choose mycompany®

confidential

WorkAnywhere®

Le travail à distance est -il efficace ?

Cohésion / Ressources / Performance

Enquête WorkAnyWhere® 2020 menée du 07/04/2020 au 28/04/2020
6523 Participants - 150 entreprises - 14 secteurs d'activité

Copyright © 2009 – 2019 ChooseMyCompany All Rights Reserved CNIL 136 83 88

WorkAnywhere® 2020 - pourquoi?

Sous confinement depuis le 17 mars, les employeurs et leurs salariés français se sont adaptés urgence à de nouveaux modes de travail. Jusqu'alors brandi en étendard de privilège et de liberté, le travail à distance s'implante en accéléré dans tous les secteurs, à tous les niveaux.
Comment les équipes et leurs managers naviguent-ils dans ce contexte où les équipes ne se rencontrent plus et la distanciation sociale frappe au coeur de la culture d'entreprise? Quel est l'impact sur la motivation des salariés ?

Choisi ou subi, le travail à distance fait désormais partie intégrante du paysage de l'emploi.
Résolument optimiste, ChooseMyCompany soutient les organisations dans leurs efforts pour faire de ce challenge une opportunité et contribue à l'amélioration de la relation au travail.

Le référentiel WorkAnywhere® se compose de 11 questions simples pour :
- maintenir **le lien** avec les équipes malgré l'éloignement
- améliorer **l'efficacité** du travail à distance
- comprendre l'impact sur **la motivation** des équipes

Pendant toute la durée du confinement, l'enquête, les analyses et les benchmarks sont accessibles gratuitement pour tous les employeurs.

A ce jour, **plus de 6500 collaborateurs provenant de plus de 150 entreprises** ont participé à l'étude à la demande de leurs employeurs ou spontanément sur choosemycompany.com

PS : Cette étude portant sur des salariés qui travaillent effectivement à distance, elle n'est donc pas représentative de celles et ceux qui ne pratiquent pas ce nouveau mode d'organisation du travail.

Bonne lecture !

Modèle WorkAnyWhere® (11 questions)

Cohésion

Tout en étant à distance, je suis au courant des informations et décisions importantes relatives à mon travail

Même en travaillant à distance, je développe des relations conviviales avec mes collègues

Je trouve que l'esprit d'équipe est maintenu alors que nous travaillons à distance

Ressources

Je bénéficie d'outils technologiques (connexions, matériel, logiciels, réseaux…) qui me permettent de bien communiquer quand je travaille à distance

Mon manager me fait confiance pour l'organisation de mon travail à distance (installation, planning, agenda…)

J'estime que les règles de fonctionnement du télétravail sont établies de manière claire dans mon entreprise

Performance

Le travail à distance me permet d'être plus performant (objectifs, gestion des priorités,…)

Depuis que je travaille à distance, la relation avec mon manager est fluide (objectifs, feedback, encouragement, disponibilité…)

Je pense que mon entreprise gagnera en performance en favorisant le télétravail

Les plus grands bénéficies que je trouve dans le télétravail sont :

Dans le télétravail, le plus grand challenge que je rencontre est :

WorkAnywhere® 2020 : Key Learnings

UN PREMIER TABLEAU POSITIF, même si…

- ★ Parmi ceux qui pratiquent le travail à distance, **66.5% se déclarent satisfaits**. Temps de transport gagné, meilleure concentration et une plus grande d'autonomie sont les points les plus positifs.

- ★ Le verrou du management statuaire a sauté : **75% des collaborateurs disent que leur manager leur fait confiance pour l'organisation** de leur travail à distance. Habituel frein au télétravail, le contrôle physique des équipes est mis hors-jeu dans le contexte actuel. Malgré une entrée en marche forcée, managers et collaborateurs semblent avoir trouvé un équilibre qui finalement réussit aux deux !

- ★ Le terrain collectif fonctionne correctement : pour **68% des salariés, leur entreprise a réussi à maintenir la cohésion** au sein des équipes, malgré le confinement. Ils sont également 6 sur 10 à juger leurs installations techniques efficaces, et les règles autour du télétravail claires. S'informer, communiquer, et rester soudés semble être une première aire de maîtrise pour les employeurs.

- ★ Mais sans le "sas" physique du trajet et des interactions de proximité, **la déconnexion** devient difficile et une sensation d'isolement s'installe.

- ★ Alors qu'ils sont **74% à penser que leur entreprise gagnerait au global en favorisant le télétravail**, les collaborateurs expriment toutefois des doutes sur son efficacité pour leur performance individuelle. Plus de **4 personnes sur 10 expriment des doutes sont en attente d'une relation managériale plus fluide**, ainsi que des méthodes de planification et de priorisation plus pertinentes.

WorkAnywhere® 2020 : Key Learnings

LE TRAVAIL A DISTANCE - IL EXISTE DE GRANDS DETRACTEURS…

Le "flexible working" n'est pas du goût de tout le monde : **17% des répondants à l'étude WorkAnywhere® n'en veulent pas du tout !**

- ★ Que reprochent-ils ? Malgré le fait d'être correctement informés par leur entreprise, ces déçus du travail à distance déplorent la qualité de leurs outils de communiquer et le soutien managérial…les deux grands facilitateurs de l'efficacité et de la reconnaissance. Leurs mots pour décrire leur vécu : « impossible", « contraignant », « isolement" , et « compliqué ».

- ★ Contrairement à ce que l'on pourrait penser, **les profils Tech et les Millenials sont moins à l'aise avec le travail à distance, n'étant que 61% à la soutenir, soit -5% vs la moyenne.** Pour les premiers, l'attente de soutien et de pilotage des projets par les managers est inassouvie. Pour les seconds, des débutants de la vie professionnelle, le côté social et l'appui du manager leur manquent dans le contexte actuel. Friands des organisations à culture et identité forte, les jeunes restent sur leur faim en l'absence « d'after work » et un ancrage au bureau « base camp », essentiel à leur sens de la communauté

*Enquête HappyIndex®AtWork 2020

WorkAnywhere® 2020 : Key Learnings

TRAVAIL A DISTANCE ET MOTIVATION

★ En 2020, **68% des salariés se disent heureux et motivés au travail,** chiffre en hausse depuis 5 ans.* Cette motivation est précieuse et il faut la préserver à deux titres :

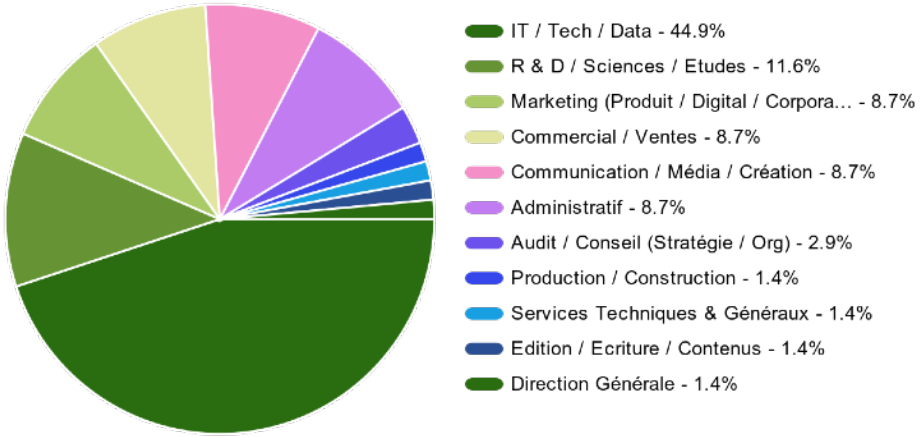
- ★Après 6 semaines de confinement la distanciation et un « trop plein digital », le niveau de motivation globale a baissé de plus de 4 points depuis début avril. Du jamais vu depuis 5 ans où la motivation au Travail n'avait cessé de croître (source HappyIndex®AtWork).

- ★La **motivation et la qualité de l'expérience du télétravail sont assez fortement liés** (coefficient de corrélation 0.72). Les efforts entrepris par les employeurs pour accompagner leurs équipes dans ce nouveau contexte ont de la valeur. Et comme le rallongement du confinement commence à peser sur la motivation, la rapidité avec laquelle les entreprises réduisent l'écart significatif entre la motivation globale et la maîtrise des modes de travail sera la clé d'une équipe résiliente, performante et heureuse dans les semaines et mois à venir.

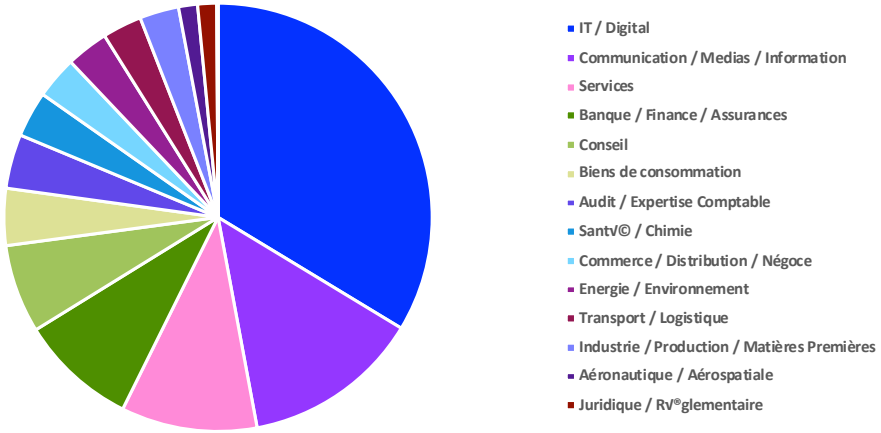
*Enquête HappyIndex®AtWork 2020

Réponses récoltées auprès de 6523 collaborateurs

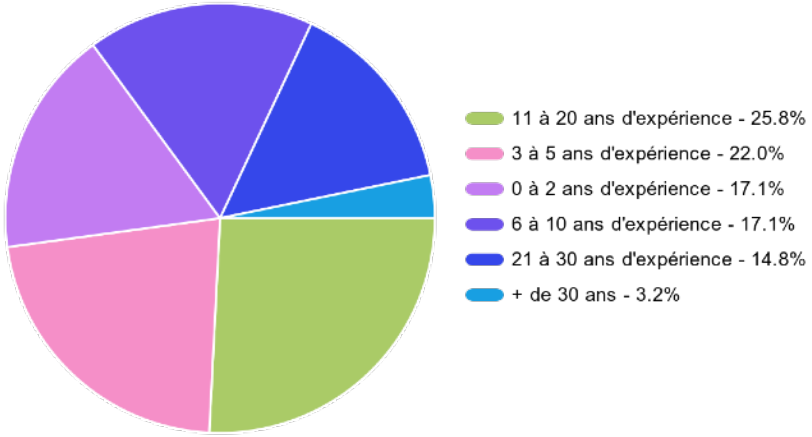
Quel est votre service / fonction ?



Secteur d'activité

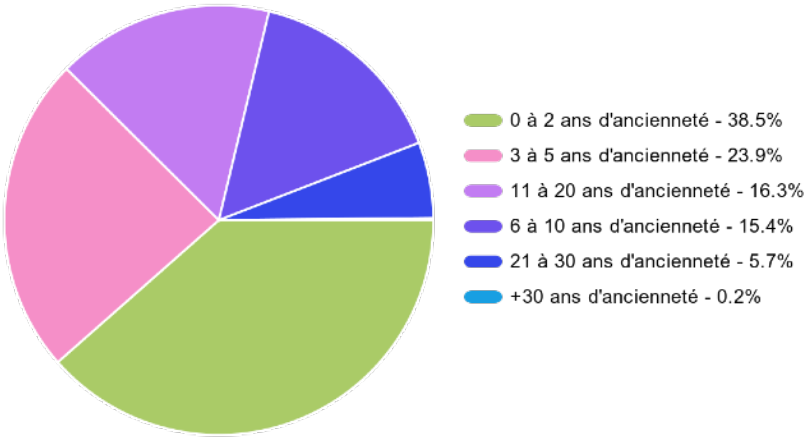


Quel est votre niveau d'expérience professionnelle ?

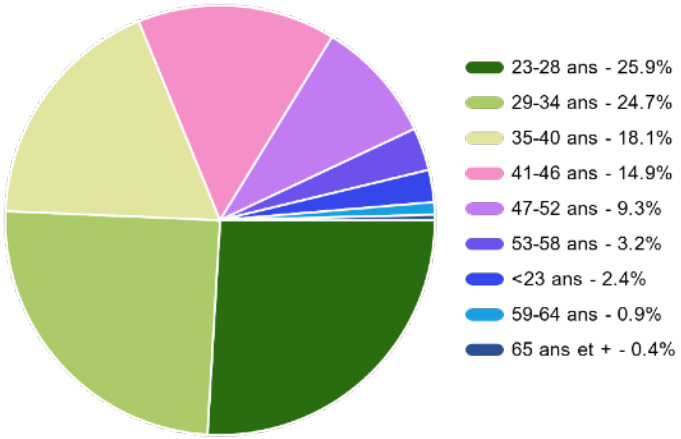


Réponses récoltées auprès de 6523 collaborateurs

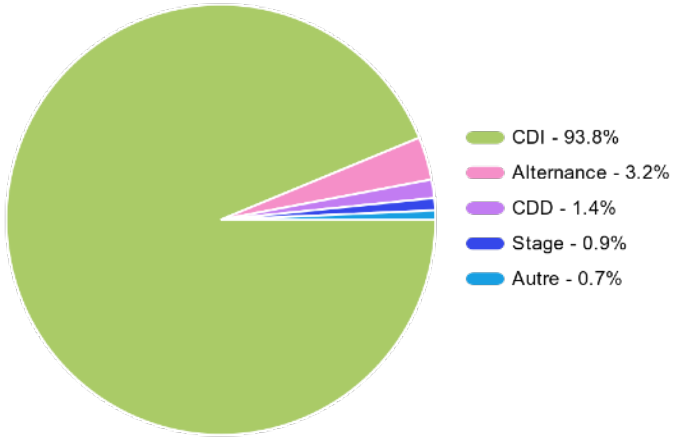
Quelle est votre ancienneté dans votre entreprise ?



Quel âge avez-vous ?



Mon type de contrat



confidential

2 Français sur 3 sont satisfaits du nouveau mode de travail à distance
1 sur 3 le découvre pour la première fois

Copyright © 2009 – 2019 ChooseMyCompany All Rights Reserved CNIL 136 83 88

Enquête WorkAnywhere® 2020

Performance globale

68.1%
Cohésion

67.3%
Ressources

64.2%
Performance

66.5%

des Français sont contents du travail à distance*

** % d'opinions favorables = nombre de réponses («tout à fait d'accord» + «d'accord») / nombre de réponses total*

Versus opinions favorables

WorkAnywhere® Classements Solidaires 2020 : **76.3%**

WorkAnywhere® 2020

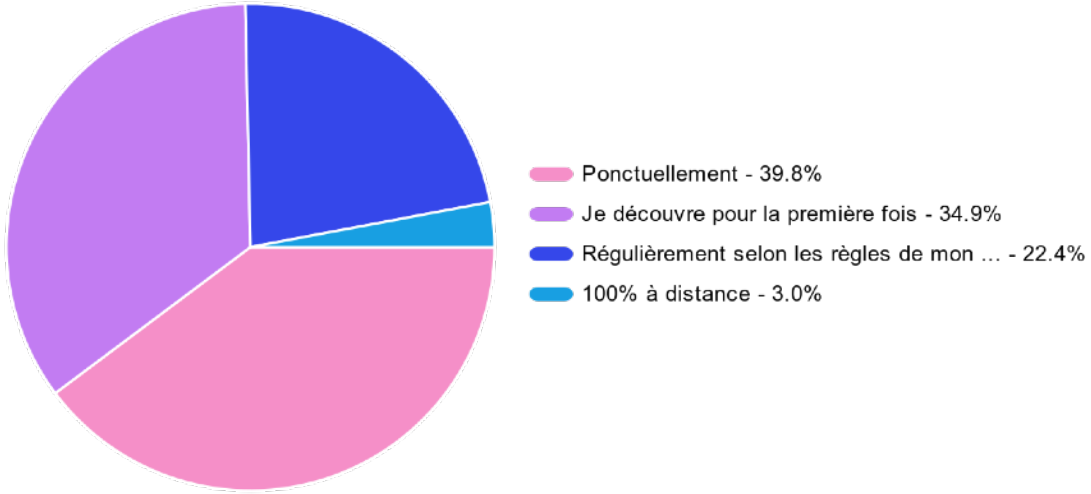
3.56/5

Versus notes globales

WorkAnywhere® Classements Solidaires 2020 : **3.98 / 5**

Alors que 1/3 découvrent le travail à distance pour la première fois, ce sont les « habitués » qui s'en sortent le mieux, et qui y croient le plus. Seuls 49% des néophytes du distance working pensent que leur entreprise gagnerait en performance en l'accentuant !

Ma pratique du travail à distance avant le confinement



	Total	Je découvre pour la première fois	Ponctuellement	Régulièrement selon les règles de mon entreprise	100% à distance
Cohésion	68.1%	75.9%	80.4%	82.6%	80.2%
Ressources	67.3%	83.9%	88.7%	88.9%	90.1%
Performance	64.2%	55.3%	64.4%	76.1%	75.3%
Total	66.5%	71.7%	77.8%	82.5%	81.9%

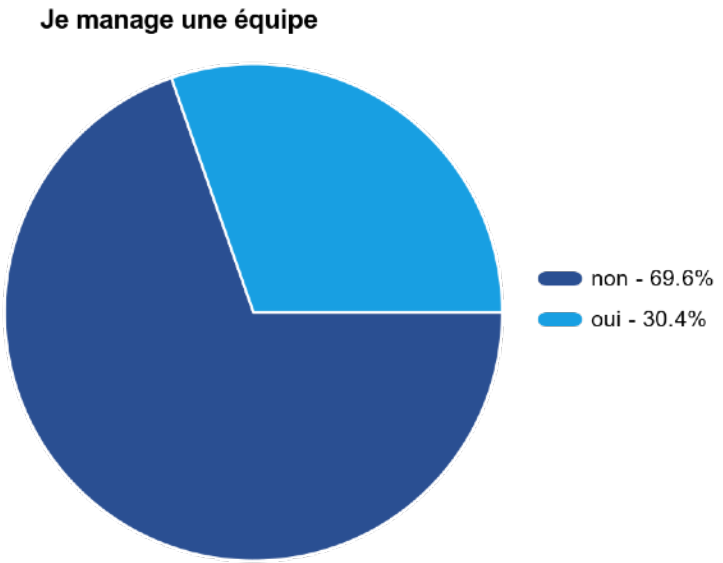
confidential

WorkAnywhere® : Qui est le plus à l'aise ?

Copyright © 2009 – 2019 ChooseMyCompany All Rights Reserved CNIL 136 83 88

Les Managers vs les « Managés »

Les managers apprécient le plus le travail à distance : plus que 9 sur 10 disent avoir les ressources pour le naviguer de manière positive. Les équipes, quant à eux, sont en attente d'une animation collective structurée et d'un meilleur pilotage individuel.



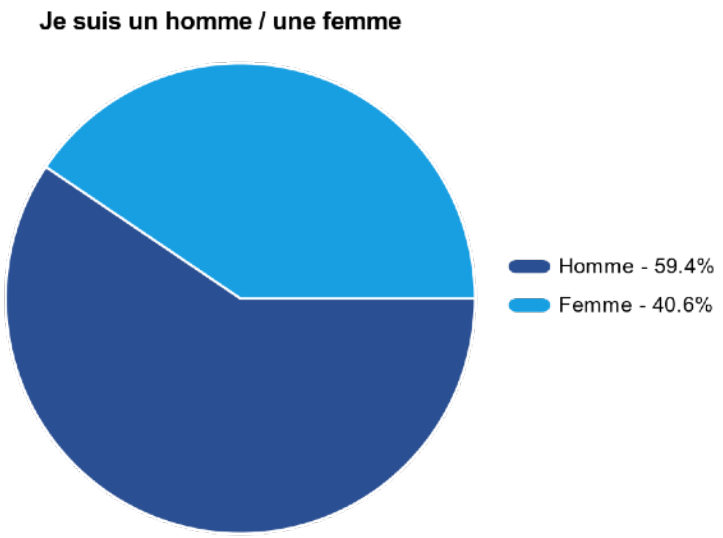
	Total	non	oui
Cohésion	68.1%	78%	87.2%
Ressources	67.3%	83.9%	91.9%
Performance	64.2%	64.6%	71.8%
Total	66.5%	75.5%	83.6%

Les hommes veulent aller au bureau !

75% des femmes apprécient ce nouveau mode de travail à distance, notamment via un lien bien maintenu avec l'équipe et une organisation plus libre.

Les hommes sont **moins de 6 sur 10** à adhérer à ce fonctionnement, boudant notamment les équipements et des règles d'organisation insuffisamment claires.

Hommes et femmes se rejoignent dans leur envie d'un drive managérial plus dynamique.



	Total (45814)	Homme (24972)	Femme (17989)
Cohésion	68.1%	60.1%	79.2%
Ressources	67.3%	57.9%	78.1%
Performance	64.2%	59.8%	69%
Total	66.5%	59.3%	75.5%

Une surprise : les Tech et les jeunes ne sont pas les plus grands fans du « remote »

FONCTION	Cohésion	Ressources	Performance	Total
Marketing (Produit / Digital / Co...	99.1%	99.4%	98.4%	**99%**
Communication / Média / Création	93.3%	86.7%	66.7%	**82.2%**
Administratif	67.1%	67.2%	99.1%	**77.8%**
Commercial / Ventes	72.4%	72.5%	74.9%	**73.2%**
R & D / Sciences / Etudes	66.8%	66.8%	77.6%	**70.4%**
IT / Tech / Data	63.7%	60.6%	71.3%	**65.2%**

Les fonctions marketing et communication aiment beaucoup cette nouvelle manière de travailler : ils y trouvent notamment une certaine convivialité.

Par contre, les commerciaux et les Tech ne semblent pas en être d'accord. Alors que les Sales sont en attente de plus d'informations au global, les profils IT sont en demande de plus de connexion et de soutien managérial.

Contraire à ce que l'on peut penser, les Millenials en début de carrière se sentent peu à l'aise avec le travail à distance par rapport à leurs managers ainés.

Souvent en découverte de leur vie professionnelle, le côté social et l'appui du manager leur manquent dans le contexte actuel. De plus, leur appétence pour des organisations à culture et identité forte reste sur sa faim en l'absence d'"after work » et un ancrage au bureau "base camp », clés à leur sens de communauté.

EXPERIENCE	Cohésion	Ressources	Performance	Total
0 à 2 ans d'expérience	63.9%	66.3%	56.7%	**62.3%**
3 à 5 ans d'expérience	67.3%	65.2%	53.1%	**61.9%**
6 à 10 ans d'expérience	68.3%	73.6%	65.7%	**69.2%**
11 à 20 ans d'expérience	75.9%	70.9%	76.1%	**74.3%**
21 à 30 ans d'expérience	55.5%	53.1%	69.4%	**59.3%**
+ de 30 ans	77.7%	88.6%	84.9%	**83.7%**

*Afin de préserver l'anonymat des répondants, les échantillons inférieurs à **5 personnes** ne sont pas affichés.*

score > 80% score < 50%

Les secteurs d'activité à l'heure du télétravail

Les Banques, l'industrie et l'aéronautique semblent avoir réussi leur passage au 100% remote. Les collaborateurs en conseil et en grande consommation se montrent plus sceptiques.

SECTEUR	Cohésion	Ressources	Performance	Total
Banque / Finance / Assurances	79.8 %	81.2 %	87.1 %	**82.7 %**
Industrie / Production / Matières Premières	83.5 %	67.4 %	82.7 %	**77.9 %**
Aéronautique / Aérospatiale	66.7 %	66.7 %	100.0 %	**77.8 %**
Communication / Medias / Information	78.0 %	74.7 %	73.8 %	**75.5 %**
Services	76.5 %	71.7 %	71.4 %	**73.2 %**
Audit / Expertise Comptable	75.1 %	84.1 %	53.8 %	**71.0 %**
Transport / Logistique	51.5 %	67.5 %	83.0 %	**67.3 %**
IT / Digital	66.8 %	64.8 %	68.6 %	**66.7 %**
Juridique / Réglementaire	66.7 %	66.7 %	66.7 %	**66.7 %**
Energie / Environnement	68.9 %	84.0 %	37.4 %	**63.4 %**
Commerce / Distribution / Négoce	68.4 %	69.4 %	37.5 %	**58.4 %**
Santé / Chimie	55.2 %	55.0 %	53.8 %	**54.7 %**
Conseil	55.0 %	55.6 %	53.2 %	**54.6 %**
Biens de consommation	66.7 %	55.6 %	33.3 %	**51.9 %**
Total	68.8 %	69.0 %	65.6 %	**67.8 %**

*Afin de préserver l'anonymat des répondants, les échantillons inférieurs à **5 personnes** ne sont pas affichés.*

confidential

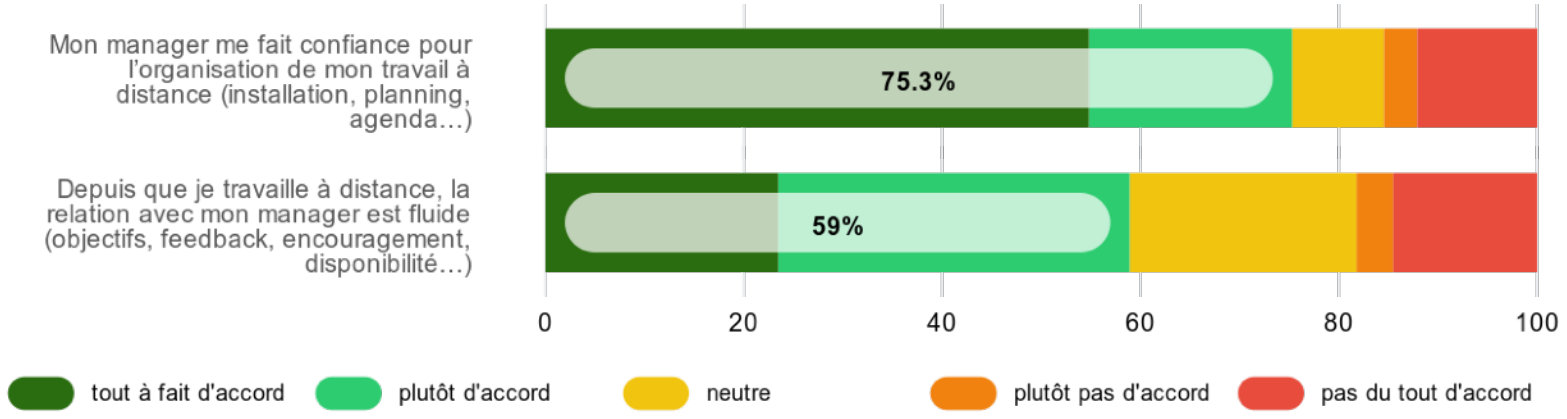
WorkAnywhere® : Quelles leçons ?

Copyright © 2009 – 2019 ChooseMyCompany All Rights Reserved CNIL 136 83 88

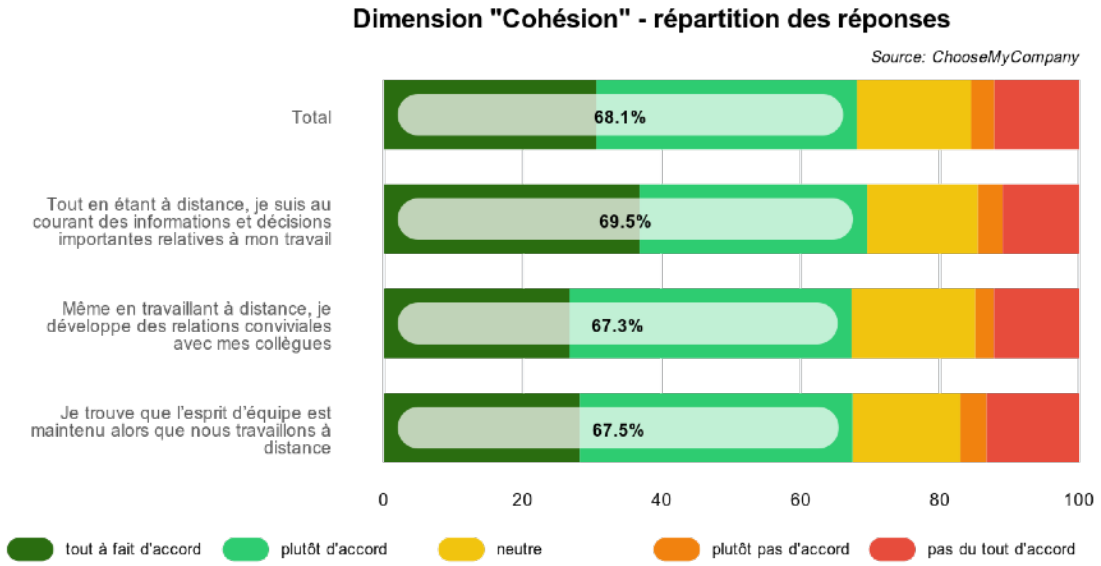
LEARNING #1 : Le verrou du management a sauté

Longtemps le frein principal au télétravail, le contrôle physique des équipes est hors jeu dans le contexte actuel. L'autonomie et la confiance dans l'organisation des collaborateurs est désormais une obligation pour les managers. Et selon les équipes, c'est devenu même une des forces du système !

Mais la liberté d'organisation ne veut pas dire ne pas être présent : les équipes ont besoin de leurs managers pour piloter l'opérationnel à travers des objectifs clairs, de la disponibilité pour guider, du feedback, et tout simplement de l'encouragement.

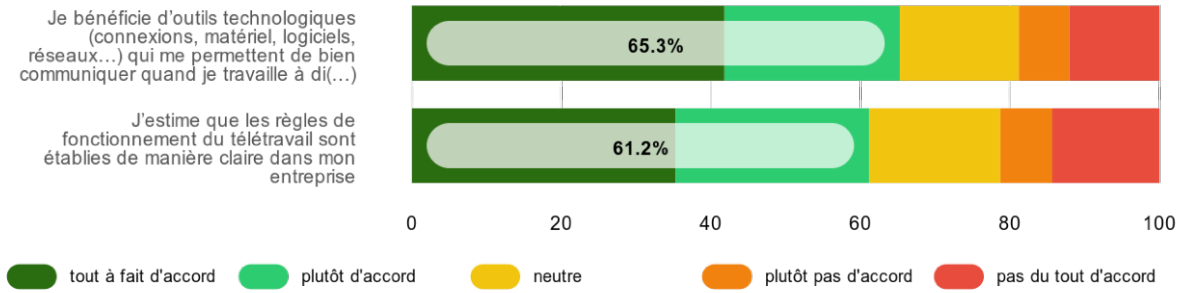


LEARNING #2 : Le terrain collectif fonctionne correctement

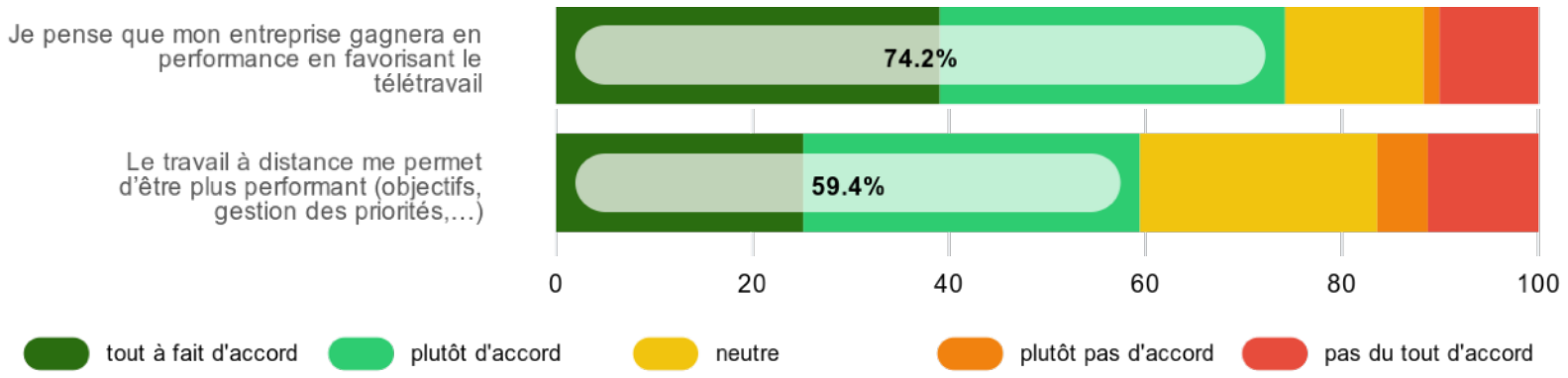


★ L'information circule et la cohésion d'équipe est maintenue

★ Les essentiels du cadre sont posés : équipements et règles du jeu



LEARNING #3 : Une grande envie…mais une nécessité de soutenir la performance de chacun



Brandi jusqu'alors en étendard de privilège et de liberté par le "happy few » qui en bénéficiait, la flexibilité dans le travail n'a pas perdu de son lustre au global : 74% des salariés qui le vivent aujourd'hui ont envie qu'il fasse partie de l'après-confinement.

Face à cette envie de fond, les collaborateurs restent paradoxalement sur la réserve quant à la réussite de leurs efforts individuels. Au-delà de l'organisation d'un espace de travail et des technologies collaboratives, le travail à distance exige aussi une évolution des modes de planification et de priorisation : 41% ont besoin d'être rassurés que le travail à distance peut fonctionner pour eux.

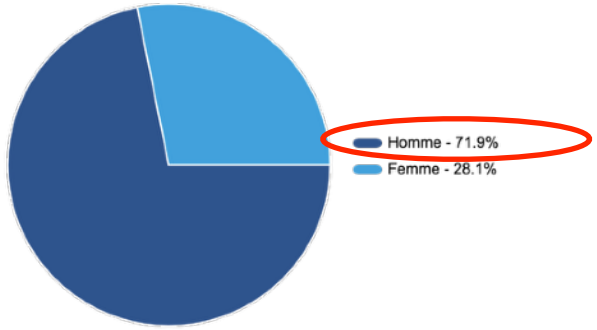
confidential

Le travail à distance : 17% des salariés n’en veulent pas !

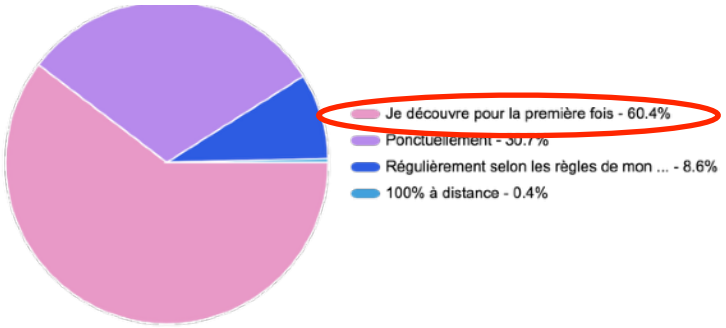
Copyright © 2009 – 2019 ChooseMyCompany All Rights Reserved CNIL 136 83 88

Et les détracteurs…Qui sont-ils ?

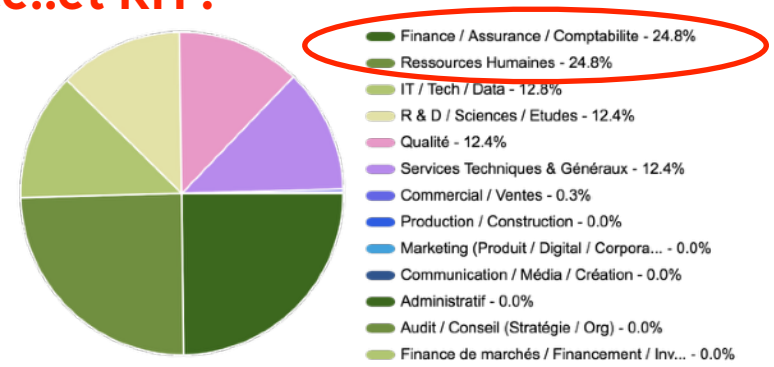
Masculins



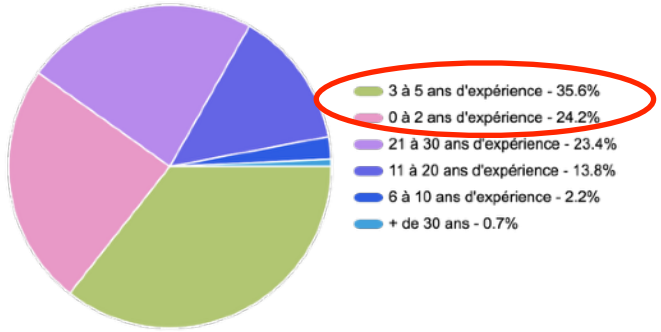
Néophytes du travail à distance



En finance..et RH !



Jeunes professionnels

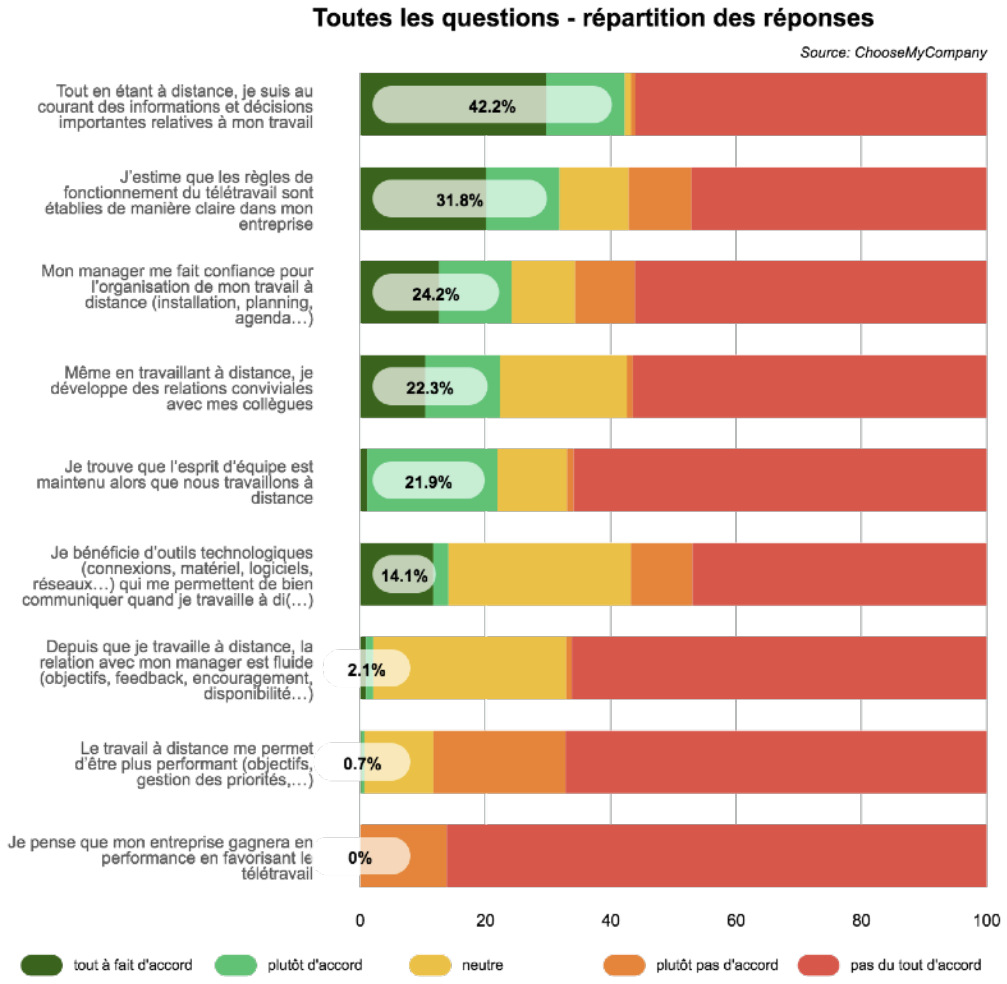


** % d'opinions favorables = nombre de réponses («tout à fait d'accord» + «d'accord») / nombre de réponses total*

Et les détracteurs…Pourquoi ?

Alors qu'ils **se sentent relativement informés**, notamment sur le côté organisationnel du travail à distance, les détracteurs du télétravail donnent une **note globale de 1.7 / 5 à leur expérience…**

En manque de cohésion d'équipe, ils déplorent leurs outils et le soutien managérial…les deux grands « enablers » de l'efficacité et de la reconnaissance !



Benchmark
69.5 %
61.2 %
75.3 %
67.3 %
67.5 %
65.3 %
59 %
59.4 %
74.2 %
WorkAnywhere® Global2020 6523

** % d'opinions favorables = nombre de réponses («tout à fait d'accord» + «d'accord») / nombre de réponses total*

Et les détracteurs…le télétravail en quelques mots

bureau communication complique concentration conditions confiance contact
contraignant difficulte efficace face famille importe
impossible isolement liberte maison manque
motivation neutre organisation profession
publicite quoi rapide reve teletravail temps travail

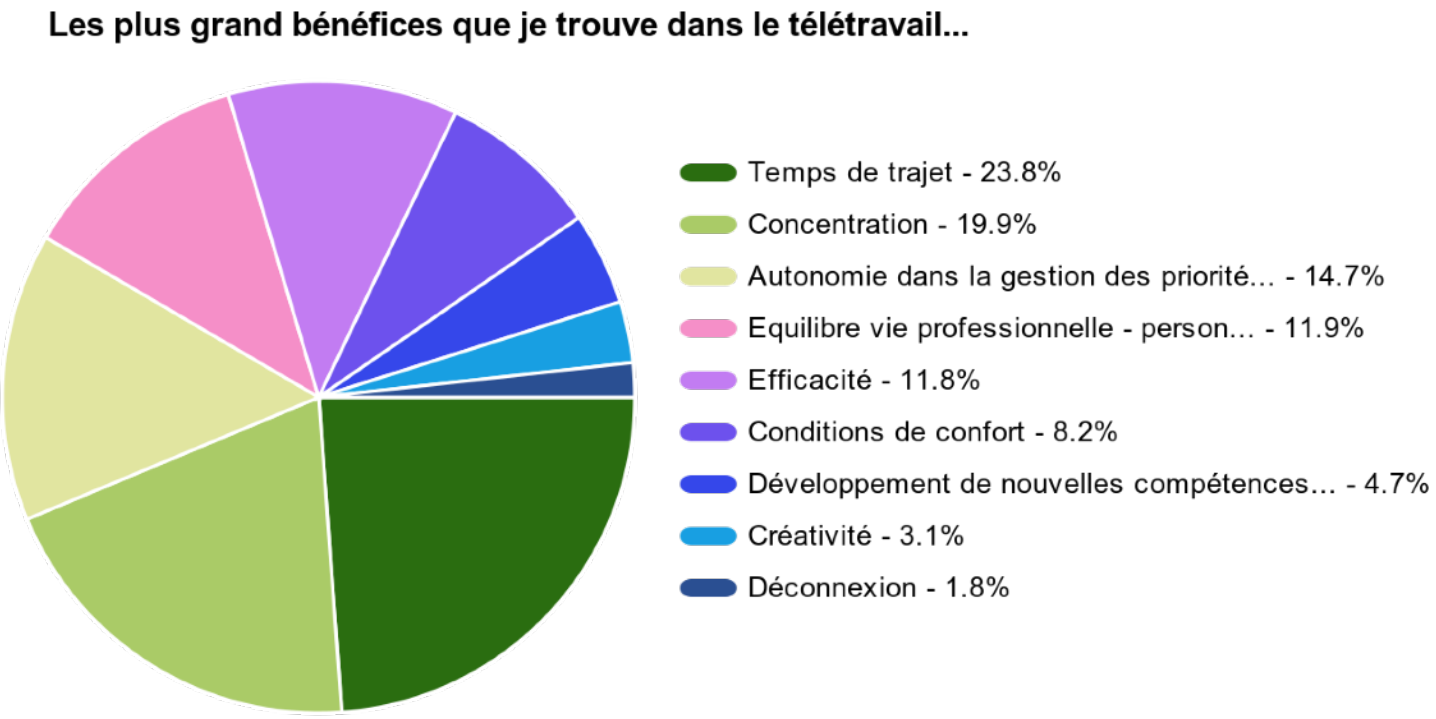
confidential

« Working anywhere » - Quels bénéfices ? Quels challenges ?

Copyright © 2009 – 2019 ChooseMyCompany All Rights Reserved CNIL 136 83 88

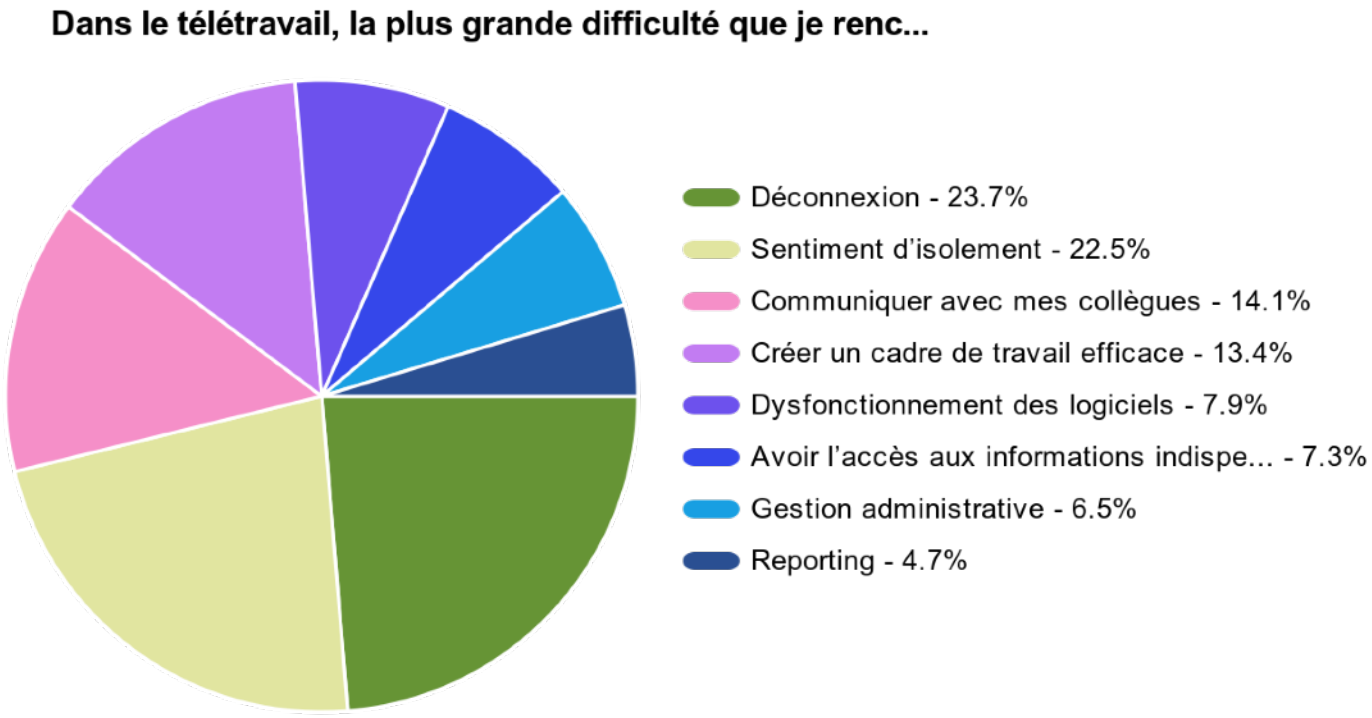
LES BENEFICES

Pas de temps gaspillé dans les transports, une meilleure efficacité intellectuelle et une sensation d'autonomie et de liberté sont les facettes les plus positifs du télétravail pour les collaborateurs



LES DIFFICULTES

...mais sans « sas » physique et des interactions de proximité, la déconnexion devient difficile à gérer et une sensation d'isolement s'installe. Les aspects matériels (outils, logiciels, connexions...) peuvent être améliorés pour 29% des télétravail leurs.



L'expérience WorkAnywhere® selon les salariés

Le télétravail en quelques mots ...

agreable autonomie bureau ca calme car
communication concentration confiance
confinement confort contact difficile efficace
efficacite enfant equilibre famille flexibilite
gain gestion isolement jour liberte manque meilleure moins
organisation performance permet perso pratique pro
productivite quand semaine souplesse stress teletravail temps trajet
transport travail travailler vie

confidential

Le travail à distance chez les meilleurs - qu’est-ce qui les distingue?

Copyright © 2009 – 2019 ChooseMyCompany All Rights Reserved CNIL 136 83 88

Malgré des ressources dernier cri, une information efficace et surtout une liberté et autonomie d'organisation très grande, les collaborateurs même chez les meilleurs employeurs restent à être convaincus et avoir confiance en le télétravail. Dans ces structures de taille moyenne et à culture forte, constat d'un "trop plein » du virtuel ?

		WorkAnywhere® Global 2020	WorkAnywhere® Classements Solidaires	△
Cohésion	Tout en étant à distance, je suis au courant des informations et décisions importantes relatives à mon travail	69.5%	87.3%	17.8 %
	Même en travaillant à distance, je développe des relations conviviales avec mes collègues	67.3%	74.3%	7 %
	Je trouve que l'esprit d'équipe est maintenu alors que nous travaillons à distance	67.5%	76%	8.5 %
Ressources	Je bénéficie d'outils technologiques (connexions, matériel, logiciels, réseaux...) qui me permettent de bien communiquer quand je travaille à distance	65.3%	88.5%	23.2 %
	Mon manager me fait confiance pour l'organisation de mon travail à distance (installation, planning, agenda...)	75.3%	91.7%	16.4 %
	J'estime que les règles de fonctionnement du télétravail sont établies de manière claire dans mon entreprise	61.2%	78.9%	17.7 %
Performance	Le travail à distance me permet d'être plus performant (objectifs, gestion des priorités,...)	59.4%	58.5%	-0.9 %
	Depuis que je travaille à distance, la relation avec mon manager est fluide (objectifs, feedback, encouragement, disponibilité...)	59%	65.6%	6.6 %
	Je pense que mon entreprise gagnera en performance en favorisant le télétravail	74.2%	65.8%	-8.4 %

*Afin de préserver l'anonymat des répondants, les échantillons inférieurs à **5 personnes** ne sont pas affichés.*

score > 80% score < 50%

choose mycompany®

confidentiel

Happyindex® AtWork

Développement professionnel – Environnement stimulant – Management
Motivation –Fierté – Fun/Plaisir

Et la motivation dans tout ça ?
HappyIndex®AtWork 2020 x WorkAnywhere®

Enquête HappyAtWork® 2020
menée du **01/10/2019** au **25/09/2020 auprès de 87547 participants**

Copyright © 2009 – 2019 ChooseMyCompany All Rights Reserved CNIL 136 83 88

Enquête HappyIndex®AtWork 2020

Performance globale

67.8%

d'opinions favorables*

** % d'opinions favorables = nombre de réponses («tout à fait d'accord» + «d'accord») / nombre de réponses total*

Ressources

67 %
Développement Professionnel

70.7%
Environnement Stimulant

64.6%
Management & motivation

Connexion

56%
Salaire & reconnaissance

72%
Fierté

76.5%
Fun / Plaisir

HappyIndex®AtWork 2020

★★★★☆ **4.16/5**

Versus opinions favorables

HappyIndex®AtWork Top Ranked Certified 2019	**73.4%**
HappyIndex®AtWork Global	**60.7%**

Versus notes globales

HappyIndex®AtWork Top Ranked Certified 2019	**4.33 / 5**
HappyIndex®AtWork Global	**3.91 / 5**

Suite à un premier pic de motivation - lié peut-être à la nouveauté du phénomène - le travail à distance imposé commence à influer sur la motivation à moyen terme. Tant la confiance en la direction et la responsabilisation tiennent dans la durée, les piliers de la reconnaissance, l'évolution et l'apprentissage ternissent à la longue.

			HappyIndex ®AtWork 2020	Oct 2019 - Mars 2020	Avril 2020	△
Ressources	Développement professionnel	J'ai l'impression de progresser et d'apprendre	71.7%	73.0 %	64.9 %	-8.1 %
		Je comprends comment je peux évoluer dans mon entreprise / organisation (projets, promotion, mobilité)	58%	59.5 %	49.8 %	-9.7 %
		J'ai le sentiment que mes forces et mes compétences sont bien utilisées	71.4%	72.8 %	64.0 %	-8.8 %
	Environnement stimulant	J'estime que la façon de travailler est innovante (collaboration, flexibilité / télétravail, prises de décisions, équipements...)	61.3%	59.9 %	68.6 %	8.7 %
		Je suis satisfait(e) de la manière dont j'articule mes vies professionnelle et personnelle	70.3%	71.0 %	66.7 %	-4.3 %
		Je sens que l'on me fait confiance	80.5%	80.5 %	80.7 %	0.2 %
	Management & motivation	Je comprends bien comment ma performance est évaluée	58.8%	60.3 %	50.5 %	-9.8 %
		Je vois l'impact de mon travail sur la réussite de l'entreprise	67.6%	68.8 %	61.2 %	-7.6 %
		Je sens que j'ai les moyens d'atteindre mes objectifs	67.5%	67.8 %	65.5 %	-2.3 %
Connexion	Salaire & reconnaissance	Je considère que mon salaire / rémunération est adapté à mon poste et responsabilités	50.5%	52.0 %	42.5 %	-9.5 %
		Je me sens reconnu(e) et encouragé(e) dans mes efforts	65.4%	66.8 %	58.7 %	-8.1 %
		Je suis satisfait(e) des avantages de mon entreprise / organisation (bonus, primes, intéressement, participation, mutuelle, congés, aide au logement, CSE...)	51.9%	52.4 %	49.0 %	-3.4 %
	Fierté	Je recommanderais mon entreprise / organisation à un ami pour venir y travailler	72.2%	73.4 %	65.5 %	-7.9 %
		J'ai confiance en l'équipe de direction (exemplarité, compétences)	69.5%	69.5 %	69.6 %	0.1 %
		Je suis fier(e) de nos produits / services	74.3%	74.7 %	72.0 %	-2.7 %
	Plaisir / Fun	J'éprouve du plaisir à faire mon travail	78.1%	78.3 %	77.4 %	-0.9 %
		J'apprécie la qualité des relations humaines (accessibilité, sincérité, collaboration...) au sein de mon entreprise / organisation	75.7%	76.6 %	71.1 %	-5.5 %
		Je trouve du sens à ce que je fais	75.7%	75.9 %	74.9 %	-1.0 %
	TOTAL		**67.80 %**	68.5 %	**64.1 %**	-4.4 %

*Afin de préserver l'anonymat des répondants, les échantillons inférieurs à **5 personnes** ne sont pas affichés.*

score > 80% score < 50%

Quelle est la relation entre la motivation et le travail à distance ?

La motivation et la qualité de l'expérience du télétravail sont assez fortement liés, et donc les efforts des employeurs à accompagner leurs équipes dans ce nouveau contexte ont de la valeur. Et comme le rallongement du confinement commence à peser sur la motivation, la rapidité avec laquelle les entreprises réduisent l'écart significatif entre la motivation globale et la maîtrise des modes de travail sera la clé d'une équipe résiliente, performante et heureuse dans les semaines et mois à venir.

Overall Score
HappyIndex®AtWork

4.16 / 5

Overall Score
WorkAnyWhere®

3.56 / 5

Coefficient de corrélation

0.721

Comment lire le coefficient de corrélation

• Plus le résultat s'approche de 1, plus la motivation des salariés est lié au fonctionnement du travail à distance. Autrement dit, progresser dans le bon management du télétravail permettra à une organisation à booster la motivation de ses équipes. Si le résultat s'approche de 0, le lien entre le travail à distance réussi et la motivation est très faible.

confidential

WorkAnywhere - What’s next ?

Copyright © 2009 – 2019 ChooseMyCompany All Rights Reserved CNIL 136 83 88

L'ANTI-GASPILLAGE, L'HUMAIN ET LA CO-RESPONSABILITE : VERS UNE NOUVELLE ECOLOGIE DU TRAVAIL

De quoi demain sera-t-il fait ?

La crise sanitaire a poussé le monde du travail dans ses retranchements, et les pratiques managériales ont suivi. L'évolution actuelle vers des modes de travail hybrides quoique complexe, est une chance. Il faut profiter de la libération de l'organisation du temps et de l'espace, et poursuivre les belles initiatives de partage d'informations et de cohésion internes imaginées par les entreprises et leurs équipes. Face à ce contexte, il en émerge **une nouvelle écologie du travail,** qui s'articule autour de 3 principes :

L'ANTI-GASPILLAGE

Alors que de nombreuses organisations ont fait preuve d'une belle capacité d'adaptation dans l'urgence du mois de mars, l'entreprise fonctionne désormais sous son plus simple appareil. On est à l'heure pour son rendez-vous Zoom, on ne voyage plus, et les échanges se concentrent sur la clarification des objectifs et des points d'étape. En somme, l'optimisation des energies devient la norme, facilité par un apprentissage des technologies collaboratives. Sur ce fond de pragmatisme, les affaires continuent et on se prouve qu'**on n'a pas besoin d'être dans la même pièce pour décider** - grande évolution depuis les grèves de fin 2019. **Plus d'efficacité, moins de carbone pour une meilleure gestion des ressources et de l'énergie.**

L'HUMAIN

Il parait également une nouvelle **authenticité et écoute dans les relations professionnelles au jour le jour**. Réussir une réunion à distance pousse à de bons comportements en équipe - on s'écoute, on questionne, on attend son tour et on ne s'interrompt pas, en rappel des règles d'or apprises en enfance. Faire de la place à chacun permet même à des talents peu visibles de par le passé de se révéler.

De plus, une fois la gueule de bois du trop virtuel passé, les bases de la communauté devront être restaurés : la convivialité collective si cher aux équipes, les échanges informels, et les moments de reconnaissance prendront de nouvelles formes. Le **« Vivre ensemble » en entreprise sera un bien précieux. On se verra moins, mais on se regardera mieux.**

L'ANTI-GASPILLAGE, L'HUMAIN ET LA CO-RESPONSABILITE : VERS UNE NOUVELLE ECOLOGIE DU TRAVAIL

LA CO-RESPONSABILITE

L'étude WorkAnywere® démontre l'importance du soutien de la performance individuelle dans le travail à distance, Cette performance se joue à trois niveaux. D'abord, **l'entreprise et ses gestes RH** doivent donner un cadre qui permet au collaborateur de structurer ses efforts en termes de temporalité, d'outils et même de déconnexion. L'évaluation de la performance et le management de carrière devront être adaptés pour garder le cap quand l'on se voit moins pour observer, pour se connaitre, et pour échanger.

Ensuite, **le manager** sera poussé à composer davantage avec l'immédiat et le court terme. Sans avoir le collaborateur toujours dans le siège d'à côté, des objectifs clairs, des consignes bien comprises, la formalisation pour partager les projets et partager le savoir deviennent essentiels. Ils s'allieront à l'ouverture au questionnement et un vrai pilotage des efforts. Sa disponibilité, plutôt que sa présence, deviendra l'atout du manager.

L'étude pourrait faire croire que tout dépend du manager, mais la distanciation ouvre la voie pour une nouvelle responsabilisation du collaborateur. Etre livré plus à soi-même (ce dont beaucoup ont rêvé, voire revendiqué) n'est finalement si simple, car **il faut apprendre l'auto-motivation**. Peu exploité encore dans notre culture du travail paternaliste, l'auto-motivation pousse au questionnement de soi : est-ce que je comprends ce qu'on attend de moi ? comment m'y prendre au mieux ? qu'est-ce que je sais faire / ne sais pas faire ? qu'est-ce que j'aime faire / fais bien ? Et qu'est-ce que je fais de cet l'ensemble ? Le collaborateur qui réussit s'armera de courage pour clarifier ces questions fondamentales, et se sentira responsable du bon emploi des réponses.

Dans se plus beaux habits, le **« working anywhere »** redistribue donc les cartes de la relation managériale, en donnant plus d'autonomie au collaborateur. Mais c'est en décidant de son organisation et de l'utilisation responsable de son énergie que l'individu trouve du **sens**… et donne de la puissance à sa **motivation**.

améliore la réputation des entreprises grâce aux avis des salariés, étudiants, candidats, clients et fournisseurs

1 Innovation

Des outils innovants pour capter, analyser et améliorer la réalité des expériences vécues

CMC Pro

CMC Flash

CMC Reviews

2 Communication

Des outils de communication pour multi-diffuser des avis certifiés

choosemycompany.com

labels et médiatisation Les Echos

widget site carrière et offres d'emploi

campagne réseaux sociaux et professionnels