LES PUBLICATIONS DE L'AGENCE

Te. a D D O L T

Enquête sur ses évolutions et leurs impacts dans les territoires

Nous passons, en moyenne, chaque année 1 680 heures à travailler. Ainsi, nous dédions plus d'un quart de notre temps éveillé au travail. Face à ce constat, il semble important de mieux appréhender la place du travail dans les modes de vie et d'habiter ainsi que les répercussions de la crise sanitaire sur les conditions de travail : quels éléments sont essentiels au bien-être des travailleurs ? Comment la crise a-t-elle réinterrogé temporairement et durablement les modes de faire?



Une crise qui n'a pas ébranlé la vision positive du travail

Pour 8 travailleurs sur 10, le travail répond à leurs aspirations et seulement 10 % sont peu satisfaits de leur parcours professionnel actuel. Cette forte satisfaction touche l'ensemble des professions et catégories socioprofessionnelles : la part de cadres satisfaits de leur parcours est similaire à celui des employés ou des professions intermédiaires. On note toutefois une surreprésentation de l'insatisfaction parmi les trentenaires.

Pour autant, 87 % des enquêtés sont fiers de leur travail et ils sont 92 % à l'aimer.

Une différence de perception selon la catégorie socioprofessionnelle du répondant est toutefois apparente : les 13 % peu fiers de leur travail sont quasi exclusivement des cadres. À l'inverse, les employés et ouvriers sont plus nombreux à ne pas aimer leur travail.

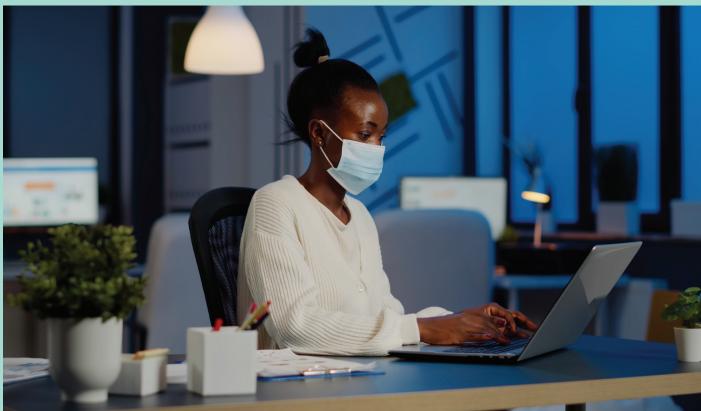
LA RÉMUNÉRATION, SOURCE PRINCIPALE DE MOTIVATION

La rémunération reste le critère de motivation principal dans le travail. Il est suivi par l'intérêt pour ce que l'on fait et l'apprentissage de nouvelles choses.

À l'inverse, l'utilité écologique ne permet que rarement de générer une motivation.



Source : AURAV, 2021



Crédits : DCStudio

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL PASSE AVANT TOUT PAR UNE AMBIANCE CHALEUREUSE

Le salaire est un leitmotiv pour travailler mais pas un critère pour s'y sentir bien. En effet, l'ambiance ainsi que l'intérêt pour ce qu'on l'on fait priment sur les questions financières.

Fait plus surprenant, le sentiment de justice entre les salariés qui ressort régulièrement comme un enjeu prioritaire de bien-être et de cohésion d'équipe fait partie des critères les moins souvent cités pour se sentir bien au travail.

Eléments prioritaires pour se sentir bien au travail



Source : AURAV, 2021

Un travailleur sur 5 est en conflit avec au moins un de ses collègues ou supérieurs

La bonne ambiance au travail est la source principale de bien-être au travail. La bonne entente avec ces collègues et supérieurs est donc essentielle. Fort heureusement, 97 % déclarent avoir de bonnes relations avec leurs collègues.

Pour autant, avoir de bonnes relations n'exclut pas la notion de conflits. Ainsi, plus de 20 % déclarent être en conflit avec un ou plusieurs collègues et 10 % sont en conflit avec leur supérieur.

Il est à noter que la grande majorité des personnes en conflit avec leur supérieur ont également déclaré être en conflit avec un ou plusieurs collègues : un cumul des conflits est observé pour 80 % d'entre eux.

DES SYNDROMES D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL DE PLUS EN PLUS FRÉQUENTS

Le stress constitue l'impact sur l'organisme le plus souvent cité : plus de la moitié des répondants est souvent stressée par leur travail. Les cadres et les femmes sont les plus touchés. Ce stress se traduit pour un quart d'entre eux par une difficulté régulière à trouver le sommeil.

En outre, 27 % des répondants déclarent avoir déjà vécu un burnout c'est-à-dire un « état de fatigue intense et de grande détresse causé par le stress au travail » (Le Robert, 2021). Les cadres et les femmes sont, une fois de plus, les plus concernés par ce phénomène.

Moins connu que le burnout, le bore-out semble être un phénomène grandissant.

Il fait référence aux salariés s'ennuyant au travail, il s'agit donc d'un syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui. Dans notre panel, 12 % déclarent s'ennuyer souvent au travail. Il s'agit exclusivement de cadres et d'employés.

Un point positif ressort : 67 % des répondants considèrent que leurs responsables se soucient de leur bien-être et cherchent à limiter les conséquences négatives du travail sur leur santé mentale et physique.

Une crise sanitaire ayant fortement réduit les interactions entre collègues

Plus d'un travailleur sur 2 estime que son travail est moins plaisant depuis le Covid. Cela s'explique notamment par une modification des relations avec les collègues de travail qui ont diminué dans 75 % des cas.

Pour certains, cette diminution des relations a pour conséquence un sentiment de solitude permanent ou régulier (20 %). Pour d'autres, elle a tendu les relations avec les collègues ou supérieurs (23 %).

Les conséquences de ces modifications ne sont pas non plus neutres sur la santé mentale puisque 38 % ont vu leur stress augmenté depuis le début de la crise.

Pour un tiers, l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle est devenue plus compliquée.

Enfin, la crise et notamment le passage au télétravail à grande échelle ont entraîné une intensification du rythme de travail pour un tiers des travailleurs.



Un bond en avant du télétravail depuis la crise

À chaque crise, des effets d'accélération voir des ruptures se créent. Le Covid aura eu cet effet sur le télétravail.

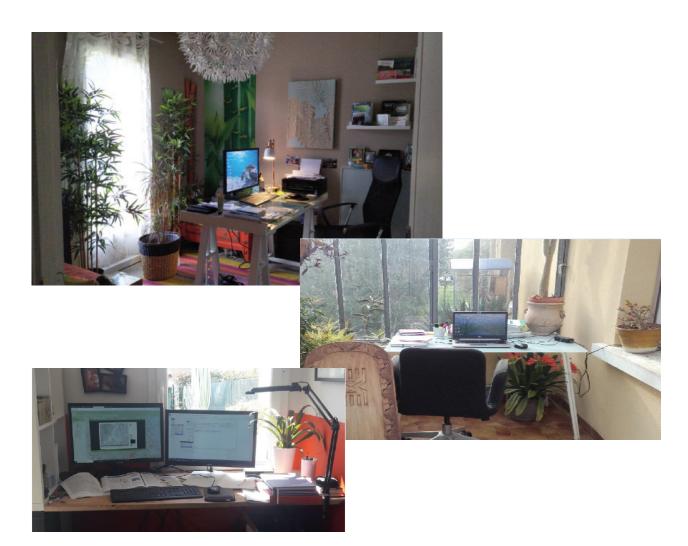
En effet, selon l'Insee, la proportion de télétravailleurs s'établissait à 22 % avant la crise. Celle-ci a culminé à 47 % lors des épisodes de confinement. Les professions et catégories socioprofessionnelles supérieures ont été les plus fortement concernées par cette modification structurelle : 80 % des cadres ont télétravaillé lors du premier confinement contre 35 % des employés et 7 % des ouvriers.

Même si beaucoup de salariés sont retournés au sein de leurs entreprises à la fin des confinements, le télétravail à temps partiel s'est largement développé.

Celui-ci va de pair avec un souhait pour 84 % des enquêtés d'une pérennisation du télétravail avec un nombre de jours à domicile optimal estimé à 2 ou 3 jours.

Les raisons évoquées dans la poursuite de ce dispositif sont une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle, une réduction des temps passés dans les transports et un environnement plus calme permettant une meilleure concentration.

Cette montée en puissance du télétravail est notamment visible au sein des offres d'emplois. En septembre 2021, 6,3 % des offres parues sur LinkedIn mentionnent la possibilité de télétravailler soit 12 fois plus qu'en février 2020, avant la crise sanitaire. Cette proportion varie fortement selon le secteur d'activités de l'entreprise : les secteurs de la technologie, des médias, de la communication ou encore de l'éducation sont ceux ayant le plus fortement recours au télétravail.



Un apport certain du télétravail dans la lutte contre le changement climatique...

Le télétravail a également des effets bénéfiques pour l'environnement puisque l'Ademe estime qu'une journée hebdomadaire de télétravail permet un gain de 187 Kg eq CO2 par an (soit 950 Km en voiture).

Dans l'aire urbaine d'Avignon, 126 000 actifs (soit 60 %) sortent quotidiennement de leur commune de résidence pour aller travailler. Le télétravail peut être une vraie solution à la réduction de l'empreinte écologique des déplacements.

De surcroit, avec un parcourt moyen de 38 Km aller /retour par jour, le gain est aussi financier avec une économie par travailleur de l'aire urbaine d'Avignon de 265 euros par an pour un jour de télétravail.



...QUI NE DOIT PAS MASQUER LES EFFETS NÉFASTES SUR LA SANTÉ MENTALE ET L'ÉQUITÉ ENTRE SALARIÉS

Comme tout dispositif, le télétravail n'a pas que des impacts positifs.

Près d'un enquêté sur deux indique que le télétravail les a isolé. Une récente étude¹ a également démontré les inégalités professionnelles que le télétravail peut générer : les performances peuvent être moins remarquées par les supérieurs et les salariés en télétravail semblent voir leurs salaires être moins souvent revalorisés. En outre, il peut conforter les inégalités de genre : parmi les couples ayant des enfants en bas âge, les femmes veulent plus souvent télétravailler.

Enfin, le télétravail peut aussi créer des états de souffrance : un quart des télétravailleurs se disent plus anxieux et déprimés qu'au bureau. Les burn-out seraient également 2 fois plus fréquents.

¹ Does working from home work ? Evidence from a chinese experiment, Nicholas Bloom, James Liang John Roberts, Zhichun Jenny Ying, Université de Stanford

DES NOUVEAUX MODES DE FONCTIONNEMENT QUI IMPACTENT LES LIEUX D'HABITAT

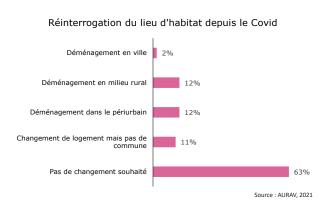
Les confinements associés au télétravail partiel durable de nombreux actifs ont entraîné une réinterrogation sur leur lieu d'habitat.

Ainsi, 37 % des répondants ont repensé leur lieu d'habitat avec des aspirations fortes pour les secteurs périurbains et ruraux ainsi que pour la maison individuelle avec jardin.

Cette proportion d'actifs habite aujourd'hui majoritairement dans un appartement situé dans un secteur urbain dense (métropoles et villes moyennes). Pour exemple, au sein de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les actifs souhaitant revoir leurs lieux d'habitat résident quasi-exclusivement à Avignon, Toulon et Marseille. Il s'agit, en très forte majorité, de couples avec ou sans enfants. En d'autres termes, les personnes seules et familles monoparentales pourtant très présentes dans les milieux urbains semblent moins avoir réinterrogé leurs lieux d'habitat.

Enfin, il est à noter qu'un actif sur deux aspirant à un nouveau lieu d'habitat a déjà enclenché un processus de déménagement.

Si elles se confirment, ces nouvelles tendances réinterrogeront les politiques d'urbanisme et de mobilités.



DE NOUVELLES AMBITIONS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES ?

Si la crise a réinterrogé les modes de faire et d'habitat, elle semble avoir enclenché chez une partie des travailleurs une prise de recul et d'introspection sur leurs aspirations personnelles et professionnelles futures.

Ainsi, seul un travailleur sur 2 souhaite poursuivre son travail actuel sur le long terme. La projection dans l'avenir est complexe pour 75 % d'entre eux.

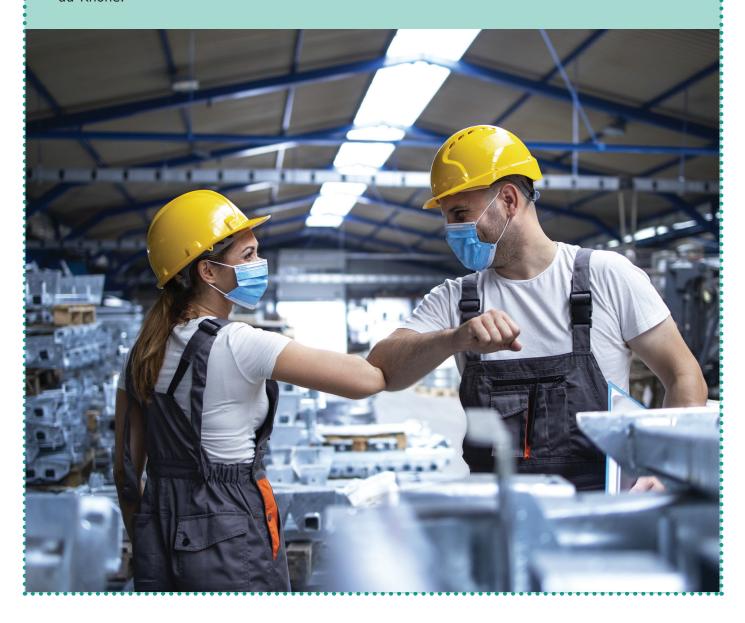
Le Covid a renforcé cette peur en l'avenir déjà sous-jacente pour nombre d'entre eux avant crise. Les peurs plus factuelles comme la crainte de perdre son emploi sont elles minoritaires (10 %).

DES RÉSULTATS PROVENANT D'UNE ENQUÊTE ADMINISTRÉE PAR L'AURAV

À la demande de plusieurs de ces membres, l'Aurav a lancé une enquête en 2021.

Les données quantitatives mentionnées dans cette publication se basent principalement sur cette enquête diffusée auprès des travailleurs sur les réseaux sociaux en juin et juillet 2021.

Celle-ci a permis de collecter les retours de plus de 100 personnes travaillant pour plus de moitié dans le Vaucluse, le Gard et les Bouchesdu-Rhône. L'échantillon est représentatif des actifs en matière de situation familiale et d'âge. On constate en revanche une surreprésentation des femmes et des catégories sociales supérieures.



Direction de la publication : Gilles PERILHOU Réalisation : Anne-Lise BENARD

www.aurav.org 164 avenue de St Tronquet 84130 Le Pontet Décembre 2021

