

Détails relatifs à l'étude

Un taux de participation satisfaisant

- Un taux de participation de bon niveau, témoin d'un réel intérêt des collaborateurs à s'exprimer sur leur vécu du travail à distance généralisé au sein d'AG2R La Mondiale
- 6 207 répondants au baromètre « travail à distance / télétravail » (sur 9 534 personnes interrogées) :
 - 5 396 répondants pour l'enquête globale (sur 8 375 personnes interrogées), dont 99% ayant majoritairement travaillé à distance (5 319) et 1% ayant majoritairement travaillé sur site (77)
 - 811 répondants pour l'enquête spécifique managers (sur 1159 personnes interrogées)
 - 66% des répondants télétravaillaient déjà avant l'expérience de travail à distance généralisé, dont 42% 1 jour par semaine, 16% 2 jours par semaine et 8% occasionnellement



6 207

répondants

65%

de participation

Baromètre "travail à distance /
télétravail" AG2R LA MONDIALE

5 396

répondants

64%

de participation

Enquête globale

811

répondants

70%

de participation

Enquête spécifique managers

Note liminaire – légende des infographies et indications méthodologiques

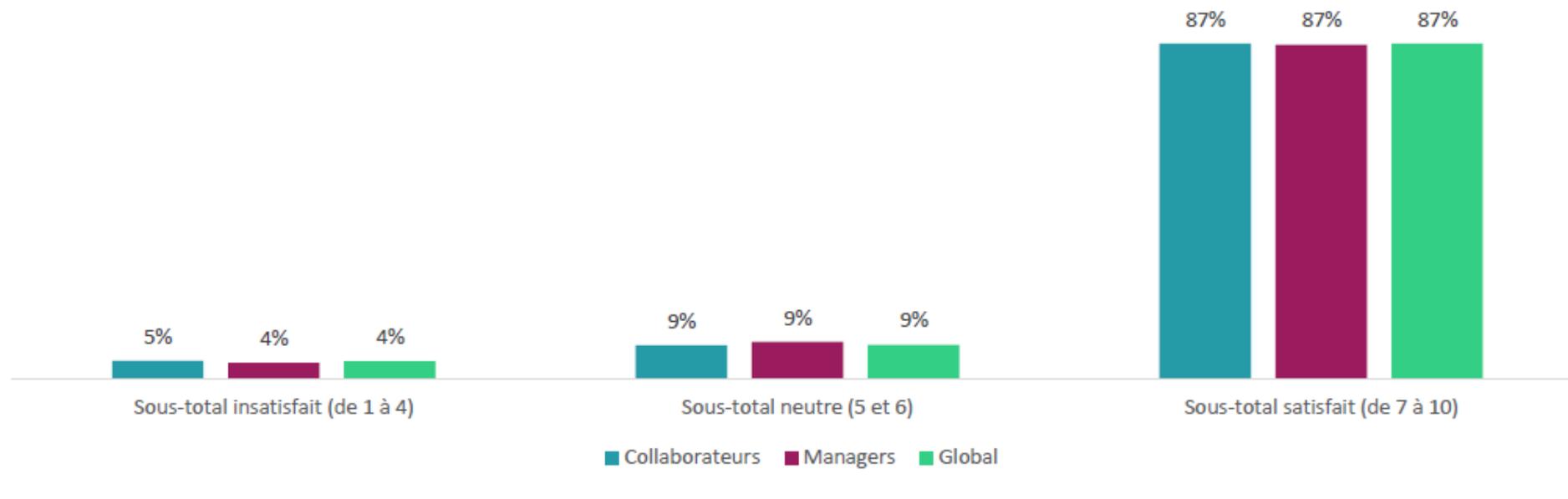
 <i>sic</i>	Données relatives aux <u>collaborateurs non managers</u> ayant majoritairement travaillé à distance
 <i>sic</i>	Données relatives aux <u>managers</u> (données issues de l'enquête globale ou de l'enquête spécifique managers)
 <i>sic</i>	Données relatives à <u>l'ensemble des répondants ayant majoritairement travaillé à distance</u> (données issues de l'enquête globale)
 <i>sic</i>	Données relatives aux <u>répondants ayant majoritairement travaillé sur site</u>
 <i>sic</i>	Données relatives à l'ensemble des répondants (collaborateurs sur site, collaborateurs en travail à distance, managers)

Le seuil de confidentialité a été fixé à 10 répondants. En dessous de ce seuil, les réponses aux questions ne sont pas présentées.

Les 6 grands enseignements du bilan du travail à distance généralisé

1. Une forte satisfaction vis-à-vis du travail à distance de l'ensemble des parties prenantes

« Sur une échelle de 1 à 10, évaluez votre satisfaction générale vis-à-vis de la pratique du travail à distance généralisé. »

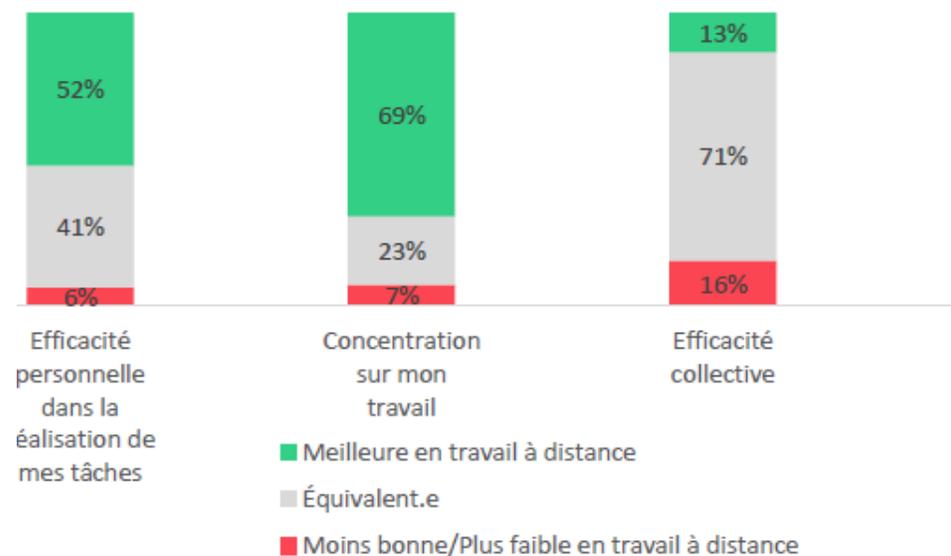


- Une situation majoritairement bien vécue par l'ensemble des parties prenantes, de manière similaire entre collaborateurs et managers, avec une note de satisfaction moyenne de 8,29/10
- Une satisfaction globale moins élevée que dans l'enquête relative au télétravail pendulaire (lot 1 de déploiement : 98%) probablement liée être liée au contexte de gestion de crise

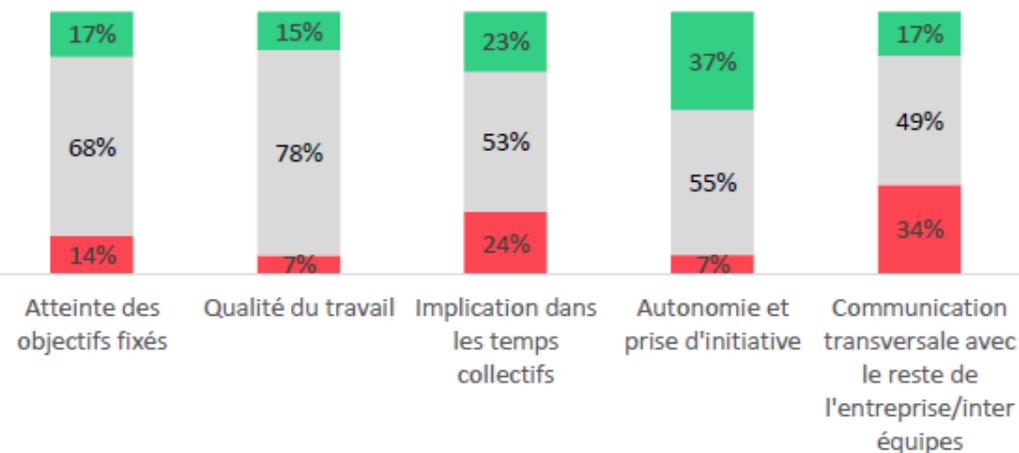
Les 6 grands enseignements du bilan du travail à distance généralisé

2. Une efficacité individuelle renforcée

Pour chacun des items suivants, comparez votre situation en travail à distance et au bureau (enquête collaborateurs) :



Pour chacun des items suivants, comparez votre situation en travail à distance et au bureau (enquête managers) :

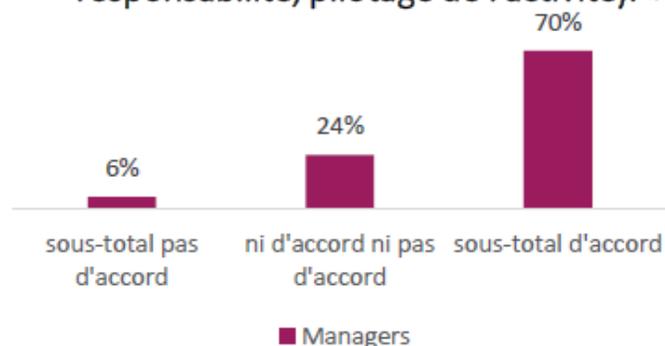


- Un impact très positif sur la performance individuelle : 52% des collaborateurs estimant que leur efficacité personnelle a été améliorée en travail à distance
- Des facteurs de performance individuelle majoritairement maintenus en travail à distance selon les managers : atteinte des objectifs fixés, qualité du travail, autonomie et prise d'initiative
- En revanche, une efficacité collective qui apparaît plus pénalisée par le travail à distance généralisé :
 - 71% des collaborateurs déclarent que l'efficacité s'est maintenue, 16% qu'elle a baissé
 - 34% des managers déclarent que la communication transversale est moins bonne à distance
 - 24% des managers déclarent que l'implication dans les temps collectifs est moins bonne à distance

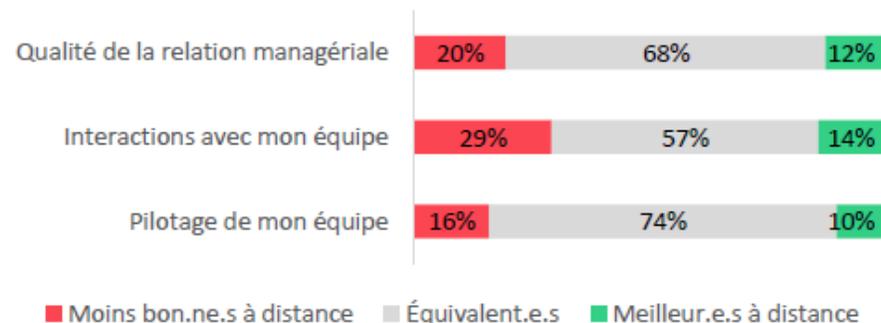
Les 6 grands enseignements du bilan du travail à distance généralisé

3. Une acculturation rapide de la part des managers en dépit de quelques points de vigilance

«Le travail à distance généralisé a eu un effet positif sur mes pratiques managériales (autonomie, confiance, responsabilité, pilotage de l'activité). »



Pour chacun des items suivants, comparez votre situation en travail à distance et au bureau :



« Mon manager a su adapter ses comportements et ses pratiques à la distance. »



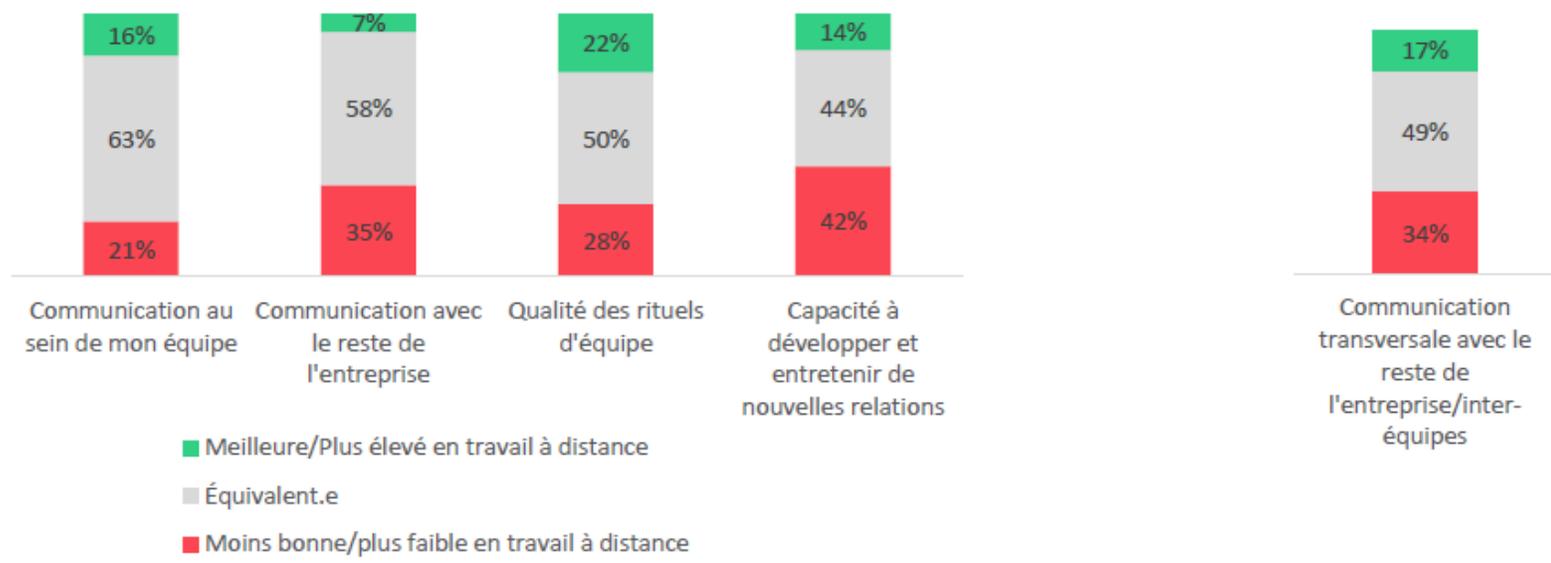
- Un effet positif sur les pratiques managériales selon 70% des managers, tandis que 76% des collaborateurs considèrent que leur manager a su adapter ses pratiques
- Des limites identifiées à l'expérience du travail à distance généralisé avec en particulier :
 - 20% des managers qui estiment que la qualité managériale est moins bonne à distance
 - 29% des managers qui déclarent que les interactions avec leur équipe sont moins bonnes à distance

Les 6 grands enseignements du bilan du travail à distance généralisé

4. Une transversalité altérée par le travail à distance généralisé

Pour chacun des items suivants, comparez votre situation en travail à distance et au bureau (travailleurs à distance):

Pour chacun des items suivants, comparez votre situation en travail à distance et au bureau (managers):



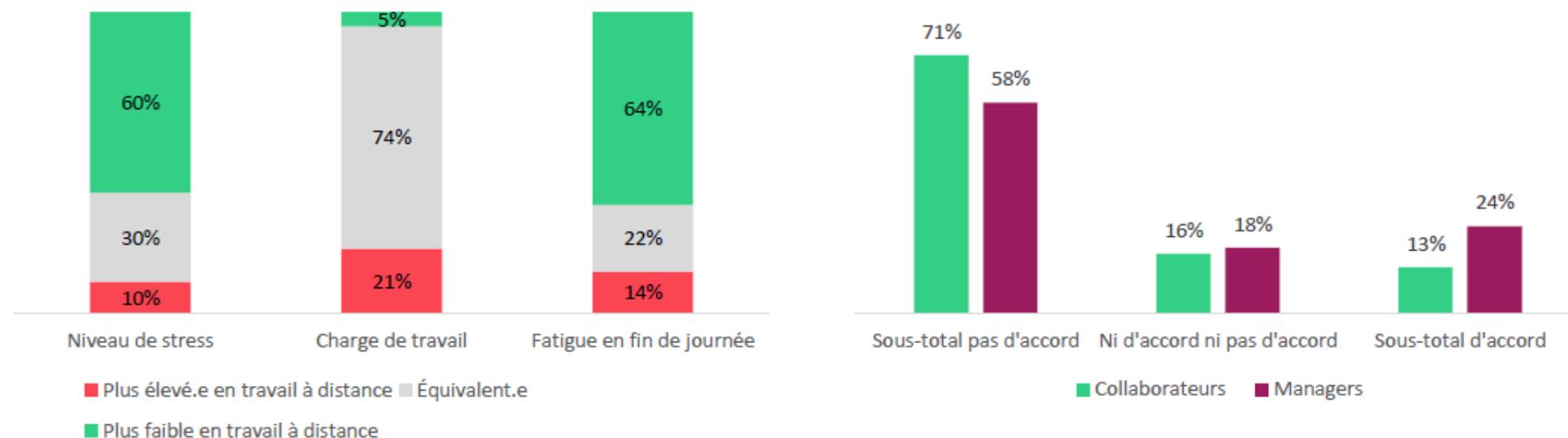
- Une **qualité de la communication au sein de l'équipe** majoritairement maintenue par rapport à l'avant-crise (63%) mais une perception plus mitigée de la qualité des rituels d'équipes (22% estiment qu'elle était meilleure, 50% considèrent qu'elle a été maintenue, 28% l'ont trouvée moins bonne)
- Une **communication transversale et inter-équipes plus difficile** dans le contexte de travail à distance généralisé :
 - 35% des travailleurs à distance estiment que la communication avec le reste de l'entreprise est moins bonne en travail à distance
 - 34% des managers déclarent que la communication inter-équipes est moins bonne
 - 42% des travailleurs à distance jugent la capacité à développer et entretenir de nouvelles relations plus faible à distance

Les 6 grands enseignements du bilan du travail à distance généralisé

5. Une amélioration de la qualité de vie au travail mais une conciliation vie pro-perso à surveiller pour les managers

Pour chacun des items suivants, comparez votre situation en travail à distance et au bureau (enquête collaborateurs) :

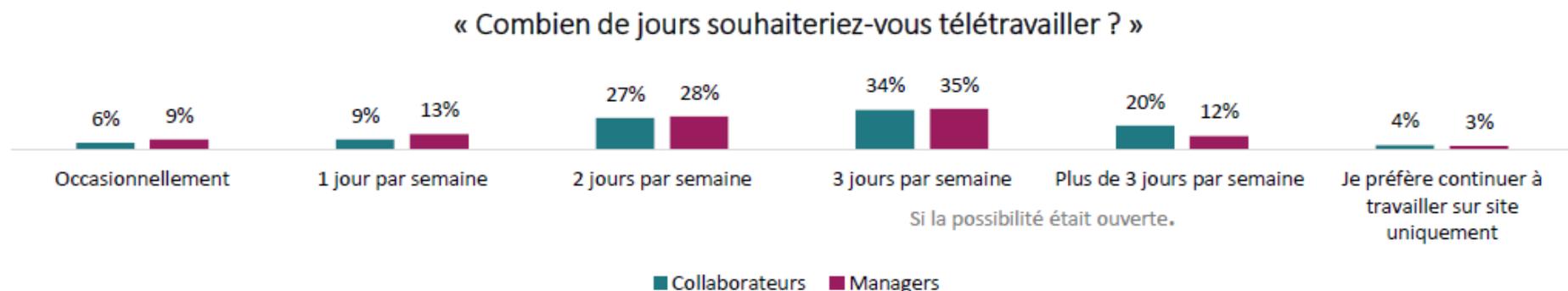
« J'ai de plus en plus de mal à faire la part des choses entre ma vie professionnelle et ma vie privée depuis l'épisode de travail à distance généralisé. »



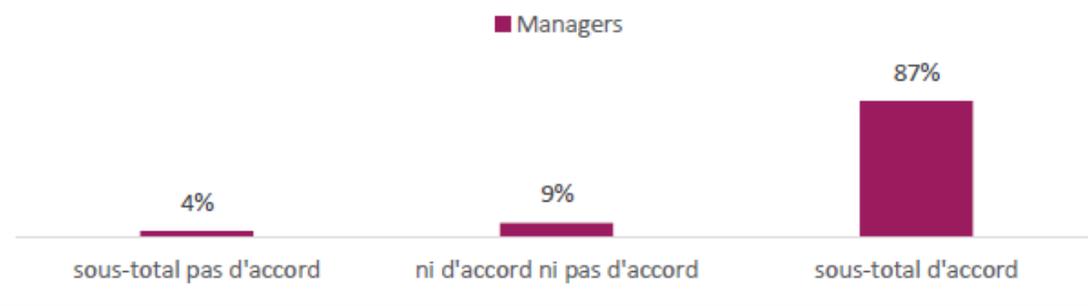
- Un impact très positif sur le niveau de stress (plus faible selon 60% des répondants) et la fatigue en fin de journée (plus faible selon 64% des répondants), et ce malgré une charge de travail majoritairement équivalente (74%), voire plus importante (21%)
- 24% des managers estiment avoir de plus en plus de mal à faire la part des choses entre vie professionnelle et vie privée depuis l'épisode de travail à distance généralisé (vs. 13% pour les collaborateurs)

Les 6 grands enseignements du bilan du travail à distance généralisé

6. Des collaborateurs et managers qui se sont exprimés en majorité pour une quotité de télétravail de 2 ou 3 jours par semaine



« J'ai confiance en ma capacité à manager durablement une équipe fréquemment à distance. »

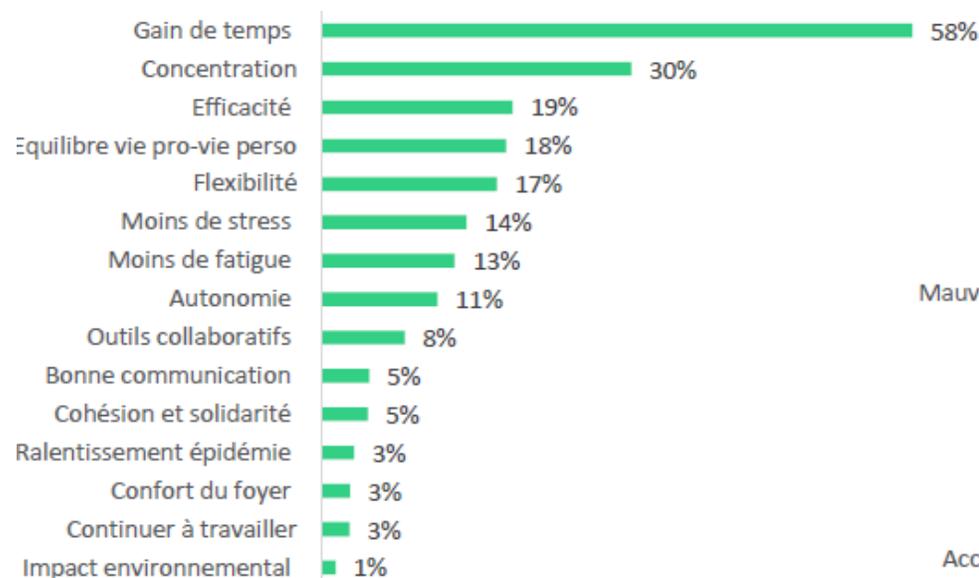


- Parmi les répondants ayant expérimenté le travail à distance généralisé, 57% étaient déjà télétravailleurs et 34% expriment une envie de faire une demande de télétravail
- Suite à l'expérience de travail à distance généralisé, la quotité de jours télétravaillés qui serait envisagée par les répondants est de 2 ou 3 jours par semaine :
 - 27% des collaborateurs et 28% des managers s'expriment pour 2 jours par semaine
 - 34% des collaborateurs et 35% des managers s'expriment pour 3 jours par semaine si cette possibilité était envisagée
- 87% des managers confiants en leur capacité à manager durablement une équipe fréquemment à distance malgré le fait qu'ils considèrent que l'efficacité collective est plus pénalisée par le travail à distance (cf. page 6)

Les 6 grands enseignements du bilan du travail à distance généralisé

Au global, une prise de conscience des intérêts et des défis du travail à distance

« Quels sont les principaux points positifs de cette expérience de travail à distance généralisé ? »



« Quels sont les principaux points négatifs de cette expérience de travail à distance généralisé ? »



- Un bilan qui a permis à l'ensemble des collaborateurs d'AG2R La Mondiale d'appréhender les enjeux du télétravail :
 - Un **impact positif sur la Qualité de Vie au Travail** pour les raisons suivantes : une économie de temps de trajet (exprimée par 58% des répondants), moins de stress (14%) et moins de fatigue (13%)
 - Une **meilleure concentration** (selon 30% des travailleurs à distance), **efficacité** (19%) et **flexibilité** (17%)
 - Un **équilibre vie pro-vie perso** dont la perception est contrastée : il ressort dans 18% des verbatims comme étant un point positif mais également dans 8% des verbatims comme étant un des principaux points négatifs
- Les points négatifs sont plus hétérogènes que les points positifs mais le **manque d'interactions sociales** se détache particulièrement : il est regretté par près de 35% des répondants

Indicateurs-clés (1/4)

	DESCRIPTIF	Bilan
	Satisfaction générale, perception du télétravail et projection	
	Taux de satisfaction générale vis-à-vis du télétravail généralisé parmi toutes les parties prenantes*	87%
	Taux de managers déclarant que l'ensemble des activités de leur équipe est réalisable à distance	68%
	Taux de managers ayant une perception plus favorable de la pratique du télétravail depuis l'expérience du travail à distance généralisée	75%
	Volume privilégié de jours télétravaillés par semaine le plus sélectionné (<i>collaborateurs</i>)	2 ou 3 j
	Volume privilégié de jours télétravaillés par semaine le plus sélectionné (<i>managers</i>)	2 ou 3 j
	Taux de managers confiants dans leur capacité à manager durablement une équipe fréquemment à distance	87%

* Agrégat des notes données par les collaborateurs en travail à distance et managers comprises entre 7 et 10 à la question « Sur une échelle de 1 à 10, évaluez votre satisfaction générale vis-à-vis de la pratique du travail à distance généralisé. » du questionnaire global

Indicateurs-clés (2/4)

	DESCRIPTIF	Bilan
	Relations managériales Taux de travailleurs à distance estimant que leur manager a su adapter ses comportements et pratiques à la distance	76%
	Taux de travailleurs à distance jugeant que le travail à distance généralisé a contribué à améliorer la qualité de la relation avec leur manager	59%
	Taux de managers considérant que le travail à distance généralisé a eu un effet positif sur leurs pratiques managériales	69%
	Taux de managers déclarant que le télétravail généralisé a contribué à améliorer le lien de confiance avec leurs collaborateurs	62%

Indicateurs-clés (3/4)

	DESCRIPTIF	Bilan
	Efficacité personnelle et collective Taux de télétravailleurs estimant que l'efficacité personnelle est équivalente ou améliorée en travail à distance*	92%
	Taux de télétravailleurs estimant que l'efficacité collective est équivalente ou améliorée en télétravail**	84%
	Taux de managers estimant que la performance est équivalente ou améliorée en travail à distance***	84%
	Taux de collaborateurs sur site estimant que l'efficacité collective s'est accrue lorsque leurs collègues étaient en travail à distance généralisé	35%

* Agrégat des réponses « Équivalent.e » et « Meilleure en travail à distance » pour les items « Efficacité personnelle dans la réalisation de mes tâches », « Concentration sur mon travail », « Réactivité et gestion des délais », « Génération d'idées et de solutions nouvelles (à mon niveau) », « Résolution des problèmes » et « Rapidité de prise de décision » du questionnaire global

** Agrégat des réponses « Equivalente » et « Meilleure en télétravail » pour les items « Efficacité collective » et « Génération d'idées et de solutions nouvelles (au niveau collectif) » du questionnaire global

*** Agrégat des réponses « Équivalent.e » et « Meilleur.e en travail à distance » pour les items liés à l'Efficacité individuelle et collective du questionnaire spécifique pour les managers

Indicateurs-clés (4/4)

	DESCRIPTIF	Bilan
	Outils et conditions de travail	
	Taux de collaborateurs ayant eu du mal à utiliser efficacement les outils collaboratifs	8%
	Taux de collaborateurs bénéficiant d'un cadre de travail équivalent ou meilleur en travail à distance*	66%
	Cohésion sociale et Qualité de vie au travail	
	Taux de télétravailleurs ayant eu des contacts réguliers (plus d'une fois par jour) avec une ou plusieurs personnes de leur équipe	77%
	Taux de télétravailleurs ayant de plus en plus de mal à faire la part entre leur vie professionnelle et leur vie privée depuis l'épisode de travail à distance généralisé	14%
	Taux de répondants satisfaits de la qualité du lien social en travail à distance généralisé	64%
	Gestion de la crise sanitaire	
	Taux de répondants** satisfaits des mesures mises en place par mon employeur pendant cette crise sanitaire	84%
	Taux de managers à l'aise dans la gestion de la crise dans leur rôle de manager	87%

* Agrégat des réponses « Équivalent.e.s » et « Meilleur.e.s en travail à distance » pour les items liés au Cadre de travail du questionnaire global

** Agrégat des notes données pour les collaborateurs en travail à distance, collaborateurs sur site et managers comprises entre 4 et 5 à la question « Je suis satisfait.e des mesures mises en place par mon employeur pendant cette crise sanitaire. »