

MOBILITÉ, TÉLÉTRAVAIL ET ALÉAS CLIMATIQUES

Restitution des résultats de l'enquête • Mars 2026

61 %

jugent l'impact du télétravail
positif

75 %

des managers ne sont pas
formés au management à
distance

81 %

n'ont pas mis en place de
Forfait Mobilités Durables

75 %

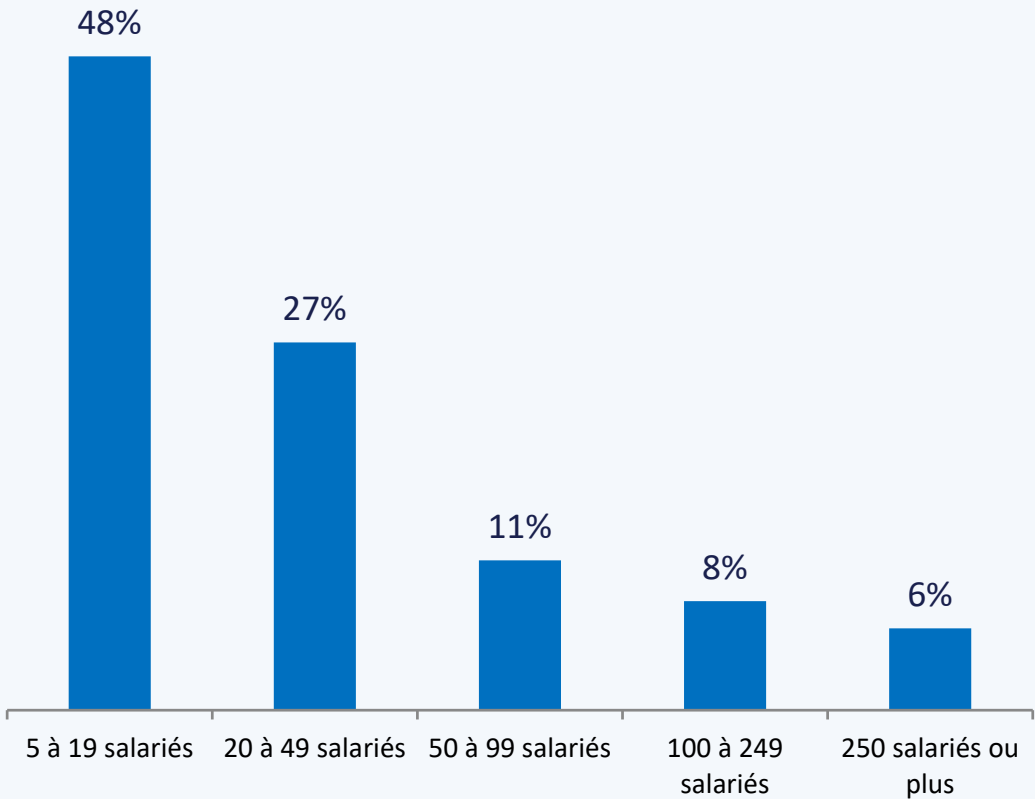
n'ont aucune stratégie
formalisée de continuité
climatique

Des pratiques de télétravail installées, mais une mobilité durable et une résilience climatique encore peu structurées

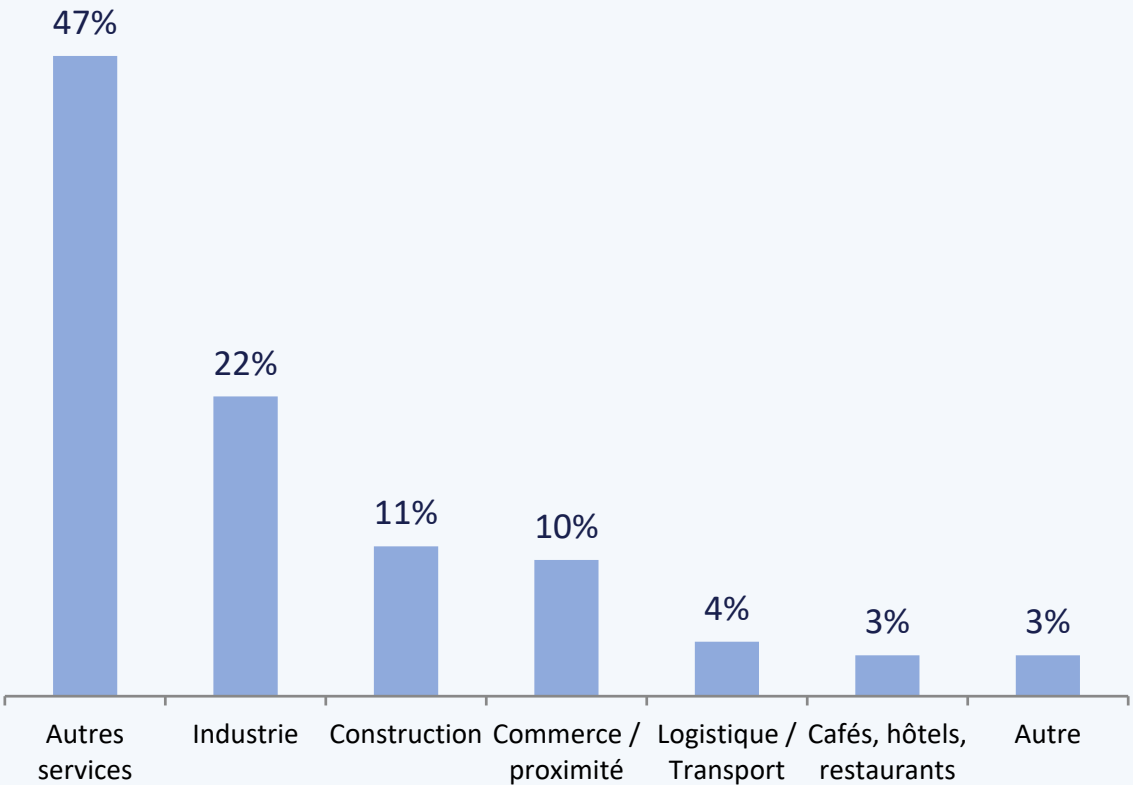
À retenir Le télétravail est largement perçu comme positif et devrait surtout être maintenu, mais l'accompagnement managérial, les dispositifs de mobilité durable et l'anticipation des aléas restent minoritaires.

Méthodologie de l'enquête Enquête réalisée par mail en mars 2026 auprès des chefs d'entreprise franciliens. 529 réponses ont été collectées.

Votre entreprise compte

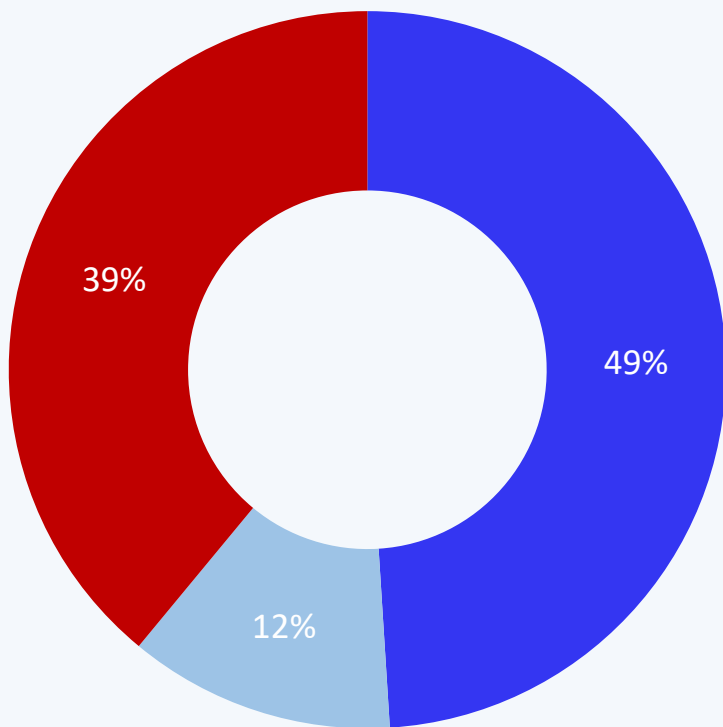


Votre secteur d'activité



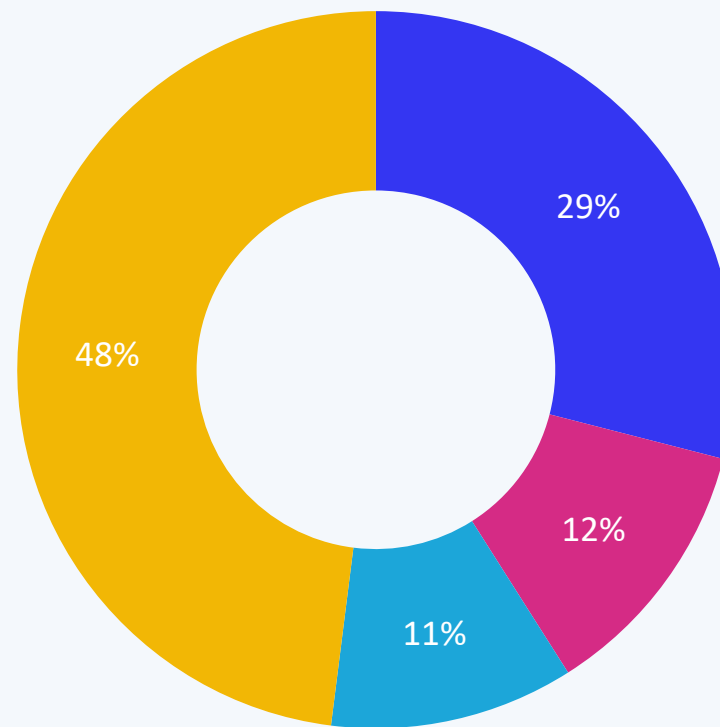
À retenir L'échantillon est majoritairement composé de PME de 5 à 49 salariés (75 %) et d'activités de services (47 %).

Votre entreprise a-t-elle mis en place le télétravail ?



■ Oui, régulièrement ■ Oui, occasionnellement ■ Non

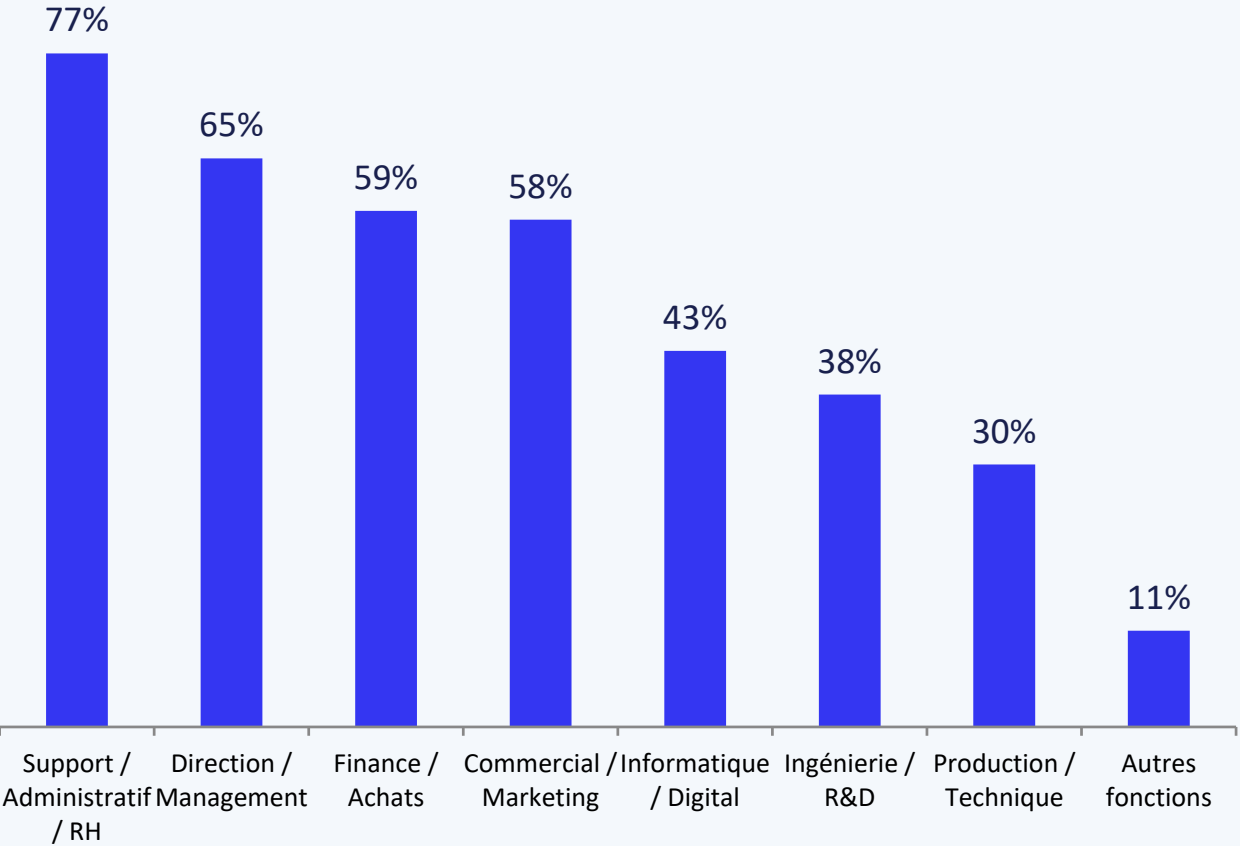
Si oui, quelle part de salariés est concernée par le télétravail ?



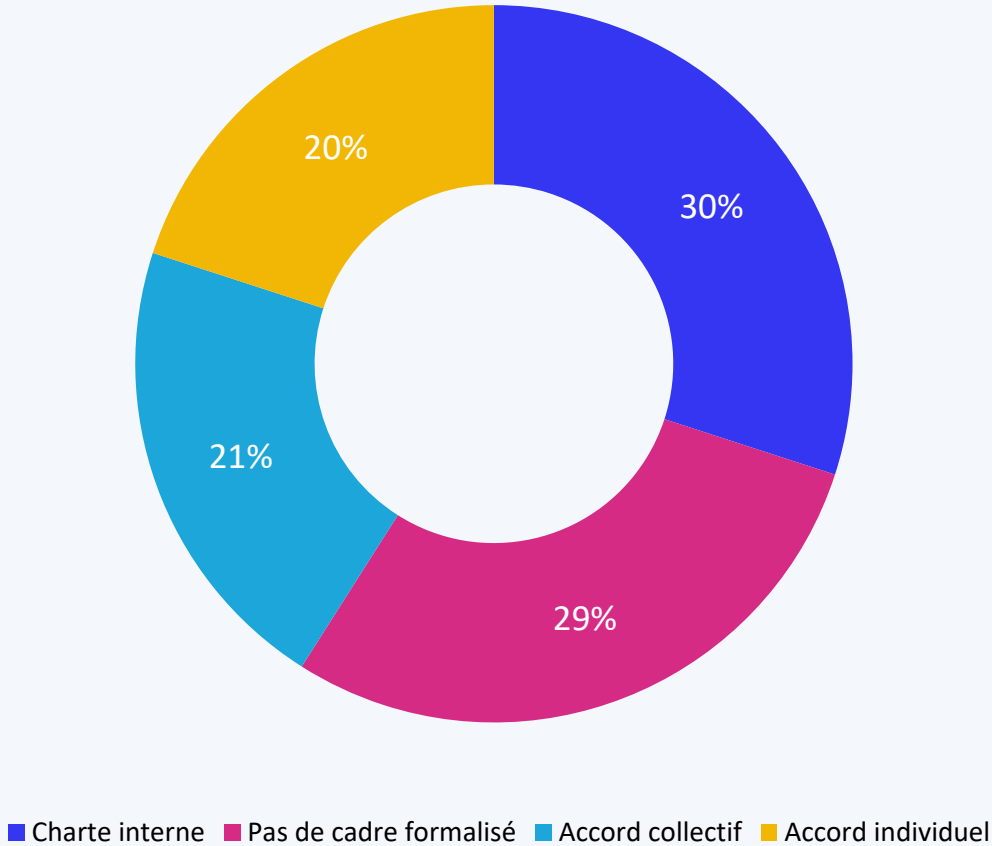
■ Moins de 25 % ■ 25 à moins de 50 % ■ 50 à moins de 75 % ■ 75 % ou plus

À retenir Le télétravail est présent dans 61 % des entreprises et, lorsqu'il existe, il concerne très souvent une large part des effectifs : 48 % déclarent au moins 75 % de salariés concernés.

Si oui, quels types de fonctions sont concernés par le télétravail ?

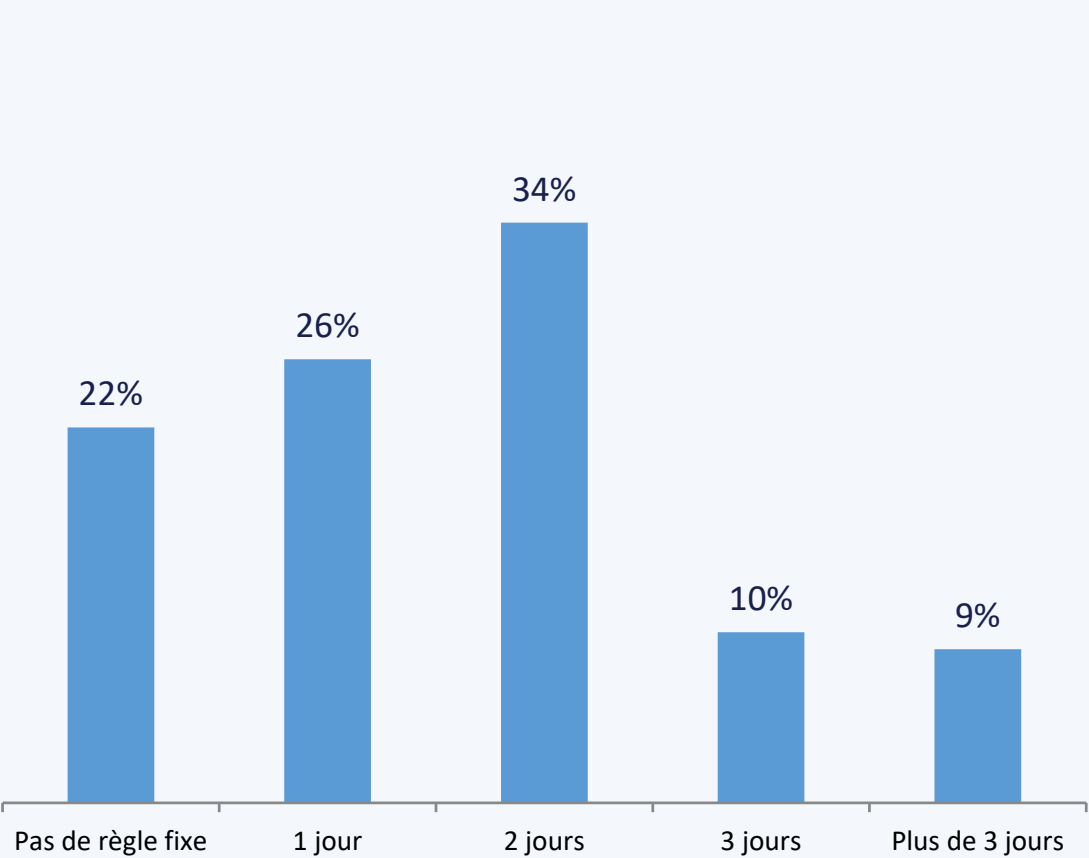


Le télétravail est-il formalisé dans votre entreprise ?

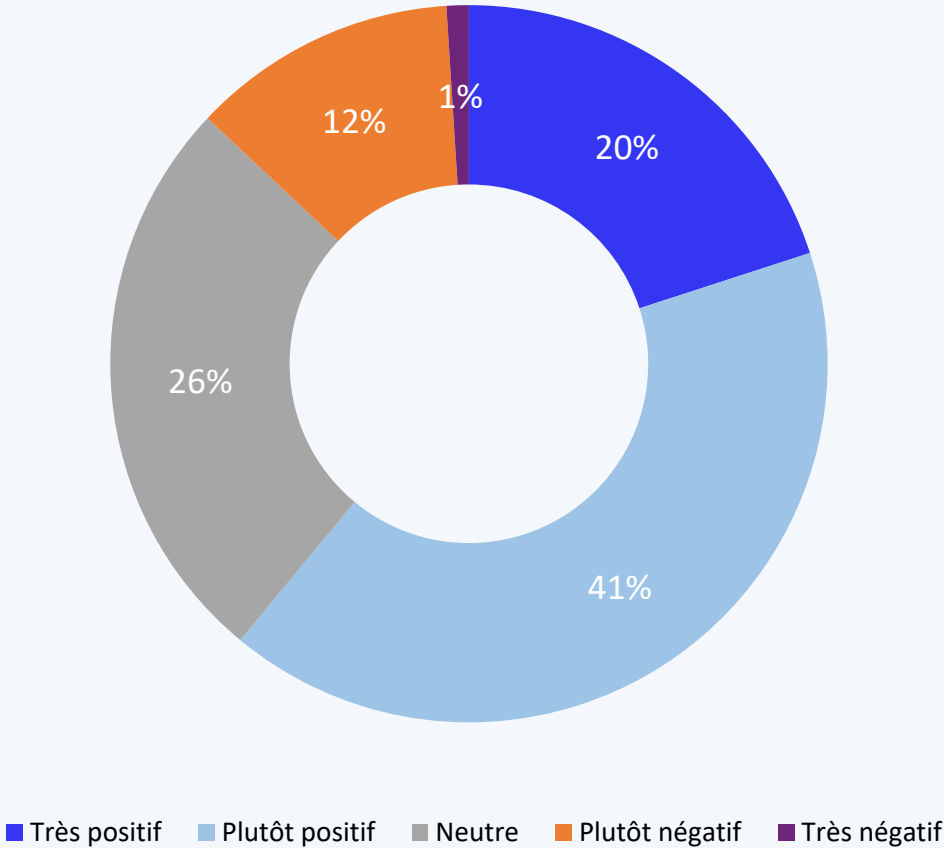


À retenir Le télétravail concerne d’abord les fonctions support et d’encadrement. Sa formalisation reste dispersée : près de trois entreprises sur dix n’ont aucun cadre formalisé.

Combien de jours de télétravail maximum sont autorisés par semaine ?

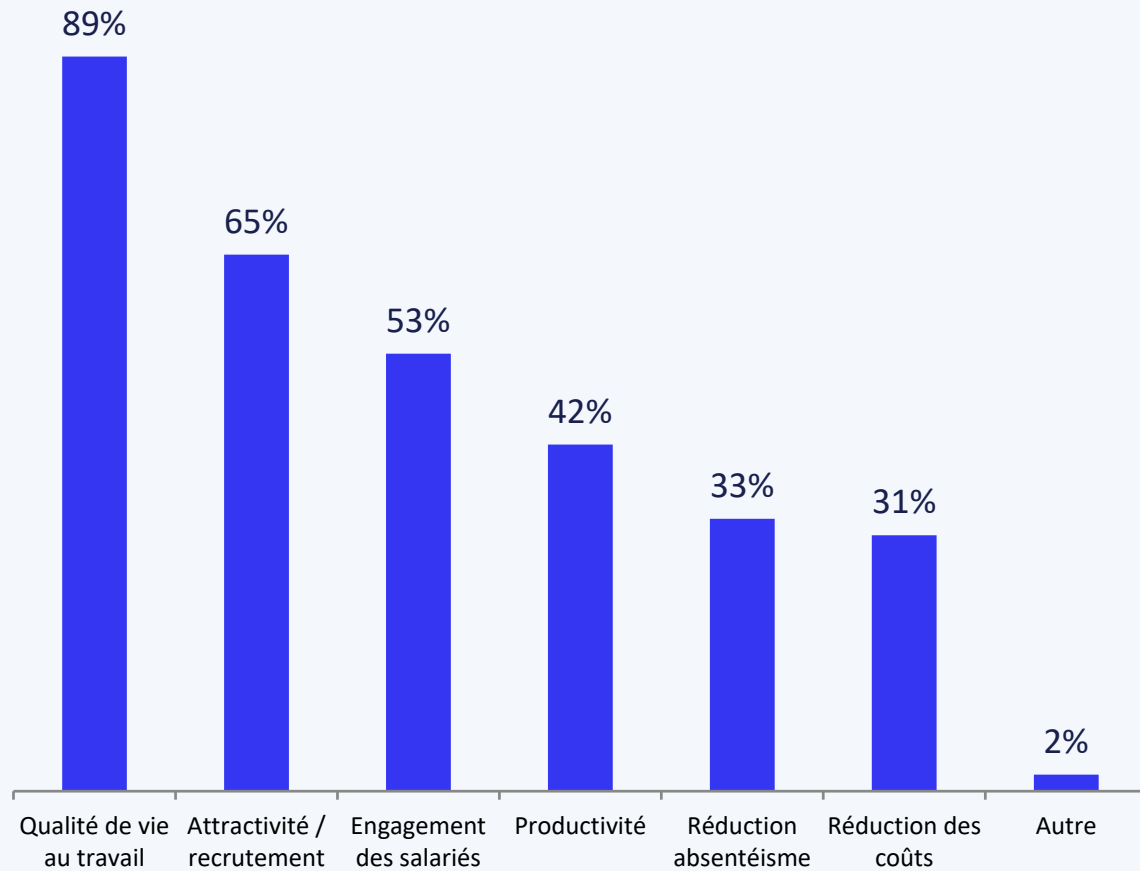


Selon vous, le télétravail a globalement un impact...

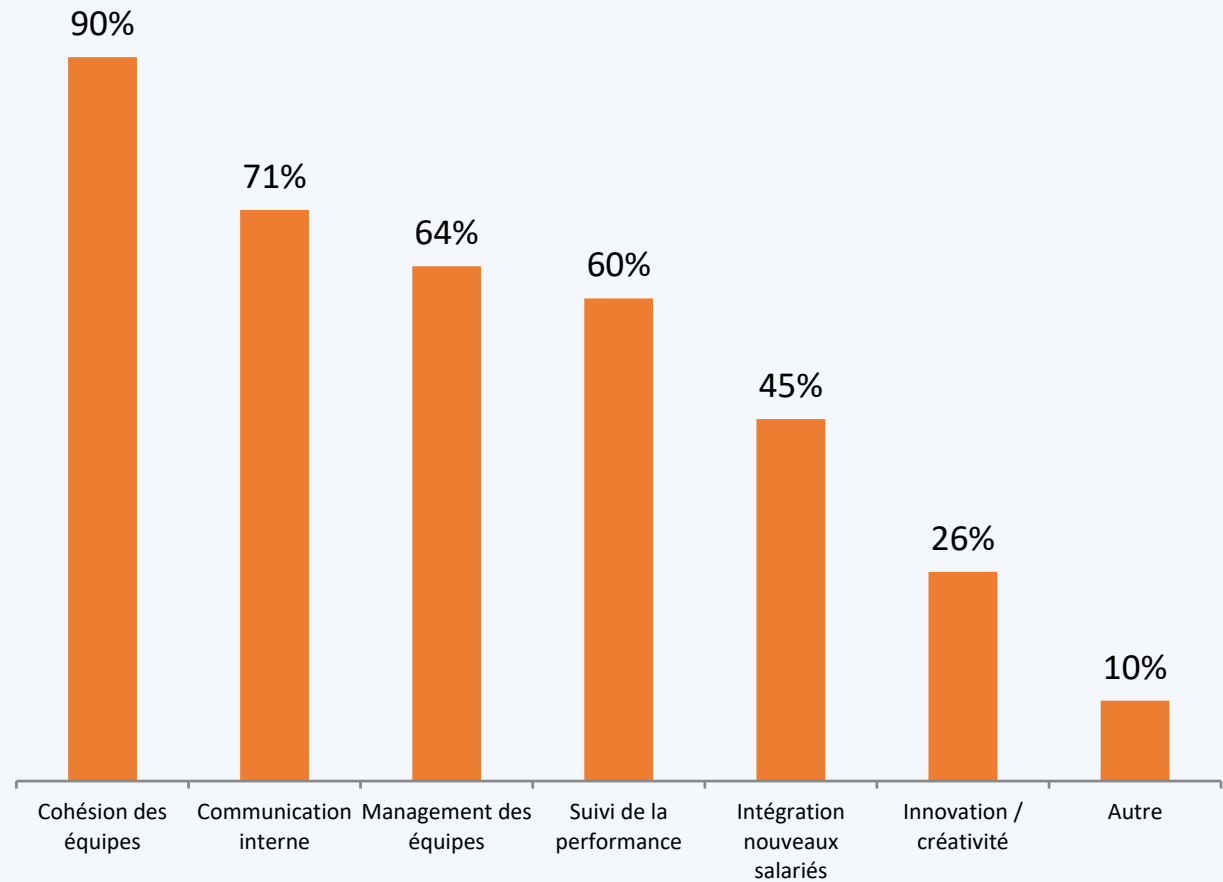


À retenir Deux jours par semaine constitue la règle la plus fréquente (34 %). Au total, 61 % jugent l’impact positif, contre seulement 13 % qui le perçoivent négativement.

Sur quels aspects le télétravail a-t-il eu un impact positif ?

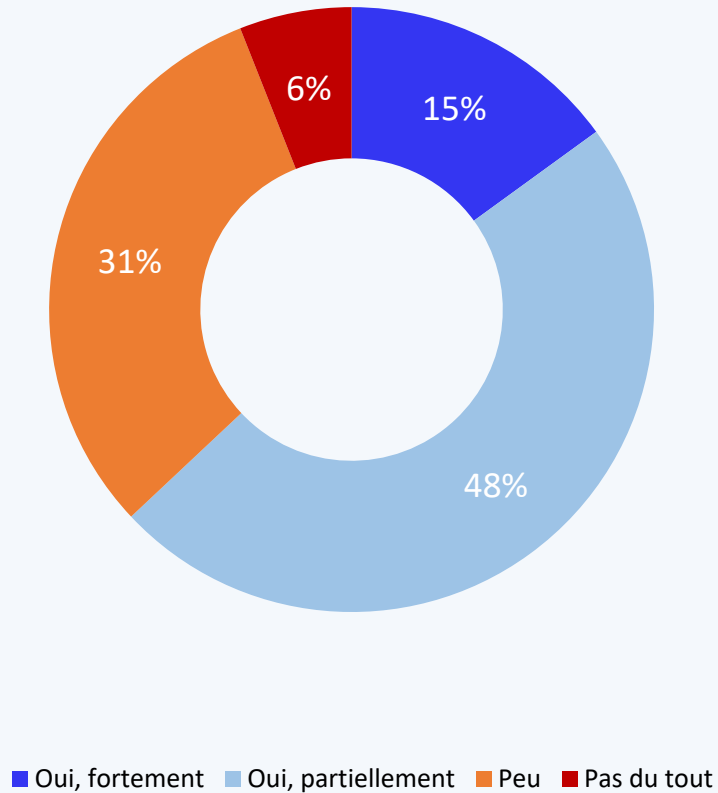


Sur quels aspects le télétravail a-t-il eu un impact négatif ?

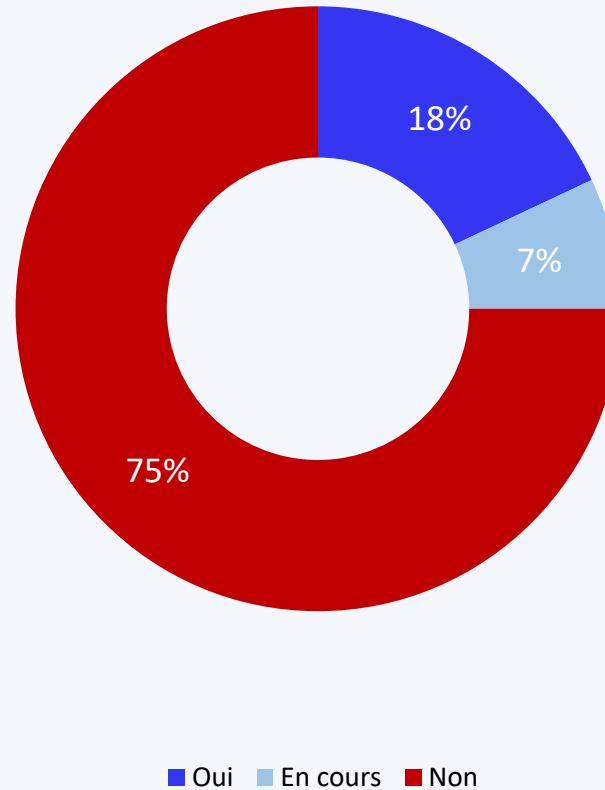


À retenir Le télétravail améliore très nettement la qualité de vie au travail, mais ses effets négatifs se concentrent sur le collectif : cohésion, communication et management.

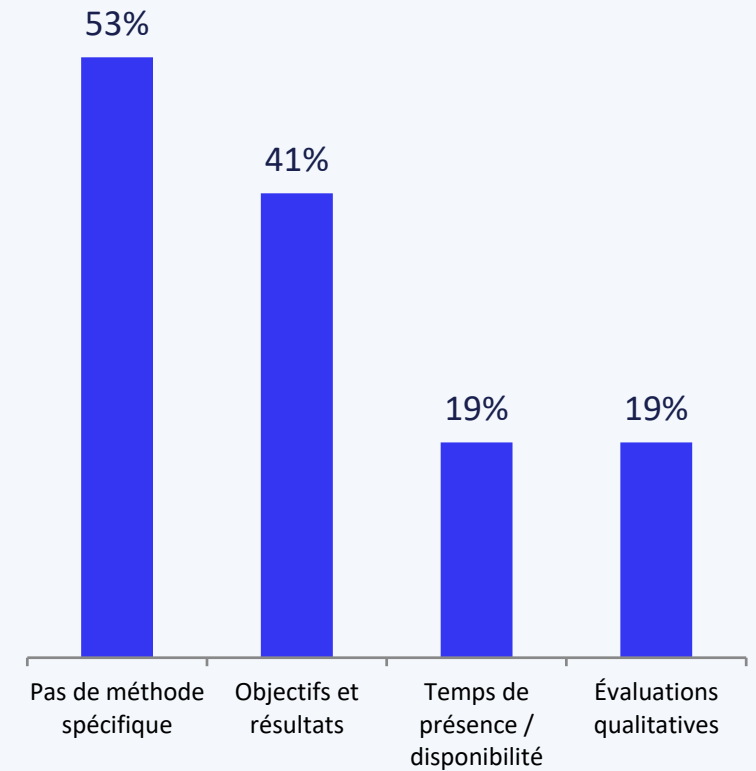
Le télétravail a-t-il conduit à faire évoluer les pratiques managériales ?



Les managers ont-ils été accompagnés/formés au management à distance ?

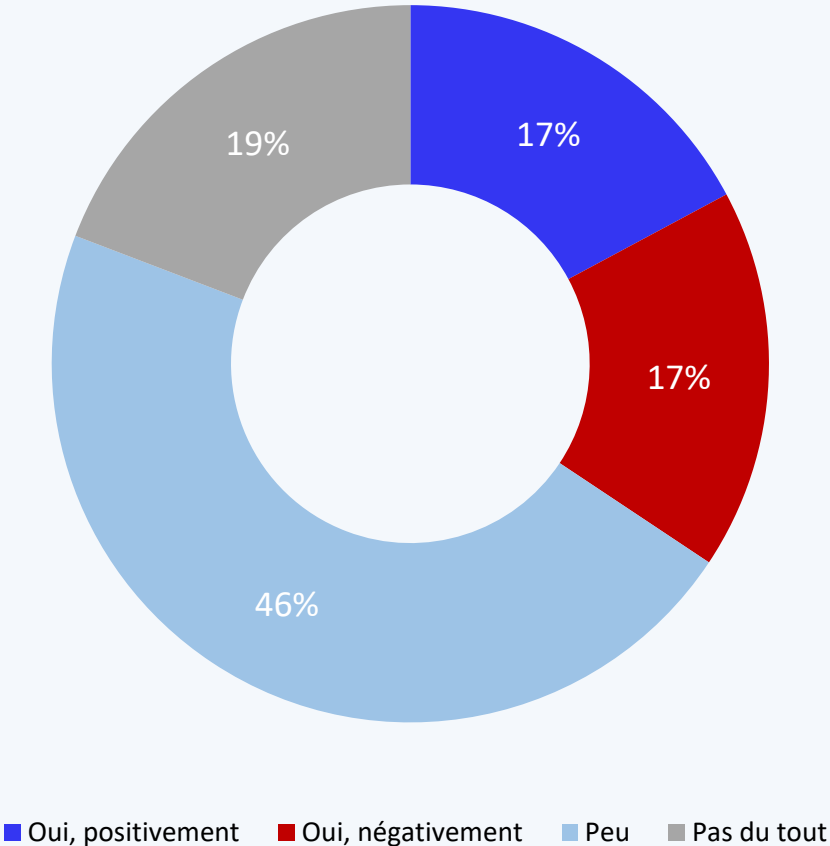


Comment évaluez-vous la performance des salariés en télétravail ?

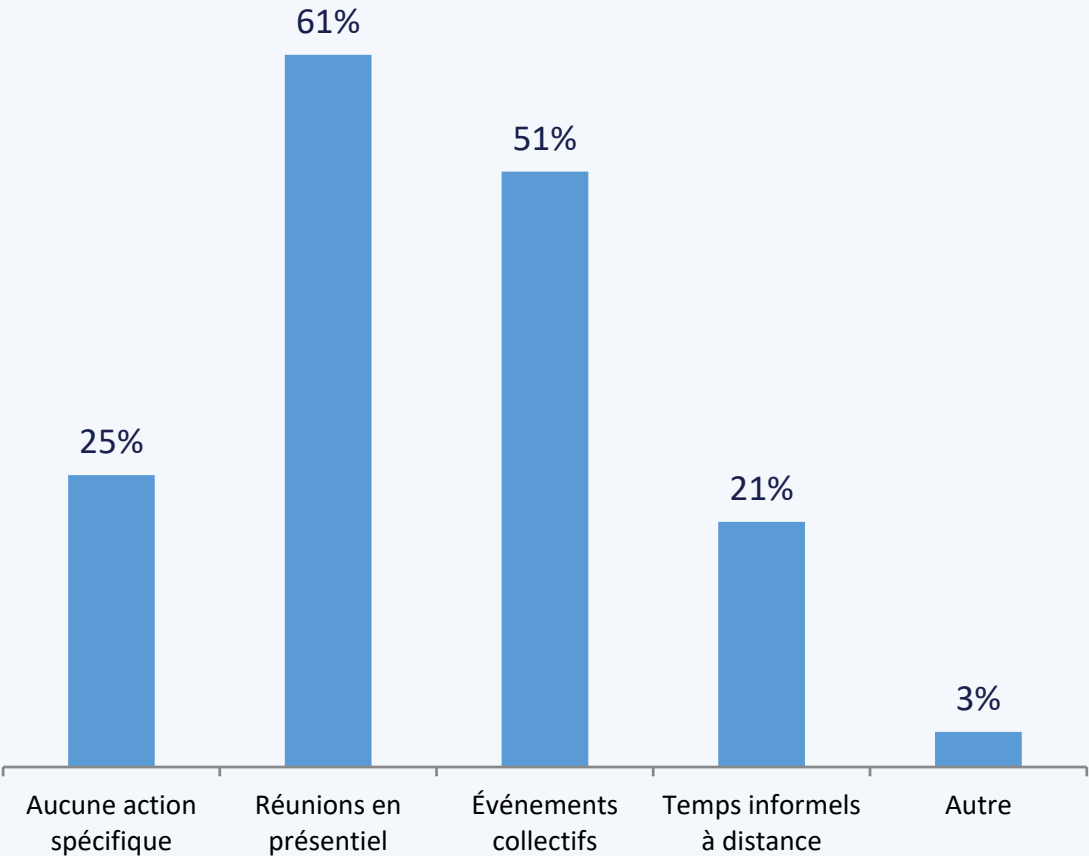


À retenir Alors que 63 % constatent une évolution au moins partielle des pratiques managériales, 75 % n'ont pas formé leurs managers et 53 % n'utilisent aucune méthode spécifique d'évaluation.

Le télétravail a-t-il modifié la culture d'entreprise ?

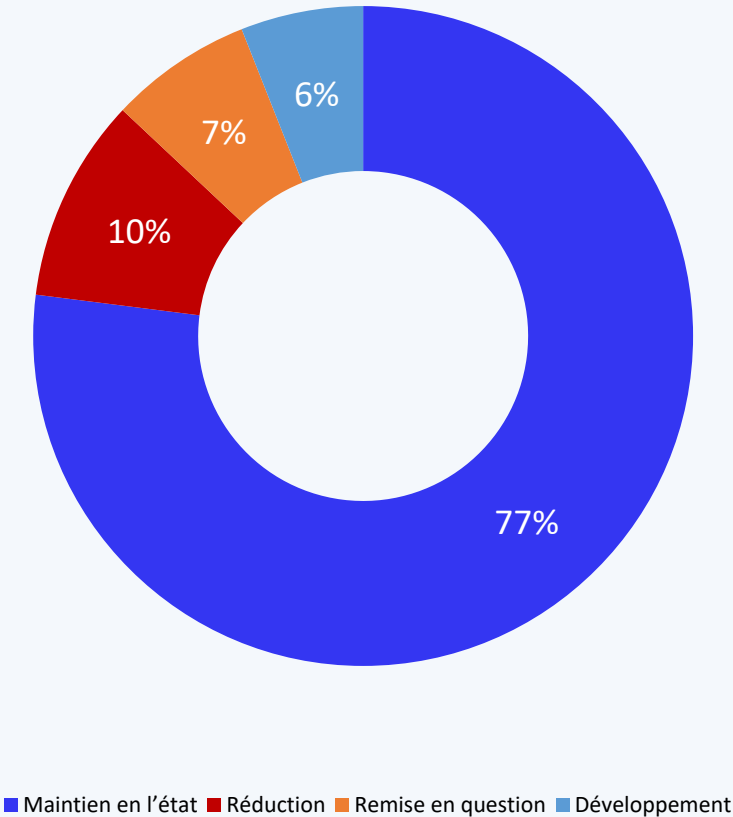


Des actions spécifiques sont-elles mises en place pour maintenir le lien social ?

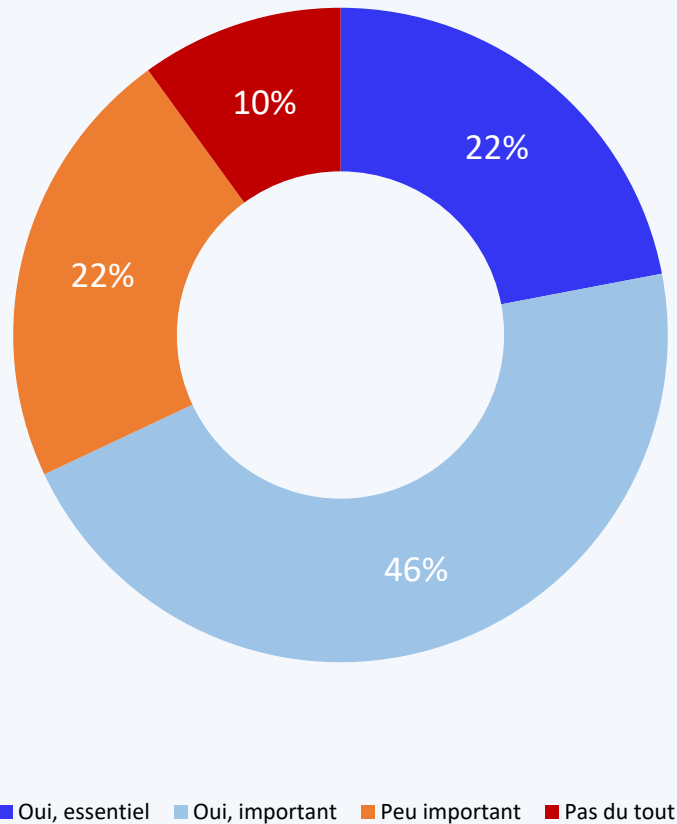


À retenir L'effet du télétravail sur la culture d'entreprise est le plus souvent jugé limité. Pour maintenir le lien social, les entreprises privilégient clairement le présentiel, via les réunions d'équipe et les événements collectifs.

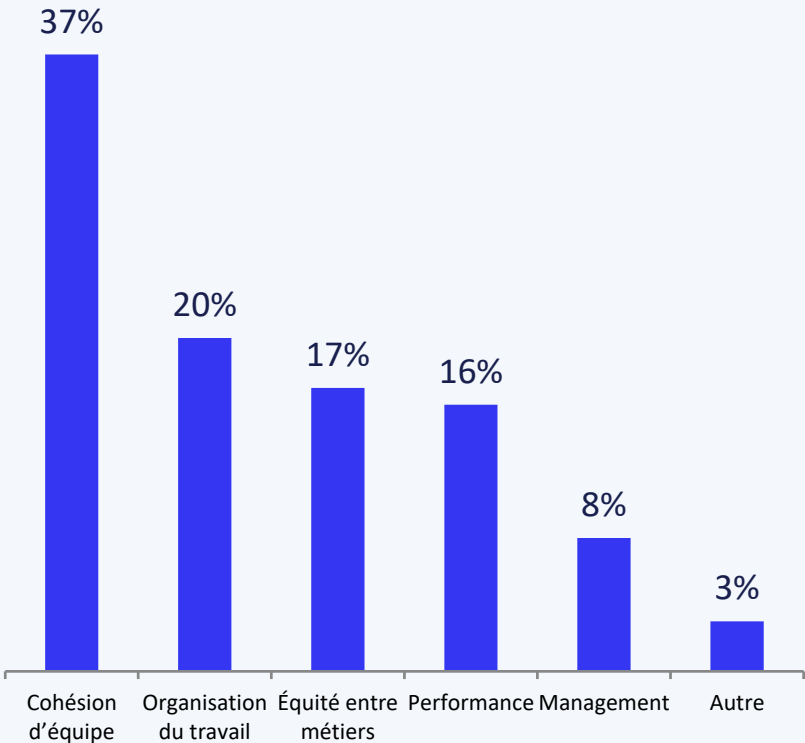
Quelle est votre vision du télétravail à moyen terme (2–3 ans) ?



Le télétravail est-il devenu un critère clé pour attirer ou retenir les talents ?

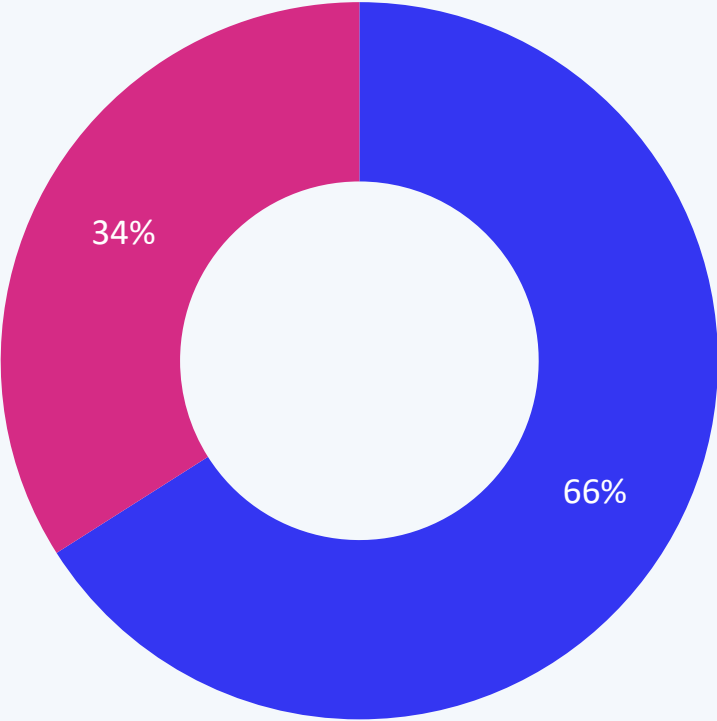


Principalement, quel est aujourd'hui le plus grand défi lié au télétravail dans votre entreprise ?



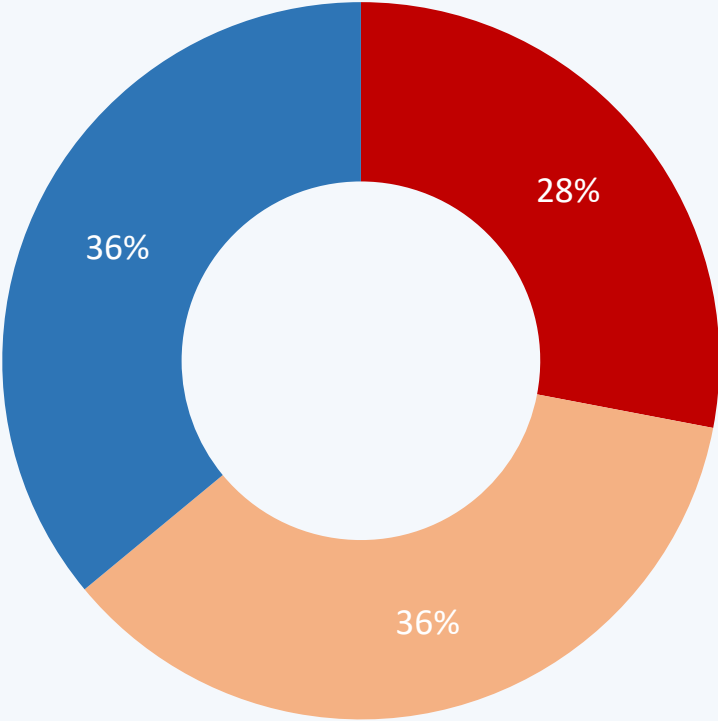
À retenir Le scénario dominant est la stabilité du dispositif. Le télétravail est un levier RH important ou essentiel pour 68 %, tandis que la cohésion d'équipe demeure le principal défi.

Votre entreprise est-elle située à moins de 10 minutes à pied des transports en commun (RER / Transilien / métro / tramway) ?



■ Oui ■ Non

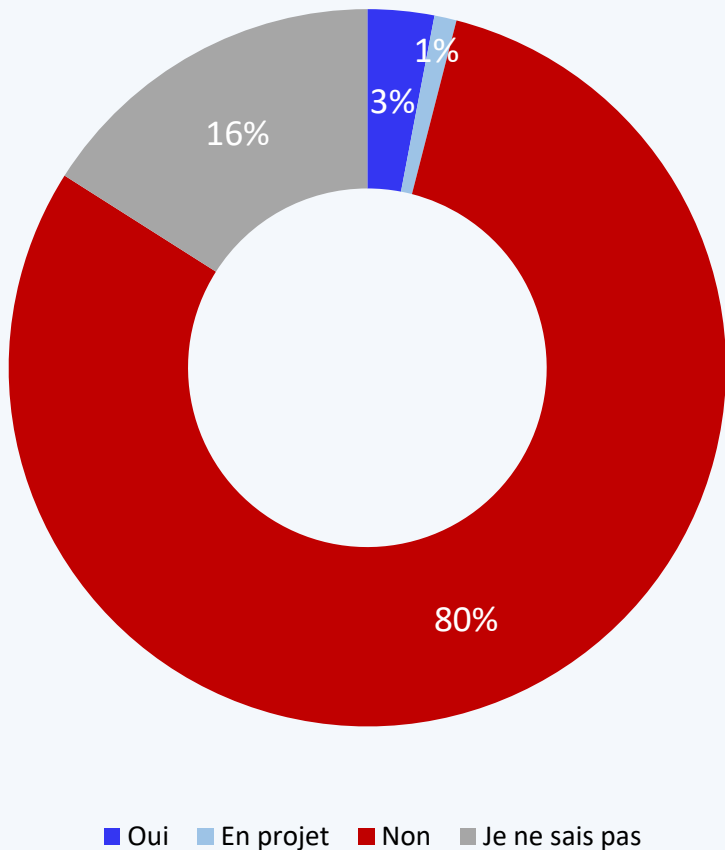
Si non, le manque d’accessibilité en transports en commun constitue-t-il une difficulté de recrutement ?



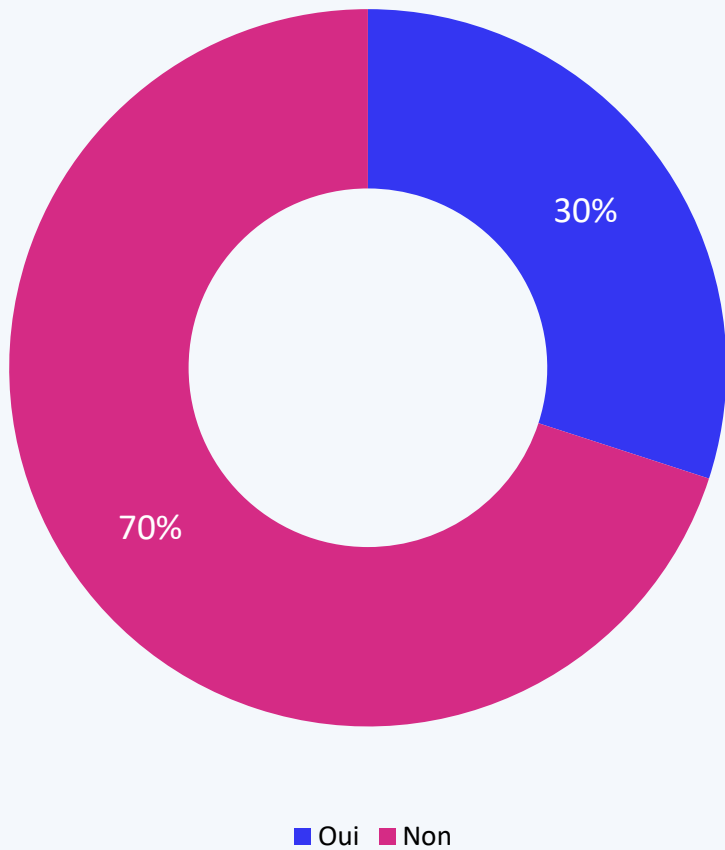
■ Oui, fortement ■ Oui, partiellement ■ Non

À retenir Un tiers des entreprises se situent à plus de dix minutes des transports structurants. Parmi elles, 64 % déclarent que ce manque d’accessibilité pénalise au moins partiellement le recrutement.

Votre entreprise dispose-t-elle d'un Plan de Mobilité Employeur (PDME) ou d'un plan de mobilité inter-employeur (PDMIE) ?

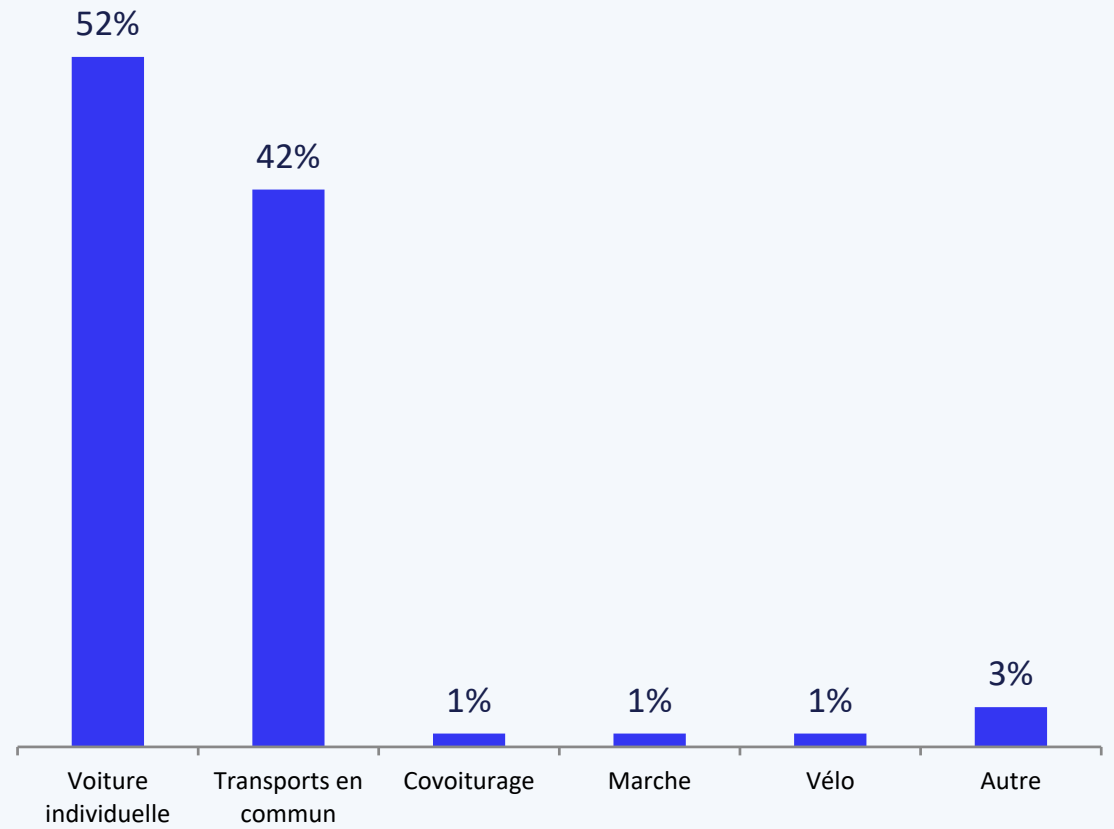


La thématique Mobilité des salariés est-elle abordée lors des NAO (négociations annuelles obligatoires) dans votre entreprise ?

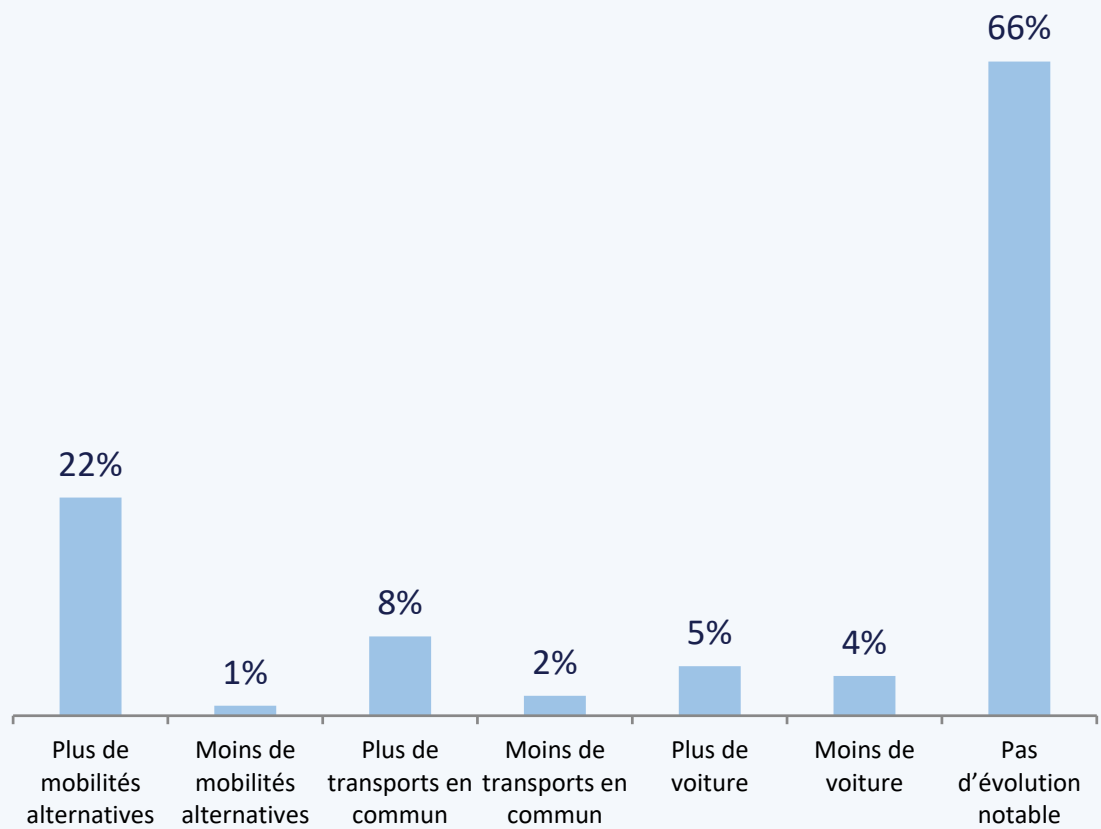


À retenir La mobilité reste peu structurée : seuls 4 % disposent d'un plan ou en préparent un, et le sujet n'est pas abordé dans les NAO de 70 % des entreprises concernées.

À votre connaissance, quel est le principal mode de déplacement domicile-travail de vos salariés ?

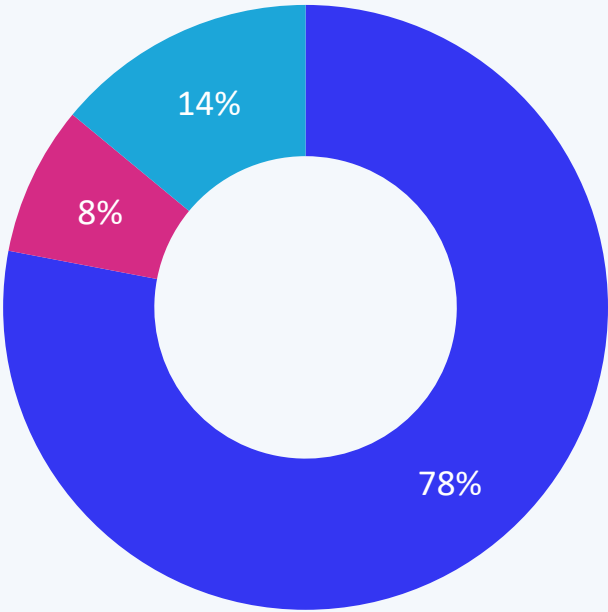


Observez-vous une évolution des pratiques de mobilité de vos salariés depuis 3 ans ?



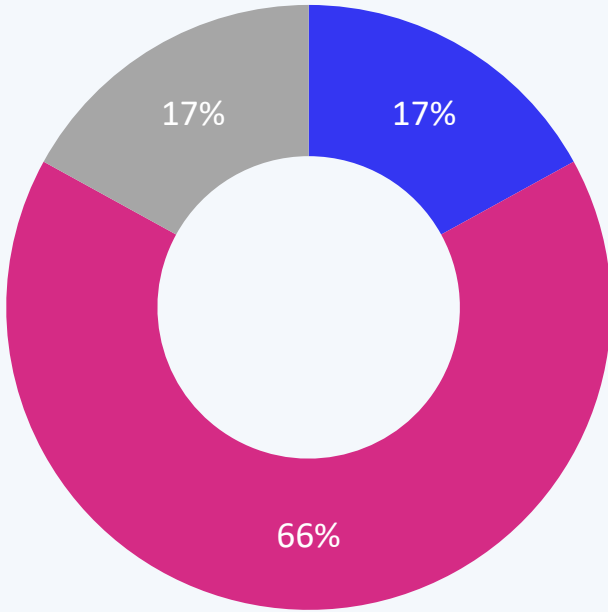
À retenir La voiture individuelle reste le premier mode cité (52 %), devant les transports en commun (42 %). Deux tiers n’observent toutefois aucune évolution notable depuis trois ans.

Quelle proportion des abonnements de transport en commun de vos employés, votre entreprise prend-elle en charge ?



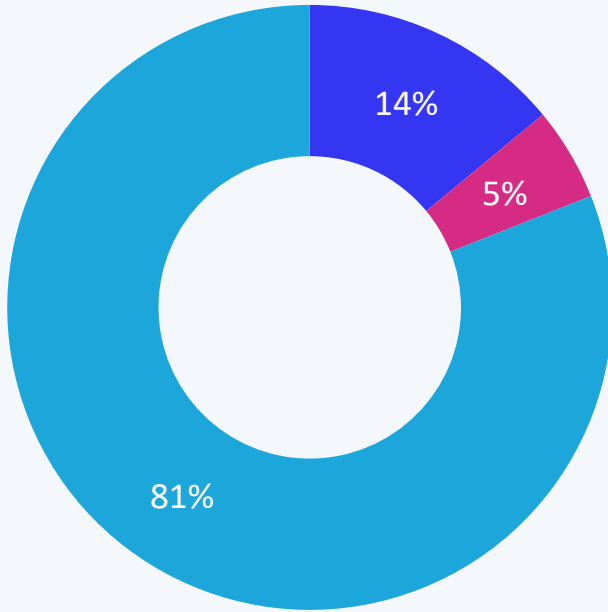
■ 50 % (minimum légal) ■ Entre 50 % et 75 % ■ Plus de 75 %

Votre entreprise rembourse-t-elle une part des frais de carburant ?



■ Oui ■ Non ■ Non concerné

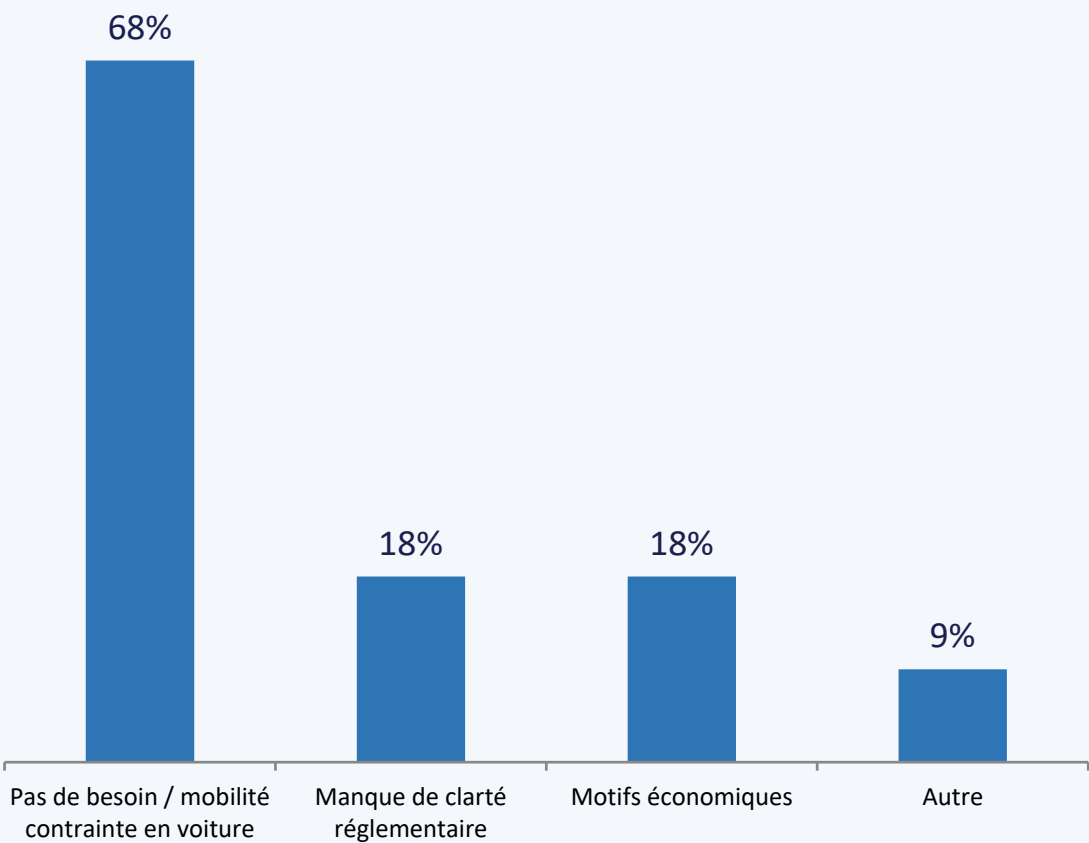
Avez-vous mis en place un Forfait Mobilités Durables (FMD) ?



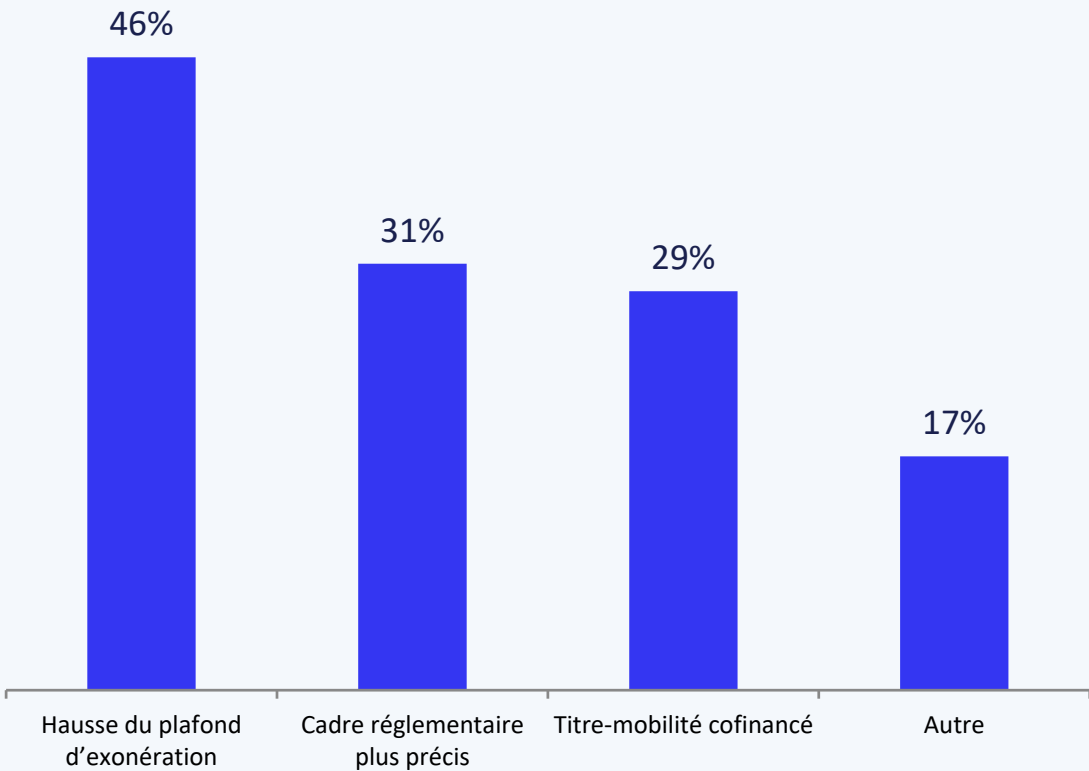
■ Oui ■ Envisagé ■ Non

À retenir La prise en charge reste majoritairement au minimum légal pour les transports en commun. Le FMD est absent dans 81 % des entreprises et seuls 17 % remboursent une part du carburant pour les véhicules.

Quel(s) élément(s) freine(nt) la mise en place du FMD dans votre entreprise ?

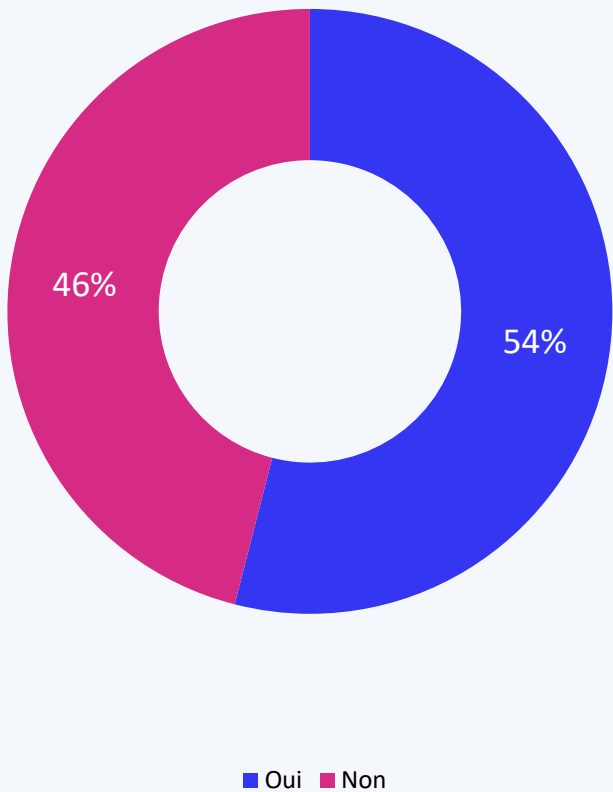


Quel(s) levier(s) pourrai(en)t vous inciter à mettre en place le FMD ?

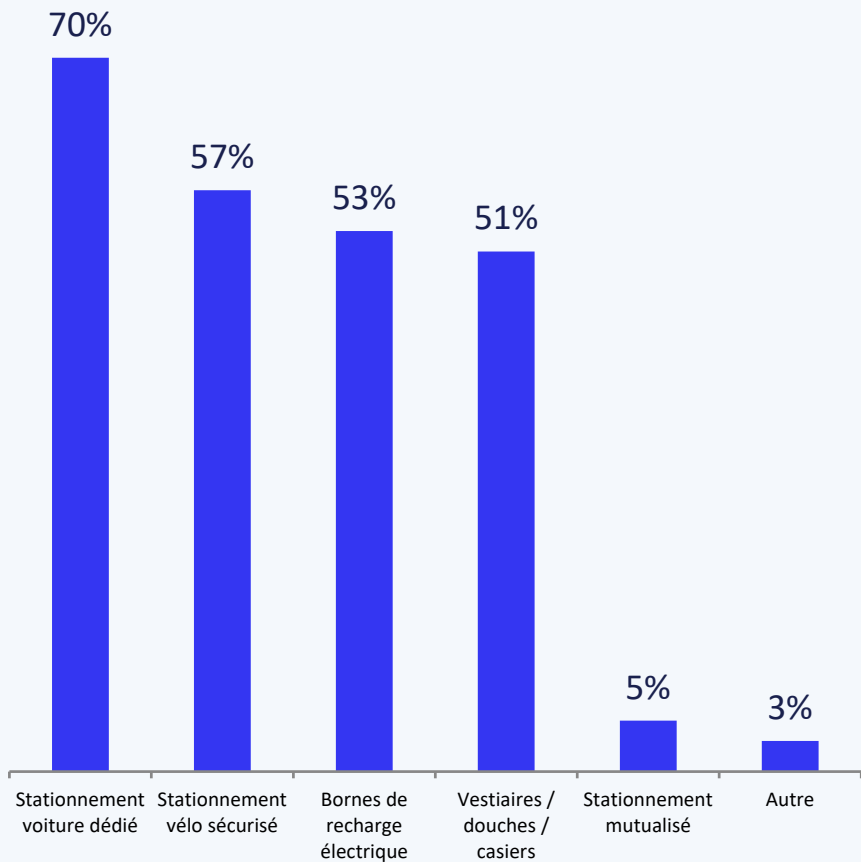


À retenir L'absence de besoin perçu ou la dépendance à la voiture constitue de loin le premier frein. Une hausse du plafond d'exonération serait le levier le plus incitatif.

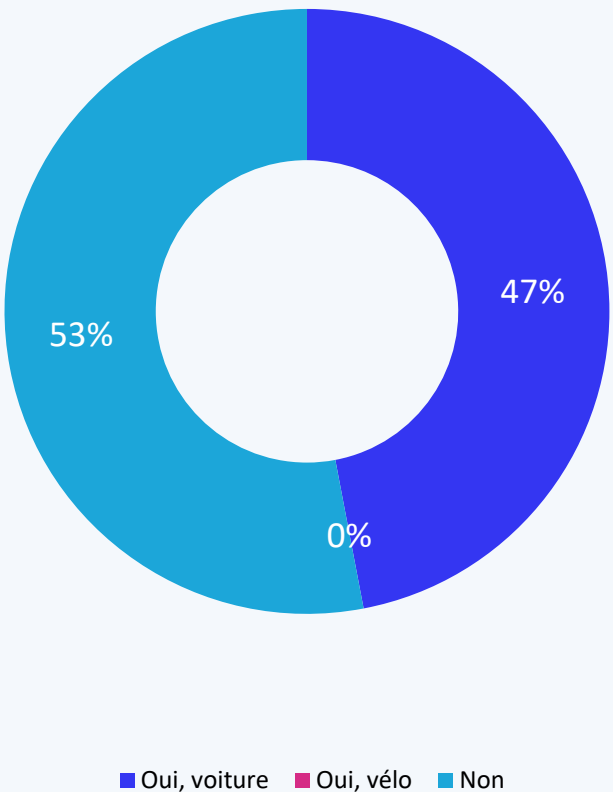
Disposez-vous d’infrastructures spécifiques en lien avec la mobilité dans votre entreprise ?



Si oui, lesquelles ?

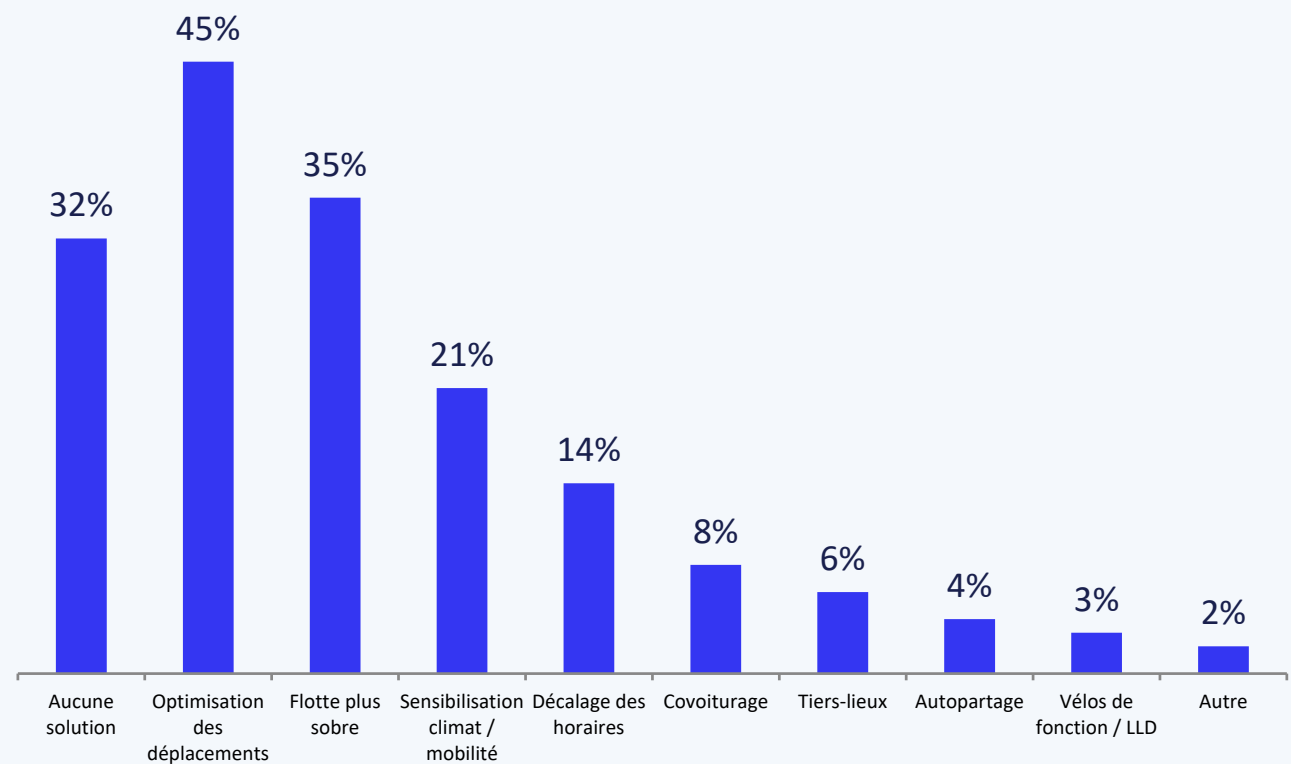


Votre entreprise met-elle à disposition des véhicules de fonction pour vos salariés ?

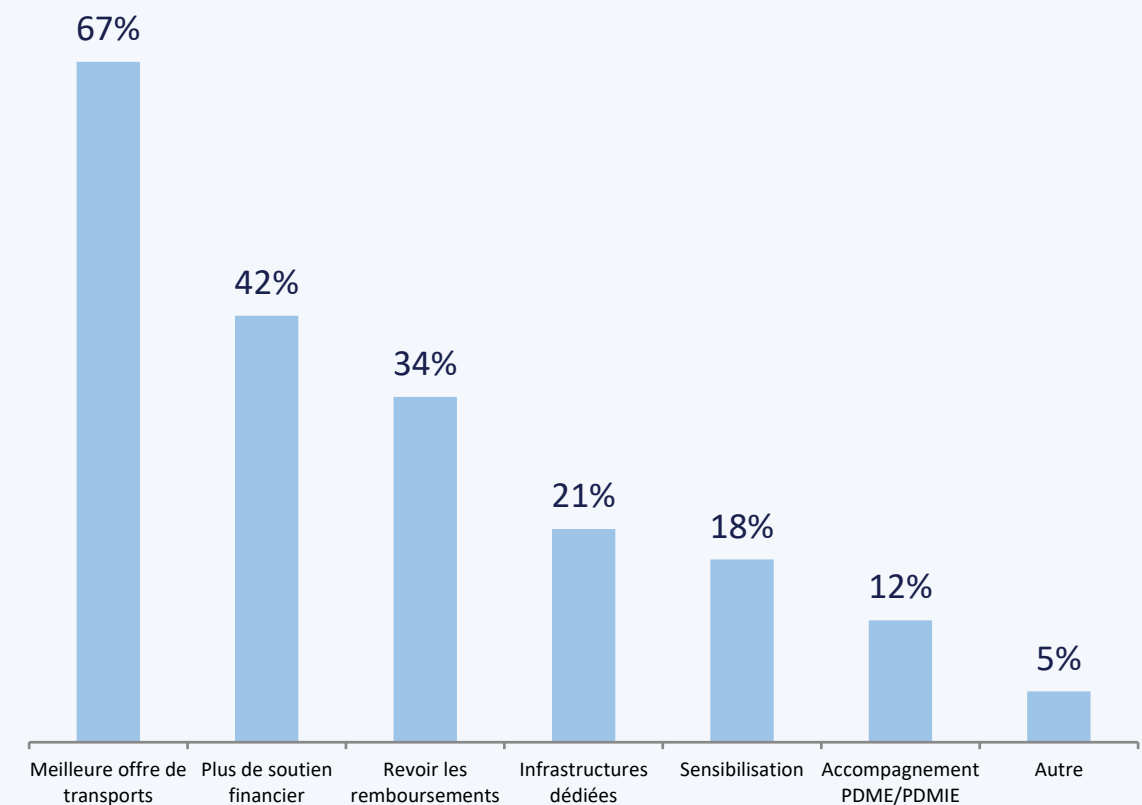


À retenir Plus d’une entreprise sur deux dispose d’infrastructures de mobilité, mais elles restent d’abord orientées vers la voiture. Le vélo de fonction demeure inexistant.

Votre entreprise utilise ou encourage-t-elle les solutions suivantes ?

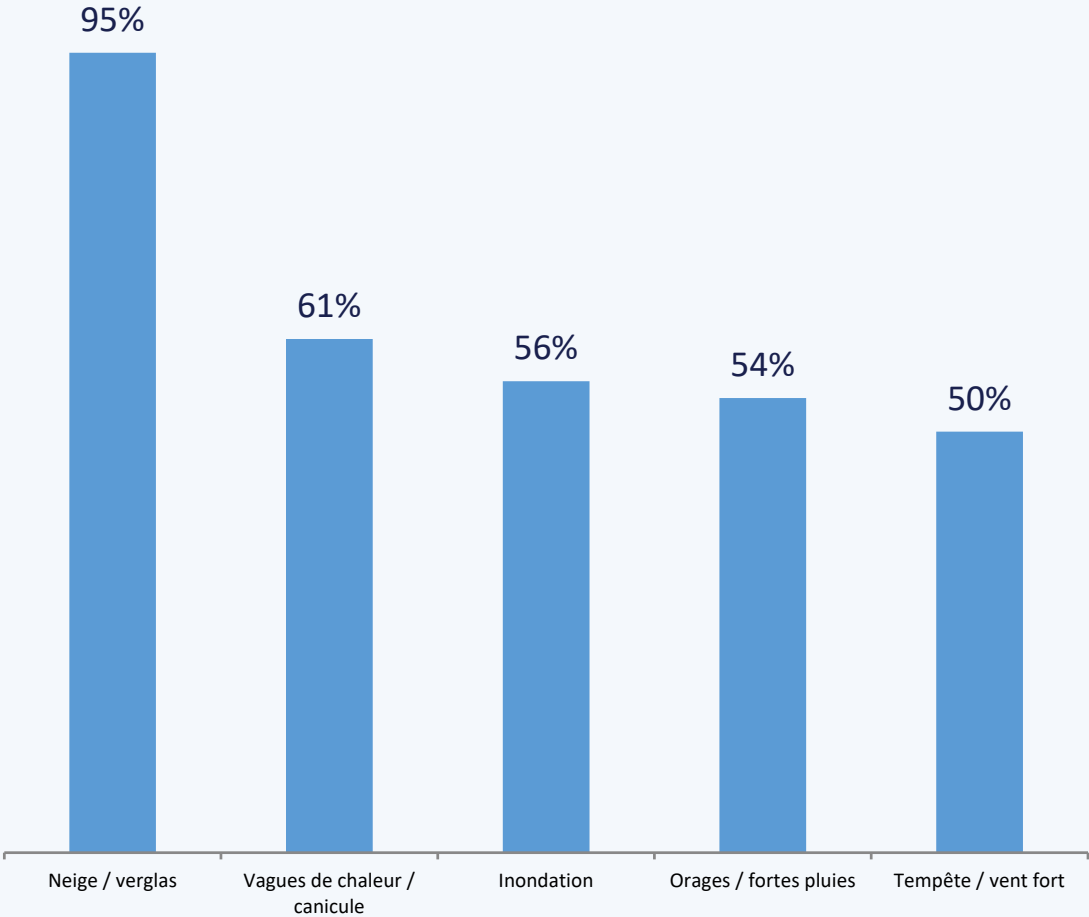


Quelles sont vos attentes vis-à-vis des pouvoirs publics pour améliorer la mobilité des salariés dans votre entreprise ?

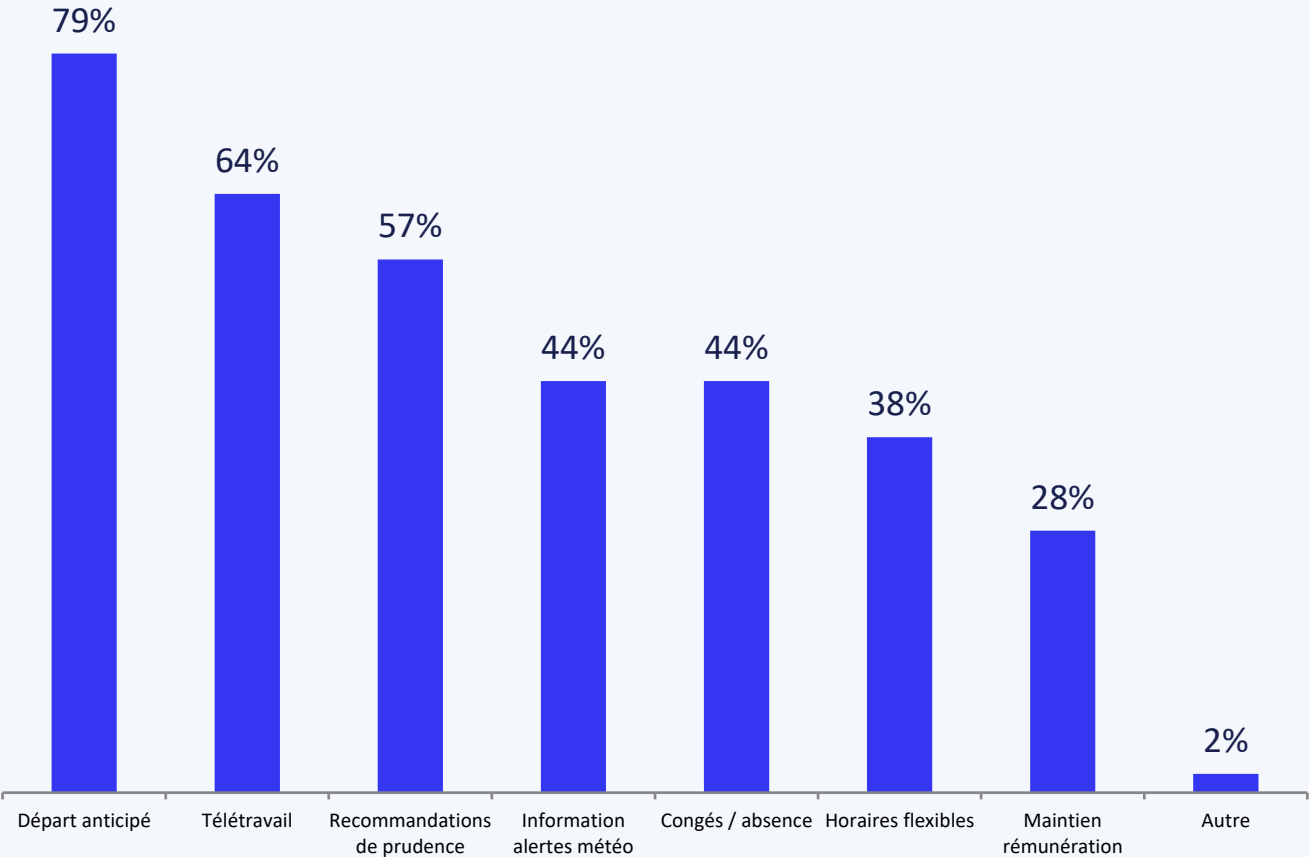


À retenir L’optimisation des déplacements et la transition des flottes de véhicules dominent les actions. Côté pouvoirs publics, l’attente prioritaire concerne une meilleure offre de transports en commun, très loin devant l’accompagnement méthodologique.

Quel type d'aléa climatique est le plus pénalisant pour la venue au travail des salariés ?

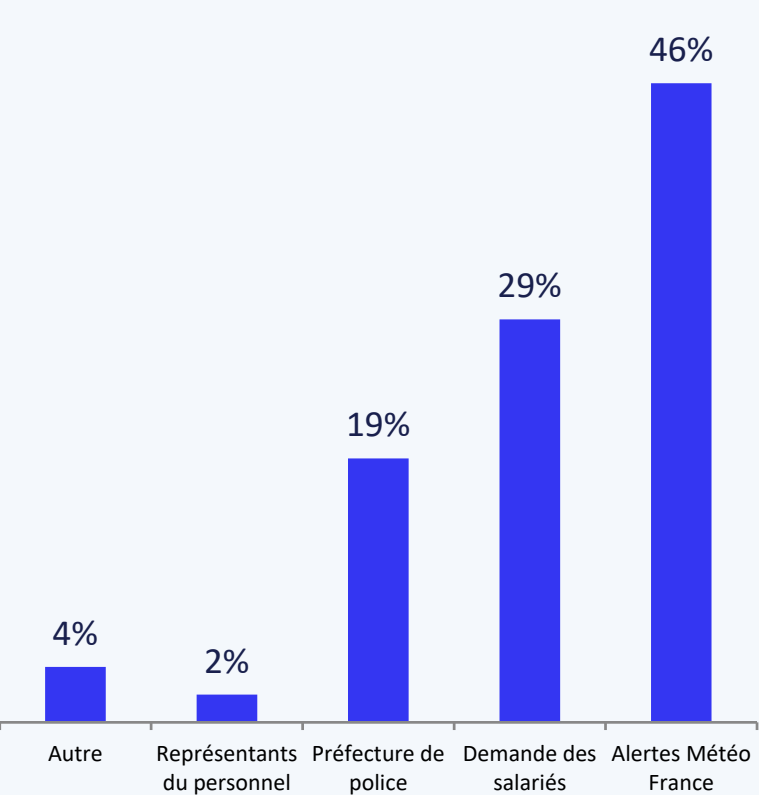


Quelles actions votre entreprise met-elle en place pour faciliter la mobilité des salariés en cas d'aléas climatiques ?

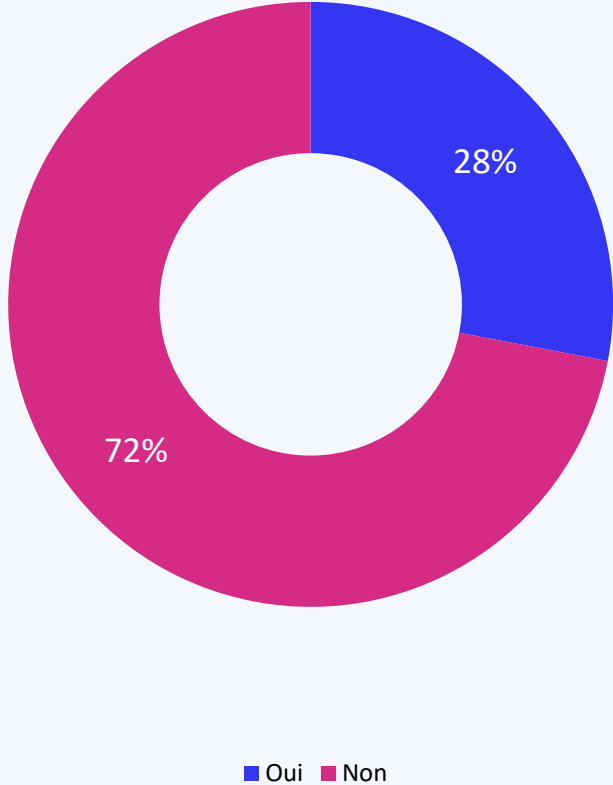


À retenir La neige et le verglas sont presque unanimement identifiés comme pénalisants. Les réponses privilégiées à ces aléas sont le départ anticipé et le télétravail, avant les dispositifs d’horaires flexibles.

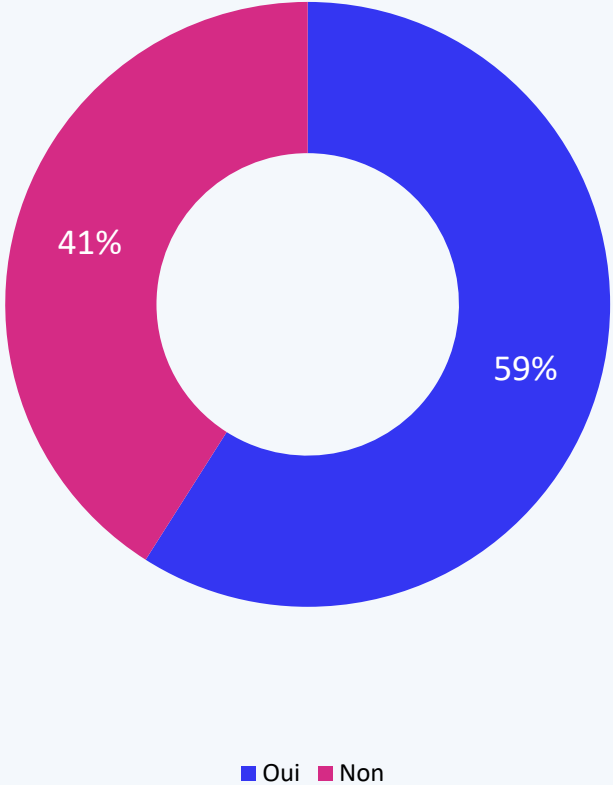
Qu'est-ce qui déclenche les décisions de l'entreprise et les adaptations proposées aux salariés ?



Le sujet de la venue des salariés au travail en cas d'aléa climatique est-il abordé avec les représentants du personnel ?

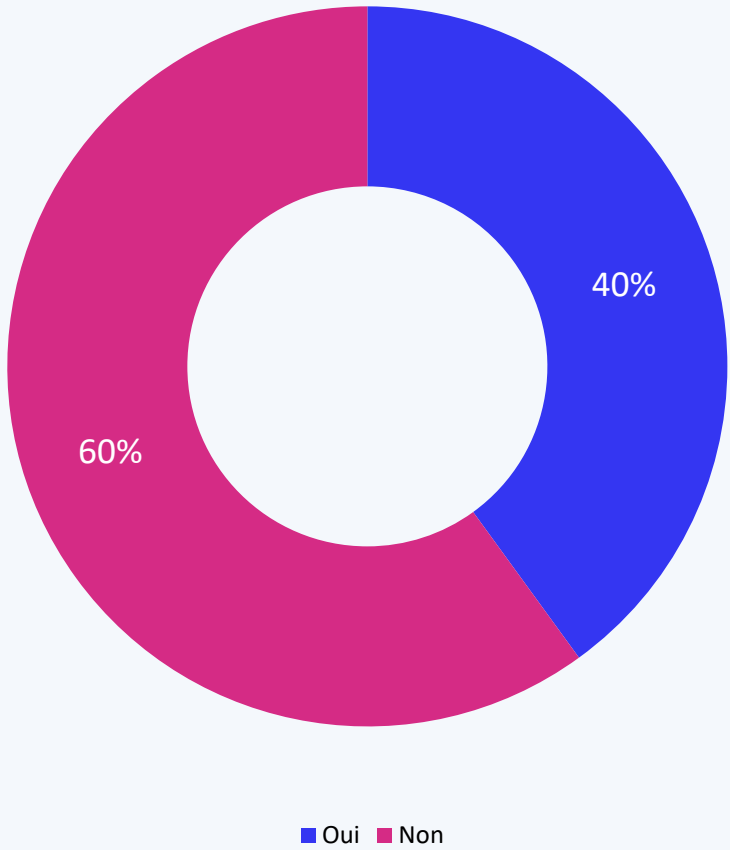


Pensez-vous que ces aléas compliquant la venue au travail des salariés vont devenir plus nombreux à l'avenir ?

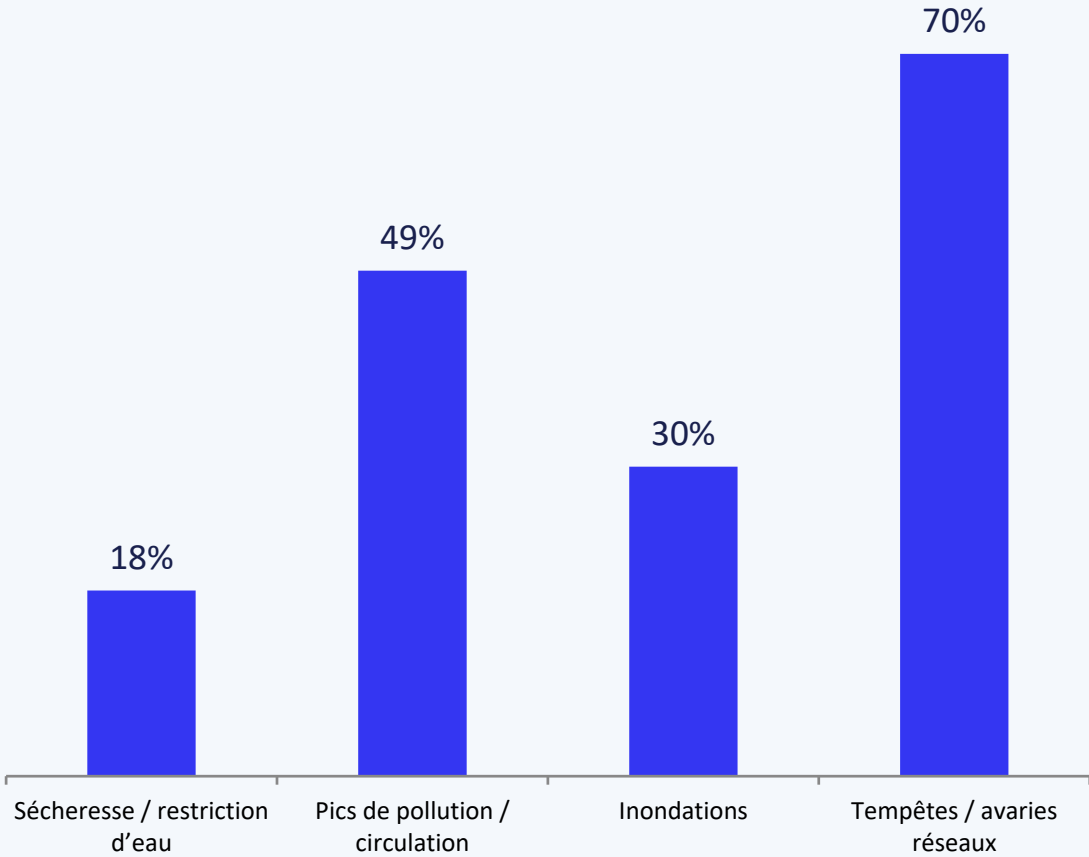


À retenir Les alertes de Météo France constituent le premier déclencheur d'adaptation. Pourtant, le sujet reste peu discuté avec les représentants du personnel, alors que 59 % anticipent davantage d'aléas.

Pensez-vous que l'activité de votre entreprise peut être perturbée, modifiée voire menacée, à court ou moyen terme par le changement climatique ?

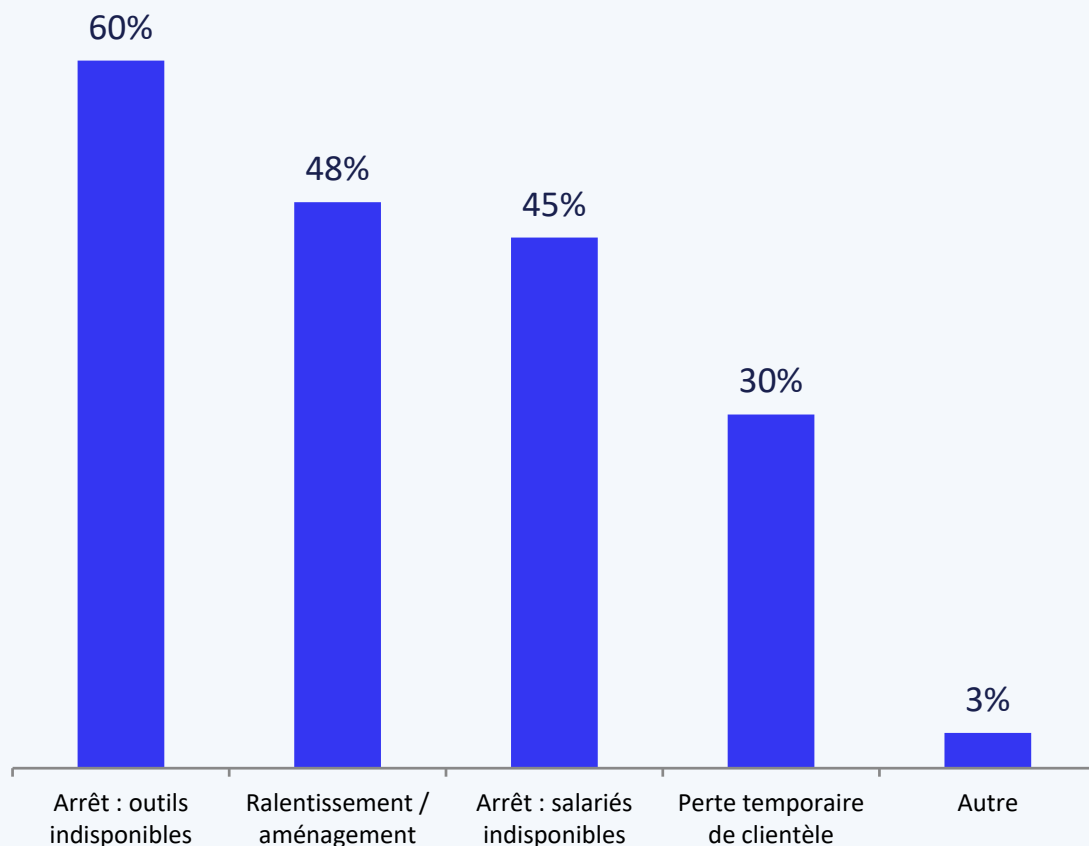


Pensez-vous que votre entreprise soit exposée aux aléas suivants ? (en % de oui)

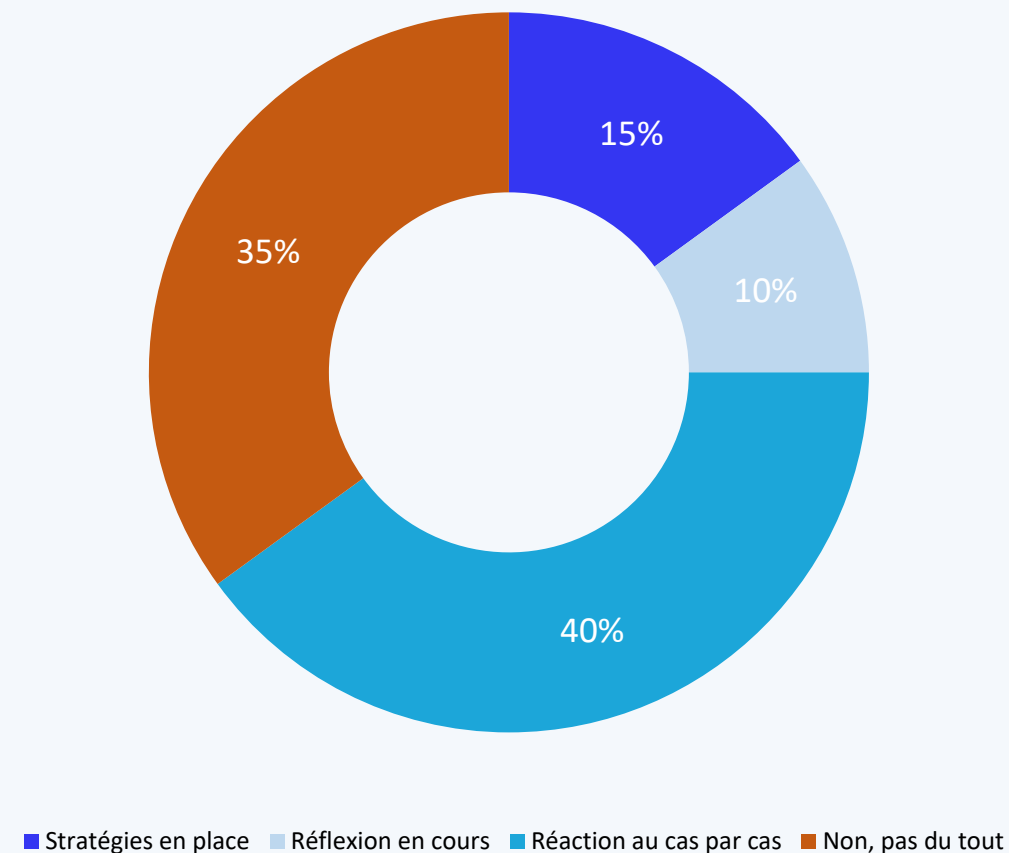


À retenir Quatre entreprises sur dix anticipent une perturbation de leur activité. Les tempêtes et avaries de réseaux sont l'exposition la plus largement perçue, devant les pics de pollution.

Quels impacts pensez-vous que ces aléas ont ou pourraient avoir sur votre activité ?



Votre entreprise a-t-elle prévu des stratégies spécifiques pour garantir la continuité de l'activité en cas d'évènements climatiques extrêmes (inondations, canicules, etc.) ?



À retenir Les indisponibilités d'outils et de salariés sont les principaux impacts redoutés. Pourtant, seules 15 % ont formalisé des stratégies spécifiques, tandis que 75 % réagissent au cas par cas ou n'ont rien prévu.

CCI Paris Ile-de-France – CROCIS
11 rue Léon-Jouhaux • 75010 Paris
crocis@cci-paris-idf.fr

