

## 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<sup>1</sup>

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.

---

<sup>1</sup> 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](mailto:ealfandari@malakoffmederic.com)

#### IMAGE 7

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

[isegonzac@image7.fr](mailto:isegonzac@image7.fr)

Lauranne Guirlinger : +33 6 48 26 21 73

[lguirlinger@image7.fr](mailto: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](http://www.malakoffmederic-humanis.com)

 @MalakoffMH

 @ComptoirNvIEntr