

41% des dirigeants sont encore réticents au télétravail

enquête sur les nouvelles réalités du travail à distance

Paris, 6 octobre 2020 – Le gouvernement appelle à «intensifier» le télétravail en zone d'alerte maximale dans un communiqué diffusé hier. Ce mode d'organisation doit être privilégié «tant que la situation sanitaire l'exigera» et «autant que possible», martèle **Élisabeth Borne**.

Et pourtant, encore **41% des employeurs sont réticents sur le développement du télétravail** selon Willis Towers Watson qui dévoile les résultats de son enquête **Retour au bureau**, réalisée du 7 au 11 septembre 2020 auprès de 106 DRH d'entreprises françaises. Après avoir mené un premier état des lieux sur la gestion du télétravail avant la crise et pendant le confinement, Willis Towers Watson se concentre cette fois-ci sur ces employeurs qui font face aujourd'hui à de nombreuses interrogations – tant sur les règles à mettre en place dans ce contexte de crise sanitaire qui se prolonge, que sur l'organisation de modes de travail hybrides dans le futur.

Parmi les principaux enseignements :

- **94% des DRH déclarent que les salariés en télétravail réalisent leurs missions dans de bonnes conditions**
- **61% n'ont pas encore ajusté leurs règles en matière de télétravail pour l'avenir**
- **41% des dirigeants sont encore réticents sur le développement du télétravail**
- **89% pensent que le télétravail permet un meilleur équilibre vie pro / vie perso**

Un consensus général sur le télétravail

Alors que les salariés ont déjà largement manifesté leur engouement pour cette pratique, l'étude révèle que les entreprises partagent ce sentiment. En effet, **94% des interrogés ont le sentiment que les salariés en télétravail sont en capacité de réaliser l'ensemble de leurs tâches dans de bonnes conditions**, pour des salariés qui étaient pour **75% d'entre eux en télétravail** pendant le confinement. Les entreprises ont largement été séduites par le télétravail et ont même changé la perception qu'elles en avaient.

Une rentrée chaotique

Avec une pandémie qui n'en finit pas, la crainte d'une deuxième vague et les nouvelles mesures gouvernementales, la rentrée des entreprises se révèle cependant bien complexe. Si les 2/3 d'entre elles ont mis en place des quotas pour limiter le nombre de salariés en présentiel et organiser le retour au bureau en septembre, on remarque qu'aucune tendance générale ne se dégage. Chacune s'organise comme elle le peut – et à cette date, **61% d'entre elles n'ont pas encore ajusté ou transformé leurs règles en matière de télétravail pour l'avenir**. Des décisions repoussées dans l'attente d'un éclaircissement du paysage sanitaire ?

Des modes de travail qui vont durablement évoluer

Pour autant, une très forte majorité a d'ores et déjà décidé de faire évoluer ses pratiques en matière de travail à distance - seules **19% des entreprises n'ont pas prévu de nouvel accord**. Et l'été a vu les lignes bouger quant au nombre de jours de télétravail envisagés : **plus de la moitié des employeurs (56%) pensent proposer 2 jours de télétravail par semaine, et déjà 20% souhaitent pousser jusqu'à 3 jours !** Les entreprises imaginant ne proposer qu'une seule journée par semaine sont devenues minoritaires (21% seulement).

Mais une révolution culturelle qui reste à réaliser

Le beau consensus entre les salariés, les managers (qui plébiscitent cette solution à 69%) et les entreprises concernant les bienfaits du travail à distance est cependant un peu terni par un enthousiasme modéré des **leaders : seuls 58% seraient favorables vis-à-vis de ces nouveaux modes de travail, pendant que 41% se montrent réticents**. Or la culture de la confiance, préalable indispensable à la réussite de cette révolution culturelle, ne se fera pas sans une adhésion sincère de ces derniers... ni sans associer les salariés à la définition des modalités de ces nouveaux modes de travail. Cette pratique s'installe, avec 57% des DRH ayant déjà interrogé leurs salariés concernant leurs attentes sur la poursuite du télétravail et 44% qui se sont rapprochés de leurs managers de proximité pour connaître leurs besoins en termes d'accompagnement des équipes dans l'hypothèse d'un développement du télétravail. Mais elle reste loin d'être généralisée, et il est préoccupant de constater que **seuls 53% des DRH (53%) ont prévu de former leurs managers au travail à distance**.

Les risques psychosociaux existent... et sont pris en compte

D'après les retours d'expérience des derniers mois, le sentiment majoritaire (89%) est que le télétravail favorise l'équilibre vie privée / vie professionnelle pour les salariés. Toutefois plus de la moitié (54%) des DRH interrogés ont tout de même prévu des actions pour favoriser le bien-être de leurs collaborateurs à distance et surtout pour **prévenir les risques psychosociaux**. Cela passe notamment par la mise en place d'actions pour favoriser la cohésion d'équipe, avec des communications digitales très régulières, des réunions d'équipes en présentiel dans un lieu autre que le bureau pour maintenir le contact et la sensibilisation des managers à ces risques.

Les principaux défis de cette rentrée

Ayant certainement la conviction que la performance de l'entreprise est liée à la motivation des salariés, la première préoccupation des DRH est de **garder des salariés engagés (58%)** durant cette période. Pour près de la moitié d'entre eux (47%), **l'accompagnement du changement et la réorganisation du mode de travail** reste un défi majeur.

Enfin, l'étude révèle que **deux tiers des employeurs (67%) n'ont pas prévu d'indemniser les salariés pour compenser la non-prise en charge des indemnités déjeuner, l'absence de salles de sport, le remboursement d'une part des abonnements de transports en commun**.

« S'il est acquis que le télétravail fait désormais partie du paysage de l'entreprise, et de façon irréversible, on voit que le chemin à parcourir est encore long, ce dont témoignent cette enquête mais aussi toutes les conversations que nous avons avec les clients que nous accompagnons sur le sujet. La question étant moins de savoir le nombre de jours à cadrer, que de s'interroger sur la transformation culturelle provoquée, et notamment sur la confiance que les dirigeants et managers ont en leur salariés, et réciproquement ! », déclare **Sébastien Biessy** Directeur de l'Activité Talent de Willis Towers Watson France.

Méthodologie

L'enquête "Retour au bureau" a été menée du 7 au 11 septembre 2020 à l'aide d'un questionnaire en ligne adressé à 106 DRH d'entreprises de toutes tailles et industries confondues, situés en France.

À propos de Willis Towers Watson

Willis Towers Watson est l'un des plus grands cabinets de conseil, de courtage et de solutions logicielles au monde qui aide les clients internationaux à faire du risque un vecteur de croissance. Willis Towers Watson, dont les origines remontent à 1828, compte 45 000 collaborateurs dans plus de 140 pays et marchés. Nous concevons et proposons des solutions de maîtrise du risque, de gestion des avantages sociaux, d'accompagnement des talents et d'optimisation du capital pour protéger et aider les institutions et les individus.