

Dossier de presse, 30 mai 2023

AU BUREAU SANS BUREAU

Comment le travail à distance change nos façons d'habiter ?

« Pour moi, la question du télétravail pose la question de l'habitat. Le sujet de demain c'est est-ce que j'ai la pièce qu'il faut pour travailler chez moi ? Pour moi, on n'y est pas encore. Si le télétravail continue, ce que je crois, il faudra que l'habitat soit conçu pour. » (Le responsable diversité et inclusion d'un groupe automobile de 17.000 salariés, Auvergne Rhône Alpes)

En 2020, le travail, celui-là même que l'on prenait soin de ne pas (trop) rapporter le soir ou le week-end pour ne pas polluer l'espace et la vie domestique, est officiellement entré dans nos maisons. Par la lucarne de nos ordinateurs, se sont invités nos collègues, ceux qui étaient déjà nos amis, mais aussi d'autres que l'on aurait moins spontanément conviés. Nos chefs aussi... sont désormais régulièrement présents dans l'intimité de notre vie, familiale, en tout cas privée, et jusqu'alors préservée de cette intrusion qui l'a rendue publique. Des dossiers, des écrans, parfois des imprimantes, des chaises d'un nouveau style se sont aussi installés et pas seulement virtuellement, dans nos salons, cuisines, chambres... Là où nous leur avons trouvé et fait une place.

S'intéresser au travail à distance, revient à observer les conditions dans lesquelles il peut s'exercer, et en premier lieu, où. Chez nous, la plupart du temps. Le confinement de mars 2020 nous a contraints à une adaptation rapide et improvisée dont nos souvenirs, bons ou mauvais, sont souvent liés à la taille de nos logements. La débrouille et l'inventivité déployées pour se construire un espace de travail praticable, parfois à l'issue de longues négociations inter familiales, a perduré, de façon plus organisée, donnant lieu souvent à des réaménagements, parfois à des déménagements. Installé, pour près d'un tiers des Français, plusieurs jours par semaine, ce nouveau rapport à leur entreprise, à leur mobilité, à leur travail a changé une partie de leur vie.

Environ 10 % des actifs avaient déjà expérimenté le télétravail avant la crise sanitaire, 49 % y ont eu accès à la faveur des mesures de confinement instaurées pour y faire face et 35 % disent avoir télétravaillé régulièrement entre mars 2020 et juin 2021. Si parmi eux, 71 % continuent d'avoir recours au travail à distance, 29 % sont en revanche revenus au bureau où ils passent 100 % de leur temps. Une parenthèse qui a concerné plus fréquemment les femmes (34 % pour 23 % des hommes), les CSP -, les actifs exerçant dans le secteur public ou encore les habitants des communes rurales. La parenthèse s'est-elle vraiment refermée ?

Contacts presse :

Idheal : Catherine Sabbah, catherine.sabbah@idheal.fr, 0637317180

L'OBSOCO, Guénaëlle Gault, g.gault@lobsoco.com, 0648168706

Etude téléchargeable sur idheal.fr et lobsoco.com

Les données quantitatives présentées dans cette étude pour IDHEAL recherche et Action Logement Services sont issues d'une enquête réalisée en ligne par L'ObSoCo (panel Bilendi) du 5 au 20 octobre 2022. L'étude a été conduite sur la base d'un échantillon de 3 000 actifs représentatif de la population active de France métropolitaine âgée de 18 à 67 ans.

Télétravailler, pas pour tous et pas partout

Si elle concerne de plus en plus d'actifs, la pratique du télétravail ne gomme pas les différences, ni les inégalités. 30% des actifs sont concernés, ce qui veut dire que les deux tiers des citoyens n'ont pas accès à ce nouveau confort. Il concerne un peu plus les hommes (32%) que les femmes (28%), surtout les actifs de 25 à 45 ans et les plus diplômés, en l'occurrence, 59% des actifs avec 5 ans d'études supérieures, contre 15% seulement de ceux qui ont arrêté leurs études au bac. Différence confirmée par les niveaux de revenus. A cette fracture sociale s'ajoute une fracture territoriale : les urbains télétravaillent plus que les ruraux (47%, avec même un pic de 64% des Parisiens, contre 17%). Parmi celles et ceux qui ne télétravaillent pas alors que leur métier le leur permettrait, 28% ont fait ce choix, mais 60% se disent empêchés, par leur employeur, pour 38%, par une impossibilité liée à leur logement dans 22% des cas.

Être bien logé pour bien travailler

Interrogés par l'Insee, les Français se disent toujours, et en masse, satisfaits de leur logement. Ce contentement laisse perplexe dans un pays où la crise du logement touche de plus en plus de personnes à tous les stades de la vie. Il trouve, peut-être, une explication dans la difficulté individuelle à critiquer auprès d'autrui, l'endroit dans lequel on vit, qui reflète et affiche si précisément notre position sociale. Sans mettre en doute nos résultats, le même réflexe anime peut-être les 82% d'actifs qui donnent une note supérieure ou égale à 7 sur 10 à l'adaptation de leur logement à cette nouvelle activité. Ils sont même 37% à le considérer comme tout à fait adapté. Quelque 6% en revanche font état d'une nette inadaptation. Il s'agit plus fréquemment de familles monoparentales, d'actifs au faible niveau de vie ou qui habitent dans des logements de 1 à 2 pièces. Eux sont soumis à une double peine : leur logement ne leur convient pas pour habiter, encore moins pour y travailler.

Près de la moitié des télétravailleurs d'aujourd'hui avaient, lors du confinement, aménagé des lieux pour travailler. On se souvient des dressings bricolés, des garages, des caves ou des combles annexés, des chambres d'enfants squattées, des cuisines occupées... qu'IDHEAL avait alors décrits dans une enquête baptisée "*Aux confins du logement*"¹. Quelques années après, 65% des télétravailleurs disposent désormais d'un espace dédié au travail : une pièce (34%) ou un espace aménagé au sein d'une autre pièce (31%). Pour près de la moitié (46%), l'aménagement de cet espace a été réalisé suite à la crise sanitaire.

Dans 38% des cas, la pièce dédiée au télétravail mesure entre 5 et 10 m² et sert à autre chose dans plus de 80% des cas, de chambre d'amis ou de pièce de rangement.

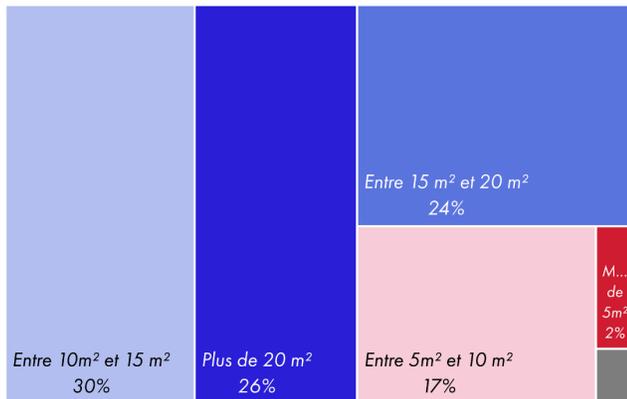
Les actifs ne disposant pas de pièce dédiée travaillent en majorité (57%) depuis leur salon, leur chambre (16%), une chambre d'ami (12%) ou la cuisine (5%).

35% des actifs télétravaillant à temps plein se disent satisfaits des conditions matérielles de travail à domicile, probablement parce qu'ils les ont aménagées. Le chiffre tombe à 22% pour les télétravailleurs à temps partiel. Sans grande surprise, plus le logement est grand, plus les conditions de télétravail sont jugées correctes : 35% des télétravailleurs à plein temps se disent très satisfaits dans un logement de 5 pièces ou plus tout comme 43% de ceux qui bénéficient d'une pièce dédiée au télétravail. A l'inverse, seulement 11% des actifs habitant un studio ou un 2 pièces estiment télétravailler dans de bonnes conditions. Ces chiffres doivent être considérés par les architectes et les promoteurs qui conçoivent et construisent les logements de demain : imaginer un coin bureau doté de la connexion *ad hoc*, au moins électrique, ne paraît pas révolutionnaire, la plupart des logements n'en sont pourtant pas équipés. Trop cher ? L'alternative consiste à mutualiser des espaces à l'échelle d'un ou plusieurs immeubles.

¹ Idheal-recherche, *Aux confins du logement*, juin 2020, <https://idheal.fr/media/pages/etudes-actions/aux-confins-du-logement-2/c6b2401ae9-1603203609/aux-confins-du-logement-20200610-2.pdf>

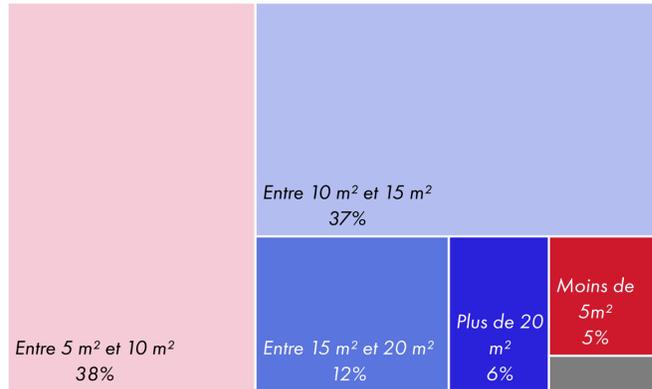
Le luxe, ce n'est pas seulement l'espace, la satisfaction porte également sur le calme et la luminosité du lieu où l'on télétravaille. Le mobilier compte aussi et surtout celui sur lequel on passe le plus de temps : plus d'un tiers des télétravailleurs se disent insatisfaits de leur chaise (dont 12% de très insatisfaits), 23% n'apprécient pas l'aménagement de leur espace de travail, 22% se plaignent de la vue.

Surface de la pièce où est aménagé un espace de travail



L'ObSoCo/ IDHEAL/Action Logement, Observatoire du travail à distance, Octobre 2022

Taille de la pièce dédiée au télétravail dans le logement



L'ObSoCo/ IDHEAL/Action Logement, Observatoire du travail à distance, Octobre 2022

Vie pro ou vie perso ?

Faut-il en attribuer la responsabilité à l'espace ? En tout cas, à la maison, la cohabitation professionnelle est parfois difficile. A l'échelle de l'ensemble des actifs qui télétravaillent à temps plein ou de temps en temps, plus de la moitié vit au sein d'un ménage dont les 2 membres du couple télétravaillent. Ces situations de télétravail simultané sont susceptibles de générer des tensions : 40% des télétravailleurs concernés indiquent en effet rencontrer des difficultés pour télétravailler lorsque leur conjoint(e) est également en télétravail, à la maison. Le bruit et le manque d'espace sont les gênes les plus souvent évoquées, devant des difficultés à se concentrer ou encore des problèmes de réseau Internet.

Dans leur cahier de doléances, les télétravailleurs ajoutent leurs difficultés à séparer les moments et les espaces : 32% déjeunent dans leur espace de travail, 23% ont du mal à ranger leur équipement de travail une fois la journée terminée et 22% ont du mal à respecter les horaires dédiés au travail, ils ont tendance à les dépasser.

Rester ou partir ?

Satisfaits ou insatisfaits ? Finalement la réponse est peut-être dans la manière de poser les questions. Parmi les aspects de leur vie qu'ils changeraient en priorité s'ils en avaient la possibilité, 20% des actifs de notre enquête mentionnent leur logement et dans la même proportion, leur cadre de vie. Aspirations plus fréquentes au sein des familles monoparentales, des actifs vivant dans des appartements et au sein des grandes agglomérations.

21% des actifs ont réalisé ces souhaits puisqu'ils indiquent avoir déménagé depuis mars 2020, résultat difficile à exploiter car il concerne 57% de 18-24 ans mobiles par nature et 37% des 25-34 ans. Motif à retenir toutefois : 69% des actifs ont déménagé, pour avoir plus de place ; 64% pour disposer d'un espace extérieur ; 65% en quête de calme. Même si elles n'arrivent qu'en bas de tableau, les raisons associées à

l'activité professionnelle (changement professionnel, se rapprocher de son lieu de travail ou améliorer ses conditions de télétravail) ne sont pas négligeables car elles concernent 4 actifs sur 10.

Ceux qui déménagent ne partent pas forcément très loin : 35% n'ont pas changé de commune, 35% se sont éloignés de 20 km de leur ancien logement. 10% sont même partis à plus de 250 km de leur ancien domicile, un éloignement conséquent qui concerne plus souvent, ceux qui télétravaillent à temps complet. Le télétravail a en outre influencé le déménagement d'un actif concerné sur cinq. 7% indiquent même qu'ils n'auraient pas pu déménager sans la possibilité de télétravailler. La question fait désormais partie des critères pris en compte dans les projets immobiliers : 37% des actifs envisagent de déménager dans les prochaines années ; 45% indiquent que le fait de pouvoir télétravailler dans de meilleures conditions pourrait contribuer à leur décision et à leur choix. 21% des actifs indiquent qu'ils pourraient déménager ou changer de travail pour échapper à la pénibilité de leurs trajets domicile-travail. Cela s'entend d'autant plus facilement que 28% disent rencontrer régulièrement des incidents lors de leurs trajets domicile-travail.

La réduction des déplacements (pour 49% des répondants) et la souplesse dans l'organisation du temps (35%) sont les deux principaux avantages cités par les télétravailleurs, avant la diminution de la fatigue et le fait d'avoir plus de temps pour soi. Seuls 2% des télétravailleurs ne trouvent aucun avantage à cette mise à distance de l'entreprise.

Les télétravailleurs se montrent globalement satisfaits des conséquences du télétravail sur leur qualité de vie, leur vie familiale ou leur qualité de vie au travail. 20% indiquent toutefois que le télétravail a un impact négatif sur leur pouvoir d'achat : au-delà des dépenses d'énergie, le télétravail a parfois pour effet d'induire une hausse (réelle ou ressentie) du budget alimentation des télétravailleurs, notamment chez ceux qui ont accès à la restauration collective lorsqu'ils vont au bureau.

Plus de la moitié des actifs (52%) interrogés dans notre enquête exercent une profession qui ne leur permet pas de télétravailler. Un quart d'entre eux (26%) a déjà pensé à changer d'entreprise ou de métier pour pouvoir accéder au télétravail. 10% y pensent souvent ou ont entamé des démarches.

Ticket resto, ticket bureau ?

Dans quelle mesure l'entreprise aide-t-elle concrètement ses salariés à prendre leurs distances ? Après tout, cette nouvelle organisation permet de réduire les surfaces de bureaux et les coûts immobiliers (traditionnellement le deuxième poste après la masse salariale). Il ne paraît pas exagéré d'imaginer que ces gains puissent venir compenser tout ou partie des dépenses engagées par les salariés pour s'installer un coin travail à la maison. Sans surprise, c'est l'informatique qui est l'élément le plus fréquemment financé, intégralement (42%) ou seulement en partie (29%). Près d'un tiers des actifs (32%) indiquent également que leur employeur participe aux dépenses en matière d'énergie, et 31% qu'il finance une partie ou la totalité de leur abonnement téléphonique.

Les employeurs sont moins généreux lorsqu'il s'agit de participer aux frais fixes ou de rembourser les dépenses d'aménagement d'un espace de travail à la maison. Les salariés sont pourtant très demandeurs de cette participation : 81% estiment légitime que leur employeur finance leur équipement informatique, 69% qu'il participe aux dépenses en matière d'énergie, 68% à l'achat de mobilier et 65% qu'il contribue au paiement de leur abonnement Internet. Soyons optimistes : 20% des télétravailleurs bénéficient toutefois de ce type d'aide, surtout les plus jeunes, les CSP -, les bas revenus et les salariés de grandes entreprises.

Comment les chefs d'entreprise ou les responsables de ressources humaines perçoivent-ils le télétravail ? Certains y voient un progrès à partager, d'autres un privilège indu et ressentent la crainte de voir leur autorité bafouée. Plusieurs verbatims à retrouver dans l'étude complète :

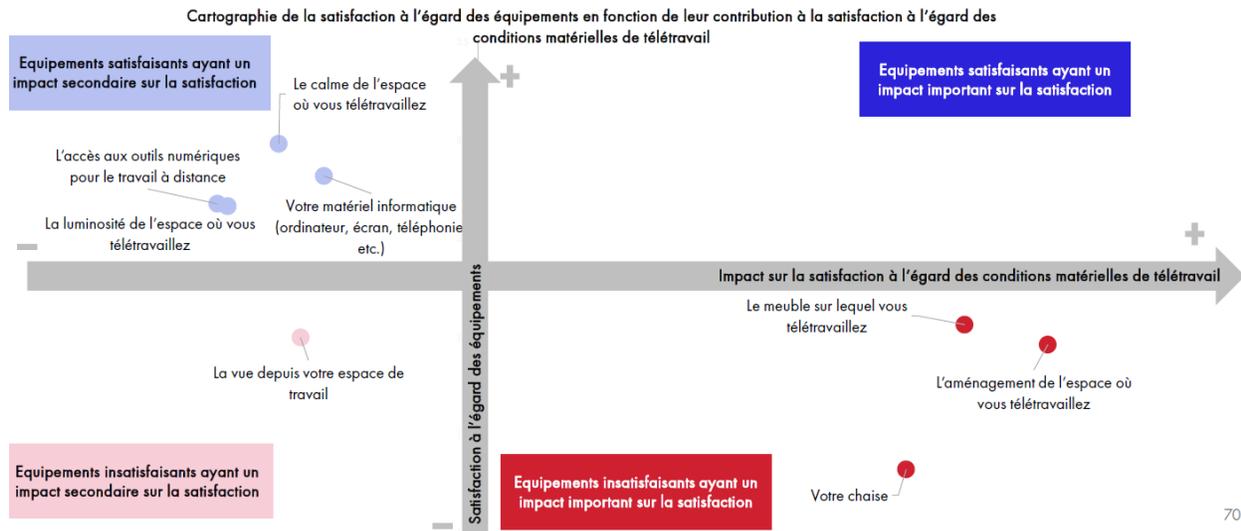
« Pour moi, avec le télétravail, il n'y a plus de retour en arrière possible, on sait que c'est là pour longtemps, ce n'est pas un effet de mode, je pense que ça s'est vraiment intégré à nos vies ». (Responsable RH, recherche aérospatiale, 2000 salariés, Occitanie).

« C'est un outil d'attractivité, tous nos candidats nous posent des questions à ce sujet. On n'a personne en full télétravail car ce n'est pas la politique de l'entreprise pour le moment, même si, à un moment donné, il faudra qu'on lâche là-dessus, pour récupérer des talents, car il y a des personnes que l'on ne retiendra que si elles sont en distanciel à 100%. » (Directeur RH, industrie automobile, 600 salariés, Occitanie)

« Le télétravail, c'est une possibilité, pas une obligation, le salarié n'est pas obligé si ça ne lui convient pas. L'employeur n'était pas favorable au télétravail, donc c'était soit il n'y avait pas d'indemnité et les gens avaient accès au télétravail, soit il n'y avait pas de télétravail, donc au final, ils sont satisfaits. » (Responsable RH, recherche aérospatiale, 2000 salariés, Occitanie).

LES CONDITIONS DE TÉLÉTRAVAIL _ LA SATISFACTION

Ce qui contribue le plus à la satisfaction à l'égard des conditions matérielles de télétravail



A propos d'Idheal

L'Institut des Hautes Etudes pour l'Action dans le Logement se donne pour ambition de remettre le logement « à sa place », centrale pour les ménages, les acteurs économiques et les responsables politiques. Pour ce faire, IDHEAL-recherche encourage la production de connaissances, facilite leur diffusion et organise dialogue et débat entre les acteurs du logement, la recherche et le grand public. Toutes les études sont gratuites et téléchargeables sur idheal.fr

A propos de L'ObSoCo

Nous sommes dans une période de transformation profonde de la société, de l'économie et du commerce. Aspiration des individus à vivre et consommer « autrement », fragmentation croissante de l'espace public et des marchés, défiance généralisée à l'égard des entreprises et des institutions, défi de la contrainte écologique, disruptions technologiques, tensions durables sur le pouvoir d'achat des ménages... le système de développement capitaliste est en mutation. Dans son sillage, ce sont les modèles économiques d'entreprise et l'organisation des activités visant la satisfaction des attentes des citoyens et consommateurs qui sont en cours de redéfinition vers de nouvelles formes de création de valeur. Ce contexte exige de se doter de nouveaux concepts et de se forger de nouvelles grilles de lecture, permettant d'appréhender la nouveauté et d'accompagner les acteurs économiques dans leurs stratégies d'adaptation. Cette vision fonde la vocation de L'ObSoCo.

www.lobsoco.com