



L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

« Télétravail de crise en 2021 : quelles évolutions ? Quels impacts ? »

Rapport de résultats

Mai 2021

CONSULTATION



Fiche technique

2

Contexte & objectifs

Un an après une première consultation sur le télétravail en temps de crise (conduite de mars à mai 2020), le réseau Anact-Aract a souhaité diffuser un nouveau questionnaire. Les principaux objectifs de cette nouvelle consultation étaient les suivants :

- Mesurer l'évolution des pratiques,
- Appréhender les impacts du télétravail sur l'organisation du travail et le management
- Identifier les pistes d'amélioration.

Cette consultation n'est pas un sondage. En effet, le questionnaire n'a pas été adressé à un échantillon représentatif de salariés français. Il a été proposé, en libre accès, à l'ensemble des personnes en situation de télétravail (total ou partiel) et souhaitant s'exprimer sur le sujet. Cette démarche nous a permis de « donner la parole » au plus grand nombre et de recenser des informations utiles à la poursuite de nos actions en vue d'améliorer les pratiques de télétravail.

Mode de recueil

Un questionnaire en ligne a été mis à disposition des télétravailleurs sur le site de l'Anact. Ce questionnaire a notamment été promu par plusieurs campagnes d'emailing, les réseaux sociaux, les newsletters nationale et régionales.

Cible & Echantillon

2 mois après le début de la diffusion (initiée le 24 février), 2 864 personnes en situation de télétravail (total ou partiel) ont complété le questionnaire.

Profil des répondants (1/3)

3

Genre	Nombre	%
Femmes	2 115	74%
Hommes	721	25
Ne se prononce pas	28	1%
<i>Total échantillon</i>	<i>2 864</i>	<i>100%</i>

Age	Nombre	%
De 18 à 24 ans	33	1%
De 25 à 34 ans	386	13%
De 35 à 44 ans	747	26%
De 45 à 54 ans	990	35%
De 55 à 64 ans	683	24%
65 ans ou plus	11	0,5%
Ne se prononce pas	14	0,5%
<i>Total échantillon</i>	<i>2 864</i>	<i>100%</i>

Management d'équipement	Nombre	%
Manageurs	1 034	36%
Non manageurs	1 830	64%
<i>Total échantillon</i>	<i>2 864</i>	<i>100%</i>

Statut	Nombre	%
Cadres	2 024	71%
Non cadres	840	29%
<i>Total échantillon</i>	<i>2 864</i>	<i>100%</i>

Taille de la structure	Nombre	%
Moins de 10 salariés / agents	143	5%
De 11 à 49 salariés / agents	330	12%
De 50 à 249 salariés / agents	598	11%
De 250 à 499 salariés / agents	346	12%
500 salariés / agents ou plus	1 428	50%
Ne se prononce pas	19	0,7%
<i>Total échantillon</i>	<i>2 864</i>	<i>100%</i>

Profil des répondants (2/3)

4

Type de structure	Nombre	%
Une structure du secteur privé ou associatif	1 620	57%
Une structure publique ou apparentée	1 212	42%
Ne se prononce pas	32	1%
<i>Total échantillon</i>	<i>2 864</i>	<i>100%</i>

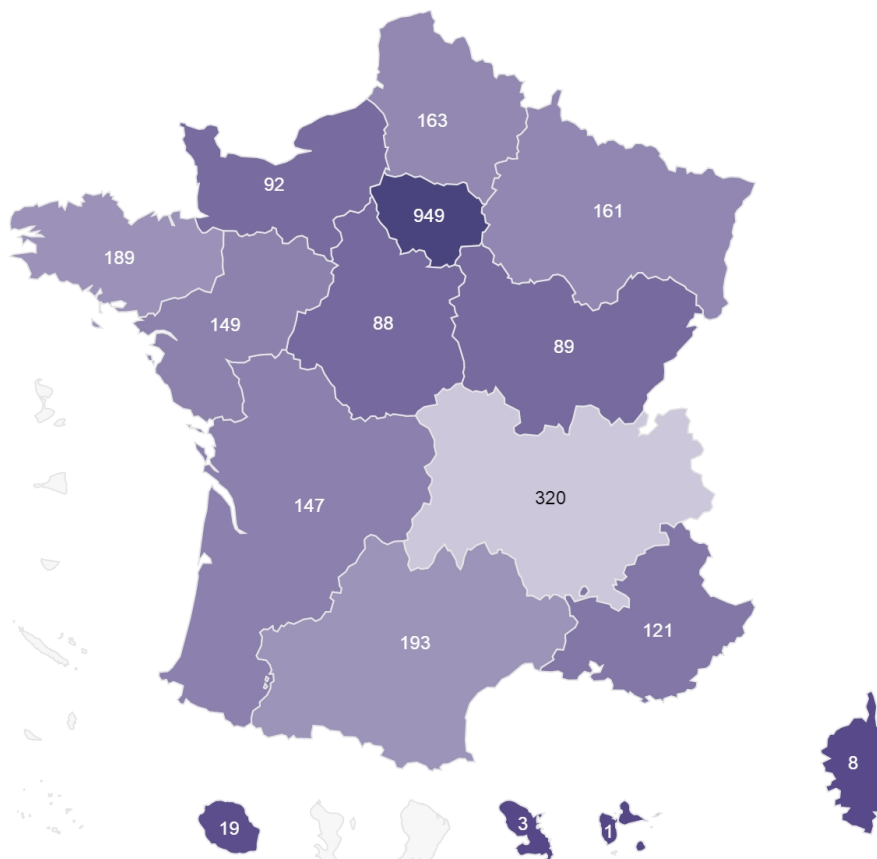
Type d'établissement public (agents du public)	Nombre	%
Fonction publique d'Etat	722	60%
Fonction publique hospitalière	12	1%
Fonction publique territoriale	402	33%
Ne se prononce pas	76	6%
<i>Total échantillon</i>	<i>1 212</i>	<i>100%</i>

Secteur d'activité (salariés du privé)	Nombre	%
Agriculture, sylviculture et pêche	24	1%
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	161	10%
Construction	44	3%
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	59	4%
Information et communication	118	7%
Activités financières et d'assurance	150	9%
Activités immobilières	36	2%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	160	10%
Enseignement, santé humaine et action sociale	262	16%
Autres activités de services	587	37%
Ne se prononce pas	19	1%
<i>Total échantillon</i>	<i>1 620</i>	<i>100%</i>

Profil des répondants (3/3)

Région de résidence
Base : 2 864 répondants

5



Analyse et synthèse

Analyse des résultats (1/8)

7

Après 2 mois de mise en ligne, cette **deuxième consultation sur le télétravail a recueilli 2 864 répondants**.

74% d'entre eux sont des femmes, 40% des personnes âgées de moins de 45 ans. 57% travaillent dans une structure privée ou associative (42% dans le secteur public). 17% exercent dans une structure de moins de 50 personnes, 11% dans une structure de 50 à 249 personnes, 12% dans une structure de 250 à 499 personnes et 50% dans de grosses structures, de plus de 500 personnes. 36% exercent une fonction managériale et 71% bénéficient d'un statut de cadre.

Dans ce contexte de crise, la pratique du télétravail s'est intensifiée, près des ¾ des répondants télétravaillant actuellement 3 jours par semaine ou plus...

- Comme lors de la première consultation réalisée au printemps 2020 à l'occasion du premier confinement, un peu moins de la moitié des répondants (46%) pratiquaient le télétravail avant la crise, pour 21% de manière régulière, et pour 25% de manière plus occasionnelle. La pratique préalable du télétravail apparaît de manière plus récurrente parmi les salariés âgés de plus de 45 ans (48%), les salariés de structures de plus de 250 personnes (49%), les managers (50%), les salariés du secteur privé (52%) ou encore les cadres (53%).
- De plus, 90% des répondants déclarent qu'ils étaient favorables au déploiement du télétravail préalablement à la crise sanitaire, un taux qui atteint 91% parmi les femmes, 92% parmi les cadres ou encore les salariés de structures de 250 personnes ou plus, 93% parmi les salariés âgés de moins de 45 ans et 96% parmi les personnes qui pratiquaient le télétravail avant la crise sanitaire.
- A date, 72% des répondants déclarent télétravailler 3 jours ou plus par semaine (dont 32% à 100%, 24% 4 jours sur 5). Ce taux atteint 74% parmi les salariés du secteur privé, 76% parmi les salariés de structures de 250 personnes ou plus, 77% parmi les non managers (alors que les managers ne sont que 62% à télétravailler 3 jours ou plus par semaine) et 80% parmi ceux qui pratiquaient le télétravail avant la crise. 3 raisons expliquent la pratique d'un télétravail « partiel » : le besoin ressenti de venir sur le lieu de travail pour maintenir le lien avec les collègues (59% ; un taux qui atteint 62% parmi les cadres, 63% parmi les managers et parmi ceux qui ne pratiquaient pas le télétravail avant la crise), la nécessité professionnelle, le métier ou l'emploi ne permettant pas de travailler totalement à distance (41% ; un taux qui atteint 42% parmi les salariés âgés de 45 ans ou plus, et 45% parmi les managers). 24% mentionnent que leur employeur leur impose de venir sur le lieu travail alors que l'ensemble de leurs tâches et / ou missions peuvent être réalisées à distance (un taux qui atteint 27% parmi les salariés de moins de 45 ans et les non managers).

Analyse des résultats (2/8)

8

Après plus d'un an de crise, les télétravailleurs ont vu leurs conditions de télétravail évoluer : si près des ¾ des répondants estiment aujourd'hui disposer d'un environnement matériel adapté et 95% des outils numériques adéquats, seuls 28% ont bénéficié d'une formation visant à faciliter la pratique du télétravail et 20% d'une prise en charge partielle ou totale des surcoûts liés au télétravail.

- 72% des répondants déclarent aujourd'hui disposer d'un environnement matériel adapté à la pratique du télétravail (vs. 67% en 2020) et 95% des outils numériques adéquates (vs. 87% en 2020). L'équipement des télétravailleurs semble donc s'être adapté au développement du télétravail en période de crise. Quelques écarts restent perceptibles entre les différentes catégories de populations, notamment les travailleurs âgés de 45 ans et plus, les managers, ainsi que les personnes qui pratiquaient le télétravail avant la crise, qui sont plus nombreux à bénéficier d'un environnement matériel et/ou d'un équipement numérique adaptés.
- 28% des participants à cette deuxième consultation déclarent avoir bénéficié de formation pour faciliter le télétravail (sur l'usage des outils numériques notamment ou sur le management à distance) : un taux qui atteint 29% parmi les femmes, 30% parmi les cadres, 32% parmi les managers ou encore les salariés de structures de 250 personnes ou plus et 33% parmi ceux qui pratiquaient le télétravail avant la crise.
- Seuls 20% des répondants attestent d'une prise en charge partielle ou totale des « surcoûts » (frais téléphoniques, internet, consommables, équipements, etc.) liés à la pratique du télétravail (un taux qui atteint 22% parmi les salariés de 45 ans ou plus, les salariés des structures de 250 personnes ou plus, les cadres, et 24% parmi les salariés du secteur privé ou parmi ceux qui pratiquaient le télétravail avant le début de la crise sanitaire).

Analyse des résultats (3/8)

9

Force est de constater qu'après plus d'un an de pratique régulière voire permanente, les organisations et les télétravailleurs se sont adaptés et semblent avoir trouvé « leurs marques » afin de répondre aux objectifs ... mais à quel prix ?

- Après plus d'un an de pratique du télétravail, 49% des répondants déclarent que leurs activités de travail ont été adaptées ou redéfinies (ce taux atteignait 77% lors de la première consultation en 2020), totalement pour 10% d'entre eux, partiellement pour 21% et de manière plus marginale pour 18%. Le niveau d'adaptation apparaît un peu plus marqué parmi les non managers (51%), les salariés qui pratiquaient le télétravail avant la crise (53%), les non cadres (54%) ainsi que les hommes (55%).
- Même constat pour les objectifs, puisque pour 37% (vs. 68% au printemps 2020), les objectifs (de résultats ou de délais) ont été adaptés ou redéfinis, totalement dans 8% des cas, partiellement pour 15% et de manière plus légère pour 14%. Le niveau d'adaptation des objectifs est un peu plus marqué parmi les salariés qui pratiquaient le télétravail avant la crise (39%), les non cadres et les hommes (respectivement 40%).
- A date, 77% des répondants déclarent qu'ils sont aujourd'hui en mesure de réaliser l'ensemble de leurs tâches et missions habituelles en télétravail, versus 61% un an auparavant (un taux qui atteint 79% parmi les femmes, les non managers, les cadres, les salariés du secteur privé et ceux de structures de 250 personnes ou plus, 80% parmi les moins de 45 ans et 82% parmi ceux qui télétravaillaient avant la crise).
- En matière de charge, 63% déclarent aujourd'hui travailler davantage que d'ordinaire (26% beaucoup plus ; 37% un peu plus), ce qui représente une évolution très sensible par rapport à la précédente vague de 2020 (48% déclaraient alors avoir le sentiment de travailler plus). La perception d'une quantité de travail plus importante est à nouveau plus marquée parmi les cadres (64%), les personnes âgées de 45 ans et plus (65%), les salariés du secteur privé (66%), les managers (67%) et ceux qui pratiquaient déjà le télétravail avant la crise sanitaire (67%).

Analyse des résultats (4/8)

10

- En écho, 50% des répondants déclarent être plus fatigués qu'à l'ordinaire (20% beaucoup plus fatigués ; 30% un peu plus fatigués). A l'inverse, 34% des répondants sont moins sujet à la fatigue (21% se déclarent moins fatigués ; 13% beaucoup moins fatigués) et 16% indiquent l'absence d'impact du télétravail sur leur niveau de fatigue. A noter que cet indicateur, en dépit de la forte augmentation perçue de la charge de travail, n'a pas évolué depuis la consultation conduite au printemps 2020. Le niveau de fatigue perçue se révèle plus marqué parmi les personnes âgées de 45 ans ou plus (52%), les salariés du secteur privé (52%), les cadres (54%), les managers (55%) ou encore les salariés qui pratiquaient le télétravail avant la crise sanitaire (55%).
- Après plus d'un an de pratique récurrente voire permanente, les télétravailleurs se sentent aujourd'hui plus efficaces qu'ils ne le relataient au printemps 2020, lors du premier confinement. Ainsi, 53% des répondants estiment qu'ils sont aujourd'hui plus efficaces qu'à l'ordinaire (vs. 35% en 2020), 24% déclarent l'être tout autant qu'auparavant (vs. 19%) et 23% reconnaissent l'être moins qu'à l'habitude (vs. 46% au printemps 2020). Les salariés du secteur privé ou encore les salariés les plus jeunes (moins de 45 ans) sont sensiblement plus nombreux à manifester ce sentiment d'efficacité (respectivement 55% et 57%).
- Quant au niveau d'engagement, si un peu moins de la majorité des répondants (44%) déclarent que la situation n'a pas d'impact sur leur niveau d'engagement, 29% s'estiment aujourd'hui plus engagés (vs. 32% en 2020) et 27% moins engagés qu'à l'ordinaire (vs. 25% en 2020).
- Dans ce contexte de télétravail qui perdure, 96% des salariés interrogés estiment être autonomes, avoir la liberté de décider comment faire ou organiser leur travail, 95% savent clairement ce qu'ils ont à faire, 88% ont le sentiment de réaliser un travail de qualité. Seulement 73% ont le sentiment que leur structure reconnaît la qualité de leur travail et 72% déclarent recevoir des instructions claires.

Analyse des résultats (5/8)

11

L'intensification et efficacité accrue ne sont pas sans conséquence sur les relations de travail qui semblent souffrir par cette pratique du télétravail qui s'installe dans la durée...

- Pour 83% des répondants, leur structure a fait preuve de réactivité et de capacités d'adaptation dans ce contexte de crise (un taux qui atteint 85% parmi les managers et les salariés des plus grosses structures et 86% parmi les salariés du secteur privé et ceux qui avaient déjà une expérience du télétravail) et pour 81% de souplesse dans son organisation (un taux qui atteint 83% parmi les cadres, 85% parmi les managers ou les salariés qui pratiquaient le télétravail auparavant). Seulement 51% des participants confirment que leur entreprise a renforcé sa communication sur les projets et perspectives de leur structure (53% parmi les salariés de 45 ans ou plus, ou parmi les salariés des structures de 250 personnes ou plus ; 54% parmi les salariés du secteur privé ou parmi ceux qui télétravaillaient avant la crise).
- Plus d'un an après le début de la crise sanitaire et le déploiement massif du télétravail, 48% des répondants déclarent avoir bénéficié d'une communication interne relative aux divers dispositifs RH dont ils pouvaient bénéficier dans ce contexte spécifique de crise sanitaire (ce taux atteignait 67% lors de la consultation conduite au printemps 2020). Un taux qui atteint 50% parmi les cadres, 51% parmi les personnels ayant une expérience préalable du télétravail, 52% parmi les personnels de structures de plus de 250 personnes, et 53% parmi les managers).
- En matière de relation de travail, 92% des répondants confirment que des réunions d'équipe à distance sont bien mises en place (vs. 87% en 2020) depuis le début de la crise, à une fréquence qui s'est toutefois sensiblement réduite par rapport au printemps précédent (58% confirment la tenue de réunions d'équipe au moins une fois par semaine en 2021 versus 72% en 2020).
- De la même manière, si pour la plus grande majorité des personnes concernées (c'est à dire ayant un manager), des points ou des échanges réguliers avec le responsable hiérarchique sont également organisés depuis le début de la crise, leur fréquence tend également à diminuer : ainsi 52% confirment des points ou échanges au moins une fois par semaine versus 69% en 2020. La nature des échanges a également évolué : vérification du bon avancement des missions et des tâches prioritairement (pour 76% des répondants) puis priorisation des activités (51%). La charge de travail reste un sujet d'échange dans 30% des cas (vs. 32% en 2020), les relations de travail dans 20% (vs. 24% en 2020).

Analyse des résultats (6/8)

12

La situation personnelle du travailleur est aujourd'hui évoquée dans une moindre mesure (20% aujourd'hui vs. 37% en 2020), tout comme les difficultés liées à la réalisation du travail à distance (19% vs. 40% au printemps 2020). Les aménagements des horaires de travail restent, quant à eux, un sujet d'échange pour une très faible part des répondants (7% vs. 14% en 2020).

- Dans ce contexte, 72% des répondants se sentent soutenus par leur manager et 81% par leurs collègues de travail, des taux qui sont en baisse sensible par rapport à l'année dernière (77% pour le soutien managérial ; 84% pour le soutien entre collègues en 2020). 51% des personnels se sentent soutenus par leur direction ou service RH et 49% par les représentants du personnel de leur structure.
- Au final, si 55% estiment que les relations de travail sont inchangées au sein de leur structure, 7% seulement estiment qu'elles se sont améliorées et 37% qu'elles se sont dégradées. Cet indicateur s'est fortement dégradé par rapport à 2020, puisqu'alors 71% des répondants estimaient que les relations de travail étaient inchangées, 12% qu'elles s'étaient améliorées et 17% qu'elles s'étaient dégradées.
- Dans ce contexte, 64% des répondants à la consultation déclarent qu'ils ont la possibilité d'adapter leurs horaires de travail (un taux qui atteignait 78% en 2020), de manière plus importante parmi les salariés de structures de 250 personnes ou plus (66%), les cadres (67%), les personnels ayant pratiqué le télétravail avant la crise (69%) ou encore les hommes (71%).
- 81% des répondants estiment aujourd'hui qu'ils parviennent à concilier vie personnelle et travail (un taux qui a progressé de 5 points depuis 2020) ; un niveau de conciliation qui apparaît plus marqué parmi les non managers (84%) et les non cadres (85%).
- Toutefois, les conséquences psychosociales liées à la pratique du télétravail sont bien perceptibles : ainsi, 64% des répondants s'estiment aujourd'hui sur-connectés (plus particulièrement les cadres, les managers, les salariés du secteur privé et ceux qui pratiquaient le télétravail avant la crise), 40% se sentent seuls, isolés (un taux qui atteint 43% parmi les non managers), 39% éprouvent de l'appréhension dans la perspective d'un retour au travail en présentiel (notamment les femmes, les non cadres, non managers, les salariés de structures de 250 personnes ou plus et les personnels qui pratiquaient le télétravail auparavant) et 33% ressentent du stress compte tenu des incertitudes pesant sur leur structure en lien avec la crise sanitaire (un taux qui atteint 39% parmi les hommes).

Analyse des résultats (7/8)

13

- Dans ce contexte, 80% restent toutefois confiants quant à l'avenir de leur structure et 79% estiment que leur entreprise se porte bien. Enfin, 24% éprouvent des craintes quant à la stabilité de leur emploi.

Malgré les difficultés perçues (notamment relationnelles et psychosociales), la pratique du télétravail est plébiscitée et une très large majorité des répondants souhaiteraient poursuivre voire intensifier le télétravail au sortir de la crise.

- Concrètement, 86% des répondants estiment aujourd'hui que leur activité est adaptée à la pratique du télétravail (soit une évolution très sensible par rapport au printemps 2020 puisque ce taux s'établissait alors à 75%), particulièrement parmi les femmes (90%), les non managers (90%), les salariés de moins de 45 ans (92%) et ceux qui pratiquaient déjà le télétravail de manière régulière ou occasionnelle (92%).
- Ainsi, 96% souhaiteraient pouvoir poursuivre la pratique du télétravail à l'issue de la crise, 69% de manière régulière (vs. 43% en 2020), 27% de manière occasionnelle (vs. 45% en 2020). 36% de ceux qui souhaiteraient poursuivre aimeraient pouvoir télétravailler 3 jours par semaine voire plus, et 56% à hauteur d'un ou deux jours par semaine. Les motivations à recourir au télétravail de manière régulière sont diversifiées : réduction des temps de transport, travail au calme, efficacité perçue, conciliation vie professionnelle – vie personnelle, réduction de la fatigue, organisation du travail en autonomie.
- Dans ce contexte, 58% des répondants confirment qu'un accord télétravail est signé au sein de leur structure (un taux qui atteint 60% parmi les cadres, 62% parmi les personnels âgés de 45 ans ou plus, 64% parmi les agents du service public, 67% parmi les personnels qui pratiquaient le télétravail avant la crise et 68% parmi les salariés de structures de 250 personnes ou plus), 18% attestent que la démarche est en cours et 9% ne peuvent se prononcer sur ce sujet.

Analyse des résultats (8/8)

14

Focus sur les managers : malgré les difficultés rencontrées lors du déploiement, ils restent très favorables au développement du télétravail

- Près des 3 quarts des managers ont trouvé que le déploiement du télétravail au sein de leur équipe a été « facile » à mettre en œuvre (notamment parmi les managers du secteur privé ou encore ceux qui avaient déjà une expérience du télétravail), 26% estiment que la mise en œuvre a été, à l'inverse, plutôt compliquée.
- Dans le détail, si 78% ont trouvé plutôt simple d'identifier les activités télétravaillables de leurs collaborateurs, et 68% de maîtriser les process et outils en version numérique, les managers ont été confrontés à plusieurs difficultés, dont notamment :
 - Le développement des pratiques managériales à distance (40% ont trouvé cette mission « compliquée »),
 - L'organisation de la mise à disposition du matériel nécessaire à la pratique du télétravail (36% ont trouvé cela « compliqué »),
 - L'accompagnement à la montée en compétence des collaborateurs sur la maîtrise des outils digitaux (jugé « compliqué » par 38% des managers),
 - Le soutien psychologique des collaborateurs (jugé compliqué par 49% des managers).
- A date, si les deux tiers des managers estiment que les relations de travail avec leurs collaborateurs sont inchangées par rapport à l'avant crise, seuls 15% estiment qu'elles se sont améliorées et 18% qu'elles se sont dégradées (un taux qui atteint 23% parmi les managers masculins).
- Pour autant, la quasi-totalité des managers (95%) estiment que tout ou partie de l'activité de leur équipe peut être réalisée à distance ou tout au moins pour une partie de leurs collaborateurs dont l'activité est compatible avec la pratique du télétravail.
- Au final, 95% des managers qui estiment que le télétravail est compatible avec l'activité de leur équipe sont favorables au déploiement du télétravail à l'issue de la crise sanitaire.

Environnement de travail

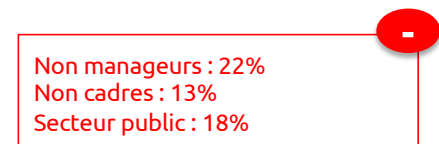
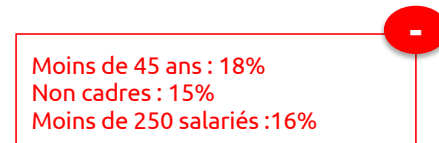
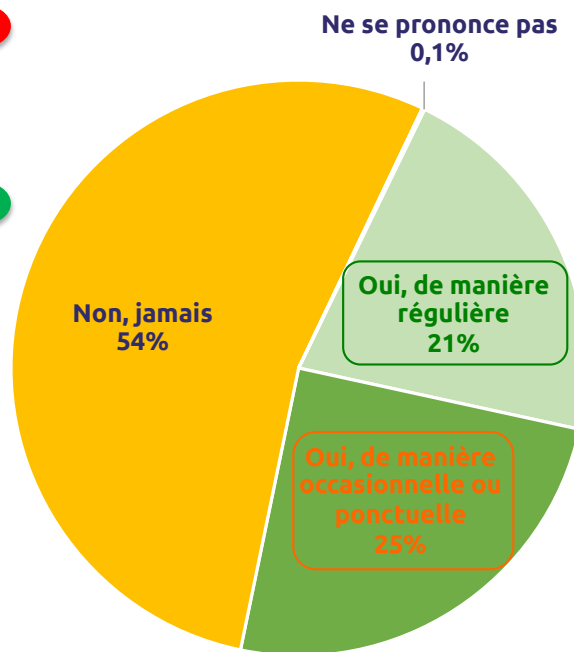
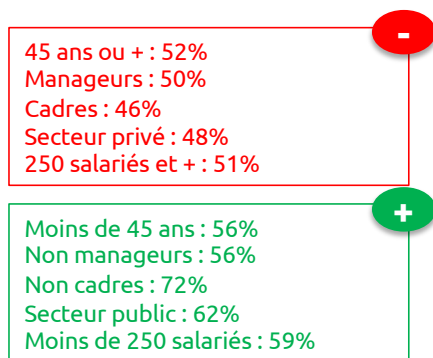
1

Pratique du télétravail préalable à la crise sanitaire

Q2. Avant la crise sanitaire, vous arrivait-il de télétravailler ?

Base : 2 864 répondants

Les encadrés en rouge et vert donnent à voir les catégories de populations qui sont sous-représentées ou surreprésentées par rapport à la moyenne des réponses



Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
Oui, de manière régulière	19%
Oui, de manière occasionnelle ou ponctuelle	28%
Non, jamais	53%
Ne se prononce pas	0,2%

xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

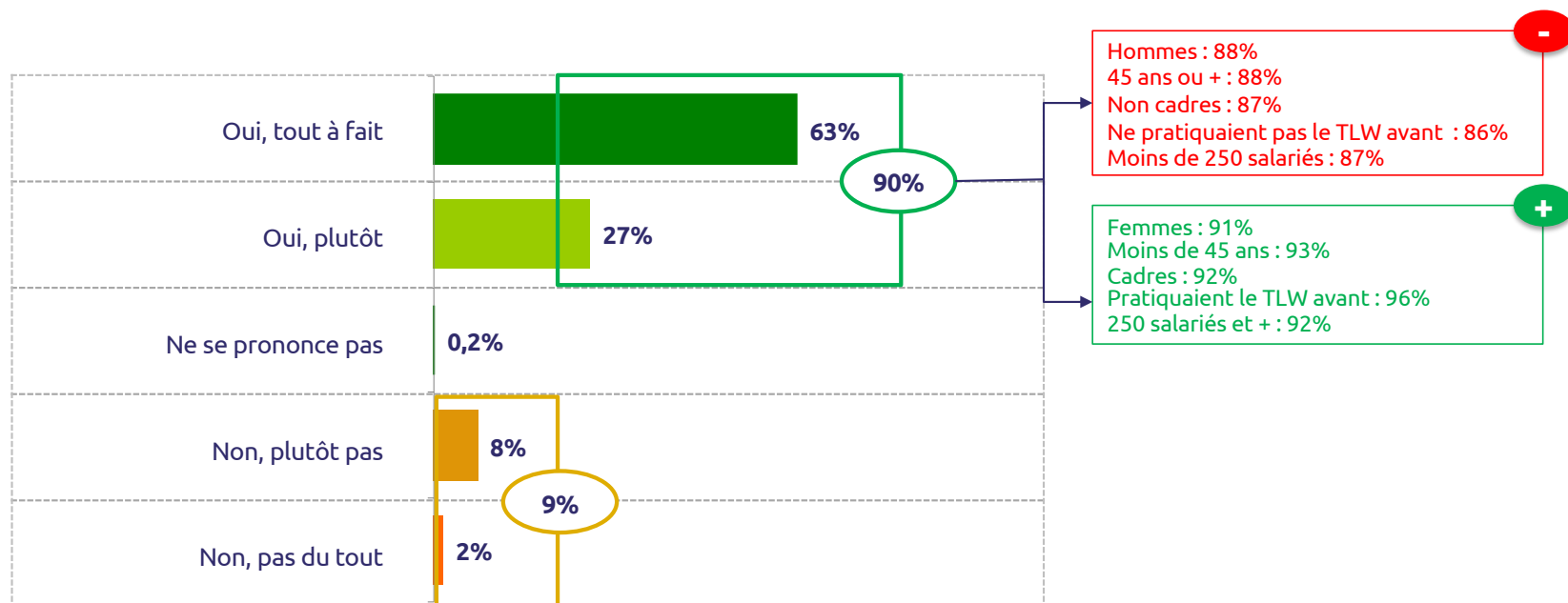
xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Perception du télétravail avant la crise



Q3. Avant la crise sanitaire, étiez-vous favorable au déploiement du télétravail au sein de votre structure ?

Base : 2 864 répondants

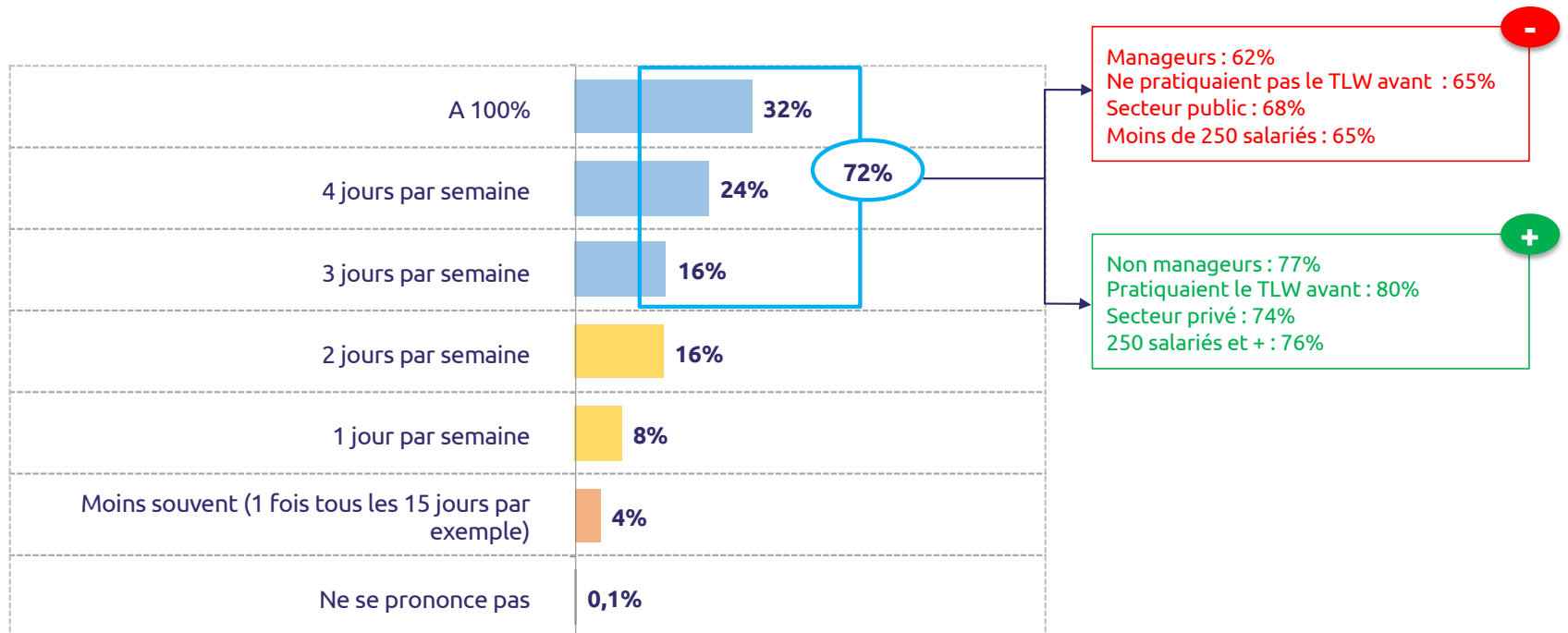


Fréquence de télétravail en période de crise



Q6. A quelle fréquence télétravaillez-vous actuellement (en moyenne) ?

Base : 2 864 répondants

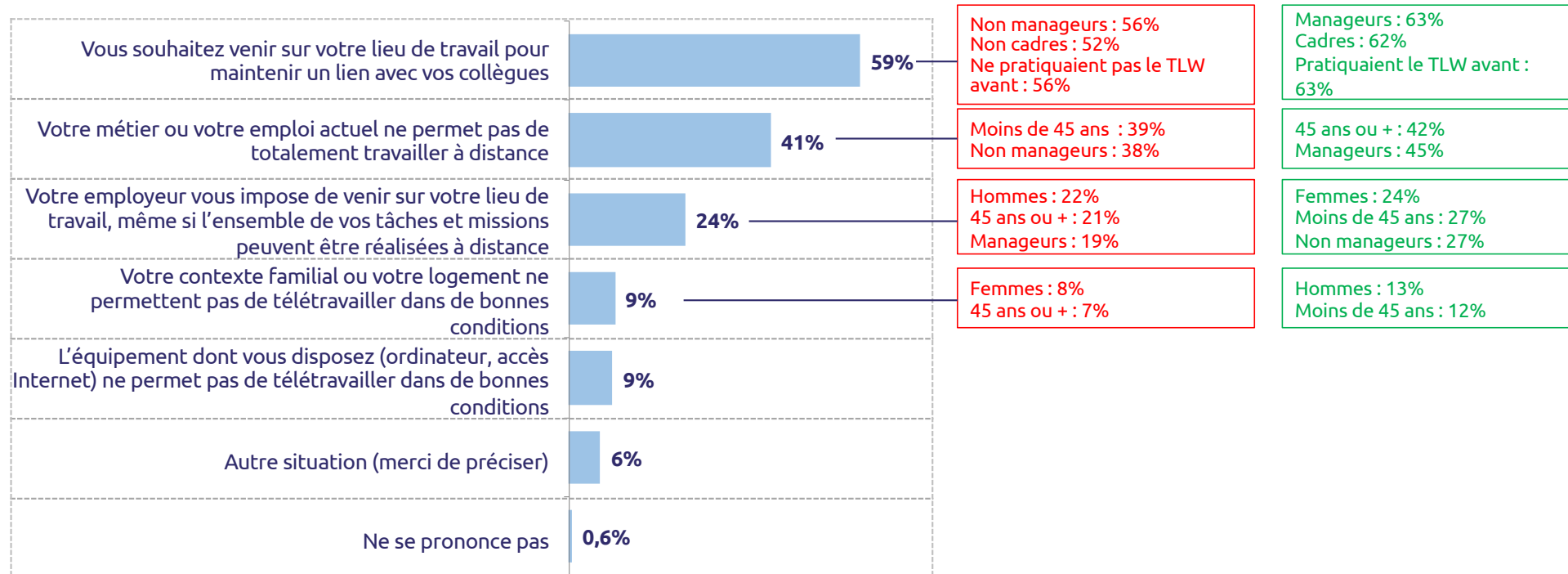


Motifs du télétravail partiel en période de crise



Q7. Pour quelles raisons ne télétravaillez-vous pas davantage ?

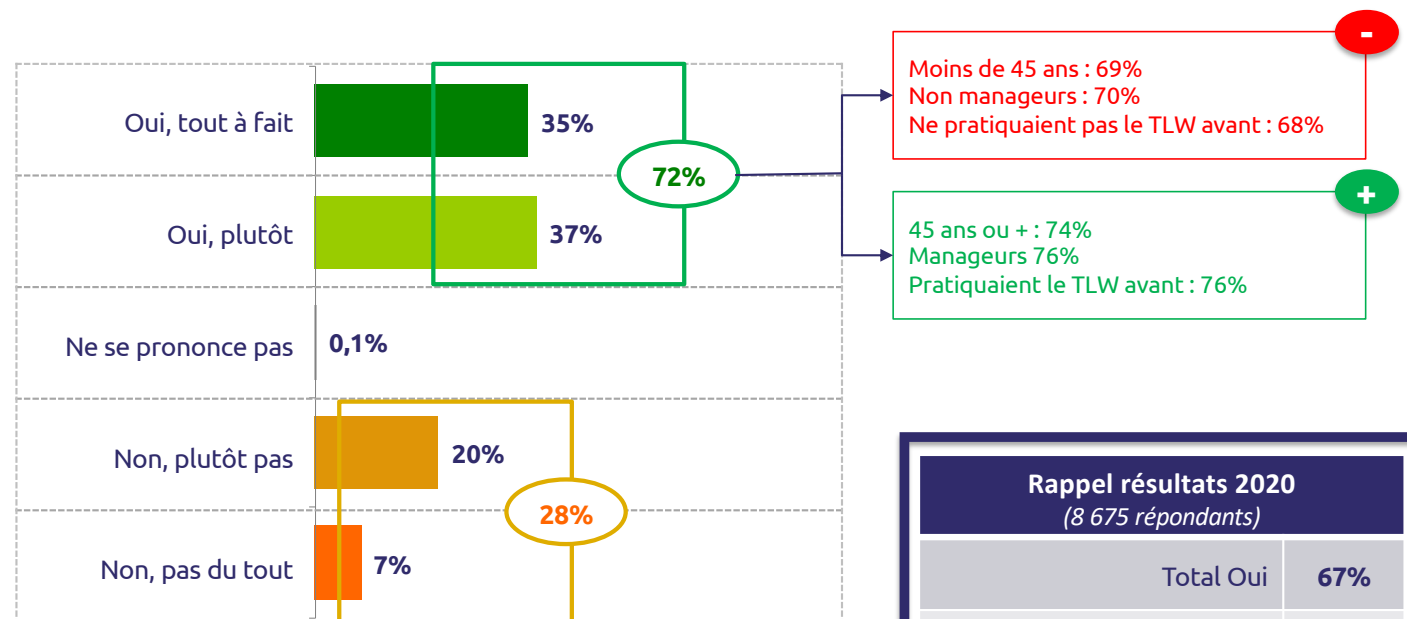
Base : 1 960 répondants, qui ne télétravaillent pas à 100%



Environnement matériel

Q8a. Diriez-vous que vous disposez d'un environnement matériel adapté pour télétravailler (pièce ou espace dédié, bureau, chaise adaptée, etc.) ?

Base : 2 864 répondants



xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

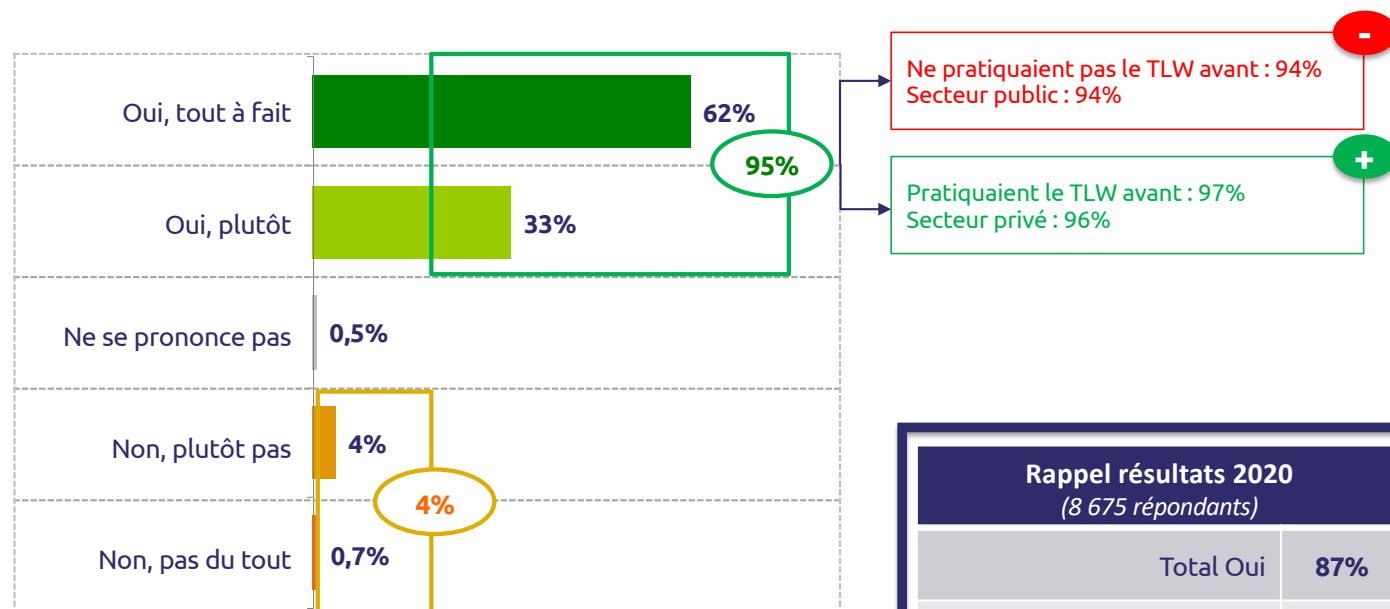
xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
Total Oui	67%
Total Non	33%
Ne se prononce pas	0,3%

Environnement numérique

Q8b. Diriez-vous que vous disposez des outils numériques adaptés au télétravail (ordinateur portable professionnel, wifi, 4 ou 5G, accès à un système de visio conférence, gestion de documents en ligne, accès aux applications spécifiques à votre structure, accès à un serveur sécurisé, tutoriels en ligne, etc.) ?

Base : 2 864 répondants



xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
Total Oui	87%
Total Non	13%
Ne se prononce pas	0,4%

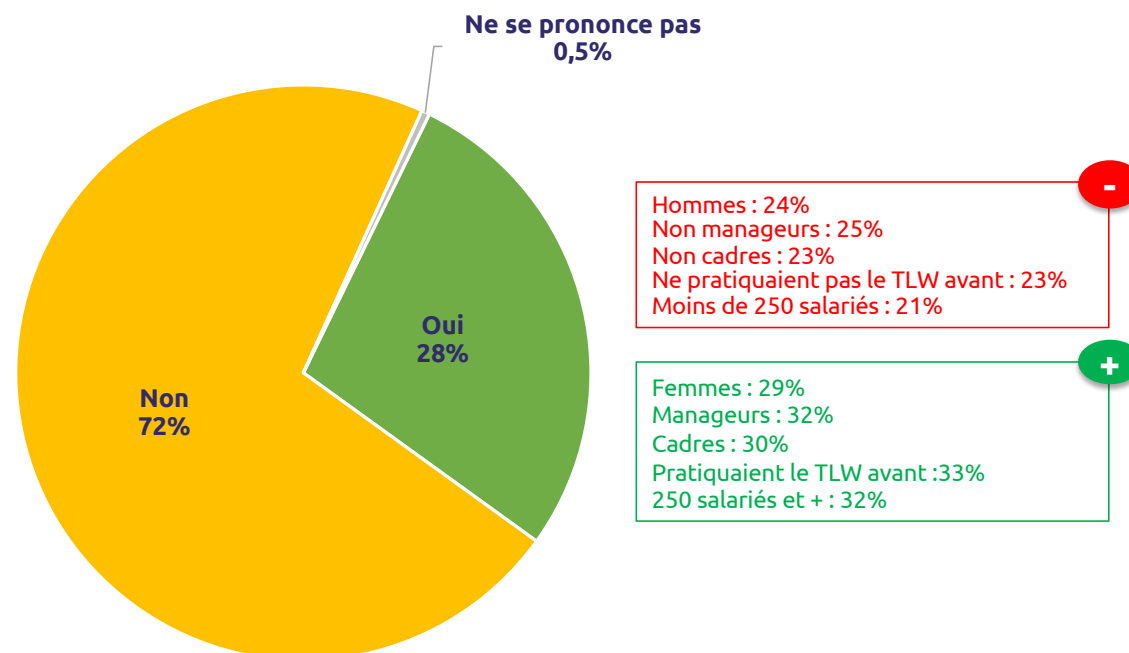
Formation(s) en lien avec la pratique du télétravail

22



Q9a. Depuis le début de la crise et la mise en place du télétravail (partiel ou total), avez-vous bénéficié de formation(s) pour faciliter le télétravail (sur l'usage des outils numériques, au management à distance, etc.) ?

Base : 2 864 répondants



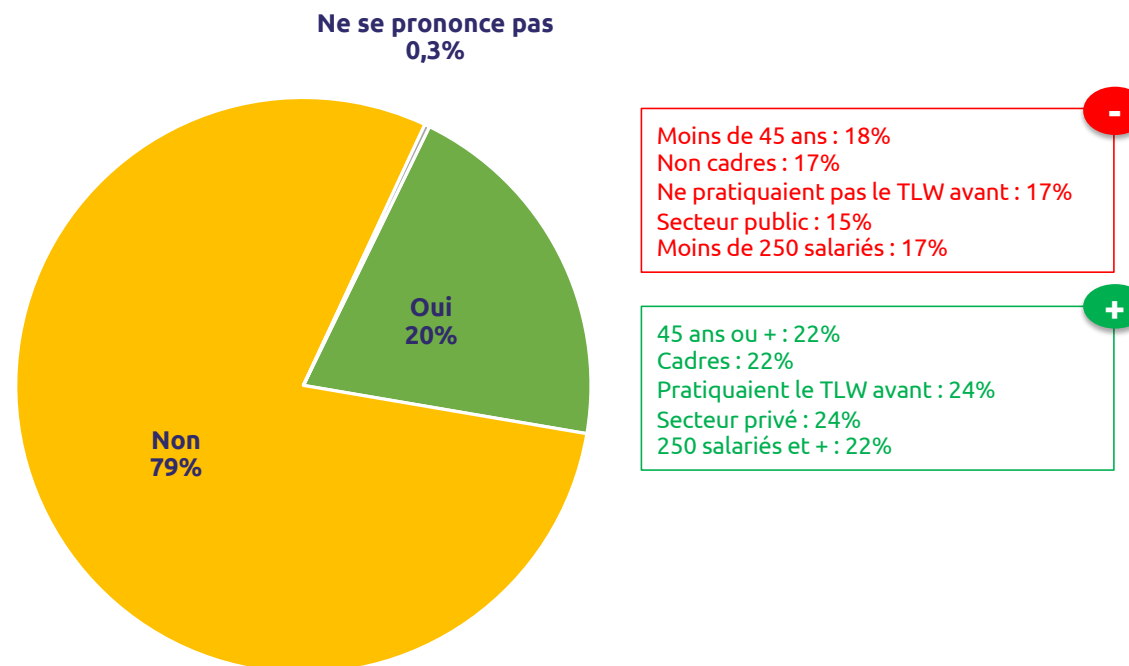
Prise en charge des surcoûts liés au télétravail

23



Q9b. Depuis le début de la crise et la mise en place du télétravail (partiel ou total), avez-vous bénéficié d'une prise en charge des « surcoûts » liés à la pratique du télétravail (frais téléphoniques, internet, achats de consommables, autres équipements, etc.) ?

Base : 2 864 répondants



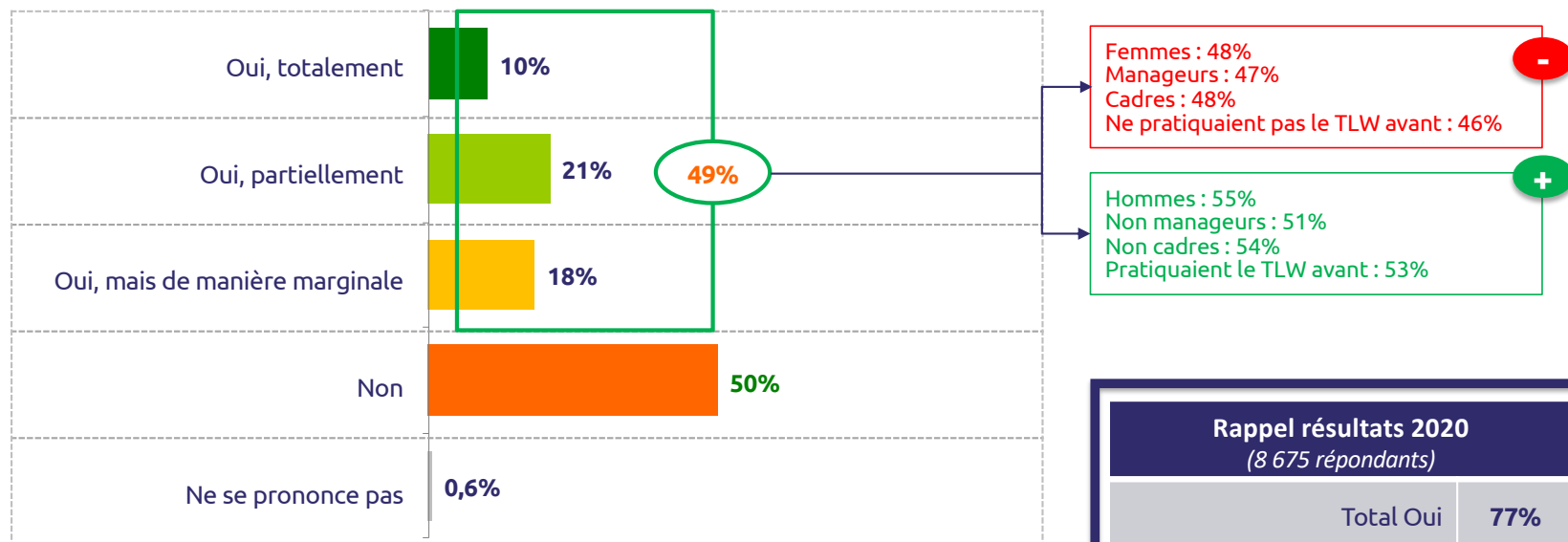
Activités de travail et charge

2

Adaptation des activités de travail

Q10a. Dans ce contexte de de télétravail (partiel ou total), diriez-vous qu'aujourd'hui vos activités ont-elles été adaptées / redéfinies ?

Base : 2 864 répondants



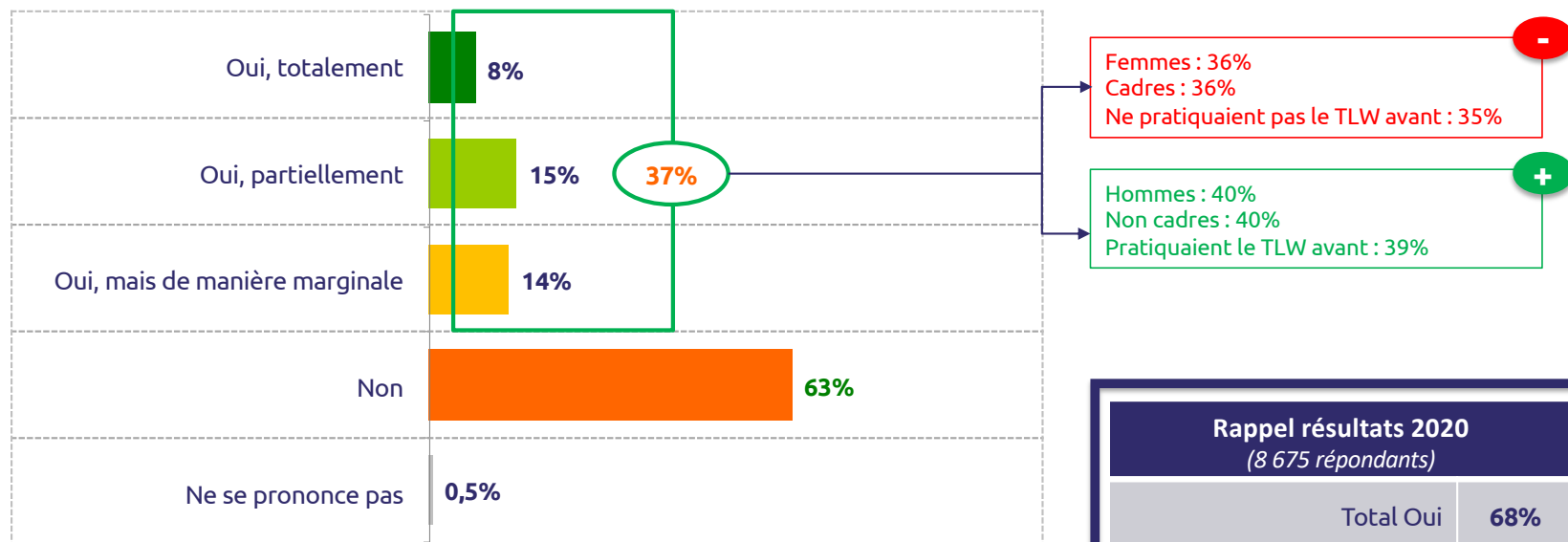
xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
Total Oui	77%
Total Non	22%
Ne se prononce pas	0,6%

Adaptation des objectifs

Q10b. Dans ce contexte de télétravail (partiel ou total), diriez-vous qu'aujourd'hui vos objectifs (que ce soit de résultats ou même de délais) ont été adaptés / redéfinis ?
 Base : 2 864 répondants



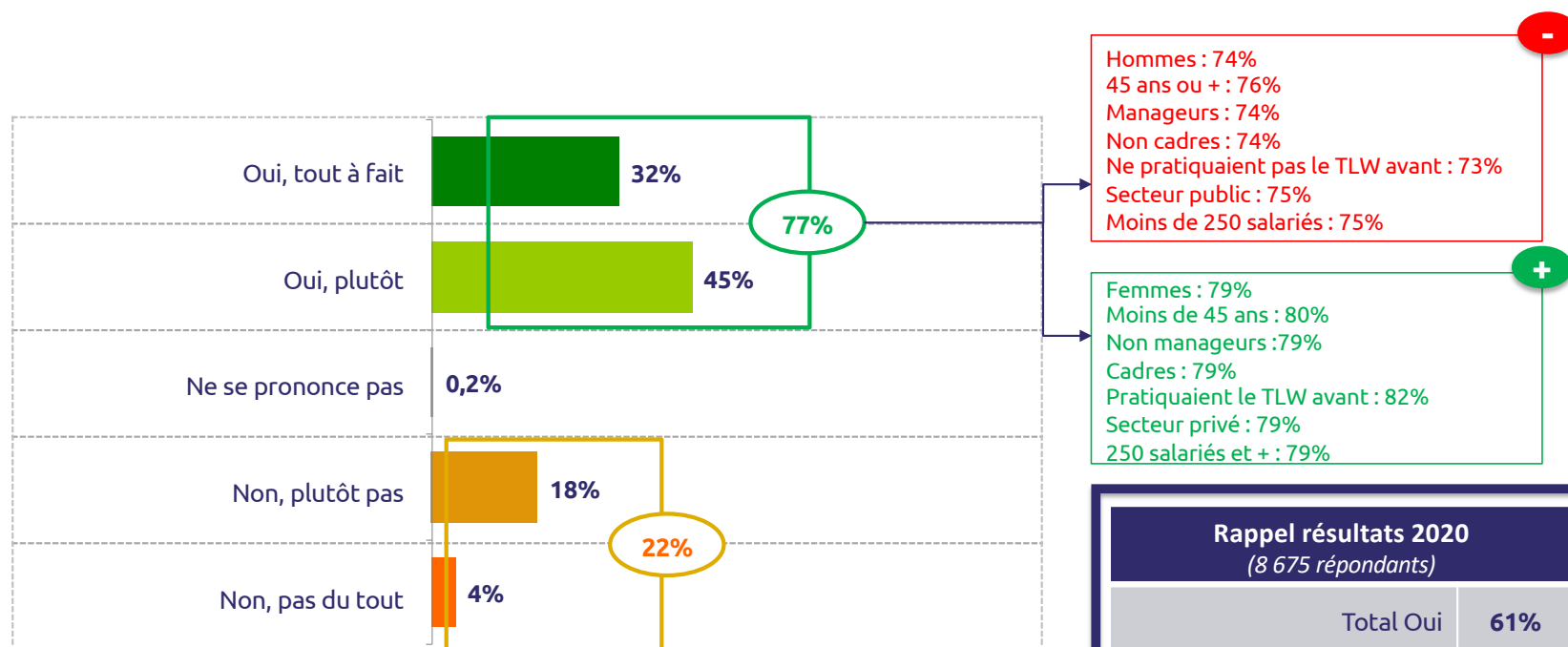
xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Réalisation des missions et tâches habituelles

Q11. Aujourd'hui, diriez-vous que vous êtes en mesure de réaliser l'ensemble de vos tâches et missions habituelles en télétravail ?

Base : 2 864 répondants



xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

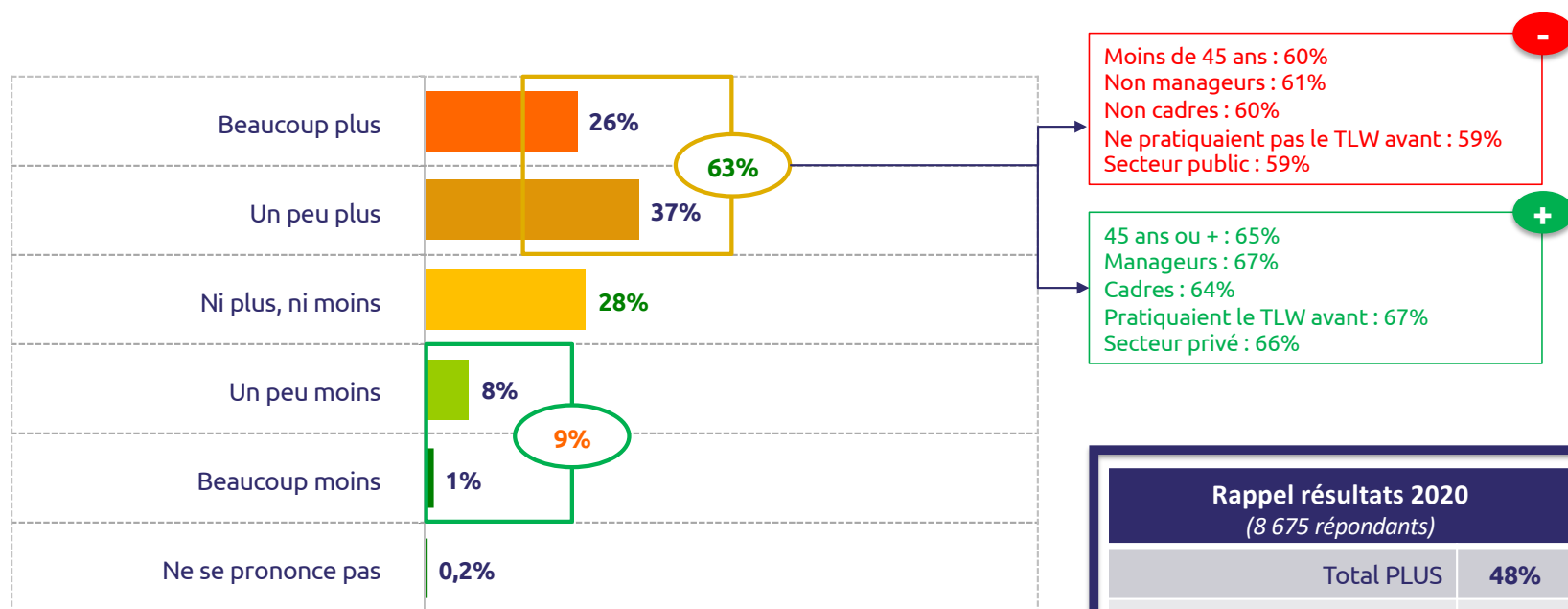
xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
Total Oui	61%
Total Non	38%
Ne se prononce pas	0,6%

Volume de travail

Q12. Et avez-vous le sentiment de travailler ... qu'à l'ordinaire ?

Base : 2 864 répondants



xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

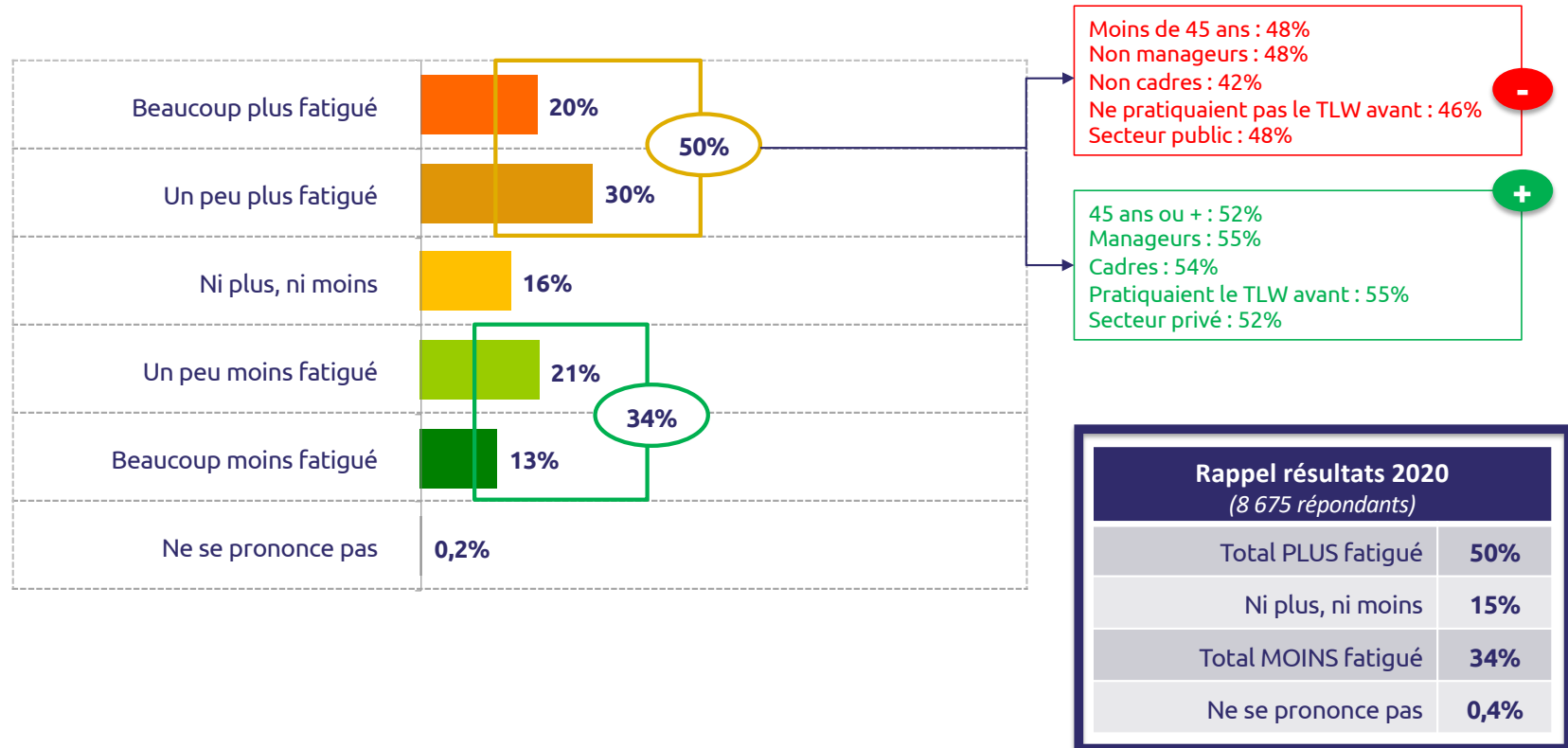
xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
Total PLUS	48%
Ni plus, ni moins	19%
Total MOINS	33%
Ne se prononce pas	0,6%

Niveau de fatigue

Q13. En matière de fatigue, vous diriez que vous êtes qu'à l'ordinaire ?

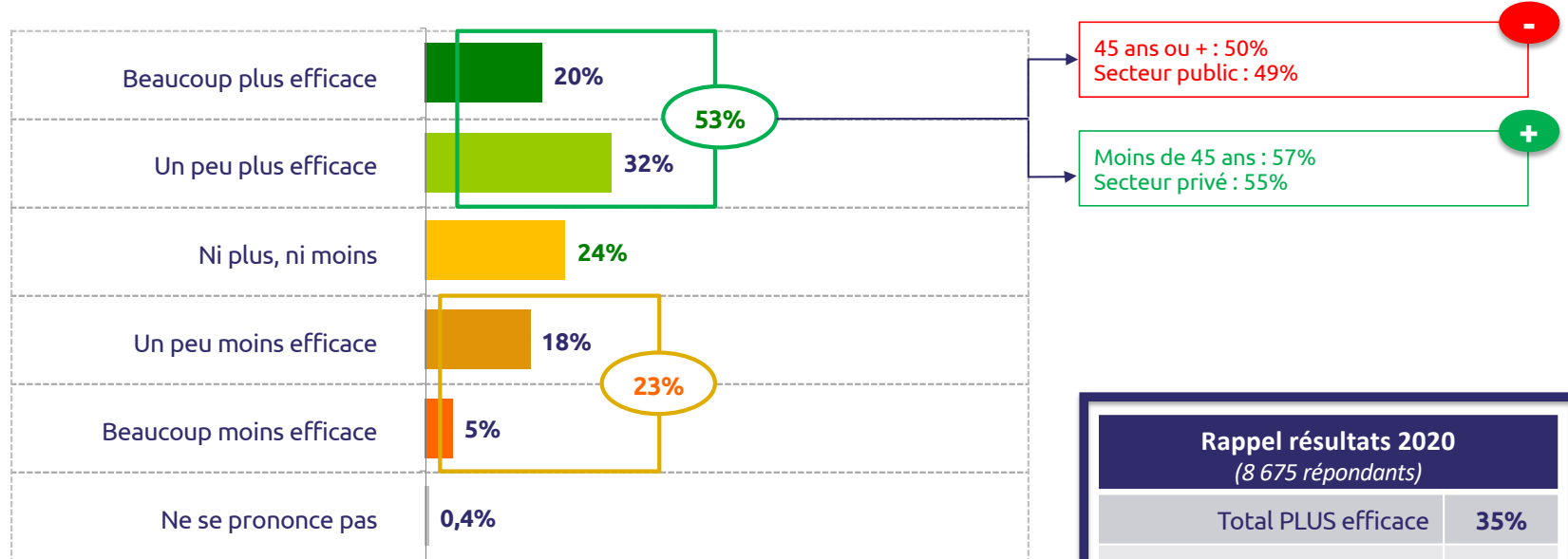
Base : 2 864 répondants



Efficacité

Q14. En matière d'efficacité, vous diriez que vous êtes qu'à l'ordinaire ?

Base : 2 864 répondants



xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

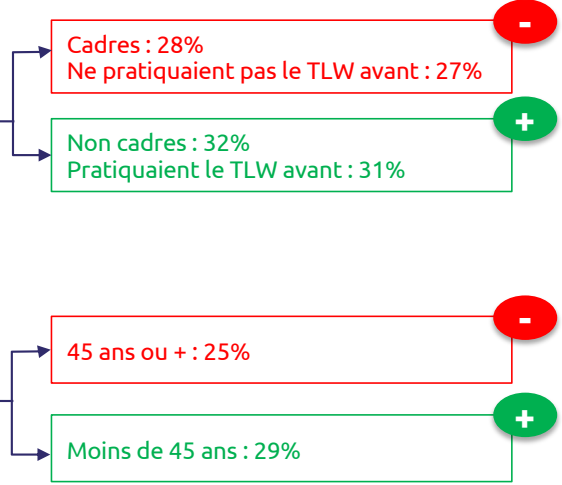
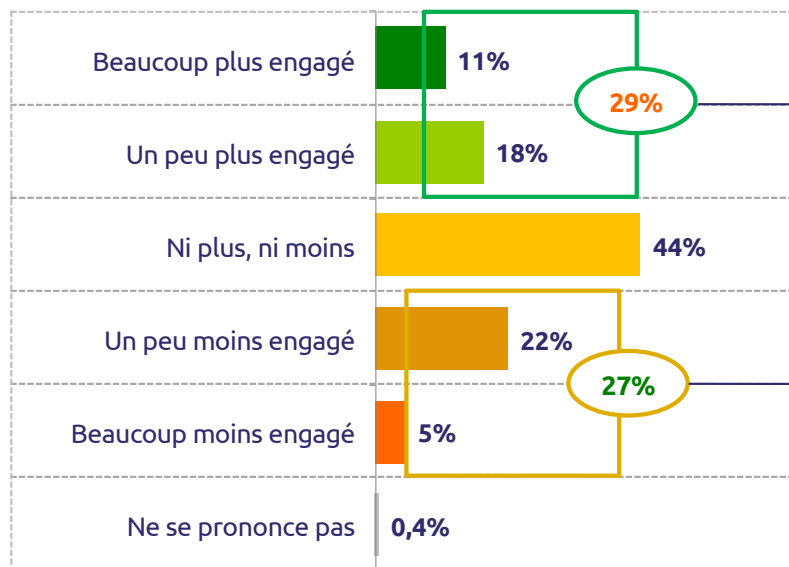
Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
Total PLUS efficace	35%
Ni plus, ni moins	19%
Total MOINS efficace	46%
Ne se prononce pas	0,4%

Engagement

Q15. En matière d'engagement dans votre travail, vous diriez que vous êtes qu'à l'ordinaire ?

Base : 2 864 répondants

Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
Total PLUS engagé	32%
Ni plus, ni moins	43%
Total MOINS engagé	25%
Ne se prononce pas	0,4%



xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Perception des conditions de réalisation du travail

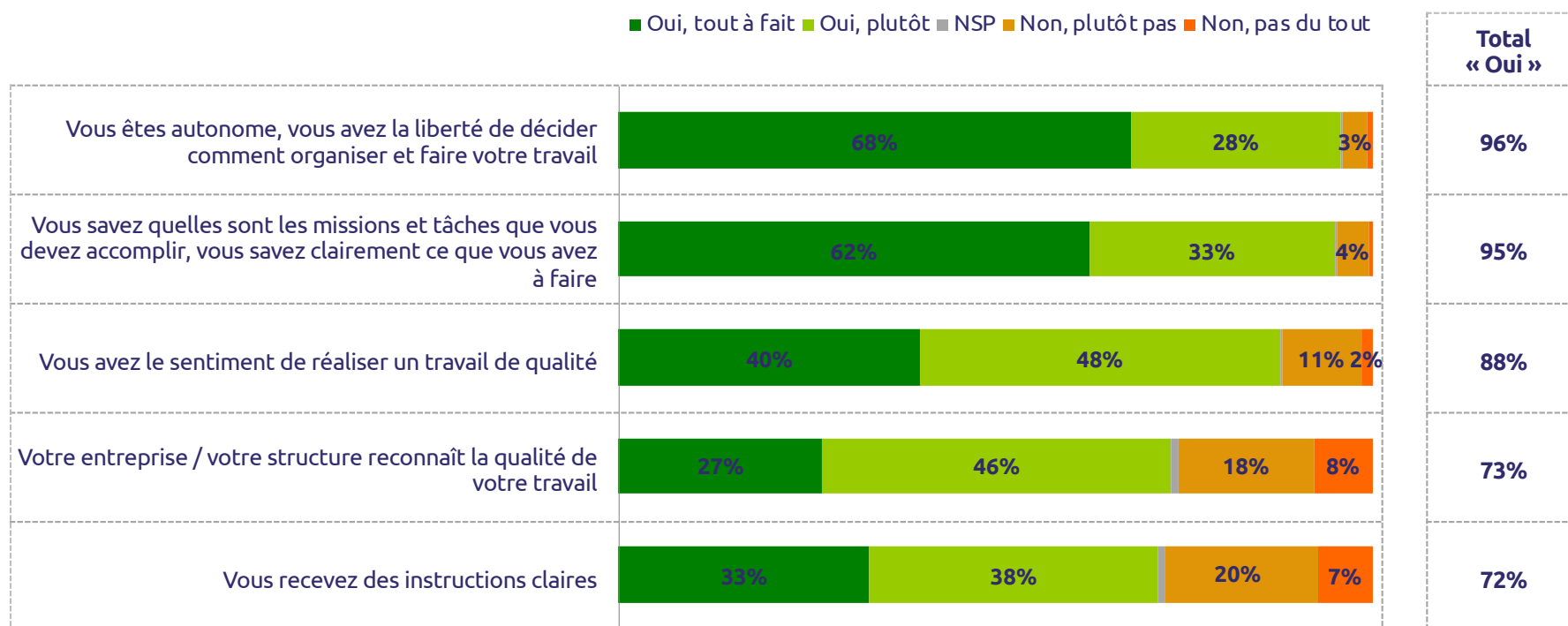
32



Q16. Dans le contexte actuel, impliquant le recours total ou partiel au télétravail, diriez-vous que...

Base : 2 864 répondants

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



Conditions de réalisation du travail - Résultats détaillés par population -

33



	% Total « Oui » (« Oui, tout à fait » + « Oui, plutôt »)		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Vous êtes autonome, vous avez la liberté de décider comment organiser et faire votre travail	Non managers : 95% Non cadres : 93% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 95%	Managers : 97% Cadres : 97% Pratiquaient le TLW avant : 97%	96%
Vous savez quelles sont les missions et tâches que vous devez accomplir, vous savez clairement ce que vous avez à faire	Hommes : 93% 45 ans ou + : 94%	Femmes 96% Moins de 45 ans : 96%	95%
Vous avez le sentiment de réaliser un travail de qualité	Secteur public : 86%	Secteur privé : 89%	88%
Votre entreprise / votre structure reconnaît la qualité de votre travail	Hommes : 70% 45 ans ou + : 70% Non managers : 71% Non cadres : 69% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 71%	Femmes : 74% Moins de 45 ans : 78% Managers : 78% Cadres : 75% Pratiquaient le TLW avant : 76%	73%
Vous recevez des instructions claires	45 ans ou + : 70% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 70% Secteur public : 69%	Moins de 45 ans : 74% Pratiquaient le TLW avant : 74% Secteur privé : 73%	72%

Organisation et relations de travail

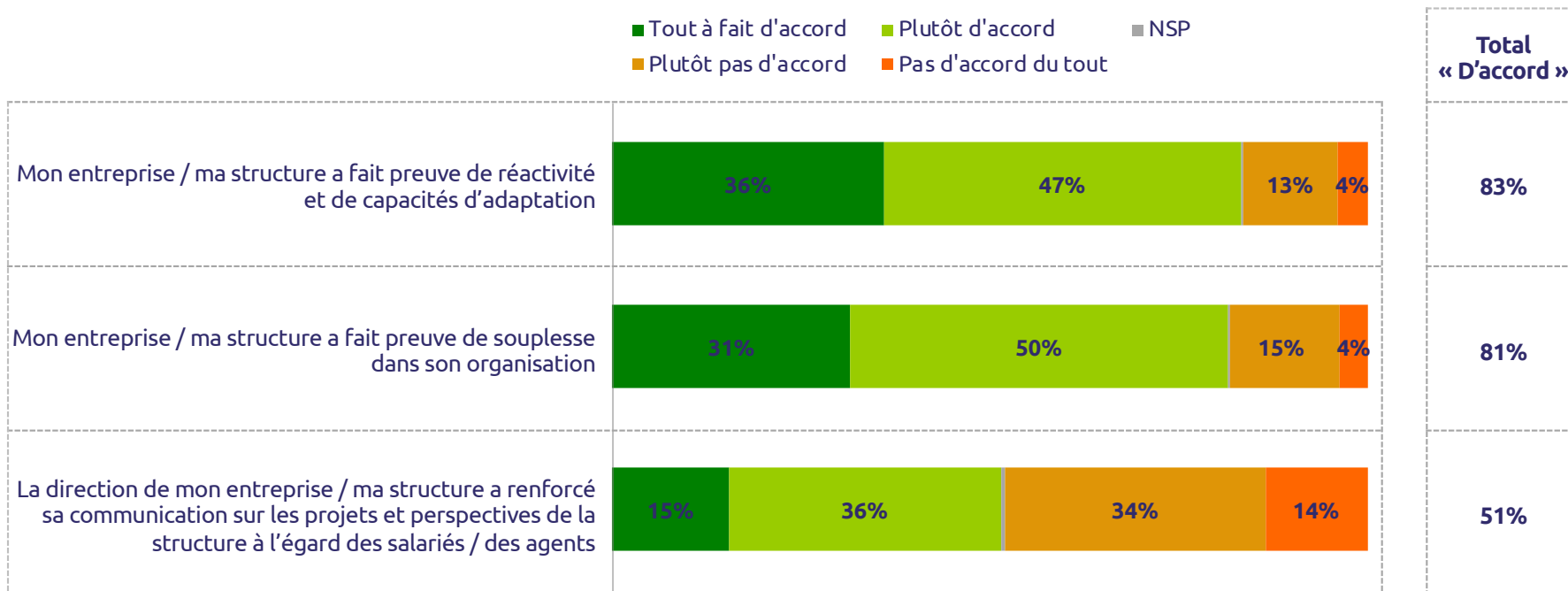
3

Adaptation de l'entreprise



Q17. Pour chacune des affirmations suivantes, merci d'indiquer si vous êtes tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas d'accord du tout.

Base : 2 864 répondants



Adaptation de l'entreprise - Résultats détaillés par population -

36

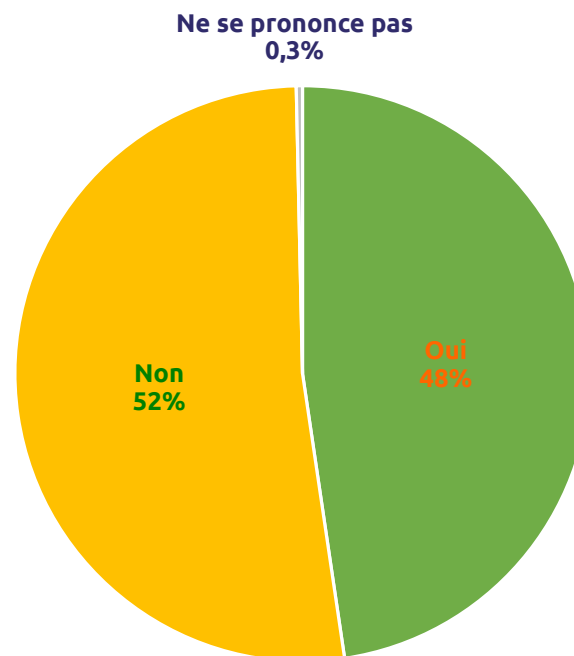


	% Total d'accord » (« Tout à fait d'accord » + « Plutôt d'accord »)		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Mon entreprise / ma structure a fait preuve de réactivité et de capacités d'adaptation	Non managers : 82% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 81% Secteur public : 80% Moins de 250 salariés : 81%	Managers : 85% Pratiquaient le TLW avant : 86% Secteur privé : 86% 250 salariés et + : 85%	83%
Mon entreprise / ma structure a fait preuve de souplesse dans son organisation	Non managers : 80% Non cadres : 79% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 79%	Managers : 85% Cadres : 83% Pratiquaient le TLW avant : 85%	81%
La direction de mon entreprise / ma structure a renforcé sa communication sur les projets et perspectives de la structure à l'égard des salariés / des agents	Moins de 45 ans : 48% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 49% Secteur public : 49% Moins de 250 salariés : 48%	45 ans ou + : 53% Pratiquaient le TLW avant : 54% Secteur privé : 54% 250 salariés et + : 53%	51%

Présentation des dispositifs RH

Q18. Depuis le début de la crise sanitaire, avez-vous bénéficié d'une communication ou d'une présentation par votre employeur ou un manager des dispositifs RH existants (conгés enfants malades mobilisables par journée, demi-journée, arrêt maladie, temps partiel, chômage partiel, etc.) ?

Base : 2 864 répondants



-

- Moins de 45 ans : 45%
- Non managers : 45%
- Non cadres : 43%
- Ne pratiquaient pas le TLW avant : 45%
- Moins de 250 salariés : 40%

+

- 45 ans ou + : 49%
- Managers : 53%
- Cadres : 50%
- Pratiquaient le TLW avant : 51%
- 250 salariés et + : 52%

Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
Oui	67%
Non	32%
Ne se prononce pas	0,7%

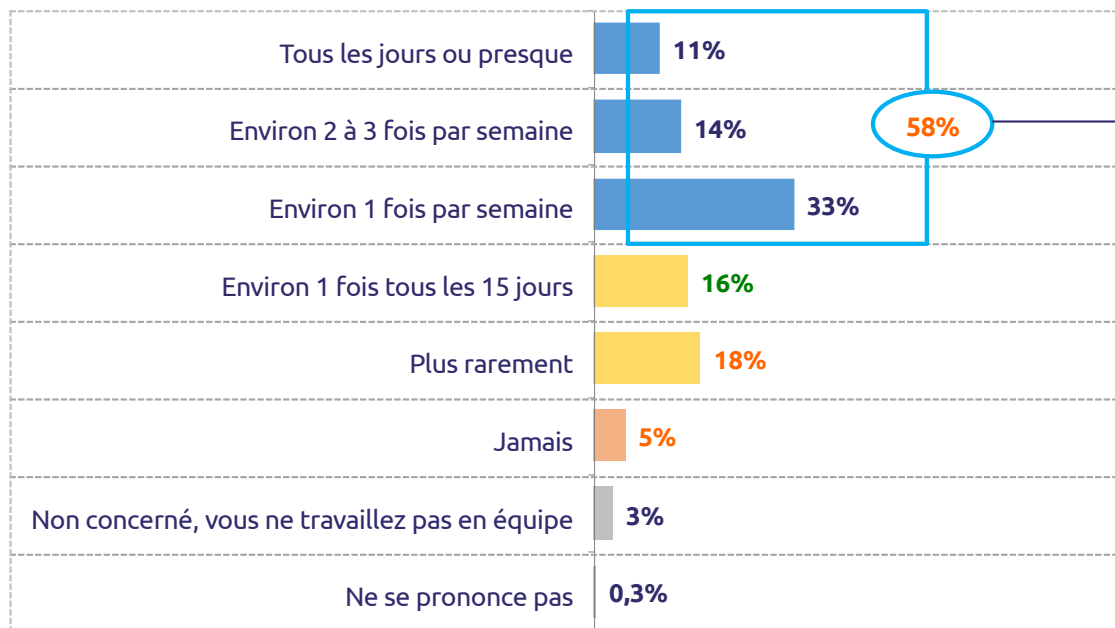
xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Fréquence des réunions d'équipe

Q19. Dans le contexte actuel, des réunions d'équipe à distance (par téléphone ou visio) ont-elles été mises en place ?

Base : 2 864 répondants



-

- Femmes : 57%
- Non managers : 53%
- Non cadres : 50%
- Ne pratiquaient pas le TLW avant : 53%
- Secteur public : 52%
- Moins de 250 salariés : 55%

+

- Hommes : 63%
- Managers : 67%
- Cadres : 62%
- Pratiquaient le TLW avant : 64%
- Secteur privé : 63%
- 250 salariés et + : 60%

xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

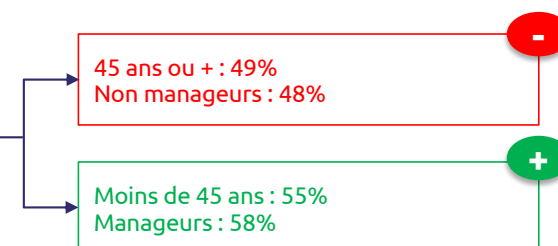
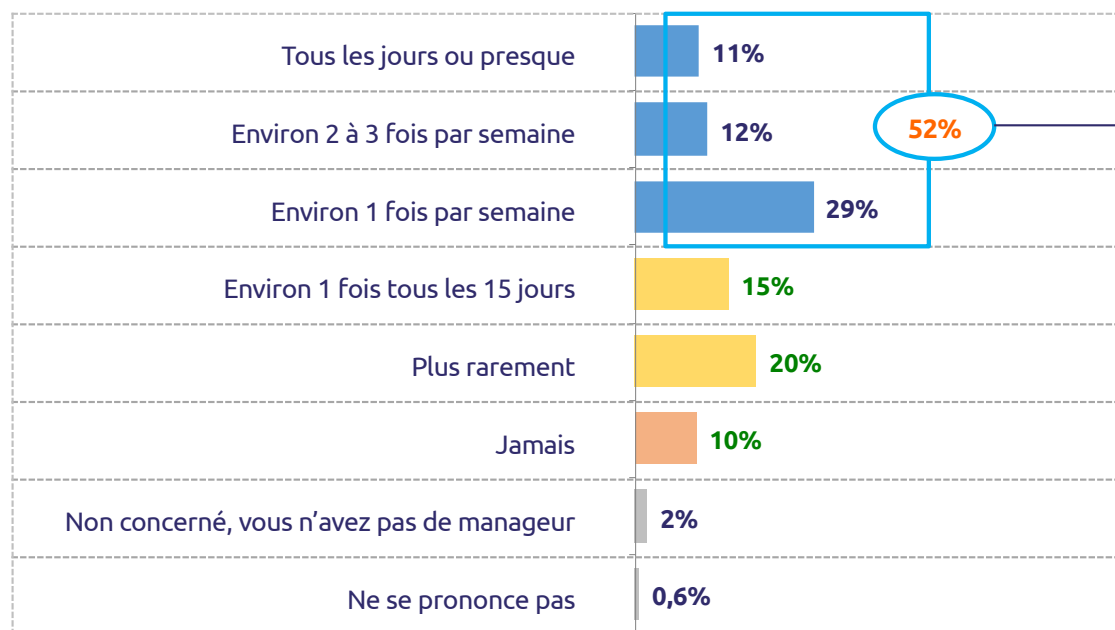
Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
1 fois par semaine ou plus	72%
1 fois tous les 15 jours	7%
Plus rarement	8%
Jamais	9%
NC, ne travaille pas en équipe	4%
Ne se prononce pas	0,3%

Fréquence des échanges avec le responsable hiérarchique

39

Q20. Et des « échanges » ou des « points » avec votre manager ou hiérarchique direct sont-ils organisés ?

Base : 2 864 répondants



Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
1 fois par semaine ou plus	69%
1 fois tous les 15 jours	8%
Plus rarement	10%
Jamais	8%
Non concerné, n'a pas de manager	4%
Ne se prononce pas	1%

xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

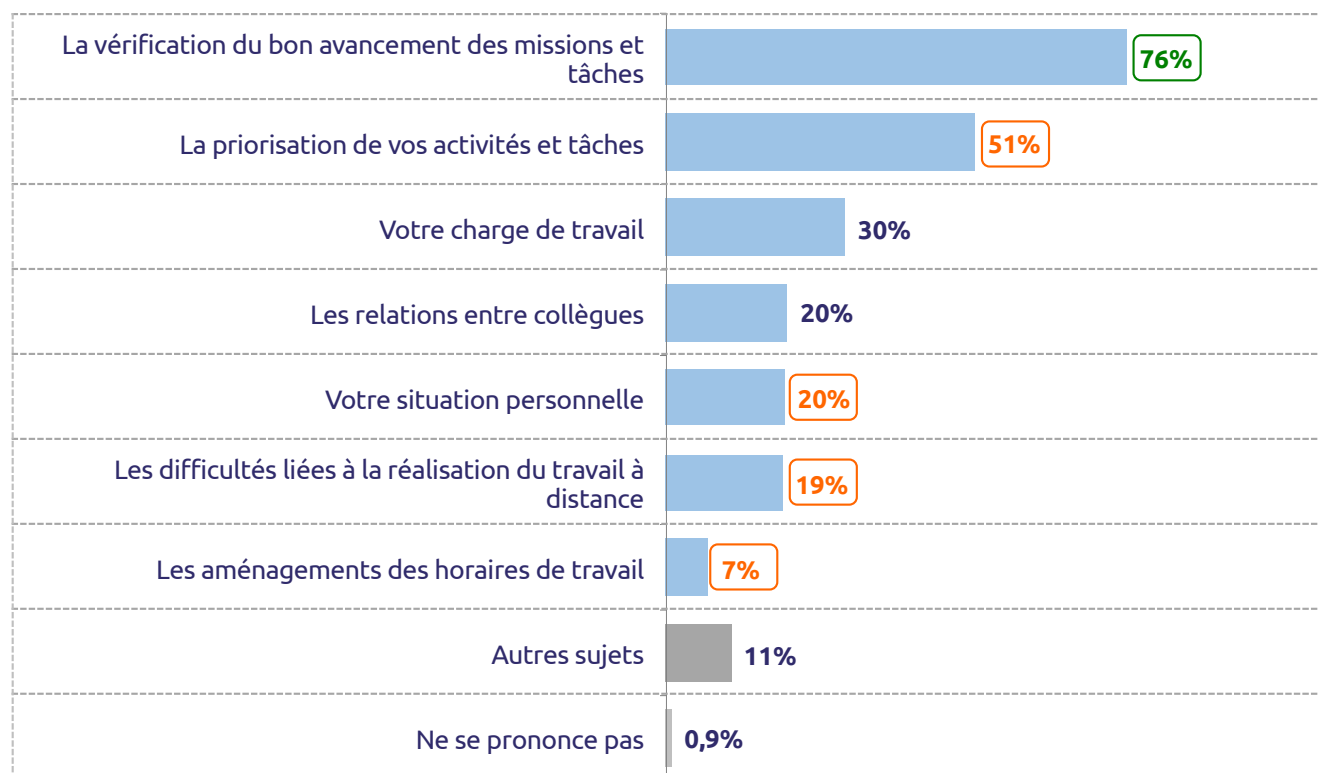
xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Nature des échanges avec le responsable hiérarchique

40

Q21. Lors de ces « échanges » ou « points » avec votre manager ou responsable hiérarchique direct, quels sujets sont abordés ?

Base : 2 518 répondants, qui ont des échanges avec leur responsable hiérarchique



Rappel résultats 2020 (7 689 rép.)

62%
57%
32%
24%
37%
40%
14%
10%
0,8%

xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Nature des échanges avec le responsable hiérarchique - Résultats détaillés par population -

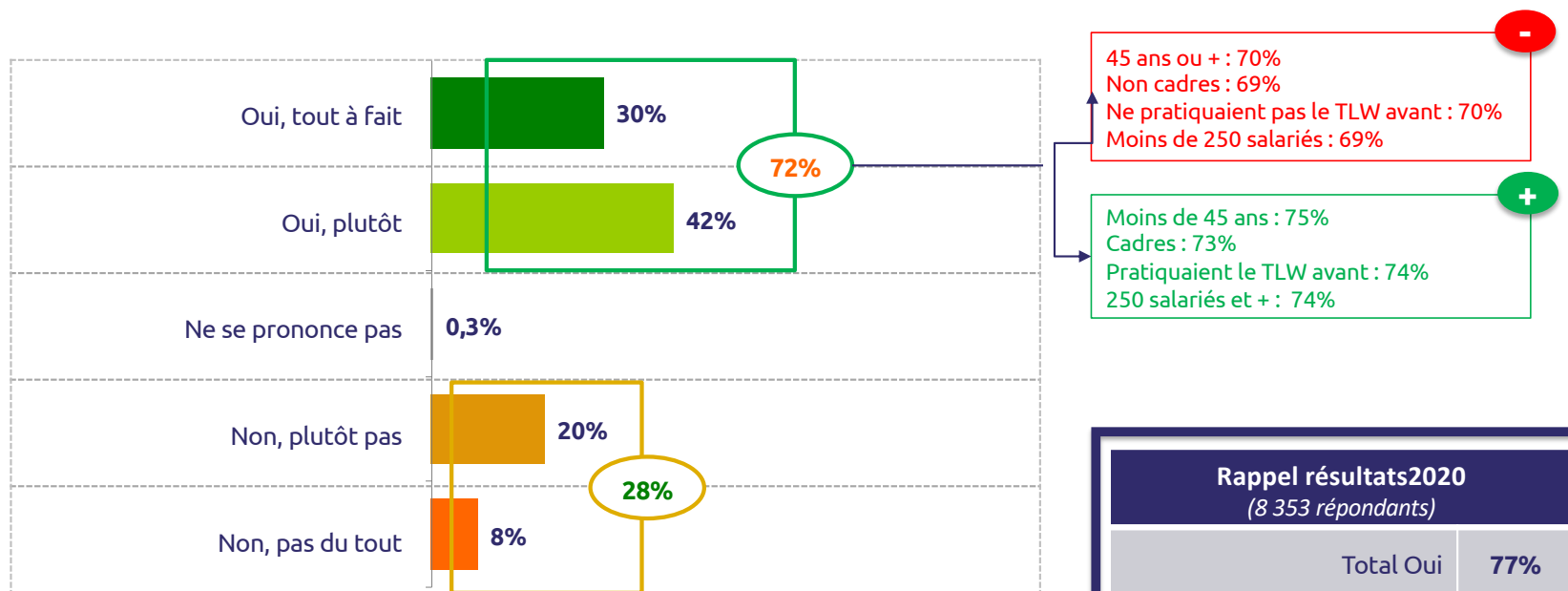
41

	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
La vérification du bon avancement des missions et tâches			76%
La priorisation de vos activités et tâches			51%
Votre charge de travail	45 ans ou + : 25% Managers : 26% Secteur public : 25% 250 salariés et + : 28%	Moins de 45 ans : 36% Non managers : 32% Secteur privé : 33% Moins de 250 salariés : 33%	30%
Les relations entre collègues	Femmes : 19% Moins de 45 ans : 18% Non managers : 16% Non cadres : 16%	Hommes : 24% 45 ans ou + : 22% Managers : 28% Cadres : 22%	20%
Votre situation personnelle	45 ans ou + : 17% Managers : 17% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 16%	Moins de 45 ans : 23% Non managers : 21% Pratiquaient le TLW avant : 23%	20%
Les difficultés liées à la réalisation du travail à distance			19%
Les aménagements des horaires de travail	Cadres : 6% Pratiquaient le TLW avant : 6%	Non cadres : 9% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 8%	7%

Soutien managérial

Q22. Actuellement, avez-vous le sentiment d’être soutenu par votre manager, votre responsable hiérarchique direct ?

Base : 2 807 répondants, qui ont un manager



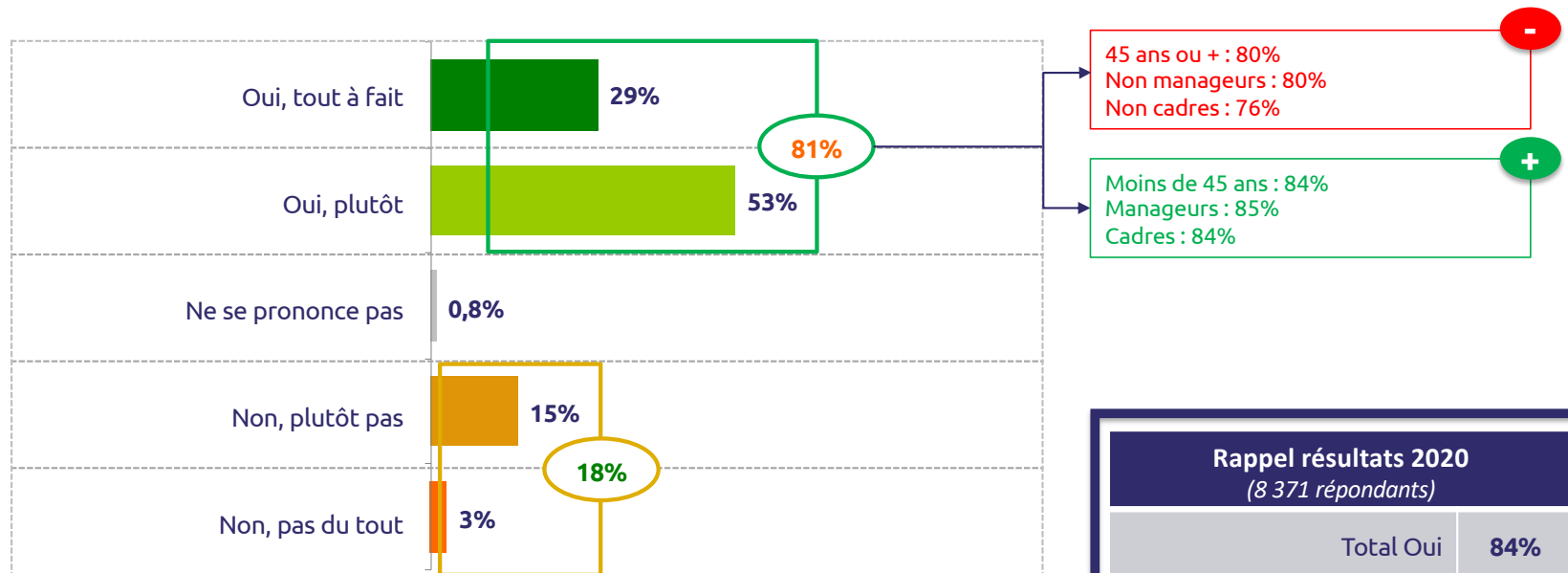
xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Soutien entre collègues

Q23. Avez-vous le sentiment d'être soutenu par vos collègues de travail ?

Base : 2 774 répondants, qui travaillent en équipe



xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

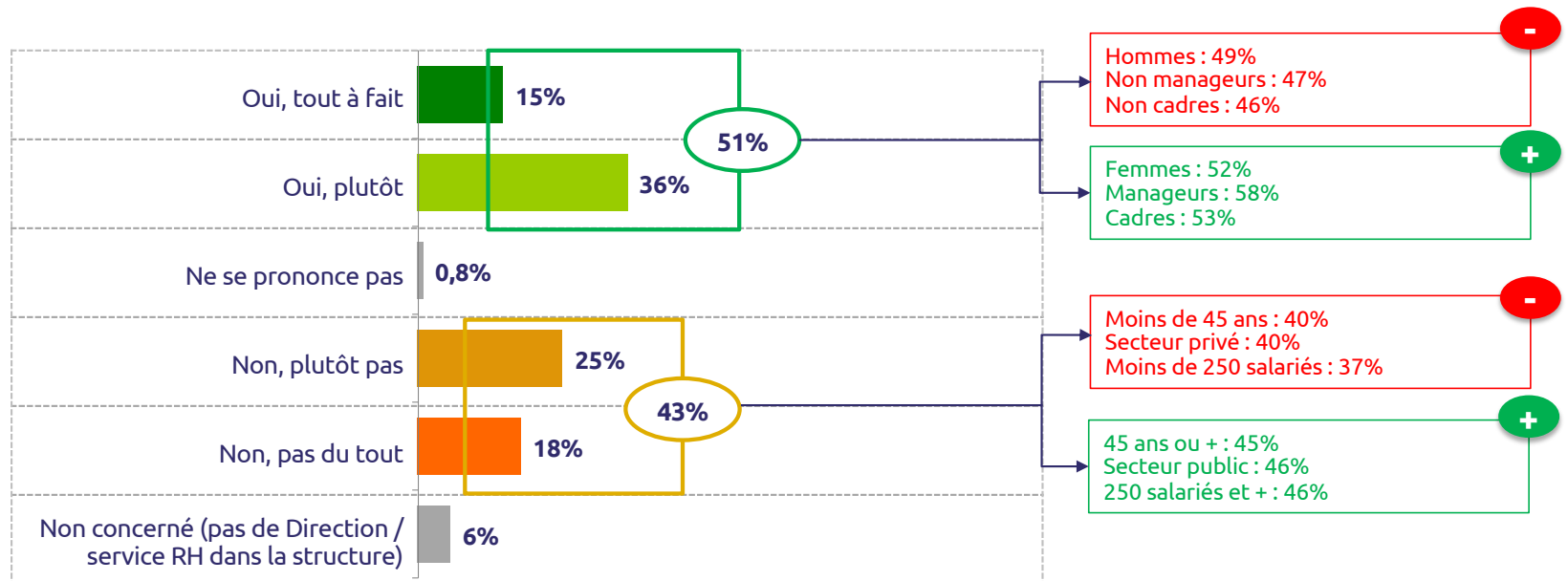
Rappel résultats 2020 (8 371 répondants)	
Total Oui	84%
Total Non	15%
Ne se prononce pas	1%

Soutien de la direction RH / du service RH



Q24. Et avez-vous le sentiment d'être soutenu par la direction RH / le service RH de votre structure ??

Base : 2 864 répondants



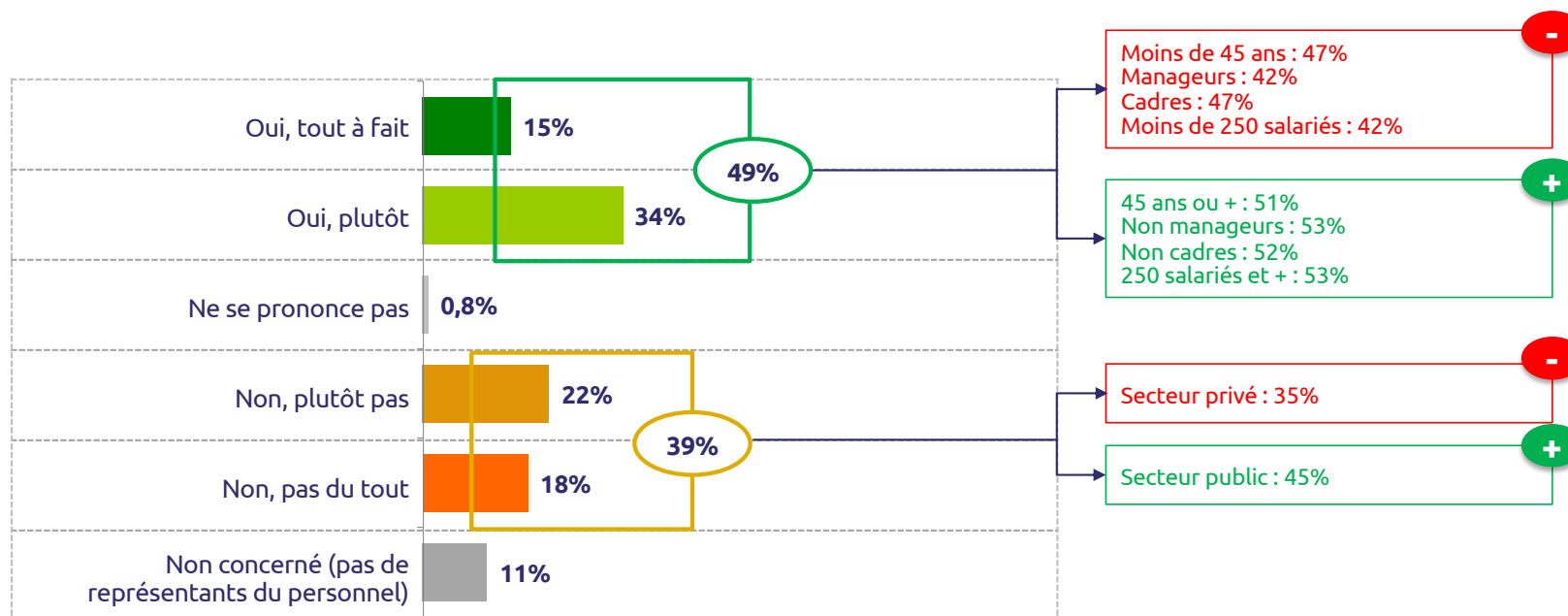
Soutien des représentants du personnel

45



Q25. Avez-vous le sentiment d'être soutenu par les représentants du personnel de votre structure (CSE, CHSCT, délégués syndicaux, etc.) ?

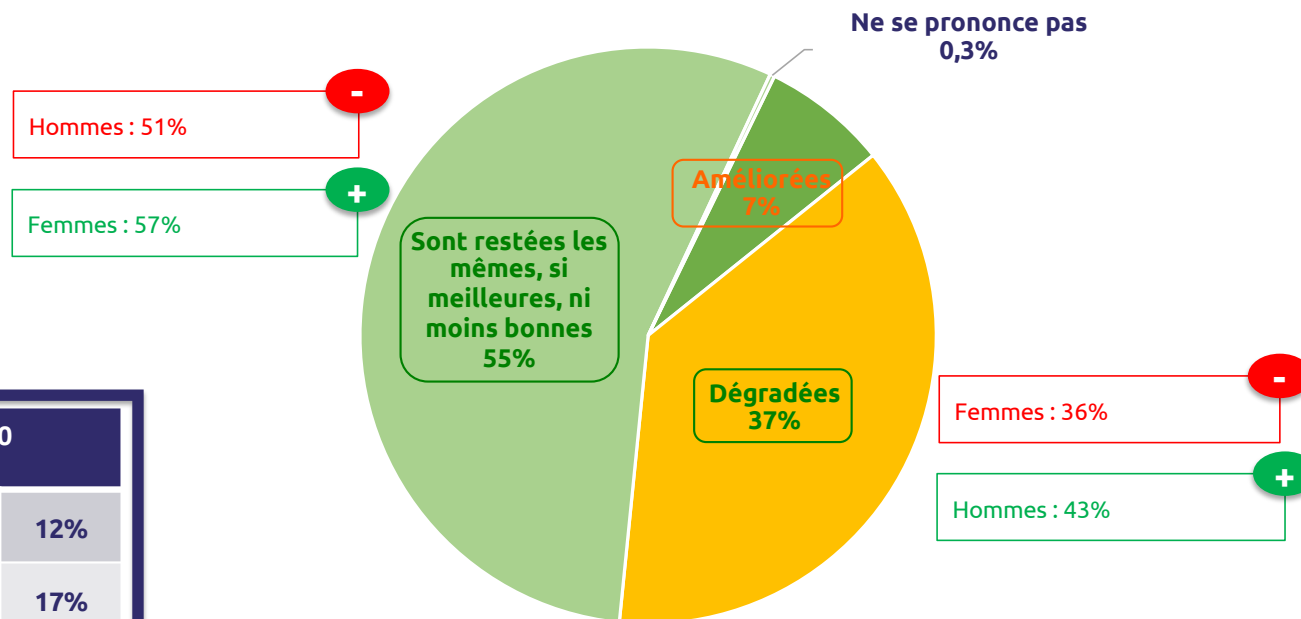
Base : 2 864 répondants



Relations de travail

Q26. Dans ce contexte, diriez-vous des relations de travail au sein de votre structure qu'elles se sont ... ?

Base : 2 729 répondants, qui entretiennent des relations de travail avec des collègues ou un responsable hiérarchique



Rappel résultats 2020 (8 144 répondants)	
Améliorées	12%
Dégradées	17%
Sont restées les mêmes, ni meilleures, ni moins bonnes	71%
Ne se prononce pas	0,4%

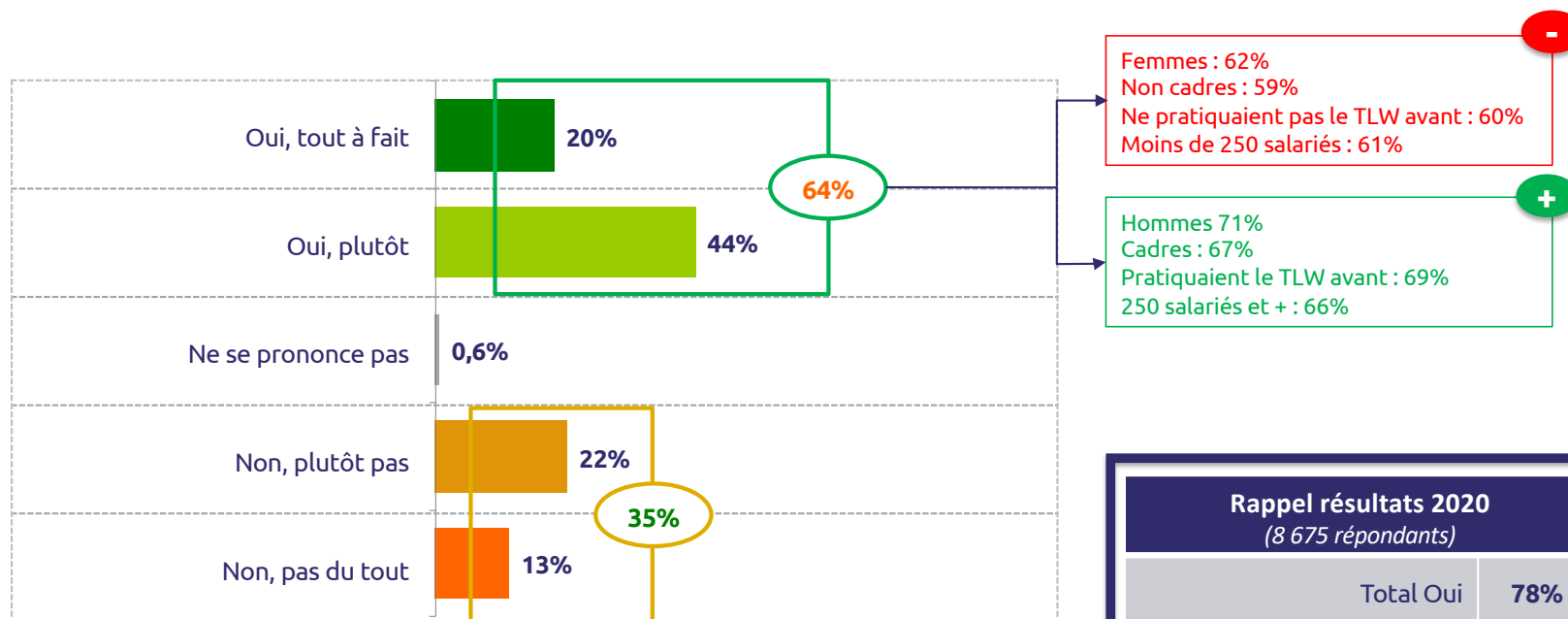
xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Flexibilité des horaires

Q27. Et avez-vous aujourd'hui la possibilité d'adapter vos horaires de travail, voire de réduire votre durée de travail (pour répondre à vos contraintes personnelles ou familiales) ?

Base : 2 864 répondants



xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

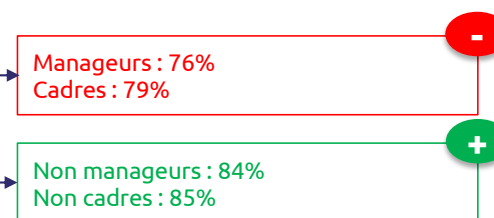
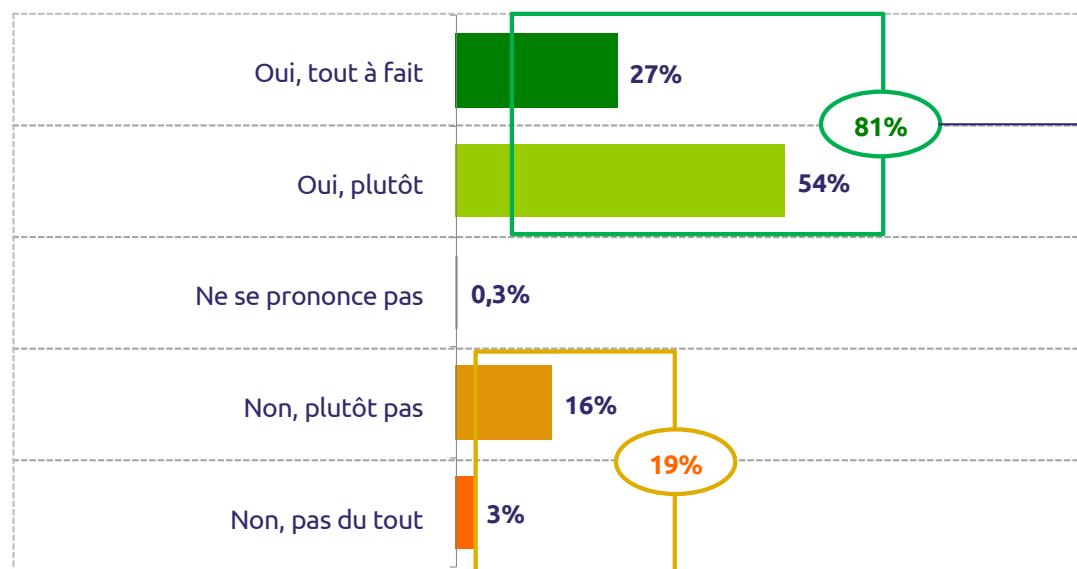
xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
Total Oui	78%
Total Non	22%
Ne se prononce pas	0,5%

Conciliation vie professionnelle – vie privée

Q28. Diriez-vous que vous parvenez à bien concilier votre vie personnelle et votre travail ?

Base : 2 864 répondants



xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
Total Oui	76%
Total Non	24%
Ne se prononce pas	0,2%

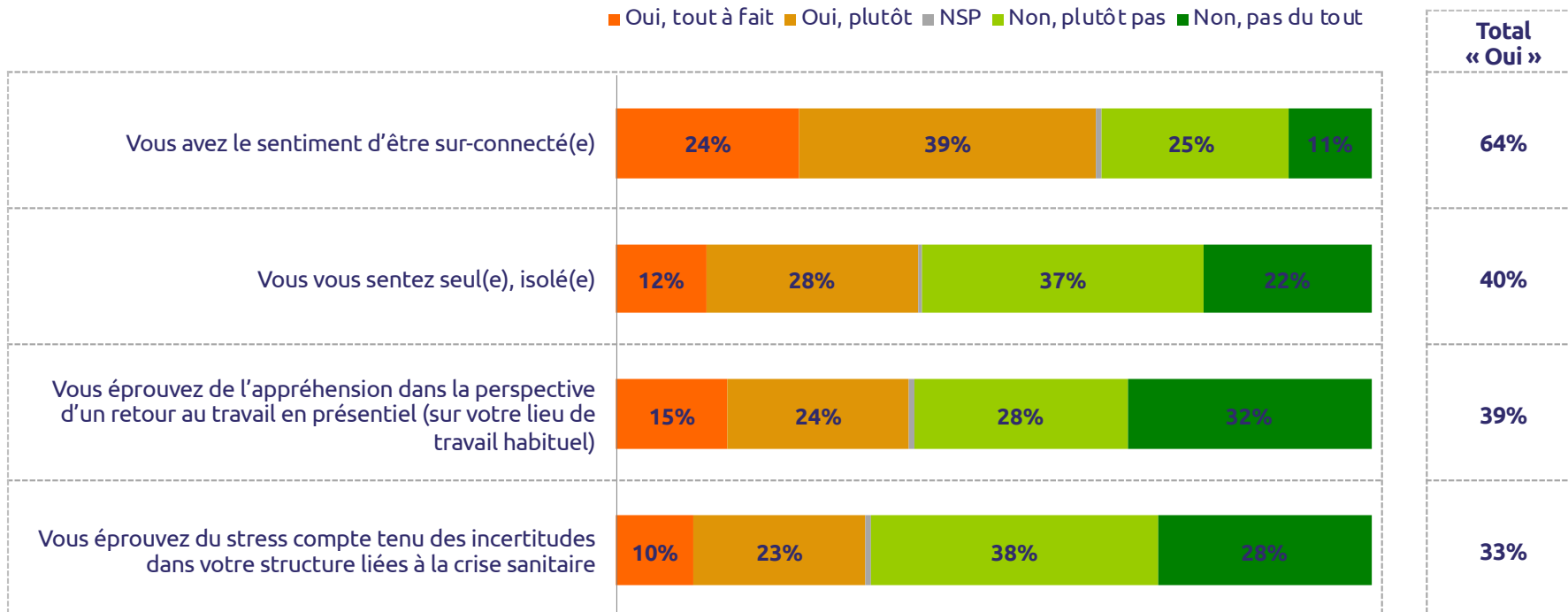
Perception associée à la pratique du télétravail



Q29. Par ailleurs, dans ce contexte de télétravail (partiel ou total) liée à la crise sanitaire, diriez-vous que ...

Base : 2 864 répondants

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



Perception associée à la pratique du télétravail - Résultats détaillés par population -

50



	% Total Oui » (« Oui, tout à fait » + « Oui, plutôt »)		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Vous avez le sentiment d'être sur-connecté(e)	Non managers : 60% Non cadres : 54% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 59% Secteur public : 60%	Managers : 71% Cadres : 68% Pratiquaient le TLW avant : 69% Secteur privé : 66%	64%
Vous vous sentez seul(e), isolé(e)	Managers : 35%	Non managers : 43%	40%
Vous éprouvez de l'appréhension dans la perspective d'un retour au travail en présentiel (sur votre lieu de travail habituel)	Hommes : 35% Managers : 31% Cadres : 37% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 36% Moins de 250 salariés : 36%	Femmes : 40% Non managers : 43% Non cadres : 43% Pratiquaient le TLW avant : 42% 250 salariés et + : 41%	39%
Vous éprouvez du stress compte tenu des incertitudes dans votre structure liées à la crise sanitaire	Femmes : 31%	Hommes : 39%	33%

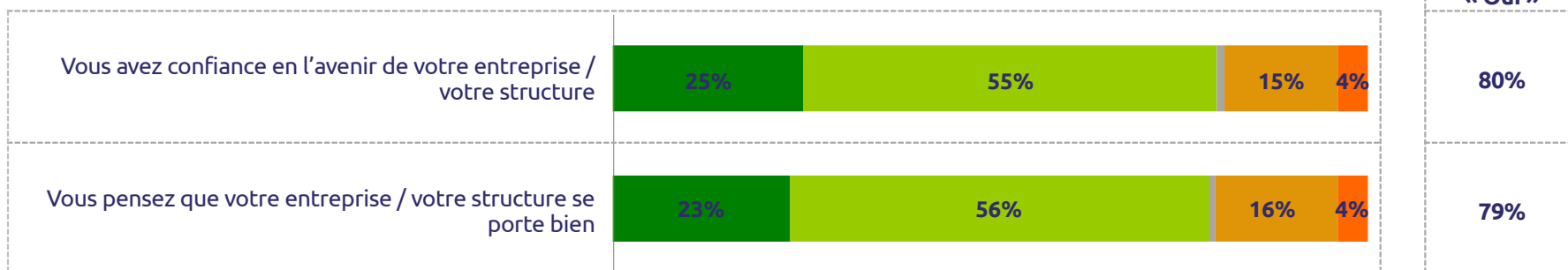
Perception associée à l'avenir

51

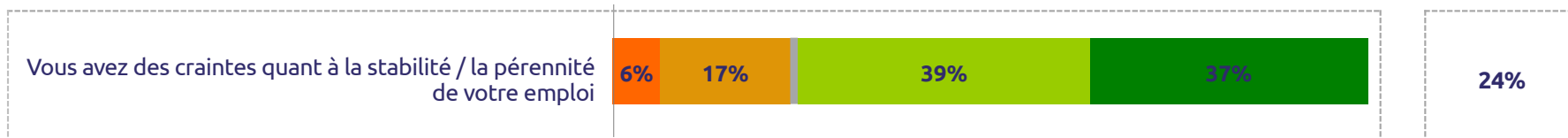


Q30. Compte tenu du contexte actuel, diriez-vous que ...
 Base : 2 864 répondants

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



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



Perception associée à l'avenir - Résultats détaillés par population -

52

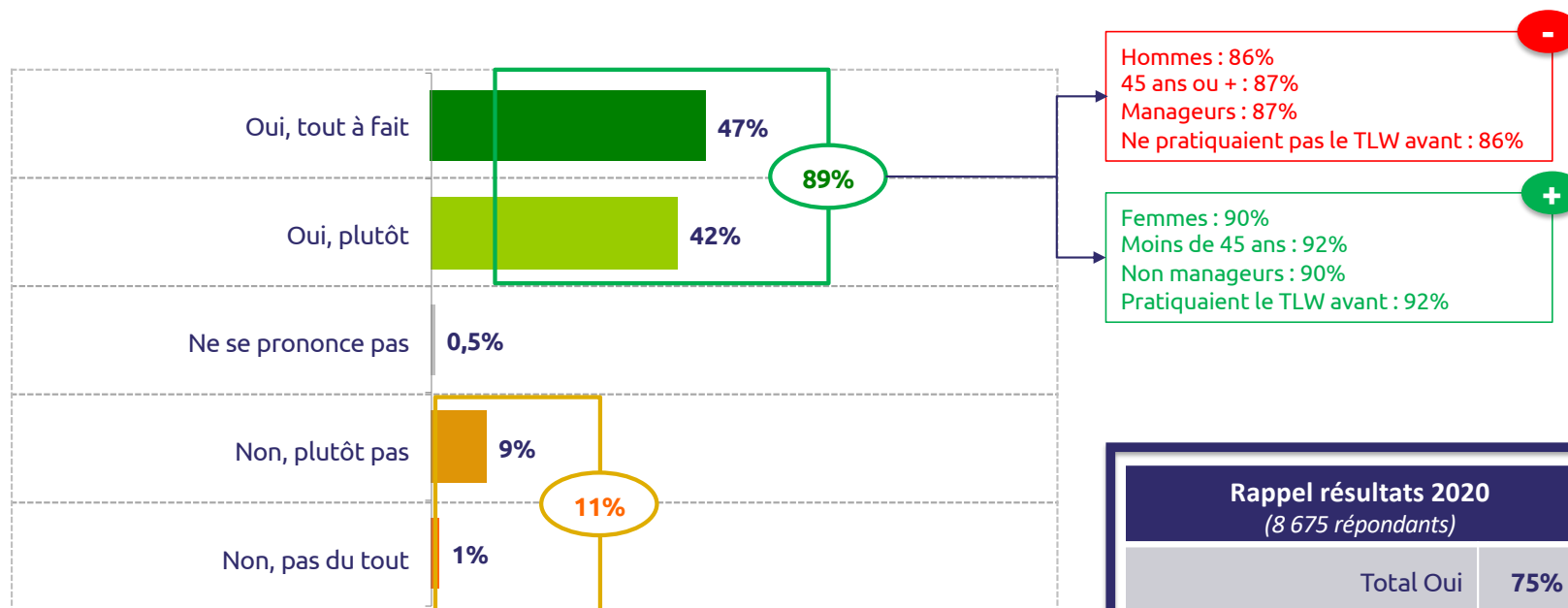


	% Total Oui » (« Oui, tout à fait » + « Oui, plutôt »)		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Vous avez confiance en l'avenir de votre entreprise / votre structure	Hommes : 74% 45 ans ou + : 78% Secteur public : 74%	Femmes : 83% Moins de 45 ans : 84% Secteur privé : 83%	80%
Vous pensez que votre entreprise / votre structure se porte bien	Hommes : 74% 45 ans ou + : 76% Managers : 76% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 77% Secteur public : 73% 250 salariés et + : 77%	Femmes : 81% Moins de 45 ans : 83% Non managers : 80% Pratiquaient le TLW avant : 81% Secteur privé : 84% Moins de 250 salariés : 83%	79%
Vous avez des craintes quant à la stabilité / la pérennité de votre emploi	Femmes : 22% Moins de 45 ans : 21% Managers : 20% Secteur public : 21%	Hommes : 28% 45 ans ou + : 25% Non managers : 25% Secteur privé : 25%	24%

Compatibilité du télétravail avec l'activité professionnelle

Q31. Au final, au-delà de la situation actuelle, diriez-vous que le télétravail est adapté à votre activité professionnelle ?

Base : 2 864 répondants



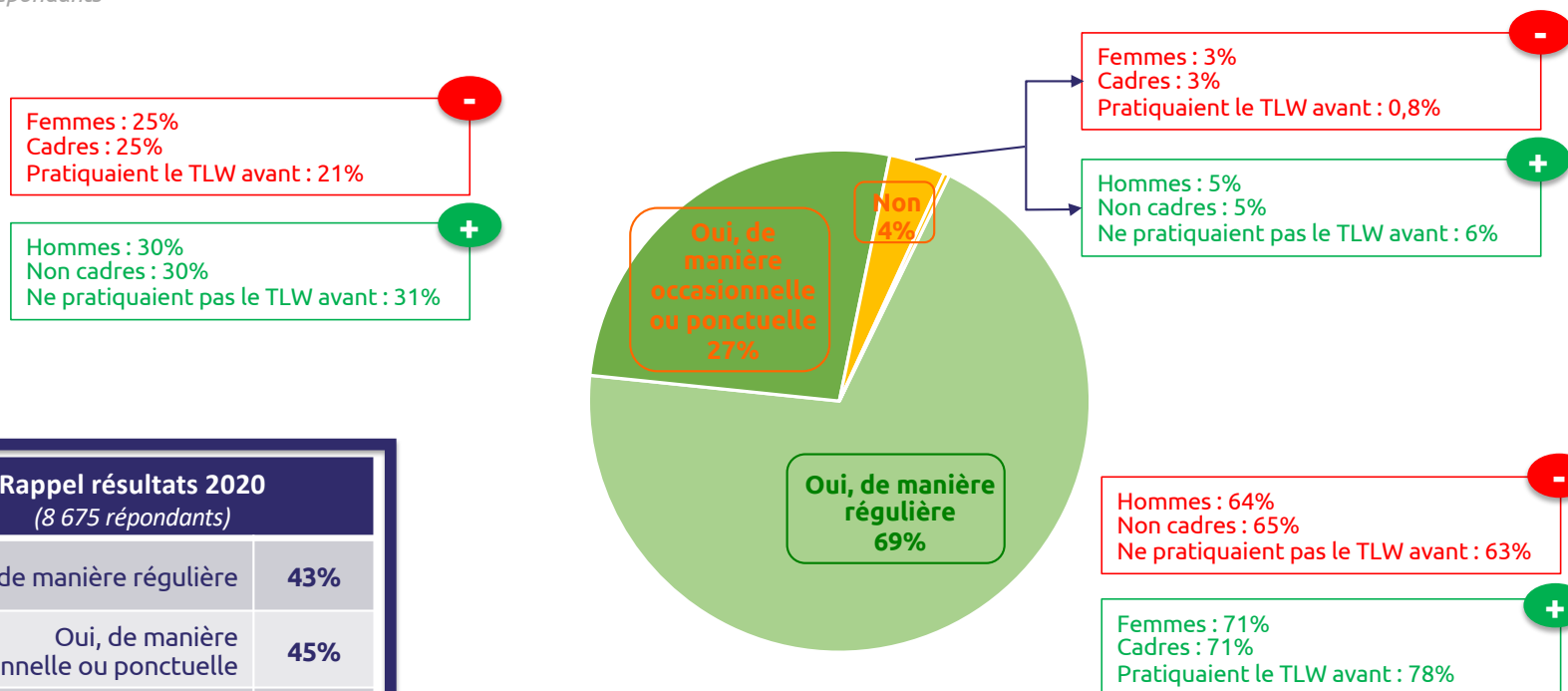
xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Intention de télétravailler à l'avenir

Q32. A l'issue de la crise sanitaire, souhaiteriez-vous pouvoir télétravailler ?

Base : 2 864 répondants



Femmes : 25%
Cadres : 25%
Pratiquaient le TLW avant : 21%

Hommes : 30%
Non cadres : 30%
Ne pratiquaient pas le TLW avant : 31%

Femmes : 3%
Cadres : 3%
Pratiquaient le TLW avant : 0,8%

Hommes : 5%
Non cadres : 5%
Ne pratiquaient pas le TLW avant : 6%

Hommes : 64%
Non cadres : 65%
Ne pratiquaient pas le TLW avant : 63%

Femmes : 71%
Cadres : 71%
Pratiquaient le TLW avant : 78%

Rappel résultats 2020 (8 675 répondants)	
Oui , de manière régulière	43%
Oui, de manière occasionnelle ou ponctuelle	45%
Non	12%
Ne se prononce pas	0,4%

xx% : % significativement supérieur au résultat 2020

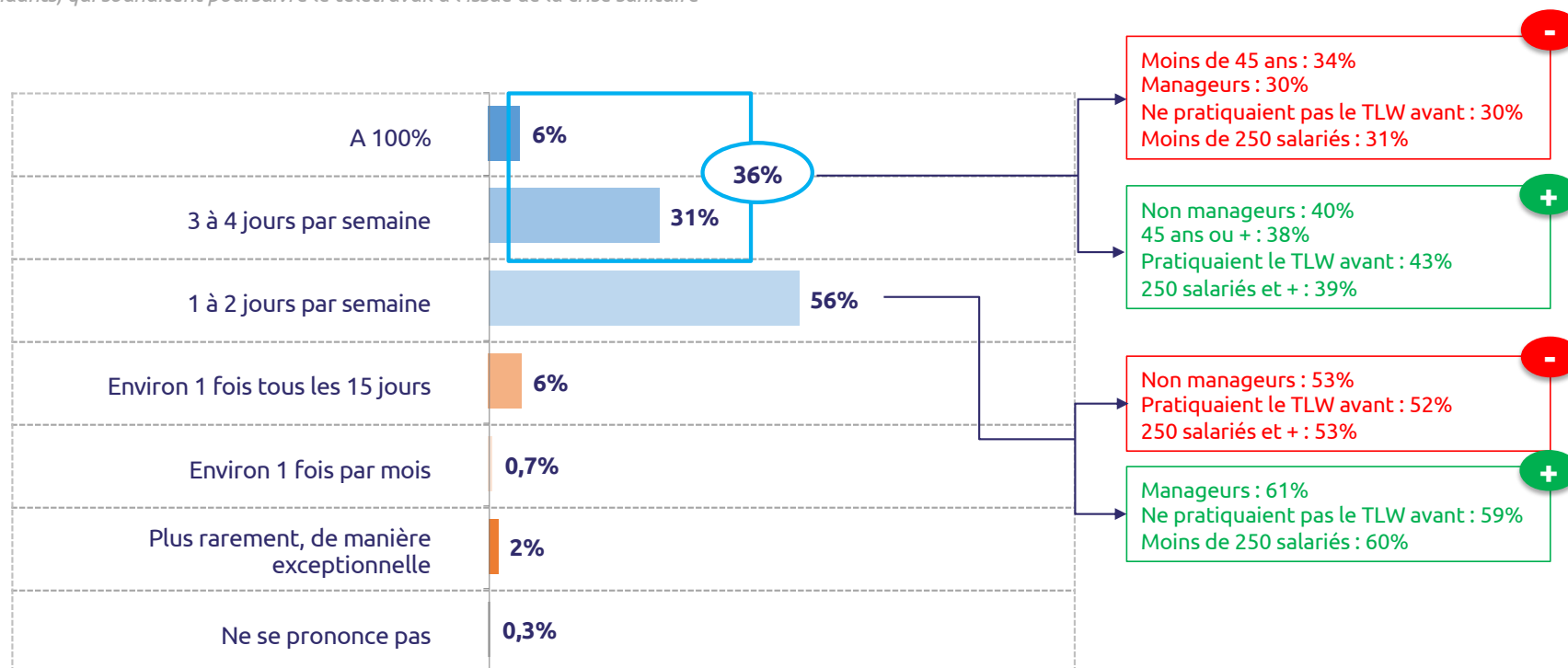
xx% : % significativement inférieur au résultat 2020

Fréquence souhaitée de télétravail



Q33. A quelle fréquence moyenne souhaiteriez-vous télétravailler ?

Base : 2 750 répondants, qui souhaitent poursuivre le télétravail à l'issue de la crise sanitaire

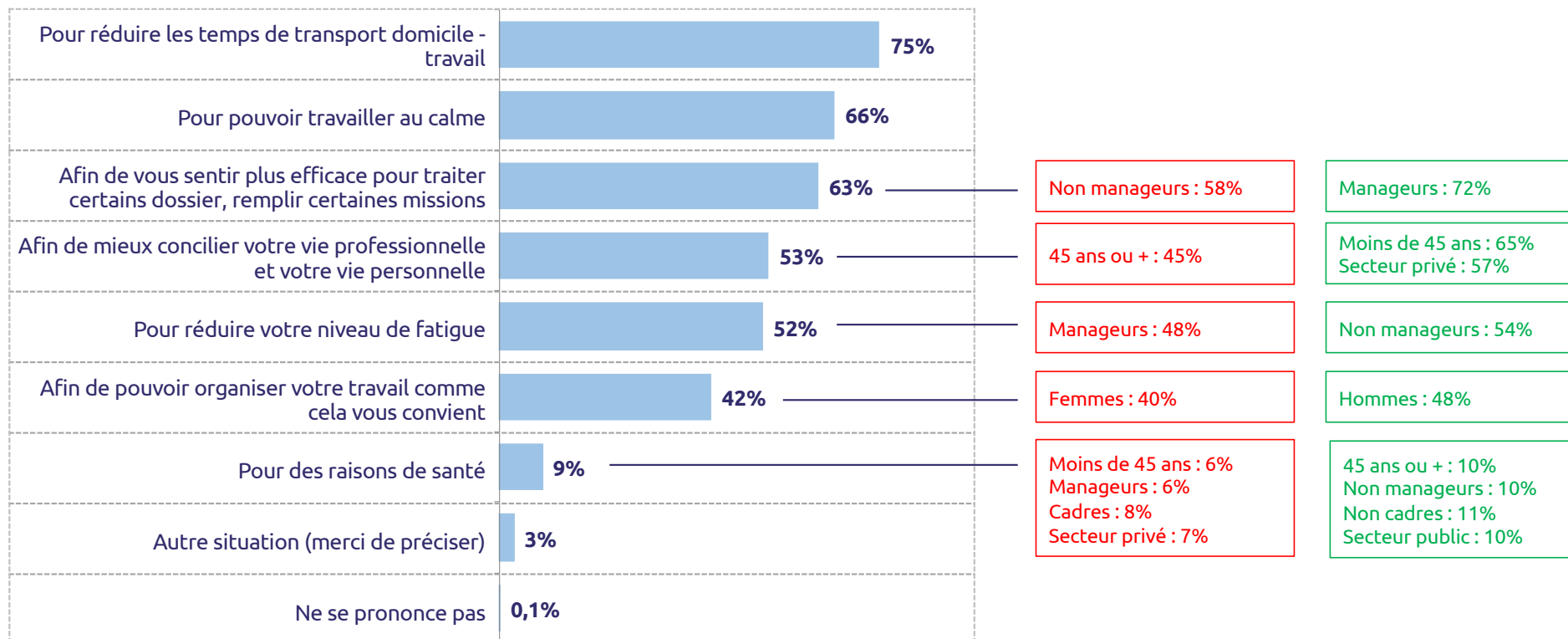


Motivations à recourir au télétravail



Q34. Pour quelles raisons souhaiteriez-vous recourir au télétravail de manière régulière ou occasionnelle à l'avenir ?

Base : 2 750 répondants, qui souhaitent poursuivre le télétravail à l'issue de la crise sanitaire



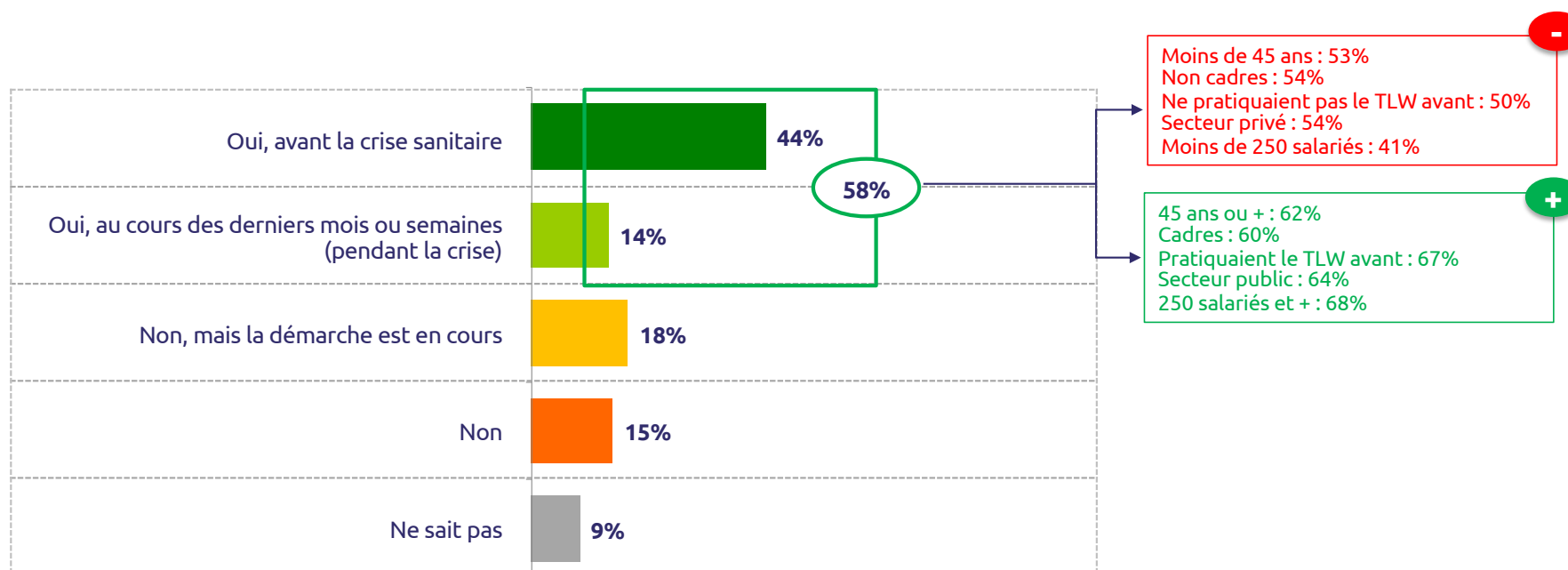
Signature d'un accord Télétravail

57



Q35. Un accord Télétravail a-t-il été signé au sein de votre structure ?

Base : 2 864 répondants





Focus sur les managers

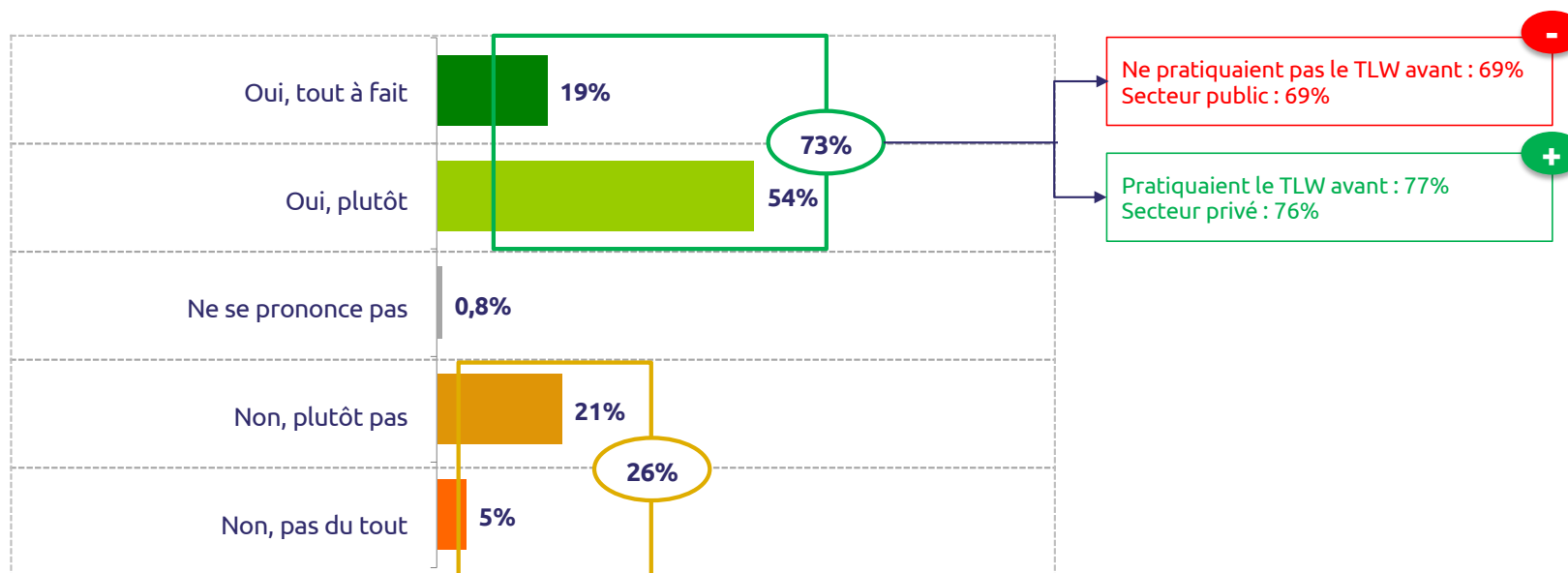
4

Perception globale associée à la mise en œuvre du télétravail



Q36. En tant que manager, estimez-vous que la mise en place du télétravail au début de la crise sanitaire au sein de votre équipe a été facile à mettre en œuvre (en matière d'organisation du travail et de gestion d'équipe) ?

Base : 1 034 managers

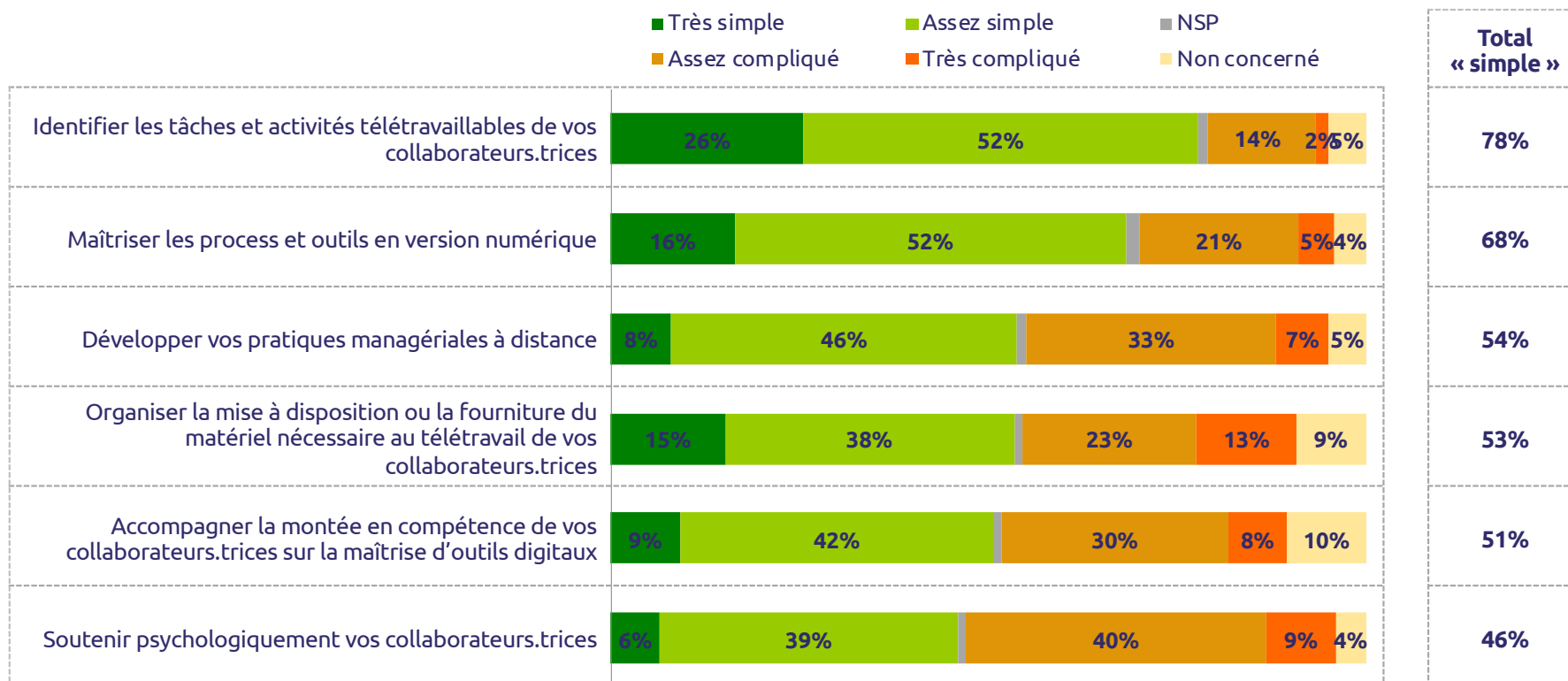


Perception détaillée associée à la mise en œuvre du télétravail



Q37. Lors de la mise en place du télétravail (partiel ou total) dans le cadre de la crise sanitaire, diriez-vous qu'il a été très simple, assez simple, assez compliqué ou très compliqué pour vous (en tant que manager) de réaliser les missions et tâches suivantes ...

Base : 1 034 managers



Perception détaillée associée à la mise en œuvre du télétravail - Résultats détaillés par population -

61



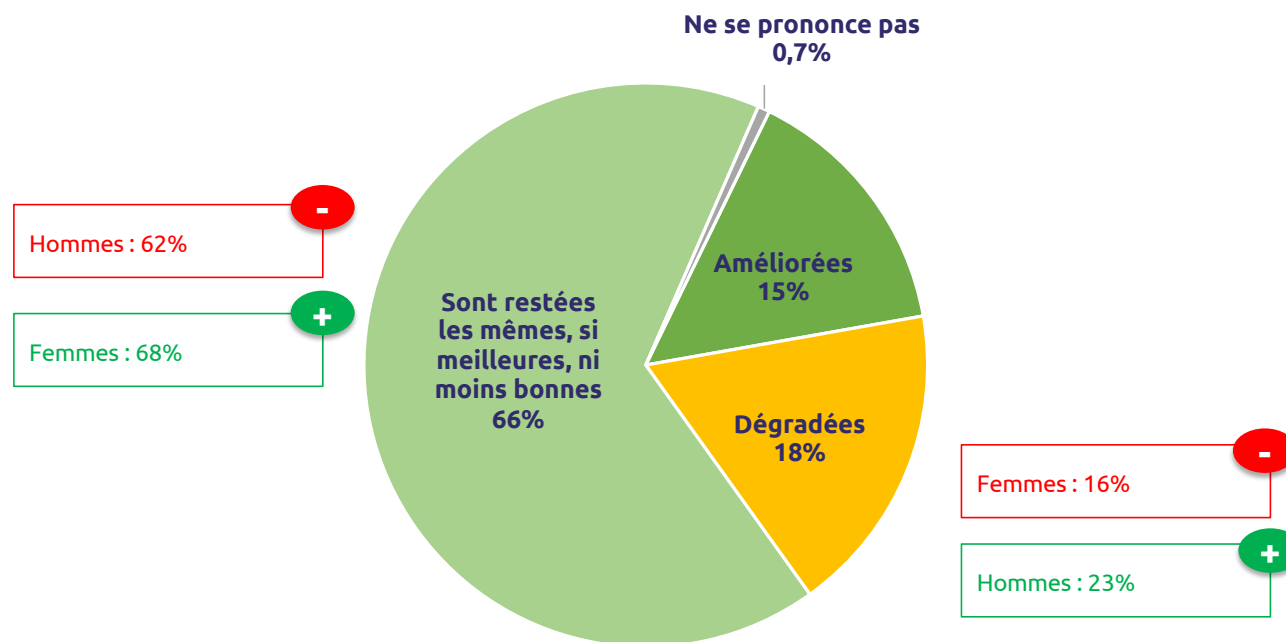
	% Total simple » (« Très simple » + « Assez simple »)		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Identifier les tâches et activités télétravaillables de vos collaborateurs.trices	Hommes : 72% Non cadres : 61% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 74%	Femmes : 80% Cadres : 79% Pratiquaient le TLW avant : 82%	78%
Maîtriser les process et outils en version numérique	Secteur public : 64%	Secteur privé : 72%	68%
Développer vos pratiques managériales à distance	Ne pratiquaient pas le TLW avant : 49%	Pratiquaient le TLW avant : 59% Secteur privé : 57%	54%
Organiser la mise à disposition ou la fourniture du matériel nécessaire au télétravail de vos collaborateurs.trices	Non cadres : 39% Ne pratiquaient pas le TLW avant : 50% Secteur public : 45%	Cadres : 54% Pratiquaient le TLW avant : 57% Secteur privé : 60%	53%
Accompagner la montée en compétence de vos collaborateurs.trices sur la maîtrise d'outils digitaux	Secteur public : 45% Non cadres : 39%	Secteur privé : 56% 250 salariés et + : 53% Cadres : 51%	51%
Soutenir psychologiquement vos collaborateurs.trices	Hommes : 40%	Femmes : 49%	46%

Evolution des relations de travail avec les collaborateurs



Q38. Dans ce contexte, diriez-vous que vos relations de travail avec vos collaborateurs.trices se sont ... ?

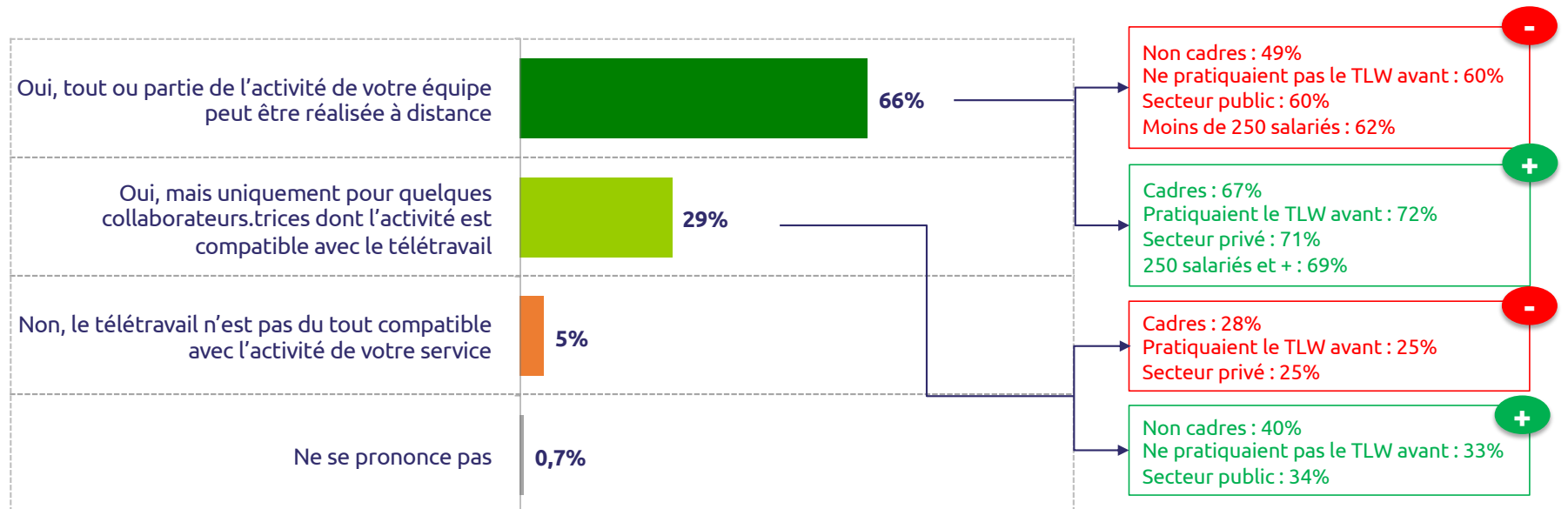
Base : 1 034 managers



Comptabilité de l'activité de l'équipe avec le télétravail



Q39. Selon vous, en dehors de la période de crise sanitaire, diriez-vous que l'activité de votre équipe est compatible avec la pratique télétravail (partiel ou total) ?
 Base : 1 034 managers



Intention de déploiement du télétravail au sein de l'équipe



Q40. Êtes-vous favorable au déploiement du télétravail au sein de votre équipe, à l'issue de la crise sanitaire ?

Base : 1 034 managers

