



**VICE-RECTORAT
DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE
DIRECTION GÉNÉRALE
DES ENSEIGNEMENTS**

**BILAN DU DEPLOIEMENT DU TELETRAVAIL
DANS LES SERVICES
DU VICE-RECTORAT DE LA NOUVELLE-CALEDONIE,
DIRECTION GENERALE DES ENSEIGNEMENTS**

SITES DE FLIZE ET DEZARNAULDS

JUILLET 2025

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

1. ETAT DES LIEUX CHIFFRE DU DEPLOIEMENT DU TELETRAVAIL

2. ENQUETE AUPRES DES TELETRAVAILLEURS

- 2.1 Retour d'expérience des télétravailleurs
- 2.2 Contenu du télétravail
- 2.3 Liens avec la hiérarchie et les collègues de travail
- 2.4 Outils du télétravail
- 2.5 Synthèse des commentaires

3. ENQUETE AUPRES DES ENCADRANTS DE TELETRAVAILLEURS

- 3.1 Retour d'expérience des encadrants sur le télétravail
- 3.2 Collectif de travail et relations professionnelles
- 3.3 Impact du télétravail sur les performances de leurs collaborateurs
- 3.4 Synthèse des commentaires

INTRODUCTION

Le télétravail est proposé au sein du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements depuis 2022. Il vise à améliorer les conditions de vie au travail tout en garantissant la qualité du service rendu au public.

Depuis 2022, les modalités de télétravail ont évolué et notamment le nombre de jours de télétravail proposé est passé de 1 jour à 2 jours en 2023, hors chefs de divisions et adjoints. Également, depuis 2024, la possibilité de fractionner la journée de télétravail en deux demi-journées a été actée.

Le présent bilan a été réalisé dans le but d'évaluer la mise en œuvre du télétravail et d'identifier les pistes d'amélioration potentielles. Il a été établi sur la base de deux enquêtes en ligne à destination, d'une part, des télétravailleurs et, d'autre part, des encadrants de télétravailleurs. Les deux enquêtes, dont les réponses sont anonymes et qui pouvaient être complétées en 5 minutes chacune, ont été proposées par mails individuels sur la période du 10 juillet 2025 au 24 juillet 2025. Un courriel de rappel a été adressé à mi campagne.

Une forte participation à ces enquêtes a été enregistrée :

- concernant l'enquête sur le déploiement du télétravail dans les services du vice-rectorat, sur 72 personnes sollicitées, 62 ont répondu à l'intégralité de l'enquête, soit 86% ;
- concernant l'enquête sur la mise en œuvre du télétravail auprès des encadrants de télétravailleurs, sur 37 personnes sollicitées, 26 ont répondu, soit 70%.

1. ETAT DES LIEUX CHIFFRE DU DEPLOIEMENT DU TELETRAVAIL

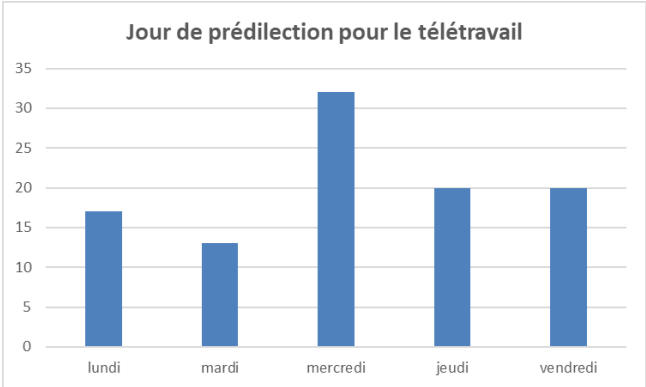
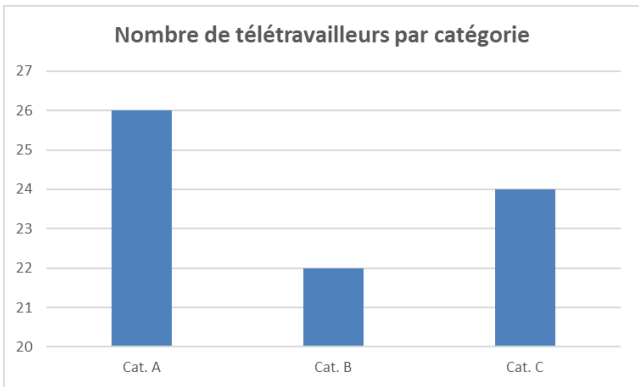
1/ Bilan général

Sur les 3 dernières années de mise en œuvre du télétravail, il est noté une augmentation du nombre de télétravailleurs, tant dans l’encadrement que dans le non encadrement.

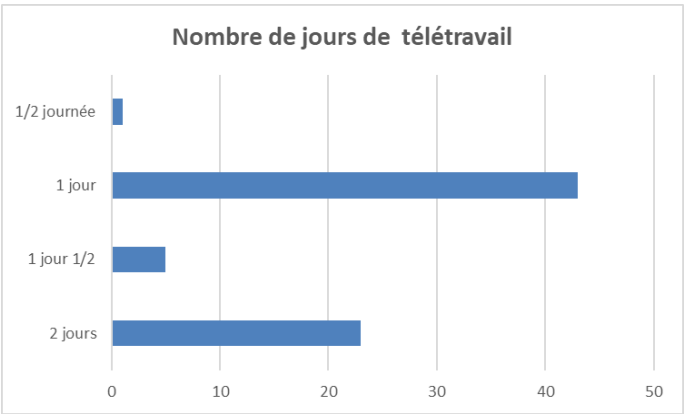
La proposition de passage à 1,5 jours ou 2 jours de télétravailleur est en augmentation entre 2024 et 2025.

	2023	2024	2025
nombre de jours de télétravail théorique hebdomadaire	53	64,5	97
nombre de télétravailleurs	41	52	72
dont télétravailleurs encadrants	10	12	19
dont télétravailleurs non encadrants	31	40	53
nombre de télétravailleurs > 1j	12	13	28

2/ Quelques éléments de synthèse sur 2025

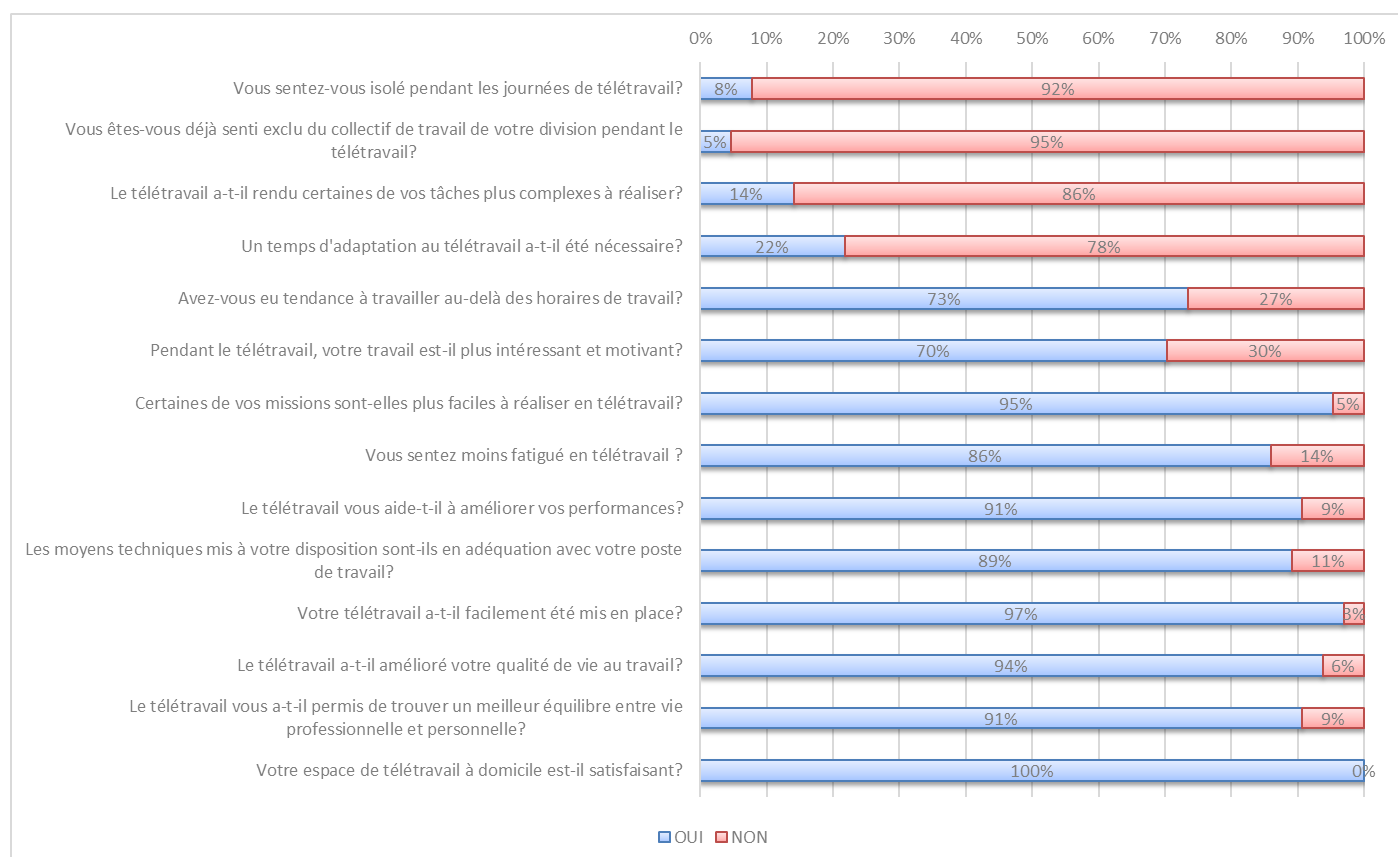


Les journées scindées en deux demi-journées sont comptées deux fois

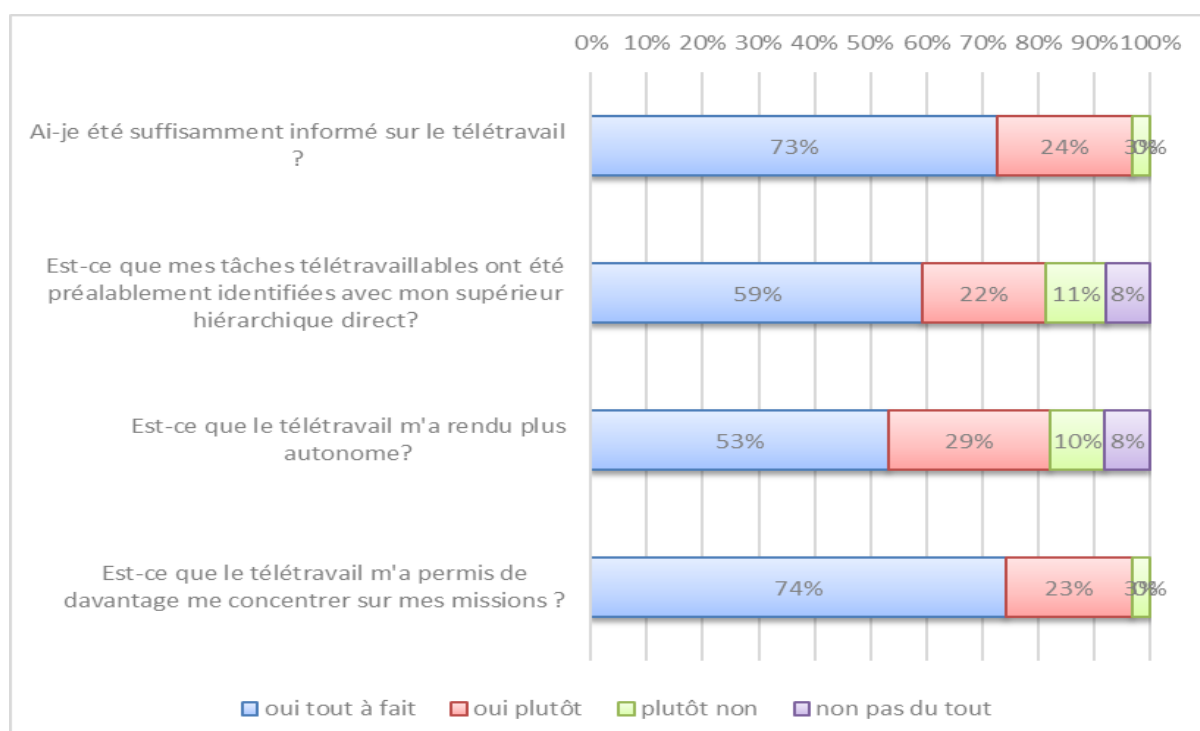


2. ENQUETE AUPRES DES TELETRAVAILLEURS

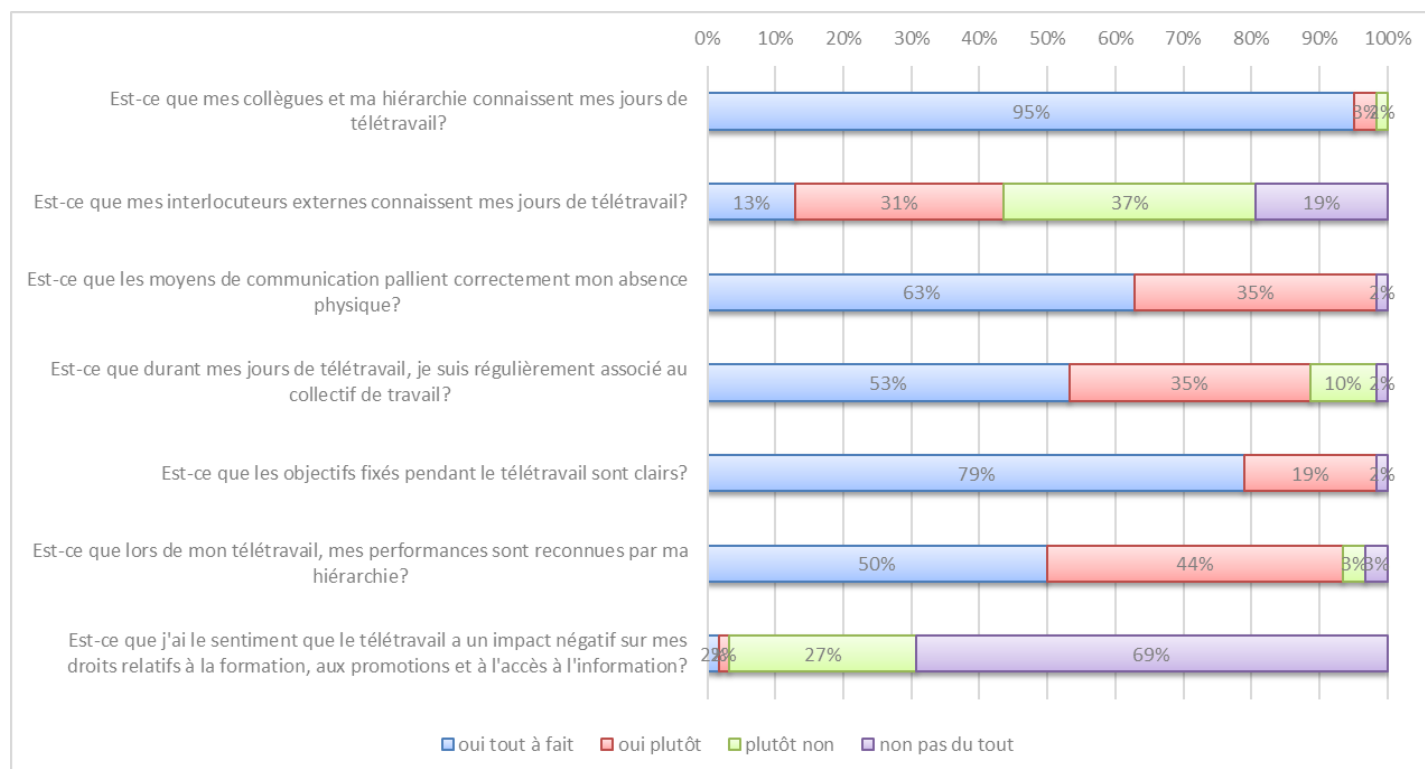
2.1 Retour d'expérience des télétravailleurs



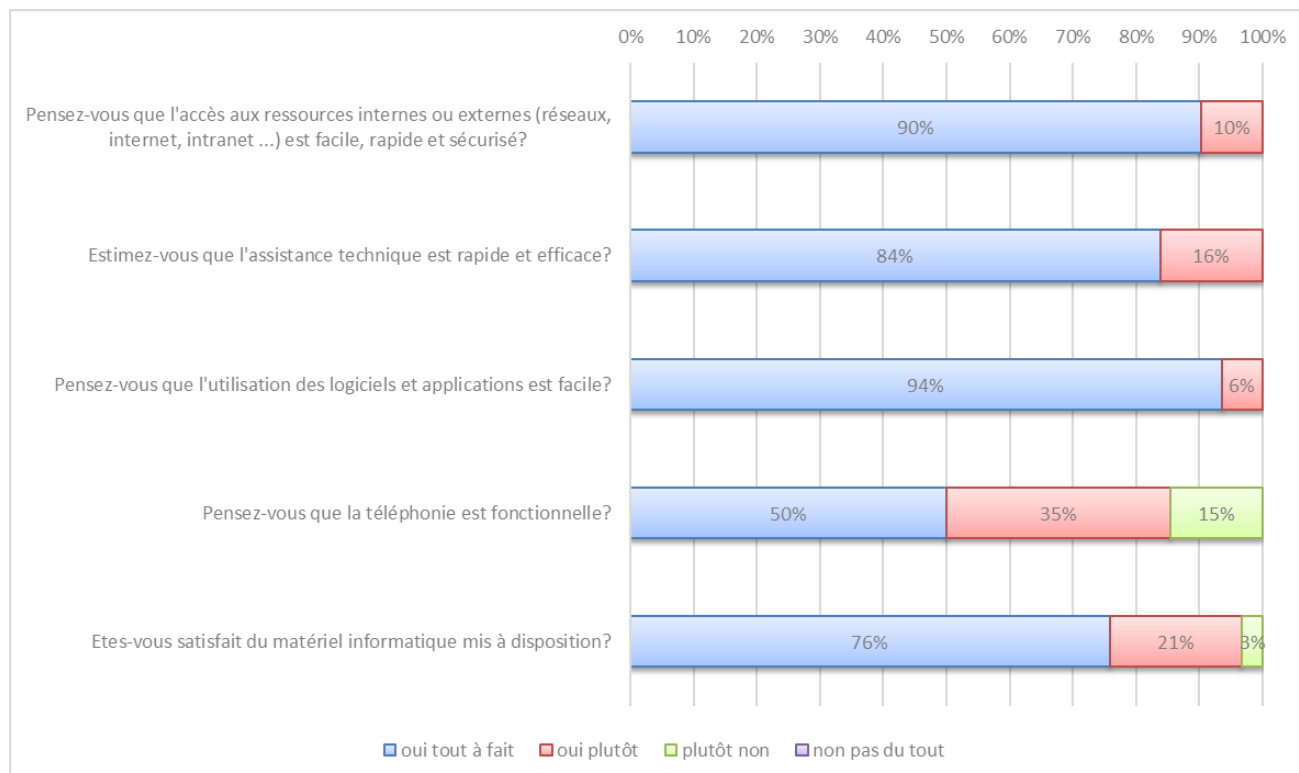
2.2 Contenu du télétravail



2.3 Liens avec la hiérarchie et les collègues de télétravailleurs



2.4 Outils de télétravail



2.5 Synthèse des commentaires, remarques et propositions

Les éléments de l'enquête réalisée permettent de considérer que le sentiment général est extrêmement positif sur ce mode d'organisation du travail qui permet aux agents de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle : 94 % des télétravailleurs déclarent ainsi que le télétravail a amélioré leur qualité de vie au travail et 91% déclarent que le télétravail a permis de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le gain de temps, l'amélioration de l'efficacité et de la concentration ou encore la diminution de la fatigue liée au transport sont ainsi des éléments positifs soulignés, notamment dans les commentaires : 82% des télétravailleurs déclarent que le télétravail les a rendus plus autonomes et 97% que le télétravail leur a permis de davantage se concentrer sur leurs missions.

Extrait d'un commentaire : « Faire du télétravail est vraiment un avantage. Cela permet de travailler dans le calme donc plus de concentration et d'éviter le stress de la circulation donc de travailler plus sereinement ».

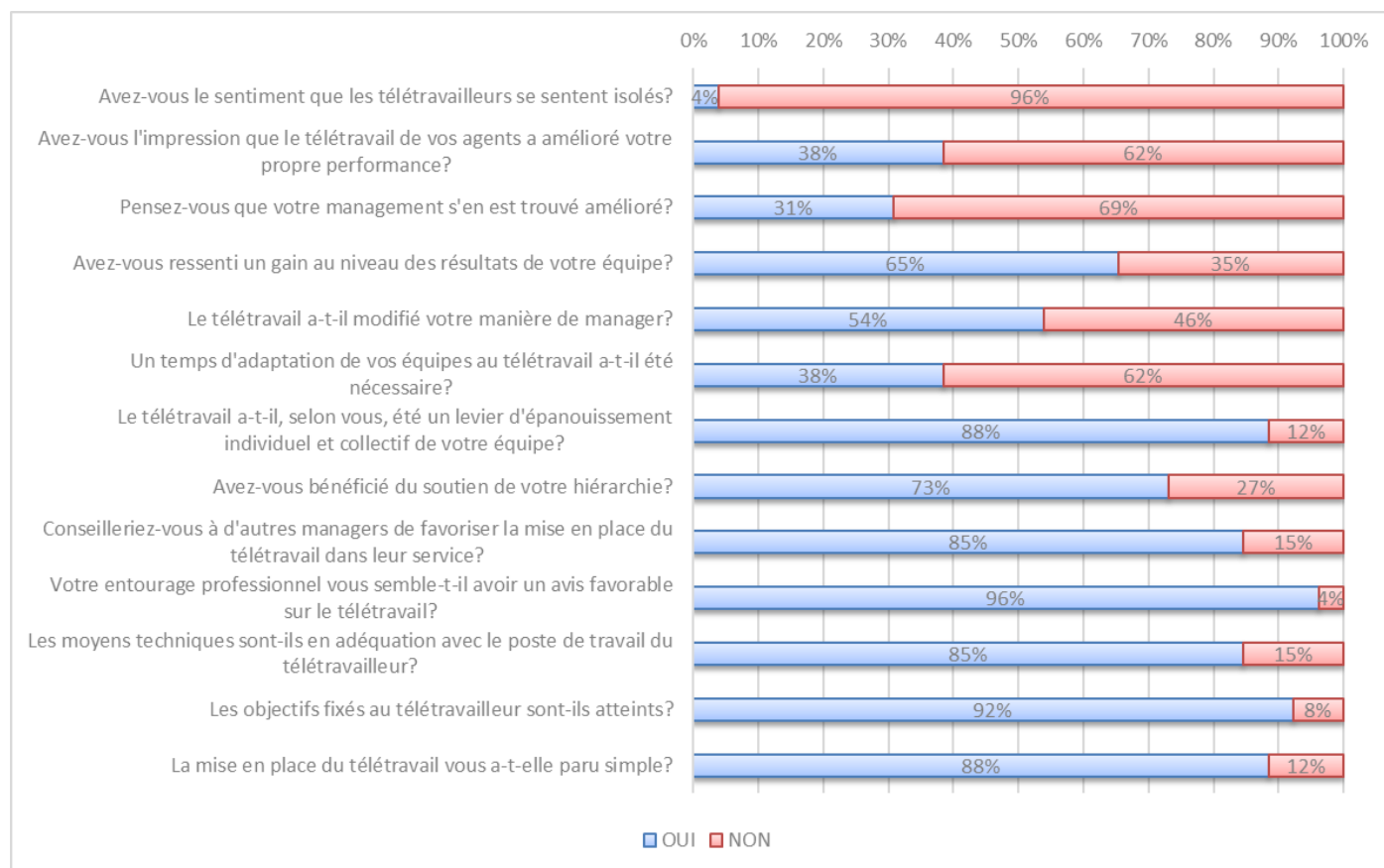
L'enquête a permis de relever que des télétravailleurs peuvent cependant avoir tendance à aller au-delà des horaires de travail (déclaration de 73% des télétravailleurs) et qu'un temps d'adaptation au télétravail peut être nécessaire (déclaration de 22% des télétravailleurs). Également, les commentaires libres permettent de retenir que le nombre de jours de travail proposé est satisfaisant et qu'il convient de continuer à examiner les limitations liées aux nécessités de service à chaque campagne.

Concernant les liens avec la hiérarchie et les collègues de travail, une attention particulière devra être portée à l'identification des tâches télétravaillables ainsi qu'à l'association au collectif de travail. 98% des télétravailleurs déclarent toutefois que les moyens de communication pallient correctement à leur absence physique.

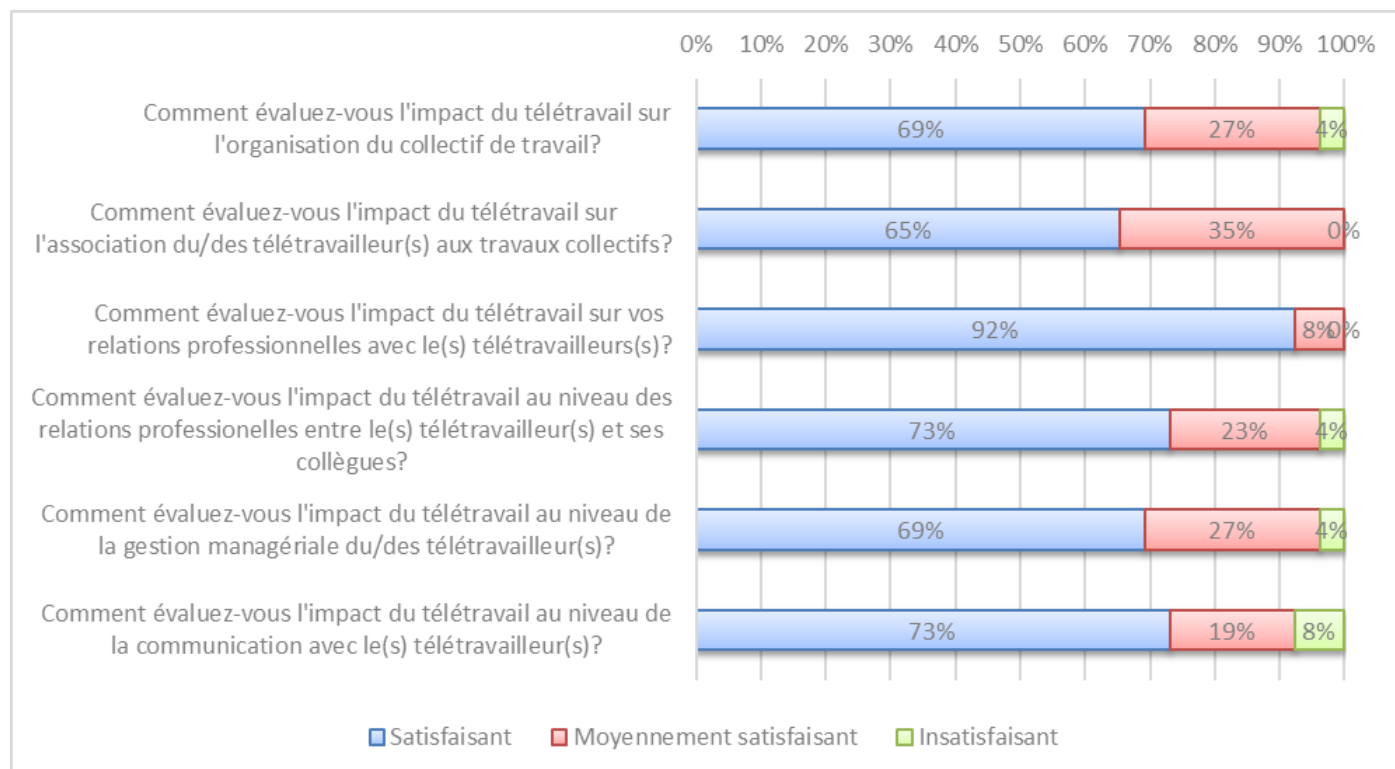
Par ailleurs, si 97% des télétravailleurs déclarent être satisfaits voire très satisfaits du matériel informatique mis à leur disposition pendant leur journée de télétravail, une amélioration de la téléphonie est attendue. De même, il ressort des commentaires que certains télétravailleurs souhaitent disposer d'un second écran pour le télétravail.

3. ENQUETE AUPRES DES ENCADRANTS DE TELETRAVAILLEURS

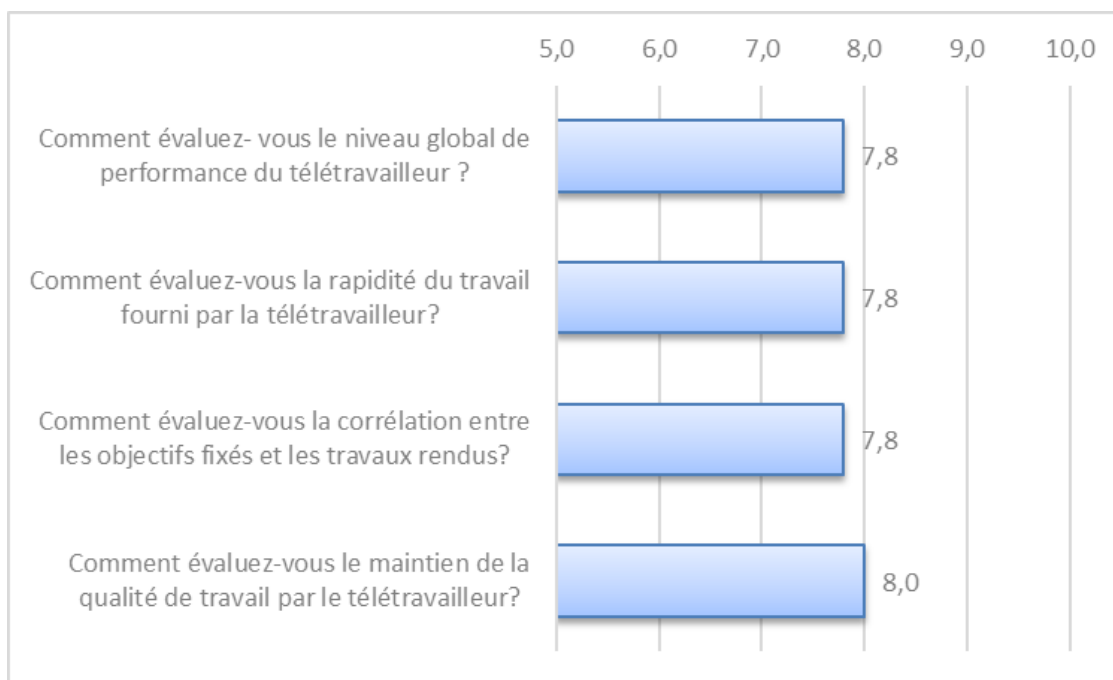
3.1 Retour d'expérience des télétravailleurs



3.2 Collectif de travail et relations professionnelles



3.3 Impact du télétravail sur les performances des collaborateurs (moyenne sur 10)



3.4 Synthèse des commentaires

Les éléments de l'enquête réalisée permettent de considérer une satisfaction globale des encadrants quant à ce mode d'organisation du travail. Ils déclarent à 88% que le télétravail a été un levier d'épanouissement individuel et collectif de leur équipe et à 92% que les objectifs fixés aux télétravailleurs sont atteints.

S'agissant du collectif de travail et des relations professionnelles, les retours sont majoritairement satisfaisants. Il est toutefois relevé, de manière isolée, quelques insatisfactions, notamment dans les commentaires : le problème de la perte de suivi sur le travail du télétravailleur ou l'impossibilité dans l'enquête de différencier le retour concernant les différents télétravailleurs encadrés.

L'enquête et les commentaires ont permis de relever que deux journées de télétravail pouvaient impacter le fonctionnement de certains services et que le distanciel/présentiel aux réunions était diversement apprécié.

Les encadrants sont satisfaits à 85% des moyens techniques mis à disposition des télétravailleurs. Ils relèvent, comme les télétravailleurs, qu'une amélioration de la téléphonie est attendue, de même que la mise à disposition d'un second écran pour le télétravail.