

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 20 juillet 2022

A quoi ressemble le travail dans les grandes entreprises en 2022 ?

*Pour la deuxième année consécutive, topics publie son **Observatoire de la transformation du travail** réalisé par OpinionWay*. L'étude croise les regards de salariés, de managers et de représentants du personnel de grandes entreprises sur les mutations du travail.*

Une bonne nouvelle, le lien au travail reste solide mais il faut le régénérer...

La quasi-totalité des salariés (88%) et managers (94%) accorde une place majeure au travail dans leur équilibre de vie, un quart d'entre eux considèrent même celui-ci comme très important.

Sur la définition du travail en lui-même les salariés et managers estiment avant tout qu'il doit être porteur de sens et leur plaire personnellement. Les managers sont également plus nombreux à estimer que le travail doit permettre de développer ses compétences et ses connaissances.

Le travail est avant tout perçu comme un devoir, une action pour le collectif et une démarche qui fait sens tant par les salariés que par les managers, on note toutefois qu'un tiers des managers considère ce dernier comme une liberté.

Similairement, ils placent leur épanouissement et accomplissement personnel comme l'élément le plus précieux dans leur travail (23%). Du côté des salariés, il s'agit de la rémunération (22%).

« Les grandes entreprises doivent prendre en compte les nouvelles attentes et les nouveaux comportements des salariés si elles veulent conserver leur statut de pôle de stabilité » commente **Bruno Mettling, président fondateur de topics.**

Dans une France de plus en plus fracturée, mais aussi sur un marché pénurique, il est l'heure de revoir en profondeur les termes du contrat social qui lie les salariés aux grandes entreprises.

Si les changements liés au Covid semblent avoir rendu les salariés des grandes entreprises plus heureux au travail et avoir permis aux managers de transformer leurs modes de fonctionnement pour libérer confiance et autonomie, l'étude pointe quelques alertes.

Un salarié sur deux est prêt à quitter son emploi si l'équilibre vie privée – vie professionnelle n'est pas respecté ou en cas de pression excessive.

En milieu de carrière, le premier moteur de départ des 35-44 ans est la rémunération.

Quant aux plus jeunes, une entreprise qui ne leur donnerait pas les moyens de continuer à apprendre serait vite disqualifiée à leurs yeux.

Alors que les salariés indiquent la rémunération comme l'élément le plus précieux dans le travail, les managers évoquent davantage le sens qu'il y trouve.

« On voit bien que le lien à l'entreprise est fortement corrélé à la trajectoire professionnelle et à l'étape de vie des salariés » analyse **Pierre-Etienne Bost, directeur conseil OpinionWay.** **Bruno Mettling** complète *« les grandes entreprises doivent adapter leur contrat social si elles veulent être cohérentes avec leurs discours en*

matière de RSE. Au-delà de la communication, c'est une véritable réflexion à mener avec les représentants du personnel et les salariés pour que l'entreprise puisse accompagner chacun dans toutes les étapes de sa vie professionnelle. Avec la réforme des retraites qui s'annonce, ce sera encore plus important pour les seniors en entreprise... »

Dans les grandes entreprises, il y aura un avant et après Covid en matière de satisfaction au travail des salariés

Si le niveau de satisfaction global au travail des **managers est équivalent à l'année dernière (7/10), celui des salariés augmente** significativement (6,7 sur 10 / +0,2 points).

Une augmentation qui peut s'expliquer par plusieurs facteurs : **un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle cette année** (81% / + 5 points) ; **un niveau d'autonomie qui est le premier critère de satisfaction au travail** : le Covid est passé par là ; **le lieu de travail** : 84% de satisfaction pour les salariés + 4 points versus 202.

Les jeunes salariés et le sens au travail : zoom sur les réelles motivations

Depuis la crise sanitaire, le sens au travail est souvent présenté comme l'un des nouveaux piliers dans le rapport au travail. S'il en est effectivement devenu un pour les salariés, il ne faut pas se tromper sur les réelles motivations de ces derniers et en particulier chez les plus jeunes.

88% des salariés de 18 à 34 ans estiment que le travail doit être quelque chose qui a du sens. C'est massif mais toutefois significativement inférieur à l'ensemble des salariés (95%). Et s'ils placent également le sens comme l'un des éléments les plus précieux dans le travail (13%), c'est au même niveau que l'ambiance (13%) et nettement moins que la rémunération (21%).

« Le constat jusqu'ici est de dire que le sens est un élément important pour les jeunes, qui est apprécié lorsqu'il est présent. En revanche, si ce dernier n'est pas présent dans le travail, cela n'incite pas forcément à un changement » souligne **Pierre-Etienne Bost**.

La perte de sens arrive en avant-dernière position dans les éléments qui pourrait faire quitter l'entreprise (20%), loin derrière la rémunération (48%) et l'équilibre vie privée/vie pro (46%).

De fait, les éléments les plus à même de « pousser à l'acte de mobilité » les 18-34 ans sont le sentiment de ne plus apprendre (25% vs 15% pour l'ensemble) et d'impossibilité à évoluer (35% vs 25% pour l'ensemble).

Des partenaires sociaux en phase avec les salariés mais dont l'action reste insuffisamment appréciée

L'action des représentants du personnel est jugée **moyennement satisfaisante par les salariés et managers** même si leur implication dans les transformations internes de l'entreprise est plutôt jugée positive.

Plus d'un tiers des représentants du personnel estiment que leur rôle sera important dans l'avenir et face aux grandes tendances. Ils estiment par ailleurs être autant utile qu'efficace (7/10).

Les représentants du personnel mettent en avant **deux points de vigilance** à surveiller dans l'entreprise, **le lien social** entre l'entreprise et les salariés et **la santé mentale**. Ils perçoivent par ailleurs que le niveau de confiance dans les relations n'est plus autant satisfaisant qu'avant avec la direction générale des entreprises (66% / - 18 points par rapport à 2021.)

Les représentants du personnel ont une vision assez exacte des perceptions des salariés, ils comprennent la perception de ces derniers sur leur travail, même s'ils surestiment leur attachement au collectif. **Une inquiétude grandissante des représentants du personnel sur l'avenir de leur rôle dans le monde du travail en général**, la moitié d'entre eux seulement se disant confiant sur ce sujet (51% / - 25 points). Un paradoxe puisque le niveau de confiance monte à 75% quand on leur pose la question sur le périmètre de leur entreprise.

Similairement à l'année dernière, les représentants du personnel citent une multitude d'enjeux pour l'avenir, à noter que la transmission des informations est un enjeu qui prend plus d'importance cette année (100% / + 8 points).

A propos de topics

topics est un cabinet de conseil né de l'alliance, autour de Bruno Mettling, de SIACI SAINT HONORE et du Groupe Havas. Lancé en janvier 2019, topics s'appuie sur une équipe courte, un réseau d'entreprises partenaires et une communauté d'une cinquantaine d'experts, ayant tous une expérience solide en entreprise. L'équipe de topics intervient en soutien stratégique et opérationnel des transformations auprès des dirigeants d'entreprise et notamment des DRH. Elle a récemment accompagné de nombreuses opérations de M&A, piloté des négociations sensibles et favorisé le développement des nouvelles façons de travailler (metavers, nouveaux espaces de travail, travail hybride...).

www.topicsconseil.com/fr

A propos du Groupe OpinionWay

Créé en mars 2000, pionnier de la digitalisation des études, OpinionWay innove dans les études Marketing et d'Opinion et développe l'agilité dans les modes d'approches (Panels en ligne, Communautés digitales, Hybridation des données et Social Media Intelligence). Né en France et capable d'intervenir sur les cinq continents, OpinionWay a des implantations au Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie), en Europe de l'Est (Pologne) et en Afrique Subsaharienne (Côte d'Ivoire). Le Groupe intervient dans la compréhension des publics, des marchés, des marques ; dans la recherche de produits et de services, pour des clients se développant en France comme à l'international auprès de cibles BtoB et BtoC. OpinionWay est membre actif d'Esomar, certifié depuis 2009 ISO 20252 par l'AFNOR et membre de CroissancePlus.

Contacts presse :

Pour topics : Constance Blanc

+33 (0)6 99 36 51 86

constance@evidementagence.com

Pour OpinionWay : Valentin Héritier

+33 (0)1 81 81 83 63

vheritier@opinion-way.com