

## Le recours au télétravail dans votre entreprise avant, pendant et après la crise liée au COVID-19

Ce questionnaire permet de faire le point sur les pratiques de télétravail des entreprises avant (*partie I*), pendant (*partie II*) et après (*partie III*) la crise liée à la pandémie de COVID-19.

Il s'adresse soit (i) aux salariés de l'entreprise, soit (ii) à leurs représentants<sup>1</sup>.

On notera que tout au long de ce questionnaire, **le terme « télétravail » désigne le fait d'exercer son activité professionnelle depuis sa résidence principale** ou secondaire, ou depuis un espace de travail partagé, un café, etc. – hors des locaux de son entreprise ou d'un client de l'entreprise durant les heures normales de travail, et ce occasionnellement ou régulièrement.

***Avertissement : les réponses seront traitées avec la plus stricte confidentialité et leur analyse ne rendra compte que des résultats agrégés. Merci de bien vouloir répondre dans la mesure du possible à toutes les questions posées.***

### **I. Télétravail avant la crise liée au COVID-19**

1. Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure considérez-vous que **les tâches et activités quotidiennes exercées dans votre entreprise se prêtent au télétravail** ?
  - 1 : Le télétravail est absolument inenvisageable dans mon entreprise
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5 : Le télétravail est parfaitement envisageable dans mon entreprise
  
2. **Quel était** approximativement **le pourcentage** de salariés recourant au télétravail ?
  - Si personne ne télétravaille à aucun moment, inscrivez 100 % dans la première colonne « Jamais ».
  - Si vous disposez d'une ventilation du télétravail par fréquence (un jour par semaine, etc.), merci d'indiquer cette fréquence dans les colonnes du milieu.
  - Si vous ne disposez pas d'une ventilation précise, merci d'indiquer le pourcentage de salariés télétravaillant au moins occasionnellement (colonne située à l'extrême droite).

Fréquence du télétravail	Jamais	Irrégulière et rare (moins d'un jour par semaine)	Régulière					Pas de ventilation précise disponible
			Nombre de jours par semaine					Télétravail au moins occasionnellement
			1	2	3	4	5	
<b>Pourcentage des salariés en télétravail</b>								

---

<sup>1</sup> Si vous êtes le représentant d'une **organisation patronale** ou **syndicale**, merci de répondre aux questions *en vous fondant sur ce qui vous semble être la pratique en vigueur au sein de l'entreprise la plus représentative affiliée à votre organisation*. Si vous estimez ne pas détenir d'informations suffisantes ou si les pratiques au sein des entreprises affiliées à votre organisation sont trop diverses pour vous permettre de répondre correctement à certaines questions, veuillez-vous en abstenir et passer à la question suivante.

## II. Télétravail pendant la crise liée au COVID-19

3. a) Approximativement, **quel était le pourcentage** de salariés recourant au télétravail et **à quelle fréquence** pendant la période de confinement du printemps 2020 ? Merci de répondre selon les mêmes modalités que précédemment.

Fréquence du télétravail	Jamais	Irrégulière et rare (moins d'un jour par semaine)	Régulière					Pas de ventilation précise disponible
			Nombre de jours par semaine					Télétravail au moins occasionnellement
			1	2	3	4	5	
Pourcentage des salariés en télétravail								

- b) Quelle est la **situation actuelle** dans votre entreprise (dans le cas d'une deuxième vague ou de la continuation de la première vague) ?

- **Note : Si vous estimez que la situation au sein de votre entreprise pendant cette deuxième vague/ce reconfinement est exactement la même qu'au printemps 2020, vous pouvez passer directement à la question suivante.**

Fréquence du télétravail	Jamais	Irrégulière et rare (moins d'un jour par semaine)	Régulière					Pas de ventilation précise disponible
			Nombre de jours par semaine					Télétravail au moins occasionnellement
			1	2	3	4	5	
Pourcentage des salariés en télétravail								

4. Comment définiriez-vous l'expérience du télétravail des salariés de votre entreprise au cours de la crise liée au COVID-19 s'agissant de **l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée** et concernant **leur bien-être** ? (Veuillez répondre « Ne sais pas » lorsque vous ne disposez pas des informations nécessaires pour répondre à cette question).

- Très négative
- Assez négative
- Ni bonne ni mauvaise
- Assez positive
- Très positive
- Ne sais pas

5. **Quelles mesures votre entreprise a-t-elle mises en place** pour s'adapter et permettre à ses salariés de s'adapter à un recours plus massif au télétravail pour conserver une bonne productivité et un sentiment de bien-être élevé ? (Plusieurs réponses possibles)
- Organisation de réunions virtuelles régulières
  - Aide financière à l'achat de matériel informatique ou de bureau
  - Réaménagement des espaces de travail pour une plus grande distanciation entre les salariés
  - Formations dispensées aux managers et aux salariés pour travailler à distance en équipe
  - Autre(s) : \_\_\_\_\_

### III. Vos attentes concernant le télétravail après la crise liée au COVID-19

6. Selon vous, de quelle façon **les salariés de votre entreprise souhaiteront-ils modifier** leur pratique du télétravail après la crise liée au COVID-19 ? (*Veillez répondre « Ne sais pas » lorsque vous ne disposez pas des informations nécessaires pour répondre à cette question*).

- Un plus grand nombre de salariés souhaiteront télétravailler
- Un peu plus qu'avant
- Aucun changement
- Un moins grand nombre
- Ne sais pas

7. **Quel pourcentage** des salariés souhaitant télétravailler à l'avenir le fera effectivement et à **quelle fréquence** ? Merci de répondre selon les mêmes modalités que précédemment.

Fréquence du télétravail	Jamais	Irrégulière et rare (moins d'un jour par semaine)	Régulière					Pas de ventilation précise disponible
			Nombre de jours par semaine					Télétravail au moins occasionnellement
			1	2	3	4	5	
Pourcentage des salariés en télétravail								

8. À votre avis, lesquels des facteurs suivants **feront** – le cas échéant – **obstacle à un recours plus large au télétravail** au sein de votre entreprise après la crise ? (Merci de choisir sur une échelle de 1 : « aucune importance » à 5 : « très grande importance »)

- Il existe des obstacles juridiques (1 2 3 4 5)
- La réglementation en matière de santé et de sécurité est insuffisante (1 2 3 4 5)
- La présence physique est indispensable pour exercer les emplois au sein de votre entreprise (1 2 3 4 5)
- La direction ne recourt pas couramment au télétravail et ne facilite pas cette pratique (1 2 3 4 5)
- Il est plus difficile de superviser l'activité des salariés en télétravail (1 2 3 4 5)
- Les salariés ne souhaitent pas télétravailler (1 2 3 4 5)
- Ils n'ont pas accès aux systèmes informatiques dont ils ont besoin (1 2 3 4 5)
- Les conditions du télétravail ne sont pas réunies au domicile du salarié (1 2 3 4 5)
- L'absence de communications en présentiel fait craindre pour la performance de l'entreprise (1 2 3 4 5)
- Autre(s) : \_\_\_\_\_

9. Quelles **évolutions de l'organisation** et quelles **pratiques de gestion des ressources humaines** seraient utiles, selon vous, pour mieux aménager le télétravail ? (*Plusieurs réponses possibles*)

- Aucune
- Imposer la présence de tous les salariés certains jours pour qu'ils puissent bénéficier des interactions au sein des équipes et entre les équipes (*synchronisation* des calendriers)
- Réorganiser *les espaces de bureau* pour faciliter davantage le dialogue
- *Superviser* davantage l'activité des salariés au moyen des technologies numériques
- Recruter des salariés *ayant une plus grande diversité géographique*
- *Dispenser de nouvelles formations aux salariés* pour leur permettre d'utiliser les technologies de l'information et des communications
- *Dispenser de nouvelles formations aux salariés* pour leur permettre *d'être plus autonomes*
- *Dispenser de nouvelles formations aux managers* pour leur permettre d'acquérir certaines compétences relationnelles afin de mieux gérer les salariés à distance

- Fournir *les équipements informatiques* et plateformes *nécessaires* à l'exercice du travail à distance
- *Investir davantage dans les technologies de l'information et des communications* au sein de l'entreprise
- Passer d'un contrat de travail fondé sur le nombre d'heures ouvrées à un contrat fondé sur le travail effectivement fourni
- Autre(s) : \_\_\_\_\_

10. À votre avis, quels **pourraient-être les principaux avantages** du télétravail pour **les salariés** ?  
(Merci de choisir sur une échelle de 1 : « aucune importance » à 5 : « avantage très important »)

- Réduction du coût des trajets entre le domicile et le lieu de travail (1 2 3 4 5)
- Assouplissement des heures de travail durant la journée/la semaine (1 2 3 4 5)
- Plus grande possibilité de choisir son lieu de résidence (1 2 3 4 5)
- Plus de temps libre, notamment grâce à la réduction des temps de trajet (1 2 3 4 5)
- Plus de facilité à se consacrer aux tâches requérant une grande concentration (1 2 3 4 5)
- Confort lié au travail à domicile ; par exemple, pauses café rapides (1 2 3 4 5)
- Plus de facilité à concilier responsabilités professionnelles et familiales (1 2 3 4 5)
- Autre(s) : \_\_\_\_\_

11. À votre avis, quels **pourraient-être les principaux inconvénients** du télétravail pour **les salariés** ?  
(Merci de choisir sur une échelle de 1 : « aucune importance » à 5 : « inconvénient très important »)

- Devoir faire de plus longues heures (1 2 3 4 5)
- Risque accru d'être remplacé(e) par des salariés télétravaillant à plus grande distance (1 2 3 4 5)
- Manque d'interactions sociales (1 2 3 4 5)
- Plus de difficulté à s'auto-discipliner (1 2 3 4 5)
- Manque de confort de l'espace dédié au travail (1 2 3 4 5)
- Pas de séparation claire entre la vie professionnelle et la vie privée (1 2 3 4 5)
- Distractions liées aux responsabilités familiales (1 2 3 4 5)
- Plus grande difficulté à organiser la représentation des salariés (1 2 3 4 5)
- Plus grande difficulté à solliciter les avis des collègues de travail (1 2 3 4 5)
- Plus grand risque de perturbations des communications, par exemple par messagerie électronique ou réunions virtuelles (1 2 3 4 5)
- Dégradation des perspectives de carrière (1 2 3 4 5)
- Dégradation de l'égalité des chances (1 2 3 4 5)
- Baisse de la motivation (1 2 3 4 5)
- Autre(s) : \_\_\_\_\_

12. Avez-vous d'autres éléments pertinents à communiquer concernant votre expérience du télétravail dans votre entreprise et vos attentes en la matière ?

---



---

#### IV. Généralités

13. Quelle réponse ci-après décrit le mieux **votre fonction** ?

- Je travaille pour une entreprise en tant que :
  - propriétaire

- cadre-dirigeant
  - propriétaire et dirigeant
  - cadre intermédiaire ou chef de service
  - représentant des salariés (pour un syndicat, par exemple)
  - salarié n'exerçant pas de fonction de direction
  - Je travaille pour une organisation :
    - patronale
    - syndicale
14. Veuillez indiquer le **pays** où est domicilié le siège de votre entreprise (ou de votre organisation patronale ou syndicale) :
- \_\_\_\_\_
15. Veuillez indiquer la **raison sociale** de votre entreprise ou la **dénomination** de votre organisation patronale ou syndicale (*réponse facultative*)<sup>2</sup> :
- \_\_\_\_\_
16. Combien de **salariés** emploie votre entreprise (approximativement) ? \_\_\_\_\_
17. Quel était le **chiffre d'affaires de votre entreprise** pour un exercice type avant la crise liée au COVID (en millions d'euros, approximativement) ? \_\_\_\_\_
18. Approximativement, quel **pourcentage de votre chiffre d'affaires avez-vous perdu**/vous attendez-vous à perdre en 2020 par rapport à un exercice type ? \_\_\_\_\_
19. Quand votre entreprise **a-t-elle été créée** ?
- Il y a moins de 3 ans
  - Entre 3 et 10 ans
  - Plus de 10 ans
20. Quel **secteur** correspond le plus à l'activité principale de votre entreprise ?
- Industrie manufacturière
  - Construction
  - Services à forte intensité de savoir (informatique, finance, services professionnels)
  - Autres services du secteur privé (commerce de gros, commerce de détail, hôtellerie, restauration, transport, etc.)
  - Secteur public

---

<sup>2</sup> Les réponses seront traitées avec la plus stricte confidentialité et leur analyse ne rendra compte que des résultats agrégés. La mention de la raison sociale de votre entreprise ne vise qu'à nous aider dans notre analyse en permettant de relier les résultats du questionnaire à la performance de votre entreprise, au moyen des états financiers provenant de sources publiques ou accessibles par des voies commerciales.