

TELETRAVAIL (IM)MOBILITE ET MODES DE VIE

Étude du télétravail et des
modes de vie à l'occasion de la
crise sanitaire de 2020

Rapport

Juil.
2020

REMERCIEMENTS

REMERCIEMENTS

Jérémie Almosni (ADEME)
Pierre Galio (ADEME)
Sandrine Carballes (ADEME)

CITATION DE CE RAPPORT

6t bureau de recherche pour l'Ademe, 2020, Télétravail, (im)mobilité et modes de vie. Étude du télétravail et des modes de vie à l'occasion de la crise sanitaire de 2020. 92 pages.

Cet ouvrage est disponible en ligne www.ademe.fr/mediatheque

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite selon le Code de la propriété intellectuelle (art. L 122-4) et constitue une contrefaçon réprimée par le Code pénal. Seules sont autorisées (art. 122-5) les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé de copiste et non destinées à une utilisation collective, ainsi que les analyses et courtes citations justifiées par le caractère critique, pédagogique ou d'information de l'oeuvre à laquelle elles sont incorporées, sous réserve, toutefois, du respect des dispositions des articles L 122-10 à L 122-12 du même Code, relatives à la reproduction par reprographie.

Ce document est diffusé par l'ADEME

ADEME

20, avenue du Grésillé
BP 90 406 | 49004 Angers Cedex 01

Numéro de contrat : 2020001652

Étude réalisée pour le compte de l'ADEME par : 6t-bureau de recherche

Coordination technique - ADEME : ALMOSNI Jérémie

Direction/Service : Direction Villes et Territoires Durables/Service Transports et mobilité

RÉSUMÉ	5
ABSTRACT	6
INTRODUCTION	7
CONTEXTE ET INTERET DE L'ETUDE.....	7
OBJECTIFS ET METHODOLOGIE	7
1. ETAT DES LIEUX : TELETRAVAIL, MOBILITE ET MODES DE VIE	8
1.1. Définir le télétravail	8
1.1.1. Un phénomène ancien, mais difficile à définir	8
1.1.2. Le télétravail et les travailleurs.....	9
1.1.3. Quelle situation à l'échelle européenne ?	10
1.2. Mobilité et télétravail	11
1.2.1. Le télétravail, un facteur un facteur faible de diminution de la mobilité quotidienne.....	11
1.2.2. Les effets du télétravail sur les stratégies des entreprises et les choix résidentiels	12
1.2.3. Des espoirs environnementaux à nuancer	12
1.3. Modes de vies et télétravail.....	13
1.3.1. Le télétravail comme facteur d'une qualité de vie améliorée.....	13
1.4. Ambivalence de la période de confinement sanitaire.....	15
2. COLLECTE DE DONNÉES	15
2.1. Diffusion et échantillon	15
2.2. Structure du questionnaire	16
3. DEMARCHE D'ANALYSE	16
3.1. Nettoyage et redressement de la base de données	16
3.2. Innovation méthodologique : reconstruction des nombres, distances, boucles de déplacements.....	17
3.2.1. Intégration des boucles dans la collecte des données	17
3.2.2. Reconstruction des nombres de déplacements	18
3.2.3. Reconstruction des distances	19
3.3. Guide de lecture des tableaux et des figures	19
4. CARACTERISTIQUES DES TELETRAVAILLEURS	21
4.1. Quelle est la place du télétravail en temps normal et pendant le confinement	21
4.2. Qui sont les télétravailleurs habituels ?	22
4.2.1. Caractéristiques individuelles	22
4.2.2. Pourquoi faire du télétravail ?	24
4.2.3. Caractéristiques des lieux de télétravail	25
5. L'EXPERIENCE DES PRIMO-TELETRAVAILLEURS.....	27
5.1. Qui sont les primo-télétravailleurs ?	27
5.2. Les principaux freins au télétravail en temps normal	28
5.3. Les 1ères expériences du télétravail en confinement	30
5.4. Perspectives.....	31

5.4.1. Pérennisation du télétravail pour les primo-télétravailleurs ?	31
5.4.2. Conditions de mise en place.....	33
6. EFFETS DU TELETRAVAIL SUR LA MOBILITE	35
6.1. La mobilité quotidienne des télétravailleurs réguliers	35
6.1.1. Déplacements et distances parcourues par les télétravailleurs	35
6.1.2. Télétravail et modes de transport	36
6.1.3. Télétravail et organisation des déplacements.....	37
6.1.4. La mobilité des jours de télétravail	38
6.2. Quel est le potentiel impact d'un développement du télétravail sur la mobilité ?....	39
6.2.1. Équipement et utilisation des modes de transport.....	43
6.2.2. Distance entre le lieu de travail et le lieu de résidence : rôle du télétravail	46
6.2.2.1. Télétravailleurs réguliers :.....	46
6.2.2.2. Demandeurs d'emploi :	49
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	53
INDEX DES TABLEAUX ET FIGURES.....	55
SIGLES ET ACRONYMES	56

RÉSUMÉ

Télétravail, (im)mobilité et modes de vie. Ces trois notions sont apparues ensemble comme sujet de transformation du quotidien des Français pendant la crise sanitaire de 2019 - 2020. Le premier objectif de cette étude est de, après l'avoir défini, mesurer le télétravail et son impact sur la mobilité des actifs. Cette mobilité, qui a plutôt pris la forme d'immobilité à l'occasion du confinement sanitaire a également eu des impacts sur les modes de vie des Français. Cette étude a donc également pour but de capter les effets du confinement à la fois sur la pratique de télétravail comme sur les modes de vie (consommation de différents produits, alimentation et rapport aux objets du quotidien) et d'en évaluer la durabilité. L'hypothèse de départ suppose que les transformations dans l'organisation du travail et des modes de vie pendant la crise sanitaire, auront potentiellement un effet durable dans les années à venir.

Pour y répondre, un travail de recherche bibliographique a été réalisé, permettant de faire un état des lieux et d'arrêter la définition du télétravail comme l'ensemble du travail réalisé en dehors du lieu de travail habituel, de sorte à éviter un déplacement au moyen de la technologie. La collecte et l'analyse de données sur ces sujets a reposé sur une méthodologie élaborée par 6t - Bureau de recherche qui consiste en l'élaboration et la diffusion d'un questionnaire auto-administré en ligne sur un échantillon représentatif de la population française, puis dans un travail de quantification de la mobilité des répondants (reconstruction des déplacements et des distances des différents profils d'actifs, selon le recours au télétravail ou non) et de qualification (évolution des modes utilisés, des stratégies de localisation des activités, etc.).

Cette étude s'attèle d'abord à la relation entre télétravail et mobilité où les caractéristiques des télétravailleurs et du télétravail en général sont détaillées avant de définir l'impact du confinement sur la pratique. Des « primo-télétravailleurs » sont donc identifiés selon leur recours quasi-inexistant au télétravail avant le confinement et selon leur expérience pendant la période. Ceux-ci étant enclin à continuer la pratique à l'avenir, l'étude montre que leur mobilité pourrait tendre à la baisse les jours de télétravail, comme c'est le cas pour les habitués du télétravail. Cette réduction de la mobilité est quantifiée à l'échelle de l'ensemble des actifs, puis de l'ensemble de la population et permet de déduire une éventuelle diminution des émissions de GES à l'avenir.

Dans un second temps, le travail porte sur l'analyse des modes de vie pendant le confinement et cherche à évaluer le degré de transformation des pratiques d'une part, et de pérennisation de ces pratiques acquises pendant la crise d'autre part. Pour cela, l'ensemble de la population a été interrogée sur sa façon de consommer : courses alimentaires, habillement, produits d'entretien, produits cosmétiques, mais également sur sa façon de s'alimenter, qui a pu subir de larges transformations notamment du point de vue du gaspillage alimentaire. Le quotidien des Français a en effet été bouleversé par les contraintes des conditions sanitaires et les résultats affichent une diminution de la fréquence des achats, un recours plus fréquent aux commerces de proximité et au e-commerce. Le maintien de ses activités dépend quant à lui de plusieurs facteurs.

ABSTRACT

Teleworking, non-mobility and lifestyles. These three concepts appeared together as a subject of transformation of the daily life of French people during the health crisis of 2019 - 2020. The first objective of this study is measured teleworking and its impact on the mobility of the active people. This mobility, as immobility during sanitary confinement, has also had an impact on the lifestyles of French people. This study therefore also aims to capture the effects of confinement both on the practice of teleworking as on lifestyles (consumption of different products, food and relationship to everyday objects) and to assess its sustainability. It could have an impact on work organization and lifestyles during the health crisis will potentially have an effect in the future years.

First, a bibliographic research work was carried out, making it possible to make an inventory and to define the definition of teleworking as all the work carried out outside the usual place of work, so as to avoid a trip to the technology. The collection and analysis of data on these subjects was based on a methodology developed by 6t - Research Office which consists of the development and dissemination of a self-administered questionnaire online on a representative sample of the French population, then a quantification of the mobility of the respondents and its qualification.

This study first tackles the relationship between teleworking and mobility where the characteristics of teleworkers are detailed before defining the impact of confinement on practice. "First-time teleworkers" are therefore identified according to their almost non-existent use of telework before confinement and according to their experience during the period. As they are inclined to continue practicing in the future, the study shows that their mobility could tend to decrease on teleworking days. This reduction in mobility is quantified for all workers, then of the whole population and makes it possible to deduce a possible reduction in GHG emissions in the future.

In a second step, the work focuses on the analysis of lifestyles during confinement and seeks to assess the degree of transformation of practices on the one hand, and sustainability of these practices acquired during the crisis on the other. The entire population was asked about their way of consuming: food shopping, clothing, cleaning products, cosmetic products, but also about their way of eating, which may have undergone major changes, in particular from point of view of food waste. The daily life of the French has indeed been upset by the constraints of health conditions and the results show a decrease in the frequency of purchases, a more frequent use of local shops and e-commerce. Maintaining its activities depends on several factors.

INTRODUCTION

Contexte et intérêt de l'étude

Le confinement total ou partiel dû à la crise sanitaire actuelle est une première en France depuis la quarantaine du port de Marseille en 1720. Cette immobilité forcée remet en cause nos modes de vie dans un contexte d'augmentation générale de la mobilité, présentée comme nécessaire à l'insertion de l'individu dans la société (Fol, 2010). Il est donné l'occasion d'explorer d'autres organisations du quotidien et du travail.

Le projet de recherche du MIT sur les liens entre le COVID-19 et le télétravail (Brynjolfsson et al. 2020) a montré que l'épidémie a amené 1/3 des actifs américains à faire du télétravail pour la première fois. En ajoutant les télétravailleurs habituels, la moitié des actifs américains est en télétravail. En France, plusieurs études ont mesuré des proportions de télétravailleurs similaires avec 33% des actifs qui télétravaillent pendant le confinement selon une enquête par début avril 2020 (Odoxa 2020).

Depuis de nombreuses années, le télétravail est pointé comme une des pratiques permettant potentiellement de réduire les déplacements des actifs et, par conséquent diminuer considérablement les nuisances liées aux trajets domicile-travail. A ce titre, il est l'objet de politiques publiques depuis les années 1970, pourtant le double constat de son fort potentiel et de son absence de développement s'impose. Il y a un paradoxe entre les fortes attentes sociétales autour du télétravail et la faiblesse de sa pratique (Aguilera et al., 2016).

Dans ce contexte, les entreprises et les travailleurs ont dû s'adapter rapidement à une nouvelle organisation du travail. Ils ont acquis les outils techniques et organisationnels nécessaires au télétravail. La situation s'installant dans la durée, les individus comme les collectifs développent progressivement les compétences nécessaires pour fonctionner en télétravail.

Objectifs et méthodologie

Cette étude a pour point de départ l'hypothèse suivante : les transformations dans l'organisation du travail et des modes de vie pendant la crise sanitaire vont potentiellement avoir un effet durable.

Nous cherchons à identifier les caractéristiques de ces changements au prisme de la mobilité en questionnant d'une part le télétravail, son potentiel de développement et ses conséquences sur les déplacements et d'autre part les conséquences de la crise sanitaire sur les modes de consommation et de déplacement.

En situation normale, hors période de confinement, en quoi les pratiques de mobilité des télétravailleurs réguliers sont-elles différentes des travailleurs qui vont sur leur lieu de travail ?

Comment les primo-télétravailleurs du confinement sanitaire ont-ils vécu leur expérience ? Quelles sont les perspectives pour un éventuel développement du télétravail ?

Si tous les primo-télétravailleurs choisissaient à l'avenir de continuer à faire du télétravail et qu'ils organisaient leur mobilité de la même manière que les télétravailleurs réguliers, quel impact cela aurait-il sur l'ensemble des déplacements ?

Une approche quantitative, basée sur la collecte et l'analyse de données inédites, nous permet de mesurer l'impact et la durabilité de ces changements tout en identifiant leurs caractéristiques. Propriété de 6t-bureau de recherche, la méthodologie utilisée pour mesurer la mobilité des actifs et les transformations liées au télétravail a été développée par 6t bureau de recherche dans le cadre de son programme de recherche CO3MD¹.

¹ Le programme CO3MD part du principe qu'une des principales problématiques de la mobilité réside dans la difficulté à avoir les bons instruments tant pour mesurer les enjeux propres à la mobilité que pour accompagner les changements de comportement. Il se propose de développer des avancées théoriques et méthodologiques en matière de collectes et d'analyses de données des nouvelles mobilités. Ce programme comporte trois axes de développement : la constitution de panels d'usagers, l'identification de socio-types de la mobilité et la réalisation d'un outil d'accompagnement au changement de comportement. Enfin, le programme CO3MD n'est pas seulement structuré dans un temps délimité mais, au contraire, il se veut évolutif selon les innovations futures tant en matière d'offre que d'usage.

Partie 1 Etat des lieux et méthodologie

1. Etat des lieux : télétravail, mobilité et modes de vie

1.1. Définir le télétravail

1.1.1. Un phénomène ancien, mais difficile à définir

Au premier abord, la définition du « télétravail » paraît intuitive, et la médiatisation dont elle fait régulièrement l'objet n'est pas étrangère à ce constat. Les deux termes formant ce mot-valise, signifiant littéralement « travail à distance », renvoient pourtant à une forme d'oxymore, puisque les tâches quotidiennes liées à l'emploi sont traditionnellement réalisées dans un lieu fixe déterminé, le plus souvent dans les locaux de l'entreprise.

La notion de télétravail, apparue pour la première fois dans les travaux de (Nilles 1974) cités par (Craipeau 2010) dans un contexte d'embargo pétrolier et de diminution des déplacements, coïncide avec les débuts de la révolution informatique. L'introduction, dans une nouvelle économie de la connaissance, des technologies mobiles et informatiques comme le radiotéléphone dans les années 1980, la généralisation du réseau Internet à la fin des années 1990 puis le smartphone et l'ordinateur personnel dans les années 2010, a fortement contribué à modifier à la fois les formes et les espaces du travail. Suivant les théories libérales, les travailleurs, pris dans un double mouvement d'autonomie et d'exigence croissantes, profitent majoritairement dans le secteur tertiaire d'une nouvelle mobilité au travail dans le cadre de projets où le lieu du travail présente finalement moins d'importance que les résultats (de Gaulejac 2011).

Les contours du télétravail en tant qu'activité demeurent toutefois difficiles à cerner. Ce concept « *simple, mais flou* » (Bryant 1995) interroge notamment les conditions du télétravail sous la forme de cinq variables, dont les combinaisons possibles enrichissent la notion de télétravail. Au-delà de la question du genre des télétravailleurs, qui est utile pour répondre quantitativement à la question « qui télétravaille ? », la première variable concerne leur statut : selon les catégories de salariés, le télétravailleur peut être employé ou cadre dans l'entreprise, ou indépendant en tant qu'autoentrepreneur.

D'autre part, les critères de la fréquence et du lieu de télétravail laissent également entrevoir une diversité de situations, si la pratique du télétravail se fait à temps plein ou occasionnel et accepte d'autres lieux d'activité que le domicile, comme les tiers-lieux dédiés ou les espaces de coworking.

L'accès aux moyens techniques de communication à distance peut être interrogé comme une quatrième variable, en fonction d'un accès fluide du télétravailleur à Internet via un appareil personnel par exemple, quand la pluralité des arguments des télétravailleurs pour mener leur activité en télétravail constitue la dernière variable (garde d'enfants, situation des aidants, etc.).

Au regard de la littérature, les réponses apportées par différents champs disciplinaires à ces questions, comme le droit, la psychologie du travail ou la sociologie, varient autant que la multiplicité des thèses des auteurs. Cadrées selon les besoins des études, leurs définitions du télétravail reflètent des réalités de situations particulières et des enjeux variés : par exemple, des auteurs peuvent porter la focale sur les différences entre le télétravail salarié et indépendant pour étudier spécifiquement la problématique du management à distance (Pontier, 2014). Les définitions choisies dans le cadre d'une réflexion problématisée sont donc incomplètes : « *chacune prise isolément n'offre qu'une perception parcellaire du phénomène* » (Largier 2001).

Pour autant, l'analyse des écrits des auteurs et de la documentation depuis les années 1970 **montre qu'il existe quatre groupes de définitions** relevant chacun d'un type d'objectif stratégique ou d'avantage inhérent à la pratique du télétravail pour différents groupes d'acteurs.

En premier lieu, le télétravail comme **organisation spécifique du travail**, avec ses contraintes et ses avantages pour l'employeur, est particulièrement mis en avant dans la législation. Pour exemple, l'Article L1222-9 du Code du Travail stipule que le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». A partir des différentes réglementations propres à chaque pays, les auteurs en étudient l'application selon le type d'entreprise concernée, où les pratiques traditionnelles d'encadrement et de

gestion des télétravailleurs évoluent en conséquence vers un contrôle plus souple, mais toujours présent (Devos and Taskin 2005).

A ce premier groupe de définitions succède une conception du télétravail comme **outil de conciliation entre la vie privée des travailleurs et la pratique de leur emploi**. Selon Monique Pontier (2014), le facteur familial demeure celui qui a fait l'objet du plus grand nombre d'études depuis quarante ans, dans l'objectif de comprendre la façon dont la pratique du télétravail affecte les modes de vie. Les études en question mettent notamment en avant la différenciation de l'organisation du télétravail selon le sexe et l'impact de la flexibilité des horaires sur le temps de travail (Tremblay 2005), mais aussi les potentielles dérives que peut entraîner « *l'intrusion du travail dans la vie privée* » via la technologie quand le télétravail se fait au domicile (Dumas and Ruiller 2014).

Plus marginal et propre à la France des années 1980-1990, le troisième groupe de définitions inscrit le télétravail comme **un outil au service de l'aménagement du territoire** comme le souligne Sylvie Crépeau (2010) en citant Michel Rocard, ministre du Plan et de l'Aménagement en 1982, louant les avantages des outils de télématique pour créer des activités dans les zones rurales peu desservies. Aussi, l'analyse de la Lettre de la DATAR (1991) montre qu'il n'est pas évident que le télétravail soit associé au travail à domicile, mais qu'il peut s'effectuer « *dans des lieux structurés de façon industrielle et dont la vocation est d'utiliser les moyens de communication électroniques* », moyennant le développement de lieux dédiés, comme les télécentres dans les zones montagneuses peu accessibles.

Le dernier groupe de définitions porte **un regard environnemental** sur le télétravail par le biais des conséquences de l'évitement des mobilités pendulaires. A partir des années 2000, les études consacrées aux enjeux environnementaux se développent et investissent la question du lien entre mobilité et réduction des émissions GES. A ce titre, l'impact du télétravail réduisant les déplacements est indiscutable (Tissandier, Mariani-Rousset, and Mariani-Rousset Les 2019b), mais à nuancer, puisqu'un taux élevé de télétravail n'est pas nécessairement synonyme d'une réduction drastique des émissions de GES, en fonction des pratiques modales, des localisations résidentielles et des lieux de télétravail choisis si les télétravailleurs se rendent dans un espace dédié par le mode automobile.

Accepter qu'il n'y ait pas de consensus sur une définition exacte du télétravail dans la littérature qui couvrirait l'ensemble de ces enjeux ouvre ainsi la possibilité de creuser les diverses réalités des télétravailleurs. Pour dépasser l'échelle des discours et comprendre ce qui fait le télétravail aujourd'hui selon ses cinq variables, il faut reconnaître une définition du télétravail comme point de départ : **la pratique du télétravail serait l'ensemble du travail réalisé en dehors du lieu de travail habituel, de sorte à éviter un déplacement au moyen de la technologie.**

1.1.2. Le télétravail et les travailleurs

Emilie Vayre (Vayre 2019) fait d'abord apparaître **quatre formes de télétravail**, dont les deux premières sont les plus répandues :

- Le télétravail au domicile à temps plein, ce qui peut recouvrir la situation des auto-entrepreneurs du secteur tertiaire,
- Le télétravail au domicile à temps partiel selon le contrat passé avec l'employeur et où la majorité du travail hebdomadaire est réalisé dans les locaux habituels,
- Le télétravail nomade, où les déplacements professionnels sont réguliers et peuvent nécessiter l'activité dans une multiplicité de lieux (transports, résidence, hôtel, etc.)
- Le télétravail dans des espaces dédiés, c'est-à-dire des locaux consacrés au travail mais extérieurs à l'entreprise, comme les espaces de coworking ou les tiers lieux qui intègrent des espaces de travail. Cette dernière forme tend à se développer par l'aménagement croissant de ce type de lieux dans les espaces métropolitains (De Gaulejac, 2011).

Identifier le télétravailleur-type nécessite ensuite de prendre en compte l'âge, le genre et le statut du télétravailleur, mais aussi le type d'emploi auquel son travail correspond. Plusieurs études, également citées dans Vayre, 2019, proposent des résultats concordants : les télétravailleurs seraient en majorité des hommes âgés de 30 à 50 ans, diplômés du supérieur et cadres dans le secteur privé, qui vivent et travaillent surtout en zone urbaine. En parallèle de ces caractéristiques se trouvent les moyens technologiques dont il dispose à l'extérieur de l'entreprise pour réaliser son travail. Les chercheurs anglais Haddon et Brynin (2005), ont ainsi mis en évidence différents types de télétravailleurs à partir d'une étude européenne (The e-living project) sur les actifs de six pays européens. Ils distinguent les conditions de la pratique du télétravail selon le type de catégorie socioprofessionnelle des télétravailleurs, en prenant notamment deux exemples : d'une part, les cadres du secteur privé en télétravail sont en majorité des hommes dont les revenus sont un peu plus élevés que la moyenne et dont l'activité consiste à des échanges à distance avec les collaborateurs, supposant au moins un téléphone mobile personnel à disposition et une connexion internet. D'autre part,

les utilisateurs d'ordinateurs portables personnels en télétravail sont généralement des techniciens sans que la réalisation des tâches ne nécessite un contrôle quotidien en présentiel.

1.1.3. Quelle situation à l'échelle européenne ?

En raison de la diversité des réglementations et des définitions du télétravail à l'échelle mondiale, il est difficile de compter précisément le nombre de télétravailleurs au sein d'un pays. Pour autant, l'analyse de la littérature grise et des données issues des fonds de documentation de l'Union Européenne (Eurostat 2020) permet de constater que la pratique du télétravail a augmenté graduellement ces dernières années, avec des différences significatives entre pays, tandis que le contexte de la pandémie mondiale, poussant au télétravail au domicile un nombre jamais égalé de salariés dans le monde, motive de nouvelles publications.

Dès le début des années 2000, au moment où les moyens de communication et d'information se démocratisaient, la Commission européenne a adopté un accord-cadre sur le télétravail pour reconnaître officiellement dans la réglementation cette forme d'organisation et de réalisation du travail. Selon l'étude la plus récente, réalisée en 2010 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'Union affiche un taux moyen de télétravail occasionnel des actifs d'environ 20%², ce qui cache un certain nombre de disparités, selon les critères retenus pour les **études ou une situation de l'emploi** différente.

Pays / groupe de pays	Taux de télétravailleurs	Variables retenues et facteurs explicatifs	Sources
France	17%, soit 2,8 millions de personnes	L'étude concerne toutes les formes de télétravail	Rapport ministériel, METTLING B. (dir.), 2015, <i>Transformation numérique et vie au travail</i> .
Pays-Bas	14%	Seul le taux de télétravail à temps plein a été retenu, s'agissant du plus élevé d'Europe	Eurostat (2020), <i>How usual it is to work from home ?</i> (en ligne)
Jord de l'Europe : Suède, Danemark, Royaume-Uni	25-30%	- Seul le télétravail régulier, encadré par l'entreprise, est concerné - La culture managériale est favorable au télétravail	Commissariat Général à l'Egalité des Territoires, <i>Le télétravail en Europe : quelles définitions ?</i> (en ligne)
Est de l'Europe	3-5%	- Il existe moins d'emplois compatibles avec le télétravail - Les entreprises fournissent peu à leur personnel le matériel d'entreprise nécessaire	Eurostat (2020), <i>More and more employees use business mobile devices</i> (en ligne)
Etats-Unis	16%, soit 26 millions de personnes	Tous les lieux du télétravail (domicile, typologie des espaces dédiés) sont pris en compte	US Bureau of Labor Statistics (2019)

Tableau 1 : Taux de télétravailleurs dans la population active dans les années 2010, en Europe et aux Etats-Unis

² La mesure du taux de télétravailleurs donne lieu à des estimations très différentes selon les sources. Ainsi, cette enquête à l'échelle européenne évalue le nombre de télétravailleurs occasionnels en France à 20% des actifs alors que la DARES mesure 3% de télétravailleurs réguliers. Ces écarts viennent de plusieurs facteurs. D'abord le télétravail est difficile à circonscrire et les définitions varient parfois (quelle activité entre dans le télétravail ? est-ce que répondre à un mail le soir après dîner est considéré comme du télétravail ? les enseignants qui corrigent leurs copies à domicile doivent-ils être considérés comme des télétravailleurs ?). Ensuite, la fréquence prise en compte pour définir un télétravailleur est différente selon les études : considère-t-on les télétravailleurs réguliers ou les télétravailleurs occasionnels ?

1.2. Mobilité et télétravail

1.2.1. Le télétravail, un facteur un facteur faible de diminution de la mobilité quotidienne

Les bénéfices environnementaux du télétravail en raison de l'absence de mobilité domicile-travail ont été démontrés par (Tissandier, Mariani-Rousset, and Mariani-Rousset Les 2019a). Un suivi longitudinal de télétravailleurs a été croisé avec une modélisation des déplacements domicile-travail permettant de mesurer leurs impacts environnementaux. Cette méthode a permis d'identifier les avantages individuels (meilleure gestion du temps, baisse de la fatigue...) et collectifs (baisse des émissions dues à la mobilité domicile-travail, optimisation de la gestion des locaux...) du télétravail.

Si la modification des pratiques de mobilité grâce au télétravail permet d'alléger (en nombre ou en distance) les déplacements domicile-travail, d'autres déplacements apparaissent. Cet effet rebond sur la mobilité doit être analysé spécifiquement : quelles sont les caractéristiques de la mobilité des télétravailleurs ?

Les travaux de (Tissandier, Mariani-Rousset, and Mariani-Rousset Les 2019a) montrent une réduction de la mobilité les jours de télétravail. Autrement dit, les télétravailleurs se déplacent moins en distance quand ils télétravaillent. Mais certains déplacements se maintiennent (accompagnement par exemple), quand d'autres apparaissent (achats par exemple). Les scénarios développés dans cette recherche montrent donc une transformation des pratiques de mobilité et pas seulement une baisse de la distance totale parcourue (Tissandier, Mariani-Rousset, and Mariani-Rousset Les 2019a). Concrètement, le nombre de déplacements ne baisse pas (et à même tendance à augmenter dans le cas des déplacements vers un lieu de télétravail), mais la distance parcourue diminue avec le télétravail.

Cette position est désormais la plus courante parmi les auteurs : comme le rappelle François Adoue (Adoue 2016), la thèse initiale d'une substitution des échanges à distance aux déplacements physiques, soutenue dans les années 1990 en parallèle du développement exponentiel des nouveaux moyens de communication, a été infirmée par les expériences empiriques menées depuis. Dès le début des années 2000, des études ont en effet été menées pour comprendre notamment la manière dont le télétravail et la technologie qui y est associée modifient le rapport à l'espace et à la distance des télétravailleurs (Aguiléra and Rallet 2016; Thomsin 2004).

En 2003, Laurence Thomsin montre par le biais d'une étude quantitative et qualitative auprès de la population télétravailleuse d'une multinationale que le télétravail modifie les pratiques à la fois professionnelles et familiales de mobilité quotidienne. Il établit une hiérarchie des raisons de se déplacer des télétravailleurs, dans laquelle les raisons des déplacements professionnels et non-professionnels constituent deux catégories distinctes.

D'une part, les déplacements professionnels concernent les déplacements pour rejoindre un lieu de télétravail autre que le domicile : « *si le télétravail symbolise un temps gagné sur les déplacements professionnels, il ne les a pas pour autant fait disparaître* ». D'autre part, les déplacements d'achats alimentaires apparaissent au premier plan des déplacements non-professionnels, dans un effet rebond lié au télétravail. En effet, durant la semaine de travail, les télétravailleurs se déplacent pour des tâches fonctionnelles possibles uniquement sur les heures d'ouverture des lieux de services (magasins, poste, centre médical, etc.) et réservent leurs déplacements récréatifs en marge de leur temps de travail réglementaire.

Si appréhender les différents profils de télétravailleurs est utile pour cerner très précisément les caractéristiques de la mobilité en télétravail, où l'on apprend par exemple que les déplacements pour « Raison personnelle » sont plus fréquents sur le temps de midi pour les télétravailleurs travaillant plus de 30% de leur temps de travail hebdomadaire, l'étude de Thomsin permet également de relever un invariant clé dans les pratiques de mobilité des télétravailleurs.

Il révèle que le « *souhait profond* » des télétravailleurs, quel que soit leur profil, est bien de « *rapprocher son lieu de travail du domicile* », que l'étude de Tissandier classe comme l'avantage d'avoir une distance plus courte à parcourir (Tissandier et al., 2019) et auquel répond la présence de lieux de coworking, de tiers-lieux, ou d'espaces adaptés au travail type cafés ou bibliothèques à proximité du domicile. Cette relocalisation des lieux de travail, mais aussi des activités non-professionnelles exercées sur le temps de

1.2.2. Les effets du télétravail sur les stratégies des entreprises et les choix résidentiels

La densité des contacts possibles et les économies de métropolisation recherchées par les entreprises ont mené à une géographie de l'emploi concentré dans les centres urbains, mais Gérard Claisse prédit dès 1986 (Claisse 1986) l'effet des télécommunications et de la possibilité de déterritorialiser les échanges sur notre conception de l'espace et du temps, où les réseaux d'information structurent les territoires en lieu et place des voies de transport physique (Berhault 2010).

Le télétravail donne ainsi naissance à une nouvelle forme de mobilité, la mobilité virtuelle définie comme la transmission à distance d'information, de savoirs et de pensées au moyen de technologies de communication (Adoue 2016). Mais les travaux de la littérature montrent bien que la pratique du télétravail n'exclut pas la mobilité physique, guidée par la recherche d'un rapprochement entre le domicile et le lieu du travail ou du télétravail.

Dans ce cas, quelles incidences pourrait avoir le télétravail sur les stratégies des entreprises en termes de localisation ? En quoi ces stratégies modifient la mobilité résidentielle des télétravailleurs ?

Du point de vue des entreprises, l'éclatement géographique des équipes télétravailleuses ouvre des possibilités d'ordre économique. S'inscrire dans une démarche favorable au télétravail permet par exemple pour les entreprises de recruter des talents selon leurs besoins sans que la distance ne soit un obstacle, ou encore de développer des services en « co-innovation » au plus proche de la clientèle en recrutant volontairement des salariés résidant à proximité des sociétés clientes plutôt qu'à proximité de ses propres bureaux (Berhault, 2010). Ces avantages mènent toutefois à des problématiques d'organisation et de management pour assurer une continuité de sociabilisation avec l'entreprise (Ortar 2009). A ce titre, les acteurs économiques comme les collectivités locales cherchent à développer des espaces consacrés aux télétravailleurs, dont l'espace partagé, suivant la définition d'Oldenburg (1989, cité par (Moriset 2017)), permet de contourner les situations de solitude et de maximiser les échanges de savoirs des travailleurs nomades. Le succès des plateformes de coworking comme Neo-Nomade, la pionnière en France, auprès des entreprises, illustre concrètement cette aspiration des entreprises à accorder les moyens à leurs salariés télétravailleurs d'exercer au plus près de leur domicile.

Ces efforts récents de la part des entreprises pour favoriser le télétravail engendrent des choix nouveaux de la part des télétravailleurs, notamment en ce qui concerne l'arbitrage résidentiel. Puisque se déplacer jusqu'aux bureaux de l'entreprise n'est plus systématique et quotidien, des travaux montrent la propension des télétravailleurs à privilégier un cadre de vie périurbain ou rural, portés par un imaginaire du télétravail duquel « *l'ennui des navettes* » est absent (Ortar, 2010). Si ces choix impliquent un éloignement plus ou moins distant des réseaux de transport physique, les télétravailleurs portent cependant une très grande attention à la qualité du réseau Internet et s'attachent à résider à proximité des commerces de première nécessité (Ortar, 2010 ; Tissandier, 2019).

A partir de plusieurs enquêtes socio-anthropologiques majoritairement réalisées dans des communes distantes de 20 à 50 kilomètres de pôles urbains, Ortar signale que ces types d'arbitrages résidentiels se traduisent par une augmentation des temps de transports quand les déplacements professionnels sont inévitables, à la fois parce que le domicile du télétravailleur ne se situe pas au centre des réseaux de transports rapides, mais aussi parce que la distance à parcourir augmente.

1.2.3. Des espoirs environnementaux à nuancer

Depuis une dizaine d'années, les avantages du télétravail sont également pensés selon le prisme des coûts environnementaux évitables liés aux transports. Le développement du télétravail en zone urbaine pourrait en effet avoir des effets importants, mis en avant dans la littérature grise : le rapport du Centre d'Analyse Stratégique, dirigé et publié en 2009 par Roland Berger (*Le développement du télétravail dans la société numérique de demain* (Berger 2009)), prévoyait par exemple une diminution des embouteillages malgré les déplacements supplémentaires induits par le télétravail ainsi qu'une amélioration de la qualité de l'air en conséquence de la baisse d'émissions de particules fines. Il ajoutait que le potentiel de diminution des émissions de GES serait d'un million de tonnes par an pour la France, à condition notamment d'organiser un meilleur usage des infrastructures de transports existantes par optimisation des horaires de déplacements et de favoriser un report modal vers les transports collectifs.

Ces deux conditions interrogent la capacité réelle du télétravail à permettre une baisse significative des émissions de GES liées aux déplacements que le télétravail ne supprime pas. Les potentiels effets rebonds dus à l'évolution des volumes et des distances de déplacements restent à explorer. D'une part, décaler de quelques heures les intentions de déplacements professionnels et non-professionnels dans la journée de télétravail n'évite pas les émissions de GES, elle les décale d'autant dans le temps.

D'autre part, ces espoirs se fondent sur le report modal de l'automobile individuelle sur les transports en commun ou les modes actifs que sont le vélo ou la marche à pied. Pourtant, bien que seulement suggéré dans l'étude d'Ortar (2010), le réflexe automobile tend à être privilégié par les familles enquêtées et résidant en zone périurbaine pour leurs déplacements professionnels occasionnels, mais aussi pour la mobilité non-professionnelle, dans un effet-rebond de la pratique du télétravail (Tissandier et al., 2019). Dans une enquête sur la mobilité quotidienne automobile dans le périurbain Francilien, Patricia Sajous (Sajous 2017) questionne le report modal sous l'angle des habitudes, en montrant que même résidant à proximité de transports collectifs performants, les travailleurs reculent le moment du changement de comportement de mobilité et font usage de la voiture comme d'un réflexe. Cette étude ne prend pas les télétravailleurs comme objet de l'échantillon, mais elle permet de poser la difficulté du report modal des télétravailleurs, y compris dans le cas de télétravailleurs résidant en centre-ville et qui se déplacent pour rejoindre une salle de coworking à quelques kilomètres du domicile.

1.3. Modes de vies et télétravail

1.3.1. Le télétravail comme facteur d'une qualité de vie améliorée

Les attentes liées au télétravail en ce qui concerne les modes de vie portent traditionnellement sur les aspects à la fois de la qualité de vie, de l'organisation personnelle et de la conciliation entre vie familiale et professionnelle. L'usage régulier des technologies de l'information et de la communication, qui définit en partie le télétravail, est en effet propice à l'intégration des tâches professionnelles sur le temps de la vie personnelle. Pourtant, comme mettent en garde Dumas et Ruiller (Dumas and Ruiller 2014) « *le but du télétravail n'est pas de faire perdre toute notion spatio-temporelle au télétravailleur, mais au contraire de trouver un certain équilibre* » entre ces différents temps du quotidien.

Une large partie des travaux académiques sur le télétravail le présente comme un moyen de vivre mieux pour les personnes concernées, ce que met en évidence une méta-analyse conduite par Gajendran et Harrison en 2007 (Gajendran and Harrison 2007) recensant 46 études de littérature et près de 13.000 employés au début des années 2000. Pour Tremblay et al., ((Tremblay 2005), cité par Dumas et Ruiller, 2014), ce constat s'explique par le facteur majeur de la flexibilité temporelle qui autorise par exemple la prise de rendez-vous non-professionnels dans la journée de travail, mais qui permet aussi de s'affranchir de la trame quotidienne classique, scandée par le temps du travail, celui alloué à la famille et celui des loisirs pour soi (Sajous, 2012). Pour autant, l'exemple de la technologie connectée, nécessaire au télétravail dans les activités de communication à distance ou de recherche d'information en ligne, rend poreuse la frontière entre les différents temps de la journée, ce qui peut faire basculer le télétravail comme un facteur de mal-être. Ainsi, en quoi le télétravail permet-il de concilier ces différents temps, et pour qui ? dans quelle mesure les usages binaires de la technologie se trouvent-ils au cœur des enjeux entourant cette démarche de conciliation ?

Un certain nombre de résultats d'études menées par les auteurs ces dernières années associent davantage le télétravail à une liberté d'organisation du temps de travail réparti dans la journée, plutôt qu'à une situation propice à concilier vie familiale et professionnelle (Tissandier, Mariani-Rousset, and Mariani-Rousset Les 2019b; Vayre 2019; Moore 2006). Cela confirme le facteur « temps » comme particulièrement déterminant dans les avantages du télétravail, au détriment peut-être du facteur de la famille dans le cas des télétravailleurs à temps complet. Comme le rappelle Patricia Sajous dans une étude de 2012 portant sur l'action de développement local favorisant le télétravail dans le Gers, le télétravail offre l'opportunité de « *programmer des activités [...] de façon désynchronisée* ». Les conclusions d'une enquête en psychologie de la chercheuse J. Moore, menée de façon qualitative auprès de télétravailleurs à domicile du nord-est de l'Angleterre et publiée en 2005, révèlent notamment que les personnes concernées apprécient de travailler tard en soirée si elles le souhaitent, évitant ainsi le stress lié à la réalisation chronométrée d'une tâche en journée sur les horaires de bureau.

C'est en réalité la possibilité de pouvoir construire son emploi du temps qui participe de l'importance du second avantage, à savoir concrètement la conciliation entre le temps passé à travailler et le temps passé auprès de la famille. Contrairement à la liberté organisationnelle plébiscitée par l'ensemble des télétravailleurs sans distinction de genre, Moore souligne que ce sont en majorité les télétravailleuses qui évoquent le souhait de prendre en compte les besoins de leurs enfants et de leur vie familiale en parallèle de leur emploi.

Cette différenciation genrée dans la perception des apports du télétravail dans les modes de vie est également évoquée dans d'autres travaux moins nombreux (Ortar 2009; Tremblay 2005), sous l'angle du temps d'ordinaire perdu dans les navettes domicile-travail, mais retrouvé en situation de télétravail par un réinvestissement dans d'autres tâches plus productives et utiles. Si « *pour nombre d'entre nous nos déplacements sont, pour partie, une douleur* » (Damon 2013), les travaux québécois précédemment évoqués de Tremblay (2001), illustrent que le temps gagné, en moyenne de 2h par jour dans le cas des salariés français (Obsoco 2020), permet finalement pour un certain nombre de femmes d'intercaler des tâches ménagères dans leur journée de travail et de se libérer plus de temps libre pour la fin de la semaine en compagnie de leur famille.

Enfin, en marge des études pointant les avantages du télétravail pour la qualité d'un mode de vie plus équilibré, souvent avec un regard bienvenu sur les différenciations de la perception et des pratiques du télétravail selon le genre, de nouvelles études plus récentes suggèrent les possibles effets du télétravail sur les modes de consommation des ménages où au moins une personne télétravaille.

En 2001, Tremblay faisait déjà référence aux économies que les télétravailleurs enquêtés déclaraient faire grâce à leur situation, notamment en ce qui concerne les achats alimentaires grâce à une propension à confectionner les repas à domicile, mais aussi concernant les achats vestimentaires, bien que les raisons ne soient pas détaillées dans l'étude. Aussi, dans le prolongement de l'importance acquise des outils numériques de communication et d'information dans le quotidien des télétravailleurs pour leur activité, l'usage de la technologie à des fins personnelles se développe parfois naturellement sur les heures traditionnelles de travail, pour commander des ressources alimentaires en ligne et prévoir de le chercher la journée de travail théoriquement terminée par exemple. A ce titre, la note prospective *Le commerce alimentaire ne sera plus comme avant*, publiée par le cabinet Oliver Wyman en avril 2020 (Wyman 2020) et ciblée sur la préparation du contexte post-confinement, donne déjà quelques indices sur les habitudes des télétravailleurs nomades ou à domicile dans leur façon de consommer. Elle éclaire par exemple la façon dont le télétravail pourrait accélérer l'influence de certaines options de vente déjà testées, comme le drive-in ou les paniers d'ingrédients pré-préparés. En conséquence, la préparation culinaire à domicile serait confirmée comme étant un pilier du mode de vie en télétravail, y compris pour les télétravailleurs nomades. Ces réflexions encore succinctes méritent d'être développées, laissant entrevoir au cœur de la crise sanitaire un champ complet de questions à explorer pour appréhender finement les effets du télétravail sur les modes de vie.

1.3.2. Les risques d'une place exacerbée du travail dans la vie privée par l'usage des TIC

Dans ses travaux, Laurence Thomsin (2003) rappelle que le télétravail, quand il est équilibré, participe doublement à « *un mécanisme de gestion du temps [...] et à un mécanisme de récupération du temps* », dont la réalité fragile doit être appréhendée, notamment au prisme des défis inhérents à l'usage récurrent des technologies de l'information et de la communication (TIC) et leur possible débordement sur les temps privés. En parallèle des attentes liées au télétravail et largement développées dans la littérature de recherche, ils constituent le second thème central des études, touchant ainsi aux domaines de la psychologie du travail et du management.

Au regard de la revue de littérature, deux grandes problématiques dues à la technologie menacent le bien-être du télétravailleur et son mode de vie qu'il organise autour de son travail, restant le « *point structurant* » de son emploi du temps (Sajous, 2012).

La première pourrait s'inscrire dans la catégorie des « tensions familiales », et fait à nouveau état d'une différenciation genrée au détriment des femmes. Dans son étude menée en 2010 auprès de couples anglais bi-actifs en situation de télétravail (complet et/ou nomade) à la campagne, Ortat met en avant les dilemmes des épouses, prises entre les exigences de disponibilité permises par les TIC et de réponse aux besoins réguliers des enfants, et dont les conjoints ne comprennent pas toujours que cette conciliation s'effectue parfois au détriment de la vie conjugale. Tremblay (2001), relève également dans son enquête que « *les hommes, même lorsqu'ils sont en situation de télétravail ou bénéficient d'aménagements de leur temps de travail ne s'y [les responsabilités familiales] consacrent pas davantage* », provoquant ainsi une pression supplémentaire sur les télétravailleuses qui sont mères et leur posant des difficultés à définir les contours de leurs vies professionnelle et familiale. Cependant, ces situations de tensions sont également liées à l'absence d'un lieu de télétravail défini en dehors du domicile, où les activités de nécessité (courses, ménage, besoins des enfants) peuvent s'alléger au quotidien, dans un espace de coworking par exemple.

La nature même de la technologie, souvent connectée et utilisée dans le cadre du télétravail, est associée à un brouillage de la frontière entre les deux sphères précitées, « *l'une s'invitant dans l'autre et réciproquement* » (Vayre 2019) notamment à des horaires dits atypiques, car en dehors des heures conventionnelles de travail (Sajous, 2012). Cette situation, que permet la facilité à transmettre des réponses immédiates, est interrogée dans les revues spécialisées en management et les relations entre « managers »

et « collaborateurs » en télétravail (ANACT 2011) pour promouvoir les bons réflexes de confiance interpersonnelle et éviter l'abus de mails collectifs ou d'échanges redondants, que Patricia Sajous définit comme des mauvais usages et une source nouvelle de stress.

Pour autant, les travaux en psychologie du travail montrent toute l'ambivalence de la situation du télétravailleur, qui peut éventuellement mal vivre le management à distance qui tend à renforcer son stress. Emilie Vayre (2019) résume la littérature en expliquant que le télétravailleur peut ressentir une « *culpabilité intériorisée* » d'exercer son activité « en échappant à certaines contraintes » dont le temps de transport fait partie, et tenterait d'extérioriser ce sentiment en « *travaillant sans limite* ». Le télétravail, malgré ses avantages, pourrait conduire à des situations d'épuisement professionnel, notamment dans le cas où un management dédié ne serait pas assez défini par l'entreprise.

1.4. Ambivalence de la période de confinement sanitaire

La situation de crise sanitaire mondiale a mené un grand nombre d'entreprises à favoriser le télétravail des salariés, à la fois pour assurer la continuité de l'activité et la sécurité du personnel. Les études les plus récentes disponibles sur les liens entre virus et télétravail annoncent une hausse significative de la population en situation de télétravail à domicile. Dans le cas américain, le taux de télétravailleurs a doublé par rapport à la situation normale : l'étude *COVID-19 and Remote Work, an Early Look at US Data* (Brynjolfsson et al. 2020) explique que 34% des actifs américains ont été amenés à télétravailler en dehors de leurs bureaux habituels, le plus souvent à domicile, portant à près de 50% la part des télétravailleurs dans la population active durant la période de confinement.

En France, l'enquête en ligne menée par l'ObSoCo dans la première semaine d'avril 2020 et analysée par le Forum Vies Mobiles révèle que 33% des actifs travaillent désormais à domicile, contre 16% de télétravailleurs, toutes formes confondues, dans les mois précédents (Obsoco 2020). S'il est trop tôt pour lancer des études prospectives pour prévoir précisément l'avenir du télétravail dans les pays développés, les conclusions des travaux récents envisagent un développement futur important, accéléré par la période de confinement : une note accompagne dans ce sens la publication fin mars 2020 de l'enquête *Homeworking in the UK labour market* pour l'année 2019 par l'organisme Office for National Statistics (Statistics 2019), quand le Forum Vies Mobiles insiste sur la volonté exprimée par presque un quart des enquêtés représentatifs de la population nationale à s'orienter vers des emplois compatibles avec le télétravail à la suite de la pandémie.

Cette situation inédite a des effets sur les déplacements des télétravailleurs, que les auteurs avaient pourtant déjà étudiés comme des déplacements plus fréquents, mais à la distance moins grande en situation normale. La pandémie ayant contraint des actifs à la profession mobile comme les télétravailleurs ordinaires à fortement limiter leurs déplacements, de nouvelles précisions sur les liens entre mobilité et télétravail apparaissent naturellement. Le Forum Vies Mobiles montre par exemple que les activités contraintes, comme les achats alimentaires, génèrent davantage de déplacements nécessaires dont la durée s'allonge, passant de 1h25 hebdomadaire à 1h43 pour ces télétravailleurs à domicile. Bien que les facteurs explicatifs ne soient pas développés, il se peut que cet allongement de la durée des déplacements soit lié à l'apparition de files d'attente ou à un changement de mode de transport plus ou moins rapide pour s'assurer des consignes de distanciation sociale.

Pour autant, 27% des actifs continuent à se déplacer dans le cadre de leur activité professionnelle : la durée de ces mobilités hebdomadaires a augmenté de 66% durant la période de confinement, évoluant de 7h06 à 11h48 en moyenne. Les explications se trouvent dans les aspects de surcharge de travail liée au confinement qui concernent certaines catégories d'actifs, comme les routiers.

2. COLLECTE DE DONNÉES

2.1. Diffusion et échantillon

La collecte des données a eu lieu entre le 30 avril et le 13 mai 2020. Cette période, marquant la fin du confinement, a été choisie dans l'objectif d'éviter tous biais de découverte du télétravail à partir de la mi-mars dans ces conditions si particulières et pour mieux appréhender les habitudes qui ont été prises pendant les semaines suivantes. Elle s'est déroulée grâce à un questionnaire auto-administré en ligne dont la durée ne pouvait pas dépasser 13 minutes, quel que soit le profil du répondant et donc le nombre de questions auxquelles il a dû répondre. Cette durée maximale fixée est un enjeu méthodologique fondamental pour la collecte de données par questionnaire : au-delà de 13 minutes, sur un échantillon

représentatif de la population, les informations récoltées risquent perdre en qualité du fait de la baisse de la concentration des répondants. En moyenne, la durée du questionnaire était de 11 minutes (médiane 9 minutes).

Afin d'avoir des effectifs suffisants pour permettre des analyses croisées et par sous-échantillon, il a été collecté les réponses de 4050 personnes à l'échelle nationale. L'échantillon global est représentatif en termes d'âges, de genre et de catégories socioprofessionnelles. Par ailleurs, une attention particulière est portée sur l'équilibre de la distribution des répondants par géotypes³ pour pouvoir questionner les dimensions spatiales du phénomène.

2.2. Structure du questionnaire

Étant donné que le confinement a interdit un certain nombre d'activités « non-essentiels », nous nous concentrons sur les activités qui ont continué et se sont transformées :

- Le travail, particulièrement à travers le télétravail
- L'alimentation
- La consommation de biens et le rapport à l'objet

Ces thématiques seront explorées selon trois points de vue :

- Les pratiques en temps normal (travail, mobilité, consommation)
- Les pratiques en confinement (télétravail, relocalisation des achats et des loisirs, pratiques de consommation) avec leurs avantages et leurs inconvénients
- Les pratiques futures (potentiel changement de pratiques, conditions au changement de pratiques...

L'ensemble du questionnaire est structuré par des filtres afin de cibler quelles questions poser à quels publics. Nous identifions 3 cibles :

- Les habitués du télétravail ont répondu à des questions visant à approfondir leur expérience du télétravail et leur mode de vie habituel. Il s'agit en particulier de comprendre en quoi et comment cette pratique transforme leur mobilité.
- Les primo-télétravailleurs et plus largement ceux qui télétravaillent moins d'une fois par mois ont détaillés leur perception du télétravail et la transformation de leur mode de vie.
- Les non télétravailleurs (à la fois travailleurs qui continuent à se rendre sur le lieu de travail et chômeurs partiels / chômeurs techniques, mais aussi les non actifs, ils représentent la moitié de la population) ont été interrogés principalement sur leur mode de vie et sur la relocalisation des activités liée au confinement.

Le questionnaire comporte trois sections :

- Caractéristiques sociodémographique des individus
- Travail et mobilité
- Modes de vie et consommation

Les deux dernières sections sont structurées autour de 3 temporalités : avant le confinement, pendant le confinement et après le confinement.

3. Démarche d'analyse

3.1. Nettoyage et redressement de la base de données

A partir des 4 050 réponses collectées, un nettoyage a été effectué en utilisant trois types de filtres différents. Le premier est basé sur les temps de réponse de chacun des trois profils cibles. Les réponses hâtives (avec un temps de remplissage du questionnaire inférieur au quart de la médiane du groupe) ont été écartées. De la même manière, une analyse des réponses systématiques a permis de supprimer les réponses non-pertinentes. Ainsi nous avons éliminé les personnes qui affirment se déplacer tous les jours pour tous les motifs et en utilisant tous les modes de transport proposés. En dernière étape, nous avons analysé la cohérence des réponses au moyen de plusieurs questions tests (question de test d'attention,

³ Les géotypes utilisés sont : l'aire urbaine de Paris, les aires urbaines de plus de 500 000 habitants, les aires urbaines de 100 000 à 500 000 habitants et les zones rurales.

rapport entre le nombre d'enfants et le nombre de résidents du logement, nombre de pièces dans le logement...). Ce nettoyage a permis d'obtenir une base de 3 995 réponses fiables.

Cette base de données regroupe ainsi de manière représentative, toutes les catégories de la population française. On a donc 25 % de la population qui résident en zone rurale, 16 % dans des aires urbaines de moins de 100 000 habitants (petites aires urbaines), 23 % dans des aires urbaines de 100 000 à 500 000 habitants (aires urbaines moyennes), 19 % dans des aires urbaines de plus de 500 000 habitants (grandes aires urbaines hors Paris) et enfin, 17 % dans l'aire urbaine de Paris.

Les actifs en emploi représentent 63 % de l'échantillon soit un effectif de 2 503 dont 53 % à temps plein et 10 % à temps partiel. Les demandeurs d'emplois représentent 8,3 % de l'ensemble des actifs. Les caractéristiques socioprofessionnelles des actifs se décomposent comme suit :

- 2,8 % d'artisans, commerçants,
- 2,8 % de chefs d'entreprise,
- 17 % de cadres et professions intellectuelles supérieures,
- 29,9 % de professions intermédiaires,
- 25,6 % d'employés,
- 19,9 % d'ouvriers,
- Et 2 % d'autres personnes sans activité professionnelle.

3.2. Innovation méthodologique : reconstruction des nombres, distances, boucles de déplacements

Propriété de 6t-bureau de recherche, la méthode suivante a été développée par 6t bureau de recherche dans le cadre de son programme de recherche pluriannuel CO3MD⁴.

3.2.1. Intégration des boucles dans la collecte des données

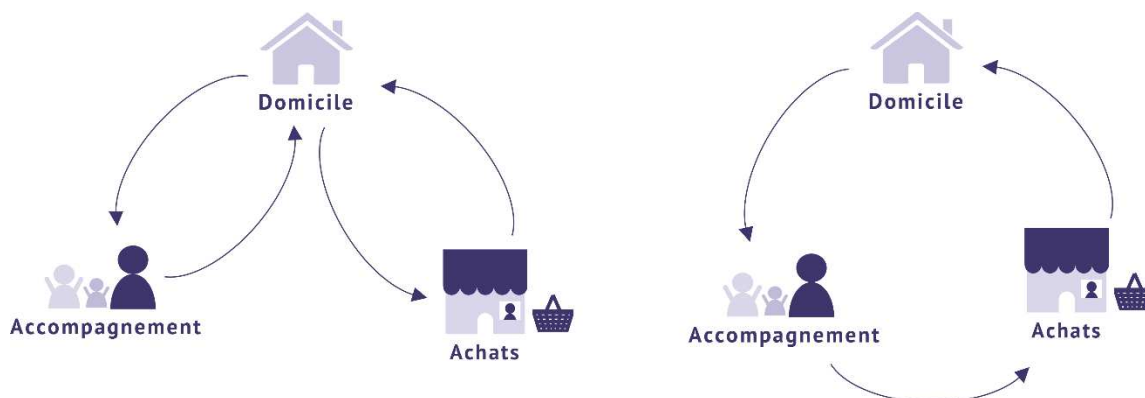
Notre objectif est d'identifier la différence entre les boucles de déplacement des télétravailleurs lors de leurs jours de télétravail et les boucles de déplacement des jours de travail au bureau⁵.

Un certain nombre d'études ont démontré, dans différents contextes, que la majorité des boucles de déplacement sont des boucles de déplacements simples (Valiquette 2010) et (Kieffer and Audard 2015). Seulement un tiers des boucles de déplacement sont complexes, c'est-à-dire que seulement un tiers comprend des déplacements secondaires.

Pour prendre en compte cette dimension des pratiques de déplacement, nous avons intégré une question sur le nombre d'activités effectuées lors d'une sortie pour chacun des contextes considérés (autour du domicile, autour du lieu de travail et pendant le déplacement domicile-travail). Cette question figure illustrée telle que ci-dessous pour aider à la compréhension des concepts. Il s'agit à gauche de boucles de déplacement simples autour du domicile et à droite, d'une boucle complexe.

⁴ Le programme CO3MD part du principe qu'une des principales problématiques de la mobilité réside dans la difficulté à avoir les bons instruments tant pour mesurer les enjeux propres à la mobilité que pour accompagner les changements de comportement. Il se propose de développer des avancées théoriques et méthodologiques en matière de collectes et d'analyses de données des nouvelles mobilités. Ce programme comporte trois axes de développement : la constitution de panels d'utilisateurs, l'identification de socio-types de la mobilité et la réalisation d'un outil d'accompagnement au changement de comportement. Enfin, le programme CO3MD n'est pas seulement structuré dans un temps délimité mais, au contraire, il se veut évolutif selon les innovations futures tant en matière d'offre que d'usage.

⁵ Les déplacements sont composés de trajets entre un point A (par exemple le domicile) et un point B (par exemple le travail). Une chaîne de déplacement est composée de plusieurs trajets : par exemple, un trajet entre le domicile et la boulangerie puis un trajet entre la boulangerie et le lieu de travail forment une chaîne de déplacement. On parle de boucle lorsque la chaîne revient à son point de départ : par exemple avec les 3 trajets domicile – boulangerie – travail – domicile.



3.2.2. Reconstruction des nombres de déplacements

Le questionnaire interroge les déplacements autour domicile et du lieu de travail, mais également les déplacements secondaires qui se trouvent dans la boucle domicile travail. Ces déplacements sont identifiés en fonction du motif et de la fréquence. Nous disposons également d'informations sur le nombre de jours travaillés et la présence d'allers-retours au domicile pour le déjeuner.

A partir de l'ensemble de ces informations, nous pouvons reconstituer le nombre de déplacements moyens pour un jour travaillé. Nous faisons donc la moyenne du nombre de déplacements, reconstitués à partir de la fréquence et du nombre de jours travaillés, par contexte et par motifs de la façon suivante :

où :

c = contexte de déplacement (autour du domicile, autour du lieu de travail ou au cours du déplacement domicile travail)

m = motif de déplacement

N_j = Nombre de jours travaillés

F_{cm} = Fréquence de déplacement pour le motif m dans le contexte c

Ainsi, le calcul du nombre de déplacements réalisés au cours d'une semaine de travail repose sur le nombre de jours travaillés sur le lieu de travail et la fréquence de télétravail déclarés par les répondants. Nous pouvons dès-lors connaître le nombre de déplacement domicile-travail (contexte 1). Par ailleurs, nous avons comptabilisé les déplacements secondaires réalisés sur le trajet domicile - travail. Nous avons demandé à l'ensemble des actifs la fréquence avec laquelle ils réalisaient ces déplacements secondaires quatre grandes catégories de motifs : accompagnement, achat, loisirs, démarches administratives et médicales (poste, banque, soin médecin, etc.). Ces fréquences peuvent prendre la forme de différentes modalités, nous permettant d'en déduire un nombre de déplacements hebdomadaires (nombre de jours sur le lieu de travail x la fréquence).

Ensuite, nous avons caractérisé deux autres contextes de déplacements : les déplacements réalisés depuis le domicile avant ou après le travail, hors trajet domicile - travail (contexte 2) et les déplacements réalisés depuis le lieu de travail au cours de la journée de travail toujours en dehors des trajets domicile - travail et en dehors des déplacements pour motifs professionnels (contexte 3). Nous avons demandé à l'ensemble des actifs la fréquence avec laquelle ils réalisaient ces déplacements de la même manière que pour le contexte 1 (c.à.d. pour les quatre mêmes grandes catégories de motifs et avec les mêmes modalités). Lorsque plusieurs déplacements sont réalisés depuis le domicile ou depuis le lieu de travail, ces déplacements peuvent correspondre à une succession d'allers-retours (e.g. un aller-retour depuis le domicile pour motif accompagnement, puis un aller-retour pour motif achat depuis le domicile, soit quatre déplacements), ou bien faire l'objet d'une forme de rationalisation (un déplacement d'accompagnement depuis le domicile, puis un déplacement pour motif achat, et un retour au domicile, soit trois déplacements). Interrogés sur ces questions, les répondants privilégient logiquement une rationalisation des déplacements depuis le domicile (75 % des cas) comme depuis le lieu de travail (79 %). Nos estimations sur le nombre de déplacements ne peuvent cependant pas prendre en compte ces chaînages de déplacements, dans la mesure où les données d'enquête ne peuvent nous informer sur le fait que les déplacements recensés pour chacun des quatre principaux motifs aient lieu le même jour ou sur des jours différents. Nous comptons un aller-retour (soit deux déplacements) par motif, ce qui conduit à une surestimation des déplacements. À l'inverse, nous ne comptons qu'une seule occurrence par motif, alors

qu'il est possible que le répondant déclarant par exemple un motif achat réalise en réalité plusieurs déplacements enchaînés pour ce même motif. Cette fois, cette simplification conduit à une sous-estimation des déplacements.

3.2.3. Reconstruction des distances

La reconstruction des distances dans cette enquête a été réalisée grâce à une méthode élaborée par 6t-bureau de recherche issue de son programme de recherche CO3MD. L'enjeu est de réussir à reconstituer les distances parcourues par un individu sans passer par une enquête ménage déplacement, mais à partir d'un questionnaire auto administré en ligne. Les distances déclarées dans les enquêtes sont souvent mal estimées et difficiles à redresser, il a été choisi d'identifier le type de trajet effectué par les répondants et d'y associer une distance calculée à partir des enquêtes disponibles. Pour le cas de cette enquête, il a été choisi d'utiliser l'ENTD 2008-2009.

A partir de l'ENTD⁶, une typologie de trajets a été créée en fonction de plusieurs paramètres qui influencent la longueur du trajet :

1 - **La sphère de vie dans laquelle se trouve le déplacement.** Nous identifions trois sphères de vie : le déplacement domicile travail, le domicile et le travail. Par exemple, les déplacements secondaires dans la boucle domicile travail n'ont pas la même longueur que les déplacements autour du lieu de travail.

2- **Le motif de déplacement** (accompagnement, achat, loisirs, démarche administratives et médicales). Les trajets pour faire des achats n'ont pas la même distance que ceux qui relèvent de l'accompagnement.

3- **Le géotype** (Aire urbaine de Paris, aire urbaine de plus de 500 000 habitants (hors Paris), aire urbaine de 100 000 à 500 000 habitants, aire urbaine de moins de 100 000 habitants, zones rurales). Les trajets dans une grande agglomération sont souvent plus courts que les trajets en milieu rural.

4- **Le mode de transport**⁷ (Transports en commun (métro, tram, bus, trains...), voiture personnelle, deux-roues motorisé, vélo, marche à pied (pour un trajet complet), covoiturage, trottinette.

Ainsi, les déplacements sont caractérisés par ces 4 paramètres. Par exemple, un déplacement à pied pour aller faire des courses autour du domicile dans une grande ville a une distance moyenne différente qu'un déplacement en voiture pour aller chercher les enfants à l'école en milieu rural.

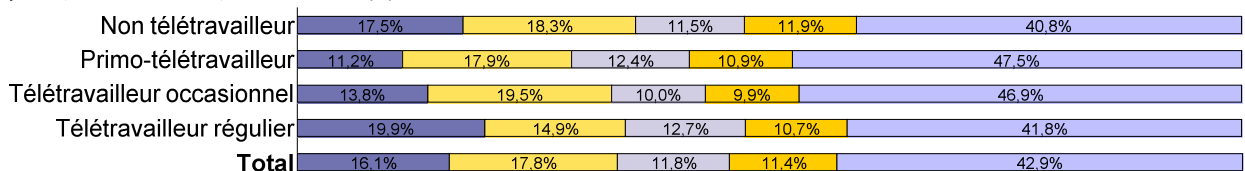
Ainsi, 325 types de trajets ont été identifiés et associés à une distance moyenne pour chacun d'eux.

3.3. Guide de lecture des tableaux et des figures

Taille de l'entreprise selon le profil de télétravail

	Moins de 10 salariés	10 à 50 salariés	50 à 100 salariés	100 à 250 salariés	Plus de 250 salariés	Total
Non télétravailleur	256	267	168	174	597	1462
Primo-télétravailleur	68	109	75	66	289	607
Télétravailleur occasionnel	17	24	12	12	57	121
Télétravailleur régulier	62	47	40	33	131	312
Total	403	446	295	286	1073	2503

p = 0,03 ; Khi2 = 22,49 ; ddl = 12 (S)



Le tableau et le graphique correspondent au croisement de deux variables sur une partie de l'échantillon (les actifs en emploi) : en lignes, une variable indique le type de travailleur ; en colonnes, une variable indique la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

⁶ Table K_deploc

Le tableau présente des effectifs. Parmi les 1 462 non-télétravailleurs de l'échantillon, 256 travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés. Le graphique traduit le tableau en pourcentages. Sauf mention contraire, ces pourcentages sont à lire en lignes : ainsi, 17,5 % des non-télétravailleurs de l'échantillon travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés.

Les chiffres surlignés en bleu représentent les sous-populations qui présentent l'effectif le plus important. Des tests statistiques permettent de vérifier la significativité des relations constatées lorsque l'on croise deux variables. Lorsqu'une relation entre deux variables est considérée comme significative, cela signifie que l'on considère qu'il existe une relation de dépendance (corrélation ou causalité) entre les deux variables.

Pour les croisements entre deux variables nominales (où l'on demande aux répondants de choisir une ou plusieurs des modalités de réponses proposées), le test utilisé est celui du « Khi 2 ».

Pour les croisements entre une variable nominale et une variable numérique (où l'on demande aux répondants d'indiquer un chiffre ou un nombre), le test utilisé est le « Test de Fisher ».

Le logiciel utilisé distingue quatre niveaux de significativité dans les relations analysées. Pour chaque type de test, les bornes entre ces niveaux sont explicitées dans le tableau ci-dessous.

Test de significativité	« Très significatif » (TS)	« Significatif » (S)	« Peu significatif » (PS)	« Non significatif » (NS)
Khi 2	$p < 0,01$	$0,01 \leq p < 0,05$	$0,05 \leq p < 0,15$	$0,15 \leq p$
Fisher	$p < 0,01$	$0,01 \leq p < 0,05$	$0,05 \leq p < 0,15$	$0,15 \leq p$

Tableau 2 : Seuils adoptés pour les tests de significativité des croisements de variables

La mention « S » en dessous du tableau utilisé en exemple indique que le test du Khi 2 est significatif, au sens où l'on peut rejeter l'hypothèse que les deux variables croisées (le sexe et la composition du ménage) sont indépendantes avec une probabilité supérieure à 95 %. Cette probabilité se calcule par l'opération $1 - p$ et la valeur p est strictement inférieure à 0,01 dans l'exemple utilisé. Cette valeur p est déterminée par recoupement entre le degré de liberté (« ddl ») et la valeur résultant du test du Khi 2 (« Khi2 »).

Synthèse et implications
Méthodologie
<p>La diversité des réponses apportées par la littérature sur la définition exacte du télétravail, affermis le besoin de creuser les diverses circonstances du télétravail. Cette pratique, que nous reconnaissons pour cette étude comme l'ensemble du travail réalisé en dehors du lieu de travail habituel, de sorte à éviter un déplacement au moyen de la technologie, est des facteurs jouant sur la mobilité des actifs. Cette idée selon laquelle le télétravail pourrait permettre de réduire des déplacements est une hypothèse directrice de cette étude. Ainsi, les caractéristiques de mobilité seront étudiées sous le prisme de l'appréhension des différents profils de télétravailleurs : les distances parcourues, la fréquence et la structure des déplacements, la relocalisation des activités, des emplois ou encore du lieu de résidence. Le télétravail a déjà été questionné sur ces éléments soulignant que son recours a des effets tant sur les stratégies d'entreprise que sur les choix résidentiels. Ces éléments questionnent la place des espaces de coworking qui répondent à des stratégies de rapprochement de son emploi à son domicile. Surtout, même si le télétravail n'est pas forcément un facteur de diminution des déplacements, il peut être responsable d'une réduction des distances parcourues grâce à une relocalisation des activités. Le télétravail est également interrogé sur son impact environnemental où son intervention dans une réduction des émissions de GES dépend de beaucoup d'autres facteurs mais reste une clé de réduction des trajets pendulaires qui accumulent des nuisances aux heures de pointes. Le télétravail est aussi largement questionné sur son impact sur les modes de vie. L'étude ci-présente y consacre une partie permettant de saisir son appréciation par les télétravailleurs au regard du lien entre vie professionnelle et vie privée. En effet, un brouillage de la frontière entre les deux sphères pourrait y être associé. Aussi, il peut exister chez les femmes, une pression émanant d'un côté des exigences familiales et de l'autre des exigences professionnelles exacerbées par les possibilités permises par le télétravail. La pratique peut aussi pour d'autres, être source d'une meilleure gestion des différentes tâches quotidiennes qu'elle soit d'ordre privé ou professionnel. Finalement, la situation inédite responsable de l'expansion du télétravail devenu la norme pour les actifs qui avaient les moyens de le mettre en pratique, est l'opportunité de requestionner télétravail et mobilité. Puisqu'il est évident que le confinement a eu des effets sur les déplacements des</p>

actifs, sur leur manière de travailler et son impact sur leur mode de vie, il devient aisé d'interroger la population sur ces liens.

Un questionnaire auto-administré en ligne a donc été diffusé entre le 30 avril et le 13 mai 2020 permettant de collecter 4050 réponses à l'échelle nationale. Le questionnaire permet d'acquérir des informations d'une part sur les habitués du télétravail qui ont répondu à des questions sur leur pratique du télétravail et comment elle transforme leur mobilité. D'autre part, les primo-télétravailleurs ont été questionnés sur leur perception du télétravail qu'ils ont expérimenté pendant le confinement et la transformation de leur mode de vie. Enfin, les non télétravailleurs ont été interrogés sur leur mode de vie et sur la relocalisation des activités liée au confinement.

Pour ce faire, la méthode développée par 6t bureau de recherche dans le cadre de son programme de recherche pluriannuel CO3MD, permet d'identifier la différence entre les déplacements des télétravailleurs lors de leurs jours de télétravail et les déplacements réalisés les jours de travail au bureau. Cette méthode se déconstruit en deux volets. La première est la reconstruction des nombres de déplacements réalisés au cours d'une semaine de travail et prend en compte des informations récoltées par questionnaire tels que le nombre de jours travaillés et l'ensemble des déplacements caractérisés chacun par un motif, un contexte et une fréquence. Le second volet reconstruit les distances de ces déplacements identifiés. L'enjeu de la méthode ayant été de reconstituer les distances parcourues à partir des données du questionnaire qui ont permis d'identifier 325 types de trajets selon quatre paramètres : le mode de transport utilisé, le motif de déplacement, le contexte (trajet pendulaire, autour du domicile ou autour du lieu de travail) et le géotype. Cette typologie a été utilisée pour extraire des distances moyennes à partir l'ENTD 2008-2009. La méthode employée dans cette étude permet de chiffrer la diminution des déplacements pendulaires induite par le télétravail sur les jours ouvrables de travail. Elle constitue donc une opportunité pour toute tentative de projection et de modélisation des déplacements, notamment d'un dimensionnement du trafic routier ou de l'offre en transports en commun aux heures de pointes dans le cas d'un développement du télétravail.

Partie 2 Télétravail et mobilité

4. Caractéristiques des télétravailleurs

Nous analysons dans cette partie la place du télétravail en temps normal et pendant le confinement au travers des différents profils de télétravailleurs, de l'appréciation de la pratique et de la fréquence de recours à cette pratique après la crise sanitaire. Un télétravailleur habituel et un primo-télétravailleur vivent une expérience du télétravail sensiblement différente. Comment les conditions de télétravail évoluent entre une journée de travail sur le lieu de travail et une journée de télétravail ? Les primo-télétravailleurs et leurs entreprises décideront-ils d'avoir plus souvent recours au télétravail à l'avenir ?

4.1. Quelle est la place du télétravail en temps normal et pendant le confinement

Rappelons d'abord la distinction réalisée entre tous les types de télétravailleurs et autres actifs. D'abord **le primo-télétravailleur est devenu télétravailleur à l'occasion du confinement sanitaire** : il ne faisait jamais ou rarement de télétravail avant qu'il n'y soit « forcé » dans le cadre de la crise sanitaire. Ensuite, **le télétravailleur habituel déclare faire du télétravail de façon à éviter un déplacement sur son lieu de travail au moins une fois par mois**. Nous distinguons à l'intérieur de cette catégorie de télétravailleur habituel, **le télétravailleur régulier (qui télétravaille au moins une fois par semaine) et le télétravailleur plus occasionnel (une à deux fois par mois)**. Enfin, les autres actifs en emploi sont considérés comme des non-télétravailleurs étant donné qu'ils n'ont pas télétravaillé pendant le confinement et qu'ils ne télétravaillaient pas avant.

Les télétravailleurs habituels (télétravailleurs réguliers et occasionnels) représentent 17,3 % des actifs en situation d'emploi (72 % d'entre eux font du télétravail au moins une fois par semaine). Parmi ces

télétravailleurs habituels, seulement 81 % ont eu recours au télétravail pendant le confinement. Les autres ont continué de se rendre sur leur lieu de travail (17 %) ou ont arrêté de travailler.

Les primo-télétravailleurs (actifs ayant débuté le télétravail habituel à l'occasion du confinement) représentent 24 % des actifs en situation d'emploi.

Au total, c'est 40% des actifs occupés qui ont pratiqué le télétravail pendant le confinement, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. Parmi eux, 41% faisait habituellement du télétravail.

Profil de télétravail dans la population active enquêtée

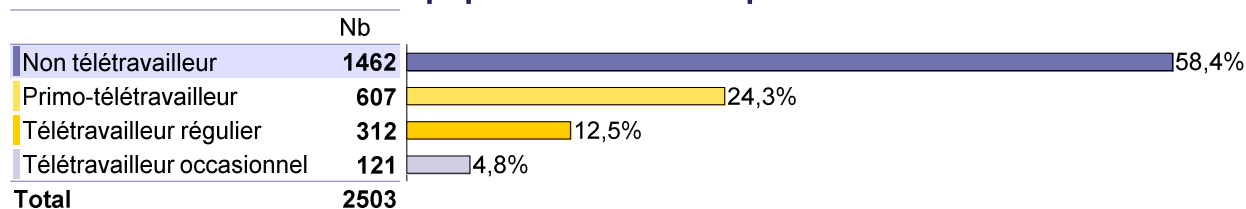


Figure 1 : Répartition des actifs en situation d'emploi selon leur expérience de télétravail

La répartition des actifs par profil de télétravail selon la taille de l'entreprise (Figure 2) montre que près de la moitié des primo-télétravailleurs appartiennent à des entreprises de plus de 250 salariés. Les grandes entreprises restent très bien représentées chez les autres profils d'actifs en emploi (plus de 40%). On note cependant une nette sous-représentation des petites entreprises (de moins de 10 salariés) chez les primo-télétravailleurs (moins de 10% contre moins de 20% chez les télétravailleurs réguliers).

Taille de l'entreprise selon le profil de télétravail

	Moins de 10 salariés	10 à 50 salariés	50 à 100 salariés	100 à 250 salariés	Plus de 250 salariés	Total
Non télétravailleur	256	267	168	174	597	1462
Primo-télétravailleur	68	109	75	66	289	607
Télétravailleur occasionnel	17	24	12	12	57	121
Télétravailleur régulier	62	47	40	33	131	312
Total	403	446	295	286	1073	2503

$p = 0,03$; $\chi^2 = 22,49$; $ddl = 12$ (S)

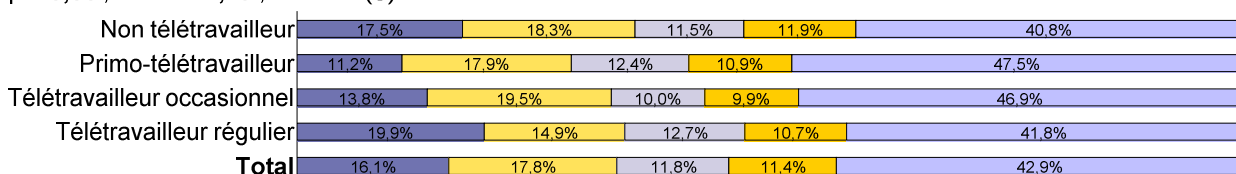


Figure 2 : Répartition des actifs en situation d'emploi selon leur expérience de télétravail et la taille de leur entreprise

4.2. Qui sont les télétravailleurs habituels ?

4.2.1. Caractéristiques individuelles

La répartition des actifs en emploi par catégorie socioprofessionnelle montre une nette différence entre les télétravailleurs habituels et les autres actifs. Les cadres et professions intellectuelles supérieures sont surreprésentés chez les télétravailleurs habituels : ils représentent 40% d'entre eux, là où ils représentent 13% du reste de la population active en emploi. Les télétravailleurs habituels sont donc plus souvent des cadres (40%) et des actifs appartenant aux catégories « Profession intermédiaire » et « Employé » (44% pour l'ensemble).

Profil des actifs en situation d'emploi par catégorie socioprofessionnelle

	Profession intermédiaire	Cadre, profession intellectuelle supérieure	Employé	Chef d'entreprise	Artisan, commerçant	Ouvrier	Total
Télétravailleurs habituels	122	176	68	40	17	11	434
Reste des actifs	666	272	557	32	51	489	2066
Total	789	448	625	72	67	500	2500

p = <0,01 ; Khi2 = 328,59 ; ddl = 5 (TS)

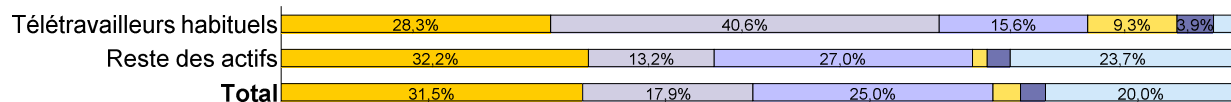


Figure 3 : Répartition des télétravailleurs habituels (télétravail au moins une fois par mois) selon la catégorie socio-professionnelle

Les télétravailleurs habituels font en moyenne 1,26 jour de télétravail par semaine et 4,21 jours de travail sur le lieu de travail.

Par rapport au reste des actifs en emplois, ils se rendent moins souvent sur leur lieu de travail, mais comptabilisent un nombre total de jours travaillés bien supérieur : 5,47 jours de travail hebdomadaire contre 4,8 pour le reste des actifs en emploi.

On peut en déduire que les télétravailleurs ont des semaines de travail plus longues que les autres travailleurs, en revanche, ils se déplacent moins sur leur lieu de travail.

Nombre de jours moyens hebdomadaires travaillés (JTT = Jours télétravaillés / JB = Jours travaillés sur le lieu de travail / JT = Total de jours travaillés dans la semaine)

	JTT	JB	JT
Télétravailleurs habituels	1,26	4,21	5,47
Reste des actifs	0,00	4,80	4,80
Total	0,22	4,70	4,92

Figure 4 : Nombre moyen de jours travaillés sur lieu d'emploi habituel et en télétravail par semaine

Concernant le temps de travail journalier, nous nous sommes intéressés aux télétravailleurs qui pratiquaient le télétravail au moins une fois par mois (nous considérons la fréquence de télétravail « Moins d'une fois par mois » trop exceptionnelle pour être significative). Ainsi, 44% de ces télétravailleurs réguliers considèrent qu'ils travaillent autant d'heure sur une journée de télétravail par rapport à une journée de travail sur le lieu de travail. Ils sont tout de même 41% à observer qu'ils travaillent plus longtemps en télétravail, contre 8% observant qu'ils travaillent moins.

Lorsque vous télétravaillez, vous travaillez....

	Nb	
plus d'heures qu'une journée de travail sur votre lieu de travail	181	41,9%
le même nombre d'heures qu'une journée de travail sur votre lieu de travail	190	44,1%
moins d'heures qu'une journée de travail sur votre lieu de travail	38	8,9%
Je ne sais pas	22	5,1%
Total	431	

Figure 5 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur nombre d'heures travaillées lors d'une journée de télétravail

Les télétravailleurs habituels résident plus souvent dans les grandes aires urbaines. Ils sont surreprésentés dans l'aire urbaine de Paris (31% contre 17% pour le reste des actifs en emploi) et sont sous-représentés en zone rurale (13% contre 24% pour le reste des actifs en emploi).

Profil des actifs en situation d'emploi par type d'aire urbaine de résidence

	Aire urbaine de Paris	Aire urbaine de plus de 500 000 habitants (hors Paris)	Aire urbaine de 100 000 à 500 000 habitants	Aire urbaine de moins de 100 000 habitants	Zone rurale	Total
Télétravailleurs habituels	158	82	109	99	65	513
Reste des actifs	342	251	426	481	490	1989
Total	499	334	535	580	555	2503

$p = <0,01$; $\text{Khi}^2 = 71,84$; $\text{ddl} = 4$ (TS)

Télétravailleurs habituels	30,7%	16,1%	21,2%	19,3%	12,6%
Reste des actifs	17,2%	12,6%	21,4%	24,2%	24,6%
Total	19,9%	13,3%	21,4%	23,2%	22,2%

Figure 6 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur lieu de résidence

4.2.2. Pourquoi faire du télétravail ?

A la question de la raison pour laquelle ils font régulièrement du télétravail, près de la moitié des télétravailleurs réguliers (télétravaillant au moins une fois par mois) citent « Travailler dans un environnement calme », « Economiser du temps de transport » et « Disposer d'horaires plus souples » (Figure 7). Plus d'un tiers d'entre eux cite également le fait de pouvoir combiner ses activités personnelles avec le travail comme moteur de la pratique.

Vous faites régulièrement du télétravail. C'est parce que vous souhaitez...

(Ordonnez jusqu'à 3 réponses selon leur importance, 1 étant la raison la plus importante)

	Nb	Imp.	
Travailler dans un environnement calme	218	1,43	50,2%
Economiser du temps de transport	213	1,22	49,2%
Disposer d'horaires plus souples	205	1,18	47,3%
Combiner plus facilement vos activités personnelles avec votre travail	158	0,76	36,4%
Réduire vos déplacements pour des raisons écologiques	82	0,40	18,9%
Vous occuper d'un proche (enfant, personne âgée...)	82	0,42	18,8%
Prendre du temps pour vous	73	0,30	17,0%
Economiser de l'argent sur votre budget transport	39	0,16	9,0%
Autre	26	0,18	6,0%
Total	434		

Figure 7 : Taux de citation des raisons de l'adoption du télétravail chez les télétravailleurs habituels

Les éléments apparaissant comme améliorés en télétravail pour environ 53 à 61 % des télétravailleurs réguliers sont la gestion du stress, la concentration, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et la productivité (Figure 8). Les relations familiales sont perçues comme inchangées pour plus de la moitié des télétravailleurs réguliers ou comme améliorées (dans 41% des cas). Les éléments apparaissant beaucoup plus rarement comme améliorés sont l'ergonomie du lieu et des outils de travail et les relations professionnelles (ces éléments sont cités comme dégradés dans, respectivement 29 % et 26 % des cas). Or ce constat se réalise surtout du fait des télétravailleurs les plus âgés parmi les cadres, les professions intermédiaires et les chefs d'entreprise. Ceux-ci étant habitués à nouer des liens professionnels propres au mode présentiel du travail et à un certain confort acquis tout au long de leur carrière, ne leur permettant pas de dire que les conditions matérielles et relationnelles sont améliorées en télétravail.

Ainsi, les points positifs du télétravail sont particulièrement liés aux conditions personnelles de travail (gestion du stress, concentration, productivité). Concernant les relations, qu'elles soient familiales ou professionnelles, elles sont majoritairement perçues comme inchangées en situation de télétravail, sinon dégradées pour les relations professionnelles, ou améliorées pour les relations familiales. Le point apparaissant comme le plus négatif est finalement l'ergonomie du lieu et des outils de travail qui gagnerait à être améliorée.

Avis sur la situation en télétravail par rapport au travail sur le lieu de travail

	Amélioré	Inchangé	Dégradé	Total
Gestion du stress	266	145	23	434
Concentration	261	150	23	434
Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	255	147	32	434
Productivité	232	186	15	434
Relations familiales	180	232	21	434
Ergonomie du lieu et des outils de travail (bureau, matériel informatique...)	98	210	125	434
Relations professionnelles	63	256	114	434

$p = 0,00$; $\chi^2 = 545,28$; $ddl = 12$ (TS)

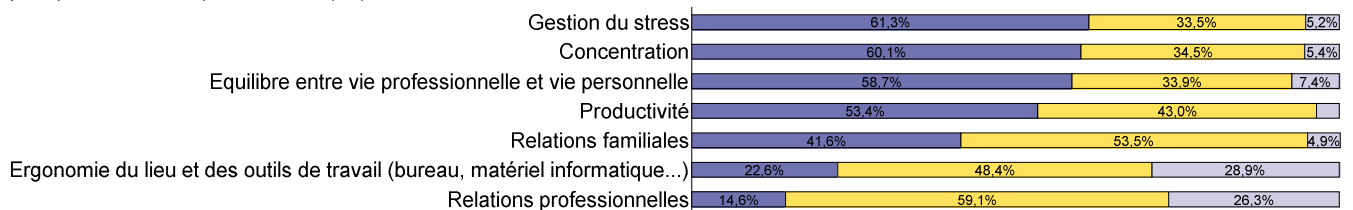


Figure 8 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur expérience des conditions de télétravail

On a donc une satisfaction générale du télétravail chez les télétravailleurs habituels qui souhaiteraient pour 71 % d'entre eux en faire plus souvent.

En temps normal, souhaiteriez-vous télétravailler plus souvent ?

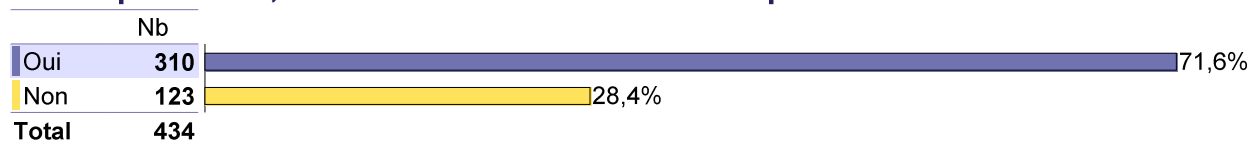


Figure 9 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur souhait de télétravailler plus à l'avenir

4.2.3. Caractéristiques des lieux de télétravail

La liberté de choisir son lieu de télétravail apparaît pour 82 % des télétravailleurs habituels. Les télétravailleurs choisissent alors dans la très grande majorité des cas (94 %) de faire du télétravail à la maison. Seulement 3,4 % fréquentent un espace de coworking.

Par ailleurs, 14 % déclarent que leur lieu de télétravail est imposé par leur employeur et la moitié d'entre eux appartiennent à des entreprises de plus de 250 salariés. Cependant le lieu imposé est dans l'immense majorité des cas le domicile (dans 90 % des cas). Finalement, l'impossibilité de choisir son lieu de télétravail se traduit plutôt par une interdiction de faire du télétravail dans un lieu ouvert au public, probablement pour faciliter la gestion du télétravail lorsqu'il est organisé pour un grand nombre de salariés.

Lorsque vous télétravaillez, votre employeur vous permet-il de choisir librement votre lieu de télétravail ?



Figure 10 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur possibilité de choisir son lieu de télétravail

Figure 11 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur lieu de télétravail

Le plus souvent, les jours de télétravail, vous travaillez...

	Nb	
A la maison	409	94,2%
Dans un espace de coworking	15	3,4%
Autre	3	0,7%
Dans un lieu public (bibliothèque, café...)	3	0,7%
Chez un ami / un collègue	2	0,6%
Dans une résidence secondaire	2	0,4%
Total	434	

Figure 12 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur lieu de télétravail

Il existe une différence significative dans la composition des ménages des télétravailleurs habituels et celle du reste des actifs. Les personnes qui pratiquent habituellement le télétravail sont plus souvent en couple avec au moins un enfant à charge (ils sont 43 % contre 32 % pour le reste des actifs). Ce résultat peut donner un indice sur l'utilité du télétravail pour les parents qui souhaitent concilier activités professionnelles et familiales.

Composition du ménage

	En couple avec enfant	En couple sans enfant	Seul.e sans enfant	Seul.e avec enfant	Autre	En colocation	Total
Reste des actifs	672	629	568	100	72	28	2069
Télétravailleurs habituels	186	107	108	23	5	3	434
Total	858	737	676	123	77	31	2503

$p = <0,01$; $\chi^2 = 23,60$; ddl = 5 (TS)

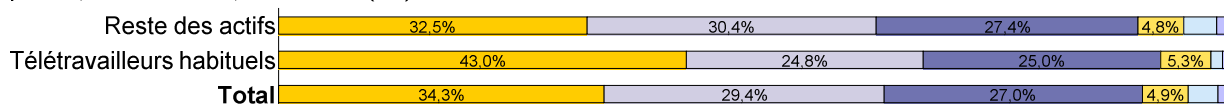


Figure 13 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon la composition du ménage

Ils ont aussi un peu plus d'enfants que le reste des actifs (1,45 contre 1,3). En revanche, la taille moyenne des ménages de télétravailleurs est presque identique à celle des autres travailleurs (respectivement 2,7 et 2,6 personnes dans le ménage). On trouve donc également des taux d'occupation des logements identiques : 1,5 personnes par pièces.

Ainsi, les télétravailleurs habituels n'ont pas plus d'espace que les autres travailleurs. On peut en déduire qu'ils ne disposent pas plus de bureau à leur domicile que la moyenne des actifs en emploi.

5. L'expérience des primo-télétravailleurs

Cette partie porte sur les primo-télétravailleurs. Autrement dit, nous analysons les caractéristiques des actifs qui ont fait du télétravail pour la première fois à l'occasion du confinement sanitaire et tentons de comprendre leur appréciation de la pratique avant et après le confinement, puis d'en évaluer une potentielle pérennisation à l'avenir, personnellement d'une part, mais aussi en général dans leur entreprise.

5.1. Qui sont les primo-télétravailleurs ?

Il existe une différence de genre entre les primo-télétravailleurs et le reste des actifs. Les femmes y sont légèrement surreprésentées (54 %), là où elles sont sous représentées chez les télétravailleurs habituels (42 %) (Figure 13).

Profil des actifs en situation d'emploi par genre

	Une femme	Un homme	Total
Primo-télétravailleur	332	275	607
Télétravailleurs habituels	185	248	434
Non télétravailleur	633	829	1462
Total	1150	1352	2503

$p = <0,01$; $\chi^2 = 24,74$; $ddl = 2$ (TS)

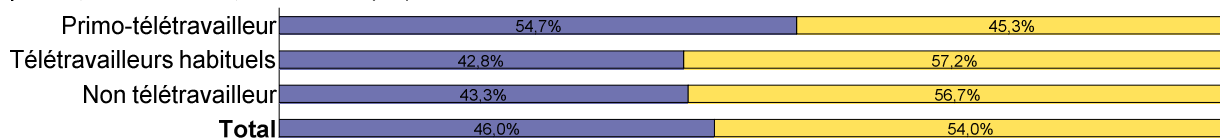


Figure 14 : Répartition des actifs en situation d'emploi selon leur expérience de télétravail et le genre

Les primo-télétravailleurs appartiennent plus souvent à la catégorie « Profession intermédiaire » (Figure 14). Cette catégorie représente près de la moitié des primo-télétravailleurs. Il y a moins de cadres parmi les primo-télétravailleurs que parmi les télétravailleurs habituels (28 % contre 40 %) et un peu plus d'employés (22 % contre 15 %).

La surreprésentation de femmes au sein des primo-télétravailleurs est à mettre en lien avec cette diffusion du télétravail parmi les employés et les professions intermédiaires. Ces deux catégories sont plus féminines et emploient 70% des femmes contre 36% des hommes, qui sont 21,6% à être cadres alors que les femmes ne sont que 16,8% de cadres (INSEE 2019). Ainsi le fait que les primo-télétravailleurs soient plus souvent des femmes (Figure 13) est lié au fait qu'il s'agit aussi plus souvent d'employés et de professions intermédiaires (Figure 14).

La répartition du télétravail parmi les catégories socioprofessionnelles (Figure 14) montre que le télétravail habituel concerne des emplois pour lesquels le niveau de confiance est élevé (cadres principalement). Le confinement a été l'occasion pour plusieurs métiers d'expérimenter le télétravail, obligeant les employeurs à faire confiance à leurs employés non cadres qu'ils n'auraient pas laissés télétravailler dans des conditions habituelles. En effet, 54 % des cadres ont la possibilité de télétravailler dans leur emploi actuel, contre seulement 25 % pour les professions intermédiaires et 18 % pour les employés. La levée de ces contraintes liées au niveau de confiance accordé par les employeurs pourrait favoriser ainsi la pérennisation du télétravail à l'avenir.

Profil des actifs par catégorie socioprofessionnelle

	Profession intermédiaire	Cadre, profession intellectuelle supérieure	Chef d'entreprise	Employé	Ouvrier	Artisan, commerçant	Total
Primo-télétravailleur	284	170	5	136	3	8	606
Télétravailleurs habituels	122	176	40	68	11	17	434
Non télétravailleur	382	102	26	421	486	42	1460
Total	789	448	72	625	500	67	2500

$p = 0,00$; $\chi^2 = 734,78$; ddl = 10 (TS)

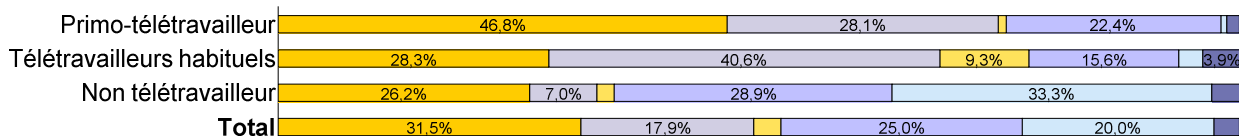


Figure 15 : Répartition des actifs en situation d'emploi selon leur expérience de télétravail et la catégorie socio-professionnelle

En termes de répartition géographique, on observe que les primo-télétravailleurs résident plus souvent dans des moyennes aires urbaines (de 100 000 à 500 000 habitants) : ils sont 30 % contre 23 % chez les télétravailleurs habituels. En revanche les télétravailleurs résidant dans l'aire urbaine de Paris sont surreprésentés parmi les télétravailleurs habituels (Figure 16).

Profil des actifs par catégorie d'aire urbaine de résidence

	Aire urbaine de Paris	Aire urbaine de plus de 500 000 habitants (hors Paris)	Aire urbaine de 100 000 à 500 000 habitants	Aire urbaine de moins de 100 000 habitants	Zone rurale	Total
Primo-télétravailleur	121	151	183	74	85	614
Télétravailleurs habituels	115	110	98	53	57	433
Non télétravailleur	191	261	308	262	433	1456
Total	426	522	589	390	576	2503

$p = 0,00$; $\chi^2 = 149,12$; ddl = 8 (TS)

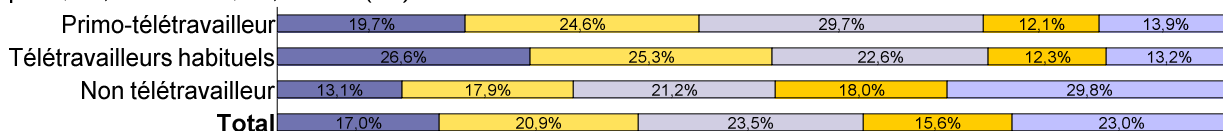


Figure 16 : Répartition des actifs en situation d'emploi selon leur expérience de télétravail et le lieu de résidence

Grâce au confinement, le télétravail a pu se développer dans des territoires et auprès d'un public moins habitué à la pratique, à savoir dans les villes moyennes et chez les professions intermédiaires et employés. Cette diffusion du télétravail a néanmoins très peu concerné les zones rurales en raison, très certainement, des catégories socio-professionnelles spécifiques de ce territoire : il regroupe plus d'ouvriers et d'employés dans des secteurs d'activités qui nécessitent une présence physique sur le lieu de travail (tourisme, agriculture, industrie...) (CGET 2018).

5.2. Les principaux freins au télétravail en temps normal

La raison principale de l'absence de pratique du télétravail régulier chez le primo-télétravailleurs est liée à la volonté de l'employeur (raison citée dans 53 % des cas) (Figure 16). Dans un deuxième temps, c'est le métier qui, pour 37 % des primo-télétravailleurs, paraissait être incompatible avec le télétravail avant le confinement. Une telle affirmation montre que la situation a amené à reconsidérer la répartition des activités au sein d'un même métier, et peut être à faire évoluer certains métiers. Ainsi, par exemple, il est possible qu'une partie du travail d'accueil du public ait été dématérialisé et que certaines dimensions de cette activité aient pu être maintenue à distance grâce aux emails ou au téléphone. Ces tâches existaient déjà avant le confinement, mais leur délocalisation en dehors du lieu de travail habituel peut être une nouveauté. Une enquête qualitative complémentaire serait nécessaire pour explorer ce sujet. La manière

dont certains métiers ont évolué avec l'obligation de télétravail pourraient permettre de mieux comprendre les différentes causes de la place importante donnée à l'affirmation « mon métier ne le permet pas » dans l'absence de télétravail habituel pour les primo-télétravailleurs. A-t-on inventé des activités nouvelles à l'occasion du confinement ? Lesquelles ont été transformées ? Comment ?

Parmi les raisons à l'absence de télétravail, la figure 15 montre que la proximité au lieu de travail, citée par un primo-télétravailleur sur quatre et l'équipement, cité dans 15% des cas peuvent jouer un rôle pour certains travailleurs.

Vous ne faites jamais ou rarement de télétravail. C'est parce que...

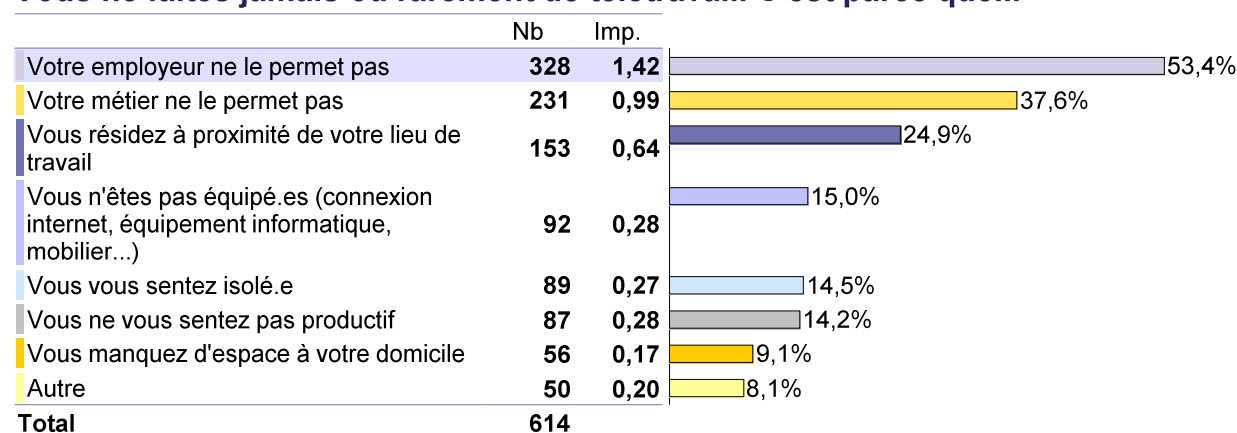


Figure 17 : Taux de citation des raisons du non recours au télétravail chez les primo-télétravailleurs

Ces raisons de l'absence de télétravail habituel sont réparties différemment selon les catégories socioprofessionnelles (Figure 16). Ce sont plus souvent les primo-télétravailleurs appartenant à la catégorie des professions intermédiaires qui mentionnent l'absence d'équipement comme raison de ne pas faire de télétravail régulièrement (près de 60 % de taux de citation). En revanche, ce sont plus souvent des cadres qui n'ont pas recours au télétravail parce qu'ils ne se sentent pas productifs. Le manque d'espace au domicile est très souvent mentionné par les employés (36 %).

Raison de non recours au télétravail selon la catégorie socioprofessionnelle des primo-télétravailleurs

	Profession intermédiaire	Cadre, profession intellectuelle supérieure	Employé	Chef d'entreprise	Artisan, commerçant
Votre employeur ne le permet pas	157	86	82	1	0
Votre métier ne le permet pas	109	63	45	4	5
Vous résidez à proximité de votre lieu de travail	80	37	30	2	4
Vous n'êtes pas équipé.es (connexion internet, équipement informatique, mobilier...)	54	13	23	1	1
Vous vous sentez isolé.e	41	29	18	0	1
Vous ne vous sentez pas productif	32	33	18	3	1
Vous manquez d'espace à votre domicile	19	15	20	1	1
Autre	21	17	10	0	2

p = 0,009 ; Chi2 = 48,82 ; ddl = 28 (TS)

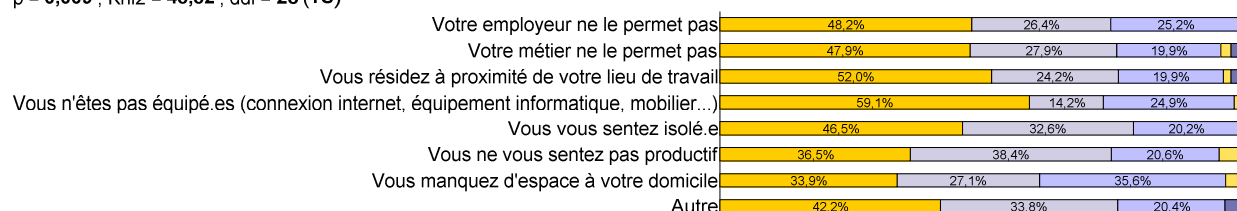


Figure 18 : Répartition des raisons du non recours au télétravail selon la catégorie socioprofessionnelle des primo-télétravailleurs

Aussi, si l'on garde les trois principales raisons citées en premier par les primo-télétravailleurs, il semble que le métier ne permette pas le télétravail plus souvent chez les hommes que chez les femmes.

Principale raison de non recours au télétravail selon le genre des primo-télétravailleurs

	Votre employeur ne le permet pas	Votre métier ne le permet pas	Vous résidez à proximité de votre lieu de travail	Autre	Vous n'êtes pas équipé.es (connexion internet, équipement informatique, mobilier...)	Vous ne vous sentez pas productif	Vous vous sentez isolé.e	Vous manquez d'espace à votre domicile	Total
Une femme	139	79	63	19	18	8	8	6	340
Un homme	98	88	41	11	11	13	10	4	274
Total	237	167	103	30	28	21	18	10	614

p = 0,13 ; Khi2 = 11,18 ; ddl = 7 (PS)

La relation est peu significative.
Des modalités ont été regroupées

Une femme	40.8%	23.3%	18.5%	5.6%	5.2%			
Un homme	35.7%	32.0%	14.8%	3.9%	3.9%	4.8%	3.5%	
Total	38.5%	27.2%	16.8%	4.8%	4.6%	3.5%		

Figure 19 : Répartition des 3 principales raisons du non recours au télétravail selon le genre des primo-télétravailleurs

5.3. Les 1ères expériences du télétravail en confinement

Globalement, la perception du télétravail en confinement pour les primo-télétravailleurs est plutôt mitigée (Figure 19). Néanmoins, 41 % d'entre eux considèrent que leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle et la gestion de leur stress ont été améliorés par l'expérience du télétravail. Un tiers observe une amélioration de sa concentration.

Concernant les relations familiales, elles ont surtout été inchangées par rapport à d'habitude, ou améliorées pour 27 %. En revanche, les relations professionnelles et l'ergonomie du lieu de travail apparaissent dégradées pour près d'un primo-télétravailleur sur deux. Cette situation ne doit pas être totalement dissociée du contexte de crise sanitaire qui a perturbé les activités bien au-delà du télétravail.

Avis des primo-télétravailleurs sur la situation en télétravail par rapport au travail sur le lieu de travail

	Amélioré	Inchangé	Dégradé	Total
Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	250	219	146	614
Gestion du stress	249	236	129	614
Concentration	206	220	188	614
Productivité	174	244	197	614
Relations familiales	168	359	88	614
Ergonomie du lieu et des outils de travail (bureau, matériel informatique...)	76	212	326	614
Relations professionnelles	39	286	289	614

p = 0,00 ; Khi2 = 533,45 ; ddl = 12 (TS)

Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	40,7%	35,6%	23,7%
Gestion du stress	40,6%	38,4%	21,0%
Concentration	33,6%	35,8%	30,6%
Productivité	28,3%	39,7%	32,0%
Relations familiales	27,3%	58,4%	14,3%
Ergonomie du lieu et des outils de travail (bureau, matériel informatique...)	12,4%	34,6%	53,1%
Relations professionnelles		46,6%	47,1%

Figure 20 : Répartition des primo-télétravailleurs selon leur expérience des conditions de télétravail pendant le confinement

La perception du temps de travail est différente pour les primo-télétravailleurs et les télétravailleurs habituels (Figure 20). On pourrait interpréter que les télétravailleurs habituels se sentent plus surchargés de travail au cours d'une journée de télétravail que les primo-télétravailleurs. Ces derniers sont moins de 30% à observer qu'ils travaillent plus d'heures par rapport à une journée travaillée au bureau, contre 42 % chez les télétravailleurs habituels, et sont 32 % à observer qu'ils travaillent même moins d'heures. Ces résultats restent à relativiser étant donné les conditions sanitaires conduisant parfois à une réduction de la charge de travail pendant le confinement.

Perception du temps de travail sur une journée de télétravail par rapport à une journée au bureau

	Plus d'heures	Le même nombre d'heures	Moins d'heures	Je ne sais pas	Total
Primo-télétravailleur	177	230	200	0	607
Télétravailleurs habituels	181	190	38	22	431
Total	358	420	238	22	1039

$p = <0,01$; $\chi^2 = 109,07$; ddl = 3 (TS)

La relation est très significative.

Des modalités ont été regroupées Les éléments sur (sous) représentés sont coloriés.

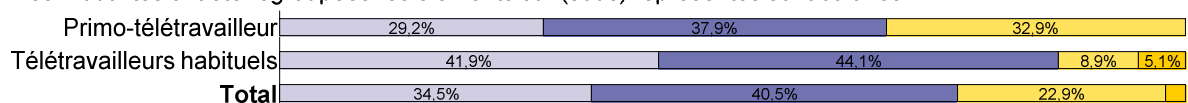


Figure 21 : Répartition des télétravailleurs selon leur perception du temps de travail un jour de télétravail par rapport à un jour au bureau

5.4. Perspectives

5.4.1. Pérennisation du télétravail pour les primo-télétravailleurs ?

Le souhait des primo-télétravailleurs de télétravailler plus souvent en temps normal se manifeste dans près de 60% des cas (Figure 21). C'est une part plus faible que chez les télétravailleurs habituels mais suffisamment importante pour entrevoir un développement du télétravail à l'avenir si les conditions de mise en place sont établies. On remarque également qu'un non-télétravailleur sur quatre souhaiterait télétravailler plus souvent en temps normal. En revanche, la probabilité que le télétravail régulier se généralise pour eux est faible, puisque le confinement sanitaire n'a pas été l'occasion de l'expérimenter.

En temps normal, souhaiteriez-vous télétravailler plus souvent ?

	Oui	Non	Total
Primo-télétravailleur	368	246	614
Télétravailleurs habituels	311	122	433
Non télétravailleur	366	1090	1456
Total	1044	1459	2503

$p = 0,00$; $\chi^2 = 409,95$; ddl = 2 (TS)

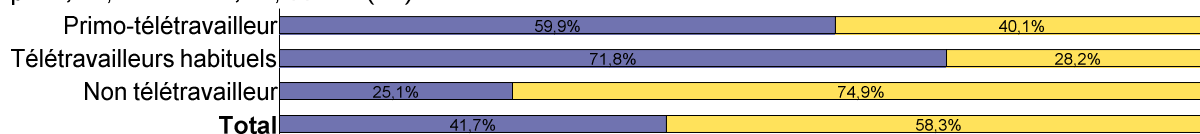


Figure 22 : Répartition des actifs en emploi selon leur souhait de télétravailler plus souvent en temps normal

A l'échelle individuelle, 64 % des primo-télétravailleurs pensent qu'ils auront plus couramment recours au télétravail à l'avenir suite à l'expérience du confinement (Figure 22). Ces futurs télétravailleurs représentent donc 15,7 % des actifs en emploi. Ces résultats sont à mettre en regard avec la proportion de télétravailleurs habituels qui sont déjà 72 % à désirer faire plus de télétravail en temps normal, cela représente 12 % des actifs. Ceci donne une idée de l'ampleur de la diffusion possible du télétravail à l'avenir, avant même l'expérience des primo-télétravailleurs.

Suite à l'expérience du confinement, pensez-vous que le télétravail puisse devenir une pratique plus courante pour vous ?

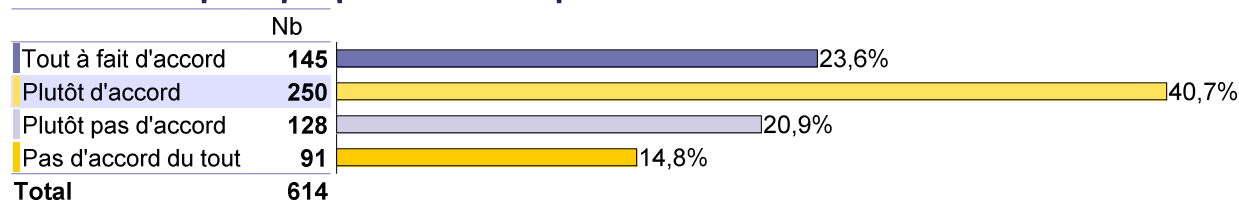


Figure 23 : Répartition des primo-télétravailleurs selon leur perception de la généralisation du télétravail

On note que le recours plus régulier au télétravail est particulièrement présent chez les 30 à 39 ans (Figure 23). Les plus jeunes (moins de 30 ans) et les plus âgés (plus de 60 ans) sont plus souvent catégoriques sur leur volonté de ne pas pratiquer plus souvent le télétravail suite à l'expérience du confinement. Un grand nombre de facteurs explicatifs peuvent être avancés quant à cette répartition : la nécessaire autonomie qu'implique le télétravail, la difficulté à maîtriser les outils numériques, le management qui doit évoluer... (INRS 2020)

Suite à l'expérience du confinement, pensez-vous que le télétravail puisse devenir une pratique plus courante pour vous ? Selon la catégorie d'âge des primo-télétravailleurs

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord du tout	Total
Moins de 30 ans	29	40	15	24	108
30 - 39 ans	43	58	31	14	147
40 - 49 ans	38	71	37	16	162
50 - 59 ans	24	59	36	13	132
Plus de 60 ans	11	22	9	23	65
Total	145	250	128	91	614

$p = <0,01$; $\chi^2 = 43,47$; ddl = 12 (TS)

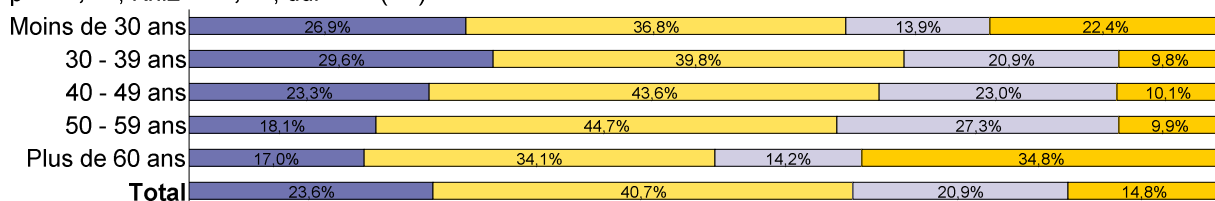


Figure 24 : Répartition des primo-télétravailleurs selon leur perception de la généralisation du télétravail et la catégorie d'âge

A l'échelle de l'entreprise, le télétravail pourrait devenir une pratique plus courante selon plus de 65 % des primo-télétravailleurs. La perception de l'évolution du télétravail que ce soit personnellement ou en général dans l'entreprise reste très similaire. On peut en déduire que les salariés ayant répondu qu'ils désiraient continuer à faire du télétravail appartiennent à des entreprises dans lesquelles il est probablement possible de le pérenniser après le confinement. Cela suppose que les employeurs communiquent sur l'avenir du télétravail au sein des entreprises au moins à court terme.

Suite à l'expérience du confinement, pensez-vous que le télétravail puisse devenir une pratique plus courante pour votre entreprise ?

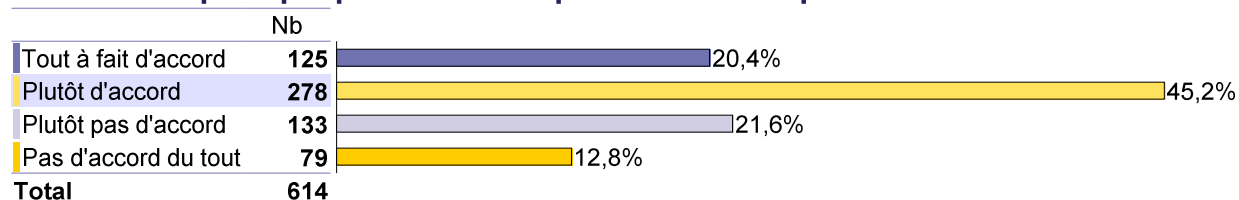


Figure 25 : Répartition des primo-télétravailleurs selon leur perception de la généralisation du télétravail dans leur entreprise

5.4.2. Conditions de mise en place

Si environ 60 % des primo-télétravailleurs pensent que le télétravail peut devenir une pratique plus courante à l'avenir, en réalité, plus de 76 % déclarent vouloir faire du télétravail au moins une fois par mois à la suite de son expérience forcée de télétravail pendant le confinement. Cet écart peut être expliqué par l'effet de la crise sanitaire qui pousse certains actifs à se voir télétravailler au moins une fois par mois même s'ils n'imaginent pas que le télétravail devienne une pratique courante pour eux ou dans leur entreprise. Ils sont 56,5 % à vouloir en faire au moins une fois par semaine (Figure 25).

Fréquence désirée de télétravail pour les primo-télétravailleurs

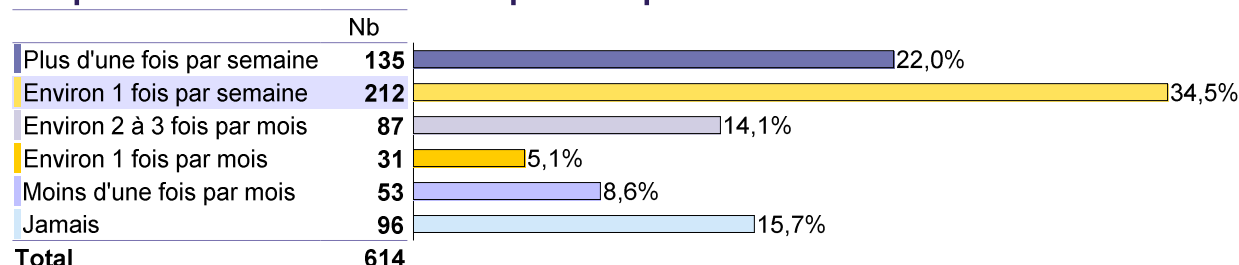


Figure 26 : Répartition des primo-télétravailleurs selon la fréquence désirée de télétravail à l'avenir

Les raisons mises en avant pour continuer le télétravail pour les primo-télétravailleurs sont différentes de celles qui poussent les télétravailleurs habituels vers cette pratique. Les motifs « économiser du temps de transport » et « disposer d'horaires plus souples » sont les deux motifs cités le plus souvent et les plus importants dans le classement des raisons de l'adoption du télétravail comme pratique régulière à l'avenir (Figure 26).

L'effacement de la contrainte du temps de transport et de la contrainte des horaires de travail devient alors un moteur dans la pratique du télétravail. Le fait de pouvoir travailler dans un environnement calme n'apparaît qu'en 3^{ème} position (là où il apparaît en première position chez les télétravailleurs habituels) certainement en raison de la situation agitée de confinement.

On constate aussi que la raison écologique est légèrement plus souvent citée comme moteur du télétravail chez les primo-télétravailleurs (citée dans 25 % des cas contre 19 % chez les télétravailleurs habituels).

Vous aimeriez faire régulièrement du télétravail. C'est parce que vous souhaitez...

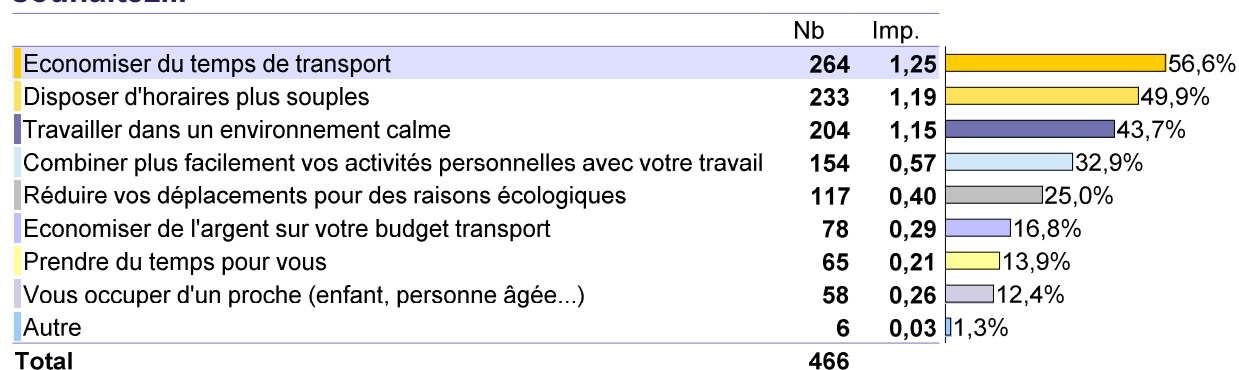


Figure 27 : Taux de citation des raisons de l'adoption du télétravail par les primo-télétravailleurs comme pratique régulière à l'avenir

Comme pour les télétravailleurs habituels, les primo-télétravailleurs se projettent en majorité dans un télétravail à domicile (Figure 27). On note toutefois une volonté de travailler dans un espace de coworking pour 13,5 %, là où les travailleurs habituels ne sont que 3,4 % à télétravailler dans un tel lieu. En outre, 9 % désireraient télétravailler dans leur résidence secondaire. Ainsi, pour les personnes n'ayant pratiqué le télétravail qu'à leur domicile, on observe le désir de l'expérimenter dans un tiers lieu.

Si vous deviez télétravailler après le confinement, dans quels lieux préféreriez-vous télétravailler ?

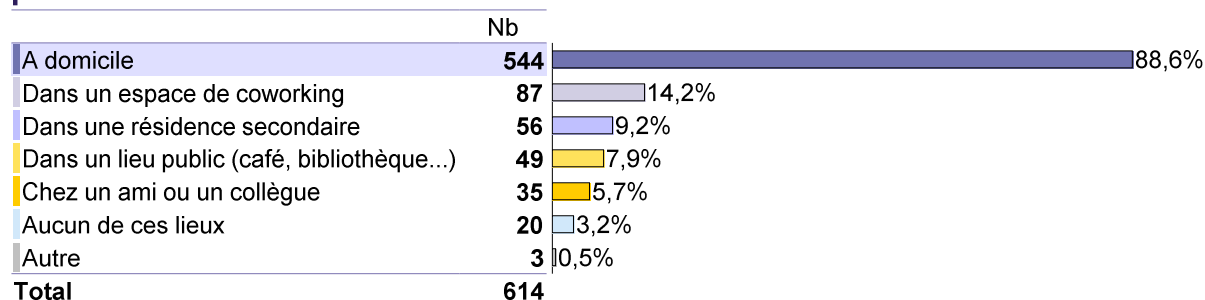


Figure 28 : Taux de citation des lieux de télétravail préférés par les primo-télétravailleurs à l'avenir

Le désir de télétravailler à son domicile se manifeste plus particulièrement chez les 50 à 59 ans. Finalement, ce sont les plus jeunes qui montrent leur envie d'expérimenter le télétravail dans un espace dédié. Les tiers lieux représentent moins de 44 % des lieux mentionnés par les moins de 30 ans. On peut également noter que les espaces de coworking sont souvent mentionnés chez les plus de 60 ans (14 %) juste après le domicile (Figure 28).

Lieux désirés de télétravail selon l'âge des primo-télétravailleurs

	A domicile	Dans un espace de coworking	Dans une résidence secondaire	Dans un lieu public (café, bibliothèque...)	Chez un ami ou un collègue	Aucun de ces lieux	Autre
Moins de 30 ans	89	21	16	16	12	4	1
30 - 39 ans	130	18	13	16	9	5	1
40 - 49 ans	150	26	11	12	7	3	0
50 - 59 ans	115	10	13	3	2	8	2
Plus de 60 ans	60	12	4	2	5	0	0
Total	544	87	56	49	35	20	3

p = 0,01 ; Khi2 = 42,99 ; ddl = 24 (TS)

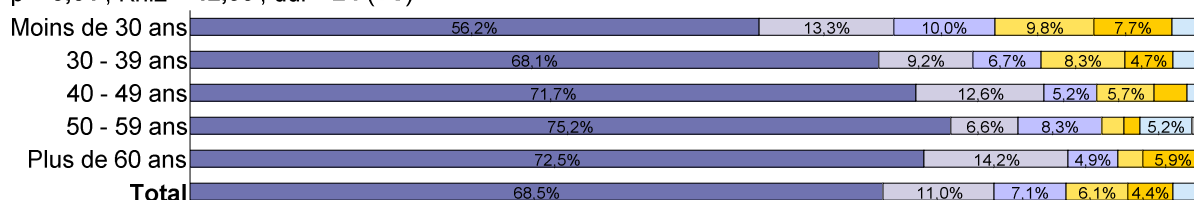


Figure 29 : Répartition des lieux de télétravail désirés selon l'âge des primo-télétravailleurs

Les primo-télétravailleurs sont 27 % à ne pas avoir de préférences quant au jour de télétravail qu'ils choisiraient à l'avenir (Figure 29). Pour 31 % c'est le lundi qui est cité en première position parmi les réponses possibles. Le mercredi n'apparaît en première position que pour 15 % des primo-télétravailleurs mais il est cité au moins une fois dans 29 % des cas. Par ailleurs, le vendredi est plus souvent cité comme jour privilégié : 42 % des primo-télétravailleurs le mentionnent au moins une fois (Figure 30)

Jour de télétravail privilégié à l'avenir des primo-télétravailleurs

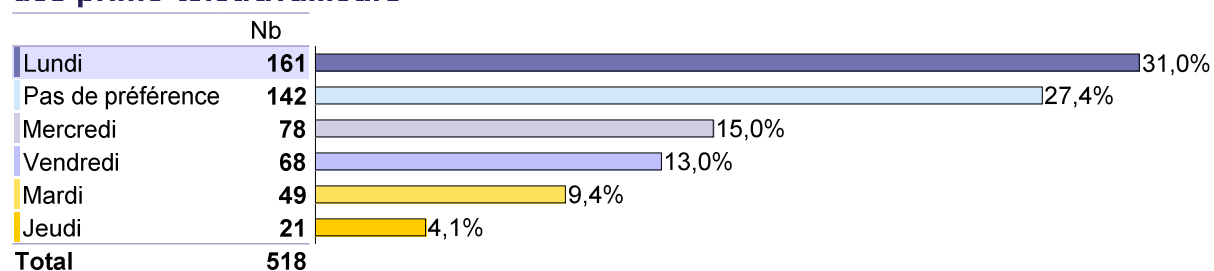


Figure 30 : Répartition primo-télétravailleurs selon le jour de télétravail privilégié à l'avenir

Taux de citation des jours de la semaine privilégiés par les primo-télétravailleurs

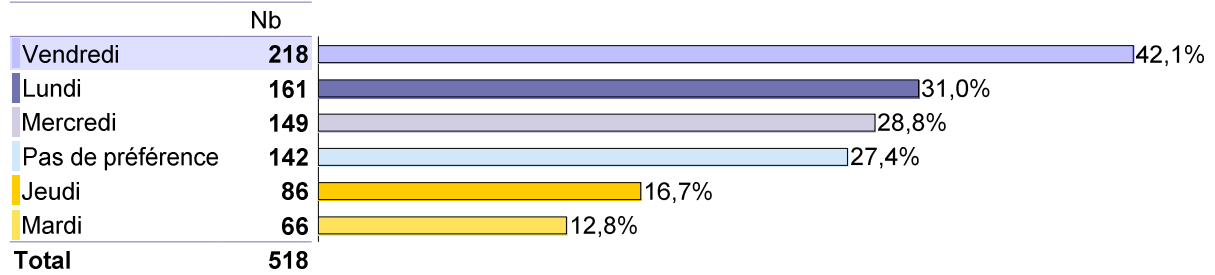


Figure 31 : Taux de citation des jours de télétravail privilégiés par les primo-télétravailleurs

6. Effets du télétravail sur la mobilité

Rappelons la définition du télétravail retenue en introduction de cette étude. **La pratique du télétravail est l'ensemble du travail réalisé en dehors du lieu de travail habituel, de sorte à éviter un déplacement au moyen de la technologie.** A partir de la question sur la fréquence de recours au télétravail dans des conditions habituelles et pendant le confinement, nous avons identifié 3 catégories d'actifs : le télétravailleur habituel (régulier ou occasionnel), le primo-télétravailleur et le non télétravailleur.

Nous faisons ici l'hypothèse que la mobilité varie selon la fréquence de télétravail. Pour vérifier cela, nous distinguons la mobilité des télétravailleurs réguliers de celle des autres travailleurs en comparant le nombre moyen de déplacements réalisés et la distance parcourue au cours d'une semaine de travail. Dans un deuxième temps, nous analyserons l'effet direct du télétravail sur la mobilité en comparant le nombre de déplacements et la distance un jour moyen de travail sur le lieu habituel et un jour moyen de télétravail chez les télétravailleurs habituels⁸. Nous faisons ici l'hypothèse que le télétravail permet une relocalisation des activités autour du domicile et donc une diminution des déplacements les jours télétravaillés. Puis nous projetons une généralisation du télétravail après le confinement.

6.1. La mobilité quotidienne des télétravailleurs réguliers

6.1.1. Déplacements et distances parcourues par les télétravailleurs

En moyenne, les télétravailleurs réguliers réalisent plus de déplacements que les autres travailleurs : 6 déplacements de plus par semaine par rapport à ceux qui ne télétravaillent jamais (les non télétravailleurs). Cette situation est liée la composition familiale des télétravailleurs. En effet, les personnes qui ont des enfants font plus de déplacements que les autres. Chez les télétravailleurs habituels, les ménages avec enfants font 6 déplacements de plus que les ménages sans enfants. Chez les non télétravailleurs la différence est de 5 déplacements.

Nombre de déplacements réalisés en moyenne au cours d'une semaine de travail

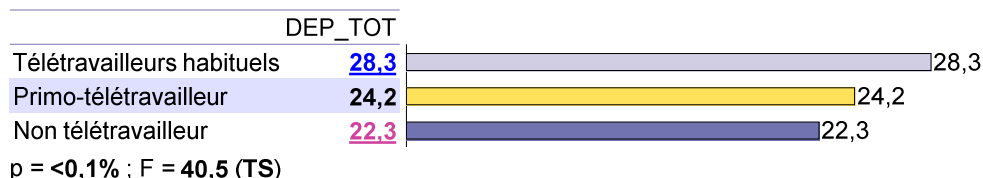


Figure 32: Nombre moyen de déplacements réalisés au cours d'une semaine de travail selon le profil de télétravail des actifs en situation d'emploi

Au cours d'une semaine de travail, les télétravailleurs habituels parcourent également de plus grandes distances que les autres travailleurs : 245 km par semaine contre 218 km par semaine chez les non-télétravailleurs. La forte proportion de ménages avec enfants parmi les télétravailleurs y joue également un

⁸ Sur un jour de télétravail, le lieu de télétravail pris comme référence est le domicile (lieu de résidence principale). Puisque l'usage de tiers lieux est peu fréquent parmi les télétravailleurs et que l'ENTD ne permet pas de définir une distance moyenne entre le domicile et un tiers lieu de télétravail, aucun déplacement domicile – lieu de télétravail n'est comptabilisé pour évaluer les distances parcourues.

grand rôle. En effet, en moyenne on observe en moyenne une différence allant de 70 à 95 km entre les ménages sans enfant et les ménages avec enfants qui parcourent plus de déplacement, donc de plus longues distances.

Distance moyenne parcourue dans une semaine de travail (distance domicile-travail comprise)

	dist_TOT_JT		
	Moyenne	Médiane	
Télétravailleurs habituels	245	204	245
Primo-télétravailleur	226	201	226
Non télétravailleur	218	190	218

p = 0,8% ; F = 5 (TS)

Figure 33 : Kilométrage moyen des déplacements réalisés au cours d'une semaine de travail selon le profil de télétravail

Finalement, il semblerait qu'en zone rurale, si la logique est l'optimisation des déplacements pour l'ensemble de la population (du moins pour les primo- et les non télétravailleurs qui réalisent moins de déplacements dans les zones où les services sont les moins bien desservis), cette logique n'est pas adoptée par les télétravailleurs habituels. Ces derniers réalisent un grand nombre de déplacements (entre 27 et 30 par semaine) peu importe leur situation géographique (Figure 33). Ils ont donc une mobilité propre à leur profil, qui ne dépend pas du lieu de résidence (pouvant être expliqué par le fait qu'ils relocalisent beaucoup leurs activités, mais aussi qu'ils ont les moyens de se déplacer, même en zone rurale, en raison de leur appartenance à des catégories socio-économiques favorisées. Enfin, on peut émettre l'hypothèse que si l'on considère qu'il est plus convenable de réduire ses déplacements lorsque les distances sont grandes et que les télétravailleurs ne suivent pas cette logique, c'est qu'ils doivent réaliser des activités (nécessitant un déplacement) qui ne peuvent être reportées dans le temps ou déléguées.

Nombre moyen de déplacements hebdomadaires selon le profil de télétravail et le lieu de résidence

	Télétravailleurs habituels	Primo-télétravailleur	Non télétravailleur
Aire urbaine de Paris	27	25	23
Aire urbaine de plus de 500 000 habitants (hors Paris)	29	25	24
Aire urbaine de 100 000 à 500 000 habitants	30	24	23
Aire urbaine de moins de 100 000 habitants	27	23	22
Zone rurale	30	22	21
Total	28	24	22

Figure 34: Nombre moyen de déplacements réalisés au cours d'une semaine de travail selon le profil de télétravail et le lieu de résidence des actifs en situation d'emploi

6.1.2. Télétravail et modes de transport

En termes d'utilisation des modes de transports, les télétravailleurs ont moins souvent recours à la voiture particulière pour se rendre au travail que les autres travailleurs (Figure 34). L'usage de la voiture est surreprésenté chez les non télétravailleurs : 61% d'entre eux l'utilisent comme mode principal. En revanche, c'est l'usage des transports en commun qui domine chez les télétravailleurs réguliers (42%). On peut expliquer ces résultats par le fait que les télétravailleurs habituels sont très bien représentés dans les grandes aires urbaines et notamment dans l'aire urbaine de Paris où l'usage des transports en commun domine.

Mode de transport principal utilisé pour se rendre au travail

	Voiture personnelle	Transports en commun	Marche à pied	Vélo	Autre	Deux-roues motorisé	Covoiturage	Trottinette	Total
Télétravailleur régulier	120	134	30	12	10	7	3	1	316
Télétravailleur occasionnel	47	37	11	13	1	5	0	3	116
Primo-télétravailleur	289	223	50	36	4	8	3	1	614
Non télétravailleur	888	310	121	58	39	23	13	3	1456
Total	1344	704	212	118	54	43	20	8	2503

p = <0,01 ; Khi2 = 157,57 ; ddl = 21 (TS)

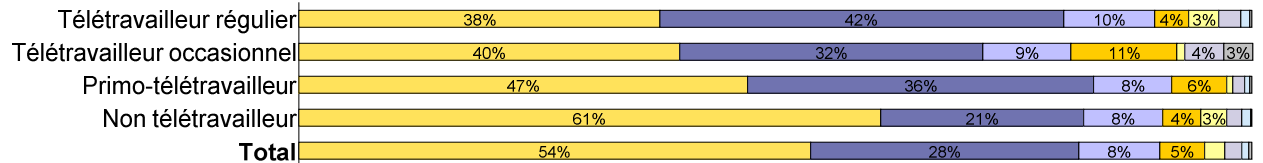


Figure 35 : Répartition des actifs en emploi selon le mode de transport principal utilisé pour se rendre au travail

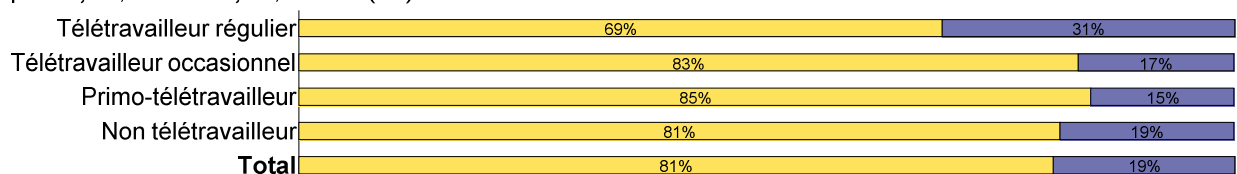
6.1.3. Télétravail et organisation des déplacements

De façon générale, les enquêtés réalisent plutôt des boucles complexes (un déplacement qui combine plusieurs activités) que des boucles simples (un déplacement aller-retour pour une seule activité). Les actifs enquêtés cherchent donc davantage à optimiser leurs déplacements qu'à les fragmenter au cours de leur journée ou de leur semaine de travail. On note tout de même une part plus importante d'actifs réalisant des boucles simples chez les télétravailleurs réguliers : ils sont environ 30% contre 19% chez les non

Type de boucle de déplacements réalisés autour du lieu de travail

	Un seul déplacement pour combiner les activités (par exemple aller chercher quelqu'un et faire des courses dans la foulée)	Un déplacement pour chaque activité (par exemple un aller-retour pour chercher quelqu'un, puis un aller-retour pour faire des courses)	Total
Télétravailleur régulier	128	58	185
Télétravailleur occasionnel	68	14	82
Primo-télétravailleur	331	60	390
Non télétravailleur	487	111	598
Total	1014	242	1256

p = <0,01 ; Khi2 = 21,27 ; ddl = 3 (TS)



télétravailleurs (Figure 35).

Figure 36 : Répartition des actifs en emploi qui se déplacent depuis leur lieu de travail selon le type de boucle de déplacements réalisés autour du lieu de travail

Ainsi, les jours où ils se rendent sur leur lieu de travail habituel, les télétravailleurs ont plutôt tendance à organiser leur mobilité avec davantage de sorties courtes (Figure 35). Ce constat est encore plus significatif lorsqu'on s'intéresse aux déplacements autour du domicile où cette fois les télétravailleurs occasionnels se démarquent : ils sont 33 % à réaliser des déplacements avec boucle simple (Figure 36).

Type de boucles de déplacements réalisés autour du domicile

	Un seul déplacement pour combiner les activités (par exemple aller chercher quelqu'un et faire des courses dans la foulée)	Un déplacement pour chaque activité (par exemple un aller-retour pour chercher quelqu'un, puis un aller-retour pour faire des courses)	Total
Télétravailleur régulier	203	112	316
Télétravailleur occasionnel	75	37	112
Primo-télétravailleur	460	115	576
Non télétravailleur	945	273	1218
Total	1683	537	2221

p = <0,01 ; Khi2 = 34,89 ; ddl = 3 (TS)

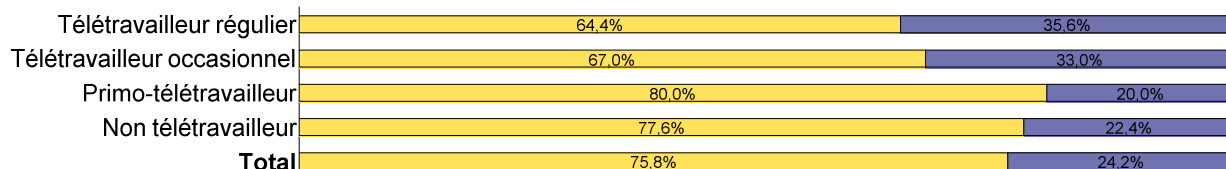


Figure 37: Répartition des actifs en emploi qui se déplacent depuis leur domicile selon le type de boucle de déplacements réalisés autour du domicile

6.1.4. La mobilité des jours de télétravail

En moyenne, les télétravailleurs habituels font 1,3 jour de télétravail par semaine et moins de 2 déplacements par jour télétravaillé contre 6 un jour où ils se rendent sur leur lieu de travail.

Un jour de télétravail, une réduction de 69% du volume des déplacements peut être constatée par rapport à un jour passé sur le lieu de travail (Tableau 3). Cette diminution est largement portée par les déplacements pendulaires (qui se réduisent de 93% en raison de la forte propension à télétravailler au domicile). Les loisirs constituent le deuxième motif de déplacement le plus réduit un jour de télétravail (-59 %), suivis par des déplacements pour des achats (- 55%).

	Nombre de déplacements par jour (travail passé sur le lieu de travail)	Nombre moyen de déplacements par jour (télétravail)	Variation
Pendulaire	2,6	0,18	-93%
Accompagnement	0,8	0,47	-43%
Achat	1,1	0,48	-55%
Démarche	0,7	0,37	-47%
Loisirs et sociabilités	0,9	0,35	-59%
Total	6,0	1,85	-69%

Tableau 3 : Comparaison des moyennes journalières du nombre de déplacements entre un jour télétravaillé ou non selon le motif de déplacement des télétravailleurs habituels

Les distances parcourues en télétravail sont plus courtes que les jours de travail sur le lieu de travail (Tableau 4). En moyenne, quel que soit le motif, un déplacement réalisé par un télétravailleurs sur un jour travaillé au bureau est de 9 km, contre 5,5 km sur un jour télétravaillé (39% de réduction en grande partie liée à l'absence de déplacements pendulaires). Les déplacements qui diminuent le plus en termes de distances sont ceux réalisés pour le motif d'achats (-22 %). On constate à l'inverse une augmentation de la distance de 7% pour les déplacements de loisirs (ceux-ci pouvant difficilement être relocalisés en télétravail).

	Jour sur lieu de travail habituel (km/déplacement)	Jour sur en télétravail (km/déplacement)	Variation entre jours de télétravail et jour sur le lieu de travail
Pendulaire	11,8	-	-
Accompagnement	9,9	8,0	-19%
Achat	5,3	4,1	-22%
Démarche	5,8	5,0	-13%
Loisir	6,8	7,3	7%
Total	9,0	5,5	-39%

Tableau 4: Comparaison des distances moyennes journalières par déplacements entre un jour télétravaillé ou non selon le motif de déplacement

Si le volume de déplacements en télétravail diminue très fortement par rapport à un jour de travail au bureau, cela ne suffit pas à compenser le grand nombre de déplacements sur une semaine travaillée chez les télétravailleurs habituels. Ces derniers déclarant travailler en moyenne 5,5 jours par semaine dont 4,2 jours sur leur lieu de travail réalisent plus de déplacements que les non télétravailleurs qui eux, déclarent travailler 4,8 jours par semaine en moyenne avec seulement 4,6 déplacements par jour travaillé. Ainsi, la mobilité plus importante des télétravailleurs qui a été mesurée dans la partie précédente (Figures 30 et 31) se place à l'échelle d'une semaine et un certain nombre de facteurs explicatifs ont été avancés plus haut.

6.2. Quel est le potentiel impact d'un développement du télétravail sur la mobilité ?

Le tableau ci-dessous synthétise les variations du nombre de déplacements par jour réalisés et du nombre de km/déplacement entre un jour de télétravail et un jour sur le lieu de travail pour les télétravailleurs habituels. Ces coefficients de variation sont utiles pour le travail de projection que nous réalisons pour extrapoler les comportements de mobilité des futurs télétravailleurs. Ces futurs télétravailleurs sont sélectionnés en fonction de leur fréquence de télétravail désirée à l'avenir (après le confinement) : nous considérons qu'un primo-télétravailleurs devient un nouveau télétravailleur lorsqu'il déclare vouloir faire du télétravail au moins une fois par mois. Nous faisons l'hypothèse que la mobilité de ces nouveaux télétravailleurs (76 % des primo-télétravailleurs) rejoindrait celle des télétravailleurs réguliers les jours de télétravail.

	Jours sur lieu de travail habituel			Jours en télétravail			Variation entre jours de télétravail et jour sur le lieu de travail	
	Nombre de déplacements par semaine	Nombre de kilomètre par semaine	Km/déplacement	Nombre de déplacements par semaine	Nombre de kilomètre par semaine	Km/déplacement	Variation nb de déplacements/jour	Variation km/déplacement
Pendulaire	10,9	129,0	11,8	0,2	0,0	-	-93%	-
Accompagnement	3,7	36,2	9,9	0,6	4,4	8,0	-43%	-19%
Achat	4,6	24,4	5,3	0,6	2,6	4,1	-55%	-22%
Démarche	3,1	17,7	5,8	0,5	2,3	5,0	-47%	-13%
Loisir	3,8	25,6	6,8	0,4	3,0	7,3	-59%	7%
Total	26	232,9	9,0	2,2	12	5,5	-69%	-39%

Tableau 5 : Comparaison des moyennes hebdomadaires du nombre de déplacements et du kilométrage associés entre jours télétravaillés ou non par les télétravailleurs habituels

Dans la situation actuelle (avant confinement), les futurs télétravailleurs réalisaient 11,2 déplacements pendulaires par semaine, pour un total de 146 kilomètres, soit 13 km/déplacement pendulaire. Cette distance moyenne des déplacements pendulaires diffère de celle estimée pour les télétravailleurs habituels : elle apparaît plus grande d'1,2 km. Pour tous les autres motifs, les distances moyennes par

déplacements apparaissent également plus grandes que celles des télétravailleurs actuels (hors jours de télétravail).

Jours sur lieu de travail habituel			
	Nombre de déplacements par semaine	Nombre de kilomètres par semaine	Km/déplacements
Pendulaire	11,2	146,1	13,0
Accompagnement	3,0	31,7	10,5
Achat	4,6	22,4	4,8
Démarche	2,7	13,4	5,0
Loisir	3,2	20,9	6,6
Total	24,8	234,5	9,5

Tableau 6 : Moyennes hebdomadaires du nombre de déplacements et du kilométrage associés des futurs télétravailleurs en situation actuelle (avant le confinement)

Pour estimer l'évolution des nombres moyens de déplacements et kilométrages par semaine, nous considérons que le nombre de jours travaillés par les futurs télétravailleurs demeure stable (4,76) et retenons le nombre de jours moyens de télétravail souhaité par les futurs télétravailleurs (1,15)⁹. En résulte une décomposition de la semaine moyenne de travail comme suit : 3,6 jours passés sur le lieu de travail habituel et 1,15 jour télétravaillé depuis le domicile.

Nous écartons ici la possibilité que les nouveaux télétravailleurs réorganisent leurs emplois du temps afin de se rapprocher de ceux des télétravailleurs habituels qui travaillent plus souvent. Leurs caractéristiques socio-économiques sont différentes, ce qui rend peu probable une augmentation du temps de travail pour les nouveaux télétravailleurs. Cela-dit, rien n'exclut complètement que ceux-ci travailleront plus à l'avenir.

	Nombre de jours passés sur le lieu de travail	Nombre de jours passés en télétravail	Nombre total de jour de travail
Nouveaux télétravailleurs	3,61	1,15	4,76
Télétravailleurs réguliers habituels	4,21	1,26	5,47
Non-télétravailleurs	4,82	0	4,82

Tableau 7 : Moyennes hebdomadaires du nombre de jours de travail actuels et futurs selon le profil de télétravail

La diminution du nombre de jours passés sur le lieu de travail entraîne logiquement, à nombre de déplacements par jour et kilométrage moyen par déplacements constants, une diminution du nombre de déplacements et du budget distance hebdomadaires comptés sur les jours passés sur le lieu de travail. Au total, 176,8 km seraient parcourus sur ces jours de la semaine, contre 234,5 kilomètres auparavant. Il convient cependant de prendre en compte le nombre de déplacements et de kilomètres parcourus au cours des jours projetés en télétravail (1,15 jour par semaine en moyenne). Ainsi, partant des nombres de déplacements par jours et par motifs, et des kilométrages moyens par déplacement et par motif de la situation initiale des futurs télétravailleurs, nous pouvons estimer, par application des coefficients de variation issus de l'observation de la mobilité des télétravailleurs actuels, le nombre de déplacements et kilométrages associés par semaine sur l'ensemble des jours télétravaillés. Ces données sont présentées dans le tableau ci-après.

On constate un nombre moyen de déplacements les jours de télétravail s'élevant à 1,8 et un kilométrage associé s'élevant à 9,1. Aussi, sur l'ensemble des jours travaillés, un futur télétravailleur réalisera en moyenne 20,5 déplacements par semaine (18,7 sur l'ensemble des jours où il se rend sur son lieu de travail et 1,8 lorsqu'il télétravaille) contre 24,8 avant le passage au télétravail. Le kilométrage

⁹ En comptant respectivement 2, 1, 0,5 et 0,25 jours de télétravail hebdomadaire pour les personnes envisageant de télétravailler « Plus d'une fois par semaine », « Environ une fois par semaine », « Environ 2 à 3 fois par mois », « Environ une fois par mois ».

hebdomadaire associé passe lui de 234,5 km à 185,9 km (dont 9,1 km sur l'ensemble des jours télétravaillés).

	Jours sur lieu de travail habituel			Jours en télétravail			Variation entre jours de télétravail et jour sur le lieu de travail	
	Nombre de déplacements par semaine	Nombre de kilomètre par semaine	Km/déplacement	Nombre de déplacements par semaine	Nombre de kilomètre par semaine	Km/déplacement	Variation nb de déplacements/jour	Variation km/déplacement
Pendulaire	8,4	110,0	13,0	0,2	-	-	-93%	-
Accompagnement	2,3	24,2	10,5	0,4	3,5	8,5	-43%	-19%
Achat	3,5	16,8	4,8	0,5	1,9	3,8	-55%	-22%
Démarche	2,0	10,1	5,0	0,3	1,5	4,3	-47%	-13%
Loisir	2,4	15,8	6,6	0,3	2,2	7,0	-59%	7%
Total	18,7	176,8	9,5	1,8	9,1	5,0	-69%	-39%

Tableau 8 : Comparaison des moyennes hebdomadaires du nombre de déplacements et du kilométrage associé entre jours télétravaillés ou non télétravaillés par les futurs télétravailleurs

Ces résultats nous permettent d'établir un nombre moyen de déplacements et de kilomètres parcourus pour un jour moyen de travail sur l'ensemble de notre échantillon d'actifs en situation d'emploi (en prenant en compte les différences en termes de jours travaillés par semaine : 4,82 pour les non-télétravailleurs, 5,47 pour les télétravailleurs habituels et 4,76 pour les futurs télétravailleurs).

Les non-télétravailleurs représenteraient, à l'avenir, 65 % des actifs en situation d'emploi. Les télétravailleurs actuels en représenteraient 17 %, et les nouveaux télétravailleurs 18 %. Les non-télétravailleurs sont moins mobiles que les autres, ils contribuent seulement à hauteur de 56 % du total des déplacements et 59 % des kilomètres parcourus avant le confinement. À l'inverse, les télétravailleurs habituels contribuent, avant le confinement, à hauteur de 26 % des déplacements et 23 % des distances un jour moyen de travail.

La mobilité des futurs télétravailleurs semble être à l'équilibre avant le confinement. S'ils devaient télétravailler à l'avenir comme ils l'ont indiqué dans l'enquête, ils contribueraient à hauteur de 15 % des volumes totaux de déplacements et de distances et serait donc très peu mobile comparé aux télétravailleurs habituels.

		Non télétravailleurs		Nouveaux télétravailleurs		Déjà télétravailleurs		Total		Variation Avant/Après
Effectif		1614	65%	456	18%	434	17%	450	100%	
Distance totale par jour moyen de travail	Avant	72 335	59%	22 462	18%	28 233	23%	123 030	100%	-3,78%
	Après	72 335	61%	17 810	15%	28 233	24%	118 379	100%	
Nombre total de déplacements par jour moyen de travail	Avant	7 477	56%	2 371	18%	3 451	26%	13 299	100%	-3,12%
	Après	7 477	58%	1 956	15%	3 451	27%	12 884	100%	

Tableau 9 : Estimation du nombre de déplacements et de kilomètres évités par l'augmentation du recours au télétravail

Nous pouvons finalement estimer qu'avec l'adoption du télétravail comme pratique régulière par 17% des actifs en emploi à l'avenir, le nombre de déplacements un jour moyen de travail diminuerait de 3,1 % pour

l'ensemble des actifs. Le volume total de kilomètres parcourus un jour moyen de travail diminuerait quant à lui de 3,8 %.

Les actifs en situation d'emploi étant responsables de 56 % de l'ensemble des déplacements réalisés par les Français un jour moyen de semaine et de 52 % du kilométrage associé (d'après l'ENTD 2008), la généralisation du télétravail que nous avons pu estimer du point de vue de la mobilité permettrait l'évitement quotidien de 1,7 % des déplacements et de 2 % des distances parcourues. Ceci équivaut à plus de 3,3 millions de déplacements pour 42,9 millions de km évités un jour de semaine¹⁰.

Ces résultats de réduction de la mobilité peuvent apparaître faibles. Néanmoins, les déplacements évités sont en grande partie des déplacements domicile-travail, réalisés aux heures de pointe. Il y a donc une contribution significative au désengorgement des transports (en commun comme routiers) aux heures de pointes grâce à la généralisation du télétravail.

Puisque les trajets pendulaires sont en très grande partie responsables de la diminution des déplacements grâce au télétravail généralisé, il convient de s'intéresser particulièrement aux bénéfices environnementaux engendrés par la suppression totale de ces déplacements caractéristiques de la mobilité des Français aujourd'hui. En effet, il est plus aisé d'estimer les déplacements qui vont être supprimés de la circulation aux heures de pointe qu'un report modal sur les autres déplacements réalisés les jours de télétravail. D'autant que ces déplacements effectués en dehors du trajet domicile – travail pour d'autres motifs, pourraient également être reportés les jours de week-end. Il est donc difficile de chiffrer réellement leur diminution. Il n'est toutefois pas à exclure la possibilité offerte par le télétravail de réduire les distances parcourues et le recours à la voiture particulière.

		Non télétravailleurs		Nouveaux télétravailleurs		Déjà télétravailleurs		Total		Variation Avant/Après
Effectif		1614	65%	456	18%	434	17%	450	100%	
Distance totale par jour moyen de travail	Avant	47 067	63%	13 992	19%	13 302	18%	74 362	100%	-4,65%
	Après	47 067	66%	10 535	15%	13 302	19%	70 904	100%	
Nombre total de déplacements par jour moyen de travail	Avant	3 958	64%	1 075	17%	1 194	19%	6 226	100%	-3,98%
	Après	3 958	66%	827	14%	1 194	20%	5 979	100%	

Tableau 10 : Estimation du nombre de déplacements pendulaires et de kilomètres évités par l'augmentation du recours au télétravail

Nous pouvons donc estimer que le nombre de déplacements pendulaires un jour moyen de télétravail diminuerait de 4 % pour l'ensemble des actifs. Le volume total de kilomètres parcourus sur les trajets pendulaires diminuerait quant à lui de 4,6 % grâce à l'adoption du télétravail.

Ces calculs réalisés uniquement sur les trajets pendulaires nous permettent d'affirmer que ceux-ci représentent 46 % des trajets réalisés par les actifs un jour de semaine au travail et 60 % de la distance parcourue. Ainsi, la généralisation du télétravail permettrait l'évitement quotidien de 1,5 millions de déplacements et 25,6 millions de kilomètres.

Si, d'après les données de l'enquête, 66 % de la distance parcourue pour le trajet domicile travail est réalisée en voiture, ce sont alors 17 millions de kilomètres parcourus en voiture pour les déplacements pendulaires qui pourraient être évités quotidiennement grâce au télétravail. Avec ce chiffre, nous pouvons évaluer la quantité d'émission de GES qui pourrait être réduite grâce au télétravail dans le cas des trajets pendulaires. Selon l'écolab de l'ADEME, un véhicule thermique émet en moyenne 193 g de CO₂ par km¹¹. Ainsi, un développement du télétravail à l'avenir pour les personnes l'ayant expérimenté pendant le confinement permettrait de réduire au minimum 3 300 tonnes de CO₂ sur les routes aux heures de pointes un jour de semaine (ne sont pas pris en compte ici les effets de report modal du télétravail sur les trajets pendulaires, ni sur les autres déplacements).

¹⁰ D'après l'ENTD 2008 les actifs en emploi réalisent 181 millions de déplacements pour 1,8 milliards de kilomètres un jour moyen de semaine.

¹¹ La moyenne des émissions de CO₂ des véhicules neufs vendus en France se situe à 112 g de CO₂ / km en 2019 selon l'ADEME — Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie, 2020

Sur une année de 250 jours ouvrés, cela représente 817 000 T de CO₂ en moins. Si les émissions liées aux transports s'élèvent à 121 millions de tonnes de CO₂ pour l'année 2018 (INSEE) et que la voiture est responsable de 54 % de ces émissions (AIE, 2016), le télétravail permettrait de réduire 1,3 % des émissions annuelles de CO₂ rejetées par les voitures en France. Cela-dit, les bénéfices en termes de pollution environnementale du télétravail seraient non négligeables comparés aux coûts engendrés par sa généralisation. En effet, le télétravail est une mesure disposant d'un bon rapport coût/bénéfice, par opposition aux mesures d'amélioration de l'infrastructure par exemple.

Les estimations que nous avons pu réaliser demeurent conditionnées au maintien des pratiques de mobilité des actifs ayant plus souvent recours au télétravail. Or, nous allons le voir, le recours au télétravail pourrait dans une certaine mesure modifier ces pratiques de mobilité : changement de mode pour se rendre au travail, accroissement de la distance domicile-travail.

6.2.1. Équipement et utilisation des modes de transport

Si nous comparons l'équipement en mobilité des non-télétravailleurs avec celle des télétravailleurs habituels (« déjà télétravailleurs ») avant le confinement, ces derniers ont moins souvent une voiture que les autres dans leur ménage : la voiture représente 52 % de l'équipement des télétravailleurs habituels contre 64 % chez les non télétravailleurs (Figure 37). Ceci peut être expliqué par leur forte représentation dans les grandes aires urbaines où l'exigence de posséder sa voiture personnelle est plus faible. L'équipement des ménages des futurs télétravailleurs se distingue moins par rapport à l'ensemble : la voiture représente 61 % de leur équipement.

Equipements de mobilité possédés dans le ménage

	Voiture personnelle	Vélo	Trottinette	Deux-roues motorisé	Total
Non télétravailleurs	1401	487	150	161	2199
Déjà télétravailleurs	362	185	80	62	689
Nouveaux télétravailleurs	372	159	39	37	607
Total	2135	830	270	260	3495

p = <0,01 ; Khi2 = 38,45 ; ddl = 6 (TS)

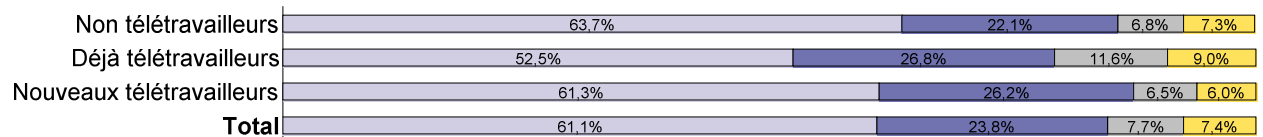


Figure 38 : Equipements de mobilité possédés par les actifs en emploi selon le profil de télétravail après le confinement

Equipements de mobilité possédés dans le ménage selon le lieu de résidence des télétravailleurs habituels

	Voiture personnelle	Deux-roues motorisé	Vélo	Trottinette	Aucun de ces véhicules	Total
Aire urbaine de Paris	87	12	39	21	23	182
Aire urbaine de plus de 500 000 habitants (hors Paris)	97	19	54	28	3	201
Aire urbaine de 100 000 à 500 000 habitants	91	19	58	23	5	196
Aire urbaine de moins de 100 000 habitants	53	8	25	6	3	94
Zone rurale	60	7	22	7	2	98
Total	388	65	197	85	36	771

p = <0,01 ; Khi2 = 45,14 ; ddl = 16 (TS)

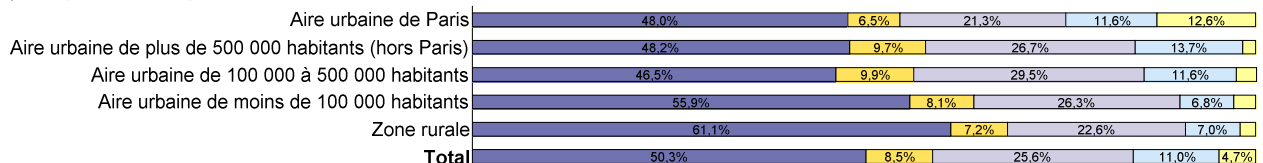


Figure 39 : Equipements de mobilité possédée par les télétravailleurs habituels selon le profil de télétravail après le confinement et le lieu de résidence

Le profil d'équipement du télétravailleur habituel montre que celui-ci est effectivement moins équipé dans l'aire urbaine de Paris (Figure 38). Dans les autres grandes aires urbaines, il est plus équipé mais possède toujours aussi peu souvent une voiture (ce véhicule représente moins de 50% de l'équipement dans l'ensemble des très grandes agglomérations).

Aussi, le télétravailleur se distingue, lorsqu'il est motorisé, par une forte motorisation dans les aires urbaines de 100 000 à 500 000 habitants : il possède en moyenne 1,6 voitures contre, 1,4 pour un autre actif (Figure 39). Or, dans les aires urbaines de plus de 500 000 habitants (hors Paris) c'est l'inverse : les télétravailleurs habituels sont très peu motorisés (1,3 voiture en moyenne), contrairement aux nouveaux télétravailleurs (1,6 voiture dans le ménage). Ces derniers, pouvant à l'avenir se rapprocher de la mobilité des télétravailleurs habituels grâce à la généralisation du télétravail, pourraient donc à termes,

Nombre moyen de voitures possédées par les actifs motorisés selon le lieu de résidence

	Déjà télétravailleurs	Non télétravailleurs	Nouveaux télétravailleurs	Total
Aire urbaine de Paris	1,35	1,36	1,29	1,35
Aire urbaine de plus de 500 000 habitants (hors Paris)	1,26	1,43	1,60	1,43
Aire urbaine de 100 000 à 500 000 habitants	1,63	1,39	1,42	1,44
Aire urbaine de moins de 100 000 habitants	1,50	1,52	1,56	1,52
Zone rurale	1,85	1,75	1,85	1,77
Total	1,49	1,54	1,53	

abandonner leur voiture.

Figure 40 : Nombre moyen de voitures possédées par les actifs motorisés selon le profil de télétravail après le confinement et le lieu de résidence

Ainsi, le télétravail pourrait permettre de réduire le nombre de voitures en circulation dans les grandes aires urbaines (en dehors de Paris) de 21 % parmi les futurs télétravailleurs qui y vivent (18 % des actifs des grandes aires urbaines hors Paris), sachant que 27 % des futurs télétravailleurs y résident. Dans le cas des moyennes aires urbaines (100 000 à 500 000 habitants), la tendance peut être différente si on a un passage au télétravail généralisé. A noter que 31 % des futurs télétravailleurs résident dans ces moyennes aires urbaines. En effet, on pourrait envisager à termes une remotorisation par les primo-télétravailleurs, dont la mobilité se rapprocherait de celle des télétravailleurs habituels. Parmi les futurs télétravailleurs habitant les aires urbaines moyennes, 53 % pensent qu'ils relocaliseront leur résidence plus loin de leur emploi et 58 % choisiraient un emploi plus loin du domicile. Un étalement urbain dans ces moyennes aires urbaines est donc à prendre en compte si le télétravail se développe à l'avenir, notamment pour ceux qui cumulent ces deux effets rebonds soit 12 % des actifs de ces aires urbaines moyennes.

L'équipement en mobilité inclut également la détention d'abonnement aux transports en commun et les futurs télétravailleurs y ont plus souvent recours que la moyenne nationale (ils sont un sur deux à disposer d'un abonnement aux transports en commun). Leur rapport aux transports en commun se rapproche plus des télétravailleurs habituels que des non-télétravailleurs (Figure 40).

Avez-vous un abonnement aux transports en commun ?

	Oui	Non	Total
Non télétravailleurs	460	1153	1614
Déjà télétravailleurs	238	195	434
Nouveaux télétravailleurs	228	227	456
Total	927	1575	2503

p = 0,00 ; Khi2 = 143,58 ; ddl = 2 (TS)

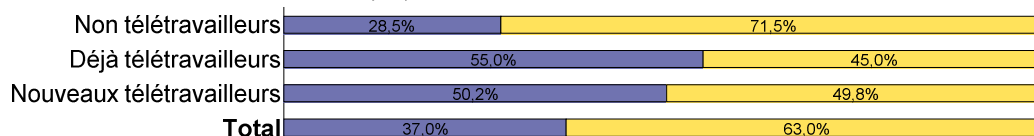


Figure 41 : Répartition des actifs en situation d'emploi selon la possession d'un abonnement aux transports en commun et le profil de télétravail

En revanche, lorsqu'on compare télétravailleurs habituels et nouveaux télétravailleurs, ces derniers sont plus souvent abonnés aux services de transports en commun dans l'aire urbaine de Paris (Figure 41). Ils sont 84 % contre 72 % chez les télétravailleurs habituels. La diminution de leur mobilité pendulaire permettrait donc de réduire l'engorgement des transports en commun dans l'agglomération de la capitale.

Possession d'un abonnement aux transports en commun selon le lieu de résidence des télétravailleurs habituels

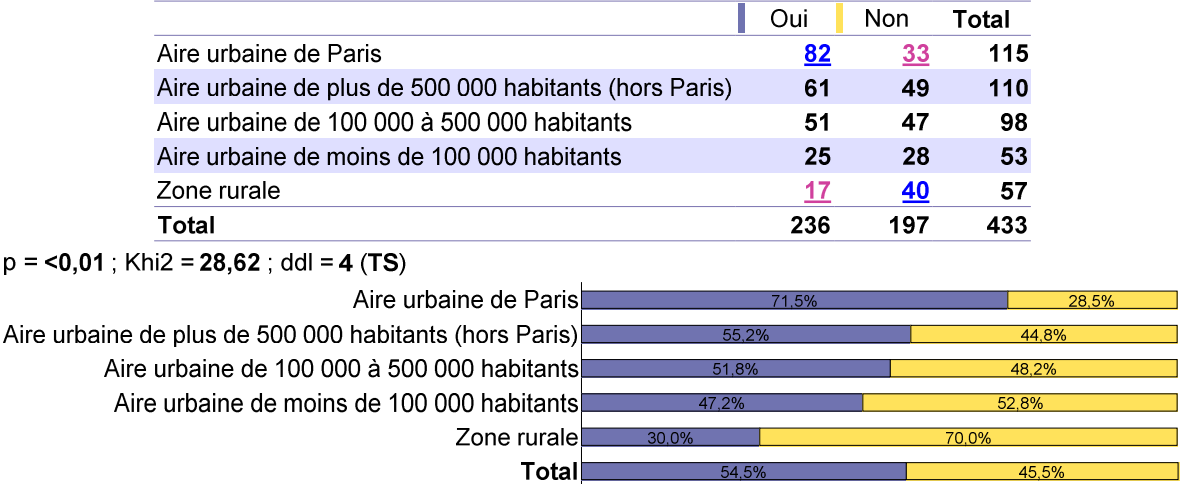


Figure 42 : Répartition des télétravailleurs habituels selon la possession d'un abonnement aux transports en commun et le profil de télétravail

Possession d'un abonnement aux transports en commun selon le lieu de résidence des futurs télétravailleurs

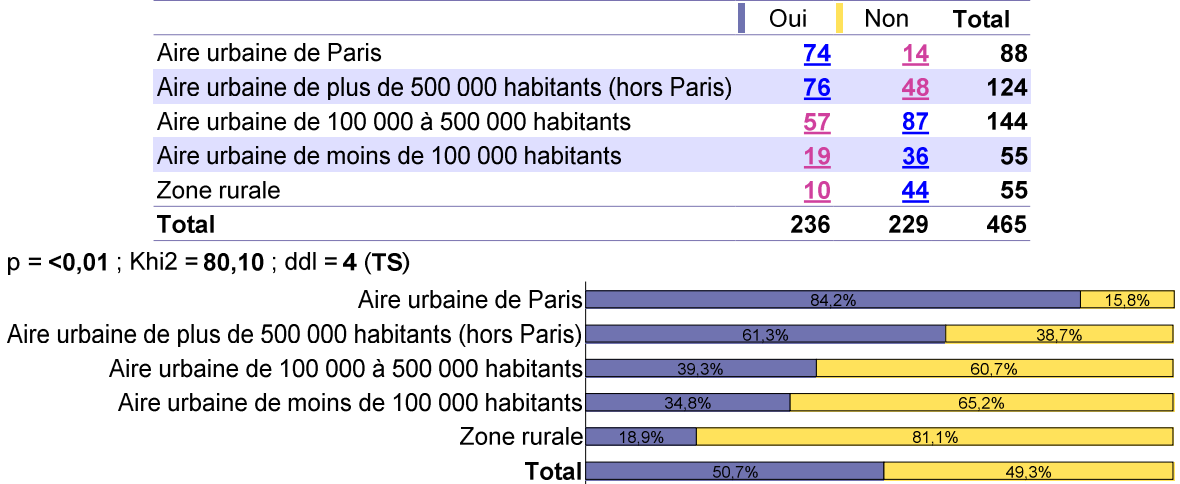


Figure 43 : Répartition des futurs télétravailleurs selon la possession d'un abonnement aux transports en commun et le profil de télétravail

Ainsi, une réduction des déplacements pour 18 % des actifs grâce au télétravail pourrait avoir une incidence sur la voiture personnelle et sur les transports en commun. En effet, environ un tiers des futurs télétravailleurs indique être prêts à prendre plus souvent les transports en commun pour se rendre au travail s'ils font du télétravail à l'avenir. Moins d'un tiers envisage de prendre plus souvent la voiture et plus d'un tiers de prendre plus souvent le vélo grâce au télétravail (Figure 43).

Changement dans les pratiques de mobilité grâce au télétravail après le confinement chez les futurs télétravailleurs

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord du tout	Total
Choisir votre lieu de résidence plus loin de votre emploi	81	126	153	95	456
Choisir un emploi plus loin de votre domicile	69	153	148	86	456
Prendre plus souvent le vélo pour vous rendre au travail	51	118	148	139	456
Prendre plus souvent les transports en commun pour vous rendre au travail	47	124	145	139	456
Prendre plus souvent la voiture pour vous rendre au travail	30	115	169	142	456

p = <0,01 ; Khi2 = 63,53 ; ddl = 12 (TS)

Choisir votre lieu de résidence plus loin de votre emploi	17.8%	27.7%	33.7%	20.8%
Choisir un emploi plus loin de votre domicile	15.1%	33.6%	32.5%	18.9%
Prendre plus souvent le vélo pour vous rendre au travail	11.1%	26.0%	32.4%	30.5%
Prendre plus souvent les transports en commun pour vous rendre au travail	10.3%	27.2%	31.9%	30.6%
Prendre plus souvent la voiture pour vous rendre au travail	6.5%	25.1%	37.2%	31.2%

Figure 44 : Répartition des futurs télétravailleurs selon le désir de changement dans les pratiques de mobilité grâce au télétravail après le confinement

Le second effet rebond attendu du télétravail est l'augmentation des distances entre le domicile et le lieu de travail. Près de la moitié des futurs télétravailleurs semble être encline à envisager un changement de lieu de résidence vers un lieu plus éloigné du lieu de travail. Il s'agit surtout de personnes jeunes puisque 50 % d'entre eux ont moins de 39 ans. Enfin, un futur télétravailleur sur deux déclare être prêt à choisir un emploi plus loin de son domicile si le télétravail devient une pratique régulière à l'avenir (Figure 43). Qu'en est-il des distances parcourues par les télétravailleurs, comparées aux autres travailleurs et du rôle du télétravail sur ces distances ?

6.2.2. Distance entre le lieu de travail et le lieu de résidence : rôle du télétravail

6.2.2.1. Télétravailleurs réguliers :

Le temps de trajet moyen pour se rendre au travail pour les télétravailleurs habituels est de 33 minutes pour une distance moyenne de 13 km. Il est de 27 minutes pour les non télétravailleurs qui parcourent, également 13 km en moyenne. Les télétravailleurs habituels sont donc soumis à une plus forte contrainte de trafic puisqu'ils mettent plus de temps à parcourir la même distance que les non télétravailleurs. Aussi, les télétravailleurs habituels parcourent de plus grandes distances que les autres travailleurs dans les petites aires urbaines et en zone rurale (respectivement 17 km et 20 km contre 13 km et 16 km pour les non télétravailleurs). C'est donc particulièrement dans ces types d'espaces géographique qu'on pourra éventuellement trouver un agrandissement des distances parcourues pour les nouveaux télétravailleurs.

Temps de trajet pour se rendre au travail selon le lieu de résidence

	Déjà télétravailleurs	Nouveaux télétravailleurs	Non télétravailleurs	Total
Aire urbaine de Paris	36 min	39 min	34 min	35 min
Aire urbaine de plus de 500 000 habitants (hors Paris)	37 min	39 min	31 min	34 min
Aire urbaine de 100 000 à 500 000 habitants	26 min	30 min	26 min	27 min
Aire urbaine de moins de 100 000 habitants	35 min	30 min	25 min	27 min
Zone rurale	34 min	31 min	24 min	26 min
Total	33 min	34 min	27 min	

Figure 45 : Temps de trajet moyen pour se rendre au travail par profil de télétravail et lieu de résidence

Distance parcourue pour se rendre au travail selon le lieu de résidence

	Déjà télétravailleurs	Nouveaux télétravailleurs	Non télétravailleurs	Total
Aire urbaine de Paris	11 km	12 km	11 km	11 km
Aire urbaine de plus de 500 000 habitants (hors Paris)	13 km	15 km	12 km	13 km
Aire urbaine de 100 000 à 500 000 habitants	11 km	12 km	11 km	11 km
Aire urbaine de moins de 100 000 habitants	17 km	13 km	13 km	14 km
Zone rurale	20 km	19 km	16 km	17 km
Total	13 km	14 km	13 km	

Figure 46 : Distance moyenne parcourue pour se rendre au travail par profil de télétravail et lieu de résidence

Lorsqu'ils se rendent sur leur lieu de travail en transport en commun, les télétravailleurs habituels réalisent un trajet de 14 km en 47 minutes en moyenne (contre 12 km en 43 minutes chez les non télétravailleurs). Lorsqu'ils s'y rendent en voiture, ils réalisent un trajet de 18 km en 28 minutes en moyenne (contre 16 km en 24 minutes chez les non télétravailleurs). Leur trajets domicile-travail sont donc globalement plus long, ce qui explique que 50 % d'entre eux déclare faire du télétravail notamment pour économiser du temps de transport.

Distance parcourue pour se rendre au travail selon le mode de transport habituel

	Déjà télétravailleurs	Nouveaux télétravailleurs	Non télétravailleurs	Total
Covoiturage	23 km	23 km	18 km	20 km
Voiture personnelle	18 km	18 km	16 km	16 km
Transports en commun (métro, tram, bus, trains...)	14 km	14 km	12 km	13 km
Autre	13 km	5 km	8 km	9 km
Deux-roues motorisé	10 km	9 km	13 km	12 km
Vélo	5 km	4 km	4 km	4 km
Trottinette	2 km		0,9 km	1 km
Marche à pied (pour un trajet complet)	0,8 km	1 km	0,8 km	0,8 km
Total	13 km	14 km	13 km	

Figure 47 : Temps de trajet moyen pour se rendre au travail par profil de télétravail et selon le mode de transport habituels utilisé pour se rendre au travail

Temps de trajet pour se rendre au travail selon le mode de transport habituel

	Déjà télétravailleurs	Nouveaux télétravailleurs	Non télétravailleurs	Total
Transports en commun (métro, tram, bus, trains...)	47 min	48 min	43 min	45 min
Covoiturage	36 min	36 min	27 min	29 min
Voiture personnelle	28 min	29 min	24 min	25 min
Trottinette	27 min		15 min	21 min
Autre	21 min	18 min	23 min	23 min
Vélo	21 min	18 min	20 min	20 min
Deux-roues motorisé	20 min	17 min	26 min	23 min
Marche à pied (pour un trajet complet)	12 min	15 min	12 min	13 min
Total	33 min	34 min	27 min	

Figure 48 : Distance moyenne parcourue pour se rendre au travail par profil de télétravail et selon le mode de transport habituels utilisé pour se rendre au travail

Par ailleurs, seulement 30,5 % des télétravailleurs affirment prendre plus souvent les transports en commun grâce au télétravail régulier (Figure 48). Pour la voiture c'est 33 % et pour le vélo, seulement 24 %. Ainsi, le recours au télétravail régulier peut avoir une influence sur le choix du mode de transport pour moins d'un tiers des télétravailleurs habituels.

On note tout de même qu'un télétravailleur sur trois a choisi un emploi plus loin de son domicile grâce au télétravail régulier. Un télétravailleur sur trois également, déclare avoir choisi son lieu de résidence plus loin de son emploi grâce au télétravail régulier.

En outre, pour 71 % des télétravailleurs le télétravail régulier est un moyen de relocaliser son quotidien autour du domicile (Figure 48), confirmant notre constat d'une réduction des distances parcourues pour les déplacements réalisés les jours de télétravail. C'est surtout le cas pour les déplacements d'achats qui sont facilement relocalisables.

Grâce au télétravail régulier, diriez-vous que ...

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord du tout	Total
... vous pouvez relocaliser votre quotidien autour de votre domicile	99	210	67	57	433
... vous prenez plus souvent les transports en commun pour vous rendre au travail (métro, tram, bus, trains...)	55	78	110	189	433
... vous prenez plus souvent la voiture pour aller sur votre lieu de travail	49	92	92	200	433
... vous avez choisi votre lieu de résidence plus loin de votre emploi	44	95	123	171	433
... vous avez choisi un emploi plus loin de votre domicile	43	103	118	169	433
... vous prenez plus souvent le vélo pour aller sur votre lieu de travail	27	78	83	244	433

p = <0,01 ; Khi2 = 309,69 ; ddl = 15 (TS)

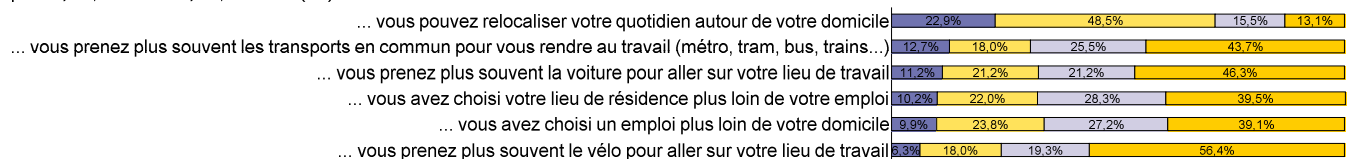


Figure 49 : Répartition des télétravailleurs habituels selon l'effet rebond du télétravail sur leur mobilité

La relocalisation du quotidien autour du domicile se matérialise également lorsqu'on questionne les actifs sur la découverte de lieux à proximité de leur lieu de résidence pendant le confinement. Il se trouve que les télétravailleurs ont plus souvent fait ce constat : ils sont 30 % contre 15 % chez les non télétravailleurs (Figure 49). Parmi les télétravailleurs habituels et primo-télétravailleurs, 80 % pensent qu'il continueront à se rendre dans ces lieux après le confinement (Figure 50).

Pendant le confinement, diriez-vous que vous avez découvert de nouveaux lieux autour de votre résidence (parcs, espaces verts, places ou rues adaptées aux promenades...) ?

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord du tout	Total
Télétravailleurs habituels	42	101	123	197	463
Primo-télétravailleur	46	108	143	318	614
Non télétravailleur	54	202	320	881	1456

p = <0,01 ; Khi2 = 63,66 ; ddl = 6 (TS)

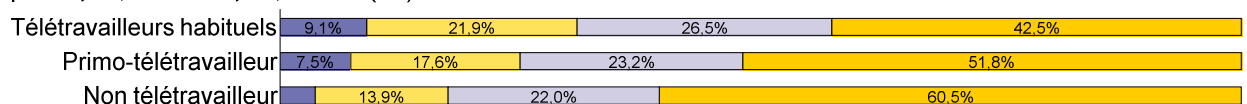


Figure 50 : Répartition des actifs selon la découverte de nouveaux lieux autour du domicile pendant le confinement

Suite au confinement, pensez-vous qu'à l'avenir vous allez fréquenter plus souvent ces espaces publics à proximité de votre résidence (parcs, espaces verts, places ou rues adaptées aux promenades...) ?

	Nb	
Tout à fait d'accord	46	15,4%
Plutôt d'accord	196	66,0%
Plutôt pas d'accord	50	16,7%
Pas d'accord du tout	6	2,0%
Total	297	

Figure 51 : Répartition des télétravailleurs habituels et primo-télétravailleurs selon la fréquentation future des lieux découverts pendant le confinement

Le constat que nous faisons sur l'usage de la voiture pour se rendre au travail grâce au télétravail régulier diffère selon l'aire urbaine de résidence des télétravailleurs habituels (dans les autres cas les différences ne sont pas significatives). La tendance à l'utiliser plus souvent se retrouve plutôt dans les moyennes et petites aires urbaines ainsi que dans les zones rurales (entre 38 % et 42 % indiquent prendre plus souvent la voiture pour se rendre au travail grâce au télétravail) (Figure 49). La circulation en voiture y est moins

difficile que dans les grandes aires urbaines offrant la possibilité aux habitués du télétravail de prendre plus souvent la voiture pour se rendre au travail. Ainsi, le télétravail peut-être un levier de l'usage plus récurrent de la voiture jusqu'à un certain point : aller moins souvent au travail ne permet pas de compenser la pénibilité de la circulation dans les grandes agglomérations.

Grâce au télétravail régulier, diriez-vous que vous prenez plus souvent la voiture pour vous rendre sur votre lieu de travail ?

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord du tout	Total
Aire urbaine de moins de 100 000 habitants	9	13	5	26	53
Aire urbaine de 100 000 à 500 000 habitants	17	22	18	41	98
Zone rurale	8	13	15	21	57
Aire urbaine de plus de 500 000 habitants (hors Paris)	9	23	31	48	110
Aire urbaine de Paris	6	21	23	65	115
Total	49	92	92	200	433

p = 0,03 ; Khi2 = 23,11 ; ddl = 12 (S)

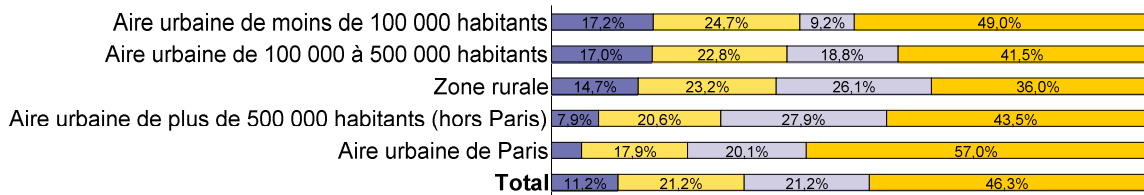


Figure 52 : Répartition des télétravailleurs habituels selon l'effet rebond du télétravail sur leur mobilité et le lieu de résidence

6.2.2.2. Demandeurs d'emploi :

Selon les données de l'enquête, les demandeurs d'emploi représentent 8,1 % de l'ensemble des actifs. Ce sont moins de 75 % des actifs en recherche d'emploi qui déclarent avoir déjà renoncé à postuler à un emploi parce qu'il était trop loin de son domicile. Parmi eux, 46 % pensent que la possibilité de télétravailler plus d'une fois par semaine leur permettrait de postuler à davantage d'emploi loin de leur domicile. Ils sont 15 % à penser cela pour du télétravail régulier d'au moins une fois par mois. Ainsi, la majorité des demandeurs d'emploi en situation de précarité liée à la mobilité pense que le télétravail leur permettrait de postuler à davantage d'emploi loin du domicile (72,5 %).

Diriez-vous que vous déjà renoncé à postuler à un emploi parce qu'il était trop loin de votre domicile ?

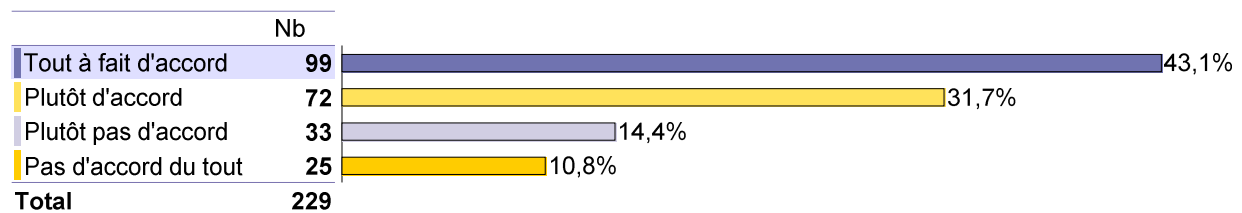


Figure 53 : Répartition des actifs demandeurs d'emploi selon la propension à renoncer à un emploi en raison de la distance au domicile

A partir de quelle fréquence de télétravail diriez-vous que vous postulerez à davantage d'emplois loin de votre domicile ?

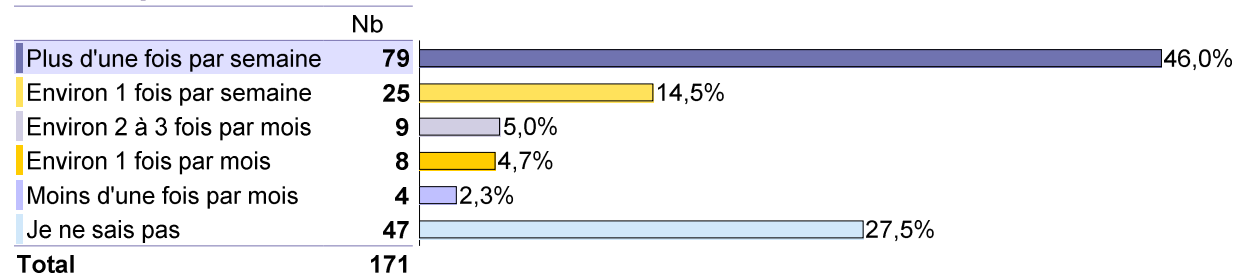


Figure 54 : Répartition des actifs demandeurs d'emploi ayant déjà renoncé à postuler à un emploi en raison de la distance au domicile selon la fréquence de télétravail envisagée pour postuler à des emplois loin du domicile

On peut dire que l'accès au travail est limité par la distance pour trois actifs en recherche d'emploi sur quatre et que le télétravail est une solution à ce problème pour un actif en recherche d'emploi sur deux (54 %) ¹².

Si le nombre de demandeurs d'emplois en France en 2020 est de plus de 5 millions et que le chômage représente un défaut de 3 333 800 emplois (catégorie A selon les statistiques de Pôle Emploi), le télétravail généralisé pourrait permettre de réduire ce défaut jusqu'à seulement 1 566 886 emplois (en considérant qu'un demandeur d'emploi obtiendrait l'emploi auquel il n'aurait pas postulé sans la possibilité de télétravailler).

¹² Application de $0,72 * 0,75$.

Les télétravailleurs habituels représentent 17,3 % des actifs en situation d'emploi et font en moyenne 1,3 jour de télétravail par semaine. Ce sont plus souvent des cadres qui résident dans des grandes aires urbaines (46 %), expliquant le fait qu'ils utilisent moins la voiture que les autres travailleurs pour se rendre au travail. Ils ont en général des semaines de travail plus longues (en moyenne 5,5 jours travaillés par semaine) que les autres actifs (4,8 jours travaillés par semaine). Ils ont également tendance à avoir des journées plus longues lorsqu'ils sont en télétravail ce qui ne les empêche pas d'apprécier leurs conditions de travail et de désirer télétravailler plus souvent en temps normal. Au contraire, la gestion du stress, la concentration et la productivité est plus souvent améliorée en télétravail. En effet, s'ils font du télétravail, c'est aussi bien pour économiser du temps de transport que pour travailler dans un environnement calme et disposer d'horaires plus souples. Ainsi, on peut confirmer le fait que le télétravail offre principalement la possibilité de réaménager ses activités au cours de la journée grâce à une meilleure gestion du temps. On en déduit que les télétravailleurs sont enclins à faire perdurer la pratique et à y avoir recours bien plus d'un jour par semaine.

Si les télétravailleurs habituels se déplacent moins souvent sur leur lieu de travail que les autres travailleurs, ils se déplacent globalement plus que les autres travailleurs sur une semaine travaillée. Nous pouvons expliquer le fait qu'ils soient très mobiles par la composition de leurs ménages qui se caractérisent le plus souvent par des familles avec enfants. Ceux-ci parcourent toujours de plus grandes distances que les ménages sans enfants. En revanche, même s'ils se déplacent beaucoup, le télétravail permet déjà d'atténuer les déplacements des télétravailleurs dans la mesure où, lorsqu'il télétravaille, un télétravailleur effectue moins de déplacements que lors d'un jour travaillé au bureau et les distances parcourues sont également plus courtes. On a donc une baisse de la mobilité les jours télétravaillés de 69 % du volume des déplacements et de 39 % des distances parcourues.

Il existe aussi une forme de relocalisation des activités autour du domicile puisque près de 95 % d'entre eux affirment télétravailler « à la maison » et ce, le plus souvent, par choix. Cette relocalisation des activités est une conséquence du télétravail pour plus de 70 % des télétravailleurs habituels.

Les primo-télétravailleurs, représentent 24 % des actifs en situation d'emploi. Nous avons constaté que grâce au confinement, le télétravail a pu se développer dans des territoires et auprès d'un public moins emprunt à la pratique, à savoir dans les villes moyennes et chez les professions intermédiaires et employés. S'ils ne faisaient pas ou peu de télétravail avant, c'est principalement parce que la pratique ne figure pas comme norme au sein de leur entreprise pour la moitié d'entre eux ou parce que le métier ne semblait pas le leur permettre jusqu'alors (37%). Globalement, la perception du télétravail pendant le confinement est un peu moins positive que celles des habitués du télétravail (40% de satisfaits). Le caractère imprévu du télétravail en confinement a été ressenti plutôt sur les conditions matérielles de travail et les relations professionnelles que sur la vie personnelle ou la productivité. Les aspects liés à l'ergonomie du lieu de travail restent donc les points faibles du télétravail pour l'ensemble des télétravailleurs ce qui en fait l'un des enjeux principaux pour favoriser le développement de la pratique. En revanche, une large majorité de primo-télétravailleurs souhaiterait continuer à télétravailler à l'avenir : 76 % déclarent vouloir faire du télétravail au moins une fois par mois et l'on suppose que les employeurs communiquent sur l'avenir du télétravail au sein des entreprises au moins à court terme. De la même façon que les télétravailleurs habituels, les primo-télétravailleurs se projettent en majorité dans un télétravail à domicile. Néanmoins, une part plus importante de nouveaux télétravailleurs indique vouloir expérimenter les espaces de coworking. Le modèle économique de ce type d'espace pourrait donc reposer sur ces futurs télétravailleurs, notamment les plus jeunes.

Quantifier un développement du télétravail à l'avenir revient à appliquer les taux de diminution de la mobilité des télétravailleurs habituels aux futurs télétravailleurs en tenant compte de la fréquence voulue de télétravail et du nombre de jours travaillé au total qui n'augmenterait pas.

Puisque les différents profils de télétravailleurs sont globalement assez différents, il est peu probable que ceux-ci se mettent à produire exactement les mêmes comportements de mobilité des télétravailleurs habituels si ce n'est dans le cas d'un possible étalement urbain dans les aires urbaines moyennes, agrandissant les distances et la dépendance à la voiture personnelle (53 % des futurs télétravailleurs pensent qu'ils relocaliseront leur résidence plus loin de leur emploi et 58 % choisiraient un emploi plus loin du domicile). En dehors de cet effet d'allongement de la distance entre le domicile et le lieu de travail, nous ne pouvons affirmer que les primo-télétravailleurs deviendront plus mobile (à l'image des télétravailleurs habituels) mais il est certain que le télétravail leur permettra de réduire les déplacements

les jours de télétravail. Ainsi, le travail de projection réalisé montre que les nouveaux télétravailleurs pourraient représenter 18 % des actifs à l'avenir mais ne représenter que 15 % des volumes totaux de déplacements et distance et seraient donc toujours très peu mobiles comparés aux télétravailleurs habitués.

C'est finalement une diminution de 1,9 % des déplacements et de 2,4 % des distances que nous pouvons estimer du point de vue de la mobilité globale un jour de semaine grâce à la généralisation du télétravail. Si ces chiffres paraissent bas, ils représentent pourtant des très gros volumes de déplacements (plusieurs millions) et lorsqu'on regarde uniquement la réduction des trajets pendulaires (46 % des déplacements) c'est 1,5 millions de déplacements qui pourraient être supprimés de la circulation aux heures de pointe chaque jour. Cette réduction des déplacements peut aussi se traduire par une réduction de 3 300 T de CO₂ par jour, soit 817 000 T de CO₂ par an et 1,3 % de l'ensemble des émissions de CO₂ rejetées par les voitures en France (INSEE 2018, AIE 2016). Ces chiffres sont des estimations minorantes de la réduction des émissions liées au télétravail : le report modal induit par le télétravail sur les autres déplacements réalisés n'est pas pris en compte. Aussi, nous ne comptabilisons pas les bénéfices actuels du télétravail, uniquement ceux d'un développement de celui-ci.

Nos estimations sur la réduction des déplacements peuvent toutefois être interprétées comme des maximums absolus : une hypothèse haute de la future part de la population active ayant régulièrement recours au télétravail (35 % des actifs occupés). Cette estimation regroupe les télétravailleurs actuels (17 %) et ceux ayant pu télétravailler pendant le confinement et ayant déclaré souhaiter continuer à l'avenir au moins une fois par mois (18 %) contraints par les conditions de distanciation physique encore effectives après le confinement. Il est donc difficile d'imaginer à court terme, une proportion plus élevée de télétravailleurs, et il convient de relativiser ces chiffres à moyen et long terme.

Par ailleurs, le cas particulier de l'aire urbaine de Paris nous apprend que la généralisation du télétravail aura un impact non négligeable sur le désengorgement des transports en commun aux heures de pointes. Dans les autres grandes aires urbaines, on peut espérer une possible démotorisation des ménages.

Enfin, l'étude a montré que l'accès au travail est limité par la distance pour trois actifs en recherche d'emploi sur quatre et que le télétravail est une solution à ce problème pour un actif en recherche d'emploi sur deux (53 %). Ainsi, le télétravail est une piste de réflexion pour permettre aux personnes souffrant de d'une précarité liée à la mobilité de trouver plus facilement un emploi.

L'expérience d'immobilité forcée aura donc probablement un impact sur les pratiques de travail et de mobilité des français. Cependant, d'autres dimensions de nos vies quotidiennes ont été affectées. C'est le cas de la consommation d'objets et de produits alimentaires. Pendant, le confinement sanitaire, certaines habitudes de consommation ont changé de manière contrainte, mais peut-être pour le mieux. Quelles sont ces nouvelles pratiques ? Vont-elles durer ? Par ailleurs, pratiquer plus régulièrement le télétravail pourrait permettre à 6% de la population d'avoir davantage de temps libre. Celui-ci pourrait-il être utilisé pour pérenniser des pratiques de consommation expérimentées pendant le confinement ?

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adoue, François. 2016. "Mobilité Connectée et Continuité Spatio-Temporelle Des Activités." *Reseaux* 200 (6): 87–115. <https://doi.org/10.3917/res.200.0087>.
- Aguiléra, Anne, and Alain Rallet. 2016. "Mobilité Connectée et Changements Dans Les Pratiques de Déplacement." *Reseaux* 200 (6): 17–59. <https://doi.org/10.3917/res.200.0017>.
- ANACT. 2011. "Nouvelles Organisations : Les Temps Changent," 2011. <https://fr.calameo.com/read/000333701e5ba0ef5f65d>.
- Berger, Laurent. 2009. "Le Développement Télétravail Dans La Société Numérique de Demain."
- Berhault, Gilles. 2010. "Les Technologies de l'information Au Service Du Développement Durable Des Territoires." *Revue Française d'Administration Publique* 134 (2): 385–94. <https://doi.org/10.3917/rfap.134.0385>.
- Bryant, Susan Elizabeth. 1995. "Raymond-Marin Lemesle et Jean-Claude Marot. Le Télétravail, 1994." *Communication. Information Médias Théories* 16 (2): 222–24.
- Brynjolfsson, Erik, Stanford Nber, John Horton, Adam Ozimek Upwork, Daniel Rock, Garima Sharma, Hong Yi, and Tu Ye. 2020. "COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data." <https://github.com/johnjosephhorton/remotework>.
- CGET. 2018. "Quel Équilibre Entre Les Territoires Urbains et Ruraux ? | CGET." <https://www.cget.gouv.fr/ressources/publications/quel-equilibre-entre-les-territoires-urbains-et-ruraux#partie1>.
- Claisse, Gérard. 1986. "L'espace et Son Double." *Reéseaux* 4 (20): 51–72. <https://doi.org/10.3406/reso.1986.1230>.
- Craipeau, Sylvie. 2010. "Télétravail: Le Travail Fluide." *Quaderni*, no. 71: 107–20. <https://journals.openedition.org/quaderni/534>.
- Damon, Julien. 2013. "La Démobilité: Travailler, Vivre Autrement." Fondapol. 2013. <http://www.fondapol.org/etude/agriculture-environnement/julien-damon-demobilite-travailler-vivre-autrement/>.
- Devos, Valérie, and Laurent Taskin. 2005. "Gestion Par Les Compétences et Nouvelles Formes d'organisation Du Temps et de l'espace." *Revue Française de Gestion* 156 (3): 93–104. <https://doi.org/10.3166/rfg.156.93-104>.
- Dumas, Marc, and Caroline Ruiller. 2014. "Le Télétravail : Les Risques d'un Outil de Gestion Des Frontières Entre Vie Personnelle et Vie Professionnelle ?" *Management & Avenir* 74 (8): 71. <https://doi.org/10.3917/mav.074.0071>.
- Eurostat. 2020. "How Usual Is It to Work from Home? - Product - Eurostat." <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1>.
- Gajendran, Ravi S., and David A. Harrison. 2007. "The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences." *Journal of Applied Psychology* 92 (6): 1524–41. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>.
- Gaulejac, Vincent de. 2011. "Le Travail Aujourd'hui : Nouveaux Espaces, Nouveaux Enjeux." *Le Sujet Dans La Cité* n° 2 (1): 66. <https://doi.org/10.3917/lsdlc.002.0066>.
- INRS. 2020. "Le Télétravail En Situation Exceptionnelle. Ce Qu'il Faut Retenir - Risques - INRS." <http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/ce-qu-il-faut-retenir.html>.
- INSEE. 2019. "Population Selon Le Sexe et La Catégorie Socioprofessionnelle | Insee." <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381478>.
- Kieffer, Lionel, and Frédéric Audard. 2015. "L'organisation Quotidienne Des Sorties: Le Chaînage Des Déplacements, Stratégie Pour Une Mobilité Optimisée ?" Aix Marseille Université.
- Largier, Alexandre. 2001. "Le Teletravail." *Reéseaux* 2 (106): 201–29. <https://www.cairn.info/revue-reseaux-1-2001-2-page-201.htm>.
- Moore, Jeane. 2006. "Homeworking and Work-Life Balance: Does It Add to Quality of Life?" *Revue Européenne de Psychologie Appliquée* 56 (1): 5–13. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2005.02.013>.
- Moriset, Bruno. 2017. "Inventer Les Nouveaux Lieux de La Ville Créative: Les Espaces de Coworking." *Territoire En Mouvement*. <https://journals.openedition.org/tem/3868>.
- Nilles, Jack M. [And Others. 1974. "Development of Policy on the Telecommunications-Transportation Tradeoff, Final Report." *National Science Foundation, Washington, DC*, December.
- Obsoco, Forum Vie Mobile /. 2020. "Enquête Sur Les Impacts Du Confinement Sur La Mobilité et Les Modes de Vie Des Français | Forum Vies Mobiles - Préparer La Transition Mobilitaire." <https://fr.forumviesmobiles.org/projet/2020/04/23/enquete-sur-impacts-confinement-sur-mobilite-et-modes-vie-des-francais-13285>.
- Odoxa. 2020. "La Voix Des Territoire : Les Français Pendant Le Confinement."
- Ortar, Nathalie. 2009. "Entre Choix de Vie et Gestion Des Contraintes: Télétravailler à La Campagne." *Flux*,

- no. 78 (December): 49–57. <https://doi.org/10.3917/flux.078.0049>.
- Sajous, Patricia. 2017. "Mobilité Quotidienne Automobile En Périurbain Francilien et Changement Environnemental: Les Apports de La Notion de Savoir-Faire." *Flux*. Cairn France. <https://doi.org/10.3917/flux1.107.0003>.
- Statistics, Office for National. 2019. "Homeworking in the UK Labour Market." 2019. <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/homeworkingintheuklabourmarket>.
- Thomsin, Laurence. 2004. "Le Télétravail, Une Réponse à La Demande de Mobilités Spatio-Temporelle Dans La Gestion Du Quotidien Des Populations Actives et de Leurs Familles." *Temps Sociaux, Temps de Travail*. <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/932?lang=en>.
- Tissandier, Patrice, Sophie Mariani-Rousset, and Sophie Mariani-Rousset Les. 2019a. "Les Bénéfices Du Télétravail." *Revue Francophone Sur La Santé et Les Territoires*. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02372764>.
- . 2019b. "Les Bénéfices Du Télétravail LES BÉNÉFICES DU TÉLÉTRAVAIL. MOBILITÉ MODÉRÉE : RÉDUCTION DU STRESS ET DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFETS DE SERRE INTRODUCTION : L'AMBIVALENCE DU TÉLÉTRAVAIL ?" *Revue Francophone Sur La Santé et Les Territoires*. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02372764>.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2005. "Le Télétravail : Son Impact Sur l'organisation Du Travail Des Femmes et l'articulation Emploi-Famille." *Recherches Féministes* 14 (2): 53–82. <https://doi.org/10.7202/058143ar>.
- Valiquette, François. 2010. "Typologie Des Chaînes de Déplacements et Modélisation Descriptive Des Systèmes d'activités Des Personnes." Ecole Polytechnique de Montréal. https://publications.polymtl.ca/405/1/2010_FrancoisValiquette.pdf.
- Vayre, Émilie. 2019. "Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social." *Le travail humain* 82 (1): 1–39. <https://doi.org/10.3917/th.821.0001>.
- Wyman, Olivier. 2020. "Le Commerce Alimentaire Ne Sera plus Comme Avant. Cinq Orientations Pour Préparer l'après COVID-19."

TABLEAUX

Tableau 1 : Taux de télétravailleurs dans la population active dans les années 2010, en Europe et aux États-Unis	10
Tableau 2 : Seuils adoptés pour les tests de significativité des croisements de variables	20
Tableau 3 : Comparaison des moyennes journalières du nombre de déplacements entre un jour télétravaillé ou non selon le motif de déplacement des télétravailleurs habituels.....	38
Tableau 4: Comparaison des distances moyennes journalières par déplacements entre un jour télétravaillé ou non selon le motif de déplacement	39
Tableau 5 : Comparaison des moyennes hebdomadaires du nombre de déplacements et du kilométrage associés entre jours télétravaillés ou non par les télétravailleurs habituels	39
Tableau 6 : Moyennes hebdomadaires du nombre de déplacements et du kilométrage associés des futurs télétravailleurs en situation actuelle (avant le confinement).....	40
Tableau 7 : Moyennes hebdomadaires du nombre de jours de travail actuels et futurs selon le profil de télétravail	40
Tableau 8 : Comparaison des moyennes hebdomadaires du nombre de déplacements et du kilométrage associé entre jours télétravaillés ou non télétravaillés par les futurs télétravailleurs	41
Tableau 9 : Estimation du nombre de déplacements et de kilomètres évités par l'augmentation du recours au télétravail	41
Tableau 10 : Estimation du nombre de déplacements pendulaires et de kilomètres évités par l'augmentation du recours au télétravail.....	42

FIGURES

Figure 1 : Répartition des actifs en situation d'emploi selon leur expérience de télétravail.....	22
Figure 2 : Répartition des actifs en situation d'emploi selon leur expérience de télétravail et la taille de leur entreprise.....	22
Figure 3 : Répartition des télétravailleurs habituels (télétravail au moins une fois par mois) selon la catégorie socio-professionnelle	23
Figure 4 : Nombre moyen de jours travaillés sur lieu d'emploi habituel et en télétravail par semaine	23
Figure 5 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur nombre d'heures travaillées lors d'une journée de télétravail	23
Figure 6 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur lieu de résidence	24
Figure 7 : Taux de citation des raisons de l'adoption du télétravail chez les télétravailleurs habituels ...	24
Figure 8 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur expérience des conditions de télétravail	25
Figure 9 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur souhait de télétravailler plus à l'avenir	25
Figure 10 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur possibilité de choisir son de télétravail	25
Figure 11 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur lieu de télétravail	25
Figure 12 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon leur lieu de télétravail	26
Figure 13 : Répartition des télétravailleurs réguliers habituels selon la composition du ménage	26
Figure 14 : Répartition des actifs en situation d'emploi selon leur expérience de télétravail et le genre	27
Figure 15 : Répartition des actifs en situation d'emploi selon leur expérience de télétravail et la catégorie socio-professionnelle	28
Figure 16 : Répartition des actifs en situation d'emploi selon leur expérience de télétravail et le lieu de résidence	28
Figure 17 : Taux de citation des raisons du non recours au télétravail chez les primo-télétravailleurs...	29
Figure 18 : Répartition des raisons du non recours au télétravail selon la catégorie socioprofessionnelle des primo-télétravailleurs	29
Figure 19 : Répartition des 3 principales raisons du non recours au télétravail selon le genre des primo-télétravailleurs	30
Figure 20 : Répartition des primo-télétravailleurs selon leur expérience des conditions de télétravail pendant le confinement	30
Figure 21 : Répartition des télétravailleurs selon leur perception du temps de travail un jour de télétravail par rapport à un jour au bureau	31
Figure 22 : Répartition des actifs en emploi selon leur souhait de télétravailler plus souvent en temps normal.....	31
Figure 23 : Répartition des primo-télétravailleurs selon leur perception de la généralisation du télétravail	32

Figure 24 : Répartition des primo-télétravailleurs selon leur perception de la généralisation du télétravail et la catégorie d'âge.....	32
Figure 25 : Répartition des primo-télétravailleurs selon leur perception de la généralisation du télétravail dans leur entreprise.....	32
Figure 26 : Répartition des primo-télétravailleurs selon la fréquence désirée de télétravail à l'avenir.....	33
Figure 27 : Taux de citation des raisons de l'adoption du télétravail par les primo-télétravailleurs comme pratique régulière à l'avenir.....	33
Figure 28 : Taux de citation des lieux de télétravail préférés par les primo-télétravailleurs à l'avenir.....	34
Figure 29 : Répartition des lieux de télétravail désirés selon l'âge des primo-télétravailleurs.....	34
Figure 30 : Répartition primo-télétravailleurs selon le jour de télétravail privilégié à l'avenir.....	34
Figure 31 : Taux de citation des jours de télétravail privilégiés par les primo-télétravailleurs.....	35
Figure 32: Nombre moyen de déplacements réalisés au cours d'une semaine de travail selon le profil de télétravail des actifs en situation d'emploi.....	35
Figure 33 : Kilométrage moyen des déplacements réalisés au cours d'une semaine de travail selon le profil de télétravail.....	36
Figure 34: Nombre moyen de déplacements réalisés au cours d'une semaine de travail selon le profil de télétravail et le lieu de résidence des actifs en situation d'emploi.....	36
Figure 35 : Répartition des actifs en emploi selon le mode de transport principal utilisé pour se rendre au travail.....	37
Figure 36 : Répartition des actifs en emploi qui se déplacent depuis leur lieu de travail selon le type de boucle de déplacements réalisés autour du lieu de travail.....	37
Figure 37: Répartition des actifs en emploi qui se déplacent depuis leur domicile selon le type de boucle de déplacements réalisés autour du domicile.....	38
Figure 38 : Équipements de mobilité possédés par les actifs en emploi selon le profil de télétravail après le confinement.....	43
Figure 39 : Équipements de mobilité possédée par les télétravailleurs habituels selon le profil de télétravail après le confinement et le lieu de résidence.....	43
Figure 40 : Nombre moyen de voitures possédées par les actifs motorisés selon le profil de télétravail après le confinement et le lieu de résidence.....	44
Figure 41: Répartition des actifs en situation d'emploi selon la possession d'un abonnement aux transports en commun et le profil de télétravail.....	44
Figure 42 : Répartition des télétravailleurs habituels selon la possession d'un abonnement aux transports en commun et le profil de télétravail.....	45
Figure 43 : Répartition des futurs télétravailleurs selon la possession d'un abonnement aux transports en commun et le profil de télétravail.....	45
Figure 44 : Répartition des futurs télétravailleurs selon le désir de changement dans les pratiques de mobilité grâce au télétravail après le confinement.....	46
Figure 45 : Temps de trajet moyen pour se rendre au travail par profil de télétravail et lieu de résidence.....	46
Figure 46 : Distance moyenne parcourue pour se rendre au travail par profil de télétravail et lieu de résidence.....	46
Figure 47 : Temps de trajet moyen pour se rendre au travail par profil de télétravail et selon le mode de transport habituels utilisé pour se rendre au travail.....	47
Figure 48 : Distance moyenne parcourue pour se rendre au travail par profil de télétravail et selon le mode de transport habituels utilisé pour se rendre au travail.....	47
Figure 49 : Répartition des télétravailleurs habituels selon l'effet rebond du télétravail sur leur mobilité.....	48
Figure 50 : Répartition des actifs selon la découverte de nouveaux lieux autour du domicile pendant le confinement.....	48
Figure 51 : Répartition des télétravailleurs habituels et primo-télétravailleurs selon la fréquentation future des lieux découverts pendant le confinement.....	48
Figure 52 : Répartition des télétravailleurs habituels selon l'effet rebond du télétravail sur leur mobilité et le lieu de résidence.....	49
Figure 53 : Répartition des actifs demandeurs d'emploi selon la propension à renoncer à un emploi en raison de la distance au domicile.....	49
Figure 54 : Répartition des actifs demandeurs d'emploi ayant déjà renoncé à postuler à un emploi en raison de la distance au domicile selon la fréquence de télétravail envisagée pour postuler à des emplois loin du domicile.....	50

SIGLES ET ACRONYMES

ADEME	Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie
-------	--

L'ADEME EN BREF

À l'ADEME - l'Agence de la transition écologique - nous sommes résolument engagés dans la lutte contre le réchauffement climatique et la dégradation des ressources.

Sur tous les fronts, nous mobilisons les citoyens, les acteurs économiques et les territoires, leur donnons les moyens de progresser vers une société économe en ressources, plus sobre en carbone, plus juste et harmonieuse.

Dans tous les domaines - énergie, air, économie circulaire, gaspillage alimentaire, déchets, sols, etc., nous conseillons, facilitons et aidons au financement de nombreux projets, de la recherche jusqu'au partage des solutions.

À tous les niveaux, nous mettons nos capacités d'expertise et de prospective au service des politiques publiques.

L'ADEME est un établissement public sous la tutelle du ministère de la Transition écologique et solidaire et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

LES COLLECTIONS DE L'ADEME



FAITS ET CHIFFRES

L'ADEME référent : Elle fournit des analyses objectives à partir d'indicateurs chiffrés régulièrement mis à jour.



CLÉS POUR AGIR

L'ADEME facilitateur : Elle élabore des guides pratiques pour aider les acteurs à mettre en œuvre leurs projets de façon méthodique et/ou en conformité avec la réglementation.



ILS L'ONT FAIT

L'ADEME catalyseur : Les acteurs témoignent de leurs expériences et partagent leur savoir-faire.



EXPERTISES

L'ADEME expert : Elle rend compte des résultats de recherches, études et réalisations collectives menées sous son regard.



HORIZONS

L'ADEME tournée vers l'avenir : Elle propose une vision prospective et réaliste des enjeux de la transition énergétique et écologique, pour un futur désirable à construire ensemble.

TELETRAVAIL, (IM)MOBILITE ET MODES DE VIE

Le premier objectif de cette étude est de, après l'avoir défini, mesurer le télétravail et son impact sur la mobilité des actifs. Cette mobilité, qui a plutôt pris la forme d'immobilité à l'occasion du confinement sanitaire a également eu des impacts sur les modes de vie des Français. Cette étude a donc également pour but de capter les effets du confinement à la fois sur la pratique de télétravail comme sur les modes de vie (consommation de différents produits, alimentation et rapport aux objets du quotidien) et d'en évaluer la durabilité.

La collecte et l'analyse de données sur ces sujets a reposé sur une méthodologie élaborée par Gt - Bureau de recherche dans le cadre de son programme de recherche pluriannuel CO3MD. Cette étude analyse la relation entre télétravail et mobilité puis le potentiel de développement du télétravail suite au confinement et son impact sur la mobilité. Dans un second temps, le travail porte sur l'analyse des modes de vie pendant le confinement et cherche à évaluer le degré de transformation des pratiques d'une part, et de pérennisation de ces pratiques acquises pendant la crise d'autre part.

Les modes de vie et de travail ont été transformés par le confinement sanitaire de 2020.

Le télétravail, découvert à cette occasion, est un mode d'organisation réclamé par les actifs français.

Le télétravail a un fort potentiel pour diminuer les externalités négatives de la mobilité.



EXPERTISES

