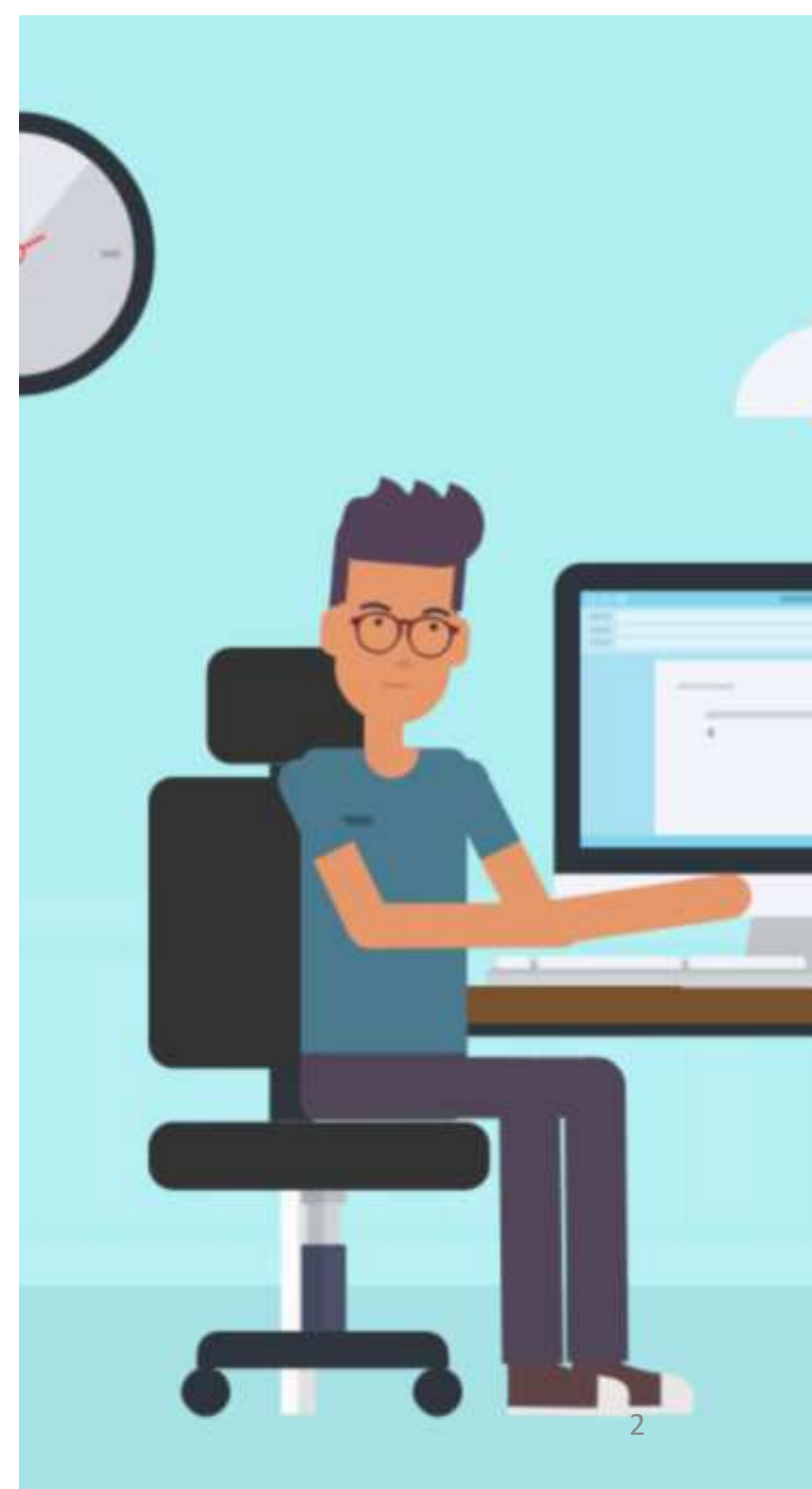


# Retour d'expériences sur le télétravail en période de confinement – Résultats de l'enquête quantitative

Région Bourgogne-Franche-Comté

# Sommaire

- Contexte et objectifs de l'enquête
- Note méthodologique
- Données générales sur les télétravailleurs
- Perceptions générales du télétravail pendant le confinement
- Résultats thématiques
  - Télétravail et management
  - Réunions et conditions matérielles
- Projections et perspectives pour le télétravail
- Annexes
  - Profil des répondants
  - Analyse comparative avec les résultats d'enquête « Le Comptoir de l'Entreprise »
  - Regroupement des métiers



# Contexte et objectifs de l'enquête

La période de **confinement débutée le 17 mars** a engendré le recours massif au télétravail pour les services administratifs et a nécessité d'adapter en urgence l'organisation et d'apprendre à fonctionner différemment.

Au terme de cette période et en perspective d'un effet de long terme, le conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté a décidé de procéder à un retour d'expérience pour :

- repérer les adaptations organisationnelles et managériales réalisées,
- et comprendre la manière dont les collaborateurs ont traversé cette période dans ses aspects positifs et négatifs.

L'ensemble de l'analyse doit permettre de **formuler des propositions à la direction générale** pour actualiser la **politique en matière de télétravail** et **élaborer un plan d'actions** pour sa déclinaison opérationnelle.

Dans cette perspective, le directeur général a passé commande à la délégation à la modernisation de l'action publique d'une démarche de capitalisation de l'expérience en fixant deux objectifs :

- 1) mesurer la maturité de l'organisation sur le télétravail et identifier les points d'amélioration qui permettent d'envisager un recours accru au télétravail et une amélioration du travail à distance,
- 2) proposer une évolution du règlement du télétravail et un plan d'actions pour conduire les changements dans l'organisation du travail et les pratiques managériales.

# Contexte et objectifs de l'enquête



## L'enquête télétravail vise trois objectifs principaux

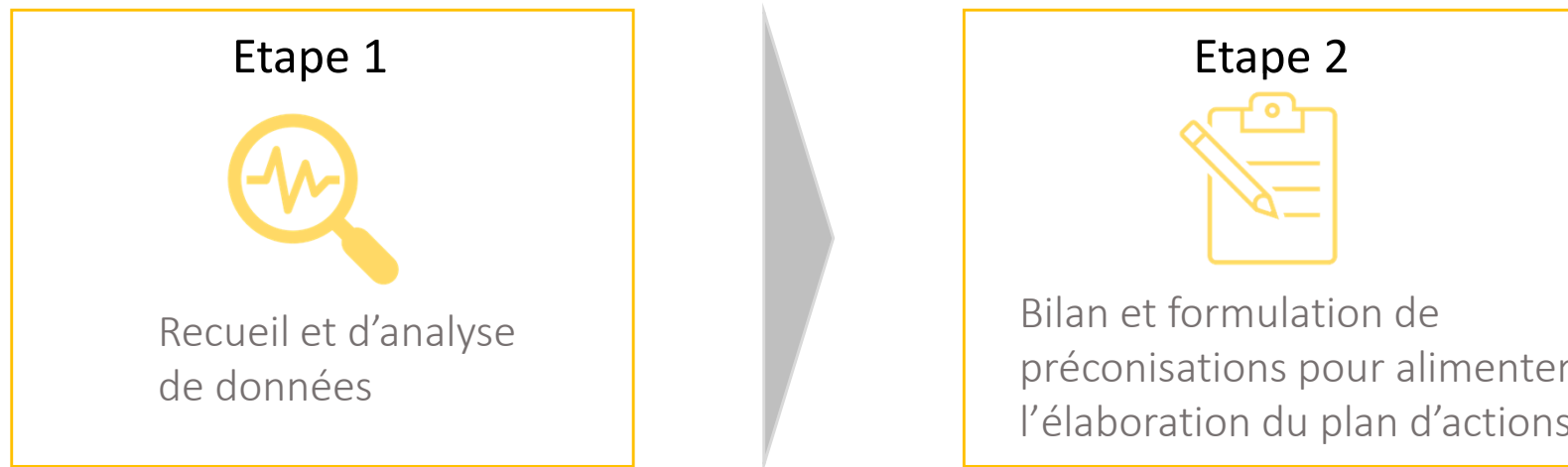
1. Recueillir la perception des personnels du conseil régional sur l'expérience de télétravail pendant la période de confinement.
2. Identifier les facteurs qui ont influencé positivement et négativement l'expérience et en déduire des conditions de réussite.
3. Connaître les aspirations des personnels en matière de télétravail pour l'avenir.

NB : Cette enquête quantitative se complètera de recueils qualitatifs auprès d'agents volontaires.

Les résultats de cette partie qualitative ne sont pas intégrés à ce rapport.

# Contexte et objectifs de l'enquête

Au plan opérationnel, la démarche de retour d'expérience a été organisée en deux étapes. Elle est animée par une équipe projet dédiée, réunissant la DéMo, la DRH, la DSI et la DTN.



Les résultats qui sont présentés dans la suite de ce document sont relatifs à **l'enquête quantitative menée auprès de l'ensemble des agents des services administratifs du conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté.**

# Note méthodologique

Les résultats présentés ont été obtenus sur la base des éléments méthodologiques suivants :



**Questionnaire** : le questionnaire a été élaboré par l'équipe projet et qualifié par des tests de compréhension. Le questionnaire qualifié a été « monté » dans l'application LimeSurvey.



**Echantillon** : l'enquête a été administrée auprès de l'ensemble des agents administratifs qui ont été déclarés en situation de télétravail pendant la période de confinement. **Soit 1055 personnes.**



**Administration** : l'enquête a été administrée par la direction des systèmes d'information du conseil régional entre le 19 juin et le 3 juillet 2020.



**Traitement** : les données recueillies ont fait l'objet d'un double traitement. Un traitement de 21 questions « à plat » et de 179 traitements croisés.



**Analyse** : les résultats des traitements ont été utilisés pour présenter les enseignements et conclusions au regard des objectifs assignés à l'enquête.



**Livrables** : trois livrables sont mis à disposition de la Région. Le fichier de traitement informatique des données, un rapport d'analyse technique, un support de présentation des principaux résultats (le présent document).

## Conventions méthodologiques

- pour les traitements « comparatifs », le résultat a été considéré significatif à partir de 10 points d'écart.
- Pour chaque question et croisement réalisés, le traitement a été réalisé sur la population « répondante », c'est-à-dire le nombre de personnes qui ont effectivement répondu à la question.
- L'enquête n'a pas fait l'objet de redressement d'échantillon avant traitement.



# Données générales sur les télétravailleurs

Présentation des réponses  
apportées pour chacune des  
questions

# Le télétravail en pratique – avant et pendant le confinement

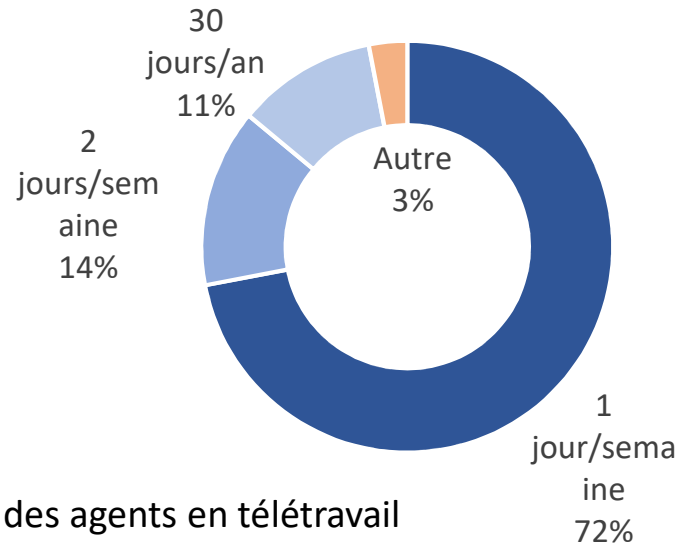


**NEW !**

**61%**

des agents n'avaient pas télétravaillé avant le confinement

Les formules de télétravail avant le confinement



Le télétravail a été une nouveauté pour 61% des agents.

Avant le confinement, la grande majorité pratiquait le télétravail un jour par semaine (71%). Les autres étaient à 2 jours/semaine ou en forfait de 30 jours/an.

Pendant la période de confinement, la grande majorité des agents (77%) ont utilisé du matériel mis à disposition par la collectivité. **23% toutefois déclarent ne pas avoir eu d'équipement mis à disposition.**

La plupart des répondants sont répartis sur deux ou plusieurs sites.

40% des répondants se trouvent à plus de 30 minutes de leur lieu de travail. Parmi ceux-ci 7% sont à plus d'une heure.



**77%**

des agents en télétravail pendant le confinement ont utilisé le matériel fourni par la collectivité



**72%**

des répondants sont au sein de services bi-site ou multisite



**40%**

des répondants sont à plus de 30 minutes de leur lieu de travail





## Données complémentaires : les télétravailleurs avant le confinement

68%

Des salariés ayant un trajet domicile-travail de plus d'une heure télétravaillaient avant le confinement.



70%

Des salariés ayant un trajet domicile-travail inférieur à 30 mn ne télétravaillaient pas avant le confinement.

50%

Des salariés ayant un trajet domicile-travail entre 30 mn et une heure télétravaillaient avant le confinement .



La présence d'enfants à domicile, la catégorie professionnelle, la distinction hommes-femmes, les métiers (à l'exception des intervenants techniques) ne constituaient pas des critères discriminants pour le choix du télétravail avant le confinement. **C'est le temps de trajet qui constituait jusqu'à présent le critère le plus important pour ce choix.**

# Les conditions d'exercice du télétravail pendant le confinement



## Enfants à charge pendant le confinement

**48%**  
avaient des enfants à charge

48% des répondants avaient des enfants à domicile pendant le travail à distance en confinement.

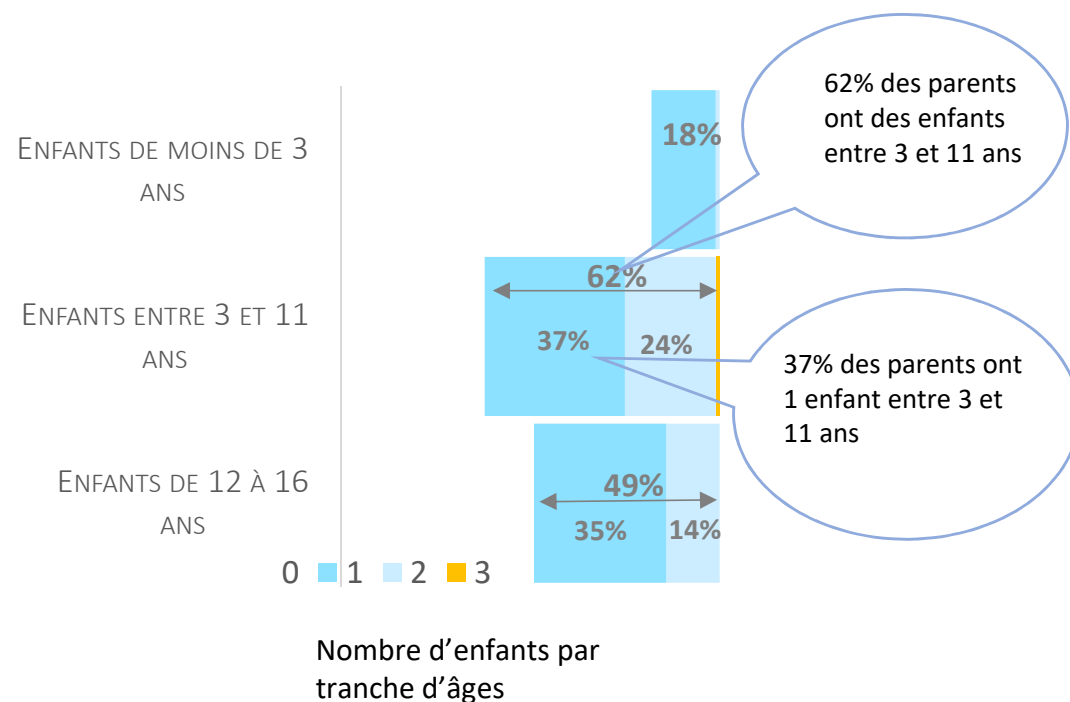
Parmi ceux-ci, 14% ont déclaré être en situation de parent isolé.

**18%**  
des parents avaient au-moins un enfant de moins de 3 ans à charge.

Parmi les répondants qui ont eu au moins un enfant à charge pendant le confinement (422 répondants), 18% avaient au moins un enfant de moins de 3 ans à charge.

**62%**  
des parents avaient au moins un enfant entre 3 et 11 ans.

62% avaient au moins un enfant entre 3 et 11 ans et près d'un agent sur deux avait au moins un enfant de 12 à 16 ans à charge pendant le confinement.





# Perceptions générales du télétravail pendant le confinement

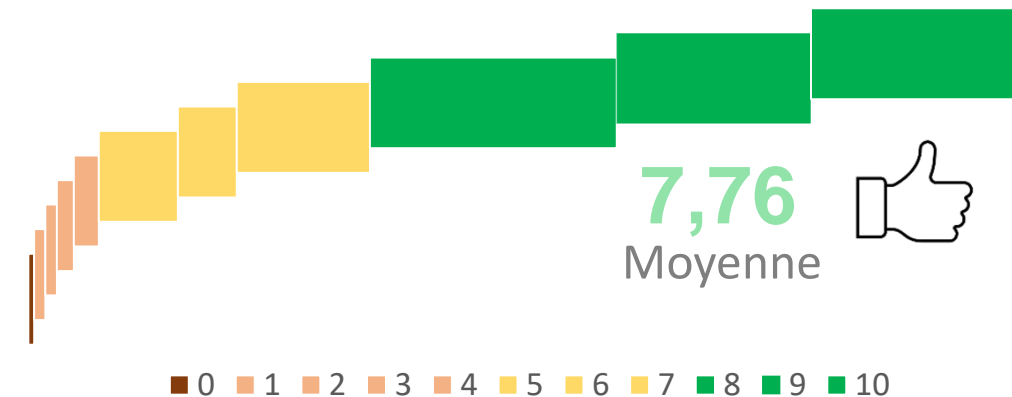
Présentation des réponses  
apportées pour chacune des  
questions

# La perception globale du télétravail pendant le confinement

Une très bonne expérience globale du télétravail avec 85% des répondants qui ont attribué une note supérieure ou égale à 6 (10 correspond à une expérience excellente du télétravail). 21% ont attribué une note à 10. Le taux de satisfaction (note supérieure ou égale à 7) est de 80%.

Un faible pourcentage de personnel a eu une mauvaise expérience. 7% ont émis une cotation inférieure à 5.

L'analyse des verbatims permet de mieux comprendre les difficultés rencontrées et constater que certaines causes sont liées à la situation de confinement plutôt qu'au télétravail en lui-même.



64%

Pour plus de 6 collaborateurs sur 10 cette expérience de télétravail imposée à cause du confinement a modifié leur approche du télétravail.

Le principal bénéfice attribué au télétravail est la diminution du temps de déplacements pour 78% des répondants.

Les items « meilleure efficacité professionnelle » et « meilleur équilibre vie personnelle/ vie professionnelle » viennent en deuxième avec respectivement 53% de mentions pour chacun d'eux.

**78% Un gain de temps de déplacement**

**53% Une meilleure efficacité personnelle**

**Un meilleur équilibre vie personnelle / vie professionnelle**

**39% Une meilleure qualité de travail réalisé**

**Plus d'autonomie dans mon organisation de travail**

**31% Une économie financière**

**31% Un environnement de travail plus confortable**

**Un rapprochement des équipes en bi-sites/multi-sites**

**15% sites**

**8% Autre(s) bénéfice(s)**



# Données complémentaires : la perception globale

Satisfaction globale du télétravail pendant le confinement **80%**  
Note ≥ 7

## Excellente expérience du télétravail (Note ≥ 7)



**96%** des personnes **qui télétravaillaient avant le confinement à raison de 2 jours** par semaine ont été satisfaites

**90%** des personnes **qui habitent à plus d'une heure de leur lieu de travail** sont satisfaites de leur expérience de télétravail

**84%** Les métiers « **gestion administrative et technique** » et « **ressources** » affichent une satisfaction à 84%

**81%** De satisfaction pour **les salariés n'ayant pas d'enfants de moins de 3 ans à charge** pendant le confinement

## Appréciation plus nuancée du télétravail (Note ≥ 7)



**75%** Les métiers « **Management** » et « **Politiques publiques** » affichent un taux de satisfaction à 75%, soit 5 points de moins que le taux de satisfaction générale

**75%** C'est le taux de satisfaction des **parents isolés**

**64%** Le taux de satisfaction chute à 64% pour les salariés **qui avaient un enfant de moins de 3 ans à charge**



## Données complémentaires : l'impact du confinement sur la perception du télétravail

**77%** de ceux qui ont répondu que le confinement avait modifié leur perception du télétravail ne pratiquaient pas le télétravail avant le confinement

**80%** des parents isolés déclarent que cela a modifié leur représentation du télétravail (contre 64% pour les non-isolés)

Les métiers « **management** » et « **interventions techniques** » déclarent à 75% que cela a modifié leur perception du télétravail

**75%** vs **56%**

Les métiers des « **Ressources** » déclarent à 56% que cela a modifié leur perception du télétravail.

Le regard des collaborateurs qui pratiquaient le télétravail de manière régulière avant le confinement n'a pas été beaucoup impacté par cette expérience (une perception inchangée pour 73%).

L'expérience de télétravail imposée par le confinement a modifié de manière significative la perception du télétravail pour ceux qui n'en n'avaient pas l'expérience ou qui la pratiquaient de manière épisodique (cas des personnes en forfait).



## Données complémentaires : mieux comprendre les bénéfices

### Meilleur équilibre de vie personnelle / professionnelle



**59%** Les personnels de **catégorie B** ont sélectionné ce bénéfice à 59% (au global ce bénéfice est sélectionné à 53%).

**64 %** Les **personnels qui ont des enfants** à domicile ont retenu cet item à 64% (contre 50% pour ceux qui n'ont pas d'enfants à domicile).

**38 %** Un bénéfice identifié à seulement 38% par les **métiers « interventions techniques »**.

### Meilleure efficacité personnelle



**56%** Ce bénéfice est principalement ressenti par les personnels de **catégorie A et B** contre 43% pour ceux de la catégorie C.

**40 %** Les métiers « interventions techniques » sont 40% seulement à avoir ressenti ce bénéfice

# Les bénéfices du télétravail – Éléments qualitatifs



## Les éléments qui contribuent à une bonne expérience du télétravail

L'expérience du télétravail en confinement a été globalement positive et appréciée par les répondants. Parmi les éléments qui ont contribué positivement, nous avons observé que la suppression des temps de transport et déplacements était le facteur qui apparaissait comme le plus important.

Les éléments qualitatifs exprimés enrichissent la compréhension des bénéfices complémentaires qui ont été vécus par les collaborateurs. Ils sont rapportés ici avec quelques extraits.

### Plus de pragmatisme dans l'organisation du travail

Parmi ces bénéfices, nous avons noté que le télétravail apparaissait comme **un facteur d'amélioration de l'agilité personnelle**, permettant de mieux concilier l'ensemble des activités professionnelles et personnelles.

Il a également été perçu comme **un facteur d'amélioration de l'agilité organisationnelle** avec en particulier un effet sur les circuits de travail qui ont été adaptés et le plus souvent allégés ainsi que sur les modes d'organisation et de tenue des réunions internes.

*Le rapport au temps change : ce sentiment de ne plus courir après le temps et qui permet une plus grande disponibilité, dans l'esprit et dans les faits.*

*Optimisation qualitative du rendu des missions : concentration facilitée, moins de stress, approche pragmatique, optimisation du contexte de travail : pas de perturbation sonore.*

*Travail à des temps choisis.*

*Une organisation qui s'adapte mieux aux urgences avec des temps choisis, la possibilité d'organiser son temps de travail en fonction de la charge de travail et des contraintes personnelles.*

*Amélioration des circuits de gestion interne : visa, signature, transmission de documents, activation de nouvelles méthodes de travail personnelles et adaptation "forcée" à la dématérialisation mais adaptation bénéfique et positive.*

*Conclusion inattendue : cela permet de garder mieux le contact avec le terrain.*

*Il y a eu une nouvelle pratique de se parler (bulle du service sur Rainbow) qui m'a donné l'impression d'être plus proche de mes collègues qu'en présentiel, qui ne l'est pas quand on se trouve en bi-site.*

*Pas d'appréhension de supporter quotidiennement des collègues avec lesquels on ne s'entend pas.*





# Les inconvénients du télétravail - Éléments qualitatifs

Les difficultés rencontrées en télétravail sont d'ordre matériel et d'ordre humain.

38% des répondants ont eu des difficultés avec l'équipement informatique et 21% avec la connexion internet.

1 salarié sur 4 a ressenti un sentiment de solitude et d'isolement pendant le télétravail et/ou des troubles physiques tels que de la fatigue oculaire ou des maux de tête.

## *Les principales difficultés rencontrées*

- 38% Un équipement et/ou des solutions informatiques inadapté.e.s/manquant.e.s**
- 25% Un sentiment de solitude, d'isolement**
- 24% Des troubles physiques : fatigue oculaire, maux de tête, douleurs physiques**
- 21% La connexion à internet**
- 17% Des horaires de travail difficiles à respecter
- 15% Un environnement de travail inadapté (espace et ambiance)
- 15% Un manque d'échanges avec ma hiérarchie
- 13% La conciliation avec les contraintes personnelles et logistiques
- 9% Autre(s) difficulté(s)



*La difficulté de se déconnecter du travail avec des journées de plus de 10h sans de véritables coupures.*

*Une très nette tendance à dépasser les horaires légaux de travail.*

*Certaines sollicitations se font en dehors des plages horaires du règlement du temps de travail. Certains interlocuteurs sont difficilement joignables voir injoignables.*

*L'outil Rainbow a eu tendance à boguer.*

*Inégalité du niveau informatique entre les agents. Cela provoque souvent des temps longs de mise en place et des perturbations pendant les visio.*

*Manque de lien "réel". Le travail au bureau est vecteur de lien social, malgré l'utilisation quotidienne des outils numériques (courriels, téléphone, visio), le "contact" et les échanges avec les collègues m'ont manqué sans pour autant aboutir à l'extrémité d'un sentiment de solitude/isolement.*



# Les inconvénients du télétravail - Eléments qualitatifs

Toujours en compléments qualitatifs, certains verbatims permettent de mettre en évidence des **sujets à enjeux tels que l'impact du télétravail sur le rapport à la présence, sur la relation sociale ou encore la dynamique de groupe.**

Il nous semble par ailleurs important, dans l'analyse de ces compléments, de ne pas oublier le contexte de l'expérience vécue. En effet, télétravailler en période de confinement a impliqué pour 1 salarié sur 2 d'être avec des enfants dont il fallait s'occuper toute la journée. A cela s'est ajoutée la limitation d'interactions sociales et familiales qui constituent des éléments de ressourcement pour l'équilibre personnel.

## Une aspiration à davantage d'humanité dans les relations de travail

*Manque de cohésion de l'équipe, difficulté de nouer des liens de confiance avec les collègues*

*Le télétravail total ne permet pas les échanges en présentiel, formels ou informels, indispensables pour souder les équipes*

*La spontanéité des échanges verbaux m'a manquée*



**Le télétravail-confinement augmente la régularité des contacts mais fait perdre en relations humaines.**

## Difficultés managériales dans certains services

*Une présence fantomatique de mon N+2.*

*Cela a provoqué également une surcharge de travail et des conflits entre collègues et avec la cheffe de service concernée*

*Une non-reconnaissance du travail effectué par les supérieurs hiérarchiques*

*Management du service très directif voire autoritaire qui a induit un travail prescrit indifférencié et une perte d'autonomie des agents*

## Une nouvelle forme de pression ressentie

*La crainte d'être perçu comme absent, fainéant... Répondre aux demandes dans un délai assez court pour justement ne pas donner l'illusion que l'on n'est pas près de son poste*

## Le point de vue d'un Manager

*Accroissement du temps de management : nécessité de multiplier les contacts avec ses agents et de diversifier les formes de contacts ; il faut organiser et susciter tous les temps d'interactions entre agents. En présentiel, le fait de se croiser, la proximité géographique permettent en quelques minutes, de façon impromptue de résoudre des problèmes. Là, il faut tout prévoir et organiser.*



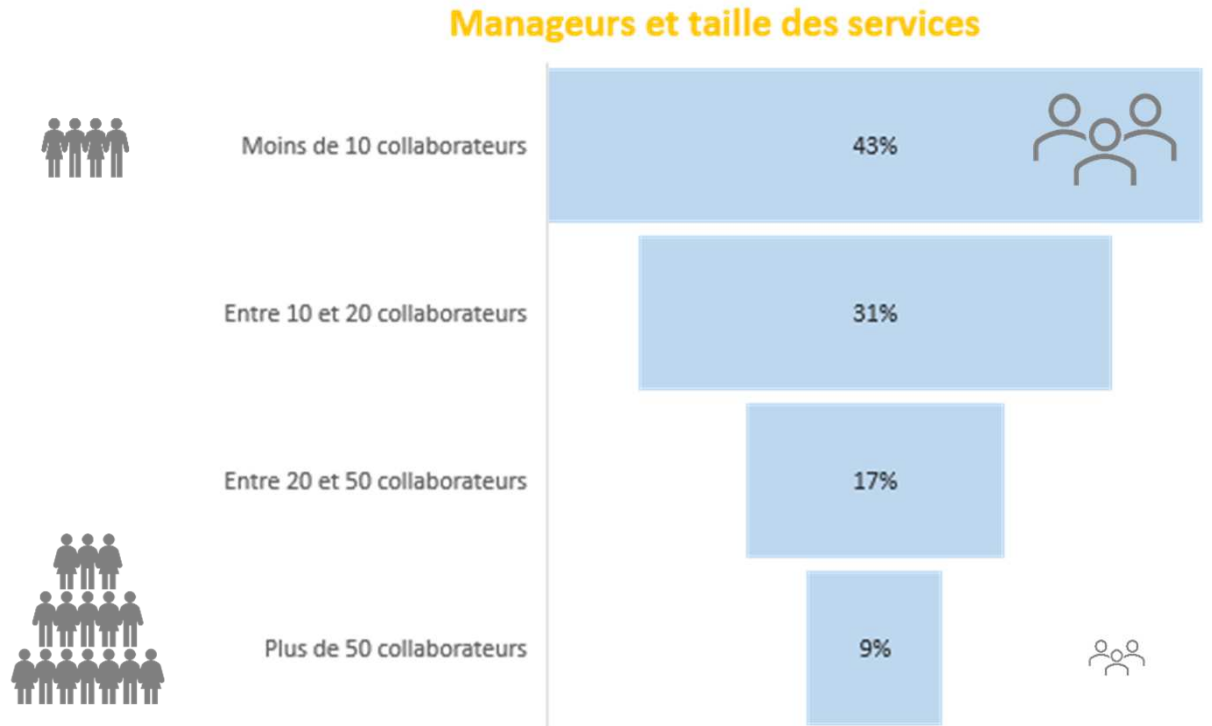
# Télétravail et Management

Présentation des réponses  
apportées pour chacune des  
questions

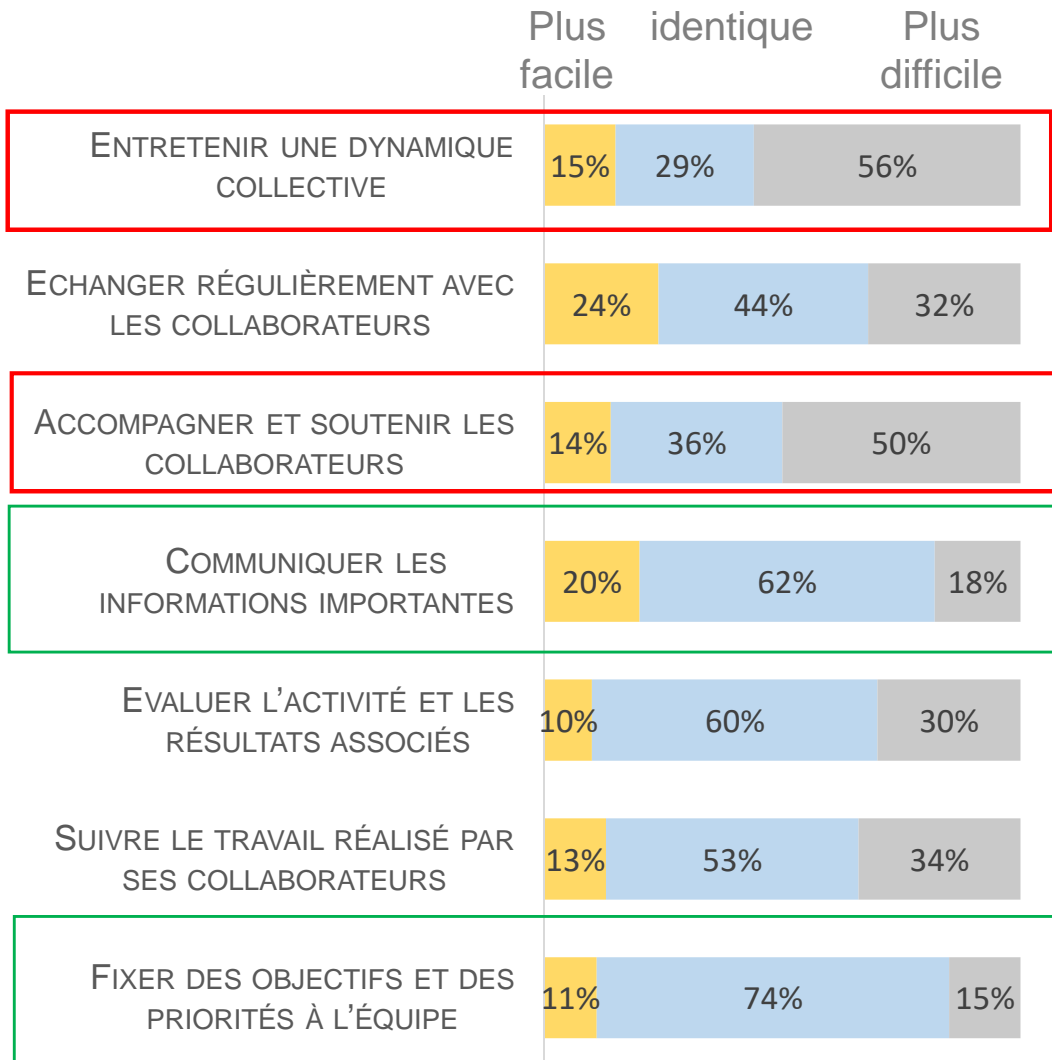
# Les conditions d'exercice du télétravail pendant le confinement

## Les Managers en télétravail

13% des répondants occupent une fonction d'encadrement, ce qui donne une population de 112 Managers qui se répartissent comme suit.



# Comment avez-vous vécu l'exercice du management à distance ?



117 Managers répondants

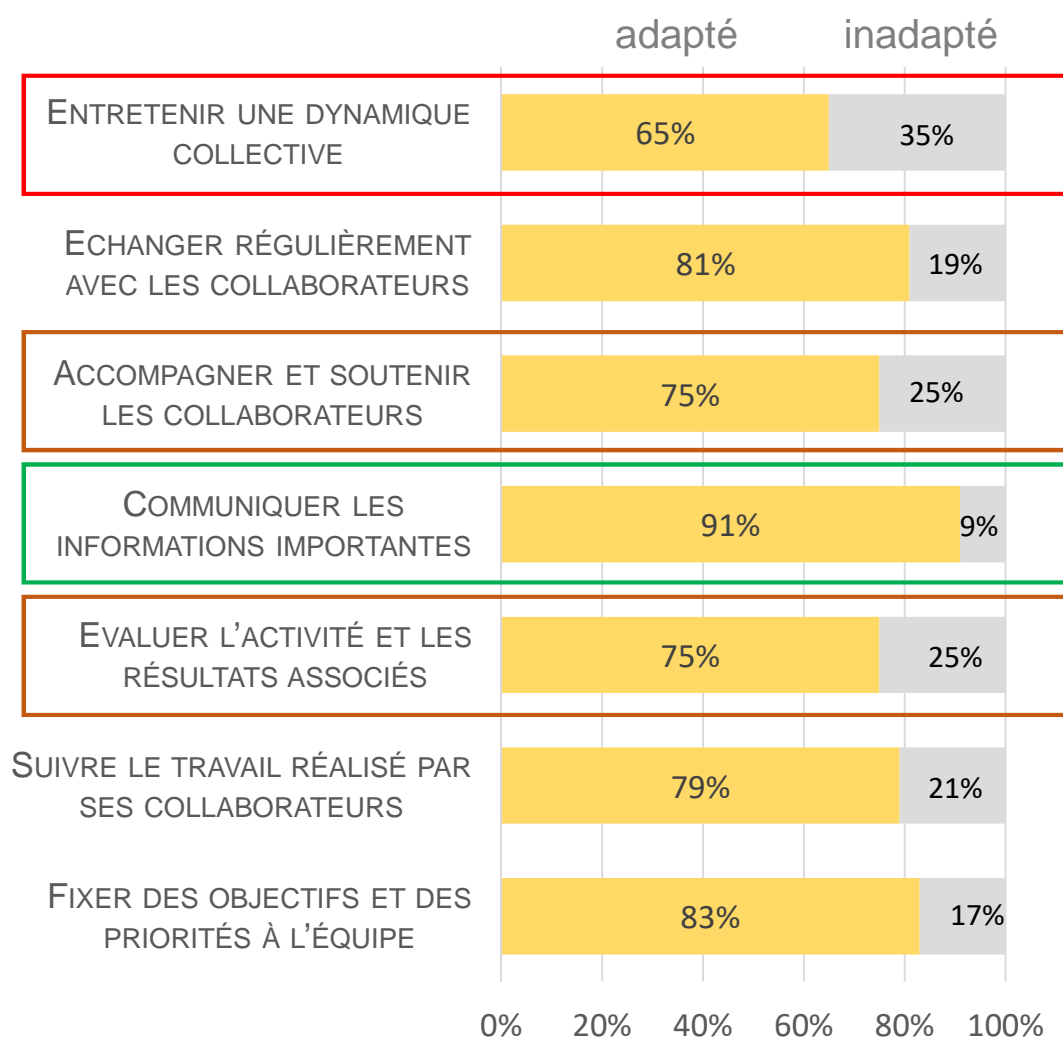
Dans une vision globale, les réponses formulées par les Managers donnent à penser que **la pratique du management en télétravail n'a pas constitué pour eux une difficulté supplémentaire importante** par rapport aux conditions d'exercice précédentes.

L'étude plus affinée des réponses permet de préciser l'analyse :

- Le contexte de télétravail n'a pas augmenté la difficulté à exercer la mission d'information,
- Cependant, il a rendu **plus difficile la mission de pilotage pour 1/3 environ des Managers et a complexifié l'accompagnement et la gestion de la dynamique d'équipe pour plus de la moitié des Managers.**

# Le management en télétravail confiné

Comment avez-vous vécu le management à distance de votre N+1 ?



Les réponses formulées par les collaborateurs amènent à considérer que la pratique managériale a été, dans la grande majorité et sur l'ensemble des items sondés, perçue comme **adaptée à la situation**.

Un second niveau d'analyse permet de repérer que **les collaborateurs ont une perception quasi-alignée avec celle des Managers**.

Le score le plus élevé concerne **les pratiques de l'information** (communiquer et fixer des objectifs).

En second rang, on trouve, la **fonction de pilotage** (évaluer l'activité, suivre le travail).

En troisième rang, **la fonction d'accompagnement** (entretenir une dynamique et accompagner les collaborateurs) obtient, elle, le score le plus bas.

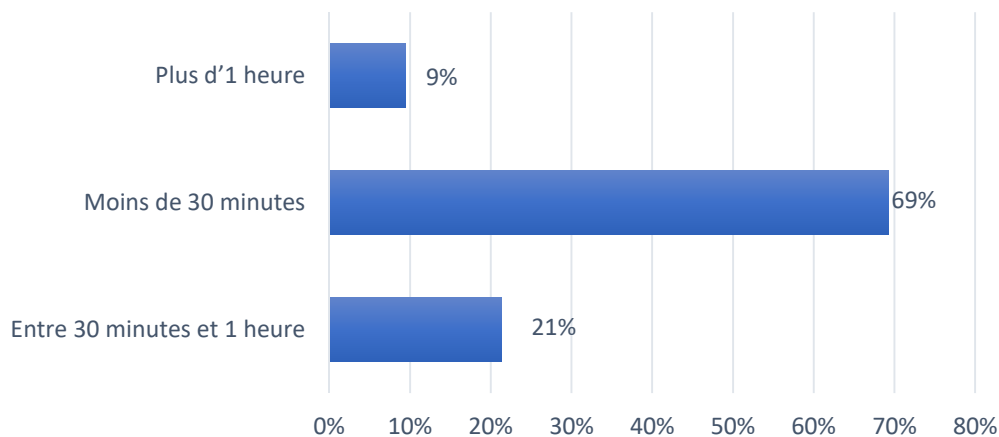
Cela corrobore l'hypothèse qu'en télétravail, **la fonction managériale la plus délicate à assurer**, perçue conjointement par les Managers et les managés, est celle de **la mobilisation collective et de l'accompagnement individuel**.



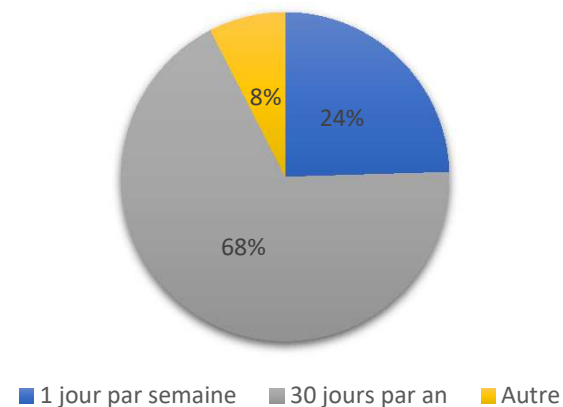
## Données complémentaires : l'expérience des managers

**45%** Des Managers pratiquaient le télétravail avant le confinement.

### Répartition des Managers par temps de déplacement Domicile / Travail



### Formules actuelles de télétravail des Managers



**44%**

Des Managers ont des enfants à domicile.

**13%**

Des Managers ont des enfants de moins de 3 ans.

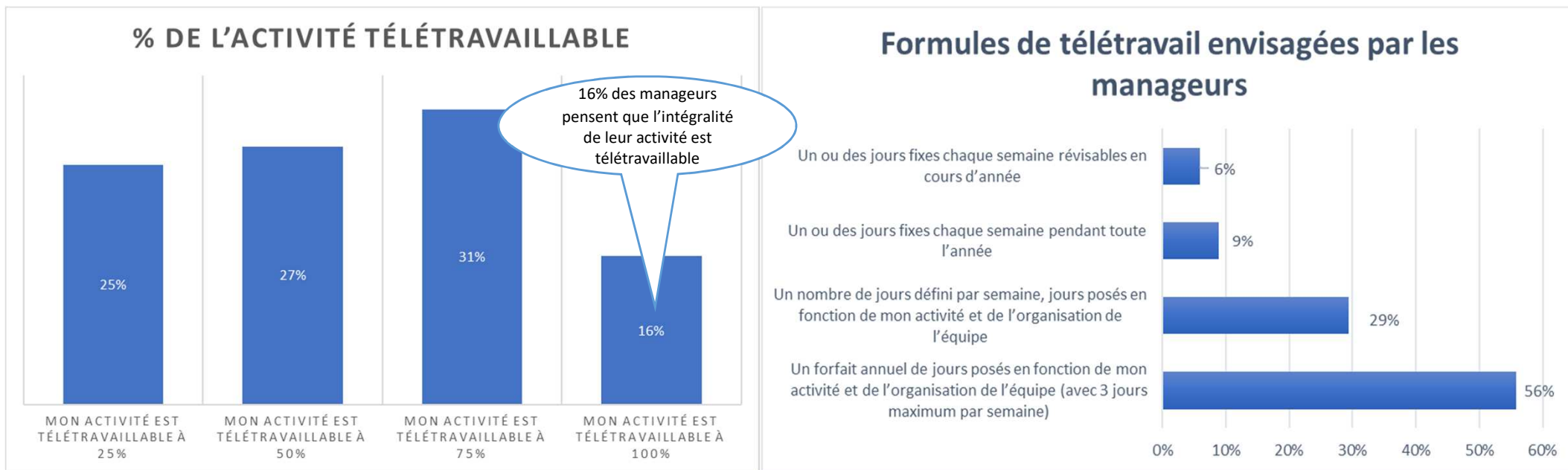


# Données complémentaires : l'expérience des managers

**74%** déclarent que l'expérience de télétravail a modifié leur perception sur le sujet.

**59%** n'envisagent pas de travailler dans un tiers-lieu.

**87%** déclarent souhaiter télétravailler à l'avenir.



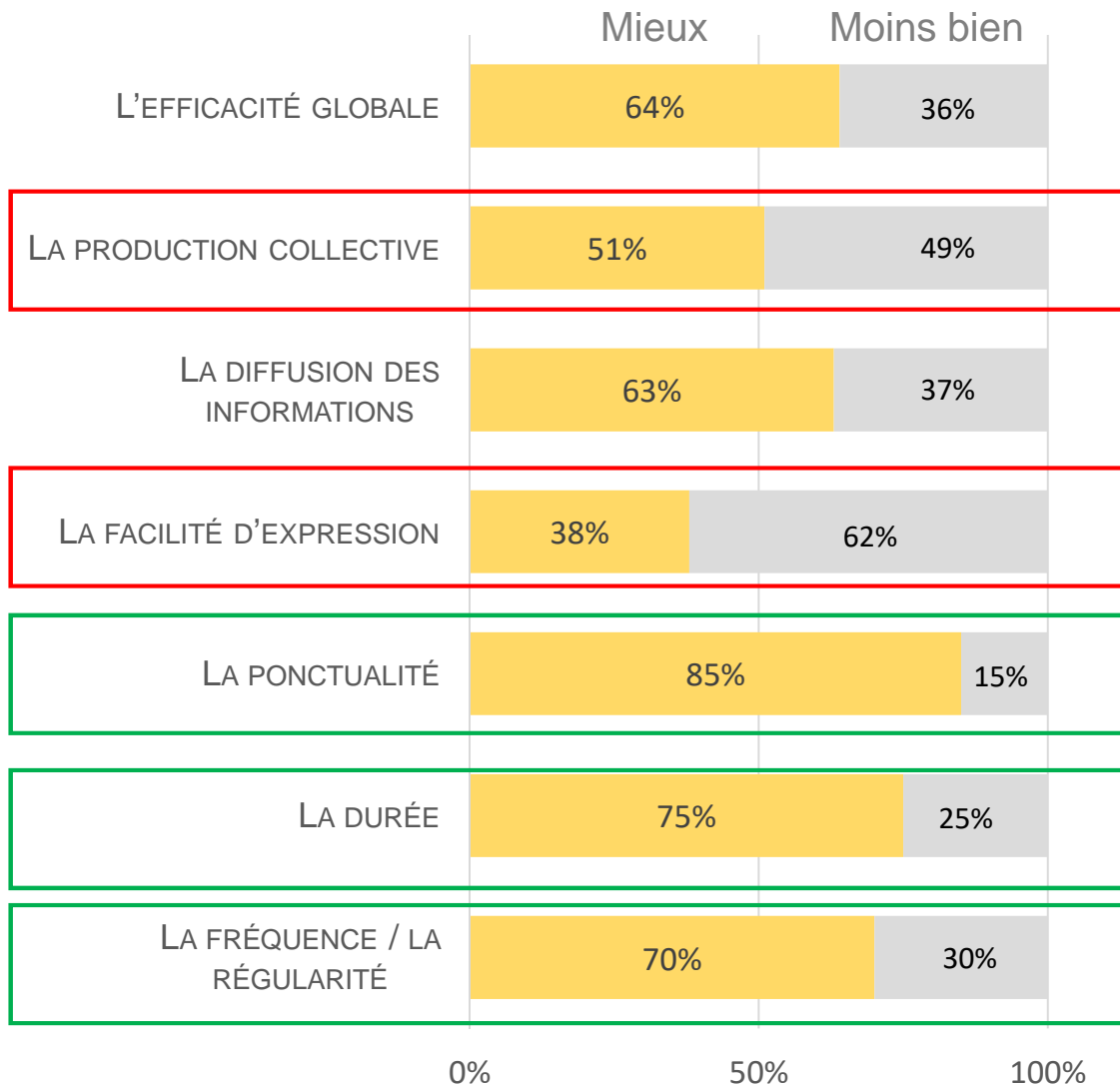




# Réunions et conditions matérielles

Présentation des réponses apportées pour chacune des questions

# Globalement, quelle est votre expérience des réunions pendant le confinement ?



L'expérience des réunions est perçue comme plutôt meilleure pendant le confinement qu'en temps normal. C'est un résultat qui « ne coulait pas de source », qui mérite d'être souligné et qui constitue un point de reconnaissance à partager avec les collaborateurs.

Ce sont les éléments d'organisation des réunions qui recueillent les scores les plus élevés : La ponctualité, la durée et la fréquence.

La diffusion et le partage d'informations sont appréciés, même si un peu plus d'1/3 ne partagent pas ce point de vue.

L'expérience de la production collective en format de télétravail est par contre très différenciée puisqu'elle partage quasiment les répondants en parts égales.

L'expression, la prise de parole est le sujet qui a été perçu comme le plus sensible pour la majorité des répondants.



# Données complémentaires : perception des réunions en télétravail

## La facilité d'expression

65%

des personnels de catégories A et B ressentent une moins bonne facilité d'expression en réunion à distance

73%

des personnels « encadrants » estiment que la facilité d'expression est moins aisée pendant le télétravail

## La diffusion d'information

Ceux qui émettent de l'information descendante estiment à 58% que c'est mieux en distanciel



58%

64%

Ceux qui reçoivent l'information descendante estiment à 64% que c'est mieux en distanciel

## Production collective

Catégorie C

Mieux : 61%

Catégorie B

Mieux : 54%

Catégorie A

Mieux : 45 %

Moins bien : 55 %

**NB : par ailleurs, seulement 37% des encadrants trouvent cela mieux** alors qu'ils sont 54% chez les non-encadrants.

## Efficacité globale

Encadrants : mieux à 56%

Non en-encadrants : mieux à 65%

Les « non encadrants » sont plus optimistes que les « encadrants » quant à l'appréciation de l'efficacité globale.

### Focus sur le point de vue des managers

À l'exception de la durée, les managers ont globalement une perception moins bonne des réunions à distance que les autres personnels.

Cette différence d'appréciation s'explique certainement par le fait que les managers ont dû déployer des efforts plus importants qu'à l'accoutumé pour assurer leurs réunions.

# L'environnement de travail

## *Les principales difficultés rencontrées en matière d'équipement*

**38%** Un équipement et/ou des solutions informatiques inadapté.e.s/manquant.e.s

25% Un sentiment de solitude, d'isolement

24% Des troubles physiques : fatigue oculaire, maux de tête, douleurs physiques

**21%** La connexion à internet

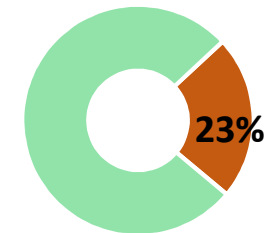
17% Des horaires de travail difficiles à respecter

15% Un environnement de travail inadapté (espace et ambiance)

15% Un manque d'échanges avec ma hiérarchie

13% La conciliation avec les contraintes personnelles et logistiques

9% Autre(s) difficulté(s)



23% des répondants déclarent ne pas avoir eu de matériel mis à disposition par la Région.

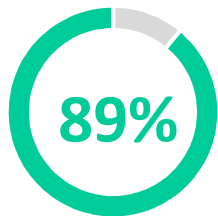
Les répondants ont explicité de manière précise les difficultés qu'ils ont rencontré avec une riche expression de verbatims.

Les personnes qui ne se projettent pas dans le télétravail sont dans la même proportion. On peut formuler l'hypothèse que l'équipement constitue une condition initiale à satisfaire.

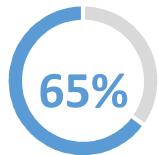


# Données complémentaires : le matériel des télétravailleurs

## Zoom selon le métier



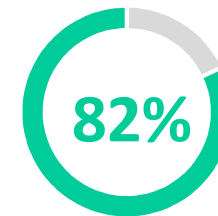
89% des **Managers** ont eu du matériel mis à disposition par la collectivité



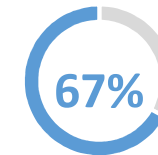
65% des salariés des métiers **Gestion administrative et technique**



## Zoom selon la catégorie



82% des collaborateurs de **catégorie A** ont eu du matériel mis à disposition



67% des salariés de **catégorie C** (fort taux d'abstention sur cette réponse)





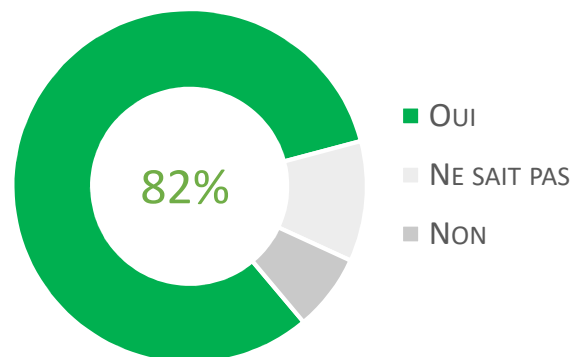
# Projections et perspectives pour le télétravail

Présentation des réponses apportées pour chacune des questions

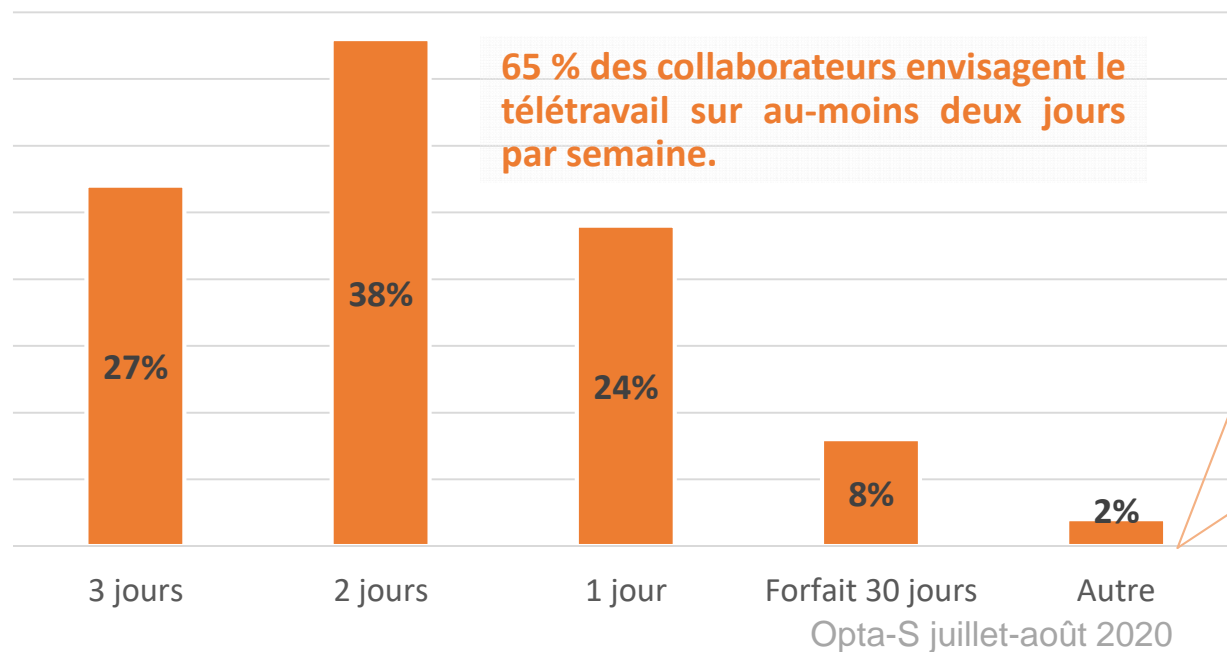
# Projection sur le télétravail

711 répondants

Au regard de cette expérience du confinement, souhaitez-vous télétravailler à l'avenir ?



Combien de jours/ semaine envisageriez-vous ?



100 % télétravail  
 4 jours / semaine  
 5 jours / semaine  
 4 ou 5 jours /semaine  
 1 jour fixe/semaine + forfait de 30 jours  
 Plusieurs demi-journées  
 Forfait de 50 jours/an  
 2 à 3 jours par semaine et un forfait de 30 jours  
 Tous les jours : me concernant, mes missions sont full-web. Me rendre dans les locaux simplement pour les réunions qui ne peuvent pas se faire en visio, et autres regroupements nécessitant le contact humain naturellement. Et si cette fréquence est impossible (mais je ne vois pas en quoi ça le serait puisque j'ai rempli toutes mes missions depuis chez moi, et encore à l'heure actuelle), alors je suppose que 3 jours/semaine serait une fréquence acceptable.





## Données complémentaires : mieux comprendre les souhaits



**74%**

De ceux qui ne bénéficiaient pas du télétravail souhaitent à présent en bénéficier.



**90%**

90% des collaborateurs ayant un temps de trajet domicile-travail inférieur à 30 minutes souhaitent poursuivre le télétravail. Cette proportion augmente sensiblement à 93% pour ceux qui ont plus d'une heure de trajet.



**88%**

88% de ceux qui ont un enfant à domicile souhaitent bénéficier du télétravail (80% pour ceux qui n'ont pas d'enfant à domicile).



**83%**

83% des parents isolés souhaitent bénéficier du télétravail à l'avenir (89% pour ceux qui ne le sont pas).

**87%**

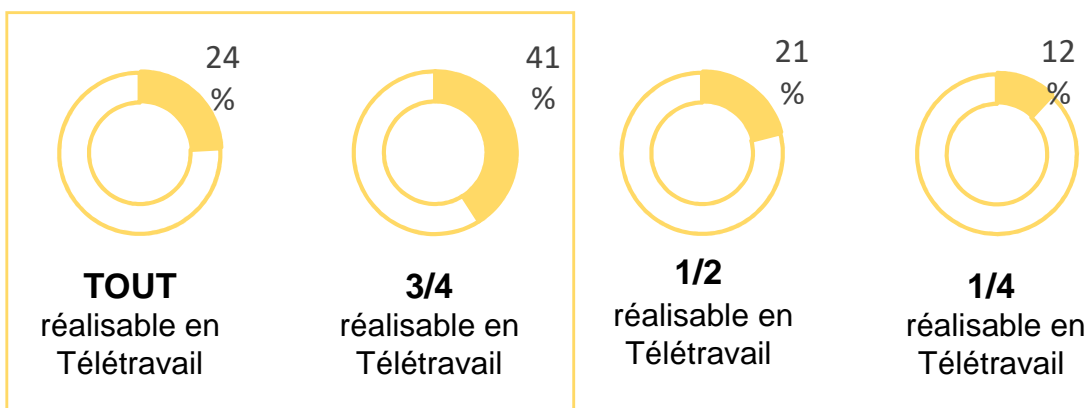
Des encadrants souhaitent poursuivre le télétravail à l'issue de cette période

Les critères tels que le fait d'être parent isolé, d'avoir des enfants à domicile et le temps de trajet domicile-travail ne sont pas des critères déterminants dans le choix de bénéficier du télétravail.

# Projection sur le télétravail

711 répondants

Quel pourcentage de vos missions estimez-vous réalisable en télétravail



Seriez-vous prêt à travailler dans un tiers-lieu proche de votre domicile ?

25%

Seulement des collaborateurs interrogés seraient prêts à travailler dans un tiers-lieu



59% ne seraient pas prêts

15% ne sait pas

Parmi les propositions d'organisation suivantes, quelle serait celle qui correspondait le mieux à vos attentes ?

- 39%** Un nombre de jours défini par semaine, jours posés en fonction de mon activité et de l'organisation de l'équipe
- 25%** Un forfait annuel de jours posés en fonction de mon activité et de l'organisation de l'équipe (avec 3 jours max/semaine)
- 20%** Un ou des jours fixes chaque semaine révisable en cours d'année
- 16%** Un ou des jours fixes chaque semaine pendant toute l'année

Pour les 771 répondants désirant poursuivre le télétravail après l'épisode de la Covid-19,

**65% estiment que au moins les 3/4 de leur activité est télétravaillable**, dont 24% considèrent qu'elle l'est à 100%.

73% envisagent entre 1 et 3 jours/semaine de télétravail.

**Une forte souplesse est souhaitée puisque 64% des répondants souhaitent identifier les jours de télétravail en fonction de l'activité.**

Seulement 1 collaborateur sur 4 (25%) serait prêt à travailler dans un tiers-lieu.

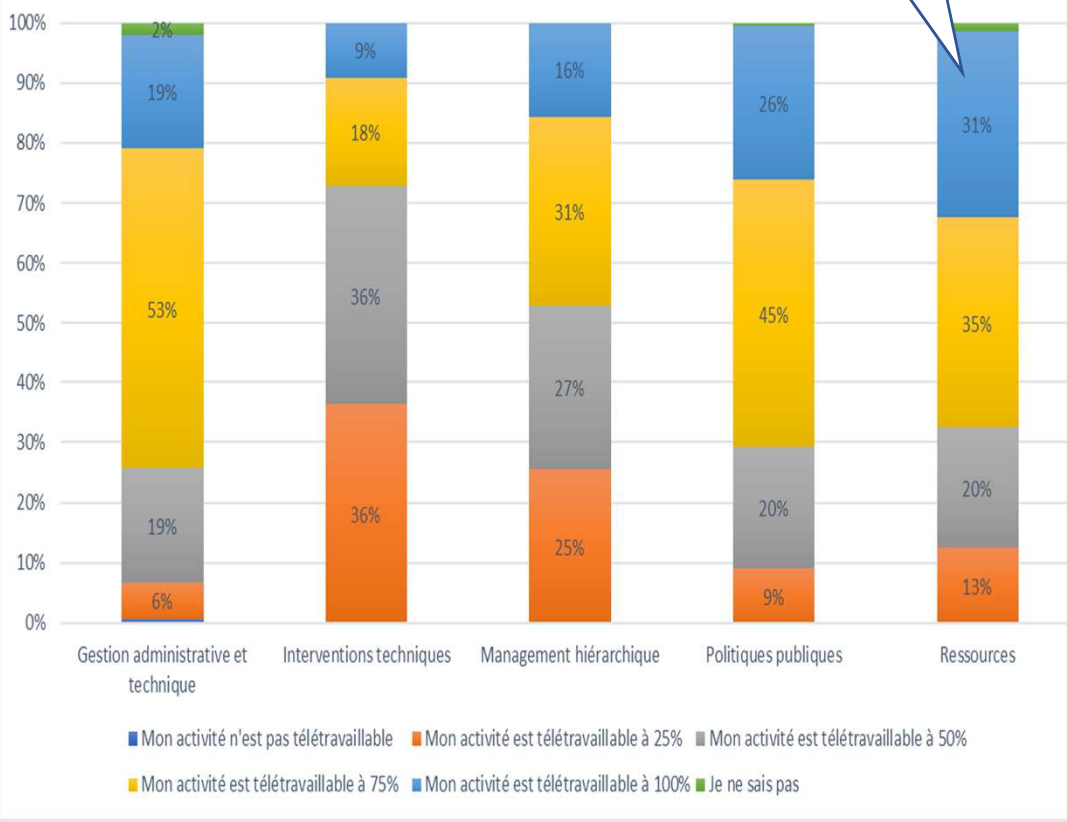


# Données complémentaires

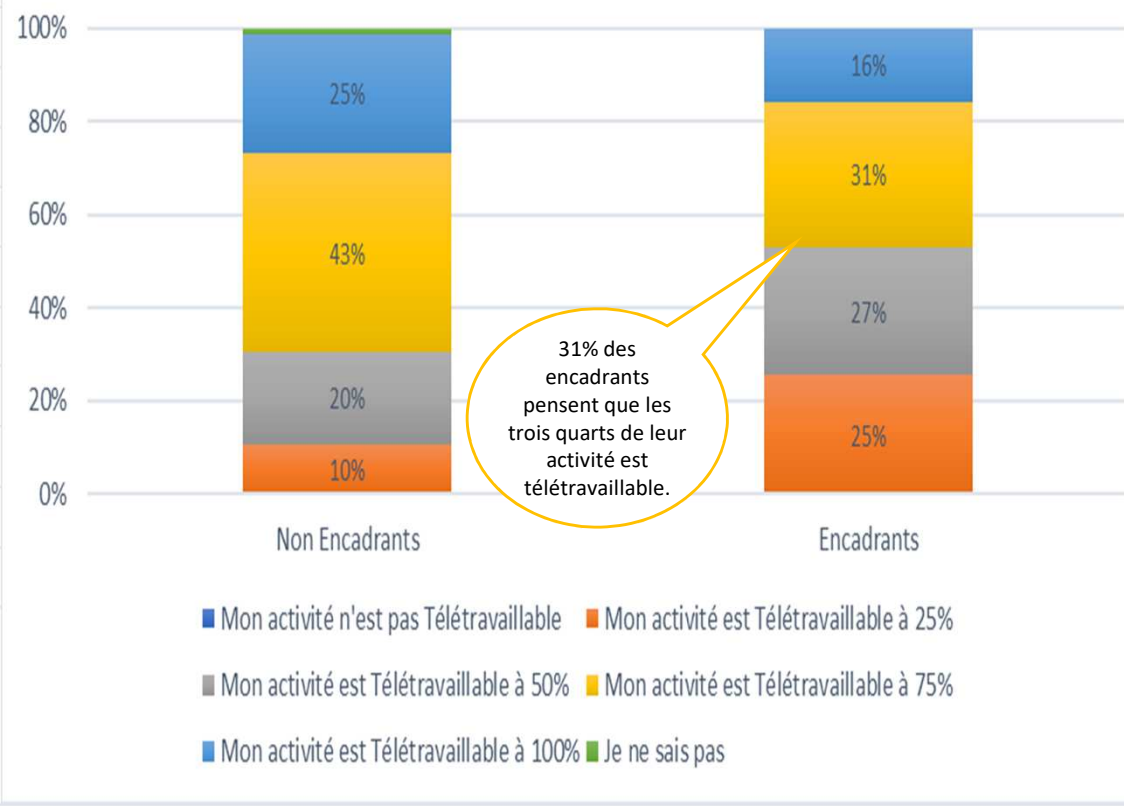
## Projections sur l'avenir du télétravail – Quelle part de vos activités ?

31% des personnels du métier Ressources pensent que l'intégralité de leur activité est télétravaillable.

### % d'Activités télétravaillables – Vision par métier



### % d'Activités télétravaillables – Vision des encadrants / Non-encadrants



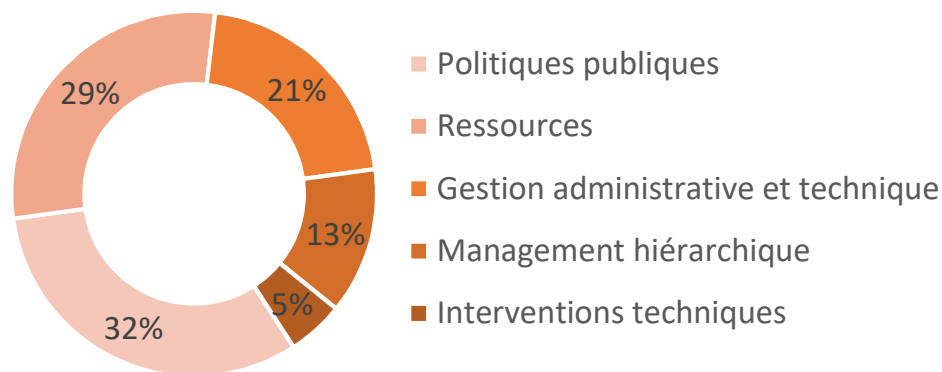
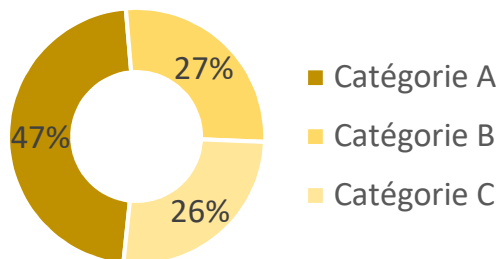
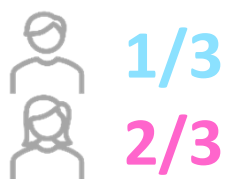
31% des encadrants pensent que les trois quarts de leur activité est télétravaillable.



# Annexes

# Profil des répondants

**93%** des répondants étaient déclarés en situation de télétravail



**13%** occupent une fonction d'encadrement

**39%** bénéficiaient du télétravail avant le confinement

Il y a eu 944 répondants au questionnaire proposé aux agents des services administratifs de la Région Bourgogne - Franche - Comté. 93% de ces répondants ont été déclarés en télétravail pendant le confinement.

Prêt de la moitié des répondants sont des agents de catégorie A, la répartition entre les agents de catégorie B et C est équilibrée (un quart chacun).

60% des répondants appartiennent à un métier qui relève des politiques publiques et des ressources.

Enfin, parmi les répondants, 13% occupent des fonctions managériales et 39% des répondants bénéficiaient du régime de télétravail avant le confinement.



## Repères complémentaires

Quelques données de comparaison entre les résultats de l'enquête du conseil régional et les résultats de la dernière enquête « Le Comptoir de l'Entreprise » (février 2019)



**29%**

La part de salariés qui télétravaillaient en entreprise privée en février 2019

**39%**

La part des répondants à l'enquête qui ont déclaré télétravailler avant le confinement

**7,7**

La moyenne de satisfaction de salariés qui télétravaillaient en entreprise privée en février 2019

**7,76**

La moyenne de satisfaction de l'expérience de télétravail pendant le confinement

**21%**

La part des salariés qui travaillaient dans un tiers-lieu en février 2019

**25%**

La part des répondants qui envisageraient de travailler dans un tiers lieu

**3,3**

Jours par semaine

La formule de télétravail choisie par les 92% de télétravailleurs salariés à domicile

**1**

Jour par semaine

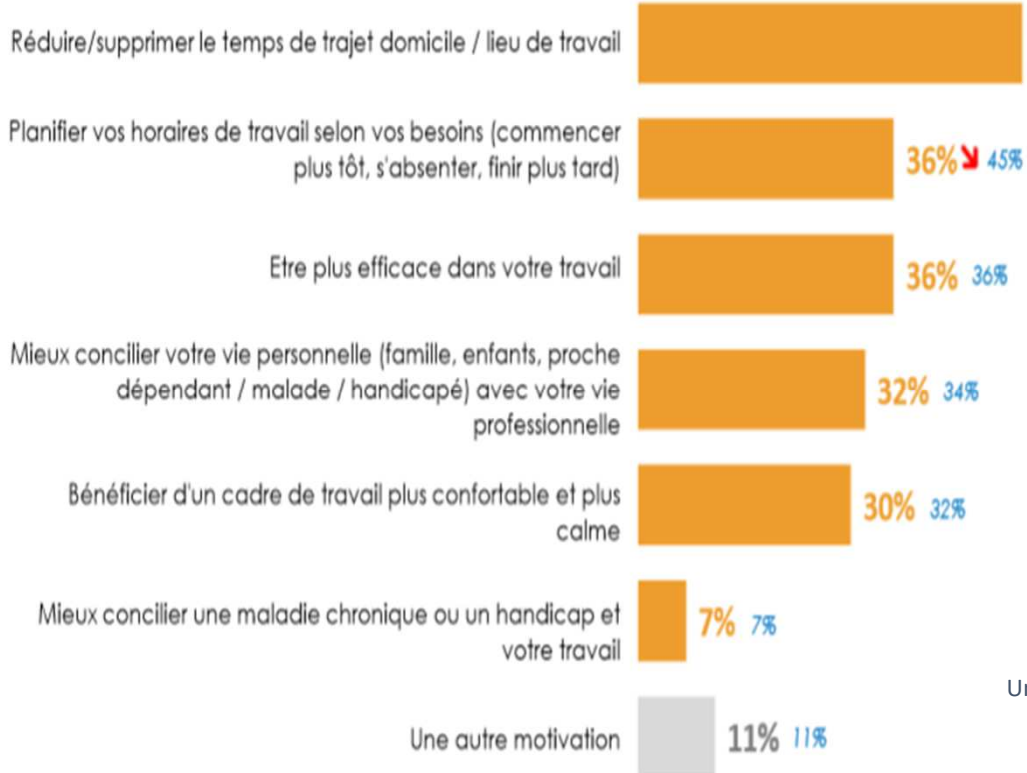
La formule de télétravail la plus répandue, choisie par 72% des télétravailleurs



# Repères complémentaires

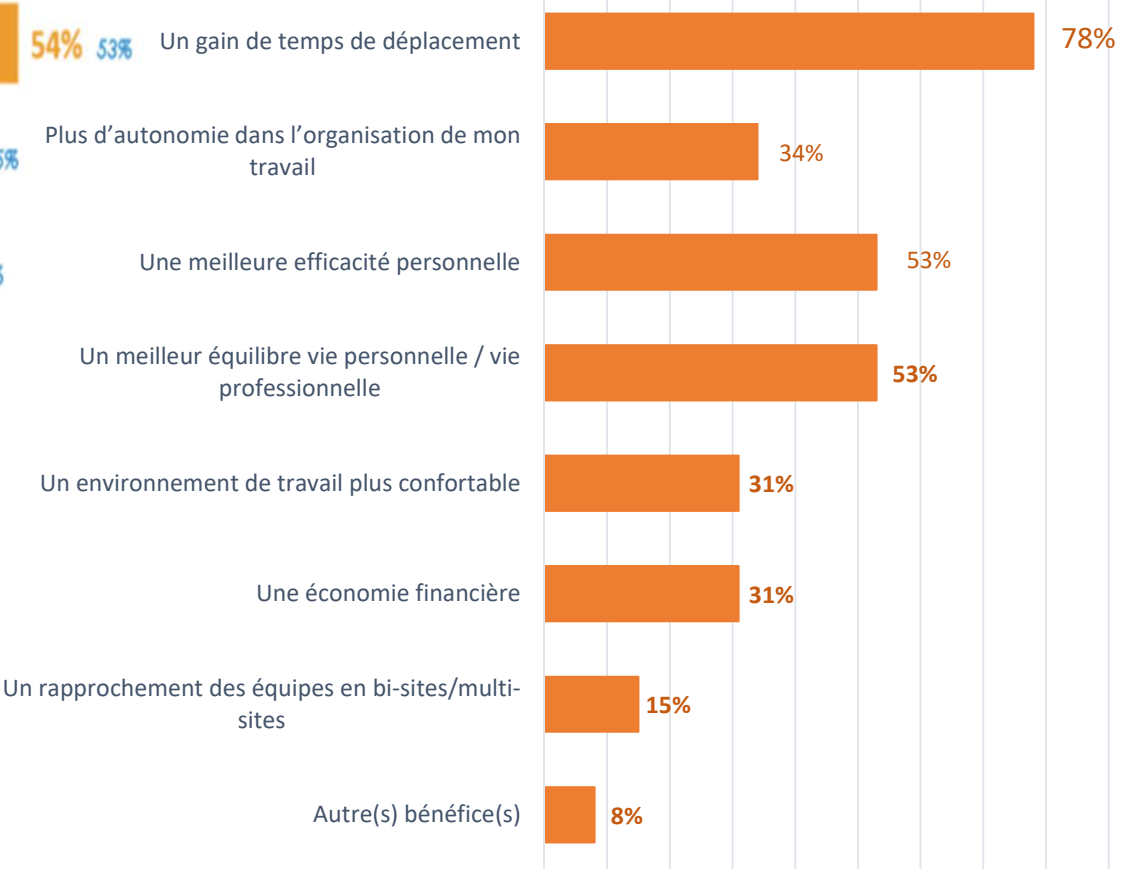
Quelques données comparées avec les résultats de la dernière enquête « Le comptoir de l'Entreprise » de février 2019 – Une convergence qui crédibilise les résultats

## Les bénéfices du télétravail pour les salariés d'entreprises privées en février 2019



En bleu, valeurs en 2017

## Les bénéfices du télétravail pour les répondants à l'enquête retour d'expérience



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%



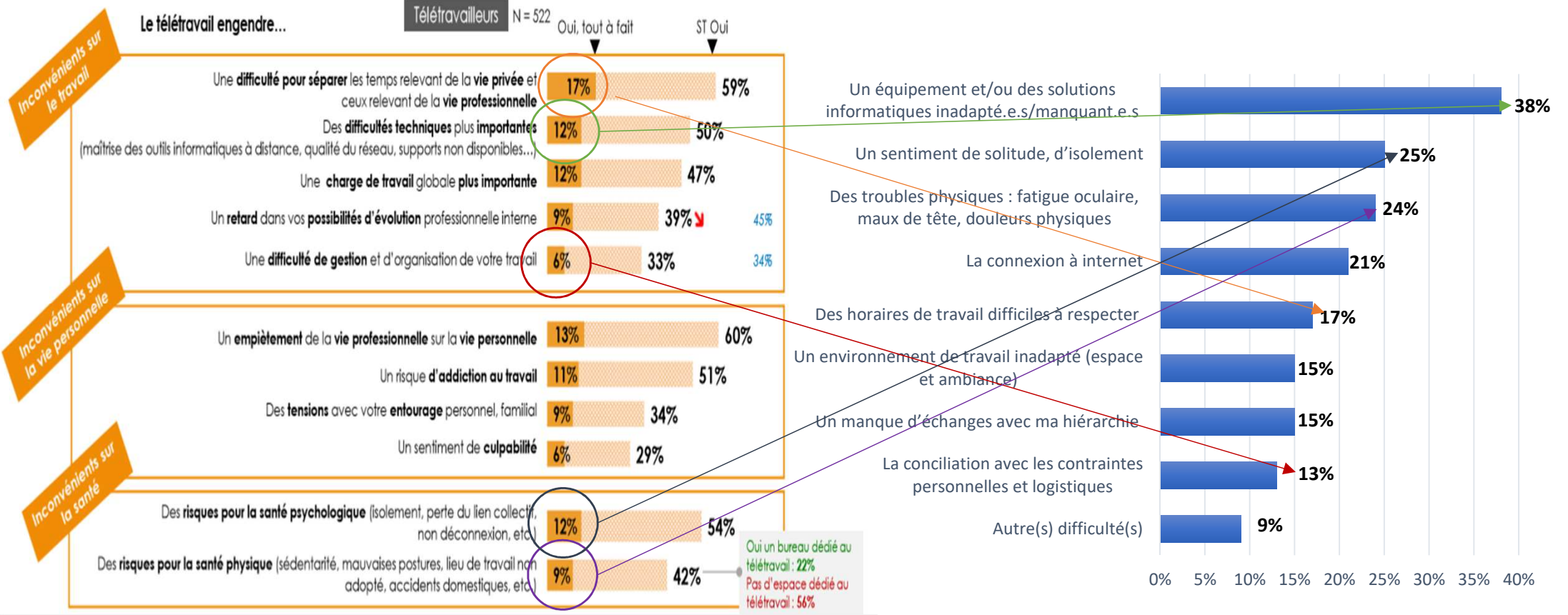
# Repères complémentaires

Quelques données comparées avec les résultats de la dernière enquête

« Le comptoir de l'Entreprise » de février 2019

## Les contraintes du télétravail pour les salariés d'entreprises privées en février 2019

## Les contraintes du télétravail pour les répondants à l'enquête RETEX de la Région



Des contraintes ressenties plus fortement par les collaborateurs du conseil régional pendant la période de confinement.