

Analyse du questionnaire sur le télétravail

Synthèse rapide du questionnaire

Nous avons reçu 154 réponses au questionnaire.

Une large majorité des sondés s'affichent comme étant favorables au télétravail et d'ores et déjà, près de 70 salariés pensent pouvoir faire du télétravail dès aujourd'hui.

Les grandes motivations pour adopter une journée par semaine de télétravail sont la possibilité :

- d'améliorer l'efficacité et la qualité de son travail dans un espace où l'on ne soit pas perpétuellement interrompu,
- De limiter le nombre des trajets domicile - travail,
- De trouver un moyen de mieux gérer certains aspects de l'équilibre vie professionnelle - vie familiale.

Analyse globale des résultats

La participation au sondage est modérée du fait du caractère particulier et personnel du sujet. Celui-ci n'a probablement pas intéressé une large part des salariés qui ne se sentent pas concernés par le télétravail, du fait même de leur poste. Nous avons obtenu 154 réponses.

Seul 34% des sondés connaissent l'existence de l'accord groupe Thales sur le télétravail. Ce qui n'est pas très étonnant : il s'agit d'un accord récent et la Direction n'a pas fait pas de communication dessus.

Sur l'opportunité du télétravail dans l'organisation de l'entreprise, 79.2% des sondés pensent que cela ira dans le bon sens. Seulement 11% de réponses négatives.

De même, 83.8% des sondés pensent que **le fait de travailler à la maison (une journée par semaine) peut être une bonne chose**. Là aussi, 11.7% ne semblent pas d'accord avec cette affirmation.

Sur la question de l'autonomie, 87.6% des sondés pensent avoir un poste leur laissant suffisamment d'autonomie pour faire du télétravail une journée par semaine. Seulement 6.5% pensent le contraire.

Le pourcentage baisse néanmoins **sur la question du travail en équipe**. Seulement 79.2% pensent que leur façon de travailler en équipe permet une organisation avec du télétravail, une journée par semaine. Et 15% pensent que non.

Idem **sur l'efficacité globale de leur travail**, seulement 61.7% pensent que cela peut augmenter leur efficacité, 26% ne pensent pas que cela l'augmentera et 12.5% ne se prononcent pas.

Sur la question de l'équilibre vie personnelle - vie professionnelle, 77.9% des personnes interrogées pensent que cela peut avoir un impact positif. A peu près le même pourcentage (78.6%) pense avoir les conditions nécessaires chez eux pour pouvoir faire du télétravail.

Enfin, 71 personnes (46.1%) se disent **prêtes à faire du télétravail dès maintenant** et 46 autres (30%) regarderont avec intérêt la proposition. Seulement 9 personnes (5.2%) affirment être opposées par principe au télétravail.

Plus finement dans les réponses qui ont été données sur les questions ouvertes, plusieurs enseignements peuvent être tirés.

Les personnes pensant que le fait de travailler à la maison un jour par semaine serait une bonne chose (83,5% des réponses)

Les raisons avancées pour juger positivement du télétravail tournent très majoritairement autour de trois sujets :

- La qualité du travail produit serait favorisée par une limitation des interruptions trop fréquentes (vécu négatif dans l'entreprise). Travailler chez soi devrait permettre une meilleure concentration et une meilleure efficacité sur le travail de fond, sur les travaux plus complexes. L'isolement est vécu comme positif. Le fait d'avoir une journée hors entreprise semble pouvoir permettre de travailler plus calmement, dans une ambiance plus sereine et moins stressante que certains environnements de l'entreprise (ex Open-Space). Cela permettrait aussi de repenser l'organisation et la gestion des différentes « séquences de temps » durant le travail.
- La limitation des trajets domicile - travail, sources de fatigue, de stress, de temps perdu, de coûts et de pollution (impact environnemental). Ces trajets semblent de plus en plus peser dans le quotidien des salariés et une pose d'un jour par semaine semble pouvoir donner un peu de latitude sur ce point.
- L'équilibre vie personnelle - vie professionnelle toujours difficile à trouver (et accentué par le fait que les deux parents travaillent). Cette question est souvent en lien avec les enfants : possibilité de les accompagner et récupérer à l'école une fois par semaine, possibilité de garder un enfant malade, moins de stress aux départs pour l'école, plus grande facilité de récupération lors de la pause méridienne, etc ...

La question de l'adaptation de son rythme de travail en fonction des contraintes est aussi évoquée. Cela étant, il est aussi identifié que l'accord le permet peu : manque de flexibilité dans les choix de jours pour le télétravail, dans un sens comme dans l'autre d'ailleurs.

Du côté des freins, pour ceux qui perçoivent positivement le télétravail, on retrouve plus de thématiques, mais citées de façon moins fréquentes :

- Aspects techniques ou logistiques : Sécurité info ; réseau trop lent (ou absent) ; matériel pas à niveau ; difficulté à trouver un endroit perso à la maison ; etc ...
- Aspect vie personnel : Mélange vie perso ; vie pro ; risque d'être sollicité n'importe quand ; éloignement du collectif de travail ; isolement ; manque de visibilité dans l'entreprise ; réputation de « *tire au flanc* » ; risque d'allongement du temps de travail en l'absence de limite horaire ; etc
- Aspect opérationnel : la nécessité d'un accord de sa hiérarchie ; regard du management ; risque sur la carrière ; toutes les fonctions pas accessibles (management, outillage, logique de dispo rapide, travail en équipe important, etc ...)
- Critique accord cadre Thales : Manque de flexibilité de la proposition ; obligation d'un jour fixe ; plutôt faire un jour tous les quinze jours ; possibilité de revenir à l'établissement un jour de télétravail ; etc ...

Les personnes pensant que le fait de travailler à la maison un jour par semaine ne serait pas une bonne chose

Les personnes n'adhérant pas au télétravail ont été peu nombreuses à répondre. Elles sont sans doute plus nombreuses, le questionnaire ayant plus vocation à répondre à l'attente de ceux qui souhaitent le télétravail à TUS. Cela signifie donc aussi que nous avons moins de retour qualitatif sur les réponses (seulement 18 réponses).

Sur les raisons qui les poussent ne pas souhaiter le télétravail à TUS, on trouve en premier lieu la difficulté de tracer une frontière entre la sphère privé et la sphère professionnelle. Ils critiquent le caractère individuel du télétravail et donc l'absence de lien réel avec l'équipe. Vient enfin la question de la nécessité de consacrer un espace chez eux à cet effet.

Toutefois, ils expriment comme les autres une plus-value en terme d'absence de perturbation dans le travail, la possibilité d'un travail plus serein, plus calme et bien-sûr aussi l'économie des trajets journaliers.

Du côté des freins, l'isolement est plutôt vécu ici comme un risque. Viennent ensuite des questionnements sur leur capacité réelle à travailler chez eux, ainsi que le risque de ne plus avoir de limites en terme d'horaire.

Nota : *Au-delà de la question des trajets, il est clair que le télétravail est vécu par un nombre important de sondés comme une façon de s'extraire de l'ambiance hyper perturbée du travail dans l'entreprise. Certains nous ont dit qu'ils n'en seraient pas demandeur si des espaces de travail étaient créés pour permettre un travail plus concentré sur une durée donnée, en fonction des besoins. Il s'agit probablement là d'une vraie question d'organisation du travail dans l'entreprise qui ne laisse plus assez de place au travail demandant de la concentration.*

Analyses quantitative en fonction de l'intérêt porté sur le télétravail

Les réponses classées dans la catégorie « **plutôt favorable** » sont celles ayant répondu : « *Oui, cela m'intéresse* » et « *Je ne sais pas, mais c'est quelque chose que je regarderais avec intérêt* ».

Les réponses classées dans la catégorie « **plutôt défavorable** » sont celles ayant répondu : « *Non, je suis contre le principe de travailler chez soi* » et « *Non, je ne pense pas avoir l'ensemble des conditions pour pouvoir travailler ainsi* »

Par sexe et site d'appartenance

Site	Sexe	Plutôt favorable	Plutôt défavorable	Autre
Brest	Femme	8	4	2
	Homme	43	19	3
Total Brest		51	23	5
Sophia Antipolis	Femme	22	2	1
	Homme	45	4	1
Total Sophia Antipolis		67	6	2
Total général		118	29	7

Par âge

Age	Plutôt favorable	Plutôt défavorable	Autre
18-25ans	3	1	0
26-35ans	23	5	0
36-45ans	36	9	2
46-55ans	39	7	3
56-65ans	17	7	2
Total général	118	29	7

Par catégorie

Catégorie professionnelle	Plutôt favorable	Plutôt défavorable	Autres
Technicien, administratif	11	7	1
Ingénieur et cadre Pos I et II	33	9	3
Ingénieur et cadre Pos IIIA	55	10	0
Ingénieur et cadre Pos III B	15	2	3
Ingénieur et cadre Pos IIIC	1	0	0
(vide)	3	1	0
Total général	118	29	7

Par famille professionnelle

Famille professionnelle	Plutôt favorable	Plutôt défavorable	Autres
02 _ Marketing et vente, stratégie	4	1	0
03 _ Management des propositions et des programmes	13	4	1
04 _ R&D Etude générales	24	3	2
05 _ R&D Matériel	21	4	1
06 _ R&D Logiciels clients	16	2	0
07 _ Services et support	10	4	0
08 _ Qualité et progrès	8	2	1
09 _ Achat	3	0	0
10 _ Production	5	3	1
11 _ Finance	5	1	0
13 _ Juridique	1	1	1
15 _ Gestion des sites, assistanat	1	1	0
Autre (Précisez)	2	0	0
(vide)	5	3	0
Total général	118	29	7

Sociologie des personnes ayant répondu au sondage

