



CRESCAT

EXPÉRIENCE DU TELETRAVAIL PENDANT LE CONFINEMENT EN HAÏTI

Par Marie Evadie Daniel
Jean Kensle Figaro



Photo credit @ Gereso
Mai 2021

Email: info@crescathaiti.com

Website: www.crescathaiti.com

Tél: 509 4887-1212

Contents

REMERCIEMENTS.....	4
ABREVIATIONS.....	5
SOMMAIRE.....	6
INTRODUCTION.....	7
BRÈVE PRÉSENTATION DE LA SITUATION EN HAÏTI.....	9
• Niveau d'éducation de la population.....	9
• Accès à l'internet et l'électricité.....	10
• Situation économique du pays.....	11
METHODOLOGIE.....	13
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE.....	15
• Situation Sociodémographique des enquêtés.....	15
• Situation professionnelle des enquêtés.....	16
• Expérience télétravail des enquêtés.....	17
ANALYSE STATISTIQUE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE.....	24
CONCLUSION.....	27
BIBLIOGRAPHIE.....	29

Liste des graphiques

Graphique 1:Taux de pénétration d'internet en Haïti.....	10
Graphique 2 : Rapidité de la connexion internet.....	11
Graphique 3: Répartition géographique des répondants.....	16
Graphique 4:Niveau d'étude des enquêtés.....	16
Graphique 5:Nombre d'enfants des enquêtés.....	16
Graphique 6:Occupation des enquêtés sans emploi avant le confinement.....	17
Graphique 7:Expérience du télétravail durant le confinement.....	18
Graphique 8 : Niveau de difficulté rencontré par les enquêtés travaillant à distance.....	19
Graphique 9 : Nombre d'heures de travail des enquêtés travaillant à distance.....	22
Graphique 10 : Niveau d'efficacité des enquêtés travaillant à distance.....	22
Graphique 11:Raison du non recours au télétravail.....	25
Graphique 12:Conditions permettant d'améliorer le télétravail.....	25
Graphique 13:Raisons favorisant la poursuite du télétravail.....	26

Liste des tableaux

Tableau 1. Sexe des enquêtés	15
Tableau 2. Age des enquêtés	15
Tableau 3. Statut des Enquêtés	16
Tableau 4. Situation professionnelle des enquêtés durant le confinement	17
Tableau 5. Secteur d'activités des enquêtés.....	17
Tableau 6. Poste dans l'entreprise	17
Tableau 7. Expérience du télétravail et poste occupé	18
Tableau 8. Expérience du télétravail et secteur d'activités	18
Tableau 9. Evaluation des semaines passées en télétravail selon le sexe.....	19
Tableau 10. Niveau de difficulté rencontrée pendant le télétravail.....	20
Tableau 11. Vécu du télétravail.....	20
Tableau 12. Conciliation entre le professionnel et le familial	21
Tableau 13. Appréciation de la performance de travail durant le confinement selon le sexe	22
Tableau 13. Souhait de poursuivre avec le télétravail.....	23
Tableau 14. Eléments qui expliqueraient l'adoption du travail à distance	24
Tableau 15. Eléments qui expliqueraient le niveau d'efficacité dans le télétravail.....	25
Tableau 16. Eléments qui inciteraient à poursuivre l'expérience du télétravail.....	26

REMERCIEMENTS

Crescat présente ses remerciements à tous ceux et toutes celles qui ont contribué d'une façon ou d'une autre à la réalisation de cette enquête et de la publication des résultats de celle-ci.

Ces remerciements s'adressent principalement à :

- Wilbens **SIGUINEAU**, Statisticien- Economiste, qui a passé en revue le questionnaire ;
- A Elauïne **BERNARAD**, Statisticienne-Economiste, qui a procédé au traitement des données ;
- A Jean Kensle **FIGARO**, Economiste, qui participé comme corédacteur du présent rapport d'analyse ;
- A Marie Evadie **DANIEL**, Statisticienne- Economiste, Gestionnaire de projet (certifiée PMP) qui a planifié, supervisé la collecte des données, et participé comme corédactrice du présent rapport d'analyse ;
- A Sandra Pierline **RAPHAËL**, Statisticienne- Economiste, pour la relecture du rapport d'analyse ;
- A Emile **MANIGAT**, pour la révision graphique de la mise en page ;
- A tous ceux et toutes celles qui ont partagé le questionnaire au sein de leur réseau ;
- Aux participants à l'enquête qui ont accepté de répondre aux questions.

ABREVIATIONS

BIT	Bureau International du Travail
BRH	Banque de la République d'Haïti
CONATEL	Conseil National des Télécommunications
DESR	Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
EDH	Electricité d'Haïti
GRAF	Groupement des Educateurs sans Frontières
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites Moyennes Entreprises
SARS-CoV	Severe Acute Respiratory Syndrome coronavirus (<i>coronavirus du syndrome respiratoire aigu sévère</i>)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SSBP	Sa Se Biznis Pam
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UEH	Université d'État d'Haïti
UPR	Universités Publiques en Région

SOMMAIRE

Avec un taux de chômage avoisinant les 14%, la situation de l'emploi en Haïti se révèle être difficile. Nombreux sont les professionnels désireux de mettre leurs compétences en application mais n'y arrivent pas par fautes d'opportunités. Au-delà de ces contraintes, la Covid-19 vient imposer une nouvelle méthode de travail à tous. Employeurs et employés se sont vu obliger de s'adapter avec cette nouvelle réalité qu'est le télétravail. Pour mieux saisir l'ampleur de ce changement soudain dans le milieu professionnel haïtien, une enquête a été réalisée en ligne du 4 février au 4 mars 2021 auprès de deux cent-cinquante et un personnes (251). Toutefois, l'analyse se portera sur deux cent trente-trois (233) interviewés après traitement de la base de données.

Ce papier présente les résultats de cette enquête qui a été réalisée par Crescat auprès de professionnels. Les répondants ont été ainsi constitués : plus de la moitié (66%) sont âgés entre 30 et 49 ans. La majorité des répondants sont des hommes (59.23%) qui vivent principalement dans le département de l'Ouest (79%) et qui détiennent un diplôme d'études supérieures (83%), dont cinquante-huit pour cent d'entre eux ont une licence (57.94%). Au regard de leur situation professionnelle, près de huit sur dix enquêtés (79%) possédaient un emploi au moment du confinement, répartis dans trois principaux secteurs : autres services (28.8%), ONGs (17.93%) et administration publique (15.22%). La moitié des enquêtés en emploi sont des cadres (50.54%).

Selon les résultats, un peu plus de deux tiers des enquêtés (68.48%) ont avoué avoir travaillé à distance durant le confinement. Les entrepreneurs/propriétaires (85.71%), les cadres (74.19%), les techniciens (66.67%) et les travailleurs indépendants (64.29%) sont les gens qui ont le plus expérimenté le télétravail. Aucun personnel de soutien n'a pu travailler à distance, du fait des caractéristiques même du poste. Les fonctionnaires et le personnel administratif sont les catégories à avoir le moins expérimenté le télétravail. Quant au secteur d'activités, les ONG (90.91%) et les autres services (79.25%) sont ceux qui ont le plus adopté cette nouvelle méthode de travail en autorisant leur staff à travailler chez eux. A observer les réponses obtenues la transition vers le télétravail n'a pas été difficile. Seulement 28% des répondants ont éprouvé quelques difficultés. Parmi ces derniers, les hommes semblent avoir rencontré davantage de difficultés à s'adapter au télétravail que les femmes (28.57% contre 26.78%).

INTRODUCTION

Le télétravail connaît son envol depuis que les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) permettent de travailler de n'importe où (Tremblay et al, 2017). Il se définit, selon le Bureau International du Travail (BIT), comme l'utilisation des TIC, telles que les smartphones, les tablettes, les ordinateurs portables et les ordinateurs de bureau, pour un travail effectué en dehors des locaux de l'employeur (Eurofound et OIT, 2020). Avec les plateformes de travailleurs indépendants (freelance), l'acquisition de talents pour les entreprises modernes sans obligation de déplacement physique a été grandement favorisée à travers le monde. Par conséquent, le nombre de personnes pratiquant le télétravail à temps partiel ou à temps plein a progressivement augmenté au fil des ans (Eurostat, 2018). Toutefois, avec la venue de la Covid-19, maladie respiratoire résultant d'un coronavirus émergent (le SARS-CoV-2¹), et provoquant une pandémie en 2020, le télétravail s'est révélé être l'alternative au travail de bureau. En effet, en vue de respecter les mesures de distanciation sociale devant contribuer à protéger les uns des autres et diminuer la propagation du virus, les institutions se sont vu obliger de faire la rotation de leur personnel ou de favoriser le télétravail pour assurer la continuité de leurs services. Ainsi, la pandémie a accéléré l'adoption des modalités de télétravail par les employeurs (OIT, 2020).

Une récente étude, intitulée « Who on earth can work from home » (World Bank Group, 2020), soit en français « Qui peut pratiquer le télétravail » et préparée par le Groupe de recherche sur le développement, Économie du développement de la Banque Mondiale, a estimé la part des emplois qui peuvent être effectués à domicile dans le monde entier, évalué les travailleurs les plus exposés et exploré les impacts de la Covid-19 sur l'inégalité du marché du travail. Les résultats ont montré qu'en moyenne, vingt pour cent (20%) des emplois, soit un sur cinq (1/5) dans le monde peut être exercé à domicile. Cependant, derrière ce chiffre, se cache une énorme différence entre les pays, car la possibilité de télétravailler est fortement corrélée au revenu. Dans les pays à hauts revenus, trente-trois pourcent (33%) des emplois, soit un sur trois (1/3) se prête au travail à domicile tandis que, seulement quatre pourcent (4%) des emplois, soit un emploi sur vingt-six (1/26) peut être effectué à domicile dans les pays à faibles revenus. Aussi, les travailleurs ayant suivi un enseignement supérieur sont beaucoup plus susceptibles de pouvoir travailler à domicile dans tous les pays et régions et les emplois qui peuvent être exercés à

¹ <https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/medecine-coronavirus-13502/>

domicile sont généralement bien mieux rémunérés. Le sexe n'a pas un pouvoir explicatif sur la vulnérabilité sur le marché du travail selon l'étude et les personnes âgées de plus de 24 ans sont plus aptes à obtenir un travail leur permettant de travailler à distance. Toutefois, l'accès limité à l'internet et l'électricité, l'absence d'emplois pouvant être effectués à domicile, représentent des désavantages majeurs dans les pays en développement.

En Haïti, le faible niveau d'éducation de la population, le manque d'accès à des services d'internet de qualité, à l'électricité ainsi qu'aux emplois pouvant être effectués à domicile, sont autant de facteurs qui peuvent entraver la pratique du télétravail. Par conséquent, Crescat a estimé qu'il était important d'évaluer la situation des gens qui ont travaillé à domicile dans le pays durant la période de confinement. Cela permettra d'identifier les secteurs susceptibles de privilégier davantage le télétravail ainsi que les niveaux d'études qui le facilitent. En prenant en considération les difficultés qui entravent le télétravail, il est aussi important d'évaluer les efforts consentis par les professionnels afin de s'adapter. Il est à rappeler que le code haïtien du travail ne prévoit pas un régime du télétravail²; les règles et les modalités du télétravail ne sont donc pas définies.

Ce papier présente les résultats d'une enquête en ligne réalisée durant la période allant du 4 février au 4 mars 2021 auprès de deux cent cinquante et une personnes (251).

² <https://lenouvelliste.com/article/114803/le-teletravail-au-service-de-la-productivite>

BRÈVE PRÉSENTATION DE LA SITUATION EN HAÏTI

La pandémie de la Covid-19 a affecté le monde entier et a aggravé la situation économique globale, notamment avec la fermeture de plusieurs entreprises. Pour assurer la continuité de leurs services, certaines ont été obligées d'adopter le télétravail. En Haïti, quoique la pandémie a eu un effet sanitaire moindre par rapport à beaucoup d'autres pays, elle n'a pas été épargnée par la réalité du télétravail. Toutefois, l'effectivité de ce dernier dépend du niveau d'éducation de la population, de l'accès au service technologique, particulièrement l'internet ainsi que la situation économique du pays en question. Comment est la situation en Haïti ?

- Niveau d'éducation de la population

Comme susmentionné, les gens avec un niveau d'éducation supérieur sont plus aptes à exercer le télétravail. En Haïti, malheureusement, seulement un pourcent (1%) arrive à compléter le cycle universitaire³ en dépit de l'augmentation du nombre d'institutions d'enseignement supérieur à travers le temps. Selon Paul Yves Fausner, responsable de Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (DESR), seulement cent-trente-huit (138) institutions d'enseignement supérieur publiques et privées sont reconnues en Haïti par les instances compétentes⁴. Elles sont ainsi constituées : vingt (20) entités de l'Université d'État d'Haïti (UEH), dont onze (11) sont installées à Port-au-Prince, sept (7) espaces de formation supérieure créés, pour répondre à un besoin spécifique et fonctionnant sous la tutelle de ministères, dix (10) universités publiques en région (UPR) et cent-un (101) autres institutions d'enseignement supérieur. Selon le rapport du GREF⁵, il y a en moyenne cent cinquante mille (150 000) étudiants et seulement 20% d'entre eux sont inscrits dans un établissement public tandis que 80% sont absorbés par le secteur privé. Les institutions d'enseignement ont des programmes de premier cycle, peu diversifiés (la moitié des étudiants inscrits dans une université publique suivent un cursus en gestion ou en informatique⁶) et un niveau scientifique insuffisant, la recherche universitaire n'étant pas poussée.

³ <https://uhelp.net/our-story/mission-vision/>

⁴ <https://lenouvelliste.com/article/193660/138-institutions-denseignement-superieur-sont-reconnues-en-haiti>

⁵ <https://cooperationuniversitaire.com/2017/05/03/etat-des-lieux-de-lenseignement-superieur-en-haiti/>

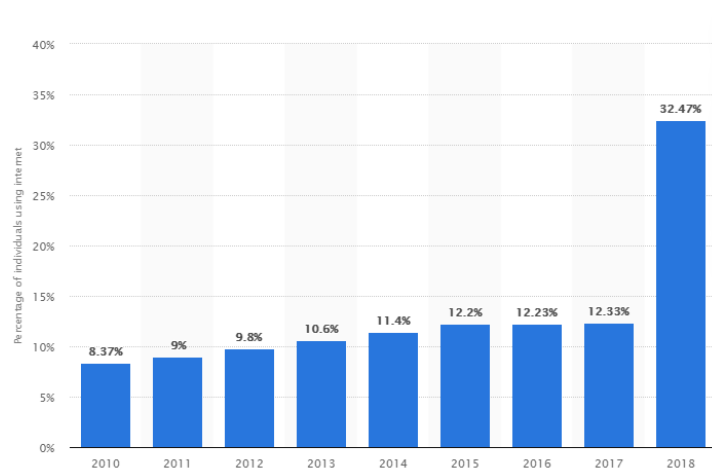
⁶ <https://cooperationuniversitaire.com/2017/05/03/etat-des-lieux-de-lenseignement-superieur-en-haiti/>

Très peu détiennent des programmes de master. Tandis que la part de la population haïtienne détenant un diplôme d'études supérieures est relativement faible, le pays fait face à une fuite de cerveau accélérée. Selon le rapport sur la compétitivité mondiale publié par le Forum Economique (Mondial Word Forum Économique, Global Competitiveness Report), Haïti est l'un des pays avec le plus haut taux de fuite de cerveau dans le monde avec quatre-vingt-quatre pour cent (84%) de ceux ayant un niveau universitaire vivant en dehors du pays (Docquier, 2006). Ce qui impliquerait que seulement 16% de la population détenant un niveau d'étude supérieur (qui représente 1% de la population du pays) réside en Haïti.

● Accès à l'internet et l'électricité

Le taux de pénétration d'internet en Haïti a évolué avec le temps comme l'atteste la figure⁷ ci-dessous. En effet, il a connu une augmentation considérable de 2010 (8.4%) à 2018 (32.5%). En janvier 2021, ce taux est estimé à 37.3%⁸. Selon le Conseil National des Télécommunications (CONATEL), le nombre de fournisseurs de ce service est de six (6)⁹.

Graphique 1: Taux de pénétration d'internet en Haïti



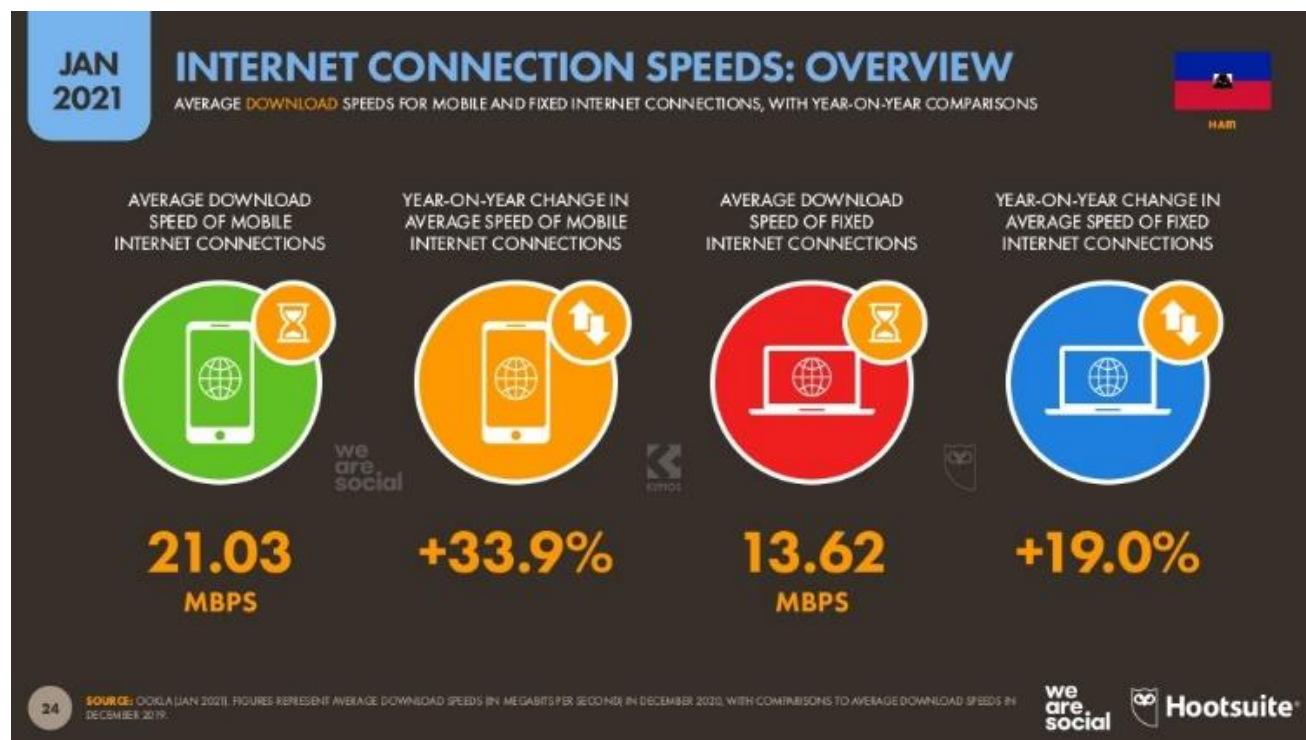
Source : Statista – Haiti Internet Penetration

La rapidité de la connexion d'internet varie entre 21.03 mpbs pour les mobiles et 13.62 mpbs pour les connexions fixes. Chaque année, une amélioration considérable est enregistrée. Néanmoins, la qualité de l'internet varie d'une région à une autre et n'est pas toujours stable.

⁷ <https://www.statista.com/statistics/1055478/internet-penetration-haiti/#:~:text=Haiti%3A%20internet%20penetration%202010%2D2018&text=Throughout%20the%20years%2C%20internet%20penetration,percent%20recorded%20a%20year%20earlier.>

⁸ <https://datareportal.com/reports/digital-2021-haiti>

⁹ <http://www.conatel.gouv.ht/node/118>



Source : Digicel Data Portal

Quant à l'électricité, en 2018, selon les données de la Banque Mondiale¹⁰, seulement 45.28% de la population y a accès. Toutefois, il y a une forte concentration dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince. Dans les autres départements, le taux avoisine les 3%¹¹. En plus, ceux ayant accès à l'électricité ont en moyenne cinq (5) à neuf (9) heures par jour. Par conséquent, certains sont obligés de chercher des alternatives à l'énergie électrique qui devrait être distribuée par l'ED'H (l'Electricité d'Haïti, seul organe officiellement habilité à produire et distribuer l'électricité sur le territoire haïtien).

- **Situation économique du pays**

A côté de l'accès à l'électricité et à l'internet, l'instabilité politique qui sévit dans le pays entrave son développement économique et social. Pendant les deux dernières décennies, la croissance annuelle du produit intérieur brut (PIB) n'a été que de 1,3% en moyenne. Tandis que durant la dernière décennie la croissance démographique a été de 1,3% en moyenne¹². L'instabilité a culminé depuis 2018 avec plusieurs épisodes de pays lock et l'enregistrement alarmant de cas d'enlèvement. Cela a considérablement affecté

¹⁰ <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/EG.ELC.ACCS.ZS?locations=HT>

¹¹ <https://www.alterpresse.org/spip.php?article25565#.YJhcZbVKhPY>

¹² <https://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMTendanceStatPays?codeTheme=2&codeStat=NY.GDP.MKTP.KD.ZG&codePays=HTI&optionsPeriodes=Aucune&codeTheme2=1&codeStat2=SP.POP.GROW&codePays2=HTI&optionsDetPeriodes=avecNomP>

la performance des entreprises et a même paralysé l'ensemble des activités économiques à plusieurs reprises. Dans le rapport de Sa Se Biznis Pam (SSBP) sur l'impact de la Covid-19 sur les PME (Diagnostic Development Group, 2020), soixante-trois (63%) des entreprises ont rapporté qu'elles ont connu une baisse de revenus et treize pour cent (13%) ont fermé les portes. Cette crise, combinée avec la pandémie, a eu des conséquences qui sont probablement plus significatives que celles affichées, étant donné le poids du secteur informel (61% du PIB, ce qui est largement au-dessus de la moyenne affichée par la région de l'Amérique latine et de la Caraïbes : 37%¹³)

Il s'ensuit que le PIB, après avoir chuté de 1.7% en 2019, a enregistré une baisse encore plus importante l'année suivante (3.3% selon les estimations¹⁴)¹⁵ et une inflation à deux chiffres (17,9 %) au cours du deuxième trimestre de l'exercice 2021 (BRH, 2021). De même, le taux de chômage n'a fait qu'augmenter et est estimé à 14% en 2020¹⁶ ainsi que le niveau de pauvreté (46.7% en 2017 contre 51.0% en 2020).

¹³ <http://documents1.worldbank.org/curated/en/307751546982400534/pdf/133493-PUB-9781464813863.pdf>

¹⁴ [Le Nouvelliste | Chute du PIB \(-3,3%\) en 2020, selon l'IHSI](#)

¹⁵ <https://www.worldbank.org/en/country/haiti/overview>

¹⁶ <https://www.statista.com/statistics/808531/unemployment-rate-in-haiti/>

METHODOLOGIE

L'enquête a été réalisée en ligne du 4 février au 4 mars 2021 auprès de deux cent-cinquante et un personnes (251). Toutefois, l'analyse se portera sur deux cent trente-trois (233) interviewés après traitement de la base de données (fusion de certaines variables, suppression des doublons, vérification rigoureuse des données pour en assurer la cohérence et création de variables utiles pour l'analyse des données). Les logiciels Excel et SPSS ont été utilisés pour le traitement.

Les participants à l'enquête ont été choisis selon un échantillonnage en boule de neige. Cette technique consiste à diffuser le questionnaire à des personnes ayant les caractéristiques recherchées et de leur demander de partager le questionnaire à leur tour à d'autres personnes de profil similaire. Cette méthode, quoiqu'avantageuse sur le plan financier et logistique, ne permet malheureusement pas de garantir un échantillon représentatif. Les résultats sont limités par le fait que seules les personnes connectées à internet ont été ciblées. Ainsi, les résultats de cette étude doivent être utilisés avec parcimonie.

Le questionnaire est essentiellement divisé en quatre grandes parties : la première informe sur le vécu des répondants ayant expérimenté le télétravail durant la période de confinement, la deuxième sur les raisons expliquant le non-recours au télétravail et le souhait de l'expérimenter pour ceux qui n'avaient pas pu faire cette expérience. La troisième sur la situation de ceux sans emploi pendant le confinement. Et la dernière permet de connaître les caractéristiques sociodémographiques des répondants.

Pour mieux comprendre l'expérience du télétravail durant le confinement, les hypothèses suivantes ont été émises :

- L'expérience de télétravail est liée aux éléments suivants : sexe, statut matrimonial, niveau d'étude, secteur d'activité, poste occupé au sein de l'entreprise, nombre d'enfants et lieu géographique ;
- Le niveau d'efficacité durant l'expérience de télétravail est lié aux éléments suivants : confort sur le lieu de télétravail, le lieu de travail, niveau de difficulté rencontré, l'habitude de télétravail.
- Le souhait de continuer avec l'expérience de télétravail est lié aux sentiments des enquêtés par rapport au télétravail et le fait de pouvoir concilier travail et vie personnelle

Pour vérifier ces hypothèses, le test du Chi-deux a été effectué. Celui-ci est un test statistique permettant de détecter la relation de dépendance entre deux variables qualitatives. Ce test est réalisé en trois temps :

1. Tout d'abord, les hypothèses sont émises. Dans ce cas-ci, elles s'énoncent de la sorte :

H₀ : Les 2 variables considérées sont indépendantes ;

H₁ : Les 2 variables considérées ne sont pas indépendantes ;

2. Ensuite, la statistique du test est calculée. Cette dernière permettra de décider laquelle des deux hypothèses tient la route. Le logiciel SPSS a été utilisé pour le calcul de la statistique.
3. En dernier lieu, la décision est prise. Si la p-value fournie par le logiciel est inférieure à 0,05, on rejette l'hypothèse H₀ ; ce qui implique qu'il existe une relation entre les deux variables.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

- Situation Sociodémographique des enquêtés

Le profil type ressorti à travers l'enquête est le suivant : il s'agit d'un adulte de sexe masculin, célibataire vivant dans le département de l'ouest ayant un enfant et complété sa licence. En effet, plus de la moitié de nos répondants (66%) ont entre 30 à 49 ans et un tiers ont entre 15 à 29 ans (31%). La majorité des répondants sont des hommes (59.23%) qui vivent principalement dans le département de l'ouest (79%). Dans l'ensemble, les participants ont fait des études supérieures, quatre-vingt-trois pour cent (83%) : niveau licence (57.94%), master (23.18%) ou doctorat (2.57%). Un peu plus de la moitié (53%) est célibataire tandis que trente-six (36%) d'entre eux sont mariés. Plus de la moitié des répondants ont avoué ne pas avoir d'enfant (58.37%), plus d'un tiers ont entre un à deux enfants (40.34%) et le reste a trois enfants ou plus. Ce qui fait qu'en moyenne, chaque enquêté a deux enfants.

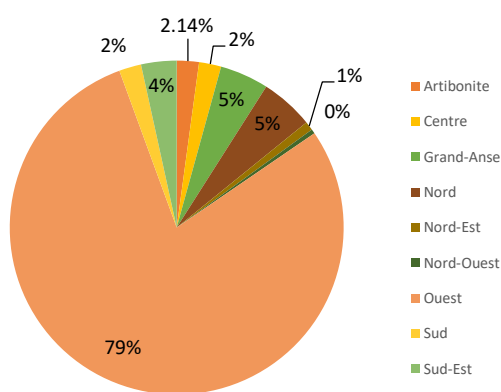
Tableau 1. Sexe des enquêtés

Sexe	Effectif	Pourcentage
Homme	138	59.23%
Femme	95	40.77%
Total	233	100.00%

Tableau 2. Age des enquêtés

Age	Effectif	Pourcentage
15-29 ans	74	31.76%
30-49 ans	154	66.09%
50-64 ans	3	1.29%
Plus de 64 ans	2	0.86%
Total	233	100.00%

Graphique 3: Répartition géographique des répondants



Graphique 4: Niveau d'étude des enquêtés.

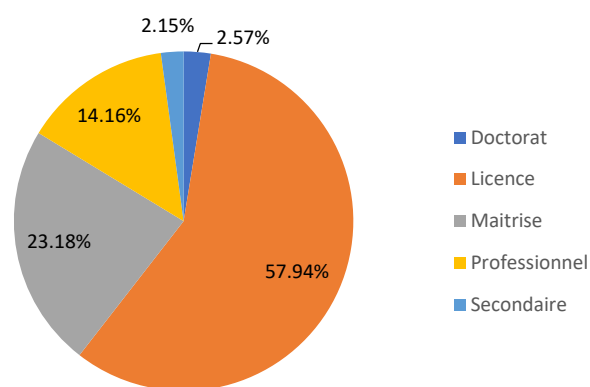
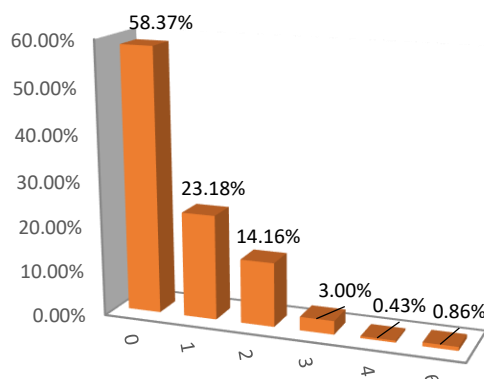


Tableau 3. Statut des Enquêtés

Statut	Effectif	Pourcentage
Célibataire	125	53.65%
Divorcé(e)	4	1.72%
Marié(e)	84	36.05%
Placé(e)	12	5.15%
Séparé(e)	6	2.57%
Veuf(ve)	2	0.86%
Total	233	100.00%

Graphique 5: Nombre d'enfants des enquêtés.



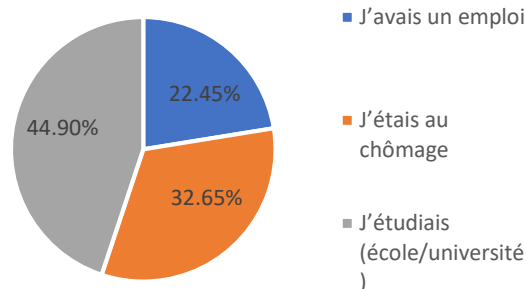
• Situation professionnelle des enquêtés

Près de huit sur dix enquêtés possédaient un emploi au moment du confinement. Les trois secteurs comptant le plus de professionnels sont : les autres services (28.8%), les ONGs (17.93%) et l'administration publique (15.22%). La moitié des enquêtés en emploi sont des cadres (50.54%), dix-huit pour cent occupent un poste administratif (18.48%) et près de neuf pour cent sont des fonctionnaires (8.70%). Les professionnels indépendants et entrepreneurs représentent respectivement huit pour cent et six pour cent.

Quant aux chômeurs durant le confinement, presque la moitié (44.9%) était des étudiants, 22.4% ont perdu leur emploi tandis que trente-trois pour cent étaient au chômage (32.65%). Parmi ceux sans emploi, dix-neuf pour cent (18.7%) le sont depuis moins de 6 mois, six pour cent (6.3%) entre 6 mois et un an, trente-sept pour cent (37.5%) disent être en situation de chômage entre un an et trois ans, et trente-sept pour cent (37.5%) le sont depuis plus de 3 ans.

Tableau 4. Situation professionnelle des enquêtés durant le confinement

Emploi	Effectif	Pourcentage
Non	49	21%
Oui	184	79%
Total	233	100%

**Tableau 5.** Secteur d'activités des enquêtés

Secteur Activité	Effectif	Pourcentage
Administration publique	28	15.22%
Autre services	53	28.80%
Commerce	12	6.52%
Construction	4	2.17%
Education	13	7.07%
Industrie	5	2.72%
ONG	33	17.93%
Restaurants/Hôtels	1	0.54%
Santé	17	9.24%
Services bancaires	16	8.70%
Transport	2	1.09%
Total	184	100.00%

Tableau 6. Poste dans l'entreprise

Postes	Effectif	Pourcentage
Cadres	93	50.54%
Entrepreneur/Propriétaire	14	7.61%
Fonctionnaires	16	8.70%
Personnel administratif	34	18.48%
Personne_soutien	1	0.54%
Professionnel Indépendant	14	7.61%
Technicien	12	6.52%
Total	184	100.00%

• Expérience télétravail des enquêtés

Les résultats révèlent qu'un effort est effectué dans chaque secteur pour faire face à la nouvelle réalité tout en maintenant leurs activités. En effet, un peu plus de deux tiers des enquêtés (68.48%) ont avoué avoir travaillé à distance durant le confinement. Les tableaux 7 et 8 informent sur le pourcentage de personnes ayant expérimenté le télétravail selon le poste occupé et le secteur d'activités dans lequel ils évoluent. Les entrepreneurs/propriétaires (85.71%), les cadres (74.19%), les techniciens (66.67%) et les travailleurs indépendants (64.29%) sont les gens qui ont le plus expérimenté le télétravail. Aucun personnel de soutien n'a pu travailler à distance, du fait des caractéristiques même du poste. Les fonctionnaires et le personnel administratif sont les catégories à avoir le moins expérimenté le télétravail. Quant au secteur d'activités, les ONG (90.91%) et les autres services (79.25%) sont ceux qui ont le plus adopté cette nouvelle méthode de travail en autorisant leur staff à travailler chez eux. Un seul enquêté

évolue dans le secteur restaurant/hôtellerie à titre d'entrepreneur/propriétaire, ce qui explique le fait que ce secteur affiche avoir cent pour cent (100%) à travailler à distance. Les gens du transport (100%), du secteur bancaire (68.75%), de la construction (50%), de la santé (47.96%) et de l'administration publique (42.86%) sont ceux qui majoritairement n'ont pas pu bénéficier du télétravail.

Graphique 7:Expérience du télétravail durant le confinement

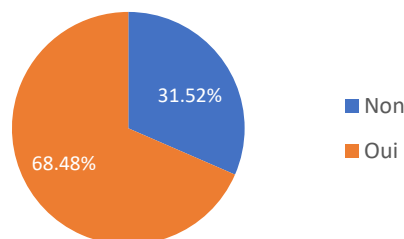


Tableau 7. Expérience du télétravail et poste occupé

Poste occupé	Expérience de télétravail	
	Non	Oui
Cadres	25.81%	74.19%
Entrepreneur/Propriétaire	14.29%	85.71%
Fonctionnaires	50.00%	50.00%
Personnel administratif	41.18%	58.82%
Personnel de soutien	100.00%	0.00%
Professionnel Indépendant	35.71%	64.29%
Technicien	33.33%	66.67%

Tableau 8. Expérience du télétravail et secteur d'activités

Secteur d'activités	Expérience de télétravail	
	Non	Oui
Administration publique	42.86%	57.14%
Autre services	20.75%	79.25%
Commerce	33.33%	66.67%
Construction	50.00%	50.00%
Education	23.08%	76.92%
Industrie	40.00%	60.00%
ONG	9.09%	90.91%
Restaurants/Hôtels	0.00%	100.00%
Santé	47.06%	52.94%
Services bancaires	68.75%	31.25%
Transport	100.00%	0.00%

Le télétravail a été une expérience soudaine. Il a ainsi fallu s'adapter rapidement et faire face aux difficultés éventuelles qui auraient pu surgir. A observer les réponses obtenues à travers cette enquête,

la transition vers le télétravail n'a pas été si difficile que cela. Seulement 28% des répondants ont éprouvé quelques difficultés. La grande majorité n'a donc pas eu vraiment de difficultés.

Pour mieux évaluer le niveau de difficulté rencontré, une désagrégation a été faite : non pas du tout, non pas vraiment, oui un peu et oui beaucoup. Les réponses, dans l'ensemble, sont plutôt nuancées car elles oscillent entre non pas vraiment et oui un peu. La proportion de ceux qui attestent avoir rencontré beaucoup de difficulté ne dépasse pas vingt pour cent (20%), sauf pour les personnes en âge avancé. En effet, un tiers des enquêtés (33%) âgés entre 50 et 64 ans ont éprouvé d'énormes difficultés et ceux âgés de plus de 64 ans sont unanimes à faire le même constat. La proportion de ceux à déclarer n'avoir rencontré aucune difficulté ne dépasse pas trente pour cent (30%) ; à l'exception de ceux détenant un doctorant (33%) ou qui sont divorcés (50%).

Les hommes semblent avoir rencontré davantage de difficultés à s'adapter au télétravail que les femmes (28.57% contre 26.78%). Ce qui pourrait s'expliquer par la difficulté de certains d'entre eux à être multitâches et faire la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. En ce qui a trait à l'âge, les moins de trente ans (86%) ont été plus nombreux à s'adapter à ce nouveau mode de fonctionnement ; étant plus branchés technologie. Les enquêtés qui ne vivent pas en couple (célibataires, séparés ou divorcés) éprouvent moins de difficulté. Il en est de même pour ceux qui n'ont pas d'enfant ou qui ont moins que trois (3) enfants. Coté niveau éducation, les enquêtés ayant une licence semblent être ceux à avoir le moins de difficultés.

Les enquêtés avaient eu la possibilité de procéder à une évaluation des semaines qu'ils ont passé en télétravail. Au regard du sexe, les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes à dire que les semaines passées en télétravail ont été satisfaisantes (83% contre 71%).

Graphique 8 : Niveau de difficulté rencontré par les enquêtés travaillant à distance

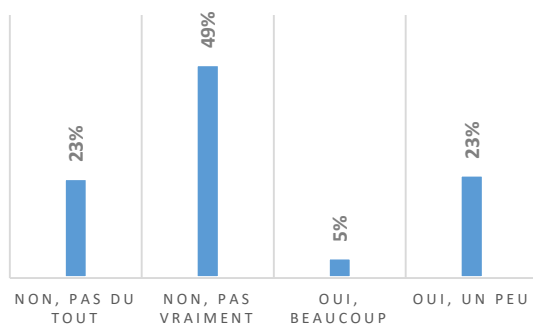


Tableau 9. Evaluation des semaines passées en télétravail selon le sexe

Ressenti	Homme	Femme
Cela a été difficile	15.71%	26.79%
Cela a été très difficile	1.43%	1.79%
Satisfait	58.57%	55.36%
Très satisfait	24.29%	16.07%

Tableau 10. Niveau de difficulté rencontrée pendant le télétravail

Catégorie		Non pas du tout	Non pas vraiment	Oui un peu	Oui beaucoup
Sexe	Homme	20.00%	51.43%	22.86%	5.71%
	Femme	26.79%	46.43%	23.21%	3.57%
Age	15 et 29 ans	28.57%	57.14%	14.29%	0.00%
	30 et 49 ans	22.34%	47.87%	25.53%	4.26%
	50 et 64 ans	0.00%	33.33%	33.33%	33.33%
	Plus de 64 ans	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
Statut matrimonial	Célibataire	22.81%	61.40%	15.79%	0.00%
	Marié	22.22%	37.04%	29.63%	11.11%
	Divorcé	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%
	Placé	25.00%	37.50%	37.50%	0.00%
	Séparé	20.0%	60.00%	20.00%	0.00%
Niveau d'Etudes	Licence	25.00%	48.53%	20.59%	5.88%
	Maitrise	18.18%	52.27%	25.00%	4.55%
	Doctorat	33.33%	33.33%	33.33%	0.00%
	Professionnel	27.27%	45.45%	27.27%	0.00%
Nombre d'enfants	Pas d'enfant	25.76%	57.58%	16.67%	0.00%
	1 enfant	25.00%	53.13%	15.63%	6.25%
	2 enfants	14.29%	33.33%	38.10%	14.29%
	3 enfants	20.00%	0.00%	60.00%	20.00%
	6 enfants	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%

Parmi ceux qui ont expérimenté le télétravail, ils sont nombreux à révéler que la charge de travail a été impactée. En effet, la moitié a indiqué qu'ils ont plus de travail comparativement à la période avant le confinement, un peu plus de deux tiers (68.5%) ont dit qu'ils assistent davantage à des réunions et près de trois quarts (73.81%) disent avoir reçu plus de courriers électroniques que d'habitude. Par contre, en dépit de cela, ils sont quand même près de six personnes sur dix (62.21%) à dire qu'ils sont en mesure de consacrer plus de temps à leur famille. Une bonne partie du temps passé dans le trajet maison-bureau serait donc utilisée à cet effet.

Tableau 11. Vécu du télétravail

Ressenti	Quantité Travail	Fatigue	Temps famille	Réunion	Mail
Beaucoup moins que d'habitude	5,51%	9,45%	2,36%	3,94%	0,79%
Moins que d'habitude	21,26%	30,71%	7,87%	10,24%	3,97%
Autant que d'habitude	22,83%	24,41%	22,05%	17,32%	21,43%
Plus que d'habitude	29,13%	22,05%	40,16%	40,94%	36,51%
Beaucoup plus que d'habitude	21,26%	13,39%	27,56%	27,56%	37,30%

Bien que le télétravail ait été un facteur clé pour assurer la continuité des activités, il a entraîné des difficultés dans la gestion des conflits entre vie professionnelle et vie privée et une augmentation de l'incidence des heures supplémentaires (Eurofound, 2020). Dans la présente étude, dans l'ensemble, peu importe le sexe et le statut matrimonial, ils attestent qu'ils ont pu faire la conciliation entre le professionnel et le familial, même si cela n'a pas été facile. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes (95% contre 86%) à parvenir à cette conciliation ; même si soixante et onze pour cent ont trouvé que cela n'a pas été facile. Il faut souligner que personne (personne ne serait pas mieux ?) n'a indiqué que cela a été compliqué. Ceux qui sont séparé(es) sont unanimes à avoir pu faire cette conciliation et sont suivis par les célibataires avec quatre-vingt-quinze pour cent (94.73%). Pourtant, les célibataires sont les seuls, même si le pourcentage est faible, à dire également que cela a été un travail compliqué à faire que de concilier le professionnel et le familial.

Tableau 12. Conciliation entre le professionnel et le familial

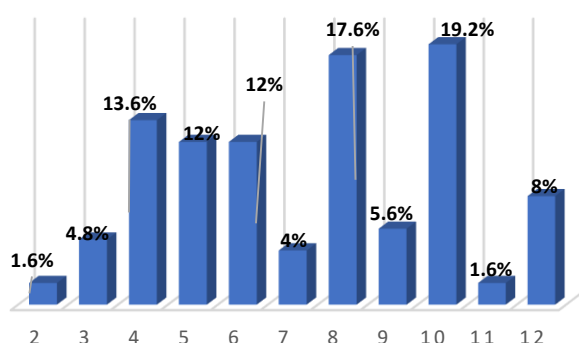
		Compliqué	Difficile	oui, mais pas facile	Oui, très facilement
Sexe	Homme	2.86%	11.43%	50.00%	35.71%
	Femme	0.00%	5.36%	71.43%	23.21%
Statut	Célibataire	3.51%	1.75%	57.89%	36.84%
	Marié(e)	0.00%	14.81%	61.11%	24.07%
	Divorcé(e)	0.00%	50.00%	0.00%	50.00%
	Placé(e)	0.00%	12.50%	75.00%	12.50%
	Séparé(e)	0.00%	0.00%	60.00%	40.00%

Les recherches sur le télétravail ont montré à plusieurs reprises que les employés travaillant à domicile ont tendance à travailler plus longtemps que lorsqu'ils travaillaient dans les locaux de l'employeur, en partie parce que le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail est remplacé par des activités professionnelles, et aussi en raison des changements dans les routines de travail et de l'effacement des frontières entre le travail rémunéré et la vie personnelle. Le télétravail, en général, peut conduire à des heures de travail plus longues et aussi à travailler davantage le soir et le week-end (Eurofound et OIT, 2017 ; Messenger, 2019). Concernant les heures de travail, les employés en télétravail en raison de la pandémie de COVID-19 font davantage d'heures supplémentaires (38%)¹⁷ et ainsi ont dû utiliser leur temps libre (27%) pour répondre aux exigences du travail (Eurofound, 2020).

¹⁷ [Lockdown: Homeworkers putting in extra hours - instant messaging up 1900%.](#)

Selon cette étude, cinquante-deux pour cent (52%) des employés ont effectué 8h de travail et plus par jour ; certains sont même allés jusqu'à 12h de travail (8%). En moyenne, le nombre d'heures de travail effectué à distance pendant une journée était de 7.28. Il faut tout de même être précautionneux car les répondants peuvent ne pas avoir utilisé la même semaine de référence pour énoncer ces chiffres ; d'autant que plusieurs mois se sont écoulés depuis la fin du confinement et que la mémoire n'est pas aussi fidèle qu'on l'aurait cru. Sur le plan de la performance, cinquante-six pour cent (56.35%) attestent qu'ils étaient aussi performants durant le confinement qu'avant. Toutefois, les femmes sont en plus grand nombre à juger que la qualité de leur performance au travail était meilleure avant tandis qu'il y a plus d'hommes à trouver que leur performance a augmenté pendant le confinement.

Graphique 9 : Nombre d'heures de travail des enquêtés travaillant à distance



Graphique 10 : Niveau d'efficacité des enquêtés travaillant à distance

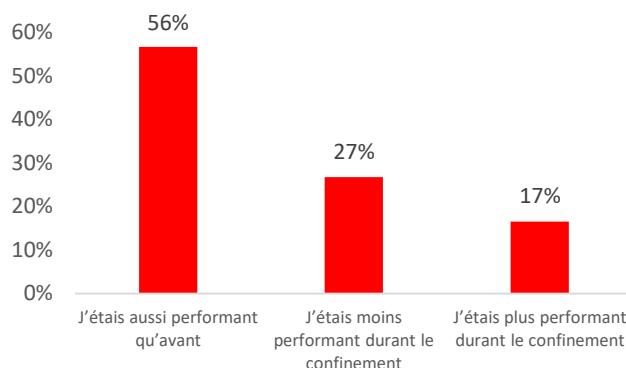


Tableau 13. Appréciation de la performance de travail durant le confinement selon le sexe

Niveau	Homme	Femme	Total
J'étais aussi performant qu'avant	52.86%	60.71%	56.35%
J'étais moins performant durant le confinement	22.86%	32.14%	26.98%
J'étais plus performant durant le confinement	24.29%	7.14%	16.67%

Il faut noter que bien avant la pandémie, certains avaient déjà l'habitude de travailler à distance. Du nombre de ceux qui ont utilisé ce mode de travail durant le confinement, soixante-trois pour cent (63%) ont avoué que cet exercice n'a pas eu lieu pour la première fois pour eux ; même si en majeure partie cela n'arrivait que rarement. A présent, la quasi-totalité des répondants (98%) souhaitent continuer avec le télétravail ; autant les hommes que les femmes (même si en proportion un peu plus réduite pour ces dernières). Quoique seulement des femmes (3.57%) ont avoué ne pas vouloir cela en raison des complications qu'il engendre.

Tableau 13. Souhait de poursuivre avec le télétravail

	Homme	Femme	Total
Non, c'est vraiment compliqué	0.00%	3.57%	1.59%
Oui, mais en travaillant de chez moi uniquement	17.14%	19.64%	18.25%
Oui, mais j'opte pour l'alternance maison/bureau	82.86%	76.79%	80.16%

ANALYSE STATISTIQUE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Cette partie consiste à chercher à identifier les facteurs qui pourraient expliquer le fait de travailler à distance, qui influencent sur le niveau de performance de ceux qui pratiquent le télétravail et qui inciteraient les gens à vouloir poursuivre avec ce mode de travail. Le test du Chi-deux a été utilisé pour réaliser les tests.

Tableau 14. Eléments qui expliqueraient l'adoption du travail à distance

Variable	P-Value
Sexe	0,146
Statut	0,01
Niveau d'étude	0,000
Age	0,000
Secteur d'activité	0,000
Poste dans l'entreprise	0,000
Enfant	0,072
Lieu géographique	0,003

Suivant les résultats des tests de Chi-deux, hormis le nombre d'enfant et le sexe, toutes les variables influenceraient le fait de travailler à distance. D'autres facteurs ont été avancés par les enquêtés. Ainsi, selon eux, les deux principales raisons seraient le fait que le métier en soi ne permet pas que le travail soit réalisé en dehors des lieux du bureau (50%) et que l'employeur ne le permette pas, même si cela avait été possible (44%).

Raison du non recours au télétravail

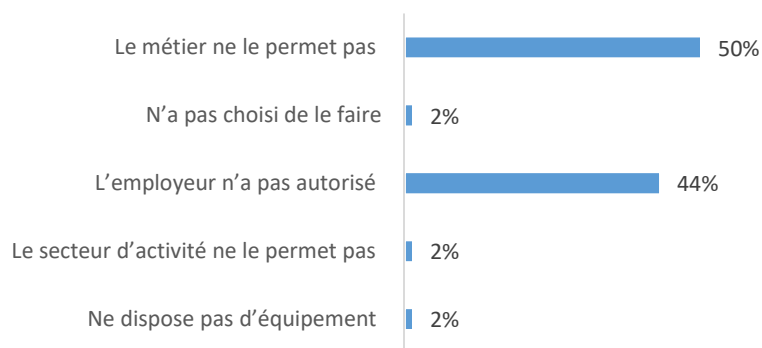


Tableau 15. Eléments qui expliqueraient le niveau d'efficacité dans le télétravail

Variables	P-Value
Niveau de confort	0,000
Lieu de travail	0,000
Niveau de difficulté rencontré	0,000
Habitude de travailler à distance	0,000

Suivant les résultats des tests de Chi-deux, toutes les variables considérées dans la table 15 sont susceptibles d'expliquer le niveau de performance pendant le télétravail. Les enquêtés pensent de leur côté que les raisons principales pouvant agir sur la performance est l'accès à une bonne connexion à internet, meilleure que celle qu'ils possèdent actuellement (62.2%), la possession d'un bureau (43%) et la fourniture du courant électrique (40.94%)

Graphique 9:Conditions permettant d'améliorer le télétravail

Conditions permettant d'améliorer le télétravail

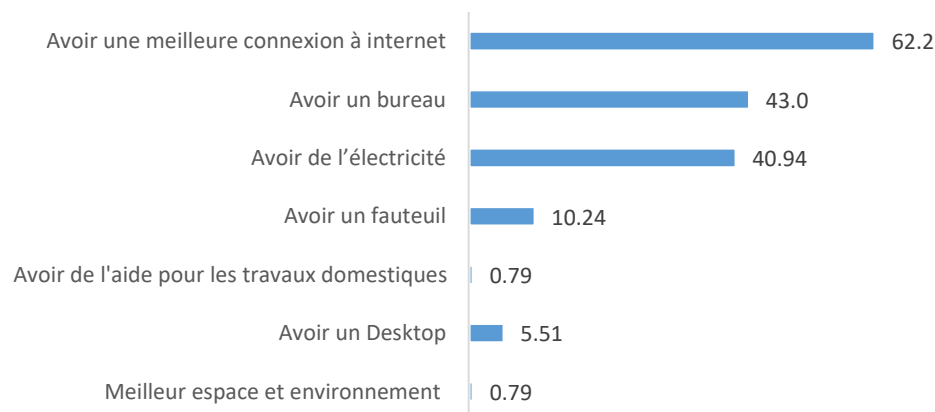


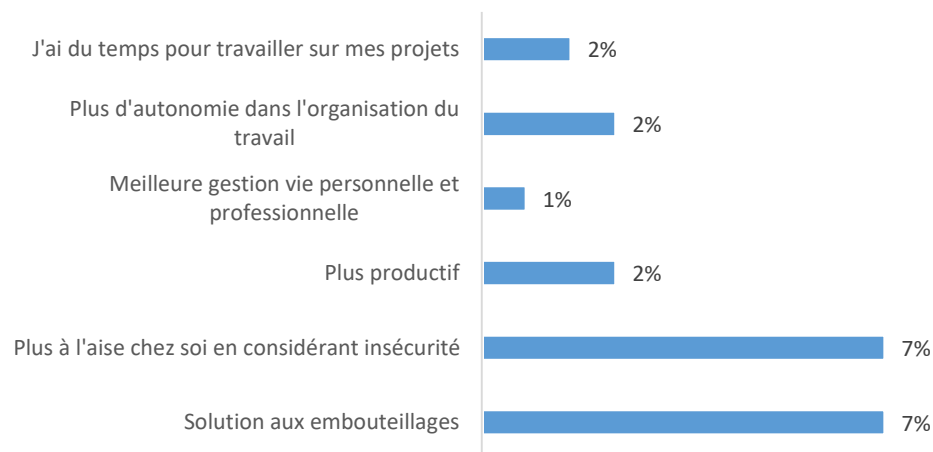
Tableau 16. Eléments qui inciteraient à poursuivre l'expérience du télétravail

Variables	P-Value
Quantité de travail effectuée	0,000
Niveau de fatigue ressenti	0,000
Quantité de temps disponible pour la famille	0,000
Quantité de réunions planifiées	0,000
Quantité de courriels à répondre	0,000
Conciliation personnelle-professionnelle/familiale	0,000

Suivant les résultats des tests de Chi-deux, toutes les variables considérées dans la table 16 sont susceptibles d'expliquer le désir de vouloir poursuivre le travail à distance. En ce qui a trait aux raisons avancées par les répondants, il est possible de citer principalement que le télétravail représente une solution à l'embouteillage et une paix d'esprit face à l'insécurité croissante qui existe dans les rues.

Graphique 10:Raisons favorisant la poursuite du télétravail

Raisons favorisant la poursuite du télétravail



CONCLUSION

La crise sanitaire, Covid-19, a impacté le monde entier. Quel que soit le milieu, le monde professionnel a dû s'adapter afin de favoriser la continuité de leurs activités tout en évitant d'exposer leurs ressources humaines au risque de contracter la maladie. Cette enquête a été conduite afin de comprendre comment le milieu professionnel haïtien a réagi face à une telle contrainte en prenant en considération les difficultés structurelles liées à notre environnement. L'enquête a été réalisée en ligne ; par conséquent seuls les participants ayant accès à l'internet ont été ciblés. Ils ont été choisis selon un échantillonnage en boule de neige. Ainsi, les résultats de cette étude, tout ayant ses limites, devraient donner lieu à d'autres études beaucoup plus approfondies afin de mieux cerner la situation des gens qui ont travaillé à domicile dans le pays durant la période de confinement. Aussi, serait-il intéressant de réaliser une étude auprès des employeurs afin d'avoir leur retour sur comment cette approche de travail a affecté la performance de leur entreprise/organisation et quels types d'accompagnements ont été offerts aux employés. Il serait tout aussi intéressant de conduire une analyse genre du télétravail pour mieux cerner le vécu de chacun des sexes.

Plusieurs éléments pourraient influencer l'adoption du télétravail selon les résultats du test du khi-deux : statut matrimonial, niveau d'étude, âge, secteur d'activité, poste occupé au sein de l'entreprise et lieu géographique ou département de résidence. Toutefois, en dépit des contraintes structurelles, la transition vers le télétravail n'a pas été difficile pour les professionnels dans le milieu haïtien ; ce qui est compréhensible étant donné que ce sont les cadres, entrepreneurs/propriétaires et travailleurs indépendants qui y ont eu recours dans une plus grande proportion. Seuls les enquêtés âgés de plus de 64 ans ont été unanimes à indiquer avoir rencontré de grandes difficultés. Le personnel de soutien quant à lui n'a pas pu bénéficier de cette opportunité.

Le test du khi-deux a révélé que le niveau de confort, le lieu de travail, le niveau de difficulté rencontré lors de la transition vers le télétravail et le fait d'avoir déjà expérimenté le télétravail déjà par le passé sont autant de facteurs qui pourraient influencer le niveau d'efficacité dans la réalisation du télétravail. Côté charges de travail, cinquante-deux pour cent (52%) des employés ont déclaré avoir effectué plus de 8h de travail par jour ; certains sont même allés jusqu'à 12h de travail (8%). Toutefois, hommes et femmes (83% et 71%) sont nombreux à dire que les semaines passées en télétravail ont été satisfaisantes.

Ils se trouvent autant performants ou un peu plus qu'avant. Près de six personnes sur dix (62.21%) attestent qu'ils sont en mesure de consacrer plus de temps à leur famille. Une bonne partie du temps passé dans le trajet maison-bureau serait donc utilisée à cet effet.

Quant au souhait de vouloir poursuivre avec le télétravail, plusieurs éléments seraient à considérer selon les résultats du test du khi-deux : quantité de travail effectuée, quantité de temps disponible pour la famille, niveau de fatigue ressenti, quantité de réunions planifiées, quantité de courriels à répondre et la conciliation entre le familial et le professionnel. Ils sont 98% à avoir dit vouloir continuer avec le télétravail ; autant les hommes que les femmes. Parmi les raisons avancées par les répondants, il est possible que le télétravail représente une alternative à l'embouteillage et une paix d'esprit face à l'insécurité croissante qui existe dans les rues. Aussi, pour une meilleure performance, l'accès à une bonne connexion à internet, meilleure que celle qu'ils possèdent actuellement (62.2%), la possession d'un bureau (43%) et la fourniture du courant électrique (40.94%) représentent des éléments importants à considérer.

En somme, les professionnels ont démontré leurs aptitudes à maintenir leurs performances durant le télétravail et les différents secteurs d'activités du pays ne sont pas réticents à cela. Au regard des résultats de l'enquête et compte-tenu de la transition des organisations du monde entier vers le « nouveau normal » qui serait caractérisé par une adoption du « smart working »¹⁸, il serait important qu'une mise à jour soit faite dans le code du travail haïtien afin d'intégrer les modalités d'un régime du télétravail. Les entreprises devraient également penser à entamer un processus de modernisation de leur structure en investissant dans les nouvelles technologies afin qu'elles deviennent plus résistantes aux chocs éventuels qui pourraient surgir. Conséquemment, elles devront prévoir une actualisation de leur manuel de ressources humaines, une refonte de leurs procédures internes et la formation de leur personnel tout en leur fournissant les outils nécessaires.

¹⁸ [La qualité de vie au travail, prérequis du « smart working » | Les Echos](#)

BIBLIOGRAPHIE

- Banque de la République d'Haïti, 2021. Note sur la politique monétaire, 2^e trimestre de l'exercice fiscal 2021
- Diagnostic Development Group, 2020. Impact du Covid-19 sur les petites et moyennes entreprises (PMES) en Haïti : Cas des PMEs de l'Association Sa Se Biznis Pam
- Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Organisation Internationale du travail, 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide
- Tremblay, Chevrier et Loreto, 2007. Le télétravail comme nouvelle forme d'organisation du travail. Note de recherche No 2007-07
- World Bank Group, 2020. Who on Earth Can Work from Home? Policy Research Working Paper 9347
- World Bank Group, 2019. Global Economic Prospects, Daring Skies
- <https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/medecine-coronavirus-13502/>
- <https://lenouvelliste.com/article/114803/le-teletravail-au-service-de-la-productivite>
- <https://uhelp.net/our-story/mission-vision/>
- <https://lenouvelliste.com/article/193660/138-institutions-denseignement-superieur-sont-reconnues-en-haiti>
- <https://cooperationuniversitaire.com/2017/05/03/etat-des-lieux-de-lenseignement-superieur-en-haiti/>
- <https://www.statista.com/statistics/1055478/internet-penetration-haiti/#:~:text=Haïti%3A%20internet%20penetration%202010%2D2018&text=Throughout%20the%20years%2C%20internet%20penetration,percent%20recorded%20a%20year%20earlier.>
- <https://datareportal.com/reports/digital-2021-haiti>
- <http://www.conatel.gouv.ht/node/118>
- <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/EG.ELC.ACCS.ZS?locations=HT>
- <https://www.alterpresse.org/spip.php?article25565#.YJhcZbVKhPY>
- <https://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMTendanceStatPays?codeTheme=2&codeStat=NY.GDP.MKTP.KD.ZG&codePays=HTI&optionsPeriodes=Aucune&codeTheme2=1&codeStat2=SP.POP.GROW&codePays2=HTI&optionsDetPeriodes=avecNomP>
- [Le Nouvelliste | Chute du PIB \(-3,3%\) en 2020, selon l'IHSI](#)
- <https://www.statista.com/statistics/808531/unemployment-rate-in-haiti/>

- [Lockdown: Homeworkers putting in extra hours - instant messaging up 1900% | theHRD \(thehrdirector.com\)](#)
- [La qualité de vie au travail, prérequis du « smart working » | Les Echos](#)