Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 22 novembre 2026

En France, 1 salarié sur 5 déclare être pleinement engagé dans son travail



En France, les salariés en mode hybride sont de loin les plus engagés au travail. Ces derniers n'ont jamais été aussi engagés dans leur travail avec des différences significatives liées au lieu de travail.

Selon le deuxième rapport issu de l'étude People at Work 2025 d'ADP Research, un travailleur sur cinq en France (21 %) et dans le monde (19 %) se déclare pleinement engagé dans son travail, un niveau record depuis 10 ans. En effet, en 2015, seulement 15% des salariés français indiquaient être pleinement engagés.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 22 novembre 2026

« L'étude révèle que la part des salariés français engagés s'élève désormais à 21%, soit une progression de 8 points par rapport au niveau le plus bas enregistré pendant la pandémie de 2020, où seulement 13% des travailleurs se déclaraient pleinement engagés » explique Carlos Fontelas de Carvalho, président d'ADP en France et en Europe centrale. « Un engagement qui peut augmenter selon le lieu de travail (sur site, à domicile, en hybride) et le fait d'évoluer au sein d'une équipe performante ou non. Les enseignements de cette étude sont précieux pour les entreprises, en vue d'améliorer l'engagement de leurs salariés et de renforcer leur fidélisation ».

L'autonomie, un facteur clé de l'engagement des collaborateurs

Dans un contexte où 64% des travailleurs français interrogés déclarent travailler sur site tous les jours (en baisse de 3 points par rapport à 2023), 28% ont adopté le mode hybride (+3 points) et seulement 8% travaillent exclusivement à distance (-1 point), l'étude « People at Work 2025 » publiée par ADP montre qu'il existe un lien étroit entre le lieu de travail et le niveau d'engagement des salariés.

Ainsi, même si la part des collaborateurs qui se sentent pleinement engagés augmente quel que soit leur lieu de travail, les salariés qui partagent leur temps de travail entre télétravail et présence sur site se déclarent les plus engagés (25%, +4 points), devant ceux exerçant exclusivement sur site (21%, +5 points) et les travailleurs à distance (11%, +2 points).

Il semble avant tout que ce soit l'autonomie des collaborateurs qui ait un impact significatif sur leur niveau élevé d'engagement. A l'échelle mondiale, l'étude montre que les personnes interrogées qui bénéficient d'une totale liberté de choix quant à leur lieu de travail, pouvant travailler sur place ou à distance sans aucune restriction, sont bien plus engagées (27%) que celles soumises à des contraintes (16% pour les salariés devant travailler un certain nombre de jours sur site chaque semaine). Cette tendance se confirme quel que soit le lieu de travail : ceux qui ont le choix, qu'ils soient sur site ou à domicile, sont aussi engagés que les travailleurs hybrides disposant de la même liberté.

Une évolution de l'engagement plus contrastée dans le reste de l'Europe

Si, au niveau mondial, le taux d'engagement progresse pour atteindre 19% (+1 point), il est fortement influencé par les conditions économiques, sociales et politiques. Ainsi, bien que la France enregistre un taux d'engagement en hausse, la Pologne (15%, – 4 points), la République tchèque (13%, -3 points) et les Pays-Bas (17%, -2 points) figurent parmi les pays connaissant les plus fortes baisses. En conséquence, le taux d'engagement en Europe recule à 17% (-1 point).

Le rapport 'People at Work 2025' fait état de la plus forte progression dans la région Moyen-Orient/Afrique, avec une hausse de 3 points, atteignant 25% de travailleurs pleinement engagés. Dans les autres régions, le taux d'engagement baisse de 2 points en Amérique du Nord (21%) et reste stable en Amérique latine (23%), ainsi qu'en Asie-Pacifique (13%).

Des taux d'engagement qui diffèrent selon le statut, l'âge et le secteur d'activité

En France, les salariés exerçant un métier intellectuel se disent être plus engagés (32%) que les travailleurs qualifiés (15%) et les ouvriers (11%).

A l'échelle mondiale, les secteurs où les salariés sont les plus engagés sont la finance et l'assurance (25%), les services informatiques et technologiques (25%) et l'enseignement (21%). En Europe, le

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 22 novembre 2026

classement est très similaire, avec le secteur de la finance et de l'assurance en première position (22%), suivi par les services informatiques et technologiques (21%) et l'immobilier (21%). A l'inverse, les salariés évoluant dans les secteurs de l'industrie, du transport et des services publics (14%) font partie des plus faibles taux d'engagement enregistrés.

« On remarque que ce sont principalement dans les secteurs d'activité où il n'est justement pas possible de choisir son lieu de travail, du moins dans la majorité des cas, que le taux d'engagement serait le plus faible » constate Carlos Fontelas de Carvalho avant de poursuivre : « Le travail hybride semble privilégier le meilleur des deux mondes, avec une vraie flexibilité accordée aux collaborateurs tout en préservant le collectif et l'intelligence qui découlent des relations interpersonnelles. Mais l'équité entre les salariés est primordiale, et cette demande de flexibilité est exprimée tant par les travailleurs qui peuvent exercer leur métier à distance que par ceux qui ne le peuvent pas ».

Appartenir à une équipe performante augmente l'engagement

Il est vrai que pour la majorité des salariés, le travail ne peut être effectué que sur site, ce qui impose de mobiliser d'autres leviers d'engagement. L'un d'entre eux consiste à renforcer le sentiment d'appartenance à une équipe, un facteur essentiel. L'étude révèle que la grande majorité des salariés (90% au niveau mondial et 83% en France) travaillent dans une équipe.

Fait marquant, à l'échelle mondiale, 52% des collaborateurs qui estiment appartenir à une équipe performante se disent pleinement engagés, contre seulement 10% de ceux qui déclarent ne pas faire partie d'une équipe performante. Ces résultats mettent en exergue l'importance du sentiment d'appartenance à une équipe sur le lieu de travail.

Il devient essentiel de se concentrer sur le développement des salariés et d'accorder une attention particulière à la croissance des managers de proximité. Leur rôle est déterminant pour la performance de leur équipe, soulignant ainsi leur impact stratégique au sein de l'organisation.

Qu'est-ce que l'engagement ?

L'engagement se définit comme un état d'esprit émotionnel qui incite les individus à donner le meilleur d'eux-mêmes de manière durable. Cela signifie qu'ils s'investissement pleinement dans leur travail et qu'ils sont susceptibles de continuer à le faire. L'engagement est un indicateur clé. Les recherches menées par ADP ont établi un lien étroit entre le niveau d'engagement d'un salarié, sa productivité et la fidélité envers son employeur. Toutes les organisations, qu'elles soient grandes ou petites, souhaitent retenir leurs salariés et améliorer leur productivité. Il est donc dans l'intérêt de tout employeur que ses collaborateurs soient pleinement engagés.

En chiffres

• 21% des salariés français déclarent être pleinement engagés dans leur travail, en hausse de 5 points sur un an (16%). Un taux plus important que pour le reste de l'Europe (17%) et dans le monde (19%).
• Ce sont les travailleurs en mode hybride qui sont les plus engagés (25%, +4 points), devant ceux exerçant exclusivement sur site (21%, +5 points) et les télétravailleurs à temps complet (11%, +2 points).
• A l'échelle mondiale, 52% des collaborateurs qui estiment faire partie d'une équipe performante sont pleinement engagés, contre seulement 10% de ceux qui déclarent ne pas faire partie d'une équipe

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 22 novembre 2026

performante.

Semaine de 4 jours : l'intérêt des Français ne faiblit pas !



L'idée d'une semaine de travail de quatre jours continue de susciter l'intérêt, avec plus d'un travailleur français sur 5 (22 % contre 28 % au niveau monde) estimant qu'elle sera la norme dans son secteur d'activité dans les cinq prochaines années. C'est ce que révèle l'étude de l'ADP® Research Institute « *People at Work 2023 : l'étude Workforce View* » menée auprès de plus de 32 000 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

Par secteur d'activité, les salariés de l'industrie (31 %) sont les plus nombreux à affirmer que la semaine de 4 jours deviendra la norme, suivis par ceux de l'informatique et des télécommunications (27 %), de l'immobilier et du commerce (25 %). A l'inverse, les travailleurs des médias et de l'information ne sont que 15 % à faire cette projection.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 22 novembre 2026

Le maintien du salaire : un critère indispensable au déploiement de la semaine de 4 jours

Au-delà des projections, l'étude met en avant les préférences des collaborateurs en termes de flexibilité. Ainsi, 37 % des interrogés préféreraient travailler 4 jours par semaine, en conservant le même salaire, mais avec des journées de travail plus longues. Ce chiffre atteint 41 % chez les jeunes de 25-34 ans (contre 32 % des 18-24 ans), 40 % chez ceux qui pratiquent le travail hybride (contre 31 % chez ceux en 100 % télétravail) et 39 % chez les femmes (contre 35 % des hommes) et les parents (contre 34 % chez ceux qui n'ont pas d'enfant). Les salariés évoluant dans le commerce (44 %), l'hôtellerie-restauration (43 %) et les transports (41 %) en sont également particulièrement demandeurs, d'autant plus qu'il s'agit de secteurs dans lesquels le télétravail semble impossible à pratiquer pour la majorité des effectifs.

Le maintien d'un salaire identique reste un critère important dans la mise en place de la semaine de 4 jours, car seuls 9 % des interrogés accepteraient d'adopter ce type d'organisation pour un salaire moindre. En outre, dans le cas où ils ne pourraient pas être augmentés, la semaine de travail plus courte serait une alternative envisageable pour un quart des salariés (25 %).

Une part importante des salariés espère encore plus de flexibilité des horaires

Alors que les schémas classiques d'organisation du travail continuent d'évoluer, 18 % des travailleurs français (contre 33 % au niveau monde) considèrent que, d'ici cinq ans, la norme dans leur secteur d'activité sera de bénéficier d'une flexibilité totale des horaires de travail (à condition qu'ils parviennent à remplir leurs missions au regard d'indicateurs de productivité et de résultats). Ce sont les salariés des secteurs de la finance (27 %), des médias et de l'information (24 %) et de l'industrie (23 %) qui sont les plus nombreux à le penser. Quant au modèle de travail hybride (présentiel et télétravail), il devrait devenir une pratique standard selon 16 % des travailleurs (28 % au niveau monde), une projection qui est encore plus visible chez ceux exerçant dans l'informatique et les télécommunications (31 %), la finance et les services (26 %).

Emergence d'une flexibilité des congés payés

Outre la semaine de 4 jours, d'autres options permettant de bénéficier de plus de temps libre devraient voir le jour d'ici les 5 prochaines années. A l'échelle mondiale, plus d'un quart des travailleurs (27 %) estime que, d'ici cinq ans, l'acquisition de jours de congés supplémentaires sera la norme. Ils ne sont que 11 % en France.

Et pour 18 % des collaborateurs dans le monde (10 % en France), il sera normal d'avoir la possibilité de réduire son salaire en échange d'un plus grand nombre de jours de congés annuels, tandis que 12 % (contre 7 % en France) anticipent que les congés illimités deviendront monnaie courante.

Les attentes dans ce domaine se révèlent plus élevées chez les jeunes travailleurs (respectivement 20 % et 14 % des 18-24 ans), ce qui laisse à penser qu'une nouvelle transformation des normes admises au travail se profile à l'horizon.

« *Nous constatons toujours dans cette étude la demande pour un meilleur équilibre vie professionnelle-*

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 22 novembre 2026

vie privée ; cette attente existe depuis longtemps mais cela s'est clairement accélérée depuis trois ans. Lorsqu'il n'est pas possible de proposer du télétravail ou un format de travail hybride, les employeurs peuvent répondre aux attentes de leurs talents par d'autres moyens, comme la mise en place de la semaine de 4 jours, pour les fidéliser et les motiver » estime **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.**

« *Cependant, il est nécessaire de faire preuve de vigilance car les risques d'épuisement professionnel chez les salariés existent, que ce soit en travaillant sur des journées plus longues ou en devant réaliser leurs missions en moins de temps. De plus, il est évident qu'une semaine de 4 jours génère aussi des défis considérables en termes d'organisation du travail et du maintien du service et n'est pas réaliste dans de nombreuses organisations.*

Ainsi, au-delà de ces nouveaux modes de travail, l'enjeu de rétention des talents passera par d'autres leviers comme le plaisir et l'épanouissement au travail, la progression des carrières et les opportunités de formation, très attendues notamment par les plus jeunes collaborateurs » conclut **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.**

Caveirac : la centrale solaire du groupe ADP mise en service depuis 3 mois

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 22 novembre 2026



Dans le cadre d'un contrat d'achat direct d'électricité renouvelable de longue durée, Urbasolar va construire trois nouvelles centrales photovoltaïques, dont l'électricité produite sera intégralement vendue au groupe ADP. La centrale solaire de Caveirac est la première des trois à avoir été mise en service.

Le groupe ADP, le constructeur et producteur Urbasolar et le fournisseur d'électricité GazelEnergie ont signé en 2020 un contrat d'achat direct d'électricité renouvelable de longue durée. Ce contrat prévoit la création pour les besoins du groupe ADP de trois nouveaux parcs solaires photovoltaïques en France : dans les départements du Gard, du Var et de la Charente.

A Caveirac (Gard), la centrale de 6 MWc, inaugurée en novembre, est la première des trois du groupe ADP à avoir été mise en service (septembre 2022). Une centrale de 8 MWc sera construite à Bras le Var et une de 22 MWc à Villognon en Charente. Elles seront mises en service entre 2023 et 2024.

Avec une production annuelle attendue de 47 GWh d'énergie verte sur une durée de 21 ans, ce contrat d'approvisionnement direct en électricité, le premier signé par un groupe aéroportuaire, représente 10% des besoins en électricité annuels pour faire fonctionner les trois aéroports parisiens ou encore près de 75% des besoins en éclairage.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 22 novembre 2026



Inauguration de la centrale solaire de Caveirac en novembre 2022 © DR.

J.R.

Plus de trois quarts des télétravailleurs effectuent des heures supplémentaires non rémunérées

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 22 novembre 2026



A la suite de la crise du Covid-19, le télétravail et le travail hybride font désormais plus largement partie du paysage professionnel. Les accords de télétravail ont ainsi été multipliés par dix en quatre ans selon la Dares. S'il existe de nombreux avantages à travailler chez soi ou à distance, c'est cependant loin d'être la panacée. C'est ce que révèle l'enquête intitulée « People at Work 2022 : l'étude Workforce View », d'ADP (Always Designing for People), réalisée auprès de plus de 32 924 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

Les télétravailleurs sont plus enclins à se sentir optimistes concernant les 5 prochaines années au niveau professionnel (76%), comparé à 69% de leurs pairs qui se déplacent sur leur lieu de travail. Faut-il y voir un lien avec la volonté de nombre d'entre eux de changer de plan de carrière ? Ils sont ainsi bien plus sujets que leurs homologues qui travaillent sur site à y avoir songé au cours des 12 derniers mois (67% contre 45%). Les différentes options vont du changement de secteur d'activité (21%), à la demande d'un congé sabbatique (20%), du passage d'un temps plein à un temps partiel (15%), jusqu'au lancement de leur propre activité (13%).

Un stress accentué en télétravail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 22 novembre 2026

L'étude montre que le télétravail n'évite pas certains écueils. Ainsi, contrairement au reste du monde (24%) ou même à la moyenne européenne (33%), les salariés avec enfants en France estiment en majorité que le télétravail a rendu plus difficile leur gestion de la parentalité (41%). Seuls 22% pensent que cette pratique a facilité leur vie en tant que parent qui travaille, contre 46% au niveau monde.

De plus, il semblerait que le travail à distance accentue le stress. En effet, 70% des télétravailleurs (contre 58% de leurs collègues sur site) ressentent au moins une fois par semaine du stress au travail. Et ils sont plus susceptibles d'avoir l'impression que leur travail pâtit de niveaux de stress importants que leurs collègues sur site (44% contre 33%).

Contrairement au niveau monde où parmi les télétravailleurs, 7 sur 10 (70%) affirment se sentir soutenus par leur direction en matière de santé mentale au travail (contre 51% pour leurs collègues sur site), ils sont moins de la moitié en France (49% contre 45% des salariés sur site) à considérer recevoir de l'aide de la part de leur manager dans ce domaine. Il est vrai que pour plus de la moitié d'entre eux (54%), le télétravail rend plus difficile la détection par les managers au sein de leurs équipes de problèmes de santé mentale, de gestion du stress ou de charge de travail.

Néanmoins, seuls 2 télétravailleurs français sur 10 déclarent que leur employeur ne prend aucune mesure proactive pour favoriser leur bonne santé mentale au travail alors que ce nombre monte à 48% parmi ceux qui travaillent sur site.

Les télétravailleurs offrent le plus d' « heures gratuites » à leurs employeurs

Plus de trois quarts des télétravailleurs (76% contre 51% de leurs collègues sur site) déclarent effectuer des heures supplémentaires non rémunérées. Ils donneraient en moyenne à leurs employeurs l'équivalent de 7,65 heures supplémentaires non rémunérées effectuées sur leur temps libre chaque semaine, comparé à la moyenne de 4,3 heures pour ceux qui exercent sur site. Ces chiffres montrent que les salariés à distance effectuent des heures supplémentaires chaque jour sans rémunération additionnelle, qu'il s'agisse de commencer plus tôt ou de se déconnecter plus tard, de faire des pauses raccourcies, de se rendre disponibles en dehors des horaires de travail normaux et donc de répondre toujours présent.

« la quantité d'heures supplémentaires non rémunérées réalisées par les télétravailleurs est un constat inquiétant mis en avant par notre étude, avec notamment le risque de ne pas respecter le droit à la déconnexion. Par conséquent, les employeurs qui accèdent aux demandes de télétravail ont sans doute intérêt à les accorder de façon progressive, afin que le collaborateur ne passe pas à 3 jours de télétravail du jour au lendemain. Les entreprises peuvent aussi envisager de former leurs managers de proximité au management à distance, à la détection des 'signaux faibles' pour prévenir les risques psycho-sociaux » déclare Carlos Fontelas De Carvalho, président d'ADP en France et en Suisse.

Il poursuit : « Si le télétravail peut être un outil formidable dans certaines circonstances, il faut aussi être conscient qu'il doit être accompagné pour éviter de générer du stress supplémentaire, voire de mener au burn-out. Le travail hybride est sans doute une solution à privilégier lorsqu'elle est possible : elle répond aux attentes de flexibilité des salariés tout en assurant une présence sur site régulière, plus jours par semaine pour maintenir le lien.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 22 novembre 2026

Enfin, il est nécessaire que toute l'organisation des ressources humaines soit à l'écoute, d'où l'importance de se doter de solutions adéquates, par exemple un système de gestion des temps et des activités qui permettent de mesurer clairement les horaires et les présences. Ce type d'outil peut permettre aux équipes RH de libérer du temps dédié à la gestion administrative pour mieux accompagner les managers et mener des enquêtes ouvertes sur ces éventuelles inégalités entre salariés sur site et télétravailleurs » conclut Carlos Fontelas De Carvalho.