

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 20 février 2019

#comptoirNvlEntr

[Le comptoir de la nouvelle entreprise](#) de Malakoff Médéric Humanis présente les résultats de la deuxième édition de son étude sur le **Télétravail**¹

Est-ce le résultat des ordonnances de 2017 qui visaient à assouplir la mise en place du télétravail dans les entreprises ? Nous assistons aujourd'hui à une progression significative du télétravail contractuel, en hausse de 50 % par rapport à 2017. D'une manière générale, le télétravail concerne désormais près de 30 % des salariés du secteur privé.

Dirigeants et salariés sont unanimes quant aux bénéfices apportés par cette pratique, tant sur le plan professionnel que personnel : autonomie, responsabilisation, engagement, équilibre vie professionnelle/vie personnelle...

79 % des dirigeants et 89 % des salariés déclarent que le télétravail génère une plus grande efficacité au travail. 1 dirigeant sur 2 considère que le télétravail concourt à la diminution de l'absentéisme. Et la grande majorité des télétravailleurs (77 %) se dit satisfaite de ce dispositif qui contribue à l'amélioration de leur [qualité de vie au travail](#).

64 % des dirigeants pensent par ailleurs que le télétravail constitue une opportunité de renouveler les pratiques managériales. Et si plus des trois quarts des managers qui encadrent des télétravailleurs (83 %) se déclarent favorables à cette forme de travail, 18 % d'entre eux indiquent rencontrer des difficultés lors de sa mise en œuvre.

L'intégralité de ce dossier est disponible sur [Le comptoir de la nouvelle entreprise](#) créé par Malakoff Médéric Humanis pour décrypter les enjeux de l'entreprise liés au capital humain et partager les pratiques émergentes du télétravail.

Une vision plus objective du télétravail

Le télétravail tend à se généraliser. Si la pratique non contractualisée reste majoritaire (21 % des salariés), l'augmentation provient essentiellement de la hausse de la pratique contractualisée du télétravail (+ 50 % par rapport à 2017). 44 % (contre 38 % en 2018) des dirigeants déclarent par ailleurs que l'assouplissement des règles de mise en œuvre du télétravail va les conduire à augmenter le nombre de bénéficiaires du télétravail au sein de leur entreprise, ou à élargir la fréquence autorisée.

¹ Étude de perception Ifop pour Malakoff Médéric Humanis réalisée auprès de 1 604 salariés et 401 dirigeants d'entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé - Novembre et décembre 2018

Plus de la moitié (51 %) des télétravailleurs sont **cadres**. 49 % travaillent dans une entreprise de plus de 1000 salariés. 45 % travaillent dans le **secteur des services et du conseil**. 34 % des télétravailleurs vivent en **région parisienne**, et 57 % ont des enfants à charge. 26 % sont des **salariés aidants** qui ont à leur charge une personne dépendante ou malade. Enfin, 45 % des télétravailleurs ont entre 35 et 49 ans.

Selon les télétravailleurs interrogés, le **nombre de jours idéal** est de 6,7 jours par mois, un chiffre très proche de la pratique effective de 7 jours. D'une manière générale, l'étude montre que les bénéfices du télétravail sont plus fortement ressentis lorsque la pratique est comprise entre 1 et 2 jours.

Le domicile est le choix de lieu privilégié par les télétravailleurs (92 %) suivis des bureaux mis à disposition par les entreprises (35 %), ou encore des tiers lieux comme les espaces de coworking ou les cafés (21 %).

Cette généralisation du télétravail s'accompagne d'une approche plus pragmatique du sujet. En effet, si les bénéfices de cette pratique sont bien identifiés, les inconvénients et les risques liés à sa mise en œuvre sont également clairement perçus par les intéressés.

Ainsi, alors même que **l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle** figure parmi les principaux bénéfices des salariés (pour 85 % des télétravailleurs), 60 % d'entre eux reconnaissent que le télétravail peut engendrer des difficultés dans la **séparation des temps de vie**, avec un risque d'empiètement du travail sur la vie personnelle. 54 % des salariés évoquent également des risques pour la santé psychologique tels que **l'isolement, la perte du lien collectif** ou la non-déconnexion.

Par ailleurs, moins d'un télétravailleur sur deux (45 %) dit disposer d'un espace dédié. Les conditions de travail des télétravailleurs sont un sujet de préoccupation pour la majorité des dirigeants : 54 % d'entre eux déclarent avoir des difficultés à évaluer l'hygiène et la sécurité des lieux, et 31 % estiment que l'absence d'un espace adapté peut contribuer à dégrader la santé physique des télétravailleurs (mauvaises postures, sédentarité...).

Enfin, il est intéressant de noter que les raisons invoquées par les dirigeants qui ne proposent pas le télétravail - alors même que leur activité est compatible - sont liées à la sécurité des outils informatiques (45 %), à la résistance des managers (31 %) et aux contraintes administratives (28 %).

Le télétravail, facteur de performance pour les salariés et les entreprises

79 % des dirigeants déclarent que le télétravail génère une **plus grande efficacité au travail**. Un dirigeant sur deux (54 %) estime également que cette pratique est facteur **d'amélioration du dialogue social** et contribue à **diminuer l'absentéisme** (49 %). Quant aux télétravailleurs, la grande majorité d'entre eux (77 %) se dit satisfaite de ce dispositif.

Si leurs motivations sont avant tout d'ordre personnel - 54 % des demandeurs de télétravail souhaitent réduire leur temps de trajet et 36 % avoir des horaires plus souples -, dans les faits, les principaux bénéfices perçus sont bien d'ordre professionnel. Ainsi, 90 % des télétravailleurs évoquent une plus grande **autonomie et responsabilisation** ainsi qu'une plus grande efficacité au travail (89 %) et un meilleur **engagement** (83 %).

D'un point de vue personnel, les télétravailleurs reconnaissent que le cette pratique contribue à un meilleur **équilibre vie professionnelle/vie personnelle** (85 %), une baisse de la fatigue (85 %), des économies financières (84 %) ou encore une opportunité pour une pratique sportive régulière (64 %).

De leur côté, les dirigeants partagent cette idée que le télétravail contribue à une **meilleure qualité de vie au travail** (92 %) et à une plus grande autonomie et responsabilisation des salariés (91 % vs 80 % en 2017). Viennent ensuite un engagement accru des salariés (79 %) et une diminution de leur fatigue

(78 % vs 63 % en 2017). Ils estiment également que le télétravail améliore leur **image d'employeur** (69 %), et constitue une opportunité de renouveler les pratiques managériales (64 %).

Le télétravail, moteur du renouveau des pratiques managériales

64 % des dirigeants interrogés estiment que le télétravail constitue une opportunité de renouveler les pratiques managériales, tout en soulignant - pour 56 % d'entre eux - les difficultés que peut engendrer le management à distance.

Et si la majorité des managers qui encadrent des télétravailleurs (83 %) se déclare favorable à cette forme de travail (ce chiffre augmente proportionnellement au nombre de télétravailleurs encadrés), **18 % d'entre eux indiquent rencontrer des difficultés lors de sa mise en œuvre**. Ainsi, selon eux, créer les conditions de réussite du télétravail implique de repenser le maintien du lien collectif (84 %), la façon de déléguer et contrôler les tâches (81 %), la régulation de la charge de travail (78 %) et les modalités de contrôle du temps de travail (74 %).

Par ailleurs, **85 % des managers qui encadrent des télétravailleurs estiment que le télétravail nécessite de mettre en place des actions de formation et de sensibilisation spécifiques**. Mais seuls 31 % d'entre eux indiquent avoir bénéficié d'un tel accompagnement lors de la mise en œuvre du télétravail au sein de leur équipe. Dans le même temps, 30 % d'entre eux indiquent avoir organisé des formations pour les télétravailleurs éligibles au télétravail et 38 % envisagent de le faire.

Enfin, près de la moitié des managers (44 %) craignent que le télétravail entraîne **une perte d'une partie de leurs responsabilités, voire une remise en cause du lien hiérarchique** (34 %). Quant aux salariés, ils déclarent que le télétravail pourrait **freiner leur évolution au sein de l'entreprise** (pour 39 % des salariés interrogés).

Salariés et dirigeants s'accordent à dire que le travail à distance répond aussi à des **enjeux sociaux ou sociétaux** tels que le maintien dans l'emploi des personnes en situation de fragilité (pour 42 % des salariés et 45 % des dirigeants), le respect de la planète (38 % des salariés et 33 % des dirigeants).

Contacts Presse :

MALAKOFF MÉDÉRIC HUMANIS

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

ealfandari@malakoffmederic.com

IMAGE 7

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

isegonzac@image7.fr

Lauranne Guirlinger : +33 6 48 26 21 73

lguirlinger@image7.fr

À propos de Malakoff Médéric Humanis

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Médéric Humanis est né en janvier 2019 du rapprochement des groupes Malakoff Médéric et Humanis. Avec plus de 6 Mds€ de fonds propres, 426 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes assurées, Malakoff Médéric 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 600 000 entreprises et 15 millions de cotisants et allocataires.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Médéric Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale et consacre chaque année 153 millions d'euros à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale.

www.malakoffmederic-humanis.com

 @MalakoffMH

 @ComptoirNvlEntr