

BIEN-ÊTRE FINANCIER DES EMPLOYÉS : UN ÉLÉMENT CLÉ DE LEUR RÉTENTION

Paris, mai 2024.

Depuis la pandémie et le confinement des Français, le travail à distance et en mode hybride sont devenus courants dans les entreprises. Cependant, l'inflation complique l'adaptation à ces nouveaux modes de travail en affectant le bien-être financier des employés. Le travail en présentiel est également concerné par ce contexte économique, les dépenses des trajets domicile-travail s'avérant plus onéreuses qu'auparavant. Ce sentiment de "payer pour travailler" peut nuire à l'engagement des employés et à l'attractivité des entreprises. Cette nouvelle étude Capterra explore les dépenses qui pèsent sur les travailleurs et propose des solutions pour les départements RH afin d'améliorer la rétention des employés.

Environnement de télétravail : 43 % des Français en hybride et à distance n'en sont que partiellement satisfaits

Bien que les modes de travail hybride et distanciel se soient installés dans les entreprises françaises (44 % des répondants travaillent en hybride et 16 % entièrement à distance), certains arrangements ne semblent pas satisfaire totalement les employés de l'Hexagone. 43 % des répondants à notre enquête affirment que leur environnement de télétravail actuel ne répond que partiellement à leurs besoins. Mais pourquoi ?

Des dépenses essentielles à la hausse

Le contexte d'inflation actuel explique en partie le mécontentement évoqué par les employés français. Parmi les dépenses principales du quotidien ayant le plus augmenté, deux sont citées :

- l'alimentation (89 % des personnes interrogées)
- l'énergie (83 %)

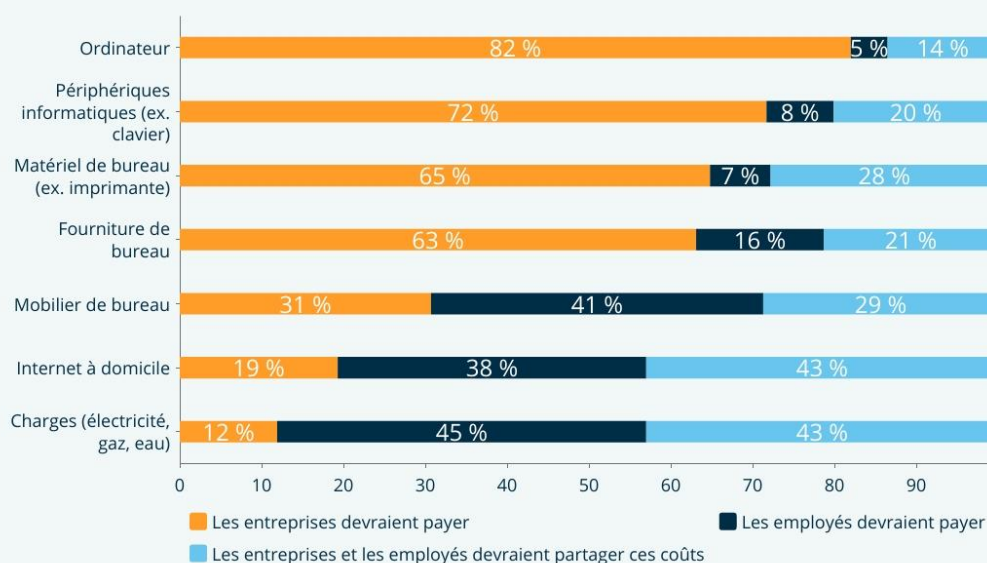
Même s'il permet aux employés d'économiser les frais de déplacement, le télétravail n'est donc pas non plus exempt de coûts.

Employeur ou employé, à qui d'assumer ces frais liés au télétravail ?

Bien que les entreprises ne soient pas tenues de participer aux dépenses occasionnées par le travail à distance, la mise en place de politiques de compensation adaptées peut

se révéler un atout majeur et concurrentiel pour la satisfaction des employés en poste, mais aussi pour l'attraction et la rétention des talents.

Travail à distance : selon les employés français, qui devrait assumer ces dépenses ?



Source: 2024 Cost of Work Survey

Q: Selon vous, qui des entreprises ou des salariés doivent prendre en charge les coûts suivants pour les travailleurs à distance ?

n: 244

Note: Seules les 5 réponses principales sur les 8 proposées sont visibles sur ce graphique.

Note: En raison de l'arrondi, la somme des pourcentages n'est pas égale à 100 %.

Pour tout ce qui est relatif au matériel de travail (ordinateur, périphériques ou encore fourniture de bureau), les Français pensent qu'il est à l'entreprise de les assumer, au contraire de dépenses comme l'Internet et les factures d'eau ou d'électricité pour lesquelles 43 % des répondants sont en faveur d'un partage des coûts.

Mécontentement général des employés français en cas de hausse des coûts du travail

Alors que le modèle hybride semble s'être installé au sein des entreprises, le temps en présentiel demeure prévalent. 36 % des répondants travaillent sur site et 26 % de ceux qui opèrent en hybride sont amenés à travailler principalement au bureau.

Parmi les Français qui travaillent sur site à temps complet ou partiellement, 12 % se sont vus demander de travailler plus de jours en présentiel qu'il y a un an. Face à cette demande, 71 % d'entre eux ont toutefois fait part de leur mécontentement. L'une des pistes de réflexion pour expliquer un tel résultat peut se trouver du côté des dépenses engendrées par ce mode de travail.

La question de l'augmentation des coûts liés au travail en présentiel semble jouer un rôle important dans la satisfaction et l'engagement des salariés. Quand nous avons demandé à l'ensemble des salariés quelle serait leur réaction en cas de dépenses trop importantes réalisées pour travailler sur site :

- 70 % demanderaient une augmentation,
- 56 % chercheraient un nouveau poste,
- 30 % réduiraient leur productivité.

Des frais qui pèsent sur le budget des employés travaillant sur site

Quels sont les coûts principaux dans le cadre du travail en présentiel en France ?

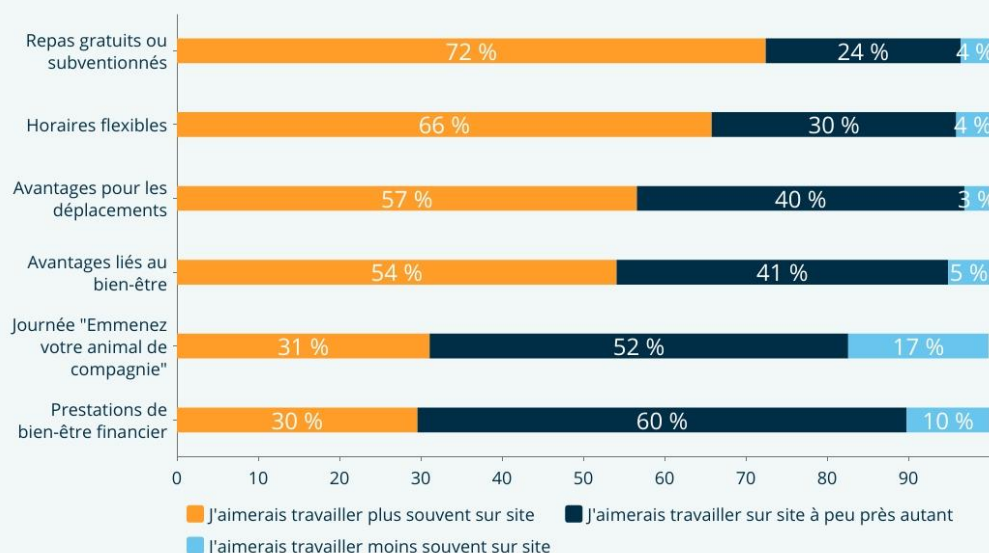
1. L'essence (34 %)
2. Les repas (32 %)
3. Les transports publics (29 %)

En ce qui concerne les repas et les frais engagés, la France se positionne en première place par rapport aux autres pays européens interrogés.

Il est donc essentiel que les départements et responsables RH identifient quelles ressources peuvent être proposées pour motiver les salariés à se rendre au bureau et faciliter leur engagement.

Quels avantages motivent les employés à revenir au bureau ?

Principaux avantages motivant les employés français à travailler en présentiel



Source: 2024 Cost of Work Survey

Q: Imaginez que votre employeur propose les avantages suivants aux travailleurs sur site : quel impact cela aurait-il sur votre motivation à travailler sur site ?

n: 196

Note: En raison de l'arrondi, la somme des pourcentages n'est pas égale à 100 %

Note: Seules 6 réponses sur les 13 proposées sont visibles sur ce graphique

Si les entreprises veulent retenir leurs talents, ou en attirer de nouveaux, la prise en compte de leur bien-être financier est primordiale. L'inflation actuelle a des impacts visibles sur le bien-être financier des employés et, à ce jour, ces derniers ne semblent pas être totalement satisfaits des mesures mises en place. C'est dans ce contexte particulier que les avantages sociaux prennent toute leur importance, poussant ainsi les entreprises à évaluer les besoins spécifiques de leurs employés afin de retenir le personnel sur le long terme.

Méthodologie

L'étude Capterra 2024 Cost of work a été réalisée en ligne en mars 2024 auprès de 2 716 répondants aux États-Unis (n=250), au Canada (n=250), au Brésil (n=244), au Mexique (n=245), au Royaume-Uni (n=248), en France (n=244), en Italie (n=250), en Allemagne (n=246), en Espagne (n=246), en Australie (n=248) et au Japon (n=245). L'objectif de l'étude était de connaître les coûts supportés par les employés pour travailler, que ce soit à distance ou en présentiel. Les personnes interrogées ont été sélectionnées pour leur emploi à temps plein ou à temps partiel.

**À propos de Capterra**

Capterra est la destination n°1 afin de trouver le logiciel idéal. Notre plateforme comprend plus de 95 000 solutions parmi 900 catégories de logiciels et offre un accès à plus d'1,8 millions d'avis vérifiés, vous permettant de gagner du temps, d'accroître votre productivité et d'accélérer votre croissance.

Contact presse

Dorine Mandin - Marketing Specialist Capterra
dorine.mandin@gartner.com