

Plus d'une personne sur trois a un motif d'insatisfaction vis-à-vis de son emploi

En 2022, 36% des personnes qui travaillent ont un motif d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi: soit elles souhaitent en changer, soit elles voudraient modifier leur durée de travail, soit elles sont en contrat temporaire sans l'avoir choisi. Plus de huit salariés en contrat temporaire sur dix ont ainsi un motif d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi, contre moins d'un non-salarié sur quatre. À contrat et type d'employeur comparables, les jeunes, les moins qualifiés et, dans une moindre mesure, les femmes, ont plus souvent un motif d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi.

En 2022, selon l'enquête Emploi (encadré en ligne), 36% des personnes qui travaillent (hors alternance et stages) déclarent au moins un motif d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi. 12% souhaitent en changer, principalement pour améliorer leurs conditions de travail, augmenter leur revenu, changer de métier, de secteur ou d'employeur, ou parce qu'elles désirent un emploi plus intéressant (tableau 1, données complémentaires 1 et [Guillaneuf \(2018\)](#)); 21% désirent travailler plus et 5% moins; 8% sont également insatisfaites d'être en contrat temporaire¹ alors qu'elles ne l'ont pas choisi.

Des motifs d'insatisfaction plus fréquents pour les salariés en contrat temporaire

Par rapport à l'ensemble des personnes qui travaillent, les motifs d'insatisfaction vis-à-vis de l'emploi sont moindres pour les non-salariés (23% contre 39% pour les salariés). C'est le cas pour le souhait de changer d'emploi (3% contre 13%) et de travailler plus (15% contre 22%), mais pas pour celui de travailler moins (6% contre 4%).

Parmi les salariés en CDI, 32% ont un motif d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi. Ceux exerçant dans le privé en ont davantage que les fonctionnaires ou contractuels en CDI de la fonction publique (33% contre 27%). Près de trois quarts des salariés en contrat temporaire n'ont pas choisi ce type de contrat et 85% éprouvent un motif d'insatisfaction par rapport à leur emploi. C'est davantage le cas pour ceux en CDD (86%) que pour les intérimaires (81%), ces derniers ayant plus souvent choisi leur type de contrat (41% contre 22%). Les intérimaires souhaitent cependant plus souvent que les CDD à la fois changer d'emploi et travailler plus. Les salariés en CDD de la fonction publique ont plus fréquemment un motif

TABLEAU 1 | Part des personnes ayant un motif d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi en 2022 selon le type de contrat et d'employeur
En %

	Personnes en emploi	Non-salariés	Salariés				
			Tous	CDI	Contrats temporaires		
					Tous	CDD	Intérim
Ensemble	36	23	39	32	85	86	81
dont souhaite changer d'emploi	12	3	13	12	19	19	23
dont souhaite travailler plus	21	15	22	20	36	34	44
dont souhaite travailler moins	5	6	4	5	2	2	1
dont n'a pas choisi un contrat temporaire	8	-	9	-	74	78	59
déclare un des 3 premiers cas	32	23	34	32	48	46	56
Salariés du privé	-	-	39	33	83	84	81
déclare un des 3 premiers cas	-	-	35	33	50	47	56
Salariés de la fonction publique	-	-	37	27	90	90	n.s.
déclare un des 3 premiers cas	-	-	29	27	44	44	n.s.

Note: n.s. = non significatif.

Lecture: en 2022, 86% des salariés en CDD déclarent au moins un motif d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi. Chacun pouvant remplir plusieurs critères, 19% souhaitent changer d'emploi, 34% travailler plus, 2% travailler moins et 78% n'ont pas choisi d'être en contrat temporaire. 46% d'entre eux se trouvent dans au moins un des 3 premiers cas.

Champ: emploi BIT (hors alternance et stages) en France hors Mayotte.

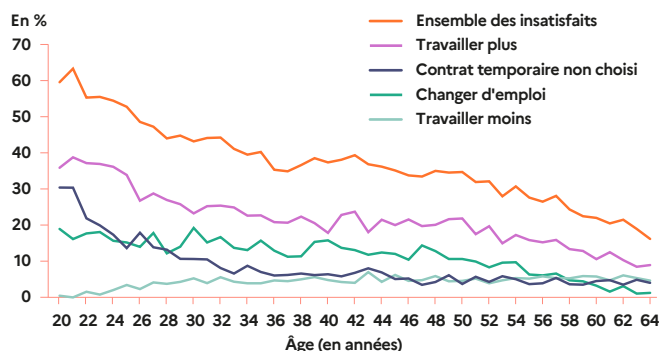
Source: enquête Emploi 2022; exploitation Dares.

d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi que ceux du privé (90% contre 84%) car ils ont moins souvent choisi ce type de contrat. À l'inverse, ils souhaitent un peu moins changer d'emploi ou modifier leur volume de travail.

Qu'ils soient salariés en CDI, en CDD ou en intérim, ceux qui veulent travailler plus sont près de deux fois plus nombreux que ceux qui souhaitent changer d'emploi. Par ailleurs, les salariés souhaitent cinq fois plus souvent travailler plus que travailler moins, l'écart étant plus fort pour ceux en contrat temporaire.

¹ Contrats à durée déterminée (CDD) du public ou du privé et intérim hors contrats à durée indéterminée (CDI) intérimaire.

GRAPHIQUE 1 | Part des personnes ayant un motif d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi en 2022 selon l'âge



Lecture : en 2022, 18% des personnes en emploi de 40 ans souhaitent travailler plus. Champ et Source : cf. Tableau 1.

Des motifs d'insatisfaction plus répandus chez les jeunes...

Hors alternance et stagiaires, six jeunes sur dix âgés de 20-22 ans éprouvent un motif d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi en 2022 ; autour de 45 ans, c'est le cas d'une personne en emploi sur trois, et d'une sur six à 64 ans (graphique 1).

Cette plus forte insatisfaction des jeunes est vérifiée pour 3 des 4 critères d'insatisfaction : 37% souhaitent travailler plus à 20-22 ans (9% à 64 ans), 18% changer d'emploi (contre 1%) et 28% sont en contrat temporaire alors qu'ils ne l'ont pas choisi (contre 4%). Pour ces derniers, l'écart important entre 20 et 30 ans s'explique par une proportion de contrats temporaires beaucoup plus élevée à 20 ans (1 emploi sur 2) qu'à 30 ans (1 sur 7) (données complémentaires 2). Cet effet l'emporte sur le fait que, parmi les salariés en contrat temporaire, la part de ceux qui n'ont pas choisi ce type de contrat est plus importante à 30 ans (75%) qu'à 20 ans (60%).

D'autres éléments sont susceptibles d'expliquer les écarts d'insatisfaction avec l'âge, comme par exemple les phénomènes générationnels (Bonnet et al., 2022), les mobilités vers des emplois satisfaisants au cours de la carrière ou les sorties de l'emploi (vers le chômage ou l'inactivité).

...et les salariés peu qualifiés

30% des cadres éprouvent un motif d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi, contre 45% des employés et ouvriers peu qualifiés (tableau 2). Ces écarts entre catégories socio-professionnelles sont pour partie liés à des différences de répartition par type de contrat : autour de 85% des salariés en contrat temporaire sont insatisfaits

TABEAU 2 | Part des personnes ayant un motif d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi en 2022 selon le sexe, la tranche d'âge, et la catégorie socio-professionnelle

En %	Ensemble	Non-salariés	Salariés en CDI	CDD et Intérim
Hommes	35	21	32	84
Femmes	38	27	32	86
15-29 ans	51	34	40	84
30-54 ans	37	24	33	88
55 ans ou plus	24	19	21	79
Agriculteurs	13	14	-	-
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	23	22	-	-
Cadres	30	25	27	89
Professions intermédiaires	37	30	33	84
Employés qualifiés	41	-	33	88
Employés peu qualifiés	43	-	36	81
Ouvriers qualifiés	40	-	33	85
Ouvriers peu qualifiés	48	-	33	86
Ensemble	36	23	32	85

Lecture : en 2022, 51% des 15-29 ans sont insatisfaits de leur emploi. Champ et Source : cf. Tableau 1.

pour chacune de ces catégories, mais parmi les salariés en CDI, 27% des cadres sont insatisfaits, contre 35% des ouvriers et employés peu qualifiés. L'insatisfaction concernant l'emploi occupé est aussi un peu plus fréquente pour les femmes que pour les hommes (38% contre 35%). Ces écarts selon le sexe, la tranche d'âge et la catégorie socio-professionnelle restent vrais à caractéristiques égales ainsi qu'à types d'employeur et de contrat égaux, mais sont peu significatifs pour les femmes (données complémentaires 3).

Davantage de changements d'emploi pour les salariés du privé éprouvant des motifs d'insatisfaction

Globalement, les salariés du privé ayant des motifs d'insatisfaction par rapport à leur emploi changent plus souvent d'emploi à court terme que les autres qu'ils soient en CDI ou en contrat temporaire : en moyenne sur la période 2021-2022, sur un horizon d'un trimestre, c'est le cas parmi les salariés en CDI restés en emploi de 3% d'entre eux (contre 1% de ceux qui sont satisfaits de leur emploi), et de 16% parmi les salariés en contrat temporaire (contre 14%). Cela reste vrai à caractéristiques socio-démographiques et de l'employeur comparables (sexe, âge, diplôme, catégorie socio-professionnelle, type d'employeur) (données complémentaires 4). C'est le cas en particulier de ceux qui souhaitent changer d'emploi, surtout lorsqu'ils sont en CDI, mais aussi de ceux qui souhaitent travailler plus, lorsqu'ils sont en contrat temporaire. En revanche, cela n'est pas significatif pour ceux qui veulent travailler moins et pour ceux dont le contrat temporaire n'est pas leur choix. Pour ces derniers, les changements d'emploi sont fréquents du fait de leur situation, et ce indépendamment de leur satisfaction vis-à-vis de l'emploi. ●

Claude Minni (Dares)

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

STATISTIQUE
PUBLIQUE