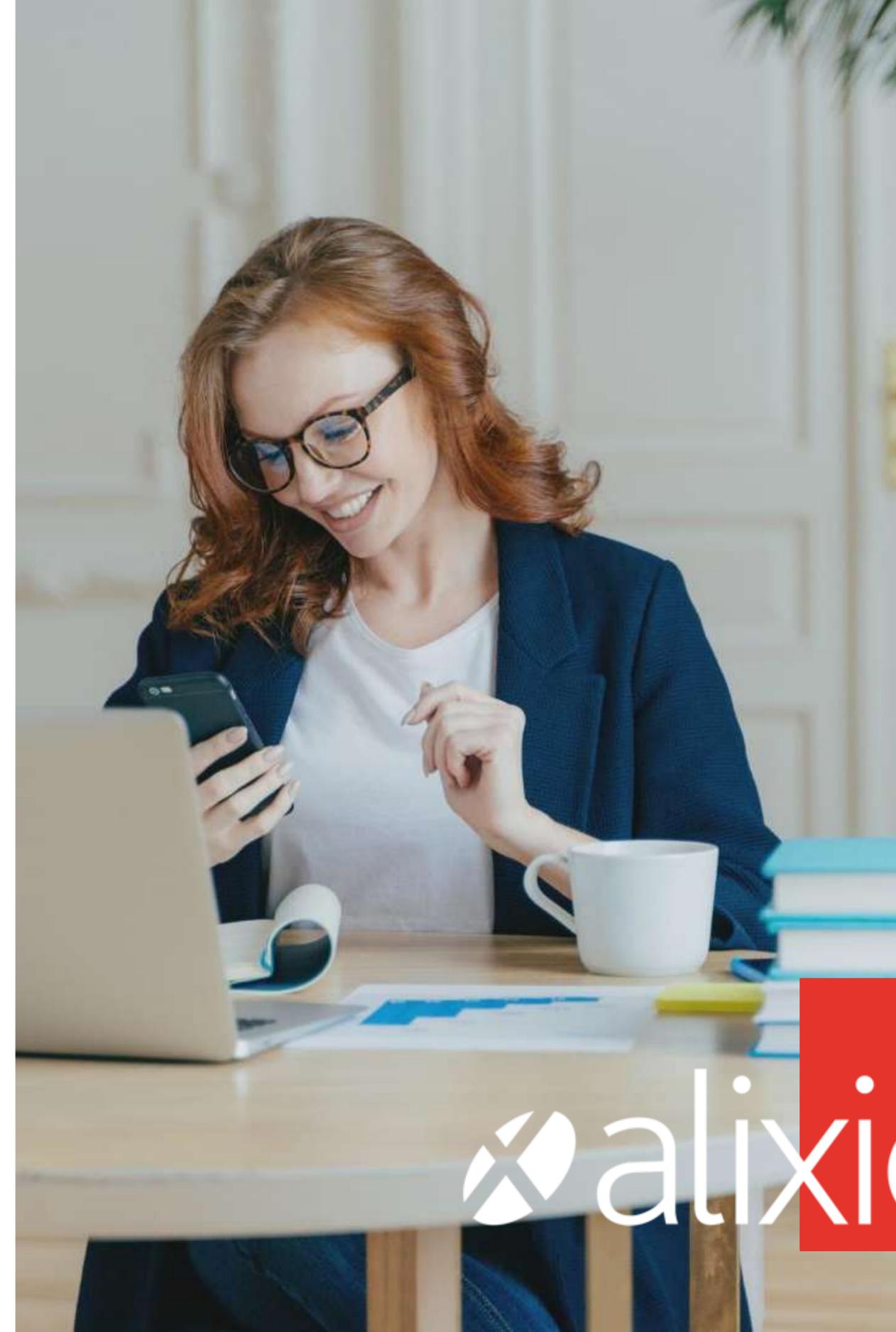


Index Perform Remotely ©

L'index de référence pour mesurer
la maturité de l'entreprise
dans la pratique du télétravail.



L'INDEX PERFORM REMOTELY ©, C'EST QUOI ?

L'index de maturité de référence, fondé sur 20 critères notés de 1 à 5, qui permet d'évaluer la maturité de l'entreprise / organisation sur la mise en place des fondamentaux, l'agilité du fonctionnement du collectif en télétravail et son niveau d'ancrage dans la culture de l'entreprise.

En bref, **c'est** un score sur 100 !

ET CE N'EST PAS... un indicateur de la compatibilité d'une activité avec le télétravail ; un indicateur de REX du télétravail en période de confinement Covid-19 ou une mesure de satisfaction des salariés.



À QUOI ÇA SERT ?

01

Identifier les leviers d'action et les zones grises à travailler pour améliorer la performance et le bien-être à travers le télétravail

02

Objectiver le ressenti des salariés en couvrant l'ensemble des composantes d'un télétravail vecteur de performance

03

Disposer d'une photographie des perceptions sur le télétravail à un instant T

04

Pouvoir suivre l'évolution des perceptions dans le temps en réitérant l'évaluation

05

S'évaluer par rapport aux autres organisations / entreprises sur le sujet du télétravail



Qui peut lancer
l'index ?

UN TOP MANAGER, UN DRH, UN MANAGER D'ÉQUIPE, UNE ÉQUIPE PROJET ...

- ❖ qui veut faire du **télétravail** un levier de performance
- ❖ qui souhaite faire du **télétravail** un argument de recrutement et de **réten**tion des talents
- ❖ qui sent que la performance est moins au rendez-vous depuis la mise en place du **télétravail**
- ❖ qui veut sensibiliser ses pairs sur l'**hétérogénéité** des **vécus** selon les situations / fonctions / **entités** ...
- ❖ qui veut suivre les impacts **liés** à la mise en place **d'actions d'amélioration** liées au **télétravail**
- ❖ qui lance une dynamique de **progrès** à partir d'un diagnostic clair sur le **télétravail**
- ❖ qui positionne les pratiques de son entreprise par rapport à **d'autres** entreprises

COMMENT FAIRE ?

1

DÉFINIR LE PÉRIMÈTRE D'ANALYSE

*Définissez quelles populations
vous souhaitez intégrer
à l'index*

2

LANCER LA DÉMARCHE

*Présentez la démarche aux
populations ciblées via un email
envoyé par le sponsor de la
démarche*

*Dans un email séparé, les
populations ciblées recevront le
lien pour remplir le
questionnaire*

3

COMPLÉTER LE QUESTIONNAIRE

*Les participants se connectent à
la plateforme via le lien et
répondent à une série de
questions sur une échelle
de 1 à 5*

*Remplir le questionnaire prend
moins de 5mn !*

4

PRENDRE CONNAISSANCE DES RÉSULTATS

*Recevez votre score ainsi que les
résultats quantitatifs et qualitatifs
pour analyser les résultats en
fonctions des métiers, statuts...*

*Comparez-vous aux autres
entreprises de votre secteur*

*Recevez des recommandations
concrètes pour améliorer votre
score*

QUELS RÉSULTATS ?

Un score sur 100

Les principaux enseignements

Des recommandations

Une restitution brute de vos résultats quantitatifs au global + par entité, statut, fonction, pays

Un benchmark pour vous comparer aux autres organisations / entreprises sur le sujet du télétravail

Exemple de restitution des résultats

60/100

| Entité | Score Global |
|---------------------|--------------|
| Opérations | 40 |
| Audit | 43 |
| Finance | 49 |
| Secrétariat général | 55 |
| Ressources humaines | 56 |
| Communication | 59 |
| Marketing | 60 |
| Distribution | 70 |
| R&D | 78 |

| Entreprises | Score |
|------------------|-------|
| Bresale | 70 |
| Hotour | 65 |
| Mon organisation | 60 |
| XXX | 58 |
| XXX | 51 |



Des fondamentaux **respectés** : un cadre commun et des outils **adaptés** à la pratique du **télétravail**



Des **équipes** qui commencent à fonctionner de manière agile, mais des pratiques **managériales** à améliorer à distance



Une culture **d'entreprise** qui n'est pas encore **alignée** avec la pratique du **télétravail** et qui peut freiner la performance et le bien être des **salariés** dans ce mode de travail

NOS RECOMMANDATIONS

- Donnez la **possibilité** à chacune des **équipes** de prendre le temps de **réfléchir** à leurs rituels de management et leur **compatibilité** avec la pratique du **télétravail**
- Formez vos managers au management à distance (pilotage des **tâches**, autonomie, reconnaissance...)
- Développez l'**exemplarité managériale** sur les sujets **liés** au **télétravail** (ex. **possibilité** de réaliser des instances type CODIR à distance)
- Intégrez les comportements **managériaux** attendus à distance dans votre modèle managérial
- Approfondissez la question de la confiance et de l'**autonomie** en faisant quelques entretiens avec un panel de managers et de collaborateurs

INDEX PERFORM REMOTELY ©

Echelle d'évaluation : 1: pas du tout – 5: tout à fait

LE TÉLÉTRAVAIL ANCRÉ DANS LA CULTURE

20. La pratique du télétravail est vecteur d'efficacité et de performance au sein de mon équipe.
19. Pouvoir alterner entre deux modes de travail (présentiel et télétravail) est l'une des principales raisons de mon engagement envers l'entreprise.
18. L'alternance entre deux modes de travail (présentiel et télétravail) favorise mon bien-être au travail.
17. On me fait autant confiance quand je suis en télétravail qu'en présentiel.
16. L'autonomie fait partie des valeurs de l'entreprise ; elle est incarnée dans les comportements au quotidien (responsabilisation des collaborateurs, valorisation de la prise d'initiative).
15. Les échanges informels fonctionnent aussi bien en télétravail qu'en présentiel.
14. Les locaux de l'entreprise sont aménagés pour intégrer l'alternance des modes de travail (présentiel / télétravail) et accueillir au mieux les collaborateurs (bon équilibre entre bureaux individuels et espaces de travail collectifs permettant la coopération, l'innovation...).

ESSENTIELS POUR QUE LE TÉLÉTRAVAIL SOIT AGILE

- 13 Le télétravail est déjà un mode de travail pratiqué dans l'entreprise/ l'organisation, quelle que soit la situation : normale, en crise, surcharge, sous-charge...
12. En dehors de ce questionnaire, mon entreprise / mon organisation recueille l'avis des salariés sur le sujet du télétravail (enquête(s) / campagne(s) d'entretiens déployé(s) par l'entreprise / l'organisation).
11. Je dispose du matériel nécessaire pour pratiquer le télétravail dans de bonnes conditions.
10. Mon management montre l'exemple en pratiquant le télétravail.
9. Mon manager maîtrise la pratique du management à distance (ex: animation des temps collectifs à distance, reconnaissance du travail réalisé hors des murs de l'organisation, niveau d'encadrement, mise en relation des membres de l'équipe...).
8. Je suis satisfait.e des modes de fonctionnement au sein de mon équipe en télétravail (ex : mode de communication, mode de collaboration, possibilité de demander de l'aide...).
7. Les rituels collectifs et individuels (ex : réunions d'équipe, points avec mon manager...) peuvent se faire en télétravail dans de bonnes conditions.
6. Je sais me servir des outils informatiques qui me permettent de pratiquer le télétravail ?

INDISPENSABLES POUR QUE LE TÉLÉTRAVAIL SOIT POSSIBLE

5. L'ensemble des processus administratifs et RH (ex : gestion des congés, demande de formations, prise en charge des repas...) sont compatibles avec le télétravail.
4. Mon entreprise/ mon organisation est vigilante à l'équilibre entre vie professionnelle et privée de ses salariés qui travaillent hors des murs de l'organisation chez eux ou ailleurs (volume de la charge de travail, droit à la déconnexion, respect des horaires...).
3. Mon entreprise/mon organisation sensibilise les salariés sur leurs conditions de télétravail (postures, ergonomie,...).
2. J'ai les outils informatiques qui me permettent de pratiquer le télétravail.
1. Mon entreprise/mon organisation a communiqué des règles/ un cadre commun sur la pratique de télétravail (fréquence du télétravail, fonctions / types emplois et entités concernées, conditions d'éligibilité, processus à respecter...).