



Le télétravail durant le confinement en Martinique

Le contexte et le cadrage de l'étude

La crise liée au COVID-19 a imposé aux entreprises et administrations de revoir leurs modes de travail. Ainsi durant la période de confinement et bien au-delà pour certain.e.s, l'usage du « télétravail » s'est généralisé, chaque fois que cela a été possible, à plein temps ou à temps partiel, pour les actifs du secteur privé ou public dont les fonctions le permettaient.

Il était tentant de questionner ces nouveaux pratiquants du télétravail, afin de vérifier si cette pratique est en hausse et si elle séduit de plus en plus de personnes.

L'enquête initiée par l'ADDUAM a saisi l'opportunité de la situation occasionnée par la pandémie liée au Covid 19, pour avoir un retour d'expérience « à chaud » sur la question.

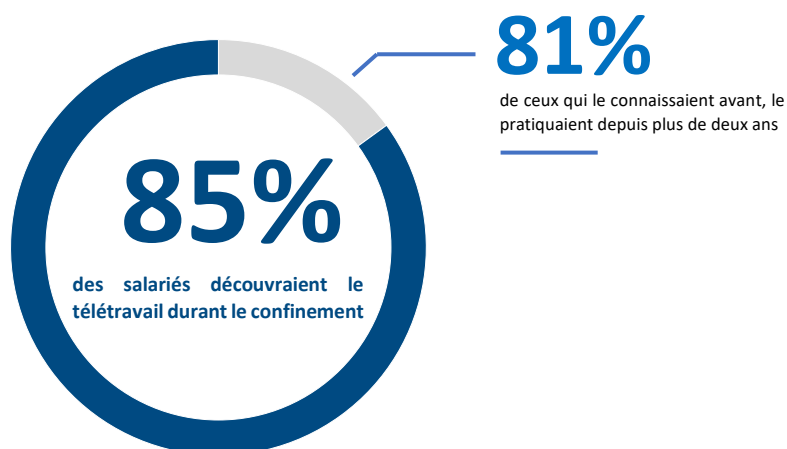
Un échantillon représentatif des salariés de Martinique a été questionné sur sa pratique du télétravail. Le questionnaire proposé aux interviewés visait à recueillir trois catégories d'informations :

- Leur expérience du télétravail
- Leurs outils du télétravail et les conditions de son exercice
- Leur perception de ce mode « nouveau » d'organisation du travail

Nous vous présentons les principaux résultats de cette enquête.

Expérience du télétravail

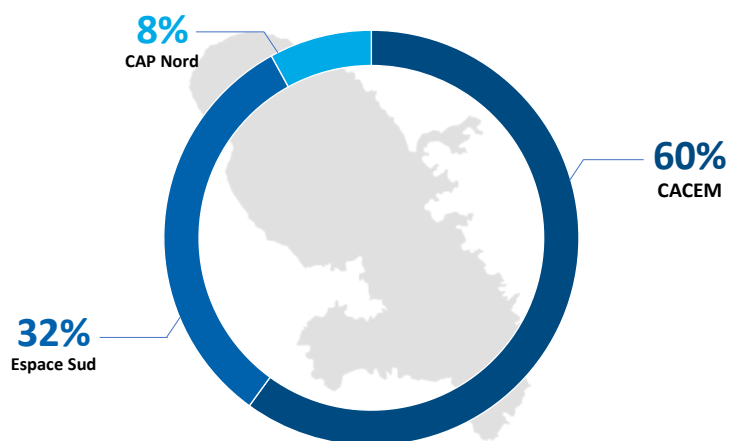
Au début de l'année 2020, la pratique du télétravail était encore largement méconnue en Martinique. **Seul 1% des salariés interrogés se déclarait en télétravail habituel au moment de l'enquête.**



----- Part des salariés découvrant le télétravail durant le confinement -----

Qui sont les télétravailleurs ?

87% des personnes interrogées habitent à moins d'une heure aller-retour de leur lieu de travail.

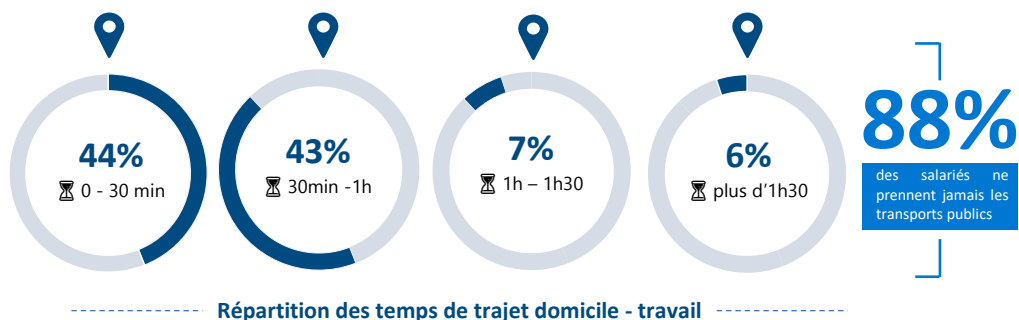


----- Répartition des résidents par EPCI -----

Plus de 90% des salariés habitant la campagne ou le littoral souhaitent poursuivre le télétravail après le confinement. Lorsque l'on se rapproche des centralités, cette part diminue, à l'exemple des 65% de résidents des extensions ou périphéries de bourgs, ou encore des 72% des habitants des centres-villes.

Mais en règle générale, quelle que soit la typologie du lieu de résidence, ce sont les habitants de l'Espace Sud (98%) et de CAP Nord (94%) qui désirent le plus continuer le télétravail.

Les habitants de la CACEM ne sont que 75% à souhaiter poursuivre le télétravail hors confinement.



Plus le trajet domicile-travail aller-retour est long, plus le pourcentage de salariés souhaitant poursuivre le télétravail est élevé. Si seuls 65% des salariés situés à moins de 30 minutes de leur de travail souhaitent poursuivre le télétravail après le confinement, lorsque le trajet dépasse 1h30, les parts s'élèvent à 98%, à raison de 96% pour ceux mettant entre 30 minutes et 1h de trajet.

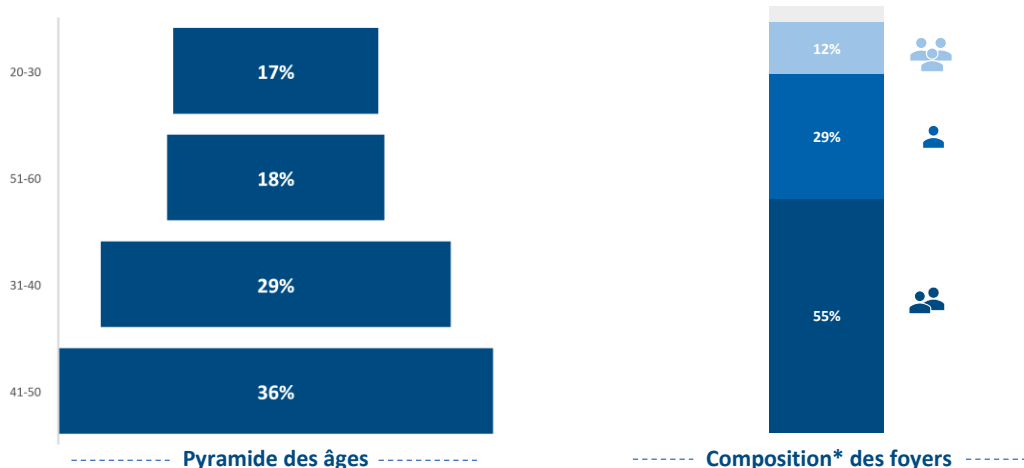
Parallèlement, 50% des salariés souhaitant poursuivre le télétravail hors confinement, se situent entre 30 minutes et 1h de leur lieu de travail et 89% de ceux qui ne souhaitent pas poursuivre, se situent à moins de 30 minutes de leur lieu de travail.

Les salariés interrogés jouissent d'une certaine sécurité de l'emploi.

A 94% en CDI ou titulaires de la fonction publique, 25% occupent des fonctions de cadres et professions intellectuelles supérieures (gérant, responsable, chef, délégué, directeur, coordinateur, conservateur).

La tranche d'âges la plus largement représentée dans l'échantillon est celle des 41-50 ans, à 36%.

Les foyers le plus fréquents, sont composés d'au plus 2 adultes.



Parmi l'ensemble des salariés interrogés, ce sont principalement les « très » jeunes et les plus de 40 ans, qui souhaitent poursuivre le télétravail, à 99 et 91% respectivement.

Pour les 31 – 40 ans, ce pourcentage s'élève à 49%. Par ailleurs, 78% des personnes réfractaires au maintien du télétravail, appartiennent à cette même tranche d'âges.

80% de ceux qui ne souhaitent pas poursuivre le télétravail hors confinement vivent seuls.

*Nombre d'adultes dans le foyer, interrogé compris

A l'inverse, les salariés en couple, avec ou sans enfants, souhaitent à plus de 96%, poursuivre le télétravail. Lorsque leur foyer est composé de plus de trois adultes, la proportion diminue pour atteindre 67%.

Les outils et conditions de télétravail

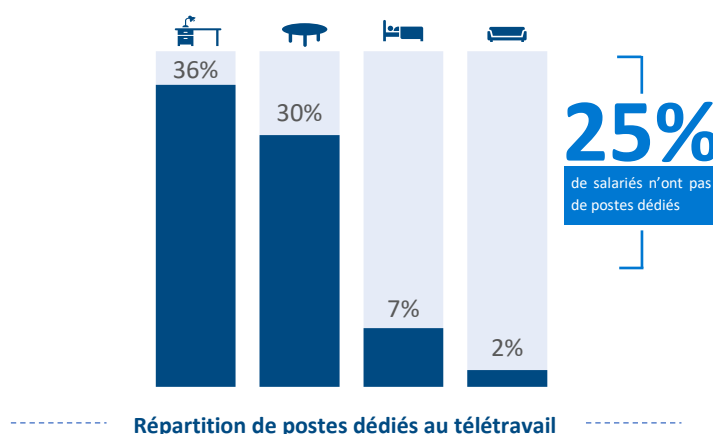
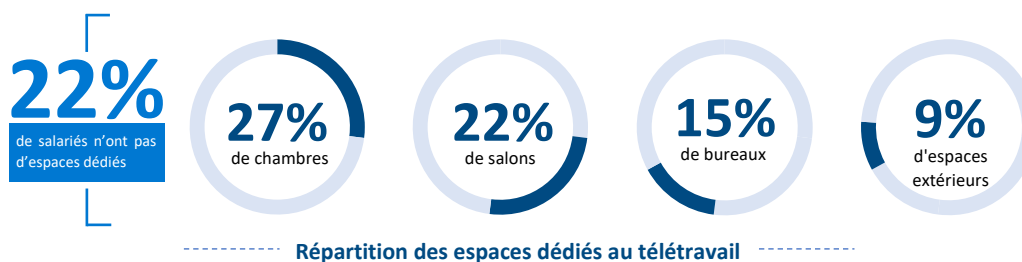
Le téléphone mobile est l'outil de prédilection du télétravail. Il est cité, seul ou accompagné, par près de 80% des salariés interrogés et a souvent pour compagnon l'ordinateur portable.

De manière cohérente, pour 72% le téléphone et les réseaux sociaux sont les outils privilégiés du télétravail.

40 % des salariés déclarent que le matériel a été fourni par l'organisation qui les emploie et que selon 88 % des salariés n'a pas proposé de prendre en charge les surcoûts liés au télétravail.

Néanmoins pour 64 % des salariés le matériel et/ou les dispositions prises par l'employeur ont été suffisants.

Rarement seuls pendant les heures de télétravail, les télétravailleurs disposent à 78 % d'un espace dédié au télétravail.

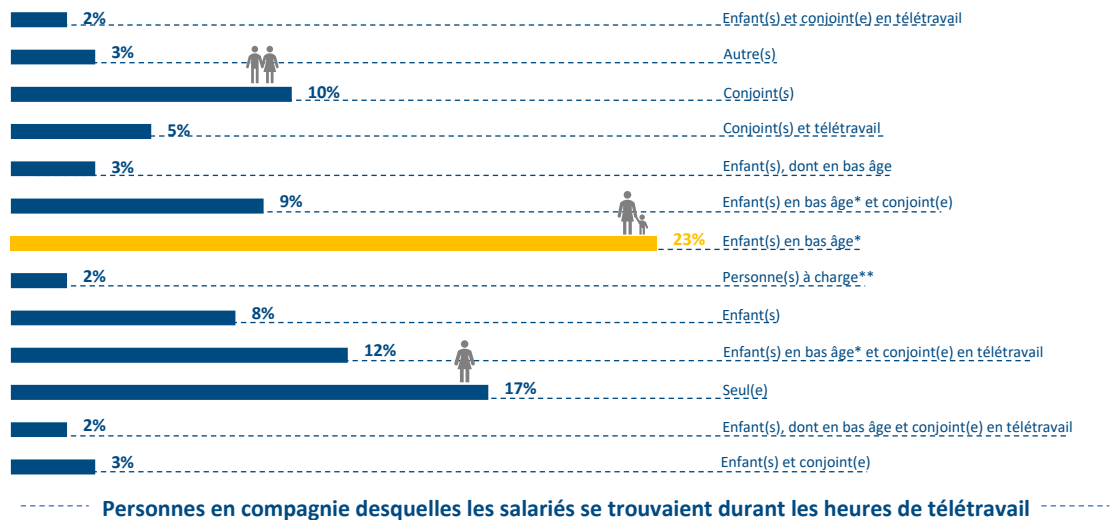


Le temps de trajet aller-retour n'est pas le seul paramètre influant sur le désir de poursuivre (ou non) en télétravail.

En effet, lorsque le salarié dispose d'un espace qu'il aura dédié au télétravail, tel qu'un bureau, un salon ou une chambre, le désir de poursuivre en télétravail est avéré. Par ailleurs, près de la totalité, soit 99%, des salariés ayant dédiés un bureau au télétravail durant le confinement, souhaitent poursuivre le télétravail.

Quand les salariés n'ont pas d'espaces dédiés au télétravail, le désir de poursuivre le télétravail est amoindri, mais reste supérieur à la moyenne (53%).

Les conclusions sont les mêmes pour les postes de travail. Lorsque le salarié dispose d'un poste de travail dédié aux activités de télétravail, il est plus favorable à sa poursuite, et plus encore lorsque ce dernier est adapté. 96% des salariés qui télétravaillaient sur un bureau ou une table durant le confinement, souhaitent reconduire l'expérience hors confinement.



*Enfant(s) âgé(s) de moins de 12 ans
 **Personne(s) âgée(s), malade(s), PMR

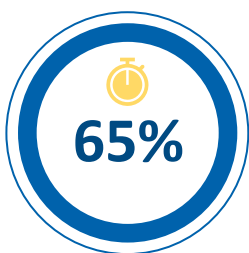
Les impacts du télétravail

Les salariés interrogés ne semblent pas avoir souffert du télétravail durant le confinement.

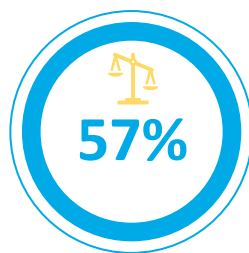
Quand bien même 65 % des salariés déclarent avoir adapté leur rythme habituel de travail, au télétravail durant le confinement, 72% affirment que leur perception du temps de travail a changé.

Par ailleurs 57% déclarent ressentir une plus lourde charge de travail. L'accès aux informations et ressources de l'organisation qui les emploie ainsi que les relations intra équipes et avec les partenaires ne semblent pas avoir souffert du télétravail (respectivement 90 % et 65 % des salariés estiment que ces liens ont été maintenus).

65% estiment que les travaux engagés ont été réalisés dans les délais. Les réponses sont plus mitigées sur la concentration.



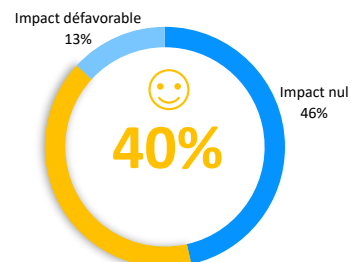
des salariés ont adapté leur rythme habituel au télétravail



des salariés ont ressenti une charge de travail plus lourde



des salariés ont terminé leurs travaux dans les temps impartis



des salariés déclarent que le télétravail a eu un impact positif sur le santé*

Impacts divers du télétravail en confinement

*Santé mentale et physique

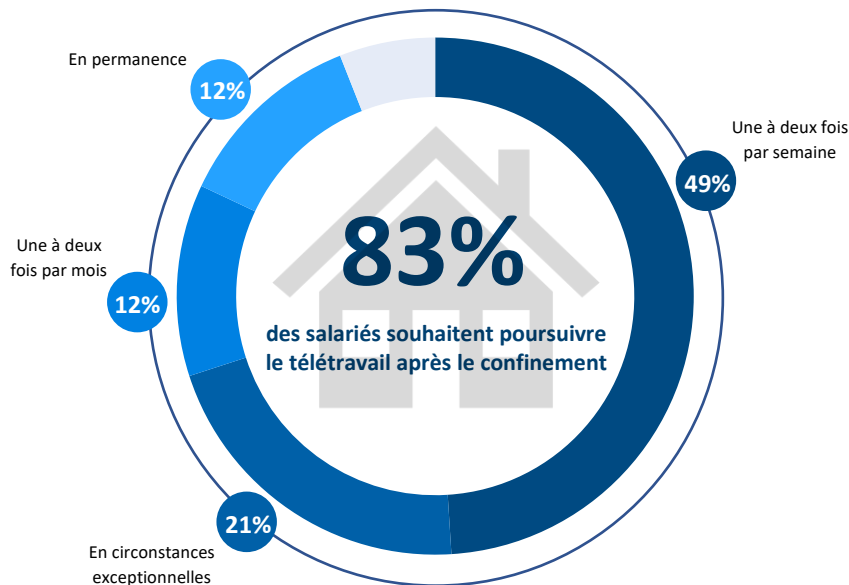
Lorsque les conditions sont réunies pour que le salarié soit suffisamment concentré, le désir se maintenir en télétravail est manifeste. En effet, plus de 98% des salariés dont la concentration n'a pas été impactée par le départ en télétravail dû au confinement, souhaitent poursuivre.

De même, lorsque l'adaptation du rythme habituel de travail en présentiel a pu se faire durant le télétravail en confinement, 92% des salariés des salariés désirent continuer.

La perception du télétravail

5 salariés sur 6 souhaiteraient poursuivre le télétravail après le confinement.

Le désir de poursuivre le télétravail après le confinement est omniprésent. Mais il paraît judicieux de s'attarder sur les fréquences auxquelles les salariés interrogés envisageraient cette poursuite de leur activité en télétravail. Car bien que les taux de salariés favorables à la poursuite du télétravail soient conséquents, seuls 12% d'entre eux déclarent vouloir continuer à temps plein.



Répartition des fréquences de poursuite du télétravail hors confinement

Abstraction faite de tout paramètre relatif au lieu de résidence ou à l'identité, le pourcentage de personnes souhaitant poursuivre le télétravail une à deux fois par semaine s'élève à près de 60%.

On s'accorderait à dire qu'un tel aménagement du temps de travail hebdomadaire permettrait aux salariés de connaître un certain équilibre entre les avantages et inconvénients du télétravail.



Les salariés profiteraient ainsi des réductions des frais et du temps liés à des déplacements quotidiens, réduisant par là même les facteurs stress/fatigue et l'impact écologique, sans pour autant souffrir d'isolement ou de perte de convivialité.

Mais le point de vue généralement admis, qui voudrait que ce soit parmi les salariés les plus éloignés géographiquement de leur lieu de travail (ici CACEM), que l'on retrouve les taux les plus élevés d'individus souhaitant poursuivre le télétravail une à deux fois par semaine, n'est pas vérifié. En effet, les paramètres les caractérisant sont assez disparates.

Le découpage par EPCI montre que les interrogés résidant sur le territoire de la CACEM sont 66% à vouloir poursuivre le télétravail de façon hebdomadaire, 79% à CAP Nord, mais seulement 44% à l'Espace Sud.

Par rapport à la typologie du lieu de résidence, il n'y a pas d'appétence particulière selon que le salarié soit plus ou moins proche du centre-ville ou du bourg.

De même, concernant les éléments identitaires, le fait que l'interrogé soit plus ou moins jeune, n'influence pas son désir de poursuivre le télétravail à cette fréquence. Deux groupes se distinguent : les tranches 31-40 ans et les plus de 50 ans sont favorables à plus de 80%. Tandis que les 20-30 ans et les 41-50 ans ne le sont qu'à hauteur de 40 à 44%.

En différenciant les salariés par type de fonction, ce sont les fonctions d'assistance/collaboration, de conseil et certaines fonctions de cadres et professions intellectuelles supérieures qui, à plus de 80%, souhaitent poursuivre le télétravail de façon hebdomadaire. Cette différenciation est indépendante des tranches d'âges des salariés interrogés.

Fonction	En circonstances exceptionnelles	En permanence	Une à deux fois par mois	Une à deux fois par semaine
Assistance, collaboration	0%	8%	0%	92%
Conseiller	0%	0%	10%	90%
Autre	0%	8%	4%	88%
Gérant, PDG, responsable, chef, délégué, directeur, coordinateur, conservateur	4%	9%	6%	80%
Chargé de (missions, d'études, de communication, développement)	2%	19%	3%	76%
Ingénieur	0%	33%	0%	67%
Adjoint, agent, employé, salarié	48%	0%	2%	50%
Enseignant, instructeur	28%	0%	25%	47%
Informaticien, géomaticien, consultant informatique	0%	0%	54%	46%
Technicien	5%	46%	44%	5%

Tableau 1 : Répartition de la fréquence désirée de poursuite du télétravail par fonction

Au niveau des autres catégories socioprofessionnelles, la répartition des fréquences de poursuite du télétravail est plus hétérogène. Pour exemple, 47% des enseignants/instructeurs souhaiteraient poursuivre une à deux fois par semaine, 28% exceptionnellement, quand les 25% restants le voudraient de façon mensuelle. (voir *Tableau 1* pour plus de détails)

En conclusion, le télétravail a été apprécié par les salariés durant le confinement. Plusieurs paramètres, tels que le maintien des relations au sein des équipes et de la collaboration avec les partenaires, ont permis que les activités se poursuivent et que les objectifs soient atteints.

Cependant, si seuls 12% désirent poursuivre à temps plein, ne s'agirait-il pas d'un désir d'aménagement du temps de travail, plutôt que de télétravail à proprement parler...

Point méthodologique

Les données de cette synthèse sont issues d'un sondage auprès d'un échantillon de 214 salariés, couvrant un périmètre représentant 94% des salariés de la Martinique.

Afin d'assurer la généralité des résultats, les tris issus de l'enquête ont été redressés sur la base de la répartition sectorielle de l'ensemble des salariés de la Martinique, issues de l'enquête « Emploi en continu – 2017 » de l'INSEE. Ce critère de redressement a été retenu comme le plus pertinent compte tenu de l'objet de l'enquête et des potentielles interprétations qu'elle pourra générer sur le télétravail.

Le tableau ci-dessous indique le périmètre de l'enquête.

Agriculture	4,0
Industrie	6,6
Construction	6,3
Tertiaire	81,0
Commerce	13,3
Transports	4,1
Hébergement et restauration	3,9
Information et communication	1,7
Finance, assurance, immobilier	2,9
Sciences, techniques, services administratifs	8,4
Administration publique	15,5
Enseignement	9,4
Activités pour la santé humaine	7,8
Hébergement médico-social et action sociale	9,4
Autres services	4,7
Activités indéterminées	2,1
Total	100
Périmètre de l'enquête	93,8

Tableau 2 : Répartition en % des salariés de la Martinique - INSEE 2017

