



CONSEIL NATIONAL
DE LA REFONDATION

CONSEIL NATIONAL DE LA REFONDATION

2^{ème} consultation citoyenne en ligne

**Synthèse des contributions à la thématique Assises
du Travail**

17 mars 2023



- 1. À propos de la consultation**
- 2. Synthèse Assises du travail**
 - 1) Rapport au travail
 - 2) Santé et qualité de vie au travail
 - 3) Démocratie au travail

À PROPOS DE LA CONSULTATION

À PROPOS DE LA CONSULTATION

PRÉSENTATION DU CNR (CONSEIL NATIONAL DE LA REFONDATION)

Le 8 septembre 2022, à Marcoussis, le Président de la République a annoncé le lancement du Conseil national de la refondation (CNR).

Réunissant des représentants de forces politiques, des partenaires sociaux, des élus locaux, des représentants du monde économique et du monde associatif, le CNR a pour ambition de travailler à l'instauration d'une nouvelle méthode : **réinstaurer un esprit de dialogue et de responsabilités partagées dans le débat public.**

Le CNR est structuré en 3 niveaux :

- **Le CNR plénier** : il réunit des acteurs de la vie nationale pour s'exprimer sur les grands défis du pays déclinés en thématiques. Le « format plénier » a vocation à être réuni tous les 3 à 6 mois mais également sur une base plus régulière sous l'égide du Président de la République et de la Première ministre. Il est l'occasion d'inscrire des thèmes nouveaux à l'agenda et de faire un point d'étape et d'avancement des formats thématiques et territoriaux.
- **Les CNR thématiques** : des consultations en ligne et des ateliers sont conduits pour les 9 thématiques suivantes pour réfléchir sur les grandes transitions avec tous les acteurs pertinents (Bien Vieillir, Assises du travail, Modèle productif et social, Numérique, Jeunesse, Logement, Climat et biodiversité, Notre santé, Notre école).
- **Les CNR territoriaux** : des concertations territoriales sont conduites sur des sujets essentiels à la vie quotidienne dans les territoires. Il s'agit de partir de la réalité vécue des Français, dans sa diversité territoriale, pour proposer des innovations, des expérimentations et des solutions pragmatiques aux problèmes rencontrés.

Le site internet du CNR accueille les consultations numériques via cet URL : <https://conseil-refondation.fr>

À PROPOS DE LA CONSULTATION

LES CONSULTATIONS CITOYENNES EN LIGNE - DEMARCHE

2 consultations ont été lancées à date sur le site du Conseil national de la refondation :

Première phase de consultation
3 octobre – 16 novembre 2022

Deuxième phase de consultation
10 novembre – 03 mars 2023

7 thématiques

Climat & Biodiversité, Logement, Jeunesse, Assises du travail,
Modèle productif et économique, Numérique, Bien vieillir

Questionnaires courts

(≈4 questions)

40'309 questionnaires complétés

Synthèse publiée sur le site du CNR



4 thématiques

Logement, Bien vieillir, Numérique,
Assises du Travail

Questionnaires détaillés

(12 à 20 questions, conçues sur la base de la 1^{ère} consultation)

15' 530 questionnaires complétés

Synthèse publiée sur le site du CNR



*Les enseignements des consultations en ligne nourrissent les échanges entre parties prenantes lors des réunions en présentiel de chaque CNR Thématique au niveau territorial.
Ces résultats sont ensuite intégrés à la synthèse finale des ateliers au niveau national.*

À PROPOS DE LA CONSULTATION

L'OBJET DU DOCUMENT

Le présent document restitue les analyses et enseignements généraux de la 2^{ème} phase de consultation sur la thématique Assises du Travail.
Ces résultats sont basés sur l'analyse de l'ensemble des contributions récoltées durant toute la durée de la consultation.

Ce document est organisé de la façon suivante :

1. A propos de la consultation (contexte, méthode, chiffres de la participation)
2. Une page de présentation des enseignements généraux puis 1 à 2 pages par question

Il y a deux types de questions :

- Questions ouvertes : des champs libres qui permettent aux participants d'insérer du texte librement
- Questions fermées : les participants doivent choisir une ou plusieurs réponses dans une liste de propositions donnée ou hiérarchiser des propositions selon un critère prédéfini.

Les résultats des questions ouvertes sont présentés de la façon suivante :

Numéro de la Question		Question Ouverte	
TITRE de la Question		Nombre de participants	
		Nombre de contributions/participant	
THÈMES PRINCIPAUX	%	Idées partagées	
Il est sobre énergétiquement	27%	Bien isolé - 13%	
		Autosuffisant en énergie, autonome - 6%	
		Économe, basse consommation - 4%	
Il est bien situé	13%	Proche des commerces et services - 4%	
		Bien desservi par les transports en commun - 3%	
		Proche de mon lieu de travail/étude - 2%	
Il possède des espaces extérieurs	11%	Un jardin - 4%	
		Espace vert - 2%	
		Espace extérieur - 2%	
Il est accessible à tous	9%	Accessible financièrement - 6%	
		Accessible - 1%	
		Accessible aux PMR - 1%	
Il est paisible	8%	Environnement calme - 5%	
		Sécurisé - 2%	
		Sans vis-à-vis - 1%	
Messages principaux			

Dans la colonne de gauche, ce tableau présente les thèmes principaux exprimés par les répondants en réponse à la question, du plus récurrent au moins récurrent. Dans la colonne de droite sont énumérées les principales idées partagées dans chacun des thèmes. Les pourcentages indiquent la part de contributions relatives au thème ou à l'idée sur le nombre total de contributions.

La sélection des items a été réalisée de la façon suivante

- 8 thèmes au maximum par ordre d'importance; ceux de moins de 3% ne sont pas représentés
- 4 idées maximum sont représentées par ordre d'importance ; celles de moins de 1% ne sont pas représentées

Les résultats des questions fermées sont présentés de la façon suivante :

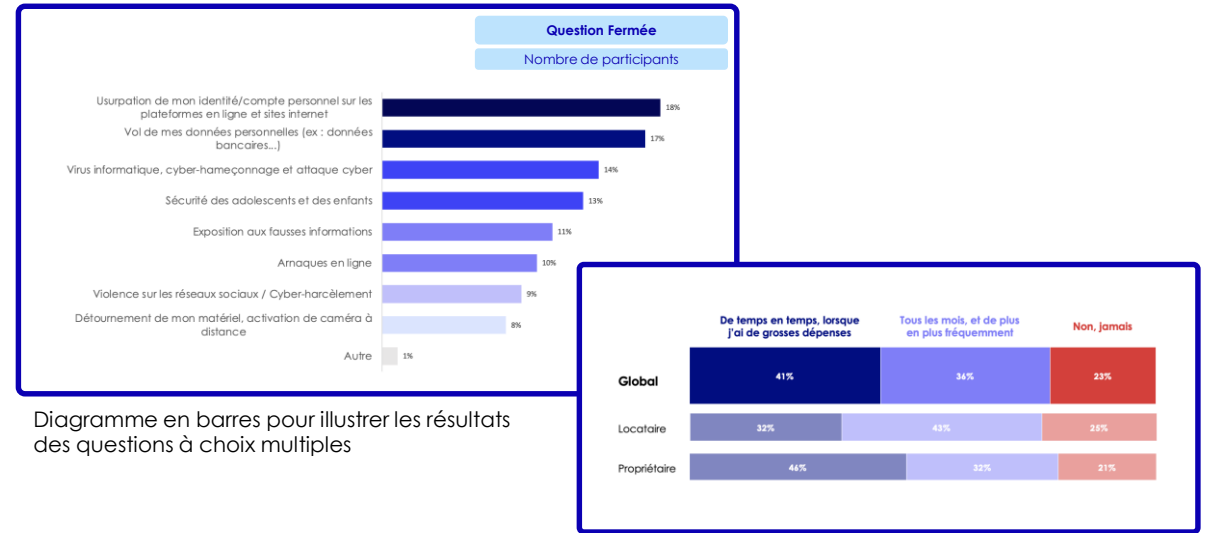


Diagramme en barres pour illustrer les résultats des questions à choix multiples

Histogrammes sectionnés pour illustrer les résultats de différents segments de répondants

À PROPOS DE LA CONSULTATION

LA MÉTHODE D'ANALYSE ET DE RESTITUTION

Pour synthétiser les réponses aux questions ouvertes collectées sur les 3 thématiques, un outil d'analyse sémantique a été utilisé, et une équipe d'analystes a été mobilisée.

Comment fonctionne l'outil d'analyse sémantique ?

L'analyse est réalisée grâce à l'appui d'un algorithme de regroupement sémantique garantissant une analyse exhaustive et non biaisée. Elle est supervisée par un analyste. Le référentiel est propre à chaque consultation : il est bâti de manière ad hoc sur la base de l'expression des participants.

L'analyse sémantique et lexicale des réponses ouvertes permet de :

1. Regrouper les réponses comparables par unité de sens afin de créer un référentiel pondéré, on parle de groupes sémantiques ;
2. Cartographier l'opinion collective en identifiant les idées fortes et les signaux faibles qui traversent le corpus analysé.

Des experts sectoriels (notamment au sein des CNR thématiques) ont été mobilisés pour construire cette analyse sémantique.

Comment lire les chiffres ?

Les pourcentages partagés dans l'ensemble du document sont calculés sur la base du nombre de participants par question. Lorsque l'on affirme que 10% des participants expriment l'idée A, cela revient à dire que 10% des participants (actifs pour cette question) ont spontanément exprimé une idée classée dans le groupe sémantique A (avec un taux d'erreur inférieur à 15%).

Il est à noter que chaque contributeur peut donc partager plusieurs contributions en réponse à une même question. Les contributions d'un même participant peuvent être classées dans plusieurs groupes sémantiques différents. Ce participant sera donc comptabilisé dans plusieurs groupes sémantiques.

Pour bien appréhender les chiffres qui jalonnent le document, il faut rappeler qu'une statistique supérieure à 15% est considérée comme importante dans la méthodologie d'analyse des questions ouvertes, puisque ces questions ne proposent pas d'options prédéfinies.

Exemple pour la question : Que faudrait-il faire pour changer le regard sur les personnes âgées ?

THÈMES PRINCIPAUX	%	Idées partagées
Modifier nos perceptions du vieillissement	32%	Mener des campagnes de communication et sensibilisation positives – 9% Apprendre à respecter les personnes âgées – 6% Changer les mentalités – 5% Considérer les personnes âgées comme des citoyens à part entière et non pas comme une charge – 5% Prendre conscience que le vieillissement concerne tout le monde – 4%
Renforcer les liens intergénérationnels	25%	Favoriser les échanges intergénérationnels – 19% Développer les partenariats entre les établissements scolaire et les structures d'accueil des personnes âgées (crèches/ EHPAD...) – 4% Développer l'habitat intergénérationnel – 2%

25% des participants a spontanément évoqué le renforcement des liens intergénérationnels. Parmi eux, 2% préconisent le développement de l'habitat générationnel. Parmi ces 25%, il est possible que certains se soient également exprimés sur la modification de nos perceptions du vieillissement.

À PROPOS DE LA CONSULTATION

LA MÉTHODE D'ANALYSE DES QUESTIONS OUVERTES

Comment sont sélectionnés les exemples de contributions ?

Les exemples de contributions sont des idées dont le propos ou la forme présentent une singularité. Notre algorithme qualifie l'originalité des contributions à partir d'un certain nombre de critères (longueur, vocabulaire, marqueurs de projection, marqueurs d'autorité,...) et nous met à disposition une liste de contributions que notre équipe d'analystes filtre à nouveau.

Les critères retenus pour sélectionner les contributions les plus pertinentes au sein de la liste constituée par l'algorithme sont les suivants :

- La contribution est élaborée ou argumentée (sauf exception pour les questions qui prêtent plutôt à des réponses courtes).
- La contribution illustre un thème important parmi les réponses apportées aux questions de la thématique (généralement les trois premiers thèmes).

Quelles sont les limites de l'exercice ?

Dans le cas de certaines questions ne rassemblant pas assez de contributeurs, les résultats ne peuvent pas être considérés comme représentatifs.

L'analyse comparative par segment est d'autant plus limitée pour ces questions.

Par exemple, pour la thématique Numérique, les personnes en situation d'exclusion numérique ou peu à l'aise avec les outils numériques sont peu représentées. Ainsi, l'analyse comparative entre les différentes catégories d'utilisateurs est limitée.



ASSISES DU TRAVAIL



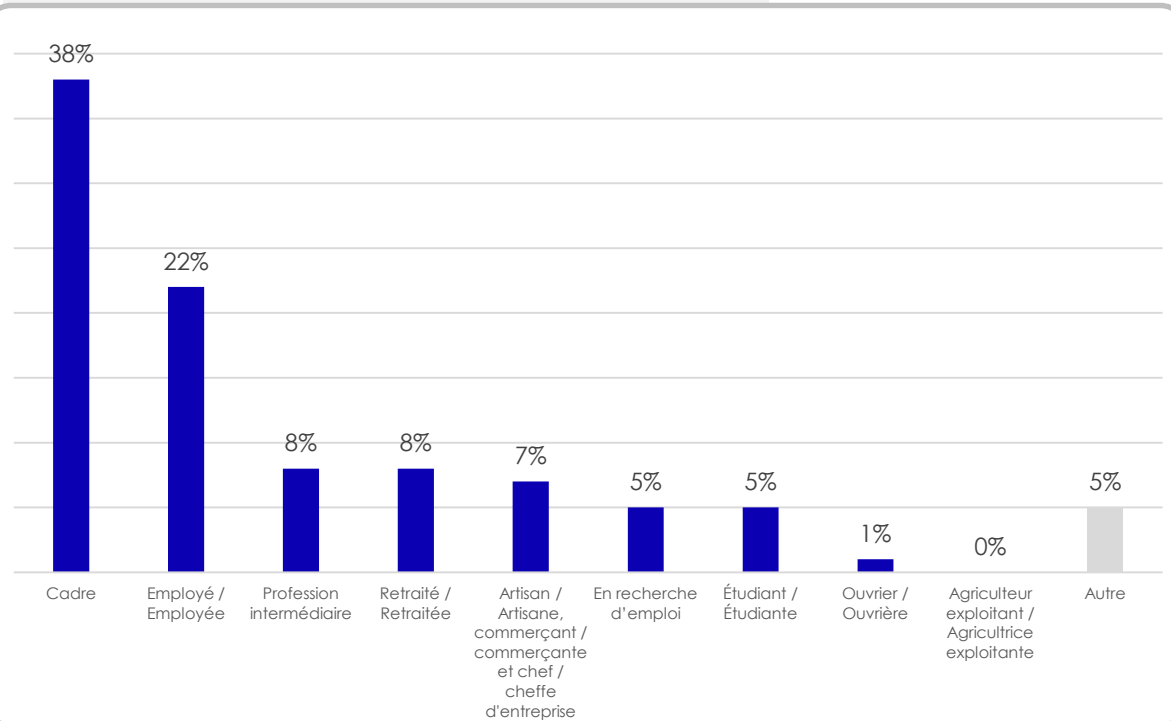
INFORMATIONS SUR LES PARTICIPANTS

ASSISES DU TRAVAIL

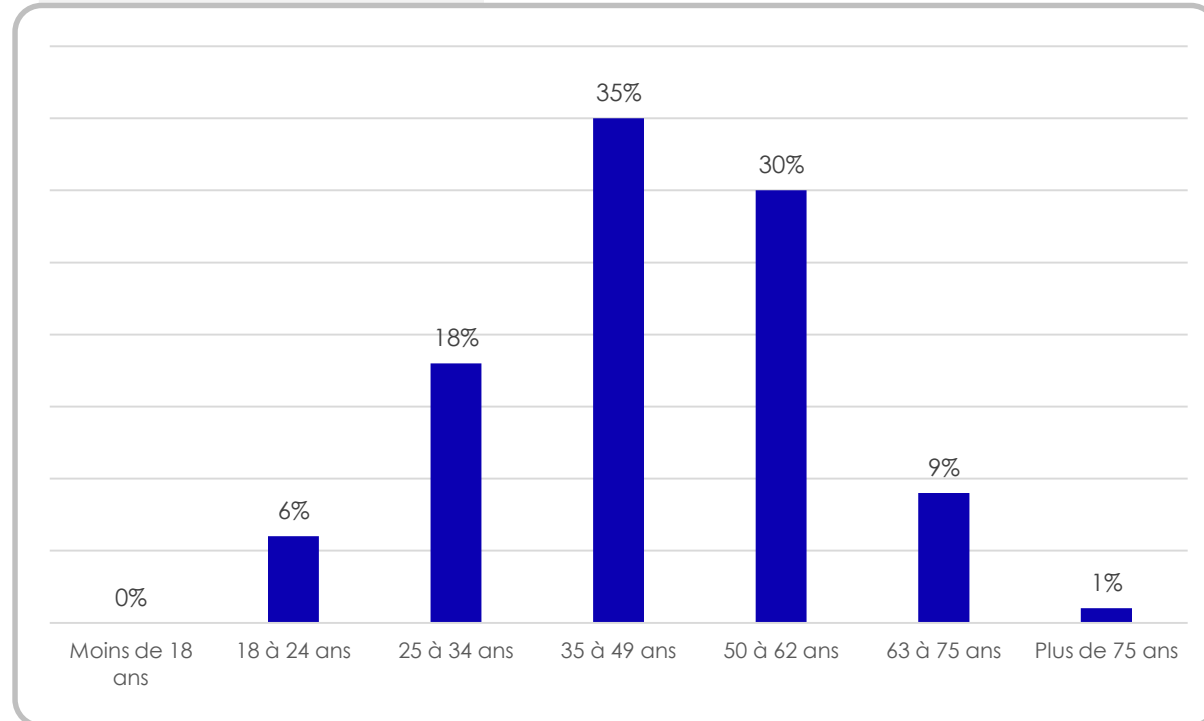
4'971 répondants

75'435 contributions

QUELLE EST VOTRE SITUATION ACTUELLE ?



QUEL EST VOTRE ÂGE ?

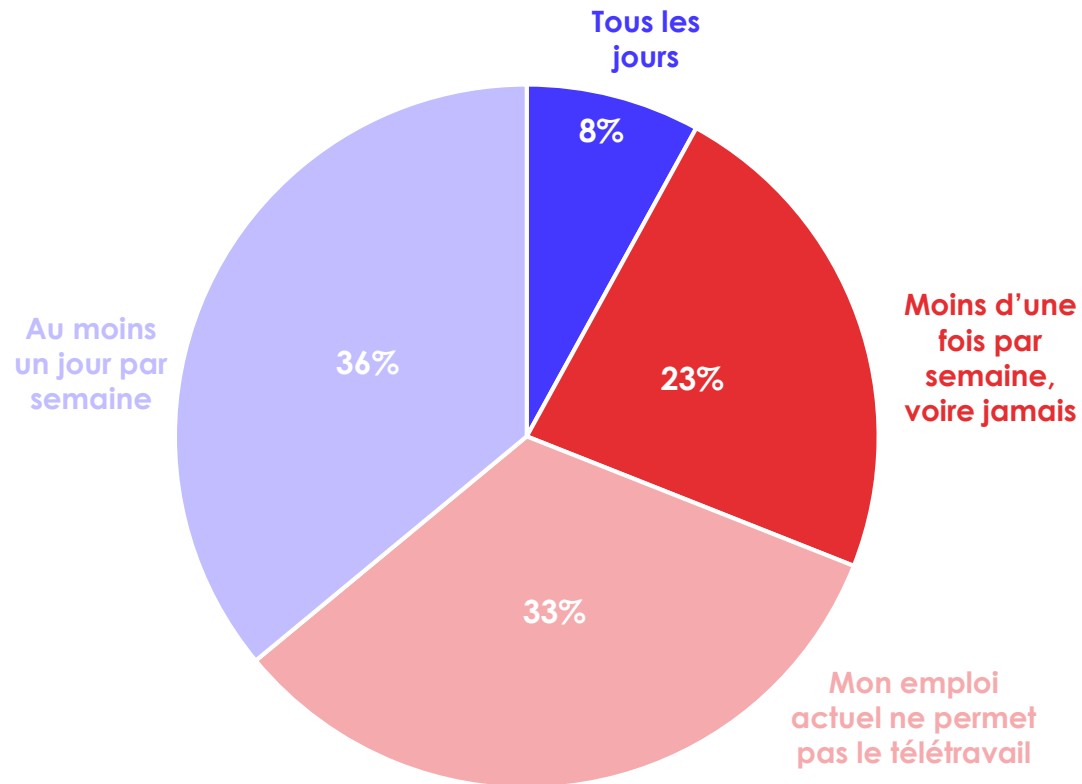




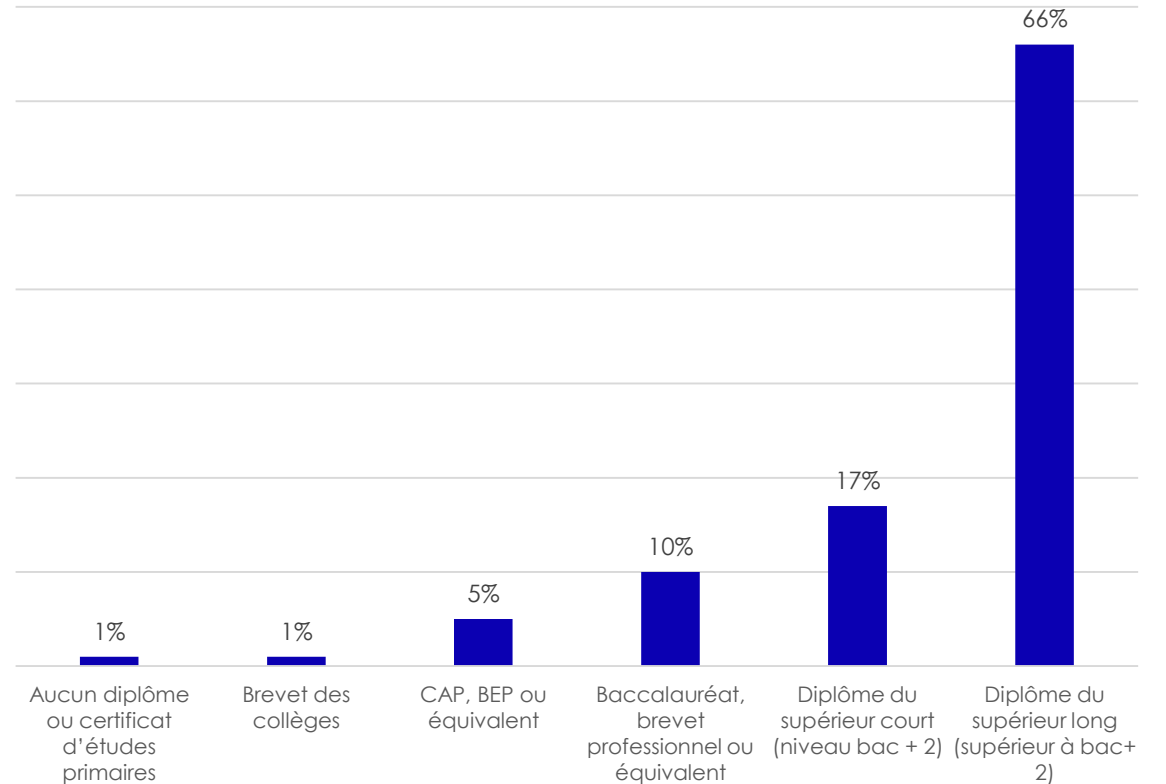
INFORMATIONS SUR LES PARTICIPANTS

ASSISES DU TRAVAIL

FAITES-VOUS DU TÉLÉTRAVAIL?



QUEL EST VOTRE NIVEAU D'ÉTUDES ?





ASSISES DU TRAVAIL

EN SYNTHÈSE, QUI SONT LES PARTICIPANTS ?

Une forte représentation des cadres

38%



Cadres

22%



Employés

Une grande majorité de 35-62 ans

35%



35-49 ans

30%



50-62 ans

Un niveau d'études supérieur à BAC+2

66%



Supérieur long

Comparaison Données INSEE

- **19,3% de cadres** dans l'emploi total en France (2019)
- **18,6% de 35-49 ans** en France (2023)
- **39,1% de diplômés du supérieur long en France**, supérieur à BAC+2 (2021)



ENSEIGNEMENTS PRINCIPAUX

La consultation Assises du Travail est la première thématique en termes de participation et de contributions. La seconde étant la thématique Bien Vieillir. **Les contributeurs sont majoritairement des cadres et l'âge moyen des participants est de 45 ans. Il conviendra d'analyser l'ensemble des résultats au regard de cette typologie particulière de répondants.**

1. Un rapport au travail bouleversé par la crise sanitaire et une réorganisation des façons de travailler

- Plus de 7 répondants sur 10 déclarent être épanouis au travail et déclarent également être satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.
- La rémunération est l'attente principale de plus de 3/4 des répondants (78%) à l'égard de leur travail. Suivie de près par l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle (66%). Les répondants souhaitant améliorer cet équilibre identifient la réduction du temps et de la charge de travail (48%) et assurer une meilleure et plus juste rémunération (15%) comme leviers.
- Les répondants considèrent que la crise sanitaire a fait émerger de nouvelles organisations du travail (34% des répondants). La mise en place du travail hybride, la démocratisation du distanciel et des visioconférences sont perçues comme des avancées nécessaires ayant permis plus de flexibilité et de souplesse. L'équilibre entre vie personnelle et professionnelle semble lui aussi s'être renforcé depuis la crise sanitaire (20% des participants).
- Toutefois, certains répondants restent récalcitrants par rapport à ces pratiques qui peuvent avoir un impact sur la vie privée (respect du droit à la déconnexion), procurer de l'anxiété et qui sont insuffisamment encadrées. D'autres estiment que ces nouvelles façons de travailler ont aussi des répercussions sur les liens entre employés, qui tendent à se détériorer depuis la crise sanitaire (cf. question 9). Or, « retrouver ses collègues » est la première raison identifiée par les répondants pour retourner sur leur lieu de travail. Elle est citée par 7 participants sur 10.

2. Malgré un investissement fort des organisations sur les thématiques liées à la qualité de vie au travail, la pénibilité psychologique prédomine

- 56% des contributeurs déclarent que l'amélioration de la qualité de vie au travail fait des parties des objectifs de leur organisation. L'aménagement du temps de travail (36%), des dispositifs dédiés à la QVT (27%) ainsi que l'amélioration de l'aménagement de l'espace bureau (22%) y ont fortement contribué.
- Un répondant sur deux considère son travail comme étant pénible. Les principales raisons évoquées sont la surcharge de travail (21%), le niveau de stress (13%) et la pénibilité physique (13%) qui arrive en 3^{ème} position.



ENSEIGNEMENTS PRINCIPAUX

- Ce constat est cohérent par rapport aux risques encourus par les répondants dans leur travail. Quatre répondants sur dix estiment que leur travail comporte un risque pour leur santé physique. Les risques psychologiques sont cités plus massivement (65% des participants), avec des risques allant des troubles du sommeil jusqu'au burnout. Le profil des répondants (principalement cadres) peut expliquer cet écart (entre risques physiques et risques psychologiques).

3. Malgré un intérêt limité pour les instances de représentation du personnel, l'opportunité d'ouvrir des espaces d'expression au travail est saisie en particulier sur les thématiques de conditions et d'organisation du travail

- Les participants se sont exprimés sur leur intérêt ou leur désintérêt pour l'exercice d'un mandat de représentant du personnel. Le groupe « Non » ou « Ne se prononce pas » compte 62% des répondants. Le manque de temps et de disponibilité (23%) est la principale justification donnée par les contributeurs. Concernant ceux qui seraient intéressés, le sens donné à l'engagement (19%), la défense des intérêts des salariés (15%) ainsi que la volonté d'être un porte-parole pour le collectif (13%) sont les principales raisons avancées.
- Les participants sont également interrogés sur « les thématiques sur lesquels ils souhaiteraient qu'il y ait davantage d'espace d'expression au travail ». Un répondant sur deux souhaiterait s'exprimer davantage sur l'évolution des conditions de travail, et plus d'un tiers d'entre eux (39%) sur la stratégie de leur organisation ou sur l'organisation de leur travail.



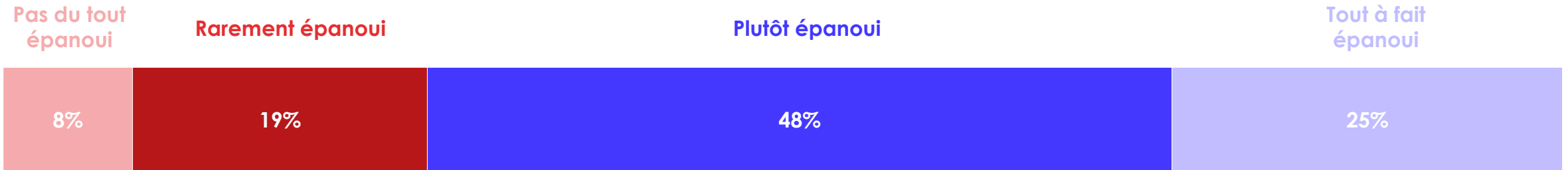
QUESTION N°1 – RÉSULTATS

Êtes-vous épanoui dans votre emploi actuel ?

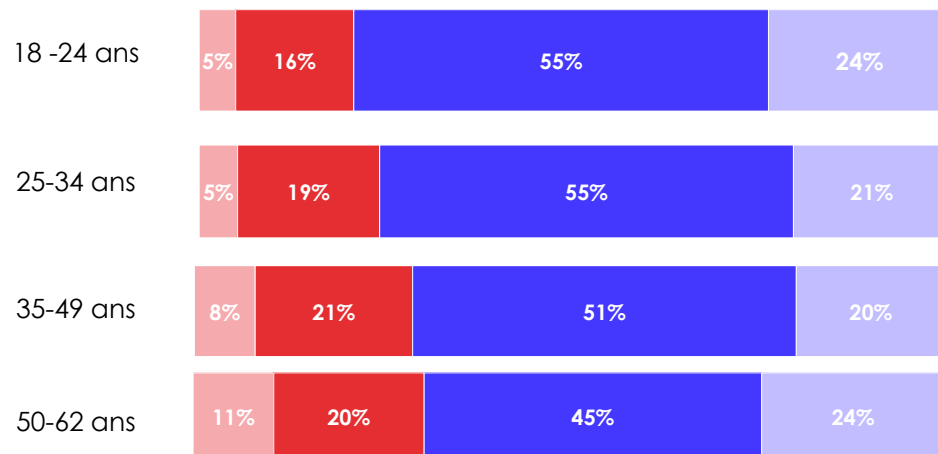
Question Fermée

4756 participants (96%)

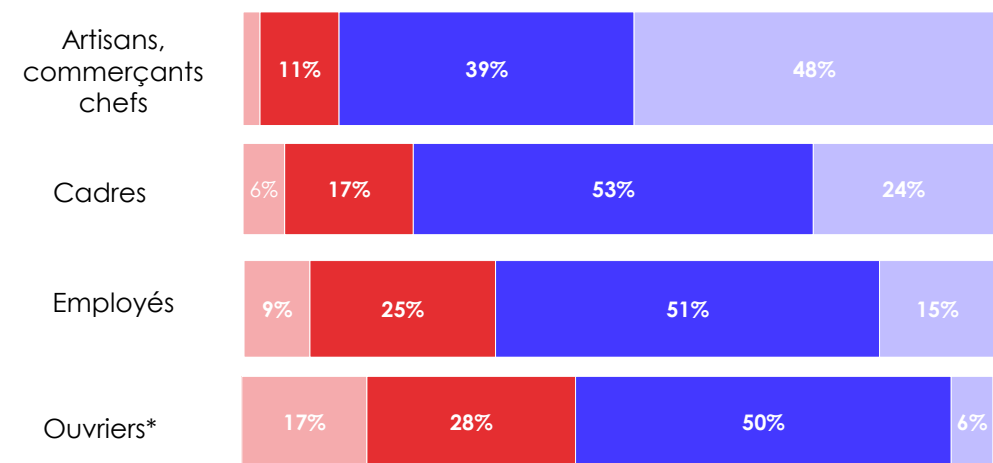
1 contribution par participant



Par catégorie d'âge



Par catégorie socioprofessionnelle



Messages principaux

- 73% des participants se disent « Plutôt épanoui » ou « Tout à fait épanoui » dans leur emploi actuel. Ils représentent respectivement 48% et 25% des répondants à la question.
- 27% d'entre eux expriment une insatisfaction et se disent « Rarement épanoui » ou « Pas du tout épanoui ».
- Autre constat, les répondants les plus jeunes disent être plus épanouis au travail que les répondants plus âgés. De même, les CSP+ estiment être plus épanouis dans leur emploi actuel que les CSP-.

*La présence de cette population au sein de l'échantillon reste faible (<5%)



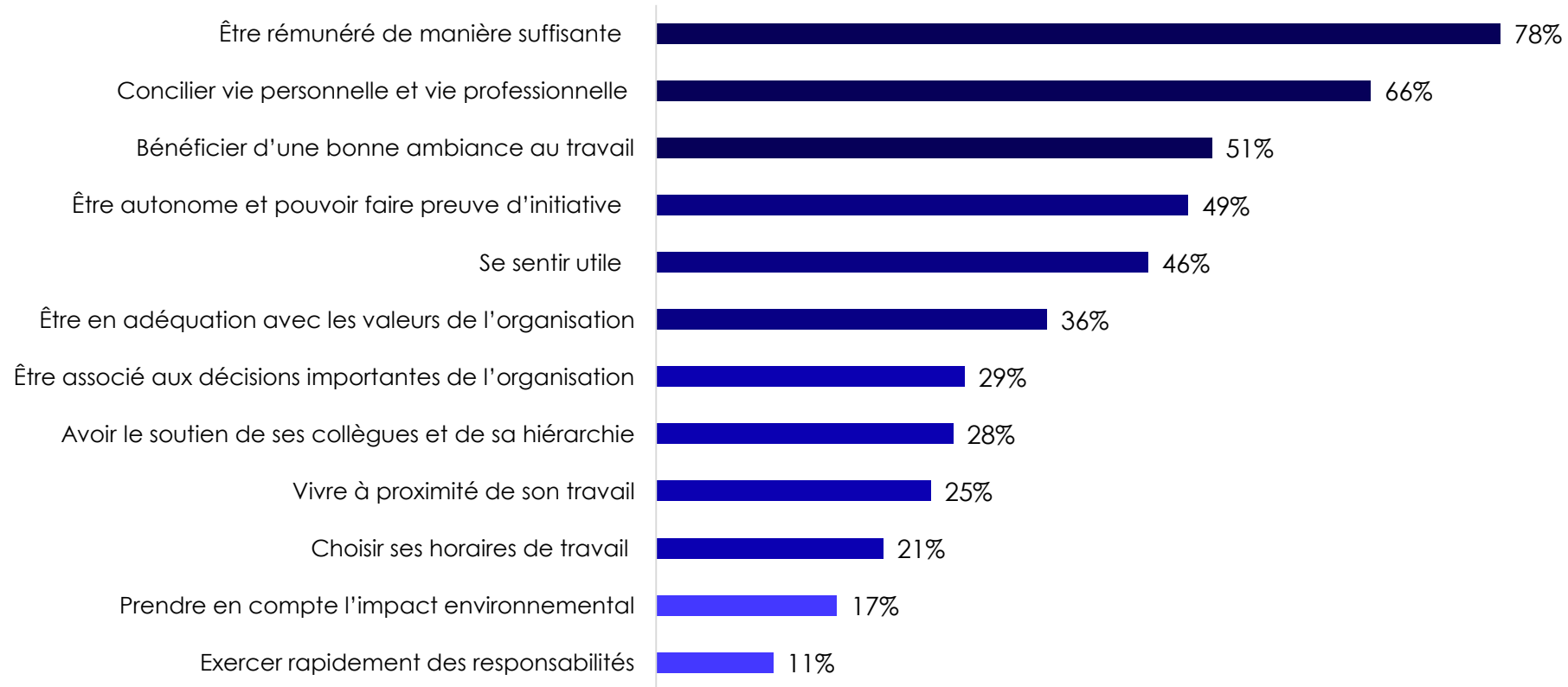
QUESTION N°2 – RÉSULTATS

Question Fermée

4761 participants (96%)

4 à 5 contributions par participant

Quelles sont vos principales attentes à l'égard de votre travail ?



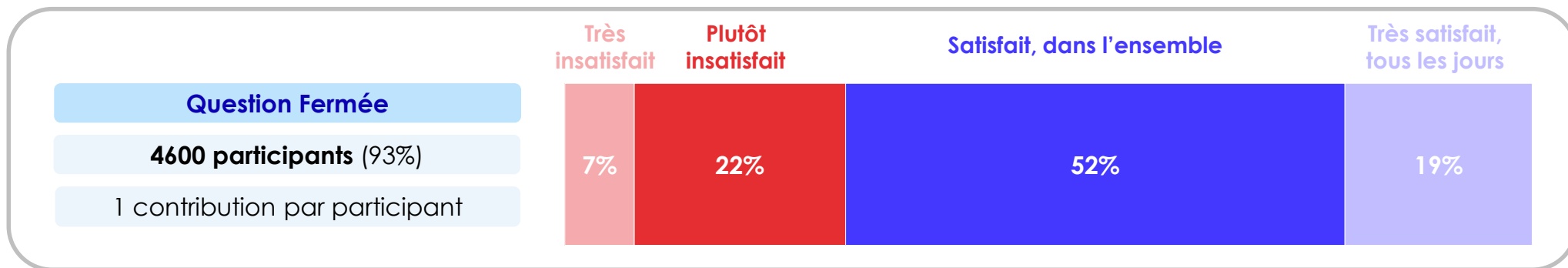
Messages principaux

- Les participants se sont exprimés sur leurs attentes vis-à-vis de leur travail. Certains éléments se détachent particulièrement. Plus de trois quart d'entre eux (78%) ont évoqué le fait d'être rémunéré de manière satisfaisante.
- La conciliation de leur vie personnelle et de leur vie professionnelle se positionne au second rang. C'est une attente partagée par 66% des participants.
- 51% d'entre eux citent le fait de bénéficier d'une bonne ambiance au travail.
- Les attentes exprimées par les participants diffèrent notamment selon les catégories socioprofessionnelles : chez les cadres, la recherche d'autonomie et le besoin de se sentir utile occupe une place presque aussi importante que la rémunération et l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle.



QUESTION N°3 – RÉSULTATS

Êtes-vous satisfait de votre équilibre vie professionnelle et vie personnelle ?



Quelles seraient pour vous les principales pistes d'améliorations ?

Question ouverte posée aux répondants insatisfaits par leur équilibre vie professionnelle/ personnelle

Question Ouverte	
1085 participants (22%)	
2 contributions par participant	
Réorganiser le temps et la charge de travail	48%
Assurer une meilleure et une plus juste rémunération	15%
Favoriser le télétravail	13%
Améliorer les relations sociales au travail	13%
Assurer une bonne qualité de vie au travail	12%
Amoindrir la distance entre lieux de vie et lieux professionnels	11%
Prévenir les risques psychosociaux	11%
Permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle	11%
Améliorer le marché de l'emploi et favoriser l'évolution professionnelle	9%

Messages principaux

- Les participants se sont exprimés sur les éléments susceptibles d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Un élément est évoqué spontanément par plus de la moitié d'entre eux : la réorganisation de leur temps de travail et la réduction de leur charge de travail. Cette idée est partagée par 48% des participants qui citent notamment l'envie d'une plus grande flexibilité dans leurs horaires de travail ou l'instauration de la semaine de quatre jours.
- Sont ensuite cités dans des ordres de grandeur équivalents : le fait d'assurer une meilleure et une plus juste rémunération en augmentant notamment les salaires (15% des participants), l'envie de voir se développer le télétravail (13%) et le fait d'améliorer les relations de travail (13%).



QUESTION N°3bis – EXEMPLES DE CONTRIBUTIONS

Quelles seraient pour vous les principales pistes d'améliorations ?

N° 1 (48% des participants)	Réorganiser le temps et la charge de travail	<p>« J'aimerais travailler sur 4 jours 40 heures et être payée sur 40 heures ou 3 jours 37h Le reste étant pour réaliser des petits des travaux chez moi ou faire des créations (actuellement tout mon temps est phagocyté par ma vie professionnelle). Je voudrais pouvoir vivre ma vie (3 ou 4 jours de travail qui m'appartiendraient pour embellir ma maison préparer de bons repas, m'occuper de mes enfants et créer, marcher aussi) et concentrer mon travail sur 3 ou 4 jours pour produire et subvenir aux besoins de la famille et participer à l'économie française.»</p> <p>Employé/Employée, 50 à 62 ans.</p> <p>« Bannir l'obligation de "ponctualité" pour la remplacer par "journée de travail libre" sur les horaires, du moment que le travail est fait.»</p> <p>Autre, 35 à 49 ans.</p>
N° 2 (15% des participants)	Assurer une meilleure et une plus juste rémunération	<p>« Augmenter le salaire pour le travail exécuté et prendre en compte les compétences et l'expérience de terrain, pas seulement les diplômes.»</p> <p>Employé/Employée, 35 à 49 ans.</p> <p>« Prendre en compte la charge de travail des femmes en les rémunérant pour le travail domestique non visible et non reconnu ainsi qu'en alignant leur niveau de rémunération et de retraite à ceux des hommes. »</p> <p>Non renseigné.</p>
N° 3 (13% des participants)	Favoriser le télétravail	<p>« Que les entreprises proposent plus de télétravail. Et non pas des clauses dans leur gouvernance qui bloquent à deux jours maximum de télétravail (ce qui se passe actuellement dans la majorité des entreprises parce que la France est trop vieille dans sa façon de faire). »</p> <p>Cadre, 25 à 34 ans.</p>



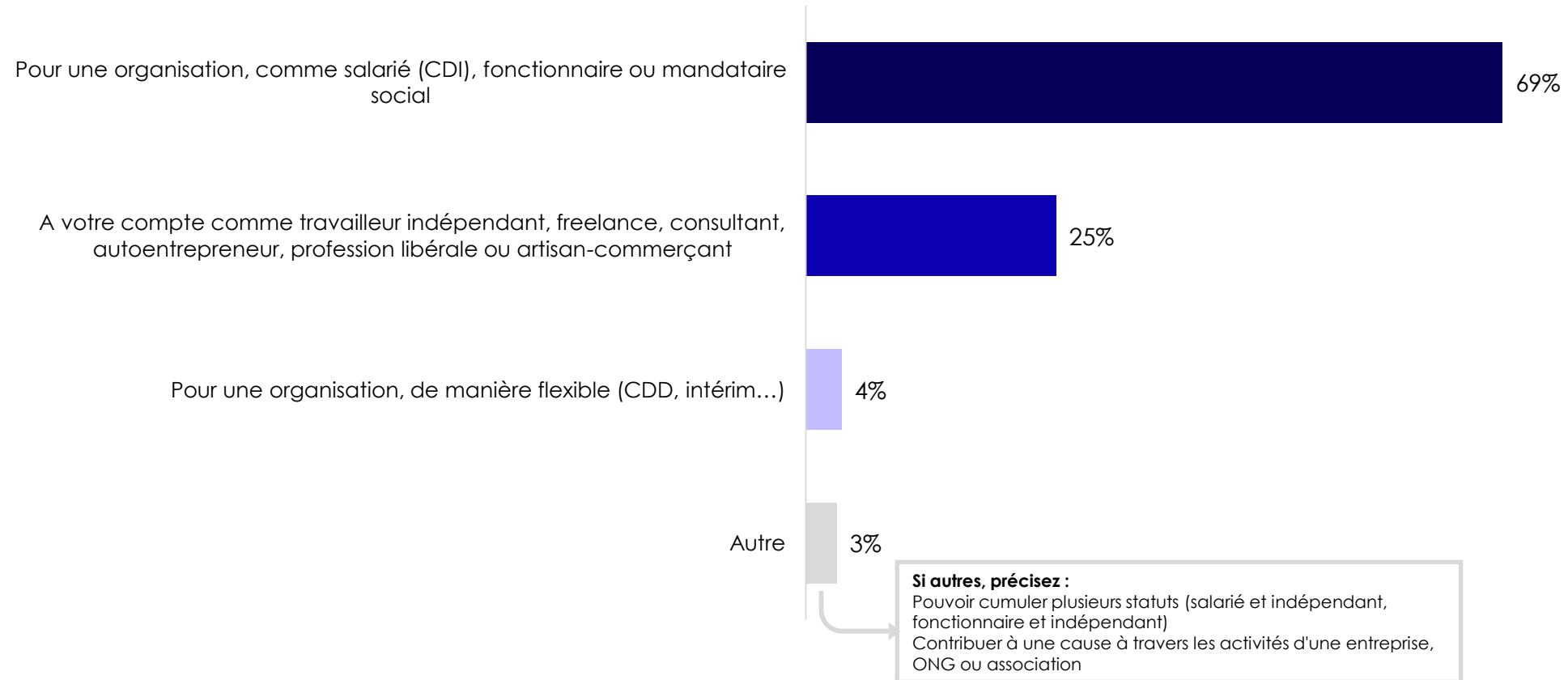
QUESTION N°4 – RÉSULTATS

Dans l'idéal, préféreriez-vous travailler :

Question Fermée

4584 participants (92%)

1 contribution par participant



Messages principaux

- 69% des participants souhaitent dans l'idéal travailler pour une organisation, que ce soit comme salarié en CDI, comme fonctionnaire ou mandataire sociale.
- Un quart d'entre eux souhaiteraient pouvoir exercer en tant que travailleur indépendant, avec un statut de freelance, comme consultant, comme autoentrepreneur, profession libérale ou artisan-commerçant.
- Parmi les autres idées évoquées, le cumul des statuts arrive en première position.
- Les 35 à 49 ans expriment une préférence plus marquée pour le travail au sein d'une organisation, comme salarié (CDI), fonctionnaire ou mandataire social.



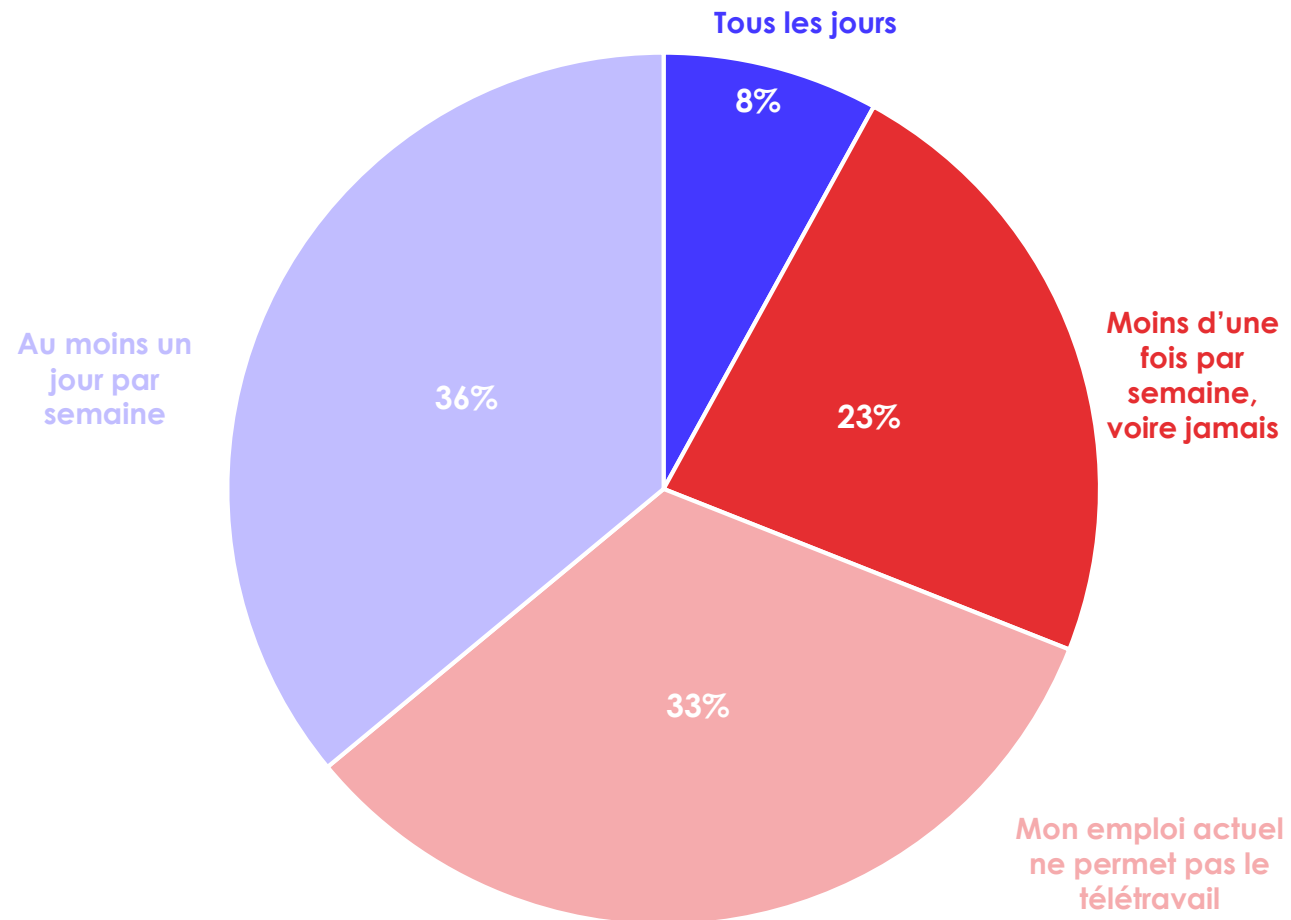
QUESTION N°5 – RÉSULTATS

Faites-vous du télétravail ?

Question Fermée

4164 participants (84%)

1 contribution par participant



Messages principaux

- 67% des répondants déclarent faire du télétravail au moins occasionnellement, parmi eux 44% des répondants pratiquent le télétravail de manière hebdomadaire. Nous rappelons que ces chiffres sont à interpréter au regard de la typologie des répondants (majorité de cadres).



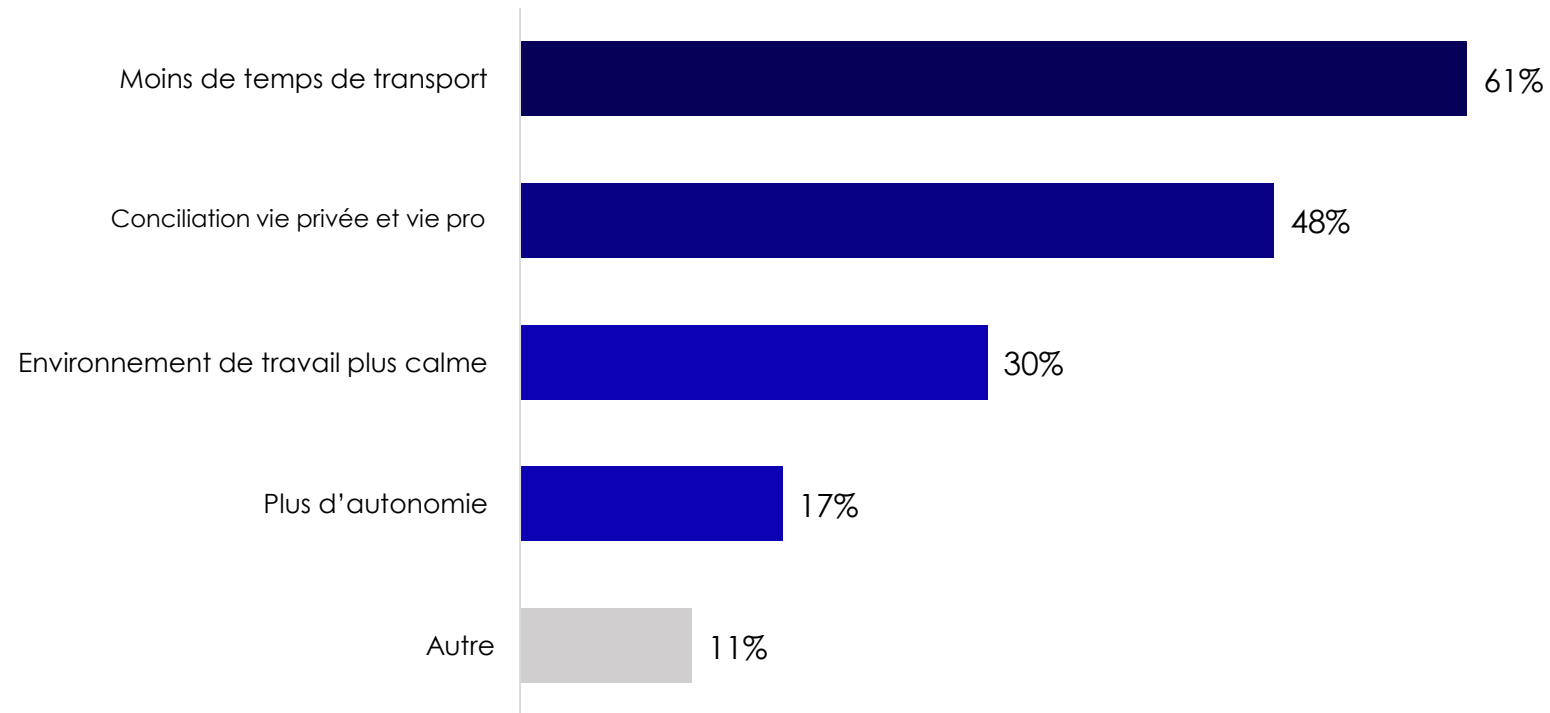
QUESTION N°6 – RÉSULTATS

Pour quelle(s) raison(s) seriez-vous prêt à faire du télétravail ou à en faire plus qu'aujourd'hui ?

Question Fermée

4213 participants (85%)

1 à 2 contributions par participant



Messages principaux

- Plusieurs raisons expliquent le souhait de faire du télétravail. Les participants ont chacun sélectionné plusieurs d'entre elles. Pouvoir passer moins de temps dans les transports est la raison la plus partagée (61% des participants).
- Près de la moitié des participants (48%) citent également le fait de pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle.
- Le besoin d'autonomie est mis en avant notamment par les catégories employés, cadres et professions intellectuelles supérieures.



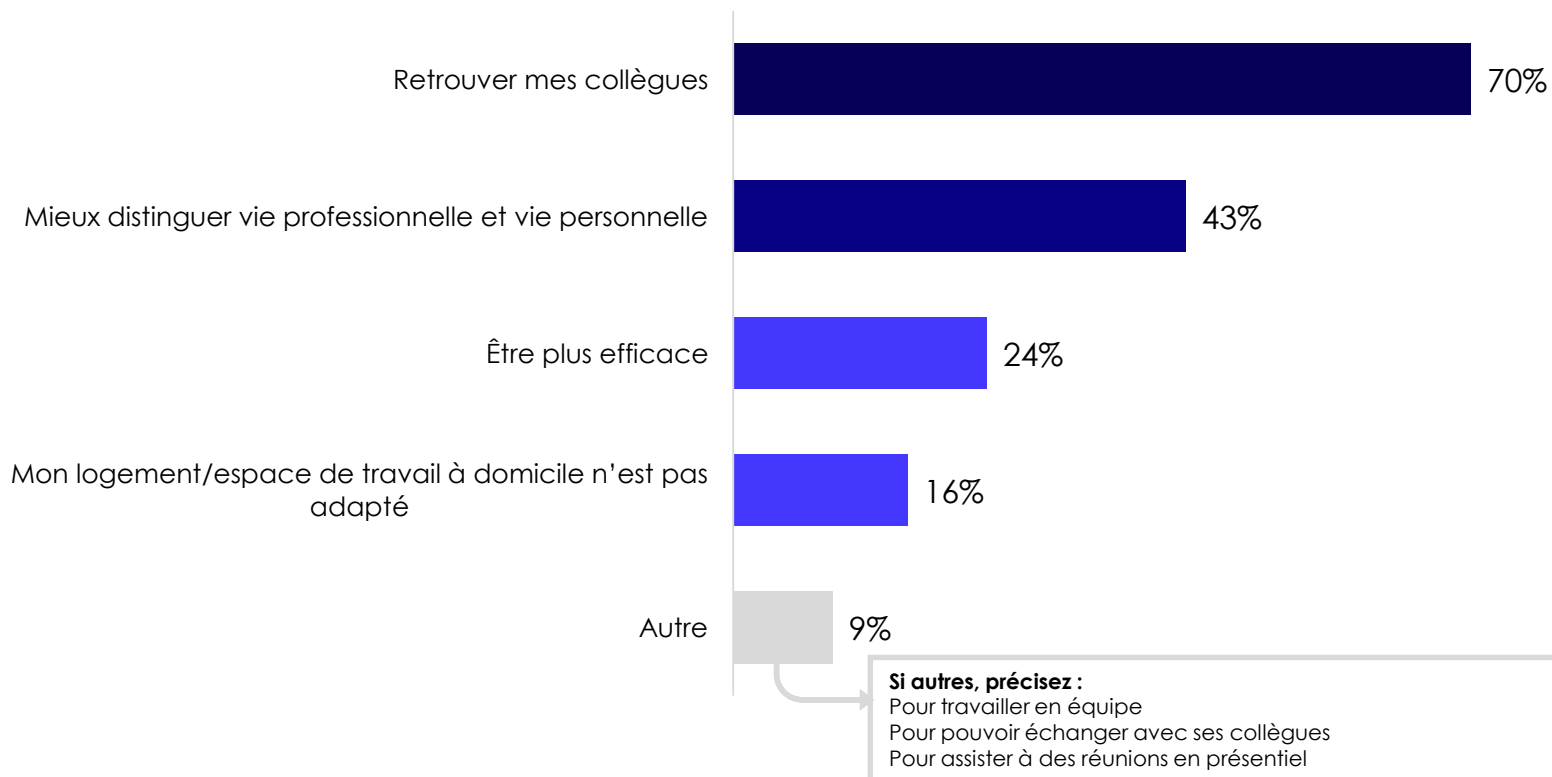
QUESTION N°7 – RÉSULTATS

Quelles raisons vous pousseraient à aller plus souvent sur votre lieu de travail ?

Question Fermée

4276 participants (86%)

1 à 2 contributions par participant



Messages principaux

- Parmi les raisons qui pousseraient les participants à aller plus souvent sur leur lieu de travail, le fait de retrouver leur collègues se positionne au premier rang. C'est une raison partagée par 70% d'entre eux.
- Les relations sociales se placent ainsi devant le fait de mieux distinguer vie professionnelle et vie personnelle, qui reste partagée par 43% des participants.
- Le fait d'être efficace se positionne au troisième rang. C'est une raison citée par près d'un quart des participants.
- Parmi les autres raisons spontanément évoquées, la collaboration et la coopération au sein du collectif d'entreprise prime.
- Chez les catégories d'âge 25-34 ans et 35-49 ans, la séparation vie professionnelle et vie personnelle et le fait de pouvoir retrouver ses collègues occupent une part quasi égale.



QUESTION N°8 – RÉSULTATS

Que devrait faire votre organisation ou l'État pour rendre le télétravail plus satisfaisant ?

Question Ouverte

2829 participants (57%)

1 à 2 contributions par participant

THÈMES PRINCIPAUX	%	Idées partagées
Indemniser les frais liés au télétravail et fournir un appui matériel	34%	Améliorer l'équipement des télétravailleurs (mobilier ergonomique, fournitures...) – 18% Prendre en charge les coûts énergétiques – 6% Fournir du matériel informatique – 5% Prendre en charge les frais liés au télétravail – 5% Mieux indemniser le télétravail – 3%
Permettre plus de flexibilité et de liberté aux télétravailleurs	22%	Avoir plus de flexibilité dans l'organisation – 6% Faire confiance aux salariés – 6% Imposer un quota minimum de télétravail par semaine – 3% Pouvoir choisir ses jours de télétravail – 3% Réorganiser le temps de travail en télétravail – 2% Augmenter le nombre de jours de télétravail – 2%
Inciter les entreprises à généraliser la pratique du télétravail	13%	Rendre obligatoire le télétravail pour tous les employeurs – 12% Récompenser les entreprises qui incitent à faire du télétravail – 1%
Encadrer le télétravail	9%	Renforcer le contrôle et cadrer le télétravail – 6% Réglementer et respecter le droit à la déconnexion – 2%
Développer les outils numériques et collaboratifs	7%	Développer les outils numériques et collaboratifs – 7%
Améliorer la couverture numérique	6%	Améliorer la couverture numérique – 6%
Former les managers au management à distance	3%	Former les managers au management à distance – 3%

Messages principaux

- On distingue a priori trois types de participants : ceux qui sont favorables à la mise en place d'outils et d'équipements pouvant favoriser le télétravail et à son indemnisation, ceux qui aspirent à avoir plus de liberté dans l'organisation du télétravail, et ceux qui souhaitent un meilleur encadrement de la pratique de télétravail.
- 34% des contributeurs souhaitent que les frais liés au télétravail soient indemnisés et attendent qu'on leur fournisse un appui matériel. Parmi les idées partagées par les participants, la fourniture de mobilier ergonomique et la prise en charge des coûts énergétiques sont principalement mentionnées.
- La flexibilité est la seconde grande attente des répondants. Près d'un quart d'entre eux (22%) évoquent l'envie de pouvoir choisir ses jours de télétravail ou de pouvoir en faire plus. L'accent est également mis sur la confiance qui leur est accordée lorsqu'ils sont en télétravail, certains aimeraient qu'elle soit davantage développée.
- Plus minoritairement, 13% des contributeurs considèrent qu'il faudrait inciter toutes les entreprises à généraliser la pratique du télétravail. Les idées proposées vont de la proposition de loi pour obliger les employeurs jusqu'à la mise en place d'incitations fiscales pour récompenser les entreprises.



QUESTION N°8 – EXEMPLES DE CONTRIBUTIONS

Que devrait faire votre organisation ou l'État pour rendre le télétravail plus satisfaisant ?

N° 1 (34% des participants)	Indemniser les frais liés au télétravail et fournir un appui matériel	<p>« Obligation de participation aux frais occasionnés par le télétravail, on ne se déplace pas oui, mais on chauffe, on s'éclaire, on mange à la maison, on va aux toilettes.... et cela est à la charge du salarié qui voit ses consommations augmenter et moins de frais kilométriques à déduire (donc augmentation des impôts). »</p> <p>Employé/Employée en télétravail au moins un jour par semaine, 50 à 62 ans</p> <p>« Demander aux entreprises de prévoir une enveloppe « télétravail » pour s'offrir du matériel de qualité notamment les chaises de bureau pour les TMS. »</p> <p>Employé/Employée en télétravail au moins un jour par semaine, 18 à 24 ans</p>
N° 2 (22% des participants)	Permettre plus de flexibilité et de liberté aux télétravailleurs	<p>« Plus de souplesse dans le cadre existant (fonction publique) avec la possibilité d'avoir un forfait annuel de télétravail et la possibilité de télétravailler 5 jours par semaine lors des périodes creuses (ex. semaine du 15 août) ou pour des motifs de sobriété énergétique. »</p> <p>Cadre en télétravail moins d'une fois par semaine, voire jamais, 35 à 49 ans</p>
N° 3 (13% des participants)	Inciter les entreprises à généraliser la pratique du télétravail	<p>« Inciter financièrement les entreprises grâce à des aides ou des crédits d'impôts à favoriser le télétravail. »</p> <p>Cadre en télétravail moins d'une fois par semaine, voire jamais, 50 à 62 ans</p>



QUESTION N°9 – RÉSULTATS

En quoi, selon vous, le monde du travail a-t-il changé depuis la crise sanitaire ?

Question Ouverte

3283 participants (66%)

1 à 2 contributions par participant

THÈMES PRINCIPAUX	%	Idées partagées
Une réorganisation des façons de travailler	34%	Le développement du télétravail – 25% Plus de flexibilité et de souplesse (horaires, organisation du travail) – 10% Plus d'efficacité et de performance en télétravail – 1%
Un rééquilibrage entre vie personnelle et vie professionnelle	20%	Un rééquilibrage entre vie personnelle et vie professionnelle – 20%
Un attachement au travail en déclin	17%	Une baisse de motivation et un désengagement envers l'entreprise – 5% Déclin de la valeur travail – 5% Un rapport au travail bouleversé – 2% Déclin du désir de travailler – 2% Une remise en cause des contraintes professionnelles – 2%
Un esprit collectif moins prégnant	13%	Moins de solidarité et de convivialité – 7% Plus d'individualisme – 5% Plus d'isolement – 1%
Perte et recherche de sens au travail	10%	Accentuation de la recherche de sens – 8% Perte de sens au travail – 2%
Une dégradation des conditions de travail	7%	Accentuation de la fatigue et du stress au travail – 2% Accélération du rythme de travail – 1% Une dégradation des conditions de travail – 1% Des difficultés liées au management à distance – 1%
L'essor de nouveaux outils numériques	5%	L'essor de nouveaux outils numériques – 5%
Il n'a pas ou peu connu de changements	3%	Il n'a pas ou peu connu de changements – 3%

Messages principaux

- Les répondants identifient plusieurs changements majeurs dans le monde du travail depuis la crise sanitaire. Parmi ces changements, le télétravail (cité spontanément par 25% des participants) et la flexibilité dans l'organisation (évoquée par 10% des participants) ont permis de penser des nouvelles façons de travailler, qui pour beaucoup se sont pérennisées à la sortie de cette crise.
- Autre mutation, le rééquilibrage entre vie personnelle et vie professionnelle est mentionné par un participant sur cinq. Ils déclarent notamment s'être recentrés sur leur vie familiale.
- 17% des répondants estiment également que la crise sanitaire a mis à mal l'attachement au travail. Ils constatent un désengagement envers l'entreprise et un déclin de la valeur travail depuis la crise sanitaire.



QUESTION N°9 – EXEMPLES DE CONTRIBUTIONS

En quoi, selon vous, le monde du travail a-t-il changé depuis la crise sanitaire ?

N°
1
(34% des participants)

Une réorganisation des façons de travailler

« Le télétravail a changé globalement notre vision du monde du travail : nous avons constaté que celui-ci ne diminuait en rien la productivité et qu'il permettait de faciliter l'accès au travail en matière d'espace et de temps. Le lieu de travail devient le domicile : plus besoin de s'inquiéter du temps et du moyen utilisé pour se rendre à celui-ci. »

Autre statut, tous les jours en télétravail, 25 à 34 ans

N°
2
(20% des participants)

Un rééquilibrage entre vie personnelle et vie professionnelle

« Le travail est passé au second plan dans les mentalités, avec un besoin de retour à l'essentiel (santé, famille, amis, loisirs en dehors du travail...) ce qui nécessite un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle avec des employeurs qui jouent le jeu du bien-être au travail de leurs salariés (souvent avec à la clé, une meilleure productivité de leurs équipes). »

Cadre en télétravail au moins un jour par semaine, 25 à 34 ans

N°
3
(17% des participants)

Un attachement au travail en déclin

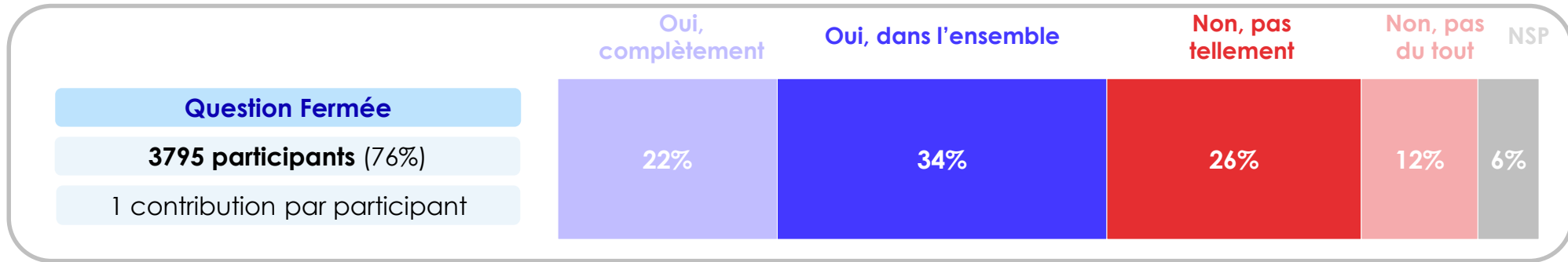
« On constate une accélération du désengagement du salarié pour son travail, moins de conscience professionnelle, et une perte du goût de l'effort. Les gens veulent toujours plus de loisirs (conséquence du temps du confinement? du télétravail?...) et c'est observé dans tous les métiers y compris ceux de la santé ! »

Employé/Employée en télétravail au moins un jour par semaine, 35 à 49 ans



QUESTION N°10 – RÉSULTATS

Diriez-vous que l'amélioration de la qualité de vie au travail fait partie des objectifs de votre organisation ?



Quels dispositifs sont mis en place à votre connaissance dans votre entreprise pour améliorer la santé et les conditions de travail ? Question ouverte posée aux répondants ayant répondu Oui

Question Ouverte		
1785 participants (36%)	Un meilleur aménagement et une meilleure organisation du temps de travail	36%
2 contributions par participant	Des structures et des services dédiés à la qualité de vie au travail	27%
	Un meilleur aménagement de l'espace bureau	22%
	L'amélioration des relations de travail	12%
	La mise en œuvre de formations et d'actions de sensibilisation	8%
	L'accès à des professionnels de santé ou à des professions autour du soin	7%

Messages principaux

- Les participants sont dans l'ensemble plutôt partagés quant au fait de considérer l'amélioration de la qualité de vie au travail comme étant l'un des objectifs de leur organisation. 56% des participants estiment que c'est un objectif pour leur organisation, 38% des participants estiment que ce n'est pas le cas.
- Plus d'un tiers d'entre eux (36%) citent l'aménagement et l'organisation du temps de travail comme étant le principal dispositif mis en place au sein de leur entreprise pour améliorer la santé et les conditions de travail.
- 27% des participants se réfèrent à la mise en place de structures et services dédiés à la QVT tels que des dispositifs d'écoute, le renforcement des dispositifs existants ou encore la mise en place d'un comité d'entreprise.
- Vient ensuite l'amélioration de l'espace bureau, à savoir : des équipements ergonomiques, la mise en place de salle de repos, la rénovation des locaux de travail qui est une expérience partagée par 22% des participants.
- Par ailleurs, 10% des participants estiment qu'aucun dispositif n'a été mis en place au sein de leur organisation.



QUESTION N°10bis – EXEMPLES DE CONTRIBUTIONS

Quels dispositifs sont mis en place à votre connaissance dans votre entreprise pour améliorer la santé et les conditions de travail ?

N° 1 (36% des participants)	Un meilleur aménagement et une meilleure organisation du temps de travail	<i>« Horaires aménagés pour les parents emmenant leurs enfants à l'école, tout en conservant 35h de travail cumulé sur la semaine »</i> Cadre, 35 à 49 ans
N° 2 (27% des participants)	Des structures et des services dédiés à la qualité de vie au travail	<i>« Charte de prévention des risques physiques, psychosociaux et du harcèlement, achats de fauteuils qui assurent une bonne position du dos, achats d'écrans de bonne qualité et bonne luminosité, séances de coaching avec un prestataire pour mieux appréhender chaque situation professionnelle, adaptabilité des horaires de travail. »</i> Employé/Employée, 25 à 34 ans
N° 3 (22% des participants)	Un meilleur aménagement de l'espace bureau	<i>« Matériels offerts au personnel : blouses polaires, téléphones portables professionnels, distribution de masques sanitaires pendant la crise, bureaux électriques élevateurs pour permettre une position debout au bureau »</i> Cadre, 35 à 49 ans.



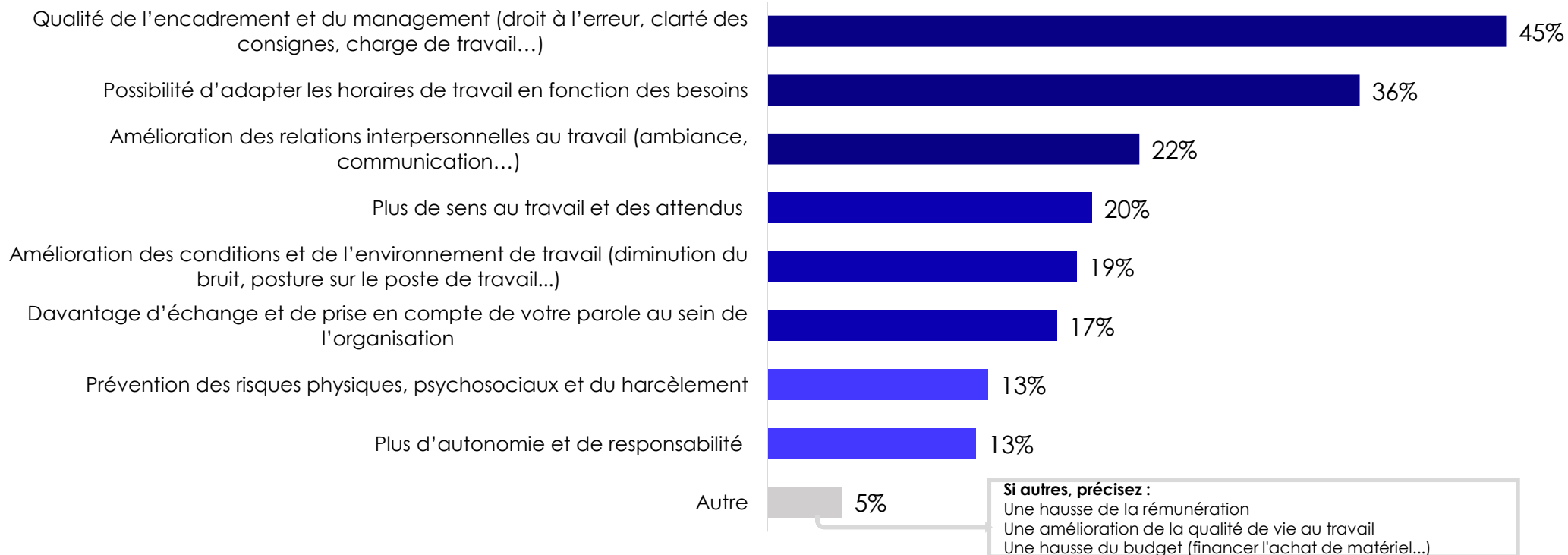
QUESTION N°11 – RÉSULTATS

Choisissez parmi les réponses suivantes deux actions susceptibles d'améliorer votre qualité de vie au travail :

Question Fermée

3909 participants (79%)

2 contributions par participant



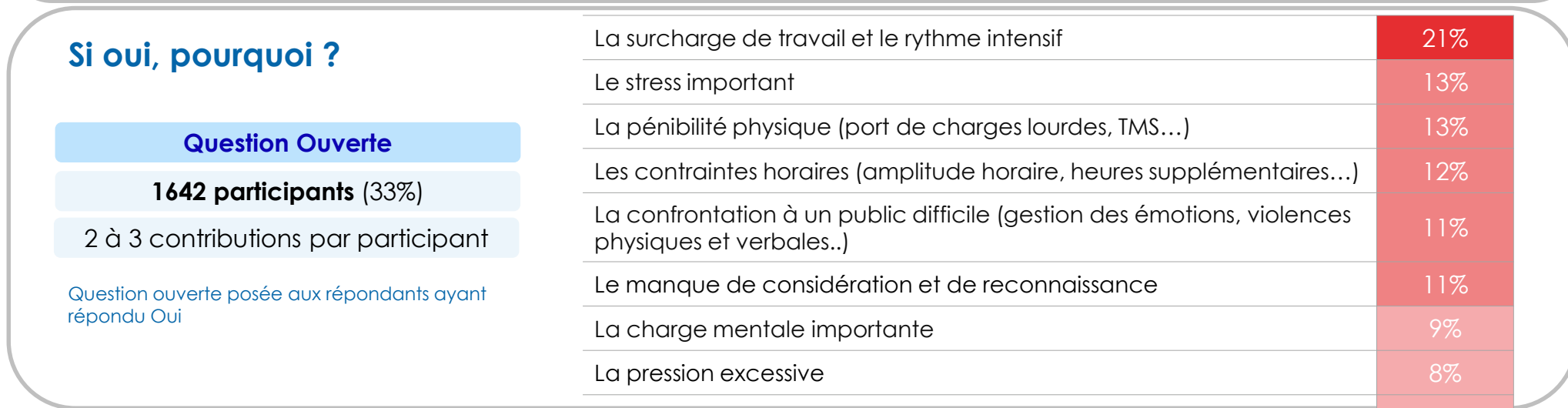
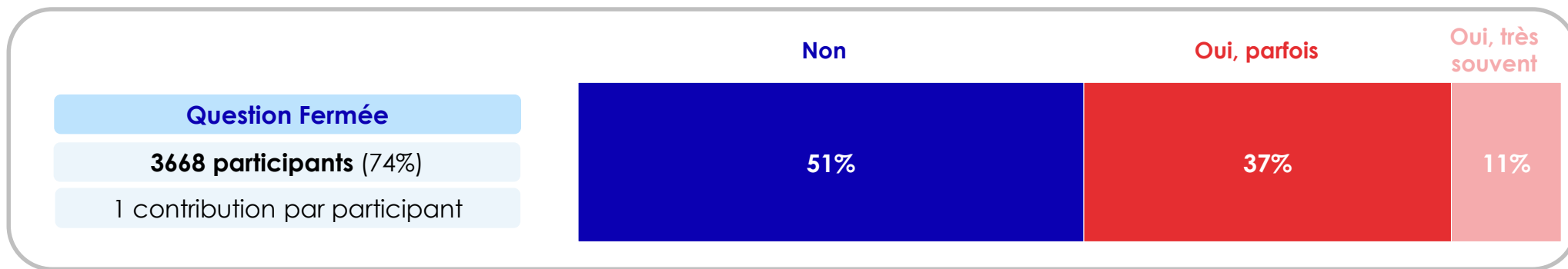
Messages principaux

- L'amélioration de la qualité de vie au travail est rattachée au fait d'avoir un encadrement et un management de qualité (avoir le droit à l'erreur, avoir des consignes claires et une charge de travail adaptée) pour près de la moitié des contributeurs (45%).
- Un peu plus d'un tiers des participants (36%) a sélectionné le fait de pouvoir adapter leurs horaires de travail en fonction des besoins.
- Dans des ordres de grandeur équivalents, on retrouve le fait d'améliorer les relations sociales au travail, de trouver plus de sens au travail et aux attendus, et d'améliorer les conditions et l'environnement de travail (diminution du bruit notamment). Ces actions sont citées respectivement par 22%, 20% et 19% des participants.
- La place accordée à la qualité de l'encadrement et du management est particulièrement mise en avant par la catégorie « cadres » et les contributeurs âgés de 50 à 62 ans.



QUESTION N°12 – RÉSULTATS

Considérez-vous votre travail comme pénible ?



Messages principaux

- Les participants sont divisés quant à la pénibilité de leur travail. Dans des proportions quasi équivalentes, 51% considèrent leur travail comme n'étant pas pénible et 49% considèrent qu'il l'est.
- Les participants ont ensuite pu préciser les raisons de cette pénibilité. Pour 21% d'entre eux, elle est due à une surcharge de travail. Pour 13% d'entre eux, elle découle d'une importante dose de stress. 13% accusent la pénibilité physique causée par le port de charges lourdes ou encore les troubles musculosquelettiques incombés par le travail sur écran. Toutefois, ce constat est à nuancer compte tenu du profil des répondants, majoritairement cadres.



QUESTION N°12bis – EXEMPLES DE CONTRIBUTIONS

Pourquoi considérez-vous votre travail comme étant pénible ?

N°
1
(21% des participants)

La surcharge de travail et le rythme intensif

« Des tâches supplémentaires s'ajoutent qui alourdissent les journées et les semaines sans être prises en compte dans le temps de travail. »

Profession intermédiaire, 35 à 49 ans

« Une charge de travail disproportionnée impactant la qualité des productions, ce qui est très stressant et démotivant. »

Cadre, 35 à 49 ans

N°
2
(13% des participants)

Le stress important

« On subit le stress et la pression constante. On a du mal à décrocher lorsque nous ne sommes pas au travail et peur du burn out (car beaucoup de nos collègues sont dans ce cas). »

Employé/Employée, 25 à 34 ans

« Stress engendré par la charge et la pression des délais. »

Autre statut, 63 à 75 ans

N°
3
(13% des participants)

La pénibilité physique (port de charges lourdes, TMS...)

« Le port de charges lourdes dans des temps restreints amenant régulièrement des accidents non déclarés. »

Employé/Employée, 25 à 34 ans



QUESTION N°13 – RÉSULTATS

Quels risques comporte votre travail pour votre santé ?

Question Ouverte

3114 participants (63%)

1 à 2 contributions par participant

THÈMES PRINCIPAUX	%	Idées partagées
Des risques psychologiques (allant des troubles du sommeil jusqu'au burn out)	65%	Un risque d'épuisement professionnel (surmenage, burn-out...) – 26% Des problèmes de stress et d'anxiété – 20% Des risques psycho-sociaux – 7% Des risques psychiques et psychologiques – 6% Une charge mentale conséquente – 5% Un risque de dépression et/ ou suicide – 4% Des troubles du sommeil – 1% Un risque de bore-out, brown-out – 1%
Des risques sur la santé physique	40%	Des problèmes de dos et de sédentarité – 16% Des troubles musculosquelettiques – 9% Des risques physiques – 4% Des problèmes liés à la vision (fatigue visuelle etc.) – 4% Des risques spécifiques liés au travail sur écran – 3% Le risque de développer une maladie (cancer, AVC, risques cardiovasculaires...) – 3% Des risques liés à l'utilisation de produits toxiques ou dangereux – 3%
Aucun risque	5%	Aucun risque – 5%
Des risques liés aux déplacements professionnels (accidents routiers...)	4%	Des risques liés aux déplacements professionnels (accidents routiers...) – 4%

Messages principaux

- Les répondants identifient deux types de risques. Ils sont plus nombreux à mentionner des risques psychologiques que des risques sur la santé physique, ce qui peut notamment s'expliquer par le profil des répondants (majoritairement cadres).
- Parmi les risques psychologiques les plus cités, les contributeurs craignent de rencontrer un risque d'épuisement professionnel (26%) tels que le surmenage ou le burnout qu'ils associent souvent à une surcharge de travail. De même, le stress et l'anxiété sont des risques qui reviennent fréquemment pour un répondant sur cinq (20%).
- Concernant les risques sur la santé physique, les participants jugent qu'ils ne sont pas suffisamment protégés des risques corporelles. Ils considèrent notamment que leur emploi peut leur procurer des problèmes de dos liés à leur posture (16%). Dans cette même perspective, ils craignent les troubles musculosquelettiques (9%) qui peuvent être engendrés par un emploi de bureau.



QUESTION N°13 – EXEMPLES DE CONTRIBUTIONS

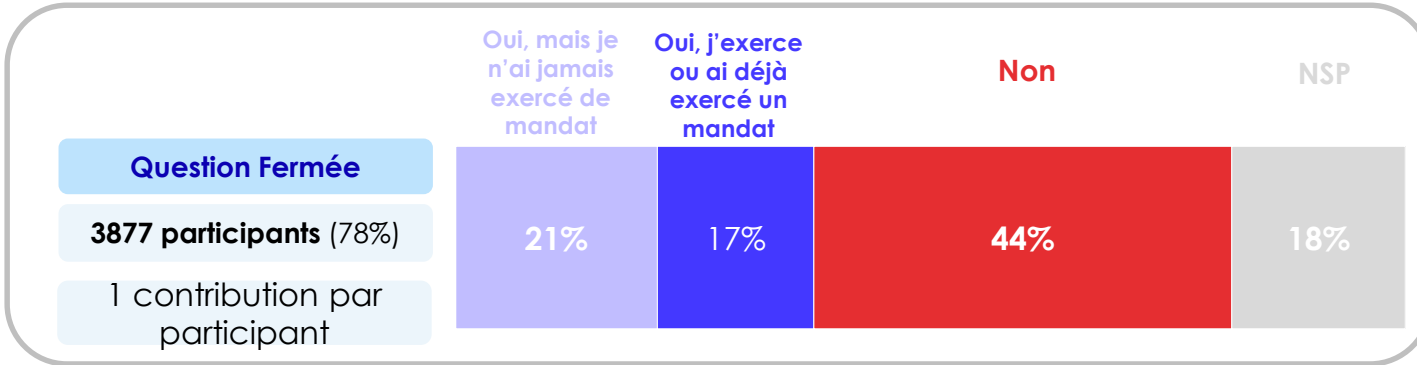
Quels risques comporte votre travail pour votre santé ?

N° 1 (65% des participants)	Des risques psychologiques (allant des troubles du sommeil jusqu'au burnout)	<p>« Des risques psychosociaux car je suis confronté à des problématiques humaines et familiales fortes, mon métier est soumis au devoir de réserve. Cela m'oblige à prendre sur mes revenus personnels pour être accompagné par des professionnels de santé afin de pouvoir me soulager des problématiques quotidiennes dont je ne peux être qu'un relais proposant des solutions dépendantes de mon carnet de contacts. »</p> <p>Étudiant/ Étudiante, 18 à 24 ans</p>
N° 2 (40% des participants)	Des risques sur la santé physique	<p>« Le risque de devenir sourd causé par l'exposition au bruit combinée avec le devoir d'écouter des dangers. Il faut mettre des bouchons d'oreilles qui ne couvrent ni les bruits des véhicules des objets de levage, ni du téléphone, ni des collègues... Il faut couvrir les bruits dangereux sans couvrir le bruit des dangers et devoir écouter sonner le téléphone...»</p> <p>Employé/Employée, 35 à 49 ans</p> <p>« Chaque jour mes collègues et moi risquons les agressions physiques, la pression de certains encadrants qui n'ont aucune humanité et qui ne comprennent pas le travail de mes collègues et les miens. Ils ne pensent qu'à leur propre évolution professionnelle et non au public accompagné et aux salariés qui effectuent cet accompagnement. »</p> <p>Employé/Employée, 63 à 75 ans</p>



QUESTION N°14 – RÉSULTATS

Seriez-vous intéressé pour exercer un mandat de représentant du personnel ?



Messages principaux

- Les avis semblent plutôt partagés sur l'exercice d'un mandat de représentant du personnel. Si 44% ne sont pas intéressés, 38% sont intéressés et 18% ne se positionnent pas.
- Les raisons principales de l'intérêt porté pour un mandat sont en premier lieu le fait de se rendre utile pour le collectif (aider ses collègues, s'engager). Les raisons suivantes portent autour de la nécessité de défendre les intérêts des salariés et de porter la voix de ceux qui ne peuvent pas ou n'osent pas.
- La raison principale d'un désintérêt pour un mandat réside dans le manque de temps à accorder à cette activité. De plus, certains répondants soulignent l'incompatibilité entre leur poste et l'exercice de ce mandat (RH, dirigeant, etc.). Enfin, la défiance envers les syndicats est non-négligeable et constitue un frein à l'exercice de représentant du personnel.

Pour quelles raisons êtes-vous intéressé ?

Question Ouverte

1239 participants (25%)

1 à 2 contributions par participant

Question ouverte posée aux répondants ayant répondu Oui

S'engager et être au service du collectif	19%
Défendre les intérêts des salariés	15%
Être le porte parole de mes collègues	13%
Améliorer les conditions de travail des collègues	12%
Apporter des solutions concrètes aux problématiques rencontrées	10%

Pour quelles raisons ne l'êtes-vous pas ?

Question Ouverte

1381 participants (28%)

1 à 2 contributions par participant

Question ouverte posée aux répondants ayant répondu Non

Parce que je n'ai pas de temps à accorder à cette activité supplémentaire	23%
Incompatible avec ma fonction dans l'entreprise	19%
Défiance envers les syndicats	14%
Par manque d'intérêt	9%
Activité non-constructive, sentiment de ne pas être écouté	7%



QUESTION N°14bis – EXEMPLES DE CONTRIBUTIONS

Pour quelles raisons êtes-vous intéressé par l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ?

N°
1
(19% des participants)

S'engager et être au service du collectif

« Aider à l'évolution des mentalités dans le top management sur l'éthique, le sociétal et l'environnement. Il s'agit encore beaucoup de déclaratif, peu de réelle prise en compte. »
Retraité/Retraitée, 50 à 62 ans

N°
2
(15% des participants)

Défendre les intérêts des salariés

« Pouvoir faire remonter les incompréhensions, les revendications, les besoins particuliers pour améliorer la vie au travail du personnel. Je crois que des petits changements avec une meilleure prise en compte des besoins par exemple peuvent faire la différence ! »
Étudiant/ Étudiante, 18 à 24 ans

N°
3
(13% des participants)

Être le porte parole de mes collègues

« Pour pouvoir exprimer la voix de plusieurs personnes qui pensent parfois la même chose, mais ne se sentent pas en capacité, n'ont pas envie, pensent être les seuls dans ce cas, ou estiment inutile de le faire. »
Étudiant/ Étudiante, 18 à 24 ans



QUESTION N°14ter – EXEMPLES DE CONTRIBUTIONS

Pour quelles raisons n'êtes-vous pas intéressé par l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ?

N°1 (23% des participants)	Parce que je n'ai pas de temps à accorder à cette activité supplémentaire	<i>« Je l'ai déjà fait et ne souhaite plus m'impliquer autant. Ma démarche personnelle actuelle est basée sur la récupération de mon temps libre afin d'en profiter à 100% avec ma famille. »</i> Employé/Employée, 50 à 62 ans <i>« Quand on a de lourdes charges de travail on n'a guère le temps d'aller faire la parlote dans les bureaux ou des pauses quand on veut. La réalité est tout autre souvent. Même si une telle démarche pourrait être positive dans certaines sociétés où il se passe des choses et traitement inadmissibles. »</i> Aucune situation renseignée
N°2 (19% des participants)	Incompatible avec ma fonction dans l'entreprise	<i>« J'ai un poste à haute responsabilité où j'ai le devoir de défendre le point de vue de la direction, je ne veux donc pas être en contradiction si je dois défendre le droit des salariés. »</i> Cadre, 35 à 49 ans <i>« Je représente les intérêts de l'entreprise. Cela veut dire que je représente également les intérêts de tous les salariés puisque l'entreprise ne peut fonctionner sans ses salariés. Je n'ai donc pas besoin d'être élue au CSE pour porter des actions en faveur des salariés. »</i> Cadre, 25 à 34 ans
N°3 (14% des participants)	Défiance envers les syndicats	<i>« Je n'apprécie pas l'idée du syndicalisme tel qu'il existe dans notre société (défense des droits des salariés et non pas des droits et obligations), consistant à haïr les patrons quoi qu'il en coûte. C'est non constructif. »</i> Cadre, 35 à 49 ans <i>« Les représentants du personnel et organisations syndicales ne servent à rien , ce sont des personnes qui profitent d'un système, ils sont inutiles aujourd'hui dans le contexte actuel. juste à provoquer des grèves et faire des demandes inappropriées. »</i> Employé/Employée, 50 à 62 ans



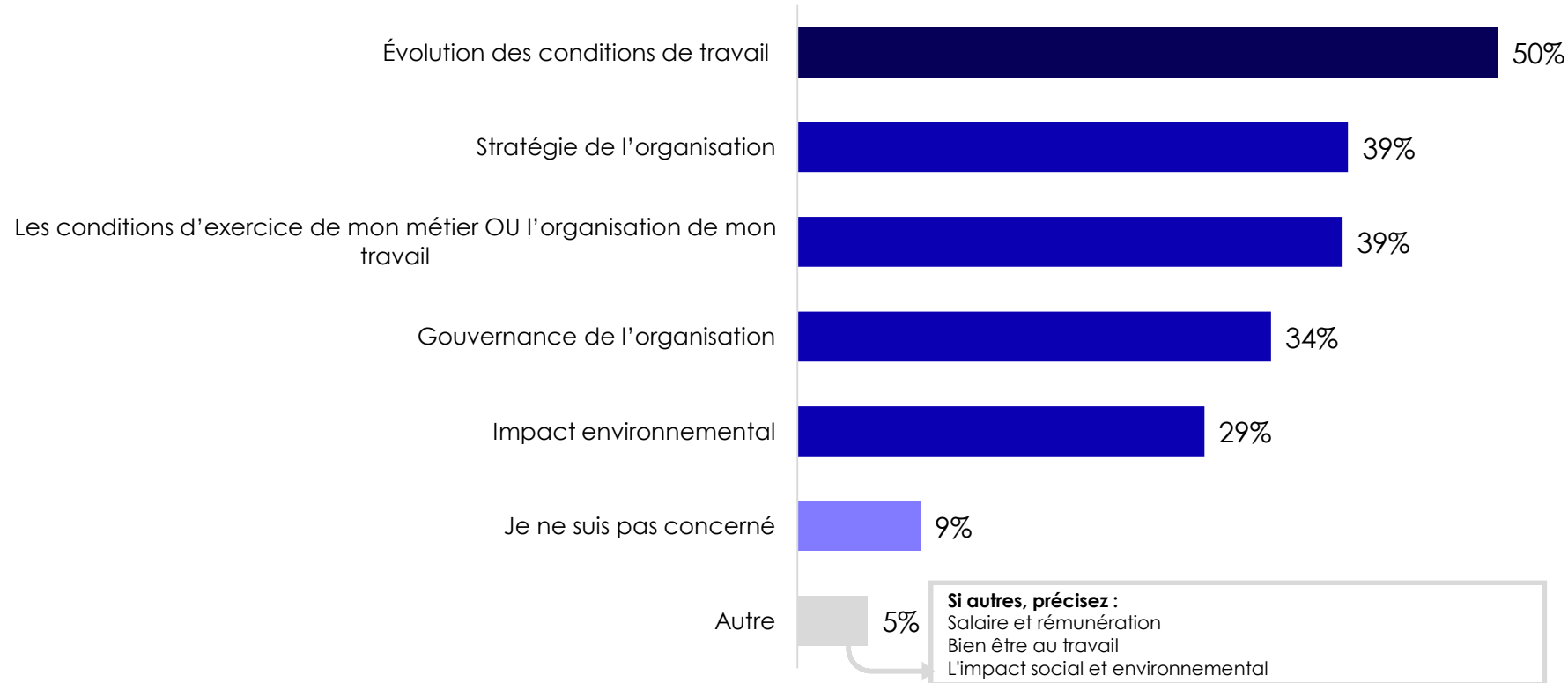
QUESTION N°15 – RÉSULTATS

Sur quelles thématiques souhaiteriez-vous qu'il y ait des espaces d'expression ?

Question Fermée

3084 participants (62%)

2 contributions par participant



Messages principaux

- Les participants se sont positionnés sur une ou plusieurs thématiques pour lesquelles ils souhaiteraient plus d'espace d'expression. Le fait de pouvoir s'exprimer sur l'évolution des conditions de travail a été évoqué par la moitié des participants (50%).
- La stratégie de l'organisation dans son ensemble, ou l'organisation de leur travail en particulier, rassemblent respectivement 39% des participants.
- Plus d'un tiers des participants (34%) souhaitent également pouvoir s'exprimer sur les questions de gouvernance.
- Parmi les idées évoquées spontanément, les sujets autour du salaire et de la rémunération ainsi que celui du bien-être au travail sont les plus plébiscités.
- L'importance de l'impact environnemental est particulièrement marquée chez les 25 à 34 ans, qui lui accordent une place quasi équivalente à celle des conditions de travail.