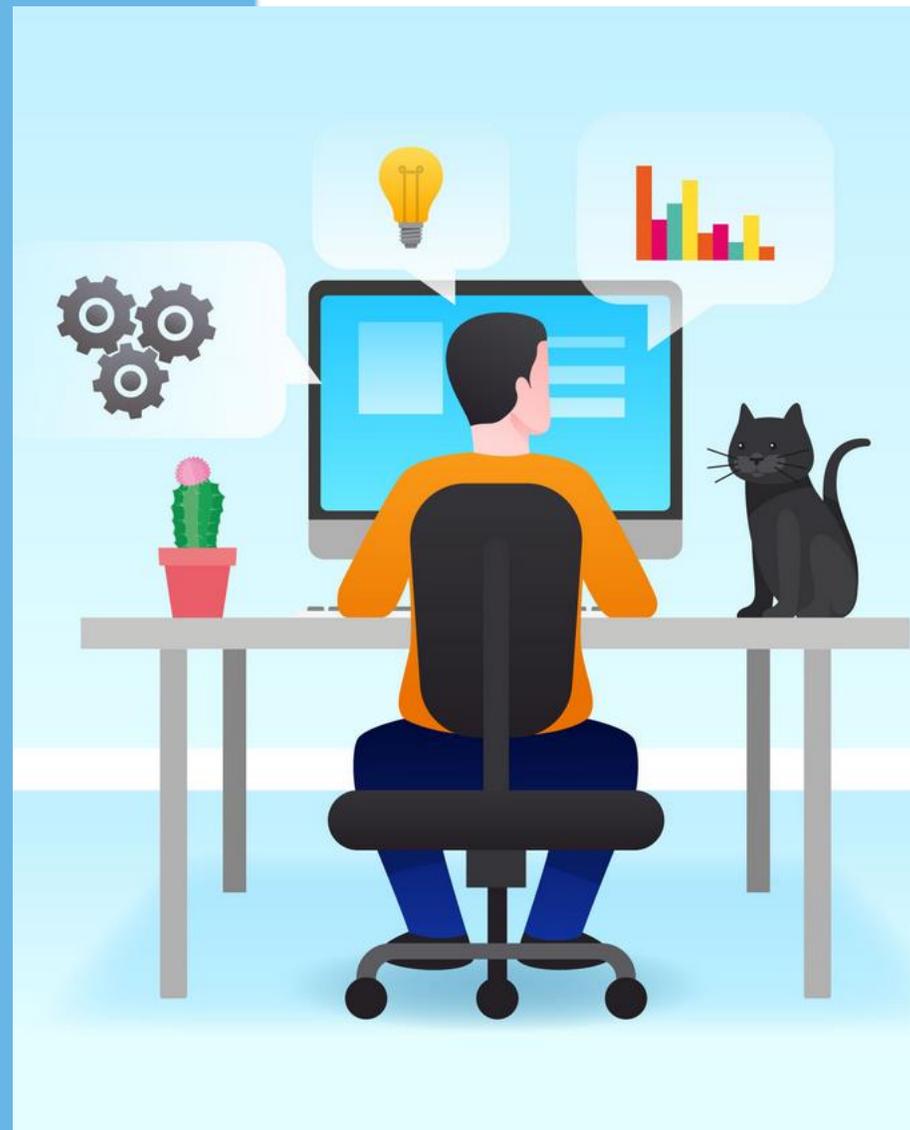


# LE TELETRAVAIL AU SEIN D'AIX MARSEILLE UNIVERSITE

PRESENTATION DU BILAN À 1 AN



## Profil des répondants

### Les répondants

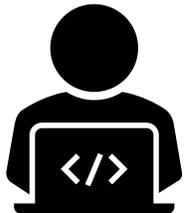
**1050** agents ont répondu à l'enquête :



**803 femmes, soit 76%**



**247 hommes, soit 24%**



1009 agents BIATSS, soit 28% de la population BIATSS AMU



41 Enseignants, EC, Chercheurs,

## **LE RETOUR DES AGENTS SUR LE DISPOSITIF GENERALISE DU TELETRAVAIL**

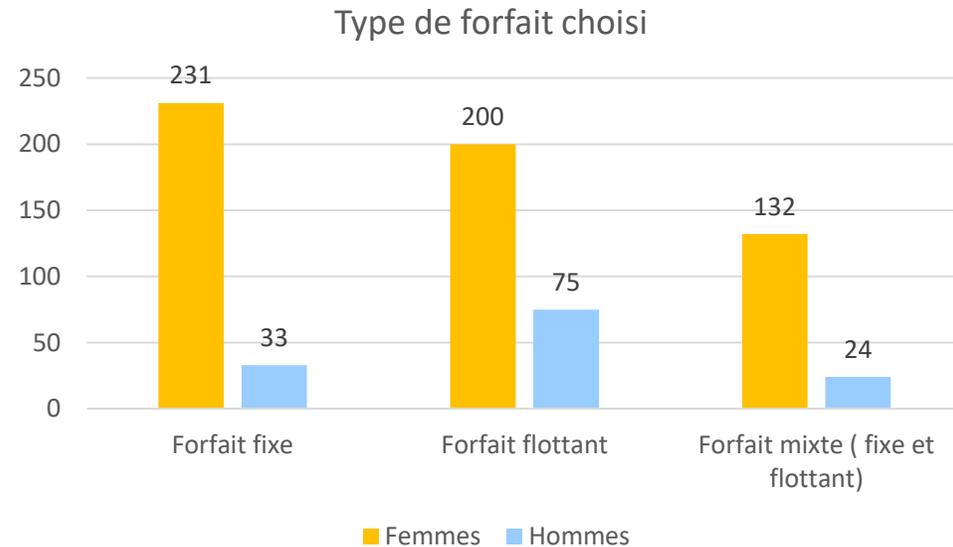
# LES DEMANDES DE TELETRAVAIL



# Les demandes de télétravail

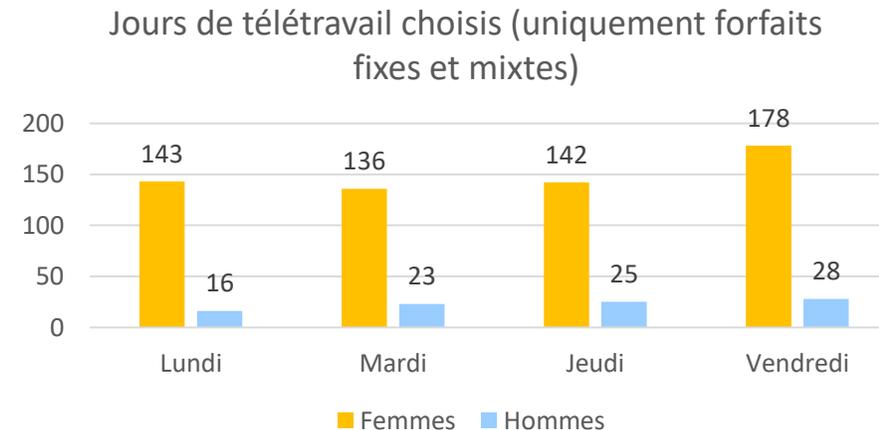
Sur les 756 agents déclarant avoir fait une demande de télétravail,

- 695 agents télétravaillent actuellement
- 61 agents déclarent avoir fait une demande mais ne pas télétravailler actuellement



Le jour le plus demandé par les agents répondants sont le vendredi et le jeudi.  
Cette répartition est représentative de la répartition globale des jours télétravaillés sur l'ensemble de la population des agents télétravailleurs

Le forfait le plus choisi par les agents répondants est le forfait flottant suivi de près par le forfait fixe.  
Cette répartition est représentative de la répartition globale des forfaits sur l'ensemble de la population des agents télétravailleurs



## Les demandes de télétravail



**87.2%** des agents répondants sont satisfaits de leur **forfait télétravail**



**12.8%** des agents répondants en sont insatisfaits pour les raisons suivantes:

- Votre forfait vous a été imposé pour nécessité de service ( 53 agents)
- Votre forfait ne correspond pas à votre organisation professionnelle ( 21 agents)
- Votre forfait ne correspond pas à votre organisation personnelle ( 16 agents)
- Autre\*

\*Parmi les 15 agents ayant répondu « autres », 11 agents souhaiteraient avoir **un 3<sup>ème</sup> jour de télétravail**.



**91%** des agents répondants sont satisfaits de leurs **jours de télétravail**



**9%** des agents répondants en sont insatisfaits pour les raisons suivantes:

- Vous souhaiteriez bénéficier davantage de jours télétravaillés (40 agents)
- Autre\* (16 agents)
- Vos jours de télétravail vous ont été imposés pour nécessité de service (15 agents)
- Vos jours de télétravail ne correspondent pas à votre organisation professionnelle (8 agents)
- Vos jours de télétravail ne correspondent pas à votre organisation personnelle (3 agents)

\*Parmi les 16 agents ayant répondu « autres », 7 agents souhaiteraient avoir **le mercredi en télétravail**

**Fréquence d'annulation du jour de télétravail** : 43% des agents télétravailleurs répondants indiquent que leur jour de télétravail n'est jamais annulé, 50% précisent que leur jour de télétravail est occasionnellement annulé. 7% estiment que celui-ci est souvent annulé.

# L'ÉVALUATION DU POSTE DE TRAVAIL



## L'évaluation du poste de travail

L'organisation de votre espace de travail est adaptée à votre activité

94%

01



Votre poste de télétravail à domicile est ergonomique

83%

05



Vous avez une connexion internet vous permettant de télétravailler dans de bonnes conditions

98%

02



Vos conditions de télétravail à domicile sont satisfaisantes (ambiance thermique, sonore, lumineuse, sédentarité...)

96%

04



Vous avez la place pour installer un poste de télétravail correct

93%

03



Sur 371 agents répondants ayant fait une demande de fauteuil télétravail

- 89% en sont satisfaits
- 11% en sont insatisfaits

# LES RELATIONS AU TRAVAIL (EN TELETRAVAIL)



## Les relations au travail

Maintien de la coopération  
au sein de l'équipe?

88%

Diriez vous que vous  
devez souvent attendre  
les autres dans  
l'avancement des tâches?

90% déclarent ne pas devoir  
attendre leur collègue dans  
l'avancement des tâches lorsqu'ils  
sont en télétravail



Maintien de la cohésion  
d'équipe?

- 81% elle est restée identique
- 12% elle s'est améliorée
- 7% elle s'est dégradée

Échanges réguliers?

89%

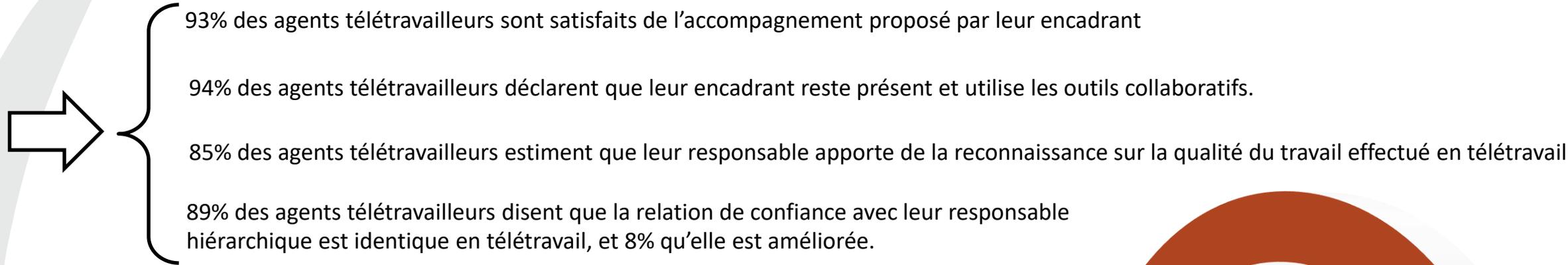
Règles de fonctionnement  
respectées?

95%



80% des agents estiment ne pas passer à côté d'information lorsqu'ils sont en télétravail.  
96% des agents estiment qu'ils ont accès aux documents et outils nécessaires pour télétravailler.

## Les relations avec votre responsable hiérarchique



**80% des agents télétravailleurs déclarent que leur encadrant a clairement défini leurs objectifs pendant le télétravail**

**92% des agents télétravailleurs indiquent connaître les objectifs de la semaine.**

**93% des agents télétravailleurs déclarent que leurs objectifs fixés en télétravail sont atteignables**

**91% des agents télétravailleurs indiquent que leurs objectifs ne se sont pas complexifiés depuis la mise en place du télétravail**

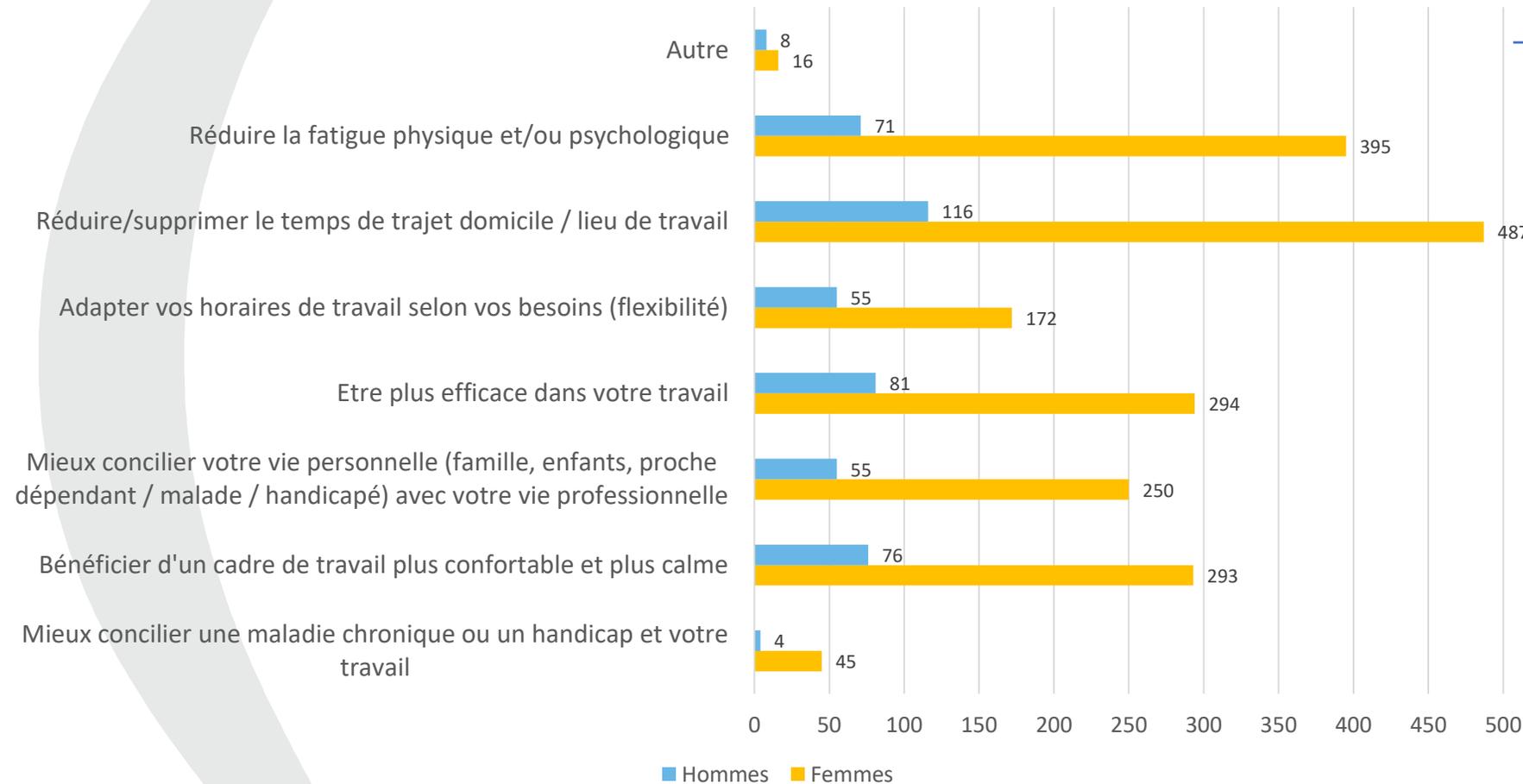


# LES EFFETS DU TELETRAVAIL



# Les effets du télétravail

## Les principales raisons à avoir fait une demande de télétravail



Parmi les « Autre », les principales motivations évoquées sont liées au Covid (10), à l'écologie (5) ou à des raisons de santé (4)

### Top 4 des motivations à télétravailler pour les femmes:

1. Réduire/ supprimer le temps de trajet
2. Réduire la fatigue physique/psychologique
3. Être plus efficace dans le travail
4. Bénéficier d'un cadre de travail plus confortable/calme



### Top 4 des motivations à télétravailler pour les hommes:

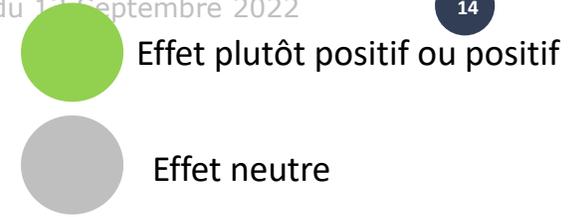
1. Réduire/ supprimer le temps de trajet
2. Être plus efficace dans le travail
3. Bénéficier d'un cadre de travail plus confortable/calme
4. Réduire la fatigue physique/psychologique



## Les effets du télétravail

### Concernant l'effet du télétravail sur leur autonomie:

- 77% des agents répondants estiment que celui ci a un effet plutôt positif ou positif:
  - 67% chez les agents de catégorie A
  - 81% chez les agents de catégorie B
  - 90% chez les agents de catégorie C
- 23% des agents répondants estiment que celui ci n'a pas d'effet particulier



91% des agents répondants estiment que le télétravail a un effet positif ou plutôt positif sur leur équilibre vie personnelle/ vie professionnelle,

Concernant l'effet du télétravail sur leur niveau d'engagement :

73%

26%

Concernant l'effet du télétravail sur leur niveau de créativité :

66%

32%

Concernant l'effet du télétravail sur leur niveau de responsabilisation :

66%

34%

Concernant l'effet du télétravail sur leur épanouissement au travail:

80%

18%

Concernant l'effet du télétravail sur leur concentration :

88%

11%

Concernant l'effet du télétravail sur leur productivité :

85%

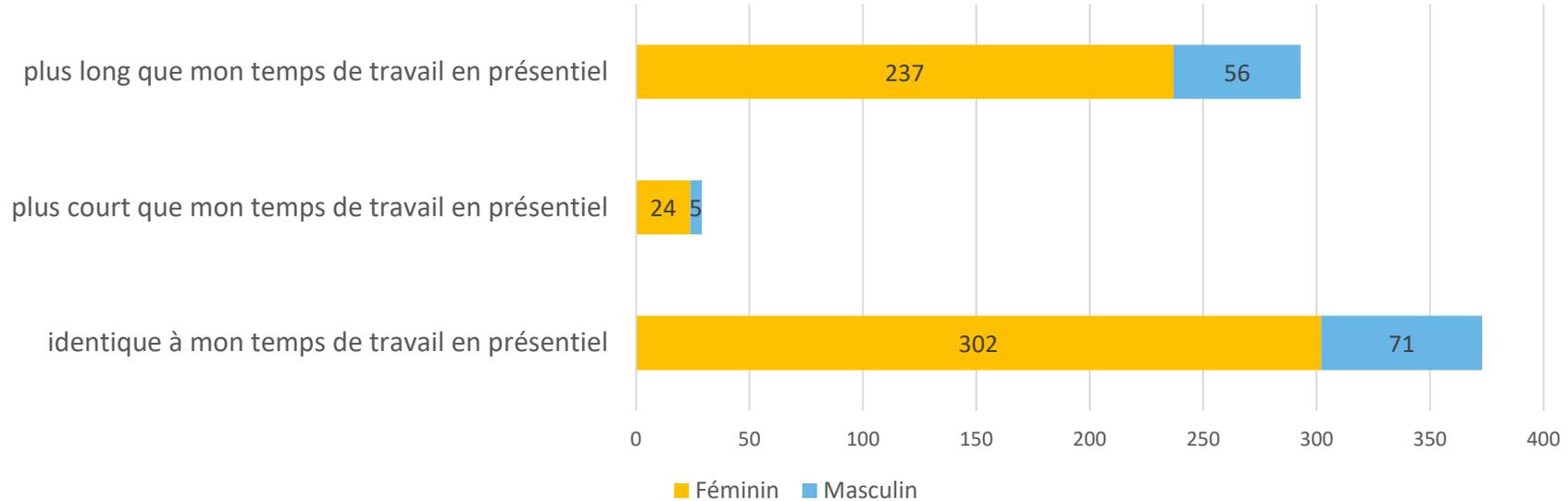
14%

# LE TEMPS DE TRAVAIL (EN TELETRAVAIL)



## Le temps de travail

En télétravail, mon temps de travail est :

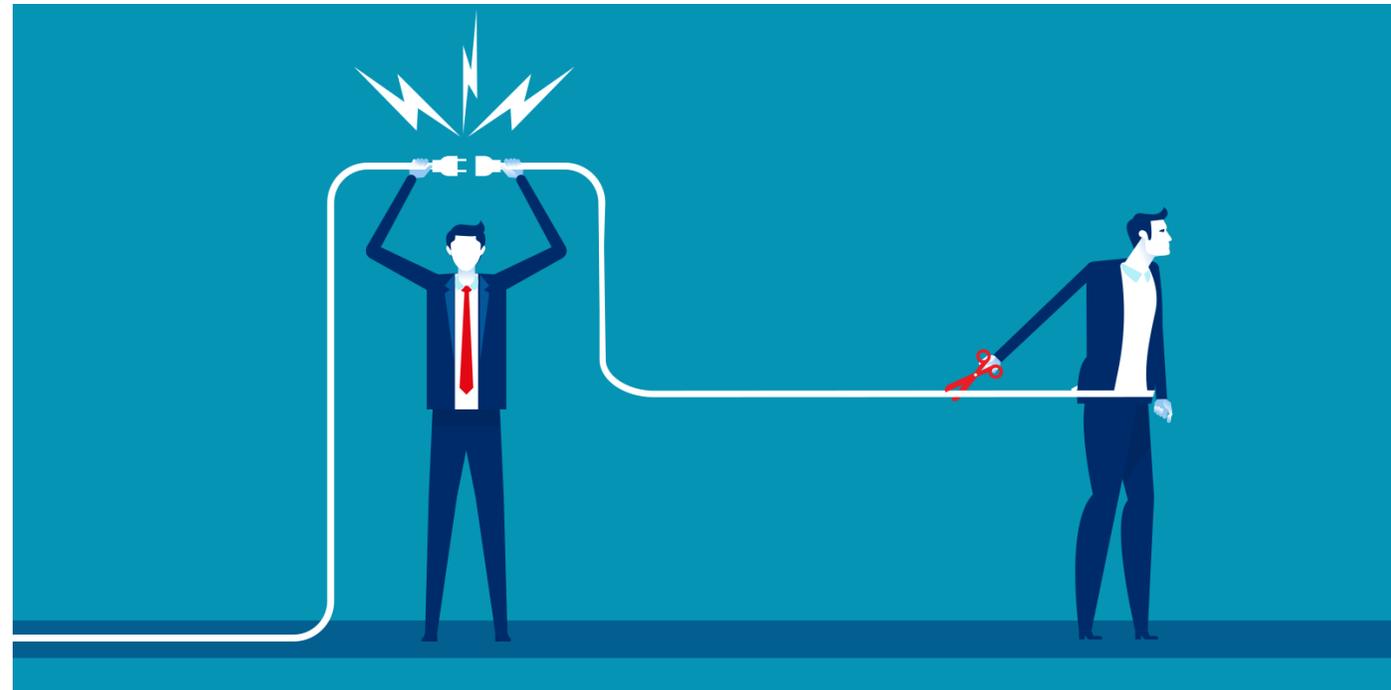


Sur 373 agents télétravailleurs qui indiquent que leur temps de travail en télétravail est identique au temps de travail en présentiel, 32% indiquent se reconnecter en dehors des plages horaires définies.

Sur 293 agents télétravailleurs qui indiquent que leur temps de travail en télétravail est plus long que leur temps de travail en présentiel, 62% indiquent se reconnecter en dehors des plages horaires définies.

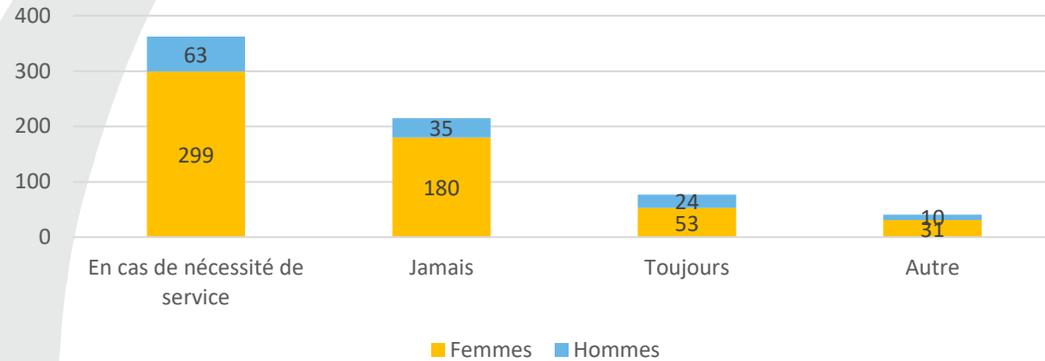
Sur 29 agents télétravailleurs qui indiquent que leur temps de travail en télétravail est plus court que leur temps de travail en présentiel, 48% indiquent se reconnecter en dehors des plages horaires définies.

# LE DROIT A LA DECONNEXION



## Le droit à la déconnexion

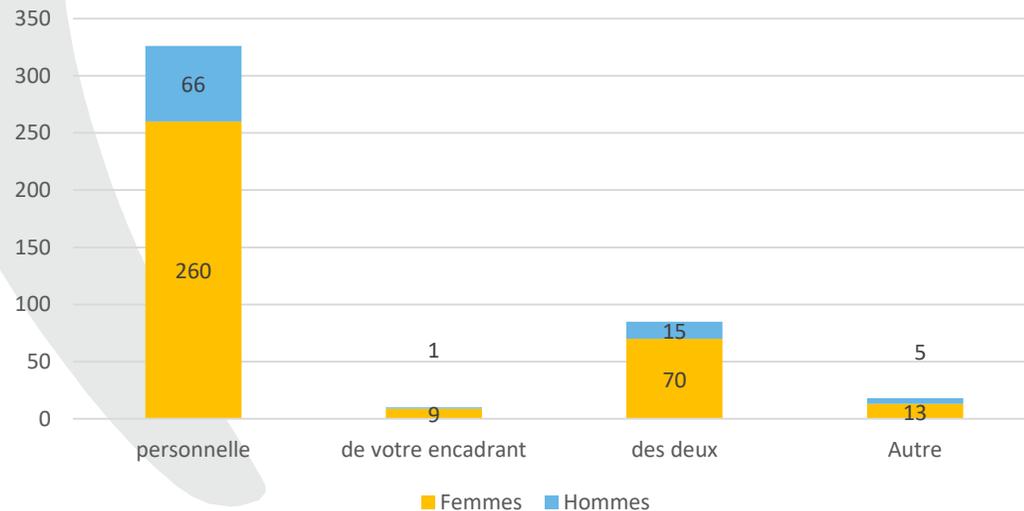
Restez-vous joignable et connecté sur votre temps privé  
(soir, week-end, congés) ?



Si 31% des agents télétravailleurs déclarent ne jamais rester connectés sur leur temps privé, 52% indiquent le faire en cas de nécessité de service, et 11% indiquent être toujours joignable sur leur temps privé.

Parmi les répondants « Autre », 12 agents restent joignables ou connectés de temps en temps, 9 agents rarement, 6 agents souvent et 6 agents uniquement en cas d'urgence.

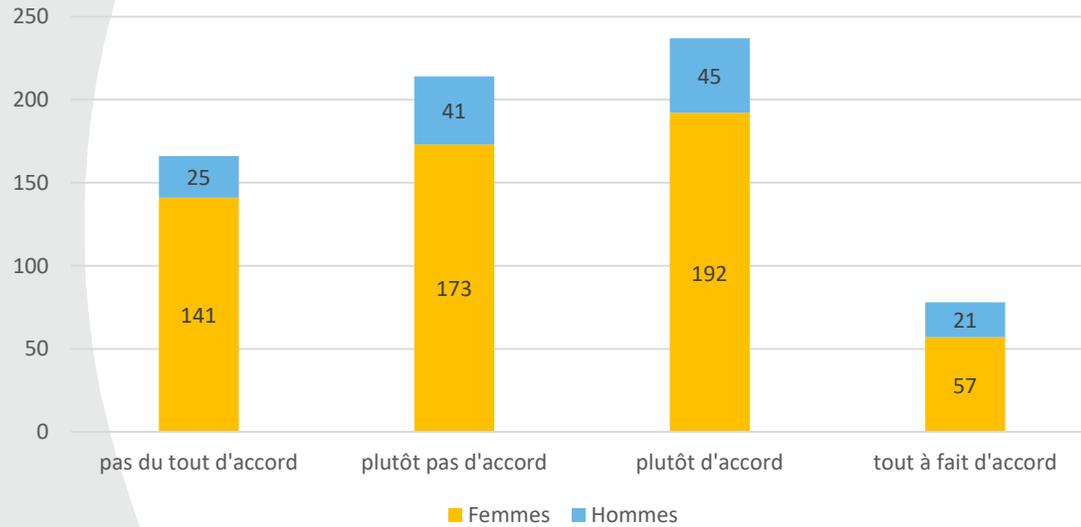
Si oui, cela dépend d'une volonté...



Parmi les agents indiquant rester joignables et connectés sur leur temps privé: 74% précisent que cela relève d'une volonté personnelle, 19% d'une double volonté (encadrant et personnelle), et 2% précisent que cela relève d'une volonté de l'encadrant. Pour les répondants « Autre » cela est principalement lié à une nécessité liée au poste (9 agents) ou à une surcharge de travail/ de sollicitations (6 agents)

## Le droit à la déconnexion

En télétravail, vous vous reconnectez en dehors de vos plages horaires de travail définies



45% des agents télétravailleurs indiquent se reconnecter en dehors des plages horaires définies pour les raisons suivantes:

- Indispensable face à la charge de travail (24%)
- Important pour travailler au calme sur certains dossiers (21.5%)
- Nécessaire pour bien préparer la journée du lendemain (22.3%)
- Obligatoires afin de donner des réponses rapides (10.6%)
- Autres (21.6%)

Sur les 59 agents ayant répondu « Autre », la plupart se reconnectent soit:

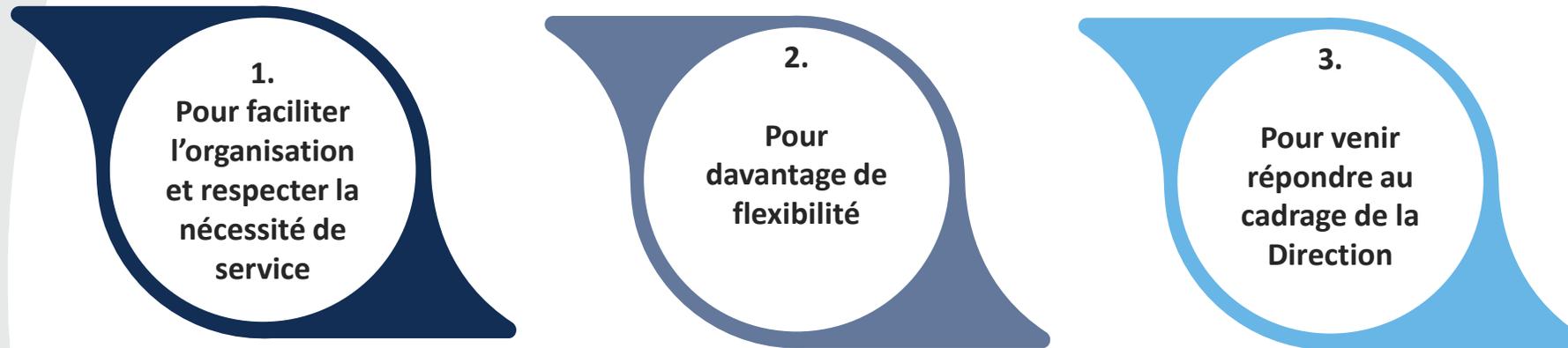
- Par convenance personnelle (12 agents),
- Car il ont du mal à « déconnecter » (10 agents).
- Pour la gestion des urgences (9 agents)
- Par nécessité de service (9 agents)
- Pour mieux gérer la charge de travail (8 agents)

## **LE RETOUR DES ENCADRANTS SUR LE DISPOSITIF GENERALISE DU TELETRAVAIL**

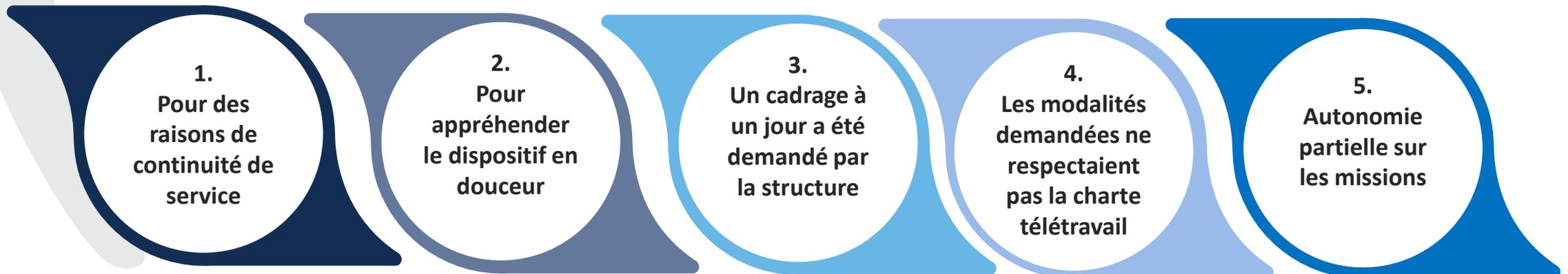
## Modalités de mise en œuvre du Télétravail

### 190 répondants sont des encadrants d'agents télétravailleurs

15% des encadrants d'agents télétravailleurs déclarent avoir été amenés à modifier le forfait demandé initialement par leurs agents. Les raisons invoquées sont les suivantes:

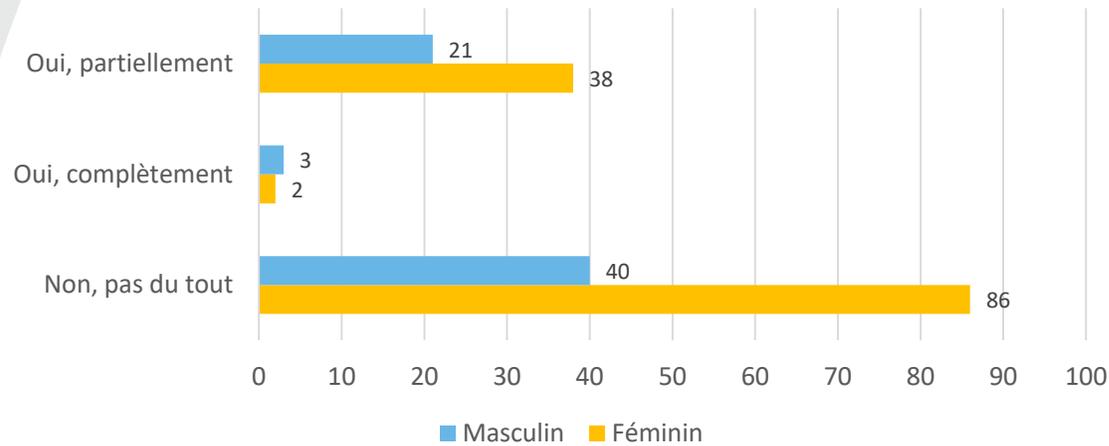


13% des encadrants d'agents télétravailleurs déclarent avoir été amené à modifier le nombre de jours demandés initialement par leurs agents. Les raisons invoquées sont les suivantes:



## L'organisation du travail

Lors de la mise en place du télétravail, avez-vous dû modifier l'organisation du travail au sein de votre équipe?



Si 66% des encadrants disent ne pas avoir dû modifier l'organisation du travail au sein de leur équipe lors de la mise en place du télétravail, 31% déclarent avoir dû partiellement la modifier. 3% ont dû la modifier complètement.

41% des encadrants déclarent avoir défini des règles de fonctionnement (bonnes pratiques) spécifiques au télétravail.

Les principales modifications et règles de fonctionnement apportées lors de la mise en place du télétravail sont les suivantes:

Dématérialisation de documents

Création et utilisation d'outils collaboratifs

Réorganisation des activités (Polyvalence des activités, rotation, )

Mise en place de réunions fixes ( en présentiel ou en distanciel)

Mise en place de planning de rendez-vous pour mieux anticiper la charge de travail

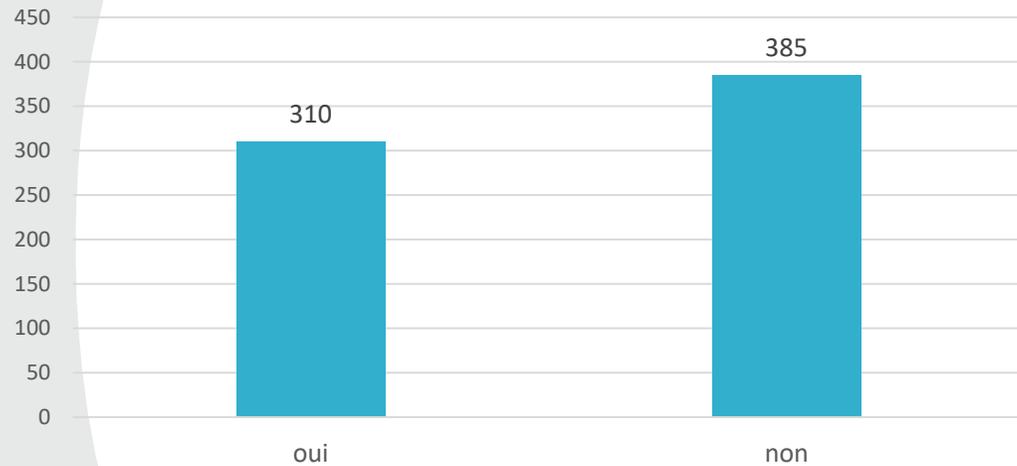
## L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS ET DES ENCADRANTS

# Les Formations Télétravail - GERESO

## Les agents

Sur les 695 agents télétravailleurs :

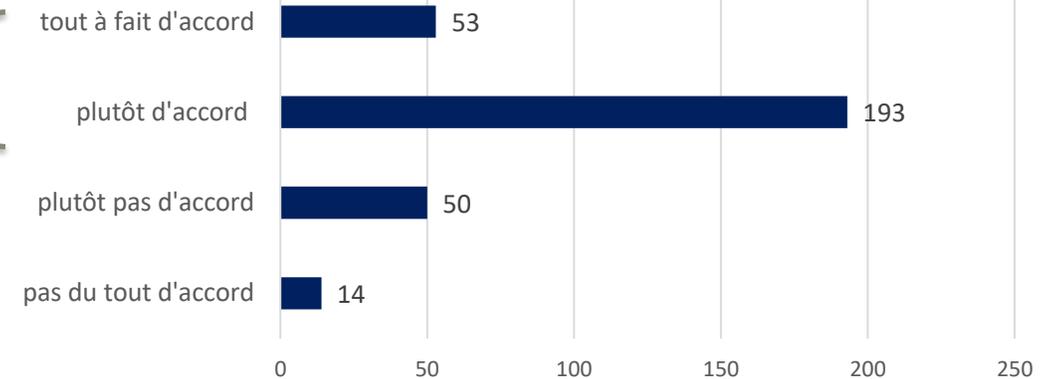
Avez-vous suivi la formation agent télétravailleur?



64% n'en éprouvent pas le besoin  
24% n'ont pas eu le temps d'y assister

79,35% des agents déclarent que la formation leur a été utile dans l'organisation de leur activité

La formation vous a été utile dans l'organisation de votre activité en télétravail?

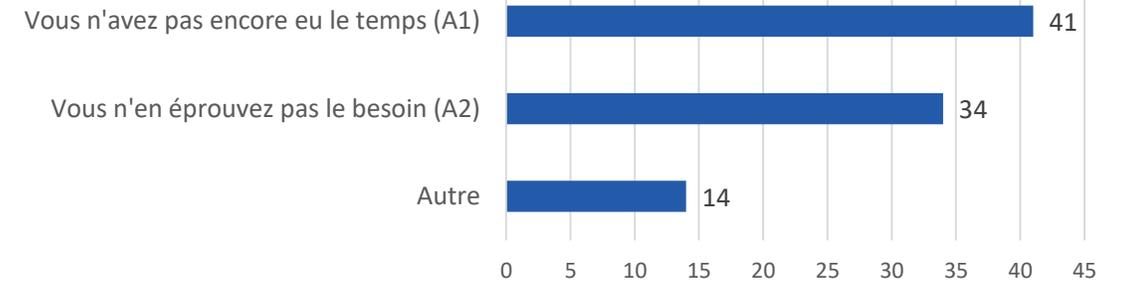
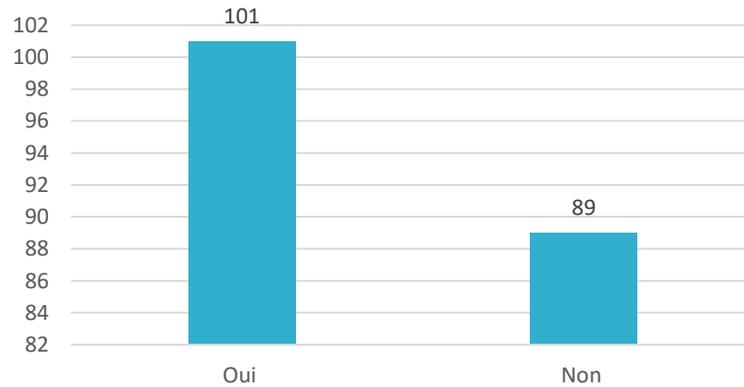


# Les Formations Télétravail – Formations GERESO

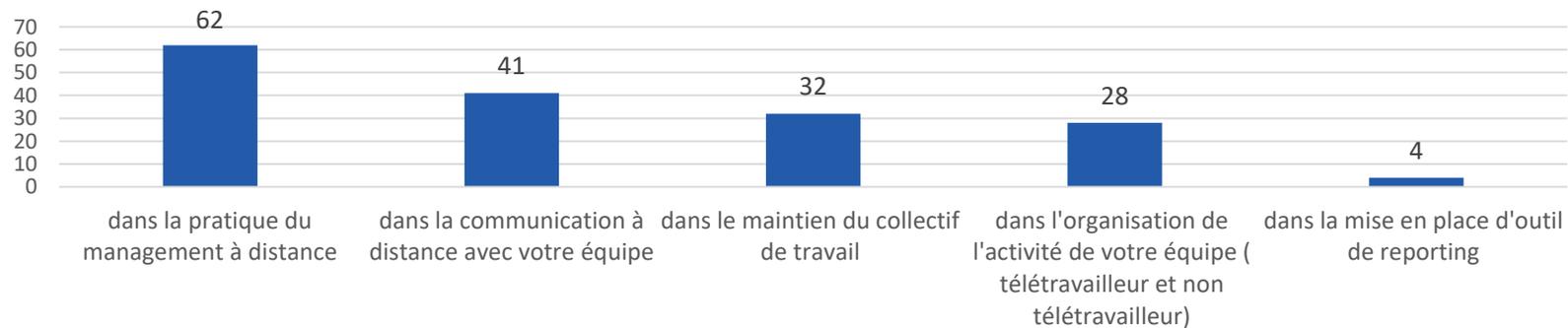
## Les encadrants

Sur les 190 encadrants télétravailleurs, 53% des encadrants déclarent avoir suivi la formation « manager un agent à distance »

Avez-vous suivi la formation "manager un agent à distance"



Si oui, la formation vous a été utile :



# Les Formations Télétravail – Formations GERESO

## Quels axes d'amélioration proposeriez-vous pour ces formations ?

### Agents Télétravailleurs

« Des échanges interactifs avec des personnes sur des sujets donnés. Des partages de bonnes pratiques. ».

« Des ateliers entre encadrants et télétravailleurs, animés par un formateur, pour faire le point sur les pratiques et les améliorations possibles ».

« Il faut qu'elles soient proposées de manière automatique aux agents qui font la demande du télétravail ».

« Un appui organisationnel directement dans les collectifs de travail ».

« ..les orienter davantage sur le collectif, l'organisation des services et peut être l'idée de mettre en place une "charte" de bonne pratique au sein de chaque service, amplitude horaire de la journée de télétravail.... »



### Encadrants

« Plus d'astuces et conseils pratiques »  
« Plus de retours d'expérience »

« avoir des actions de formation sur le long terme » - après la mise en place du télétravail au sein de l'équipe

« Orienter d'avantage le contenu de la formation vers les encadrants (encore trop « identique » à celle des agents )»

Formation à déployer à l'ensemble des directeurs (y compris ceux qui n'ont pas d'encadrement direct d'agents télétravailleurs)

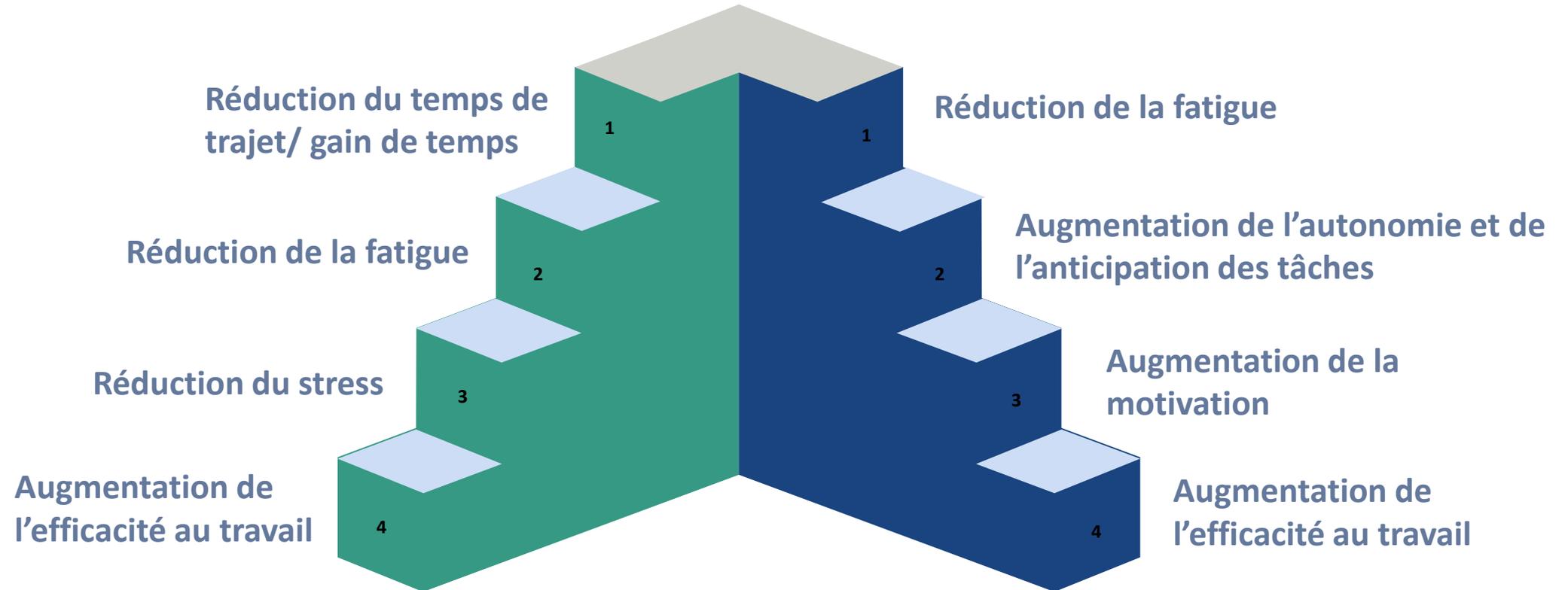
« c'est plutôt sur le tempo : c'est bien d'avoir une formation en amont et a priori, mais ce serait bien d'avoir aussi des actions une fois que les mois de pratique ont passé. »

## **LES BENEFICES DU TELETRAVAIL ET LES AXES D'AMELIORATION DU DISPOSITIF**

## Les bénéfices du télétravail constatés pour les agents télétravailleurs

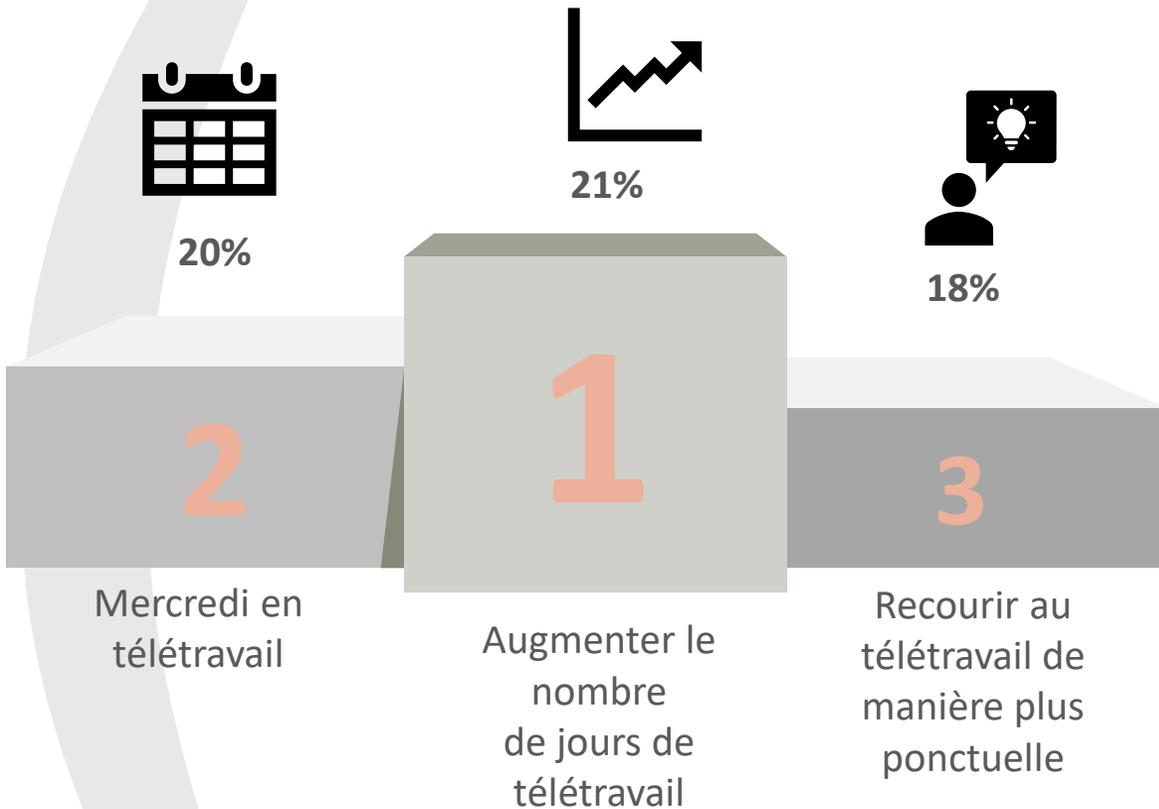
Agents télétravailleurs

Encadrants

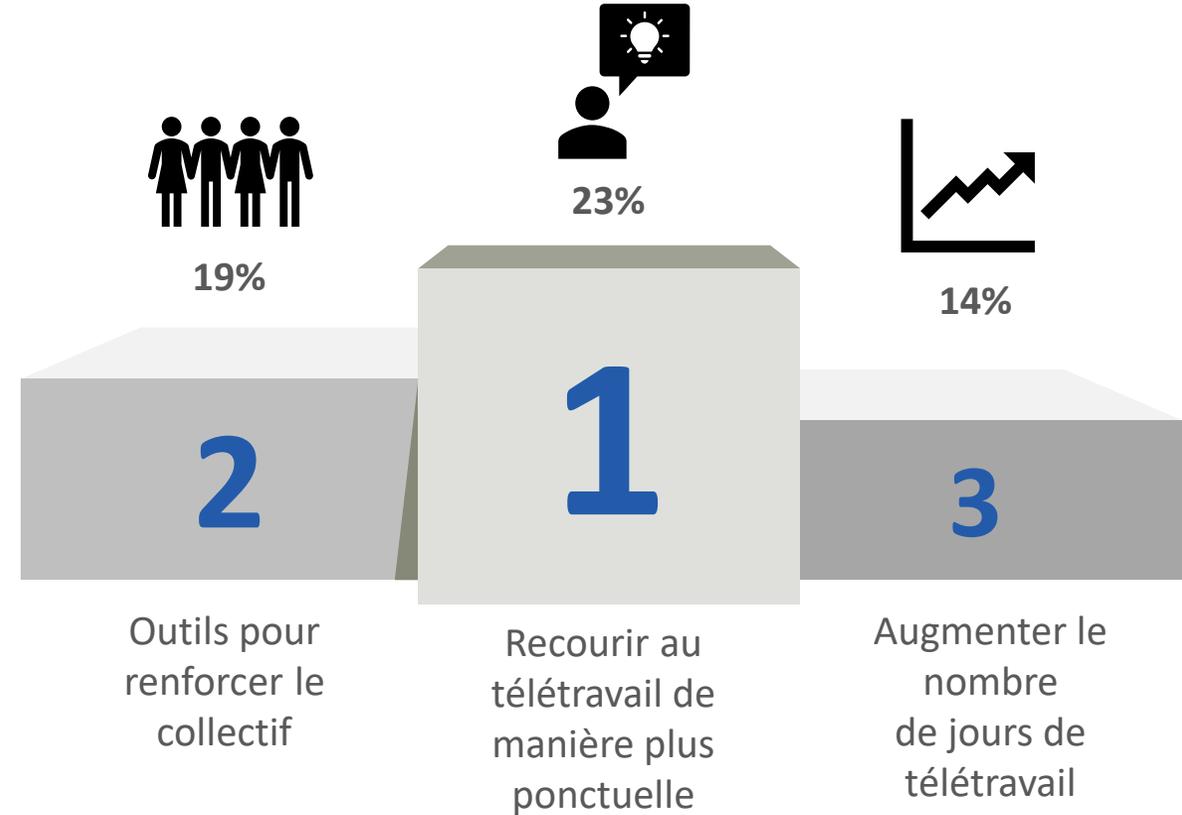


Un consensus se dégage entre agents télétravailleurs et encadrants sur le fait que le télétravail apporte une réduction de la fatigue et une augmentation de l'efficacité au travail chez les agents télétravailleurs.

## Agent télétravailleur



## Encadrant



En 4<sup>ème</sup> position venait aussi bien chez les encadrants que chez les agents télétravailleurs le souhait de pouvoir télétravailler depuis plusieurs lieux.

Parmi les propositions « Autre » revenait aussi bien chez les encadrants que les agents télétravailleurs le souhait de dématérialiser les parapheurs et les documents de travail.

Les encadrants souhaitent sensibiliser/développer davantage les formations télétravail



Merci pour votre attention