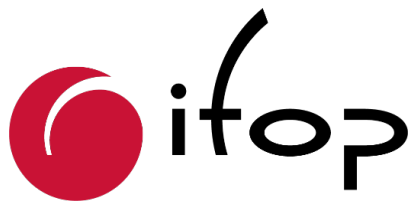


Enquête de l'ifop pour France Tiers-Lieux

Les entreprises et les tiers-lieux

Janvier 2025

France
**TIERS
LIEUX**



En partenariat avec :



agence nationale
de la cohésion
des territoires



N°120524
Contactsifop :
Flora Baumlin / Enora Lanoë-Danel
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise
01 45 84 14 44
prenom.nom@ifop.com



S O M M A I R E



LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE
LES GRANDS ENSEIGNEMENTS



MÉTHODOLOGIE

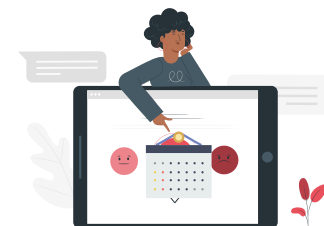
Etude réalisée par l'Ifop pour France tiers-lieux



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 404 dirigeants d'entreprises, directeurs ou chargés de ressources humaines, représentatif des entreprises françaises de 10 salariés et plus.



La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas raisonnés, puis redressés sur les critères de taille d'entreprise, de secteur d'activité et de région d'implantation de l'entreprise.



Les interviews ont été réalisées par téléphone du lundi 26 février au vendredi 22 mars 2024.



01

LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE



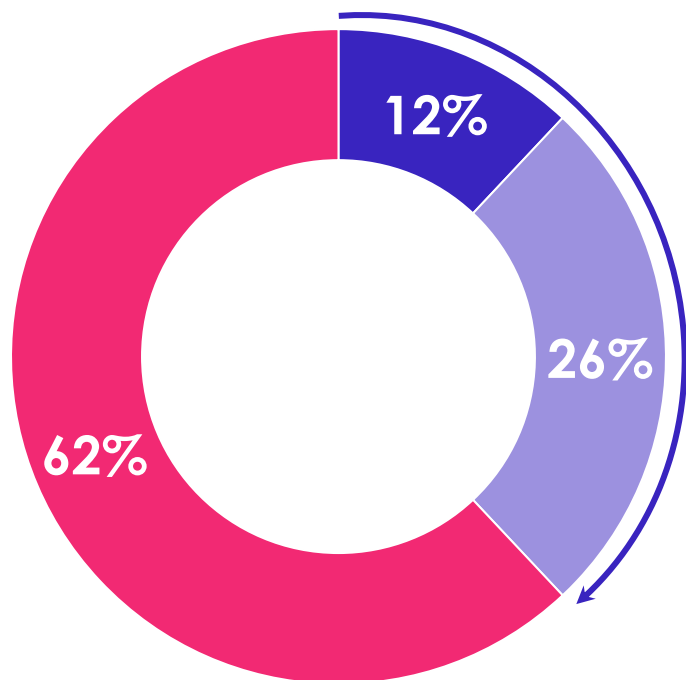
● A ●

LE TÉLÉTRAVAIL ET SA PRATIQUE



LA PRATIQUE DE TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

QUESTION : Est-ce que vos salarié(e)s (ou une partie) sont autorisé(e)s à télétravailler ?



■ Oui, l'ensemble de vos salariés ■ Oui, une partie seulement ■ Non

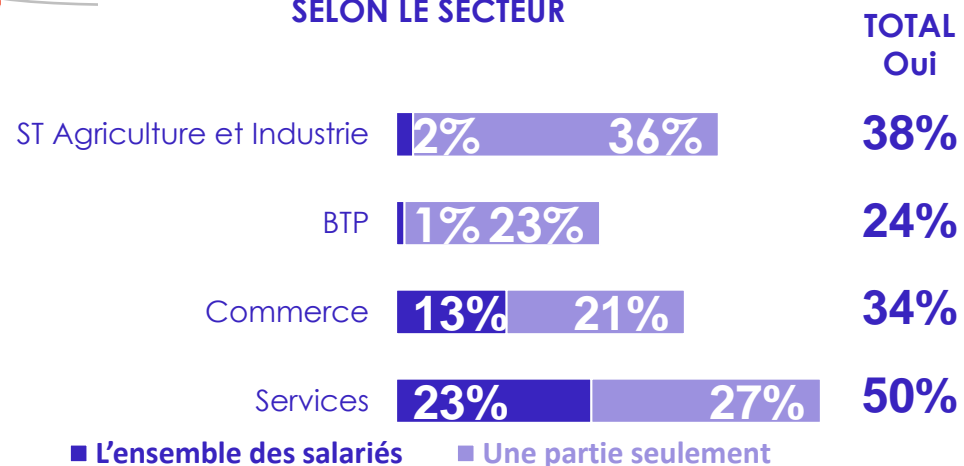
38%

Des entreprises pratiquent le télétravail

Agglomération parisienne : **51%**
Plus de 100 salariés : **66%**

FOCUS

TÉLÉTRAVAIL SELON LE SECTEUR

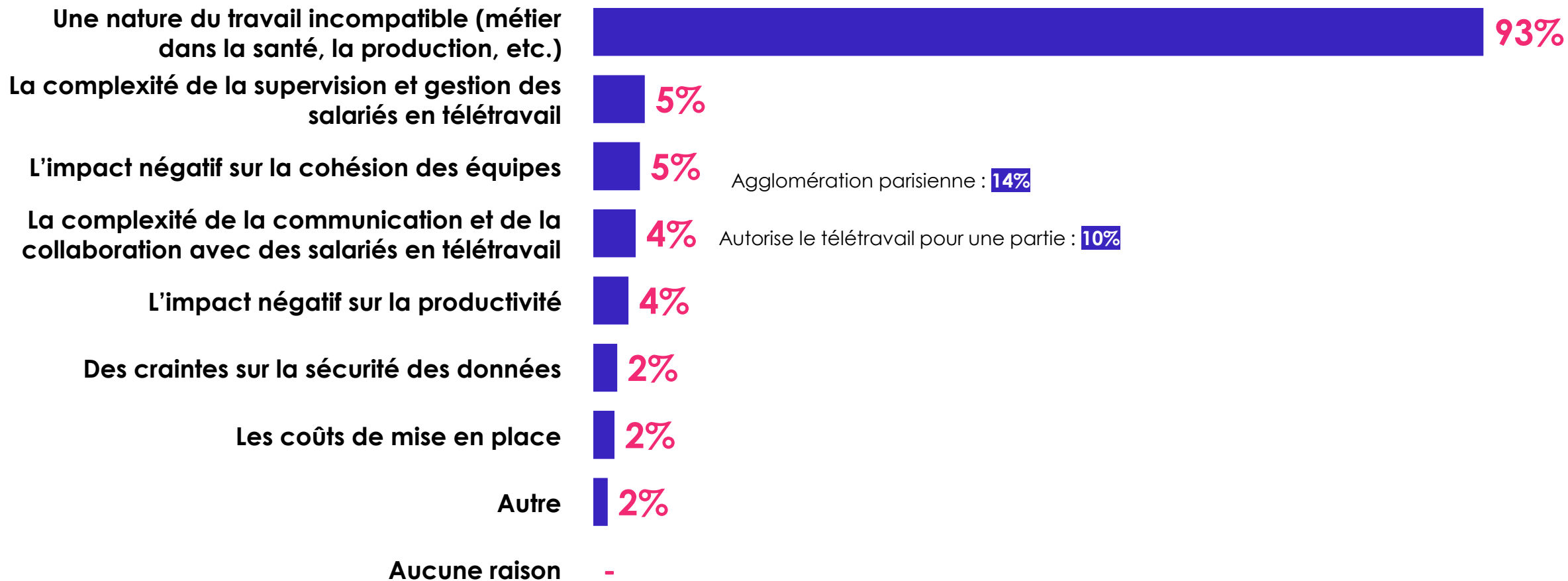


LES PRINCIPALES RAISONS JUSTIFIANT LE REFUS POUR TOUT OU PARTIE DES SALARIÉS À TÉLÉTRAVAILLER



QUESTION : Quelles sont les deux raisons principales pour lesquelles les salariés ne sont pas ou pas tous autorisés à télétravailler dans votre entreprise ?

Base : Si une partie voire aucun salarié n'est autorisé à télétravailler, soit **89%** de l'échantillon



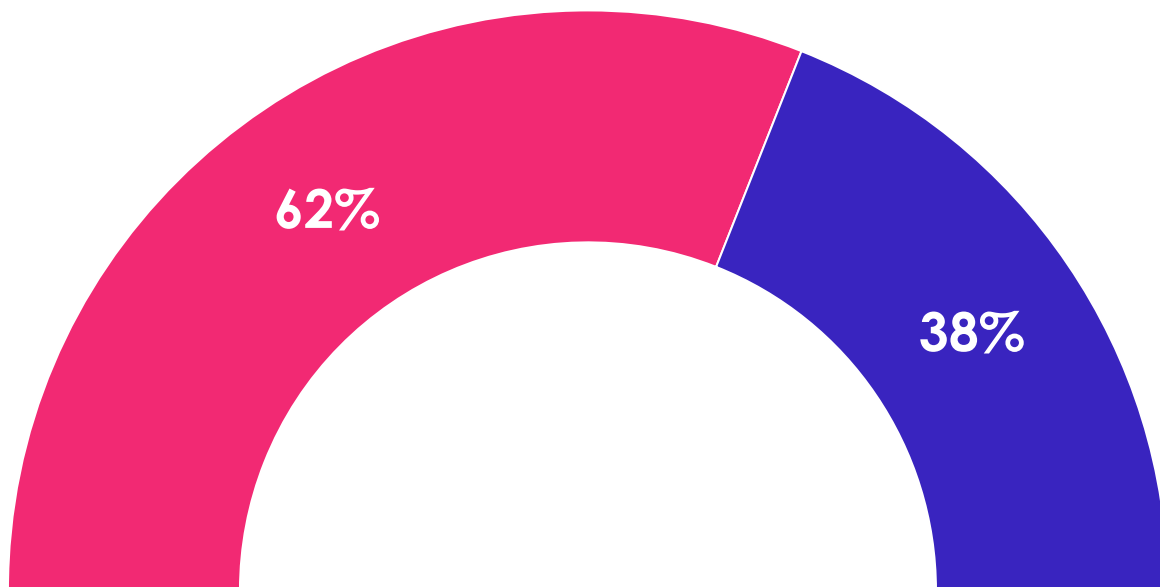
Total supérieur à 100, les répondants ayant pu donner deux réponses

LA MISE EN PLACE D'UN ACCORD COLLECTIF OU D'UNE CHARTE DE TÉLÉTRAVAIL



QUESTION : Est-ce que vous avez mis en place un accord collectif ou une charte concernant le télétravail ?

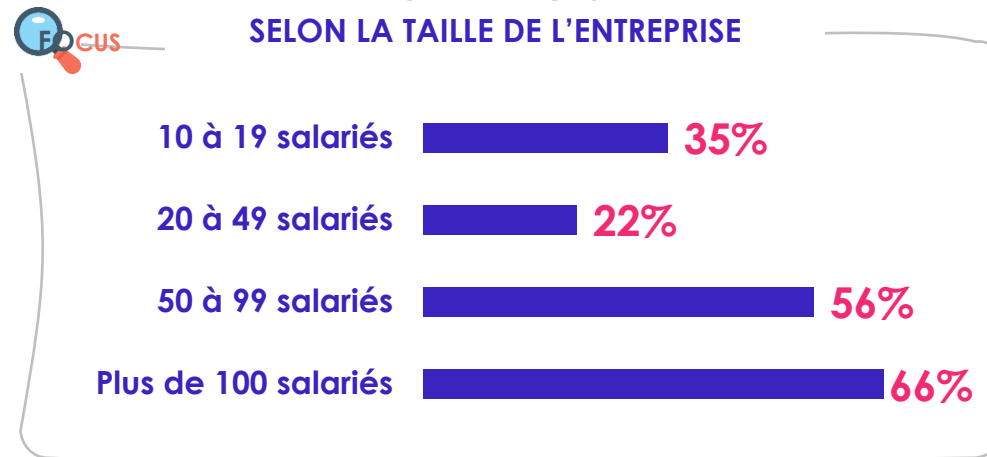
Base : Si tout ou partie des salariés peuvent télétravailler, soit **46%** de l'échantillon



■ Non ■ Oui

CHARTRE OU ACCORD TOTAL OUI

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

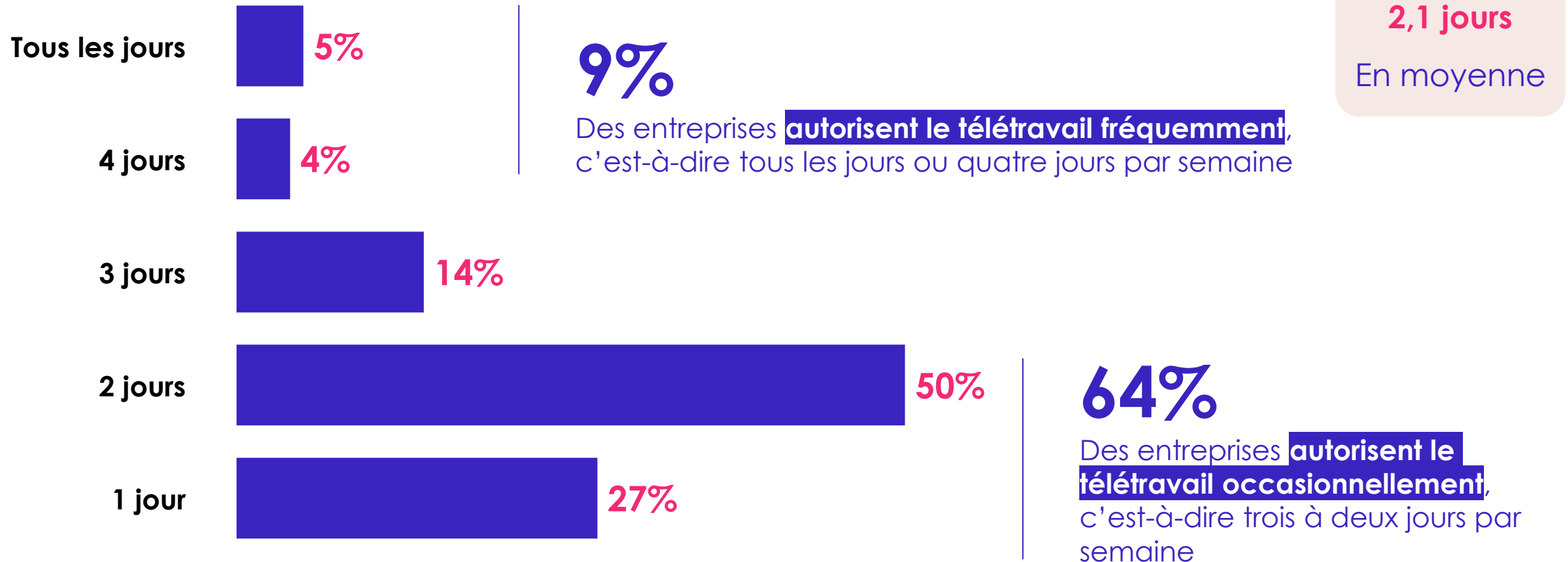


LE NOMBRE MAXIMUM DE JOURS DE TÉLÉTRAVAIL PAR SEMAINE PRÉVU DANS LA CHARTE



QUESTION : Quel est le nombre maximum de jours de télétravail par semaine prévu dans votre charte d'entreprise ?

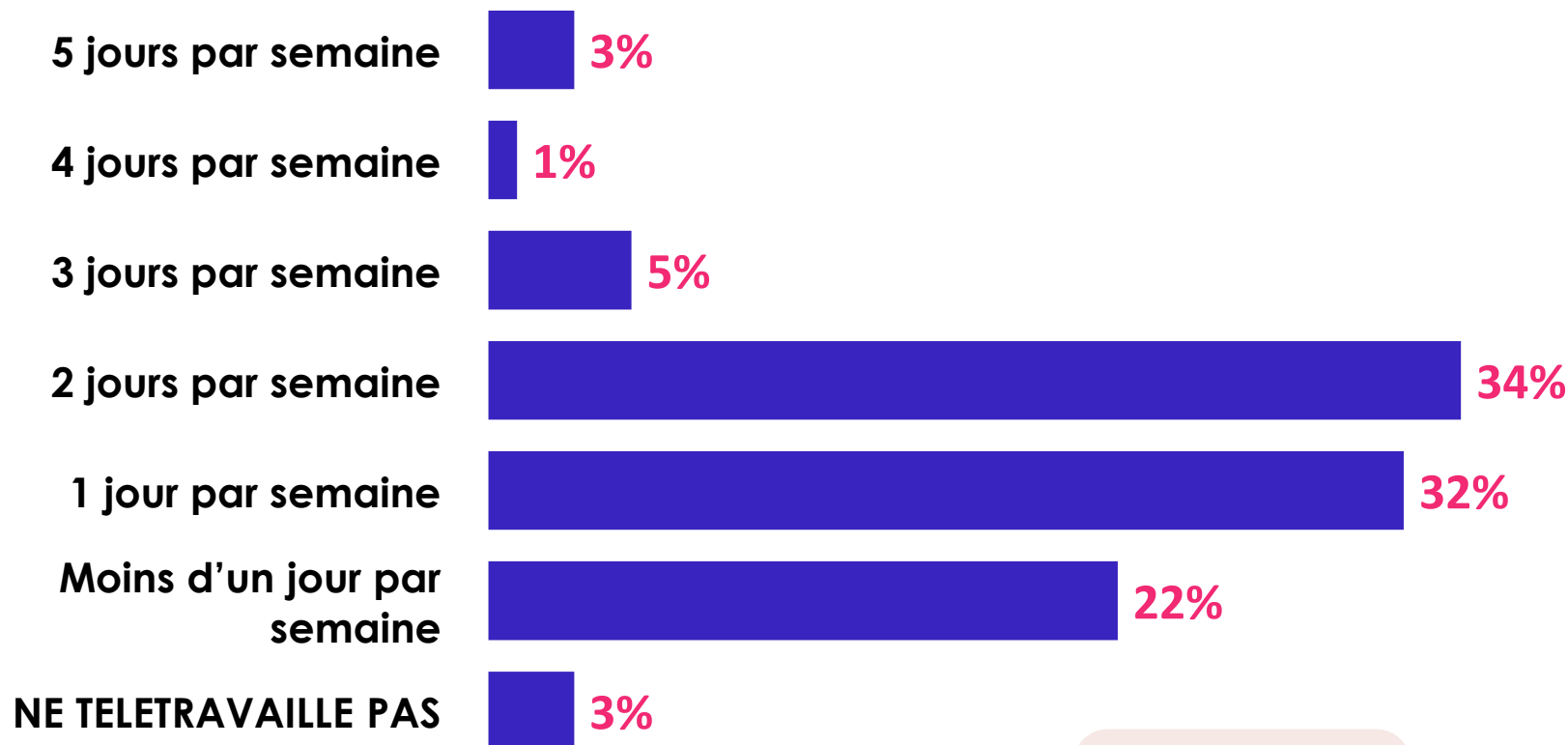
Base : S'il existe un accord collectif ou une charte, soit **21%** de l'échantillon



LA FRÉQUENCE MOYENNE ACTUELLE DE TÉLÉTRAVAIL PAR SEMAINE

QUESTION : Et à quelle fréquence environ en moyenne vos salariés sont actuellement en télétravail (en cumulant le temps passé sur une semaine) ?

Base : Si tout ou partie des salariés peuvent télétravailler, soit **46%** de l'échantillon



97%

Des salariés pratiquent le télétravail quand leur entreprise le permet, dont :

4% fréquemment (tous les jours ou quatre jours par semaine),
39% occasionnellement (deux à trois jours par semaine)
Et **54% rarement** (1 jour par semaine ou moins)

1,4 jour

En moyenne

Île-de-France : **1,8 jour**

Existence d'une charte ou d'un accord : **1,7 jour**

Vous ne savez pas (non suggéré)



● B ●

LE TIERS-LIEU,
REPRÉSENTATIONS

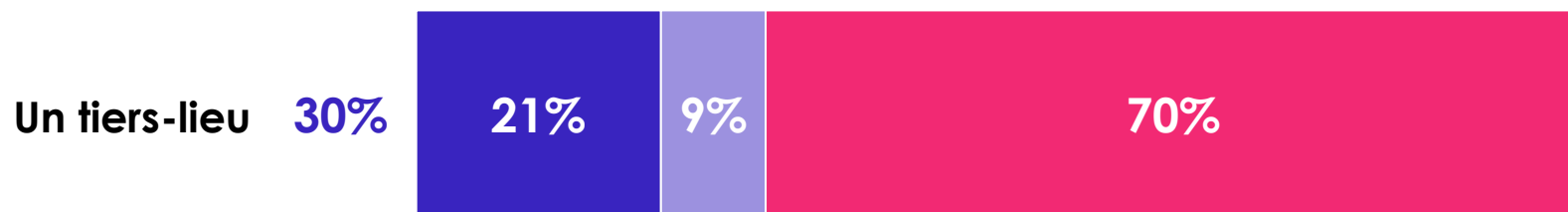
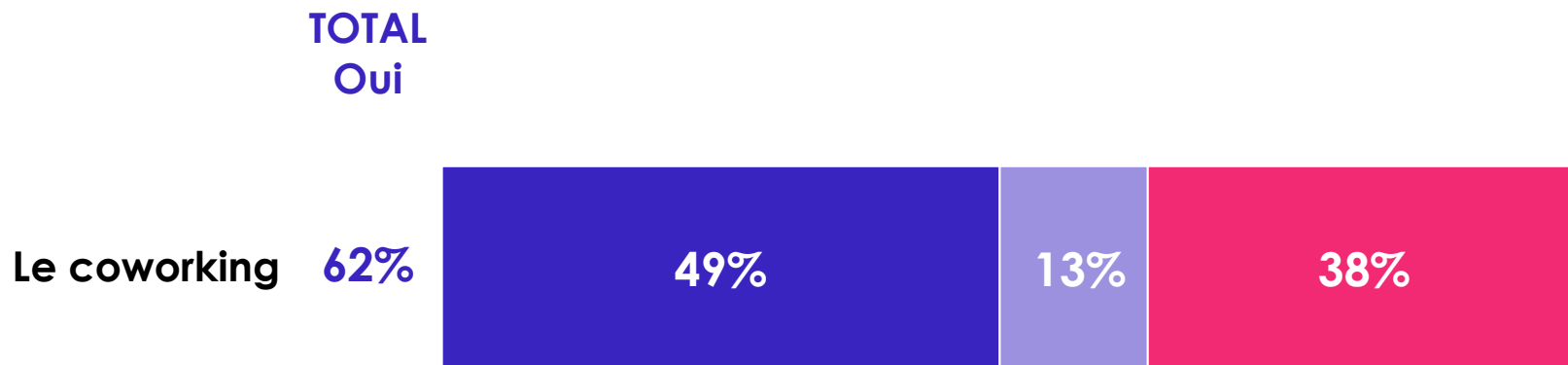
PRATIQUE

ET

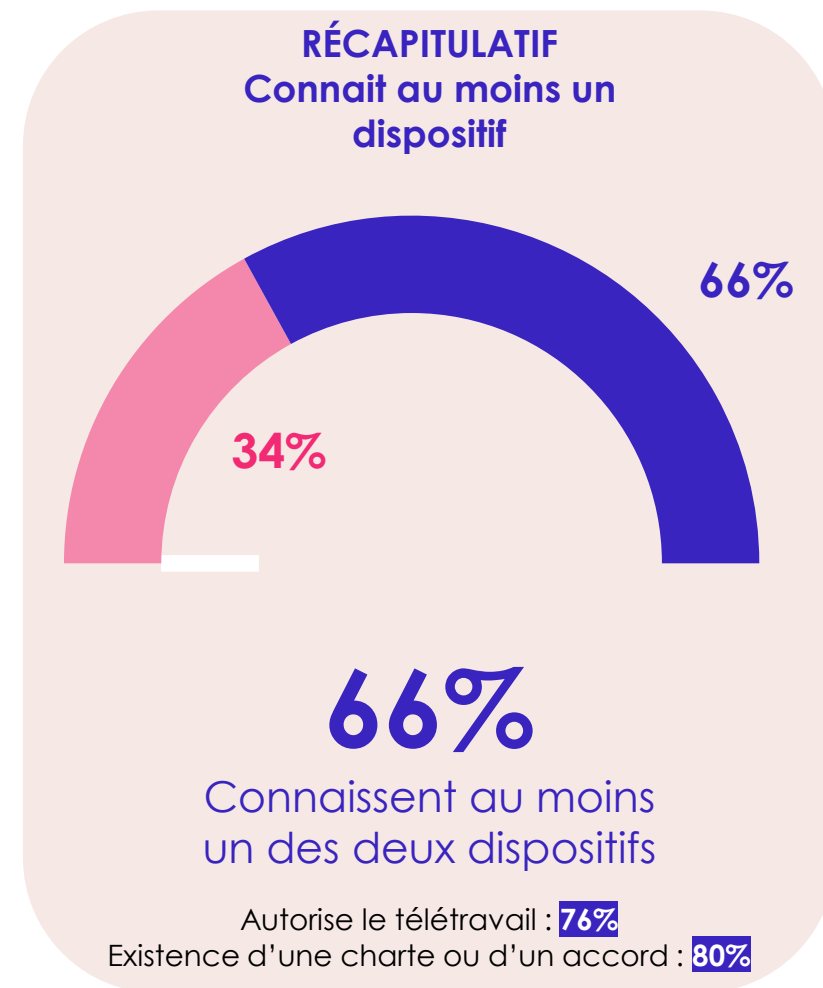


LA NOTORIÉTÉ DES TIERS-LIEUX ET DU COWORKING

QUESTION : Savez-vous ce qu'est ... ?



- **Oui, vous voyez précisément de quoi il s'agit**
- **Oui, mais vous ne voyez pas précisément de quoi il s'agit**
- **Non**



REMISE A NIVEAU POUR TOUS

TIERS-LIEU

UN TIERS-LIEU est un lieu qui peut comprendre des espaces de coworking, des associations, des cafés, des bibliothèques, des résidences artistiques, des ateliers réemploi... Et plus globalement une grande diversité d'espaces et d'activités, en fonction des besoins du territoire. Espaces de travail partagés, ils peuvent offrir des services tels que l'accès à Internet, des bureaux et des salles de réunion, ainsi que des équipements comme des imprimantes. Les tiers-lieux offrent également la possibilité de créer des liens avec d'autres professionnels et d'autres acteurs locaux (générateurs de transferts de compétences, de projets collectifs, d'innovations, etc.).

COWORKING

LE COWORKING est une pratique qui consiste à travailler dans un espace partagé, aménagé pour accueillir des pratiques professionnelles, qui n'est ni le domicile du travailleur, ni son lieu de travail habituel.

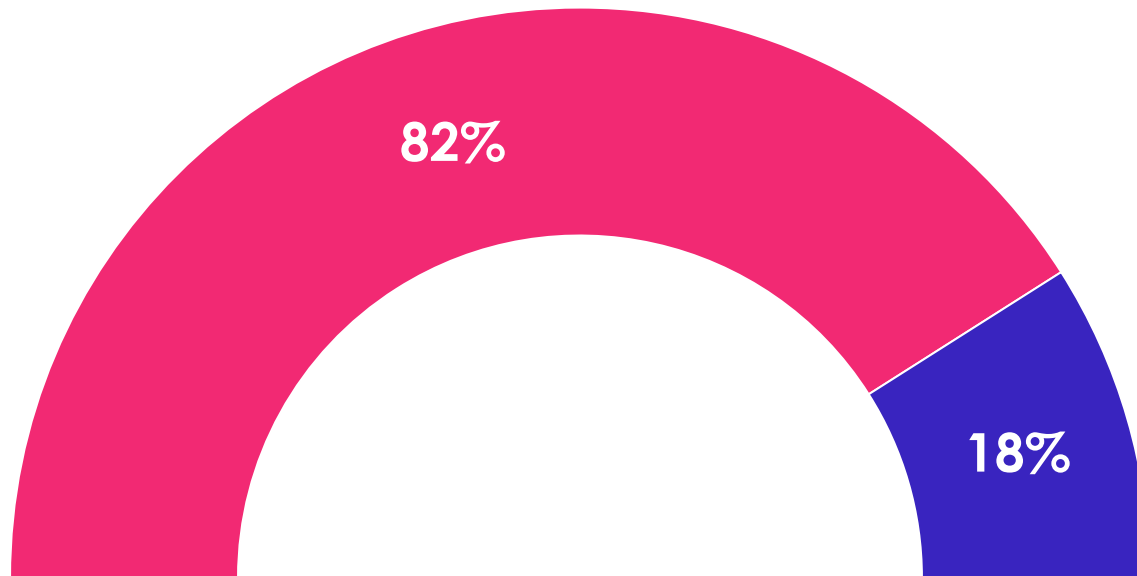
LE TÉLÉTRAVAIL EN ESPACE DE COWORKING COMME EN TIERS-LIEU

se fait via le paiement d'un forfait ou d'un abonnement au lieu, financé par l'employeur ou l'employé en fonction des situations.

LES ENDROITS D'OÙ LES SALARIÉS PEUVENT TÉLÉTRAVAILLER

QUESTION : Depuis quels endroits vos salarié(e)s sont-ils autorisés à télétravailler ?

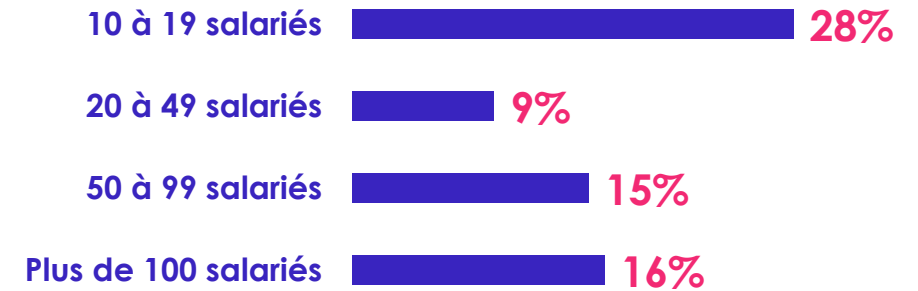
Base : Si tout ou partie des salariés peuvent télétravailler, soit **46%** de l'échantillon



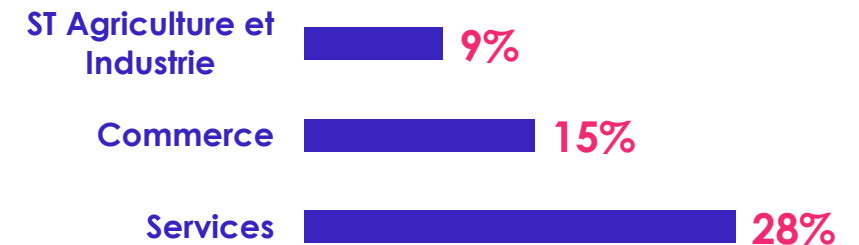
■ Exclusivement depuis leur domicile principal

■ Depuis leur domicile ou d'autres endroits (par exemple, une résidence secondaire, un autre espace privé, un café ou encore un tiers-lieu)

TOTAL D'AUTRES ENDROITS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



SELON LE SECTEUR



Île-de-France : **32%**

Pratique du télétravail pour l'ensemble des salariés : **25%**

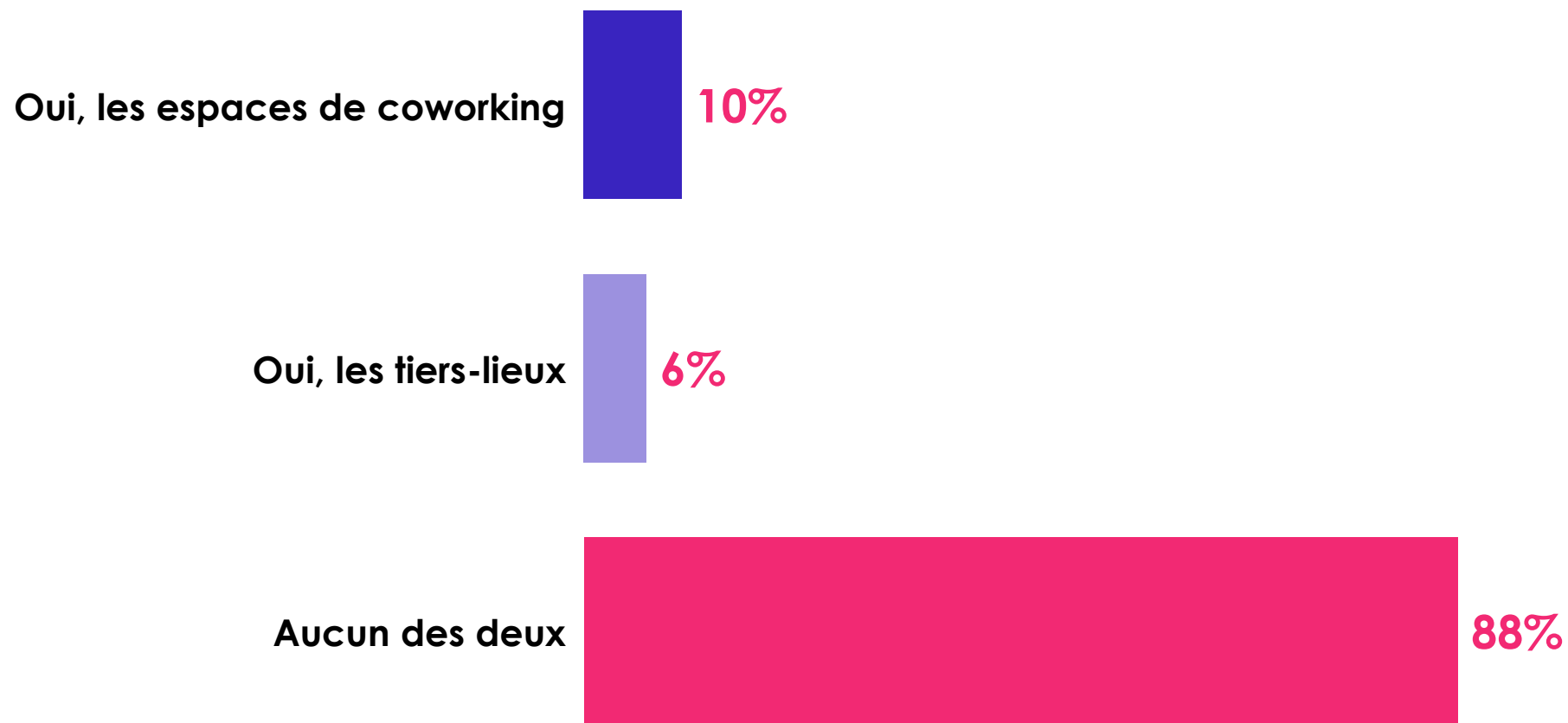
Existence d'une charte ou d'un accord : **27%**

LA MENTION EXPLICITE D'ESPACES DE COWORKING OU DE TIERS-LIEUX DANS L'ACCORD DE TÉLÉTRAVAIL



QUESTION : Est-ce que l'accord de télétravail de votre entreprise mentionne explicitement les espaces de coworking ou les tiers-lieux comme lieux possibles de télétravail ?

Base : S'il existe un accord collectif ou une charte, soit **21%** de l'échantillon

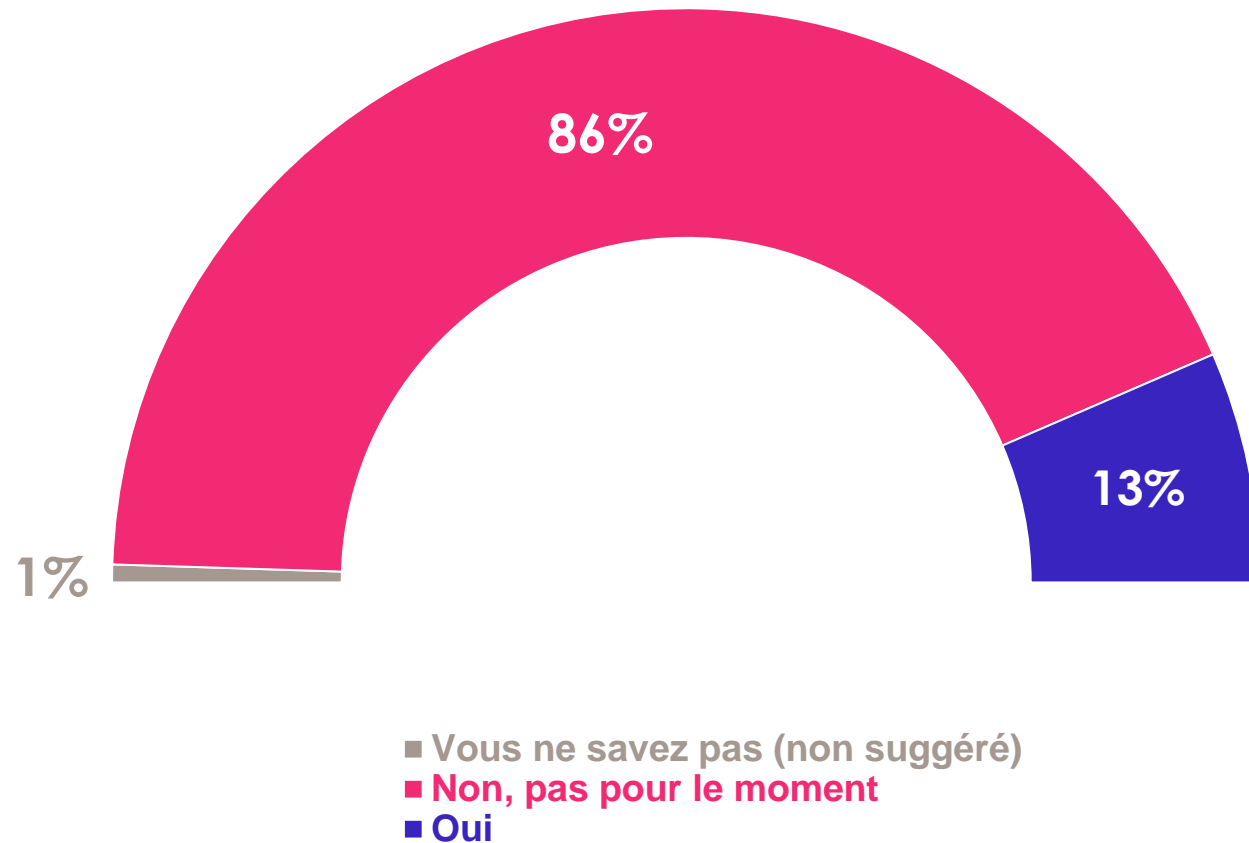


12%
Mentionnent au moins l'un des deux espaces

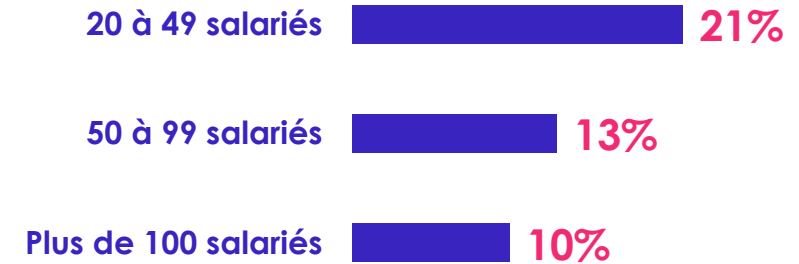
LA POSSIBILITÉ D'AUTORISER LE TÉLÉTRAVAIL DEPUIS UN TIERS-LIEU

QUESTION : Est-ce que vous pourriez envisager d'inclure les tiers-lieux comme des espaces « télétravaillables » pour vos salarié(e)s ?

Base : Si le télétravail n'est autorisé que depuis le domicile, soit **38%** de l'échantillon



TOTAL OUI SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



SELON LE SECTEUR



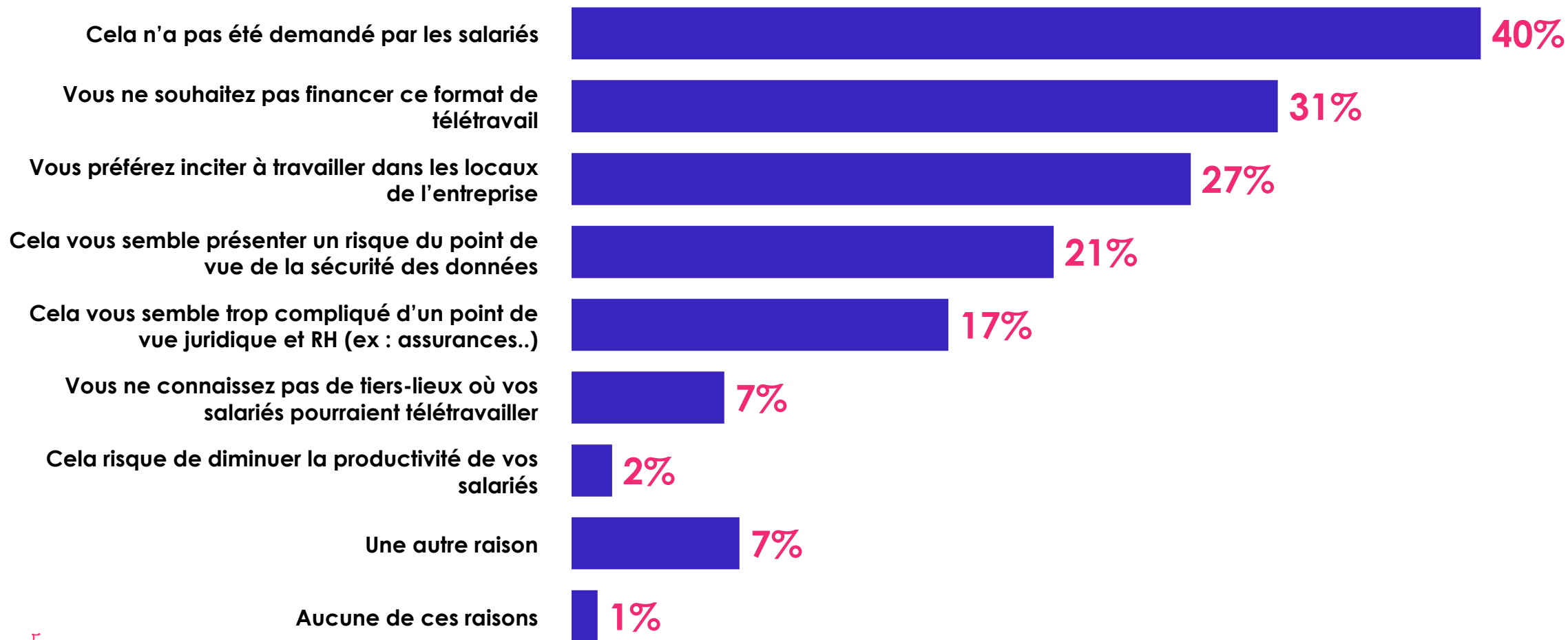
Existence d'une charte ou d'un accord : **23%**

LES RAISONS DU REFUS DU TÉLÉTRAVAIL DANS UN TIERS-LIEU



QUESTION : Quelles sont les deux raisons principales pour lesquelles vous ne pourriez pas envisager l'usage des tiers-lieux pour le télétravail de vos salariés ?

Base : Si pas prêts à autoriser les salariés à télétravailler en tiers lieux, soit **33%** de l'échantillon



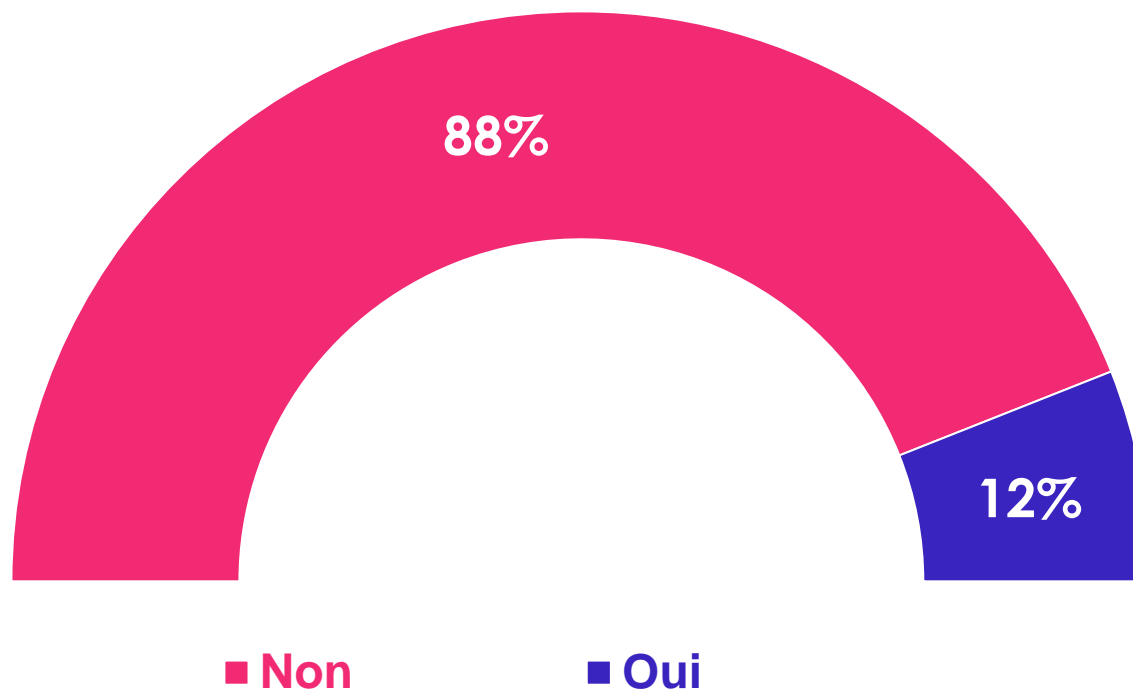
Total supérieur à 100, les répondants ayant pu donner deux réponses

LA CONTRACTUALISATION D'UN ACCORD OU D'UN PARTENARIAT AVEC UN OU PLUSIEURS TIERS-LIEUX



QUESTION : Est-ce que vous avez contractualisé un accord / un partenariat avec un ou plusieurs tiers-lieux ?

Base : Si l'accord de télétravail permet explicitement le travail en tiers-lieux, soit 7% de l'échantillon

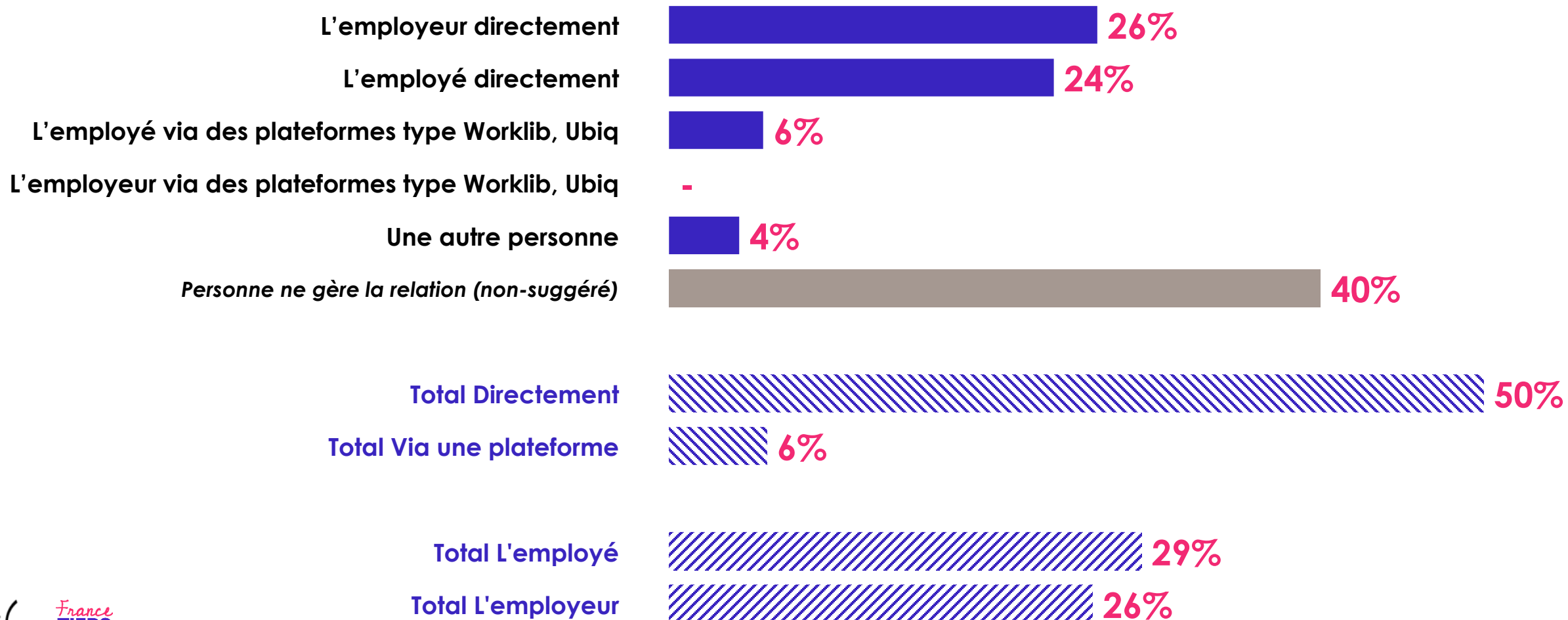


LA PERSONNE EN CHARGE DE LA RELATION AVEC LE TIERS-LIEU



QUESTION : Au sein de votre entreprise, qui gère la relation avec le tiers-lieu ?

Base : Si l'accord de télétravail permet explicitement le travail en tiers-lieux, soit 7% de l'échantillon



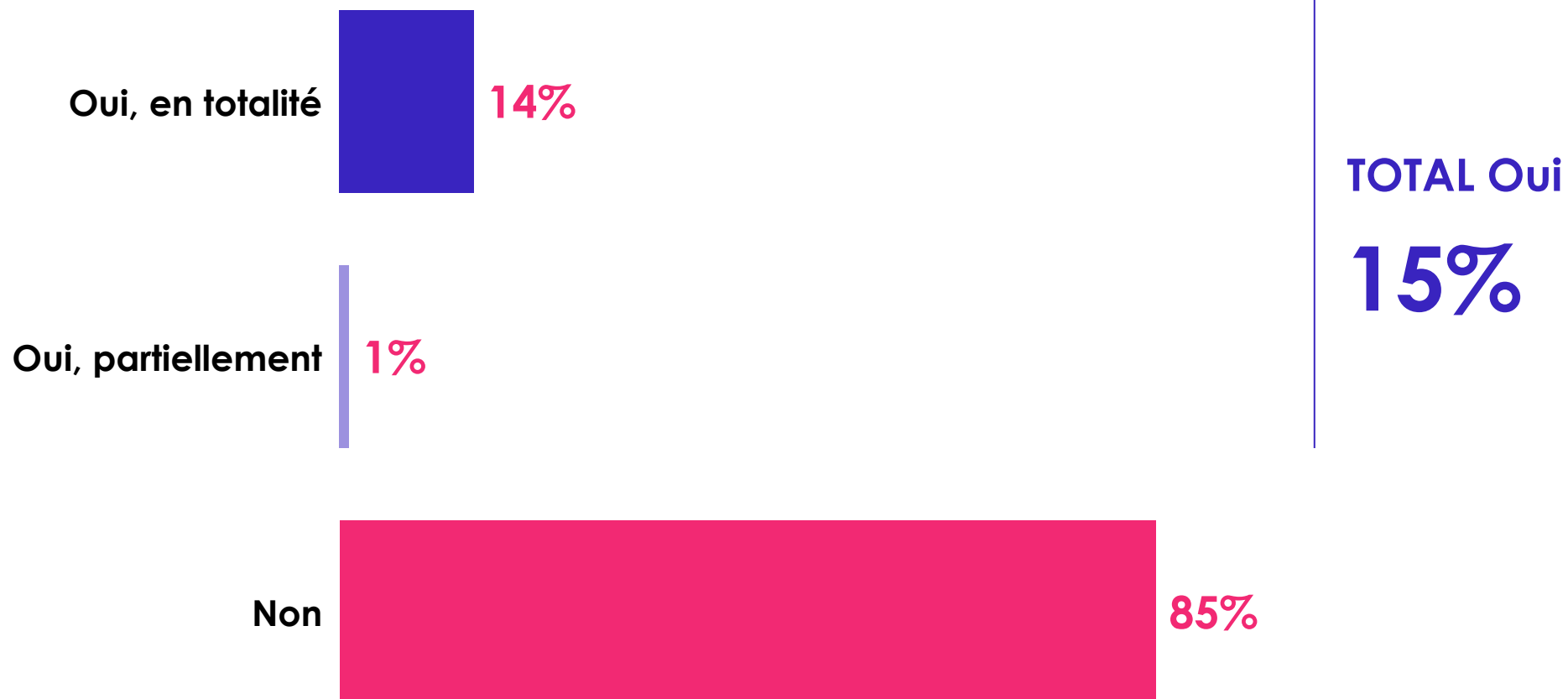
Total supérieur à 100, les répondants ayant pu donner plusieurs réponses

LE FINANCEMENT DE L'ABONNEMENT À UN TIERS-LIEU



QUESTION : Est-ce que vous financez l'abonnement de vos salarié(e)s au tiers-lieu ?

Base : Si l'accord de télétravail permet explicitement le travail en tiers-lieux, soit 7% de l'échantillon



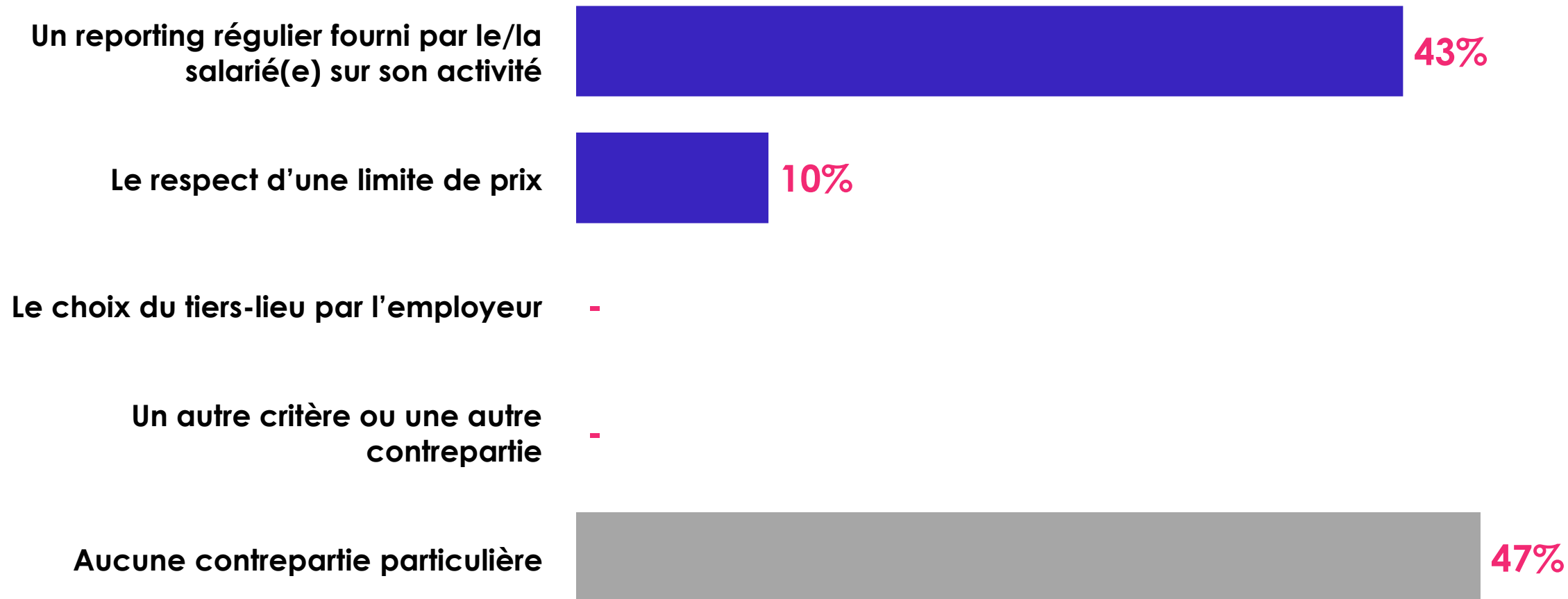
LES CRITÈRES OU CONTREPARTIES EN ÉCHANGE DU FINANCEMENT D'UN TIERS-LIEU



En raison de la faiblesse des effectifs, ces résultats sont à interpréter avec prudence

QUESTION : Ce financement exige-t-il des critères ou contreparties spécifiques ?

Base : Si l'entreprise finance l'abonnement des salariés au tiers-lieux, soit 1% de l'échantillon



LES AVANTAGES DU TÉLÉTRAVAIL EN TIERS-LIEU



QUESTION : A vos yeux, quels sont les avantages du télétravail des salariés en tiers-lieu ? **Question ouverte – réponses non-suggérées**

Base : Si l'accord de télétravail permet explicitement le travail en tiers-lieux, soit 7% de l'échantillon

« C'est mieux pour les salariés car ils ne se désocialisent pas. » (Services, Plus de 100 salariés, Sud-Ouest, 2 000 à 19 999 habitants, Une partie des salariés en télétravail, pas de charte)

« Le gain de temps et de productivité. » (Services, 20 à 49 salariés, Ile-de-France, Agglomération parisienne, Ensemble des salariés en télétravail, pas de charte)

« La liberté de pouvoir travailler là où ils veulent. » (Services, Plus de 100 salariés, Ile-de-France, Agglomération parisienne, Ensemble des salariés en télétravail, présence d'une charte)

« Une meilleure qualité d'accès. Un espace de travail qui permettrait moins de distraction qu'à domicile. » (Commerce, 10 à 19 salariés, Ile-de-France, Agglomération parisienne, Ensemble des salariés en télétravail, présence d'une charte)

LES INCONVÉNIENTS DU TÉLÉTRAVAIL EN TIERS-LIEU



QUESTION : Et voyez-vous des inconvénients spécifiques au télétravail en tiers-lieu ? Question ouverte – réponses non-suggérées

Base : Si l'accord de télétravail permet explicitement le travail en tiers-lieux, soit 7% de l'échantillon

« Le coût, c'est un coût supplémentaire que ce soit pour l'employé ou l'employeur. » (Commerce, 10 à 19 salariés, Ile-de-France, Agglomération parisienne, Ensemble des salariés en télétravail, présence d'une charte)

« Problème de communication. Manque de fluidité dans les échanges. Il n'y a pas de côté social. » (Services, 10 à 19 salariés, Ile-de-France, Agglomération parisienne, Ensemble des salariés en télétravail, pas de charte)

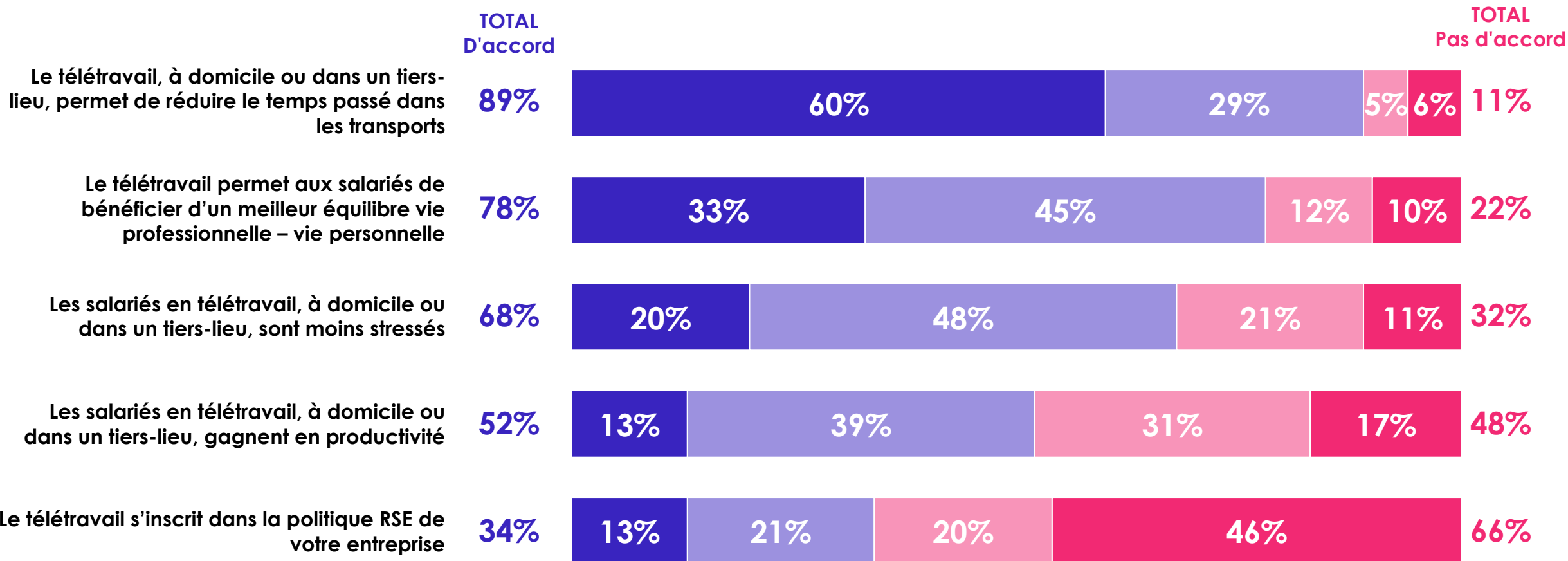
« La confidentialité. On n'est pas garant des problèmes de système informatique. Pas garant de l'application des mesures de sécurité » (Commerce, Plus de 100 salariés, Nord-Est, Rural, Une partie des salariés en télétravail, présence d'une charte)

« Le manque de concentration. La sécurité de l'informatique. » (Services, Plus de 100 salariés, Ile-de-France, Agglomération parisienne, Ensemble des salariés en télétravail, présence d'une charte)

L'ADHÉSION À DIFFÉRENTES AFFIRMATIONS RELATIVES AU TÉLÉTRAVAIL

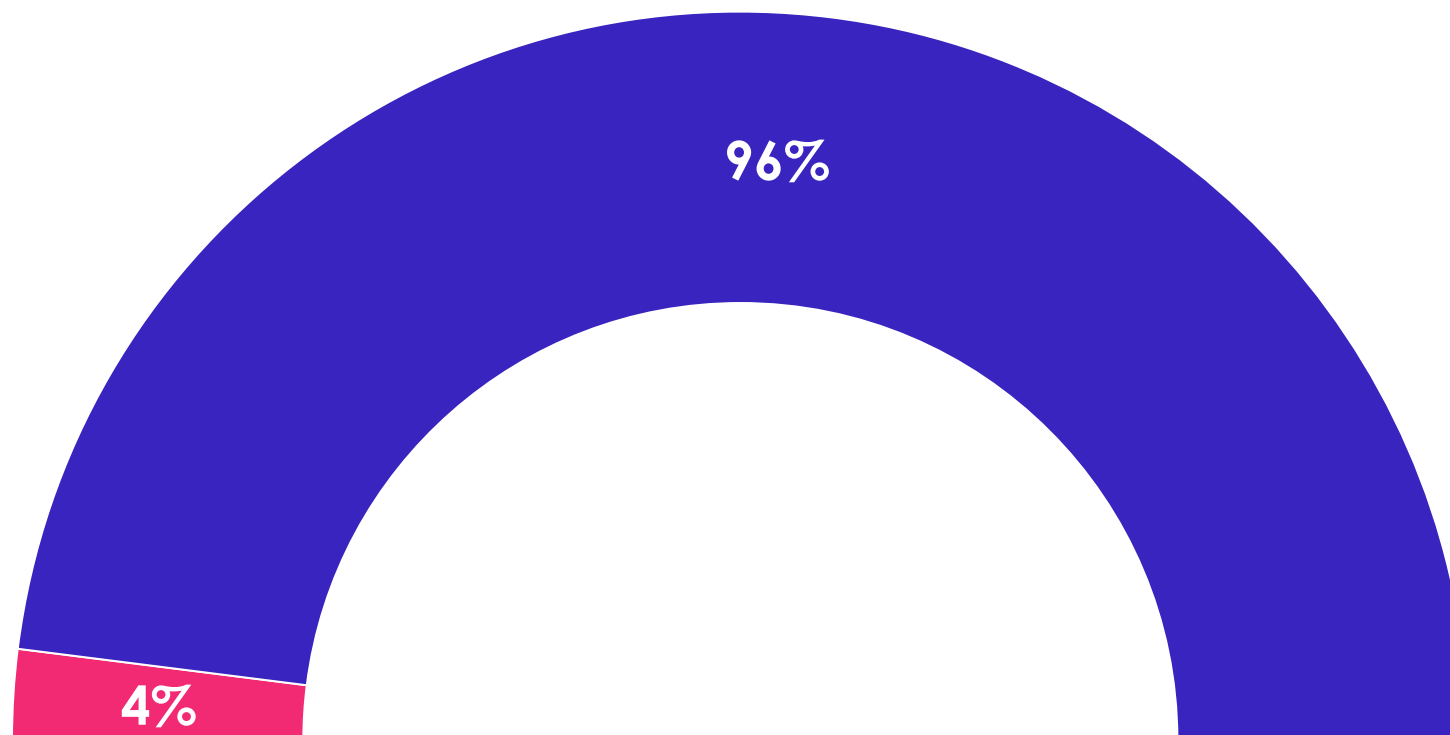


QUESTION : Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ... ?



■ Tout à fait d'accord
 ■ Plutôt d'accord
 ■ Plutôt pas d'accord
 ■ Pas du tout d'accord

RECAP - AVANTAGES DU TÉLÉTRAVAIL

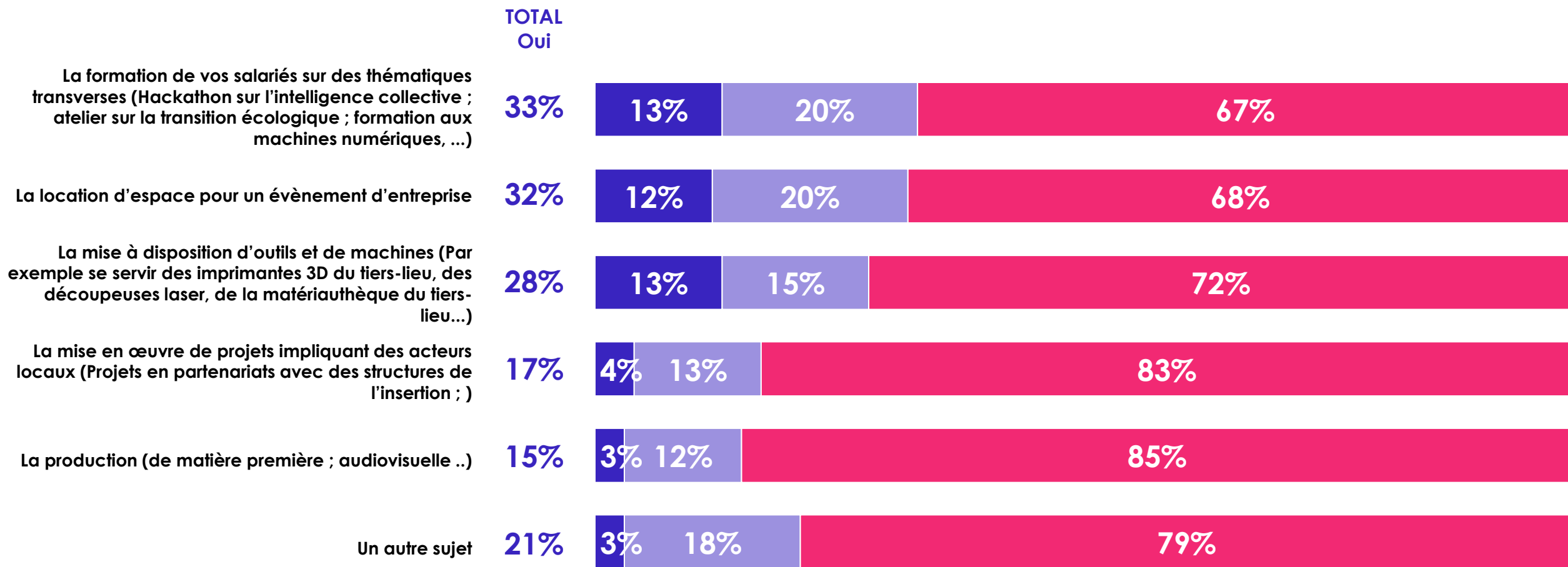


- En désaccord avec les avantages du télétravail
- D'accord avec au moins un avantage du télétravail

L'INTÉRÊT POUR LES INITIATIVES MISES EN PLACE AU SEIN DES TIERS-LIEUX

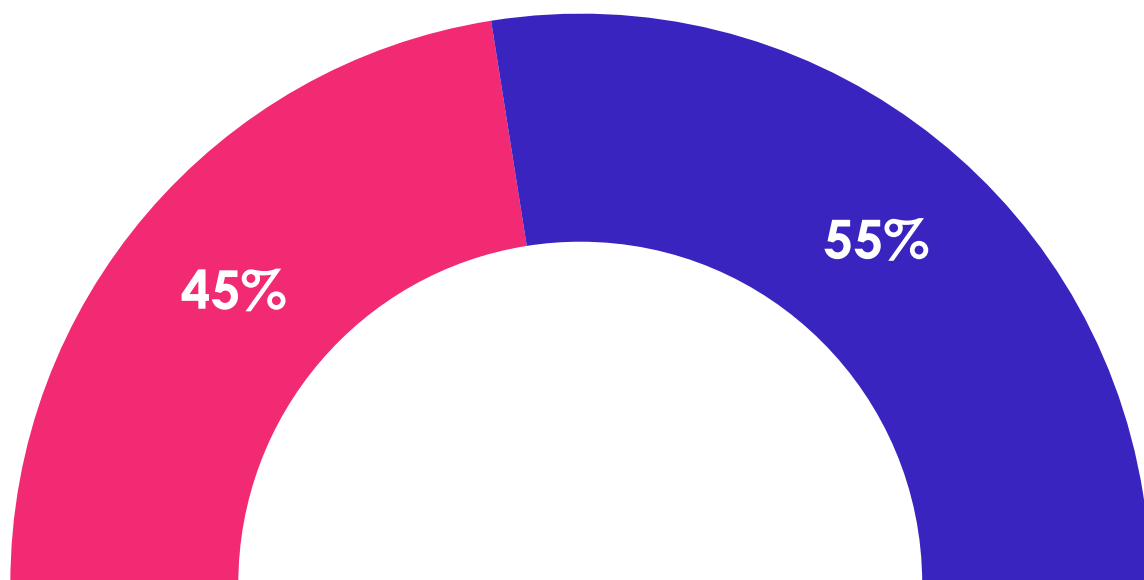


QUESTION : Au-delà des espaces de coworking qu'ils accueillent, les tiers-lieux permettent un éventail plus large d'initiatives. Votre entreprise pourrait-elle travailler sur les sujets suivants en collaborations avec des tiers-lieux de votre région ?



■ Oui, et votre entreprise l'a déjà fait
 ■ Oui, mais votre entreprise ne l'a pas encore fait
 ■ Non, cela ne vous intéresse pas

L'INTÉRÊT POUR LES INITIATIVES MISES EN PLACE AU SEIN DES TIERS-LIEUX - RECAP



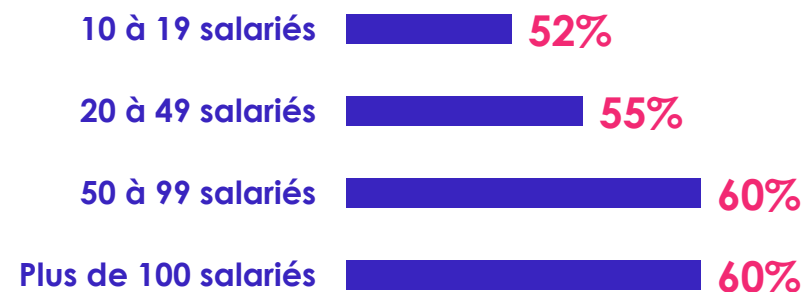
- N'a mis en place aucune initiative et n'est pas intéressé(e)
- Intéressé(e) par au moins une initiative ou l'a mis en place

Dont **31%**

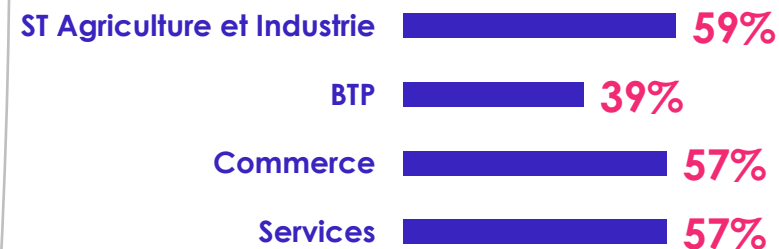
Ont déjà mis en place au moins une de ces initiatives

TOTAL MIS EN PLACE OU INTÉRESSÉ(E)

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



SELON LE SECTEUR



Pratique du télétravail pour l'ensemble des salariés : **63%**

Existence d'une charte ou d'un accord : **70%**

Notoriété du tiers-lieu : **62%**

Télétravail possible depuis un tiers-lieu ou pourrait l'envisager : **72%**





02

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS

LES ENSEIGNEMENTS CLEFS

- **Les dirigeants, directeurs et chargés de ressources humaines au sein d'entreprises de 10 salariés et plus ont une bonne image du télétravail, 96% lui reconnaissent des avantages. Cependant, sa pratique en l'état demeure minoritaire**, dans 38% des structures interrogées. Après une mise en œuvre du télétravail à marche forcée durant la crise sanitaire, une organisation hybride semble s'être imposée. Les entreprises favorisent l'alternance entre travail sur site et télétravail. Peu d'entre elles ont cependant formalisé cette pratique via une charte ou un accord (38% des entreprises qui autorisent le télétravail), soit 14% des entreprises de 10 salariés et plus.
- **La pratique du télétravail dans un lieu autre que le domicile paraît encore assez nouvelle**. Seules 18% des entreprises qui autorisent le télétravail permettent à leurs salariés de travailler depuis un autre lieu que leur domicile, et 13% de celles qui ne le permettent pas se verraient autoriser le télétravail en tiers-lieu.
- **Un certain nombre de freins explique la marginalité du télétravail en dehors du domicile, et a fortiori depuis un tiers-lieu**.
 - Le concept pâti d'un **manque de notoriété** : à peine 30% des répondants connaissent cette notion. Ce déficit de notoriété peut expliquer la faible demande émanant des salariés, qui constitue d'ailleurs le principal argument que soulèvent les entreprises pour justifier qu'ils ne le proposent pas.
 - Les entreprises mentionnent également **un frein financier** important. Deuxième raison justifiant le refus de proposer cette possibilité, les entreprises qui permettent le télétravail en tiers-lieu sont également très minoritaires à financer l'abonnement de leurs salariés.
 - Enfin, et peut-être le plus important, la question du recours à un tiers-lieu pâti également d'une **mise en place du télétravail qui reste récente et pas encore uniformément formalisée**.

L'ANALYSE DES RÉSULTATS



- **LE TÉLÉTRAVAIL, UNE PRATIQUE ENCORE MINORITAIRE DANS LES ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS ET PLUS, ET QUI DÉPEND FORTEMENT DE LA NATURE DE L'ACTIVITÉ**
- **Plus d'un tiers des entreprises de 10 salariés et plus autorisent qu'une partie voire tous leurs salariés puissent télétravailler (38%).** Seules 12% l'autorisent pour l'ensemble de leurs collaborateurs, contre 26% où le télétravail ne concerne qu'une partie des salariés.
- La mise en place du télétravail est fortement liée au cœur de l'activité des entreprises. Ainsi, si la proportion d'entreprises « télétravailleuses » grimpe à 50% dans le secteur des services (dans 23% de ces entreprises, la totalité des salariés le pratiquent), elle tombe à 24% dans le secteur du BTP.
- On observe également des différences significatives chez les entreprises de l'agglomération parisienne (51%), une région où se concentre un fort nombre d'entreprises du tertiaire aux emplois plus compatibles avec le télétravail. Même constat dans les entreprises de plus de 100 salariés, où 66% autorisent le télétravail pour au moins une partie des postes.
- **L'écrasante majorité des entreprises qui n'autorisent pas le télétravail le justifient par la nature incompatible de l'activité exercée (93%).** Les autres raisons testées ressortent à la marge (entre 5% et 2%). On observe cependant que les entreprises en agglomération parisienne sont plus sensibles que la moyenne à l'impact négatif du télétravail sur la cohésion d'équipes (14%, vs 5% en moyenne). De plus, quand le télétravail est autorisé pour une partie des salariés, les répondants expriment plus de réticences vis-à-vis de la complexité de la communication.

L'ANALYSE DES RÉSULTATS



- **UN TÉLÉTRAVAIL QUI S'EXERCE DANS UN CADRE ENCORE MAJORITAIREMENT INFORMEL, ET DE MANIÈRE MESURÉE**
- **Seules 38% des entreprises de 10 salariés et plus qui autorisent le télétravail ont mis en place un accord ou une charte.** Assez logiquement, on remarque que dans les organisations plus imposantes, la politique de télétravail est davantage encadrée (56% entre 50-99 salariés et 66% des entreprises de plus de 100 salariés).
- **Dans les entreprises où il existe une charte ou un accord, on privilégie une organisation du travail hybride** : 64% autorisent le travail occasionnellement (c'est-à-dire 2 à 1 jour par semaine). A l'inverse, le télétravail à temps complet ou presque reste très minoritaire (5% tous les jours, 4% 4 jours par semaine). En moyenne, ces chartes prévoient 2,1 jours de télétravail par semaine.
- **Dans les entreprises où le télétravail est pratiqué – formalisé par une charte ou non – les salariés ont également tendance à adopter un mode de télétravail hybride.** 88% des dirigeants déclarent que leurs collaborateurs font 2 jours par semaine ou moins en télétravail. Dans seulement 3% des entreprises, les salariés ne pratiquent pas le télétravail même quand il est autorisé. A l'opposé de ce gradient, 3% des entreprises estiment que leurs salariés sont constamment en télétravail.
- La moyenne de jours de télétravail effective par semaine se situe à 1,4 jour dans les entreprises de 10 salariés et plus. Dans les entreprises où la pratique du télétravail est formalisée par une charte ou un accord cette moyenne est un peu plus élevée, se rapprochant de ce qui est inscrit dans cette charte, mais sans l'atteindre (1,7 jour, contre 2,1 jours dans la charte en moyenne).

L'ANALYSE DES RÉSULTATS



- **DES CONCEPTS DE COWORKING ET DE TIERS-LIEU INÉGALEMENT INTÉGRÉS CHEZ LES DIRIGEANTS ET DIRECTEURS DES RESSOURCES HUMAINES**
- **La notion de coworking a bien été appréhendée par les dirigeants d'entreprises et DRH** : 62% connaissent la notion, et près de la moitié voit précisément de quoi il s'agit (49%). Si la notion est davantage connue par les entreprises qui font du télétravail – le coworking reste associé à cet univers de pratiques –, une majorité des entreprises qui n'autorisent pas le télétravail connaît cette notion (56%), signe qu'elle s'est bien implantée dans les mentalités au global.
- **La tendance est différente avec le concept de tiers-lieu. En effet, sa notoriété est plus faible (30%)**, même chez les entreprises plus sensibles à ces questions. En effet, sa notoriété n'évolue pas de manière significative entre les entreprises où le télétravail est autorisé et celles où cela n'est pas le cas.
- Au global, 66% des entreprises de 10 salariés et plus sont familières avec au moins une de ces deux notions, et davantage les entreprises où le télétravail fait partie des pratiques (74%) ou encore celles qui ont mis en place une charte ou un accord de télétravail (80%), signe d'une meilleure connaissance de cet univers de pratique.

L'ANALYSE DES RÉSULTATS



- **LE TÉLÉTRAVAIL RESTE TRÈS LARGEMENT CONFINÉ AU DOMICILE, MARQUANT UNE RÉTICENCE DES ENTREPRISES À S'OUVRIRE À D'AUTRES MODALITÉS D'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL**
- Après une remise à niveau, reprécisant la définition de ces deux notions, **seules 18% des entreprises qui autorisent le télétravail permettent à leurs salariés de télétravailler ailleurs que depuis le domicile**. On observe cependant de fortes disparités selon l'entreprise. En effet, les plus petites entreprises, souvent plus flexibles probablement du fait d'une organisation plus simple, autorisent davantage le télétravail dans d'autres lieux (28% des entreprises de 10 à 19 salariés).
- **On constate également que les entreprises les plus familières du télétravail ont tendance à se montrer plus ouvertes à la tenue du télétravail dans des lieux tiers**. Les entreprises dans le secteur des services se démarquent sur ce point (28% autorisent le télétravail dans des lieux tiers). La formalisation d'une charte, loin de bloquer, semble favoriser cette pratique (27%). C'est également le cas dans les entreprises où la pratique du télétravail est massivement adoptée (25% des entreprises où tous les salariés font du télétravail).
- **LA MENTION D'ESPACES DE COWORKING OU DE TIERS LIEU DANS LA CHARTE DE TÉLÉTRAVAIL RESTE MARGINALE**
- **On continue d'observer un manque de maturité et de formalisation de la question du coworking et des tiers lieux, dans la continuité de ce qu'on constatait avec le télétravail dans son ensemble. Parmi les entreprises qui possèdent une charte de télétravail, le coworking et le tiers lieu sont encore très peu explicitement mentionnés (12%).**

L'ANALYSE DES RÉSULTATS



- **DES ENTREPRISES ASSEZ PEU OUVERTES À L'AUTORISATION DU TÉLÉTRAVAIL EN TIERS-LIEU, PRINCIPALEMENT EN RAISON D'UNE ABSENCE DE DEMANDE ÉMANANT DE LEURS SALARIÉS**
- **En parallèle, les entreprises qui n'autorisent le télétravail que depuis le domicile sont assez récalcitrantes à alléger cette contrainte et permettre le télétravail depuis un tiers-lieu.** Seules 13% se verraient le proposer. S'il existe une marge de progression, elle apparaît limitée. On observe dans le détail que la marge de progression la plus importante se trouve chez les entreprises de 20 à 49 salariés (21% seraient intéressées), sensiblement plus chez les entreprises du commerce (17%), et dans les entreprises qui possèdent déjà une charte (23%).
- **Ce refus est d'abord motivé par une absence de demande de la part des salariés perçue par les dirigeants et DRH (40%). La problématique du financement constitue la deuxième raison la plus citée,** avec 31% des entreprises récalcitrantes à inclure les tiers-lieux le justifiant par un refus de financer ce format de télétravail. En 3^e position, on retrouve la volonté pour 27% des répondants d'inciter à travailler dans les locaux. Les deux raisons suivantes s'apparentent davantage à des problématiques logistiques : 21% craignent un risque pour la sécurité des données, et 17% estiment que c'est trop compliqué d'un point de vue juridique et RH.
- Seulement 7% évoquent dans les deux principales raisons de ce refus, le fait de ne pas connaître de tiers-lieu. **Avant de travailler à faire connaître les espaces de tiers-lieu à proximité de l'entreprise, il semble y avoir d'abord un enjeu de pédagogie pour lever les freins en termes d'intérêt, de financement, et d'organisation.**

L'ANALYSE DES RÉSULTATS



- **L'ORGANISATION DE L'ACCORD AVEC LE TIERS-LIEU DEMEURE ASSEZ AMATEURE, SANS CONTRACTUALISATION DU PARTENARIAT, SANS PLATEFORME SERVANT D'INTERMÉDIAIRE**
- On continue de voir une formalisation seulement naissante du télétravail et de ses différentes modalités de mises en pratique. On voyait plus tôt que les accords de télétravail étaient mis en place de manière marginale (38% des entreprises qui ont instauré du télétravail). Une dynamique similaire s'observe dans la contractualisation d'un partenariat avec un tiers-lieu parmi les entreprises dotées d'une charte mentionnant le travail en tiers-lieu. Ainsi, **seules 12% de ces entreprises ont contractualisé un accord avec des tiers lieux**.
- **40% des entreprises qui mentionnent les tiers-lieux dans leur accord de télétravail déclarent que personne n'est en charge de la relation avec le tiers-lieu**, probablement car cette modalité de télétravail n'est pas utilisée en pratique. **Sinon, cette relation est plutôt gérée directement, sans intervention d'une plateforme** (50% vs 6%). Les employés et les employeurs se partagent ensuite la gestion de cette relation (respectivement 29% et 26%).
- **Même chez les entreprises dont l'accord permet le travail en tiers-lieu, le financement demeure un impensé. Seules 15% de ces entreprises financent l'abonnement**, mais quand c'est le cas, elles le financent davantage en totalité (14%, vs 1% partiellement). Si les résultats sont à interpréter avec prudence en raison du faible nombre de répondants, on observe que 47% des entreprises qui financent ce partenariat ne mettent pas en place des contreparties. Ils manifestent donc une confiance vis-à-vis de leurs salariés. Sinon 43% souhaitent pouvoir surveiller l'activité de leurs salariés via un reporting régulier et 10% le respect d'une fourchette de prix.

L'ANALYSE DES RÉSULTATS



- **POURTANT, LES ENTREPRISES SONT INTÉRESSÉES PAR LES POSSIBILITÉS QU'OFFRENT LES ESPACES DE COWORKING ET LES TIERS-LIEUX, EN DEHORS DES PRESTATIONS LIÉES AU TÉLÉTRAVAIL**
- **Les prestations offertes par ce type d'espaces (coworking et tiers-lieux) dépassent le cadre seul du télétravail, et intéressent davantage les entreprises.** Ces espaces convainquent davantage quand ils sont perçus comme un prolongement de l'entreprise pour accueillir des initiatives plus ponctuelles.
- **55% des entreprises sont intéressées par l'une des initiatives testées, ou l'ont déjà mis en place (et 31% en ont mis en place au moins une).** C'est davantage le cas des entreprises les plus grandes (60% des entreprises de 50 salariés et plus), et sensiblement les entreprises du BTP (39% seulement).
- **Trois initiatives se détachent** : la formation des salariés sur des thématiques transverses (33% dont 13% l'ont déjà fait), la location d'espace pour un évènement d'entreprise (32% dont 12% l'ont déjà fait) et la mise à disposition d'outils et de machines (28% dont 13%).
- **LE TÉLÉTRAVAIL BÉNÉFICIE D'UNE IMAGE POSITIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES**
- Si les entreprises n'ont pas massivement adopté le télétravail – principalement pour cause d'une nature de l'activité incompatible avec cette organisation du travail on le rappelle – elles s'entendent volontiers sur les avantages liés à celui-ci, que ce soit à domicile ou en tiers-lieu. **96% lui reconnaissent au moins un avantage, les principaux étant le temps économisé dans les transports** (89% des entreprises sont d'accord) **et le respect de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle** (78%). Ils sont encore 68% à estimer que les salariés en télétravail sont moins stressés. Cependant, ils ne sont plus que 52% à reconnaître que le télétravail entraîne un gain de productivité, signe que le télétravail ne fait pas encore tout à fait l'unanimité.

L'ANALYSE DES RÉSULTATS



- **LE TÉLÉTRAVAIL BÉNÉFICIE D'UNE IMAGE POSITIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES**
- Si les entreprises n'ont pas massivement adopté le télétravail – principalement pour cause d'une nature de l'activité incompatible avec cette organisation du travail on le rappelle – elles s'entendent volontiers sur les avantages liés à celui-ci, que ce soit à domicile ou en tiers-lieu. **96% lui reconnaissent au moins un avantage, les principaux étant le temps économisé dans les transports** (89% des entreprises sont d'accord) **et le respect de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle** (78%). Ils sont encore 68% à estimer que les salariés en télétravail sont moins stressés. Cependant, ils ne sont plus que 52% à reconnaître que le télétravail entraîne un gain de productivité, signe que le télétravail ne fait pas encore tout à fait l'unanimité.