
Étude

Monito



m-work



Télétravail : quel impact sur l'attractivité des offres d'emploi ?



Table des matières

1.	Introduction	p.3
2.	Méthodologie et échantillon	p.4
3.	Analyse globale	p.5
	La mention du télétravail dans les annonces	p.6
	L'impact négatif de la mention "sur-site"	p.7
4.	Focus par m-work - expert du travail hybride	p.8
	L'intérêt - et la faisabilité - des postes en télétravail	p.8
	Organiser le télétravail dans son entreprise	p.9
	Ces entreprises en 100% télétravail	p.10
5.	Analyse par métiers	p.8
	Métiers Commerce	p.9
	Métiers Marketing	p.10
	Métiers IT	p.11
6.	Conclusion	p.12



Sur site ou à distance ?

Depuis la crise Covid-19, le télétravail est un sujet qui occupe de plus en plus d'espace dans les médias RH. Comment le structurer au sein de son organisation, le pérenniser et quel est son impact sur l'attractivité ?

D'après une étude menée par l'Apec en novembre 2021, le télétravail serait un enjeu d'attractivité sous-estimé par les entreprises, notamment pour le recrutement des cadres. Elles sont seulement 22 % à penser que l'absence de télétravail constitue un frein à leur attractivité alors que les cadres le plébiscitent à 47 %. C'est d'ailleurs un sujet que les recruteurs préfèrent aborder lors des entretiens plutôt que de le mentionner dans leurs offres d'emploi.

Mais concrètement, quel impact le télétravail a-t-il sur l'attractivité de vos annonces ?

MonitoHR, en sa qualité d'outil de veille stratégique RH, s'est penché sur l'attractivité des annonces indiquant les mentions "Sur site" vs "À distance ou Hybride" sur LinkedIn. L'objectif est d'apporter un éclairage, avec un focus data, aux sondages déjà réalisés.

Cette étude est à destination des recruteurs qui se poseraient la question d'afficher clairement ou non la notion de télétravail sur leurs offres d'emplois.



Vous voulez aller plus loin ?

Nous pouvons réaliser une étude sur la performance et l'attractivité de vos annonces.

[Demandez votre audit](#)

Méthodologie et échantillon

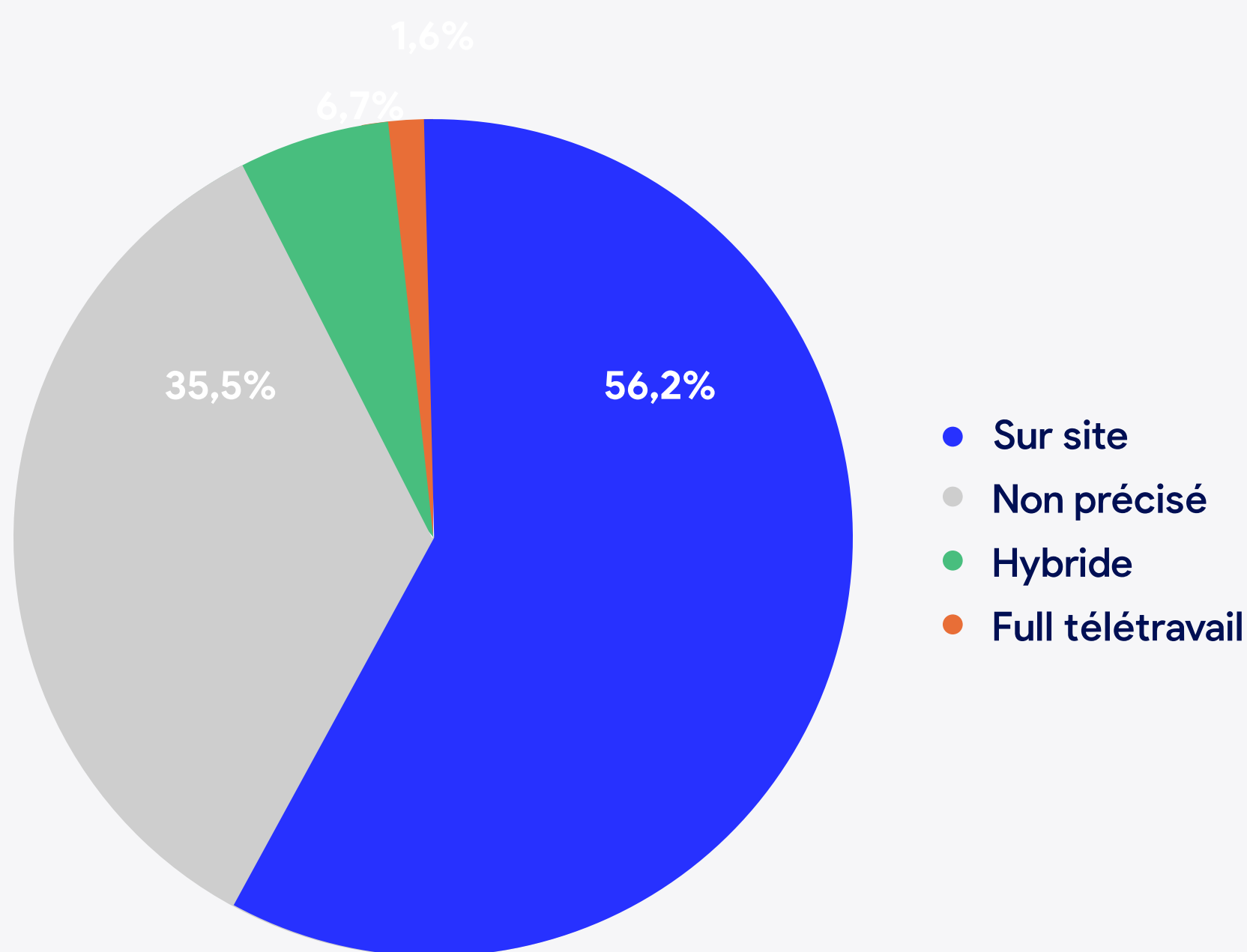
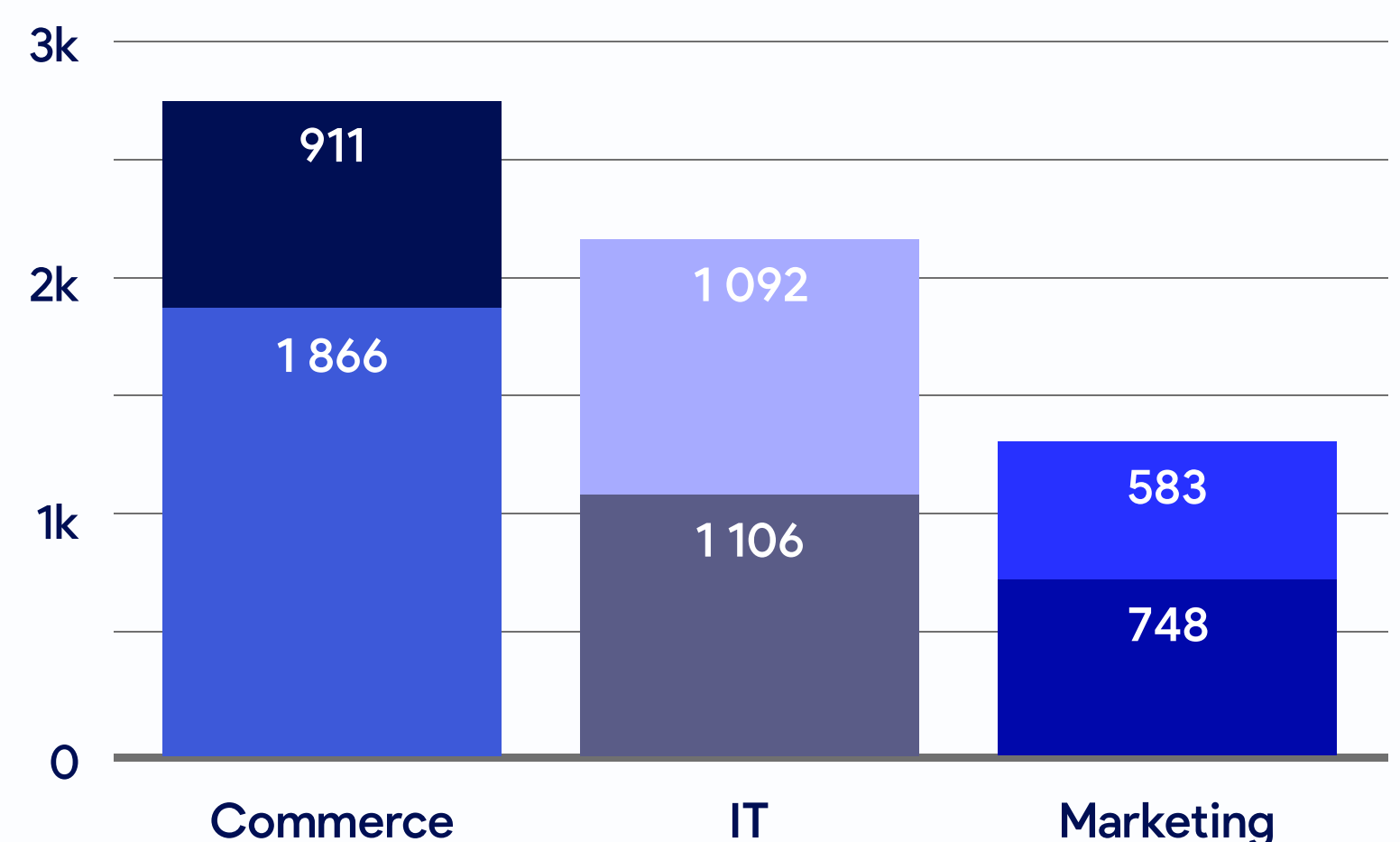
6 306 annonces analysées

Pour réaliser cette étude, nous avons analysé plus de 6 300 annonces postées sur LinkedIn en février 2022.

Nous avons choisi de cibler les métiers de l'IT, du commerce et du marketing et en particulier les profils suivants réputés pour être en tension, plus ouverts au télétravail :

- Business Developer/Commercial
- Business Manager
- Ingénieur DevOps
- Développeur Fullstack
- Chef de Produit Marketing
- Marketing Digital

- Business Manager
- Ingénieur DevOps
- Marketing Digital
- Business Developer
- Développeur Fullstack
- Chef de Produit Marketing



Seulement 8% proposent de travailler à distance

Sur les 6 306 offres analysées, plus de **56% des offres sont sur-site** et seulement **8%** mentionnent la possibilité de télétravailler totalement ou partiellement.

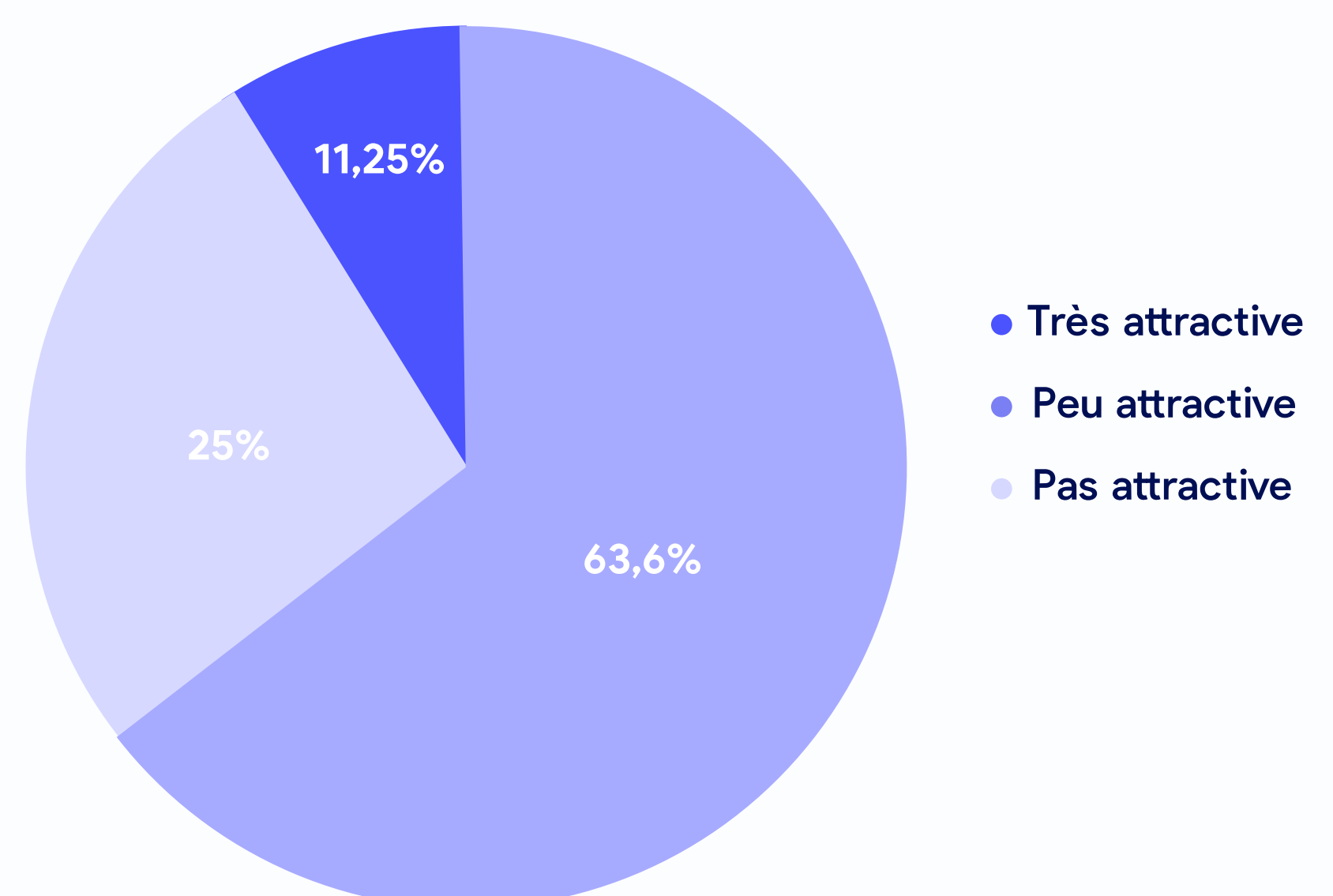
Remarque : sont considérées comme des offres d'emploi à distance les offres qui ont été publiées sur LinkedIn et qui incluaient l'option de travail à distance total ou hybride.

Pour cette étude, nous n'avons pas analysé le contenu de l'annonce, ni le titre. Il s'agit uniquement de l'option travail à distance proposée par LinkedIn.

Candidatures et attractivité

Pour mesurer l'attractivité d'une annonce, nous nous sommes basés sur la notion de candidature affichée sur LinkedIn.

Nous avons ensuite séparé les **annonces très attractives** (plus de 20 candidatures), **des annonces peu attractives** (entre 1 à 20 candidatures) et **pas du tout attractives** (aucune candidature).





1. Analyse globale

Les chiffres du télétravail sur l'ensemble des annonces

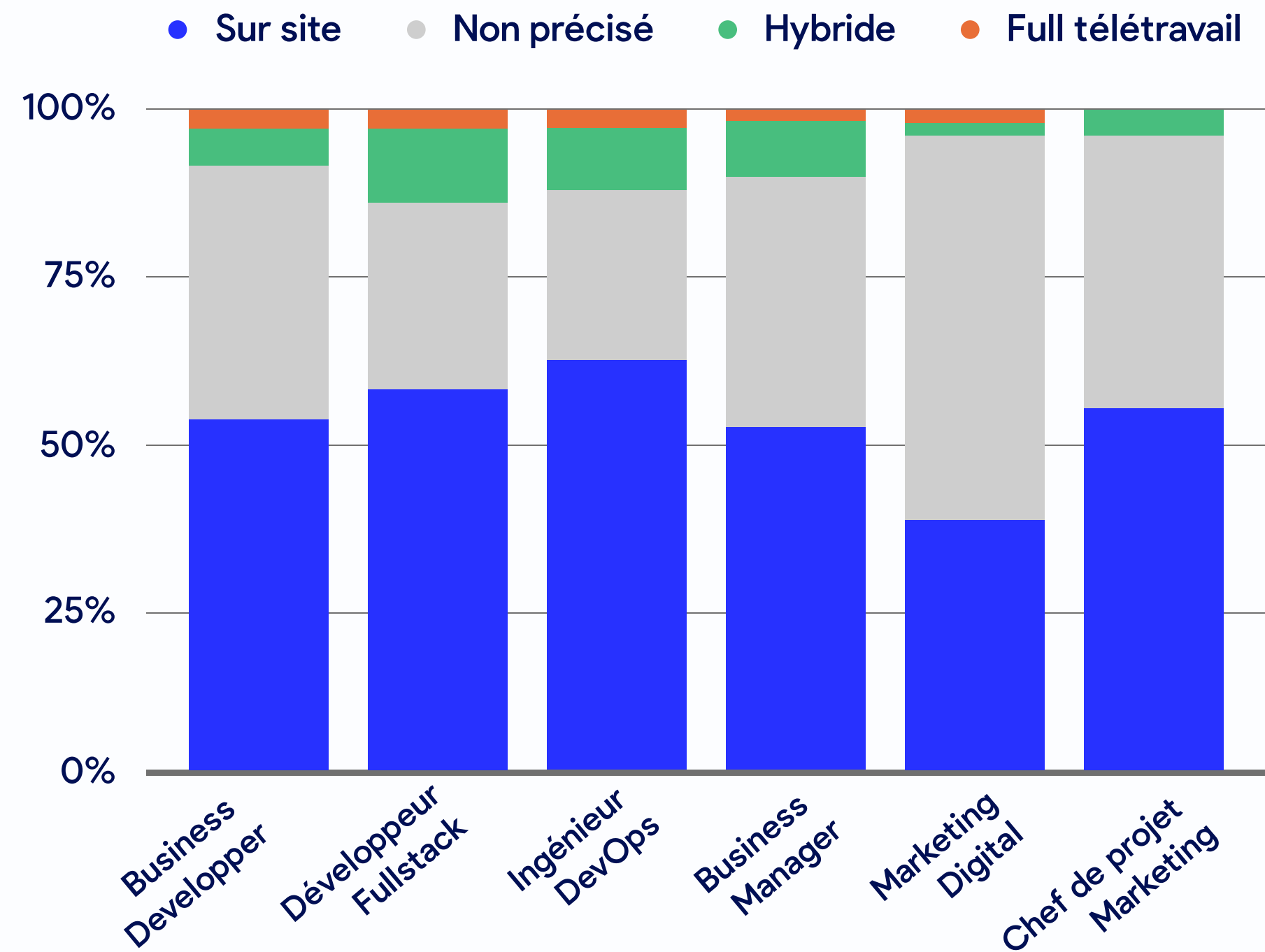
Les chiffres présentés dans les pages suivantes sont issus de l'ensemble de l'échantillon (6 306 annonces).

La mention du télétravail dans les annonces

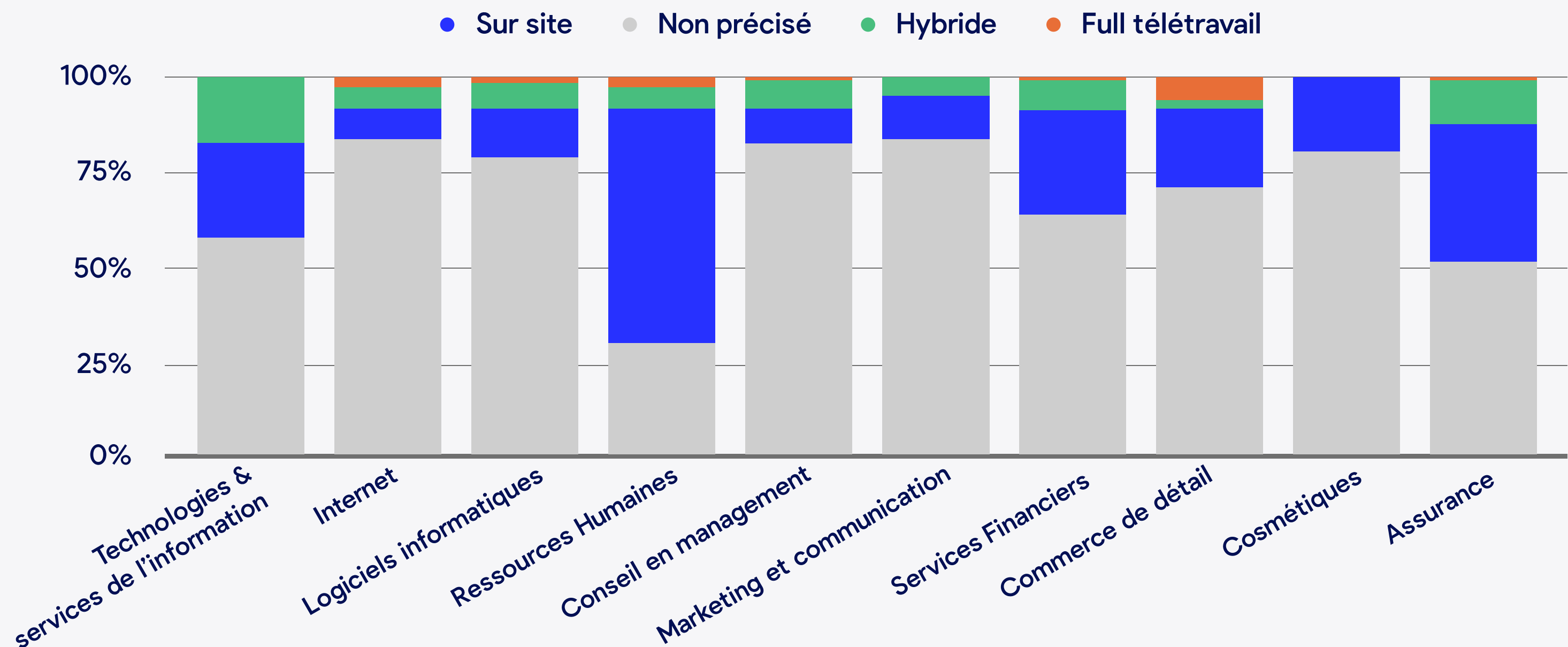
Les métiers de l'IT proposent le plus de télétravail

Avant de parler de la notion d'attractivité, commençons par observer la part d'offres publiées sur LinkedIn incluant l'option de travail à distance (100% ou hybride).

Parmi les métiers étudiés, ce sont les métiers de l'IT qui proposent le plus de télétravail. Environ 10% des offres Développeur fullstack et Ingénieur DevOps mentionnent la possibilité de télétravailler directement sur l'annonce.



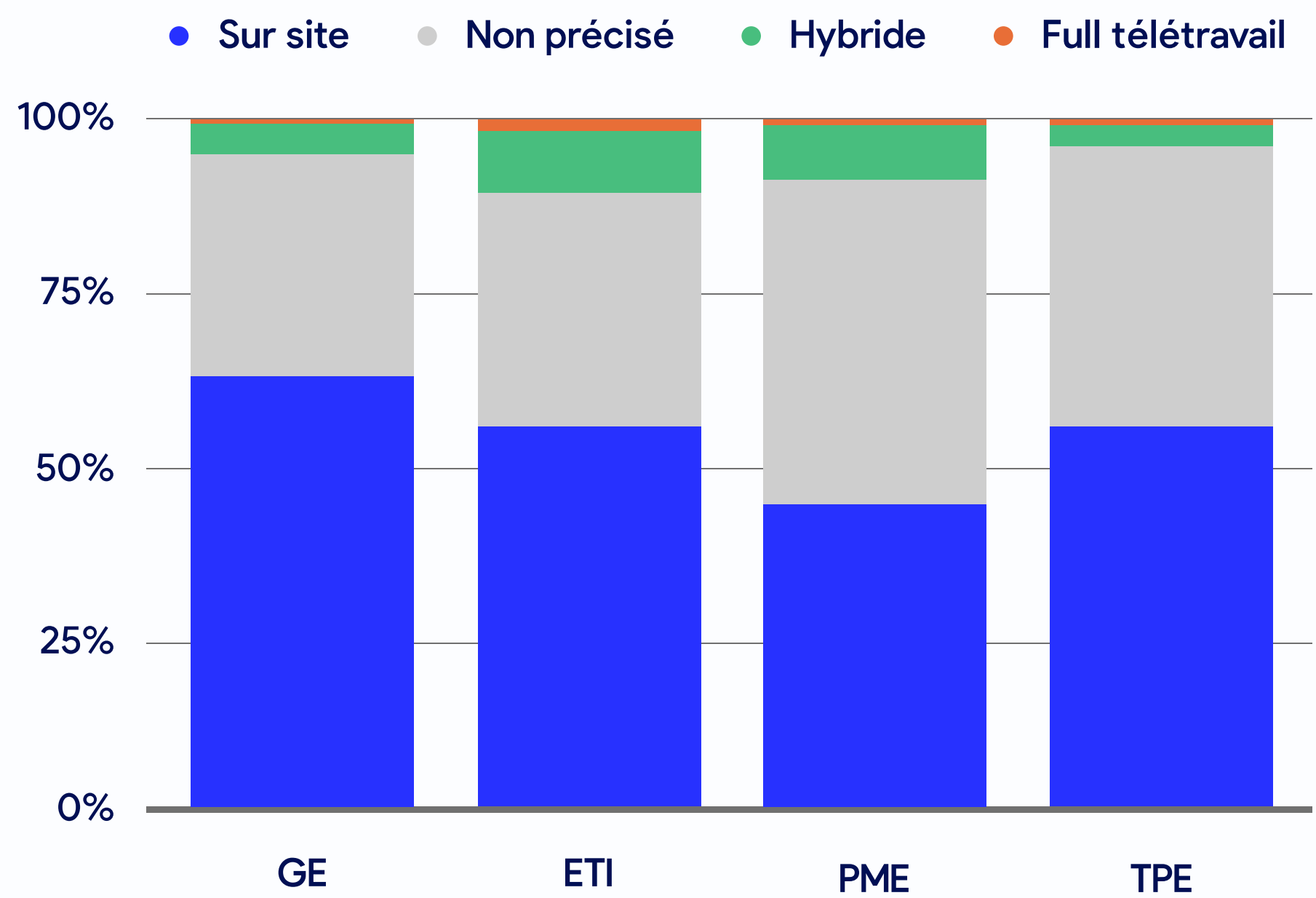
Sur les 10 secteurs les plus représentés (hors cabinet de recrutement), ce sont les secteur des Technologies & Services de l'Information (16%), de l'Assurance (11%) et des Services Financiers (10%) qui proposent le plus de postes en télétravail partiel ou à 100%.



La taille de l'entreprise a une faible influence sur le télétravail

La taille de l'entreprise a relativement peu d'impact sur le niveau de télétravail proposé, on observe cependant un niveau plus élevé dans les ETI et les PME autour de 9% contre seulent 5% dans les GE et TPE.

Les GE ont tendance à privilégier les postes sur site avec 65% environ des offres proposées sur site.

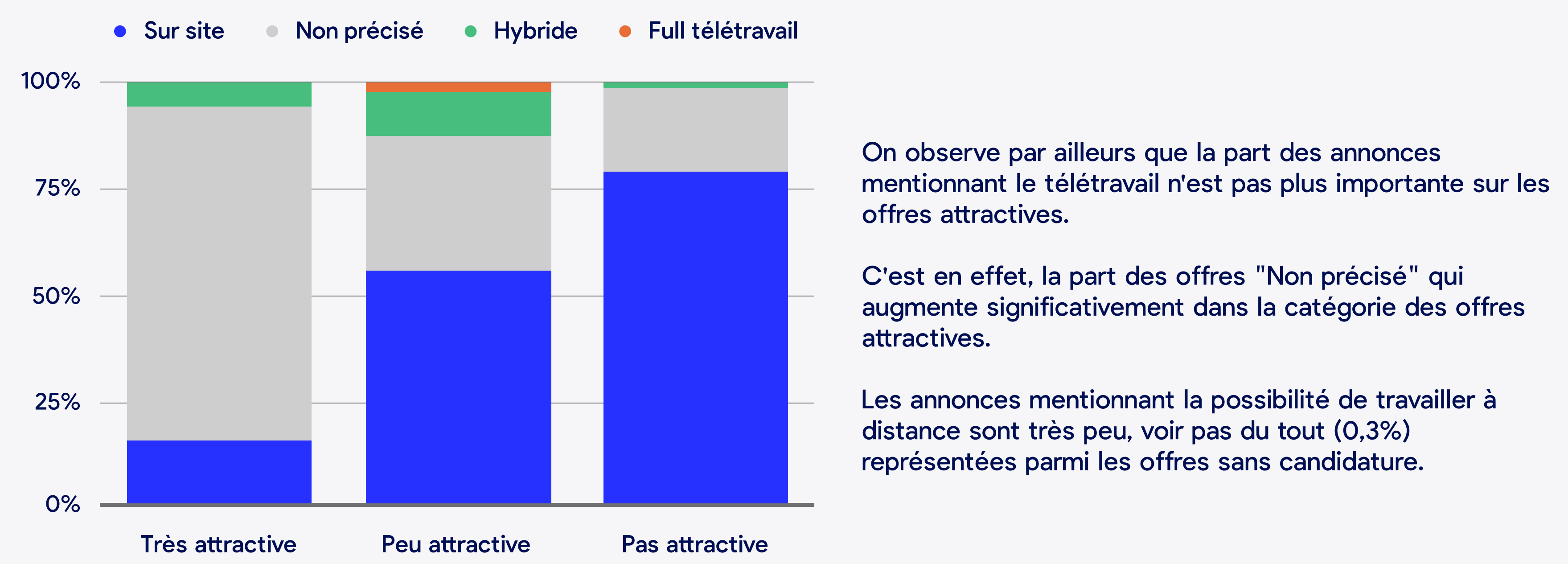


L’impact négatif de la mention “sur-site”

80% des offres sans candidature sont mentionnées “Sur site”

Le premier constat le plus visible est la grande part des annonces “Sur site” parmi les annonces sans candidature. **Plus le taux d'annonces sur site est important, plus l'attractivité est faible.**

En effet, 80% des offres qui n'ont pas générées de candidatures sont des offres sur site. Elles sont ensuite plus de 50% parmi les annonces peu attractives et seulement 15% parmi les offres très attractives (ayant générées plus de 20 candidatures).



Après cette première analyse, nous pouvons conclure que **les offres sur site sont moins attractives que les offres à distance (total ou partiel)**. Et qu’il semble plus intéressant de ne pas préciser la possibilité de télétravailler.

Une moyenne de candidatures 2 fois plus élevée sur les offres à distance

Sur l'ensemble des métiers étudiés, **la moyenne de candidatures est plus de 2x plus élevée sur les offres hybrides et 1,8x plus élevée sur les offres 100% télétravail, que sur les offres sur site.**

Ce sont cependant les offres "Non précisé" qui remportent le plus de candidatures en moyenne; preuve s'il en fallait une que la mention du télétravail n'est pas le seul levier d'attractivité d'une offre et qu'il ne peut garantir à lui seul un volume de candidatures plus élevé.

Mention	Moyenne de candidatures	
Non précisé		19,01
Hybride		10,67
Full télétravail		7,63
Sur site		4,26

 Pour comprendre ce résultat, il conviendrait d'analyser plus en détail la composition des offres "Non précisé" et voir ainsi ce qui les différencient des autres. Cette analyse plus approfondie des différents leviers d'attractivité d'une offre fera bientôt l'objet d'une étude spécifique.



2. Focus par m-work - société experte du travail hybride

1. L'intérêt - et la faisabilité - des postes en télétravail ou travail hybride
2. Organiser le télétravail dans son entreprise
3. Ces entreprises 100% télétravail



Focus 1 : l'intérêt - et la faisabilité - des postes en télétravail ou travail hybride

Les avantages du télétravail, tant pour les candidats que pour les entreprises qui cherchent à recruter, sont désormais bien connus. Non seulement le travail à distance attire plus de candidats, est plus inclusif, écologique, durable et plus rentable pour les entreprises, mais deux tiers des employeurs britanniques ont constaté une augmentation de la productivité de leurs collaborateurs en télétravail.

On constate par ailleurs plusieurs **conséquences tout aussi positives qu'inattendues** au travail à distance :

1. Une plus grande loyauté.

En accordant cette flexibilité à vos collaborateurs, vous démontrez votre engagement envers eux et leur développement professionnel. **Des études ont montré que cette confiance est valorisée par les travailleurs, qui sont plus susceptibles de s'investir dans votre entreprise si vous avez d'abord investi en eux.**

2. Une créativité et des compétences élargies.

En formant une équipe de travailleurs à distance, vous avez accès aux talents du monde entier, et vous ouvrez à des idées provenant de pays, de cultures et de milieux différents, tout en renforçant votre marque employeur.

3. Une plus forte autonomie.

Selon Manutan, pour **88 % des salariés, mais aussi 86 % des employeurs, le télétravail permet de gagner en autonomie.** Or, c'est un des premiers facteurs d'engagement et de bien-être au travail, ainsi que de prise d'initiative, ayant un impact direct sur la performance.

Si le travail à distance présente des avantages considérables, toutes les situations et missions ne s'y prêtent pas. Le travail flexible ou hybride, bien organisé grâce à des outils dédiés (m-work pour la planification, remote pour la gestion administrative...), permet de réconcilier le meilleur des deux mondes sur le sujet.



Focus 2 : organiser le télétravail dans son entreprise

Depuis 2021, les négociations autour du télétravail en entreprise se sont multipliées : 3500 accords ont été signés en 2021, soit deux fois plus qu'en 2020 (Légifrance). **Si le covid a indéniablement bouleversé nos façons de travailler, structurer son organisation demeure indispensable.**

Ainsi, le rôle du bureau est à réinventer : “on ne vient plus au bureau pour les mêmes raisons, mais pour se voir, collaborer, retrouver de l'informel” selon les dirigeants du Crédit Agricole d'Île-de-France, qui sont passés à 8 jours de télétravail par mois.

Il est en effet indispensable d'organiser de façon intelligente la vie de son équipe, en privilégiant des jours communs pour se réunir, et consacrer les journées de télétravail aux activités requérant de la concentration et du calme.

Pour mener ce projet à bien, il est indispensable de fixer quelques règles claires et communes, et d'équiper les collaborateurs avec des outils adaptés : outils de visioconférence, matériel de qualité, ou encore outil de planification et de visualisation de la présence sur site, afin de s'organiser en fonction de ses collègues.

Le management, pilier du bureau traditionnel, est également bouleversé, et doit repenser son rôle comme animateur de la vie d'équipe tout en :

1. Limitant les réunions : le temps passé en réunion Teams a augmenté de 22% depuis mars 2020 (Source : Microsoft), et peut générer une “Zoom fatigue”.
2. Organisant la communication hybride, et notamment asynchrone, qui favorise la flexibilité en permettant à des équipes de collaborer aux quatre coins du monde.
3. Construisant un cadre, avec des limites notamment le soir - sujet de préoccupation croissant avec l'essor du “Triple Peak Day” - le troisième pic de travail de la journée, identifié par Microsoft et qui intervient autour de 21h.



Focus 3 : ces entreprises 100% télétravail

La pandémie a bousculé les modes de travail. Dans un contexte de guerre des talents, de grandes entreprises, notamment dans la tech, on saisi cette opportunité pour attirer les meilleurs.

Plusieurs d'entre elles, notamment Spotify, ou plus récemment Airbnb, ainsi que les licornes françaises PayFit et Alan, proposent cette option à leurs collaborateurs. Chaque collaborateur choisit une région du monde - qui peut évoluer au cours de sa vie dans l'entreprise - et son "work mode" : Spotify propose par exemple de jongler entre les bureaux de l'entreprise, des coworkings, ou son domicile. L'employeur fournit également le matériel nécessaire.

Cette initiative portée par les dirigeants et cadres de l'entreprise, est née de la prise de conscience que les missions de leurs collaborateurs sont pour la majorité réalisables en dehors des bureaux de l'entreprise, et que la productivité de leurs employés réside dans le confort de leur lieu de travail.

Conscient de la nécessité de maintenir de l'engagement, le géant du streaming musical organise des expériences virtuelles, ainsi que des célébrations occasionnelles au cours de l'année. Si cette démarche peut sembler futuriste, elle répond néanmoins à une attente du marché, bien identifiée par les principaux concernés.

Le CEO d'Airbnb, Brian Chesky, se basait ainsi sur les propres data de l'entreprise pour justifier ce choix RH : durant la seconde moitié de 2021, 20% des nuits réservées l'étaient pour des durées de plus d'un mois, marquant un changement de paradigme profond dans l'organisation de chacun.



Des nuits réservées sur Airbnb, durant la seconde moitié de 2021, le sont pour plus d'un mois



2. Analyse par métiers

Les chiffres du télétravail en fonction des métiers étudiés

Les chiffres présentés dans les pages suivantes sont segmentés par métiers : IT, Commerce et Marketing.

Pour rappel, il ne s'agit pas d'une étude exhaustive de chaque métier. Nous avons choisi de cibler deux profils pour chaque métier, sélectionnés selon deux critères :

- les plus nombreux en termes de volume d'annonces,
- les plus enclin à proposer du télétravail.

Métiers Commerce

Nous avons étudié ici deux métiers de commerciaux : Business Developper et Business Manager.

2 777
annonces au total

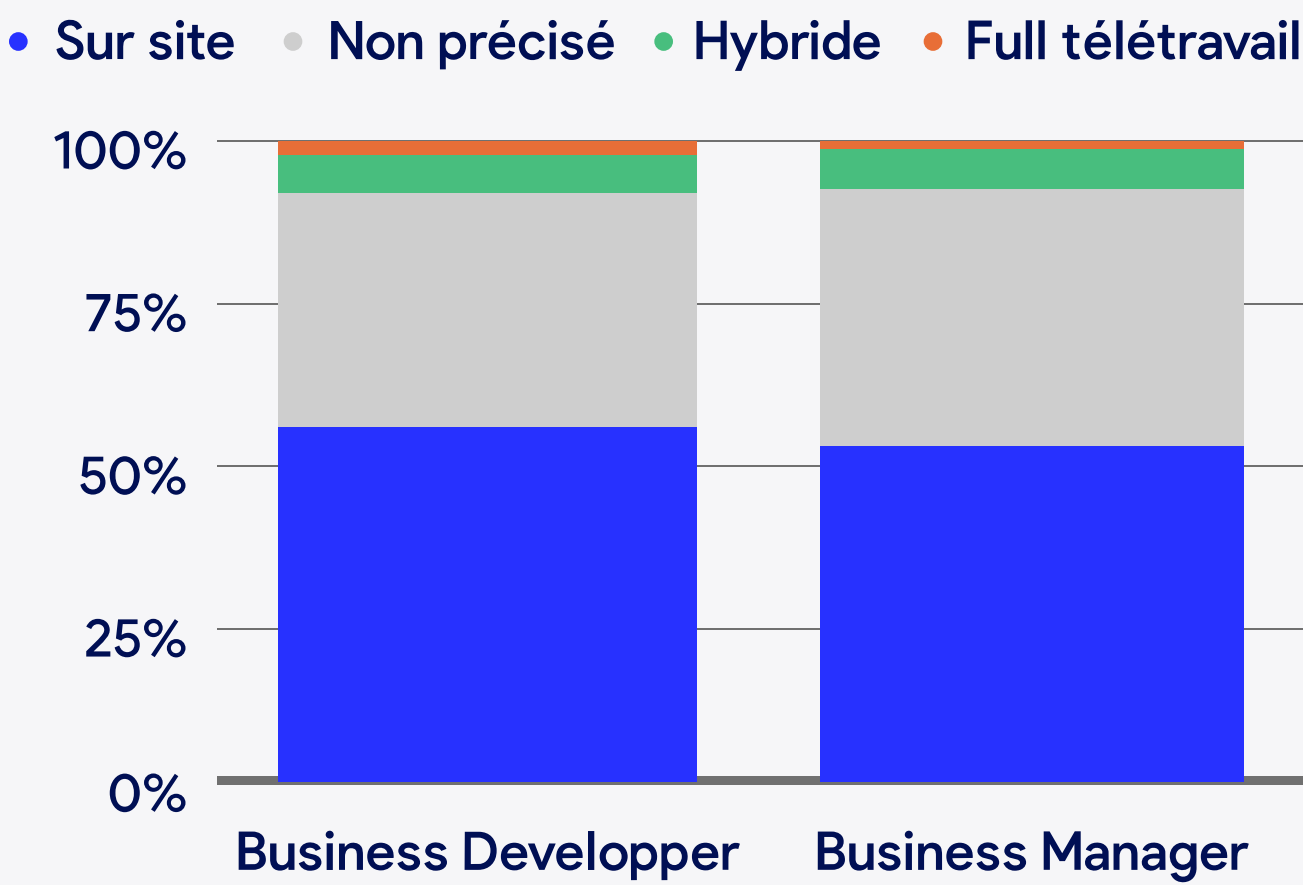
10
candidats par annonce
en moyenne

480
candidats max
sur une annonce

6% des offres en télétravail

Plus de 50% des offres sont ici proposées sur site contre seulement autour de 6% en télétravail (total ou partiel).

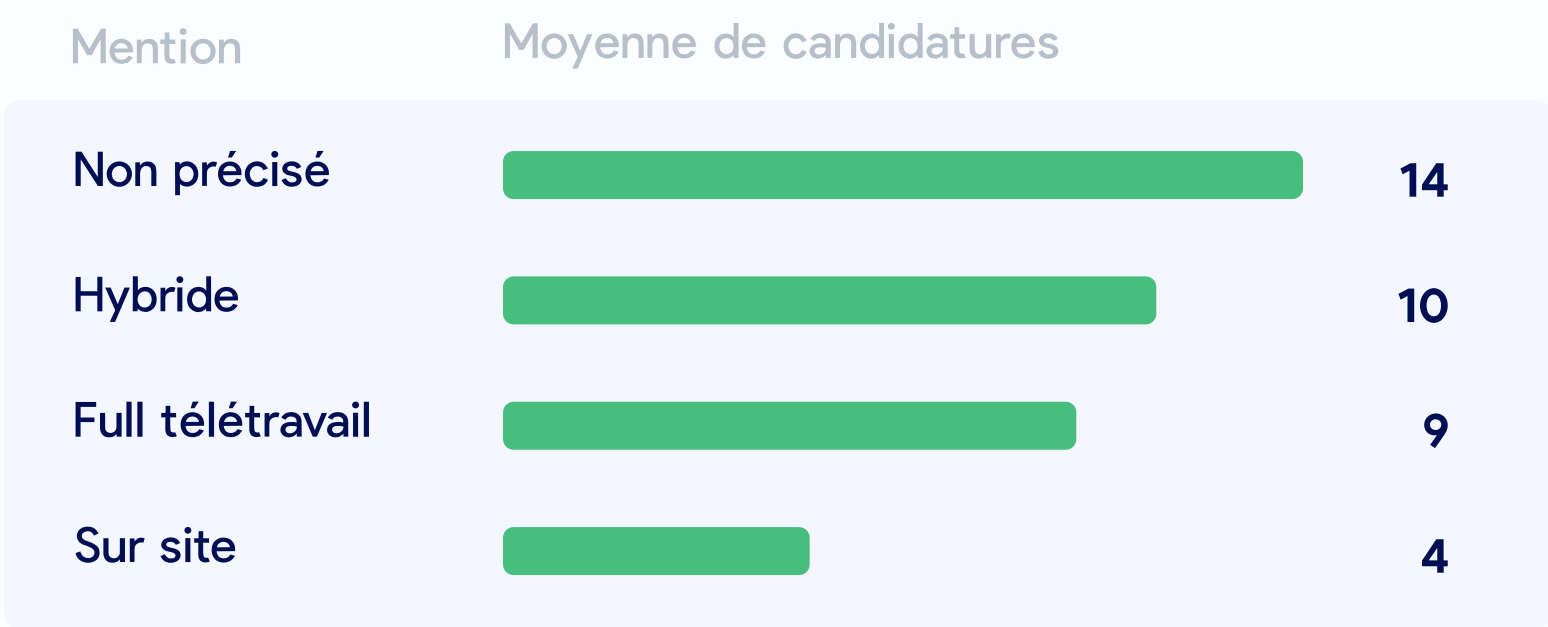
La part de télétravail est donc un peu faible que la moyenne globale qui se situe plutôt autour de 8%.



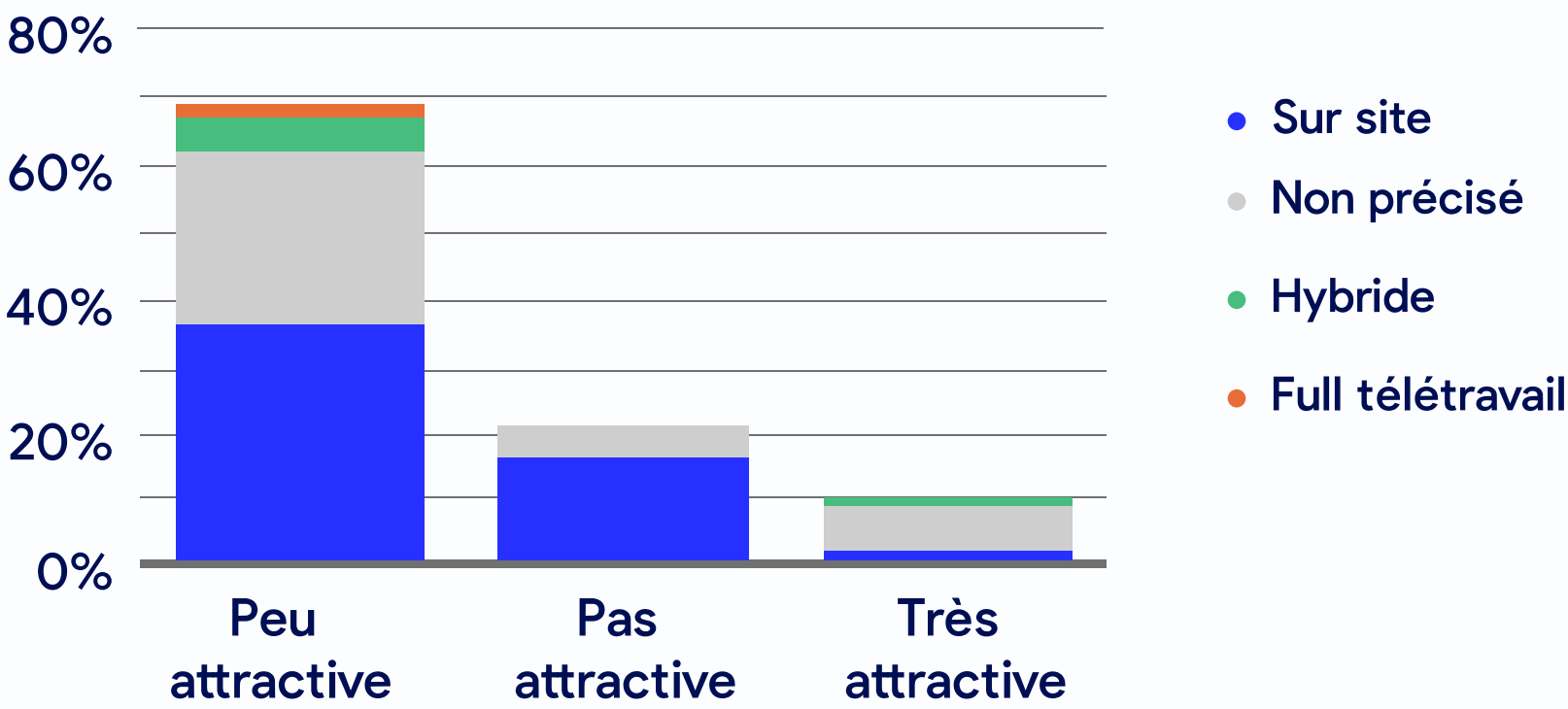
Une moyenne de candidatures sur site 2x plus faible qu’en télétravail

Sur ces deux profils, la **moyenne de candidatures sur les offres sur site est toujours au minimum deux fois plus faible que sur les annonces en télétravail (total ou partiel).**

Business Developper

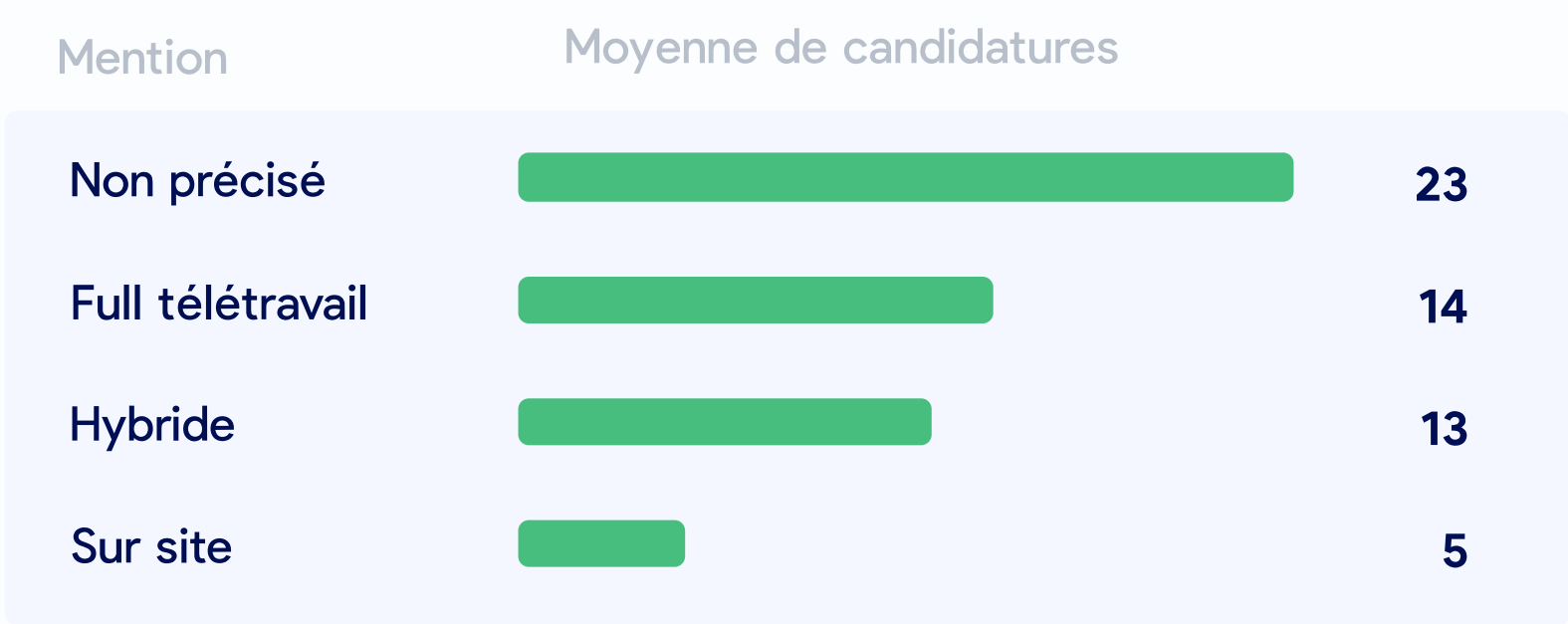


Une moyenne globale de candidatures autour de 8 candidats par annonce.

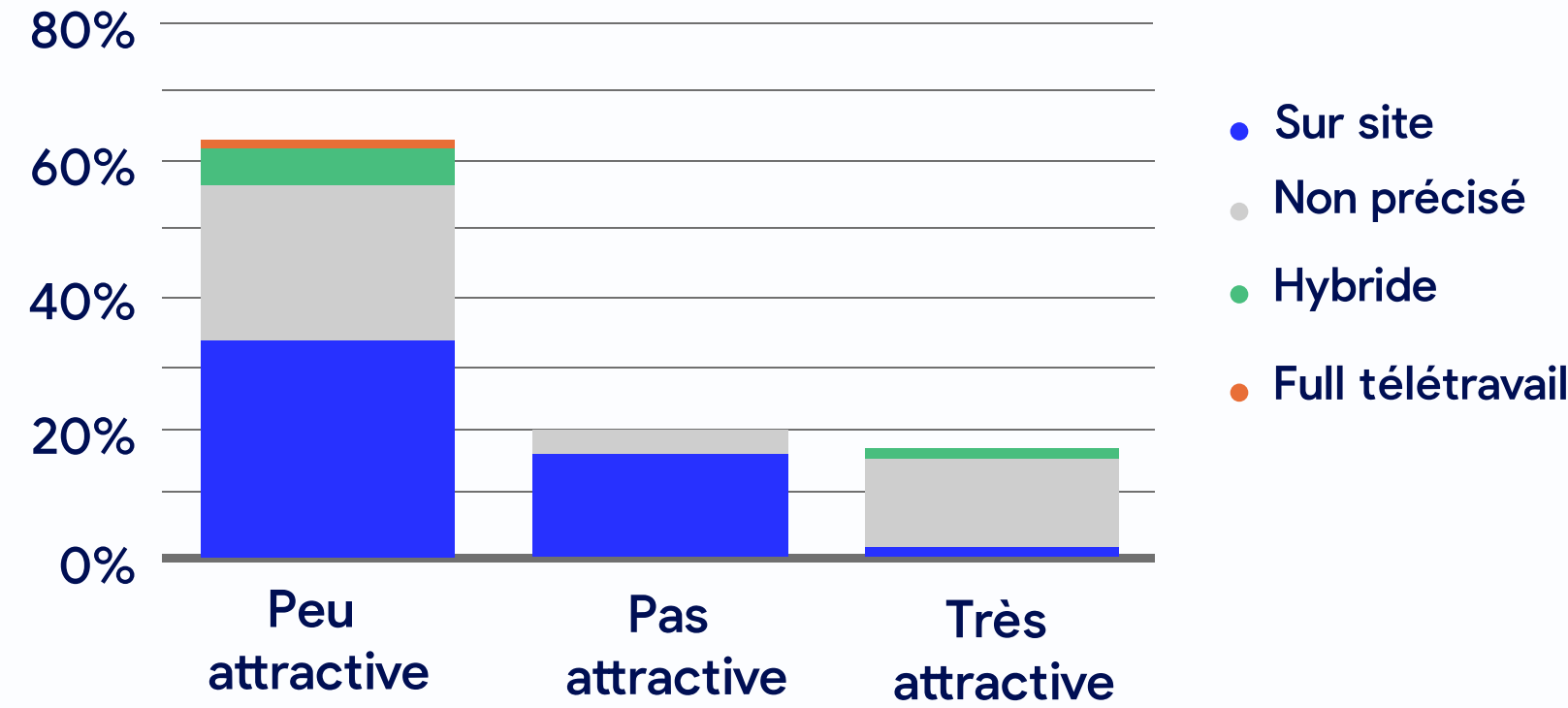


On ne retrouve presque aucune annonce mentionnant le télétravail parmi les annonces qui n’ont pas générées de candidatures (0,1%); et toujours la plus grande part d’annonces identifiée sur site.

Business Manager



Une moyenne de candidatures plus importante autour de 12 candidats par annonce.



Le profil de Business Manager est plus attractif, avec une part d'annonces très attractives qui atteint presque 20%. On ne retrouve aucune annonce mentionnant le télétravail parmi les annonces qui n’ont pas générées de candidatures.

Métiers Marketing

Nous avons étudié ici deux métiers du Marketing : Marketing Digital et Chef de Produit Marketing.

1 331

annonces au total

18

candidats par annonce
en moyenne

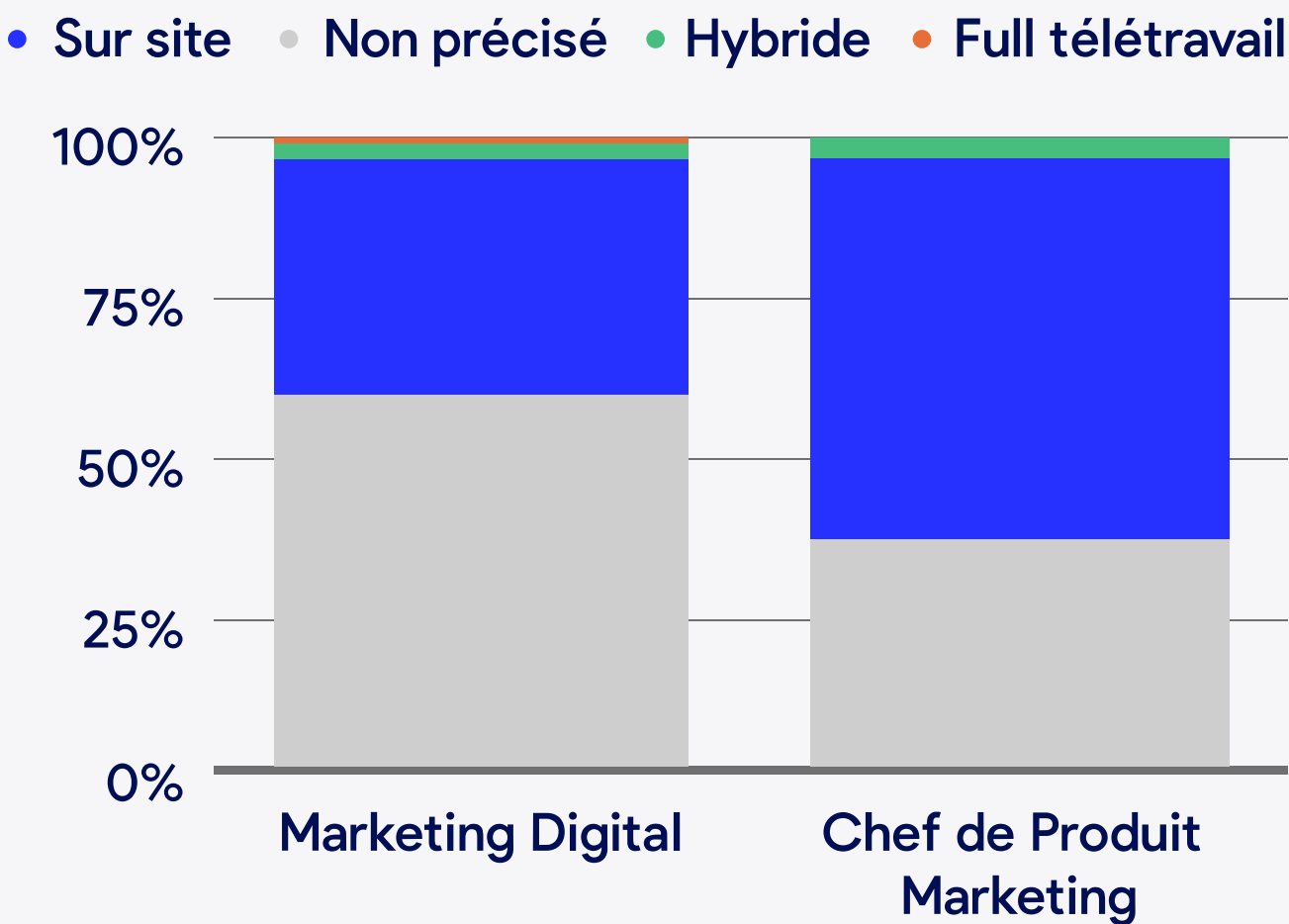
580

candidats max
sur une annonce

Seulement 3% des offres en télétravail

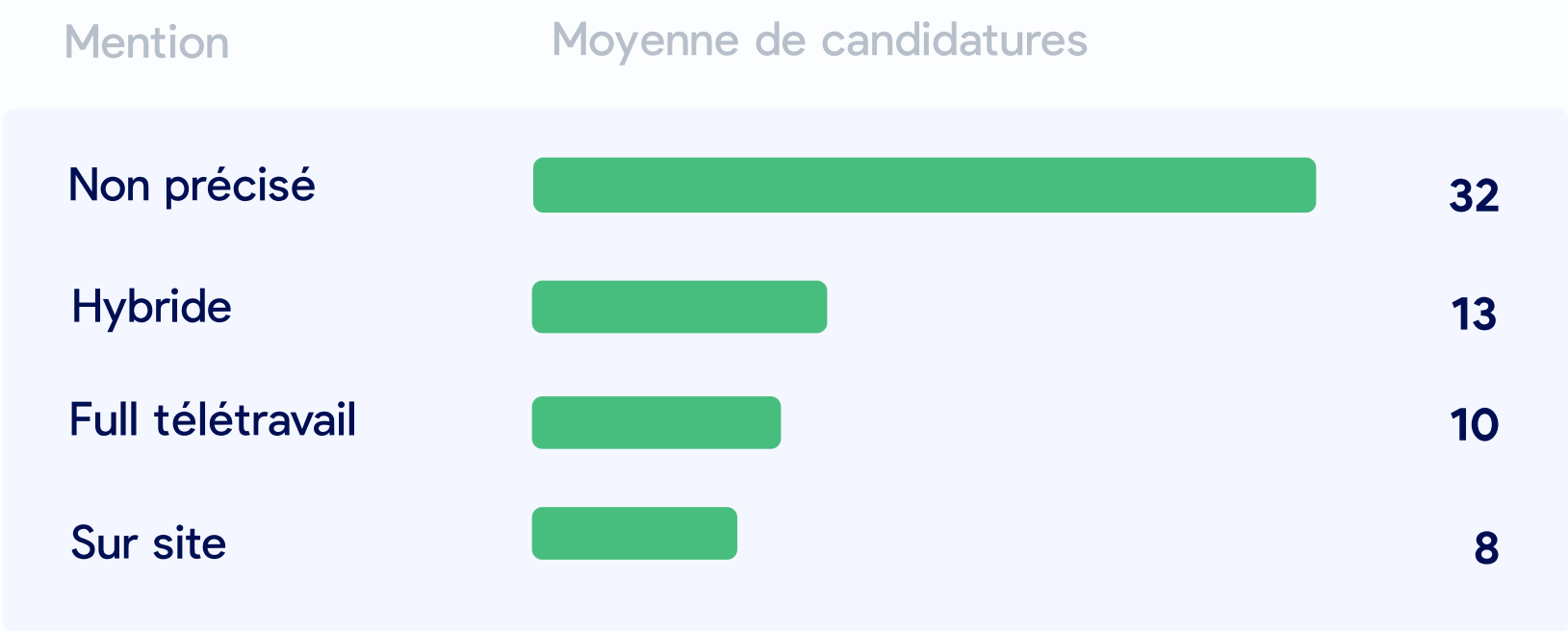
Le profil Chef de Produit Marketing a une part d’annonces sur site de plus de 50% (correspondant à la moyenne), elle diminue fortement sur les métiers du Marketing Digital (autour de 35%).

D’un autre côté, la part de télétravail est ici bien plus faible que la moyenne globale et se situe autour de 3% seulement.

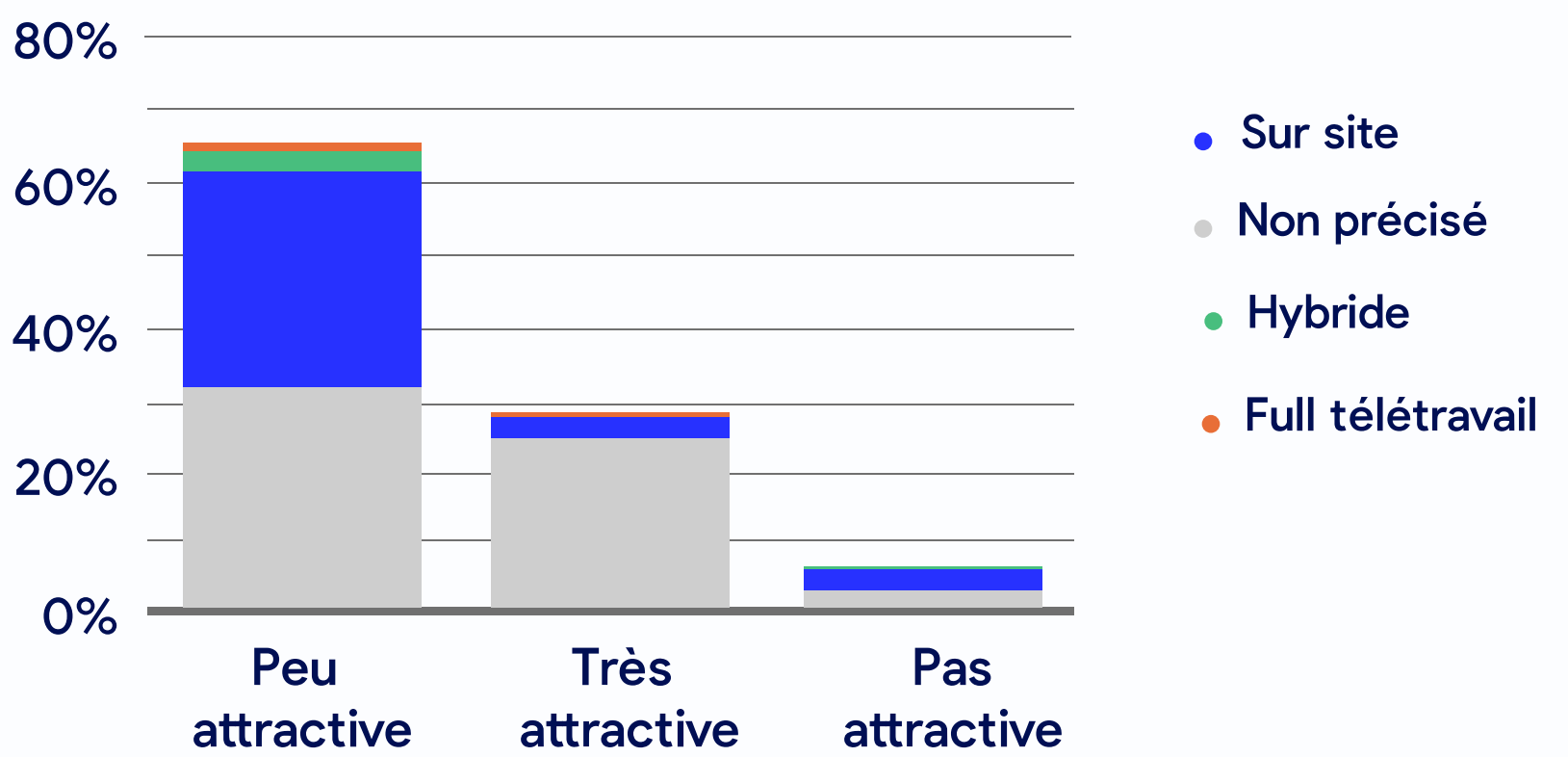


La mention du télétravail a un impact plus faible sur des offres attractives

Marketing Digital

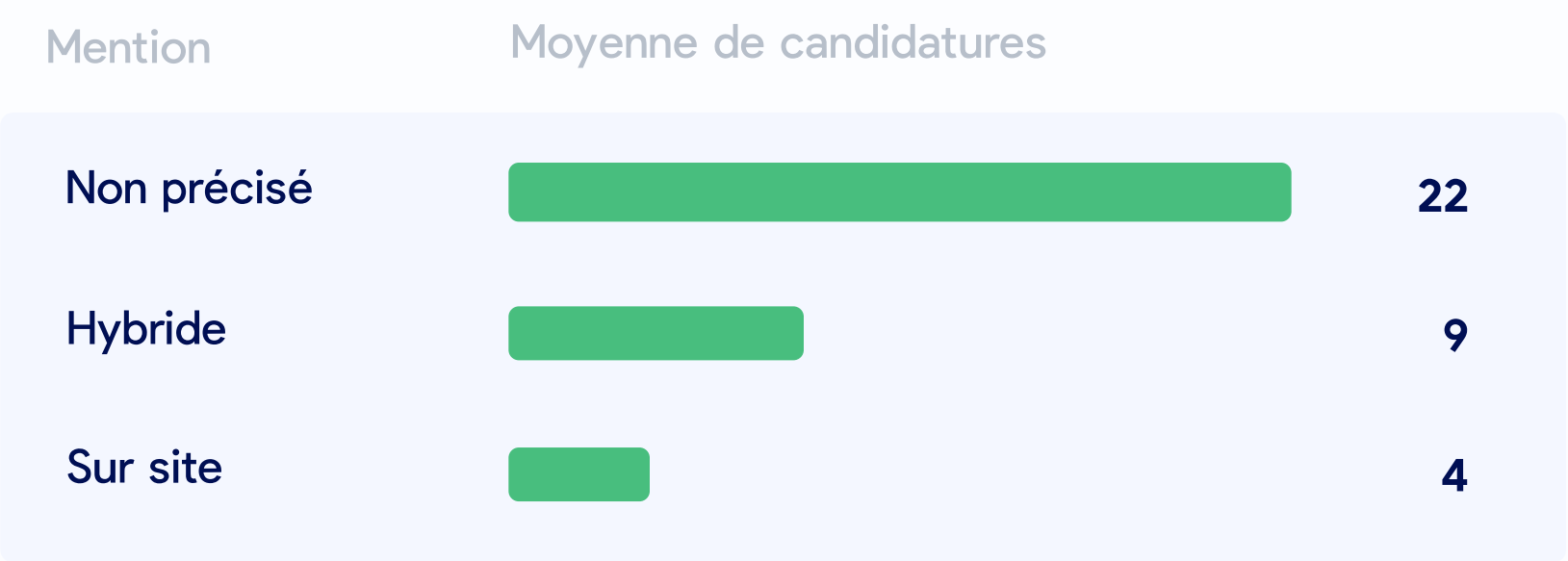


C'est sur ce profil qu'on observe **le plus faible écart entre l'attractivité d'une offre sur site et en télétravail**. Il s'agit par ailleurs des offres les plus attractives tous profils confondus avec une moyenne de 22 candidats par annonce. La notion de télétravail a donc moins d'impact sur des annonces attractives.

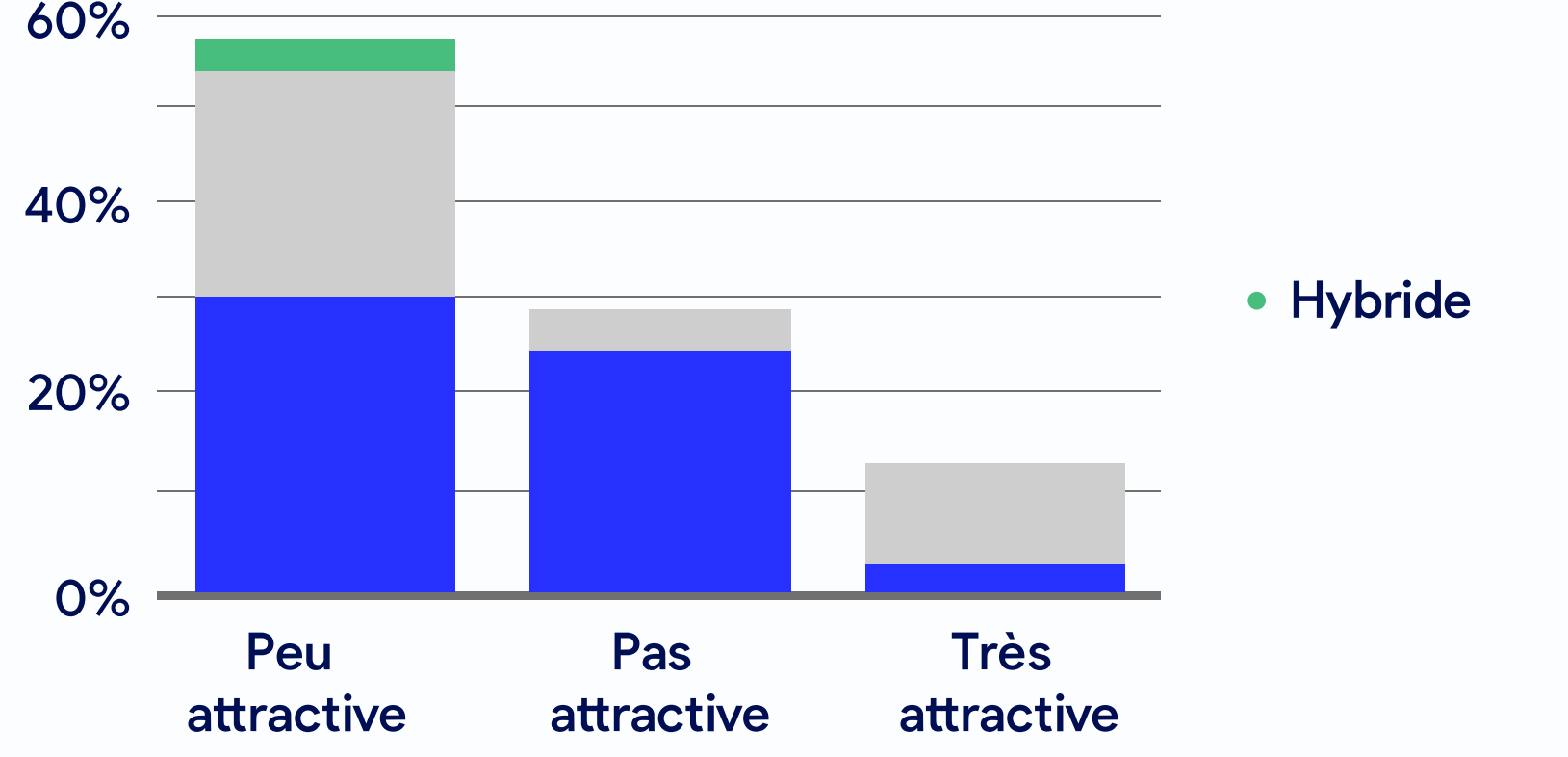


Pour ce profil, on observe la part la plus faible d’annonces sans candidature avec un peu plus de 5%. Les offres en télétravail sont réparties parmi les offres peu ou très attractives.

Chef de Produit Marketing



Sur les profils de Chef de Produit Marketing, on retrouve le même ratio avec une moyenne de candidatures au moins 2 fois plus faible sur les annonces sur site et une moyenne autour de 11 candidats par annonce.



La part des annonces n’ayant pas générées de candidature est l’une des plus importantes tous profils confondus avec près de 30%. On y retrouve une grande majorité d’offre sur site et aucune en télétravail. Par ailleurs, il n’y a pas d’annonce en full télétravail.

Métiers IT

Nous avons étudié ici deux métiers de l’informatique : Développeur Fullstack et Ingénieur DevOps.

2 198
annonces au total

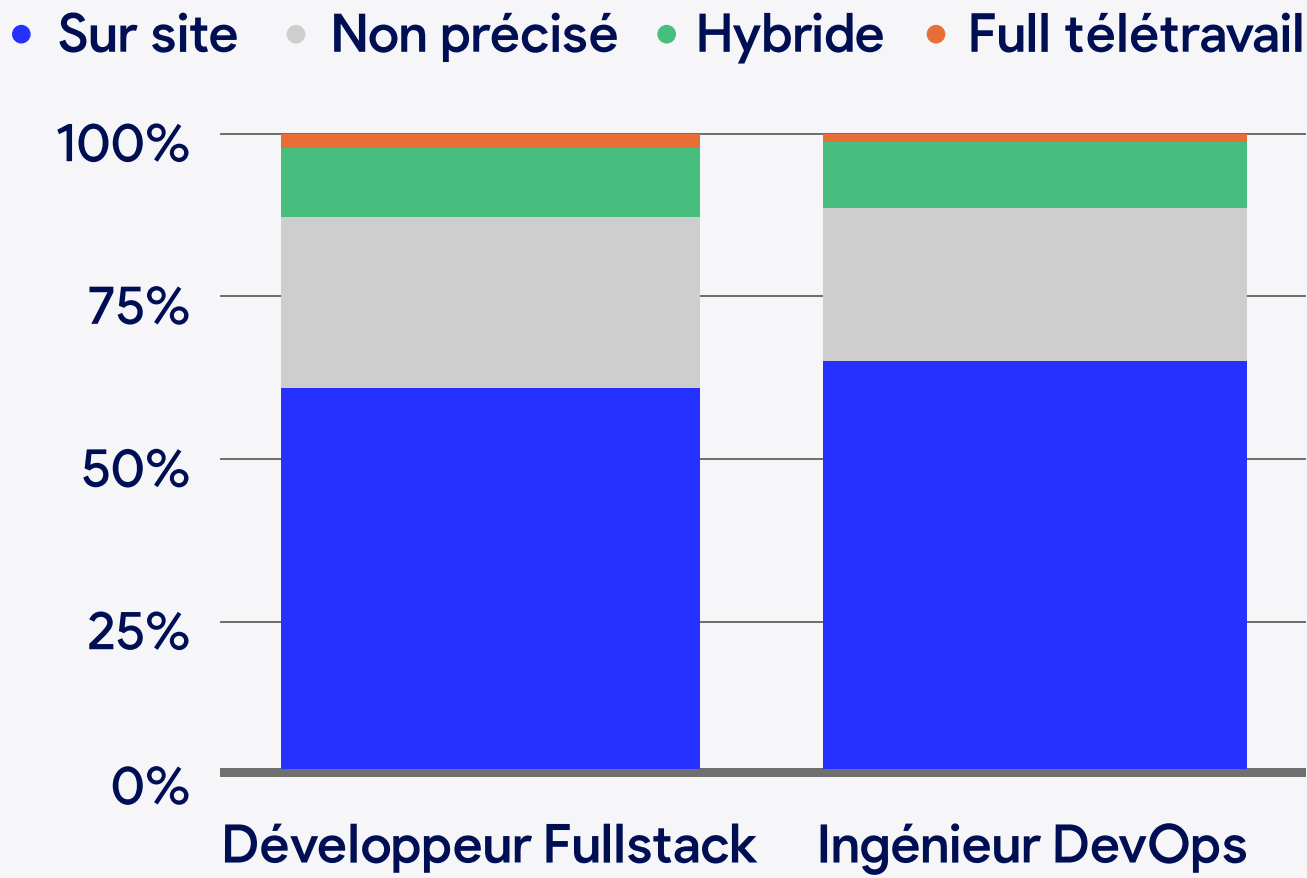
5
candidats par annonce
en moyenne

492
candidats max
sur une annonce

Plus de 10% des offres proposent du télétravail

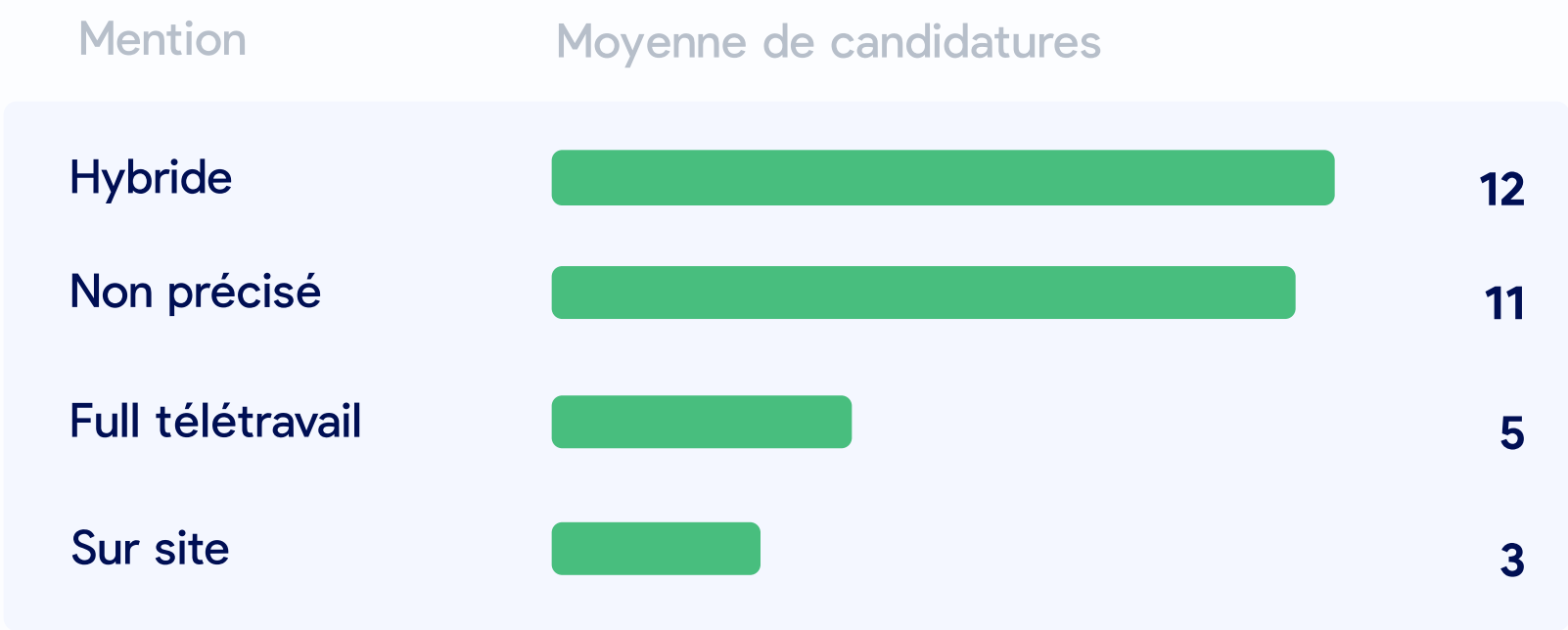
La part des annonces sur site se trouve autour des 60% pour les deux métiers de l’informatique, soit un peu plus que la moyenne globale.

C’est également ici que l’on retrouve la part d’annonces en télétravail (total ou partiel) la plus importante, avec plus de 10% pour les deux métiers.

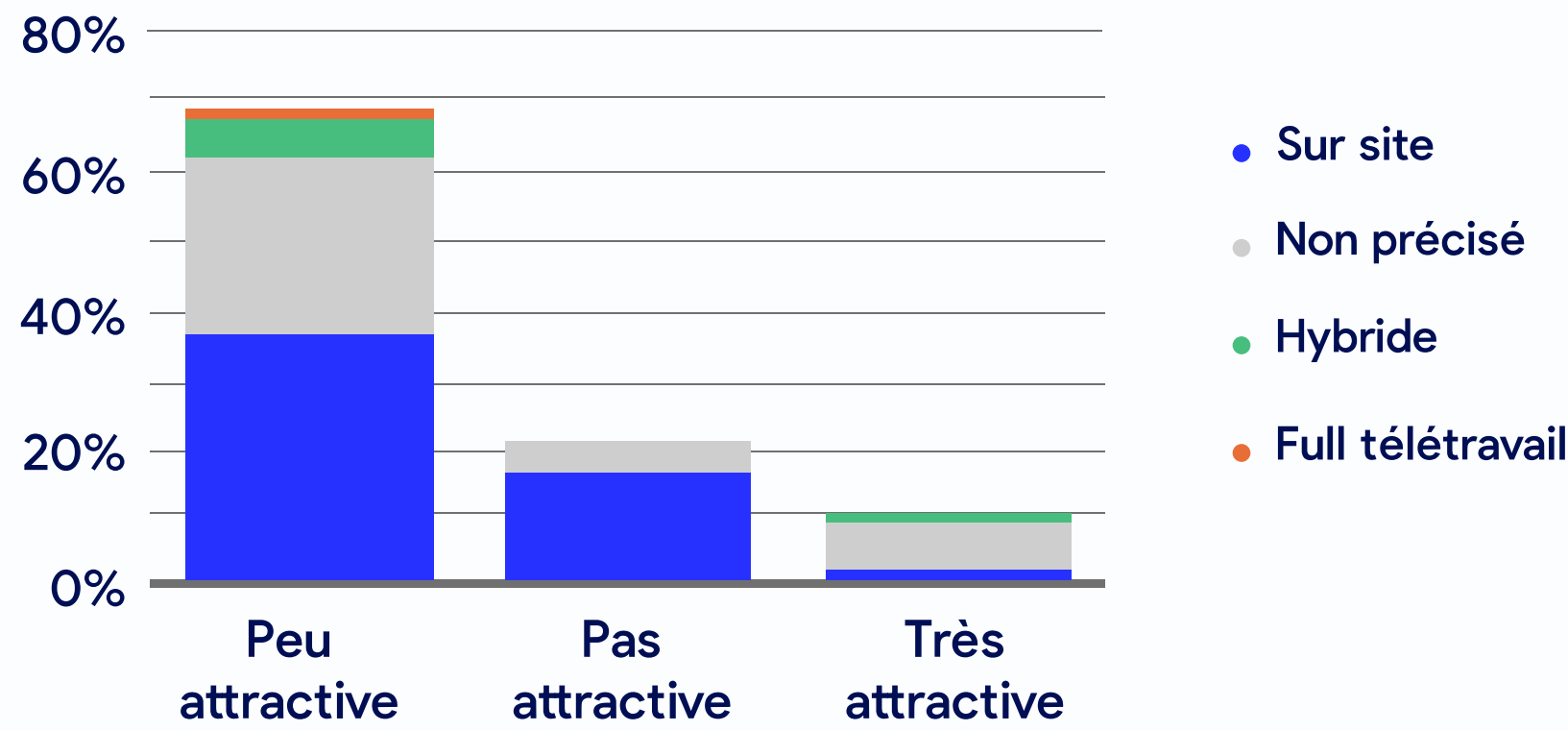


Une attractivité des profils IT entre 2 et 4x plus faible sur site

Développeur Fullstack

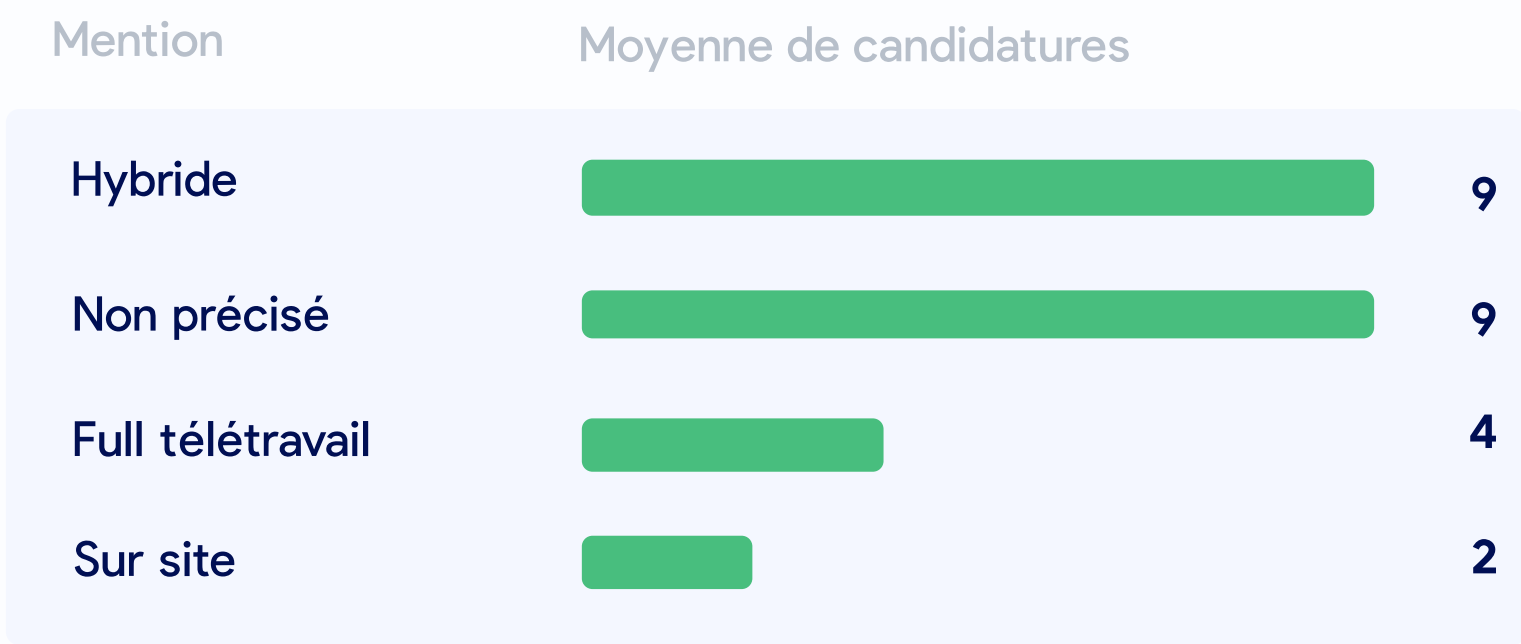


Le télétravail partiel permet ici d’obtenir le plus de candidatures avec en moyenne 12 candidats. Soit 2 fois plus que la moyenne de candidatures globale (autour de 6) et 4 fois plus que les offres sur site.

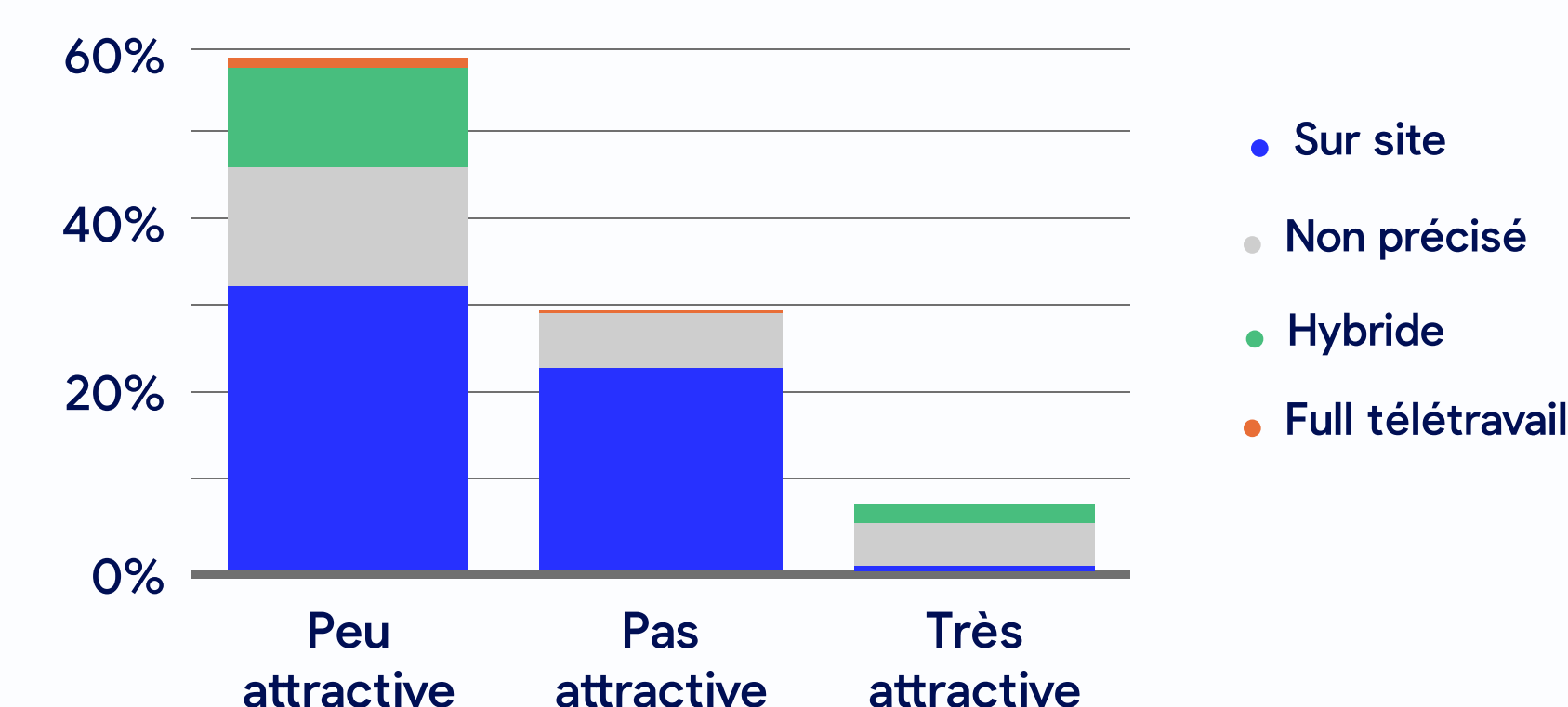


Les offres en télétravail se retrouvent toutes dans la catégorie des offres attractives. Plus de 20% n’ont pas reçu de candidatures, aucune offre en télétravail en fait partie.

Ingénieur DevOps



C’est sur ce profil que l’on retrouve le niveau de candidatures le plus faible, autour de 5 en moyenne. On observe également des niveaux de candidatures entre 2 et 3 fois plus faible sur site vs. télétravail partiel ou total.



Près de 30% des offres n’ont pas reçu de candidatures, parmi elles, il y en a seulement 0,1% en télétravail. De même que pour le profil Développeur Fullstack, les offres en télétravail se trouvent toutes dans la catégorie des offres attractives.



Conclusion

Cette étude nous permet d'observer plusieurs informations clés :

- La part du télétravail dans les annonces reste encore faible avec une présence à hauteur de 10%,
- Certains secteurs sont plus enclins à proposer du télétravail dans les avantages et notamment l'informatique,
- La mention "Sur site" a un réel impact négatif sur la performance d'une annonce,
- La mention du télétravail (Total ou Partiel) a tendance à augmenter le nombre moyen de candidatures.

La mention du télétravail a un impact positif sur la performance d'une annonce mais c'est vraiment l'impact négatif de sa non-mention qui ne doit pas être négligé. Cet impact est légèrement différent en fonction du métier et du profil, ainsi que de leur niveau d'attractivité global mais il reste important sur tous les secteurs étudiés.

Nous avons également constaté que la part des annonces mentionnant le télétravail n'est pas plus importante sur les offres attractives (ayant générées plus de 20 candidatures). D'autres facteurs influent donc naturellement sur la performance des annonces et la proposition de télétravail ne peut, seule, suffire à améliorer leur attractivité.



Et demain...

Quel avenir pour l'hybridation du travail ?

La crise sanitaire et le télétravail ont eu d'importantes conséquences sur notre vie professionnelle et notamment sur nos habitudes de travail. Depuis 2020, “une étape irréversible a été franchie” selon Bruno Marzloff, sociologue et président de l'association La Fabrique des mobilités.

Cet impact se retrouve directement sur tous les pans du marché du travail, comme celui du recrutement qui faisait l'objet de cette étude. Toutefois, la réalité est très variable entre les entreprises, et parler d'un mouvement uni vers plus de télétravail demeure complexe.

Certains, notamment parmi les grosses structures réputées moins agiles, font machine arrière **et souhaitent un retour au bureau massif**. Ainsi, Ingrid Nappi, professeur-chercheur à l'Essec et titulaire de la Chaire Workplace Management expliquait en 2021 : « Le télétravail exclusif a perdu en popularité au fil des confinements, on constate que la motivation et la productivité des salariés peuvent en pâtir, il rend le recrutement plus difficile... Le retour au bureau est aujourd'hui souhaité par tout le monde, employés comme entreprises ».

Beaucoup de collaborateurs expriment **un besoin de lien social** : selon les chiffres d'Ipsos, 52% des salariés disent que la présence de leurs collègues leur manque. Dans le même temps, ils sont 77% à être favorables au télétravail partiel. Un équilibre est à trouver entre ces deux mondes, qui ne se situe pas au même endroit pour chacun.

Il apparaît donc nécessaire, au-delà des règles générales, de proposer de la flexibilité aux collaborateurs qui s'en trouvent plus autonomes, responsabilisés, et surtout libres de s'organiser en fonction de leurs besoins, objectifs et contraintes.



Pour en savoir plus, rendez-vous sur monitohr.com
et suivez notre actualité sur



Contact

Tel : 01 79 72 48 44

Mail : hello@monitohr.com

Adresse

STATION F

5 parvis Alan Turing
75013 Paris