

# Le rapport des seniors au travail

Quelques enseignements tirés des travaux récents de l'institut Montaigne

Bertrand MARTINOT

*Directeur du conseil en formation et développement des compétences chez Diot-Siaci et senior fellow à l'institut Montaigne*

COR – 4 décembre 2023

# **1 – Contexte et enjeux de l'étude**

---

---

# Le contexte de l'étude : le travail, une « vallée de larmes » ?

Un sentiment largement relayé dans les médias en période post COVID et qui a atteint son paroxysme au moment du débat sur les retraites.

Un florilège : « plus rien ne sera comme avant » ; « la grande flemme » ; « la grande démission » ; « un travail privé de sens » ; « le travail tue », et même : « le travail détruit la planète »...

**Exemples** à travers quelques enquêtes d'opinion :

Seuls 6 % des salariés français seraient « engagés » dans leur entreprise (Gallup)...!

58 % des salariés seraient « en détresse au travail », dont 33 % en burn out (Opinion Way)..!

---

## Valeur ajoutée de l'étude (février 2023)

**Qu'en est-il réellement quand on interroge directement les travailleurs français et que l'on exploite les données de manière approfondie ?**

- Un panel de répondants très large
- De nombreuses questions qui reprennent celles posées par des études antérieures pour examiner des séries longues et repérer d'éventuelles ruptures de tendance
- Une analyse statistique fouillée utilisant les données individuelles (et pas uniquement quelques tris *a priori*)

## **2 – Principaux enseignements de l'étude :**

**La plupart des conclusions sont valables  
aussi bien pour les travailleurs seniors  
que pour les autres**

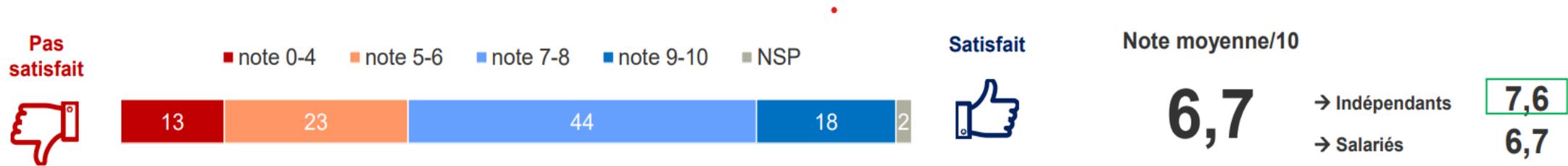
---

**Les actifs sont globalement satisfaits quand ils pensent à leur travail. On note toutefois de nettes disparités selon les profils : les indépendants et les actifs plus âgés sont particulièrement satisfaits de leur travail.**



*Sur une échelle de 0 à 10, à quel niveau évaluez-vous votre satisfaction lorsque vous pensez à votre travail aujourd'hui ?*

*0 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait. 10 signifie que vous êtes très satisfait. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.  
En %*



### **Ils sont plus satisfaits ...**

- Les actifs de 60 ans et plus : 7,3/10
- Les hommes : 6,8/10 (vs femmes 6,6/10)
- Les CSP+ : 6,9/10 (vs CSP- : 6,5/10)
- Les salariés de TPE : 6,8 (vs ETI-GE : 6,6/10)

### **Ils sont moins satisfaits ...**

- Dans les fonctions de production industrielle, travaux, chantier : 6,4/10

1

**Pas d'évolution notable après le COVID sur la satisfaction au travail et ses composantes**

**77%**

Se déclarent satisfaits de leur travail

**80%**

Sont satisfaits du sens qu'ils donnent à leur travail

**Quelques insatisfactions persistantes depuis 20 ans :**

**La rémunération (46%)  
Les perspectives professionnelles (42%)  
La reconnaissance par les managers (38%)**

**... et une nouvelle : l'impossibilité de faire du télétravail**

2

**Des indépendants mieux lotis et un statut plébiscité**

Sur tous les aspects (satisfaction générale, rémunération, temps de travail...) **les indépendants sont davantage satisfaits que les salariés**

**7,6/10**

Satisfaction générale des indépendants (contre 6,7/10 pour les salariés)

**29 % des salariés pourraient envisager d'exercer la même activité en tant qu'indépendant**

3

**Un sentiment général d'intensification du travail...**

**60%**

Estiment que leur charge de travail s'est accrue depuis 5 ans (alors même que la durée du travail a stagné)

**24%**

Déclarent avoir une quantité de travail « excessive »

**...mais aucune corrélation entre la durée du travail et le sentiment d'une « charge psychique » excessive.**

**... dans un contexte de fort ralentissement, voire de diminution (depuis 2019), de la productivité par tête...**

---

# 4

## Le télétravail : une révolution plébiscitée par les salariés

33%

Télétravaillent au moins un jour par semaine (industrie 32 %, banques et assurances 64 %)

48%

Des emplois seraient aujourd'hui télétravaillables

Il existe un réel optimum en matière de satisfaction et d'efficacité à **2-3 jours de télétravail par semaine**

# 5

## Une forte volonté de mobilité professionnelle, en partie fantasmée ?

Les obstacles ressentis à la mobilité demeurent nombreux et l'ancienneté en emploi est stable depuis 20 ans

Il n'y a pas de « grande démission »

## **3 – Un zoom sur l'attitude par rapport à la fin de carrière et à la retraite**

---

# Un certain pragmatisme par rapport à la fin de carrière

Par rapport à l'âge idéal de départ en retraite :

	<b>DREES, 2002, baromètre d'opinion</b> <i>Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ?</i>	<b>DREES, 2020, baromètre d'opinion</b> <i>Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ?</i>
<b>Proportion de sondés souhaitant un âge de départ à la retraite supérieur à 61 ans</b>	<b>6%</b> (dont 1 % au-delà de 64 ans)	<b>36%</b> (dont 13 % au-delà de 64 ans)

# Des seniors plutôt moins favorables à partir plus tôt en retraite avec une pension réduite ?

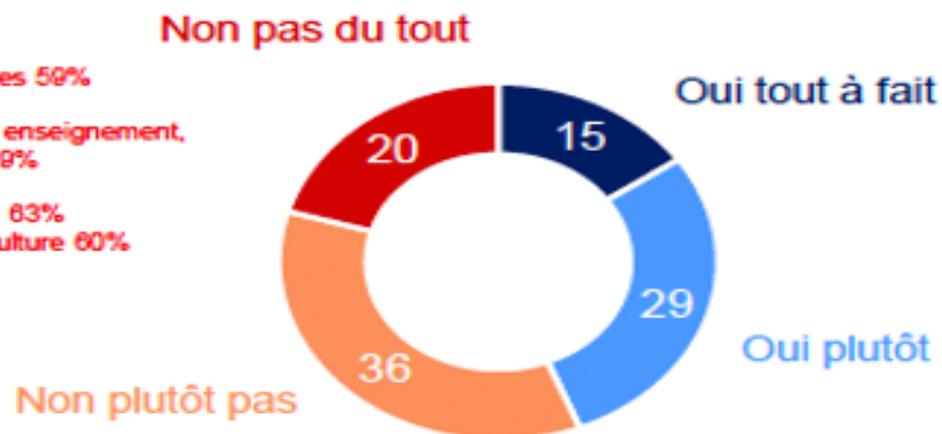
Questions : si cela était possible, seriez-vous prêt à partir plus tôt en retraite avec une pension réduite ?

ST Non  
**56%**

Femmes 58%  
60 ans et plus : 78%  
55 ans et plus : 66%  
Professions intermédiaires 59%  
Secteur services 58%  
Administration publique, enseignement,  
santé et action sociale 59%  
Fonction Gestion  
financière/administration 63%  
Fonction Santé-social-Culture 60%

ST Oui  
**44%**

Hommes 46%  
Moins de 35 ans : 51%  
Agriculteurs exploitants 62%  
Ouvriers 49%  
Secteur industrie : 51%  
Secteur Transports : 51%



# Une forte appétence pour les aménagements de fin de carrière, sous différentes formes

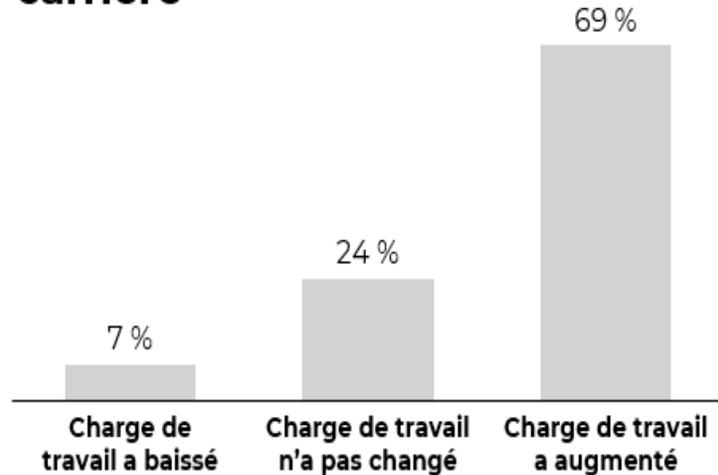
*Avec laquelle des affirmations suivantes êtes-vous le plus d'accord ?*

*En %*

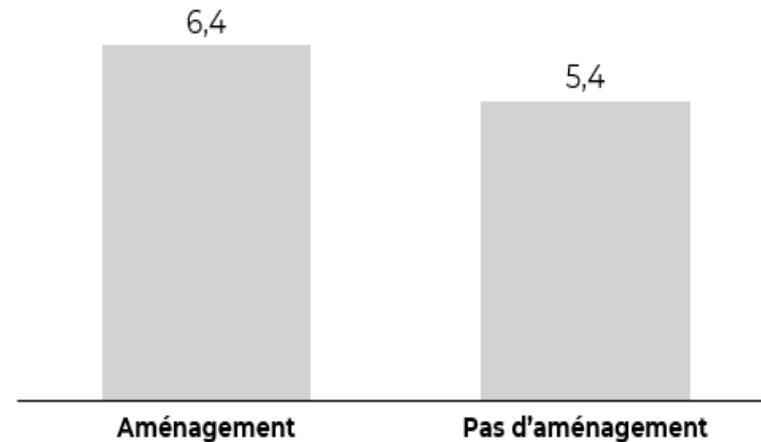


# Des souhaits d'aménagement de fin de carrières fortement corrélés avec : l'intensification du travail, l'intensité de la « charge psychique » et l'immobilité professionnelle

Evolution de charge en 5 ans vs. souhait d'aménager la fin de carrière

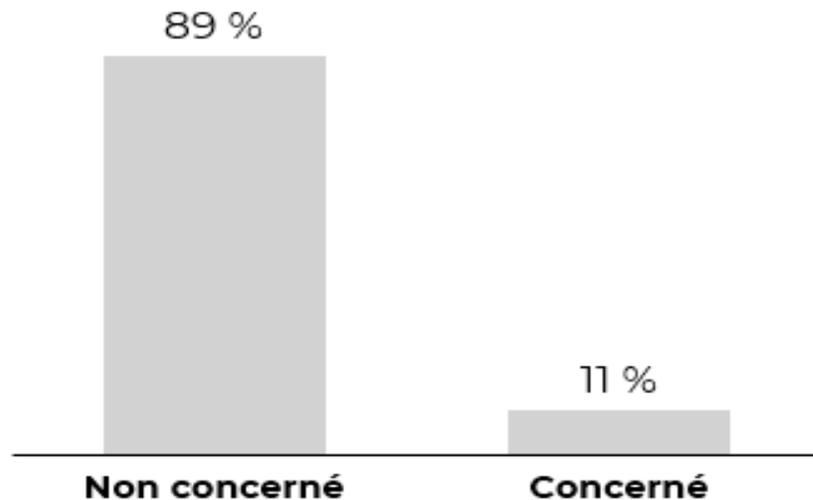


Charge psychologique<sup>1</sup> vs. souhait d'aménager la fin de carrière

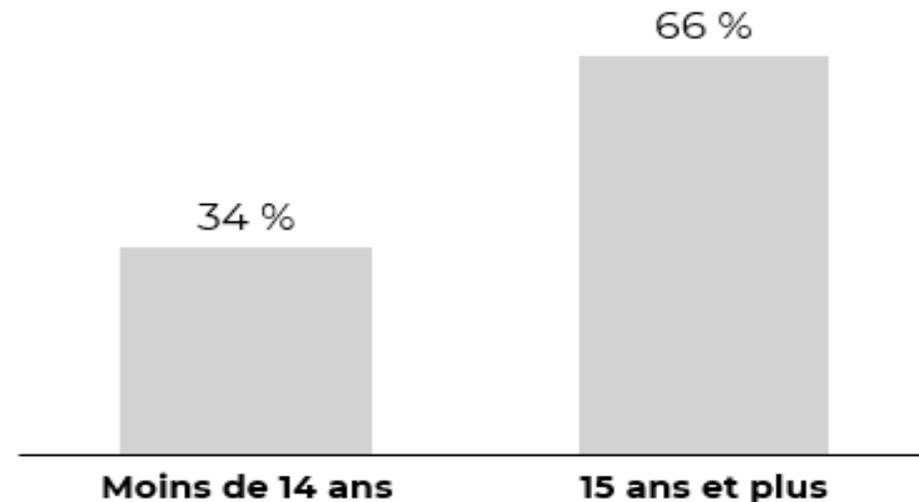


## Des souhaits d'aménagement de fin de carrières fortement corrélés avec : l'intensification du travail, l'intensité de la « charge psychique » et l'immobilité professionnelle

**Projet de mobilité/évolution vs. souhait d'aménager la fin de carrière**



**Ancienneté de carrière vs. souhait d'aménager la fin de carrière**



## **4 – Quelques conclusions provisoires**

---



- **De manière générale, il convient sans doute de nuancer les écarts entre génération, s'agissant de la satisfaction et des attentes par rapport au travail.**
- **Un souhait de départ précoce en retraite peut-être moins marqué que les plus jeunes.**
- **Une approche pragmatique de la retraite et des fins de carrière.**
- **Un souhait d'aménagement des fins de carrière d'autant plus marqué que le travail est intense, psychologiquement pénible et que les perspectives professionnelles sont faibles.**