Grande démission, grand frisson !

Tout ce que vous voulez savoir sur les Français et le travail sans jamais véritablement l’avouer

**Session du 11 avril 2023 du LAB OCIRP Autonomie**

**Synthèse des échanges**



Avec les interventions de :

**Arnaud ZEGIERMAN,** Co-fondateur de l’institut Viavoice

**Adrien BROCHE,** Responsable des études politiques et publiées, institut Viavoice

Animation : **Patrick LELONG**, journaliste

**L’ouvrage *Les Français, ces incompris* de Thierry Keller, Blaise Mao et Arnaud Zegierman (Editions de l’Aube et Fondation Jean Jaurès, 2023).**

***Existe-t-il un risque de « grande démission » des salariés ? Les Français sont-ils saisis par la « flemme » ? Comment recruter dans les secteurs en tension ? Quelles sont les aspirations des jeunes quant à leur avenir professionnel ?***

**Le LAB OCIRP autonomie a reçu l’institut Viavoice, qui pilote l’Observatoire des identités, pour mieux comprendre les aspirations des Français face au travail, au-delà des idées reçues.**

Le rapport au travail a changé. Dans une étude récente, Viavoice a noté que la proximité du travail monte à la troisième place des critères de choix d’un emploi. Ce n’est pas simplement que les Français n’ont plus envie de s’embêter, mais bien que toutes les difficultés du quotidien, la question des transports par exemple, sont à intégrer pour recruter et fidéliser de nouveaux collaborateurs.

Dans l’ouvrage *Les Français, ces incompris*, Viavoice a étudié la pluralité des identités (nous sommes tous multi-identitaires : parent, salarié, citoyen, etc.).

Lorsque l’on a demandé aux Français par quoi ils se définissent, en cinquième positon sort le métier :

* 65% des actifs français se disent attachés à leur travail.
* Chez les moins de 30 ans, les ¾ des actifs se disent satisfaits de leur travail.
* 60% environ des Français continueraient à travailler même s’ils n’avaient pas besoin d’argent, et même 4 actifs sur 10 ne changeraient pas de métier.

***« Le travail, c’est les autres »****.* Le travail est perçu avant tout comme un vecteur de lien social.S’il ne faut pas oublier les plus de 25% de personnes malheureuses au travail, la majorité des Français pensent que le travail, c’est du lien social. les Français aiment être au contact de leurs collègues, y compris dans leurs différences.

**Le télétravail ;** Ce que les Français souhaitent avant tout, c’est la flexibilité qu’offre le travail, la possibilité de faire du télétravail de temps en temps. Se passer du lieu de travail, des collègues n’est pas un souhait. Il faut rappeler que le télétravail concerne seulement 1/3 des salariés. L’appréciation varie selon les conditions et les périodes de vie

**La convergence des intérêts.** A la question : « Avez-vous le sentiment que dans votre entreprise les intérêts de votre direction convergent avec les vôtres ? ». 45% des actifs nous disent qu’ils convergent et une part similaire répondent l’inverse. Il existe probablement un déficit d’explication de la convergence des intérêts dans l’entreprise. On peut penser aussi que de toutes les manières, les salariés n’ont pas les mêmes intérêts qu’une direction d’entreprise. À la base, on peut penser que les Français ont ce sentiment d’inégalité.

**Le salaire.** C’est le premier critère de choix d’un poste. On a beaucoup entendu que le salaire n’était plus le plus important, qu’il s’agirait des valeurs, de la dimension écologique, etc. En vérité, en premier il y a le salaire, en deuxième l’ambiance, en troisième la distance domicile-travail, en quatrième le secteur d‘activité, en cinquième la sécurité de l’emploi, e. Puis arrivent les valeurs et l’écologie. Ces dernières ne doivent pas être négligées pour autant car elles n’apparaissaient pas dans les études précédentes.

**La souffrance et la satisfaction au travail.** 35% des Français affirment que le travail génère de la souffrance. Cependant, quand on demande à l’opinion active aujourd’hui si le travail permet d’être intégré dans la société, il y a ¾ de réponses positives. Les ¾ des Français sont satisfaits. 68% se disent heureux de leur travail, part évoluant selon l’âge du répondant. Les moins de 30 ans se disent satisfaits à 81%, lien avec l’attachement au travail. Le taux baisse à 70% chez les plus de 55 ans.

**Les sources de satisfaction du travail :** la première est la bonne relation avec les collègues de travail, ensuite l’intérêt du travail et le temps de trajet domicile-travail. Le quatrième critère est l’équilibre temps professionnel-temps personnel.

Les raisons de l’insatisfaction d’un poste, sont le salaire pour 50% des répondants, et pour les autres un sentiment de manque de perspective professionnelles.

**La contribution des entreprises.** On attend aujourd’hui qu’une entreprise ne contribue pas négativement, voire qu’elle apporte du positif. A la question « Est-ce que votre entreprise contribue positivement à la société ? », le oui des répondants a mille raisons : bien traiter ses salariés et clients, générer de l’emploi etc. Derrière la contribution, on met beaucoup d’éléments différents. Ce qui est intéressant, c’est que cette question de la contribution devient inévitable. Dans les années à venir, les entreprises seront attendues sur cette contribution à l’intérêt général.

**La question de la vulnérabilité.** Après la crise sanitaire, la société française s’est découverte plus vulnérable.

**La mort du travail ?** C’est probablement un fantasme. Le travail structure la vie sociale de manière fondamentale, c’est un élément déterminant de l’identité des Français (62% des répondants l’affirment).

**La vie dans l’entreprise.** Il y a deux critères à prendre en compte :

* La capacité à expliquer le sens, la démarche et la convergence des intérêts entreprise. On ne sait pas expliquer dans quelle direction va l’entreprise. La concertation n’est pas intuitive.
* Le management n’est pas le fort des Français. Il y a un grand nombre de métiers sans formation au management. La culture du management doit nécessairement être développée.

**Les inégalités.** Dès qu’il y a une inégalité, on touche à ce qui est inacceptable. Il faut tenir compte du ressenti. Il y a les inégalités salariales, et d’autres inégalités qu’on regardait moins par le passé comme les inégalités homme-femme. C’est un prisme de lecture aujourd’hui indispensable.

**La « grande démission » ?** C’ est une réalité aux Etats-Unis, avec 24 millions de démissions entre avril et septembre 2021. On parle de grève générale officieuse. En dehors de celles qui cumulaient plusieurs emplois, de nombreuses personnes sont sorties du marché du travail. En France, il y a un quasi-plein-emploi chez les cadres et diplômés et une chute démographique forte dans les années 1990 : aujourd’hui les patrons n’arrivent pas à embaucher et reprochent aux jeunes de ne pas vouloir travailler. En France, il n’y a pas de grande démission mais simplement des gens qui sont moins nombreux et qui ont le choix. Cela pose des problèmes de recrutement. Pour une entreprise, la question à se poser est de savoir fidéliser ses collaborateurs. Il faut que les entreprises apprennent à former les salariés plus longtemps pour exercer d’autres métiers s’ils le souhaitent, afin d’avoir les effectifs en interne dont elles ont besoin. Pour faire venir les jeunes, il faut se poser un certain nombre de questions nouvelles et ne pas cantonner l’attractivité au babyfoot et au télétravail. Il faut être attractif en termes de métier, de carrière et intégrer les nouveaux modes de vie comme la situation de proche aidant, prendre en compte les contraintes de vie et leurs évolutions.