

ENQUÊTE LES SALARIÉS ET LES RYTHMES DE TRAVAIL VAGUE 2

FEDERICO VACAS

federico.vacas@ipsos.com

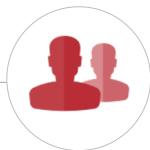
ALICE TETAZ

alice.tetaz@ipsos.com

**Welcome
to the Jungle**

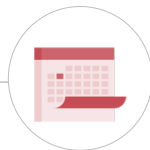
GAME CHANGERS





ÉCHANTILLON

1 000 Français.es constituant un échantillon national représentatif de la **population salariée** âgée de 18 ans et plus.



DATES DE TERRAIN

Enquête réalisée du **15** au **24** décembre 2020.



MÉTHODE

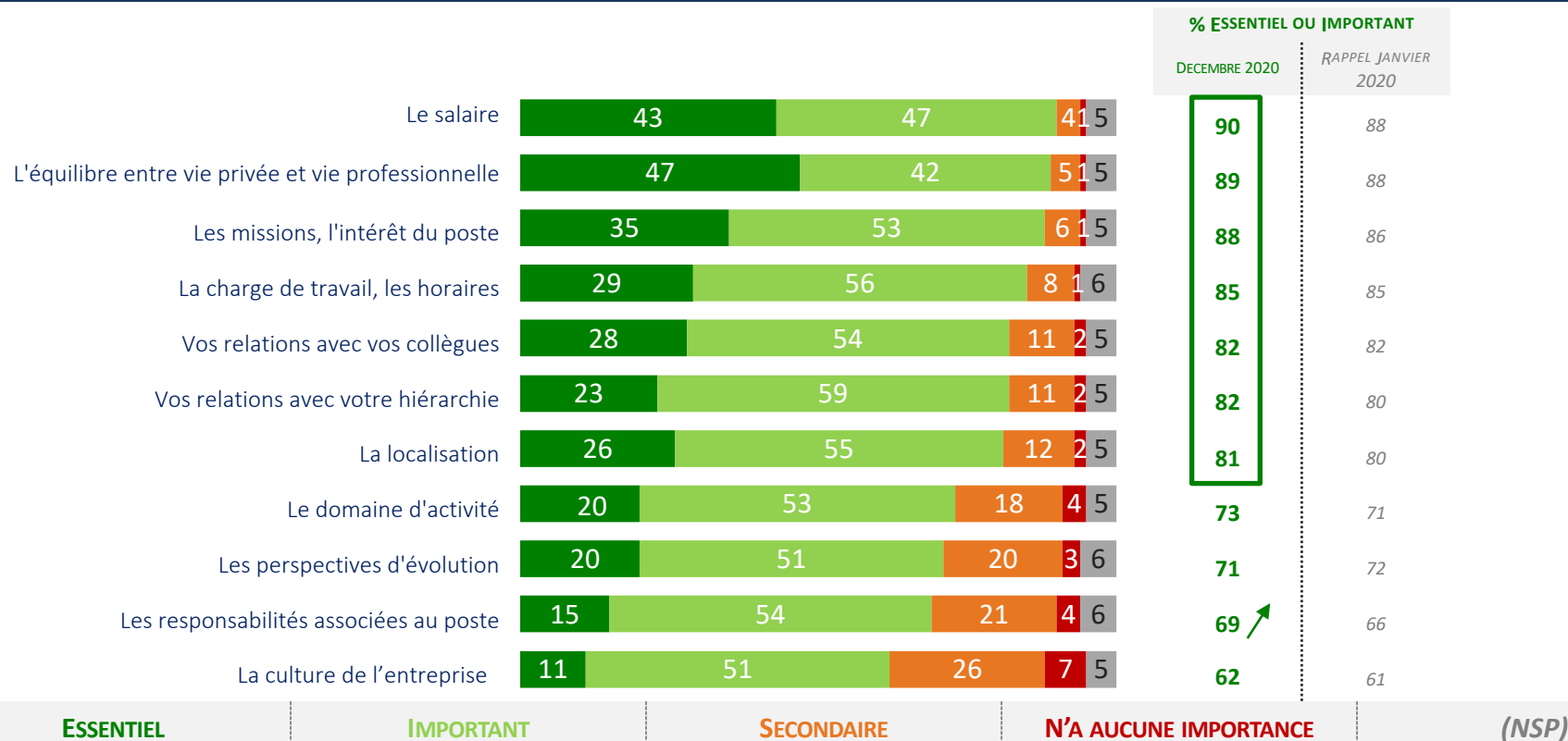
Échantillon interrogé par Internet via l'Access Panel Online d'Ipsos.

Méthode des quotas :
appliquée au sexe, à l'âge, à la profession de l'interviewé, à la région et à la catégorie d'agglomération.



Ce rapport a été élaboré dans le respect de la norme internationale ISO 20252 « Etudes de marché, études sociales et d'opinion ». *Ce rapport a été relu par Federico Vacas, Directeur adjoint du département opinion.*

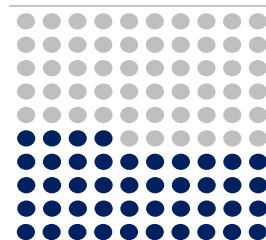
L'importance accordée à certains critères pour le bien-être au travail



BASE : À TOUS

Pour vous, chacun des critères suivants est-il essentiel, important, secondaire ou n'a aucune importance pour que vous vous sentiez bien dans votre vie professionnelle ?

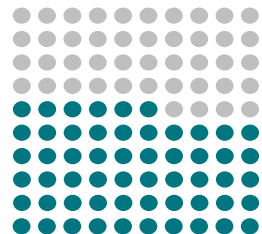
La préférence en matière d'organisation des rythmes de travail dans une entreprise



UNE ENTREPRISE DANS LAQUELLE LES RYTHMES DE TRAVAIL
SONT CLAIREMENT FIXÉS

44

RAPPEL JANVIER 2020 : 40%



UNE ENTREPRISE DANS LAQUELLE LES RYTHMES DE
TRAVAIL SONT FLEXIBLES

56

RAPPEL JANVIER 2020 : 60%

Femmes : 57 ↘

18-29 ans : 63

Cadres : 72

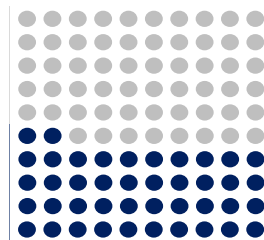
Ouvriers : 43 ↘



BASE : À TOUS

| Vous personnellement, laquelle des organisations internes préférez-vous dans une entreprise au sujet du rythme de travail
(temps de travail, horaires, congés, etc.) des salariés ?

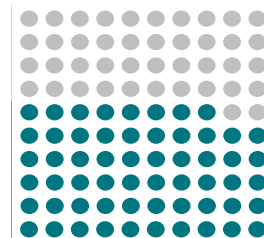
La préférence en matière de positionnement d'une entreprise vis-à-vis du télétravail



UNE ENTREPRISE DANS LAQUELLE LA PRÉSENCE EST OBLIGATOIRE
MAIS QUI ACCEPTE DE FAÇON PONCTUELLE LE TÉLÉTRAVAIL

42

RAPPEL JANVIER 2020 : 45%



UNE ENTREPRISE QUI PERMET LE TÉLÉTRAVAIL
MÊME S'IL NE S'AGIT PAS D'UNE OBLIGATION

58

Femmes : 63

Cadres : 77 ↗

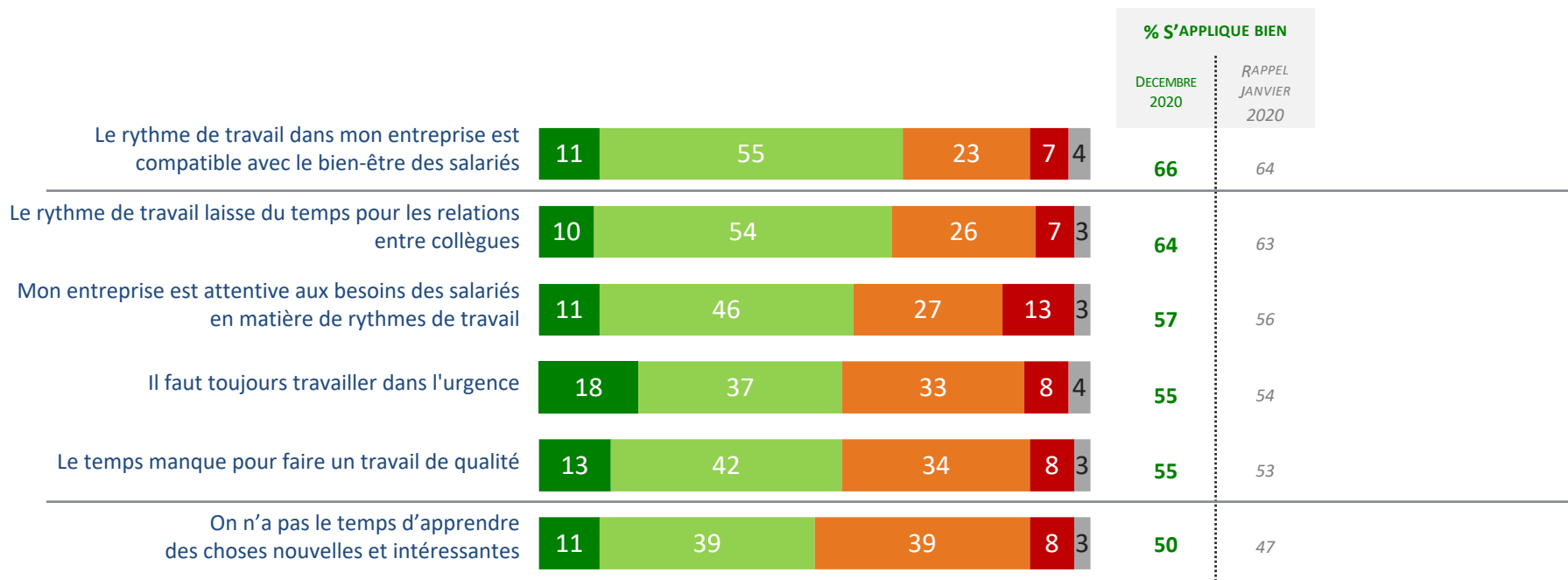
Ouvriers : 43

RAPPEL JANVIER 2020 : 55%



BASE : À TOUS | Et vous personnellement, préférez-vous... ?

La perception de l'impact du rythme de travail dans une entreprise



TRÈS BIEN

ASSEZ BIEN

ASSEZ MAL

TRÈS MAL

NE SAIT PAS



BASE : À TOUS

Diriez-vous que chacune des phrases suivantes s'applique bien ou mal à votre vie professionnelle ?

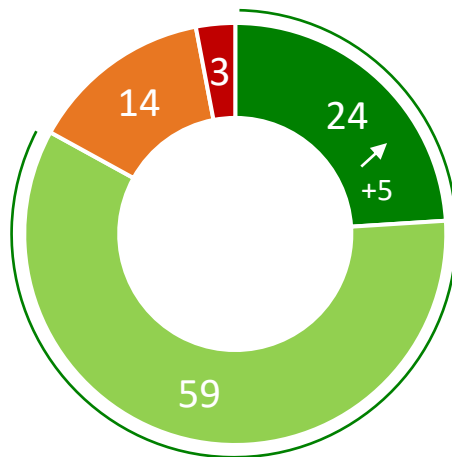
Le sentiment d'équilibre vie privée / vie professionnelle pour soi-même

% MAUVAIS : 17

RAPPEL JANVIER 2020 : 18

% BON : 83

RAPPEL JANVIER 2020 : 82



18-29 ans : 81 ↓
Cadres : 82 ↓
50 ans et plus : 82 ↗
Ouvriers : 82

TRÈS BON

ASSEZ BON

ASSEZ MAUVAIS

TRÈS MAUVAIS



BASE : À TOUS

Vous personnellement, diriez-vous que vous avez un bon équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle ?

Les raisons qui expliquent un déséquilibre entre sa vie pro et perso

La charge de travail élevée

48

Rappel Janvier 2020 : 52

Le manque de personnel

33

Rappel Janvier 2020 : 26

La pression de votre hiérarchie

27

Rappel Janvier 2020 : 25

Les conditions matérielles de travail

16

Rappel Janvier 2020 : 21

Le fait d'habiter loin de votre bureau

14

Rappel Janvier 2020 : 14

L'absence de délimitation claire entre vie professionnelle et vie personnelle liée à une situation de télétravail*

12

*Nouvel item

Les demandes croissantes des clients

7

Rappel Janvier 2020 : 9

Rappels à interpréter
avec précaution : liste
d'items modifiés

Autre

8

Rappel Janvier 2020 : 13

(Ne sait pas)



BASE : À CEUX QUI CONSIDÈRENT QUE L'ÉQUILIBRE
PROFESSIONNEL / PRIVÉ N'EST PAS BON

Qu'est-ce qui explique le fait que vous jugiez l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle déséquilibré ?

Total supérieur à 100 car deux réponses possibles

L'évolution de son équilibre vie privée / vie pro par rapport à il y a 5 ans

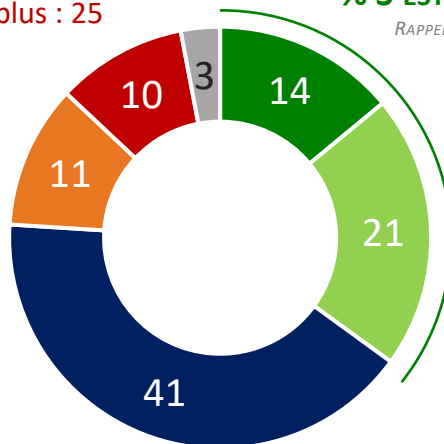
% S'EST DÉGRADÉ : 21

RAPPEL JANVIER 2020 : 23

% S'EST AMÉLIORÉ : 35

RAPPEL JANVIER 2020 : 35

50 ans et plus : 25



18-29 ans : 37 ↓

Cadres : 37 ↓

50 ans et plus : 26

**S'EST NETTEMENT
AMÉLIORÉ**

**S'EST UN PEU
AMÉLIORÉ**

**N'A PAS VRAIMENT
CHANGÉ**

**S'EST UN PEU
DÉGRADÉ**

**S'EST NETTEMENT
DÉGRADÉ**

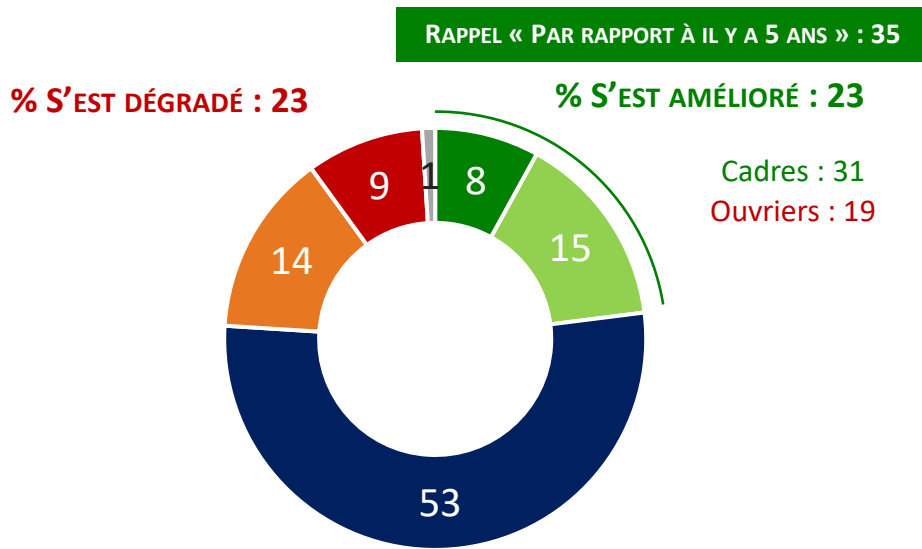
**VOUS NE TRAVAILLIEZ PAS
ENCORE IL Y A 5 ANS**



BASE : À TOUS

Et par rapport à il y a 5 ans, diriez-vous que l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle...

L'évolution de son équilibre vie privée / vie pro depuis le premier confinement



S'EST NETTEMENT
AMÉLIORÉ

S'EST UN PEU
AMÉLIORÉ

N'A PAS VRAIMENT
CHANGÉ

S'EST UN PEU
DÉGRADÉ

S'EST NETTEMENT
DÉGRADÉ

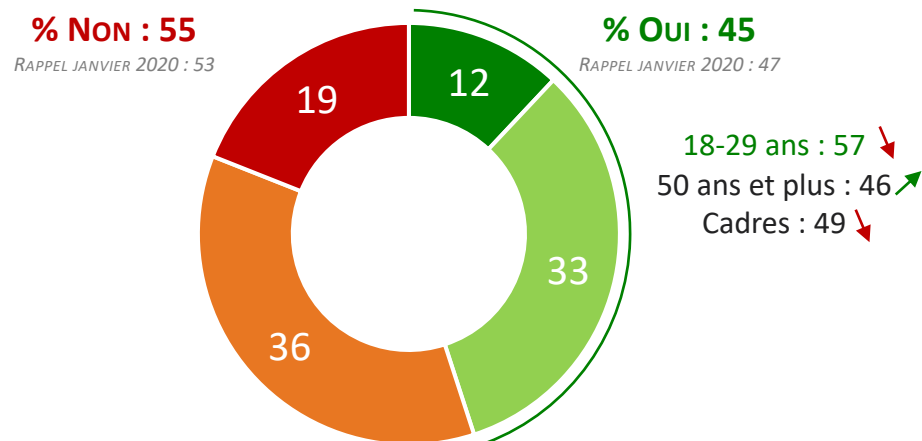
VOUS NE TRAVAILLIEZ PAS
À L'ÉPOQUE



BASE : À TOUS

Et plus précisément, en comparaison avec ce que vous viviez avant le début de la crise sanitaire, c'est-à-dire avant le premier confinement, diriez-vous que l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle...

La mise en place, par son entreprise, de mesures de flexibilisation du rythme de travail



OUI, VRAIMENT

OUI, PLUTÔT

NON, PAS VRAIMENT

NON, PAS DU TOUT

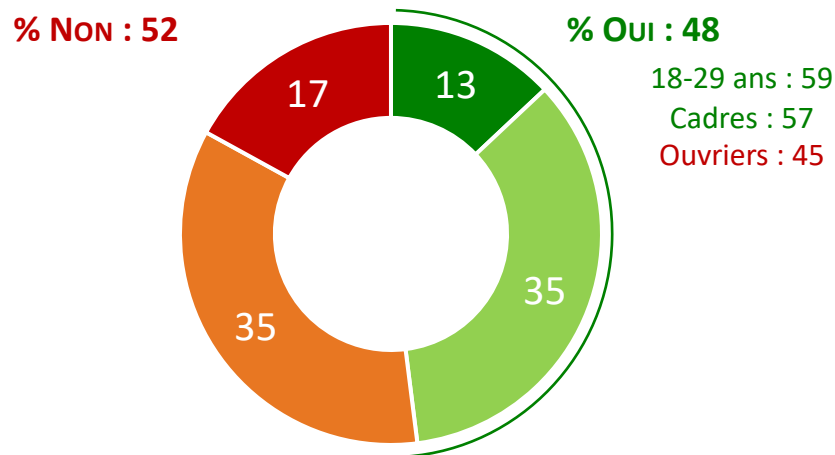
NE SAIT PAS



BASE : À TOUS

Avez-vous le sentiment qu'au cours des dernières années – hors période exceptionnelle de crise sanitaire* – votre entreprise a mis en place des mesures pour flexibiliser les rythmes de travail de ses salariés ? (*en janvier 2020, la question était la même sans cette mention)

L'impact de la crise sanitaire sur la mise en place de mesures durables pour flexibiliser les rythmes de travail



OUI, VRAIMENT

OUI, PLUTÔT

NON, PAS VRAIMENT

NON, PAS DU TOUT

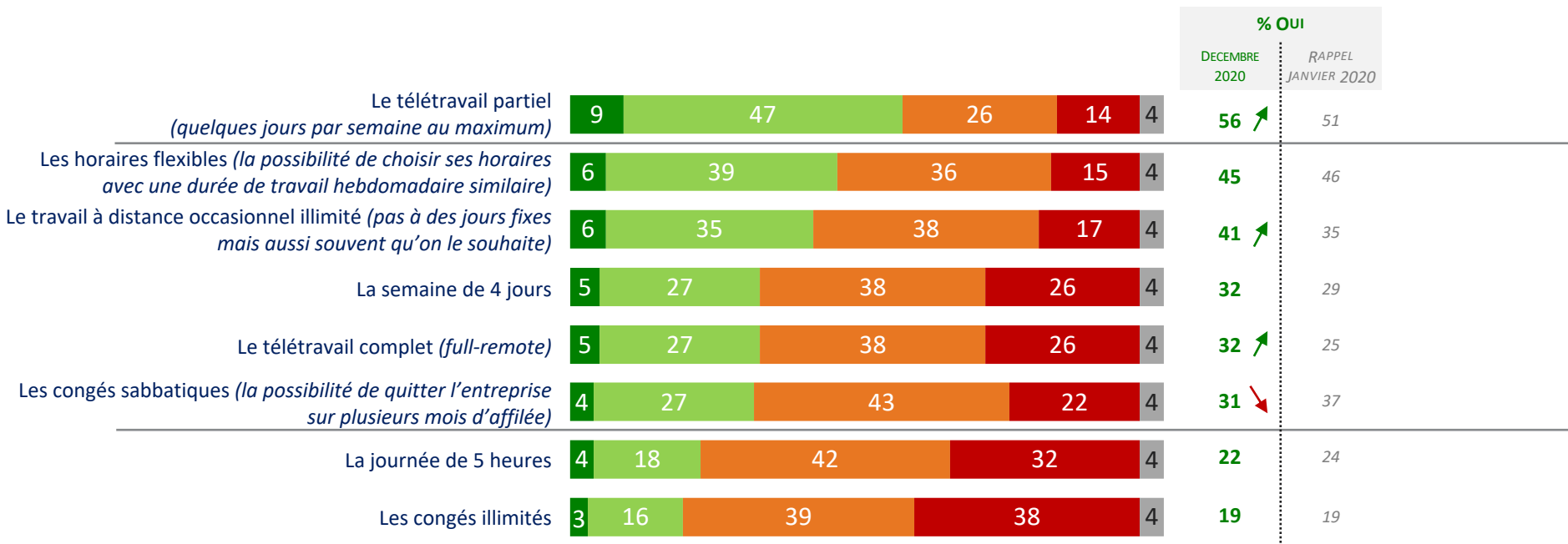
NE SAIT PAS



BASE : À TOUS

Et avez-vous le sentiment que la crise sanitaire va mener votre entreprise à mettre en place des mesures durables pour flexibiliser les rythmes de travail de ses salariés ?

La mise en place de dispositifs d'aménagement des rythmes de travail dans le pays



OUI, TOUT À FAIT

OUI, PLUTÔT

NON, PLUTÔT PAS

NON, PAS DU TOUT

NE SAIT PAS



BASE : À TOUS

13

©Ipsos – Enquête Les salar

D'après ce que vous en savez, avez-vous le sentiment que les entreprises en France ont davantage mis en place ces dispositifs d'aménagement des rythmes du temps de travail en entreprise au cours des dernières années – hors période exceptionnelle de crise sanitaire* ? (*en janvier 2020, la question était la même sans cette mention)



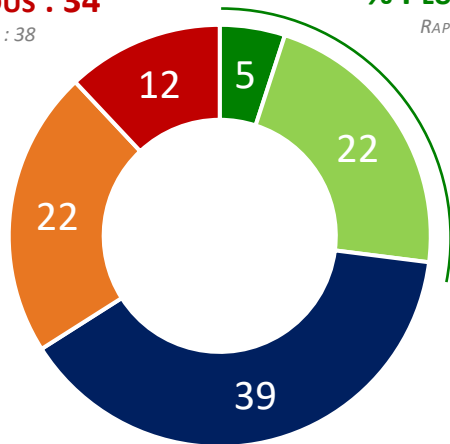
L'existence de rythmes de travail aménagés chez soi en comparaison d'autres pays

% MOINS RÉPANDUS : 34

RAPPEL JANVIER 2020 : 38

% PLUS RÉPANDUS : 27

RAPPEL JANVIER 2020 : 24



**BEAUCOUP PLUS RÉPANDUS
DANS VOTRE PAYS**

**UN PEU PLUS RÉPANDUS DANS
VOTRE PAYS**

**NI PLUS NI MOINS
RÉPANDUS**

**UN PEU MOINS RÉPANDUS
DANS VOTRE PAYS**

**BEAUCOUP MOINS RÉPANDUS
DANS VOTRE PAYS**



BASE : À TOUS

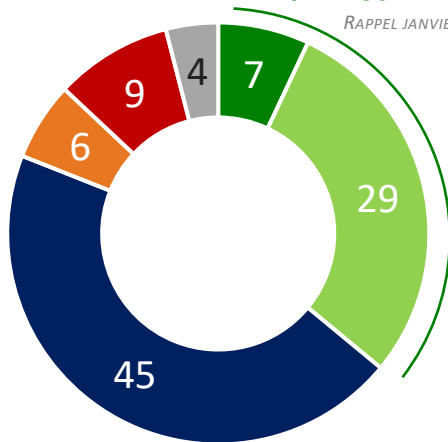
De façon générale et hors crise sanitaire*, avez-vous le sentiment que ces dispositifs d'aménagement des rythmes du temps de travail en entreprise sont aujourd'hui plus répandus ou moins répandus dans votre pays que chez ses voisins européens ? (*en 2020, la question était la même sans cette mention)

Le pronostic concernant l'évolution des dispositifs de rythmes de travail aménagés

> Dans votre entreprise en particulier

% PLUS RÉPANDUS : 36

Rappel Janvier 2020 : 28



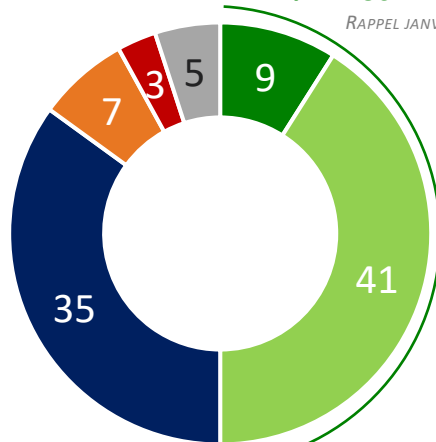
% MOINS RÉPANDUS : 15

Rappel Janvier 2020 : 20

> Dans votre pays

% PLUS RÉPANDUS : 50

Rappel Janvier 2020 : 46



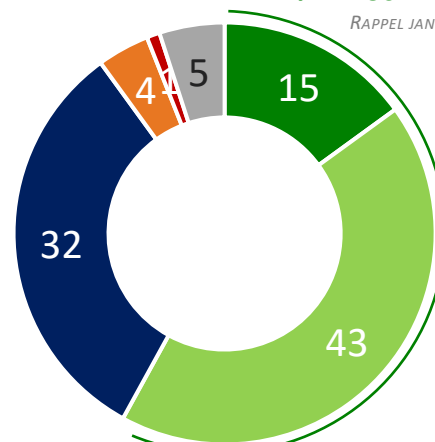
% MOINS RÉPANDUS : 10

Rappel Janvier 2020 : 13

> Dans les pays européens voisins

% PLUS RÉPANDUS : 58

Rappel Janvier 2020 : 58



% MOINS RÉPANDUS : 5

Rappel Janvier 2020 : 6

BEAUCOUP PLUS RÉPANDUS
DANS VOTRE PAYS

UN PEU PLUS RÉPANDUS
DANS VOTRE PAYS

NI PLUS NI MOINS
RÉPANDUS

UN PEU MOINS RÉPANDUS
DANS VOTRE PAYS

BEAUCOUP MOINS
RÉPANDUS DANS VOTRE PAYS

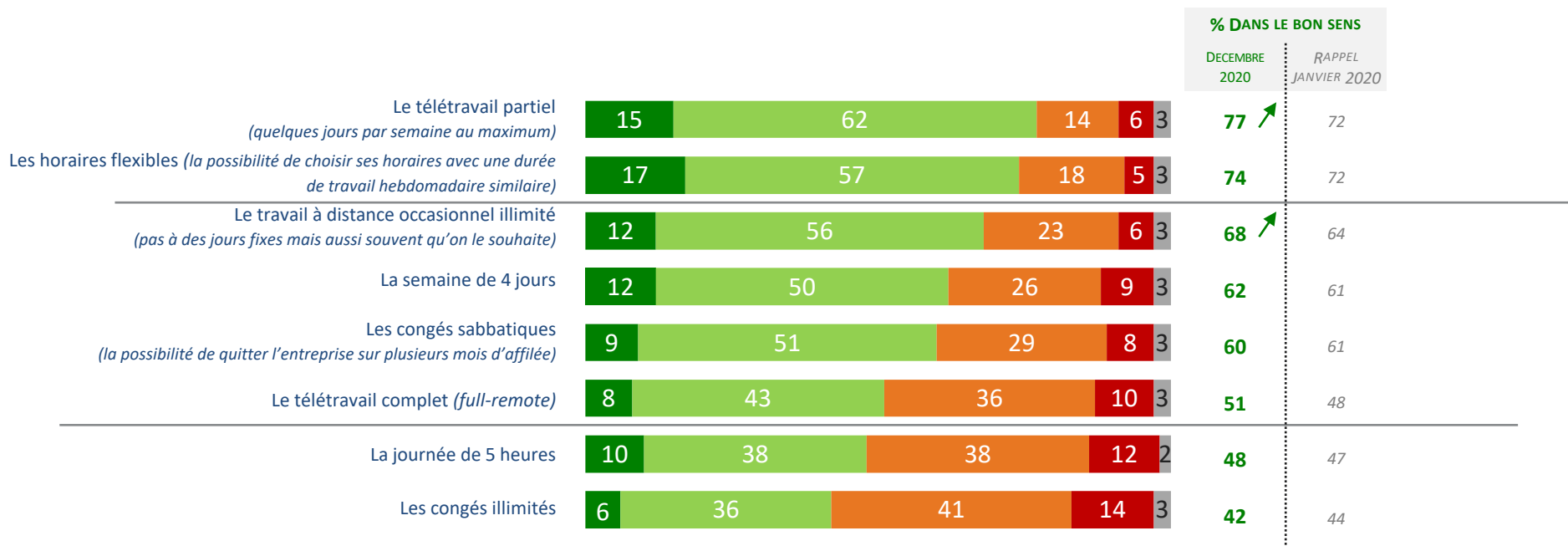
NE SAIT PAS



BASE : À TOUS

Et selon vous, ces dispositifs d'aménagement des rythmes du temps de travail seront, dans les années à venir, plus répandus ou moins répandus... ?

L'opinion à l'égard de dispositifs visant à rendre le travail plus flexible



VRAIMENT DANS LE BON SENS

PLUTÔT DANS LE BON SENS

PLUTÔT DANS LE MAUVAIS SENS

VRAIMENT DANS LE MAUVAIS SENS

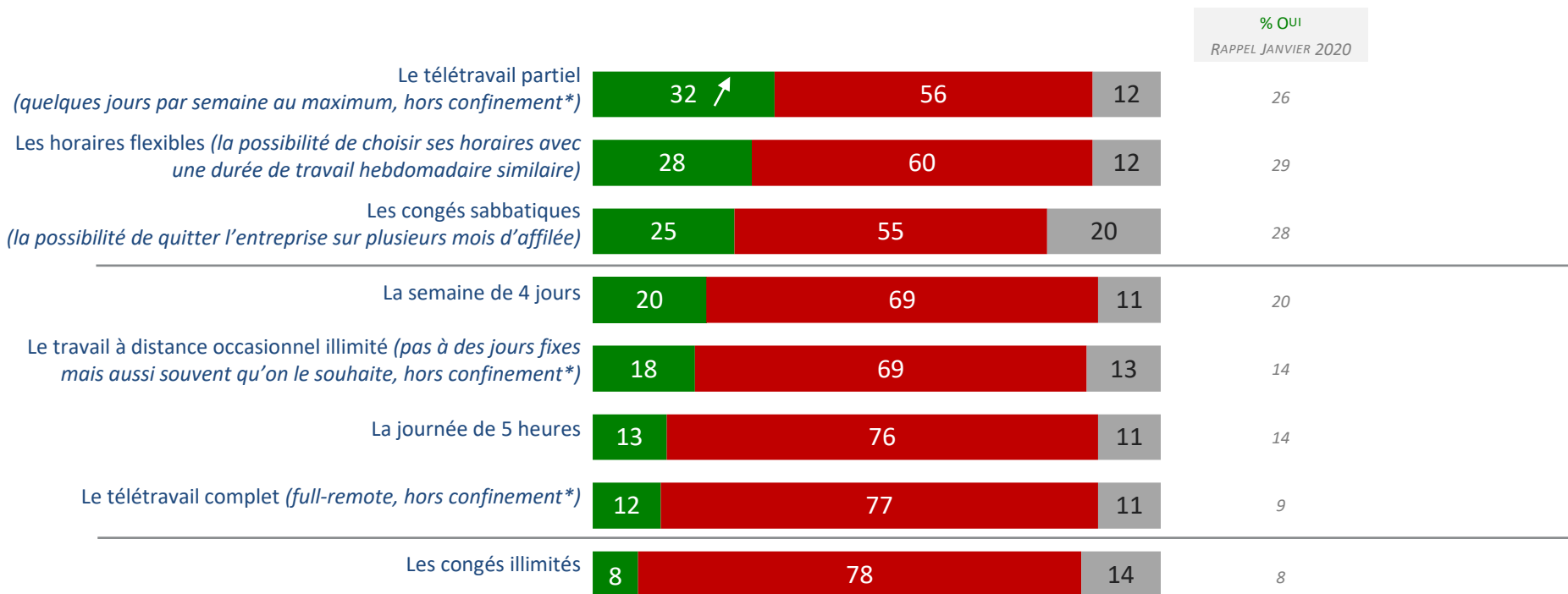
NE SAIT PAS



BASE : À TOUS

Sur le principe, diriez-vous que chacun de ces dispositifs d'aménagement des rythmes du temps de travail en entreprise va dans le bon ou dans le mauvais sens ?

La possibilité d'avoir recours à des dispositifs rendant le travail plus flexible



OUI

NON

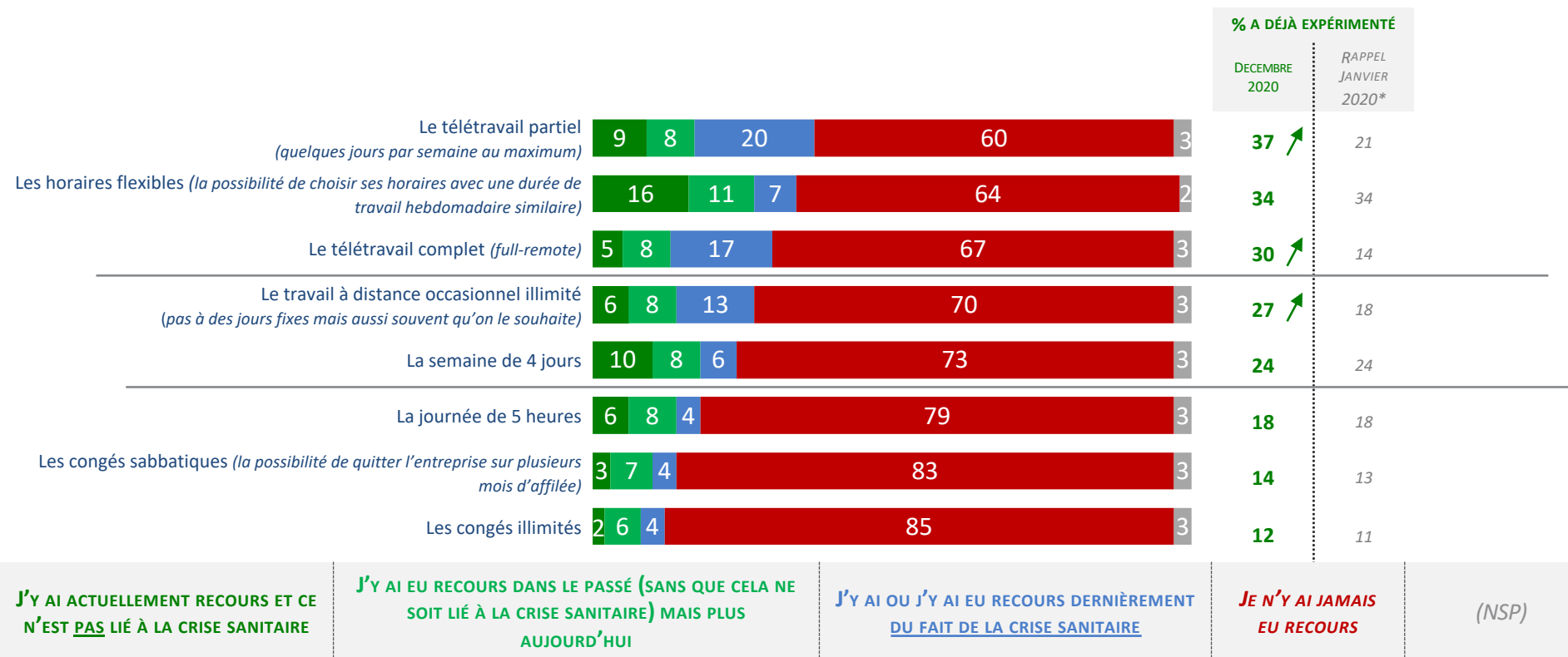
VOUS NE SAVEZ PAS VRAIMENT



BASE : À TOUS

Votre entreprise, hors période exceptionnelle de crise sanitaire*, propose-t-elle à ses salariés ces dispositifs d'aménagement des rythmes du temps de travail ? (*en janvier 2020, la question était la même sans cette mention)

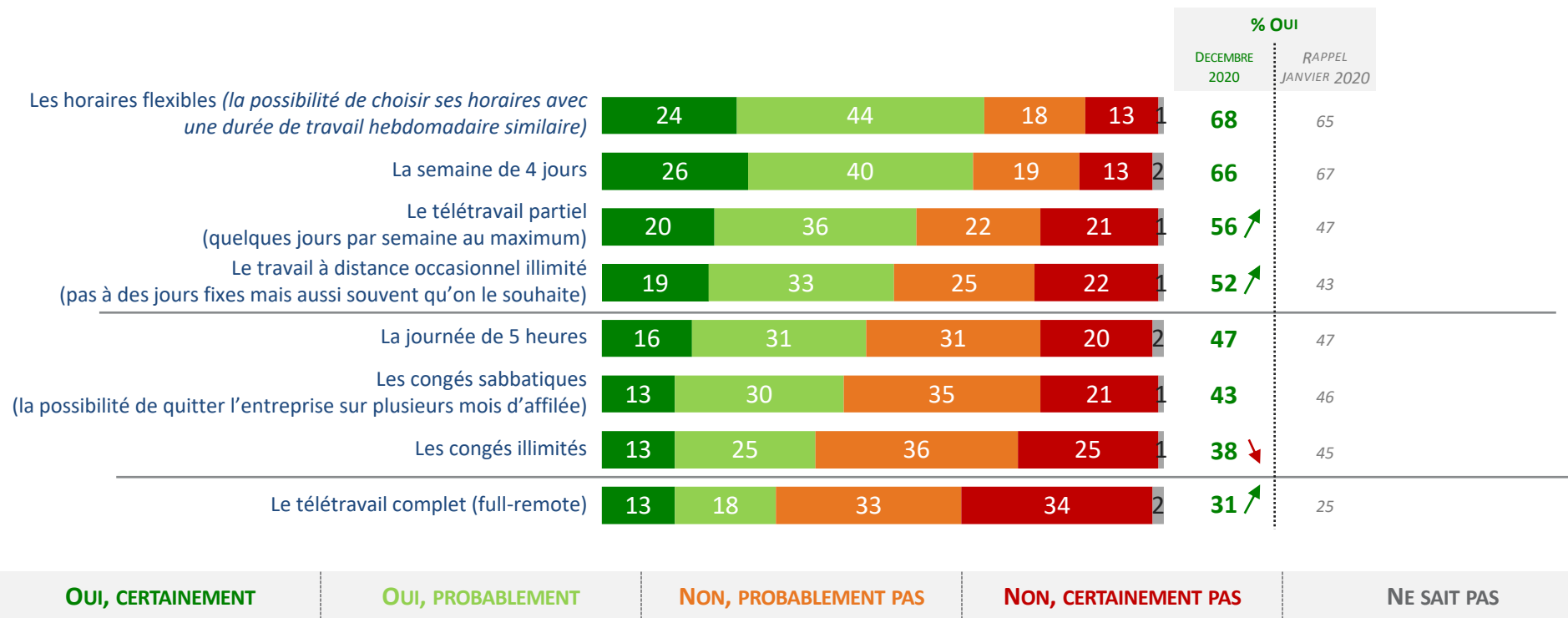
L'expérimentation de différents dispositifs visant à rendre le travail plus flexible



BASE : À TOUS

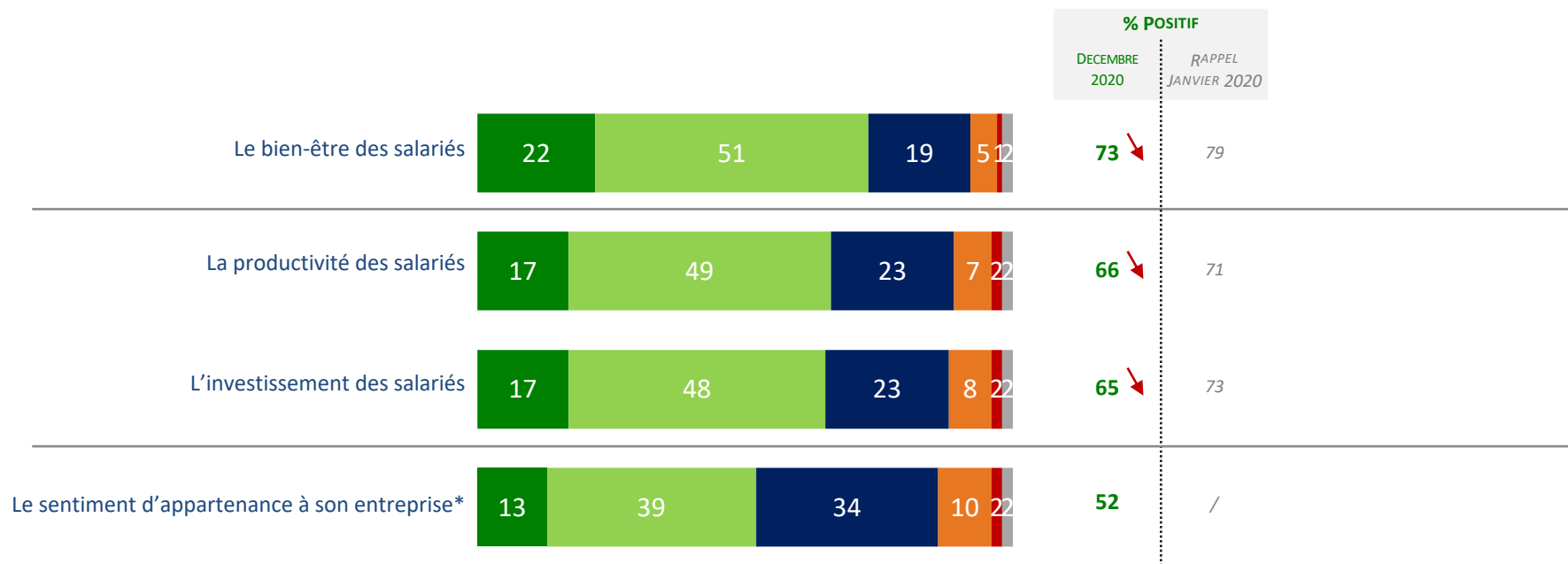
Avez-vous déjà eu recours ou avez-vous actuellement recours à chacun de ces dispositifs d'aménagement des rythmes du temps de travail ? (*en janvier 2020, l'échelle de réponse était : J'y ai actuellement recours / J'y ai eu recours dans le passé mais plus aujourd'hui / Je n'y ai jamais eu recours)

L'intérêt porté à différents dispositifs visant à rendre le travail plus flexible



BASE : À CEUX QUI N'ONT JAMAIS EU RECOURS À CHACUN DES DISPOSITIFS HORS CONFINEMENT | Et pourriez-vous être intéressé par chacun de ces dispositifs s'ils étaient mis en place dans votre entreprise ?

L'impact des dispositifs d'aménagement des rythmes de travail sur les salariés



*Nouvel item

TRÈS POSITIF

PLUTÔT POSITIF

NI POSITIF NI NÉGATIF

PLUTÔT NÉGATIF

TRÈS NÉGATIF

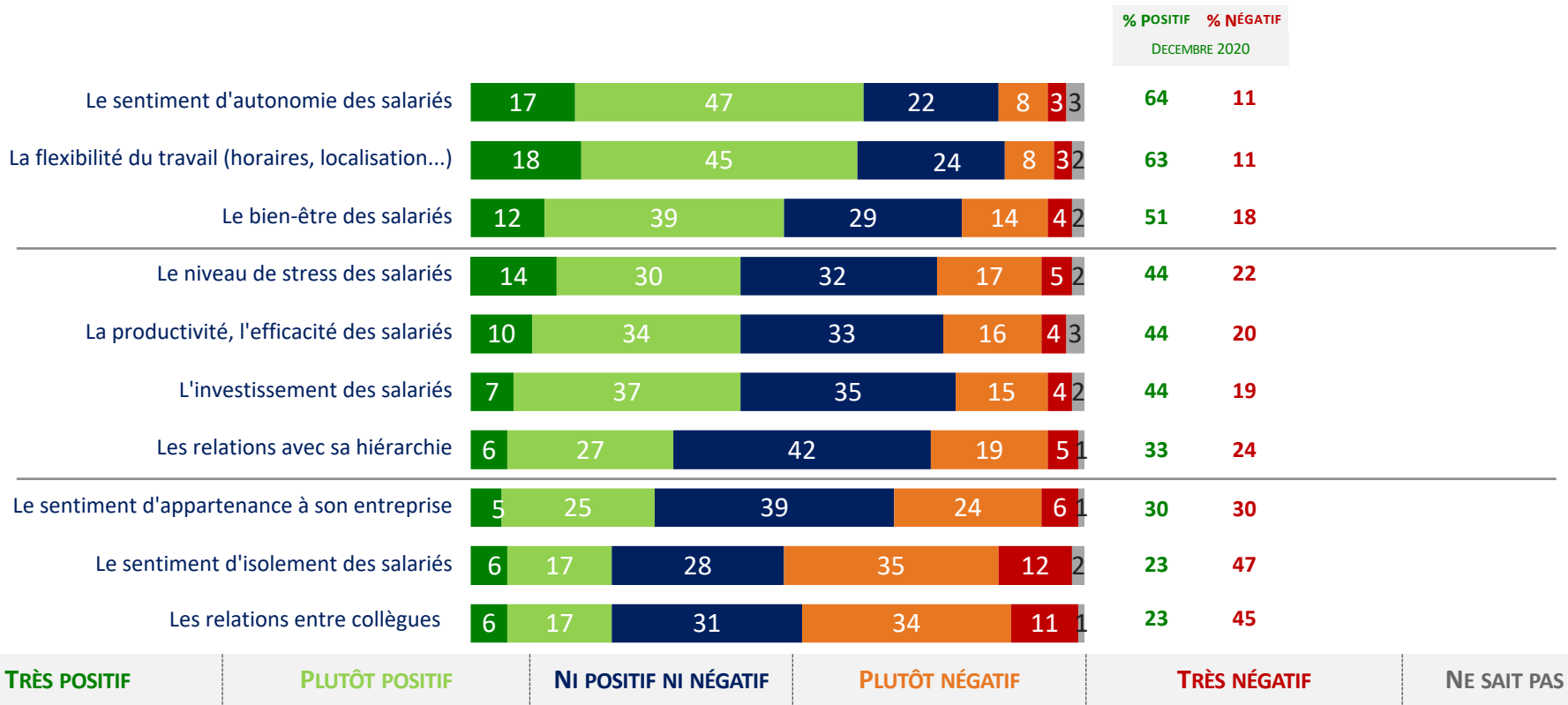
NE SAIT PAS



BASE : À TOUS

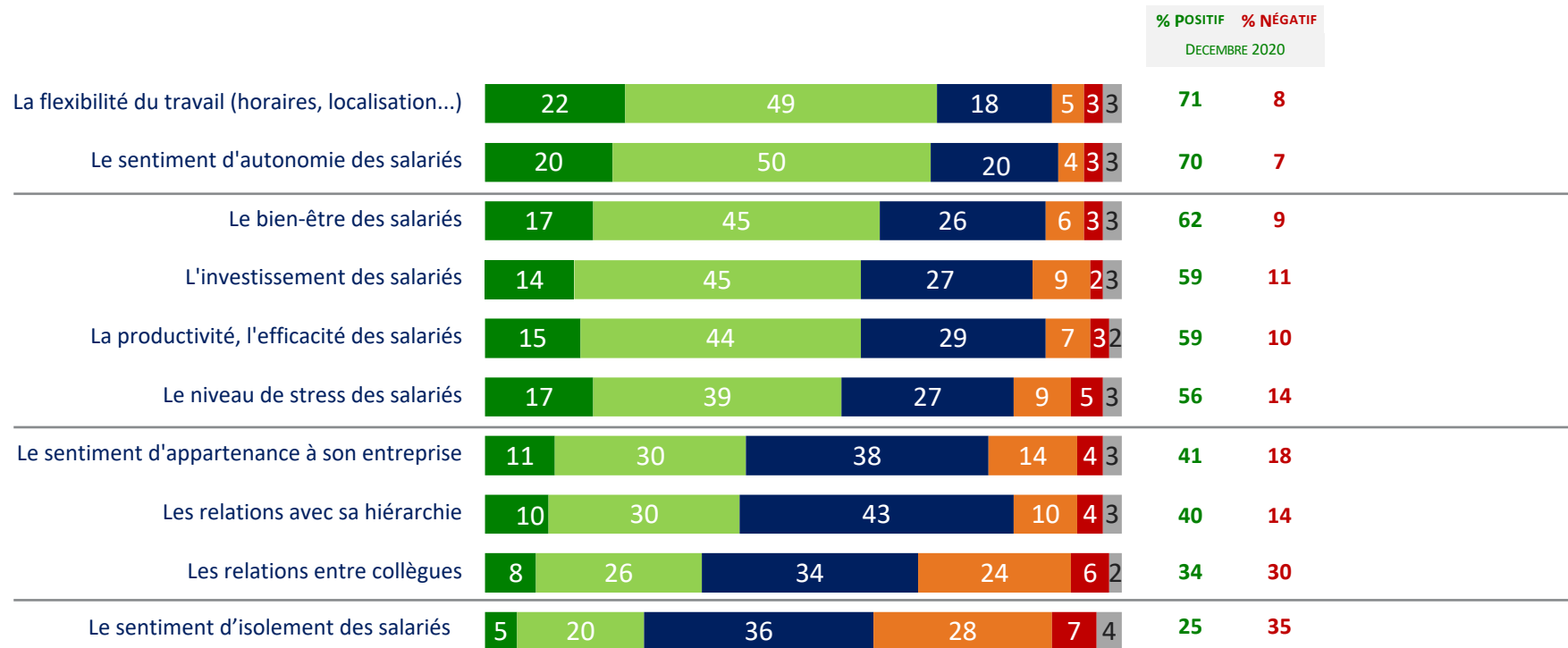
De façon générale, diriez-vous que ces dispositifs d'aménagement des rythmes du temps de travail ont un impact positif ou négatif sur... ?

L'impact détaillé du télétravail complet



BASE : À LA MOITIÉ DE L'ÉCHANTILLON | Plus précisément, diriez-vous que le télétravail complet (full-remote) a un impact positif ou négatif sur... ?

L'impact détaillé du télétravail partiel



TRÈS POSITIF

PLUTÔT POSITIF

NI POSITIF NI NÉGATIF

PLUTÔT NÉGATIF

TRÈS NÉGATIF

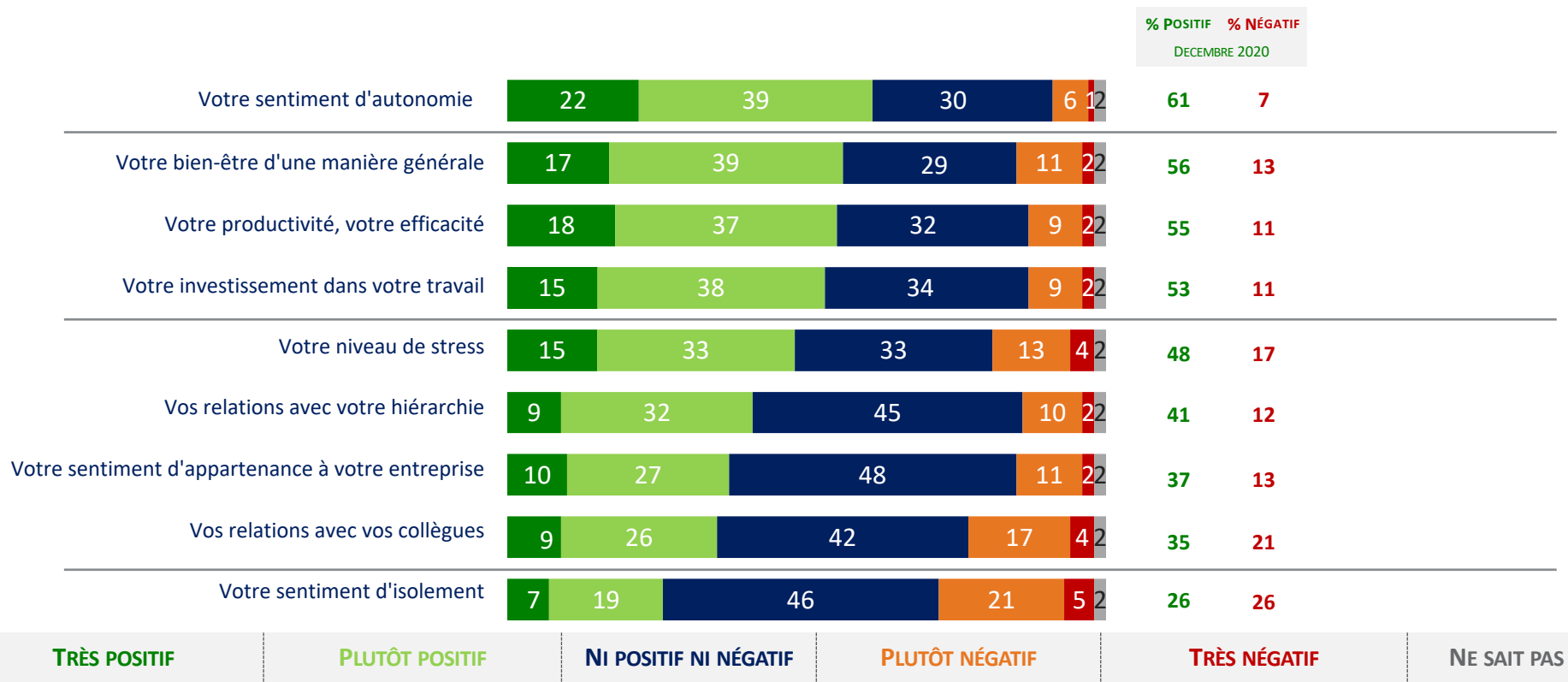
NE SAIT PAS



BASE : À L'AUTRE MOITIÉ DE L'ÉCHANTILLON

Plus précisément, diriez-vous que le télétravail partiel (quelques jours par semaine au maximum) a un impact positif ou négatif sur... ?

L'impact perçu du télétravail par ceux qui en ont fait l'expérience



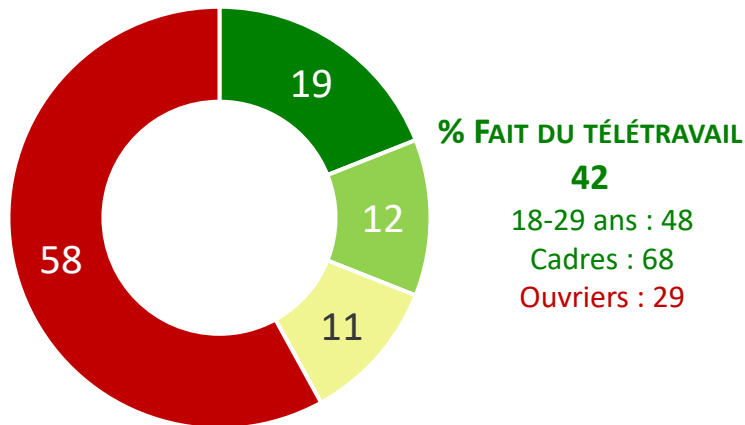
BASE : À CEUX QUI SONT OU ONT ÉTÉ EN TÉLÉTRAVAIL

Et vous personnellement, quel impact le télétravail a-t-il / a-t-il eu sur...

ANNEXE



La fréquence à laquelle les répondants font du télétravail



A TEMPS PLEIN

A TEMPS PARTIEL, DE MANIÈRE RÉGULIÈRE

DE MANIÈRE OCCASIONNELLE

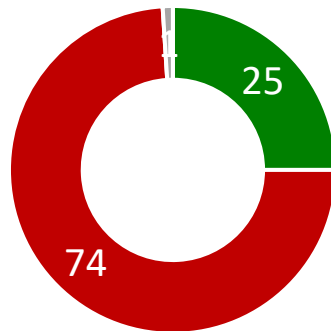
JAMAIS

NE SAIT PAS



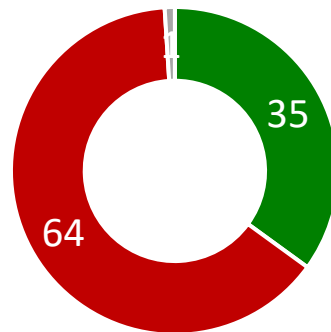
BASE : À TOUS | Indépendamment du contexte lié à la crise sanitaire, faites-vous du télétravail... ?

La transition vers le télétravail du fait de la crise sanitaire



Cadres : 54
50 ans et plus : 18
Ouvriers : 7

> ...Eté en télétravail complet (full remote)



Cadres : 68
50 ans et plus : 27
Ouvriers : 14

> ...Eté en télétravail partiel

OUI

NON

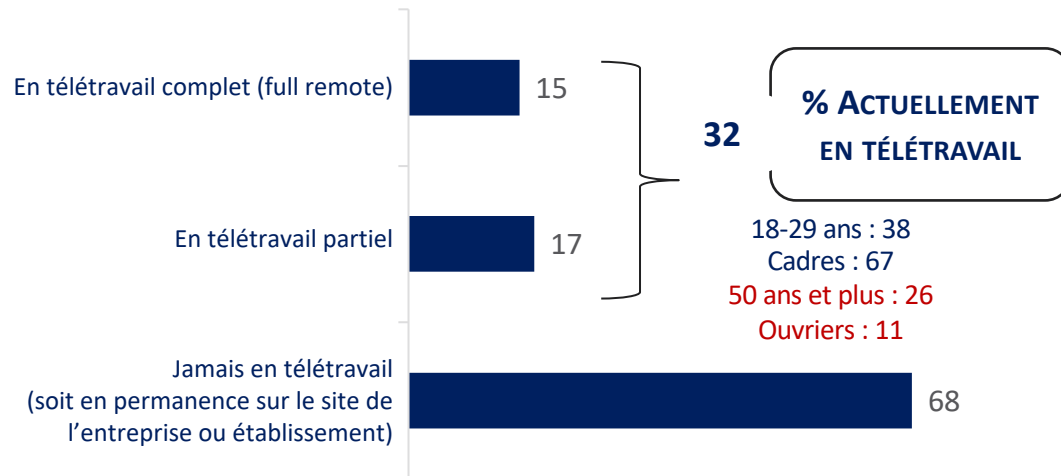
NE SAIT PAS



BASE : À TOUS

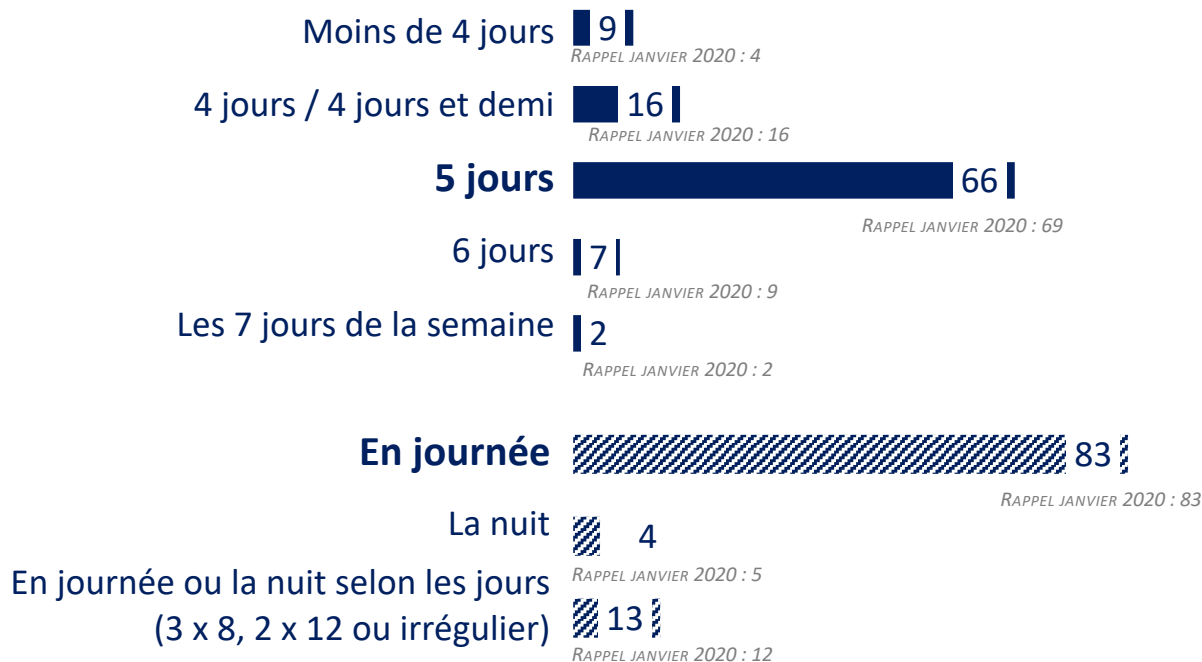
Du fait de la crise sanitaire, du premier confinement (mi-mars 2020) à aujourd'hui, avez-vous... ?

Le statut actuel des salariés



BASE : À TOUS | A l'heure actuelle, êtes-vous...

Le nombre de jours travaillés par semaine et horaires de travail



BASE : À TOUS | Combien de jours par semaine travaillez-vous en moyenne ? / Travaillez-vous ?

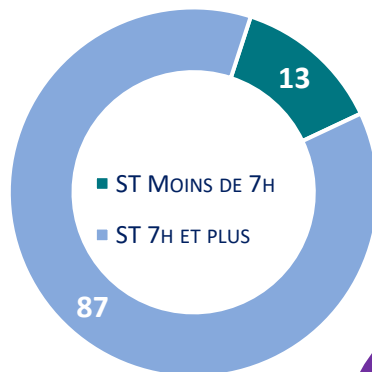
Le nombre d'heures travaillées et chômées par jour

NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL

JOURNALIER EN MOYENNE

8 heures 10 mn en moyenne

RAPPEL JANVIER 2020 : 8 HEURES 22 MN

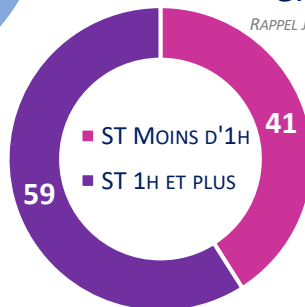


TEMPS DE PAUSE

JOURNALIER EN MOYENNE

1 heure 43 mn
en moyenne

RAPPEL JANVIER 2020 : 1 HEURE 23 MN



BASE : À TOUS

Combien d'heures par jour travaillez-vous en moyenne ? / En moyenne, combien de temps de pause prenez-vous par jour dans une journée de travail (incluant votre pause déjeuner et autres pauses) ?

A PROPOS D'IPSOS

Ipsos est le troisième Groupe mondial des études. Avec une présence effective sur 90 marchés, il emploie plus de 18 000 salariés et a la capacité de conduire des programmes de recherche dans plus de 100 pays.

Nos professionnels des études, analystes et scientifiques ont construit un groupe solide autour d'un positionnement unique multi-expertises – études marketing, opinion, citoyens, patients, gestion de la relation clients/employés. Nos 75 solutions sont basées sur des données primaires issues de nos enquêtes, de la surveillance des médias sociaux et de techniques qualitatives ou d'observation.

"Game Changers" – notre slogan – résume notre ambition d'aider nos 5 000 clients à naviguer plus facilement dans notre monde en profonde mutation.

Fondée en France en 1975, Ipsos est cotée sur Euronext Paris depuis le 1^{er} juillet 1999. La société fait partie du SBF 120 et de l'indice Mid-60 et est éligible au Service de Règlement Différé (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP
www.ipsos.com

© 2021 Ipsos. Tous droits réservés. Aucune licence n'est accordée ou sous-entendue au titre des droits d'auteur.

Le contenu du présent document est confidentiel, exclusif et strictement destiné à l'examen et à la considération du destinataire et de ses dirigeants, administrateurs et employés, uniquement à titre d'information. Aucune autre utilisation n'est autorisée, et le contenu de ce document (en tout ou en partie) ne peut être divulgué à un tiers, de quelque manière que ce soit, sans l'accord écrit préalable d'Ipsos.

GAME CHANGERS

Dans un monde qui évolue rapidement, s'appuyer sur des données fiables pour prendre les bonnes décisions n'a jamais été aussi important.

Chez Ipsos, nous sommes convaincus que nos clients cherchent plus qu'un simple fournisseur de données. Ils ont besoin d'un véritable partenaire qui leur procure des informations précises et pertinentes, et les transforme en connaissances pour leur permettre de passer à l'action.

Voilà pourquoi nos experts, curieux et passionnés, délivrent les mesures les plus exactes pour en extraire l'information qui permettra d'avoir une vraie compréhension de la Société, des Marchés et des Gens.

Nous mêlons notre savoir-faire au meilleur des sciences et de la technologie, et appliquons nos quatre principes de sécurité, simplicité, rapidité et de substance à tout ce que nous produisons.

Pour permettre à nos clients d'agir avec plus de rapidité, d'ingéniosité et d'audace.

La clef du succès se résume par une vérité simple :

« YOU ACT BETTER WHEN YOU ARE SURE* »

*Pour prendre les bonnes décisions, il faut être sûr.