LES ÉTUDES
DE L'INSTITUT PARIS REGION

ÉCONOMIE

Octobre 2026

LE RAPPORT AU TRAVAIL

DU SURINVESTISSEMENT AU DÉTACHEMENT, LE TRAVAIL VU ET VÉCU PAR LES FRANCILIENS

www.institutparisregion.fr

L'INSTITUT PARIS REGION

LE RAPPORT AU TRAVAIL

DU SURINVESTISSEMENT AU DÉTACHEMENT, LE TRAVAIL VU ET VÉCU PAR LES FRANCILIENS.

UNE ANALYSE ISSUE DU BAROMÈTRE DES FRANCILIENS 2025

Octobre 2026

Directeur général : Nicolas Bauquet
Département Économie : Claire Peuvergne, directrice
Département Habitat et Société : Léo Fauconnet, directeur
Étude réalisée par : Pascale Leroi, Lucile Mettetal, François Michelot
Coordination des publications : Laurène Champalle, responsable éditoriale
Infographies : Pascale Guéry
Médiathèque/Photothèque : Julie Sarris
Mise en page : Stéphanie Lentz

N° d'ordonnancement : 2.25.009
Crédit photo de couverture : Violeta Stoimenova/ Istockphoto.com
En cas de citation du document, merci d'en mentionner la source :
Leroi Pascale, Mettetal Lucile, Michelot François, « Le rapport au travail. Du surinvestissement au détachement, le travail vu et vécu par les Franciliens », L'Institut Paris Region, 2026

L'INSTITUT PARIS REGION
66-68, rue Pleyel – 93200 SAINT-DENIS
Tél. : + 33 (1) 77 49 77 49
www.institutparisregion.fr

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Plus de la moitié de la population totale de l'Île-de-France est active, qu'elle soit en emploi ou à la recherche d'un emploi. Ces Franciliens passent une grande partie de leur journée dans un bureau, un atelier, un coworking, une salle de classe ou d'hôpital, au domicile d'une autre personne. Pour accéder à ce travail, ils ont fait des études, appris des gestes. Pour se rendre à ce travail, ils montent dans un RER, un métro, une voiture, un vélo, une minorité s'y rend à pied. Ils traversent pour certains une grande partie de l'Île-de-France. Une partie de leurs interactions sociales se fait sur ce lieu de travail. De leur rémunération, dépend leur logement, leur santé, leurs loisirs, leur quotidien et ceux de leur famille ou de leurs proches. De la qualité de cet emploi, dépend également une forme de satisfaction et de réalisation personnelle.

Ancrés dans la réalité du travail, ils en éprouvent les transformations en cours. Désormais, près de la moitié d'entre eux pratiquent le télétravail, d'autres travaillent avec des robots, tous voient l'intelligence artificielle étendre son périmètre. De nouveaux métiers émergent tandis que l'immatérialité des tâches conduit certains à bifurquer vers des voies plus proches de l'humain ou de la matière. Enfin, comme tous les citoyens, ils sont pris dans l'ouragan contemporain : dérèglement climatique, crises sanitaires et économiques, innovations de toutes sortes. Les mutations sont rapides, les rythmes professionnels et personnels s'intensifient, le stress augmente. Ralentir devient un luxe. Et le travail, une composante majeure du fonctionnement socio-économique de l'Île-de-France.

C'est pourquoi le rapport au travail est le volet thématique du Baromètre des Franciliens 2025. Le rapport au travail est-il en train de se modifier ? Que pensent les Franciliens de leur emploi actuel ? L'emploi les retient-il en Île-de-France ? Les résultats sont riches et porteurs de réflexions pour les politiques publiques.

Selon l'exploitation du baromètre 2025, le travail demeure central pour les Franciliens, qui par ailleurs ont un rapport au travail relativement proche de celui des actifs du reste de la France. La première attente vis-à-vis du travail c'est la rémunération et le contrat à durée indéterminée (CDI), garant d'une forme de stabilité. Une rémunération permettant de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, un CDI facilitateur pour acquérir ou louer un logement. Pour les Franciliens en début de carrière, ou avec une famille à charge, ou qui ont des revenus insuffisants pour couvrir les besoins du quotidien, le salaire est le premier critère pour un nouvel emploi. Dès lors que les aspects matériels sont assurés, les aspirations s'élargissent : reconnaissance professionnelle, capacité d'apprendre des choses, autonomie, relations sociales, entraide, collaboration et conditions d'un équilibre réussi entre vie privée et vie professionnelle.

Malgré de fortes attentes vis-à-vis du travail, les Franciliens se déclarent en majorité globalement satisfaits de leur emploi. Seuls 22 % estiment que leur emploi correspond vraiment à ce qu'ils recherchent. Leur rémunération leur parait en adéquation avec leur diplôme mais moins avec la pénibilité et le travail accompli ; le désavantage est marqué pour les femmes. Le ressenti est positif sur ce que leur apporte leur emploi (apprentissage, qualité, entraide, autonomie), mais des difficultés persistent : charge excessive, tâches désapprouvées (41 % des actifs et 48 % des jeunes) et peur de perdre leur emploi, notamment chez les jeunes. Les différences entre hommes et femmes restent modérées, sauf sur le salaire. Le télétravail améliore nettement le rapport au travail (qualité, autonomie, coopération) et renforce le sentiment d'accomplissement mais ne concerne que 46 %[1] des actifs.

Quand les Franciliens travaillent en Île-de-France, c'est avant tout pour les liens sociaux et familiaux, même si les opportunités professionnelles et salariales y jouent un rôle important. Les avantages du marché francilien sont reconnus. Le travail contribue à cet ancrage mais reste secondaire face aux attaches personnelles, et une part notable des actifs envisagerait de quitter la région si les contraintes liées à l'emploi disparaissaient (télétravail total). La moitié serait susceptible de déménager tout en gardant un emploi en Île-de-France.

Un tiers des actifs envisage un changement professionnel : 33 % pensent quitter leur entreprise, mais seuls 12 % ont engagé des démarches concrètes, et ce projet diminue avec l'âge. Dans la recherche d'un nouvel emploi, la rémunération et la stabilité (CDI) restent les critères majeurs, loin devant les autres attentes. Au-delà de ces fondamentaux, les conditions de travail prennent une place importante : ambiance, relations, temps de trajet, sens du travail, autonomie et télétravail influencent fortement les choix. La reconversion professionnelle reste limitée (9 % engagés), davantage envisagée que réellement mise en œuvre, freinée notamment par la peur de perte de salaire et l'incertitude. Enfin, l'intelligence artificielle est perçue comme une transformation majeure du travail, combinant opportunités (qualité, intérêt des tâches) et inquiétudes (pression accrue, emploi menacé), surtout chez les jeunes actifs.

[1] https://www.institutparisregion.fr/societe-et-habitat/le-barometre-des-franciliens

La combinaison de tous les aspects qui déterminent le rapport au travail dans ce Baromètre conduit à différencier sept groupes type de Franciliens. Le groupe le plus important en proportion est celui des « équilibrés accomplis » suivi de près cependant par les « contraints du quotidien » et par les « surengagés sous pression ». Deux groupes prennent plus de distance par rapport au travail : les « désengagés critiques » et les « pragmatiques modérés ». Enfin, deux groupes sont faiblement représentés : les « en cours de reconversion » et les « détachés en retrait ».

Ainsi, le travail est une ressource majeure pour les individus, un élément central dans leur trajectoire et leur quotidien. Il rémunère et garantit l'accès à d'autres ressources (logement, mobilité, alimentation, loisirs...). Il accomplit (mise en pratique de savoir-faire, reconnaissance, transmission, autonomie...). Il rassemble (convivialité, travail en équipe). Mais aussi, il contraint (devoir faire des choses que l'on désapprouve, contrôle, horaires...), il inquiète, avec un impact avéré sur la santé (physique et mentale).

Les modes d'organisation du travail interviennent dans la complexité de ces équilibres. Le télétravail, mutation majeure des années 2020, favorise, pour ceux qui en bénéficient, un rapport accompli au travail (plus d'autonomie, meilleure articulation vie privée - vie professionnelle, implication soutenue). L'intelligence artificielle (IA), mutation exceptionnelle dans son ampleur, était déjà perçue en 2025 par les répondants comme allant avoir un impact majeur sur leur travail. Des changements importants sont pressentis, certains positifs (l'IA va assurer les tâches ingrates, me faire gagner du temps) et négatifs (le rythme va s'accélérer) voire anxiogènes (je risque de perdre mon emploi).

Ce baromètre souligne également la fragilité de certains groupes. Ainsi, les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes dans le travail en matière de reconnaissance et de rémunération, et affrontent davantage de pressions (pénibilité du travail, charge mentale). Les jeunes sont à la fois très impliqués, ont une relation plus équilibrée au travail (articulation vie privée - vie professionnelle, sens et éthique), mais ils sont plus inquiets que leurs aînés sur des aspects négatifs de l'IA ou plus généralement sur leur emploi. Les familles monoparentales rencontrent des difficultés accrues. Enfin, la solitude est un facteur qui dégrade la santé mentale et le rapport au travail. Cela souligne la nécessité de porter une attention particulière à ces groupes, ainsi qu'aux mutations actuelles du travail et en particulier au développement de l'IA, afin de contribuer aux politiques qui visent à anticiper le changement et à améliorer la vie en Ile-de-France.

SOMMAIRE

RÉSUMÉ EXÉCUTIF 5
SOMMAIRE 7
MÉTHODOLOGIE 9
Construction de la typologie 9
Questions sur le rapport au travail 10
1. LE TRAVAIL VU PAR LES FRANCILIENS 12
Quand le travail prend toute la place 12
Le travail : un salaire et une forme d'accomplissement 16
Un niveau de revenu suffisant élargit le champ des aspirations 16
À la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée 17
Des priorités qui évoluent avec l'âge 17
Difficultés financières et stress fragilisent l'équilibre 19
2. LA RÉALITÉ DU TRAVAIL 22
Un regard globalement positif sur l'emploi 22
Le salaire, un revenu et une reconnaissance du travail 24
Travailler en Île-de-France est perçu comme un avantage 25
3. LES CHANGEMENTS DE TRAJECTOIRE 28
Changer d'emploi, revoir ses exigences ou envisager une reconversion ? 28
Reconversion professionnelle, plus une idée qu'un projet 30
Les Franciliens en alerte sur l'IA 31
4. LES JEUNES 34
Le travail est « très important » pour les jeunes 34
Leurs attentes portent sur le salaire et le sens du travail 34
Les 18-24 ans, un rapport flou au travail 35
Les 25-34 ans, en quête d'équilibre 35
5. LA DIVERSITÉ DES FRANCILIENS DANS LEUR RAPPORT AU TRAVAIL 38
Les « surengagés sous pression » 39
Les « équilibrés accomplis » 39
Les « actifs en transition » 40
Les « pragmatiques modérés » 40
Les « contraints du quotidien » 43
Les « désengagés critiques » 43
Les « détachés en retrait » 44

MÉTHODOLOGIE

Cette étude repose sur l'exploitation du volet spécifique dédié au « rapport au travail » de la 5e édition du Baromètre des Franciliens[2], enquête réalisée par panel par Ipsos entre le 18 juin et le 18 juillet 2025 auprès de 3 002 Franciliens âgés de 18 à 75 ans.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (calculés à partir du recensement de la population de l'Insee) :

- au niveau global, sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle,
- au niveau de chaque département, sur les critères de sexe, d'âge et de catégorie socioprofessionnelle.

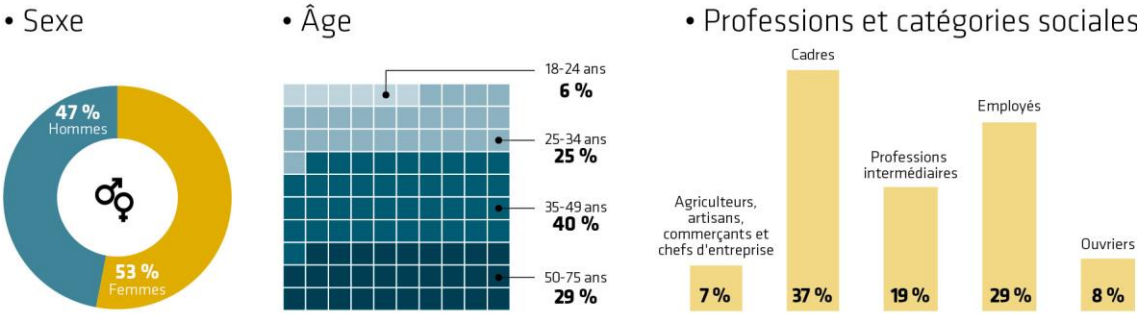
L'analyse présentée ici repose sur la sous-population des actifs (1 986 Franciliens actifs en emploi ou chômeurs ayant déjà travaillé).

Le questionnaire utilisé comportait une centaine de questions réparties en :

- un volet barométrique dans les domaines suivants : logement/habitat, activité professionnelle, télétravail, préoccupations, mobilité, changement climatique, consommation et usage du numérique, santé ;
- une section thématique sur le rapport au travail, et plus particulièrement sur la place qu'occupe le travail dans les trajectoires individuelles et les représentations sociales, les aspirations professionnelles et les logiques d'engagement dans le travail, les effets du contexte francilien sur le rapport au travail, les effets de l'intelligence artificielle sur le travail et la reconversion professionnelle.

Un échantillon représentatif de la population active francilienne

1 986 actifs interrogés résidant en Île-de-France



© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Construction de la typologie

La typologie présentée dans la dernière partie de ce document permet de distinguer sept profils d'actifs franciliens. Elle repose sur une analyse en composantes multiples (ACM), suivie d'une classification ascendante hiérarchique (CAH). Cette technique statistique procède de manière itérative. Elle rassemble dans un même groupe (profil) les individus qui présentent des caractéristiques proches par rapport aux variables analysées, permettant de mesurer et de qualifier le rapport au travail. Le rapport au travail est abordé à travers les pratiques individuelles et les représentations, les ressentis et le niveau d'implication exprimés par les enquêtés. Chacune des classes est interprétée au regard de variables sur ou sous-représentées pour les individus rassemblés dans la classe. L'ensemble des variables illustratives permet *a posteriori* de caractériser des classes d'individus, selon un point de vue sociodémographique.

[2] https://www.institutparisregion.fr/societe-et-habitat/le-barometre-des-franciliens

Questions sur le rapport au travail

Cette section thématique du Baromètre des Franciliens 2025 comprend une vingtaine de questions (voir ci-dessous) dont certaines inspirées du Baromètre Unédic « Perception du chômage et de l'emploi »[3]. Quelques éléments de questionnement proviennent de l'enquête menée en 2022 par l'Institut Montaigne « Les Français au travail : dépasser les idées reçues »[4].

- De manière générale, quelle place occupe le travail dans votre vie ?
- Actuellement, diriez-vous que dans votre vie en général, votre travail est plus important que tout le reste ? Aussi important que d'autres choses ? Moins important que d'autres choses ?
- Vous personnellement, qu'attendez-vous du travail ?
- Vous personnellement, qu'attendez-vous le plus du travail ?
- Par rapport à votre emploi actuel ou à votre dernier emploi (pour les chômeurs ayant déjà travaillé), pensez-vous que :
  - Votre travail vous permet d'apprendre des choses ?
  - Votre travail est varié ?
  - Vous pouvez choisir vous-même la façon de procéder ?
  - Vous avez des possibilités suffisantes d'entraide, de coopération ?
  - Vous avez les moyens d'effectuer un travail de bonne qualité ?
  - Votre travail est reconnu par votre entourage professionnel ?
  - Vous devez faire des choses que vous désapprouvez ?
  - Vous travaillez avec la peur de perdre votre emploi ?
  - Vous arrivez à concilier vie professionnelle et vie hors-travail ?
- Vous avez le sentiment d'avoir trop de travail ?
- Pensez-vous que l'intelligence artificielle (IA) va transformer de manière importante votre façon de travailler dans les prochaines années ?
- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'IA ?
  - L'IA me permettra de me concentrer sur les tâches les plus intéressantes.
  - L'IA améliorera la qualité de mes analyses et de mes décisions.
  - L'IA me permettra de me concentrer davantage sur les aspects humains de mon métier.
  - L'IA me privera de certaines tâches que j'aime faire ou qui sont valorisantes.
  - L'IA pourrait accroître la pression au travail (produire plus, être plus performant, plus rapide…).
  - L'IA risque de me faire perdre mon emploi.
- Diriez-vous que votre travail actuel/ précédent répond à vos attentes ?
- Diriez-vous que votre rémunération actuelle est en accord avec votre niveau d'études ? Votre implication ? Le temps que vous y passez ? Vos responsabilités ? La pénibilité du travail ? Votre expérience et vos compétences ? La rémunération de vos collègues ?
- Pour vous, quelle est la priorité pour bénéficier d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ?
- Avec laquelle des affirmations suivantes êtes-vous le plus d'accord ?
  - Je suis prêt(e) à travailler plus pour gagner plus.
  - Je suis prêt(e) à gagner moins si je travaille à proximité de chez moi.
  - Je suis prêt(e) à gagner moins si j'ai une réduction de mon temps de travail.
  - Je suis prêt(e) à gagner moins si mon travail a plus de sens.
  - Aucune de ces affirmations.
- Dans le cadre d'un nouvel emploi, quels critères vous paraissent les plus importants ?
- Envisagez-vous une reconversion professionnelle pour changer de domaine d'activité ou de métier ?
- Quels sont les principaux obstacles qui vous freinent dans vos projets de reconversion professionnelle ?
- Pourriez-vous envisager de vous mettre à votre compte (indépendant) ?
- Pourquoi travaillez-vous en Île-de-France ?
- Si vous aviez la possibilité de télétravailler à 100 %, choisiriez-vous de rester en Île-de-France ?
- À moyen terme, envisagez-vous un changement d'emploi pour une autre région afin d'améliorer vos conditions de vie ?

[3] https://www.unedic.org/publications/barometre-unedic-volet-6-quel-regard-les-francais-portent-ils-sur-l-emploi-et-le-chomage
[4] https://www.institutmontaigne.org

Crédit : Pierre-Yves Brunaud/ L'Institut Paris Region.

1. LE TRAVAIL VU PAR LES FRANCILIENS

Quand le travail prend toute la place

Comme ailleurs en France, le travail reste un élément déterminant et structurant dans la vie des Franciliens. Pour 84 % des enquêtés, il occupe une place très importante (25 %) ou plutôt importante (59 %). Mais pour la majorité des enquêtés (56 %), la vie privée, sociale et familiale est tout aussi fondamentale.

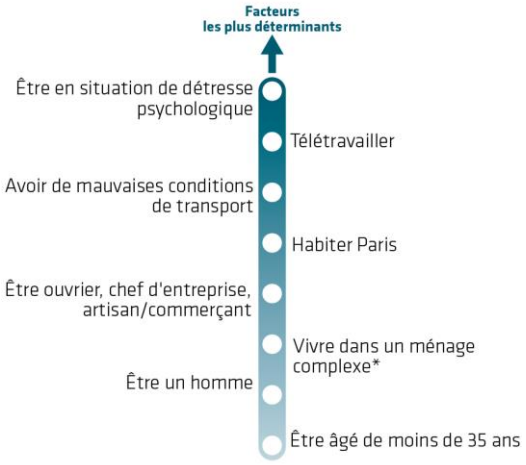
Quand cet équilibre est rompu, et que le travail devient plus important que tout le reste, on observe une nette augmentation des situations de détresse psychologique[5]. Cette corrélation peut donner lieu à plusieurs hypothèses : la première consiste à envisager que le travail, lorsqu'il domine le quotidien, laisse peu de place à une vie sociale et familiale épanouie et conduit à une forme de mal être ; une autre supposition est possible : pour les personnes psychologiquement fragiles, menant une vie solitaire, le travail devient un pilier symbolique. Dans les deux cas, le lien entre la place du travail et la santé mentale illustre les risques liés à une trop forte dépendance. Un autre facteur semble déterminant : les personnes qui pratiquent régulièrement le télétravail ont plus tendance à considérer que le travail est plus important que le reste, toutes choses égales par ailleurs. Un constat qui fait écho aux difficultés à cloisonner quand le travail s'invite à la maison et gomme les frontières entre vie personnelle et vie professionnelle.

Si le travail est, de manière générale, aussi important pour les hommes que pour les femmes, lorsqu'il s'agit de hiérarchiser, les hommes le considèrent volontiers comme plus important que le reste ; et plus on avance en âge, moins le travail est prioritaire par rapport au reste de notre vie.

Ainsi, 20 % des hommes âgés de 25 à 34 ans placent le travail au-dessus de tout le reste, contre 5 % des femmes âgées de plus de 50 ans. Lorsqu'on observe la composition familiale, on note que le travail occupe une fonction centrale chez les personnes seules et les ménages « complexes »[6], avec ou sans enfants.

Quand le travail est plus important que tout le reste

Quels sont le facteurs déterminants ?



*Un ménage « complexe » est un ménage qui n'est pas composé exclusivement soit d'une seule personne, soit d'une seule famille. Il est constitué soit d'une famille partageant le logement avec une ou plusieurs autres familles et/ou une ou plusieurs autres personnes, soit de personnes sans lien de couple ou de parent/enfant entre elles.

© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026

Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

[5] La santé mentale a été abordée par un indicateur mesurant la détresse psychologique, le MH-5 (Mental Health-5) ou MHI-5 (Mental Health Inventory-5), présent dans l'échelle globale sur la qualité de vie SF-36 (The ShortForm Health Survey). Le MH-5 comporte cinq questions, portant sur une temporalité courte, à savoir « au cours des quatre dernières semaines », et interrogeant la fréquence à laquelle les individus se sont sentis : (1) particulièrement nerveux, (2) si découragé que rien ne pouvait vous remonter le moral, (3) calme et détendu, (4) triste et abattu, (5) heureux. Les modalités de réponse s'échelonnaient sur une échelle allant de « en permanence », « très souvent », « souvent » à « quelquefois », « rarement » ou « jamais ». Ces réponses permettent de calculer un score, rapporté ensuite à 100. Un score inférieur à 56 indique une détresse psychologique. Voir : Embersin-Kyprianou C., Michelot F., Cadre de vie et santé mentale, Analyse des liens à partir du Baromètre des Franciliens 2023, Focus Santé en Île-de-France, mars 2026, 16 p. https://www.ors-idf.org/nos-travaux/publications/cadre-de-vie-et-sante-mentale

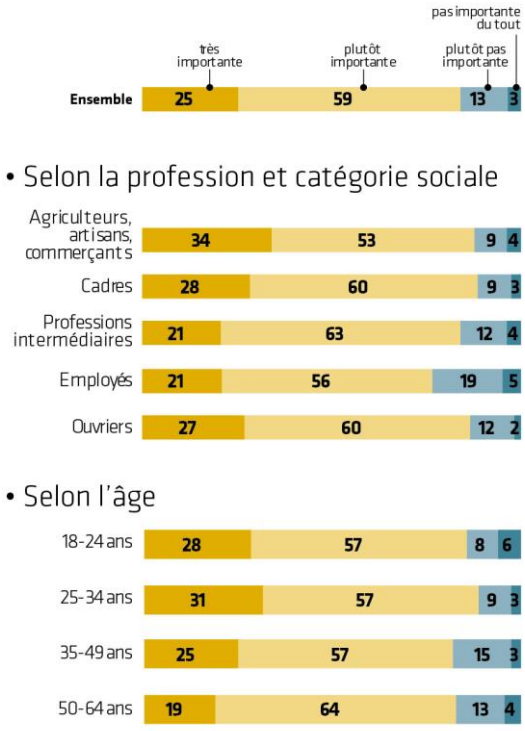
[6] Un ménage « complexe » est constitué soit d'une famille partageant le logement avec une ou plusieurs autres familles et/ou une ou plusieurs autres personnes, soit de personnes sans lien de couple ou de parent/enfant entre elles (Insee).

Enfin, si on examine la place du travail selon les catégories socioprofessionnelles, ce sont les agriculteurs, artisans, commerçants et ouvriers pour qui le travail occupe une place primordiale, jusqu'à altérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. On devine aisément que, pour ces catégories, le temps consacré, les angoisses liées au statut d'indépendant ou la pénibilité physique y contribuent.

Ainsi, évoquer la place du travail dans les vies de chacun fait référence à une variété de ressorts, financiers bien sûr, mais aussi symboliques et existentiels, lorsque le travail est une source d'identité, une norme sociale et un lieu de reconnaissance. Quoiqu'il en soit, il y a manifestement une différence entre le fait de considérer son travail comme étant important et le fait de signifier qu'il est plus important que le reste, une affirmation qui, à la lecture des résultats de l'enquête, est associée à des situations contraintes. Ainsi, parmi ceux pour qui le travail est plus important que le reste, plus nombreux sont ceux qui déclarent que le trajet domicile-travail contribue à dégrader leur rapport au travail, à ne pas partir en vacances, à se restreindre dans leurs sorties, à rencontrer des difficultés à assumer les charges du logement, et à craindre de ne pas pouvoir garder leur emploi.

La place du travail

Part des actifs interrogés (en %) qui considèrent la place du travail comme :



© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Crédit : Teresa Colucci/IStockphoto.com

Point de comparaison avec une enquête nationale, « Le Baromètre Unédic »

Les Franciliens entretiennent un rapport au travail proche de celui des actifs du reste de la France

La comparaison entre les résultats du Baromètre des Franciliens et ceux de l'Unédic portant sur la France (voir en fin d'encadré) montre que globalement, il existe de fortes proximités dans le rapport que les actifs franciliens et ceux du reste de la France entretiennent avec le travail, tant dans l'importance accordée au travail que dans les attentes et le niveau de satisfaction. Le travail occupe une place centrale pour une très large majorité des actifs dans les deux cas (environ 84 % à 85 % le jugent important).

Des attentes similaires, plus d'importance accordée à la dimension économique du travail en Île-de-France

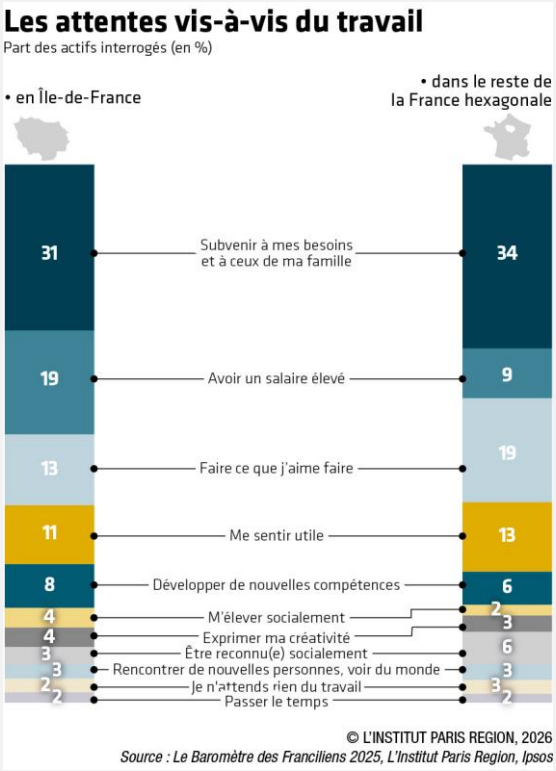
S'agissant des attentes vis-à-vis du travail, les hiérarchies apparaissent globalement similaires mais avec quelques nuances notables. Dans les deux périmètres, la fonction économique du travail reste centrale : subvenir à ses besoins arrive largement en tête en Île-de-France comme dans le reste de la France.

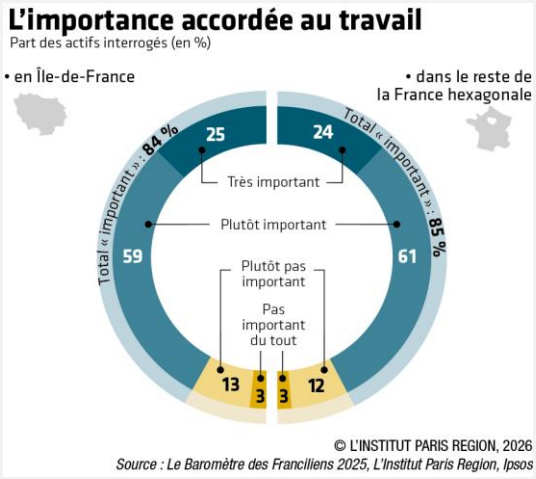
Les Franciliens accordent plus d'importance à la dimension salariale (avoir un salaire élevé). L'épanouissement personnel est plus important pour les actifs résidant hors de l'Île-de-France.

Des Franciliens un peu plus satisfaits et orientés vers la réalisation personnelle que les actifs du reste de la France

Enfin, le niveau de satisfaction vis-à-vis du travail actuel est élevé dans les deux cas, mais plus en Île-de-France. La part des actifs dont le travail répond à leurs attentes (80 % de réponses positives) y est supérieure à celle observée dans le reste du territoire (71 %), avec notamment davantage de réponses « tout à fait ». À l'inverse, l'insatisfaction est un peu plus marquée hors Île-de-France.

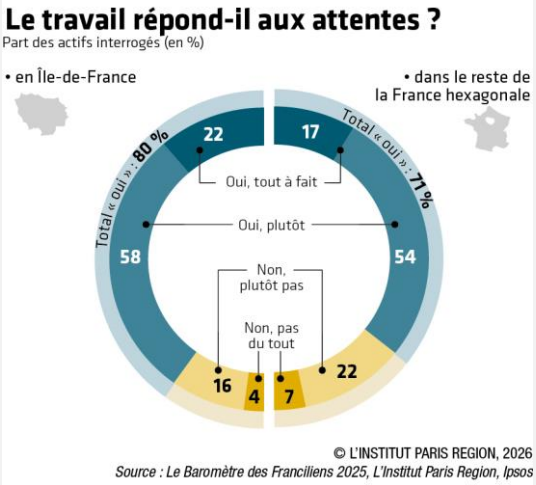
En somme, les écarts observés restent mesurés mais dessinent un profil francilien caractérisé par un rapport au travail plus orienté vers la réalisation personnelle et légèrement plus satisfait, tandis que le reste de la France exprime davantage une attente centrée sur la sécurité et la fonction économique du travail.





Le Baromètre Unédic

Le Baromètre Unédic est une enquête annuelle réalisée en ligne auprès d'un échantillon représentatif de la population française âgée de 15 ans et plus et de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail. En septembre 2024, pour sa 6e édition, 4 522 individus (dont 1 511 demandeurs d'emploi inscrits à France Travail) ont été interrogés au niveau de la France hexagonale. L'enquête porte principalement sur la perception du chômage et de l'emploi, et comprend aussi quelques questions sur la place du travail (« De manière générale, quelle importance accordez-vous au travail dans votre vie ? », « Vous, personnellement, qu'attendez-vous du travail ? », « Diriez-vous que votre travail actuel répond à vos attentes ? »), questions reprises dans le Baromètre des Franciliens 2025 (5e édition).



Pour plus d'information sur les résultats du Baromètre Unedic, voir : https://www.unedic.org/publications/barometre-unedic-volet-6-quel-regard-les-francais-portent-ils-sur-l-emploi-et-le-chomage

Crédit : Delmaine Donson/IStockphoto.com

Le travail : un salaire et une forme d'accomplissement

Le travail est donc au cœur de la vie des Franciliens. Mais plus précisément, qu'en attendent-ils ? Avant tout, de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille (56 %). Toutefois, cette dimension ne saurait résumer à elle seule le rapport au travail. Les Franciliens en attendent également des formes d'accomplissement personnel : près de la moitié d'entre eux évoquent le « sentiment d'être utile » (48 %), tandis que la possibilité de « faire ce que l'on aime » est mentionnée par 44 %. La question salariale reste néanmoins structurante, 43 % des répondants considérant qu'un salaire élevé constitue un critère important. La rémunération ne vise pas uniquement à couvrir les besoins essentiels, mais aussi à permettre la réalisation de projets plus grands.

D'autres dimensions apparaissent en retrait : la reconnaissance sociale (23 %) et l'expression de la créativité (20 %) sont deux fois moins souvent citées que les critères précédents. Très rares sont les Franciliens qui n'attendent rien du travail (seulement 2 % des enquêtés). Ces derniers sont plutôt en fin de carrière, ne pratiquent pas le télétravail, sont plus souvent ouvriers ou employés, en couple sans enfants (4,5 %).

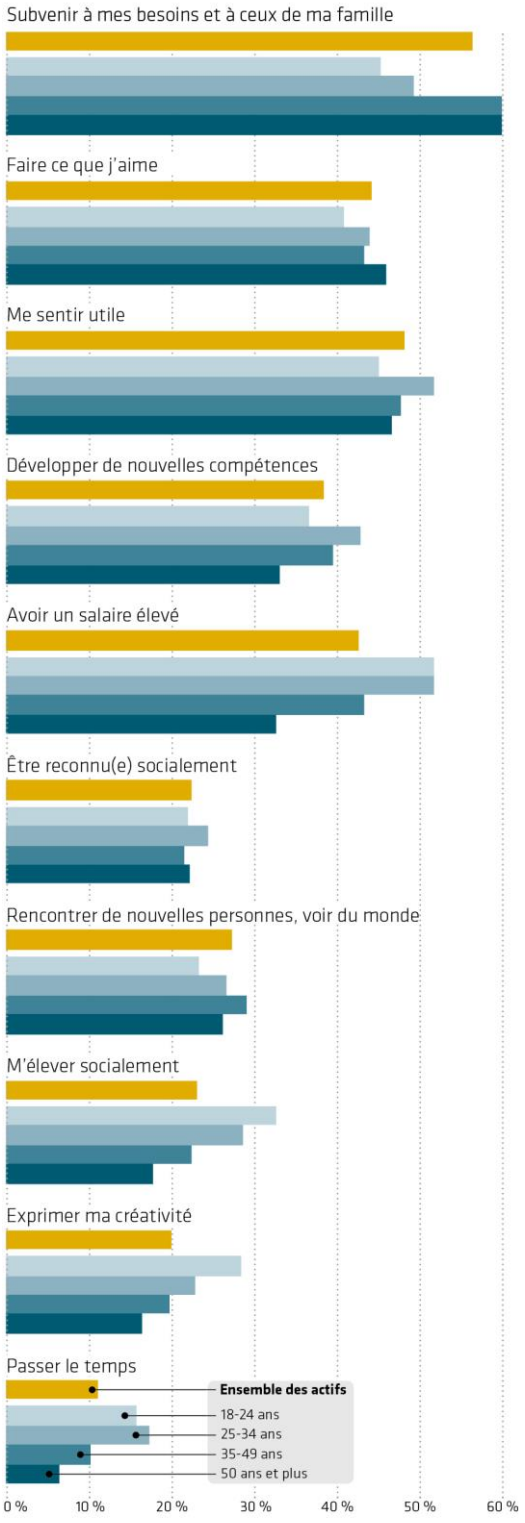
Et si les Franciliens ne devaient retenir qu'un seul critère, alors il serait matériel : subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille (31 %) et avoir un salaire élevé (20 %). Ce sujet s'exprime différemment selon l'âge. Les jeunes aspirent à un salaire élevé alors que les plus âgés cherchent à subvenir aux besoins de leur famille.

Un niveau de revenu suffisant élargit le champ des aspirations

Les actifs franciliens attendent du travail autre chose qu'une simple rémunération. Toutefois, en présence de contraintes financières ou de charges familiales, les priorités évoluent quelque peu. La nécessité de pourvoir à ses besoins est davantage évoquée par les familles monoparentales, les femmes ainsi que les personnes âgées de plus de 35 ans. « Faire ce que j'aime » est un critère nettement plus important pour les femmes que pour les hommes, tout comme la sociabilité au travail et la possibilité de rencontrer de nouvelles personnes.

Le niveau de vie module les priorités. Ainsi, « Faire ce que j'aime » est davantage évoqué au fur et à mesure que le niveau de vie s'accroît. Les personnes dont les besoins matériels sont couverts signifient plus volontiers « Me sentir utile ». À l'inverse, ceux dont les besoins ne sont pas couverts espèrent du travail qu'il subvienne aux besoins de leur famille et leur procure un salaire élevé.

Les attentes vis-à-vis du travail
par tranche d'âge



© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Le schéma se reproduit pour les catégories socio-professionnelles qui déterminent des différences de salaires et de tâches. Ainsi, se sentir utile, développer de nouvelles compétences, rencontrer de nouvelles personnes, s'élever socialement, et exprimer sa créativité, sont des attentes plus volontiers exprimées par les cadres et professions intermédiaires, artisans et commerçants pour lesquels le travail semble associé à un moyen de réalisation et d'épanouissement personnel, au-delà de la source de revenu qu'il procure, plus que pour le groupe des ouvriers et employés.

Les personnes qui ne télétravaillent pas expriment un rapport plus contraint au travail, ce que l'on serait tenté d'expliquer par le fait que le télétravail est une pratique plus répandue chez les cadres. Cependant, les différences sont plus nettes que celles qu'on peut observer entre les cadres, les professions intermédiaires, les artisans, commerçants, d'un côté, et les ouvriers et employés, de l'autre. Cela montre que la pratique du télétravail a son propre impact sur la relation au travail. Ainsi, s'élever socialement, exprimer sa créativité et développer de nouvelles compétences sont des critères plus volontiers considérés comme prioritaires par ceux qui pratiquent le télétravail.

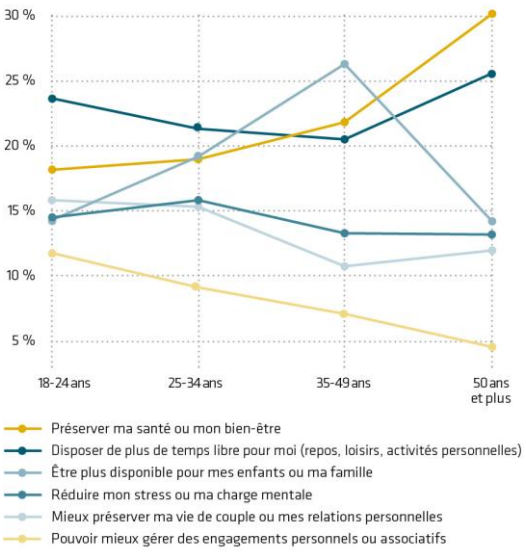
À la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Le travail exerce un impact direct sur la sphère privée. Il peut à la fois offrir des ressources, imposer des contraintes et influencer divers aspects du quotidien, qu'il s'agisse de la santé, du niveau de stress, des relations familiales et sociales ou encore de la gestion du temps libre.

À ce titre, il est attendu qu'il permette un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie personnelle.

La définition de cet équilibre reste en partie subjective, mais elle s'inscrit également dans des contextes objectifs, liés aux conditions de travail et à l'environnement extérieur. Le sentiment d'un équilibre réussi dépend ainsi de plusieurs facteurs, au premier rang desquels figurent les conditions de transport, mais aussi l'âge, la situation familiale et le recours au télétravail.

Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
Les priorités par tranche d'âge



© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Des priorités qui évoluent avec l'âge

Les Franciliens ont, dans un premier temps, été interrogés sur ce que signifie pour eux un « bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ». Près de quatre actifs sur dix ont coché « Préserver ma santé ou mon bien-être ». L'importance accordée à la santé progresse avec l'âge et, en réalité, elle n'est la priorité première que pour les personnes de 50 ans et plus. Se raccorde à ce champ de préoccupation « Réduire mon stress et ma charge mentale » (23 %), un peu plus présent pour les 25-34 ans et dont on peut supposer qu'ils subissent plus d'injonctions : faire leurs preuves au travail, consolider leur vie d'adulte indépendant (se loger, fonder une famille…). Cette classe d'âge est également intéressée tout comme les 18-24 ans, par « Disposer de plus de temps libre » pour eux (repos, loisirs, activités personnelles).

Les 35-49 ans placent en priorité le fait d'être plus disponibles pour leurs enfants ou leur famille. À partir de 35 ans, la santé passe devant le temps libre pour soi. Et à partir de 50 ans, les priorités se recentrent sur l'individu, en faveur de la santé et du temps libre.

D'autres attentes sont moins souvent évoquées. « Mieux préserver ma vie de couple et mes relations personnelles » ne totalise que 12 % des réponses et diminue avec l'âge, avec un léger regain, cependant, à partir de 50 ans. « Mieux gérer ses engagements personnels ou associatifs » n'est une priorité que pour une faible proportion de personnes (7 % en moyenne) et elle chute avec l'âge.

Du temps pour soi : une priorité plus marquée chez les hommes et les personnes seules

Pour les hommes plus que pour les femmes, un équilibre réussi, c'est davantage de temps libre pour soi (25 %, contre 21 %). Les femmes sont plus intéressées à disposer de temps pour leur famille et leurs enfants (23 %, contre 17 % des hommes). Les hommes accordent plus d'importance à la préservation de la vie de couple et des relations personnelles que les femmes, plus sensibles à la préservation de la charge mentale.

Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
Les priorités par genre

© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Vivre seul oriente les préférences sur la possibilité d'avoir du temps libre pour soi (30 % des réponses) ou sur la santé et le bien-être (32 %). Naturellement, la présence d'enfants renforce la nécessité de disposer de plus de temps pour les enfants et la famille, particulièrement dans les familles monoparentales (36 %, contre 32 % pour les couples ou autres avec enfants). Les couples sans enfants, quant à eux, recentrent leur définition d'un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle sur la vie de couple ou les relations personnelles (22 %).

La catégorie socioprofessionnelle fait peu de différences dans les réponses, à l'exception de la santé et du bien-être, dont 26 % des ouvriers et employés pensent qu'ils sont le signe d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, contre 21 % des cadres et professions intermédiaires.

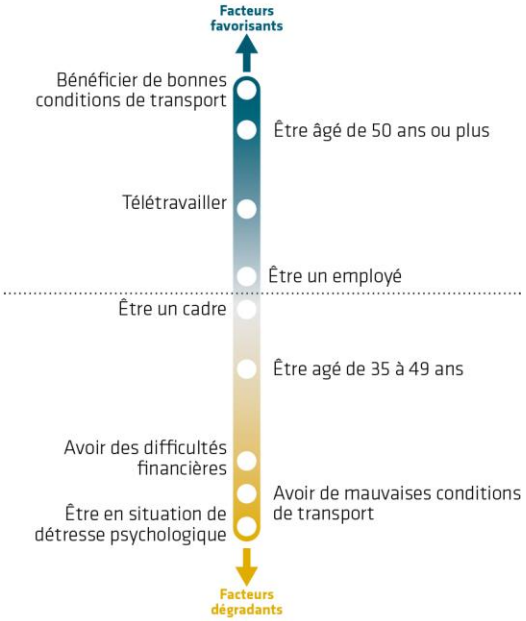
Les transports et le télétravail : facteurs clés de la conciliation vie privée - vie professionnelle

Une large majorité de Franciliens se déclarent globalement satisfaits de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle dans leur emploi actuel ou dans le dernier qu'ils ont occupé. Ainsi, 83 % estiment parvenir à concilier ces deux dimensions (« oui, tout à fait » ou « oui, plutôt »).

Cette appréciation repose sur un ensemble de facteurs imbriqués. Elle dépend à la fois de caractéristiques liées à l'emploi, telles que la catégorie socioprofessionnelle ou le recours au télétravail ; de déterminants individuels comme l'âge, le genre, la situation familiale ou l'état de santé ; ainsi que de dimensions plus territoriales, notamment les conditions de transport et le lieu de résidence.

Parmi les facteurs favorisant un ressenti positif, deux relèvent de dimensions extérieures à l'emploi : disposer de conditions de transport satisfaisantes et être âgé de 50 ans et plus. La pratique régulière du télétravail – critère de conditions d'emploi – contribue également à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Concilier la vie professionnelle et la vie hors travail
Facteurs favorisants et dégradants



© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

À l'inverse, des conditions de transport dégradées nuisent à la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Pour rappel, un Francilien sur dix (12 %) a une durée de trajet domicile-travail quotidienne supérieure à 1h30. Ces navetteurs de longue durée sont plus souvent des actifs de 50-64 ans, des télétravailleurs, cadres, professions intermédiaires, artisans et commerçants et des habitants de la grande couronne.

La majorité des actifs (71 %) ont des trajets domicile-travail quotidiens de moins d'une heure. Par ailleurs, 42 % des personnes interrogées estiment que leurs conditions de transport altèrent leur rapport au travail. Ce ressenti est plus marqué chez les 25-34 ans et chez les télétravailleurs, ces derniers étant, comme observé précédemment, plus souvent confrontés à des temps de trajet élevés.

Difficultés financières et stress fragilisent l'équilibre

Le facteur qui compromet le plus l'articulation du travail avec la sphère privée est la santé. « Être en détresse psychologique » est défavorisant sans que l'on sache si ce mal-être est lié à une situation professionnelle ou personnelle. Les difficultés financières sont presque tout aussi impactantes que de mauvaises conditions de transport, dont on imagine facilement qu'elles limitent ou rendent impossible le recours à des solutions extérieures pour faciliter cette articulation (gardes d'enfant, repas extérieurs, aides ménagères, aides aux devoirs…).

Avoir entre 35 et 49 ans est également un facteur défavorisant, un âge où les responsabilités professionnelles et privées s'expriment pleinement. Occuper un poste de cadre compromet dans une moindre mesure cet équilibre, pour une catégorie qui fait davantage d'heures par semaine. Selon l'Insee, les cadres et professions intellectuelles supérieures travaillent en moyenne 40,4 heures par semaine en France en 2024, contre 36,9 heures pour l'ensemble des actifs occupés.

Parmi les salariés à temps complet, les cadres déclarent 42 heures hebdomadaires en moyenne, la durée la plus élevée de toutes les catégories socioprofessionnelles[7]. Dans une moindre mesure, et dans le sens d'une articulation réussie, relever de la catégorie « employés » joue également. Contre toute attente, la situation familiale, le fait d'avoir des enfants ou pas, n'entraîne pas de différences significatives, de même que travailler à temps partiel, même si les réponses sont légèrement plus positives dans ce cas. Le sentiment d'arriver à concilier vie professionnelle et vie hors-travail fait intervenir d'autres considérations que l'organisation de la vie familiale.

Crédit : Rivan Celik/IStockphoto.com

[7] Source : Insee, enquête Emploi 2024 ; calculs Dares *in* « Durée et conditions de travail », *Insee Références*, novembre 2025.

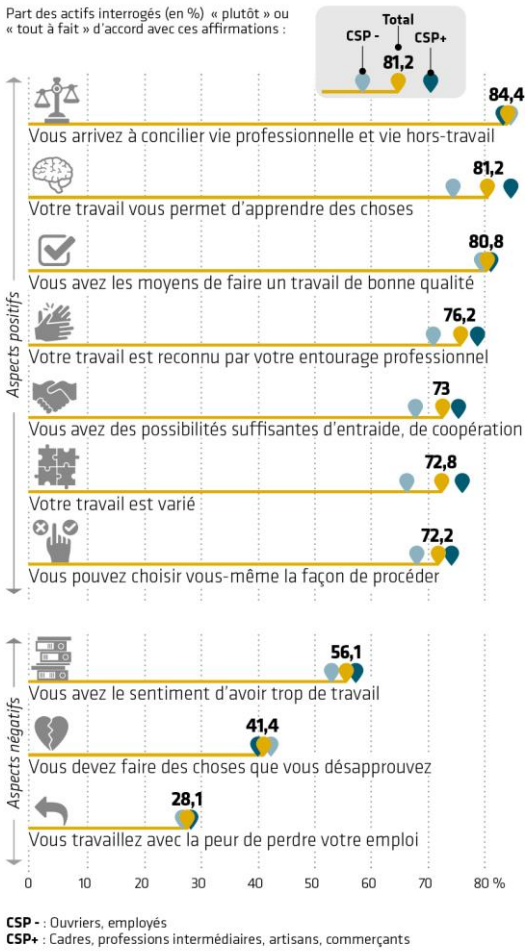
Crédit : Pierre-Yves Brunaud/ L'Institut Paris Region.

2. LA RÉALITÉ DU TRAVAIL

Rémunération, autonomie, qualité des relations sociales, vie privée harmonieuse, santé préservée… Le travail suscite ainsi de nombreuses attentes (Partie 1). Dès lors, on pourrait s'attendre à ce que la réalité déçoive. Or, de manière générale, le ressenti des Franciliens se révèle positif. Une large majorité se déclare satisfaite de l'emploi occupé ou du dernier exercé, pour les chômeurs ayant déjà travaillé. Ils y perçoivent de l'autonomie, de la reconnaissance, des formes d'entraide et de coopération, et considèrent exercer une activité de qualité. Si les retours sont majoritairement positifs, certains ressentis négatifs s'expriment néanmoins. Bien que minoritaires, ils traduisent une déception à l'égard de plusieurs dimensions de l'emploi.

Par ailleurs, différentes études conduites par des organismes spécialisés dans l'analyse du travail (temps de travail, accidents, précarité des contrats, insertion professionnelle, pratique du télétravail…) mettent en lumière une réalité plus exigeante, en début de carrière notamment, ou dans certains métiers, et des inégalités de traitement.

Rapport des Franciliens à leur emploi



CSP - : Ouvriers, employés
CSP+ : Cadres, professions intermédiaires, artisans, commerçants

© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Un regard globalement positif sur l'emploi

Seuls 22 % des actifs franciliens estiment que leur travail répond pleinement à leurs attentes.

Les niveaux de satisfaction les plus élevés concernent davantage les jeunes actifs, en particulier ceux âgés de moins de 35 ans. À l'inverse, les actifs se disant « pas du tout satisfaits » demeurent très minoritaires, à hauteur de 4 %. Entre ces deux extrêmes, la catégorie la plus représentée (58 % des actifs) regroupe des personnes exprimant une satisfaction mesurée, caractérisée par un « oui, plutôt ». Cette position intermédiaire peut traduire une certaine forme de déception, des difficultés réelles ou un rapport plus critique au travail.

Interrogées de manière plus approfondie, les personnes enquêtées mettent en avant de nombreux aspects positifs liés à leur emploi actuel ou au dernier poste qu'elles ont occupé. Une très large majorité des Franciliens (plus de 80 % de réponses « oui, plutôt » ou « oui, tout à fait ») considère que leur travail leur offre « la possibilité d'apprendre », qu'ils disposent « des moyens de réaliser un travail de qualité », ainsi que des conditions favorables à « l'entraide et à la coopération », et à la « conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ».

D'autres dimensions recueillent également un niveau d'adhésion élevé, compris entre 70 et 80 % de réponses positives. Il en va ainsi de la reconnaissance par l'entourage professionnel, de la variété des tâches exercées, de l'autonomie dans le travail – notamment dans le choix des modalités d'exécution – ainsi que des possibilités d'entraide et de coopération.

Pour autant, les Franciliens se montrent plus critiques à l'égard de certains aspects de leur activité professionnelle. Ainsi, 41 % déclarent être contraints d'accomplir des tâches qu'ils désapprouvent (une proportion qui atteint 48 % chez les 25-34 ans), tandis que plus de la moitié (56 %) estime être confrontée à une charge de travail excessive. Enfin, 28 % des personnes interrogées craignent de perdre leur emploi.

À partir de 50 ans, le sentiment d'être moins reconnu professionnellement

Sur de nombreux aspects du travail, l'âge constitue un facteur déterminant. Le sentiment « d'apprendre des choses » dans son activité professionnelle tend ainsi à diminuer de manière progressive avec l'avancée en âge, bien qu'il demeure à un niveau élevé (86 % chez les moins de 25 ans, contre 78 % chez les plus de 50 ans). Une évolution comparable est observée s'agissant des « possibilités d'entraide ou de coopération », davantage plébiscitées par les plus jeunes actifs (77 % des moins de 35 ans, contre 71 % des 35 ans et plus). À l'inverse, avec l'âge, le sentiment d'arriver à concilier vie professionnelle et vie privée augmente. Les actifs âgés de plus de 50 ans éprouvent moins fréquemment que les classes plus jeunes un sentiment de reconnaissance professionnelle, tout en se déclarant les plus satisfaits de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Les jeunes, un avis plus tranché sur leur emploi

Les 25-34 ans se montrent plus enclins à souligner les contraintes de leur travail. Ils déclarent davantage « devoir effectuer des tâches qu'ils désapprouvent » et « avoir trop de travail ». Toutefois, cette tranche d'âge est également celle qui perçoit le plus fortement la reconnaissance de son travail par l'entourage professionnel. Les jeunes actifs de 18-24 ans expriment une inquiétude nettement plus marquée quant à la stabilité de leur emploi : 44 % déclarent craindre de le perdre, contre 28 % en moyenne. Cette situation peut s'expliquer par la plus grande précarité des statuts d'emploi en début de carrière, ainsi que par les difficultés spécifiques d'insertion sur le marché du travail (voir aussi Partie 4 consacrée aux jeunes).

Les employés et les ouvriers, une relation plus contrainte au travail

D'un point de vue socioprofessionnel, les cadres et les professions intermédiaires expriment globalement un niveau de satisfaction plus élevé à l'égard de leur emploi que les employés et les ouvriers. Cet écart se révèle particulièrement prononcé lorsqu'il s'agit des possibilités d'apprentissage, de la diversité des tâches, de l'autonomie dans les modalités d'exécution, mais aussi de la reconnaissance par l'entourage professionnel. Dans une moindre mesure, il est également perceptible dans le ressenti de la charge de travail. À l'inverse, les employés et les ouvriers déclarent plus fréquemment être amenés à accomplir des tâches qu'ils désapprouvent.

En revanche, certaines perceptions apparaissent relativement homogènes entre catégories socioprofessionnelles, notamment la crainte de perdre son emploi, la capacité à concilier vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que le sentiment de disposer des moyens nécessaires pour réaliser un travail de qualité. Pour l'ensemble des catégories, ces indicateurs demeurent à un niveau élevé (84 % pour les cadres, 82 % pour les ouvriers, 76 % pour les professions intermédiaires et 79 % pour les employés). Enfin, le genre introduit des écarts relativement limités dans le rapport au travail. Les hommes expriment légèrement plus fréquemment un sentiment d'autonomie et des opportunités d'entraide et de coopération, tandis que les femmes déclarent davantage craindre la perte de leur emploi. Néanmoins, ces différences restent modérées, en particulier au regard des écarts observés entre catégories socioprofessionnelles.

Les télétravailleurs : plus accomplis dans leur emploi

Les télétravailleurs entretiennent, dans l'ensemble, un rapport plus favorable au travail que les personnes n'y ayant pas recours. Ils expriment plus fréquemment le sentiment d'accomplir un travail de qualité (86 %, contre 78 % pour les non-télétravailleurs), de maîtriser les modalités de sa réalisation (80 %, contre 68 %), de disposer de possibilités suffisantes d'entraide et de coopération (78 %, contre 72 %) et d'exercer une activité variée (76 %, contre 72 %). La pratique régulière du télétravail semble ainsi renforcer le sentiment de qualité du travail accompli. Une partie de ces écarts s'explique par une pratique plus assidue du télétravail par les cadres, cependant le télétravail a son propre impact sur la relation au travail[8].

Plus largement, les Franciliens estiment majoritairement disposer des moyens nécessaires pour réaliser un travail de qualité. Toutefois, ce ressenti varie selon le secteur d'activité, qui constitue un facteur différenciant notable. Les personnes employées dans la santé, l'enseignement, les activités internationales, les arts et la culture ou l'administration publique déclarent plus rarement disposer de ces moyens, à l'inverse de celles exerçant dans des secteurs tels que l'information et la communication ou la banque. Par ailleurs, certaines caractéristiques individuelles influencent également ces perceptions. Ainsi, le fait d'être en situation de détresse psychologique tend à altérer le sentiment de disposer des conditions nécessaires à la réalisation d'un travail de qualité.

[8] Le télétravail impacte la place accordée au télétravail, toutes choses égales par ailleurs (voir infographie p. 11). En outre, les écarts sont plus significatifs entre télétravailleurs et non télétravailleurs qu'entre catégories socioprofessionnelles, attestant d'un l'effet « télétravail ».

Le salaire, un revenu et une reconnaissance du travail

La rémunération constitue un déterminant central de l'appréciation du travail occupé ou du travail en général, et dans la recherche d'un nouvel emploi. Toutefois, l'appréciation d'un niveau de rémunération satisfaisant par les travailleurs ne saurait se réduire à un montant objectif. Elle repose également sur des dimensions plus qualitatives, telles que le sentiment d'équité au sein du collectif de travail, la reconnaissance des compétences mobilisées, de la charge de travail assumée ou encore de la pénibilité. L'ensemble de ces facteurs se combine et contribue à une évaluation individuelle de la rémunération perçue.

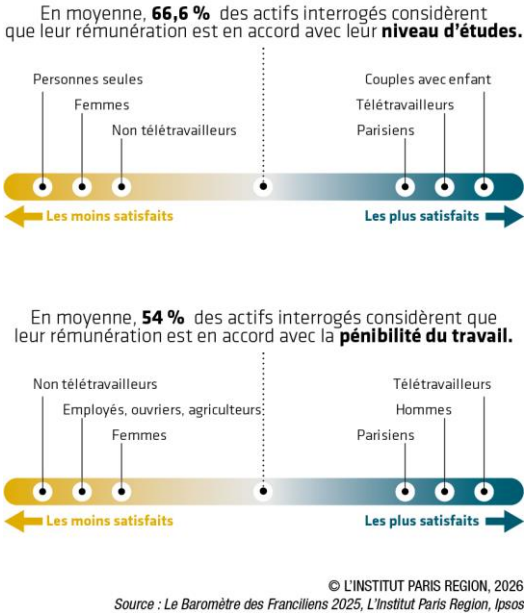
Un salaire ressenti plus en adéquation avec la qualification qu'avec la pénibilité

Il a été demandé aux personnes interrogées d'évaluer l'adéquation de leur rémunération au regard de plusieurs dimensions : leur niveau d'études, leurs responsabilités, la rémunération de leurs collègues, leurs expériences et compétences, ainsi que le temps consacré au travail, leur implication et la pénibilité associée.

Dans l'ensemble, les réponses positives demeurent majoritaires, bien qu'elles restent d'ampleur relativement modérée, comprises entre 54 % et 66 % selon les items considérés. Les dimensions relatives au niveau d'études (67 % de réponses positives), aux responsabilités exercées (62 %) et à la comparaison avec la rémunération des collègues (61 %) sont celles pour lesquelles le sentiment d'être rémunéré à sa juste valeur est le plus fréquemment exprimé. Ce niveau de satisfaction apparaît toutefois plus limité lorsque sont abordées les questions de pénibilité (efforts physiques ou intellectuels, stress) et d'implication. Ainsi, seuls 54 % des répondants estiment que leur rémunération reflète la pénibilité de leur travail, proportion qui se réduit à 49 % parmi les employés et les ouvriers.

Par ailleurs, l'âge constitue un facteur différenciant : les jeunes actifs se déclarent systématiquement plus satisfaits que leurs aînés, la satisfaction tendant à diminuer au fil des tranches d'âge. À titre d'exemple, 72 % des 18-24 ans considèrent leur rémunération en adéquation avec leur niveau d'implication, contre 60 % des 25-34 ans, 56 % des 35-49 ans et 53 % des 50-64 ans.

Rapport des Franciliens à leur rémunération



© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Des disparités apparaissent également selon les catégories socioprofessionnelles. Les cadres, les professions intermédiaires ainsi que les artisans et commerçants expriment globalement un niveau de satisfaction plus élevé, estimant plus souvent que leur rémunération est en adéquation avec la pénibilité (physique comme intellectuelle), le stress, la rémunération des collègues, ainsi que leurs responsabilités, leur expérience et leurs compétences (écarts compris entre +7 et +9 points). Enfin, la pratique régulière du télétravail est associée à une perception plus favorable de la rémunération sur l'ensemble des dimensions considérées, avec des écarts significatifs, de l'ordre de +8 à +13 points par rapport aux non-télétravailleurs. Ces derniers expriment notamment davantage le sentiment que leur rémunération correspond à leurs responsabilités, à leur niveau d'implication et à la pénibilité de leur activité.

Des hommes plus satisfaits de leur salaire (et mieux payés) que les femmes

Les hommes sont plus satisfaits de leur rémunération que les femmes quelques soient les critères (de +7 à +9 points), un décalage qui pourrait s'expliquer par un écart avéré de rémunération. Selon l'Insee, en Île-de-France[9], « à temps de travail équivalent, le salaire annuel net moyen des femmes travaillant dans la région, dans le privé ou dans une entreprise publique, atteint 35 742 € en 2021, contre 41 514 € chez les hommes ».

[9] « Égalité femmes-hommes en Île-de-France », *Insee Dossier Île-de-France* n° 10, Insee, mars 2024.

Le sentiment d'injustice des femmes est particulièrement criant quand il s'agit de se prononcer sur l'adéquation de leur rémunération avec l'effort fourni (stress, pénibilité) et leurs compétences et la rémunération de leurs collègues. Les hommes sont également plus nombreux à estimer que travailler en Île-de-France leur permet de mieux subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Plus impliquées dans la gestion du quotidien, avec une charge mentale plus intense que celle des hommes, les femmes sont moins attirées que les hommes par l'idée de « travailler plus pour gagner plus » (-7 points). Elles seraient davantage prêtes à gagner moins en échange d'une réduction de leur temps de travail (+4 points).

Gagner plus ou être plus proche de chez soi ?

Travailler plus pour gagner plus, c'est oui pour 46 % des enquêtés, surtout pour les hommes, les jeunes et les personnes seules. Gagner moins et travailler à proximité de chez soi (18 %) intéresse plus volontiers les habitants de la grande couronne, les ouvriers et les employés, et les ménages avec enfants. Gagner moins pour un travail qui a plus de sens n'intéresse que 5 % des enquêtés, plus volontiers les femmes, les 25-34 ans, les cadres, les professions intermédiaires, les artisans/commerçants et les personnes seules.

Travailler en Île-de-France est perçu comme un avantage

L'Île-de-France concentre à elle seule 23 % des emplois localisés en France, pour 19 % de la population nationale. Le marché du travail francilien exerce ainsi une forte attractivité sur la population active, en particulier sur les jeunes, nombreux à y débuter leur parcours professionnel. Toutefois, les raisons de leur ancrage dans la région relèvent autant, sinon davantage, de considérations personnelles que strictement professionnelles.

Les liens personnels sont au cœur de l'ancrage

Si les Franciliens exercent leur activité en Île-de-France, c'est d'abord pour des motifs d'ordre personnel. Près de la moitié d'entre eux (49 %) déclarent y travailler en raison de la présence de leur entourage familial, conjugal ou amical. Cet attachement est encore plus marqué chez les habitants résidant en maison individuelle (56 %).

Certaines catégories apparaissent plus particulièrement liées à cet ancrage familial et social : les femmes, les ouvriers et les employés, les personnes âgées de 50 ans et plus, les résidents de la grande couronne ainsi que les couples avec enfants. Pour ces groupes, l'environnement relationnel constitue un déterminant plus central que la moyenne dans le choix de travailler en Île-de-France.

Les opportunités professionnelles et culturelles jouent également

Les opportunités professionnelles demeurent néanmoins un facteur structurant. Ainsi, 44 % des Franciliens déclarent travailler dans la région pour au moins une raison directement liée au marché du travail. Ils mettent en avant l'existence d'opportunités professionnelles plus nombreuses que dans d'autres territoires, de meilleures perspectives d'emploi dans leur secteur d'activité, ou encore la possibilité d'accéder à des niveaux de rémunération plus élevés (chacune de ces raisons étant citée par plus de 20 % des répondants).

Ces motivations sont davantage exprimées par les hommes, les cadres et professions intermédiaires, les actifs âgés de 25 à 34 ans, les habitants de Paris ainsi que les personnes vivant seules, qui se montrent plus sensibles aux perspectives professionnelles et salariales offertes par la région.

Les opportunités culturelles, d'enseignement et de formation constituent également un facteur d'attractivité, mentionné par 22 % des répondants. Les 25-34 ans se distinguent par un intérêt particulièrement marqué pour l'ensemble de ces opportunités, qu'elles soient professionnelles ou culturelles.

Des comparaisons favorables à l'Île-de-France

Comparer la situation en Île-de-France à une autre localisation renforce l'expression de leur satisfaction. Selon les Franciliens, travailler en Île-de-France permet, plus facilement qu'ailleurs, d'« avoir un salaire élevé » (75 %) et de « subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille » (72 %).

En Île-de-France, le travail ouvre-t-il plus d'opportunités qu'ailleurs ?

© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Les bénéfices perçus ne se limitent pas à la sphère matérielle. Les répondants valorisent également la richesse de la vie sociale, à travers la possibilité de rencontrer de nouvelles personnes, de voir du monde (71 %), ainsi que des dimensions plus individuelles liées au travail lui-même, telles que la possibilité de « faire ce que l'on aime » (69 %) ou de « développer de nouvelles compétences » (67 %).

Malgré ces atouts, une part significative des actifs entrevoit une mobilité géographique : 41 % déclarent ainsi envisager de changer d'emploi pour s'installer dans une autre région, dans l'objectif d'améliorer leurs conditions de vie.

Cette intention de mobilité concerne plus particulièrement les hommes, les 25-34 ans, les télétravailleurs, les Parisiens ainsi que les ménages sans enfant, suggérant des arbitrages différenciés entre opportunités professionnelles, cadre de vie et aspirations individuelles.

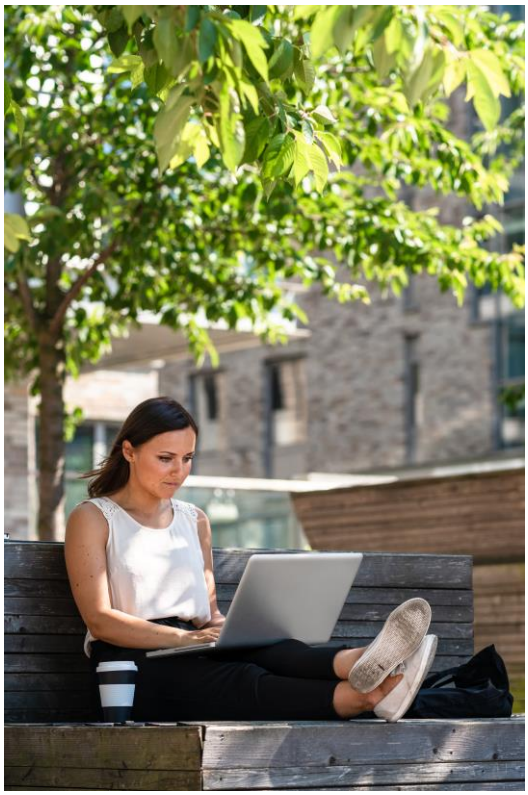
En télétravail à 100 %, un actif sur quatre envisagerait de quitter l'Île-de-France

Les entreprises offrant la possibilité de télétravailler à temps plein demeurent minoritaires. En 2025, seuls 8 % des Franciliens déclarent pratiquer régulièrement le télétravail cinq jours par semaine, selon le Baromètre des Franciliens[10]. Dans ce contexte, l'hypothèse d'un télétravail intégral constitue un outil d'analyse pertinent pour apprécier l'attachement au territoire francilien, en neutralisant la contrainte liée à l'emploi.

Les Franciliens apparaissent, à cet égard, relativement partagés. Malgré les difficultés de logement et de transport observées dans les grandes métropoles, 43 % des Franciliens choisiraient de demeurer en Île-de-France. Cette position peut s'expliquer notamment par la volonté de préserver une proximité avec leur entourage familial et amical. De fait, les personnes ayant déclaré travailler en Île-de-France afin de rester proches de leurs relations personnelles se montrent plus réticentes à envisager un départ (55 % n'envisagent pas de quitter la région), et expriment également une plus grande stabilité vis-à-vis de leur entreprise, qu'ils n'envisagent pas de quitter.

À l'inverse, près de quatre actifs sur dix (38 %) déclarent qu'ils quitteraient l'Île-de-France dans un contexte de télétravail à 100 %, tandis que 19 % demeurent indécis. L'attachement à la région semble plus marqué chez les plus jeunes, notamment les 18-24 ans, dont 51 % indiquent qu'ils choisiraient d'y rester. Cette proportion est également supérieure à la moyenne parmi les actifs déjà familiers du télétravail, ainsi que chez les ouvriers, les employés, les Parisiens et les couples avec enfant(s).

L'effet de l'âge apparaît déterminant : à mesure que celui-ci progresse, la perspective d'un télétravail intégral renforce à la fois l'attrait pour un départ hors d'Île-de-France et les situations d'hésitation. Ainsi, parmi les actifs de 50 ans et plus, 41 % se déclarent enclins à quitter la région, tandis qu'un quart d'entre eux indiquent ne pas être en mesure de se prononcer.



Crédit : Luza Studios/IStockphoto.com

[10] Pour consulter les résultats relatifs au télétravail et plus largement ceux des différentes vagues du Baromètre des Franciliens, voir : https://www.institutparisregion.fr/societe-et-habitat/le-barometre-des-franciliens/#c48873

Crédit : Pierre-Yves Brunaud/ L'Institut Paris Region.

3. LES CHANGEMENTS DE TRAJECTOIRE

Lorsque les attentes à l'égard de l'emploi ne sont pas satisfaites, ou que de nouvelles aspirations et valeurs émergent progressivement, l'idée d'un changement d'emploi, voire de métier, peut s'imposer. Selon le Baromètre des Franciliens, 33 % des actifs envisagent ainsi de quitter leur entreprise. Parmi eux, 22 % en sont encore au stade de la réflexion, sans avoir engagé de démarches concrètes, tandis que 12 % ont déjà initié un processus de mobilité. La reconversion professionnelle reste plus une idée qu'un projet, avec de nombreux freins exprimés. À écouter les Franciliens, la cause majeure de rupture dans les parcours pourrait provenir de l'intelligence artificielle qui modifiera, selon eux, le contenu de leur emploi, avec des bienfaits mais également avec un risque de dégradation des tâches et de perte d'emploi.

Changer d'emploi, revoir ses exigences ou envisager une reconversion ?

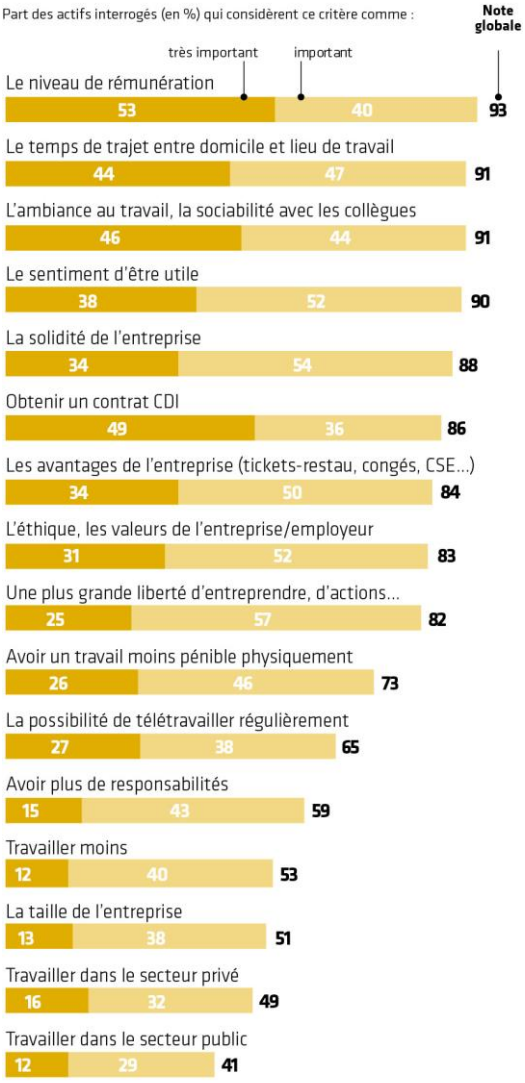
Que ces intentions de mobilité se concrétisent ou demeurent à l'état de projet, interroger les Franciliens sur les critères susceptibles d'orienter leur recherche d'un nouvel emploi permet d'affiner la compréhension de leur rapport au travail. Cette approche éclaire à la fois leur vécu quotidien en Île-de-France et les éventuelles insuffisances perçues dans leur situation professionnelle actuelle, en mettant en évidence les attentes qui demeurent insatisfaites.

Rémunération et CDI : des incontournables dans la recherche d'un nouvel emploi

À partir d'une liste de 17 critères, et en réponse à la question « Quels sont, selon vous, les deux critères les plus importants dans la recherche d'un nouvel emploi ? », la rémunération apparaît, de manière nette, comme le déterminant principal, recueillant plus de 40 % des réponses, toutes catégories de population confondues.

Le deuxième critère mis en avant concerne l'accès à un contrat à durée indéterminée (CDI), cité par près d'un quart des répondants, quelle que soit leur situation. La stabilité est donc encore très recherchée, dans un marché du travail devenu plus flexible. Le CDI demeure en effet un levier essentiel pour la réalisation de projets personnels, notamment en matière d'accès au logement ou au crédit, en raison des garanties qu'il offre en termes de solvabilité. L'obtention d'un CDI est un critère particulièrement recherché chez les couples avec enfant(s) (56 %).

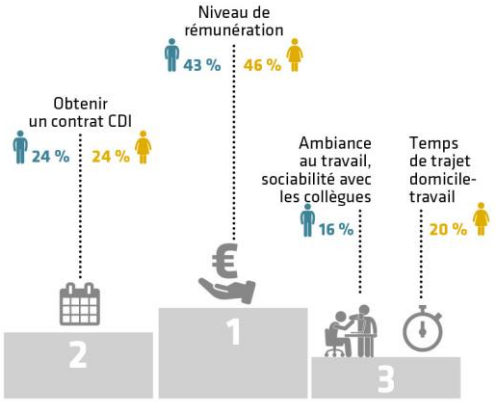
Dans le cadre d'un nouvel emploi, classement des critères



© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Enfin, le troisième critère le plus fréquemment mentionné révèle des différences selon le genre : les femmes accordent davantage d'importance au temps de trajet, tandis que les hommes mettent plus volontiers en avant l'ambiance de travail. Le télétravail est en troisième position chez les personnes qui pratiquent déjà le travail à distance régulièrement dans leur emploi actuel : 22 % des télétravailleurs estiment que le télétravail est l'un des deux critères importants à regarder dans la recherche d'un nouveau poste, contre 5 % des non-télétravailleurs. Le fait de télétravailler diminue légèrement l'importance que l'on accorde aux temps de trajet (20 %, contre 15 %).

Top 3 des critères dans le cadre d'un nouvel emploi, par genre



© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Le désir de changement tend toutefois à s'atténuer avec l'âge, traduisant sans doute des arbitrages différents au fil du parcours professionnel. Par ailleurs, les actifs recourant régulièrement au télétravail expriment davantage cette intention de mobilité : 39 % d'entre eux envisagent de changer d'entreprise, et ils sont également plus nombreux à avoir engagé des démarches effectives (9 %).

Ambiance et collectif de travail plus valorisés par les jeunes

L'introduction d'une question moins restrictive que la précédente – « Dans le cadre d'un nouvel emploi, dans quelle mesure ces critères vous paraissent-ils importants ? » – met en lumière une approche plus nuancée et complexe des attentes des actifs. Au-delà des dimensions structurantes que constituent la rémunération et la stabilité contractuelle (CDI), les critères jugés « très importants » relèvent davantage des conditions concrètes d'exercice du travail.

En premier lieu, l'ambiance de travail et la qualité des relations avec les collègues apparaissent comme des facteurs déterminants, suivis du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail (respectivement 46 % et 44 % des répondants). L'importance accordée à l'ambiance de travail tend à croître avec l'âge, passant de 37 % à 51 %, ce qui peut traduire soit un déplacement des priorités au cours du cycle de vie, soit une sensibilité accrue aux dimensions relationnelles dans le travail.

Par ailleurs, cet aspect est plus valorisé par les femmes que par les hommes, à l'instar des avantages proposés par l'entreprise (tickets-restaurant, aides du comité social et économique), également plus fréquemment cités par les femmes (34 %).

Plus d'un tiers juge le sens du travail et l'éthique importants

La question du sens accordé au travail occupe également une place significative. Le sentiment d'utilité (38 %) ainsi que l'adhésion à l'éthique et aux valeurs de l'entreprise (31 %) sont jugés « très importants » par environ un tiers des répondants, ces dimensions étant plus fortement plébiscitées par les femmes que par les hommes. Par ailleurs, certains critères relatifs aux conditions concrètes d'exercice du travail – notamment sa pénibilité et le degré d'autonomie – sont également mis en avant. Ainsi, des éléments tels que « la possibilité de télétravailler », « l'exercice d'un travail moins pénible physiquement » ou encore « une plus grande liberté d'initiative et d'action » sont considérés comme très importants par environ un quart des répondants. À l'inverse, la perspective d'exercer davantage de responsabilités ne compte vraiment que pour une minorité d'entre eux (15 %).

Le télétravail convainc davantage les télétravailleurs

La possibilité de télétravailler régulièrement est jugée très importante par 27 % des répondants. Le télétravail compte particulièrement pour les personnes qui le pratiquent déjà (41 % le jugent « très important ») mettant en lumière la manière dont cette pratique s'est installée dans le quotidien de travail. Dans une moindre mesure (+5 points), ce critère est également davantage valorisé par les femmes et les actifs âgés de 25 à 34 ans dans la recherche d'un nouvel emploi. Enfin, le groupe des ouvriers et employés accorde, dans leur recherche d'emploi, une importance plus marquée que les cadres et les professions intermédiaires à certains critères, en particulier les avantages proposés par l'entreprise, la réduction de la pénibilité du travail ainsi que la durée des trajets domicile-travail.

Reconversion professionnelle, plus une idée qu'un projet

Parfois, le désir de changement professionnel conduit à envisager une reconversion. Une telle démarche, souvent perçue comme complexe par les personnes qui s'y engagent, demeure encore relativement peu mise en œuvre en France. Selon France Stratégie[11], la transition professionnelle constitue un outil majeur d'adaptation économique, mais encore insuffisamment accessible. Seulement 60 000 parcours de transition professionnelle sont financés par an.

Près d'un Francilien sur dix (9 %) déclare être engagé dans une reconversion professionnelle, une dynamique qui concerne davantage les jeunes actifs. Après 50 ans, ces parcours deviennent plus rares. Les intentions, en revanche, sont plus fréquentes : 19 % des répondants envisagent une reconversion, là encore principalement parmi les plus jeunes, tandis qu'elles sont marginales chez les actifs de plus de 50 ans ou les familles monoparentales. Toutefois, l'intention ne se traduit pas systématiquement en action : 22 % des répondants ont déjà envisagé une reconversion sans l'avoir concrétisée. Pour près de la moitié des actifs franciliens, la question ne se pose pas[12].

Parmi les personnes n'étant pas engagées dans une telle démarche, le principal frein évoqué est la perte de rémunération (15 %). Cette crainte est légèrement plus marquée chez les 25-34 ans (18 %), les couples avec enfant(s), les télétravailleurs ainsi que les catégories socioprofessionnelles supérieures, avec des écarts de 2 à 3 points.

Trois autres motifs sont ensuite avancés : la peur de l'échec, l'incertitude entourant le projet de reconversion lui-même, ainsi que, plus largement, une appréhension face au changement. Les freins liés à la mise en œuvre – tels que la difficulté à suivre les formations nécessaires ou à bénéficier d'un accompagnement – sont peu mentionnés (environ 5 %). Cela peut s'expliquer soit par un niveau de réflexion encore limité sur ces démarches, soit par le fait que ceux qui se sont informés n'ont pas identifié de difficultés majeures sur ces aspects.

Par ailleurs, une majorité des répondants (58 %) n'envisage pas de se mettre à son compte. Cette réticence est encore plus marquée chez les femmes, les seniors, les ouvriers et employés, ainsi que chez les personnes seules ou les couples sans enfants.

La pénibilité des transports suscite des envies de changements

Les conditions de transport influencent également le désir de reconversion professionnelle. Ainsi, les actifs déclarant que la dégradation des conditions de transport affecte leur rapport au travail sont près de trois fois plus nombreux à être engagés dans une reconversion que ceux qui ne s'en disent pas affectés (13 %, contre 5 %). Un écart comparable est observé parmi ceux qui envisagent une reconversion, avec des proportions respectives de 25 %, contre 19 %.

La reconversion professionnelle s'accompagne d'une plus grande ouverture à la mobilité géographique. Les actifs déjà engagés dans une telle démarche se déclarent plus enclins à envisager un déménagement hors de la région tout en conservant un emploi en Île-de-France (18 %). Deux fois moins nombreux (10 %) sont ceux qui envisagent un départ à la fois pour le logement et l'emploi, tandis que 9 % déclarent souhaiter continuer à vivre et travailler dans la région. Ces résultats confirment que, même dans un contexte de reconversion, l'Île-de-France conserve une forte attractivité en matière d'emploi.

Les intentions diffèrent quelque peu chez les actifs qui ne font qu'envisager une reconversion. Dans ce cas, les souhaits de départ de la région – que ce soit pour le logement seul ou à la fois pour le logement et l'emploi – s'expriment dans des proportions proches (respectivement 27 % et 28 %), tandis que la volonté de conserver à la fois lieu de résidence et emploi en Île-de-France est nettement moins fréquente (20 %).

[11] Coline Bouvart, Vincent Donne, « Accompagner les transitions professionnelles, un défi collectif », Note de synthèse, France Stratégie, juin 2023.

[12] Ce chiffre est supérieur à celui observé pour la France hexagonale par l'Institut Montaigne en 2023. L'étude « Les Français au travail : dépasser les idées reçues » relevait que 40 % des actifs n'envisageaient pas de reconversion professionnelle pour changer de domaine d'activité ou de métier. Étude consultable sur : *https://www.institutmontaigne.org/publications/les-francais-au-travail-depasser-les-idees-recues*

Les Franciliens en alerte sur l'IA

L'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) connaît actuellement une diffusion rapide, tant dans les usages privés que dans les activités professionnelles. Selon un rapport[13] récent de l'Insee, en 2024, « 10 % des entreprises françaises de 10 salariés ou plus déclarent utiliser une technologie d'intelligence artificielle, contre 6 % en 2023. Dans les entreprises de 250 salariés et plus, cette proportion s'élève à 33 % en 2024.

L'adoption de ces technologies progresse quel que soit le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise. Par ailleurs, le déploiement de l'IA, et en particulier de l'IA générative, soulève des enjeux en matière d'emploi. Une étude récente estime qu'environ 20 % de l'emploi en France se trouve dans des métiers qui présentent simultanément une forte exposition à l'IA et une faible protection contre l'automatisation[14].

Deux tiers des Franciliens estiment que « l'intelligence artificielle va transformer de manière importante leur façon de travailler dans les prochaines années » (65 %). Ce sentiment est d'autant plus marqué chez les actifs les plus jeunes : il concerne 76 % des 25-34 ans et 67 % des 18-24 ans, contre 53 % des 50-64 ans. Les actifs qui télétravaillent régulièrement, peut-être parce qu'ils ont vu la rapidité de la diffusion des outils numériques avec le télétravail pendant la pandémie de la Covid-19, sont les plus enclins à envisager une transformation importante de leur façon de travailler par l'IA (78 %). De même, les cadres et professions intermédiaires, plus familiers des technologies numériques dans leur activité, expriment plus fréquemment cette perception (70 %, contre 57 % parmi les ouvriers et employés), tout comme les actifs résidant à Paris (71 %).

Les bienfaits de l'IA sont envisagés mais sur fond d'inquiétudes

La transformation de l'emploi induite par l'intelligence artificielle comporte des effets ambivalents, associant des évolutions potentiellement favorables – maintien dans l'emploi, gains de productivité, recentrage sur des tâches plus qualifiées et à dimension humaine – et des risques perçus, tels que des menaces sur l'emploi, une dégradation du contenu des tâches ou un accroissement de la charge de travail.

Environ la moitié des actifs franciliens expriment une perception positive de ces évolutions : 53 % se déclarent « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'idée que l'IA leur permettra de se concentrer sur des tâches plus intéressantes, et une proportion équivalente estime qu'elle améliorera la qualité de leurs analyses et de leurs décisions. Par ailleurs, 49 % considèrent qu'elle favorisera un recentrage sur les dimensions humaines de leur activité.
Les perceptions négatives apparaissent plus contrastées. L'affirmation recueillant le plus d'adhésion concerne le risque d'un accroissement des exigences professionnelles : 53 % des actifs estiment ainsi que l'IA pourrait intensifier la pression au travail (productivité accrue, exigence de rapidité). Les inquiétudes portent également sur la possible disparition de certaines tâches jugées valorisantes ou appréciées. Enfin, 30 % des répondants considèrent que l'IA pourrait menacer leur emploi (dont 9 % se déclarant « tout à fait d'accord » et 21 % « plutôt d'accord »). Comme pour l'ensemble des items, les positions intermédiaires prédominent, traduisant des perceptions encore nuancées face à ces évolutions.

Les jeunes actifs ont des avis plus tranchés

Les jeunes actifs, les 18-24 ans et les 25-34 ans, expriment des positions plus marquées. Ils mettent davantage en avant les aspects négatifs, notamment le risque d'une intensification de la pression au travail (60 % des 18-24 ans et 56 % des 25-34 ans), la dégradation de la qualité de l'emploi – en lien avec la prise en charge par l'IA de certaines tâches valorisantes (52 % et 46 %) – ainsi que le risque de perte d'emploi (33 % et 34 %).

Parallèlement, ces mêmes jeunes sont plus enclins à percevoir les effets positifs des transformations à venir, notamment les 25-34 ans, déjà plus insérés dans l'emploi. Ils sont 65 % (+12 points par rapport à la moyenne) à penser que l'IA améliorera la qualité de leurs analyses et de leurs décisions, 62 % (+8 points), et à estimer qu'elle leur permettra de se concentrer sur les tâches les plus intéressantes et qu'elle favorisera un recentrage sur les dimensions humaines de leur métier (59 %, +10 points au-dessus de la moyenne). Les 18-24 ans apparaissent plus nuancés que les 25-34 ans sur ces aspects variés. Cette différence pourrait s'expliquer davantage par le niveau d'expérience professionnelle, et éventuellement par une pratique plus avancée de l'IA dans un cadre professionnel, que par un simple effet d'âge, les actifs les plus insérés dans l'emploi développant une perception plus informée et plus différenciée de ces évolutions.

[13] « Economie et société à l'ère du numérique », Édition 2025, Insee, octobre 2025.
[14] Antonin Bergeaud, « Exposition à l'intelligence artificielle générative et emploi : une application à la classification socio-professionnelle française », HEC Paris, 2024.

Crédit : Igor Suka/IStockphoto.com

4. LES JEUNES

De nombreux points de vue s'expriment, dans la société, sur le travail et le rapport au travail des jeunes. Auraient-ils un ressenti et des valeurs différents de ceux de leurs aînés ? Les jeunes ont-ils pris de la distance par rapport au travail ? La question est complexe car « les jeunes » forment un groupe hétérogène, avec des parcours scolaires et d'insertion, des attentes, des modes de vie diversifiés. Dans le Baromètre des Franciliens, il est possible de comparer les résultats des jeunes (18-34 ans) par rapport à leurs aînés et également de faire la distinction entre les 18-24 ans (6 % des actifs) et les 25-34 ans (25 % des actifs).

Les 18-24 ans sont encore, pour certains, en études, tandis qu'une partie du groupe a fait son entrée sur le marché du travail, ou tente de s'y insérer. Les 25-34 ans sont plus avancés dans leur trajectoire professionnelle mais aussi dans leur vie privée, avec des enfants pour certains.

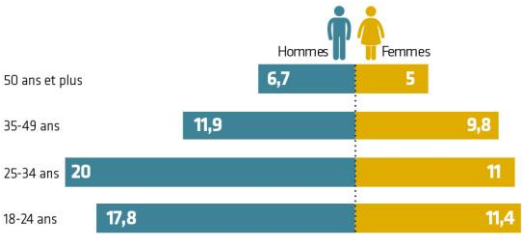
Le travail est « très important » pour les jeunes

À la question qui leur demande de préciser quelle place occupe de manière générale le travail dans leur vie, les jeunes sont plus nombreux que les autres classes d'âge à répondre « très important », notamment les 25-34 ans (31 %, contre une moyenne de 25 %). En revanche, les jeunes répondent dans les mêmes proportions que leurs aînés que le travail occupe une place « plutôt importante ». C'est la réponse la plus fréquente et elle laisse envisager que d'autres préoccupations viennent contrebalancer ou concurrencer la place du travail. Une minorité de personnes ont répondu « pas important du tout » ; c'est un peu plus pour les 18-24 ans.

Quand le Baromètre des Franciliens demande aux répondants de positionner le travail par rapport à d'autres aspects de leur vie (familial, personnel, social), la réponse de loin la plus courante (plus de la moitié des réponses) est que le travail occupe une place aussi importante que le reste et ce, quelle que soit la classe d'âge.

Considérer que le travail est plus important que tout le reste est peu fréquent, mais cela l'est trois fois plus pour les jeunes que pour les 50 ans et plus. Ils sont en début de vie professionnelle, occupant pour certains un premier emploi. C'est un âge où le choix des études est confirmé ou pas, où l'emploi est la clé pour prendre son envol, s'installer…

Part des actifs plaçant le travail au-dessus de tout le reste (en %)



© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

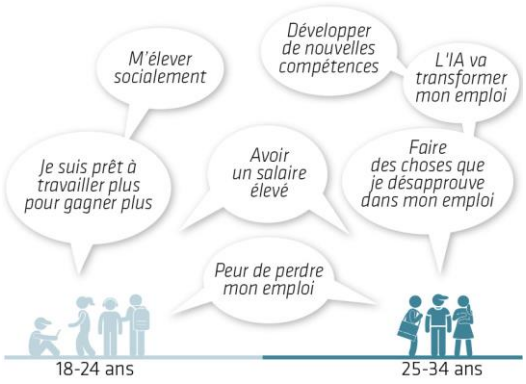
Leurs attentes portent sur le salaire et le sens du travail

Certaines attentes sont citées par plus de 50 % de toutes les classes d'âge, qui espèrent du travail qu'il permette de « faire ce que j'aime faire », « me sentir utile ». D'autres attentes sont citées dans les mêmes proportions à tout âge, comme « être reconnu socialement », « rencontrer de nouvelles personnes, voir du monde » et moins fréquemment citées (25 %).

En revanche, certaines attentes s'expriment différemment selon l'âge. Ainsi « subvenir à mes besoins et à ceux de ma famille » est important pour tous mais le devient de plus en plus au fur et à mesure de l'avancée vers l'âge de constitution des familles. « Développer de nouvelles compétences » est une attente plutôt forte en début de carrière. Elle atteint son pic de réponse pour les 25-34 ans, puis son importance s'estompe dans les groupes plus âgés. « Avoir un salaire élevé » est une attente particulièrement forte en début de carrière, citée par plus de la moitié des 18-34 ans.

Pour d'autres attentes, moins fréquemment citées par les répondants, l'âge exerce également une influence. Ainsi « s'élever socialement » est beaucoup plus citée par les 18-24 ans, les réponses diminuant ensuite, ce qui signifie que les personnes se sont effectivement élevées socialement ou qu'elles aient moins d'espoir de le faire. Avoir la possibilité d'« exprimer sa créativité » est une attente elle aussi minoritaire mais un peu plus forte chez les jeunes. De même que « passer le temps », où le travail est perçu comme une occupation parmi d'autres, est un peu plus fréquent chez les jeunes, tout en restant une réponse très minoritaire.

Les spécificités des jeunes par rapport à la moyenne des actifs



© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Lorsque que le Baromètre des Franciliens demande de ne sélectionner qu'une réponse parmi les attentes, le contraste entre les 18-34 ans et leurs aînés est plus marqué. « Avoir un salaire élevé » est réhaussé au rang de principale attente pour les 18-34 ans, et ils sont beaucoup moins nombreux que leurs aînés à avoir choisi « Subvenir à mes besoins et à ceux de ma famille » en premier (10 points d'écart).

Les 18-24 ans, un rapport flou au travail

Les 18-24 ans interrogés dans le Baromètre des Franciliens sont en début de parcours professionnel (en emploi ou en recherche d'emploi). L'analyse des questions ouvertes montrent qu'ils ont un rapport au travail encore flou, en construction, très individualisé et qui semble moins normé que celui des générations précédentes. Les 18-24 ans perçoivent davantage le travail comme un outil leur permettant d'accéder à l'autonomie, à une forme de liberté, davantage qu'une « place » ou une « institution structurante ». Plus que pour les autres classes d'âge, ils disent « apprendre des choses » (86 % d'entre eux, contre 81 % pour les actifs de 25 ans et plus).

Pour les jeunes, l'insertion sur le marché du travail est souvent complexe et précaire, apportant son lot d'inquiétudes. Ainsi les 18-24 ans craignent, près de deux fois plus que la moyenne des répondants, de perdre leur emploi (44 %, contre 28 % des enquêtés en moyenne). Ils expriment également plus de difficultés que leurs aînés à concilier vie professionnelle et vie privée. Pour eux, une meilleure articulation consisterait à pouvoir assumer des engagements personnels ou associatifs (12 % des 18-24 ans). Dans la recherche d'un nouvel emploi, le télétravail est un critère moins essentiel pour les 18-24 ans, rejoignant en cela les actifs de 50 ans et plus. Cela pourrait témoigner des difficultés à trouver ou retrouver un emploi, le télétravail devenant alors un critère secondaire. Pourtant, les 18-24 ans télétravaillent régulièrement (46 % d'entre eux, autant que la moyenne). En revanche, leur pratique est moins intense : 1,6 jour par semaine, contre 2 jours en moyenne en Île-de-France. Les jeunes occupent plus souvent des postes débutants où le télétravail est plus restreint (qualification et autorisation).

Les 25-34 ans, en quête d'équilibre

Les 25-34 ans sont en pleine ascension professionnelle mais ils sont également en train de construire leur vie privée. Pour beaucoup d'entre eux, le rapport au travail est différent de celui qu'avaient leurs parents. Ainsi, à la question ouverte sur ce sujet, nombreuses sont les réponses qui dénotent une quête de sens, la volonté de ne pas se sacrifier, une recherche d'équilibre et de reconnaissance, l'importance du télétravail et de l'autonomie. « Je cherche plus d'équilibre et je suis moins docile », « Je ne laisse pas le travail empiéter sur ma vie privée », « Je recherche du sens dans mes missions », « La génération de mes parents vivait pour leur travail, moi je vis pour moi et le travail est un moyen d'y arriver », « Mon emploi n'est pas la finalité de mon existence. Je n'accepte pas tout et n'importe quoi ». Pour autant, le vécu n'est pas aussi simple. Dans le ressenti sur leur travail actuel, ce sont les 25-34 ans qui expriment le plus devoir faire des choses qu'ils désapprouvent (48 %, contre 41 % en moyenne). On peut supposer que c'est l'expression de valeurs nouvelles pour les jeunes, en contradiction avec les pratiques de certaines entreprises (valeurs environnementales, par exemple). Certains y voient même une dégradation par rapport à la génération de leurs parents : « Beaucoup plus de strates hiérarchiques, beaucoup plus de taches bullshit » ou d'emplois qui exigent une adaptation permanente.

C'est la classe qui exprime le plus que le travail est « très important » (31 % le jugent « très important »), mais pour autant ils sont moins enclins à le faire passer avant la vie personnelle et familiale. Les 25-34 ans attendent davantage du travail pour se sentir utiles, développer de nouvelles compétences et avoir un salaire plus élevé que la moyenne. Plus on avance en âge, plus la famille est mentionnée, puis la santé. Les 25-34 ans sont la classe d'âge qui télétravaille le plus parmi les actifs franciliens : 53 % télétravaillent régulièrement, mais, comme les plus jeunes, l'intensité de télétravail est moins élevée que la moyenne (1,8 jour). Les 25-34 ans sont les plus « emballés » par les opportunités de la région, qu'elles soient professionnelles ou culturelles. Ils tiennent un discours marqué sur la mobilité professionnelle : « Je ne resterai pas toute ma carrière », « On change plus facilement »… Le désir de reconversion est plus élevé chez les moins de 35 ans et ils sont aussi plus fréquemment en reconversion que leurs aînés. Ils envisagent aussi plus facilement de se mettre à leur compte que les 35 ans et plus.

Crédit : Julie Sarris/ L'Institut Paris Region.

5. LA DIVERSITÉ DES FRANCILIENS DANS LEUR RAPPORT AU TRAVAIL

Le travail est aujourd'hui profondément reconfiguré par des transformations majeures qui modifient le rapport que les Franciliens entretiennent avec leur activité : essor du télétravail, diffusion rapide des innovations technologiques et de l'intelligence artificielle, intensification des rythmes professionnels et recomposition des attentes vis-à-vis de l'emploi.

Dans ce contexte, l'Île-de-France se distingue par un environnement particulièrement dynamique, à la croisée d'importantes opportunités économiques et de profondes mutations du travail. La densité et la diversité du tissu économique, l'accès à l'innovation et à la recherche, aux réseaux professionnels et à des emplois qualifiés font de l'Île-de-France une région attractive et ne sont pas sans conséquences sur les trajectoires professionnelles. Ces atouts s'accompagnent toutefois de conditions de vie spécifiques, notamment en matière de logement, dont le coût et la localisation influencent les choix résidentiels et, plus largement, les équilibres de vie. Les conditions d'accès à l'emploi et les mobilités quotidiennes continuent, dans ce cadre, de jouer un rôle structurant, en orientant les arbitrages entre lieu de résidence, organisation du travail et qualité de vie.

Le développement du télétravail contribue à redéfinir ces équilibres, en offrant de nouvelles marges de manœuvre, sans toutefois effacer les logiques territoriales existantes.

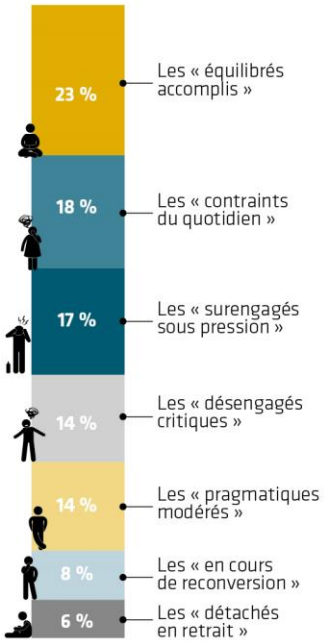
Les actifs franciliens accordent au travail une place importante, mais selon des modalités différenciées, en fonction de leurs conditions d'emploi, de leur capacité à bénéficier des ressources du territoire francilien et de leur exposition aux transformations en cours.

La typologie entreprise met ainsi en évidence sept profils d'actifs, qui révèlent plusieurs lignes de structuration majeures : degré d'engagement dans le travail, qualité des conditions d'emploi, capacité à se projeter, mais aussi appropriation différenciée des transformations technologiques.

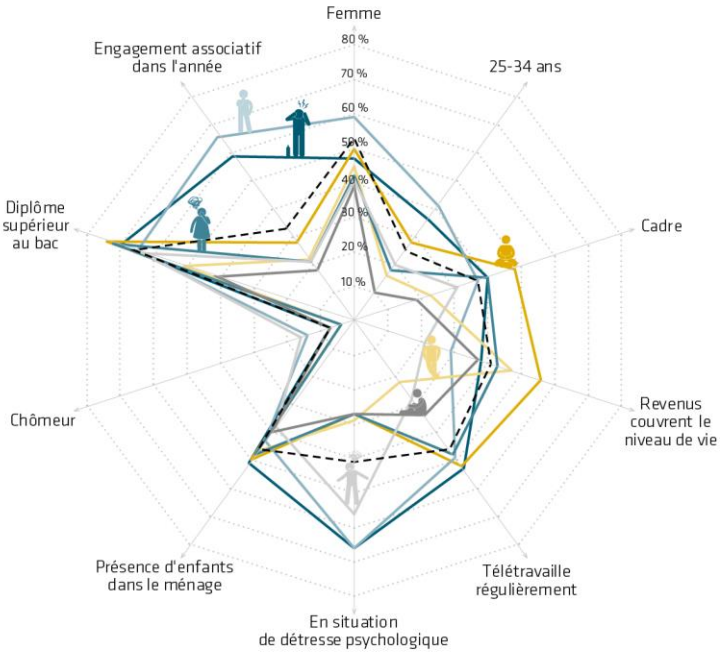
Ces profils soulignent enfin des écarts dans l'accès aux opportunités offertes par la région. Si certains actifs parviennent à tirer pleinement parti du dynamisme francilien, d'autres en restent à distance ou en subissent davantage les contraintes, notamment en matière de logement et d'organisation des conditions de vie. L'analyse qui suit permet d'éclairer ces différentes manières d'articuler travail, trajectoires et environnement francilien, dans un contexte de transformation durable.

La diversité des rapports au travail

Les sept groupes identifiés



Profil des sept groupes



© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026

Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Les « surengagés sous pression »

Les surengagés sous pression (17 % des actifs franciliens) se distinguent par un rapport au travail particulièrement structurant, qui dépasse largement le fait de travailler pour gagner un revenu et subvenir à ses besoins. Plus que dans tout autre groupe, le travail constitue un repère central des trajectoires : près de quatre actifs sur dix le placent au sommet de leurs priorités. Cette centralité s'accompagne d'attentes élevées, notamment en matière d'utilité sociale et d'expression de la créativité, signe d'un engagement à la fois professionnel et personnel.

Cet investissement intense génère toutefois de fortes tensions : près de 80 % déclarent avoir trop de travail et plus de 20 % rencontrent des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, souvent accentuées par la présence d'enfants. Cette pression s'accompagne d'une dissonance marquée : près des trois quarts déclarent accomplir des tâches qu'ils désapprouvent, et plus de 70 % travaillent avec la crainte de perdre leur emploi. Pour les « surengagés sous pression », le travail est à la fois valorisé, subi et questionné.

Le contexte francilien renforce ces ambivalences. Ces actifs tirent pleinement parti des opportunités régionales : près de neuf sur dix en reconnaissent les bénéfices sur le fait de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, faire ce qu'on aime faire, se sentir utile, développer de nouvelles compétences, avoir un salaire élevé, rencontrer de nouvelles personnes. C'est dans cette classe qu'on compte la plus forte proportion d'actifs travaillant en dehors de l'Île-de-France. Par conséquent, ils se montrent particulièrement sensibles aux contraintes quotidiennes, notamment en matière de mobilité, et certains seraient prêts à réduire leur salaire pour rapprocher leur lieu de travail de leur domicile.

Très exposés aux transformations technologiques, ils perçoivent fortement l'impact de l'intelligence artificielle, à la fois comme opportunité et comme source d'intensification. Enfin, bien qu'ils envisagent davantage que les autres de se reconvertir ou d'accéder à un statut d'indépendant, ces projets restent largement entravés, révélant un rapport au travail à la fois central, contraint et difficile à infléchir.

Ce groupe est composé globalement d'actifs socialement favorisés mais sous tension au niveau professionnel. On observe une surreprésentation des cadres, des diplômés du supérieur et des Parisiens (25 %, contre 19 %), ainsi qu'un recours élevé au télétravail (53 %, contre 46 %). Ce groupe se distingue cependant par une forte détresse psychologique (66 %, contre 41 %), signe d'un coût élevé de l'engagement professionnel. L'engagement associatif est également élevé (59 %), traduisant des actifs très investis, y compris hors travail.

Les « équilibrés accomplis »

Les équilibrés accomplis (23 % des actifs franciliens) se caractérisent par un rapport au travail à la fois positif, stabilisé et maîtrisé. Le travail occupe une place importante dans leurs trajectoires, sans atteindre le niveau de centralité observé chez les profils les plus engagés (profils 1 et 3). Il constitue un vecteur de réalisation et d'identité, mais s'inscrit dans un robuste équilibre avec la vie personnelle : le travail compte, mais il ne déborde pas.

Ce groupe se distingue avant tout par une très forte adéquation entre attentes et réalité. Près de 95 % de ces actifs estiment que leur travail répond à leurs attentes, un niveau sans équivalent dans les autres classes de cette typologie. Leur satisfaction repose sur des dimensions clés largement réunies : possibilités d'apprentissage (95 %), autonomie (82 %) et reconnaissance (91 %), entraide et coopération (88 %). L'engagement professionnel est donc réel, mais s'exerce dans des conditions maîtrisées, sans générer de tensions majeures. Les difficultés de conciliation sont marginales et la surcharge de travail nettement moins marquée que dans les groupes sous pression. C'est aussi dans ce groupe que la proportion d'actifs déclarant devoir faire des choses qu'ils désapprouvent est la plus faible (17 %, contre 41 % pour l'ensemble des actifs franciliens).

Les logiques d'engagement restent orientées vers la stabilité. Une majorité se déclare prête à travailler davantage pour améliorer ses revenus (62 % sont prêts à travailler plus pour gagner plus). Ils expriment une surcharge de travail et des difficultés modérées pour concilier vie privée et vie professionnelle. À l'inverse, ces actifs se projettent peu dans des formes alternatives d'emploi : le statut d'indépendant est majoritairement écarté et la reconversion rarement envisagée. Le contexte francilien apparaît comme une ressource pleinement intégrée. Ces actifs tirent profit des opportunités offertes par le marché du travail régional et se montrent peu enclins à envisager un départ. Leur attachement au territoire repose d'abord sur ses avantages professionnels, même si le télétravail introduit une certaine flexibilité dans les choix résidentiels.

Enfin, leur rapport aux transformations, notamment technologiques, est globalement confiant. L'intelligence artificielle est davantage perçue comme une opportunité d'amélioration que comme une source de contraintes. Ce profil incarne ainsi une insertion réussie dans le travail contemporain, marquée par un équilibre durable entre engagement professionnel et qualité de vie.

Ces actifs cumulent conditions favorables et sécurisation économique : forte proportion de cadres (48 %), revenus jugés suffisants (56 %, contre 41 % pour l'ensemble des actifs) et faible niveau d'inquiétude (détresse psychologique à 27 %). Le télétravail est fréquent (52 %). L'engagement associatif reste modéré (28 %), suggérant une priorité donnée à l'équilibre de vie plutôt qu'à l'hyper-investissement.

Les « actifs en transition »

Les « actifs en transition » (8 % des actifs franciliens) se caractérisent par un fort investissement dans le travail, mais marqué par une dynamique de remise en question et de réorientation professionnelles. Le travail conserve, pour eux, une place importante, sans atteindre la centralité observée chez les actifs au profil plus engagé (ceux de la classe 1). Il n'est pas rejeté, mais conditionné à sa capacité à répondre à des attentes élevées en matière de sens, d'utilité et d'épanouissement.

Ce groupe exprime, plus que d'autres, des attentes qualitatives vis-à-vis du travail. Les dimensions liées au fait de « faire ce que l'on aime » ou de « se sentir utile » occupent une place centrale. Toutefois, ces aspirations se heurtent souvent à la réalité : une part non négligeable de ces actifs estiment que leur emploi ne correspond pas pleinement à leurs attentes, et près des deux tiers déclarent accomplir des tâches qu'ils désapprouvent. Le travail est ainsi investi, mais de manière critique, ce qui alimente une dynamique de remise en question.

Cette orientation ne traduit pas un rejet du travail mais plutôt une volonté de réaligner activité professionnelle et aspirations personnelles. Les arbitrages vont dans ce sens : ces actifs sont plus enclins à accepter des compromis, notamment sur la rémunération, pour accéder à un travail jugé plus cohérent. Le rapport au territoire francilien reflète cette situation de transition. La région est perçue comme riche en opportunités, mais insuffisante pour répondre pleinement aux attentes. Elle apparaît davantage comme un espace de passage que comme un ancrage durable, ce qui se traduit par une forte ouverture à la mobilité. Deux tiers des membres de cette classe envisagent, à moyen terme, un changement d'emploi pour une autre région afin d'améliorer leurs conditions de vie.

Ce groupe présente un profil socio-démographique plus jeune (41 % de 25-34 ans) et plus féminisé (59 %). Bien que relativement diplômés (65 % ont un diplôme supérieur au bac), ces actifs connaissent des conditions économiques plus fragiles, avec seulement 29 % estimant que leurs revenus couvrent leurs besoins, et un taux de chômage élevé (14 %).

Ils se distinguent aussi par une forte détresse psychologique (66 %) et un engagement associatif élevé (66 %), traduisant une implication importante hors du travail. Ainsi, ce profil incarne une phase charnière du rapport au travail : un engagement maintenu, mais en cours de redéfinition, dans une logique de transition et de réajustement des trajectoires.

Les « pragmatiques modérés »

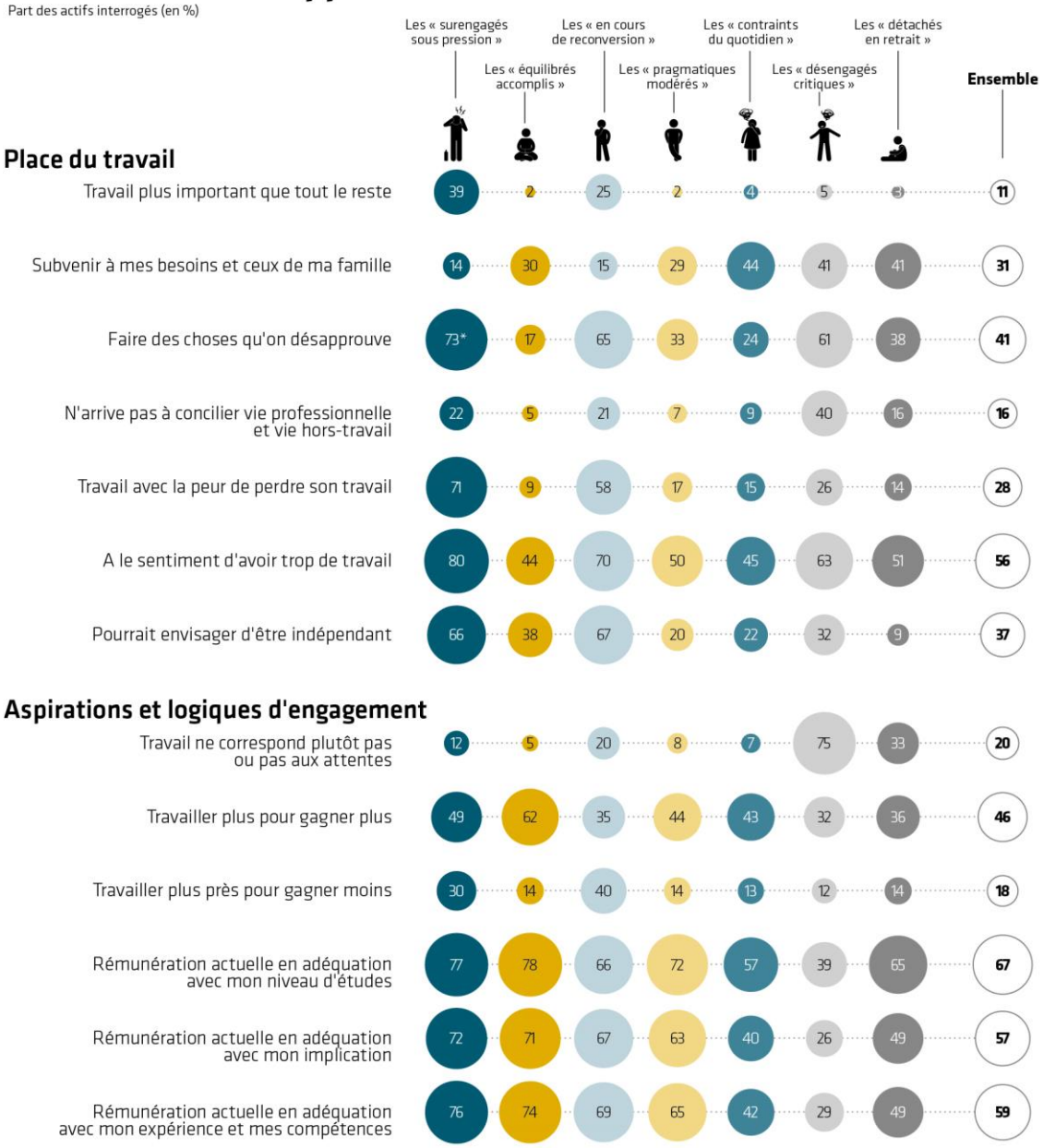
Pour les pragmatiques modérés (14 % des actifs franciliens), le travail occupe une place importante dans leurs trajectoires, tout en étant clairement relativisé au profit d'autres dimensions, notamment la vie personnelle, la santé ou le temps libre. Les dimensions classiques du travail (rémunération, stabilité) demeurent importantes, mais elles sont davantage mises en regard d'exigences liées à la qualité de vie. Les questions de santé, de fatigue ou de disponibilité pour les proches prennent une place significative. Ce groupe se distingue ainsi par une forme de questionnement accru vis-à-vis des effets du travail, qui conduit à des arbitrages plus équilibrés.

L'engagement dans le travail apparaît modéré. Une majorité estime que son travail répond à ses attentes (environ 66 %), mais sans adhésion forte. Les tensions existent, mais restent contenues : les difficultés de conciliation sont limitées, et la perception de surcharge est moins élevée que dans les profils les plus engagés. Les arbitrages entre temps et rémunération sont souvent moins tranchés, traduisant une hésitation à hiérarchiser des dimensions jugées également importantes. Pour eux, le contexte francilien est apprécié de manière pragmatique. Les opportunités offertes par la région sont reconnues, mais elles sont mises en balance avec les conditions concrètes de vie. Le télétravail est moins présent dans ce groupe, ce qui limite son rôle dans l'organisation des temps de vie. Plus largement, les transformations du travail, notamment liées à l'intelligence artificielle, apparaissent moins structurantes dans leur rapport à l'emploi.

Ce groupe présente un profil socio-démographique caractéristique des classes moyennes. Les individus sont généralement plus âgés que la moyenne (seulement 16 % de 25-34 ans) et moins diplômés que les profils les plus qualifiés. Les conditions économiques apparaissent relativement équilibrées (47 % déclarent couvrir leurs besoins). Le télétravail est moins fréquent (22 %), et l'engagement associatif reste limité (22 %), traduisant une implication modérée. Ce profil incarne ainsi une forme de stabilisation pragmatique du rapport au travail, fondée sur la recherche d'un équilibre durable entre engagement professionnel et qualité de vie. Les actifs de certains secteurs où le télétravail est moins répandu sont surreprésentés dans ce groupe (éducation, santé…).

La diversité des rapports au travail

Part des actifs interrogés (en %)



** Lecture : 73 % des actifs de ce groupe (les « surengagés sous pression ») déclarent faire des choses qu'ils désapprouvent.*

© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026

Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

La diversité des rapports au travail

Part des actifs interrogés (en %)

Effet du contexte francilien

	Les « surengagés sous pression »	Les « équilibrés accomplis »	Les « en cours de reconversion »	Les « pragmatiques modérés »	Les « contraints du quotidien »	Les « désengagés critiques »	Les « détachés en retrait »	Ensemble
1er critère pour un nouvel emploi : rémunération	20	55	29	42	54	51	49	**44**
1er critère pour un nouvel emploi : télétravail régulier	14	14	11	5	17	14	10	**13**
1er critère pour un nouvel emploi : temps de trajet domicile-travail	15	15	10	20	21	21	24	**18**
Le travail en IDF permet plus facilement : subvenir à ses besoins	88	95	76	92	37	45	60	**72**
Le travail en IDF permet plus facilement : faire ce que j'aime faire	90	93	81	91	26	32	61	**69**
Le travail en IDF permet plus facilement : développer de nouvelles compétences	88	93	80	84	23	31	59	**67**
Le travail en IDF permet plus facilement : m'élever socialement	83	89	78	73	12	21	48	**59**
Le travail en IDF permet plus facilement : exprimer ma créativité	81	73	76	68	8	17	41	**52**
Prêt à changer d'emploi dans un autre région pour améliorer les conditions de vie	67	31	67	19	37	47	21	**41**
Reste en Île-de-France si pouvait être 100 % en télétravail	66	44	54	42	24	38	26	**43**
Conditions de transport ou temps de trajet dégradent mon rapport au travail	61	34	64	25	39	50	25	**42**

Rapport à l'intelligence artificielle

	Les « surengagés sous pression »	Les « équilibrés accomplis »	Les « en cours de reconversion »	Les « pragmatiques modérés »	Les « contraints du quotidien »	Les « désengagés critiques »	Les « détachés en retrait »	Ensemble
L'IA va transformer de manière importante notre façon de travailler	90	88	81	24	57	56	19	**65**
L'IA va me permettre de me concentrer sur les tâches les plus intéressantes	71	87	55	9	53	35	7	**53**
L'IA améliorera la qualité de mes analyses et de mes décisions	71	87	59	11	49	34	6	**53**
L'IA va me permettre de me concentrer davantage sur les aspects humains de mon métier	74	79	57	10	44	30	6	**49**
L'IA risque de me faire perdre mon emploi	60	24	44	9	17	37	12	**29**
L'IA me privera de certaines tâches valorisantes	72	41	56	16	32	44	7	**41**
L'IA pourrait accroître la pression au travail	77	67	60	27	39	54	17	**53**

© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026

Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

Les « contraints du quotidien »

Les contraints du quotidien (18 % des actifs franciliens) se caractérisent par un rapport au travail dominé par les impératifs matériels. Le travail y occupe une place importante, mais essentiellement comme moyen de subsistance. Plus que dans les autres groupes, il est défini par sa fonction économique : près de 44 % déclarent travailler avant tout pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, tandis que les dimensions d'épanouissement, de créativité ou d'utilité restent au second plan.

Le travail est accepté parce qu'il est nécessaire, mais peu investi au-delà de cette fonction. Le niveau de satisfaction est modéré : s'il répond globalement aux attentes, il ne suscite pas d'adhésion forte. Les conditions de travail restent contraintes, mais relativement contenues : la perception de surcharge est présente sans atteindre les niveaux les plus élevés, et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est globalement assurée, dans la mesure où le travail est moins central.

Les arbitrages privilégient la sécurité économique. Une part importante des actifs accepterait de travailler davantage pour améliorer ses revenus, dans une logique de nécessité plus que d'ambition. Le statut d'indépendant est très largement écarté, ce qui peut refléter une préférence pour des situations professionnelles plus stables. Le revenu constitue le critère déterminant dans le rapport à l'emploi, bien davantage que les autres dimensions.

Le contexte francilien est appréhendé de manière distanciée. Si les opportunités sont reconnues, la région apparaît moins comme un levier que comme un cadre contraignant. Cette situation nourrit une insatisfaction latente, sans pour autant déboucher sur des projets de mobilité.

Les transformations du travail, notamment technologiques, sont peu appropriées. Si le télétravail est répandu (48 %), l'intelligence artificielle est perçue de manière distante. Les dynamiques de reconversion sont rarement envisagées et, quand elles le sont, rarement engagées, freinées avant tout par l'incertitude du projet ou encore les risques de perte de rémunération.

Ce groupe présente des caractéristiques socio-démographiques contrastées. Il combine un niveau de diplôme relativement élevé (72 % de diplômés du supérieur), une présence importante de cadres (40 %) et des revenus qui ne couvrent pas le niveau de vie.

L'implantation est davantage périphérique (12 % de Parisiens dans ce groupe), et l'engagement associatif est faible (21 %). La structure d'âge est plus installée, avec une présence importante de familles (48 % avec enfants).

Ce profil met ainsi en lumière une situation paradoxale : celle d'actifs qualifiés, mais dont le rapport au travail reste fortement contraint par des logiques économiques et un accès limité aux bénéfices des transformations en cours.

Les « désengagés critiques »

Les désengagés critiques (14 % de actifs franciliens) se caractérisent par un rapport au travail dégradé, marqué par une forte insatisfaction et une mise à distance du travail comme source d'épanouissement, de progression ou d'identification.

En dehors de l'apport d'un salaire élevé et le fait qu'il subvienne aux besoins, le travail n'occupe pas une place centrale : il n'apparaît ni comme un levier d'accomplissement, ni comme un repère structurant, mais davantage comme une contrainte maintenue par défaut. Les trois quarts des actifs de ce groupe considèrent que leur emploi ne répond pas à leurs attentes, un niveau nettement supérieur aux autres profils. Les dimensions essentielles – apprentissage, reconnaissance, qualité des relations – sont faiblement présentes, ce qui alimente une perte de sens et un désenchantement marqué. Le travail est occupé mais peu investi, et fait l'objet d'une critique explicite.

Les tensions restent élevées : une part importante des individus déclare une surcharge de travail et des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, sans que ces contraintes ne s'accompagnent d'un sentiment d'accomplissement. Ce décalage accentue la distance au travail, sans pour autant ouvrir de réelles perspectives d'alternative. Les attentes sont moins structurées, parfois en retrait, traduisant une forme d'usure vis-à-vis du travail.

Le contexte francilien est lui aussi perçu de manière distante. Les opportunités offertes par la région sont peu appropriées, contribuant à un sentiment de déconnexion entre les potentialités du territoire et les trajectoires individuelles. Les transformations du travail, notamment liées à l'intelligence artificielle, sont majoritairement perçues de manière négative, comme un facteur supplémentaire de dégradation des conditions de travail.

Ce groupe cumule des fragilités économiques et sociales : faible niveau de vie (seulement 21 % couvrent leurs besoins), taux de chômage élevé (16 %) et état de santé dégradé (50 %). La détresse psychologique est également élevée (56 %). Le télétravail régulier est moins fréquent (28 %) et l'engagement associatif faible (21 %), traduisant une moindre intégration dans les ressources professionnelles et sociales.

Ce profil met ainsi en évidence une situation de désaffiliation partielle au travail, où la critique ne s'accompagne pas de capacité réelle de transformation, et où les marges d'action apparaissent fortement limitées.

Crédit : AzmanL/ IStockphoto.com

Les « détachés en retrait »

Les détachés en retrait (6 % des actifs franciliens) se caractérisent par un rapport au travail nettement distancié. Contrairement aux autres groupes, le travail est relégué à l'arrière-plan des priorités, sans véritable investissement symbolique. C'est dans ce groupe que l'on compte la plus forte proportion d'actifs déclarant ne rien attendre du travail (12 %).

À la différence des « désengagés critiques », ce retrait ne repose pas sur une critique explicite, mais sur un désinvestissement diffus, où le travail n'est ni rejeté ni valorisé. Il est rarement envisagé comme un espace de réalisation personnelle, mais plutôt comme une activité parmi d'autres. Ce faible engagement se traduit également par une forte indétermination.

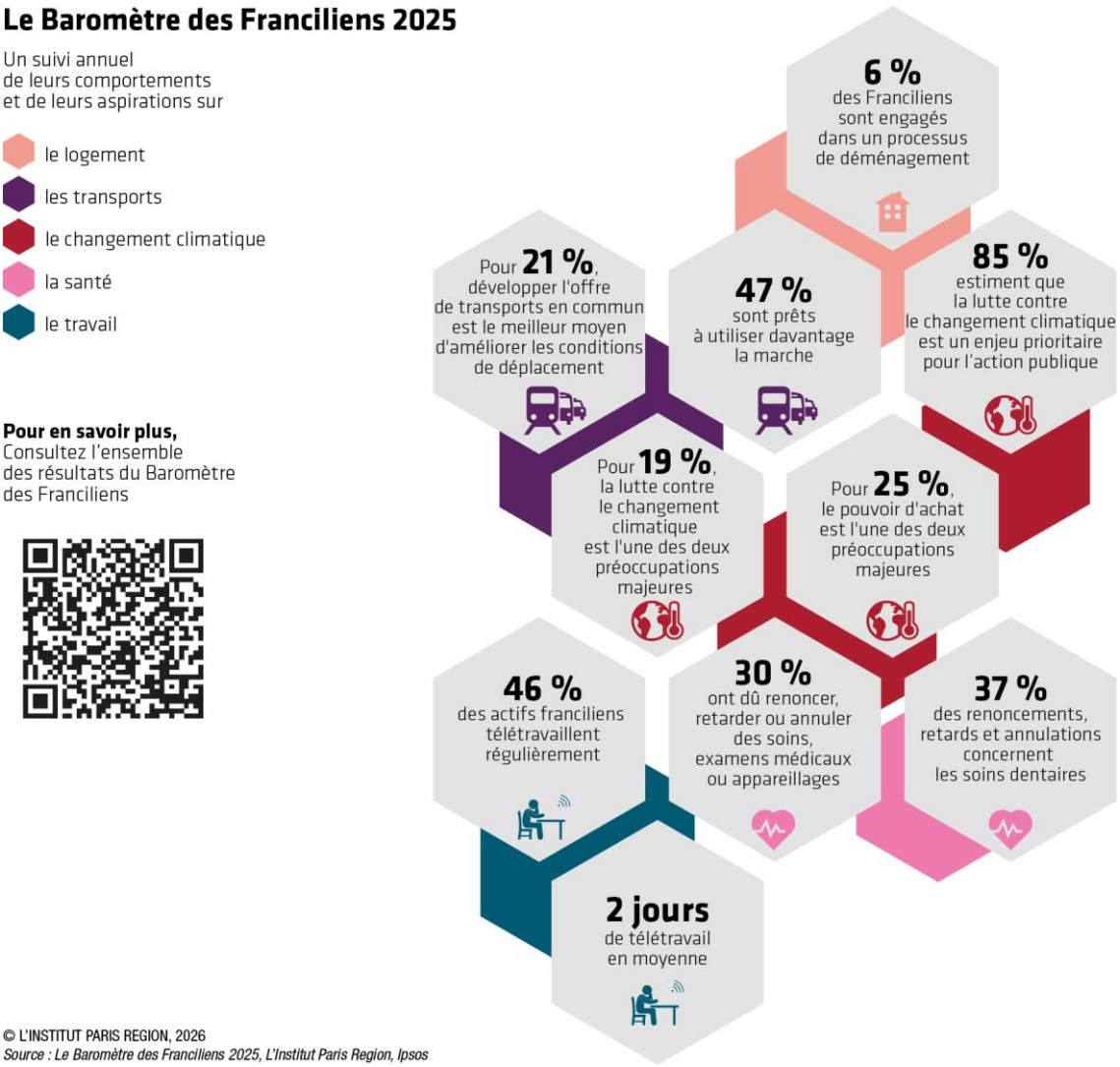
Les individus se positionnent peu sur les dimensions du travail et expriment rarement des préférences claires dans leurs arbitrages professionnels. Le rapport à l'indépendance, à la mobilité ou à la reconversion reste peu structuré, traduisant une absence de projection plus qu'un choix affirmé.

Le contexte francilien est perçu de manière tout aussi distante. Les opportunités offertes par la région sont peu appropriées, et les individus se prononcent rarement sur ses effets. De même, les transformations du travail, notamment liées à l'intelligence artificielle, sont faiblement comprises ou investies, avec un fort niveau de « ne sait pas ».

Ce groupe présente un profil socio-démographique marqué par une moindre insertion dans les dynamiques professionnelles. Il se distingue par un faible niveau de diplôme (31 % disposent d'un diplôme inférieur au bac), une présence limitée de cadres (19 %) et une surreprésentation d'employés (42 %). L'état de santé est plus dégradé que la moyenne (53 %), et le niveau de vie reste relativement moyen (37 % couvrent leurs besoins). Le télétravail est moins fréquent (34 %) et l'engagement associatif le plus faible de tous les groupes (18 %).

Ce profil renvoie ainsi à une forme de mise à distance globale du travail, caractérisée par un faible investissement, une faible projection et une appropriation limitée des transformations en cours.

Les résultats des analyses présentés dans ce document s'appuient sur une enquête par questionnaire confiée à Ipsos, qui a interrogé par l'intermédiaire d'un panel en ligne un échantillon de 3002 individus, représentatif de la population de résidents d'Île-de-France âgés de 18 à 75 ans. Le terrain d'enquête s'est déroulé du 18 juin au 18 juillet 2025. L'analyse des données annuelles a été publiée en octobre 2025. Ce document présente un volet spécifique sur le rapport au travail.



© L'INSTITUT PARIS REGION, 2026
Source : Le Baromètre des Franciliens 2025, L'Institut Paris Region, Ipsos

LES ÉTUDES
DE L'INSTITUT PARIS REGION

L'INSTITUT PARIS REGION
ASSOCIATION LOI 1901.

CAMPUS PLEYAD - PLEYAD 4
66-68 RUE PLEYEL
93200 SAINT-DENIS