

VIAVOICE

 **Mutuelle Familiale**
ma complémentaire de vie®

 bloomtime

franceinfo:

Refaire société en entreprise



Baromètre de la Vie au Travail

Viavoice - La Mutuelle Familiale – BloomTime – France Info



| VIAVOICE | GLOBAL CENTER FOR THE FUTURE | BLOOMTIME | LES TEMPS NOUVEAUX |

Viavoice et BloomTime
9, rue Huysmans Paris 6^e
01 40 54 13 90
Mélissa Vieira, Garance Ferbeck,
François Miquet-Marty

Sommaire et modalités de réalisation

3. Synthèse des enseignements
6. Point de vue de Sylvie Ben Jaber, Présidente de La Mutuelle Familiale

Le vécu personnel de la période Covid

7. Bilan du travail en période de pandémie
8. Expérience du télétravail

L'évolution des conditions personnelles de travail

9. Évolution des conditions de travail
10. Le retour en présentiel
11. Délitement du « collectif humain » de l'entreprise

Le collectif de travail (état, pronostic et souhait)

12. Évolution du « collectif humain » de l'entreprise
13. Refaire société au travail : souhait
14. Refaire société au travail : pronostics

Les perceptions concernant la Qualité de vie au travail

15. Le sens perçu de la Qualité de vie au travail
16. La Qualité de vie au travail et le sens du travail

17. Annexes

Sondage réalisé par Viavoice pour La Mutuelle Familiale, avec BloomTime et France Info.

Interviews effectuées en ligne du 7 juin au 10 juin 2021.

Échantillon de 1000 personnes, représentatif de la population salariée résidant en France métropolitaine, âgée de 18 ans et plus.

Représentativité par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession de l'interviewé, région et catégorie d'agglomération.

Synthèse des enseignements (1/3)

Refaire société en entreprise ?

La perception inédite d'une double fracture, l'aspiration à une recomposition globale

Il s'agirait d'une évidence. Dans la joie retrouvée de la fin du confinement, le « retour au travail » n'aurait qu'à s'accomplir naturellement, moyennant tout au plus quelques réorganisations du travail. La vie professionnelle reprendrait ses droits, comme « avant ».

En réalité, cet Observatoire « Vie au Travail », Viavoice – Le Mutuelle Familiale – BloomTime – France Info, réalisé à l'occasion de la semaine de la qualité de vie au travail (« QVT ») du 14 au 18 juin, révèle des enseignements bien plus profonds :

- Une double fracture apparaît au sein du corps social des salariés ;
- En réponse prévaut une aspiration à une recomposition globale de ce qui « fait société » dans l'entreprise.

Première fracture : plus d'un salarié sur trois s'estime désormais en marge du corps social de l'entreprise

Le constat est frappant : après la période des pandémies que nous venons de vivre depuis mars 2020, désormais 35 % des salariés déclarent avoir « le sentiment de moins faire partie du collectif humain de leur entreprise ou institution » : fracture majeure donc, qui témoigne d'un enjeu qui dépasse très largement l'organisation du travail, et affecte le corps social lui-même de l'entreprise. De ce public « à la dérive », les cadres constituent les bataillons les plus touchés (45 % des cadres s'estiment moins partie prenante du collectif humain).

Ce sentiment de distanciation se décline sur trois registres majeurs :

- 26 % des salariés estiment que « la relation avec leurs collègues est devenue plus fragile » ;
- 29 % considèrent que « la relation avec leur hiérarchie est devenue plus fragile » ;
- Globalement, 33 % se sentent « moins attachés à leur entreprise ou institution ».

Synthèse des enseignements (2/3)

Seconde fracture : l'anticipation d'une divergence majeure des solutions entre salariés et dirigeants

Qui plus est, prévaut une seconde fracture, pour partie plus inquiétante car elle est prospective. Il s'agit d'une divergence de vue, anticipée, entre les aspirations des salariés et les réponses des dirigeants.

Concrètement, pour « faire société en entreprise », les salariés expriment des aspirations assez homogènes. Pour « recréer du lien entre les gens dans l'entreprise ou institution dans laquelle ils travaillent », ils plaident en priorité pour :

- Davantage de « reconnaissance » (52 %) ;
- Davantage de « confiance » (39 %) ;
- Davantage d'« informations partagées » (27 %).

De manière singulière, les aspirations à l'« autonomie » sont citées ensuite, et en toute fin de répertoire sont reléguées les idées de « management plus directif » (10 %), de « process » (7 %) et de « contrôles » (7 %).

En revanche, interrogés sur leurs visions de l'avenir pour leur entreprise, les salariés anticipent un scénario très différent. A leurs yeux, les réponses qui seront prioritairement adoptées par les dirigeants dans leur entreprise seront :

- Davantage de « réunions en présentiel » (20 %) ;
- Davantage de « contrôles » (18 %) ;
- Un « management plus directif » (17 %).

Et une recrudescence des « process » est citée en sixième position. La « confiance » est citée en cinquième position (14 %), et la reconnaissance seulement en dixième position (11 %), l'autonomie étant citée ensuite.

Autrement dit, les résultats de cet Observatoire « Vie au Travail » révèlent un contraste, voire une opposition inquiétante entre des salariés qui aspirent à des solutions « sociétales » (reconnaissance, confiance, partage) pour reconstruire le tissu social de l'entreprise, mais qui anticipent au contraire des solutions plus impératives et directives.

Synthèse des enseignements (3/3)

Pour l'avenir, l'aspiration à une recomposition globale de ce qui « fait société » dans l'entreprise

Pour l'avenir, et de manière plus systémique, les salariés en France aspirent à une recomposition globale de ce qui « fait société » dans l'entreprise.

Fondamentalement, ils estiment que la « QVT » (Qualité de vie au travail) est indissociable d'une réflexion générale sur le sens de l'entreprise : 69 % considèrent que « pour améliorer vraiment la Qualité de vie au travail des salariés, il faut en même temps mieux définir et partager les missions de l'entreprise, améliorer le sens du travail », car ces notions sont liées.

Pour elle-même, la Qualité de vie au travail apparaît prise au sérieux : 54 % des salariés voient en elle « une réelle opportunité pour améliorer les conditions de travail et le vécu des salariés », même si celle-ci suscite de fortes préventions : 41 % des salariés la considèrent comme « une opération de communication de la part des employeurs, 33 % comme « une obligation réglementaire » et 18 % comme « une tentative pour faire passer le travail pour de l'amusement ou du loisir ».

Dans ces circonstances, les entreprises en France apparaissent à la croisée des chemins : soit elles parviennent à conforter leur corps social par des liens humains, par la QVT et par un travail sur leurs missions et sur le sens ; soit, face aux incertitudes, elles privilégient des modes d'actions plus strictement organisationnels, et risquent d'ouvrir une période de turbulences.

Il existe bien un « après-Covid », mais celui-ci est d'abord incertain et sous tensions, loin des seuls idéaux généreux des premières heures de la pandémie, ou des pronostics régressifs des plus pessimistes.

François Miquet-Marty
Viavoice

Garance Ferbeck et Mélissa Vieira
BloomTime

*Point de vue de Sylvie Ben Jaber
Présidente de La Mutuelle Familiale*

« Si la vision de la QVT peut varier d'un individu à l'autre, les derniers mois n'ont fait que renforcer cette préoccupation, notamment à l'égard du fameux équilibre vie pro / vie perso. C'est sans doute l'une des conséquences sociales majeures de la crise sanitaire.

Les salariés de 2021 ne sont plus les salariés de 2020. Ils ont revu leurs priorités. Qu'ils aient été télétravailleurs ou non, en chômage partiel ou en activité, ils n'auront jamais autant cherché à (re)trouver un « équilibre ».

Avec la perspective de retour physique au travail, les employeurs sont désormais très attendus sur la QVT. Ils ne pourront plus faire l'impasse sur ce thème, pas plus qu'ils ne pourront le réduire à un simple gadget confinant à du *social-washing*.

Si le terme de qualité de vie peut sembler consensuel, il propose des pistes pour répondre aux attentes nouvelles des salariés et redessiner le rapport au travail. Au passage, cette dynamique creuse encore un peu plus l'écart entre le salariat et les formes de travail platformisé, qui ont connu une nouvelle vigueur à la faveur des confinements...

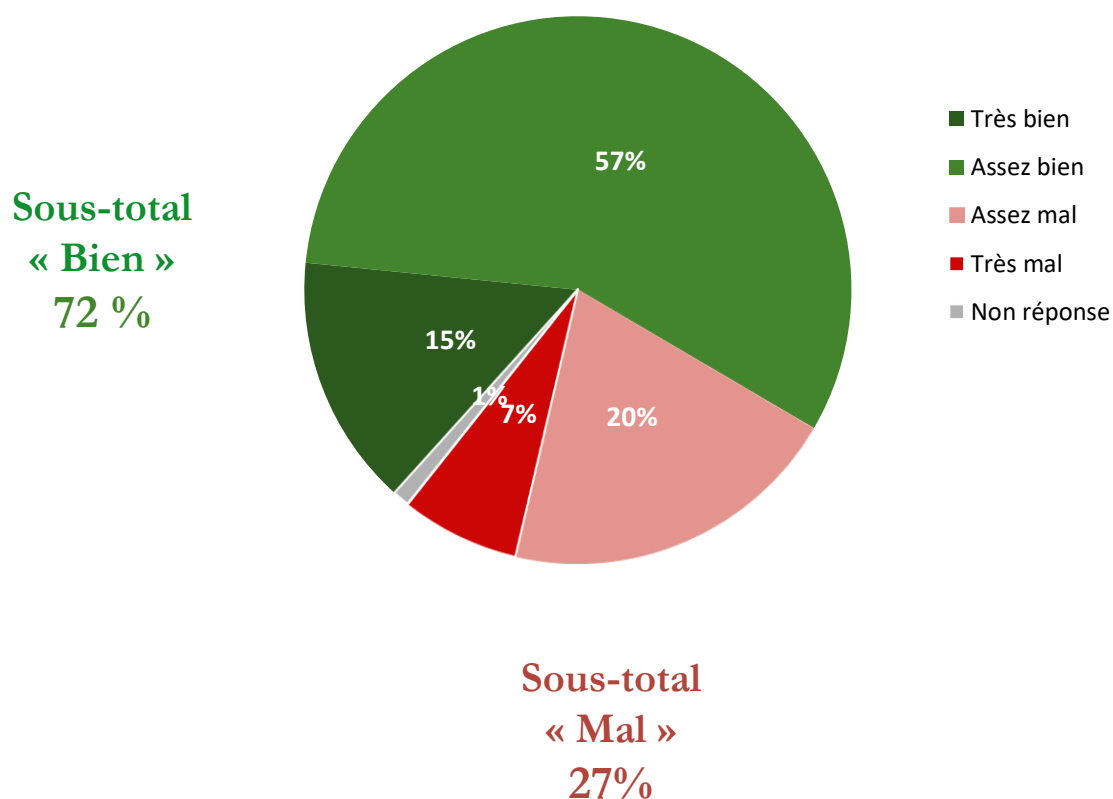
Pour un acteur mutualiste comme La Mutuelle Familiale, le renforcement de ces attentes autour de la QVT confirme la nécessité de proposer toujours plus de services aux salariés et aux employeurs au-delà même de la simple couverture assurantielle des risques santé et prévoyance : programmes de prévention santé, accompagnement bien-être personnalisé, diagnostic de QVT, téléconsultations...

Ces nouveaux services ne sont plus accessoires. Ils sont devenus des éléments indispensables à la vie des salariés, à la vie de l'entreprise et, au fond, à une protection sociale globale, dont l'employeur est partie prenante. »

Sylvie Ben Jaber, présidente de La Mutuelle Familiale

Bilan du travail en période de pandémie

Dans le cadre de votre travail, comment avez-vous vécu ces mois de pandémie, depuis mars l'année dernière ?

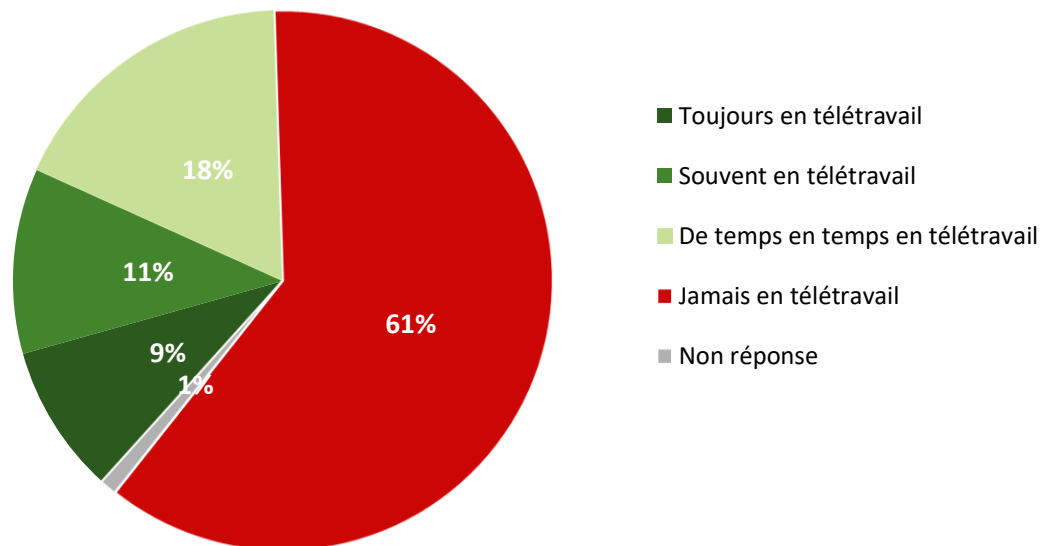


Base ensemble : 1000 salariés

Expérience du télétravail

Concrètement, étiez-vous...

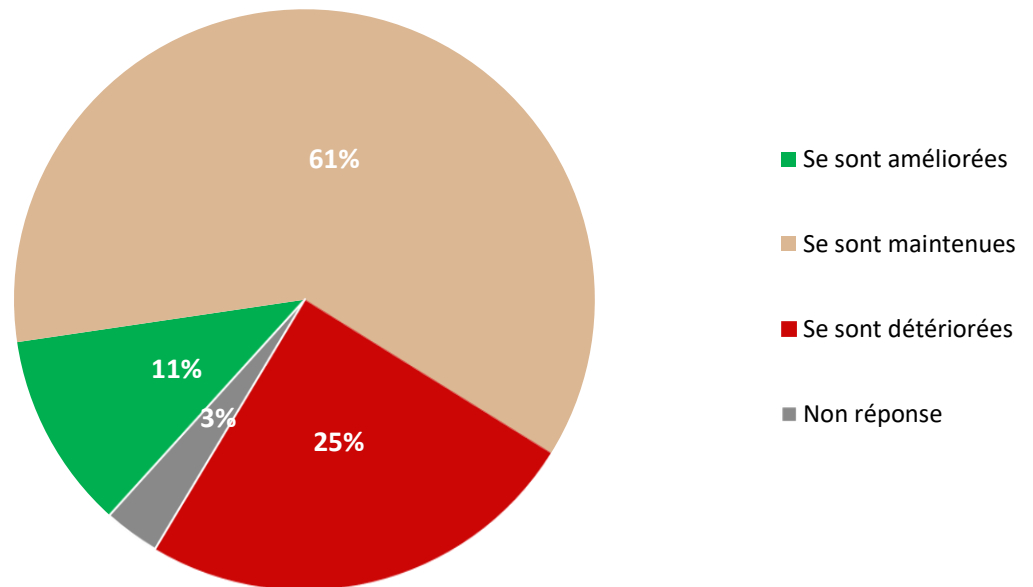
**Sous-total
« En télétravail »
38 %**



Base ensemble : 1000 salariés

Évolution des conditions de travail

Depuis mars 2020, diriez-vous que vos conditions de travail...



Base ensemble : 1000 salariés

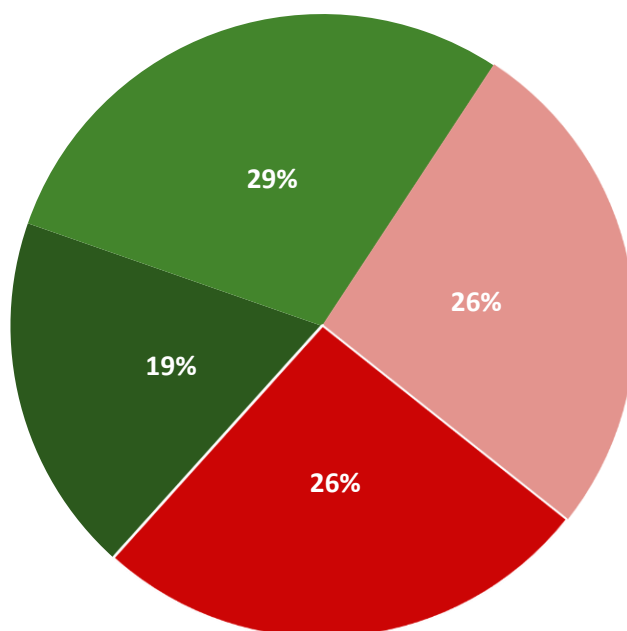
Le retour en présentiel

Pour vous, est-il difficile de revenir travailler en présentiel, après avoir travaillé à distance ?

Sous-total

« Oui »

48%



- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- Non réponse

Sous-total

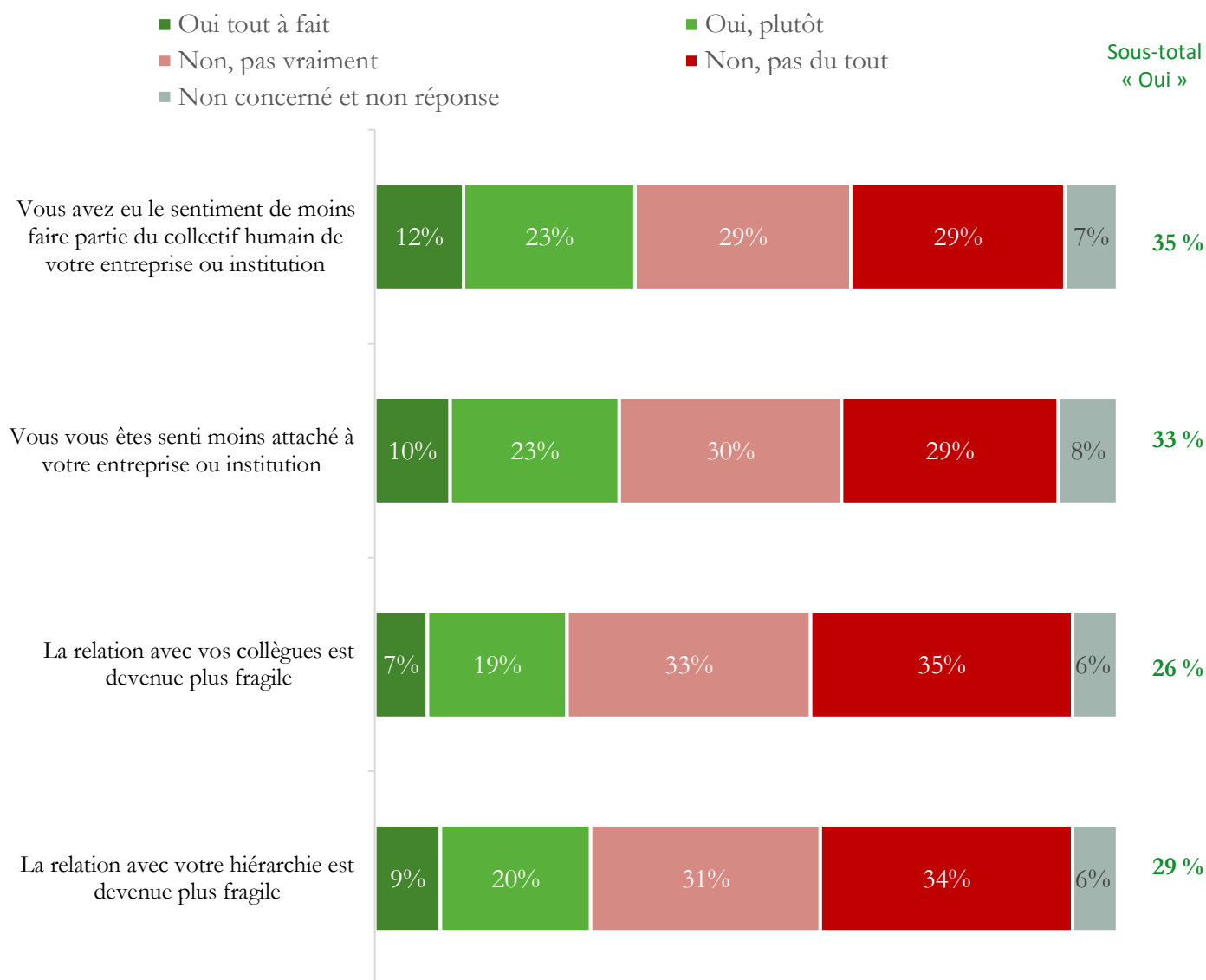
« Non »

52%

Base : salariés ayant travaillé en télétravail : 375 salariés

Évolution du « collectif humain » de l'entreprise

A cause de cette période, diriez-vous que...

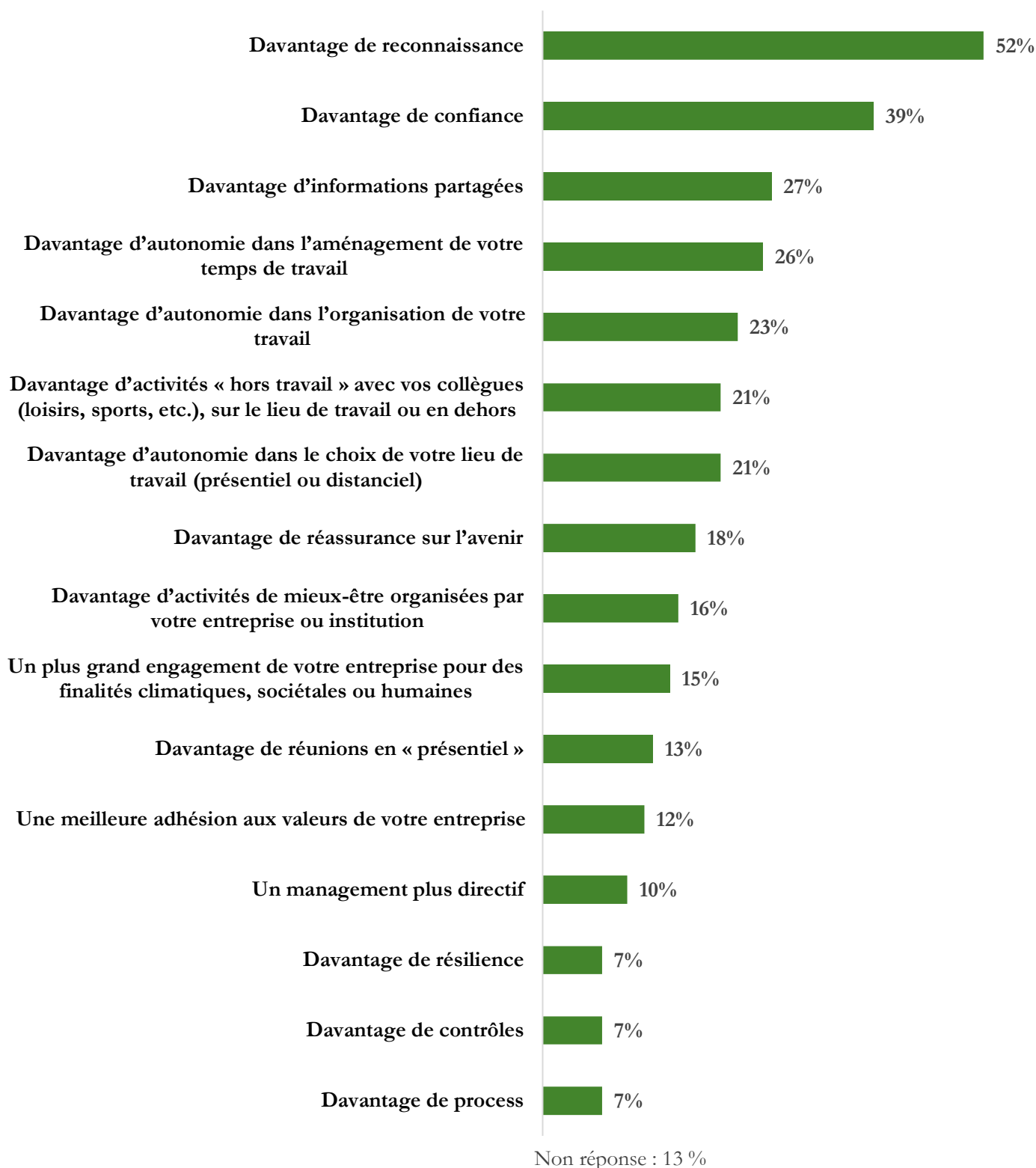


Base ensemble : 1000 salariés

Refaire société au travail : souhaits

Pour recréer du lien entre les gens dans l'entreprise ou institution dans laquelle vous travaillez, que souhaitez-vous en priorité ?

Cinq réponses possibles

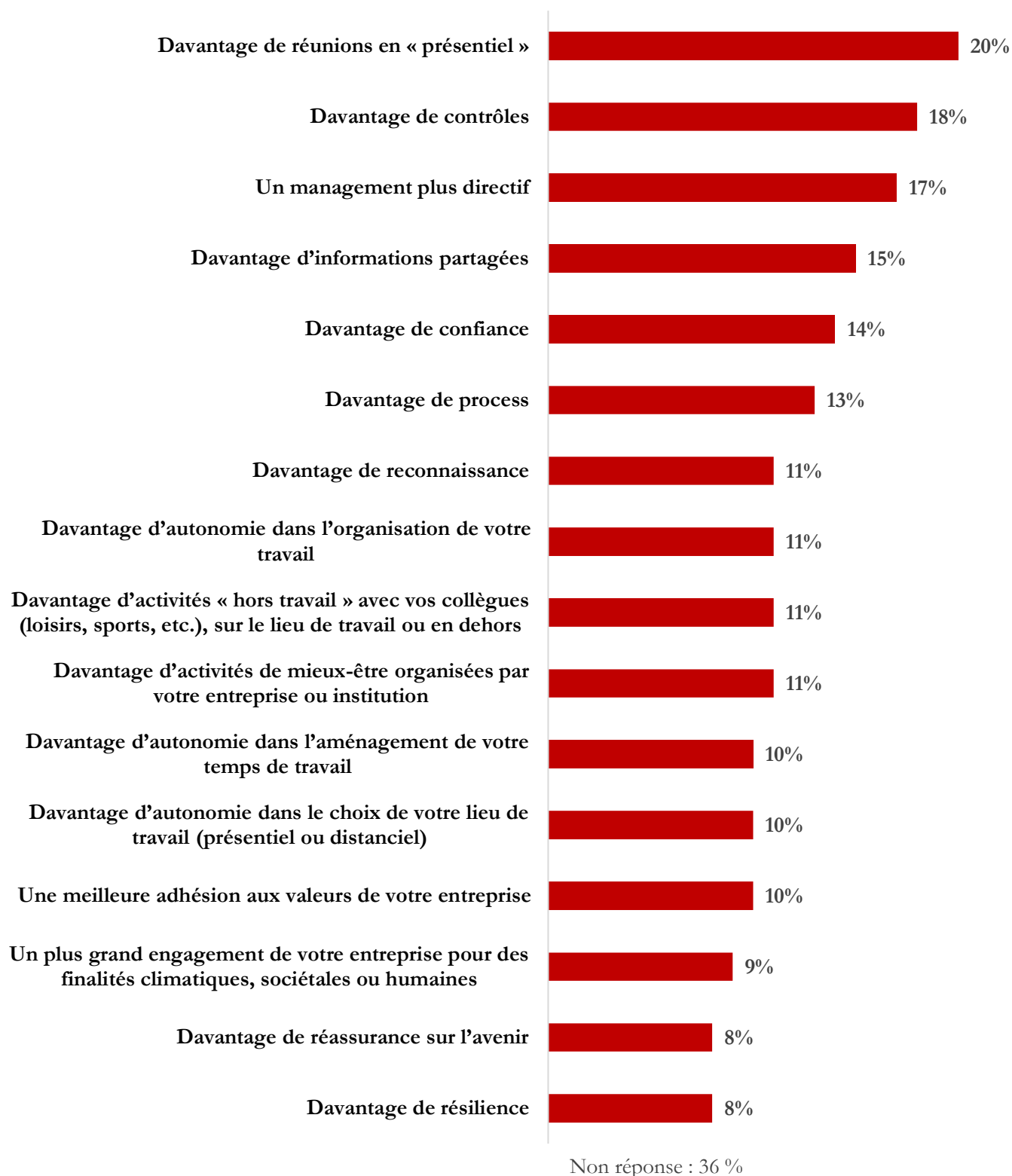


Base ensemble : 1000 salariés

Refaire société au travail : pronostics

Et dans l'entreprise ou institution dans laquelle vous travaillez, diriez-vous qu'il y aura, au cours des mois qui viennent...

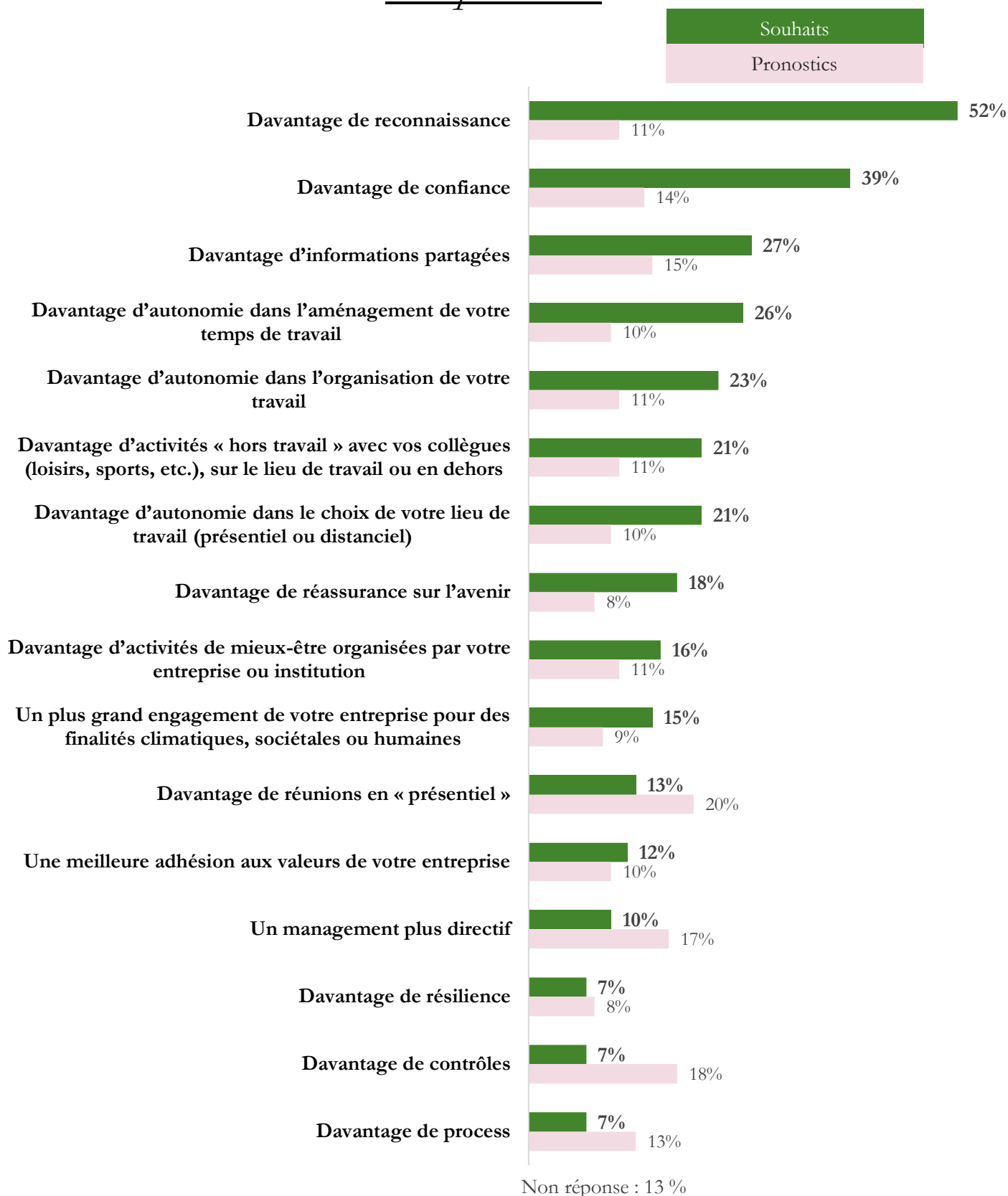
Cinq réponses possibles



Base ensemble : 1000 salariés

Refaire société au travail : souhaits et pronostics

Comparaisons

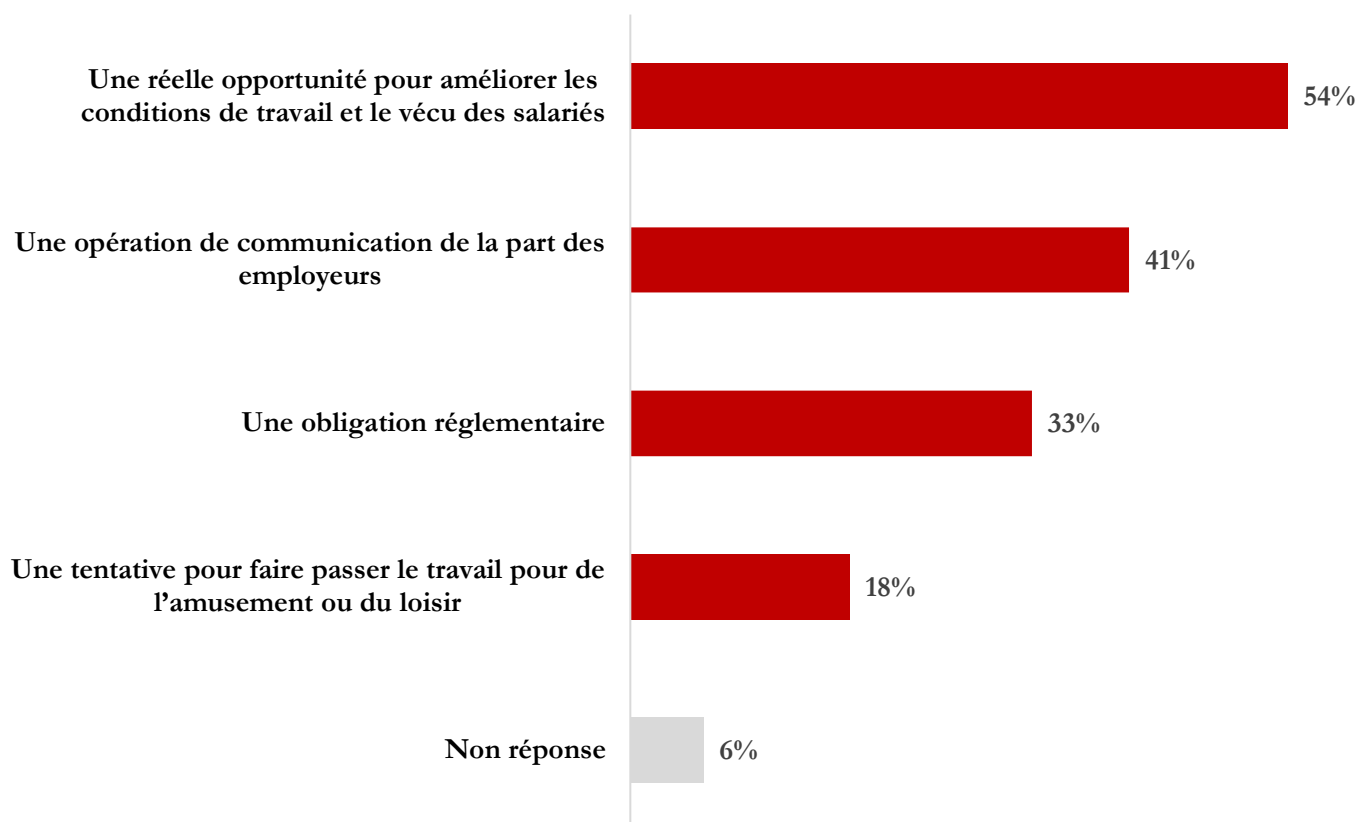


Base ensemble : 1000 salariés

Le sens perçu de la qualité de vie au travail

Selon vous, de manière générale, la « Qualité de vie au travail » (QVT)
c'est surtout...

Deux réponses possibles

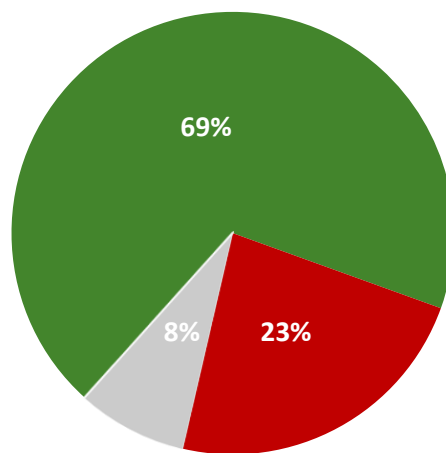


Base ensemble : 1000 salariés

La qualité de vie au travail et le sens du travail

À votre avis, pour améliorer vraiment la Qualité de vie au travail des salariés, diriez-vous qu'il faut en même temps mieux définir et partager les missions de l'entreprise, améliorer le sens du travail ?

**Oui, ce sont des choses
qui sont très liées**



Non réponse

**Non, la qualité de vie au travail
est indépendante de la mission de
l'entreprise ou du sens donné au travail**

Annexe : note sur les marges d'erreur

Comme toute enquête quantitative réalisée par sondage, les résultats de cette étude sont soumis à une incertitude statistique appelée marge d'erreur ou intervalle de confiance, dont l'amplitude dépend du nombre de personnes interrogées (taille de l'échantillon) et du pourcentage observé :

Taille de l'échantillon	Pourcentage observé					
	5 ou 95 %	10 ou 90 %	20 ou 80 %	30 ou 70 %	40 ou 60 %	50 %
100	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10,0
200	3,1	4,3	5,7	6,5	6,9	7,1
300	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
500	2,0	2,7	3,6	4,1	4,4	5,0
1000	1,4	1,8	2,5	2,85	3	3,1
2000	1	1,3	1,8	2,1	2,2	2,25

Lecture du tableau :

Dans le cas d'un sondage auprès d'un échantillon de 1000 personnes environ, si le pourcentage mesuré est de 20 %, la marge d'erreur est égale à 2,5. Le pourcentage réel est donc compris entre 17,5 % et 22,5 % (avec une certitude de 95 %).

VIAVOICE

« La réalité ne pardonne pas
qu'on la méprise. »
Joris-Karl Huysmans



C O N S E I L S

| VIAVOICE | GLOBAL CENTER FOR THE FUTURE | BLOOMTIME | LES TEMPS NOUVEAUX |