

Écrit par le 23 juillet 2024

Plus de trois quarts des télétravailleurs effectuent des heures supplémentaires non rémunérées



A la suite de la crise du Covid-19, le télétravail et le travail hybride font désormais plus largement partie du paysage professionnel. Les accords de télétravail ont ainsi été multipliés par dix en quatre ans selon la Dares. S'il existe de nombreux avantages à travailler chez soi ou à distance, c'est cependant loin d'être la panacée. C'est ce que révèle l'enquête intitulée « People at Work 2022 : l'étude Workforce View », d'ADP (Always Designing for People), réalisée auprès de plus de 32 924 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

Les télétravailleurs sont plus enclins à se sentir optimistes concernant les 5 prochaines années au niveau

Ecrit par le 23 juillet 2024

professionnel (76%), comparé à 69% de leurs pairs qui se déplacent sur leur lieu de travail. Faut-il y voir un lien avec la volonté de nombre d'entre eux de changer de plan de carrière ? Ils sont ainsi bien plus sujets que leurs homologues qui travaillent sur site à y avoir songé au cours des 12 derniers mois (67% contre 45%). Les différentes options vont du changement de secteur d'activité (21%), à la demande d'un congé sabbatique (20%), du passage d'un temps plein à un temps partiel (15%), jusqu'au lancement de leur propre activité (13%).

Un stress accentué en télétravail

L'étude montre que le télétravail n'évite pas certains écueils. Ainsi, contrairement au reste du monde (24%) ou même à la moyenne européenne (33%), les salariés avec enfants en France estiment en majorité que le télétravail a rendu plus difficile leur gestion de la parentalité (41%). Seuls 22% pensent que cette pratique a facilité leur vie en tant que parent qui travaille, contre 46% au niveau monde.

De plus, il semblerait que le travail à distance accentue le stress. En effet, 70% des télétravailleurs (contre 58% de leurs collègues sur site) ressentent au moins une fois par semaine du stress au travail. Et ils sont plus susceptibles d'avoir l'impression que leur travail pâtit de niveaux de stress importants que leurs collègues sur site (44% contre 33%).

Contrairement au niveau monde où parmi les télétravailleurs, 7 sur 10 (70%) affirment se sentir soutenus par leur direction en matière de santé mentale au travail (contre 51% pour leurs collègues sur site), ils sont moins de la moitié en France (49% contre 45% des salariés sur site) à considérer recevoir de l'aide de la part de leur manager dans ce domaine. Il est vrai que pour plus de la moitié d'entre eux (54%), le télétravail rend plus difficile la détection par les managers au sein de leurs équipes de problèmes de santé mentale, de gestion du stress ou de charge de travail.

Néanmoins, seuls 2 télétravailleurs français sur 10 déclarent que leur employeur ne prend aucune mesure proactive pour favoriser leur bonne santé mentale au travail alors que ce nombre monte à 48% parmi ceux qui travaillent sur site.

Les télétravailleurs offrent le plus d' « heures gratuites » à leurs employeurs

Plus de trois quarts des télétravailleurs (76% contre 51% de leurs collègues sur site) déclarent effectuer des heures supplémentaires non rémunérées. Ils donneraient en moyenne à leurs employeurs l'équivalent de 7,65 heures supplémentaires non rémunérées effectuées sur leur temps libre chaque semaine, comparé à la moyenne de 4,3 heures pour ceux qui exercent sur site. Ces chiffres montrent que les salariés à distance effectuent des heures supplémentaires chaque jour sans rémunération additionnelle, qu'il s'agisse de commencer plus tôt ou de se déconnecter plus tard, de faire des pauses raccourcies, de se rendre disponibles en dehors des horaires de travail normaux et donc de répondre toujours présent.

« la quantité d'heures supplémentaires non rémunérées réalisées par les télétravailleurs est un constat inquiétant mis en avant par notre étude, avec notamment le risque de ne pas respecter le droit à la déconnexion. Par conséquent, les employeurs qui accèdent aux demandes de télétravail ont sans doute intérêt à les accorder de façon progressive, afin que le collaborateur ne passe pas à 3 jours de télétravail

Écrit par le 23 juillet 2024

du jour au lendemain. Les entreprises peuvent aussi envisager de former leurs managers de proximité au management à distance, à la détection des 'signaux faibles' pour prévenir les risques psycho-sociaux » déclare Carlos Fontelas De Carvalho, président d'ADP en France et en Suisse.

Il poursuit : « Si le télétravail peut être un outil formidable dans certaines circonstances, il faut aussi être conscient qu'il doit être accompagné pour éviter de générer du stress supplémentaire, voire de mener au burn-out. Le travail hybride est sans doute une solution à privilégier lorsqu'elle est possible : elle répond aux attentes de flexibilité des salariés tout en assurant une présence sur site régulière, plus jours par semaine pour maintenir le lien.

Enfin, il est nécessaire que toute l'organisation des ressources humaines soit à l'écoute, d'où l'importance de se doter de solutions adéquates, par exemple un système de gestion des temps et des activités qui permettent de mesurer clairement les horaires et les présences. Ce type d'outil peut permettre aux équipes RH de libérer du temps dédié à la gestion administrative pour mieux accompagner les managers et mener des enquêtes ouvertes sur ces éventuelles inégalités entre salariés sur site et télétravailleurs » conclut Carlos Fontelas De Carvalho.

Sobriété énergétique et télétravail : Quelles possibilités pour l'entreprise et les salariés ?

Ecrit par le 23 juillet 2024



Les prix de l'énergie et des carburants flambent, avec un impact pour les entreprises et les salariés. Le télétravail serait-il exceptionnellement la solution pour limiter les frais ? Un salarié peut-il demander à télétravailler pour ces raisons ? Ou, à l'inverse demander à venir sur site pour limiter ses frais à domicile ? L'employeur peut-il, de son côté, exiger qu'il télétravaille pendant plusieurs jours d'affilée ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Un salarié peut-il demander à télétravailler pour économiser du carburant ?

Oui, pour cela, il faut d'abord vérifier s'il existe un accord collectif ou une charte sur le télétravail qui a prévu les modalités de recours à un télétravail exceptionnel et l'appliquer le cas échéant. Si ce n'est pas le cas, on peut quand même à tout moment convenir de recourir au télétravail d'un commun accord avec l'employeur, accord formalisé par tout moyen.

Peut-il demander à revenir sur site pour limiter ses frais à domicile ?

Celui qui est habituellement en télétravail peut être tenté de revenir dans l'entreprise chauffée et alimentée en électricité. Là encore, employeur et salarié peuvent, d'un commun accord, convenir de

Écrit par le 23 juillet 2024

mettre fin au télétravail et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, la décision restant à la discrétion de l'employeur. Les conditions de retour à une situation sans télétravail doivent être prévues par l'accord ou la charte sur le télétravail (Code du travail, art. L.1222-9).

Peut-on imposer du télétravail exceptionnel à un salarié ?

Le plan de sobriété énergétique du Gouvernement a évoqué la possibilité de renforcer le télétravail cet hiver pour permettre à des bâtiments de fermer. L'idée fait débat, puisque le gain énergétique dépend des conditions de travail spécifiques de chaque entreprise et risque a contrario d'augmenter les dépenses énergétiques des salariés...

Renforcer oui ; imposer non. Pour l'imposer, il faut faire face à des circonstances exceptionnelles ou de force majeure, comme la menace du Covid-19. Dans ce cas, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail, rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Le salarié peut-il exiger une indemnisation des frais occasionnés par le télétravail ?

Les frais exposés en télétravail sont différents de ceux des salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise : abonnement Internet, achat de fournitures de bureau (imprimante, encre) mais aussi électricité et chauffage ; un sujet « brûlant » du moment...

Le principe posé par la Cour de cassation est que les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur. Cela s'applique à l'ensemble des situations de travail, y compris le télétravail.

La plupart du temps, la question des frais du télétravail est réglée dans l'accord collectif, la charte mettant en place le télétravail ou l'accord salarié-employeur.

Concrètement, le remboursement des frais engagés peut se faire :

- Au réel, sur présentation de justificatifs,
- Ou sous la forme d'allocation forfaitaire, dont le montant maximum varie selon le nombre de jours effectués en télétravail.

Avec la hausse prévisible des prix de l'énergie, le remboursement au réel comporte le risque d'augmenter la prise en charge de l'employeur et l'allocation forfaitaire d'être jugée trop faible par le salarié pour couvrir la réalité de ses frais...

Par [Anne-Lise Castell](#), juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](#) pour [RésoHebdoEco](#) - www.reso-hebdo-eco.com

Ecrit par le 23 juillet 2024



Écrit par le 23 juillet 2024

Anne-Lise Castell © Gilles Piel

CPME84 : 'le télétravail en tant que promoteur d'un nouveau dialogue social'



Jeudi 6 octobre, un colloque sur le thème 'le télétravail en tant que promoteur d'un nouveau dialogue social' est organisé par l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective.

L'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective, dans lequel participe activement la confédération des petites et moyennes entreprises de Vaucluse ([cpme84](#)), organise un colloque, jeudi 6 octobre, sur le thème : 'le télétravail en tant que promoteur d'un nouveau dialogue



Écrit par le 23 juillet 2024

social'.

Ce colloque comprendra trois parties : l'aspect juridique, l'aspect médical et un retour d'expérience.

Informations pratiques

Colloque organisé le jeudi 6 octobre, à 17h30 - Salle Folard, 709 rue de Folard, Morières-Lès-Avignon - inscription ferme et définitive sur contact@cpme84.org - contact au 04 90 14 90 90.

Ecrit par le 23 juillet 2024



INVITATION

L'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective vous convie au colloque :

LE TÉLÉTRAVAIL EN TANT QUE PROMOTEUR D'UN NOUVEAU DIALOGUE SOCIAL

JEUDI **6** 2022
OCT **17h30**

- Aspects juridiques
- Aspects médicaux
- Retour d'expérience

SALLE FOLARD
709 rue de Folard
84 310 Morières-Lès-Avignon

**S'INFORMER
DES RÈGLES DU
DIALOGUE SOCIAL**

© photographie: P. Fradet - Réalisation agence And Mary Communication

Écrit par le 23 juillet 2024

Inscription préalable obligatoire sur contact@cpme84.org © DR cpme84

Télétravail : 80% des salariés français estiment qu'il favorise l'équilibre vie professionnelle/vie privée



Le constat est sans appel : 80% des salariés français estiment que le télétravail permet un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée (72% en Europe). Si actuellement 27% d'entre eux télétravaillent en permanence, les télétravailleurs européens travaillent en moyenne 3,1 jours par semaine depuis chez eux. À noter qu'avant la crise sanitaire, seuls 16% pratiquaient

Écrit par le 23 juillet 2024

le télétravail à hauteur de 2,6 jours par semaine en moyenne.

Grâce à une enquête menée auprès de 4371 entreprises européennes, [SD Worx](#), acteur majeur en Europe de services de RH et de paie, fait la lumière sur l'évolution du télétravail au cours de ces derniers mois. Le ressenti unanime vis-à-vis des bénéficiaires du télétravail n'est pas seulement visible en France. En Allemagne (80 %) ou en Belgique (79 %), nombreux sont les salariés à estimer que le télétravail permet un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle. De plus, et de façon plus générale, le télétravail serait également l'une des raisons pour lesquelles les salariés restent chez leur employeur.

Le télétravail est un allié de la productivité

Bien que le télétravail eût été un mode de travail marginal et peu considéré avant la crise sanitaire, il présente aujourd'hui plus d'avantages que d'inconvénients pour 74% des Français interrogés. Parmi nos voisins européens, les Norvégiens sont davantage partagés sur la question : seuls 58% d'entre eux sont du même avis que les Français. Cette différence serait due au fait que ces travailleurs scandinaves ont une expérience du télétravail bien plus grande que les autres pays, puisqu'ils ont été avant-gardiste et l'ont adopté bien avant les autres pays européens. Ainsi ils auraient observé davantage d'inconvénients sur le long terme.

Pourtant, le premier avantage du télétravail serait la productivité. En effet, une majorité d'employés français (72 %) estiment que le télétravail contribue et favorise leur productivité individuelle. Toutefois, cette proportion est moins importante quand on parle de productivité dans un contexte de collaboration (60%). Cette notion productivité en équipe est particulièrement importante, au point que certains salariés estiment même que le télétravail ne doit en aucun cas devenir un obstacle à la productivité d'une équipe. Ce point de vue est partagé par les 60% des employés anglais et belges, et 58% des salariés français.

Mais il ne s'agit pas du seul avantage mentionné par les salariés. En effet, il permettrait d'apporter une certaine flexibilité bénéfique à la productivité. Ainsi, 63 % des Français admettent qu'ils sont moins susceptibles de recourir aux arrêts maladie lorsqu'ils travaillent à domicile. Par ailleurs, 62% affirment être plus enclins à travailler plus longtemps les jours où ils sont en télétravail. On remarque que cette affirmation est moins partagée par des salariés du Nord-Est de l'Europe, à savoir les Néerlandais (44 %), les Allemands (43 %) et les Suédois (38 %).

Pas plus de 3 jours de télétravail pour garder le contact avec ses collègues

Si 4 salariés européens sur 10 estiment que la nature de leur emploi leur permet de télétravailler, beaucoup ne souhaitent pas y avoir recours 100% du temps. En effet, s'ils avaient à choisir, la moitié des personnes interrogées seraient favorables à un rythme de 2 à 3 jours de télétravail par semaine. Certains mêmes estiment qu'un seul jour de télétravail par semaine leur suffirait (15 %). Au contraire, moins de 8 % des Européens souhaitent revenir à une semaine de travail complète au bureau, et près de 14 % d'entre eux voudraient télétravailler à temps plein. On comprend donc que cette évolution a permis aux salariés de trouver des avantages non-négligeables pour réaliser leurs missions dans différentes conditions.

Quant aux jours de prédilection pour travailler depuis leurs domiciles, les Français aiment

Ecrit par le 23 juillet 2024

particulièrement télétravailler le mercredi (40 %), le lundi (36%) ou encore le vendredi (30 %). En plus de casser le rythme, l'alternance régulière entre ces deux modes de travail permet une certaine pérennisation du travail hybride.

« Près d'un tiers des salariés veut des conseils pour télétravailler dans les meilleures conditions. »

Alors que l'adoption massive du télétravail reste un phénomène récent, il est normal que les salariés posent des questions et demandent des conseils qui leur permettraient de mieux maîtriser ces nouvelles conditions de travail. Ainsi, plus d'un salarié français sur quatre (27 %) indique être ouvert à recevoir plus de conseils concernant le télétravail de la part de leur entreprise. Si les responsables sont plus enclins à recevoir un accompagnement en la matière, ce serait probablement pour adapter la manière de gérer les équipes et les projets qui sont sous leur responsabilité, et conserver leur vision d'ensemble même à distance.

« Même s'il permet une plus grande liberté et favorise l'équilibre vie privée/vie professionnelle, les salariés ressentent toujours une certaine appréhension vis-à-vis du télétravail. En termes de productivité, cette étude met en lumière la divergence des avis sur l'impact du télétravail. Tout le monde ne l'aborde pas de la même manière », explique Patrick Barazzoni, Directeur Général, chez SD Worx France.

« Il ne faut pas sous-estimer le besoin de contact avec les collègues car il est souvent source d'une plus grande implication au sein de l'entreprise. »

« De ce fait, nous conseillons aux entreprises d'élaborer une politique de télétravail sur la base de trois piliers : la productivité, la connexion et la compétence. Il leur faut également prendre en compte aussi bien l'individu que l'équipe, car tout le monde n'a pas la même vision. En tant qu'entreprise, il est nécessaire d'examiner dans quels groupes le télétravail offre un avantage pour la productivité et dans quelle mesure les collaborateurs et les managers disposent des compétences adéquates pour bien l'appréhender. Il ne faut pas sous-estimer le besoin de contact avec les collègues car il est souvent source d'une plus grande implication au sein de l'entreprise. Des accords sur la manière de garder le lien avec ses collègues sont indispensables pour faire en sorte que le travail soit agréable et efficace. »

Ecrit par le 23 juillet 2024

Prolongez l'été avec un Vaucluse plus vrai que nature



Destination culturelle, patrimoniale et gastronomique déjà mondialement reconnue, le Vaucluse s'affirme aussi comme une des destinations 'nature' tendance de l'Hexagone. Un véritable plébiscite pour ce département alliant grands espaces et pratique des loisirs de plein air. [Découverte de ce Vaucluse](#) encore plus séduisant alors que l'automne arrive.

Pour beaucoup, le Vaucluse est avant tout une terre d'Histoire avec ses nombreux sites classés au patrimoine mondial de l'Unesco : le Palais des Papes, le célèbre pont Saint-Bénézet où l'on y danse tous en rond, les 4,33 km de remparts d'Avignon ainsi que le Théâtre antique et l'Arc de triomphe d'Orange. C'est aussi une terre de culture avec le Festival d'Avignon, le plus grand festival de théâtre francophone de la planète (plus de 1 600 spectacles lors de l'édition 2022), ou bien encore les Chorégies d'Orange, le plus ancien festival lyrique du monde créé en 1869. C'est encore une terre de gastronomie et d'art de

Écrit par le 23 juillet 2024

vivre (8 crus des Côtes-du-Rhône dont l'emblématique Châteauneuf-du-Pape), près d'une vingtaine de tables étoilées et l'un des premiers producteurs agricoles de cerises, melons, truffes, fraises, raisins de table, figues, pommes, poires... produits sous toutes formes de labels garantissant leur qualité (AOP, IGP, Bio, AOC).

Mais le Vaucluse, a toujours été aussi un département 'nature' que les Français découvrent - ou redécouvrent - à nouveau. Loin des dérives du tourisme de masse, ce territoire est ainsi la destination verte ayant enregistré les plus fortes demandes en France parmi les grandes plateformes de réservation en ligne sur internet depuis les vacances de Pâques. Tout cela grâce à une offre à taille humaine respectueuse de son environnement.



Le Vaucluse offre 3 000 km de sentiers de randonnées balisés sur les contreforts du Ventoux mais aussi au cœur des vignes, des champs de lavandes et des plus beaux villages de France. ©Thomas O'Brien-VPA

A pied ou à vélo mais toujours à taille humaine

À tout seigneur, tout honneur : le Ventoux - et son nouveau Parc naturel régional - illustre cette offre nature. Que ce soit sur ses flancs ou sur ses routes, le géant de Provence a de quoi satisfaire les

Ecrit par le 23 juillet 2024

amateurs de grand air. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si plus de 155 000 cyclistes ont gravi l'an dernier ses 1910 mètres, soit 35 000 de plus que l'année précédente. Que les moins aguerris se rassurent il existe plus de 40 circuits balisés pour arpenter le Vaucluse à vélo, en VTT ou en vélo à assistance électrique. Le tout adossé au réseau 'La Provence à vélo' (www.provence-a-velo.fr) qui regroupe plus de 400 professionnels (location, transport, accompagnement, mais aussi hébergement et restauration) afin de réserver le meilleur accueil à ces visiteurs à deux roues.

Même philosophie, pour les randonneurs qui arpentent les chemins de Vaucluse. Entre balades au cœur des vignobles, des champs de lavandes et découverte des villages, dont 7 figurent parmi les 168 plus beaux villages de France, le Vaucluse offre 3 000 km de sentiers balisés au sein d'une soixantaine de circuits de différentes difficultés.

Après l'effort, le réconfort

Au final, que ce soit sur les contreforts du Luberon, les forêts des Monts de Vaucluse ou au bord des rivières s'écoulant de Fontaine-de-Vaucluse jusqu'à la plaine des Sorgues, les amoureux de la nature pourront se 'requinquer' grâce à une très large offre œnotouristique. En Vaucluse, quoique l'on fasse, les bons vins comme les bonnes tables ne sont jamais très loin.

[Laurent Garcia](#) de [l'Echo du Mardi](#) pour [Réso Hebdo Eco](#)

Ecrit par le 23 juillet 2024



©Thomas O'Brien-VPA

Télévacances : Et si on restait ?

« Avant je disais que je travaillais à Paris et que je passais mes week-ends dans le Luberon, nous expliquait un grand producteur audiovisuel français. Aujourd'hui, je dis que j'habite en Vaucluse et que je 'monte' à Paris 3 ou 4 jours par semaine pour mes activités. »

Comme lui, ils sont de plus en plus nombreux à avoir choisi le Vaucluse pour s'y installer. Un besoin de nature ayant déjà débuté avant le Covid mais que la crise sanitaire n'a fait que renforcer. Il faut dire que le Conseil départemental de Vaucluse a eu la bonne idée d'accélérer le déploiement du réseau de fibre optique sur son territoire. Ainsi, depuis fin 2021, la zone d'intervention publique est désormais couverte à 100%, avec 10 ans d'avance, par le réseau Très haut débit (THD) faisant du Vaucluse le département de la Région Sud le plus avancé en la matière et l'un des plus en pointe au niveau national. De quoi inciter de nombreux visiteurs à envisager une installation pérenne pour améliorer leur qualité de vie. Le tout à 2h40 de Paris ou 1h de Lyon en TGV.

Les infos pratiques

Ecrit par le 23 juillet 2024

- Les 60 circuits de randonnées pédestres en Vaucluse :
<https://www.provenceguide.com/randonnee-pedestre/offres-100-1.html>
- Le guide des activités de plein air en Vaucluse :
<https://app.avizi.fr/fichiers/preview/5d10df9c858f8/5471-433>
- Le Vaucluse à vélo :
<https://www.provence-a-velo.fr/>
- L'oenotourisme en Vaucluse :
<https://www.provenceguide.com/choisir-ses-activites/vins-et-vignobles/>

Plus de 2 ans après le début de la pandémie de Covid-19, quelles attitudes des travailleurs face à leur emploi ?



Les travailleurs veulent du changement. Ils ont réévalué l'importance que représentent la sécurité de l'emploi, l'éthique professionnelle et veulent surtout offrir du sens à leur vie. C'est en tout cas l'analyse de [People at work 2022](#), une étude mondiale sur les salariés.

Ecrit par le 23 juillet 2024

Globalement ?

7 travailleurs sur 10 envisagent un changement de carrière important cette année. Ils sont motivés par la flexibilité, la sécurité de l'emploi et 76% envisageraient de travailler pour une entreprise avec plus de diversité, d'équité et d'inclusion.

Contexte

Plus de deux ans après le début de la pandémie de Covid-19, les collaborateurs et employeurs continuent de subir ses conséquences considérables, qui ont réduit à néant de nombreux acquis. En parallèle, le paysage économique et politique est devenu extrêmement difficile en raison de problèmes tels que l'augmentation de l'inflation et les retards de la chaîne d'approvisionnement. Tout ceci s'agglomère pour créer un gigantesque ensemble de contraintes ayant des répercussions sur les entreprises pour encore un certain temps. Alors quelles répercussions potentielles et quels changements vont-ils s'opérer ? Car le monde économique a besoin de talents à séduire et fidéliser.

7 salariés sur 10 envisagent une réorientation professionnelle

Cette année, 7 travailleurs sur 10 (71 %) ont envisagé une réorientation professionnelle parce qu'ils veulent entrevoir au-delà d'un salaire régulier. La pandémie a mis au jour l'importance du bien-être personnel et de la vie en dehors du travail plus que jamais auparavant. Elle a également renforcé la volonté de bénéficier de conditions de travail plus souples, notamment de davantage de flexibilité et d'options de travail.

Égalité des salaires hommes/femmes et inclusion

Les salariés s'intéressent de plus en plus à l'éthique et aux valeurs des entreprises. 3 sur 4 (76 %) d'entre eux envisageraient de rechercher un nouvel emploi si leur entreprise présentait des disparités salariales injustifiées entre les hommes et les femmes ou ne disposait d'aucune politique de diversité et d'inclusion.



Écrit par le 23 juillet 2024

Copyright Freepik

Épanouissement professionnel et perspectives

Étonnamment, les travailleurs sont optimistes lorsqu'on leur demande comment ils se sentent au travail. Parmi eux, 9 sur 10 (90 %) déclarent être satisfaits ou quelque peu satisfaits. L'optimisme suscité par les perspectives au niveau professionnel semble rester solide.

Une demande d'augmentation salariale

Les attentes sont grandes en matière d'augmentations salariales, avec plus de 6 travailleurs sur 10 (61 %) qui en prévoient une dans l'année et 3/4 (76 %) préparés à en demander. Toutefois, la capacité à répondre aux exigences salariales n'est peut-être pas suffisante pour mettre un terme à l'exode des talents : la tendance des changements d'emploi et du basculement vers des secteurs perçus comme étant plus résistants face aux crises et ralentissements économiques s'accélère.

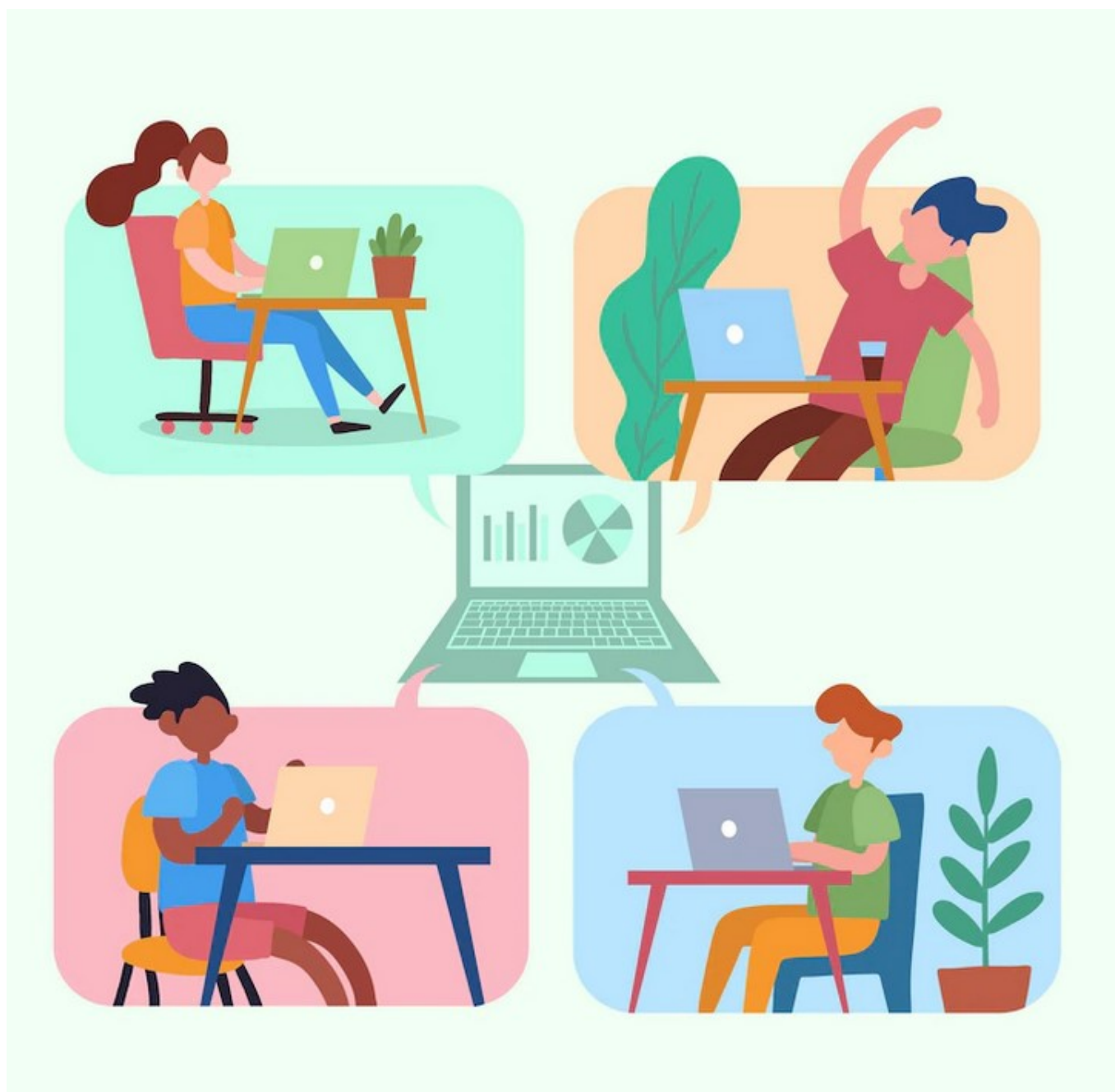
Paie et avantages sociaux, une priorité même si le salaire 'ne fait pas tout'

Le salaire est perçu comme étant le facteur le plus important d'un poste et 2/3 des travailleurs (65 %) souhaiteraient travailler plus pour gagner plus. Pourtant, le nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires non payées dépasse effectivement l'équivalent de celui d'un jour ouvré (8,5 heures) : c'est moins qu'en 2021 mais toujours plus qu'avant la pandémie. Puisque 7 travailleurs sur 10 (71 %) aimeraient plus de flexibilité sur leurs horaires de travail, comme la possibilité de condenser leurs heures en une semaine de 4 jours, il pourrait devenir insoutenable de continuer à effectuer autant d'heures supplémentaires. Ceci renforce l'idée que les employeurs peuvent devoir (et vouloir) faire un compromis entre la paie et d'autres facteurs, afin que les travailleurs restent satisfaits et épanouis.

Santé mentale : le stress s'intensifie et le travail en pâtit

Le stress au travail a atteint des niveaux préoccupants et concerne 67 % des travailleurs au moins une fois par semaine, contre 62 % avant la pandémie. Parmi eux, 1 sur 7 (15 %) ressent du stress tous les jours. 53 % d'entre eux - un nombre alarmant - pensent que leur travail pâtit d'une santé mentale en détresse, ce qui constitue une situation intenable.

Ecrit par le 23 juillet 2024



Copyright Freepik

Télétravail et aménagements personnels : les travailleurs prêts à changer de position

Obliger les travailleurs à retourner sur leur lieu de travail à temps plein sans que cela ne soit nécessaire pourrait être contre-productif : 2/3 (64 %) songeraient à rechercher un nouveau poste si cela se produisait. Beaucoup d'entre eux envisagent de déménager et une minorité significative l'a déjà fait. Les inquiétudes portant sur le fait que les employeurs pourraient négliger les télétravailleurs en faveur de

Ecrit par le 23 juillet 2024

leurs collègues travaillant sur place ne sont pas fondées.

L'inverse ?

En réalité, c'est l'inverse : les travailleurs à distance se sentent davantage reconnus et récompensés pour leurs efforts mais aussi soutenus dans leur carrière. Presque 7 travailleurs sur 10 déclarent être payés de façon juste selon leurs compétences et leur rôle, comparé à moins de la moitié de leurs pairs qui travaillent sur site. Les employeurs qui compensent à outrance en se focalisant sur les télétravailleurs au détriment des autres doivent redresser la barre de toute urgence

Source

« People at Work 2022 : l'étude Workforce View » explore les attitudes des salariés envers le monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et leurs espoirs concernant l'environnement de travail du futur. L'enquête a été menée par Nela Richardson et Marie Antonello.

Le Centre de recherche

Le centre de recherches ADP Research Institute® a interrogé **32 924 actifs dans 17 pays** entre le 1er novembre et le 24 novembre 2021, parmi lesquels plus de 8 685 travailleurs de la 'gig economy' (économie des petits boulots et des micro-entrepreneurs) exclusivement. **En Europe 15 683** travailleurs ont été interrogés en Allemagne, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et Suisse dont 4 133 de la gig economy. **En Asie-pacifique : 7 644** en Australie, Chine, Inde et Singapour dont 2 003 de la gig economy. **En Amérique latine : 5 768** en Argentine, Brésil et Chili dont 1 547 de la gig economy. **En Amérique du Nord : 3 829** au Canada et aux États-Unis dont 1 002 de la gig economy.

Ecrit par le 23 juillet 2024



DR

Panels des actifs interrogés

Dans le panel des actifs interrogés, nous avons distingué les travailleurs indépendants des salariés. Les travailleurs indépendants se sont définis comme ceux qui travaillent de manière occasionnelle, temporaire ou saisonnière, ou en tant que freelances, prestataires indépendants, consultants, travailleurs indépendants, ou qui utilisent une plateforme en ligne pour trouver du travail. Les salariés dits traditionnels se sont identifiés comme étant ceux qui ne travaillent pas sous un statut d'indépendant, mais qui occupent un emploi régulier ou permanent à temps plein ou partiel.

Ecrit par le 23 juillet 2024

Définition des travailleurs

Il a également été demandé aux répondants de s'auto-définir en tant que travailleur essentiel (comprenant les définitions de travailleur clé ou critique) ou travailleur non essentiel. Ces définitions varient en fonction du lieu, de l'organisation et des directives gouvernementales. En règle générale, elles comprennent ceux dont le travail est vital au fonctionnement continu de la société et de la vie quotidienne, tels que les professionnels de la santé ou de la logistique, les forces de l'ordre, les agents gouvernementaux, les journalistes et le personnel des supermarchés. Dans certains pays, les travailleurs du secteur des services financiers figurent également dans cette liste.

Détails de l'enquête

L'enquête a été menée en ligne dans la langue locale. Les résultats globaux sont pondérés pour représenter la taille de la population active dans chaque pays. Les pondérations se basent sur les données de la population active fournies par la Banque mondiale¹, dérivées de données issues de [Ilostat](#), la base de données centrale en matière de statistiques de l'Organisation internationale du travail ([OIT](#)) depuis le 8 février 2022.

MH

Canicule : télétravail ou pas ?

Ecrit par le 23 juillet 2024



Lorsqu'une alerte orange, voire rouge, canicule est mise en place, l'employeur doit prendre des mesures pour protéger les salariés, comme le télétravail exceptionnel. Mais il doit aussi s'assurer que le télétravailleur est bien protégé contre le risque de forte chaleur.

En cas de fortes chaleurs, les employeurs doivent prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs contre des risques d'épuisement ou de déshydratation. Dès que les températures deviennent trop élevées, il faut ainsi mettre en place une organisation et des moyens adaptés comme des horaires décalés, des pauses plus fréquentes, mais aussi le télétravail.

Que dit le Code du travail ?

Le Code du travail impose uniquement aux employeurs, dans des locaux fermés où les salariés sont amenés à travailler, de veiller au renouvellement régulier de l'air, et d'éviter les élévations exagérées de température. Il n'y a pas de limite de température. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) considère cependant qu'au-delà de 30 °C pour un salarié sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque. Et que le travail par fortes chaleurs, et notamment au-dessus de 33 °C, présente des dangers. En pratique, si les températures dépassent les 30 °C, la situation doit donc être considérée comme sérieuse.

Ecrit par le 23 juillet 2024

Le ministère du Travail l'indique très clairement : il faut privilégier le télétravail lorsque cela est possible. Cela permet en effet notamment à un salarié de ne pas sortir de chez lui et de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet (notamment s'il prend les transports en commun ou vient à vélo).

Si un département passe en vigilance rouge, la liste des salariés bénéficiant du télétravail doit être réexaminée, en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap.

Cela ne pose pas trop de difficultés si le télétravail existe déjà dans l'entreprise par le biais d'un accord collectif ou d'une charte. Dans ce cas, les modalités de recours à un télétravail exceptionnel sont généralement prévues et il suffit de les suivre. L'employeur et le salarié peuvent également, à tout moment, convenir d'y recourir d'un commun accord.

Quelles marges de manoeuvre ?

Le salarié ne peut en revanche pas obliger son employeur à accepter le télétravail. Il peut néanmoins faire valoir qu'il dispose d'un droit de retrait s'il a un motif raisonnable de penser qu'il court un danger grave et imminent pour sa santé, mettant ainsi en péril sa santé et sa sécurité. Cela peut arriver si l'employeur n'a pas prévu des moyens adaptés pour lutter contre les fortes chaleurs, mais on est sûr du cas par cas.

Du côté de l'employeur, difficile aussi d'imposer le télétravail aux employés sauf circonstances exceptionnelles, comme la menace épidémique de la covid-19. Dans ce cas de force majeure, le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des collaborateurs.

Mais une période de canicule peut-elle vraiment être considérée comme une circonstance exceptionnelle ? La question n'est pas formellement tranchée même si cela semble envisageable en cas d'alerte rouge voire orange.

Encore faut-il s'assurer que le télétravail est vraiment une bonne solution pour protéger le salarié...

Quid du télétravailleur qui subit les fortes chaleurs ?

Parfois la situation peut être inversée. Le salarié peut en effet davantage subir la chaleur chez lui que dans l'entreprise "climatisée". Tout va dépendre en effet du lieu où il exerce son télétravail, de ses conditions de travail.

Peut-on imaginer qu'un salarié, habituellement en télétravail, puisse demander à revenir dans l'entreprise ou que l'employeur le lui impose car il serait davantage protégé ?

Là encore il faut regarder les conditions de mise en place du télétravail et ce qui a été stipulé dans l'accord et la charte. Le plus important étant, de toutes façons, d'instaurer un dialogue entre le salarié et l'employeur pour se mettre d'accord sur la meilleure solution à retenir. L'un comme l'autre peuvent ainsi convenir de mettre fin au télétravail et d'organiser le retour du collaborateur dans les locaux de l'entreprise. L'employeur doit s'inquiéter de ce sujet. Pour un télétravailleur aussi, il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et sa santé.

Si le retour au travail n'est pas la meilleure solution, il peut par exemple s'agir de lui permettre de décaler ses horaires.

Écrit par le 23 juillet 2024

On le voit le sujet est compliqué et le plus important reste de dialoguer pour trouver la meilleure solution...

Par Anne-Lise Castell, juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](#) pour RésoHebdoEco - www.reso-hebdo-eco.com

Le télétravail a-t-il augmenté la libido ?



Dans sa nouvelle étude réalisée à l'occasion de la Saint-Valentin, [QAPA](#), la plateforme de recrutement par l'intérim, révèle que le télétravail aurait augmenté la libido des Français. Ainsi, 72% de ces derniers avouent faire plus l'amour en 'home office'.

Ecrit par le 23 juillet 2024

Avec la crise sanitaire, le télétravail s'est largement démocratisé. Une conséquence inattendue du home office est que 77% des Français pensent que rester à la maison fait baisser l'infidélité. Une idée qui se renforce puisqu'ils étaient 73% à le déclarer en 2021.

Si les Français sont moins infidèles avec le télétravail, ils sont nettement plus actifs avec leur partenaire. Ainsi, 72% déclarent faire plus l'amour avec leur conjoint quand ils sont en 'home office'. Une pratique qui se répand puisque seulement 64 % l'avouaient en 2021.

Les Français ne croient plus en l'amour... au travail !

Déjà en 2021, 54% des Français pensaient qu'il n'était plus possible de trouver l'âme sœur dans le cadre de leur activité professionnelle. En 2022, c'est encore plus le cas ! En effet, plus de 58 % des personnes interrogées avouent ne plus croire possible de tomber amoureux au travail.

Et pourtant...

51% des Français déclaraient en 2021 avoir déjà eu au moins une fois une relation amoureuse dans le cadre de leur travail. Un phénomène qui ne recule pas mais qui progresse puisqu'ils sont 53% en 2022 à s'amouracher dans le cadre professionnel.

Vive les réunions entre collègues

Ce sont toujours les relations amoureuses entre collègues qui sont les plus fréquentes : 42% en 2021 et 44% en 2022. C'est en effet ce que déclarent 42 % des Français. En 2022, 39 % des Français considèrent que ces rapprochements sont davantage favorisés par les réunions tardives alors qu'avant la crise sanitaire, les afterworks et séminaires arrivaient en tête avec 44%.

Un fantasme toujours présent

Si les Français peuvent tomber amoureux au travail, ils sont encore plus nombreux à passer à l'acte. En effet, 55% déclarent avoir déjà eu des relations sexuelles au travail (contre 53% en 2021). Et pour 89% des Français faire l'amour au travail est véritablement un fantasme (84% en 2021).

L.G.

Quand l'Aurav se penche sur notre rapport au

Ecrit par le 23 juillet 2024

travail

L'Aurav (Agence d'urbanisme Rhône-Avignon-Vaucluse) s'est penchée sur la place du travail dans nos modes de vie et d'habiter.

8 travailleurs sur 10 sont globalement satisfaits et seulement 10% -les cadres et des trentenaires- sont peu satisfaits de leur parcours professionnel actuel. La rémunération reste la principale source de motivation suivie par l'intérêt et l'apprentissage de nouvelles choses dans son métier. La bonne entente avec ses collègues et supérieur reste essentielle à hauteur de 97%. Moins connu que le 'Burn out' (état de fatigue intense et grande détresse causés par le stress au travail) c'est le 'Bore out' (épuisement professionnel par l'ennui au travail) qui touche 12% des salariés. Ils sont cependant 67% à considérer que leur responsable se soucie de leur bien-être et agit pour minorer les effets de stress ou d'inconfort.

Le télétravail

Dans cette enquête, 1 travailleur sur 2 estime le travail moins plaisant depuis la crise de la Covid, 38% trouvent que leur stress a augmenté. Pour un tiers la frontière entre la vie professionnelle et personnelle est devenue compliquée avec une intensification du rythme de travail.

Un nouveau mode de vie ?

Désormais 84% des salariés souhaitent télétravailler 2 à 3 jours par semaine. Les raisons évoquées ? Réduction du temps en transport, environnement plus calme, meilleur équilibre entre la vie personnelle et professionnelle. Une solution qui intervient également dans la lutte contre le changement climatique avec 126 000 actifs quittant quotidiennement leur commune pour aller travailler dans l'aire urbaine d'Avignon avec une moyenne de 38km par jour et une économie de 265€ par an pour un jour de télétravail.

Moins de visibilité pour les travailleurs

Les personnes interrogées ont cependant évoqué l'isolement, des performances moins remarquées par leur supérieur hiérarchique avec donc des salaires moins revalorisés, plus d'anxiété, de dépression et de burn-out. Télétravail rime aussi avec introspection ainsi un travailleur sur 2 souhaite poursuivre son travail mais 75% d'entre-eux ne se projettent pas.

Modes de fonctionnement et habitat

37% des personnes interrogées vivent une maison avec jardin en secteur péri-urbain voire rural. Une personne sur 2 prévoit déjà de déménager, ces personnes sont le plus souvent des couples avec sans enfants.

L'enquête

Cette enquête a été demandée de plusieurs des membres de L'Aurav et lancée sur les réseaux sociaux, en juin et juillet 2021. Elle a concerné 100 personnes travaillant, pour plus de la moitié de l'échantillon, en

Ecrit par le 23 juillet 2024

Vaucluse, dans le Gard et les Bouches-du-Rhône.

Source

'Le rapport au travail, enquête sur ses évolutions et ses impacts dans les territoires', dans sa globalité [ici](#). Source Direction de la publication Gilles Perilhou. Réalisation Anne-Lise Benard. 164, avenue de Saint-Tronquet. Le Pontet. www.aurav.org.

MH

DR
