BILAN INTERMEDIAIRE DE L'EXPERIMENTATION DU TELETRAVAIL EN ADMINISTRATION CENTRALE

I – Rappel historique

Il a été constaté en 2010 au sein de l'administration centrale de nos deux ministères, l'existence de personnels exerçant leur activité en télétravail. Dans le même temps, le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique a annoncé qu'il souhaitait créer les conditions nécessaires au développement du télétravail dans la fonction publique.

Dans ce contexte, le directeur des ressources humaines a souhaité engager une réflexion avec les organisations syndicales sur ce sujet. Les différents groupes de travail entre l'administration et les organisations syndicales tenus au cours de l'année 2010 ont abouti à la rédaction d'une convention cadre relative au télétravail applicable à l'ensemble des personnels exerçant leurs fonctions en administration centrale. Cette convention, signée le 7 décembre 2010 par le directeur des ressources humaines et l'ensemble des organisations syndicales représentées en CTPC prévoit une expérimentation de ce mode d'organisation du temps de travail jusqu'au 31 décembre 2012.

Les termes de la convention portent non seulement sur les aspects juridiques du télétravail :

- réversibilité
- accidents du travail
- couverture assurance
- protection des données
- santé et sécurité

mais également sur les aspects humains et managériaux :

- conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
- maintien des droits en termes d'avancement, de promotion, de formation...
- nécessité de la confiance mutuelle entre la hiérarchie et le télétravailleur
- organisation du travail au sein du collectif

Chaque mise en œuvre d'une procédure de télétravail fait l'objet de la rédaction d'un protocole individuel cosigné par le sous-directeur de l'informatique, le sous-directeur des ressources humaines de l'administration centrale, le responsable hiérarchique du télétravailleur et le télétravailleur.

II – Effectifs concernés

Au 31 décembre 2010, 31 télétravailleurs avaient été recensés. Depuis, 4 d'entre eux ont cessé leur activité en télétravail, l'un pour cessation définitive de fonction, les 3 autres pour changement d'affectation.

Au cours de l'année 2011, 34 nouveaux agents ont adopté ce mode d'organisation du temps de travail ce qui porte à 61 le nombre de télétravailleurs au 31 décembre 2011.

Les effectifs se répartissent en :

- 2 catégories A+
- 36 catégories A
- 17 catégories B
- 6 catégories C

dont au total 20 hommes et 41 femmes.

Les métiers actuellement recensés sont diversifiés même s'ils relèvent pour environ 30% du domaine informatique (conduite de projet, développement, administration Web...). Les autres métiers concernent les fonctions juridiques, les études, le contrôle et les ressources humaines.

En terme d'âge, une large majorité des télétravailleurs concerne la tranche d'âge des 40-59 ans (75%). 16% se situent dans la tranche d'âge 30-39 ans. Seul 1 agent a moins de 30 ans et 4 plus de 60 ans.

Les télétravailleurs résident pour 60% en banlieue parisienne, 30% en province et 10% à Paris.

Les personnels exercent leurs fonctions pour 50% au secrétariat général, et en particulier à SEP1 et se partagent ensuite entre différentes directions (SG-SIRCOM, SG-DRH, SG-SAFI, DGME, DGCIS, DAJ, DGEFP, DGAFP, DGFIP, SCOSA, IGPDE).

L'ensemble de ces éléments est illustré en annexe au présent document.

En ce qui concerne le début d'année 2012, 5 nouvelles demandes sont en cours d'examen.

III – Aspects juridiques

III-1 Adaptation et réversibilité

A ce jour, ces possibilités de mettre fin au télétravail n'ont été utilisées ni par l'administration, ni par les télétravailleurs. Tous les protocoles ont donc donné lieu à une perspective de suivi pour une durée minimale d'un an. Il n'a pas non plus été porté à la connaissance de l'administration de refus écrit et motivé de demande de télétravail.

III-2 Accidents du travail

A ce jour, aucun accident n'a été déclaré.

Il est précisé que l'imputabilité au service peut être reconnue sous réserve de la production des pièces nécessaires à l'examen du dossier comme pour tout agent exerçant ses activités sur site : déclaration d'accident, certificat médical, si possible attestation de témoin et toute pièce permettant la reconnaissance de l'accident. En revanche et très logiquement, aucun accident de trajet ne pourra être reconnu.

III-3 Assurances

De manière générale, les télétravailleurs n'ont pas rencontré de difficultés de la part de leurs assureurs. Les assurances de fonctionnaires (GMF, MATMUT...) assurent d'office le télétravail en dehors des matériels mis à disposition de l'agent par l'administration. D'autres compagnies d'assurance ont souhaité des informations complémentaires sur le télétravail mais n'ont pas in fine majoré les primes d'assurance.

III-4 Protection des données

Le télétravailleur s'engage notamment à réserver l'exclusivité de son travail à sa hiérarchie et à veiller à ce que les informations sensibles qu'il traite à son domicile demeurent confidentielles et ne soient pas accessibles à des tiers.

Ce point n'a fait l'objet d'aucune remarque.

III-5 Santé et sécurité

En ce qui concerne la santé, les télétravailleurs ont les mêmes droits que les travailleurs sur site en termes d'évaluation des risques professionnels et bénéficient des mêmes visites médicales de prévention.

En outre, une formation à la prévention des pathologies mécaniques sera proposée aux télétravailleurs. Ces sessions de formation, d'une durée d'une journée sont organisées dans le cadre des actions conduites par le CHSCT centrale pour l'ensemble des agents.
La formation a pour objectif d'acquérir des principes de protection des troubles musculo-squelettiques par des attitudes corporelles adaptées et une organisation adéquate de son espace de travail, qu'elle concerne les postures, les règles d'éclairage et de luminance du poste de travail.
Cette formation permettra aux agents qui effectuent une partie de leur activité en télétravail de disposer d'éléments qu'ils pourront transposer à la partie de leur activité effectuée à leur domicile.

Pour les questions de sécurité, un marché a été passé avec la société Veritas pour effectuer un contrôle des normes électriques au domicile des télétravailleurs. Ces contrôles n'ont suscité aucune remarque négative, mais quelques observations techniques mineures que les futurs télétravailleurs ont prises en compte et résolues (avec à l'appui une attestation sur l'honneur, voire des factures d'électricien). La mise en œuvre effective du télétravail est subordonnée au respect de ces normes.

La mise en place de cette procédure a provoqué quelques délais parfois longs, notamment en ce qui concerne les visites au domicile des télétravailleurs résidant en province. Ces délais, signalés à Veritas tendent désormais à se réduire. En revanche, la procédure mise en place par SEP2A en lien avec le CPFI (émission du bon de commande, attestation du service fait puis règlement de la facture) se déroule sans aucune difficulté.

Le montant d'une visite à domicile et l'établissement d'un rapport s'élève à environ 140€ TTC pris en charge par l'administration.

IV – Formation

Comme tous travailleurs sur site, les télétravailleurs bénéficient de l'offre de formation proposée par l'IGPDE.

En outre, 2 sessions de formation destinées aux télétravailleurs et 2 aux managers de télétravailleurs ont été mises en place aux 3ème et 4ème trimestre 2011. Ces formations, d'une durée d'une journée ont reçu un accueil très positif des participants (*cf.* annexe).

La formation des managers visait principalement à :

- ✓ communiquer sur le sujet avec l'ensemble de l'équipe ;
- ✓ gérer les conflits éventuels entre demandes de télétravail et refus de la hiérarchie ;
- ✓ gérer la cohésion de l'activité entre les agents sur site et les télétravailleurs (gestion des personnes, des missions confiées, des résultats) ;
- ✓ gérer la traçabilité des objectifs, des résultats, et des perspectives de carrière du télétravailleur.

Celle des télétravailleurs à :

- ✓ comprendre les principales modalités de fonctionnement du télétravail (autonomie, confiance avec la hiérarchie, implication dans la vie personnelle et réflexion sur la qualité de son espace professionnel à domicile) ;
- ✓ connaître ses droits et obligations en termes de temps de travail, de congés, de sécurisation des données ;
- ✓ réfléchir et anticiper les relations avec sa hiérarchie (objectifs/résultats) et les relations professionnelles avec les collègues non télétravailleurs.

Pour 2012, il est prévu d'organiser de nouveau 4 sessions dont le contenu tiendra compte des observations des précédents participants et notamment d'accentuer le contenu de la formation sur l'étude de cas pratiques pour les managers et de mettre l'accent sur l'organisation pratique du travail pour les télétravailleurs.

En outre, un guide du télétravail (*cf.* annexe) à destination de tous les agents télétravailleurs ou intéressés par ce mode d'organisation du temps de travail et des managers potentiellement concernés sera prochainement mis en ligne sur Alizé.

V - Enquêtes de satisfaction

Une enquête de satisfaction a été diligentée en octobre 2011 dans le but d'évaluer les points positifs et négatifs de ce mode d'organisation du travail ressentis par les managers et les télétravailleurs.

Les résultats complets de cette enquête figurent en pièce jointe (*cf.* annexe).

Les managers ont répondu à 45% au questionnaire et les télétravailleurs à 80%. Globalement, tous sont satisfaits de ce mode d'organisation nonobstant quelques observations.

Pour les managers :

Ils font majoritairement part du surcroît de travail qu'implique le management d'agents sur site et d'agents en télétravail (agendas, programmation des travaux collectifs...) et donc de la nécessité de bien identifier les fonctions éligibles ainsi que le nombre de collaborateurs télétravaillant au sein d'une équipe. S'ils estiment le télétravail bénéfique pour la qualité de vie et la productivité des télétravailleurs, le bilan est plus mitigé quant à leur propre bénéfice.

L'une des questions fait apparaitre que, si les managers n'envisagent pas le télétravail pour eux-mêmes, ils seraient prêt à le conseiller à leurs collègues managers.

Pour les télétravailleurs :

Ils sont globalement très satisfaits de ce mode d'organisation notamment sur le plan personnel d'organisation de vie (vie professionnelle/vie personnelle, absence de stress liée aux transports, autonomie et responsabilisation accrue) mais soulignent deux points négatifs :

1 – le manque d'implication parfois de leur hiérarchie dans le suivi de leur activité en télétravail (objectifs clairs, évaluation des résultats et donc au-delà, prise en compte du travail accompli en télétravail en terme de reconnaissance pour d'éventuelles bonifications de notation, de niveau indemnitaire ou de promotion).

2 – la vigilance à observer face au sentiment d'isolement. A ce sujet, les télétravailleurs insistent tous sur la nécessité de ne pas télétravailler à temps complet.

Les remarques concernant également les moyens informatiques et téléphoniques mis à disposition. Une fiche spécifique est annexée à ce document.

VI – Dialogue social et communication

La mise en œuvre de l'expérimentation a fait l'objet de plusieurs groupes de travail entre l'administration et les organisations syndicales ayant abouti à la rédaction de la convention cadre. Un groupe de travail s'est également tenu en juin 2011 pour informer et échanger avec les OS sur le déroulement de l'expérimentation.

Par ailleurs, des actions de communication ont été menées en vue d'informer et de promouvoir le télétravail au sein de l'administration centrale :

- Participation à de nombreuses tables rondes;
- Réunion des cadres de l'encadrement supérieur du SG;
- Lettre du secrétaire général et rubrique dédiée dans Alizé;
- Information en réunion et transmission d'un descriptif de la procédure à l'intention des BRH ;
- Information aux GRID pour ce qui concerne les aspects informatiques et téléphoniques.

VII – Moyens informatiques et téléphoniques

Les télétravailleurs et leur hiérarchie ont une appréciation positive de ces moyens. Il apparaît toutefois encore un besoin d'information accru pour les GRIDs concernant ce mode de travail à distance. Une présentation sera faite en réunion GRID.

Par ailleurs, la sous-direction de l'informatique décrit l'offre de services disponible sur Alizé Environnement de travail Offre de services pour les agents (cf. annexe) . Elle est régulièrement mise à jour en fonction de l'évolution des solutions techniques.

En conclusion

L'expérimentation menée depuis un an apparaît comme réussie pour l'ensemble des personnels pratiquant ce mode d'organisation du temps de travail.

Cette expérimentation va donc se poursuivre jusqu'à fin 2012, comme le prévoit la convention cadre.

Dans cette période, il convient de s'interroger sur la fixation d'un nombre maximal de télétravailleurs avant de se déterminer sur une généralisation éventuelle. Il est proposé de le fixer à 120 maximum, soit un doublement de l'effectif actuel.

En outre le bureau SEP1B qui compte une proportion importante de télétravailleurs réfléchit en interne à la simplification de la procédure informatisée d'établissement et de signature du protocole individuel et à l'approche globale du traitement des demandes.

Par ailleurs, des actions devront être engagées en 2012 pour renforcer l'accompagnement des managers dans l'examen des demandes de télétravail et la mise en place du dispositif au sein d'un service.

A ce stade, le télétravail ne fait pas encore l'objet d'un encadrement juridique défini au niveau interministériel, et dans ces conditions, il convient de rester prudent sur l'évolution possible de la convention cadre.

RESULTATS DE L'ENQUÊTE DE SATISFACTION DES TELETRAVAILLEURS

80 % des personnes saisies ont répondu à ce questionnaire, soit 39 personnes sur 49 dont 25 relèvent des services du SG et 14 d'autres directions ou services.

Les personnes ayant répondu se répartissent entre les catégories suivantes : 5% de A+, 60% de A, 25% de B et 10% de C.

Les fonctions exercées par les télétravailleurs sont diversifiées et relèvent pour partie du domaine informatique -17 personnes- (conduite de projet, développement, passation de marchés, administration web...) mais également de fonctions juridiques, d'études, de contrôle, de RH.

Les télétravailleurs sont très majoritairement fonctionnaires titulaires (3 agents contractuels).

La moyenne du nombre de jours télétravaillés est de 2,15.

1 – la perception du télétravail

1 –1 L'information sur le télétravail

69 % estiment avoir eu une information suffisante et 31% non. Les sources d'information citées sont variées (BRH, DRH-2D, lettre du SG, Alizé, collègues...).

1-2 L'amélioration de la qualité et des conditions de travail

94% des télétravailleurs sont satisfaits ou très satisfaits et 6% moyennement satisfaits de l'amélioration des conditions de travail pour eux-mêmes contre respectivement 83% et 17% en ce qui concerne leur encadrement et 89% et 11% pour l'équipe de travail.

1-3 Le télétravail, solution d'avenir ?

Oui à 92%, non à 8 %.

Les commentaires libres illustrent ceux des questions suivantes plus précises : oui pour des fonctions qui se prêtent à ce type d'organisation, oui compte-tenu des problèmes accrus de transport en région parisienne, oui en terme de gain de concentration et d'efficacité, oui dès lors qu'il s'agit d'un libre choix accepté par les deux parties.

Il est à noter que plusieurs commentaires estiment que c'est également un avenir pour l'administration en termes de réduction des coûts (m², électricité, factures téléphoniques...).

2 – L'impact du télétravail sur

2-1 La conciliation vie professionnelle/vie privée

La totalité des agents répondant à cette question s'estiment satisfaits (nonobstant 3% de moyennement satisfaits).

2- 2 La qualité du travail

92% des agents s'estiment satisfaits du travail produit et 8% moyennement satisfaits.

2-3 Les relations professionnelles

Les réactions sont plus mitigées : si 89% sont satisfaits, 8% ne le sont que moyennement et 3% se déclarent insatisfaits.

2-4 Les relations avec l'encadrement

81% d'agents satisfaits, 19% de moyennement satisfaits et aucun insatisfait.

2-5 La qualité de vie

La totalité des personnes ayant répondu à cette question sont très satisfaits ou satisfaits.

L'ensemble des commentaires sur cette rubrique fait apparaître un sentiment de « liberté » quant à la gestion de sa journée de travail avec une responsabilisation face aux missions confiées et dans le même temps une productivité accrue. Un ressenti assez général est également le besoin de reconnaissance du télétravail tant par les collègues que par la hiérarchie (ex : « que le télétravail soit considéré comme un vrai travail et non comme un travail au rabais, un privilège ou un placard »). Par ailleurs, quelques remarques portent sur les équipements : téléphones, portables, liaisons avec les applications métier.

3 – Les conditions de travail au domicile

3-1 Adaptation de l'espace de travail au domicile

97% très satisfaits ou satisfaits, 3% moyennement satisfaits.

3-2 Adaptation de vos surfaces (dimensions, rangement, mobilier de bureau, éclairage...)

En moyenne, sur l'ensemble de ces questions, 97% des agents sont très satisfaits ou satisfaits. Les commentaires confirment la satisfaction des installations à domicile tant en termes de surface que de confort. Tous les agents ayant répondu ont un espace spécifiquement dédié à leur activité professionnelle.

4 – Les moyens techniques et informatiques

Cette rubrique questionne sur la satisfaction relative à l'ensemble des moyens mis à disposition des télétravailleurs ainsi que sur la qualité de l'assistance technique dont ils bénéficient. Les résultats exhaustifs figurent en annexe au présent document ainsi que ceux des rubriques suivantes.

Sur ces différents points, les remarques négatives portent principalement sur les déconnexions intempestives, les difficultés d'accès, les problèmes de téléphonie (renvoi d'appel bureau/domicile ou bureau/portable). Un télétravailleur signale le manque d'information du service d'assistance téléphonique peu informé de la situation particulière des télétravailleurs. Il est également mentionné la difficulté d'accès à la session de travail en raison d'une succession de mots de passe.

5 – Le contenu du travail

Cette partie de l'enquête vise à évaluer le degré de satisfaction au regard des missions confiées dans le cadre du télétravail et de leur adéquation avec les compétences de l'agent.

Deux points de cette rubrique suscitent de l'insatisfaction (5%) :

- l'intérêt et la diversité des tâches ;

- l'information et la formation. Il est toutefois à noter que cette question a été posée avant que les télétravailleurs aient eu la possibilité de participer aux sessions de formation à l'IGPDE.

Les télétravailleurs soulignent par ailleurs le manque de retour de la part de leur hiérarchie sur le travail réalisé.

6 – Les contacts avec la hiérarchie et les collègues

Cette rubrique est la seule à faire apparaître une insatisfaction des télétravailleurs pour l'ensemble des questions (entre 3 et 10%).

Certains télétravailleurs estiment que leurs managers acceptent mal le télétravail ou s'en désintéressent et qu'en conséquence ils ne prennent pas la peine de fixer des objectifs et des critères clairs d'appréciation. Sur l'ensemble des questions plusieurs télétravailleurs estiment manquer de recul et espèrent beaucoup de la formation IGPDE.

7 – Expérience personnelle en qualité de télétravailleur

La plupart des réponses à la première question relative au choix d'exercer ses fonctions en télétravail mettent en avant le gain de temps et la diminution de la fatigue liés aux transports. Sont également mentionnés la meilleure conciliation entre travail et contraintes familiales. Certains ont choisi ce mode d'organisation à la suite d'un changement de localisation de l'activité du conjoint. Enfin est évoquée par plusieurs personnes l'envie d'expérimenter une nouvelle forme de travail, leur activité se prêtant au travail et distance. Les télétravailleurs soulignent le gain en concentration et efficacité en l'absence de sollicitations extérieures et de stress.

Le principal inconvénient retenu est le risque d'isolement, la perte de lien. Il est souligné qu'en cas de travail en binôme un sujet sera plus facilement soumis à la personne sur site qu'au télétravailleur. Une personne a ressenti un sentiment d'isolement qui s'est estompé avec le temps, les autres estiment qu'il convient de rester vigilants.

Le problème de l'activité à distance lors de pannes informatiques ou de déconnexion est également posé, l'intervention à distance pouvant être longue. Enfin un télétravailleur estime que les promotions et les notations sont « gelées ».

La totalité des télétravailleurs souhaitent poursuivre leurs activités selon ce mode d'organisation.

8 – Commentaires libres

Il a été indiqué que cette enquête était une bonne initiative et qu'il conviendrait d'ajouter un item « ne se prononce pas » et/ou « n'est pas concerné. Il s'agit d'une remarque de forme mais à prendre en compte car cela éviterait un certain nombre d'absence de réponse à certaines questions.

Le sentiment général est extrêmement positif sur ce mode d'organisation du travail tant sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, sur le gain en temps et en efficacité, sur la diminution de la fatigue et du stress liés aux transports que sur la possibilité d'autonomie en terme d'organisation qu'il représente.

Il est particulièrement signalé la vigilance nécessaire face au sentiment d'isolement et le besoin de flexibilité des jours télétravaillés pour tenir compte des nécessités liées à l'activité d'ensemble du service (présence physique indispensable à certaines réunions notamment). Les télétravailleurs estiment tous que le télétravail doit rester partiel.

Les deux points négatifs qui se dégagent sont d'une part un besoin d'amélioration des moyens techniques, en particulier téléphoniques (gestion des renvois d'appels), difficultés de connexion (multiplication des mots de passe), assistance à distance avec des interlocuteurs peu au fait de cette situation particulière, et d'autre part le regard porté par la hiérarchie, mais surtout les collègues sur ce mode d'organisation (assimilation à un temps partiel, jalousie latente etc...).

Annexe à l'enquête télétravailleur

Les moyens techniques et informatiques :

Thèmes	Très satisfaits ou satisfaits	Moyennement satisfaits	Insatisfaits
Matériel informatique mis à disposition	72%	22%	6%
Facilité d'utiliser les logiciels et applications	81%	14%	5%
Efficience des systèmes de sauvegarde	78%	11%	11%
Facilité, rapidité et sécurisation de l'accès aux ressources internes ou externes (réseaux, internet, intranet...)	61%	22%	17%
Rapidité et efficacité de l'assistance technique	72%	14%	14%
Téléphonie	58%	25%	17%
Matériel	92%	8%	-
Moyens techniques	86%	14%	-

Le contenu du travail

Thèmes	Très satisfaits ou satisfaits	Moyennement satisfaits	Insatisfaits
Connaissance des tâches	92%	8%	-
Adéquation avec le niveau de formation	97%	3%	-
Utilisation et développement de vos compétences	86%	14%	-
Intérêt et diversité	94%	6%	-
Responsabilités connues, ni trop lourde, ni trop légères	92%	8%	-
Information et formation suffisantes	83%	11%	6%
Gestion autonome des tâches	94%	6%	-

Les contacts avec la hiérarchie et les collègues

Thèmes	Très satisfaits ou satisfaits	Moyennement satisfaits	Insatisfaits
Connaissance de l'organisation des journées de travail par les interlocuteurs	86%	6%	8%
Flexibilité des horaires dans des limites déterminées et connues de tous	89%	6%	5%
Détermination des plages horaires pendant lesquelles le télétravailleur doit être joignable	92%	6%	2%
Association régulière à la concertation sur le travail	81%	17%	2%
Absence d'isolement du groupe de travail (moyens de communication)	78%	17%	5%
Critères clairs d'appréciation des performances	81%	14%	5%
Respect des droits et obligations de la convention cadre	89%	8%	3%
Respect des droits relatifs à la formation, aux promotions et à l'accès à l'information	86%	3%	11%

Expérience personnelle en qualité de télétravailleur

Thèmes	Oui	Non
Facilité de la mise en place du télétravail	55%	45%
Moyens techniques en adéquation avec le poste de travail	94%	6%
Un temps d'adaptation a-t-il été nécessaire	24%	76%
Les objectifs fixés ont-il été clairs	91%	9%
Avez-vous retiré des avantages du télétravail	97%	3%
Avez-vous constaté des inconvénients au télétravail	36%	64%
Travail plus intéressant et motivant	55%	45%
Sentiment d'isolement	15%	85%
Avis favorable de l'entourage	64%	36%
Souhaitez-vous ajouter des journées à votre télétravail	58%	42%
Le télétravail a-t-il amélioré vos performances	88%	12%
Avez-vous tendance à travailler au delà des horaires convenus	76%	24%
Missions plus faciles à remplir dans le cadre du télétravail	58%	42%
Amélioration de la gestion personnelle et professionnelle du temps	94%	6%
Meilleur équilibre de vie	100%	-
Souhaitez-vous renouveler ou poursuivre votre télétravail	100%	-

Annexe à l'enquête manager

L'impact du télétravail sur :

Thèmes	Très satisfaits ou satisfaits	Moyennement satisfaits	Insatisfaits
La qualité du travail fourni par le télétravailleur	100%	-	-
La correspondance entre les objectifs fixés et les travaux produits	100%	-	-
L'impact du télétravail sur votre capacité de délégation	100%	-	-
Le gain de temps	87%	-	13%
L'organisation du collectif de travail	53%	47%	-
Les relations professionnelles	80%	20%	-
L'environnement	100%		

L'aspect environnemental et relationnel

Thèmes	Très satisfaits ou satisfaits	Moyennement satisfaits	Insatisfaits
Télétravailleurs associés régulièrement aux travaux collectifs	87%	13%	-
Télétravailleurs non isolés du collectif de travail	87%	13%	-
Appréciation des performances professionnelles	100%	-	-
Gestion managériale des télétravailleurs et agents sur site	80%	20%	-
Gestion des modes de communication avec les télétravailleurs	100%	-	-

L'expérience personnelle du manager

Thèmes	Oui	Non
Un temps d'adaptation a-t-il été nécessaire	29%	71%
Avez-vous bénéficié du soutien de l'équipe de direction	50%	50%
Votre management s'en est-il trouvé amélioré	43%	57%
Souhaiteriez-vous étendre l'expérience à d'autres membres de votre équipe	57%	43%
Les moyens techniques sont-ils en adéquation avec le poste de travail du télétravailleur	100%	-
Les objectifs fixés au télétravailleur ont-ils été atteints	100%	-
Avez-vous le sentiment que les travailleurs se soient sentis isolés	21%	79%
La vie privée des télétravailleurs a-elle été respectée	100%	-
Certains autres membres de votre équipe souhaitent-ils télétravailler	79%	21%
Avez-vous ressenti un gain au niveau des résultats de votre équipe de travail	29%	71%
La coordination entre les divers acteurs a-t-elle été efficace	93%	7%
La mise en place du télétravail vous a-t-elle paru « facile »	86%	14%
Avez-vous l'impression d'avoir retiré des avantages du télétravail	57%	43%
Avez-vous constaté des inconvénients au télétravail	36%	64%
Votre entourage professionnel vous semble-t-il avoir un avis favorable sur le télétravail	71%	29%
Avez-vous l'impression que le télétravail a amélioré votre propre performance	29%	71%
Vous-même, seriez-vous intéressés par le télétravail	29%	71%
Conseilleriez-vous le télétravail à d'autres managers	71%	29%
Le télétravail a-t-il modifié votre manière de manager	36%	64%