



Un an et demi depuis la crise sanitaire : état des lieux de la relation au travail

Salariés et Chefs d'entreprise

Sondage Ifop pour CNB

N° 118437

Contacts Ifop :

Flora Baumlin / Chloé Tegny

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

Octobre 2021



**Conseil
National**
des Barreaux

Sommaire

1 - La méthodologie

2 - Les résultats de l'étude

- A – Etat d'esprit des salariés depuis le début de la crise sanitaire
- B – Le dialogue social et la négociation collective
- C – Le télétravail et son impact sur les conditions de vie et de travail
- D – L'accompagnement

3 - Les grands enseignements

1 | La méthodologie



La méthodologie

Etude réalisée par l'Ifop pour CNB



Echantillon

Méthodologie

Mode de recueil

SALARIÉS

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1 001** salariés du secteur privé au sein d'entreprises de 3 salariés et plus.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération.

Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 22 au 28 septembre 2021.

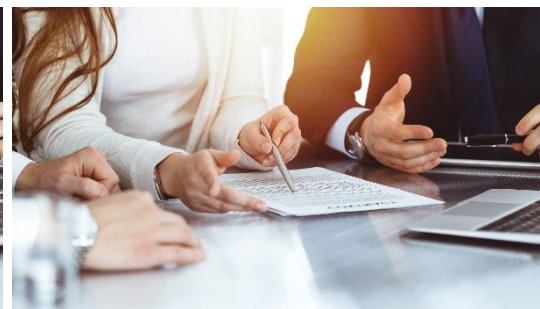
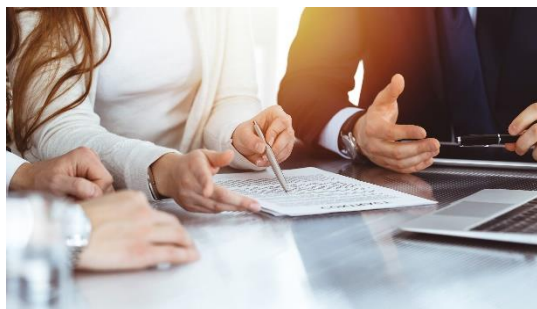
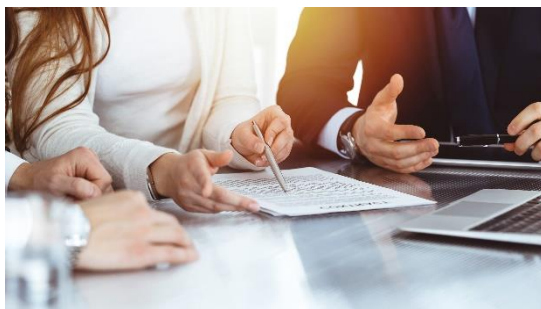
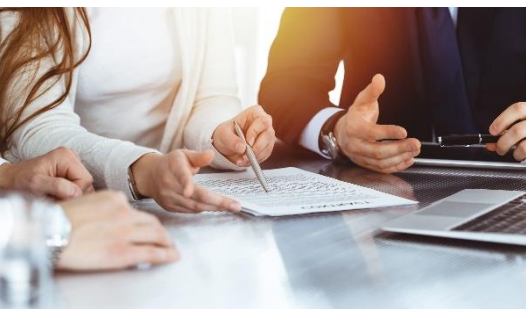
CHEFS D'ENTREPRISE

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **400** chefs d'entreprises privées de 2 salariés et plus.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur le secteur d'activité, la taille d'entreprise, après stratification par région et catégorie d'agglomération.

Les interviews ont été réalisées par téléphone du 22 septembre au 4 octobre 2021.

2 | Les résultats de l'étude





A | Etat d'esprit des salariés et des chefs d'entreprise depuis le début de la crise sanitaire

LA SATISFACTION À L'ÉGARD DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

QUESTION : Êtes-vous satisfait ou pas satisfait de l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle ?

SALARIÉS

80%

SONT SATISFAITS

Très satisfait

17%

Plutôt satisfait

63%

Plutôt pas satisfait

16%

Pas du tout
satisfait

4%

CHEFS D'ENTREPRISE

86%

SONT SATISFAITS

Très satisfait

48%

Plutôt satisfait

38%

Plutôt pas satisfait

8%

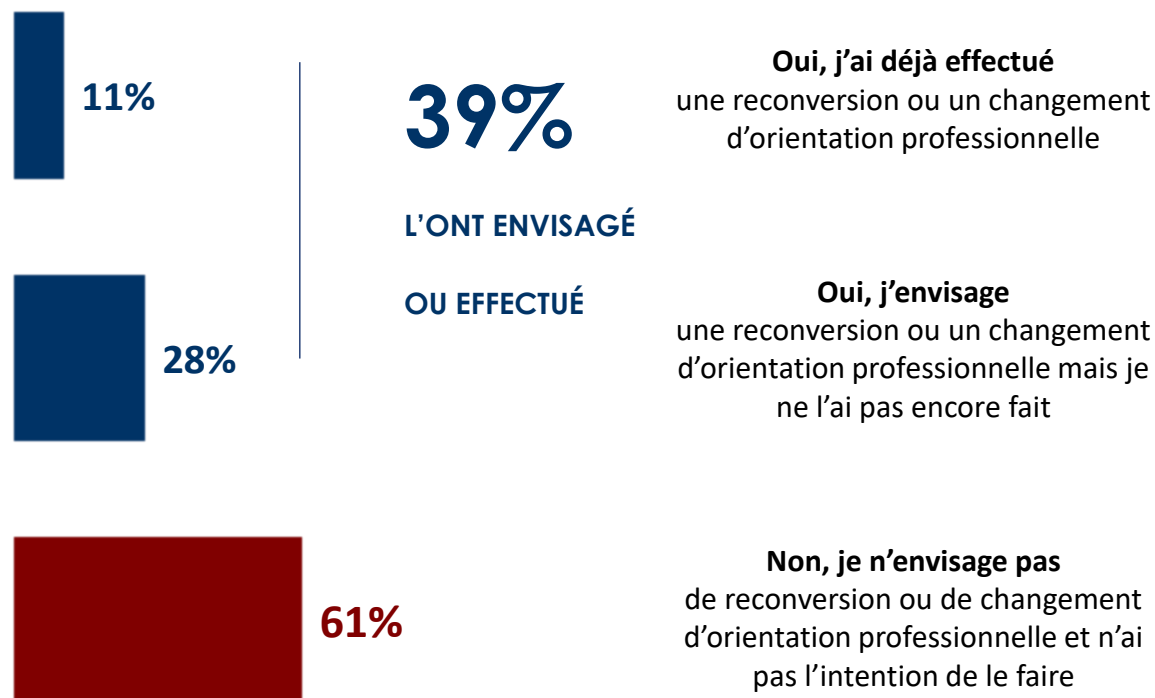
Pas du tout
satisfait

6%

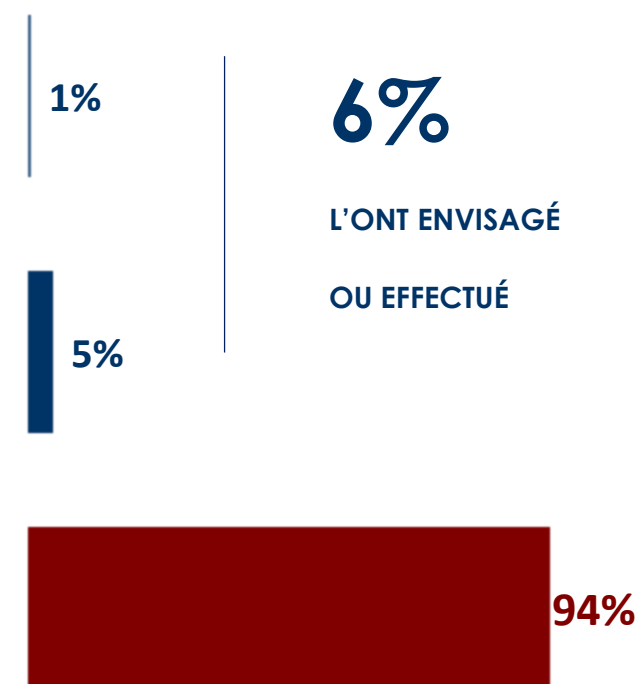
LE FAIT D'ENVISAGER OU D'AVOIR EFFECTUÉ UNE RECONVERSION OU UN CHANGEMENT D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

QUESTION : Depuis le début de la crise sanitaire, envisagez-vous ou avez-vous effectué une reconversion ou un changement d'orientation professionnelle ?

SALARIÉS



CHEFS D'ENTREPRISE





B | Le dialogue social et la négociation collective

L'IMAGE DU DIALOGUE SOCIAL

QUESTION : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?

Total
« D'ACCORD »

Total
« PAS D'ACCORD »

Le dialogue social est incontournable pour le bon fonctionnement de l'entreprise

SALARIÉS

94%

51%

43%

5%

1%

6%

CHEFS D'ENTREPRISE

97%

62%

35%

2%

1%

3%

Votre employeur a suffisamment recours au dialogue social

SALARIÉS

54%

13%

41%

33%

13%

46%

Le dialogue social est une perte de temps

CHEFS D'ENTREPRISE

16%

5%

11%

22%

62%

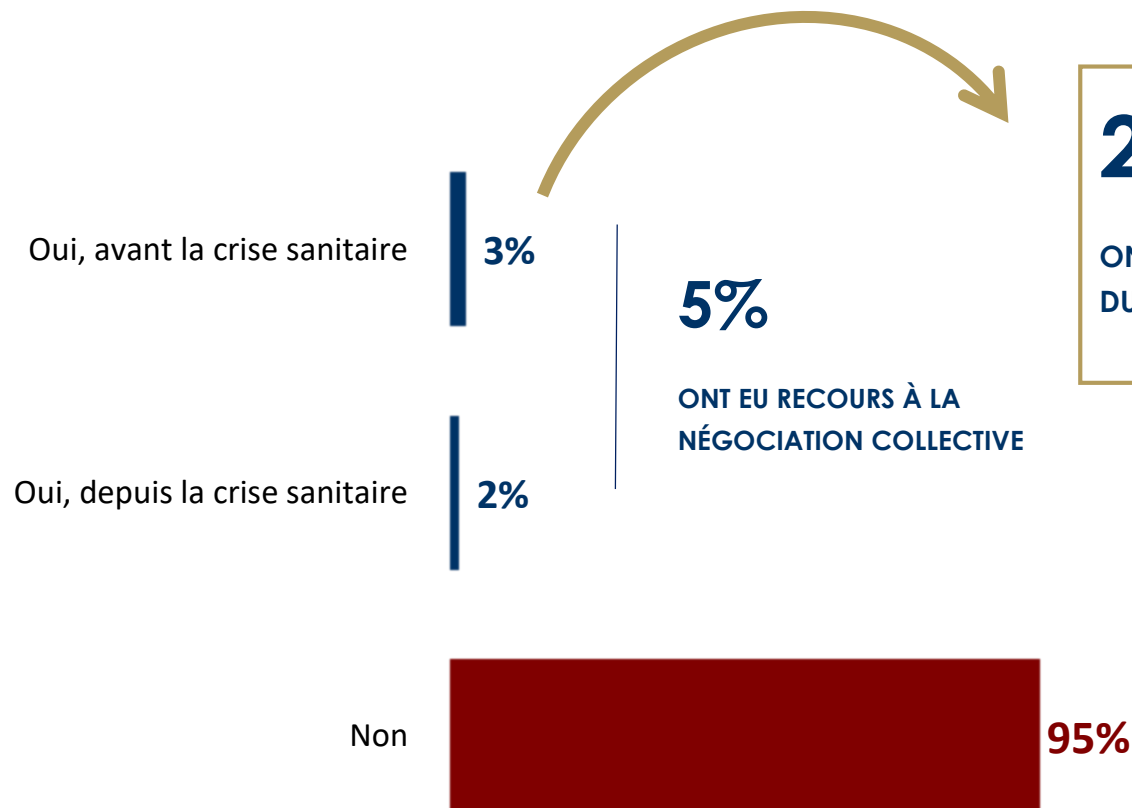
84%

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

LE RECOURS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU SEIN DE SON ENTREPRISE ET L'AUGMENTATION DU VOLUME D'ACCORDS CONCLUS DEPUIS LA CRISE SANITAIRE

QUESTION : Hors les cas prévus et imposés par la loi, avez-vous déjà eu recours à la négociation collective au sein de votre entreprise ?

CHEFS D'ENTREPRISE



QUESTION : Et le volume d'accords conclus au sein de votre entreprise a-t-il augmenté depuis la crise sanitaire ?

Base : Aux chefs d'entreprise ayant déjà eu recours à la négociation collective avant la crise sanitaire hors les cas prévus et imposés par la loi, soit 3% de l'échantillon

21%

**ONT CONSTATÉ UNE AUGMENTATION
DU VOLUME D'ACCORDS CONCLUS**

LE NIVEAU AUQUEL DOIT SE DÉROULER LE DIALOGUE SOCIAL

QUESTION : Selon vous, à quel niveau doit se dérouler le dialogue social ?

SALARIÉS

Au niveau des branches professionnelles qui ont une vue d'ensemble

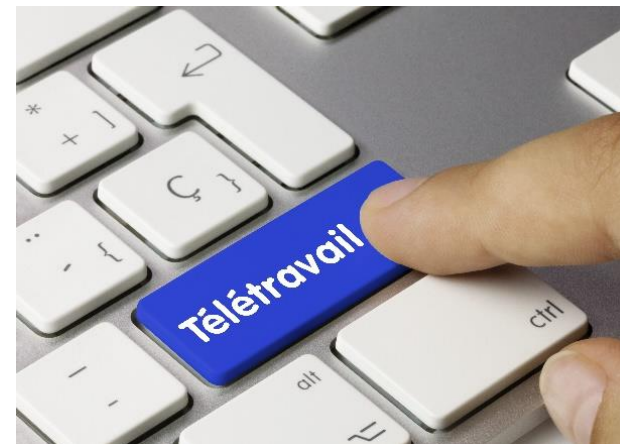
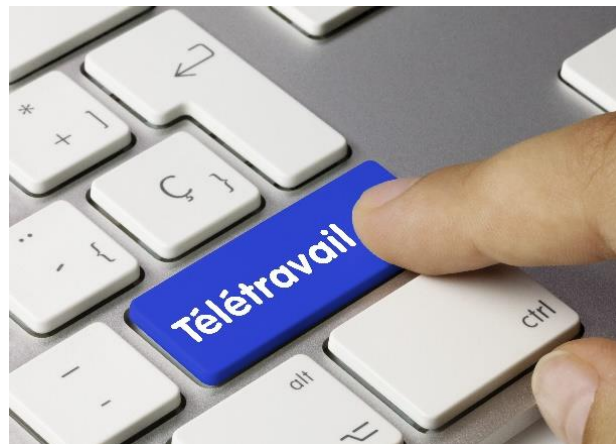
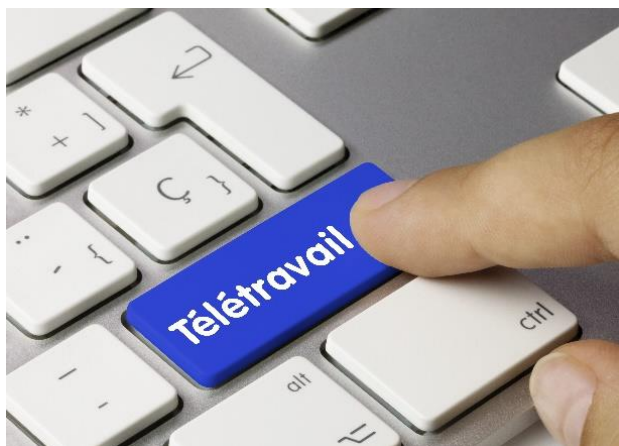
21%

Au niveau de l'entreprise pour tenir compte des besoins spécifiques des salariés

65%

Vous ne savez pas

14%



C | Le télétravail et son impact sur les conditions de vie et de travail

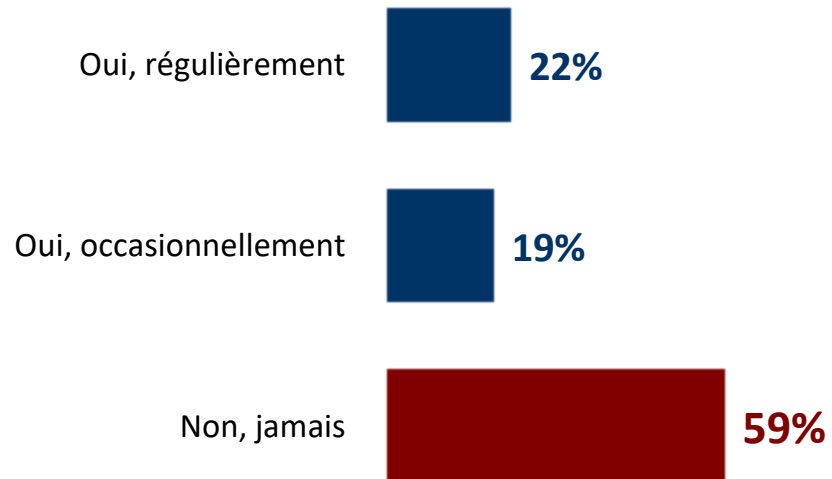
LE FAIT D'AVOIR EU RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE SANITAIRE

QUESTION : Avez-vous eu recours au télétravail depuis le début de la crise sanitaire ?

SALARIÉS

41%

ONT EU RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL

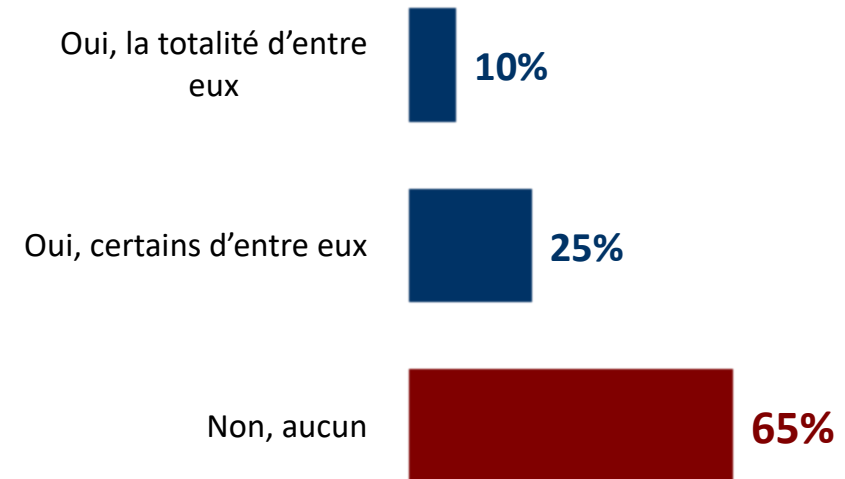


QUESTION : Avez-vous eu des salariés en télétravail depuis le début de la crise sanitaire ?

CHEFS D'ENTREPRISE

35%

ONT EU RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL POUR LEURS SALARIÉS

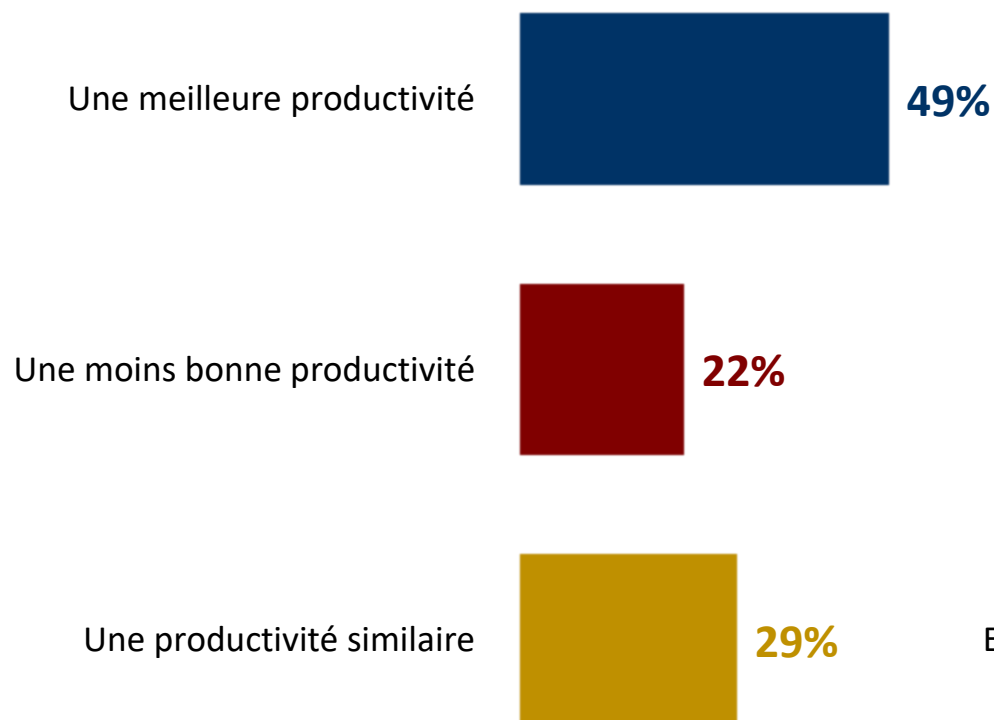


L'ÉVALUATION DE LA PRODUCTIVITÉ EN TÉLÉTRAVAIL PAR RAPPORT AU PRÉSENTIEL

QUESTION : Comment évaluez-vous votre productivité en télétravail par rapport au présentiel ?

Base : aux salariés qui ont été en télétravail, soit 41% de l'échantillon

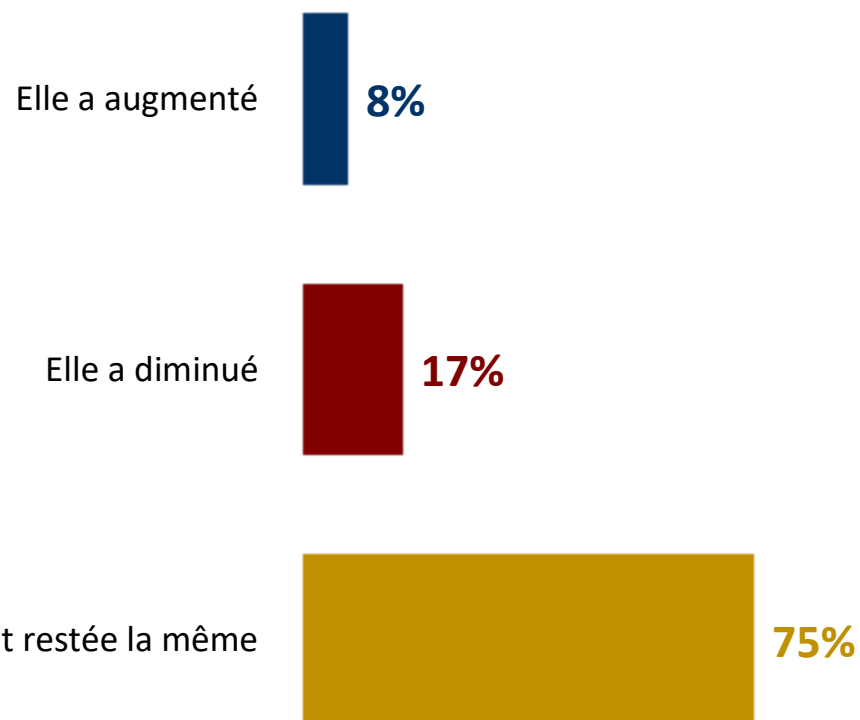
SALARIÉS



QUESTION : Par rapport à avant la crise sanitaire, diriez-vous que la productivité de vos salariés qui ont été mis en télétravail a augmenté, a diminué, ou est restée la même ?

Base : aux chefs d'entreprise dont les salariés ont été en télétravail, soit 35% de l'échantillon

CHEFS D'ENTREPRISE

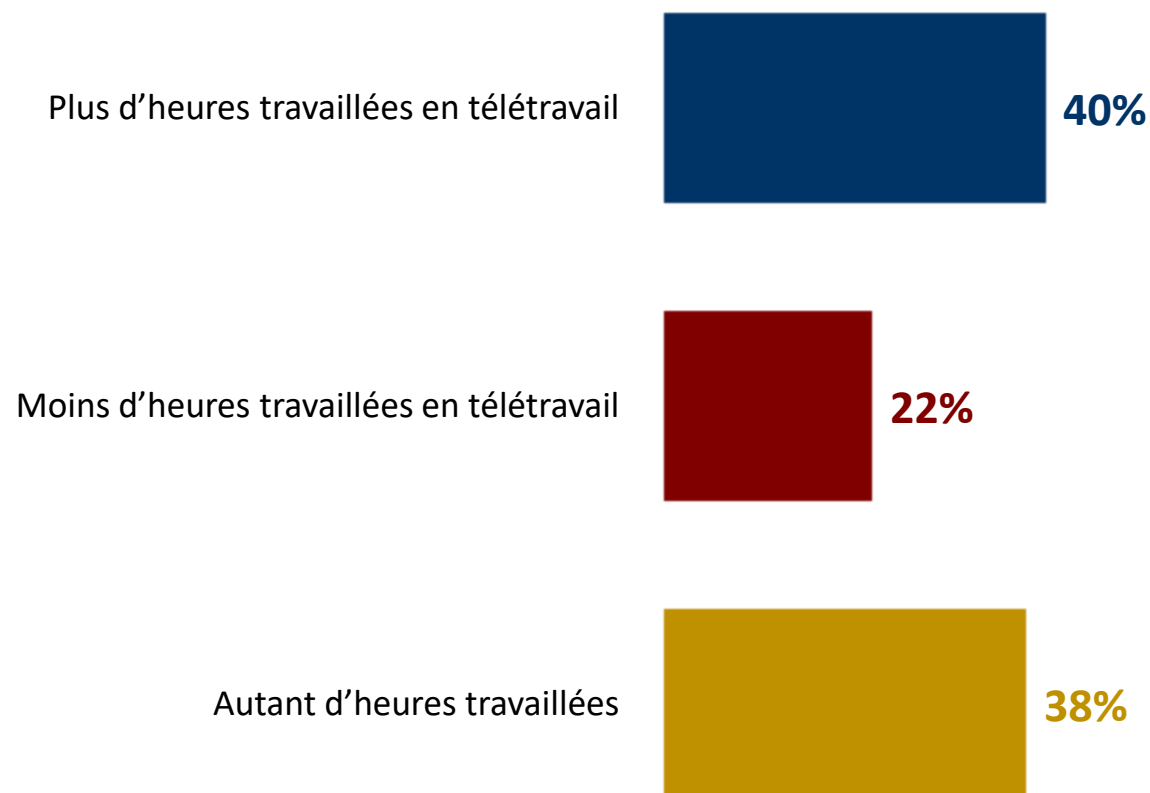


L'ÉVALUATION DU NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES EN TÉLÉTRAVAIL PAR RAPPORT AU PRÉSENTIEL

QUESTION : Comment évaluez-vous votre nombre d'heures travaillées en télétravail par rapport au présentiel ?

Base : aux salariés qui ont été en télétravail, soit 41% de l'échantillon

SALARIÉS



L'IMAGE DU TÉLÉTRAVAIL

QUESTION : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?

Base : aux salariés qui ont été en télétravail, soit 41% de l'échantillon

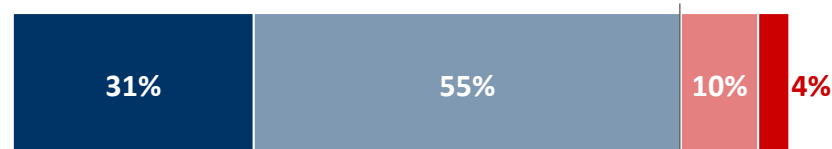
SALARIÉS

Total
« D'ACCORD »

Total
« PAS D'ACCORD »

Le droit à la déconnexion a été respecté
dans mon entreprise

86%



14%

Le télétravail devrait être pérennisé à la
sortie de la crise du Covid-19

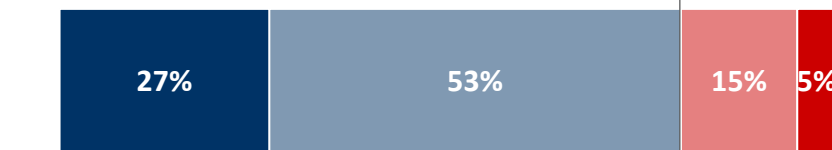
85%



15%

J'ai été suffisamment encadré durant
mon activité en télétravail

80%



20%

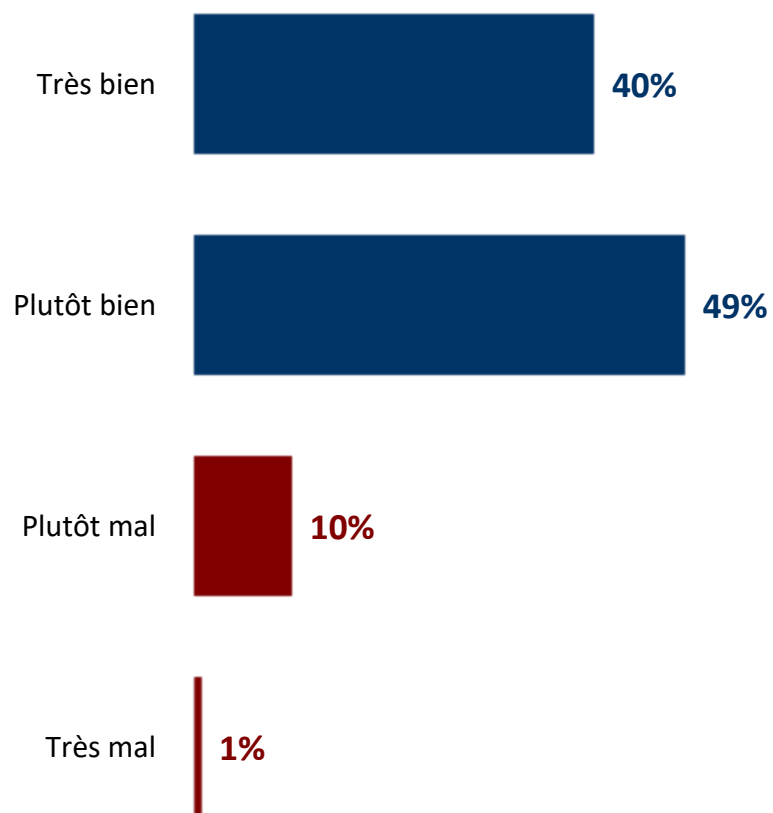
■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas d'accord du tout

LA FAÇON DONT LES SALARIÉS VIVENT LE TÉLÉTRAVAIL

QUESTION : Comment vivez-vous le télétravail ?

Base : aux salariés qui ont été en télétravail, soit 41% de l'échantillon

SALARIÉS



89%

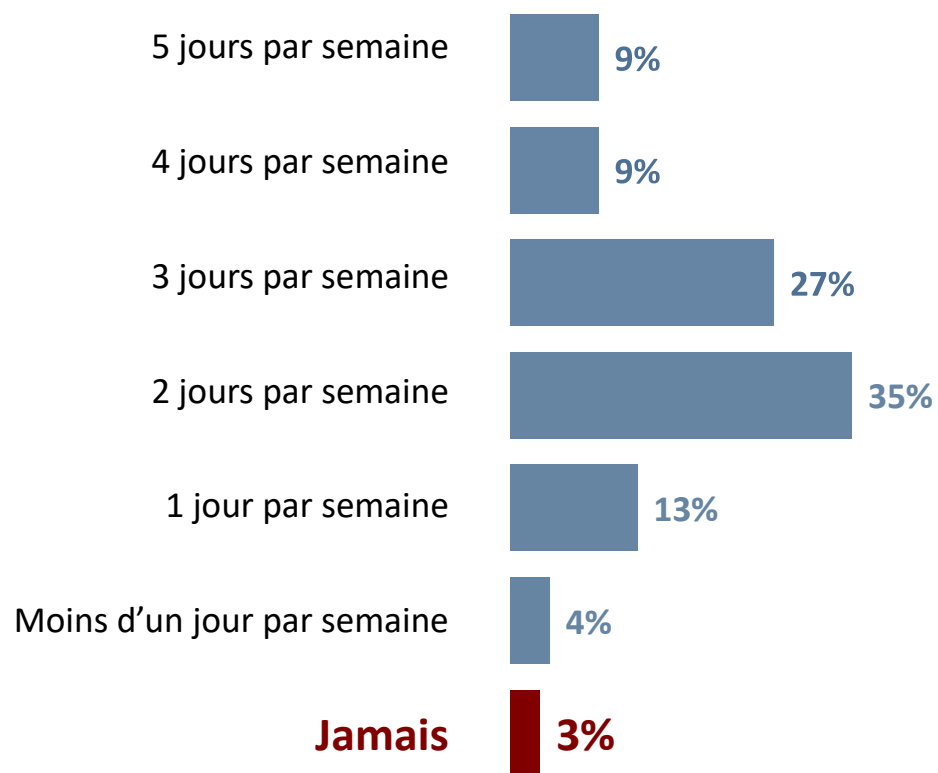
ONT BIEN VÉCU LE TÉLÉTRAVAIL

LA FRÉQUENCE IDÉALE DE TÉLÉTRAVAIL

QUESTION : Et quelle est pour vous la fréquence idéale de télétravail (en cumulant le temps passé sur une semaine) ?

Base : aux salariés qui ont été en télétravail, soit 41% de l'échantillon

SALARIÉS



62%

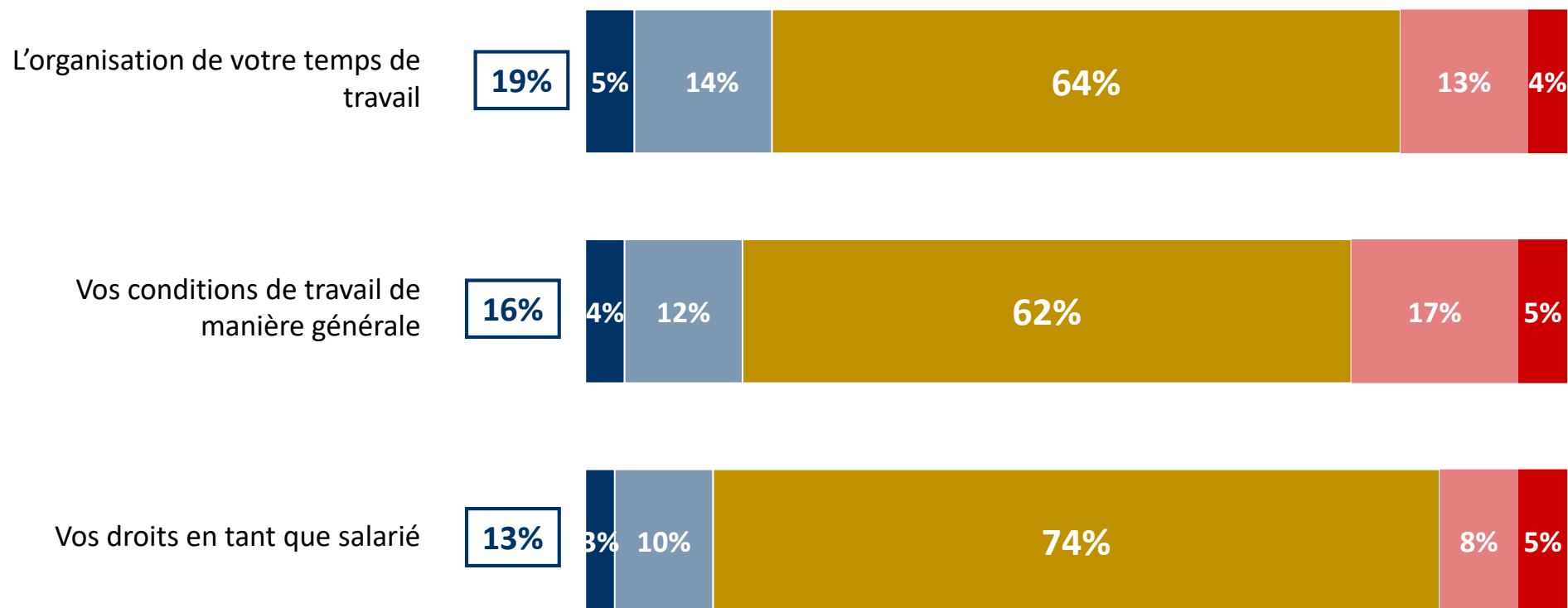
2 À 3 JOURS PAR SEMAINE

L'ÉVOLUTION DES DIMENSIONS RELATIVES À LA VIE PROFESSIONNELLE DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE SANITAIRE

QUESTION : Et depuis le début de la crise du Covid-19, comment ont évolué les dimensions suivantes de votre vie professionnelle ?

SALARIÉS

Total
« AMÉLIORÉS »



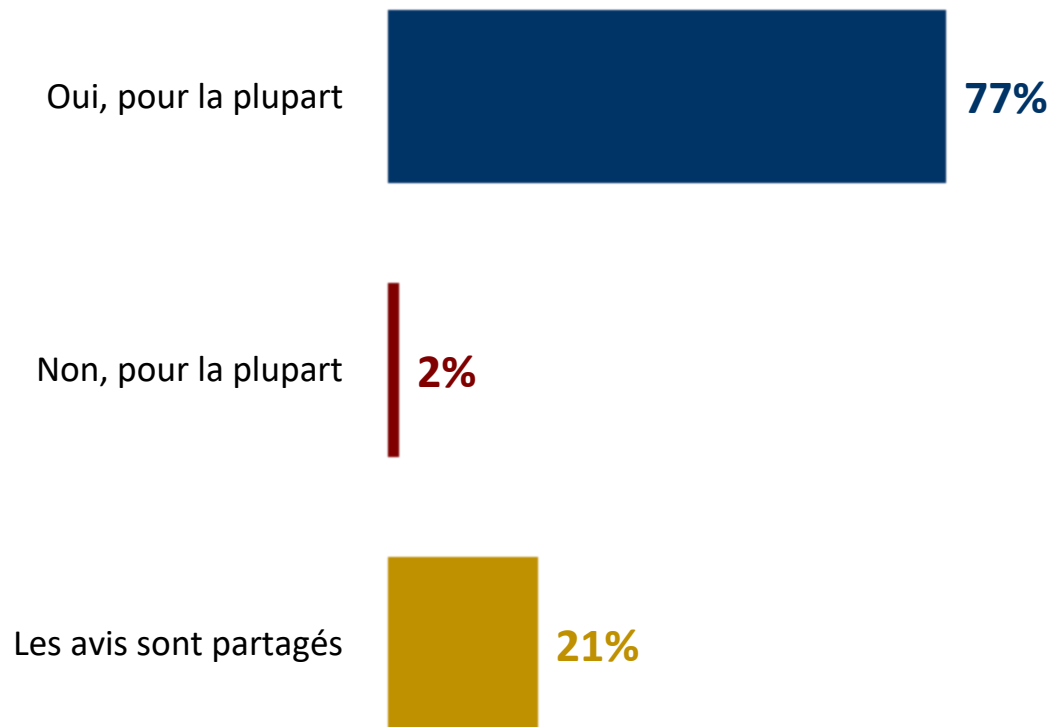
■ Se sont fortement améliorés ■ Se sont un peu améliorés ■ Sont restés stables ■ Se sont un peu dégradés ■ Se sont fortement dégradés

LA SATISFACTION DES SALARIÉS QUANT AU FAIT DE REVENIR TRAVAILLER PHYSIQUEMENT DANS L'ENTREPRISE ET LA CONFRONTATION AU REFUS DE CERTAINS SALARIÉS

QUESTION : Diriez-vous que vos salariés sont satisfaits de revenir travailler physiquement dans l'entreprise aujourd'hui ?

Base : aux chefs d'entreprise dont les salariés ont été en télétravail, soit 35% de l'échantillon

CHEFS D'ENTREPRISE



QUESTION : Avez-vous été confronté au fait que des salariés refusent de revenir physiquement dans l'entreprise ?

Base : aux chefs d'entreprise dont les salariés ont été en télétravail, soit 35% de l'échantillon

5%

ONT ÉTÉ CONFRONTÉ AU REFUS DE CERTAINS SALARIÉS

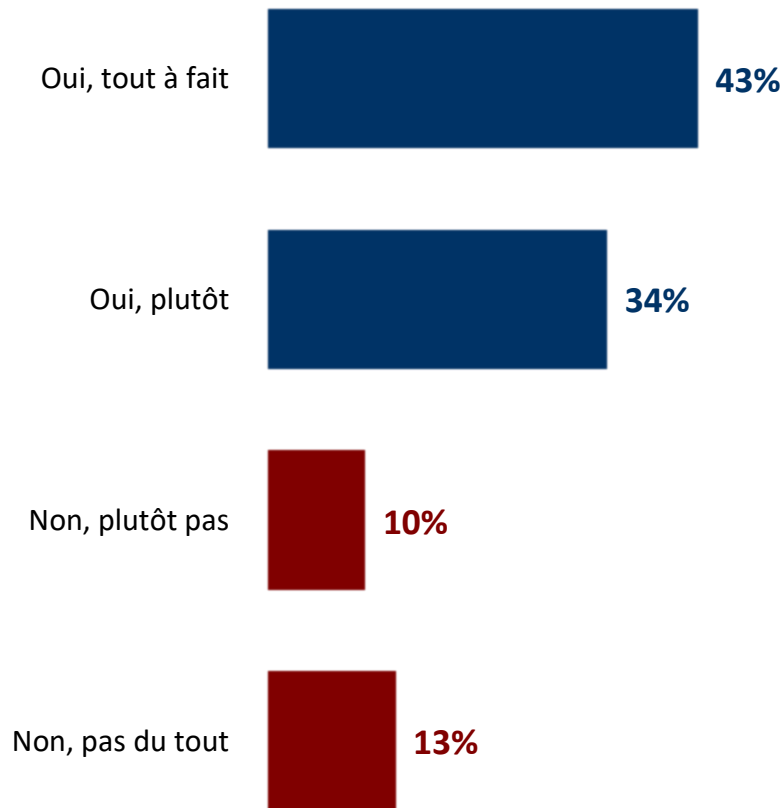


D | L'accompagnement

LE SENTIMENT D'AVOIR ÉTÉ SUFFISAMMENT ACCOMPAGNÉ SUR LES DISPOSITIFS D'AIDE AU MAINTIEN DE L'EMPLOI ET DES MESURES SANITAIRES DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE

QUESTION : Depuis le début de la crise sanitaire, estimez-vous avoir été suffisamment accompagné sur les dispositifs d'aide de maintien de l'emploi et de mesures sanitaires (exemple : dispositif d'activité partielle de longue durée, mise en place des règles sanitaires, risques psychosociaux (RPS), motif économique de licenciement...) ?

CHEFS D'ENTREPRISE



77%

**ONT ÉTÉ SUFFISAMMENT
ACCOMPAGNÉS**

LE RECOURS À L'AIDE D'UN AVOCAT DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE SANITAIRE

QUESTION : Avez-vous eu recours à un avocat depuis le début de la crise sanitaire pour des raisons liées à votre emploi ?

QUESTION : Avez-vous eu recours à un avocat pour vous aider depuis le début de la crise sanitaire ?

SALARIÉS

3%

ONT EU RECOURS À UN AVOCAT POUR
DES RAISONS LIÉES À LEUR EMPLOI

CHEFS D'ENTREPRISE

5%

ONT EU RECOURS À UN AVOCAT POUR
ÊTRE AIDÉ DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE
SANITAIRE



L'ACCOMPAGNEMENT D'UN AVOCAT SUR DIFFÉRENTES MESURES

QUESTION : Et avez-vous été accompagné par un avocat sur les mesures suivantes ?

Base : Aux chefs d'entreprise ayant déjà eu recours à un avocat pour les aider depuis le début de la crise sanitaire, soit 5% de l'échantillon

CHEFS D'ENTREPRISE

Les mesures d'accompagnement économique et social (dispositif d'activité partielle de longue durée, mise en place règles sanitaires, risques psychosociaux (RPS), motif économique de licenciement)

82%

Les mesures relatives au dispositif de télétravail et au droit à la déconnexion

30%

Une autre mesure

13%

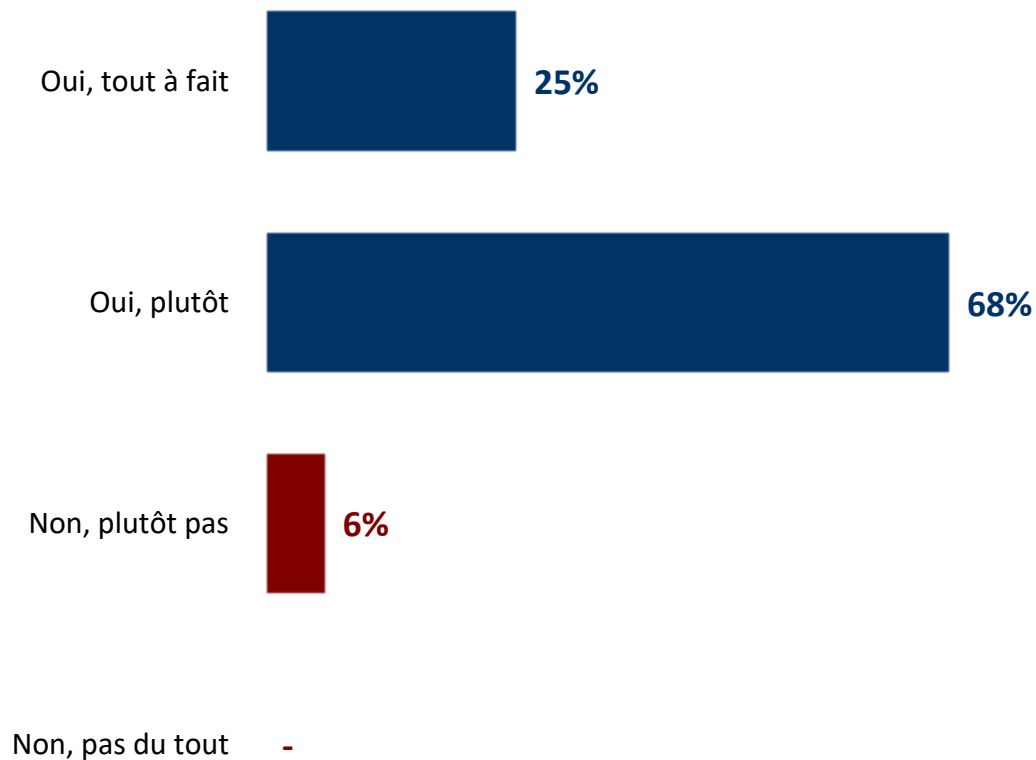
Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

LE JUGEMENT QUANT À L'EFFICACITÉ ET LA PERTINENCE DE CE RECOURS

QUESTION : Ce recours vous a-t-il paru efficace et pertinent ?

Base : Aux chefs d'entreprise ayant déjà eu recours à un avocat pour les aider depuis le début de la crise sanitaire, soit 5% de l'échantillon

CHEFS D'ENTREPRISE



94%

**ESTIMENT QUE LE RECOURS
A ÉTÉ EFFICACE**

3 | Les grands enseignements



Un an et demi après le début de la crise sanitaire, l'état d'esprit des chefs d'entreprise se révèle plus positif que celui des salariés vis-à-vis de leur situation professionnelle.

En effet, si 80% des salariés interrogés se disent satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, seulement 17% s'en estiment très satisfaits. Et ils sont en tout 39% à avoir, depuis le début de la crise sanitaire, effectué ou envisagé une reconversion professionnelle (11% l'ont réellement effectuée et 28% l'ont envisagée). En parallèle, 86% des chefs d'entreprise sont satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, dont 48% très satisfaits.

Si ces derniers sont légèrement plus satisfaits au global à l'égard de cet équilibre (+6 points), ils sont donc bien plus nombreux que les salariés à en être très satisfaits (+31 points).

Un écart de perception très net se dresse donc entre la satisfaction des salariés et celle des chefs d'entreprises à l'égard de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Aussi, cette meilleure satisfaction et cet engagement professionnel « plus prononcé » - du fait de diriger une activité - se traduit chez ces derniers par une moindre envie d'effectuer une reconversion professionnelle. Ainsi ne sont-ils que 6% à l'avoir effectuée ou envisagée (contre 39% chez les salariés, soit - 33 points). Dans le détail, seuls 1% ont sauté le pas (-10 points vs les salariés).

L'importance du dialogue social fait très largement consensus parmi les salariés et les chefs d'entreprise.

La quasi-totalité des salariés (94%) s'accorde sur le fait que le dialogue social est incontournable pour le bon fonctionnement de l'entreprise, et la majorité (51%) se déclarent même « tout à fait d'accord ». Cela concerne également 97% des chefs d'entreprise au total (+3 points vs salariés), dont 62% de « tout à fait d'accord », soit +11 points par rapport aux salariés.

Paradoxalement, l'idée selon laquelle l'employeur a suffisamment recours au dialogue social n'est répandue qu'auprès d'une petite majorité de salariés (54%), dont seulement 13% de « tout à fait d'accord ». Et dans la même logique, 16% des chefs d'entreprise estiment que le dialogue social est une perte de temps, dont 5% « tout à fait d'accord ». **Ainsi le dialogue social n'apparaît-il pas aussi répandu dans les pratiques des entreprises alors qu'il est pourtant plébiscité par les salariés et les chefs d'entreprise comme un outil incontournable, d'autant plus dans une période de crise sanitaire où les modes de travail ont été bousculés. Côté employeur, des freins semblent en effet persister chez certains, et on peut imaginer cela en lien avec le fait que le dialogue social ne débouche pas toujours sur un accord.**

Aussi, une part très faible des chefs d'entreprises a eu recours à la négociation collective au sein de son entreprise. Cela représente seulement 5% des chefs d'entreprises, dont 3% avant la crise sanitaire et 2% depuis la crise. Parmi ceux y ayant eu recours avant la crise sanitaire, 21% considèrent que le volume d'accords conclus au sein de l'entreprise a augmenté depuis la crise sanitaire.

Pour autant, 65% des salariés sont convaincus que le dialogue social doit se dérouler au niveau-même de l'entreprise pour tenir compte des besoins spécifiques des salariés, tandis que 21% se positionnent plutôt au niveau des branches professionnelles, qui ont une vue d'ensemble. A noter également que 14% ne prennent pas position sur cette question.

Les salariés ayant eu recours au télétravail en ont dans l'ensemble une bonne image et témoignent d'une expérience assez positive depuis le début de la crise sanitaire.

4 salariés sur 10 ont eu recours au télétravail (41%) depuis le début de la crise sanitaire, dont 22% « régulièrement ». Parmi ces salariés, 49% font état d'une meilleure productivité du fait du passage en télétravail, tandis que 29% estiment avoir été productifs à un niveau similaire, et 22% moins productifs. Selon la même hiérarchie, 40% estiment que le télétravail a été synonyme d'une augmentation du nombre d'heures travaillées par rapport au présentiel. 39% considèrent ensuite avoir travaillé autant et 22% (même proportion que ceux qui font état d'une moindre productivité) évaluent leur nombre d'heures travaillées à la baisse par rapport au présentiel.

En ce qui concerne la pratique même du télétravail, 80% considèrent avoir été suffisamment encadré durant leur activité en télétravail, dont 27% de « tout à fait d'accord ». 86% s'accordent également sur le fait que le droit à la déconnexion ait été respecté dans leur entreprise, dont 31% de « tout à fait d'accord ». Enfin, ils sont 85% à estimer que le télétravail devrait être pérennisé à la sortie de la crise du covid-19. Cette affirmation recueille même l'agrément total (« tout à fait d'accord ») de 45% des salariés – soit le plus haut score obtenu parmi les 3 affirmations proposées.

Cette volonté de pérenniser le télétravail même à la sortie de crise est certainement la conséquence d'une expérience de télétravail vécue très positivement par les salariés : en effet, près de 9 salariés sur 10 (89%) déclarent avoir bien vécu le télétravail, dont 4 salariés sur 10 « très bien ». A l'inverse, seuls 11% considèrent avoir « mal » vécu ce mode de travail à distance, dont seulement 1% « très mal ».

Par ailleurs, **cette évolution des modes de travail se concrétise par une certaine recherche d'équilibre quant au nombre de jours travaillés à distance et en présentiel.** Ainsi, la fréquence idéale de télétravail est évaluée par une majorité (62%) de salariés ayant déjà expérimenté le télétravail depuis le début de la crise sanitaire à 2 ou 3 jours de télétravail par semaine.

Dans le détail, ils sont 35% à se prononcer en faveur de 2 jours de télétravail par semaine, puis 27% à se prononcer en faveur de 3 jours par semaine, et 13% pour 1 jour par semaine. La fréquence idéale de télétravail au-delà de 3 jours par semaine concerne en revanche moins de 2 salariés sur 10 : respectivement 9% pour 4 jours par semaine et 9% pour 5 jours par semaine. Aussi, 4% des salariés souhaiteraient télétravailler moins d'1 jour par semaine et 3% souhaiteraient idéalement ne jamais télétravailler.

Des conditions de travail et une vie professionnelle jugées stables par près de 2/3 des salariés depuis le début de la crise sanitaire.

74% des salariés considèrent que leurs droits en tant que salariés sont restés stables. 62% des salariés font le même constat quant à leurs conditions de travail et ils sont également 64% à rendre compte d'une stabilité dans l'organisation de leur temps de travail. 19% vont même jusqu'à rendre compte d'une amélioration de cette organisation, et 16% évoquent une amélioration des conditions de travail en général.

Si les droits des travailleurs constituent la dimension s'étant le moins améliorée depuis le début de la crise sanitaire (13%), elle est aussi celle qui s'est le moins dégradée. En effet, 22% des salariés font tout de même état d'une certaine dégradation de leurs conditions de travail en général, et ils sont 17% à considérer que l'organisation de leur temps de travail s'est dégradée. Dans le détail, ce sont les femmes qui sont les plus touchées par cette dégradation des conditions et de l'organisation du travail, ce qui coïncide avec leur niveau de satisfaction à l'égard de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, légèrement plus faible que celui des hommes.

Dans ce contexte, 3% des salariés ont pour l'instant eu recours à un avocat pour des raisons liées à leur emploi depuis le début de la crise sanitaire.

En parallèle, les chefs d'entreprises se montrent globalement en accord avec la logique du télétravail, bien que des écarts de perception puissent exister avec les salariés, notamment sur les questions de productivité et de présence sur site.

Plus d'un tiers des chefs d'entreprise (35%) déclarent avoir eu des salariés en télétravail depuis le début de la crise sanitaire, et 10% ont eu la totalité d'entre eux en télétravail.

La grande majorité des chefs d'entreprise (75%) considèrent que la productivité de leurs salariés du fait du télétravail est restée la même (soit une estimation largement supérieure à celle déclarée par les salariés, +46 points), mais ils sont en revanche bien moins nombreux que les salariés à constater une hausse de la productivité du fait du télétravail (8% contre 49% d'après les salariés, soit -41 points). Aussi, 17% ont pu constater que la productivité avait diminué, tandis que cela concerne 22% des salariés (soit -5 points).

Ainsi, si les chefs d'entreprise n'ont pas observé d'impact particulièrement négatif sur l'activité de leurs salariés du fait du télétravail, ils perçoivent tout de même moins que leurs salariés ses avantages.

Le retour au présentiel a d'ailleurs été bien perçu dans l'ensemble, bien que l'organisation post-télétravail se révèle parfois délicate pour les chefs d'entreprise vis-à-vis de leurs salariés.

77% des chefs d'entreprise déclarent que la plupart des salariés ont été satisfaits de pouvoir revenir travailler physiquement dans l'entreprise. 21% considèrent toutefois que les avis étaient partagés, et 2% que la plupart n'étaient pas satisfaits de revenir sur site. 5% des chefs d'entreprises ayant eu des salariés en télétravail ont même été confrontés à un refus de la part des salariés de revenir travailler physiquement dans l'entreprise.

Des chefs d'entreprise plutôt satisfaits de l'accompagnement sur les dispositifs d'aide au maintien de l'emploi et sur les mesures sanitaires.

77% considèrent avoir été suffisamment accompagnés vis-à-vis de ces différents dispositifs, dont 43% « oui, tout à fait ». A noter que tout de même 13% estiment ne pas avoir du tout été accompagné suffisamment au regard des enjeux, et 5% ont fait appel à un avocat pour les aider depuis le début de la crise sanitaire. Cela concerne même 9% de ceux déclarant ne pas avoir été suffisamment accompagnés.

Dans le cadre de ce recours à un avocat, 82% des chefs d'entreprises ont souhaité être accompagnés sur les mesures d'accompagnement économiques et sociales telles que le dispositif d'activité partielle de longue durée, la mise en place de règles sanitaires, la prévention des risques psycho-sociaux ou encore sur le motif économique de licenciement. 30% ont également souhaité être accompagnés sur les mesures relatives au télétravail et au droit à la déconnexion. Enfin, 13% ont sollicité un avocat pour d'autres mesures.

Finalement, 94% des chefs d'entreprises ayant fait appel à un avocat ont considéré ce recours comme pertinent et efficace, et même 25% l'ont trouvé « tout à fait pertinent et efficace ».