

## Télétravail, travail hybride : quel état des lieux 4 ans plus tard ?

- 69 % des salariés français travaillent exclusivement sur site, 20 % sont des collaborateurs hybrides et 11 % sont en 100 % télétravail.
- La flexibilité des horaires est importante pour 26 % des travailleurs, loin derrière le salaire (63 %), le plaisir au travail (44 %) et la sécurité de l'emploi (34 %).
- 34 % des salariés ayant un nourrisson déclarent que leur entreprise, au cours des 12 derniers mois, est devenue plus souple concernant leurs horaires de travail.
- 59 % des cadres supérieurs et 56 % des télétravailleurs affirment que leur employeur surveille de près leurs horaires et présences au bureau.

**Nanterre, le 26 juin.** L'un des plus importants changements survenus dans l'environnement de travail au cours des quatre dernières années a été l'adoption généralisée et la disponibilité de modes de travail flexibles. Cependant, si la flexibilité est passée au premier plan pendant la pandémie, son importance a depuis diminué, selon la dernière étude intitulée « [People at Work 2024 : l'étude Workforce View](#) » menée par l'[ADP Research Institute](#) auprès de plus de 34 000 actifs dans 18 pays, dont près de 2 000 en France.

Selon l'enquête, la part des travailleurs exclusivement sur site a augmenté en France, grimant de 65 % à 69 % en un an, ainsi qu'au niveau international où elle est passée de 52 % à près de 55 %. La part des collaborateurs hybrides en France a, quant à elle, diminué de 6 points, atteignant seulement 20 % (contre 34 % au niveau monde), alors que celle des salariés en 100 % télétravail a progressé de 9 % à 11 % (contre 12 % au niveau monde).

### La flexibilité : une priorité en déclin pour les salariés français

La flexibilité des horaires de travail est importante pour 26 % des salariés français (contre 31 % en 2023). Quel que soit leur âge, ils classent la flexibilité après le salaire (63 %), le plaisir au travail (44 %) et la sécurité de l'emploi (34 %). De plus, seuls 12 % des répondants (contre 15 % en 2023) estiment que la flexibilité du lieu de travail est un critère important dans leur emploi, soit une proportion légèrement inférieure à la moyenne en Europe (14 %), ainsi qu'à celles observées en Asie-Pacifique (15 %), en Amérique latine (15 %) et en Amérique du Nord (17 %).

Les salariés évoluant dans le secteur informatique et des télécommunications (36 %) et de la finance (32 %), ceux âgés de 35 à 44 ans (30 % contre 19 % des 18-24 ans), ainsi que les femmes (31 % contre 22 % des hommes) sont plus nombreux à placer la flexibilité des horaires parmi leurs principales priorités au travail. La flexibilité du lieu de travail est jugée importante pour 16 % des jeunes âgés de 18 à 34 ans, contre 9 % des 55 ans et plus, ainsi que pour 20 % de ceux exerçant dans le domaine de l'architecture, de l'ingénierie et de la construction.

Les employeurs sont-ils plus enclins à accorder une plus grande flexibilité à leurs collaborateurs parents d'un nourrisson ? Il s'agit en tout cas du ressenti de 34 % des travailleurs ayant un enfant de moins d'un an (contre 19 % de l'ensemble des salariés interrogés), qui déclarent que leur entreprise, au cours des 12 derniers mois, est devenue plus souple concernant leurs horaires de travail et 26 % vis-à-vis de leur lieu de travail. Plus les enfants sont âgés, plus ces taux diminuent : seulement 13 % des salariés ayant des enfants adultes estiment que leur employeur est devenu plus souple sur les horaires, et 12 % sur le lieu de travail. Par ailleurs, les jeunes de 18-24 ans sont 34 % (contre 14 % des plus de 45 ans) à affirmer que leur employeur leur accorde une plus grande flexibilité en matière d'horaires et 30 % (contre 13 % des plus de 45 ans) pour le lieu de leur travail.

## **Les cadres et les télétravailleurs ressentent une surveillance accrue de la part de leur employeur**

Le travail à distance présente un inconvénient aux yeux des télétravailleurs : ils sont plus susceptibles d'avoir le sentiment que leurs organisations les surveillent.

En effet, alors que la moitié des salariés français (50 %) pensent que leur employeur surveille de près leurs horaires et présences, ce sentiment est encore plus répandu chez les télétravailleurs (56 %). Les collaborateurs hybrides sont, en revanche, moins susceptibles (43 %) de se sentir surveillés.

Les cadres supérieurs sont plus enclins que les collaborateurs qui ne sont pas managers à juger qu'ils sont davantage surveillés. 59 % d'entre eux déclarent que leur employeur les surveille de près, contre 44 % des collaborateurs qui ne sont pas managers. En outre, la conviction que les employeurs surveillent plus que jamais les travailleurs n'est pas répandue dans tous les secteurs. Elle est la plus forte dans les secteurs du commerce, de la restauration-hôtellerie et des loisirs (61 %), ainsi que de la vente, des médias et du marketing (60 %), contrairement à ceux exerçant dans l'éducation (36 %).

## **Un intérêt pour la semaine de 4 jours en légère baisse**

L'idée d'une semaine de travail de quatre jours suscite un intérêt légèrement moindre, avec plus d'un salarié français sur trois (35 % contre 37 % en 2023) qui, s'il avait le choix, travaillerait sur une semaine réduite, en conservant le même salaire, mais avec des journées de travail plus longues.

Dans le détail, ce sont les travailleurs hybrides (38 % contre 32 % chez ceux en 100 % télétravail), les 25-34 ans (38 % contre 22 % des 18-24 ans) et les femmes (38 % contre 33 % des hommes) qui opteraient davantage pour la semaine de 4 jours, tout comme ceux évoluant dans les services (46 %), les voyages & transports (43 %), le commerce, l'hôtellerie – restauration et les loisirs (40 %).

Le maintien d'un salaire identique reste un critère important dans la mise en place de la semaine de 4 jours, car seuls 3 % des interrogés (contre 9 % en 2023) accepteraient d'adopter ce type d'organisation pour une rémunération moindre. En outre, dans le cas où ils ne pourraient pas être augmentés, la semaine de travail plus courte serait une alternative envisageable pour 22 % des salariés.

## **Des attentes au travail qui diffèrent selon l'âge des salariés**

Alors que les seniors devraient être de plus en plus nombreux au sein des organisations en raison de l'allongement des carrières et qu'une nouvelle génération intègre le marché du travail, les entreprises devront répondre aux attentes diverses d'une main d'œuvre multigénérationnelle.

À l'avenir, équilibrer les initiatives de l'entreprise pour soutenir plusieurs générations sera essentiel pour favoriser un environnement de travail où chacun se sent épanoui. À l'heure actuelle, il existe quelques facteurs clés de différenciation entre les collaborateurs plus âgés et les plus jeunes :

- Alors que les jeunes âgés de 18 à 24 ans s'installent sur le marché du travail et commencent à progresser dans leur carrière, ils sont moins nombreux (26 %) que les travailleurs seniors de plus de 55 ans (51 %) à estimer que le plaisir au quotidien dans leur travail est une priorité absolue.
- Ce sont également les salariés les plus jeunes qui accordent le moins d'importance à la flexibilité des horaires dans leur travail (19 %), par rapport aux autres catégories d'âge (30 % pour les 35-44 ans et 27 % pour les 24-34 ans).
- En gagnant en expérience, les travailleurs accordent plus d'importance à la rémunération. Ceux âgés de 55 ans et plus sont ainsi les plus nombreux (72 %) à placer le salaire en tête de leurs



priorités, suivis par ceux âgés de 45 à 54 ans (70 %). En revanche, la rémunération est le critère le plus important dans un emploi pour « seulement » 40 % des salariés de 18 à 24 ans.

*« Le désir de bénéficier de conditions de travail flexibles ne disparaît pas, il est simplement redéfini en fonction d'autres critères auxquels les travailleurs attachent de l'importance, tels que le plaisir au travail et la sécurité de l'emploi » souligne Nela Richardson, Chief Economist d'ADP. « Notre enquête offre une leçon importante aux employeurs : si les salariés apprécient l'autonomie qu'offre le travail flexible, ils ont également l'impression que leurs employeurs les surveillent davantage. Les organisations devraient fixer des normes claires concernant le travail hors site et les communiquer clairement à leurs collaborateurs afin d'entretenir la confiance ».*

**Pour en savoir plus, consultez le rapport « People at Work 2024 : l'étude Workforce View » [ici](#)**

#### **À propos de l'étude**

Le rapport « [People at Work 2024 : l'étude Workforce View](#) » étudie les comportements des salariés face au monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et espoirs vis-à-vis de leur futur environnement de travail. ADP Research Institute a interrogé 34 612 actifs dans 18 pays, dont 1 929 en France.

#### **A propos d'ADP**

Concevoir de meilleurs modes de travail grâce à des solutions à la pointe de la technologie, des services haut de gamme et des expériences uniques qui permettent aux collaborateurs d'atteindre pleinement leur potentiel. Ressources Humaines, gestion des talents, des temps et de la paie, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur [www.fr.adp.com](http://www.fr.adp.com)

ADP, son logo et Always Designing for People sont des marques déposées d'ADP, Inc.  
Copyright © 2024 ADP, Inc. Tous droits réservés.

#### **Service de presse ADP**

##### **Rumeur Publique**

Marie Goislard – Tél : 06 21 23 37 75

Gaëtan Heu – Tél : 06 15 92 65 22

[adp@rumeurpublique.fr](mailto:adp@rumeurpublique.fr)