

# LE COMPTOIR MM DE LA NOUVELLE ENTREPRISE REGARDS CROISÉS DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES DU PRIVÉ SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Point presse – 23 janvier 2018



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

LE COMPTOIR **mm**  
de la nouvelle entreprise

Janvier 2018

# LA MÉTHODOLOGIE



**Les SALARIÉS** : L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1507** salariés, représentatif de la population active française salariée du secteur privé, travaillant dans des entreprises **d'au moins 10 salariés**.

**Les ENTREPRISES** : L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **401** dirigeants (DG, Membres Comex, chef d'entreprises, DRH...), représentatif des dirigeants d'entreprises du secteur privé **d'au moins 10 salariés**



Les interviews ont été réalisées par questionnaire **en ligne** du 16 au 22 **novembre 2017**.

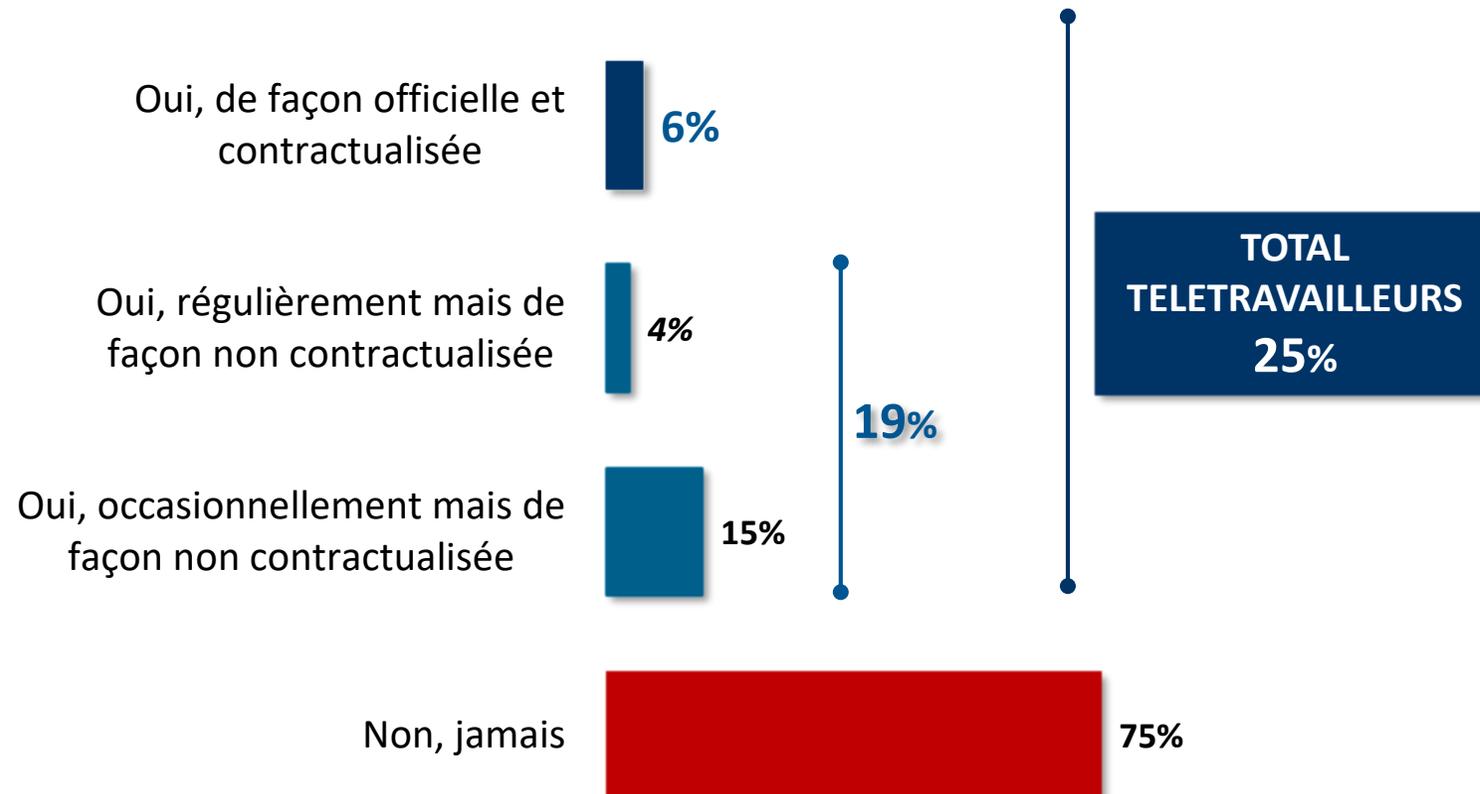


Les interviews ont été réalisées par **téléphone** du 20 au 24 **novembre 2017**.

# LE TÉLÉTRAVAIL, MARGINAL DANS SA FORME CONTRACTUELLE, REPRÉSENTE UNE RÉALITÉ POUR UN SALARIÉ SUR QUATRE

## SALARIÉS

**QUESTION :** Vous arrive-t-il de travailler à distance, c'est-à-dire en télétravail ?

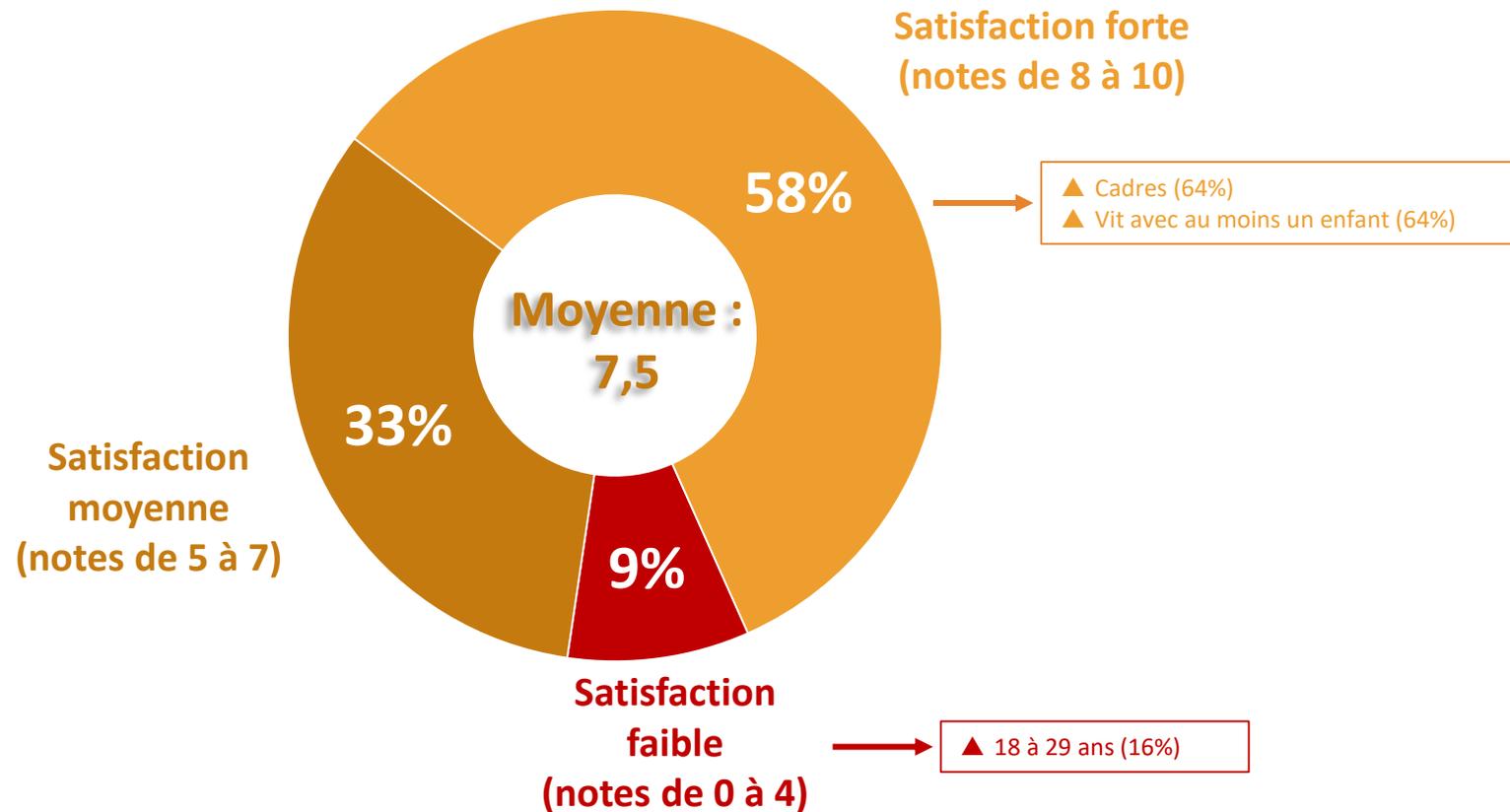


# LA PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL PLÉBISCITÉE: PRÈS DE 6 SALARIÉS SUR 10 EN SONT TRÈS SATISFAITS

## SALARIÉS

**QUESTION :** De manière générale, êtes-vous satisfait du télétravail, 0 signifie que vous n'en êtes pas du tout satisfait, 10 signifie que vous en êtes très satisfait, les notes intermédiaires vous permettant de nuancer votre jugement.

Base : Aux Télétravailleurs, soit 25% de l'échantillon

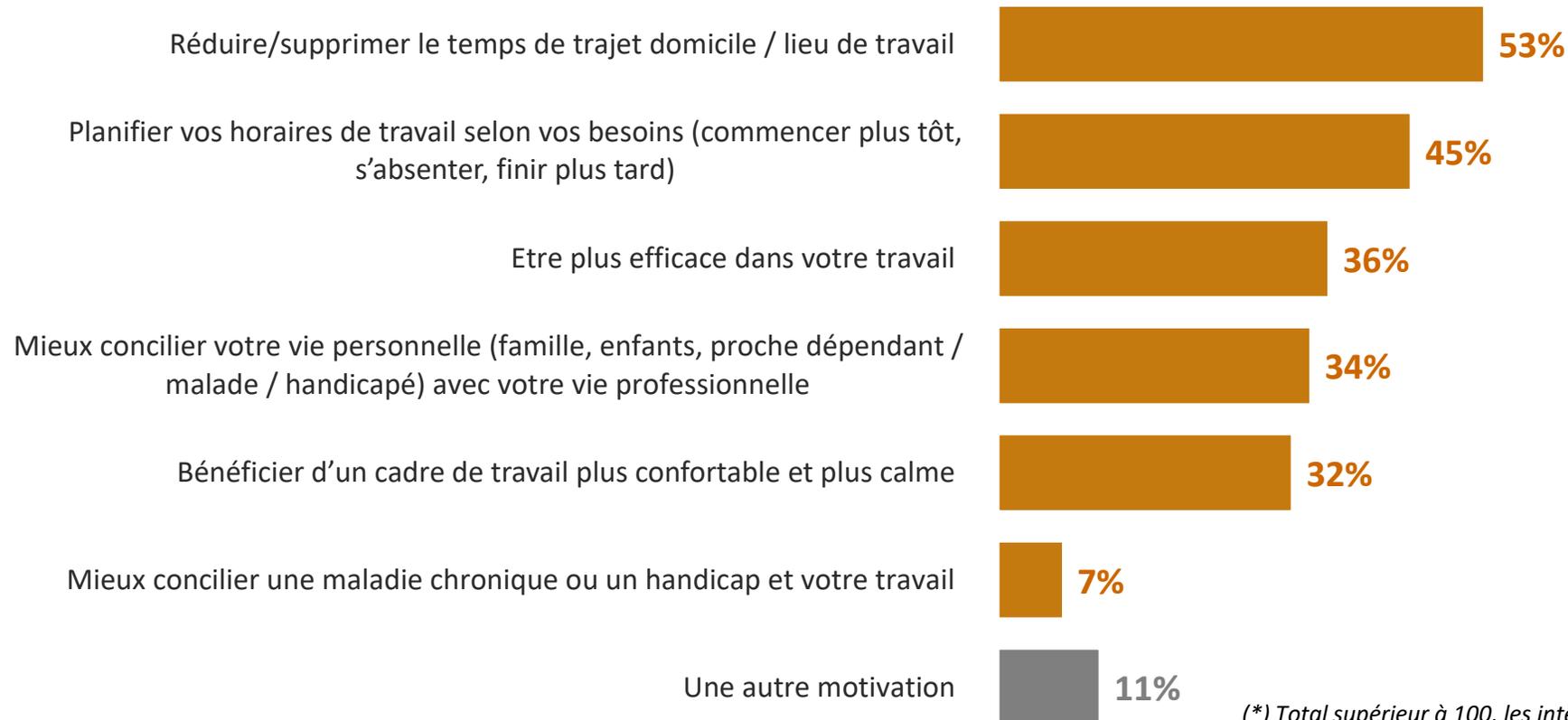


# LA RÉDUCTION DES TEMPS DE TRAJET ET LA SOUPLESSE D'ORGANISATION SONT LES PRINCIPALES SOURCES DE MOTIVATION DES SALARIÉS POUR DEMANDER LE TÉLÉTRAVAIL

## SALARIÉS

**QUESTION :** Parmi les propositions suivantes, quelles étaient initialement vos principales motivations à avoir demandé le télétravail ? (\*)

*Base : Aux Télétravailleurs non contractuels et aux télétravailleurs contractuels dont la possibilité de télétravail vient d'un choix personnel, soit 23% de l'échantillon*



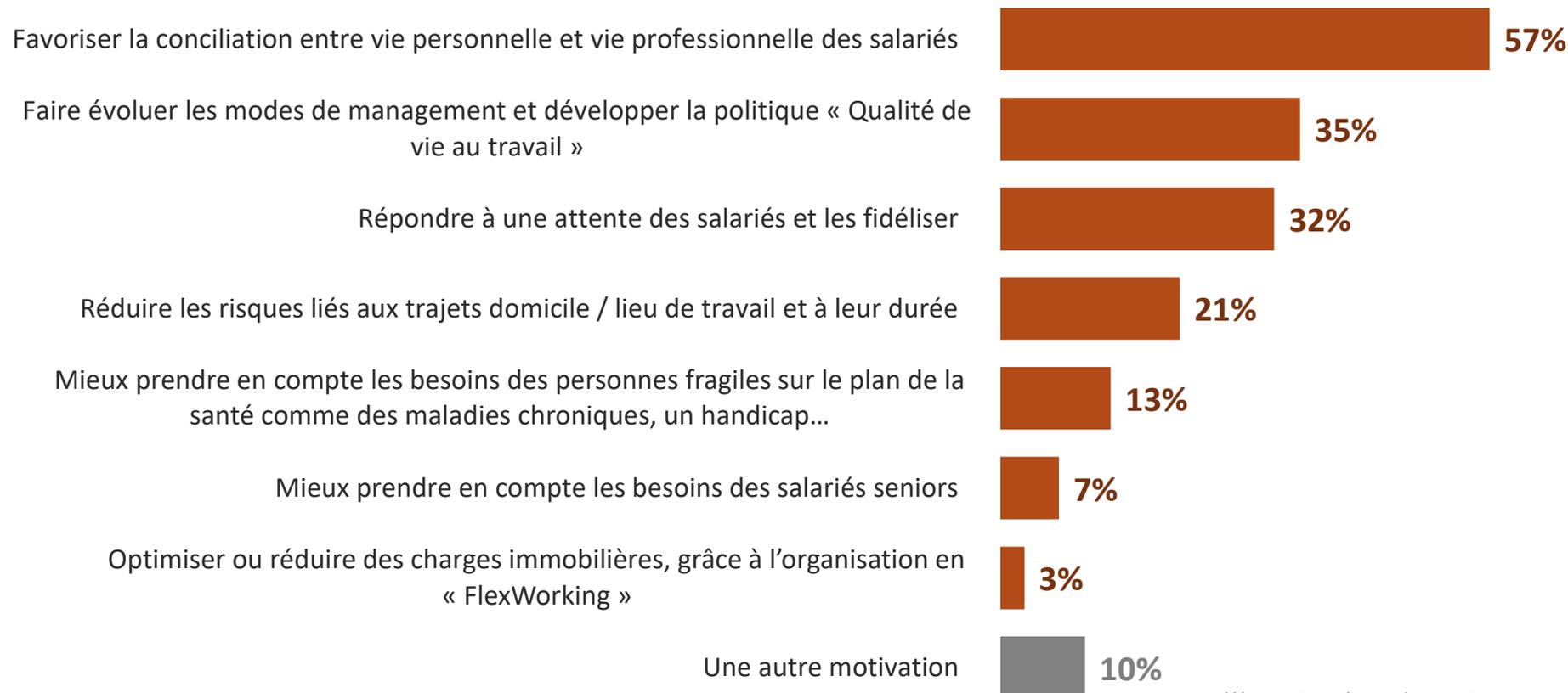
(\*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

# POUR LES ENTREPRISES, C'EST D'ABORD LA MEILLEURE CONCILIATION VIE PERSO / VIE PRO DES SALARIÉS QUI INCITE À PROPOSER LE TÉLÉTRAVAIL

## ENTREPRISES

**QUESTION :** Quelles ont été initialement les principales **motivations** de votre entreprise à autoriser le télétravail à (certains de) vos salariés ? (\*)

*Base :* Aux dirigeants proposant le télétravail



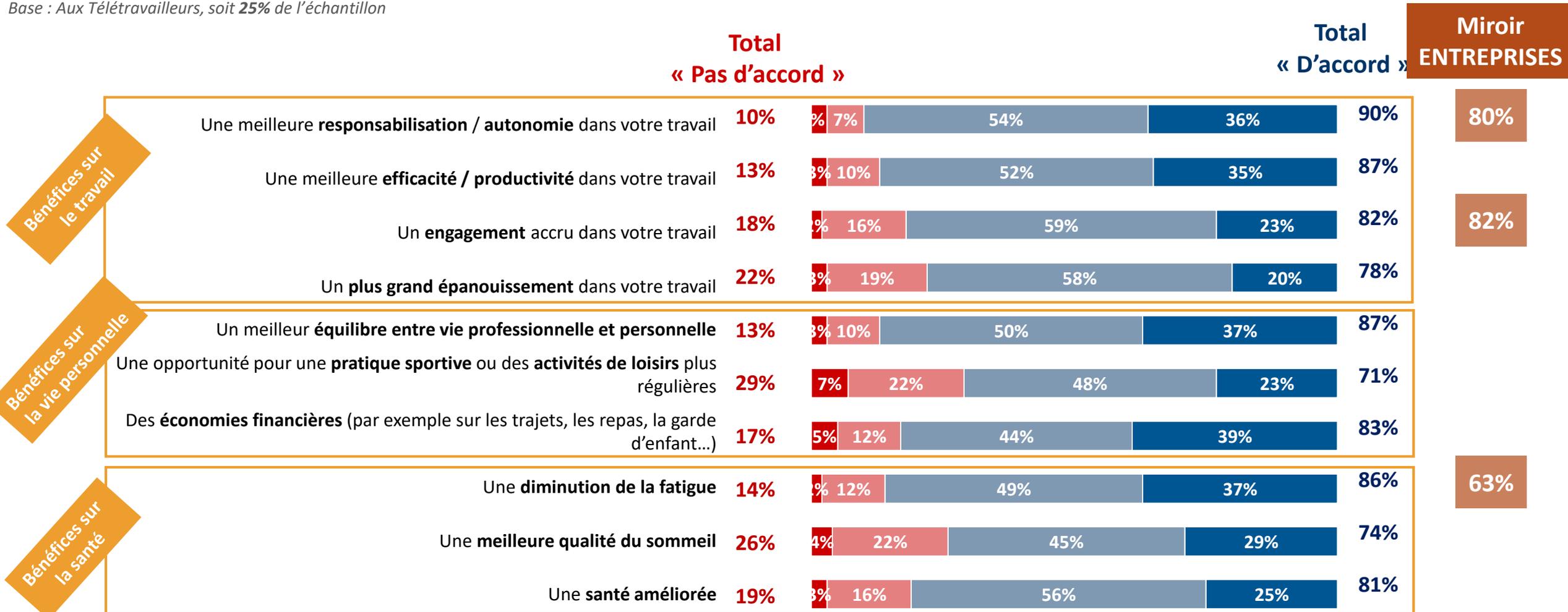
(\*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

# POUR LES SALARIÉS, DES BÉNÉFICES MULTIPLES TANT SUR LEUR TRAVAIL QUE LEUR VIE PERSONNELLE ET LEUR SANTÉ

## SALARIÉS

**QUESTION :** Etes-vous d'accord ou pas avec les affirmations suivantes concernant les bénéfices de votre télétravail ? Le télétravail permet ...

Base : Aux Télétravailleurs, soit 25% de l'échantillon



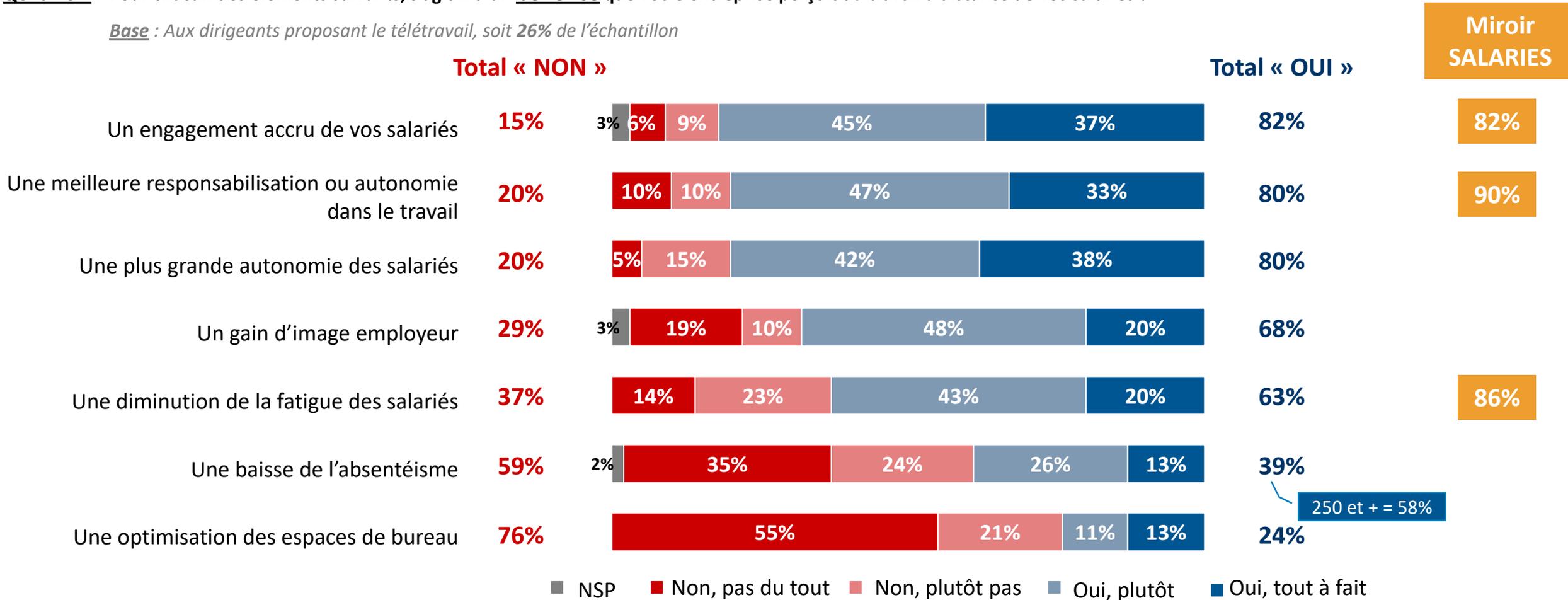
■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord

# POUR LES ENTREPRISES, LE TÉLÉTRAVAIL EST SOURCE D'ENGAGEMENT, DE RESPONSABILISATION ET D'AUTONOMIE

## ENTREPRISES

**QUESTION :** Pour chacun des éléments suivants, s'agit-il d'un **bénéfice** que votre entreprise perçoit du travail à distance de vos salariés ?

*Base :* Aux dirigeants proposant le télétravail, soit 26% de l'échantillon



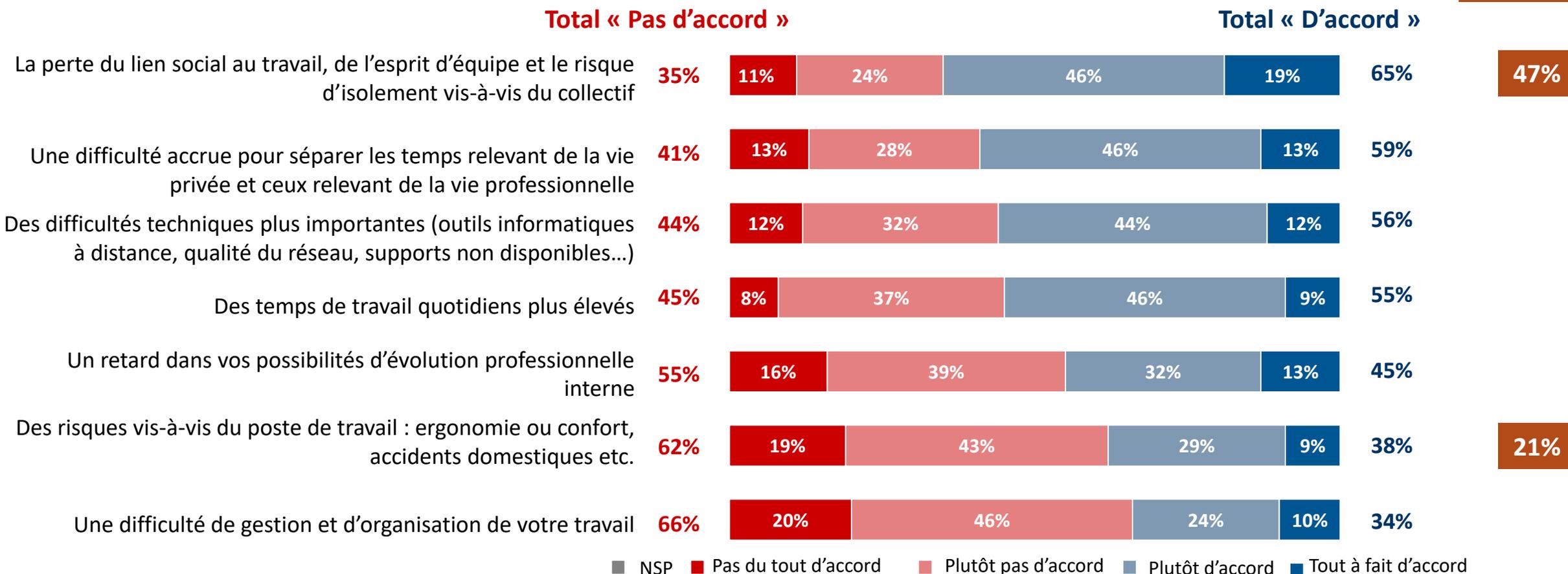
# POUR LES SALARIÉS, DES RISQUES D'ISOLEMENT SOCIAL ET DE DÉSÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

## SALARIÉS

**QUESTION :** Et êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant les inconconvénients de votre télétravail ? Le télétravail engendre ...

Base : Télétravailleurs, soit 25% de l'échantillon

Miroir  
ENTREPRISES



# POUR LES DIRIGEANTS, DES RISQUES D'ISOLEMENT DES SALARIÉS ET DES DIFFICULTÉS DE MANAGEMENT À DISTANCE

## ENTREPRISES

**QUESTION :** Pour chacun des éléments suivants, s'agit-il selon vous d'un **inconvéient** que ce mode de travail à distance peut engendrer pour votre entreprise ?

*Base :* Aux dirigeants proposant le télétravail, soit 26% de l'échantillon

Miroir  
SALARIES

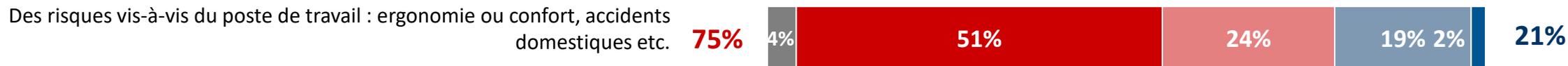
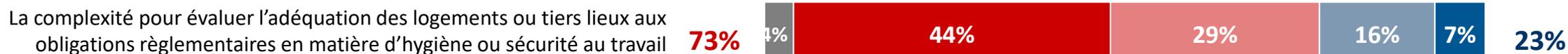
65%

38%

250 et + = 50%

Total « NON »

Total « OUI »



■ NSP ■ Non, pas du tout ■ Non, plutôt pas ■ Oui, plutôt ■ Oui, tout à fait

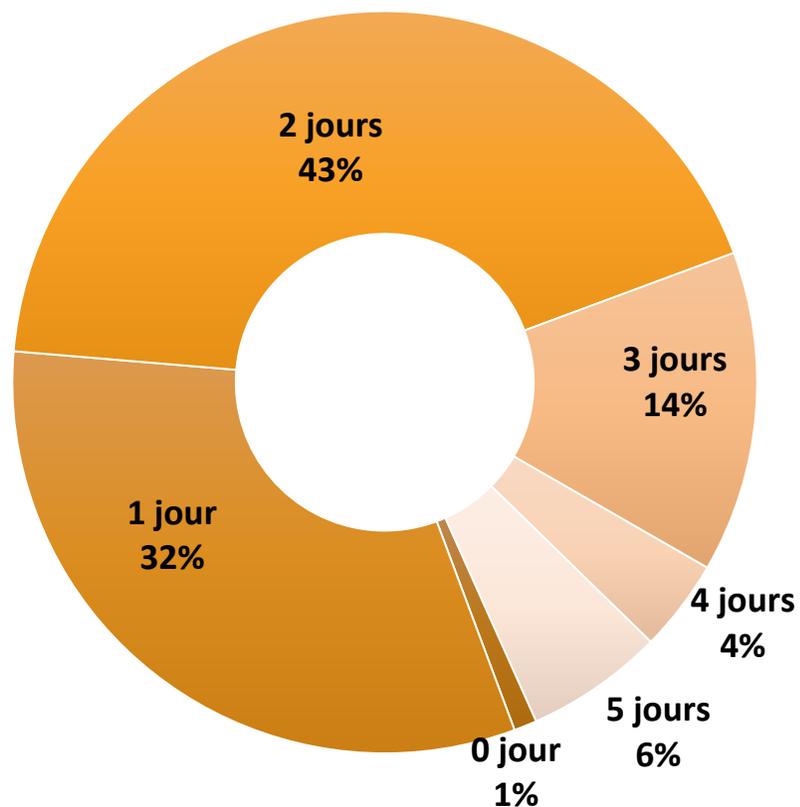
# UNE DUREE MOYENNE DE TELETRAVAIL IDEALE ESTIMEE A 2 JOURS PAR SEMAINE PAR CEUX QUI LE PRATIQUENT DÉJÀ

## SALARIÉS

**QUESTION :** Quel est selon vous le nombre de jours idéal de télétravail par semaine ?

*Base : Télétravailleurs, soit 25% de l'échantillon*

Moyenne :  
**2 jours**



# 57% DES SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL LE PRATIQUENT AU MOINS UN JOUR PAR SEMAINE

## SALARIÉS

**QUESTION :** De manière générale, à quelle fréquence effectuez-vous ce travail à distance (quel que soit le lieu) ?

Base : Télétravailleurs, soit 25% de l'échantillon

	TOTAL TÉLÉTRAVAILLEURS	CONTRACTUALISÉS	NON- CONTRACTUALISÉS
Au moins 1 jour par semaine	57%	85%	47%
Moins d'1 jour par semaine	43%	15%	53%

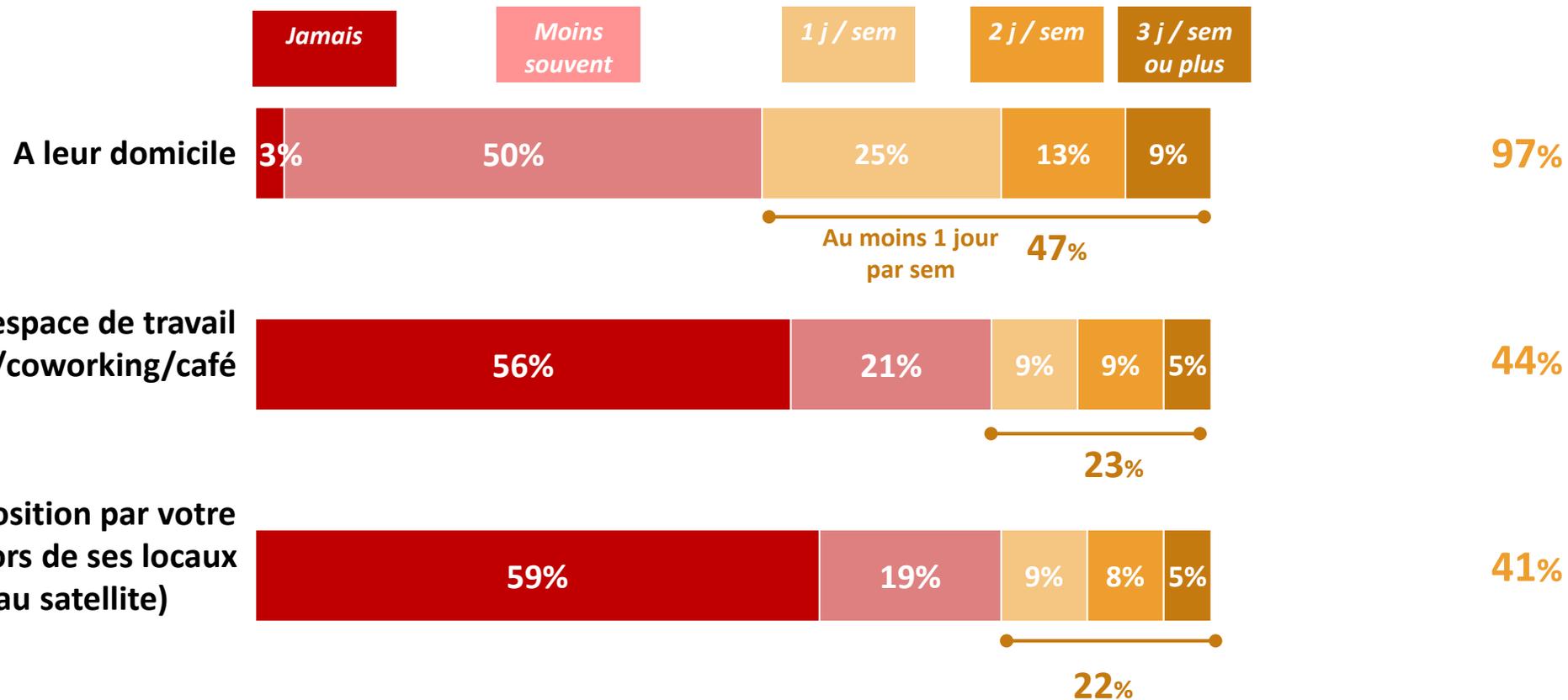
# UN TÉLÉTRAVAIL PRATIQUÉ TRÈS MAJORITAIREMENT À DOMICILE MAIS DES LIEUX ALTERNATIFS NON MARGINAUX

## SALARIÉS

**QUESTION :** De manière générale, à quelle fréquence effectuez-vous ce travail à distance dans les lieux suivants ?

Base : Télétravailleurs, soit 25% de l'échantillon

% de salariés qui  
télétravaillent  
dans le lieu

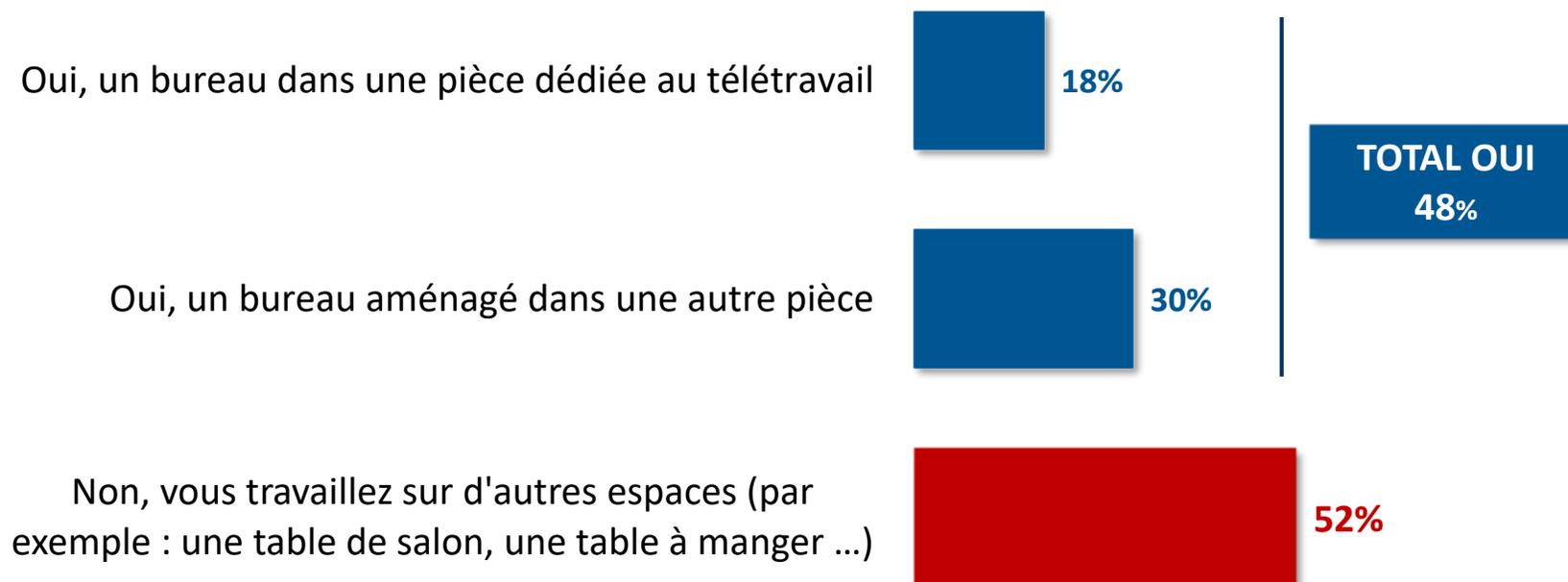


# AU SEIN DU DOMICILE, UN TÉLÉTRAVAILLEUR SUR 2 N'A PAS D'ESPACE DE TRAVAIL DEDIE

## SALARIÉS

**QUESTION :** A votre domicile, avez-vous un espace dédié au télétravail ?

*Base : A ceux qui font du télétravail à domicile, soit 24% de l'échantillon*

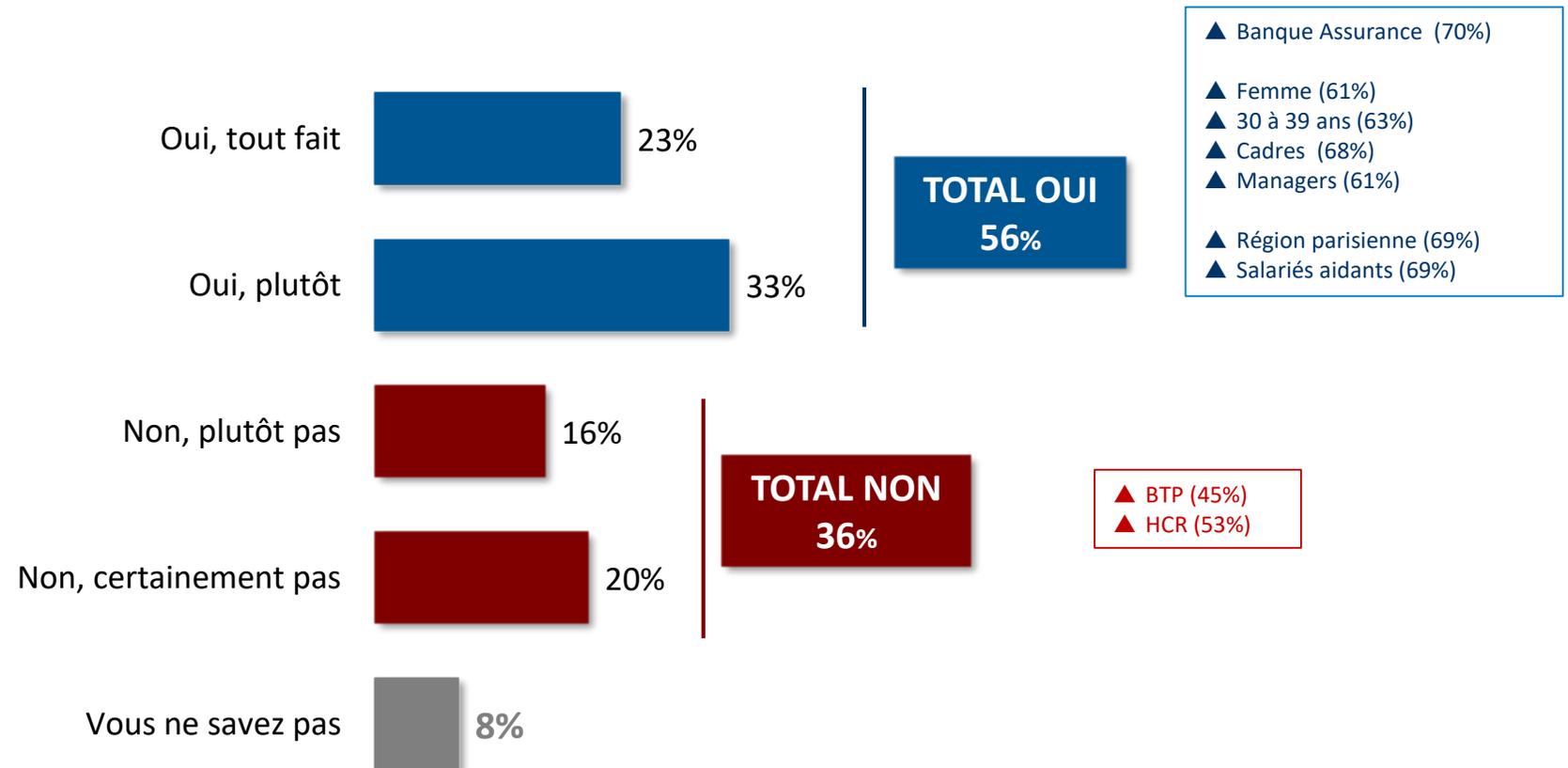


# UNE MAJORITÉ DE SALARIÉS NON TÉLÉTRAVAILLEURS SOUHAITERAIT IDÉALEMENT BÉNÉFICIER DU TRAVAIL À DISTANCE

## SALARIÉS – Non télétravailleurs

**QUESTION :** Dans l'idéal, que votre entreprise propose le télétravail ou non, aimeriez-vous en bénéficier ?

Base : Non Télétravailleurs, soit 75% de l'échantillon

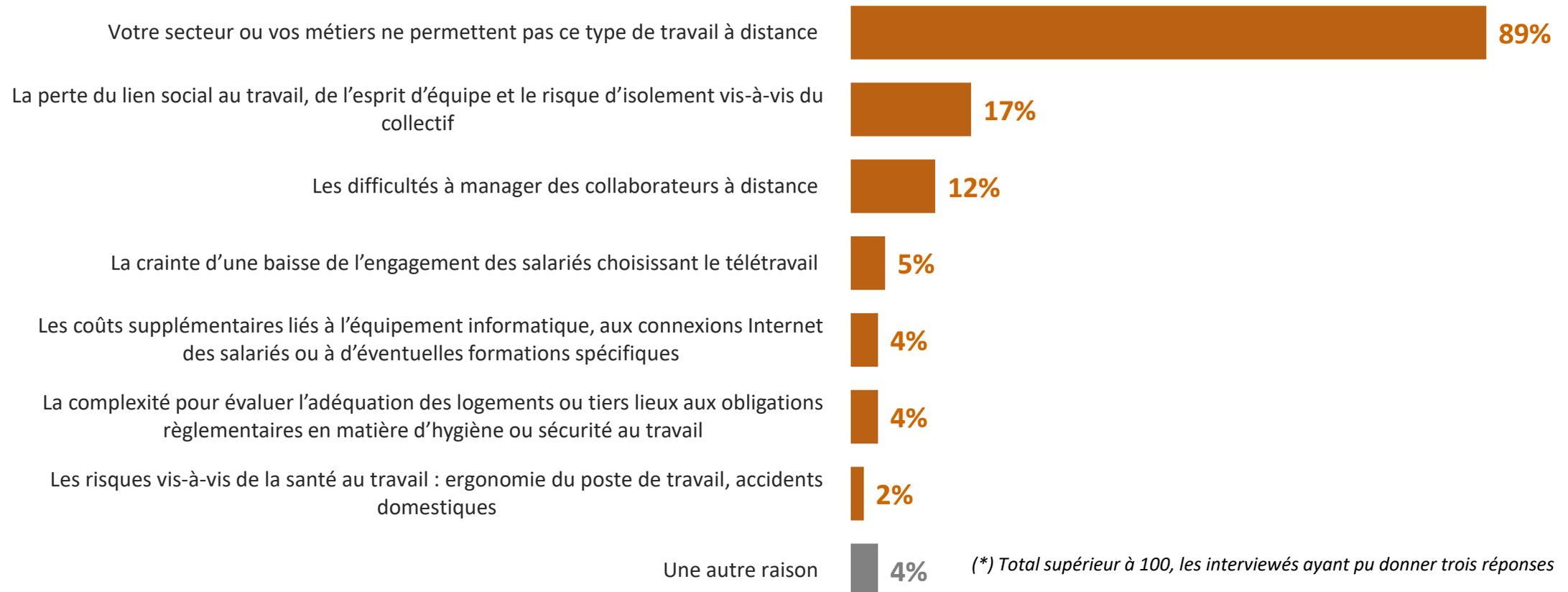


# LA NON PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL EST ESSENTIELLEMENT LIÉE A L'INCOMPATIBILITÉ AVEC LE MÉTIER OU LE SECTEUR

## ENTREPRISES

**QUESTION :** Quelles sont les principales raisons conduisant à ne pas mettre en place du télétravail dans votre entreprise ? (\*)

*Base :* Aux dirigeants ne proposant pas le télétravail, soit 74% de l'échantillon



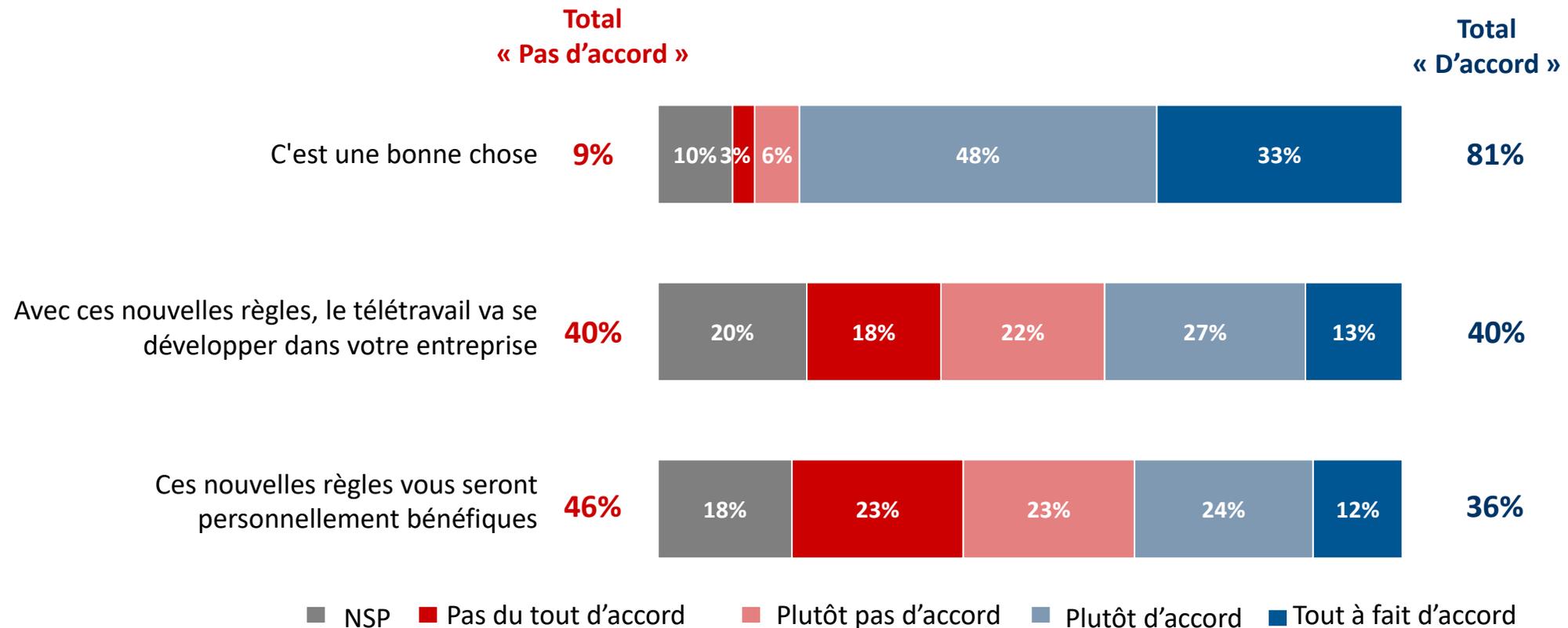
(\*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

# UNE RÉFORME PLÉBISCITÉE PAR LES SALARIÉS, MAIS DES EFFETS SUR LEUR PROPRE SITUATION ENCORE PEU IDENTIFIÉS

## SALARIÉS

**QUESTION :** Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant ces nouvelles règles\* liées au télétravail ?

*\*Récentes ordonnances du gouvernement réformant le code du travail permettent d'assouplir les règles de mise en œuvre du télétravail et l'autorisent de façon occasionnelle*



# LE COMPTOIR MM DE LA NOUVELLE ENTREPRISE

# DEPUIS 10 ANS, NOUS CO-CONSTRUISONS UNE CONNAISSANCE UNIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE QVT, ET DE CAPITAL HUMAIN

## ETUDES



## VEILLE & PROSPECTIVE

**Digitmind.**

## PARTICIPATION A DES THINK /DO THANK

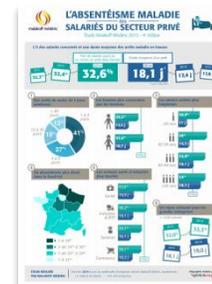
**ASTREES**

OBSERVATOIRE SOCIAL INTERNATIONAL

leDoTank  
L'ÉCHO LAB DES ENTREPRISES MOYENNES



## ANALYSE DE NOS DONNEES\*



## PARTENARIATS

Anact

inrs

**Chaire Entreprises et Santé**  
Ensemble pour une prévention durable

<http://chaire-entreprisesetsante.cnam.fr/>

malakoff médéric

le cnam

# AVEC LE COMPTOIR MM DE LA NOUVELLE ENTREPRISE, NOUS ALLONS PLUS LOIN

En décryptant les défis de l'entreprise  
En identifiant & en partageant les réponses apportées

Au regard d'un seul filtre  
**PROTÉGER ET DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN**

# NOS THÈMES DE TRAVAIL



# LE SITE INTERNET DU COMPTOIR

UN DOSSIER MENSUEL  
DES INFOGRAPHIES  
UN AGENDA  
5 RUBRIQUES :

SANTÉ AU TRAVAIL  
MANAGEMENT RH  
NOUVEAUX MODES D'ORGANISATION  
TECHNOLOGIE  
SILVEREVOLUTION

UNE NEWSLETTER MENSUELLE  
DE LA DATAVISUALISATION

# PROGRAMME D'ÉTUDES 2018

## Etudes barométriques

- Etude annuelle santé et bien-être des salariés (10<sup>ème</sup> édition)
- Etude miroir QVT ( 4<sup>ème</sup> édition)
- Analyse des données d'absentéisme (5<sup>ème</sup> édition)

## Etudes spécifiques

- La fonction RH demain (avec RH&M)
- La confiance en entreprise
- Agir pour les salariés en fragilités
- Les enjeux de capital humain dans la « nouvelle » entreprise (volet salariés)
- Impact de l'IA sur le capital humain

# PROGRAMME R&D EN COURS

## Prospective

Mutations du travail et de l'emploi et enjeux de protection sociale



### Les Rencontres prospectives

L'individualisation de l'évaluation du risque santé : impacts et opportunités

Les risques psychosociaux

**Chaire Entreprises et Santé**  
Ensemble pour une prévention durable  
<http://chaire-entreprisesetsante.cnam.fr/>  
 

## Partenariats

Do Tank Living Lab des entreprises moyennes



Absentéisme dans les ETI  
La performance sociale  
Handicap / maladies graves

### OSI

Intelligence artificielle & robotisation : impacts sur la santé, le travail, l'emploi  
Le manager et la transformation des entreprises

## Expérimentations

L'apport des objets connectés en matière de qualité de vie au travail

Expérimentation menée avec la Chaire Entreprises et santé, le Laboratoire Latts et Docapost

1<sup>er</sup> terrain = MM

2<sup>nd</sup> terrain en entreprise

# MERCI

LE COMPTOIR **mm**  
de la nouvelle entreprise



malakoff **médéric**  
SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE