

communiqué de presse

Paris, le 9 février 2021

#télétravail #santéautravail #COVID19

Baromètre annuel Télétravail 2021 de Malakoff Humanis¹ :

Le nombre de salariés en télétravail fin 2020 est le même que celui d'avant la pandémie.

Alors que le gouvernement demande aux entreprises de renforcer le recours effectif au télétravail dans le cadre des mesures annoncées pour tenter d'éviter un troisième confinement, le [Comptoir de la nouvelle entreprise](#) de Malakoff Humanis publie les résultats de son Baromètre Télétravail 2021.

Près d'un an après le début de la crise Covid-19, durant laquelle le nombre de télétravailleurs a atteint 41% des salariés, on observe un « retour à la normale » avec 31% des salariés en télétravail en décembre 2020. Ils étaient 30% en novembre 2019 selon l'avant dernière édition de ce baromètre annuel. Cependant, le nombre de jours télétravaillés continue d'être élevé avec 3,6 jours par semaine en moyenne (contre 1,6 jour fin 2019), et 45% des salariés en télétravail le pratiquent encore à 100%.

Un tiers des salariés en télétravail fin 2020

3,6 jours en moyenne par semaine

Le télétravail, qui concernait 30% des salariés avant la pandémie Covid-19, a connu un essor sans précédent en 2020 pour atteindre 41% des salariés en mai lors du premier confinement. Un contexte exceptionnel durant lequel 44% des télétravailleurs expérimentaient cette forme de travail pour la première fois, et 75% à 100%². Fin 2020, 31% des salariés étaient en télétravail à temps complet ou partiel (64% pour le secteur Banque/Assurance, 55% pour les Services, 24% pour le secteur de la Santé, 13% pour l'Industrie et 12% pour le Commerce). Si le nombre de télétravailleurs a diminué par rapport au début de la crise, le nombre de jours télétravaillés reste nettement supérieur au taux moyen pratiqué avant la pandémie : 3,6 jours par semaine vs 1,6 jour par semaine fin 2019.

¹ 4^{ème} édition du **Baromètre annuel Télétravail** de Malakoff Humanis : étude de perception CSA pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'échantillons représentatifs de 1280 salariés et 300 dirigeants d'entreprises d'au moins 10 salariés du secteur privé – Recueil par internet (salariés) et téléphone (dirigeants), du 9 au 31 décembre 2020

² **Etude Flash Télétravail et Covid-19**, deuxième vague : étude de perception CSA pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 1010 salariés d'entreprises du secteur privé d'au moins 10 salariés – Recueil par internet du 4 au 7 mai 2020

Fin 2020, 61% des salariés déclaraient travailler à temps complet sur site (82% pour l'Industrie, 75% pour le secteur de la Santé, 64% pour le Commerce, 41% pour les Services et 35% pour le secteur Banque/Assurance). Ils étaient 51% en juin, et moins d'un tiers entre avril et mai 2020. Ainsi le retour au bureau a été plus rapide à l'issue du second confinement. Le télétravail à 100% a perdu du terrain : il concernait 45% des télétravailleurs fin 2020 contre 52% en mai.

La satisfaction vis-à-vis du télétravail a baissé, mais demeure élevée. Alors qu'elle affichait une note de 8/10 fin 2019, elle est tombée à 6,9/10 en avril 2020, lors du premier confinement, pour remonter à 7,2/10 en décembre 2020.

Seuls 14% des télétravailleurs disent ne plus souhaiter télétravailler après la crise sanitaire. Et une grande majorité de dirigeants (67%) se déclare favorable à la mise en place du télétravail dans leur entreprise. 43% déclarent par ailleurs le pratiquer de manière régulière ou occasionnelle.

La perspective que le télétravail puisse devenir obligatoire quelques jours par semaine en 2021³ inquiète cependant un tiers des salariés interrogés (30%) et 35% des managers. Et un quart des managers déclare aujourd'hui être défavorable au télétravail (vs 18% en 2019).

Le rôle du collectif renforcé

Le collectif agit sur l'engagement et le bien-être des salariés. 56% des télétravailleurs se sentent plus engagés lorsqu'ils travaillent sur site, et 61% ont le sentiment d'être plus efficaces dans leur travail d'équipe. 59% des salariés (77% pour les 18-24 ans) disent aller au bureau d'abord pour partager un moment de convivialité avec leurs collègues et rencontrer les membres de leur équipe (44%).

Ainsi l'entreprise est vécue comme un lieu d'échange, d'apprentissage et de développement. C'est notamment ce lien social qui a manqué aux 26% de télétravailleurs qui estiment que le télétravail a eu un impact sur leur santé psychologique (vs 12% en 2019). De leur côté, 86% des managers déclarent que cette pratique leur impose de maintenir les liens collectifs pour éviter l'isolement, et 43% déclarent avoir eu des difficultés à gérer la fragilité de certains salariés.

Salariés et dirigeants (64% et 54%) s'accordent également à dire que le télétravail risque de créer de nouvelles fractures au sein d'une entreprise entre ceux qui peuvent télétravailler et ceux dont les fonctions ne le permettent pas.

Travail hybride : la nouvelle norme ?

75% des salariés et 66% des dirigeants pensent que le télétravail va continuer à se développer. Ce sentiment est encore plus marqué chez les cadres (86%), les femmes (80%), les salariés de très grandes entreprises (80%), les entreprises du secteur des services (83%), et les personnes vivant en Ile-de-France (80%).

La très grande majorité (86%) des télétravailleurs souhaite poursuivre le télétravail. Pour les salariés, le nombre idéal de jours de télétravail par semaine s'établit à 2 jours, contre 1,4 jour en novembre 2019.

Se pose alors la question du partage des tâches en fonction du lieu de travail. Ainsi, 52% des salariés estiment pouvoir faire tout ou partie de leurs tâches à distance (15% estiment pouvoir en faire la totalité). 74% des télétravailleurs privilégient le travail à distance pour rédiger. Plus de la moitié des télétravailleurs déclare être plus concentrée en télétravail et pouvoir mieux organiser son temps de travail. Les télétravailleurs ont aussi le sentiment d'être moins fatigués (72%), plus autonomes et

³ Cette hypothèse avait été avancée par les partenaires sociaux au moment du lancement de la concertation sur le télétravail qui a abouti, le 26 novembre 2020, à la conclusion d'un Accord National Interprofessionnel sur le télétravail (ANI)

davantage responsabilisés (69%). A contrario, ils préfèrent animer une réunion sur site (74%) ou être au bureau s'ils ont des difficultés à résoudre (73%).

Dans l'entreprise, les salariés veulent retrouver des espaces de convivialité (46%), des espaces où l'on sent faire partie d'un collectif (32%). Si le bureau « attitré » reste la norme pour une majorité des salariés (66%), le bureau individuel fermé ne concerne plus que 19% des personnes interrogées. Près d'un quart des salariés déclare préférer un poste de travail dans un bureau partagé. 16% espèrent voir naître des espaces modulables, des espaces dédiés à l'innovation et à la créativité (14%) ou à la formation (17%).

Des managers toujours mobilisés mais épuisés

La part des managers favorables au télétravail a baissé : 50% fin 2020, contre 55% fin 2018. Ils sont également plus nombreux à déclarer rencontrer des difficultés lors de la mise en place du télétravail, passant de 18% fin 2018 à 40% fin 2020 (+22 points).

Parmi les nombreuses adaptations qu'impose le télétravail, celles qui leur semblent les plus difficiles à mettre en place sont :

- De faire évoluer les postures managériales dans l'entreprise (33%)
- De repenser le maintien des liens collectifs pour éviter l'isolement et maintenir l'esprit d'équipe (31%)
- De faire évoluer en profondeur les modalités d'organisation du travail dans l'entreprise (30%).

Face à ces difficultés, seul un tiers (32%) déclare avoir bénéficié d'un accompagnement dans la mise en œuvre du télétravail. Ils sont également moins nombreux à avoir mis en place des formations pour leurs collaborateurs (28% vs 37% en 2019). Plus de la moitié (55%) déclare cependant avoir veillé à ce que les collaborateurs en télétravail soient sensibilisés à l'utilisation et aux bonnes pratiques des outils collaboratifs. Ce que confirme 39% des télétravailleurs interrogés (formation, sensibilisation aux risques, maîtrise des outils de travail à distance, bonnes pratiques...).

Malgré ces difficultés, les managers reconnaissent toujours au télétravail les bénéfices suivants : une plus grande autonomie (51%), une diminution des absences (35%) et une meilleure satisfaction des salariés (33%).

D'après les chiffres du baromètre, 50% des dirigeants ont entendu parler de l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail (ANI) conclu en novembre 2020. Par ailleurs, l'instauration du télétravail dans les entreprises a été, de plus en plus souvent, précédée de discussions avec les représentants du personnel : 37% des cas en 2020, contre 27% en 2019 et 18% en 2018.

Pour en savoir plus sur le télétravail avant et pendant la crise, et sur les perspectives données au travail à distance, retrouvez le dossier Spécial du [Comptoir de la nouvelle entreprise](#) de Malakoff Humanis. Et pour connaître les solutions proposées par le Groupe pour accompagner les entreprises dans la protection et le développement de leur capital humain, découvrez la démarche [Diagnostic et Protection du Capital Humain](#).

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 près de 7,5 milliards d'euros de fonds propres, 426 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes protégées (assurés et ayants droit), Malakoff Humanis détient 15 % de parts de marché de l'assurance collective. En retraite complémentaire, le Groupe gère 37,8 milliards d'euros d'allocations versées, une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco auprès de plus de 565 000 entreprises et près de 16 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

Le Télétravail chez Malakoff Humanis

Depuis avril 2020, les salariés de Malakoff Humanis qui sont en situation de télétravailler l'exerce à 100%. Par ailleurs depuis décembre 2020, sur la base du volontariat les collaborateurs qui en expriment le besoin ont la possibilité de revenir un jour par semaine sur site, dans le cadre de mesures sanitaires renforcées, conformément aux recommandations gouvernementales.