

SONDAGE PERCEPTION DES MANAGERS FACE AU TÉLÉTRAVAIL

24 AU 31 MARS 2021

Sondage perception des managers sur le télétravail

Rappel du contexte et de l'objectif

Dans le cadre du groupe de travail (HRL) en vue de préparer les futures négociations et les grandes lignes du projet d'accord groupe Bosch France sur le télétravail, il a été souhaité de pouvoir diffuser un court questionnaire auprès des managers des sites.

L'objectif est de recueillir la perception que les managers ont de façon générale sur l'organisation de travail du télétravail (hors crise sanitaire) car ils sont les décisionnaires de la mise en place du télétravail (la porte d'entrée) dans leur équipe.

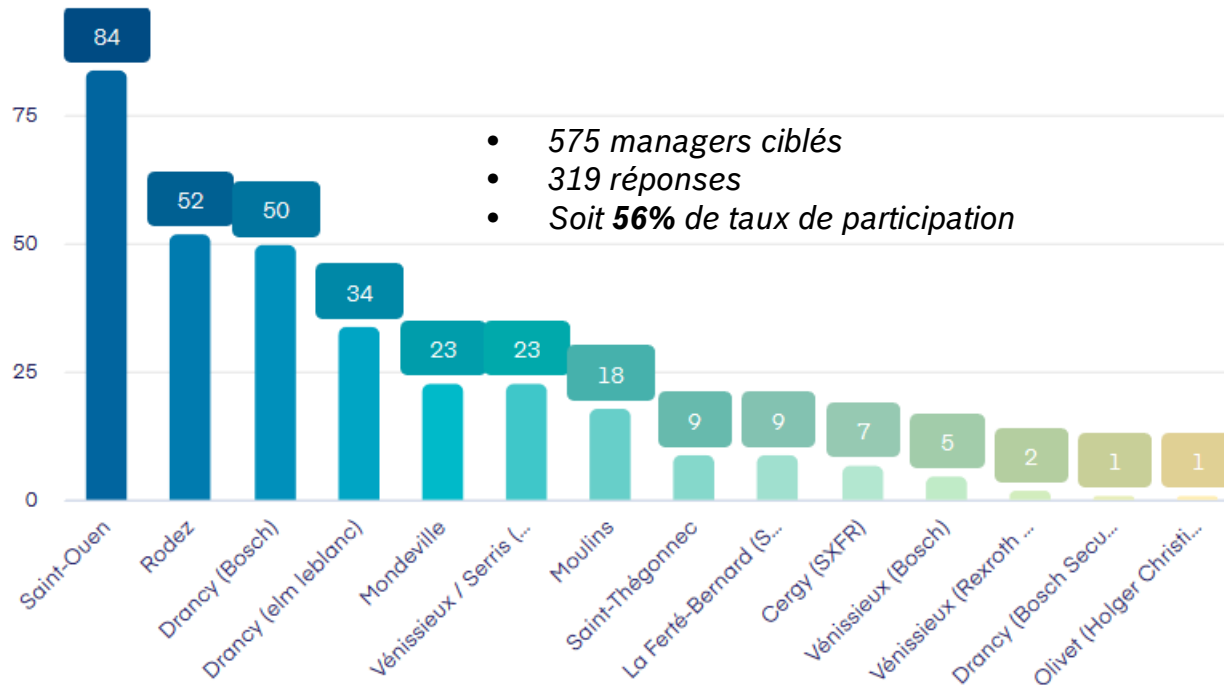
Ce sondage ne sert pas à recueillir les souhaits des managers sur le sujet (ou même des salariés).

Il va permettre d'identifier les avantages mais surtout les freins à l'utilisation du télétravail afin de pouvoir les prendre en compte dans les futures discussions au niveau groupe.

Sondage perception des managers sur le télétravail

Taux de réponses : 56%

1. Quel est votre site :

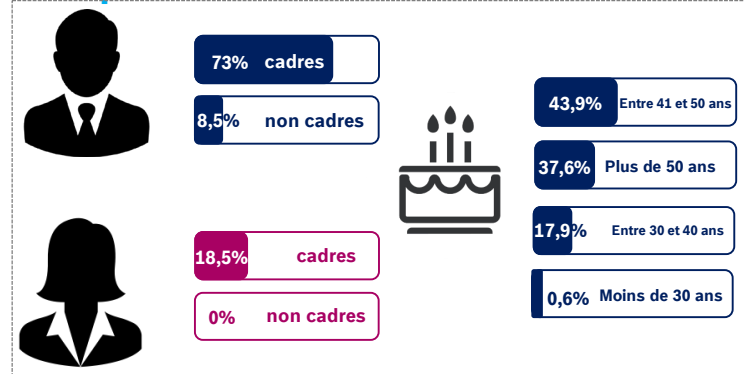


Saint-Ouen	60%
Rodez	46%
3 Drancy (RBFR)	84%
TT	44%
Mondeville	51%
Vénissieux /Serris	66%
Moulins	65%
2 La Ferté-Bernard + Cergy	89%
1 Vénissieux (RBFR)	100%
Vénissieux (Rexroth)	6%

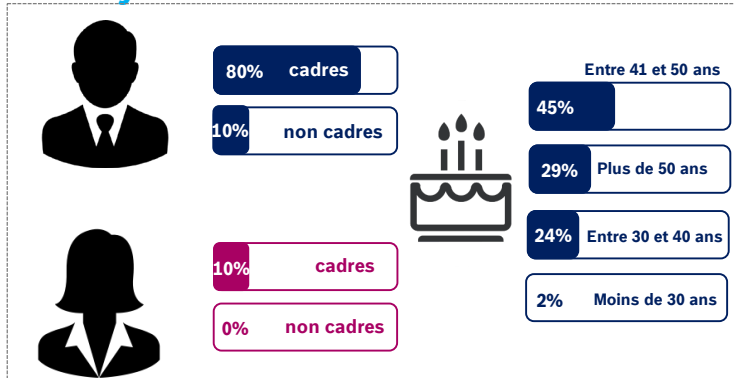
Sondage perception des managers sur le télétravail

Profils des managers ayant répondu

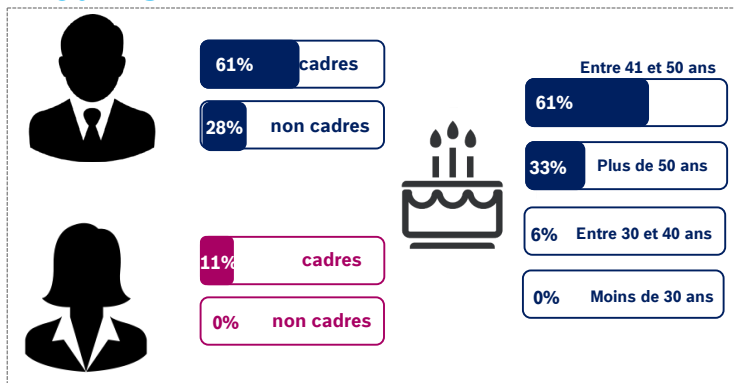
Groupe Bosch France



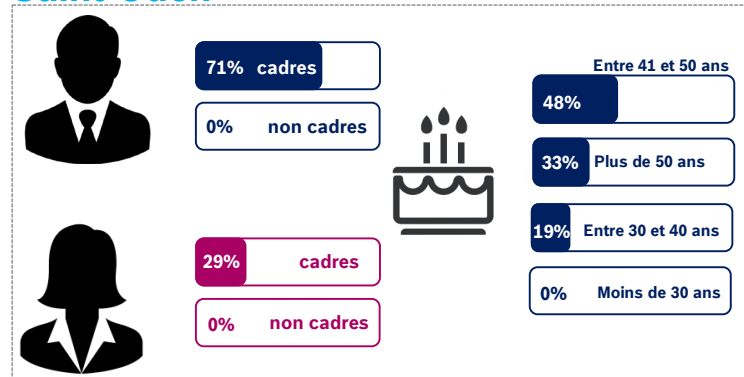
Drancy



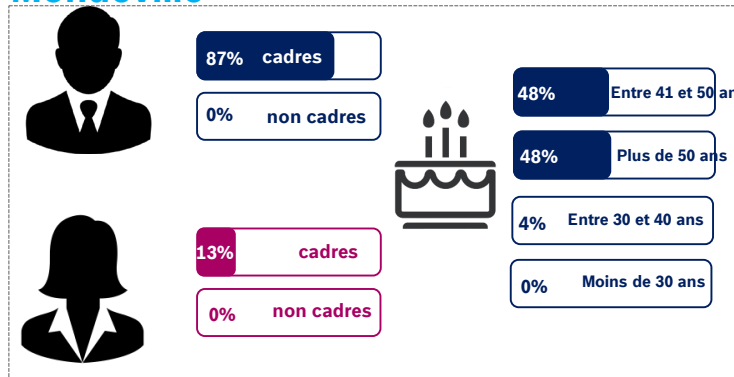
Moulins



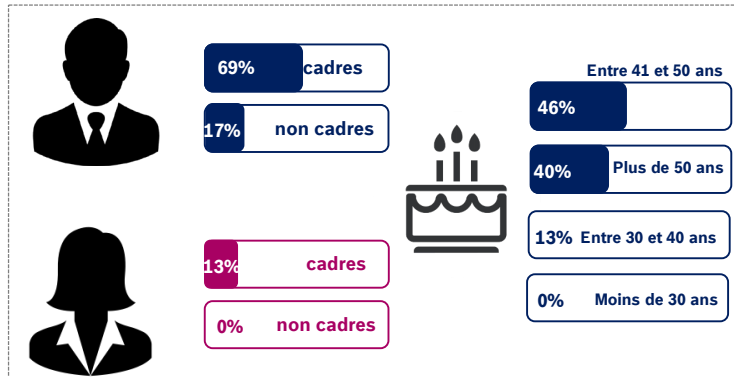
Saint-Ouen



Mondeville



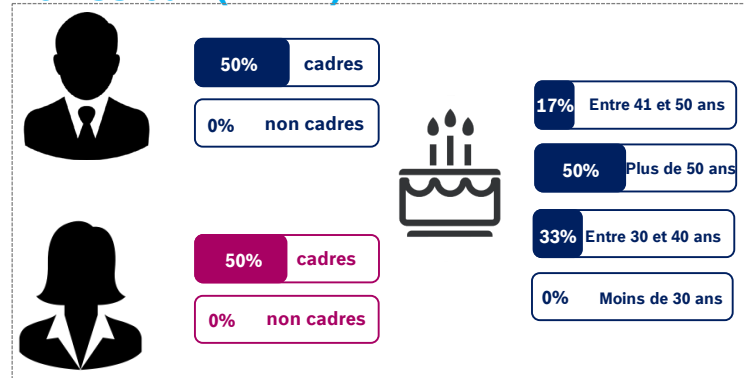
Rodez



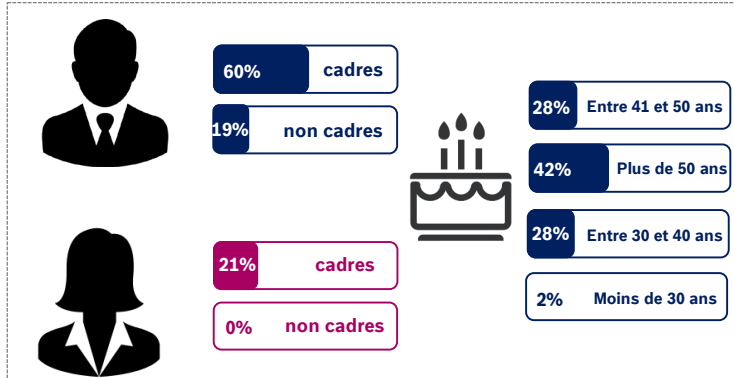
Sondage perception des managers sur le télétravail

Profils des managers ayant répondu

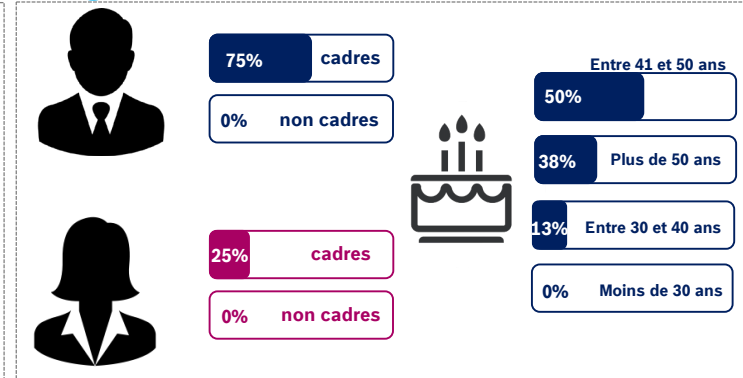
Vénissieux (RBFR)



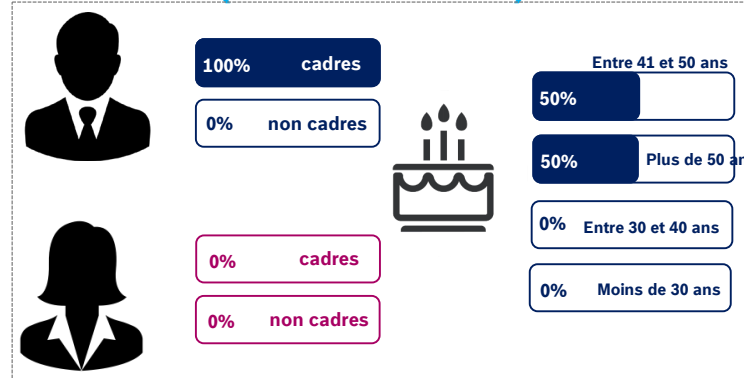
TTFR



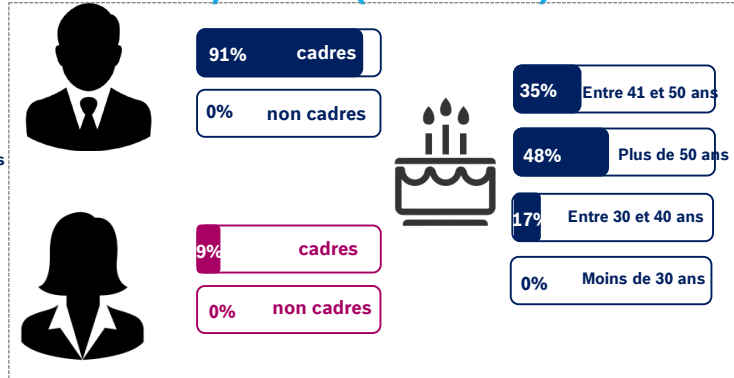
Cergy + La Ferté Bernard



Vénissieux (Rexroth – DCFD)



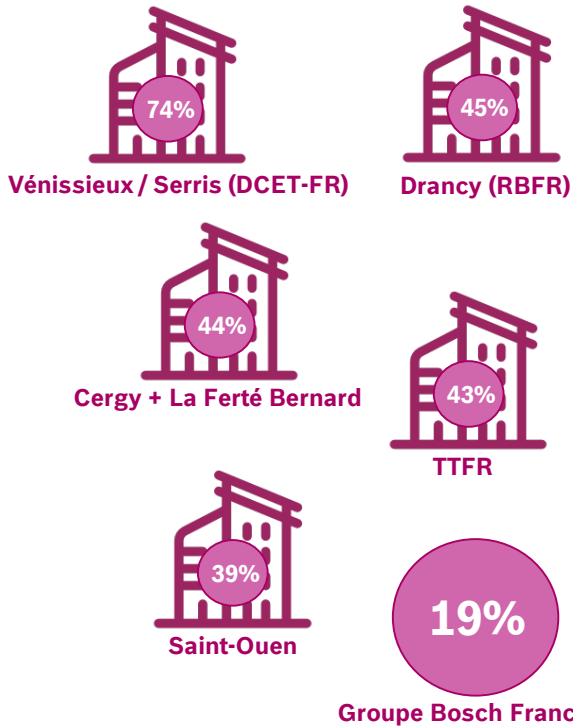
Vénissieux / Serris (DCET-FR)



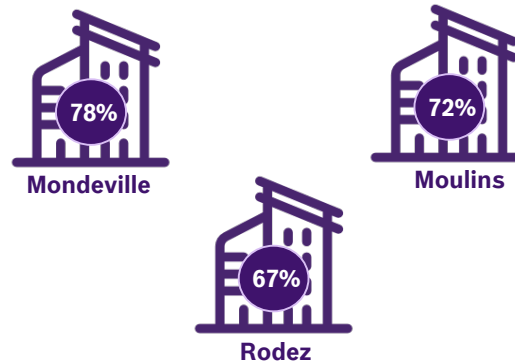
Sondage perception des managers sur le télétravail

La majorité des managers travaillent

Au sein d'une équipe de vente ou de soutien à la vente



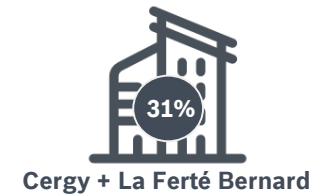
Au sein d'une équipe de production ou de soutien à la production (ex : TEF, etc.)



Au sein d'une équipe d'application, de recherche et développement

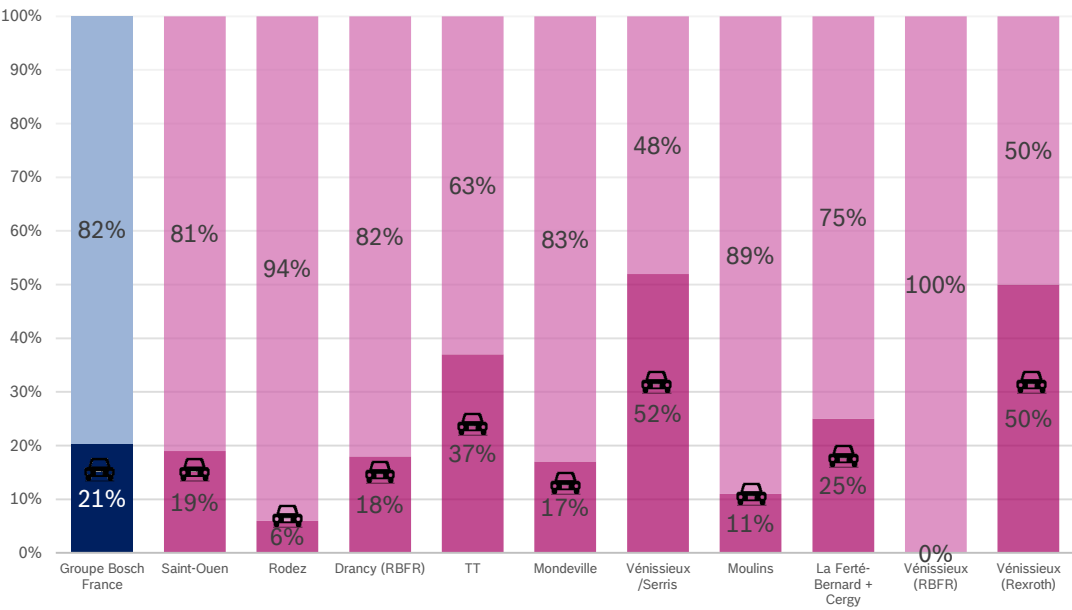


Au sein d'une équipe fonction support (ex. CI, GS (OBC, OBR, HRS, PUI...), HR...)



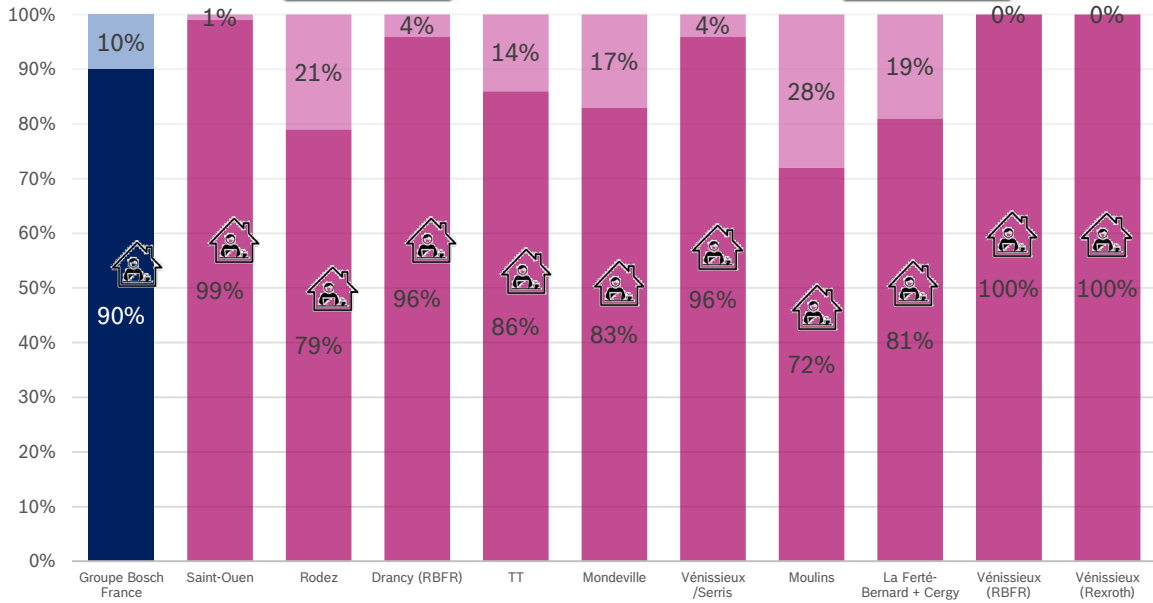
Sondage perception des managers sur le télétravail

Q5. Est-ce que vous managez une équipe d'itinérants?



■ OUI ■ NON

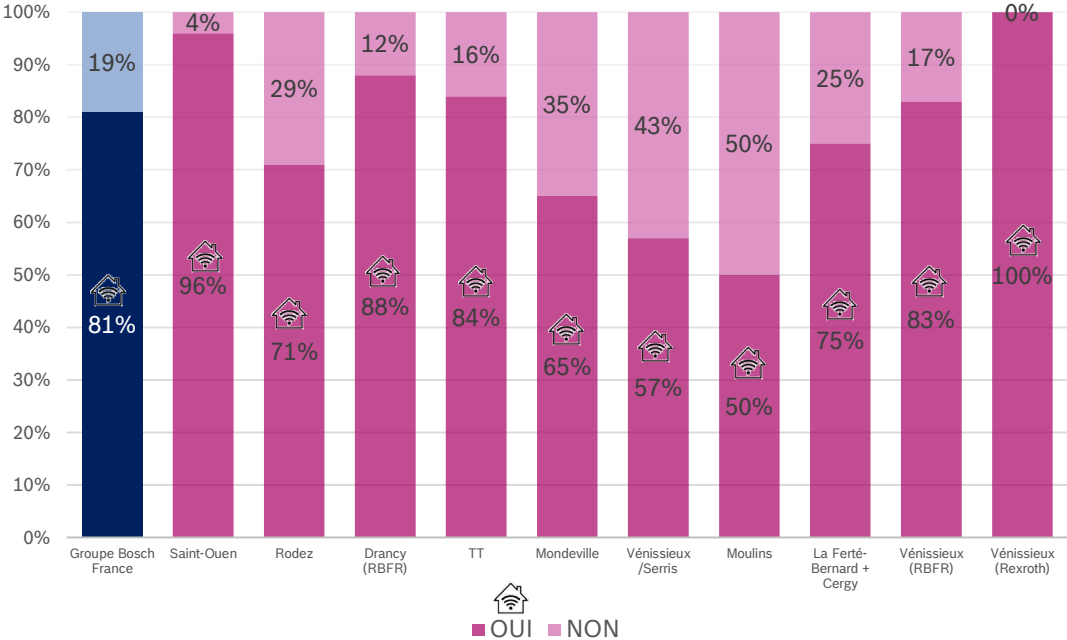
Q6. Êtes-vous favorable au télétravail? (hors crise sanitaire)



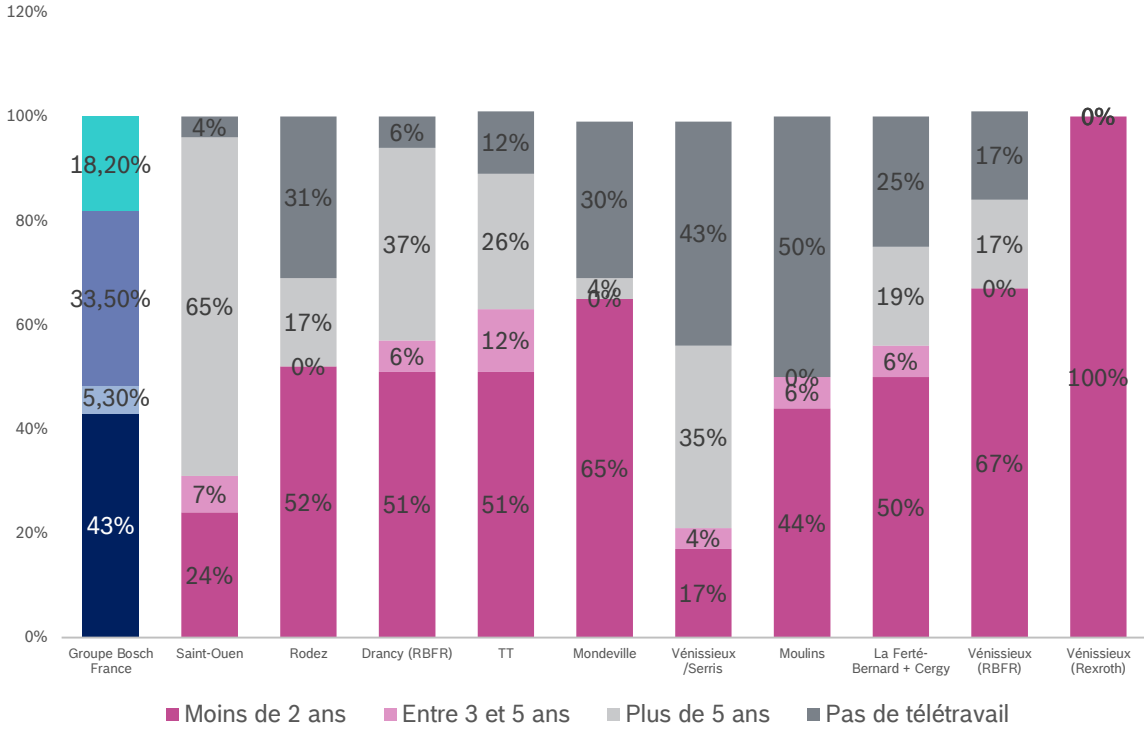
■ OUI ■ NON

Sondage perception des managers sur le télétravail

Q7. Le télétravail existe-t-il au sein de votre équipe ?

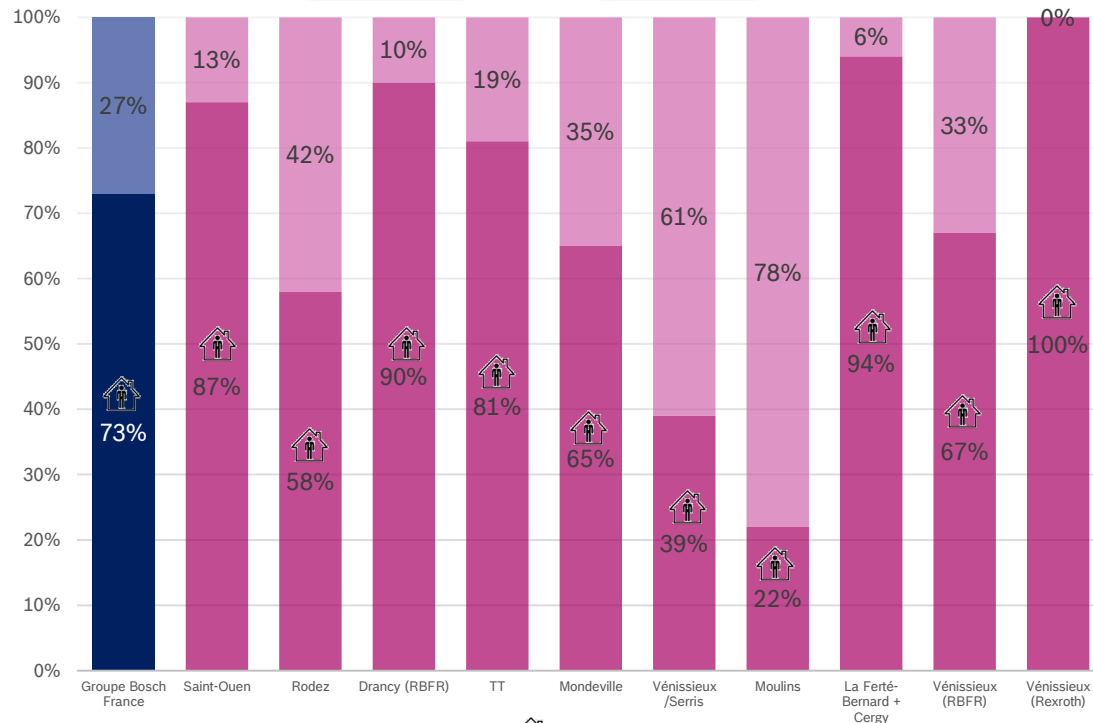
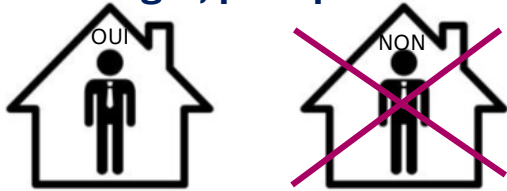


Q8. Depuis quand y a-t-il du télétravail au sein de votre équipe ? (management à distance)



Sondage perception des managers sur le télétravail

Q9. En tant que manager, pratiquez-vous vous-même le télétravail ?



J'habite à proximité du site et je privilégie le contact direct (Drancy RBFR)

Je télétravaille que très ponctuellement pour des raisons familiales, Je favorise le management en face à face, étant directement relié à la production (TTFR)

Pour être cohérent et soutenir mon équipe (Mondeville)

Dois manager mon équipe qui ne pratique pas le télétravail (Moulins)

Mon responsable me dit que ce n'est pas possible (Moulins)

Vu de manière négative par HRL (Moulins)

Difficilement compatible avec les métiers directement liés à la production (qualité). Gestion de crise demande une présence physique. (Rodez)

Je ressens le besoin d'être présente auprès des collaborateurs des équipes. Je ressens aussi des difficultés à travailler dans de bonnes conditions TT (Rodez)

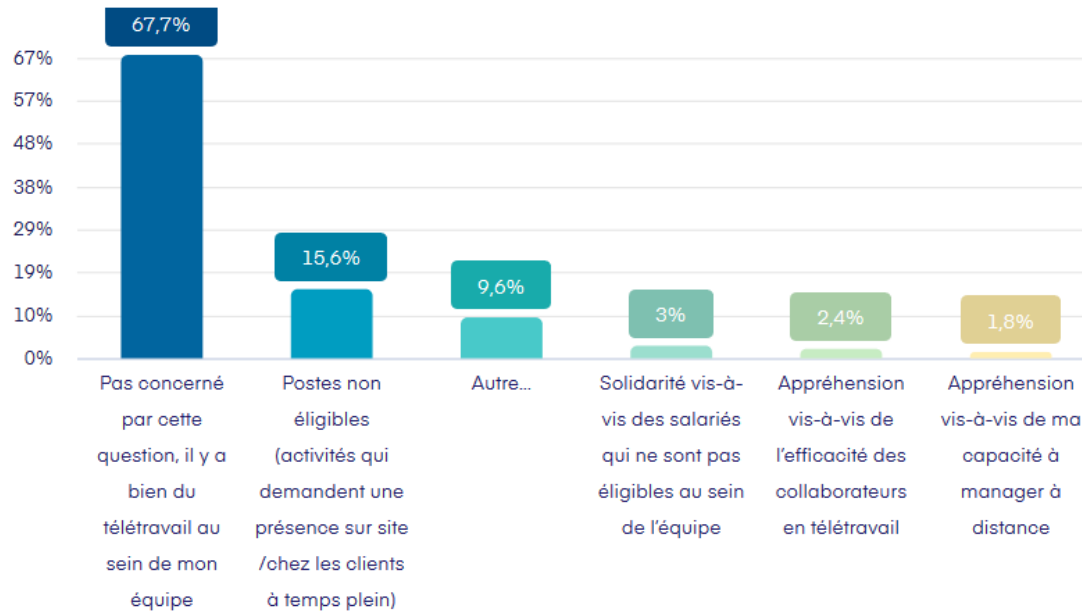
J'habite à 20 min du travail (Saint-Ouen)

Pour garder un contact avec l'équipe sur site, les autres managers et plus largement relations à travers des échanges informelles (Saint-Ouen)

Conditions plus favorables au bureau. (Vénissieux/ Serris)

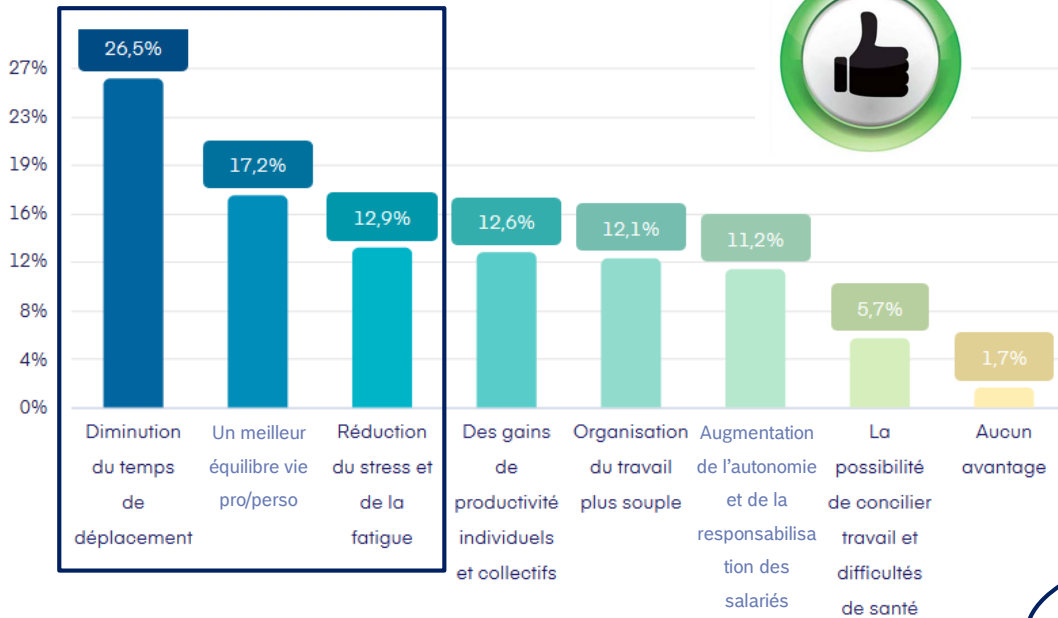
Sondage perception des managers sur le télétravail

10. S'il n'existe pas de télétravail au sein de votre équipe, quelles en sont les raisons ?

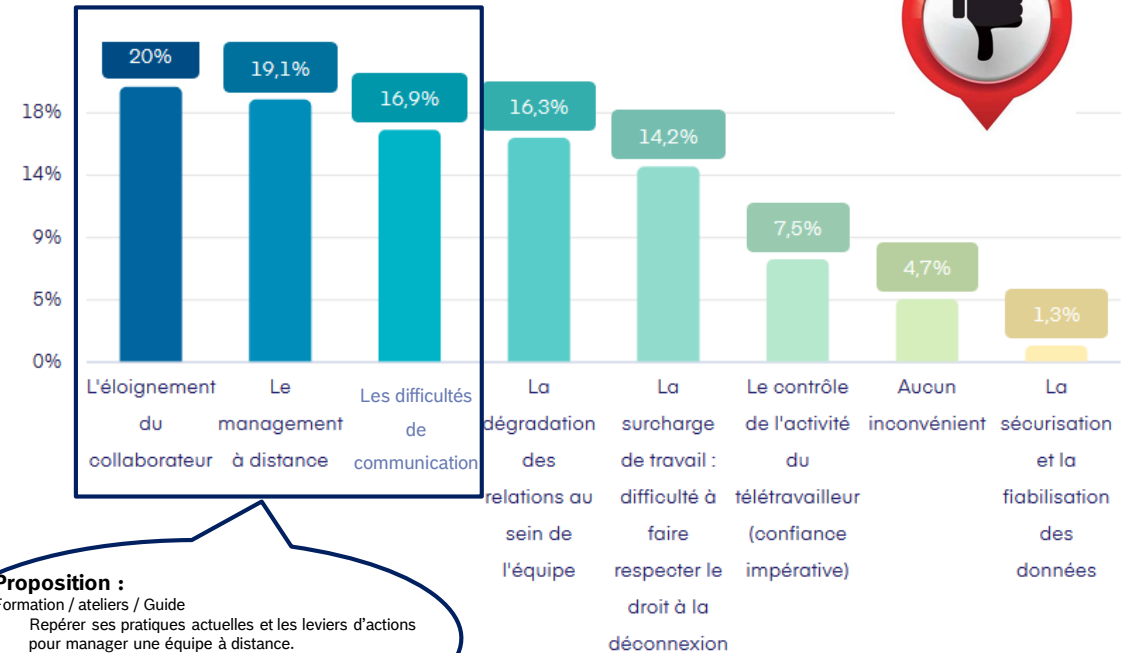


Sondage perception des managers sur le télétravail

11. Dans votre contexte professionnel pour vous et votre équipe, quels peuvent-être les avantages du télétravail ? (hors crise sanitaire)



12. Dans votre contexte professionnel pour vous et votre équipe, quels peuvent-être les inconvénients du télétravail ? (hors crise sanitaire)



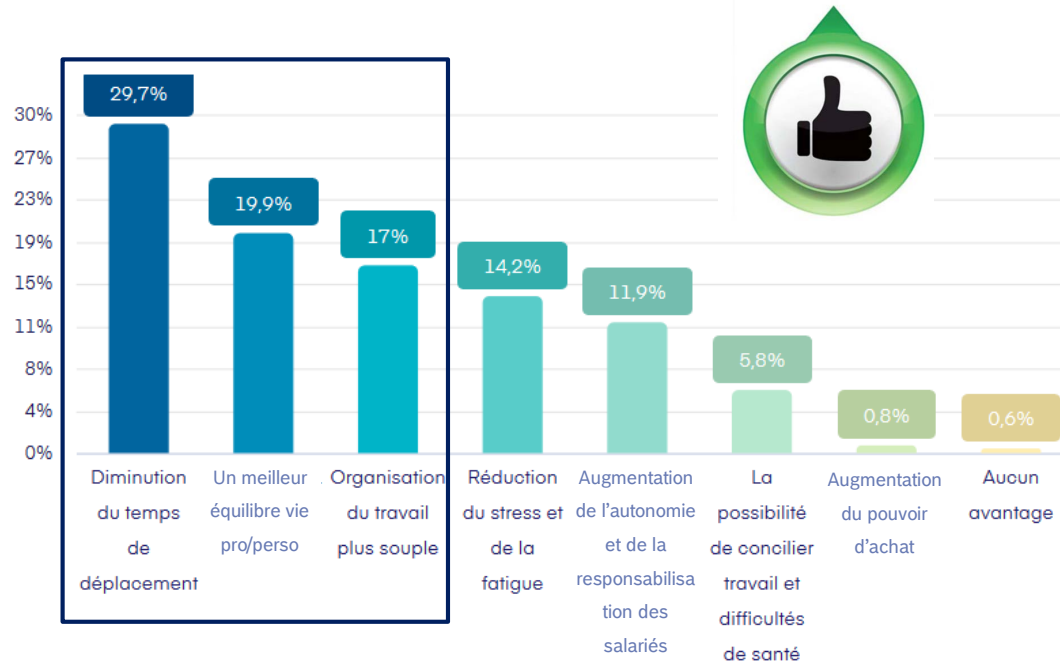
Proposition :

Formation / ateliers / Guide

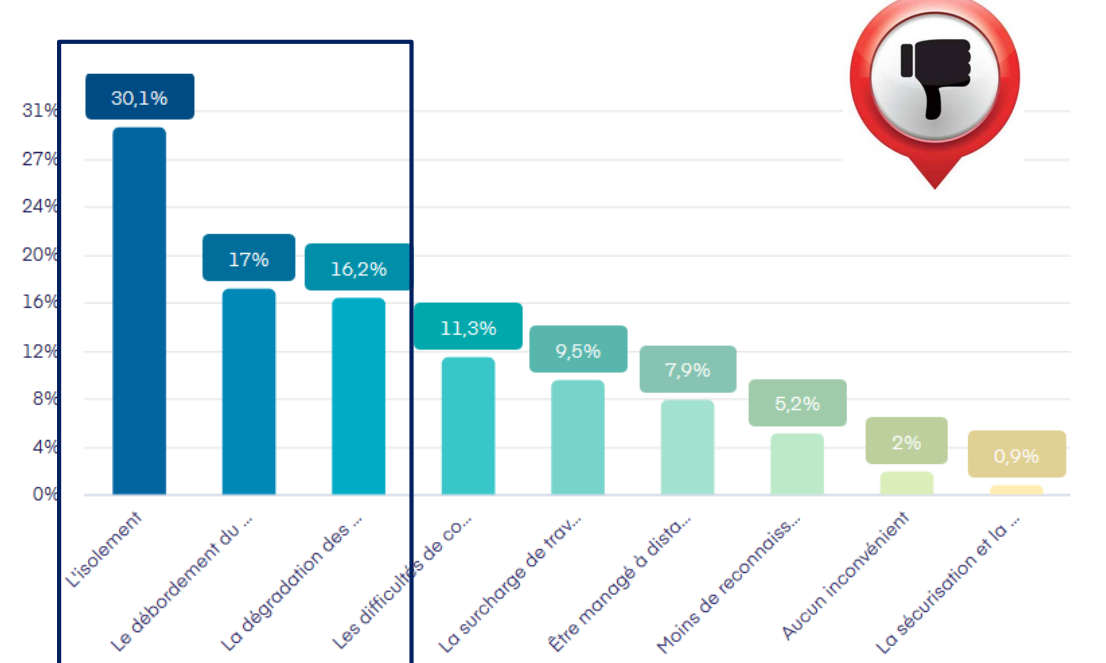
- Repérer ses pratiques actuelles et les leviers d'actions pour manager une équipe à distance.
- Mettre en place les règles de fonctionnement et les outils spécifiques pour mieux manager son équipe à distance.
- S'entraîner à mieux communiquer à distance.

Sondage perception des managers sur le télétravail

13. Selon vous et de manière plus générale, quels sont les avantages du télétravail pour le salarié (à titre individuel) ? (hors crise sanitaire)



14. Selon vous et de manière plus générale, quels peuvent-être les inconvénients du télétravail pour le salarié (à titre individuel) ? (hors crise sanitaire)

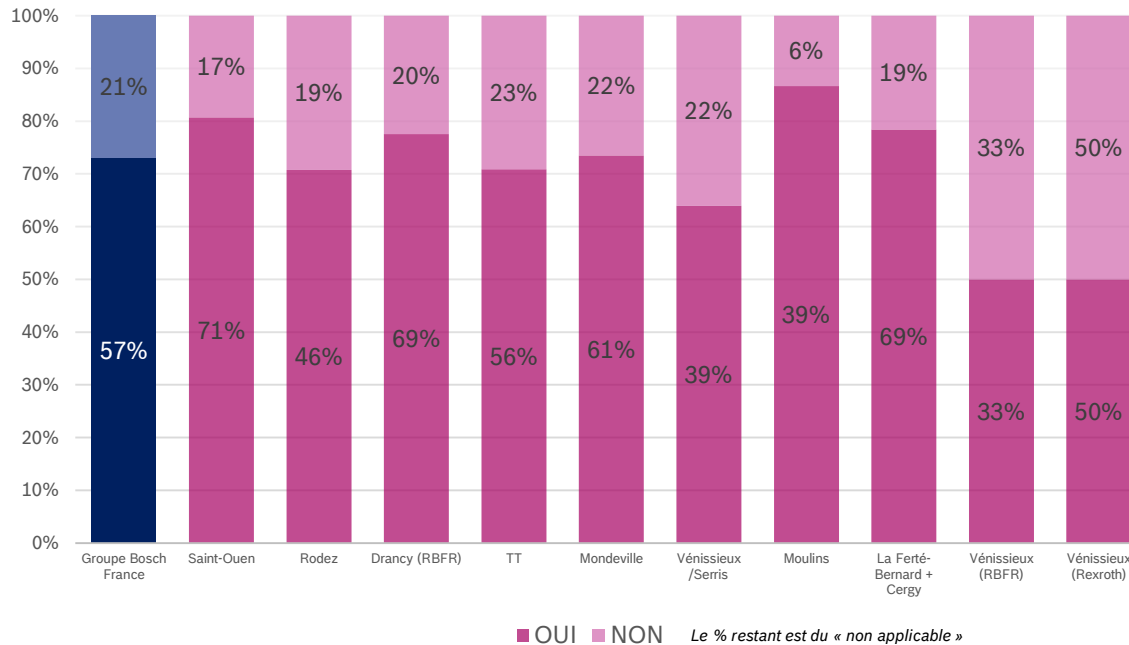


1. L'isolement
2. Le débordement du temps de travail sur la vie personnelle
3. La dégradation des relations au sein de l'équipe
4. Les difficultés de communication
5. La surcharge de travail (« il/elle ne se déconnecte plus »)
6. Être managé à distance
7. Moins de reconnaissance
8. Aucun inconvénient
9. La sécurisation et la fiabilisation des données

Sondage perception des managers sur le télétravail

Appréhension du télétravail : la confiance

Q15. Avez-vous eu des appréhensions lors de la mise en place du télétravail dans votre équipe?



Difficulté de coopération dans les équipes et inter service (Cergy/La Ferté)

Confiance / Difficultés de contrôle avec certains collaborateurs (Drancy RBFR)

Difficulté à impliquer les quelques "low performers" qui profitent du TT pour ne pas travailler autant qu'en présentiel. Impact pour les managers. (Drancy RBFR)

Perte de control que le collaborateur s'y consacre bien - Pas avéré du tout - La perte de capacité à fédérer les équipes- Avéré (Drancy RBFR)

Activité ne s'y prêtant pas nécessairement -> Confiance nécessaire dans l'auto-organisation et l'auto-alimentation -> globalement ok dans l'usage (TTFR)

Problèmes de connexion - impossible à vérifier + concentration + moins de communication d'équipe + frein au développement (TTFR)

Baisse de réactivité, mais non avéré (Mondeville)

Déconnexion. Echange ouvert sur le sujet en amont, non avéré à ce stade mais récent (Moulins)

Moins de surveillance sur le travail réalisé (Rodez)

Approche différenciée selon les collaborateurs car tous les postes ne sont pas éligibles, apprendre à gérer les non-dits en distantiel (Saint-Ouen)

Selon les personnes, la confiance n'est pas identique, et la productivité à distance est variable d'un collaborateur à l'autre (Saint-Ouen)

Que le travail n'avance pas aussi vite qu'au bureau ... mais je pense que c'est une mauvaise appréhension (Vénissieux/Serris)

Sondage perception des managers sur le télétravail

Demande de souplesse et de flexibilité

Q16. Quelles seraient les 3 principales améliorations ?

Saint-Ouen	<ul style="list-style-type: none">• Clarifier la participation financière (ou non) à l'équipement bureautique au domicile du salarié. - augmenter le nombre de jour maxi en teletravail (3 jours en télétravail serait bien).• 1- avoir un équilibre en nb de jours quelque soit les équipes sédentaires (Mkg - Ventes - Stats- Logistique...) 2/ avoir une participation à l'achat de matériel & frais du travail à distance 3/ s'il n'y a pas de participation à l'achat de matériel, que l'entreprise fournisse un "pack télétravail" (ex : Casque, écran, accès à internet à un débit suffisant) nécessaire au travail à distance• 1) Sanctuariser 1 ou deux sans télétravail dans les équipes pour que les équipes soient au complet au moins 1 fois par semaine (ex. mardi ou jeudi). 2) revaloriser l'indemnité. 3) Possibilité d'un 3ème jour• Former les managers au management à distance
Rodez	<ul style="list-style-type: none">• 1) Donner la possibilité à celles et ceux qui le souhaitent de télétravailler plus de deux jours par semaine (4/5 serait idéal) ; 2) Donner la possibilité aux télétravailleurs de s'équiper (bureau, double écran(s), siège confortable..) pour limiter les TMS sur le long terme, 3) Revoir la prime mensuelle des 15 euros à la hausse (en fonction des journées télétravaillées par mois)• 1/Ne pas fixer le jour précis de télétravail dans le contrat _ 2/Mettre en place une "pointeuse" virtuelle plus facile que le système déclaratif actuel (Souplesse)• souplesse et quota de jours de télétravail annuel. adaptation du télétravail à l'activité
Drancy (RBFR)	<ul style="list-style-type: none">• Améliorer les conditions de travail du salarié en TT (équipement)• Avoir plus de flexibilité sur le ou les jours de TT (ne pas imposer de jour dans la semaine)• Avoir un outil fiable sur le temps de connexion du salarié.• Charte environnementale en télétravail / Etablir une checklist pour le manager afin d'éviter toutes dérives (isolement, surmenage...)• Une semaine par trimestre « blanche » où personne ne serait en TT pour favoriser la cohésion• Enquête régulière auprès du salarié pour s'assurer que le télétravail est bien vécu• Permettre d'adhérer à des lieux de co-working proche de chez soi si le domicile est trop petit ou trop peuplé.• Formation des collaborateurs vente à l'utilisation des outils pour RDV à distance.
TT	<ul style="list-style-type: none">• "Trucs et astuces" pour bien télétravailler à donner à chaque collaborateur / manager• Budget d'équipement/ matériel alloué aux télétravailleur, tickets restaurant si cantine non utilisée• Augmentation du nombre de jour annuel• S'assurer régulièrement du ressenti du collaborateur
Mondeville	<ul style="list-style-type: none">• Passer sur des forfaits de jours de télétravail possible dans l'année plutôt que des jours fixes par semaine (par exemple 15j par an, 30j par an et 50j par an)• Border le domaine d'application aux activités "bureau" de façon officielle dans l'accord TT pour éviter des discussions incessante sur l'éligibilité ou non de chaque métier• Exiger des rapport quotidiens d'activités• Fixer un nombre de jours mais souplesse dans la prise des jours en télétravail. On a le droit par ex a 2 jours, mais certaines semaines on ne prend aucun jour en télétravail, sans que cela pose problème• Mise en place d'un temps de réactivité pour revenir sur le site en cas de télétravail (1/2 journée)
Vénissieux /Serris	<ul style="list-style-type: none">• 1) Ne pas bloquer un jour fixe par semaine. il est possible de s'organiser avec des jours non-fixes sans pour autant impacter le travail de l'équipe. 2) Autoriser 0 à 2 jours suivant les semaines. 3) Adapter les heures de connexions au télétravail. Ensuite au manager et aux collaborateurs de s'entendre sur les bonnes pratiques• Autoriser jusqu'à 3 jours - Avoir du mobilier adéquat (fauteuil)• Idéalement, pour les commerciaux itinérants, avoir la possibilité de télétravaillé ponctuellement avec l'accord du responsable. L'idée étant de maintenir un temps de présence minimum en agence pour la dynamique du partage d'information et de l'équipe.
Moulins	<ul style="list-style-type: none">• "interdire" certains jours afin d'assurer une présence complète de l'équipe au moins 1 jour par semaine• augmenter à 3 jours max, avoir une fréquence autre que mensuelle en +
La Ferté-Bernard + Cergy	<ul style="list-style-type: none">• Flexibilité des jours (quota annuelle au lieu par semaine/mois) pour prendre en compte des contraintes projet, etc.;/ donner de la souplesse car semaines différentes• Gérer l'environnement de télétravail (santé au "travail": cadre déconnexion, pause midi, installations) / Mettre les outils nécessaire à disposition (fauteuil, bureau, matériel de travail, ...)• Pousser un mindset positif dans la communication de la part de la Direction. Dédramatiser le télétravail.
Vénissieux (RBFR)	<ul style="list-style-type: none">• Augmenter le nombre de jours télétravaillés / Plus de souplesse dans les jours télétravaillés / Ne pas supprimer un jour de télétravail si RTT /
Vénissieux (Rexroth)	<ul style="list-style-type: none">• 1) ne pas systématiser 2 jours dans l'accord comme étant 'la norme' pour l'ensemble des sites. Pour rexroth il y a 23 jours de RTT pour les non cadres + 3 jours ancienneté, si on ajoute 2 jours de télétravail on ne voit plus ses collaborateurs.2) il faut rédiger un accord qui soit plus flexible sur le nombre de jours pour tenir compte des spécificités des différentes entités Bosch France. 3) une charte de bonne conduite du télétravailleur?

1

Souplesse et flexibilité dans les jours de TT

2

Matériel de qualité (« pack télétravail »)

3

Guide/ Bonnes pratiques / Formation