

communiqué de presse

Paris, le 12 mars 2020

#Teletravail

Malakoff Humanis présente les résultats de son étude annuelle Télétravail 2020 avec un focus sur l'impact des grèves et des épidémies

Les grèves de décembre 2019 et la vague d'épidémies de début 2020 ont-ils eu un impact sur le déploiement et la perception du télétravail en France ? Dans ce contexte sanitaire et social particulier, les entreprises et les salariés ont-ils davantage recours au travail à distance ? La troisième édition de l'étude Télétravail, présentée aujourd'hui et réalisée par le [Comptoir de la nouvelle entreprise](#) Malakoff Humanis auprès des salariés et dirigeants du secteur privé¹, apporte des réponses.

Epidémies, grèves et autres événements exceptionnels, révélateurs du potentiel du télétravail

28% des entreprises, qui ne proposaient pas le télétravail auparavant et dont le métier le permet, ont changé de position et déclarent l'avoir finalement accordé à leurs salariés pendant les mouvements sociaux de décembre 2019. **38% des salariés** dont le métier le permettait mais qui ne le pratiquaient pas auparavant l'ont ainsi adopté pendant cette même période. En Ile-de-France, cette proportion s'élève à 50% (vs 41% en moyenne habituellement).

Plus précisément, en période d'épidémies (grippe, gastro-entérite ou aujourd'hui coronavirus), **27% des entreprises déclarent avoir incité leurs salariés** (dont le métier le permet) à pratiquer le télétravail. 36% des salariés révèlent que leur entreprise les ont effectivement incités à télétravailler afin d'éviter toute contamination ou arrêts de travail.

Pendant cette période de grèves, **les bénéficiaires du télétravail ont été mieux identifiés par les salariés**, notamment les effets positifs sur leur santé et leur bien-être : diminution de la fatigue pour 90% des télétravailleurs, et amélioration de leur équilibre vie professionnelle et personnelle (89%). 89% d'entre eux déclarent par ailleurs que le télétravail leur permet de réaliser des économies financières.

D'une manière générale, 75% des salariés et 65% des dirigeants sont convaincus que le télétravail va continuer à se développer au cours des 5 prochaines années, et plus d'un quart des entreprises (dont l'activité le permet) se déclare prêt à le proposer en cas de situation exceptionnelle.

¹ Etudes de perception CSA pour Malakoff Humanis, réalisées auprès de deux échantillons représentatifs de 1 610 salariés (recueil par internet) et 402 dirigeants et DRH (enquêtes menées par téléphone) d'entreprises du secteur privée, contactés en deux périodes : novembre-décembre 2019 et février 2020.

Le télétravail, une pratique plus mature qui concerne un tiers des salariés et des entreprises

Porté par la généralisation des outils numériques et un cadre réglementaire assoupli depuis septembre 2017, **le télétravail est aujourd'hui pratiqué par 30% des salariés du privé. Et leur taux de satisfaction est en progression par rapport à 2018 : 82% contre 77%.**

Après une nette progression du nombre de télétravailleurs entre 2017 (25%) et 2018 (29%), la tendance est aujourd'hui à une stagnation relative. La part des entreprises qui propose à leurs salariés de télétravailler suit la même tendance : 26% en 2017, 31% en 2018, et 32% en 2019.

Avec seulement 8% (vs 9% en 2018) de télétravailleurs contractuels, **le travail à distance est aujourd'hui majoritairement pratiqué de manière informelle et non contractualisée** (22% des télétravailleurs, contre 19% en 2017).

Le télétravail est pratiqué en moyenne 6,4 jours par mois (vs 7 jours en 2018). En pratique, le télétravail reste majoritairement occasionnel : 47% des télétravailleurs le pratiquent moins d'un jour par semaine, 17% un jour par semaine, 22% plus d'un jour par semaine et 14% télétravaillent en permanence.

Le domicile reste le lieu de prédilection des télétravailleurs (dans 90% des cas). Seuls 25% des salariés utilisent un bureau satellite mis à disposition par leur entreprise et 20% un tiers lieu (espace de coworking, café...). L'utilisation de ces lieux alternatifs est en perte de vitesse : 35% en 2018 pour les bureaux satellites et 21% pour les tiers lieux.

Equilibre de vie, productivité, responsabilisation, engagement : de nombreux bénéfices identifiés ...

Globalement, salariés et dirigeants s'accordent sur les bénéfices du télétravail.

Pour les **salariés**, le télétravail facilite la conciliation vie professionnelle/vie personnelle (89% vs 85% en 2018), permet davantage d'autonomie dans le travail (88%), accroît l'efficacité et la productivité (88%), contribue à la diminution de la fatigue (86%), et renforce l'engagement (79%). 79% des salariés déclarent également que le télétravail leur permet de réaliser des économies financières (82% en province vs 72% en Ile-de-France).

Les bénéfices perçus par les **dirigeants** concernent en premier lieu les salariés : amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle (93%), meilleure qualité de vie au travail (88%) et plus grande autonomie (86%). Ils estiment également que cette pratique contribue à la responsabilisation (85%) et à l'engagement (75%) de leurs salariés. En termes de bénéfice employeur, 72% des dirigeants pensent que le télétravail améliore leur image et constitue un bon moyen de fidélisation (41%).

Le télétravail aurait aussi des « vertus » sociétales : maintien dans l'emploi des personnes en situation de fragilité (pour 92% des salariés et 84% des dirigeants), et diminution de l'empreinte écologique (pour 87% des salariés interrogés et 94% des moins de 25 ans).

Enfin, 51% des dirigeants qui proposent le télétravail estiment qu'il contribue à faire baisser l'absentéisme au sein de leur entreprise, un sentiment partagé par 44% des managers qui ont mis en place le télétravail dans leur équipe. Ainsi, la mise en place du télétravail, à condition d'être bien accompagnée, a une incidence réelle sur la performance des entreprises.

... mais des risques aussi : séparation des temps de vie, isolement, organisation, sécurisation des données

Aujourd'hui, les principales motivations des **salariés** pour le télétravail sont liées à la gestion de leur temps : réduire leur temps de trajet (pour 46% des télétravailleurs interrogés, et 60% des Franciliens), adapter leurs horaires (39%), et concilier vie professionnelle et personnelle (37%, et 45% pour les salariés aidants). Ce dernier point étant nettement identifié comme le principal bénéfice du télétravail par les intéressés eux-mêmes. Paradoxalement, 57% des télétravailleurs déplorent un empiétement de leur vie professionnelle sur leur vie personnelle, allant jusqu'à parler de risque d'addiction au travail (pour 51% d'entre eux).

Parmi les autres difficultés soulignées, on note « les échanges plus complexes entre collaborateurs » pour 57% des télétravailleurs, ou les difficultés techniques. A noter que 11% des télétravailleurs déclarent n'avoir aucun contact dans la journée avec les membres de leur équipe, et 28% avoir un seul contact par jour.

Pour les **dirigeants**, les principaux inconvénients concernent la complexité d'évaluation des risques professionnels liés au télétravail (54%). Viennent ensuite les difficultés d'ordre managérial (47%) - en net recul toutefois par rapport à l'an dernier (56% en 2018) - et d'organisation (43%), ainsi que les difficultés liées à la sécurisation des données et des outils (44%). Ils citent également les coûts supplémentaires liés à l'informatique et aux actions de formation pour 40% d'entre eux, en augmentation de 10 points par rapport à 2019.

Les risques liés à la santé sont cités en second plan et dans une moindre proportion par rapport à l'an dernier. Les risques pour la **santé psychologique** liés à l'isolement, à la perte du lien collectif ou à la non-déconnexion sont évoqués par 46% salariés et 36% des dirigeants (contre 54% et 46% en 2018). Les risques pour la **santé physique** - sédentarité, mauvaises postures, lieu non adapté... - sont mentionnés par 40% des salariés et 24% des dirigeants (contre 42% et 31% en 2018).

Un enjeu toujours très fort en termes de management et d'accompagnement

Seuls 30% des **salariés** télétravailleurs disent être accompagnés dans la mise en place de cette pratique (formation, sensibilisation aux risques, maîtrise des outils de travail à distance...), un chiffre en légère progression par rapport à 2018 (28%).

Il en va de même pour les **managers** : 36% d'entre eux ont été formés à l'accompagnement de leurs collaborateurs dans la pratique du télétravail (vs 31% en 2018). Cependant, contrairement aux salariés qui sont relativement peu demandeurs d'accompagnement (27%), les managers souhaitent véritablement en bénéficier : 45% des managers n'ayant pas été accompagnés auraient souhaité l'être. Par ailleurs, 85% des managers interrogés estiment que la mise en place du télétravail implique une gestion repensée de l'équipe.

Quant aux **dirigeants**, 63% d'entre eux reconnaissent que la mise en place du télétravail implique, pour les managers, un véritable changement de mode de management, et qu'elle rend leur rôle plus difficile (49%).

Concernant les outils collaboratifs nécessaires au télétravail, 62% des managers et 69% des dirigeants ont veillé à leur déploiement en amont de la mise en place du télétravail. Ils ont par ailleurs sensibilisé leurs collaborateurs à l'utilisation et aux bonnes pratiques liées à ces outils (52% des managers et 71% des dirigeants).

Contacts Presse :

MALAKOFF HUMANIS

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com

IMAGE 7

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

isegonzac@image7.fr

Franck Pasquier : +33 6 73 62 57 99

fpasquier@image7.fr

À propos de Malakoff Humanis

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis est né en janvier 2019 du rapprochement des groupes Malakoff Médéric et Humanis. Avec plus de 6,5 Mds€ de fonds propres, 426 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes protégées (assurés et ayants droit), Malakoff Humanis détient 17 % de parts de marché de l'assurance collective. En retraite complémentaire, le Groupe gère 36,5 Mds€ d'allocations versées, une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco auprès de 568 000 entreprises et plus de 13 millions de cotisants et allocataires.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale et consacre chaque année plus de 160 millions d'euros à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale.

www.malakoffhumanis.com

 [@MalakoffHumanis](https://twitter.com/MalakoffHumanis)