Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

3 ans après le début de la crise sanitaire, 94% des entreprises disposent d'une politique de télétravail



Les DRH ont tourné la page de la crise sanitaire et le télétravail est désormais devenu la norme au sein des entreprises avec des règles bien établies pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation et répondre aux attentes des salariés et candidats. Optimistes en 2022, les DRH se montrent prudents en 2023 tout en faisant preuve de détermination. C'est ce que révèle la nouvelle édition du Baromètre des DRH* réalisée par WTW, ABV Group et RH&M.

« En 2023, les DRH doivent s'adapter à la volatilité croissante de l'environnement des entreprises et se focaliser sur la gestion de l'humain tout en ayant à cœur d'accompagner la transformation de leur organisation, souligne Laurent Termignon, directeur de l'activité Work & Rewards chez WTW. Ils pilotent la contribution de leur fonction dans une double échelle de temps : le court terme avec le climat social, l'impact de l'inflation, les enjeux d'attractivité tout en l'inscrivant dans la durée sur les thématiques de la RSE, du climat voire de la question du partage de la création de valeur. Plus que jamais, les DRH

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

confirment ainsi leur rôle à la fois stratégique et opérationnel dans la conduite des entreprises. »

Changement du rapport au temps
« Le rapport au temps a changé. Les temps stratégiques et opérationnels se sont réduits ; le temps des organisations se réduit aujourd'hui, ajoute Damien Riso, directeur associé d'AVB Group. Les salariés s'adaptent et attendent des entreprises qu'elles s'adaptent en retour. Si 80% des DRH font de la maîtrise des coûts un enjeu extrêmement important, ils mettent aussi en valeur que la transformation des entreprises passe par cette gestion de l'humain. Et cette édition 2023 du Baromètre des DRH témoigne de ces changements ! »

Parmi les principaux enseignements de cette édition :

- Pour 83% des DRH (vs 93% en 2022), soutenir et accompagner la transformation de l'entreprise reste la première priorité de leur fonction et même une priorité absolue pour 62% d'entre eux. Dans un marché du travail dynamique, rendre plus attractive leur entreprise arrive en deuxième position (52%), suivi par l'amélioration de l'expérience salarié qui reste capitale pour 39% (vs 53%) des DRH.
- La transformation de l'entreprise passe pour 64% des répondants (vs 78%) par la mise en place d'une organisation favorisant l'innovation et l'agilité. La dématérialisation des tâches et la robotisation (44% vs 46%), ainsi que la mise en place d'une démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) ou de Strategic Workforce Planning (44% vs 52%) arrivent ensuite. A 40%, la redéfinition de la culture d'entreprise connaît une augmentation de 7 points par rapport à 2022.
- En matière de RSE, Diversité et Inclusion, les DRH se mobilisent toujours en tout premier lieu sur la qualité de vie au travail et le bien-être des collaborateurs (85% vs 87%). La promotion de l'inclusion, l'équité et la diversité (77% vs 83%) reste également une priorité absolue. L'amélioration de la transparence et de la gouvernance (46% vs 38%) occupe la 3ème position.
- Trois thématiques occupent une place privilégiée dans la politique de gestion des talents, considérées chacune comme très importantes par 88% des DRH : l'engagement et la fidélisation des collaborateurs, l'attractivité et la marque employeur, ainsi que le développement des compétences. Dans un contexte de marché de l'emploi dynamique et concurrentiel, les DRH ont à cœur de faire progresser l'expérience de leurs salariés et de l'inscrire dans la durée.
- En termes de politique de rémunération, en lien avec le contexte inflationniste et l'impact sur le pouvoir d'achat, 74% des DRH considèrent la gestion du salaire de base comme la priorité de l'année 2023, un score en forte progression (62% en 2022) ; la part variable et la rémunération de la performance (64% vs 63%) passe en deuxième position, suivi de près par l'équité de traitement entre les salariés (64%). L'égalité Femmes / Hommes (57% vs 64%) et la rémunération des compétences ou des métiers en tension (53% vs 74%), demeurent présentes dans les préoccupations de plus de la moitié des DRH mais avec des scores inférieurs. Pour faire face aux conséquences de l'inflation sur la rémunération, 74% des DRH envisagent le ciblage sur les populations critiques.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

- Concernant l'efficacité de la fonction RH, la qualité du dialogue social reste l'enjeu majeur pour les DRH, en baisse néanmoins de 7 points (70% vs 77%). Les priorités se portent ensuite sur l'évolution de la fonction RH, notamment sur le volet digital pour les deux tiers des répondants, avec l'évolution du SIRH (stable à 67%), l'analyse des données RH (65% vs 61%), et la digitalisation des processus RH (60% vs 63%). Le recrutement (76% vs 75%) est pour les DRH le processus RH à digitaliser en priorité.
- L'absentéisme impacte l'engagement des collaborateurs selon 75% des DRH mais aussi l'organisation et la gestion des ressources (62%), et génère des risques psychosociaux (62%). Pour le réduire, les DRH privilégient l'amélioration de l'environnement de travail (71%), l'écoute des salariés (69%), la prévention (64%), ainsi que la formation et la sensibilisation des managers (56%).
- Pour 2023, les DRH anticipent clairement une croissance moins forte du recrutement même si elle reste en tête des réponses (47% vs 61% en 2022). Les anticipations économiques pourraient être la première cause de ce ralentissement attendu du recrutement.
- 94% des PME, ETI et Grandes Entreprises disposent d'une politique ou d'un ensemble de principes pour organiser le télétravail ; 54% des entreprises l'ont définie en 2020 ou avant, 40% en 2021 et 2022. Seules 6% des organisations n'ont déployé aucune mesure.
- Selon les DRH, le télétravail permet d'améliorer l'attractivité de l'entreprise (87% vs 82%), et de favoriser un meilleur équilibre de vie pour les salariés (79% vs 81%). Ces résultats montrent que ce mode de travail s'installe durablement comme facteur d'attraction et de rétention.
- Cependant pour 87% des DRH, le télétravail n'apporte rien à la collaboration (lien social, esprit d'équipe, innovation collective…), voire la dégrade. En outre, s'ils sont 32% à affirmer que cette pratique a permis d'améliorer la productivité, 62% estiment que son impact est très faible.
- Pour 59% des participants, la politique est de deux jours de travail à distance par semaine alors que 17% proposent 3 jours. Seuls 12% n'envisagent qu'une journée alors que 8% ont opté pour 5 jours. La semaine condensée en quatre jours, plus contraignante à mettre en place, fait peu partie des mesures prises (3%).
- 96% des entreprises ont pris position concernant l'indemnisation ou non des salariés en télétravail. Ainsi, si 50% (vs 51%) d'entre elles n'ont pas prévu d'indemniser leurs télétravailleurs, 46% (vs 35 %) ont l'intention d'instaurer une compensation.
- Selon les DRH, la situation géopolitique (34%) et les phénomènes de grande démission et de quiet quitting ou démission silencieuse (30%) sont les thématiques qui influencent le plus le climat de l'entreprise en 2023.

« Comme nous pouvons le constater à la lecture des résultats 2023 du Baromètre des DRH, les injonctions sont grandissantes pour les DRH, tenus plus que jamais de résoudre l'équation développement économique et développement des femmes et hommes de l'entreprise, dans un monde subissant de grandes ruptures. Nous commencions seulement à comprendre que nous vivions dans un monde 'VUCA' (Volatile et incertain, complexe et ambigu), et le monde glisse tout schuss vers un univers

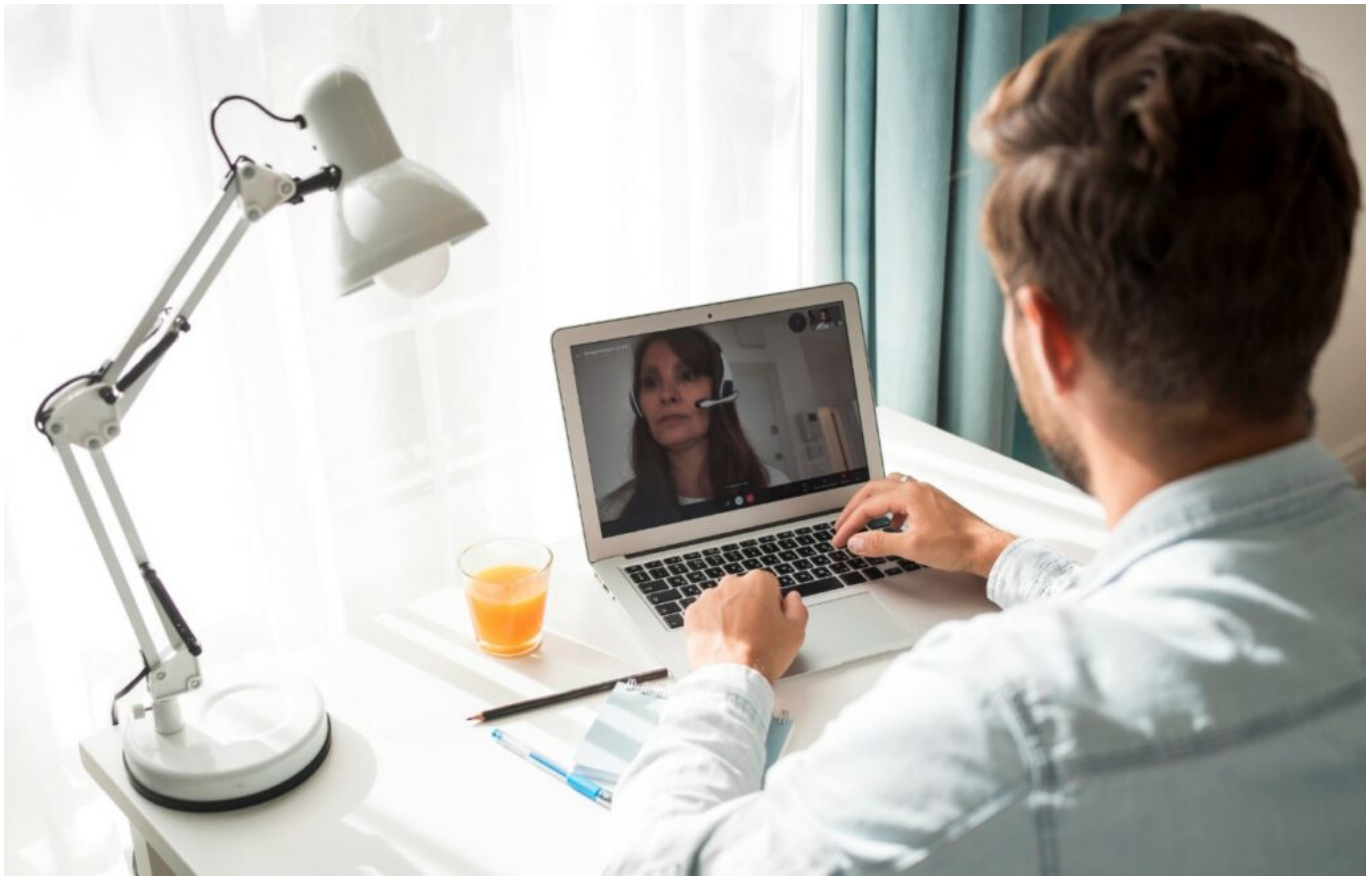
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

‘BANI’ (Brittle –fragile-, anxieux, non linéaire et incompréhensible). Les enjeux en sont d’autant plus lourds de conséquences, le champ d’actions du DRH plus étendu et ses responsabilités plus grandes » conclut Delphine Lancel, directrice associée du groupe RH&M.

* *Méthodologie : L’édition 2023 du Baromètre des DRH a été menée du 1 décembre 2022 au 31 janvier 2023 à l’aide d’un questionnaire en ligne auquel 108 DRH d’entreprises de toutes tailles et industries confondues ont répondu.*

Le télétravail est devenu incontournable pour les cadres



Facteur d’amélioration de la qualité de vie au travail, le télétravail est un critère que les cadres

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

prennent en compte que ce soit pour sélectionner des offres d'emploi ou pour en négocier les modalités lors des entretiens de recrutement. Pour autant, leurs attentes en matière de QVT ne se limitent pas à la possibilité de télétravailler.

Le télétravail, un critère de plus en plus recherché par les cadres

Le télétravail devient un enjeu important lors des recrutements : 1 cadre en emploi sur 2 serait réticent à rejoindre une entreprise ne proposant pas de télétravail (+ 6 points par rapport à 2021) et un quart des cadres exclurait totalement cette perspective. Les entreprises en prennent lentement conscience. Alors que 22 % d'entre elles estimaient en 2021 que ne pas proposer de télétravail constituait un frein au recrutement de cadres, elles sont désormais 33 % à le penser. Les avis diffèrent encore assez fortement entre les grandes entreprises, qui partagent très majoritairement cette opinion (64 %), et les PME (33 %) et TPE (32 %), qui demeurent une minorité à le penser.

Dès l'offre d'emploi ou lors de la négociation en entretien

Dans les offres d'emploi cadre, les entreprises mentionnent un peu plus les possibilités de télétravail que par le passé : plus d'1 offre d'emploi sur 4 publiée sur apec.fr précise le rythme possible de télétravail, contre moins d'1 sur 10 début 2021. Toutefois, elles privilégient encore souvent le fait d'en parler lors des entretiens, concevant le télétravail comme un élément pouvant emporter la décision des cadres dans un marché en forte tension, comme s'il s'agissait d'un avantage concédé au salarié plutôt qu'un critère susceptible d'influer sur l'acte de candidature. Le télétravail est d'ailleurs également devenu un facteur de négociation pour les cadres : plus d'un quart d'entre eux n'hésitent pas, lors d'un processus de recrutement, à négocier le nombre de jours de télétravail.

Le télétravail : déclencheur de nouvelles attentes en matière de qualité de vie au travail

Le télétravail est devenu un véritable enjeu dans les processus de recrutement des cadres parce qu'il incarne aujourd'hui le sujet de la qualité de vie au travail. Mais s'il est une avancée indéniable en la matière, il n'en est pas l'outil exclusif. Il n'influe pas ou peu sur le contenu du travail et ne règle pas entièrement deux autres dimensions importantes, à savoir les conditions de travail et la capacité d'expression et d'action. Aussi, les cadres expriment-ils des attentes afin d'accroître la souplesse dans l'organisation du travail, améliorer encore l'équilibre de vie – en encadrant par exemple les horaires et notamment ceux de réunions -, renforcer les capacités d'expression et d'action des cadres, que ce soit à travers le management participatif, la co-construction de la stratégie ou l'actionnariat salarié.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Gestion des frais professionnels : L'environnement et la transformation numérique sont devenus incontournables



Silae, société aixoise spécialisée notamment dans la création de logiciels destinés au expert-comptables, vient de publier la 4e édition de son rapport sur la gestion des frais professionnels. Ce dernier souligne de nombreuses prises de conscience et leur impact sur l'évolution des comportements dans le monde du travail. Des changements étroitement liés avec les urgences sociétales auxquelles il devient impératif de répondre : la protection de l'environnement et le bien-être au travail semblent devenir des nouvelles priorités business.

Une prise de conscience environnementale, tant pour les entreprises que les collaborateurs

C'est indéniable : suite au rapport du Giec publié en avril 2022, les consciences environnementales

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

s'éveillent et on observe l'évolution de certains comportements notables – citoyens, entreprises et gouvernement. Par exemple, de nouvelles règlementations ont été implémentées pour favoriser la micromobilité, avec notamment la récente augmentation du forfait mobilité durable par le gouvernement. Silae observe ainsi une explosion d'utilisation du vélo en entreprises, avec une croissance de 76 % entre 2021 et 2022, et de véhicules électriques (scooters et cyclomoteurs), avec une hausse de 93% de 2022 par rapport à 2021.

> « Les collaborateurs souhaitent faire de véritables efforts quant à leur impact carbone dans leurs déplacements professionnels. »

Au-delà des trajets du quotidien, les collaborateurs souhaitent faire de véritables efforts quant à leur impact carbone dans leurs déplacements professionnels : 20% des collaborateurs annoncent être prêts à passer au train pour de longs trajets. Une tendance qui devrait pousser davantage les entreprises à proposer des alternatives de voyage bas carbone en 2023. D'autant plus lorsqu'on observe que 78% des 'travel managers' s'attendent à ce que le nombre de voyages d'affaires soit plus élevé cette année.

Le domicile comme bureau secondaire

Le bien-être des collaborateurs semble également être sur le devant de la scène, selon Silae. Et pour cause : depuis la crise pandémique, le bien-être au travail est devenu un enjeu encore plus pour les entreprises. Et l'hybridation de l'environnement de travail n'est pas en reste. Les demandes de remboursement de frais de télétravail à domicile ont d'ailleurs augmenté de 312 % entre 2019 et aujourd'hui ; une tendance qui confirme la pérennité du télétravail dans certaines fonctions/catégories d'entreprises. Une orientation qui devrait continuer de s'affirmer puisque 76% des collaborateurs internationaux souhaitent continuer de privilégier le travail à distance, au moins une partie du temps.

Mais la démocratisation de ces nouveaux usages ne pourrait voir le jour sans le développement et l'adoption d'outils numériques au quotidien. Silae observe à fin 2022 une hausse de 276% des utilisateurs de ces logiciels et une augmentation de 179% du nombre d'employés ayant recours à une solution digitale pour leurs frais professionnels, au second semestre 2022 – par rapport à la même période en 2021.

« La quête de sens et d'actions à impact en entreprise n'a jamais été aussi déterminante pour fidéliser les talents, explique Pierre Queinnec, cofondateur de Jenji, la solution 'd'expense management' de Silae. Aujourd'hui, face aux nombreuses prises de conscience des collaborateurs, les entreprises se doivent de les accompagner dans ces évolutions. De ce fait, les politiques managériales ne peuvent plus rester à l'identique. Les managers d'aujourd'hui doivent être formés pour devenir les leaders de demain, et offrir à tous les collaborateurs la possibilité d'exprimer leurs besoins et leurs attentes, pour aligner leurs convictions personnelles aux convictions et objectifs de l'entreprise. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Plus de trois quarts des télétravailleurs effectuent des heures supplémentaires non rémunérées



A la suite de la crise du Covid-19, le télétravail et le travail hybride font désormais plus largement partie du paysage professionnel. Les accords de télétravail ont ainsi été multipliés par dix en quatre ans selon la Dares. S'il existe de nombreux avantages à travailler chez soi ou à distance, c'est cependant loin d'être la panacée. C'est ce que révèle l'enquête intitulée « People at Work 2022 : l'étude Workforce View », d'ADP (Always Designing for People), réalisée auprès de plus de 32 924 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Les télétravailleurs sont plus enclins à se sentir optimistes concernant les 5 prochaines années au niveau professionnel (76%), comparé à 69% de leurs pairs qui se déplacent sur leur lieu de travail. Faut-il y voir un lien avec la volonté de nombre d'entre eux de changer de plan de carrière ? Ils sont ainsi bien plus sujets que leurs homologues qui travaillent sur site à y avoir songé au cours des 12 derniers mois (67% contre 45%). Les différentes options vont du changement de secteur d'activité (21%), à la demande d'un congé sabbatique (20%), du passage d'un temps plein à un temps partiel (15%), jusqu'au lancement de leur propre activité (13%).

Un stress accentué en télétravail

L'étude montre que le télétravail n'évite pas certains écueils. Ainsi, contrairement au reste du monde (24%) ou même à la moyenne européenne (33%), les salariés avec enfants en France estiment en majorité que le télétravail a rendu plus difficile leur gestion de la parentalité (41%). Seuls 22% pensent que cette pratique a facilité leur vie en tant que parent qui travaille, contre 46% au niveau monde.

De plus, il semblerait que le travail à distance accentue le stress. En effet, 70% des télétravailleurs (contre 58% de leurs collègues sur site) ressentent au moins une fois par semaine du stress au travail. Et ils sont plus susceptibles d'avoir l'impression que leur travail pâtit de niveaux de stress importants que leurs collègues sur site (44% contre 33%).

Contrairement au niveau monde où parmi les télétravailleurs, 7 sur 10 (70%) affirment se sentir soutenus par leur direction en matière de santé mentale au travail (contre 51% pour leurs collègues sur site), ils sont moins de la moitié en France (49% contre 45% des salariés sur site) à considérer recevoir de l'aide de la part de leur manager dans ce domaine. Il est vrai que pour plus de la moitié d'entre eux (54%), le télétravail rend plus difficile la détection par les managers au sein de leurs équipes de problèmes de santé mentale, de gestion du stress ou de charge de travail.

Néanmoins, seuls 2 télétravailleurs français sur 10 déclarent que leur employeur ne prend aucune mesure proactive pour favoriser leur bonne santé mentale au travail alors que ce nombre monte à 48% parmi ceux qui travaillent sur site.

Les télétravailleurs offrent le plus d' « heures gratuites » à leurs employeurs

Plus de trois quarts des télétravailleurs (76% contre 51% de leurs collègues sur site) déclarent effectuer des heures supplémentaires non rémunérées. Ils donneraient en moyenne à leurs employeurs l'équivalent de 7,65 heures supplémentaires non rémunérées effectuées sur leur temps libre chaque semaine, comparé à la moyenne de 4,3 heures pour ceux qui exercent sur site. Ces chiffres montrent que les salariés à distance effectuent des heures supplémentaires chaque jour sans rémunération additionnelle, qu'il s'agisse de commencer plus tôt ou de se déconnecter plus tard, de faire des pauses raccourcies, de se rendre disponibles en dehors des horaires de travail normaux et donc de répondre toujours présent.

« la quantité d'heures supplémentaires non rémunérées réalisées par les télétravailleurs est un constat inquiétant mis en avant par notre étude, avec notamment le risque de ne pas respecter le droit à la déconnexion. Par conséquent, les employeurs qui accèdent aux demandes de télétravail ont sans doute

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

intérêt à les accorder de façon progressive, afin que le collaborateur ne passe pas à 3 jours de télétravail du jour au lendemain. Les entreprises peuvent aussi envisager de former leurs managers de proximité au management à distance, à la détection des 'signaux faibles' pour prévenir les risques psycho-sociaux » déclare Carlos Fontelas De Carvalho, président d'ADP en France et en Suisse.

Il poursuit : « Si le télétravail peut être un outil formidable dans certaines circonstances, il faut aussi être conscient qu'il doit être accompagné pour éviter de générer du stress supplémentaire, voire de mener au burn-out. Le travail hybride est sans doute une solution à privilégier lorsqu'elle est possible : elle répond aux attentes de flexibilité des salariés tout en assurant une présence sur site régulière, plus jours par semaine pour maintenir le lien.

Enfin, il est nécessaire que toute l'organisation des ressources humaines soit à l'écoute, d'où l'importance de se doter de solutions adéquates, par exemple un système de gestion des temps et des activités qui permettent de mesurer clairement les horaires et les présences. Ce type d'outil peut permettre aux équipes RH de libérer du temps dédié à la gestion administrative pour mieux accompagner les managers et mener des enquêtes ouvertes sur ces éventuelles inégalités entre salariés sur site et télétravailleurs » conclut Carlos Fontelas De Carvalho.

Sobriété énergétique et télétravail : Quelles possibilités pour l'entreprise et les salariés ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Les prix de l'énergie et des carburants flambent, avec un impact pour les entreprises et les salariés. Le télétravail serait-il exceptionnellement la solution pour limiter les frais ? Un salarié peut-il demander à télétravailler pour ces raisons ? Ou, à l'inverse demander à venir sur site pour limiter ses frais à domicile ? L'employeur peut-il, de son côté, exiger qu'il télétravaille pendant plusieurs jours d'affilée ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Un salarié peut-il demander à télétravailler pour économiser du carburant ?
Oui, pour cela, il faut d'abord vérifier s'il existe un accord collectif ou une charte sur le télétravail qui a prévu les modalités de recours à un télétravail exceptionnel et l'appliquer le cas échéant. Si ce n'est pas le cas, on peut quand même à tout moment convenir de recourir au télétravail d'un commun accord avec l'employeur, accord formalisé par tout moyen.

Peut-il demander à revenir sur site pour limiter ses frais à domicile ?
Celui qui est habituellement en télétravail peut être tenté de revenir dans l'entreprise chauffée et alimentée en électricité. Là encore, employeur et salarié peuvent, d'un commun accord, convenir de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

mettre fin au télétravail et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, la décision restant à la discrétion de l'employeur. Les conditions de retour à une situation sans télétravail doivent être prévues par l'accord ou la charte sur le télétravail (Code du travail, art. L.1222-9).

Peut-on imposer du télétravail exceptionnel à un salarié ?
Le plan de sobriété énergétique du Gouvernement a évoqué la possibilité de renforcer le télétravail cet hiver pour permettre à des bâtiments de fermer. L'idée fait débat, puisque le gain énergétique dépend des conditions de travail spécifiques de chaque entreprise et risque a contrario d'augmenter les dépenses énergétiques des salariés…
Renforcer oui ; imposer non. Pour l'imposer, il faut faire face à des circonstances exceptionnelles ou de force majeure, comme la menace du Covid-19. Dans ce cas, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail, rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Le salarié peut-il exiger une indemnisation des frais occasionnés par le télétravail ?
Les frais exposés en télétravail sont différents de ceux des salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise : abonnement Internet, achat de fournitures de bureau (imprimante, encre) mais aussi électricité et chauffage ; un sujet « brûlant » du moment…

Le principe posé par la Cour de cassation est que les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur. Cela s'applique à l'ensemble des situations de travail, y compris le télétravail.
La plupart du temps, la question des frais du télétravail est réglée dans l'accord collectif, la charte mettant en place le télétravail ou l'accord salarié-employeur.

Concrètement, le remboursement des frais engagés peut se faire :

- Au réel, sur présentation de justificatifs,
- Ou sous la forme d'allocation forfaitaire, dont le montant maximum varie selon le nombre de jours effectués en télétravail.

Avec la hausse prévisible des prix de l'énergie, le remboursement au réel comporte le risque d'augmenter la prise en charge de l'employeur et l'allocation forfaitaire d'être jugée trop faible par le salarié pour couvrir la réalité de ses frais…

Par Anne-Lise Castell, juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot pour RésoHebdoEco – www.reso-hebdo-eco.com

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Anne-Lise Castell © Gilles Piel

CPME84 : ‘le télétravail en tant que promoteur d’un nouveau dialogue social’



Jeudi 6 octobre, un colloque sur le thème ‘le télétravail en tant que promoteur d’un nouveau dialogue social’ est organisé par l’observatoire d’analyse et d’appui au dialogue social et à la négociation collective.

L’observatoire d’analyse et d’appui au dialogue social et à la négociation collective, dans lequel participe activement la confédération des petites et moyennes entreprises de Vaucluse (cpme84), organise un colloque, jeudi 6 octobre, sur le thème : ‘le télétravail en tant que promoteur d’un nouveau dialogue

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

social’.

Ce colloque comprendra trois parties : l’aspect juridique, l’aspect médical et un retour d’expérience.

Informations pratiques
Colloque organisé le jeudi 6 octobre, à 17h30 – Salle Folard, 709 rue de Folard, Morières-Lès-Avignon – inscription ferme et définitive sur contact@cpme84.org – contact au 04 90 14 90 90.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Inscription préalable obligatoire sur contact@cpme84.org © DR cpme84

Télétravail : 80% des salariés français estiment qu'il favorise l'équilibre vie professionnelle/vie privée



Le constat est sans appel : 80% des salariés français estiment que le télétravail permet un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée (72% en Europe). Si actuellement 27% d'entre eux télétravaillent en permanence, les télétravailleurs européens travaillent en moyenne 3,1 jours par semaine depuis chez eux. À noter qu'avant la crise sanitaire, seuls 16% pratiquaient

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

le télétravail à hauteur de 2,6 jours par semaine en moyenne.

Grâce à une enquête menée auprès de 4371 entreprises européennes, SD Worx, acteur majeur en Europe de services de RH et de paie, fait la lumière sur l'évolution du télétravail au cours de ces derniers mois.
Le ressenti unanime vis-à-vis des bénéfices du télétravail n'est pas seulement visible en France. En Allemagne (80 %) ou en Belgique (79 %), nombreux sont les salariés à estimer que le télétravail permet un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle. De plus, et de façon plus générale, le télétravail serait également l'une des raisons pour lesquelles les salariés restent chez leur employeur.

Le télétravail est un allié de la productivité
Bien que le télétravail eût été un mode de travail marginal et peu considéré avant la crise sanitaire, il présente aujourd'hui plus d'avantages que d'inconvénients pour 74% des Français interrogés. Parmi nos voisins européens, les Norvégiens sont davantage partagés sur la question : seuls 58% d'entre eux sont du même avis que les Français. Cette différence serait due au fait que ces travailleurs scandinaves ont une expérience du télétravail bien plus grande que les autres pays, puisqu'ils ont été avant-gardiste et l'ont adopté bien avant les autres pays européens. Ainsi ils auraient observé davantage d'inconvénients sur le long terme.

Pourtant, le premier avantage du télétravail serait la productivité. En effet, une majorité d'employés français (72 %) estiment que le télétravail contribue et favorise leur productivité individuelle. Toutefois, cette proportion est moins importante quand on parle de productivité dans un contexte de collaboration (60%). Cette notion productivité en équipe est particulièrement importante, au point que certains salariés estiment même que le télétravail ne doit en aucun cas devenir un obstacle à la productivité d'une équipe. Ce point de vue est partagé par les 60% des employés anglais et belges, et 58% des salariés français.

Mais il ne s'agit pas du seul avantage mentionné par les salariés. En effet, il permettrait d'apporter une certaine flexibilité bénéfique à la productivité. Ainsi, 63 % des Français admettent qu'ils sont moins susceptibles de recourir aux arrêts maladie lorsqu'ils travaillent à domicile. Par ailleurs, 62% affirment être plus enclins à travailler plus longtemps les jours où ils sont en télétravail. On remarque que cette affirmation est moins partagée par des salariés du Nord-Est de l'Europe, à savoir les Néerlandais (44 %), les Allemands (43 %) et les Suédois (38 %).

Pas plus de 3 jours de télétravail pour garder le contact avec ses collègues
Si 4 salariés européens sur 10 estiment que la nature de leur emploi leur permet de télétravailler, beaucoup ne souhaitent pas y avoir recours 100% du temps. En effet, s'ils avaient à choisir, la moitié des personnes interrogées seraient favorables à un rythme de 2 à 3 jours de télétravail par semaine. Certains mêmes estiment qu'un seul jour de télétravail par semaine leur suffirait (15 %). Au contraire, moins de 8 % des Européens souhaitent revenir à une semaine de travail complète au bureau, et près de 14 % d'entre eux voudraient télétravailler à temps plein. On comprend donc que cette évolution a permis aux salariés de trouver des avantages non-négligeables pour réaliser leurs missions dans différentes conditions.

Quant aux jours de prédilection pour travailler depuis leurs domiciles, les Français aiment

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

particulièrement télétravailler le mercredi (40 %), le lundi (36%) ou encore le vendredi (30 %). En plus de casser le rythme, l'alternance régulière entre ces deux modes de travail permet une certaine pérennisation du travail hybride.

> « Près d'un tiers des salariés veut des conseils pour télétravailler dans les meilleures conditions. »

Alors que l'adoption massive du télétravail reste un phénomène récent, il est normal que les salariés posent des questions et demandent des conseils qui leur permettraient de mieux maîtriser ces nouvelles conditions de travail. Ainsi, plus d'un salarié français sur quatre (27 %) indique être ouvert à recevoir plus de conseils concernant le télétravail de la part de leur entreprise. Si les responsables sont plus enclins à recevoir un accompagnement en la matière, ce serait probablement pour adapter la manière de gérer les équipes et les projets qui sont sous leur responsabilité, et conserver leur vision d'ensemble même à distance.

« Même s'il permet une plus grande liberté et favorise l'équilibre vie privée/vie professionnelle, les salariés ressentent toujours une certaine appréhension vis-à-vis du télétravail. En termes de productivité, cette étude met en lumière la divergence des avis sur l'impact du télétravail. Tout le monde ne l'aborde pas de la même manière », explique Patrick Barazzoni, Directeur Général, chez SD Worx France.

> « I*l ne faut pas sous-estimer le besoin de contact avec les collègues car il est souvent source d'une plus grande implication au sein de l'entreprise.*«

« De ce fait, nous conseillons aux entreprises d'élaborer une politique de télétravail sur la base de trois piliers : la productivité, la connexion et la compétence. Il leur faut également prendre en compte aussi bien l'individu que l'équipe, car tout le monde n'a pas la même vision. En tant qu'entreprise, il est nécessaire d'examiner dans quels groupes le télétravail offre un avantage pour la productivité et dans quelle mesure les collaborateurs et les managers disposent des compétences adéquates pour bien l'appréhender. Il ne faut pas sous-estimer le besoin de contact avec les collègues car il est souvent source d'une plus grande implication au sein de l'entreprise. Des accords sur la manière de garder le lien avec ses collègues sont indispensables pour faire en sorte que le travail soit agréable et efficace. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Prolongez l’été avec un Vaucluse plus vrai que nature



Destination culturelle, patrimoniale et gastronomique déjà mondialement reconnue, le Vaucluse s’affirme aussi comme une desdestinations ‘nature’ tendance de l’Hexagone. Un véritable plébiscite pour ce département alliant grands espaces et pratique des loisirs de plein air. Découverte de ce Vaucluse encore plus séduisant alors que l’automne arrive.

Pour beaucoup, le Vaucluse est avant tout une terre d’Histoire avec ses nombreux sites classés au patrimoine mondial de l’Unesco : le Palais des Papes, le célèbre pont Saint-Bénezet où l’on y danse tous en rond, les 4,33 km de remparts d’Avignon ainsi que le Théâtre antique et l’Arc de triomphe d’Orange. C’est aussi une terre de culture avec le Festival d’Avignon, le plus grand festival de théâtre francophone de la planète (plus de 1 600 spectacles lors de l’édition 2022), ou bien encore les Chorégies d’Orange, le plus ancien festival lyrique du monde créé en 1869. C’est encore une terre de gastronomie et d’art de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

vivre (8 crus des Côtes-du-Rhône dont l'emblématique Châteauneuf-du-Pape), près d'une vingtaine de tables étoilées et l'un des premiers producteurs agricoles de cerises, melons, truffes, fraises, raisins de table, figues, pommes, poires… produits sous toutes formes de labels garantissant leur qualité (AOP, IGP, Bio, AOC).

Mais le Vaucluse, a toujours été aussi un département 'nature' que les Français découvrent – ou redécouvrent – à nouveau. Loin des dérives du tourisme de masse, ce territoire est ainsi la destination verte ayant enregistré les plus fortes demandes en France parmi les grandes plateformes de réservation en ligne sur internet depuis les vacances de Pâques. Tout cela grâce à une offre à taille humaine respectueuse de son environnement.



Le Vaucluse offre 3 000 km de sentiers de randonnées balisés sur les contreforts du Ventoux mais aussi au cœur des vignes, des champs de lavandes et des plus beaux villages de France. ©Thomas O'Brien-VPA

A pied ou à vélo mais toujours à taille humaine

À tout seigneur, tout honneur : le Ventoux – et son nouveau Parc naturel régional – illustre cette offre nature. Que ce soit sur ses flancs ou sur ses routes, le géant de Provence a de quoi satisfaire les

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

amateurs de grand air. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si plus de 155 000 cyclistes ont gravi l'an dernier ses 1910 mètres, soit 35 000 de plus que l'année précédente. Que les moins aguerris se rassurent il existe plus de 40 circuits balisés pour arpenter le Vaucluse à vélo, en VTT ou en vélo à assistance électrique. Le tout adossé au réseau 'La Provence à vélo' (www.provence-a-velo.fr) qui regroupe plus de 400 professionnels (location, transport, accompagnement, mais aussi hébergement et restauration) afin de réserver le meilleur accueil à ces visiteurs à deux roues.

Même philosophie, pour les randonneurs qui arpentent les chemins de Vaucluse. Entre balades au cœur des vignobles, des champs de lavandes et découverte des villages, dont 7 figurent parmi les 168 plus beaux villages de France, le Vaucluse offre 3 000 km de sentiers balisés au sein d'une soixantaine de circuits de différentes difficultés.

Après l'effort, le réconfort

Au final, que ce soit sur les contreforts du Luberon, les forêts des Monts de Vaucluse ou au bord des rivières s'écoulant de Fontaine-de-Vaucluse jusqu'à la plaine des Sorgues, les amoureux de la nature pourront se 'requinquer' grâce à une très large offre œnotouristique. En Vaucluse, quoique l'on fasse, les bons vins comme les bonnes tables ne sont jamais très loin.

Laurent Garcia de l'Echo du Mardi pour Réso Hebdo Eco

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



©Thomas O'Brien-VPA

Télévacances : Et si on restait ?

« Avant je disais que je travaillais à Paris et que je passais mes week-ends dans le Luberon, nous expliquait un grand producteur audiovisuel français. Aujourd'hui, je dis que j'habite en Vaucluse et que je 'monte' à Paris 3 ou 4 jours par semaine pour mes activités. »

Comme lui, ils sont de plus en plus nombreux à avoir choisi le Vaucluse pour s'y installer. Un besoin de nature ayant déjà débuté avant le Covid mais que la crise sanitaire n'a fait que renforcer. Il faut dire que le Conseil départemental de Vaucluse a eu la bonne idée d'accélérer le déploiement du réseau de fibre optique sur son territoire. Ainsi, depuis fin 2021, la zone d'intervention publique est désormais couverte à 100%, avec 10 ans d'avance, par le réseau Très haut débit (THD) faisant du Vaucluse le département de la Région Sud le plus avancé en la matière et l'un des plus en pointe au niveau national. De quoi inciter de nombreux visiteurs à envisager une installation pérenne pour améliorer leur qualité de vie. Le tout à 2h40 de Paris ou 1h de Lyon en TGV.

Les infos pratiques

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

- Les 60 circuits de randonnées pédestres en Vaucluse : https://www.provenceguide.com/randonnee-pedestre/offres-100-1.html
- Le guide des activités de plein air en Vaucluse : https://app.avizi.fr/fichiers/preview/5d10df9c858f8/5471-433
- Le Vaucluse à vélo : https://www.provence-a-velo.fr/
- L'oenotourisme en Vaucluse : https://www.provenceguide.com/choisir-ses-activites/vins-et-vignobles/



Plus de 2 ans après le début de la pandémie

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

de Covid-19, quelles attitudes des travailleurs face à leur emploi ?



Les travailleurs veulent du changement. Ils ont réévalué l'importance que représentent la sécurité de l'emploi, l'éthique professionnelle et veulent surtout offrir du sens à leur vie. C'est en tout cas l'analyse de People at work 2022, une étude mondiale sur les salariés.

Globalement ?
7 travailleurs sur 10 envisagent un changement de carrière important cette année. Ils sont motivés par la flexibilité, la sécurité de l'emploi et 76% envisageraient de travailler pour une entreprise avec plus de diversité, d'équité et d'inclusion.

Contexte
Plus de deux ans après le début de la pandémie de Covid-19, les collaborateurs et employeurs continuent de subir ses conséquences considérables, qui ont réduit à néant de nombreux acquis. En parallèle, le paysage économique et politique est devenu extrêmement difficile en raison de problèmes tels que l'augmentation de l'inflation et les retards de la chaîne d'approvisionnement. Tout ceci s'agglomère pour créer un gigantesque ensemble de contraintes ayant des répercussions sur les entreprises pour encore un certain temps. Alors quelles répercussions potentielles et quels changements vont-ils s'opérer ? Car le monde économique a besoin de talents à séduire et fidéliser.

7 salariés sur 10 envisagent une réorientation professionnelle
Cette année, 7 travailleurs sur 10 (71 %) ont envisagé une réorientation professionnelle parce qu'ils veulent entrevoir au-delà d'un salaire régulier. La pandémie a mis au jour l'importance du bien-être

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

personnel et de la vie en dehors du travail plus que jamais auparavant. Elle a également renforcé la volonté de bénéficier de conditions de travail plus souples, notamment de davantage de flexibilité et d'options de travail.

Égalité des salaires hommes/femmes et inclusion
Les salariés s'intéressent de plus en plus à l'éthique et aux valeurs des entreprises. 3 sur 4 (76 %) d'entre eux envisageraient de rechercher un nouvel emploi si leur entreprise présentait des disparités salariales injustifiées entre les hommes et les femmes ou ne disposait d'aucune politique de diversité et d'inclusion.



Copyright Freepik

Épanouissement professionnel et perspectives
Étonnamment, les travailleurs sont optimistes lorsqu'on leur demande comment ils se sentent au travail. Parmi eux, 9 sur 10 (90 %) déclarent être satisfaits ou quelque peu satisfaits. L'optimisme suscité par les perspectives au niveau professionnel semble rester solide.

Une demande d'augmentation salariale
Les attentes sont grandes en matière d'augmentations salariales, avec plus de 6 travailleurs sur 10 (61 %) qui en prévoient une dans l'année et 3/4 (76 %) préparés à en demander. Toutefois, la capacité à répondre aux exigences salariales n'est peut-être pas suffisante pour mettre un terme à l'exode des talents : la tendance des changements d'emploi et du basculement vers des secteurs perçus comme étant plus résistants face aux crises et ralentissements économiques s'accélère.

Paie et avantages sociaux, une priorité même si le salaire 'ne fait pas tout'
Le salaire est perçu comme étant le facteur le plus important d'un poste et 2/3 des travailleurs (65 %) souhaiteraient travailler plus pour gagner plus. Pourtant, le nombre d'heures supplémentaires

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

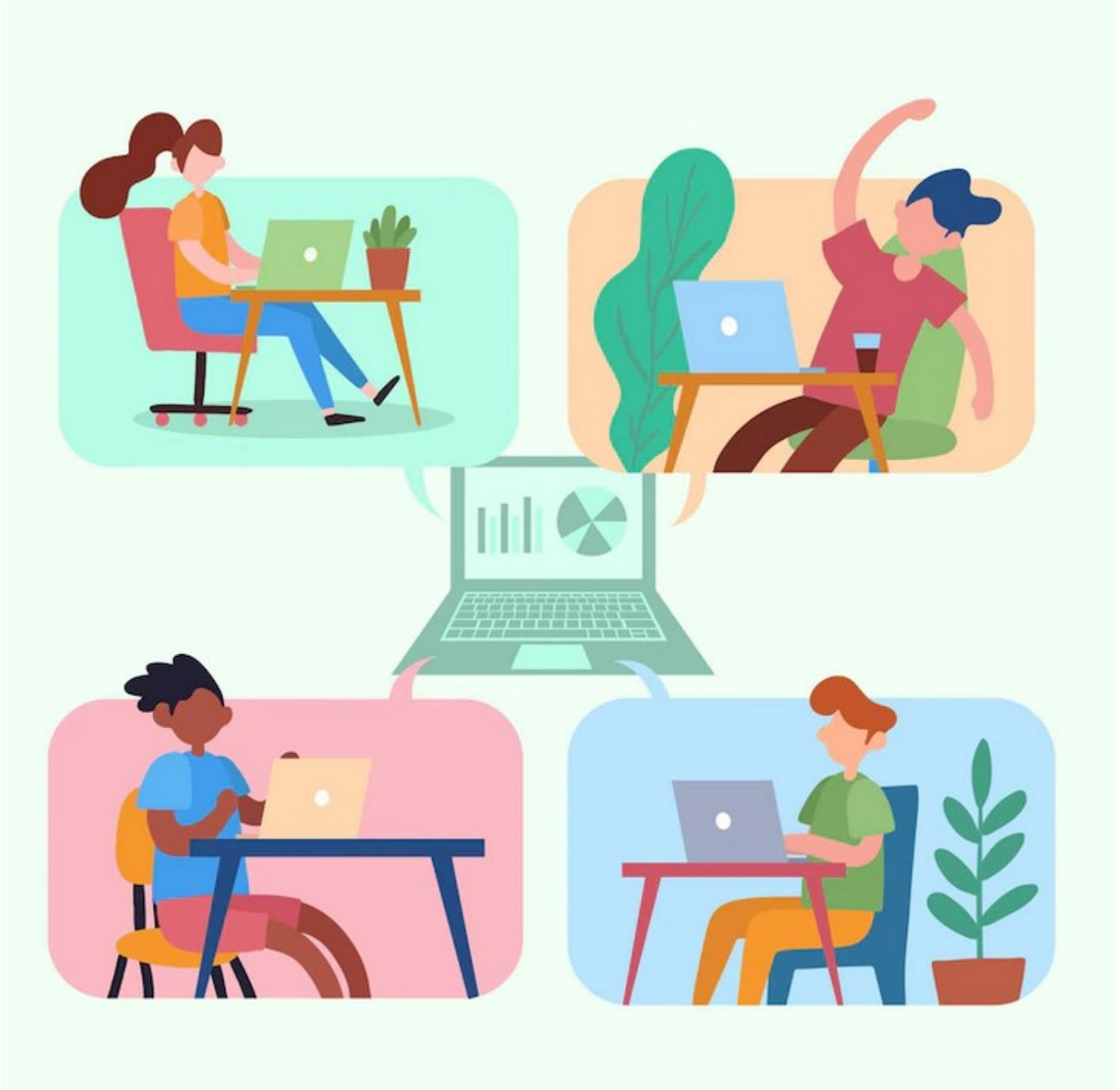
hebdomadaires non payées dépasse effectivement l'équivalent de celui d'un jour ouvré (8,5 heures) : c'est moins qu'en 2021 mais toujours plus qu'avant la pandémie. Puisque 7 travailleurs sur 10 (71 %) aimeraient plus de flexibilité sur leurs horaires de travail, comme la possibilité de condenser leurs heures en une semaine de 4 jours, il pourrait devenir insoutenable de continuer à effectuer autant d'heures supplémentaires. Ceci renforce l'idée que les employeurs peuvent devoir (et vouloir) faire un compromis entre la paie et d'autres facteurs, afin que les travailleurs restent satisfaits et épanouis.

Santé mentale : le stress s'intensifie et le travail en pâtit

Le stress au travail a atteint des niveaux préoccupants et concerne 67 % des travailleurs au moins une fois par semaine, contre 62 % avant la pandémie. Parmi eux, 1 sur 7 (15 %) ressent du stress tous les jours. 53 % d'entre eux – un nombre alarmant – pensent que leur travail pâtit d'une santé mentale en détresse, ce qui constitue une situation intenable.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Copyright Freepik

Télétravail et aménagements personnels : les travailleurs prêts à changer de position

Obliger les travailleurs à retourner sur leur lieu de travail à temps plein sans que cela ne soit nécessaire pourrait être contre-productif : 2/3 (64 %) songeraient à rechercher un nouveau poste si cela se produisait. Beaucoup d'entre eux envisagent de déménager et une minorité significative l'a déjà fait. Les inquiétudes portant sur le fait que les employeurs pourraient négliger les télétravailleurs en faveur de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

leurs collègues travaillant sur place ne sont pas fondées.

L'inverse ?
En réalité, c'est l'inverse : les travailleurs à distance se sentent davantage reconnus et récompensés pour leurs efforts mais aussi soutenus dans leur carrière. Presque 7 travailleurs sur 10 déclarent être payés de façon juste selon leurs compétences et leur rôle, comparé à moins de la moitié de leurs pairs qui travaillent sur site. Les employeurs qui compensent à outrance en se focalisant sur les télétravailleurs au détriment des autres doivent redresser la barre de toute urgence

Source
« People at Work 2022 : l'étude Workforce View » explore les attitudes des salariés envers le monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et leurs espoirs concernant l'environnement de travail du futur. L'enquête a été menée par Nela Richardson et Marie Antonello.

Le Centre de recherche
Le centre de recherches ADP Research Institute® a interrogé **32 924 actifs dans 17 pays** entre le 1er novembre et le 24 novembre 2021, parmi lesquels plus de 8 685 travailleurs de la 'gig economy' (économie des petits boulots et des micro-entrepreneurs) exclusivement. **En Europe 15 683** travailleurs ont été interrogées en Allemagne, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et Suisse dont 4 133 de la gig economy. **En Asie-pacifique : 7 644** en Australie, Chine, Inde et Singapour dont 2 003 de la gig economy. **En Amérique latine : 5 768** en Argentine, Brésil et Chili dont 1 547 de la gig economy. En **Amérique du Nord** : **3 829** au Canada et aux États-Unis dont 1 002 de la gig economy.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



DR

Panels des actifs interrogés

Dans le panel des actifs interrogés, nous avons distingué les travailleurs indépendants des salariés. Les travailleurs indépendants se sont définis comme ceux qui travaillent de manière occasionnelle, temporaire ou saisonnière, ou en tant que freelances, prestataires indépendants, consultants, travailleurs indépendants, ou qui utilisent une plateforme en ligne pour trouver du travail. Les salariés dits traditionnels se sont identifiés comme étant ceux qui ne travaillent pas sous un statut d'indépendant, mais qui occupent un emploi régulier ou permanent à temps plein ou partiel.

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Définition des travailleurs

Il a également été demandé aux répondants de s'auto-définir en tant que travailleur essentiel (comprenant les définitions de travailleur clé ou critique) ou travailleur non essentiel. Ces définitions varient en fonction du lieu, de l'organisation et des directives gouvernementales. En règle générale, elles comprennent ceux dont le travail est vital au fonctionnement continu de la société et de la vie quotidienne, tels que les professionnels de la santé ou de la logistique, les forces de l'ordre, les agents gouvernementaux, les journalistes et le personnel des supermarchés. Dans certains pays, les travailleurs du secteur des services financiers figurent également dans cette liste.

Détails de l'enquête

L'enquête a été menée en ligne dans la langue locale. Les résultats globaux sont pondérés pour représenter la taille de la population active dans chaque pays. Les pondérations se basent sur les données de la population active fournies par la Banque mondiale1, dérivées de données issues de Ilostat, la base de données centrale en matière de statistiques de l'Organisation internationale du travail (OIT) depuis le 8 février 2022.

MH