

# inpulse WHAT OCCUPIER THINK

➤ EPISODE 1

## LE TÉLÉTRAVAIL



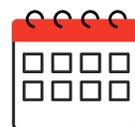
EPISODE 1

# LE TÉLÉTRAVAIL



## » Contexte

Enquête réalisée auprès de petites, moyennes et grandes entreprises localisées en Ile-de-France et en Régions.



Du 14 septembre au 19 novembre 2020.  
Sur des sujets pré- et post-1<sup>er</sup> confinement



Auprès de 600 entreprises



Données collectées par les équipes Leasing Agency, GOS, et Tenant Représentation de Cushman & Wakefield et analysées par l'équipe Recherche France





EPISODE 1

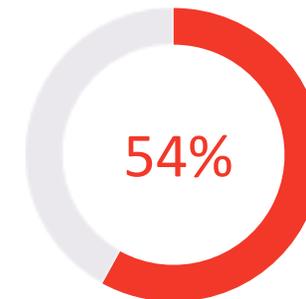
# LE TÉLÉTRAVAIL

## ➤ Analyse pré-1<sup>er</sup> confinement

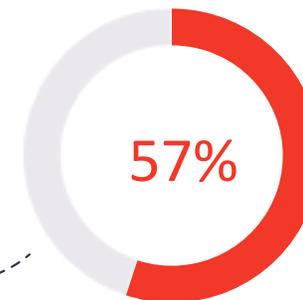


43%

des entreprises autorisaient le télétravail  
avant le confinement de Mars 2020



dans le cadre  
d'une convention



sur une modalité  
d'un jour  
par semaine



EPISODE 1

# LE TÉLÉTRAVAIL

## ➤ Analyse post-1<sup>er</sup> confinement

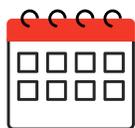
81%

des entreprises autorisent le télétravail dont :



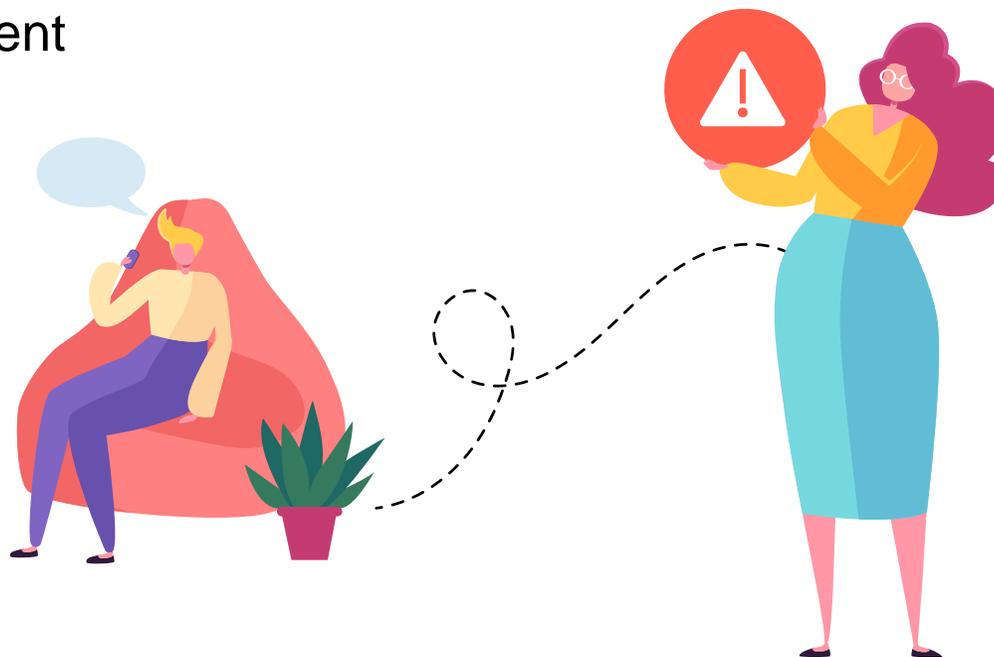
1/3

avec convention



66%

des entreprises qui n'autorisaient pas le télétravail pré-confinement l'ont instauré par la suite.



Une majorité ne sait pas si elle signera une convention.

**Près de 20% ne télétravaillaient pas** entre la fin du premier confinement et le début du deuxième.

**Une majorité (54%) des entreprises concernées qui n'autorisent pas le télétravail, ne pensent pas le mettre en place prochainement.**



## EPISODE 1

# LE TÉLÉTRAVAIL

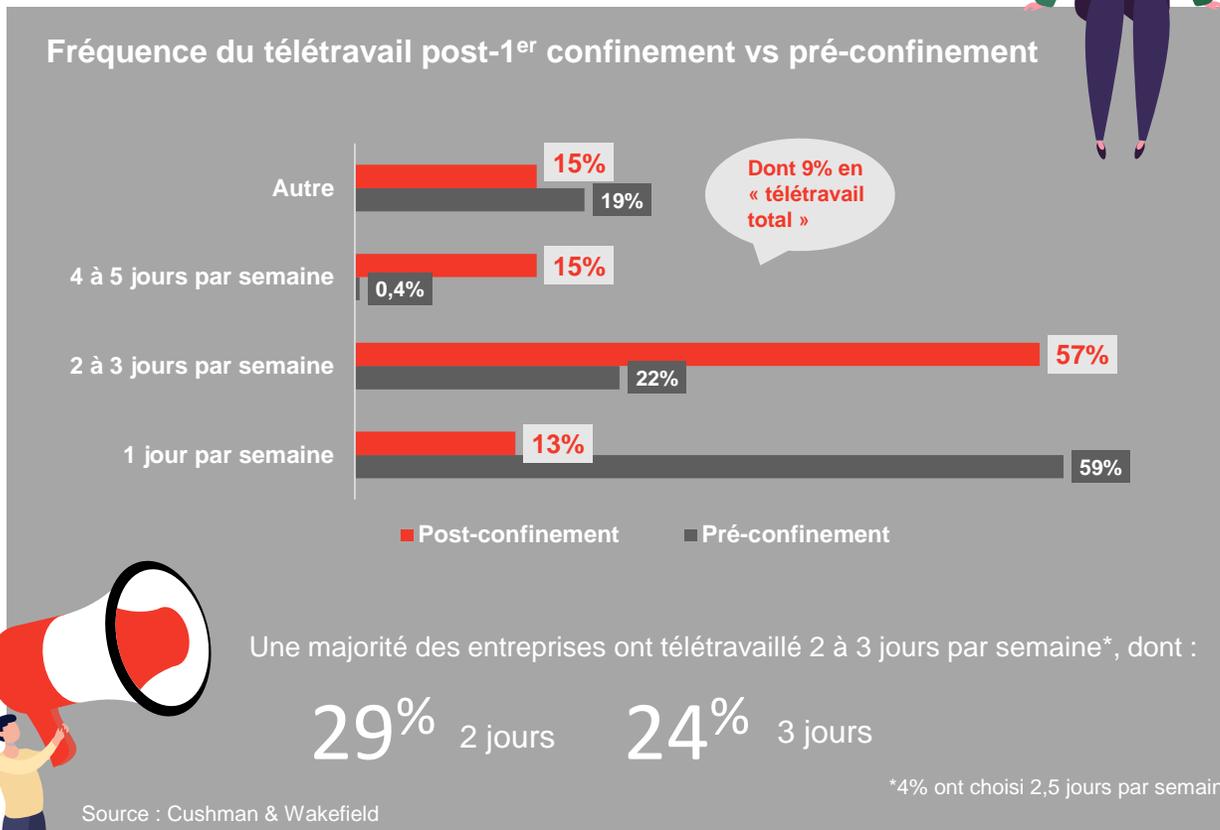
### ➤ Quelle fréquence post-1<sup>er</sup> confinement?

Alors que 59% des entreprises avaient choisi la formule d'un jour de télétravail par semaine, **elles ne sont plus que 13% à conserver ce rythme entre les deux confinements.**

Entre Mai et Octobre 2020, **une majorité d'entreprises ont privilégié entre 2 et 3 jours de télétravail par semaine (57%)**, à comparer à 22% pré-confinement. 3 entreprises sur 5 ayant fait ce choix étaient déjà habituées au télétravail avant Mars 2020.

**D'autres entreprises ont choisi un rythme de télétravail plus intensif post-1<sup>er</sup> confinement, entre 4 et 5 jours par semaine (15% contre moins de 1% avant).** Le passage de 0 jours de travail à distance à 5 jours obligatoires a concerné 9% des entreprises interrogées ; ce choix d'un « 100% télétravail » est toutefois provisoire pour la grande majorité d'entre elles; en réalité, très peu d'entreprises ont en effet rendu leurs locaux.

**Près de 15% des entreprises ont préféré des fréquences de télétravail personnalisées** à leurs métiers et activités. Parmi les raisons citées, on retrouve le souhait de laisser le choix aux salariés, de leur donner plus de liberté, avec la possibilité de retourner au bureau sur la base du volontariat. A contrario, d'autres entreprises ont minimisé le travail à distance, l'ont strictement contrôlé, ou l'ont autorisé selon le poste et/ou la fonction du salarié. D'autres encore, dans le cadre de la pandémie, ont choisi des modèles de rythmes alternés selon les semaines pour répartir le temps de travail des équipes entre présentiel et distanciel. Dans l'ensemble, le nombre de jours autorisés a augmenté par rapport à début 2020, et ce, quelles que soient les fréquences choisies.



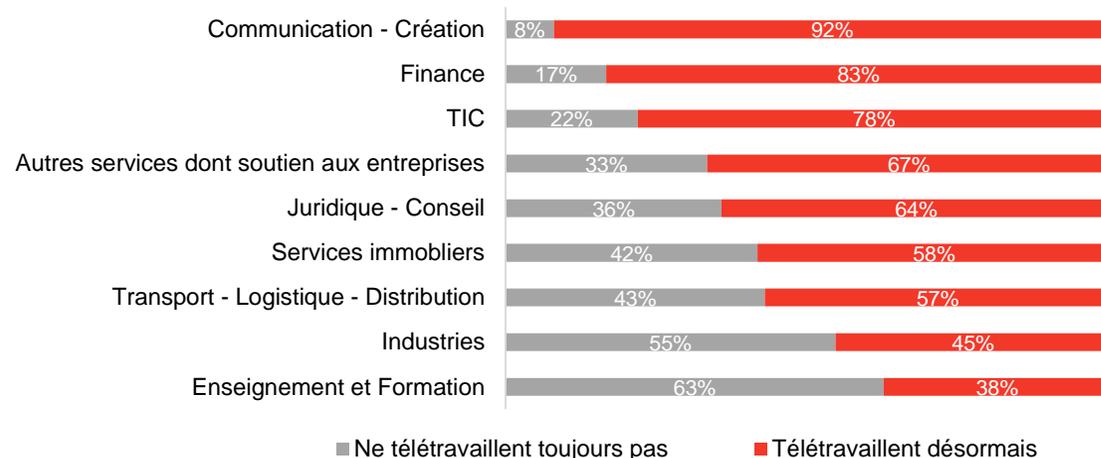
## ➤ Une pratique différenciée selon les secteurs d'activité des entreprises

La pratique du télétravail, autrefois l'apanage des TIC\* et des établissements financiers, s'est généralisée post-1<sup>er</sup> confinement à l'ensemble des secteurs d'activité. Certains ont particulièrement progressé; c'est le cas notamment des secteurs de la Communication - Création, en particulier de la Publicité.

A contrario, d'autres secteurs d'activité, bien qu'en nette progression en matière de télétravail, restent principalement tournés vers le présentiel (voir graphique ci-contre), c'est le cas notamment du secteur du juridique - conseil, plus particulièrement des cabinets juridiques et des conseils en affaires, mais aussi des services immobiliers, tous très axés sur une relation client en présentiel. Sans surprise, les établissements d'enseignement et de formation, certains acteurs de l'industrie, notamment dans la manufacture de produits, et de la distribution (hors e-commerce) sont également, de par la nature de leur activité, moins enclins au télétravail.

\*Technologies de l'information et de la communication

### Parmi les entreprises qui ne télétravaillaient pas avant mars 2020...



Source : Cushman & Wakefield  
Seuls les secteurs d'activité avec un nombre significatif de réponses ont été représentés dans ce graphique



Si de nombreux secteurs d'activité ont prouvé une bonne capacité d'adaptation aux nouveaux modes de travail, les bureaux ont toujours leur raison d'être. Le siège de l'entreprise sera d'autant plus important dans un écosystème de lieux de travail multiples. Les espaces favorisant la collaboration, la production créative, les échanges et le renforcement de la culture de l'entreprise seront en effet indispensables.



EPISODE 1

# LE TÉLÉTRAVAIL

## › Paroles d'experts



**Laurence Girod**  
Directeur GOS  
Global Occupier  
Services France



*La généralisation du télétravail, clé de la résilience de l'activité des entreprises, incite à repenser la notion même du lieu de travail, qui n'a plus comme seule définition celle des bureaux de l'entreprise. En France comme dans les pays anglo-saxons, les salariés tendent à évoluer dans un écosystème complet de lieux de travail multiples allant du siège de l'entreprise, à des bureaux satellites, des tiers-lieux, des espaces évènementiels et au domicile.*

*Il est très important de ne pas confondre télétravail et travail à domicile, en anglais les termes « home-working » (travail à la maison) et « remote-working » (travail à distance) sont bien distincts, ce qui n'est pas le cas en français. De même, ne pas confondre télétravail occasionnel ou régulier, et télétravail à 100%. Aujourd'hui une grande majorité des entreprises optent pour une solution équilibrée entre présentiel et distanciel, et ce, dans une vision à long terme post-pandémie.*

*Repenser l'aménagement des nouveaux bureaux devient alors indispensable. Il devient nécessaire de transformer le siège de l'entreprise en un lieu porteur de la marque et de ses valeurs, de réajuster les espaces de travail individuels et collaboratifs, de créer de nouveaux espaces introuvables ailleurs et spécifiques aux différentes lignes de métiers...en somme de concevoir des lieux attirants, confortables et réellement porteurs de sens pour les salariés. Il est également important de prendre conscience des spécificités de chaque entreprise, de leurs métiers, de leurs choix de localisation, de modes de travail, de mobilités, et de leurs objectifs de réduction d'empreinte carbone, le tout avec agilité et pragmatisme. Il n'existe pas un seul système, un seul mode de travail mais bien plusieurs, l'essentiel est de toujours écouter l'utilisateur final.*





EPISODE 1

# LE TÉLÉTRAVAIL

## ➤ Impact post-1<sup>er</sup> confinement selon la taille des entreprises

**65 %** des entreprises de 1 à 10 salariés

**76 %** des entreprises de 11 à 50 salariés

ont autorisé le télétravail post-1<sup>er</sup> confinement

**1/3** des TPE\*

**1/4** des PME\*\*

...ont privilégié le retour au bureau sans télétravail



**89 %** des entreprises de 51 à 200 salariés

**98 %** des entreprises de plus de 200 salariés

ont autorisé le télétravail post-1<sup>er</sup> confinement



\*Effectif égal ou inférieur à 10 salariés

\*\*Effectif compris entre 11 et 50 salariés



EPISODE 1

# LE TÉLÉTRAVAIL



Pour l'heure, les questions concernant les conventions de télétravail et l'instauration pérenne et contractuelle des pratiques flexibles des modes de travail après la période de pandémie restent en suspens : seules **16% des entreprises interrogées ont déjà augmenté le nombre de jours autorisés** dans leur convention entre Mars et Octobre 2020.

## ➤ Paroles d'experts



**Arthur Saunier**

Directeur  
Grands Comptes  
Ile-de-France

*Les résultats de cette enquête sur la pratique du télétravail viennent conforter notre analyse des mutations de l'immobilier tertiaire pour les grandes entreprises. L'intégration plus large d'une multiplicité de lieux de travail à court-moyen terme vient interroger le rôle même de l'immeuble de bureau et ses fonctionnalités, la valeur ajoutée pour les collaborateurs (intégration, acculturation, captation/rétention des talents, entre autres...) prenant le pas sur le « lieu de production ». Ce changement majeur de paradigme doit désormais être intégré dans la programmation des immeubles de bureaux; il faudra également se poser la question de l'adaptation du parc existant à cette nouvelle vision d'un immobilier tertiaire qui a, plus que jamais, sa place dans la chaîne de création de valeur des entreprises.*



*Les petites et moyennes entreprises ont fait preuve d'une grande agilité pour adapter rapidement et au mieux leurs organisations de travail et assurer la continuité de leur activité lors des deux périodes de confinement. Les solutions prises, parfois radicales, sont à la hauteur des enjeux sanitaires à relever, et la pratique plus intense du télétravail participe de cette réflexion. Dans cet environnement changeant, les impératifs de trésorerie incitent à identifier rapidement des solutions transitoires (recherche de successeurs, sous-location, renégociation de bail, etc....) pour les tous prochains mois. A plus long terme, les entreprises vont se recentrer sur des thèmes majeurs que sont le sentiment d'appartenance, la culture d'entreprise, la nécessité de se rencontrer et de se voir entre collaborateurs et managers. Cette nécessité d'échanges et de partage participe aussi à l'innovation et à la créativité ... Autant d'éléments qui conditionneront le choix de leurs nouveaux locaux.*



**Olivier Taupin**

Directeur  
Bureaux IDF  
0-5 000 m<sup>2</sup>

# Nos autres études

**THE EDGE**  
MAGAZINE  
Vol. 5

**How COVID-19 is hitting the reset button on the global economy**  
4

**Ghost kitchens: cooking up a response to the pandemic**  
8

**Introducing the Virtual Technician**  
12

**Can the shopping mall survive?**  
20

**CUSHMAN & WAKEFIELD**

LE WHAT OCCUPIER WANT 2020

**LA COURSE AUX TALENTS NUMÉRIQUES A-T-ELLE UN IMPACT SUR LES CHOIX IMMOBILIERS DES ENTREPRISES ?**



**CUSHMAN & WAKEFIELD**

**REIMAGINE**  
How and where the world will work post Covid-19

A paper reviewing how Work and Technology could change Workplace demand, as well as Impact Location strategies, to anticipate WHERE and WHAT forms of offices we will see in the next 5 to 15 years. [Contact us to learn more.](#)

**CUSHMAN & WAKEFIELD**

**L'avenir du lieu de travail**

Comment l'épidémie de COVID-19 et la gestion des données façonneront-elles le nouvel écosystème professionnel ?

Les informations contenues dans le présent rapport sont basées sur les analyses des données collectées par l'outil d'enquête de Cushman & Wakefield, baptisé « Experience per Square Foot™ » (XSF). [Contactez-nous pour en savoir plus.](#)

Retrouvez toutes nos études sur notre site [cushmanwakefield.com](https://cushmanwakefield.com)



WHAT OCCUPIER THINK

## CONTACTS

### › Laurence Girod

Directeur Global Occupier Services France  
[laurence.girod@cushwake.com](mailto:laurence.girod@cushwake.com)  
+33 (0)1 86 46 10 28

### › Arthur Saunier

Directeur Grands Comptes IDF  
[arthur.saunier@cushwake.com](mailto:arthur.saunier@cushwake.com)  
+33 (0)1 86 46 10 30

### › Olivier Taupin

Directeur Bureaux IDF 0 - 5 000 m<sup>2</sup>  
[olivier.taupin@cushwake.com](mailto:olivier.taupin@cushwake.com)  
+33 (0)1 53 76 80 20

## AUTEURS

### › Magali Marton

Directrice des Etudes & Recherche  
[magali.marton@cushwake.com](mailto:magali.marton@cushwake.com)  
+33 (0)1 86 46 10 95

### › Agnès Talène

Chargée d'études  
[agnes.talene@cushwake.com](mailto:agnes.talene@cushwake.com)  
+33 (0)1 53 76 95 56