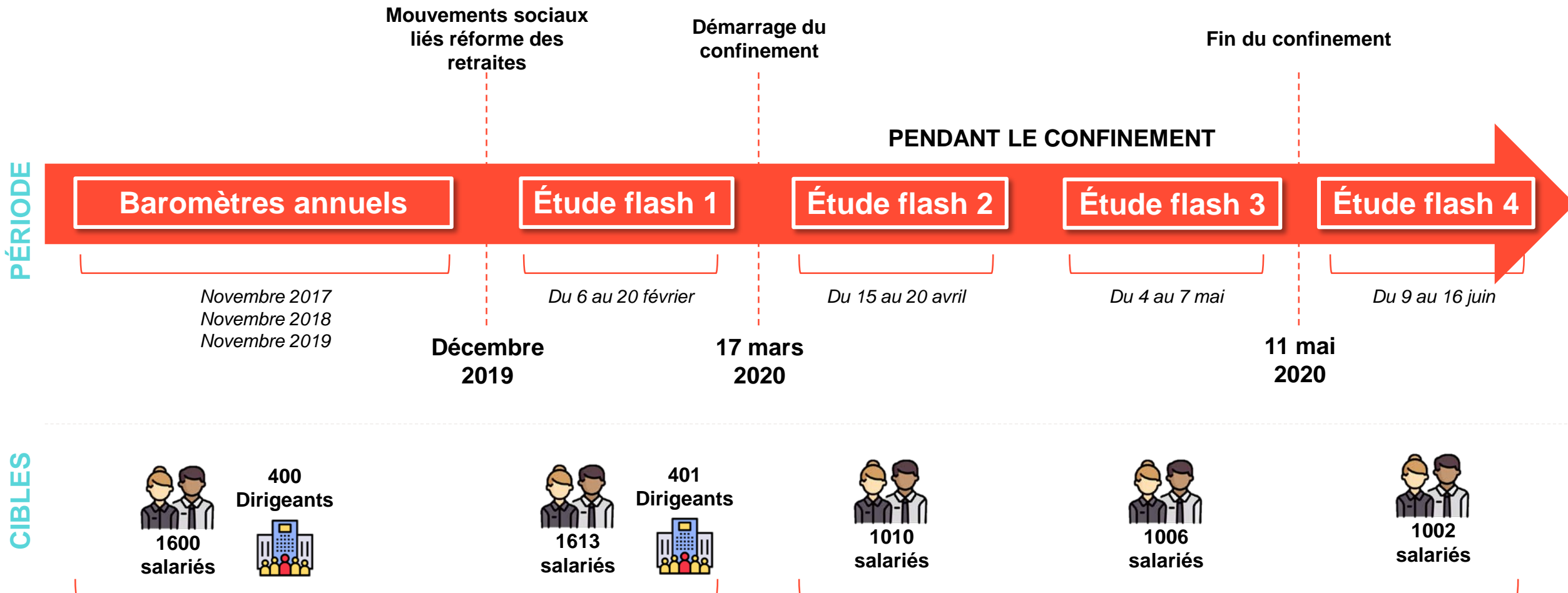


# Le télétravail en France Bilan et perspectives

# UN DISPOSITIF D'ENQUÊTES INÉGALÉ



Etudes réalisées auprès d'échantillons représentatifs de la population active salariée du **secteur privé** en France dans les entreprises **d'au moins 10 salariés**

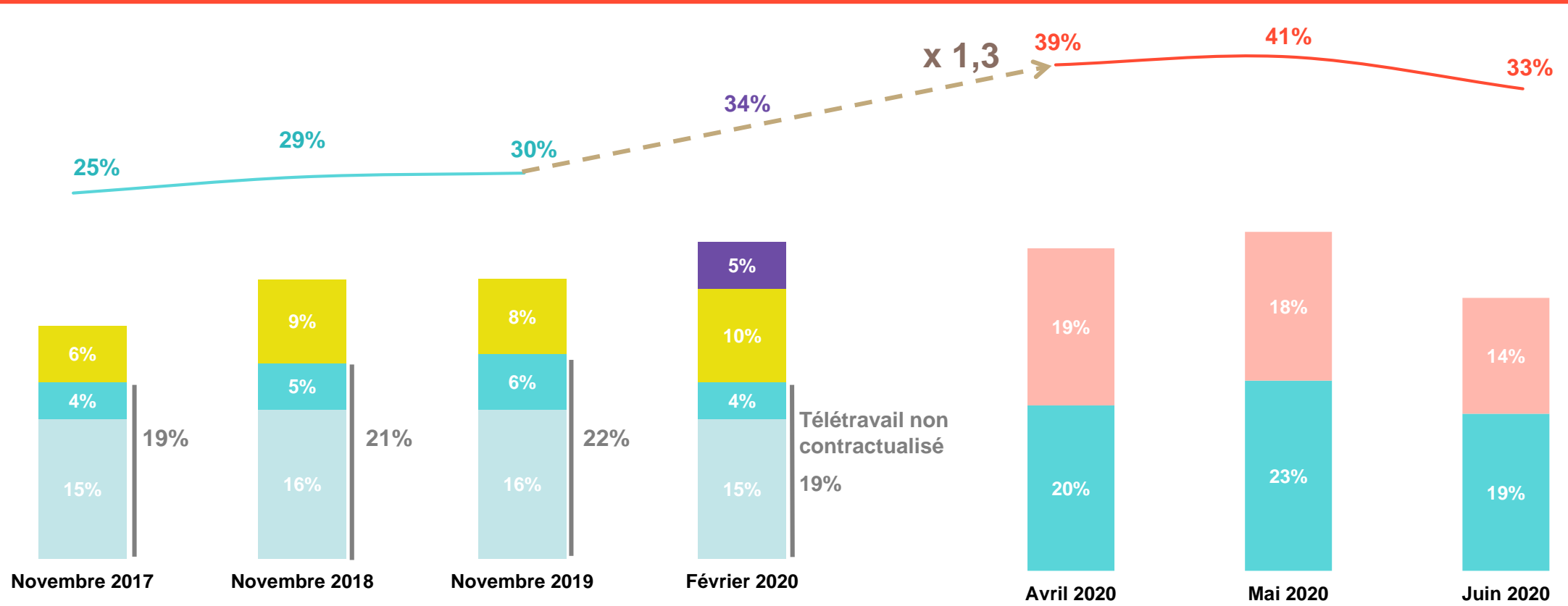


# UNE AUGMENTATION DE LA PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL DEPUIS 2018

# UNE PRATIQUE EN PROGRESSION DEPUIS 2017, UNE FORTE AUGMENTATION LORS DES GRÈVES ET DURANT LA CRISE SANITAIRE

Avant la crise sanitaire

Durant la crise sanitaire

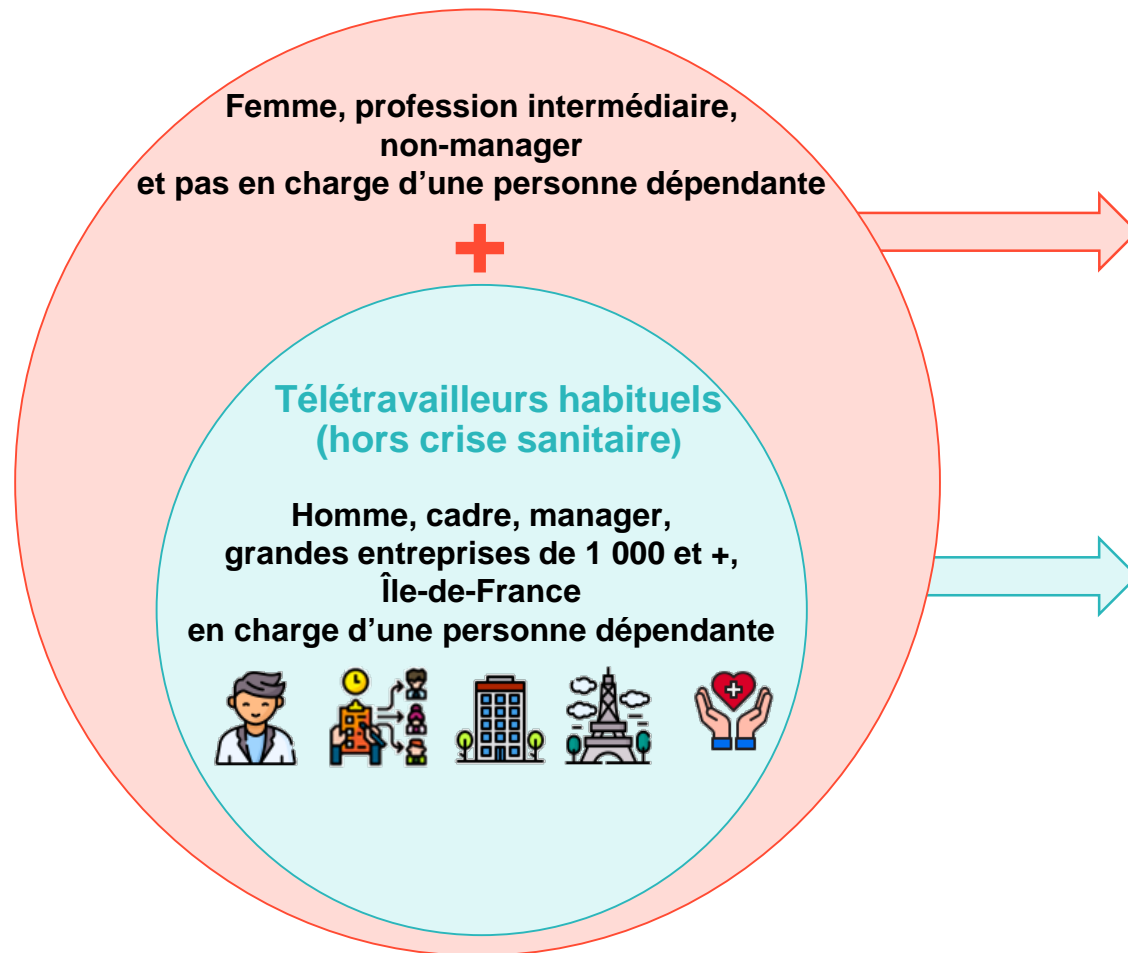


■ Oui, occasionnellement mais de façon non contractualisée
 ■ Oui, régulièrement mais de façon non contractualisée
 ■ Oui, de façon officielle et contractualisée
 ■ Télétravailleurs exceptionnels (dû aux mouvements sociaux)

■ Télétravailleurs habitués ayant télétravaillé durant la crise sanitaire
 ■ Nouveaux télétravailleurs (1<sup>ère</sup> expérience du télétravail durant la crise sanitaire)

# LA POPULATION DES TÉLÉTRAVAILLEURS S'EST DIVERSIFIÉE DURANT LA CRISE SANITAIRE

Télétravailleurs pendant la crise  
(habituels + nouveaux)



Femme (**52%** vs 43% pour l'ensemble des salariés)  
Profession intermédiaire (**37%** vs 27%)  
Pas d'activité d'encadrement (**70%** vs 63%)  
Pas de statut d'aidant (**87%** vs. 82%) - qui n'ont pas à s'occuper d'une personne dépendante

(Chiffres issus vague d'enquête Avril 2020)

Homme (**62%** vs. 57% pour l'ensemble des salariés)  
Cadre d'entreprises (**27%** vs. 12%)  
Activité d'encadrement (**52%** vs. 35%)  
Entreprises de 1000 salariés et plus (**49%** vs. 46%)  
Région parisienne (**31%** vs. 23%)  
Statut d'aidant (**25%** vs. 20%) - qui s'occupe régulièrement d'une personne dépendante

(Chiffres issus vague d'enquête Novembre 2019)

# LE NOMBRE DE JOURS DE TELETRAVAIL A DOUBLÉ PENDANT LA CRISE

Nombre de jours de télétravail réalisé  
(Sur une semaine-type)

Avant la crise sanitaire

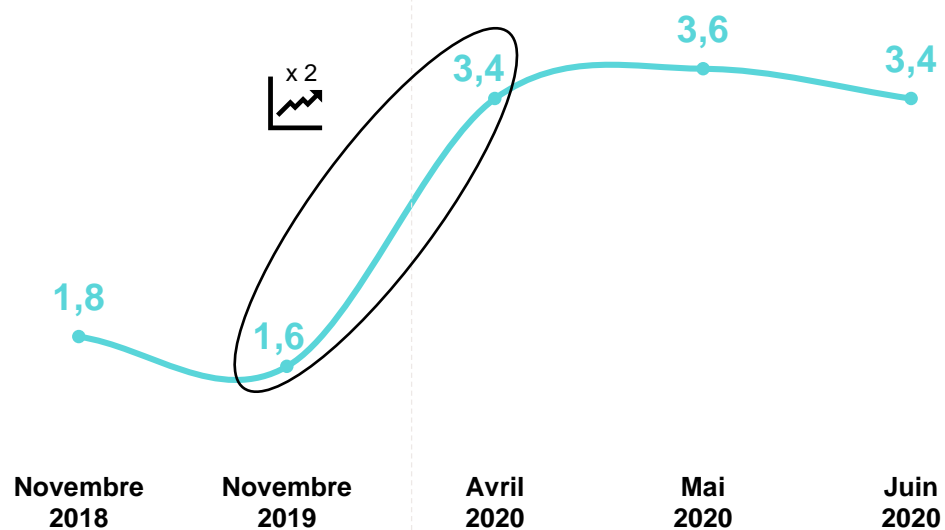
Depuis la crise sanitaire

Part de télétravailleurs 5j / 5

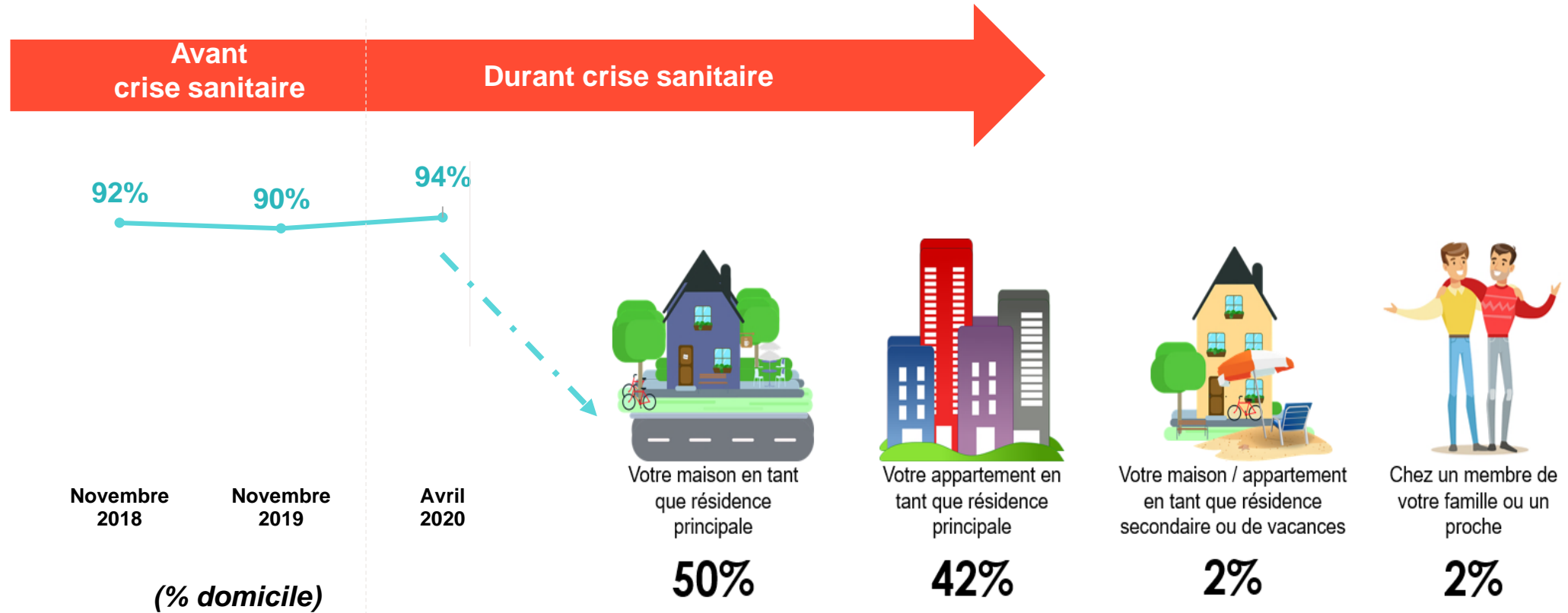
48%

52%

42%



# LE TÉLÉTRAVAIL S'EFFECTUE TRÈS MAJORITAIREMENT AU DOMICILE PERSONNEL



Novembre 2018

Novembre 2019

Avril 2020

(% domicile)

(% d'accord)

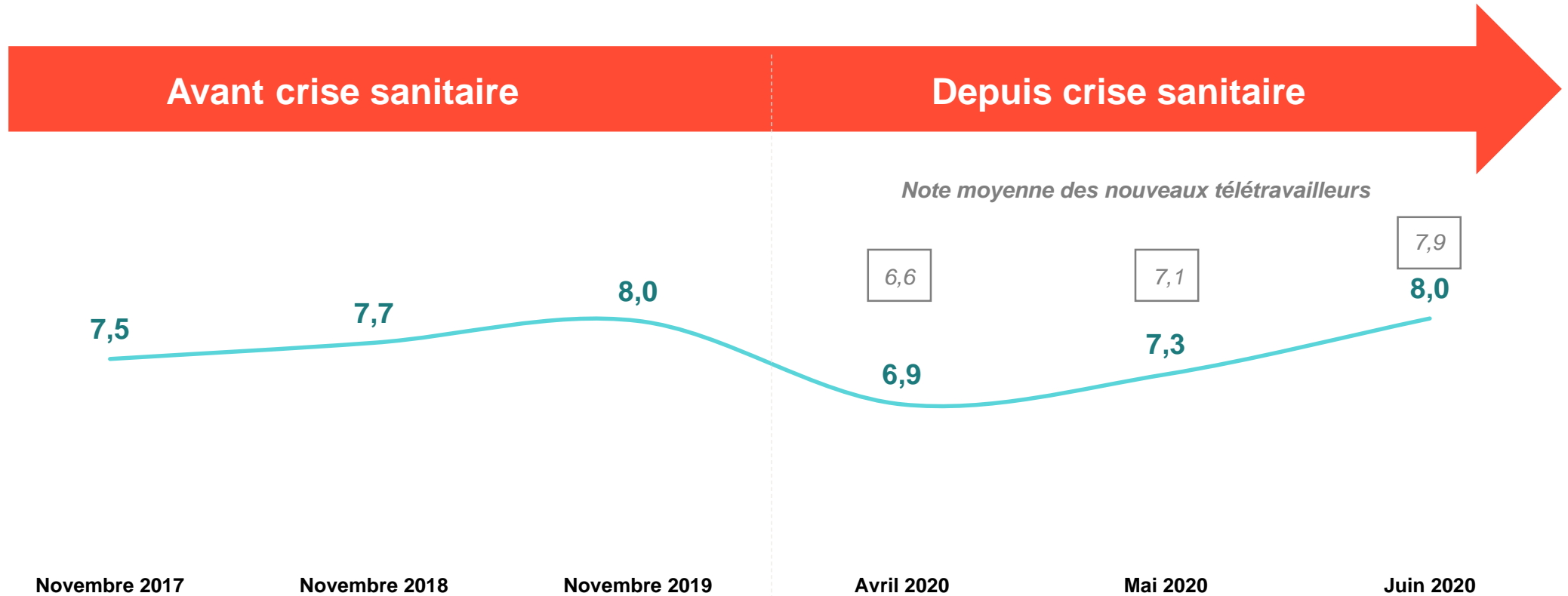


**UNE PRATIQUE À DISTANCE APPRÉCIÉE,  
Y COMPRIS LORS DE LA PÉRIODE COVID**



# UNE SATISFACTION ELEVEE DES TÉLÉTRAVAILLEURS A L'ÉGARD DU TRAVAIL À DISTANCE

Note moyenne sur 10

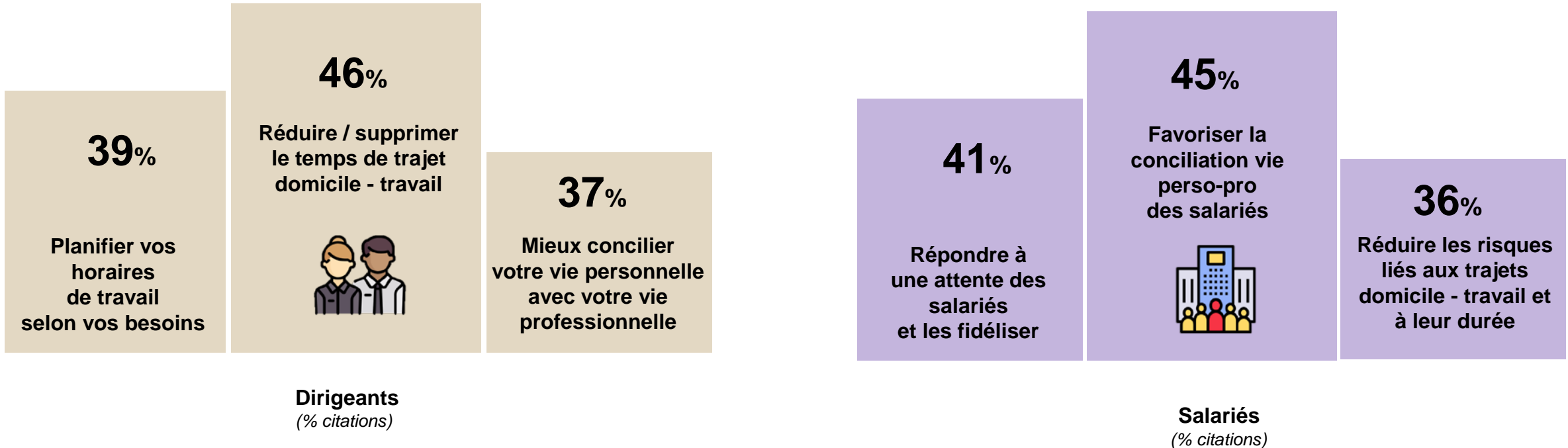




# MOTIVATIONS INITIALES, AVANTAGES ET INCONVENIENTS DU TÉLÉTRAVAIL

# TRAJET ET CONCILIATION VIE PRO - VIE PERSO EN TETE DES MOTIVATIONS POUR DEMANDER / METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL

*Avant la crise sanitaire*



## Principal frein à la mise en place du télétravail au sein des entreprises

*(parmi celles qui ne le proposent pas)*

Le secteur d'activité ou les métiers exercés ne permettent pas le travail à distance **91%**

# UNE VISION SOUVENT CONVERGENTE DES **BÉNÉFICES** DU TÉLÉTRAVAIL ENTRE LES SALARIÉS ET LES DIRIGEANTS

## Salariés

Un meilleur **ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE**

Une plus grande **AUTONOMIE** dans votre travail

Une meilleure **EFFICACITÉ / PRODUCTIVITÉ** dans votre travail

Une **DIMINUTION DE LA FATIGUE**

Des **ÉCONOMIES FINANCIÈRES** (*ex aequo*)

Un **ENGAGEMENT ACCRU** dans votre travail

(% Oui)

89%



79%

## Dirigeants

Un meilleur **ÉQUILIBRE DE VIE** de vos salariés

Une meilleure **QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

Une meilleure **RESPONSABILISATION** ou **AUTONOMIE** dans le travail

Une **DIMINUTION DE LA FATIGUE** des salariés

Des modes de **MANAGEMENT** orientés davantage vers la **CONFIANCE**

Un **ENGAGEMENT ACCRU** de vos salariés

(% Oui)

93%



75%

Et des bénéfices plus  
larges ...

92%



**MAINTENIR L'EMPLOI** des personnes en situation de fragilité

84%

87%



Respecter davantage la **PLANÈTE** / diminuer l'**EMPREINTE ÉCOLOGIQUE**

78%

(% d'accord)

# DES **INCONVÉNIENTS** PERÇUS MOINS IMPORTANTS MAIS A NE PAS SOUS-ESTIMER

## Salariés

Une **DIFFICULTÉ POUR SÉPARER LES TEMPS** relevant de la vie privée et ceux relevant de la vie professionnelle

Un **EMPIÈTEMENT** de la vie professionnelle sur la vie personnelle

Des **ÉCHANGES PLUS DIFFICILES** entre collaborateurs

Des **DIFFICULTÉS TECHNIQUES** plus importantes

Un risque d'**ADDICTION** au travail

(% Oui)

58%



51%

## Dirigeants

La **COMPLEXITÉ POUR ÉVALUER L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ** des lieux où s'effectue le télétravail

Des **DIFFICULTÉS À MANAGER** des collaborateurs à distance

Les **RISQUES EN TERMES DE SÉCURITÉ ET D'UTILISATION** des outils informatiques et des données

Des difficultés de **GESTION** et d'**ORGANISATION** du travail

Une **RELATION CLIENT PLUS DIFFICILE** à assurer (déplacement, réunion physique etc.)

(% Oui)

54%



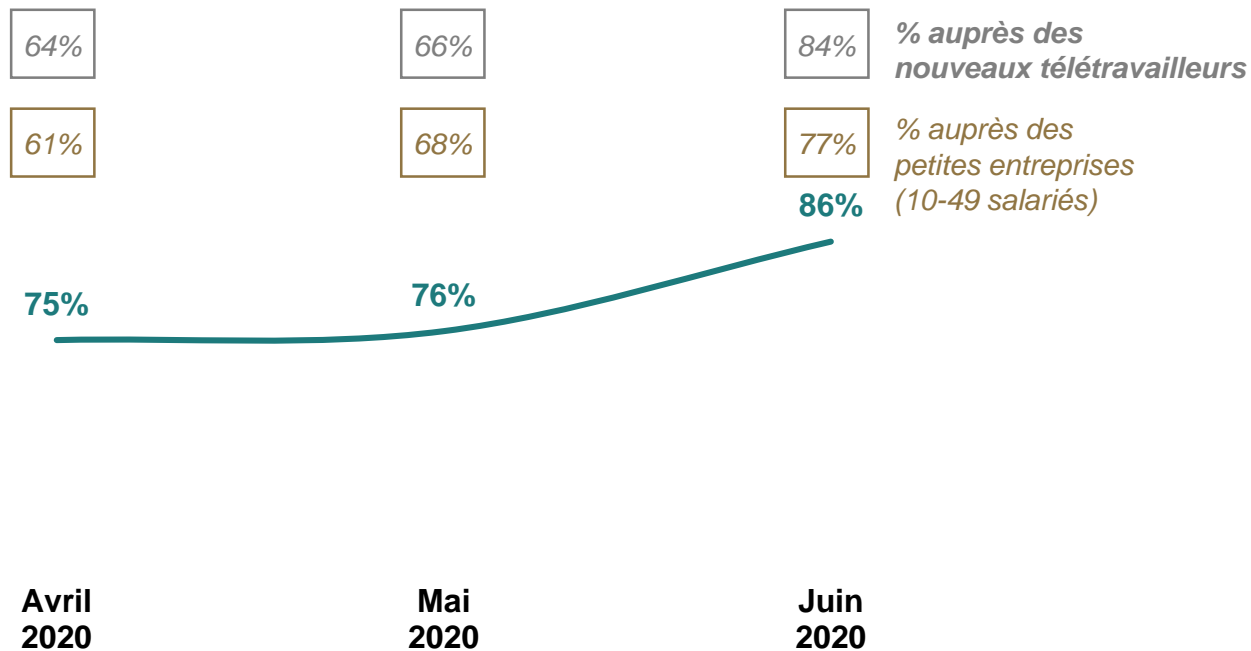
42%

A minimalist desk setup against a light-colored wall. On the wall is a round wooden clock with white hands and numbers. On the desk is a white desk lamp with a gold-colored top and a white potted plant with green leaves. The text "LA PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL DANS LE CONTEXTE DU COVID" is overlaid in red.

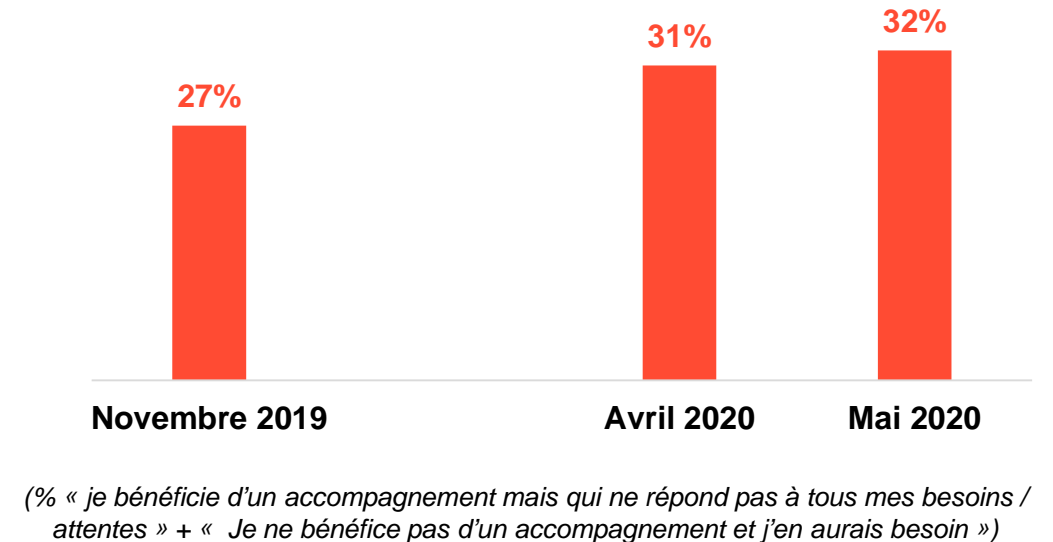
# LA PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL DANS LE CONTEXTE DU COVID

# UNE MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL JUGÉE PLUTÔT FACILE PAR LES SALARIÉS, MAIS UN MANQUE D'ACCOMPAGNEMENT RESSENTI

## Télétravailleurs estimant la mise en place plutôt « facile »



## Télétravailleurs s'estimant insuffisamment accompagnés



# LES ENTREPRISES SE SONT ADAPTÉES EN METTANT EN PLACE DAVANTAGE D'ÉCHANGES ET DE POINTS AVEC LES ÉQUIPES À DISTANCE

## Mesures mises en place au démarrage de la crise sanitaire par les entreprises

Des échanges ou points avec votre responsable hiérarchique ont été mis en place de manière régulière

75%

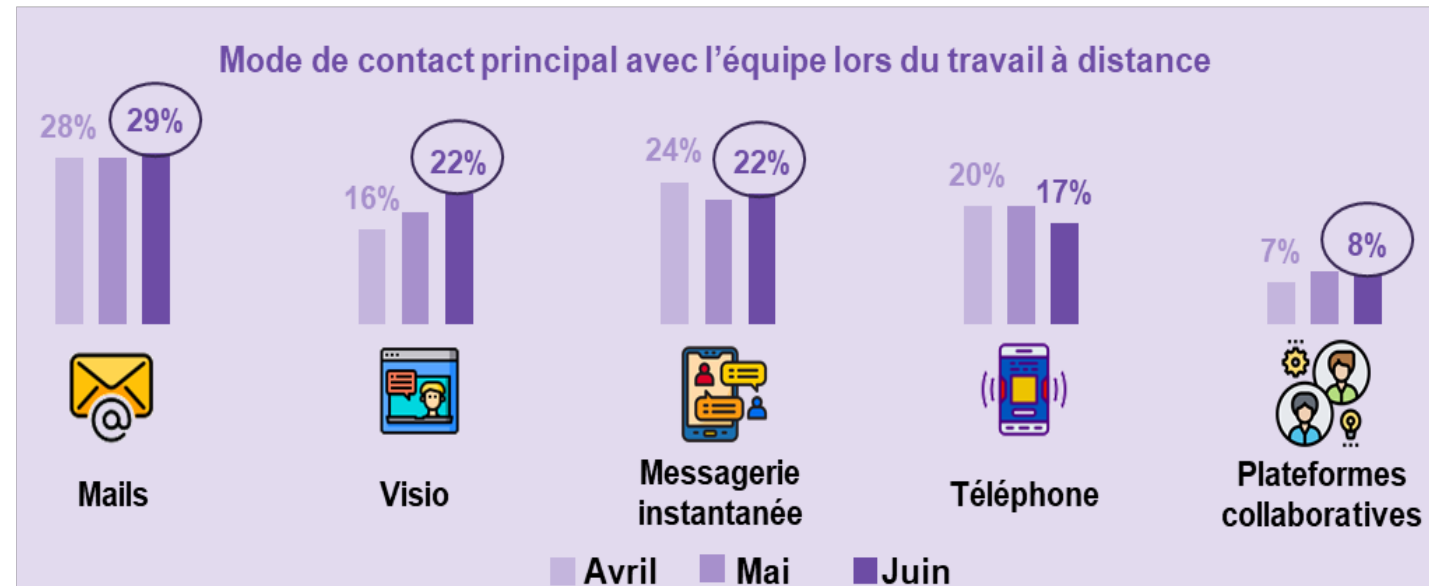
Mes objectifs (résultats, délais) ont été réadaptés ou redéfinis

52%

De nouveaux rituels d'échanges informels ont été instaurés (ex : café à distance le matin...)

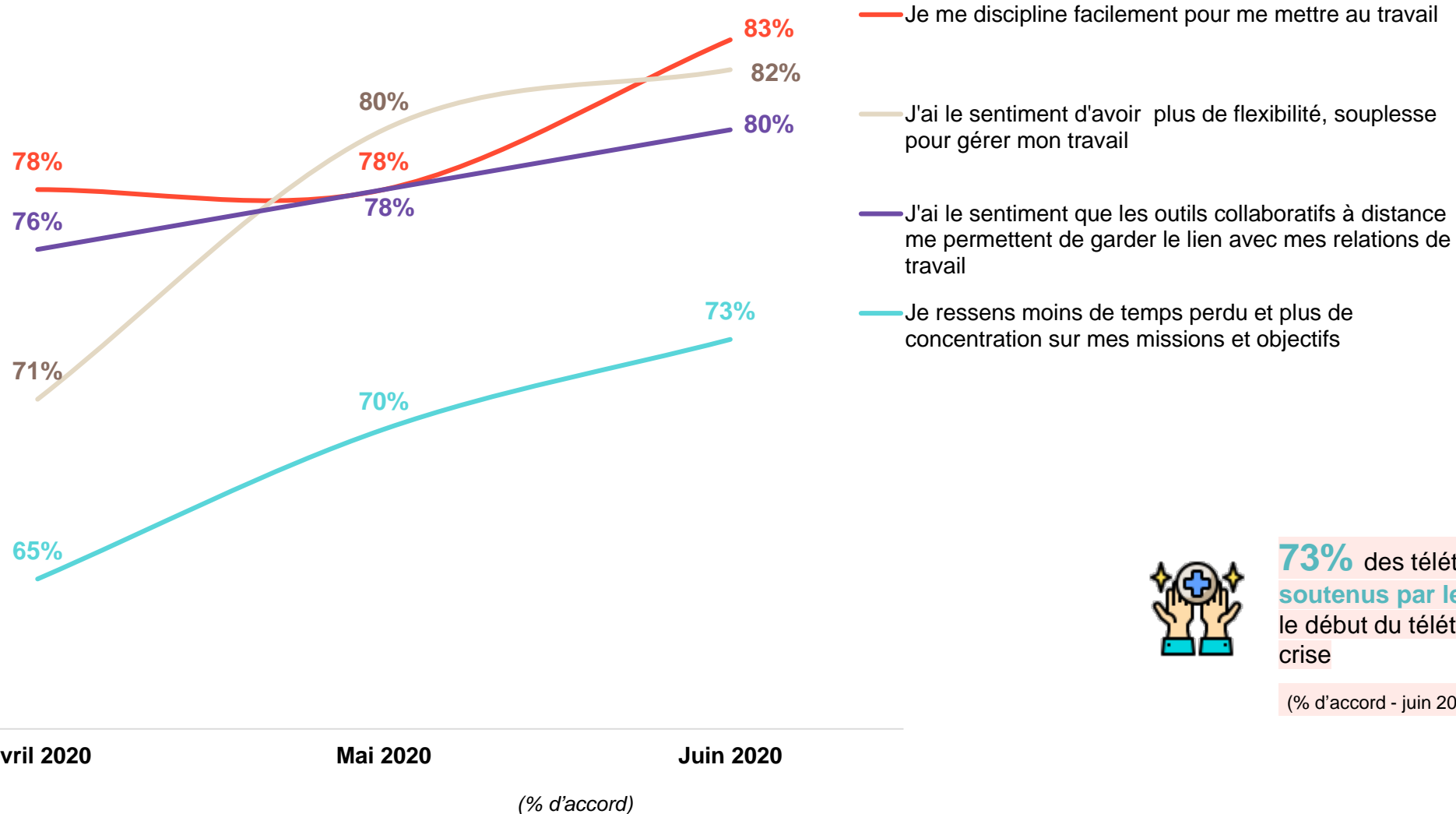
49%

Le mail reste le 1<sup>er</sup> mode d'échange, la visio connaît une forte progression





# DES AVANTAGES PERÇUS QUI N'ONT CESSÉ DE PROGRESSER DURANT LA CRISE SANITAIRE



**73%** des télétravailleurs s'estiment **soutenus par leur manager** depuis le début du télétravail en période de crise

(% d'accord - juin 2020)

# GLOBALEMENT, UNE STABILITÉ DES BÉNÉFICES PERÇUS AVANT LA CRISE SANITAIRE

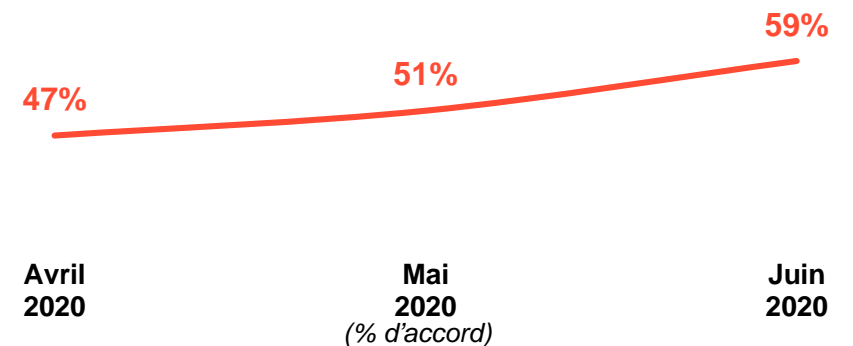
## Dimensions **impactées positivement** par la situation contrainte de télétravail durant la crise sanitaire

	(% télétravailleurs déclarant un impact positif)
Votre <b>autonomie</b> , responsabilisation	54%
Votre <b>conciliation vie pro / perso</b>	51%
Votre <b>efficacité / productivité</b>	46%
Votre <b>santé physique</b>	41%
La <b>qualité de votre travail</b>	39%
Votre <b>engagement</b> dans votre travail	38%
Votre <b>santé psychologique</b>	36%

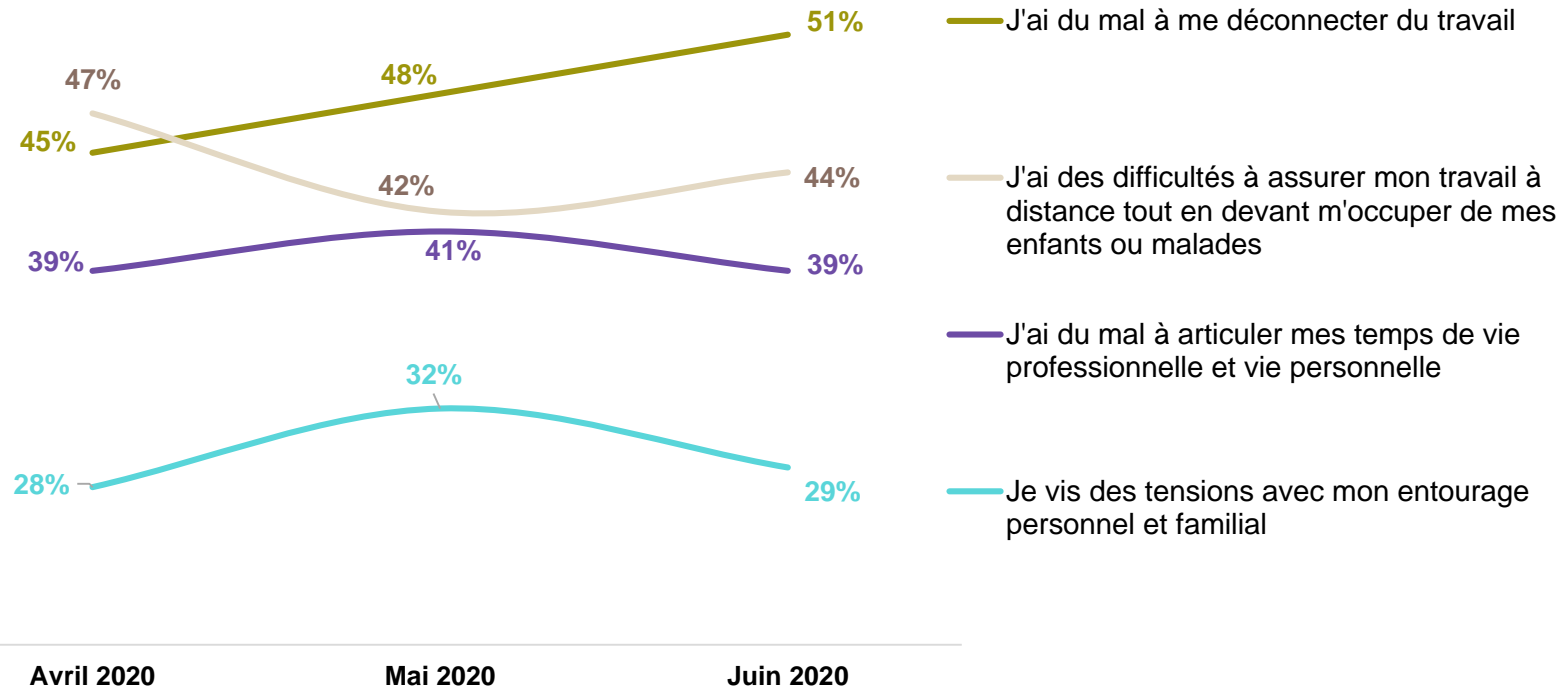
## Dimensions **impactées négativement** par la situation contrainte de télétravail durant la crise sanitaire

	(% impact négatif)
Le lien avec vos relations de travail (collègues, manager, clients...)	41%
La charge de travail	28%

↓  
**Sentiment de travailler plus qu'avant, plus intensément**

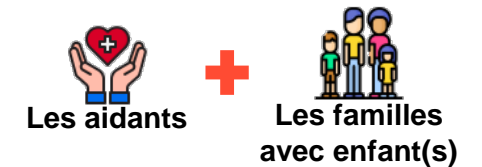


# DES INCONVÉNIENTS LIÉS AU CONTEXTE PERSONNEL DES SALARIÉS



(% D'accord)

Profil de télétravailleurs particulièrement impactés :



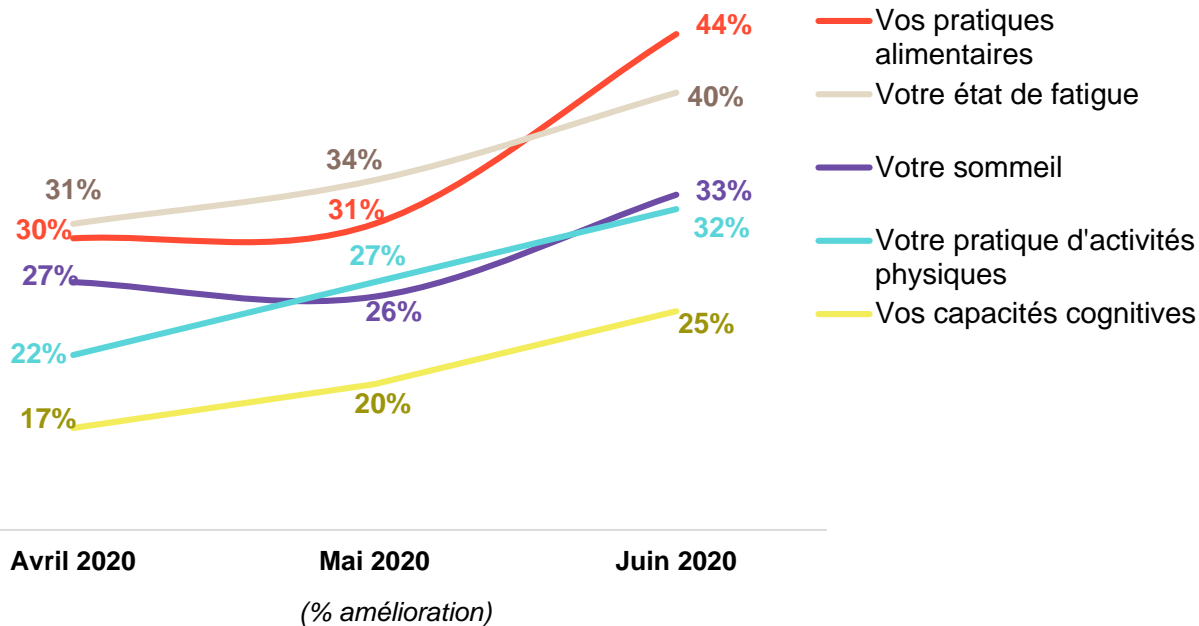
# SANTÉ : DES BÉNÉFICES PERÇUS QUI DÉPASSENT LES RISQUES MAIS DES POINTS DE VIGILANCE

Durant la crise sanitaire, le télétravail a de **plus en plus impacté positivement** la santé

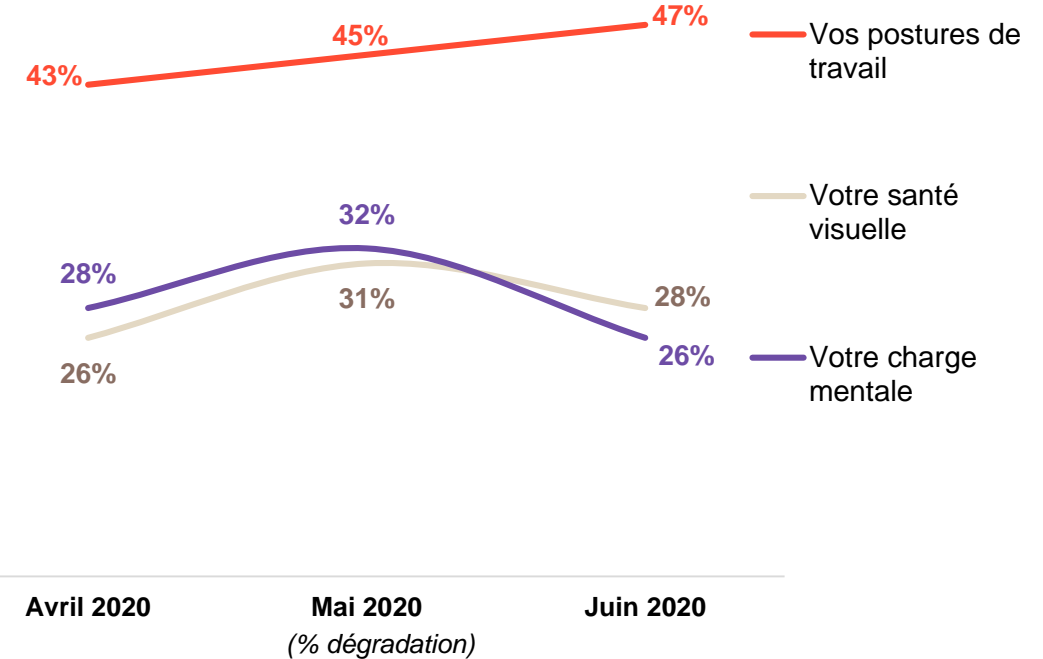
	Avril	Mai	Juin
... physique	27%	34%	41%
... psychologique	20%	25%	36%

(% impact positif)

## Bienfaits de la pratique du télétravail sur la santé

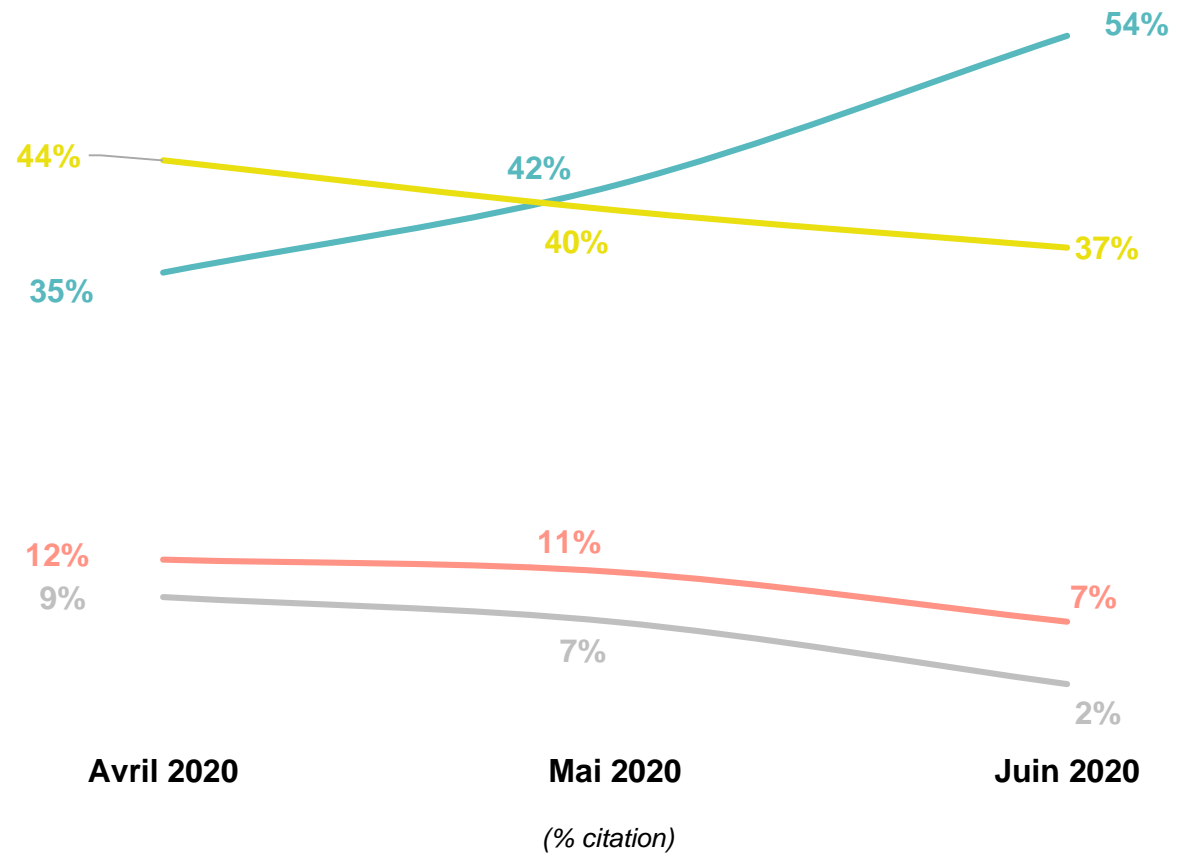


## Désagréments de la pratique du télétravail sur la santé



# IN FINE, UNE EXPÉRIENCE QUI A FAIT ÉVOLUER POSITIVEMENT L'APPRÉCIATION DES SALARIÉS

Le télétravail pendant la crise a-t-il fait évoluer votre perception de cette pratique ?



Oui en positif



Non, elle est stable



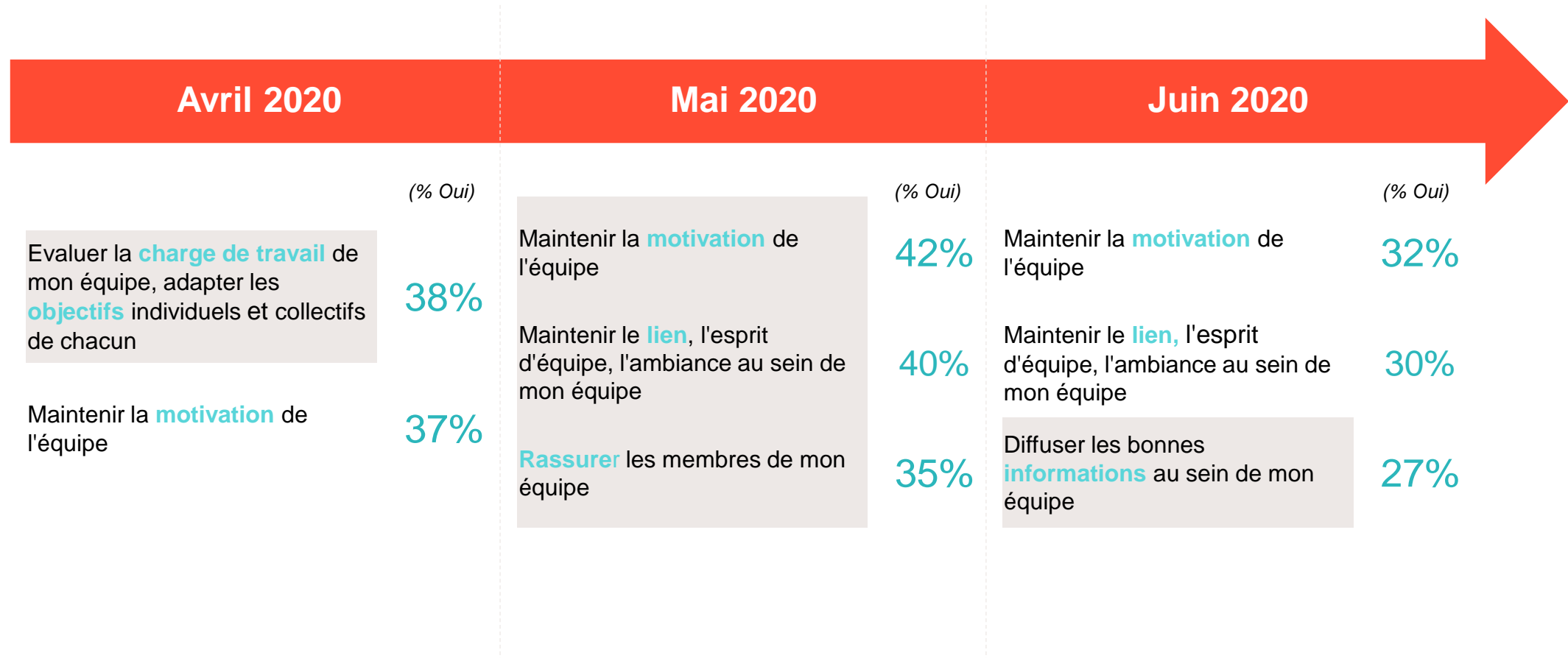
Oui en négatif

Ne sait pas

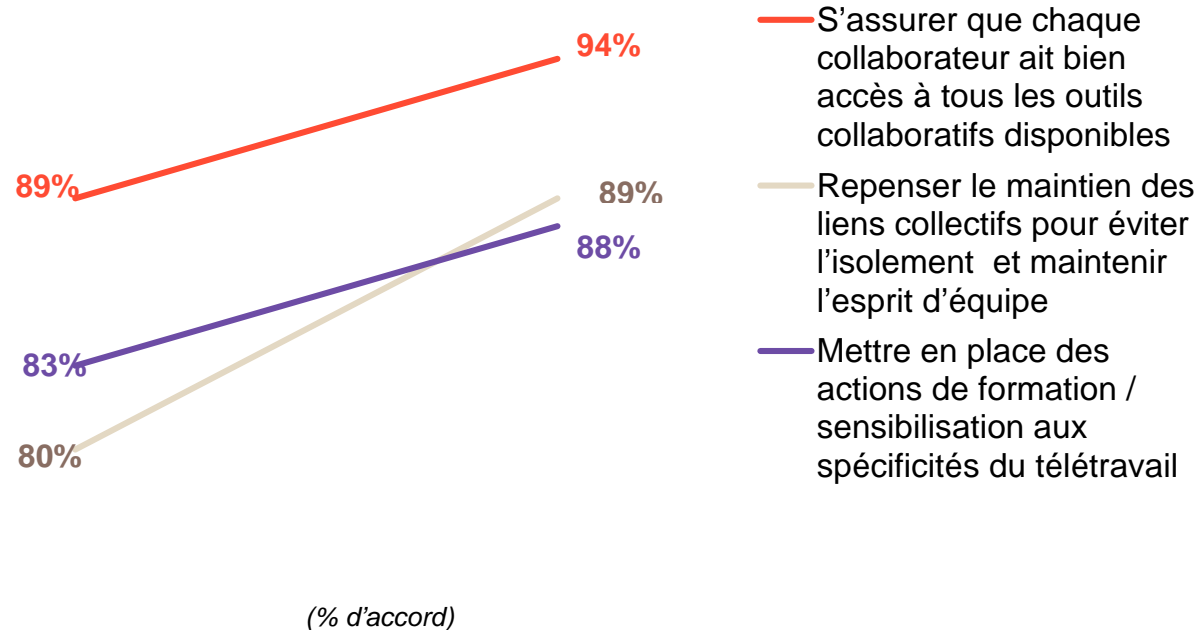


# LE TÉLÉTRAVAIL, DU POINT DE VUE DES MANAGERS

# DES DIFFICULTÉS POUR LES MANAGERS QUI ONT EVOLUÉ AU FIL DU CONFINEMENT



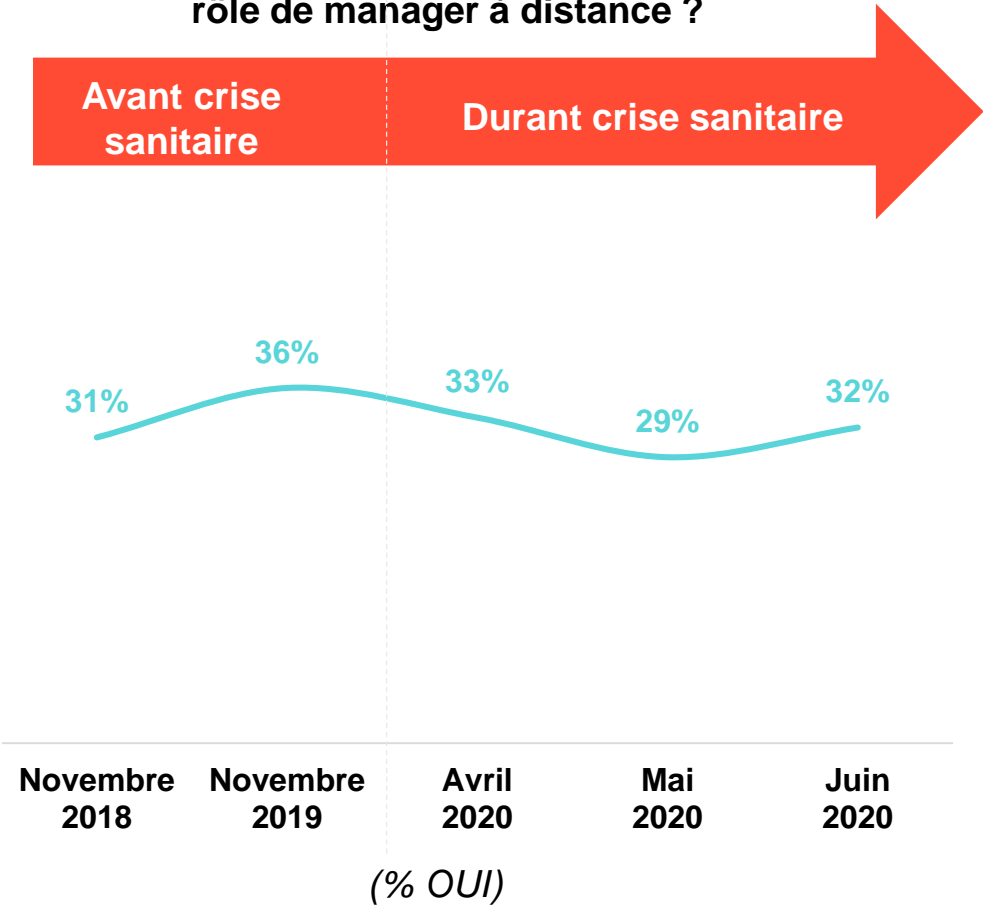
# DES DIFFICULTÉS RÉCURRENTES POUR LES MANAGERS ET UN FAIBLE NIVEAU D'ACCOMPAGNEMENT



Novembre 2019

Juin 2020

Avez-vous été accompagné dans votre rôle de manager à distance ?



Novembre 2018

Novembre 2019

Avril 2020

Mai 2020

Juin 2020





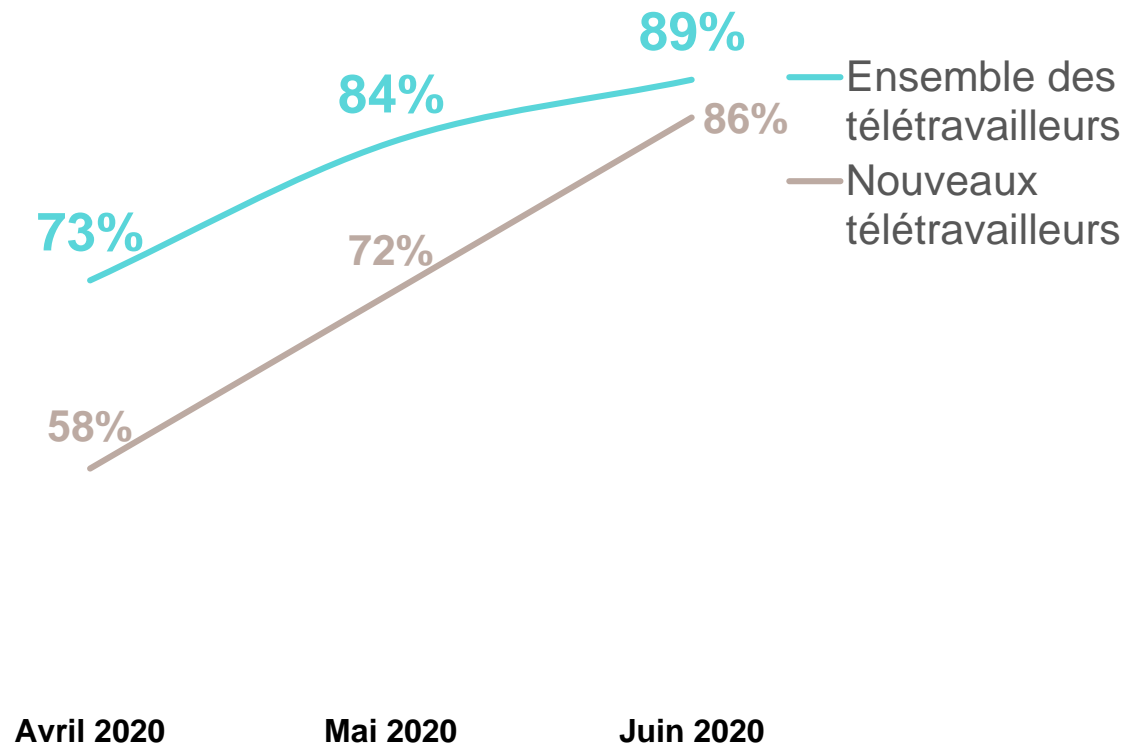
**ET DEMAIN ?**

**UNE FORTE ATTENTE VIS-À-VIS DU TÉLÉTRAVAIL  
ET DE L'ÉVOLUTION DES MODES DE TRAVAIL**



# UNE ATTENTE DES TÉLÉTRAVAILLEURS POUR ACCROÎTRE LEUR PRATIQUE, IDÉALEMENT AUTOUR DE 2 JOURS PAR SEMAINE

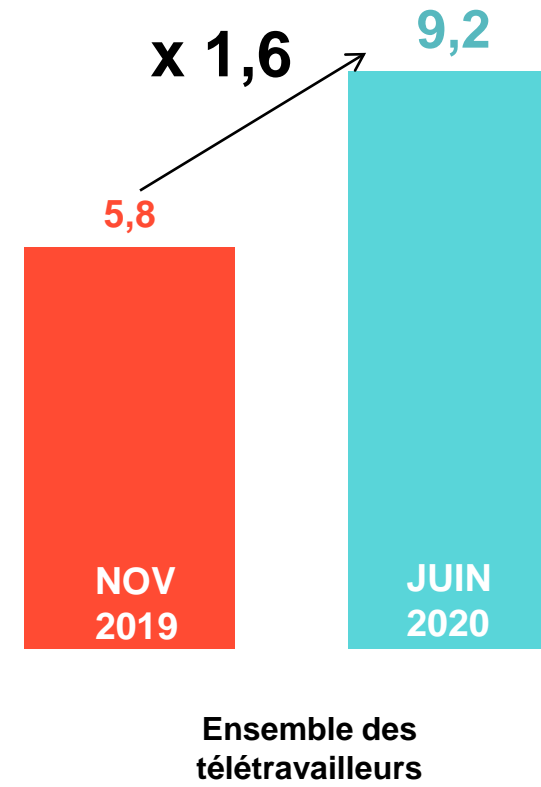
**Souhait des télétravailleurs d'accroître leur pratique de travail à distance, après confinement**



(% télétravailleurs souhaitant accroître leur pratique, après confinement)

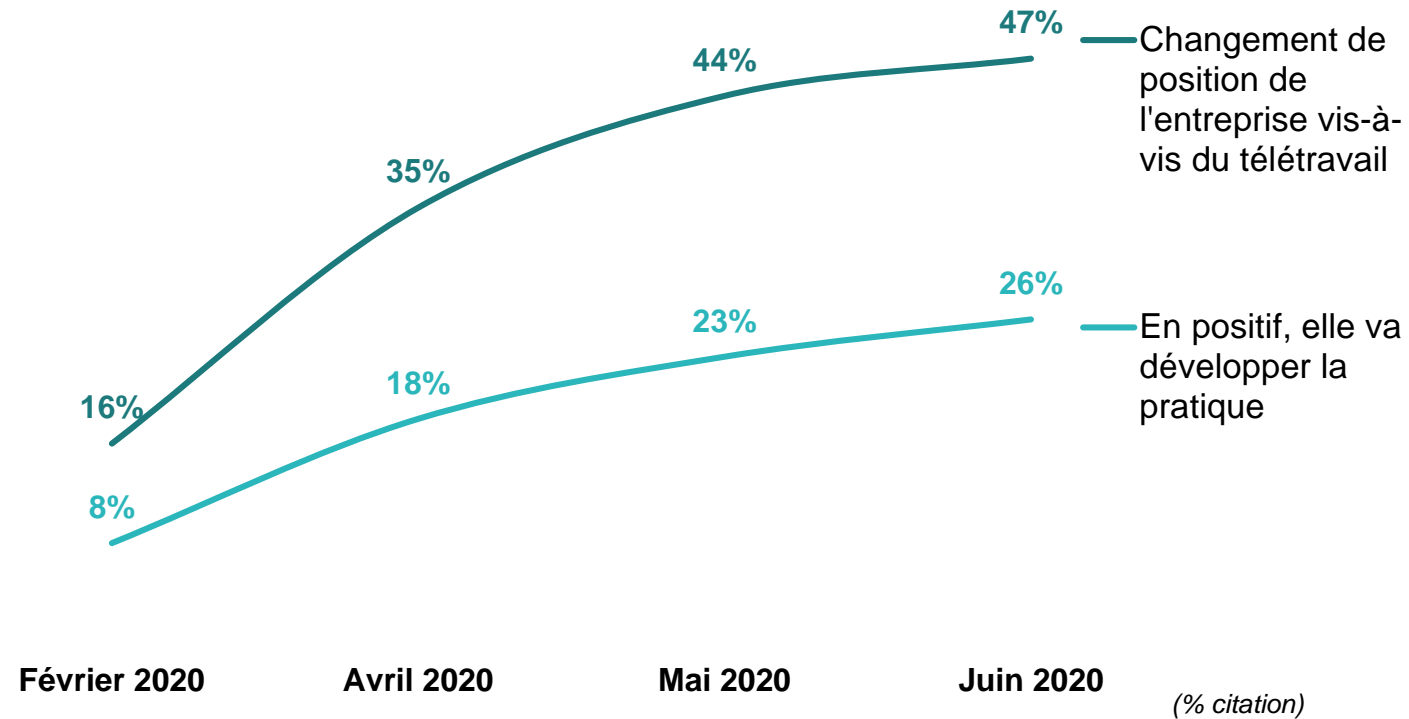
**Nombre idéal de jours de télétravail par mois**

/ 20 jours ouvrés dans un mois



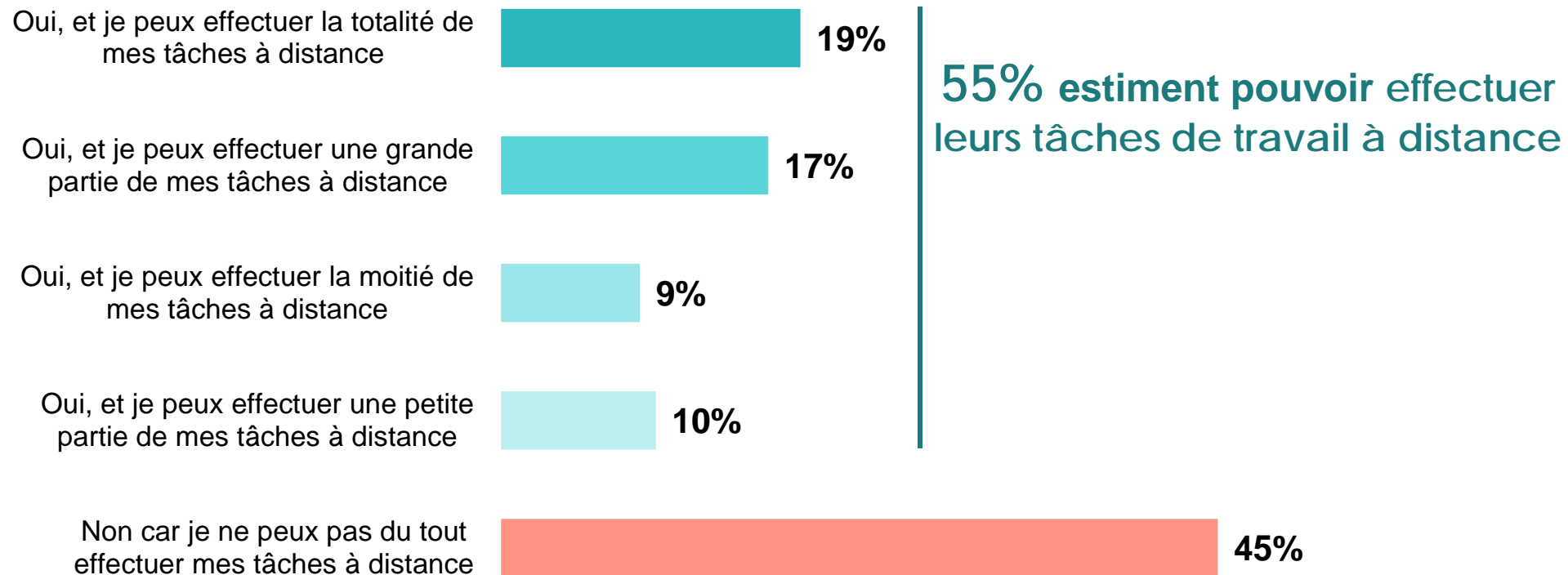
Ensemble des télétravailleurs

# 1 SALARIÉ SUR 2 PENSE QUE LA CRISE A MODIFIÉ LA POSITION DES ENTREPRISES VIS-À-VIS DU TÉLÉTRAVAIL

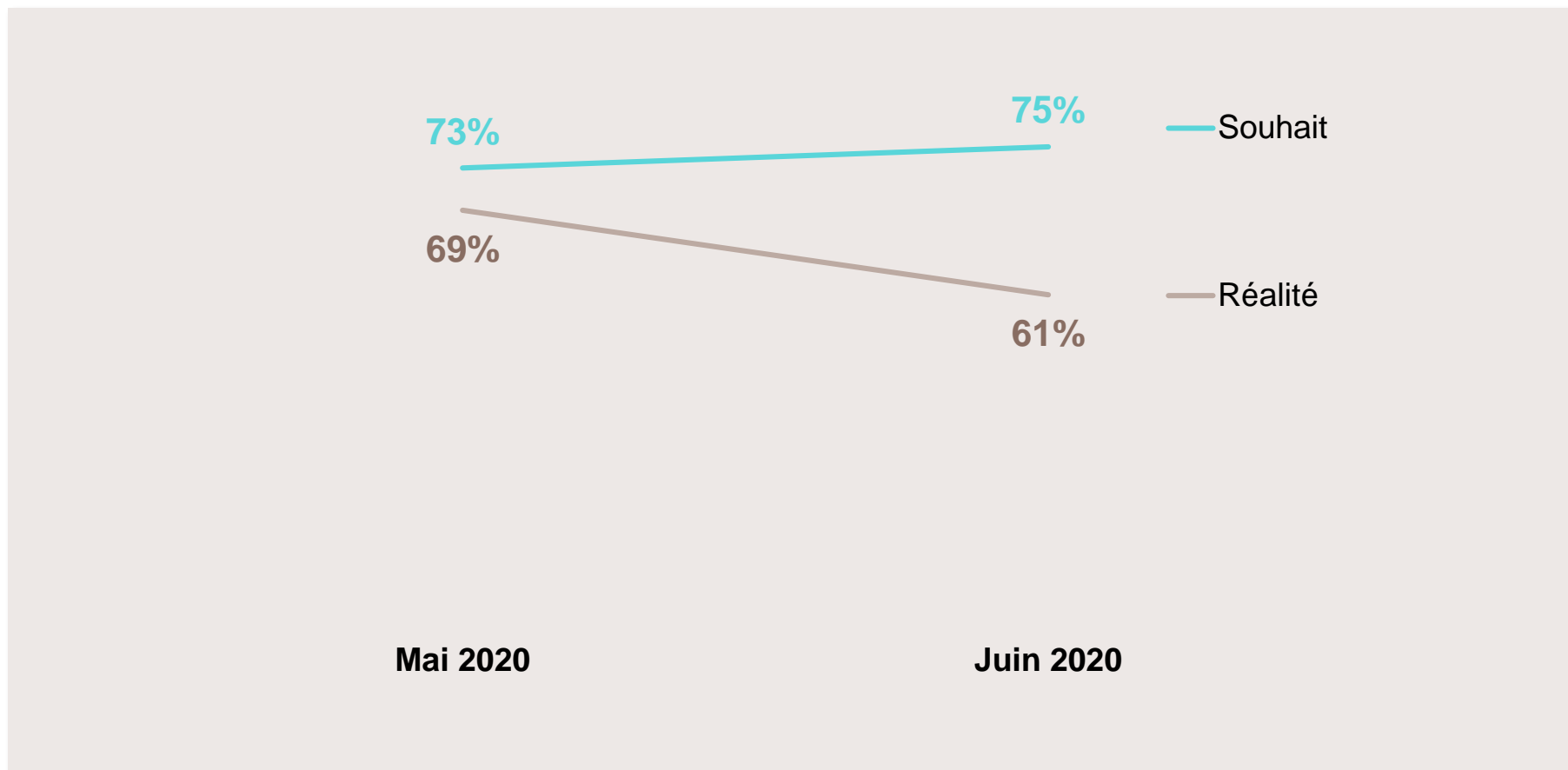


# LA MOITIÉ DES SALARIÉS INTERROGÉS SE CONSIDÈRE COMME ÉLIGIBLE AU TÉLÉTRAVAIL

Considérez-vous les tâches de votre poste/emploi comme éligibles au télétravail ?



# UN DOUTE SUR LE FAIT QUE LA CRISE CHANGE EN PROFONDEUR LES FAÇONS DE TRAVAILLER ?

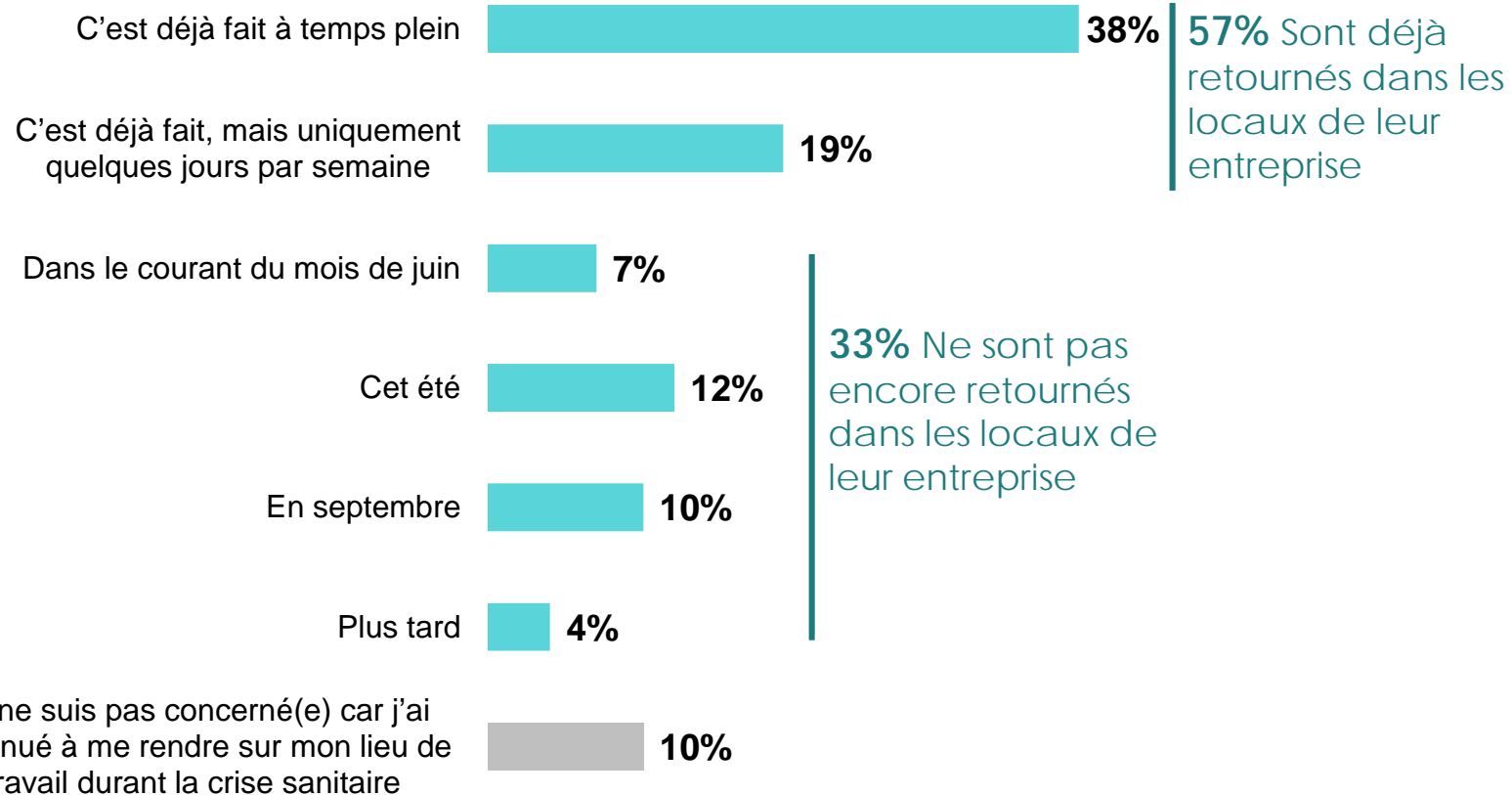


A minimalist desk setup against a light-colored wall. On the wall is a round wooden clock with white hands and numbers. On the desk is a white desk lamp with a gold-colored top and a white potted plant with green leaves. The text is overlaid in the center in a bold, orange font.

**ANNEXE**  
**LE RETOUR « PHYSIQUE »**  
**AU TRAVAIL**

# EN JUIN, UNE MAJORITÉ DES SALARIÉS AVAIT REPRIS LE CHEMIN DE LEUR BUREAU

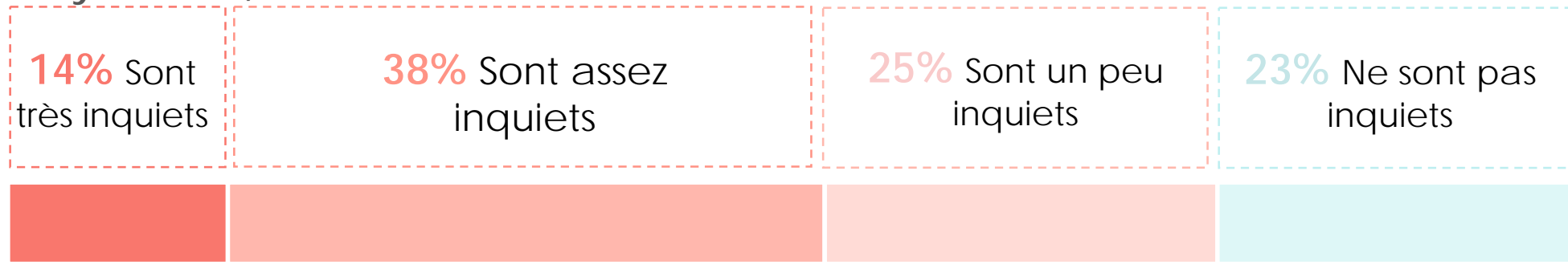
Quand envisagez-vous de revenir « physiquement » dans les locaux de votre entreprise ?



# DES SALARIÉS ASSEZ ANXIEUX À L'IDÉE DE REVENIR PHYSIQUEMENT AU TRAVAIL...

Sur une échelle de 0 à 10 comment vous sentez-vous par rapport à ce retour dans les locaux de votre entreprise ?

Moyenne : 6,0/10



**77% Sont inquiets**

Inquiets de leur propre avenir **82%**

Inquiets d'une nouvelle vague de pandémie **81%**

Doivent s'occuper d'un membre de leur famille dépendant **86%**

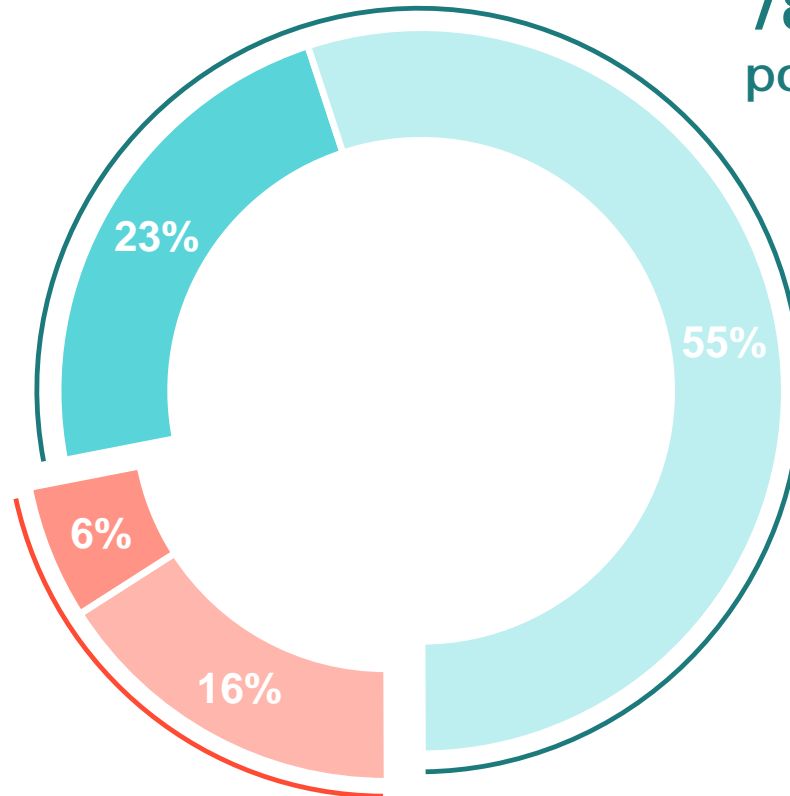
Avec enfant(s) **82%**





# ... MÊME S'ILS FONT CONFIANCE À LEUR ENTREPRISE POUR PROTÉGER LEUR SANTÉ.

Faites-vous confiance à votre entreprise pour protéger votre santé au travail ?



78% Font confiance à leur entreprise pour protéger leur santé au travail

22% Ne font pas confiance à leur entreprise pour protéger leur santé au travail

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout



## Le media des entreprises qui innove au service de l'humain

Management

Santé au travail

Innovation & digital

RSE

QVT

Plus de thématiques

« À la une »

7 NOUVEAUX ARTICLES

7 articles sur

**Santé & QVT : Focus régional**

ETUDE



PUBLIÉ LE 28.02.2020

**ENGAGEMENT COLLABORATEUR**

### L'expérience collaborateur : nouveau levier RH pour mieux engager ses salariés

L'expérience collaborateur : c'est LE sujet RH du moment. Et comme souvent en la matière, on ne peut s'empêcher de se demander quelles r [...]

### Articles les plus consultés

PUBLIÉ LE 09.10.2019 • 3 MIN. DE LECTURE

**1** La sécurité émotionnelle, pilier du management bienveillant

PUBLIÉ LE 14.01.2020 • 4 MIN. DE LECTURE

**2** Bretagne, PACA, Nouvelle-Aquitaine, Grand Est et Ile-de-France : qui fait quoi en matière de Santé et de QVT ?

PUBLIÉ LE 17.09.2019 • 5 MIN. DE LECTURE

**3** Santé et QVT, quelles tendances en 2019 ?

PUBLIÉ LE 10.02.2019 • 6 MIN. DE LECTURE

**4** Étude : où en est le télétravail en France ?

PUBLIÉ LE 05.02.2020 • 1 MIN. DE LECTURE

**5** L'audace, le sens et la confiance : le trio gagnant pour développer le capital humain en entreprise

### Programme d'études 2020 :

- Télétravail,
- Stress au travail,
- Santé des dirigeants,
- Maintien en emploi des salariés expérimentés,
- Absentéisme,
- Santé et la qualité de vie au travail,
- Impacts de l'environnement sur la santé des salariés

**CONTACT PRESSE**  
**ÉLISABETH ALFANDARI**

Tél. : 01 56 03 20 36

Mob. : 07 60 09 25 30

Mail : [elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com](mailto:elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com)