ? Cela s'explique surtout**

par des aspects qui rendent leur travail confortable et agréable, à travers d'abord l'ambiance en interne et l'emplacement géographique de l'entreprise.

La rémunération apparaît comme d'autant plus essentielle aujourd'hui que les salariés associent davantage le travail à un élément contraignant (41%) ayant pour objectif de gagner de l'argent (+ 7 points par rapport à janvier 2022), qu'à un moyen d'épanouissement (32%, - 1 point par rapport à janvier 2022).

Seuls 24% des salariés interrogés estiment quant à eux que le travail est avant tout un moyen de trouver leur place dans la société. Cette perception du travail comme facteur d'intégration sociale est en baisse continue depuis quelques années (- 7 points depuis 2016 et - 4 points par rapport à janvier 2022). Elle confirme le fait que le plus grand changement dans le rapport au travail n'est pas inhérent au contenu du travail en lui-même mais à la place qui lui est accordée dans sa vie. Le travail demeure important, mais il n'est plus aussi structurant. De moins en moins de salariés lui confèrent une fonction statutaire essentielle.

MOBILITÉ, FORMATION, FACTEUR D'INTEGRATION SOCIALE : LES DIFFERENCES GENERATIONNELLES DANS LES PERCEPTIONS DU TRAVAIL S'ACCENTUENT DANS DE NOMBREUX DOMAINES

En filigrane, il se dégage de cette étude de nombreuses différences générationnelles qui préfigurent les évolutions à venir dans le monde du travail.

Aujourd'hui, la perception utilitariste du travail est encore plus vraie chez les 18-24 ans qui le perçoivent davantage que leurs aînés comme une nécessité pour gagner de l'argent (49% d'entre eux, +9pts vs les 35 ans et plus), alors que pour les plus de 50 ans, le travail constitue toujours un bon moyen de trouver sa place dans la société (29%, +10pts vs les 18 à 24 ans). L'impact des différences générationnelles se traduit également dans le rapport à la démission : 25% des moins de 35 ans la perçoivent comme une opportunité, quand c'est le cas pour seulement 16% des 35 ans et plus (et 14% des salariés seniors).

Là où les jeunes envisagent massivement au moins un type de mobilité (74% des moins de 35 ans), c'est le cas pour moins de la moitié des salariés seniors (46%). Si la progression dans l'entreprise reste un élément important pour toutes les catégories d'âges, les jeunes sont enclins à envisager d'autres chemins plus hybrides, et recherchent pour beaucoup l'acquisition de nouvelles compétences dans leur métier actuel (50% des 18-24 ans le citent au total comme principale aspiration professionnelle pour les prochaines années).

Mickaël Berrebi, Responsable du DIOT-SIACI Institute, explique : « Si les trois quarts des salariés estiment être actuellement heureux, cette étude montre néanmoins de nouvelles ruptures quant à la valeur accordée au travail et aux attentes des salariés auprès de leur entreprise. Dorénavant, l'idée de réussite passe avant tout par la mise en œuvre d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, pour 56% d'entre eux. La richesse de ces enseignements fait écho à l'ambition du Diot-Siaci Institute, visant à offrir au cœur du débat public des pistes de réflexions en faveur d'une meilleure protection sociale en France. ».

Méthodologie de l'étude :

- Enquête menée auprès d'un échantillon de 1003 salariés (public et privé), interrogés par questionnaire auto-administré en ligne au quatrième trimestre 2022
- Représentativité de l'échantillon assurée par la méthode des quotas après stratification par région et par catégorie d'agglomération

A propos de Diot-Siaci

Diot-Siaci est un groupe multi spécialiste de conseil et de courtage d'assurance et de réassurance leader en France et en Europe, présent notamment en Asie, au Moyen-Orient et en Afrique. Il conçoit et imagine des solutions innovantes sur mesure pour ses clients Grandes Entreprises, ETI, PME-PMI et professionnels aussi bien en assurances de personnes qu'en assurances de biens et de responsabilités. Diot-Siaci dispose d'un actionnariat stable et familial qui lui permet d'accompagner ses clients dans leur transformation en répondant à leurs besoins sur toute la chaîne de valeur en IARD, Protection Sociale et Conseil, Assurance-crédit, Cautions et Financements. Avec près de 5000 collaborateurs et un vaste réseau international, le Groupe exerce son activité dans le monde entier et totalise un chiffre d'affaires proche de 730 M€ en 2021.

A propos de Diot-Siaci Institute

Lancé en 2019, le Diot-Siaci Institute est l'institut de recherche et de réflexion du Groupe Diot-Siaci. En rapprochant les entreprises et le monde universitaire, l'institut souhaite contribuer aux réflexions de long terme pour l'amélioration de la protection sociale en France. Les champs de recherches couverts par l'institut sont aussi variés que : la longévité, la retraite, l'absentéisme, la dépendance, la prévention, la formation, etc.

En savoir plus sur
www.info.diot-siaci.com

Contact presse

Havas | +33(0)1 58 47 95 03
Amélie de Bourbon Parme | Camille Houel
diot-siaci@havas.com