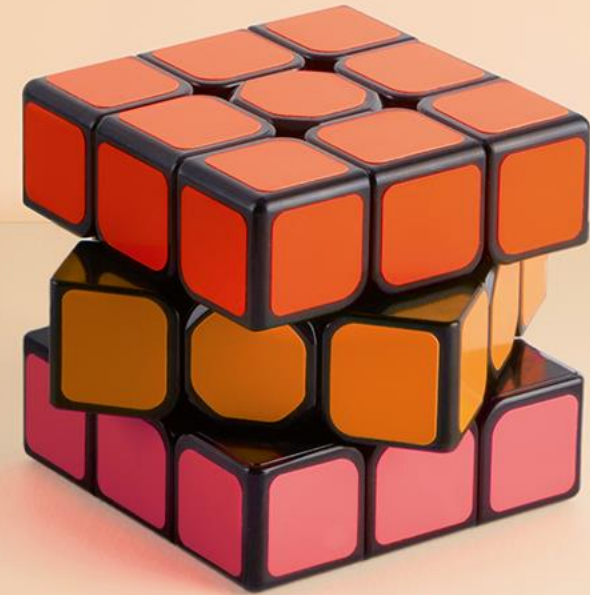




Etude sur le télétravail dans la branche publicité

Rapport d'étude – Janvier 2023



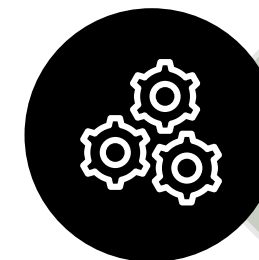
MÉTHODOLOGIE



376 entreprises de la branche publicité (Agence-conseils en communication, Agences média, Régie publicitaire média, Régie publicitaire extérieure) ont participé à cette étude



Enquête web réalisée par BVA du 28 Octobre au 29 Novembre 2022



XX% signifie que ce pourcentage est significativement supérieur à l'ensemble
XX% signifie que ce pourcentage est significativement inférieur à l'ensemble

En complément, **BVA a réalisé 5 entretiens qualitatifs de DRH/RRH** d'une durée de 45mn à 1H par téléphone ou visio-conférence entre le 4 et le 11 janvier 2023.

Les entretiens ont été menés auprès d'entreprises de la branche publicité spécialisées dans les activités suivantes :

- ✓ Agences-conseil en communication
- ✓ Régie publicitaire média
- ✓ Agence média.

Les tailles d'entreprise ont également été panachées :

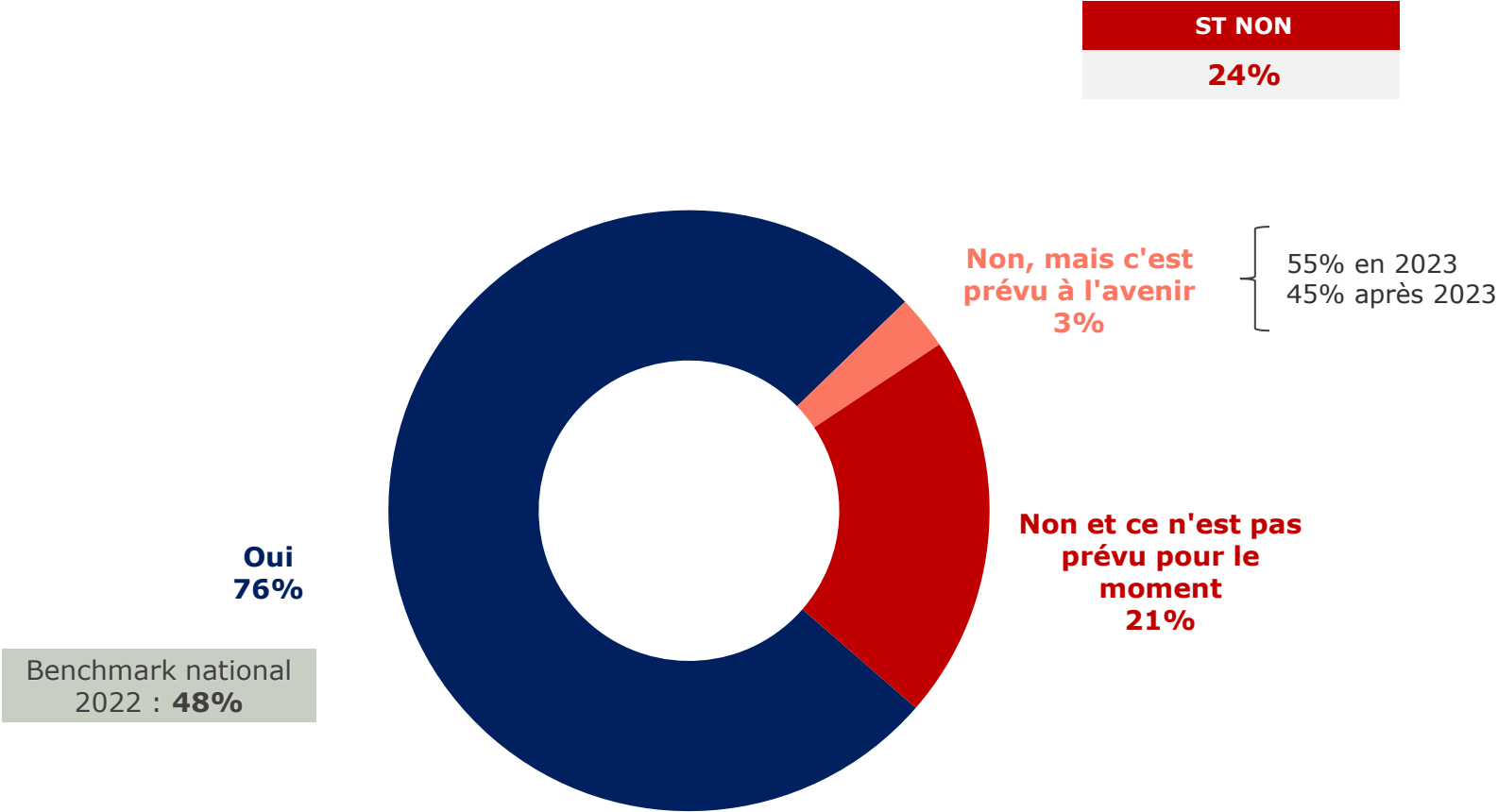
- ✓ Entreprises avec 250 salariés et plus
- ✓ Entreprises de 50 à 249 salariés
- ✓ Entreprise de 10 à 49 salariés

LE TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE PUBLICITÉ

PARTIE 1

Le télétravail, une pratique largement répandue dans la Branche

Q1. Votre entreprise permet-elle à ses collaborateurs de télétravailler ?
Base : à tous (376 entreprises)



Part des entreprises qui permettent le télétravail - Résultats détaillés

Q1. Votre entreprise permet-elle à ses collaborateurs de télétravailler ?

Base : à tous (376 entreprises)

	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Oui	76%	68%	86%	91%	100%	84%	96%	86%	64%	52%
Non, mais c'est prévu à l'avenir	3%	3%	3%	2%	-	1%	-	6%	14%	4%
Non et ce n'est pas prévu pour le moment	21%	29%	11%	7%	-	15%	4%	8%	22%	44%

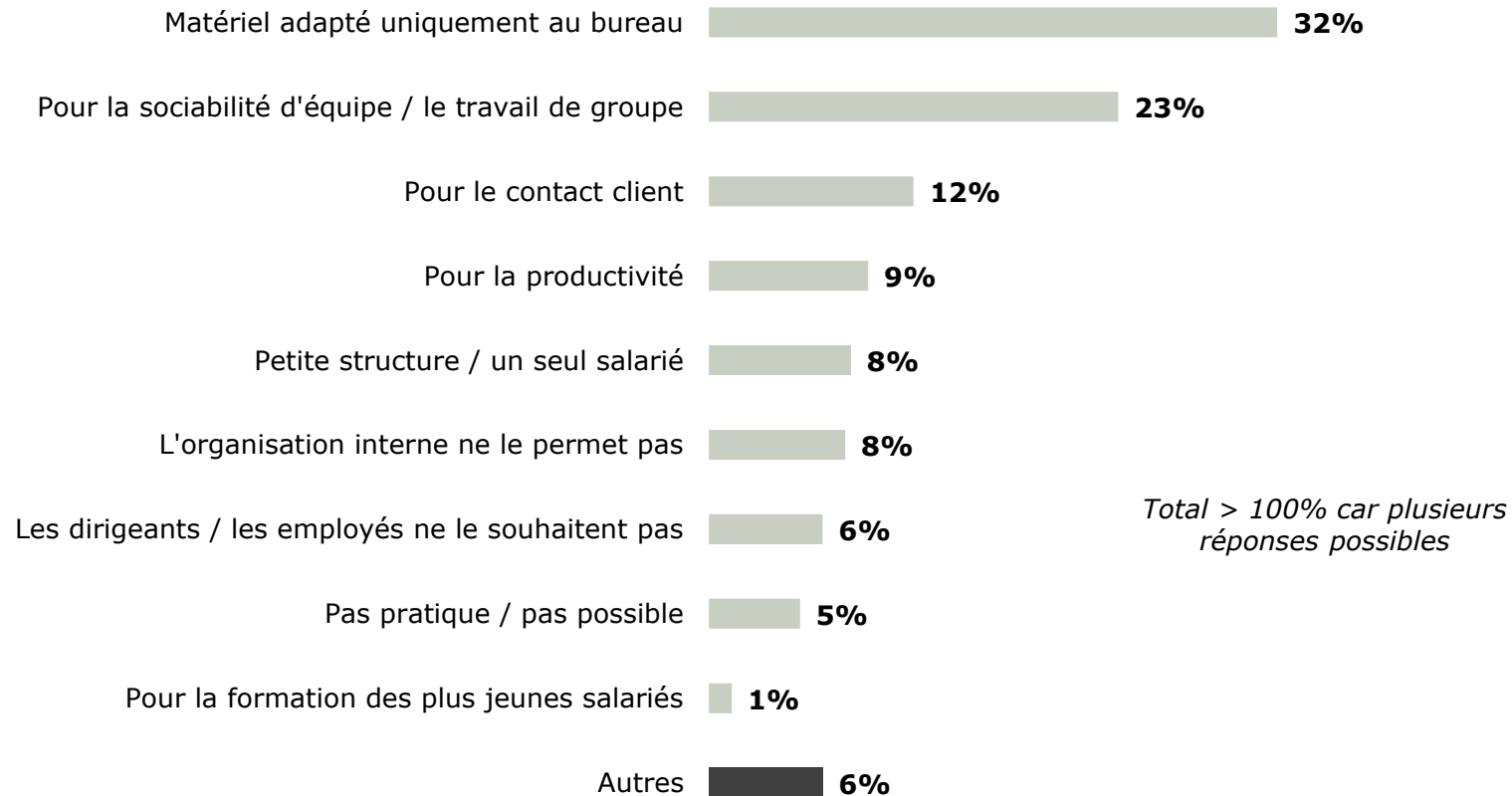
XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble

XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

Le matériel adapté uniquement au bureau et la sociabilité des équipes sont les freins les plus importants au télétravail (vus par les entreprises)

Q2. Pour quelle(s) raison(s) votre entreprise ne permet-elle pas à ses collaborateurs de télétravailler ?

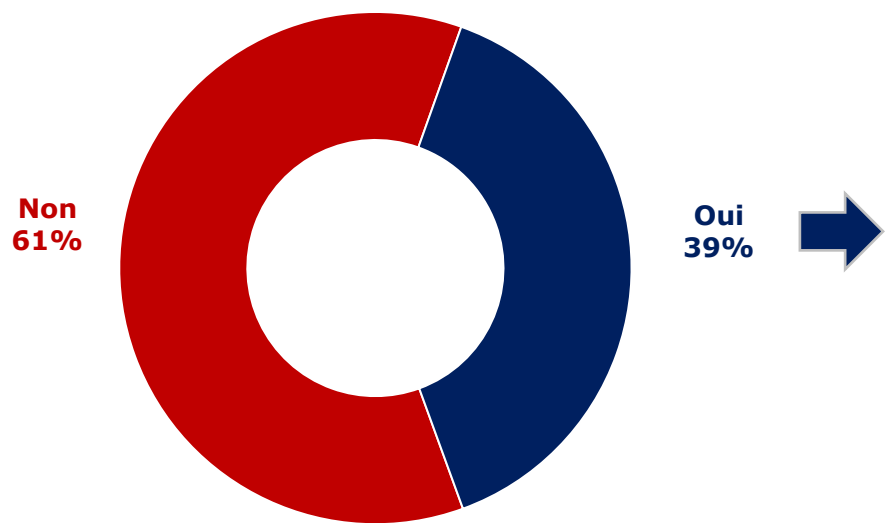
Base : aux entreprises qui n'ont pas prévu de permettre à leurs collaborateurs de télétravailler (78 entreprises)



Seulement 4 entreprises sur 10 avaient déjà expérimenté le télétravail avant le 1^{er} confinement, le plus souvent 1 jour ou 2 par semaine

Q4. Votre entreprise permettait-elle à ses collaborateurs de télétravailler avant mars 2020 (1^{er} confinement) ?

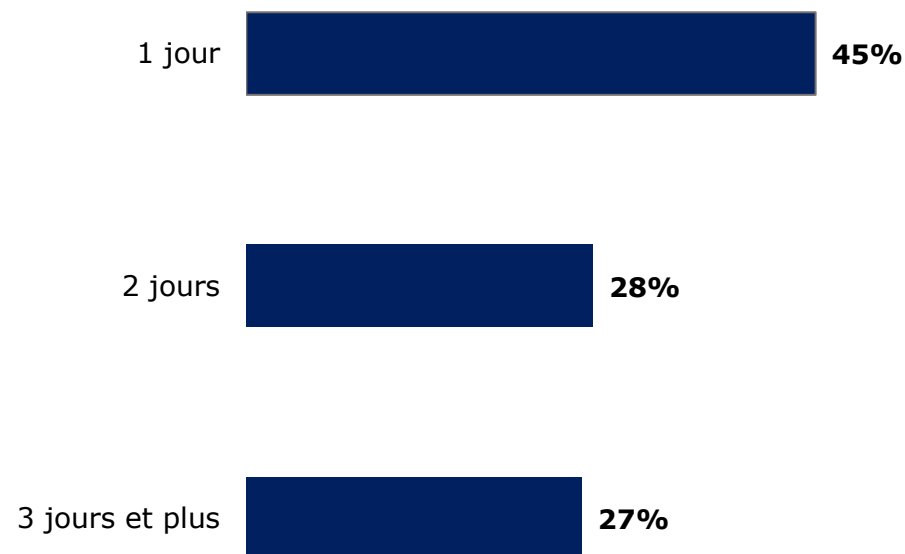
Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



Q4bis. A quel rythme? En moyenne __ __ jour(s) par semaine

Base : aux entreprises qui permettaient déjà à leurs collaborateurs de télétravailler avant mars 2020 (112 entreprises)

LE RYTHME DE TÉLÉTRAVAIL AVANT LA CRISE SANITAIRE



Parmi les 5 interviewés, trois n'avaient jamais expérimenté le télétravail avant la crise sanitaire tandis que les deux autres y avaient déjà eu recours (il s'agissait soit d'un mode de travail déjà bien ancré, soit d'un mode de travail plus occasionnel qui n'était pas institutionnalisé).



« **C'est innovant. Ça l'a été en tout cas.** Nous dans notre secteur ce n'était pas un mode qui existait avant le confinement, ça a été une forme d'innovation de le pérenniser après le confinement. C'est moins une innovation maintenant. Avant, on ne se posait pas la question, on était là 5 jours sur 5. » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

« La **quasi-totalité des métiers sont faisables à distance**, c'est accentué depuis le Covid. Par le passé, on avait déjà 20% des collaborateurs qui faisaient du télétravail, c'était un mécanisme déjà déployé » (Régie publicitaire média, 250 salariés et plus)

Le télétravail et son rythme avant le confinement - Résultats détaillés

Q4. Votre entreprise permettait-elle a ses collaborateurs de télétravailler avant mars 2020 (1er confinement) ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Oui	39%	51%	26%	21%	38%	37%	40%	53%	44%	35%

Q4bis. A quel rythme (en moyenne) ?

Base : Base : aux entreprises qui permettaient déjà à leurs collaborateurs de télétravailler avant mars 2020 (112 entreprises)

	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Moyenne	2,2	2,5	1,7	1,6	1,7	2,1	3,2	2,3	1,5	2,2
1 jour	45%	39%	59%	75%	50%	50%	30%	25%	75%	50%
2 jours	28%	26%	33%	13%	33%	24%	20%	56%	-	25%
3 jours et plus	27%	35%	8%	12%	17%	26%	50%	19%	25%	25%

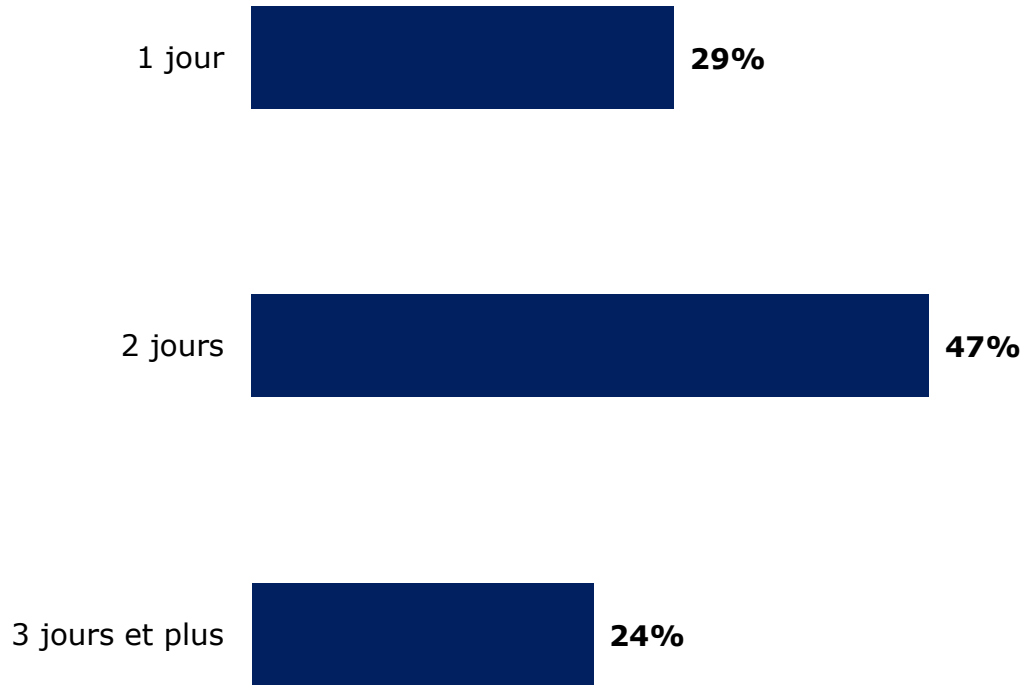
XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble
XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

Aujourd’hui, près des 2 tiers des entreprises proposent 2 jours de télétravail par semaine ou plus (2,2 jours en moyenne)

Q6. Quel est rythme de télétravail mis en place par votre entreprise ? En moyenne...__ __ jour(s) par semaine

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

LE RYTHME DE TÉLÉTRAVAIL ACTUELLEMENT...



... soit une moyenne de 2,2 jours de télétravail par semaine

Rythme du télétravail - Résultats détaillés

Q6. Quel est le rythme de télétravail mis en place par votre entreprise ? En moyenne...

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Moyenne	2,2	2,4	1,8	2,1	2,1	2,1	2,4	2,4	1,7	2,2
1 jour	29%	32%	39%	11%	-	31%	16%	23%	33%	33%
2 jours	47%	33%	51%	76%	87%	46%	60%	47%	67%	39%
3 jours et plus	24%	35%	10%	13%	13%	23%	24%	30%	-	28%

XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble
XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

Un constat qui se confirme dans le volet qualitatif avec néanmoins des logiques d'organisation différentes selon les entreprises



Trois entreprises imposent un rythme de 2 jours de télétravail et 3 jours sur site par semaine

Les deux autres fonctionnent au mois en proposant 6 ou 8 jours de télétravail par mois



« On 6 jours de télétravail par mois. **Pour les collaborateurs qui ont beaucoup de route (+ de 40-45 mn de route), ils peuvent avoir 1 ou 2 jours en plus par mois.** » (Agence média, 10 à 49 salariés)

- Parmi ces entreprises, deux d'entre elles vont plus loin en accordant pour certains profils des **aménagements supplémentaires** :
 - L'une d'elle permet aux fonctions pouvant s'exercer à distance / dont la dimension relationnelle n'est pas au cœur de leur activité (ex : *les comptables, contrôleurs de gestion vs. les commerciaux*) un jour supplémentaire par semaine,
 - Une autre entreprise propose aux salariés dont le temps de trajet est important (+ 45 mn) de bénéficier d'un ou deux jours supplémentaires par mois.
- Un mode de travail souple qui peut bien entendu être étendu en cas de difficultés personnelles et/ou organisationnelles selon les entreprises (ex : *grève dans les transports, pics de pollution ...*).

« On a 2 jours de télétravail par semaine et 3 jours sur site pour 95 %, il y a 20% qui ont dérogation pour faire 3 jours, **ce n'est pas pour les commerciaux car ils ont besoin de travailler ensemble** mais plus pour les comptables, contrôleurs de gestion. » (Régie publicitaire média, 250 salariés et plus)

« **On l'utilise avec souplesse dans les cas de grèves de transports, de pics de pollution, en cas de situations exceptionnelles**, par exemple des travaux sur une ligne de métro, on laisse la responsabilité au manager direct d'accorder ou non du télétravail sur les jours qui n'étaient pas prévus. Donc **c'est perçu de façon très souple même s'il y a un cadre.** » (Régie publicitaire média, 250 salariés et plus)

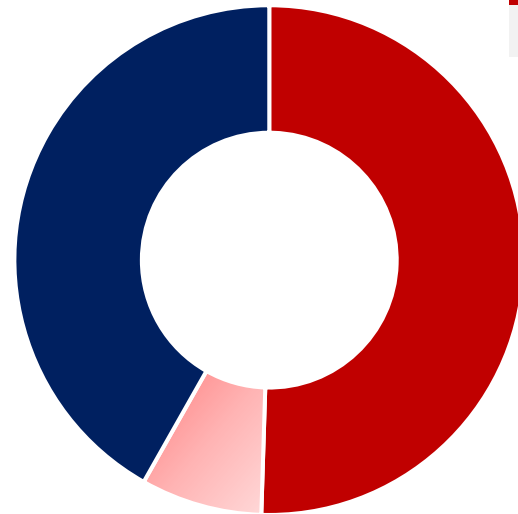
Près de la moitié des entreprises dispose d'une charte de télétravail, un chiffre bien plus bas (20%) concernant la mise en place d'un accord d'entreprise

Q5. Votre entreprise a-t-elle mis en place... ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

... UNE CHARTE DE TÉLÉTRAVAIL

Oui
42%



ST NON

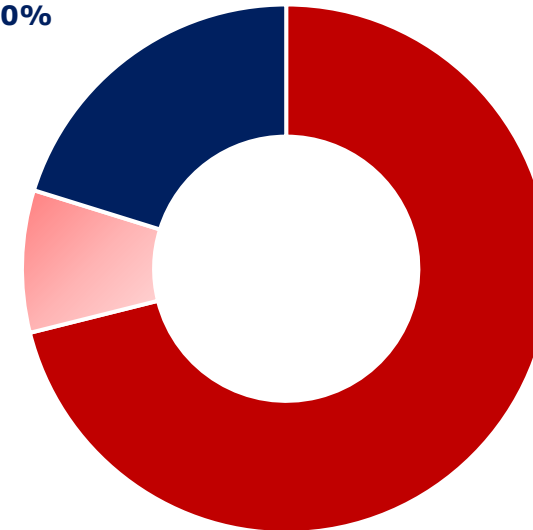
58%

Non et il n'y a pas
de négociation en
cours
50%

Non mais des
négociations sont
en cours
8%

... UN ACCORD D'ENTREPRISE ENCADRANT LE TÉLÉTRAVAIL

Oui
20%



ST NON

80%

Non mais des
négociations sont
en cours
9%

Non et il n'y
a pas de
négociation en
cours
71%



Dans le volet qualitatif, un interviewé a expliqué la préférence de son entreprise envers la charte de télétravail (vs. l'accord) de par la possibilité selon lui, de « revenir en arrière » et de ne pas être enfermé dans un cadre strict, inflexible et non ajustable par la suite.



« Ils ont mis en place une charte télétravail pour trouver la bonne organisation au sein des équipes après les différents épisodes de télétravail imposés. (...) Charte ou accord d'entreprise, on a souhaité mettre en place une charte, mais c'est un point qui doit relever de la compétence de la direction d'entreprise, **il est plus difficile de faire marche arrière quand on négocie avec les syndicats alors qu'il est plus facile de revenir en arrière avec une charte.** » (Régie publicitaire média, 250 salariés et plus)

La mise en place d'une charte de télétravail/d'un accord d'entreprise - Résultats détaillés

Q5. Votre entreprise a-t-elle mis en place... ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

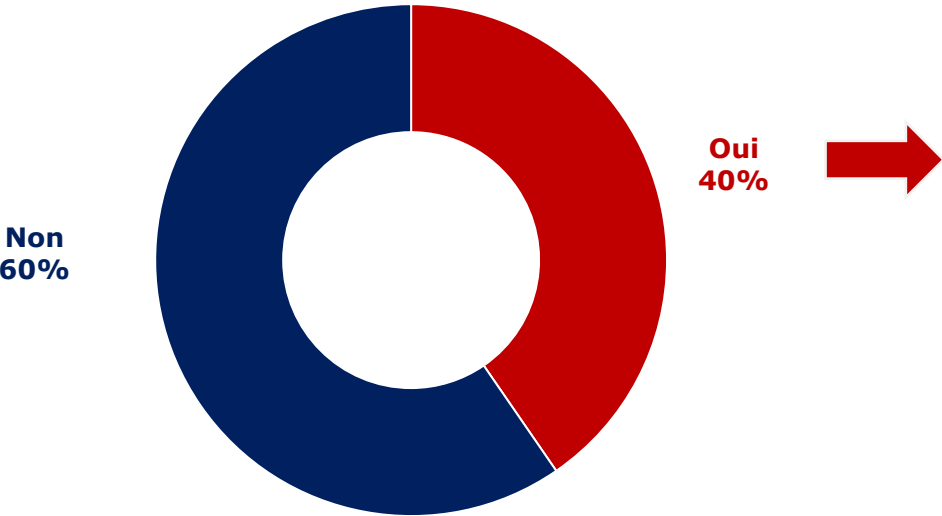
... une charte de télétravail	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Oui	42%	21%	54%	68%	94%	44%	48%	40%	44%	32%
Non mais des négociations sont en cours	8%	6%	11%	8%	6%	6%	12%	10%	11%	9%
Non et il n'y a pas de négociation en cours	50%	73%	35%	24%	-	50%	40%	50%	45%	59%

... un accord d'entreprise encadrant le télétravail	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Oui	20%	10%	21%	45%	44%	23%	20%	17%	33%	11%
Non mais des négociations sont en cours	9%	9%	9%	8%	12%	8%	4%	7%	-	17%
Non et il n'y a pas de négociation en cours	71%	81%	70%	47%	44%	69%	76%	76%	67%	72%

XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble
XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

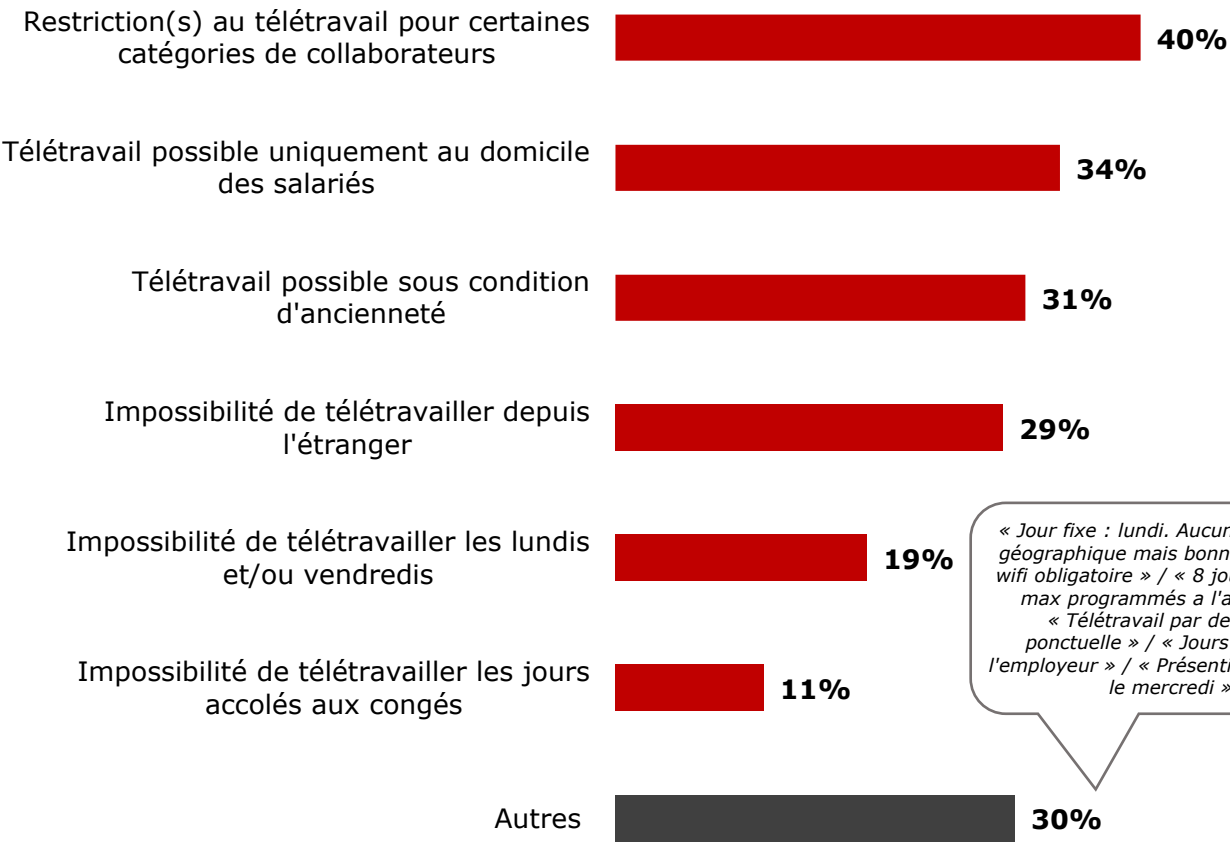
2 entreprises sur 5 ont mis en place des restrictions au télétravail (1/2)

Q7. Votre entreprise a-t-elle mis en place certaines restrictions au télétravail (limitation géographique, ancienneté, catégories de collaborateurs, jours de télétravail...) ?
Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



Q8. Quelles sont ces restrictions ?
Base : à ceux qui ont mis en place le télétravail avec des restrictions (116 entreprises)

Total > 100% car plusieurs réponses possibles



« Jour fixe : lundi. Aucune obligation géographique mais bonne connexion wifi obligatoire » / « 8 jours par mois max programmés à l'avance » / « Télétravail par demande ponctuelle » / « Jours fixés par l'employeur » / « Présentiel obligatoire le mercredi »

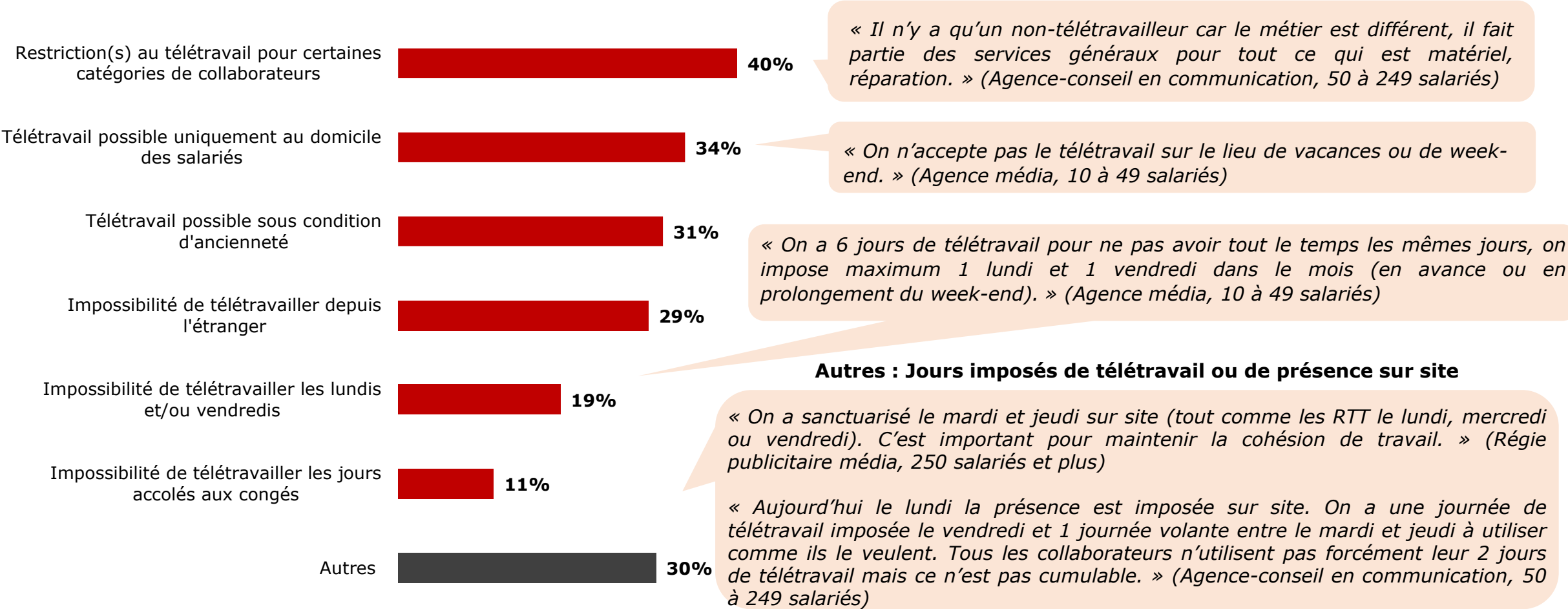
Des restrictions confirmées par les interviewés lors du volet qualitatif.



Q8. Quelles sont ces restrictions ?

Base : à ceux qui ont mis en place le télétravail avec des restrictions (116 entreprises)

Total > 100% car plusieurs réponses possibles



Restrictions au télétravail - Résultats détaillés

Q7. Votre entreprise a-t-elle mis en place certaines restrictions au télétravail (limitation géographique, ancienneté, catégories de collaborateurs, jours de télétravail...)?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

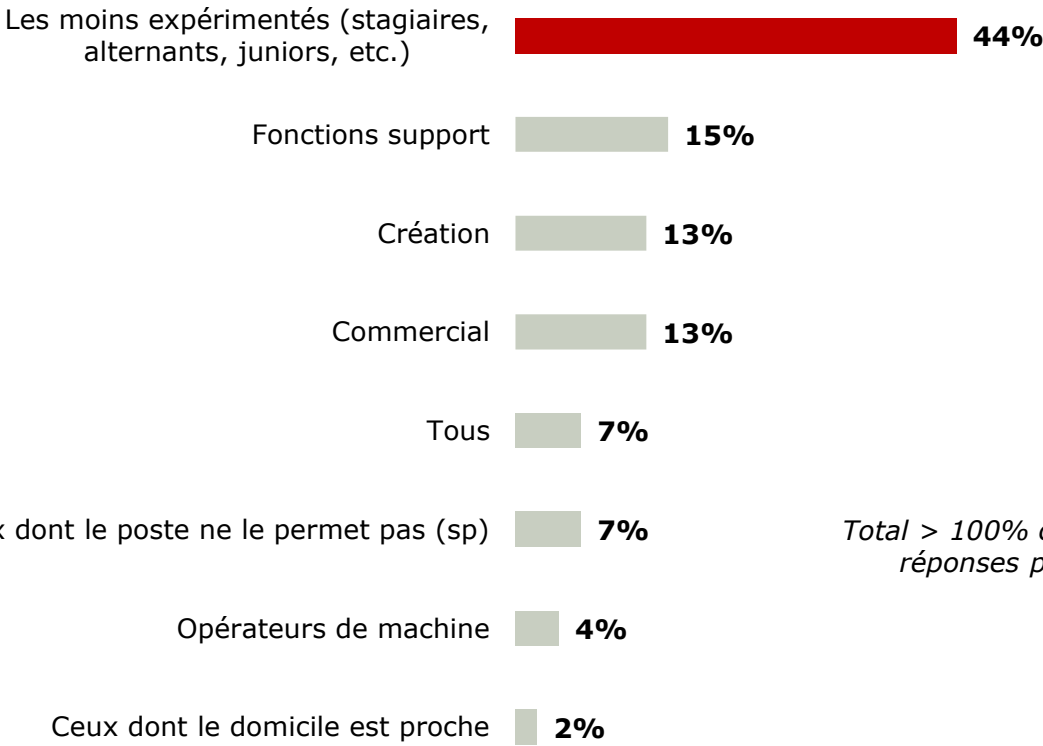
	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Oui	40%	23%	52%	66%	75%	43%	48%	23%	44%	37%

XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble
XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

Les salariés les moins expérimentés sont ceux qui sont les plus concernés par des restrictions avec le plus souvent une impossibilité de télétravailler

Q9. Quelle(s) catégorie(s) de collaborateurs sont concernées par ces restrictions ?

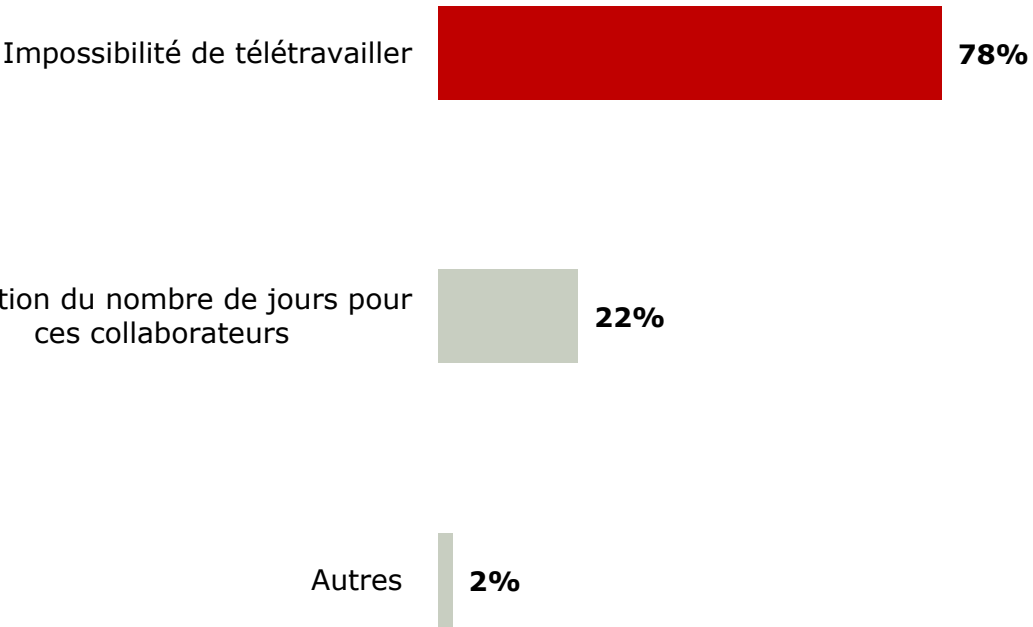
Base : aux entreprises qui ont restreint le télétravail pour certaines catégories de collaborateurs (46 entreprises)



Total > 100% car plusieurs réponses possibles

Q10. Quelles sont les restrictions pour ces collaborateurs ?

Base : aux entreprises qui ont restreint le télétravail pour certaines catégories de collaborateurs (46 entreprises)



- Au-delà de ces restrictions, des formes d’incitations sont aussi à l’œuvre dans certaines entreprises pour privilégier le présentiel **à l’arrivée de nouveaux collaborateurs** (avant de progressivement intégrer le télétravail à mesure que l’autonomie augmente).
- Toutefois, des restrictions qui peuvent être réajustées après quelques jours/mois de travail en fonction du profil du collaborateur.



« Comment on fait pour accompagner les nouveaux arrivants : dans un premier temps, on leur a demandé d’être en présentiel, pendant 2 semaines environ, au bout de la 3^{ème}, **ils ont eu besoin d’être tranquilles, de se concentrer.** Pour ces jeunes arrivants ça a permis de pouvoir se concentrer d’être en télétravail. » (Agence média, 10 à 49 salariés)

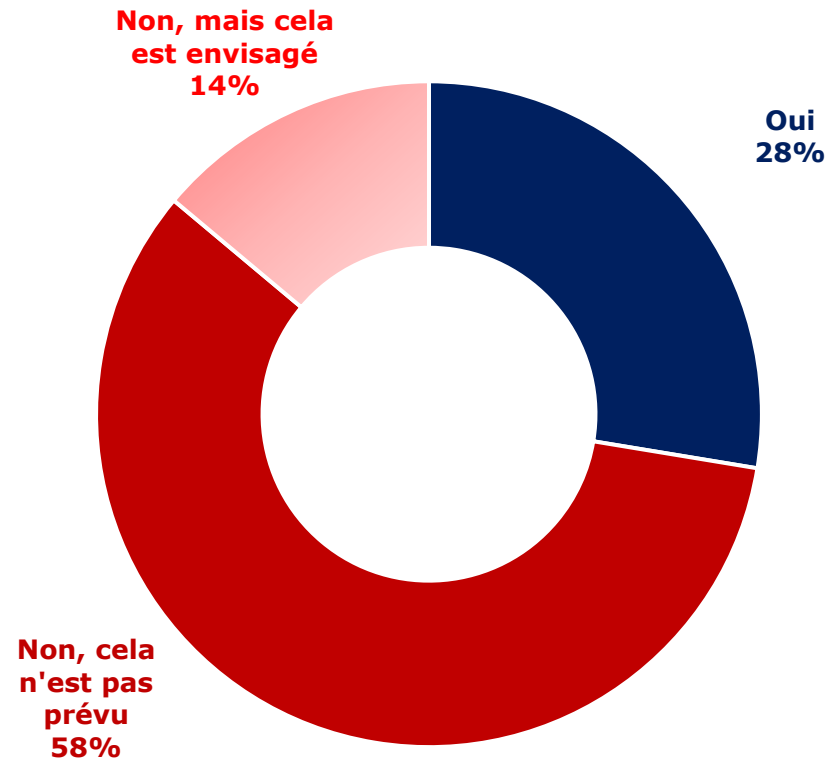
« Initialement les nouveaux collaborateurs pouvaient faire du télétravail qu’à partir de 3 mois (fin de période d’essai) or ils avaient été habitués pendant le covid au télétravail donc on a dérogé à cette règle. **Ils peuvent avoir du télétravail dès les premières semaines** » (Agence-conseil en communication, 50 à 249 salariés)

Près des ¾ des entreprises ne disposent pas d'outil de suivi de télétravail ou de présence sur site

Q11. Votre entreprise dispose-t-elle d'un outil de suivi du télétravail ou de présence sur site ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

ST NON
72%



L'utilisation d'un outil de suivi du télétravail ou de présence sur site - Résultats détaillés

Q11. Votre entreprise dispose-t-elle d'un outil de suivi du télétravail ou de présence sur site ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Oui	28%	14%	34%	47%	63%	26%	36%	37%	22%	22%
Non, mais cela est envisagé	14%	13%	11%	21%	25%	14%	4%	16%	22%	17%
Non, cela n'est pas prévu	58%	73%	55%	32%	12%	60%	60%	47%	56%	61%

XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble
XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

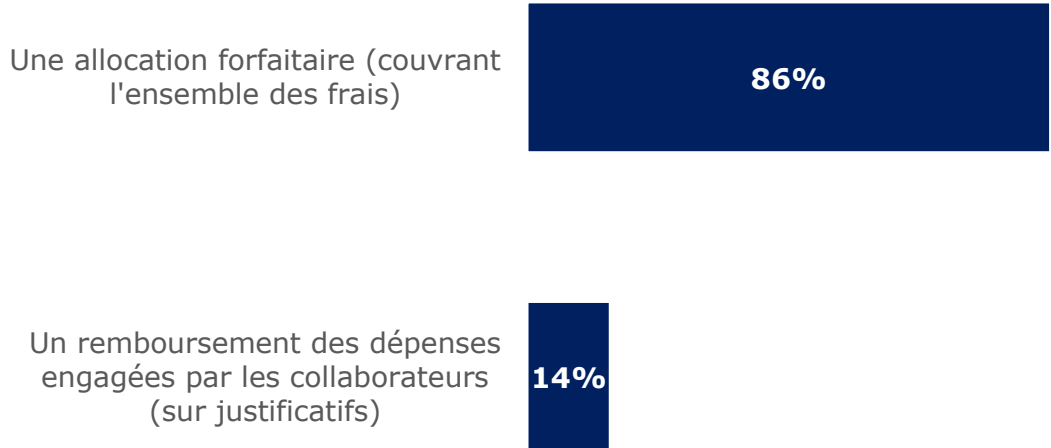
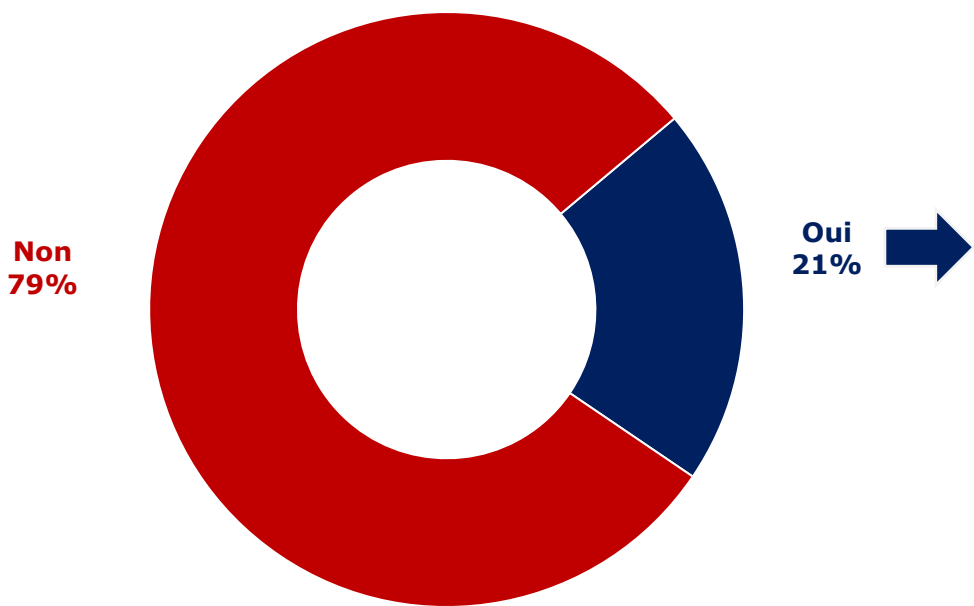
Une minorité d'entreprises propose des compensations financières aux télétravailleurs, compensation s'effectuant majoritairement sous forme d'allocation forfaitaire

Q12. Votre entreprise propose-t-elle des compensations financières aux collaborateurs en télétravail ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

Q13. Et s'agit-il ?

Base : à ceux qui proposent des compensations financières pour le télétravail (59 entreprises)



Les compensations financières proposées par les entreprises - Résultats détaillés

Q12. Votre entreprise propose-t-elle des compensations financières aux collaborateurs en télétravail ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Oui	21%	14%	20%	42%	38%	21%	32%	17%	33%	13%

Q13. Et s'agit-il ?

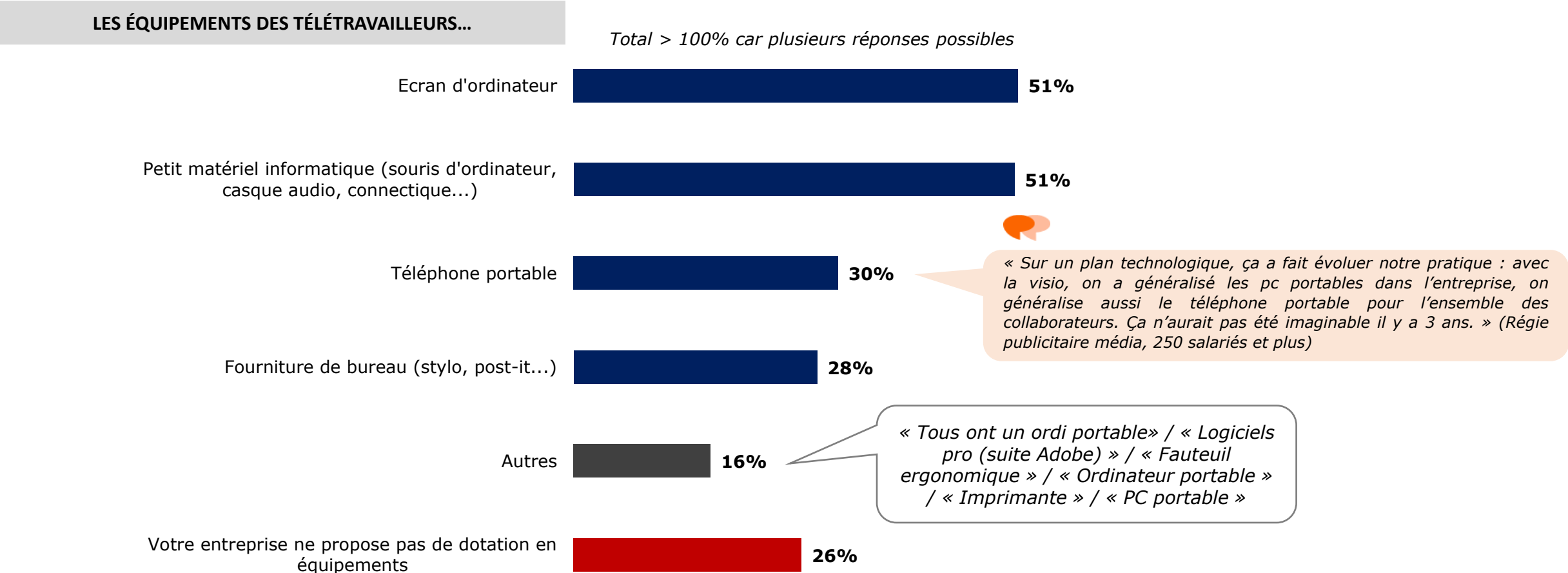
Base : à ceux qui proposent des compensations financières pour le télétravail (59 entreprises)

	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Une allocation forfaitaire (couvrant l'ensemble des frais)	86%	84%	78%	94%	100%	89%	75%	60%	100%	100%
Un remboursement des dépenses engagées par les collaborateurs (sur justificatifs)	14%	16%	22%	6%	-	11%	25%	40%	-	-

XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble
XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

Les ¾ des entreprises proposent des équipements à leurs collaborateurs en télétravail, le plus souvent en matériel informatique

Q15. Votre entreprise propose-t-elle des dotations en équipements pour ses collaborateurs en télétravail ?
Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



Au-delà du matériel informatique et numérique, la **recherche d'un espace de travail confortable** semble être un axe de progression majeur pour les interviewés (espace de travail au calme, équipements confortables [chaise]...).

Les dotations en équipements – Résultats détaillés

Q15. Votre entreprise propose-t-elle des dotations en équipements pour ses collaborateurs en télétravail ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

TAILLE DE L'ENTREPRISE

SECTEURS D'ACTIVITÉ

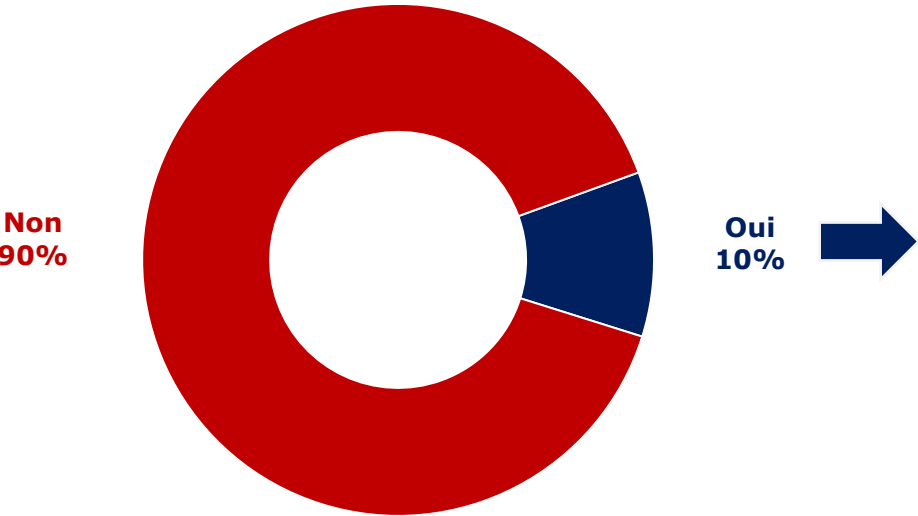
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Ecran d'ordinateur	51%	54%	44%	63%	38%	55%	56%	50%	22%	39%
Petit matériel informatique	51%	49%	53%	53%	56%	49%	72%	57%	33%	44%
Téléphone portable	30%	39%	23%	21%	25%	33%	16%	33%	22%	26%
Fourniture de bureau (stylo, post-it...)	28%	35%	22%	18%	19%	30%	32%	33%	11%	17%
Autres	16%	18%	11%	13%	31%	15%	16%	17%	11%	17%
Votre entreprise ne propose pas de dotation en équipements	26%	24%	29%	29%	13%	27%	8%	20%	44%	33%

XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble

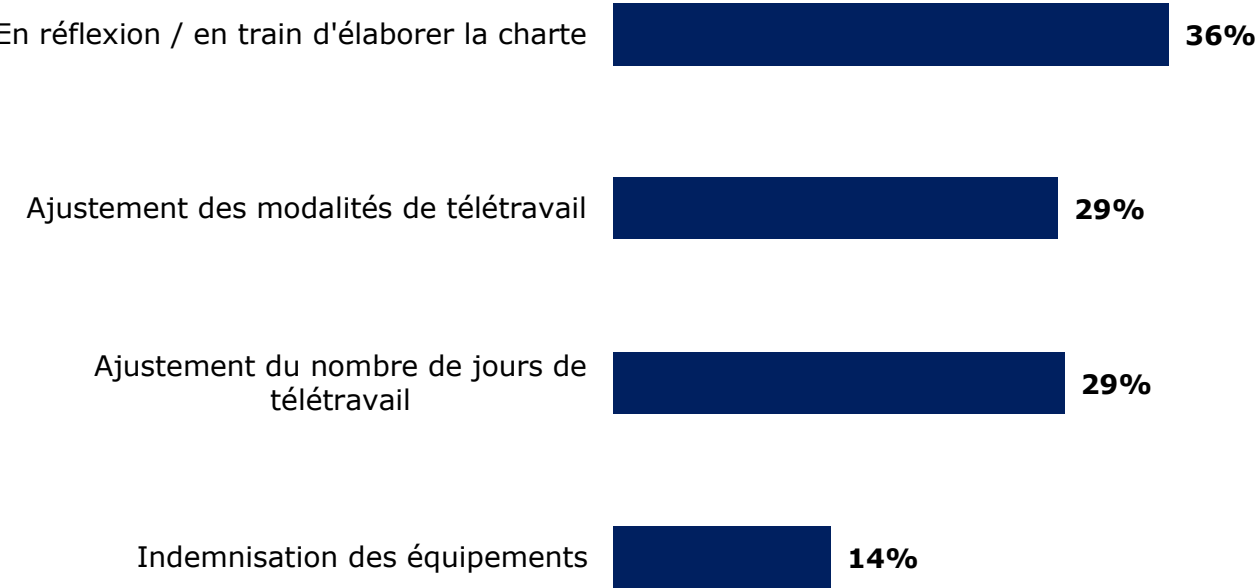
XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

Très peu d'entreprises disposant d'un texte encadrant le télétravail envisagent de le modifier à court terme

Q16. Votre entreprise envisage-t-elle de modifier sa charte ou son accord de télétravail dans les 6 prochains mois ?
Base : aux entreprises qui disposent d'une charte ou d'un accord de télétravail (135 entreprises)



Q17. Quelle(s) sont la (les) modifications prévues ?
Base : aux entreprises qui envisagent de modifier leur charte ou accord de télétravail (14 entreprises) – Attention base faible



Total > 100% car plusieurs réponses possibles

La modification d’une charte ou d’un accord de télétravail – Résultats détaillés

Q16. Votre entreprise envisage-t-elle de modifier sa charte ou son accord de télétravail dans les 6 prochains mois ?

Base : aux entreprises qui disposent d’une charte ou d’un accord de télétravail (135 entreprises)

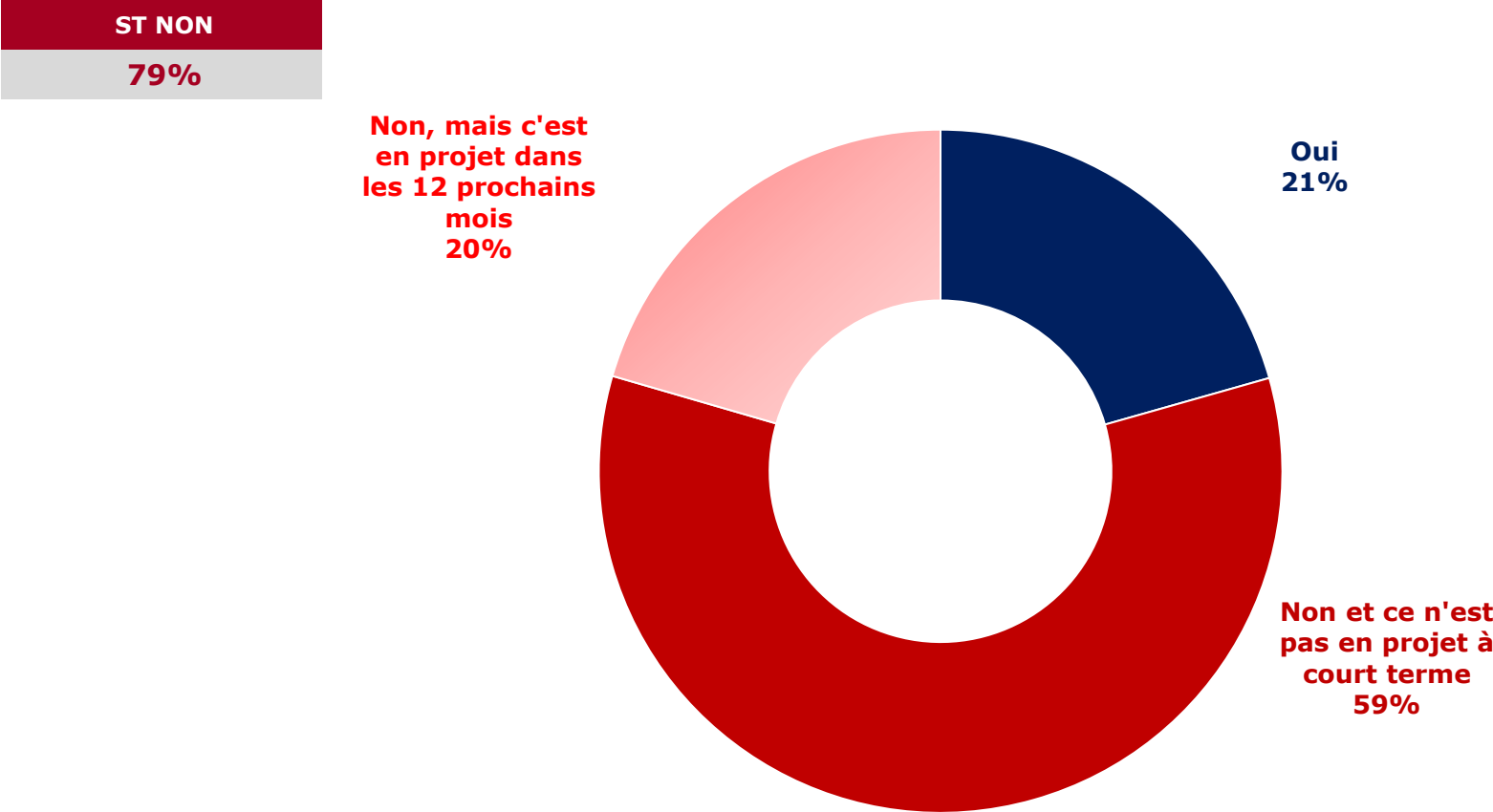
	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Oui	10%	12%	11%	6%	7%	11%	-	8%	20%	12%
Non	90%	88%	89%	94%	93%	89%	100%	92%	80%	88%

XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble
XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

Seule une minorité d'entreprise dispose d'une charte du droit à la déconnexion

Q18. Votre entreprise a-t-elle mis en place une charte du droit à la déconnexion ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



A noter que l'instauration de **règles pour cadrer les journées de télétravail** est un sujet de préoccupation pour la majorité des interviewés.



« La **déconnexion**, comment arriver à déconnecter. Trouver **sa bonne organisation personnelle** dans une journée, pour ne pas passer son temps les yeux rivés sur un écran. Je vois les choses dans la durée » (Régie publicitaire média, 250 salariés et plus)

Mise en place d'une charte du droit à la déconnexion - Résultats détaillés

Q18. Votre entreprise a-t-elle mis en place une charte du droit à la déconnexion ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Oui	21%	9%	22%	37%	69%	20%	16%	27%	11%	22%
Non, mais c'est en projet dans les 12 prochains mois	20%	17%	21%	34%	25%	25%	28%	7%	22%	9%
Non et ce n'est pas en projet à court terme	59%	74%	57%	29%	6%	55%	56%	66%	67%	69%

XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble

XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

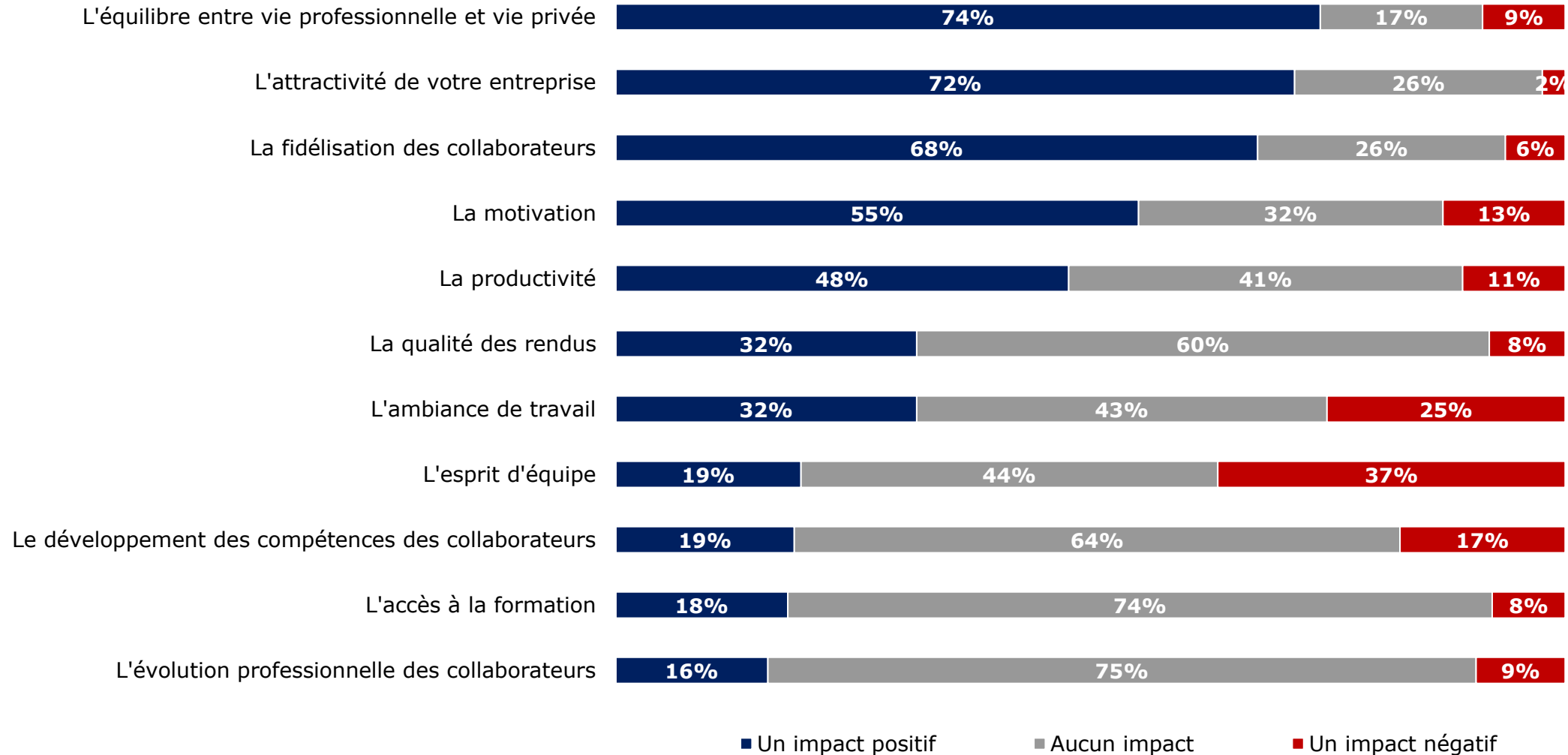
LES CONSÉQUENCES DU TÉLÉTRAVAIL SUR LES COLLABORATEURS DE LA BRANCHE PUBLICITÉ

PARTIE 2

Dans l'esprit des dirigeants, le télétravail semble globalement avoir un impact positif sur les salariés à l'exception de l'esprit d'équipe

Q19. Diriez-vous que le télétravail à un impact positif, négatif ou aucun impact sur... ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



L'impact négatif du télétravail – Les catégories de collaborateurs les plus concernées

Q20. Quelles sont les catégories de collaborateurs les plus concernées ?

Base : aux entreprises qui estiment que le télétravail a un impact négatif sur...

	Rappel % Impact négatif	TRANCHE D'ÂGE			GENRE		FONCTION			
		Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Femmes	Hommes	Création	Commercial	Support	Aucun
L'esprit d'équipe	37%	61%	49%	14%	73%	59%	61%	49%	37%	10%
L'ambiance de travail	25%	67%	56%	13%	71%	61%	58%	56%	40%	6%
Le développement des compétences des collaborateurs	17%	46%	42%	12%	56%	48%	42%	46%	28%	20%
La motivation	13%	70%	51%	22%	73%	73%	57%	57%	41%	8%
La productivité	11%	74%	26%	7%	65%	65%	68%	39%	29%	10%
L'évolution professionnelle des collaborateurs	9%	44%	44%	7%	59%	33%	44%	41%	26%	30%
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	9%	28%	56%	8%	64%	44%	28%	48%	24%	24%
La qualité des rendus	8%	70%	30%	4%	57%	48%	44%	39%	17%	17%
L'accès à la formation	8%	55%	27%	9%	68%	36%	41%	41%	27%	27%
La fidélisation des collaborateurs	6%	72%	28%	6%	67%	56%	56%	39%	28%	17%
L'attractivité de votre entreprise	2%	29%	29%	-	43%	57%	29%	43%	14%	29%

Les interviewés ont également mis en avant l'impact bénéfique du télétravail sur l'équilibre vie privée/vie pro, l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des collaborateurs



Equilibre vie professionnelle / vie privée

Deux points forts mis en avant :

- **Diminution du temps de transport et de la fatigue associé aux trajets pendulaires** (d'autant plus bénéfique pour les franciliens) permettant **de s'occuper autrement** (*aller chercher ses enfants à l'école, faire du sport...*),
 - **Souplesse dans l'organisation de son temps de travail/ses horaires** et de la conciliation avec les **impératifs personnels** (un moyen également de s'adapter aux situations personnelles de chacun : femmes enceintes, problèmes de santé...).
- Pour l'employeur, cette liberté d'organisation peut être perçue comme contraignante.

« C'est une souplesse pour le collaborateur, une vraie attente. C'est bénéfique dans le cadre équilibre vie pro/perso. » (Agence-conseil en communication, 50 à 249 salariés)

Toutefois, **des conséquences négatives** sont également soulevées :

- La perte du « sas de décompression » qui permet de couper entre sa journée de travail et sa vie de famille,
- La tentation de consacrer l'absence de temps de trajet à travailler davantage,
- La souplesse dans les horaires de travail (et l'inexistence d'un outil de suivi du télétravail) semblent à l'origine de l'effritement de la frontière vie professionnelle / personnelle : une vigilance à avoir même si cette contrainte semblait davantage perçue lors des périodes de restriction liées au Covid.

« Les frontières sont plus floues, moins figées. (...) Sur la flexibilité des horaires ça peut créer des débordements, on peut être en réunion à 13H ou 19H... sans que ça pose problème à personne. Je ne suis pas sûre que ça soit plus efficace ni positif » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

L'attractivité de votre entreprise

- **Un atout fort lors du recrutement de nouveaux collaborateurs** (notamment les jeunes générations) pour qui le télétravail semble aujourd'hui une condition sine qua none,
- **Pour l'employeur, le télétravail lui permet d'étendre sa zone de recherche de nouveaux talents en allant au-delà de la région de prédilection** (ex : une entreprise interrogée a pu étoffer son éventail de freelances).

Le télétravail est devenu un critère important dans le choix de l'employeur, sous peine de voir les candidats privilégier d'autres entreprises.

« ça permet de solliciter des candidats qui ne seraient pas forcément dans le bassin parisien. 2 personnes habitent à Bordeaux, elles sont présentes 2 ou 3 jours dans la semaine à l'agence. Ça permet de solliciter d'autres profils » (Agence-conseil en communication, 50 à 249 salariés)

La fidélisation des collaborateurs

- **Le télétravail est un atout fort pour fidéliser / retenir les collaborateurs actuels** qui ne s'imaginent plus aujourd'hui sans télétravail (certains employeurs regrettent à ce titre que le télétravail soit perçu comme un « dû » par les collaborateurs),
- **Des collaborateurs satisfaits de l'autonomie offerte par leur employeur et par conséquent de la confiance accordée.**

« C'est plus de responsabilités pour les collaborateurs dans les missions confiées, c'est bien perçu dans ce sens pour l'équipe » (Agence média, 10 à 49 salariés)

« En termes de rétention et d'attraction des talents on ne pourrait pas recruter si on ne proposait pas de télétravail, donc ce n'est ni positif ni négatif. C'est comme ça. Je suis interrogative sur le modèle car le télétravail n'a pas que des points positifs mais c'est un incontournable, on n'a pas le choix. » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

Sur les dimensions « motivation », « productivité », « qualité des rendus », « ambiance de travail » et « créativité » : des constats plutôt neutres



La motivation

Pas d'impact perçu sur la motivation : les salariés ne semblent ni plus ni moins motivés puisque le télétravail semble désormais être un « dû ».



« Il n'y a pas plus de motivation, je considère que les collaborateurs l'intègrent comme un dû. » (Agence-conseil en communication, 50 à 249 salariés)

La qualité des rendus

Pas de corrélation possible avec le télétravail, même si la satisfaction client a augmenté selon certains.



« On n'a pas eu de retours négatifs de client. On a un baromètre pour évaluer la satisfaction client et pour le coup elle est nette augmentation. On ne peut pas tirer de conclusions sur le corolaire avec le télétravail mais ça a augmenté » (Agence-conseil en communication, 50 à 249 salariés)

La productivité

- Certes, le télétravail permet en un sens une plus grande concentration, l'atténuation des sollicitations extérieures et/ou des facteurs de distraction (en cela, il peut être perçu comme bénéfique pour la productivité) ...
- ... mais au global, les interviewés n'ont pas observé à ce jour d'impact significatif sur la productivité : aucune remontées positives et/ou négatives des managers de proximité avec le constat d'une forme de continuité dans leur travail réalisé. Certains pointent l'absence de moyens et un recul insuffisant pour l'évaluer précisément.



« **Les gens qui ne travaillent pas beaucoup sur place de même à la maison et ceux qui travaillent beaucoup sur site le font chez eux.** Pas forcément d'impact positif ou négatif sur la productivité, c'est une forme de continuité, même niveau d'investissement. Peut-être qu'on manque de recul » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

« Ça permet une bonne organisation qu'on peut par la même trouver dans les activités à savoir les dossiers de fond, les sujets qui nécessitent une réflexion, d'autant qu'une partie des collaborateurs est en open space. Ça permet de trouver un équilibre dans la vie professionnelle. » (Régie publicitaire média, 250 salariés et plus)

L'ambiance de travail

Même si certains interviewés regrettent la perte d'une certaine forme de spontanéité autrefois permise par les moments informels d'échanges entre collègues, les interviewés ont pu observer qu'une nouvelle façon de communiquer, d'échanger, soit à l'œuvre aujourd'hui.



« Je pense que là on est à un stade de maturité où on a appris à communiquer différemment avec d'autres canaux et d'une autre manière. On n'aura jamais le même que celui d'avant, il est juste différent. » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

« Ça va mieux sur la communication, plus la même façon de se parler, c'est juste un constat, tout dépend. » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

La créativité

Un niveau de créativité qui est resté stable, avec la mise en place de solutions et d'outils pour la maintenir.



« Les créatifs se réunissent beaucoup même en télétravail. Pendant le confinement ça a été dur de sortir des campagnes, les gens ne se voyaient pas du tout. Si ça altérait la créa' on ne l'aurait pas mis en place » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

« Des réunions d'équipe se sont créées naturellement, des webinaires, des lunch and learn. Ça a insufflé de la créativité. Si vous êtes curieux et que vous faites de la veille ça n'a pas d'impact. C'est un état d'esprit » (Agence-conseil en communication, 50 à 249 salariés)

Toutefois, les interviewés ont constaté des conséquences plus délétères sur les autres dimensions



Deux dimensions pour lesquelles l'impact négatif est plus élevé :

L'esprit d'équipe

Une distance s'est créée entre les collaborateurs et entre collaborateurs et managers.

« Il y a une forme de distance à double entrée, une distance physique entre collaborateurs et par la même une distance managériale. C'est à la fois physique et dans les rapports humains. » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

« Le télétravail n'est pas la panacée universelle, c'est important que les équipes se rencontrent » (Régie publicitaire média, 250 salariés et plus)

Le développement des compétences des collaborateurs

- Tous, sans équivoque, admettent que le télétravail a permis aux collaborateurs de développer leurs compétences numériques (utilisation des outils collaboratifs, des outils de communication [chat, visio...]), mais également leur capacité à résoudre des problèmes/ trouver des solutions en autonomie,
- Toutefois, il demeure que le télétravail semble être **un frein à l'apprentissage / à la transmission de connaissances entre collaborateurs** (échanges moins fluides en cas de questions, difficulté à suivre les formations en distanciel).

« Ça nous a permis de développer des compétences que l'on n'avait pas, on s'adapte, on progresse dans la façon de faire, de communiquer. On a appris à se servir de Zoom, Teams. Plutôt d'un point de vue informatique, à mettre des fichiers dans des dossiers communs, on partage beaucoup plus de choses avec plus de gens. C'est une autre façon de faire et de communiquer. C'est beaucoup plus fluide. J'ai vu ça paf je le fais suivre sur Teams. Je ne pensais pas que ça serait possible. Avant on n'avait pas Teams. Ça nous montre la faculté à s'adapter. Trouver des solutions pour tout » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

« La transmission des savoirs et des compétences est plus difficile à faire, elle se fait moins, moins facilement, c'est fondamental. » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

D'autres conséquences négatives ont par ailleurs été identifiées sur :

Le management d'équipes hybrides

- Des difficultés constatés dans le management d'équipes qui ne sont pas au même moment en télétravail (le mix distanciel/ présentiel). En effet, certains regrettent notamment l'écart de participation / implication qui peut exister dans une réunion quand des salariés sont à distance vs. en présentiel. Une mise à distance qui complexifie notamment les interactions rapides,
- Le manque de regard sur la productivité, sur l'efficacité des collaborateurs (et par conséquent les éventuels points de blocage).

« Le mode hybride est plus compliqué, je préfère tout visio ou tout physique. Tout dépend de l'équipement, de la sonorisation. On ne peut pas participer du tout de la même façon. Ceux qui sont à distance sont plus passifs. A distance on ne voit pas forcément les réactions. On ne comprend pas toutes les finesses, lire le non-verbal, ça vient compliquer. » (Agence-conseil en communication, 50 à 249 salariés)

La culture d'entreprise

L'effritement de la culture d'entreprise / un sentiment d'appartenance moindre.

« La culture d'entreprise est moins forte, il y a moins d'émulsion collective, d'événements, d'équipes réunies toutes ensemble » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

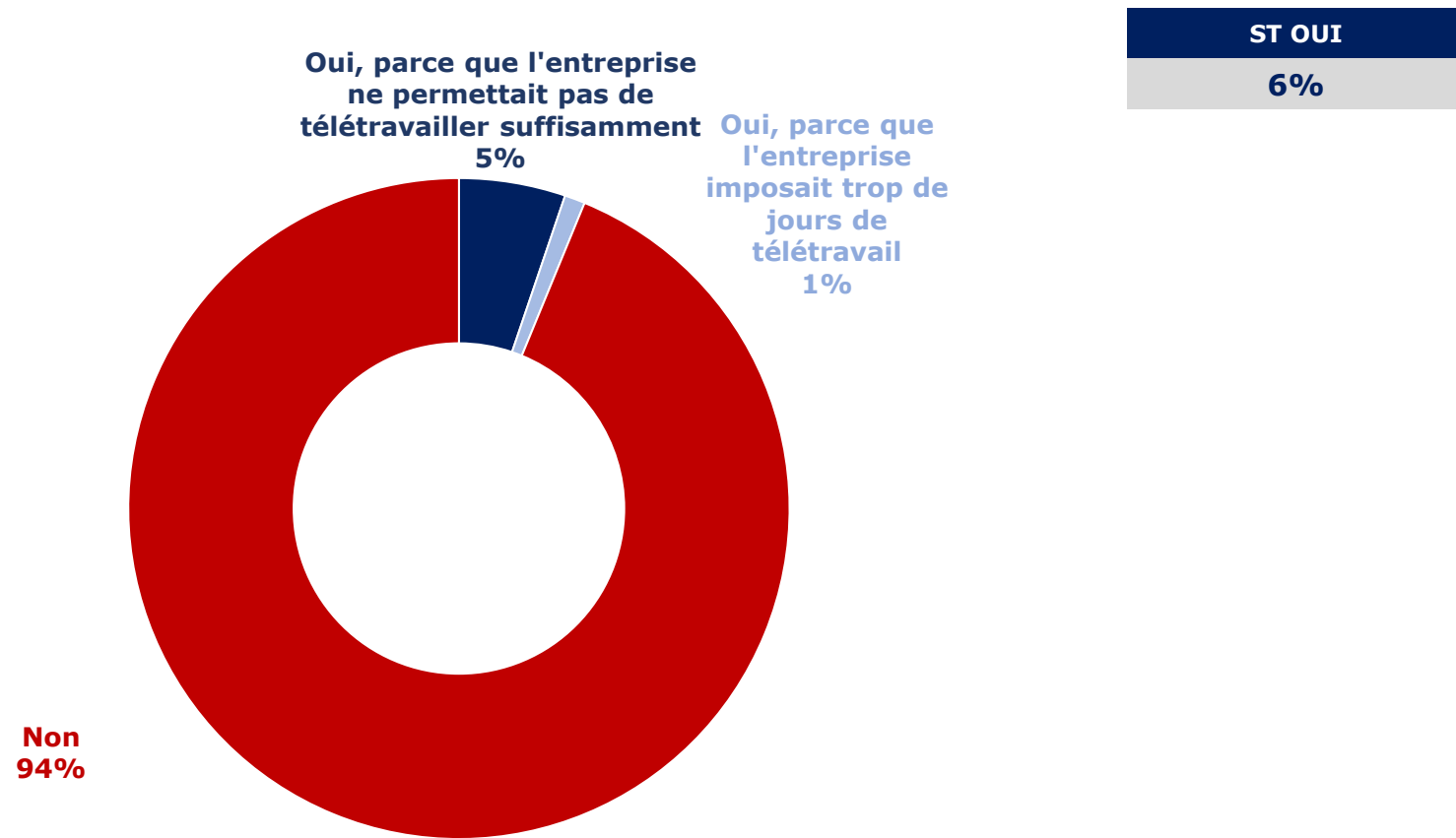
« C'est plutôt connoté positivement, mais il y a une part de négativité qui est en train d'apparaître. Ce n'est pas l'eldorado imaginé, annoncé. C'est majoritairement du positif mais pas que. » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

➔ Bien que le télétravail soit jusqu'à présent vécu de manière globalement positive par les salariés ; il semble que le manque de recul sur cette pratique et sa mise en place dans une situation d'urgence lors de la crise sanitaire aient occulté les conséquences négatives qui sont pour certains interviewés en train d'apparaître.

Seuls 6% des entreprises ont observé des démissions liées au télétravail

Q21. Votre entreprise a-t-elle observé des démissions de collaborateurs liées au télétravail ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



En complément, un interviewé évoque le fait que le télétravail ait fait gagner en qualité de vie avec un effet bénéfique est constaté sur le nombre d'arrêts de travail ou sur l'absentéisme.



« Avec cette souplesse permise par le télétravail on observe une baisse du taux d'absentéisme et du nombre d'arrêts maladies, ça a diminué de moitié. » (Régie publicitaire média, 250 salariés et plus)

Les démissions de collaborateurs liées au télétravail - Résultats détaillés

Q21. Votre entreprise a-t-elle observé des démissions de collaborateurs liées au télétravail ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

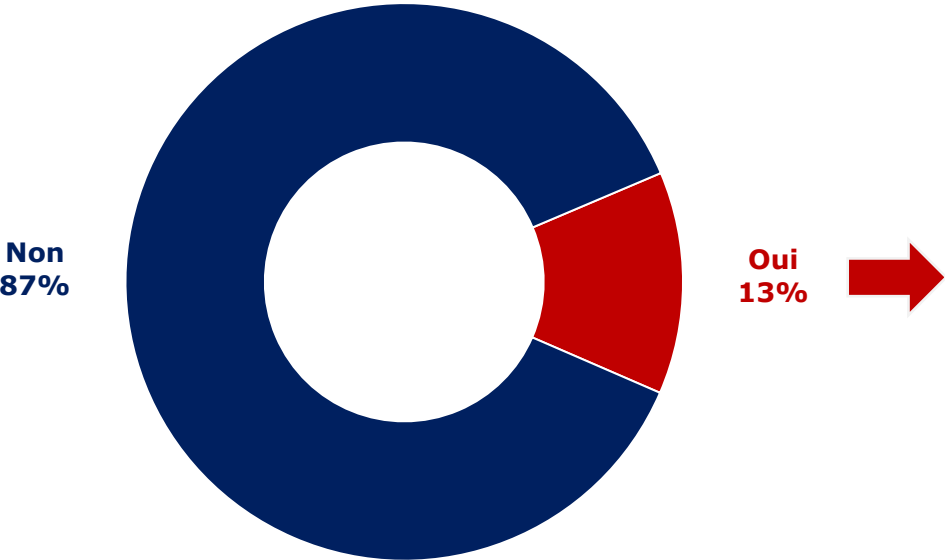
	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Oui, parce que l'entreprise ne permettait pas de télétravailler suffisamment	5%	2%	6%	10%	19%	3%	12%	13%	-	4%
Oui, parce que l'entreprise imposait trop de jours de télétravail	1%	2%	1%	-	-	1%	-	3%	-	-
Non	94%	96%	93%	90%	81%	96%	88%	84%	100%	96%

XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble
XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

Dans plus d'1 entreprise sur 10, on a observé une augmentation des risques psychosociaux liée au télétravail

Q22. Votre entreprise a-t-elle observé une augmentation des risques psychosociaux dus au télétravail des collaborateurs ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



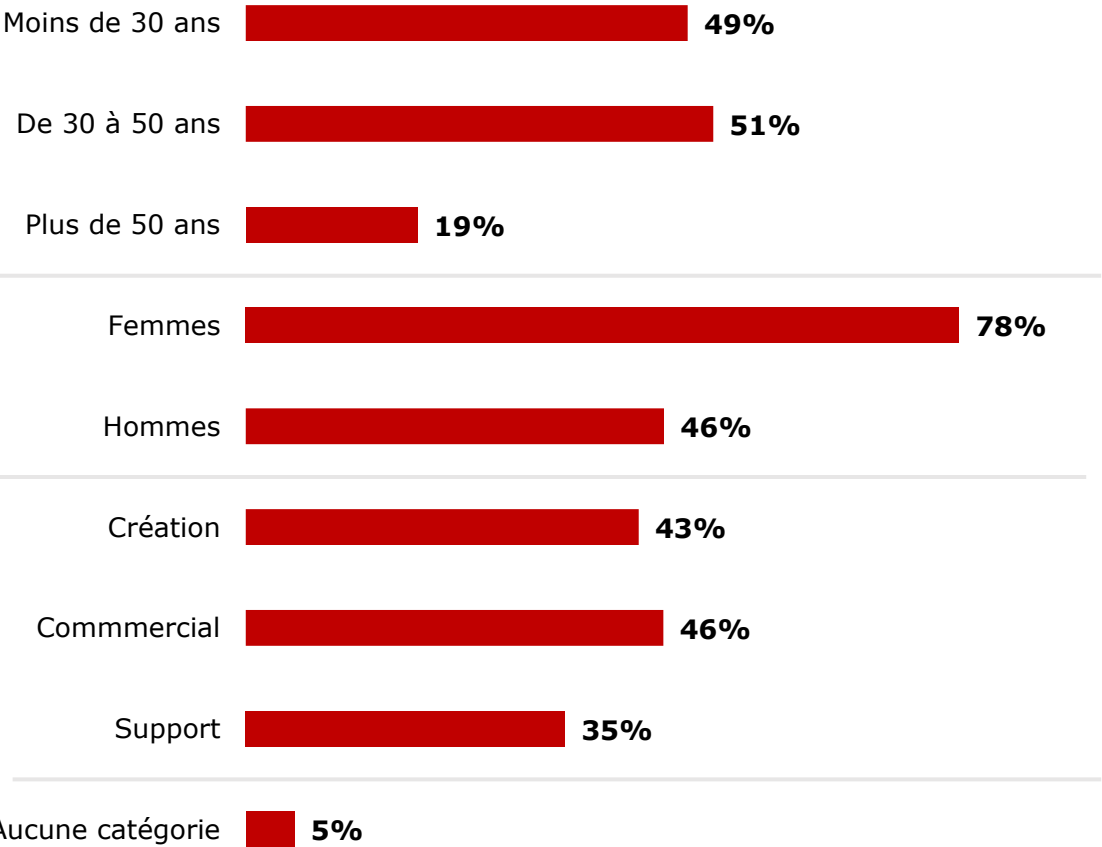
A date, les interviewés n'ont pas identifié de risques psychosociaux liés au télétravail mais expriment en projectif des craintes sur le sujet.



« Le fait de se charger plus, de finir tard, on peut se renfermer. Pour cela aussi qu'on n'est pas favorable à un full remote. Notre force c'est l'humain, le jus de cerveau, faire à plusieurs est préférable plutôt qu'en individuel » (Agence-conseil en communication, 50 à 249 salariés)

Q23. Quelles sont les catégories de collaborateurs les plus concernées ?

Base : aux entreprises qui ont observé une augmentation des risques psychosociaux (37 entreprises)



Total > 100% car plusieurs réponses possibles

L'augmentation des risques psychosociaux dus au télétravail – Résultats détaillés

Q22. Votre entreprise a-t-elle observé une augmentation des risques psychosociaux dus au télétravail des collaborateurs ?
Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

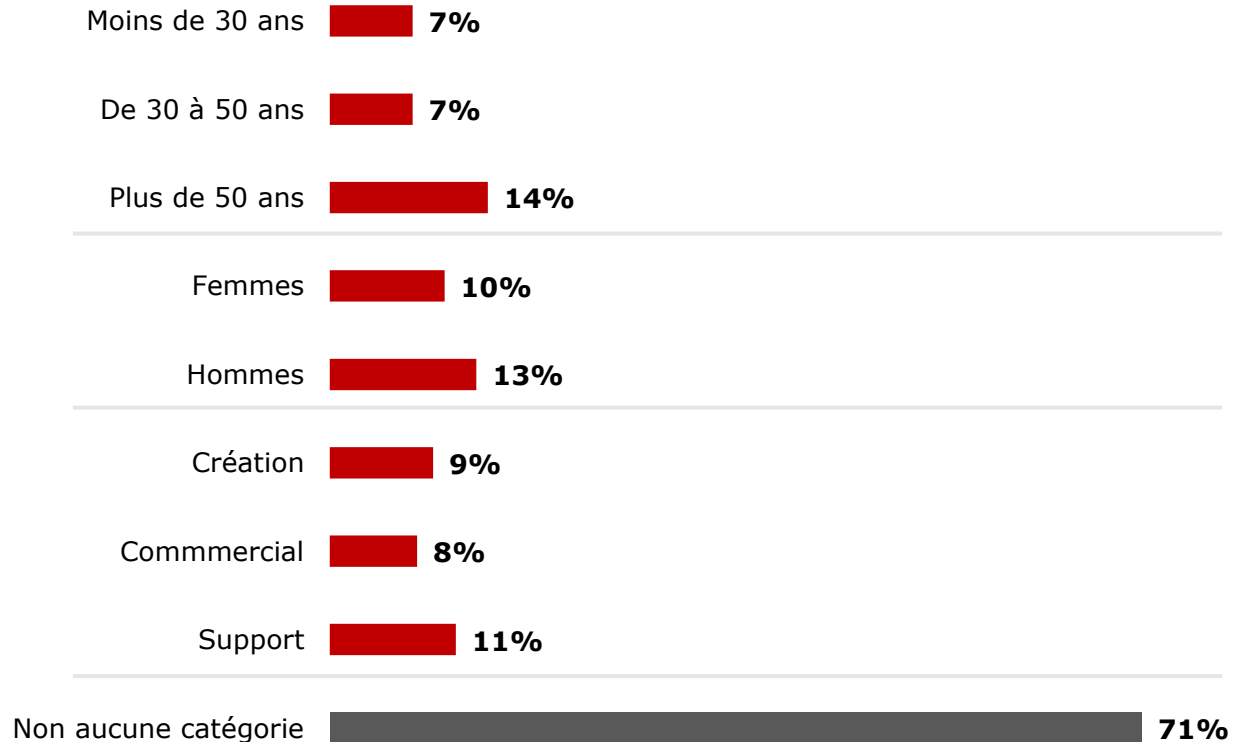
	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Oui	13%	9%	13%	26%	19%	15%	16%	20%	-	2%
Non	87%	91%	87%	74%	81%	85%	84%	80%	100%	98%

XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble
XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

L'appétence pour le télétravail est partagée, mais davantage observable pour les salariés les plus jeunes, les femmes et les postes créatifs

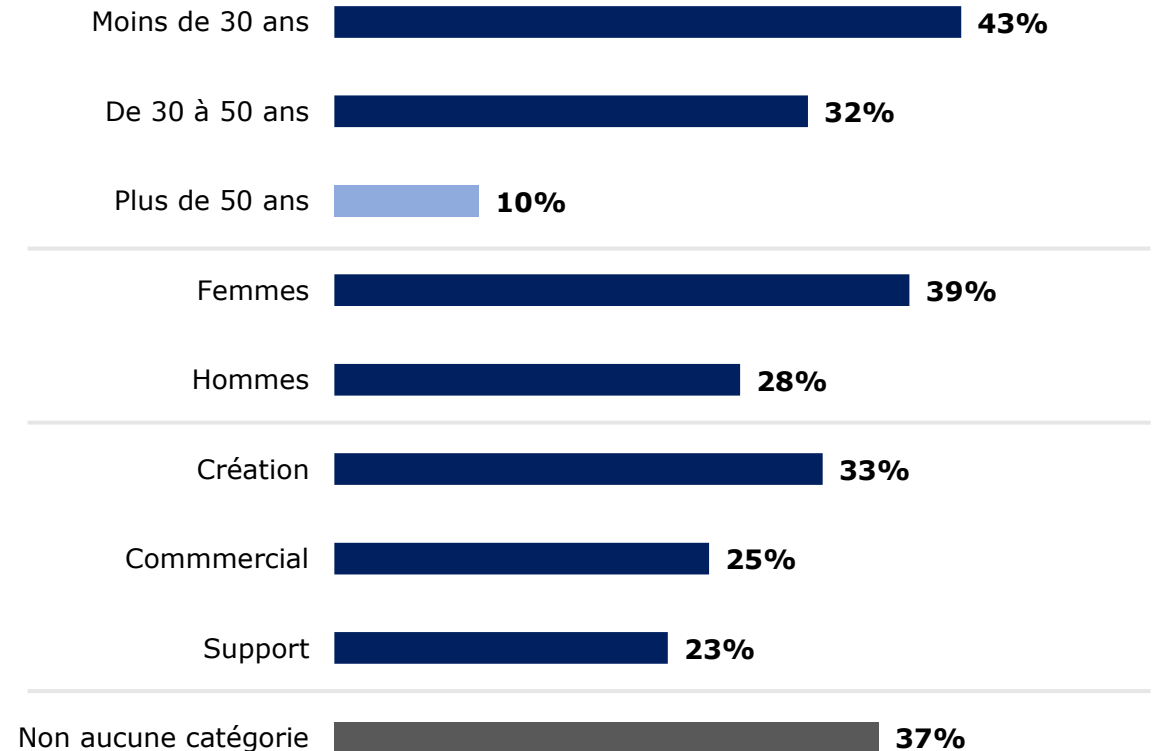
Q24. Votre entreprise a-t-elle identifié des catégories de collaborateurs plus réticentes à télétravailler ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



Q25. Et à l'inverse, des catégories de collaborateurs plus attirés par le télétravail ?

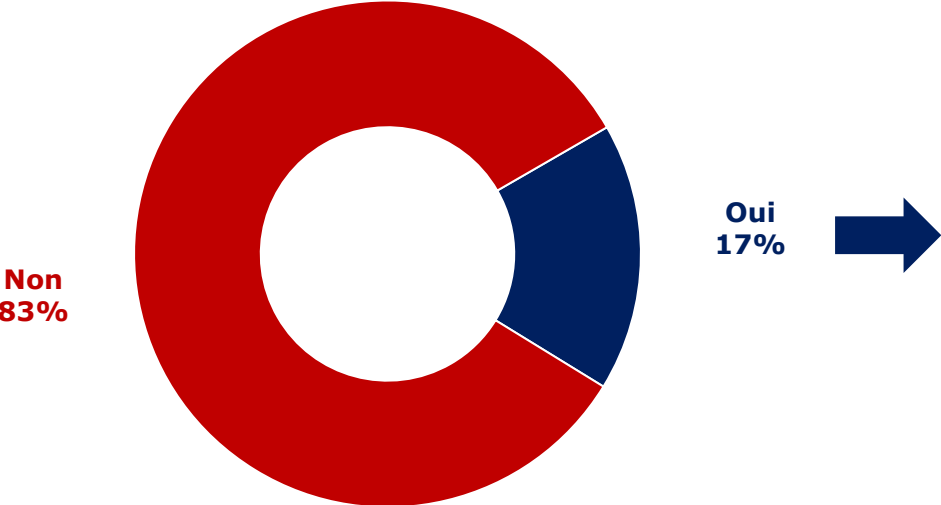
Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



Total > 100% car plusieurs réponses possibles

Pour près d'1 entreprise sur 5, la mise en place du télétravail a suscité des besoins en compétence de la part des collaborateurs

Q26. La mise en place du télétravail a-t-elle suscité des besoins en compétences de la part des collaborateurs de votre entreprise ?
Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



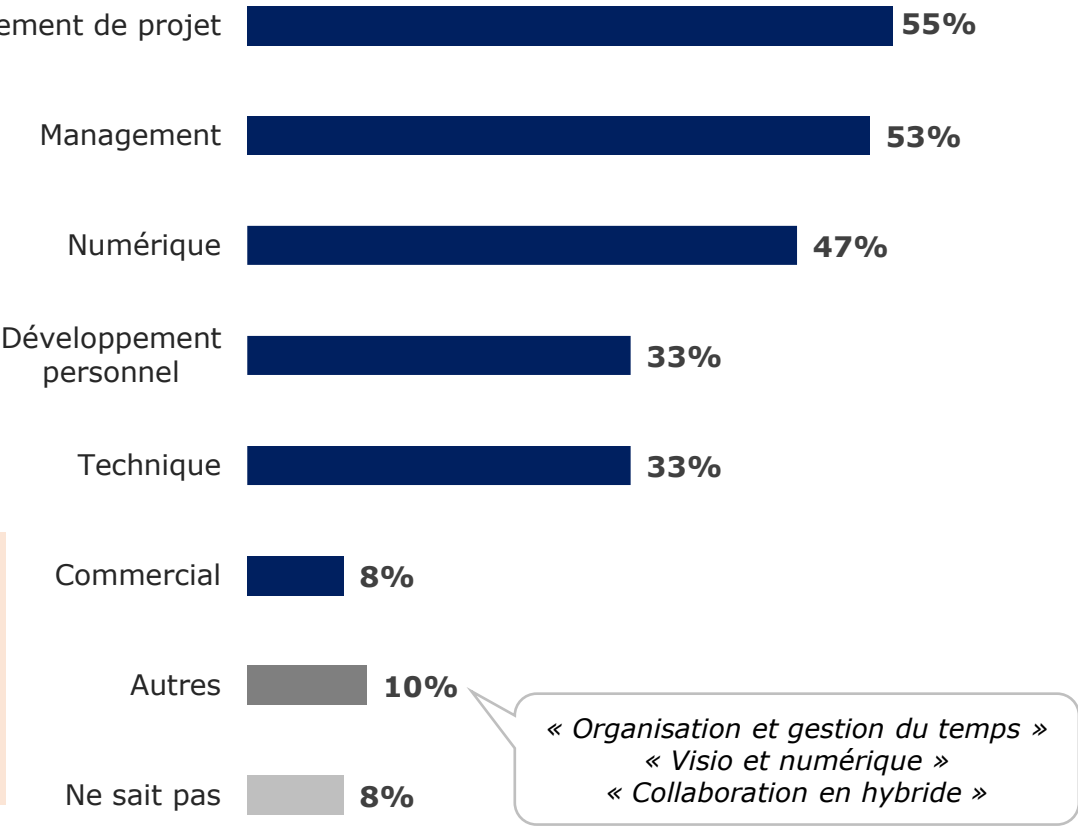
Les items « management » et « numérique » ont également été évoqués par les interviewés comme étant des besoins en compétence :

- **Sur le management** : apprendre à manager des équipes mixtes (en télétravail et en présentiel) et gérer ce mode d'organisation hybride,
- **Sur le numérique** : se perfectionner dans l'usage des outils numériques /collaboratifs indispensables au quotidien.

« On a eu plus de demandes en formation aux outils (par exemple Excel Pro) en 2022, ils ont besoin de plus se débrouiller par eux-mêmes, ils peuvent moins compter sur les collaborateurs. » (Régie publicitaire média, 250 salariés et plus)

« En termes de management, il faut apprendre à manager des gens en télétravail, encadrer une équipe veut dire être présent pour eux. Avant il y avait des moments informels, maintenant on est beaucoup plus obligé d'organiser ce management. » (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

Q27. Dans quel(s) domaine(s) ?
Base : à ceux qui ont perçu des besoins en compétences à la suite du télétravail (49 entreprises)



Total > 100% car plusieurs réponses possibles

Les besoins en compétences suite au télétravail – Résultats détaillés

Q26. La mise en place du télétravail a-t-elle suscité des besoins en compétences de la part des collaborateurs de votre entreprise ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Oui	17%	13%	14%	21%	50%	15%	12%	23%	44%	20%
Non	83%	87%	86%	79%	50%	85%	88%	77%	56%	80%

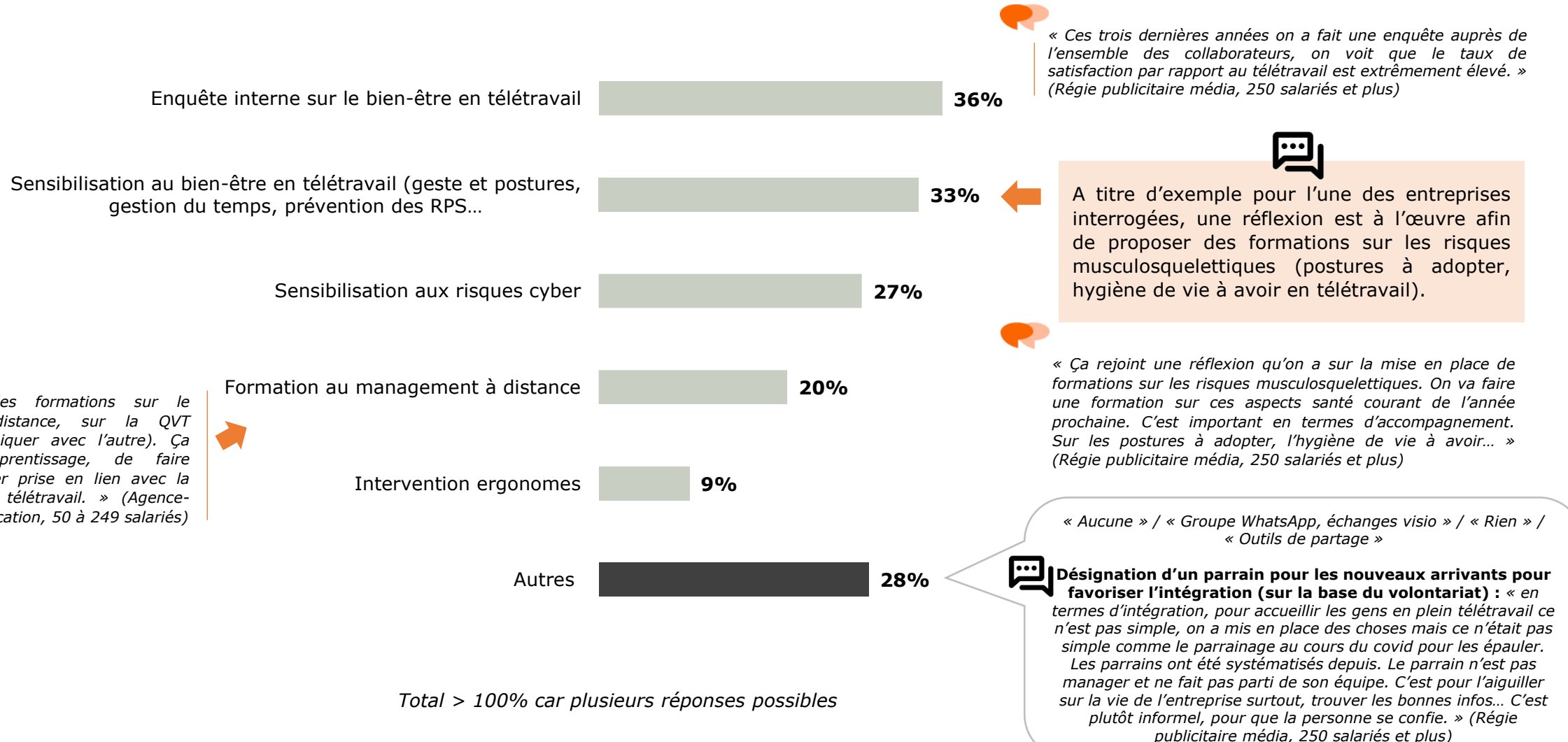
XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble

XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

Les entreprises du secteur ont mis en place une variété d'initiatives d'accompagnement à l'égard du télétravail

Q28. Parmi les initiatives d'accompagnement des collaborateurs en télétravail suivantes, la(les)quelle(s) votre entreprise a-t-elle mise en place...

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



Les initiatives d'accompagnement des collaborateurs en télétravail – Résultats détaillés

Q28. Parmi les initiatives d'accompagnement des collaborateurs en télétravail suivantes, la(les)quelle(s) votre entreprise a-t-elle mise en place...
Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

TAILLE DE L'ENTREPRISE

SECTEURS D'ACTIVITÉ

	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
Enquête interne sur le bien-être en télétravail	36%	26%	41%	47%	75%	35%	44%	40%	22%	33%
(e)Sensibilisation au bien-être en télétravail (geste et postures, gestion du temps, prévention des RPS...	33%	26%	33%	45%	75%	32%	56%	37%	33%	24%
Sensibilisation aux risques cyber	27%	23%	24%	37%	56%	23%	32%	43%	44%	28%
Formation au management à distance	20%	15%	15%	29%	63%	16%	32%	30%	44%	15%
Intervention ergonomes	9%	5%	2%	24%	50%	6%	28%	10%	22%	9%
Autres	28%	40%	20%	16%	-	31%	16%	20%	22%	30%

Total > 100% car plusieurs réponses possibles



ENCADRER le télétravail

- Mettre en place un cadre autour d'une journée de télétravail :
 - Mise en place de règles pour encadrer les journées de télétravail et éviter les débordements,
 - Responsabiliser les salariés : leur rappeler que la journée de travail en télétravail est une journée comme les autres.



« Il faut l'encadrer, rappeler aux gens qu'une journée de télétravail est une journée de travail normale. Ça peut passer par la mise en place de règles pour le service ou le département pour préserver l'équité. Ça passe par la pédagogie. Ne pas être dans un système de flicage. Ça passe par la communication. Il faut former les managers au management à distance. A eux de définir le cadre de télétravail, je ne crois pas que ça doit être le même pour tous. A eux d'organiser en fonction des besoins du service, du département et de responsabiliser les salariés. (Agence-conseil en communication, 250 salariés et plus)

(continuer à) FORMER les managers

Former les managers au management à distance et notamment au management d'équipes hybrides en fonction des besoins de leur département / service.

DEVELOPPER les outils actuels

Optimiser les outils numériques / d'échanges actuels pour limiter les blocages qui peuvent exister (possibilité de faire des dessins/ schémas facilement pour pallier le non verbal qui manque).



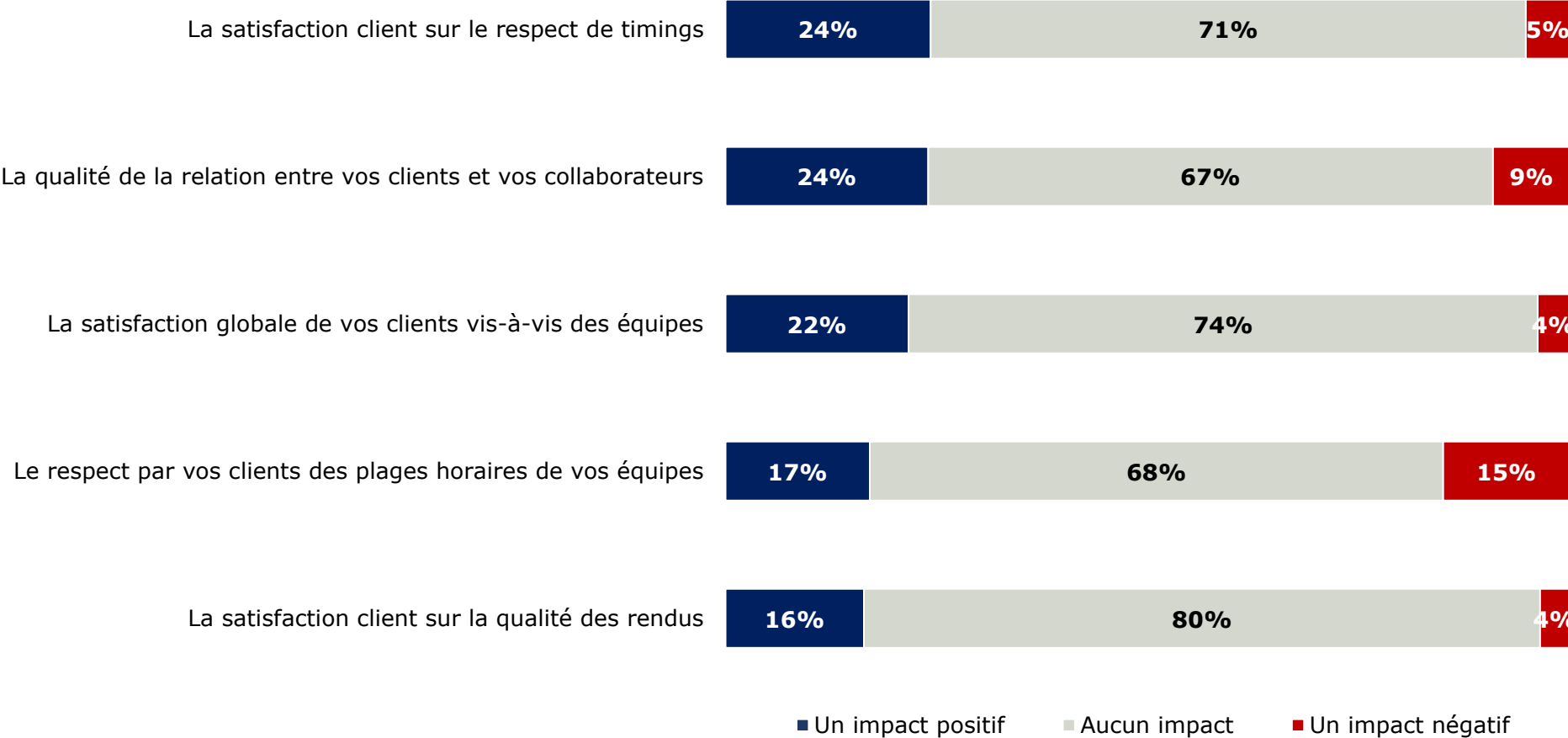
« Même si on a la visio, la suite Google pour partager ou des outils comme Trello, il faut trouver d'autres solutions complémentaires pour pallier le non verbal » (Agence média, 10 à 49 salariés)

« Peut-être ergonomiser les plateformes de visio pour pallier les inconvénients (les problèmes de son, de manipulation de l'interface qui peut être lourde) pour apporter un vrai confort. » (Agence-conseil en communication, 50 à 249 salariés)

La majorité des entreprises observe peu de conséquences négatives du télétravail sur sa satisfaction client. Une attention sur le respect des plages horaires des équipes par les clients.

Q29. Diriez-vous que la mise en place du télétravail a eu un impact positif, un impact négatif ou aucun impact sur...

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



L'impact du télétravail sur la satisfaction clients– Résultats détaillés

Q29. Diriez-vous que la mise en place du télétravail a eu un impact positif...
Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)

	TAILLE DE L'ENTREPRISE					SECTEURS D'ACTIVITÉ				
	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Agence-conseil en communication	Agence média	Régie publicitaire média	Régie publicitaire extérieure	Autre
La satisfaction client sur le respect de timings	24%	24%	29%	16%	31%	21%	28%	33%	56%	24%
La qualité de la relation entre vos clients et vos collaborateurs	24%	28%	23%	11%	38%	22%	28%	27%	33%	26%
La satisfaction globale de vos clients vis-à-vis des équipes	22%	26%	18%	16%	31%	18%	28%	33%	33%	24%
Le respect par vos clients des plages horaires de vos équipes	17%	16%	23%	3%	31%	15%	32%	23%	22%	13%
La satisfaction client sur la qualité des rendus	16%	18%	17%	8%	31%	12%	20%	30%	33%	17%

XX% Ecart **significativement** supérieur par rapport à l'ensemble
XX% Ecart **significativement** inférieur par rapport à l'ensemble

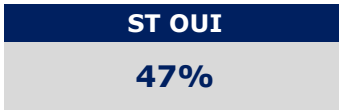
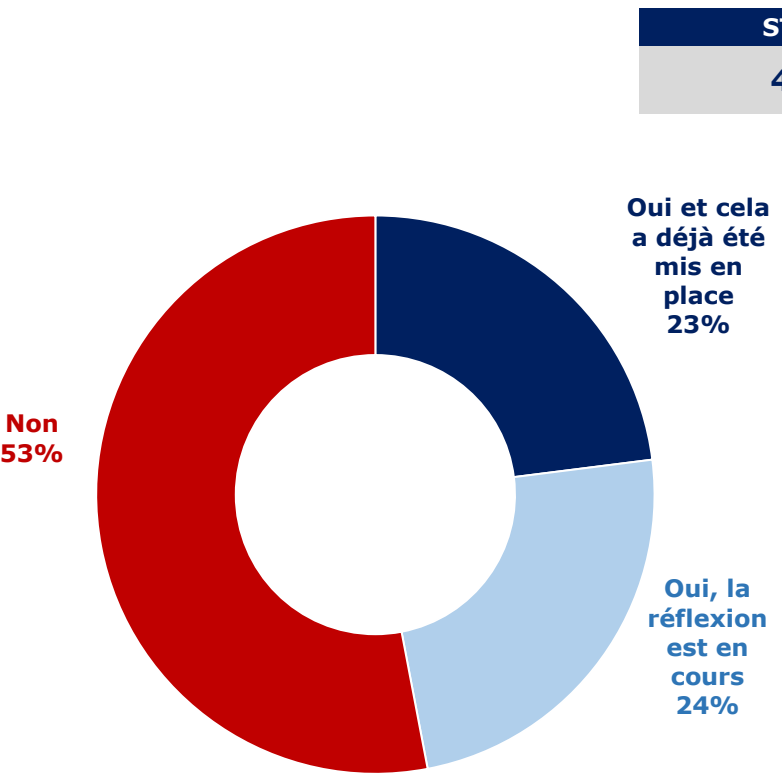
LES RÉORGANISATIONS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE PUBLICITÉ

PARTIE 4

Près de la moitié des entreprises pense à réorganiser ses espaces de travail; notamment en réagénçant les bureaux physiques ou en passant au flex office

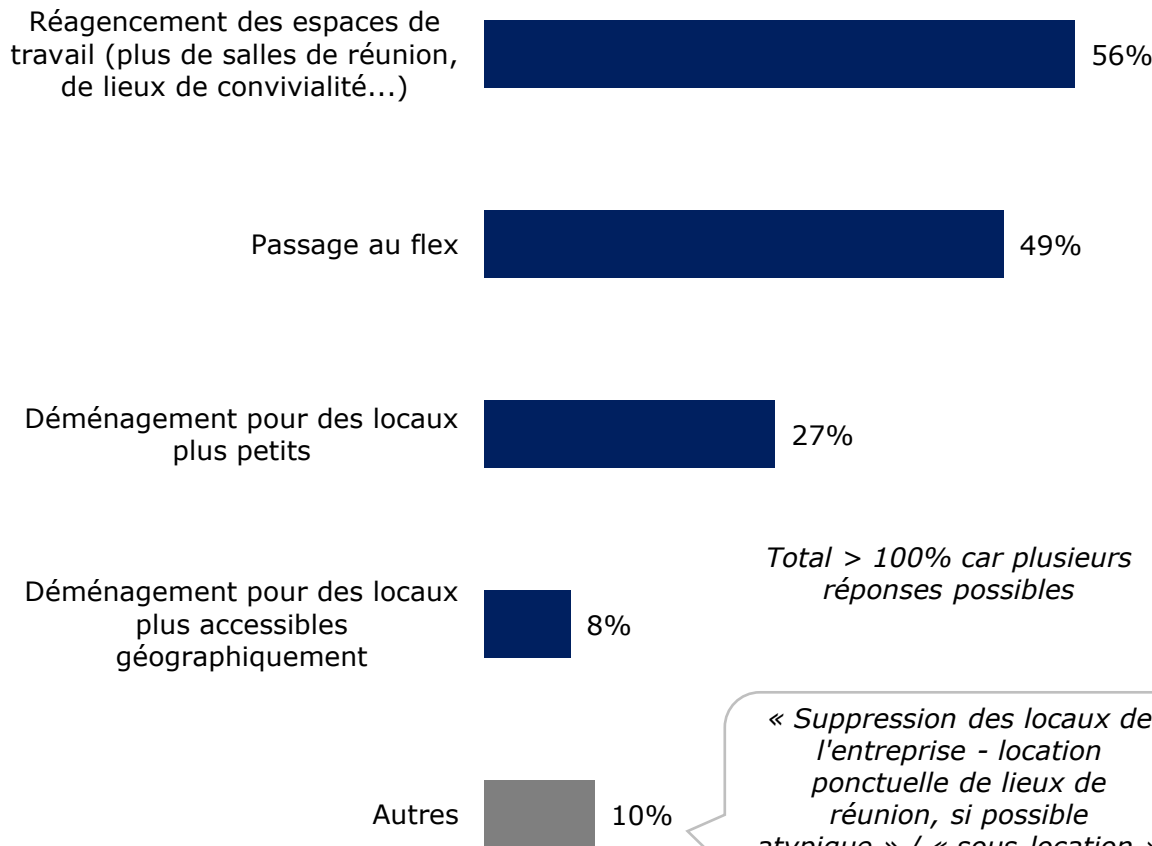
Q30. Votre entreprise réfléchit-elle à une réorganisation des espaces de travail en lien avec le télétravail de ses collaborateurs ?

Base : aux entreprises qui permettent à leurs collaborateurs de télétravailler (287 entreprises)



Q31. Quel(s) type(s) de réorganisation des espaces de travail ?

Base : aux entreprises qui réfléchissent à une réorganisation des espaces de travail (135 entreprises)



Total > 100% car plusieurs réponses possibles

« Suppression des locaux de l'entreprise - location ponctuelle de lieux de réunion, si possible atypique » / « sous-location » / « rotation sur les postes »

Verbatim complémentaires

Q32. Pour finir, vous pouvez utiliser ces quelques lignes pour nous faire part de vos remarques ou commentaires éventuelles :

Base : à tous, hors aucune réponse (93 entreprises)

Evocations positives		Détails sur l'organisation du télétravail	
Le télétravail est une attente des salariés / salariés satisfaits de la mise en place du télétravail	13%	Le télétravail est contrôlé (Nombre de jours limité/ cas exceptionnel uniquement)	14%
Conséquence positif ayant pu entraîner une hausse de la productivité sans entraîner de soucis d'organisation	9%	Formation des alternants / intégration des nouveaux salariés plus simple en présentiel	4%
Permet un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle	7%	Liberté pour le salarié de choisir le télétravail	3%
Le télétravail a amélioré la QVT	5%	Préférence pour le présentiel/ contact social	2%
Diminution de l'absentéisme / Hausse de la motivation	4%	Mise en place d'outils collaboratifs adaptés au télétravail	2%
Evocations négatives		Besoin de construire des modalités justes de télétravail avec les salariés	2%
Conséquences néfastes sur l'entreprise (Problèmes organisationnels / coûts supplémentaires / baisse de productivité / des rendus de moins bonnes qualités)	12%	Impact différent en fonction des catégories de salariés	5%
Conséquences négatives sur l'ambiance / l'esprit d'équipe / les relations interpersonnelles / la motivation	8%	Autres	10%
Impossibilité de contrôle / manque de confiance envers ses salariés	4%		
Dégrade l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle	2%		
Difficile de joindre des clients en télétravail	2%		
Plus de charge sur les managers / les gérants	2%		

Total > 100% car plusieurs réponses possibles

ANNEXE

Profil des entreprises interrogées

RÉPARTITION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

Taille de l'entreprise	%
Moins de 10 salariés	57%
10 à 49 salariés	28%
50 à 249 salariés	11%
250 salariés et plus	4%

RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité	%
Agence-conseil en communication	56%
Régie publicitaire média	9%
Agence média	7%
Régie publicitaire extérieure	4%
Autre	24%