



## TÉLÉTRAVAIL : UN POTENTIEL SOUS-ESTIMÉ PAR LES CHIFFRES OFFICIELS

À Paris, le 26 mai 2020 – **En théorie, 62% des employés pourraient exercer leur métier en télétravail selon Boosters, spécialiste de la cartographie de compétences et de l'analyse de données. C'est deux fois plus que le chiffre annoncé par le Ministère du Travail qui estime à 7 millions de personnes – soit 30% seulement – la part des employés susceptibles de travailler à distance.** Or, selon une enquête Dares<sup>1</sup>, à la fin du mois de mars, au moment où la majeure partie des entreprises avait adopté le télétravail pour cause de confinement, seul un salarié sur 4 exerçait son métier depuis son domicile.

Alors que dix millions de salariés ont bénéficié du chômage partiel mis en place par le gouvernement et que le danger viral reste une préoccupation pour les citoyens, cet écart suggère un manque à gagner réel pour l'économie. Menée sur plus de 10 000 compétences et près de 3000 métiers, sur une base combinant quatre grands référentiels de données<sup>2</sup>, l'étude de Boosters entend sensibiliser les entreprises au potentiel de télétravail « dormant » qu'elles pourraient choisir d'exploiter.

*« L'adoption du télétravail est un enjeu qui dépasse le cadre de la crise sanitaire. Elle permet d'adresser des questions essentielles comme la diminution de l'impact environnemental ou la mise en place d'un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée pour les salariés, sans sacrifier les gains de productivité. »* Vincent Lebunetel, CEO de Boosters

### Entreprises : la fin du présentiel ?

Selon l'étude, au dernier trimestre 2019, sur les 25,5 millions de personnes employées en France, **15,9 millions** – soit 62% - **pourraient exercer au moins une partie de leur activité en télétravail**. Et pour cause, la moitié (49,5%) des 10 300 compétences répertoriées et évaluées par Boosters, tous métiers confondus, peuvent être mobilisées depuis le domicile des employés.

Sans surprise, les métiers impliquant l'utilisation d'équipements, la présence d'autres personnes ou le fait de se rendre sur un lieu autre que le domicile de l'employé, sont peu concernés par ce type de compétences. En revanche, **80% des fonctions les plus courantes des entreprises** (informatique, finances, juridique, RH, commercial, stratégie, marketing etc.) **mobilisent plus de 90% de compétences réalisables en télétravail**.

**La part de travail pouvant être effectuée à distance augmente également avec la séniorité du poste et l'importance des tâches administratives ou liées à la prise de décision**. 94% des compétences des directeurs et dirigeants peuvent être mobilisées à distance, contre 87% pour les responsables, 76% pour les ingénieurs, 56% pour les techniciens et seulement 38% pour les opérateurs.

*« Un potentiel de télétravail existe, les entreprises auraient tort de ne pas l'investir. Mieux exploité, il permettrait une flexibilité accrue et une réponse plus adaptée aux besoins et aux*

---

<sup>1</sup> Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

<sup>2</sup> ESCO, O\*NET, ISCO, ROME

*contraintes, en tant de crise comme dans le cadre de la planification à long terme de leurs objectifs.* » Vincent Lebunetel, CEO de Boostrs

### Tous en télétravail ?

Fait intéressant, pour certaines professions moins attendues comme celles de sommelier ou de médecin, l'étude suggère la possibilité d'un télétravail partiel. En effet, ces métiers présentent respectivement des index de 43 et 50 sur 100 – 100 correspondant à une faisabilité de télétravail totale et 0 à un télétravail impossible. En cause, la pratique de tâches détachées du contact avec le client ou le patient comme le fait de constituer une carte des vins ou de compléter des dossiers médicaux. Bien sûr, un médecin aura tendance à actualiser ses dossiers entre chaque consultation, un sommelier, à échanger avec le chef de son restaurant. Ils ne sont donc pas prioritairement concernés par la mise en place du télétravail mais sa pratique reste possible.

*« Un tiers des employeurs étaient défavorables au télétravail avant la crise sanitaire. Et pourtant, ils sont plus de 90% à l'avoir mis en place pour maintenir l'activité. Même les secteurs qui jugeaient son adoption impossible pour des raisons de sécurité ou d'infrastructures ont franchi le cap ! Il faut poursuivre sur cette lancée et alimenter la réflexion. Le télétravail, qui a été adopté de manière contrainte et précipitée avec la pandémie, peut devenir une vraie opportunité. »* Vincent Lebunetel, CEO de Boostrs

### **Méthodologie**

Etude menée sur 10 300 compétences et 2870 métiers sur la base d'un ensemble de données propriétaires combinant les référentiels ESCO, O\*NET, ISCO, ROME et des référentiels de branches et de métiers exercés par les utilisateurs de Boostrs.

Trois types de compétences ont été analysées : les connaissances, les soft skills et les compétences techniques. Les connaissances et les soft skills utilisables quel que soit le lieu où se trouvent les employés ont été exclues.

Un métier est défini par les tâches qui le composent, tâches elles-mêmes réalisées grâce à des compétences. Boostrs a choisi d'évaluer la part de compétences réalisables en télétravail pour chaque métier afin de déterminer son possible exercice en télétravail.

L'étude a été réalisée en deux étapes :

- la construction d'un index de télétravail pour chaque compétence : valeur 1 si la compétence peut être utilisée en télétravail, valeur 0 si ça n'est pas le cas.
- la construction d'un index de télétravail pour chaque métier calculé en faisant la moyenne des indexes de télétravail des compétences essentielles à chaque métier et en le multipliant par 100. Index 100 si le métier peut être entièrement réalisé en télétravail, index 0 si le métier nécessite que l'employé se rende obligatoirement sur son lieu de travail.

### **A propos de Boostrs**

Boostrs offre un écosystème de solutions qui permet aux DRH et Dirigeants d'entreprise d'évaluer l'impact de l'évolution des métiers sur leurs collaborateurs et d'identifier les actions à mettre en œuvre (formation, reclassement...) pour accompagner efficacement la transformation de leur organisation. De la cartographie de compétences à la dynamisation de la mobilité interne, Boostrs dépoussière la GPEC en la rendant simple et dynamique.

---

### **Contact presse**

Marine Bryzkowski

06 66 29 16 98

[marine.bryzkowski@gmail.com](mailto:marine.bryzkowski@gmail.com)