

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)

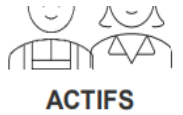
Qu'en est-il réellement quand on interroge directement les travailleurs français et que l'on exploite les données de manière approfondie ?

- 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*)

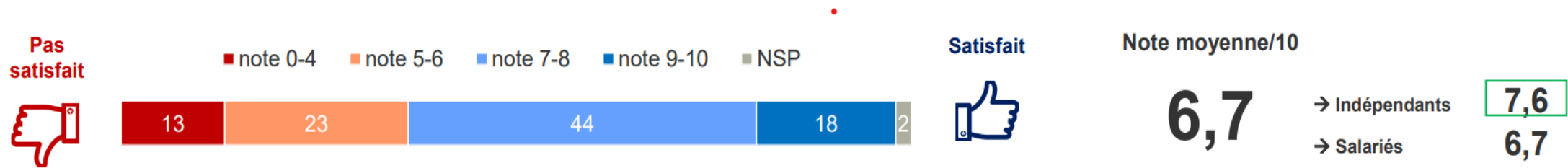
2 – Principaux enseignements de l'étude :

**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 :

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

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

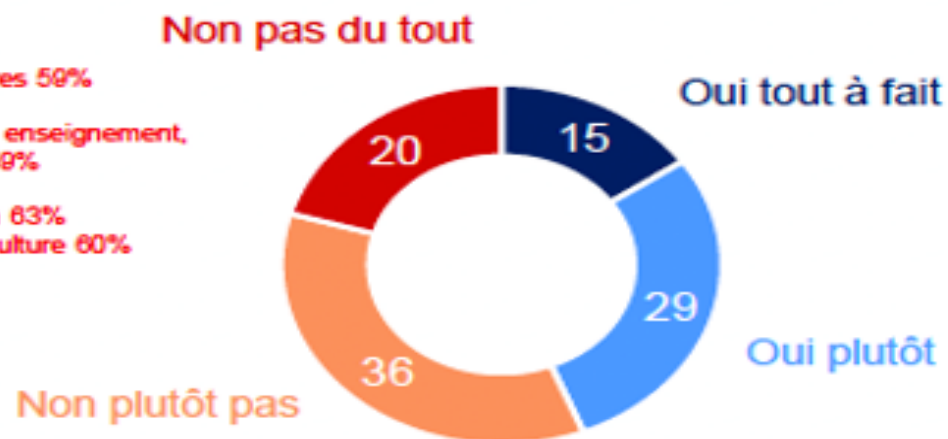
Questions : si cela était possible, seriez-vous prêt à partir plus tôt en retraite avec une pension réduite ?

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%

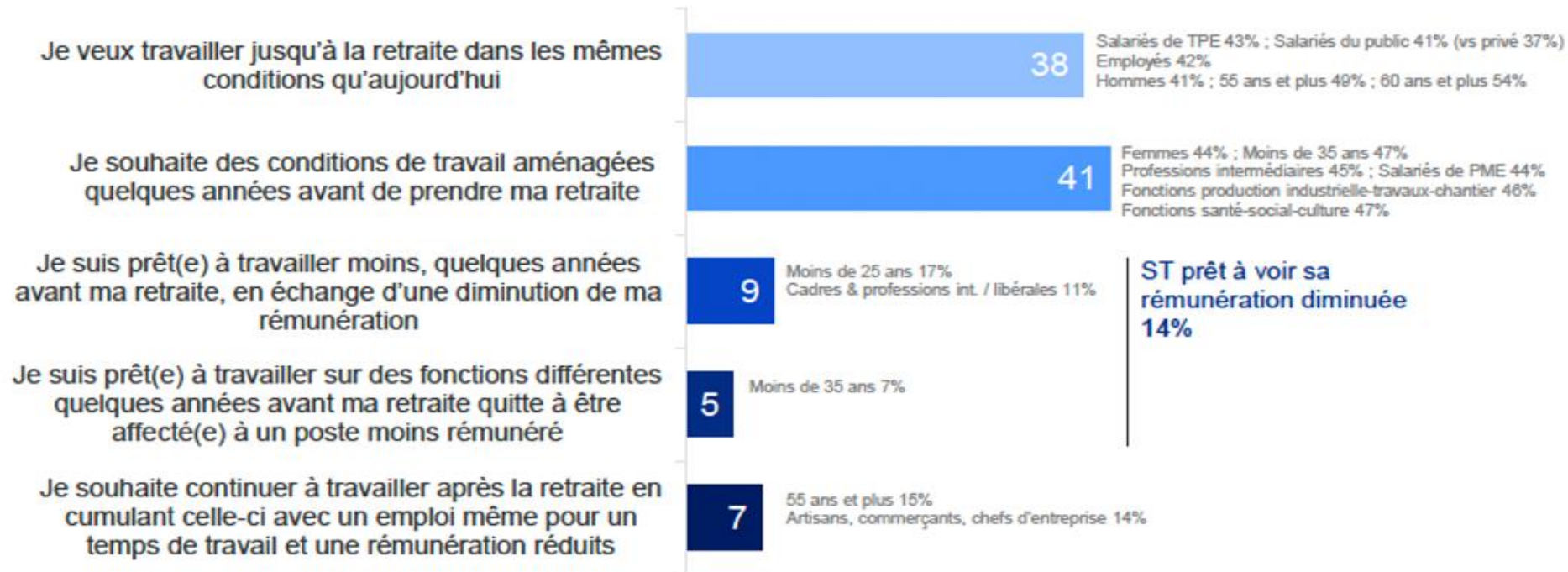
Hommes 46%
Moins de 35 ans : 51%
Agriculteurs exploitants 62%
Ouvriers 49%
Secteur industrie : 51%
Secteur Transports : 51%



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

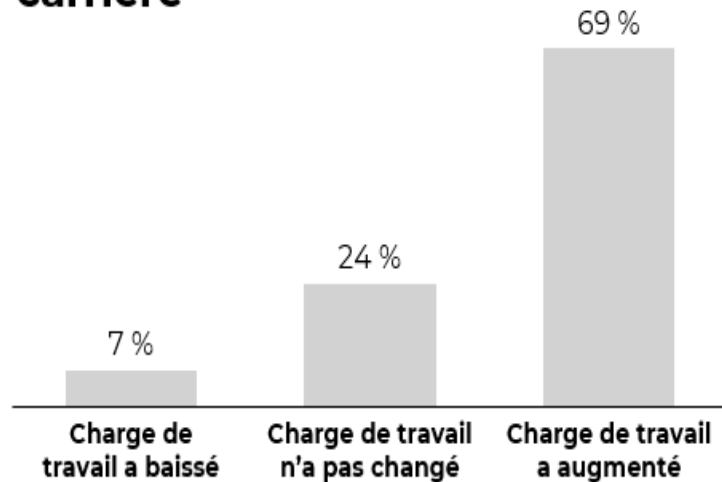
Avec laquelle des affirmations suivantes êtes-vous le plus d'accord ?

En %

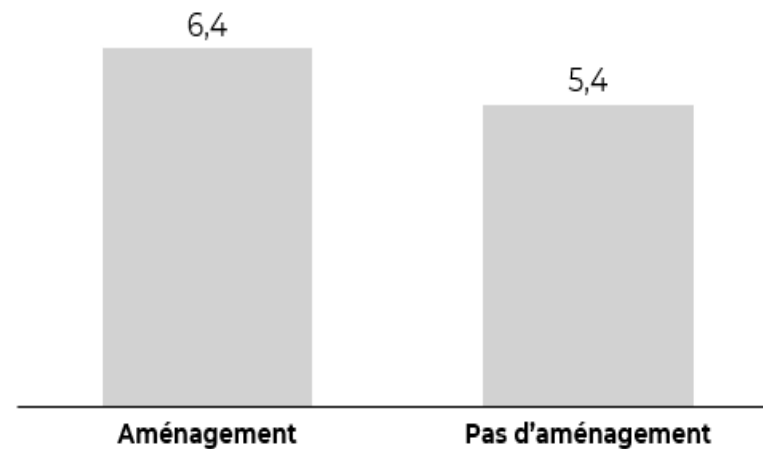


Des souhaits d'aménagement de fin de carrières fortement corrélés avec : l'intensification du travail, l'intensité de la « charge psychique » et l'immobilité professionnelle

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

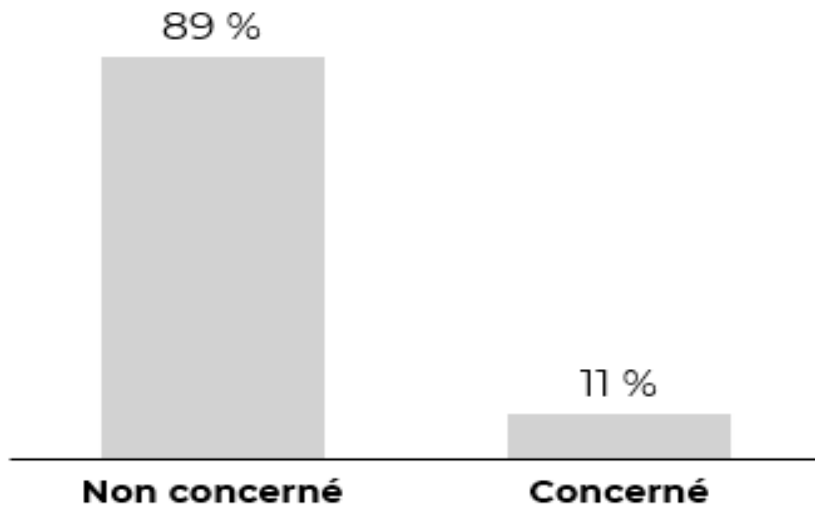


Charge psychologique¹ vs. souhait d'aménager la fin de carrière

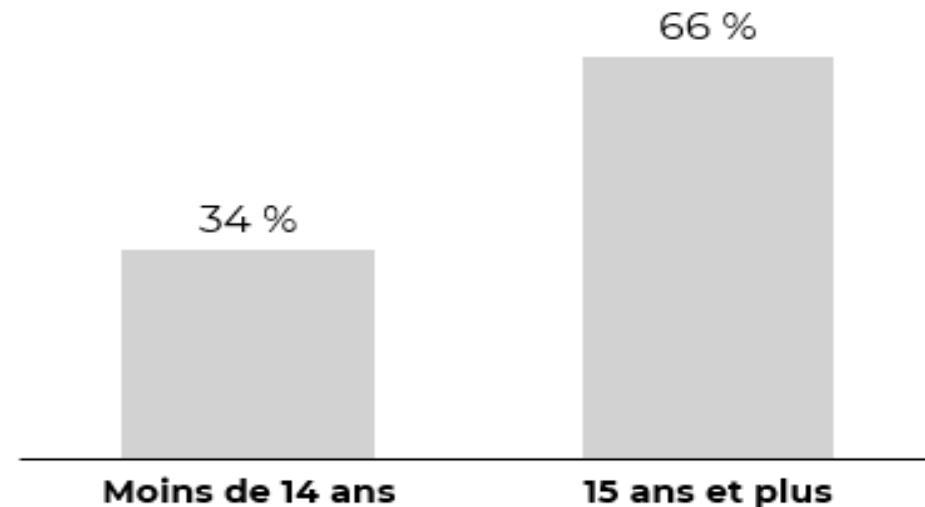


Des souhaits d'aménagement de fin de carrières fortement corrélés avec : l'intensification du travail, l'intensité de la « charge psychique » et l'immobilité professionnelle

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.**