

CBRE axite.

LE TÉLÉTRAVAIL EN AUVERGNE RHÔNE-ALPES

REGARDS CROISÉS DES
SALARIÉS ET DES DIRIGEANTS
EN 2024





SOMMAIRE

- 1 CONTEXTE DE L'ÉTUDE
- 2 À PROPOS : PROFILS DES RÉPONDANTS
- 3 ADOPTION ET POPULARITÉ DU TÉLÉTRAVAIL
- 4 DÉFIS ET OBSTACLES RENCONTRÉS
- 5 PRODUCTIVITÉ ET ENGAGEMENT
- 6 BIEN-ÊTRE ET ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE & VIE PERSONNELLE
- 7 COMMUNICATION ET MAINTIEN DE LA CULTURE D'ENTREPRISE
- 8 AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DU TÉLÉTRAVAIL
- 9 CONCLUSION

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Depuis la pandémie, le télétravail s'est peu à peu imposé comme la norme. Pourtant, malgré son essor fulgurant, il semble aujourd'hui de plus en plus remis en question. De grands Groupes Américains de la tech tels que Google, Amazon ou Meta (Facebook) font volte-face et exigent le retour au bureau de leurs équipes. Dans l'Hexagone aussi, des entreprises qui vantaient le télétravail ont fait machine arrière, à l'image de Publicis. Autre signe révélateur : la diminution du nombre de postes offrant cet avantage...

Alors, qu'en est-il chez nous, en Auvergne-Rhône-Alpes ? Cette tendance se confirme-t-elle ? Pour le savoir, rien de mieux que d'interroger les principaux concernés : les dirigeants d'entreprises et les salariés.

Nous avons donc lancé une enquête afin de comprendre comment ils perçoivent le télétravail et comment ils le vivent au quotidien, à l'échelle de notre territoire. 170 personnes ont pris le temps de nous répondre et nous les remercions chaleureusement pour cela.

Nous avons compilé leurs réponses dans cette étude en croisant leurs points de vue :

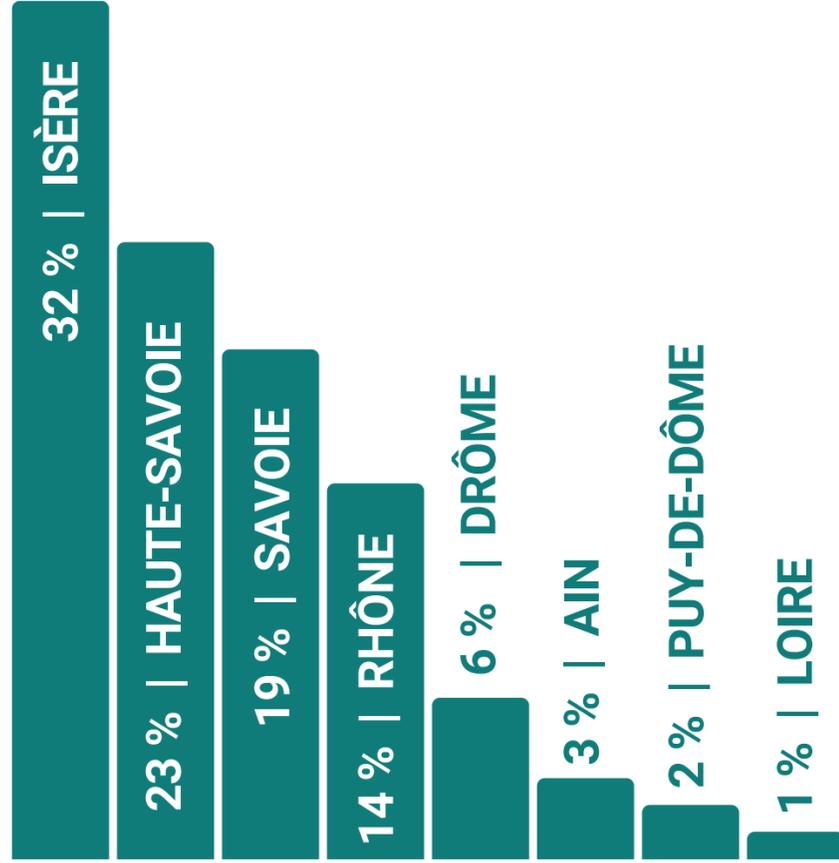
Le télétravail est-il perçu de la même façon par les salariés et les dirigeants ? A-t-il été massivement adopté dans la région ? Comment les chefs d'entreprise et les employés vivent-ils cette organisation ? Quels défis ont-ils dû affronter notamment en matière de productivité ?

Vous trouverez toutes les réponses dans les pages de notre livre blanc... Bonne lecture !



À PROPOS : PROFILS DES RÉPONDANTS

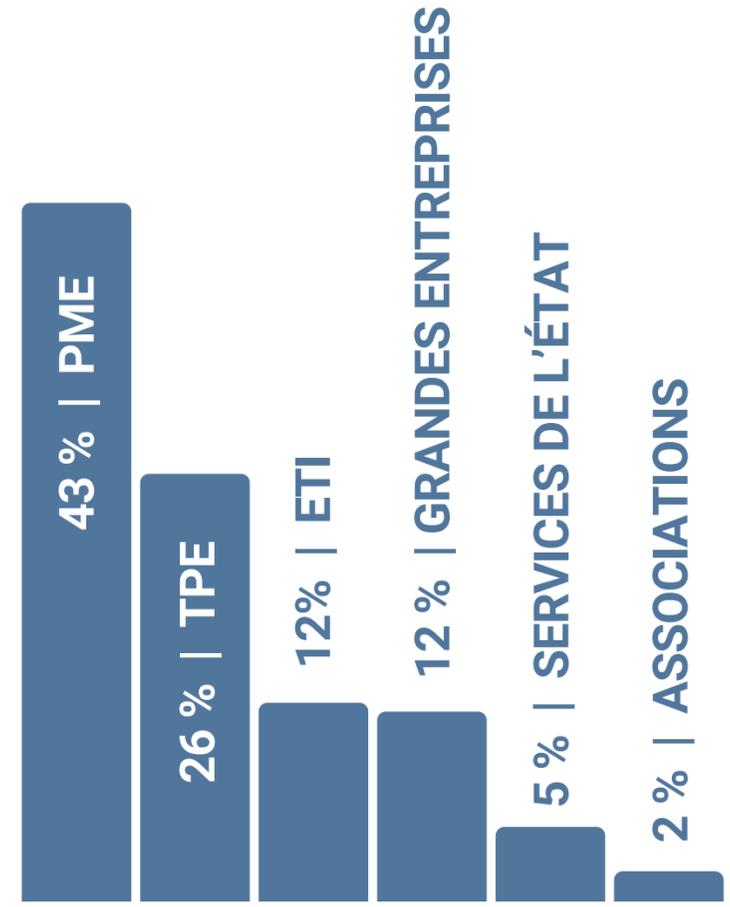
» LES SECTEURS GÉOGRAPHIQUES

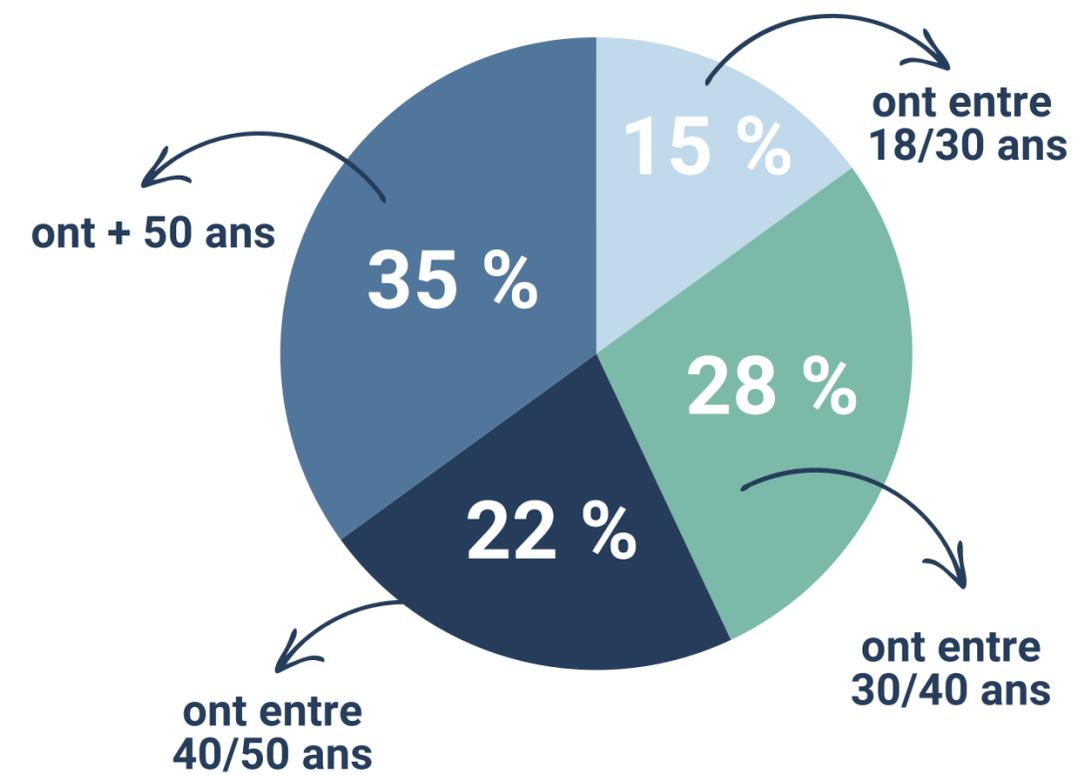
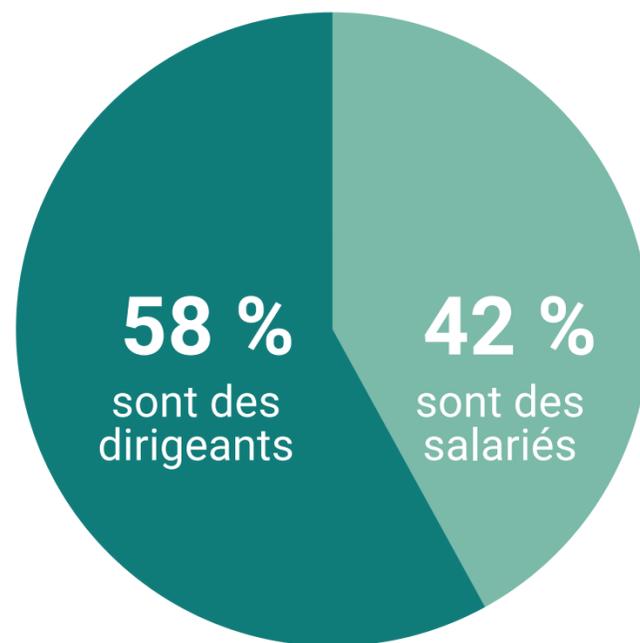
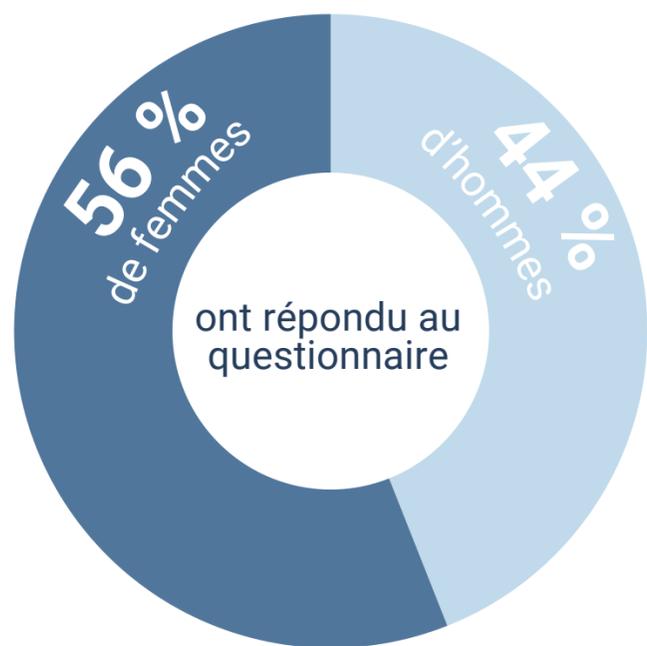


» LES SECTEURS D'ACTIVITÉS



» LES TYPES D'ENTREPRISES





ADOPTION ET POPULARITÉ DU TÉLÉTRAVAIL

DIRIGEANTS

76 %

des entreprises proposent du télétravail principalement avec des journées de présentiel imposées

9 %

ont opté pour le full remote

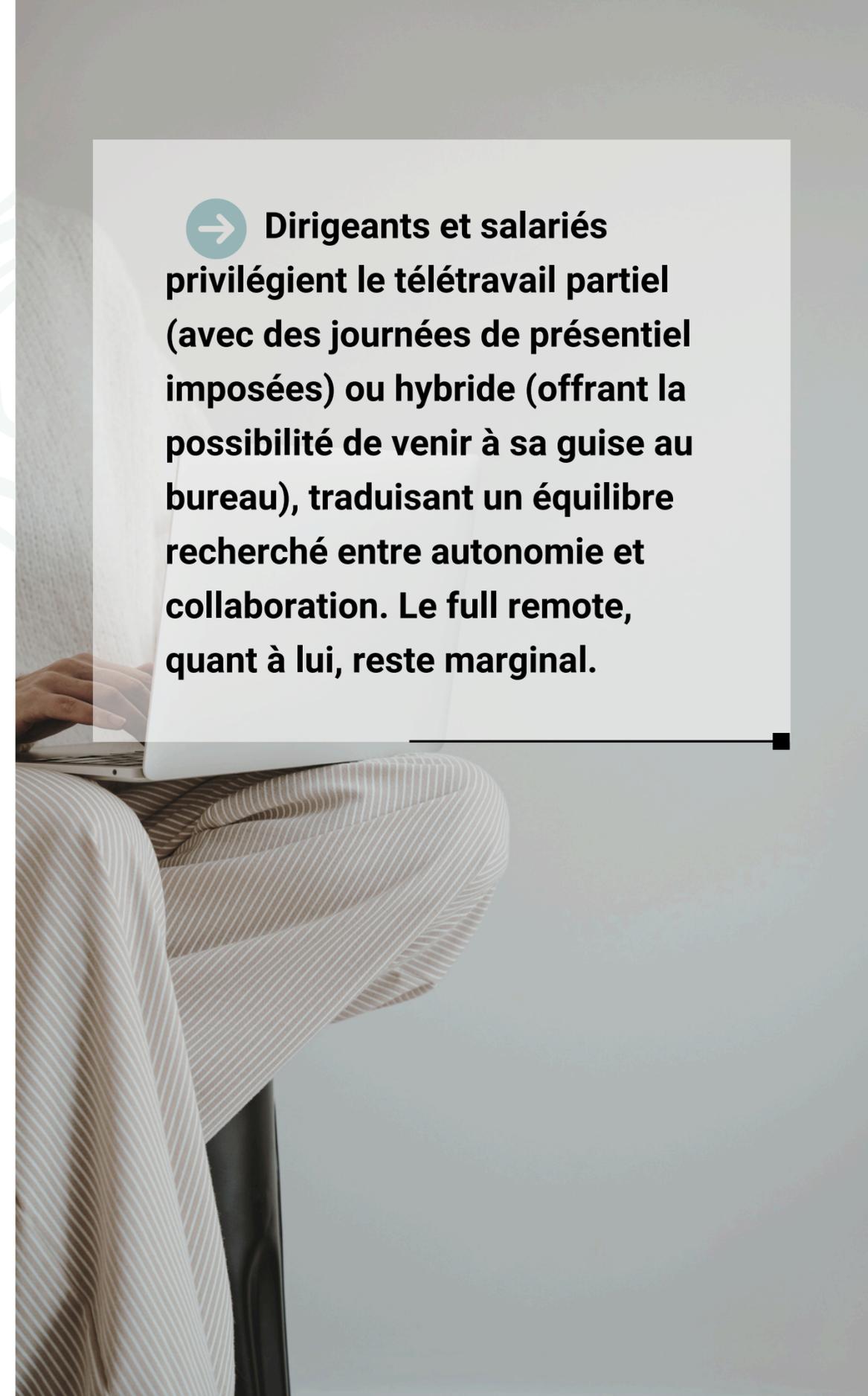


SALARIÉS

75 %

des salariés ont expérimenté le télétravail avec une préférence marquée pour un modèle hybride

→ Dirigeants et salariés privilégient le télétravail partiel (avec des journées de présentiel imposées) ou hybride (offrant la possibilité de venir à sa guise au bureau), traduisant un équilibre recherché entre autonomie et collaboration. Le full remote, quant à lui, reste marginal.



QUELS SONT LES PRINCIPAUX SERVICES CONCERNÉS PAR LE TÉLÉTRAVAIL ?



SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN

14 %
RESSOURCES
HUMAINES

19 %
FINANCE &
COMPTABILITÉ

SERVICES COMMUNICATION ET CLIENTÈLE

15 %
MARKETING
COMMUNICATION

11 %
SERVICE
CLIENT

18 %
ÉQUIPES
COMMERCIALES

SERVICES TECHNIQUES ET DÉVELOPPEMENT

12 %
SERVICE
INFORMATIQUE

11 %
RECHERCHE ET
DÉVELOPPEMENT

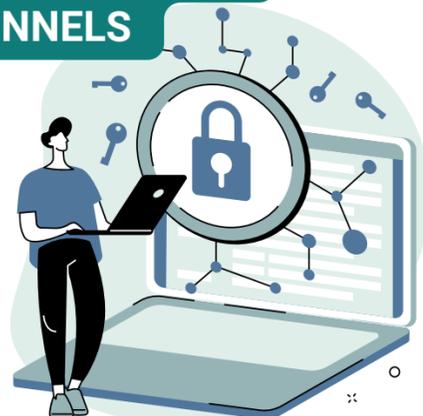
DÉFIS ET OBSTACLES RENCONTRÉS

DIRIGEANTS

66 %

des entreprises rencontrent des difficultés à mettre en place des infrastructures technologiques sécurisées et fiables

► DÉFI : ENJEUX TECHNOLOGIQUES ET ORGANISATIONNELS



SALARIÉS

► DÉFI : ISOLEMENT ET AMÉNAGEMENT DU DOMICILE

57 %

des salariés ont des difficultés à aménager leur espace de travail à domicile

41 %

des salariés mettent en avant un manque d'interaction sociale

→ Alors que les dirigeants se concentrent sur des enjeux organisationnels et technologiques, les salariés soulignent les impacts psychologiques et ergonomiques. L'accompagnement au changement devient ici un levier essentiel pour harmoniser ces dimensions et assurer un télétravail optimal.



FOCUS : L'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

CONSTAT



Plus de **70 %** des salariés n'ont pas reçu de formation liée au télétravail et seuls **34 %** des dirigeants ont proposé un soutien adapté.

CONSÉQUENCES



Le manque de préparation des managers pour encadrer à distance limite leur capacité à motiver et superviser, créant des obstacles supplémentaires.

SOLUTIONS



Offrir des formations ciblées (ex : gestion du temps, communication à distance, chartes de bonnes pratiques) pour transformer les obstacles en atouts.

BÉNÉFICES



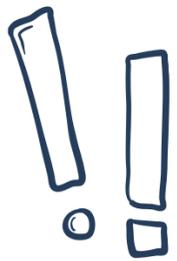
Un accompagnement adapté améliore la performance des équipes et développe une culture d'entreprise plus agile.

PRODUCTIVITÉ ET ENGAGEMENT

DIRIGEANTS

56 %

des dirigeants estiment que la productivité est restée inchangée



52 %

signalent des difficultés de gestion de la performance à distance



SALARIÉS

70 %

des salariés perçoivent une amélioration de leur productivité en télétravail (meilleure concentration et réduction du stress)

→ Les salariés semblent plus confiants dans leur capacité à être productifs à distance, tandis que les dirigeants adoptent une position plus mitigée. Pour rapprocher ces deux visions, des indicateurs de performance pourraient rassurer les dirigeants et motiver les salariés. L'instauration de points de contrôle réguliers favoriserait également la confiance des deux parties et l'alignement sur les objectifs communs en télétravail.

BIEN-ETRE ET ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE & VIE PERSONNELLE

DIRIGEANTS

70 %

*des dirigeants observent une
amélioration de cet équilibre chez
leurs employés*

SALARIÉS

80 %

*des salariés estiment que le télétravail a eu
un impact positif sur leur bien-être
(réduction des temps de trajet et gestion
plus souple des horaires)*

80 %

*des entreprises ne proposent pas de
ressources spécifiques pour
l'accompagnement des télétravailleurs*



*Cependant, beaucoup d'entre eux
rencontrent des difficultés pour se
déconnecter après la journée de travail.
Certaines entreprises mettent en
place des actions comme une charte
"Droit à la déconnexion" et des horaires
fixes aidant les employés à maintenir un
équilibre durable.*

→ Encourager la mise en place de programmes d'accompagnement combinés à des initiatives pour favoriser le lien social, constitue une réponse efficace aux défis du télétravail. Ces actions aident non seulement à améliorer le bien-être des salariés mais également à atténuer le sentiment d'isolement souvent ressenti à distance. Cela permet donc de créer un environnement de travail plus équilibré.



FOCUS : LES BONNES PRATIQUES POUR LIMITER LE STRESS LIÉ AU TÉLÉTRAVAIL

ESPACE DÉDIÉ

ÉQUIPEMENT ERGONOMIQUE

PAUSES RÉGULIÈRES

SPORT

GESTION DU TEMPS

ORGANISATION

DÉCONNEXION NUMÉRIQUE

FORMATION

LUMIÈRE NATURELLE

INTÉRACTIONS SOCIALES

COMMUNICATION ET MAINTIEN DE LA CULTURE D'ENTREPRISE

DIRIGEANTS

65 %

des dirigeants ont mis en place des lieux de convivialité ou organisé des événements



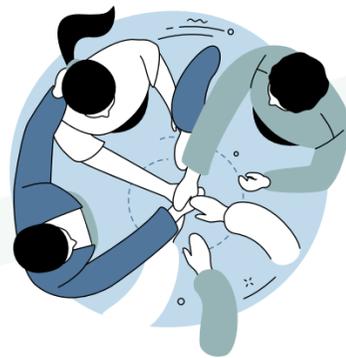
45 %

n'ont pas renforcé leur communication interne

SALARIÉS

78 %

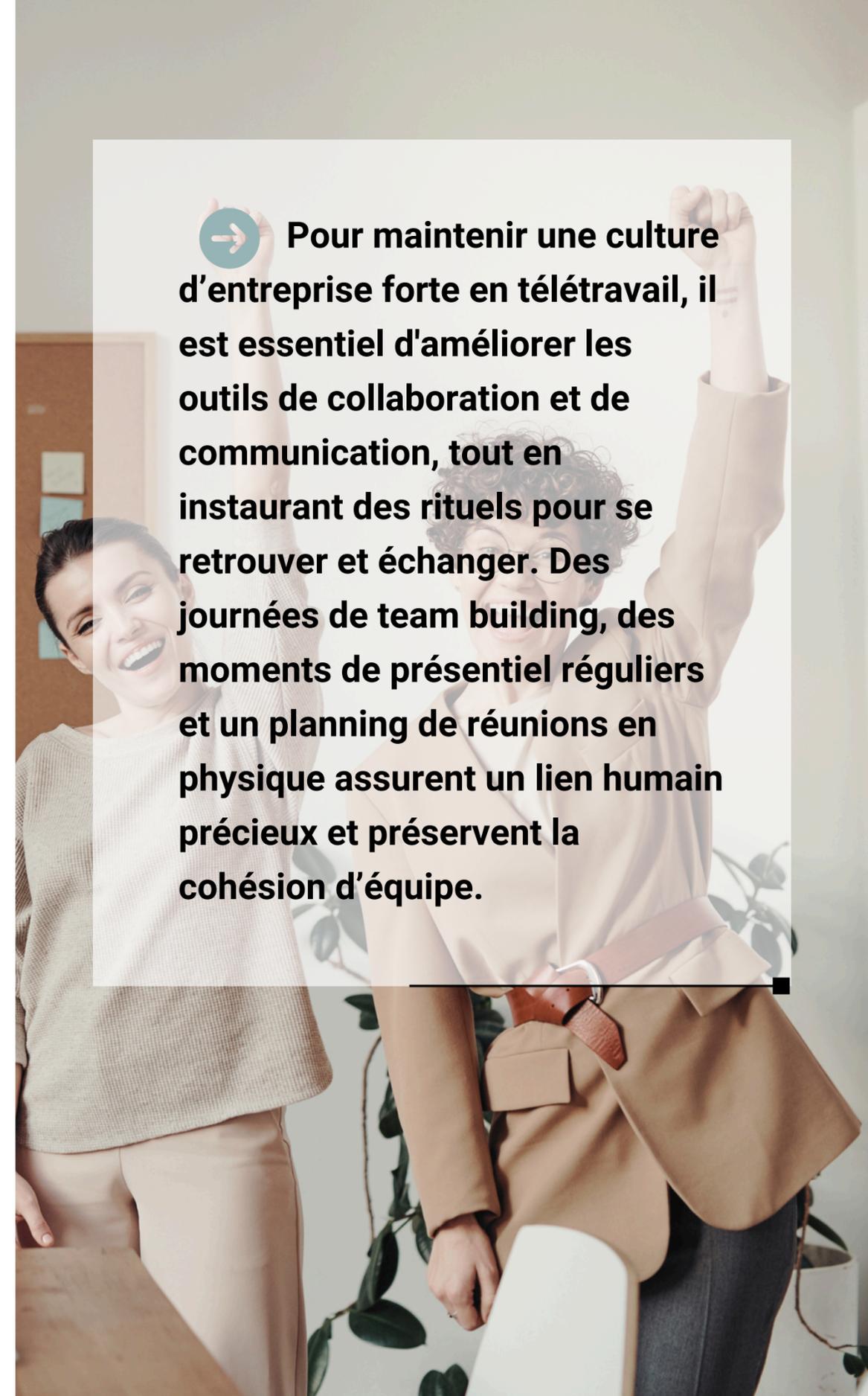
des salariés n'ont observé aucun changement notable dans la communication interne de leur entreprise depuis l'essor du télétravail



55 %

perçoivent une évolution de la culture d'entreprise vers un modèle numérique axé sur la flexibilité et le bien-être

➔ Pour maintenir une culture d'entreprise forte en télétravail, il est essentiel d'améliorer les outils de collaboration et de communication, tout en instaurant des rituels pour se retrouver et échanger. Des journées de team building, des moments de présentiel réguliers et un planning de réunions en physique assurent un lien humain précieux et préservent la cohésion d'équipe.



AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DU TÉLÉTRAVAIL

CE QU'IL FAUT RETENIR ...

DIRIGEANTS

AVANTAGES	50 %	ATTRACTION ET RÉTENTION DES TALENTS
	33 %	ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL
	17 %	RÉDUCTION DES COÛTS LIÉS AUX BUREAUX
INCONVÉNIENTS	48 %	DIFFICULTÉ DE COMMUNICATION
	42 %	GESTION DE LA PERFORMANCE
	10 %	IMPACT SUR L'INNOVATION

SALARIÉS

AVANTAGES	38 %	FLEXIBILITÉ DES HORAIRES
	33 %	PRODUCTIVITÉ ACCRUE
	29 %	IMPACT ENVIRONNEMENTAL RÉDUIT
INCONVÉNIENTS	38 %	ISOLEMENT SOCIAL
	32 %	DIFFICULTÉS DE COMMUNICATION
	30 %	SÉPARATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE



FOCUS : DIFFICULTÉS DE COMMUNICATION

Les problèmes de communication en télétravail sont un obstacle important, ressenti à la fois par les salariés et les dirigeants. Afin de transformer ces défis en opportunités, plusieurs leviers peuvent être actionnés :

FLUIDIFIER LA COMMUNICATION BILATÉRALE

Lutter contre les malentendus et retards d'information qui freinent la prise de décision.

RENFORCER LA TRANSPARENCE

Pallier le manque de visibilité sur les actions et décisions pour garantir un partage d'information essentiel.

ÉTABLIR UNE CULTURE DE CONFIANCE

Lever la méfiance autour de la productivité en intégrant des pratiques de suivi constructives et une autonomie accrue.

OPTIMISER LES OUTILS DE COLLABORATION

Investir dans des plateformes de communication adaptées pour faciliter des échanges efficaces et spontanés.

CONCLUSION

Le télétravail a démontré son potentiel en termes de **flexibilité, d'attractivité et d'amélioration du bien-être** des employés. Toutefois, pour en faire un levier efficace et durable, les entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes doivent mener ce changement de façon structurée en intégrant des **enjeux de qualité de vie et de santé au travail**. Cela implique d'adapter les pratiques aux besoins spécifiques des collaborateurs tout en garantissant un cadre de travail productif et performant.

Les entreprises sont donc encouragées à adopter une transition continue vers des modes de travail hybrides, **tout en investissant dans la formation, la communication et l'équipement adéquat**. Ces actions seront déterminantes pour assurer un télétravail qui profite autant aux salariés qu'à l'efficacité globale de l'entreprise.

Pour aller plus loin, découvrez comment la semaine de 4 jours est perçue par nos répondants.





FOCUS : QU'EN EST-IL DE LA SEMAINE DE 4 JOURS ?

75 %

des salariés y sont favorables

45 %

des dirigeants pensent que cela aura un impact sur la qualité du service

58 %

des dirigeants considèrent ce modèle comme attractif

52 %

des dirigeants pensent qu'il sera difficile de coordonner les équipes

ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

La semaine de quatre jours apparaît comme un levier intéressant pour attirer et fidéliser les talents. Cette nouvelle pratique répond aux attentes des salariés en matière d'équilibre professionnel et personnel.

DÉFIS ORGANISATIONNELS

La mise en place d'un tel dispositif doit être bien réfléchi et s'inscrire dans une dynamique de co-construction, garantissant à la fois le bien-être des collaborateurs et la performance de l'entreprise.

ALORS, CE MODÈLE DE TRAVAIL PEUT-IL ÊTRE DURABLE ?

CBRE axite.



VOTRE SPÉCIALISTE EN
IMMOBILIER PROFESSIONNEL

www.axite.fr