

opinionway,

— POUR —



Dauphine
UNIVERSITÉ



PARIS
SCIENCES
& LETTRES

Observatoire de l'engagement 2026

IA et engagement

Rapport d'étude – Septembre 2026





La méthodologie

opinionway

Crédits : dev-asongbam

La méthodologie

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

« **Sondage OpinionWay pour l'Observatoire de l'engagement** »

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

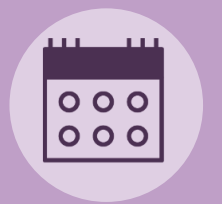
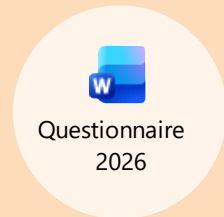
Les résultats quantitatifs présentés sont issus de l'étude réalisée par OpinionWay.



Echantillon de **1005 français actifs** de 18 ans et plus, représentatif de la population française.

L'échantillon a été constitué selon **la méthode des quotas**, au regard des critères de **sexe, d'âge, de région, et de situation professionnelle actuelle**. Les résultats ont été redressés sur ces mêmes critères pour être représentatif de la population française.

L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 24 août au 7 septembre 2026**.

OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte **des marges d'incertitude** : 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants.



Le profil de l'échantillon

opinionway

Le profil de l'échantillon



* Quotas

* Sexe

Homme	50%
Femme	50%

* Age

18 à 29 ans	17%
30 à 39 ans	24%
40 à 49 ans	29%
50 à 59 ans	23%
60 ans et plus	7%
Moyenne	42 ans

* Région

Ile de France	21%
Nord Ouest	23%
Nord Est	22%
Sud Ouest	10%
Sud Est	24%

Statut

Chef d'entreprise	2%
Indépendant, commerçant, artisan	3%
Profession libérale	2%
Salarié du secteur privé	67%
Salarié d'une entreprise publique	7%
Fonctionnaire, agent de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou hospitalière	19%

* Activité professionnelle actuelle

CSP+	48%
Agriculteurs exploitants	1%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	5%
Profession libérale, cadres, cadres supérieurs	14%
Professions intermédiaires	28%
CSP-	52%
Employés	30%
Ouvriers	22%

Le profil de l'échantillon



Taille salariale		
TPE : Moins de 10 salariés		13%
PME		39%
10 à 49 salariés		16%
50 à 199 salariés		15%
200 à 249 salariés		8%
ETI		30%
250 à 499 salariés		10%
500 à 999 salariés		8%
1 000 à 2 499 salariés		7%
2 500 à 4 999 salariés		5%
GE : 5 000 salariés et plus		18%

Ancienneté au sein de l'entreprise		
Moins de 2 ans		13%
2 à 4 ans		18%
5 à 9 ans		21%
10 à 19 ans		27%
20 à 29 ans		14%
30 ans et plus		7%
Moyenne		11 ans

Dans votre poste actuel, exercez-vous une responsabilité d'encadrement hiérarchique d'autres collaborateurs ?		
Oui		37%
Non		63%

Secteur d'activité		
Agriculture / Industrie		14%
Agriculture		2%
Industrie		12%
BTP		6%
Services		80%
Commerce / HCR		12%
Services aux entreprises		12%
Services aux particuliers		10%
Banque, Assurance, Immobilier		6%
Education, santé, action sociale		18%
Administrations		11%
Energie		2%
Transports		9%



Les résultats

opinionway

1



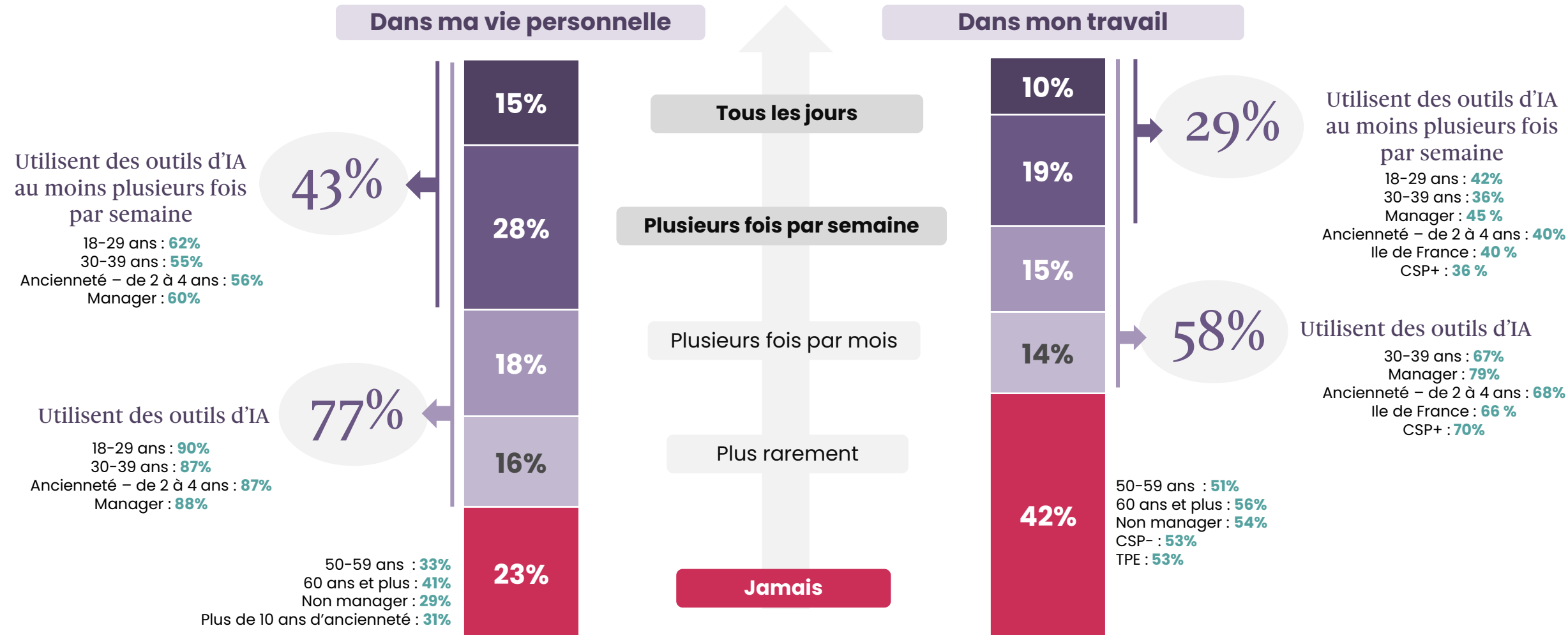
L'IA en entreprise : une
appropriation qui
progresses plus vite que
sa structuration



L'IA est désormais largement entrée dans les pratiques professionnelles : près de 6 actifs sur 10 déclarant l'utiliser dans le cadre de leur travail. Son usage reste toutefois plus répandu dans la sphère personnelle, où les actifs sont davantage enclins à y recourir. Dans ces deux contextes, les moins de 40 ans et les managers se distinguent par des usages à la fois plus nombreux et plus fréquents.

Q4 : À quelle fréquence utilisez-vous des outils d'intelligence artificielle (IA générative, agentique...) dans les situations suivantes ?

Base : ensemble (1005)

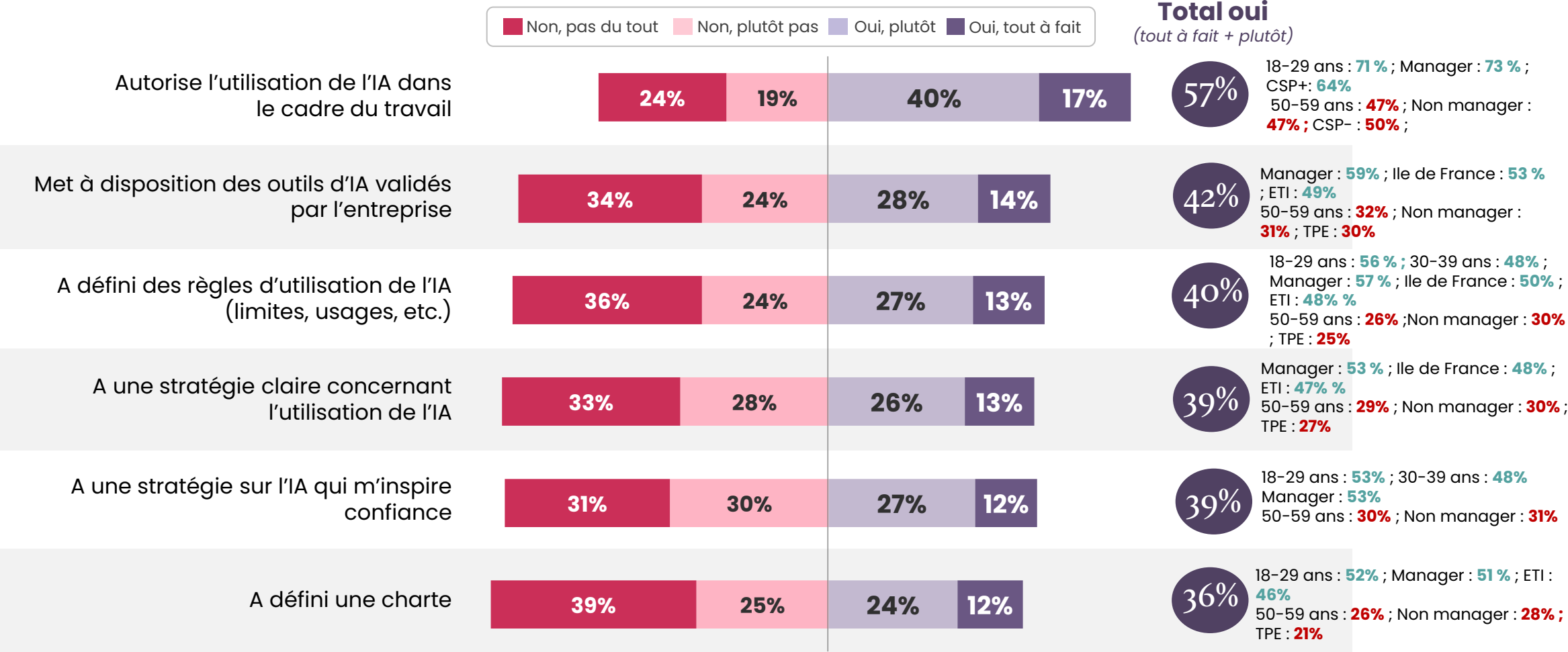




Cette diffusion semble cependant aller plus vite que la mise en place d'un cadre organisationnel. Près de 6 entreprises sur 10 autorisent aujourd'hui l'utilisation de l'IA, mais seules 4 sur 10 disposeraient d'outils validés et de règles d'utilisation, et un peu plus d'un tiers d'une charte dédiée. La structuration apparaît davantage dans les ETI, auprès des manager et des moins de 40 ans, ainsi qu'en Ile-de-France.

Q5 : Concernant l'utilisation de l'IA, dans quelle mesure diriez-vous que **votre entreprise**... ?

Base : ensemble (1005)





L'entreprise semble passer de l'autorisation de l'IA à un encadrement progressif, sans que ces deux dimensions soient encore systématiquement alignées. A ce jour, parmi les entreprises autorisant l'IA, 4 sur 10 sont perçues comme ayant réussi à mettre en place toutes les dimensions testées.

Q5 : Concernant l'**utilisation de l'IA**, dans quelle mesure diriez-vous que **votre entreprise**... ?

Base : ensemble (1005)

Total oui (tout à fait + plutôt)		
	Total	Entreprise autorisant l'IA
Autorise l'utilisation de l'IA dans le cadre du travail	57%	100%
Met à disposition des outils d'IA validés par l'entreprise	42%	68%
A défini des règles d'utilisation de l'IA (limites, usages, etc.)	40%	56%
A une stratégie claire concernant l'utilisation de l'IA	39%	61%
A une stratégie sur l'IA qui m'inspire confiance	39%	63%
A défini une charte	36%	62%

40%

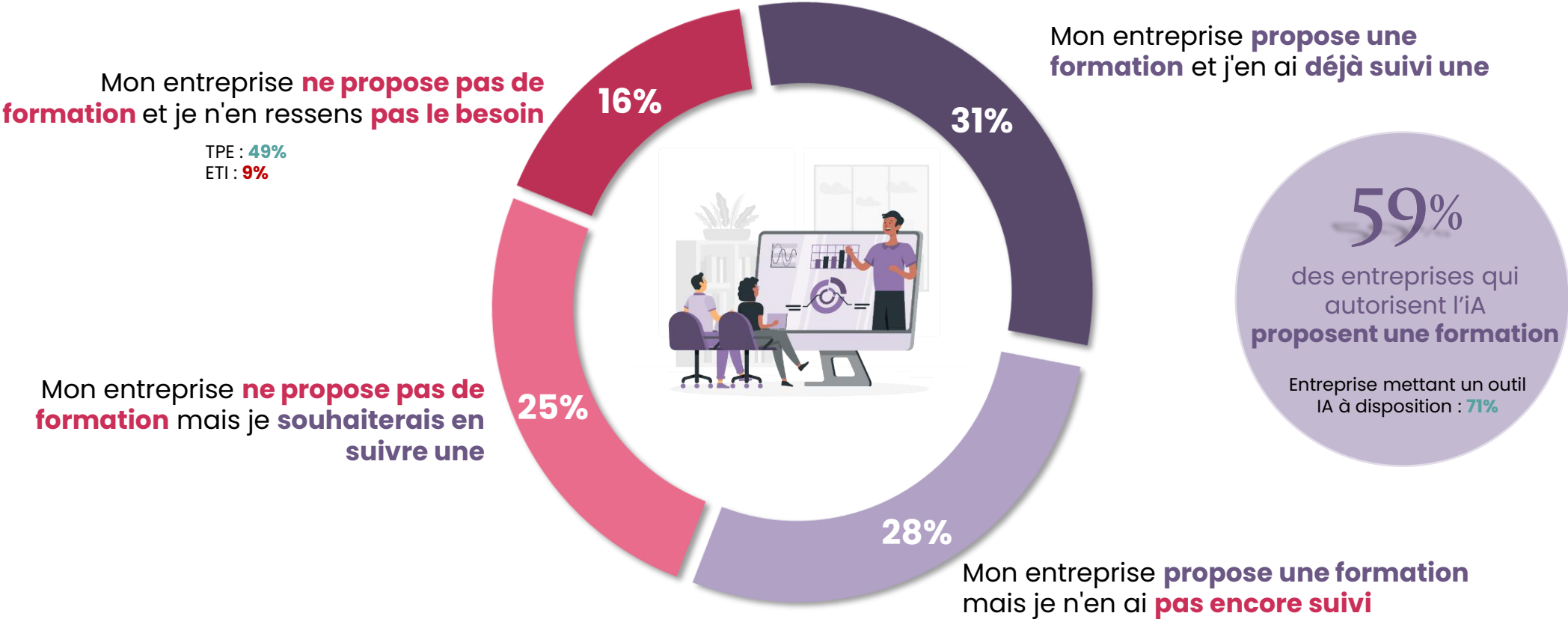
des actifs déclarant que leur l'entreprise autorise l'IA et rempli toutes les affirmations citées



Pour autant, l'absence de formalisation ne signifie pas absence d'accompagnement : parmi les salariés dont l'entreprise autorise l'IA, 6 sur 10 déclarent qu'une formation est proposée, mais seuls 3 sur 10 en ont suivi une. Alors que les usages progressent, la demande de montée en compétences semble déjà dépasser l'offre, un quart des salariés souhaitant une formation que leur entreprise ne propose pas encore.

Q6 : Concernant **les formations à l'intelligence artificielle (IA)** dans le cadre de votre travail, laquelle des affirmations suivantes correspond le mieux à votre situation ?

Base : l'entreprise autorise l'utilisation de l'IA (460)

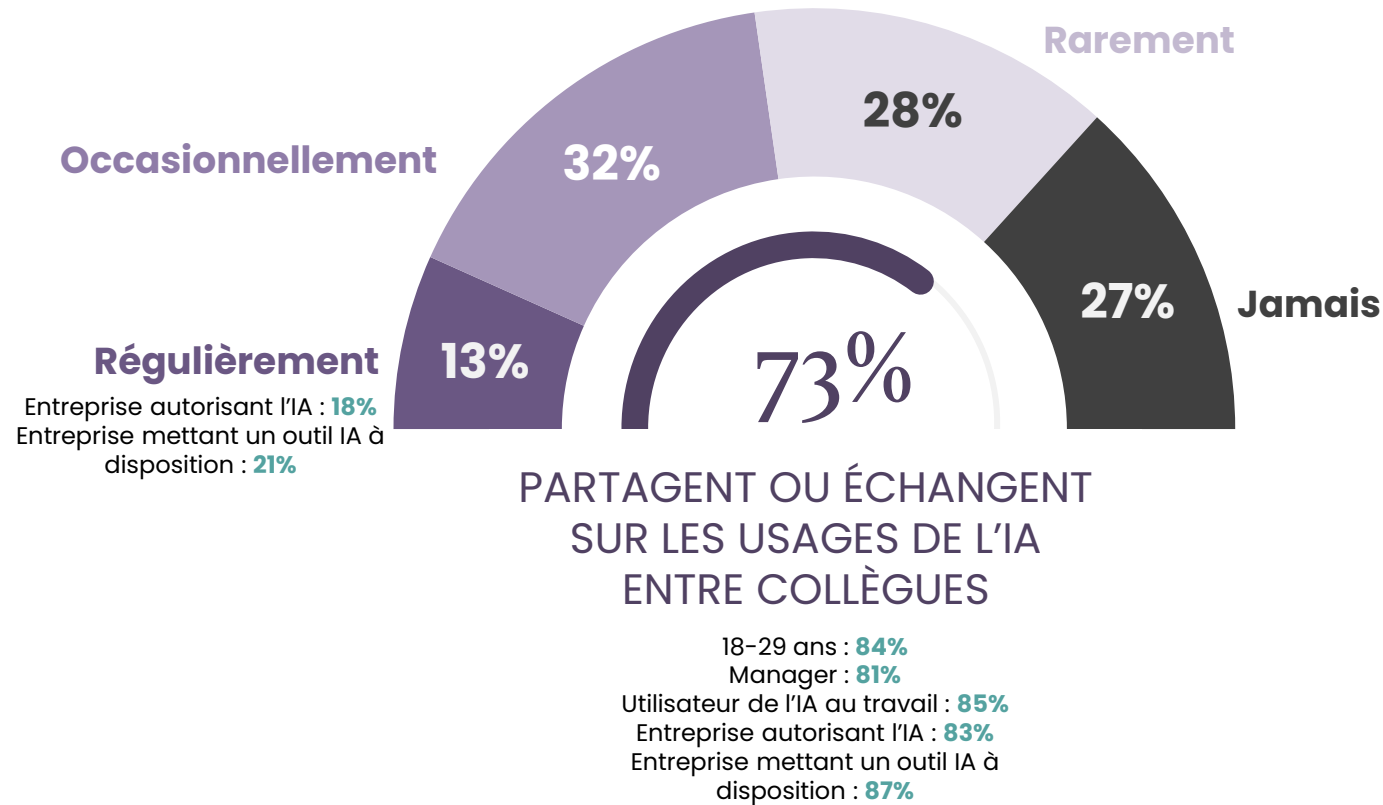




Dans ce contexte, les échanges au sein des équipes constituent une autre forme, plus informelle, d'accompagnement. 7 actifs sur 10 déclarent que les usages de l'IA font l'objet de discussions avec leurs collègues. Ces échanges restent cependant le plus souvent occasionnels ou rares, y compris dans les entreprises qui autorisent l'IA ou mettent un outil à disposition.

Q17 : Au sein de votre équipe, **les usages de l'IA font-ils l'objet de partages ou d'échanges** entre collègues (astuces, bonnes pratiques, retours d'expérience) ?

Base : ensemble – hors non concerné (745)

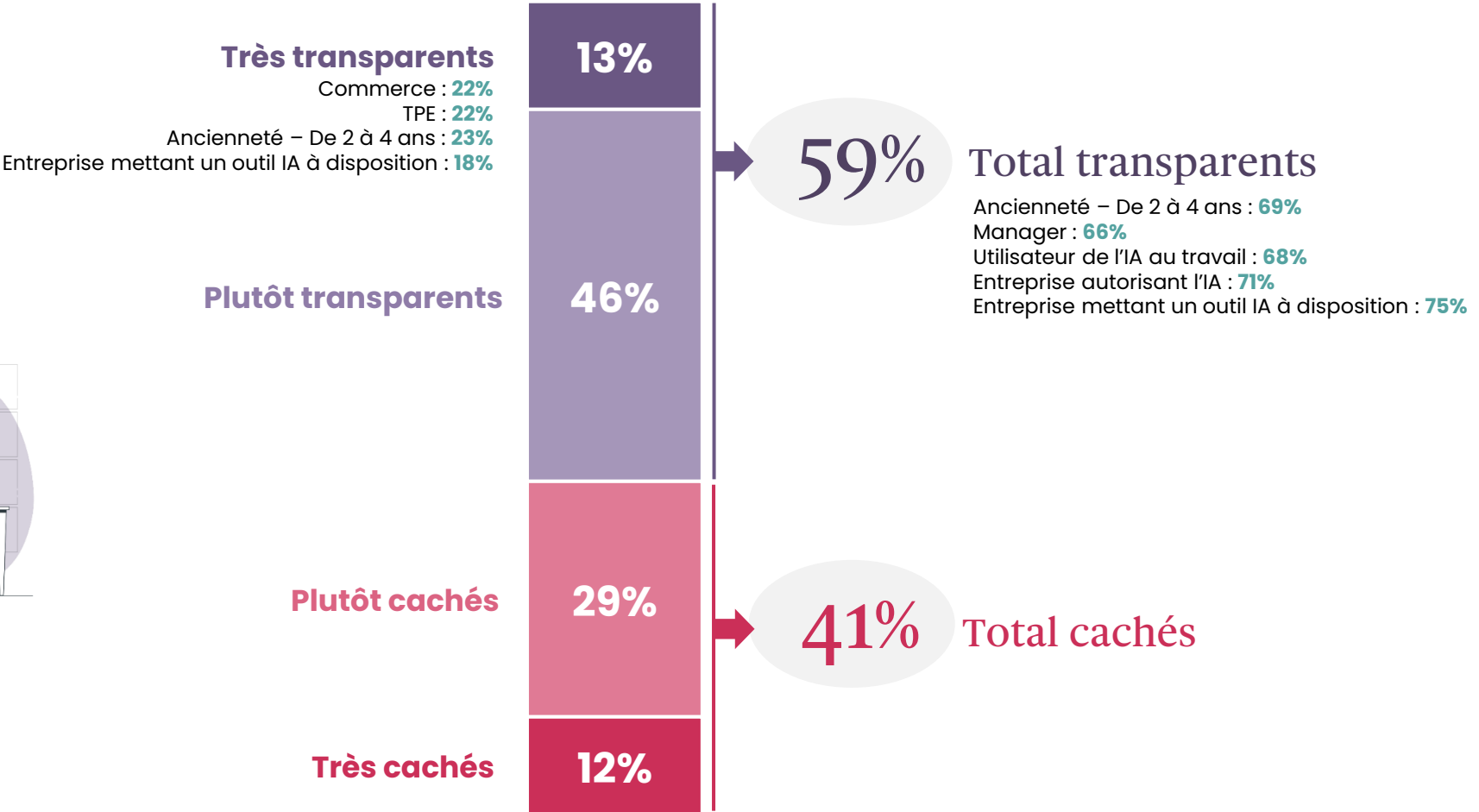




Ces échanges entre pairs contribuent à rendre les pratiques plus visibles. Alors que 6 actifs sur 10 considèrent que l'utilisation de l'IA est transparente au sein de leur équipe, cette proportion atteint 7 sur 10 ou davantage lorsque l'entreprise autorise l'IA ou met un outil à disposition. Malgré tout, même dans ces entreprises, un socle d'environ 3 actifs sur 10 estiment que certains usages restent cachés.

Q18 : Diriez-vous que les usages de l'IA au sein de votre équipe sont **plutôt transparents** ou **plutôt cachés** ?

Base : ensemble (1005)

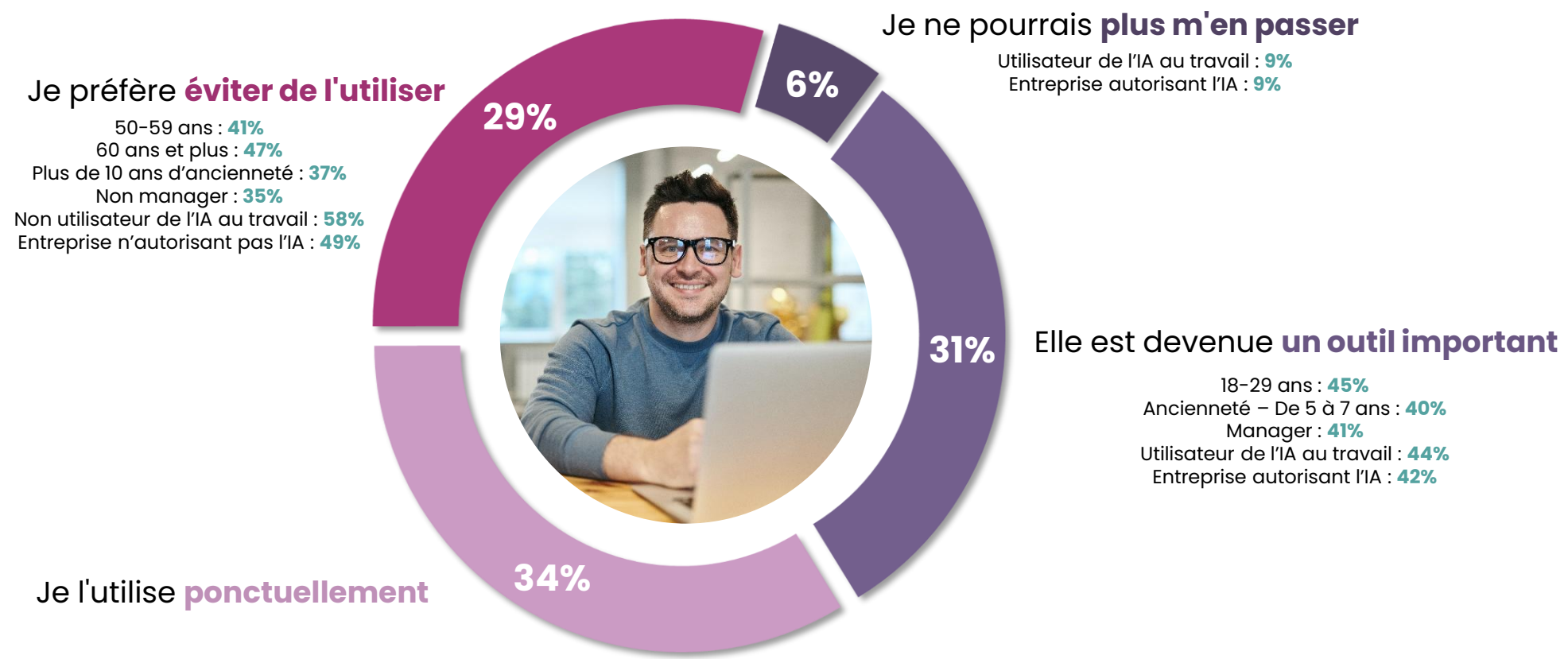




Cette diversité des rapports à l'IA est également visible dans la manière dont elle est perçue. Plus d'un tiers des actifs la considèrent désormais comme importante dans leur quotidien professionnel, voire comme un outil dont ils auraient du mal à se passer. A l'inverse, 3 actifs sur 10 déclarent préférer éviter l'IA, une attitude qui touche jusqu'à la moitié des 50 ans ou plus, ainsi que les actifs dont l'entreprise n'autorise pas l'IA.

Q20 : Enfin, parmi ces propositions, laquelle décrit le mieux **vos** relation actuelle à l'IA ?

Base : ensemble (1005)



2



Usages de l'IA et impacts
sur le travail réel :

Entre gains d'efficacité
et transformation
ambivalente du travail



L'appropriation de l'IA repose largement sur l'initiative des salariés eux-mêmes. Parmi les utilisateurs de l'IA au travail, 8 sur 10 déclarent avoir choisi eux-mêmes de l'utiliser, dont la moitié sans impulsion particulière de leur entreprise. L'autonomie du recours à l'IA varie selon la taille de l'entreprise : elle apparaît davantage présente dans les TPE et les grandes entreprises, tandis que les ETI semblent davantage encadrer les usages spontanés.

Q7 : Diriez-vous que **votre usage de l'IA dans le cadre professionnel** est...

Base : utilisateurs de l'IA (593)

Totalement choisi : vous l'utilisez de votre propre initiative

TPE : **56%**
GE : **51%**
ETI : **31%**

41%

79%

Total choisi

Plutôt choisi, mais encouragé par votre entreprise

Entreprise mettant un outil IA à disposition : **46%**

38%

Plutôt subi : vous y êtes incité(e) sans réelle adhésion

16%

21%

Total Subi

Totalement subi : vous ressentez une injonction à l'utiliser

5%

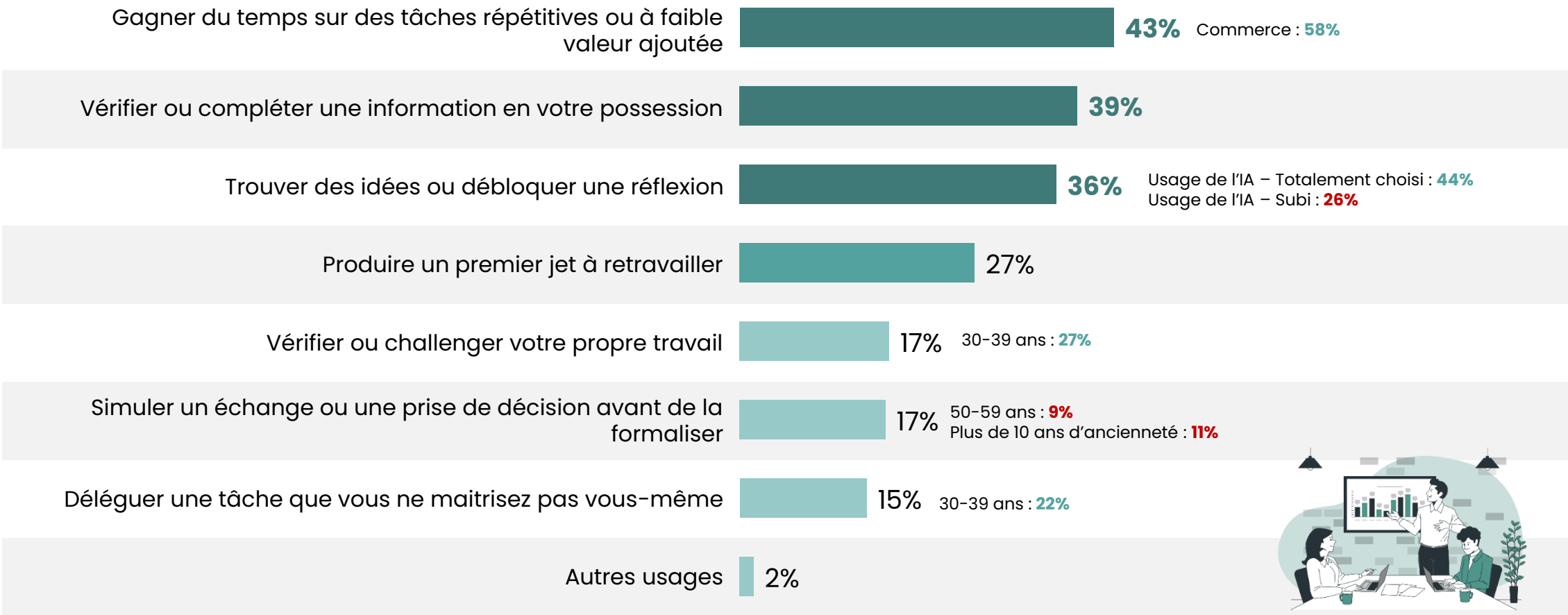




Les pratiques déclarées montrent surtout que l'IA est aujourd'hui utilisée pour augmenter le travail existant plutôt que pour s'y substituer (gain de temps sur les tâches répétitives, vérification d'information, recherche d'idées). Les usages impliquant une délégation plus importante (réalisation de premier jet, délégation de certaines tâches) arrivent ensuite et sont davantage investis par les trentenaires.

Q9 : Parmi les usages suivants, lesquels correspondent le mieux à **votre manière d'utiliser l'IA au travail** ?

Base : utilisateurs de l'IA (593) – Trois réponses possibles



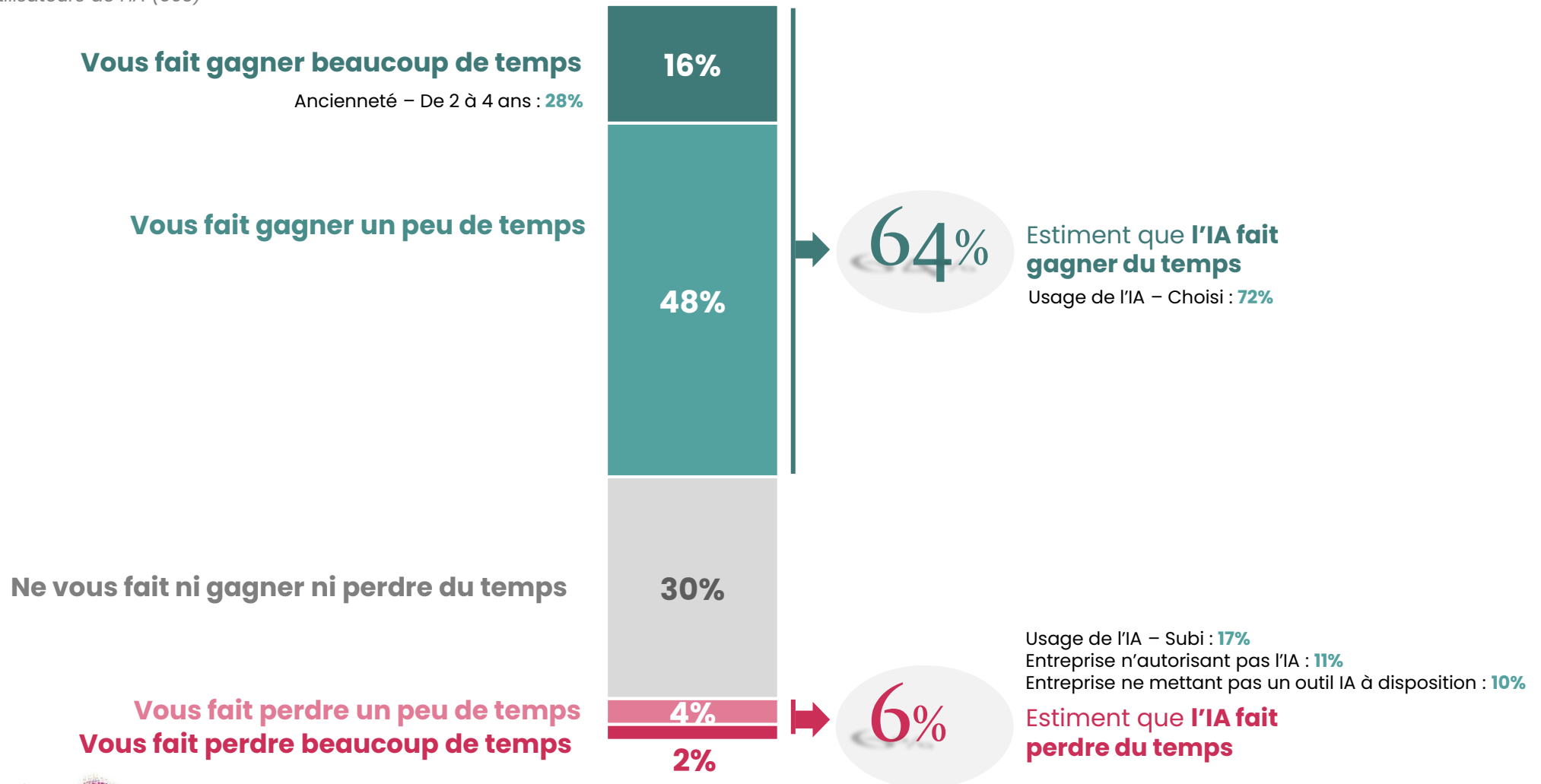
Crédits : Icone de Storyset.com



Le premier effet concret perçu va dans ce sens : 6 utilisateurs sur 10 estiment que l'IA leur fait gagner du temps, contre moins d'un sur dix qui déclarent en perdre. La perception est encore plus positive lorsque le salarié choisit de lui-même d'utiliser l'IA.

Q13 : **Diriez-vous que l'IA :**

Base : utilisateurs de l'IA (593)





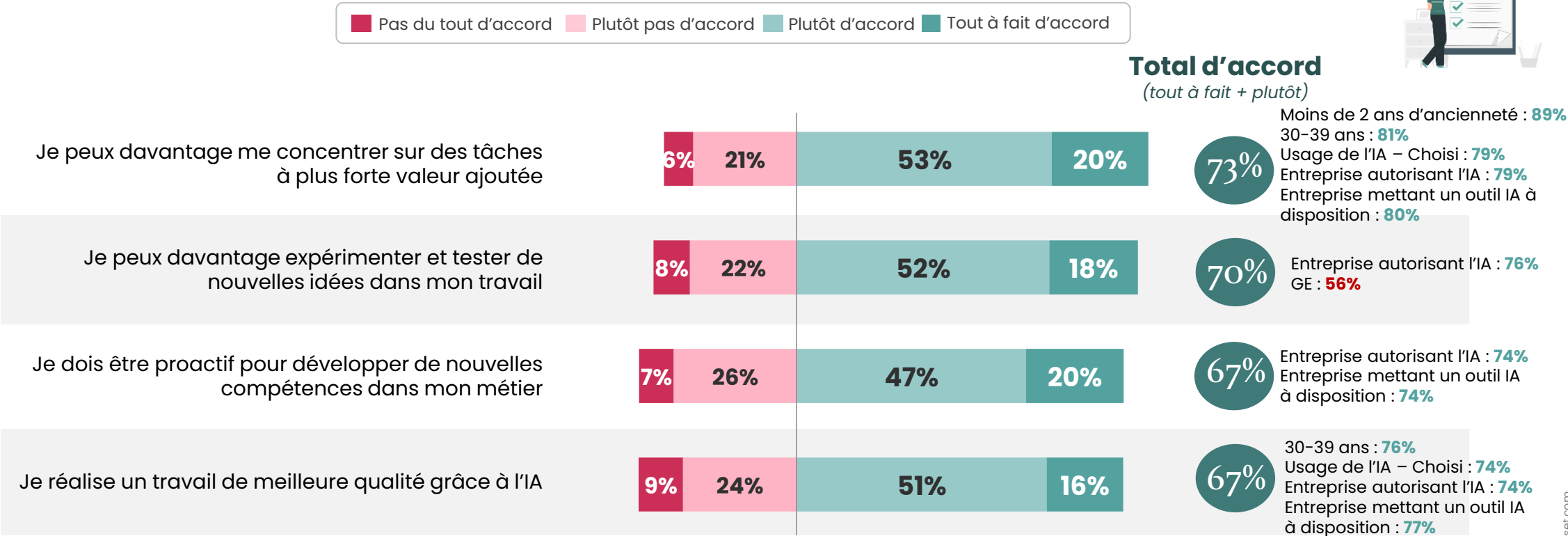
Ce bénéfice se prolonge dans la perception de la qualité du travail : près de 7 sur 10 considèrent réaliser un travail de meilleure qualité grâce à l'IA. Les utilisateurs associent également son recours à une plus grande capacité à se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée et à davantage expérimenter ou tester de nouvelles idées. Ils sont d'autant plus marqués lorsque l'entreprise autorise et met à disposition des outils d'IA ou lorsque le salarié choisit lui-même d'utiliser l'IA.

Q14 : Êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes concernant **l'introduction de l'IA dans votre travail** ?

Base : utilisateurs de l'IA (593)



Total d'accord
(tout à fait + plutôt)

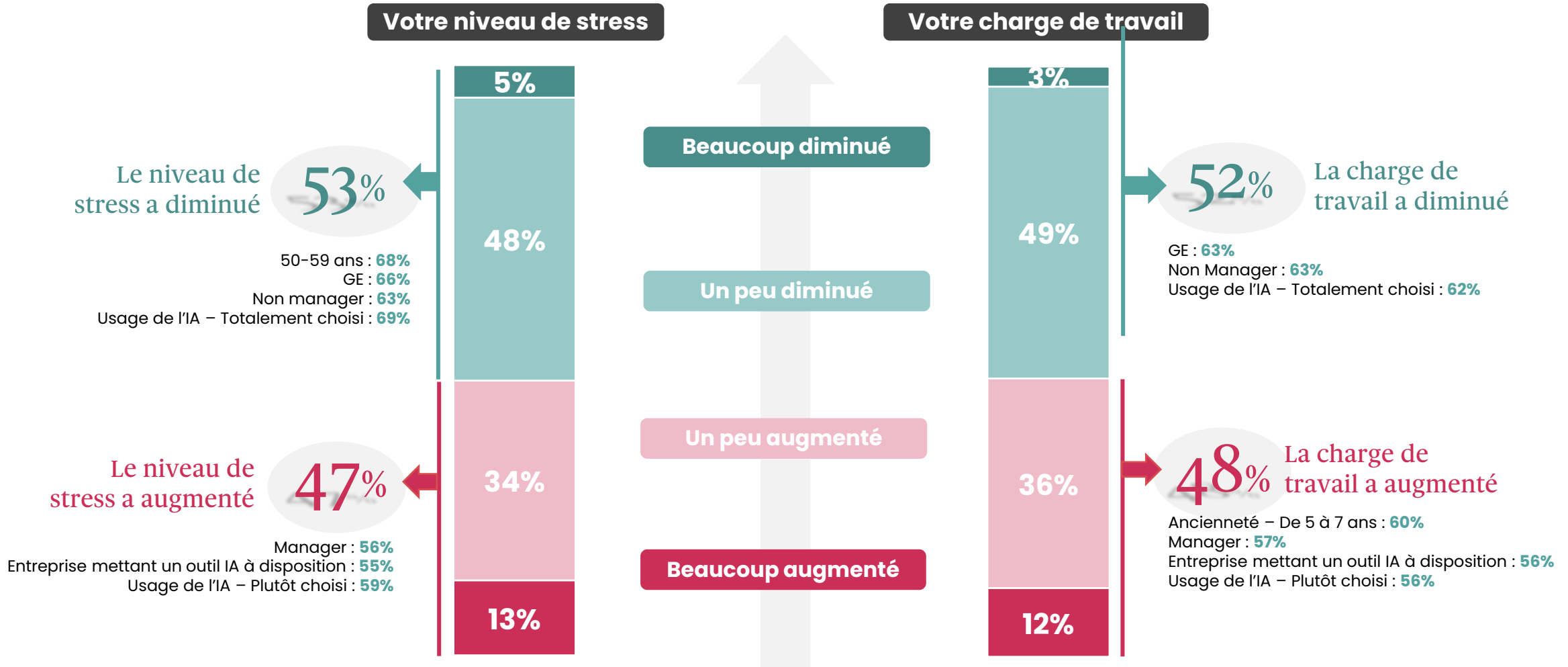




Pour autant, les effets sur le stress et la charge de travail sont beaucoup plus partagés : seule la moitié des utilisateurs déclarent une diminution de leur niveau de stress ou de leur charge de travail, tandis que l'autre fait état d'une hausse. Le degré d'autonomie dans l'utilisation de l'IA est structurant : lorsqu'il est encouragé par l'entreprise, les effets tombent en négatif.

Q12 : **Comment ont évolué** les éléments suivants depuis l'utilisation de l'IA dans votre travail ... ?

Base : utilisateurs de l'IA (593)





Le rapport au travail évolue néanmoins plutôt positivement : 2/3 se disent plus fiers des résultats produits, 6/10 prennent davantage de plaisir à travailler et autant se sentent davantage valorisés dans leur rôle. Ces bénéfices sont plus marqués lorsque l'entreprise autorise l'IA, fournit les outils IA ou lorsque le salarié choisit de lui-même de l'utiliser.

Q14 : Êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes concernant **l'introduction de l'IA dans votre travail** ?

Base : utilisateurs de l'IA (593)

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

Total d'accord
(tout à fait + plutôt)

Je suis plus fier(e) des résultats que je produis grâce à l'IA



64%

Usage de l'IA – Choisi : **70%**
Entreprise autorisant l'IA : **71%**
Entreprise mettant un outil IA à disposition : **73%**
50-59 ans : **49%**

Je prends davantage de plaisir dans mon travail grâce à l'IA



60%

PME : **69%**
Entreprise autorisant l'IA : **68%**
Entreprise mettant un outil IA à disposition : **72%**
GE : **48%** ; 50-59 ans : **43%**

Je me sens davantage valorisé(e) dans mon rôle grâce à l'utilisation de l'IA



57%

18-29 ans : **74%**
PME : **67%**
Entreprise mettant un outil IA à disposition : **68%**
50-59 ans : **39%**
60 ans et plus : **39%**



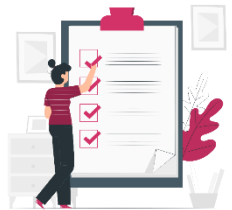
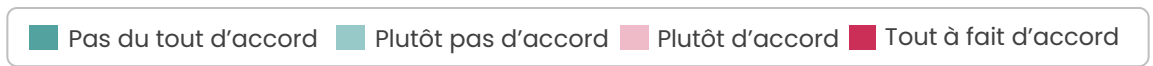
Crédits : Icone de Storyset.com



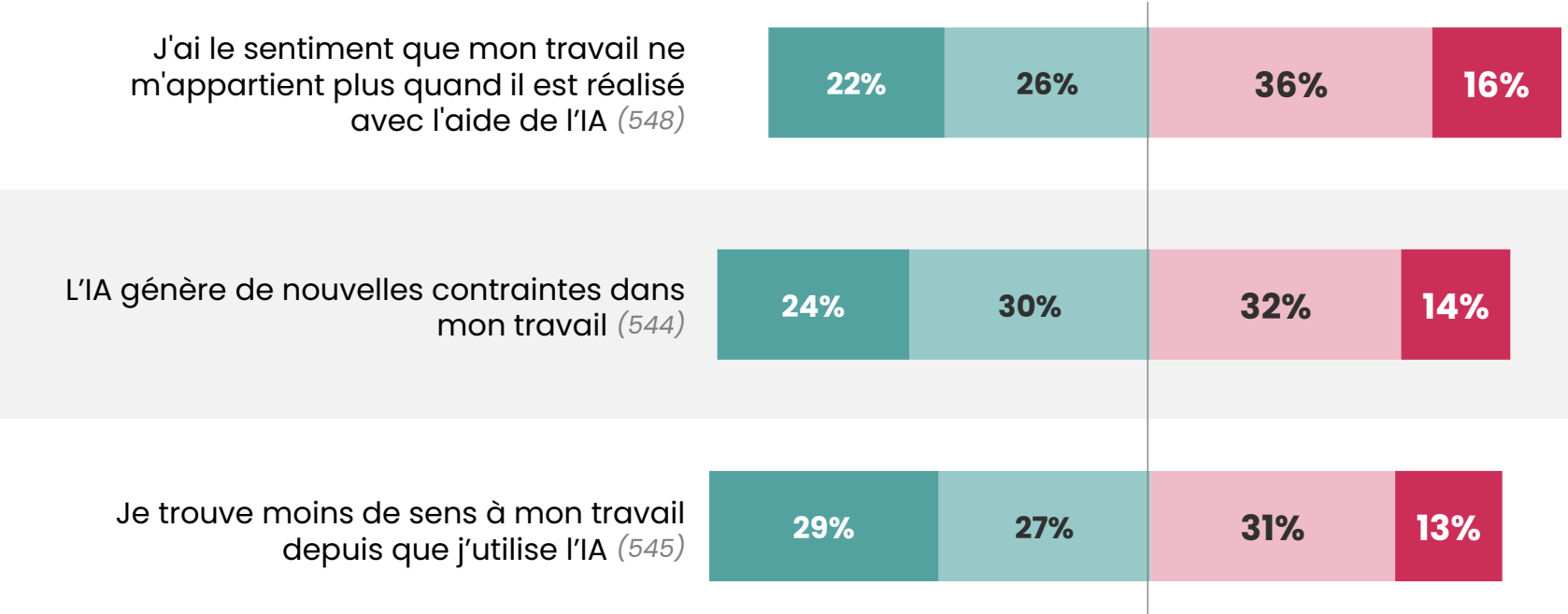
Et dans le même temps, près de la moitié des utilisateurs ressentent aussi de nouvelles tensions. Ils estiment que leur travail leur appartient moins lorsqu'il est réalisé avec l'aide de l'IA ou que l'IA génère de nouvelles contraintes.

Q15 : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'impact de l'IA sur votre travail ?

Base : utilisateurs de l'IA - hors non concerné



Total d'accord
(tout à fait + plutôt)



52%

Non concerné : 7%

Entreprise mettant un outil IA à disposition : 59%
Usage de l'IA – Subi : 65%
GE : 39%
Usage de l'IA – Totalement choisi : 40%

46%

Non concerné : 8%

Manager : 53%
Entreprise mettant un outil IA à disposition : 54%
Non manager : 37%

44%

Non concerné : 8%

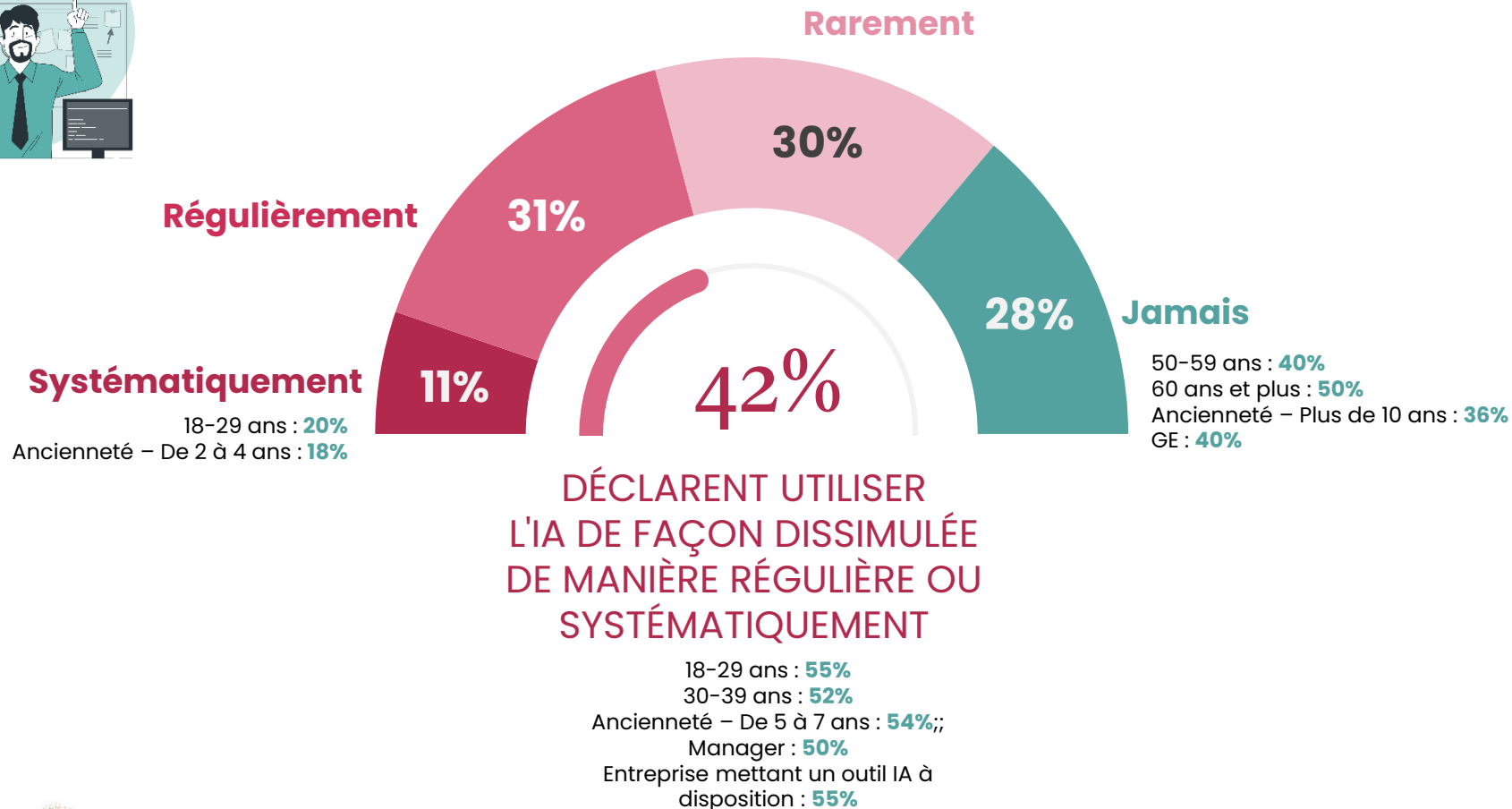
Entreprise mettant un outil IA à disposition : 54%
Usage de l'IA – Plutôt choisi : 53%
50-59 ans : 33%
Usage de l'IA – Totalement choisi : 35%



Enfin, les usages semblent encore devancer leur formalisation : les moins de 40 ans et les managers sont particulièrement nombreux à déclarer dissimuler leur utilisation, y compris dans les entreprises mettant un outil à disposition. Ce constat traduit surtout des pratiques encore partiellement informelles malgré une forte intégration dans les usages.

Q8 : Dans le cadre de votre travail, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'utiliser l'IA de façon dissimulée ?

Base : utilisateurs de l'IA (593)





3

Les reconfigurations
associées aux usages :
l'IA transforme les
relations et les collectifs
de travail



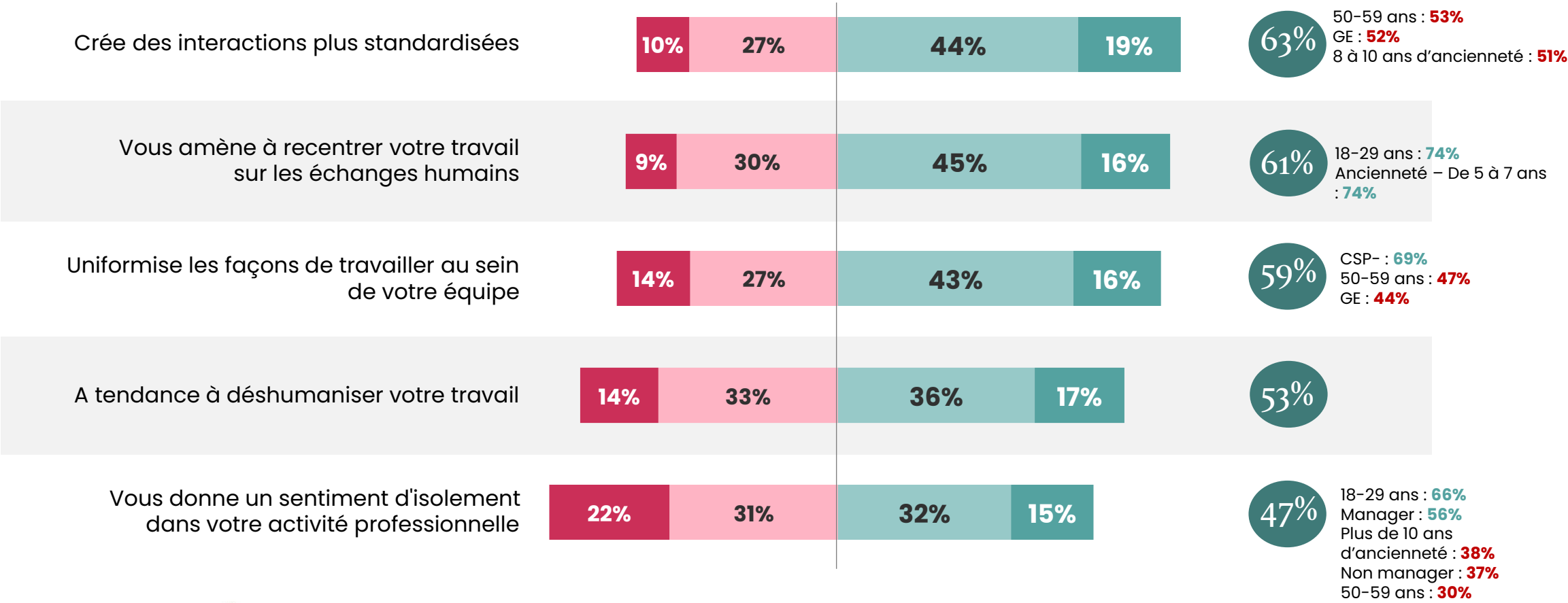
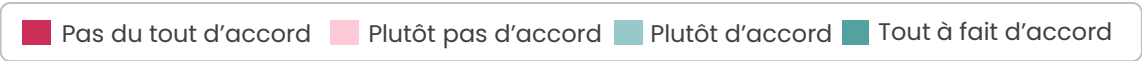
Les effets de l'IA dépassent l'organisation individuelle du travail et touchent aussi les relations professionnelles, avec une certaine ambivalence. D'un côté, les utilisateurs estiment que l'IA leur permet de recentrer leur travail sur les échanges humains; de l'autre, ils sont nombreux à considérer qu'elle contribue à standardiser les interactions. Plus encore, près de la moitié lui associent une forme de déshumanisation du travail ou d'isolement professionnel.

Q10 : En ce qui concerne **vos relations de travail**, diriez-vous que l'IA... ?

Base : utilisateurs de l'IA (593)



Total d'accord
(tout à fait + plutôt)





Cette ambivalence semble liée aux conditions d'introduction de l'IA : lorsqu'elle est encouragée par l'employeur, les perceptions plutôt négatives sont plus présentes que lorsqu'elle relève d'un choix individuel. Comme pour le stress et la charge de travail, c'est donc moins l'outil lui-même que les conditions dans lesquelles il est adopté qui semble compter : choisie, l'IA est une ressource ; encouragée, elle peut être perçue comme une pression supplémentaire.

Q10 : En ce qui concerne **vos relations de travail**, diriez-vous que l'IA... ?

Base : utilisateurs de l'IA (593)

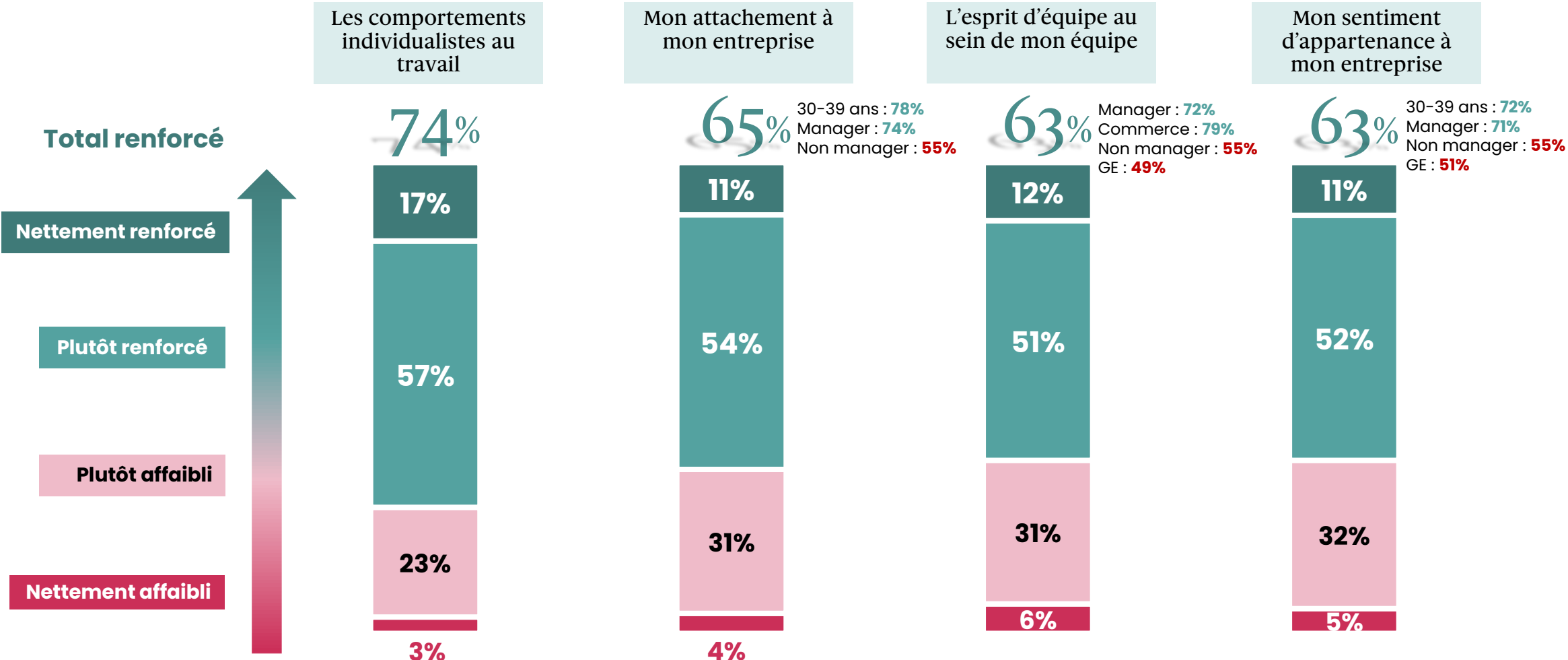
Total d'accord (tout à fait + plutôt)	Total	Autorise l'IA		Met à disposition un outil d'IA		Choix dans l'utilisation de l'IA	
		Oui	Non	Oui	Non	Totalement choisi	Plutôt choisi
Crée des interactions plus standardisées	63%	69%	41%	75%	45%	57%	70%
Vous amène à recentrer votre travail sur les échanges humains	61%	66%	42%	71%	45%	59%	68%
Uniformise les façons de travailler au sein de votre équipe	59%	65%	39%	73%	38%	47%	72%
A tendance à déshumaniser votre travail	53%	54%	48%	61%	39%	46%	60%
Vous donne un sentiment d'isolement dans votre activité professionnelle	47%	51%	33%	57%	31%	31%	56%



Les dynamiques collectives présentent elles aussi un double mouvement. Les comportements individualistes sont ceux qui se renforcent le plus nettement avec l'usage de l'IA, mais en parallèle, certains indicateurs de cohésion progressent (esprit d'équipe, appartenance, attachement à l'entreprise). L'IA ne semble donc pas mécaniquement affaiblir les collectifs : elle peut favoriser davantage d'autonomie individuelle tout en renforçant certaines formes de cohésion.

Q11 : Depuis que vous utilisez de l'IA dans votre travail, diriez-vous que **les éléments suivants se sont renforcés ou affaiblis** ?

Base : utilisateurs de l'IA (593)

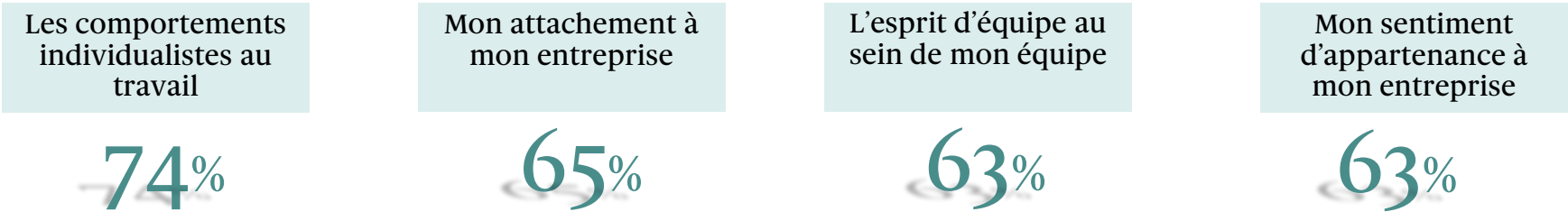




Là encore, le cadre dans lequel elle est utilisée apparaît déterminant : lorsque le recours à l'IA est vécu comme subi, mais également lorsque l'entreprise émet des freins à son utilisation, ces indicateurs de cohésion se fragilisent.

Q11 : Depuis que vous utilisez de l'IA dans votre travail, diriez-vous que **les éléments suivants se sont renforcés ou affaiblis** ?

Base : utilisateurs de l'IA (593)



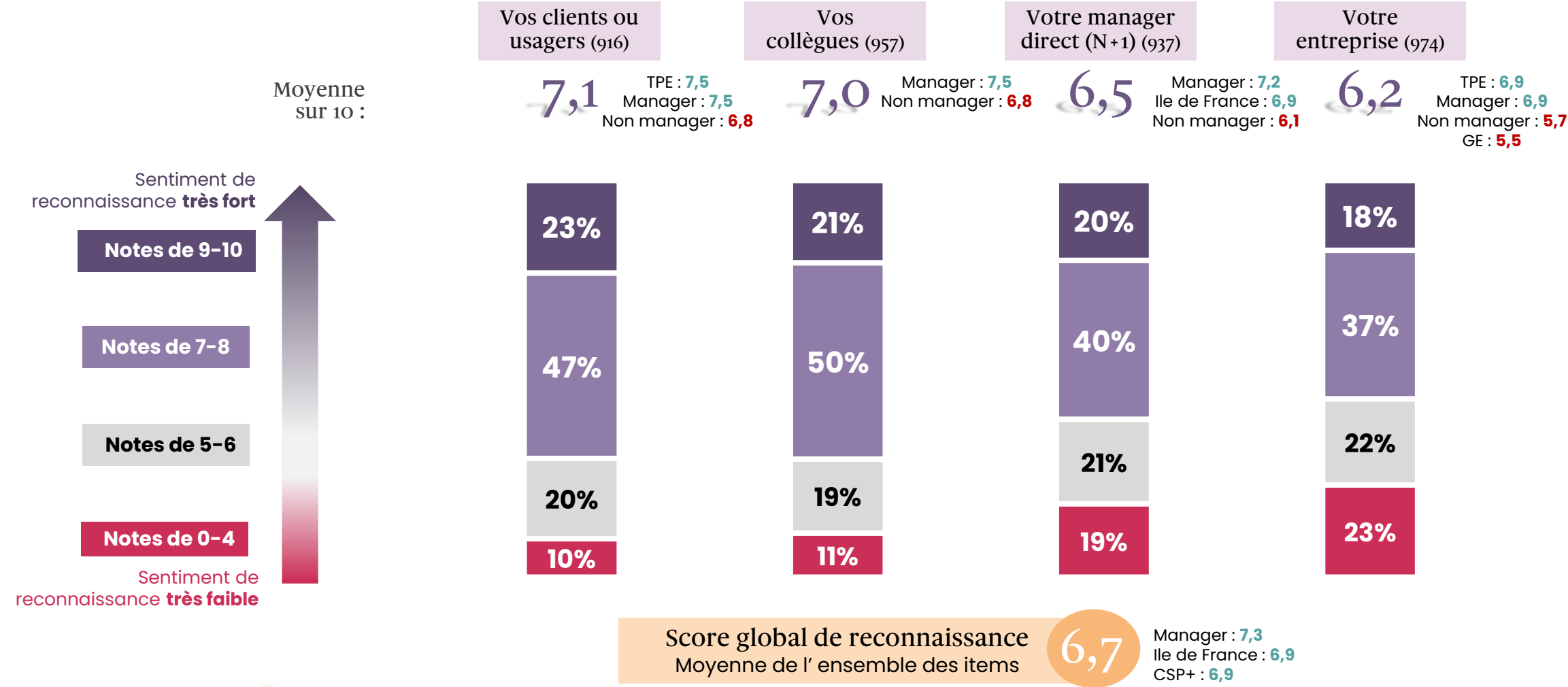
Utilisation de l'IA - Choisi	75%	69%	68%	68%
Utilisation de l'IA - Subi	69%	50%	46%	47%
Entreprise autorisant l'IA	79%	69%	67%	67%
Entreprise n'autorisant pas l'IA	51%	50%	49%	50%
Entreprise mettant un outil IA à disposition	80%	75%	71%	70%
Entreprise ne mettant pas un outil IA à disposition	62%	50%	51%	52%



Ces transformations s’inscrivent dans un contexte où les salariés se sentent globalement reconnus dans leur travail. La reconnaissance provient d’abord des clients et des collègues, tandis que celle du manager et, plus encore, de l’entreprise apparaît un peu moins élevée. Les résultats font par ailleurs apparaître un lien entre appropriation de l’IA et sentiment de reconnaissance, bien que cela ne mette pas forcément en lumière un lien de causalité.

Q3 : Sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure **vous sentez-vous reconnu(e) dans votre travail** par chacun des acteurs suivants ?

Base : ensemble – hors non concerné





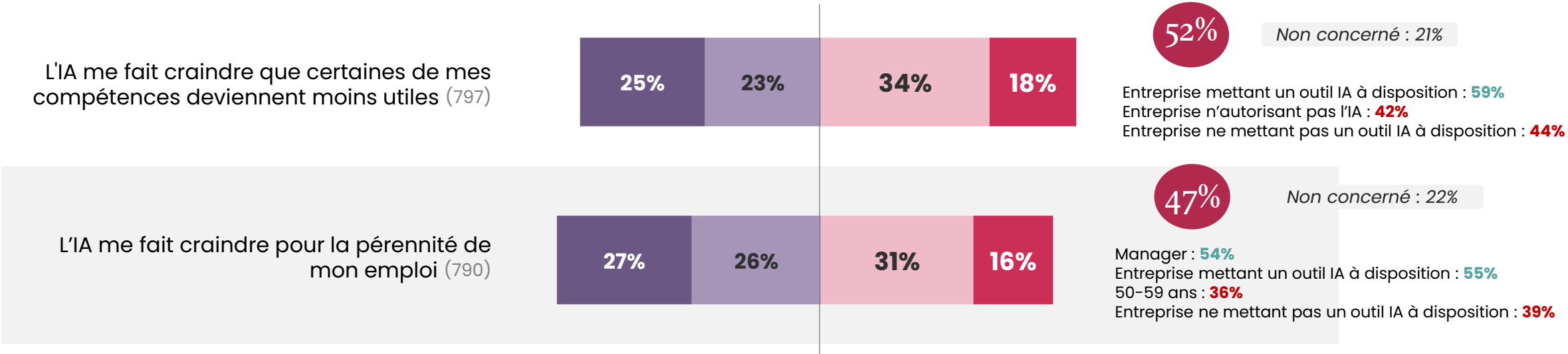
L'IA fait néanmoins émerger des interrogations structurelles sur l'évolutions des métiers. Les craintes liées à la perte de compétences clés ou à la pérennité de l'emploi diffèrent peu entre utilisateurs et non-utilisateurs. L'environnement de l'entreprise influence davantage : lorsque celle-ci met un outil d'IA à disposition, les craintes sont plus élevées, y compris chez les salariés qui n'utilisent pas eux-mêmes l'outil. Les managers se montrent particulièrement sensibles à ces évolutions.

Q15 : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'impact de l'IA sur votre travail ?

Base : ensemble - hors non concerné



Total d'accord
(tout à fait + plutôt)

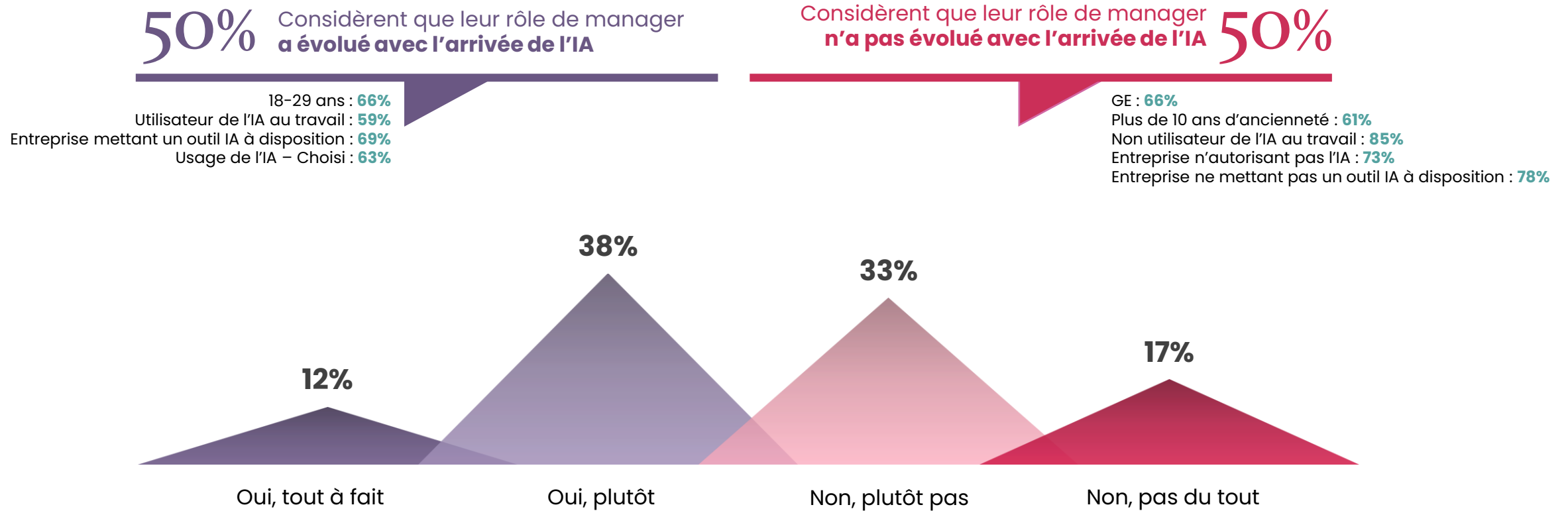




Au global, les managers sont aussi nombreux à estimer que leur rôle a évolué depuis l'arrivée de l'IA qu'à considérer que ce n'est pas le cas. Mais les managers exposés à l'IA dans leur environnement professionnel expriment davantage la perception de l'évolution de leur métier. À l'inverse, les managers encore éloignés de ces usages ne perçoivent pas encore d'évolutions.

Q19 : Avez-vous le sentiment que **votre rôle de manager a évolué avec l'arrivée de l'IA** ?

Base : exercent une responsabilité d'encadrement hiérarchique d'autres collaborateurs (376)

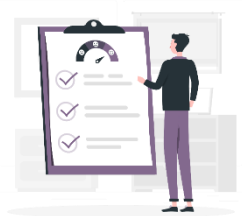




Enfin, la perception de la performance révèle un écart entre l'expérience des utilisateurs et le regard des non-utilisateurs. Les utilisateurs de l'IA, et plus largement les salariés évoluant dans des entreprises favorables à son utilisation, ont davantage tendance à percevoir un gain de performance. Là encore, l'autonomie semble jouer un rôle : les salariés qui ont choisi d'utiliser l'IA perçoivent davantage d'amélioration de leur performance que ceux dont l'usage est subi.

Q16 : Diriez-vous que les collaborateurs qui utilisent l'IA sont **plus performants** que ceux qui ne l'utilisent pas ?

Base : ensemble – hors non concerné (750)



46% Estiment que les collaborateurs qui utilisent l'IA **sont plus performants**

Estiment que les collaborateurs qui utilisent l'IA **ne sont pas plus performants** **54%**

- 30-39 ans : **57%**
- Manager : **54%**
- Utilisateur de l'IA au travail : **55%**
- Entreprise autorisant l'IA : **56%**
- Entreprise mettant un outil IA à disposition : **61%**
- Usage de l'IA – Choisi : **61%**

- 50-59 ans : **65%**
- Non manager : **61%**
- Non utilisateur de l'IA au travail : **76%**
- Entreprise n'autorisant pas l'IA : **76%**
- Entreprise ne mettant pas un outil IA à disposition : **70%**
- Usage de l'IA – Subi : **68%**



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

Non concerné : 26%

4



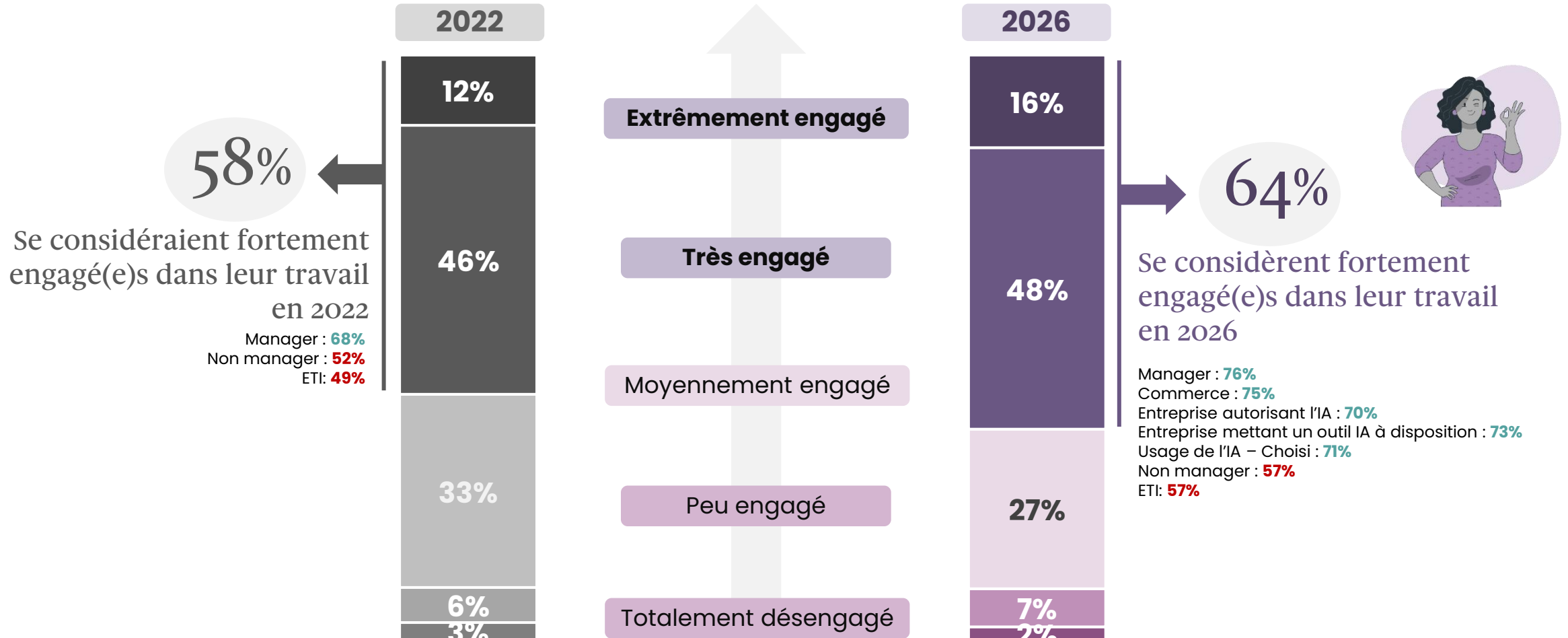
L'IA et l'engagement : un
lien qui dépend surtout
des conditions d'usage



Le niveau d'engagement apparaît plus élevé qu'en 2022. Cette année encore, les managers se montrent davantage engagés que l'ensemble des salariés, tandis que les non-managers et les salariés d'ETI affichent des niveaux plus faibles. L'engagement apparaît également plus élevé parmi les salariés dont l'entreprise autorise l'IA et, surtout, parmi ceux qui ont choisi eux-mêmes de l'utiliser.

Q1 : Comment jugez-vous **votre niveau d'engagement** aujourd'hui dans votre travail ?

Base : ensemble – 2022 (1080) / 2026 (1005)

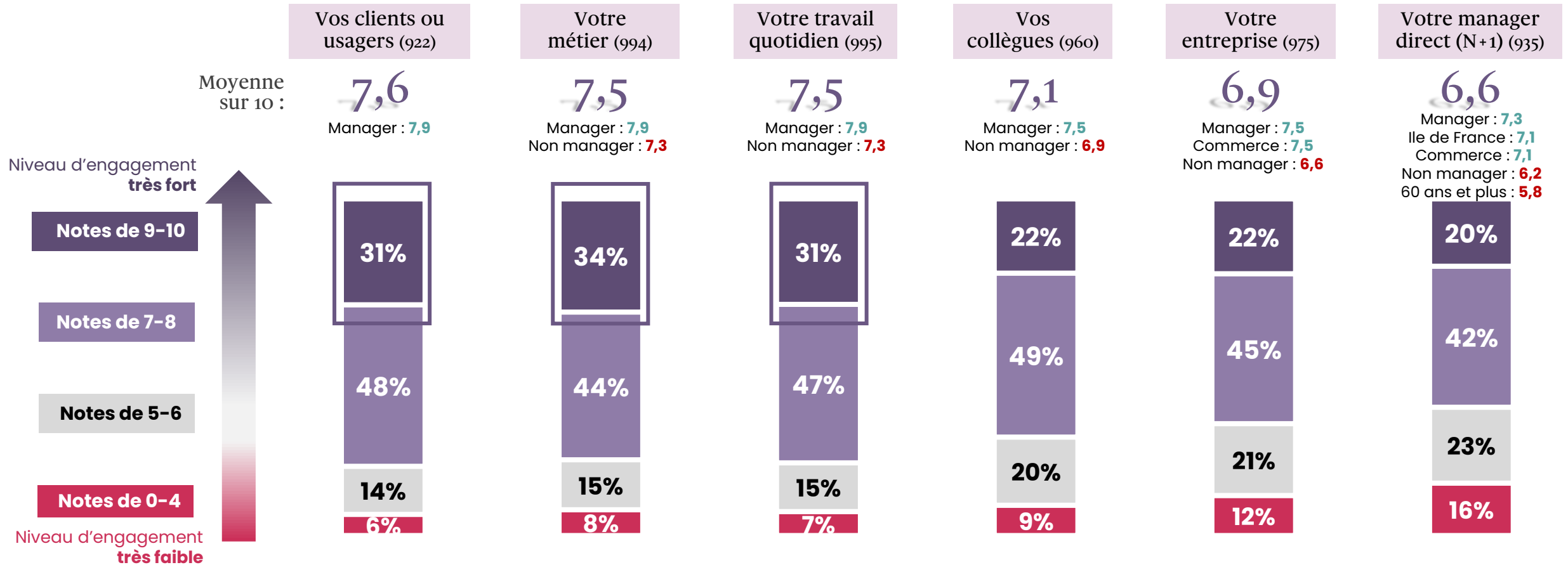




Dans le détail, l'engagement est particulièrement élevé à l'égard du métier, des clients et du quotidien de travail, avec près d'un tiers des salariés se déclarant très engagés sur ces dimensions. À l'inverse, l'engagement envers l'entreprise et le manager N+1 apparaît plus en retrait. La relation au travail concret semble davantage mobiliser les salariés que leur relation à l'entreprise ou à leur hiérarchie.

Q2 : Sur une échelle de 0 à 10, quel est **votre niveau d'engagement** à l'égard de chacun des éléments suivants ?

Base : ensemble – hors non concerné





D'autre part, un lien entre les entreprises favorables à l'IA et l'engagement est observé, comme cela était le cas sur la reconnaissance. Mais cela ne signifie toutefois pas que l'IA constitue en elle-même un levier d'engagement.

Q2 : Sur une échelle de 0 à 10, quel est **votre niveau d'engagement** à l'égard de chacun des éléments suivants ?

Base : ensemble – hors non concerné

	Vos clients ou usagers (922)	Votre métier (994)	Votre travail quotidien (995)	Vos collègues (960)	Votre entreprise (975)	Votre manager direct (N+1) (935)
Moyenne sur 10 :	7,6	7,5	7,5	7,1	6,9	6,6
Utilisateur de l'IA	7,7	7,7	7,7	7,2	7,2	7,0
Non utilisateur de l'IA	7,3	7,3	7,3	7,0	6,6	6,1
Entreprise autorisant l'IA	7,8	7,8	7,7	7,3	7,2	7,0
Entreprise n'autorisant pas l'IA	7,2	7,2	7,3	6,9	6,5	6,1
Entreprise mettant un outil IA à disposition	7,8	7,9	7,8	7,3	7,4	7,2
Entreprise ne mettant pas un outil IA à disposition	7,4	7,3	7,3	7,0	6,6	6,2
Utilisation de l'IA – Choisi	7,8	7,8	7,8	7,4	7,3	7,0
Utilisation de l'IA – Subi	7,5	7,4	7,4	6,8	6,8	6,7

Score global de reconnaissance

Moyenne de l'ensemble des items

6,7

- Utilisateur de l'IA au travail : 6,9
- Entreprise autorisant l'IA : 7,0
- Entreprise mettant un outil IA à disposition : 7,2
- Usage de l'IA – Choisi : 7,0

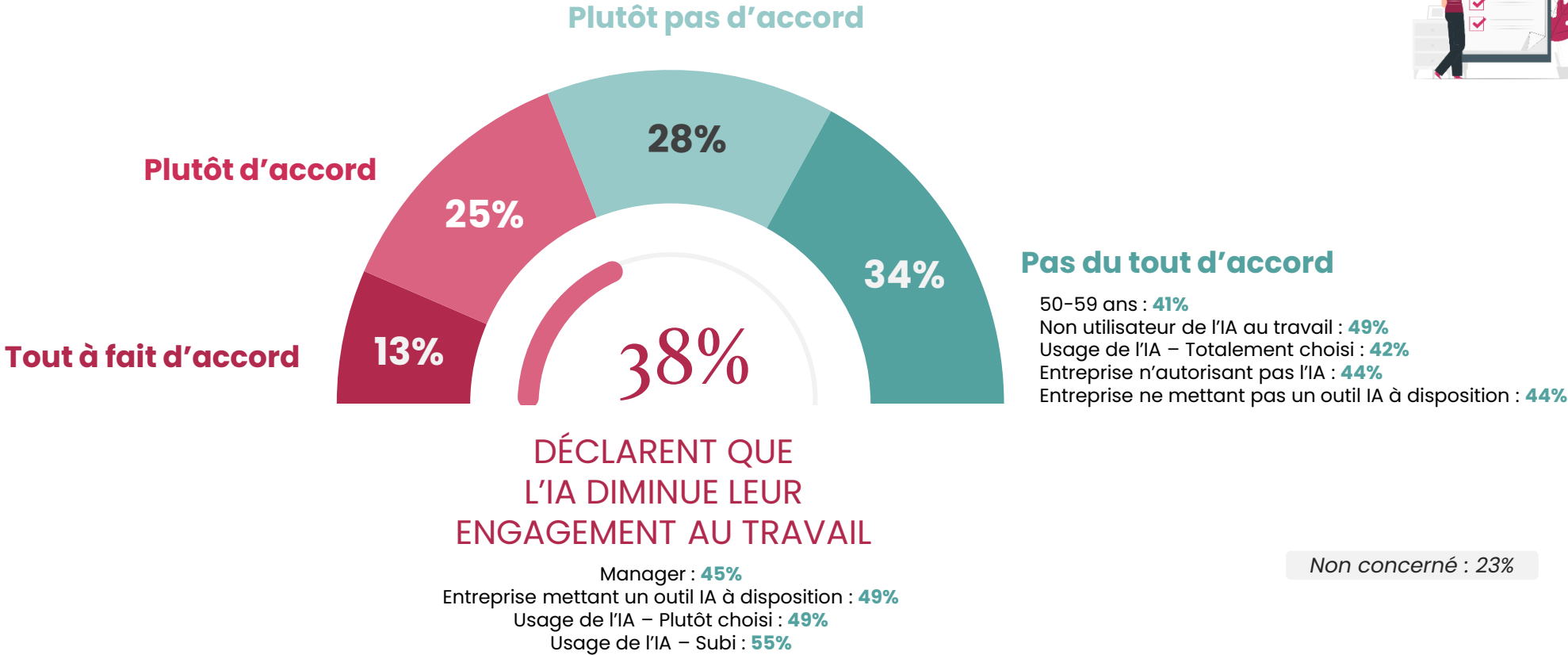
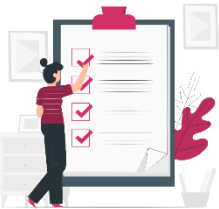


Si 6 salariés sur 10 ne considèrent pas que l'IA diminue leur engagement, dont 1/3 qui ne sont pas du tout d'accord, 4 sur 10 estiment au contraire qu'elle le diminue. Cette perception négative est davantage présente chez les managers, les salariés disposant d'un outil fourni par l'entreprise ou dont l'usage est encouragé ou subi. A l'inverse, le fort désaccord est particulièrement marqué chez ceux qui ont choisi eux-mêmes d'utiliser l'IA, mais aussi chez les non-utilisateurs.

Q15 : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'impact de l'IA sur votre travail ?

L'IA diminue mon engagement au travail

Base : ensemble - hors non concerné (782)



opinionway

PARIS • BORDEAUX • VARSOVIE • CASABLANCA • ABIDJAN

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.

Enable today, shape tomorrow

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration – 8,9/10, et un fort taux de recommandation – 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.

Restons *connectés* !



Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre newsletter !

Je m'abonne

Vos contacts OpinionWay

Stéphane Lefebvre-Mazurel

Directeur Général Adjoint
Tel. +33 1 81 81 83 48
slefebvre@opinion-way.com

Camille Jacq

Chargée d'études
Tel. +33 1 78 94 89 75
cjacq@opinion-way.com

Lucile Céci

Directrice d'études
Tel : +33 1 81 81 83 26
lceci@opinion-way.com

esomar

Corporate 2026

