

“*opinionway*” pour **indeed**

Les nouveaux rapports au travail et à l'entreprise

(resenteism, conscious quitting, démission diffusée sur les réseaux sociaux, semaine de 4 jours...)

Mai 2023



ESOMAR²³
Corporate





La méthodologie



“ La méthodologie de l'enquête



Echantillon de **1138 salariés des secteurs public et privé**, représentatif de la population de salariés âgés de 18 ans et plus.

Un suréchantillon de jeunes salariés a été interrogé afin d'obtenir un total de **335 salariés âgés de 18 à 30 ans**.

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération et de région de résidence.



L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 11 au 20 avril 2023**.

Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,3 à 3 points au plus pour un échantillon de 1100 répondants et de 2,3 à 5,2 points au plus pour un échantillon de 350 répondants.



Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour Indeed »

et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.



Le profil de l'échantillon





Le profil des salariés

Source : *INSEE**



Salariés

1138 personnes



	Sexe*	Salariés
	Hommes	50%
	Femmes	50%



	Age*	Salariés
	Moins de 35 ans	31%
	35 à 49 ans	40%
	50 ans et plus	29%



	Catégorie socioprofessionnelle*	Salariés
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	19%
	Professions intermédiaires	28%
	Employés	31%
	Ouvriers	22%



	Secteur d'activité*	Salariés
	Secteur privé	78%
	Secteur public	22%



	Nombre de salariés au sein de l'entreprise	Salariés
	1 à 49 salariés	27%
	50 à 249 salariés	27%
	250 à 999 salariés	16%
	1000 salariés et plus	30%



	Région*	Salariés
	Ile-de-France	21%
	Nord Ouest	23%
	Nord Est	22%
	Sud Ouest	12%
	Sud Est	22%



Le profil des salariés âgés de 18 à 30 ans

Source : *INSEE**



Salariés de
18-30 ans
335 personnes



	Sexe*	Salariés de 18-30 ans
	Hommes	53%
	Femmes	47%



	Age*	Salariés de 18-30 ans
	18 à 24 ans	37%
	25 à 27 ans	30%
	28 à 30 ans	33%



	Catégorie socioprofessionnelle*	Salariés de 18-30 ans
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	14%
	Professions intermédiaires	28%
	Employés	33%
	Ouvriers	25%



	Secteur d'activité*	Salariés de 18-30 ans
	Secteur privé	77%
	Secteur public	23%



	Nombre de salariés au sein de l'entreprise	Salariés de 18-30 ans
	1 à 49 salariés	33%
	50 à 249 salariés	31%
	250 à 999 salariés	16%
	1000 salariés et plus	20%



	Région*	Salariés de 18-30 ans
	Ile-de-France	22%
	Nord Ouest	25%
	Nord Est	25%
	Sud Ouest	7%
	Sud Est	21%



Les résultats





01

Le rapport de force salariés-employeur



Les situations subies dans le cadre du travail

Q. Subissez-vous chacune de ces situations dans le cadre de votre travail ?



Salariés
1138 personnes

Total Oui



Salariés de
18-30 ans
335 personnes

Total Oui

% Oui
Plus de
30 ans

Devoir absorber une partie ou toute la charge de travail d'un collègue absent ou débordé



70%

Des changements soudains dans votre calendrier / planning



66%

Vous sentir livré à vous-même, peu ou mal managé



56%

Des pauses déjeuner de 30 minutes ou moins



54%

Un manager qui ne vous fait pas confiance / vous sous-estime



42%

Des réunions avant 9h, après 17h ou sur la pause déjeuner



39%

Des heures supplémentaires non-payées



36%

Qu'un ou plusieurs collègue(s) ne retienne(nt) pas votre prénom



29%

Vous voir refuser le télétravail alors que votre poste est compatible avec ce mode de travail



20%

Vous faire déloger de votre bureau ou d'une salle de réunion



17%



Oui, régulièrement



Oui, de temps en temps



Non, jamais



NSP



Les situations subies dans le cadre du travail



Q. Subissez-vous chacune de ces situations dans le cadre de votre travail ?

	% Oui	Statut		Secteur		Ancienneté dans l'entreprise		
		CSP+	CSP-	Privé	Public	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	Plus de 5 ans
Devoir absorber une partie ou toute la charge de travail d'un collègue absent ou débordé	70%	75%	66%	71%	67%	64%	71%	73%
Des changements soudains dans votre calendrier / planning	66%	72%	61%	66%	66%	60%	69%	68%
Vous sentir livré à vous-même, peu ou mal managé	57%	62%	52%	57%	56%	55%	63%	55%
Des pauses déjeuner de 30 minutes ou moins	54%	60%	48%	52%	59%	51%	57%	54%
Un manager qui ne vous fait pas confiance / vous sous-estime	42%	41%	41%	43%	37%	36%	48%	41%
Des réunions avant 9h, après 17h ou sur la pause déjeuner	40%	54%	26%	41%	39%	31%	47%	41%
Des heures supplémentaires non-payées	38%	47%	31%	36%	48%	38%	49%	34%
Qu'un ou plusieurs collègue(s) ne retienne(nt) pas votre prénom	30%	31%	29%	29%	31%	31%	37%	26%
Vous voir refuser le télétravail alors que votre poste est compatible avec ce mode de travail	22%	27%	18%	20%	32%	23%	29%	19%
Vous faire déloger de votre bureau ou d'une salle de réunion	19%	27%	13%	20%	20%	19%	28%	16%

“ L’envie de démissionner selon les situations vécues

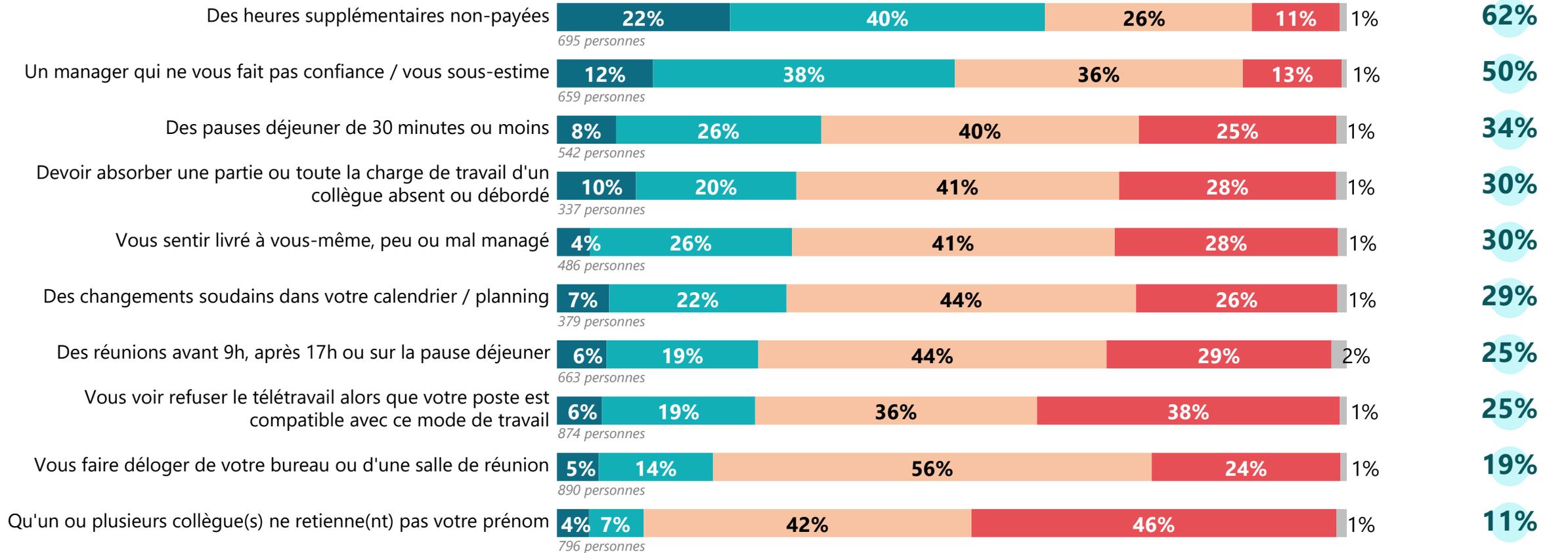


Salariés

Q. Si vous subissiez chacune de ces situations, auriez-vous envie ou non de démissionner ?

Question posée uniquement aux personnes ne subissant pas la situation testée

Total Oui



● Oui, de manière immédiate ou presque
 ● Oui, mais pas de manière immédiate (vous ne pourriez pas vous le permettre)
 ● Non, même si vous trouvez cela peu respectueux
 ● Non, cela ne vous poserait pas de problème
 ● NSP

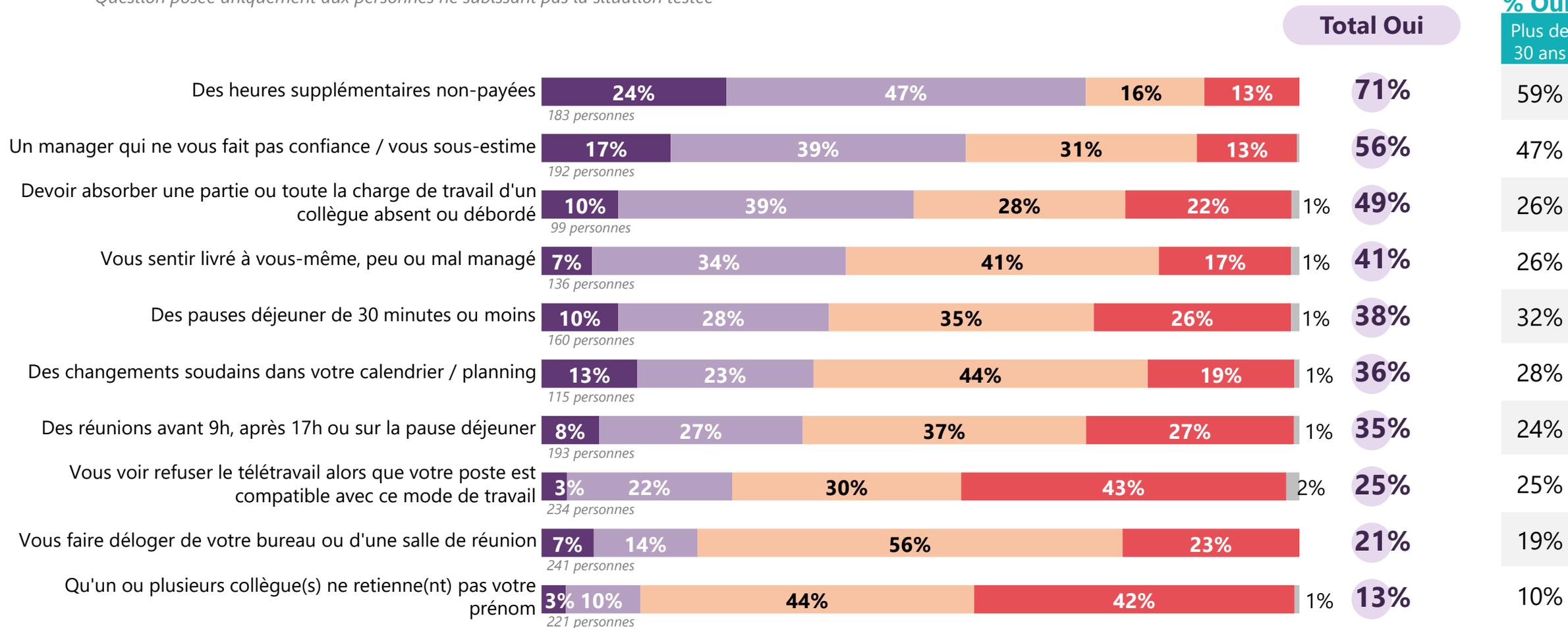
“ L’envie de démissionner selon les situations vécues



Salariés de 18-30 ans

Q. Si vous subissiez chacune de ces situations, auriez-vous envie ou non de démissionner ?

Question posée uniquement aux personnes ne subissant pas la situation testée



● Oui, de manière immédiate ou presque
 ● Oui, mais pas de manière immédiate (vous ne pourriez pas vous le permettre)
 ● Non, même si vous trouvez cela peu respectueux
 ● Non, cela ne vous poserait pas de problème
 ● NSP



L'envie de démissionner si l'on subissait chacune des situations

Q. Si vous subissiez chacune de ces situations, auriez-vous envie ou non de démissionner ?

Question posée uniquement aux personnes ne subissant pas la situation testée

Total Oui

Oui, de manière immédiate ou presque



Salariés



Salariés de 18-30 ans

% Oui

Plus de 30 ans

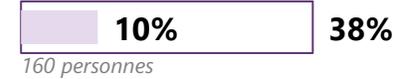
Des heures supplémentaires non-payées



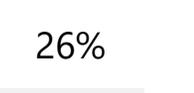
Un manager qui ne vous fait pas confiance / vous sous-estime



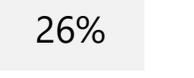
Des pauses déjeuner de 30 minutes ou moins



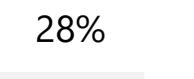
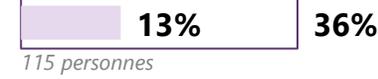
Devoir absorber une partie ou toute la charge de travail d'un collègue absent ou débordé



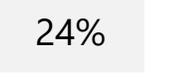
Vous sentir livré à vous-même, peu ou mal managé



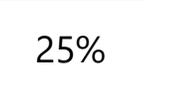
Des changements soudains dans votre calendrier / planning



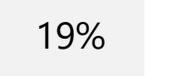
Des réunions avant 9h, après 17h ou sur la pause déjeuner



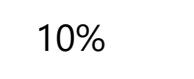
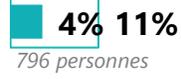
Vous voir refuser le télétravail alors que votre poste est compatible avec ce mode de travail



Vous faire déloger de votre bureau ou d'une salle de réunion



Qu'un ou plusieurs collègue(s) ne retienne(nt) pas votre prénom





L'envie de démissionner si l'on subissait chacune des situations



1138 Salariés

Q. Si vous subissiez chacune de ces situations, auriez-vous envie ou non de démissionner ?

Question posée uniquement aux personnes ne subissant pas la situation testée

	% Oui	Statut		Secteur		Ancienneté dans l'entreprise		
		CSP+	CSP-	Privé	Public	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	Plus de 5 ans
Des heures supplémentaires non-payées	62%	59%	64%	64%	52%	65%	69%	59%
Un manager qui ne vous fait pas confiance / vous sous-estime	50%	54%	47%	52%	45%	56%	63%	43%
Des pauses déjeuner de 30 minutes ou moins	34%	40%	29%	31%	41%	36%	43%	29%
Devoir absorber une partie ou toute la charge de travail d'un collègue absent ou débordé	30%	29%	31%	32%	26%	30%	40%	26%
Vous sentir livré à vous-même, peu ou mal managé	30%	34%	28%	30%	30%	38%	32%	24%
Des changements soudains dans votre calendrier / planning	29%	27%	31%	30%	26%	31%	28%	28%
Des réunions avant 9h, après 17h ou sur la pause déjeuner	25%	28%	24%	26%	23%	28%	30%	23%
Vous voir refuser le télétravail alors que votre poste est compatible avec ce mode de travail	25%	30%	22%	27%	18%	19%	34%	25%
Vous faire déloger de votre bureau ou d'une salle de réunion	19%	20%	19%	21%	16%	20%	26%	17%
Qu'un ou plusieurs collègue(s) ne retienne(nt) pas votre prénom	11%	11%	11%	11%	11%	12%	14%	9%



L'envie de démissionner en fonction des situations subies

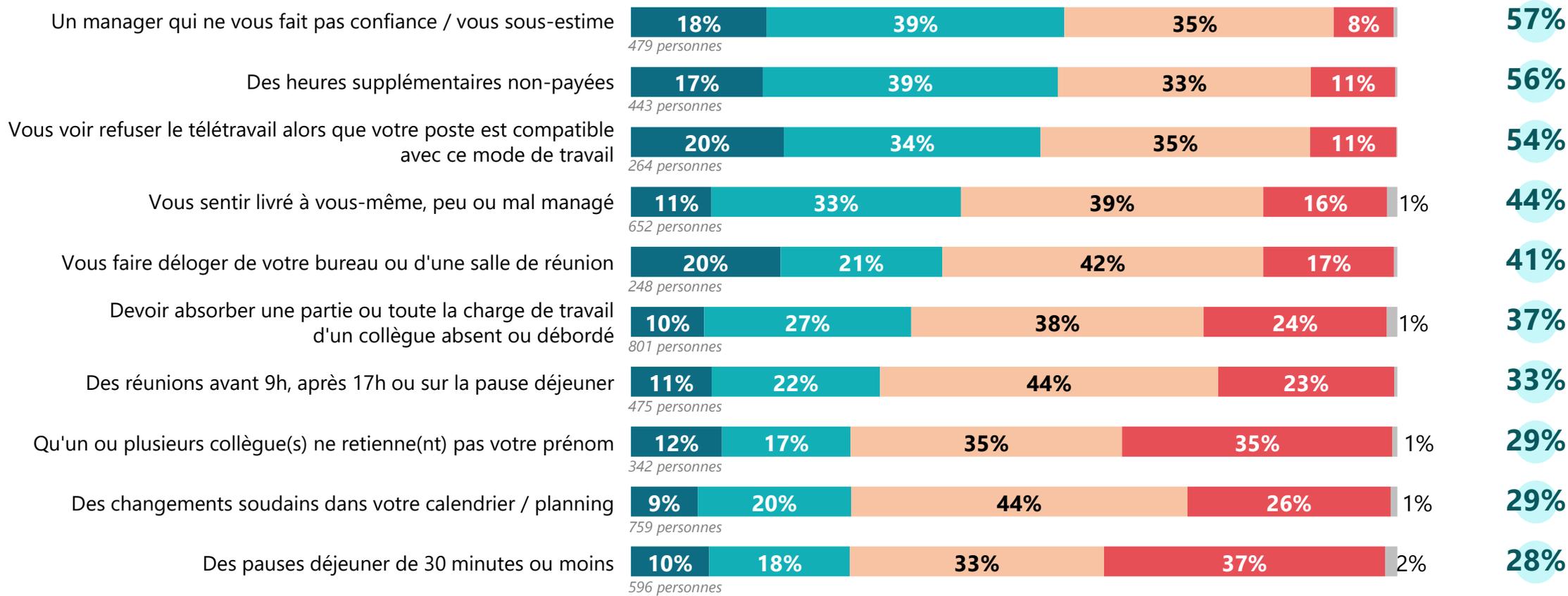


Salariés

Q. Vous nous avez dit subir chacune de ces situations. Cela vous donne-t-il envie ou non de démissionner ?

Question posée uniquement aux personnes subissant la situation testée

Total Oui



● Oui, et vous avez déjà entrepris des démarches (recherche d'emploi, lettre de démission...)
 ● Oui, mais vous n'avez pas encore entrepris des démarches (vous ne pouvez pas vous le permettre pour le moment)
 ● Non, même si vous trouvez cela peu respectueux
 ● Non, cela ne vous pose pas de problème
 ● NSP

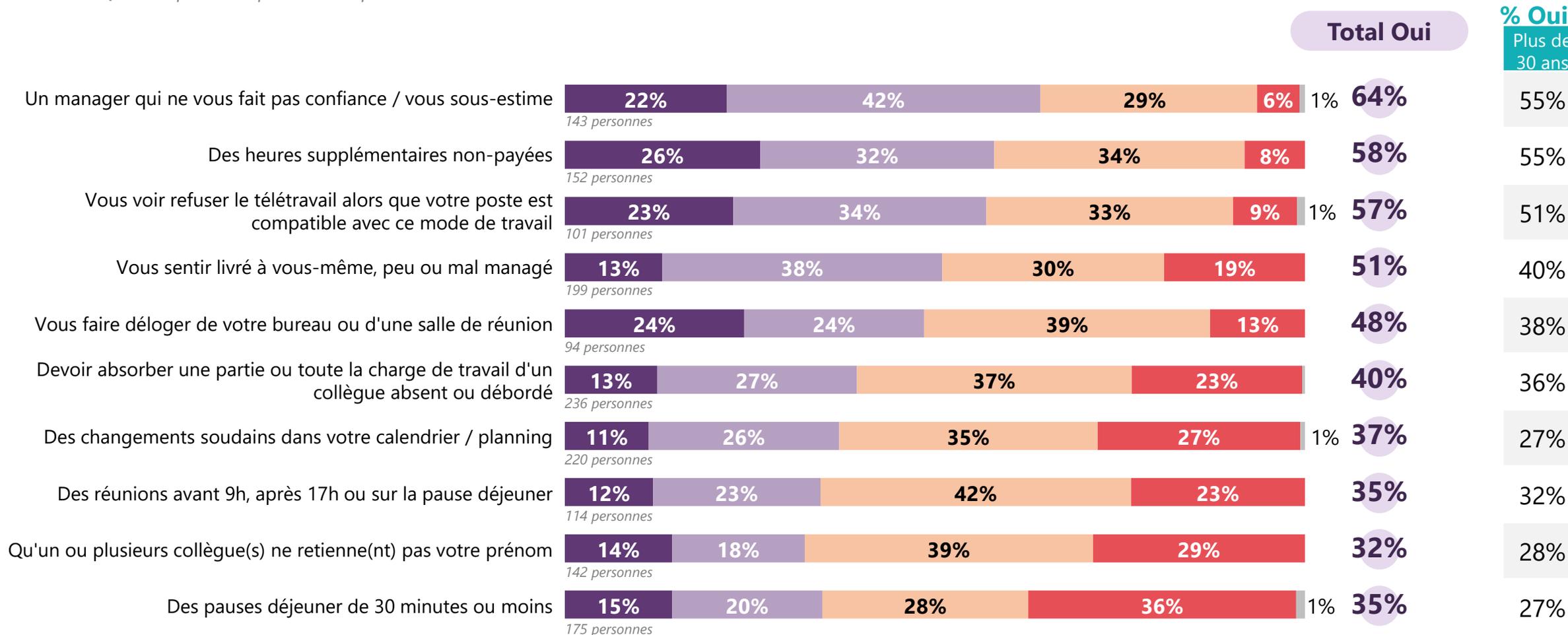
“ L’envie de démissionner en fonction des situations subies



Salariés de 18-30 ans

Q. Vous nous avez dit subir chacune de ces situations. Cela vous donne-t-il envie ou non de démissionner ?

Question posée uniquement aux personnes subissant la situation testée



● Oui, et vous avez déjà entrepris des démarches (recherche d'emploi, lettre de démission...)
 ● Oui, mais vous n'avez pas encore entrepris des démarches (vous ne pouvez pas vous le permettre pour le moment)
 ● Non, même si vous trouvez cela peu respectueux
 ● Non, cela ne vous pose pas de problème
 ● NSP

“ L’envie de démissionner en fonction des situations subies

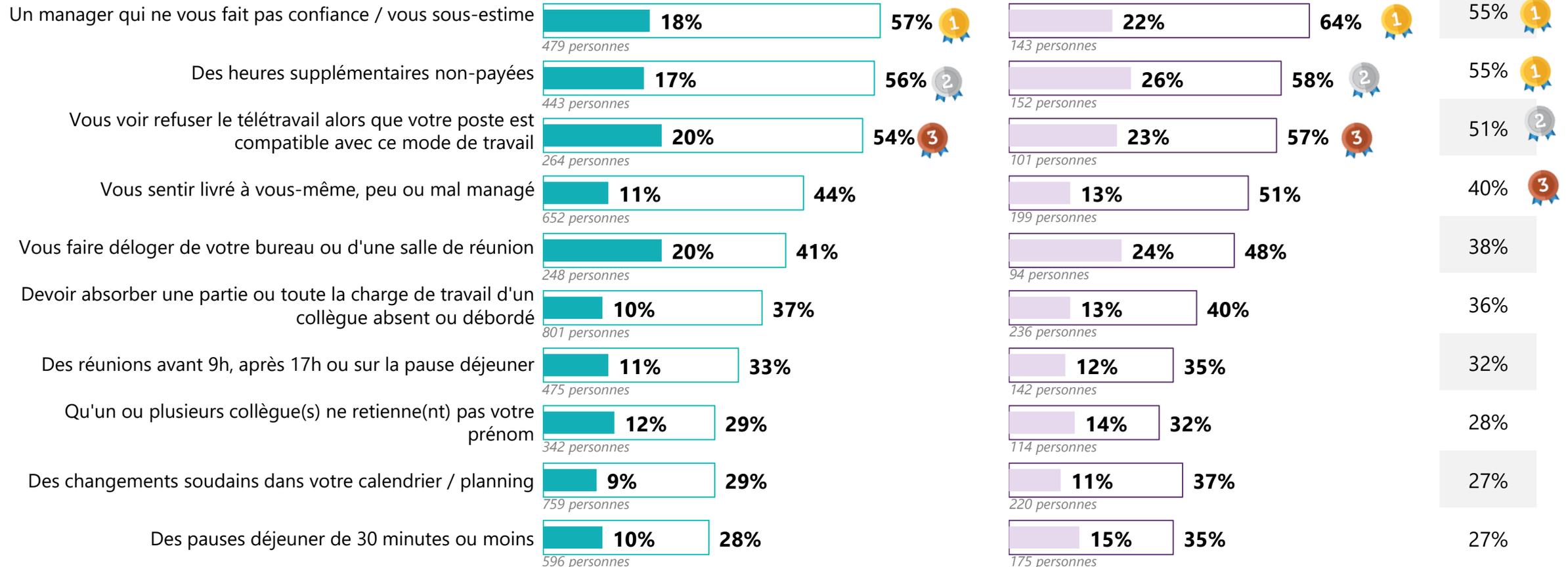
Q. Vous nous avez dit subir chacune de ces situations. Cela vous donne-t-il envie ou non de démissionner ?

Question posée uniquement aux personnes subissant la situation testée

- Total Oui
- Oui, et vous avez déjà entrepris des démarches (recherche d’emploi, lettre de démission...)



% Oui
Plus de 30 ans





L'envie de démissionner en fonction des situations subies



Q. Vous nous avez dit subir chacune de ces situations. Cela vous donne-t-il envie ou non de démissionner ?

Question posée uniquement aux personnes subissant la situation testée

	% Oui	Statut		Secteur		Ancienneté dans l'entreprise		
		CSP+	CSP-	Privé	Public	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	Plus de 5 ans
Un manager qui ne vous fait pas confiance / vous sous-estime	62%	64%	59%	64%	54%	60%	74%	55%
Des heures supplémentaires non-payées	59%	56%	62%	60%	57%	61%	70%	52%
Vous voir refuser le télétravail alors que votre poste est compatible avec ce mode de travail	58%	57%	58%	59%	54%	59%	73%	45%
Vous sentir livré à vous-même, peu ou mal managé	48%	52%	44%	48%	49%	47%	60%	42%
Vous faire déloger de votre bureau ou d'une salle de réunion	45%	39%	55%	45%	44%	48%	52%	38%
Devoir absorber une partie ou toute la charge de travail d'un collègue absent ou débordé	44%	43%	46%	45%	41%	40%	62%	38%
Des réunions avant 9h, après 17h ou sur la pause déjeuner	37%	36%	39%	36%	41%	32%	53%	30%
Qu'un ou plusieurs collègue(s) ne retienne(nt) pas votre prénom	35%	39%	31%	34%	40%	26%	51%	30%
Des changements soudains dans votre calendrier / planning	34%	32%	36%	34%	36%	35%	52%	26%
Des pauses déjeuner de 30 minutes ou moins	31%	32%	29%	29%	35%	27%	44%	26%

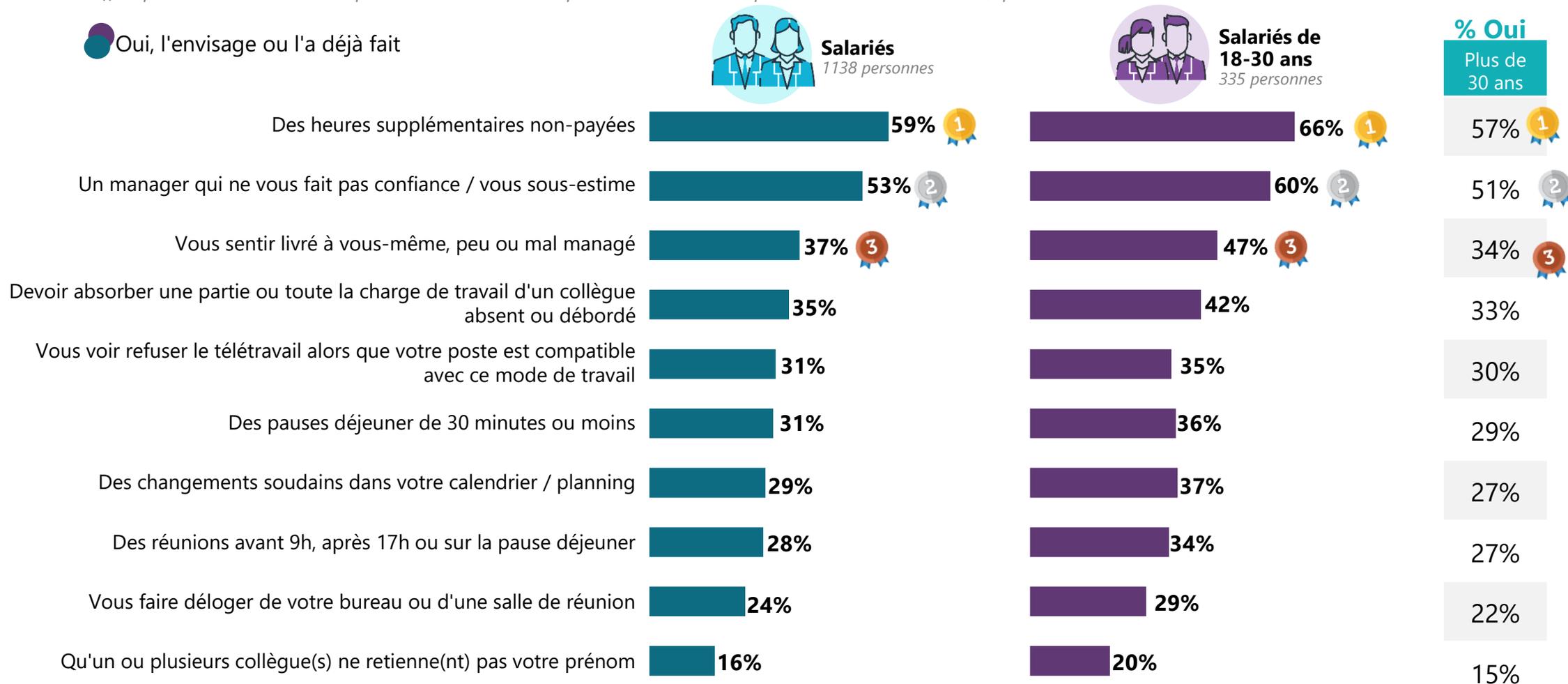


Le potentiel de démissionnaires pour chacune des situations

Q. Si vous subissiez chacune de ces situations, auriez-vous envie ou non de démissionner ?

Q. Vous nous avez dit subir chacune de ces situations. Cela vous donne-t-il envie ou non de démissionner ?

Chiffres présentés sur la base des personnes déclarant être prêtes à démissionner pour chacune des situations, qu'elles les aient vécues ou non





Le potentiel de démissionnaires pour chacune des situations

Q. Si vous subissiez chacune de ces situations, auriez-vous envie ou non de démissionner ?

Q. Vous nous avez dit subir chacune de ces situations. Cela vous donne-t-il envie ou non de démissionner ?

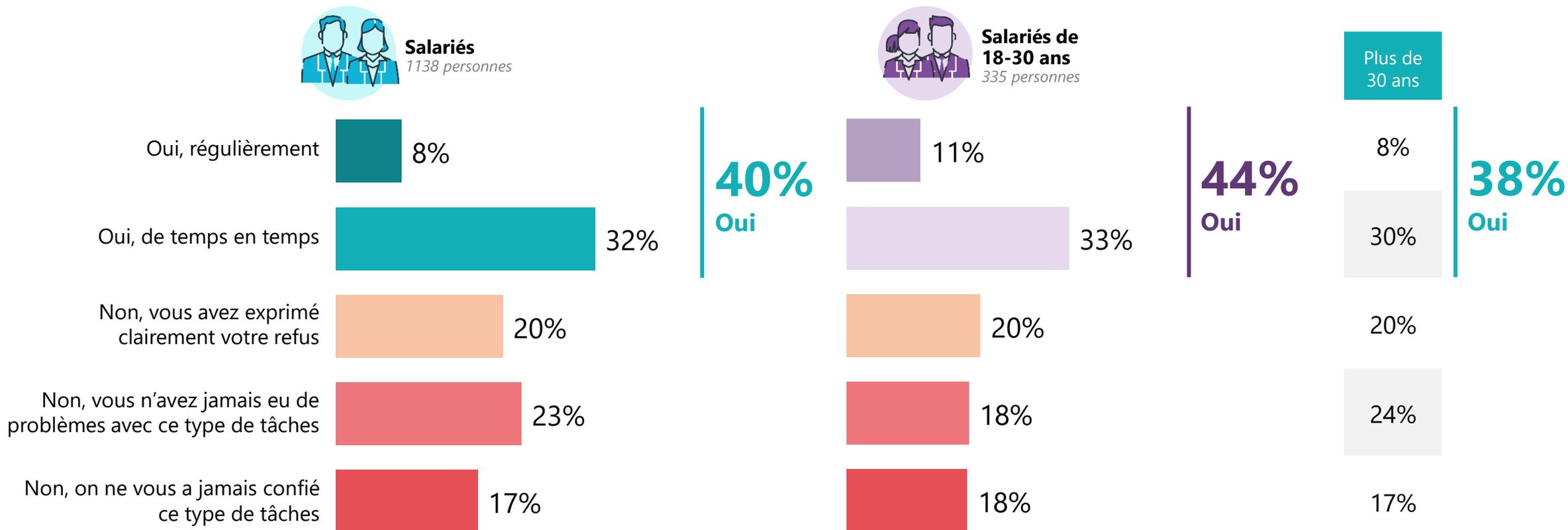
Chiffres présentés sur la base des personnes déclarant être prêtes à démissionner pour chacune des situations, qu'elles les aient vécues ou non

	% Oui	Statut		Secteur		Ancienneté dans l'entreprise		
		CSP+	CSP-	Privé	Public	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	Plus de 5 ans
Des heures supplémentaires non-payées	59%	56%	62%	61%	52%	63%	67%	55%
Un manager qui ne vous fait pas confiance / vous sous-estime	53%	56%	50%	54%	47%	56%	65%	46%
Vous sentir livré à vous-même, peu ou mal managé	37%	41%	34%	37%	37%	41%	48%	31%
Devoir absorber une partie ou toute la charge de travail d'un collègue absent ou débordé	35%	35%	34%	35%	32%	33%	50%	30%
Vous voir refuser le télétravail alors que votre poste est compatible avec ce mode de travail	31%	36%	27%	32%	30%	27%	45%	28%
Des pauses déjeuner de 30 minutes ou moins	31%	34%	28%	29%	36%	31%	42%	26%
Des changements soudains dans votre calendrier / planning	29%	28%	30%	29%	28%	31%	39%	23%
Des réunions avant 9h, après 17h ou sur la pause déjeuner	28%	29%	27%	28%	28%	28%	38%	24%
Vous faire déloger de votre bureau ou d'une salle de réunion	24%	24%	24%	25%	20%	24%	32%	20%
Qu'un ou plusieurs collègue(s) ne retienne(nt) pas votre prénom	16%	18%	15%	16%	19%	14%	25%	14%



La crainte d'exprimer ses désaccords à la hiérarchie

Q. Vous est-il déjà arrivé de vouloir exprimer à votre hiérarchie le refus de faire certaines tâches ou missions (en-dessous de votre niveau de compétences / de diplôme, non incluses dans la fiche de poste, dangereuses pour votre santé physique ou mentale...) mais de ne pas oser par crainte de perdre votre emploi ?





La crainte d'exprimer ses désaccords à la hiérarchie



Q. Vous est-il déjà arrivé de vouloir exprimer à votre hiérarchie le refus de faire certaines tâches ou missions (en-dessous de votre niveau de compétences / de diplôme, non incluses dans la fiche de poste, dangereuses pour votre santé physique ou mentale...) mais de ne pas oser par crainte de perdre votre emploi ?

	% Total	Statut		Secteur		Ancienneté dans l'entreprise		
		CSP+	CSP-	Privé	Public	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	Plus de 5 ans
Total Oui	40%	44%	36%	40%	37%	37%	48%	38%
<i>...Oui, régulièrement</i>	8%	10%	7%	8%	8%	8%	14%	6%
<i>...Oui, de temps en temps</i>	32%	34%	29%	32%	29%	29%	34%	32%
Non, vous avez exprimé clairement votre refus	20%	22%	19%	20%	22%	17%	17%	23%
Non, vous n'avez jamais eu de problèmes avec ce type de tâches	23%	19%	26%	24%	18%	25%	20%	22%
Non, on ne vous a jamais confié ce type de tâches	17%	15%	19%	16%	22%	21%	15%	17%



02

Les situations de
rupture avec l'emploi



Les situations de rupture avec son emploi

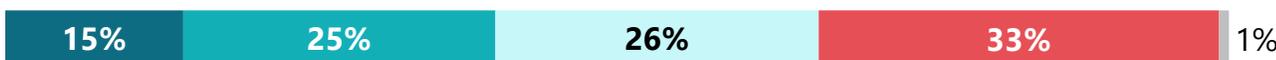


Salariés
1138 personnes

Q. Au long de votre carrière, vous est-il déjà arrivé de... ?

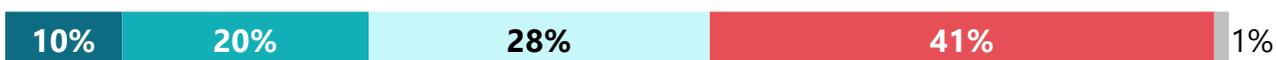
Total Oui

(Resentement) Rester dans votre emploi tout en étant complètement démotivé(e), dans un état d'esprit négatif (en poussant des soupirs, etc.)



66%

(Rage applying) Vous mettre à chercher un emploi soudainement alors que vous êtes déjà en poste, à la suite d'une forte contrariété au travail



58%

(Conscious quitting) Quitter votre emploi par rejet ou dégoût des activités de l'entreprise qui vous employait



37%

(Ghosting) Couper le contact avec un recruteur pendant la phase de recrutement parce que vous n'étiez finalement pas/plus intéressé par le poste



25%

(Rage quitting) Démissionner d'un emploi sous le coup de la colère, de façon impulsive



22%

(Désertion) Quitter votre emploi sans démissionner, en ne revenant plus et en ne donnant plus de nouvelles à votre employeur



18%

Critiquer votre entreprise sur les réseaux sociaux / sur internet



16%

Médiatiser votre démission sur les réseaux sociaux (LinkedIn inclus)



13%

● Oui, souvent ● Oui, de temps en temps ● Oui, mais rarement ● Non, jamais ● NSP



Les situations de rupture avec son emploi



Salariés de
18-30 ans
335 personnes

Q. Au long de votre carrière, vous est-il déjà arrivé de... ?

% Oui

Plus de
30 ans

Total Oui

(Resentism) Rester dans votre emploi tout en étant complètement démotivé(e), dans un état d'esprit négatif (en poussant des soupirs, etc.)



65%

(Rage applying) Vous mettre à chercher un emploi soudainement alors que vous êtes déjà en poste, à la suite d'une forte contrariété au travail



56%

(Conscious quitting) Quitter votre emploi par rejet ou dégoût des activités de l'entreprise qui vous employait



35%

(Ghosting) Couper le contact avec un recruteur pendant la phase de recrutement parce que vous n'étiez finalement pas/plus intéressé par le poste



23%

(Rage quitting) Démissionner d'un emploi sous le coup de la colère, de façon impulsive



20%

(Désertion) Quitter votre emploi sans démissionner, en ne revenant plus et en ne donnant plus de nouvelles à votre employeur



15%

Critiquer votre entreprise sur les réseaux sociaux / sur internet



16%

Médiatiser votre démission sur les réseaux sociaux (LinkedIn inclus)



11%

● Oui, souvent ● Oui, de temps en temps ● Oui, mais rarement ● Non, jamais ● NSP



Les situations de rupture avec son emploi

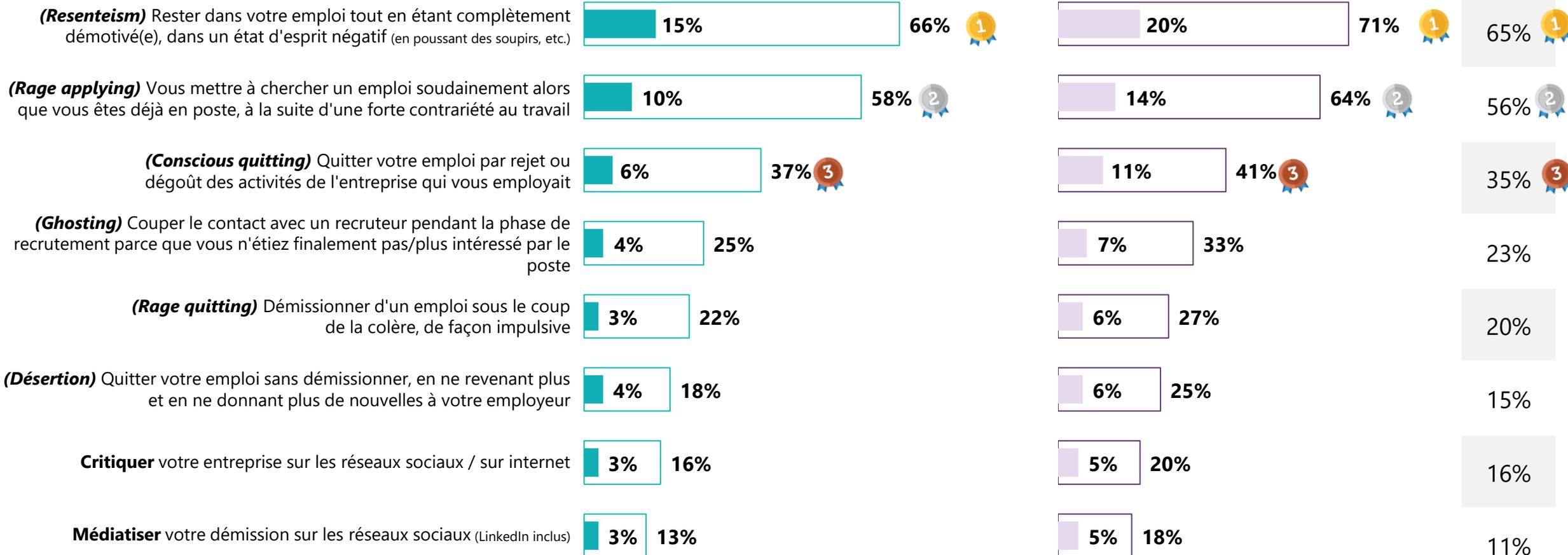
Q. Au long de votre carrière, vous est-il déjà arrivé de... ?

Total Oui Oui, souvent



% Oui

Plus de 30 ans





Les situations de rupture avec son emploi



1138 Salariés

Q. Au long de votre carrière, vous est-il déjà arrivé de... ?

	% Oui	Statut		Secteur		Ancienneté dans l'entreprise		
		CSP+	CSP-	Privé	Public	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	Plus de 5 ans
(Resenteism) Rester dans votre emploi tout en étant complètement démotivé(e), dans un état d'esprit négatif (en poussant des soupirs, etc.)	66%	69%	64%	68%	62%	70%	76%	62%
(Rage applying) Vous mettre à chercher un emploi soudainement alors que vous êtes déjà en poste, à la suite d'une forte contrariété au travail	58%	61%	54%	59%	52%	69%	67%	49%
(Conscious quitting) Quitter votre emploi par rejet ou dégoût des activités de l'entreprise qui vous employait	37%	39%	36%	36%	42%	51%	51%	26%
(Ghosting) Couper le contact avec un recruteur pendant la phase de recrutement parce que vous n'étiez finalement pas/plus intéressé par le poste	25%	26%	25%	25%	26%	30%	34%	19%
(Rage quitting) Démissionner d'un emploi sous le coup de la colère, de façon impulsive	22%	24%	20%	21%	23%	26%	34%	15%
(Désertion) Quitter votre emploi sans démissionner, en ne revenant plus et en ne donnant plus de nouvelles à votre employeur	18%	20%	16%	16%	24%	19%	26%	14%
Critiquer votre entreprise sur les réseaux sociaux / sur internet	16%	18%	15%	14%	22%	18%	22%	13%
Médiatiser votre démission sur les réseaux sociaux (LinkedIn inclus)	13%	14%	11%	11%	18%	14%	19%	9%



03

La nouvelle génération de salariés



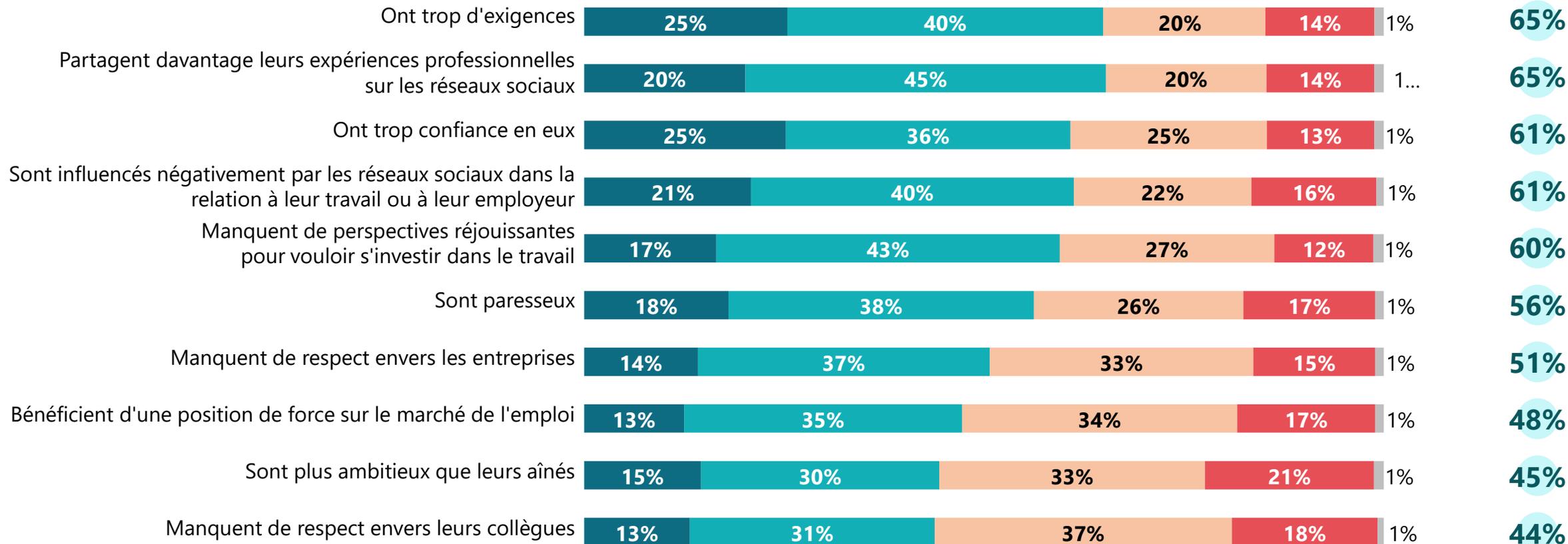
La perception des jeunes arrivant sur le marché de l'emploi



Salariés
1138 personnes

Q. Diriez-vous que les plus jeunes salariés ou ceux qui arrivent sur le marché de l'emploi... ?

Total Oui



● Oui, tout à fait ● Oui, plutôt ● Non, pas vraiment ● Non, pas du tout ● NSP

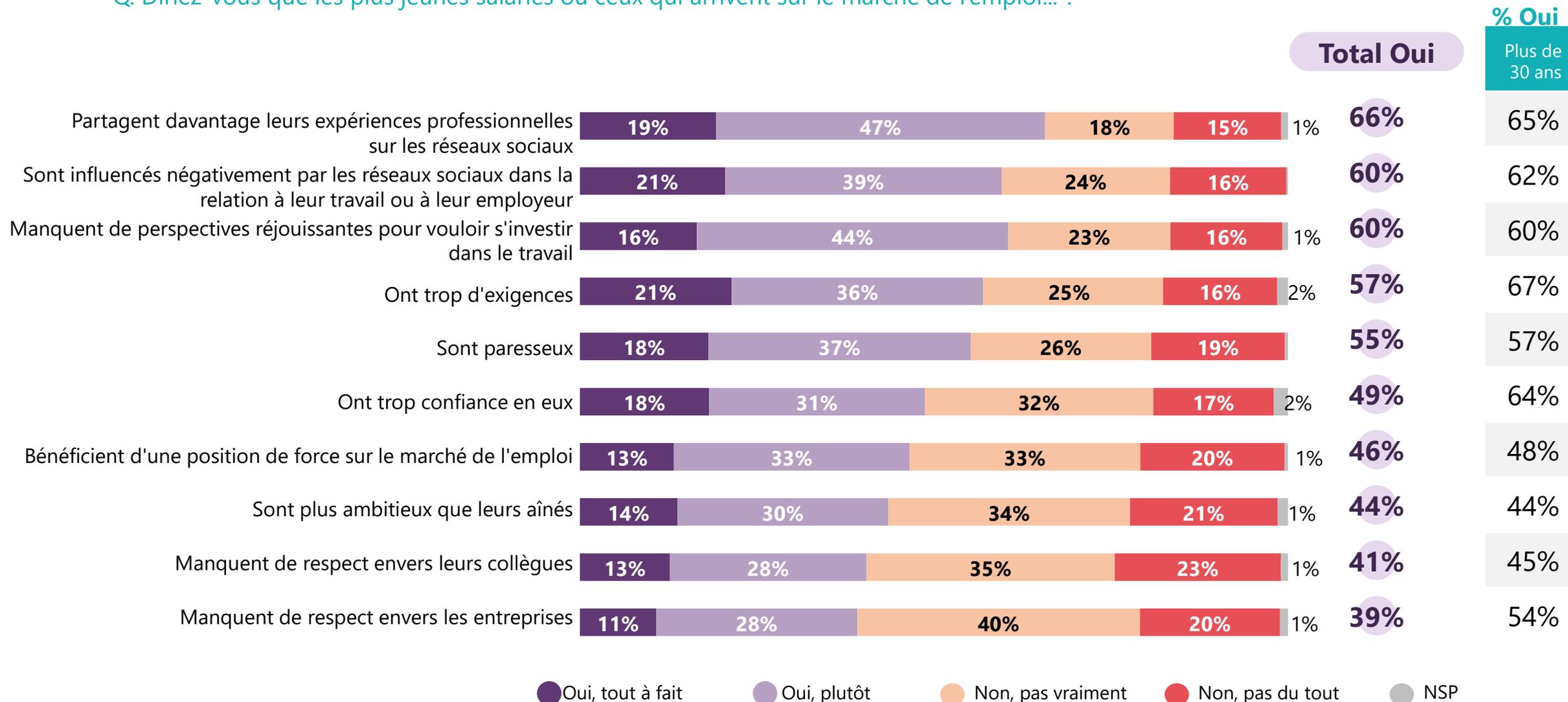


La perception des jeunes arrivant sur le marché de l'emploi



Salariés de
18-30 ans
335 personnes

Q. Diriez-vous que les plus jeunes salariés ou ceux qui arrivent sur le marché de l'emploi... ?





La perception des jeunes arrivant sur le marché de l'emploi

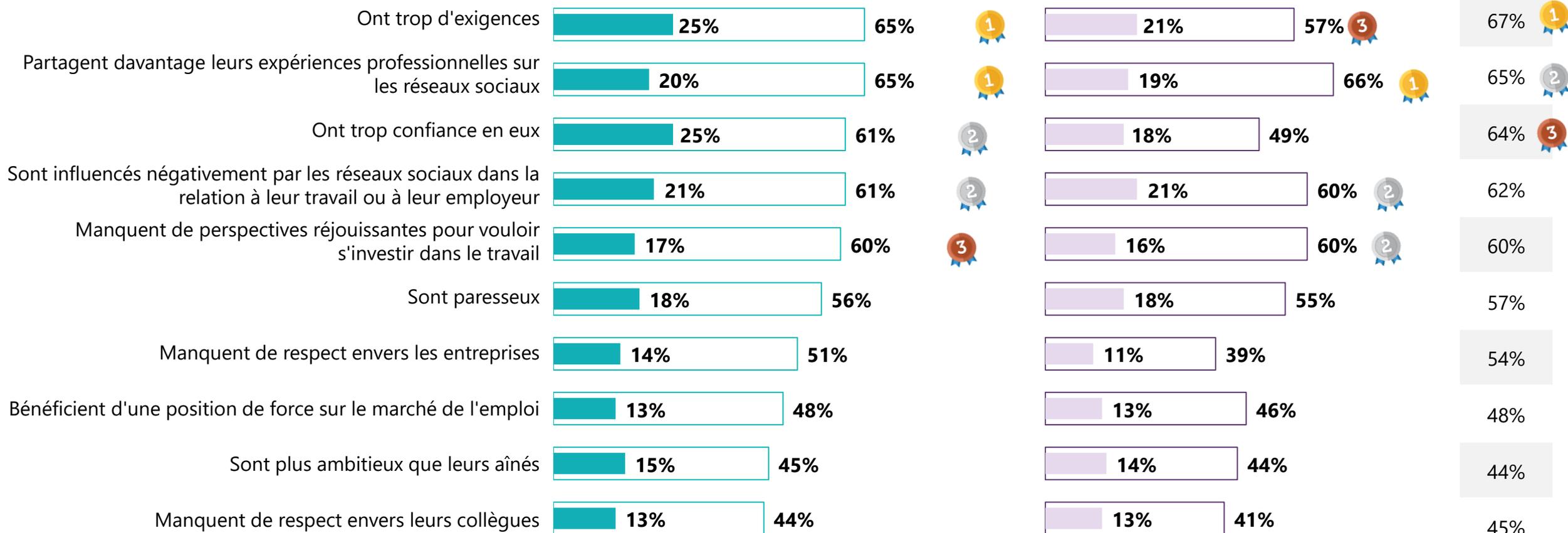
Q. Diriez-vous que les plus jeunes salariés ou ceux qui arrivent sur le marché de l'emploi... ?

Total Oui Oui, tout à fait



% Oui

Plus de 30 ans





La perception des jeunes arrivant sur le marché de l'emploi



Q. Diriez-vous que les plus jeunes salariés ou ceux qui arrivent sur le marché de l'emploi... ?

	% Oui	Statut		Secteur		Ancienneté dans l'entreprise		
		CSP+	CSP-	Privé	Public	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	Plus de 5 ans
Ont trop d'exigences	65%	63%	67%	67%	56%	56%	66%	69%
Partagent davantage leurs expériences professionnelles sur les réseaux sociaux	65%	67%	63%	66%	61%	67%	65%	65%
Ont trop confiance en eux	61%	59%	63%	64%	53%	52%	62%	64%
Sont influencés négativement par les réseaux sociaux dans la relation à leur travail ou à leur employeur	61%	61%	62%	61%	59%	62%	60%	62%
Manquent de perspectives réjouissantes pour vouloir s'investir dans le travail	60%	57%	62%	61%	57%	62%	65%	56%
Sont paresseux	56%	51%	61%	56%	56%	51%	61%	56%
Manquent de respect envers les entreprises	51%	48%	53%	53%	44%	44%	52%	53%
Bénéficient d'une position de force sur le marché de l'emploi	48%	50%	45%	48%	45%	43%	50%	48%
Sont plus ambitieux que leurs aînés	45%	46%	43%	44%	46%	45%	49%	42%
Manquent de respect envers leurs collègues	44%	40%	47%	44%	43%	38%	49%	44%



04

La semaine de 4 jours

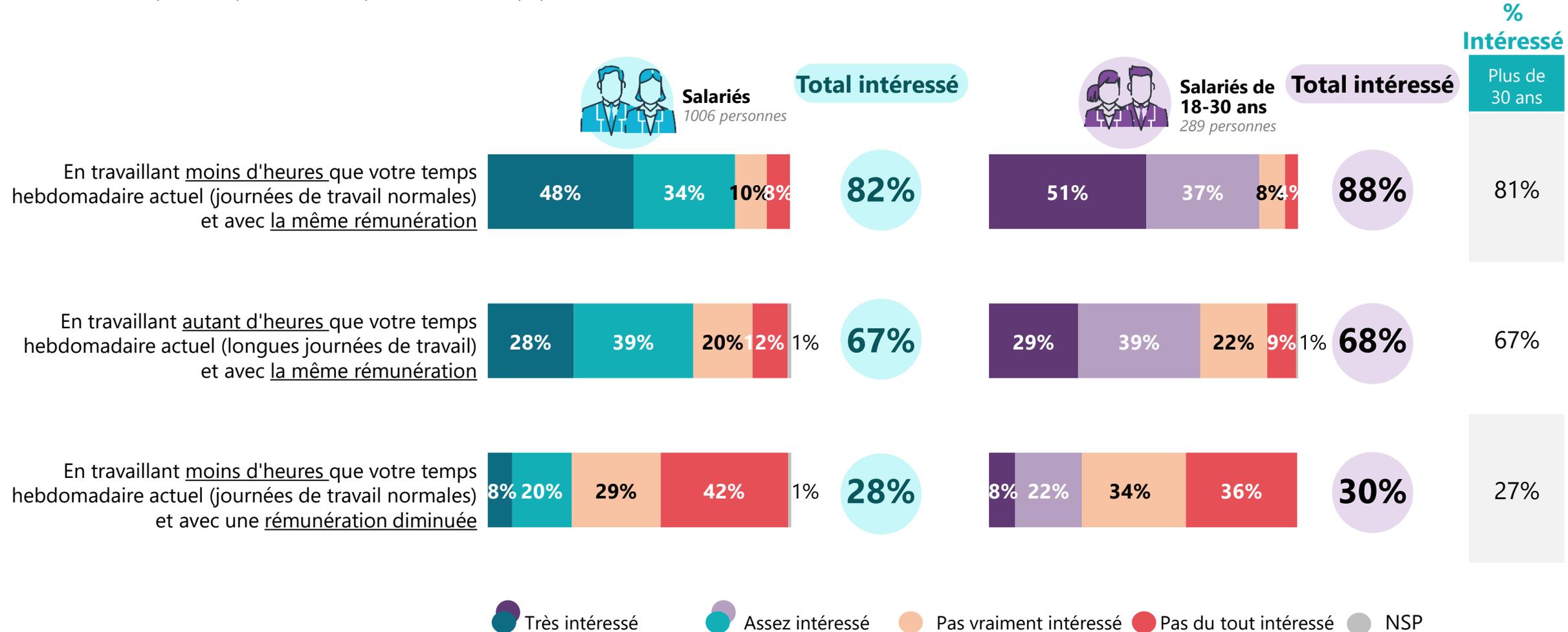


L'intérêt pour la semaine de 4 jours

Q. Seriez-vous intéressé(e) pour passer à un rythme de travail de 4 jours par semaine... ?

Question posée uniquement à ceux qui travaillent à temps plein, soit 88% de l'échantillon

Question posée uniquement à ceux qui travaillent à temps plein, soit 86% de l'échantillon





L'intérêt pour la semaine de 4 jours



Q. Seriez-vous intéressé(e) pour passer à un rythme de travail de 4 jours par semaine... ?
Question posée uniquement à ceux qui travaillent à plein temps, soit 88% de l'échantillon

	% Intéressé	Statut		Secteur		Ancienneté dans l'entreprise		
		CSP+	CSP-	Privé	Public	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	Plus de 5 ans
En travaillant <u>moins d'heures</u> que votre temps hebdomadaire actuel (journées de travail normales) et avec <u>la même rémunération</u>	82%	81%	81%	82%	79%	79%	86%	81%
En travaillant <u>autant d'heures</u> que votre temps hebdomadaire actuel (longues journées de travail) et avec <u>la même rémunération</u>	67%	69%	66%	69%	63%	64%	74%	66%
En travaillant <u>moins d'heures</u> que votre temps hebdomadaire actuel (journées de travail normales) et avec une <u>rémunération diminuée</u>	28%	30%	26%	26%	34%	25%	30%	28%



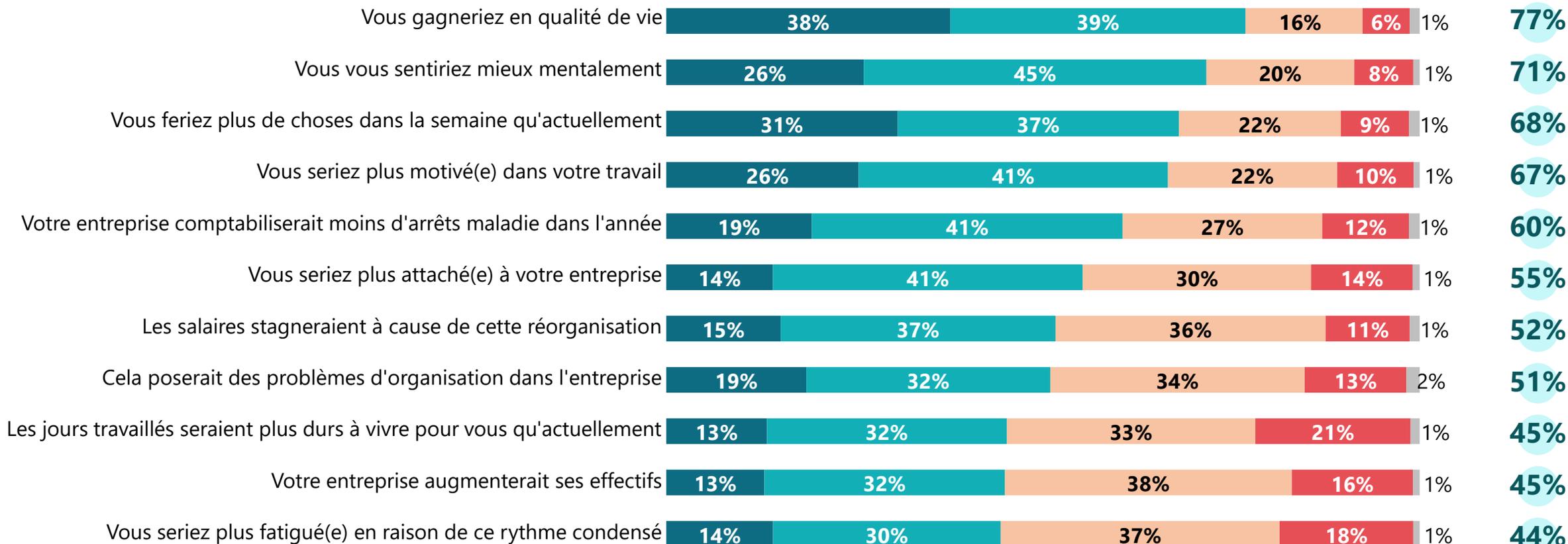
Les conséquences anticipées de la semaine de 4 jours

Q. D'après vous, si votre entreprise adoptait la semaine de 4 jours (en travaillant autant d'heures que votre temps hebdomadaire actuel et avec la même rémunération qu'aujourd'hui)... ?



Salariés
1138 personnes

Total Oui



● Oui, certainement ● Oui, probablement ● Non, probablement pas ● Non, certainement pas ● NSP



Les conséquences anticipées de la semaine de 4 jours

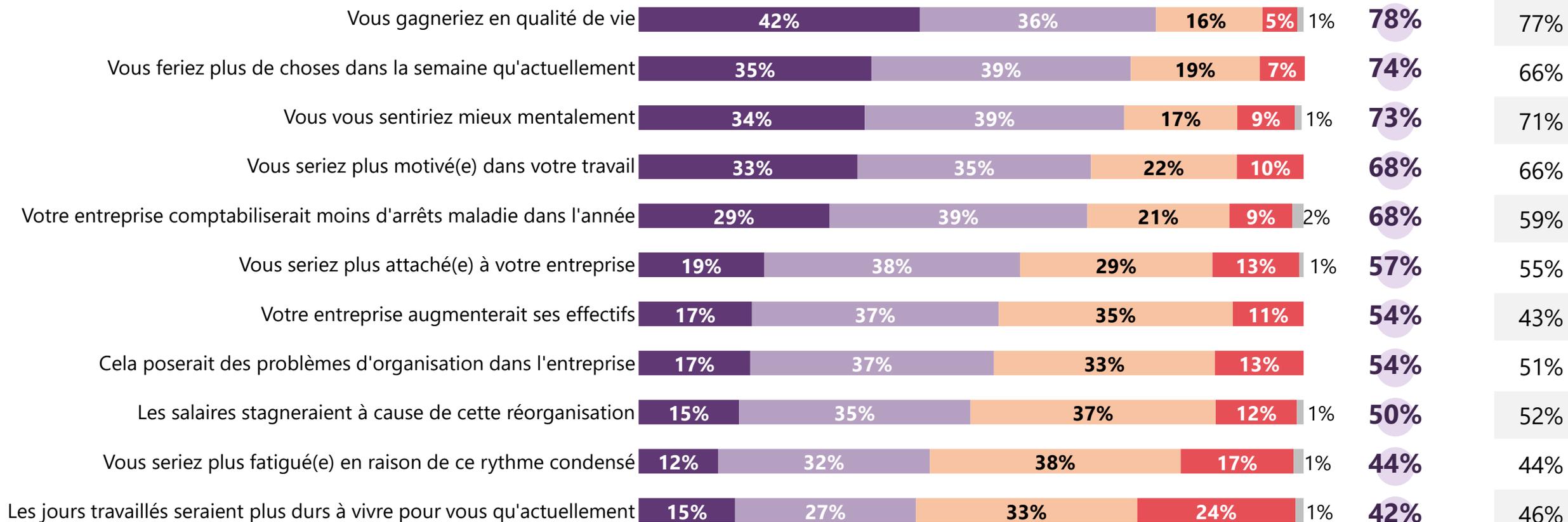
Q. D'après vous, si votre entreprise adoptait la semaine de 4 jours (en travaillant autant d'heures que votre temps hebdomadaire actuel et avec la même rémunération qu'aujourd'hui)...



Salariés de 18-30 ans
335 personnes

Total Oui

% Oui
Plus de 30 ans

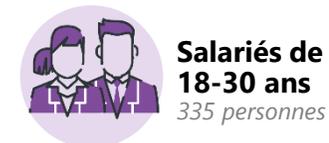


● Oui, certainement ● Oui, probablement ● Non, probablement pas ● Non, certainement pas ● NSP

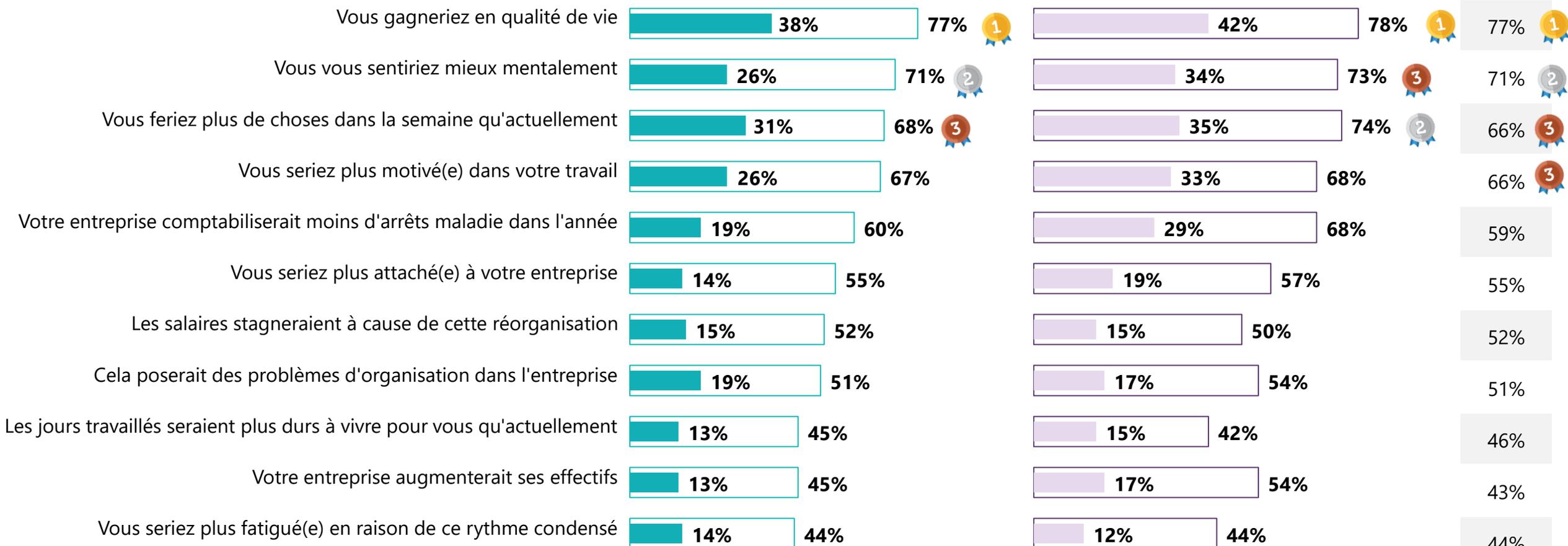
“ Les conséquences anticipées de la semaine de 4 jours

Q. D'après vous, si votre entreprise adoptait la semaine de 4 jours (en travaillant autant d'heures que votre temps hebdomadaire actuel et avec la même rémunération qu'aujourd'hui)... ?

● Total Oui ○ Oui, certainement



% Oui
Plus de 30 ans





Les conséquences anticipées de la semaine de 4 jours



Q. D'après vous, si votre entreprise adoptait la semaine de 4 jours (en travaillant autant d'heures que votre temps hebdomadaire actuel et avec la même rémunération qu'aujourd'hui)... ?

	% Oui	Statut		Secteur		Ancienneté dans l'entreprise			Intérêt pour la semaine de 4 jours*	
		CSP+	CSP-	Privé	Public	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	Plus de 5 ans	Oui	Non
Vous gagneriez en qualité de vie	77%	78%	77%	78%	74%	75%	78%	77%	89%	53%
Vous vous sentiriez mieux mentalement	71%	74%	70%	71%	74%	72%	76%	70%	84%	45%
Vous feriez plus de choses dans la semaine qu'actuellement	68%	68%	68%	69%	65%	67%	74%	67%	79%	44%
Vous seriez plus motivé(e) dans votre travail	67%	66%	67%	66%	67%	67%	70%	65%	80%	40%
Votre entreprise comptabiliserait moins d'arrêts maladie dans l'année	60%	60%	61%	61%	58%	60%	65%	59%	71%	41%
Vous seriez plus attaché(e) à votre entreprise	55%	57%	54%	55%	55%	55%	60%	53%	66%	38%
Les salaires stagneraient à cause de cette réorganisation	52%	51%	51%	52%	52%	52%	52%	51%	52%	52%
Cela poserait des problèmes d'organisation dans l'entreprise	51%	51%	51%	52%	48%	52%	50%	51%	52%	50%
Les jours travaillés seraient plus durs à vivre pour vous qu'actuellement	45%	47%	44%	46%	42%	42%	48%	45%	45%	48%
Votre entreprise augmenterait ses effectifs	45%	43%	47%	43%	50%	47%	51%	42%	51%	35%
Vous seriez plus fatigué(e) en raison de ce rythme condensé	44%	44%	45%	45%	44%	43%	49%	43%	43%	47%



Les usages possibles du jour gagné grâce à la semaine de 4 jours

Q. Si vous personnellement, vous travailliez 4 jours par semaine, le jour "gagné" vous permettrait surtout de... ?

Trois réponses possibles, total supérieur à 100%

● En premier

○ Au total



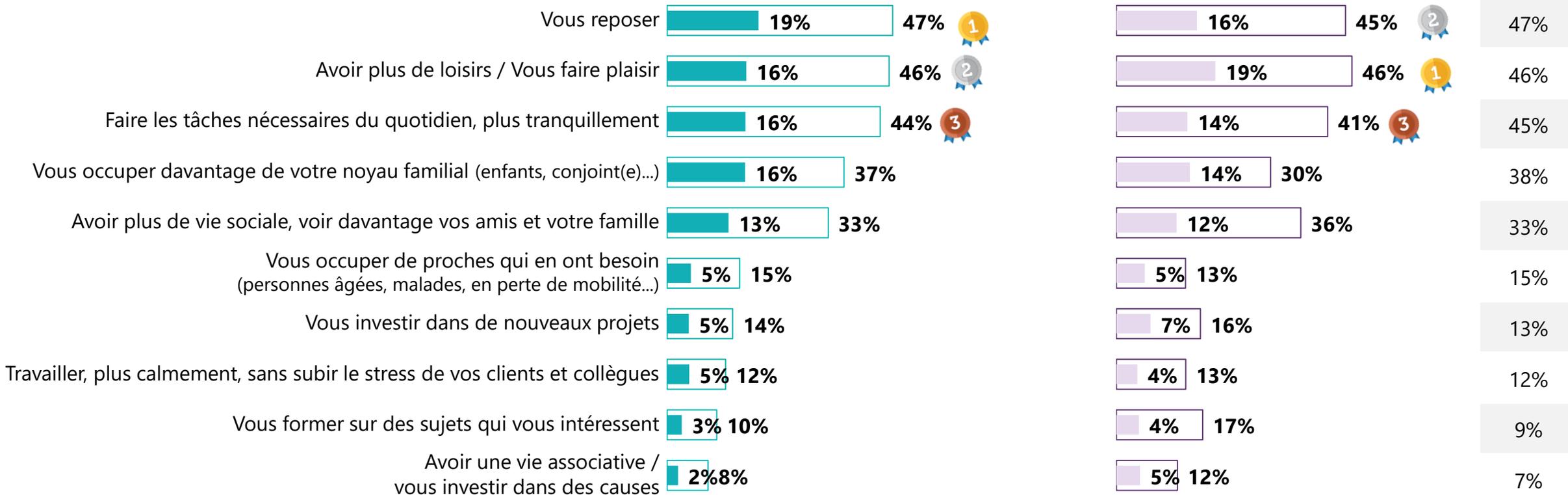
Salariés
1138 personnes



Salariés de 18-30 ans
335 personnes

% Total

Plus de 30 ans



Les usages possibles du jour gagné grâce à la semaine de 4 jours



Q. Si vous personnellement, vous travailliez 4 jours par semaine, le jour "gagné" vous permettrait surtout de... ?

Trois réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Total	Statut		Secteur		Ancienneté dans l'entreprise			Intérêt pour la semaine de 4 jours	
		CSP+	CSP-	Privé	Public	Moins de 3 ans	3 à 5 ans	Plus de 5 ans	Oui	Non
Vous reposer	47%	43%	50%	46%	49%	50%	45%	46%	47%	46%
Avoir plus de loisirs / Vous faire plaisir	46%	49%	43%	48%	39%	43%	47%	47%	48%	42%
Faire les tâches nécessaires du quotidien, plus tranquillement	44%	39%	49%	45%	40%	41%	44%	46%	44%	42%
Vous occuper davantage de votre noyau familial (enfants, conjoint(e)...)	37%	35%	38%	40%	25%	36%	32%	39%	39%	29%
Avoir plus de vie sociale, voir davantage vos amis et votre famille	33%	33%	34%	34%	32%	30%	31%	36%	34%	32%
Vous occuper de proches qui en ont besoin (personnes âgées, malades, en perte de mobilité...)	15%	16%	14%	14%	17%	13%	17%	15%	15%	16%
Vous investir dans de nouveaux projets	14%	17%	11%	13%	16%	15%	15%	13%	14%	13%
Travailler, plus calmement, sans subir le stress de vos clients et collègues	12%	14%	11%	11%	16%	9%	17%	12%	12%	10%
Vous former sur des sujets qui vous intéressent	10%	11%	10%	10%	11%	9%	15%	9%	10%	10%
Avoir une vie associative / vous investir dans des causes	8%	10%	7%	9%	7%	6%	13%	7%	10%	6%



RENDRE LE MONDE INTELLIGIBLE POUR AGIR AUJOURD'HUI ET IMAGINER DEMAIN

WE ARE DIGITAL !

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation – 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.





RESTONS CONNECTÉS !

www.opinion-way.com



Envie d'aller plus loin ?

Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre

[newsletter !](#)

“opinionway”

15 place de la République
75003 Paris

PARIS
CASABLANCA
ALGER
VARSOVIE
ABIDJAN

Vos contacts

Eléonore Quarré

Directrice Conseil - Pôle Opinion
equarre@opinion-way.com

Lisa Corbineau

Chargée d'études sénior – Pôle Opinion

Clément Royaux

Chargé d'études sénior – Pôle Opinion