

Enquête salariés 2023





La méthodologie



Etude réalisée par l'ifop pour Figaro Classifieds



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1000 salariés du privé et d'entreprises publiques**, représentatif de la population salariée du secteur privé et d'entreprises publiques.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée, nature de l'employeur, secteur et taille d'entreprise) après stratification par région.

Les interviews ont été réalisées par **questionnaire auto-administré en ligne du 25 juillet au 3 août 2023**.

Note de lecture : Les flèches indiquent des évolutions significatives à la hausse et à la baisse



RAPPELS

Novembre 2013 : Etude Ifop pour Libération, menée auprès d'un échantillon de 951 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus. Les interviews ont été réalisées par téléphone du 25 au 26 novembre 1993, selon la méthode des quotas.

Octobre 2019 : Etude Ifop pour Cadremploi, menée auprès d'un échantillon de 1003 personnes, représentatif de la population cadre sous contrat de droit privé. Les interviews ont été réalisées en ligne du 29 septembre au 3 octobre 2019, selon la méthode des quotas.

Février 2022 : Etude Ifop pour Cadremploi, menée auprès d'un échantillon de 1001 personnes, représentatif de la population cadre sous contrat de droit privé. Les interviews ont été réalisées en ligne du 7 au 15 février 2022, selon la méthode des quotas.

Septembre 2022 : Etude réalisée par l'ifop pour Figaro Classifieds, menée auprès d'un échantillon de 1 004 salariés du privé, représentatif de la population salariée du secteur privé, Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 1er au 8 septembre 2022

Mars 2023 : Etude réalisée par l'ifop pour Cadremploi, menée auprès d'un échantillon de 1 002 personnes, représentatif de la population cadre du secteur privé. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 6 au 15 mars 2023



#1 | Satisfaction au travail et envie de mobilité



Les trois quarts des salariés du privé français sont satisfaits de leur situation professionnelle, mais ce constat s'avère en demi-teinte auprès de populations plus fragiles



Globalement, diriez-vous que vous êtes satisfait(e) ou pas satisfait(e) de votre situation professionnelle actuelle ?

Très satisfait(e)

14%

▲ N'estiment pas exercer un métier pénible : 27%

Plutôt satisfait(e)

61%

Plutôt pas satisfait(e)

20%

Pas du tout satisfait(e)

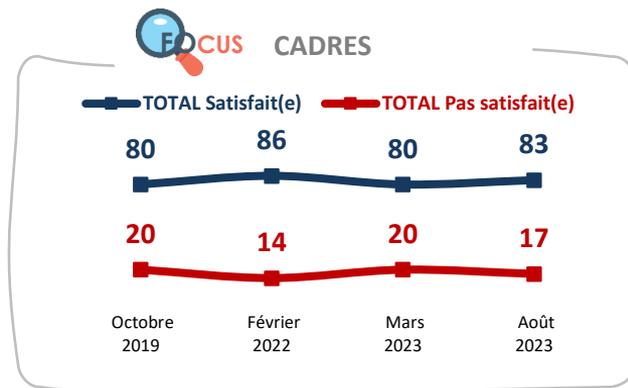
5%

25%
Pas satisfait(e)

75%
Satisfait(e)

Rappel Sept. 2022 : 76%

- ▲ Catégorie supérieure : 83%
- ▲ Revenus > 2500€ : 83%
- ▼ Employé : 69%
- ▼ Revenus < 900€ : 65%

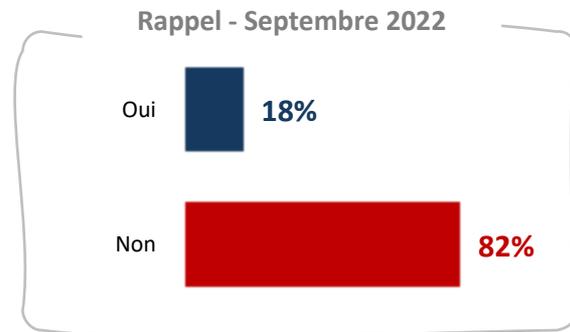
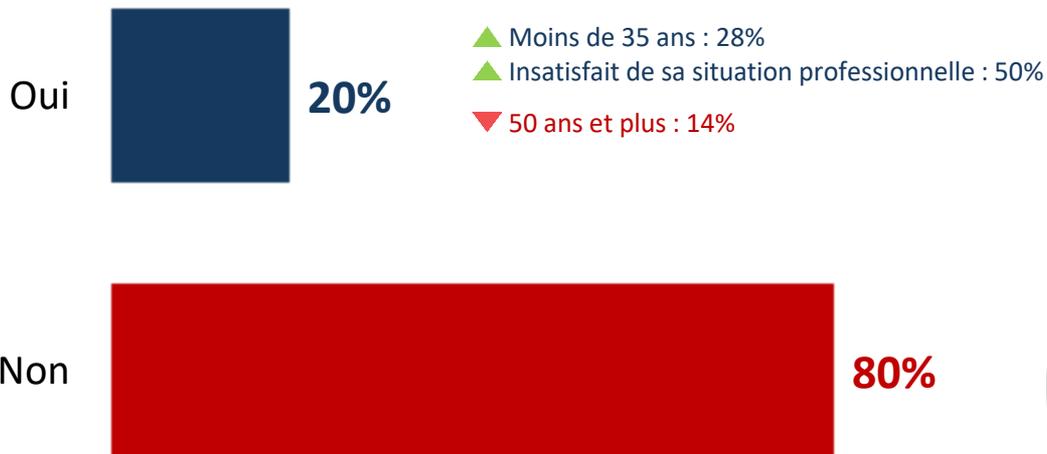




Un salarié sur cinq envisage de quitter son emploi d'ici la fin de l'année, dans un contexte où les entreprises peinent à recruter et conserver leurs talents



Avez-vous l'intention de quitter votre emploi d'ici la fin de l'année ?





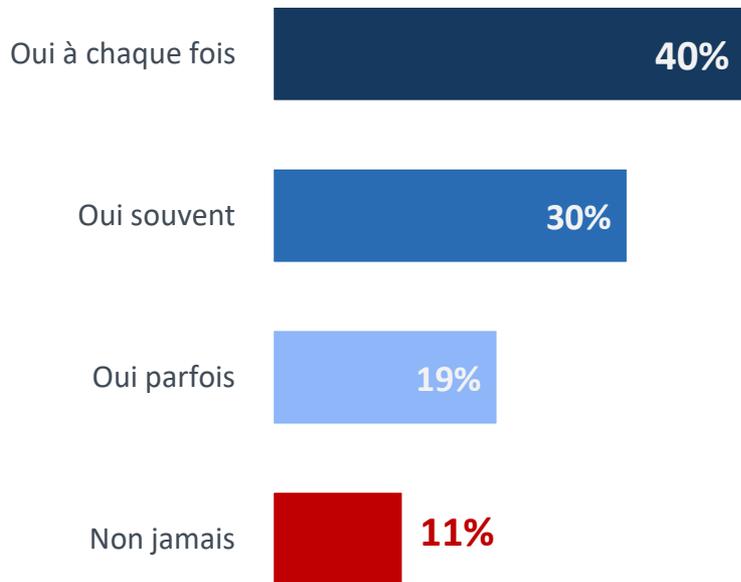
#2 | La recherche d'emploi



Les salariés se renseignent massivement sur les entreprises avant d'y postuler



Est-ce que vous vous renseignez sur une entreprise avant d'y postuler ?



89%
Se renseignent avant
de postuler

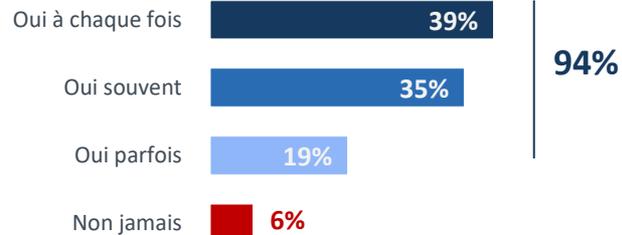


Selon la profession

Se renseigne à chaque fois



Rappel - Septembre 2022

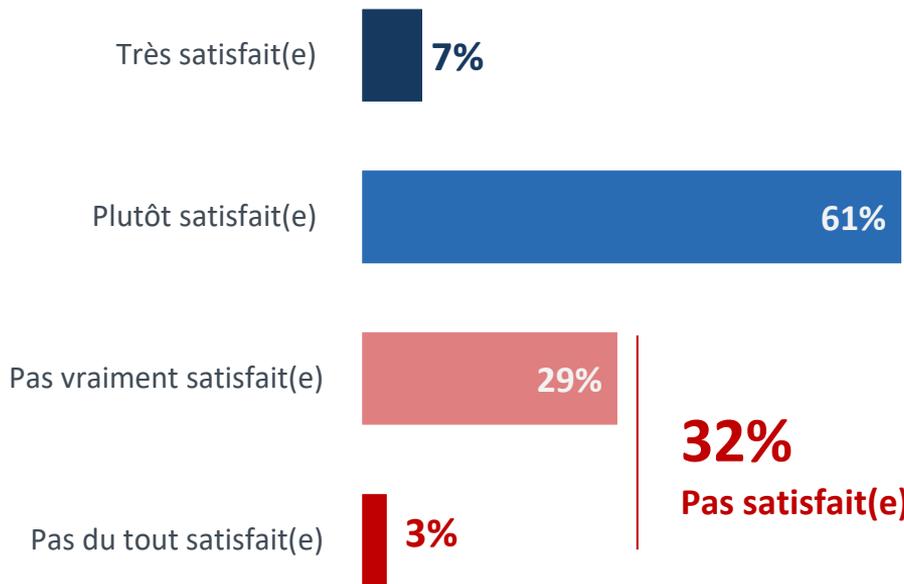




Cependant, la qualité et la quantité des informations disponibles peuvent paraître insuffisantes aux yeux d'un tiers des salariés

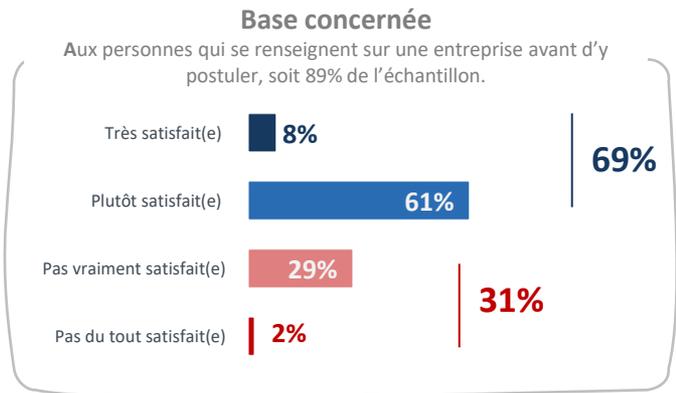


Au global, êtes-vous satisfait(e) de la quantité et de la qualité des informations que vous trouvez sur une entreprise avant d'y postuler ?



68% Satisfait(e)

- ▲ Catégorie populaire : 71%
- ▲ 18-24 ans : 79%
- ▼ Catégorie supérieure : 63%



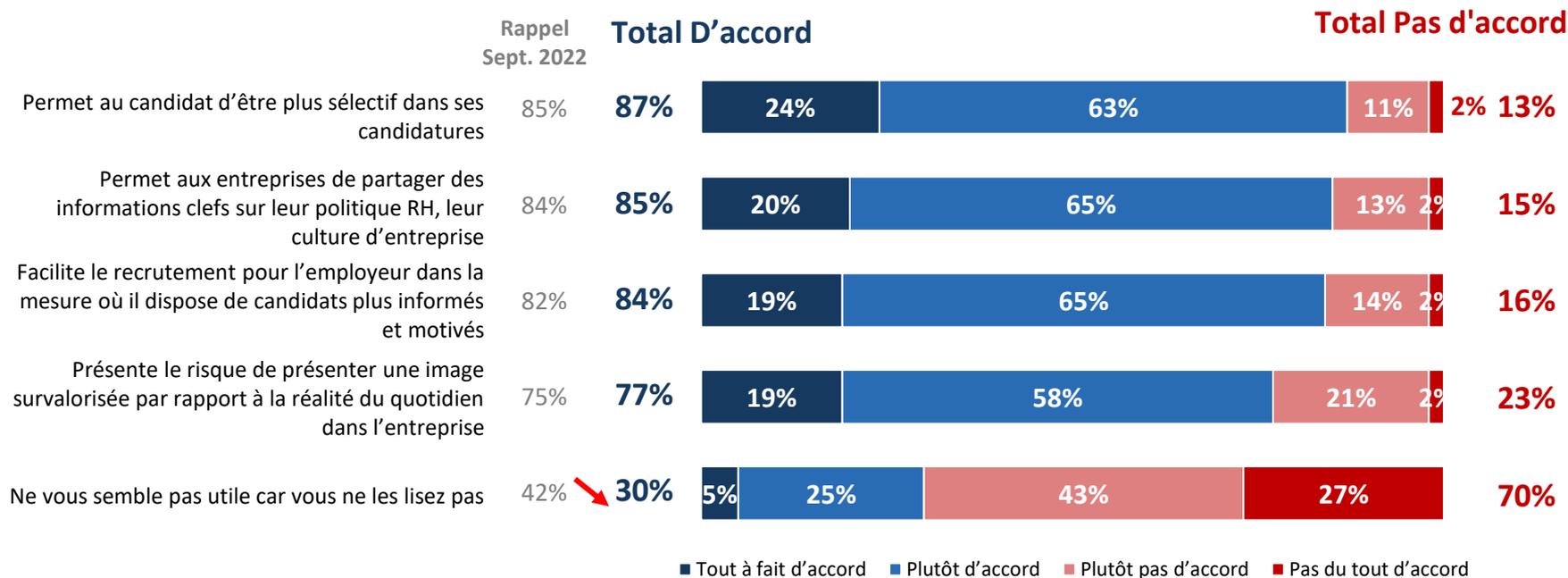


Les salariés se montrent encore plus vigilants cette année vis-à-vis des informations disponibles, qui permettent aux salariés comme aux entreprises d'optimiser leurs recherches



Aujourd'hui les offres d'emploi s'accompagnent fréquemment d'informations liées à l'entreprise concernée (effectifs, chiffre d'affaires, politique d'égalité femme-homme, ambition RSE...). Diriez-vous que vous êtes d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?

La présence d'informations liées aux entreprises sur les sites d'emploi ...





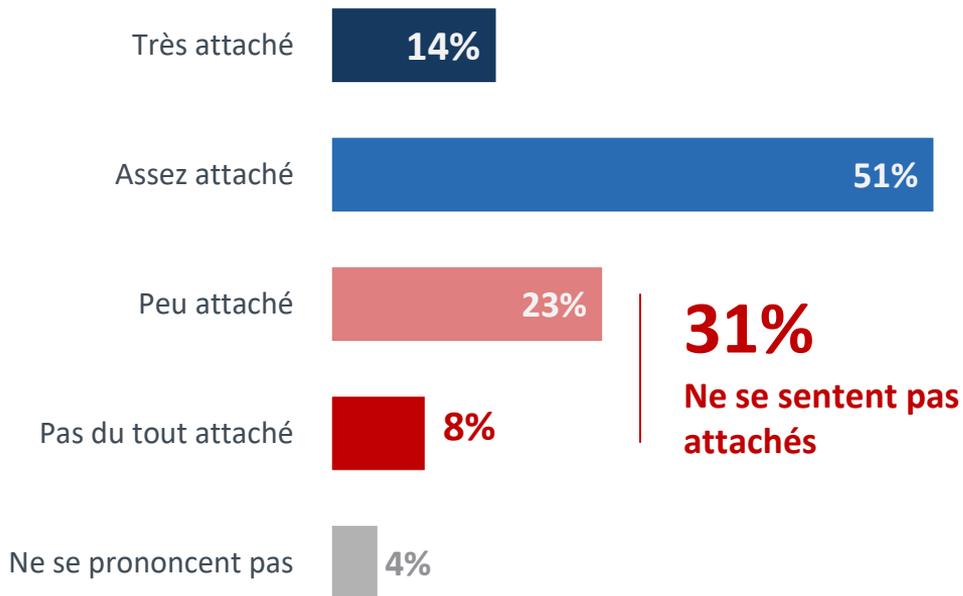
#3 | Rapport au travail



L'attachement des salariés à leur entreprise actuelle s'érode, et baisse de 16 points en 30 ans.

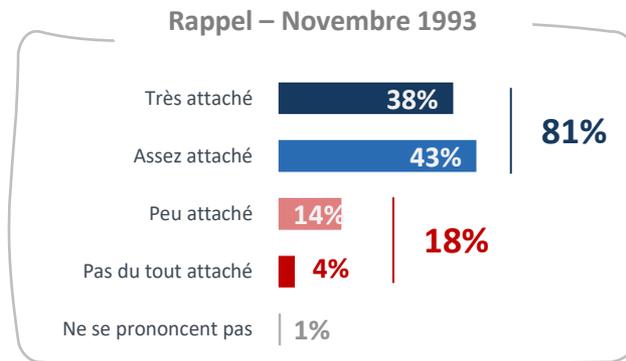


Vous personnellement, vous sentez-vous très attaché, assez attaché, peu attaché ou pas du tout attaché à l'organisme dans lequel vous travaillez (entreprise, administration) ... ?



31%
Ne se sentent pas attachés

65% ↘
Se sentent attachés



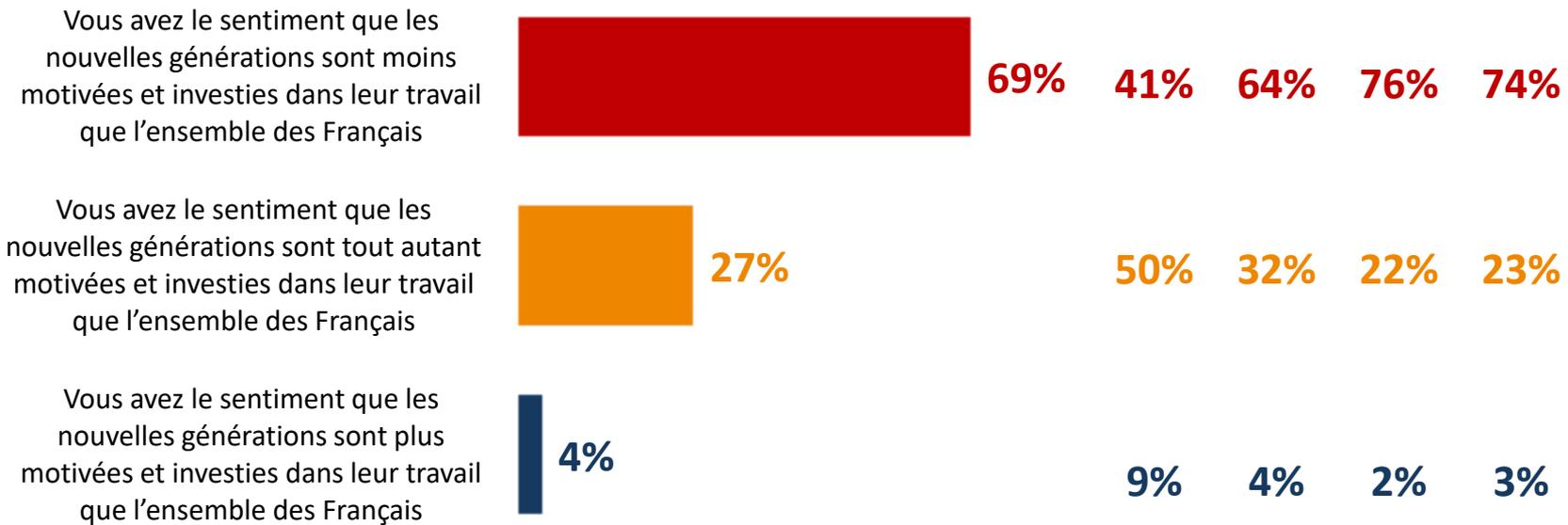


Les salariés partagent le constat d'une démotivation et d'un désinvestissement des plus jeunes générations vis-à-vis de leur travail, et si ce constat est moins prégnant chez les premiers concernés, il reste important.



Laquelle de ces propositions correspond le plus à votre opinion ?

FOCUS Selon l'âge

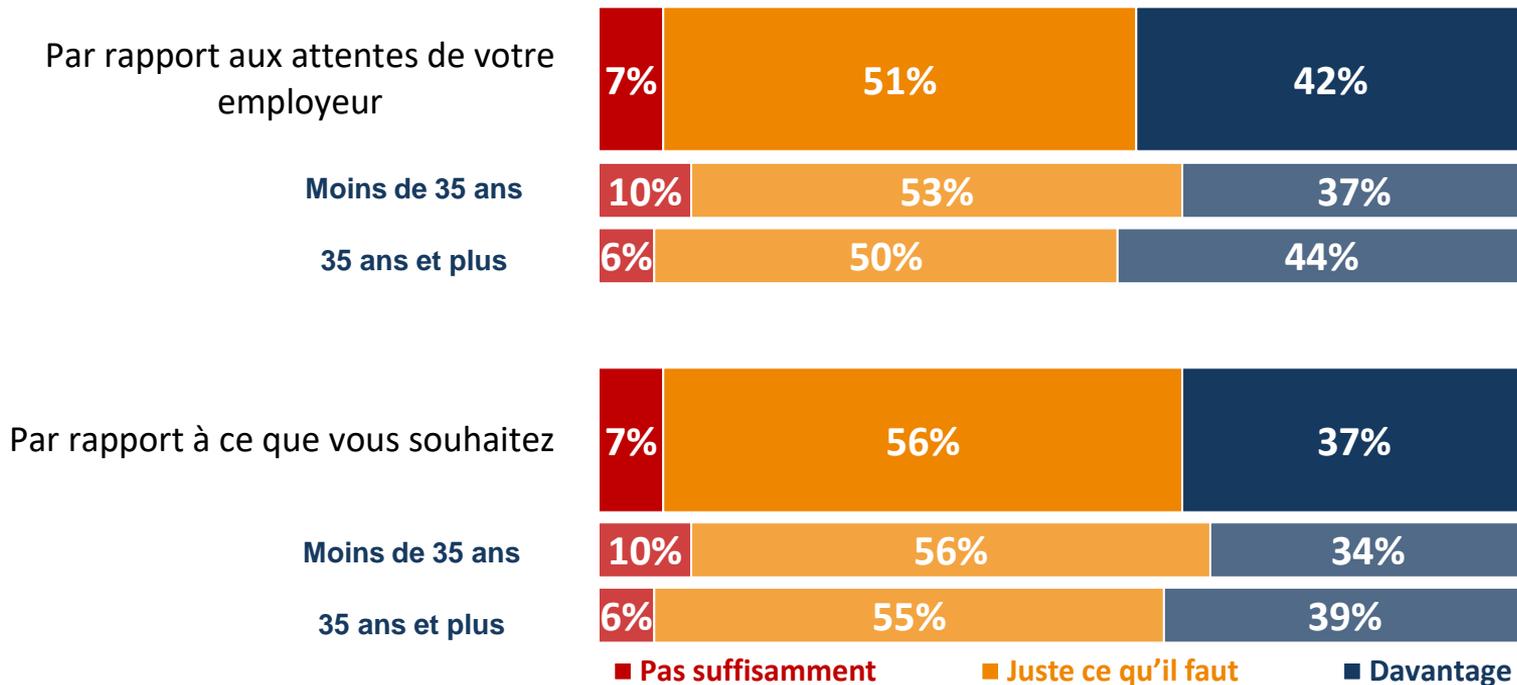




Pour autant, cette baisse de motivation perçue se traduit dans les faits plutôt par une recherche d'équilibre avec des plus jeunes qui sont un peu plus nombreux à déclarer faire « juste ce qu'il faut » par rapport aux attentes de leur employeur



Comment évalueriez-vous votre investissement dans votre travail ?
Vous vous investissez dans votre travail...

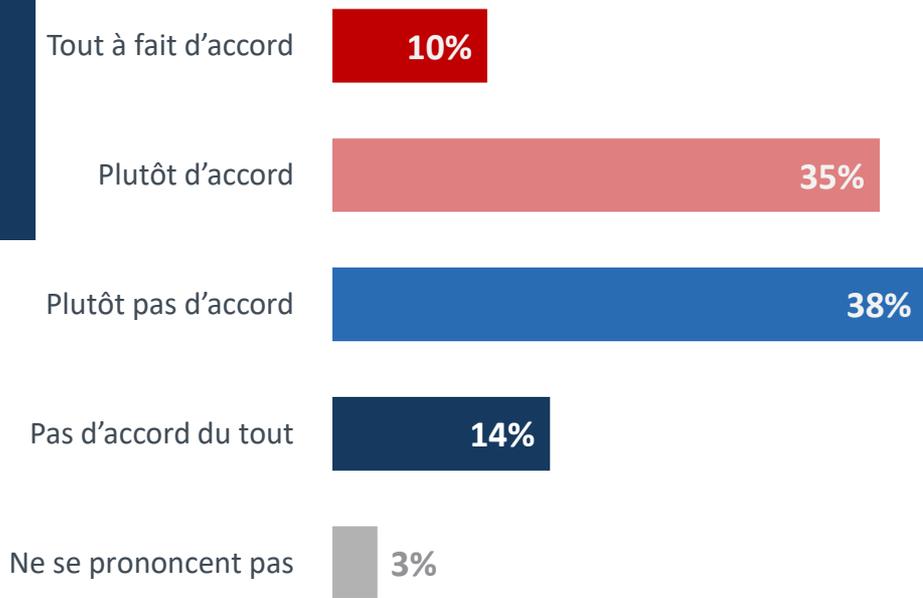




Le travail est davantage perçu aujourd'hui comme un moyen que comme une fin : 45% des salariés estiment travailler surtout pour l'argent, contre 38% 30 ans plus tôt



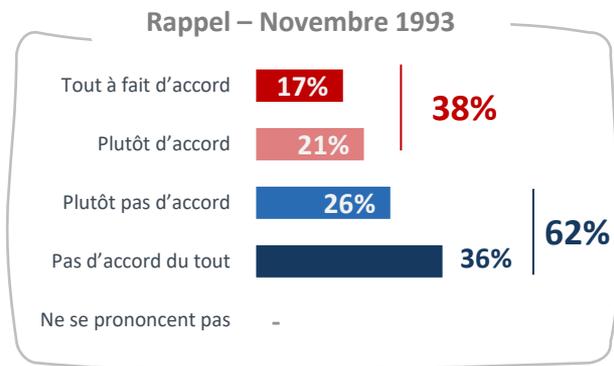
Vous personnellement, êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas d'accord du tout avec la phrase : « Je ne travaille que pour l'argent » ?



45% 
Sont d'accord

-  Homme : 51%
-  18-24 ans : 50%
-  Catégorie populaire : 51%
-  Dont ouvrier : 55%
-  Femme : 39%

52%
Ne sont pas d'accord





En 30 ans, les bénéfices tirés du travail ont évolué, et si le sentiment d'utilité conserve une place centrale, le travail semble moins jouer son rôle d'inclusion : un seul salarié sur dix voit un lieu de rencontre, et à peine 8% le moyen de trouver sa place dans la société



En dehors de votre salaire, que retirez-vous principalement de votre travail ? En premier ? En deuxième ?

Rappel
Nov. 1993
« En premier »



■ Total des citations

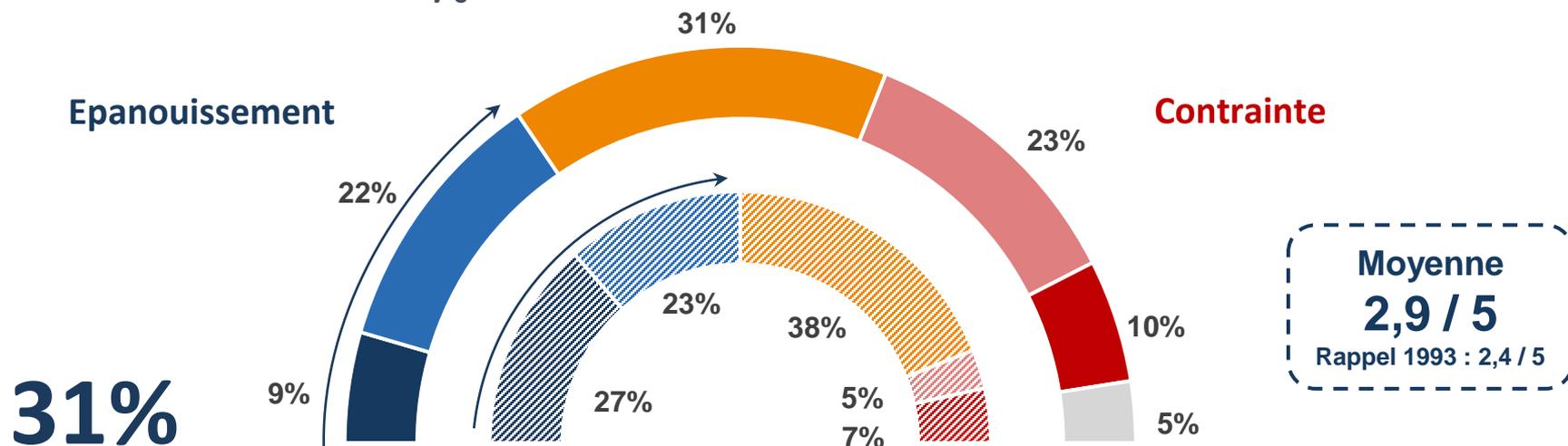
(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses



Les salariés sont moins nombreux à considérer que le travail est une source d'épanouissement aujourd'hui qu'en 1993, marquant à nouveau la place nouvelle et moins centrale qu'occupe le travail au sein de la population salariée



Si vous deviez vous placer sur une échelle allant de 1 à 5 selon que l'on se sent proche d'une opinion ou de l'autre, où vous placeriez vous sachant que 1 signifie que vous êtes tout à fait d'accord avec l'opinion « Le travail, c'est un moyen de s'épanouir » et 5 signifie que vous êtes tout à fait d'accord avec l'opinion « Le travail, c'est une contrainte », les autres notes servant à nuancer votre jugement.



des salariés se disent « épanouis », contre **50%** en 1993

■ Note : 1 ■ Note : 2 ■ Note : 3 ■ Note : 4 ■ Note : 5 ■ Ne se prononcent pas



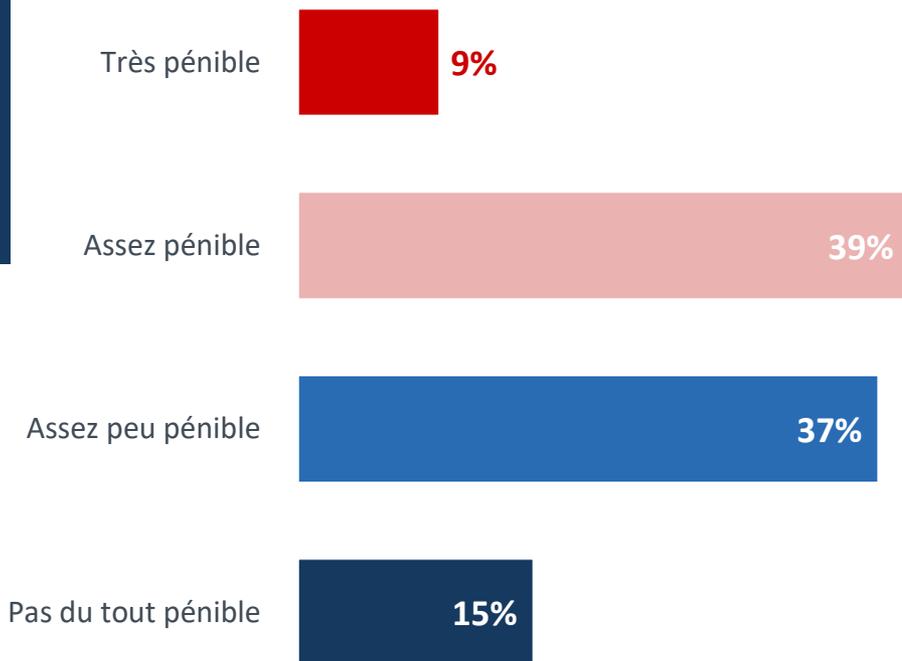
#4 | Pénibilité au travail



Près d'un salarié sur deux considère exercer un métier pénible, et ce dans un contexte de redéfinition de la place occupée par le travail, et alors même que l'âge légal de départ à la retraite a été repoussé



Estimez-vous exercer un travail... ?



48%
Exercent un travail pénible



Cadres Août 2023 : 22%
Cadres Mars 2023 : 20%

- ▲ Encadrant plus de 10 personnes : 64%
- ▲ Homme : 52%
- ▲ 50 ans et plus : 50%
- ▼ Femme : 42%
- ▼ 18-24 ans : 40%



Selon la profession
Total « Pénible »



52%

Exercent un travail pas ou peu pénible



Cadres Août 2023 : 78%
Cadres Mars 2023 : 80%

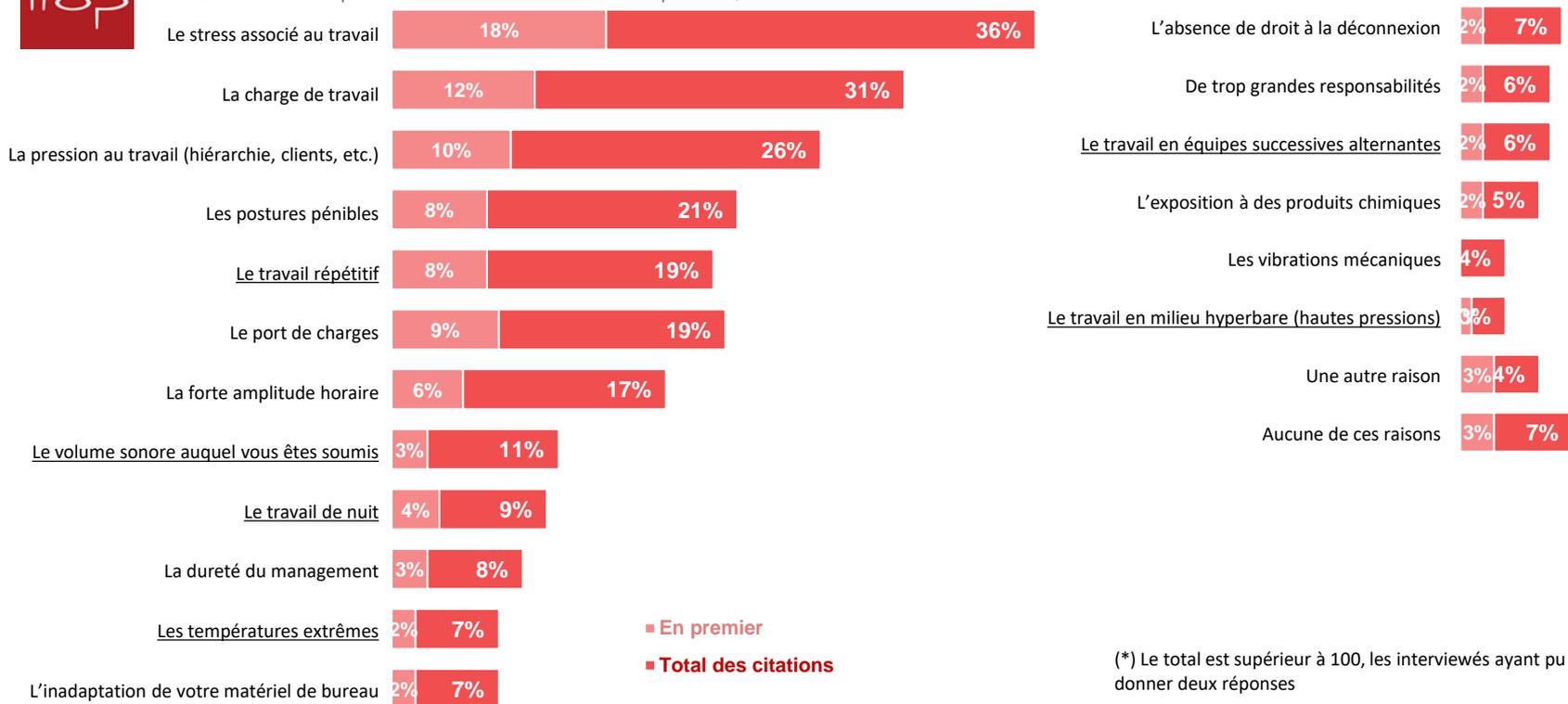


Les principales sources de pénibilité citées ne font pas partie des critères légaux reconnus, signe d'un possible angle mort dans la prise en compte de la pénibilité au travail (1/2)



Pour quelles raisons estimez-vous exercer un travail pénible ? En premier ? Et ensuite ?

Base : A ceux qui considèrent exercer un travail pénible, soit 85% de l'échantillon



(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses



Le stress, la charge de travail et la pression constituent les causes les plus citées (2/2)



Pour quelles raisons estimez-vous exercer un travail pénible ? En premier ? Et ensuite ?

Base : A ceux qui considèrent exercer un travail pénible, soit 85% de l'échantillon

Top 3

Causes de la pénibilité au travail

« Total des citations »



49%

CITENT UNE SOURCE DE PÉNIBILITÉ PHYSIQUE EN PREMIER

▲ Ouvrier : 74%

DONT 20%

SEULEMENT CITENT UN CRITERE LEGAL DE PÉNIBILITÉ



45%

CITENT UNE SOURCE DE PÉNIBILITÉ PSYCHOLOGIQUE EN PREMIER

▲ Catégorie supérieure : 64%

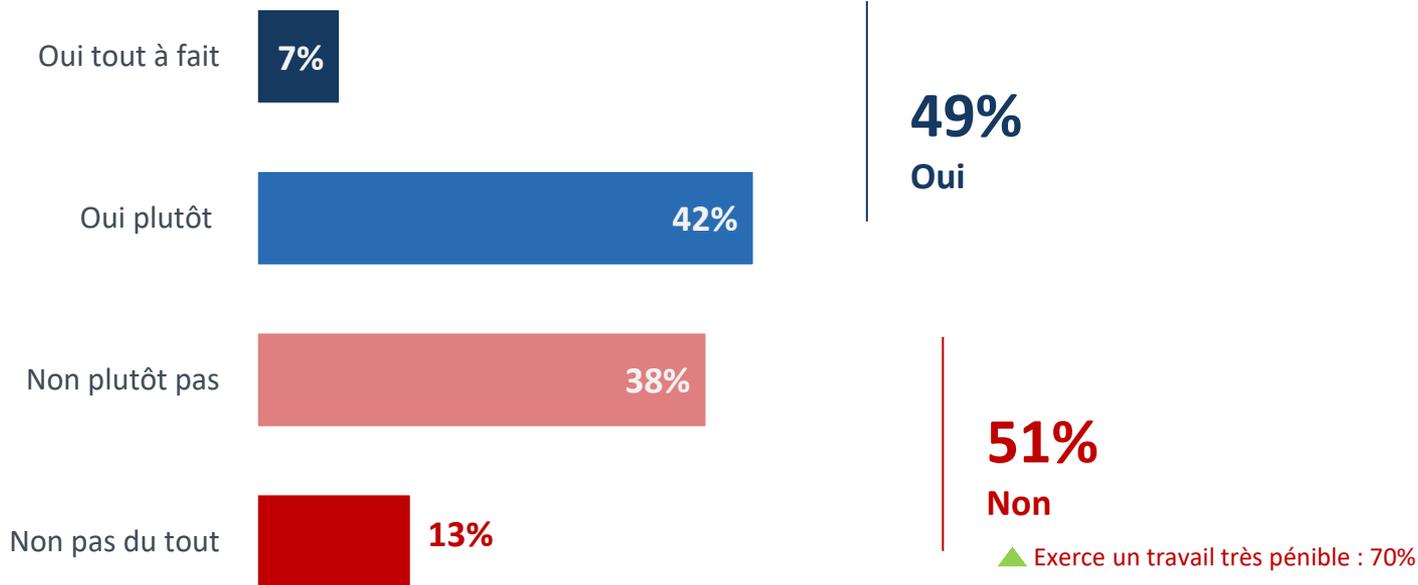
▲ Femme : 54%

▲ Encadrant plus de 10 personnes : 67%



Les salariés sont partagés sur la prise en compte de la pénibilité par leur entreprise, et ceux qui estiment exercer un travail très pénible sont très critiques du manque d'actions mises en place

Et diriez-vous que votre entreprise fait ce qu'il faut pour lutter contre la pénibilité de votre travail... ?





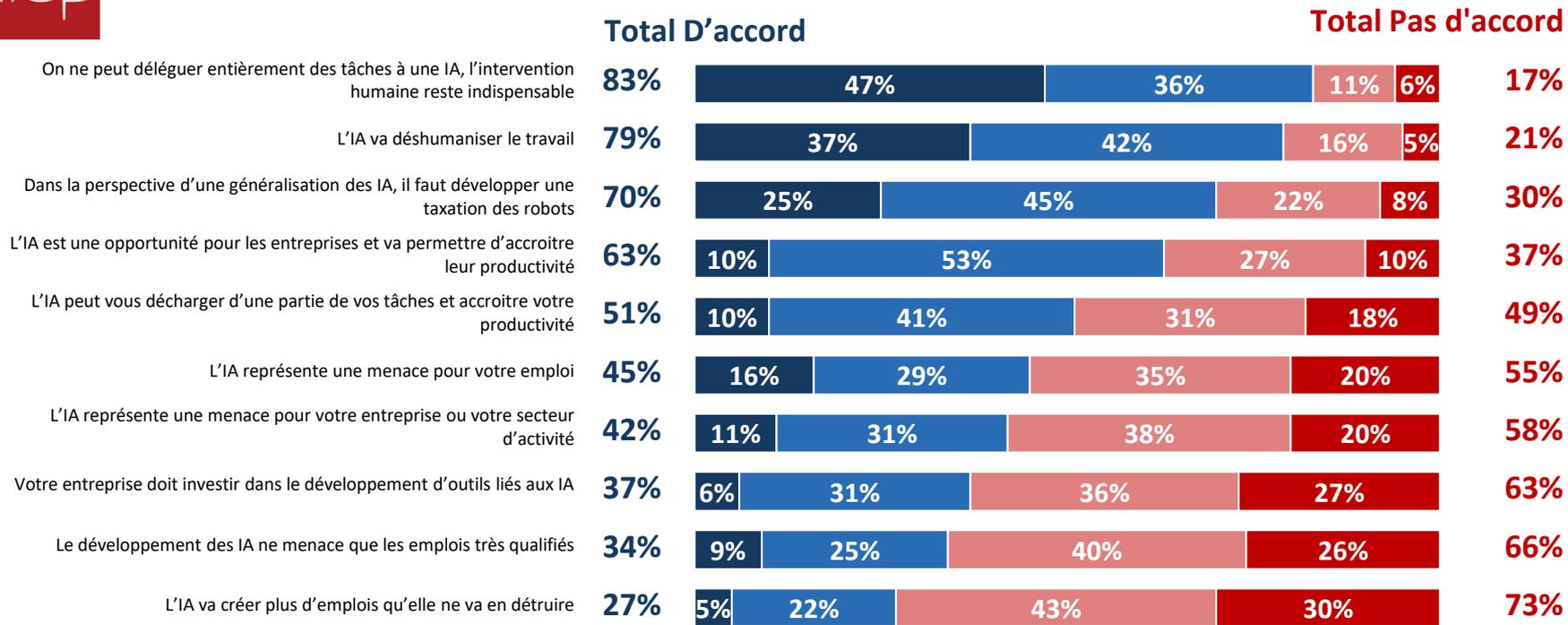
#5 | Image de l'intelligence artificielle



Les salariés reconnaissent l'intérêt des IA pour leur productivité et celle de leur entreprise, mais craignent les conséquences plus directes sur la pérennité de leur emploi



Vous personnellement, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'intelligence artificielle (IA) ?



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord



Un niveau de satisfaction vis-à-vis de sa situation professionnelle très positif et stable, mais un constat plus en demi-teinte auprès de populations plus fragiles, qui motive également des envies de mobilités



La satisfaction personnelle des salariés français à l'égard de leur situation professionnelle est largement positive : les trois quarts des salariés se disent satisfaits, dont 14% très satisfaits. Ce niveau d'engouement est stable par rapport à 2022 (76% de satisfaits et 16% de très satisfaits).

Mais cette satisfaction ne doit pas éclipser de réelles disparités observées au sein de la population de salariés en France :

- La **profession** est un facteur influant la satisfaction des salariés interrogés. Les catégories supérieures sont plus enthousiastes : 83% se disent satisfaites de leur situation professionnelle. Les professions intermédiaires et les ouvriers partagent également un fort niveau de satisfaction (respectivement 76% et 74%). Cependant les employés se montrent plus nuancés : 69% s'estiment satisfaits de leur situation.
- Le **revenu**, intrinsèquement lié à la profession, joue aussi un rôle déterminant dans le jugement de sa situation professionnelle. Chez les catégories aisées, dont le revenu par personne dans le foyer excède les 2 500€, on compte 83% de satisfaits, dont 22% très satisfaits). A l'inverse, les bas revenus (inférieur à 900€) sont moins enthousiastes : 65% se disent satisfaits.
- Enfin, la **pénibilité de son travail** a un impact direct sur la satisfaction qu'en tire les salariés. A peine 52% des salariés qui estiment exercer une profession très pénible sont satisfaits de celle-ci, contre 87% des salariés qui n'identifient aucune forme de pénibilité dans leur travail.

Un salarié sur cinq a l'intention de quitter son emploi d'ici la fin de l'année (20%), un score qui progresse de deux points par rapport à septembre 2022. Si ce score n'est pas négligeable, il reste minoritaire, mais certaines catégories de population se distinguent par un désir de mobilité professionnelle accru.

- **Les moins de 35 ans** désirent davantage quitter leur emploi actuel que les salariés de 35 ans ou plus (28% contre 17%), et a fortiori que les 50 ans et plus : 14% seulement souhaitent quitter leur emploi d'ici la fin de l'année. Cette dernière catégorie d'âge, la plus proche de la retraite, rencontre également davantage de difficultés à retrouver un emploi. Dans le même temps, les plus jeunes générations de salariés, qui n'ont pas encore une forte charge familiale, apparaissent plus mobiles et prompts à changer d'entreprise.
- **La question de la satisfaction à l'égard de la vie professionnelle** constitue également un facteur motivant le désir de mobilité des salariés. La moitié des salariés insatisfaits souhaite quitter leur emploi (50%, +30pts vs la moyenne).



Malgré une baisse cette année, les salariés continuent de se renseigner sur les entreprises avant d'y postuler, même si la satisfaction à l'égard de ses informations est modérée

Si la part de salariés qui se renseignent sur une entreprise avant d'y postuler reste conséquente (89%, dont 40% à chaque fois), elle diminue de 5 points cette année par rapport à 2022. Là encore, la profession de l'individu joue un rôle dans sa propension à se renseigner. Ainsi, 47% des catégories supérieures et 50% des professions intermédiaires se renseignent systématiquement, mais seulement 37% des employés et 28% des ouvriers.

Cependant, la satisfaction vis-à-vis de la qualité et de la quantité des informations disponibles est mesurée, bien que globalement positive : 68% des salariés se disent satisfaits, et 69% de ceux qui se sont déjà renseigné sur une entreprise avant d'y postuler. Les catégories supérieures se montrent plus déçues par ces informations (63%) que les catégories populaires (71%). Les hommes (71%, contre 66% des femmes) et les salariés les plus jeunes (79% des 18-24 ans) sont à l'inverse, plus satisfaits par les renseignements trouvés.

Les salariés français se montrent davantage exigeants à l'égard des entreprises cette année, se renseignant même sur des informations annexes à l'offre d'emploi à proprement parler, comme le chiffre d'affaires, la politique d'égalité femme-homme ou les ambitions RSE – seuls 30% des répondants estiment que ce type d'informations ne sont pas utiles faute de les lire, contre 42% en 2022. Les femmes sont plus nombreuses à estimer que des informations de cette nature sont utiles (seules 24% les jugent inutiles, contre 35% des hommes) – notamment car elles sont directement concernées par la politique d'égalité. Les plus jeunes aussi sont moins nombreux à déclarer ne pas s'y intéresser (24%), comme les catégories supérieures (23%), témoignant d'une exigence accrue envers les entreprises.

Selon les salariés, le fait de rendre ces informations accessibles bénéficient tout autant aux employeurs : 87% des salariés estiment que cela permet au candidat d'être plus sélectif, et 85% pensent que cela permet également aux entreprises de faire connaître leur politique RH et leur culture d'entreprise, un point important en termes de marque employeur. Enfin, 84% déclarent que ces informations facilitent le recrutement pour l'employeur car elles participent à motiver les candidats. Un point central alors que le marché du travail est traversé par des difficultés de recrutement.

Pour autant, les salariés apparaissent également lucides sur le risque que l'image dépeinte soit survalorisée par rapport à la réalité (77%).



En 30 ans, le rapport au travail des salariés français s'est distendu, et est devenu plus utilitariste

Aujourd'hui, 45% des salariés considèrent ne travailler que pour l'argent, alors qu'ils étaient 38% en 1993 (+7pts). Mais dans le détail, les avis les plus extrêmes sont moins partagés en 2023 qu'en 1993 : la proportion de salariés qui sont tout à fait d'accord avec l'idée qu'ils ne travaillent que pour l'argent diminue de 7 points, passant de 17% en 1993 à 10% en 2023, et la proportion qui se dit en total désaccord diminue de moitié, passant de 36% à 14% en 30 ans.

Certaines catégories de populations se révèlent significativement plus détachées de leur travail :

- Plus de la moitié des salariés masculins estime ne travailler que pour l'argent (51%, contre 39% de leurs homologues féminines)
- Les salariés les plus jeunes partagent également ce constat (50%).
- Les catégories populaires, et a fortiori les ouvriers, placent l'argent également au cœur de leur motivation (respectivement 51% et 55%).

Comme en 1993, un quart des salariés estime que leur travail, au-delà du salaire, leur permet avant tout de se sentir utile (26% le citent en premier, contre 25% en 1993). Le deuxième élément le plus cité est la possibilité d'apprendre et de découvrir (18%, contre 15%). Complétant le podium, l'intérêt personnel pour son travail arrive à la troisième position (16%, stable). Pour un salarié sur dix, leur emploi est également une manière de voir reconnaître ses compétences (10% contre 7%). **Les deux derniers éléments sont ceux qui ont connu la baisse la plus importante depuis 1993, ceux qui se rapportent au rôle « social » du travail :** seuls 10% des salariés estiment que leur travail est également un lieu où l'on peut rencontrer des gens qu'on ne croise pas ailleurs, contre 21% en 1993. Dans une moindre mesure, le rôle d'inclusion dans la société le travail semble encore moins jouer son rôle d'inclusion dans la société : 8% estiment qu'il permet d'occuper une place dans la société, contre 14% en 1993.

Les salariés sont beaucoup plus divisés sur l'association du travail à une source d'épanouissement ou de contrainte, alors qu'en 1993, la moitié des salariés estimait que son travail l'épanouissait. Aujourd'hui, près d'un tiers des salariés seulement partage cet avis (31%, -19pts vs 2022), autant adoptent une position plus neutre (31%, -7pts), et un tiers y voient plutôt une contrainte (33%, +21pts !). Plus que les femmes, les hommes vivent leur travail comme une contrainte (35% contre 28%), mais on n'observe pas de différences significatives selon la catégorie d'âge.

Cette perception plus utilitariste du travail conduit logiquement à un attachement bien moins marqué à l'employeur : Si en 1993 81% des salariés se déclaraient attaché à leur employeur (et 38% très attachés), ils ne sont aujourd'hui plus que 65% (-16pts) dont 14% très attachés (-24pts).



La perception d'une baisse de motivation au sein des jeunes générations est très ancrée dans l'imaginaire collectif

Les salariés français adhèrent majoritairement à l'idée d'une baisse d'investissement et de motivation chez les nouvelles générations dans leur travail (69%), 27% n'observent pas de différences notables entre les générations, et seuls 4% estiment que les nouvelles générations sont davantage investies. Mais ce constat diffère selon l'âge de la personne interrogée :

- **Le regard des salariés les plus jeunes sur leur propre investissement et motivation est bien plus positif** : la moitié des salariés âgés de 18 à 24 ans estiment être autant motivée et investie que l'ensemble des Français dans leur travail (50%, +23pts vs moyenne), et 41% pensent l'être moins (-28pts). Enfin, près d'un sur dix fait le constat d'un investissement supérieur (9%).
- **A l'inverse, les 35 ans et plus se montrent bien plus critiques** : les trois quarts estiment que l'investissement de leurs jeunes homologues est inférieur à la moyenne des Français (75%, +6pts).

On constate donc un fort décalage de perceptions selon la catégorie d'âge. On peut faire l'hypothèse que **les jeunes générations ont un rapport plus distancié à leur travail.** Mais ce constat ne se limite pas aux néo-entrants dans le monde du travail : **la crise sanitaire a conduit à redéfinir le rapport au travail des Français dans leur ensemble, et plus largement, on a pu voir précédemment que le travail est, plus qu'il y a 30 ans, vu comme une contrainte, un moyen de gagner de l'argent. Ces critiques à l'encontre des jeunes générations pourraient également être le symptôme d'une forme de passéisme.**

Par ailleurs, si les Français ont pris de la distance vis-à-vis de leur travail, ils restent néanmoins fortement impliqués. Ainsi ils ont globalement le sentiment de faire autant, voire plus que ce qui est attendu d'eux et de ce que eux même souhaite faire. Ainsi, près de la moitié des salariés estiment se conformer aux exigences de leur employeur (51%), et 42% déclarent même s'investir davantage dans leur travail que ce qu'attend leur employeur. Les salariés de 35 ans et plus se définissent plus volontiers comme davantage investis par rapport aux attentes de leur entreprise (44%, contre 37% des moins de 35 ans). Les plus jeunes sont sensiblement plus nombreux à estimer ne pas s'investir suffisamment (10% contre 6%), une proportion qui reste minoritaire.

Une proportion importante de salariés (37%) mentionne un investissement trop important dans leur travail au regard de leurs désirs personnels, un signal à prendre en compte quand on observe en parallèle dans nos études le souhait d'un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle au sein du salariat dans sa globalité. Une courte majorité estime s'investir juste ce qu'il faut par rapport à leurs souhaits (56%), et seuls 7% insuffisamment. Les salariés de 35 ans ou plus ont sensiblement l'impression de s'investir trop (39%, contre 34% des moins de 35 ans), et à l'inverse, les moins de 35 ans sont légèrement plus nombreux à estimer s'investir insuffisamment (10% contre 6%).

D'autres catégories de salariés se distinguent par un investissement jugé trop conséquent au regard de leurs propres souhaits : les catégories supérieures (44%), les femmes (41%, contre 34% des hommes) – on peut penser au fait que de nombreuses femmes portent la charge familiale et peuvent avoir l'impression de sacrifier leur vie familiale pour leur carrière, les encadrants d'équipes de plus de 10 personnes (47%) – leurs responsabilités importantes pouvant les conduire à s'investir plus que ce qu'ils ne voudraient.



La moitié des salariés considère son travail comme pénible, avec le stress comme première cause citée

48% des salariés déclarent exercer un travail assez voire très pénible, et seuls 15% estiment que leur travail ne l'est pas du tout. Ce vécu est très hétérogène selon le travail exercé :

- Seuls 22% des catégories supérieures jugent que leur travail est assez voire très pénible, contre 45% des professions intermédiaires, 46% des employés, et jusqu'à 71% des ouvriers, qui doivent composer, en plus de la charge de travail et du stress, avec un travail physiquement exigeant.
- 53% des salariés des secteurs de l'industrie et de l'agriculture, et 56% du secteur du commerce jugent leur travail assez ou très pénible.
- Le niveau d'encadrement s'accompagne également du ressenti d'une pénibilité au travail (64% des salariés encadrant des équipes de plus de 10 personnes).

En conséquence, les vécus sont aussi inégaux selon l'âge et le sexe. Les hommes sont davantage touchés par la pénibilité de leur travail (52% contre 42% des femmes), ce qui peut s'expliquer par leur sur-représentation dans les métiers ouvriers et également dans les fonctions à fortes responsabilités, les deux engendrant des difficultés physiques et psychologiques, développées ci-après. Les salariés les plus âgés, plus proches de la retraite et plus usés par leur carrière, sont également plus touchés (50% des 50 ans et plus contre 40% des 18-24 ans).

Les salariés identifient de multiples causes à la pénibilité de leur travail : le stress est la principale cause, citée en premier par près d'un salarié sur deux (18%). En *top of mind* près de la moitié des salariés cite des causes de pénibilités physiques (49%) – dont 20% seulement sont légalement reconnues comme des critères de pénibilité, et presque autant des causes psychologiques (45%). Logiquement, les causes physiques sont prééminentes dans les métiers les plus usant physiquement : 74% des ouvriers citent une de ces causes en premier. Les catégories supérieures sont bien plus marquées par la pénibilité psychologique de leur métier (64%), comme les femmes (54% contre 37% des hommes) et les encadrants de grosses équipes (67%).

Les salariés partagent un sentiment mitigé concernant la lutte menée par l'entreprise contre ces causes de pénibilité : 49% estiment que l'entreprise met en place ce qu'il faut, et seulement 7% en sont tout à fait convaincus. A contrario, 51% des salariés estiment que leur entreprise ne fait pas ce qu'il faut, et ce score monte à 70% chez les salariés qui estiment exercer un travail très pénible.



Le regard sur la semaine de 4 jours révèle une déconnexion entre les intérêts des salariés, de l'entreprise et de l'économie



Interrogés sur l'impact positif de la semaine de 4 jours, avec réduction du temps de travail hebdomadaire à 32 heures et à salaire constant, les trois quarts des salariés français estiment que cela représente une bonne chose (76%), et quatre sur dix une très bonne chose (41%) pour eux. Dans un contexte de mise à distance du travail, d'une perception marquée de la pénibilité au travail et d'une prise d'importance de l'équilibre vie privée – vie professionnelle, il semble en effet logique qu'une majorité de Français souhaitent réduire leur temps de travail.

Cependant, les avis sont moins enthousiastes concernant l'économie française, même s'ils restent majoritaires : 61% des salariés estiment que la semaine de 4 jours à salaire constant et temps de travail réduit constituerait une bonne chose pour l'économie, soit 15 points de moins que lorsqu'ils s'expriment pour eux-mêmes.

Et cet écart est encore plus marqué avec les intérêts des entreprises : à peine la moitié déclare que ce changement d'organisation du travail est une bonne chose pour leur entreprises (55%).



Les salariés portent un regard ambivalent sur l'IA : ils perçoivent son développement comme une menace pour leur travail, mais reconnaissent qu'elle constitue une opportunité pour les entreprises.

Les salariés sont très critiques de l'usage intelligences artificielles type ChatGPT dans leur travail. S'ils reconnaissent un certain intérêt pour les entreprises, ils sont eux-mêmes pessimistes sur les conséquences d'un développement des IA sur leur travail.

79% estiment que cela va déshumaniser leur travail, dont 37% tout à fait; et une proportion conséquente (42%) estiment que cela menace leur entreprise ou leur secteur d'activité directement, voire leur emploi (45%). Les employés sont plus pessimistes concernant leur secteur d'activité ou leur entreprises (48%) et leur emploi (52%), comme les personnes occupant une fonction dans la finance ou la comptabilité (52% et 61%) et dans le commercial ou les ventes (48% et 49%).

Pour les salariés, l'IA menace l'emploi au sens large, au-delà de leur situation personnelle. 66% des salariés français estiment que les métiers très qualifiés ne sont pas les seuls menacés par le développement des IA.

En conséquence, à peine un tiers des salariés (34%) estiment que leur entreprise devrait investir dans cette technologie, alors même que 63% des répondants concèdent que l'IA est une opportunité pour les entreprises et permet d'accroître leur productivité. **On observe donc une déconnexion entre les intérêts des salariés et des entreprises sur la question des IA.**

Si les craintes quant à l'impact de l'IA sur le travail sont réelles, une large proportion de salariés estime que l'intervention humaine reste indispensable (83%, dont 47% tout à fait), et au-delà de la peur d'être remplacé, 51% pensent que l'IA peut les décharger d'une partie de leurs tâches et accroître leur productivité. Mais même si cette intervention humaine est nécessaire, seule une minorité de salariés estime que l'IA va créer plus d'emploi qu'elle ne va en détruire (27%).

Les salariés souhaitent que dans la perspective d'une généralisation des IA, une taxation des robots soit développée pour accompagner cet essor (70%, dont 25% tout à fait d'accord avec cette idée). **Ils attendent donc des véritables adaptations de la part de leur entreprise et des pouvoirs publics.**