



TONEVOTE

Le sens au travail en 2035

40 participants 25 items 5 groupes 59 commentaires

Rapport généré le 7 septembre 2026

⚡ SYNTHÈSE EXÉCUTIVE

Le groupe affiche un climat **partagé** (59% favorables, 16% mitigés, 26% défavorables). **5 consensus positifs forts** identifiés (items d'au moins 80 % favorables). **2 consensus négatifs** (items d'au moins 80 % défavorables). **4 dissensus** à débattre en restitution. **3 items incertains** à reformuler ou approfondir. **4 voix minoritaires** détectées.

Sommaire



Statistiques clés



Composition du panel



Progression des participants



Alertes intelligentes



Répartition globale



Signaux clés



Typologie et plan de restitution



Carte accord / désaccord



Top 5 items



Voix minoritaires



Vote items (global)



Nuage de mots



Commentaires

DÉTAILS PAR PROFIL

- Matrice — Direction / CODIR
- Matrice — Managers / Encadrement
- Matrice — Opérationnels terrain
- Matrice — Fonctions support

Statistiques clés

PARTICIPANTS

40

ITEMS

25

COMMENTAIRES

59

TAUX DE RÉPONSE

100%

● Direction / CODIR 6

● Managers / Encadrement 11

● Opérationnels terrain 13

● Fonctions support 10

Progression des participants

39

Terminés

1

En cours



● Terminé (a voté tous les items) ● En cours (vote partiel)

Alertes intelligentes (11)

● CONSENSUS NÉGATIF

8 · Les collaborateurs feront davantage confiance à l'IA qu'à leur hiérarchie — 97% défavorables

● CONSENSUS POSITIF

3 · Les collaborateurs exigeront une cohérence totale entre discours et pratiques — 95% favorables

● CONSENSUS NÉGATIF

25 · Le salariat deviendra minoritaire — 95% défavorables

● CONSENSUS POSITIF

4 · Le sentiment d'utilité sociale deviendra central — 92% favorables

● CONSENSUS POSITIF

17 · La surcharge informationnelle deviendra un facteur majeur de désengagement — 92% favorables

● CONSENSUS POSITIF

11 · Le manager deviendra un facilitateur et "donneur de sens" — 90% favorables

Répartition globale des avis



Synthèse : 59% favorables · 16% mitigés · 26% défavorables

Signaux clés

CONSENSUS POSITIF

**Les collaborateurs
exigeront une cohérence
totale entre discours et
pratiques**

95% fav. · Item n°3

CONSENSUS NÉGATIF

**Les collaborateurs feront
davantage confiance à l'IA
qu'à leur hiérarchie**

97% déf. · Item n°8

DISSENSUS MAXIMAL

**La quête de sens primera
durablement sur la
rémunération**

47% fav. / 45% déf. · Item n°2

Typologie des items et plan de restitution

Chaque item n'appartient qu'à une catégorie. Seuils : consensus à partir de 80 % des votes exprimés ; dissensus quand chaque camp pèse au moins 25 % ; incertitude à partir de 30 % de votes mitigés ou 25 % de « ne sais pas ». Trois votes exprimés au minimum.

CONSENSUS POSITIFS 5 (≥ 80 % de favorables)

- 95 % 3** Les collaborateurs exigeront une cohérence totale entre discours et pratiques
- 92 % 4** Le sentiment d'utilité sociale deviendra central
- 92 % 17** La surcharge informationnelle deviendra un facteur majeur de désengagement
- 90 % 11** Le manager deviendra un facilitateur et "donneur de sens"
- 90 % 12** Les organisations intégreront davantage les aspirations individuelles

CONSENSUS NÉGATIFS 2 (≥ 80 % de défavorables)

- 97 % 8** Les collaborateurs feront davantage confiance à l'IA qu'à leur hiérarchie
- 95 % 25** Le salariat deviendra minoritaire

DISSENSUS — À DÉBATTRE 4 (chaque camp ≥ 25 %)

- 47 / 45 % 2** La quête de sens primera durablement sur la rémunération — 6 commentaires · 3 pour, 3 contre
- 47 / 45 % 13** Les modèles hiérarchiques perdront en efficacité — 6 commentaires · 3 pour, 3 contre
- 45 / 45 % 21** Le contrat de travail sera remplacé par des engagements temporaires — 6 commentaires · 3 pour, 3 contre
- 42 / 47 % 9** L'IA deviendra centrale dans les décisions RH — 6 commentaires · 3 pour, 3 contre

INCERTITUDE — À REFORMULER 3 (≥ 30 % mitigés ou ≥ 25 % « ne sais pas »)

- 56 % mitigés · 20 % ? 23** Une partie du management sera automatisée
- 52 % mitigés · 23 % ? 19** L'accélération du monde rendra le sens instable
- 48 % mitigés · 43 % ? 22** Les collaborateurs choisiront leurs missions via des plateformes internes IA

PLAN DE RESTITUTION PROPOSÉ 42 MIN (30 s par consensus · 8 min par dissensus · 2 min par item incertain) · Indice de division : 16 % (4 items en dissensus sur 25 votés)

Étape 1 · Acter

7 items · 4 min

- 3** Les collaborateurs exigeront une cohérence totale entre discours et pratiques
 - 4** Le sentiment d'utilité sociale deviendra central
 - 17** La surcharge informationnelle deviendra un facteur majeur de désengagement
 - 11** Le manager deviendra un facilitateur et "donneur de sens"
 - 12** Les organisations intégreront davantage les aspirations individuelles
 - 8** Les collaborateurs feront davantage confiance à l'IA qu'à leur hiérarchie
 - 25** Le salariat deviendra minoritaire
- une phrase par item : « le groupe est d'accord »

Étape 2 · Débattre

4 items · 32 min

- 2** La quête de sens primera durablement sur la rémunération
 - 13** Les modèles hiérarchiques perdront en efficacité
 - 21** Le contrat de travail sera remplacé par des engagements temporaires
 - 9** L'IA deviendra centrale dans les décisions RH
- du plus divisé au moins divisé, commentaires à l'appui

Étape 3 · Reformuler ou documenter

3 items · 6 min

- 23** Une partie du management sera automatisée
 - 19** L'accélération du monde rendra le sens instable
 - 22** Les collaborateurs choisiront leurs missions via des plateformes internes IA
- préciser la question ou apporter une information

Carte accord / désaccord

Abscisse : moyenne des votes exprimés (1 à 5). Ordonnée : dispersion (écart-type). Seuils : controverse $\geq 1,3$, convergence $\leq 0,8$. « ? » et « X » exclus ; taille du point = nombre de votes exprimés.



Controverse — à débattre (4)

- 2** La quête de sens primera durablement sur la rémunération
- 9** L'IA deviendra centrale dans les décisions RH
- 13** Les modèles hiérarchiques perdront en efficacité
- 21** Le contrat de travail sera remplacé par des engagements temporaires

Consensus positif (5)

- 3** Les collaborateurs exigeront une cohérence totale entre discours et pratiques
- 4** Le sentiment d'utilité sociale deviendra central
- 11** Le manager deviendra un facilitateur et "donneur de sens"
- 12** Les organisations intégreront davantage les aspirations individuelles
- 17** La surcharge informationnelle deviendra un facteur majeur de désengagement

Consensus négatif (2)

- 8** Les collaborateurs feront davantage confiance à l'IA qu'à leur hiérarchie
- 25** Le salariat deviendra minoritaire

Top 5 — Items les plus favorables

#	ITEM	RÉPARTITION	Fav.	Mit.	Déf.	Score
1	Les collaborateurs exigeront une cohérence totale entre discours et pratiques Item n°3 · 1 non-répondant	46% 49%	95%	5%	0%	+71/100
2	Le sentiment d'utilité sociale deviendra central Item n°4 · 1 non-répondant	46% 46%	92%	5%	3%	+68/100
3	La surcharge informationnelle deviendra un facteur majeur de désengagement Item n°17 · 1 non-répondant	46% 46%	92%	5%	3%	+68/100
4	Le manager deviendra un facilitateur et "donneur de sens" Item n°11 · 1 non-répondant	38% 51% 8%	90%	8%	3%	+63/100
5	Les organisations intégreront davantage les aspirations individuelles Item n°12 · 1 non-répondant	36% 54% 10%	90%	10%	0%	+63/100

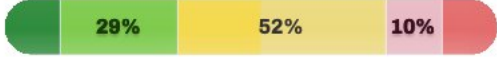
🔍 Top — Items les plus polarisants

Items où coexistent des favorables et des défavorables forts. Ce sont les sujets à animer en priorité lors de la restitution.

#	ITEM	RÉPARTITION	Fav.	Déf.	Polar.
1	La quête de sens primera durablement sur la rémunération Item n°2 · 2 non-répondants	21% 26% 8% 26% 18%	47%	45%	45%
2	Les modèles hiérarchiques perdront en efficacité Item n°13 · 2 non-répondants	24% 24% 8% 26% 18%	47%	45%	45%
3	Le contrat de travail sera remplacé par des engagements temporaires Item n°21 · 2 non-répondants	16% 29% 11% 29% 16%	45%	45%	45%
4	L'IA deviendra centrale dans les décisions RH Item n°9 · 2 non-répondants	16% 26% 11% 26% 21%	42%	47%	42%
5	L'engagement durable deviendra difficile à maintenir Item n°20 · 1 non-répondant	18% 46% 15% 15%	64%	21%	21%

? Top — Items les plus incertains

Items où la part de neutre / mitigé domine. À reformuler, à approfondir, ou à compléter par un apport d'information.

#	ITEM	RÉPARTITION	Mitigés
1	Une partie du management sera automatisée Item n°23 · 8 non-répondants	 25% 56% 9% 10%	56%
2	L'accélération du monde rendra le sens instable Item n°19 · 9 non-répondants	 29% 52% 10% 9%	52%
3	Les collaborateurs choisiront leurs missions via des plateformes internes IA Item n°22 · 17 non-répondants	 9% 30% 48% 9%	48%

Voix minoritaires détectées

Cette section met en évidence les **positions isolées mais significatives** — typiquement, un participant qui vote à l'inverse de la quasi-totalité du groupe. Ces voix sont méthodologiquement précieuses : elles signalent souvent une expertise singulière, une expérience vécue particulière, ou un signal faible à creuser en restitution.

25 Le salariat deviendra minoritaire

1 vote favorable isolé face à 95% de défavorables — position isolée à creuser en restitution

4 Le sentiment d'utilité sociale deviendra central

1 vote défavorable isolé face à 92% de favorables — position isolée à creuser en restitution

17 La surcharge informationnelle deviendra un facteur majeur de désengagement

1 vote défavorable isolé face à 92% de favorables — position isolée à creuser en restitution

11 Le manager deviendra un facilitateur et “donneur de sens”

1 vote défavorable isolé face à 90% de favorables — position isolée à creuser en restitution

Vote items – trié par score

1	Les collaborateurs exigeront une cohérence totale entre discours et pratiques Item n°3	46% 49%	95%	5%	0%
2	Le sentiment d'utilité sociale deviendra central Item n°4	46% 46%	92%	5%	3%
3	La surcharge informationnelle deviendra un facteur majeur de désengagement Item n°17	46% 46%	92%	5%	3%
4	Le manager deviendra un facilitateur et "donneur de sens" Item n°11	38% 51% 8%	90%	8%	3%
5	Les organisations intégreront davantage les aspirations individuelles Item n°12	36% 54% 10%	90%	10%	0%
6	Les attentes générationnelles complexifieront le management Item n°15	31% 44% 13% 10%	74%	13%	13%
7	Les entreprises devront arbitrer entre performance et sens Item n°14	28% 46% 13% 10%	74%	13%	13%
8	Une fracture émergera entre métiers augmentés et non augmentés Item n°16	26% 47% 16% 8%	74%	16%	11%
9	L'IA supprimera une grande partie des tâches sans valeur perçue Item n°6	26% 46% 15% 10%	72%	15%	13%
10	La personnalisation du travail renforcera le sens Item n°10	21% 50% 16% 11%	71%	16%	13%
11	La résistance au changement freinera les transformations Item n°18	21% 46% 15% 13%	67%	15%	18%
12	Les outils numériques amélioreront l'engagement mais accroîtront la fatigue Item n°7	16% 47% 21% 13%	63%	21%	16%
13	Le travail ne sera plus le principal vecteur de construction identitaire d'ici 2035 Item n°1	18% 42% 21% 13%	61%	21%	18%

14	L'engagement durable deviendra difficile à maintenir Item n°20		64%	15%	21%
15	Les entreprises publieront des indicateurs de "sens au travail" Item n°24		57%	24%	19%
16	Les collaborateurs choisiront leurs missions via des plateformes internes IA Item n°22		39%	48%	13%
17	L'accélération du monde rendra le sens instable Item n°19		35%	52%	13%
18	Une partie du management sera automatisée Item n°23		31%	56%	13%
19	Les modèles hiérarchiques perdront en efficacité Item n°13		47%	8%	45%
20	La quête de sens primera durablement sur la rémunération Item n°2		47%	8%	45%
21	Le contrat de travail sera remplacé par des engagements temporaires Item n°21		45%	11%	45%
22	L'IA deviendra centrale dans les décisions RH Item n°9		42%	11%	47%
23	Le désengagement silencieux restera dominant Item n°5		18%	21%	61%
24	Le salariat deviendra minoritaire Item n°25		3%	3%	95%
25	Les collaborateurs feront davantage confiance à l'IA qu'à leur hiérarchie Item n°8		0%	3%	97%

Matrice – Direction / CODIR

1	Les collaborateurs exigeront une cohérence totale entre discours et pratiques Item n°3	50% 50%	100%	0%	0%
2	Le sentiment d'utilité sociale deviendra central Item n°4	50% 50%	100%	0%	0%
3	La surcharge informationnelle deviendra un facteur majeur de désengagement Item n°17	50% 50%	100%	0%	0%
4	Le manager deviendra un facilitateur et "donneur de sens" Item n°11	33% 50% 17%	83%	17%	0%
5	Les organisations intégreront davantage les aspirations individuelles Item n°12	33% 50% 17%	83%	17%	0%
6	La quête de sens primera durablement sur la rémunération Item n°2	40% 40% 20%	80%	0%	20%
7	L'IA supprimera une grande partie des tâches sans valeur perçue Item n°6	33% 33% 17% 17%	67%	17%	17%
8	Les entreprises devront arbitrer entre performance et sens Item n°14	33% 33% 17% 17%	67%	17%	17%
9	Les attentes générationnelles complexifieront le management Item n°15	40% 40% 20%	80%	0%	20%
10	Le contrat de travail sera remplacé par des engagements temporaires Item n°21	33% 33% 17% 17%	67%	17%	17%
11	Le travail ne sera plus le principal vecteur de construction identitaire d'ici 2035 Item n°1	17% 50% 17% 17%	67%	17%	17%

12	Les outils numériques amélioreront l'engagement mais accroîtront la fatigue Item n°7	17% 50% 17% 17%	67%	17%	17%
13	La personnalisation du travail renforcera le sens Item n°10	17% 50% 17% 17%	67%	17%	17%
14	La résistance au changement freinera les transformations Item n°18	17% 50% 17% 17%	67%	17%	17%
15	L'engagement durable deviendra difficile à maintenir Item n°20	17% 50% 17% 17%	67%	17%	17%
16	Une fracture émergera entre métiers augmentés et non augmentés Item n°16	20% 40% 20% 20%	60%	20%	20%
17	Les entreprises publieront des indicateurs de "sens au travail" Item n°24	20% 40% 20% 20%	60%	20%	20%
18	L'IA deviendra centrale dans les décisions RH Item n°9	17% 33% 17% 33%	50%	17%	33%
19	Les collaborateurs choisiront leurs missions via des plateformes internes IA Item n°22	40% 60%	40%	60%	0%
20	L'accélération du monde rendra le sens instable Item n°19	40% 40% 20%	40%	40%	20%
21	Une partie du management sera automatisée Item n°23	40% 40% 20%	40%	40%	20%
22	Le désengagement silencieux restera dominant Item n°5	17% 17% 50% 17%	17%	17%	67%
23	Les modèles hiérarchiques perdront en efficacité Item n°13	17% 33% 50%	17%	0%	83%
24	Les collaborateurs feront davantage confiance à l'IA qu'à leur hiérarchie Item n°8	50% 50%	0%	0%	100%
25	Le salariat deviendra minoritaire Item n°25	50% 50%	0%	0%	100%

Matrice – Managers / Encadrement

1	Le sentiment d'utilité sociale deviendra central Item n°4	45% 45% 9%	91%	9%	0%
2	Les collaborateurs exigeront une cohérence totale entre discours et pratiques Item n°3	50% 40% 10%	90%	10%	0%
3	Le manager deviendra un facilitateur et "donneur de sens" Item n°11	36% 55% 9%	91%	9%	0%
4	La surcharge informationnelle deviendra un facteur majeur de désengagement Item n°17	50% 40% 10%	90%	10%	0%
5	Les organisations intégreront davantage les aspirations individuelles Item n°12	40% 50% 10%	90%	10%	0%
6	L'IA supprimera une grande partie des tâches sans valeur perçue Item n°6	27% 45% 18% 9%	73%	18%	9%
7	Les entreprises devront arbitrer entre performance et sens Item n°14	27% 45% 18% 9%	73%	18%	9%
8	Les attentes générationnelles complexifieront le management Item n°15	27% 45% 18% 9%	73%	18%	9%
9	La personnalisation du travail renforcera le sens Item n°10	20% 50% 20% 10%	70%	20%	10%
10	Les outils numériques amélioreront l'engagement mais accroîtront la fatigue Item n°7	20% 40% 30% 10%	60%	30%	10%
11	Une fracture émergera entre métiers augmentés et non augmentés Item n°16	18% 55% 9% 9% 9%	73%	9%	18%
12	La résistance au changement freinera les transformations Item n°18	18% 45% 18% 9% 9%	64%	18%	18%

13	L'engagement durable deviendra difficile à maintenir Item n°20	18%	45%	18%	9%	9%	64%	18%	18%
14	Le travail ne sera plus le principal vecteur de construction identitaire d'ici 2035 Item n°1	20%	40%	20%	10%	10%	60%	20%	20%
15	Les entreprises publieront des indicateurs de "sens au travail" Item n°24	10%	40%	30%	20%		50%	30%	20%
16	La quête de sens primera durablement sur la rémunération Item n°2	20%	30%	10%	30%	10%	50%	10%	40%
17	Le contrat de travail sera remplacé par des engagements temporaires Item n°21	20%	30%	10%	30%	10%	50%	10%	40%
18	Une partie du management sera automatisée Item n°23	13%	13%	63%		13%	25%	63%	13%
19	L'accélération du monde rendra le sens instable Item n°19	29%		57%		14%	29%	57%	14%
20	Les collaborateurs choisiront leurs missions via des plateformes internes IA Item n°22	17%	17%	50%		17%	33%	50%	17%
21	Les modèles hiérarchiques perdront en efficacité Item n°13	20%	20%	10%	30%	20%	40%	10%	50%
22	L'IA deviendra centrale dans les décisions RH Item n°9	9%	27%	9%	36%	18%	36%	9%	55%
23	Le désengagement silencieux restera dominant Item n°5	18%	18%	45%		18%	18%	18%	64%
24	Le salariat deviendra minoritaire Item n°25	10%		40%		50%	0%	10%	90%
25	Les collaborateurs feront davantage confiance à l'IA qu'à leur hiérarchie Item n°8		55%		45%		0%	0%	100%

● Opérationnels terrain 13 participants

Matrice – Opérationnels terrain

1	Les collaborateurs exigeront une cohérence totale entre discours et pratiques Item n°3	46% 46% 8%	92%	8%	0%
2	Le sentiment d'utilité sociale deviendra central Item n°4	46% 46% 8%	92%	0%	8%
3	Les organisations intégreront davantage les aspirations individuelles Item n°12	38% 54% 8%	92%	8%	0%
4	La surcharge informationnelle deviendra un facteur majeur de désengagement Item n°17	46% 46% 8%	92%	0%	8%
5	Le manager deviendra un facilitateur et "donneur de sens" Item n°11	38% 54% 8%	92%	0%	8%
6	Une fracture émergera entre métiers augmentés et non augmentés Item n°16	38% 46% 15%	85%	15%	0%
7	Les modèles hiérarchiques perdront en efficacité Item n°13	42% 33% 8% 17%	75%	8%	17%
8	Les entreprises devront arbitrer entre performance et sens Item n°14	31% 46% 8% 8% 8%	77%	8%	15%
9	Les attentes générationnelles complexifieront le management Item n°15	31% 46% 8% 8% 8%	77%	8%	15%
10	L'IA supprimera une grande partie des tâches sans valeur perçue Item n°6	23% 46% 15% 8% 8%	69%	15%	15%
11	La personnalisation du travail renforcera le sens Item n°10	23% 46% 15% 8% 8%	69%	15%	15%
12	La résistance au changement freinera les transformations Item n°18	25% 42% 17% 8% 8%	67%	17%	17%
13	Les outils numériques amélioreront l'engagement mais accroîtront la fatigue Item n°7	17% 50% 17% 8% 8%	67%	17%	17%

14	Le travail ne sera plus le principal vecteur de construction identitaire d'ici 2035 Item n°1	17% 42% 25% 8% 8%	58%	25%	17%
15	L'engagement durable deviendra difficile à maintenir Item n°20	17% 50% 8% 17% 8%	67%	8%	25%
16	Les entreprises publieront des indicateurs de "sens au travail" Item n°24	17% 42% 25% 8% 8%	58%	25%	17%
17	L'accélération du monde rendra le sens instable Item n°19	10% 30% 50% 10%	40%	50%	10%
18	Les collaborateurs choisiront leurs missions via des plateformes internes IA Item n°22	17% 33% 33% 17%	50%	33%	17%
19	Une partie du management sera automatisée Item n°23	9% 18% 64% 9%	27%	64%	9%
20	Le désengagement silencieux restera dominant Item n°5	9% 9% 27% 36% 18%	18%	27%	55%
21	Le contrat de travail sera remplacé par des engagements temporaires Item n°21	23% 8% 38% 31%	23%	8%	69%
22	La quête de sens primera durablement sur la rémunération Item n°2	23% 8% 23% 46%	23%	8%	69%
23	L'IA deviendra centrale dans les décisions RH Item n°9	17% 8% 25% 50%	17%	8%	75%
24	Le salariat deviendra minoritaire Item n°25	8% 50% 42%	8%	0%	92%
25	Les collaborateurs feront davantage confiance à l'IA qu'à leur hiérarchie Item n°8	8% 50% 42%	0%	8%	92%

● Fonctions support 10 participants

Matrice – Fonctions support

1	Les collaborateurs exigeront une cohérence totale entre discours et pratiques Item n°3	40% 60%	100%	0%	0%
2	La surcharge informationnelle deviendra un facteur majeur de désengagement Item n°17	40% 50% 10%	90%	10%	0%
3	Le sentiment d'utilité sociale deviendra central Item n°4	44% 44% 11%	89%	11%	0%
4	Le manager deviendra un facilitateur et "donneur de sens" Item n°11	44% 44% 11%	89%	11%	0%
5	Les organisations intégreront davantage les aspirations individuelles Item n°12	30% 60% 10%	90%	10%	0%
6	L'IA deviendra centrale dans les décisions RH Item n°9	44% 33% 11% 11%	78%	11%	11%
7	Les attentes générationnelles complexifieront le management Item n°15	30% 40% 20% 10%	70%	20%	10%
8	L'IA supprimera une grande partie des tâches sans valeur perçue Item n°6	22% 56% 11% 11%	78%	11%	11%
9	La personnalisation du travail renforcera le sens Item n°10	22% 56% 11% 11%	78%	11%	11%
10	Les entreprises devront arbitrer entre performance et sens Item n°14	22% 56% 11% 11%	78%	11%	11%
11	La quête de sens primera durablement sur la rémunération Item n°2	40% 20% 10% 30%	60%	10%	30%

12	Une fracture émergera entre métiers augmentés et non augmentés Item n°16	22% 44% 22% 11%	67%	22%	11%
13	La résistance au changement freinera les transformations Item n°18	20% 50% 10% 20%	70%	10%	20%
14	Le travail ne sera plus le principal vecteur de construction identitaire d'ici 2035 Item n°1	20% 40% 20% 20%	60%	20%	20%
15	L'engagement durable deviendra difficile à maintenir Item n°20	20% 40% 20% 20%	60%	20%	20%
16	Les outils numériques amélioreront l'engagement mais accroîtront la fatigue Item n°7	10% 50% 20% 20%	60%	20%	20%
17	Les entreprises publieront des indicateurs de "sens au travail" Item n°24	10% 50% 20% 10% 10%	60%	20%	20%
18	L'accélération du monde rendra le sens instable Item n°19	11% 22% 56% 11%	33%	56%	11%
19	Le contrat de travail sera remplacé par des engagements temporaires Item n°21	22% 33% 11% 22% 11%	56%	11%	33%
20	Une partie du management sera automatisée Item n°23	38% 50% 13%	38%	50%	13%
21	Les collaborateurs choisiront leurs missions via des plateformes internes IA Item n°22	33% 50% 17%	33%	50%	17%
22	Les modèles hiérarchiques perdront en efficacité Item n°13	20% 20% 10% 30% 20%	40%	10%	50%
23	Le désengagement silencieux restera dominant Item n°5	20% 20% 40% 20%	20%	20%	60%
24	Les collaborateurs feront davantage confiance à l'IA qu'à leur hiérarchie Item n°8	60% 40%	0%	0%	100%
25	Le salariat deviendra minoritaire Item n°25	50% 50%	0%	0%	100%

équipe projets vie meilleurs temps personnes besoin

change chiffres compte courtes départ évolue formulation grands humaine
jeunes mesure paie prennent raisons relation reporting salaire utile vite

● favorable ● plutôt favorable ● partagé ● plutôt défavorable ● défavorable ● sans avis exprimé

Taille : nombre de participants qui emploient le terme (au moins 2). Couleur : tonalité moyenne des votes accompagnant ces commentaires. Les mots déjà présents dans les affirmations sont masqués.

Commentaires (59)

Classés par item, du plus favorable au plus défavorable.

1 · Le travail ne sera plus le principal vecteur de construction identitaire d'ici 2035

2 commentaires

-  Participant 3 « La vie associative, les engagements personnels et la famille prennent une place croissante dans la façon dont on se définit. »
-  Participant 11 « Quand on rencontre quelqu'un, la première question reste « que faites-vous dans la vie ? ». Le métier restera un marqueur fort. »

2 · La quête de sens primera durablement sur la rémunération

6 commentaires

-  Participant 1 « Les jeunes de mon équipe acceptent un salaire un peu inférieur pour un projet qui les motive. Ce n'était pas le cas il y a dix ans. »
-  Participant 2 « On le voit dans les entretiens de départ : on quitte rarement l'entreprise pour 5 % de plus, souvent pour un travail qui n'a plus de sens. »
-  Participant 11 « Dans nos recrutements, les candidats posent d'abord la question de l'impact de leur poste. Le salaire vient ensuite, à condition d'être correct. »
-  Participant 8 « Les deux vont ensemble : sans rémunération juste, le discours sur le sens sonne creux. »
-  Participant 5 « Facile à dire quand on est bien payé. Avec l'inflation, pour beaucoup de mes collègues, la fiche de paie reste le premier sujet. »
-  Participant 6 « Le sens, oui, mais il ne remplit pas le frigo. Sur le terrain, la rémunération reste le critère numéro un. »

3 · Les collaborateurs exigeront une cohérence totale entre discours et pratiques

2 commentaires

-  Participant 4 « Le moindre écart entre les valeurs affichées et les décisions réelles se voit tout de suite, et se paie en crédibilité. »

-  **Participant 7** « Les grandes déclarations sur le bien-être, puis des sous-effectifs chroniques : c'est ce qui use le plus. »

4 · Le sentiment d'utilité sociale deviendra central

2 commentaires

-  **Participant 15** « On le mesure dans nos enquêtes internes : se sentir utile est devenu le premier facteur d'engagement. »

-  **Participant 17** « Savoir à quoi sert ce que je fais, pour qui, et que ça compte : c'est ce qui me fait lever le matin. »

5 · Le désengagement silencieux restera dominant

1 commentaire

-  **Participant 10** « Le désengagement silencieux est un symptôme, pas une fatalité. Les organisations qui écoutent vraiment le font reculer. »

6 · L'IA supprimera une grande partie des tâches sans valeur perçue

1 commentaire

-  **Participant 5** « Les saisies en double, les reportings que personne ne lit : si l'IA nous en débarrasse, tant mieux. »

7 · Les outils numériques amélioreront l'engagement mais accroîtront la fatigue

1 commentaire

-  **Participant 9** « Les outils nous permettent de mieux collaborer, mais on ne se déconnecte plus jamais vraiment. »

8 · Les collaborateurs feront davantage confiance à l'IA qu'à leur hiérarchie

2 commentaires

-  **Participant 4** « La confiance se construit dans la relation. Un outil peut être utile, il ne remplace pas quelqu'un qui vous connaît. »

-  **Participant 13** « Je fais plus confiance à mon chef d'équipe, même imparfait, qu'à une machine dont je ne sais pas qui l'a programmée. »

9 · L'IA deviendra centrale dans les décisions RH

6 commentaires

-  **Participant 12** « Bien encadrée, l'IA peut réduire certains biais dans les promotions. Elle aidera, la décision restera humaine. »

-  **Participant 16** « Pour le tri des candidatures et la détection des risques de départ, c'est déjà en cours chez nous. D'ici 2035, ce sera la norme. »

-  **Participant 19** « Les volumes de données RH deviennent ingérables sans outils d'aide à la décision. »

-  **Participant 10** « La réglementation européenne va freiner fortement ces usages. Central, je n'y crois pas. »

 **Participant 14** « Les décisions qui touchent les personnes doivent rester entre les mains de personnes. Sinon, à qui on s'adresse en cas de désaccord ? »

 **Participant 17** « Être évalué par un algorithme qu'on ne comprend pas, c'est la meilleure façon de perdre la confiance des équipes. »

10 · La personnalisation du travail renforcera le sens

1 commentaire

 **Participant 18** « Pouvoir choisir ses horaires, son lieu de travail ou certaines missions renforce clairement l'implication. »

11 · Le manager deviendra un facilitateur et “donneur de sens”

2 commentaires

 **Participant 25** « Donner du sens fait déjà partie de mon travail au quotidien. Expliquer le pourquoi prend plus de temps que fixer les objectifs. »

 **Participant 21** « C'est le profil que nous recherchons pour nos managers de demain, et nous formons dans ce sens. »

12 · Les organisations intégreront davantage les aspirations individuelles

2 commentaires

 **Participant 3** « Temps partiel choisi, mobilité, projets personnels : les demandes individuelles se multiplient et il faudra y répondre. »

 **Participant 9** « Sans cela, les meilleurs partiront. La fidélisation passe par la prise en compte des aspirations. »

13 · Les modèles hiérarchiques perdront en efficacité

6 commentaires

 **Participant 13** « Les meilleures décisions de mon service viennent de l'équipe, pas des niveaux au-dessus. Chaque validation supplémentaire nous ralentit. »

 **Participant 20** « Le rôle du manager change : moins de contrôle, plus de coordination. La pyramide classique est trop lente. »

 **Participant 23** « Quand il faut trois signatures pour changer une procédure, on perd des semaines. Les équipes autonomes vont plus vite. »

 **Participant 24** « En période de crise, on a besoin d'une ligne de décision claire. L'organisation à plat montre vite ses limites. »

 **Participant 21** « La hiérarchie évolue mais reste indispensable pour arbitrer et assumer les responsabilités. »

 **Participant 22** « Les expériences d'entreprises sans hiérarchie se sont souvent soldées par une hiérarchie informelle, moins transparente. »

14 · Les entreprises devront arbitrer entre performance et sens

1 commentaire

-  **Participant 19** « Cet arbitrage se fait déjà à chaque comité de direction. Il deviendra simplement plus visible. »

15 · Les attentes générationnelles complexifieront le management

1 commentaire

-  **Participant 26** « Quatre générations dans une même équipe, quatre rapports au travail différents. C'est passionnant et exigeant. »

16 · Une fracture émergera entre métiers augmentés et non augmentés

1 commentaire

-  **Participant 6** « Ceux qui auront accès aux outils et à la formation avanceront. Les autres risquent d'être laissés de côté. »

17 · La surcharge informationnelle deviendra un facteur majeur de désengagement

2 commentaires

-  **Participant 17** « Entre les mails, les messageries et les réunions, il ne reste plus beaucoup de temps pour le vrai travail. »
-  **Participant 20** « Mes équipes passent une partie de la journée à trier l'information. C'est épuisant et ça décourage. »

18 · La résistance au changement freinera les transformations

2 commentaires

-  **Participant 29** « La plupart de nos projets de transformation prennent du retard pour des raisons humaines plus que techniques. »
-  **Participant 28** « On parle de résistance, mais souvent les équipes ont simplement de bonnes raisons de douter du projet. »

19 · L'accélération du monde rendra le sens instable

2 commentaires

-  **Participant 4** « Tout dépend de ce qu'on appelle « instable ». Le sens évolue, cela ne veut pas dire qu'il disparaît. »
-  **Participant 18** « La formulation mélange deux idées : l'accélération du monde et la stabilité du sens. Difficile de répondre d'un bloc. »

20 · L'engagement durable deviendra difficile à maintenir

1 commentaire

-  **Participant 22** « Les carrières sont plus courtes dans chaque entreprise : l'engagement se gagne et se regagne en permanence. »

21 · Le contrat de travail sera remplacé par des engagements temporaires

6 commentaires

-
-  **Participant 11** « Les missions courtes et les compétences à la demande progressent déjà. Le CDI à vie concerne de moins en moins de monde. »
-
-  **Participant 12** « Les jeunes diplômés que nous rencontrons enchaînent les projets et ne cherchent pas forcément un contrat long. »
-
-  **Participant 8** « Les projets transverses se font déjà avec des équipes recomposées à chaque fois. »
-
-  **Participant 10** « Le droit du travail français ne bougera pas à ce point en dix ans. »
-
-  **Participant 27** « Sans contrat stable, pas de prêt immobilier ni de projet de vie. La sécurité reste un besoin fondamental. »
-
-  **Participant 5** « Remplacé, c'est beaucoup trop fort. Complété par d'autres formes de collaboration, peut-être. »
-

22 · Les collaborateurs choisiront leurs missions via des plateformes internes IA

3 commentaires

-
-  **Participant 3** « Cela existe dans quelques grands groupes, mais pour une PME ? Il faudrait préciser le type d'entreprise. »
-
-  **Participant 28** « Je ne vois pas bien à quoi ressemblerait concrètement une plateforme interne de missions. Difficile de me prononcer. »
-
-  **Participant 31** « Je n'ai pas d'avis : je ne connais aucun exemple réel autour de moi. »
-

23 · Une partie du management sera automatisée

2 commentaires

-
-  **Participant 1** « Quelle partie du management ? Les tâches administratives ou la relation avec l'équipe ? Ma réponse change complètement. »
-
-  **Participant 19** « Automatiser le planning et le reporting, oui. Automatiser le management, non. La formulation mériterait d'être précisée. »
-

24 · Les entreprises publieront des indicateurs de "sens au travail"

2 commentaires

-
-  **Participant 32** « Après les indicateurs environnementaux, ceux sur la qualité de vie au travail suivront. Les investisseurs commencent à les demander. »
-
-  **Participant 30** « Publier des indicateurs, d'accord, mais lesquels ? Le sens se mesure mal avec des chiffres. »
-

25 · Le salariat deviendra minoritaire

2 commentaires



Participant 19

« Le statut d'indépendant attire, mais la protection sociale du salariat reste un argument décisif pour la majorité. »



Participant 22

« Le salariat recule à la marge, mais il restera largement majoritaire à cet horizon. Les chiffres bougent lentement. »

ToneVote — Propulsé par Futuring Lab