

VI VOICE

Mutuelle Familiale  
ma complémentaire de vie®

bloomtime

franceinfo:

# BAROMÈTRE DE LA VIE AU TRAVAIL



## REFAIRE SOCIÉTÉ EN ENTREPRISE

Étude d'opinion  
Viavoice - La Mutuelle Familiale – BloomTime  
Juin 2022



Viavoice et BloomTime  
9, rue Huysmans Paris 6<sup>e</sup>  
01 40 54 13 90

Florian Moreau, Garance Ferbeck,  
Laurence Thomas, 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 l'année écoulée**

- 7. Bilan du travail sur les douze derniers mois
- 8. Expérience du télétravail
- 9. Expérience du Flex Office

### **L'évolution des conditions personnelles de travail**

- 10. Évolution des conditions de travail
- 11. Évolution de l'organisation de travail
- 12. Évolution de l'organisation en télétravail
- 13. Évolution de l'organisation en flex Office
- 14. Aisance avec le mode de travail hybride
- 15. Souhait de pérennisation du mode de travail hybride
- 16. Pertinence du travail en Flex office

### **Le collectif de travail (état, pronostic et souhait)**

- 17. Évolution du « collectif humain » de l'entreprise
- 19. Impact du collectif humain sur le sens au travail
- 20. Faire société au travail : évolution en regards des souhaits et pronostics de 2021
- 21. Impacts perçus des évolutions engagées

### **Les perceptions concernant la Qualité de vie au travail**

- 22. Le sens perçu de la Qualité de vie au travail
- 23 La Qualité de vie au travail et le sens du travail
- 24. Souhaits et application concrète de la QVT au travail
- 25. Vision du travail de demain
- 27. Attractivité de l'Economie sociale et solidaire

- 28. Annexes

**Sondage réalisé par Viavoice pour La Mutuelle Familiale, avec BloomTime.**

**Interviews effectuées en ligne du 25 mai au 1er juin 2022.**

**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, catégorie d'agglomération, secteur et taille d'entreprise.**

## Synthèse des enseignements (1/3)

*Refaire société en entreprise ?*

### **La perception d'une fracture et d'inégalités : une recomposition globale qui peine à trouver des réponses au sein de l'entreprise**

Dans le sillage de la crise sanitaire, une évidence semble se dégager : la vie professionnelle reprendrait ses droits et les impacts liés à cette période tendraient à s'atténuer à travers le temps.

L'édition 2021 de l'Observatoire « Vie au Travail », Viavoice – La Mutuelle Familiale – BloomTime avait révélé une double fracture au sein du corps social des salariés :

- L'aspiration à une recomposition globale de ce qui « fait société » dans l'entreprise ;
- Une divergence prégnante entre salariés et dirigeants en matière de solutions.

Cette année, cette nouvelle livraison de l'Observatoire « Vie au Travail » Viavoice – La Mutuelle Familiale – BloomTime, réalisée à l'occasion de la semaine de la qualité de vie au travail (« QVT ») du 20 au 24 juin est marquée par des enseignements majeurs concernant le lieu de sociabilité que constitue « le travail » :

- La persistance d'une fracture au sein du corps social des salariés, qui se cristallise ;
- Une inégalité face aux nouvelles organisations, conditions de travail ;
- Une recomposition globale de ce qui « fait société » dans l'entreprise qui peine à se transcrire dans les faits.

#### **Une fracture du corps social qui persiste et se cristallise**

Si près des trois quarts (73 %) des salariés déclarent avoir « bien » vécu les douze derniers mois, notons la propension plus importante de salariés de la fonction publique et des employés de commerce à décrire une situation plus négative, dénotant un « après » différemment perçu socialement.

En outre, la fracture du collectif humain que représente l'entreprise se confirme, un tiers des salariés déclarant avoir « le sentiment de moins faire partie du collectif humain de leur entreprise ou institution ». Une polarisation consacrant un enjeu d'une forte acuité et qui impacte l'entreprise en tant qu'institution sociale. Ce sentiment de distanciation se déploie sur plusieurs registres :

- 27 % des salariés estiment que « la relation avec leurs collègues est devenue plus fragile » ;
- 30 % considèrent que « la relation avec leur hiérarchie est devenue plus fragile » ;
- 36 % se sentent « moins attachés à leur entreprise ou institution ».

Sur ce dernier point, cette distanciation par rapport à l'entreprise est également illustrée par la proportion plus importante de répondants estimant que leurs conditions de travail se sont détériorées (62 %) ; une perte d'adhésion au collectif humain et à l'institution ayant un impact réel sur les perceptions et le sens au travail (67 % estimant que ces évolutions ont détérioré le sens qu'ils décernent à leur travail).

## Synthèse des enseignements (2/3)

### Une inégalité face aux nouvelles organisations, des conditions de travail ayant un impact sur le lien social

En parallèle de cette fracture du corps social de l'entreprise, une inégalité des expériences de télétravail ou face aux nouvelles organisations émanant de la crise sanitaire se dessine, influant sur le rapport au travail dans sa globalité.

Plus d'un tiers des salariés déclarent avoir télétravaillé durant l'année écoulée, une proportion en baisse de 4 points par rapport à 2021, demeurant toutefois conséquente. Cette pratique du télétravail est socialement polarisée en raison de la possibilité ou non de l'exercer : catégories sociales aisées, habitants de la région parisienne, fonctionnaires ou personnes travaillant dans des entreprises de 250 salariés et plus, l'exercent lorsque les ouvriers et les ruraux sont davantage en présence.

Qui plus est, les salariés évoquent pour une majorité d'entre eux (61 %) des conditions de travail qui se sont maintenues. Mais près d'un quart estime que leurs conditions de travail se sont détériorées contre 10 % notant une amélioration. La détérioration des conditions de travail étant davantage perçue au sein de la fonction publique d'Etat (34 %) et dans les entreprises de 250 salariés et plus (33 %).

#### Concernant le télétravail :

- Près d'un tiers des salariés jugent que l'organisation de leur travail a évolué sur ce point (32 %), une évolution davantage marquée auprès des cadres, de ceux qui font partie des entreprises de plus de 250 salariés et auprès de ceux qui estiment que leurs conditions de travail se sont améliorées.
- Les salariés ayant perçu une évolution jugent pour 36 % d'entre eux qu'ils télétravaillent moins qu'avant, 34 % estimant télétravailler davantage et 19 % ne télétravaillant plus.
- 77 % des salariés ayant connu une organisation en télétravail soutiennent par ailleurs qu'une organisation « hybride » (alternant télétravail et présence sur le lieu de travail) est facile à gérer dont 28 % qui la jugent très facile à gérer. Une proportion moindre au sein de la fonction publique dénotant de difficultés accrues.
- En conséquence, une proportion similaire des salariés ayant télétravaillé seraient prêts à pérenniser cette organisation (76 %, dont 40 % « tout à fait »).

#### Concernant le flex office :

- 16 % des salariés jugent que l'organisation de leur travail a évolué sur ce point, une évolution davantage marquée auprès des cadres, de la fonction publique territoriale, des 25-34 ans et auprès de ceux qui estiment que leurs conditions de travail se sont améliorées.
- Les salariés ayant perçu une évolution déclarent pour 61 % d'entre eux que leur entreprise a mis en place une organisation en flex office contre 21 % ayant mis fin à ce type d'organisation.
- Plus précisément, 67 % des salariés ayant éprouvé une organisation en flex office disent que cette organisation est facile à gérer contre 26 % qui estiment qu'elle est difficile à gérer.

Ainsi face aux nouvelles organisations, les possibilités et le rapport aux changements est inégal, si le télétravail/flex office sont globalement faciles à gérer pour une majorité, disposer des moyens de l'exercer varie en fonction des métiers et des ressources mises en place.

## *Synthèse des enseignements (3/3)*

### **Une recomposition globale de ce qui « fait société » dans l'entreprise qui peine à trouver des réponses**

A l'heure du bilan, 43 % des salariés estiment qu'aucune mesure n'a été mise en place pour recréer du lien entre les personnes de l'entreprise/institution depuis la pandémie. Un constat qui tranche avec les souhaits de 2021 mais qui s'avère en phase avec les pronostics réalisés par les salariés. Ce hiatus entre les aspirations et leurs transcriptions concrètes par les dirigeants apparaît comme un obstacle à la recomposition globale entrevue en 2021.

En regard de ce constat contrasté, la QVT demeure pour une majorité une réelle opportunité pour améliorer les conditions de travail et le vécu des salariés (51 %). Ces derniers considèrent en outre que le sens, les missions au travail sont intimement liés à la qualité de vie au travail (57 %) malgré une baisse de 12 points par rapport à la précédente édition du baromètre ; ces proportions consacrant avant tout une perception positive de l'intérêt de la QVT pour améliorer les conditions de travail. Pour l'avenir, les salariés souhaitent davantage de reconnaissance (45 %), de confiance (29 %) ou encore davantage d'informations partagées (23 %).

Ces insuffisances d'améliorations s'illustrent particulièrement dans le cadre de la vision du travail de demain. Ainsi 52 % des salariés estiment que leur qualité de vie au travail se maintiendra dans les conditions actuelles, 22 % évoquent une possible dégradation, notamment au sein de la fonction publique et seuls 17 % estiment que leur qualité de vie au travail va s'améliorer.

Dans ces circonstances, les entreprises en France apparaissent à la croisée des chemins, en étant plus que jamais invitées à transcrire les aspirations de leur corps social par des liens humains, par la QVT et par un travail sur leurs missions et sur le sens.

Répondre aux fractures, aux inégalités et aux aspirations engendrées par la crise sanitaire apparaît ainsi comme l'un des enjeux majeurs de l'entreprise de demain afin de refaire société au sein de l'entreprise et de dessiner un futur désirable.

Florian Moreau  
Consultant  
**Viavoice**

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

« La seconde édition du baromètre de la vie au travail entérine les évolutions des modes d'organisation issus de la crise sanitaire et alerte aussi sur la persistance d'une fracture importante au sein des actifs, dans le rapport à ces évolutions.

Si le travail hybride est largement plébiscité et facile à gérer pour 77% des répondants (67% pour le Flex office), l'écart entre les attentes des salariés et les intentions qu'ils attribuaient à leur employeur en 2021 semble se confirmer.

Dans un contexte social très « remuant » depuis de longs mois, ce baromètre amène à s'interroger sur ce que des vécus aussi différents au travail peuvent provoquer plus globalement à l'échelle nationale, lorsqu'il s'agit de « (re)faire société ».

Les résultats montrent que certains actifs se disent plus impactés et moins en phase avec les évolutions : c'est le cas des employés de commerce, des agents de la fonction publique et des actifs entre 50 et 64 ans.

Par ailleurs, la proportion des répondants qui se sentent moins attachés à leur entreprise ou leur institution et plus éloignés du collectif de travail se maintient au même niveau qu'en 2021. Cela indique une fracture relativement profonde et pérenne des collectifs de travail.

Pour La Mutuelle Familiale, qui a accompagné et défendu des mécanismes de solidarité et de Protection sociale dans le creuset de communautés et d'affinités professionnelles, cette fracture au sein des collectifs de travail interroge sur une fragilisation, plus globale, de nos mécanismes de solidarité nationale et notre capacité à « (re)faire société ». C'est sans doute l'un des enjeux à l'œuvre dans les évolutions des modes d'organisation et les collectifs de travail. »

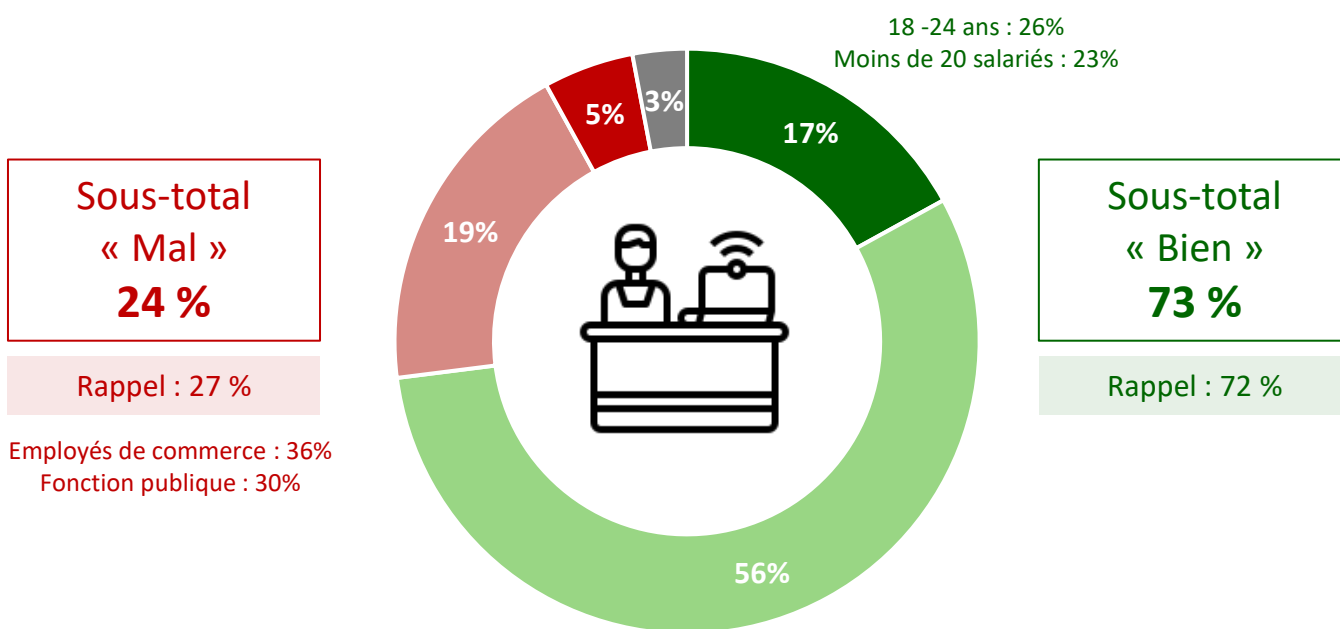
Sylvie Ben Jaber, présidente de **La Mutuelle Familiale**

## Bilan du travail sur les douze derniers mois

Dans le cadre de votre travail, comment avez-vous vécu ces douze derniers mois, notamment en regard de la pandémie ?

Base ensemble : 1000 salariés

■ Très bien   ■ Assez bien   ■ Assez mal   ■ Très mal   ■ Non réponse



## Expérience du télétravail

Concrètement, étiez-vous...

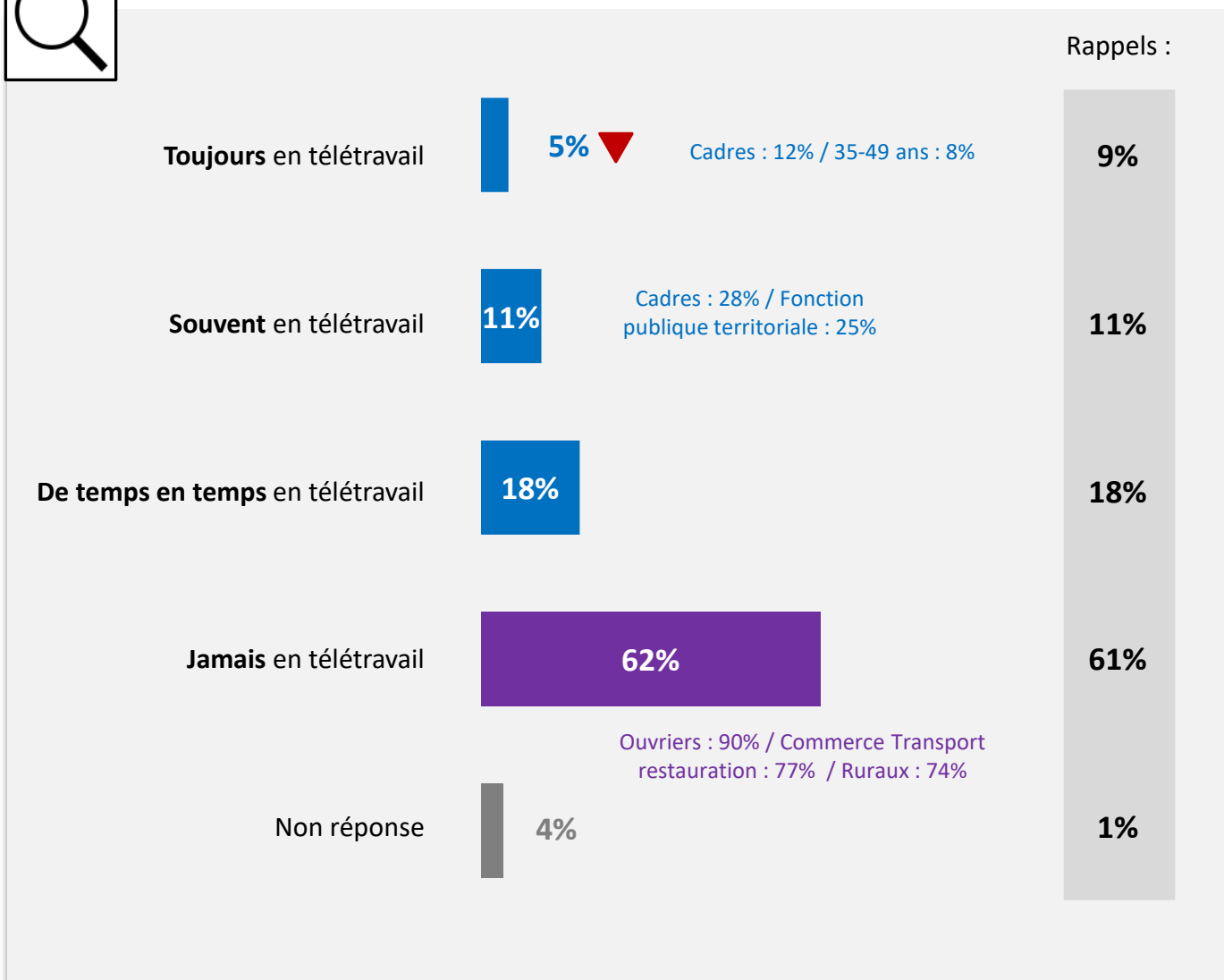
Base ensemble : 1000 salariés

**En télétravail**

**34%** ▼

Rappel : 38%

CSP + : 57% / Région parisienne : 47% / Fonction publique 47% / 250 salariés et plus : 45%

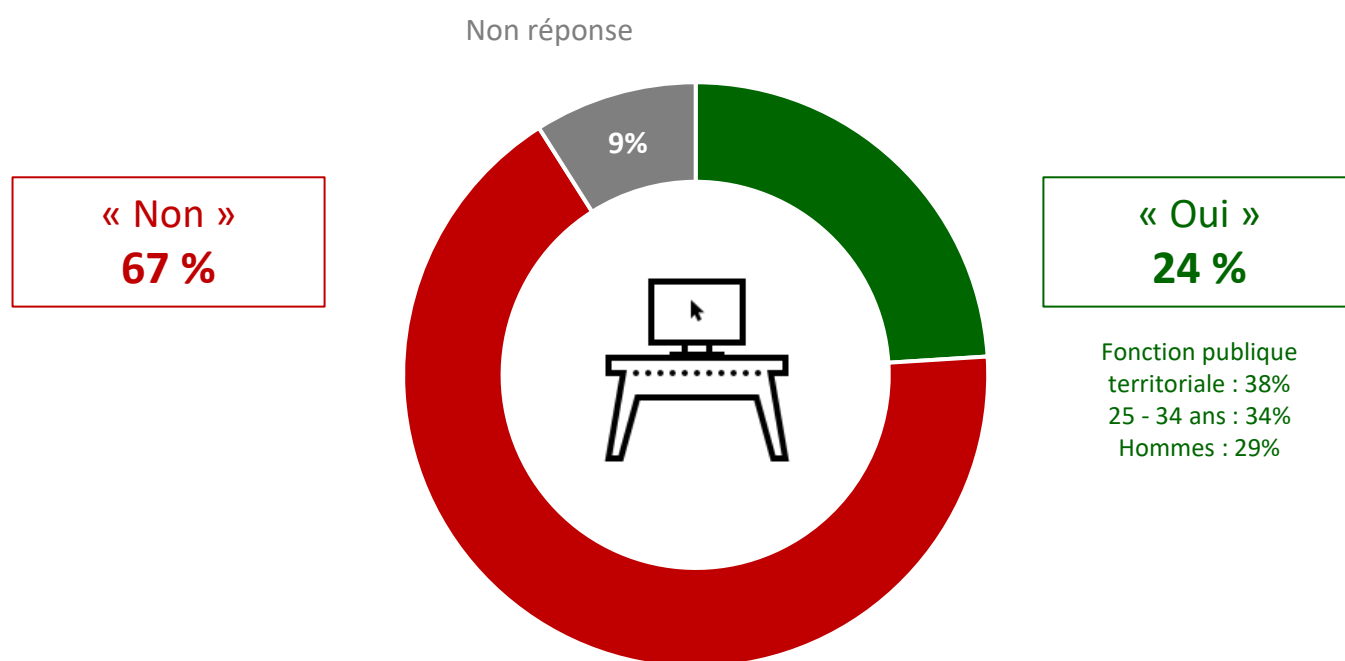




## Expérience du flex office

Actuellement, lorsque vous êtes sur votre lieu de travail, travaillez-vous en « flex office » (mode d'organisation selon lequel les collaborateurs ne disposent pas de poste de travail fixe )...?

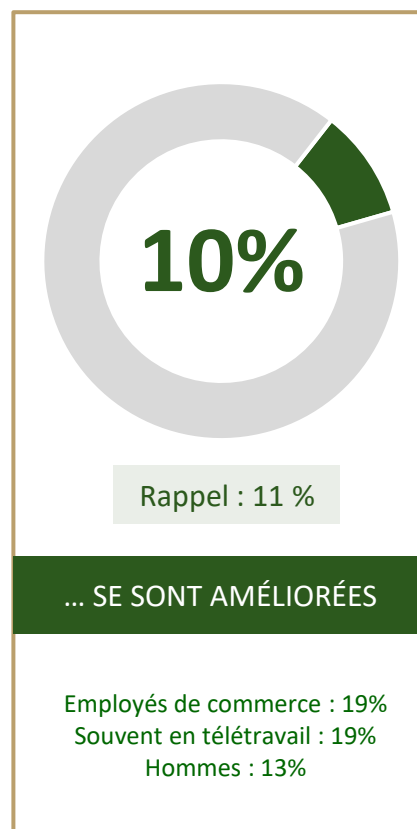
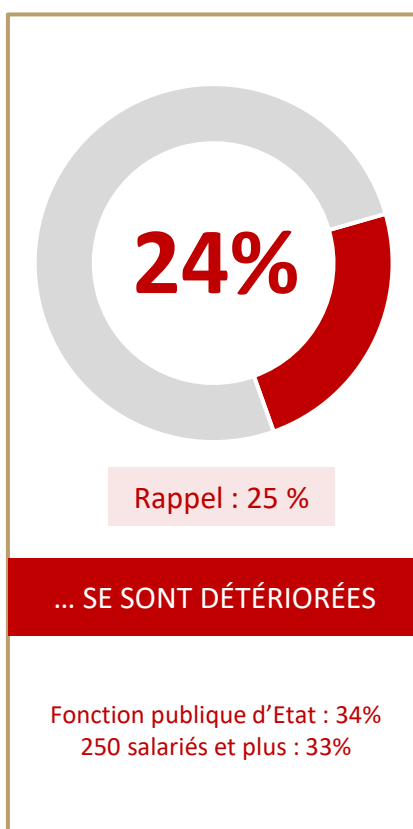
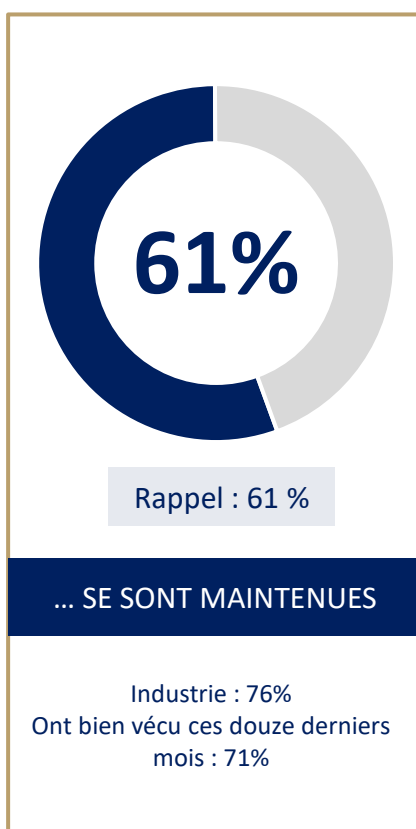
Base ensemble : 1000 salariés



## Évolution des conditions de travail

Depuis un an, en général, diriez-vous que vos conditions de travail...

Base ensemble : 1000 salariés



Non réponse : 5%

## Évolution de l'organisation de travail

Au sein de votre entreprise, depuis un an diriez-vous que l'organisation de travail a évolué concernant ...

Base ensemble : 1000 salariés

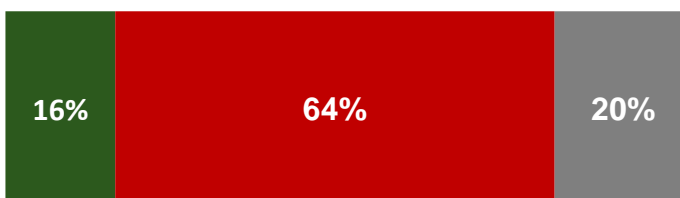
■ Oui ■ Non ■ Non réponse

Le télétravail



Cadres : 63% / 250 salariés et plus : 47% /  
Conditions de travail qui se sont améliorées : 47% /  
Fonction publique d'Etat : 45% / Région parisienne : 43%

Le flex office

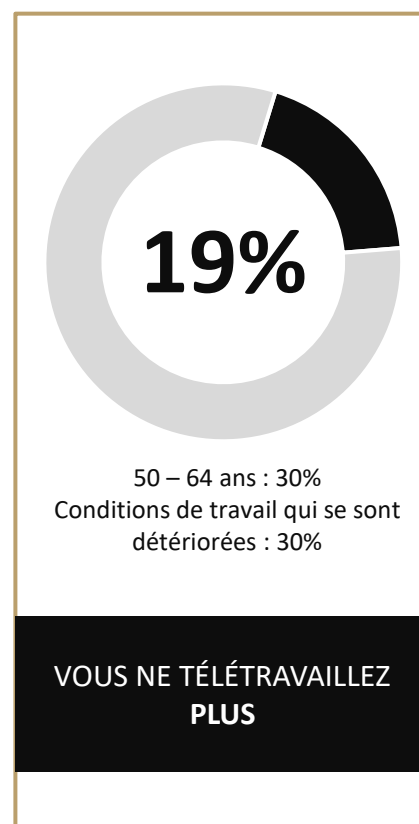
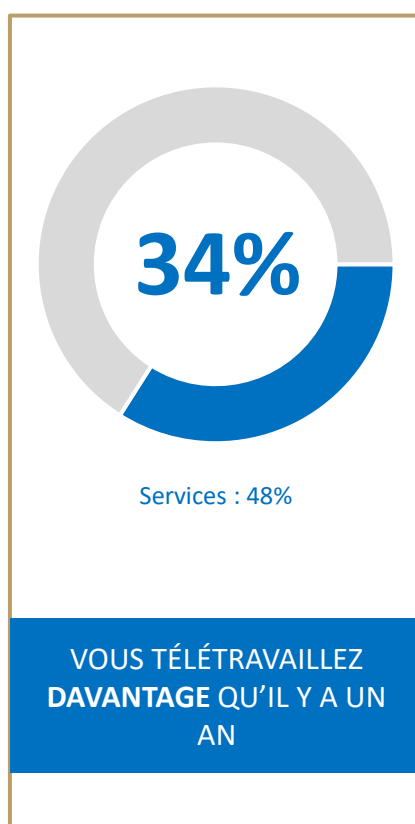
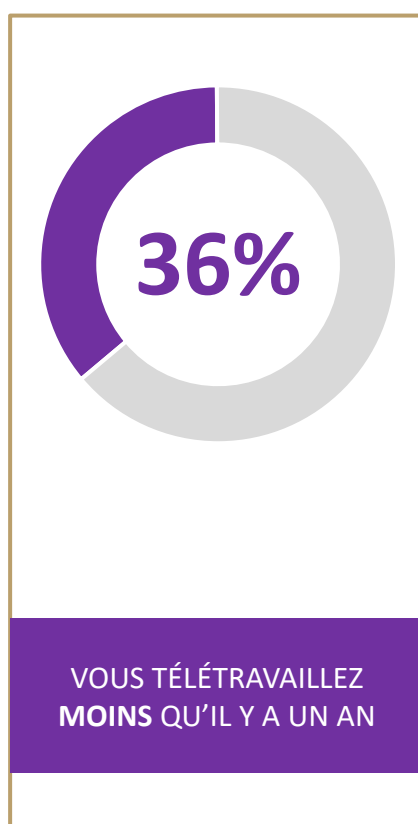


Conditions de travail qui se sont améliorées : 31% /  
Cadres : 28% / Fonction publique territoriale : 28% /  
25 - 34 ans : 23%

## Évolution de l'organisation en télétravail

Depuis un an, concernant le télétravail, diriez-vous que

Base à ceux qui ont perçu des évolutions quant au télétravail : 319 salariés

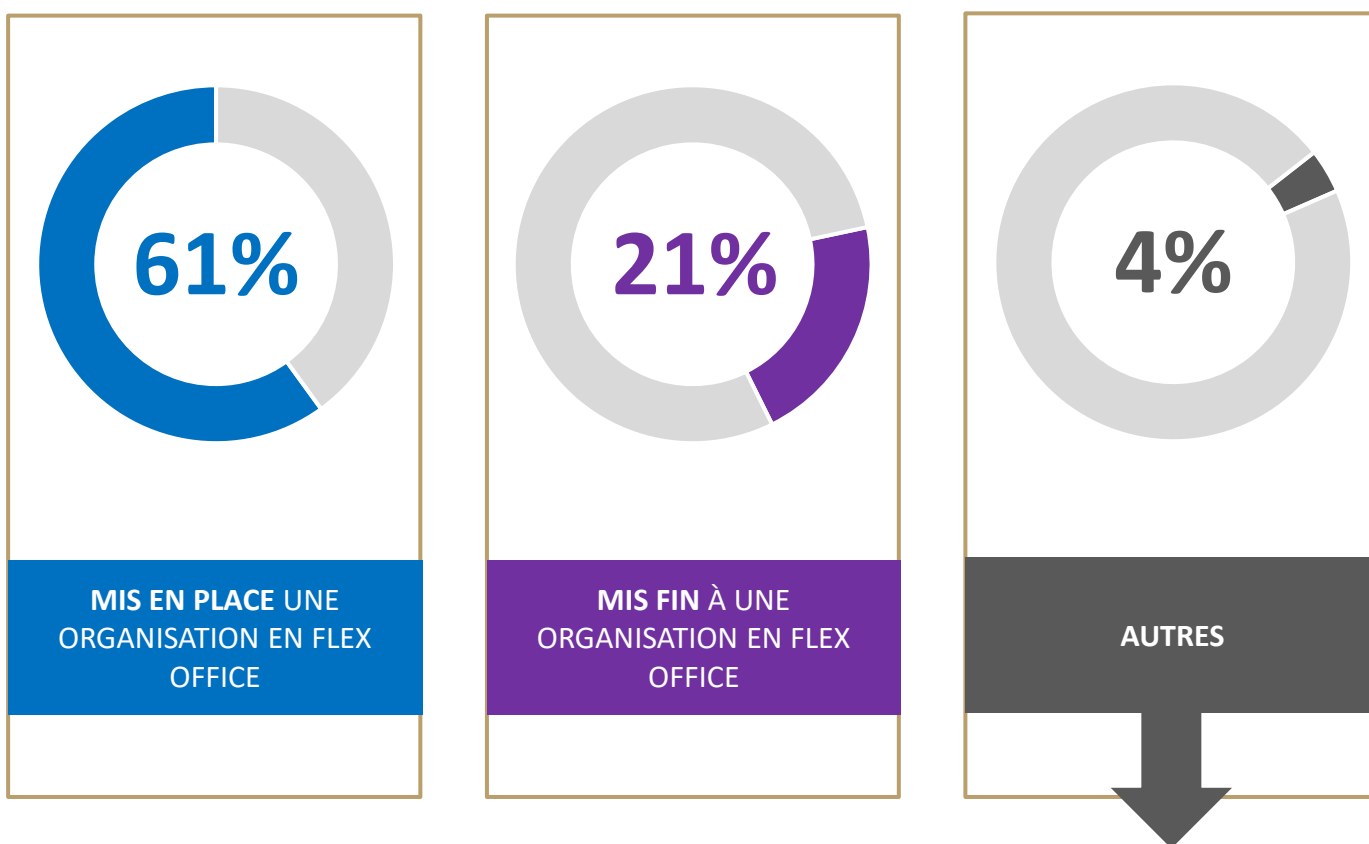


Non réponse : 11%

## Évolution de l'organisation en flex office

Depuis un an, concernant le flex office, diriez-vous que votre entreprise a :

Base à ceux qui ont perçu des évolutions quant au flex office : 164 salariés



Non réponse : 14%

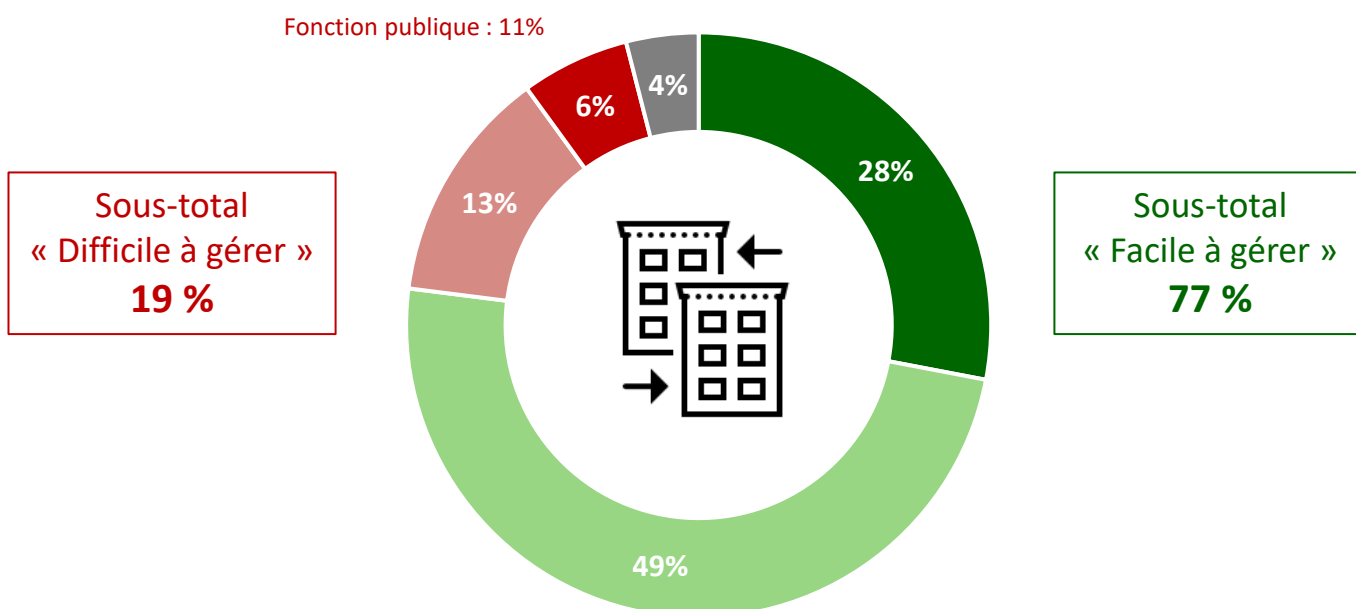
- « Réflexion sur une organisation en Flex office »
- « Nous sommes en train de le mettre en place »
- « Nous pensons à mettre en place le Flex office »

## Aisance avec le mode de travail hybride

Au regard de votre expérience personnelle, diriez-vous que l'organisation "hybride" de votre travail (alternant télétravail et présence sur le lieu de travail) est ?

Base à ceux qui ont travaillé en télétravail : 337 salariés

- Très facile à gérer au quotidien
- Plutôt facile à gérer au quotidien
- Plutôt difficile à gérer au quotidien
- Très difficile à gérer au quotidien
- Non réponse



## Souhait de pérennisation du mode de travail hybride

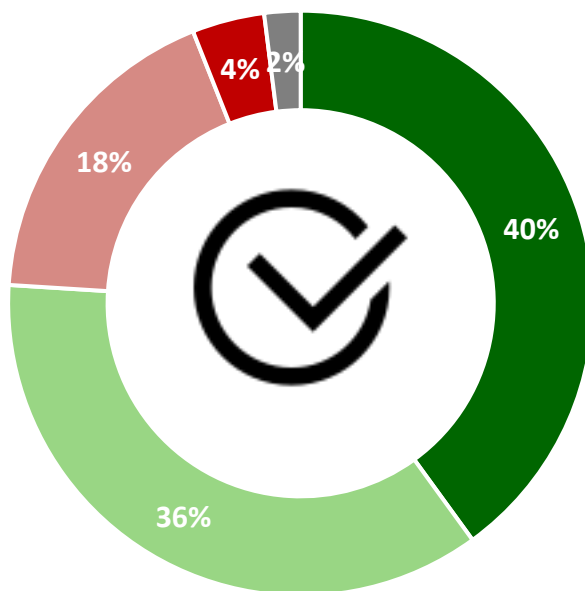
Seriez-vous prêt à pérenniser ce mode de travail dans les années à venir ?

Base à ceux qui ont travaillé en télétravail : 337 salariés

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

Sous-total  
« Non »  
**22 %**

Estiment que leurs conditions de travail se sont détériorées : 51%  
50-64 ans : 34%



Sous-total  
« Oui »  
**76 %**

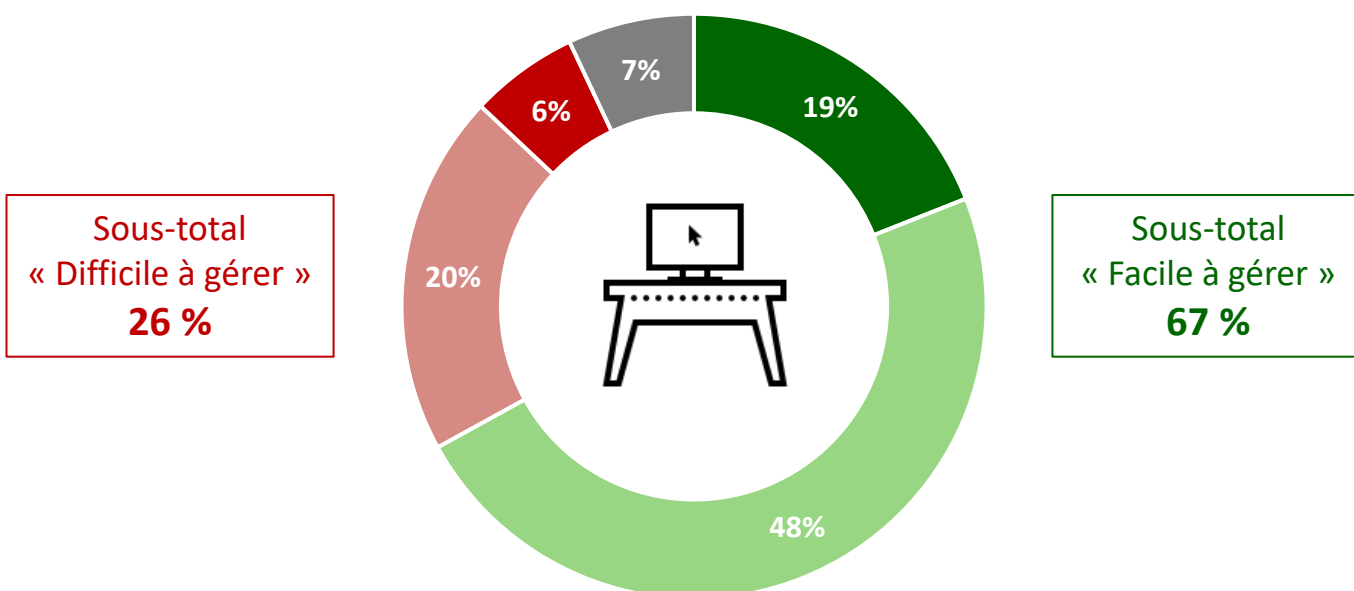
Estiment que l'organisation hybride est facile à gérer : 88%

## Pertinence du travail en flex office

Au regard de votre expérience personnelle, diriez-vous que l'organisation en « Flex office » de votre travail est ?

Base à ceux qui ont travaillé en flex office : 234 salariés

- Très facile à gérer au quotidien
- Plutôt facile à gérer au quotidien
- Plutôt difficile à gérer au quotidien
- Très difficile à gérer au quotidien
- Non réponse



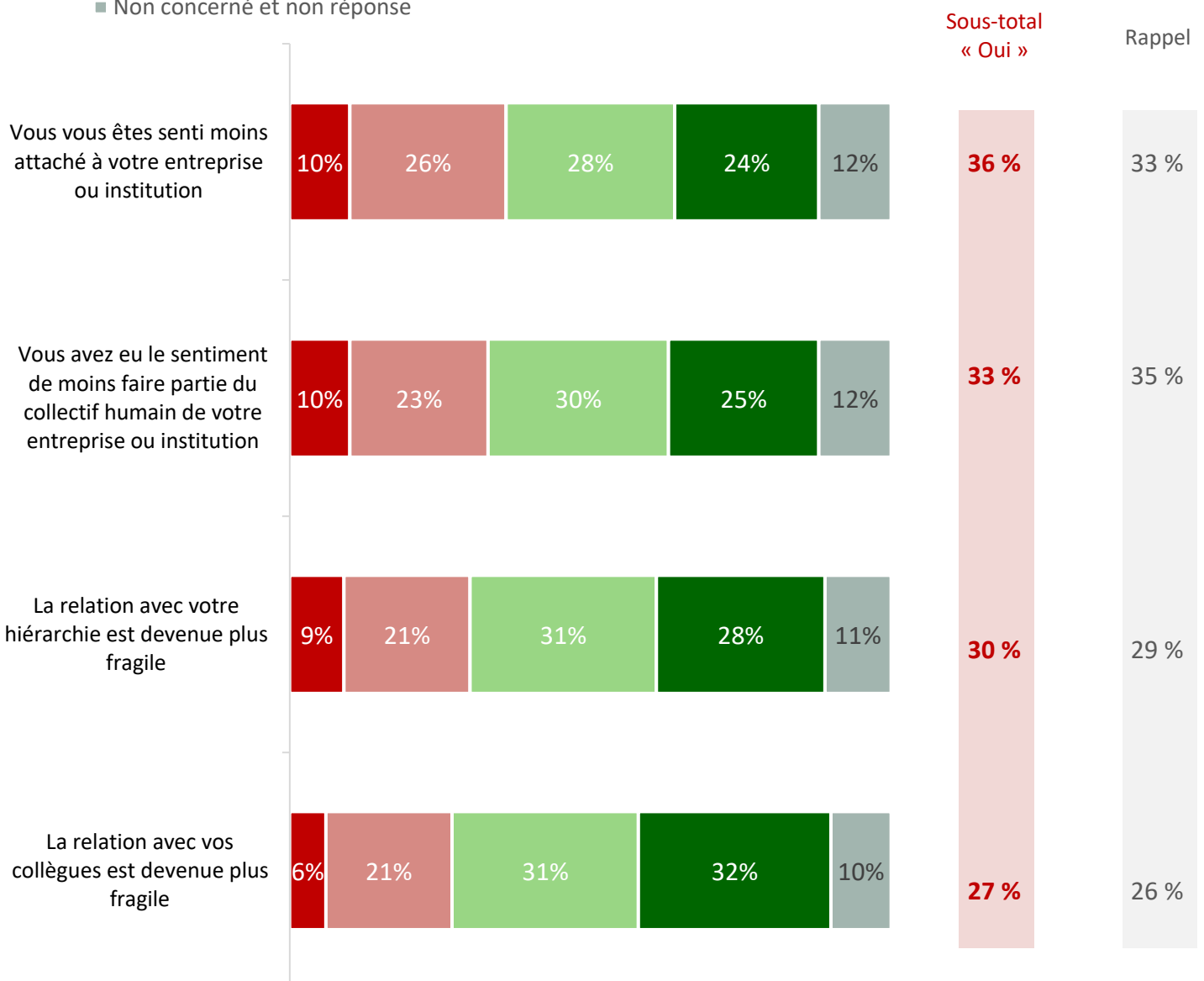


## Évolution du « collectif humain » de l'entreprise

Pendant ces douze derniers mois, diriez-vous que...

Base ensemble : 1000 salariés

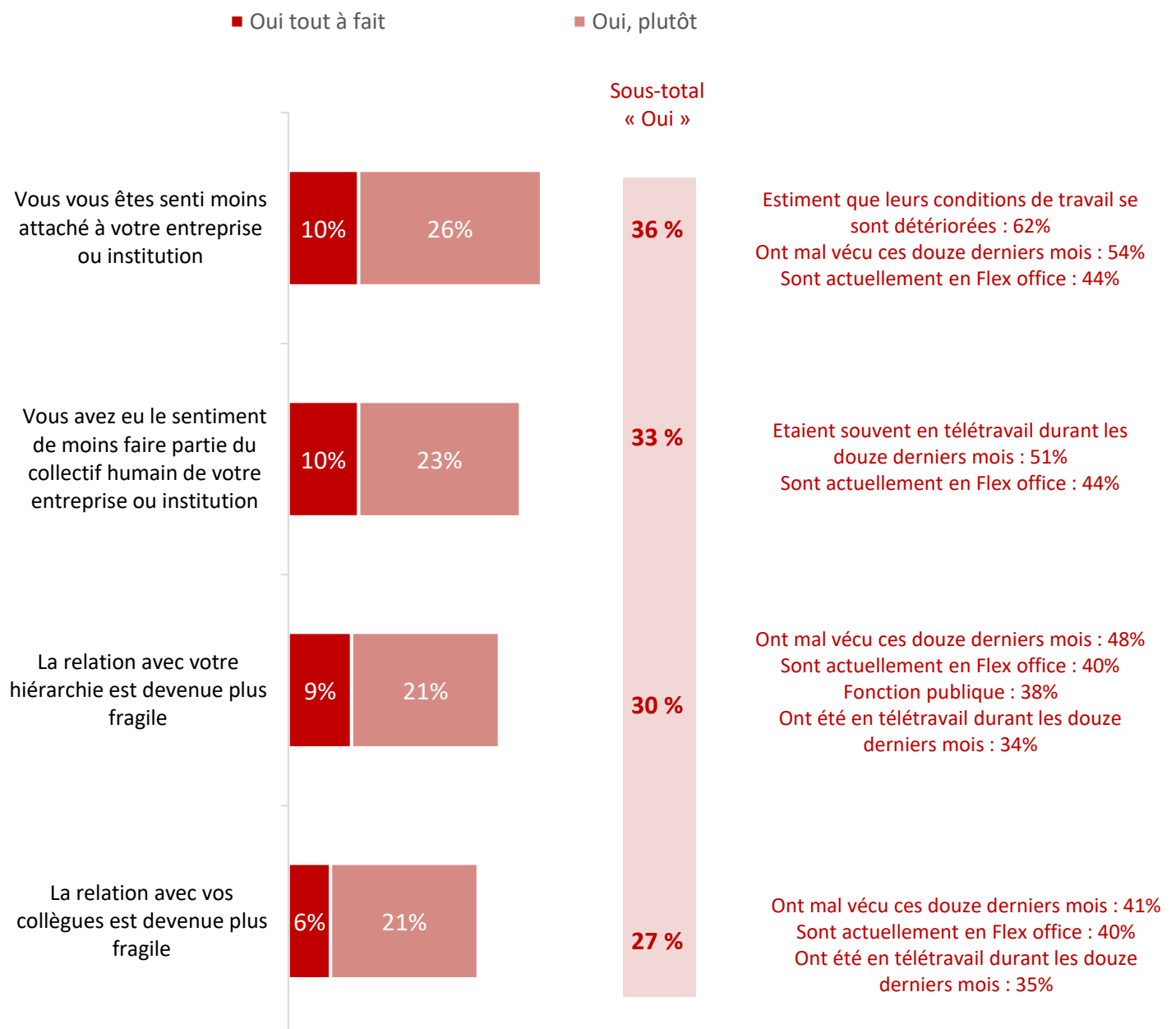
- Oui tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout
- Non concerné et non réponse



## Évolution du « collectif humain » de l'entreprise

Pendant ces douze derniers mois, diriez-vous que...

Base ensemble : 1000 salariés



## Impact du collectif humain sur le sens au travail

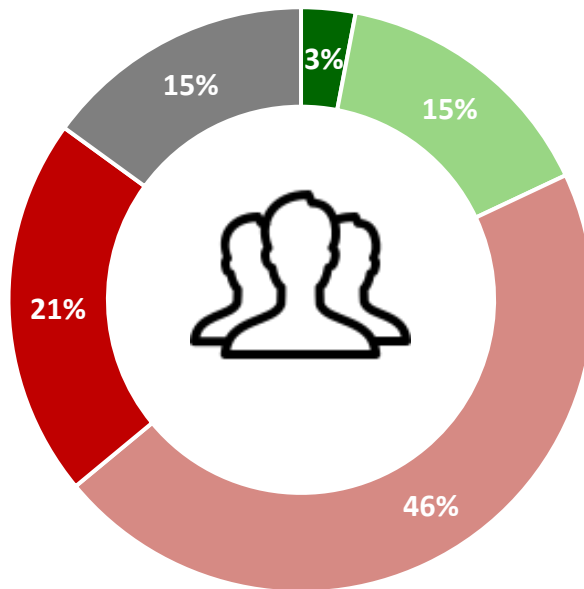
Pour vous, diriez-vous que ces évolutions que vous avez ressenties par rapport à vos collègues, à votre hiérarchie, au collectif de travail ou à votre entreprise ou institutions...

Base à ceux dont le rapport humain à l'entreprise à évolué : 525 salariés

- Ont beaucoup amélioré le sens que vous donnez à votre travail
- Ont plutôt amélioré le sens que vous donnez à votre travail
- Ont plutôt détérioré le sens que vous donnez à votre travail
- Ont beaucoup détérioré le sens que vous donnez à votre travail
- Non réponse

Sous-total  
« Détérioré  
le sens »  
**67 %**

Fonction publique : 82%  
Ont mal vécu ces douze  
derniers mois : 79%



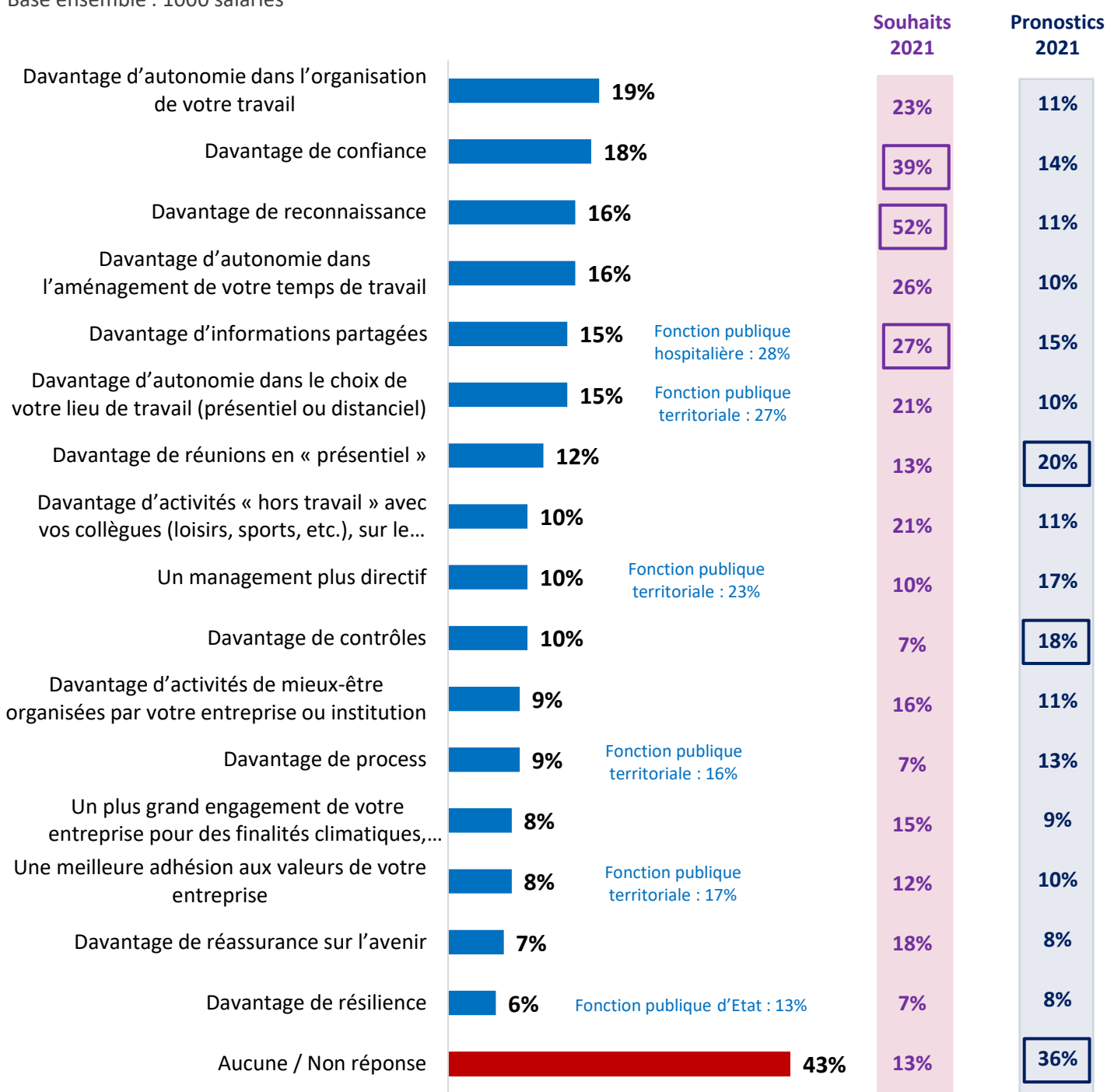
Sous-total  
« Amélioré le  
sens »  
**18 %**

18-24 ans : 39%

## Faire société au travail : évolution en regards des souhaits et pronostics de 2021

Pour recréer du lien entre les gens dans l'entreprise ou institution dans laquelle vous travaillez, quelles ont été les mesures mises en place depuis la pandémie ?

Base ensemble : 1000 salariés

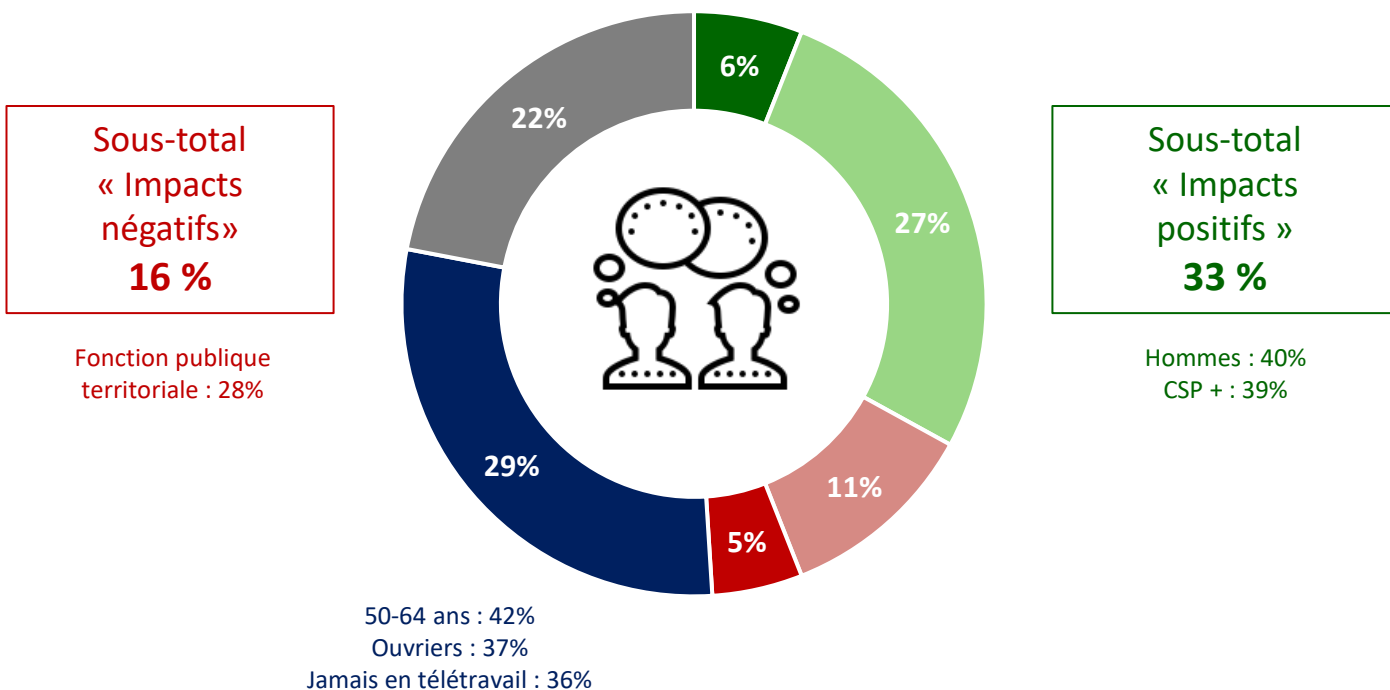


## Impacts perçus des évolutions engagées

Estimez-vous que ces évolutions pour recréer du lien dans votre entreprise ou votre institution...

Base ensemble : 1000 salariés

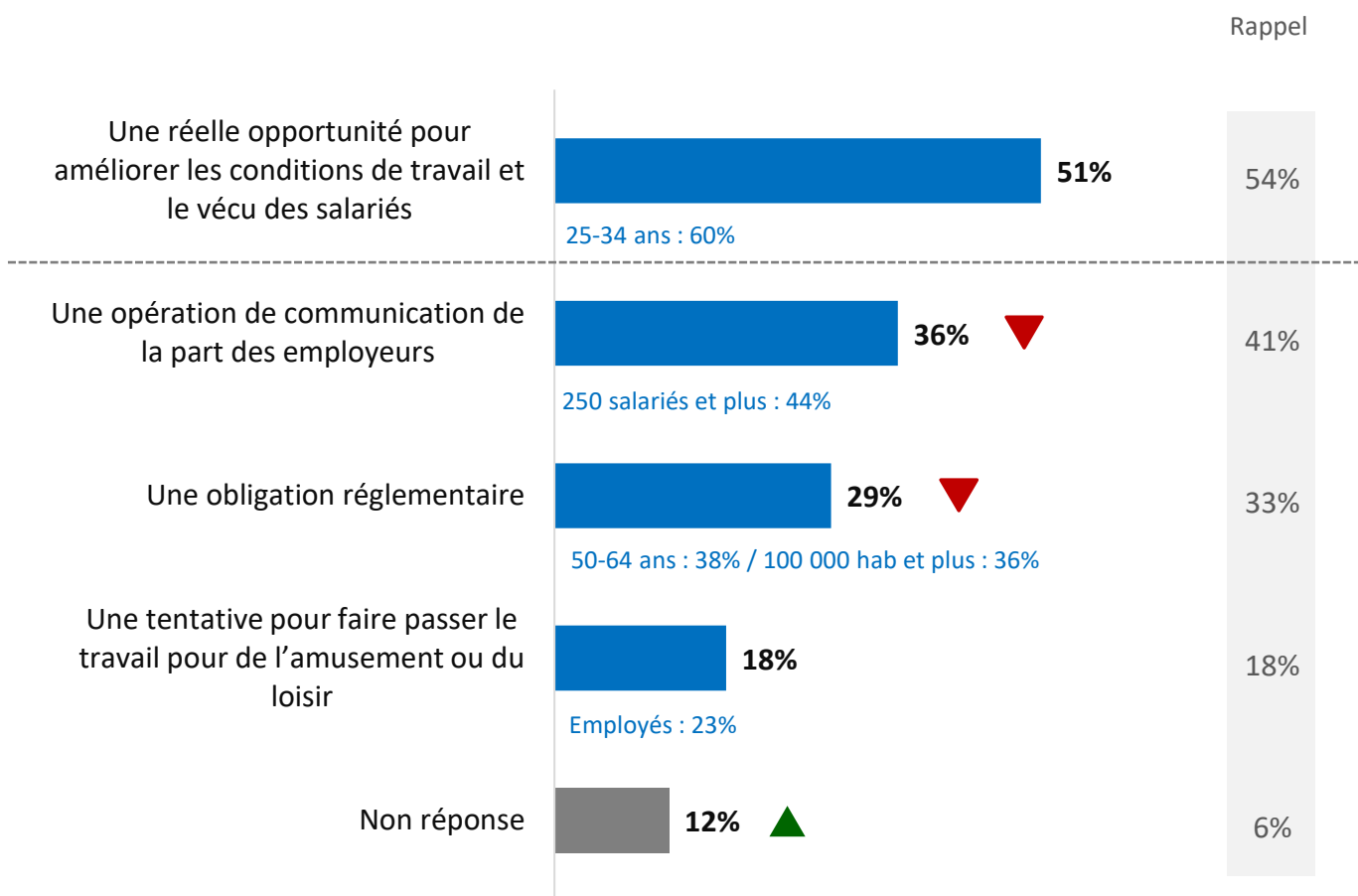
- Ont eu des impacts très positifs
- Ont eu des impacts assez positifs
- Ont eu des impacts assez négatifs
- Ont eu des impacts très négatifs
- N'ont pas eu d'impact
- Non réponse



## 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...

Base ensemble : 1000 salariés

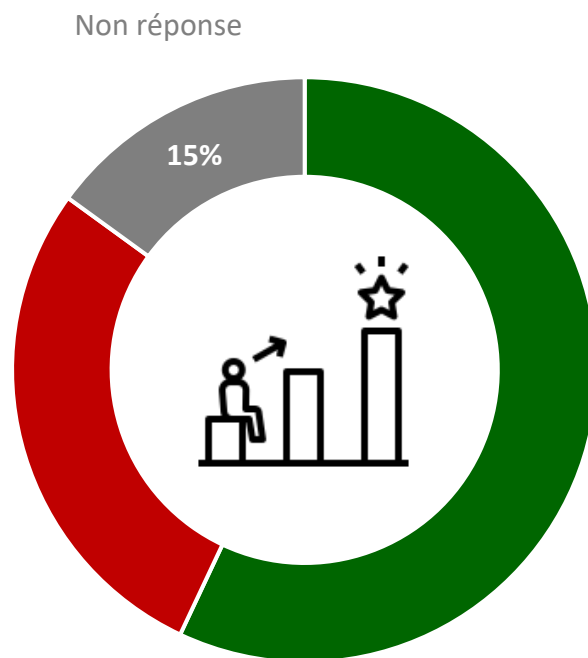


Total supérieur à 100% car deux réponses étaient possibles

## La Qualité de vie au travail et le sens du travail

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

Base ensemble : 1000 salariés



Oui, ce sont des choses  
qui sont très liées  
**57 %**

Rappel : 69 %

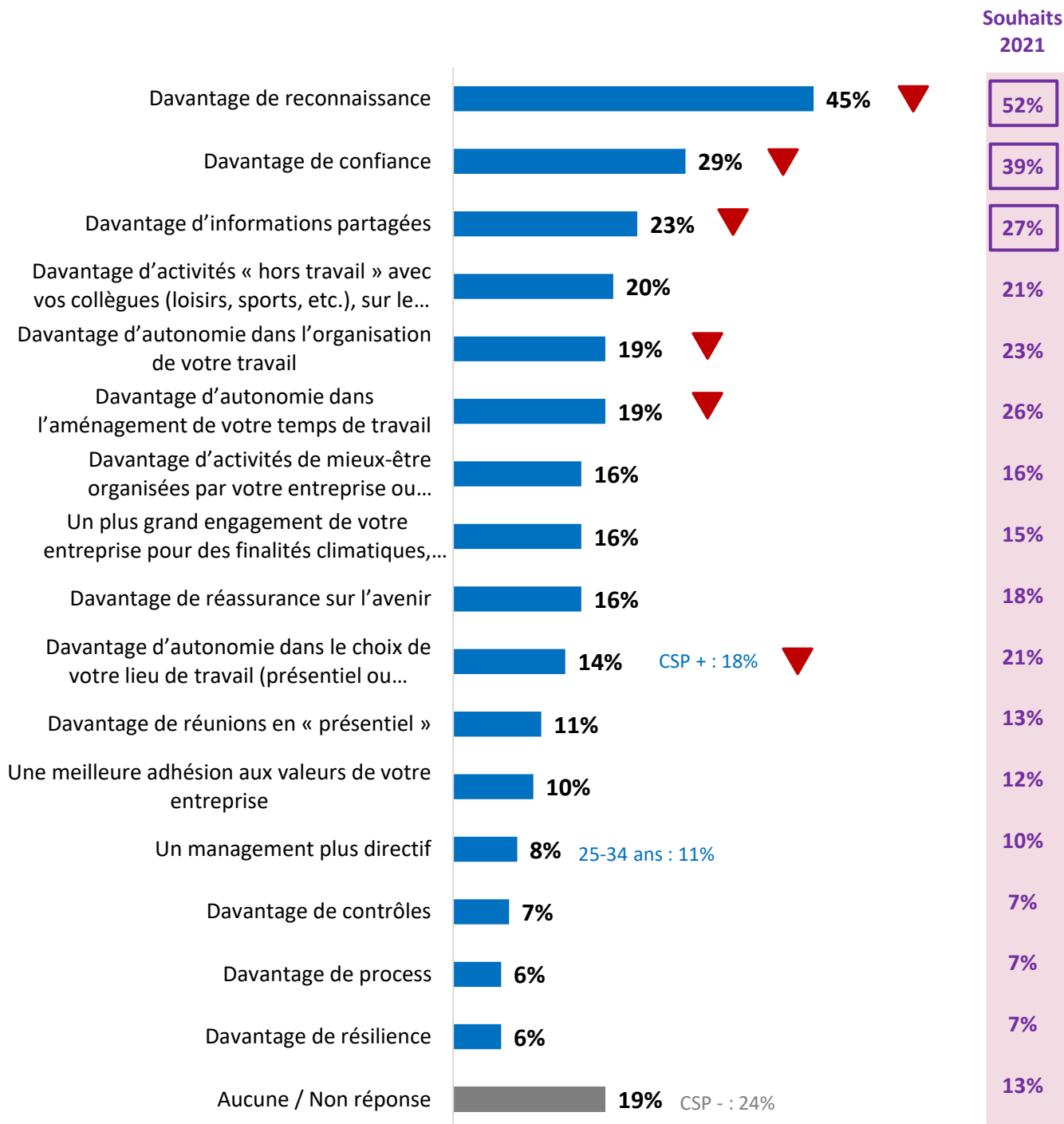
Non, la Qualité de vie au travail est  
indépendante de la mission de  
l'entreprise ou du sens donné au travail  
**28 %**

Rappel : 23 %

## Souhaits et application concrète de la QVT au travail

Quels éléments souhaiteriez vous dans les mois à venir afin de récréer du lien au sein de votre entreprise ?

Base ensemble : 1000 salariés





## Vision du travail de demain (1/2)

A l'avenir, estimez-vous que votre qualité de vie au travail va...

Base ensemble : 1000 salariés

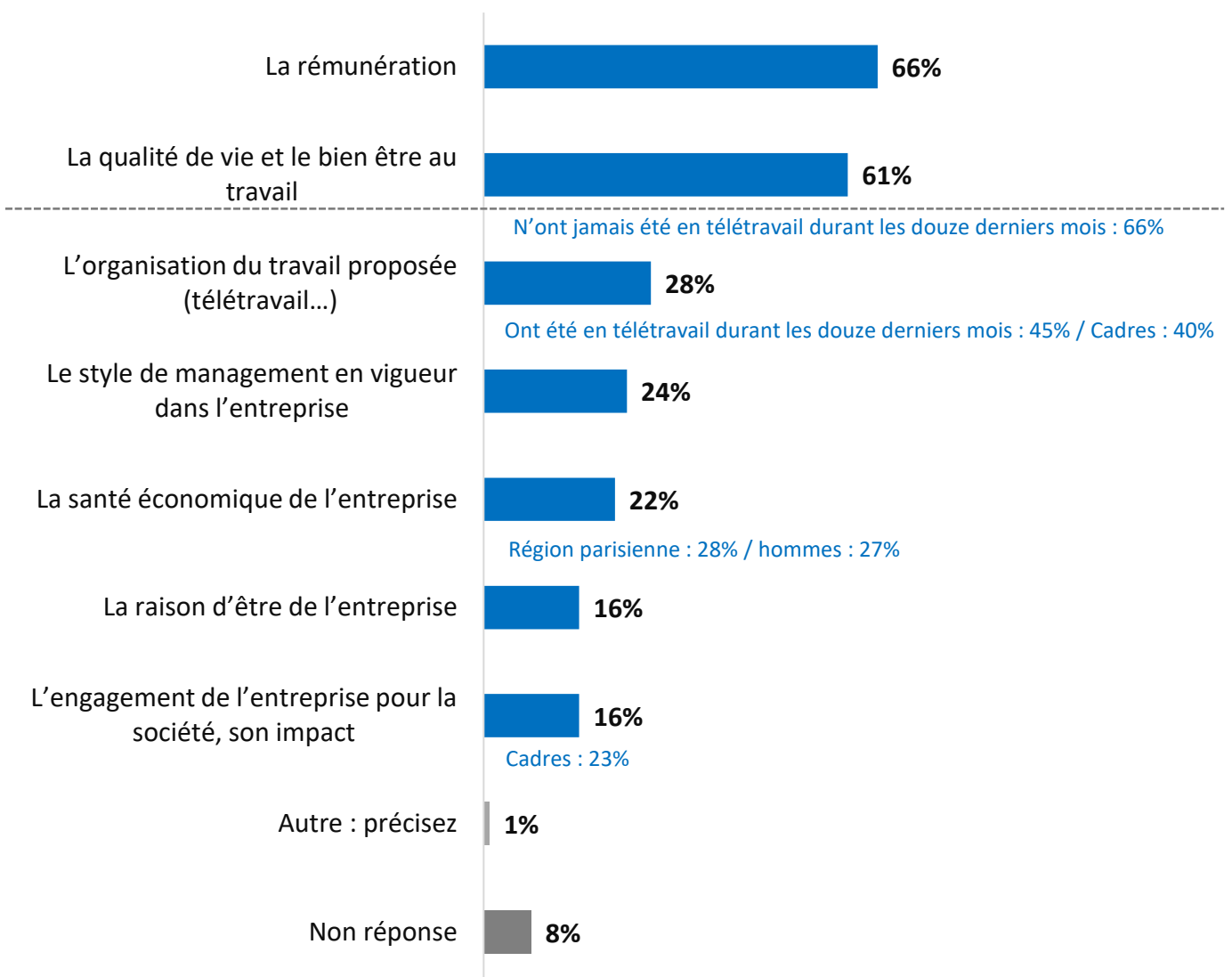


Non réponse : 9%

## Vision du travail de demain (2/2)

Dans les prochaines années, quels seraient les critères de choix importants pour vous dans le choix d'une entreprise dans laquelle vous pourriez travailler ?

Base ensemble : 1000 salariés



Total supérieur à 100% car trois réponses étaient possibles

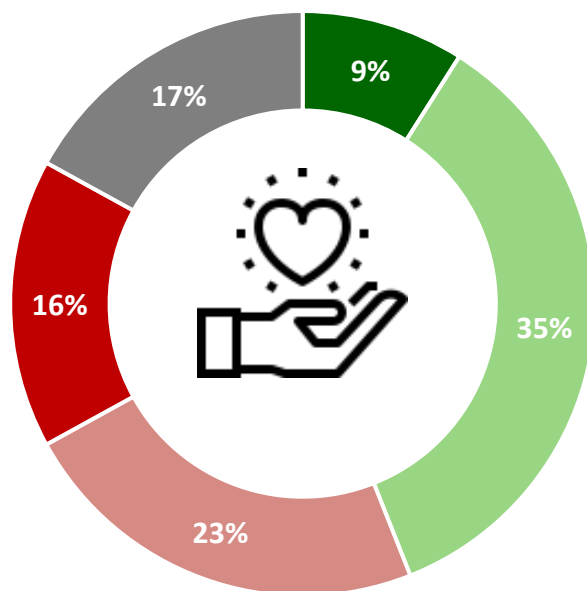
## Attractivité de l'Économie sociale et solidaire

L'économie sociale et solidaire (ESS) regroupe les coopératives, mutuelles, associations ou fondations de le fonctionnement et les activités reposent sur un principe de solidarité et d'utilité sociale. Vous-même, aimeriez-vous travailler dans l'économie sociale et solidaire ?

Base ensemble : 1000 salariés

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

Sous-total  
« Non »  
**39 %**



Sous-total  
« Oui »  
**44 %**

Cadres : 56%

## 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 |