



Observatoire de la mobilité au travail

Octobre 2012

Note méthodologique



- ✓ **Echantillon de 813 salariés travaillant dans un bureau, issus d'un échantillon représentatif des salariés français du secteur privé et public**
- ✓ **Critères de représentativité** : taille de l'entreprise, secteur d'activité, région d'appartenance, statut, catégorie socioprofessionnelle, sexe et âge



- ✓ **Echantillon de 304 dirigeants d'entreprise de toutes tailles**
- ✓ **Critères de représentativité** : taille de l'entreprise, secteur d'activité, région



- ✓ **Echantillon de salarié interrogé en ligne sur système CAWI** (Computer Assistance for Web Interview)
- ✓ **Echantillon de dirigeant interrogé par téléphone sur système CATI** (Computer Assistance for Telephone Interview)



- ✓ Le terrain a été réalisé du **26 septembre au 4 octobre 2012**

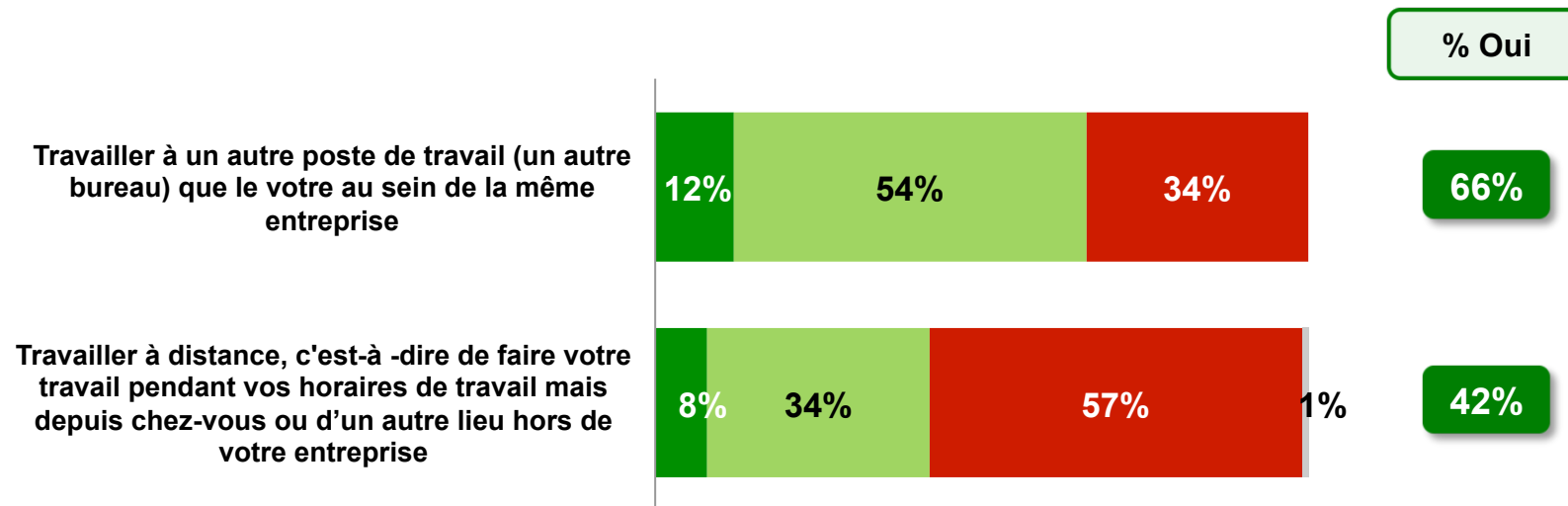


- ✓ OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**

Mobilité intra entreprise et extra entreprise

Aux salariés

Q : Plus précisément, vous arrive-t'il souvent, de temps en temps ou jamais de... ?

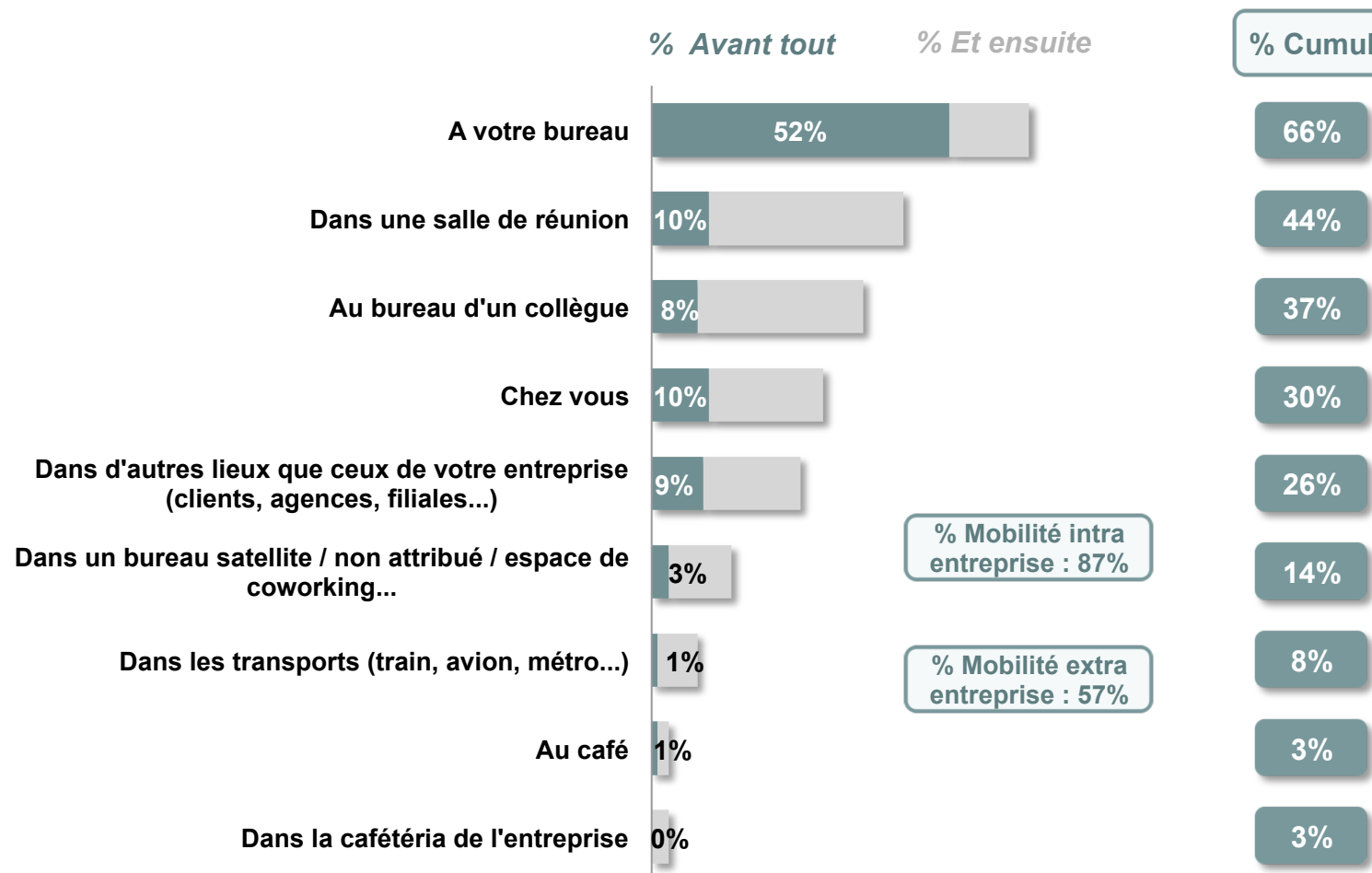


Oui, souvent Oui, de temps en temps Non, jamais Ne se prononce pas

Les lieux de travail

Aux salariés

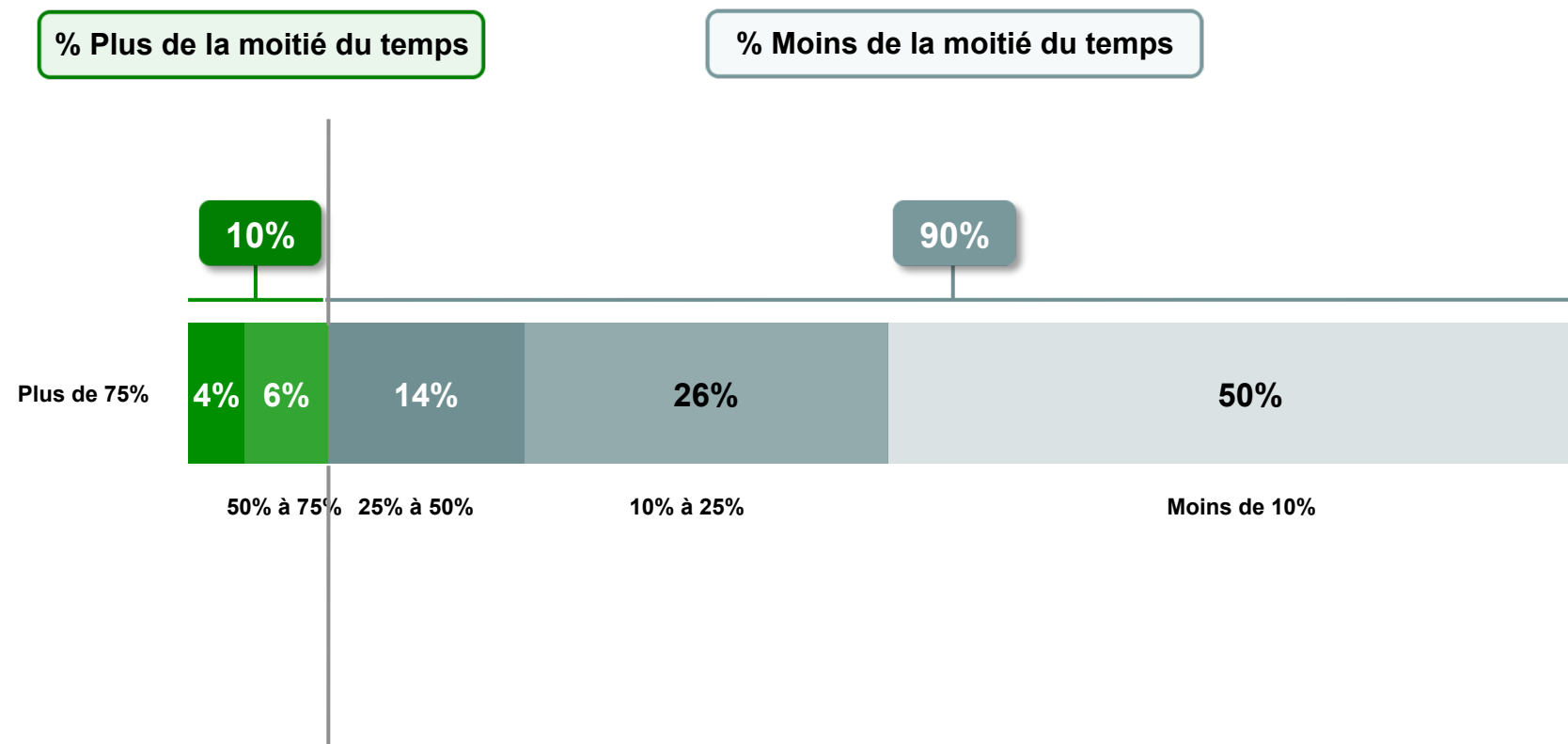
Q : Quels sont tous les endroits où vous pouvez être amenés à travailler lors de vos journées de travail, même occasionnellement ?



Temps de travail passé en dehors du poste de travail habituel

Aux salariés

Q : En moyenne, quelle est la part de votre temps de travail que vous passez à travailler en dehors de votre poste de travail habituel (que ce soit sur votre lieu de travail ou hors de votre entreprise) ?



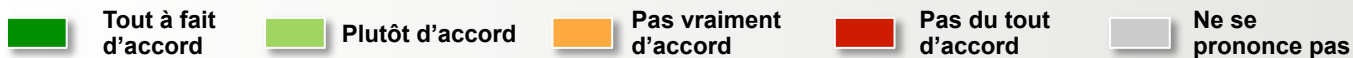
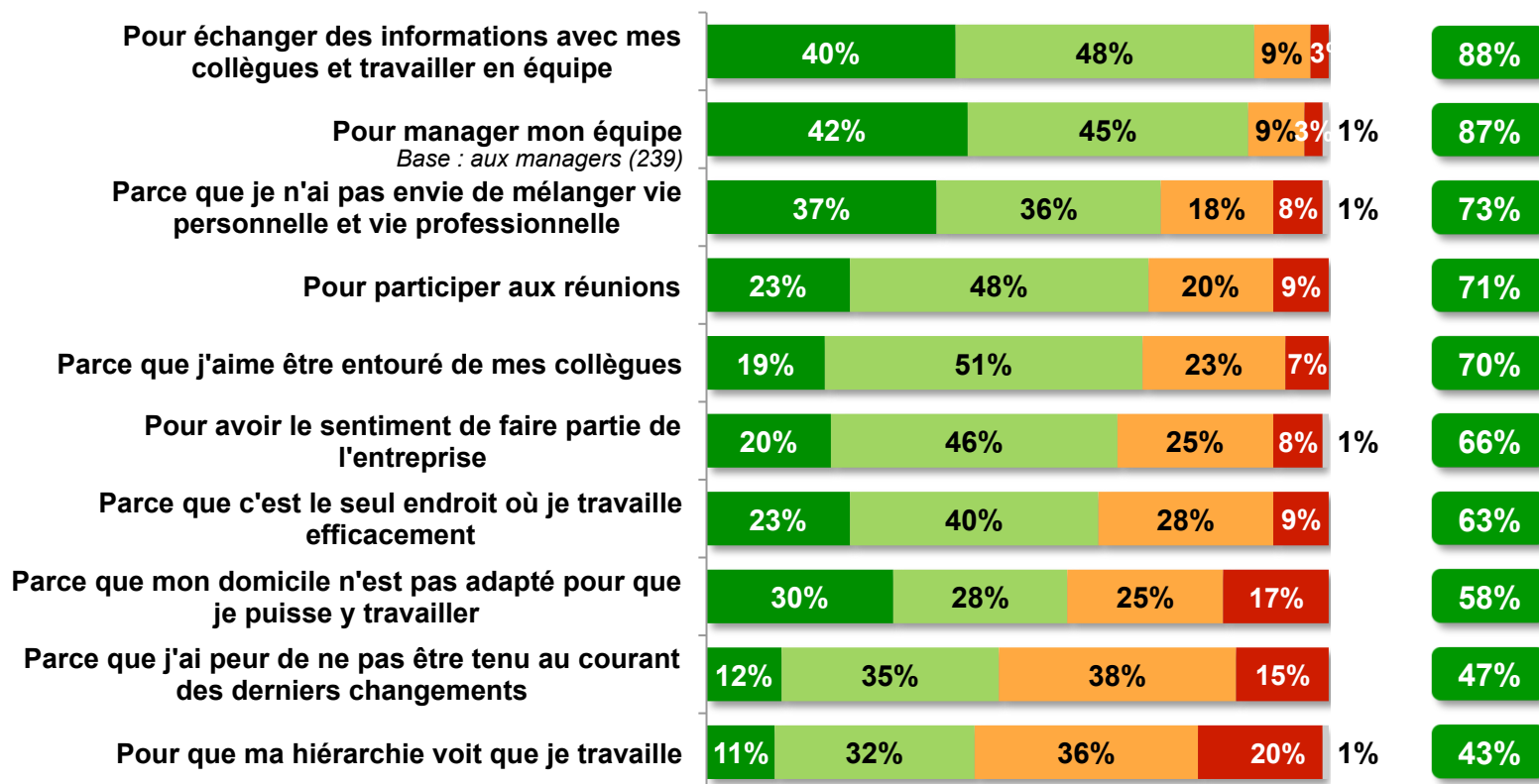
La présence au bureau

Aux salariés

Q : Pour chacune des propositions suivantes, pouvez-vous nous dire si vous êtes tout à fait, plutôt, pas vraiment ou pas d'accord du tout :

Il est important pour moi d'être présent à mon bureau...

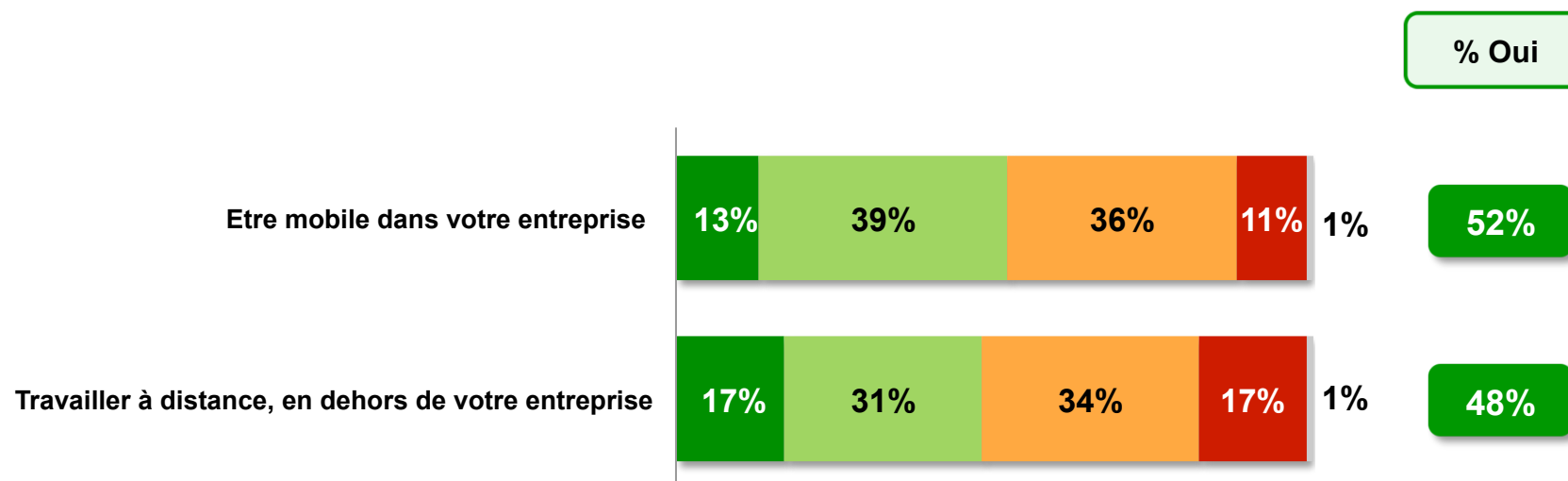
% D'accord



Souhait de mobilité intra entreprise et extra entreprise

Aux salariés

Q : Et souhaiteriez-vous plus souvent :



Oui, tout à fait **Oui, plutôt** **Non, pas vraiment** **Non pas du tout** **Non pas du tout**

ZOOM sur le souhait de mobilité intra entreprise et extra entreprise

Aux salariés

Q : Et souhaiteriez-vous plus souvent :

% Oui

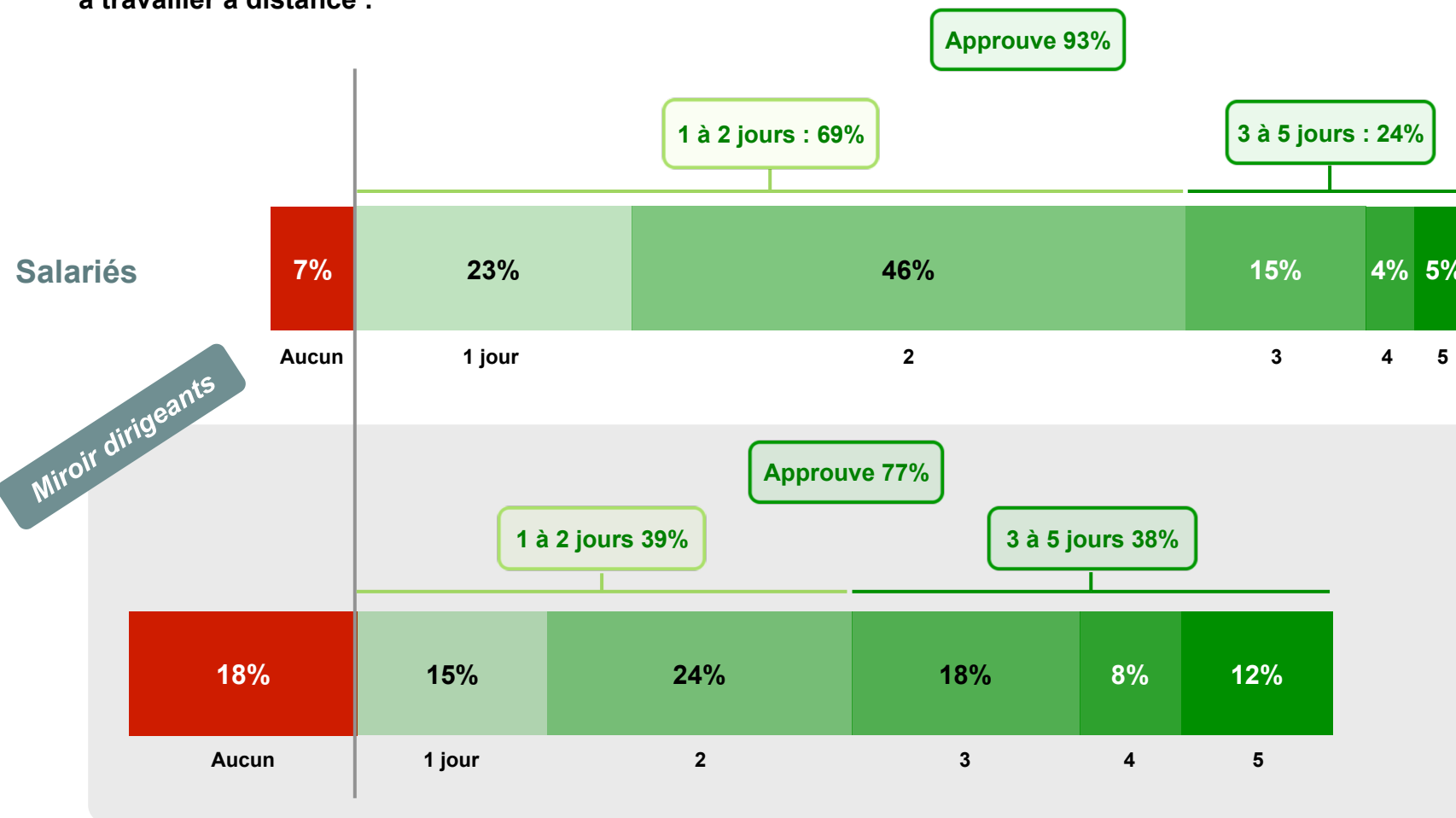
Âge

	<i>ENSEMBLE</i>	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et +
<i>Etre mobile dans votre entreprise</i>	52%	49%	52%	53%	55%
<i>Travailler à distance, en dehors de votre entreprise</i>	48%	57%	59%	39%	37%

Nombre de jours approprié pour le travail à distance

Aux salariés et aux dirigeants

Q : Selon vous, combien de jours par semaine est-il raisonnable d'autoriser un salarié d'une entreprise à travailler à distance :

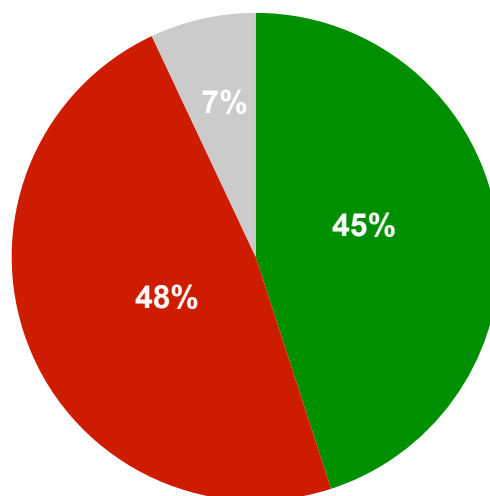


Position sur le télétravail dans leur entreprise

Volet dirigeants

Aux dirigeants

Q : Si un salarié de votre entreprise vous demande un télétravail partiel, y êtes vous :



Plutôt Favorable



Plutôt opposé



Ne se prononce pas

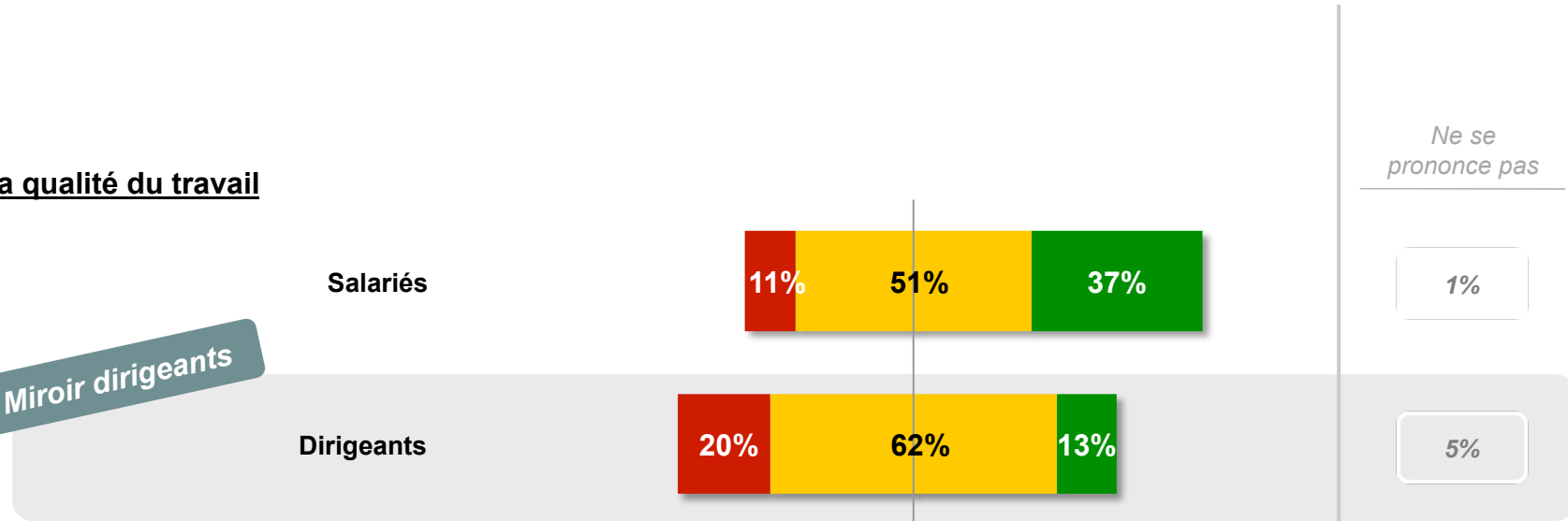
Impacts du travail à distance sur le travail des salariés

Aux salariés et aux dirigeants

Q : Selon vous, le travail à distance (en dehors de l'entreprise) pour les salariés d'une entreprise améliore, dégrade ou ne change rien à :

La qualité du travail

Miroir dirigeants



Impacts positifs du travail à distance sur la qualité de travail

Aux dirigeants qui déclarent que travailler à distance améliore la qualité du travail des salariés (41)

Q : Pour quelles raisons estimez-vous que travailler à distance améliore la qualité de leur travail ?

Volet dirigeants

Gain de temps et rendement organisationnel	54%
Meilleure concentration (tranquillité du cadre, moins d'interruptions)	53%
Davantage d'investissement (autonomie et flexibilité des horaires)	19%
Autres	14%

« Il n y a aucun temps à consacrer aux déplacements, ce qui est un **gain de temps considérable**. »

« On évite les déplacements et cela **donne plus de temps pour se concentrer à la tâche**. »

« Cela peut rendre les salariés **plus disponibles physiquement et mentalement**. Ca peut favoriser leur satisfaction et peut **améliorer leurs conditions de travail**. »

« Parce que le salarié **se concentre mieux dans son environnement**. »

« Il n y a pas les collègues ou les coups de téléphones pour vendre ceci ou cela qui **perturbent** le salarié. Il y a plus de concentration. »

« On devient **plus responsable** et plus rigoureux. »

« Les salariés peuvent apprendre à **s'autogérer** en dehors du lieu professionnel, cela leur donne de **l'indépendance et les incite à se surpasser**. »

« Cela donne la liberté de **bien s'organiser** et cela **incite à une meilleure qualité**. »

Impacts négatifs du travail à distance sur la qualité de travail

Aux dirigeants qui déclarent que travailler à distance dégrade la qualité du travail des salariés (60)

Q : Pour quelles raisons estimez-vous que travailler à distance dégrade la qualité de leur travail ?

Volet dirigeants

Lié au relationnel	69%
Nécessité de contrôler (la qualité, la productivité)	34%
Difficulté de communication (coordination des projets, organisation)	19%
Manque de synergie (entraide collégiale)	17%
Manque d'implication dans la vie de l'entreprise (impact sur le sentiment d'appartenance)	12%
Manque de soutien managérial (moins de motivation, ...)	7%
Moins de concentration	20%
Lié au poste	15%
Déficit matériel/structure	12%
Nature du poste (poste de contact ,...)	3%
Autre	1%
Ne se prononce pas	8%

« Parce qu'il n'y aura pas de suivi. Ils feront ce qui leur plaît et il n'y aura personne pour les diriger. »

« Parce que le **contrôle est moins évident**, la réactivité est moins importante parce qu'on ne peut **pas rectifier tout de suite les erreurs** »

« La **communication n'est pas assez efficace**. C'est ingérable, on ne peut pas s'assurer que le service de production a **bien noté les consignes spécifiques**. »

« Il faut qu'il y ait de la **coordination en permanence** pour qu'une **équipe fonctionne**. »

« Le contact entre les salariés est très important car cela forge **l'esprit d'équipe**. »

« Quand on n'a pas de **contact direct** avec le personnel de l'entreprise, **on ne se sent plus impliqué** dans la vie de l'entreprise et on se détache de ses valeurs. »

« Les salariés n'auront plus personnes pour les manager et **montrer l'exemple**. »

« Parce que la maison n'est **pas l'endroit idéal** pour travailler. On y est **régulièrement dérangé** par les enfants ou par les tâches ménagères et on **n'est pas concentré sur le travail**. »

« Parce qu'ils ont **besoin des outils mis à leur disposition** sur le lieu de travail »

« Dans notre métier par exemple, on a besoin de **beaucoup de documents** qu'on ne pourrait pas emmener à la maison »

« Car dans notre secteur par exemple le **contact avec le client** se fait sur le terrain. »

Impacts positifs du travail à distance sur la qualité de travail

Aux salariés qui déclarent que travailler à distance améliorerait la qualité de leur travail (244)

Q : Pour quelles raisons estimez-vous que travailler à distance améliorerait la qualité de votre travail ?

Per mettrait de mieux se concentrer (tranquillité du cadre, moins d'interruptions)	32%
Permettrait de subir moins de pression	20%
Gain en autonomie et flexibilité des horaires	19%
Gain de temps et réduction de la fatigue liée aux transports	11%
Plus de confort, du matériel plus efficace	1%
Autres (emploi adapté au travail à distance, ...)	2%
Ne se prononce pas	30%

« Pouvoir travailler **sans être sans cesse dérangée** »

« Je suis très souvent dérangée dans mon bureau alors que chez moi je suis seule, je suis **beaucoup plus concentrée.** »

«Le travail se fait avec **moins de pression psychologique, plus d'attention** »

« Grace à une ambiance **plus sereine et plus calme.** »

« Plus libre **sans contrainte d'avoir quelqu'un derrière nous.** »

« **Plus d'autonomie** et de facilité d'organisation. »

« **Gérer son temps de travail sur 24H** en fonction de la fatigue occasionnée, favoriseraient la concentration »

« Meilleure façon **d'articuler le travail** tout au long de la journée »

«Moins de fatigue dans les transports.»

« **Pas de déplacement donc pas de stress,** je suis bien chez moi »

« **Outils informatiques moins vétustes** à la maison.... »

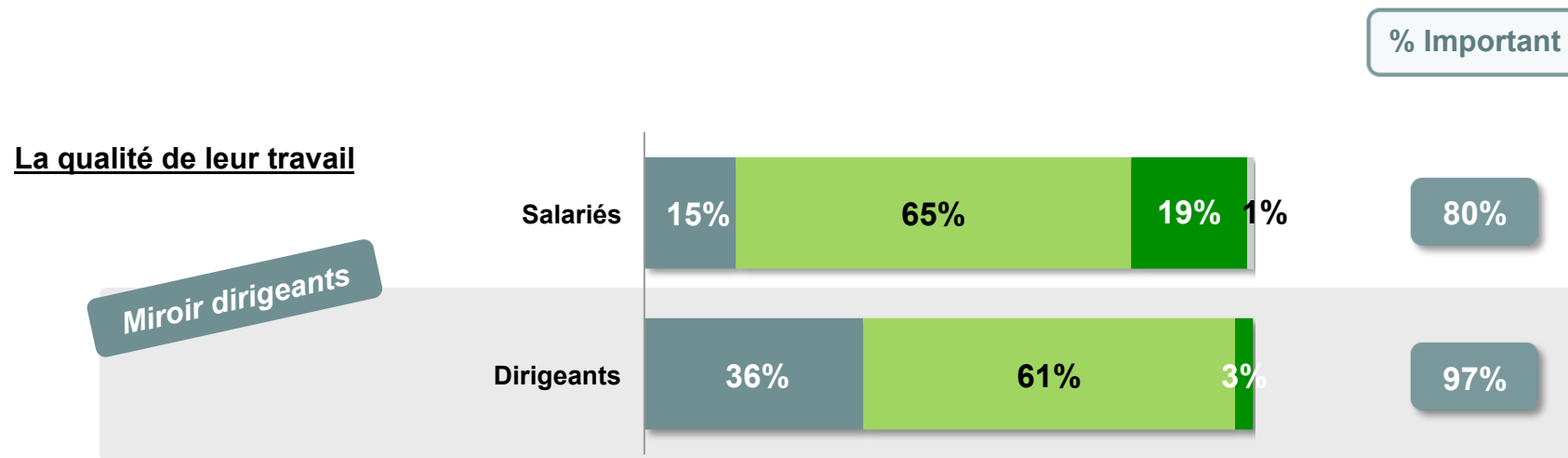
« **Plus d'espace** pour travailler »

« La nature de mon travail **se prête bien** à un travail à distance »

Importance de la présence du manager

Aux salariés et aux dirigeants

Q : De manière générale, diriez-vous que la présence quotidienne physique du manager auprès de ses équipes est indispensable, importante mais pas indispensable ou pas importante pour :



Indispensable



Importante mais pas indispensable



Pas importante

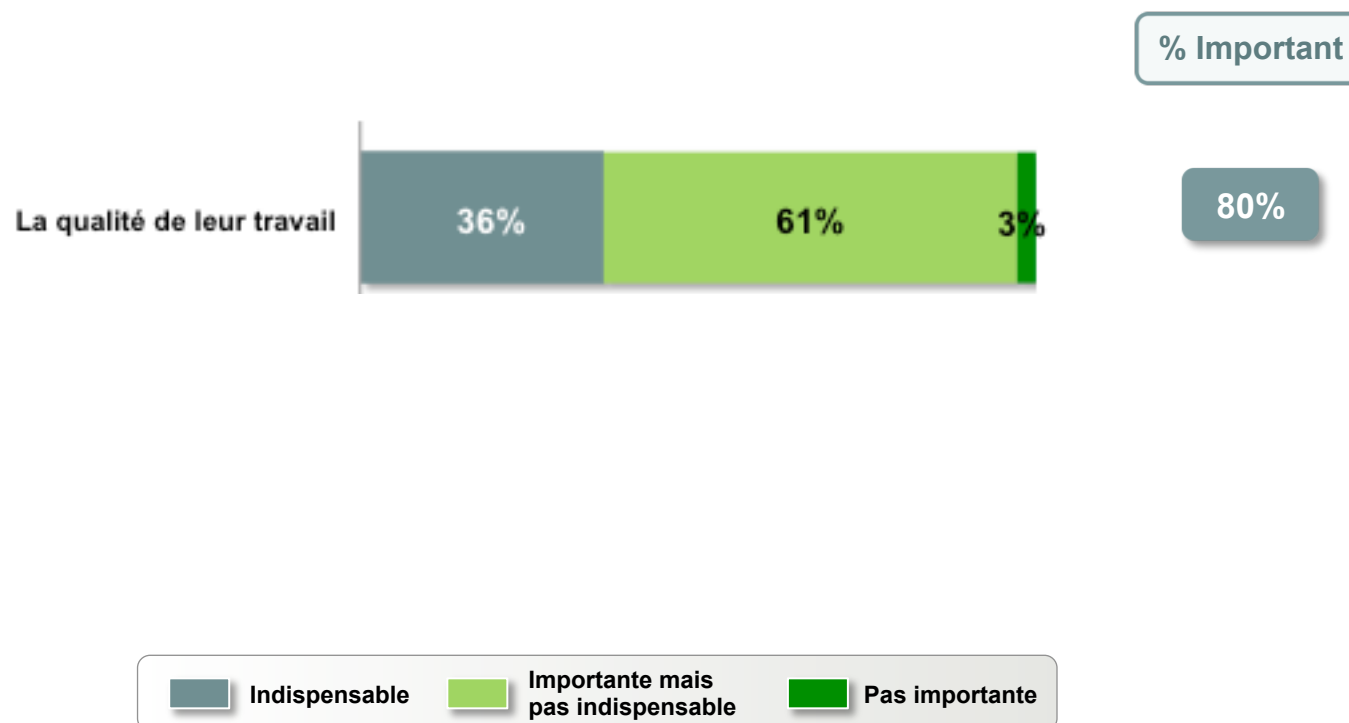


Ne se prononce pas

Importance de leur présence pour les managers

Aux managers (239)

Q : Et vous, en tant que manager, diriez-vous que votre présence physique auprès de votre équipe est indispensable, importante mais pas indispensable ou pas importante pour :



Actions prioritaires pour favoriser le travail à distance

Aux salariés et aux dirigeants

Q : Pour favoriser le travail à distance ou la mobilité intra-site (au sein du même établissement), que faudrait-il faire avant tout dans votre entreprise ?

