

# Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19

## Vue d'ensemble des résultats de l'enquête flash – Juillet 2021

*La seizième édition de l'enquête Acemo spéciale Covid, réalisée par la Dares avec l'appui de l'Insee, a interrogé les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole entre le 29 juin et le 14 juillet 2021, sur leur situation et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre en juin 2021. Cette vue d'ensemble comprend six encadrés : sur les difficultés rencontrées par les entreprises, le nombre de salariés en activité partielle, l'évolution du télétravail, le retour sur site, les risques de licenciement économique et le dispositif de « Transitions collectives ».*

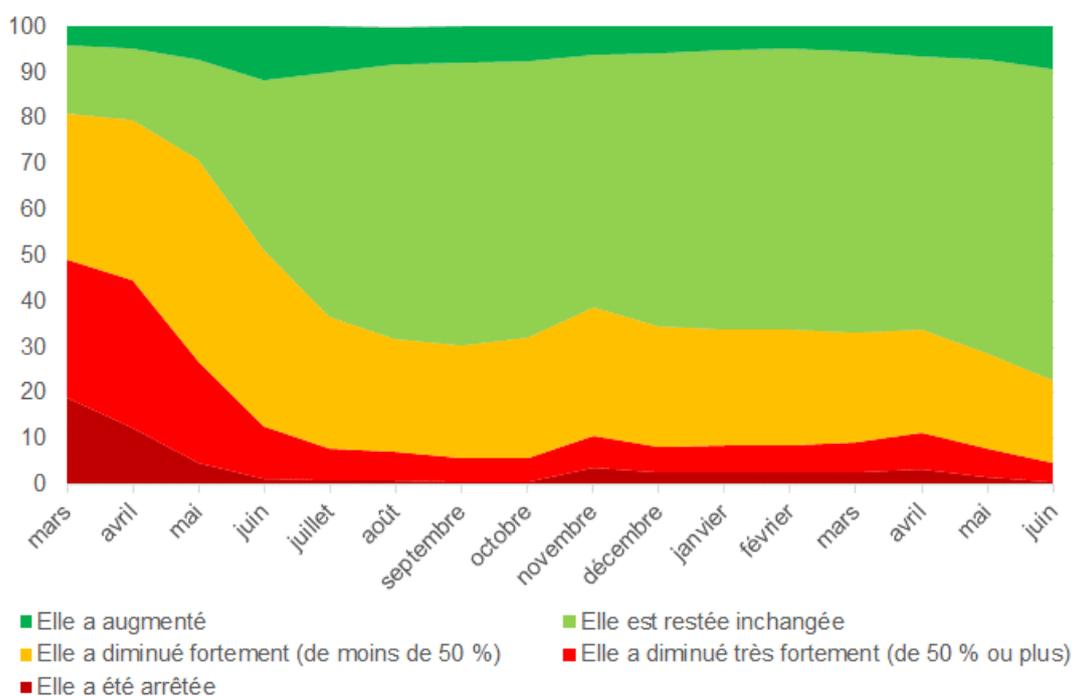
### Sommaire

L'embellie se confirme en juin, avec une activité au plus haut depuis le début de la crise .....	2
Les pertes d'activité s'expliquent de moins en moins par les restrictions administratives .....	3
Les difficultés liées à l'approvisionnement et au manque de personnel s'intensifient de nouveau	4
Encadré 1 – Le manque de candidats formés comme principale origine des difficultés de recrutement en CDI ou CDD .....	6
Le recours au chômage partiel poursuit sa forte diminution en juin.....	8
Encadré 2 – En juin 2021, 1,3 million de salariés auraient été placés en activité partielle, au plus bas depuis septembre 2020 .....	8
La conclusion d'accords relatifs à l'activité partielle de longue durée reste stable en juin .....	11
Le télétravail, notamment sur l'intégralité de la semaine, est de moins en moins fréquent .....	12
Encadré 3 – Télétravail : l'encadrement des pratiques évolue dans la moitié des cas pour les entreprises concernées, surtout les plus grandes .....	13
Le retour sur site s'accélère en juin avec le calendrier de déconfinement .....	14
Encadré 4 – Retour sur site des salariés en présentiel : les difficultés sont globalement peu fréquentes .....	15
Avec l'assouplissement des mesures de restrictions sanitaires, les perspectives économiques sont orientées à la hausse, mais l'incertitude reste élevée .....	16
Le manque de candidats susceptibles d'exercer les fonctions souhaitées explique le plus souvent les difficultés anticipées de recrutement .....	18
Les risques de PSE continuent de s'éloigner.....	19
Encadré 5 – Le risque de licencier pour motif économique (hors PSE) dans les prochains mois est jugé le plus souvent improbable voire exclu .....	19
Encadré 6 – Le dispositif des « Transitions collectives » initié en début d'année serait peu mobilisé par les entreprises d'ici la fin de l'année.....	20

## L'embellie se confirme en juin, avec une activité au plus haut depuis le début de la crise

Avec l'assouplissement des mesures sanitaires consécutif au déconfinement (décalage du couvre-feu à 23 h et réouverture des terrasses des cafés et des restaurants), **l'embellie de l'activité se poursuit en juin** : 77 % des salariés travaillent dans une entreprise dont l'activité est inchangée ou en hausse du fait de la crise sanitaire, après 71 % en mai (graphique 1). Cette proportion est la plus élevée depuis le début de la crise. 5 % des salariés travaillent dans une entreprise très fortement touchée - à l'arrêt complet ou en baisse d'activité de plus de 50 % - (après 8 % en mai) et 18 % dans une entreprise dont l'activité a baissé mais de moins de 50 % (après 21 %). Les arrêts ou très fortes baisses de l'activité continuent à régresser fortement en juin dans les secteurs de l'hébergement-restauration (- 31 points après - 14 points), des arts, spectacles et activités récréatives (- 24 points après - 16 points) et du commerce (- 8 points après - 5 points en mai, graphique 2).

Graphique 1 - Évolution de l'activité du fait de la crise depuis le premier confinement, tous secteurs d'activité (en % de salariés)

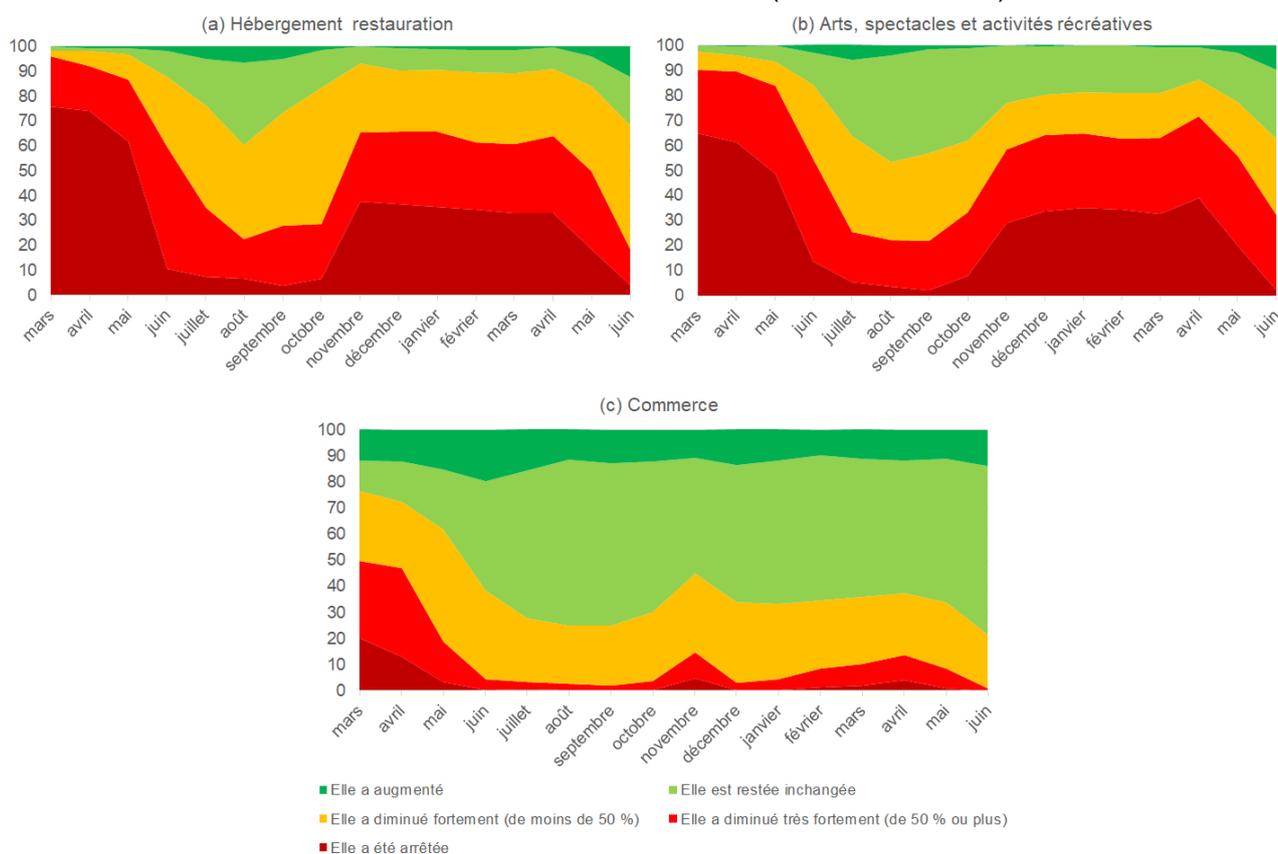


Lecture : en juin 2021, 68 % des salariés travaillent dans une entreprise où l'activité est restée inchangée malgré la crise sanitaire.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid 2020-2021.

Graphique 2 - Évolution de l'activité dans l'hébergement-restauration, les arts, spectacles et activités récréatives et le commerce (en % de salariés)



Lecture : en juin 2021, 4,1 % des salariés du secteur de l'hébergement-restauration travaillent dans une entreprise où l'activité a été totalement arrêtée.

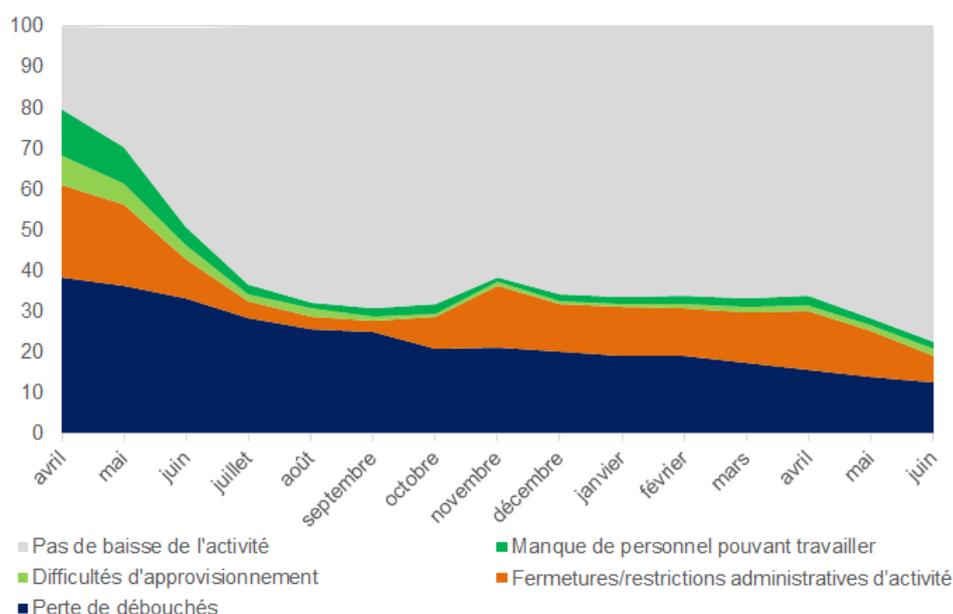
Champ : salariés du privé des secteurs de l'hébergement-restauration et du commerce ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid 2020-2021.

## Les pertes d'activité s'expliquent de moins en moins par les restrictions administratives

**Les causes de baisse d'activité** se recentrent encore davantage sur **la perte de débouchés** en juin (56 % après 50 %), alors que les baisses liées à des **restrictions administratives** reculent fortement suite à l'allègement des restrictions début juin (30 % après 39 %, graphique 3). Ce recul est particulièrement marqué dans le commerce (22 % après 57 %) et l'hébergement-restauration (63 % après 73 %), alors que les pertes causées par les restrictions restent prégnantes dans les autres activités de services (79 % après 80 %, du fait notamment des arts, spectacles et activités récréatives).

Graphique 3 – Causes de la diminution de l'activité depuis avril 2020, tous secteurs d'activité (en % de salariés)



Lecture : en juin 2021, 23 % des salariés travaillent dans une entreprise dont l'activité a baissé, dont 56 % pour cause de perte de débouchés, 30 % en lien avec des restrictions administratives, 8 % pour cause de manque de personnel pouvant travailler et 7 % en raison de difficultés d'approvisionnement.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid 2020-2021.

## Les difficultés liées à l'approvisionnement et au manque de personnel s'intensifient de nouveau

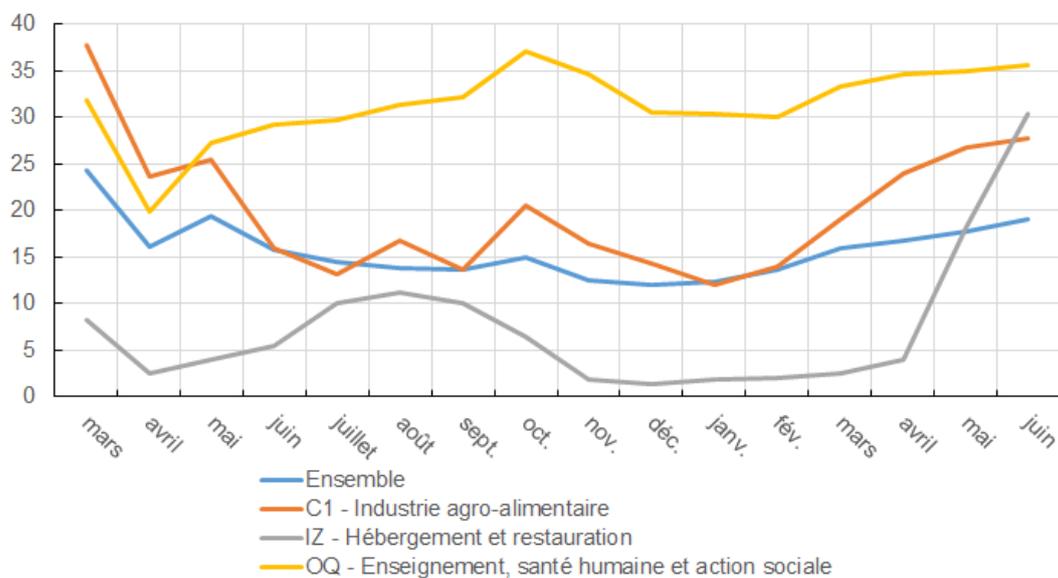
À la date du 30 juin, le manque de personnel est un motif dont l'évocation augmente très fortement dans l'ensemble du secteur de l'hébergement-restauration : toutes les entreprises sont concernées, quel que soit leur niveau d'activité. Alors que 4 % des salariés travaillaient dans des entreprises de ce secteur qui éprouvaient ces difficultés fin avril 2021, ils sont désormais plus de 30 % fin juin (+ 26 points sur 2 mois, graphique 4). Ce rebond pourrait être en partie frictionnel car lié à la réouverture concomitante de l'ensemble des cafés et restaurants – combiné à une activité souvent plus intense en période estivale. Le manque de personnel se stabilise à un niveau élevé dans l'industrie agro-alimentaire et dans le secteur privé de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale. En juin, les entreprises expliquent principalement le manque de personnel qu'elles éprouvent par une difficulté à recruter, notamment en CDI (encadré 1).

**Les difficultés d'approvisionnement** (manque de matières premières / intrants, etc.) **continuent de s'intensifier** fin juin dans l'industrie et la construction. Elles progressent notamment toujours au même rythme dans la fabrication d'autres produits industriels (+ 4 points, comme le mois précédent) où elles touchent un tiers des salariés, dans la fabrication de matériels de transport (+ 3 points, comme en mai) et dans la construction (+ 5 points de nouveau, comme le mois précédent), et accélèrent même fortement dans les biens d'équipement (+ 7 points, après + 1 point en mai) où plus de la moitié des effectifs sont désormais concernés.

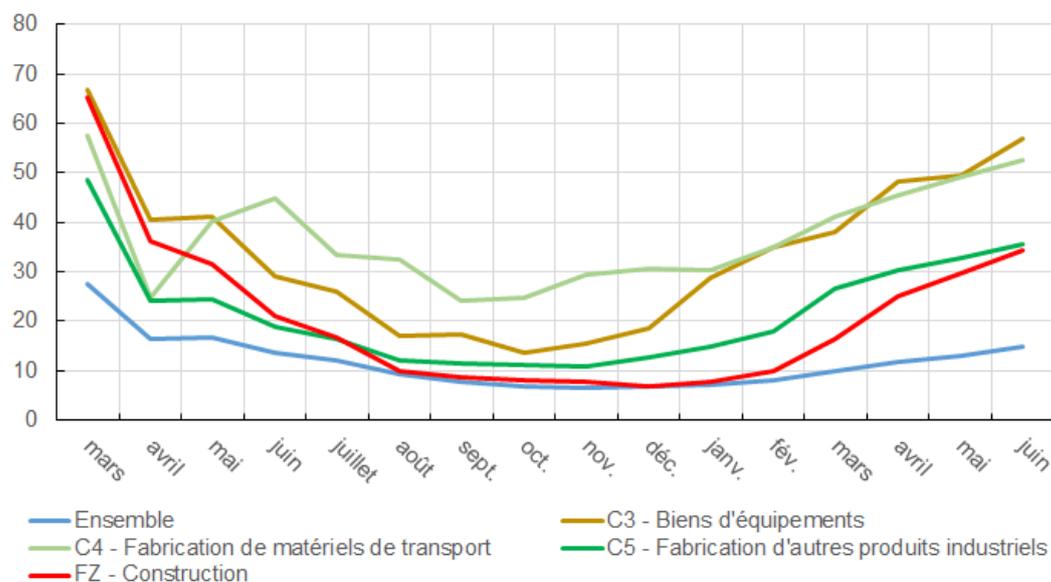
À l'inverse, le manque de débouchés **est de moins en moins fréquemment évoqué et reste au plus bas depuis le début de la crise sanitaire** (17 % des salariés concernés), en lien avec le repli du nombre d'entreprises en baisse d'activité, principales concernées par ce type de difficulté. Enfin, la part des entreprises ne rencontrant aucune difficulté à la fin du mois de juin augmente de nouveau de 4 points par rapport à la fin du mois précédent et concerne un salarié sur trois.

Graphique 4 - Principales difficultés rencontrées en fin de mois, depuis le début de la crise sanitaire (en % de salariés)

(a) Manque de personnel disponible pour travailler



(b) Difficultés d'approvisionnement en matériaux



Lecture : fin juin 2021, tous secteurs confondus, 19 % des salariés travaillent dans une entreprise qui souffre d'un manque de personnel disponible pour travailler ; s'agissant des difficultés d'approvisionnement en matériaux, la proportion est de 15 %.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

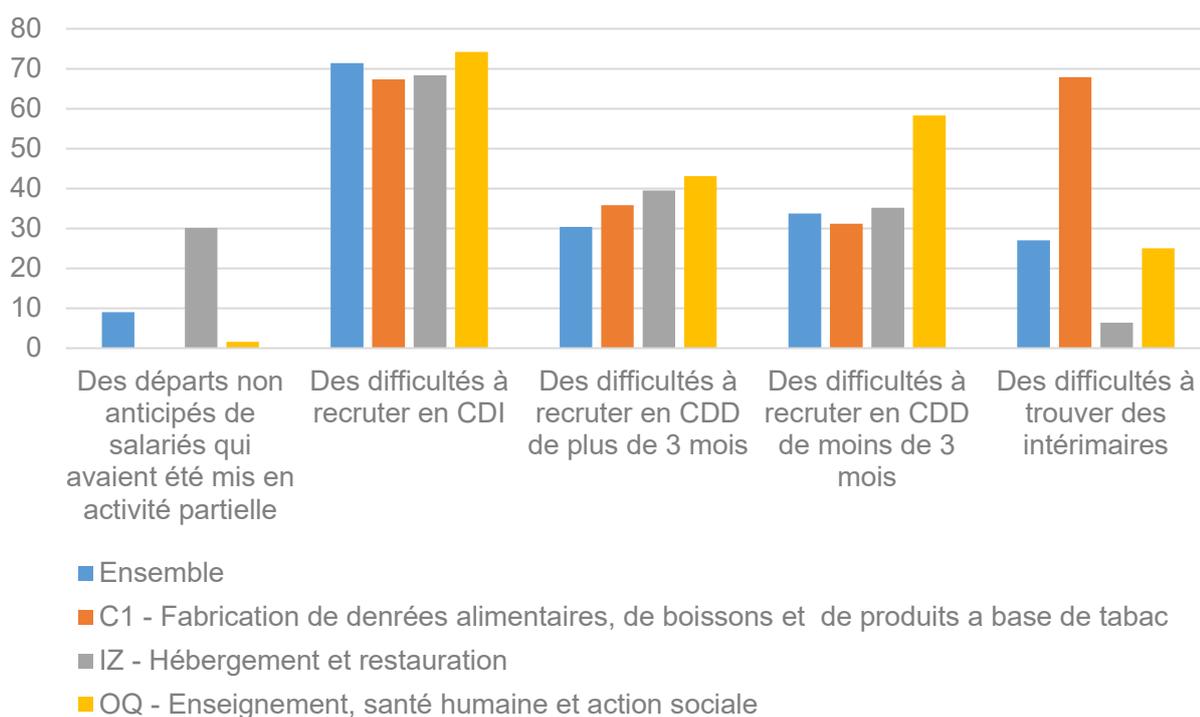
Source : Dares, enquête Acemo-Covid 2020-2021

## Encadré 1 – Le manque de candidats formés comme principale origine des difficultés de recrutement en CDI ou CDD

Les entreprises qui font face à des problèmes de manque de personnel indiquent pour la plupart une difficulté à recruter en CDI (dans 71 % des cas, graphique 1A) ainsi que, dans une moindre mesure, en CDD de plus de 3 mois (31 %) ou de moins de 3 mois (34 %). Les difficultés à recruter en contrat court sont particulièrement marquées dans le secteur privé de l'enseignement, la santé et l'action sociale où elles sont citées par les entreprises en manque de personnel dans près de six cas sur dix. La difficulté à trouver des intérimaires est souvent signalée dans l'industrie (autour de 70 % des entreprises éprouvant des problèmes de manque de personnel dans l'industrie agro-alimentaire et dans les biens d'équipement, contre 27 % tous secteurs confondus).

Le départ non anticipé de salariés qui avaient été mis en activité partielle concerne 10 % des salariés des entreprises en manque de personnel (soit 2 % de l'ensemble des salariés). Il se concentre dans le commerce et l'hébergement-restauration (un tiers des cas dans chacun de ces deux secteurs, soit respectivement 6 % et 9 % de l'ensemble des salariés du secteur). Tous secteurs confondus, les très grandes entreprises (500 salariés ou plus) sont un peu moins concernées que la moyenne par les difficultés de recrutement, mais lorsqu'elles y sont confrontées, elles déclarent deux fois plus que la moyenne des départs non anticipés de salariés placés en activité partielle (19 %).

Graphique 1A – Causes du manque de personnel (en % de salariés)



Lecture : fin juin 2021, 9 % des salariés travaillent dans une entreprise (tous secteurs confondus) qui éprouve un manque de personnel disponible pour travailler du fait de départs non anticipés de salariés qui avaient été placés en activité partielle.

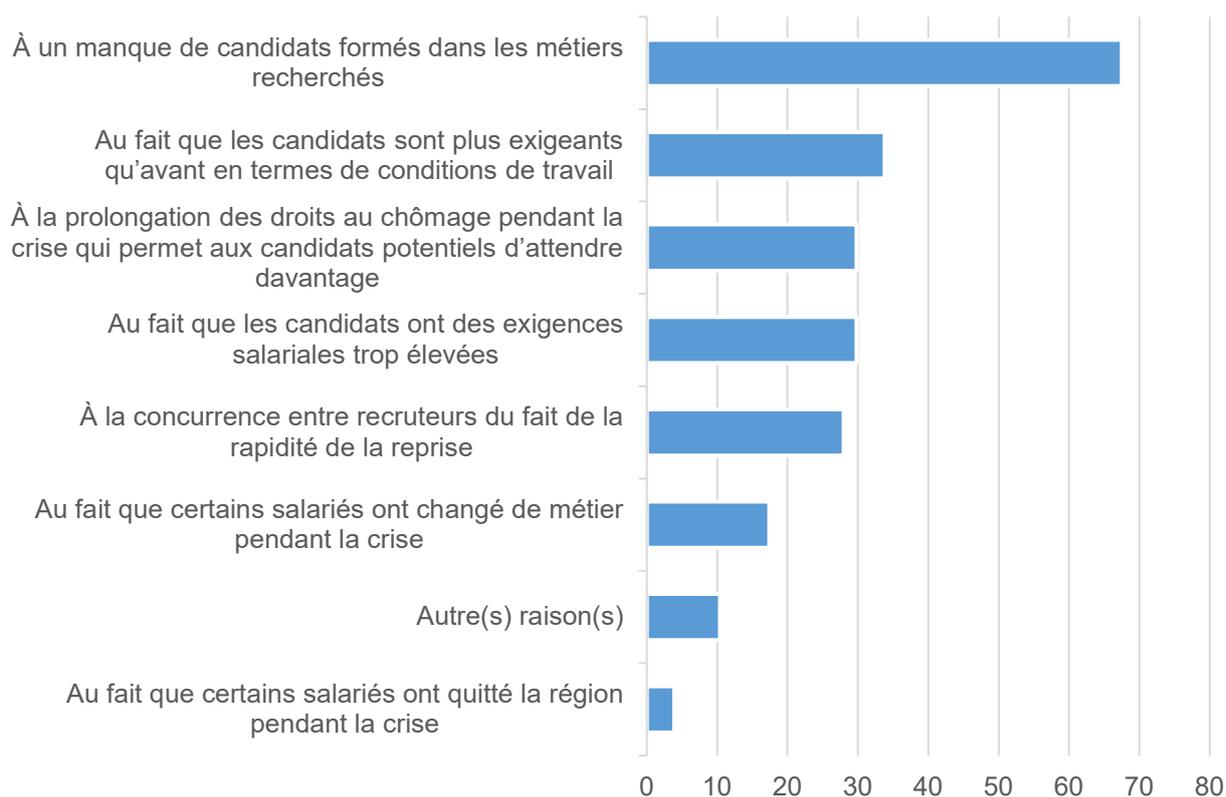
Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; entreprises ayant déclaré éprouver des difficultés liées au manque de personnel ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid juillet 2021

Parmi les facteurs expliquant les difficultés à recruter en CDI ou CDD, le fait que certains salariés aient changé d'activité à la faveur de la crise est avancé par 17 % de l'ensemble des entreprises concernées ; il est cependant beaucoup plus souvent cité dans l'hébergement-restauration (63 % des cas). Le fait que certains salariés aient pu quitter la région pendant la crise est en revanche un motif très peu cité (4 % des cas), légèrement plus fréquent dans les services aux entreprises et l'hébergement restauration.

**Le manque de candidats formés dans les métiers concernés** est le principal motif cité par les entreprises éprouvant des difficultés à recruter en CDI et CDD (graphique 1B). Il est invoqué dans 68 % des cas notamment dans des secteurs où il s'agit d'un déficit structurel et antérieur à la crise, comme dans l'industrie, la construction, l'information-communication et le secteur privé de l'enseignement et de l'action sociale. Viennent ensuite d'autres facteurs, cités pour chacun dans 30 % des cas environ : les candidats sont plus exigeants qu'avant en termes de conditions de travail ; les candidats ont des exigences salariales trop élevées ; la prolongation des droits au chômage pendant la crise permet aux candidats potentiels d'attendre davantage ; la concurrence entre recruteurs du fait de la rapidité de la reprise. Cette dernière raison est davantage citée dans l'information-communication et dans le commerce.

Graphique 1B – Principales raisons liées aux difficultés rencontrées pour les recrutements en CDI ou CDD (en % de salariés)



Lecture : fin juin 2021, au sein des entreprises qui, tous secteurs confondus, rencontrent des difficultés pour recruter en CDI ou en CDD, 4 % des salariés sont employés par des structures dont les difficultés de recrutement sont liées au départ de salariés qui ont quitté la région pendant la crise.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; entreprises ayant déclaré éprouver des difficultés à recruter en CDI/CDD ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid juillet 2021.

Face aux difficultés de recrutement, les entreprises disent être amenées à modifier le profil des salariés qu'elles souhaitent recruter (en termes d'expérience ou de qualification) dans 54 % des cas. Elles recourent moins fréquemment à une réévaluation des salaires d'embauche (27 %), à des changements dans le temps de travail, la durée du contrat ou les termes du contrat ayant trait à l'organisation du travail (27 %), ou encore à une modification des conditions de travail (17 %).

L'augmentation des salaires est un levier plus souvent cité par les entreprises en difficulté de recrutement dans l'information-communication (63 %) ou la construction (44 %) et, à l'inverse, moins évoqué dans le commerce (17 %) et le transport-entrepôt (19 %). L'industrie agro-alimentaire, l'hébergement restauration et le secteur privé de l'enseignement et action sociale, davantage touchés par le manque de personnel et les difficultés à recruter que la moyenne, proposent des modifications des termes du contrat dans plus d'un tiers des cas. Alors que les deux premiers déclarent aussi faire très largement évoluer le profil des personnes à recruter (respectivement dans 79 % et 73 % des cas), cette mesure est moins fréquemment évoquée dans le secteur privé de l'enseignement et l'action sociale ou dans la construction (environ 50 % des cas), qui requièrent souvent des profils plus spécialisés.

**L'effet des mesures** de protection sanitaire et d'adaptation de l'organisation du travail **sur les coûts et/ou la productivité diminue légèrement début juillet**. Si les entreprises sont toujours aussi nombreuses à déclarer un impact modéré (elles représentent 32 % des salariés début juillet, pratiquement comme début juin), la proportion d'entreprises déclarant un effet significatif sur les coûts et/ou la productivité diminue (9 % après 12 %). Cette baisse est particulièrement marquée dans la fabrication de matériels de transport (- 9 points), l'hébergement-restauration (- 9 points) et le transport et entrepôt (- 8 points).

## **Le recours au chômage partiel poursuit sa forte diminution en juin**

**Le recours au chômage partiel continue de reculer fortement** en juin (30 % après 39 %), dans l'ensemble des secteurs et en particulier dans le commerce, les activités immobilières, l'hébergement-restauration et l'industrie agro-alimentaire. Au total, 1,3 million de salariés auraient effectivement été en activité partielle au mois de juin 2021 (soit 7 % des salariés du privé), après 2,3 millions en avril, pour un nombre d'heures chômées correspondant à 0,4 million de salariés travaillant à temps plein sur le mois (encadré 2).

### **Encadré 2 – En juin 2021, 1,3 million de salariés auraient été placés en activité partielle, au plus bas depuis septembre 2020**

Les réponses des entreprises à l'enquête Acemo-Covid et les demandes d'indemnisation déposées jusqu'au 21 juillet 2021 permettent d'estimer, de manière avancée et provisoire, le recours à l'activité partielle au mois de juin 2021.

1,3 million<sup>1</sup> de salariés auraient effectivement été en activité partielle (soit 7 % des salariés du privé) en juin 2021, après 2,3 millions en mai 2021 (graphique 2A), soit une baisse de 42 % sur un mois. Cette diminution provient de forts reculs du recours à l'activité partielle dans le commerce (- 354 000 soit - 67 %), l'hébergement-restauration (- 268 000 soit - 40 %), les activités culturelles et de services aux ménages (autres activités de services ; - 127 000 soit - 48 %), et dans le transport et l'entrepôt (- 66 000 soit - 30 %) (graphique 2B).

<sup>1</sup> Les estimations issues de l'enquête Acemo-Covid sont brutes, c'est-à-dire non corrigées des variations saisonnières.

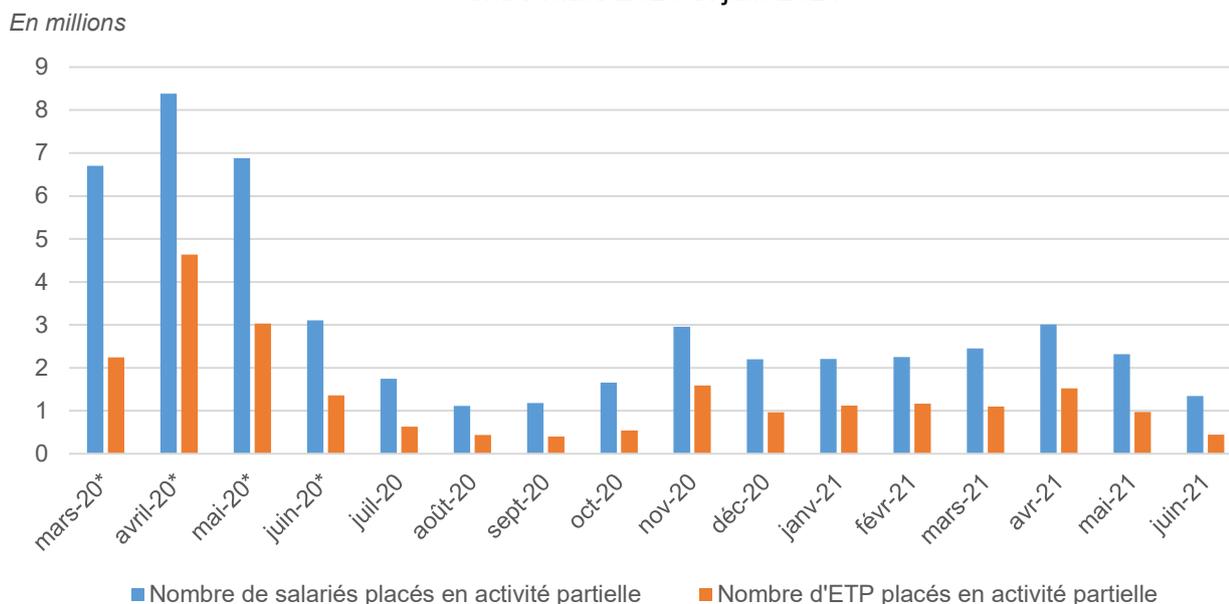
En équivalent temps plein (ETP), le nombre de salariés diminuerait davantage (- 54 %), passant de 1,0 million en mai à 0,4 million en juin car certaines mesures de restrictions étaient toujours en vigueur en mai. En un mois, le nombre de salariés en ETP en activité partielle baisserait de 63 % dans l'hébergement et la restauration et de 64 % dans le commerce. Au total, l'activité partielle atteindrait en juin 2021 son niveau le plus bas depuis septembre 2020.

Les entreprises de moins de 20 salariés concentreraient 41 % des effectifs en activité partielle, soit une proportion identique à celle de mai ; les entreprises de 250 salariés ou plus en représenteraient 34 % (contre 33 % le mois précédent, graphique complémentaire C).

Ces estimations doivent être considérées avec prudence et sont susceptibles d'être révisées. Elles reposent sur des hypothèses concernant le comportement de recours à l'activité partielle des entreprises qui n'ont pas encore déposé de demande d'indemnisation.

Par rapport à la précédente estimation publiée le 24 juin, les résultats sont révisés sur le passé afin de mieux approcher les demandes d'indemnisation que les entreprises n'ont pas encore déposées. Les résultats relatifs aux mois de mars à juin 2020 sont issus de la source administrative seule, qui dispose d'un recul suffisant (une année).

Graphique 2A - Estimation des nombres de salariés en activité partielle entre mars 2020 et juin 2021



\* Données administratives uniquement

Champ : salariés ; France.

Sources : demandes d'indemnisations SI APART, enquête Acemo-Covid ; estimation Dares.

Graphique 2B - Estimation des nombres de salariés effectivement en activité partielle, par secteur d'activité

En milliers



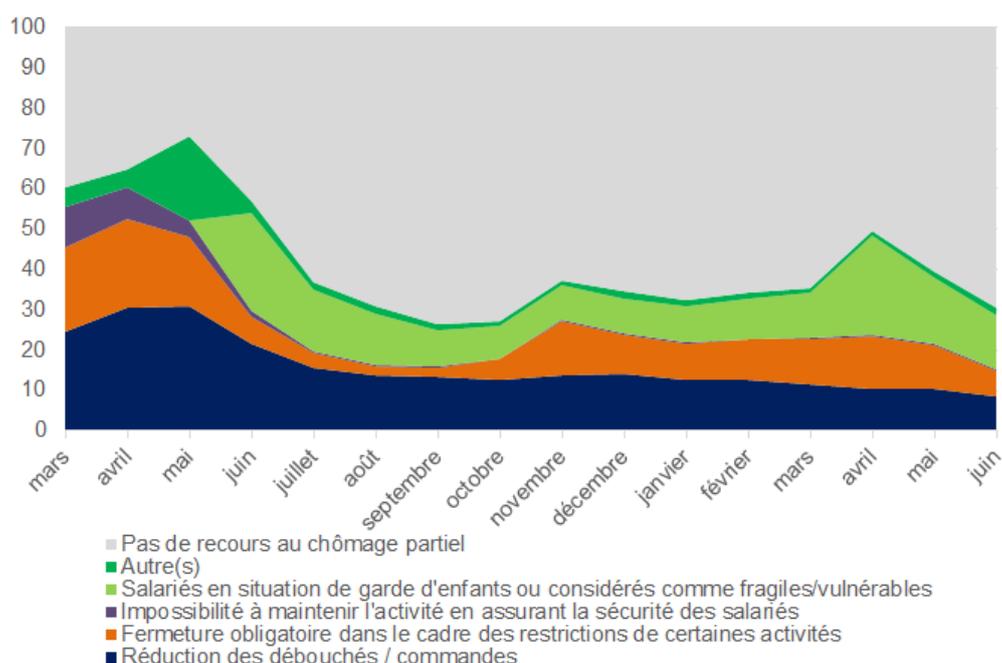
Lecture : le nombre de salariés effectivement placés en activité partielle en juin 2021 est estimé à 403 000 dans le secteur de l'hébergement et de la restauration.

Champ : salariés ; France.

Sources : demandes d'indemnisations SI APART, enquête Acemo-Covid ; estimation Dares.

**La cause principale du recours au chômage partiel reste en juin l'indisponibilité des salariés considérés comme fragiles/vulnérables ou en situation de garde d'enfants**, citée ce mois-ci dans 45 % des cas (graphique 5). Suivent ensuite les réductions des débouchés et des commandes (28 %). Le motif des restrictions administratives recule nettement suite à l'assouplissement des règles sanitaires (21 %). C'est ce facteur qui explique principalement la baisse globale du nombre de salariés en chômage partiel. Parmi les entreprises qui ont encore recours au chômage partiel, le motif lié aux restrictions administratives se maintient davantage dans les plus petites entreprises (42 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés) ; dans les entreprises de 250 salariés ou plus, le recours est avant tout lié à des situations de salariés vulnérables ou en garde d'enfants (dans 55 % des cas).

Graphique 5 – Recours au chômage partiel et raison principale du recours depuis mars 2020  
(en % de salariés)



Lecture : en juin 2021, 30 % des salariés travaillent dans une entreprise qui a eu recours au chômage partiel ; parmi eux, 28 % l'ont été pour cause de réduction des débouchés, 21 % à cause des fermetures obligatoires, 1 % par impossibilité de maintenir l'activité en assurant la sécurité des salariés, 45 % pour cause de salariés vulnérables ou en garde d'enfants et 6 % pour une autre raison.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid 2020-2021.

La part de salariés employés par une entreprise qui **recourt à la formation pour ses salariés en chômage partiel progresse légèrement en juin** (15 % après 13 %, soit un retour au niveau de mars 2021, mais qui reste inférieur aux mois de janvier et février). Les formations qui ont lieu dans le cadre d'une subvention du FNE-Formation continuent d'augmenter très légèrement (6 % après 5 %, inférieur aux niveaux de décembre 2020 et janvier 2021). Le recours à la formation progresse fortement en juin dans la fabrication de matériel de transport (où il concerne 44 % des salariés, soit la proportion la plus élevée) et l'information et communication (28 %).

### La conclusion d'accords relatifs à l'activité partielle de longue durée est stable en juin

La proportion de salariés dont l'entreprise est couverte par un accord sur l'activité partielle de longue durée (APLD) est inchangée en juin (7 %) par rapport au mois précédent. Elle est particulièrement élevée dans la fabrication de matériels de transport et les biens d'équipements, ainsi que dans la fabrication d'autres produits industriels et dans le transport-entreposage. Lorsque l'entreprise est couverte par un accord et a eu recours au chômage partiel le mois précédent, le recours à l'APLD est effectif dans 92 % des cas.

Les raisons du non recours à l'APLD restent globalement identiques à celles évoquées le mois précédent : dans 46 % des cas l'employeur estime que l'activité partielle ne sera plus nécessaire dans quelques mois (+ 4 points) et dans 27 % des cas parce que le recours concerne principalement des salariés en garde d'enfants ou vulnérables (+ 1 point). La complexité du recours au dispositif d'APLD (difficulté à négocier, contraintes ou contreparties trop fortes) est un peu moins citée qu'en mai (8 % après 11 %), mais reste davantage mentionnée par les petites entreprises (dans 19 % des cas pour les entreprises de 10 à 19 salariés et 14 % pour celles de 20 à 49 salariés).

## **Le télétravail, notamment sur l'intégralité de la semaine, est de moins en moins fréquent**

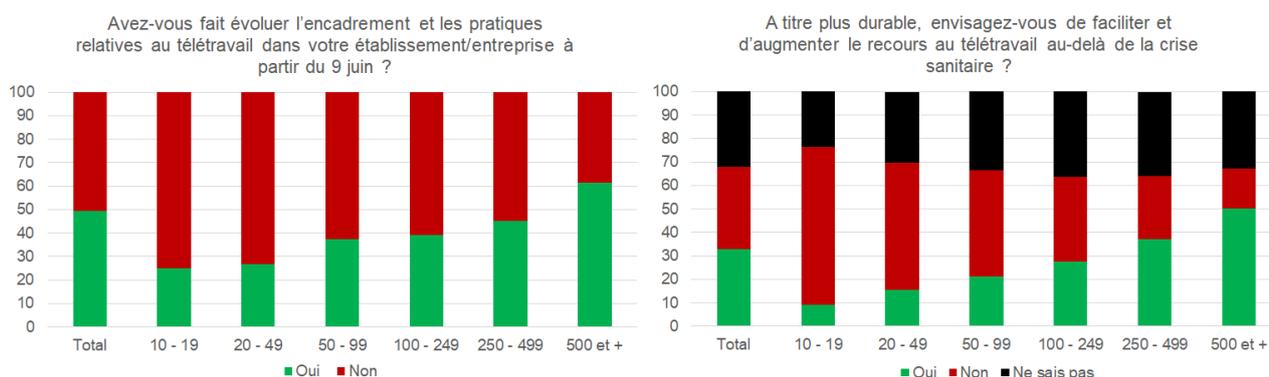
**Au cours du mois de juin, 24 % des salariés ont été au moins un jour en télétravail**, soit deux points de moins qu'en mai et quatre de moins qu'en avril. En outre, le nombre de jours télétravaillés dans la semaine a également fortement diminué : **les salariés concernés par le télétravail ne sont plus que 18 % à avoir télétravaillé tous les jours de la semaine** (soit 4 % de l'ensemble des salariés, après 8 % en mai et 10 % en avril). 57 % des télétravailleurs l'ont été entre deux et quatre jours par semaine (soit 14 % des salariés, après 13 % les deux mois précédents), 17 % un jour par semaine (4 % des salariés, après 3 % les deux mois précédents) et 9 % uniquement quelques jours dans le mois (soit 2 % des salariés, stable). La fréquence de télétravail croît fortement avec la taille de l'entreprise et est particulièrement élevée dans l'information et communication, les activités financières et d'assurance, les activités immobilières et les services aux entreprises. La part de salariés placés toute la semaine en télétravail diminue en juin quel que soit le secteur et de manière particulièrement nette dans les activités financières et d'assurance (- 15 points) et l'information et communication (- 13 points). L'évolution de l'encadrement des pratiques du télétravail, à la fois existantes depuis le déconfinement de début juin et anticipées à l'avenir, est également davantage évoquée au sein des plus grandes entreprises (encadré 3)

## Encadré 3 – Télétravail : l'encadrement des pratiques évolue dans la moitié des cas pour les entreprises concernées, surtout dans les plus grandes

**Début juin, l'encadrement de la pratique du télétravail évolue dans la moitié des cas au sein des entreprises concernées**

Parmi les entreprises qui ont placé des salariés en télétravail au cours du mois de juin, **la moitié des salariés** (graphique 3A) **ont un employeur qui a fait évoluer l'encadrement et les pratiques relatives au télétravail à partir du 9 juin** (troisième étape du calendrier du déconfinement marqué par le décalage du couvre-feu à 23h et la réouverture des terrasses des cafés et des restaurants). Cette évolution des pratiques est très liée à la taille de l'entreprise : elle concerne 25 % des salariés dans les entreprises de 10 à 19 salariés mais 61 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus. Elle est particulièrement mise en avant dans le secteur des activités financières et d'assurance (76 %). Se retrouvent ainsi, dans les entreprises où les pratiques évoluent, celles où le télétravail est actuellement le plus répandu. Quand il a fait évoluer l'encadrement et les pratiques relatives au télétravail, **l'employeur n'a conclu un accord avec les instances représentatives du personnel que dans 22 % des cas**. Les accords avec les instances représentatives sont significativement plus fréquents dans les secteurs des activités immobilières et de l'énergie ; à l'inverse les entreprises de 10 à 19 salariés sont peu concernées car elles possèdent plus rarement des représentants du personnel.

Graphique 3A – Evolution de l'encadrement et des pratiques du télétravail, en place ou à venir (en % de salariés)



Lecture : au sein des entreprises qui ont placé des salariés en télétravail courant juin 2021, 50 % des salariés sont employés par une structure qui a fait évoluer l'encadrement et les pratiques de télétravail.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; entreprises qui ont placé des salariés en télétravail au cours du mois ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid juillet 2021.

### 30 % des salariés travaillent dans une entreprise qui envisage de conclure un nouvel accord sur le télétravail au-delà de la crise sanitaire

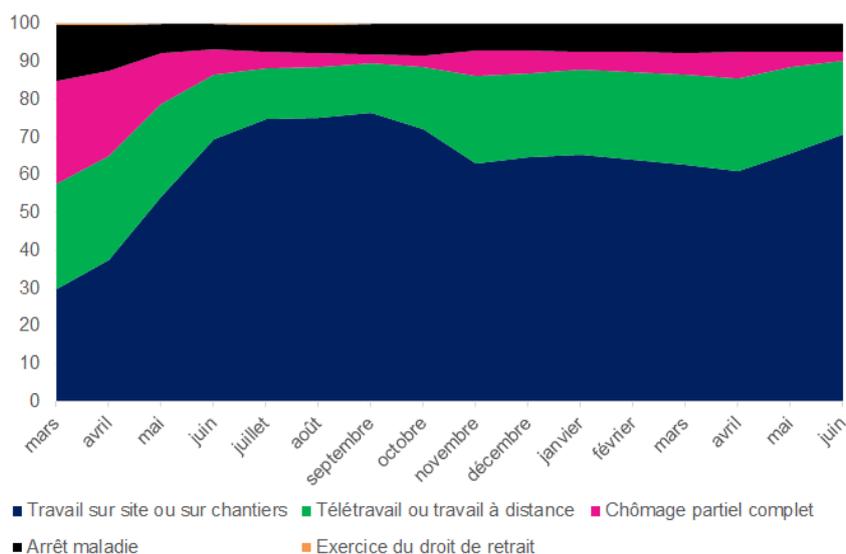
Interrogées début juillet sur la perspective de conclure un nouvel accord sur le télétravail au-delà de la crise sanitaire, les entreprises envisagent dans 30 % des cas de le faire, dans 39 % de ne pas le faire et, dans 31 %, elles sont incertaines. Alors que les petites entreprises envisagent rarement un nouvel accord sur le télétravail (6 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés), cette perspective est évoquée dans 49 % des cas par les grandes entreprises (500 salariés ou plus). La conclusion d'un nouvel accord sur le télétravail au-delà de la crise sanitaire est plus particulièrement envisagée dans les activités financières et d'assurance, l'énergie, l'information-communication, les activités immobilières, la fabrication de matériels de transport et les biens d'équipement.

De même, **les salariés se répartissent quasiment à parts égales entre les entreprises qui envisagent de faciliter et d'augmenter le recours au télétravail au-delà de la crise sanitaire**, celles qui n'envisagent pas de le faire et celles encore incertaines. Là encore, les très grandes entreprises se démarquent en envisageant plus fréquemment de faciliter le recours au télétravail au-delà de la crise, de même que les secteurs de l'information communication, des activités financières et d'assurance et de l'énergie.

## Le retour sur site s'accélère en juin avec le calendrier de déconfinement

Au cours de la semaine du 28 juin, deuxième semaine après la fin du couvre-feu, **84 % des salariés ont travaillé** sur site ou à distance (soit 4 points de plus que la fin du mois précédent). Ces effectifs se répartissent, en moyenne, entre **78 % sur site et 22 % en télétravail** (après respectivement 74 % et 26 % la semaine du 24 mai, graphique 6), soit respectivement 66 % et 18 % de l'ensemble des salariés. Comme les mois précédents, le travail sur site ou sur chantier a été très répandu dans la construction (82 % des salariés de ce secteur), l'industrie agro-alimentaire et le secteur privé de l'enseignement et de la santé (76 % dans ces deux secteurs). Il progresse dans l'ensemble des secteurs et il n'y a plus que dans l'information-communication (28 % - seul secteur qui emploie encore majoritairement ses salariés en télétravail) et dans les activités financières et d'assurance (43 % qu'il représente une minorité des salariés).

Graphique 6 – Répartition des salariés (hors salariés en congés) au cours de la dernière semaine du mois (en %)



Lecture : au cours de la semaine du 28 juin, parmi les salariés qui ne sont pas en congés, 71 % travaillent sur site, 20 % télétravaillent, 7 % sont en arrêt maladie, 2 % sont au chômage partiel complet et moins d'1 % ont exercé leur droit de retrait.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid 2020-2021.

Après parfois une longue période passée en télétravail contraint par la situation sanitaire pour certains salariés, le retour sur site mérite d'être accompagné car il peut occasionner des difficultés pour les employeurs comme pour les salariés (encadré 4).

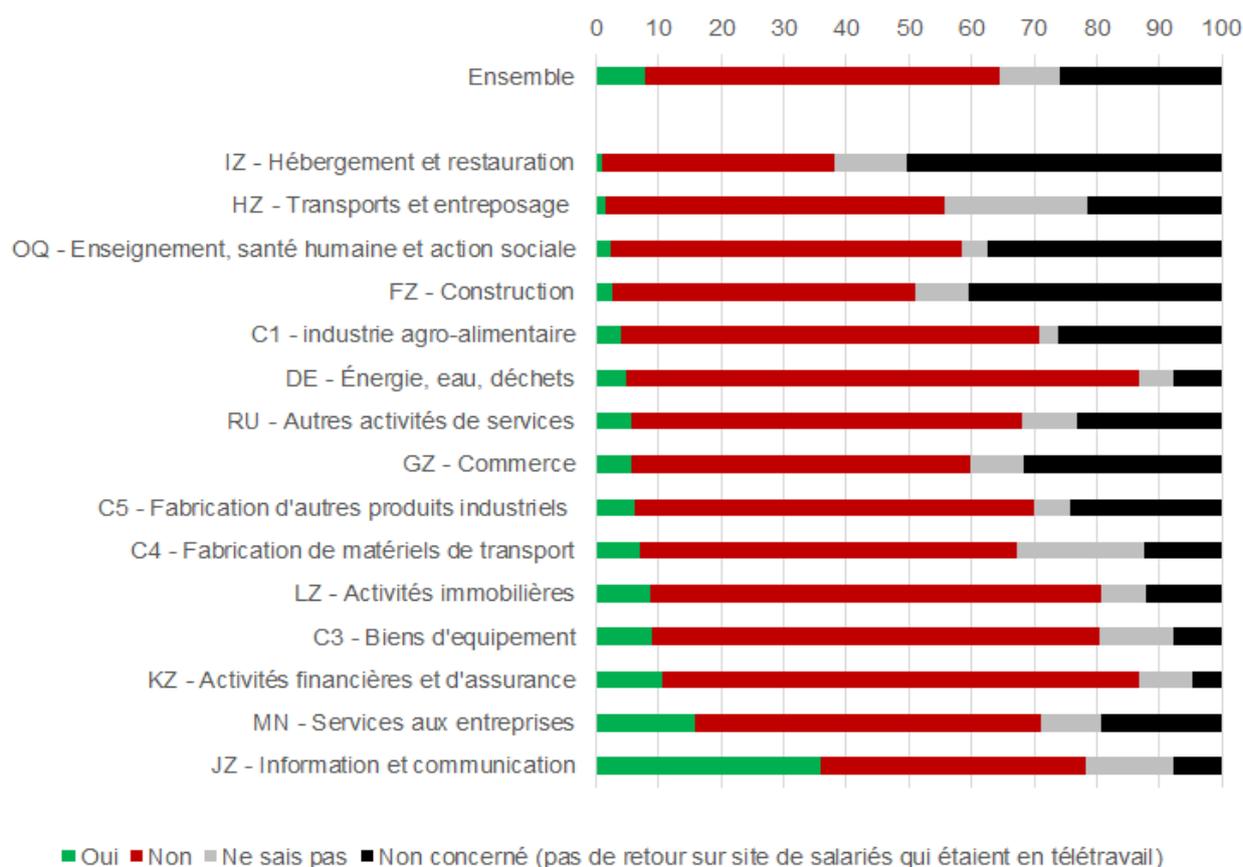
## Encadré 4 – Retour sur site des salariés en présentiel : les difficultés sont globalement peu fréquentes

**Dans 8 % des cas, les entreprises rencontrent, fin juin, des difficultés liées au retour en présentiel, du fait notamment de réticences ou de refus de certains salariés**

À la date du 30 juin, 8 % des salariés travaillent dans une entreprise qui indique des difficultés liées aux retours sur site de salariés qui étaient en télétravail (graphique 4A). Ces difficultés sont plus fréquentes dans certains secteurs comme l'information communication (36 % des cas) et les services aux entreprises (16 %). Elles sont par ailleurs plus fréquemment évoquées dans les entreprises de grande taille (13 % pour les entreprises de 500 salariés ou plus contre 2 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés).

Dans la quasi-totalité des cas, les entreprises expliquent ces difficultés par des réticences ou des refus de certains salariés à revenir sur site (94 %), notamment dans les secteurs de l'information communication, du service aux entreprises et des activités financières et d'assurance. Suivent ensuite, les souhaits de certains salariés de revenir davantage sur site (30 %), particulièrement fréquents dans le commerce, les activités immobilières et la fabrication d'autres produits industriels et les difficultés à organiser le travail mixte télétravail/présentiel (29 %), plus fréquemment citées dans l'information communication et la fabrication d'autres produits industriels.

Graphique 4A – Difficultés liées au retour sur site de salariés qui étaient en télétravail, par secteur d'activité (en % de salariés)



Lecture : 57 % des salariés sont dans une entreprise qui ne rencontre pas de difficultés liées au retour sur site de télétravailleurs.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid juillet 2021.

## Fin juin, les entreprises dont les travailleurs reviennent sur site rappellent dans près de deux tiers des cas les consignes de sécurité sanitaires pour accompagner ce retour

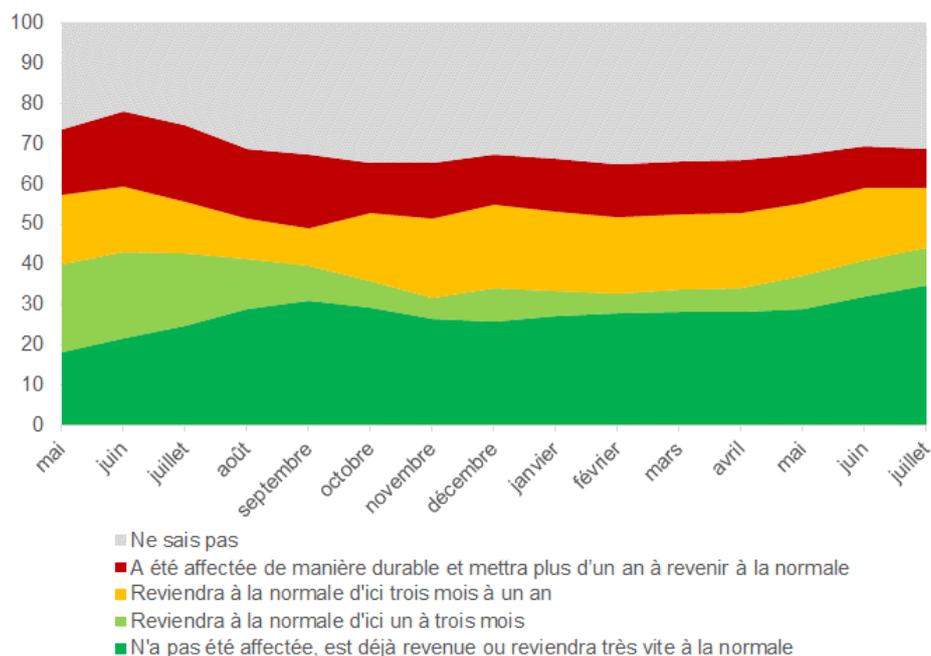
Fin juin, toujours parmi les entreprises *a priori* concernées par des retours sur site des télétravailleurs (environ les trois quarts), **dans près d'un tiers des cas l'employeur n'a mis en place aucune mesure d'accompagnement pour ces salariés** (31 %). Lorsque des mesures ont été mises en œuvre, il s'agit très **majoritairement de rappels des consignes de sécurité en matière de protection sanitaire** (62 % des cas). La mise en place de mesures d'accompagnement concerne principalement les très grandes entreprises : les entreprises de 10 à 49 salariés ont mis en place des mesures dans moins de la moitié des cas, alors que celles de 500 salariés ou plus l'ont fait dans huit cas sur dix. La mise à disposition d'un appui psychologique et le recours au service de santé au travail est assez fréquent dans l'information et communication (respectivement 36 % et 38 %), ainsi que dans les activités financières et d'assurance (respectivement 29 % et 31 %) où le recours au dialogue social de proximité ou à d'autres démarches collectives est aussi régulièrement cité (35 % dans les deux secteurs).

Pour préparer ce retour en présentiel, certaines entreprises se sont appuyées sur des supports proposés par les services de l'État. Le plus utilisé est le « Protocole national en entreprise » (40 %), très fréquemment mobilisé dans les activités financières et d'assurance, l'information-communication et les activités immobilières. Il est suivi par les FAQ et fiches conseils métiers disponibles sur le site du ministère du travail (25 %), plus particulièrement dans les activités financières et d'assurance. À l'inverse, le code du travail numérique et les ressources en ligne de l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) ou encore les renseignements des services de l'inspection du travail ont été sollicités dans moins de 10 % des cas, bien que cette dernière ressource ait été assez fréquemment mobilisée dans l'hébergement-restauration.

## Avec l'assouplissement des mesures de restrictions sanitaires, les perspectives économiques sont orientées à la hausse, mais l'incertitude reste élevée

Avec l'assouplissement des mesures de restriction sanitaire annoncé début juin, **les perspectives de reprise continuent de s'améliorer début juillet** (graphique 7) : **les entreprises qui estiment que le retour à la normale de l'activité aura lieu au plus tard dans trois mois représentent 44 % des salariés** (avec un retour à la normale déjà effectif dans 35 % des cas et envisagé entre début août et fin septembre dans 9 % des cas), après 41 % début juin et 37 % début mai. La part des salariés qui travaillent dans une structure qui n'attend pas un retour à la normale avant six mois recule de 2 points, à 18 %. Un retour à la normale à moyen terme, d'ici trois à six mois, est évoqué dans 7 % des cas (- 2 points également). Malgré cette embellie, **l'incertitude se maintient à un niveau élevé** : 31 % des salariés travaillent dans une entreprise qui n'est pas en mesure d'évaluer quand son activité reprendra.

Graphique 7 – Reprise anticipée de l'activité (en % de salariés)



Lecture : début juillet 2021, 35 % des salariés travaillent dans une entreprise dont l'activité n'a pas été affectée ou est déjà revenue à la normale.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid 2020-2021.

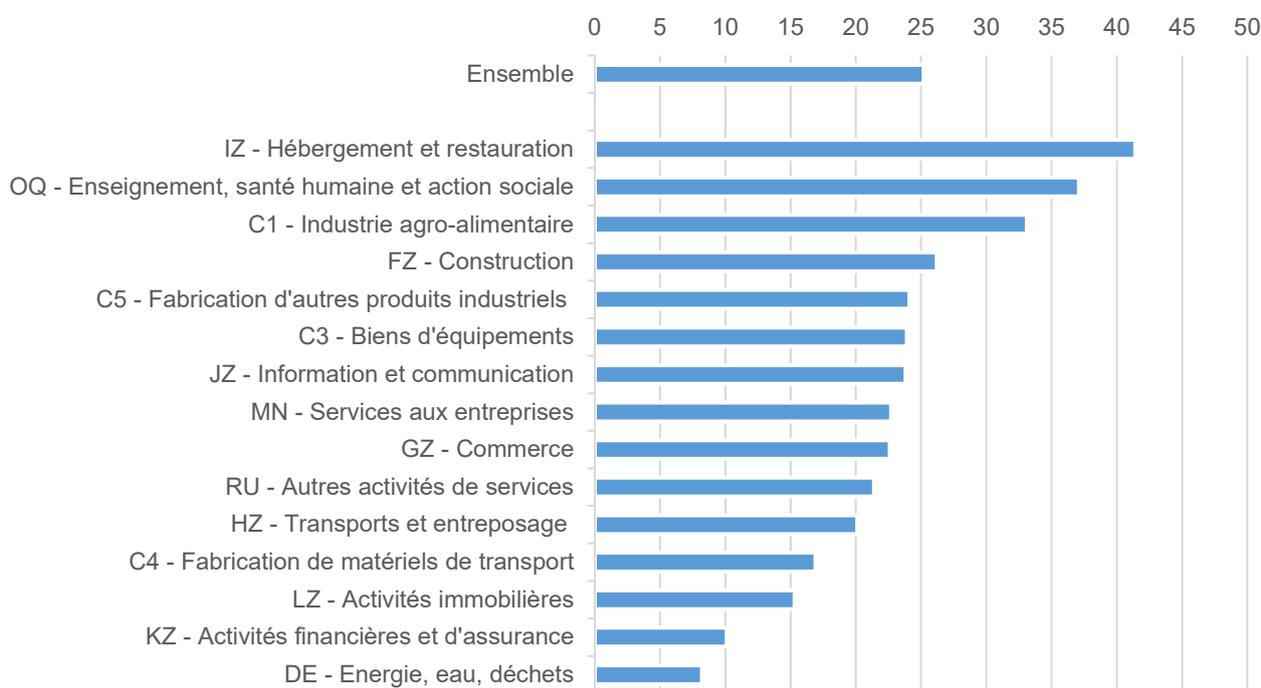
Le retour à la normale est imminent ou déjà avéré dans plus de la moitié des cas dans les activités immobilières (60 %, comme début juin), l'industrie agro-alimentaire (53 %, - 3 points) et la partie privée de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale (54 %, + 3 points). Il est envisagé à long terme, au-delà d'un an, dans la fabrication de matériels de transport (32 %, - 1 point), dans le secteur de l'hébergement-restauration (23 %, stable), dans les arts, spectacles et activités récréatives (17 %, + 1 point) et dans les activités de transport et d'entreposage (18 %, - 1 point). L'incertitude se maintient à un niveau élevé (entre 34 et 36 %) dans le commerce, le secteur des transports et de l'entreposage, les activités financières, la fabrication de matériels de transport et les industries agro-alimentaires.

Début juillet, **la part de salariés qui travaillent dans une entreprise qui n'anticipe aucune difficulté pour sa reprise régresse légèrement** par rapport au début du mois de juin (26 %, - 2 points). Le manque de débouchés, de commandes ou de clients<sup>2</sup> est au plus bas depuis le début de la crise (24 %, après 26 % en juin, 28 % en mai, 31 % en avril et 33 % en mars). Il est notamment bien moins fréquemment cité dans les activités de transport et d'entreposage ; en revanche, il est en hausse dans la fabrication de matériels de transport où il est invoqué dans 57 % des cas en juillet. Les difficultés d'approvisionnement en matériaux ou équipements nécessaires à l'activité, en raison de problèmes de transports par exemple, sont appréhendées, dans l'ensemble, dans 16 % des cas, soit un point de plus qu'en juin. Le manque de personnel ou les difficultés à recruter – nouvelle modalité ce mois-ci – sont anticipées dans 25 % des cas (graphique 8), et particulièrement dans l'hébergement et la restauration (41 %), la partie privée de l'enseignement de la santé humaine

<sup>2</sup> Le libellé de la modalité a évolué lors de l'enquête de juillet 2021 : la modalité « manque de débouchés pour les activités » est devenue « manque de débouchés / de commandes / de clients », pouvant engendrer une légère rupture de série.

et de l'action sociale (37 %) et l'industrie agro-alimentaire (33 %) - à l'instar des difficultés effectivement rencontrées (cf. *supra*).

Graphique 8 – Difficultés anticipées pour la reprise de l'activité liées au manque de personnel et aux problèmes de recrutement (en % de salariés)



Lecture : début juillet 2021, 25 % des salariés travaillent dans une entreprise qui anticipe pour la reprise de son activité un manque de personnel ou des difficultés de recrutement.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid juillet 2021.

## Le manque de candidats susceptibles d'exercer les fonctions souhaitées explique le plus souvent les difficultés anticipées de recrutement

Comme pour les difficultés de recrutement déjà effectivement rencontrées (cf. *supra*), c'est **le manque de candidats formés dans les métiers recherchés (70 %) qui est le plus souvent cité parmi les difficultés appréhendées pour la reprise de l'activité**, mais aussi des conditions de travail ou de salaire peu attractives dans ces métiers (34 %) ou un turnover trop rapide (32 %).

Parmi les secteurs qui craignent le plus souvent ce type de difficultés, le manque de candidats susceptibles d'occuper les métiers recherchés est un peu plus fréquemment avancé par les entreprises du champ privé de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale (72 %) et moins souvent dans l'hébergement et la restauration (56 %).

Les conditions de travail ou de salaires sont une cause de difficulté de recrutement également très souvent invoquée dans l'hébergement-restauration et les industrie agro-alimentaires (près de 50 %) ainsi que dans l'enseignement et la santé privés (56 %).

Les difficultés liées au turnover trop rapide sont particulièrement citées par les entreprises de l'hébergement-restauration (43 %).

## Les risques de PSE continuent de s'éloigner

**Les perspectives de reprise des exportations demeurent très incertaines** début juillet, comme le mois précédent. Au sein des structures concernées par les exportations (soit 40 % de l'ensemble), la part des salariés employés dans une entreprise qui estime que le niveau normal des exportations est déjà atteint ou sera retrouvé d'ici six mois est inchangée par rapport au mois précédent (15 %), tout comme celles dont les perspectives sont plus sombres (13 %). L'incapacité à dater le retour à la normale des exportations est elle aussi stable, et **concerne 71 % des salariés des entreprises exportatrices**, et jusqu'à 82 % dans les activités de transport et d'entreposage (+ 7 points, concernées par les exportations à 57 %).

**La conclusion d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en 2021 ou début 2022 est de plus en plus rarement envisagée.** La part d'entreprises qui jugent totalement exclu le risque d'initier un PSE continue de progresser, à 42 % (+ 4 points, après + 3 points entre mai et juin, + 5 points entre avril et mai, et + 3 points entre mars et avril)<sup>3</sup>. Parallèlement, avec 27 % de salariés employés par une entreprise qui n'est pas en mesure, début juillet, d'estimer le risque d'initier un PSE, l'incertitude continue de reculer (28 % début juin, 31 % début mai, 33 % début avril et 35 % début mars), en particulier dans l'hébergement-restauration (- 12 points, à 39 %). Le risque d'un PSE est le plus souvent exclu dans les activités financières et d'assurance (56 %, + 11 points) et immobilières (56 %, + 7 points). Par contre, la situation se détériore de ce point de vue dans les activités de transport et d'entreposage où cette part diminue de 14 points entre juin et juillet, s'établissant à 28 %, l'incertitude gagnant du terrain (44 %, + 12 points).

Par ailleurs, les entreprises estiment rarement qu'elles risquent de procéder à des licenciements pour motif économique (hors PSE, encadré 5) et sont peu nombreuses à envisager de mettre en œuvre le dispositif de « Transitions collectives » d'ici la fin de l'année (encadré 6).

### Encadré 5 – Le risque de licencier pour motif économique (hors PSE) dans les prochains mois est jugé le plus souvent improbable voire exclu

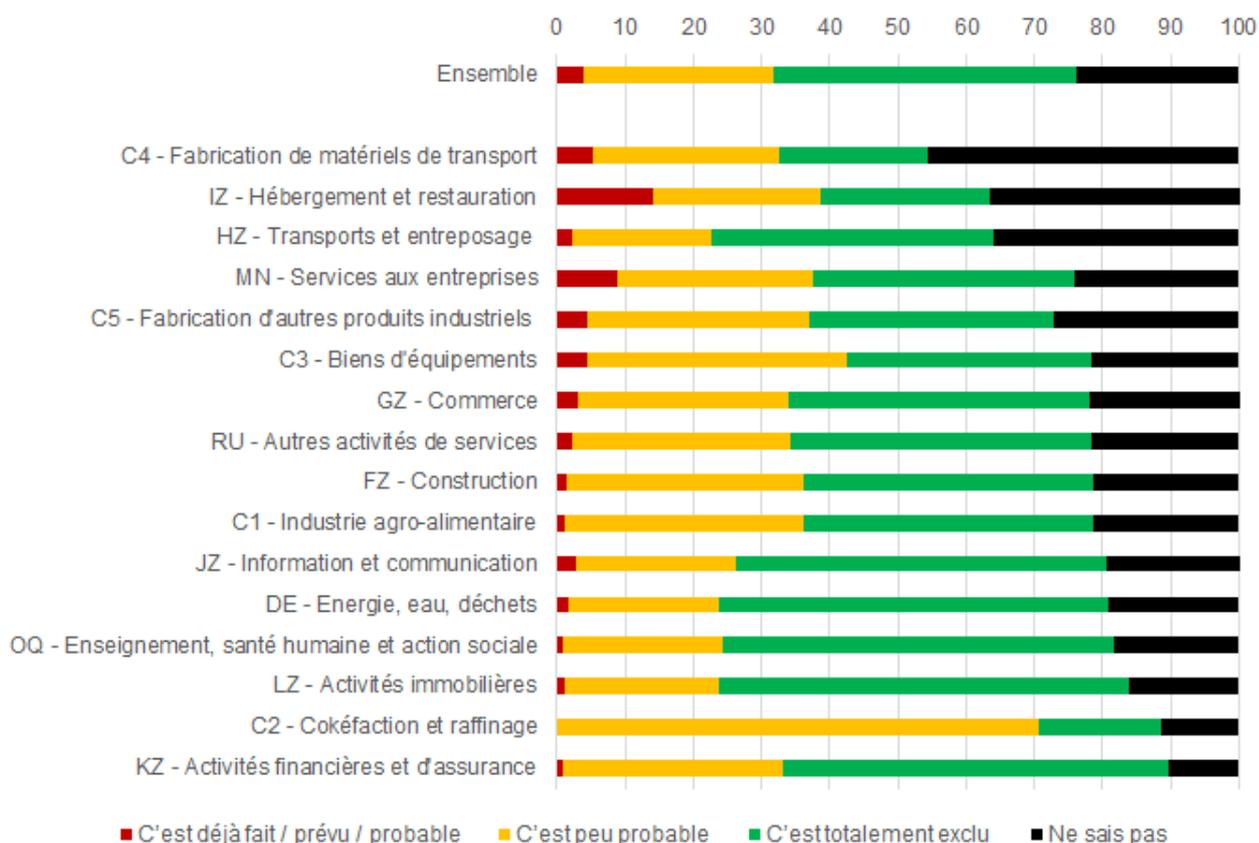
**Début juillet, 73 % des salariés travaillent dans une entreprise qui juge peu probable (28 %) voire totalement exclu (44 %) le risque de devoir procéder à des licenciements pour motif économique** en 2021 ou début 2022, en dehors d'un PSE. Cette proportion dépasse même 80 % dans les activités immobilières, financières et d'assurance et le champ privé de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale.

Les entreprises ne savent pas mesurer ce risque dans 24 % des cas (voire 36 % à 46 % dans l'hébergement restauration, les activités de transport et d'entreposage ou la fabrication de matériels de transport, graphique 5A).

*In fine*, **4 % des salariés travaillent dans une entreprise qui a déjà licencié certains de ses salariés pour motif économique**, hors PSE, en 2021 (1 %), **prévoit de le faire** dans le courant de l'année ou en début d'année prochaine (moins de 1 %) **ou estime qu'elle le fera probablement** (2 %) : cette proportion atteint toutefois 9 % dans les services aux entreprises et même 14 % dans l'hébergement-restauration.

<sup>3</sup> Certaines de modalités de cette question ont légèrement évolué lors de l'enquête de juillet 2021, pouvant engendrer une légère rupture de série.

Graphique 5A – Risque de devoir procéder à des licenciements pour motif économique au cours de l'année 2021 ou début 2022, hors PSE (en % de salariés)



Lecture : 44 % des salariés travaillent dans une entreprise, tous secteurs confondus, qui juge totalement exclu le risque de procéder à des licenciements pour motif économique en 2021 ou début 2022.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid juillet 2021

## Encadré 6 – Le dispositif des « Transitions collectives » initié en début d'année serait peu mobilisé par les entreprises d'ici la fin de l'année

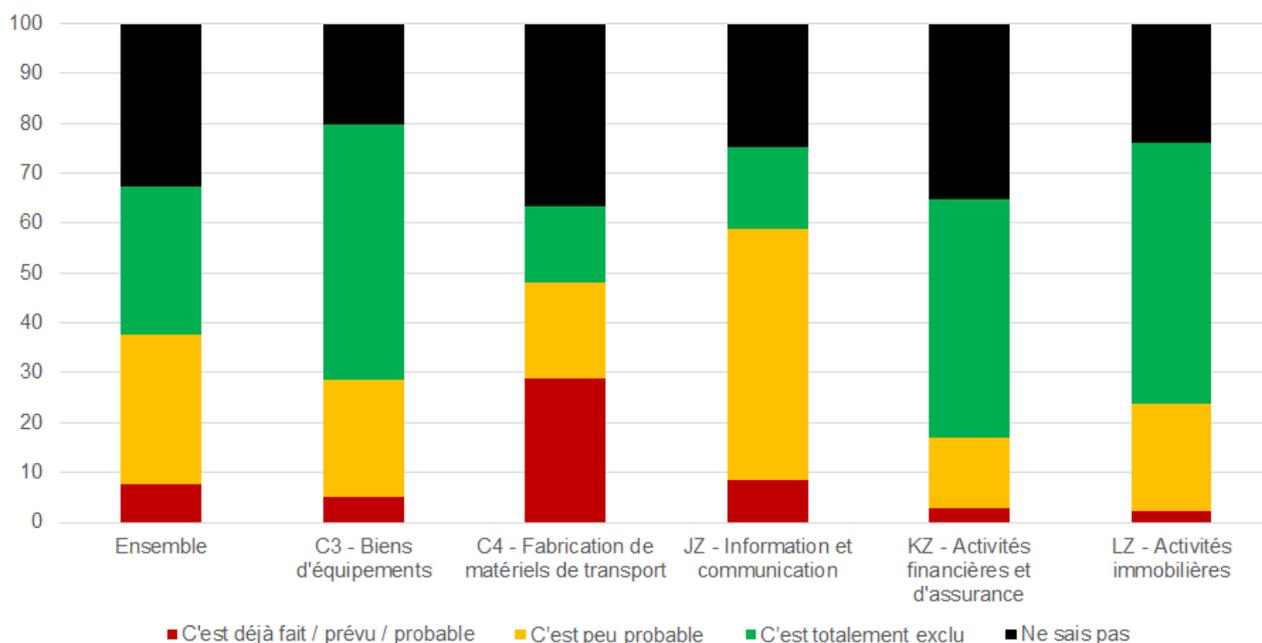
Déployé depuis le 15 janvier 2021, le dispositif « Transitions collectives » permet d'anticiper les mutations économiques de l'entreprise en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion « sereine, préparée et assumée ». Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État, dans le but d'accéder à un métier porteur dans le même bassin de vie.

**9 % des salariés travaillent dans une entreprise qui déclare, début juillet, connaître ce dispositif.** Celui-ci est un peu mieux connu des entreprises de grande taille (entre 10 % et 12 % dans les structures de 100 salariés ou plus) que des petites structures (entre 4 % et 7 % des entreprises de 10 à 99 salariés). Les entreprises l'identifient mieux dans la fabrication de matériels de transport (26 %), les activités financières et d'assurances (22 %) ou d'informatiques et de communication (16 %), ou encore dans les activités immobilières (13 %) et les biens d'équipements (12 %), que dans le transport et l'entreposage (5 %), la construction (4 %) ou l'hébergement restauration (4 %).

**Lorsqu'elles ont connaissance de cette démarche, les entreprises estiment qu'il est peu probable qu'elles le proposent à leurs salariés d'ici la fin de l'année** dans 30 % des cas (50 % dans l'information et la communication). Les employeurs jugent qu'une telle mise en œuvre est exclue dans 30 % des cas (autour de 50 % dans la fabrication de biens d'équipements, ainsi que dans les activités immobilières, financières et d'assurance). Un tiers ne se prononcent pas sur l'éventualité de proposer ce dispositif à leurs salariés.

Début juillet, 8 % des salariés (qui travaillent auprès des 9 % d'employeurs qui ont connaissance du dispositif, soit moins de 1 % sur l'ensemble des salariés, tous secteurs confondus) sont employés par des entreprises qui signalent que la démarche a déjà été proposée ou la prévoient ou estiment qu'elles la proposeront probablement ; dans la fabrication de matériels de transport, cette part atteint 29 % (parmi les 26 % d'entreprises du secteur qui connaissent les « Transitions collectives », soit 8 % des salariés du secteur, graphique 6A).

Graphique 6A – Recours au dispositif « Transitions collectives » (en % de salariés)



Lecture : au sein des entreprises, tous secteurs confondus, qui ont connaissance du dispositif « Transitions collectives », 30 % des salariés travaillent dans une entreprise qui juge totalement exclu de le mettre en œuvre.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; entreprises qui ont connaissance du dispositif « Transitions collectives » ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo-Covid, 2020-2021

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) est la direction du ministère du Travail qui produit des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

[dares.travail.gouv.fr](https://dares.travail.gouv.fr)

