

“*opinionway*” pour



Les actifs et le sens au travail

Juin 2022



ESOMAR²²
Corporate





Conditions d'utilisation

Ce sondage a été réalisé dans le cadre de la semaine pour la qualité de vie au travail 2022.

Résultats sous embargo jusqu'au 20 juin 2022 8h00

**Toute reprise des résultats doit s'accompagner de la mention
« Sondage Opinion way pour l'Anact »**

Pour plus d'information:

C.guibbert@anact.fr

A.guibert@anact.fr

SOMMAIRE

-  Le sentiment dominant chez les actifs d'avoir un travail qui a du sens
-  Trois grandes dimensions qui contribuent à part égale au sens au travail : le sentiment d'utilité, le besoin de cohérence éthique et la capacité du travail à contribuer au développement personnel
-  Des écarts significatifs entre les perceptions « théoriques » d'un travail qui a du sens, et la réalité vécue par les actifs
-  Une part importante des actifs prêts à quitter leur emploi actuel pour un travail ayant plus de sens



La méthodologie



“ La méthodologie de l'enquête

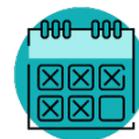


Echantillon de **1034 actifs**, en poste ou en recherche d'emploi.

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de sexe, d'âge, de situation professionnelle 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 13 au 20 mai 2022**.
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 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants.



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

« Sondage OpinionWay pour l'Anact »

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

“ Le profil de l'échantillon

Population active française âgée de 18 ans et plus.

Source : Enquête emploi



	Sexe	%
	Hommes	50%
	Femmes	50%



	Age	%
	18 à 34 ans	35%
	35 à 49 ans	40%
	50 ans et plus	25%



	Région	%
	Ile-de-France	21%
	Nord-ouest	23%
	Nord-est	23%
	Sud-ouest	10%
	Sud-est	23%



	Taille d'agglomération	%
	Une commune rurale	23%
	De 2000 à 19 999 habitants	16%
	De 20 000 à 99 999 habitants	17%
	100 000 habitants et plus	26%
	Agglomération parisienne	18%



	Statut professionnel	%
	Salarié du secteur privé	64%
	Salarié d'une entreprise publique	12%
	Fonctionnaire, agent de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou hospitalière	13%
	Chômeur	11%



	Activité professionnelle	%
	Catégories socioprofessionnelles supérieures	43%
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	18%
	Professions intermédiaires	25%
	Catégories populaires	57%
	Employés	33%
	Ouvriers	24%



Les résultats





01

Le sentiment dominant chez les actifs
d'avoir un travail qui a du sens



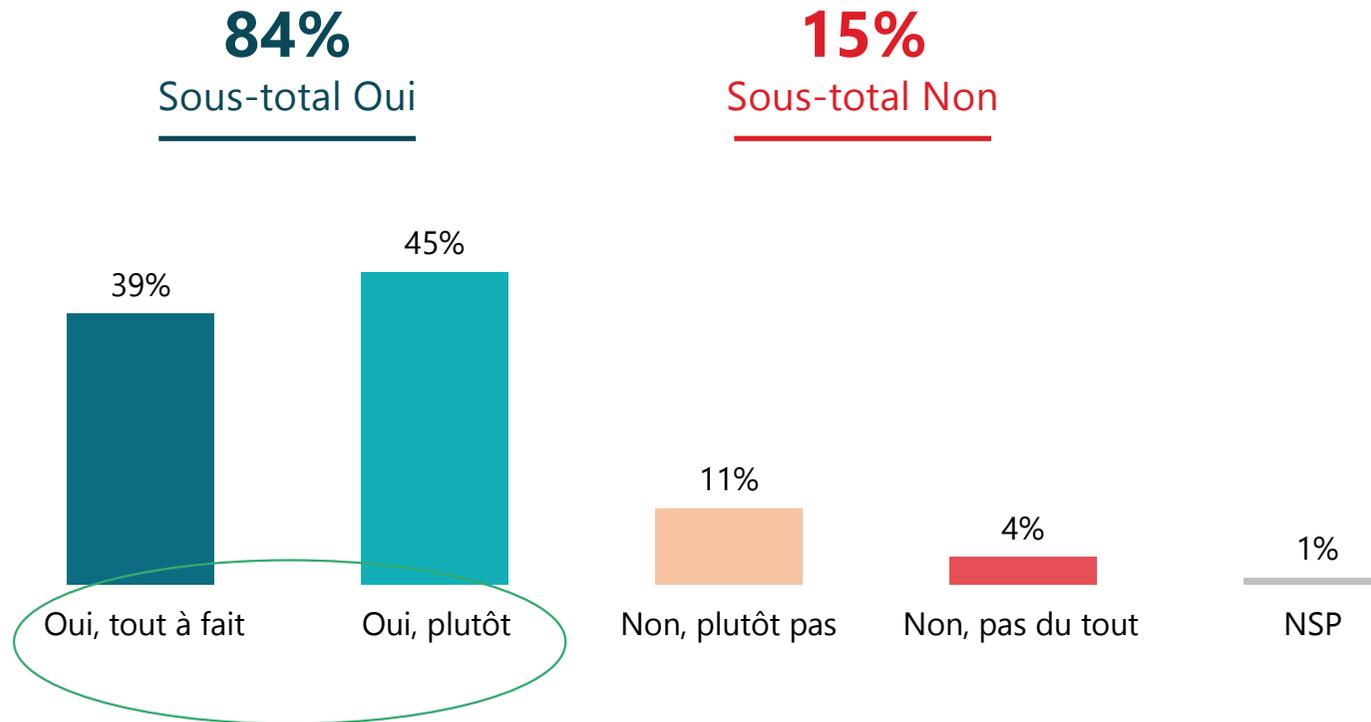


Au global, les actifs ont le sentiment d'avoir un travail qui a du sens



Q. Avez-vous le sentiment d'exercer un métier, d'avoir un travail « qui a du sens » ?

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.





Les moins de 35 ans sont davantage convaincus du sens de leur métier/travail, de même que les CSP+, ou encore les managers. Le sentiment du sens au travail est un peu plus prégnant chez les actifs du secteur public par rapport aux salariés du privé. Les chômeurs ont le plus le sentiment d'avoir exercé des métiers dénués de sens.



Q. Avez-vous le sentiment d'exercer un métier, d'avoir un travail « qui a du sens » ?

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.

	% Total	Sexe		Âge			Statut		Salariés			Manager	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	du public	du privé	Chômeurs	Oui	Non
Sous-total Oui	84%	84%	83%	90%	81%	81%	88%	81%	90%	85%	64%	89%	81%
...Oui, tout à fait	39%	39%	38%	50%	32%	34%	45%	34%	48%	40%	11%	46%	35%
...Oui, plutôt	45%	45%	45%	40%	49%	47%	43%	47%	42%	45%	53%	43%	46%
Sous-total Non	15%	15%	17%	10%	19%	19%	11%	19%	9%	15%	36%	10%	19%
...Non, plutôt pas	11%	11%	12%	7%	14%	13%	9%	13%	7%	12%	20%	8%	13%
...Non, pas du tout	4%	4%	5%	3%	5%	6%	2%	6%	2%	3%	16%	2%	6%

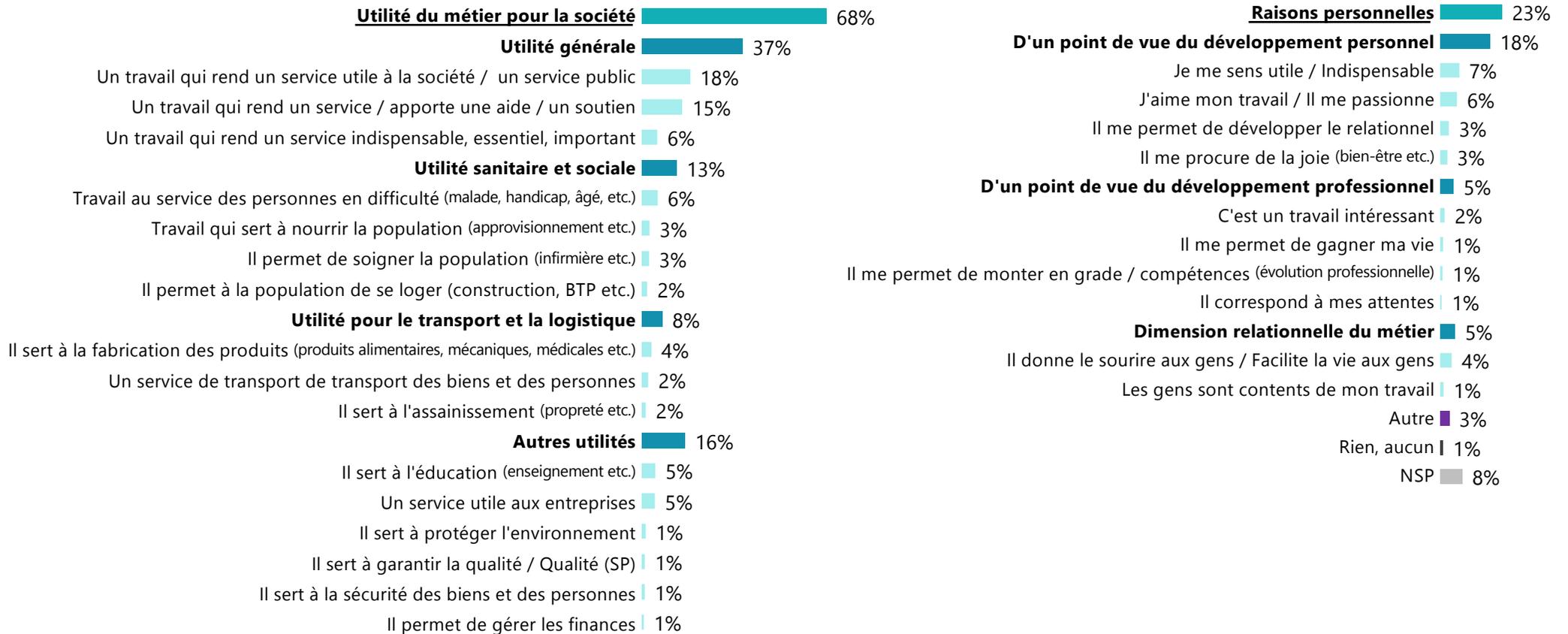


Spontanément, les actifs qui estiment avoir un travail qui a du sens évoquent avant tout un travail utile à la société, qui rend un service à la population



Q. Pour quelles raisons estimez-vous que votre travail a du sens ?

Question ouverte – réponses spontanées



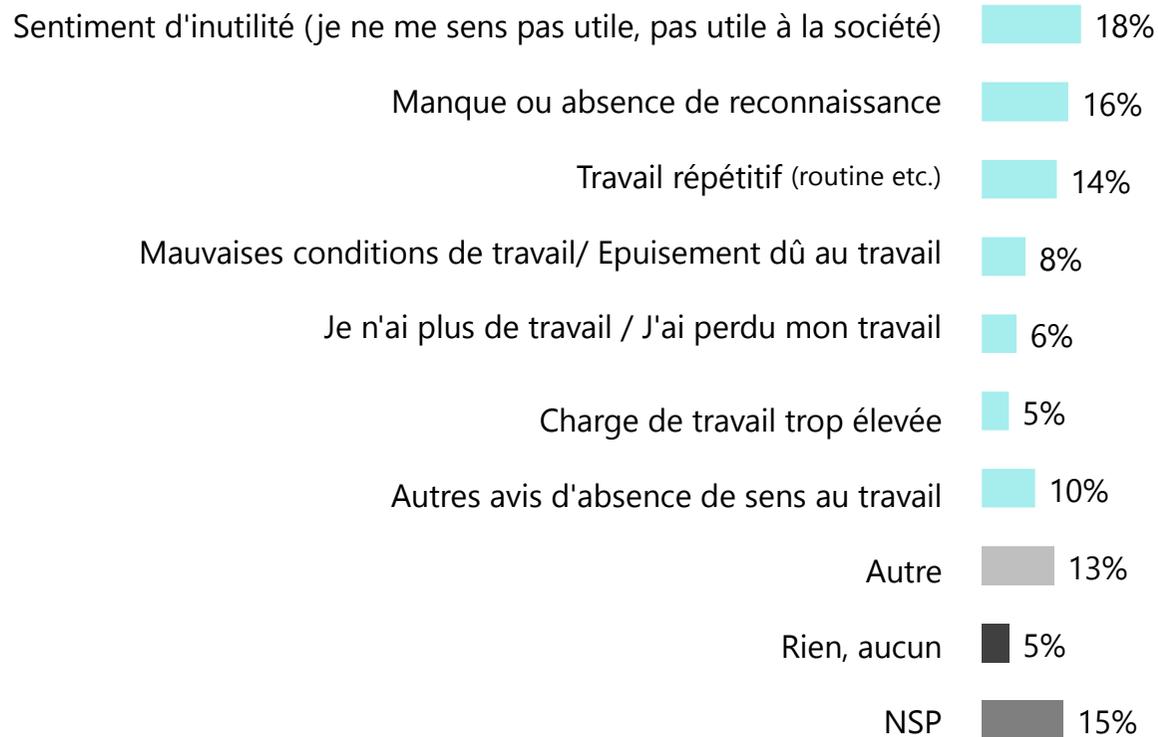


Spontanément, les actifs ayant le sentiment que leur travail n'a pas de sens évoquent surtout un sentiment d'inutilité, un manque de reconnaissance, ou encore un travail pénible



Q. Pour quelles raisons estimez-vous que votre travail a peu ou pas de sens?

Question ouverte – réponses spontanées





02

Le sens au travail repose à part égale sur trois grandes dimensions





Auprès des actifs, les perceptions d'un travail « qui a du sens » reposent sur trois grandes dimensions complémentaires



Pour les actifs, un travail qui « a du sens » répond à trois dimensions complémentaires*, liées...

D'accord



● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Pas du tout d'accord ● NSP

*Moyenne des items composant chaque dimension, dont le détail figure dans les pages suivantes . Ces trois dimensions sont identifiées comme constituant au sens au travail dans l'article Quand le travail perd son sens, l'influence du sens du travail... T. Coutrot, C.Perez. DARES, CES. Document d'études n°249, 08/2021, 52 pages



Le sentiment d'utilité est au cœur du sens au travail, que cette utilité soit dirigée vers la société, la population, les clients, ou l'entreprise/l'organisation. **La reconnaissance conférée par le travail revêt également une importance majeure**, devant les aspects liés à la rémunération.



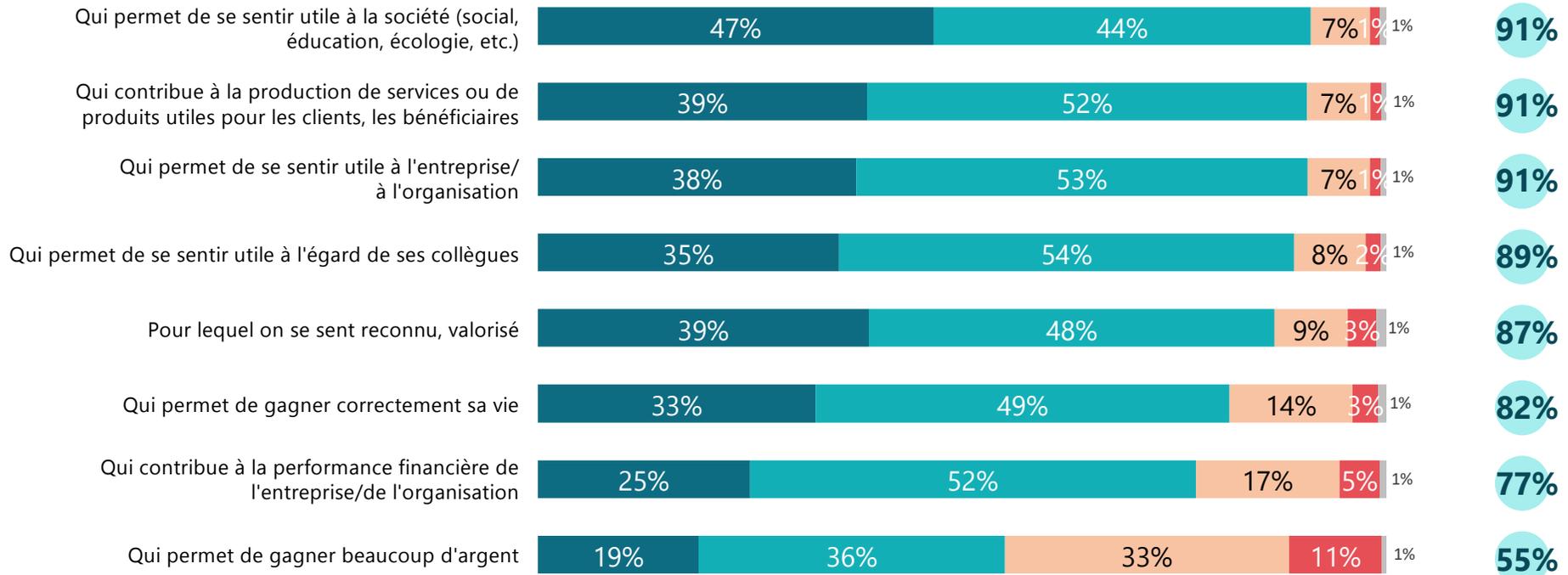
L'utilité du travail

Q. Voici une liste d'affirmations pouvant définir un travail « qui a du sens ». Pour chacune d'elle, indiquez si vous êtes « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt pas d'accord » ou « pas d'accord du tout ».

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.

Un travail qui a du sens est un travail...

D'accord



● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Pas du tout d'accord ● NSP



Les moins de 35 ans accordent une importance plus grande aux aspects liés à la rémunération, tandis que les actifs travaillant dans le secteur public y sont moins sensibles que les salariés du privé



1034 personnes

L'utilité du travail

Q. Voici une liste d'affirmations pouvant définir un travail « qui a du sens ». Pour chacune d'elle, indiquez si vous êtes « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt pas d'accord » ou « pas d'accord du tout ».

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.

	% Total d'accord	Sexe		Âge			Statut		Salariés			Manager	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	du public	du privé	Chômeurs	Oui	Non
Qui permet de se sentir utile à la société (social, éducation, écologie, etc.)	91%	89%	92%	88%	92%	93%	90%	92%	91%	91%	92%	89%	92%
Qui contribue à la production de services ou de produits utiles pour les clients, les bénéficiaires	91%	89%	92%	91%	89%	93%	89%	92%	90%	91%	87%	91%	90%
Qui permet de se sentir utile à l'entreprise/à l'organisation	91%	90%	91%	90%	91%	91%	90%	91%	89%	91%	91%	91%	90%
Qui permet de se sentir utile à l'égard de ses collègues	89%	88%	90%	91%	88%	87%	90%	88%	90%	89%	89%	91%	88%
Pour lequel on se sent reconnu, valorisé	87%	86%	87%	87%	88%	85%	88%	86%	84%	87%	93%	86%	87%
Qui permet de gagner correctement sa vie	82%	82%	81%	85%	79%	81%	83%	80%	78%	82%	89%	79%	83%
Qui contribue à la performance financière de l'entreprise / de l'organisation	77%	77%	78%	81%	77%	75%	77%	78%	69%	80%	79%	78%	77%
Qui permet de gagner beaucoup d'argent	55%	53%	57%	67%	50%	46%	55%	55%	53%	55%	60%	59%	53%



La cohérence des valeurs professionnelles et personnelles joue un rôle majeur dans la perception d'un travail qui a du sens : d'une part la possibilité de faire un travail de qualité et dans de bonnes conditions, d'autre part le fait d'être en accord avec ses valeurs et de bien équilibrer ses temps de vie.

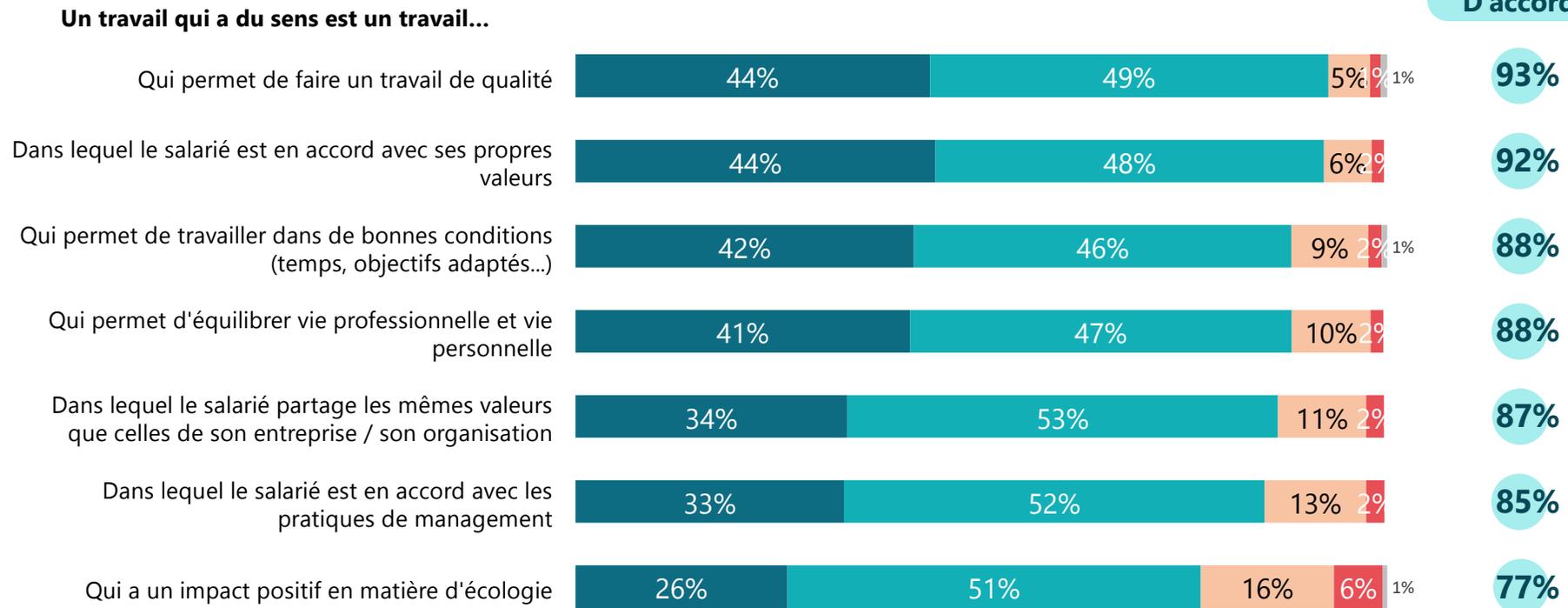


La cohérence éthique

Q. Voici une liste d'affirmations pouvant définir un travail « qui a du sens ». Pour chacune d'elle, indiquez si vous êtes « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt pas d'accord » ou « pas d'accord du tout ».

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.

D'accord



● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Pas du tout d'accord ● NSP



Les moins de 35 ans accordent une importance plus grande à l'alignement de leurs propres valeurs avec celles de l'entreprise/organisation, et aux questions écologiques.



La cohérence éthique

Q. Voici une liste d'affirmations pouvant définir un travail « qui a du sens ». Pour chacune d'elle, indiquez si vous êtes « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt pas d'accord » ou « pas d'accord du tout ».

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.

	% Total d'accord	Sexe		Âge			Statut		Salariés			Manager	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	du public	du privé	Chômeurs	Oui	Non
Qui permet de faire un travail de qualité	93%	94%	92%	94%	92%	93%	93%	93%	90%	93%	97%	93%	92%
Dans lequel le salarié est en accord avec ses propres valeurs	92%	91%	94%	90%	92%	95%	91%	93%	92%	92%	93%	90%	94%
Qui permet de travailler dans de bonnes conditions (temps, objectifs adaptés...)	88%	88%	89%	89%	89%	86%	88%	89%	86%	88%	91%	85%	90%
Qui permet d'équilibrer vie professionnelle et vie personnelle	88%	89%	88%	87%	90%	86%	88%	88%	84%	90%	90%	87%	89%
Dans lequel le salarié partage les mêmes valeurs que celles de son entreprise / son organisation	87%	85%	88%	90%	84%	85%	87%	86%	85%	87%	86%	87%	87%
Dans lequel le salarié est en accord avec les pratiques de management	85%	86%	84%	85%	85%	86%	85%	85%	83%	86%	87%	86%	84%
Qui a un impact positif en matière d'écologie	77%	80%	74%	80%	74%	78%	76%	78%	74%	78%	75%	79%	76%



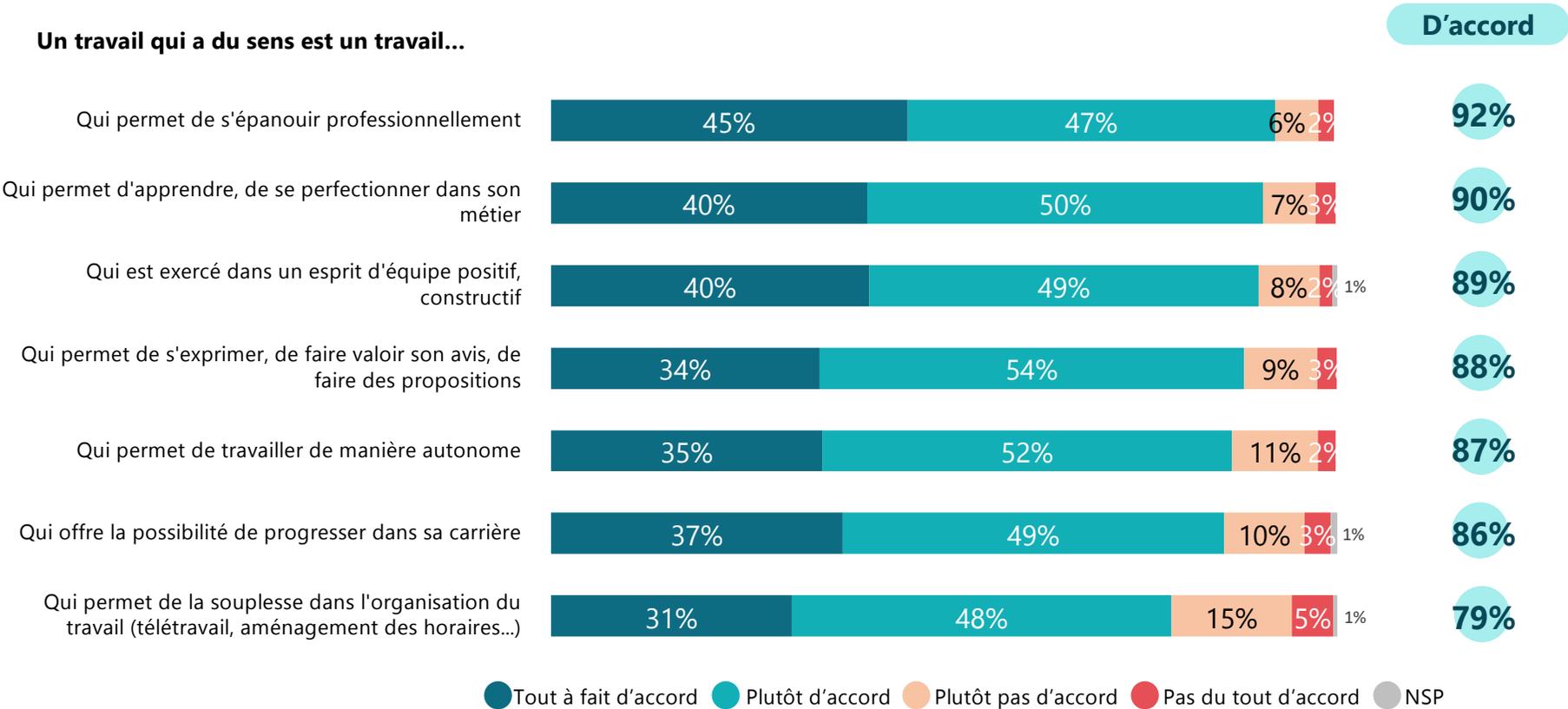
La possibilité de s'épanouir et d'apprendre au travail, de progresser dans sa carrière et les aspects relationnels sont également des dimensions-clés pour définir le sens au travail



Les capacités de développement

Q. Voici une liste d'affirmations pouvant définir un travail « qui a du sens ». Pour chacune d'elle, indiquez si vous êtes « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt pas d'accord » ou « pas d'accord du tout ».

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.





Le fait que le travail contribue au développement des personnes est davantage mis en avant par les salariés du privé que par les actifs du secteur public



Les capacités de développement

Q. Voici une liste d'affirmations pouvant définir un travail « qui a du sens ». Pour chacune d'elle, indiquez si vous êtes « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt pas d'accord » ou « pas d'accord du tout ».

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.

	% Total d'accord	Sexe		Âge			Statut		Salariés			Manager	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	du public	du privé	Chômeurs	Oui	Non
Qui permet de s'épanouir professionnellement	92%	92%	92%	93%	93%	90%	92%	92%	87%	94%	93%	91%	93%
Qui permet d'apprendre, de se perfectionner dans son métier	90%	90%	91%	91%	91%	89%	91%	91%	89%	92%	89%	91%	91%
Qui est exercé dans un esprit d'équipe positif, constructif	89%	89%	92%	91%	90%	88%	91%	89%	90%	91%	85%	90%	90%
Qui permet de s'exprimer, de faire valoir son avis, de faire des propositions	88%	89%	88%	88%	87%	90%	89%	87%	84%	89%	95%	88%	88%
Qui permet de travailler de manière autonome	87%	85%	88%	87%	88%	85%	85%	88%	85%	86%	91%	88%	86%
Qui offre la possibilité de progresser dans sa carrière	86%	86%	84%	86%	87%	82%	85%	86%	85%	85%	93%	87%	84%
Qui permet de la souplesse dans l'organisation du travail (télétravail, aménagement des horaires...)	79%	79%	79%	79%	79%	79%	81%	77%	73%	81%	85%	79%	79%



03

Des écarts significatifs entre les perceptions « théoriques » d'un travail qui a du sens, et la réalité vécue par les actifs





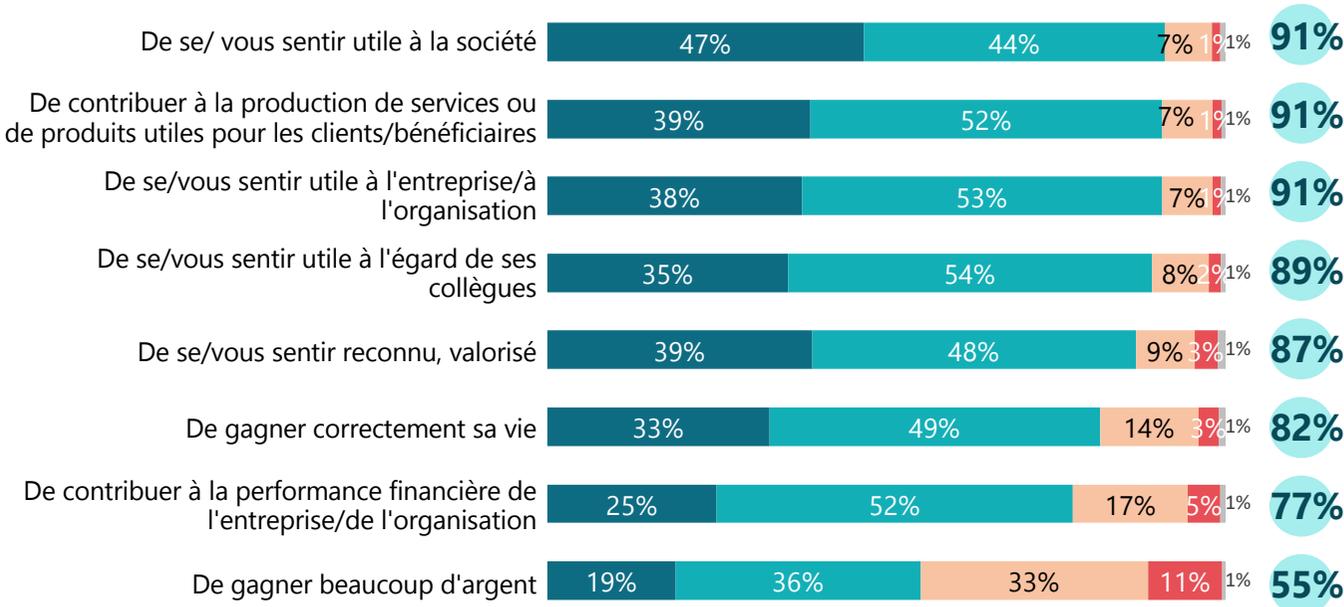
Un sentiment d'utilité dominant dans le travail exercé actuellement, mais un certain manque de reconnaissance et une rémunération insuffisante pour une part non négligeable des actifs



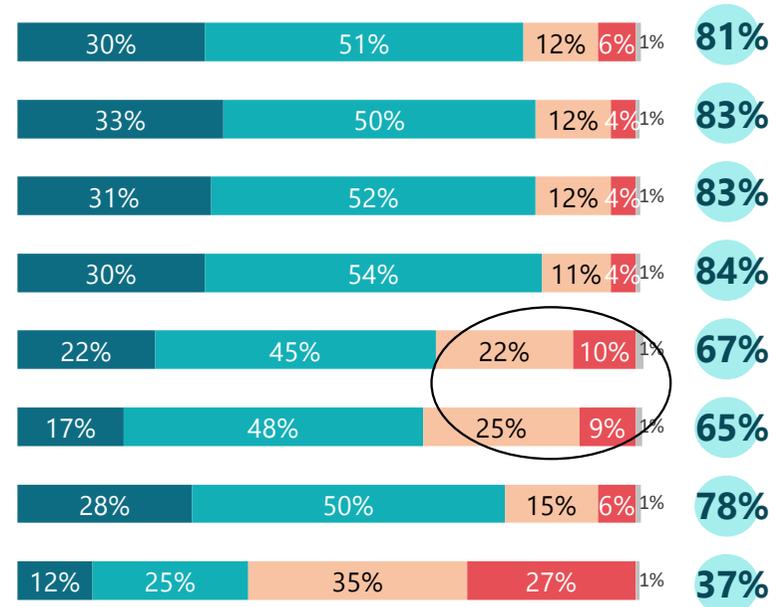
1034 personnes

L'utilité du travail

Un travail qui a du sens est un travail qui permet ...



Votre travail actuel vous permet...



● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Pas du tout d'accord ● NSP



Un sentiment de reconnaissance moindre et la perception d'une rémunération insuffisante chez les salariés seniors, les CSP-, les chômeurs, les non-managers et les femmes.



L'utilité du travail

Q. En pensant à votre travail actuel, merci d'indiquer, pour chacune des affirmations qui vont suivre, si vous êtes « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt pas d'accord » ou « pas d'accord du tout ».

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.

	% Total d'accord	Sexe		Âge			Statut		Salariés			Manager	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	du public	du privé	Chômeurs	Oui	Non
Vous vous sentez utile à l'égard de vos collègues	84%	85%	83%	87%	84%	81%	87%	81%	86%	86%	65%	87%	82%
Vous contribuez à la production de services ou de produits utiles pour les clients, les bénéficiaires	83%	85%	80%	83%	82%	83%	84%	82%	79%	86%	72%	83%	82%
Vous vous sentez utile à l'entreprise/à l'organisation	83%	83%	81%	86%	80%	80%	82%	82%	80%	85%	68%	82%	82%
Vous vous sentez utile à la société (social, éducation, écologie, etc.)	81%	82%	80%	85%	78%	82%	83%	79%	89%	81%	67%	84%	80%
Vous contribuez à la performance financière de l'entreprise / de l'organisation dans laquelle vous travaillez	78%	81%	76%	83%	80%	72%	81%	76%	70%	85%	60%	84%	75%
Vous vous sentez reconnu, valorisé	67%	70%	65%	78%	66%	56%	75%	61%	64%	72%	48%	75%	64%
Vous gagnez correctement votre vie	65%	70%	60%	73%	64%	57%	76%	56%	65%	70%	43%	74%	61%
Vous gagnez beaucoup d'argent	37%	41%	33%	48%	36%	22%	43%	32%	33%	40%	23%	50%	30%

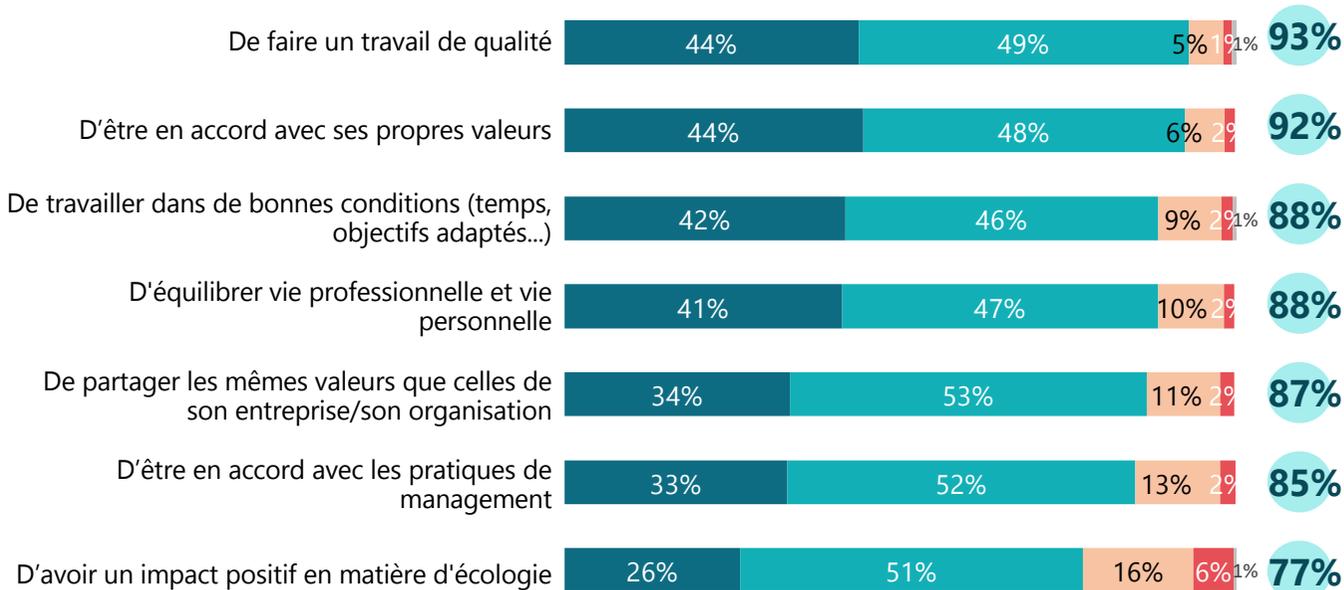


Si le sentiment de faire un travail de qualité et d'être en cohérence avec ses valeurs prédominent chez les salariés actuellement, l'alignement avec les pratiques managériales est moindre, de même que la perception des questions écologiques.

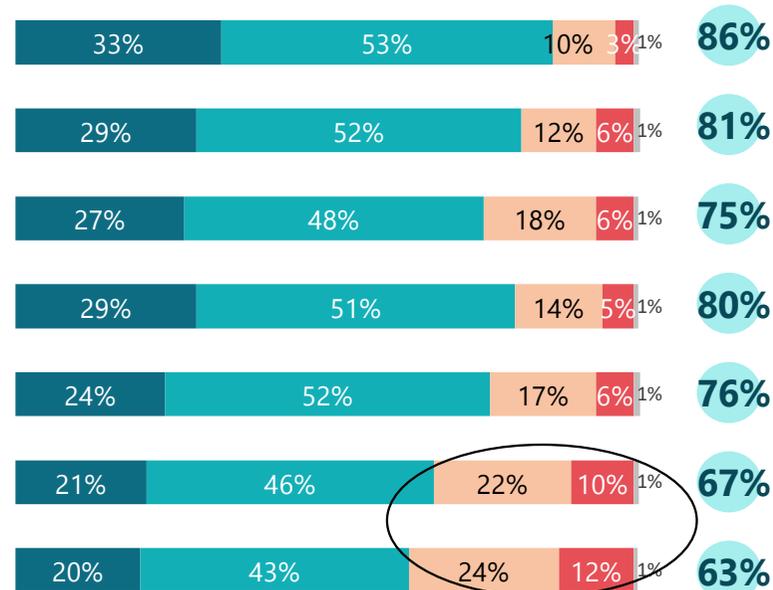


La cohérence éthique

Un travail qui a du sens est un travail qui permet ...



Votre travail actuel vous permet...



● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Pas du tout d'accord ● NSP



Une perception de cohérence éthique plus importante chez les moins de 35 ans, les CSP+, et les managers



La cohérence éthique

Q. En pensant à votre travail actuel, merci d'indiquer, pour chacune des affirmations qui vont suivre, si vous êtes « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt pas d'accord » ou « pas d'accord du tout ».

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.

	% Total d'accord	Sexe		Âge			Statut		Salariés			Manager	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	du public	du privé	Chômeurs	Oui	Non
Vous avez le sentiment de réaliser un travail de qualité	86%	88%	85%	87%	84%	89%	87%	86%	86%	88%	78%	87%	86%
Vous vous sentez en accord avec vos propres valeurs	81%	83%	81%	87%	80%	79%	84%	80%	86%	84%	63%	84%	80%
Vous pouvez équilibrer votre vie professionnelle et votre vie personnelle	80%	82%	78%	83%	76%	82%	82%	79%	82%	81%	70%	81%	80%
Vous partagez les valeurs de votre entreprise / votre organisation	76%	78%	74%	81%	76%	70%	80%	73%	75%	80%	58%	82%	73%
Vous avez le sentiment de travailler dans de bonnes conditions (temps, objectifs adaptés...)	75%	79%	72%	81%	73%	71%	81%	71%	70%	81%	55%	81%	72%
Vous partagez les pratiques managériales de votre entreprise / organisation	67%	71%	64%	77%	65%	59%	72%	64%	71%	70%	52%	74%	64%
Vous contribuez favorablement à la transition écologique	63%	66%	60%	71%	59%	57%	67%	60%	65%	65%	44%	72%	58%

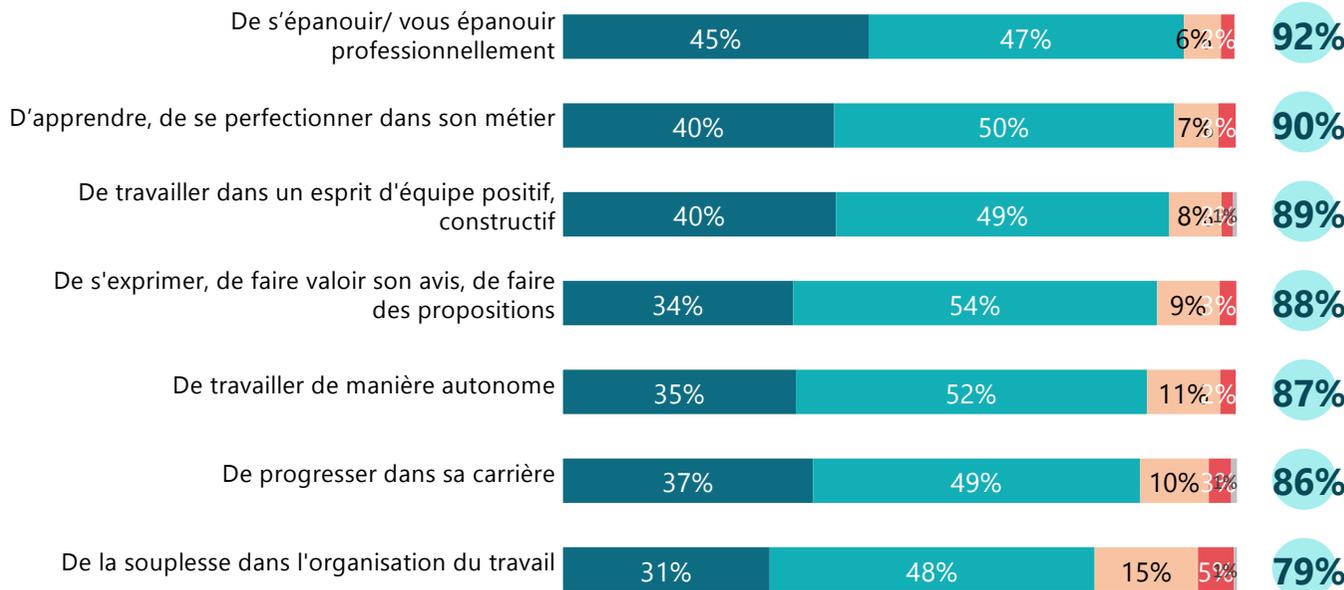


Une majorité d'actifs estiment bénéficier d'une autonomie dans le travail, mais leur proportion baisse si l'on considère les notions d'épanouissement professionnel, de progression de carrière ou encore de souplesse dans l'organisation du travail

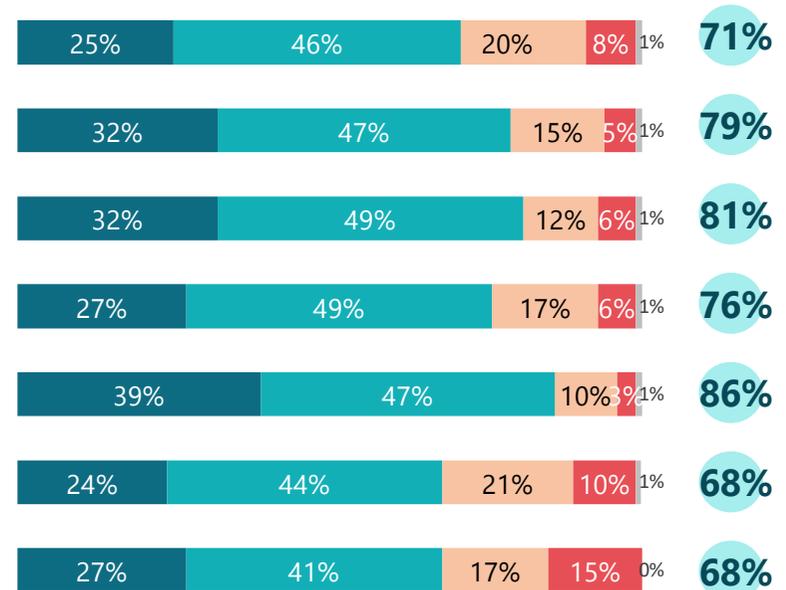


Les capacités de développement

Un travail qui a du sens est un travail qui permet ...



Votre travail actuel vous permet...



● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Pas du tout d'accord ● NSP



Les moins de 35 ans s'avèrent plus épanouis dans leur travail actuel que leurs aînés, de même que les CSP+ et les managers



Les capacités de développement

Q. En pensant à votre travail actuel, merci d'indiquer, pour chacune des affirmations qui vont suivre, si vous êtes « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt pas d'accord » ou « pas d'accord du tout ».

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.

	% Total d'accord	Sexe		Âge			Statut		Salariés			Manager	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	du public	du privé	Chômeurs	Oui	Non
Vous pouvez travailler de manière autonome	86%	87%	85%	89%	86%	84%	88%	84%	85%	90%	70%	86%	86%
L'esprit d'équipe est positif, constructif	81%	82%	79%	89%	78%	75%	87%	77%	84%	83%	61%	88%	77%
Vous pouvez apprendre, vous perfectionner dans votre métier	79%	81%	78%	84%	79%	74%	83%	77%	84%	81%	64%	84%	77%
Vous pouvez vous exprimer, faire valoir votre avis, faire des propositions	76%	78%	75%	82%	75%	70%	82%	72%	78%	78%	62%	80%	74%
Vous vous épanouissez professionnellement	71%	72%	70%	79%	68%	65%	79%	65%	74%	75%	44%	77%	68%
Vous avez de la souplesse en matière d'organisation du travail (télétravail, aménagement des horaires...)	68%	71%	64%	75%	66%	61%	77%	60%	66%	71%	50%	75%	63%
Vous avez la possibilité de progresser dans votre carrière	68%	73%	63%	79%	67%	56%	75%	63%	76%	70%	42%	79%	62%



04

Une part importante des actifs seraient prêts à quitter leur emploi actuel pour un travail ayant plus de sens



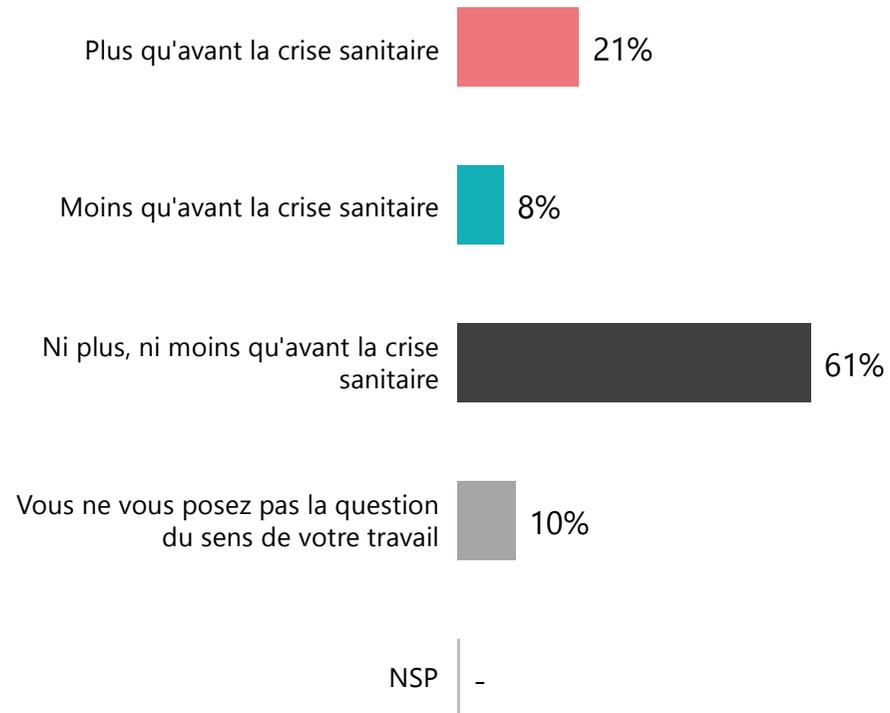


Deux actifs sur 10 s'interrogent plus qu'avant la crise sanitaire sur le sens de leur travail



Q. La question du sens de votre travail est-elle une question que vous vous posez...

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.





Depuis la crise sanitaire, un questionnement sur le sens au travail plus important chez les jeunes, les actifs du secteur public et les managers



Q. La question du sens de votre travail est-elle une question que vous vous posez...

Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.

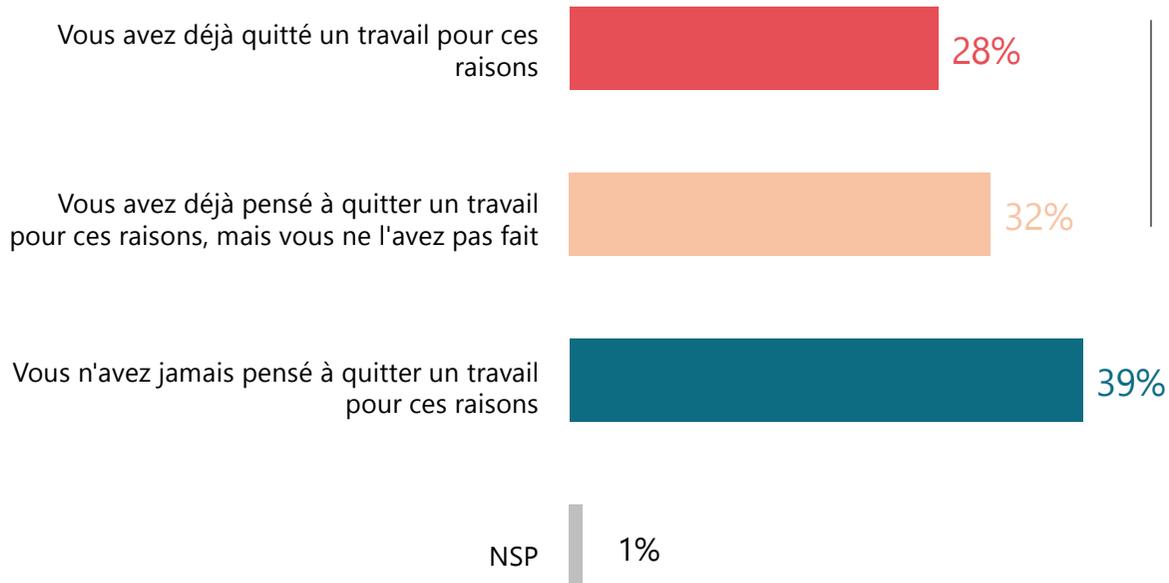
	% Total	Sexe		Âge			Statut		Salariés			Manager	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	du public	du privé	Chômeurs	Oui	Non
...Plus qu'avant la crise sanitaire	21%	19%	24%	31%	21%	9%	22%	21%	24%	21%	19%	26%	19%
...Moins qu'avant la crise sanitaire	8%	8%	7%	12%	7%	2%	9%	6%	9%	8%	5%	14%	4%
...Ni plus, ni moins qu'avant la crise sanitaire	61%	63%	59%	47%	62%	79%	61%	61%	60%	61%	60%	54%	64%
Vous ne vous posez pas la question du sens de votre travail	10%	10%	10%	10%	10%	9%	8%	11%	7%	10%	14%	6%	12%



Six actifs sur 10 ont déjà quitté ou pensé à quitter un travail par manque de sens



Q. Avez-vous déjà quitté, ou pensé à quitter, un travail parce qu'il n'était pas assez utile, n'avait pas assez de sens pour vous ? Indiquez la proposition qui se rapproche le plus de votre situation.



A déjà quitté ou pensé à quitter un travail par manque de sens

60%



Les femmes sont plus nombreuses à avoir déjà quitté un travail par manque de sens, ainsi que les personnes actuellement au chômage. Les moins de 35 ans, les CSP+ et les managers sont plus nombreux à y avoir pensé sans pour autant être passé à l'acte



Q. Avez-vous déjà quitté, ou pensé à quitter, un travail parce qu'il n'était pas assez utile, n'avait pas assez de sens pour vous ?
Indiquez la proposition qui se rapproche le plus de votre situation.

	% Total	Sexe		Âge			Statut		Salariés			Manager	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	du public	du privé	Chômeurs	Oui	Non
Sous- total A déjà pensé à quitter son travail ou l'a fait	60%	56%	65%	68%	59%	54%	63%	58%	53%	61%	77%	66%	58%
Vous avez déjà quitté un travail pour ces raisons	28%	24%	32%	29%	29%	27%	27%	29%	26%	25%	54%	28%	29%
Vous avez déjà pensé à quitter un travail pour ces raisons, mais vous ne l'avez pas fait	32%	32%	33%	39%	30%	27%	36%	29%	27%	36%	23%	38%	29%
Vous n'avez jamais pensé à quitter un travail pour ces raisons	39%	44%	35%	32%	41%	46%	36%	42%	46%	39%	22%	33%	42%

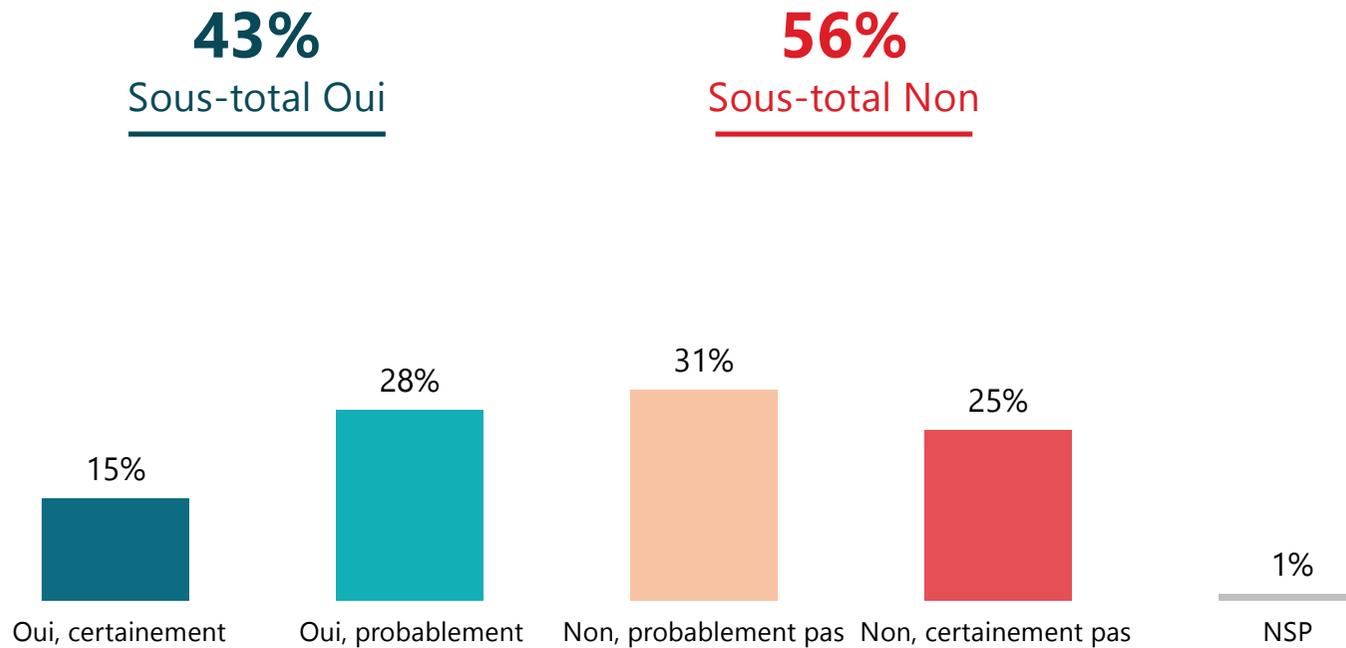


La quête de sens inciterait plus de quatre actifs sur dix à quitter leur emploi dans les deux ans



Q. Envisagez-vous lors des deux prochaines années de quitter votre emploi actuel dans la perspective d'un emploi qui ait plus de sens pour vous ?

Question posée uniquement aux personnes en emploi, soit 89% de l'échantillon





Les jeunes, les femmes, et les managers sont les profils les plus enclins à envisager de démissionner pour un travail ayant plus de sens



Q. Envisagez-vous lors des deux prochaines années de quitter votre emploi actuel dans la perspective d'un emploi qui ait plus de sens pour vous ?

Question posée uniquement aux personnes en emploi, soit 89% de l'échantillon

	% Total	Sexe		Âge			Statut		Salariés		Manager	
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	du public	du privé	Oui	Non
Sous-total Oui	43%	37%	50%	59%	40%	26%	42%	44%	41%	44%	52%	37%
...Oui, certainement	15%	11%	19%	23%	11%	9%	14%	15%	16%	14%	19%	12%
...Oui, probablement	28%	26%	31%	36%	29%	17%	28%	29%	25%	30%	33%	25%
Sous-total Non	56%	62%	49%	40%	60%	73%	57%	55%	58%	55%	47%	62%
...Non, probablement pas	31%	35%	28%	26%	35%	32%	36%	28%	29%	32%	29%	33%
...Non, certainement pas	25%	27%	21%	14%	25%	41%	21%	27%	29%	23%	18%	29%

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.



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

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

Votre contact

Clotilde Combe

Directrice adjointe
Département Opinion, Politique
& Corporate

Tel. +33 1 81 81 83 00
ccombe@opinion-way.com