

L'Observatoire du télétravail

Au bureau sans bureau

Mai 2023

IDHEAL ActionLogement 



Méthodologie

Les données quantitatives présentées dans ce rapport sont issues d'une enquête réalisée en ligne par L'ObSoCo sur le panel Bilendi du 5 octobre au 20 octobre 2022.

- L'étude a été conduite sur la base d'un échantillon de 3000 actifs représentatif de la population active de France métropolitaine âgée de 18 à 67 ans. Afin de mesurer de manière adéquate les pratiques de télétravail, nous avons opéré un suréchantillonnage sur cette catégorie d'actifs, pour atteindre 2021 télétravailleurs au sein de l'échantillon.
- La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères suivants : âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, région et taille de l'agglomération de résidence, niveau du diplôme le plus élevé. Les données ont été redressées sur l'ensemble des variables « quotas » afin de pallier les écarts résiduels entre la structure de l'échantillon et celle de l'ensemble de la population active. Les données du suréchantillonnage ont été redressées de manière à refléter la pénétration naturelle des télétravailleurs de l'échantillon principal, ainsi que sur l'ensemble des variables « quotas ».



La structure démographique de l'échantillon

GENRE	
Hommes	51%
Femmes	49%
AGE	
18-24 ans	7%
25-34 ans	22%
35-44 ans	25%
45-54 ans	27%
55-67 ans	19%
CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE	
CSP+	30%
CSP intermédiaires	25%
CSP-	45%

TAILLE DE L'AGGLOMERATION DE RESIDENCE	
Communes rurales	22%
De 2000 à 20000 habitants	18%
De 20000 à 100000 habitants	13%
Plus de 100000 habitants (hors agglomération parisienne)	29%
Agglomération parisienne	18%
NIVEAU DE DIPLÔME	
Inférieur au baccalauréat	18%
Baccalauréat	24%
Bac +2 à +3	35%
Bac + 4 et plus	23%

Sommaire

Partie 1

La pratique du télétravail

#7

Etat des lieux

#10

Impact de la crise sanitaire

#18

Le non-recours au télétravail

#25

Les modalités de télétravail

#31

Partie 2

Les conditions de télétravail

#41

L'adaptation du logement

#44

Les espaces de télétravail

#53

La satisfaction à l'égard des conditions de télétravail

#64

Télétravailler avec son conjoint

#71

Sommaire

Partie 3

La satisfaction à l'égard du télétravail *#80*

La satisfaction globale *#83*

La satisfaction détaillée *#90*

Les bénéfices perçus *#94*

Les difficultés rencontrées *#115*

Partie 4

Les impacts sur le rapport au travail *#121*

L'importance accordée au travail *#124*

La satisfaction au travail *#129*

L'équilibre vie pro/vie perso *#135*

Le temps de travail *#143*

Sommaire

Partie 5	L'impact sur les modes de vie	#147
	Les souhaits de changement	#150
	Les mobilités résidentielles	#155
Partie 6	L'accompagnement par l'employeur	#171
	L'attractivité du télétravail	#174
	Le financement du télétravail	#178
	Les lieux de télétravail alternatifs au domicile	#187
Partie 7	Paroles de dirigeants et responsables RH	#226
	Situation de télétravail au sein de l'entreprise	#230
	Mise en place et accompagnement du travail à distance	#236
	Impact sur la vie au travail et la gestion RH	#242
	Impact du travail à distance sur la gestion de l'espace professionnel	#248

La Pratique du télétravail

[Retour au sommaire](#)



A retenir

30% des actifs concernés par le travail à distance

- Interrogés sur leur pratique du travail à distance, **6%** des actifs ayant participé à l'enquête indiquent **télétravailler à temps complet**, et **24%** **alterner** travail à distance et présence dans les locaux de leur entreprise. A l'inverse, **70%** des actifs n'ont jamais recours au télétravail.

Un accès au télétravail très inégalement réparti dans la population

- La pratique du télétravail concerne légèrement plus fréquemment **les hommes** (32%) que les femmes (28%), les actifs **d'âge intermédiaire** (25-45 ans) et surtout **les plus diplômés**. Ainsi, 59% des actifs ayant un diplôme supérieur au niveau Bac +5 ont recours au travail à distance pour 15% de ceux de niveau baccalauréat. En conséquence, le travail à distance est **très marqué socialement** : il nettement plus répandu chez les CSP + (51%) que chez les CSP- (15%) et parmi les hauts revenus (47% parmi les membres d'un foyer gagnant plus de 2 500 € par unité de consommation).
- A cette fracture sociale s'ajoute une **fracture territoriale** : le recours au travail à distance est ainsi **plus fréquent chez les urbains** (64% des actifs habitant Paris; 47% dans les grandes villes, pour 17% des actifs vivant dans les communes rurales).

- L'accès au travail à distance est également **fonction du type d'entreprise** : il tend à augmenter avec la taille de celle-ci et est très disparate selon les secteurs d'activité. Ainsi, 77% des actifs exerçant dans le domaine de l'information et de la communication ont accès au travail à distance (dont 29% qui le pratiquent à temps complet), pour seulement 12% dans les secteur de la santé, 13% dans l'hôtellerie-restauration ou 19% dans l'enseignement.

Télétravail pendant la crise sanitaire : une parenthèse pour 1 actif concerné sur 3

- Si 10% des actifs avaient déjà expérimenté le télétravail avant la crise sanitaire, **30% y ont eu accès à la faveur des mesures de confinement instaurées pour y faire face**. Au final, 35% des actifs disent avoir télétravaillé régulièrement pendant cette période (mars 2020 - juin 2021). Si parmi eux, 71% continuent d'avoir recours au travail à distance, **29% sont en revanche revenus à une organisation du travail à 100% en présentiel**. Cette parenthèse concerne 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**.

Des contraintes d'accès au télétravail qui ne se limitent pas à la nature de l'activité

- 48% des actifs interrogés disent exercer une profession qui leur permettrait techniquement de télétravailler. Pour autant, **38% d'entre eux indiquent ne pas avoir recours au télétravail**. On les retrouve plus fréquemment parmi les **professions intermédiaires** et les actifs ayant un diplôme de niveau supérieur à Bac +2. Les raisons de l'absence de recours au travail à distance alors qu'il est techniquement possible sont variées.
- Pour 28% des actifs concernés, il s'agit avant tout d'un choix : le télétravail ne leur plaît pas et ils préfèrent par conséquent travailler depuis les locaux de leur entreprise. **En revanche, dans 60% des cas, l'absence de recours au travail à distance relève d'une contrainte**. La réticence de l'employeur est la raison la plus fréquemment citée par 38% des actifs concernés, mais les contraintes liées au logement sont également en cause. Ainsi, **22%** des actifs n'ayant par recours au télétravail alors que leur métier le leur permet indiquent qu'ils **ne pourraient pas travailler dans de bonnes conditions depuis leur domicile**.

A retenir

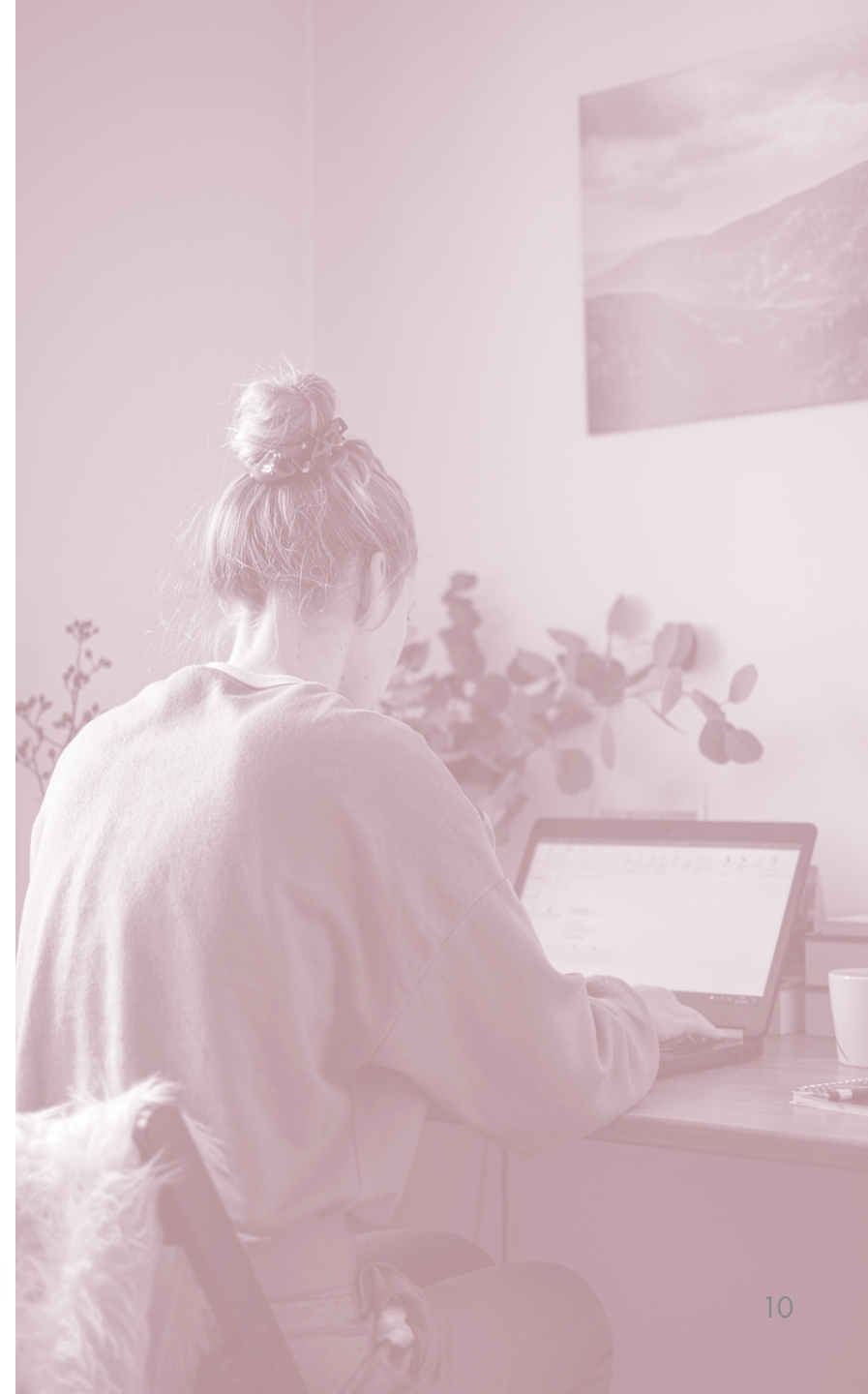
Une certaine souplesse dans l'organisation du travail à distance

- Les deux tiers des télétravailleurs à temps partiel bénéficient de **1 à 2 jours de télétravail par semaine**, les mardi et jeudi étant les jours privilégiés pour se rendre dans les locaux de l'entreprise.
 - **82% des télétravailleurs à temps partiel bénéficient en outre d'une certaine souplesse** dans l'organisation de leur travail à distance : 13% sont totalement libres d'organiser leur pratique du télétravail quand 69% peuvent choisir les jours de télétravail dans un cadre néanmoins imposé (nombre et/ou jours concernés). A l'inverse, 18% des télétravailleurs se voient imposer les jours en télétravail par leur employeur.
 - Les modalités d'encadrement du travail à distance sont assez variées, **les accords collectifs négociés avec les représentants du personnel étant légèrement plus fréquents (30%)** que les chartes employeur (26%) ou les accords de gré à gré (17%). En revanche, **pour 9% des actifs concernés, aucun texte ou accord n'encadre le télétravail**, quand 19% indiquent ne pas vraiment savoir comment le télétravail est encadré dans leur entreprise.
- Sans surprise, c'est surtout au sein des TPE que le travail à distance est le moins encadré (31%) tandis que 49% des actifs exerçant dans une grande entreprise disent bénéficier d'accords collectifs.
 - Bien qu'exerçant leur travail à 100% à distance, **48% des actifs concernés se rendent au moins une fois par mois** dans les locaux de leur entreprise. A l'inverse, 10% disent ne jamais exercer en présentiel quand 7% indiquent que leur entreprise ne dispose pas de locaux. **Les occasions de venir dans les locaux** de leur entreprise pour les actifs à 100% en télétravail concernent essentiellement des **échanges de travail** (réunions, entretiens avec la hiérarchie) ou rencontres avec des clients / prestataires. En mineur, les motivations informelles ou les événements festifs concernent néanmoins 27% et 23% des déplacements dans les locaux de l'entreprise.

La Pratique du télétravail

Etat des lieux

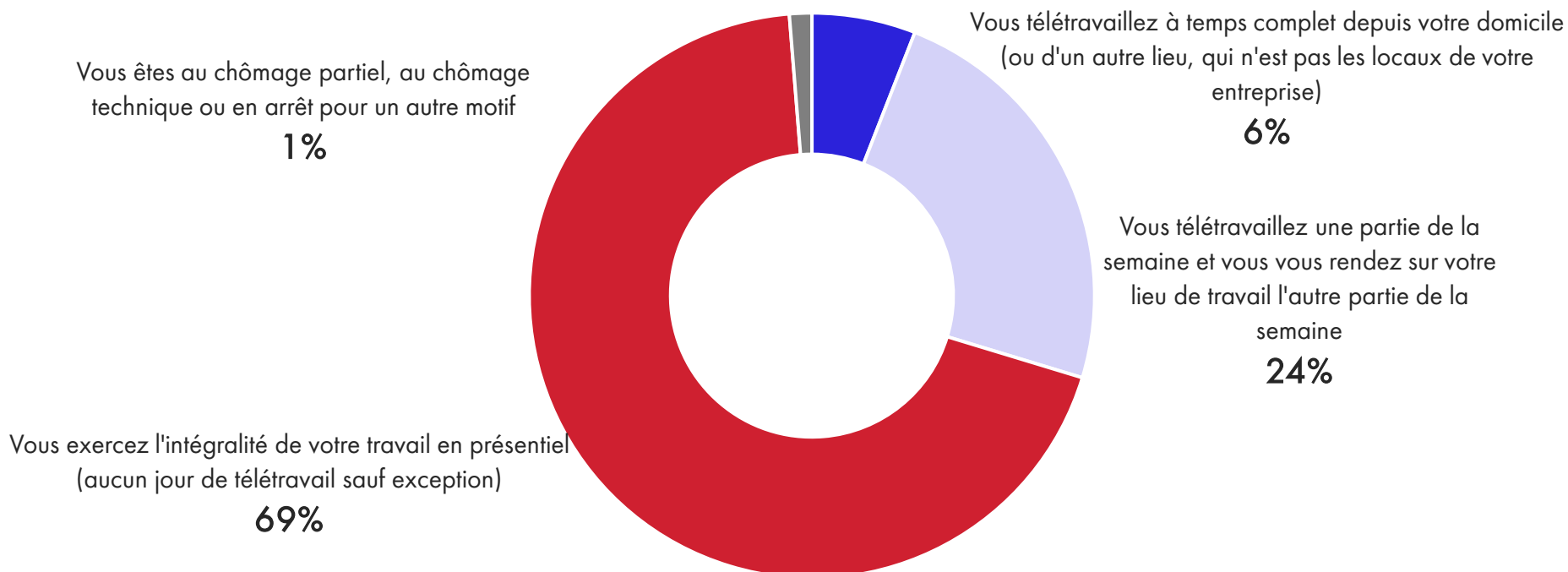
[Retour au sommaire](#)



La diffusion du télétravail dans la population active

Situation vis-à-vis du télétravail

Base totale, n = 3 000



Actifs en télétravail :
30%

Les profils des télétravailleurs (1 / 3)

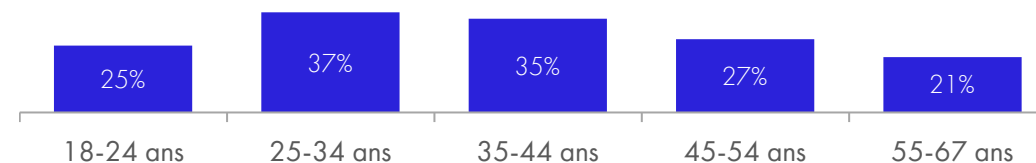
% d'actifs télétravailleurs

Base totale, n = 3 000 / Temps complet + temps partiel

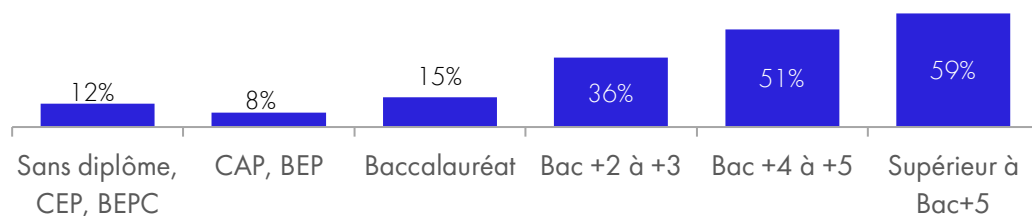
En fonction du genre



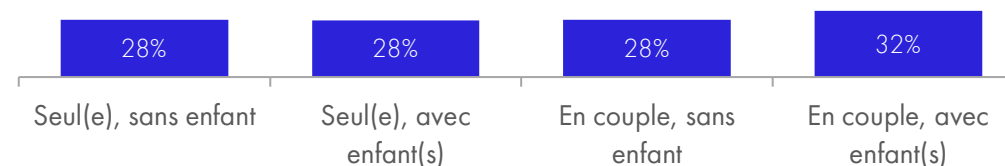
En fonction de l'âge



En fonction du niveau de diplôme



En fonction de la composition du foyer

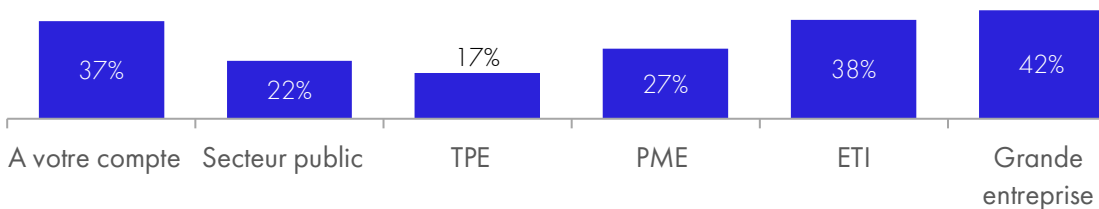


Les profils des télétravailleurs (2/3)

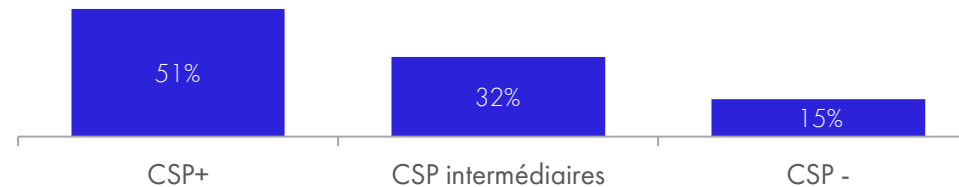
% d'actifs télétravailleurs

Base totale, n = 3 000 / Temps complet + temps partiel

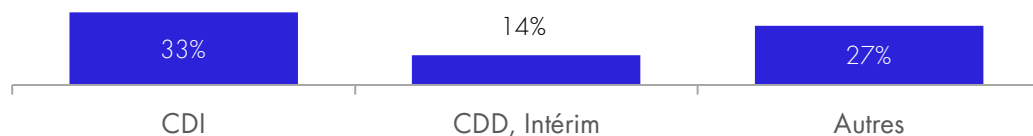
En fonction de la taille de l'entreprise



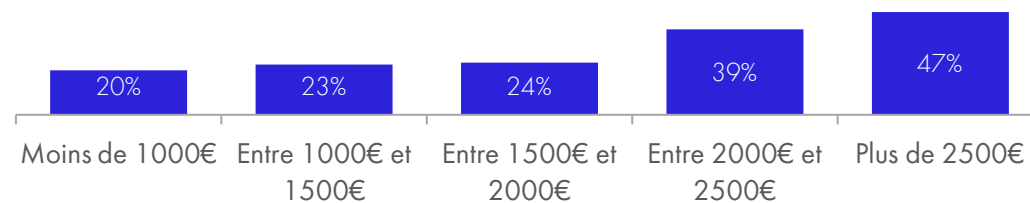
En fonction de la CSP



En fonction du statut salarié



En fonction du niveau de vie du ménage

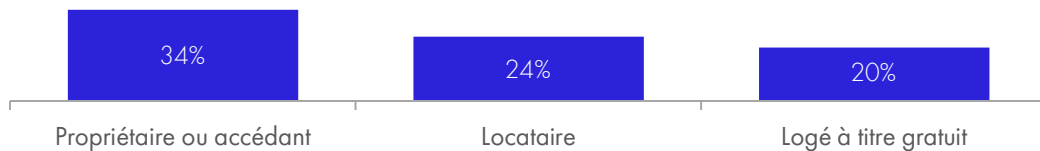


Les profils des télétravailleurs (3/3)

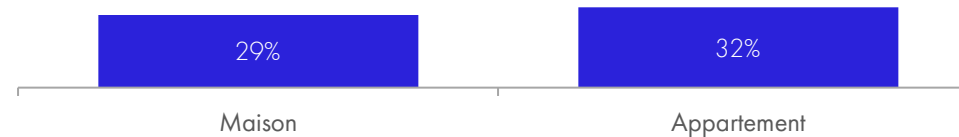
% d'actifs télétravailleurs

Base totale, n = 3 000 / Temps complet + temps partiel

En fonction du statut d'occupation du logement



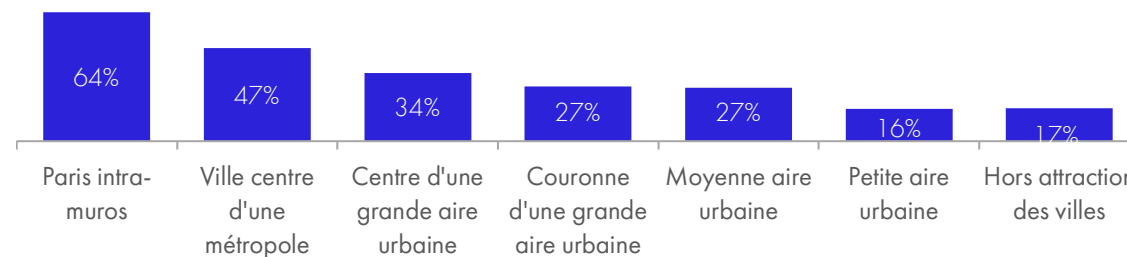
En fonction du type de logement



En fonction de la taille du logement



En fonction de l'aire urbaine de résidence



Le télétravail en fonction du type d'entreprise

Forme de télétravail en fonction du type d'entreprise

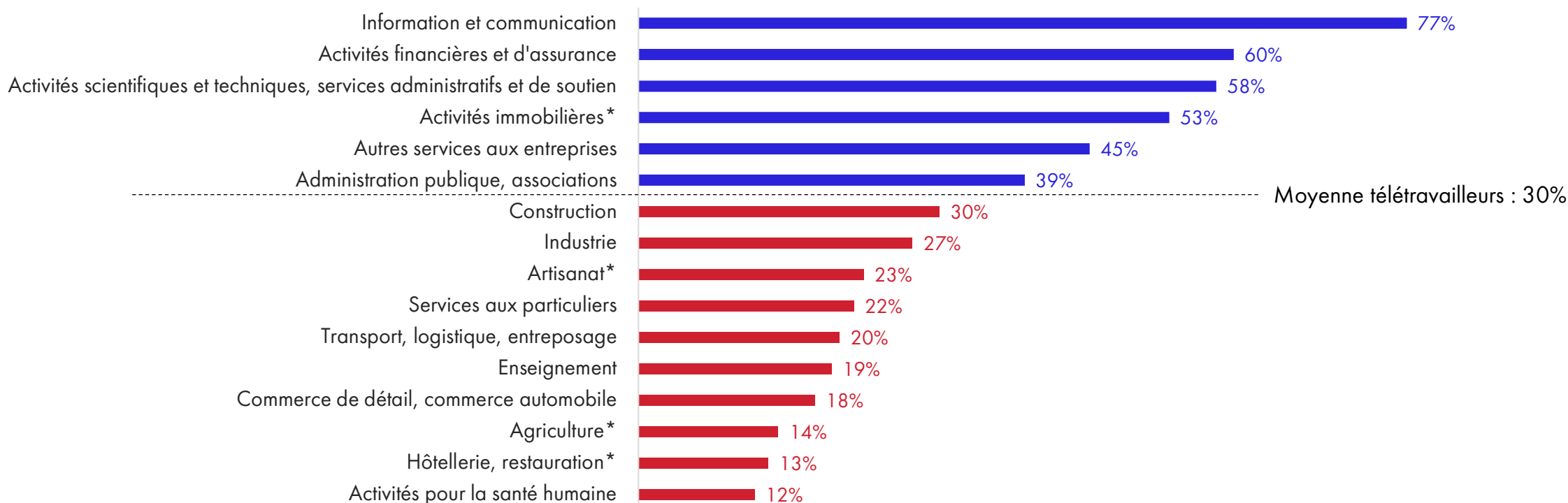
Base totale, n = 3 000

	Ensemble	A son compte	Secteur public	TPE (10 salariés ou moins)	PME (10 à 250 salariés)	Entreprise de taille intermédiaire (250 à 5000 salariés)	Grande entreprise (plus de 5000 salariés)
Télétravail à temps complet	6%	24%	2%	5%	4%	4%	5%
Télétravail à temps partiel	24%	14%	20%	13%	23%	34%	37%
<i>Ensemble Télétravailleurs</i>	<i>30%</i>	<i>37%</i>	<i>22%</i>	<i>17%</i>	<i>27%</i>	<i>38%</i>	<i>42%</i>
Pas de télétravail	70%	62%	78%	82%	73%	61%	58%

Le télétravail par secteurs d'activité

% d'actifs télétravailleurs en fonction du secteur d'activité

Base totale, n = 3 000



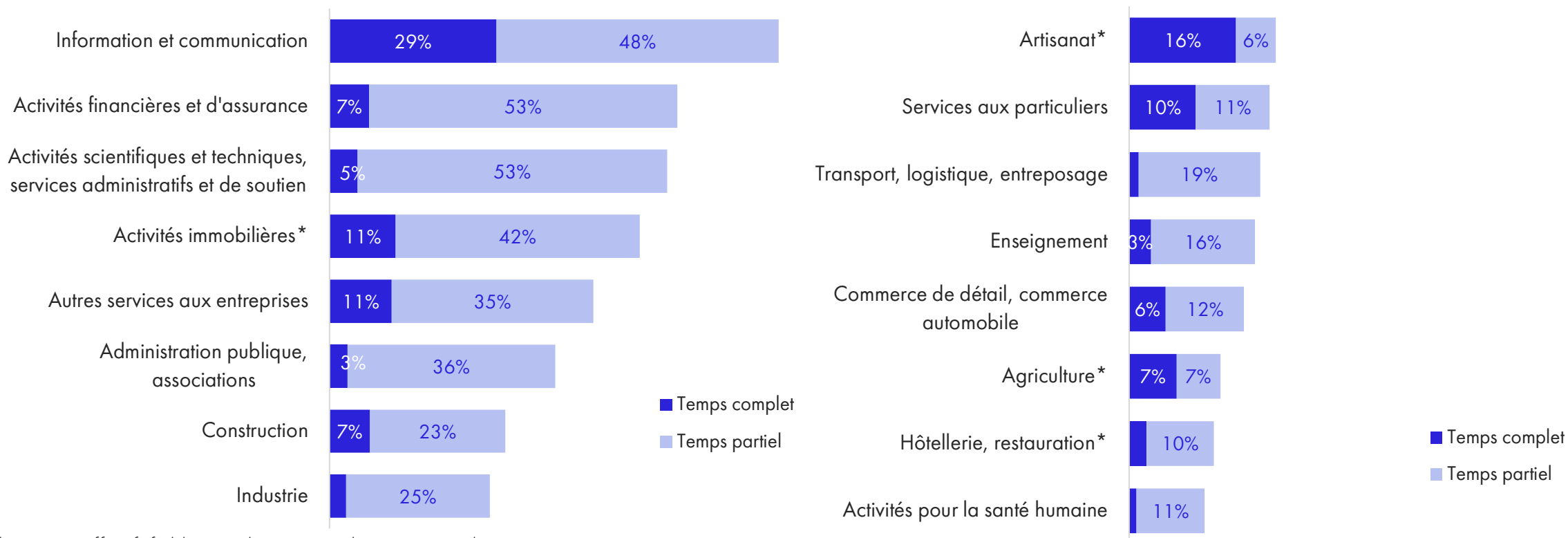
*Attention effectifs faibles, résultats à considérer avec prudence

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

Modalités de télétravail selon les secteurs

% d'actifs télétravailleurs en fonction du secteur d'activité, distinction temps complet/temps partiel

Base totale, n = 3 000

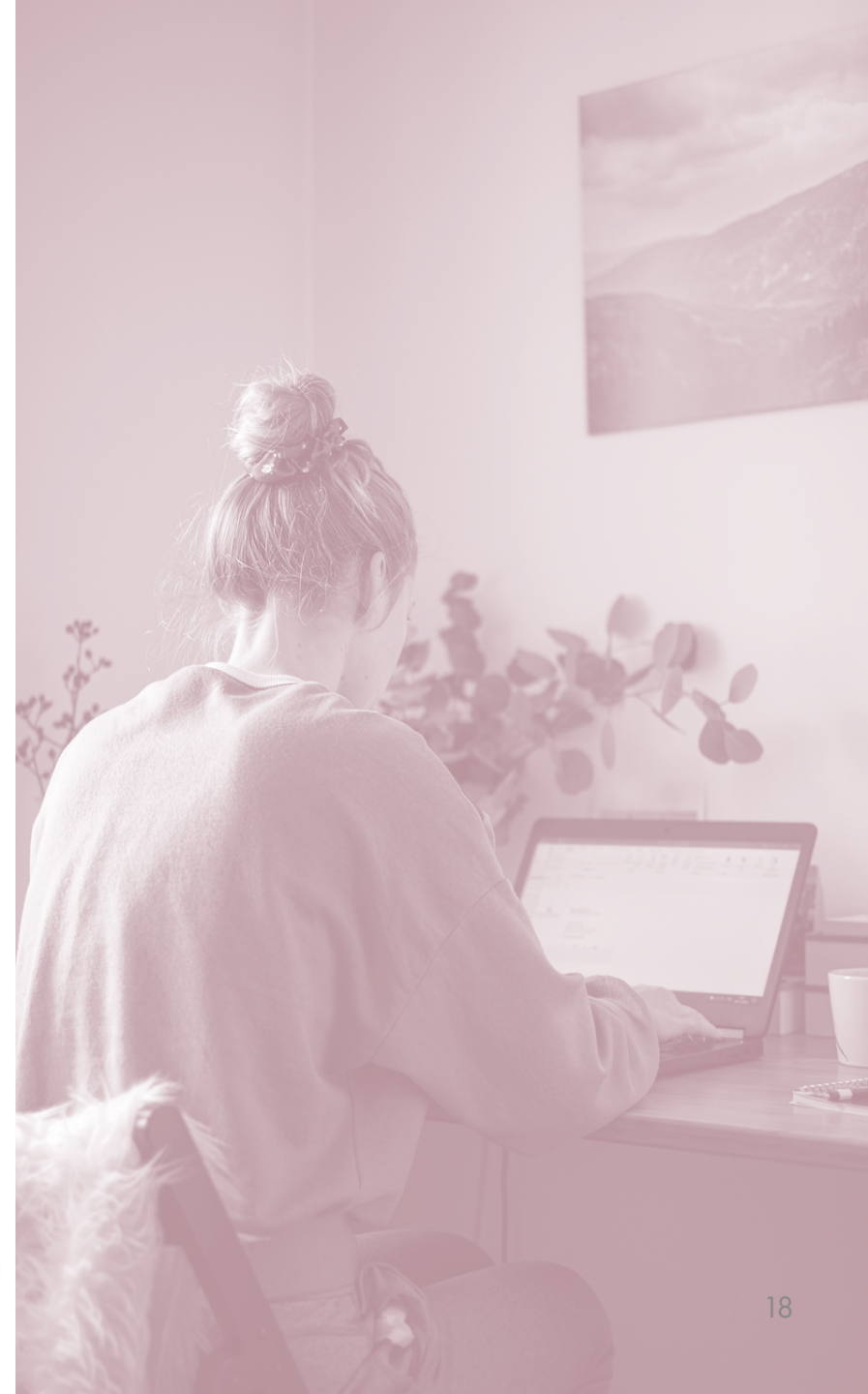


*Attention effectifs faibles, résultats à considérer avec prudence

La Pratique du télétravail

Impact de la crise sanitaire

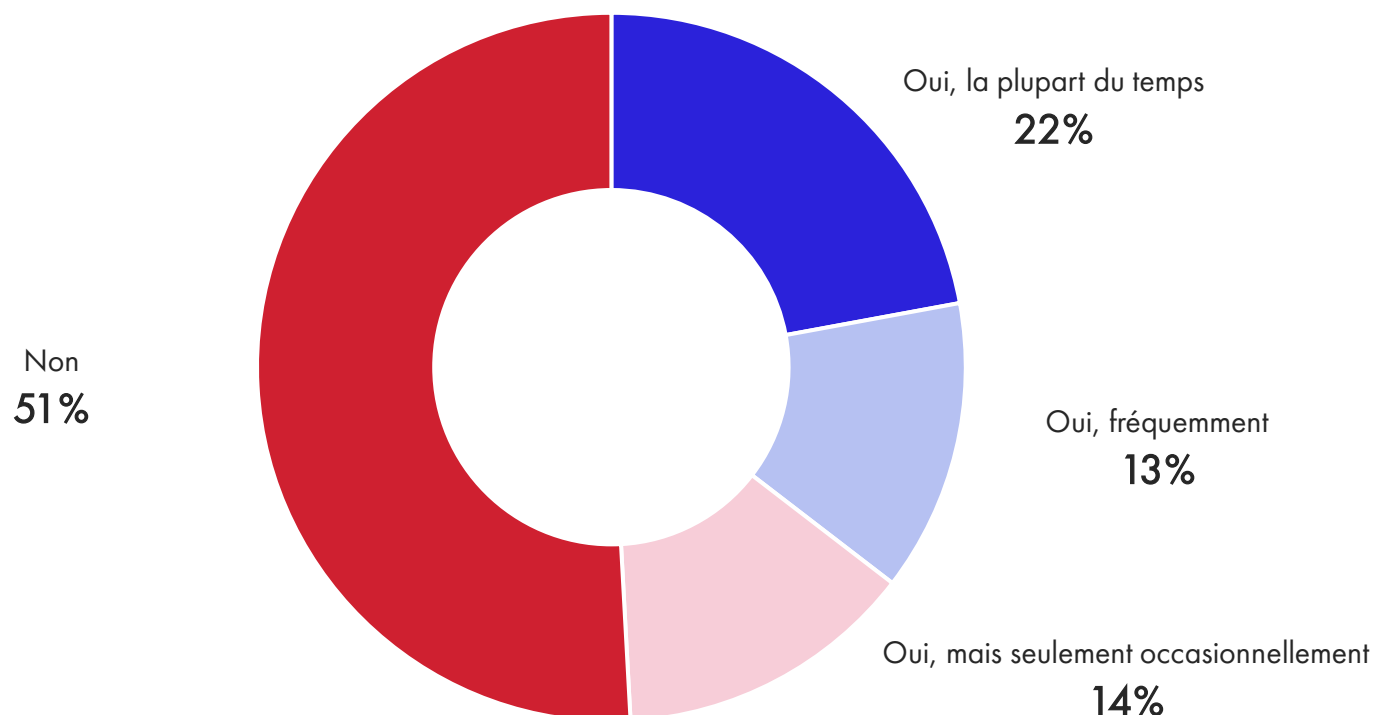
[Retour au sommaire](#)



Le télétravail pendant la crise sanitaire

Avez-vous été amené(e) à travailler depuis votre domicile durant le cœur de la crise sanitaire (de mars 2020 à juin 2021) ?

Base totale, n = 3000

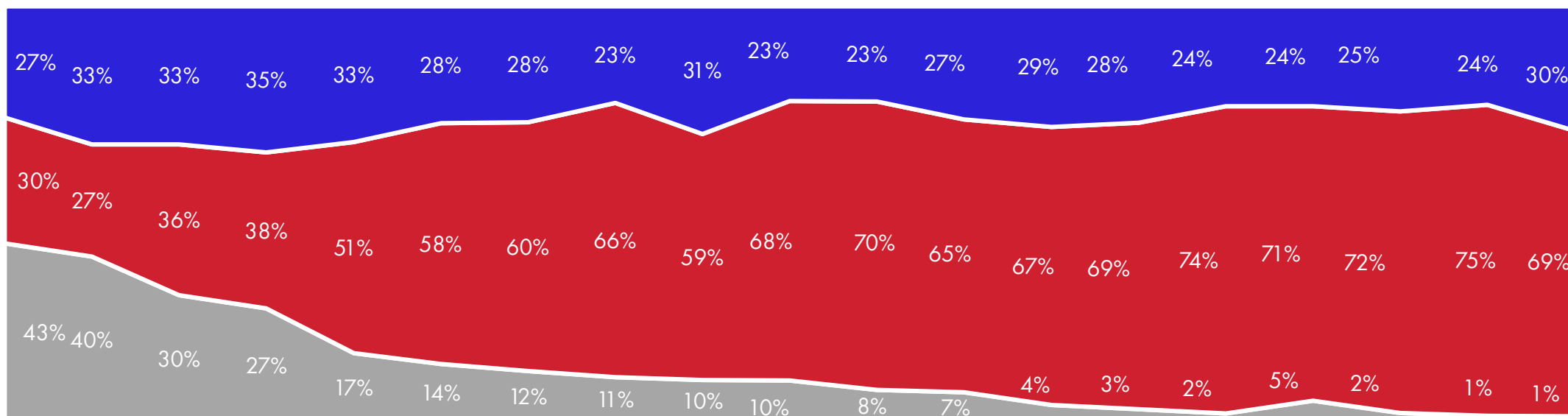


Actifs ayant
télétravaillé pendant
la crise sanitaire :
35%

Evolution du recours au télétravail depuis la crise sanitaire

Evolution du télétravail depuis la crise sanitaire

■ Chômage partiel, technique ou arrêt ■ Présentiel uniquement ■ Télétravail (à temps complet ou en alternance)

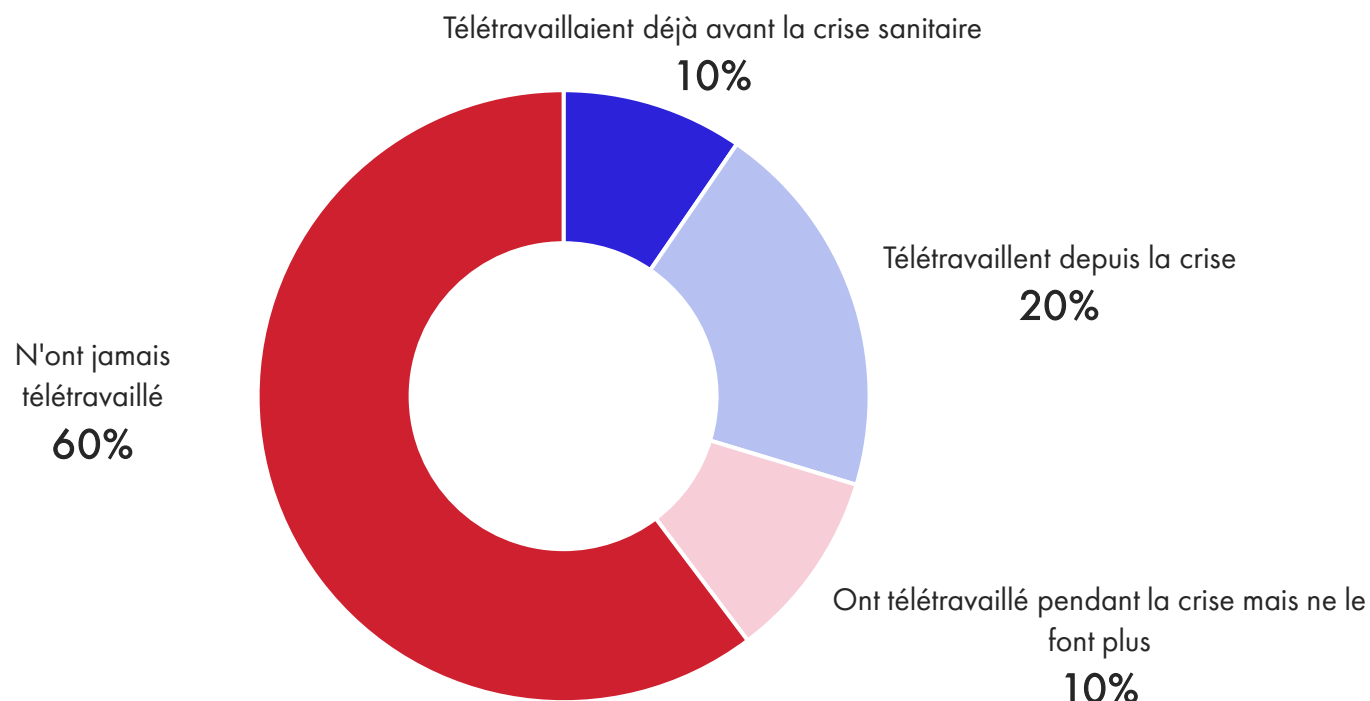


Mars 2020 Début avril 2020 Fin avril 2020 Début mai 2020 Fin mai 2020 Début juin 2020 Fin juin 2020 Juillet 2020 Novembre 2020 Décembre 2020 Janvier 2021 Fin mars 2021 Fin mai 2021 Juin 2021 Août 2021 Octobre 2021 Novembre 2021 Juin 2022 Octobre 2022

La pratique du télétravail avant la crise sanitaire

Evolution du télétravail depuis la crise sanitaire

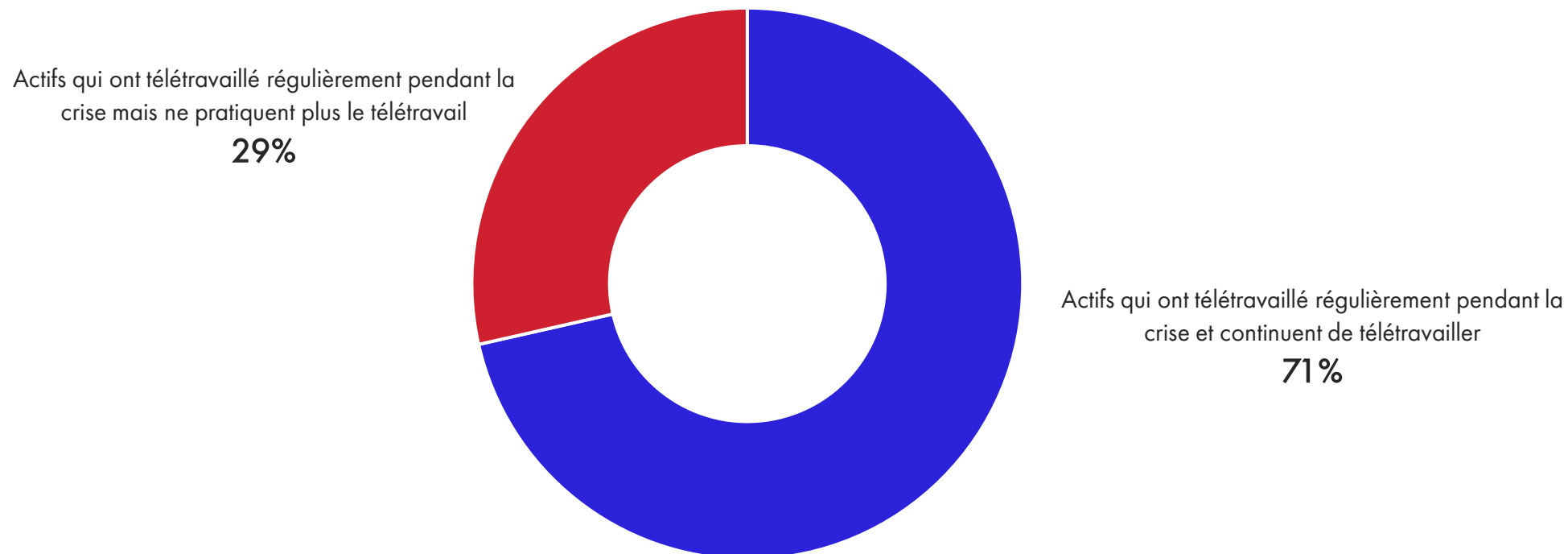
Base totale, n = 3000



Après la crise, que sont devenus les télétravailleurs

Evolution du télétravail chez les actifs depuis la crise sanitaire

Base : actifs ayant télétravaillé de manière régulière pendant la crise, n = 1888

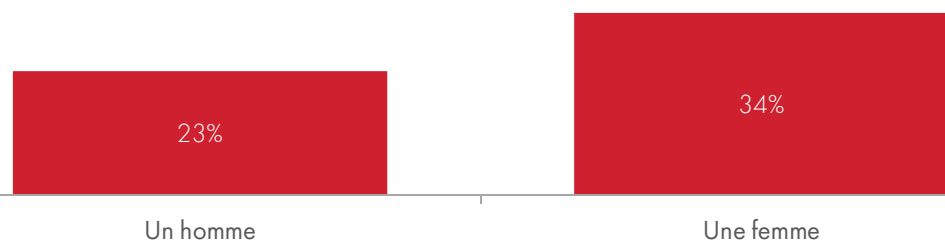


Profil des actifs qui n'ont télétravaillé que pendant la crise sanitaire

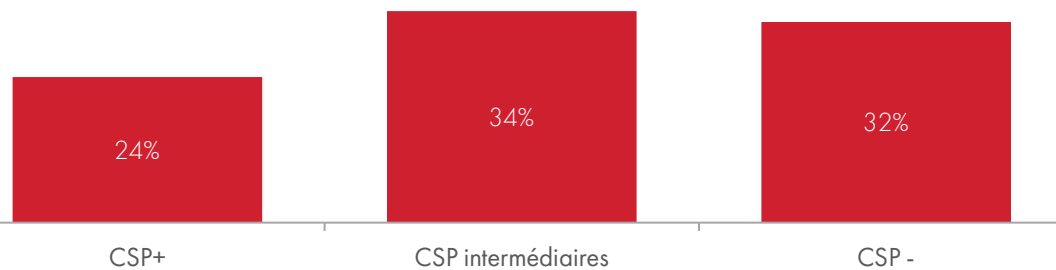
% actifs ayant télétravaillé régulièrement pendant la crise et arrêté depuis

Base : actifs ayant télétravaillé de manière régulière pendant la crise, n = 1888

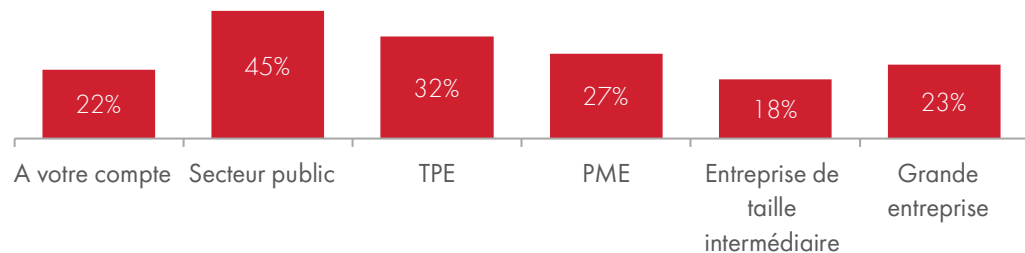
En fonction du genre



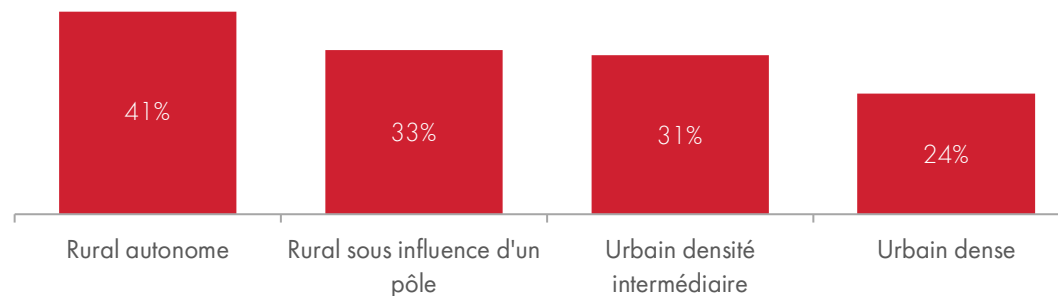
En fonction de la catégorie socio-professionnelle



En fonction du type d'entreprise



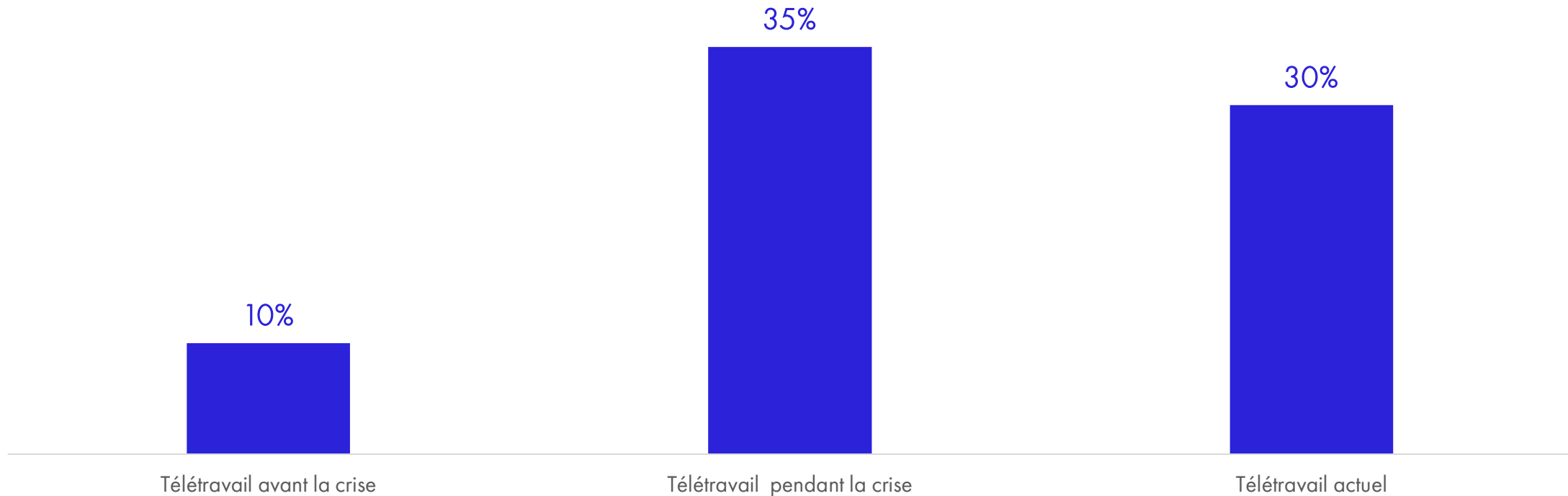
En fonction de la densité de la commune de résidence



Evolution de la pratique du télétravail

Evolution de la pratique du télétravail

Base totale, n = 3000



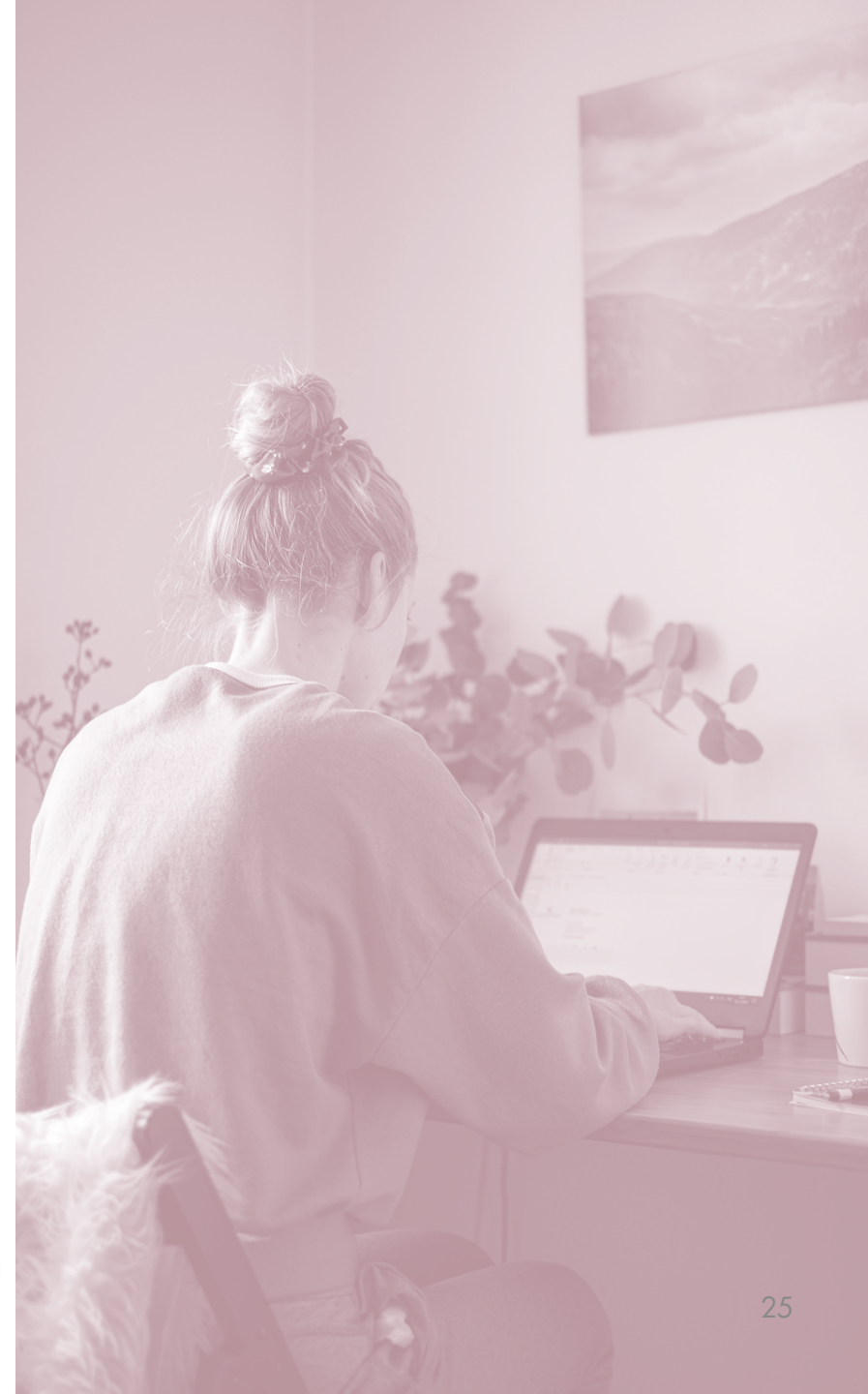
La Pratique du télétravail

Le Non recours au télétravail

[Retour au sommaire](#)

IDHEAL

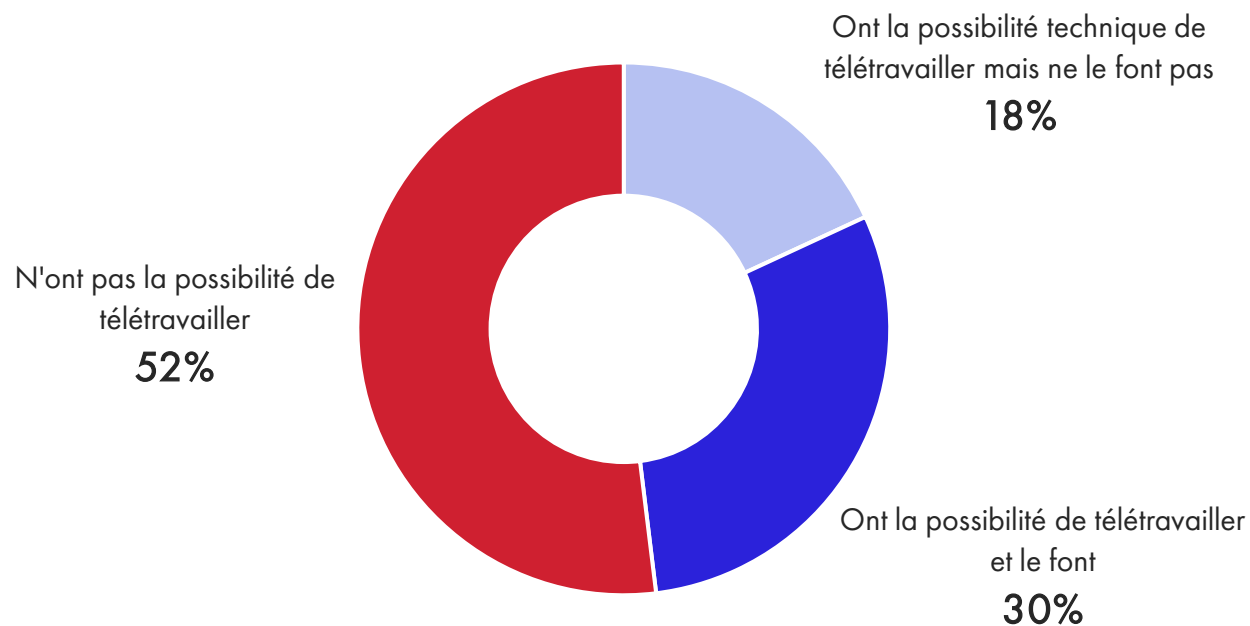
ActionLogement 



La possibilité technique de télétravailler

Dans le cadre de votre profession actuelle, est-il techniquement possible pour vous de télétravailler ?

Base totale, n = 3 000



Actifs ayant la
possibilité technique
de télétravailler :
48%

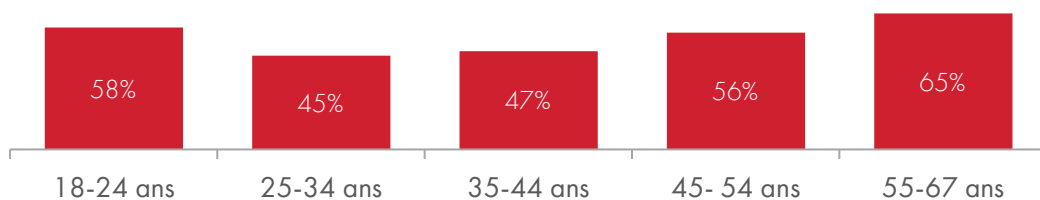
Parmi eux, **38%**
n'ont pas accès au
télétravail

Profil des actifs qui n'ont pas la possibilité de télétravailler (1/2)

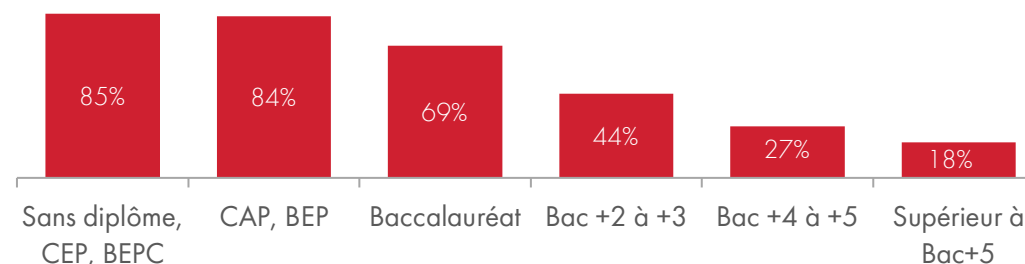
% d'actifs n'ayant pas la possibilité de télétravailler

Base totale, n = 3 000

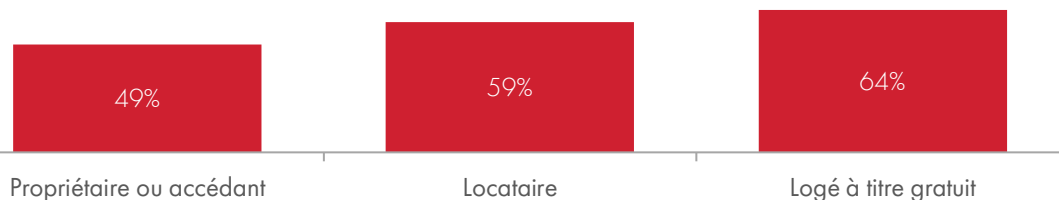
En fonction de l'âge



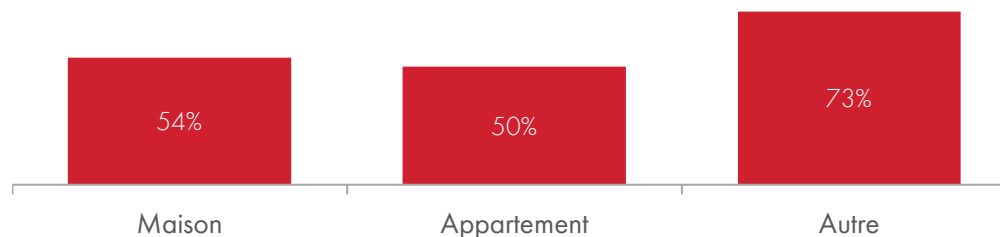
En fonction du niveau de diplôme



En fonction du statut d'occupation du logement



En fonction du type de logement

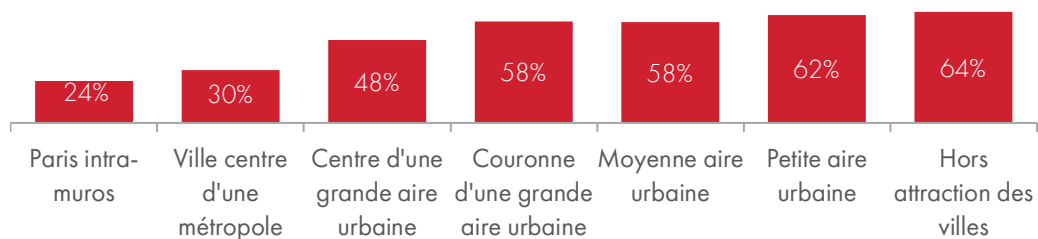


Profil des actifs qui n'ont pas la possibilité de télétravailler (2/2)

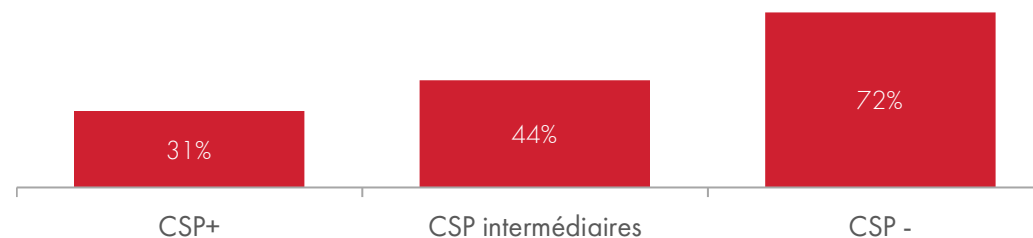
% d'actifs n'ayant pas la possibilité de télétravailler

Base totale, n = 3 000

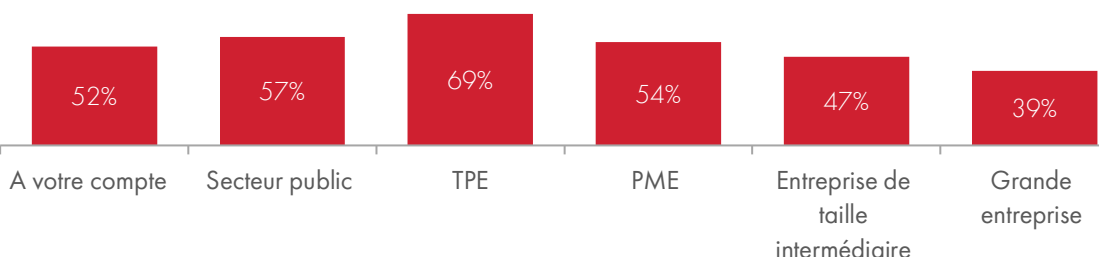
En fonction de l'aire urbaine de résidence



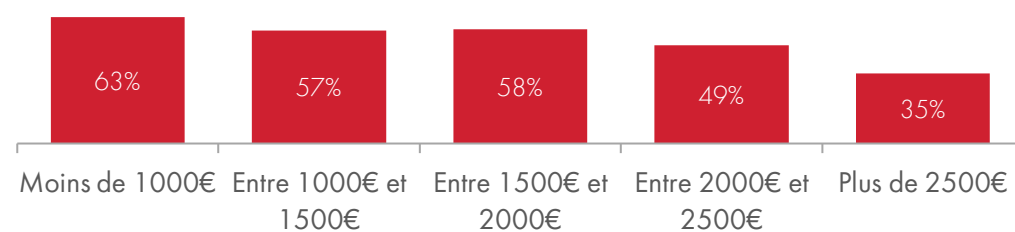
En fonction de la catégorie socio-professionnelle



En fonction de la taille de l'entreprise



En fonction du niveau de vie (revenus nets par UC)

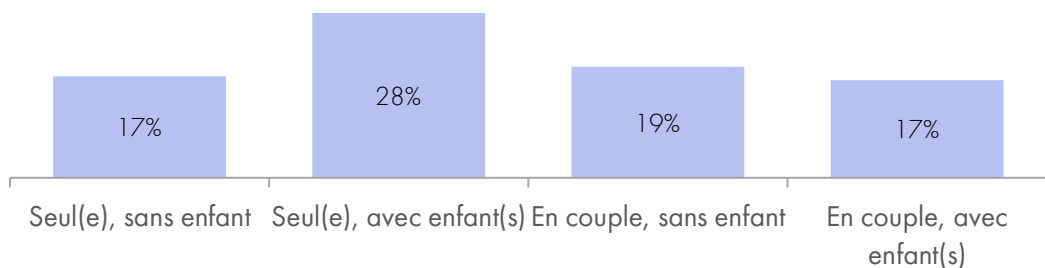


Profil des actifs qui pourraient télétravailler mais ne le font pas

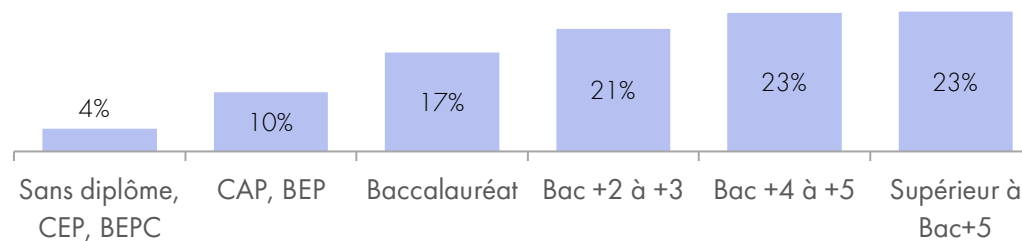
% d'actifs ayant la possibilité de télétravailler mais ne pratiquant pas le télétravail

Base totale, n = 3 000

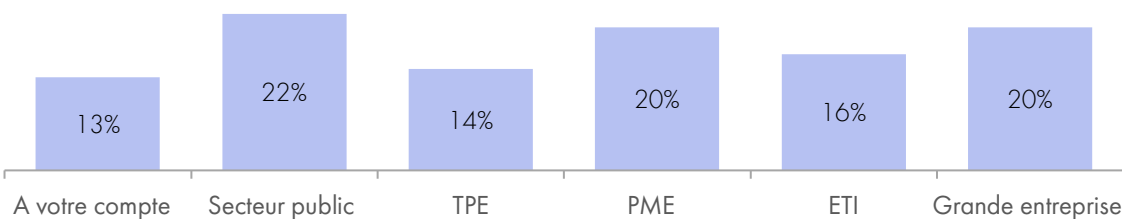
En fonction de la composition du foyer



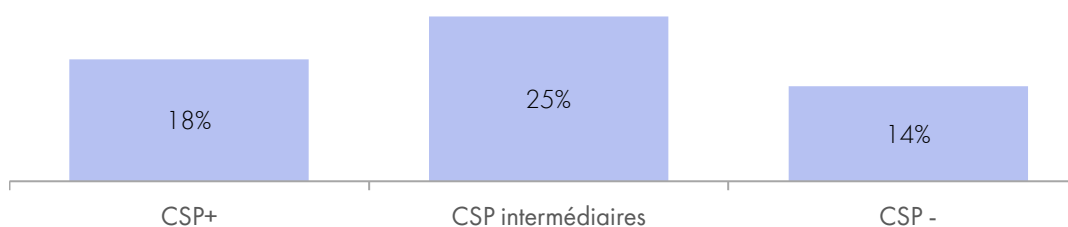
En fonction du niveau de diplôme



En fonction du type d'entreprise



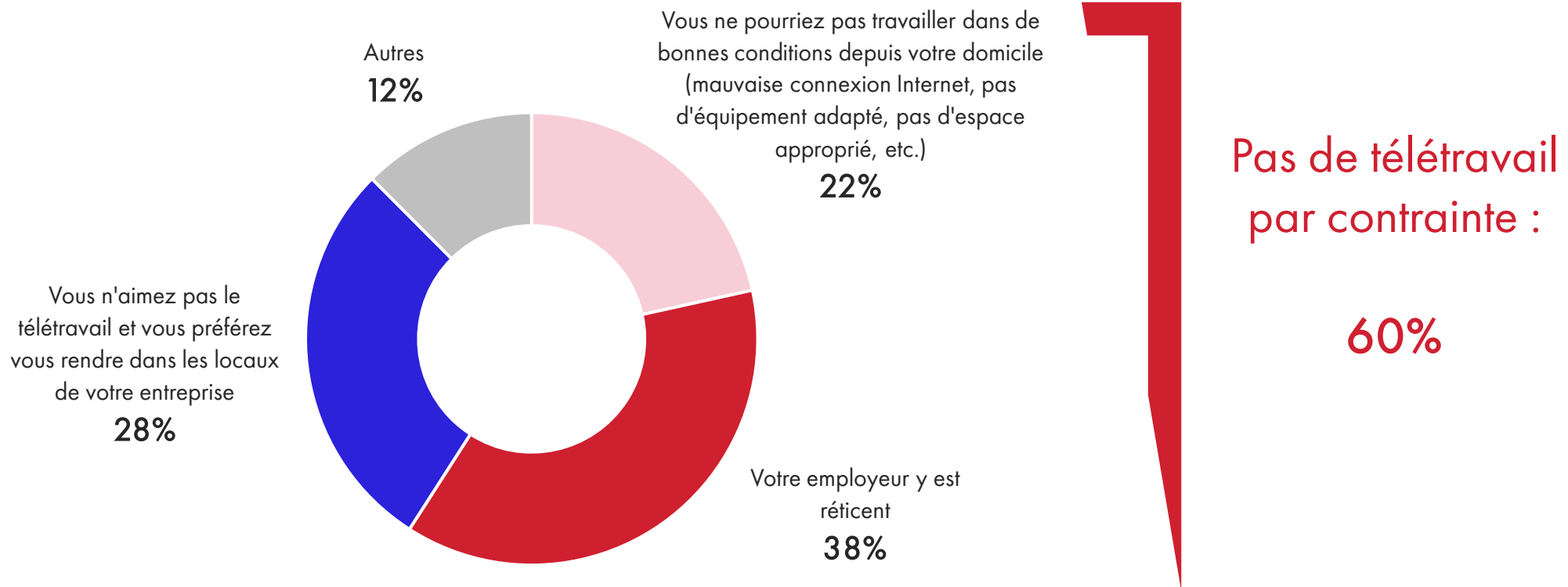
En fonction de la catégorie socio-professionnelle



Raison du non télétravail quand il est possible

Vous avez déclaré que vous pourriez télétravailler mais ne le faites pas actuellement. Quelle en est la raison principale ?

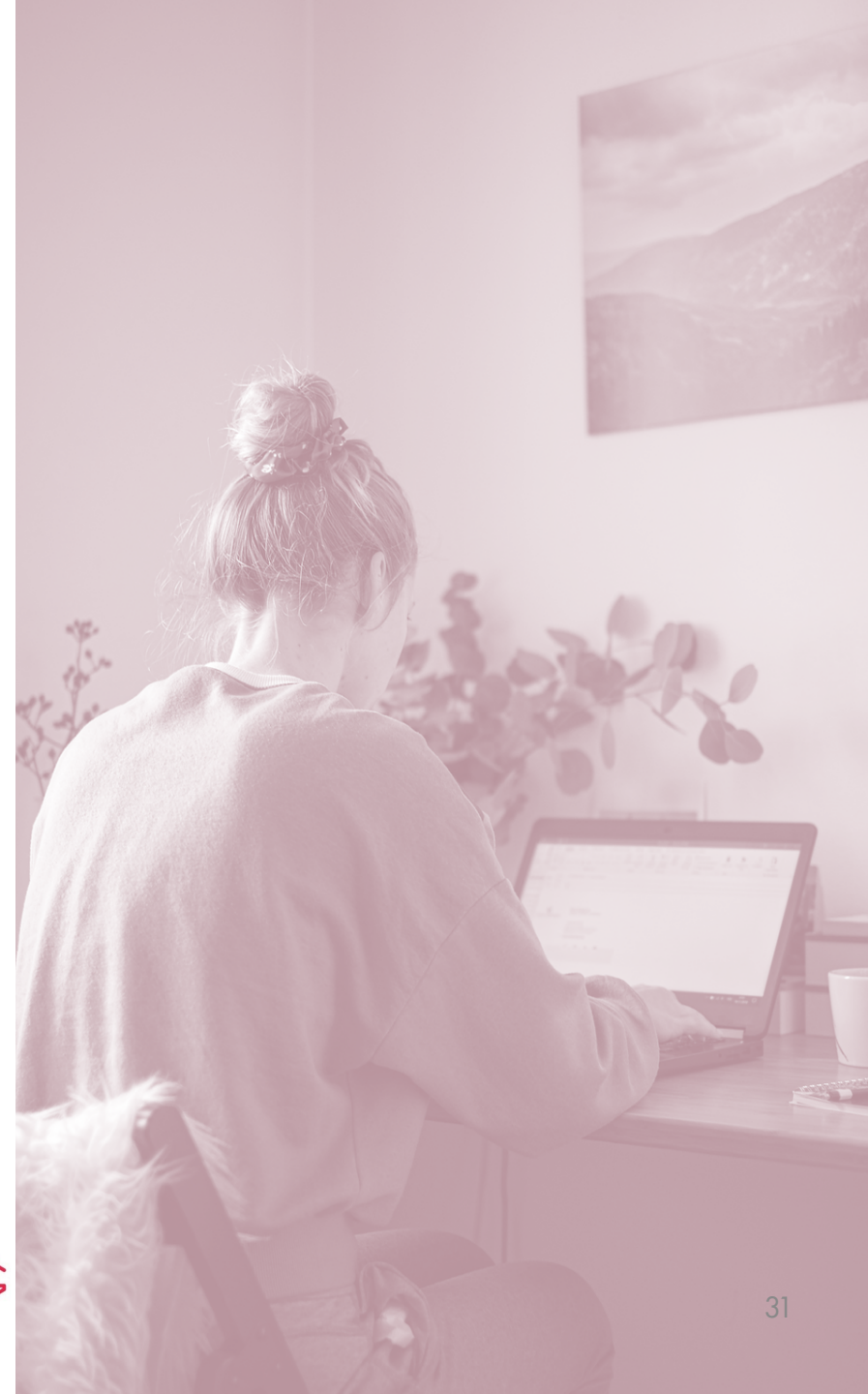
Base : actifs ne pratiquant pas le télétravail alors qu'il leur est techniquement possible de télétravailler, n = 249



La Pratique du télétravail

Les modalités de télétravail

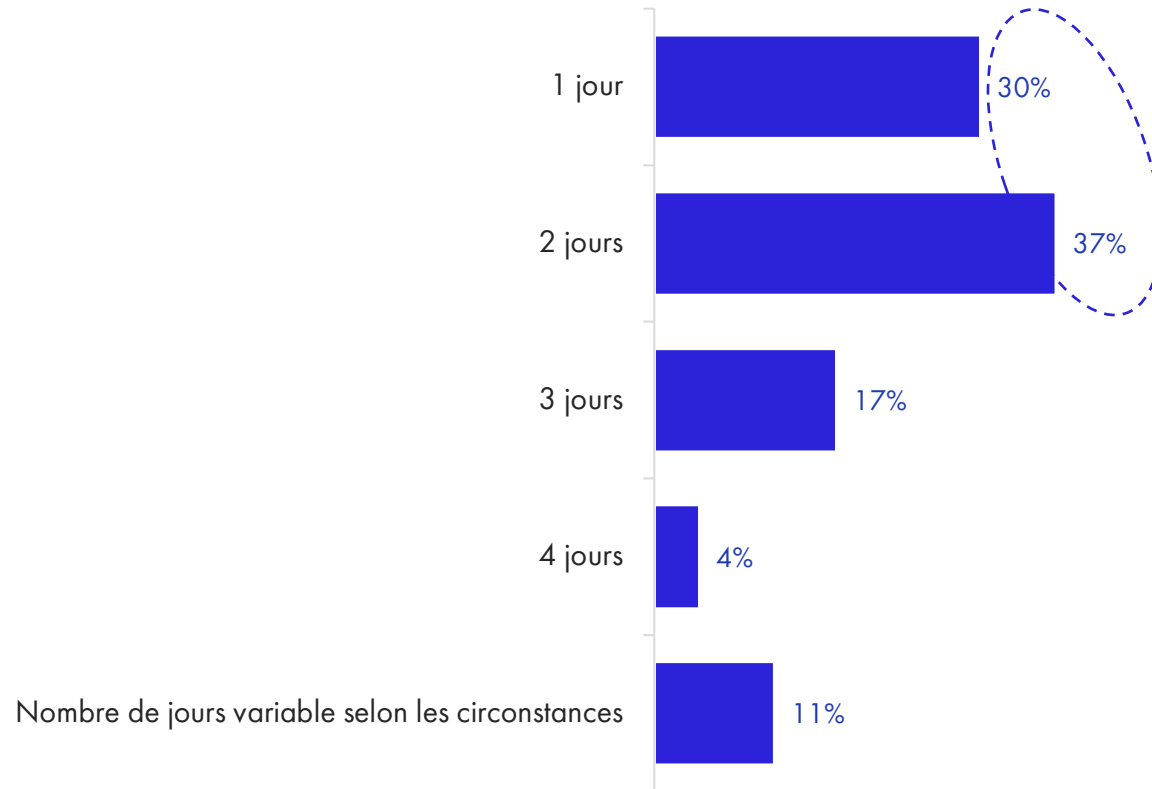
[Retour au sommaire](#)



Nombre de jours télétravaillés

Nombre de jours télétravaillés par semaine pour les actifs en télétravail partiel

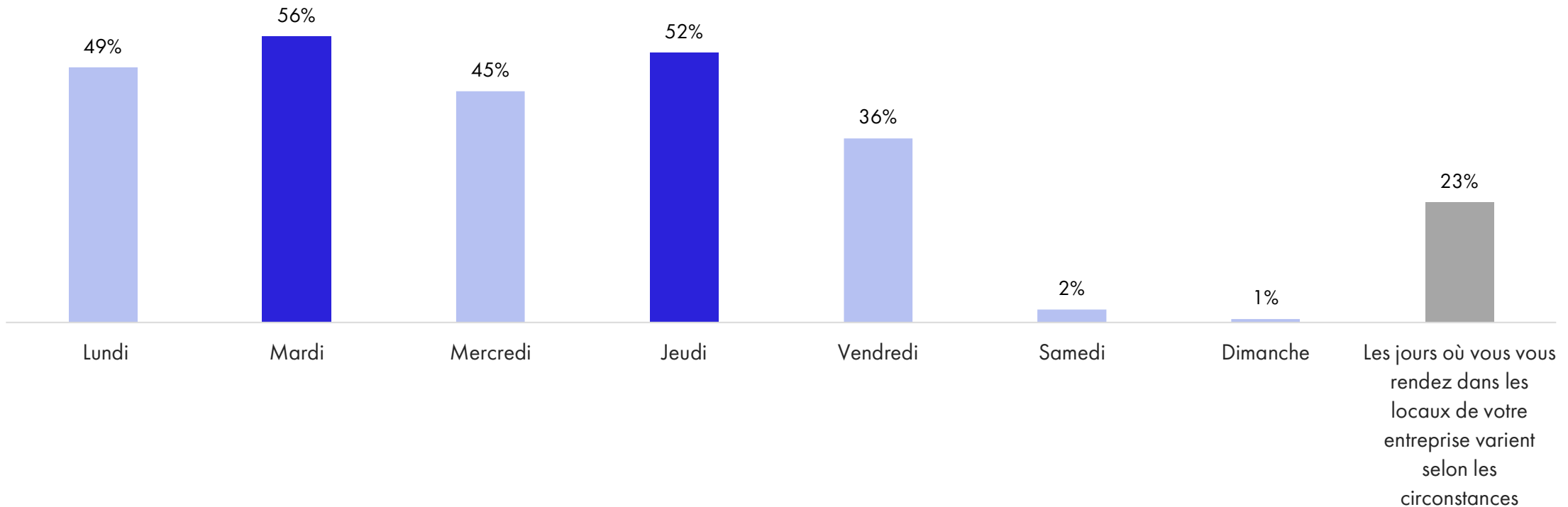
Base : télétravailleurs à temps partiel, n = 1455



Répartition des jours en présentiel

Quels sont les jours où vous vous rendez dans les locaux de votre entreprise ?

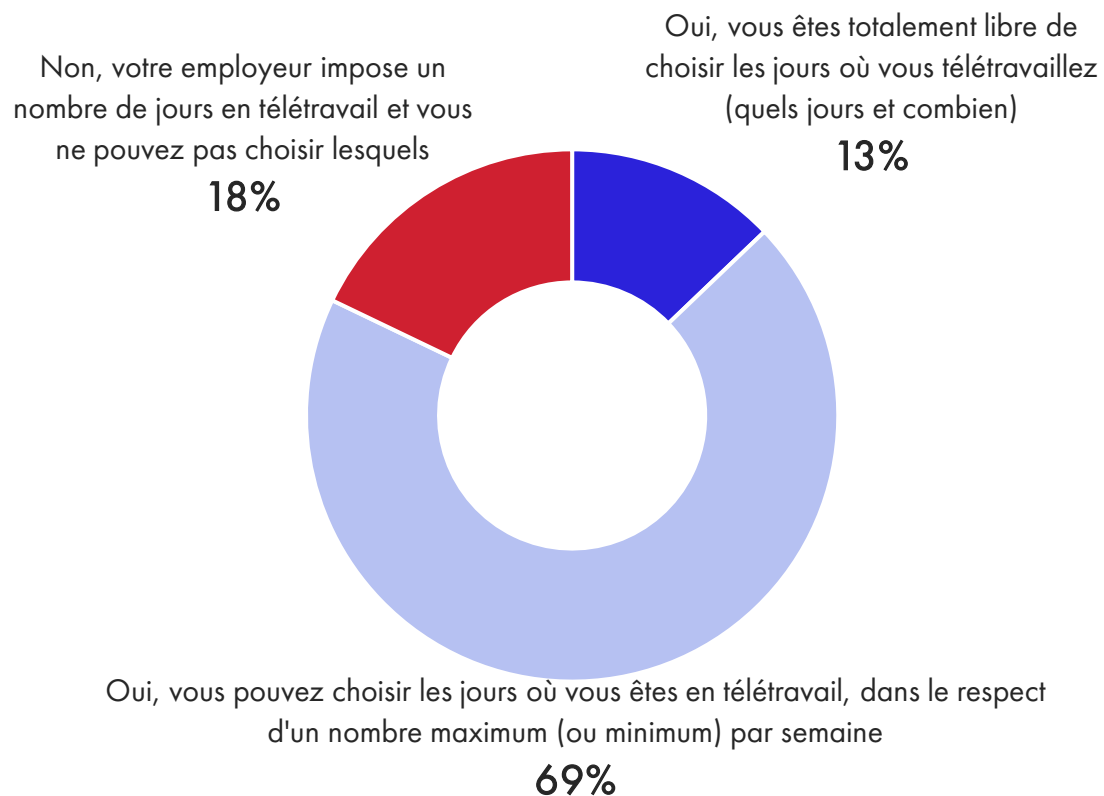
Base : télétravailleurs partiels, n = 1686



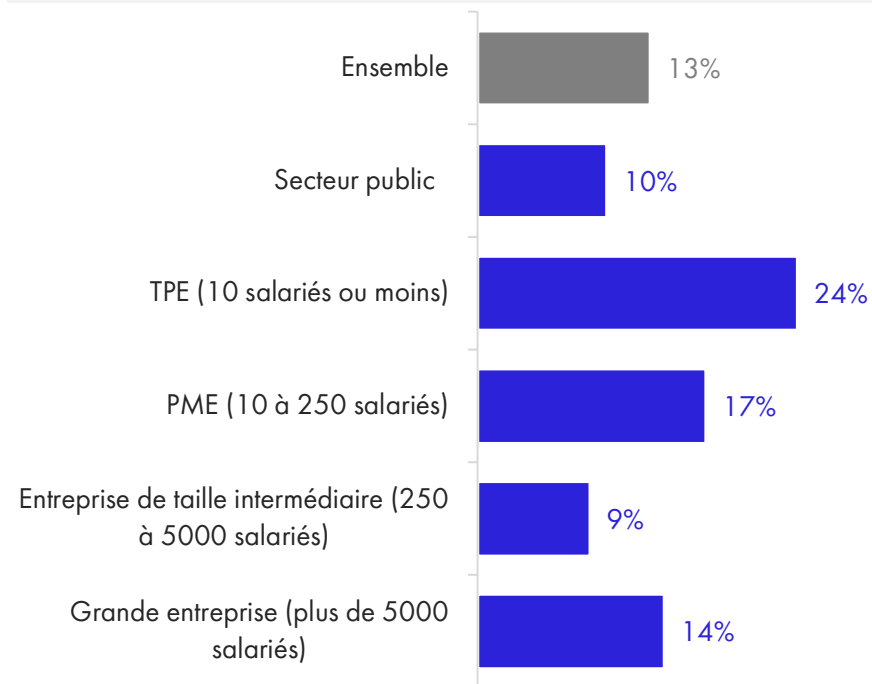
L'organisation du télétravail par l'entreprise

Disposez-vous d'une certaine souplesse dans le choix des jours où vous êtes en télétravail ?

Base : actifs salariés télétravailleurs à temps partiel, n = 1580



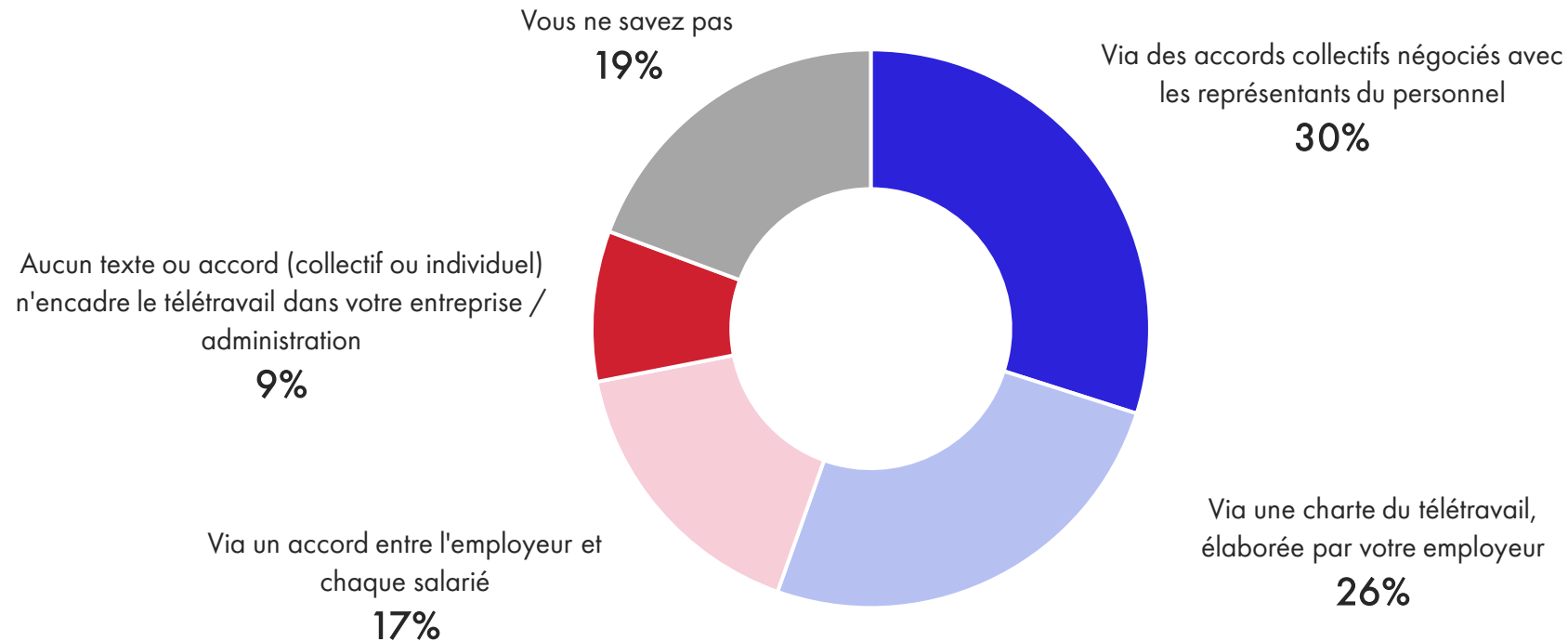
Choix totalement libre des jours de télétravail en fonction de la taille de l'entreprise



L'encadrement du télétravail

Comment le télétravail est-il encadré dans votre entreprise / administration ?

Base : actifs salariés pratiquant le télétravail ou travaillant dans une entreprise qui le propose, n = 2103



L'encadrement du télétravail selon le type d'entreprise

Comment le télétravail est-il encadré dans votre entreprise / administration ? / Encadrement en fonction du type d'entreprise

Base : actifs salariés pratiquant le télétravail ou travaillant dans une entreprise qui le propose, n = 2103

	Ensemble	Secteur public	TPE (10 salariés ou moins)	PME (10 à 250 salariés)	Entreprise de taille intermédiaire (250 à 5000 salariés)	Grande entreprise (plus de 5000 salariés)
Accords collectifs	30%	21%	7%	20%	38%	49%
Charte du télétravail	26%	31%	25%	24%	25%	21%
Accords individuels	17%	15%	26%	27%	11%	11%
Pas d'encadrement	9%	7%	31%	16%	4%	2%
Vous ne savez pas	19%	25%	12%	13%	22%	18%

Le lien entre organisation et encadrement du télétravail

Souplesse de télétravail en fonction de la façon dont il est encadré dans l'entreprise

Base : actifs salariés télétravailleurs à temps partiel, n = 1580

	Ensemble	Accords collectifs	Charte du télétravail	Accords individuels	Pas d'encadrement
Grande souplesse	13%	9%	8%	14%	35%
Certaine souplesse	69%	74%	73%	67%	47%
Modalités imposées par l'employeur	18%	17%	19%	19%	19%

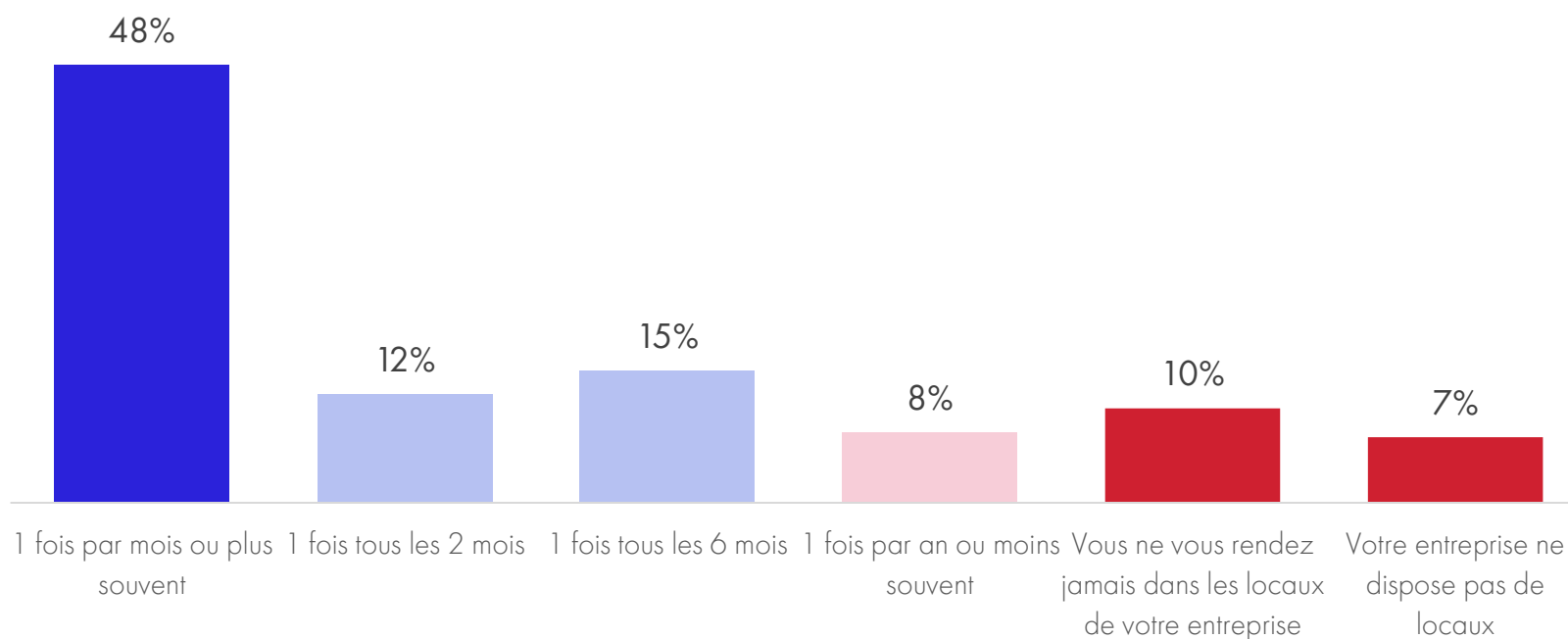
Fréquence de venue au bureau pour les télétravailleurs à temps complet

En général, à quelle fréquence vous rendez-vous dans les locaux de votre entreprise ?

Base : salariés télétravailleurs à temps complet, n = 198

Actifs télétravaillant
à temps plein :

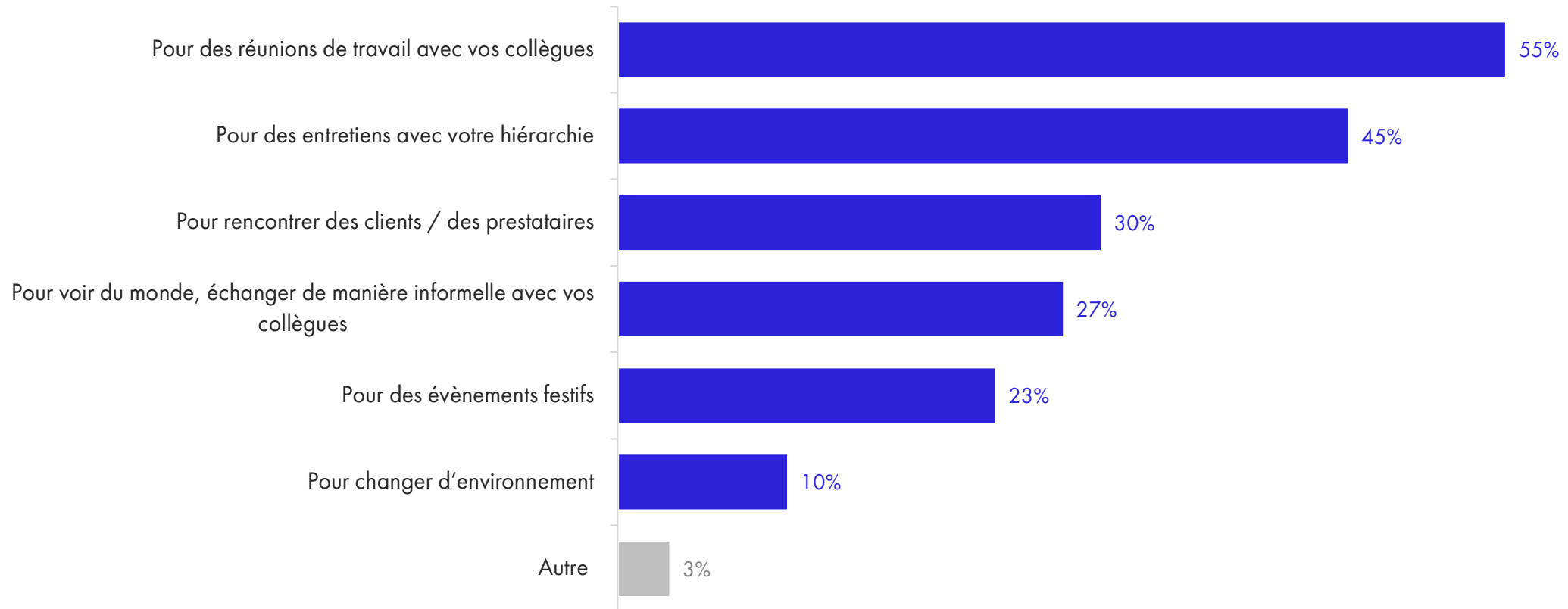
6%



Occasions de la venue au bureau

A quelle(s) occasion(s) vous rendez-vous dans les locaux de votre entreprise ?

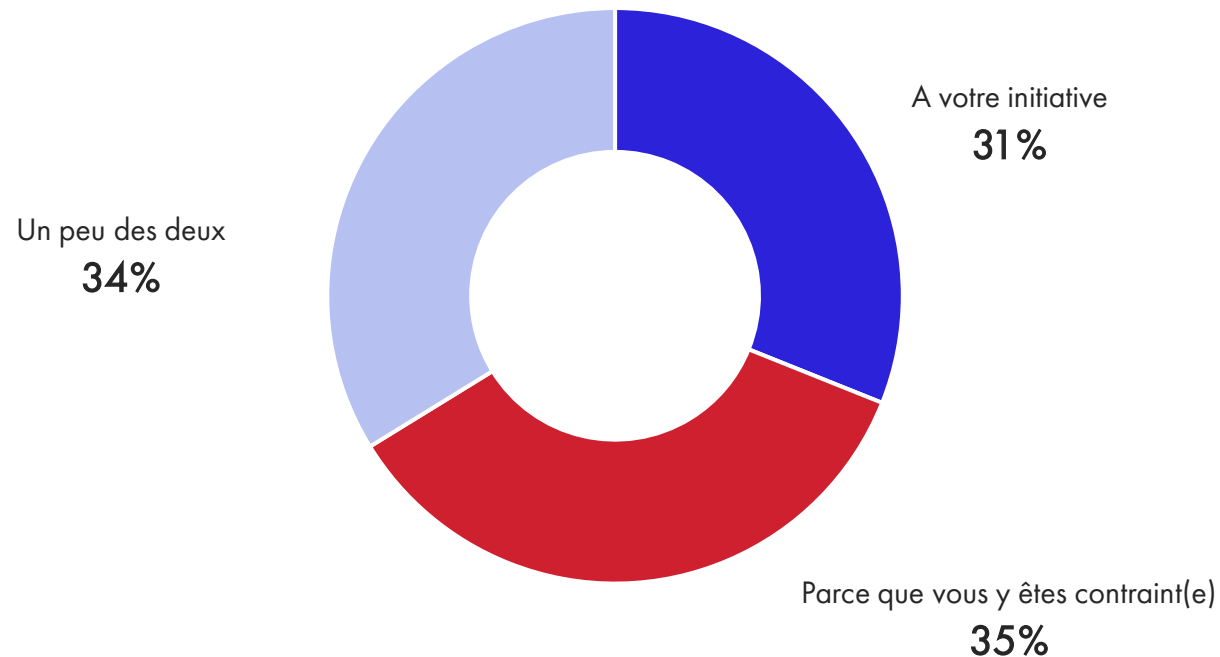
Base : salariés télétravailleurs à temps complet qui se rendent dans les locaux de leur entreprise, n = 153



A qui revient l'initiative de la venue au bureau

La plupart du temps, lorsque vous vous rendez dans les locaux de votre entreprise, diriez-vous que c'est...? / A quelle occasion vous rendez-vous dans les locaux de votre entreprise ?

salariés télétravailleurs à temps complet se rendant au moins une fois par an dans les locaux de leur entreprise, n = 153



Les Conditions de télétravail

[Retour au sommaire](#)



A retenir

Des logements considérés comme bien adaptés au mode de vie de leurs occupants

- Interrogés sur le degré d'adaptation de leur logement à leur mode de vie, **82% des actifs ont donné une note supérieure ou égale à 7/10**. Ils sont même **37%** à le considérer comme *tout à fait* adapté. A l'inverse, **6%** des actifs font état d'un net manque d'adaptation de leur logement à leur mode de vie. 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**. Si le statut d'occupation joue nettement dans l'évaluation de l'adaptation du logement (2% des propriétaires estiment leur logement inadapté pour 13% des locataires), l'ancienneté d'occupation n'influence pas, quant à elle, cette perception.
- Parmi les éléments qu'ils **changeraient en priorité** dans leur logement, le **confort thermique** arrive largement en tête (37%) des préoccupations des actifs, devant la configuration des pièces (19%) ou encore les rangements (18%). A noter que 24% des actifs qui estiment leur logement inadapté à leur mode de vie mentionnent également **l'isolation acoustique**, devant les **rangements** (18%), quand les télétravailleurs à temps complet sont plus fréquemment attentifs aux **problèmes de connexion Internet ou de connectique**.

Près de la moitié des télétravailleurs ont aménagé un espace de travail dédié dans leur logement à l'occasion de la crise sanitaire

- **65% des télétravailleurs disposent d'un espace dédié au travail dans leur logement**, qu'il s'agisse d'une pièce consacrée au télétravail (34%) ou d'un espace aménagé au sein d'une autre pièce (31%). Pour près de la moitié d'entre eux (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. Elle sert également à ranger des choses dans 49% des cas ou de chambre d'amis (28%). Pour autant, **22% des actifs concernés indiquent que cette pièce ne leur sert qu'à télétravailler**.
- Les actifs ne disposant pas de pièce dédiée travaillent en majorité (57%) depuis **leur salon**, leur chambre arrivant en 2^{ème} position (16%), devant la chambre d'ami (12%) ou la cuisine (5%). Cette dernière est cependant plus fréquemment utilisée comme espace de télétravail par les actifs indiquant ne pas avoir d'espace de travail fixe dans leur logement (12%).
- Pour **46%** des actifs ayant dédié une pièce au télétravail,

cet aménagement leur a amené à **revoir l'organisation des espaces de leur logement**, dont 19% pour qui la réorganisation a été très importante. Ce taux est encore plus élevé s'agissant des actifs disposant seulement d'un espace de travail permanent au sein d'une autre pièce (58%). **Ces réorganisations concernent plus fréquemment les logements de 3 à 4 pièces**, les actifs avec enfant(s) et les plus jeunes. Sans surprise, les télétravailleurs à temps complet sont également plus fréquemment concernés par des réorganisations importantes des espaces de leur logement en lien avec la pratique du travail à distance.

Seul ¼ des actifs pleinement satisfaits de leurs conditions matérielles de télétravail

- Alors que 37% des actifs estiment que leur logement est tout à fait adapté à leur mode de vie, **les avis sont plus mitigés s'agissant d'évaluer les conditions matérielles de télétravail**. Invités à exprimer leur degré de satisfaction à l'égard de ces conditions au moyen d'une note de 0 à 10, **seuls 24% des télétravailleurs ont donné une note supérieure ou égale à 9**. A ces très satisfaits s'ajoutent 46% de plutôt satisfaits (notes comprises entre 7 et 8), soit une note moyenne de 7,2/10.

A retenir

- Les actifs télétravaillant à temps plein se montrent nettement plus satisfaits des conditions matérielles de travail à domicile : 35% se disent très satisfaits, pour 22% des télétravailleurs à temps partiel. C'est également le cas des hommes, des actifs les plus âgés et des familles monoparentales. La configuration du logement joue évidemment sur la satisfaction à l'égard des conditions matérielles de télétravail : celle-ci est nettement plus élevée chez les actifs vivant dans un logement de 5 pièces ou plus (35% de très satisfaits pour seulement 11% chez les actifs habitant un studio ou un 2 pièces), chez ceux qui bénéficient d'une pièce dédiée au télétravail (43%) ou encore chez les propriétaires de leur logement (27% pour 19% chez les locataires).
- Plus précisément, la satisfaction porte sur le calme de l'espace de télétravail, le matériel informatique et les outils pour le travail à distance, ou encore la luminosité de l'espace. Notons que si sur ces aspects, plus de 8 actifs sur 10 se disent satisfaits, ils sont moins de 4 sur 10 à indiquer en être tout à fait satisfaits. A l'inverse, une part non négligeable de télétravailleurs se disent insatisfaits de leur chaise (31% d'insatisfaits, dont 12% de très insatisfaits), de l'aménagement de leur espace de travail (23% d'insatisfaits), de la vue depuis celui-ci (22%) ou encore du meuble sur lequel ils télétravaillent (22%).

- Or, ces éléments semblent particulièrement influencer la satisfaction à l'égard des conditions matérielles de télétravail. En effet, l'analyse de la contribution à la satisfaction révèle que les éléments les plus appréciés (le calme, le matériel informatique ou encore la luminosité de l'espace) ne sont pas ceux qui contribuent le plus à la satisfaction des actifs, à l'inverse de l'aménagement de l'espace (élément le plus contributif), de la chaise ou du bureau.

11% des actifs font partie d'un ménage où les deux conjoints télétravaillent

- 28% des actifs vivant en couple ont un conjoint qui télétravaille. A l'échelle de l'ensemble des actifs, on dénombre ainsi plus d'un actif sur 2 vivant au sein d'un ménage dont les 2 membres du couple télétravaillent.
- Ces situations de télétravail simultané sont susceptibles de générer des tensions : ainsi, 40% des télétravailleurs concernés indiquent rencontrer des difficultés pour télétravailler lorsque leur conjoint(e) est également en télétravail au domicile. Le bruit et le manque d'espace sont les difficultés les plus souvent évoquées, devant des difficultés à se concentrer ou encore des problèmes de réseau Internet.

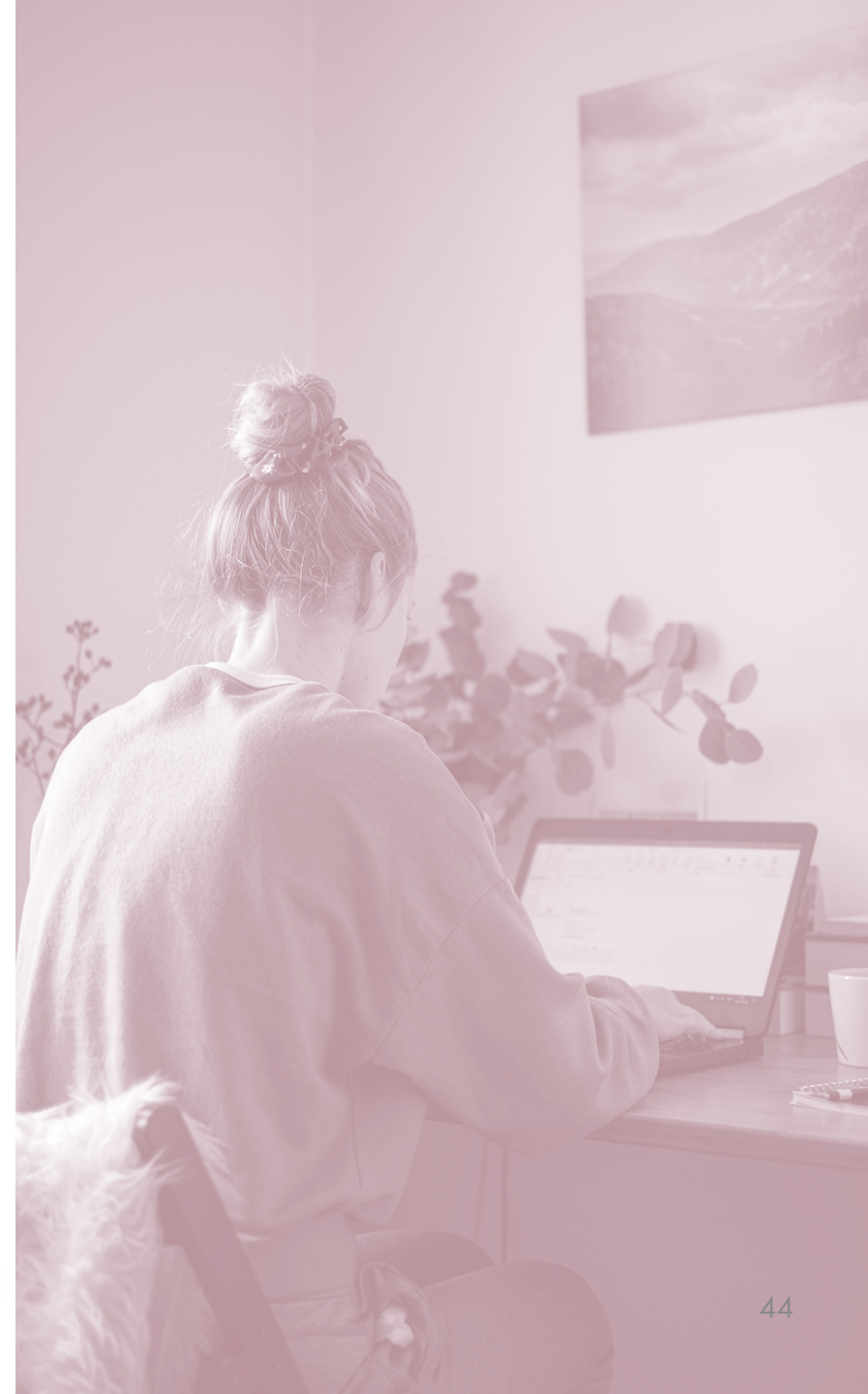
Des difficultés à séparer espaces de vie et de travail

- 32% des télétravailleurs disent ne parvenir à déjeuner ailleurs que dans leur espace de travail, 23% à ranger leur équipement de travail une fois la journée terminée et 22% disent avoir du mal à définir des horaires / temps dédiés au travail et à les respecter. Ces difficultés à séparer espaces de vie et de travail sont sans surprise plus fortes chez les actifs vivant dans de petits logements ou n'ayant pas de pièce dédiée au travail.
- Les femmes et les CSP intermédiaires indiquent plus fréquemment parvenir à définir des temps dédiés au travail et à les respecter. C'est en revanche moins le cas des actifs travaillant à leur compte ou au sein des grandes entreprises.

Les Conditions de télétravail

L'adaptation du logement

[Retour au sommaire](#)

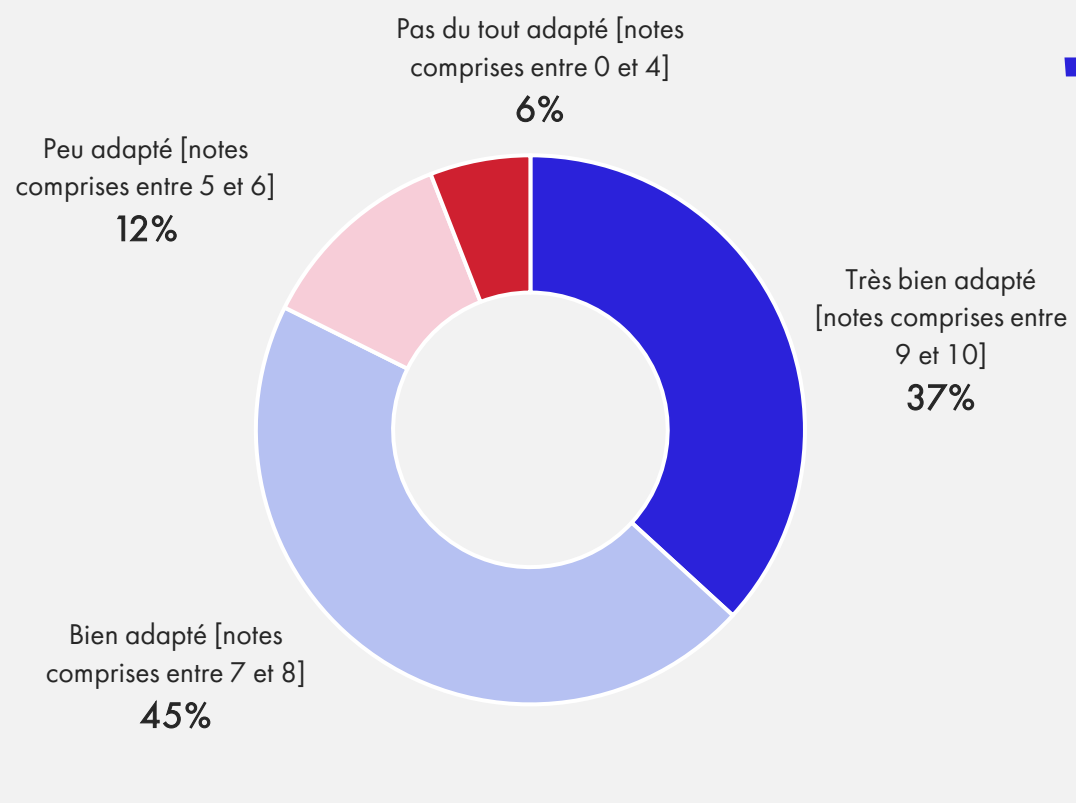
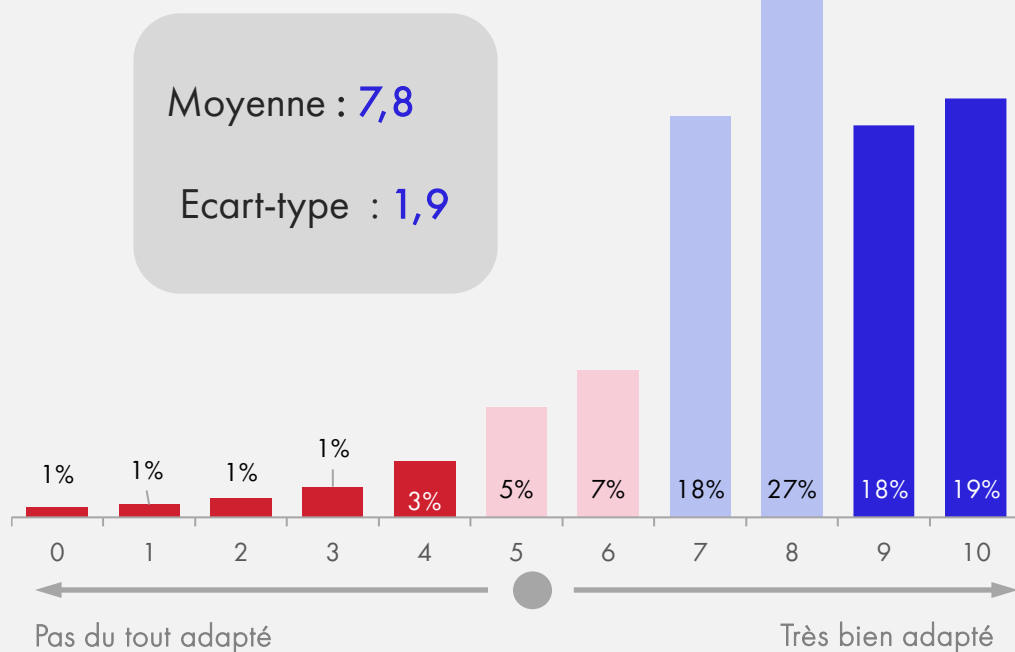


L'adaptation du logement au mode de vie

Sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure jugez-vous que votre logement est adapté à votre mode de vie ?

Base totale, n = 3 000

Distribution des notes

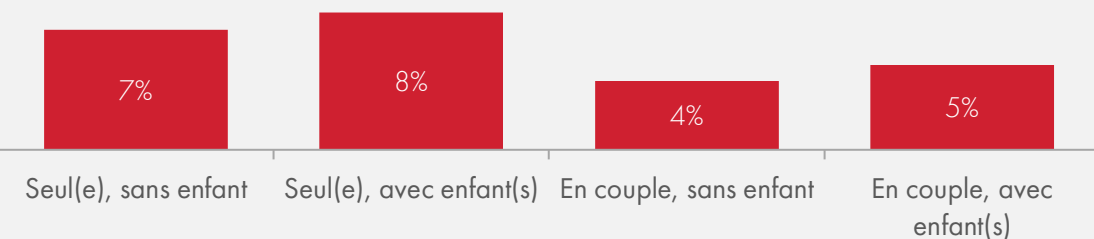


Profils des actifs estimant leur logement très inadapté à leur mode de vie (1/2)

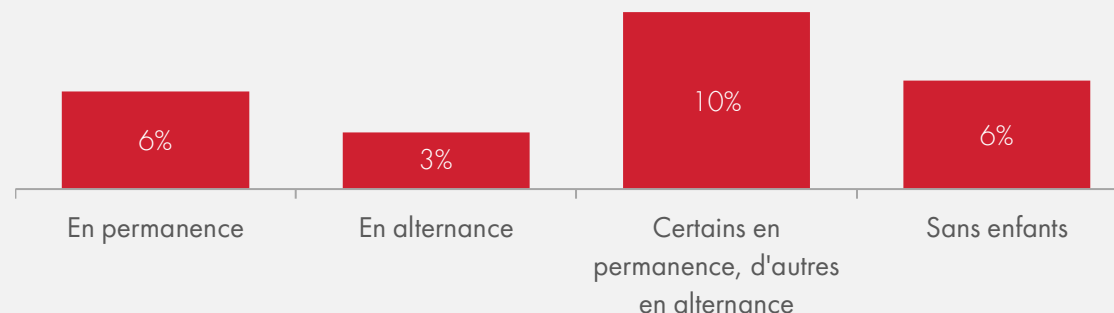
Sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure jugez-vous que votre logement est adapté à votre mode de vie ?

Base totale, n = 3 000

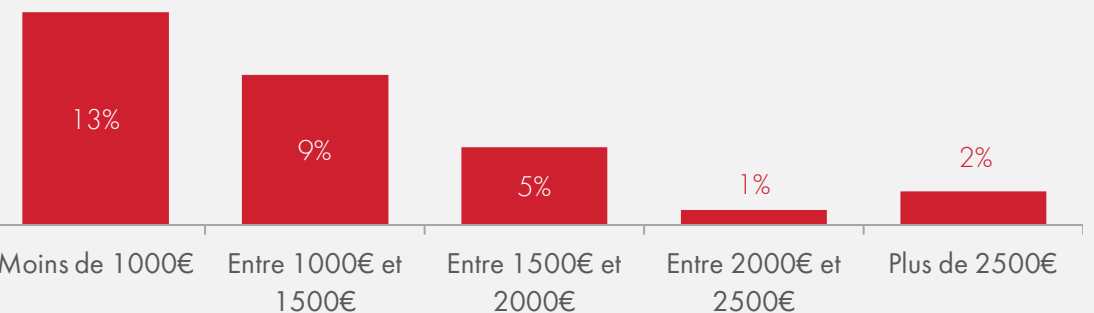
Très inadapté, en fonction de la situation familiale



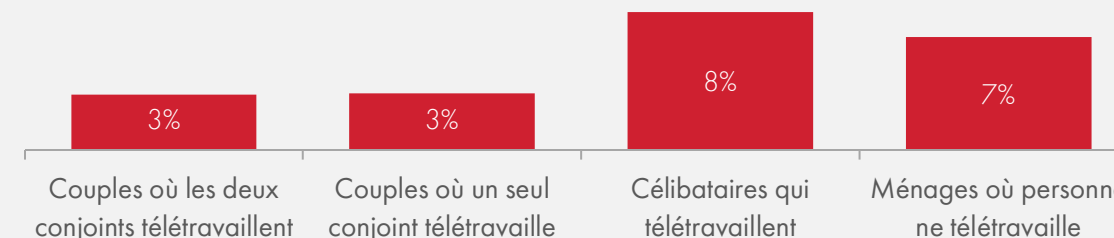
Très inadapté, en fonction de la présence d'enfants



Très inadapté, en fonction du niveau de vie



Très inadapté, en fonction de la pratique du télétravail



Profils des actifs estimant leur logement très inadapté à leur mode de vie (2/2)

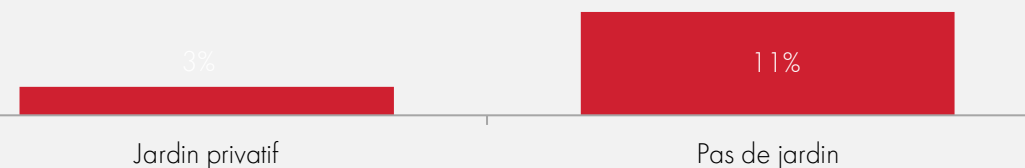
Sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure jugez-vous que votre logement est adapté à votre mode de vie ?

Base totale, n = 3 000

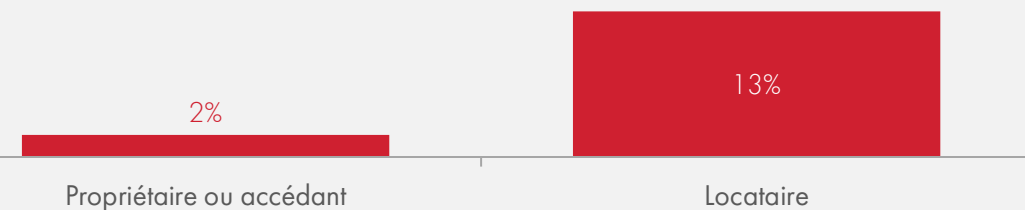
Très inadapté, en fonction de la taille du logement



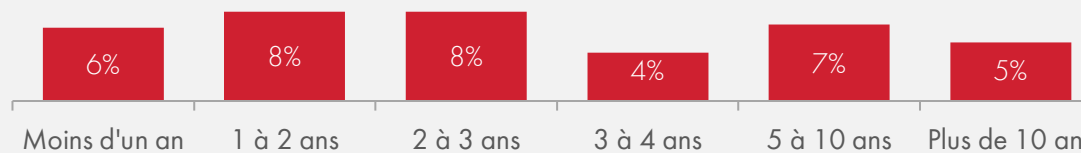
Très inadapté, en fonction de la présence d'un jardin



Très inadapté, en fonction du statut d'occupation



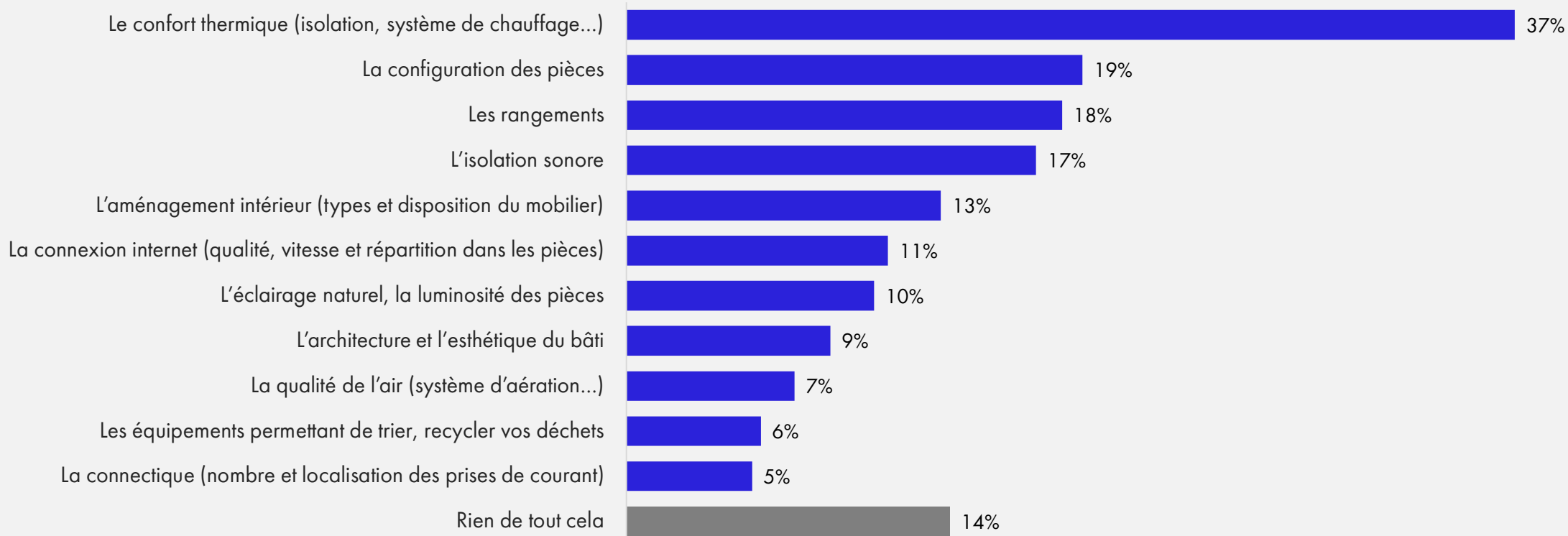
Très inadapté, en fonction de l'ancienneté d'occupation



Les éléments à changer dans le logement

Parmi tous les éléments suivants, si vous deviez changer une chose ou deux choses dans votre logement actuel, quelle serait-elle ?

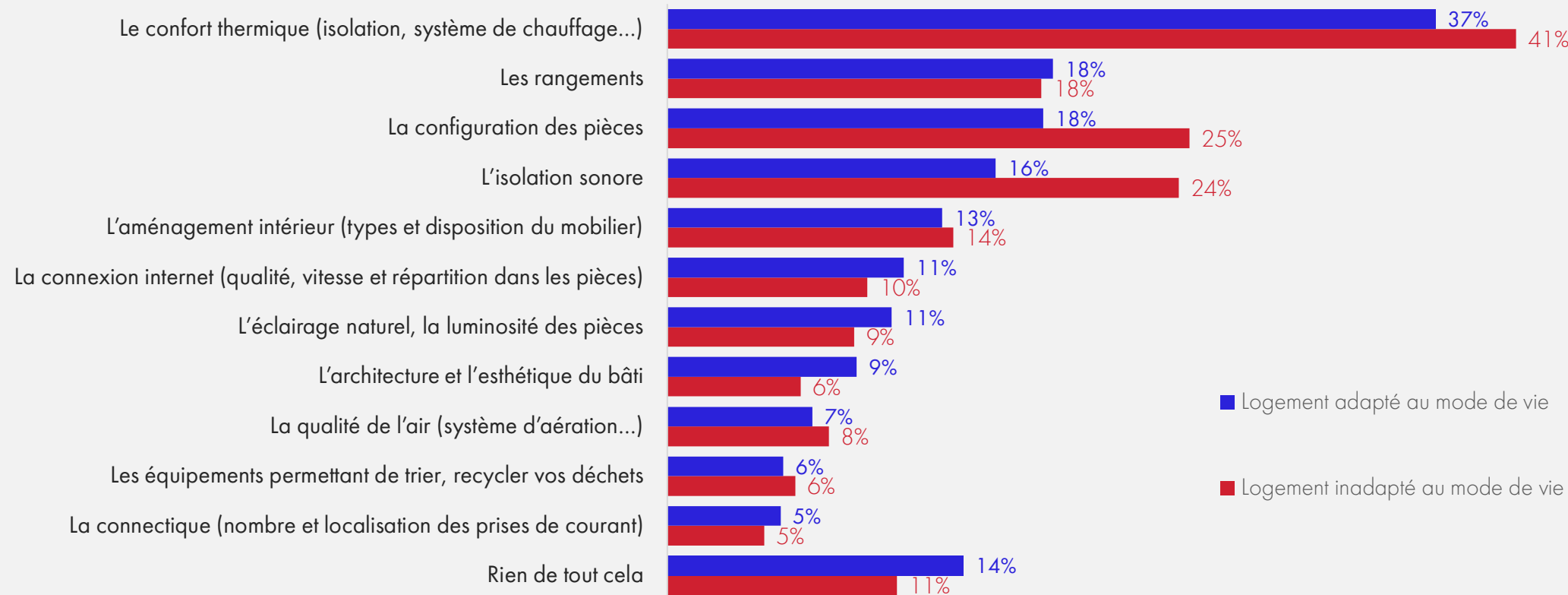
Base totale, n = 3 000



Les éléments à changer selon que le logement est ou non adapté au mode de vie

Parmi tous les éléments suivants, si vous deviez changer une chose ou deux choses dans votre logement actuel, quelle serait-elle ?

Base totale, n = 3 000



L'adaptation du logement selon la situation face au télétravail

Sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure jugez-vous que votre logement est adapté à votre mode de vie ?

Base totale, n = 3 000

Télétravailleurs à temps complet

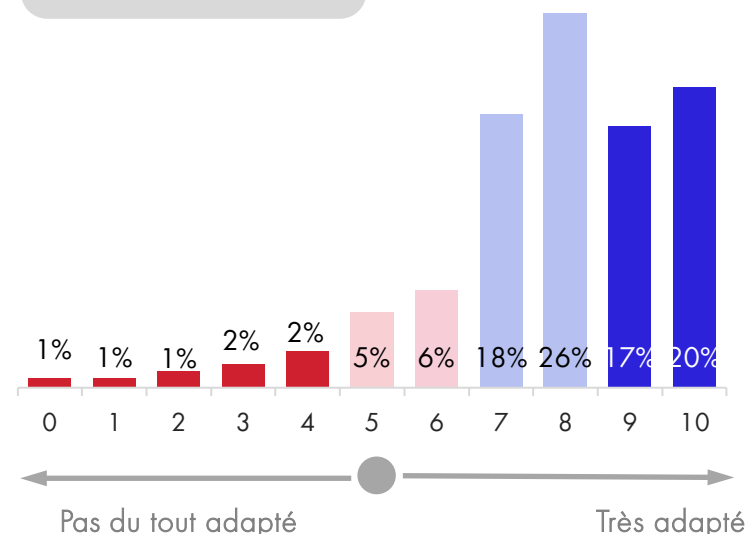
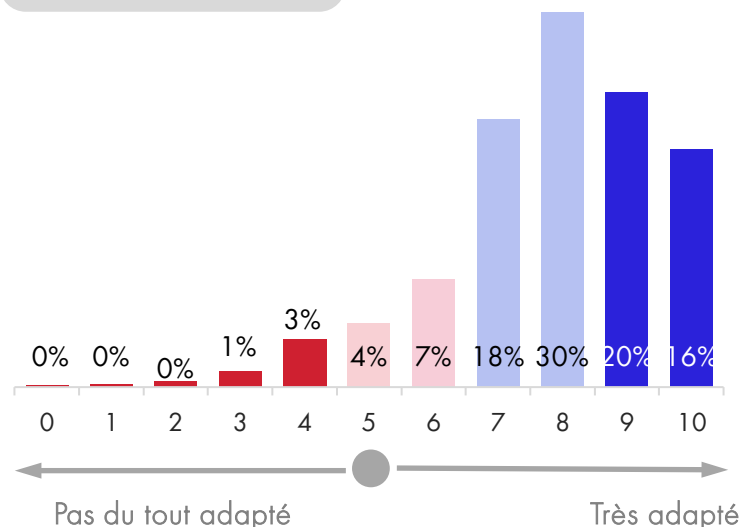
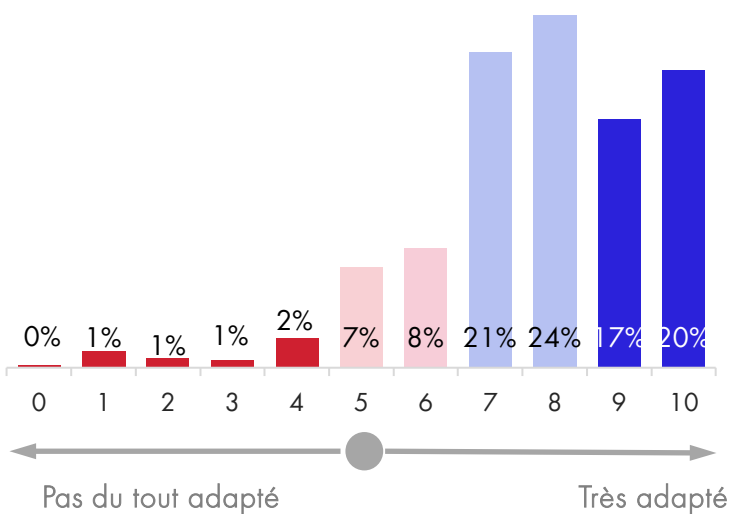
Télétravailleurs à temps partiel

Non télétravailleurs

Moyenne : 7,8
Ecart-type : 1,8

Moyenne : 7,8
Ecart-type : 1,1

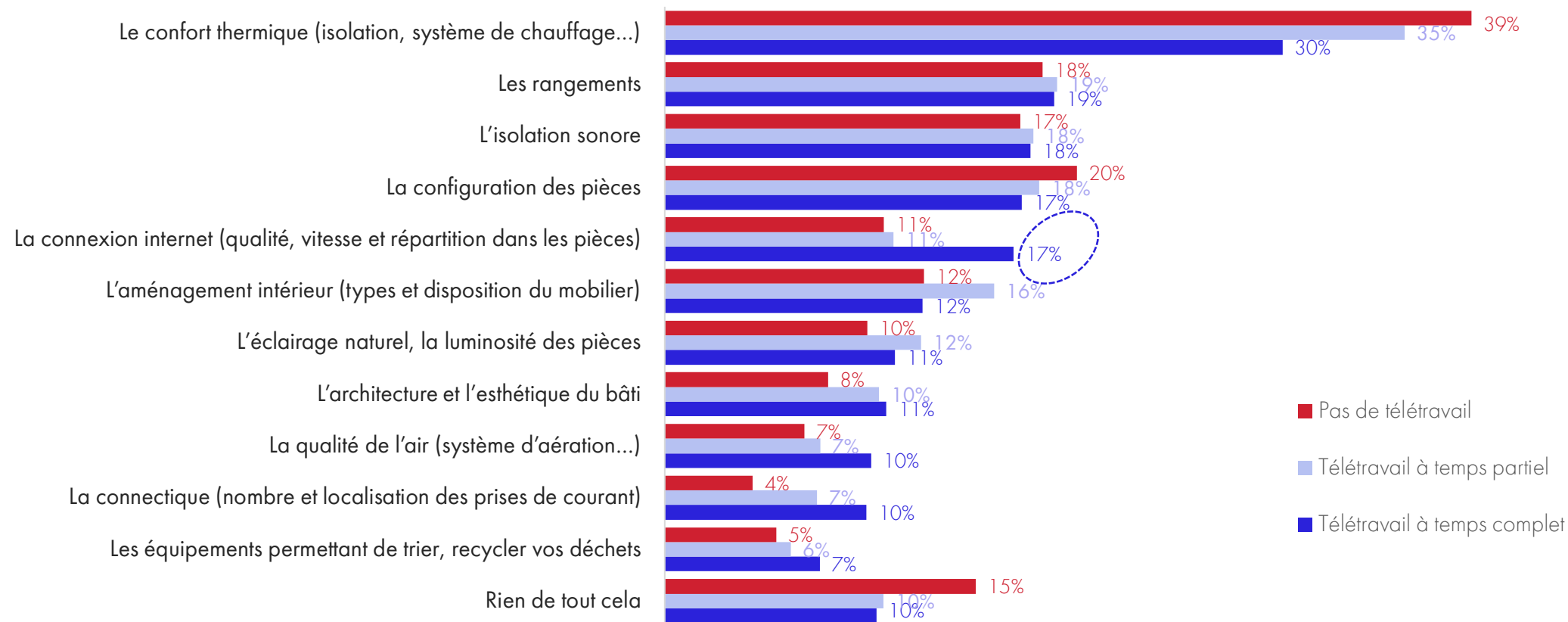
Moyenne : 7,8
Ecart-type : 1,9



Les éléments à changer selon la situation face au télétravail

Parmi tous les éléments suivants, si vous deviez changer une chose ou deux choses dans votre logement actuel, quelle serait-elle ?

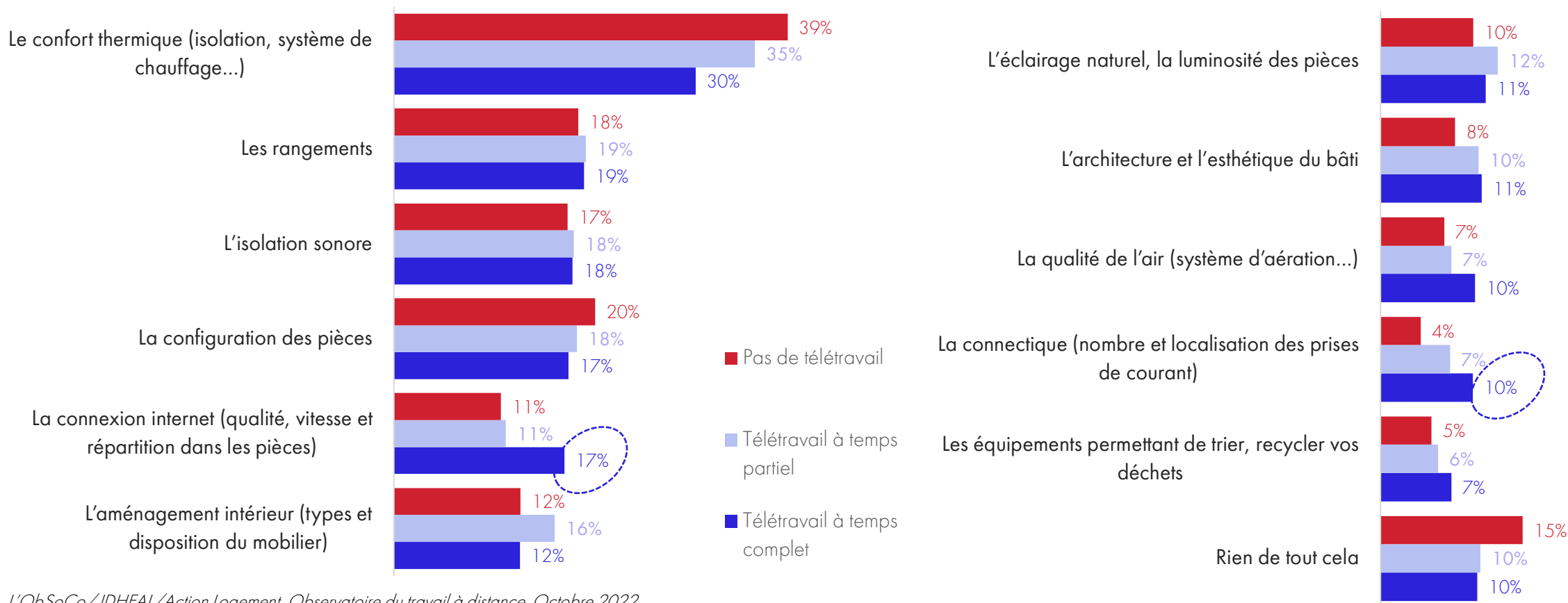
Base totale, n = 3 000



Les éléments à changer selon la situation face au télétravail

Parmi tous les éléments suivants, si vous deviez changer une chose ou deux choses dans votre logement actuel, quelle serait-elle ?

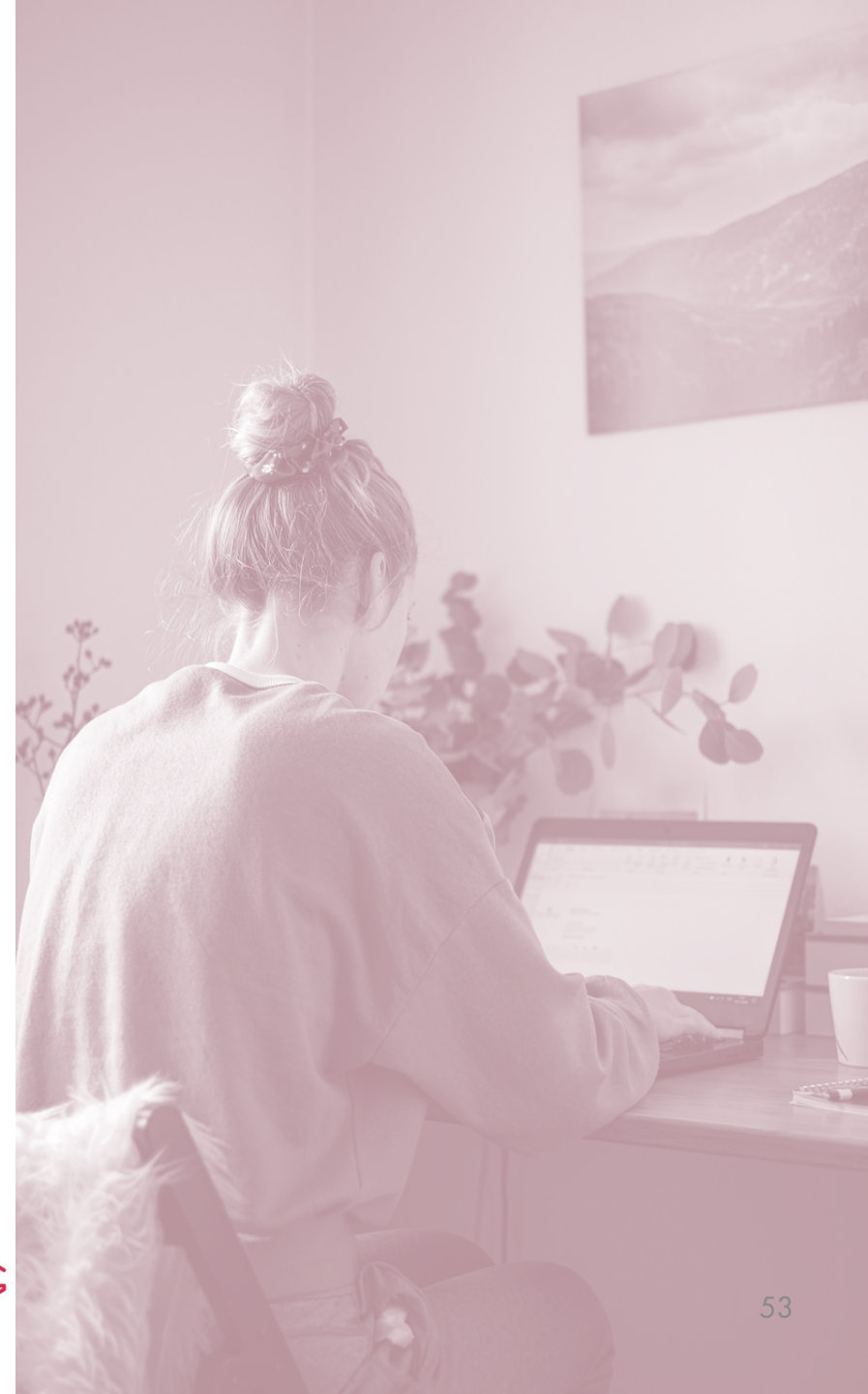
Base totale, n = 3 000



Les Conditions de télétravail

Les espaces de télétravail

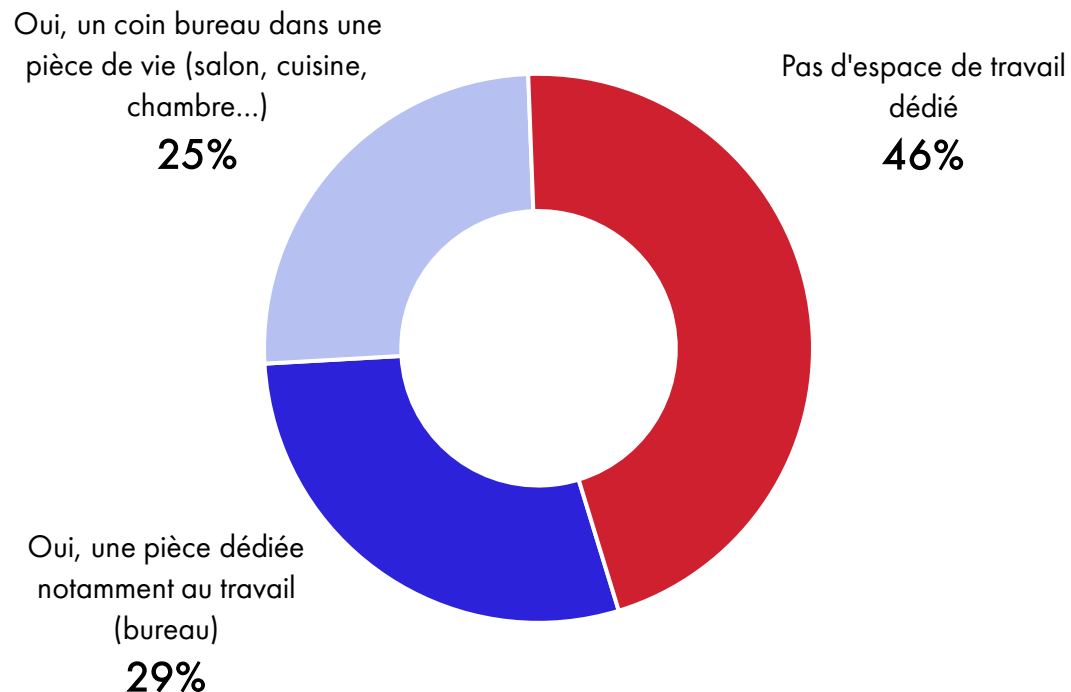
[Retour au sommaire](#)



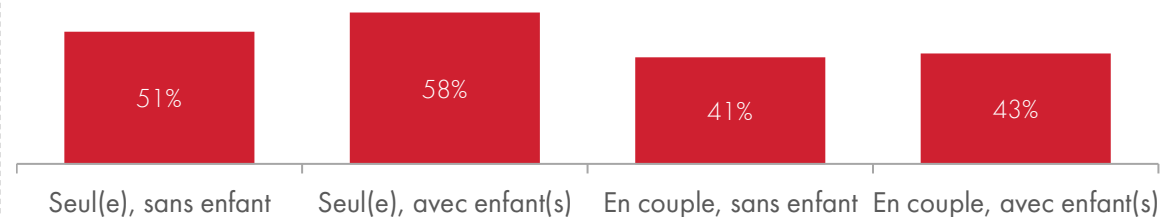
Les espaces de travail dans le logement avant la crise sanitaire

Avant la crise sanitaire, disposiez-vous d'un espace dédié pour le travail au sein de votre logement ?

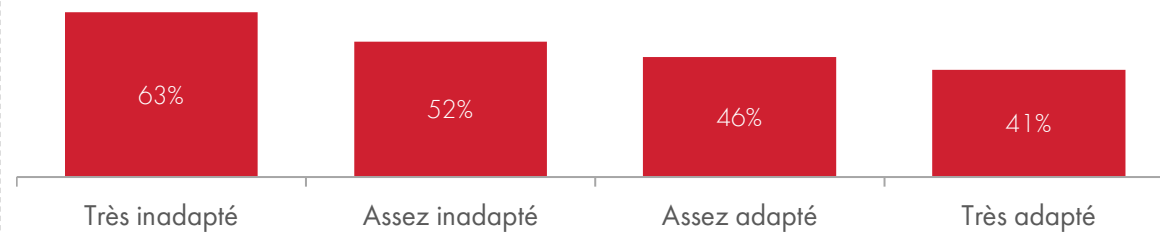
Base : actifs ayant télétravaillé pendant la crise sanitaire, n=2227



« Pas d'espace dédié » en fonction de la situation familiale



« Pas d'espace dédié » en fonction de l'adaptation du logement au mode de vie

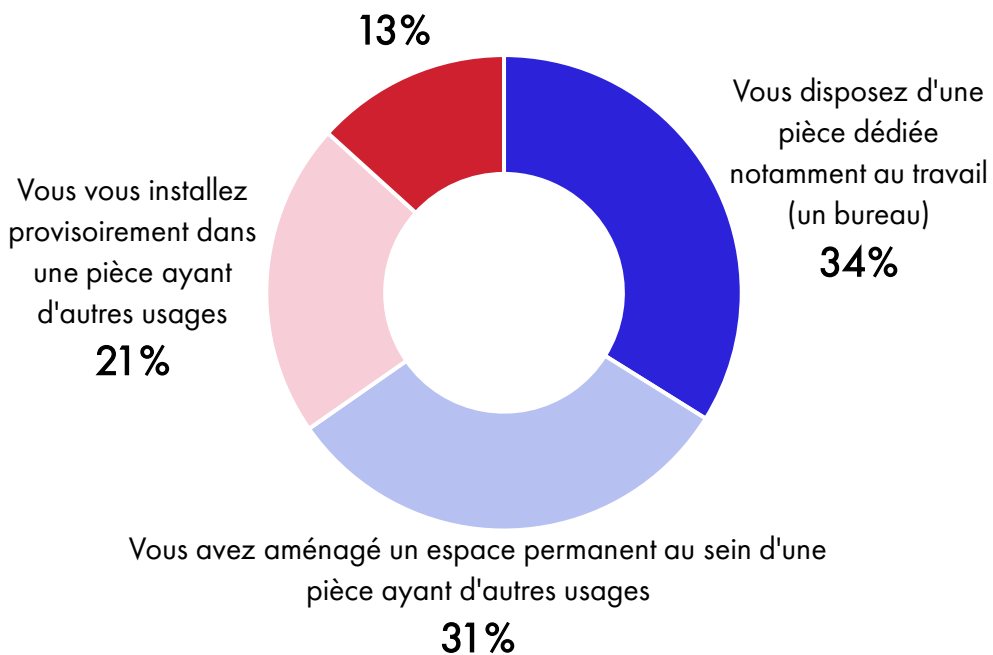


Les espaces de travail dans le logement actuellement

Aujourd'hui, pour travailler depuis votre domicile, comment faites-vous ?

Base télétravailleurs, n = 2021

Vous n'avez pas spécialement d'espace de travail et l'endroit où vous télétravaillez varie selon les circonstances

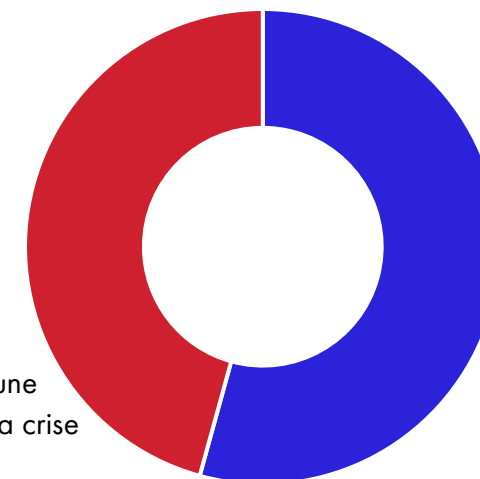


Disposent d'un espace permanent pour le télétravail : 65%



Aménagement d'une pièce/espace avec la crise sanitaire 46%

Espace ou pièce dédié existait avant la crise sanitaire 54%

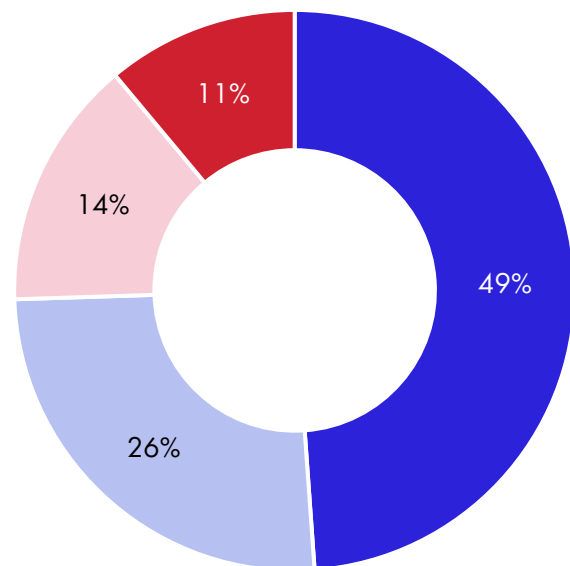


Les espaces de travail dans le logement selon le rythme de télétravail

Aujourd'hui, pour travailler depuis votre domicile, comment faites-vous ?

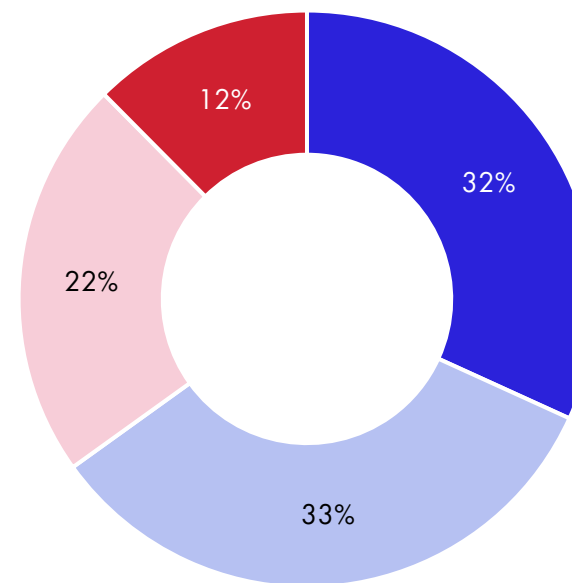
Base télétravailleurs, n = 2021

Télétravailleurs à temps complet



- Vous disposez d'une pièce dédiée notamment au travail (un bureau)
- Vous avez aménagé un espace permanent au sein d'une pièce ayant d'autres usages
- Vous vous installez provisoirement dans une pièce ayant d'autres usages
- Vous n'avez pas spécialement d'espace de travail et l'endroit où vous télétravaillez varie selon les circonstances

Télétravailleurs à temps partiel

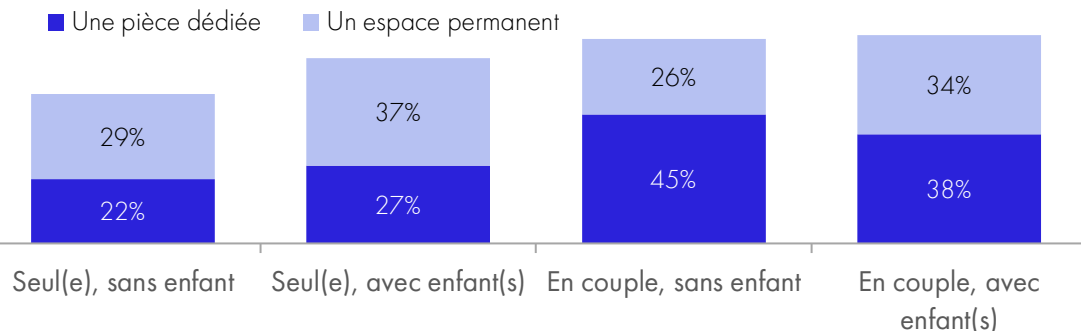


Les espaces de travail dans le logement selon les profils

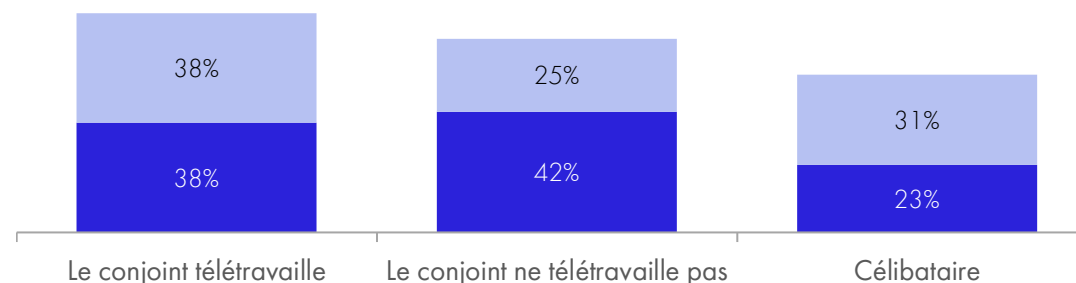
Bénéficiaire d'un espace permanent (pièce ou espace de télétravail dédié dans une autre pièce)

Base télétravailleurs, n = 2021

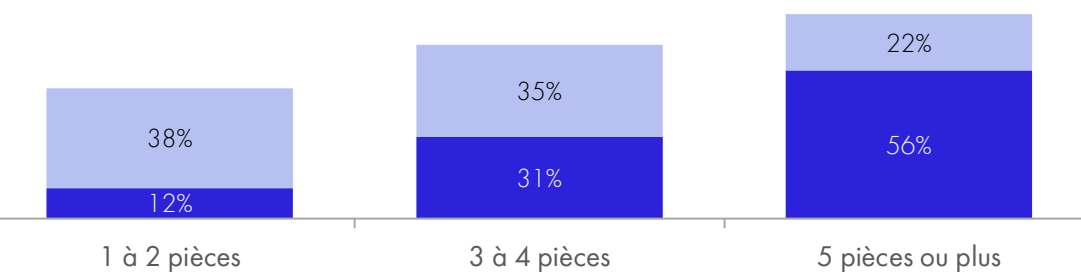
En fonction de la situation familiale



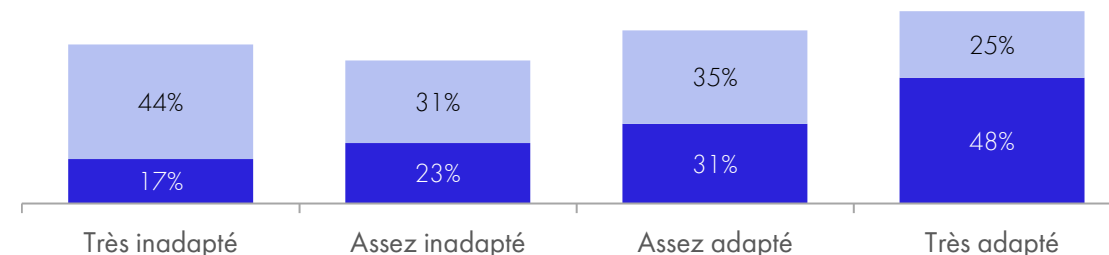
En fonction du télétravail du conjoint



En fonction du niveau de la taille du logement



En fonction de l'adaptation du logement au mode de vie

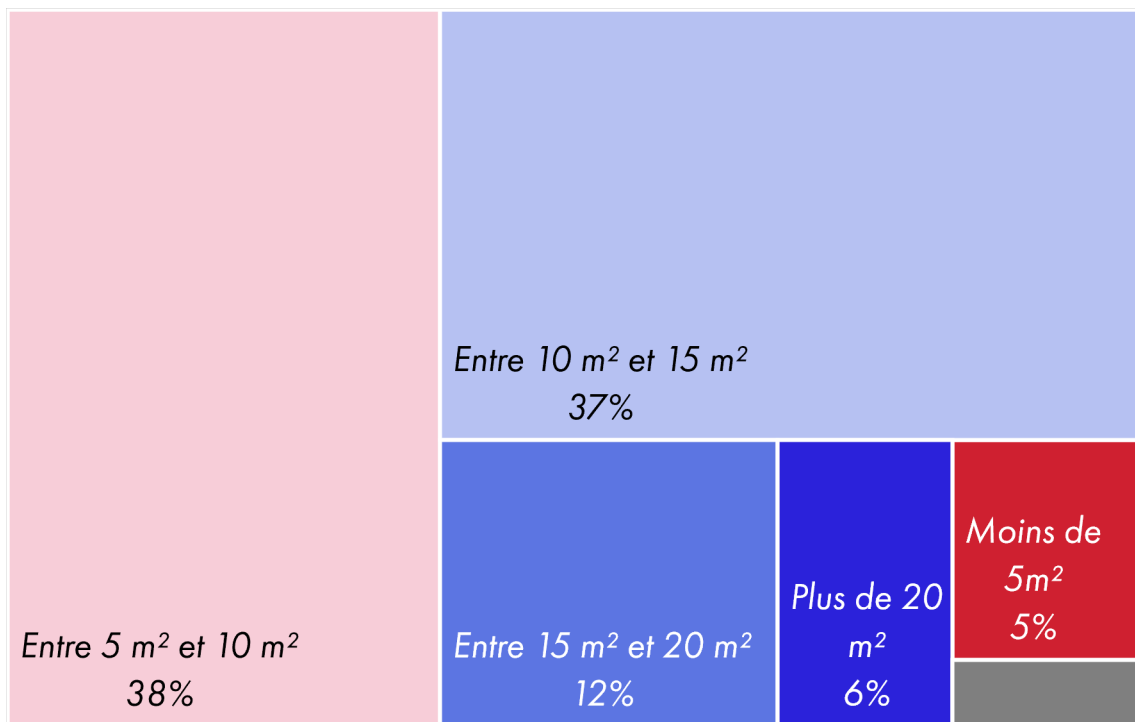


Surface et fonctions de la pièce dédiée au télétravail

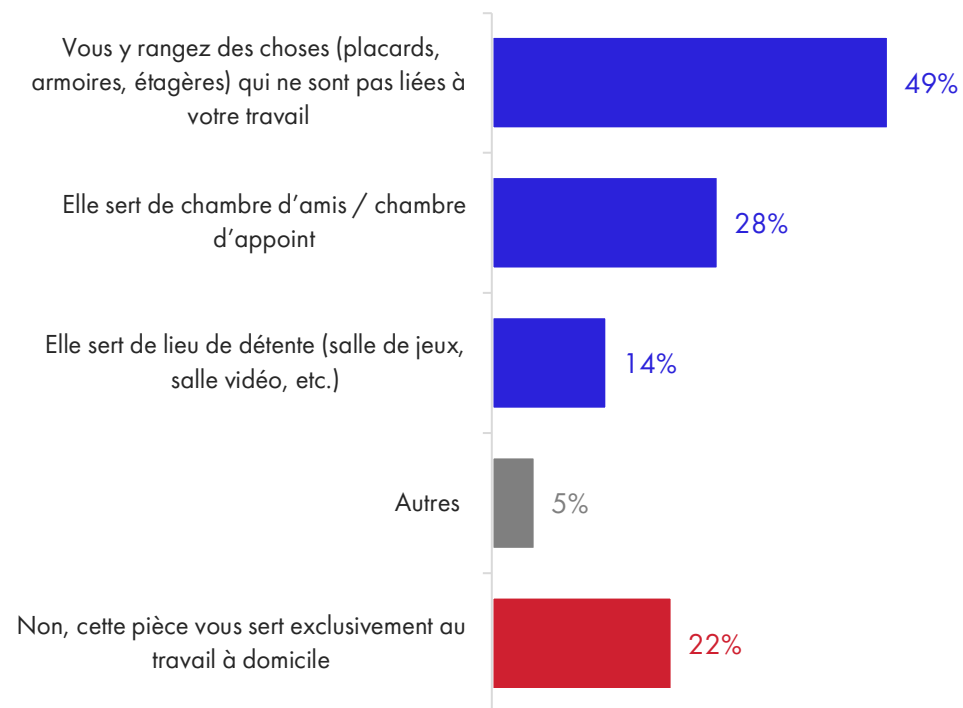
Quelle est la surface de la pièce que vous avez dédiée notamment au travail à domicile ? / Cette pièce remplit-elle d'autres fonctions dans le logement ?

Base : télétravailleurs disposant d'une pièce de leur logement dédiée au travail, n = 696

Taille de la pièce dédiée au télétravail dans le logement



Fonction annexes de la pièce du logement dédiée au télétravail (plusieurs réponses possibles, item « Non... » exclusif)

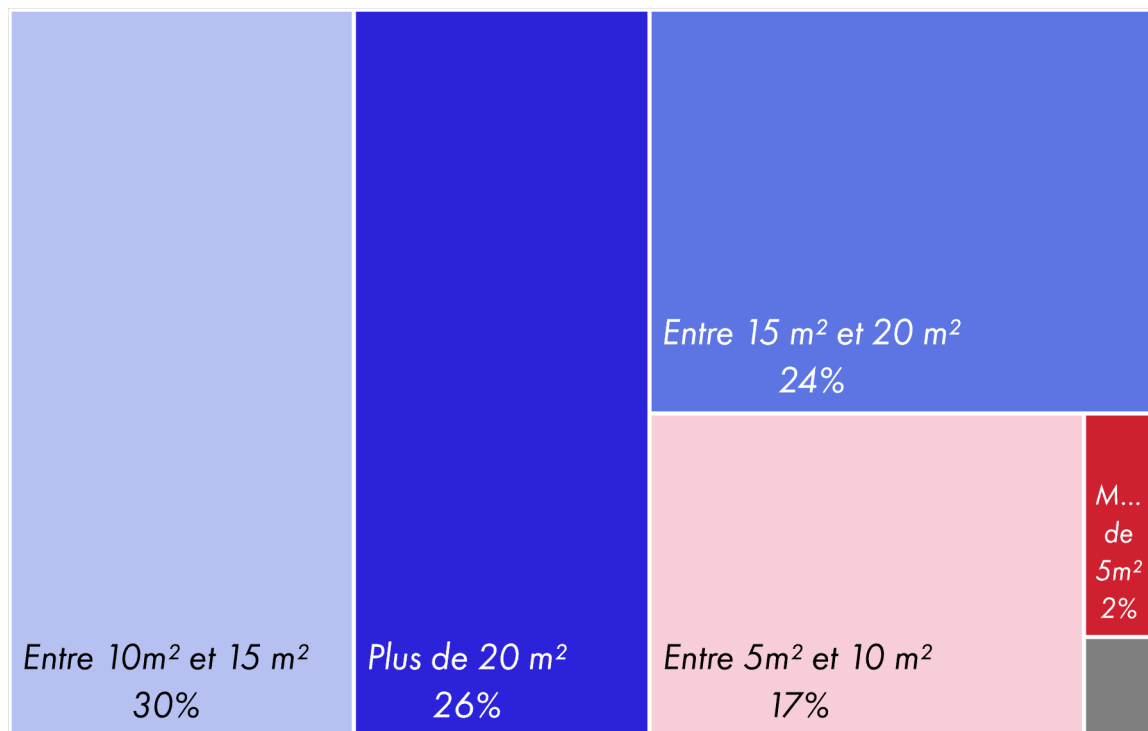


Surface et fonctions des pièces au sein desquelles on télétravaille

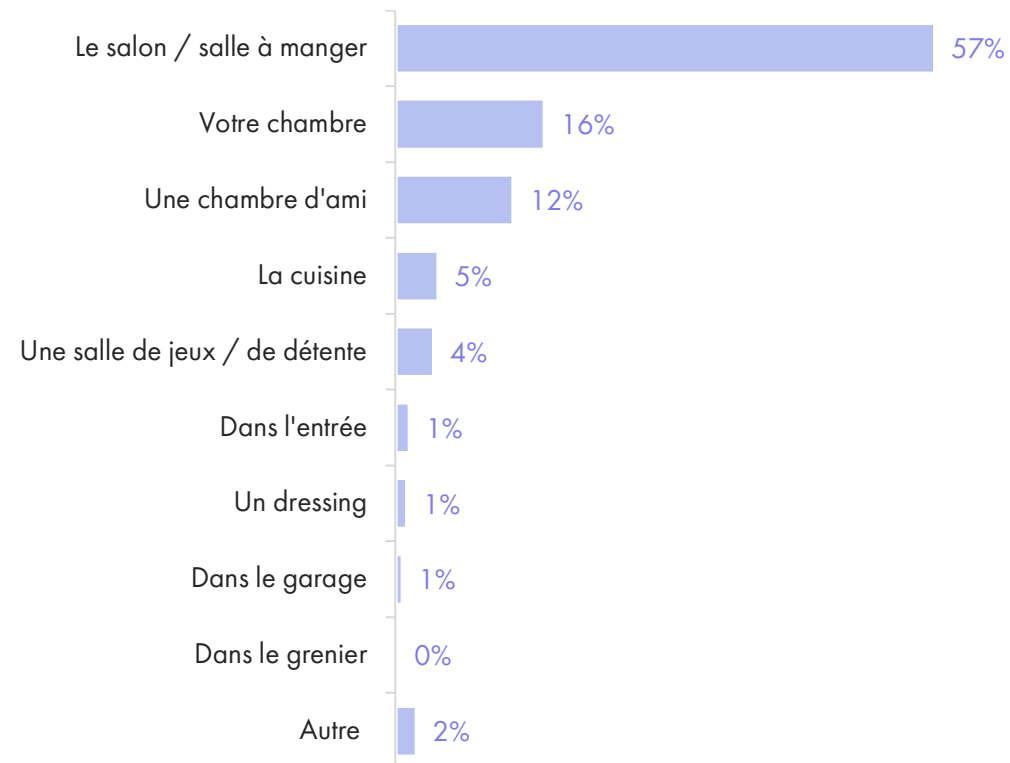
Dans quelle pièce de votre logement télétravaillez-vous ? / Quelle est la surface de cette pièce ?

Base : télétravailleurs ayant aménagé pour travailler un espace permanent ou provisoire au sein de leur logement, n = 1069

Surface de la pièce où est aménagé un espace de travail



Nature de la pièce (une seule réponse possible)



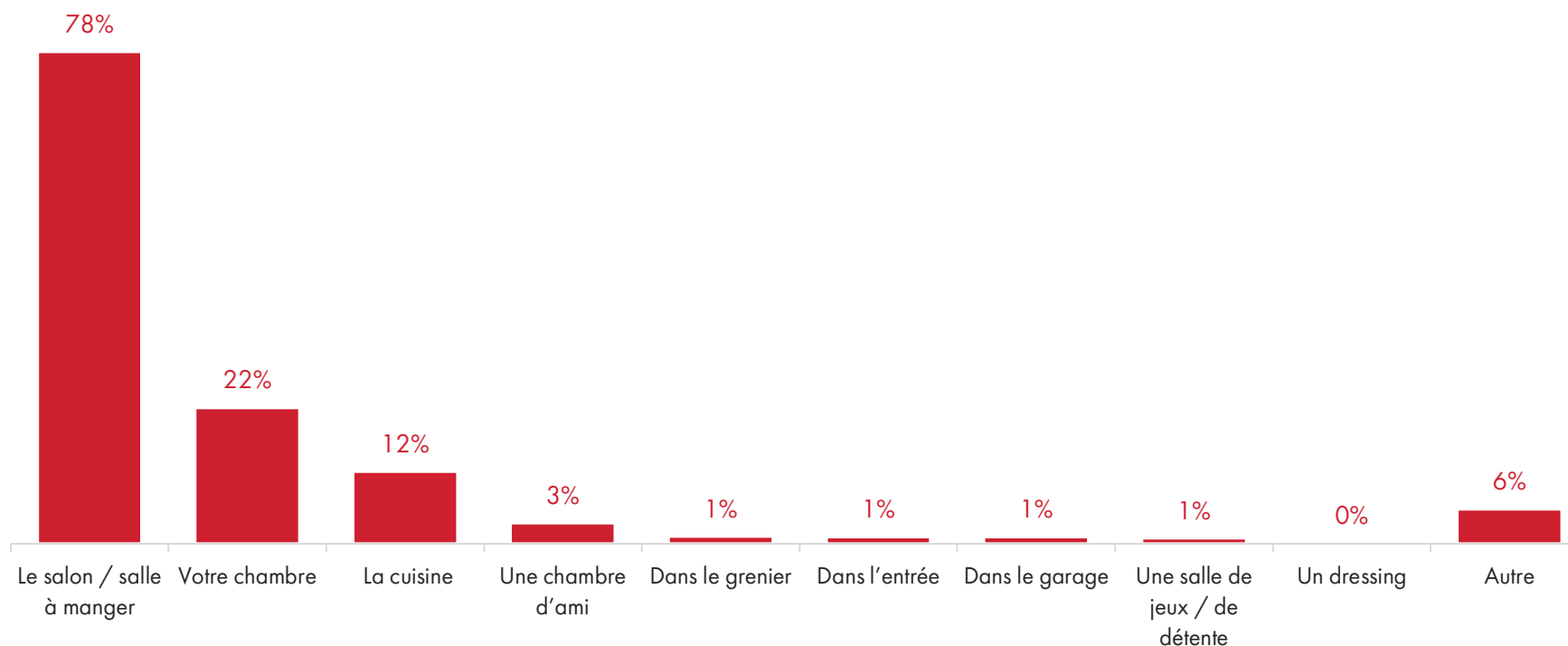
Quand pas d'espace de travail fixe

Dans quelle pièce de votre logement télétravaillez-vous le plus souvent ?

Base : télétravailleurs n'ayant pas d'espace de travail fixe au sein de leur logement, n = 256

Télétravailleurs
n'ayant pas
d'espace de
travail fixe dans
leur logement :

13%

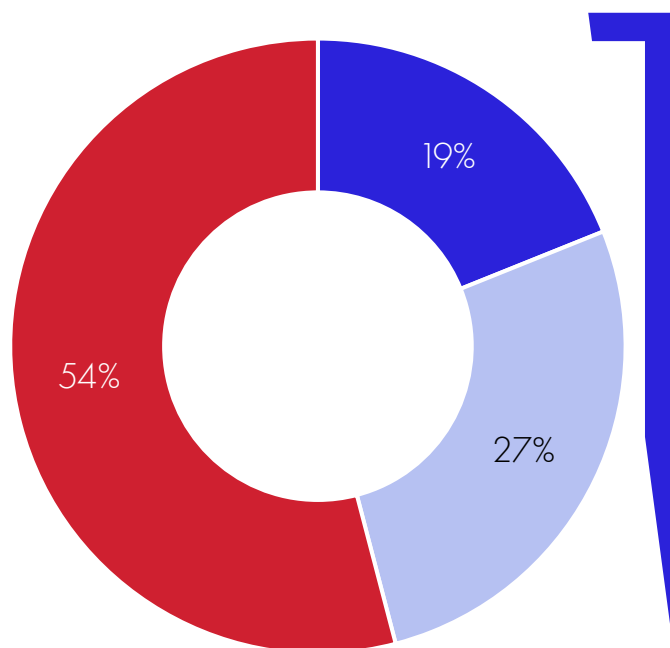


Réorganisation du logement pour télétravailler

L'affectation d'une pièce / d'un espace permanent dédié au télétravail vous a-t-elle amené(e) à revoir l'organisation des espaces de votre logement ?

Base : télétravailleurs ayant aménagé une pièce dédiée au travail dans leur logement, n = 238 ; un espace permanent dans une pièce ayant d'autres usages au sein de leur logement, n = 643

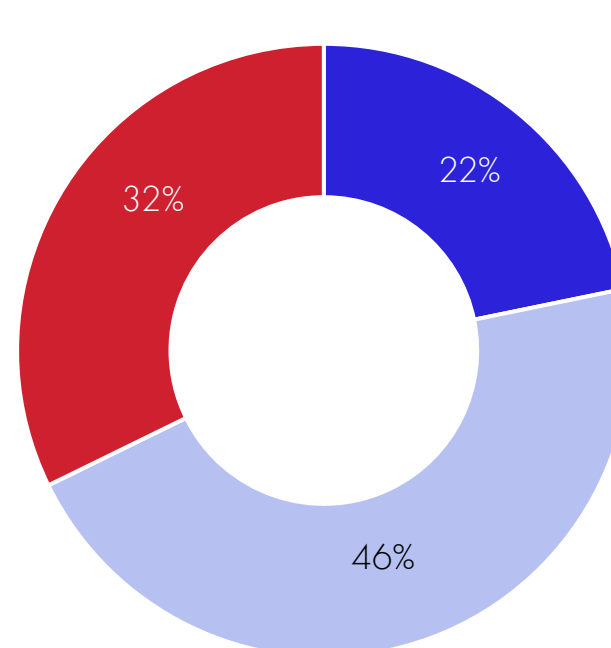
Une pièce dédiée au télétravail dans le logement



Ont revu l'organisation de leur logement :

46%

Un espace permanent



Ont revu l'organisation de leur logement :

58%

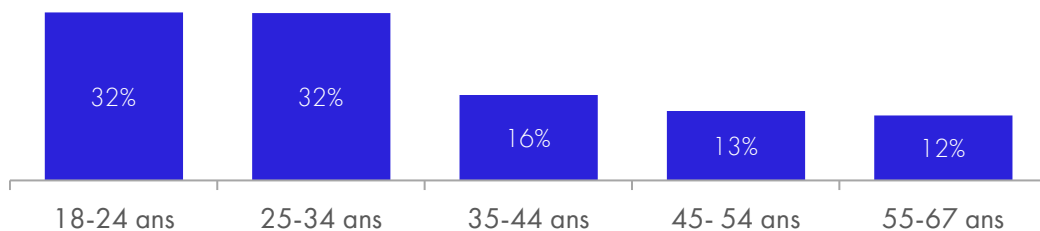
- Oui, vous avez complètement revu l'organisation de votre logement pour vous y réserver une pièce pour le télétravail
- Oui, mais seulement quelques aménagements mineurs
- Non, cela n'a rien changé à l'organisation des espaces de votre logement

Profil des actifs ayant complètement revu l'organisation de leur logement pour aménager un espace de télétravail (1/2)

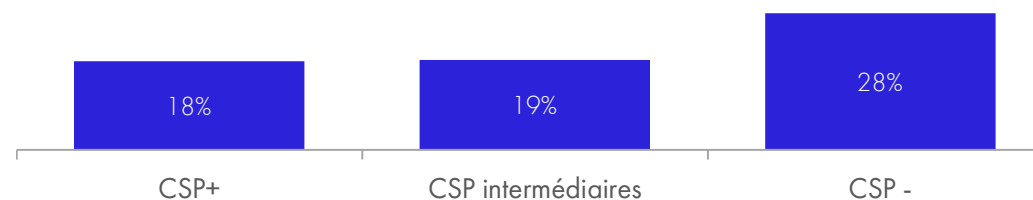
% ayant complètement revu l'organisation de leur logement pour y aménager un espace de télétravail permanent ou une pièce dédiée

Base : télétravailleurs ayant aménagé une pièce dédiée ou un espace permanent dans une pièce ayant d'autres usages au sein de leur logement, n = 881

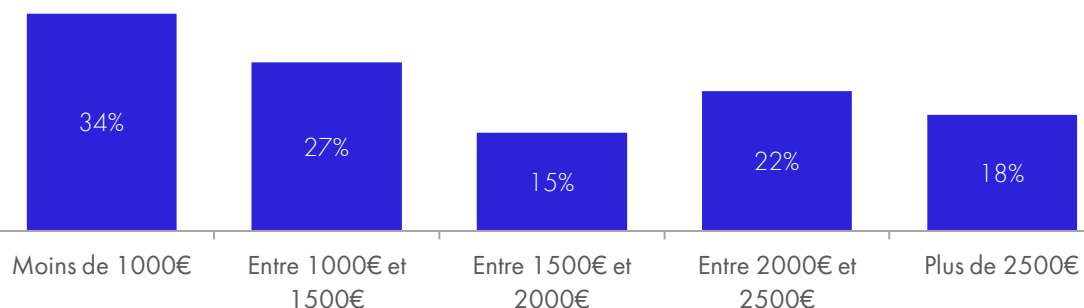
En fonction de l'âge



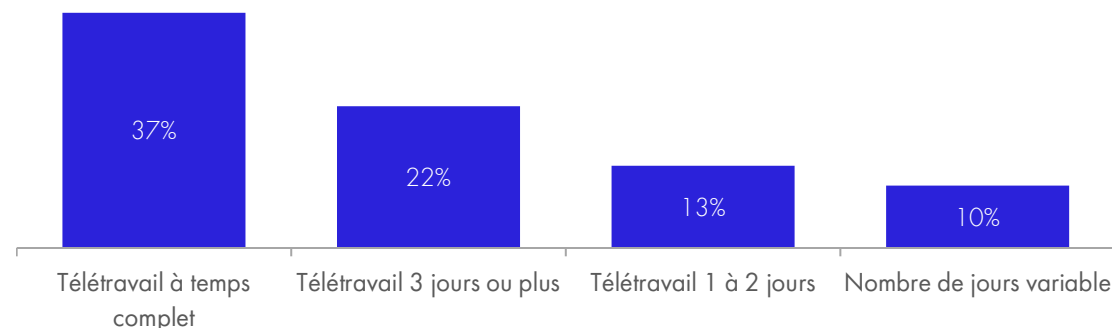
En fonction de la catégorie socioprofessionnelle



En fonction du niveau de vie



En fonction du rythme de télétravail

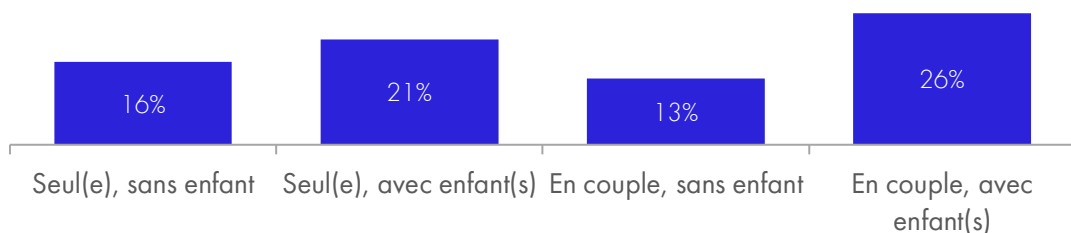


Profil des actifs ayant complètement revu l'organisation de leur logement pour aménager un espace de télétravail (2/2)

% ayant complètement revu l'organisation de leur logement pour y aménager un espace de télétravail permanent ou une pièce dédiée

Base : télétravailleurs ayant aménagé une pièce dédiée ou un espace permanent dans une pièce ayant d'autres usages au sein de leur logement, n = 881

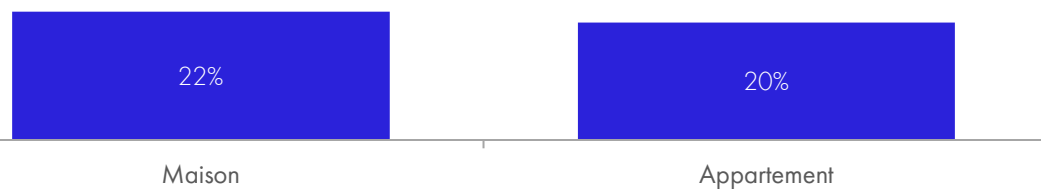
En fonction de la composition du foyer



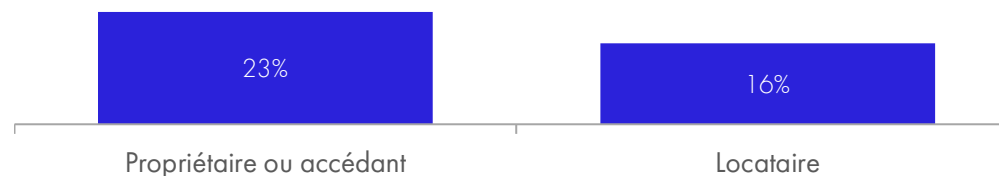
En fonction de la taille du logement



En fonction du type de logement



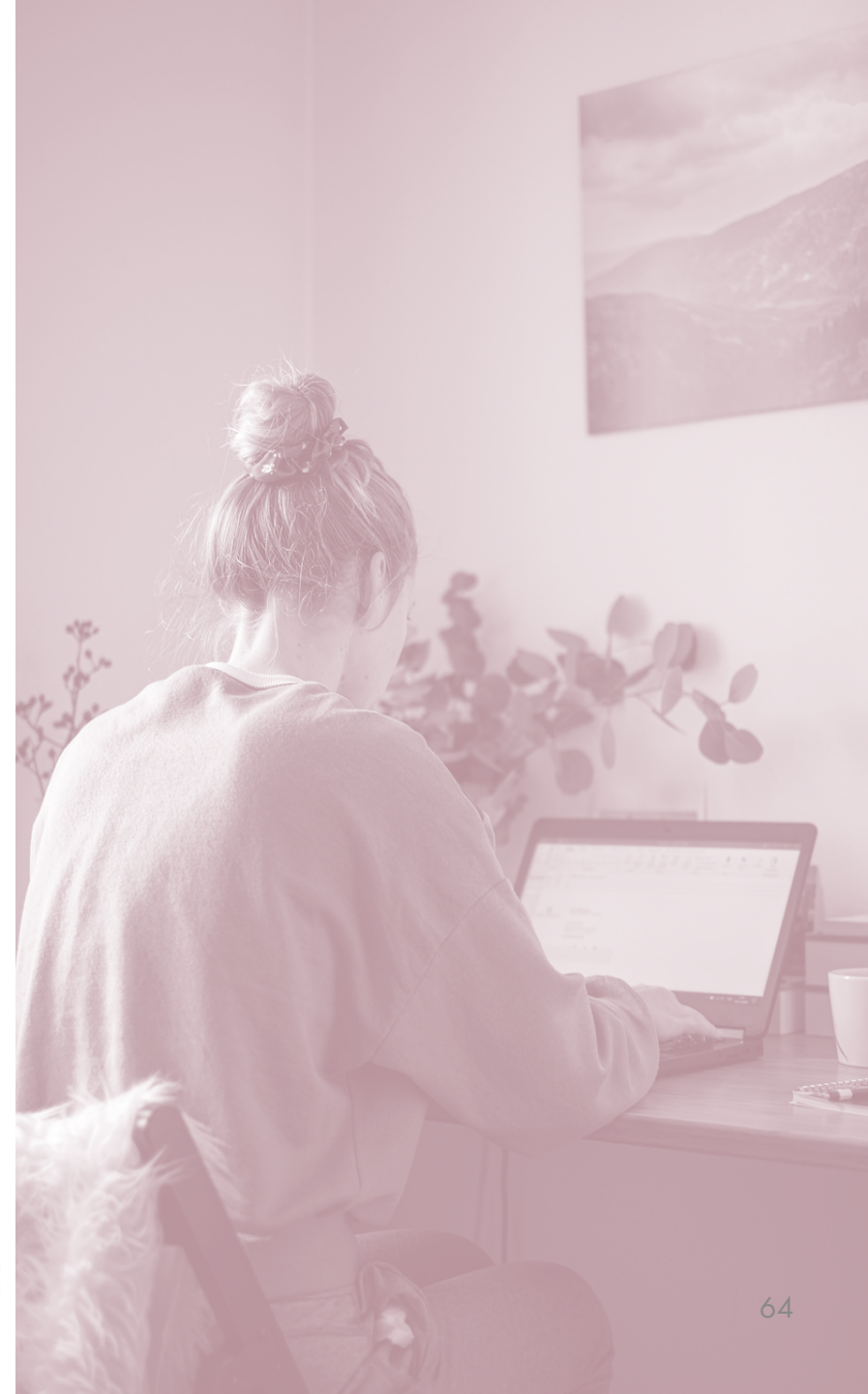
En fonction du statut d'occupation du logement



Les Conditions de télétravail

La satisfaction à l'égard des conditions de télétravail

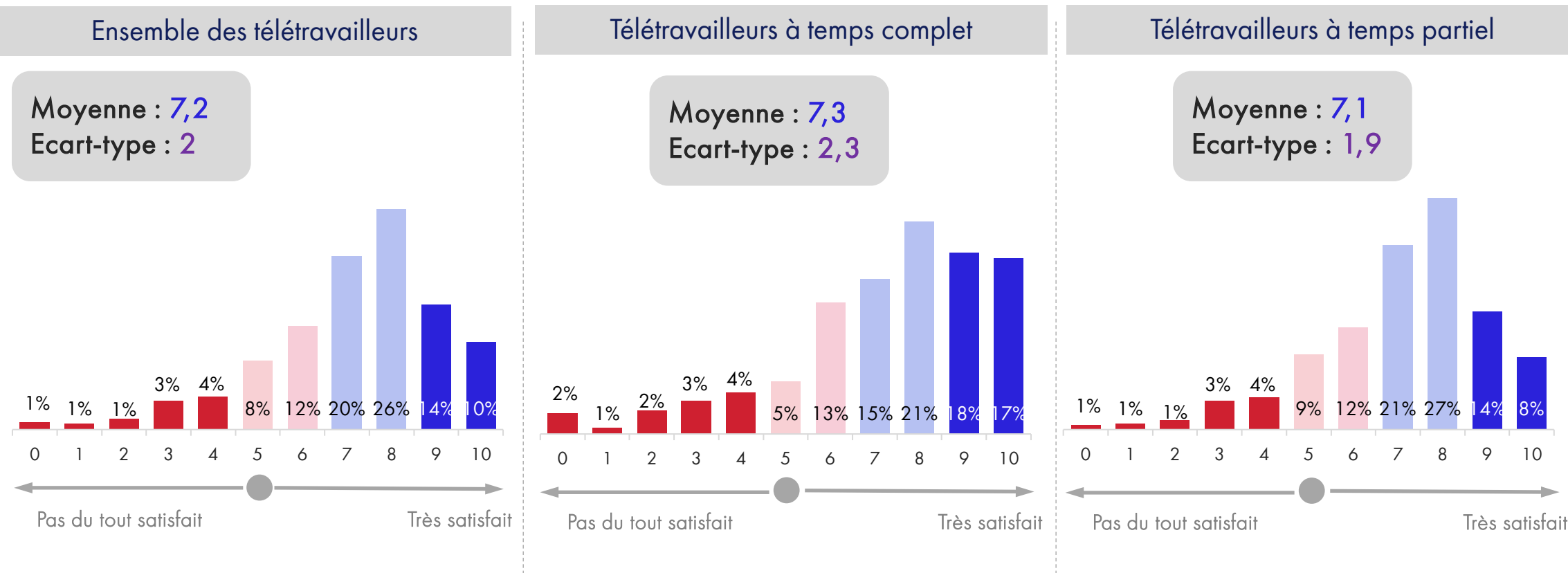
[Retour au sommaire](#)



La satisfaction à l'égard des conditions matérielles de télétravail

Sur une échelle de 0 à 10, comment évaluez-vous les conditions matérielles (pièce ou espace dédié, bureau, chaise adaptée, etc.) dans lesquelles vous télétravaillez à domicile ?

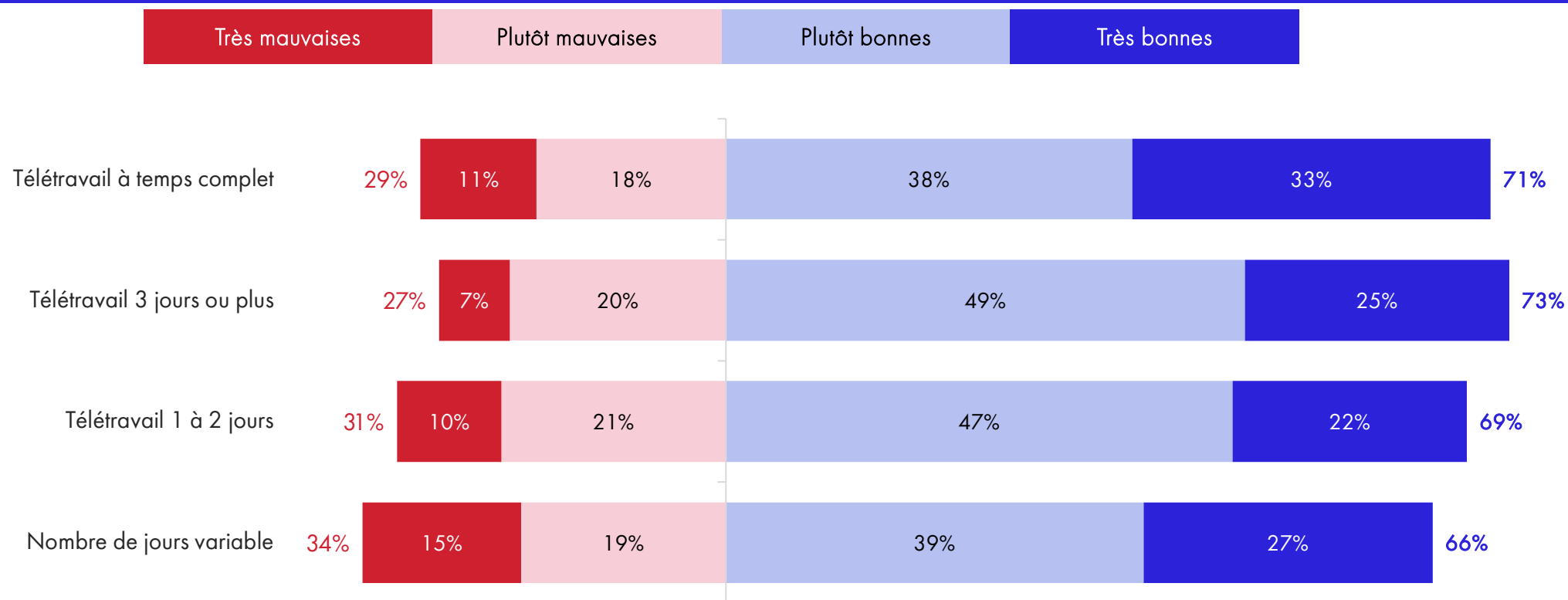
Base : télétravailleurs, n = 2021 / Base télétravailleurs à temps complet n = 335 et à temps partiel n = 1686



La satisfaction à l'égard des conditions matérielles de télétravail

Sur une échelle de 0 à 10, comment évaluez-vous les conditions matérielles (pièce ou espace dédié, bureau, chaise adaptée, etc.) dans lesquelles vous télétravaillez à domicile ?

Base : télétravailleurs, n = 2021



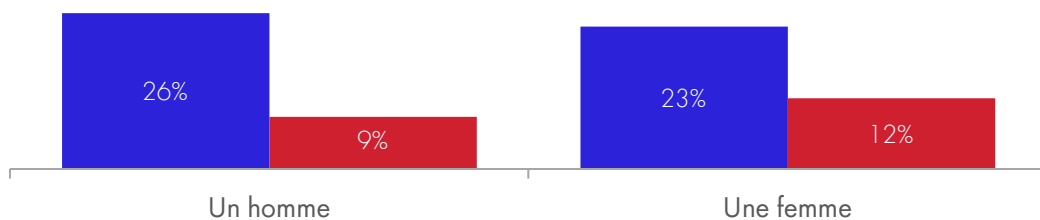
Profils des très satisfaits et des très insatisfaits à l'égard des conditions matérielles de télétravail (1/2)

Appréciation des conditions matérielles de télétravail

Base : télétravailleurs, n = 2021

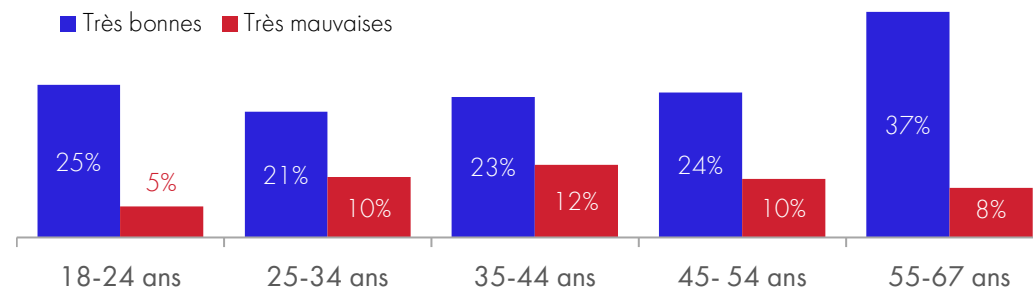
En fonction du genre

■ Très bonnes ■ Très mauvaises



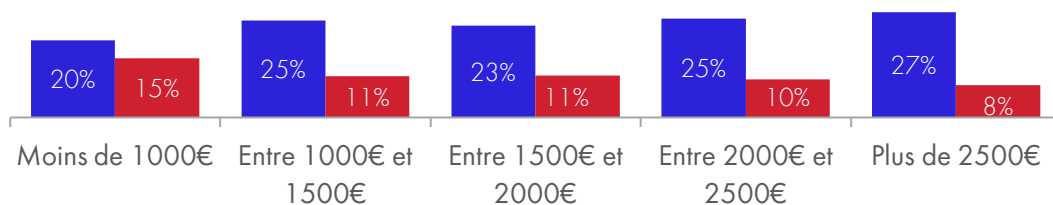
En fonction de l'âge

■ Très bonnes ■ Très mauvaises



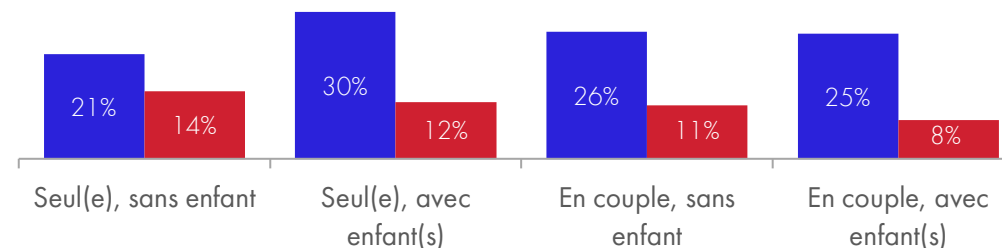
En fonction du niveau de vie du ménage

■ Très bonnes ■ Très mauvaises



En fonction de la composition du foyer

■ Très bonnes ■ Très mauvaises

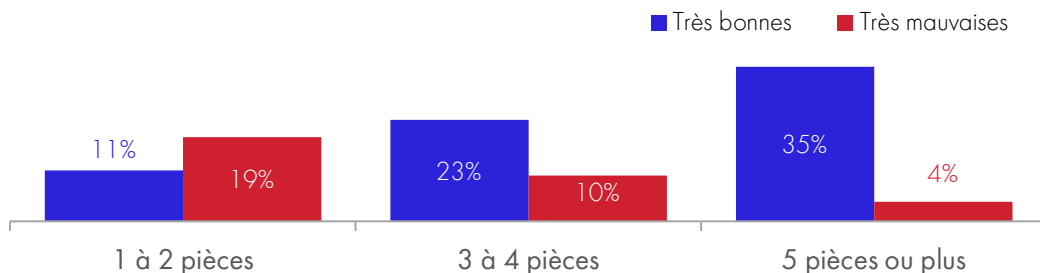


Profils des très satisfaits et des très insatisfaits à l'égard des conditions matérielles de télétravail (2/2)

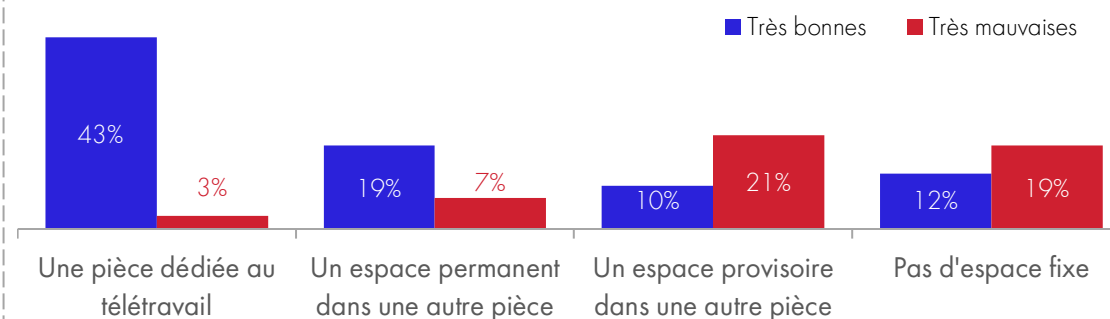
Appréciation des conditions matérielles de télétravail

Base : télétravailleurs, n = 2021

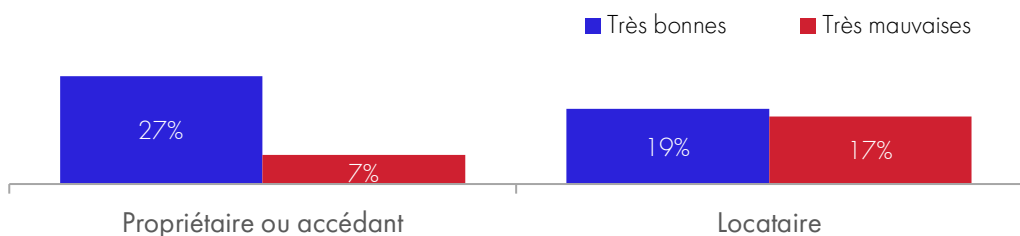
En fonction de la taille du logement



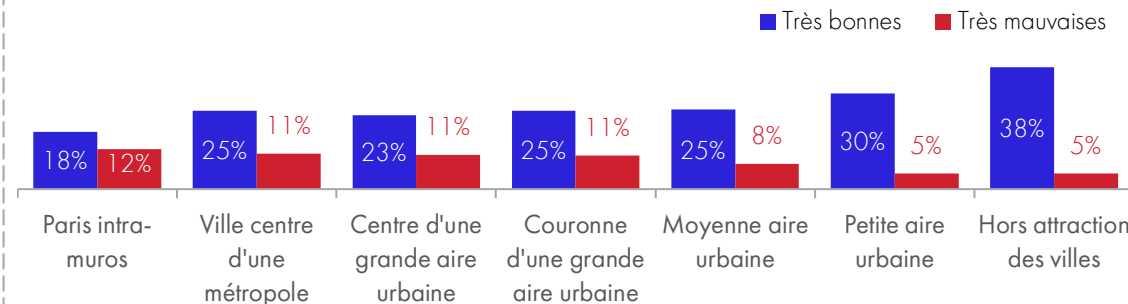
En fonction du type d'espace de travail



En fonction du statut d'occupation du logement



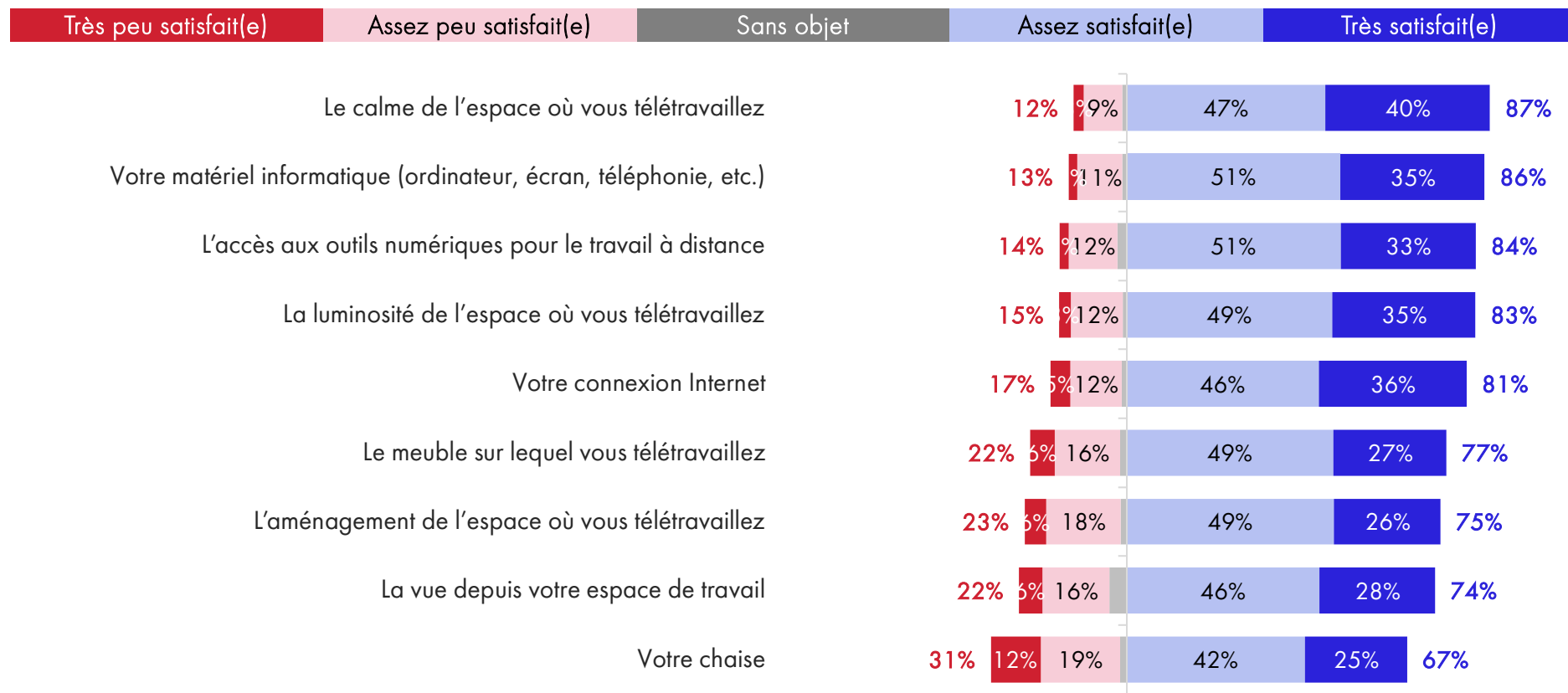
En fonction de l'aire urbaine de résidence



La satisfaction détaillée à l'égard des conditions matérielles de télétravail à domicile

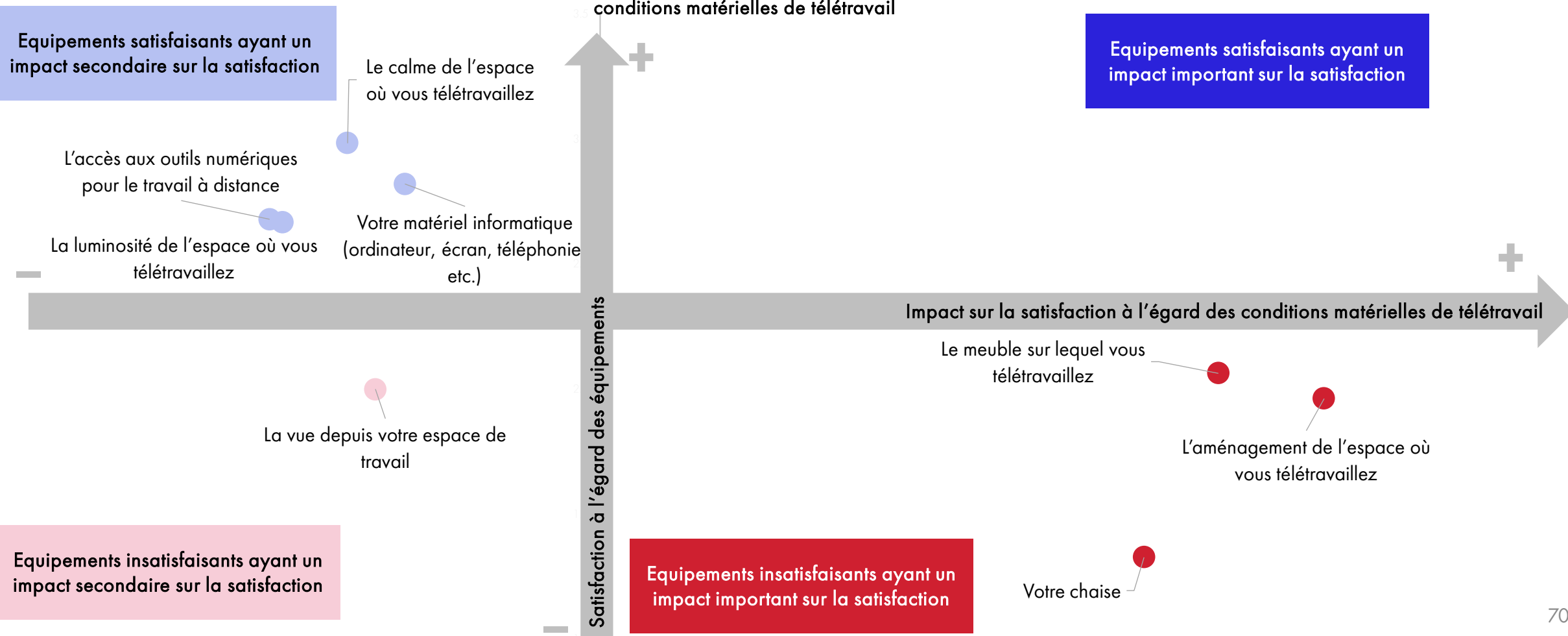
Et plus précisément, dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) des éléments suivants ?

Base : télétravailleurs, n = 2021



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

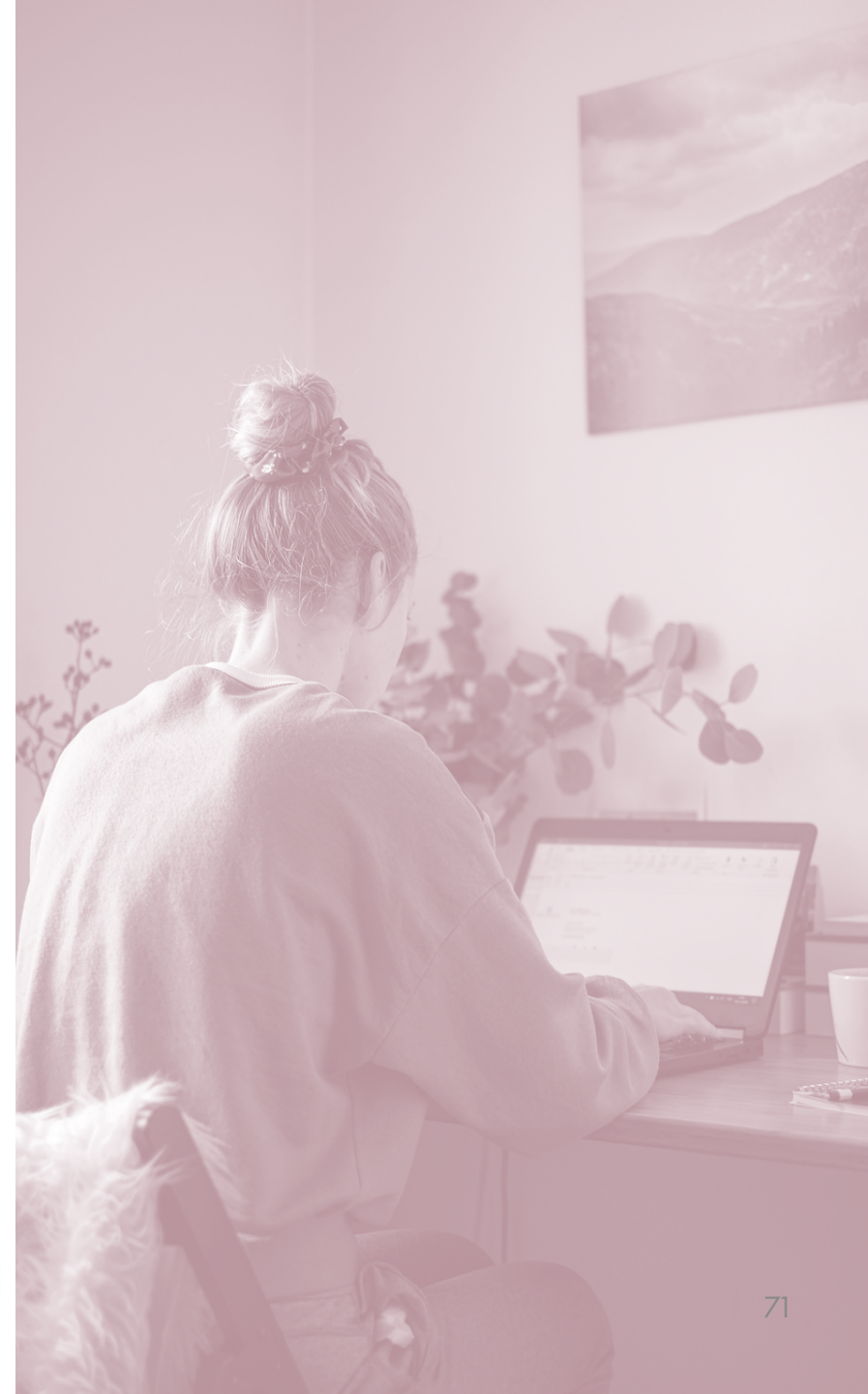
Cartographie de la satisfaction à l'égard des équipements en fonction de leur contribution à la satisfaction à l'égard des conditions matérielles de télétravail



Les Conditions de télétravail

Télétravailler avec son conjoint

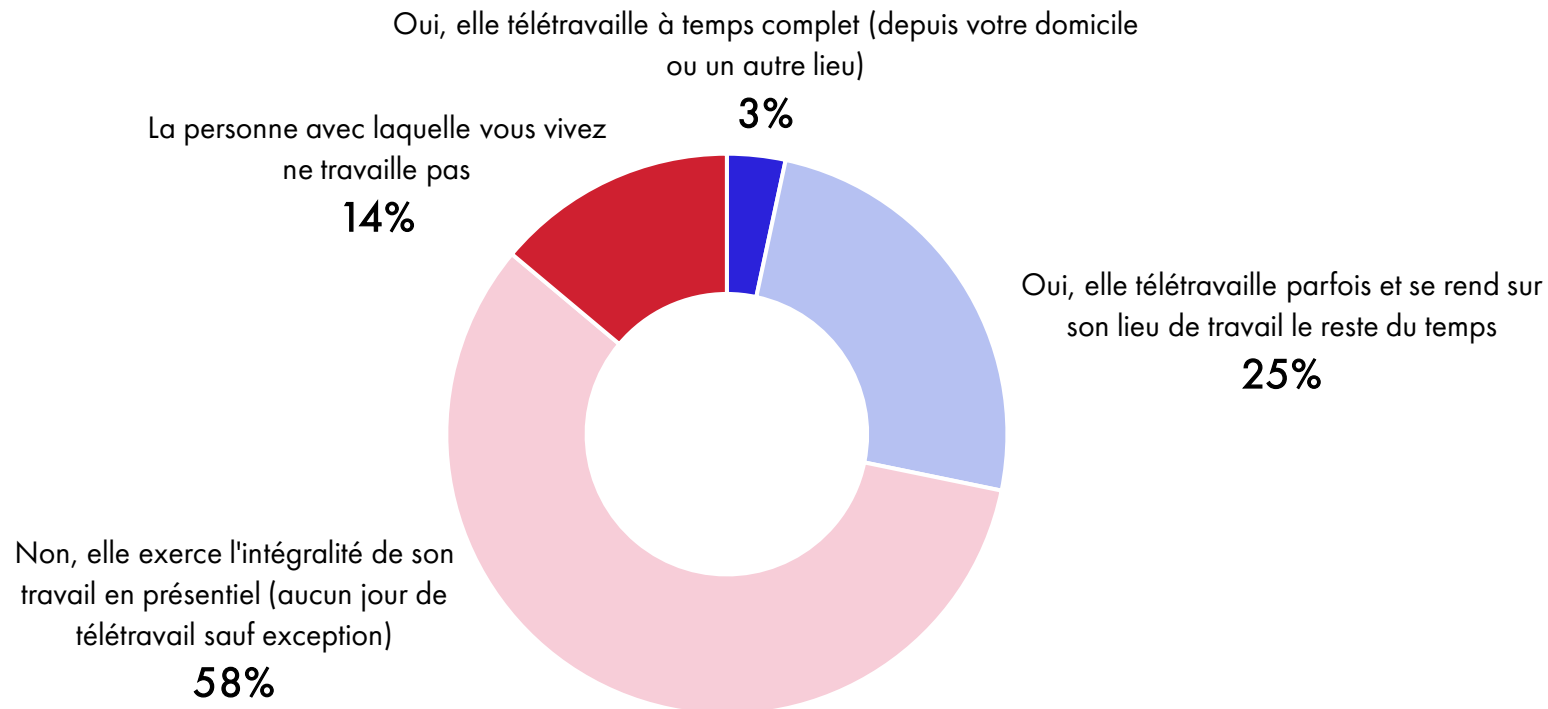
[Retour au sommaire](#)



Le télétravail du conjoint

La personne avec laquelle vous vivez peut-elle télétravailler ?

Base : actifs en couple, n = 2104



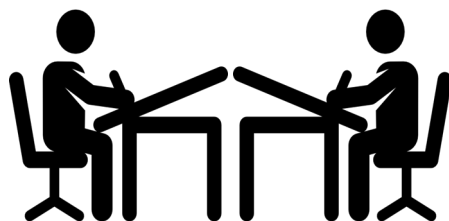
Actifs ayant un conjoint qui télétravaille :

28%

Répartition des ménages vis-à-vis du télétravail

Ménages et télétravail : une segmentation en quatre groupes

Base totale, n= 3 000



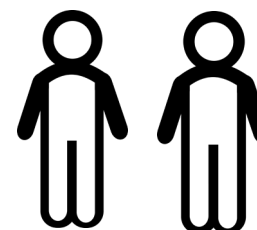
11% Ménages en couples où les deux conjoints télétravaillent



18% Ménages en couple où seule une personne télétravaille



9% Ménages de célibataires qui télétravaillent

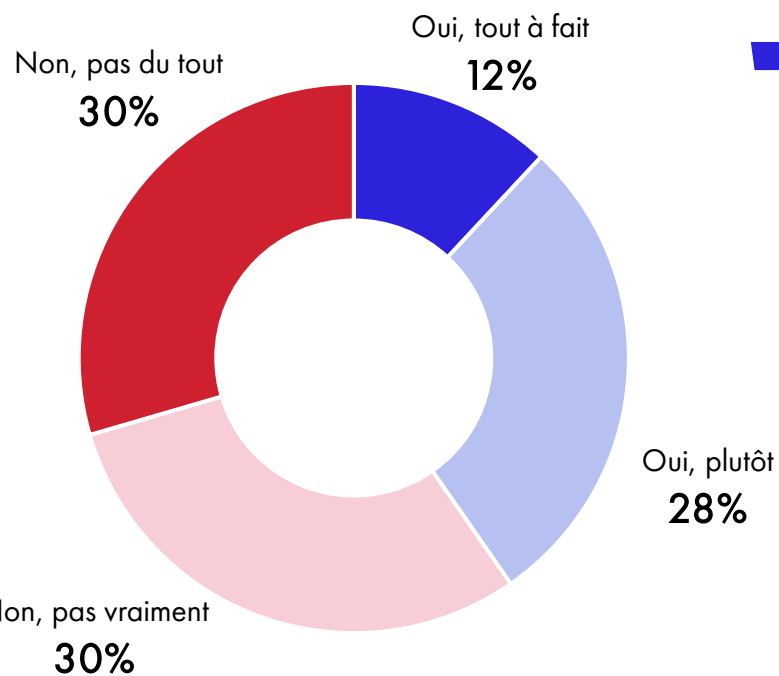


62% Ménages où personne ne télétravaille

Les difficultés rencontrées par les couples de télétravailleurs

Rencontrez-vous des difficultés à vous organiser pour travailler depuis votre domicile quand votre conjoint(e) est également en télétravail ? / Quel(s) type(s) de difficultés rencontrez-vous ?

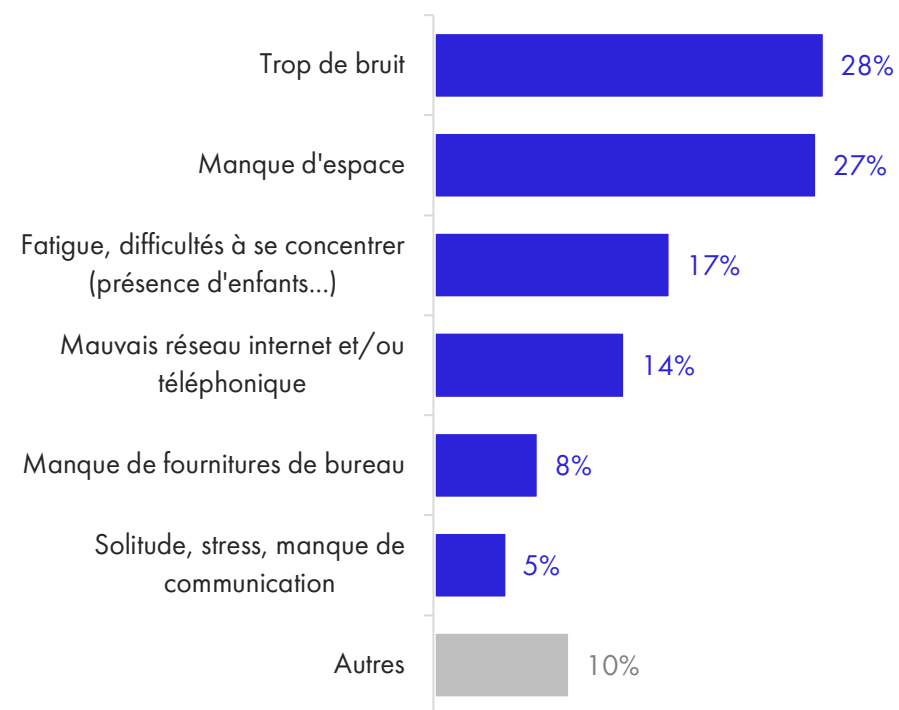
Base : couples dont les deux conjoints télétravaillent, n = 692 / Couples télétravailleurs qui rencontrent des difficultés d'organisation, n = 255



Couples de télétravailleurs rencontrant des difficultés dans l'organisation du télétravail

40%

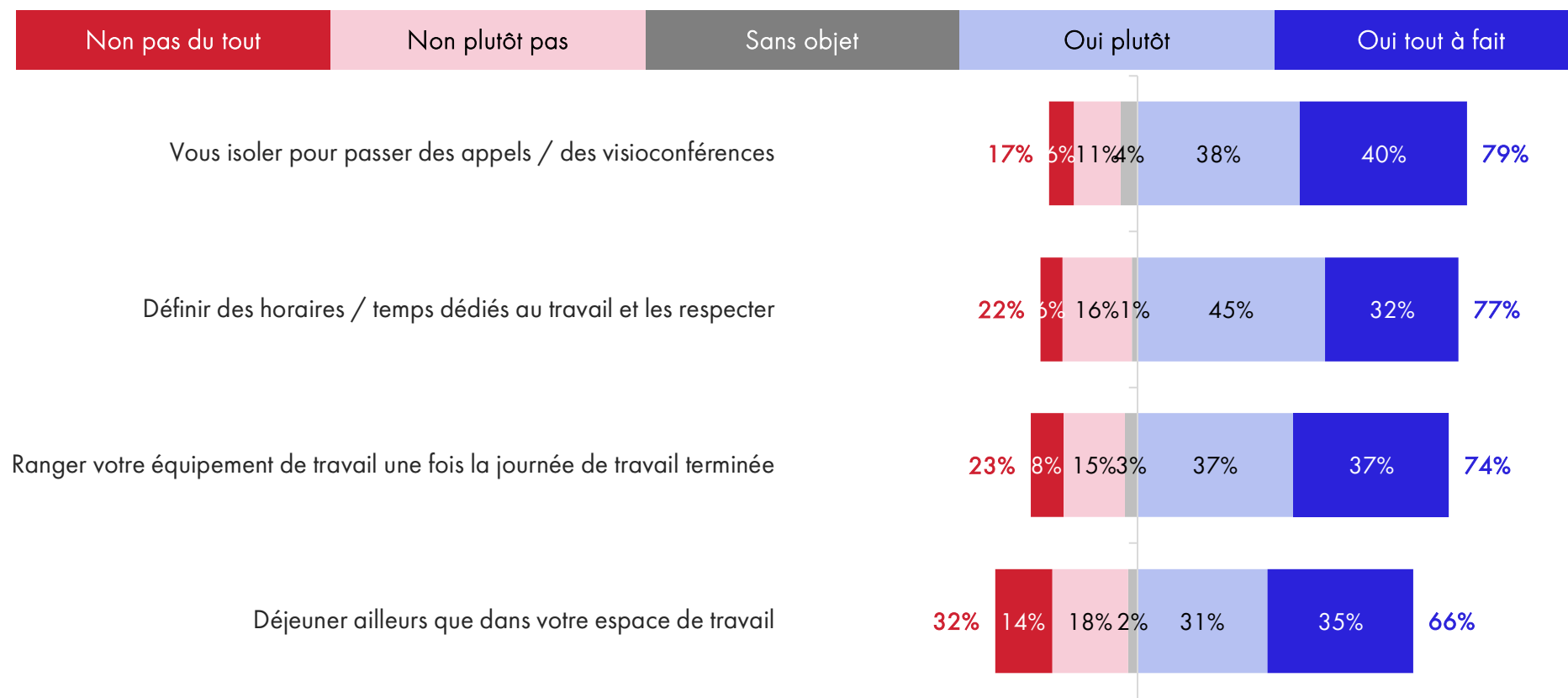
Difficultés rencontrées par les couples dont les deux conjoints télétravaillent (question ouverte)



Séparation des espaces de travail et de vie

Lorsque vous travaillez depuis votre domicile, parvenez-vous à... ?

Base : télétravailleurs, n = 2021

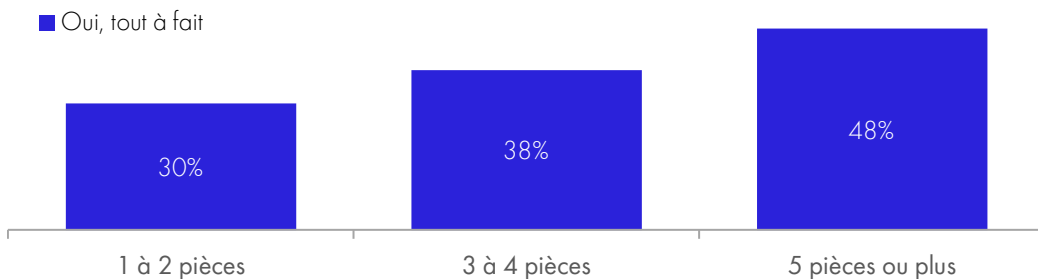


S'isoler pour passer des appels, des visioconférences

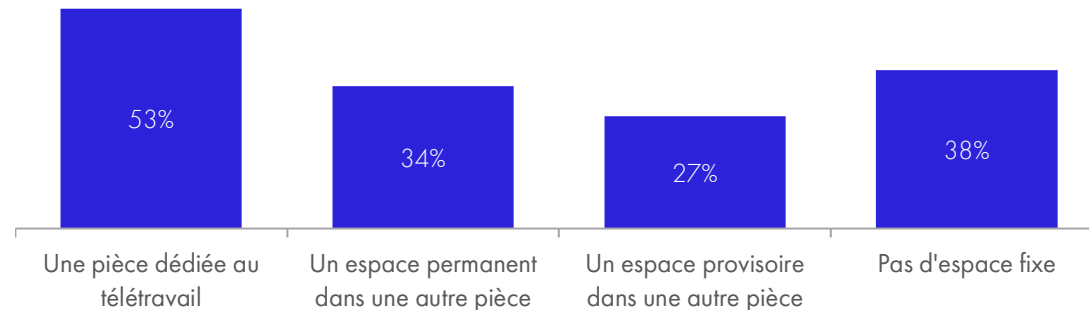
Lorsque vous travaillez depuis votre domicile, parvenez-vous à vous isoler pour passer des appels, des visioconférences ?

Base : télétravailleurs, n = 2021

En fonction de la taille du logement



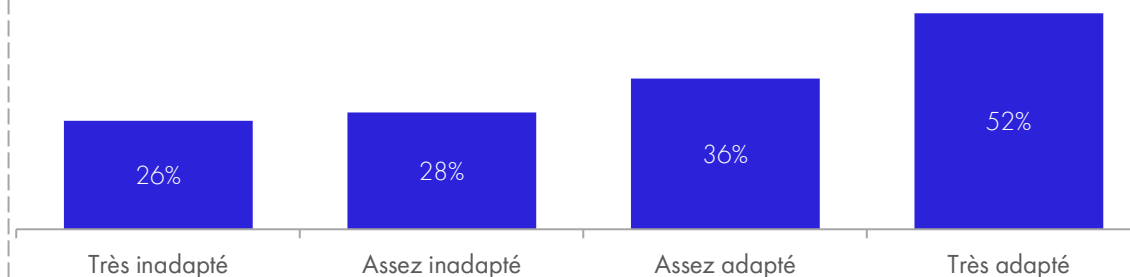
En fonction de l'espace de travail



En fonction du télétravail du conjoint



En fonction de l'adaptation du logement au mode de vie

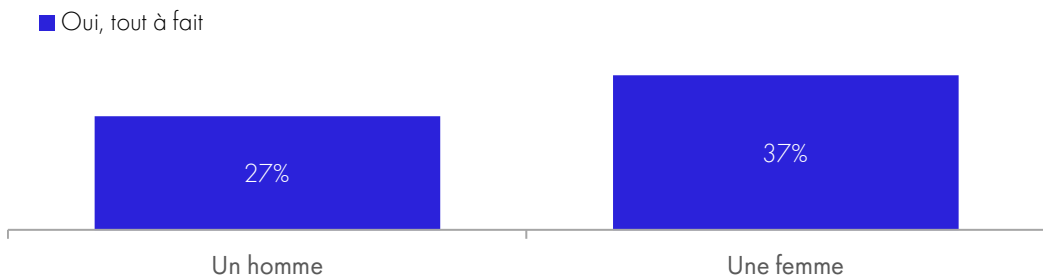


Définir des horaires / temps dédiés au travail et les respecter

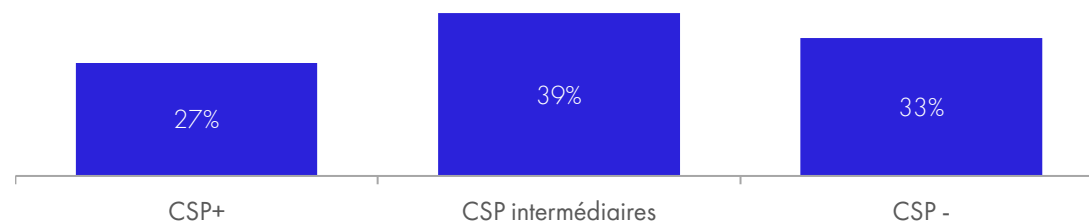
Lorsque vous travaillez depuis votre domicile, parvenez-vous à définir des horaires / temps dédiés au travail et les respecter

Base : télétravailleurs, n = 2021

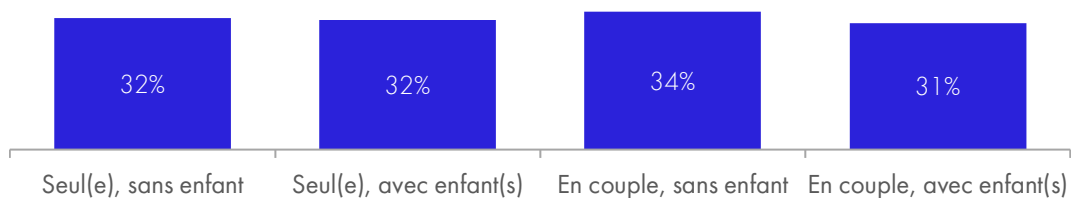
En fonction du genre



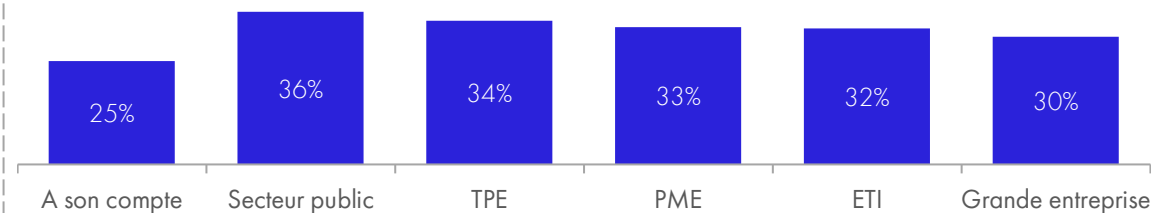
En fonction de la catégorie socioprofessionnelle



En fonction de la situation familiale



En fonction du type d'entreprise

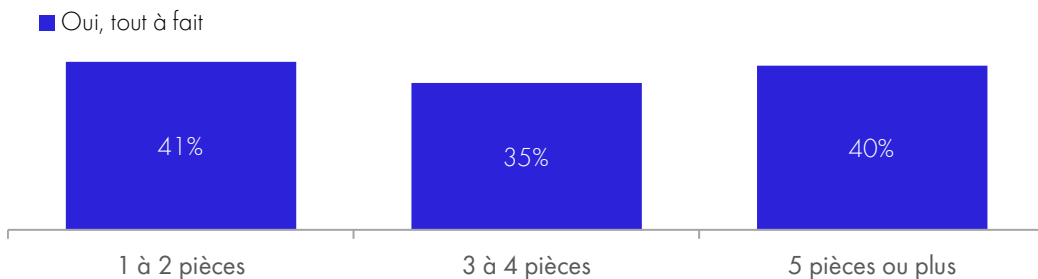


Ranger son équipement de travail une fois la journée terminée

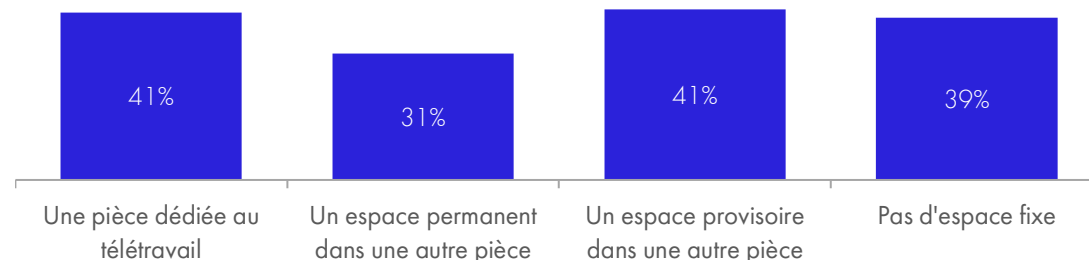
Lorsque vous travaillez depuis votre domicile, parvenez-vous à ranger votre équipement de travail une fois la journée de travail terminée

Base : télétravailleurs, n = 2021

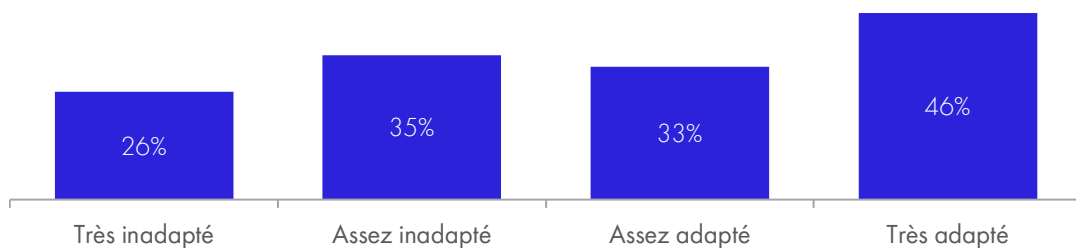
En fonction de la taille du logement



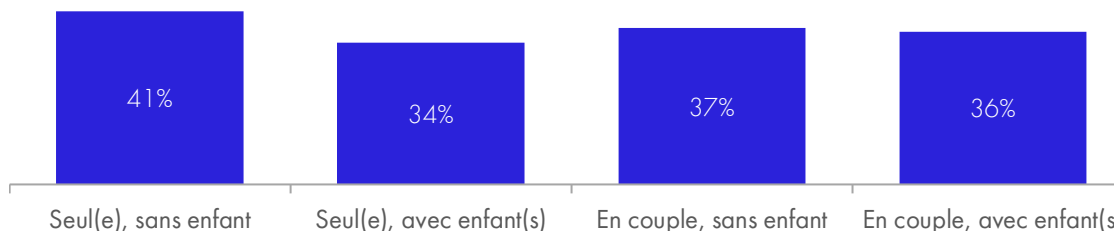
En fonction de l'espace de travail



En fonction de l'adaptation du logement au mode de vie



En fonction de la situation familiale

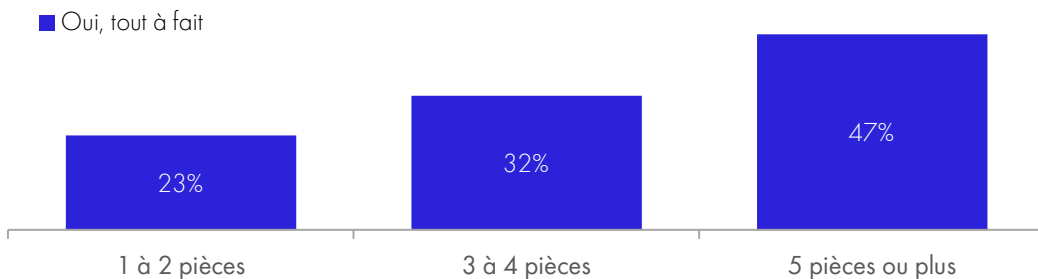


Déjeuner ailleurs que dans son espace de travail

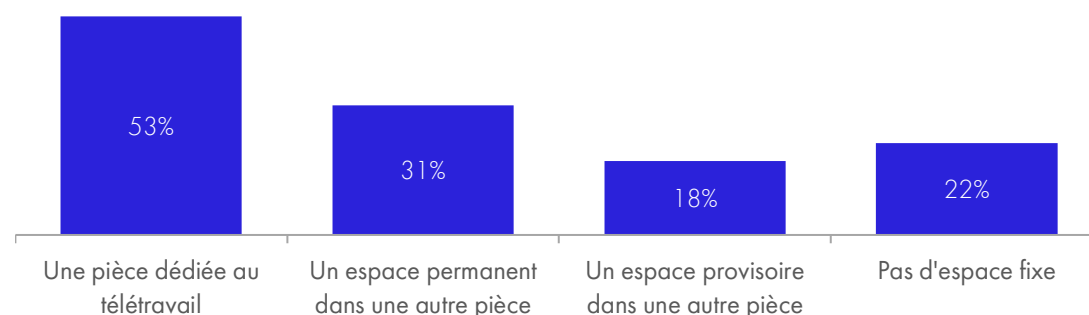
Lorsque vous travaillez depuis votre domicile, parvenez-vous à déjeuner ailleurs que dans votre espace de travail

Base : télétravailleurs, n = 2021

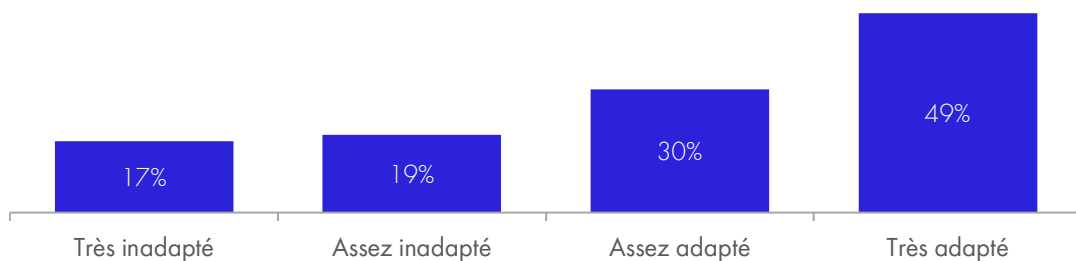
En fonction de la taille du logement



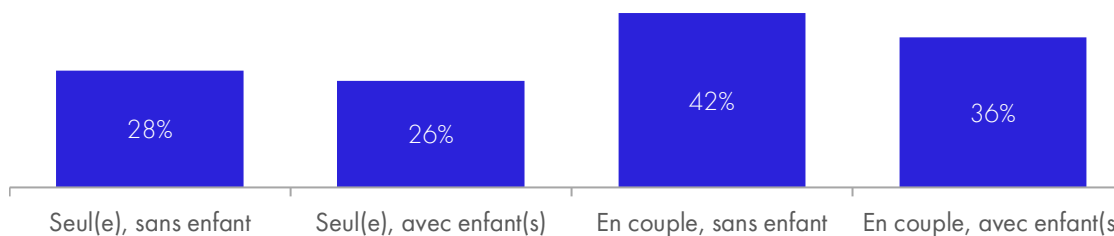
En fonction de l'espace de travail



En fonction de l'adaptation du logement au mode de vie



En fonction de la situation familiale



Satisfaction vis-à-vis du télétravail

[Retour au sommaire](#)



A retenir

Des actifs majoritairement satisfaits de leur pratique du travail à distance

- 37% des télétravailleurs se disent très satisfaits de leur pratique du travail à distance (note supérieure ou égale à 9/10) quand 45% se montrent assez satisfaits (notes comprises entre 7 et 8/10). On compte à l'inverse un faible taux de très insatisfaits (5% des télétravailleurs).
- Le degré de satisfaction à l'égard de la pratique du travail à distance augmente avec la fréquence du télétravail : 46% des télétravailleurs à temps complet se montrent très satisfaits pour 35% de ceux télétravaillant à temps partiel. Il est aussi plus élevé chez les femmes (42% vs 33% chez les hommes), chez les plus de 40 ans ainsi que parmi les actifs d'un niveau baccalauréat ou supérieur. On compte notamment 20% de télétravailleurs très insatisfaits parmi les actifs ayant un niveau d'études inférieur au bac. En conséquence, le degré de satisfaction à l'égard du télétravail est également moins élevé chez les CSP-. La satisfaction à l'égard du télétravail est également corrélée à la souplesse accordée par l'employeur dans les modalités d'organisation du télétravail ainsi qu'à la taille du logement : plus celui-ci est spacieux,

plus les actifs se disent satisfaits de leur pratique du travail à distance.

- Cette satisfaction se retrouve dans les attentes à l'égard du rythme de télétravail : si 55% des télétravailleurs sont satisfaits de leur rythme actuel, 42% souhaiteraient télétravailler davantage qu'ils ne le font actuellement. Le nombre de jours de télétravail idéal se situe entre 2 et 3 jours (57% des réponses). Si seuls 3% des télétravailleurs ne souhaiteraient plus télétravailler, 39% des actifs ne pratiquant pas le travail à distance indiquent à l'inverse qu'ils souhaiteraient y avoir accès.

Un télétravailleur sur 5 estime que le travail à distance a un impact négatif sur son pouvoir d'achat

- Interrogés sur les impacts de leur pratique du travail à distance sur différents aspects de leur vie personnelle ou professionnelle, les télétravailleurs se montrent globalement satisfaits des conséquences du télétravail sur leur qualité de vie en général, leur vie familiale ou leur qualité de vie au travail. Les avis sont en revanche plus mitigés concernant les interactions avec leurs collègues, mais également sur leur pouvoir d'achat. Ainsi, 20% des télétravailleurs indiquent que le télétravail a un impact négatif sur celui-ci.

- Les analyses en contribution révèlent que c'est l'impact du télétravail sur la qualité de vie au travail qui est le plus déterminant dans le regard que portent les actifs sur leur pratique du télétravail. Si cet impact est jugé globalement positivement, les évaluations négatives portées sur l'impact du travail à distance sur les interactions (au sein de l'équipe et plus largement avec les autres salariés de l'entreprise) constituent un point d'alerte quant à leur impact potentiel sur la qualité de vie au travail. Elles soulignent les marges de progression à réaliser au sein des entreprises pour favoriser davantage ces interactions dans le cadre du travail à distance.

- Comme indiqué précédemment, l'impact du travail à distance sur le pouvoir d'achat est également à prendre en compte : au-delà des dépenses d'énergie, le télétravail est en effet susceptible d'induire une hausse (réelle ou perçue) du budget alimentation des télétravailleurs, notamment chez ceux qui ont accès à la restauration collective lorsqu'ils sont en présentiel.

A retenir

La réduction des déplacements, en tête des bénéfices attribués au télétravail

- Lorsqu'on interroge les télétravailleurs sur les deux principaux bénéfices qu'ils trouvent au télétravail, **la réduction des déplacements arrive largement en tête**, 29% d'entre eux l'ayant sélectionné en 1^{er} (49% au total). Vient ensuite la **souplesse dans l'organisation de ses journées** (35% dont 17% en 1^{er}), la réduction de la fatigue (28%) et le temps pour soi (27%). On retrouve là les motifs de satisfaction d'ordre personnel identifiés dans les impacts positifs du télétravail sur la qualité de vie et la vie familiale. A noter, **seuls 2% des télétravailleurs disent ne trouver aucun bénéfice au travail à distance**.
- On note également des différences d'appréciation de ces bénéfices selon la satisfaction à l'égard du travail à distance. Ainsi, les télétravailleurs très satisfaits se montrent sans surprise plus enclins à trouver des bénéfices au télétravail, notamment concernant l'efficacité dans leur travail ou la souplesse dans l'organisation de leur journée, qui sont nettement moins mis en avant par les télétravailleurs très insatisfaits de leur pratique. **Le rythme de télétravail influence également la perception des bénéfices apportés par celui-ci** : les actifs qui télétravaillent à temps complet soulignent ainsi davantage la réduction du stress

que leur procure le travail à distance, tandis que les télétravailleurs à temps partiel mettent davantage en avant la réduction de la fatigue ou de leurs déplacements.

- A cet égard, le bénéfice lié à la réduction des déplacements apparaît d'autant plus essentiel que **21% des actifs indiquent qu'il pourraient déménager (10%) ou changer de travail (13%) en raison de la pénibilité de leurs trajets domicile-travail**. Ces éléments sont donc à prendre en compte, dans un contexte où 28% des actifs disent rencontrer régulièrement des incidents lors de leurs trajets domicile-travail.

Des télétravailleurs moins univoques quant aux difficultés rencontrées face au travail à distance

- De la même manière, les télétravailleurs ont été invités à indiquer les deux principales difficultés rencontrées dans leur pratique du travail à distance. Premier enseignement : **27% d'entre eux indiquent ne rencontrer aucune difficulté !**
- Les autres télétravailleurs sont quant à eux partagés sur les difficultés rencontrées dans le cadre de leur pratique du travail à distance. Aucune des difficultés proposées ne concerne plus d'1/4 des répondants. **Le manque**

d'échanges entre collègues arrive en 1^{er} (il concerne 24% des télétravailleurs, dont 13% qui le mentionnent en 1^{er}), suivi des **difficultés de séparation des temps** entre vie privée et vie professionnelle (24%, dont 13% en 1^{er}).

- En lien avec une satisfaction moins importante à l'égard de leur pratique du travail à distance, **les télétravailleurs à temps partiel sont plus enclins à déclarer des difficultés face au télétravail** : ces actifs regrettent ainsi plus volontiers le manque d'interactions avec leurs collègues, leurs managers ou les collaborateurs qu'ils ont sous leur responsabilité, rejoignant ainsi les impacts négatifs du télétravail sur les échanges au sein de l'entreprise. A l'inverse, les télétravailleurs à temps plein mentionnent plus fréquemment que les autres des tensions avec leur entourage.

- On note également des **disparités dans les difficultés rencontrées face au télétravail en fonction de l'âge** : les télétravailleurs de plus de 35 ans se montrent nettement plus nombreux à ne déclarer rencontrer aucune difficulté dans leur pratique du travail à distance : 30% pour 21% des télétravailleurs de moins de 35 ans, ces derniers étant en revanche plus enclins à souligner que leur logement n'est pas adapté au télétravail (23% pour 15% des plus de 35 ans).

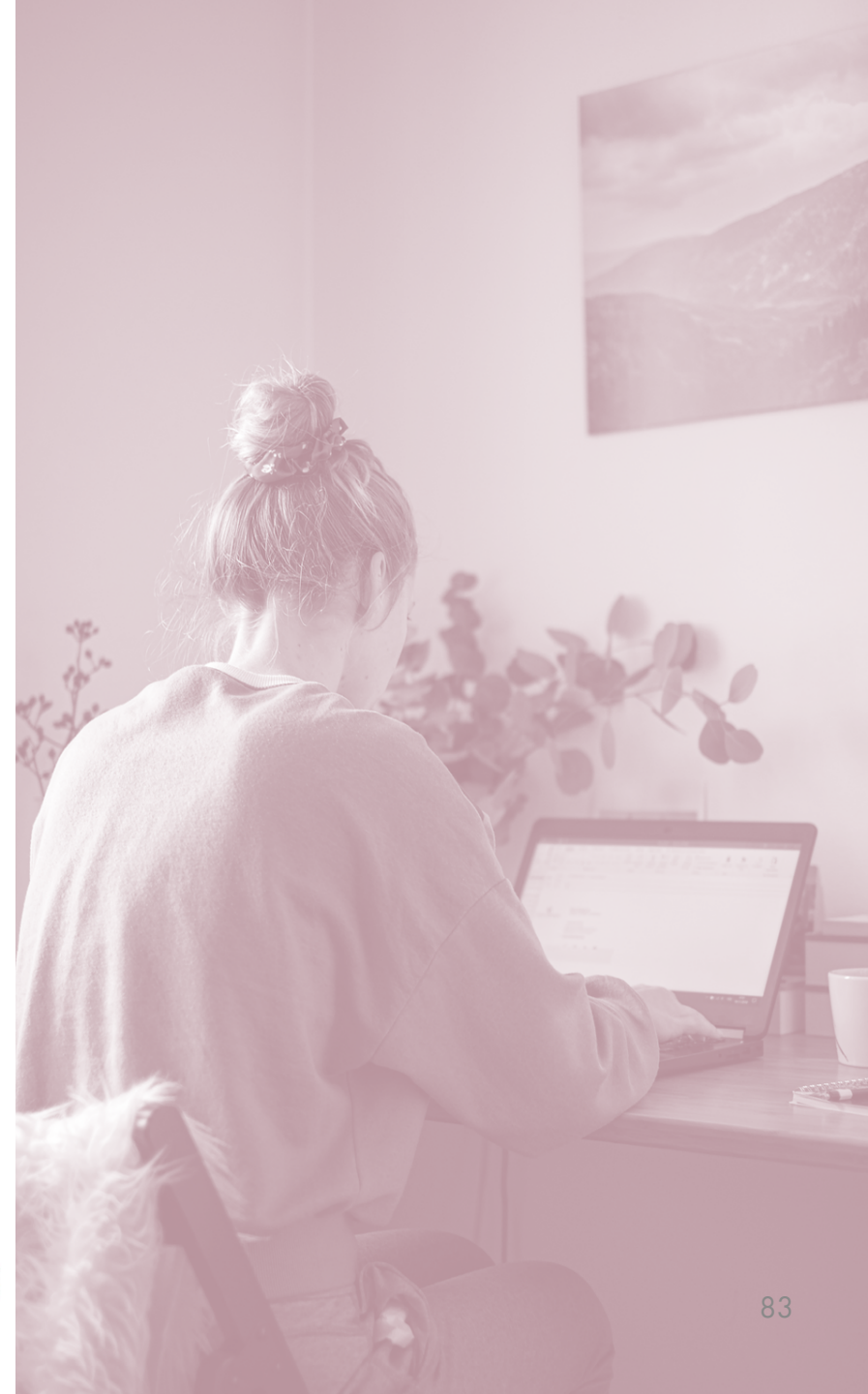
Satisfaction vis-à-vis du télétravail

Satisfaction globale

[Retour au sommaire](#)

IDHEAL

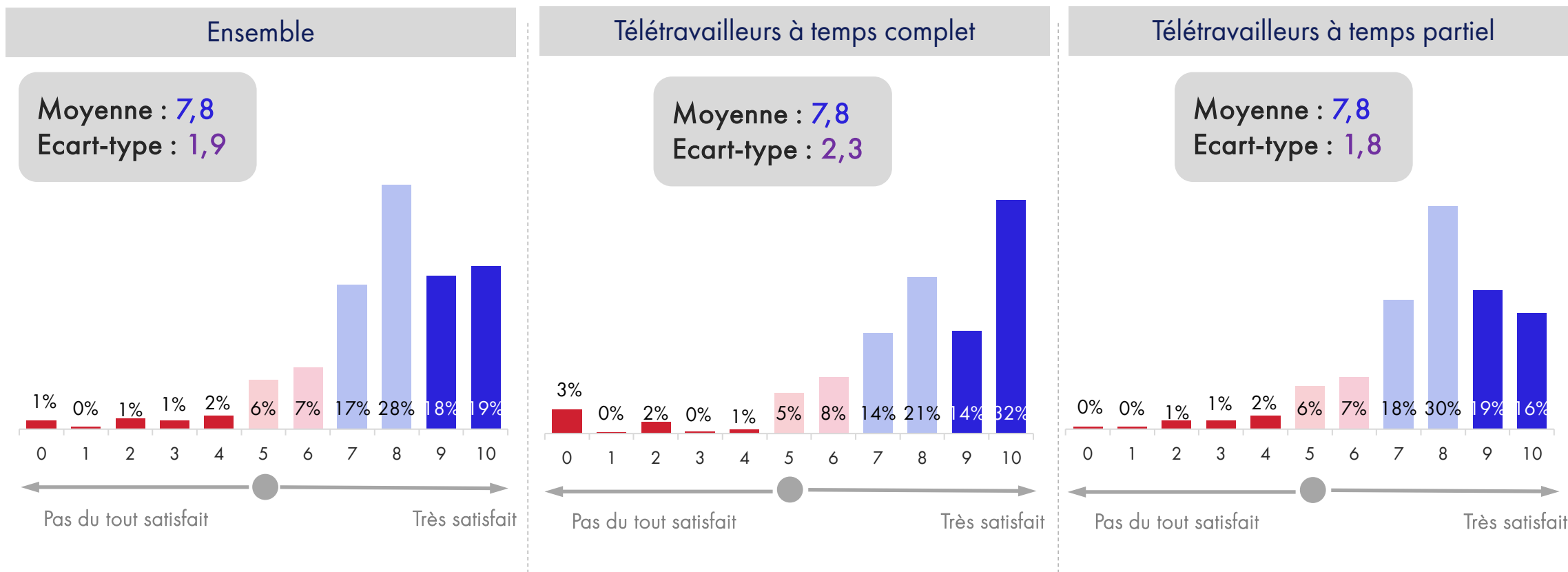
ActionLogement 



La satisfaction globale à l'égard du télétravail

Sur une échelle de 0 à 10, à combien évalueriez-vous votre satisfaction à l'égard de votre pratique du travail à distance ?

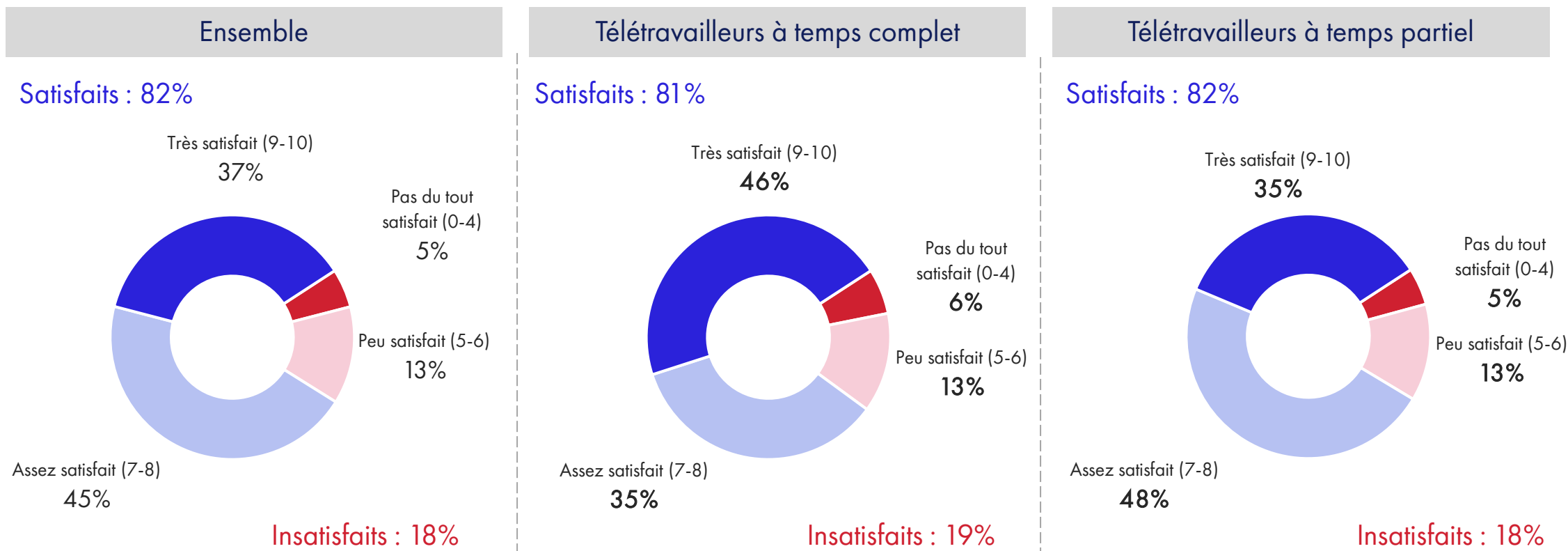
Base télétravailleurs, n = 2021



La satisfaction globale à l'égard du télétravail

Sur une échelle de 0 à 10, à combien évalueriez-vous votre satisfaction à l'égard de votre pratique du travail à distance ?

Base télétravailleurs, n = 2021

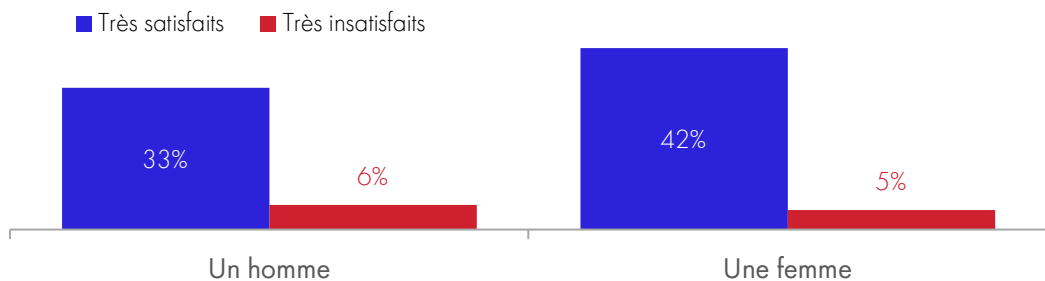


Profils des très satisfaits et très insatisfaits à l'égard du télétravail (1/3)

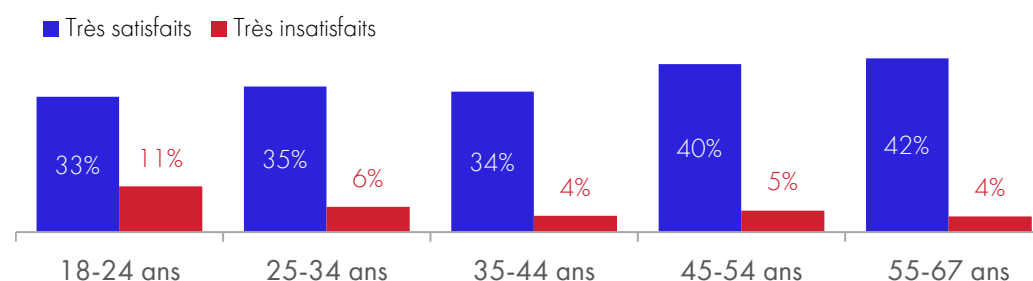
Satisfaction à l'égard de la pratique du travail à distance

Base télétravailleurs, n = 2021

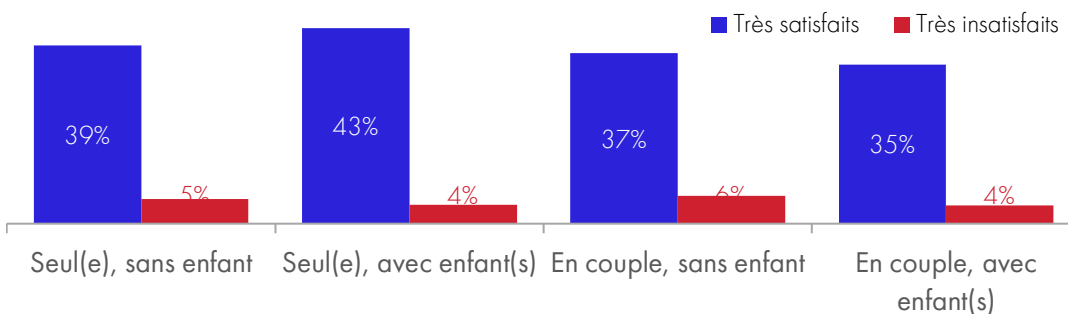
En fonction du genre



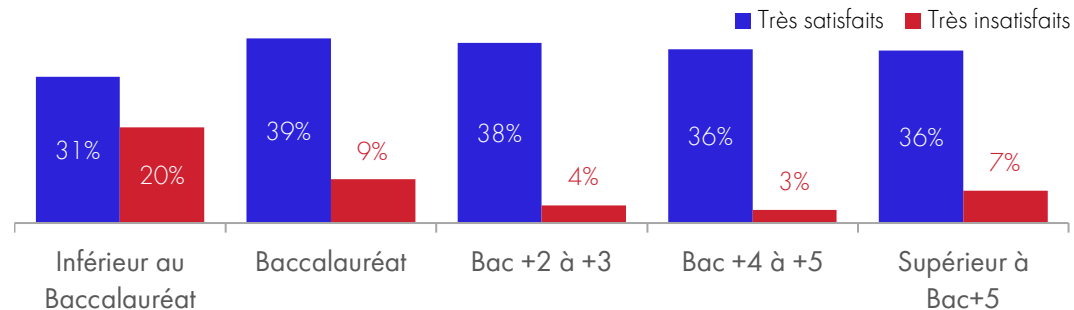
En fonction de l'âge



En fonction du niveau de diplôme



En fonction de la composition du foyer

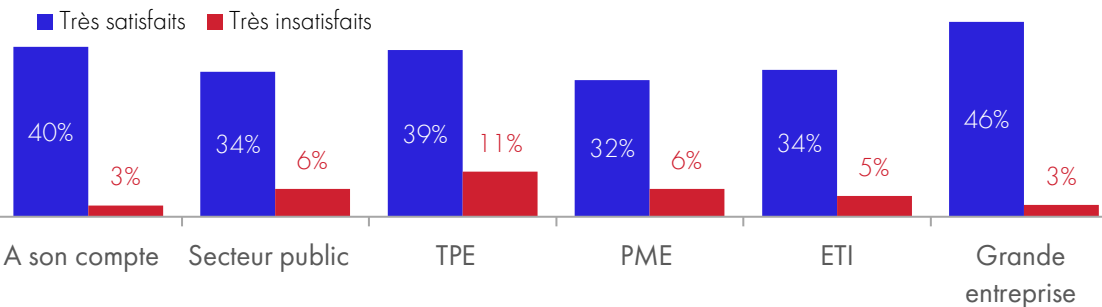


Profils des très satisfaits et très insatisfaits à l'égard du télétravail (2/3)

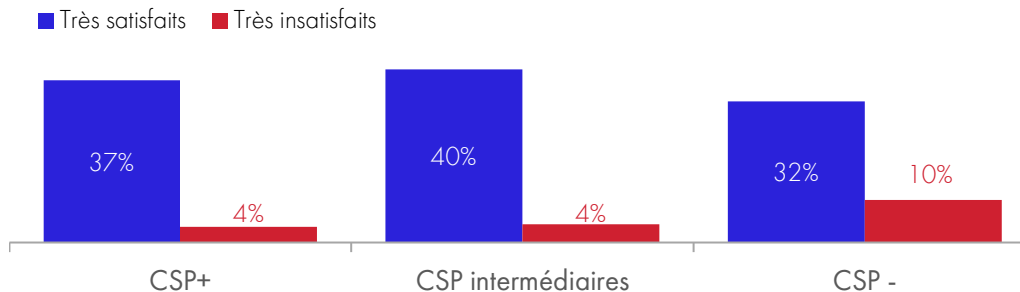
Satisfaction à l'égard de la pratique du travail à distance

Base télétravailleurs, n = 2021

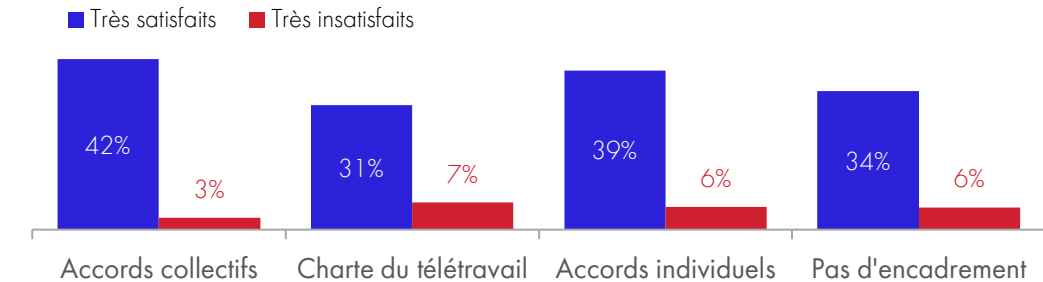
En fonction de la taille de l'entreprise



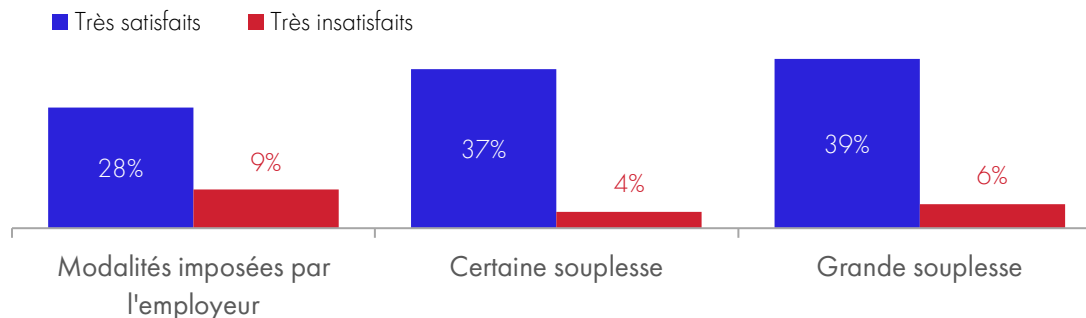
En fonction de la CSP



En fonction de l'encadrement du télétravail au sein de l'entreprise



En fonction de la souplesse dans les modalités de télétravail



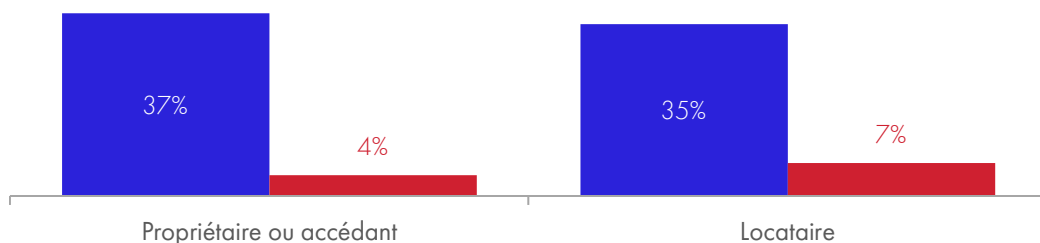
Profils des très satisfaits et très insatisfaits à l'égard du télétravail (3/3)

Satisfaction à l'égard de la pratique du travail à distance

Base télétravailleurs, n = 2021

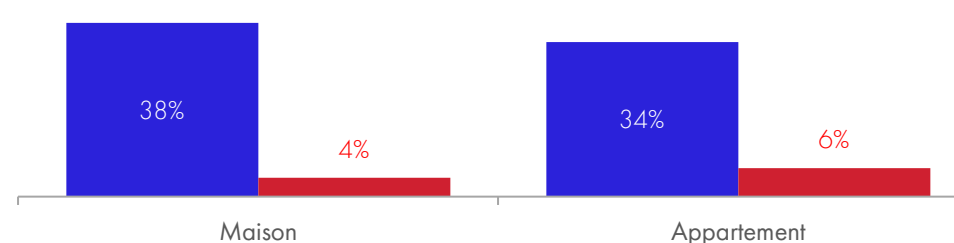
En fonction du statut d'occupation du logement

■ Très satisfaits ■ Très insatisfaits



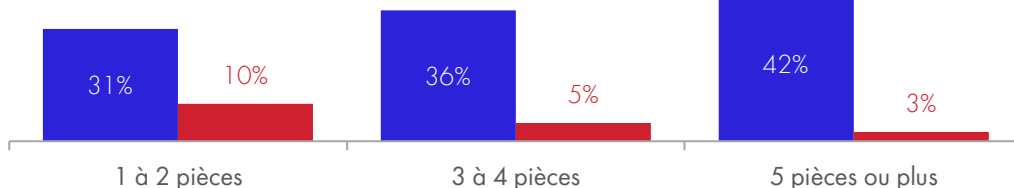
En fonction du type de logement

■ Très satisfaits ■ Très insatisfaits



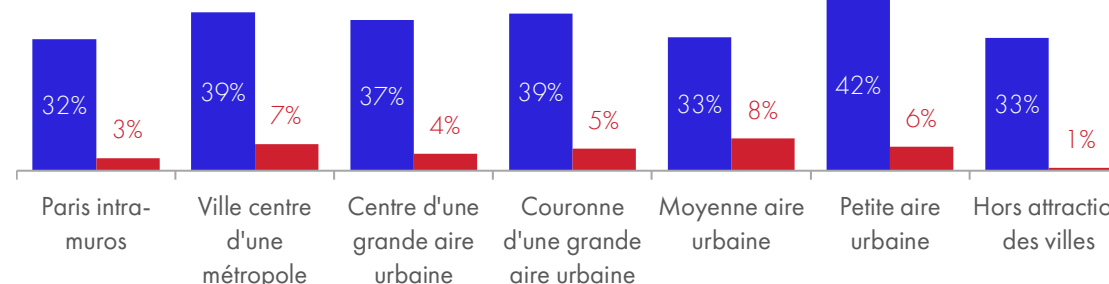
En fonction de la taille du logement

■ Très satisfaits ■ Très insatisfaits



En fonction de l'aire urbaine de résidence

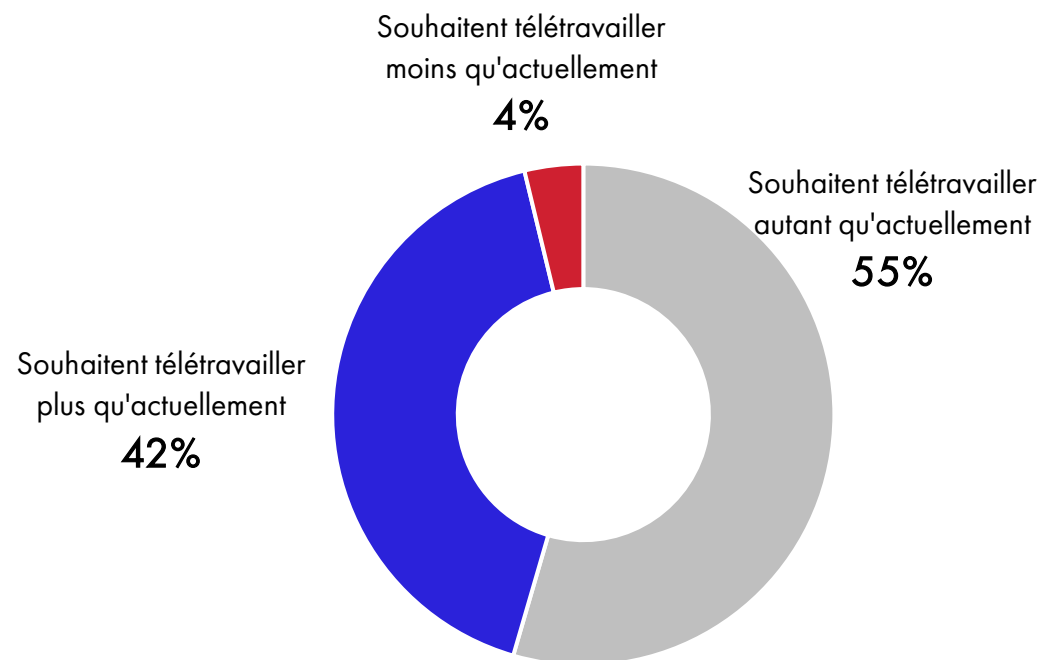
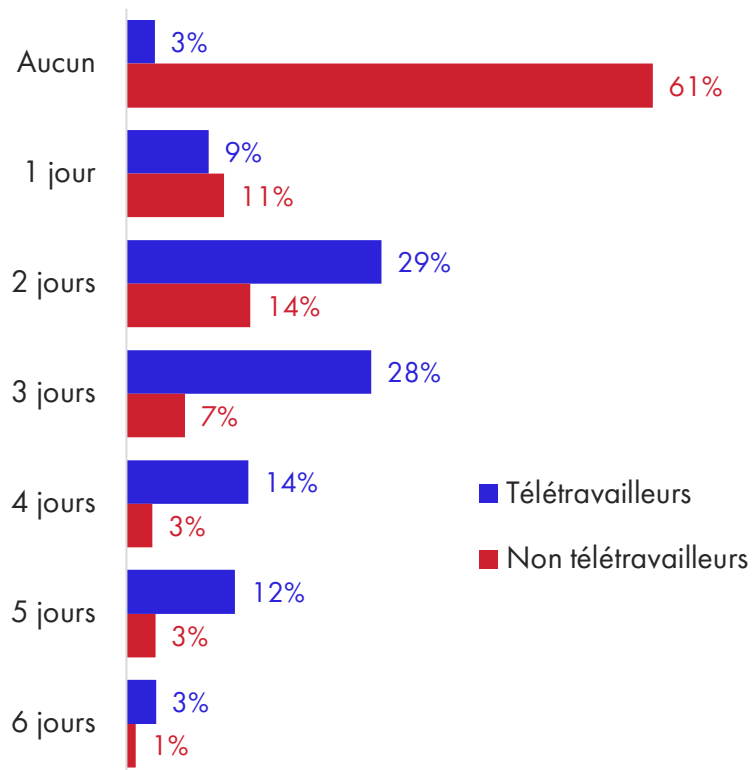
■ Très satisfaits ■ Très insatisfaits



Le rythme de télétravail idéal

Idéalement, de combien de jours de télétravail par semaine aimeriez-vous bénéficier ?

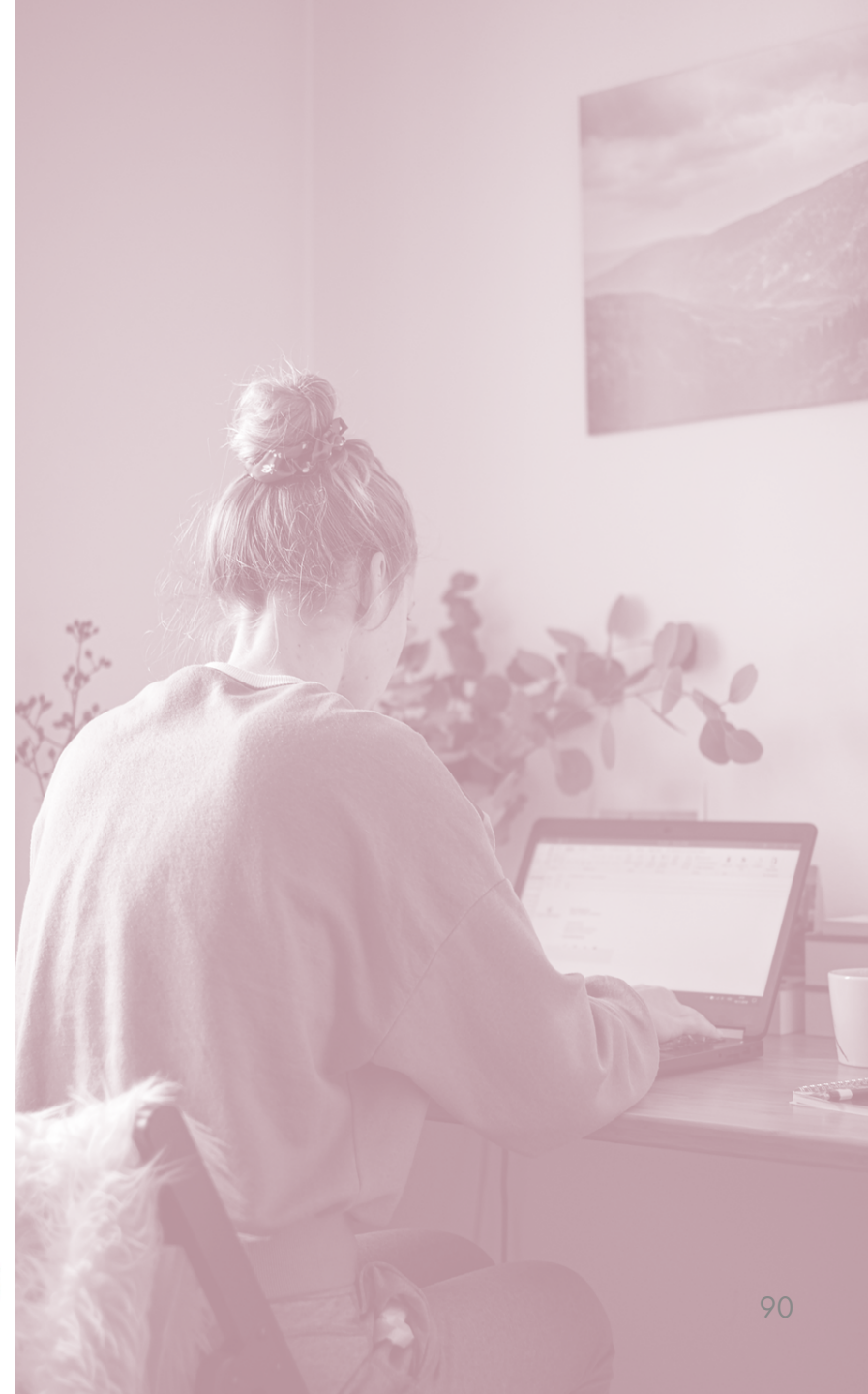
Base totale, n = 3000



Satisfaction vis-à-vis du télétravail

Satisfaction détaillée

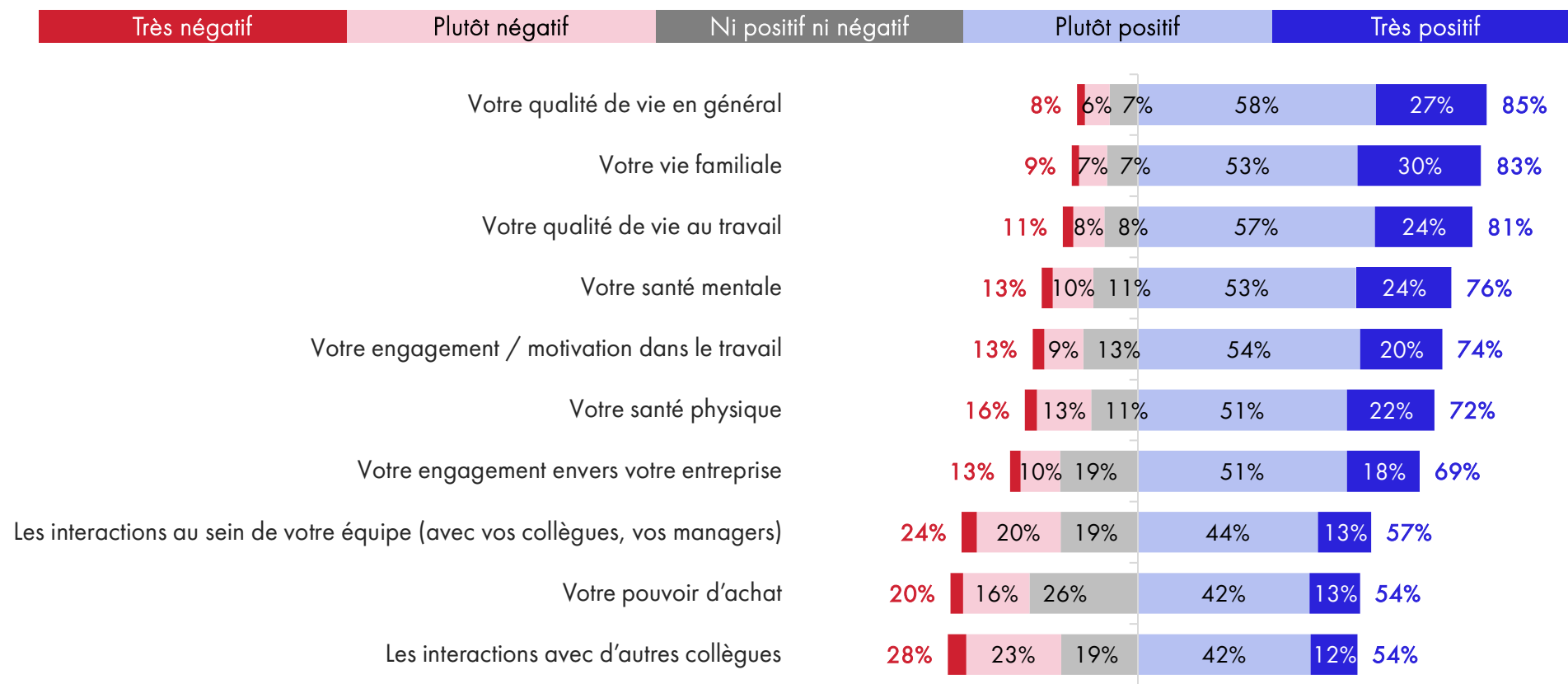
[Retour au sommaire](#)



L'impact du télétravail sur sa vie et son emploi

Et plus précisément, quel est l'impact de votre pratique du télétravail sur les aspects suivants ?

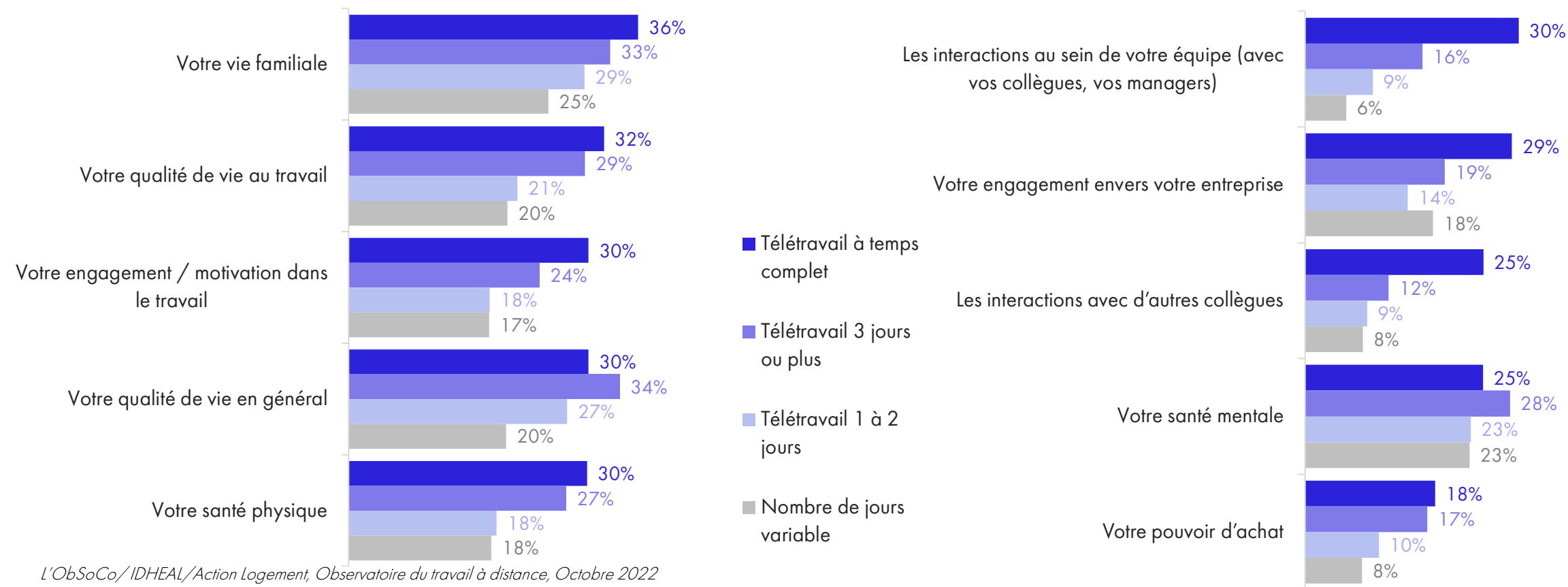
Base télétravailleurs, n = 2021



L'impact du télétravail selon le rythme de télétravail

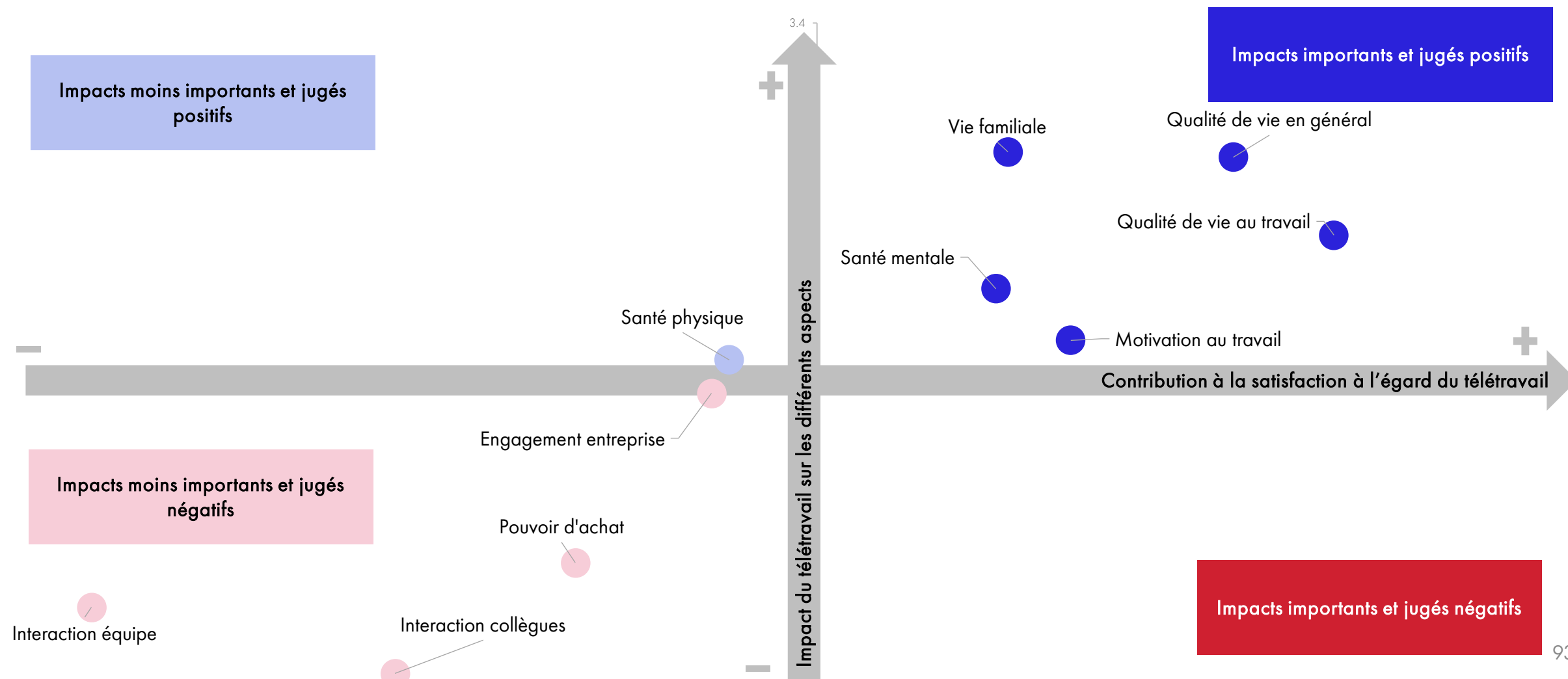
Et plus précisément, quel est l'impact de votre pratique du télétravail sur les aspects suivants ? % de « très positifs »

Base télétravailleurs, n = 2021



Les impacts contribuant à la satisfaction à l'égard du télétravail

Cartographie des impacts du télétravail en fonction de leur contribution à la satisfaction à l'égard du télétravail



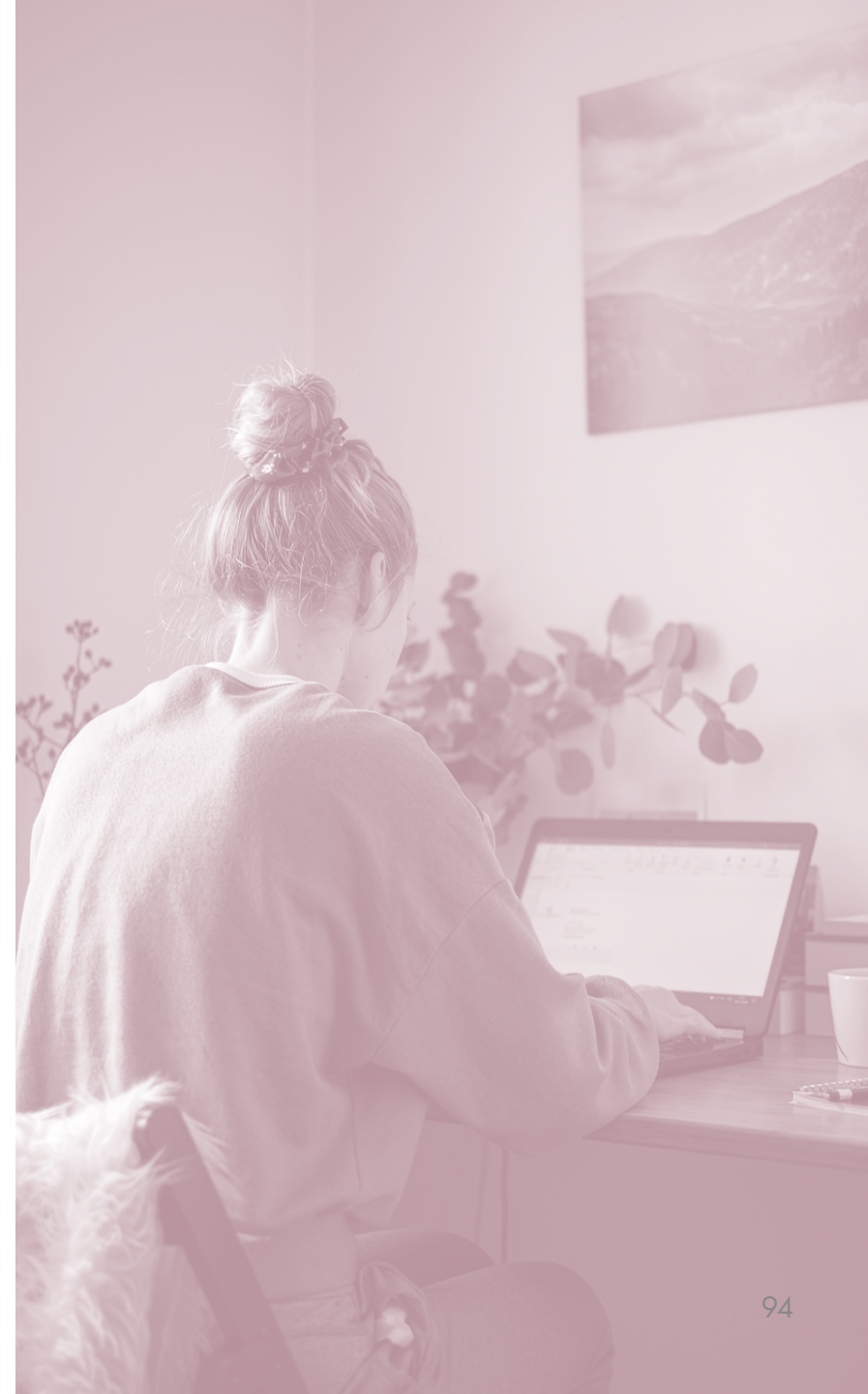
Satisfaction vis-à-vis du télétravail

Les bénéfices perçus

[Retour au sommaire](#)

IDHEAL

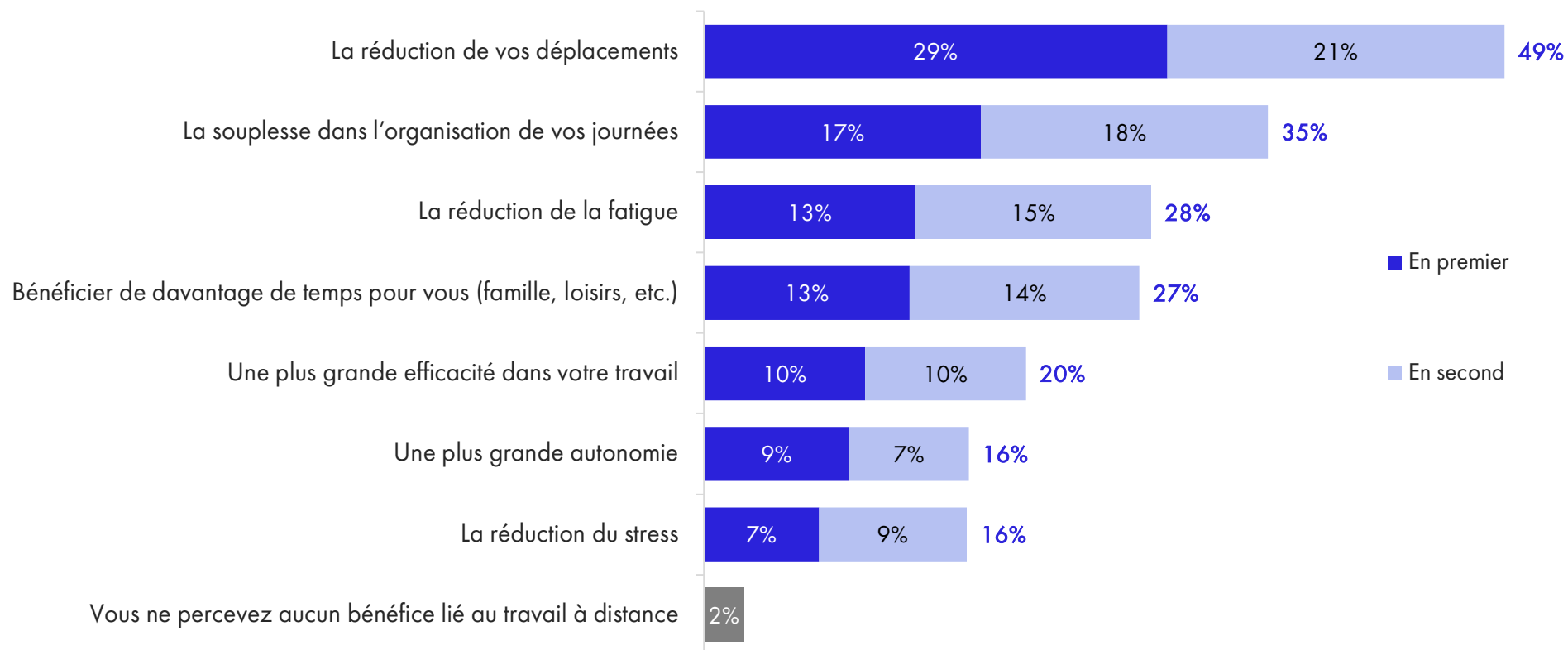
ActionLogement 



Les bénéfices du télétravail

Personnellement, quels sont les deux principaux bénéfices que vous trouvez au travail à distance ?

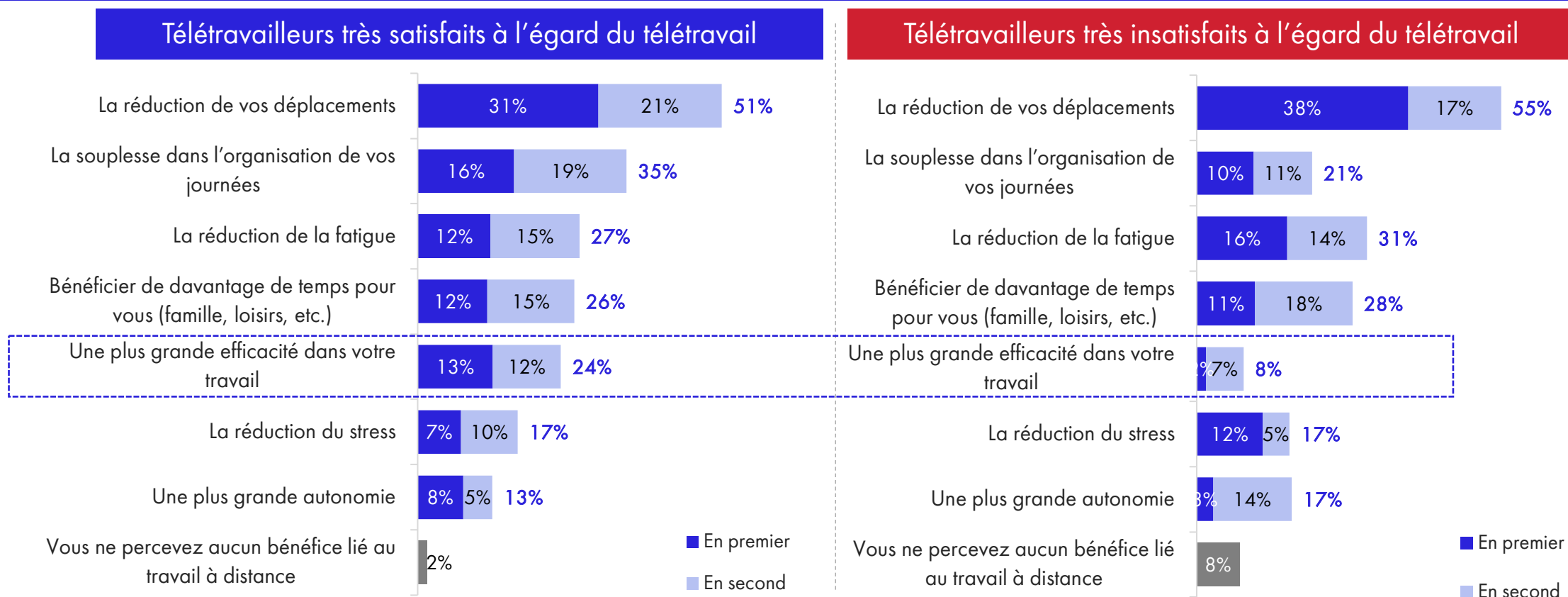
Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier, en second, deuxième réponse facultative



Les bénéfices selon la satisfaction à l'égard du télétravail

Hiérarchie des bénéfices selon la satisfaction à l'égard de la pratique du télétravail

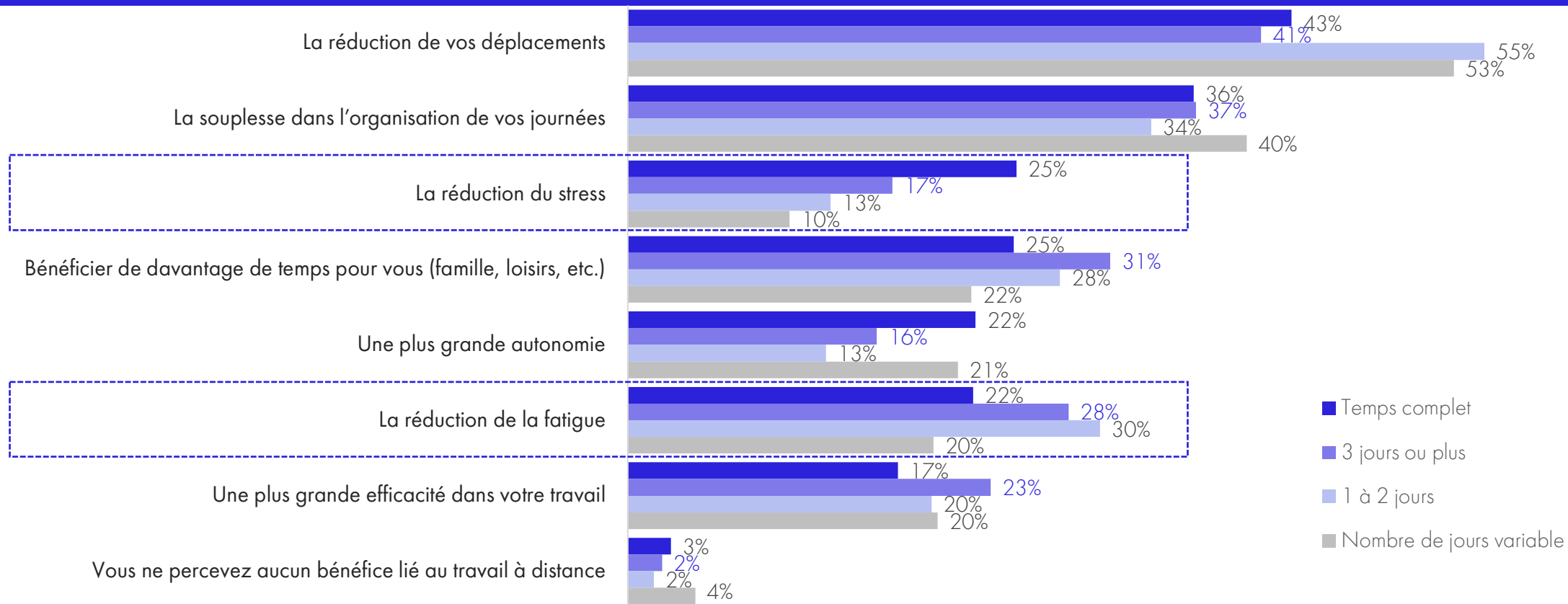
Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier, en second, deuxième réponse facultative



Les bénéfices selon le rythme de télétravail

Hiérarchie des bénéfices selon le rythme de télétravail

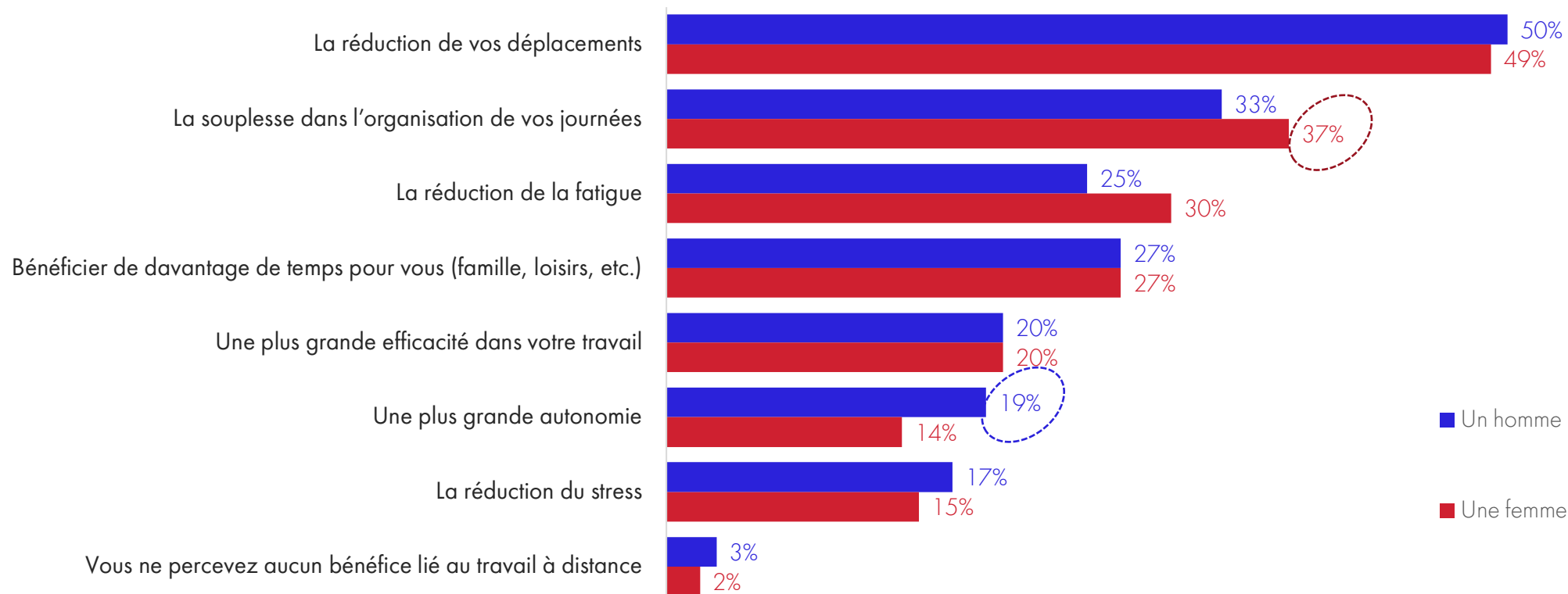
Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier, en second, deuxième réponse facultative



Les bénéfices du télétravail selon le genre

Hiérarchie des bénéfices selon le genre

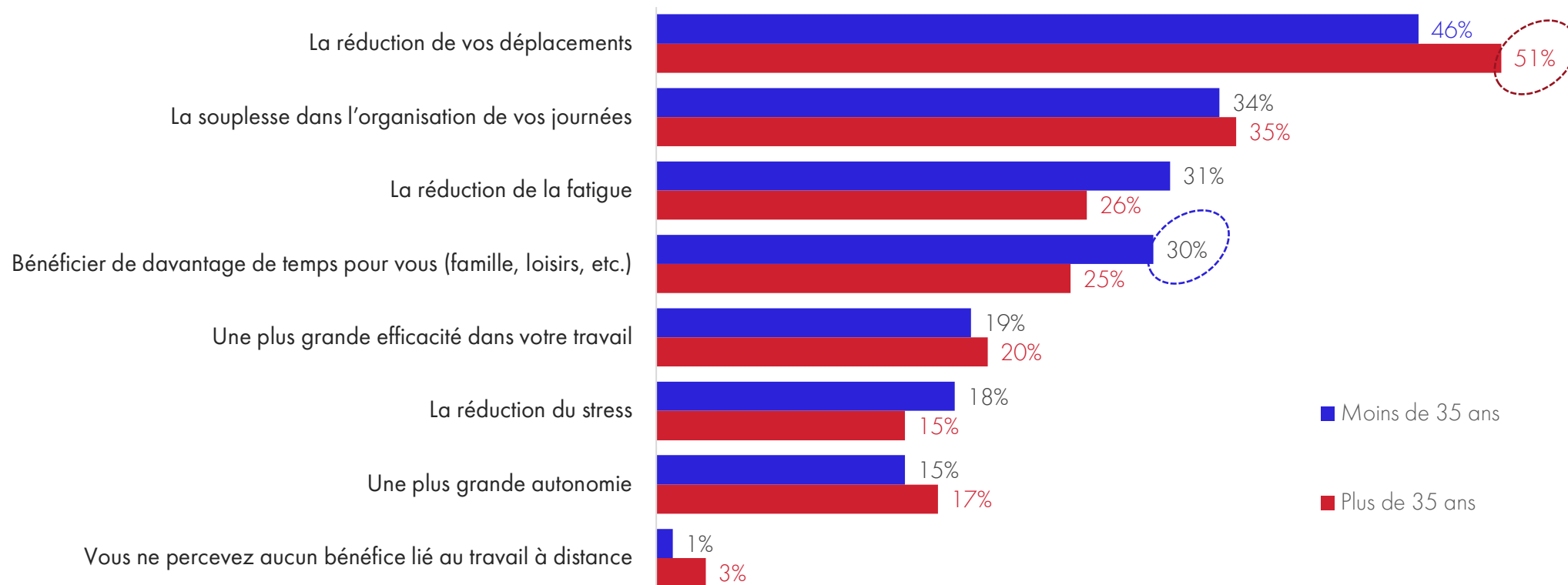
Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier, en second, deuxième réponse facultative



Les bénéfices du télétravail selon l'âge

Hiérarchie des bénéfices selon l'âge

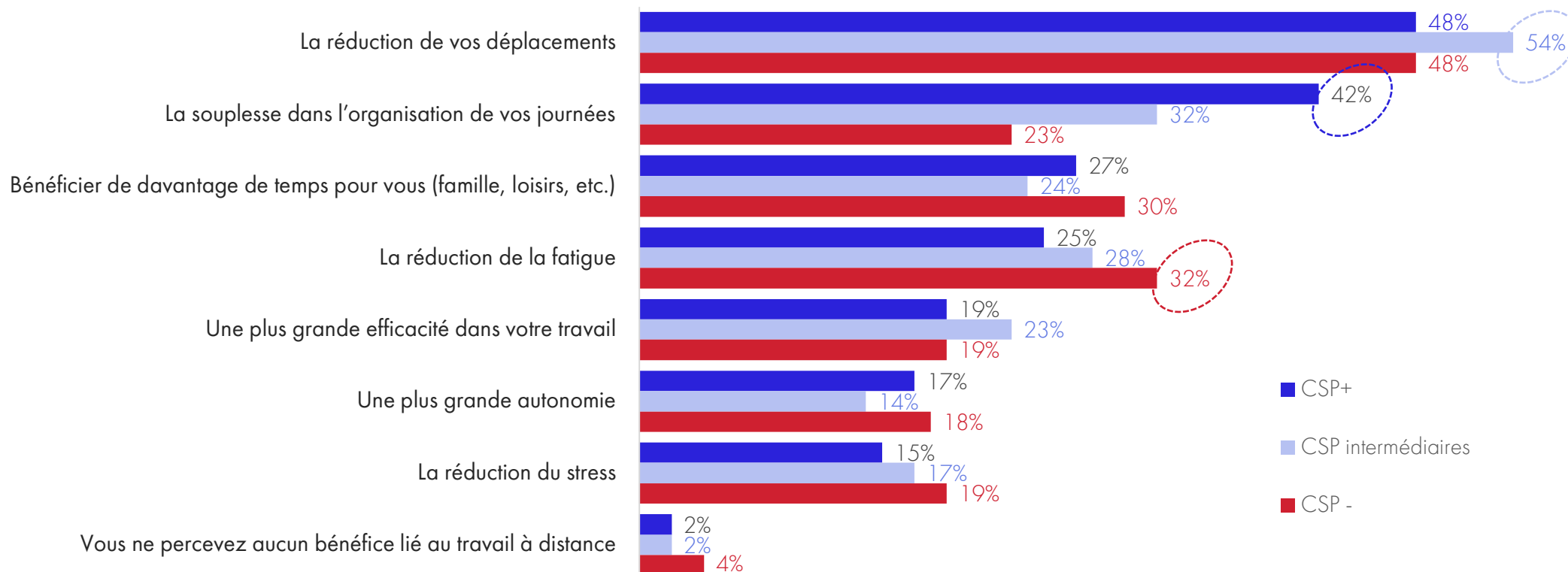
Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier, en second, deuxième réponse facultative



Les bénéfices du télétravail selon la catégorie socioprofessionnelle

Hiérarchie des bénéfices selon la catégorie socioprofessionnelle

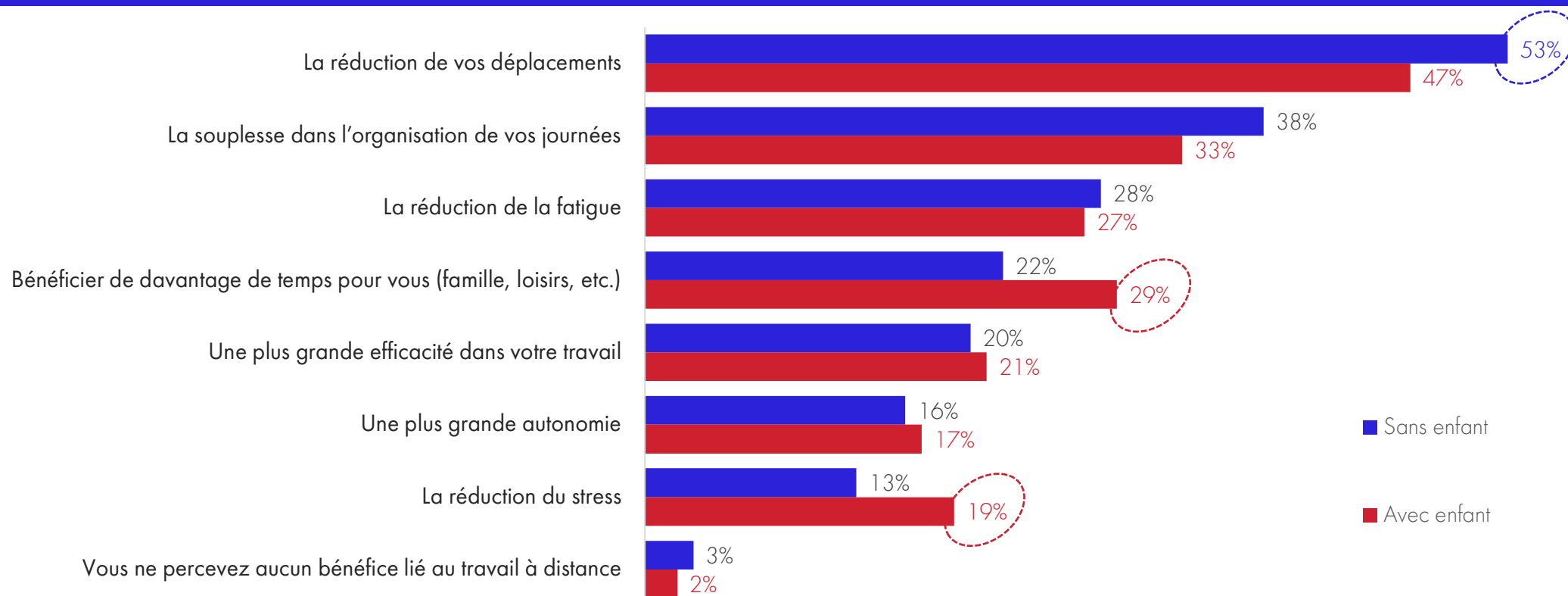
Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier, en second, deuxième réponse facultative



Les bénéfices du télétravail selon la situation familiale

Hiérarchie des bénéfices selon la situation familiale

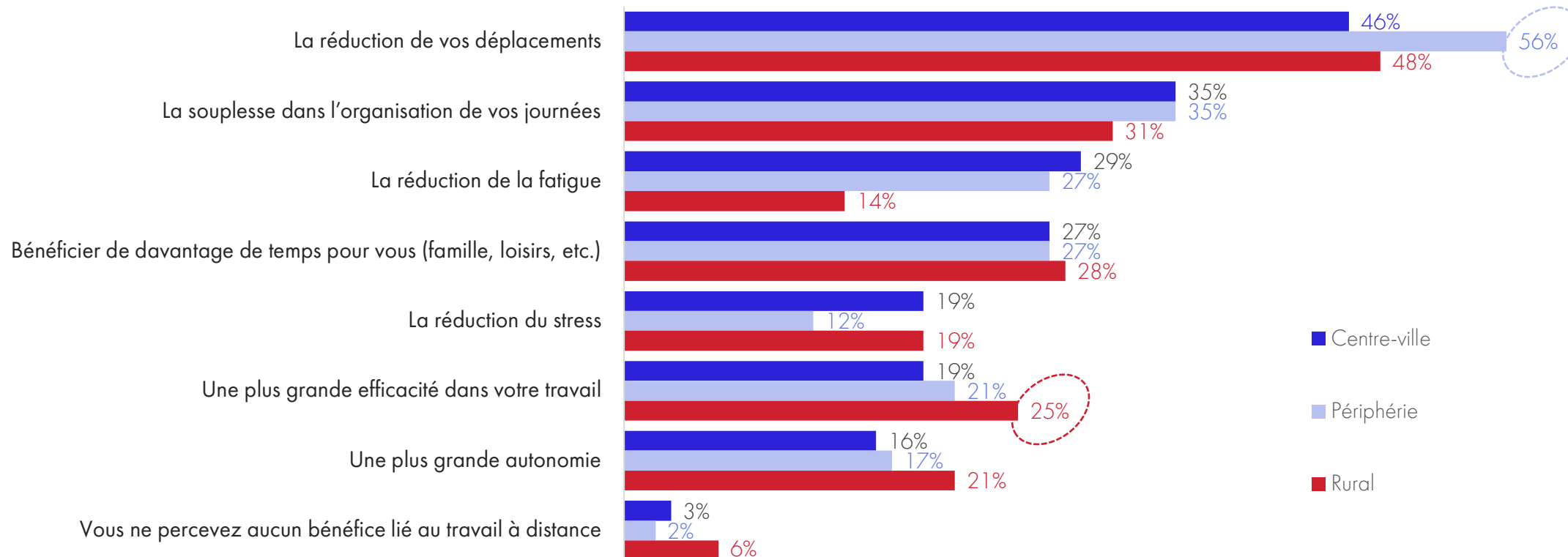
Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier, en second, deuxième réponse facultative



Les bénéfices du télétravail selon le lieu de résidence

Hiérarchie des bénéfices selon la localisation de la commune de résidence

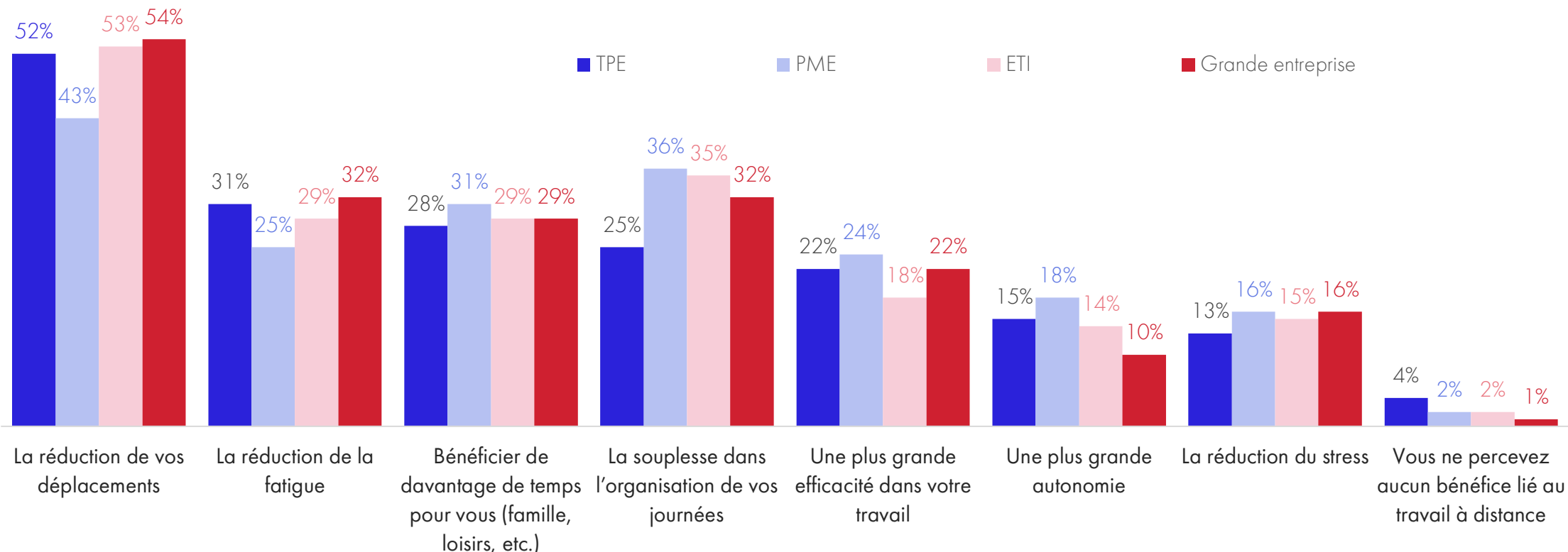
Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier, en second, deuxième réponse facultative



Les bénéfices du télétravail selon le type d'entreprise

Hiérarchie des bénéfices selon la taille de l'entreprise

Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier, en second, deuxième réponse facultative

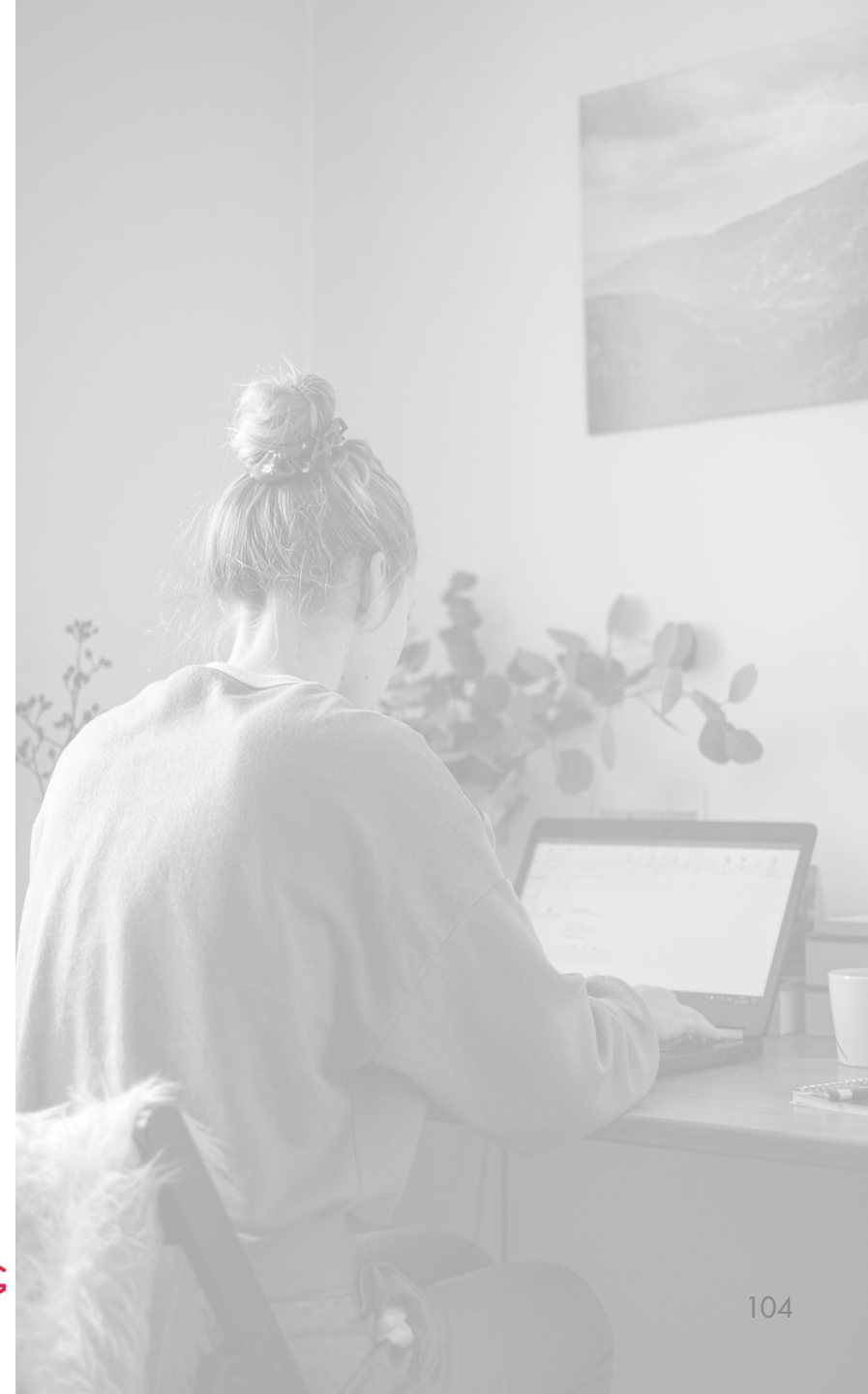


Les bénéfices perçus

Zoom sur les Mobilités
domicile-travail



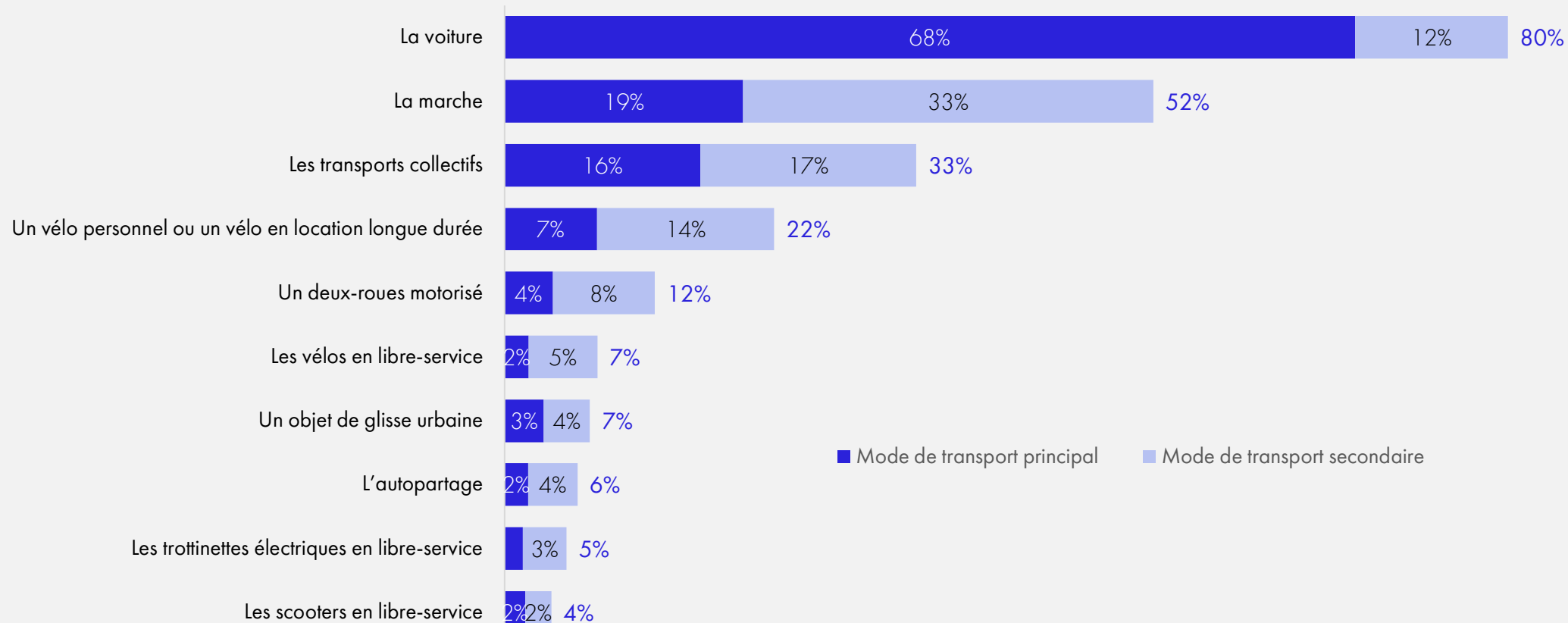
[Retour au sommaire](#)



Les modes de transport utilisés pour les trajets domicile-travail

Quel(s) mode(s) de transport utilisez-vous actuellement pour vos déplacements domicile-travail ?

Base totale, n = 3000

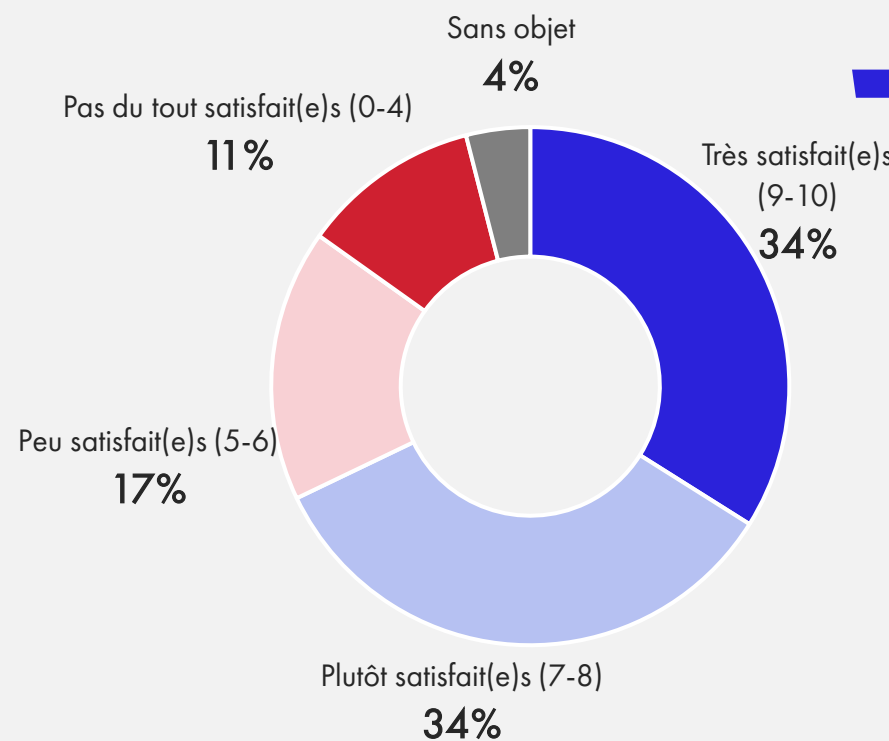
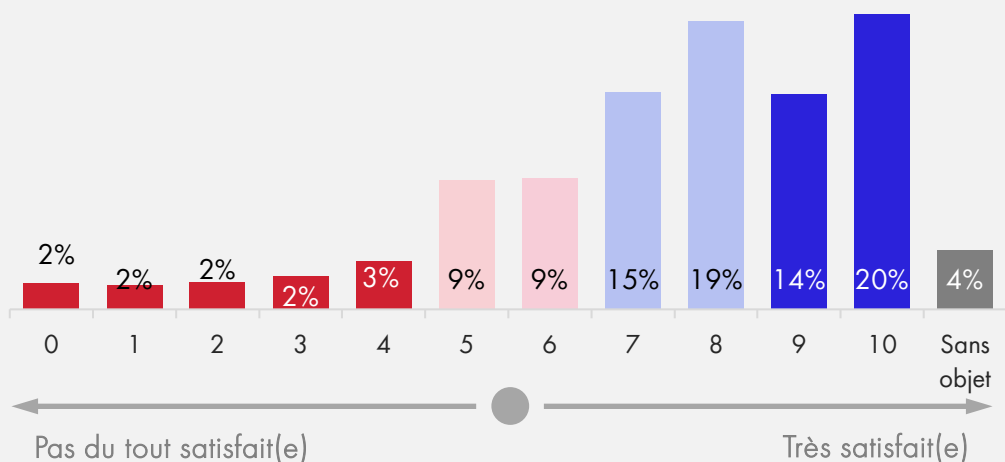


La satisfaction à l'égard des déplacements domicile-travail

Veillez donner une note de 0 à 10 selon votre degré de satisfaction à l'égard de la manière dont vous vivez vos déplacements domicile-travail.

Base totale, n = 3000

Moyenne : 7,3
Écart-type : 2,3



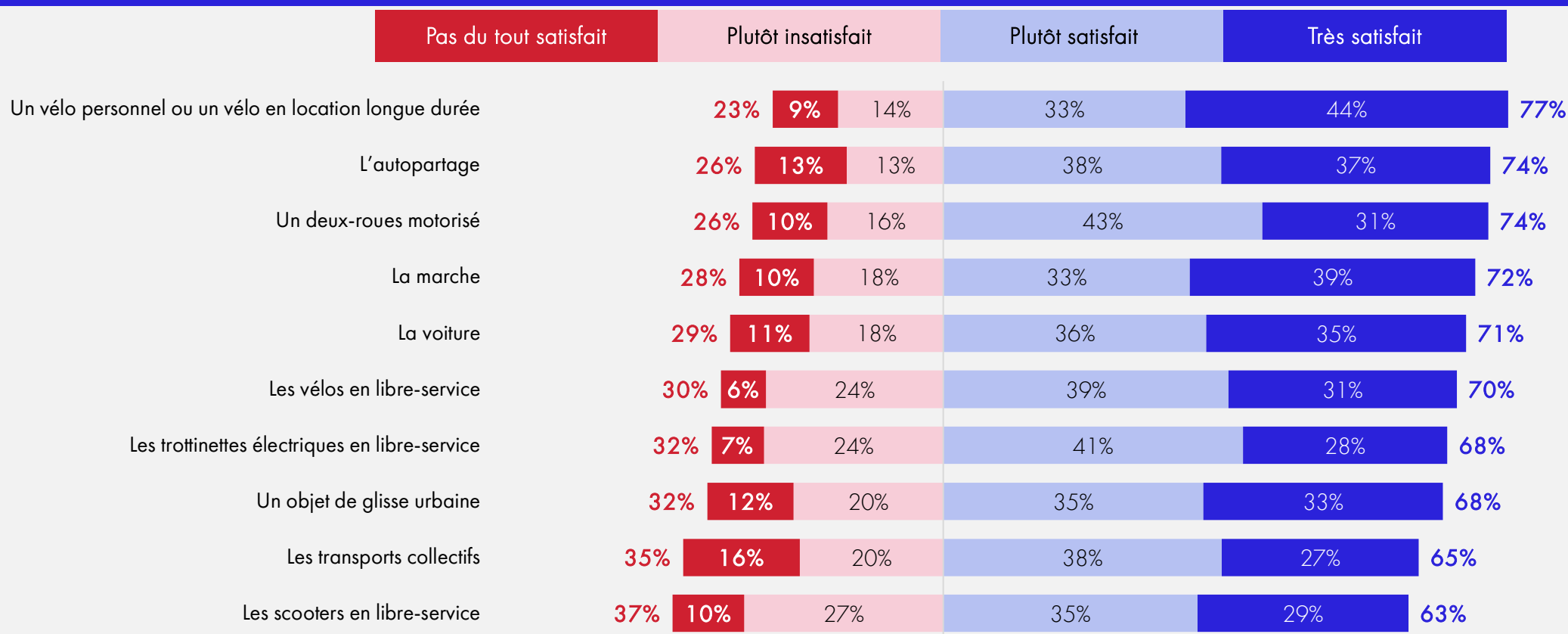
Satisfaits des trajets domicile-travail :

68%

La satisfaction à l'égard des déplacements selon les modes de transport utilisés

Satisfaction à l'égard des déplacements domicile-travail en fonction des modes de transport utilisés

Base totale, n = 3000



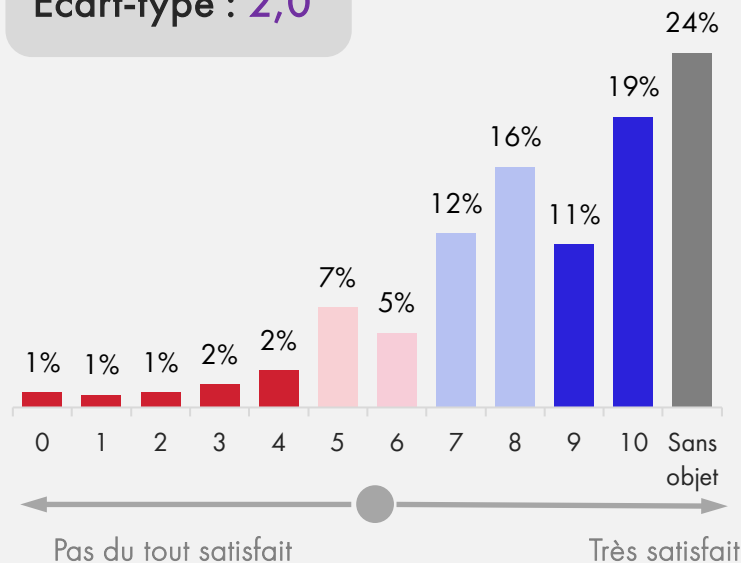
La satisfaction à l'égard des mobilités domicile-travail selon la situation face au télétravail

Veillez donner une note de 0 à 10 selon votre degré de satisfaction à l'égard de la manière dont vous vivez vos déplacements domicile-travail.

Base totale, n = 3000

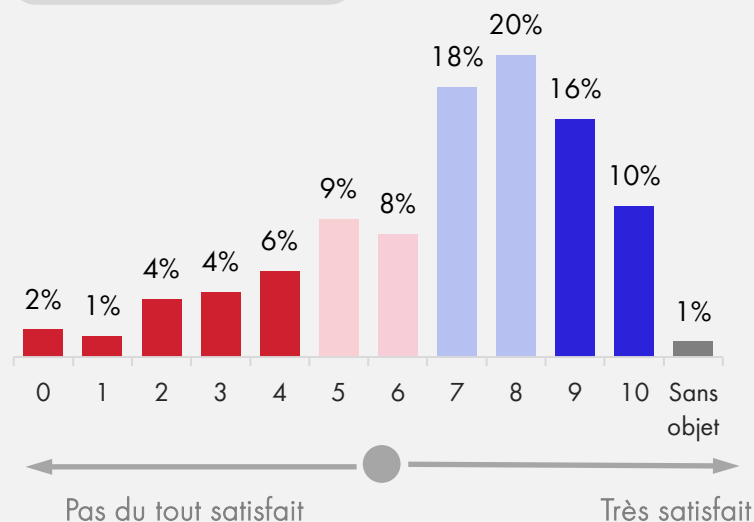
Télétravailleurs à temps complet

Moyenne : 7,5
Ecart-type : 2,0



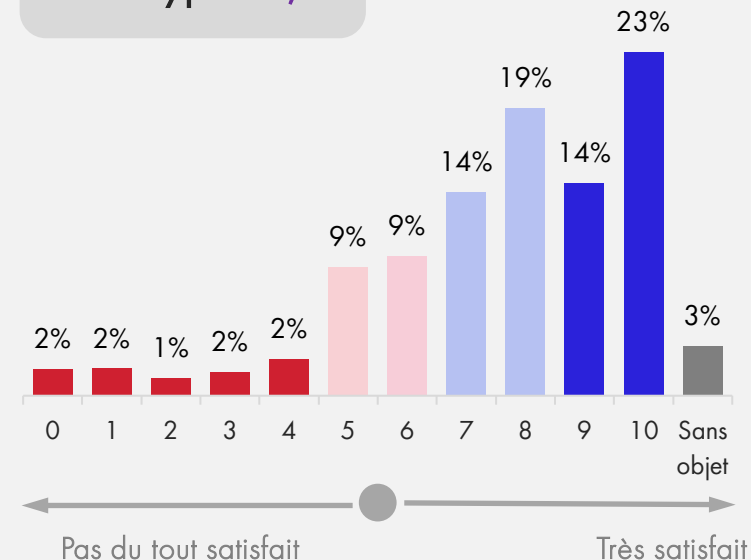
Télétravailleurs à temps partiel

Moyenne : 6,8
Ecart-type : 2,4



Non-télétravailleurs

Moyenne : 7,5
Ecart-type : 2,3



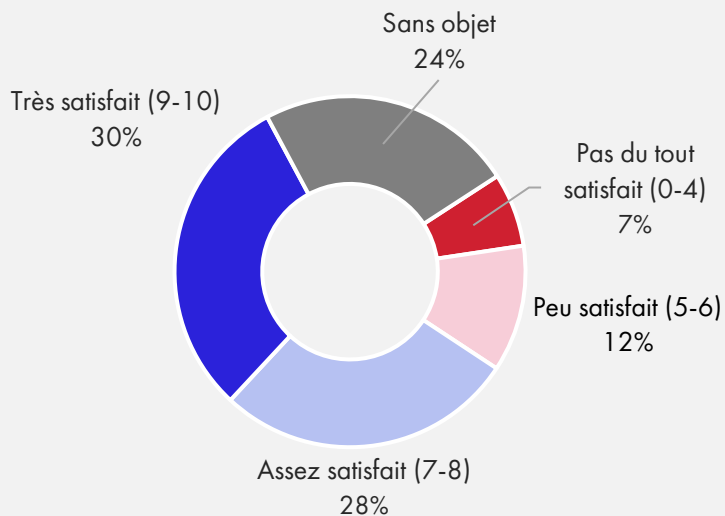
La satisfaction à l'égard des mobilités domicile-travail selon la situation face au télétravail

Veillez donner une note de 0 à 10 selon votre degré de satisfaction à l'égard de la manière dont vous vivez vos déplacements domicile-travail.

Base totale, n = 3000

Télétravailleurs à temps complet

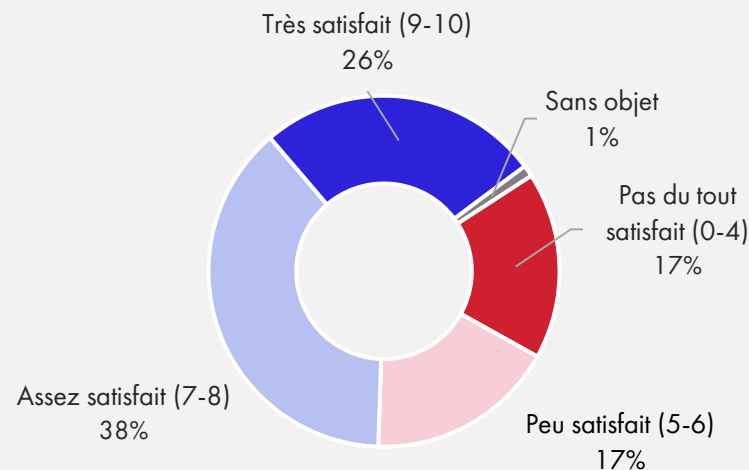
Satisfaits : 58%



Insatisfaits : 18%

Télétravailleurs à temps partiel

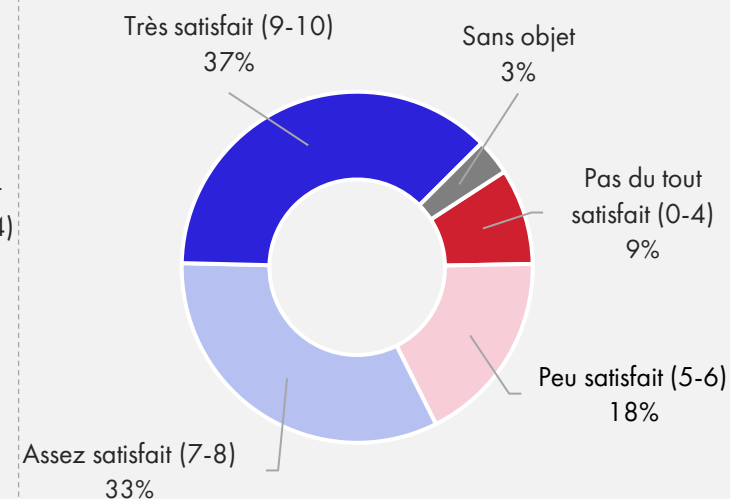
Satisfaits : 64%



Insatisfaits : 35%

Non-télétravailleurs

Satisfaits : 70%

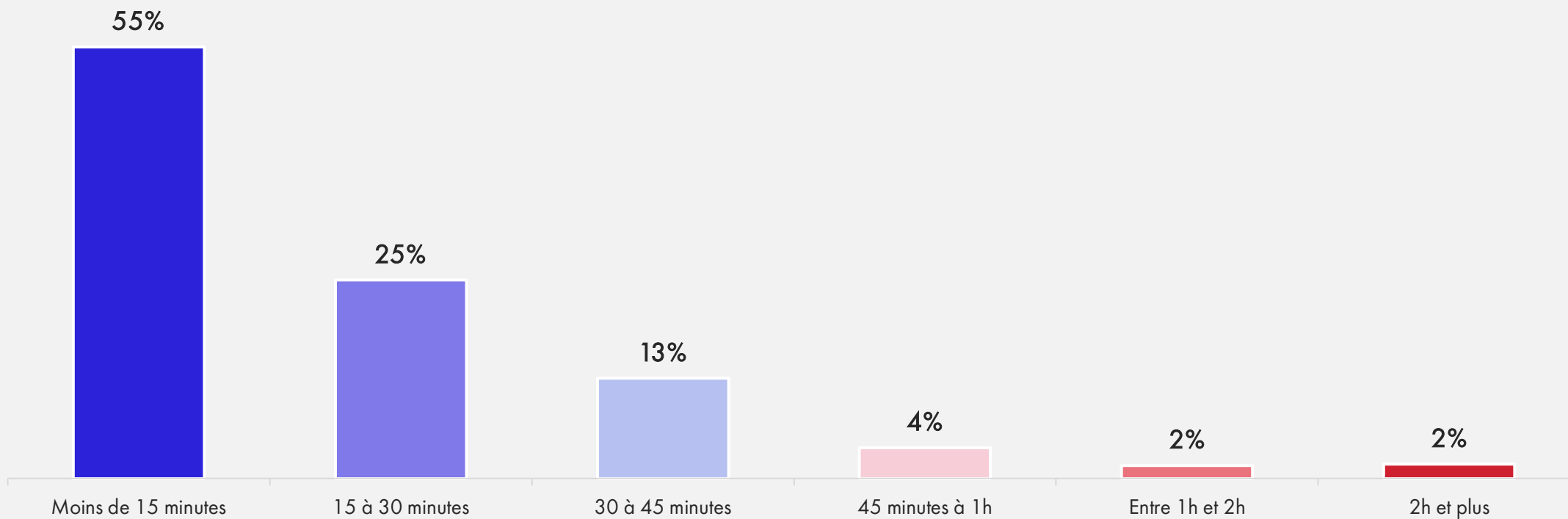


Insatisfaits : 27%

Les temps de trajet domicile-travail

Temps de trajet domicile-travail (aller simple)

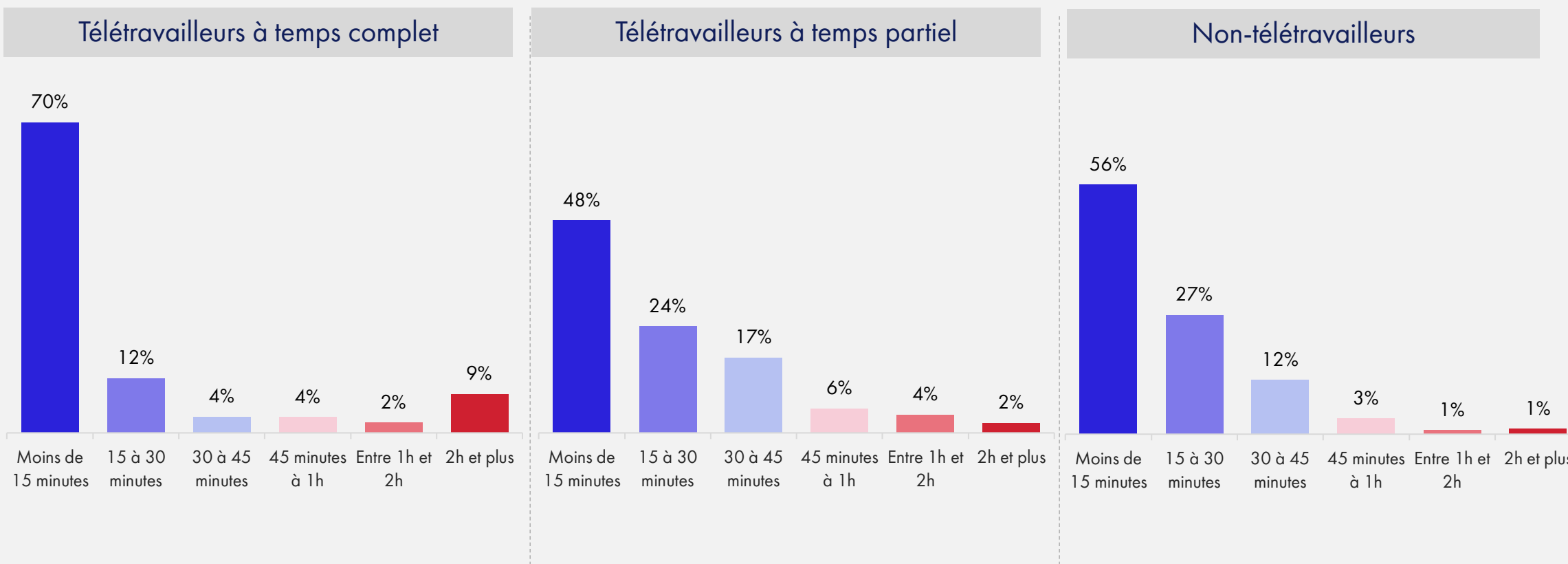
Base totale, n = 3000



Les temps de trajet domicile-travail selon la situation face au télétravail

Temps de trajet domicile-travail (aller simple)

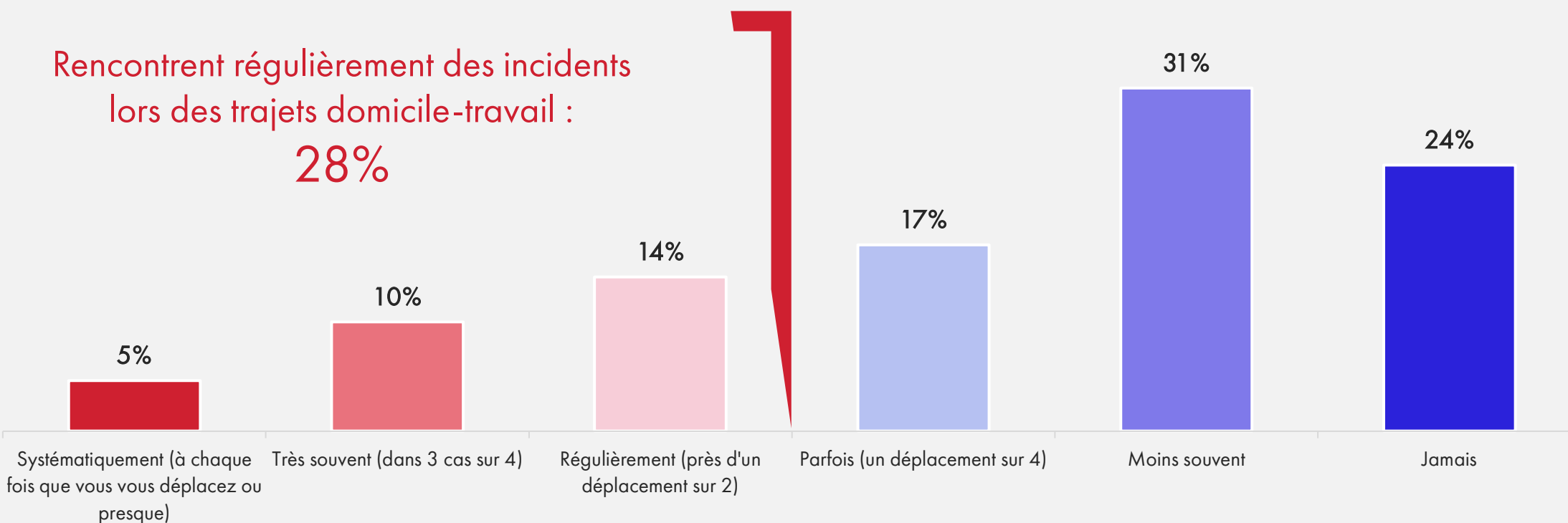
Base totale, n = 3000



La fréquence des incidents rencontrés lors des trajets domicile-travail

Lors de vos déplacements domicile-travail, à quelle fréquence rencontrez-vous des incidents, des imprévus qui rallongent votre temps de trajet (embouteillages, pannes, retards, annulations...)?

Base totale, n = 3000

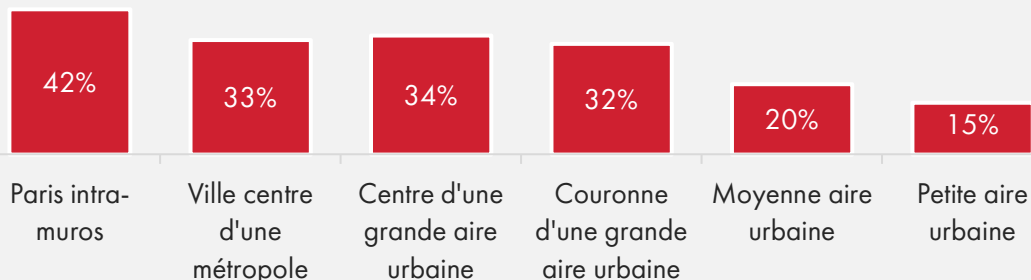


Les profils des actifs rencontrant régulièrement des incidents lors de leurs trajets domicile-travail

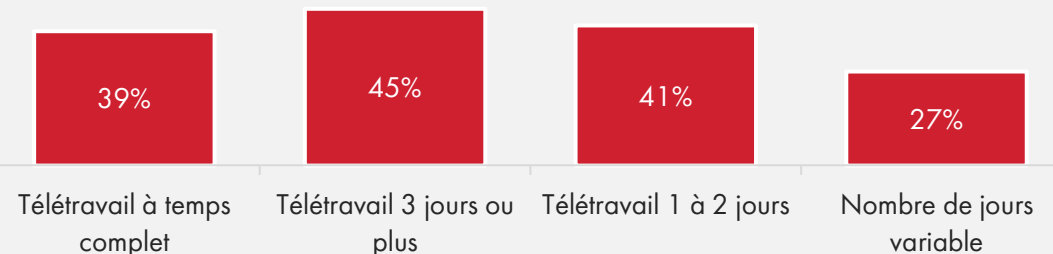
Part des actifs rencontrant régulièrement des difficultés lors de leurs trajets domicile-travail

Base totale, n = 3 000

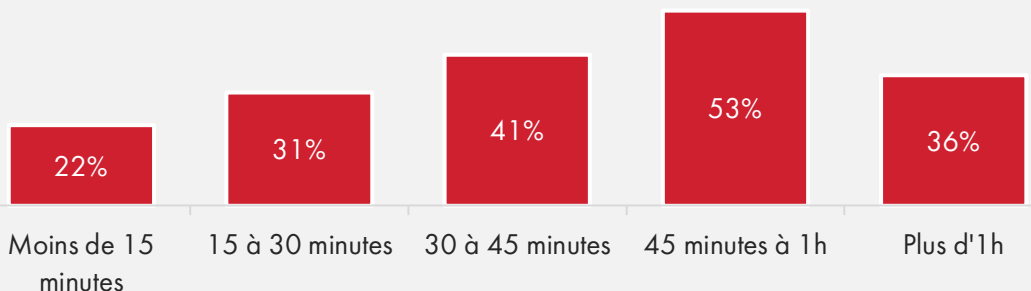
En fonction du lieu de résidence



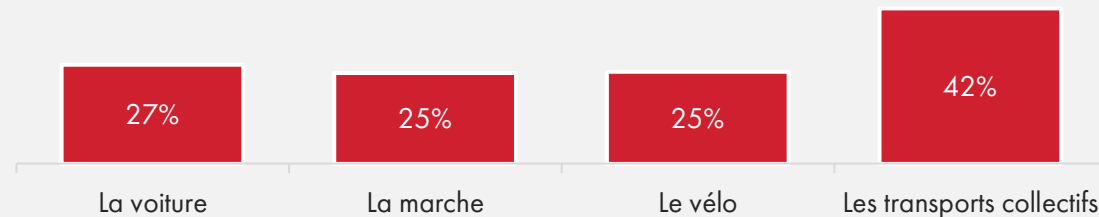
En fonction du rythme de télétravail



En fonction du temps de trajet



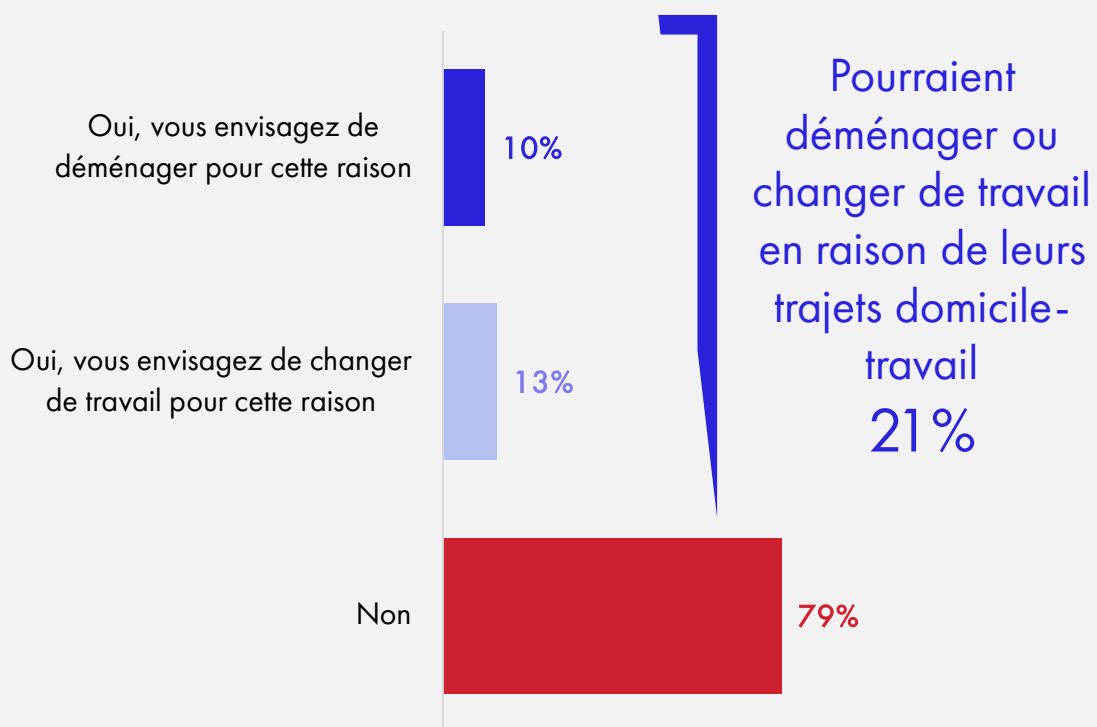
En fonction du moyen de transport



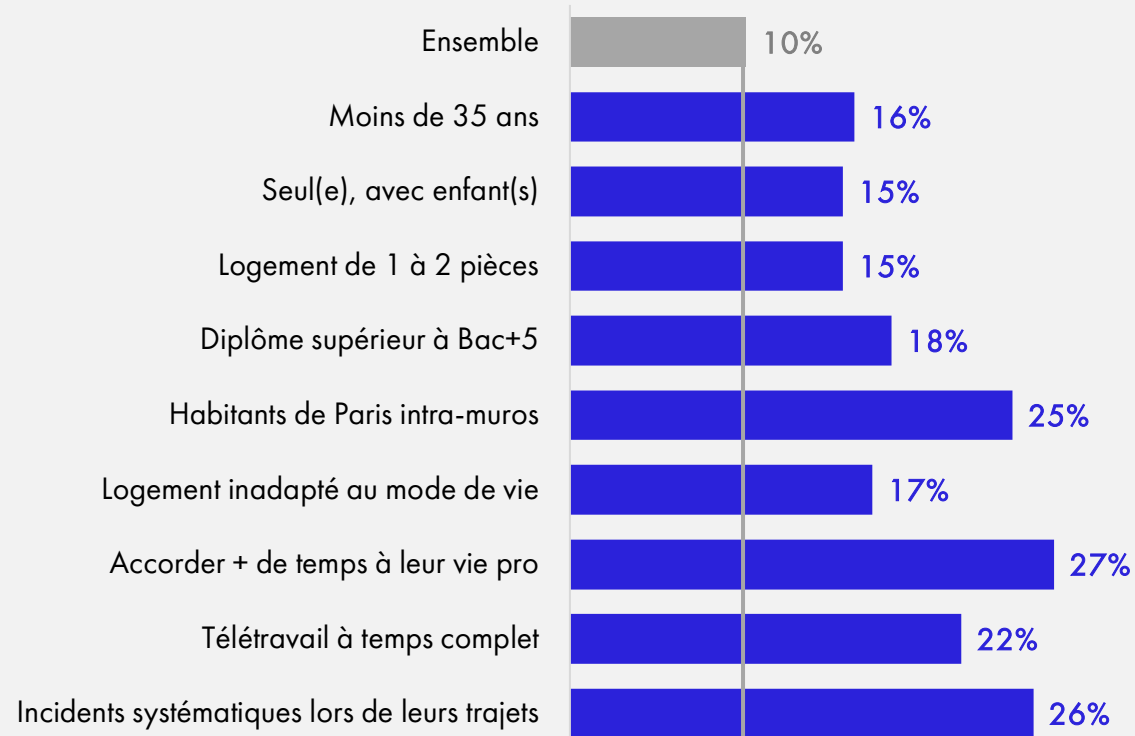
L'influence des trajets domicile-travail sur les projets de mobilité résidentielle ou professionnelle

Pourriez-vous envisager de déménager ou de changer de travail parce que les trajets que vous effectuez pour vous rendre sur votre lieu de travail sont trop pénibles ?

Base totale, n = 3000



Profil des actifs qui pourraient déménager en raison des difficultés rencontrées lors des trajets domicile-travail



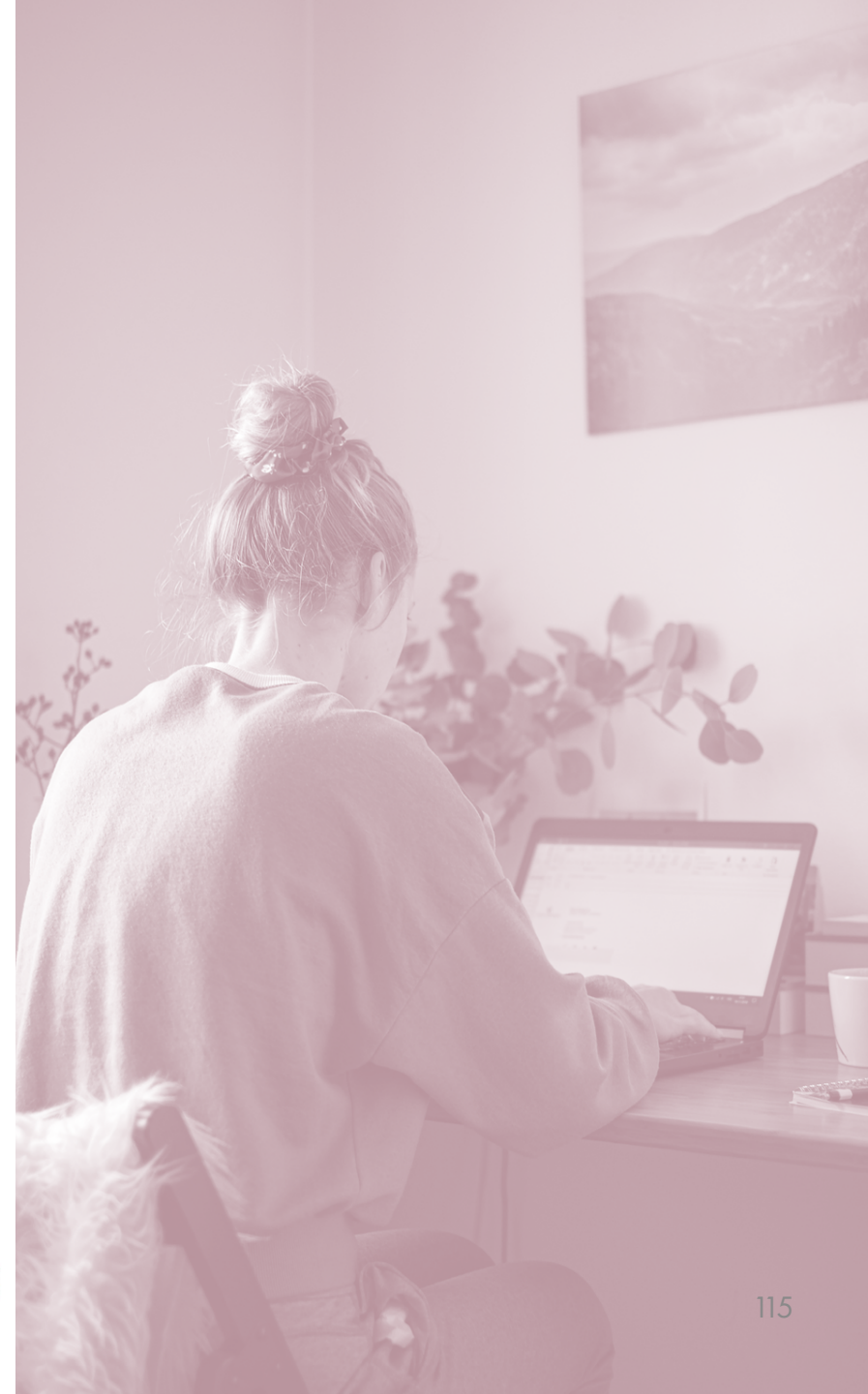
Satisfaction vis-à-vis du télétravail

Difficultés rencontrées

[Retour au sommaire](#)

IDHEAL

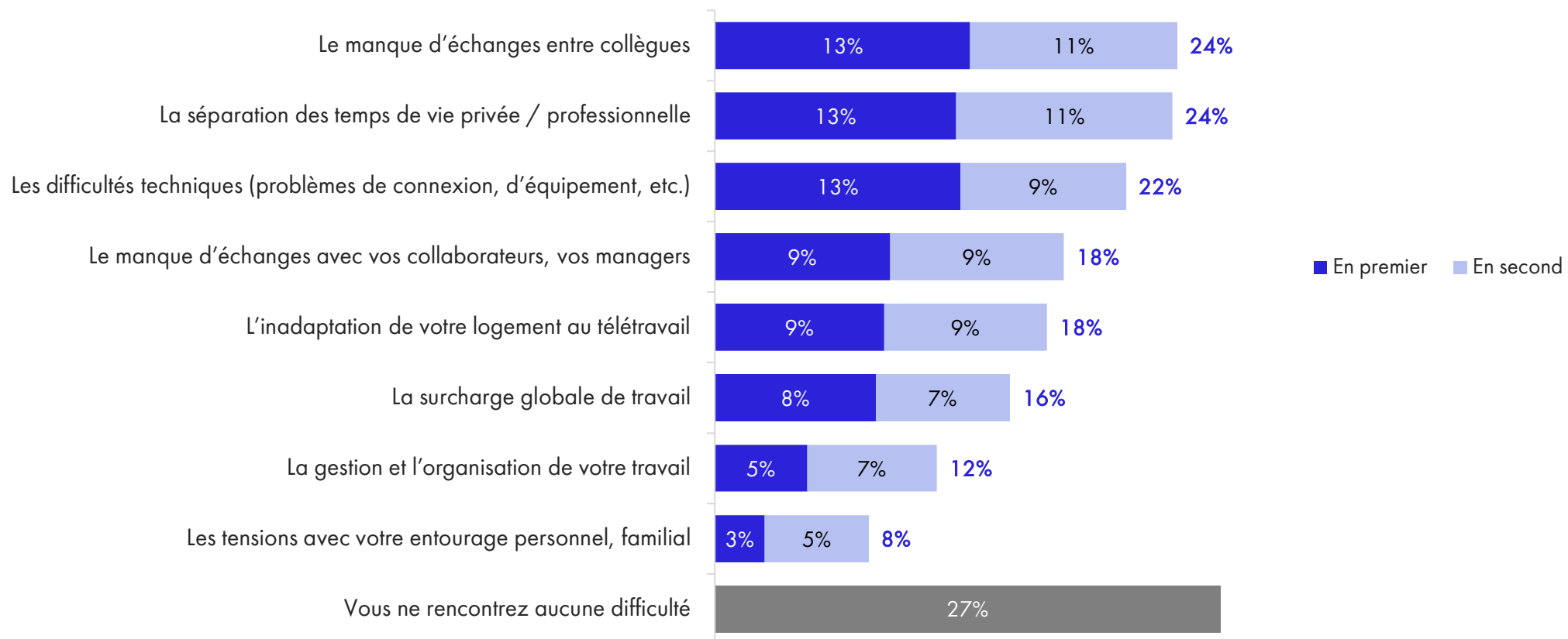
ActionLogement 



Les difficultés rencontrées face au télétravail

Personnellement, quelles sont les deux difficultés majeures que vous rencontrez dans le cadre du travail à distance ?

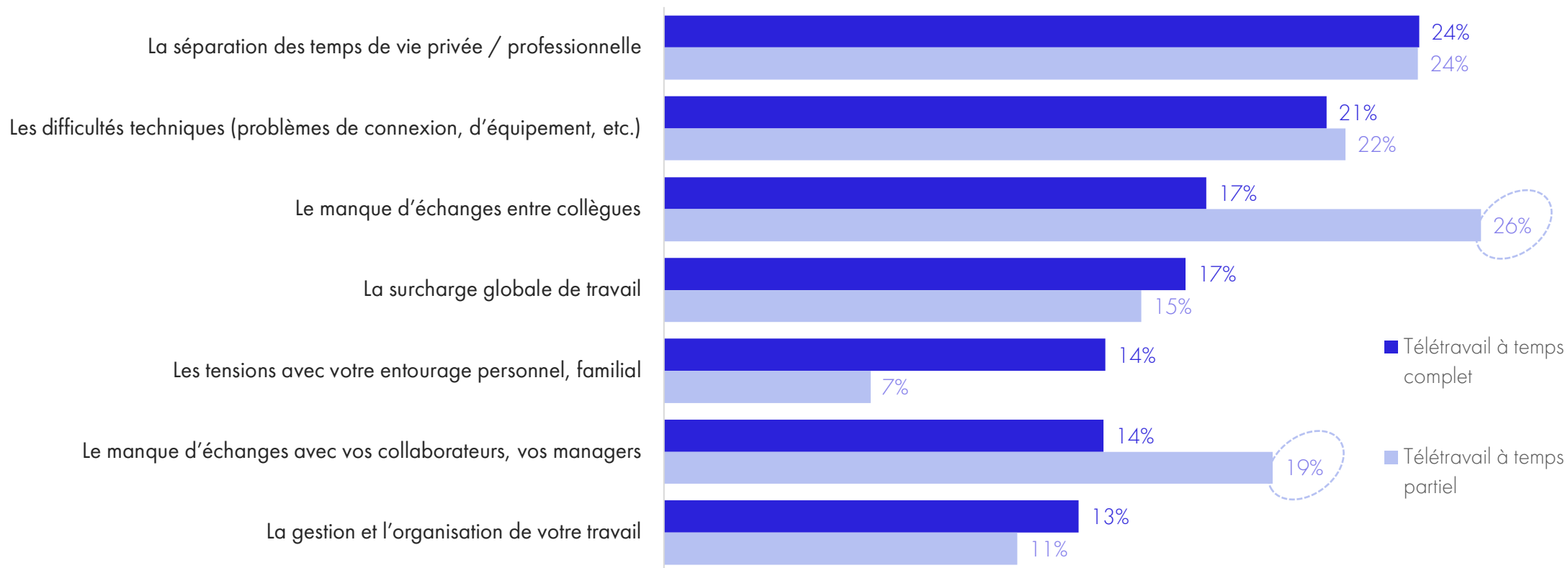
Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier, en second, deuxième réponse facultative, dernier item exclusif



Les difficultés rencontrées selon le rythme de télétravail

Principales difficultés rencontrées selon le rythme de télétravail

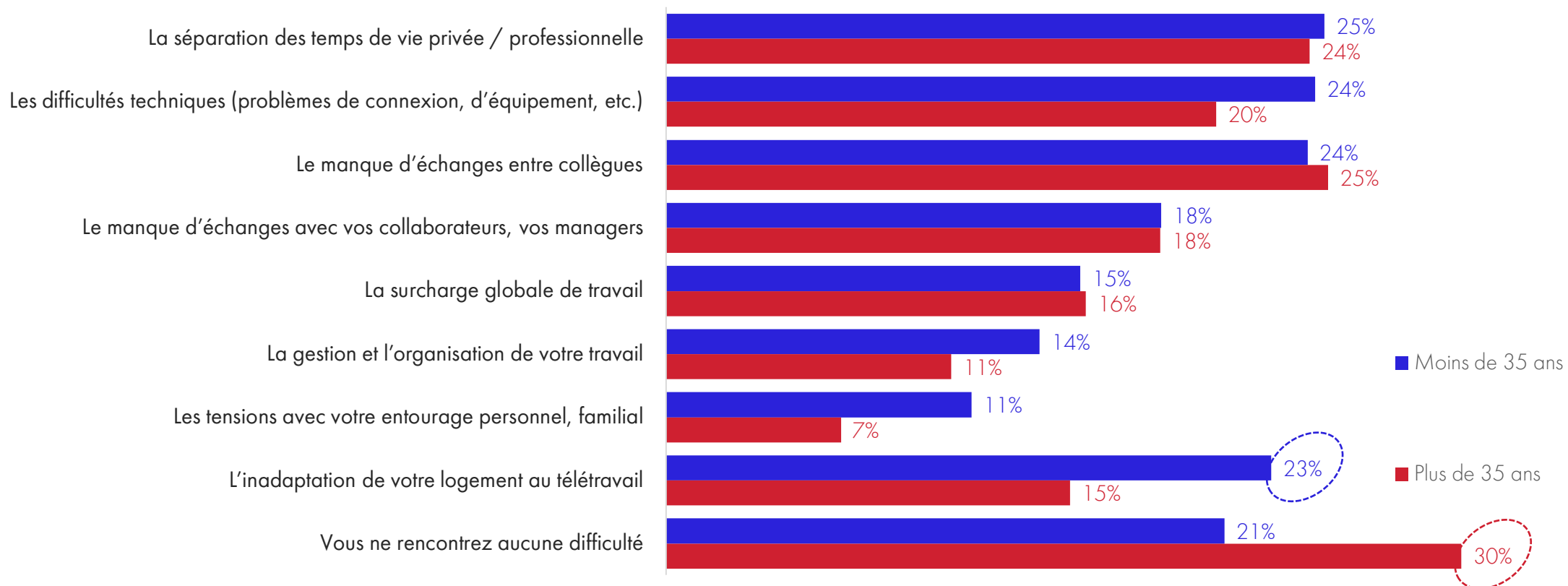
Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier, en second, deuxième réponse facultative



Les difficultés rencontrées selon l'âge

Principales difficultés rencontrées selon l'âge

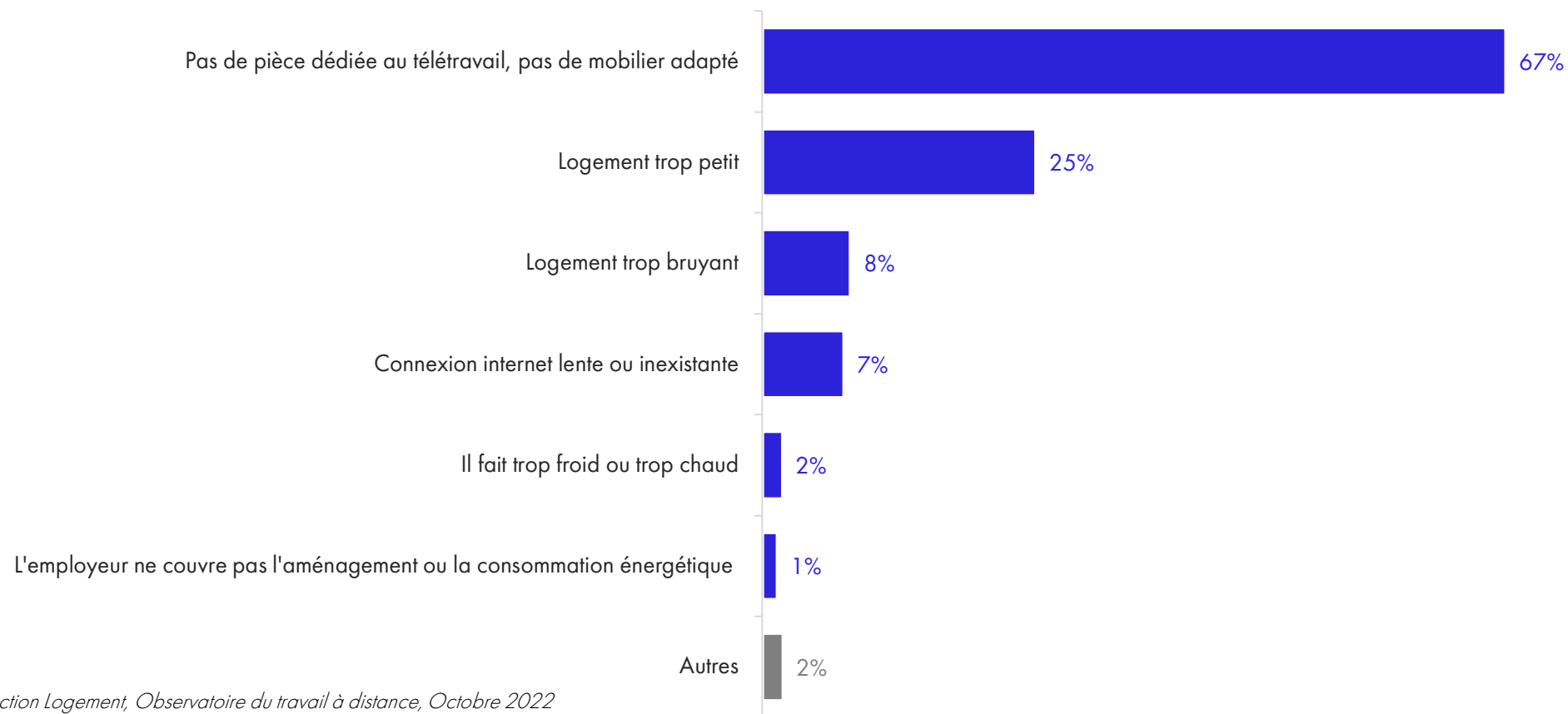
Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier, en second, deuxième réponse facultative



Les raisons de l'inadaptation du logement au télétravail

En quoi votre logement est-il inadapté au télétravail ? – Question ouverte

Télétravailleurs dont le logement est inadapté au télétravail, n=321

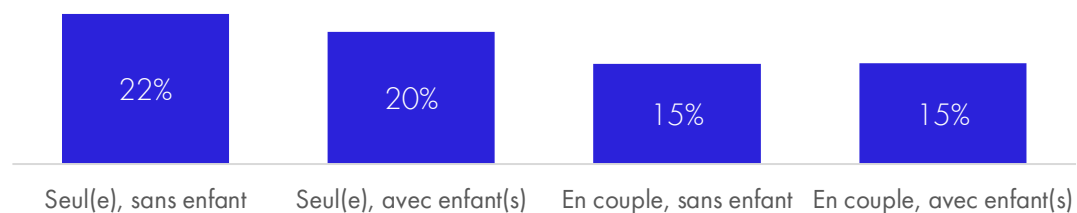


Profils des télétravailleurs rencontrant des difficultés liées à l'inadaptation de leur logement au télétravail

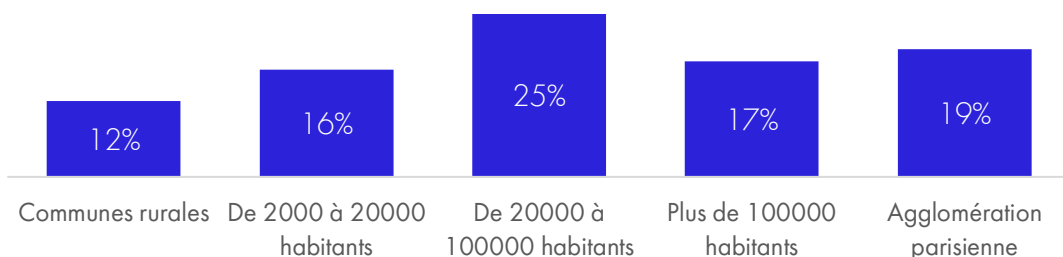
Télétravailleurs rencontrant des difficultés liées à l'inadaptation de leur logement au télétravail

Base télétravailleurs, n = 2021 ; en premier + en second

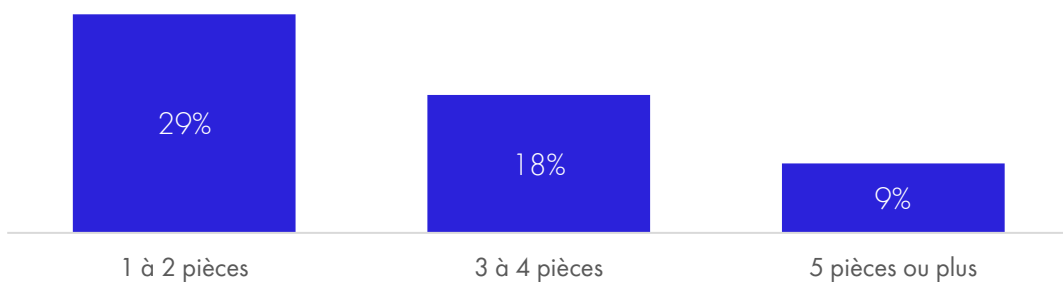
En fonction de la situation familiale



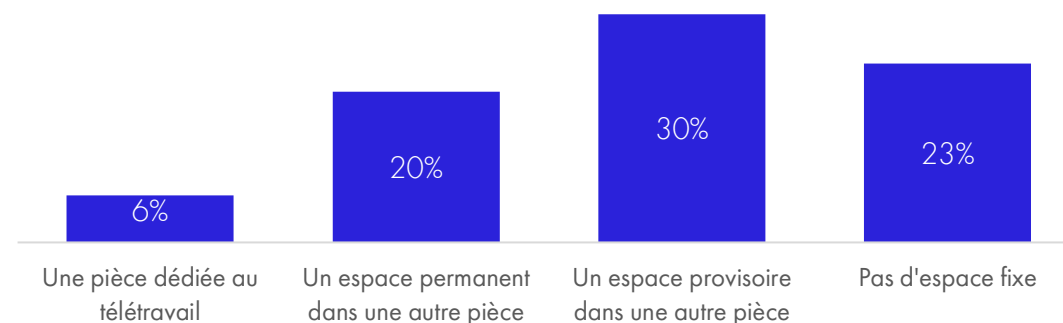
En fonction de la taille d'agglomération



En fonction de la taille du logement



En fonction de l'espace de travail



Impacts sur le rapport au travail

[Retour au sommaire](#)



A retenir

La pratique du travail à distance n'influence pas l'importance accordée au travail dans sa vie

- L'ensemble des actifs ont été invités à indiquer, au moyen d'une note sur 10, la place qu'ils accordent au travail dans leur vie. La note moyenne (6,7/10) révèle une **certaine mise à distance du travail par les actifs**. La comparaison de ces résultats avec une précédente enquête menée par L'ObSoCo en 2019 ne montre cependant pas d'inflexion dans le rapport au travail depuis la crise sanitaire. A cette époque, la note donnée par les actifs était similaire à celle de 2022 (6,7/10).
- Autre enseignement de l'enquête : **le télétravail ne semble pas influencer l'importance accordée au travail par les actifs qui le pratiquent**. Tout juste les actifs en télétravail à temps plein sont-ils légèrement plus nombreux que les actifs ne télétravaillant pas à accorder beaucoup d'importance au travail (16% vs 14%).
- **L'importance accordée au travail dans sa vie est en revanche davantage une question d'âge** (22% des 18-24 ans disent accorder beaucoup d'importance au travail, pour 14% de l'ensemble des actifs), de type de contrat de

travail (23% chez les actifs en CDD ou en intérim) ou encore de secteur d'activité (les actifs exerçant dans les secteurs des services aux particuliers, de la santé ou encore de l'information / communication, des services financiers ou immobilier déclarant plus fréquemment accorder beaucoup d'importance au travail dans leur vie.)

La pratique du travail à distance (à temps plein) joue en revanche sur la satisfaction à l'égard du travail

- Si la pratique du travail à distance ne paraît pas influencer la place que les actifs accordent au travail dans leur vie, elle semble en revanche avoir un impact sur la satisfaction à l'égard de leur activité professionnelle. Ainsi, **sur la quasi-totalité des différents aspects de leur vie professionnelle** sur laquelle ils ont été interrogés, **les télétravailleurs se montrent davantage satisfaits** que les actifs n'ayant pas accès au télétravail. C'est notamment le cas des télétravailleurs à temps plein qui se déclarent particulièrement satisfaits de **l'autonomie** dans leur travail et des marges de manœuvre dont ils disposent dans **l'organisation de leur temps de travail**. Au-delà de ces deux aspects, par définition particulièrement développés

dans le cadre de la pratique du travail à distance, les télétravailleurs à temps complet se montrent également plus satisfaits que les autres actifs de la **culture managériale** de leur entreprise, **les relations de travail** au sein de leur entreprise ou encore de leurs **perspectives d'évolution professionnelle**.

- Des différences de satisfaction s'observent également selon le type d'entreprise au sein de laquelle exercent les actifs interrogés. Ainsi, les actifs exerçant à leur compte se montrent systématiquement plus satisfaits que les autres sur l'ensemble des aspects de leur vie professionnelle. Les actifs travaillant dans le secteur public se disent quant à eux moins satisfaits de l'autonomie dont ils disposent dans la réalisation de leurs tâches mais saluent plus fréquemment le sens, l'utilité de leur travail pour la société. On note enfin une **relation quasi linéaire entre la taille de l'entreprise et la satisfaction des salariés à l'égard des différents aspects de la vie professionnelle** : sur les questions de l'autonomie, de la nature du travail, de son utilité pour la société ou encore des relations de travail ou de la reconnaissance, **plus la taille de l'entreprise est importante, moins les salariés se montrent satisfaits de ces aspects**.

A retenir

Plus de la moitié des actifs aimeraient accorder moins de temps à leur vie professionnelle

- En lien avec une importance modérée accordée par les actifs au travail dans leur vie, **une courte majorité (55%) indique souhaiter accorder moins de temps à leur vie professionnelle au profit de leur vie personnelle**. On compte cependant 38% d'actifs satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, quand 7% aimeraient accorder davantage de temps à leur vie professionnelle.
- On trouve davantage d'actifs souhaitant accorder moins de temps à leur vie professionnelle parmi les tranches d'âge intermédiaires (25-54 ans), les familles monoparentales, ou encore les foyers disposant bénéficiant d'un niveau de vie élevé. Sans surprise, le souhait de rééquilibrer leur temps en faveur de leur vie personnelle est d'autant plus élevé que les actifs accordent peu d'importance au travail.
- La situation à l'égard du télétravail semble également jouer sur les attentes en matière de rééquilibrage des temps personnel et professionnel : **les actifs télétravaillant à temps plein sont ainsi près de deux fois plus nombreux à souhaiter accorder davantage de temps à leur vie professionnelle**. A l'inverse, le souhait de consacrer

d'avantage de temps à sa vie personnelle est plus fréquent chez les télétravailleurs à temps partiel que pour l'ensemble des actifs.

- Plus largement, le rapport au temps a été abordé à travers une série de propositions sur lesquelles les actifs interrogés devaient indiquer leur accord ou leur désaccord. Les réponses révèlent **un certain malaise à l'égard de la vitesse à laquelle le monde change**. Ainsi, 64% des actifs reconnaissent avoir le sentiment que le monde autour d'eux change trop vite et seuls un peu plus d'un tiers (34%) considèrent que la vitesse à laquelle tout change est enthousiasmante. Pour autant, une majorité d'actifs (55%) estime parvenir à s'adapter à la vitesse à laquelle le monde évolue. Cependant, ils sont **62% à indiquer aspirer à ralentir dans leur vie quotidienne**.
- Sur la base des réponses à ces questions, nous avons construit un score qui mesure de manière synthétique le rapport des actifs au changement et au rythme de vie. Ce score révèle un **clivage entre les moins de 45 ans et leurs aînés** qui expriment plus fréquemment ce sentiment de malaise. On retrouve également ce clivage sur le genre, les hommes ayant un rapport plus positif au temps que les femmes. Le rapport au temps tend également à s'améliorer avec le niveau de diplôme. On ne note en revanche **pas**

d'impact de la pratique du télétravail sur le rapport au temps.

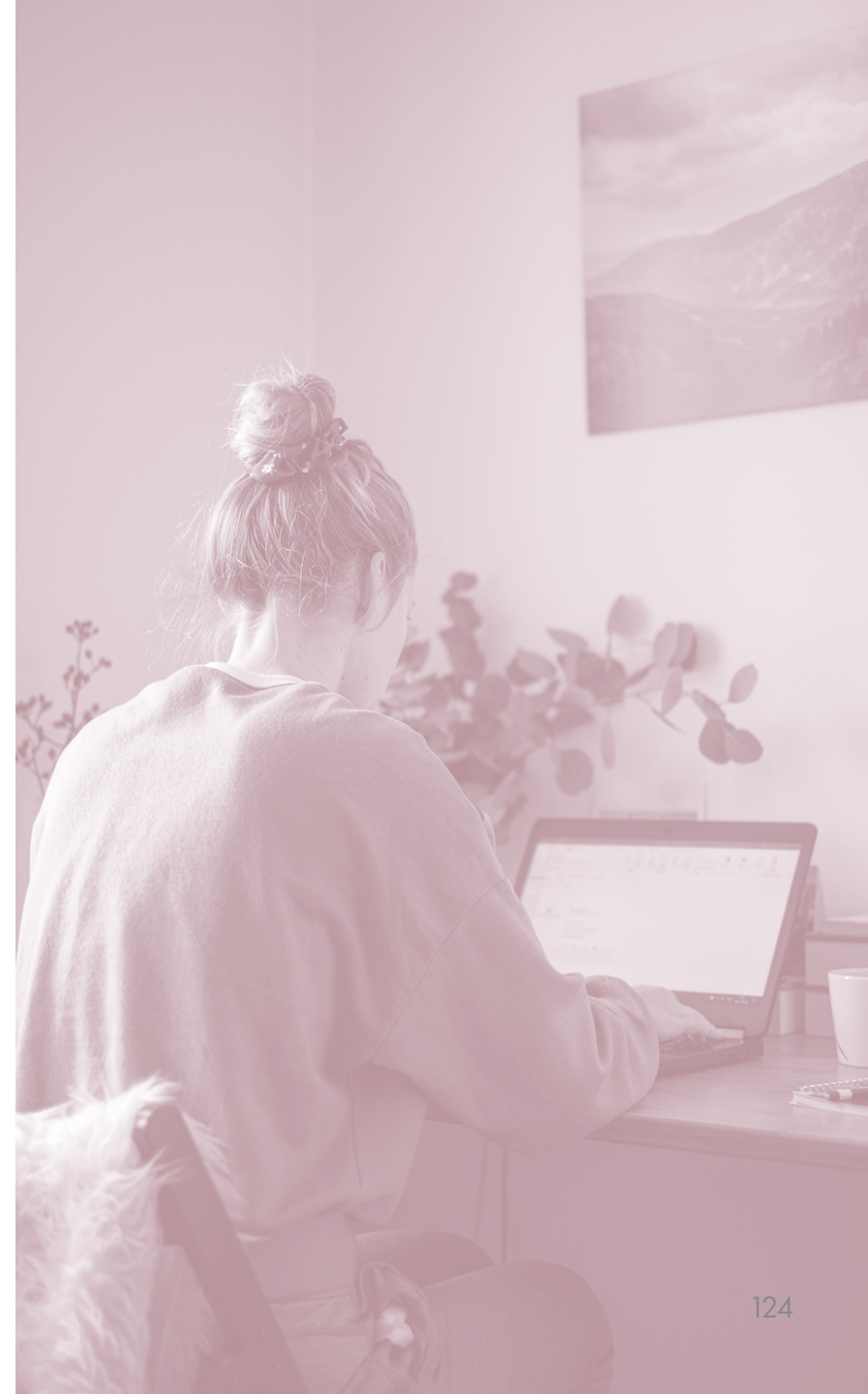
38% des actifs aimeraient travailler 30 heures ou moins par semaine

- **L'aspiration au ralentissement se retrouve dans les positions des actifs sur la durée idéale de travail**. Si près d'un tiers des actifs (32%) indiquent que 35h par semaine représente leur temps de travail idéal, 38% d'entre eux préféreraient travailler 30h ou moins. A l'inverse, seul un quart indique qu'ils préféreraient travailler 40 heures ou plus (dont 19% pour qui 40 heures par semaine est la durée idéale de travail).
- La préférence pour des durées de travail plus élevées est plus fréquente chez les hommes et les actifs disposant d'un niveau de vie élevé. Elle augmente nettement avec l'importance accordée au travail dans sa vie et est plus forte chez les actifs ayant un rapport positif au changement et au rythme de vie. Si les positions quant au temps de travail idéal ne varient pas selon la situation des actifs à l'égard du télétravail, **la préférence pour des durées de travail élevées diminue avec la satisfaction à l'égard du télétravail**.

Impacts sur le rapport au travail

L'importance accordée au
travail

[Retour au sommaire](#)



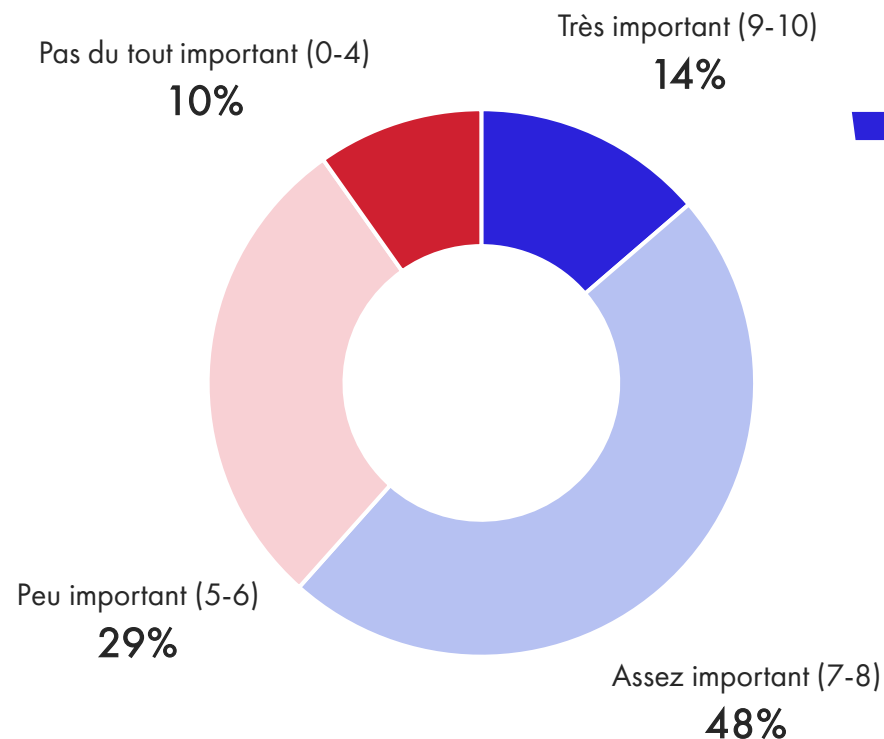
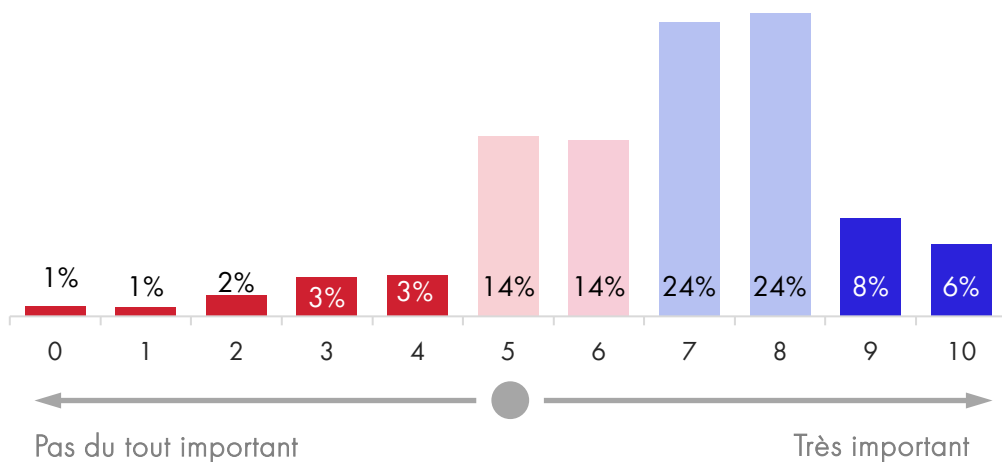
L'importance accordée au travail par les actifs

Sur une échelle de 0 à 10, à combien évalueriez-vous l'importance que vous accordez au travail dans la vie ?

Base totale, n = 3000

Moyenne : 6,7
Ecart-type : 1,9

Comparaison 2019
Moyenne : 6,7
Ecart-type : 1,8



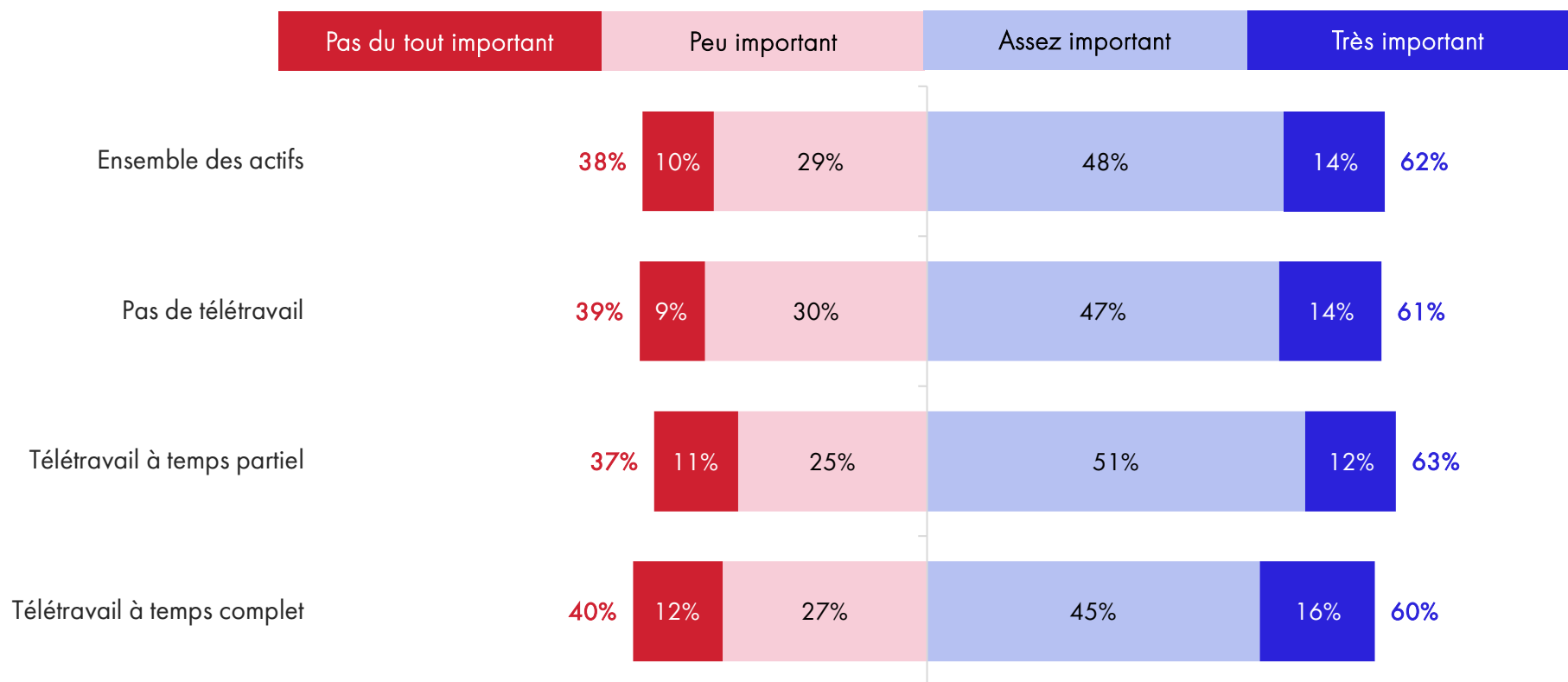
Le travail est important :

62%

L'importance accordée au travail selon la situation à l'égard du télétravail

Sur une échelle de 0 à 10, à combien évalueriez-vous l'importance que vous accordez au travail ?

Base totale, n = 3 000



Les profils des actifs accordant beaucoup d'importance au travail (1/2)

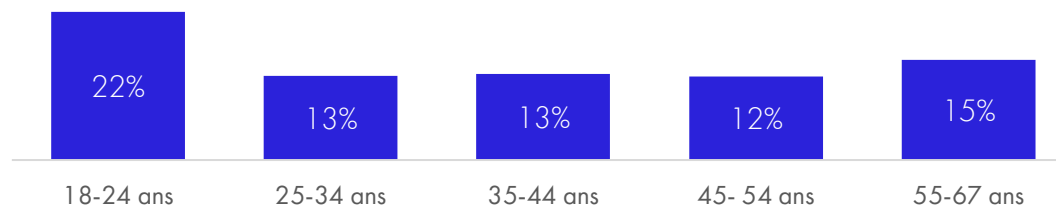
Sur une échelle de 0 à 10, à combien évalueriez-vous l'importance que vous accordez au travail ?

Base totale, n = 3 000

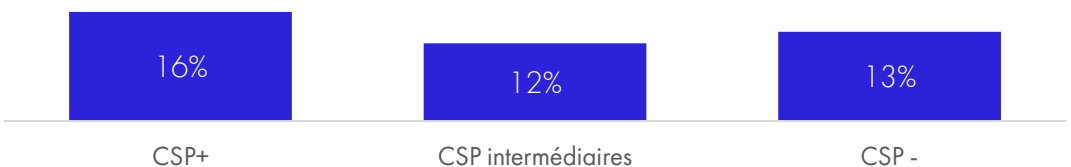
« Très important », en fonction du genre



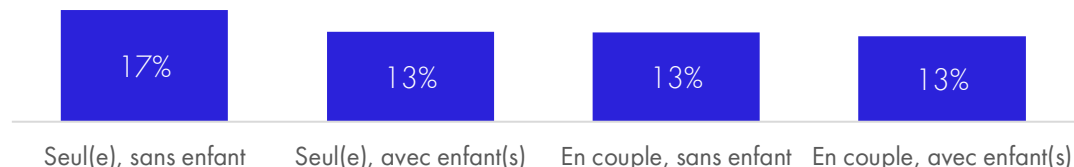
« Très important », en fonction de l'âge



« Très important », en fonction de la catégorie socioprofessionnelle



« Très important », en fonction de la situation familiale

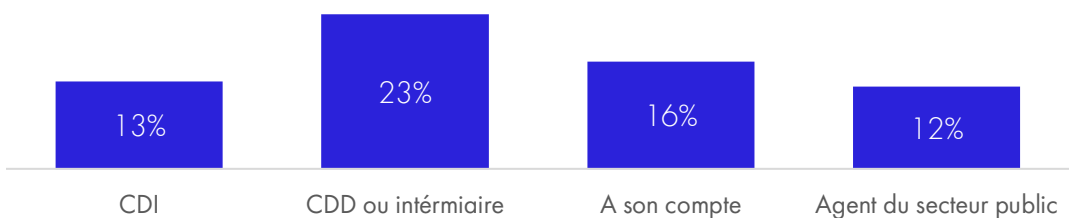


Les profils des actifs accordant beaucoup d'importance au travail (2/2)

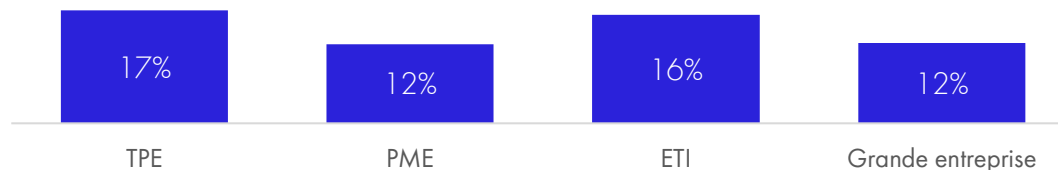
Sur une échelle de 0 à 10, à combien évalueriez-vous l'importance que vous accordez au travail ?

Base totale, n = 3 000

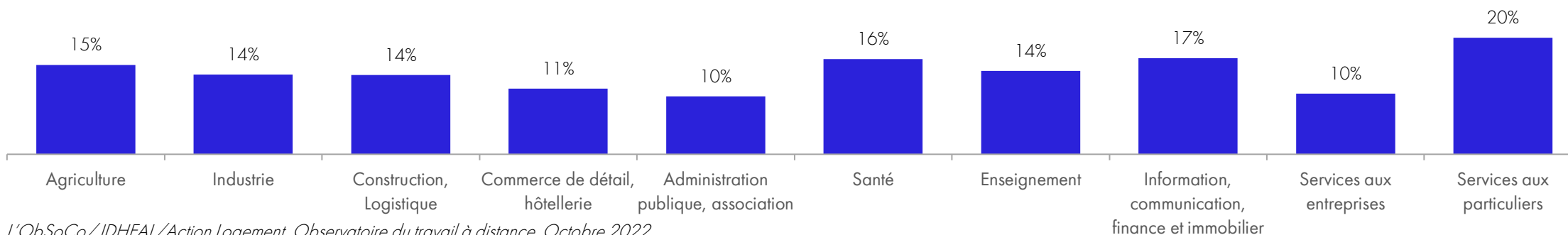
« Très important », en fonction du statut d'emploi



« Très important », en fonction de la taille de l'entreprise



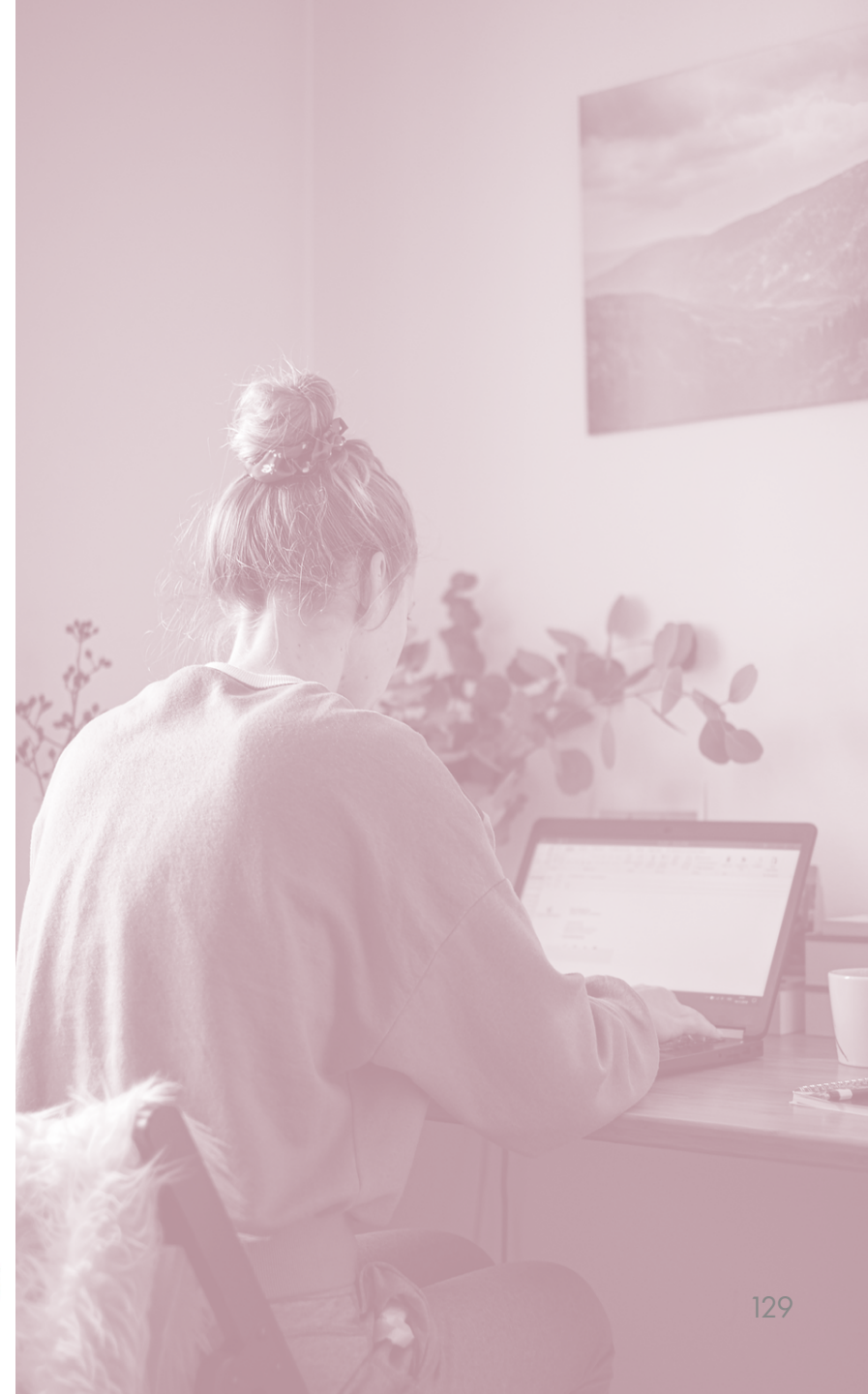
« Très important », en fonction du secteur d'activité



Impacts sur le rapport au travail

Satisfaction au travail

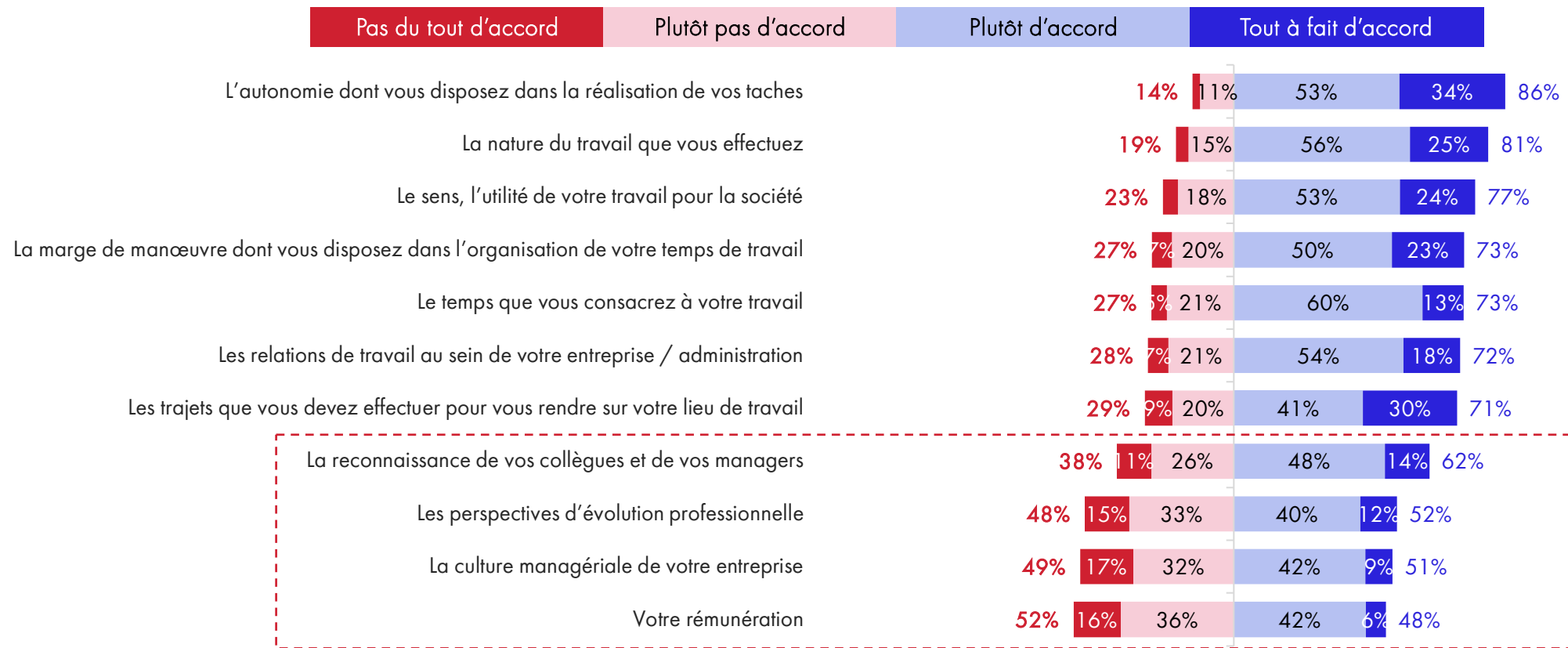
[Retour au sommaire](#)



La satisfaction à l'égard des divers aspects du travail

Dans quelle mesure diriez-vous que vous êtes satisfait(e) des aspects suivants de votre activité professionnelle ?

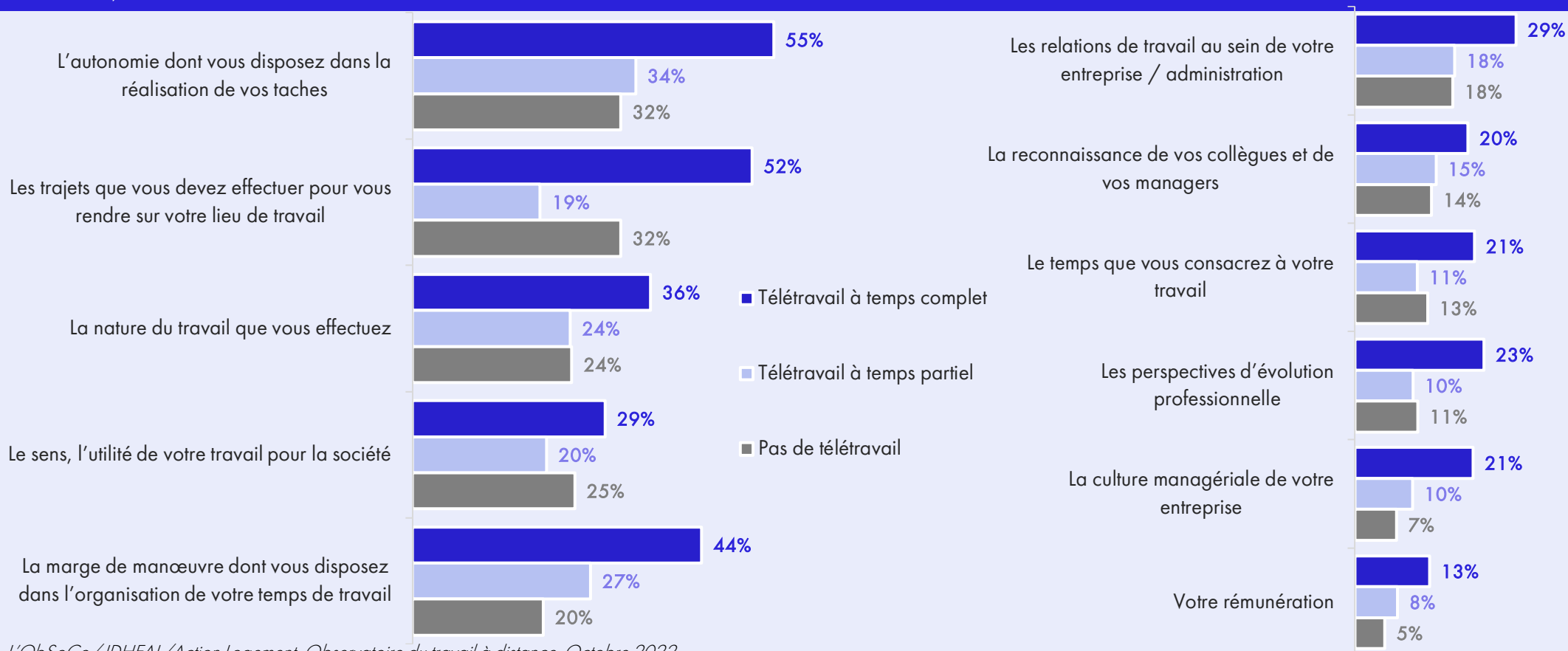
Base totale, n = 3000



Profil des très satisfaits selon leur situation face au télétravail

Part des « tout à fait satisfaits » selon la situation à l'égard du télétravail

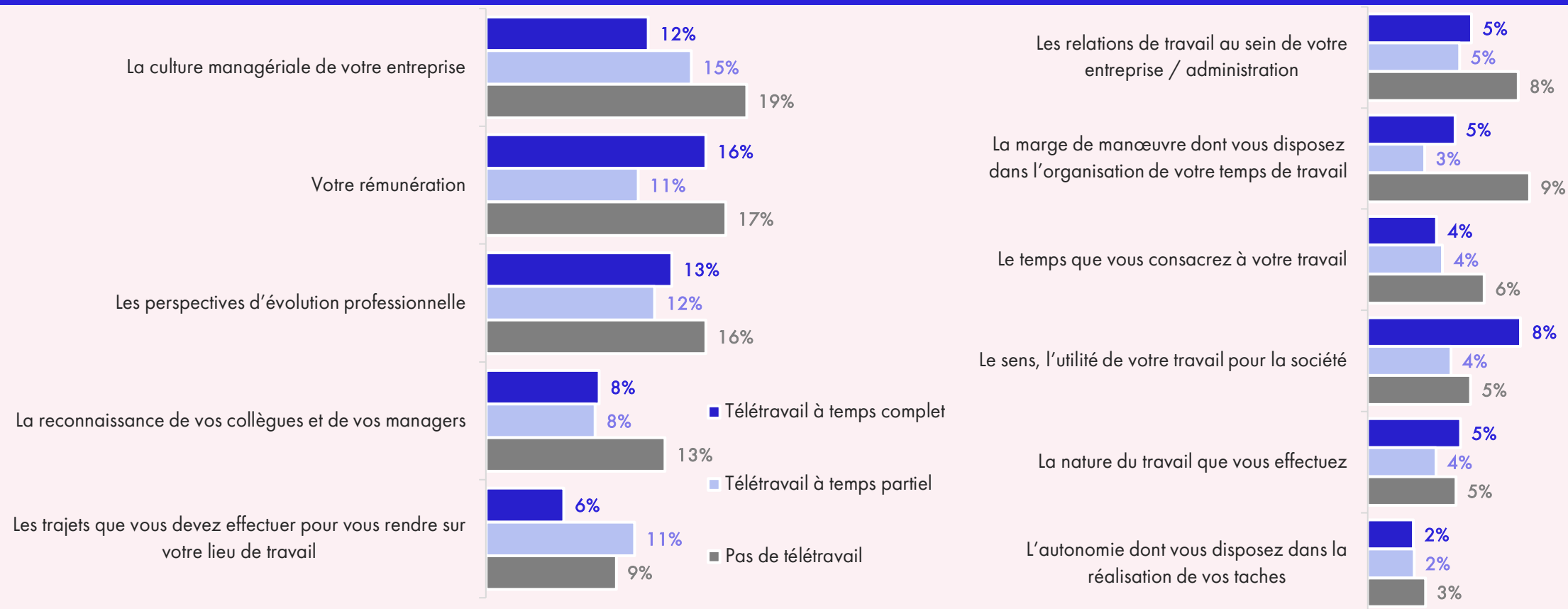
Base totale, n = 3000



Profil des très insatisfaits selon leur situation face au télétravail

Part des « très insatisfaits » selon la situation à l'égard du télétravail

Base totale, n = 3000



Les aspects très satisfaisants selon le type d'entreprise

Part des actifs « Très satisfait(e)s » en fonction du type d'entreprise dans laquelle ils travaillent

Base totale, n = 3 000

	Ensemble	A votre compte	Dans le secteur public	Dans une TPE	Dans une PME	Dans une ETI	Dans une grande entreprise
L'autonomie dont vous disposez dans la réalisation de vos tâches	34%	55%	27%	37%	33%	32%	29%
Les trajets que vous devez effectuer pour vous rendre sur votre lieu de travail	30%	47%	31%	30%	24%	30%	23%
La nature du travail que vous effectuez	25%	40%	26%	26%	22%	21%	20%
Le sens, l'utilité de votre travail pour la société	24%	31%	32%	24%	21%	21%	12%
La marge de manœuvre dont vous disposez dans l'organisation de votre temps de travail	23%	37%	23%	20%	22%	20%	20%
Les relations de travail au sein de votre entreprise / administration	18%	-	16%	28%	19%	16%	13%
La reconnaissance de vos collègues et de vos managers	14%	-	12%	21%	13%	14%	13%
Le temps que vous consacrez à votre travail	13%	22%	12%	14%	11%	12%	11%
Les perspectives d'évolution professionnelle	12%	20%	10%	12%	8%	13%	14%
La culture managériale de votre entreprise	9%	-	5%	19%	9%	5%	11%
Votre rémunération	6%	10%	4%	5%	7%	7%	7%

Les aspects très insatisfaisants selon le type d'entreprise

Part des actifs « Pas du tout satisfait(e)s » en fonction du type d'entreprise dans laquelle ils travaillent

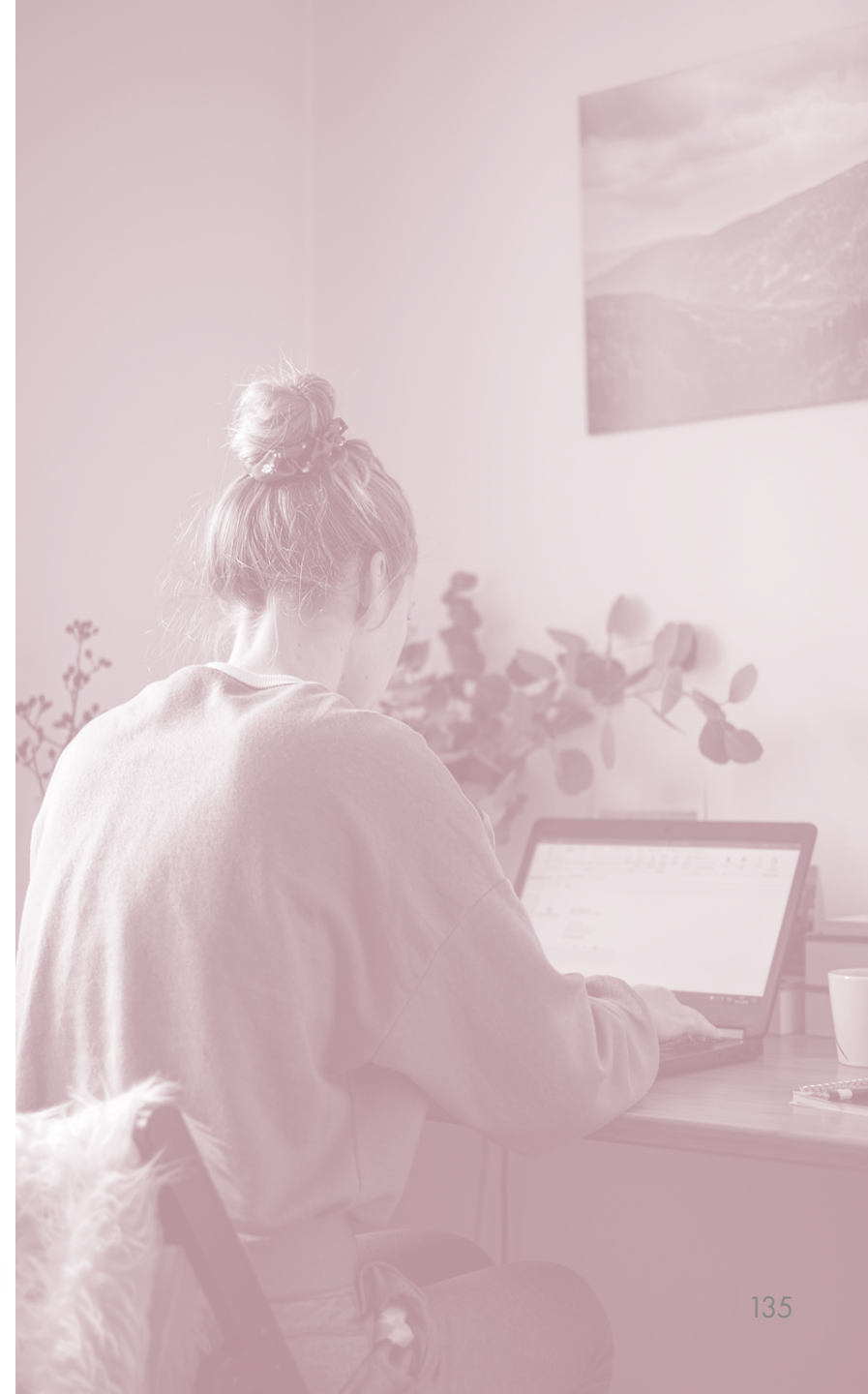
Base totale, n = 3 000

	Ensemble	A votre compte	Dans le secteur public	Dans une TPE	Dans une PME	Dans une ETI	Dans une grande entreprise
La culture managériale de votre entreprise	17%	-	23%	11%	16%	16%	16%
Votre rémunération	16%	14%	17%	12%	17%	16%	16%
Les perspectives d'évolution professionnelle	15%	5%	16%	16%	16%	17%	14%
La reconnaissance de vos collègues et de vos managers	11%	-	14%	12%	12%	8%	9%
Les trajets que vous devez effectuer pour vous rendre sur votre lieu de travail	9%	4%	10%	8%	10%	9%	13%
Les relations de travail au sein de votre entreprise / administration	7%	-	8%	8%	8%	5%	6%
La marge de manœuvre dont vous disposez dans l'organisation de votre temps de travail	7%	3%	8%	6%	7%	7%	9%
Le temps que vous consacrez à votre travail	6%	3%	6%	5%	7%	5%	5%
Le sens, l'utilité de votre travail pour la société	5%	2%	4%	6%	7%	5%	7%
La nature du travail que vous effectuez	4%	4%	3%	5%	7%	3%	5%
L'autonomie dont vous disposez dans la réalisation de vos tâches	3%	1%	4%	3%	3%	3%	3%

Impacts sur le rapport au travail

Equilibre vie pro / perso

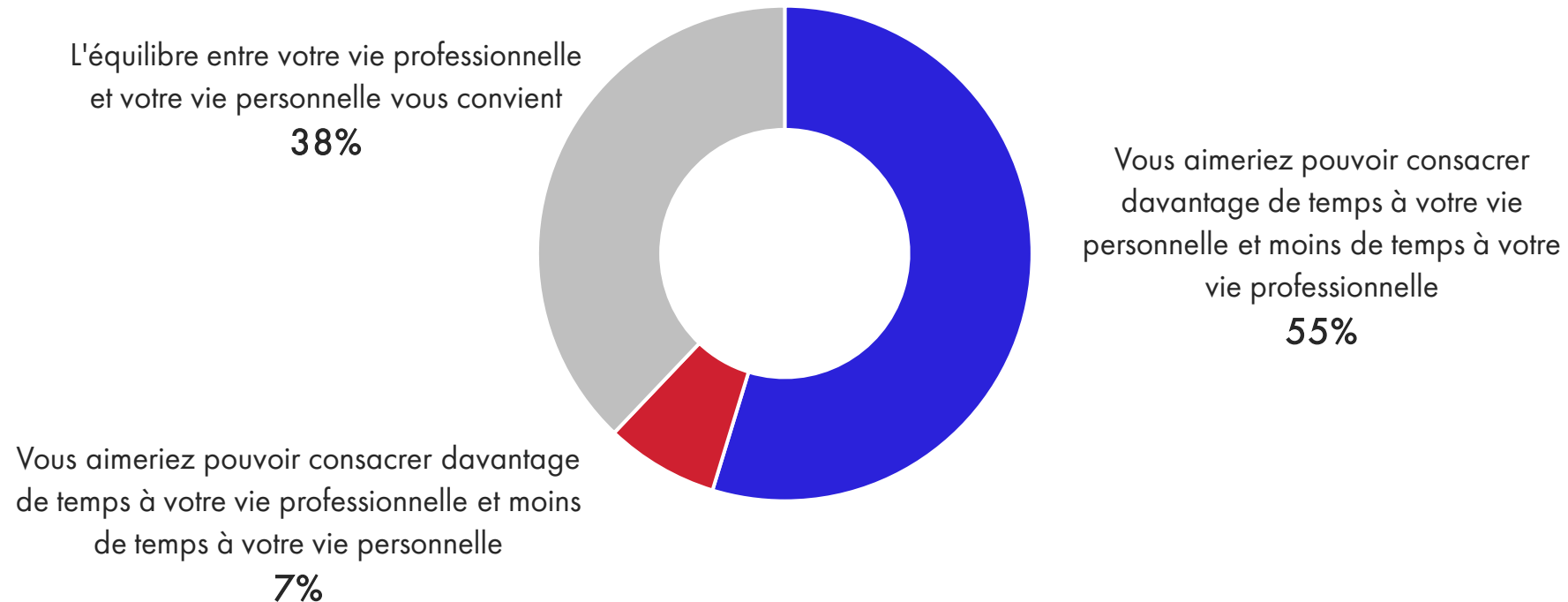
[Retour au sommaire](#)



Equilibre vie professionnelle / vie personnelle

Quelle est, parmi ces affirmations, celle qui correspond le mieux à votre situation ?

Base totale, n = 3000



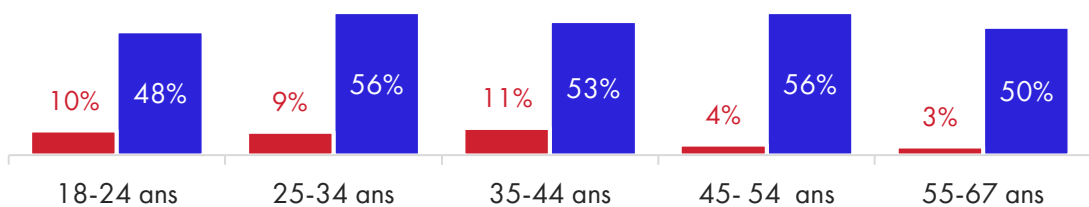
Equilibre vie professionnelle / vie personnelle : profils (1/2)

Souhaits de rééquilibrage vie professionnelle / vie personnelle

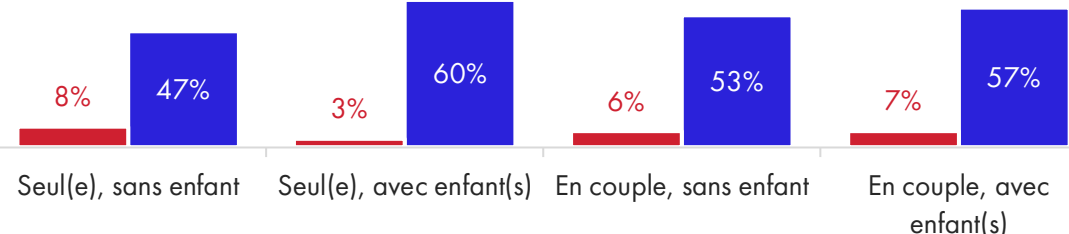
Base totale, n = 3 000

En fonction de l'âge

■ Plus de temps à la vie personnelle ■ Plus de temps à la vie professionnelle



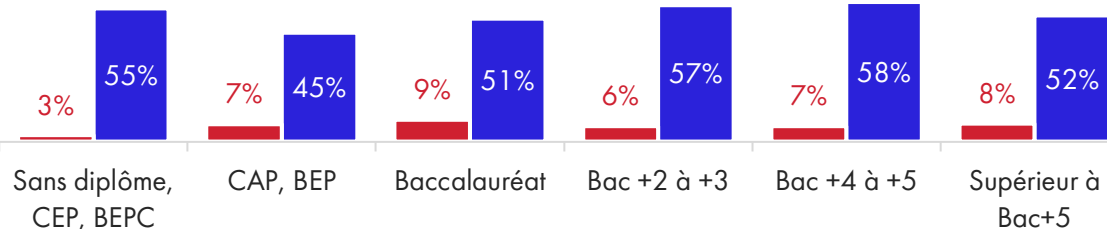
En fonction de la composition du foyer



En fonction du niveau de vie du ménage



En fonction du niveau de diplôme



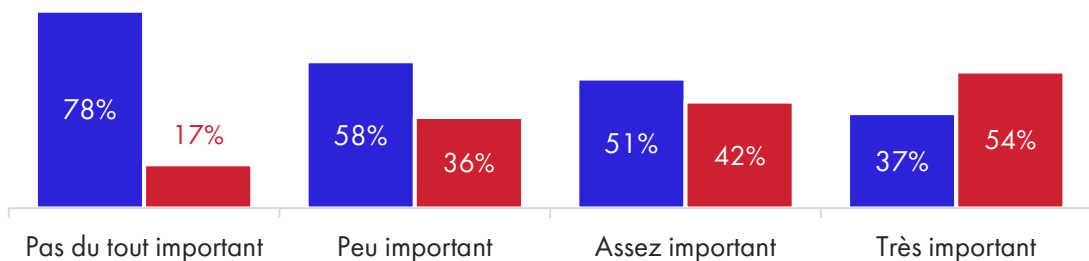
Equilibre vie professionnelle / vie personnelle : profils (2/2)

Souhaits de rééquilibrage vie professionnelle / vie personnelle

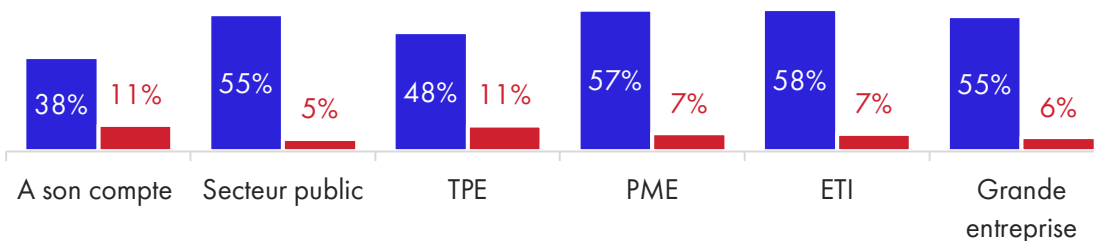
Base totale, n = 3 000

En fonction de l'importance accordée au travail

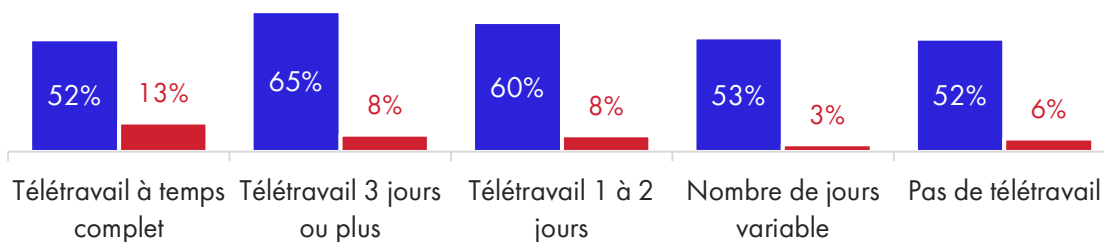
■ Plus de temps à la vie personnelle ■ Plus de temps à la vie professionnelle



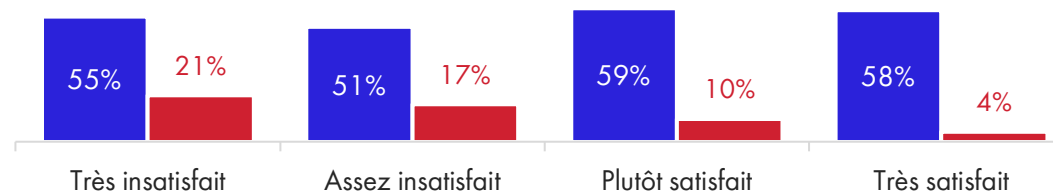
En fonction du type d'entreprise



En fonction du rythme de télétravail



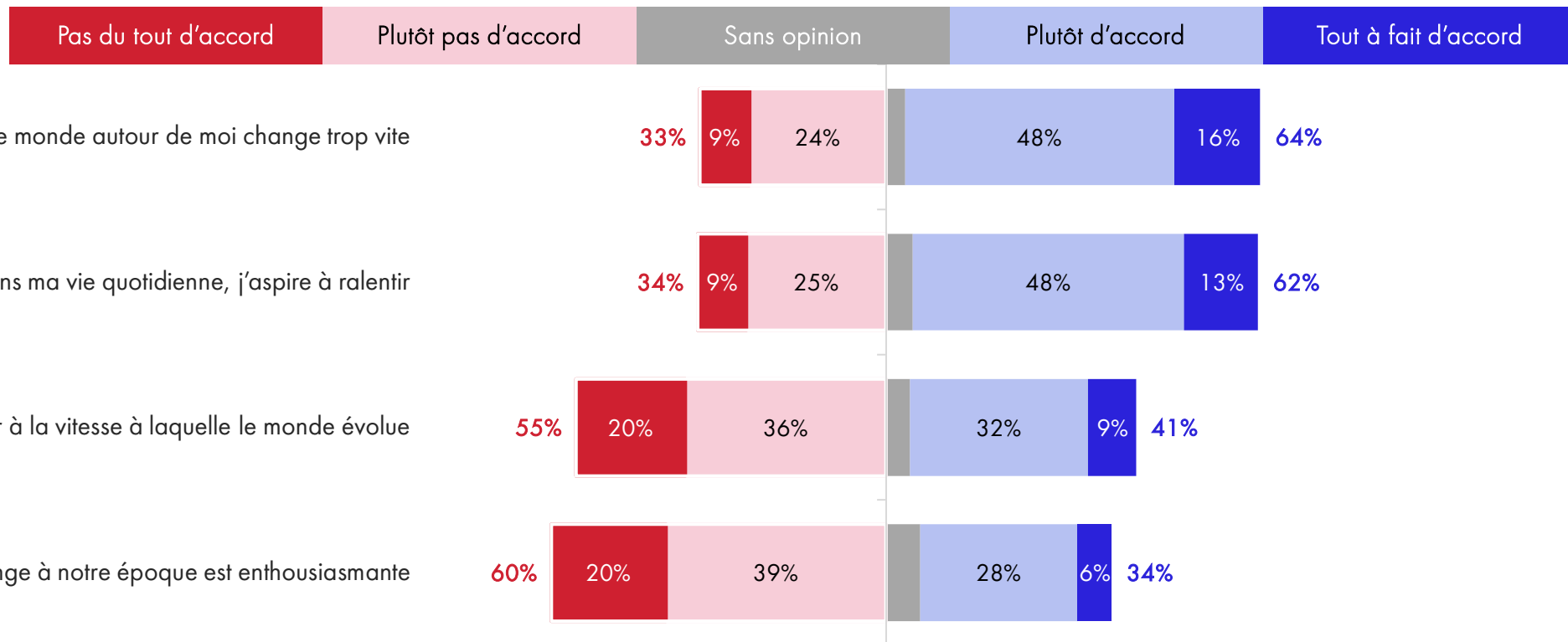
En fonction de la satisfaction à l'égard du télétravail



Le rapport au temps

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?

Base totale, n = 3 000



Le rapport au temps : création d'un score

Score du rapport aux temps des actifs

Base totale, n = 3 000

Construction d'un score de rapport au temps à partir des réponses apportées à la question ci-dessous :

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?

1. J'ai le sentiment que le monde autour de moi change trop vite
2. J'ai du mal à m'adapter à la vitesse à laquelle le monde évolue
3. Dans ma vie quotidienne, j'aspire à ralentir
4. La vitesse à laquelle tout change à notre époque est enthousiasmante

Pour chacun des items, les modalités de réponse ont été recodées ainsi :

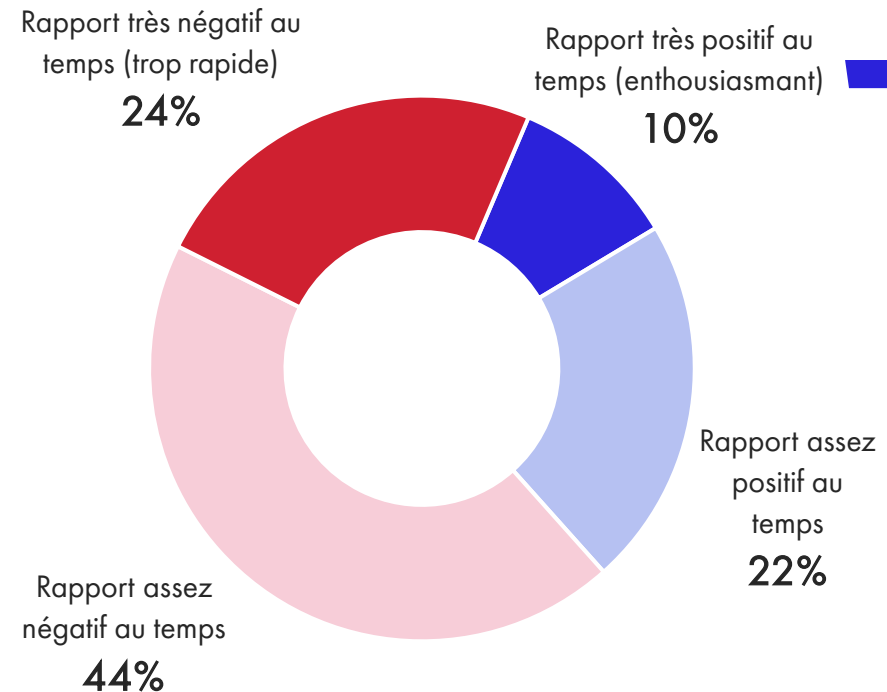
- Tout à fait d'accord : +5
- Plutôt d'accord : +3
- Plutôt pas d'accord : -3
- Pas du tout d'accord : -5
- Sans opinion : 0

Un score a ensuite été construit en additionnant les scores obtenus sur chacun des items et en divisant la somme par 4.

Le score global de rapport au temps s'étend donc de -5 (rapport au temps très négatif) à +5 (rapport au temps très positif).

La répartition de ce score dans la population est présentée dans le graphique ci-contre.

Ensemble des actifs



Rapport positif au temps

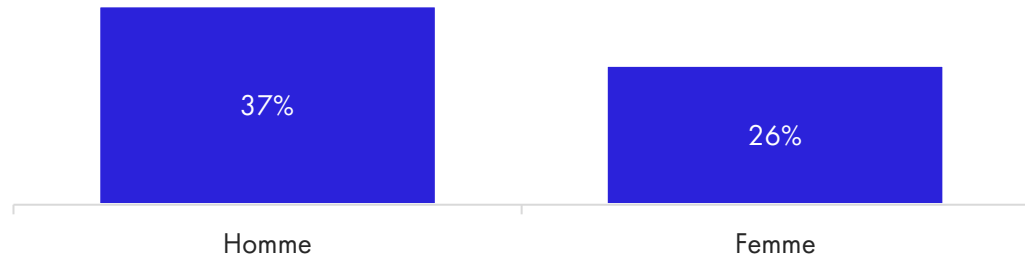
32%

Le rapport au temps selon les profils (1/2)

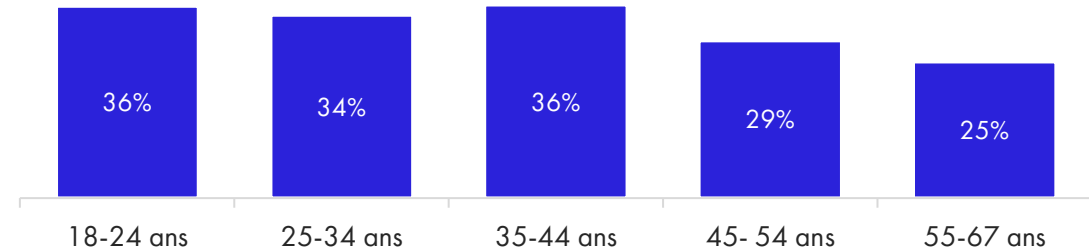
Actifs ayant un rapport au temps positif

Base totale, n = 3 000

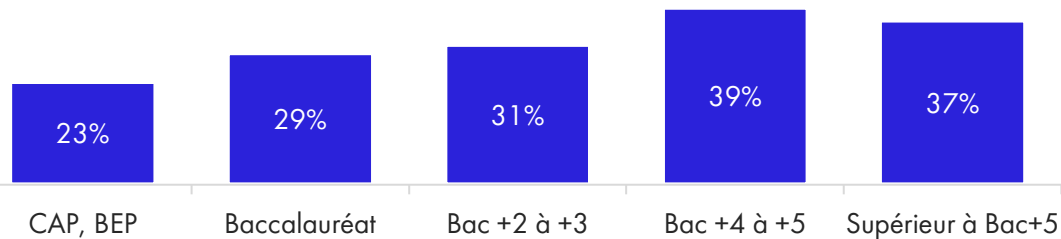
En fonction du genre



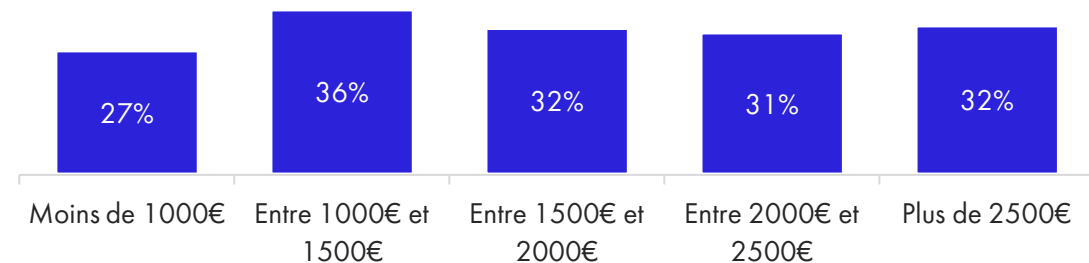
En fonction de l'âge



En fonction du niveau de diplôme



En fonction du niveau de vie du ménage

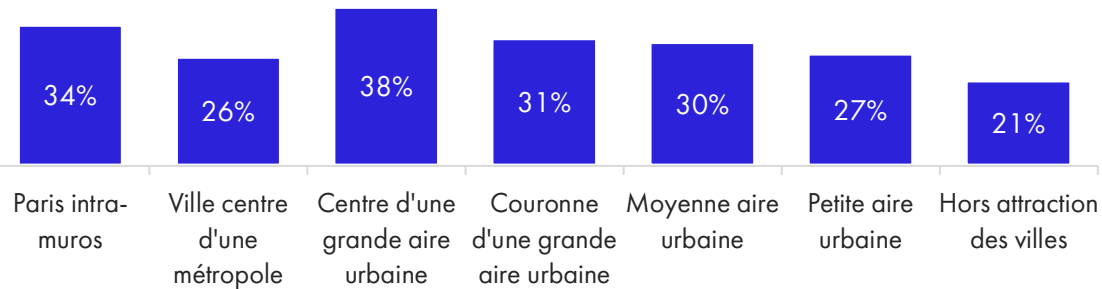


Le rapport au temps selon les profils (2/2)

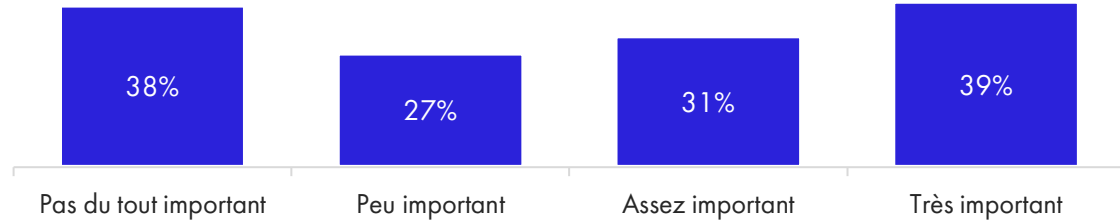
Actifs ayant un rapport au temps positif

Base totale, n = 3 000

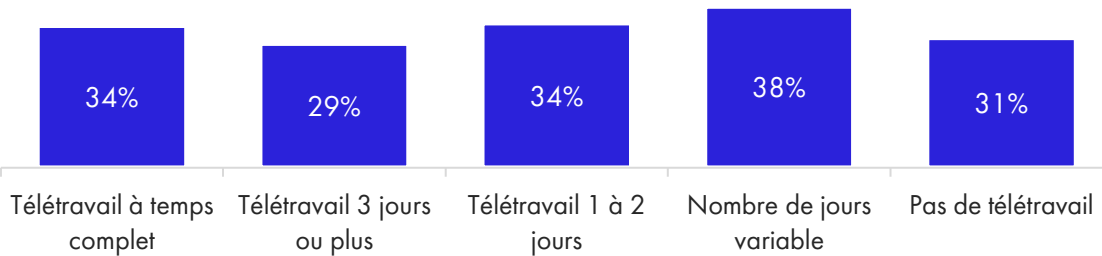
En fonction du lieu de résidence



En fonction de l'importance accordée au travail



En fonction du rythme de télétravail



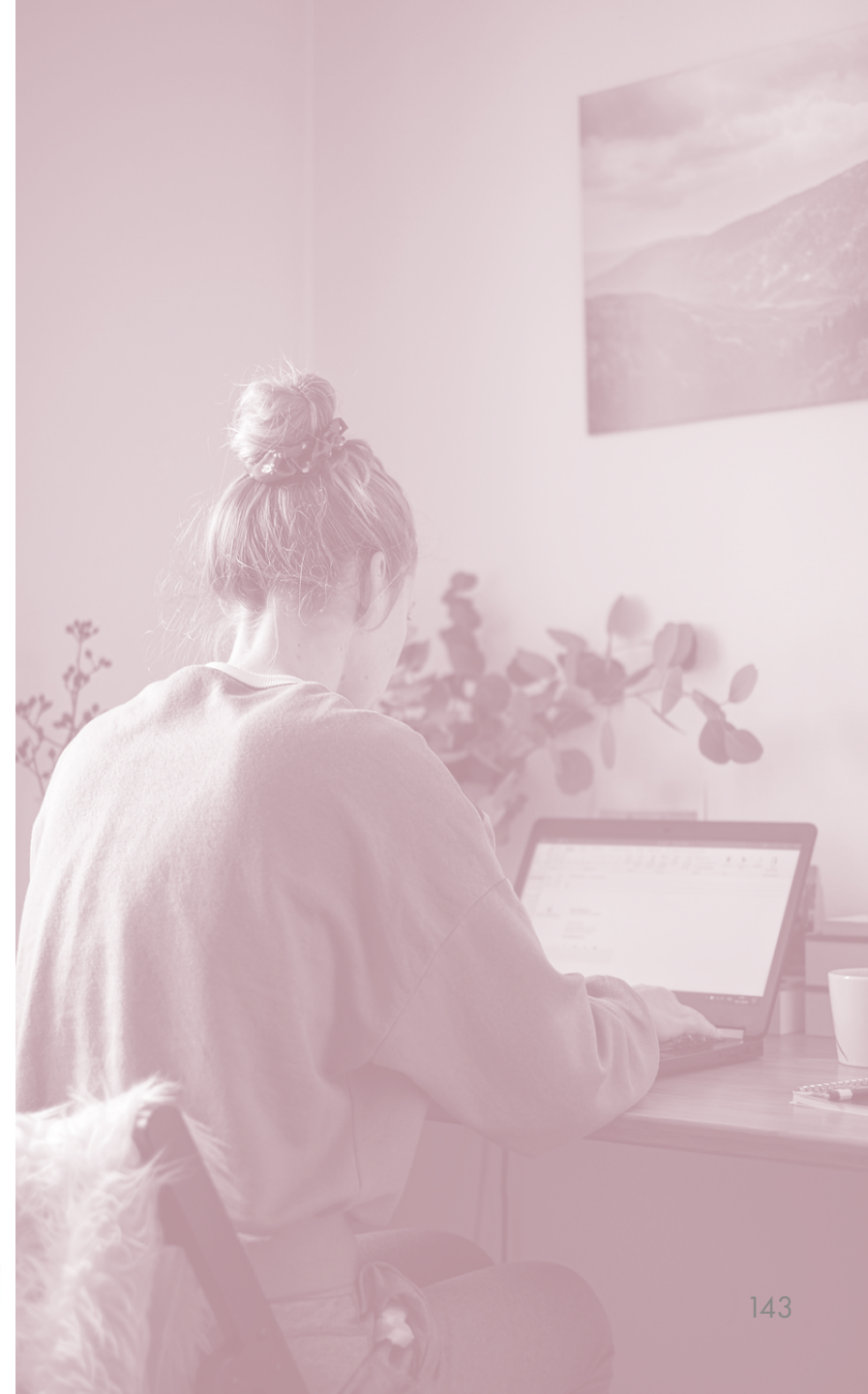
En fonction de l'équilibre vie pro / vie perso



Impacts sur le rapport au travail

Le temps de travail

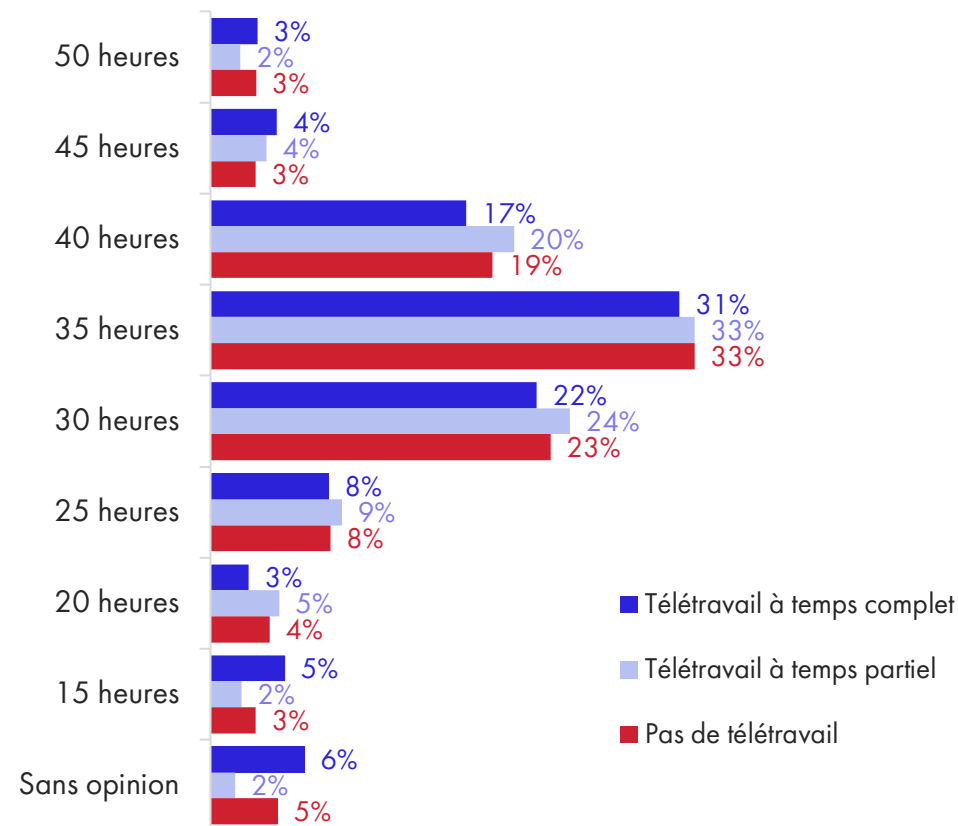
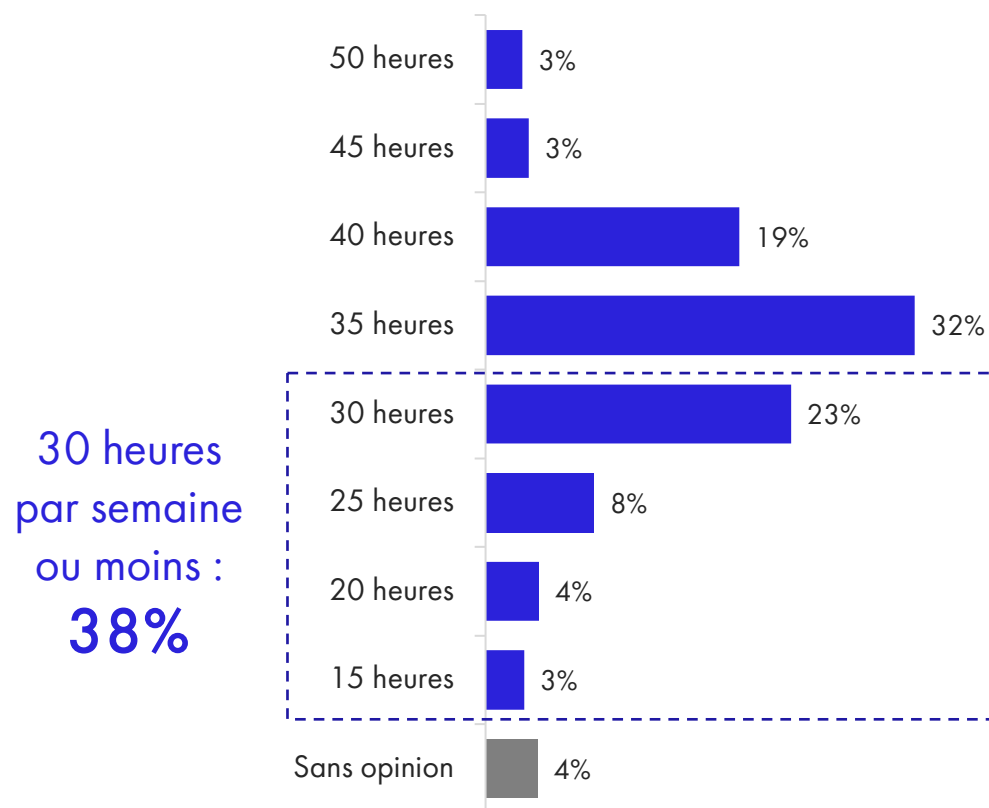
[Retour au sommaire](#)



Le temps de travail idéal

Vous personnellement, idéalement, combien d'heures par semaine voudriez-vous travailler ?

Base totale, n = 3000

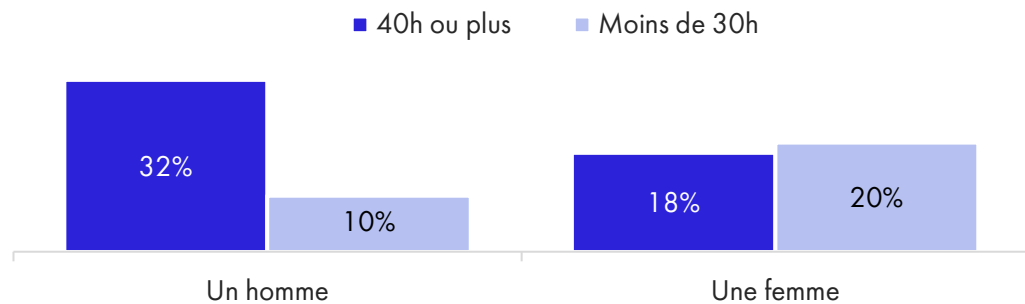


Temps de travail idéal selon les profils (1/2)

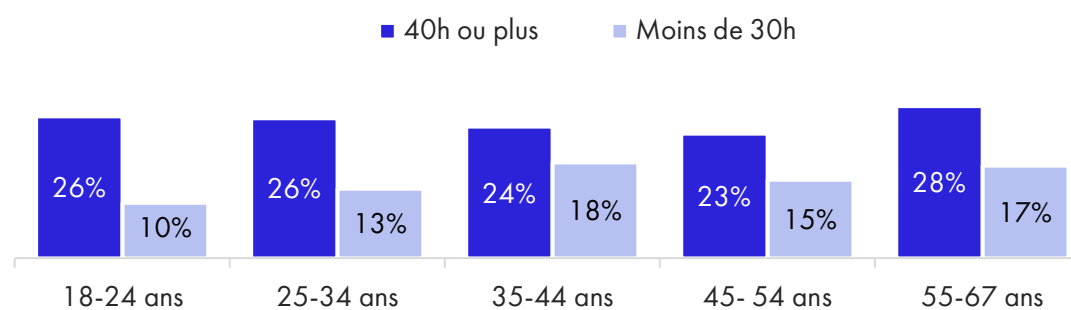
Vous personnellement, idéalement, combien d'heures par semaine voudriez-vous travailler ?

Base totale, n = 3 000

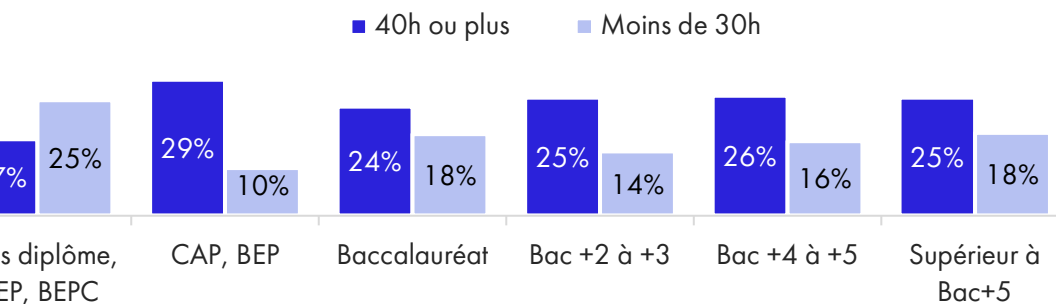
En fonction du genre



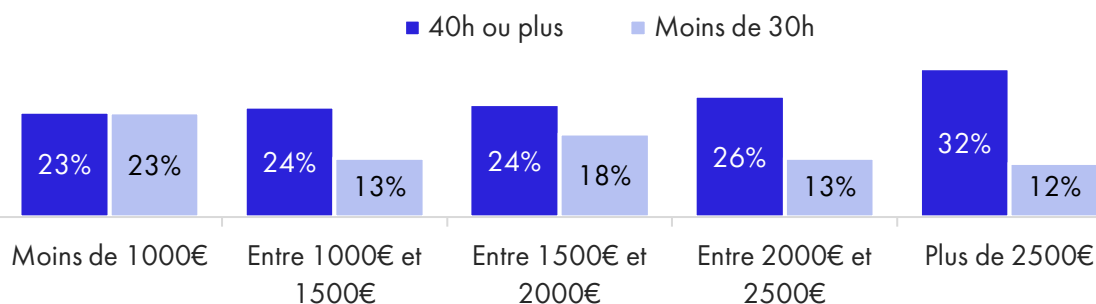
En fonction de l'âge



En fonction du niveau de diplôme



En fonction du niveau de vie du ménage



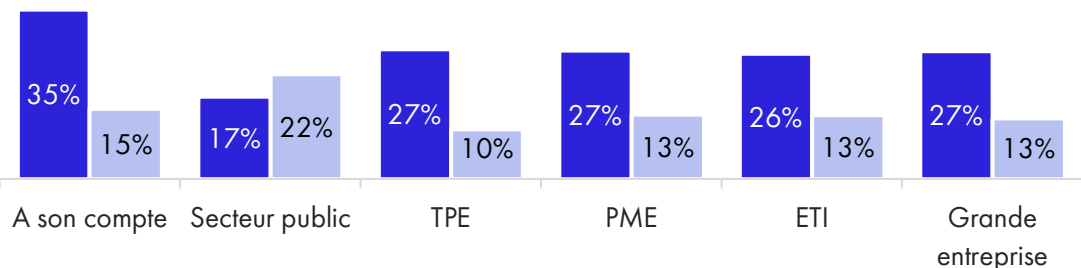
Temps de travail idéal selon les profils (2/2)

Vous personnellement, idéalement, combien d'heures par semaine voudriez-vous travailler ?

Base totale, n = 3 000

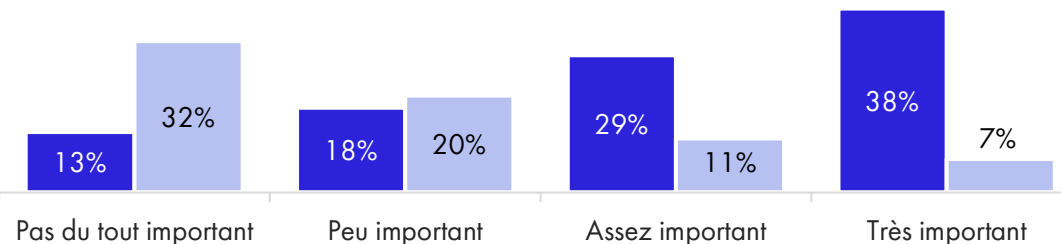
En fonction du type d'entreprise

■ 40h ou plus ■ Moins de 30h



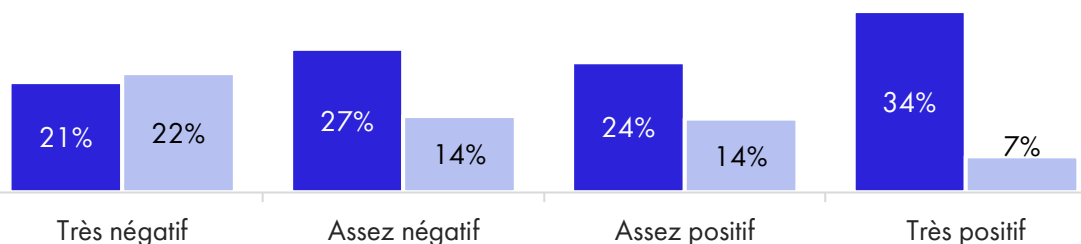
En fonction de l'importance accordée au travail

■ 40h ou plus ■ Moins de 30h



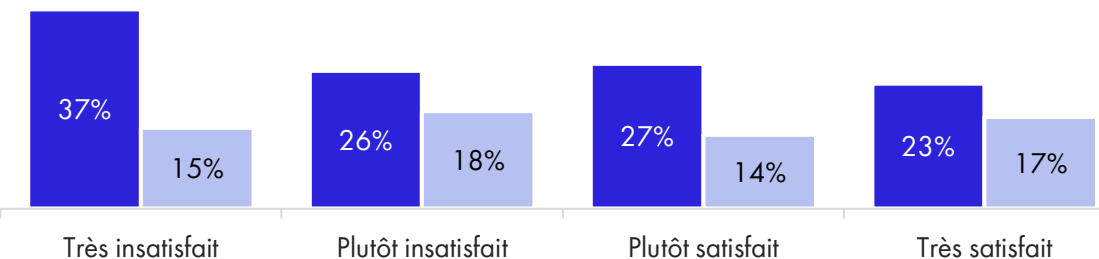
En fonction du rapport au temps

■ 40h ou plus ■ Moins de 30h



En fonction de la satisfaction à l'égard du travail à distance

■ 40h ou plus ■ Moins de 30h



Impacts sur les modes de vie

[Retour au sommaire](#)



A retenir

Près d'un quart des actifs aimerait changer de situation professionnelle

- Interrogés sur les deux aspects de leur vie qu'ils aimeraient changer en priorité s'ils en avaient la possibilité, 11% des actifs indiquent qu'ils aimeraient changer d'emploi (dont 6% qui ont positionné ce choix en 1^{er}) et 12% qu'ils changeraient de métier (dont 5% en 1^{er}). Au final, **près d'un quart (23%) des actifs indiquent qu'ils aimeraient changer de situation professionnelle**. C'est 4 points de plus que lors de notre précédente mesure (2021) sur le sujet. **Ce sont surtout les aspirations à changer de métier, et donc à la réorientation professionnelle, qui se sont accentuées depuis cette date** (passant de 8% à 12%). Ces souhaits de changement de situation professionnelle sont plus fréquents chez les 25-54 ans, parmi les actifs ayant un faible niveau de vie et les CSP -. A noter également que si la situation à l'égard du télétravail ne modifie qu'à la marge les souhaits de changement de situation professionnelle, **l'aspiration à changer de métier diminue avec la satisfaction à l'égard de la pratique du travail à distance**.
- Parmi la liste qui leur était proposée sur les aspects de leur vie qu'ils changeraient en priorité s'ils en avaient la possibilité, **20% des actifs ont indiqué qu'ils aimeraient changer de logement**. Une égale proportion qu'ils

changeraient de cadre de vie (dont 10% ayant indiqué ce choix en premier). Ces aspirations sont plus fréquentes au sein des familles monoparentales, des actifs vivant dans des appartements et au sein des grandes agglomérations.

1 actif sur 5 a déménagé depuis la crise sanitaire

- 21% des actifs indiquent justement avoir déménagé depuis mars 2020. Une proportion plus élevée chez les jeunes (57% des 18-24 ans et 37% des 25-34 ans), les locataires et les habitants des grandes villes.
- **Les premières motivations au déménagement**, outre l'accession à la propriété pour les actifs concernés, relèvent des **caractéristiques du logement** : pour 69% des actifs ayant déménagé, il s'agissait de bénéficier d'un **logement plus grand** et d'un **espace extérieur** pour 64% d'entre eux. Viennent ensuite les motivations liées au cadre de vie : pour 65% actifs ayant déménagé depuis mars 2020, la **recherche d'un cadre de vie plus calme** a contribué à leur volonté de déménager. **Les motivations associées à l'activité professionnelle** (changement professionnel, se rapprocher de son lieu de travail ou améliorer ses conditions de télétravail) arrivent en bas de tableau, mais **concernent tout de même 4 actifs sur 10**. On note en outre que pour un quart (26%) des télétravailleurs, c'est un changement

professionnel qui a beaucoup contribué à leur déménagement (pour 18% des non-télétravailleurs) tandis que **16% des télétravailleurs indiquent que les mauvaises conditions de télétravail dans leur ancien logement ont motivé leur déménagement**.

- Si 35% des déménagements se sont réalisés dans la même commune, une proportion égale d'actifs a déménagé à plus de 20 km de leur ancien logement. **10% ont même déménagé à plus de 250 km de leur ancien domicile**. Le télétravail à temps complet semble être un moteur de ces éloignements : 53% des actifs dans cette situation ayant déménagé à plus de 20 km de leur ancien lieu de vie, pour 33% des télétravailleurs à temps partiel ou des non-télétravailleurs.
- **Dans 48% des cas, ces déménagements se sont accompagnés d'un changement du lieu de travail**. Soit parce que les actifs concernés ont changé d'employeur (36%) soit parce qu'ils ont changé de lieu de travail (ou de télétravail) tout en conservant le même employeur (12%).
- **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.

A retenir

37% des actifs envisagent de déménager dans les prochaines années

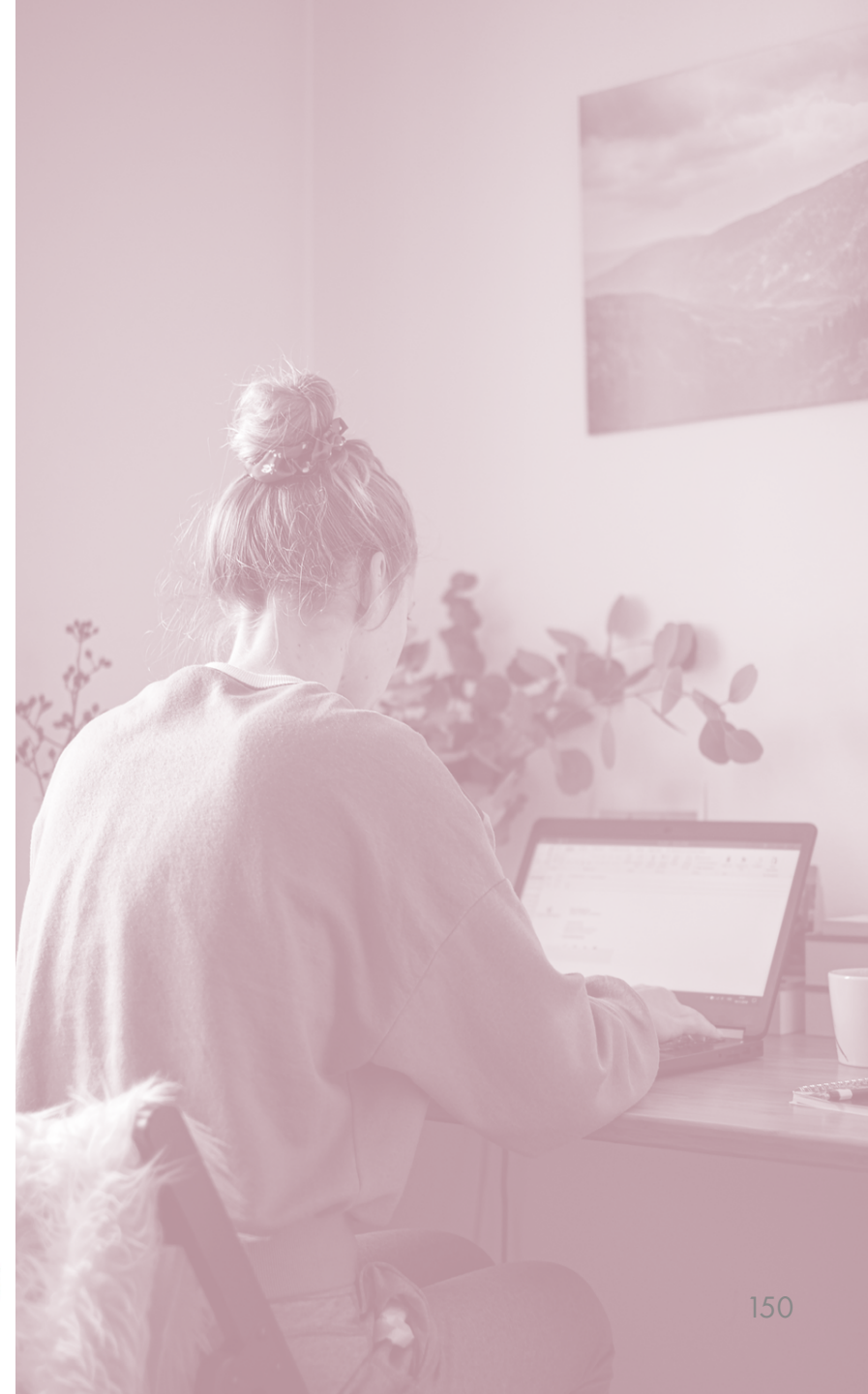
- 16% des actifs envisagent « certainement » de déménager dans les années à venir, auxquels s'ajoutent 21% qui pensent « probablement » le faire. Les jeunes, les habitants des grandes villes et les locataires sont plus souvent concernés par ces projets de déménagement.
- Comme pour les déménagements passés, **la recherche d'un espace extérieur et d'un logement plus grand** sont les principales motivations à ces projets de déménagement, au même titre que la recherche d'un cadre de vie plus calme, plus proche de la nature ou encore où le climat est agréable. **Les motivations d'ordre professionnel sont davantage mises en avant** que pour les déménagements passés, et notamment celles liées aux conditions de télétravail. Ainsi, **45% des actifs indiquent que le fait de pouvoir télétravailler dans de meilleures conditions contribuent à leur souhait de déménager**, dont 28% pour qui cet aspect y contribue beaucoup.
- La possibilité de télétravailler influence en outre le projet de déménagement de **25% des actifs concernés**, soit au regard du lieu de déménagement (19%) soit pour la

concrétisation du projet (6% indiquent qu'il n'envisageraient pas de déménager sans la possibilité de télétravailler).

Impacts sur les modes de vie

Les souhaits de changement

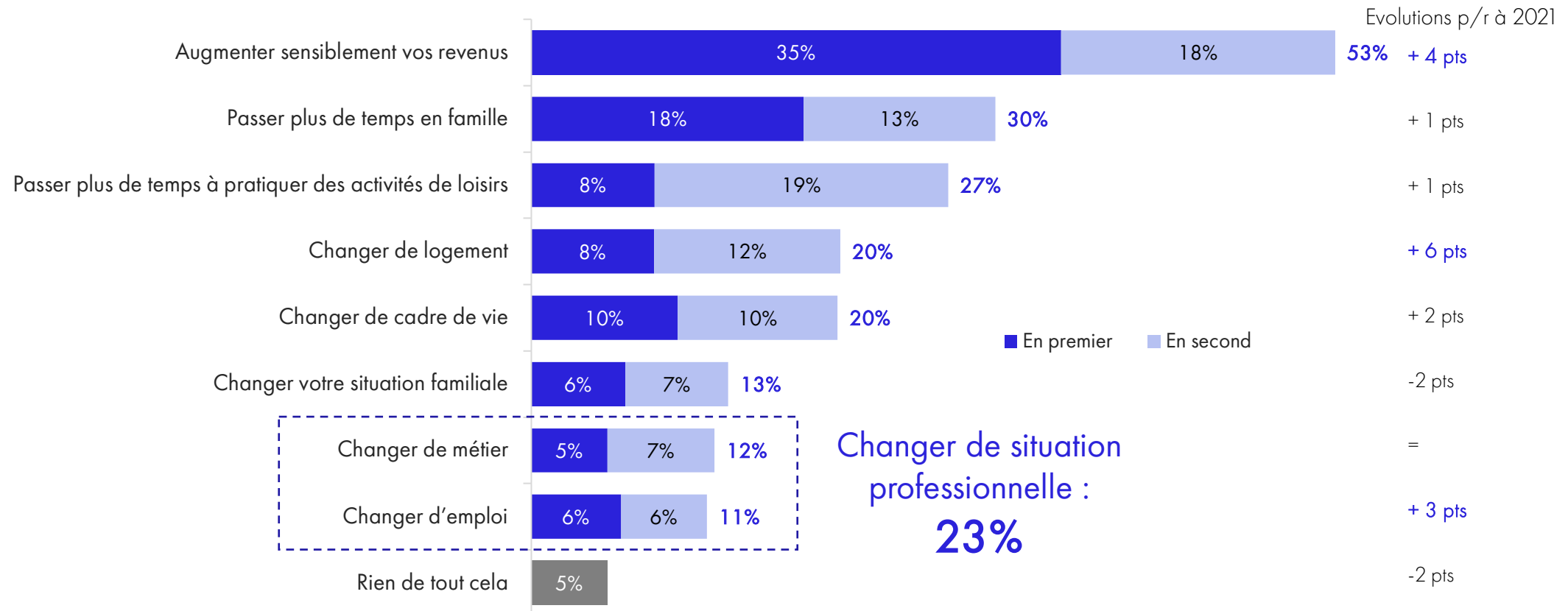
[Retour au sommaire](#)



Les souhaits de changement

Si vous possédiez une baguette magique qui vous permettrait de changer différents aspects de votre vie actuelle, quels sont les deux que vous changeriez en priorité ?

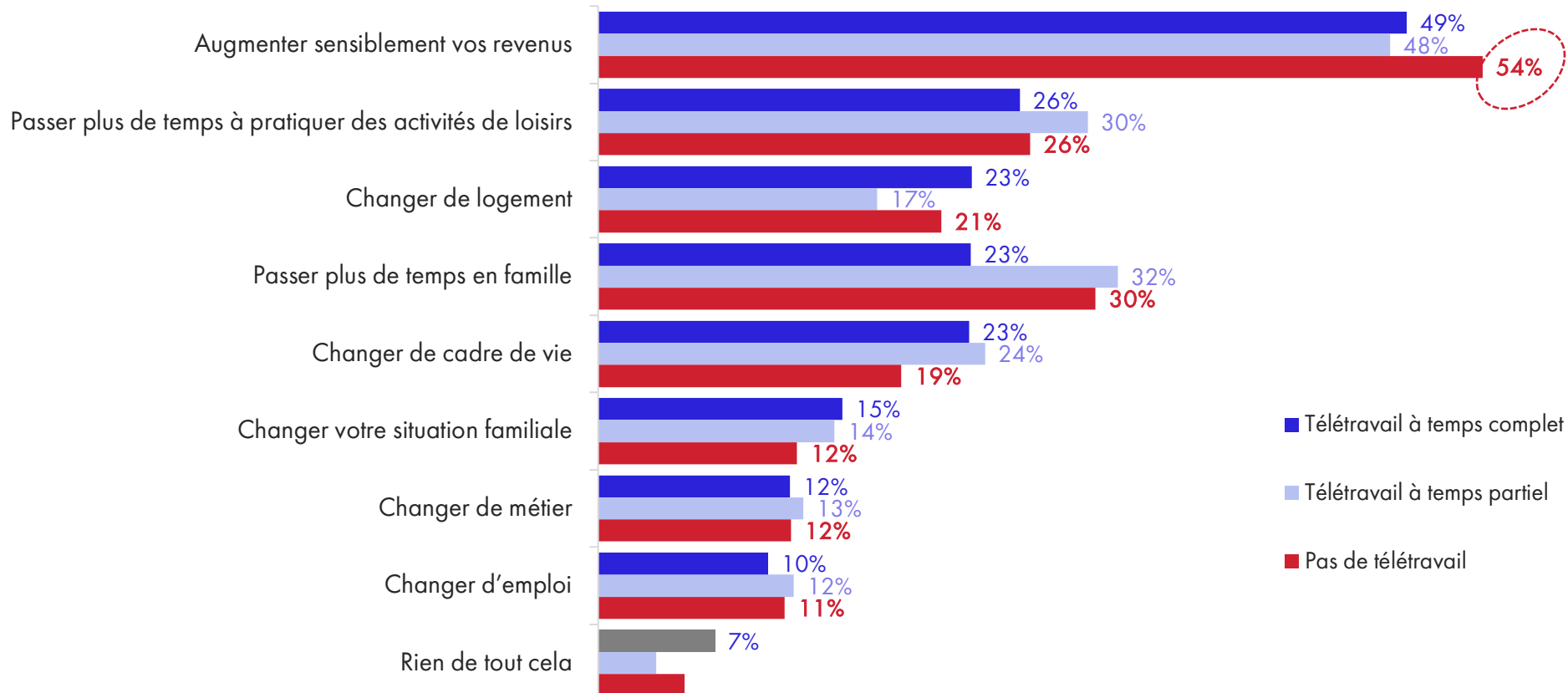
Base totale, n = 3000 / En premier, en second, deuxième réponse facultative



Les souhaits de changement selon la situation à l'égard du télétravail

Si vous possédiez une baguette magique qui vous permettrait de changer différents aspects de votre vie actuelle, quels sont les deux que vous changeriez en priorité ?

Base totale, n = 3000 / En premier, en second, deuxième réponse facultative



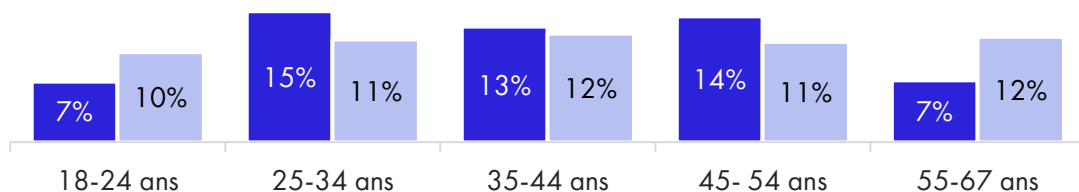
Les aspirations au changement de situation professionnelle

Si vous possédiez une baguette magique qui vous permettrait de changer différents aspects de votre vie actuelle, quels sont les deux que vous changeriez en priorité ?

Base totale, n = 3 000, % « En 1^{er} » + % « En 2nd »

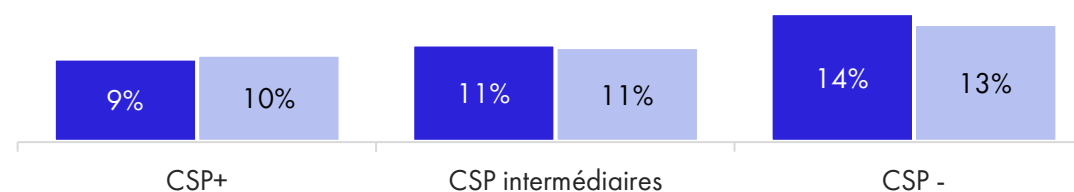
En fonction de l'âge

■ Changer de métier ■ Changer d'emploi



En fonction de la catégorie socioprofessionnelle

■ Changer de métier ■ Changer d'emploi



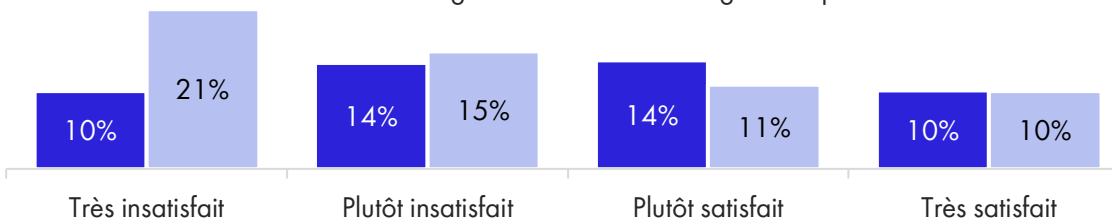
En fonction du niveau de vie

■ Changer de métier ■ Changer d'emploi



En fonction de la satisfaction à l'égard du travail à distance

■ Changer de métier ■ Changer d'emploi

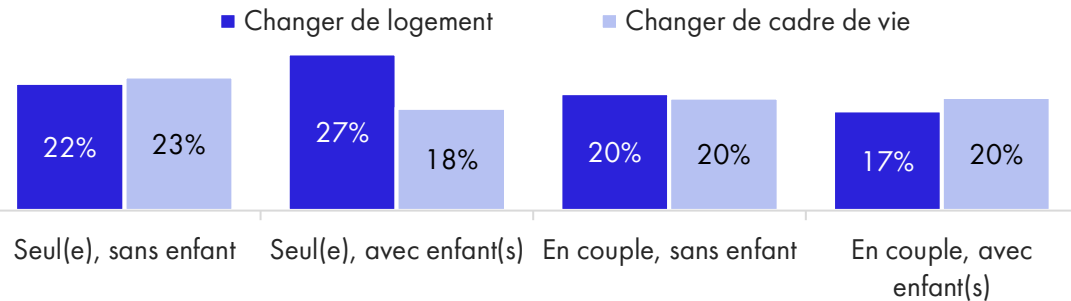


Les aspirations au changement de lieu de résidence

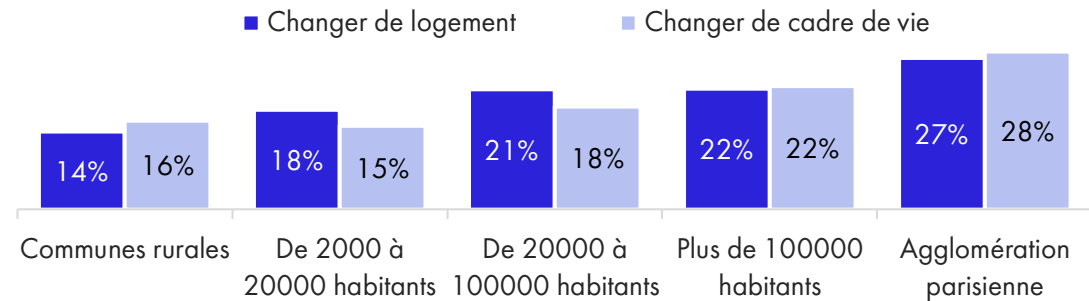
Si vous possédiez une baguette magique qui vous permettrait de changer différents aspects de votre vie actuelle, quels sont les deux que vous changeriez en priorité ?

Base totale, n = 3 000, % « En 1^{er} » + % « En 2nd »

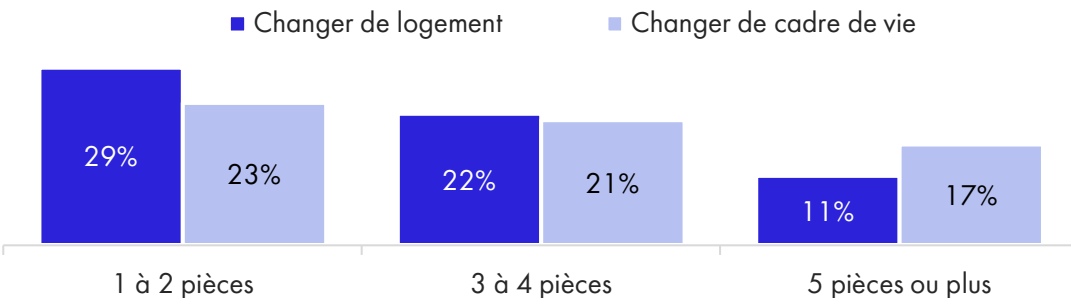
En fonction de la situation familiale



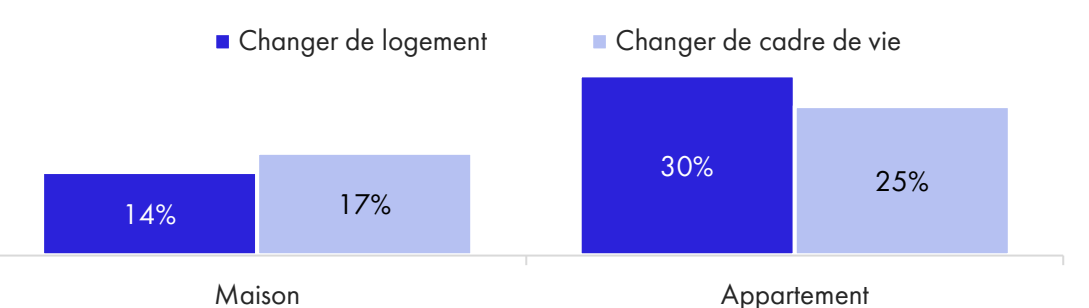
En fonction de la taille de l'agglomération de résidence



En fonction de la taille du logement



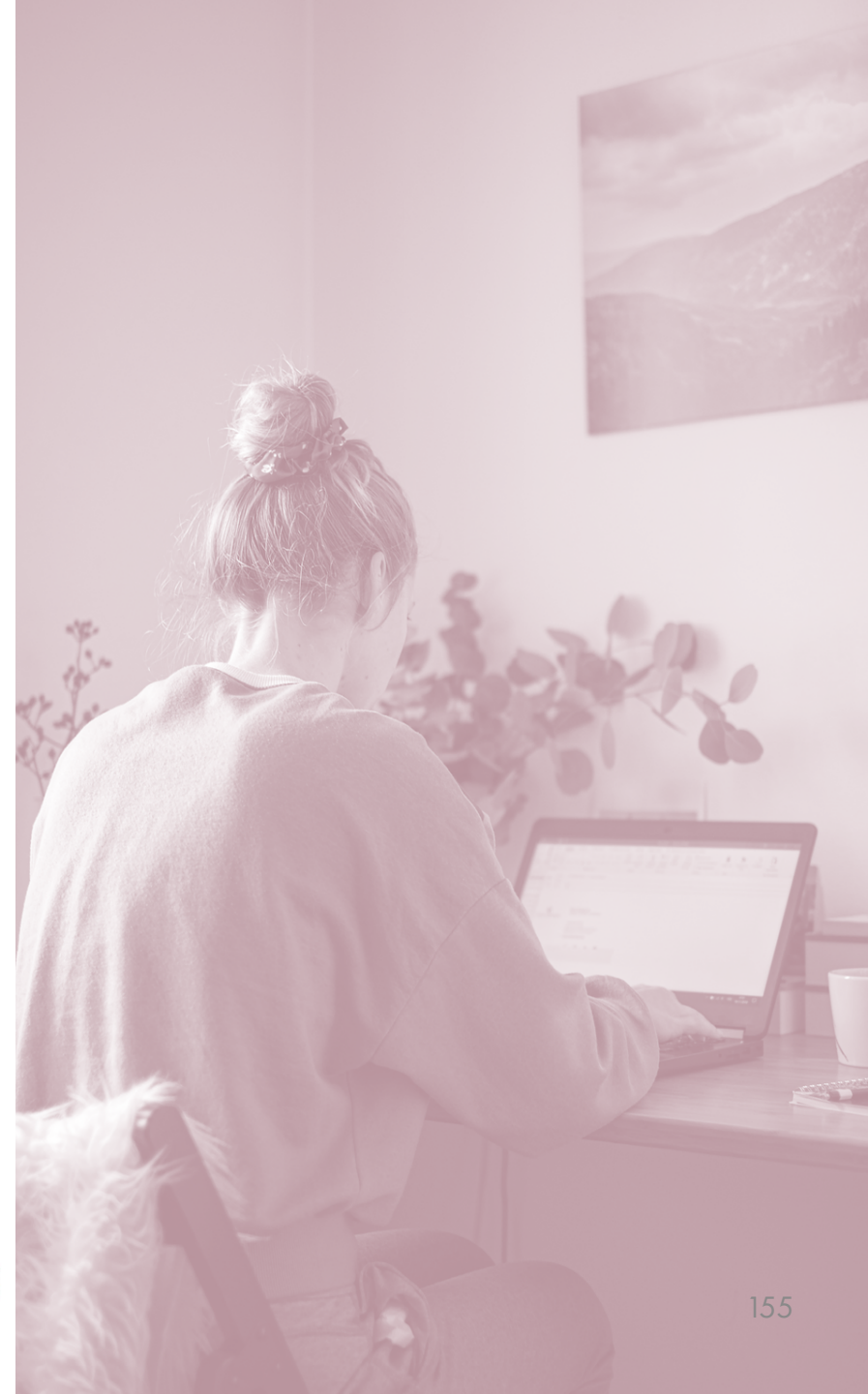
En fonction du type de logement



Impacts sur les modes de vie

Mobilités résidentielles

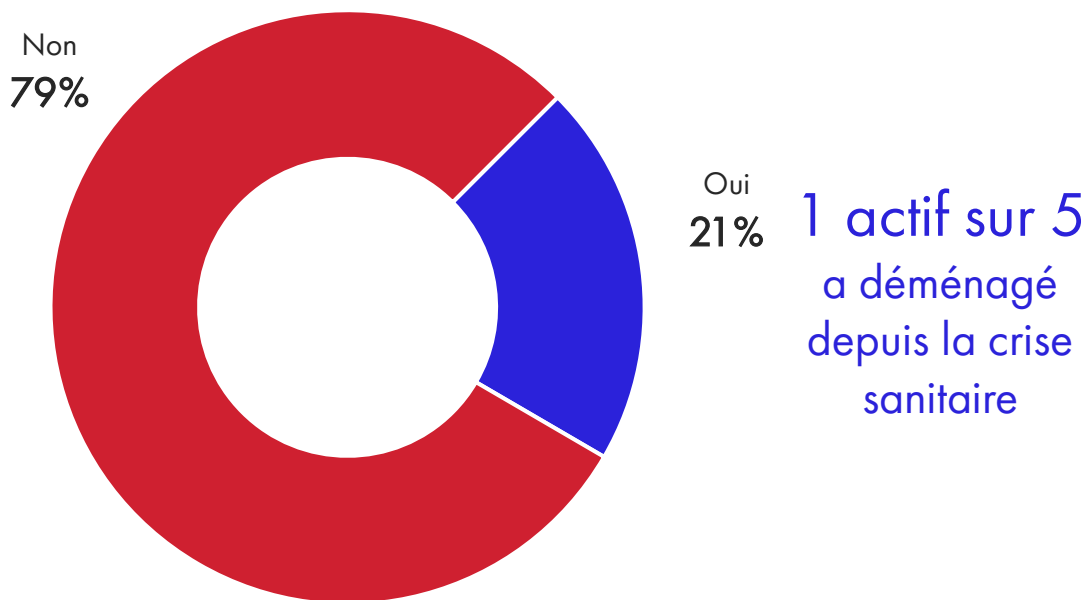
[Retour au sommaire](#)



Les déménagements intervenus depuis la crise sanitaire

Depuis mars 2020, avez-vous déménagé ou changé de lieu de vie (changé de résidence principale) ?

Base totale, n = 3 000



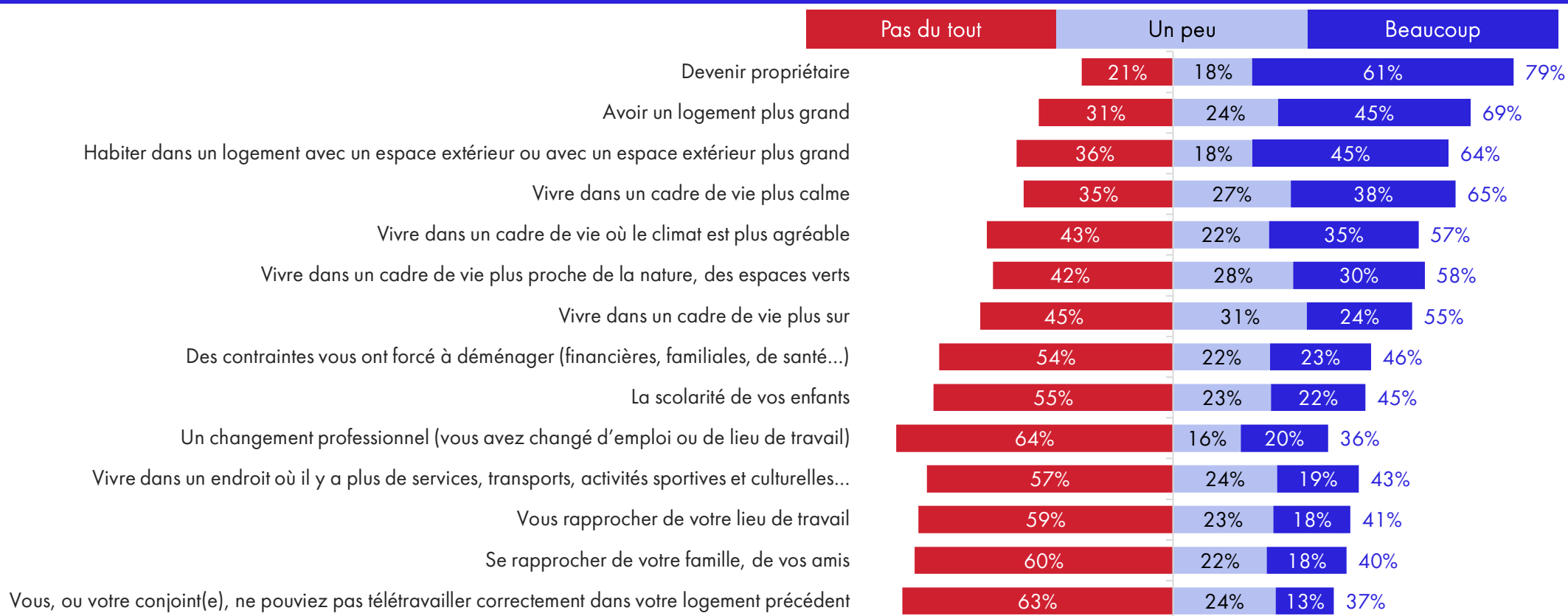
Profil des actifs ayant déménagé depuis mars 2020

- Ensemble
- 18-24 ans
- 25-34 ans
- En couple, sans enfant
- 1 à 2 pièces
- Locataire
- Supérieur à Bac+5
- Ville centre d'une métropole
- Télétravail à temps complet

Les motivations aux déménagements intervenus depuis la crise sanitaire

Dans quelle mesure les éléments suivants ont-ils contribué à votre volonté de déménager ?

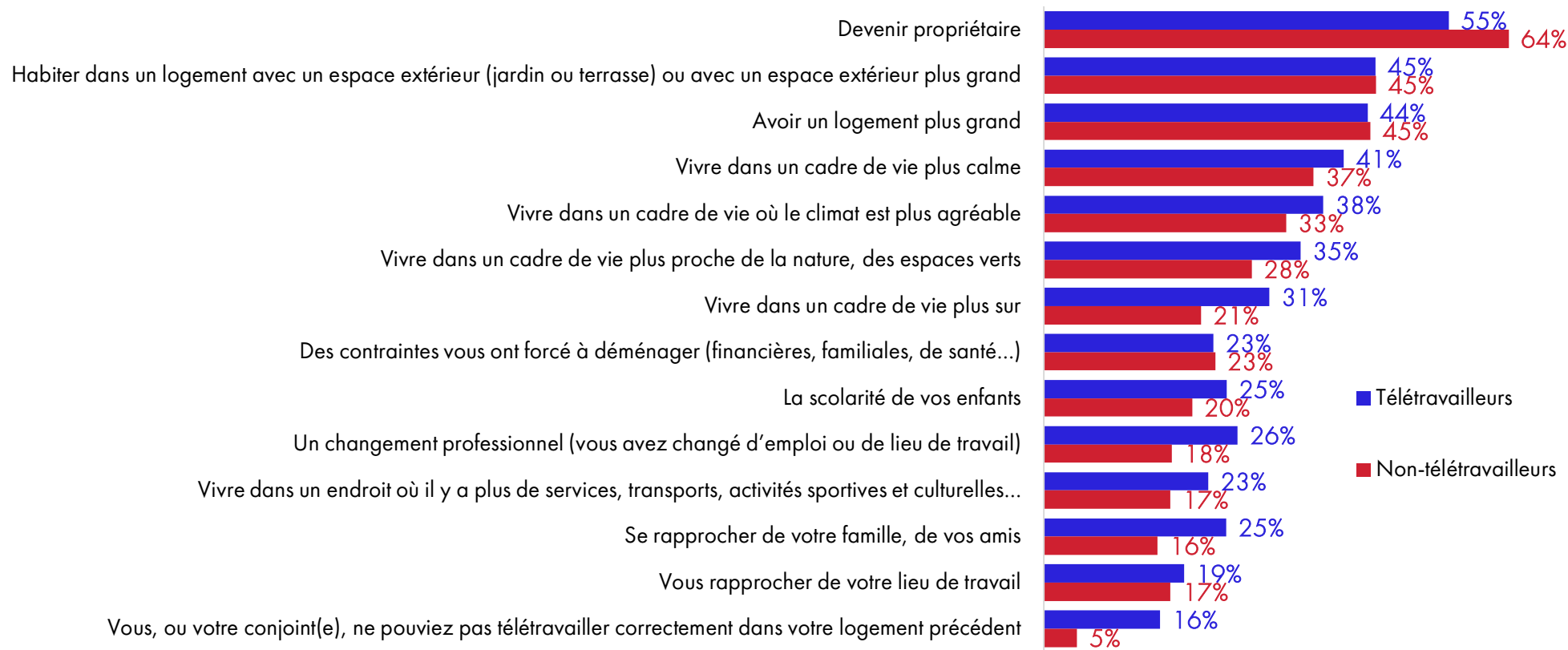
Base : actifs ayant déménagé depuis mars 2020, n = 574



Éléments ayant « beaucoup » motivé le déménagement selon le rythme de télétravail

Éléments ayant « beaucoup » motivé le déménagement selon le rythme de télétravail

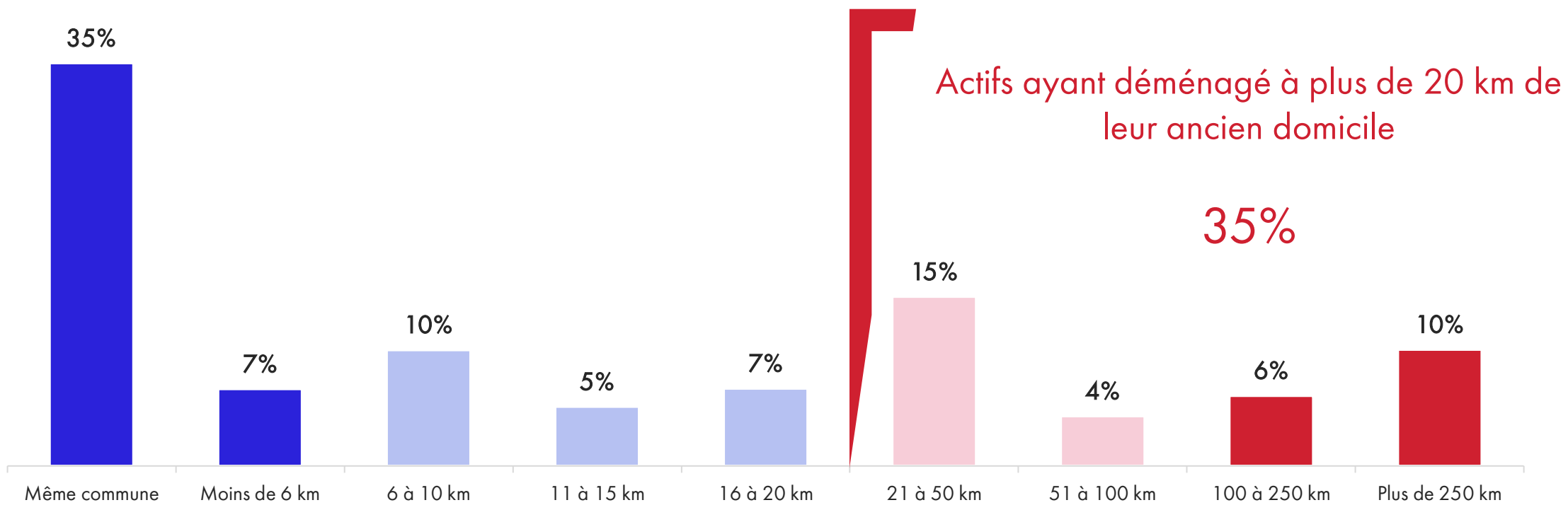
Base : actifs ayant déménagé depuis mars 2020, n = 574



Trajectoires résidentielles

Distance entre l'ancien et le nouveau domicile

Base : actifs ayant déménagé depuis mars 2020, n = 574

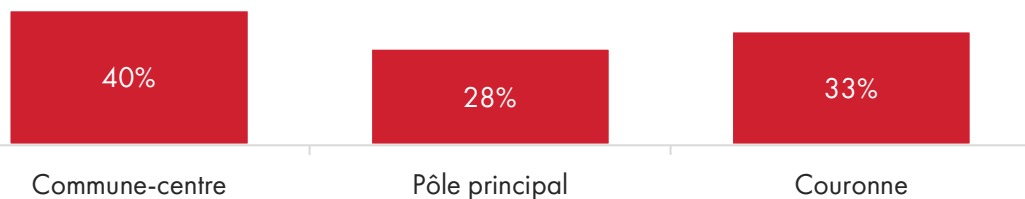


Profil des actifs ayant déménagé à plus de 20 km de leur ancien domicile

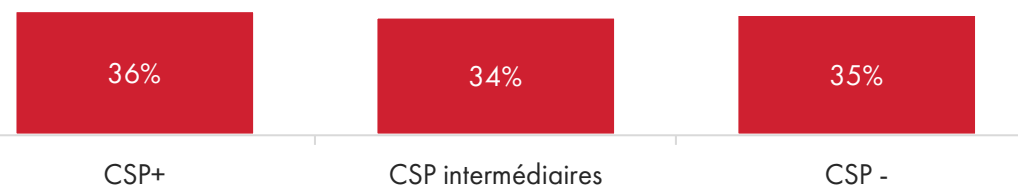
Part des actifs ayant déménagé à plus de 20 km de leur ancien domicile

Base : actifs ayant déménagé depuis mars 2020, n = 574

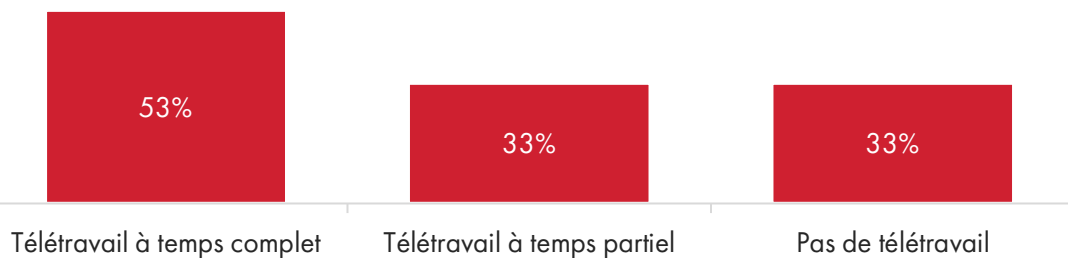
En fonction du lieu de résidence antérieur



En fonction de la catégorie socioprofessionnelle



En fonction du rythme de télétravail



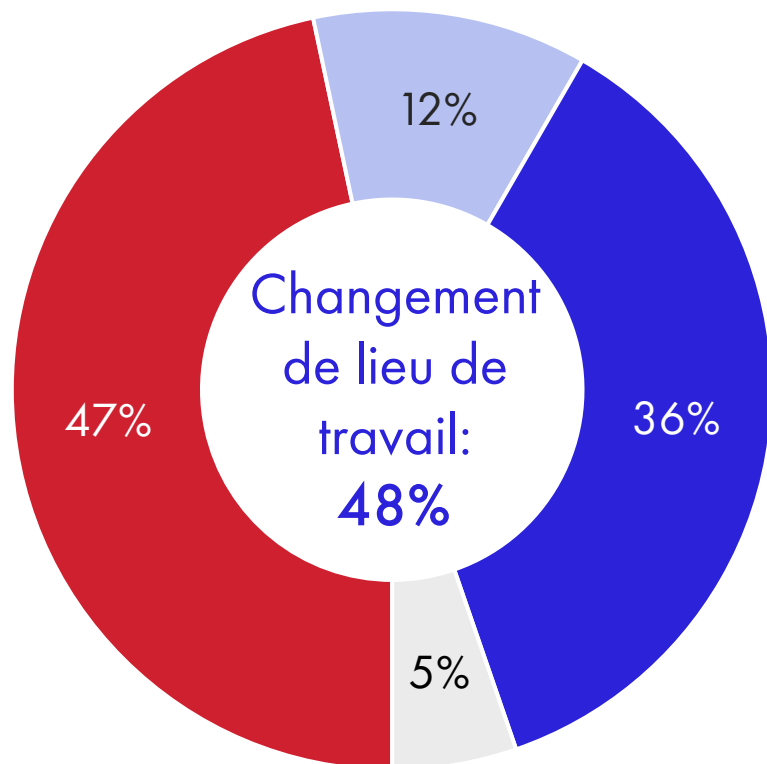
En fonction du type d'entreprise



L'impact déménagement sur la situation professionnelle

Vous avez déclaré avoir déménagé après mars 2020. Depuis cette date, votre situation professionnelle a-t-elle changé ?

Base : actifs ayant déménagé depuis mars 2020, n = 574

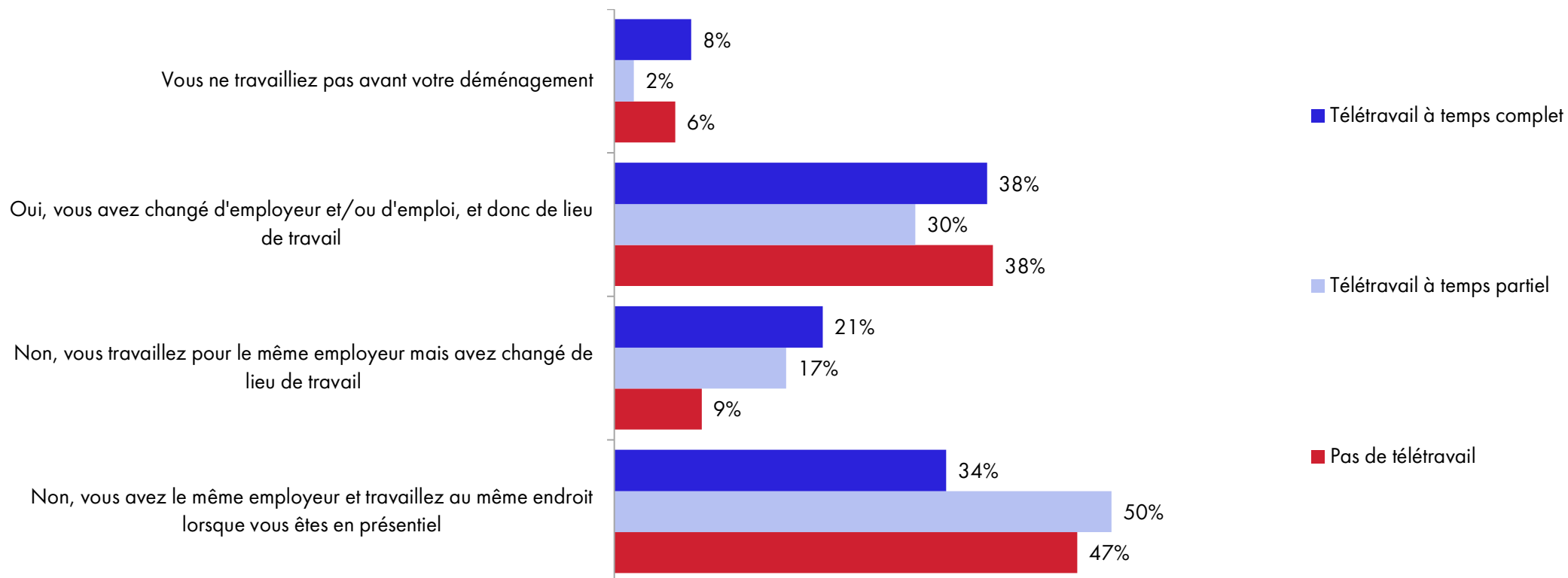


- Non, vous avez le même employeur et travaillez au même endroit lorsque vous êtes en présentiel
- Non, vous travaillez pour le même employeur mais avez changé de lieu de travail
- Oui, vous avez changé d'employeur et/ou d'emploi, et donc de lieu de travail
- Vous ne travailliez pas avant votre déménagement

L'impact déménagement sur la situation professionnelle en fonction de la situation face au télétravail

Vous avez déclaré avoir déménagé après mars 2020. Depuis cette date, votre situation professionnelle a-t-elle changé ?

Base : actifs ayant déménagé depuis mars 2020, n = 574



L'influence du télétravail sur les déménagements depuis la crise sanitaire

Si vous et/ou la personne avec qui vous vivez n'aviez pas eu la possibilité de télétravailler, pensez-vous que vous auriez tout de même fait ce choix de déménagement ?

Base : actifs ayant déménagé depuis mars 2020 et pratiquant le télétravail et/ou ayant un conjoint qui télétravaille, n = 400

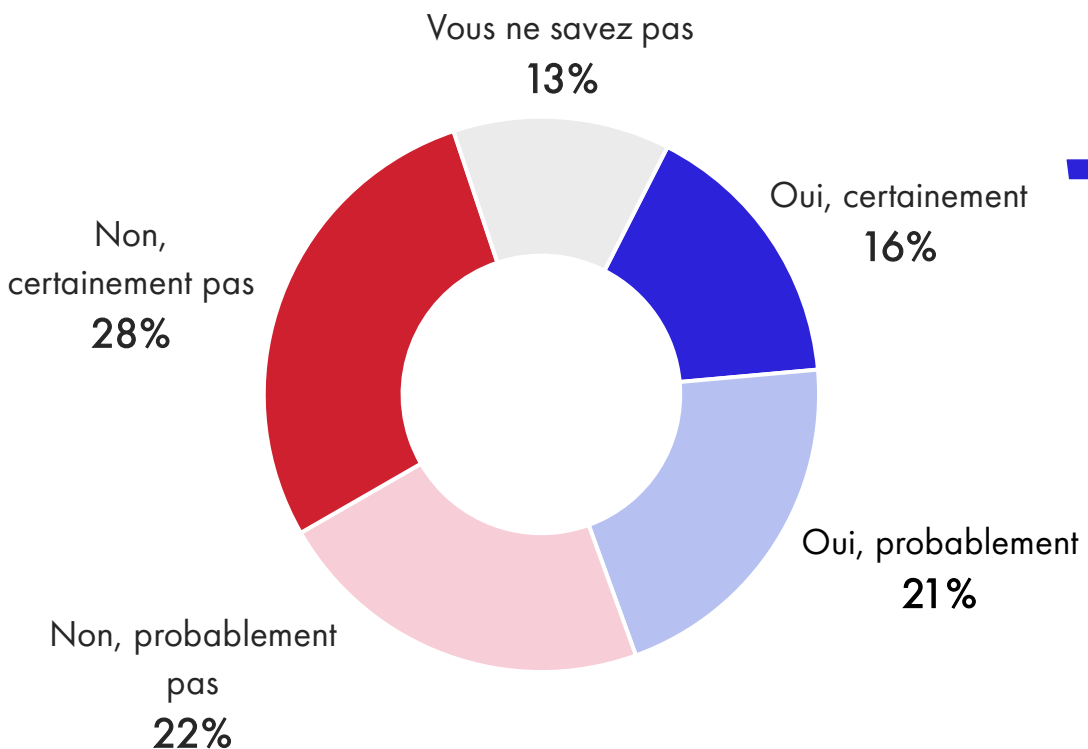


La possibilité de télétravailler a influencé le déménagement de **20%** des ménages concernés

Les projets de déménagement

Pensez-vous déménager dans les prochaines années ?

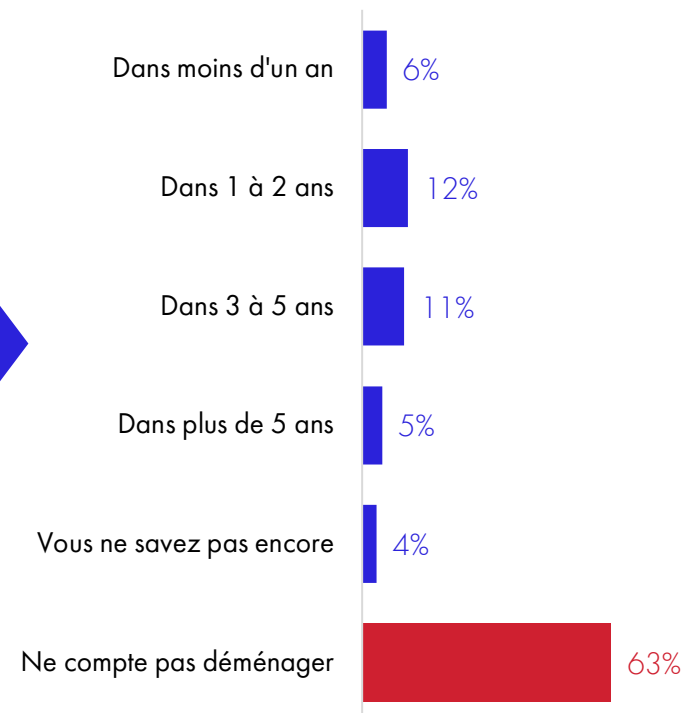
Base totale, n = 3 000



37%
des actifs
pensent
déménager
dans les
prochaines
années



Échéances de déménagement

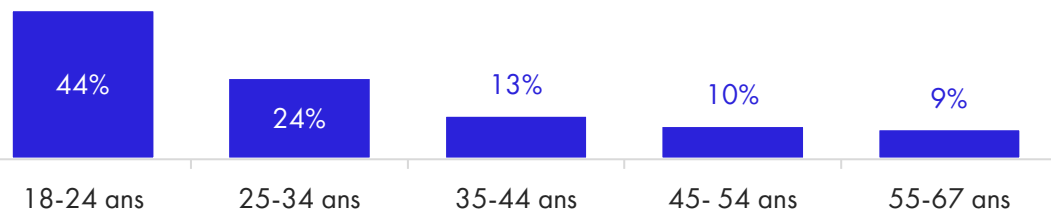


Profils des actifs envisageant un déménagement de façon certaine (1/3)

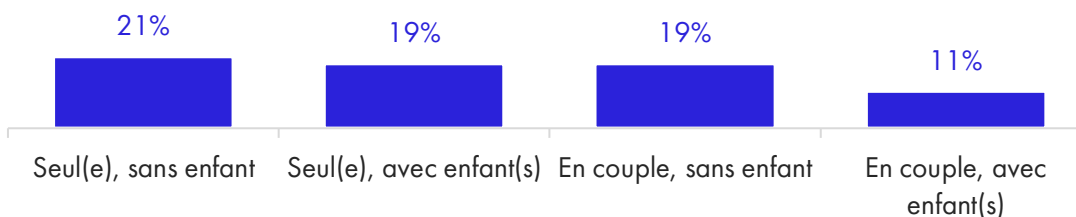
Profil des actifs qui envisagent « certainement » de déménager

Base totale, n = 3 000

En fonction du lieu de l'âge



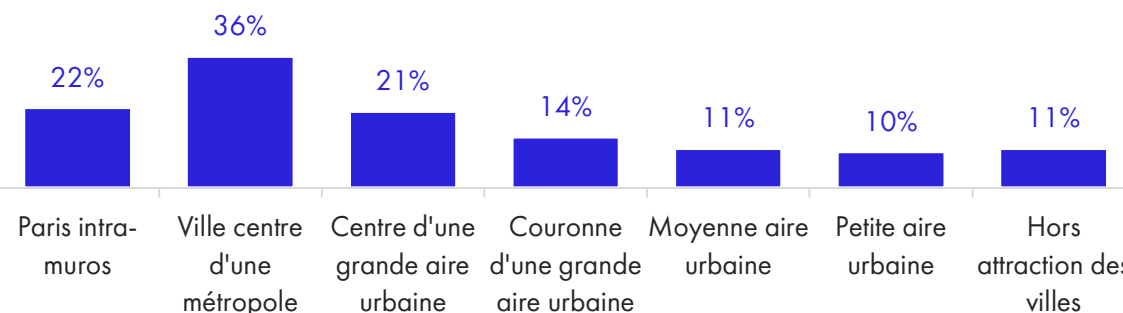
En fonction de la situation familiale



En fonction du niveau de vie



En fonction du lieu de résidence

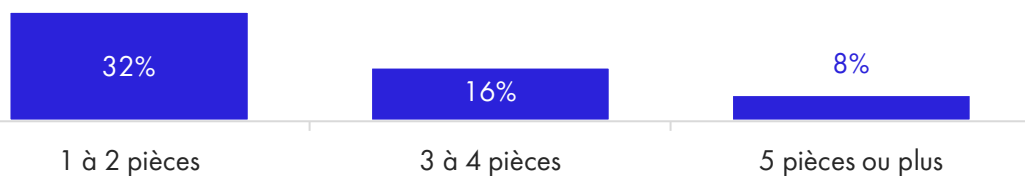


Profils des actifs envisageant un déménagement de façon certaine (2/3)

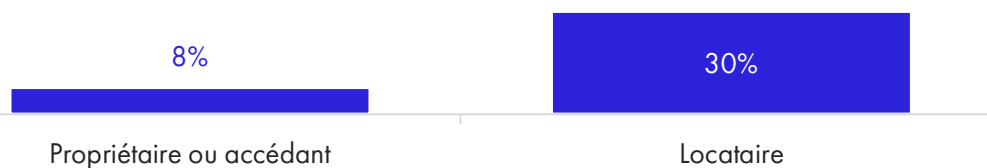
Profil des actifs qui envisagent « certainement » de déménager

Base totale, n = 3 000

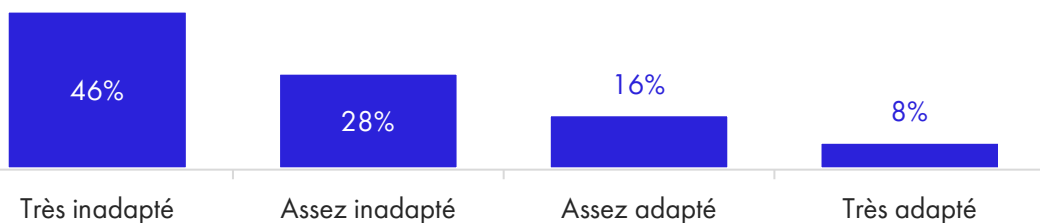
En fonction de la taille du logement



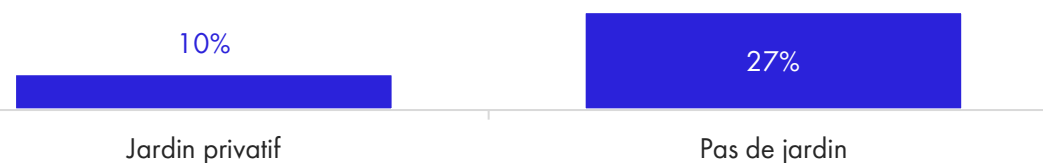
En fonction du statut d'occupation du logement



En fonction de l'adaptation du logement au mode de vie



En fonction de la présence d'un jardin

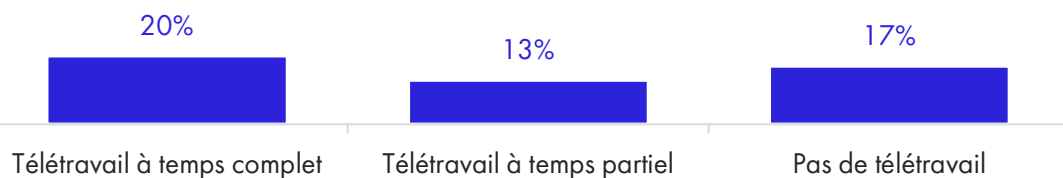


Profils des actifs envisageant un déménagement de façon certaine (1/3)

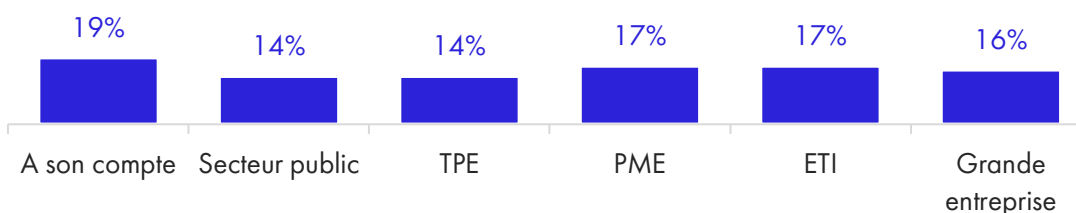
Profil des actifs qui envisagent « certainement » de déménager

Base totale, n = 3 000

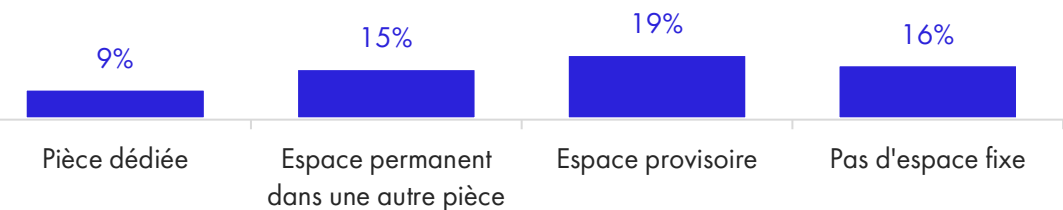
En fonction de la pratique du télétravail



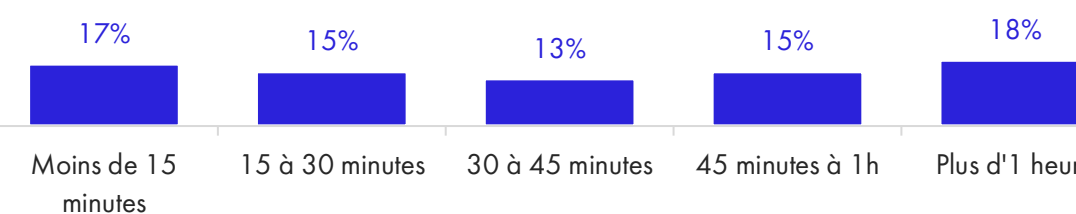
En fonction du type d'entreprise



En fonction de l'espace de télétravail



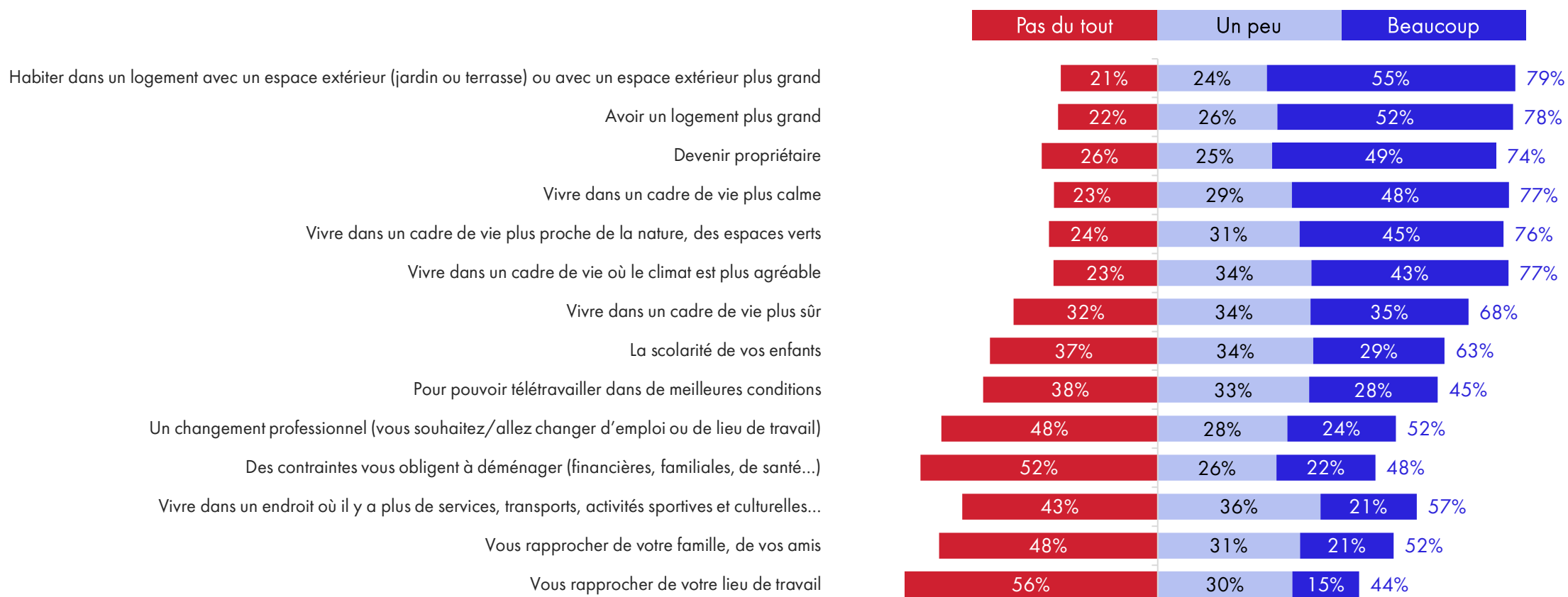
En fonction du temps de trajet domicile-travail



Les motivations aux déménagements à venir

Dans quelle mesure les éléments suivants contribuent-ils à votre volonté de déménager ?

Base : actifs ayant prévu un déménagement dans les cinq ans, n = 822



Éléments motivant « beaucoup » le déménagement à venir selon la situation face au télétravail

Dans quelle mesure les éléments suivants ont-ils contribué à votre volonté de déménager ?

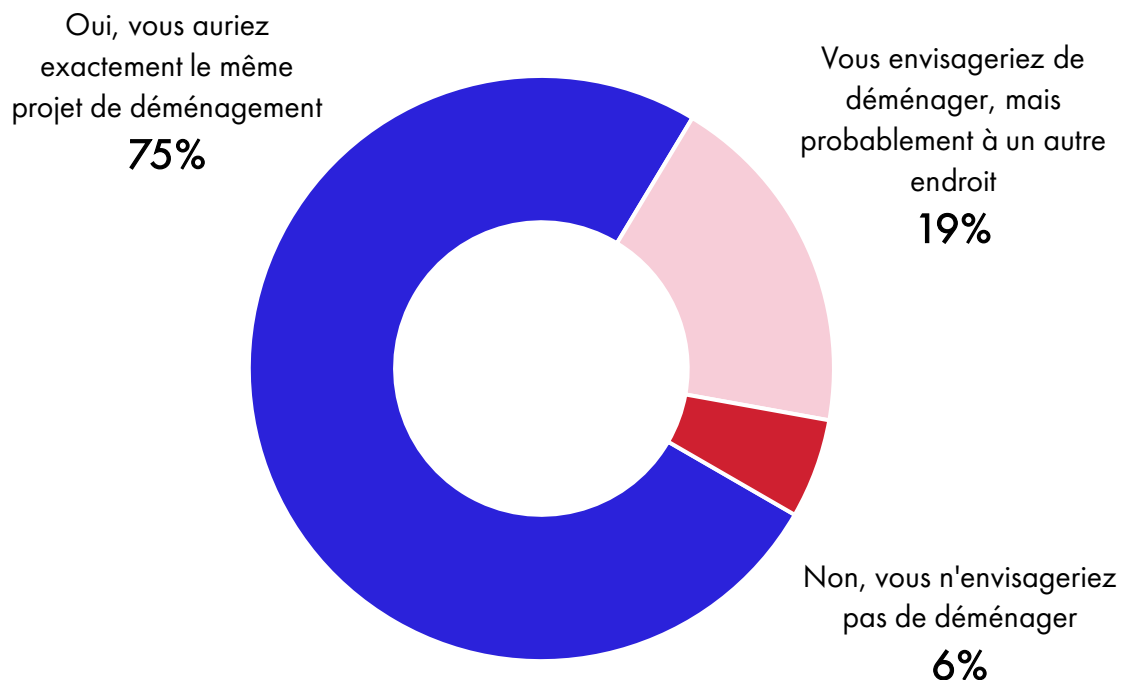
Base : actifs ayant prévu un déménagement dans les cinq ans, n = 822

	Ensemble	Télétravail à temps complet	Télétravail à temps partiel	Pas de télétravail
Habiter dans un logement avec un espace extérieur (jardin ou terrasse) ou avec un espace extérieur plus grand	56%	58%	56%	56%
Avoir un logement plus grand	52%	55%	52%	51%
Devenir propriétaire	51%	44%	56%	47%
Vivre dans un cadre de vie plus calme	50%	50%	52%	46%
Vivre dans un cadre de vie plus proche de la nature, des espaces verts	47%	50%	48%	44%
Vivre dans un cadre de vie où le climat est plus agréable	46%	50%	48%	42%
Vivre dans un cadre de vie plus sûr	36%	39%	35%	36%
La scolarité de vos enfants	29%	34%	28%	28%
Pour pouvoir télétravailler dans de meilleures conditions	29%	35%	29%	9%
Un changement professionnel (vous souhaitez/allez changer d'emploi ou de lieu de travail)	23%	28%	23%	22%
Vivre dans un endroit où il y a plus de services, transports, activités sportives et culturelles...	23%	34%	22%	20%
Vous rapprocher de votre famille, de vos amis	23%	27%	25%	19%
Des contraintes vous obligent à déménager (financières, familiales, de santé...)	21%	26%	18%	22%
Vous rapprocher de votre lieu de travail	15%	15%	17%	12%

L'influence du télétravail sur les déménagements à venir

Si vous [et/ou la personne avec qui vous vivez] n'aviez pas la possibilité de télétravailler, pensez-vous que vous auriez tout de même ce projet de déménagement ?

Base : actifs pensant déménager dans les prochaines années et pratiquant le télétravail et/ou ayant un conjoint qui télétravaille, n = 591



La possibilité de télétravailler influence le projet de déménagement de **25%** des ménages concernés

L'accompagnement par l'employeur

[Retour au sommaire](#)



A retenir

Des attentes en matière d'accès au télétravail

- 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%) indiquent cependant qu'ils ont déjà pensé à changer d'entreprise ou de métier pour pouvoir accéder au télétravail.** Ils sont même 10% à y penser souvent ou à avoir entamé des démarches.
- Cette attente à l'égard du télétravail est particulièrement prégnante chez les **jeunes** (34% des moins de 35 ans), les **CSP -** et les **bas revenus**. Elle est également plus importante dans les secteurs où le travail est moins développé (commerce, hôtellerie/restauration, industrie).

Des attentes concernant le financement du travail à domicile

- Les actifs en télétravail ont été interrogés sur le financement par leur employeur des différents équipements et frais induits par le travail à domicile. Sans surprise, c'est **l'équipement 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 éléments les moins souvent financés relèvent du logement (frais fixes liés au logement ou frais d'aménagement d'un espace de travail à domicile) mais concernent tout de même 1 télétravailleur sur 5.

- Ce sont les plus jeunes, les CSP -, les bas revenus et les salariés de grandes entreprises qui bénéficient le plus souvent de la participation de leur employeur aux frais d'aménagement de l'espace de travail ou aux dépenses d'énergie.
- **Les télétravailleurs sont en outre très en attente d'une participation financière de leur employeur aux frais induits par le travail à domicile** : 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.
- On note peu de distinction selon les profils sur les attentes en matière de financement par l'employeur des frais liés au travail à distance. En revanche, les salariés exerçant au sein d'entreprises où le télétravail est encadré par des accords collectifs ou par une charte de l'employeur se révèlent plus demandeurs quant au financement des frais d'aménagement

ou des dépenses d'énergie.

- Et ces attentes sont en passe d'être entendues pour certains télétravailleurs : **18% indiquent que la possibilité que leur employeur contribue au financement des équipements liés au télétravail est en discussion au sein de leur entreprise.** A l'inverse, 12% déclarent que leur employeur a indiqué qu'il s'y opposait. La disposition à de tels financements augmente avec la taille de l'entreprise.

Une appétence pour le télétravail au sein d'espaces alternatifs au domicile

- 5 espaces de travail à distance alternatifs au domicile et aux locaux de l'entreprise ont été présentés aux télétravailleurs : le **corpworking**, l'espace de **coworking**, le **tiers-lieu**, les espaces de travail aménagés dans les agences bancaires ou d'assurances et ceux installés dans les cafés ou hôtels.
- Actuellement, peu de télétravailleurs (entre 2% et 5% selon les lieux) sont utilisateurs de ce types d'espaces. **C'est le corpworking qui est le plus souvent utilisé, par 5% d'entre eux.** C'est aussi celui, avec l'espace de **coworking**, qui suscite le plus d'appétence : 25% des télétravailleurs interrogés indiquent qu'ils seraient prêts à y travailler régulièrement, et 19% de temps en temps.

A retenir

- L'appétence pour les espaces de télétravail alternatifs est assez marquée sociologiquement : elle est en général plus importante chez les hommes, les jeunes (moins de 35 ans), les plus diplômés, les actifs habitant au sein d'appartements, ou encore les Parisiens. Elle est également plus forte chez les actifs insatisfaits de leur pratique du travail à distance.
- On observe cependant quelques différences selon les types d'espaces : les CSP+ sont ainsi davantage disposés à utiliser les espaces de coworking ou ceux mis à disposition dans les agences bancaires tandis que les CSP- montrent davantage d'appétence que les autres actifs pour les tiers-lieux. Les habitants des grandes villes se montrent particulièrement intéressés par les espaces de **corpworking** (70% des actifs aimeraient y travailler), de même que les salariés d'entreprises de taille intermédiaire ou de grandes entreprises.

Les infrastructures & les services : 1ers leviers pour l'usage des espaces de télétravail alternatifs

- Sur l'ensemble des espaces de télétravail testés, le fait de pouvoir bénéficier d'une infrastructure et de services connexes constitue la première motivation à l'usage de ces

espaces. Pour autant, les motivations secondaires varient en fonction du type d'espace. Ainsi, la possibilité offerte de travailler à proximité de chez soi est-elle plus souvent valorisée concernant les espaces de **corpworking** ou de **coworking**. Par conséquent, la possibilité de s'y rendre à pied ou à vélo constitue également l'un des principaux atouts mis en avant par ceux qui souhaiteraient y télétravailler. La possibilité de travailler aux côtés de ses collègues dans l'espace de **corpworking** arrive en outre en 2^{ème} position des motivations à l'usage de ce type d'espace (par 37% des actifs intéressés). L'espace de coworking est quant à lui davantage perçu que les autres comme un espace qui permettrait de mieux séparer vie professionnelle et vie privée.

- La première motivation à l'usage des tiers-lieux relève de la possibilité de voir du monde et de rompre l'isolement, quand les actifs qui souhaiteraient pouvoir télétravailler depuis les espaces mis à disposition dans les agences bancaires ou d'assurances valorisent le fait de disposer d'un cadre de travail dynamique favorisant créativité et innovation.
- Enfin, les atouts des espaces de travail dans les hôtels ou les cafés, pour lesquels les actifs montrent le moins d'appétence

(seuls 27% aimeraient pouvoir y télétravailler) sont moins bien perçus des répondants.

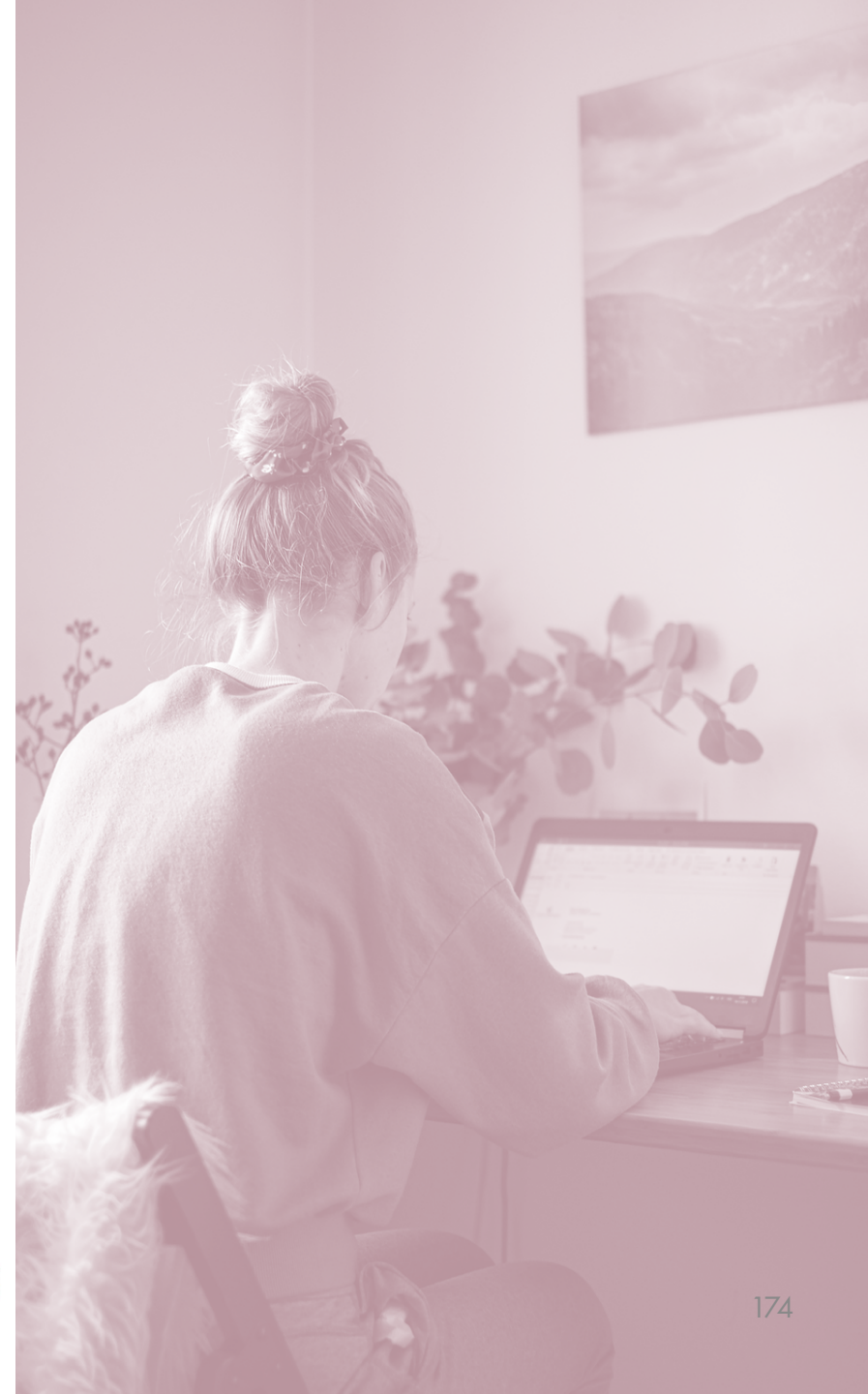
Communiquer sur l'utilité de ce type d'espaces

- Tous espaces confondus, l'une des principales raisons mises en avant par les actifs ne souhaitant pas y télétravailler relève du manque d'utilité perçue à ce type d'espace. C'est notamment le cas pour les espaces mis à disposition dans les agences bancaires ou d'assurances (66% invoquent cette raison), ça l'est moins pour les espaces de corpworking (47%), pour lesquels la 1^{ère} raison invoquée par ceux qui ne souhaitent pas y travailler est la préférence pour le domicile ou les locaux de l'entreprise.
- En outre, 26% des actifs ne souhaitant pas avoir recours à un espace de corpworking ont indiqué ne pas bien comprendre ce à quoi cela correspond. Notons en outre qu'un certain nombre d'actifs se montrent réticents à l'idée de travailler à côté d'inconnus, frein que pourrait lever le développement des espaces de corpworking.

L'accompagnement par l'employeur

L'attractivité du télétravail

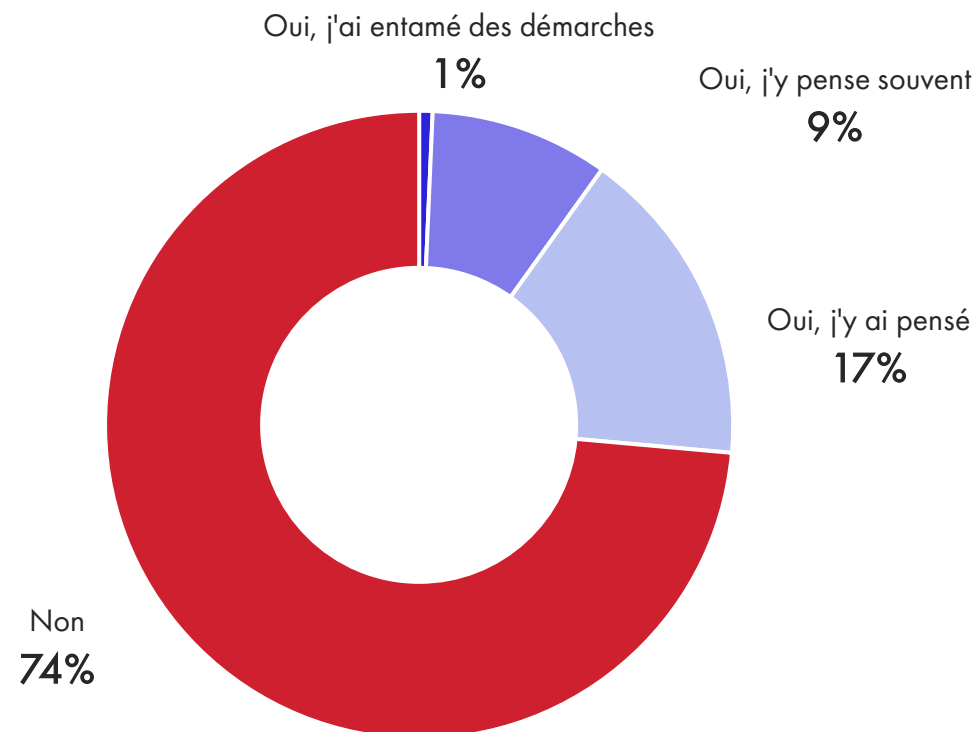
[Retour au sommaire](#)



L'attractivité du télétravail

La possibilité de télétravailler pourrait-elle vous pousser à changer d'entreprise, voire de métier ?

Base : actifs n'ayant pas techniquement la possibilité de télétravailler, n = 771



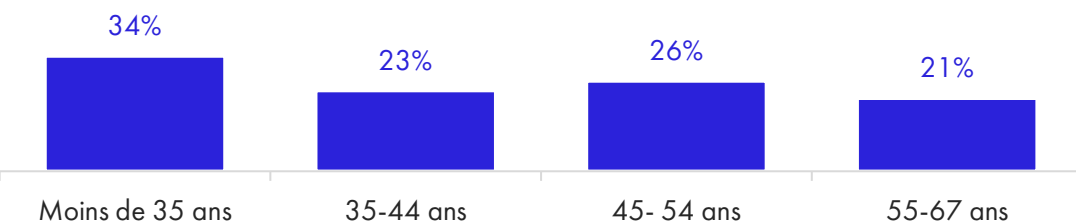
26%
des actifs qui ne peuvent pas télétravailler pourraient changer d'entreprise ou de métier pour accéder au télétravail

Profil des actifs qui pourraient envisager de démissionner pour accéder au télétravail (1/2)

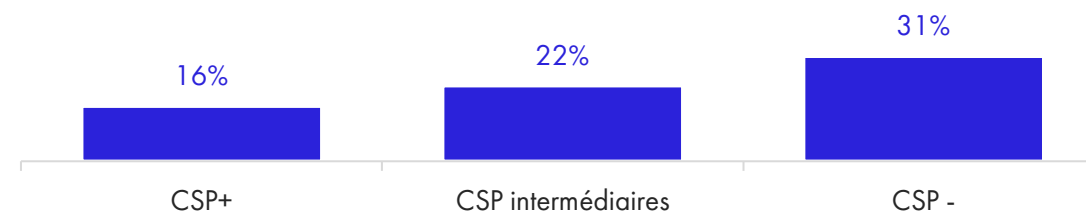
Part des actifs que la possibilité de télétravailler pourrait pousser à changer d'entreprise, voire de métier

Base : actifs n'ayant pas techniquement la possibilité de télétravailler, n = 771

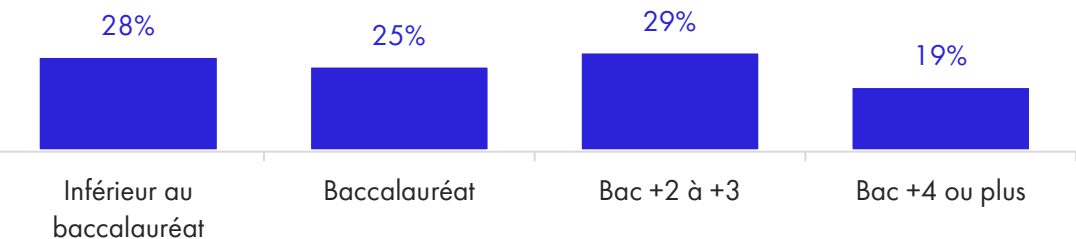
En fonction de l'âge



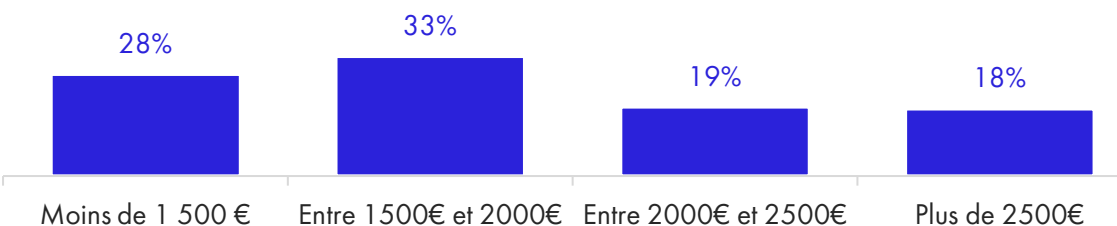
En fonction de la catégorie socioprofessionnelle



En fonction du niveau de diplôme



En fonction du niveau de vie

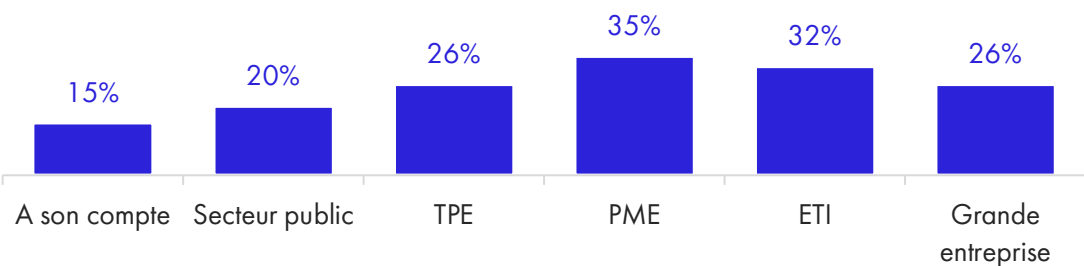


Profil des actifs qui pourraient envisager de démissionner pour accéder au télétravail (2/2)

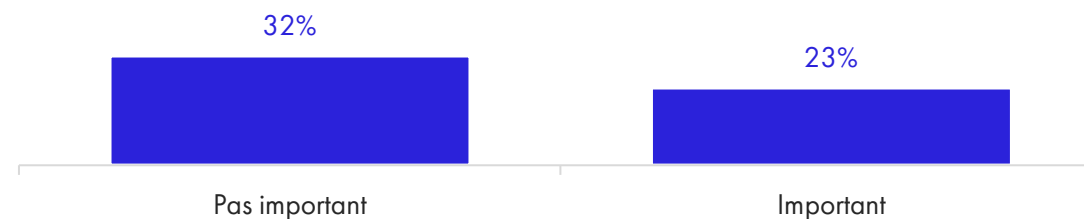
Part des actifs que la possibilité de télétravailler pourrait pousser à changer d'entreprise, voire de métier

Base : actifs n'ayant pas techniquement la possibilité de télétravailler, n = 771

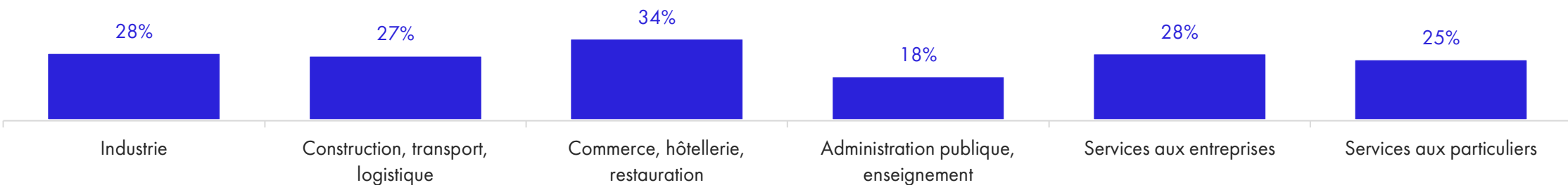
En fonction du type d'entreprise



En fonction de l'importance accordée au travail



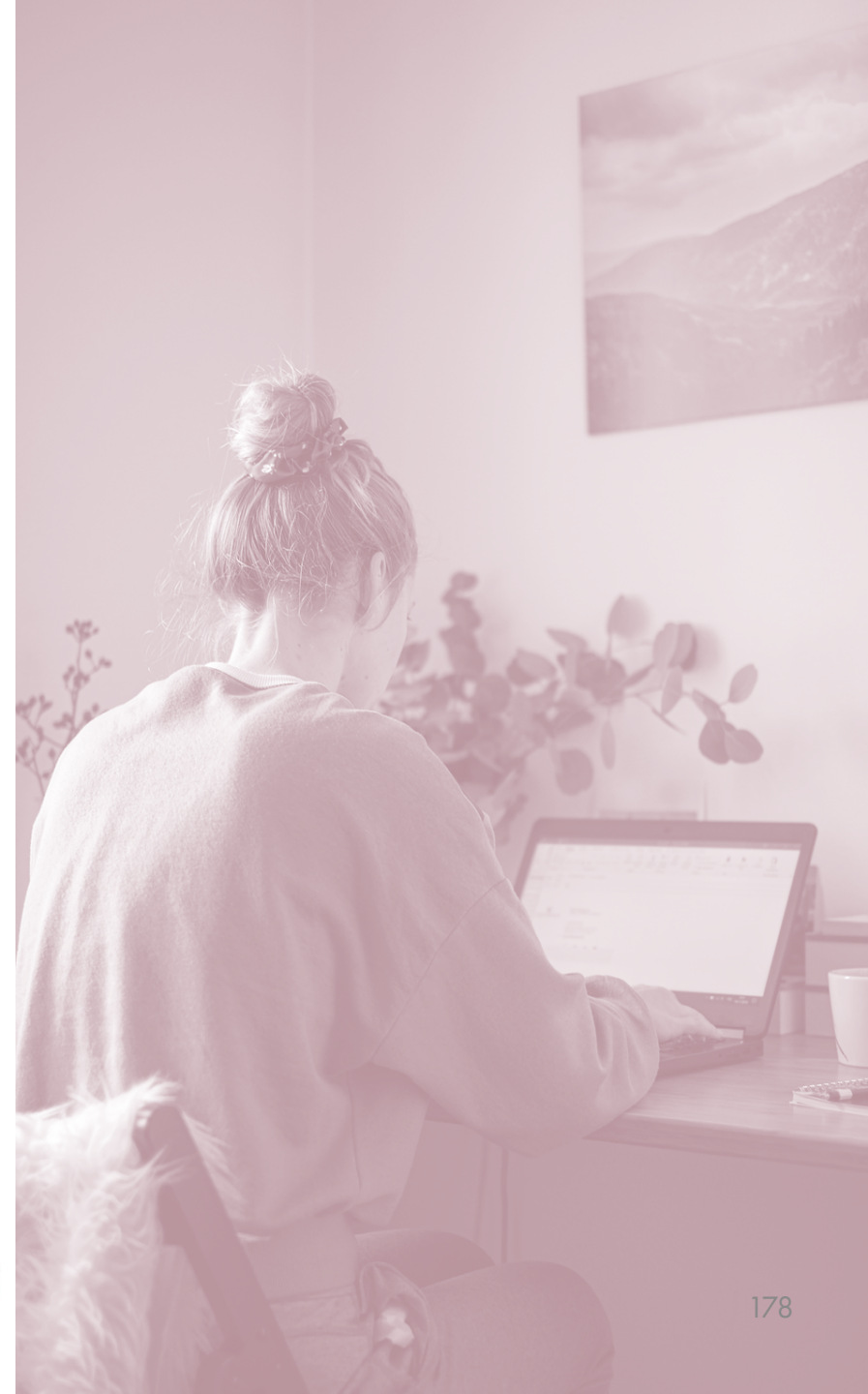
En fonction du secteur d'activité



L'accompagnement par l'employeur

Le financement du télétravail

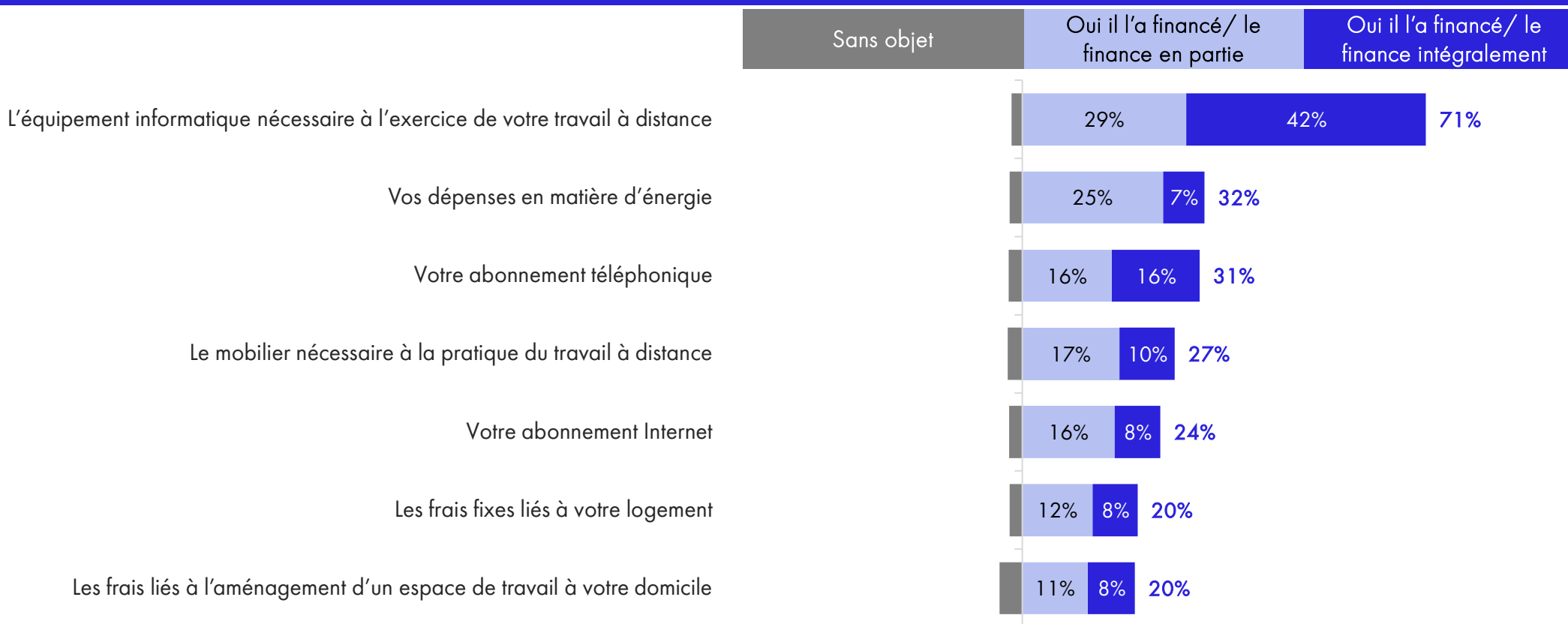
[Retour au sommaire](#)



Le financement du travail à domicile par l'employeur

Votre employeur contribue-t-il au financement des éléments suivants dans le cadre de l'exercice du travail depuis votre domicile ?

Base : télétravailleurs salariés, n = 1778

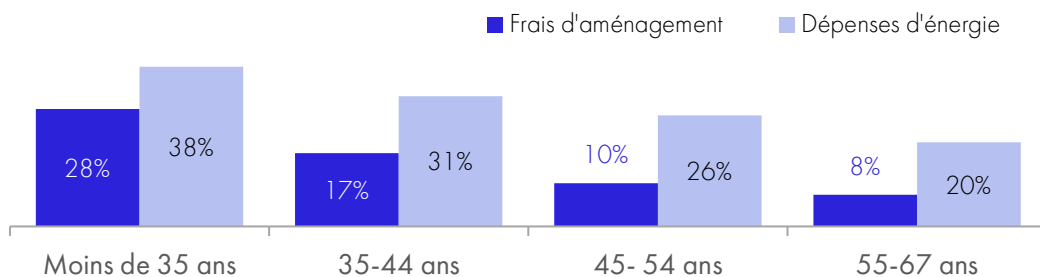


Le financement du travail à domicile par l'employeur : profil des actifs concernés (1/2)

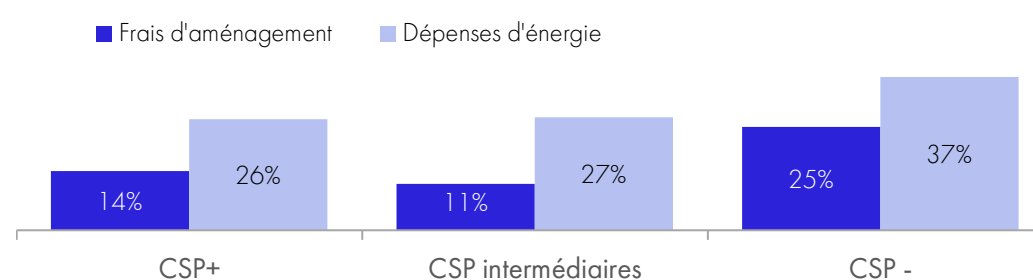
% dont l'employeur contribue au financement des frais d'aménagement d'un espace de travail à leur domicile et à leurs dépenses d'énergie

Base : télétravailleurs salariés, n = 1778 / « Oui en partie » + « Oui intégralement »

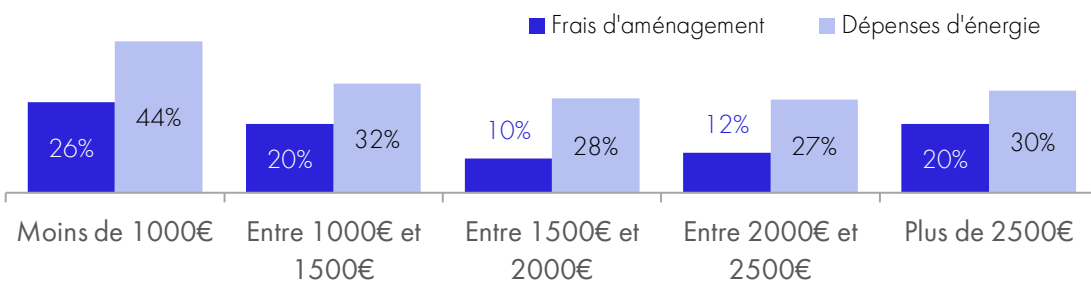
En fonction de l'âge



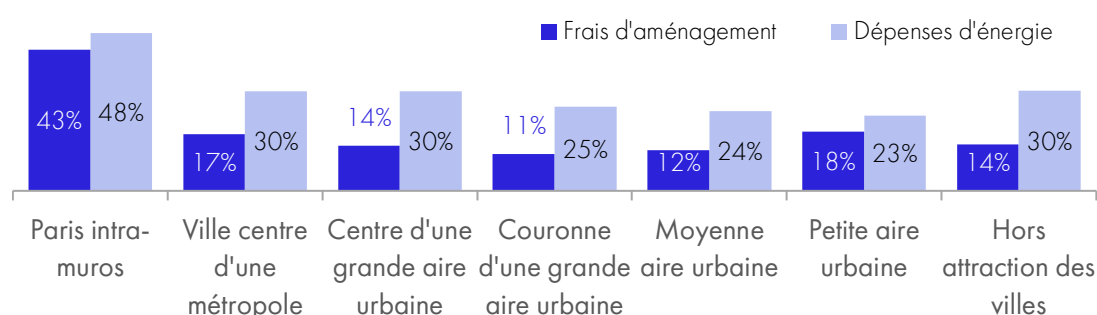
En fonction de la catégorie socioprofessionnelle



En fonction du niveau de vie du ménage



En fonction du lieu de résidence

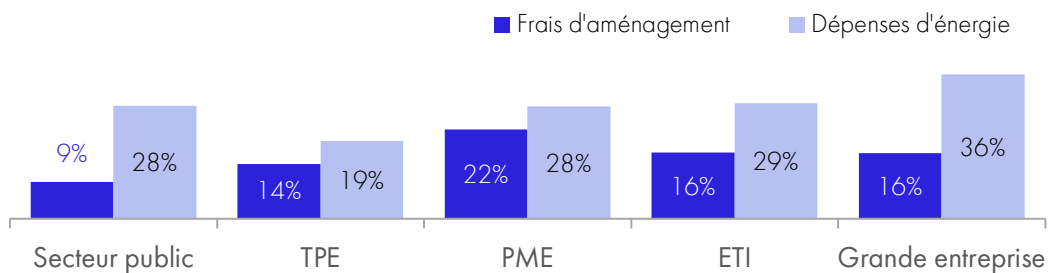


Le financement du travail à domicile par l'employeur : profil des actifs concernés (1/2)

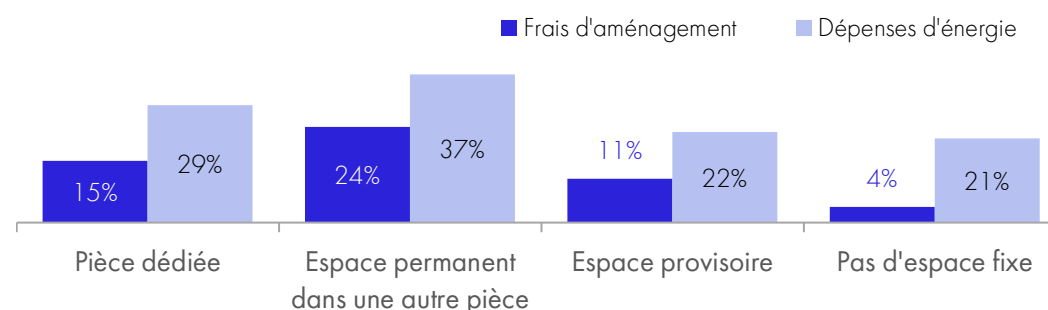
% dont l'employeur contribue au financement des frais d'aménagement d'un espace de travail à leur domicile et à leurs dépenses d'énergie

Base : télétravailleurs salariés, n = 1778 / « Oui en partie » + « Oui intégralement »

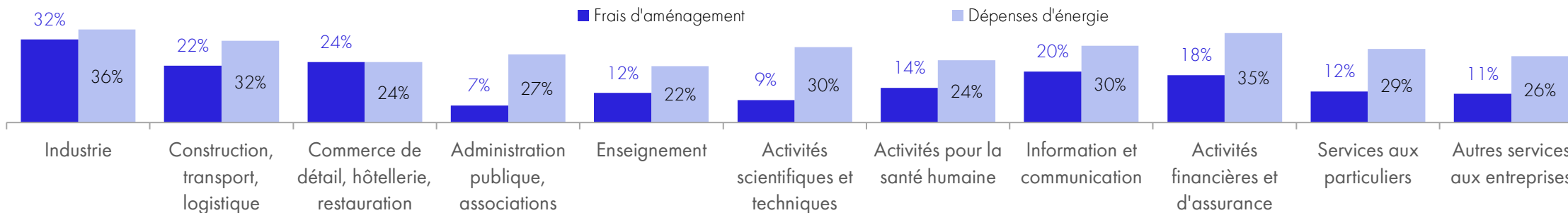
En fonction du type d'entreprise



En fonction de l'espace de télétravail



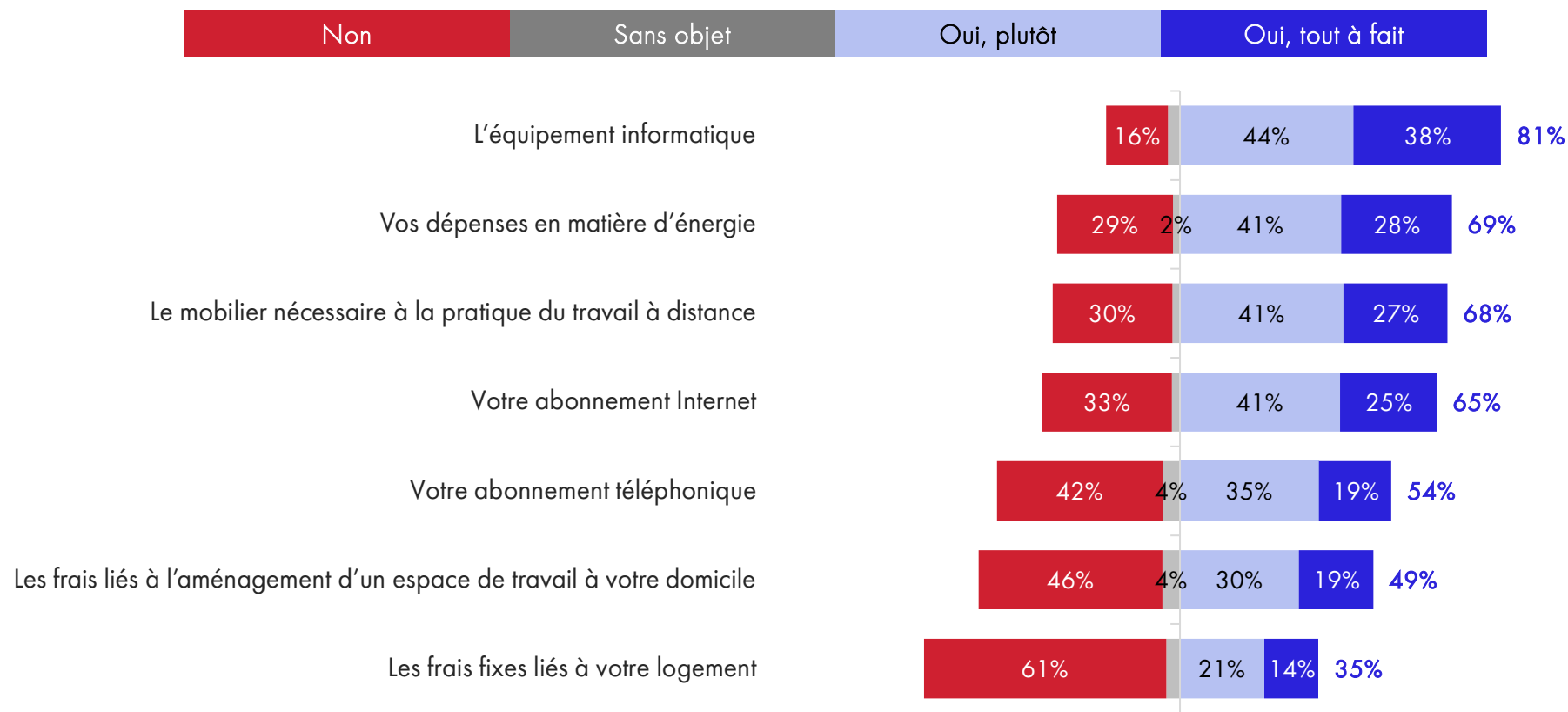
En fonction du secteur d'activité



Les souhaits de financement des équipements par l'employeur

Trouveriez-vous juste que votre employeur contribue au financement des éléments suivants dans le cadre de de l'exercice du travail depuis votre domicile ?

Base : télétravailleurs salariés interrogés sur les éléments que leur employeur ne finance pas, n = 472 à 1439



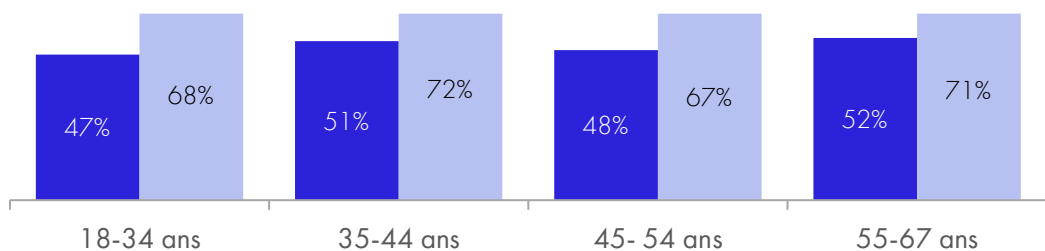
Les attentes en matière de financement du télétravail par l'employeur : profils (1/2)

% trouvant juste que leur employeur finance les frais d'aménagement d'un espace de travail à leur domicile et les frais fixes liés à leur logement

Base : télétravailleurs salariés, n = 1778 / « Oui plutôt » + « Oui tout à fait »

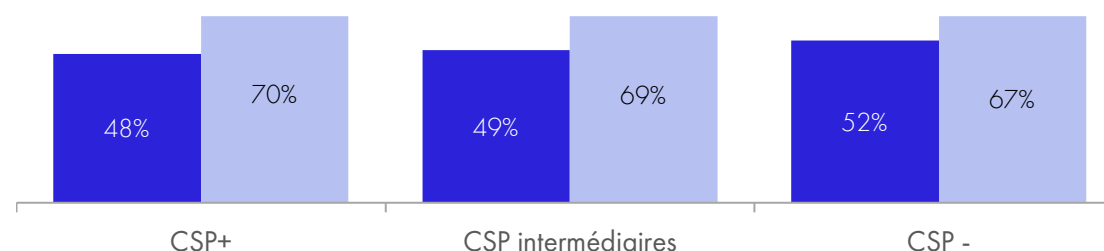
En fonction de l'âge

Frais d'aménagement (bleu foncé) | Dépenses d'énergie (bleu clair)



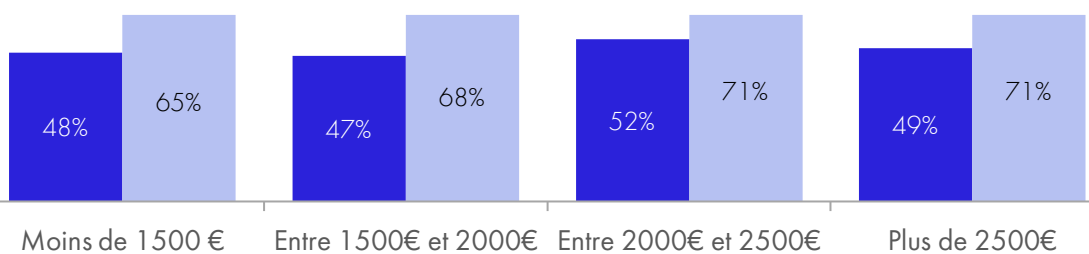
En fonction de la CSP

Frais d'aménagement (bleu foncé) | Dépenses d'énergie (bleu clair)



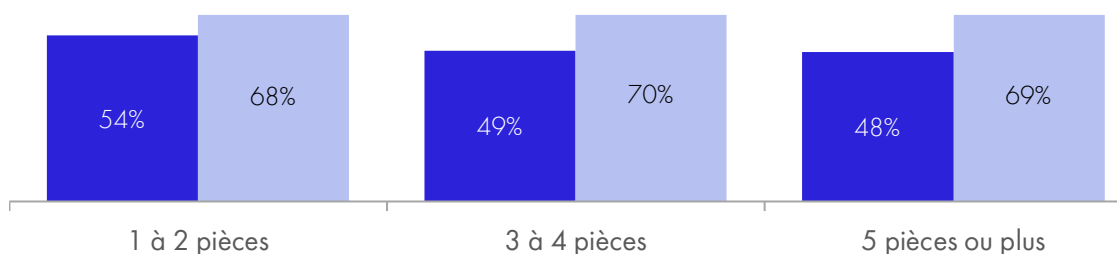
En fonction du niveau de vie du ménage

Frais d'aménagement (bleu foncé) | Dépenses d'énergie (bleu clair)



En fonction de la taille du logement

Frais d'aménagement (bleu foncé) | Dépenses d'énergie (bleu clair)



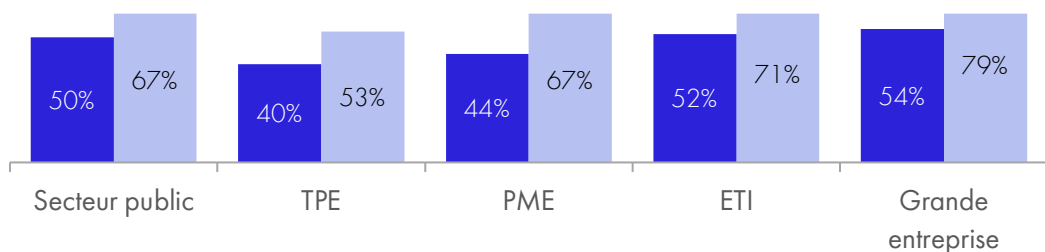
Les attentes en matière de financement du télétravail par l'employeur : profils (2/2)

% trouvant juste que leur employeur finance les frais d'aménagement d'un espace de travail à leur domicile et les frais fixes liés à leur logement

Base : télétravailleurs salariés, n = 1778 / « Oui plutôt » + « Oui tout à fait »

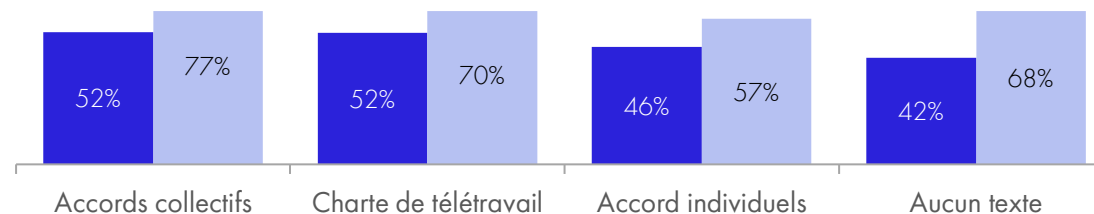
En fonction du type d'entreprise

■ Frais d'aménagement ■ Dépenses d'énergie



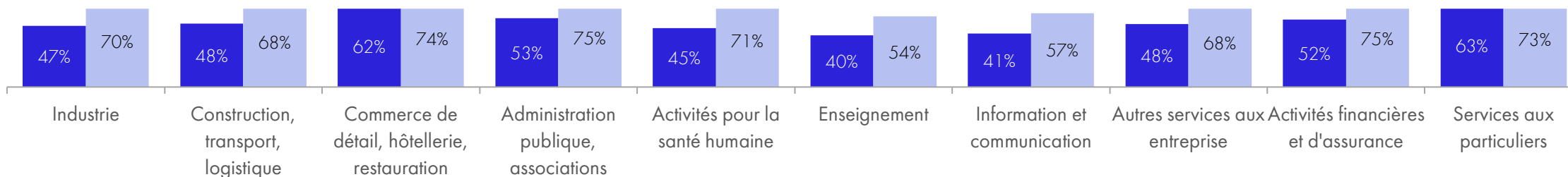
En fonction de l'encadrement du télétravail dans l'entreprise

■ Frais d'aménagement ■ Dépenses d'énergie



En fonction du secteur d'activité de l'entreprise

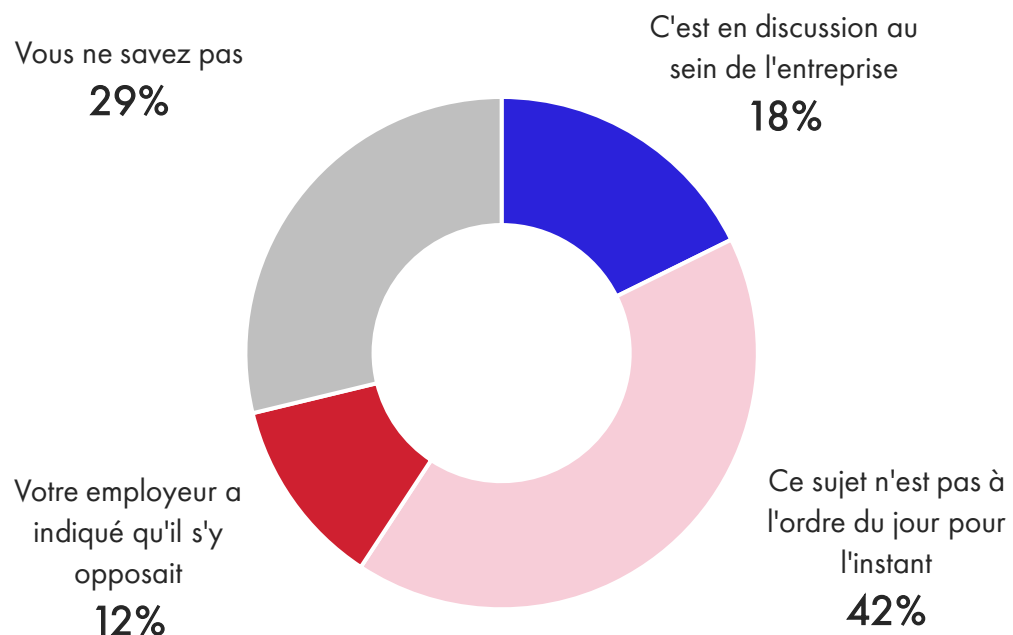
■ Frais d'aménagement ■ Dépenses d'énergie



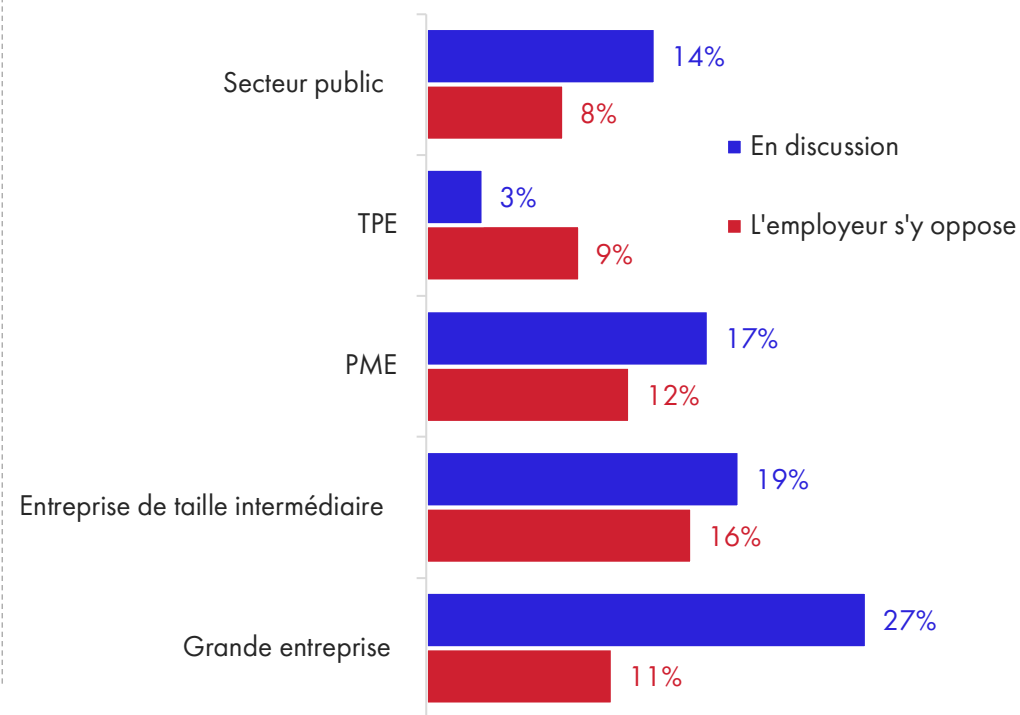
L'état des négociations concernant le financement des équipements par l'employeur

Qu'en est-il de la possibilité que votre employeur contribue au financement des équipements liés au télétravail des salariés de votre entreprise ?

Base : télétravailleurs avec au moins un élément non financé par l'employeur, n = 1615



« En discussion » vs « Opposition » en fonction de la taille de l'entreprise



L'état des négociations concernant le financement des équipements par l'employeur selon les modalités d'encadrement du télétravail

Possibilité que l'employeur finance les équipements de télétravail en fonction de la façon dont le télétravail est encadré dans l'entreprise

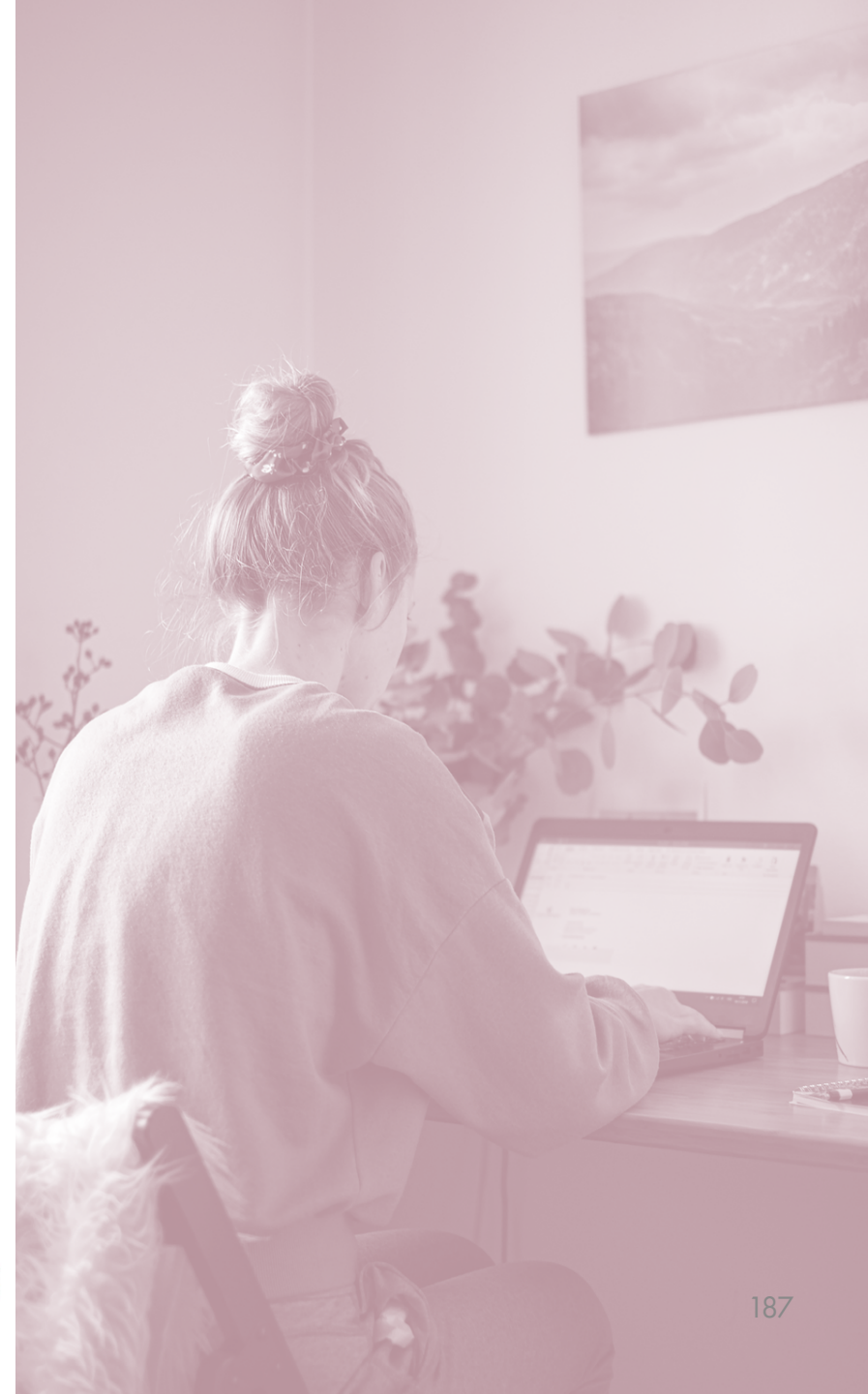
Base : télétravailleurs avec au moins un élément non financé par l'employeur, n = 1615

	Ensemble	Accords collectifs	Charte de télétravail	Accords individuels	Pas d'encadrement	Vous ne savez pas
C'est en discussion au sein de l'entreprise	18%	23%	18%	16%	6%	13%
Ce sujet n'est pas à l'ordre du jour pour l'instant	42%	37%	45%	45%	50%	23%
Votre employeur a indiqué qu'il s'y opposait	12%	12%	13%	10%	13%	9%
Vous ne savez pas	29%	27%	25%	30%	31%	54%

L'accompagnement par l'employeur

Les lieux de télétravail
alternatifs au domicile

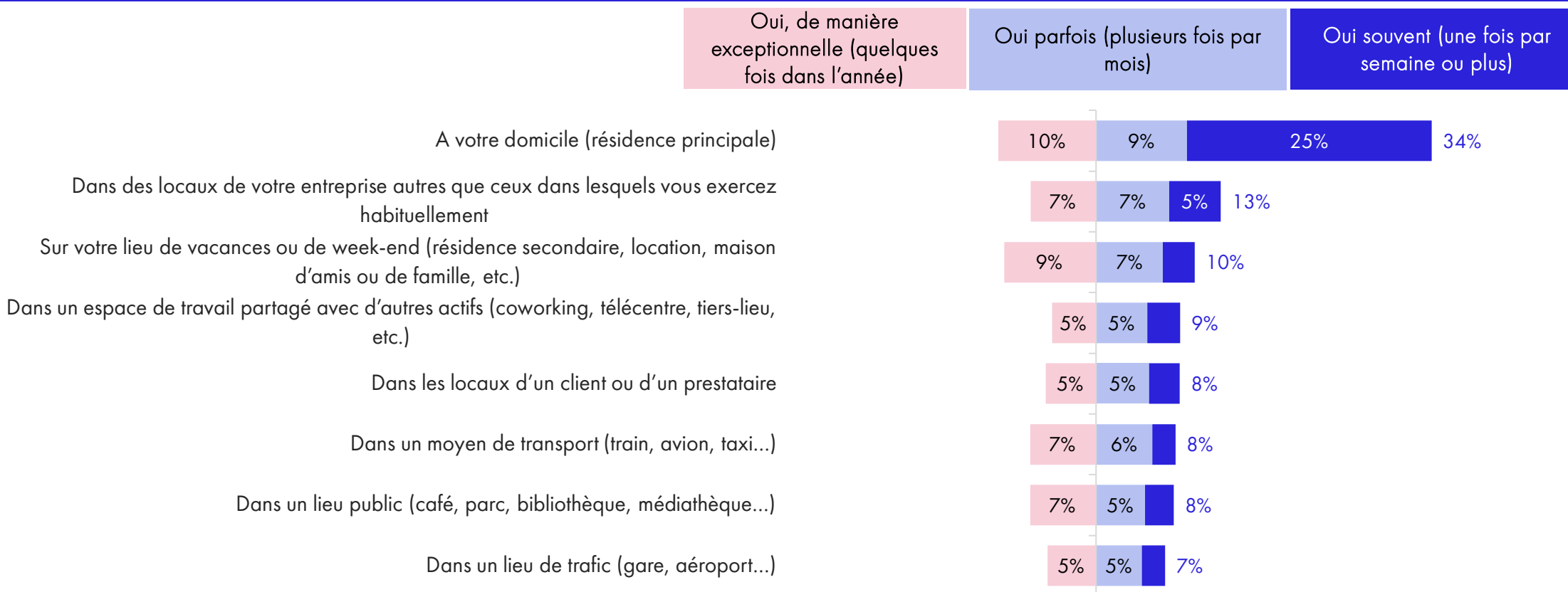
[Retour au sommaire](#)



Lieux de télétravail utilisés

Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé de télétravailler... ?

Base totale, n = 3000

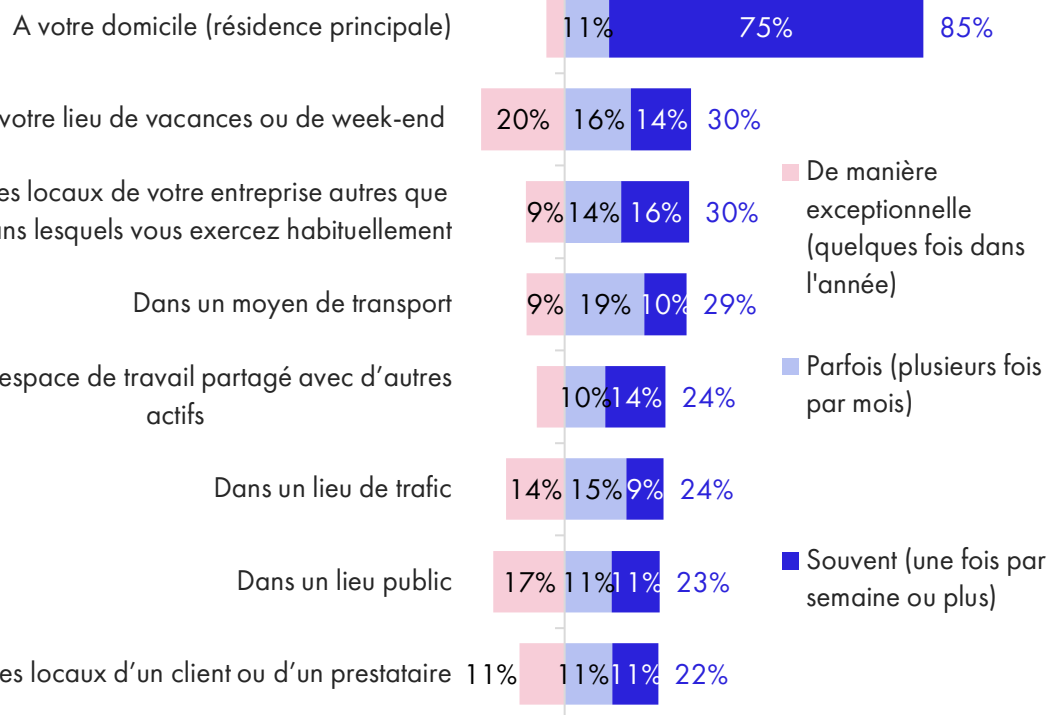


Lieux de télétravail utilisés

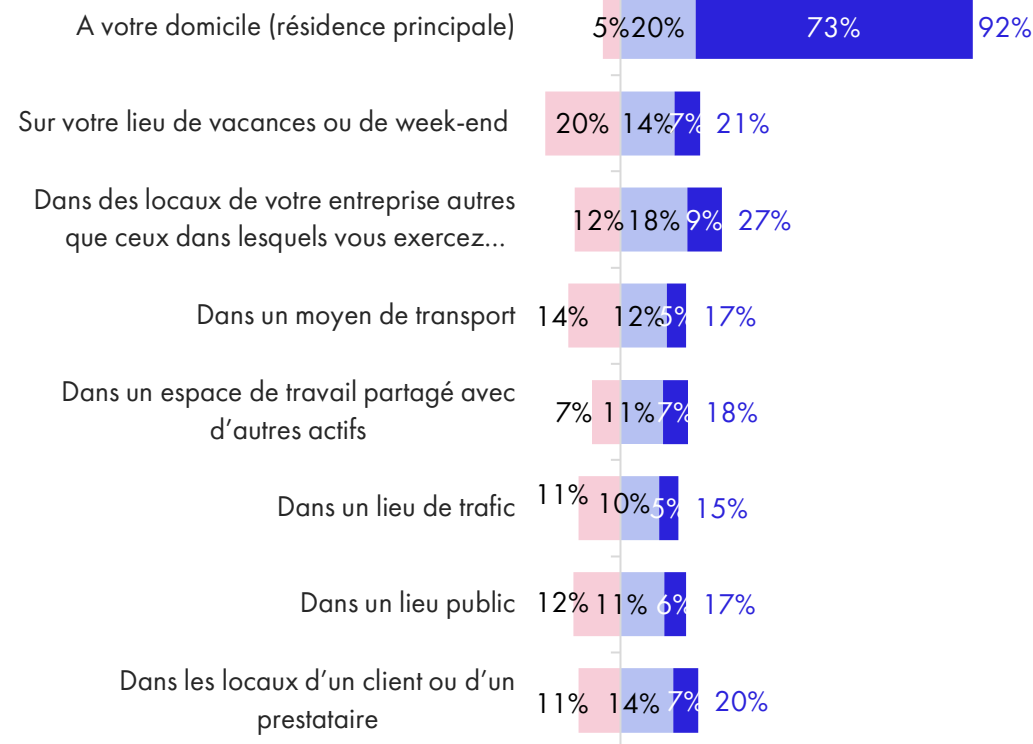
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé de télétravailler... ? – Focus sur les télétravailleurs

Base télétravailleurs à temps complet n = 335 et à temps partiel n = 1686

Télétravailleurs à temps complet



Télétravailleurs à temps partiel

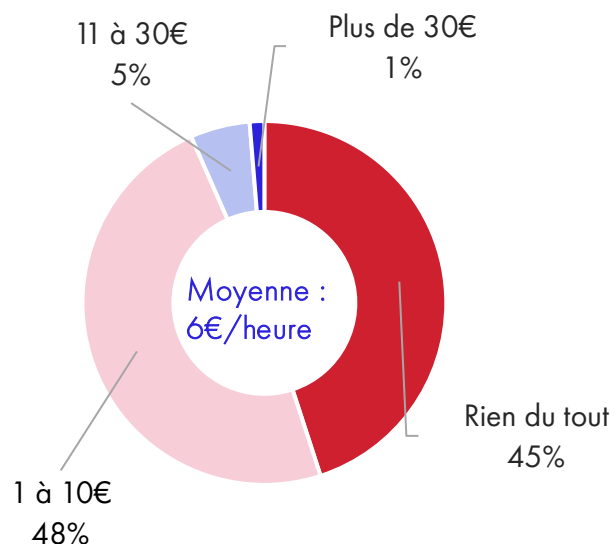


Disposition des actifs à payer pour utiliser un espace de coworking

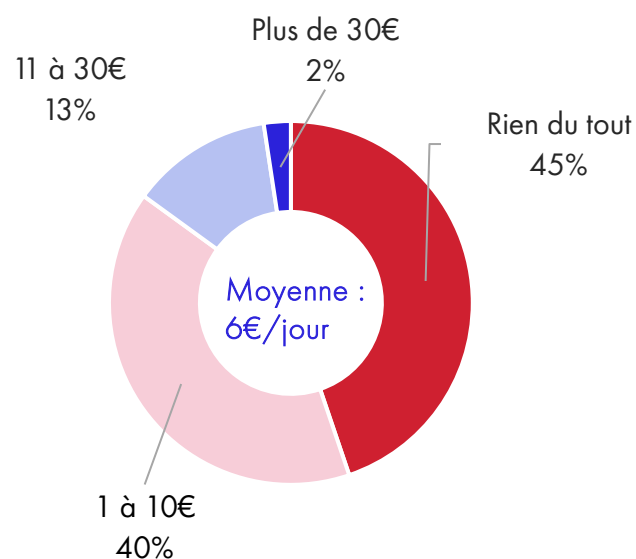
Un espace de coworking est [...] S'il existait un tel espace de coworking à 15 minutes de votre domicile, combien seriez-vous prêt(e) à payer pour l'utiliser ?

Base : actifs en capacité de télétravailler, divisés en trois échantillons distincts, n = 500 / 476 / 441

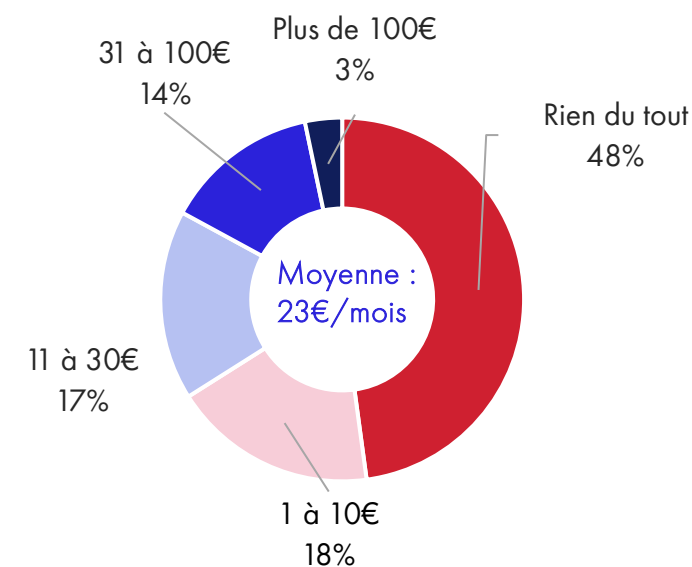
Par heure



Par jour



Par mois



Rappel des définitions des différents espaces évalués dans l'enquête

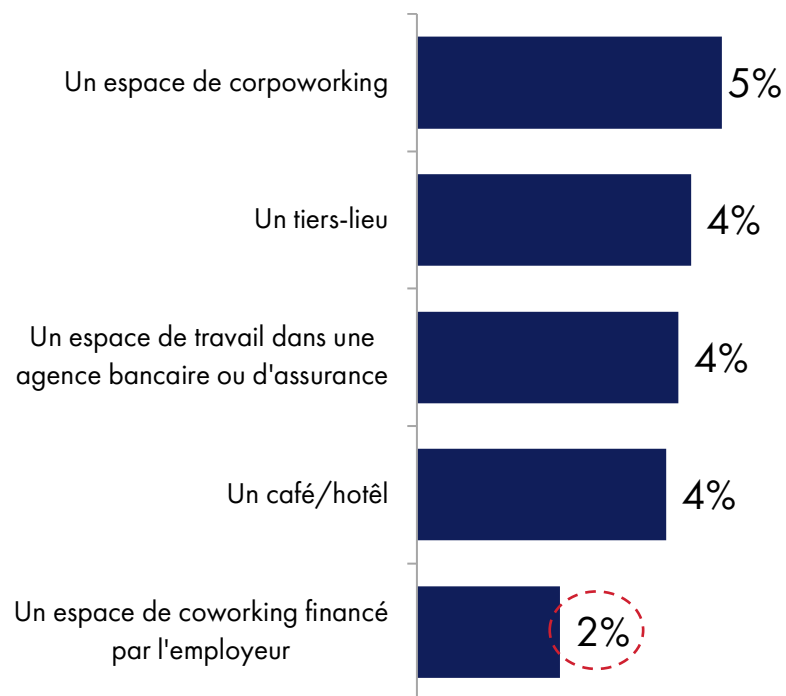
- **Espace de coworking** : espace de travail partagé permettant à des actifs de louer des postes de travail, pour la journée ou pour une période plus longue (via notamment un système d'abonnement). Outre le poste de travail, ces espaces permettent l'accès à un ensemble d'équipements mutualisés avec les utilisateurs du lieu.
- **Espace de corpoworking** : « Le bureau près de chez moi » ou « corpoworking » consiste à rapprocher lieu de travail et domicile. Contrairement aux espaces de coworking classiques où les actifs ont l'habitude de travailler dans des espaces isolés, le corpoworking offre des espaces réservés à votre entreprise vous permettant de retrouver une partie de vos collègues et de travailler dans de meilleures conditions qu'à domicile, sans rompre le sentiment d'appartenance à votre entreprise.
- **Espace de travail dans les agences bancaires ou d'assurances** : Certaines banques ou assurances dédient, au sein de leurs agences, des espaces de travail partagés accessibles aux actifs qui souhaitent y télétravailler. Ces espaces permettent l'accès à des postes de travail, des espaces de réunion et certains équipements partagés entre les occupants.
- **Tiers-lieu**: Un tiers-lieu est un lieu de sociabilité et d'échanges réunissant différentes fonctions et proposant à ceux qui le fréquentent de se rencontrer, se réunir, échanger et partager ressources, compétences ou encore des savoirs. Il peut offrir des espaces de travail et des équipements partagés pour le télétravail, des espaces de restauration, de réunion, de création, des conciergeries, des épiceries solidaires, etc.
- **Cafés/Hôtels** : Certains cafés ou hôtels dédient des espaces permettant aux actifs qui le souhaitent d'y télétravailler.

Espaces de travail partagés: pratiques actuelles et appétences

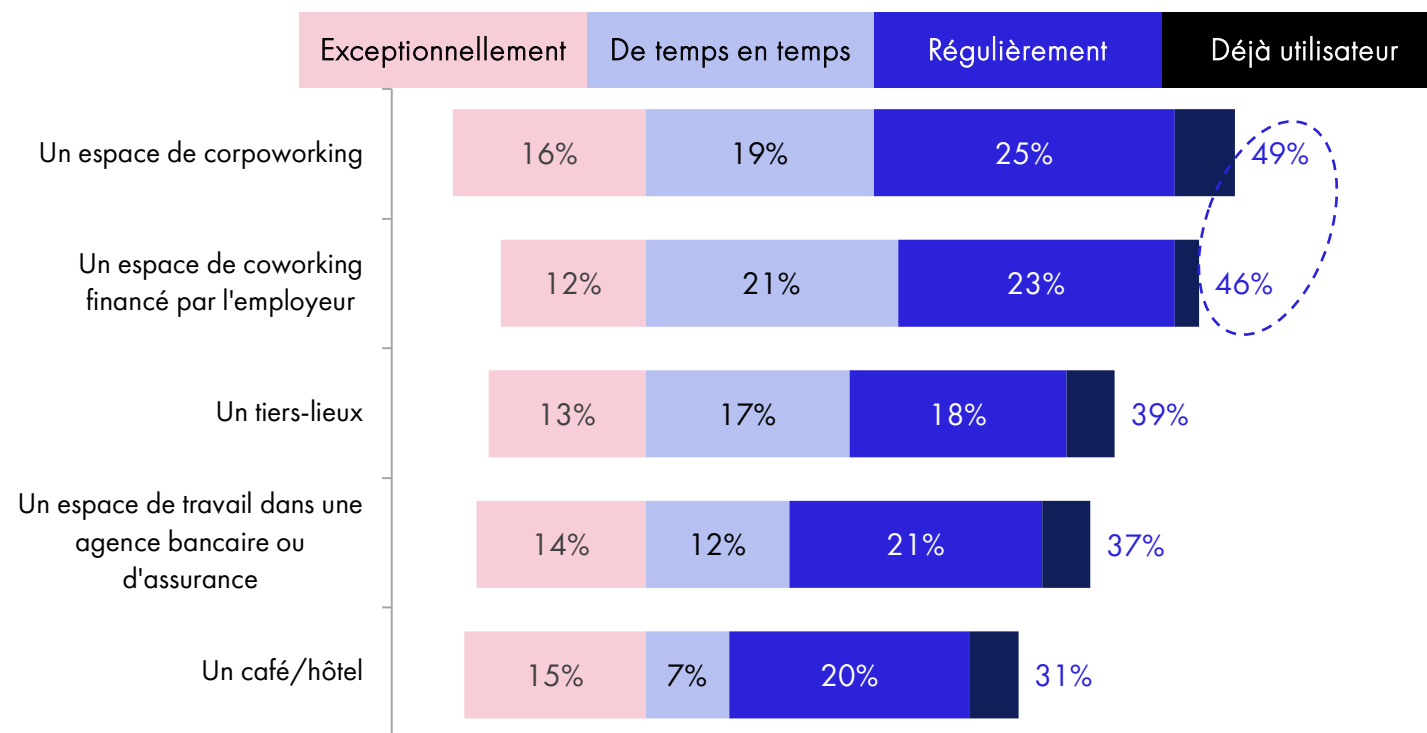
S'il existait un tel espace à proximité immédiate de votre domicile, seriez-vous prêt(e) à l'utiliser ?

Base : télétravailleurs, n = 2 021 – Division de l'échantillon en 5 groupes appariés

Les utilisateurs actuels (« Oui, vous le faites déjà »)



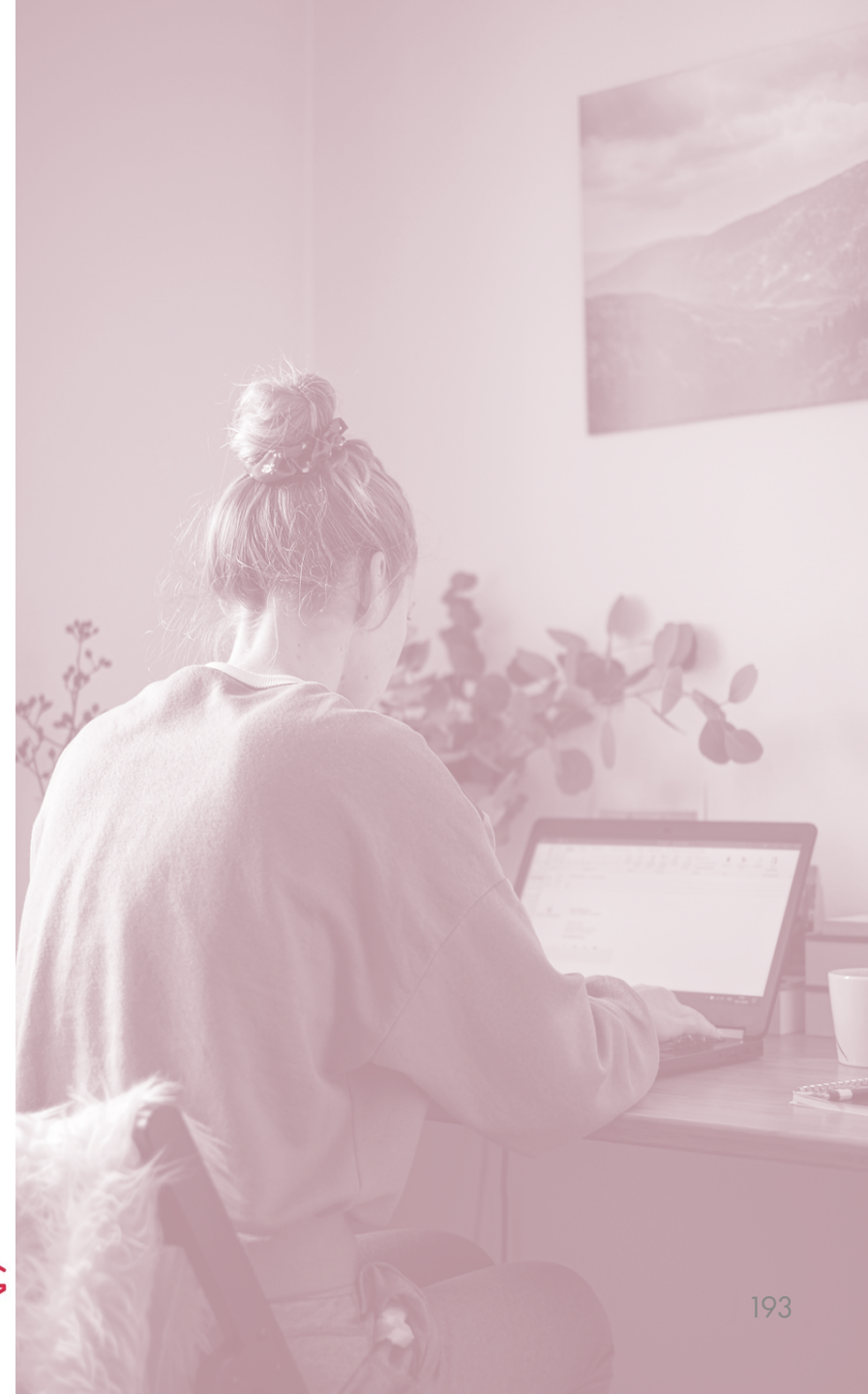
Appétence pour les tiers-lieux



L'accompagnement par l'employeur

Les lieux de télétravail
alternatifs au domicile :
Le corpoworking

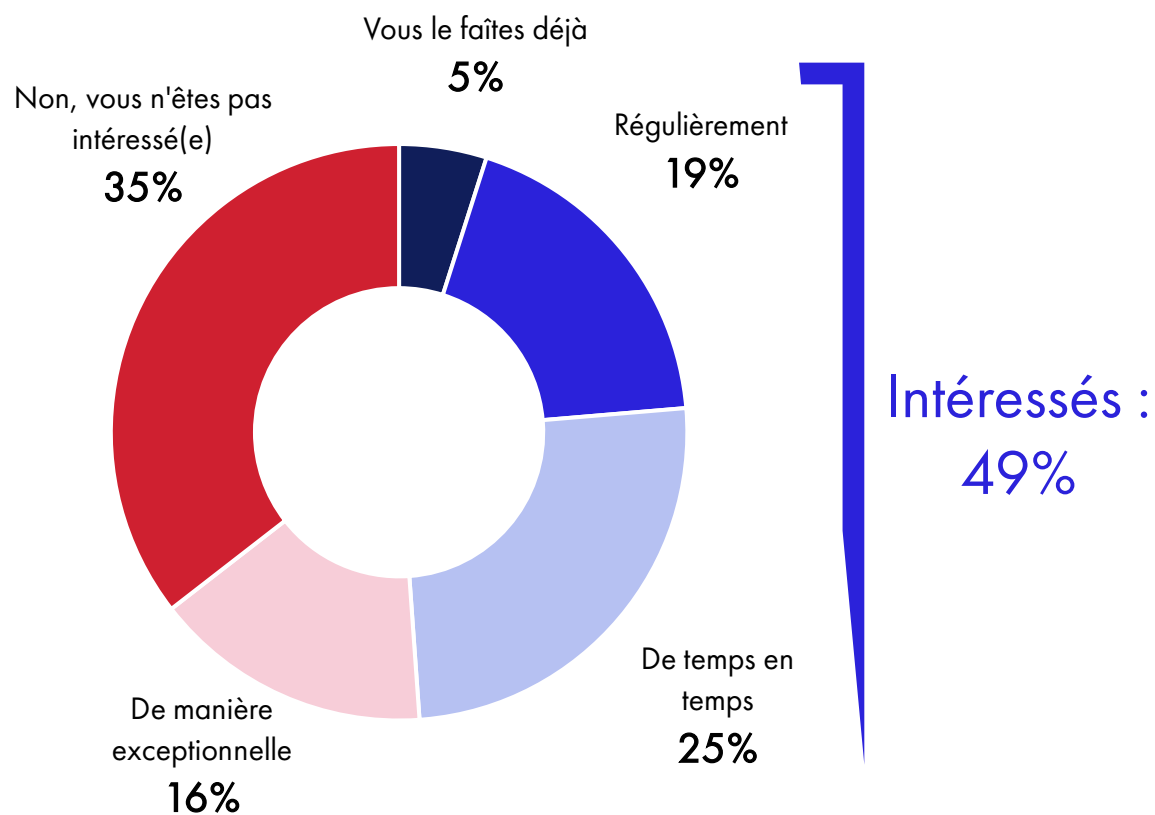
[Retour au sommaire](#)



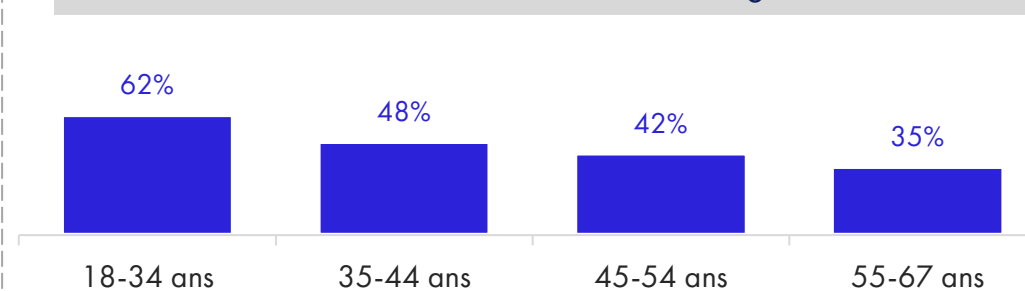
L'appétence pour le corpoworking

S'il existait un espace de corpoworking à proximité immédiate de votre domicile, seriez-vous prêt(e) à l'utiliser ?

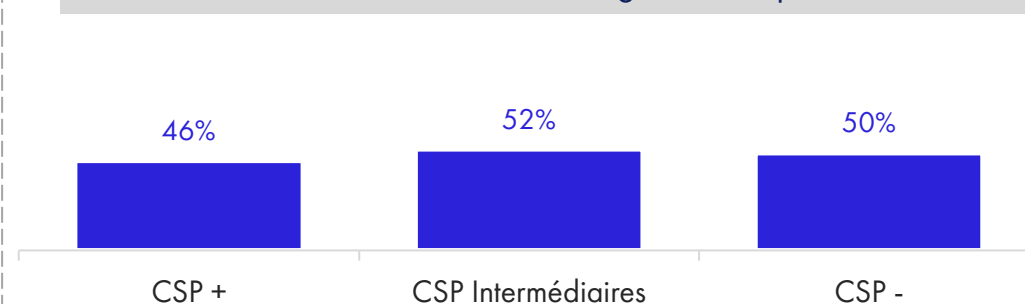
Base : sous-échantillon 2, n=443



% Intéressés en fonction de l'âge



% Intéressés en fonction de la catégorie socioprofessionnelle

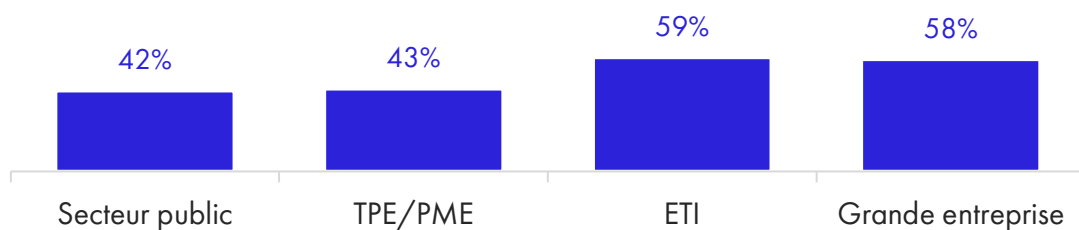


Profil des actifs intéressés par les espaces de coworking

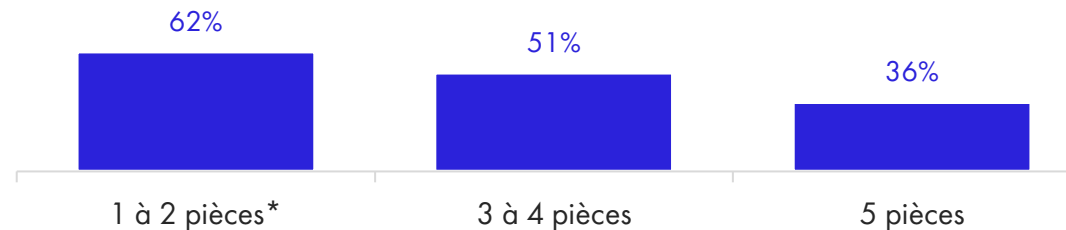
S'il existait un espace de coworking à proximité immédiate de votre domicile, seriez-vous prêt(e) à l'utiliser ?

Base : sous-échantillon 2, n=443

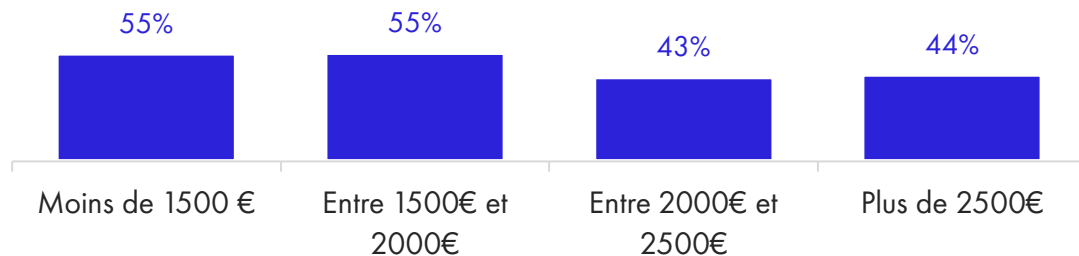
% Intéressés en fonction du type d'entreprise



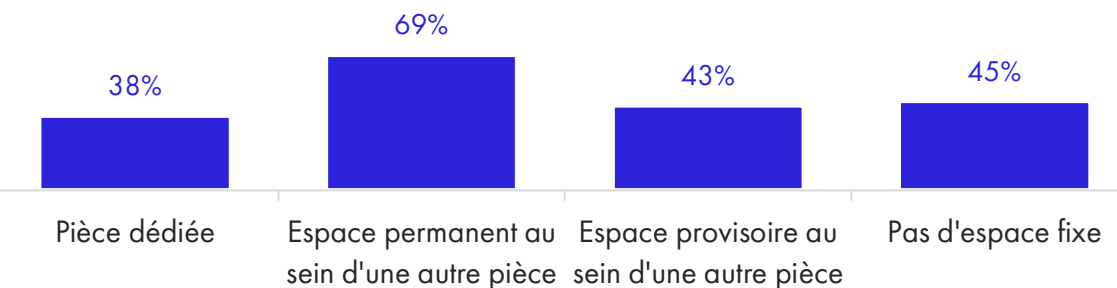
% Intéressés en fonction de la taille du logement



% Intéressés en fonction du niveau de vie



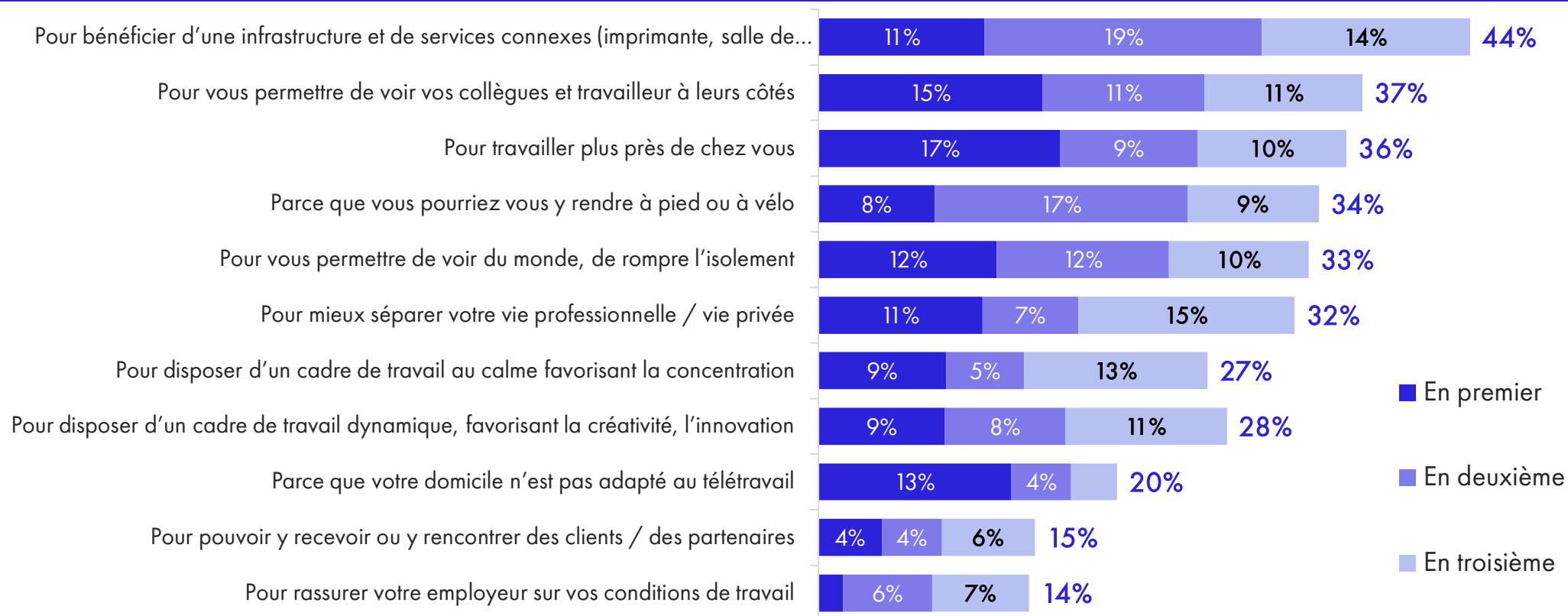
% Intéressés en fonction de l'espace de télétravail



Le corpoworking : les leviers

Pour quelle(s) raison(s) auriez-vous envie d'utiliser un espace de corpoworking ?

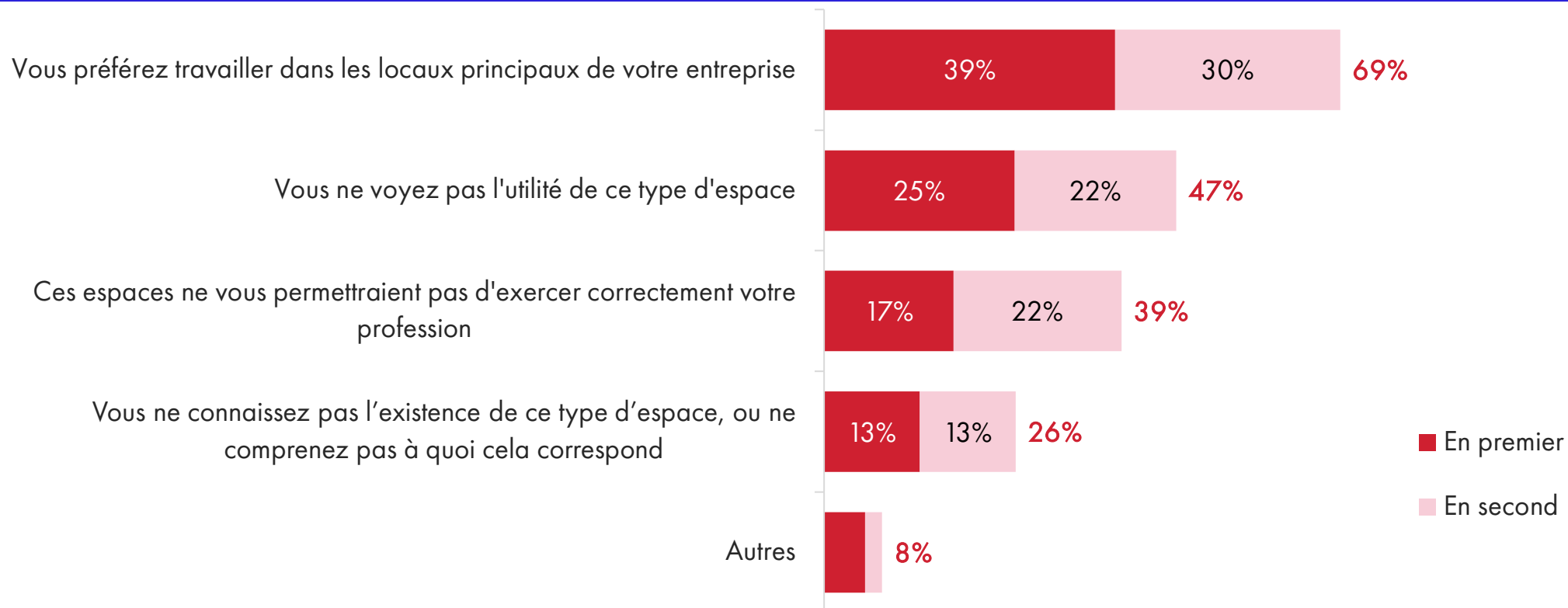
Base : actifs du sous-échantillon « corpoworking » prêts à utiliser au moins occasionnellement cet espace, seule la première réponse est obligatoire, n = 133



Le corpoworking : les freins

Pour quelle(s) raison(s) n'auriez-vous pas envie d'utiliser un espace de corpoworking ?

Base : actifs du sous-échantillon « corpoworking » pas prêts à utiliser cet espace ou seulement de manière exceptionnelle, seule la première réponse est obligatoire, n = 140

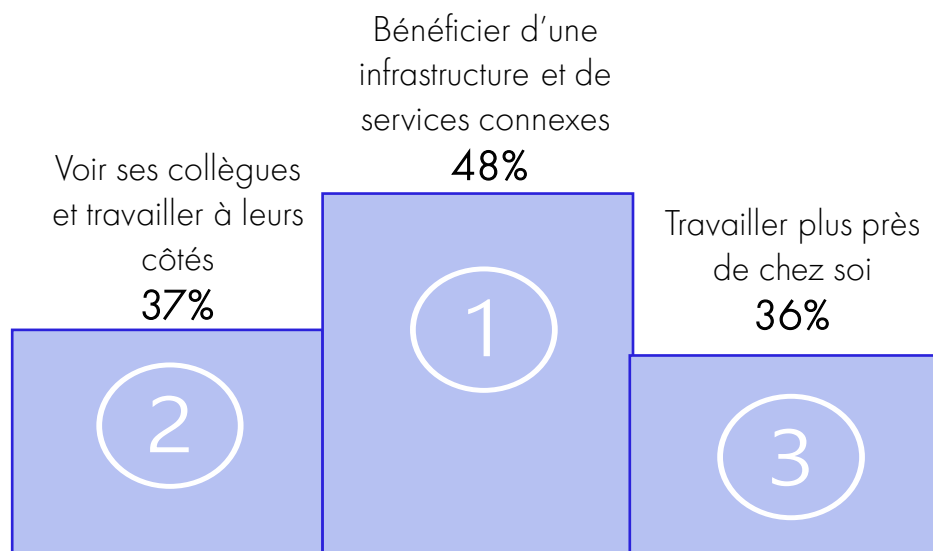


Le corpoworking : principaux leviers et freins

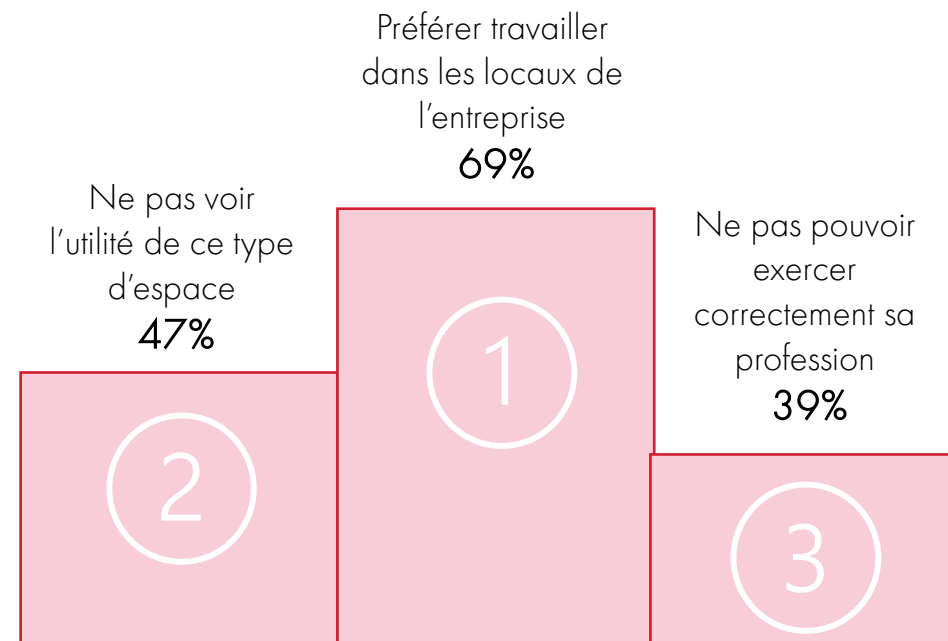
Corpworking : Leviers et freins principaux

Base : sous-échantillon 2, n=443

3 leviers principaux



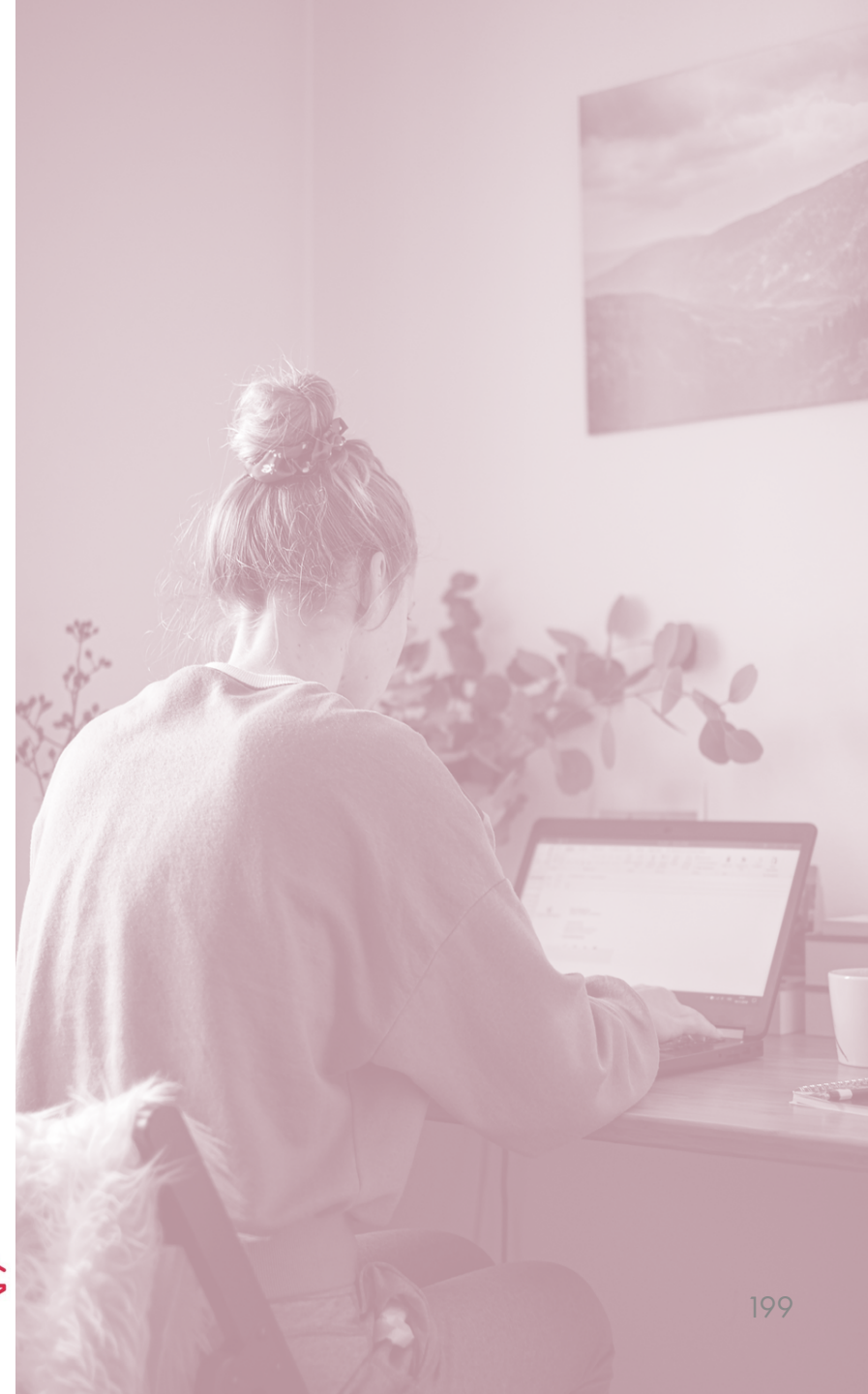
3 freins principaux



L'accompagnement par l'employeur

Les lieux de télétravail
alternatifs au domicile :
Les espaces de coworking
financés par l'employeur

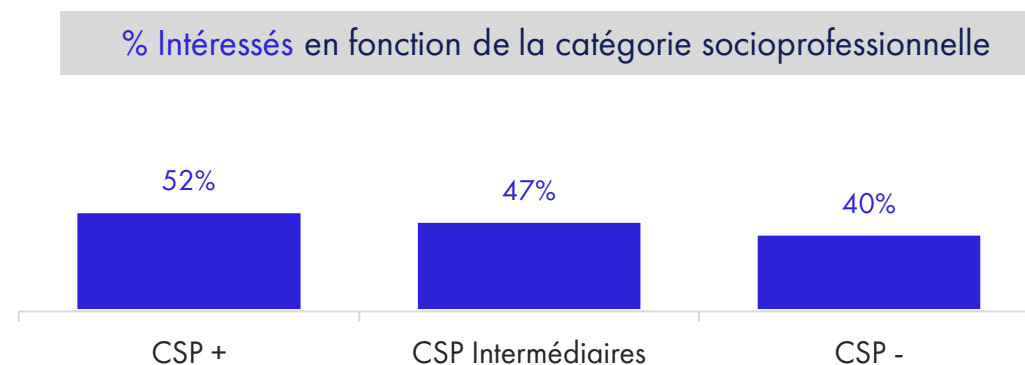
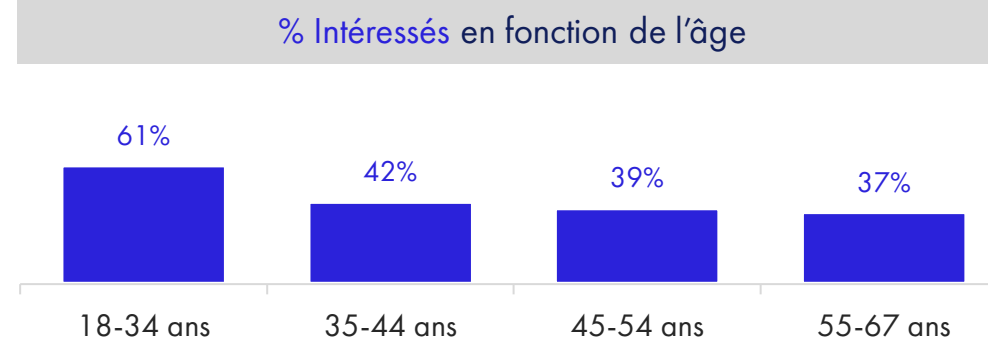
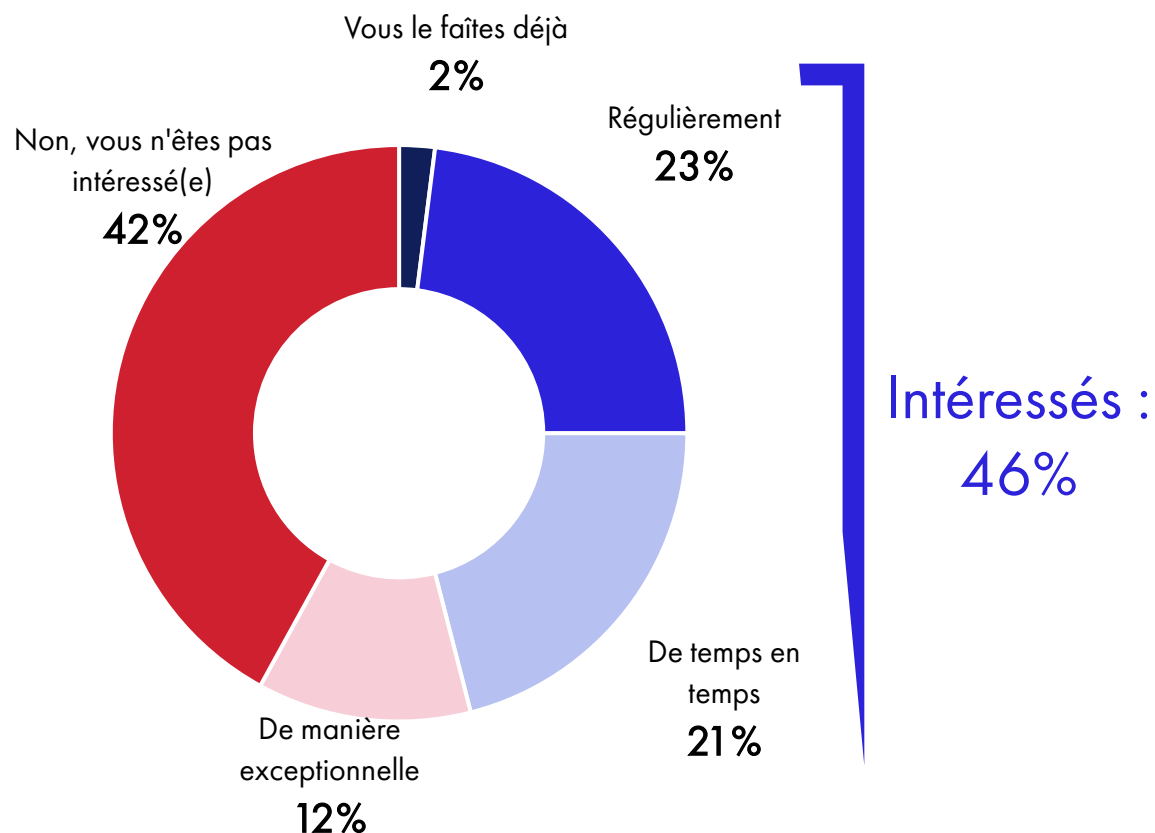
[Retour au sommaire](#)



L'appétence pour les espaces de coworking

S'il existait un espace de coworking à proximité immédiate de votre domicile, seriez-vous prêt(e) à l'utiliser ?

Base : sous-échantillon 1, n = 472

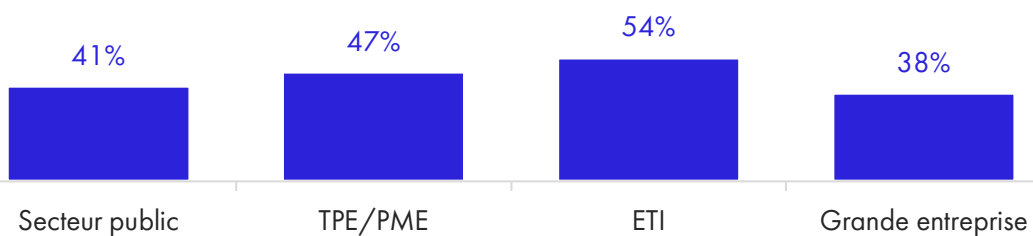


Profil des actifs intéressés par les espaces de coworking

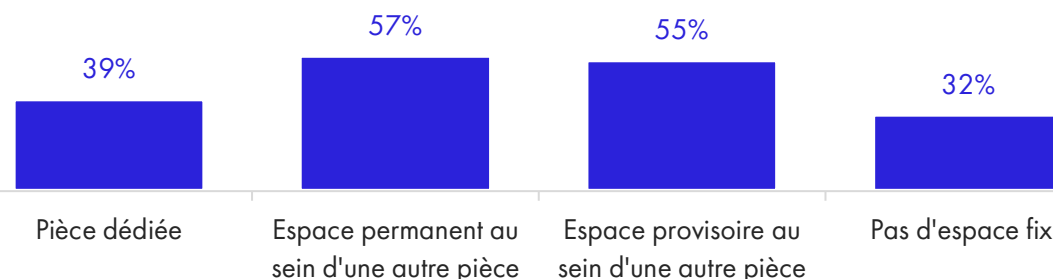
S'il existait à 15 minutes de votre domicile un tel espace de coworking, dont la location serait intégralement prise en charge par votre employeur, seriez-vous prêt(e) à l'utiliser ?

Base : sous-échantillon « coworking », n = 472

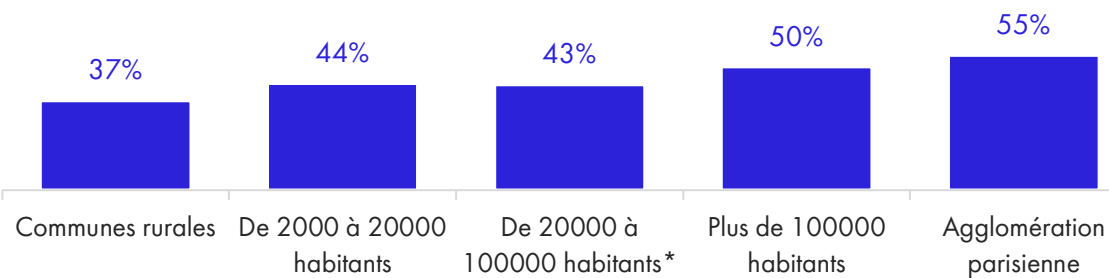
% Intéressés en fonction du type d'entreprise



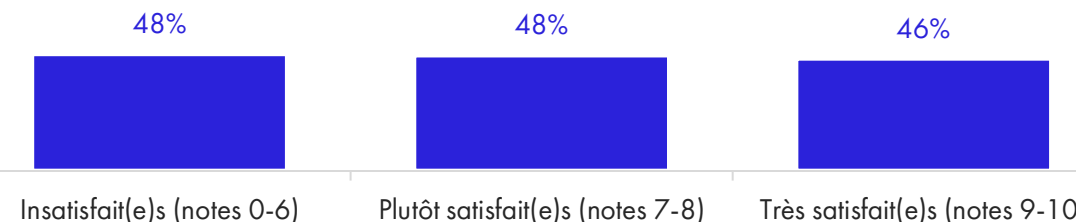
% Intéressés en fonction de l'espace de télétravail



% Intéressés en fonction du lieu de résidence



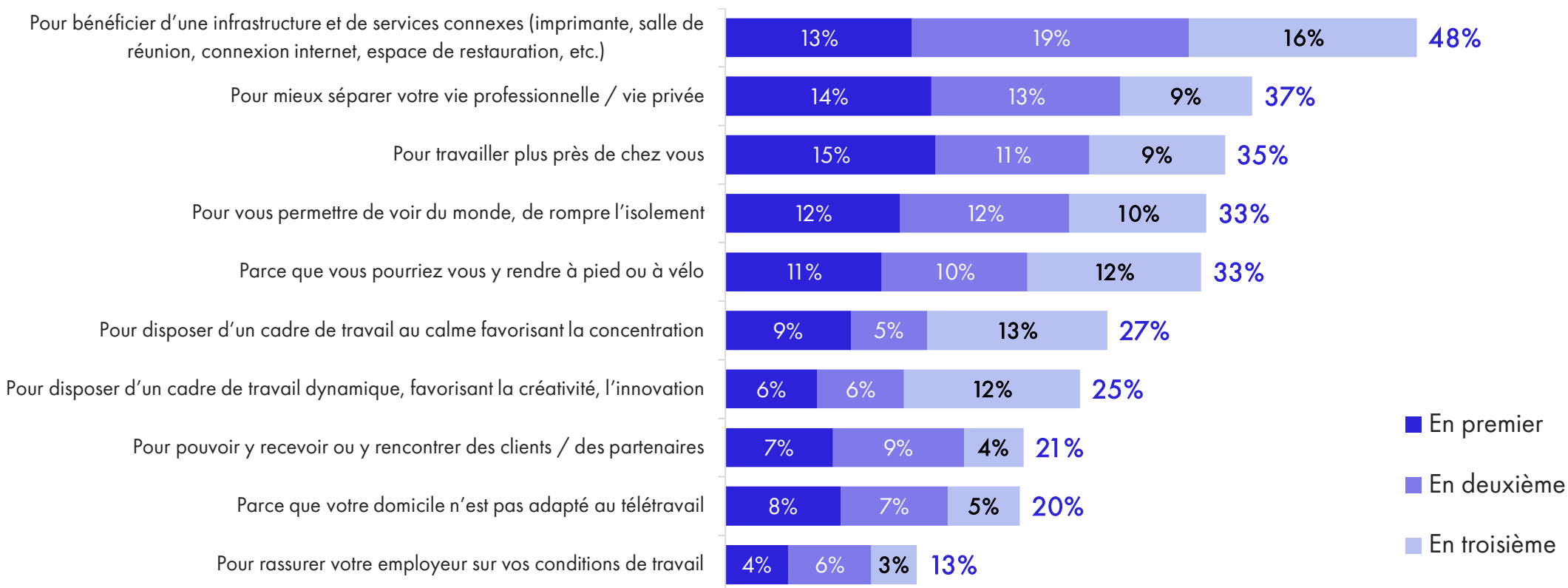
% Intéressés en fonction des conditions matérielles de télétravail



Les espaces de coworking financés par l'entreprise : les leviers

Pour quelle(s) raison(s) auriez-vous envie d'utiliser un espace de coworking ?

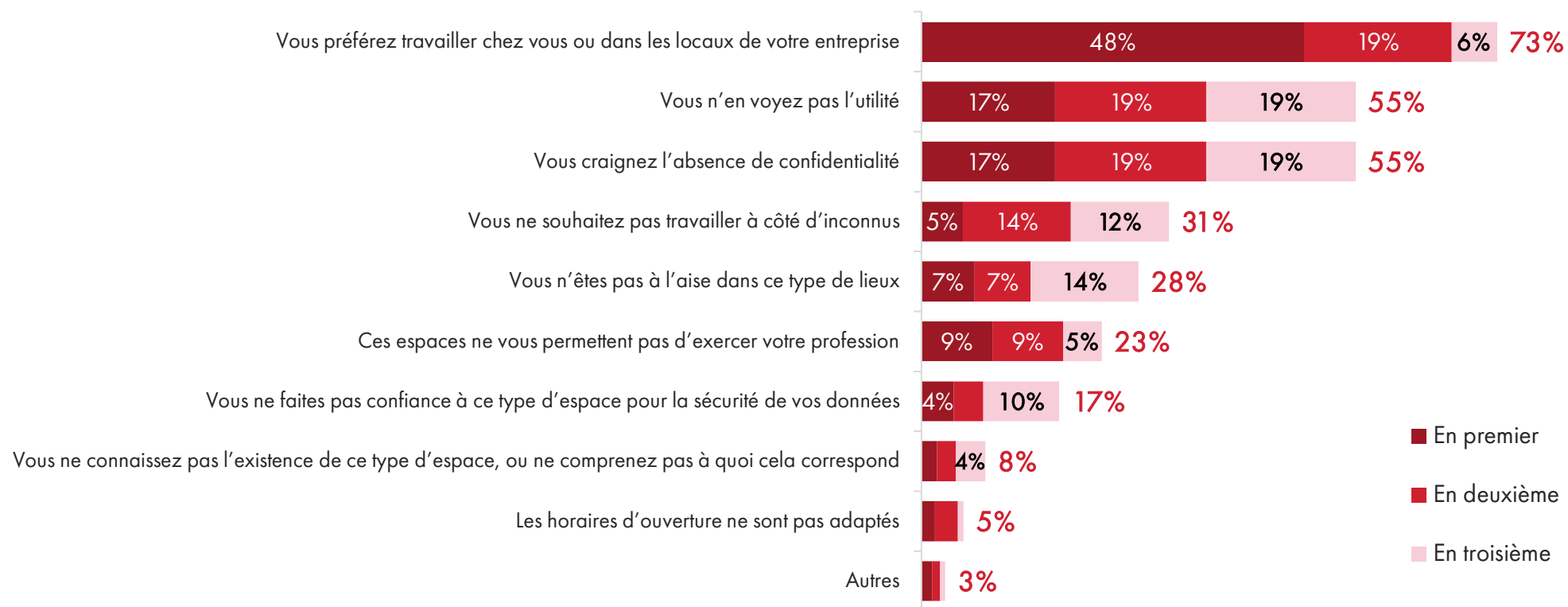
Base : actifs du sous-échantillon « coworking » prêts à utiliser au moins occasionnellement cet espace, seule la première réponse est obligatoire, n = 149



Les espaces de coworking financés par l'entreprise : les freins

Pour quelle(s) raison(s) n'auriez-vous pas envie d'utiliser un espace de coworking ?

Base : sous-échantillon « coworking » pas prêt à utiliser cet espace ou seulement de manière exceptionnelle, seule la première réponse est obligatoire, n = 134

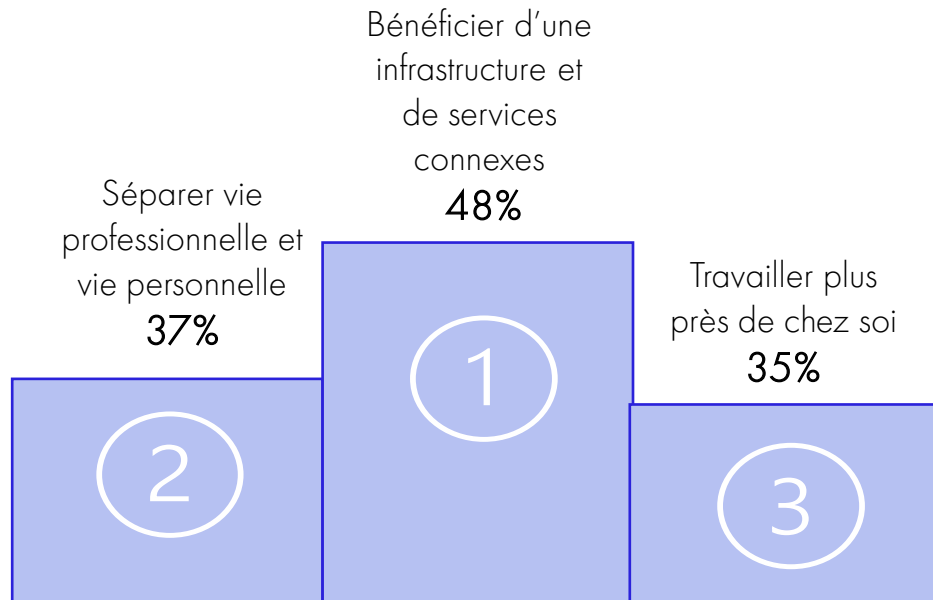


Le coworking : principaux freins et leviers

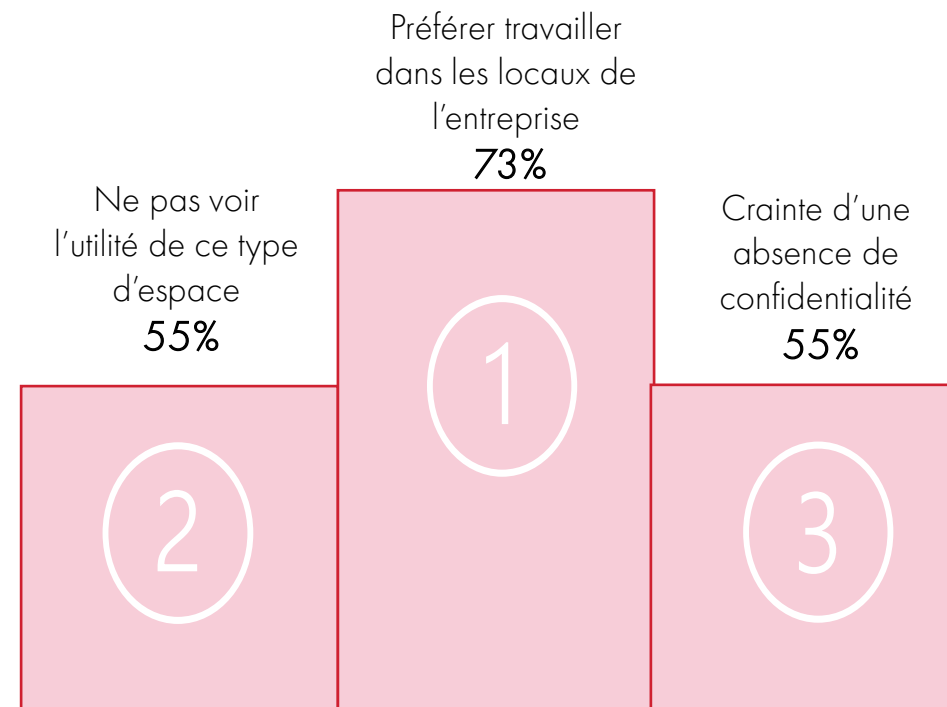
Coworking : Leviers et freins principaux

Base : sous-échantillon 1, n = 472

3 leviers principaux



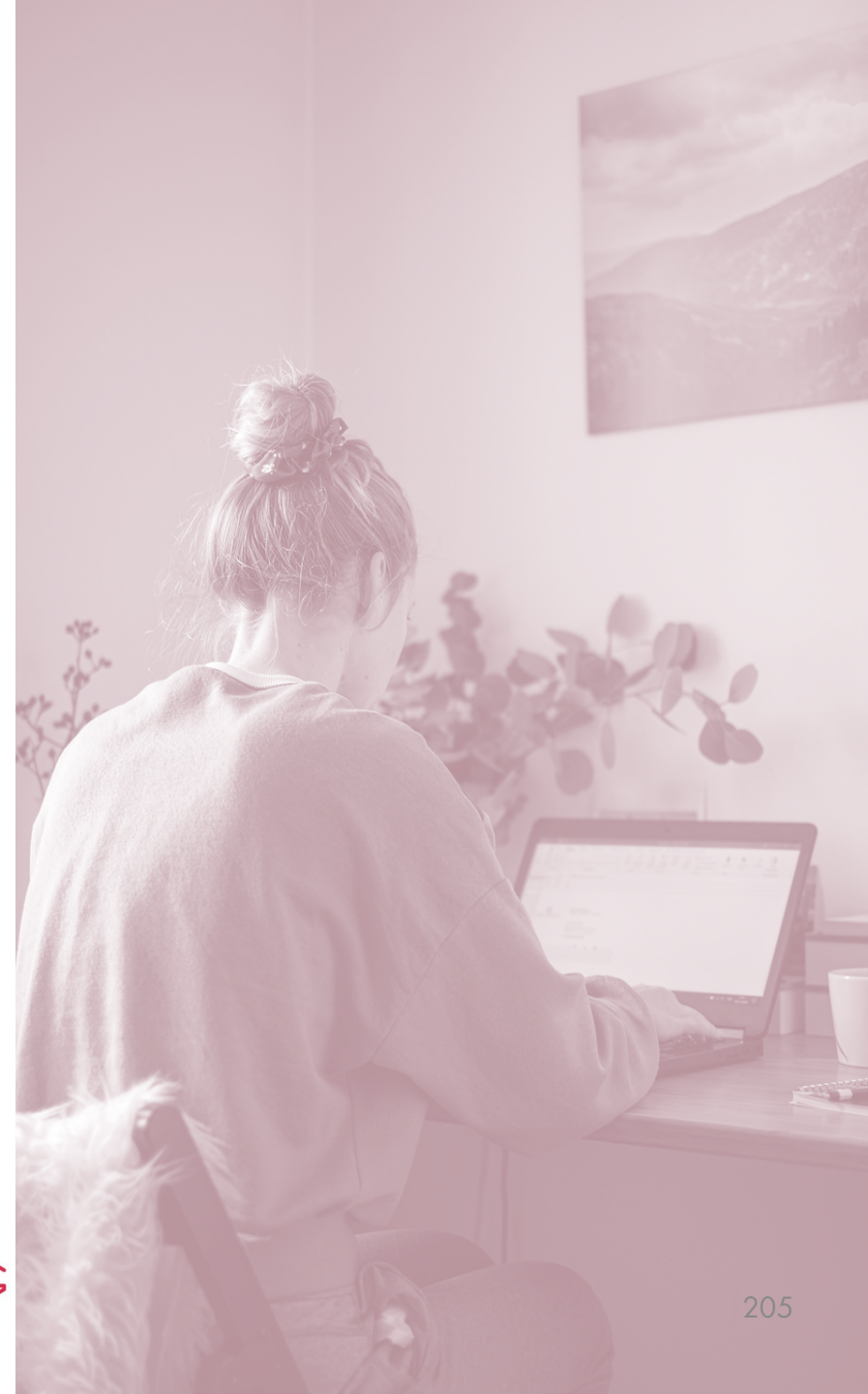
3 freins principaux



L'accompagnement par l'employeur

Les lieux de télétravail
alternatifs au domicile :
Les tiers-lieux

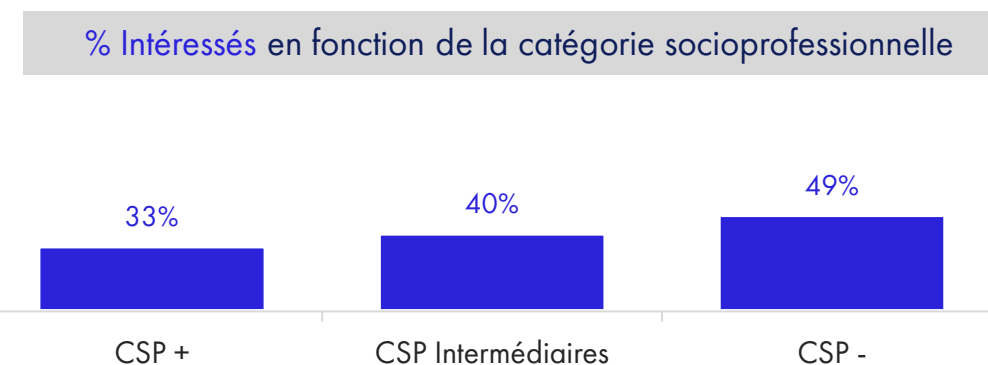
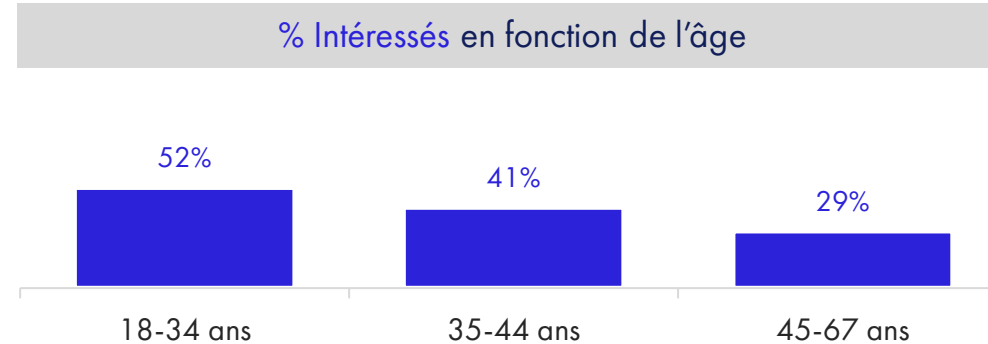
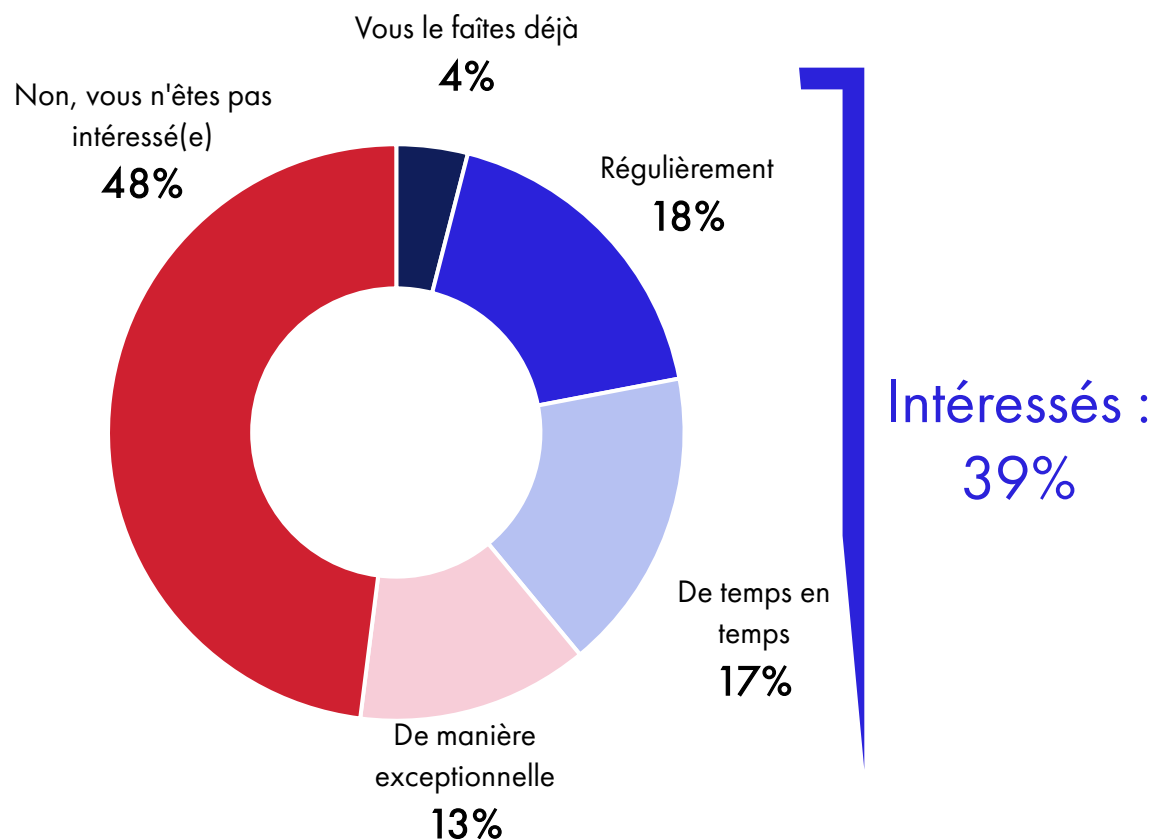
[Retour au sommaire](#)



L'appétence pour les tiers-lieux

S'il existait un tel tiers-lieu accessible gratuitement à proximité immédiate de votre domicile, seriez-vous prêt(e) à y télétravailler ?

Base : sous-échantillon 4, n = 429

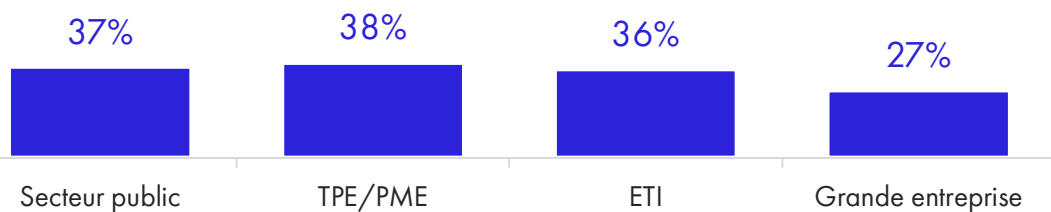


Profil des actifs intéressés par les tiers-lieux

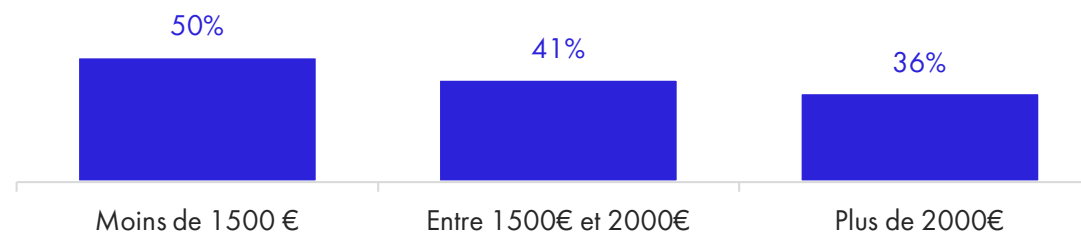
S'il existait un tel tiers-lieu accessible gratuitement à proximité immédiate de votre domicile, seriez-vous prêt(e) à y télétravailler ?

Base : sous-échantillon 4, n = 429

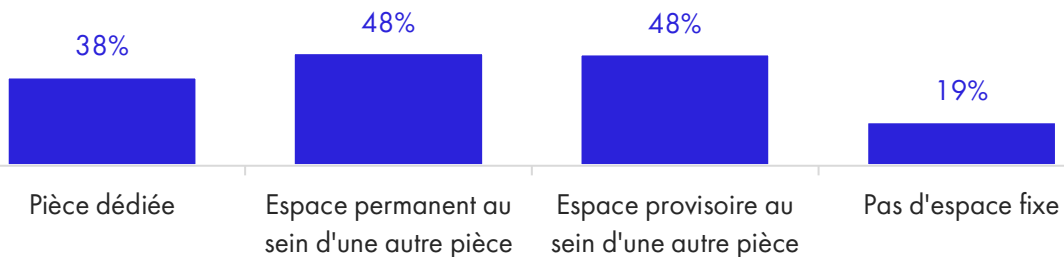
% Intéressés en fonction du type d'entreprise



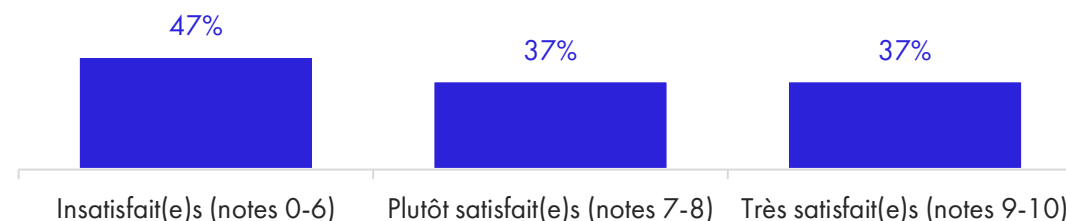
% Intéressés en fonction du niveau de vie



% Intéressés en fonction de l'espace de télétravail



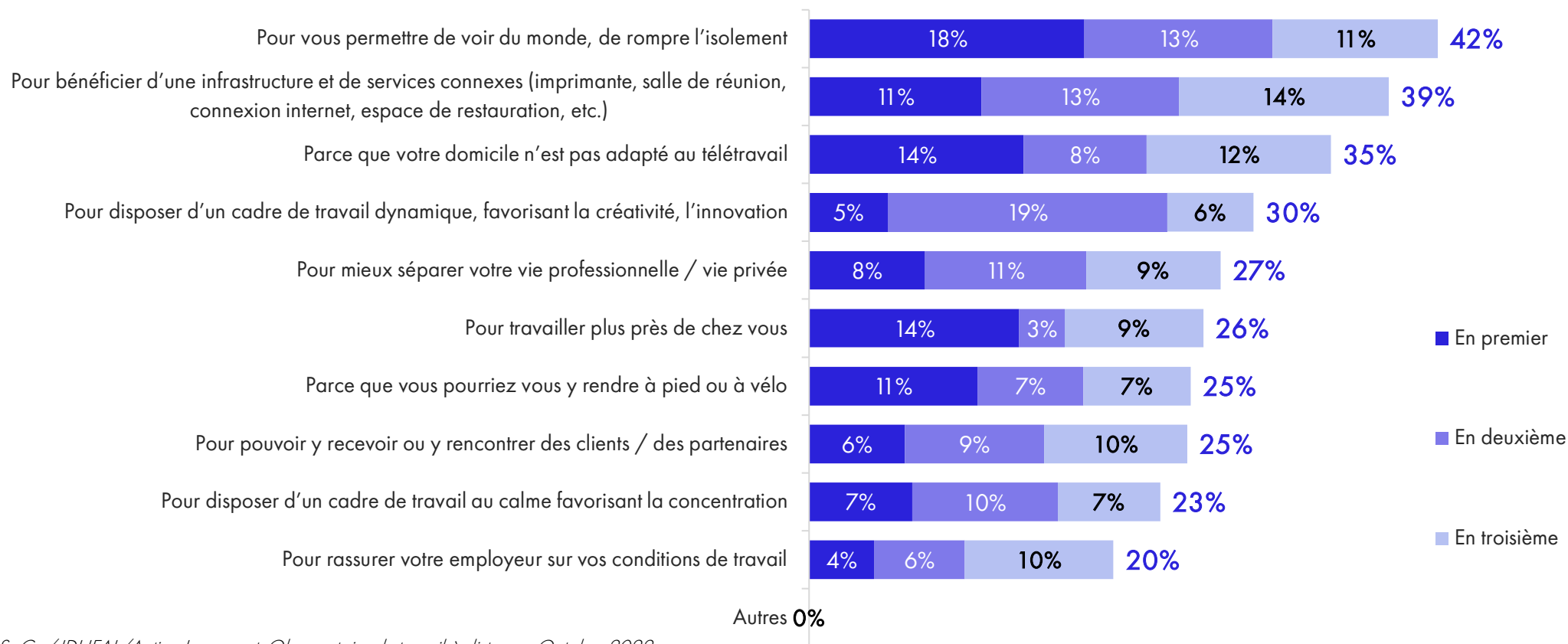
% Intéressés en fonction des conditions matérielles de télétravail



Les tiers-lieux : les leviers

Pour quelle(s) raison(s) auriez-vous envie d'utiliser tel espace pour télétravailler ?

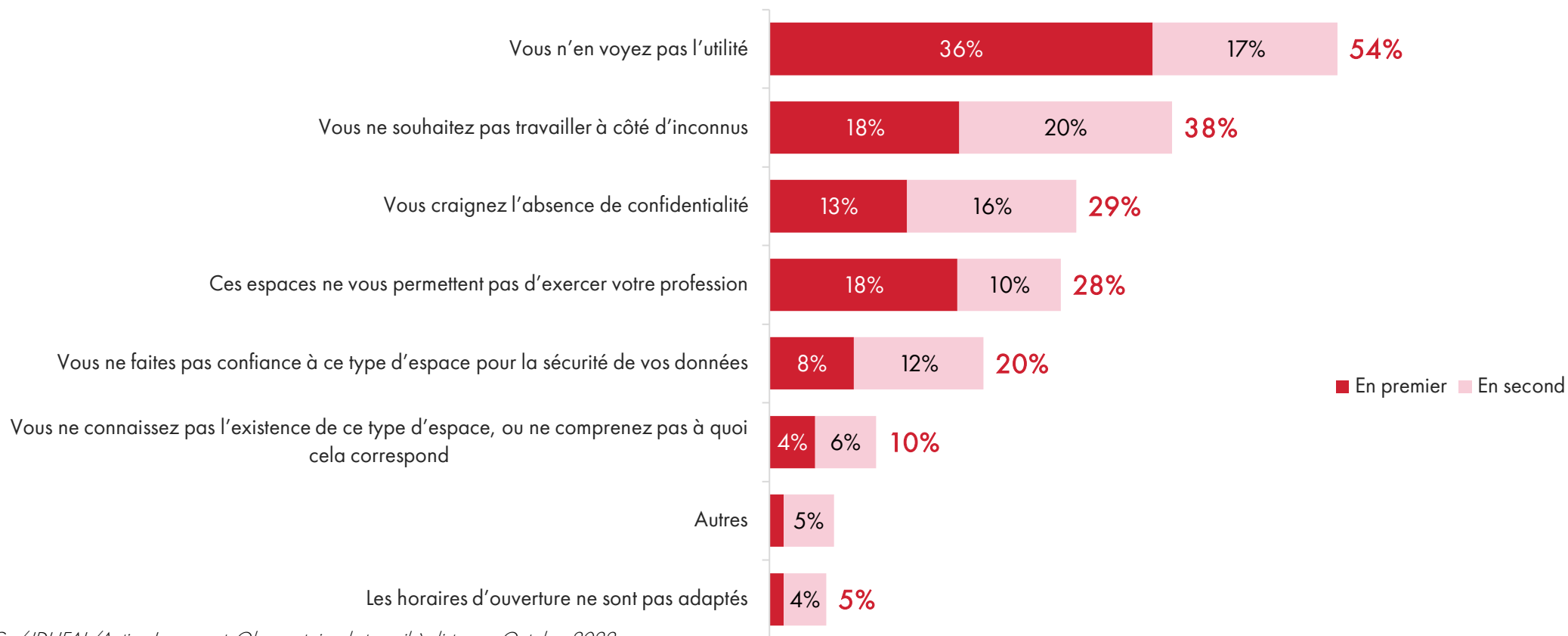
Base : sous-échantillon « tiers-lieux » prêt à utiliser au moins occasionnellement cet espace, seule la première réponse est obligatoire, n = 105



Les tiers-lieux : les freins

Pour quelle(s) raison(s) n'auriez-vous envie pas d'utiliser tel espace pour télétravailler ou seulement de manière exceptionnelle ?

Base : actifs du sous-échantillon « tiers-lieux » pas prêts à utiliser cet espace ou seulement de manière exceptionnelle, seule la première réponse est obligatoire, n = 158

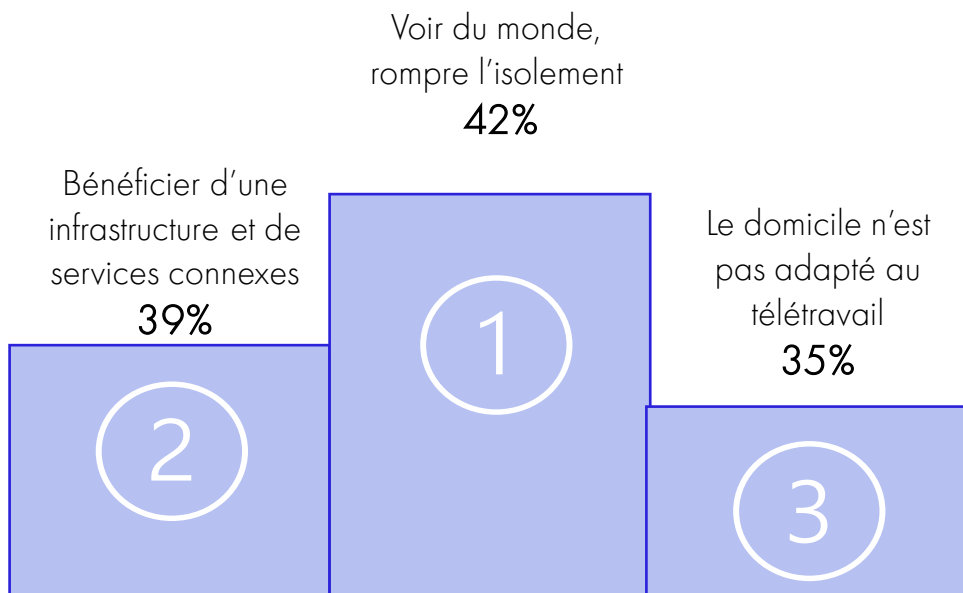


Le tiers-lieux : principaux freins et leviers

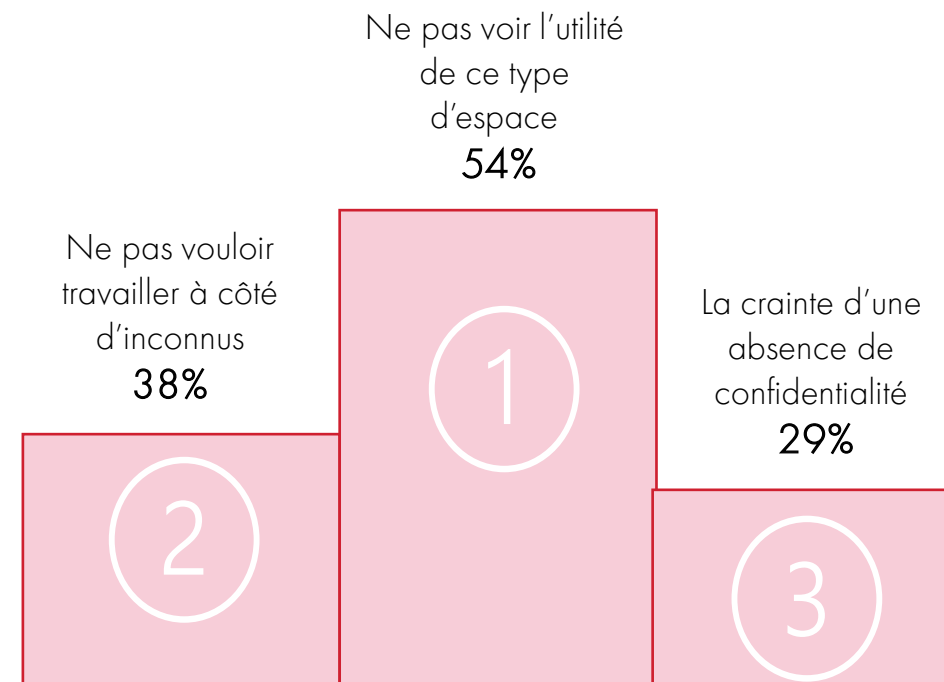
Tiers-lieux : Leviers et freins principaux

Base : sous-échantillon 4, n = 429

3 leviers principaux



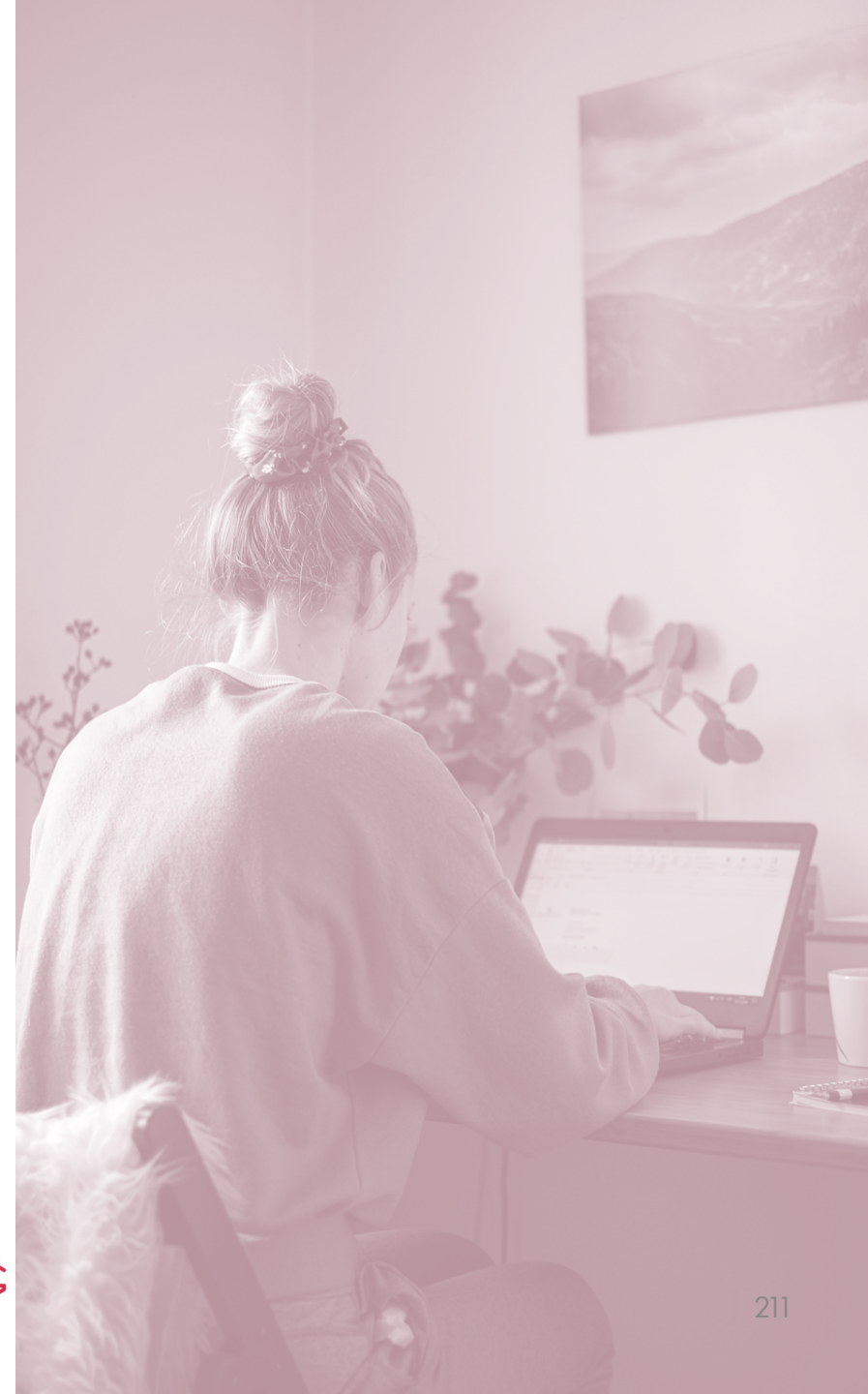
3 freins principaux



L'accompagnement par l'employeur

Les lieux de télétravail
alternatifs au domicile :
Les espaces dans les agences
bancaires ou d'assurance

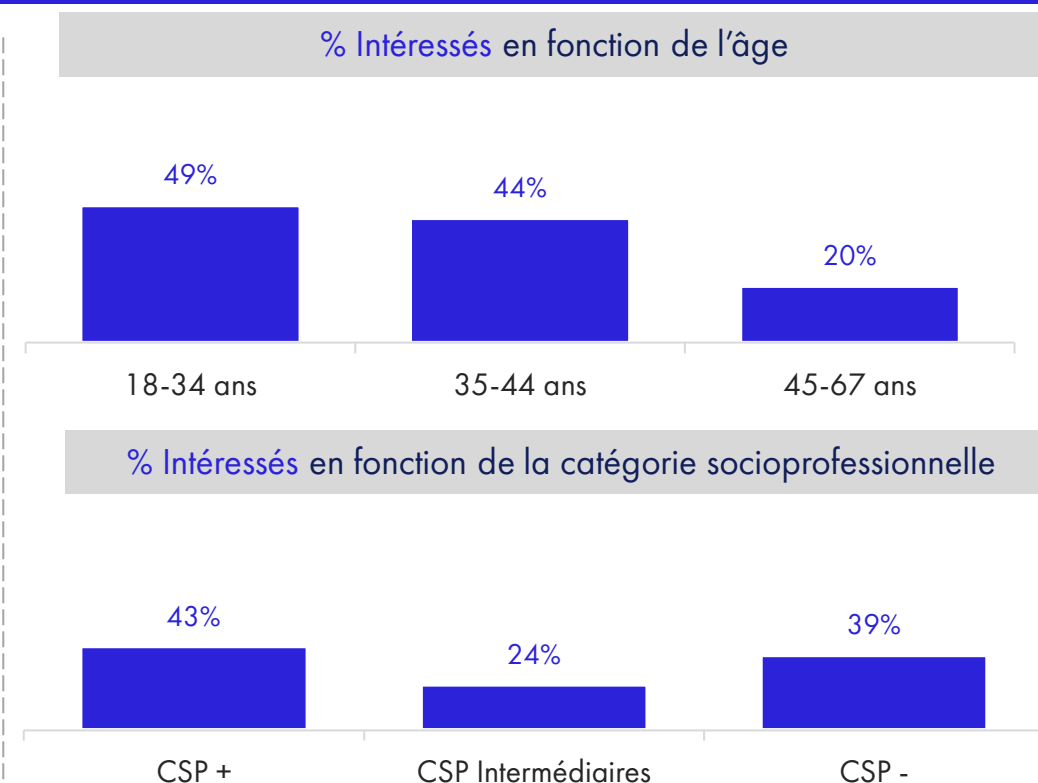
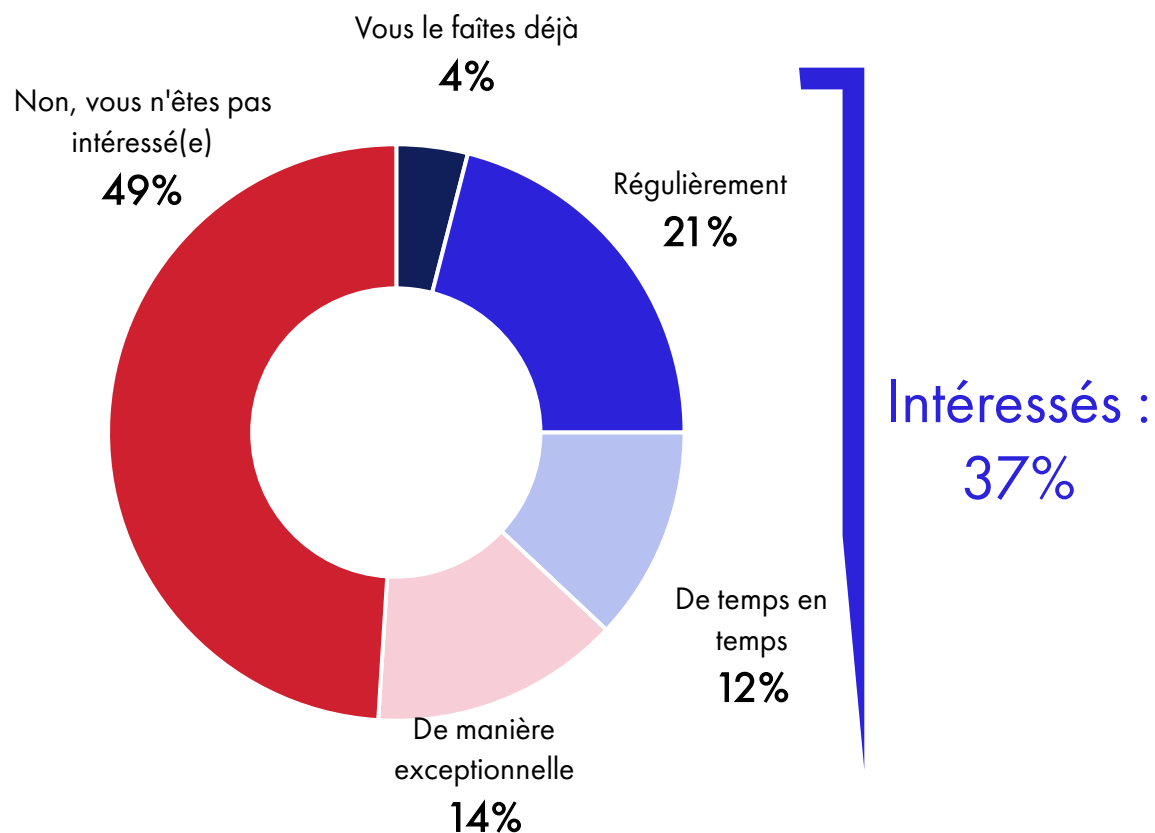
[Retour au sommaire](#)



Les espaces dans les agences bancaires ou d'assurance : appétence

S'il existait un tel espace accessible gratuitement dans une agence bancaire ou d'assurance située à proximité immédiate de votre domicile, seriez-vous prêt(e) à y télétravailler ?

Base : sous-échantillon 3, n = 453

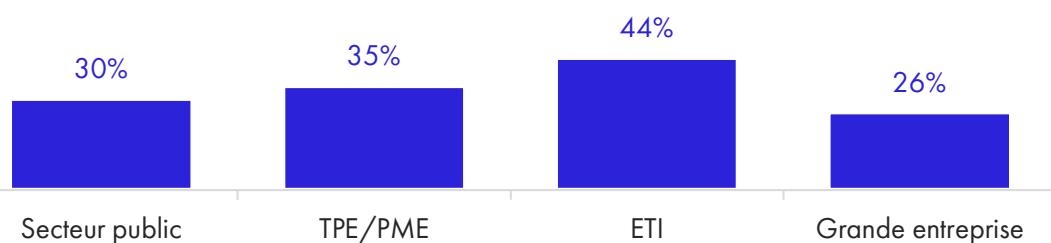


Profil des actifs intéressés par les espaces au sein des agences bancaires ou d'assurance

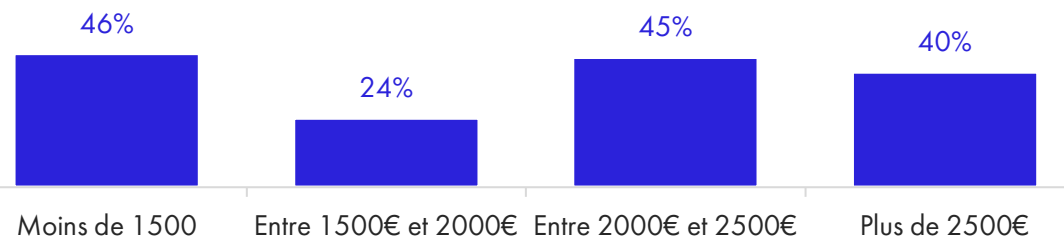
S'il existait un tel espace accessible gratuitement dans une agence bancaire ou d'assurance située à proximité immédiate de votre domicile, seriez-vous prêt(e) à y télétravailler ?

Base : sous-échantillon 3, n = 453

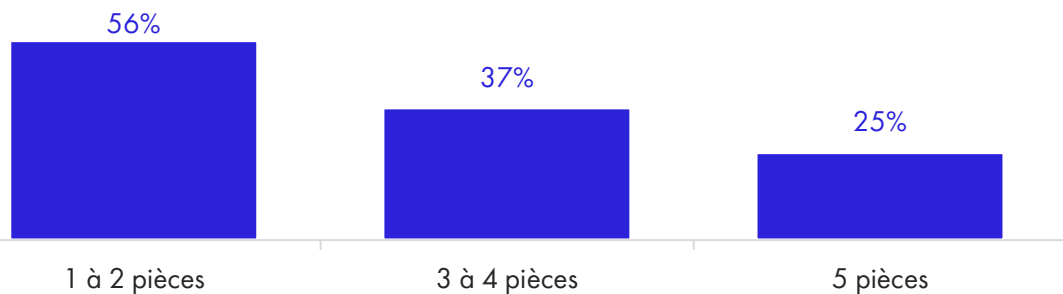
% Intéressés en fonction du type d'entreprise



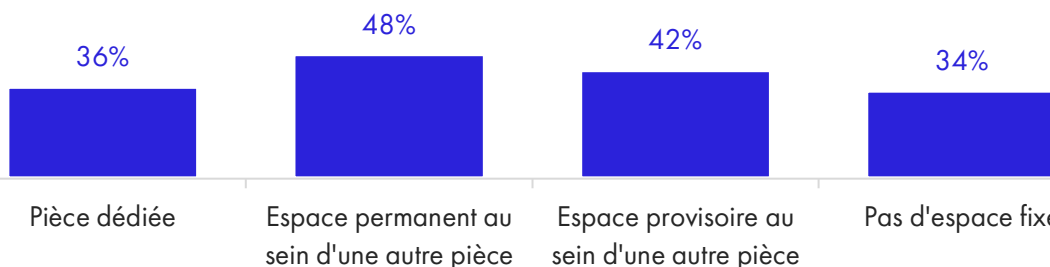
% Intéressés en fonction du niveau de vie



% Intéressés en fonction de la taille du logement



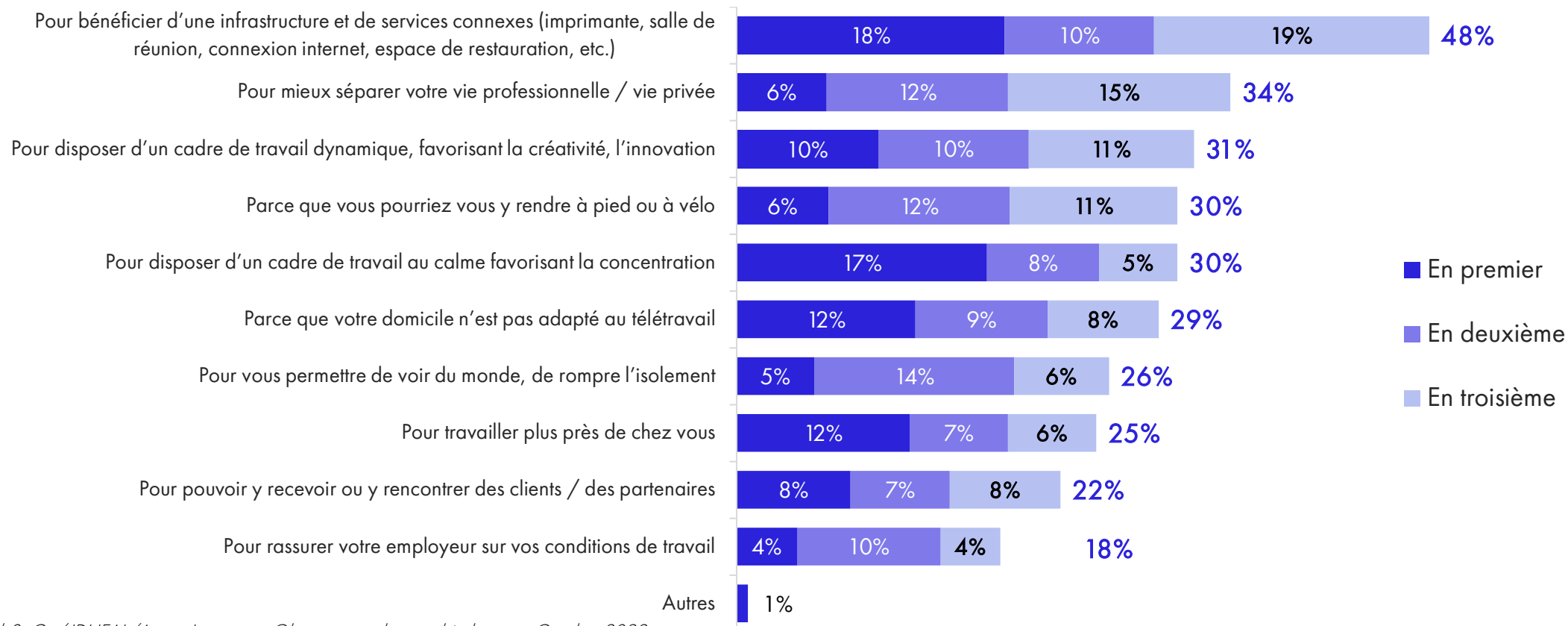
% Intéressés en fonction de l'espace de télétravail



Les agences bancaires ou d'assurance : les leviers

Pour quelle(s) raison(s) auriez-vous envie d'utiliser tel espace pour télétravailler ?

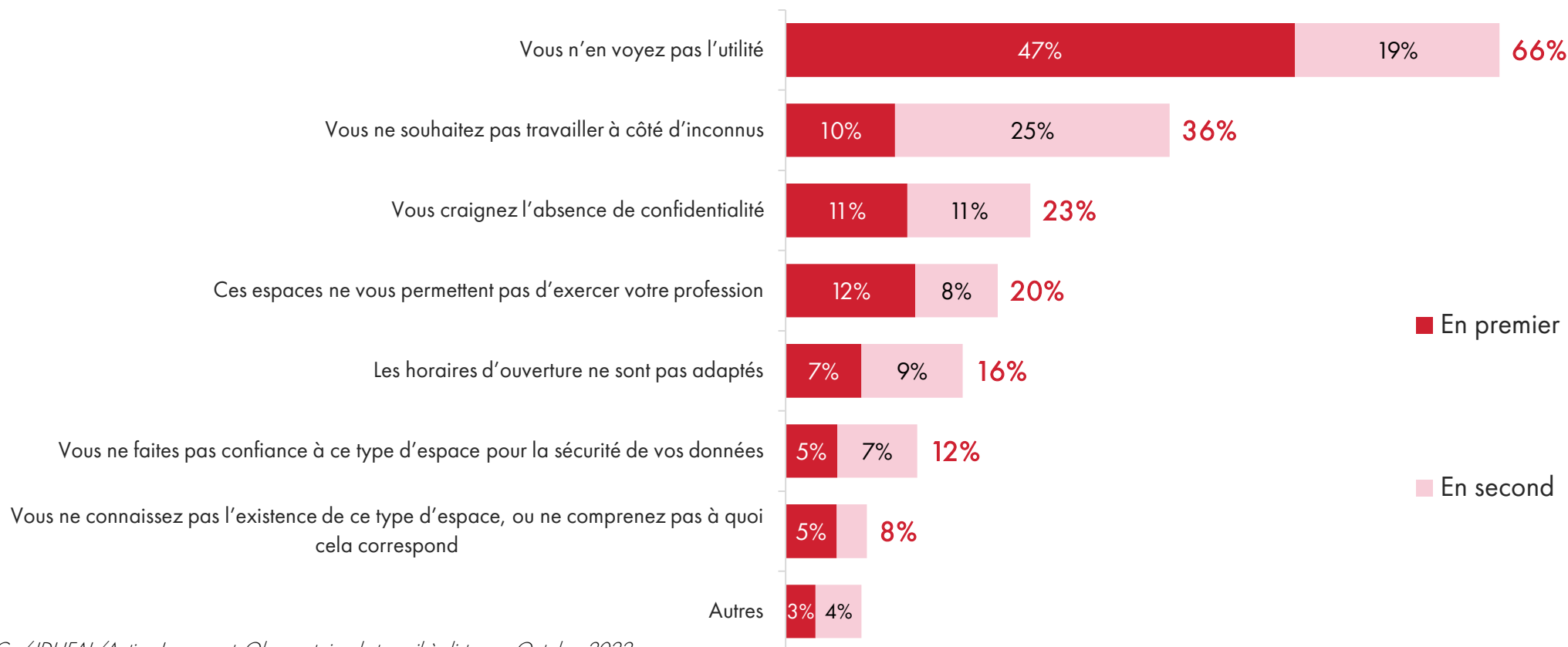
Base : actifs du sous-échantillon « agence bancaire » prêts à utiliser au moins occasionnellement cet espace, seule la première réponse est obligatoire, n = 107



Les agences bancaires ou d'assurance : les freins

Pour quelle(s) raison(s) n'auriez-vous envie pas d'utiliser un tel espace pour télétravailler ou seulement de manière exceptionnelle ?

Base : actifs du sous-échantillon « agence bancaire » pas prêts à utiliser cet espace ou seulement de manière exceptionnelle, seule la première réponse est obligatoire, n = 186

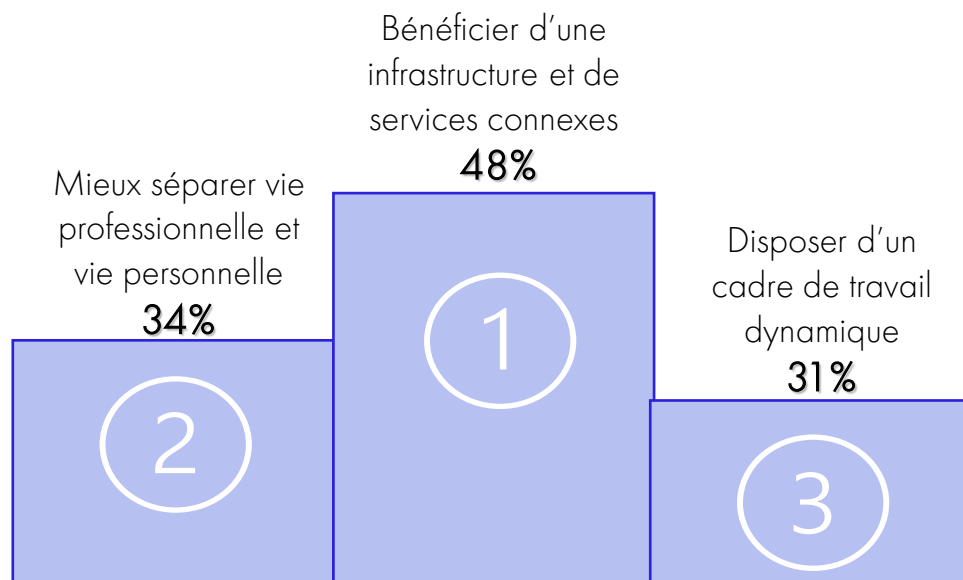


Les agences bancaires ou d'assurance : principaux freins et leviers

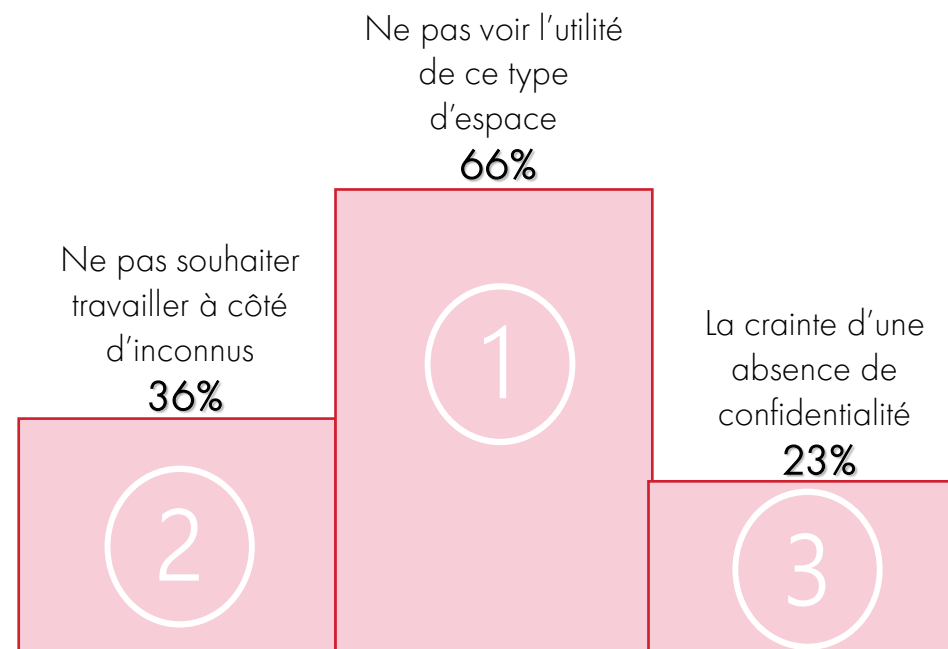
Agences bancaires ou d'assurances : Leviers et freins principaux

Base : sous-échantillon 4, n = 429

3 leviers principaux



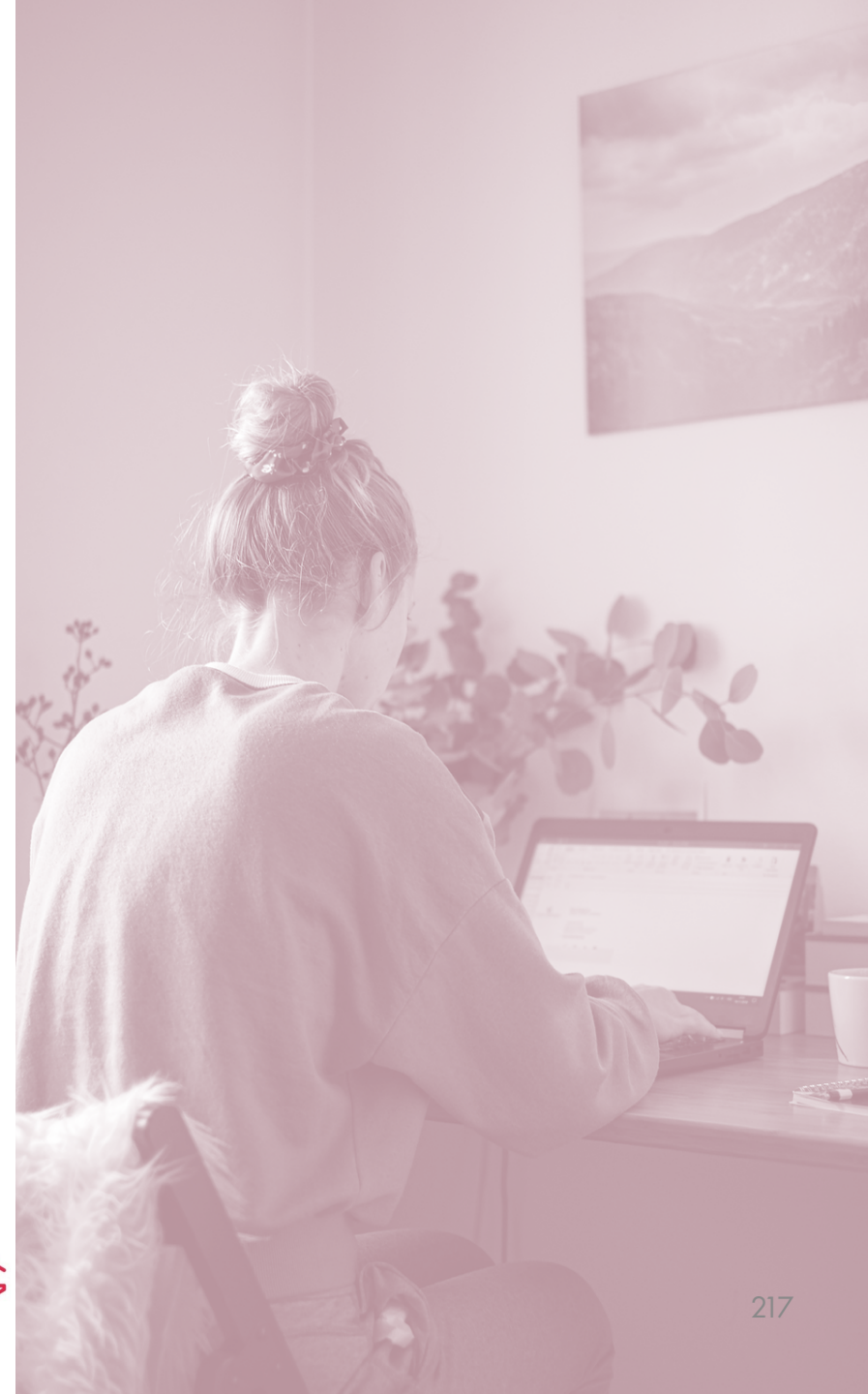
3 freins principaux



L'accompagnement par l'employeur

Les lieux de télétravail
alternatifs au domicile :
Les espaces dans cafés et
hôtels

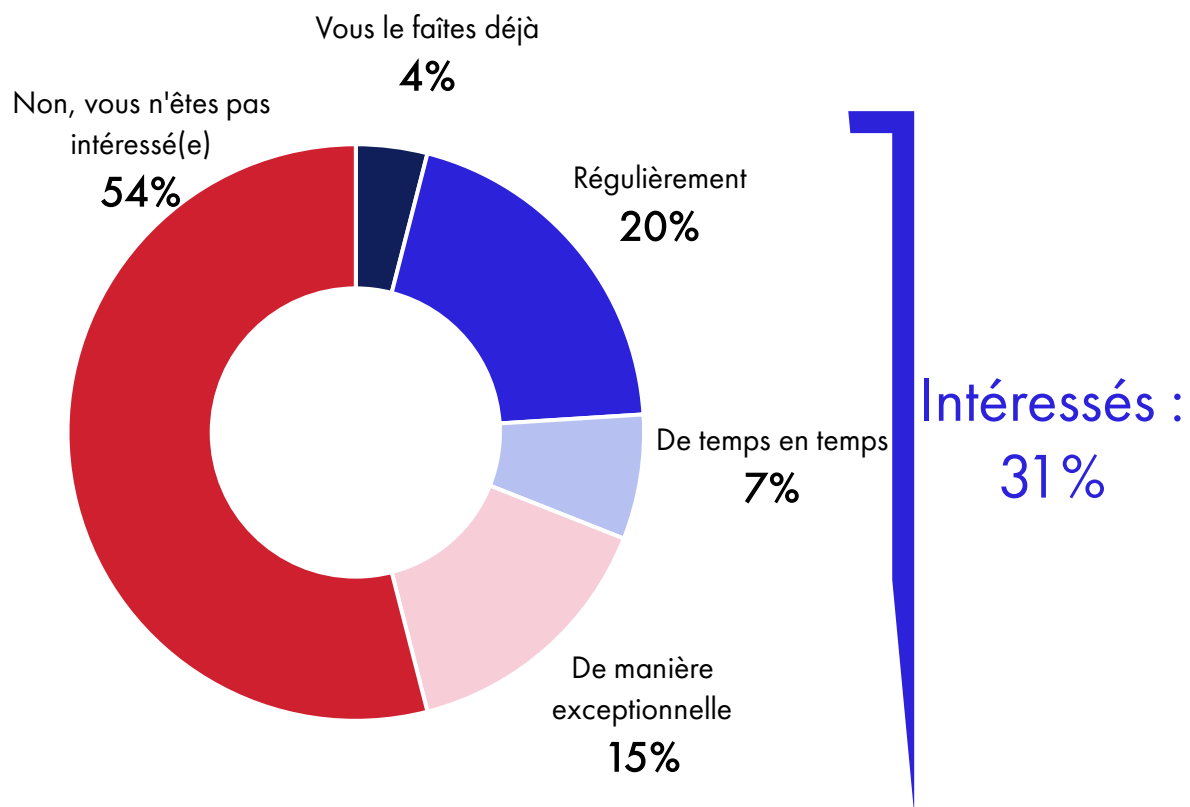
[Retour au sommaire](#)



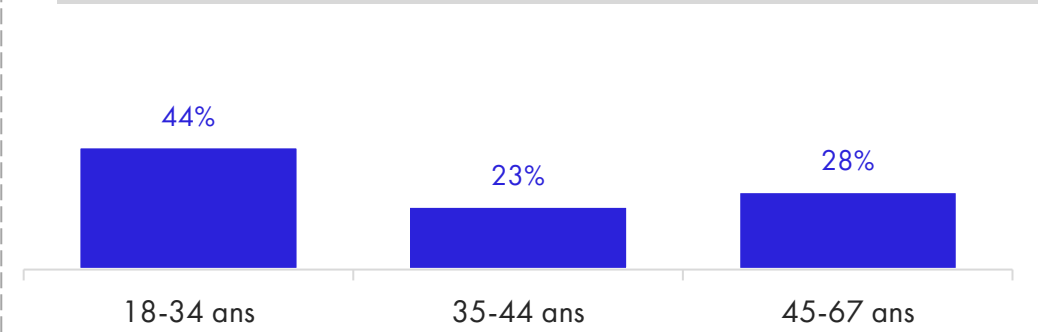
Les espaces dans cafés et hôtels : appétence

S'il existait un tel espace à proximité immédiate de votre domicile, seriez-vous prêt(e) à y télétravailler ?

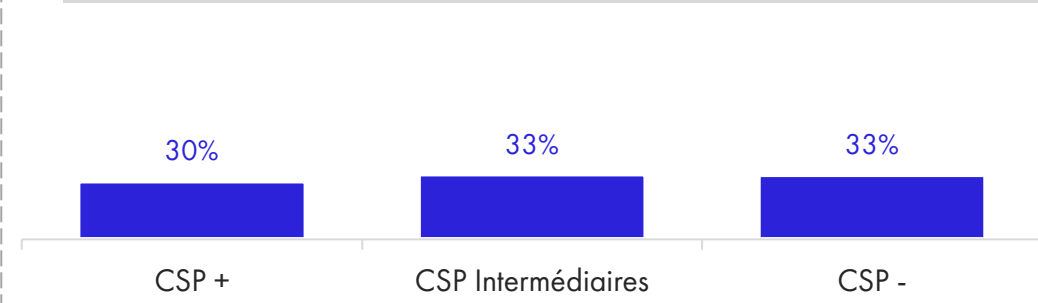
Base : sous-échantillon 5, n = 432



% Intéressés en fonction de l'âge



% Intéressés en fonction de la catégorie socioprofessionnelle

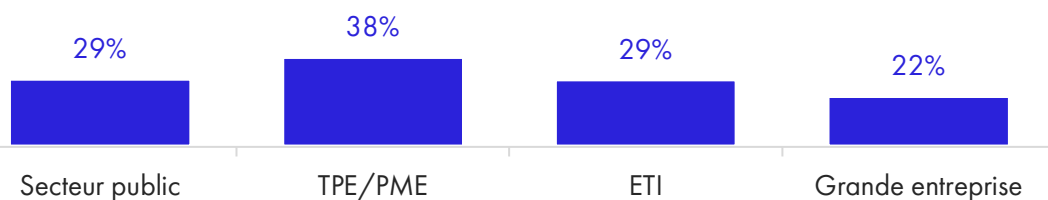


Profil des actifs intéressés par les espaces dans les cafés et hôtels

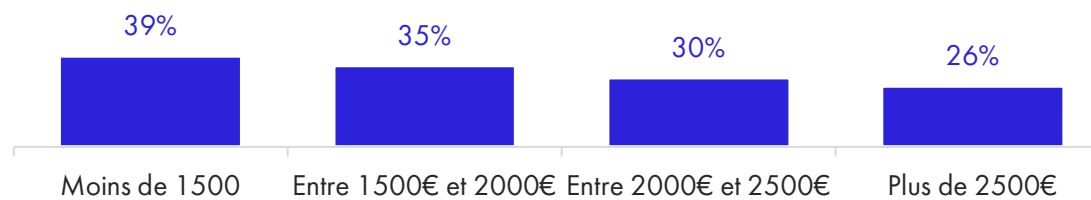
S'il existait un tel espace à proximité immédiate de votre domicile, seriez-vous prêt(e) à y télétravailler ?

Base : sous-échantillon 5, n = 432

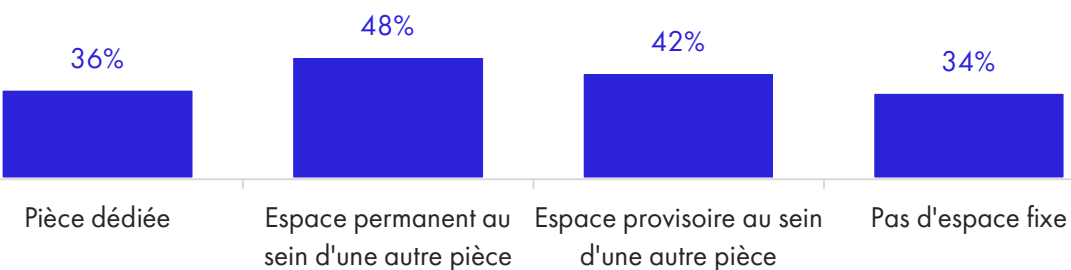
% Intéressés en fonction du type d'entreprise



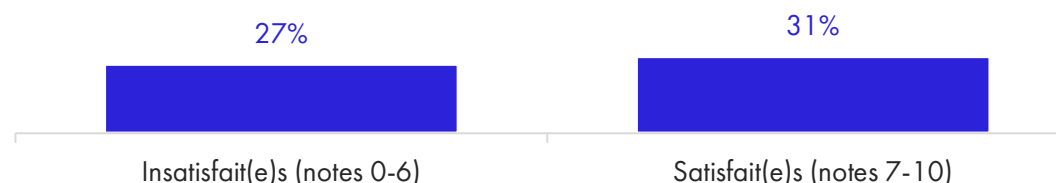
% Intéressés en fonction du niveau de vie



% Intéressés en fonction de l'espace de télétravail



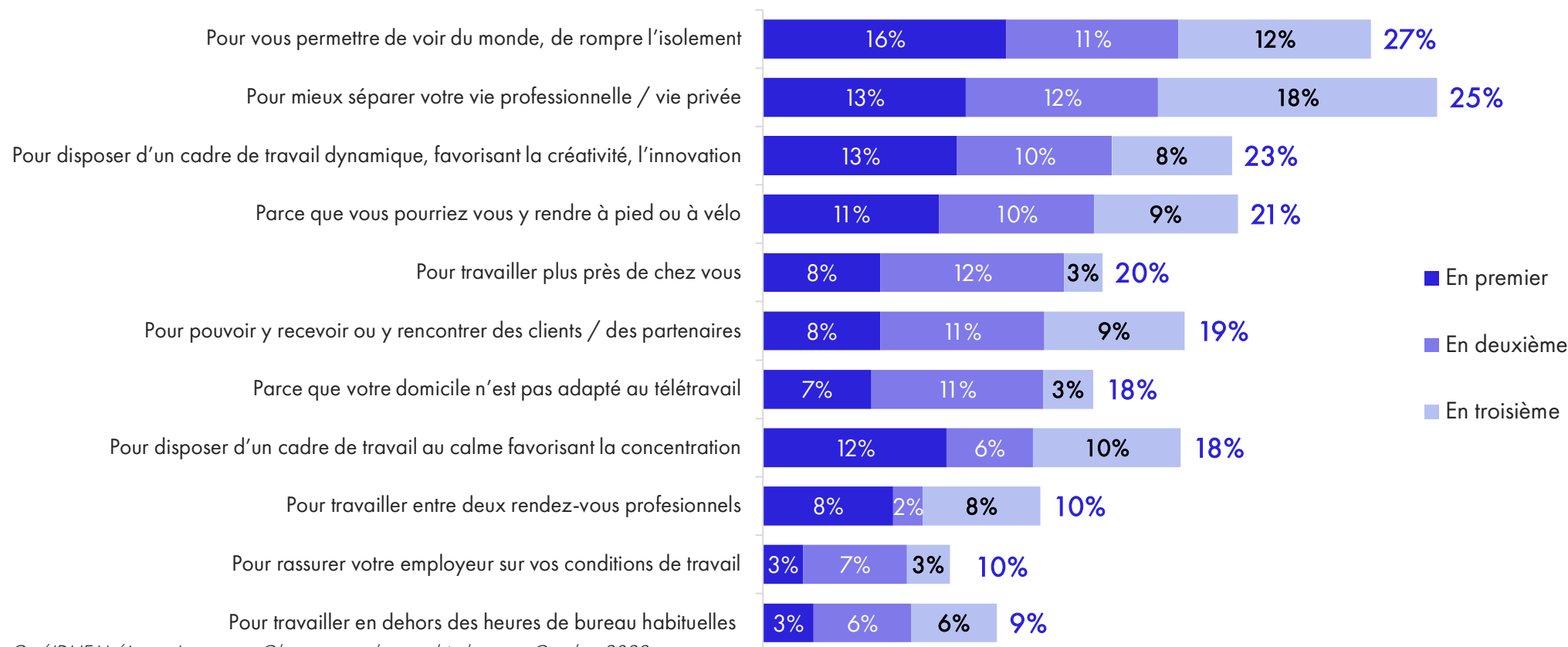
% Intéressés en fonction des conditions matérielles de télétravail



Les espaces dans cafés et hôtels : les leviers

Pour quelle(s) raison(s) auriez-vous envie d'utiliser un tel espace pour télétravailler ?

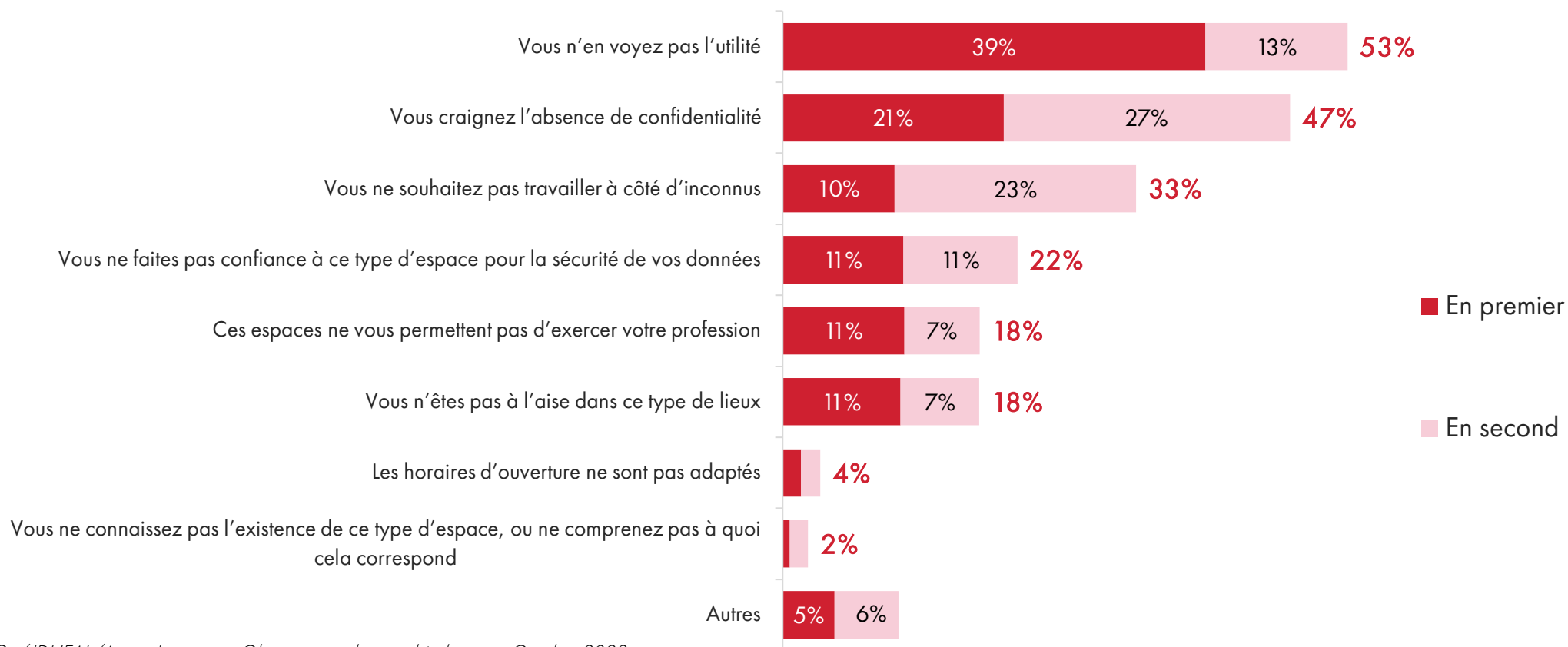
Base : actifs du sous-échantillon « cafés/hôtels » prêts à utiliser au moins occasionnellement cet espace, seule la première réponse est obligatoire, n = 84



Les espaces dans cafés et hôtels : les freins

Pour quelle(s) raison(s) n'auriez-vous envie pas d'utiliser tel espace pour télétravailler ou seulement de manière exceptionnelle ?

Base : actifs du sous-échantillon « cafés/hôtels » pas prêts à utiliser cet espace ou seulement de manière exceptionnelle, seule la première réponse est obligatoire, n = 181

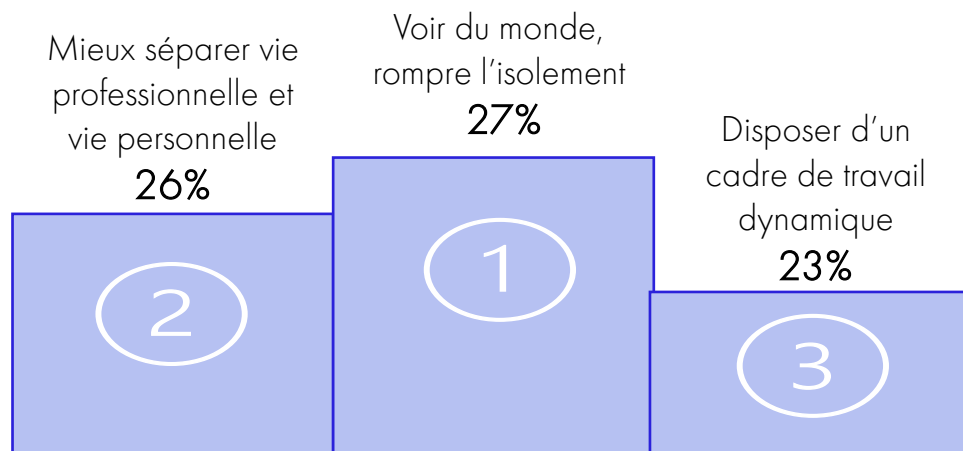


Les espaces dans cafés et hôtels : principaux leviers et freins

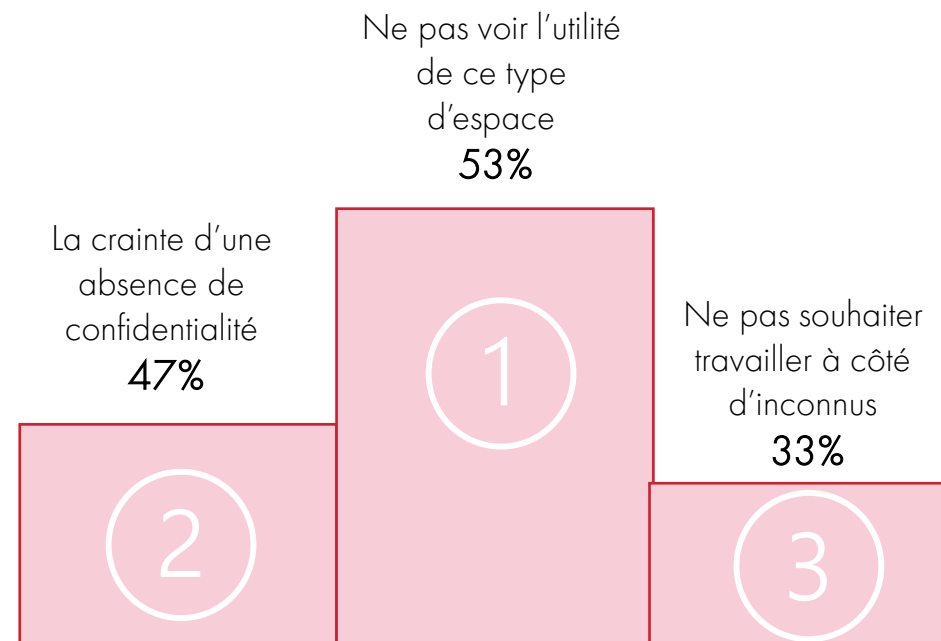
Cafés/Hôtels: Leviers et freins principaux

Base : sous-échantillon 5, n = 432

3 leviers principaux



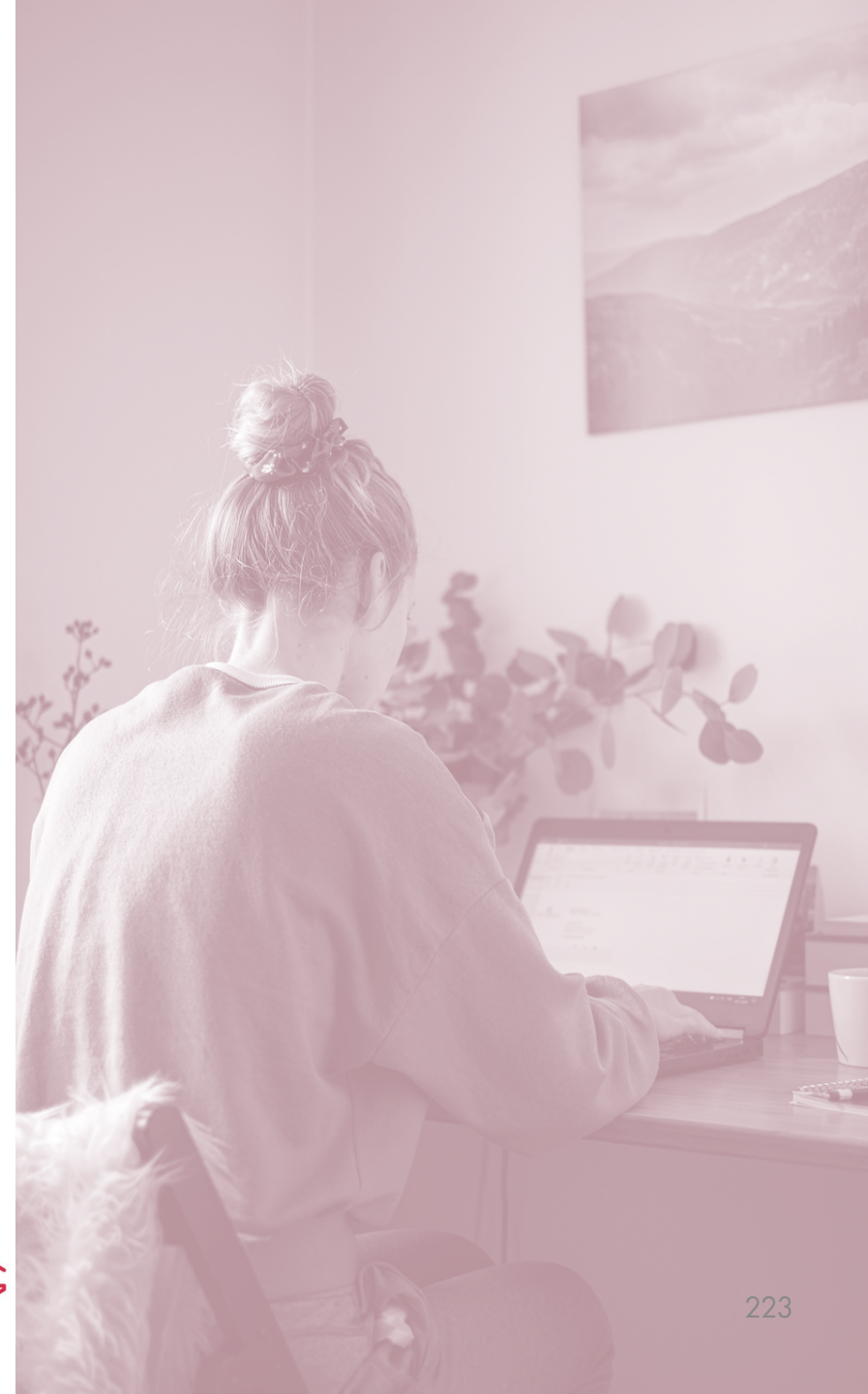
3 freins principaux



L'accompagnement par l'employeur

Les lieux de télétravail
alternatifs au domicile :
Récapitulatif

[Retour au sommaire](#)



Récapitulatif des leviers d'appétence selon les types d'espaces

Pour quelle(s) raison(s) auriez-vous envie d'utiliser un tel espace pour télétravailler ?

Base : télétravailleurs, n = 2 021 – Division de l'échantillon en 5 groupes appariés

	Corpworking	Coworking	Tiers-lieux	Agences bancaires et d'assurances	Cafés et hôtels
Pour bénéficier d'une infrastructure et de services connexes	44%	48%	39%	48%	-
Pour vous permettre de voir vos collègues et travailler à leurs côtés	37%	-	-	-	-
Pour travailler plus près de chez vous	36%	35%	26%	25%	19%
Parce que vous pourriez vous y rendre à pied ou à vélo	34%	33%	25%	30%	21%
Pour vous permettre de voir du monde, de rompre l'isolement	33%	33%	42%	26%	27%
Pour mieux séparer votre vie professionnelle / vie privée	32%	37%	27%	34%	26%
Pour disposer d'un cadre de travail au calme favorisant la concentration	27%	27%	23%	30%	17%
Pour disposer d'un cadre de travail dynamique, favorisant la créativité, l'innovation	28%	25%	30%	31%	23%
Parce que votre domicile n'est pas adapté au télétravail	20%	20%	35%	29%	18%
Pour pouvoir y recevoir ou y rencontrer des clients / des partenaires	15%	21%	25%	22%	18%
Pour rassurer votre employeur sur vos conditions de travail	14%	13%	20%	18%	10%
Pour travailler entre deux rendez-vous professionnels	-	-	-	-	10%
Pour travailler en dehors des heures de bureau habituelles	-	-	-	-	9%

Récapitulatif des freins d'appétence selon les types d'espaces

Pour quelle(s) raison(s) n'auriez-vous pas envie d'utiliser un tel espace pour télétravailler ?

Base : télétravailleurs, n = 2 021 – Division de l'échantillon en 5 groupes appariés

	Corpworking	Coworking	Tiers-lieux	Agences bancaires et d'assurances	Cafés et hôtels
Vous ne faites pas confiance à ce type d'espace pour la sécurité de vos données	-	17%	20%	12%	22%
Vous craignez l'absence de confidentialité	-	55%	29%	23%	47%
Vous n'en voyez pas l'utilité	47%	55%	54%	66%	53%
Vous en souhaitez pas travailler à côté d'inconnus	-	31%	38%	36%	33%
Vous préférez travailler chez vous ou dans les locaux de votre entreprise	69%	73%	-	-	-
Les horaires d'ouverture ne sont pas adaptés	-	5%	5%	16%	4%
Vous ne connaissez pas l'existence de ce type d'espace, ou ne comprenez pas à quoi cela correspond	26%	8%	10%	8%	2%
Ces espaces ne vous permettent pas d'exercer votre profession	40%	23%	28%	20%	18%
Vous n'êtes pas à l'aise dans ce type de lieu	-	28%	-	-	-

Paroles de dirigeants & responsables RH

[Retour au sommaire](#)



Méthodologie : dispositif et répondants

Objectif : interroger les pratiques de télétravail au sein des entreprises et leur impact au sein de l'organisation du travail et de l'espace
15 entretiens semi-directifs, du 2 novembre 2022 au 17 janvier 2023, en visioconférence



Responsable RH

Recherche aérospatiale
2 000 salariés au global,
500 sur site
Occitanie



Responsable RH

Recherche & prod. services satellites
140 salariés au global (Fr + Es)
Occitanie



Responsable QVT

Aérospatial, nucléaire, défense
9 000 salariés
149 implantation en France
Région parisienne



Responsable QVT

Construction automobile
45 000 salariés
Région parisienne



Directrice RH

Édition, presse
350 salariés
Occitanie



Directrice RH

Éducation supérieure
600 salariés dont 250 permanents
Bourgogne Franche Comté



Cheffe de projet com. RH

Grande distribution alimentaire
2 600 salariés en France
Bourgogne Franche Comté



Assistant social du Travail

Mutuelle
11 000 salariés, env. 150 sites France
Nord



Directeur RH

Automobile
1 600 salariés
Occitanie



Directrice RH et RSE

Emploi
1 000 salariés, 50 sites
Région parisienne



Responsable RH

Vente alimentaire de gros
9 500 salariés global, 280 sur site
Région parisienne



Dir. Adjointe de la perf. sociale région BFC

Emploi
1 800 salariés en BFC
Bourgogne Franche Comté



Responsable RH et relations sociales

Télécoms
700 salariés
Région parisienne



Responsable diversité et inclusion

automobile
17 000 salariés, 16 sites France
Auvergne Rhône-Alpes



Directeur Général

Manufacture de pointe
400 salariés
Bourgogne Franche Comté

4 grands domaines d'interrogation

Situation de télétravail au sein de l'entreprise



Situation du télétravail au sein de l'entreprise, impact de la crise sanitaire, organisation et encadrement du télétravail au sein de l'entreprise

Mise en place et accompagnement du travail à distance



Accompagnement humain au télétravail et à l'installation à domicile

Impact sur la vie au travail et la gestion RH



Difficultés rapportées et réponses
Impact sur les pratiques de recrutement

Impact sur les besoins en espace(s) professionnel(s)



Nouvelles organisations de l'espace de travail

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.

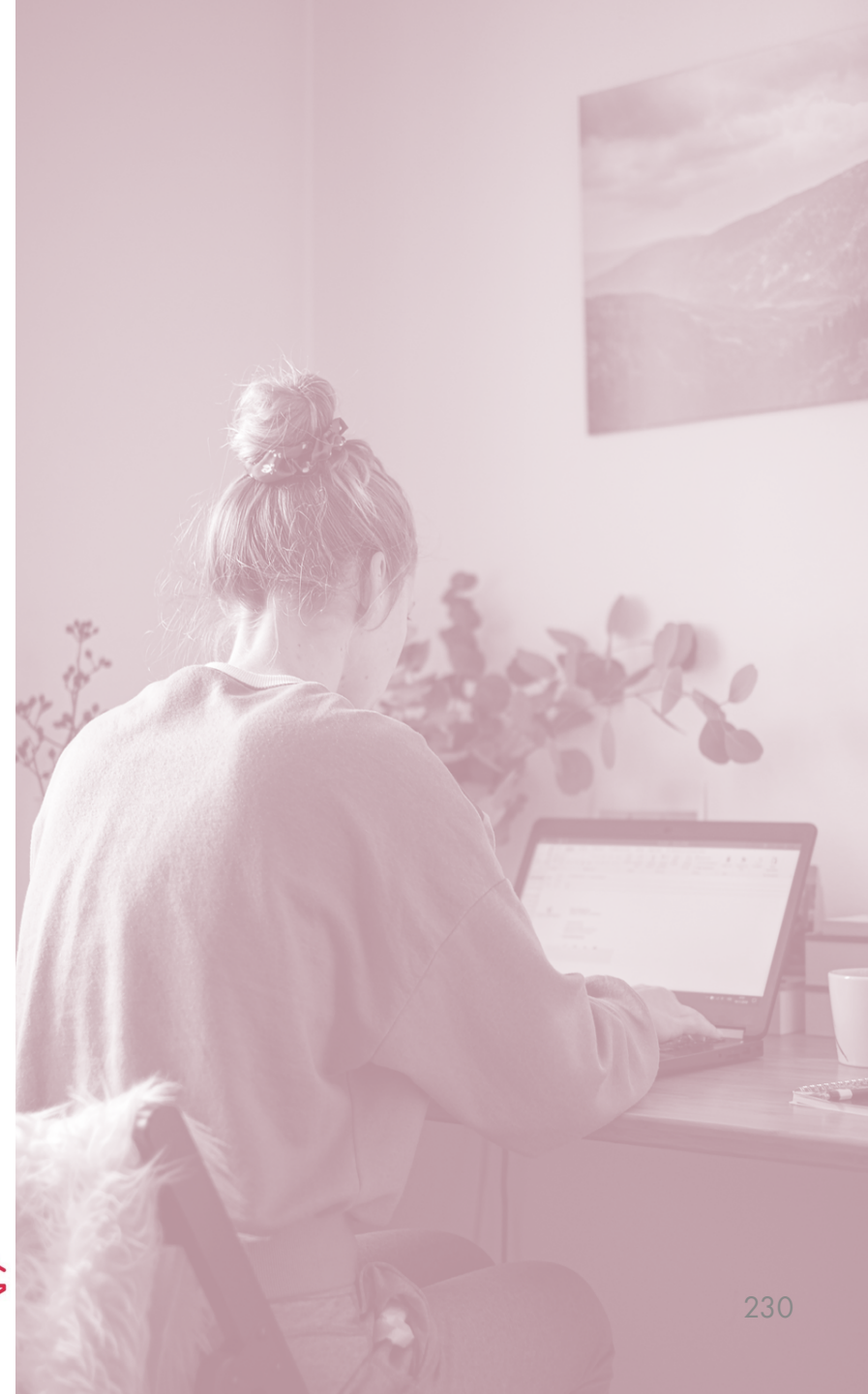
Responsable RH, recherche aérospatiale, 2 000 salariés, Occitanie



Paroles de dirigeants & responsables RH

Situation de télétravail au sein
de l'entreprise

[Retour au sommaire](#)





L'arrivée du télétravail dans l'entreprise, raconté par les RH

PRÉ-COVID



Une pratique du télétravail très minoritaire avant la pandémie

Avant la crise sanitaire, le télétravail existait au sein de la majorité des entreprises interrogées.

Il existait « de fait », de façon minoritaire et ponctuelle (déplacements client, participations à des conf., etc.).

Pour les responsables RH interrogés, le télétravail suscitait souvent la **méfiance des dirigeants**, qui le percevaient comme un « jour de congé déguisé ».

En mineur, quelques entreprises avaient opté pour une approche différente : des formules de télétravail étaient proposés, à raison de (en moy.) **quelques jours de travail depuis le domicile dans le mois** (3 jrs/mois).

COVID



Le travail à domicile, imposé par la crise sanitaire

Le télétravail s'est imposé de lui-même dans la plupart des métiers qui pouvaient être réalisés à distance. Les autres collaborateurs ont été en activité partielle.

Beaucoup d'entreprises ont connu des **difficultés**, notamment **pour équiper les salariés** avec des solutions de travail en mobilité (ordinateurs portables, téléphones dématérialisés, etc.).

D'après les répondants.es, les salariés ont vécu de façon inégale le télétravail imposé par la crise sanitaire, certains.es relevant des difficultés comme **l'isolement à domicile et les mauvaises conditions de travail** (installation, bruit, etc.).

POST-COVID



Le télétravail très répandu aujourd'hui pour certaines fonctions

La totalité des RH interrogés travaille dans des entreprises où le télétravail est intégré aux modalités d'organisation du travail de façon **pérenne**, souvent via des accords d'entreprise. **Seulement certains métiers sont éligibles au télétravail** (emplois de bureau).

D'après les responsables interrogés, approximativement **70% des salariés éligibles en font** :

- › Mis en place sur la base du **volontariat** (collaborateur et hiérarchie doivent être d'accord pour que la demande aboutisse)
- › Le régime de télétravail le plus répandu est de **1 à 2 jrs/sem. autorisés**.
- › Le mode d'organisation (choix du jour, flexibilité, etc.) est propre à chaque structure, voire même à chaque équipe.



Encadrement du télétravail : différentes approches

Accord d'entreprise

La majorité des responsables interrogées évoquent des accords d'entreprise négociés avec les partenaires sociaux, au courant de l'année 2021 le plus souvent.

Les entreprises ayant déjà abordé le sujet du télétravail en interne ont mis à jour leur accord, après de nouvelles négociations.

Charte unilatérale de l'employeur

En mineur, certaines entreprises ont pris le parti d'instaurer le télétravail via une note interne, sur décision unilatérale de la direction :

- › Parce qu'ils.elles ne souhaitaient pas négocier sur ce sujet ;
- › En mineur, parce qu'il s'agit d'une culture d'entreprise, où les décisions sont prises de façon unilatérale par les dirigeants.es, et soumises à évaluation par les managers et partenaires sociaux, puis à modifications de façon annuelle.



Quand la crise sanitaire commençait à passer et que les directives gouvernementales allaient être levées, on a bien vu que les personnels étaient demandeurs que le télétravail continue. Une fois que l'on y a goûté, ce n'est pas facile de revenir au bureau tous les jours... Nous avons mis en place un accord mi-2021.

Responsable RH, recherche aérospatiale, 2 000 salariés, Occitanie



On ne voulait pas de négociation sur ce sujet, le mandat était clair : c'est un jour par semaine, point.

Responsable QVT, aérospatial, 9 000 salariés, région parisienne





Régimes de télétravail

Variété de « formules » de télétravail

On observe **une grande variété dans les formulations** rapportées par les répondants.es pour qualifier le régime de travail à distance autorisé.

En dominante :

- › 1 à 2 jrs/sem. de télétravail autorisés

Différentes formulations permettent d'englober diverses situations de travail, notamment le temps partiel, les jours fériés, les congés : jusqu'à 40% du temps de travail en télétravail autorisé, 3 jours de présence obligatoire, 1 jour d'absence autorisé, etc.

En mineur :

- › Parmi les entreprises interrogées, rares sont celles qui autorisent 3 jrs/sem. de télétravail ou plus
- › Quelques entreprises proposent des régimes de télétravail pouvant se compléter d'un forfait de jours de télétravail, à poser à sa convenance dans le mois ou l'année (3 jrs/mois, 35 jrs/an)
- › Pour s'adapter à des métiers dont l'activité ne permet pas un télétravail régulier mais ponctuel, une enveloppe de quelques jours par mois

Flexibilité et organisation à la carte

Généralement flexible, le travail à distance s'organise plutôt au niveau du service ou de l'équipe.

Variété de modes d'organisation :

- › Jour de présence fixe pour l'ensemble des effectifs de l'entreprise
- › Jour(s) de télétravail fixe(s) reconduits chaque semaine, sauf événement ponctuel
- › Jour(s) de télétravail variable(s) dans la semaine, à définir d'une semaine / d'un mois à l'autre
- › Permanence organisé au sein de l'équipe pour qu'il y ait toujours un ou plusieurs membres de l'équipe présents
- › Jour(s) de télétravail choisis en commun pour toute l'équipe



Éligibilité au télétravail - activité, ancienneté, installation à domicile

Critères d'éligibilité au télétravail :

Plusieurs critères sont avancés par les responsables RH et dirigeants.es interrogés.es pour accéder au télétravail :

- › **Métiers / missions adaptées au télétravail** (emploi de bureau, fonctions support), missions télétravaillables souvent prédéfinies avec / par la hiérarchie
- › **Ancienneté** (période d'essai validée)
- › En mineur : bonnes conditions de travail à domicile (installation à un bureau, possibilité de s'isoler, débit internet suffisant)

Salariés non-éligibles :

- › Métiers de production (fabrication, usine), ou liés au lieu (sécurité, accueil)
- › En mineur : missions nécessitant un accès à des données sécurisées consultables sur site ; CDD/intérim, alternants, stagiaires

En mineur, certaines entreprises parmi les répondant.es demandent aux salariés aspirant au télétravail de fournir divers justificatifs prouvant leur capacité à télétravailler **dans de bonnes conditions** :

- › Assurance habitation qui englobe la pratique du télétravail (dans le cas d'équipements informatiques coûteux fournis par l'entreprise)
- › Attestation sur l'honneur qu'ils ont un espace dédié au travail
- › Test de débit internet pour vérifier la bande passante
- › Entretien manager : autonomie, identifier les tâches pouvant être faites à distance



*C'est quelque chose qui a posé souci lors du confinement, car nos collaborateurs avaient de vrais problèmes de connexion [...] **le télétravail est possible pour ceux qui ont une bande passante suffisante**, en fonction de la nature du travail*

Directrice RH, édition presse, 350 salariés, Occitanie





L'accès au télétravail, un enjeu d'équité



Point de vigilance : une nécessaire équité entre les populations de salariés

Plusieurs responsables RH ont rapporté faire face, ou avoir dû gérer des tensions au sein de leur entreprise entre les différentes populations de salariés (emploi de bureau vs. emploi de production / fabrication), **car certaines ont accès au télétravail et d'autres non**, de par la nature de leur métier.

- › Plusieurs enquêté.es soulignent ce risque de frustration et **recherchent un équilibre** permettant de satisfaire le plus grand nombre, et permettre de façon équitable, l'accès au télétravail des différentes populations de salariés
- › La plupart des entreprises ayant évoqué ce problème n'ont pas encore trouvé de façon de **satisfaire les différentes populations de salariés de façon satisfaisante**
- › En mineur, pour répondre à cette situation, certaines entreprises autorisent une **enveloppe de quelques jours de télétravail** (1 à 3jrs / mois) aux métiers de production dont le poste englobe également **des missions réalisables à distance** (administratif, rédaction de rapport, etc.)



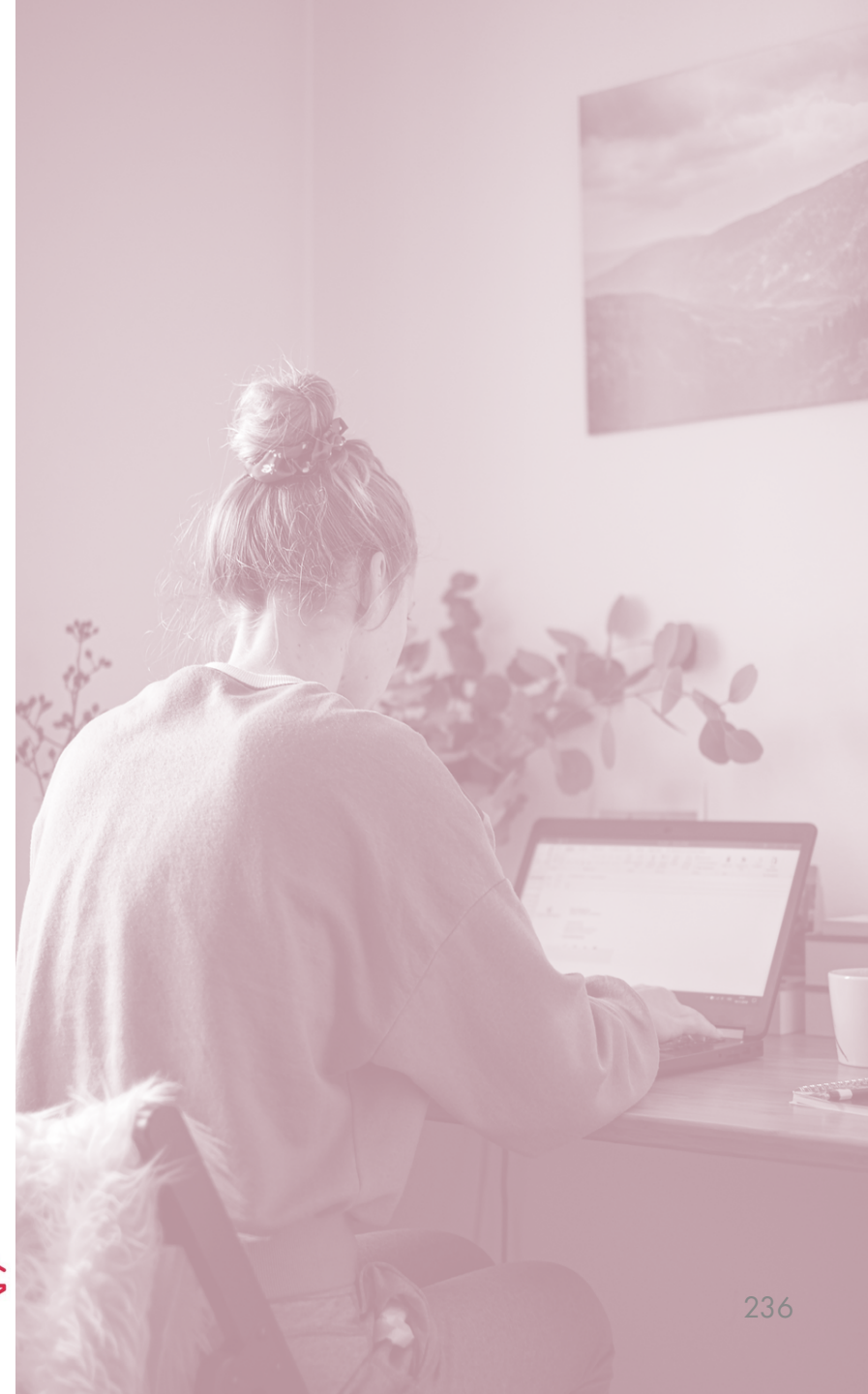
Quand on a vu qu'il y avait ce risque de tensions entre les « cols blancs » et les « cols bleus », on a fait attention que dans notre accord presque tout le monde puisse accéder au télétravail. C'est pour ça qu'il y a eu la formule 3 jours flottants par mois. [...] on a fait attention à ce que pratiquement tout le monde ait une solution télétravail.

Responsable RH, recherche aérospatiale, 2 000 salariés, Occitanie

Paroles de dirigeants & responsables RH

Mise en place et accompagnement
du travail à distance

[Retour au sommaire](#)





La crise sanitaire : le moment de l'installation à domicile

La crise sanitaire, l'occasion d'installer les salariés

Bien que certaines structures avaient entamé un processus de dématérialisation des postes de travail (ordinateurs portables, lignes téléphoniques accessibles sur l'ordinateur, etc.), la crise sanitaire a pris la majorité des entreprises de court : pas encore dotées de postes de travail dématérialisés ou mobiles, ce fut **la course à l'équipement** pour les salariés dont les missions permettaient une installation à domicile.

La question de l'installation à domicile a été abordée une première fois par les personnes enquêtées à ce moment-là, où, contraintes par le contexte sanitaire, elles ont dû autoriser et **rendre possible aux salariés de travailler depuis chez eux**.



Ça s'est fait un peu dans la panique, on a dû équiper massivement nos collaborateurs en PC portables par exemple.

Responsable RH, recherche aérospatiale, 2 000 salariés, Occitanie



Une question traitée lors du fort de la crise sanitaire

La question de l'installation des collaborateurs.rices à domicile s'est posée aux responsables RH **pendant le fort de la crise sanitaire**, et notamment lors du premier confinement, de mars à mai 2020.

Les investissements (ordinateurs portables, écrans, etc.) ont été réalisés à ce moment. Après la négociation et signature des accords d'entreprise (qui encadrent notamment les financements auxquels les salariés.es peuvent prétendre), la question ne semble plus être adressée par les RH, si ce n'est de façon informelle. Ce n'est resté que dans peu de cas un sujet d'entreprise.

La question apparaît comme traitée, comme n'étant plus un sujet.



*Aujourd'hui, ça fait plus d'un an qu'on a ce rythme de télétravail, je n'entends plus parler de collaborateurs mal installés... **Les situations ont été traitées***

Cheffe de projet com. RH, gde distrib. alimentaire, 2 600 salariés, Bourgogne Franche Comté





Diverses stratégies d'accompagnement mises en place par les RH

Facilitation et financement

Certaines directions RH rapportent la mise en place du financement partiel de l'installation à domicile des collaborateurs :

- › Financement partiel ou total d'équipement (total : équipement informatique nécessaire à la pratique du travail, ordinateur portable, 2^{ème} écran ; partiel / non-financé : siège, bureau)
- › Participation aux charges (le plus souvent plafonné)
- › En mineur : mise en place de tarifs préférentiels lors de vente de matériel d'entreprise dans le cadre d'un renouvellement, fourniture d'un kit de sécurité (extincteur), coussin lombaire



*Il faut que l'employeur **garantisse au moins le minimum pour que l'ergonomie soit respectée**, que le collaborateur soit bien installé*
Dir. Adjointe de la perf. sociale région BFC, emploi, 1800 salariés, Bourgogne Franche Comté

Pas de financement au-delà de l'équipement informatique :

- › En mineur : ces entreprises considèrent qu'elles offrent de bonnes conditions de travail au bureau. Ainsi, la mauvaise installation à domicile n'est pas une raison valable pour déclencher un financement : si le salarié n'est pas satisfait de son installation pour travailler à domicile, il.elle peut se rendre au bureau.



*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, 2 000 salariés, Occitanie

La bonne installation à domicile : un enjeu de taille

SALARIÉS

Mauvaises installations



Difficultés rapportées aux responsables RH :

- › Mauvaise installation à domicile due à un **équipement matériel insuffisant** (connexion, mauvaise assise, bureau inadapté, manque d'équipement informatique, 2^{ème} écran, etc.)
- › Mauvaise installation à domicile due à la **configuration des lieux** (bruit, impossibilité de s'isoler, mauvaise connexion internet / zone blanche)

Réponses proposées par l'employeur :

- › **Financement partiel de matériel pour s'installer à domicile**, prix préférentiels lors de vente d'équipement de l'entreprise, mise en place de kits pour installer les collaborateurs à domicile

C'était système D pour certains pendant les confinements. On fournit un 2^{ème} écran, clavier et souris. Le reste (mobilier, chaise, etc.) c'est à la charge du collaborateur.

Cheffe de projet com. RH, gde distrib. alimentaire,
2 600 salariés, Bourgogne Franche Comté

ENTREPRISE

Sécurité et productivité



Enjeux d'une bonne installation à domicile pour les dirigeants :

- › **Maintien de la productivité des salariés à domicile** (connexion suffisante, outils de communication, possibilité de s'isoler)
- › Sécurité des collaborateurs en télétravail
- › Question des accidents du travail à domicile

Réponses proposées par l'employeur :

- › Financement de matériel pour s'installer
- › Mise en place de guides et de contenus explicatifs pour bien s'installer (ergonomie, position de l'écran, etc.)
- › Remise de kit de sécurité pour l'espace de travail à domicile (fourniture d'un extincteur par ex.)
- › Bonne installation à domicile comme condition pour accéder au télétravail

On propose aussi à nos collaborateurs de travailler sur l'activité physique, car un des effets du télétravail, c'est la sédentarité, donc on leur a donné accès à des cours de sport en ligne 2x/sem.

Directrice RH et RSE, emploi, 1 000 salariés, région parisienne



Des installations à domicile inégales, avec lesquelles les salariés doivent composer

L'installation à domicile, une dimension essentielle et pourtant inégale

Une bonne installation à domicile est souvent une des conditions à l'accès au télétravail pour les responsables RH et dirigeants.es interrogés.

En cas de mauvaise installation, les répondants.es avancent souvent que **le télétravail n'est pas une obligation mais une modalité d'organisation du travail.**

Dans mesure où l'entreprise fournit des bureaux où il est confortable de travailler, si les conditions à domicile ne les satisfont pas, rien ne les oblige à télétravailler : les salariés.es peuvent (dans certains cas, doivent) venir au bureau.

Cela réduit donc l'accès au télétravail à des salariés.es qui pourraient en bénéficier, ou force des collaborateurs.rices mal installés.es à s'accommoder, voire subir leur situation.

Ce refus de coopérer affiché par quelques responsables RH interrogés peut créer une situation d'inégalité dans l'accès et/ou la pratique du télétravail et générer des frustrations.

Un des enquêtés souligne : les employés semblent souvent moins bien installés à domicile pour travailler. En effet, les responsables et dirigeants.es interrogés.es sont plusieurs à le noter : il existe de fortes disparités dans les installations à domicile des salariés.

Le travail depuis le domicile pose donc la question du logement.

" *Si vous n'avez pas les conditions chez vous, vous vous débrouillez, vous n'êtes pas obligé.e de télétravailler et vous venez au bureau, puisque nous vous fournissons les conditions pour travailler*

Responsable RH, recherche aérospatiale, 2 000 salariés, Occitanie

" *Des retours que j'ai, j'ai l'impression qu'il y a beaucoup de personnes qui sont mieux installées d'un point de vue matériel au bureau que chez elles. [...] S'il y a un tel engouement pour le télétravail, c'est que les gens doivent quand même trouver le moyen de s'arranger, même s'ils sont moins bien installés à domicile qu'au bureau*

Assistant social du Travail, mutuelle, 11 000 salariés, Nord

" *Il y a des personnes qui ont de grandes maisons parce que les enfants sont partis et ils ont transformé les chambres en bureau pour le couple, donc ils sont dans des conditions satisfaisantes, et il y en a d'autres qui habitent en collocation ou dans un studio. C'est ce qui a entraîné la réflexion de mise en place de tiers lieu, **c'est la notion d'équité justement**, en termes de condition de travail*

Directeur RH, automobile, 1 600 salariés, Occitanie



Le télétravail amène la question de l'adaptation des logements à la pratique du travail



" On n'a pas tous les mêmes besoins concernant l'installation à domicile. En revanche, ce qui nous semblait important, c'est qu'à partir du moment où l'entreprise pousse le télétravail, il faut permettre aux gens de s'équiper. [...]

Responsable diversité & inclusion, automobile,
17 000 salariés, Auvergne Rhône-Alpes

" Pendant la phase de COVID, on a vu que, au delà des conditions mises en place par l'employeur, il y a des logements qui ne permettent pas le télétravail, tout le monde n'est pas logé de la même façon, que ce soit la présence d'enfants, ou un petit logement...

Dir. Adj. en charge de la performance sociale - région BFC,
emploi, 1 800 salariés, Bourgogne Franche Comté



" Le fait est que **tout le monde peut être dans des situations différentes**, donc ceux qui se retrouvent avec plus d'espace peuvent trouver un coin chez eux pour installer un bureau. Ceux qui ont de plus petit logement ou une famille importante, ça peut être compliqué pour s'installer

Assistant social du Travail, mutuelle, 11 000 salariés, Nord



" Il n'y a rien de plus inéquitable que la façon dont chaque collaborateur est équipé chez lui.

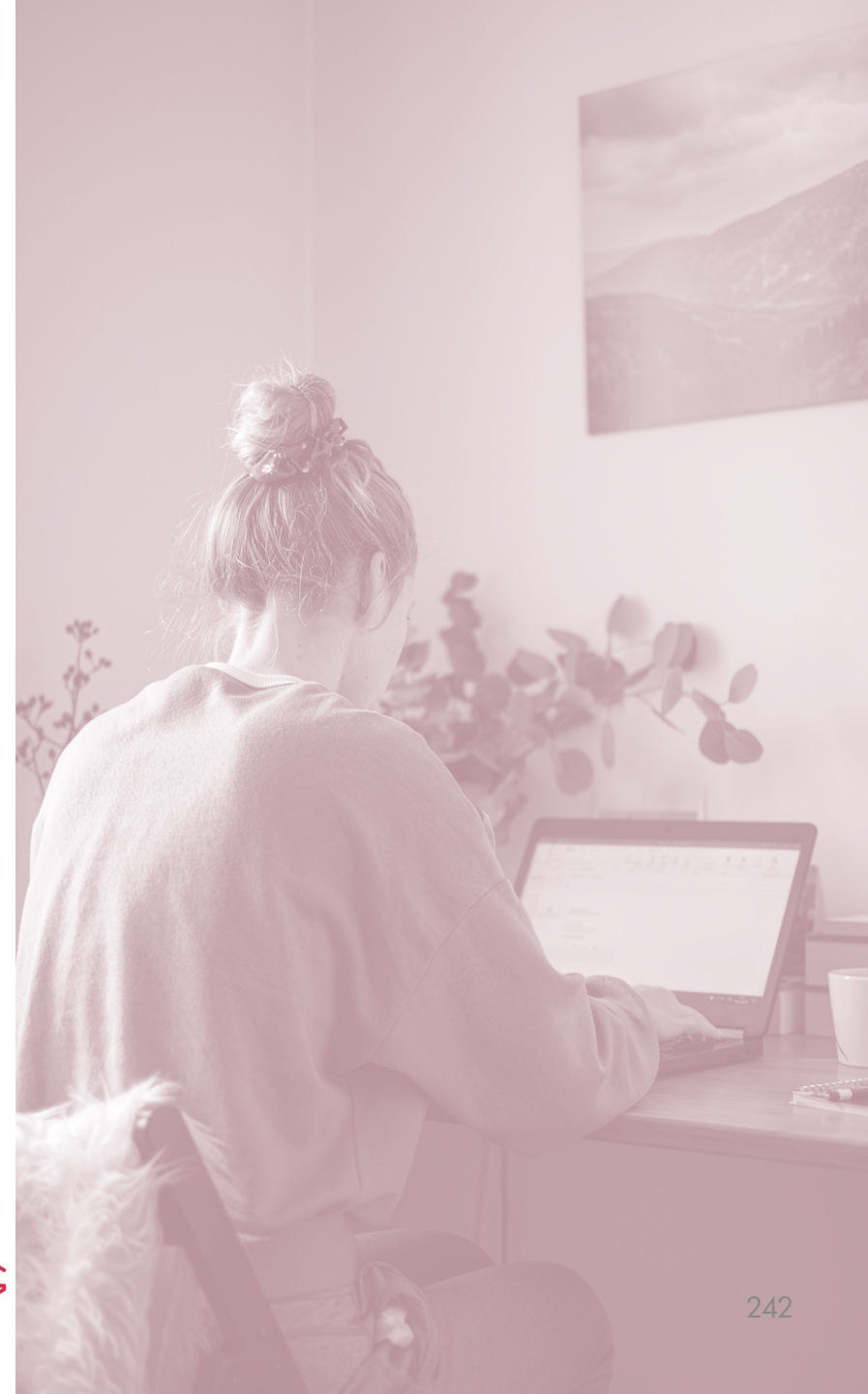
Directeur RH, automobile, 1 600 salariés,
Occitanie



Paroles de dirigeants & responsables RH

Impact sur la vie au travail et la
gestion RH

[Retour au sommaire](#)





De nécessaires adaptations et apprentissages

SALARIÉS

Une organisation à revoir



Les dirigeants.es RH interrogés estiment souvent que le changement d'organisation du travail radical induit par les confinements, doublé d'un contexte de crise sanitaire si particulier, a confronté less collaborateurs à différents types de difficultés, à travers desquelles ils.elles ont tenté de les accompagner.

Difficultés rapportées :

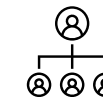
- × Déconnexion, gestion vie pro/perso
- × Organisation dans son travail, priorisation, autonomie (en mineur)
- × Sentiment d'isolement, angoisses liées au contexte sanitaire

Réponses mises en place par l'employeur :

- › Webinaires, contenus, guides pour aider à l'organisation à domicile et à la déconnexion
- › Coupure des serveurs après une certaine heure, charte encadrant les heures de travail à domicile
- › Temps d'échange avec les managers en équipe, en individuel

MANAGERS

Une difficile communication à distance



Difficultés rapportées :

- × Management à distance
- × Faire passer l'information, communication à distance
- × Animation de réunions hybrides

Réponses mises en place par l'employeur :

- › Guide des bonnes pratiques
- › Ne pas faire de réunions hybrides ⇨ les réunions en physique prévalent sur le droit au télétravail
- › Compléments de formation sur le management à distance pour ceux qui le demandent
- › Compléments de formation sur l'animation de réunion pour ceux qui le demandent



Il a fallu accompagner nos managers : on a établi une charte du travail hybride pour pouvoir les former au management à distance [...], on a écrit un guide qu'on a mis à disposition des managers pour les accompagner, avoir les bons réflexes, adapter leurs discours aux situations. Ça s'est plutôt bien passé, et c'est rentré dans notre mode de fonctionnement
Directeur RH, automobile, 1 600 salariés, Occitanie





limiter le risque du délitement du collectif

Préserver / redonner de l'intérêt au présentiel



ENTREPRISE

Le brusque changement dans le quotidien de millions de personnes induit par les confinements et le télétravail imposé, a forcé les travailleurs à des adaptations dans leurs habitudes et quotidien. Certains.es y ont trouvé un rythme de vie qui leur convient mieux qu'avant la crise et montrent des réticences à faire le chemin inverse, de retour au présentiel.

C'est une des préoccupations majeures des responsables interrogés qui, même s'ils.elles ne rencontrent généralement pas d'opposition frontale au retour au bureau de la part des salariés, doivent aujourd'hui **préserver l'intérêt du présentiel dans l'esprit des collaborateurs, et entretenir un sentiment d'appartenance à l'entreprise.**

En mineur, dans quelques entreprises, **les salariés questionnent le bien fondé d'un retour au bureau, car n'y voient pas de valeur ajoutée dans leurs missions par rapport au travail depuis leur domicile.** Tout un travail se met alors en place pour justifier l'obligation de présence au bureau **potentiellement générateur de frustrations et de défiance.**

Cela passe par plusieurs voies :

- › **Repenser l'organisation du travail en fonction des temps de présence et de télétravail :** promouvoir les missions collaboratives, les réunions, temps de communication et d'échange d'informations en présentiel, et dédier les temps de télétravail pour les missions de fond
- › **Animer le collectif et le remettre au centre des relations d'équipes** en rendant obligatoire un ou des jours de présence en commun, favoriser les échanges interpersonnels lors des moments de présence

" *Certaines personnes ne voient pas le sens de revenir au bureau. Certaines personnes ne voyaient pas le sens de revenir sur site, pour faire des réunions Teams dans leur bureau...*

Assistant social du Travail, mutuelle, 11 000 salariés, Nord

" *Nous faisons face à une vraie perte de sens dans le retour au bureau, les collaborateurs ne comprennent pas, ne voient pas l'intérêt de retourner au bureau, c'est un vrai irritant.*

Responsable RH et relations sociales, télécoms, 700 salariés, région parisienne

" *Ce mode de fonctionnement permet de sortir de la relation individuelle. Ça permet de remettre le collectif au centre. Le vrai sujet pour moi, c'est ça. [...] L'organisation du télétravail doit mettre l'équipe et le collectif au centre de la prise de décision et de l'organisation.*

Responsable diversité & inclusion, automobile, 17 000 salariés, Auvergne Rhône-Alpes

" *Quand on est sur site, on favorise le collaboratif, on ne fait pas des teams toute la journée [...] on essaye de remettre du sens quand on est sur site, plus d'animations collectives, organiser des événements pour pousser un peu le relationnel*

Responsable QVT, construction automobile, 45 000 salariés, région parisienne



La crainte que les salariés se désengagent des autres, et surtout de l'entreprise

ENTREPRISE

L'apparition de la figure du « salarié mercenaire »



En mineur, certains.es répondants.es évoquent la figure d'un.e salarié.e distancié.e de l'entreprise, totalement désengagé.e de l'entreprise. Ce désengagement est amorcé et nourri par le télétravail à haute cadence, qui amène une déconnexion des autres services et un risque de tensions, risque exacerbé par le fait de ne pas se voir aussi souvent qu'avant la crise sanitaire.

Cette déconnexion du collectif amène quelques répondants.es à évoquer l'image d'un salarié devenu simple prestataire, ne faisant plus que travailler pour l'entreprise contre une rémunération, sans plus lui appartenir ni lui être loyal.e ; d'un salarié consommateur de l'entreprise et qui l'utiliserait en vue de satisfaire au mieux ses attentes ; ou encore, d'un salarié mercenaire, motivé uniquement par son intérêt personnel et son salaire.

Pour ces répondants.es, c'est le contact avec l'équipe, l'appartenance au groupe et les relations qui lient les collègues qui peuvent éviter cette dérive, d'où l'importance de faire venir le plus souvent possible les salariés.es sur site en excluant le télétravail à temps plein, et d'animer le collectif et l'esprit d'équipe.

" En télétravail, les gens ne se croisent pas dans les couloirs, ne s'appellent pas pour prendre des nouvelles et le moindre petit différent peut prendre beaucoup d'ampleur

Directrice RH, éducation supérieure, 600 salariés, Bourgogne Franche Comté

" Ce que l'on constate c'est que les gens se sont beaucoup recentrés sur leur équipe, mais se sont complètement **déconnectés des autres services**. [...] Le 100% télétravail, on s'y refuse. Je pense que ce n'est pas un salarié s'il est en 100% télétravail, **c'est un prestataire mais ce n'est pas un salarié**

Directrice RH, édition presse, 350 salariés, Occitanie

" **Pour moi l'entreprise a la responsabilité de garder ça, pour éviter que les collaborateurs se mettent à "consommer" l'entreprise.** Il faut trouver le bon équilibre pour satisfaire des attentes, faciliter le quotidien, et maintenir une cohésion d'équipe

Directrice RH et RSE, emploi, 1 000 salariés, région parisienne

" Ça reste important de venir sur site je pense, pour faire équipe. Cela permet de mener un travail plus poussé sur certains points. **Et puis il faut faire attention au "mercenariat", si à un moment donné on n'a plus besoin de venir sur site, on risque de perdre le sentiment d'appartenance à l'entreprise.**

Assistant social du Travail, mutuelle, 11 000 salariés, Nord



Un impact limité sur la gestion des ressources humaines

Pour les responsables RH interrogés, le télétravail **n'a pas ouvert le bassin de recrutement**, ou de façon marginale. Parmi les entreprises interrogées car **aucune** n'a autorisé le télétravail **à temps complet**, ni **l'assouplissement des règles pour certains employés** (trajets souvent embouteillés, longues distances) et n'y tiennent pas. Exception faite des régimes de proche-aidant, désignés par la médecine du travail (càd une instance extérieure), il n'y a pas d'assouplissement des règles envisagé.

On trouve le sentiment d'un rapport défensif au télétravail, et une frilosité quant à l'idée d'en assouplir radicalement les règles. Il reste donc des jours de présence obligatoire dans les locaux, ce qui, pour les répondants, restreint géographiquement les recrutements.

Pas d'évolution dans les *soft skills* recherchées non plus : le travail en autonomie est certes nécessaire dans la pratique du travail à distance, mais il s'agit d'une **compétence recherchée de toute manière**, travail à distance ou non.



Tout le monde peut aller habiter loin. Si on dit que l'on fait du 100% télétravail à tous ceux qui habitent à plus de 70km, tous ceux qui veulent faire 100% de télétravail iront déménager à plus de 70km

Directrice RH, édition presse, 350 salariés, Occitanie



Le salarié, au moment où il signe son contrat de travail, il sait où il va travailler, donc on restera dans les 40% [de jours d'absence], sinon cela pose un problème d'équité, il faut que les règles soient les mêmes pour tous et que les exceptions soient justifiées par une raison objective

Directrice RH, éducation sup., 600 salariés, Bourgogne FC



Le télétravail, ça fait ressortir les caractéristiques des personnalités au travail, en les renforçant : quelqu'un de motivé par son travail, ou quelqu'un qui a besoin d'un suivi permanent, c'est exacerbé par le télétravail.

Directrice RH, éducation sup., 600 salariés, Bourgogne FC





Le travail à distance, une demande unanime des candidats à laquelle les recruteurs cèdent

Un atout pour l'image employeur

Les enquêtés sont unanimes : le télétravail s'est installé durablement parmi les travailleurs, et est là pour rester.

Lors de recrutement, tous les candidats à des postes éligibles au télétravail l'évoquent, ainsi que ses conditions de mise en place au sein de l'entreprise.

Pour une majorité de répondants.es, le travail à distance est devenu un argument de communication pour attirer les candidats, qui souligne la modernité de l'entreprise et sa compétitivité sur le marché de l'emploi.

Le travail à distance revêt une dimension incontournable aux yeux des personnes enquêtées et apparaît comme un *asset* phare de leur marque employeur.

Bien plus qu'une modalité d'organisation des temps de travail et de la gestion de leur propre temps par les collaborateurs, c'est une dimension de leur image de marque, renforçant la sensation que le rapport de ce public au télétravail est encore défensif, perçu comme une contrainte à laquelle ils.elles doivent céder sous peine de ne pouvoir recruter ni retenir leurs talents.



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, automobile, 1 600 salariés, Occitanie



Il faut être attentif à ce que propose le marché pour ne pas être en complet décalage. On s'est réajustés, et avec 3 jours de télétravail pour nos équipes à Madrid, on était un peu plus compétitifs pour recruter de nouveaux talents

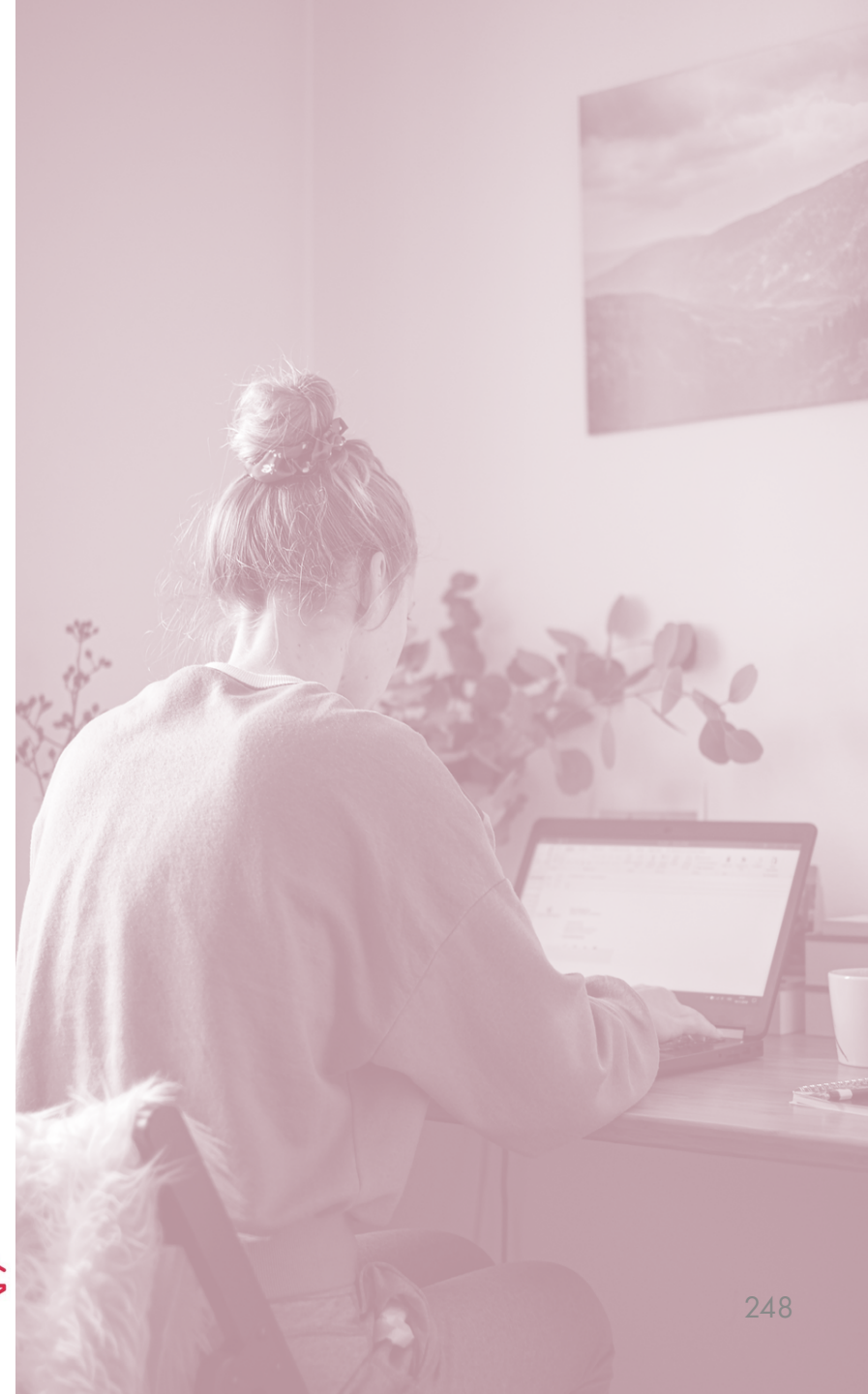
Responsable RH, services satellites, 140 salariés, Occitanie



Paroles de dirigeants & responsables RH

Impact du travail à distance sur la
gestion de l'espace professionnel

[Retour au sommaire](#)





Un début de réflexion sur l'organisation de l'espace en entreprise

Rationaliser l'espace inoccupé lors des jours télétravaillés

L'entreprise s'adapte aux modalités de travail à distance et commence à en percevoir les conséquences : **locaux presque vides certains jours** de la semaine, etc. Plusieurs responsables RH interrogés évoquent **des tests de Flex Office mis en place** dans certains services ou sites.

En mineur, quelques entreprises ont déjà commencé à tester le Flex Office dans des services ou sites de l'entreprise. Plusieurs types d'organisation se dessinent :

- › Un espace organisé par fonctions (espace collaboratif et réunions, travail au calme, etc.), dans lequel les collaborateurs circulent et changent de place en fonction de leurs besoins au cours de la journée
- › Un espace organisé en *open spaces* / salles de réunion, où le collaborateur réserve sa place pour la journée lorsqu'il/elle se rend sur site

Dans les deux cas, l'espace reste organisé par métiers et services, afin d'éviter l'éparpillement des équipes qui travaillent ensemble, et pouvoir retrouver plus facilement ses collaborateurs.

Cependant, si certains **regardent ces essais avec intérêt**, d'autres les ont **exclu**. En effet, les dirigeants estiment que ces modalités d'organisation ne sont **pas conciliables** avec celle définie par l'entreprise : avec **au moins un jour de présence obligatoire commun à tous** les collaborateurs, la réduction du nombre de postes de travail n'est pas à l'ordre du jour.



" *Aujourd'hui on loue 4.000m² de bureaux, avec le télétravail, le vendredi il n'y a personne, donc ça ne sera pas possible, vu le prix des m², de continuer ad vitam aeternam comme ça*

Directrice RH, édition presse, 350 salariés, Occitanie

" *Mon entreprise n'a rien fait, mais moi j'ai demandé à ne plus avoir de bureau, j'ai tout dématérialisé [...] c'était juste pour prouver que c'était possible et que ça pouvait être généralisé. Pour le moment sur le Flex Office, il n'y a pas de réflexion au sein de l'entreprise, ce n'est pas un sujet*

Responsable RH, recherche aérospatiale, 2 000 salariés, Occitanie

" *Le Flex Office, ce n'est pas compatible avec le fait d'être tous au bureau en même temps. Donc à un moment donné il faut faire un choix*

Responsable RH, recherche aérospatiale, 140 salariés, Occitanie





Un début de réflexion sur l'organisation de l'espace en entreprise

Amener plus d'espaces collaboratifs

À écouter les responsables RH et dirigeants d'entreprise, la réflexion sur l'organisation des espaces au sein de l'entreprise n'en est qu'à ses balbutiements. Certaines entreprises mènent des tests d'aménagement de l'espace, d'autres observent ce qu'il se fait dans leur secteur.

D'autres encore, pressentent la nécessité de mener ces travaux d'analyse des besoins en termes d'équipements et d'espaces de travail au sein de l'entreprise. Pour ces dirigeants.es, les activités réalisées sur site ont évolué, menant à une division du travail entre tâches télétravaillables, réalisées à domicile, et tâches nécessitant la présence sur site.

Ces missions généralement collaboratives, se font à plusieurs sous forme de moments d'échanges et de réflexion, nécessitant des espaces permettant de créer, dans de bonnes conditions et sans déranger les autres.

- › Aménager l'espace pour **favoriser les échanges et la collaboration lors des temps en présentiels** : mieux adapter l'espace de travail à ses besoins (équipements, etc.) et en augmenter le nombre pour répondre à la demande



On mène une réflexion sur les espaces, avec une logique de davantage d'espaces de coworking entre les services et des espaces de replis pour pouvoir faire des activités à forte valeur ajoutée en présentiel

Dir. Adj. en charge de la performance sociale - région BFC, emploi, 1 800 salariés, Bourgogne Franche Comté



Il y a un impact sur l'immobilier de l'entreprise, qui a besoin d'être plus ouverte, plus accueillante, avec plus de salles de réunion.

Responsable diversité & inclusion, automobile, 17 000 salariés, Auvergne Rhône-Alpes





Corpworking : connaissance, intérêt

Une connaissance lacunaire et des difficultés à se projeter

La connaissance du *corpworking* est **lacunaire** : si une courte majorité des enquêtés.es connaissaient le terme, la définition du concept était souvent demandée. Des explications et des exemples ont souvent été nécessaires pour les aider à saisir l'intérêt et le besoin auquel le concept répond. Une majorité de répondants.es ont du mal à se projeter dans le concept et les bénéfices que l'entreprise pourrait en tirer.

Un intérêt tiède de la part des responsables RH

Le concept attise la curiosité, mais peu de répondants.es cependant se projettent dans un usage que leurs salariés.es pourraient avoir de ce type d'espace.

Intérêt mal identifié en dehors de situations très spécifiques (logements petits et transports saturés), difficultés à se projeter

- › Certaines grosses entreprises avec beaucoup de sites, utilisent leur réseau pour du **corpworking interne** (travail sur le site le plus proche, pas leur site de rattachement)
- › Le corpworking leur apparaît comme une solution intéressante pour les salariés qui habitent en région dense (trajets domicile-travail longs / embouteillés), dans des logements petits ou inadaptés (studios, collocation, petites surfaces, etc.). Adapté donc pour des entreprises localisées en milieu urbain, avec des populations de jeunes actifs (vs des populations de cadres installés)



" *Oui, en termes de philosophie, ça pourrait être envisageable pour l'entreprise, mais je pense que l'on va rester dans un cadre où l'on demande au collaborateur de faire le plus de jours sur son site de rattachement dans la semaine, et ça ne va pas changer tout de suite.*

Cheffe de projet com. RH, gde distrib. alimentaire, 2 600 salariés, Bourgogne Franche Comté

" *On a plutôt un réseau de proximité, où un collaborateur peut aller travailler dans l'agence la plus proche de son domicile s'il le souhaite. Mais on a plus travaillé sur le télétravail que le réseau de proximité.*

Dir. Adjointe de la perf. sociale région BFC, emploi, 1800 salariés, Bourgogne Franche Comté

" *À Madrid, notre site est sur une base aérienne en périphérie, et nos ingénieurs juniors n'ont pas envie d'habiter dans la ville d'ortoir en périphérie où il n'y a pas grand-chose à faire, ils ont plutôt envie d'habiter au centre de Madrid. **Ce sont eux qui subissent les plus grosses contraintes sur les déplacements, donc des espaces de corpworking auraient du sens là bas***

Responsable RH, services satellites, 140 salariés, Occitanie



Le corpworking : points forts et points de vigilance

POINTS FORTS

Confort et praticité

- › Espace aménagé et conçu pour la pratique du travail

Pour le salarié

- › Permet de dissocier vie pro/perso
- › Potentiel de services pour faciliter la vie
- › Permet de briser l'isolement du télétravail
- › Permet de côtoyer des collègues que l'on aurait pas croisé autrement

Pour le manager

- › Rassure le manager sur les conditions de travail de ses équipes en *corpworking*

Je pense que si on proposait des espaces de corpworking à certains salariés, ils seraient mieux que chez eux, mieux qu'au bureau

Responsable RH, recherche aérospatiale, 2 000 salariés, Occitanie

POINTS FAIBLES

Questions de confidentialité

- × Question cruciale de la confidentialité des données et des réseaux
- × Question de la confidentialité des espaces, d'autant plus si les entreprises colocataires sont du même secteur
- × Financement de ce type de solutions (surtout si pas de réduction des bureaux prévue par ailleurs)
- × Équipement des salariés en *corpworking*, installation de 2^{ème} écran (coût) + comment garantir que quelqu'un n'utilisera pas l'équipement ?
- × Question des solutions de restauration pour la pause méridienne

On s'est vite heurté au fait qu'on pouvait se mettre n'importe où, mais moi j'ai des graphistes, si je ne leur installe pas leur matériel, ils ne pourront pas venir.

Directrice RH, édition presse, 350 salariés, Occitanie



Épineuses questions du financement & la localisation

La crainte d'un financement du télétravail qui se dédouble

La principale opposition amenée par les responsables RH et dirigeants.es d'entreprise interrogés.es est celle du **financement** :

Qui paye pour ce dispositif ? L'entreprise ? Avec quel budget ?

Dans des entreprises qui n'ont pas projeté de réduire leurs surfaces, le financement d'un espace de *corpworking* est perçu comme **une charge supplémentaire**, bien souvent qu'ils.elles ne souhaitent pas alimenter.

Mais au-delà des économies réalisées grâce à la réduction des surfaces, pouvant être allouée à la location de places en *corpworking*, ce financement pose un autre problème : le fait que **l'entreprise paye deux fois pour l'installation des salariés.es en télétravail**. La première en financement au moins partiellement l'installation à domicile (écran, équipement, etc.), la deuxième en louant des places pour accéder à un espace de *corpworking*.



" Ça veut dire que **c'est encore l'entreprise qui paye**. [...] On accepte de rembourser jusqu'à 250€ pour permettre une installation en télétravail qui soit la plus agréable possible, et dans le même temps on dit que l'on va créer des espaces de *corpworking* pour que les salariés puissent y aller en télétravailler ? [...] **Dans ce modèle, l'entreprise paye deux fois : elle paye pour l'installation et elle paye pour qu'il puisse avoir un bureau pas chez lui.**

Responsable diversité & inclusion, automobile, 17 000 salariés, Auvergne Rhône-Alpes

" Prête à payer, pourquoi pas, mais combien ? ... Telle est la question ! **Car ce serait un coût qui viendrait en plus...**

Directrice RH, édition presse, 350 salariés, Occitanie

" Je n'imagine pas [l'entreprise] investir dans de nouveaux espaces de travail alors qu'on a mis en place le télétravail **qui est pratiquement gratuit pour l'entreprise**

Cheffe de projet com. RH, gde distrib. alimentaire, 2 600 salariés, Bourgogne Franche Comté





En mineur : le *corpworking* comme élément de valorisation du territoire

Un concept pour vivifier les territoires

Un répondant compare la question du *corpworking* à celle des crèches **inter-entreprise** : ce sont deux dispositifs permettant de simplifier la vie des salariés.es, avec les mêmes **problématiques de localisation** et maillage du territoire pour être utiles et apporter un service complémentaire ; ainsi que le même besoin de trouver des **entreprises** avec lesquelles s'associer.

Le répondant poursuit son analogie : le *corpworking* permettrait **d'améliorer l'attractivité d'un territoire** où il s'installerait.

Ainsi, il serait dans l'intérêt de ces mêmes territoires **de financer** ce type d'espaces de travail, **pour attirer des entreprises de diverses tailles** et des travailleurs.euses, évitant aux espaces de dépendre de financements d'entreprises pouvant fluctuer, permettant éventuellement **de s'ouvrir à des populations estudiantines** par exemple.

" Le point de départ, c'est le territoire. [...] Pour moi le *corpworking* c'est le même sujet que les crèches inter-entreprise.

" Les villes y ont intérêt, c'est sûr, les entreprises, je ne sais pas. [...] Toutes les villes vieillissantes qui veulent attirer des jeunes pourraient mettre en place des espaces de *corpworking*, et ce serait très bien si ce sont les villes qui payent. Mais pour les entreprises... C'est là où je ne sais pas répondre à la question, j'ai des doutes

Responsable diversité & inclusion, automobile,
17 000 salariés, Auvergne Rhône-Alpes

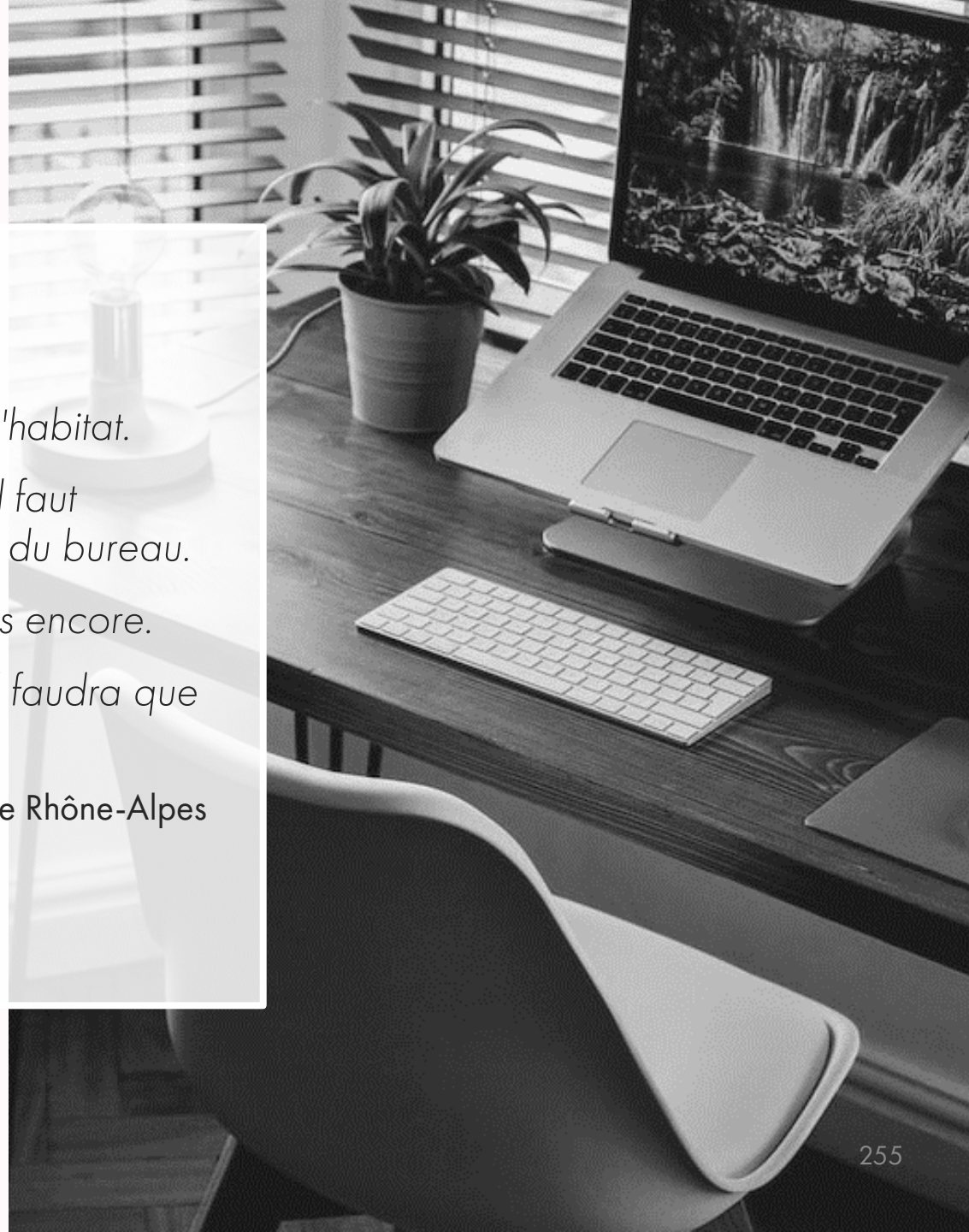
Pour moi, la question du télétravail pose la question de l'habitat.

Le sujet de demain, c'est "est-ce que j'ai la pièce qu'il faut pour télétravailler chez moi ?". Le vrai sujet, c'est la question du bureau.

Et peu d'habitats ont des bureaux. Pour moi, on n'y est pas encore.

Si le télétravail continue de façon durable, ce que je crois, il faudra que l'habitat soit conçu pour ça.

Responsable diversité & inclusion, automobile, 17 000 salariés, Auvergne Rhône-Alpes



Observatoire du travail à distance

Au bureau sans bureau

Étude dirigée par Agnès Crozet
Avec la collaboration de Kenzo Crespin | Flora Canino
Directrice de la publication Guénaëlle Gault
Date de publication Avril 2023

Avec le soutien de IDHEAL Recherche, Action Logement

La reproduction à des fins professionnelles, même partielle, par quelque procédé que ce soit, est strictement interdite sans l'autorisation des Éditions de l'ObSoCo. La reproduction de cette étude et/ou le transfert de fichier à des tiers sont interdits en respect du code de la propriété intellectuelle.

L'ObSoCo, Paris 2023

ISBN 978-2-36823-065-7 | dépôt légal 2^{ème} trimestre 2023