



ibsa
perspective .brussels 
institut bruxellois de statistique et d'analyse

CAHIER DE L'IBSA n° 12

**L'essor du travail à domicile à la suite
de la crise sanitaire en Région bruxelloise**

JANVIER 2024

ÉQUIPE DE RÉALISATION

Auteurs

Pierre-François WILMOTTE (IBSA) & Constance UYTTEBROUCK (KULeuven – LISER)

Direction scientifique de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA)

Astrid ROMAIN

Comité scientifique

Aina ASTUDILLO FERNANDEZ (IBSA), Aynah GANGJI (IBSA), Roger PONGI NYUBA (IBSA) & Anja TERMOTE (Statbel)

PHOTO DE COUVERTURE

Aleksandar Nakic

MISE EN PAGE

Kaligram

TRADUCTION

Traduit du français vers le néerlandais par Production SA

Relecture par Bram DE LANGE

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse ibsa@perspective.brussels - <https://ibsa.brussels>

ÉDITRICE RESPONSABLE

Astrid ROMAIN, Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA)

Reproduction autorisée moyennant mention de la source

© Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse

CAHIER DE L'IBSA n° 12

L'essor du travail à domicile à la suite
de la crise sanitaire en Région bruxelloise

JANVIER 2024



TABLE DES MATIÈRES

L'ESSENTIEL	6
1. INTRODUCTION	7
2. LE TRAVAIL À DOMICILE, UNE FORME DE TRAVAIL À DISTANCE DANS LE CONTEXTE DE FLEXIBILISATION DU TRAVAIL	8
2.1. Le travail à domicile parmi les concepts de travail à distance	8
2.2. Le travail à domicile comme un outil déjà ancien pour lutter contre la congestion urbaine	9
2.3. Que nous dit la littérature à propos des travailleurs à domicile ?	12
3. COMMENT EST QUANTIFIÉ LE TRAVAIL À DOMICILE EN BELGIQUE ?	15
4. L'ESSOR DU TRAVAIL À DOMICILE DURANT LA CRISE DU COVID-19	17
5. QUI SONT LES TRAVAILLEURS À DOMICILE ET QUE REPRÉSENTENT-ILS DANS LA FORCE DE TRAVAIL ?	20
5.1. Méthodologie	20
5.2. Qui sont les travailleurs à domicile intensifs ?	23
5.3. Qui sont les travailleurs à domicile occasionnels ?	31
5.4. En résumé, quelle est l'image-type du travailleur à domicile ?	39
6. LA PRATIQUE DU TRAVAIL À DOMICILE PEUT-ELLE ENCORE PROGRESSER ?	41
6.1. Combien de travailleurs pourraient commencer à travailler à domicile ?	42
6.2. Les travailleurs à domicile pourraient-ils augmenter le temps de travail presté chez eux ?	45
6.3. Pour résumer	49
7. DISCUSSION & CONCLUSIONS	50
7.1. Le travail à domicile intensif, l'innovation de la période de crise	50
7.2. Les profils des travailleurs à domicile, entre ruptures et continuités	51
7.3. Un renforcement de la dualisation du marché du travail bruxellois	52
7.4. Les enjeux d'une diffusion accrue du travail à domicile	53
BIBLIOGRAPHIE	56
GLOSSAIRE	60
ANNEXE	62

L'ESSENTIEL

La crise du Covid-19 fut l'occasion d'expérimenter à grande échelle le travail à domicile. De nombreux travailleurs belges et bruxellois ont continué à travailler à domicile après le fin de l'obligation de télétravail liée à la crise sanitaire. L'objectif central de ce Cahier de l'IBSA est de mieux connaître les travailleurs à domicile, leurs caractéristiques socio-professionnelles et leurs pratiques du travail à domicile.

La Région bruxelloise est une des régions européennes où le travail à domicile est fréquent. Désormais, le travail à domicile concerne 41 % des travailleurs résidant en Région bruxelloise et 48 % des travailleurs dont le lieu de travail est situé en Région bruxelloise. À l'occasion de la crise sanitaire, le travail à domicile a progressé d'environ 15 points de pourcentage parmi les résidents bruxellois et parmi les travailleurs actifs en Région bruxelloise.

Cela dit, la principale évolution induite par la crise du Covid-19 est l'augmentation de la fréquence du travail à domicile. Ainsi, en 2019, le travail à domicile était occasionnel, correspondant à un ou deux jours prestés à domicile (sur un régime temps plein), par semaine. Le travail à domicile dit « intensif », correspondant à plus de la moitié du temps de travail presté à domicile, était marginal et correspondait à une niche particulière : il s'agissait avant tout de travailleuses indépendantes, hautement diplômées, actives dans des petites structures lié aux services. Ce groupe était relativement restreint sur le marché du travail, surtout en Région bruxelloise (entre 5 et 7 %).

En 2022, le travail à domicile intensif s'est fortement diffusé : 21 % des travailleurs résidant en Région bruxelloise et 27 % des travailleurs y ayant leur lieu de travail travaillent plus de 50 % de leur temps de travail à domicile. Le profil-type de ces travailleurs à domicile a considérablement évolué et la diffusion de la pratique fut particulièrement forte en Région bruxelloise. Cette spécificité bruxelloise s'explique par le fait d'une proportion significative des employés et des fonctionnaires des grands établissements bruxellois travaillent désormais intensivement depuis leur domicile. Désormais, les travailleurs à domicile se partagent à parts égales entre ceux qui le pratiquent de manière intensive, plus de 50 % de leur temps de travail, ou de manière occasionnelle, moins de 50 % de leur temps de travail.

La diffusion du travail à domicile au cours de la crise du Covid-19 ne s'est pas diffusé de manière égale à travers la force de travail belge et bruxelloise. Assez logiquement, le travail à domicile s'est quasi exclusivement diffusé parmi les catégories professionnelles suivantes : les managers, les professions intellectuelles, intermédiaires ou administratives, ce qui correspond globalement aux professions « de bureau ». Cela a amplifié par ailleurs les différences observées selon le niveau de diplôme.

Cependant, certaines différences observées se sont réduites par la même occasion. Tout d'abord, les différences observées selon les sexes et la composition du ménage se sont réduites entre 2019 et 2022. Ensuite, la progression du travail à domicile fut particulièrement importante parmi les professions intermédiaires et administratives. Auparavant, cette pratique professionnelle était l'apanage des managers et des professions intellectuelles. Désormais, avec le développement des outils informatiques, c'est l'ensemble des professions de bureau qui ont accès au travail à domicile. Enfin, les différences de pratique selon le type d'organisation (public/privé ou taille) tendent à diminuer. Cela dit, les plus petites et les plus grandes organisations privilégient le travail à domicile intensif alors que les organisations de taille intermédiaire semblent préférer le travail à domicile occasionnel.

La diffusion du travail à domicile impacte fortement la Région de Bruxelles-Capitale. Le travail à domicile intensif s'y est particulièrement développé au cours de la crise du Covid-19. De ce fait, un nouvel équilibre entre le temps de travail presté à domicile et sur le lieu théorique de travail est en train de s'établir. Les travailleurs concernés passent plus de temps à leur domicile ce qui impacte la vie des organisations mais aussi des quartiers. Ceci pose notamment la question de l'avenir des quartiers d'affaire trop dépendant de la présence des travailleurs à domicile et, en parallèle, ouvre des opportunités de développement économique local dans les quartiers où résident les travailleurs à domicile.

1.

INTRODUCTION

Durant la crise du Covid-19, les règles transitoires de distanciation sociale ont imposé le travail à domicile (TDOM) partout où cela était possible. Cela a permis une expérimentation à grande échelle du TDOM à Bruxelles et en Belgique (entre autres). **Ainsi, la crise du Covid-19 a permis une diffusion rapide de la pratique du TDOM auprès d'un public de travailleurs qui y avait peu accès et/ou y recourait peu.**

Pourtant, le TDOM existe de longue date en Belgique et à Bruxelles (Uyttebrouck, Wilmotte & Teller, 2021). Par ailleurs, la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) était l'une des régions où la proportion de travailleurs à domicile est la plus importante à l'échelle européenne, durant la crise du Covid-19 (2021) (Eurostat, 2022), tout comme les provinces du Brabant flamand et du Brabant wallon. Il s'agit donc d'un enjeu particulièrement important pour l'aire métropolitaine (→ [Glossaire](#)) de Bruxelles. La diffusion rapide et intense du TDOM induite par la crise de la Covid-19 a-t-elle modifié les règles du jeu en place ?

Ce Cahier de l'IBSA a pour objectif de mieux comprendre l'évolution de la pratique du TDOM au cours de la crise du Covid-19 en :

- › quantifiant la proportion de travailleurs qui effectuent des tâches professionnelles à leur domicile, et comment cette proportion a évolué après la crise sanitaire, à l'aide des données les plus récentes disponibles ;
- › identifiant les (nouveaux) profils de travailleurs à domicile après la crise sanitaire ;
- › quantifiant la proportion résiduelle de travailleurs qui pourraient travailler plus fréquemment depuis leur domicile.

Ces éléments permettront de déterminer les nouveaux enjeux posés par la diffusion rapide et intense du TDOM pour la RBC.

Pour ce faire, ce Cahier de l'IBSA est structuré comme suit :

1. Tout d'abord, **le concept de travail à domicile est remis en perspective historique comme un outil de lutte contre la pénibilité des navettes domicile-travail** et une des formes de travail à distance (→ [Glossaire](#)). Le concept du télétravail est également abordé et la question suivante est posée : **peut-on affirmer que le travail à domicile correspond au télétravail ?** Les principaux déterminants qui expliquent le travail à domicile sont exposés ainsi que le développement du travail à domicile en Belgique.
2. Après l'introduction historique et l'état de l'art sur le travail à domicile, **les trois sections suivantes sont consacrées à définir l'image-type du travailleur à domicile après la crise du Covid-19 et à décrire les principaux changements de profils qui sont apparus entre 2019 et 2022**, à l'aide des données de l'Enquête sur les forces de travail. La première section permet de préciser la méthodologie employée, notamment pour qualifier le travail à domicile. La seconde section remet en perspective historique la progression du TDOM à Bruxelles et en Belgique. Enfin, la troisième section permet de brosser le portrait des travailleurs à domicile et d'identifier leur importance dans la force de travail belge et bruxelloise.
3. **Une dernière section examinera si le travail à domicile peut encore augmenter** en répondant aux deux questions suivantes :
 - › *existe-t-il des travailleurs dont les tâches pourraient s'exécuter depuis le domicile mais qui ne le font jamais ?*
 - › *existe-t-il des travailleurs qui pourraient augmenter leur temps de travail presté depuis leur domicile ?*
4. Sur la base des éléments quantifiés ci-dessus, **les principaux enjeux induits par la diffusion rapide et intense du TDOM à la suite de la crise du Covid-19 en Région bruxelloise sont discutés.**

2. LE TRAVAIL À DOMICILE, UNE FORME DE TRAVAIL À DISTANCE DANS LE CONTEXTE DE FLEXIBILISATION DU TRAVAIL

2.1. LE TRAVAIL À DOMICILE PARMI LES CONCEPTS DE TRAVAIL À DISTANCE

Le **travail à domicile** se définit comme la réalisation de tâches professionnelles **depuis le domicile du travailleur** (Descamps *et al.*, 2021). Sur la base de cette définition, quatre types de travailleurs à domicile sont identifiés :

1. les **travailleurs indépendants**, qui sont libres de définir leur lieu de travail, pouvant l'établir à domicile (Laine & Daubresse, 2020) ;
2. les **travailleurs salariés** qui effectuent a minima un jour de travail complet par semaine à domicile. Ils peuvent y effectuer des tâches normalement prévues dans les locaux de l'employeur grâce aux technologies informatiques, ce qui est – en principe – formalisé dans le contrat de travail et/ou par une convention collective du travail (CCT) (Descamps *et al.*, 2021, p. 14, d'après CCT n°85, 2005 et n°85bis, 2008 ; Vayre, 2019). Ces travailleurs **pratiquent le « télétravail » à domicile**, tel que défini par la CCT¹ ;
3. les **travailleurs qui effectuent des tâches professionnelles à domicile, indépendamment de l'émergence des outils informatiques**, tels que les enseignants ;
4. les **travailleurs qui réalisent des tâches professionnelles en dehors de tout cadre juridique**, notamment pour rattraper des tâches en retard en soirée ou durant le week-end (Song & Gao, 2020).

Il existe d'autres formes de travail à distance, tel que la réalisation du télétravail dans un bureau satellite prévu par l'employeur, dans une autre résidence (tel qu'un « lieu de vacances ») ou dans un tiers-lieu, qui n'est ni un lieu de résidence, ni un lieu de travail prévu par l'employeur. Ces lieux peuvent être des espaces de *coworking*, des cafés...

Il est donc important de noter que les concepts de travailleurs à domicile et de télétravailleurs ne se recoupent pas complètement. (→ Encadré 1). En effet, en 2019, 9 % des travailleurs résidant en Belgique télétravaillent à domicile. Cela représente moins de la moitié des travailleurs (9 %) qui télétravaillent et/ou travaillent à domicile en 2019 (parmi les 22 %). Dès lors, il est inadéquat d'assimiler le télétravail au travail à domicile, en Belgique.

¹ Il est important de ne pas confondre le télétravail avec le travail à domicile (→ Encadré 1).

Encadré 1. Les télétravailleurs sont-ils des travailleurs à domicile ?

Bien que les télétravailleurs et les travailleurs à domicile partagent globalement les mêmes caractéristiques professionnelles et personnelles (telles que le niveau de diplôme, de longues navettes domicile-travail, les professions ou la flexibilité de leur profession), les travailleurs à domicile ne correspondent pas exactement aux télétravailleurs.

L'Enquête sur les forces de travail pose annuellement des questions sur le travail à domicile. En 2019, l'enquête comprenait un module spécial de questions supplémentaires sur le télétravail. Il est donc possible pour cette année-là de mesurer le recouvrement entre les deux concepts.

Avant la crise du Covid-19 (en 2019), moins qu'un salarié sur quatre travaillait à distance de son lieu de travail, c'est-à-dire travaillait à domicile et/ou télétravaillait (→ Tableau 1). Plus particulièrement, seuls 9 % des travailleurs résidant en Belgique déclaraient télétravailler à domicile. En parallèle, il y avait proportionnellement autant de travailleurs à domicile qui ne télétravaillaient pas. Enfin, 4 % des travailleurs résidant en Belgique télétravaillaient en dehors du domicile.

TABLEAU 1. Répartition des salariés résidant en Belgique selon leur pratique du télétravail et du travail à domicile, en 2019.

		Travailleur à domicile		
		Non	Oui	Total
Télétravailleur	Non	78 %	9 %	87 %
	Oui	4 %	9 %	13 %
	Total	82 %	18 %	100 %

(Source : Statbel (EFT), 2019 ; Calculs IBSA, 2023).

En d'autres termes, moins de la moitié des travailleurs à distance (9 % parmi les 22 % de travailleurs à distance) télétravaillent à domicile (en mauve dans le tableau). Cela correspond à la proportion de travailleurs affirmant télétravailler et travailler à domicile par rapport à l'ensemble des travailleurs qui déclarent pratiquer le télétravail et/ou le travail à domicile. D'ailleurs, y compris parmi les catégories de travailleurs où le travail à domicile ou le télétravail est fréquent, la proportion de télétravailleurs à domicile, c'est-

à-dire ceux qui déclarent effectuer les deux formes de travail à domicile, ne dépasse jamais 60 %. Les deux publics ne se confondent jamais totalement, ce qui témoigne d'une variété persistante des pratiques et des différentes interprétations des travailleurs interrogés quant à ce qui est du télétravail ou du travail à domicile. En effet, le dépouillement des réponses laisse présager que les différents concepts restent flous pour la plupart des répondants.

2.2. LE TRAVAIL À DOMICILE COMME UN OUTIL DÉJÀ ANCIEN POUR LUTTER CONTRE LA CONGESTION URBAINE

Si le TDOM a été développé à partir des années 1970 dans les plus grandes métropoles américaines, le développement de cette pratique est plus récent en Belgique, dans le courant des années 1990. Cela étant, les motivations étaient identiques : **il s'agissait d'un moyen de diminuer la longueur des navettes domicile-travail autour des grandes villes congestionnées** (Messenger & Gschwind, 2016 ; Uyttebroeck, Wilmotte et Teller, 2021).

En RBC, le phénomène de navettes est particulièrement important : la moitié des emplois est occupée par des navetteurs résidant dans le reste du pays (Ermans *et al.*, 2018 ; Vanneste, Thomas & Vanderstraeten, 2008), de sorte que les distances domicile-travail sont importantes (Armoogum *et al.*, 2014). Cela est lié au phénomène de périurbanisation qui fut particulièrement important en Belgique, par rapport à d'autres pays européens (Halleux, Brück & Mairy, 2002 ; de Vries, 2015). Cela a entraîné une disjonction spatiale croissante entre le lieu de résidence et le lieu de travail, qui sont toujours plus éloignés. Ainsi, **les navettes domicile-travail sont particulièrement longues en Belgique et autour de Bruxelles** (Verhetsel, *et al.*, 2009 ; De Decker, 2011). Ce phénomène affecte plus particulièrement les professions surreprésentées en RBC (→ Encadré 2). De ce point de vue, la Belgique et, plus singulièrement Bruxelles, constituent donc des terreaux favorables pour le développement du travail à domicile.

Encadré 2. Les navettes domicile-travail en Belgique durent plus longtemps qu'ailleurs en Europe.

En 2019, l'Enquête sur les forces de travail (EFT) a permis de récolter des données portant sur la durée de la navette domicile-travail dans différents pays européens en fonction des professions exercées.

De manière générale, la durée de la navette varie en fonction

des professions exercées. Les travailleurs actifs dans les professions de directions, intellectuelles, intermédiaires ou administratives passent plus de temps que les autres travailleurs à effectuer les trajets entre le lieu de domicile et le lieu de travail. Près d'un travailleur sur deux parmi les professions citées ci-dessus consacrent quotidiennement plus d'une heure à effectuer l'aller et le retour entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail (→ Tableau 2).

TABLEAU 2. Part des travailleurs résidant en Belgique dont la durée de trajet entre leur domicile et leur lieu de travail est égal ou supérieur à 30 et 60 minutes, par profession.

Catégorie professionnelle (Typologie ISCO)	Plus de 30 minutes	Plus de 60 minutes
Directeurs, cadres de direction et gérants	44 %	16 %
Professions intellectuelles et scientifiques	45 %	14 %
Professions intermédiaires	47 %	13 %
Employés de type administratif	42 %	12 %
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	26 %	5 %
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	38 %	9 %
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	30 %	6 %
Professions élémentaires	29 %	6 %

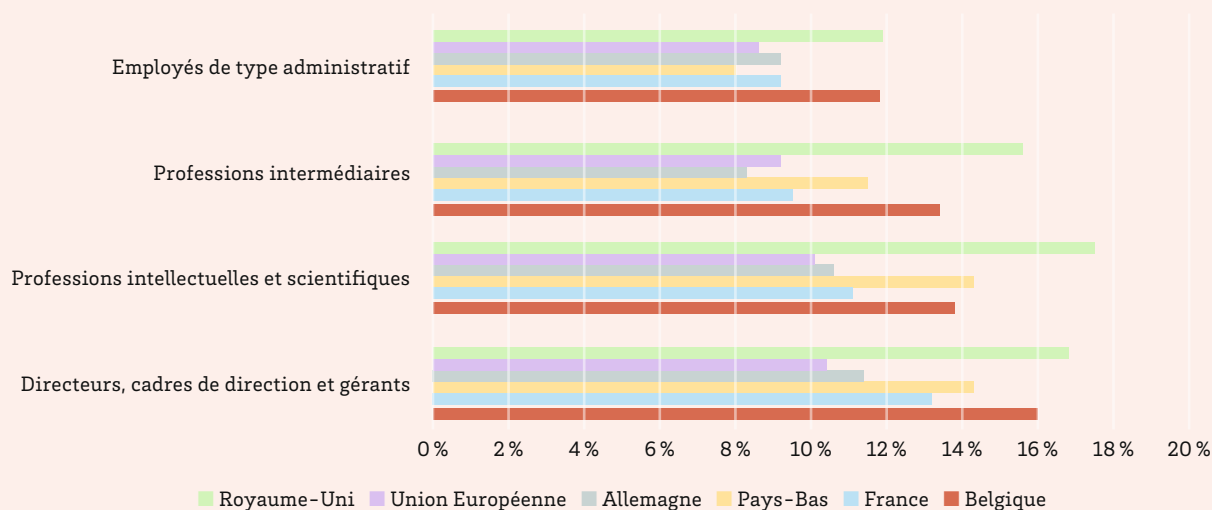
Source: Eurostat (EFT), 2019; Calculs IBSA (2023).

Or, ces quatre catégories professionnelles sont proportionnellement plus nombreuses en Région de Bruxelles-Capitale. Dès lors, le phénomène de longues navettes parmi ces catégories professionnelles, dites « de bureau », est proportionnellement plus important dans et autour de la Région de Bruxelles-Capitale.

Ce phénomène de « longues » navettes chez les professions de bureau est beaucoup plus fréquent en Belgique (et donc

à Bruxelles) que dans les pays voisins et, plus globalement, qu'à l'échelle de l'Union Européenne (→ Graphique 1). La situation observée au Royaume-Uni se rapproche de ce qui est observé en Belgique, du fait de problèmes structurels liés, pour partie, au faible développement des transports publics (Rodrigues & Breach, 2021). Dès lors, cela explique probablement pourquoi le travail à domicile s'est développé plus rapidement qu'ailleurs, pour lutter contre la pénibilité des navettes domicile-travail

GRAPHIQUE 1. Part des travailleurs dont le déplacement entre le domicile et le travail dure plus de 60 minutes selon leur pays de résidence pour les quatre professions surreprésentées en Région de Bruxelles-Capitale



Source: Eurostat (EFT), 2019; Calculs IBSA (2023).

La culture belge de l'aménagement du territoire et de mobilité expliquent, pour partie, pourquoi ce phénomène de longues navettes existe :

- › d'une part, de nombreuses activités économiques et institutions ont été historiquement concentrées à Bruxelles ;
- › d'autre part, l'exode rural a été limité en encourageant l'accession à la propriété et au moyen d'un dense réseau de transport (ferroviaire puis routier).

Si les concepts de travail à domicile et de télétravail ne se recoupent pas complètement, le développement du télétravail explique une grande partie de la croissance du travail à domicile, ces dernières années et, spécifiquement, durant la crise du Covid-19.

Ainsi, **l'essor du TDOM au moyen du télétravail a été rendu possible en trois étapes**, depuis les années 1970, **grâce aux progrès informatiques et au développement des activités économiques qui y sont liées** (Messenger & Gschwind, 2016).

1. D'abord, **le TDOM fut la première forme de travail à distance**, développée initialement dans les grandes métropoles américaines dès les années 1970 pour diminuer la contrainte de déplacement domicile-travail, à l'aide des premiers équipements informatiques.
2. Ensuite, **le bureau mobile correspond à la seconde forme de travail à distance**, qui correspond à la **possibilité de travailler depuis n'importe quel lieu**, grâce au développement aux alentours des années 2000 des outils informatiques sans fil.
3. Enfin, **le bureau virtuel correspond à la possibilité de réaliser des tâches professionnelles à tout moment avec les smartphones et le développement des clouds** qui sont apparus il y a plus d'une décennie.

Durant la crise du Covid-19, les règles de distanciation sociale ont rendu obligatoire le travail à domicile au moyen, notamment, du télétravail et de l'ensemble des outils informatiques disponibles.

Dans ce contexte, les autorités publiques ne se sont pas limitées à un rôle de régulation. **Les institutions publiques fédérales ou régionales bruxelloises ont permis, dès les années 2000², aux fonctionnaires de travailler à domicile puis, plus globalement, de télétravailler depuis un lieu convenu avec l'employeur.** En effet, le développement des outils informatiques n'a pas limité la flexibilisation du travail au seul travail à domicile (voir supra). Ainsi, depuis 2017, les institutions publiques fédérales, dont beaucoup sont installées à Bruxelles, autorisaient, par voie contractuelle, jusqu'à trois jours de télétravail par semaine (Febweb, 2017).

Quant aux institutions régionales bruxelloises, ces dernières autorisent jusqu'à 14 jours de travail par mois prestés en dehors du lieu de travail³, c'est-à-dire à domicile, mais pas uniquement. Le développement des différentes formes de travail à distance (du lieu de travail) permet une diversité des pratiques et des usages, mais aussi la confusion entre les concepts⁴.

Seule la pratique du TDOM fait l'objet d'une récolte de données récurrente et représentative en RBC et en Belgique. En outre, le TDOM repose sur des hypothèses claires telles que :

- › un lieu de travail prévu par l'employeur dont la localisation est connue ;
- › un lieu de résidence connu où les prestations professionnelles réalisées à distance sont effectuées ;
- › l'absence, lors du TDOM, de navettes domicile-travail⁵.

Ceci permet d'appréhender l'importance du phénomène sous l'angle de la navette domicile-travail, l'objectif initial lié à l'essor du TDOM. Par ailleurs, **le développement du phénomène de TDOM implique de nombreuses autres questions qui sortent du champ initial de la pénibilité des navettes domicile-travail**, dont notamment :

- › l'adaptation des lieux de travail à la diminution de la présence des travailleurs dans ceux-ci ;
- › l'adaptation des logements à l'accueil d'une nouvelle fonction ;
- › les impacts en termes de mobilité, de localisation des lieux de travail, de vie et de consommation induits par la modification des déplacements domicile-travail.

On le voit, le développement du TDOM entraîne des conséquences bien plus large que la seule limitation de la pénibilité des navettes domicile-travail et de la congestion dans et autour des villes, ici Bruxelles.

2 L'Arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail dans la fonction publique fédérale administrative formalise la pratique. Voir : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2006/11/22/2006002152/moniteur>

3 Voir l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant modification de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 janvier 2018 relatif au télétravail, accessible ici : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2023/07/06/2023043709/moniteur>

4 À titre illustratif, certaines personnes interrogées sur ces questions expliquent que leur domicile est le lieu de travail principal tout en affirmant ne pas travailler à domicile. Cet exemple témoigne de la difficulté de discerner les différences entre les différentes notions de travail à distance.

5 Ce qui ne signifie pas pour autant l'absence de tout déplacement. A contrario, cela peut mener à d'autres motifs de déplacements lors des périodes de travail à domicile.

2.3. QUE NOUS DIT LA LITTÉRATURE À PROPOS DES TRAVAILLEURS À DOMICILE ?

Le TDOM ne concerne pas toutes les catégories de travailleurs : **le TDOM s'est principalement développé ces dernières années à l'aide des technologies de l'information et de la communication**, c'est-à-dire parmi les professions où les outils informatiques occupent une place centrale. Dans cette section, une revue de la littérature scientifique internationale permet de préciser le profil des travailleurs à domicile avant la crise du Covid-19.

2.3.1. De leurs caractéristiques personnelles

Historiquement, **le TDOM a été adopté précocement par les hommes, du fait de leurs autres caractéristiques socio-professionnelles (position professionnelle, revenus et activité professionnelle propice au TDOM) qui leur permettait de travailler depuis le domicile** (Vilhemson & Thulin, 2016). Ainsi, en Belgique, la probabilité de travailler à domicile augmentait, avant la crise sanitaire, avec l'âge (Uyttebrouck, Wilmotte & Teller, 2021) ce qui peut renvoyer à la position dans la hiérarchie professionnelle.

Ensuite, les années précédant le crise du Covid-19, le TDOM a progressé chez les femmes, qui mentionnent les avantages en termes d'équilibre avec la vie privée, mais aussi la réalisation des tâches domestiques (Sullivan & Smithson, 2007 ; Glorieux & Vantienoven, 2016 ; Elldér, 2019). Ainsi, en Suède, peu avant la crise sanitaire, les femmes avaient particulièrement adopté le TDOM notamment pour s'occuper des enfants (Elldér, 2019). Avant la crise du Covid-19, la probabilité, en Belgique, de travailler à domicile croît avec l'âge (Uyttebrouck, Wilmotte & Teller, 2021).

À l'occasion de la crise sanitaire, les disparités entre les sexes s'est renforcée : les femmes ont fait plus fréquemment face à la fois au TDOM et aux tâches domestiques que les hommes (Farré *et al.*, 2022), en dépit de l'espoir d'une réduction de ces inégalités en début de pandémie (Arntz *et al.*, 2020 ; Craig et Churchill, 2021).

2.3.2. Des professions intellectuelles et flexibles, mais aussi des indépendants et des enseignants

Les pratiquants du TDOM appartiennent principalement à deux catégories.

- › La **première catégorie correspond à des professions à forte intensité de connaissance et disposant d'une certaine autonomie, de flexibilité organisationnelle ou de responsabilités**. Le TDOM s'y est développé à l'aide des outils informatiques et est le produit d'un accord entre l'employeur et le travailleur. Ces profils sont plutôt actifs dans certains domaines du tertiaire tels que l'éducation, les technologies, de la finance et du droit. Dans ces secteurs, les outils informatiques sont indispensables à la réalisation de leurs tâches professionnelles (Dingel & Neiman, 2020). Les professions liées à la vente, à la consultance et à la gestion des ressources humaines sont aussi plus concernées par le TDOM (Kawaguchi & Motegi, 2021). Ces travailleurs appartiennent à des **catégories socio-professionnelles élevées, caractérisées par un niveau élevé de qualification et de revenus** (Alipour *et al.*, 2023).
- › La **seconde catégorie de travailleurs à domicile correspond à des personnes pour lesquelles la pratique n'est pas le résultat d'un accord avec un employeur**. Ces travailleurs sont actifs à domicile pour des raisons spécifiques (Descamps *et al.*, 2021 ; Uyttebrouck, Wilmotte & Teller, 2021) :
 - les **indépendants**, libres de définir leur lieu de travail en fonction de leurs activités ;
 - les **aidants** qui peuvent participer aux activités d'un indépendant ;
 - les **enseignants** qui partagent leur temps de travail entre l'école et le domicile.

2.3.3. Des organisations entre employeurs et travailleurs

Le TDOM s'est d'abord diffusé dans certaines organisations plutôt que d'autres. **Les entreprises et les institutions publiques liées à l'économie de la connaissance ont été pionnières en autorisant le télétravail à domicile** (Uyttebrouck, Wilmotte & Teller, 2021). Ceci fut d'autant plus simple que ces organisations accueillent une plus grande proportion de professions compatibles avec le TDOM.

Par ailleurs, **les grandes entreprises l'ont autorisé plus facilement que les plus petites entreprises** (Bajzikova *et al.*, 2016) car le management de ces dernières est moins flexible en la matière, en dépit de l'adoption de technologies permettant le télétravail à domicile, comme l'ont montré Clear & Dickson (2005) sur la base d'une analyse menée sur des petites et moyennes entreprises (PME) londoniennes. Plus globalement, **l'adoption du TDOM dépend du mode de management et, par extension, de la confiance et de l'autonomie accordée aux employés** (Dickson & Clear, 2006).

La diffusion du TDOM dépend, ces dernières années, essentiellement, de l'augmentation du télétravail réalisé à domicile (voir supra). Dès lors, **la pratique du TDOM dépend de la mise en œuvre de changements** au sein des entreprises et des institutions publiques (Descamps *et al.*, 2021) :

- › l'installation d'une **infrastructure informatique** au sein des organisations, incluant les aspects de formation, de gestion des contacts physiques, hybrides ou virtuels avec les clients et les fournisseurs et, enfin, la sécurité informatique ;
- › la définition d'une **politique attractive de présence sur le lieu de travail** prévu par l'employeur, pour répondre aux attentes des travailleurs en matière de flexibilité et d'autonomie ;
- › **l'adaptation du contrôle exercé par le management** sur les tâches réalisées par les travailleurs ;
- › **la couverture des frais professionnels induits par le TDOM** et, plus généralement, par le travail réalisé à distance ;
- › la recherche d'un **nouvel équilibre entre le besoin de contact « en présentiel »** avec les citoyens (pour le secteur public) ou avec les fournisseurs et les clients (pour le secteur privé) **et les avantages liés à la suppression de navettes domicile-travail**.

2.3.4. De leurs lieux de vie et de travail

Les diverses formes de travail à distance, dont le TDOM, ont des implications spatiales à toutes les échelles (en partant du bâtiment jusqu'aux dynamiques métropolitaines).

Les **métropoles et les plus grandes villes ont été les lieux privilégiés de cette innovation dans le monde du travail, étant spécialisées dans l'économie de la connaissance et/ou dotées de bonnes infrastructures numériques** (Bontje *et al.*, 2017 ; Reuschke & Felstead, 2020 ; Irlacher & Koch, 2021 ; Mariotti *et al.*, 2022 ; Moser *et al.*, 2022). Dans ces lieux, le TDOM a pu se développer comme la première forme de travail à distance (voir supra) et un moyen de réduire la pénibilité des navettes domicile-travail.

En RBC, plus de 44 % des postes de travail sont théoriquement compatibles avec le TDOM⁶, une proportion supérieure à ce qui est estimé pour l'ensemble de la Belgique (32 %). Cela s'explique par la spécialisation de Bruxelles à l'échelle belge dans l'économie de la connaissance et l'administration publique où l'usage des outils informatiques est fréquent.

À l'augmentation de la pratique du TDOM dans les plus grandes villes peut être associée un effet rebond : **la diminution de la fréquence de déplacement entre le lieu de domicile et le lieu de travail peut diminuer la contrainte de proximité entre ceux-ci** (Doling & Arundel, 2020). Ainsi, certains travailleurs seraient tentés de s'éloigner de leur lieu de travail car ils ne sont plus contraints de le rallier quotidiennement (Uyttebrouck, Wilmotte & Teller, 2021). Ceci augmente l'offre résidentielle physiquement accessible aux travailleurs à domicile (Bontje *et al.*, 2017).

À l'inverse, les entreprises ou les institutions où le TDOM est possible, sont en mesure de recruter des travailleurs résidant plus loin qu'auparavant. Ceci peut améliorer l'appariement entre l'offre et la demande de travail, influençant, *in fine*, la performance des organisations⁷. Ainsi, le TDOM, développé initialement pour diminuer la congestion des transports, peut potentiellement augmenter les navettes certains jours.

6 44 % des postes de travail sont télétravaillables en RBC d'après Descamps *et al.* (2021). Cela signifie que 44 % des postes de travail peuvent s'exercer à distance, donc à domicile. Cela renvoie au recours systématique à un ordinateur. À cette proportion, il faut ajouter les travailleurs qui effectuent des tâches professionnelles à domicile sans l'usage systématique de l'informatique comme les enseignants ou les indépendants.

7 Pour autant que les travailleurs à domicile conservent un attachement identique à leur employeur. En effet, si la mobilité professionnelle augmente du fait d'un moindre attachement, le bénéfice du TDOM pourrait être plus faible qu'escompté.

Cela étant, **la diffusion du TDOM durant la crise du Covid-19 ne semble pas induire un exode urbain des travailleurs à domicile selon les premières études publiées dans plusieurs pays**. Il s'agit plutôt d'un renforcement des tendances observées avant la pandémie. En France, la crise sanitaire a renforcé les tendances existantes à la périurbanisation ou au départ des villes, sans rupture nette (Breuillé, Le Gallo & Verliac, 2022; Marie, 2022). Ainsi, les travailleurs à domicile tendent à conserver les mêmes préférences résidentielles, incluant les localisations périphériques (de Abreu e Silva, 2022; Jeong & Lim, 2023) ou le choix de secondes résidences (Collomb & Gallent, 2022).

Durant les confinements, de nouveaux usages de l'habitat sont apparus du fait d'un usage plus intensif du logement, notamment pour y travailler ou profiter d'un extérieur. Ces changements d'usage dépendent également de la capacité d'adaptation du logement notamment pour ces nouveaux usages.

À l'échelle du logement, **les différents confinements ont impliqué un usage plus intensif du logement, notamment lié aux activités de travail** et de loisirs. Cet usage plus intensif implique l'adaptation des logements. Or, les logements en milieu urbain sont généralement plus petits et moins adaptables (du fait des copropriétés et d'un secteur locatif plus important). Ces défaillances étaient alors compensées par l'utilisation des aménités présentes dans l'environnement direct comme l'accès aux espaces (verts) publics ou la proximité au lieu de travail. Durant les confinements, cette compensation était limitée du fait des restrictions (Gallent & Maddedu, 2021; Maddedu & Clifford, 2021; Preece *et al.*, 2021). Notamment, intégrer la fonction travail au sein du logement implique de définir de nouvelles limites entre la vie professionnelle et la vie privée au sein du logement (Gurney, 2020; Larrea-Araujo *et al.*, 2021). Définir de nouvelles limites dépend de multiples facteurs tels que la taille, le mode d'occupation du logement ou la composition du ménage (Goodwin *et al.*, 2023). En particulier, **les petits logements n'ont pas été conçus pour accueillir plusieurs fonctions simultanément, en ce compris le travail** (Horne *et al.*, 2023; Blanc & Scanlon, 2022). **Ce type de logement est plus souvent occupé par des personnes jeunes, locataires et/ou avec des revenus limités**. Ces mêmes personnes ont aussi plus souffert de mauvaises conditions de travail pendant les périodes de confinement (Luppi *et al.*, 2021). Ainsi, le TDOM et, plus généralement, les confinements induits par la crise du Covid-19 ont amplifié les inégalités liées au logement.

2.3.5. Pour résumer

La littérature scientifique permet **d'identifier une diversification des profils de travailleurs à domicile au cours de la crise du Covid-19**. Cela étant, le TDOM concerne toujours les travailleurs avec un niveau d'éducation et de revenus plutôt élevés (voir, par exemple, Dingel & Neiman, 2020). S'il a d'abord été mobilisé dès les années 1970 par les hommes, peu avant la crise du Covid-19, ce sont les femmes qui y ont plus fréquemment recours en relation avec la réalisation d'autres tâches domestiques (Frize *et al.*, 2021; Farré *et al.*, 2022). Il s'est par ailleurs **normalisé dans les secteurs des services « supérieur »** (→ [Glossaire](#)) **et, plus généralement, de l'économie de la connaissance** (→ [Glossaire](#)) **et des technologies** (Conway *et al.*, 2020; Reuschke & Ekinsmyth, 2021; Chapple & Schmahmann, 2023). Ce phénomène ne concerne pas les travailleurs dits « essentiels » durant la crise sanitaire. Ces travailleurs ne pouvaient pas travailler à domicile du fait de tâches professionnelles nécessitant un contact humain et/ou la manipulation de biens. **De ce point de vue, la crise sanitaire a ainsi renforcé les disparités socio-économiques entre ceux qui peuvent faire du TDOM et les autres**.

3.

COMMENT EST QUANTIFIÉ LE TRAVAIL À DOMICILE EN BELGIQUE ?

L'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) est la principale source d'information récurrente interrogeant les résidents en Belgique sur leurs relations au travail incluant, notamment,

le TDOM (→ Encadré 3). La pratique du TDOM fait l'objet d'une question récurrente depuis plusieurs années, ce qui permet d'évaluer l'évolution de cette pratique.

Encadré 3. L'enquête sur les forces du travail (EFT), une source de données sur le marché du travail en Belgique et en Europe depuis 1983.

Qu'est-ce que l'EFT ?

L'EFT est la source des données employées dans ce Cahier de l'IBSA. Eurostat, l'office européen de la statistique, coordonne cette enquête, réalisée depuis 1983 dans les pays de l'Union européenne et les pays membres du système Eurostat. En Belgique, Statbel est chargée de sa réalisation.

Les personnes de 15 ans et plus résidant en Belgique sont obligées de répondre. Les questions portent sur leurs formations et leurs activités professionnelles en fonction de leur statut sur le marché du travail. Par opposition aux données administratives, l'EFT est une source originale de données permettant une analyse représentative des dynamiques du marché du travail en croisant des informations relatives aux différentes dimensions du travail, à la fois objectives et subjectives et à la fois liées aux questions posées ou à des données administratives. Ainsi, cela permet de mieux comprendre les déterminants expliquant la pratique du travail à domicile.

L'EFT est basée sur les définitions, les conventions et les recommandations établies par le Bureau International du Travail (BIT). Ceci présente l'avantage de la comparabilité des statistiques produites entre les pays (et les régions) partenaires d'Eurostat (et au-delà).

Comment l'EFT est-elle techniquement réalisée ?

Chaque trimestre, un échantillon brut d'environ 6700 ménages est tiré au sort parmi les ménages figurant au Registre national. Un ménage correspond à un ensemble de personnes vivant habituellement dans le même logement. Sont exclus les ménages qui correspondent à :

- › des maisons de retraite, des prisons ou des orphelinats ;
- › des ménages dont l'ensemble des personnes sont âgées de 77 ans ou plus ;
- › des ménages dont la personne de référence a déjà fait partie d'un des échantillons des dix trimestres précédents ;

- › des ménages particuliers (inscrits sous la « lettre 9 ») soit des ménages disposant d'une adresse de référence sans y résider comme les sans domicile fixe, les militaires, les diplomates en mission...

Depuis 2021, l'enquête est menée sur les personnes âgées de 15 à 89 ans, supprimant la condition de l'âge des personnes composant le ménage. Ceci vise à améliorer la représentativité de l'activité des personnes âgées. Il faut noter que les personnes âgées de 75 ans et plus inoccupées ne sont interrogées qu'une seule fois.

Le tirage au sort est effectué en trois étapes.

1. Un peu moins de 300 zones géographiques sont tirées au sort, représentant les douze entités administratives belges au niveau desquelles la représentativité de l'échantillon doit être assurée. Cela correspond aux dix provinces belges, à la Région de Bruxelles-Capitale et à la Communauté germanophone (ces deux dernières entités sont l'objet d'un suréchantillonnage) ;
2. Une vingtaine de ménages sont tirés au sort par zone géographique sélectionnée (26 par zone en Région de Bruxelles-Capitale). Depuis 2021, Statbel veille à interroger, parmi cette vingtaine de ménages, un ménage composé de personnes âgées de 75 à 89 ans pour assurer la représentativité de l'activité des seniors ;
3. Ensuite, une fois les ménages sélectionnés, le moment de l'interrogation est réparti tout au long des 13 semaines de chaque trimestre.

Une fois sélectionnée, une personne doit répondre quatre fois à l'EFT :

1. La première interrogation a lieu en face-à-face, incluant des questions qui ne seront posées qu'à une seule reprise : ces questions posées à une seule reprise portent sur des choses qui évoluent peu durant la période d'interrogation ;

2. Une deuxième interrogation a lieu le trimestre suivant, par téléphone ou en ligne;
3. Les troisième et quatrième interrogation ont lieu durant deux trimestres consécutifs, après deux trimestres sans interrogation.

Cette méthode permet d'établir un panel rotatif avec un taux de réponse élevé (> 75 %).

Traitement de l'enquête

Chaque personne interrogée se voit attribuer un poids fictif représentant l'équivalent de résidents en Belgique que la personne représente sur la base :

- › du nombre de personnes qui ont répondu à la question;
- › de la probabilité de tirer une personne ayant les mêmes caractéristiques que le répondant dans la population de base, en fonction du sexe, de l'âge ou de la province de résidence.

Les pondérations permettent d'établir des statistiques trimestrielles ou annuelles sur les phénomènes analysés dans l'EFT.

Principaux avantages et inconvénients de l'EFT

Les avantages de cette enquête sont multiples :

- › la possibilité d'effectuer des comparaisons au niveau européen, notamment entre les régions;

- › des informations inédites sur le ressenti de la population en âge de travailler, absente des données administratives;
- › la prise en compte de certains travailleurs absents des bases de données administratives, tels que les travailleurs internationaux, les personnes qui travaillent sans contrat formel ou les demandeurs d'emploi non-inscrits dans les agences publiques comme Actiris.

Cela étant, l'enquête présente des désavantages, liés au fait qu'on infère les résultats d'un échantillon à l'ensemble de la population résidente en Belgique :

- › les résultats d'une enquête doivent être interprétés avec prudence, en tenant compte des intervalles de confiance: toute évolution (positive ou négative) d'un trimestre ou d'une année à l'autre n'est pas forcément significative;
- › les statistiques de l'EFT ne peuvent être exploitées à un niveau plus fin que celui des provinces (et de la RBC), en Belgique;
- › tout changement dans la manière de réaliser l'enquête peut mener à des ruptures de série, ce qui nécessite de la prudence dans l'interprétation des séries historiques. À titre d'exemple, le changement dans la manière de sélectionner les personnes interrogées, intervenu en 2017, introduit une rupture (faible) de série (Termote & Depickere, 2018). En 2021, les définitions du travail et du chômage ont été modifiées par Statbel pour respecter les changements adoptés par le BIT.

Dans l'EFT, une question récurrente sur le TDOM est posée à l'ensemble des répondants.

Combien de fois avez-vous travaillé à domicile pendant cette période [le mois de référence] ?

- › jamais;
- › la moitié du temps de travail, mais pendant au moins une heure;
- › la moitié du temps de travail ou plus;
- › toujours.

Statbel précise les éléments suivants à l'attention des personnes interrogées :

- › la question est posée à toute personne qui a déclaré effectuer un travail rémunéré, peu importe la durée de celui-ci, durant un mois de référence;
- › le travail à domicile correspond à la réalisation d'une tâche professionnelle dans un espace prévu à cet effet, sans entrée différente de celle du logement (ceci afin de distinguer les cabinets de professionnels attendant au logement).

Sur la base de cette question, un enseignant corrigeant des copies dans sa salle à manger travaille à domicile, tandis qu'un médecin qui reçoit des patients dans son cabinet attendant au logement et indépendant du logement, travaille à son lieu de travail, situé à 0 km de son logement.

Dans ce Cahier de l'IBSA, deux types de travailleurs à domicile sont définis :

- › le **travailleur à domicile occasionnel**, c'est-à-dire **celui qui travaille à domicile moins de 50 % du temps**, regroupant ceux qui ont répondu la seconde modalité à la question;
- › le **travailleur à domicile intensif**, c'est-à-dire **celui qui travaille 50 % ou plus du temps à domicile**, regroupant ceux qui ont répondu aux troisième et quatrième modalité à la question.

4.

L'ESSOR DU TRAVAIL À DOMICILE DURANT LA CRISE DU COVID-19

Le TDOM s'est fortement développé en Belgique durant la crise sanitaire, par comparaison à d'autres pays européens (Eurostat, 2021, 2022), induisant une rupture forte avec la progression observée durant la décennie précédente (→ Encadré 4). **Entre 2019 et 2022, la proportion de travailleurs à domicile en Belgique a augmenté de 15 points de pourcentage.**

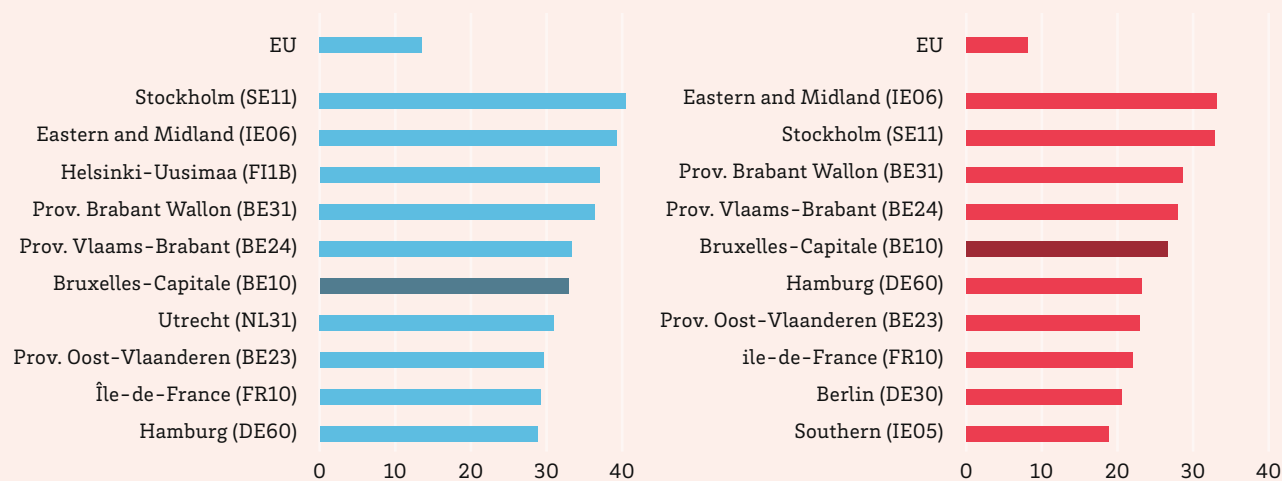
En 2019, 19 % des salariés résidant en Belgique travaillaient à domicile tandis que, en 2022, ils sont 34 % à déclarer travailler à domicile (→ Graphique 2). Cette augmentation de 15 points de pourcentage est à mettre au regard de la progression de 5 points de pourcentage observée durant la décennie 2010 (2010-2019).

Encadré 4. La Région de Bruxelles-Capitale et les provinces du Brabant wallon et flamand parmi les régions européennes où le travail à domicile est le plus fréquent.

Eurostat compile les enquêtes sur les forces de travail réalisées dans les différents États participant au système statistique d'Eurostat. Sur la base d'une comparaison entre 2019 et 2022, Eurostat a estimé la proportion de salariés

travaillant à domicile dans les régions NUTS 2 européennes, c'est-à-dire la RBC et les provinces belges.

GRAPHIQUE 2. Sélection des 10 régions NUTS 2 européennes où le travail à domicile intensif est le plus fréquent en 2021 (à gauche, exprimé en %) et où le travail à domicile intensif a le plus progressé entre 2019 et 2021 (à droite, exprimé en points de pourcentage)



Source : Eurostat (EFT), 2022. Note de lecture : calcul au lieu de résidence pour les personnes âgées de 20 à 64 ans, basée sur les données les plus récentes si les données 2021 sont indisponibles.

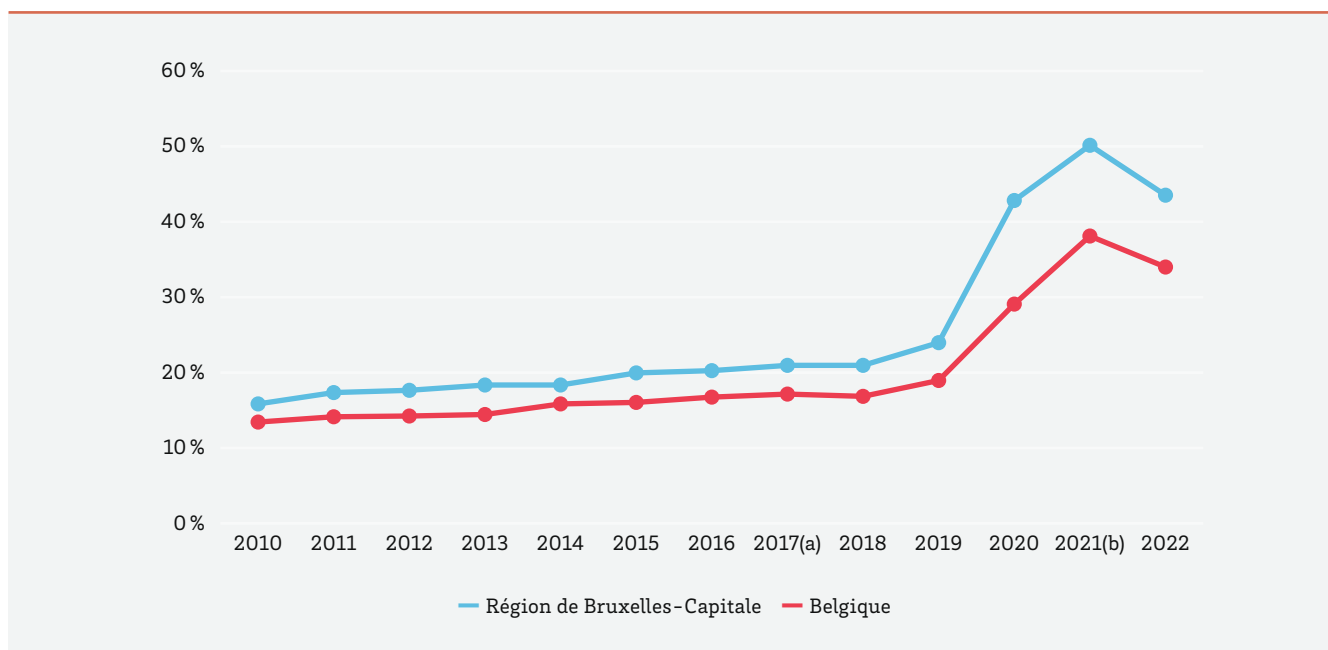
La Région de Bruxelles-Capitale est à la fois l'une des régions européennes où le travail à domicile intensif (TDOMI) est le plus pratiqué par les salariés résidant sur son territoire. En outre, la RBC est l'une des régions où cette pratique s'est le plus développé au cours de la crise du Covid-19. Les provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et de Flandre orientale sont également dans le top 10 de ces deux classements. C'est en partie lié au phénomène de navette : les salariés concernés résident dans ces provinces et travaillent en RBC.

Enfin, les autres régions européennes reprises dans ces top 10 sont soit des régions capitales (Stockholm, Dublin, Helsinki, Paris ou Berlin) soit des régions situées dans des métropoles européennes (Hambourg, Utrecht).

En RBC, le phénomène est plus important qu'ailleurs en Belgique. Ainsi, en 2022, **44 % des salariés résidant en RBC travaillent à domicile.** Cela représente une augmentation de **20 points de pourcentage par rapport à 2019**, l'année de référence précédant la crise du Covid-19. La pratique était déjà élevée en RBC car les plus grandes villes sont les lieux où le TDOM s'est historiquement développé le plus précocement (voir supra). **La crise sanitaire a donc accru la diffé-**

rence de pratique entre la RBC et le reste de la Belgique. Cela étant, la proportion de travailleurs à domicile est également élevée dans les provinces du Brabant flamand et du Brabant wallon⁸, ces trois territoires administratifs belges apparaissent parmi les dix régions européennes où le TDOM est le plus fréquent (Eurostat, 2022).

GRAPHIQUE 3. Évolution de la proportion de travailleurs à domicile parmi les salariés



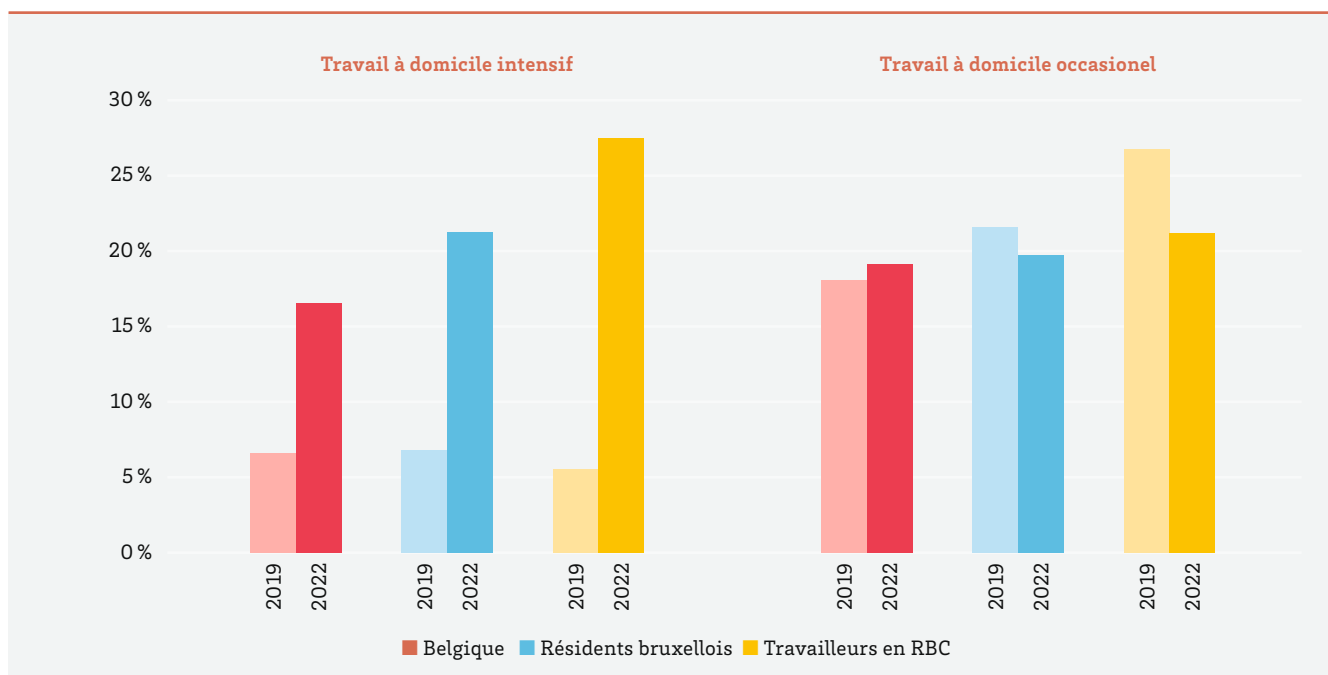
Source : Statbel (EFT), 2022 ; Calculs Statbel (2023). Note de lecture : les résultats portent sur l'ensemble des travailleurs résidant en Belgique ou résidant en RBC, contrairement à l'échantillon plus restreint sur lequel les analyses ci-après sont développées (voir encadré 4) ; (a) et (b) sont des ruptures de série (voir encadré 3).

Plus spécifiquement, **c'est une pratique « intensive » du TDOM qui s'est développée au cours de la crise du Covid-19.** La proportion de salariés déclarant travailler plus de la moitié de leur temps de travail est passée, en Belgique, de 7 à 17 % entre 2019 et 2022 (→ Graphique 4). En parallèle, la pratique occasionnelle du TDOM, est restée, entre 2019 et 2022, relativement stable, concernant entre 18 et 19 % des salariés belges.

La situation bruxelloise diffère quelque peu de ce qui est observé à l'échelle belge :

- › le TDOM intensif est une pratique qui s'est plus fortement développée en RBC qu'ailleurs en Belgique au cours de la crise du Covid-19 ;
- › de sorte que la pratique occasionnelle du TDOM est en recul en RBC entre 2019 et 2022.

8 Selon le lieu de résidence du salarié. À noter qu'en prenant en compte le lieu de travail des salariés, la RBC se démarque plus nettement que les deux provinces brabançonnaises.

GRAPHIQUE 4. Répartition des travailleurs belges et bruxellois selon leur pratique du travail à domicile en 2019 et 2022.

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).

En 2022, la RBC se distingue du reste de la Belgique par la présence d'un plus grand nombre de travailleurs à domicile intensifs :

- › 21 % **des travailleurs résidant en RBC** travaillent plus de 50 % de leur temps de travail à domicile en 2022 ;
- › 27 % **des travailleurs dont le lieu de travail est situé en RBC** travaillent plus de 50 % de leur temps de travail à domicile ;

- › par comparaison, 17 % **des travailleurs résidant en Belgique** travaillent plus de 50 % de leur temps de travail à domicile en 2022.

5. QUI SONT LES TRAVAILLEURS À DOMICILE ET QUE REPRÉSENTENT-ILS DANS LA FORCE DE TRAVAIL ?

5.1. MÉTHODOLOGIE

À l'aide des données de l'EFT, l'image-type du travailleur à domicile intensif (TDOMI) et occasionnel (TDOMO) peut être établi avant (2019) et après (2022) la crise du Covid-19 à l'aide de régressions logistiques. De plus, leur importance dans la force de travail belge peut être estimée à l'aide de statistiques descriptives. La combinaison de ces deux analyses statistiques permet d'appréhender l'importance du bouleversement

induit par la diffusion du TDOM au cours de la crise du Covid-19. En outre, il est alors possible de dégager les variables-clés expliquant la pratique du TDOM.

Pour analyser le phénomène, certaines catégories de travailleurs ont été exclus de l'analyse pour des raisons liées à la disponibilité des données ou pour des raisons liées à des pratiques professionnelles particulières (→ Encadré 5).

Encadré 5. Précisions sur l'échantillon de travailleurs étudiés.

L'échantillon porte sur l'ensemble des personnes déclarant au moins une activité rémunérée, résidant en Belgique à l'exception des catégories suivantes :

- › les professions militaires et agricoles, du fait des spécificités de leur métier quant à leurs lieux de travail ;
- › les personnes travaillant dans le secteur de l'agriculture (NACE A) dont la pratique du travail à domicile est particulière entre le travail à la ferme et les démarches administratives ;
- › les aidants dont la situation professionnelle est spécifique et difficilement analysable ;

- › les travailleurs dont le lieu de travail est situé à l'étranger, du fait d'une information sur la distance domicile-travail trop imprécise (le lieu de travail est renseigné au niveau NUTS 3, ce qui correspond, en Belgique, aux arrondissements).

L'échantillon de travailleurs pour l'année 2019 correspond aux travailleurs répondant aux conditions décrites ci-dessus et interrogés durant la première vague (trimestre). En effet, la question sur le travail à domicile n'a été posée qu'aux personnes interrogées en première vague. En 2022, la question est désormais posée à l'ensemble des vagues de répondants, c'est-à-dire toute l'année. Dès lors, l'analyse du travail à domicile porte sur un plus grand nombre de répondants.

5.1.1. Analyse statistique descriptive

Les statistiques descriptives permettent de quantifier l'importance des formes de TDOM au sein d'une catégorie de travailleurs. Ces informations sont complémentaires à celles apportées par les régressions logistiques.

Comme il s'agit de données issues d'enquêtes, l'extrapolation à l'ensemble des travailleurs résidant en Belgique implique de tenir compte d'un intervalle de confiance (à 95%) à la lecture des résultats. Une différence entre deux valeurs est significative si les intervalles de confiance ne se chevauchent pas⁹.

⁹ Les intervalles de confiance sont estimés au moyen du package R *survey* (Lumley, 2004), en tenant compte d'une pondération permettant d'assurer la représentativité des répondants. L'estimation des intervalles de confiance ne tient pas compte de la distinction entre une question posée à chaque interrogation et une question posée à une seule reprise et considérée comme identique lors des autres interrogations.

5.1.2. Régressions logistiques

La régression logistique est le modèle statistique employé pour expliquer les pratiques du TDOM. Il s'agit d'expliquer une pratique binaire (« je pratique ou je ne pratique pas le travail à domicile ») à l'aide de facteurs explicatifs, *toute autre chose étant égale par ailleurs*. Ces différentes régressions sont développées à l'aide du package *survey*, implémenté dans R (Lumley, 2004).

Plusieurs régressions logistiques ont été développées pour identifier les profils de travailleurs à domicile :

1. les travailleurs à domicile intensifs sont distingués des travailleurs à domicile occasionnels (qui sont l'objet d'une analyse distincte à la section suivante) ;
2. pour chaque type de travailleur à domicile, un premier modèle a été établi pour l'année de référence précédant la crise du Covid-19, soit 2019, et un second modèle a été établi pour l'année de référence « post-Covid », soit 2022 ;
3. enfin, deux sous-échantillons sont établis dans chaque cas, l'un portant sur l'ensemble des travailleurs, incluant les indépendants, le second portant sur les seuls travailleurs salariés (→ Encadré 6).

Encadré 6. Comment l'information sur le revenu est-elle collectée dans l'Enquête sur les Forces de Travail ?

Dans l'EFT, l'information sur le salaire est collectée pour les seuls salariés. Cette information est collectée sur base déclarative en 2019 et de manière administrative en 2022 via, prioritairement, les données de l'ONSS puis les données Belcotax liées aux déclarations fiscales en cas de données manquantes. Seules les données de 2019 sont disponibles au moment de la réalisation de l'analyse. Le salaire et le statut d'indépendants étant vus comme des facteurs explicatifs de la pratique du TDOM dans la littérature (voir supra), il était nécessaire de pouvoir analyser leurs contributions respectives pour expliquer les pratiques du TDOM.

Par rapport à l'analyse statistique descriptive, les régressions logistiques permettent d'analyser l'effet des variables en dehors de « l'effet de composition » (→ Glossaire). Ceci renvoie à la composition hétérogène des catégories dont on analyse, dans ce cas, la proportion de travailleurs à domicile. Pour illustrer, les hommes et les femmes occupent des postes de travail différents où la possibilité de travailler à domicile peut varier. Dès lors, lorsqu'on observe la proportion de travailleurs à domicile parmi les hommes et les femmes, celle-ci est influencée par le fait que les hommes et les femmes ont d'autres caractéristiques socio-professionnelles plutôt indépendantes du sexe. Les régressions logistiques permettent de s'affranchir de ce biais et d'analyser la relation intrinsèque entre la variable explicative (le sexe) et la variable dépendante (la possibilité de travailler à domicile).

5.1.3. Comment sélectionner les variables d'intérêt avant et après la crise du Covid-19 ?

Afin de comparer les évolutions induites par la crise du Covid-19, les variables sélectionnées (→ Tableau 3) respectent les critères suivants :

1. La variable est considérée comme explicative dans la littérature scientifique (voir supra) ;
2. Des données sur la variable sont collectées en 2019 et en 2022, ce qui permet de comparer les modèles en testant les mêmes variables avant et après la crise du Covid-19 ;
3. La variable apporte, dans au moins un des modèles, un pouvoir explicatif significatif à la régression logistique ;
4. La variable n'est pas multi-colinéaire (→ Glossaire) ;
5. La variable maintient la représentativité de l'échantillon du fait d'un grand nombre de réponses à la question.

Ceci explique pourquoi certaines variables n'ont pas été retenues comme le type de contrat de travail (durée déterminée/durée indéterminée), la nationalité, l'âge ou le nombre de personnes vivant dans le ménage.

TABLEAU 3. Liste des variables utilisées dans le cadre des régressions logistiques et des analyses statistiques descriptives dans l'EFT.

Variable	Définition	Type	Plage de valeurs
Données personnelles du répondant			
Sexe	Sexe du répondant	Binaire	Homme ou femme
Type ménage	Type de ménage auquel appartient le répondant	Catégorielle	Personne seule ; personne cohabitant avec un partenaire sans enfant ; personne cohabitant avec un partenaire et un enfant ; personne cohabitant avec un partenaire et deux enfants ; personne cohabitant avec un partenaire et trois enfants ou plus ; chef d'une famille monoparentale ; habitant chez ses parents ; autre
Diplôme	Niveau de diplôme le plus élevé acquis par le répondant	Catégorielle	diplôme de l'enseignement supérieur long ou plus ; diplôme de l'enseignement supérieur court ; autres diplômes de niveau inférieur (groupe de référence)
Données relatives aux contrats de travail			
Horaire décalé	Le répondant déclare travailler en dehors des « heures de bureau », soit le samedi, le dimanche, le soir ou la nuit (* en 2022, sont inclus les répondants qui déclarent faire les pauses, soit du travail de soirée ou de nuit)	Binaire	Oui – Non
Second travail	Le répondant déclare exercer un deuxième travail	Binaire	Oui – Non
Revenu	Revenu mensuel net déclaré par le répondant, corrigé des aberrances et des imputations	Continu	12 – 15 000 €
Données relatives au travail effectué			
Profession	Profession exercée dans l'activité principale par le répondant selon les 9 catégories ISCO	Catégories	Manager ; profession intellectuelle, scientifique et artistique ; professions intermédiaires ; employés de type administratif ; personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs ; métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat
Statut	Statut professionnel du travailleur	Catégorie	Ouvrier du privé ; employé du privé ; fonctionnaires ; indépendants
Taille	Taille de l'unité locale d'établissement dans laquelle le répondant est actif	Catégorie	de 1 à 4 personnes ; de 5 à 9 personnes ; de 10 à 249 personnes ; plus de 250 personnes
Données de localisation			
Bruxelles	Combinaison de la province du lieu de résidence et du lieu de travail	Catégorie	Résidence et poste de travail ailleurs en Belgique ; vit et travaille en RBC ; travaille en RBC et vit ailleurs en Belgique ; vit en RBC et travaille ailleurs.
DDT	Distance à vol d'oiseau entre le centroïde de la commune de résidence et le centroïde de la commune de l'unité locale d'établissement	Continu	0 – 211 km

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022).

Notes de lecture.

1) Les valeurs de référence des variables catégorielles sont en gras : les régressions logistiques comparent la probabilité de travailler à domicile de chaque catégorie par rapport à cette catégorie de référence.

2) Les variables sont calculées sur la base de la semaine de référence, à l'exception du salaire, déclaré sur base mensuelle.

3) Les données de salaires ne sont pas disponibles pour 2022 au moment de l'analyse : elles sont désormais récoltées via les données administratives qui dépendent des déclarations fiscales de 2023.

4) Les répondants qui déclarent ne pas connaître la taille de l'organisation dans laquelle ils travaillent peuvent donner une fourchette. Si la fourchette est comprise entre 1 et 9 personnes, ces réponses ont été imputées à la catégorie « 5 à 9 personnes ». Quant aux autres, qui ont répondu « plus de 10 personnes », ces réponses ont été imputées à la catégorie « 250 personnes et plus ».

Les estimations détaillées, incluant les coefficients, sont en annexe de ce Cahier (→ Annexe I). Dans le Cahier proprement dit, seule une vue synoptique est reprise : les codes couleurs sont employés pour identifier le sens de la relation, positive (vert) ou négative (orange), et le niveau de significativité de la relation, du plus clair (niveau de certitude à 95 %) au plus foncé (niveau de certitude à 99,9 %) (→ Tableau 4).

TABLEAU 4. Codes couleurs employés pour mentionner le type de relation et le niveau de significativité entre une variable explicative et les pratiques du travail à domicile

Niveau de significativité	Relation positive	Relation négative
95 %		
99 %		
99,9 %		

Source : IBSA (2023).

Ces modèles permettent d’interpréter l’effet d’une variable *toutes choses étant égales par ailleurs*. Ceci signifie que nous pouvons quantifier le rôle de chaque variable, indépendamment de l’effet des autres sur la pratique du TDOM.

Enfin, parmi les variables qui influencent significativement les différentes pratiques du TDOM, certaines sont analysées en détail si elles remplissent une des deux conditions suivantes :

1. Une évolution notable de la relation avant et après la crise du Covid-19 ;
2. Une variable avec un fort pouvoir explicatif des pratiques du TDOM.

5.2. QUI SONT LES TRAVAILLEURS À DOMICILE INTENSIFS ?

5.2.1. Analyse des régressions logistiques expliquant la pratique intensive du travail à domicile

En 2022, quelques variables-clés permettent de comprendre la pratique du TDOM intensif par certains travailleurs plutôt que d’autres (→ Tableau 5) :

- › le type de ménage ;
- › la profession ;
- › le statut professionnel ;
- › la taille de l’établissement dans lequel le travailleur est actif ;
- › la localisation des lieux de vie et de travail.

TABLEAU 5. Vue synoptique des régressions logistiques expliquant la pratique du travail à domicile intensif en 2019 et en 2022 pour l'ensemble des travailleurs et les seuls salariés

Année	2019		2022		
	Échantillon	Tout travailleur	Salariés	Tout travailleur	Salariés
Variable dépendante	Travail à domicile intensif				
Données personnelles du répondant					
Être une femme					
<i>Type de ménage du répondant (groupe de référence : en couple, sans enfant)</i>					
Personne seule					
Personne cohabitant avec un partenaire et un enfant					
Personne cohabitant avec un partenaire et deux enfants					
Personne cohabitant avec un partenaire et trois enfants ou plus					
Chef d'une famille monoparentale					
Habitant chez ses parents					
Autre					
<i>Niveau de diplôme du répondant (référence : diplôme non-supérieur)</i>					
Diplôme supérieur court					
Diplôme supérieur long					
Données personnelles liées au travail					
Horaire décalé					
Second travail					
Revenu (x 1.000 €)					
<i>Profession du répondant (référence : professions intellectuelles, scientifiques et artistiques)</i>					
Managers					
Professions intermédiaires					
Employés de type administratif					
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs					
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat					
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage					
Professions élémentaires					
<i>Statut du travailleur (référence : employé du secteur privé)</i>					
Ouvrier privé					
Fonctionnaire contractuel ou statutaire					
Indépendant					
<i>Taille de l'unité locale dans laquelle le travailleur est actif (référence : plus de 250 travailleurs)</i>					
1 à 4 personnes					
5 à 9 personnes					
10 à 49 personnes					
50 à 249 personnes					
<i>Localisation du lieu de résidence ou de travail à Bruxelles (groupe de référence : ne vit, ni ne travaille en Région de Bruxelles-Capitale)</i>					
Vit et travaille à Bruxelles					
Travaille à Bruxelles					
Vit à Bruxelles					
Distance domicile-travail					
Nombre d'observations					
Nombre d'observations		18.991	16.276	49.465	41.930

(Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA).

Note de lecture : le vert signifie une relation significative positive entre la variable (ou la catégorie) et la pratique du TDOMI (de la catégorie de référence), l'orange correspond à l'inverse, c'est-à-dire une relation négative. Pour chaque couleur, trois intensités reflètent quatre niveaux de significativité différents du plus clair (95 %), l'aplat intermédiaire (99 %) au plus foncé (99,9 %). Les valeurs estimées de la régression sont en annexe 1.

5.2.2. Le travail à domicile intensif, une pratique moins fréquente chez les travailleurs qui ne choisissent par leurs cohabitants

Les travailleurs vivant chez leurs parents ou ceux vivant dans des structures particulières¹⁰ pratiquent moins que les autres le TDOMI. En 2022, 8,4 % des travailleurs vivant chez leurs parents et 10,4 % des travailleurs vivant dans des ménages « autres » travaillent à domicile intensivement, alors que les personnes seules ou en couple (avec ou sans enfants) sont proportionnellement plus nombreuses à pratiquer du TDOMI, entre 15 et 20 % pour chaque catégorie.

Ces différences pourraient s'expliquer par un effet de composition correspondant au fait que les groupes comparés ont des caractéristiques différentes, lesquelles influencent également la probabilité de travailler à domicile ou non. Ainsi, par exemple, les travailleurs vivant chez leurs parents n'occupent pas les mêmes postes de travail que les autres catégories, ce qui peut influencer également la probabilité qu'ils travaillent ou non à domicile.

À partir des résultats des régressions logistiques on peut observer que, *toutes choses étant égales par ailleurs*, la différence observée persiste : à caractéristiques égales, un travailleur vivant en colocation ou chez ses parents a une moindre probabilité de travailler à domicile intensivement que les autres (→ Tableau 4). Ainsi, l'effet de composition n'explique pas à lui seul que les travailleurs vivant chez leurs parents ou en colocations sont proportionnellement deux fois moins nombreux à travailler intensivement à domicile que les autres.

La crise du Covid-19 fut l'occasion d'une homogénéisation des pratiques. En 2019, les travailleurs vivant avec un partenaire avec un ou des enfant(s) pratiquaient plus le TDOMI que les autres. Cette pratique du TDOMI était reliée à la réalisation plus aisée des tâches domestiques – par exemple, s'occuper des enfants (Elldér, 2019). **En 2022, le TDOMI est pratiqué dans tous les types de ménages, mais significativement moins dans les ménages où le travailleur partage son logement avec un ou des cohabitant(s) qui n'ont pas été choisis** (voir Blanc & Scanlon, 2022).

5.2.3. Le sexe n'explique plus la différence de pratique entre les hommes et les femmes

En 2022, les femmes sont toujours proportionnellement plus nombreuses à travailler à domicile que les hommes (→ Tableau 6). **Cependant, cela s'explique par l'effet de composition : les femmes occupent des postes de travail pour lesquels le TDOMI est plus fréquent.** En effet, *toutes choses étant égales par ailleurs*, aucune différence significative n'est observée.

TABLEAU 6. Proportion des travailleurs (en %) qui pratiquent le travail à domicile intensif selon leur sexe

Sexe	2019	2022
Femme	7,3 (6,7 – 7,9)	18,8 (18,1 – 19,5)
Homme	5,9 (5,4 – 6,4)	17,1 (16,5 – 17,7)

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

En Belgique, la crise du Covid-19 fut l'occasion d'une convergence des pratiques entre les femmes et les hommes. Auparavant, le sexe était une variable qui expliquait la pratique du TDOMI : être une femme était liée à la pratique du TDOMI. Dans la littérature, une des explications était liée à l'exécution des tâches domestiques (Elldér, 2019). **Ceci semble évoluer, alors que l'effet de la crise du Covid-19 sur les différences hommes-femmes en termes de TDOMI restaient incertaines** (cf. section 2).

10 C'est-à-dire tous les ménages complexes qui ne sont pas des vies de couples ou de famille, comme la colocation.

5.2.4. Le rôle explicatif central et stable dans le temps du plus haut niveau de diplôme obtenu

Enfin, **le niveau de diplôme est incontestablement l'un des déterminants expliquant le TDOMI** (→ Tableau 7) : si la pratique était relativement marginale en 2019, peu importe le niveau de diplôme (< 10 %), elle s'est développée chez les travailleurs les plus hautement diplômés. Les différences observées selon le niveau de diplôme sont significatives : **plus d'un tiers des diplômés de l'enseignement supérieur long travaillent intensivement à domicile**, contre moins de 10 % des travailleurs qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement supérieur.

TABLEAU 7. Proportion des travailleurs (en %) qui pratiquent le travail à domicile selon le plus haut niveau de diplôme obtenu

Plus haut niveau de diplôme obtenu	2019	2022
Primaire, secondaire ou post-secondaire	2,9 (2,2 – 3,6)	8,1 (7,7 – 8,5)
Supérieur court	3,9 (3,4 – 4,4)	21,9 (21,1 – 22,8)
Supérieur long	8,7 (7,9 – 9,5)	35,4 (34,2 – 36,7)

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

Toutes choses étant égales par ailleurs, le niveau de diplôme explique la pratique du TDOMI, selon la même hiérarchie : plus le niveau de diplôme augmente, plus la probabilité de pratiquer le TDOMI augmente. Ainsi, bien que le diplôme conditionne le type d'emploi occupé par la suite, il exerce malgré tout un rôle. En effet, historiquement, le TDOM s'est diffusé au départ des plus hautement diplômés. Le rôle explicatif de la variable n'a pas évolué entre 2019 et 2022, ce qui signifie que l'impact du diplôme obtenu n'a pas évolué durant la crise du Covid-19.

5.2.5. Le rôle déterminant et en évolution de la catégorie professionnelle

Le contenu du travail est le déterminant principal qui explique la possibilité offerte de travailler (ou non) depuis le domicile. Ainsi, d'importantes différences de pratique sont observées parmi les huit catégories professionnelles étudiées¹¹ (→ Tableau 8). Ces dernières peuvent être regroupées en cinq groupes.

- › **Les managers et les professions intellectuelles, scientifiques et artistiques sont les précurseurs en matière de TDOM.** Avant la crise du Covid-19, le TDOMI était déjà pratiqué par plus de 10 % des travailleurs de ces deux catégories professionnelles. En 2022, la pratique concerne désormais près de 30 % des travailleurs de ces deux catégories professionnelles. La crise du Covid-19 fut l'occasion d'une forte croissance du nombre de pratiquants (entre + 16 et + 18 points de pourcentage selon les professions).
- › **Les employés de type administratifs sont la catégorie professionnelle pour laquelle l'introduction du TDOMI durant la crise du Covid-19 a induit la plus importante rupture.** Alors que la pratique du TDOMI était marginale (2 %) avant la crise du Covid-19, un employé administratif sur quatre, en Belgique, travaille intensivement à domicile en 2022. Désormais, le TDOMI est plus fréquent dans cette catégorie professionnelle que parmi l'ensemble des travailleurs résidant en Belgique.
- › **Les professions intermédiaires ont une pratique du TDOMI qui s'approche le plus de la situation moyenne observée en Belgique.** Avant la crise du Covid-19, la pratique était minoritaire (5 %) et s'est diffusée durant la crise sanitaire, pour concerner un professionnel sur cinq en 2022 (19 %).
- › **Le TDOMI est une pratique restant minoritaire** parmi les autres catégories professionnelles en 2022 (< 10 % pour chaque catégorie). Le TDOMI est fréquemment lié, dans ces catégories professionnelles, à un statut professionnel d'indépendant. Ainsi, le TDOMI y apparaît, pour partie, liée aux tâches administratives liées à ce statut.

Au sein des différentes catégories professionnelles, il existe une certaine hétérogénéité¹². Par exemple, les professionnels de la santé appartiennent à différentes catégories professionnelles (pour illustrer, les médecins sont des professions intellectuelles, alors que les techniciens de laboratoire appartiennent aux professions intermédiaires). Ces professionnels de la santé pratiquent moins que les autres professionnels de leur catégorie de référence le TDOMI. Le contact avec le patient explique, en grande partie, que le TDOM(I) est moins possible.

¹¹ Les catégories professionnelles sont illustrées dans le [glossaire](#).

¹² Les résultats détaillés ne sont pas exposés car l'échantillonnage ne permet pas une exhaustivité par sous-catégorie professionnelle : dans certaines sous-catégories, le nombre de personnes enquêtées en Belgique est parfois faible.

TABLEAU 8. Proportion des travailleurs (en %) qui pratiquent le travail à domicile intensif selon la catégorie professionnelle ISCO

Catégorie professionnelle ISCO	2019	2022
Managers	10,3 (8,7 – 11,9)	28,5 (26,7 – 30,3)
Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques	13,6 (12,5 – 14,7)	29,4 (28,4 – 30,4)
Professions intermédiaires	4,6 (3,8 – 5,5)	18,7 (17,6 – 19,8)
Employés de type administratif	2,4 (1,7 – 3,1)	24,1 (22,7 – 25,5)
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	6,3 (5,3 – 7,3)	9,1 (8,2 – 9,9)
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	3,7 (2,8 – 4,7)	4,8 (4,1 – 5,5)
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	0,7 (0,1 – 1,2)	1,1 (0,6 – 1,5)
Professions élémentaires	0,8 (0,4 – 1,3)	1,4 (1,0 – 1,8)

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

Toutes choses étant égales par ailleurs, la hiérarchie de la pratique du TDOMI est identique tant en 2022 qu'en 2019 (→ Tableau 5), ce qui témoigne du rôle déterminant de la catégorie professionnelle (et donc de type de poste de travail) pour expliquer le TDOMI. Deux différences sont notables entre 2019 et 2022 :

- › Il n'existe pas de différence entre les managers, les professions intellectuelles et les employés de type administratif. Si le niveau observé de pratique est plus faible pour ces derniers, cela est dû à l'effet de composition : ces employés ont des caractéristiques personnelles ou travaillent dans des structures qui permettent moins le TDOMI que les deux autres catégories professionnelles.
- › Le personnel des services directs aux particuliers pratique plus le TDOMI que les trois autres catégories professionnelles où le TDOMI est rare, y compris en tenant compte du statut professionnel. Cela étant, cela explique des différences plutôt faibles de pratique.

La crise du Covid-19 a eu pour effet d'amplifier les différences de pratique entre des professions « de bureau » ou liées à l'usage systématique des outils informatiques et des professions qui y recourent moins fréquemment. Au-delà de cette différence centrale, les employés de type administratif appartiennent à la catégorie professionnelle pour laquelle l'introduction du TDOMI fut la plus importante (+ 22 points de pourcentage de pratiquants entre 2019 et 2022). Ceci témoigne d'une pratique qui n'est plus l'apanage des travailleurs situés au sommet de la hiérarchie socio-professionnelle.

5.2.6. L'essor du travail intensif à domicile parmi les employés et les fonctionnaires

La probabilité de pratiquer le TDOMI diffère selon le statut professionnel. Les statuts peuvent être classés selon la proportion de pratiquants du TDOMI (→ Tableau 9) :

- › les indépendants ;
- › les employés du secteur privé ;
- › les fonctionnaires ;
- › les ouvriers du secteur privé parmi lesquels le TDOMI est marginal (< 1 %).

Au premier abord, l'on pourrait expliquer cela par les différences de catégories professionnelles : par exemple, les ouvriers sont proportionnellement plus nombreux parmi les catégories professionnelles où le TDOMI n'existe pas. Cependant, il existe bien une différence *toutes choses étant égales par ailleurs*, selon le statut du travailleur selon la hiérarchie citée, en 2022. Le statut professionnel explique la pratique du TDOMI en dehors des différences socio-professionnelles entre les travailleurs sous les différents statuts.

Au cours de la crise du Covid-19, le TDOMI s'est fortement diffusé parmi les employés du secteur privé (+18 points de pourcentage). **En 2019, le TDOMI était marginal parmi les employés (3 %), alors qu'il concerne désormais près d'un employé sur cinq en Belgique. Par comparaison, cette progression fut plus lente parmi les fonctionnaires (+10 points de pourcentage) et parmi les indépendants (+ 7 points de pourcentage), qui étaient historiquement précurseurs en matière de TDOMI.** Quant aux ouvriers, ils ne sont pas concernés par la massification du TDOMI dans la force de travail belge.

TABLEAU 9. Proportion des travailleurs (en %) pratiquant le travail à domicile intensif selon leur statut professionnel

Statut professionnel	2019	2022
Ouvrier	0,7 (0,4 – 1,1)	0,7 (0,5 – 0,9)
Employé	2,8 (2,4 – 3,2)	20,6 (19,9 – 21,3)
Fonctionnaire	9,2 (8,2 – 10,2)	18,9 (17,8 – 19,8)
Indépendant	27,1 (25,3 – 28,9)	34,6 (33,2 – 36,0)

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

5.2.7. Les grands établissements ont adopté le travail à domicile intensif

Enfin, selon la taille de l'établissement dans lequel il travaille, le travailleur aura une probabilité variable de pouvoir pratiquer le TDOMI (→ Tableau 10). En 2022, la pratique du TDOMI est d'autant plus fréquente que la taille de l'établissement augmente. Une seule exception subsiste : les travailleurs des plus petits établissements pratiquent plus que les autres le TDOMI (31 %). Cela s'explique par la surreprésentation des indépendants parmi cette catégorie de travailleurs : 80 % des indépendants sont actifs dans les établissements de cette taille.

En tenant compte des différences socio-professionnelles des travailleurs actifs dans des établissements de taille différente, le TDOMI apparaît aussi fréquent dans les établissements de plus de 250 personnes que dans les établissements de moins de 5 personnes. *Toutes choses étant égales par ailleurs*, la pratique est moins fréquente chez les travailleurs actifs dans des établissements de taille intermédiaire.

La crise du Covid-19 a surtout été l'occasion pour les grands établissements d'autoriser le TDOMI. Cela s'explique par deux facteurs :

- **les professions de bureau où les outils informatiques occupent une place centrale, y sont surreprésentées :** le TDOMI y était donc possible via le télétravail ;
- selon les modèles, **ces établissements ont autorisé, plus qu'ailleurs, cette pratique** (→ Tableau 5), devenant des moteurs de la diffusion de la pratique.

Ainsi, les grands établissements belges adoptent une position plus ouverte au TDOMI, la forme innovante de TDOM, à l'instar de ce qui est plutôt observé dans la littérature (voir supra).

TABLEAU 10. Proportion des travailleurs (en %) pratiquant leur travail à domicile intensif selon la taille de l'établissement dans laquelle ils travaillent

Taille de l'établissement (en nombre de personnes)	2019	2022
1 à 4	22,4 (20,8 – 24,0)	30,6 (28,6 – 32,5)
5 à 9	4,1 (3,1 – 5,1)	8,1 (6,3 – 9,9)
10 à 49	3,8 (3,2 – 4,4)	8,0 (7,0 – 8,9)
50 à 249	4,4 (3,8 – 5,0)	10,6 (9,6 – 11,7)
250 et plus	2,9 (2,3 – 3,4)	18,0 (17,5 – 18,4)

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

5.2.8. Une question de revenu ?

Selon la littérature, le revenu explique la pratique du TDOM. L'analyse de ce facteur explicatif est peu évidente avec les données de l'EFT. En effet, les données de revenus pour l'année 2022 ne sont pas disponibles au moment de l'analyse¹³, ce qui limite l'analyse aux seules données de 2019, avant la crise du Covid-19. De plus, seuls les salariés sont interrogés sur leur salaire en 2019, alors que les employés et les fonctionnaires sont proportionnellement peu nombreux à faire du TDOMI avant la crise du Covid-19. Les résultats doivent être interprétés avec prudence.

En 2019, le TDOMI est une pratique plus fréquente chez les travailleurs déclarant gagner plus de 4 000 € net par mois (7 %) que chez les autres (3 %) (→ Tableau 11). Cela dit, **une fois qu'on tient compte des autres facteurs explicatifs, il apparaît que le salaire n'est pas lié à une évolution significative de la pratique du TDOMI.** Cela signifie que ce sont plutôt la profession, le statut, le diplôme ou la localisation des salariés gagnant plus de 4 000 € net par mois qui expliquent leur pratique du TDOMI que le salaire par lui-même.

Vu l'apparition de nouveaux profils de travailleurs intensifs à domicile, il est probable que le TDOMI soit devenu, en 2022, une pratique plus courante parmi les salariés gagnant moins de 4 000 € par mois. Évidemment, cette hypothèse pourra être vérifiée lorsque les données seront disponibles.

TABLEAU 11. Proportion des travailleurs (en %) pratiquant le travail à domicile intensif selon leur salaire mensuel net déclaré

Tranche de salaire (part des travailleurs résidant en Belgique concernés)	2019
De 1 à 2 000 € (61 %)	2,4 (2,1 – 2,8)
De 2 001 à 3 000 € (31 %)	3,3 (3,0 – 3,6)
De 3 001 à 4 000 € (6 %)	3,4 (3,1 – 3,7)
Plus de 4 000 € (2 %)	7,2 (4,4 – 10,1)

Source : Statbel (EFT), 2019 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

¹³ Les données sur le revenu 2022 sont désormais collectées via les bases de données administratives. En d'autres termes, il faut attendre la mise à disposition des données issues de l'ONSS et, le cas échéant, des déclarations fiscales pour l'année de revenu 2022. Quant aux données de revenus 2019, celles-ci étaient collectées via une question posée durant l'enquête.

5.2.9. Une pratique devenue bruxelloise après la crise du Covid-19

Le TDOMI est l'innovation majeure en matière de travail à distance induite par la crise du Covid-19. À l'instar des autres innovations liées à la flexibilisation du lieu de travail, les grandes villes sont les premiers lieux concernés. En Belgique, le TDOMI s'est diffusé dans et autour de la Région de Bruxelles-Capitale (→ Tableau 12) :

- › les navetteurs à destination de la RBC sont ceux qui pratiquent proportionnellement le plus le TDOMI (30 %) ;
- › les travailleurs résidant en RBC pratiquent plus que les autres Belges le TDOMI, mais moins que les navetteurs, peu importe que leur lieu de travail soit ou non en RBC (22 %) ;
- › les autres Belges sont proportionnellement moins nombreux à travailler intensivement à domicile (15 %).

Pour comprendre les différences observées, les régressions permettent de quantifier ce qui relève des différences socio-professionnelles entre les différentes catégories professionnelles, de la distance domicile-travail et de la localisation du lieu de résidence et/ou du lieu de travail en RBC.

- › D'abord, les différences socio-professionnelles expliquent pour partie les différences observées. Ainsi, **les navetteurs occupent des postes de travail et ont des caractéristiques personnelles qui leur permettent de travailler intensivement à domicile plus fréquemment que les autres.**
- › Ensuite, plus la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail augmente, plus la probabilité de travailler intensivement à domicile augmente. De manière générale, le TDOMI a été introduit comme un outil de lutte contre la pénibilité des navettes : ceci explique la persistance de la relation statistique identifiée.
- › Enfin, en ayant tenu compte des facteurs cités précédemment, il existe un lien entre la pratique du TDOMI et la localisation en RBC du lieu de travail (→ Tableau 12). *Toutes choses étant égales par ailleurs,*
 - **les navetteurs à destination de la RBC pratiquent plus de TDOMI que tout autre travailleur résidant en Belgique ;**
 - **les salariés vivant et résidant en RBC pratiquent plus de TDOMI que les autres salariés belges.**

Il existe donc un « effet de lieu » (→ [Glossaire](#)) lié à la localisation du lieu de travail en RBC, avec une géographie semblable à ce qui s'observe dans d'autres pays européens (Bontje et al., 2017 ; Irlacher & Koch, 2021 ; Mariotti et al., 2022).

- › Tout d'abord, celui-ci ne concerne pas les travailleurs résidant en RBC mais dont le lieu de travail est situé en dehors de la Région : une fois pris en compte les caractéristiques personnelles, de leur poste de travail et la distance domicile-travail, ceux-ci ne travaillent pas plus intensivement à domicile que les autres travailleurs résidant en Belgique.
- › Les travailleurs dont le lieu de travail est situé en RBC ont plus grande probabilité que les autres de travailler intensivement à domicile

Pour résumer, la présence importante de TDOMI à Bruxelles peut s'expliquer par trois hypothèses (cumulables) :

- › les travailleurs actifs en RBC occupent des postes où le TDOMI est fréquemment possible ;
- › à distance égale, la navette vers Bruxelles est probablement plus pénible en raison de la congestion pour partie liée à son statut de principale ville belge ;
- › les établissements bruxellois sont par conséquent plus ouverts au TDOMI qu'ailleurs en Belgique.

TABLEAU 12. Proportion des travailleurs (en %) pratiquant le travail à domicile intensif selon leur revenu déclaré

Lieu de vie et de travail en RBC	Travail à domicile intensif	
	2019	2022
Vit et travaille en RBC	7,1 (5,8 – 8,3)	22,2 (21,0 – 23,6)
Vit et travaille hors de la RBC	7,5 (7,0 – 7,9)	15,3 (14,9 – 15,8)
Vit en RBC	6,8 (5,7 – 7,9)	22,5 (21,3 – 23,6)
Travaille en RBC (navetteur)	5,5 (4,7 – 6,4)	30,0 (28,8 – 31,2)

Source : Statbel (EFT), 2019 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

Au cours de la crise du Covid-19, le TDOMI fut une innovation que certains travailleurs et certains établissements se sont appropriés. Les établissements et les travailleurs bruxellois ont adopté plus que les autres le TDOMI. En 2019, le TDOMI était avant tout une pratique moins fréquente en RBC qu'ailleurs en Belgique, *toutes choses étant égales par ailleurs*. De surcroît, le TDOMI était pratiqué par des indépendants actifs dans certaines catégories professionnelles, ceux-ci étaient d'ailleurs plus fréquemment installés en dehors de la RBC. En 2022, le développement du TDOMI dans de nouvelles catégories socio-professionnelles, conjuguée à un plus grand intérêt porté à cela en RBC, en a fait une spécificité bruxelloise.

5.2.10. En résumé

Si les analyses permettent d'esquisser une image-type du travailleur à domicile intensif en 2022, la comparaison entre les modèles établis pour 2019 et pour 2022 permet d'identifier les changements qui sont intervenus à l'occasion de la crise du Covid-19. Les principales ruptures se situent au niveau :

- › du sexe ;
- › de la composition du ménage ;
- › de la profession et du statut professionnel ;
- › de la taille des établissements ;
- › de la localisation du lieu de domicile et de travail.

Les modèles permettent d'esquisser une image type du travailleur à domicile intensif avant la crise du Covid-19. Il s'agit avant tout d'une femme, au statut d'indépendante travaillant plutôt seule ou dans une structure de moins de 5 personnes ; dans une profession libérale et/ou intellectuelle ; et/ou installée dans l'ensemble de la Belgique. Le revenu et la distance domicile-travail n'expliquent pas la probabilité de faire du TDOMI, avant la crise sanitaire.

En 2022, il n'existe plus de différence significative entre les hommes et les femmes. Dans le même ordre d'idée, le TDOMI ne se limite plus aux couples avec enfant : il s'est diffusé dans tous les ménages en dehors des personnes vivant chez leurs parents ou les ménages spécifiques tels que les colocations. Dans la littérature, le TDOMI était associée à la réalisation des tâches domestiques, incluant de s'occuper des enfants, plus fréquemment réalisées par les femmes. Désormais, le TDOMI ne semble plus lié directement à la réalisation de ces tâches par les femmes¹⁴ vu la diffusion du TDOMI chez les hommes et dans d'autres types de ménages.

De nouvelles professions et de nouveaux statuts professionnels se sont ajoutées aux plus anciens travailleurs intensifs à domicile :

- › les **employés du secteur privé**, et, dans une moindre mesure, les fonctionnaires,
- › actifs dans les plus **grandes structures**,
- › durant des **horaires de jour « classiques »**,
- › dont les **professions sont plus compatibles avec le télétravail à domicile** (managers, professions intermédiaires et administratives) liée à l'usage fréquent de l'informatique,
- › **travaillant en RBC** ;
- › **effectuant de longues navettes domicile-travail**.

Pour résumer cette évolution, les grandes entreprises et les grandes administrations (avec un peu de retard sur les premières) ont mis en place le TDOMI à l'occasion du Covid-19, plus que d'autres organisations ailleurs en Belgique. Ainsi, le télétravail à domicile a permis aux travailleurs de bureaux, nombreux en RBC, de rejoindre les indépendants et les professions intellectuelles parmi les travailleurs à domicile intensif.

L'essor du TDOMI en Belgique présente des similitudes avec ce qui est observé dans la littérature (voir supra) :

- › en dehors des indépendants et des plus petits établissements, ce sont les plus grands établissements qui se sont le plus fréquemment appropriés le TDOMI en RBC et en Belgique, durant la crise du Covid-19 ;
- › une pratique intensive du TDOMI plus forte dans les plus grandes villes, ici Bruxelles par rapport au reste de la Belgique, car les plus grandes villes sont les lieux où les navettes sont, en général, les plus pénibles ;
- › une forte diffusion du TDOMI induite par le télétravail à domicile imposé durant la crise sanitaire aux « travailleurs de bureau » qui utilisent quotidiennement les outils informatiques.

¹⁴ Ce qui n'empêche pas certaines personnes travaillant intensivement à domicile de conserver cette organisation familiale.

5.3. QUI SONT LES TRAVAILLEURS À DOMICILE OCCASIONNELS ?

Sur le même principe que le chapitre précédent portant sur le travailleur à domicile intensif, le même schéma d'analyse est développé ci-après pour identifier l'image-type du travailleur à domicile occasionnel et de voir quelles sont les principaux changements que la crise du Covid-19 a induit.

5.3.1. Analyse des régressions logistiques expliquant la pratique occasionnelle du travail à domicile

En 2022, quelques variables-clés permettent de comprendre la pratique du TDOM intensif par certains travailleurs plutôt que d'autres (→ Tableau 13) :

- › le sexe du travailleur ;
- › la catégorie professionnelle ;
- › le statut professionnel ;
- › le revenu net (du salarié)¹⁵ ;
- › la taille de l'établissement de travail ;
- › le lieu de domicile et de travail, y compris la distance domicile-travail.

Toutes choses étant égales par ailleurs, les travailleurs occasionnels à domicile diffèrent par certains aspects des pratiquants du TDOMI :

- › **le TDOMO est plutôt pratiqué par les hommes**, alors que le TDOMI n'est plus expliqué par le sexe ;
- › **certaines professions sous statut d'indépendant pratiquent aussi fréquemment le TDOMO** que les catégories professionnelles « de bureau », comme les indépendants dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ;
- › le TDOMO n'est pas lié à la flexibilité horaire ou au niveau du nombre de contrats de travail du travailleur ;
- › **les fonctionnaires pratiquent plus que les employés le TDOMO**, alors que la hiérarchie inverse apparaît en ce qui concerne le TDOMI ;
- › **le TDOMO est plus fréquent dans les établissements de taille intermédiaire**, alors que les plus petits et les plus grands établissements privilégient le TDOMI ;
- › **le TDOMO est plus fréquent en dehors de la RBC**, alors que le TDOMI est plus fréquent en RBC.

Cependant, il y a des similitudes entre les pratiquants du TDOMI et du TDOMO concernant :

- › la composition du ménage ;
- › la distance domicile-travail ;
- › l'horaire de travail et le nombre d'emplois rémunérées.

¹⁵ Sur la base des données de 2019, les données de revenus de 2022 ne sont pas disponibles au moment de la rédaction.

TABLEAU 13. Vue synoptique des régressions logistiques expliquant la pratique du travail à domicile occasionnel en 2019 et en 2022 pour l'ensemble des travailleurs et les seuls salariés

Année	2019		2022		
	Échantillon	Tout travailleur	Salariés	Tout travailleur	Salariés
Variable dépendante	Travail à domicile occasionnel				
Données personnelles du répondant					
Être une femme					
<i>Type de ménage du répondant (groupe de référence : en couple, sans enfant)</i>					
Célibataire					
En couple, avec un enfant					
En couple, avec deux enfants					
En couple avec plus de 2 enfants					
Parent seul					
Chez les parents					
Autres					
<i>Niveau de diplôme du répondant (référence : diplôme non-supérieur)</i>					
Diplôme supérieur court					
Diplôme supérieur long					
Données personnelles liées au travail					
Horaire décalé					
Second travail					
Revenu (x 1.000 €)					
<i>Profession du répondant (référence : professions intellectuelles)</i>					
Managers					
Professions intermédiaires					
Employés de type administratif					
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs					
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat					
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage					
Professions élémentaires					
<i>Statut du travailleur (référence : employé du secteur privé)</i>					
Ouvrier privé					
Fonctionnaire contractuel ou statutaire					
Indépendant					
<i>Taille de l'unité locale dans laquelle le travailleur est actif (référence : plus de 250 travailleurs)</i>					
1 à 4 personnes					
5 à 9 personnes					
10 à 49 personnes					
50 à 249 personnes					
<i>Localisation du lieu de résidence ou de travail à Bruxelles (groupe de référence : ne vit, ni ne travaille en Région de Bruxelles-Capitale)</i>					
Vit et travaille à Bruxelles					
Travaille à Bruxelles					
Vit à Bruxelles					
Distance domicile-travail					
Autres données					
Nombre d'observations		18.991	16.276	49.465	41.930

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA.

Note de lecture : le vert signifie une relation significative positive entre la variable (ou la catégorie) et la pratique du TDOMO (de la catégorie de référence), l'orange correspond à l'inverse, c'est-à-dire une relation négative. Pour chaque couleur, trois intensités reflètent quatre niveaux de significativité différents du plus clair (95 %), l'aplatissement intermédiaire (99 %) au plus foncé (99,9 %). Les valeurs estimées de la régressions sont en annexe 1.

5.3.2. Les hommes pratiquent plus fréquemment le travail occasionnel à domicile

La pratique du TDOMO dépend des caractéristiques personnelles des travailleurs. Cela dit, les mêmes caractéristiques personnelles expliquent à la fois la pratique du TDOMI et la pratique du TDOMO.

La principale exception à cette observation concerne le sexe du répondant (→ Tableau 14). De manière générale, les hommes étaient proportionnellement plus nombreux à travailler occasionnellement à domicile que les femmes, en 2019. Après la crise du Covid-19, cette différence entre les sexes n'est plus statistiquement significative. Pourtant, d'après les régressions, **les hommes ont une plus grande probabilité que les femmes de travailler occasionnellement à domicile, toutes choses étant égales par ailleurs.**

Ce paradoxe apparent **s'explique par les différences socio-professionnelles entre les femmes et les hommes, tel que les différences de professions exercées.** Dans le cas des hommes, ceux-ci ont d'autres caractéristiques qui leur permet théoriquement d'être moins nombreux à travailler à domicile. Cela dit, ces derniers, à caractéristiques égales, ont plus fréquemment que les femmes l'opportunité de travailler occasionnellement à domicile. Cette pratique préférentielle par les hommes renvoie à l'historique du travail à domicile qui s'est d'abord diffusé auprès des hommes que via les femmes.

TABLEAU 14. Proportion des travailleurs (en %) qui pratiquent le travail à domicile occasionnel selon leur sexe

Sexe	2019	2022
Femme	16,9 (16,0 – 17,7)	18,3 (17,7 – 19,0)
Homme	18,9 (18,0 – 19,7)	18,6 (18,0 – 19,3)

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).
Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

5.3.3. Le rôle explicatif du plus haut niveau de diplôme obtenu

Le plus haut niveau de diplôme obtenu influence la possibilité de travailler occasionnellement à domicile, à l'instar de la pratique du TDOMI. **Plus le niveau de diplôme est élevé, plus la probabilité de pratiquer le TDOMO augmente** (→ Tableau 15). Ainsi, plus d'un quart des diplômés de l'enseignement supérieur travaillent occasionnellement à domicile. À l'opposé, moins de 10 % des travailleurs sans diplôme de l'enseignement supérieur travaillent occasionnellement à domicile.

La crise du Covid-19 a permis une progression du TDOMO dans toutes les catégories de diplômes. **La diffusion du TDOMO fut très importante auprès des diplômés de l'enseignement supérieur court (+ 15,4 points de pourcentage)** alors que la progression fut moins importante dans les deux autres catégories (environ + 5 points de pourcentage pour les deux autres catégories).

TABLEAU 15. Proportion des travailleurs (en %) qui pratiquent le travail à domicile intensif selon le plus haut niveau de diplôme obtenu

Plus haut niveau de diplôme obtenu	2019	2022
Primaire, secondaire ou post-secondaire	4,3 (3,4 – 5,1)	8,2 (7,8 – 8,6)
Supérieur court	8,6 (7,9 – 9,3)	26,0 (25,0 – 26,9)
Supérieur long	25,7 (24,3 – 26,9)	31,4 (30,1 – 32,6)

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).
Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

D'après les modèles, le niveau de diplôme explique la pratique du TDOMO, **toutes choses étant égales par ailleurs** (→ Tableau 13). En d'autres termes, les différences de pratique selon le diplôme ne s'expliquent pas totalement par les différences de caractéristiques au sein des différentes catégories de diplômés. Le pouvoir explicatif du niveau de diplôme est important et n'a guère changé au cours de la crise du Covid-19.

5.3.4. Les travailleurs en colocation ou vivant chez leurs parents pratiquent moins que les autres le travail occasionnel à domicile

Enfin, selon la structure du ménage du travailleur, la probabilité de travailler à domicile occasionnellement varie. Les travailleurs vivant chez leurs parents ou dans des ménages particuliers¹⁶ sont proportionnellement moins nombreux à travailler à domicile que les autres (11,5 % pour les deux groupes cités, contre 17 à 23 % pour les autres catégories de ménages). Cette observation est identique à ce qui s'observe pour le TDOMI.

Toutes choses étant égales par ailleurs, seuls les travailleurs vivant chez leurs parents pratiquent moins que les autres le TDOMO. Ainsi, les autres caractéristiques des travailleurs vivant en colocation expliquent vraisemblablement pourquoi ils ont une moins grande probabilité de pratiquer le TDOMO que les autres.

Entre les autres catégories de ménages, les différences de pratique du TDOMO sont peu significatives. Tout au plus, la pratique apparaît légèrement plus élevée parmi les travailleurs en couple avec un enfant ou plusieurs vis-à-vis des travailleurs sans enfant ou en famille monoparentale. Toutefois, ces légères différences s'expliquent par les autres caractéristiques des travailleurs de ces différentes catégories (par exemple, le type de poste occupé).

La crise du Covid-19 a induit une convergence de pratique entre les travailleurs vivant en colocation avec les travailleurs vivant seul ou en couple. En 2019, les premiers pratiquaient moins que les autres le TDOMO, toutes choses étant égales par ailleurs. Ce n'est désormais plus le cas en 2022.

5.3.5. Une hiérarchie des catégories professionnelles qui explique de la même manière toutes les formes de travail à domicile

En 2022, selon la catégorie professionnelle, la probabilité de travailler occasionnellement à domicile varie fortement (→ Tableau 16) avec la hiérarchie de pratique suivante :

- › les managers et les professions intellectuelles ;
- › les professions intermédiaires ;
- › les employés de type administratif ;
- › les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ;
- › le personnel de services aux particuliers ;
- › les conducteurs d'installations et de machines et les professions intermédiaires où le travail à domicile occasionnel n'existe presque pas.

TABLEAU 16. Proportion des travailleurs (en %) qui pratiquent le travail à domicile occasionnel selon la catégorie professionnelle ISCO

Catégorie professionnelle ISCO	2019	2022
Managers	39,5 (36,9 – 42,0)	32,6 (30,6 – 34,5)
Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques	35,7 (34,1 – 37,1)	30,0 (28,9 – 31,0)
Professions intermédiaires	17,1 (15,5 – 18,6)	23,2 (21,9 – 24,5)
Employés de type administratif	10,3 (8,9 – 11,7)	19,1 (17,8 – 20,4)
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	6,3 (5,3 – 7,3)	5,5 (4,9 – 6,2)
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	9,1 (7,8 – 10,4)	10,4 (9,4 – 11,5)
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	2,3 (1,4 – 3,1)	1,6 (1,1 – 2,0)
Professions élémentaires	1,2 (0,6 – 1,8)	1,0 (0,7 – 1,4)

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

16 Pour rappel, il s'agit des travailleurs qui déclarent ne pas vivre seul, en couple, avec ou sans enfant. Il s'agit donc de ménages tels que des colocations.

À l'aide des régressions logistiques, il est possible d'analyser la contribution des catégories professionnelles à l'explication de la pratique du TDOMO (→ Tableau 13) *toutes choses étant égales par ailleurs*. Ainsi, quelques différences sont constatées par rapport à la hiérarchie identifiée ci-dessus.

- 1. Les managers ont une plus grande probabilité de travailler occasionnellement à domicile que les professions intellectuelles, particulièrement chez les salariés.** Ainsi, environ 60 % des travailleurs de ces deux catégories travaillent à domicile. Si les managers pratiquent plus fréquemment le travail à domicile occasionnel que les professions intellectuelles, cela peut s'expliquer par leurs fonctions : la gestion des équipes et le maintien d'un contact « présentiel » avec les équipes nécessite vraisemblablement une plus grande présence des managers sur le lieu de travail.
- 2. Les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ont une probabilité égale aux professions intellectuelles de travailler occasionnellement à domicile.** Ceci s'explique par le fait que **les indépendants appartenant à cette catégorie professionnelle sont proportionnellement très nombreux à travailler occasionnellement à domicile. En effet, ces travailleurs peuvent réaliser le suivi administratif et financier de leur travail depuis leur domicile.** Ce même schéma s'applique, dans une moindre mesure, aux personnels des services aux personnes et aux conducteurs d'installations et de machines.

Au cours de la crise du Covid-19, les catégories professionnelles ont vécu des phénomènes très différents.

- 1. La proportion de managers et de professions intellectuelles qui pratiquent le TDOMO a significativement diminué entre 2019 et 2022.** Ceci s'explique vraisemblablement par le fait qu'une partie substantielle des travailleurs qui pratiquaient, en 2019, le TDOMO ont la possibilité de pratiquer, en 2022, le TDOMI.
- 2. Les professions intermédiaires et les employés de type administratifs sont les deux catégories professionnelles où la proportion de travailleurs à domicile a le plus fortement augmenté entre 2019 et 2022.**
- 3. En dehors des quatre professions « de bureau », la pratique du TDOMO n'a guère évolué.** En effet, les outils informatiques ne permettent pas à ces travailleurs de réaliser plus de tâches professionnelles depuis leur domicile. Dès lors, la crise du Covid-19 n'a pas changé les pratiques parmi ces catégories.

5.3.6. Une pratique évolutive du travail à domicile selon le statut professionnel

Si le TDOM a globalement progressé à l'occasion de la crise du Covid-19, certaines pratiques ont diminué au cours de cette période (→ Tableau 17) :

- › les indépendants sont proportionnellement moins nombreux à travailler occasionnellement à domicile en 2022 par rapport à 2019 (-6,6 points de pourcentage) ;
- › la pratique du TDOMO n'a pas évolué significativement parmi les employés et les ouvriers ;
- › les fonctionnaires sont proportionnellement plus nombreux à travailler occasionnellement à domicile en 2022 par rapport à 2019 (+2,9 points de pourcentage).

Pour expliquer ce paradoxe, une hypothèse explicative¹⁷ renvoie à l'intensification de la pratique du TDOM. Ainsi, la proportion d'indépendants travaillant à domicile n'a pas évolué entre 2019 et 2022 (environ 60 % de travailleurs à domicile). Cependant, la proportion d'indépendants pratiquant le TDOMI a augmenté (+7,5 pp) alors que la proportion d'indépendants pratiquant le TDOMO a diminué (-6,6 pp) sur la période 2019-2022.

La même explication peut être invoquée pour les employés et les fonctionnaires : les travailleurs occasionnels à domicile de 2019 sont vraisemblablement devenus les travailleurs intensifs à domicile en 2022. Ainsi, la crise du Covid-19 a induit une ouverture du TDOM à des travailleurs qui n'en pratiquaient probablement pas, mais qui avaient les caractéristiques socio-professionnelles pour l'effectuer.

TABLEAU 17. Proportion des travailleurs (en %) pratiquant le travail à domicile occasionnel selon leur statut professionnel

Statut professionnel	2019	2022
Ouvrier	0,8 (0,5 – 1,1)	0,7 (0,5 – 1,0)
Employé	19,7 (18,7 – 20,7)	20,6 (19,8 – 21,3)
Fonctionnaire	24,4 (22,9 – 25,9)	27,3 (26,1 – 28,5)
Indépendant	32,7 (30,8 – 34,6)	26,1 (24,9 – 27,4)

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

17 Non-vérifiable car la méthodologie de l'EFT ne permet pas d'évaluer l'évolution de la pratique d'un répondant sur l'ensemble de la période 2019-2022 pour appréhender les changements de comportements.

Ainsi, **toutes choses étant égales par ailleurs, le pouvoir explicatif du statut professionnel n'a guère évolué et est resté stable au cours de la crise du Covid-19** avec l'ordre suivant, de la plus grande probabilité à la plus faible probabilité de pratiquer le TDOMO (→ Tableau 13) : les indépendants, les fonctionnaires, les employés et, enfin, les ouvriers.

La crise du Covid-19 a induit une évolution des pratiques : *toutes choses étant égales par ailleurs*, en 2019, les fonctionnaires pratiquaient plus fréquemment toutes les formes de TDOM que les employés. En 2022, selon la même logique, les employés se sont portés sur le TDOMI, tandis que les fonctionnaires pratiquent plus fréquemment le TDOMO.

5.3.7. Le rôle ambigu de la taille de l'établissement

Après la crise du Covid-19, la pratique du TDOMO varie en fonction de la taille de l'établissement (→ Tableau 18) :

- › les travailleurs des plus petits établissements (1 à 4) sont proportionnellement plus nombreux à pratiquer le TDOMO que les autres travailleurs ;
- › en dehors de ces très petits établissements, plus le travailleur est actif dans un grand établissement, plus il a de probabilité de travailler à domicile occasionnellement.

Dans les faits, la taille de l'établissement exerce un rôle mineur (vis-à-vis d'autres variables) pour expliquer le TDOMO. En effet, en 2022, *toutes choses étant égales par ailleurs*, les travailleurs actifs dans des établissements de taille intermédiaire (10 à 49 personnes¹⁸) ont une légère probabilité plus élevée que les autres de pratiquer du TDOMO.

TABLEAU 18. Proportion des travailleurs (en %) pratiquant leur travail à domicile occasionnel selon la taille de l'établissement dans laquelle ils travaillent

Taille de l'établissement (en nombre de personnes)	2019	2022
1 à 4	23,9 (22,4 – 25,5)	22,6 (20,8 – 24,5)
5 à 9	12,6 (10,9 – 14,3)	14,2 (11,8 – 16,7)
10 à 49	14,4 (13,3 – 15,5)	16,4 (15,1 – 17,7)
50 à 249	14,8 (13,8 – 15,9)	17,1 (15,9 – 18,4)
250 et plus	19,3 (18,1 – 20,5)	18,5 (18,0 – 18,9)

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

Ce décalage entre les régressions logistiques (→ Tableau 13) et l'analyse descriptive (→ Tableau 18) peut s'expliquer par l'effet de composition des différentes catégories comparées.

- › Les indépendants sont surreprésentés parmi les travailleurs des établissements de 1 à 4 personnes, ce qui explique pourquoi la proportion de pratiquants du TDOMO est significativement plus élevée. Dans ce cas précis, ces autres caractéristiques expliquent la totalité de la différence de pratique observée.
- › Les autres caractéristiques des travailleurs des plus grands établissements (250 personnes et plus) expliquent pourquoi ils pratiquent plus le TDOMO que ceux travaillant dans des petits établissements (de 5 à 49 personnes) : les catégories professionnelles où le TDOMO est plus fréquent y sont surreprésentées.

La crise du Covid-19 fût l'occasion d'une diffusion légère du TDOMO dans les établissements de taille intermédiaire : la hausse est significative pour les établissements de 50 à 249 personnes.

En dehors du cas particulier des plus petits établissements où les indépendants sont nombreux, la crise du Covid-19 induit une dualisation entre :

- › des grands établissements qui ont fait le choix de privilégier le TDOMI ;
- › des établissements de taille moyenne qui ont fait le choix du TDOMO.

Deux pistes explicatives peuvent être formulées pour expliquer ce constat :

- › d'une part, les plus grands établissements ont une plus longue expérience en matière de travail à domicile, la pratique du TDOMO y était plus courante avant la crise du Covid-19, ce qui permet une implémentation plus rapide du TDOMI ;
- › d'autre part, en dehors de l'enjeu du travail à distance, les plus grands établissements ont historiquement organisé leur communication interne (vu leur taille), ce qui implique une codification plus importante, avec moins de communications informelles que dans de plus petites structures ; cette codification de la communication interne facilite le travail à distance (donc à domicile).

¹⁸ Ce phénomène concerne également les travailleurs des établissements dont la taille est comprise entre 50 et 249 personnes. Cependant, le niveau de certitude est compris entre 90 et 95 %, ce qui inférieur au seuil retenu (→ Encadré 4).

5.3.8. La question du revenu

En 2019, le revenu des salariés était lié à la pratique du TDOMO (→ Tableau 19). Ainsi, plus de 40 % des salariés travaillaient déjà occasionnellement à domicile. La différence avec les autres travailleurs était importante (> 25 points de pourcentage de différence) et renvoyait à la littérature scientifique, expliquant que le travail à domicile est historiquement une pratique initiée parmi les plus hauts revenus (Vilhemson & Thulin, 2016). En deçà de 2 000 € de revenus, la pratique était marginale (6 %).

Contrairement à la pratique du TDOMI, en 2019, le revenu est lié à la probabilité de travailler occasionnellement à domicile (→ Tableau 13). L'effet de composition, c'est-à-dire les caractéristiques socio-professionnelles des plus hauts revenus, ne suffit pas à expliquer la variation de pratique observée.

TABLEAU 19. Proportion des travailleurs (en %) pratiquant le travail à domicile occasionnel selon leur salaire mensuel net déclaré

Tranche de salaire (part des travailleurs résidant en Belgique concernés)	2019
De 1 à 2 000 € (61 %)	6,2 (5,7 – 6,8)
De 2 001 à 3 000 € (31 %)	12,5 (11,9 – 13,0)
De 3 001 à 4 000 € (6 %)	13,9 (13,3 – 14,5)
Plus de 4 000 € (2 %)	41,6 (36,6 – 46,7)

Source : Statbel (EFT), 2019 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

L'effet du revenu a vraisemblablement évolué au cours de la crise du Covid-19 pour deux raisons majeures :

- › d'une part, de nombreux travailleurs situés dans les strates socio-professionnelles intermédiaires se sont mis en travail à domicile au cours de la crise du Covid-19, ce qui fera évoluer les disparités entre, notamment, ceux qui gagnent plus et moins de 4 000 € ;
- › d'autre part, le TDOMI est la véritable innovation induite par la crise du Covid-19, de sorte que les plus hauts revenus, actifs dans les professions où le TDOMI s'est fortement développé, pourraient privilégier, autant que possible, cette pratique plus fréquente du TDOM.

5.3.9. La diminution du travail occasionnel à domicile en Région de Bruxelles-Capitale

En 2022, les travailleurs qui vivent et/ou travaillent en Région de Bruxelles-Capitale sont proportionnellement plus nombreux à travailler occasionnellement à domicile que les autres travailleurs résidant en Belgique (→ Tableau 20). Parmi ceux qui vivent et/ou travaillent en RBC, aucune différence significative de pratique n'est observée.

Pour comprendre ces différences de pratique, il faut tenir compte de trois facteurs :

- › la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail est positivement lié à la pratique du TDOMO, ce qui explique, notamment, la pratique des navetteurs vers et quittant la RBC ;
- › du type de poste de travail situé en RBC : les établissements de taille moyenne sont proportionnellement plus nombreux en dehors de la RBC ;
- › un effet de lieu « bruxellois » qui a évolué au cours de la crise du Covid-19.

En effet, en 2019, les navetteurs ayant pour origine ou destination la RBC avaient une probabilité plus élevée que les autres de travailler occasionnellement à domicile. Cela renvoyait à la finalité historique du TDOM, à savoir diminuer la congestion et/ou la pénibilité des navettes. Par hypothèse, pour une même distance (en kilomètre), ces navettes sont plus pénibles dans et autour de Bruxelles, en tant que plus grande ville belge. En 2022, en revanche, les travailleurs dont le lieu de travail est situé en RBC ont une probabilité moindre que les autres de travailler occasionnellement à domicile, *toutes choses étant égales par ailleurs*. Ce changement peut s'expliquer par une pratique plus intensive du TDOM en RBC qu'ailleurs en Belgique. Durant le Covid-19, les employeurs et les travailleurs ont expérimenté le TDOMI de sorte qu'il est techniquement possible pour de nombreux postes de travail. Dès lors, les travailleurs dont le lieu de travail est situé à Bruxelles semblent privilégier la diminution de pénibilité de la navette, c'est-à-dire le TDOMI, à une présence accrue sur le lieu de travail, c'est-à-dire le TDOMO. Cette hypothèse permet d'expliquer le paradoxe d'une pratique du TDOMO plus faible à Bruxelles qu'ailleurs en Belgique, *toutes choses étant égales par ailleurs*.

L'évolution de la pratique observée durant la crise du Covid-19 confirme l'hypothèse formulée : la proportion de navetteurs à destination de la RBC qui travaille occasionnellement à domicile a diminué entre 2019 et 2022 (-6,5 points de pourcentage). Une diminution est observée également parmi les travailleurs résidant en RBC, mais cette diminution n'est pas statistiquement significative.

A contrario, le TDOMO a progressé parmi les travailleurs dont le lieu de résidence ou de travail ne sont pas situés en RBC. La pénibilité de la navette, à distance égale, est probablement moindre ailleurs en Belgique, ce qui explique que le travailleur puisse privilégier un ou deux jours supplémentaire sur le lieu de travail plutôt qu'à domicile.

TABLEAU 20. Proportion des travailleurs (en %) pratiquant le travail à domicile occasionnel selon leur revenu déclaré

Lieu de vie et de travail en RBC	2019	2022
Vit et travaille en RBC	21,1 (19,1 – 23,0)	20,1 (18,8 – 21,4)
Vit et travaille hors de la RBC	16,0 (15,4 – 16,6)	18,1 (17,6 – 18,6)
Vit en RBC	21,5 (19,7 – 23,3)	19,9 (18,7 – 21,0)
Travaille en RBC (navetteur)	26,7 (25,1 – 28,4)	20,2 (19,2 – 21,2)

Source : Statbel (EFT), 2019 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs entre parenthèses correspondent à l'intervalle de confiance à 95 %.

5.3.10. En résumé

Si les analyses permettent d'esquisser une image-type du travailleur à domicile occasionnel en 2022, la comparaison entre les modèles établis pour 2019 et pour 2022 permet d'identifier les changements qui sont intervenus à l'occasion de la crise du Covid-19. Les principales ruptures se situent au niveau :

- › de la composition du ménage ;
- › de la flexibilité du travailleur ;
- › de la taille des établissements ;
- › de la localisation du lieu de domicile et de travail.

Les modèles permettent d'esquisser une image type du travailleur à domicile occasionnel avant la crise du Covid-19. Il s'agit d'un homme, plutôt flexible sur les conditions de travail ou le statut, travaillant dans les plus petites ou les plus grandes structures, hautement rémunéré, effectuant de longues navettes, travaillant à Bruxelles et actifs dans les professions de l'économie de la connaissance. Cette image-type correspond schématiquement aux observations faites ailleurs dans la littérature scientifique (voir section 2).

En 2022, l'image-type évolue : les travailleurs à domicile occasionnels sont plutôt actifs dans les structures de taille moyenne et en dehors de Bruxelles. Ces changements peuvent s'expliquer par des travailleurs qui sont passés, en 2019, d'une pratique du TDOMO à une pratique, en 2022, du TDOMI. Le TDOMO est une forme banalisée du TDOM, qui s'est développé là où cela était possible. En outre, cette forme moins fréquente du TDOM est privilégiée en dehors de Bruxelles, là où la pénibilité de la navette est moindre.

Vraisemblablement, la crise du Covid-19 a permis une intensification du TDOM : les pratiquants du TDOMO sont passés au TDOMI, alors que les « nouveaux » travailleurs à domicile ont commencé à travailler occasionnellement à domicile. Cela dit, ce sont globalement les mêmes profils socio-professionnels qui se sont ajoutés aux personnes qui travaillaient déjà à domicile en 2019. Quelques évolutions peuvent être notées :

- › la diffusion du TDOMO parmi les professions intermédiaires et les employés de type administratif ;
- › la diffusion du TDOMO parmi les diplômés de l'enseignement supérieur de type court.

Le TDOMO est devenu la forme secondaire du TDOM :

- › une forme plus banale, accessible aux travailleurs dont les missions professionnelles peuvent être réalisées à domicile ;
- › une forme plus fréquemment utilisée en dehors des lieux les plus congestionnés, de sorte que la présence plus fréquente sur le lieu de travail est moins pénible et plus encouragée par les employeurs.

5.4. EN RÉSUMÉ, QUELLE EST L'IMAGE-TYPE DU TRAVAILLEUR À DOMICILE ?

Un travailleur sur dix s'est mis au travail à domicile durant la crise du Covid-19 en Belgique. Cependant, le TDOM s'est avant tout développé parmi certaines catégories de travailleurs telles que :

- › les femmes ;
- › les diplômés de l'enseignement supérieur ;
- › les managers, les professions intermédiaires et les employés de type administratifs ;
- › les employés du secteur privé et les fonctionnaires ;
- › les travailleurs actifs dans des établissements de plus de 250 personnes ;
- › travaillant et/ou résidant en Région de Bruxelles-Capitale.

Cette diffusion du TDOM est rendue possible par le développement important du télétravail, renforçant les disparités avec celles et ceux qui n'en ont pas la possibilité ou n'y sont pas autorisés. Cela étant, certaines disparités observées avant la crise sanitaire tendent à s'atténuer :

- › entre les professions au sommet de la hiérarchie (direction ou professions intellectuelles) et les professions intermédiaires où le télétravail à domicile est techniquement possible (professions intermédiaires ou administratives) ;
- › entre les employés du secteur privé et les fonctionnaires ;
- › entre les organisations de taille différentes.

Les variables testées expliquent entre 6 et 21 % des pratiques du TDOM. Cela témoigne de la grande variabilité des pratiques humaines, des situations personnelles que les données d'enquête ont du mal à appréhender. Ainsi, des facteurs externes au monde du travail peuvent influencer la propension à travailler ou non depuis le domicile, à commencer par le logement. Or, l'absence d'informations sur les autres dimensions personnelles ne permet pas de mieux modéliser la pratique du TDOM. Toutefois, les modèles indiquent quelques tendances qui sont résumées ci-après (→ Tableau 21).

TABLEAU 21. Profils synthétiques des travailleurs à domicile d'après les régressions logistiques

	TDOMI	TDOMO
Avant la crise sanitaire	Femmes, indépendantes, dans des professions intellectuelles, flexibles sur le marché du travail, habitant partout en Belgique <i>« professions intellectuelles »</i>	Hommes, actifs des professions de gestion et/ou intellectuelles, flexibles, dont la RBC est le lieu de vie ou de travail <i>« indépendants avec une gestion à faire à domicile et/ou salariés dans les structures bruxelloises »</i>
Après la crise sanitaire	S'ajoutent au premier profil : Des hommes, travaillant dans de grandes structures, plutôt en RBC, travaillant à des horaires de bureau, dont la profession est compatible avec le télétravail à domicile <i>« professions intellectuelles et/ou ayant recours aux TIC »</i>	Se substitue au profil-type pré-crise sanitaire : Le profil est identique, sauf qu'ils vivent ou travaillent en dehors de la RBC et qu'ils privilégient les horaires de bureau <i>« professions ayant recours au TIC, mais conservant un besoin important d'être sur le lieu de travail (managers, fonctionnaires) »</i>
Quelle spécificité bruxelloise ?	De manière générale, en Belgique, le TDOM est associé aux longues navettes domicile-travail. La crise sanitaire a induit une intensification de la pratique du TDOM parmi les personnes qui travaillent en RBC : en premier lieu, cela concerne les navetteurs vers Bruxelles, mais les personnes qui vivent en RBC sont aussi concernées dans une moindre mesure. Seuls les Bruxellois travaillant en dehors de la RBC ont un comportement semblable aux autres Belges <i>« le TDOMI est la forme de TDOM adoptée pour lutter contre la pénibilité des navettes propre aux plus grandes villes, ici Bruxelles »</i>	

Note de lecture : les éléments entre guillemets résument le propos

En outre, la progression du TDOM correspond essentiellement au développement d'une pratique intensive parmi certaines catégories :

- › les femmes ;
- › les diplômés de l'enseignement supérieur long ;
- › les professions intellectuelles, scientifiques et artistiques et les employés de type administratif ;
- › les employés du secteur privé et les indépendants ;
- › les travailleurs des unités locales d'1 à 4 personnes et de plus de 250 personnes ;
- › les travailleurs résidant et/ou travaillant en RBC ;
- › les travailleurs effectuant de longues navettes domicile-travail.

Ces travailleurs tendent à recourir systématiquement aux outils informatiques, ce qui rend possible le télétravail. Le télétravail rend alors possible l'augmentation des tâches professionnelles réalisées à domicile. En outre, cette intensification est avant tout le fait de ceux qui ont des navettes plus pénibles que les autres, soit en termes de distance soit en termes de congestion dans et autour de Bruxelles.

Ce nouveau public de travailleur intensif à domicile correspond à l'archétype du travailleur à domicile tel qu'il est identifié dans la littérature (voir section 2). Pour ceux-ci, la crise sanitaire fut avant tout l'occasion d'augmenter la *fréquence* du travail à domicile.

Un second public, qui ne travaillait pas ou peu à domicile, s'est durablement mis au TDOM, plutôt occasionnel. Pour ces travailleurs, la présence sur le lieu de travail s'avère plus fréquemment nécessaire. Ces travailleurs :

- › parcourent également des longues distances domicile-travail, mais la destination est moins fréquemment la RBC,
- › ont une profession exigeant une présence au lieu de travail plus fréquente (par exemple, la fonction de management ou la permanence pour le personnel administratif),
- › travaillent dans des structures de taille intermédiaire (ni des petites structures où les possibilités d'interaction sont plus faibles, ni des très grandes structures aux relations plus codifiées).

Du point de vue des professions exercées, les pratiques de travail à domicile convergent entre les managers, les professions intellectuelles, les professions intermédiaires et les employés administratifs. Il subsiste des différences, mais les résultats détaillés des modèles¹⁹ témoignent de disparités qui s'amenuisent. *A contrario*, les différences se sont accrues entre ces quatre professions, qui s'exercent plus fréquemment avec des outils informatiques, et les autres professions.

Enfin, les différences de pratiques selon le sexe et le type de ménage se réduisent mais subsistent. Ainsi, les répondants habitant chez leurs parents ou dans des ménages particuliers²⁰ travaillent moins fréquemment depuis leur domicile, probablement en raison de la cohabitation. Par ailleurs, les hommes pratiquent plus le travail occasionnel à domicile que les femmes. En 2019, les différences selon le type de ménage et le sexe étaient plus marquées, qu'il s'agisse du travail à domicile occasionnel ou intensif.

Ainsi, le TDOM n'est plus limité aux travailleurs de l'économie de la connaissance, bien que des disparités persistent liés, entre autres, à la position hiérarchique, au niveau de diplôme et à une profession « télétravaillable ».

Cette pratique intensive est un enjeu spécifique pour Bruxelles vis-à-vis du reste de la Belgique car :

- › y réside une proportion importante de travailleurs à domicile (enjeu d'intégration de la fonction travail au sein du logement) ;
- › y travaille une proportion encore plus importante de travailleurs à domicile (enjeux économique, de mobilité et d'aménagement du territoire) ;
- › y sont implantées des entreprises plus favorables qu'ailleurs en Belgique au TDOM (enjeux économique et urbanistique).

19 Comprendre ici les coefficients (voir annexe) et le niveau de significativité des différences.

20 C'est-à-dire qui ne sont pas célibataire, parent seul, en couple (avec ou sans enfants) ou habitant chez leurs parents.

6.

LA PRATIQUE DU TRAVAIL À DOMICILE PEUT-ELLE ENCORE PROGRESSER ?

Le TDOM est une nouvelle pratique dans le monde du travail qui est plus répandue en RBC qu'ailleurs en Belgique. Durant les phases les plus strictes de confinement, le TDOM fut imposé partout où cela était possible. Désormais, certains travailleurs ont préféré revenir sur leur lieu de travail²¹. Cette

section vise à identifier les raisons qui ont poussé certains travailleurs à reprendre le chemin de leur lieu de travail plutôt qu'à maximiser leur temps de travail passé à domicile. Dans le cadre de l'EFT 2022, une question permet d'éclairer sur ces raisons (→ Encadré 7).

Encadré 7. Comment quantifier la proportion de travailleurs qui pourraient travailler plus souvent depuis leur domicile ?

Pour quantifier le potentiel résiduel de travailleurs à domicile, l'analyse est menée sur deux catégories de travailleurs selon leurs réponses à la question sur le travail à domicile :

- › les travailleurs qui ne travaillent *jamais* à domicile ;
- › les travailleurs qui travaillent entre 1 heure et 99 % de leur temps de travail depuis leur domicile.

Les personnes qui travaillent *toujours* à domicile ne peuvent, par définition, pas travailler plus depuis leur domicile : ils sont donc exclus de cette analyse.

Dans le premier cas, il s'agit de quantifier la proportion de travailleurs qui pourraient, en l'absence de toute contrainte, s'ajouter aux 36 % de travailleurs à domicile belges. Dans le second cas, il s'agit de quantifier qui, parmi ces 36 % de travailleurs à domicile belges, pourraient augmenter la proportion de leur temps de travail presté depuis leur domicile.

Au-delà de la quantification du potentiel résiduel de travailleurs à domicile, il s'agit de comprendre les raisons qui les empêchent de travailler plus fréquemment depuis leur domicile. Pour chacune des catégories de travailleurs, les résultats de la question suivante de l'EFT 2022 est exploitée : *pouvez-vous exercer votre travail (davantage encore) à domicile ?*

- › *Oui, (je pourrais travailler plus fréquemment à domicile), mais mon employeur, mon client ou mon commanditaire ne me le permet pas (raisons dites « professionnelles ») ;*
- › *Oui, mais je ne préfère pas travailler à mon domicile ou mon logement ne me le permet pas (raisons dites « personnelles ») ;*
- › *Non, ma fonction ne me le permet pas.*

Si le travailleur répond « non », cela signifie que ses tâches professionnelles ne permettent pas de travailler plus fréquemment depuis son domicile. Si le travailleur répond « oui », il pourrait théoriquement travailler plus fréquemment depuis son domicile. Au sein de chaque catégorie de travailleurs, les différentes modalités sont analysées (total = 100 % pour chaque catégorie socio-professionnelle).

Échantillon d'analyse

Cette analyse est menée sur les 47 325 personnes ayant répondu à cette question en 2022. Cet échantillon est pondéré par Statbel pour assurer la représentativité des données (voir encadré 3). Les estimations qui concernent moins de 5 000 équivalents résidents belges (c'est-à-dire en tenant compte de la pondération) sont à interpréter avec la prudence qui s'impose selon Statbel. Les valeurs concernées sont identifiées en italique dans les tableaux 22 à 30.

21 La pratique du TDOM a diminué en 2022 par rapport à 2021 (→ Graphique 2).

Quantification du potentiel résiduel de travailleurs à domicile

Le potentiel résiduel de travailleurs à domicile correspond à la proportion de travailleurs qui ont répondu « oui » à la question : « *pouvez-vous exercer votre travail davantage encore à domicile ?* » parmi l'ensemble des travailleurs.

Quantification de la proportion maximale théorique de travailleurs à domicile

La proportion maximale théorique de travailleurs à domicile se définit comme l'addition des :

- › personnes qui travaillent déjà à domicile (peu importe la fréquence) ;

- › personnes qui ne travaillent *jamais* à domicile mais qui répondent « oui » à la question « *pouvez-vous exercer votre travail à domicile ?* »

rapporté au nombre total de travailleurs. Les valeurs absolues sont arrondies par 2500.

Par extension, cette proportion permet de quantifier la proportion de travailleurs pouvant exercer leur métier à distance de leur lieu de travail. Ceci permet d'appréhender une autre forme de flexibilité du lieu de travail.

6.1. COMBIEN DE TRAVAILLEURS POURRAIENT COMMENCER À TRAVAILLER À DOMICILE ?

D'après la méthodologie développée dans l'encadré 7, 180 000 travailleurs résidant en Belgique ne travaillent jamais à domicile alors qu'ils estiment que leurs tâches professionnelles leur permettraient. Ils représentent 6 % des travailleurs qui ne pratiquent jamais le TDOM. Les raisons avancées par ceux-ci se partagent entre :

- › des raisons personnelles pour 110 000 travailleurs (3,7 % des actifs qui ne travaillent jamais à domicile) ;
- › une hiérarchie professionnelle défavorable au TDOM pour 70 000 travailleurs (2,4 %).

Ces « travailleurs à domicile potentiels » occupent pour la plupart une profession liée au recours systématique aux outils informatiques :

- › 20 000 managers ;
- › 57 500 professions intellectuelles, scientifiques et artistiques ;
- › 45 000 professions intermédiaires ;
- › 47 500 employés de type administratif.

6.1.1. Majoritairement dans les professions de bureau

Parmi ces quatre catégories professionnelles, entre 11 et 16 % des personnes qui ne travaillent jamais à domicile estiment que des raisons personnelles ou professionnelles les empêchent (→ Tableau 22). Cependant, la nature des limites au TDOM varie selon la position de la catégorie professionnelle dans la hiérarchie. Les managers ou les professions intellectuelles évoquent plutôt des raisons personnelles, tandis que les professions intermédiaires ou administratives évoquent plus fréquemment des limites imposées par la hiérarchie professionnelle. Pour ces derniers, cela laisse à penser que la limite au TDOM est plus souvent le produit d'une contrainte professionnelle, alors qu'il s'agit plus fréquemment d'un choix opéré par les managers ou les professions intellectuelles.

Les travailleurs à domicile potentiels sont plutôt actifs dans les établissements de taille intermédiaire : ils sont 107 500 à travailler dans les établissements dont la taille varie entre 10 et 249 personnes (soit 5,9 %). En effet, le TDOM est moins développé dans les établissements de taille intermédiaire (voir sections 4, 5 et 7).

TABLEAU 22. Motivations avancées par les travailleurs résidant en Belgique qui les empêchent de travailler à domicile, en 2022, par chaque profession

Catégorie de profession	Oui, mais des raisons... m'en empêchent		Non, ma fonction ne le permet pas
	professionnelles	personnelles	
Manager	2,1 %	13,8 %	84,1 %
Intellectuelle, scientifique et artistique	3,9 %	9,4 %	86,7 %
Intermédiaire	4,8 %	6,5 %	88,7 %
Employés administratifs	8,6 %	5,5 %	85,9 %
Personnel de services directs aux personnes	0,1 %	0,7 %	99,2 %
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	0,6 %	0,7 %	98,6 %
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	0,2 %	0,0 %	99,8 %
Élémentaires	0,2 %	0,0 %	99,8 %
Ensemble des travailleurs qui ne travaillent pas à domicile	2,4 %	3,7 %	93,9 %

Source: Statbel (EFT), 2022; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture: les valeurs en italique sont à considérer avec prudence du fait d'un faible nombre de répondants concernés.

6.1.2. Majoritairement parmi les diplômés de l'enseignement supérieur court

Les travailleurs à domicile potentiels se partagent à part presque égale entre les hommes (95 000) et les femmes

(87 500). Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à limiter leur TDOM en raison de leur hiérarchie professionnelle que les hommes. Quant aux autres proportions observées, elles ne permettent pas d'identifier de différences statistiquement significatives entre les sexes (→ Tableau 23).

TABLEAU 23. Motivations avancées par les travailleurs résidant en Belgique qui les empêchent de travailler à domicile, en 2022, par sexe

Sexe	Oui, mais des raisons... m'en empêchent		Non, ma fonction ne le permet pas
	professionnelles	personnelles	
Homme	1,8 %	4,0 %	94,2 %
Femme	3,1 %	3,3 %	93,5 %
Ensemble des actifs ne travaillant pas toujours à domicile	2,4 %	3,7 %	93,9 %

Source: Statbel (EFT), 2022; Calculs IBSA (2023).

Enfin, les travailleurs à domicile potentiels sont majoritairement porteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur court (80 000). Ainsi, 11,1 % des personnes qui ne travaillent jamais à domicile avec ce type de diplôme déclarent qu'ils pourraient travailler à domicile en l'absence de limites professionnelles ou personnelles (→ Tableau 24).

Quant aux travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur long, ils sont proportionnellement plus nombreux que les autres à invoquer des limites personnelles à leur pratique du TDOM.

TABLEAU 24. Motivations avancées par les travailleurs résidant en Belgique qui les empêchent de travailler à domicile, en 2022, par le plus haut diplôme obtenu

Niveau du plus haut diplôme acquis	Oui, mais des raisons... m'en empêchent		Non, ma fonction ne le permet pas
	professionnelles	personnelles	
Au maximum niveau secondaire	1,4 %	1,4 %	97,3 %
Supérieur de type court	4,6 %	6,5 %	88,8 %
Supérieur de type long	4,2 %	13,5 %	82,3 %

Source : Statbel (EFT), 2022 ; Calculs IBSA (2023).

Les travailleurs qui n'effectuent aucune tâche professionnelle à domicile peuvent être regroupés en deux catégories :

- › des travailleurs en position intermédiaire sur le marché du travail (diplôme, profession...) qui ne travaillent pas à domicile car leur hiérarchie professionnelle s'y oppose ;
- › des travailleurs bien insérés dans l'économie de la connaissance, moins nombreux, qui ne travaillent pas à domicile pour des raisons personnelles.

6.1.3. Les Bruxellois font face aux mêmes limites que les autres Belges

La RBC n'est pas significativement plus ou moins affectée que le reste de la Belgique (→ Tableau 25). En effet, les proportions observées ne diffèrent pas significativement les unes des autres, ce qui ne permet pas de conclure que le phénomène diffère en RBC par rapport au reste de la Belgique. Cela dit, parmi les 180 000 travailleurs n'effectuant aucune tâche professionnelle à leur domicile,

- › 27 500 d'entre eux travaillent en Région bruxelloise ;
- › 17 500 d'entre eux vivent en Région bruxelloise²².

TABLEAU 25. Motivations avancées par les travailleurs résidant en Belgique qui les empêchent de travailler à domicile, en 2022, par localisation du lieu de résidence et de travail

Rapport à la Région bruxelloise	Oui, mais des raisons... m'en empêchent		Non, ma fonction ne le permet pas
	professionnelles	personnelles	
Vit et travaille en Région bruxelloise	2,4 %	4,0 %	93,6 %
Vit en Région bruxelloise	1,8 %	2,6 %	95,6 %
Travaille en Région bruxelloise	2,6 %	5,1 %	92,1 %
Ne vit, ni ne travaille en Région bruxelloise	2,4 %	3,6 %	94,0 %

Source : Statbel (EFT), 2022 ; Calculs IBSA (2023).

Note de lecture : les valeurs en italique sont à considérer avec prudence du fait d'un faible nombre de répondants concernés.

22 Les Bruxellois qui vivent et travaillent en RBC sont comptés dans les deux catégories.

6.2. LES TRAVAILLEURS À DOMICILE POURRAIENT-ILS AUGMENTER LE TEMPS DE TRAVAIL PRESTÉ CHEZ EUX ?

En 2022, 610 000 travailleurs à domicile estiment qu'ils pourraient intensifier leur pratique du TDOM en l'absence de limites personnelles ou professionnelles, en Belgique. Ils représentent 36,5 % des travailleurs à domicile en Belgique et 13 % de la force de travail belge.

Ils se répartissent à part égales :

- › entre les travailleurs à domicile intensifs (290 000 travailleurs, soit 6,3 % des travailleurs résidant en Belgique) et les travailleurs à domicile occasionnels (320 000 travailleurs, soit 6,8 % des travailleurs résidant en Belgique) ;
- › entre les personnes évoquant des limites personnelles (6,8 %) et les limites professionnelles (6,3 %) comme principales limites à la pratique du TDOM.

Par comparaison, 1,05 million de travailleurs résidant en Belgique estiment travailler à domicile autant que leurs fonctions le permettent, représentant 22,3 % de la force de travail belge (et 63,5 % des travailleurs à domicile belges). Ils se répartissent comme suit :

- › 240 000 travaillent tout le temps depuis leur domicile ;
- › 240 000 travaillent intensivement depuis leur domicile²³ ;
- › 570 000 travaillent occasionnellement depuis leur domicile.

6.2.1. Une intensification de la pratique possible uniquement pour les professions de bureau

La quasi-totalité (97 %) des travailleurs à domicile qui pourraient intensifier leur pratique travaille dans l'une des quatre catégories de professions liée à l'usage systématique des outils informatiques. La hiérarchie professionnelle s'oppose plus fréquemment à l'intensification du TDOM chez deux catégories de travailleurs à domicile (→ Tableau 26) :

- › les professions administratives ;
- › les travailleurs intensifs à domicile.

Les hypothèses explicatives diffèrent également :

- › pour les professions administratives, le TDOM est une pratique assez neuve, nécessitant des adaptations concernant les relations avec la hiérarchie et l'adaptation à une autonomie et une flexibilité nouvelle pour ces travailleurs ;
- › pour les travailleurs intensifs à domicile, l'enjeu porte plutôt sur le maintien d'un lien entre le travailleur et ses collègues.

TABLEAU 26. Motivations avancées par les travailleurs à domicile résidant en Belgique pour ne pas intensifier leur pratique, en 2022, pour les quatre professions à forte proportion de travailleurs à domicile

Catégorie de profession	Travailleur à domicile intensif			Travailleur à domicile occasionnel		
	Oui, mais des raisons... m'en empêchent		Non, ma fonction ne le permet pas	Oui, mais des raisons... m'en empêchent		Non, ma fonction ne le permet pas
	professionnelles	personnelles		professionnelles	personnelles	
Manager	24,0 %	35,8 %	40,2 %	11,7 %	21,8 %	66,5 %
Intellectuel, scientifique et artistique	27,5 %	23,6 %	48,9 %	12,4 %	21,2 %	66,4 %
Intermédiaire	29,6 %	26,7 %	43,7 %	16,1 %	27,5 %	56,4 %
Administratif	47,0 %	22,2 %	30,8 %	31,1 %	21,8 %	47,1 %
Ensemble des actifs ne travaillant pas toujours à domicile	30,7 %	24,8 %	44,5 %	14,7 %	21,1 %	64,2 %

Source : Statbel (EFT), 2022 ; Calculs IBSA (2023).

23 Comprendre ici entre 50 et 99 % de leur temps de travail.

En fonction de la taille de l'établissement de travail, les raisons qui empêchent l'intensification du TDOM diffèrent fortement (→ Tableau 27). Ainsi, plus la taille de l'établissement diminue, plus la nature des tâches professionnelles empêche l'intensification du TDOM. Trois éléments peuvent l'expliquer :

- › les professions « de bureau » sont proportionnellement plus nombreuses dans les grands établissements ;
- › les établissements de grande taille sont, par nature, plus contraints que les autres à codifier, c'est-à-dire à organiser, la communication entre les collègues, ce qui facilite les communications par les outils informatiques et, in fine, le travail à domicile (ou à distance) ;
- › les travailleurs des plus petits établissements doivent probablement faire face à une plus grande diversité de tâches professionnelles, dont certaines requièrent une présence au lieu de travail (cf. supra).

Ainsi, les travailleurs des grands établissements disposent des outils pour travailler à domicile et les modes de communication permettent des contacts codifiés. De ce fait, ils sont théoriquement plus aisément exécutables depuis le domicile, ce qui diminue la proportion de personnes estimant que leur fonction est incompatible avec une augmentation du TDOM. La limite au TDOM est, alors, plus fréquemment, personnelle (par exemple, un logement inadapté ou un besoin de contacts « présentiel ») ou liée à la hiérarchie professionnelle qui aspire à maintenir un contact avec les travailleurs ou entre eux-ci.

Ceci explique, pour partie, pourquoi les travailleurs à domicile qui sont limités dans leur pratique du TDOM sont majoritairement actifs dans ces plus grands établissements (220 000 travailleurs dans les établissements de plus de 250 personnes, 277 500 travailleurs dans les établissements entre 10 et 249 personnes).

TABLEAU 27. Motivations avancées par les travailleurs à domicile pour ne pas intensifier leur pratique, en 2022, par taille de l'unité locale du répondant

Taille de l'unité locale du travailleur	Oui, mais des raisons... m'en empêchent		Non, ma fonction ne le permet pas
	professionnelles	personnelles	
De 1 à 4 personnes	8,7 %	17,5 %	73,8 %
De 5 à 9 personnes	15,8 %	29,7 %	54,5 %
De 10 à 49 personnes	20,7 %	20,0 %	59,3 %
De 50 à 249 personnes	20,3 %	23,9 %	55,8 %
250 personnes et plus	32,0 %	26,0 %	42,0 %

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).

En outre, le secteur d'activité économique peut expliquer pourquoi les travailleurs à domicile actifs dans de grands établissements apparaissent plus limités dans leur temps de travail presté à domicile que les autres. En effet, près de la moitié des travailleurs à domicile limités sont actifs dans les secteurs suivants où sont concentrés de grands établissements :

- › l'administration publique (90 000 travailleurs à domicile limités pour des raisons professionnelles ou personnelles) ;
- › l'industrie manufacturière (62 500 travailleurs) ;
- › le secteur de la finance et des assurances (50 000 travailleurs) ;
- › l'enseignement (32 500 travailleurs) ;
- › la santé et le social (30 000 travailleurs) ;
- › les activités extraterritoriales (25 000 travailleurs).

6.2.2. Des différences peu liées aux caractéristiques personnelles

Les différences entre les sexes sont relativement faibles, au regard d'autres critères de classification. Néanmoins, des différences significatives entre les sexes existent (→ Tableau 28) :

- › les hommes qui travaillent à domicile sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à avoir atteint le temps maximal à domicile que leur fonction leur permet ;
- › les femmes qui travaillent à domicile sont proportionnellement plus nombreuses à être limitées dans leur pratique du TDOM par leur hiérarchie professionnelle.

TABLEAU 28. Motivations avancées par les travailleurs à domicile pour ne pas intensifier leur pratique, en 2022, par sexe

Sexe du répondant	Oui, mais des raisons... m'en empêchent		Non, ma fonction ne le permet pas
	professionnelles	personnelles	
Homme	19,1 %	22,3 %	58,6 %
Femme	22,4 %	22,6 %	54,9 %

Source: Statbel (EFT), 2019, 2022; Calculs IBSA (2023).

Selon le niveau de diplôme du travailleur, les travailleurs à domicile limités dans leur pratique invoquent des raisons différentes (→ Tableau 29) :

- › d'une part, plus le niveau de diplôme est bas, plus les tâches professionnelles sont incompatibles avec une intensification du TDOM;

- › d'autre part, les diplômés de l'enseignement supérieur long sont proportionnellement plus nombreux à évoquer des raisons personnelles pour ne pas intensifier leur pratique du TDOM.

TABLEAU 29. Motivations avancées par les travailleurs à domicile pour ne pas intensifier leur pratique, en 2022, par diplôme le plus élevé acquis

Niveau du plus haut diplôme acquis	Oui, mais des raisons... m'en empêchent		Non, ma fonction ne le permet pas
	professionnelles	personnelles	
Maximum secondaire supérieur	20,5 %	17,5 %	62,0 %
Supérieur de type court	21,4 %	19,8 %	58,7 %
Supérieur de type long	19,9 %	28,8 %	51,3 %

Source: Statbel (EFT), 2019, 2022; Calculs IBSA (2023).

Par ailleurs, la part de travailleurs invoquant les raisons professionnelles comme limite à l'augmentation du travail à domicile est égale, peu importe le niveau de diplôme.

6.2.3. Les Bruxellois occupent des postes plus compatibles avec plus de travail à domicile que les autres Belges

Enfin, plus d'un travailleur à domicile sur deux vivant ou travaillant en RBC pourraient augmenter leur temps de travail presté à domicile. Cela représente une proportion significativement plus élevée qu'ailleurs en Belgique (→ Tableau 30).

Cependant, les limites avancées varient en fonction de la localisation du lieu de domicile ou du lieu de travail :

- › les travailleurs résidant en RBC limitent plus fréquemment leur temps de travail à domicile pour des raisons personnelles que les travailleurs actifs en RBC ;
- › à l'inverse, la hiérarchie professionnelle met des limites au TDOM plus fréquemment aux travailleurs actifs en RBC qu'aux travailleurs y résidant.

TABLEAU 30. Motivations avancées par les travailleurs à domicile pour ne pas intensifier leur pratique, en 2022, par localisation du lieu de résidence et de travail

	Oui, mais des raisons... m'en empêchent		Non, ma fonction ne le permet pas
	professionnelles	personnelles	
Vit et travaille en Région bruxelloise	24,2 %	27,3 %	48,5 %
Vit en Région bruxelloise	22,8 %	29,1 %	48,1 %
Travaille en Région bruxelloise	27,9 %	25,5 %	46,6 %
Ne vit, ni ne travaille en Région bruxelloise	18,6 %	21,1 %	60,3 %

Source : Statbel (EFT), 2019, 2022 ; Calculs IBSA (2023).

Pour expliquer ces différences, plusieurs hypothèses peuvent être formulées :

- › la plus petite taille des logements en RBC est une des raisons personnelles qui peuvent s'imposer plus fréquemment aux travailleurs bruxellois, vivant en ville, qu'aux autres travailleurs belges qui ont des logements de plus grande taille ;
- › généralement moins contraint par leur logement et occupant un poste où le TDOM est possible, les navetteurs peuvent maximiser leur temps passé à domicile jusqu'aux limites tolérées par leur hiérarchie professionnelle.

Enfin, le fait que le TDOM soit plus fréquent en RBC qu'ailleurs en Belgique peut expliquer une plus grande ouverture du monde bruxellois du travail au TDOM et, dès lors, à rendre les postes de travail exécutables à domicile.

6.3. POUR RÉSUMER

En Belgique, en 2022, 17 % des travailleurs résidant en Belgique déclarent qu'ils pourraient travailler plus fréquemment à domicile, en l'absence de contraintes professionnelles ou personnelles. Parmi ces 17 % de travailleurs :

- › 4 % ne travaillent jamais à domicile ;
- › 7 % travaillent déjà occasionnellement depuis leur domicile ;
- › 6 % travaillent déjà intensivement depuis leur domicile.

La marge de progression du TDOM réside parmi les travailleurs à domicile qui pourraient augmenter leur temps de travail presté depuis leur domicile, plutôt que parmi des travailleurs qui sont dans l'impossibilité de travailler à domicile alors que leurs tâches professionnelles s'y prêtent.

Ces travailleurs à domicile qui pourraient intensifier leur pratique du TDOM sont essentiellement actifs :

- › dans les plus grands établissements ;
- › liées à des secteurs d'activités où l'adoption du TDOM pose des enjeux particuliers comme l'administration publique, l'industrie, la banque et l'assurance ou la santé et le social ;
- › exerçant des professions intellectuelles, scientifiques et artistiques ou de type administratif ;
- › vivant ou travaillant en RBC.

Cela dit, les limites à l'intensification du TDOM varient en fonction de la position socio-professionnelle. Ainsi, les travailleurs situés plus haut dans la hiérarchie socio-professionnelle limitent plus fréquemment leur temps de travail à domicile pour des raisons personnelles, sur lesquelles ils ont une prise. À l'opposé un travailleur situé plus bas dans la hiérarchie socio-professionnelle est plus fréquemment confronté à une limite imposée par la hiérarchie, sur laquelle ils ont une moindre prise.

Pour conclure, la part maximale théorique de travailleurs à domicile en RBC et en Belgique peut être estimée et comparée à d'autres estimations effectuées durant la crise du Covid-19 (→ Tableau 31) (Laine & Daubresse, 2020 ; Wrzesinska & Kluppels, 2020 ; Descamps et al., 2021).

Ainsi, 38 % des travailleurs résidant en Belgique et 47 % des travailleurs résidant en RBC occupent un poste de travail dont les tâches sont compatibles avec le travail à domicile et, plus généralement, avec le travail à distance. Ces estimations correspondent aux fourchettes potentielles de travailleurs à distance, effectuée en 2020, et à ce qui est observé, notamment en Allemagne (Irlacher & Koch, 2021). Parmi les employés dont le lieu de travail est situé en RBC, 60 % de ceux-ci estiment avoir des tâches compatibles avec du travail à domicile ou à distance.

TABLEAU 31. Comparaison des estimations des proportions de travailleurs à domicile, de télétravailleurs et de travailleurs à distance en Belgique et en RBC

Lieu	Part de télé-travailleurs en 2019	Part estimée des employés pouvant travailler à distance en 2020	Part estimée des travailleurs à distance en 2022	Part estimée d'employés pouvant travailler à distance en 2022
Belgique	22 %	[40 % ; 53 %]	38 %	45,2 %
Bruxelles	34 %	[56 % ; 62 %]	47 %	50,4 % parmi les résidents bruxellois 59,6 % parmi les employés en RBC

Sources : Descamps et al., 2021 ; Calculs IBSA (2023), sur la base de données Statbel (EFT), 2022.

Enfin, quant aux fonctionnaires, ceux-ci sont proportionnellement plus nombreux à pouvoir travailler à distance que les employés : 59 % des fonctionnaires résidant en RBC pourraient travailler à distance et 63 % des fonctionnaires travaillent en RBC déclarent de même.

7.

DISCUSSION & CONCLUSIONS

Le travail à domicile (TDOM), tel qu'il a été pratiqué pendant la crise du Covid-19, correspond à la première forme du télétravail, celle essentiellement réalisée depuis le domicile. C'est dans cette forme qu'il s'est développé, en Belgique, à partir des années 1990. Les dernières innovations technologiques, dont le *cloud* ou les logiciels de réunion en ligne, ont permis à de larges franges du monde du travail belge et bruxellois de travailler (uniquement) à domicile. Ces travailleurs rejoignent les enseignants ou les indépendants qui travaillent déjà à domicile de longue date. De ce point de vue, la crise du Covid-19 a exercé un rôle d'accélérateur d'innovation (Uyttebroeck, De Decker, Newton, s.d.). En Région de Bruxelles-Capitale, plus spécifiquement, la pratique du TDOM est aujourd'hui parmi les plus élevées en Europe (Eurostat, 2021), mais aussi très intense par comparaison avec les autres provinces belges.

La discussion et la conclusion de ce Cahier de l'IBSA est structurée autour des principaux messages découlant des chapitres précédents :

- › un retour sur la véritable innovation liée à la crise sanitaire, l'essor de la forme intensive du TDOM, particulièrement importante en RBC;
- › les principales évolutions des caractéristiques socio-professionnelles des travailleurs à domicile, notamment la diminution des disparités liées aux caractéristiques personnelles ou liées à la vie privée;
- › la dualisation grandissante de la force de travail belge et, plus spécifiquement, bruxelloise entre ceux qui peuvent travailler à domicile et ceux qui ne le peuvent pas.
- › et enfin, les enjeux engendrés par ces changements.

7.1. LE TRAVAIL À DOMICILE INTENSIF, L'INNOVATION DE LA PÉRIODE DE CRISE

La crise du Covid-19 n'a pas eu les mêmes impacts en fonction du type de pratiques du travail à domicile, occasionnel ou intensif.

Elle n'a pas réellement induit d'augmentation de la pratique du TDOM occasionnel (TDOMO). Ainsi, entre 2019 et 2022, la proportion de travailleurs occasionnels à domicile n'a guère évolué que cela soit en Belgique (+1,1 point de pourcentage) ou en Région de Bruxelles-Capitale (-1,8 point de pourcentage pour les travailleurs résidant en RBC et -5,6 points de pourcentage pour les travailleurs actifs en RBC).

En revanche, le travail intensif à domicile (TDOMI) est l'innovation majeure induite par la crise du Covid-19. Il s'agissait, en 2019, d'une pratique plutôt marginale, essentiellement pratiquée par des indépendants actifs dans des métiers intellectuels ou de direction, représentant entre 5 et 7 % de la force de travail belge ou bruxelloise (selon le point de vue). Durant la crise du Covid-19, un travailleur résidant en Belgique sur dix s'est mis à pratiquer le TDOMI. En Région de Bruxelles-Capitale, ce changement est plus important :

- › 14 % des travailleurs résidant en RBC ont commencé à pratiquer le TDOMI entre 2019 et 2022.
- › 22 % des travailleurs actifs en RBC ont commencé à pratiquer le TDOMI entre 2019 et 2022.

Ainsi, la progression du TDOM entre 2019 et 2022 peut se résumer à l'innovation d'une pratique intensive du TDOM. Il est peu probable qu'il s'agisse de travailleurs qui soient passés de 0 % de temps de travail presté à domicile à plus de 50 % du temps de travail réalisé à domicile. Plus vraisemblablement, il s'agit d'une augmentation globale de la fréquence :

- › les travailleurs à domicile occasionnel, en 2019, sont devenus des travailleurs à domicile intensifs en 2022;
- › les travailleurs ne travaillant pas à domicile, en 2019, ont commencé à travailler à domicile occasionnellement en 2022.

L'essor du TDOMI s'est développé en RBC plus qu'ailleurs en Belgique, à profil socio-professionnel égal. Cela s'explique vraisemblablement par trois facteurs cumulatifs, du plus général au plus spécifique :

- › de manière générale, les innovations prennent place d'abord dans les plus grandes aires urbaines, ce qui est le cas de Bruxelles en Belgique, avant de se diffuser ailleurs ;
- › plus spécifiquement, la congestion dans et autour de Bruxelles rend les navettes quotidiennes domicile-travail plus pénibles qu'ailleurs en Belgique, ce qui y favorise la pratique intensive du TDOM ;
- › enfin, les différents acteurs bruxellois (travailleurs, employeurs, institutions...) disposent des caractéristiques leur permettant d'intégrer plus aisément le TDOMI qu'ailleurs en Belgique : par exemple, les grands établissements ou les catégories professionnelles recourant fréquemment aux outils informatiques sont surreprésentés en RBC.

7.2. LES PROFILS DES TRAVAILLEURS À DOMICILE, ENTRE RUPTURES ET CONTINUITÉS

Au-delà de l'essor du TDOM au cours de la crise du Covid-19, les profils des travailleurs à domicile ont évolué entre 2019 et 2022.

7.2.1. Des caractéristiques communes aux travailleurs à domicile occasionnels ou intensifs

Après la crise du Covid-19, certaines caractéristiques socio-professionnelles expliquent moins bien les pratiques du TDOMO et du TDOMI. Ceci signifie que les disparités induites par ces caractéristiques ont diminué entre 2019 et 2022, *toutes choses étant égales par ailleurs* : le travail à domicile s'est propagé peu importe ces caractéristiques socio-professionnelles telles que la composition du ménage ou le sexe.

Tout d'abord, seul deux types de ménages semblent influencer la probabilité de pratiquer le TDOM : les travailleurs vivant en colocation ou chez leurs parents ont une probabilité moindre que les autres à pratiquer tant le TDOMO que le TDOMI. En 2019, le TDOMI était une pratique préférentielle parmi les travailleurs en couple avec enfants, renvoyant à la possibilité accrue de réaliser des tâches domestiques. Cette relation a disparu à l'occasion de la crise du Covid-19. En 2022, le TDOM est moins pratiqué par les travailleurs qui vivent dans des ménages où ils n'ont pas forcément choisi leurs cohabitants ce qui peut induire une autre relation au logement.

En outre, le sexe n'explique plus la pratique du TDOMI après la crise du Covid-19. Alors qu'il s'agissait, en 2019, d'une pratique plutôt féminine que masculine, la différence n'est plus statistiquement significative. Conjugué à la diminution du pouvoir explicatif du type de ménage, il semble que les pratiques du TDOM, particulièrement le TDOMI, est moins liée à des motivations d'ordre privées ou personnelles.

Enfin, les différentes formes de TDOM ne sont plus limitées aux travailleurs les plus « flexibles » du point de vue de leur contrat de travail ou de leurs heures de travail. À l'occasion de la crise du Covid-19, le TDOM s'est diffusé parmi les travailleurs qui travaillent à des horaires « de bureau », qui ne sont pas amenés à travailler le week-end ou après journée. Ceci est une évolution importante, alors que le TDOM était historiquement une pratique de travailleurs flexibles, avec une image de personnes réalisant des tâches professionnelles en dehors des heures de travail. De ce point de vue, le TDOM apportait une flexibilité à ces travailleurs qui n'étaient pas contraints de rester tard ou d'arriver tôt à leur lieu de travail.

7.2.2. Le diplôme et la catégorie professionnelle restent au cœur des disparités de pratiques du travail à domicile

Le niveau de diplôme obtenu ainsi que la catégorie professionnelle du travailleur sont deux caractéristiques qui expliquent les pratiques du TDOMI et du TDOMO, tant en 2019 qu'en 2022. Leur pouvoir explicatif n'a pas fondamentalement évolué durant la crise :

- › Un travailleur aura une probabilité de travailler à domicile d'autant plus grande qu'il disposera d'un diplôme de niveau élevé.
- › De plus, la hiérarchie entre les catégories professionnelles expliquant les pratiques du TDOM n'a pas fondamentalement changé entre 2019 et 2022. Tout au plus les catégories de professions intermédiaires et d'employés de type administratif se sont rapprochées, en termes de pratiques, des managers et des professions intellectuelles.

Cependant, les disparités observées entre les niveaux de diplômes et entre les catégories professionnelles se sont creusées entre 2019 et 2022. Ainsi, les catégories ayant accès aux différentes formes de TDOM avant 2020 sont celles où la pratique s'est également le plus renforcées au cours de la crise du Covid-19.

7.2.3. Le changement de stratégie des plus grands établissements

Du point de vue des employeurs (ou des structures accueillant les indépendants), la crise du Covid-19 fut l'occasion pour les grands établissements belges de développer le TDOMI, bien plus que les autres structures. Avant la crise sanitaire, les grands établissements belges n'étaient pas des lieux où les différentes formes de TDOM étaient plus fréquentes qu'ailleurs, *toutes choses étant égales par ailleurs*.

Au cours de la crise du Covid-19, ces grands établissements se sont tournés vers le TDOM, particulièrement la forme la plus intensive. Désormais, le niveau de pratique y est aussi important que dans les plus petits établissements où les indépendants, généralement nombreux, étaient des pratiquants historiques du TDOM(I). Le développement du TDOMI dans les plus grandes structures est à relier à trois autres caractéristiques socio-professionnelles :

- › d'abord, ces établissements sont proportionnellement plus nombreux en RBC où les navettes sont plus pénibles qu'ailleurs en Belgique, ceci peut prédisposer les grands établissements bruxellois à mettre en place, plus qu'ailleurs, le TDOMI;
- › ensuite, par leur taille, ces entreprises sont susceptibles de devoir recruter des travailleurs plus loin du lieu de travail, ce qui peut augmenter la pénibilité des navettes pour une partie plus importante des travailleurs;
- › enfin, les statuts et les catégories professionnelles où le TDOM est possible sont proportionnellement plus nombreux parmi les travailleurs des grands établissements.

Le cumul de ces caractéristiques prédisposant au TDOM peut expliquer pourquoi ces entreprises ont développé ces pratiques plus qu'ailleurs.

Cela dit, l'adaptation du TDOMI par les grands établissements s'est effectué à des vitesses variables :

- › les entreprises privées ont adopté le TDOMI plus rapidement que les administrations publiques;
- › bien que ces dernières eussent cependant déjà anticipé le TDOMI avant la crise du Covid-19.

Ceci explique pourquoi les employés pratiquent plus que les fonctionnaires le TDOMI en 2022, alors que le phénomène était inverse en 2019, *toutes choses étant égales par ailleurs*.

7.2.4. L'absence d'effet de certaines caractéristiques

Enfin, d'autres caractéristiques socio-professionnelles avaient été testées mais n'avaient pas rempli les conditions pour être retenues dans le modèle. Ainsi, les pratiques du TDOM ne varient pas, *toutes choses étant égales par ailleurs*, selon la nationalité, l'âge, le nombre de personnes vivant dans le ménage ou la durée du contrat de travail (CDI versus CDD). La pratique du TDOM reste une pratique qui s'explique avant tout par les caractéristiques socio-professionnelles du répondant plutôt que par des caractéristiques intrinsèques (nationalité, âge ou diminution des disparités entre les sexes) ou des caractéristiques liées à la vie privée (taille du ménage ou réduction des disparités selon le type de ménage). Les caractéristiques qui expliquent la pratique du TDOM relèvent plutôt de choix scolaire ou professionnel sur lequel le travailleur a une plus grande prise.

7.3. UN RENFORCEMENT DE LA DUALISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL BRUXELLOIS

La possibilité de travailler à domicile est devenu un facteur de segmentation supplémentaire du marché du travail belge et, plus spécifiquement, bruxellois. Cette possibilité n'est pas accessible à tous les travailleurs. En effet, certains auront plus difficilement accès à la possibilité de travailler à domicile, notamment :

- › les travailleurs les moins qualifiés, incluant, entre autres, de maîtrise des outils informatiques;
- › les travailleurs qui peinent à maîtriser les outils informatiques;
- › les travailleurs qui vivent dans un ménage dont il n'a pas choisi la composition (vivant chez ses parents et/ou en colocation) et/ou dont le logement n'est pas adapté à la pratique du TDOM.

Ce public est proportionnellement plus nombreux en Région de Bruxelles-Capitale qu'ailleurs en Belgique du fait du milieu urbain (grand nombre de colocations et de logements de plus petites tailles) et du marché local de l'emploi (grand nombre de personnes peu qualifiées). Il s'agit d'un paradoxe alors que la RBC est, dans le même temps, l'une des régions belges et européennes où le TDOM est le plus développé.

7.4. LES ENJEUX D'UNE DIFFUSION ACCRUE DU TRAVAIL À DOMICILE

7.4.1. Sur l'évolution de la géographie de la consommation de revenus

La croissance du TDOM entre 2019 et 2022 induit une diminution structurelle de 5 à 10 % du nombre de journées passées sur le lieu de travail prévu par l'employeur²⁴. Localement, cette diminution peut être plus importante, notamment dans les quartiers de bureaux. Les travailleurs ont moins d'opportunités de dépenser leurs revenus à proximité de ces lieux de travail, comme cela s'observe, entre autres, à Montréal (Shearmur et al., 2021). Cela peut fragiliser les établissements commerciaux et d'horeca qui dépendent le plus de la consommation induite par ces travailleurs de deux manières :

- › soit via une diminution du chiffre d'affaires du fait d'une diminution de la clientèle à proximité ;
- › soit via une demande qui se concentre certains jours plutôt que d'autres, ce qui peut engendrer des difficultés organisationnelles.

Or, ces établissements jouent un rôle crucial dans l'attractivité de ces quartiers et, in fine, comme une aménité contribuant à améliorer l'expérience de la navette.

A *contrario*, les travailleurs à domicile passent plus de temps à leur domicile. En y passant plus de temps, les travailleurs ont une plus grande probabilité de réorienter une partie de leur consommation vers les commerces à proximité des lieux de résidence, mais aussi vers les commerces en ligne. Pour la RBC, cela signifie :

- › le renforcement de la demande en commerces dans les quartiers à dominante résidentielle où habitent les travailleurs à domicile, ce qui peut soutenir la demande dans certains noyaux commerciaux bruxellois ;
- › une diminution globale de la demande en RBC du fait des navetteurs qui ont moins d'occasion de consommer dans les établissements bruxellois.

La diminution potentielle de la consommation des navetteurs n'implique pas que celle-ci serait récupérée par les établissements concurrents en Flandre ou en Wallonie du fait de l'essor de l'e-commerce, lui aussi important durant la crise du Covid-19. Cette nouvelle géographie de la consommation des revenus prendra du temps à s'établir : dès lors, il reste difficile de quantifier l'ampleur du phénomène et d'en mesurer les effets précis en RBC.

Qu'il s'agisse des quartiers à dominante résidentielle ou des quartiers à dominante économique, l'application de principes de planifications urbaine comme la ville à 10 minutes en RBC (Boussauw & De Boeck, 2021 ; Newton et Uyttebrouck, 2023 ; Uyttebrouck, De Decker et Newton, s.d.) peuvent être des pistes pour :

- › renforcer les aménités des quartiers à dominante économique, notamment les quartiers de bureaux, pour attirer le travailleur au moyen d'un environnement urbain de qualité (cf. cas de HSBC) ;
- › améliorer l'offre commerciale dans les quartiers à dominante résidentielle et diminuer la demande en mobilité pour les achats.

7.4.2. Sur les logements

La crise sanitaire a induit une diffusion substantielle du TDOM par le nombre de travailleurs concernés et/ou par l'augmentation du temps de travail presté à domicile. Au sein des ménages, la question se pose d'accorder une place durable au TDOM pour près de 40 % des résidents bruxellois et 50 % des travailleurs actifs en RBC. Ainsi, l'adaptation du parc de logements à cette évolution de la demande se pose avec une forte acuité en RBC.

Or, le marché du logement bruxellois se distingue du reste de la Belgique par un plus grand secteur locatif²⁵, qui permet moins facilement d'opérer les adaptations nécessaires à la mise en place d'un espace de travail par rapport à un logement en propriété. C'est aussi le cas des petits logements et des logements partagés, que l'on retrouve plus à Bruxelles que dans les autres villes belges²⁶. Cela étant, les tiers lieux (→ *Glossaire*) sont également plus nombreux en RBC. Il s'agit de lieux de travail qui ne sont ni l'établissement de l'employeur, ni le domicile et correspondent à un 3^{ème} type de lieu de travail effectif. Les espaces de *co-working* font partie de cette vaste catégorie, mais il peut également s'agir de n'importe quel lieu (par exemple, un café), utilisé de manière informelle pour travailler à distance. Ainsi, ces lieux pourraient pallier le manque d'espace dans les logements.

24 Il s'agit d'un ordre de grandeur estimé sur la base de la croissance du TDOM observée en Belgique, entre 2019 et 2022.

25 Moins de 40 % des logements bruxellois sont occupés par leurs propriétaires (Statbel, 2020 ; Ghesquière, 2023). <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2023/03/RS8-Propriete-logements-1.pdf> <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?view=f4c8c060-0b51-48ac-a946-8e783ada91f3>

26 Ainsi, les travailleurs vivant dans des ménages « autres », incluant les travailleurs vivant en colocation, travaillent moins fréquemment que les autres à domicile (voir section 4). En outre, ils sont proportionnellement plus nombreux en RBC qu'ailleurs en Belgique.

Les acteurs du marché du logement bruxellois doivent intégrer le développement structurel du TDOM dans les logements existants ou neufs via :

- › l'augmentation des superficies des logements pour intégrer le TDOM parmi d'autres fonctions au sein des logements (Blanc & Scanlon, 2022 ; Cuerdo-Vilches *et al.*, 2021 ; Horne *et al.*, 2020), ce qui est difficilement compatible avec la tendance récente de production de petits logements dans le secteur privé ;
- › le développement d'espaces partagés ou de tiers-lieux à proximité des logements pour compenser l'impossibilité de reconfiguration de certains logements.

7.4.3. Sur l'organisation des établissements

À l'échelle des unités locales, l'essor du TDOM induit une diminution des contacts quotidiens directs. Ceux-ci sont partiellement compensés par le recours aux logiciels de visioconférence. Cela étant, ces logiciels ne permettent pas de s'affranchir totalement de la distance entre les travailleurs²⁷. Cela permet d'expliquer une partie des limites au TDOM imposées par les hiérarchies professionnelles.

Ainsi, les managers sont *in fine* peu nombreux à pouvoir augmenter leur temps de travail à domicile. Ces derniers font face à l'enjeu de « humaniser » la gestion d'équipe au travers d'une co-présence virtuelle et physique. Ceci demande un surinvestissement de la hiérarchie avec une grosse charge de travail excédentaire (Taskin, Klinksiek et Ajzen, 2023), ce qui pourrait parfois expliquer des appréhensions à permettre une intensité encore plus importante de TDOM pour eux et pour leurs équipes de professions intermédiaires ou administratives.

7.4.4. Sur les localisations des entreprises et leur bassin de recrutement

L'essor du TDOM – et particulièrement du TDOMI – diminue la contrainte induite par les déplacements pendulaires entre le lieu de domicile et le lieu de travail. La diminution de la contrainte peut avoir des effets de différents types dont la balance coûts-bénéfices reste, aujourd'hui, difficile à établir :

- › la diminution des déplacements entre le lieu de domicile et le lieu de travail ;
- › l'élargissement du bassin de recrutement pour des fonctions autorisant le TDOM, les navettes, moins fréquentes, peuvent alors être plus longues.

Ainsi, les entreprises pourraient potentiellement tirer un bénéfice de l'augmentation de l'offre de travail accessible. Cela peut améliorer l'efficacité des marchés locaux du travail pour les fonctions autorisant le TDOM. Ceci peut également augmenter la concurrence pour les travailleurs locaux mis en compétition avec des travailleurs résidant plus loin (Thisse, Taskin & Hansez, 2021 ; Descamps *et al.*, 2021). Ces avantages doivent être comparés aux coûts induits par un éloignement plus important entre le lieu de résidence et le lieu de travail, notamment en matière d'étalement urbain.

L'intégration du TDOM par les travailleurs et les entreprises peut mener à un changement des stratégies de localisation des entreprises. Ainsi, la banque HSBC a décidé de quitter son siège londonien situé en périphérie (à Canary Wharf) au profit d'un nouveau siège au sein de la Ville de Londres, plus moderne, plus accessible, mais de plus petite dimension. Au travers de ce déménagement, le *Centre for Cities* (Quinio, 2023) remarque que la banque suit un modèle de travail hybride en privilégiant une localisation centrale qui permet aux employés de se rencontrer régulièrement tout en intégrant qu'ils ne sont jamais tous simultanément présents au siège de l'entreprise. En outre, la banque fait le pari d'un lieu plus accessible, diminuant la contrainte de transport, et disposant de plus d'aménités aux alentours, pour rendre plus agréable et attrayant le déplacement au siège. Cet exemple illustre le paradoxe des conséquences de la diffusion du TDOM, qui pourrait bénéficier aux centres-villes, en dépit du desserrement de la contrainte de transport qu'elle induit.

Ce type d'évolution des stratégies de localisation est à suivre et s'observe également à Bruxelles où les entreprises tendent actuellement à relocaliser leur siège de la périphérie vers le *Central Business District*, c'est-à-dire les quartiers d'affaire centraux.

Plus globalement, comme le résume le *Centre for Cities* (Swiney *et al.*, 2023), la question centrale pour les entreprises et les institutions est la suivante : *les bénéfices tirés à court terme par les agents économiques (entreprises et travailleurs) d'une diminution des déplacements sur le lieu de travail surpassent-ils la perte à long terme induite de la productivité induite par une diminution des contacts en face à face ?* Cette question reste ouverte en raison d'un manque de données permettant de répondre à cette question. En effet, les différents agents économiques n'ont pas encore ajusté leurs comportements par rapport aux nouveaux bénéfices (lieux centraux avec des aménités ou diminution des déplacements domicile-travail) et aux nouveaux coûts (diminution ou reconfiguration des relations professionnelles informelles).

27 Ces dernières décennies, un courant de recherche multidisciplinaire a cherché à identifier les différentes dimensions des proximités nécessaires entre les agents économiques pour générer de l'innovation, de la créativité et, in fine, le développement des entreprises et des institutions. Ces proximités sont de différentes dimensions (sociale, institutionnelle, cognitive, organisationnelle et, renforçant indirectement ces dernières, géographiques) (Boschma, 2005 ; Bolland, Boschma & Frenken, 2015), liées à de l'échange d'informations plus ou moins codifiées ce qui nécessite un besoin variable de face-à-face (Torre, 2008).

En Région bruxelloise, l'expansion du TDOM et, plus globalement, des formes de travail à distance modifie la géographie des bureaux. Ainsi, à long terme, les bureaux les plus attractifs cumuleront deux caractéristiques :

- › d'une part, une configuration interne favorisant la collaboration et la créativité des travailleurs, qu'ils soient sur place ou ailleurs, sur la base des NWoW (*New Ways of Working*);
- › d'autre part, un environnement urbain attractif disposant d'une bonne accessibilité.

C'est dans cet esprit que les PAD du quartier Nord ou du quartier européen sont développés. A contrario, les bureaux à rénover et/ou situés dans des lieux peu accessibles tant en voiture qu'en transports en commun perdent de leur attrait.

7.4.5. Un risque d'exode urbain à relativiser

Durant la crise du Covid-19, le déménagement des villes vers la campagne des travailleurs à domicile a été abondamment discuté. Les premières analyses post-crise Covid, menées en France ou en Angleterre, relativisent ce constat : l'ampleur de l'exode urbain constaté s'inscrit dans les tendances observées avant la crise du Covid-19 (Breuillé, Le Gallo & Verhac, 2022 ; Collomb & Gallent, 2022). En effet, le nouvel équilibre entre le temps de travail presté sur le lieu de travail et le lieu de résidence commence à peine de s'établir en l'absence de mesures de distanciations sociales. Dès lors, un nouvel équilibre lié à la diminution de la pénibilité des navettes domicile-travail est en train de s'établir : c'est pourquoi il reste prématuré de conclure à l'évolution des préférences résidentielles.

L'évolution des préférences résidentielles liées à la pérennisation du travail à distance (voir par exemple Reuschke & Felstead, 2020) s'inscrit dans un temps plus long. Ces évolutions devront être intégrées au niveau de la planification urbaine stratégique en adaptant les principes existants tels que la densification, la mixité fonctionnelle et les logiques de proximité.

BIBLIOGRAPHIE

- › **Aguilera, A. Lethiais, V. Rallet, A. & Proulhac, L.** (2016) Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A* 92, pp. 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- › **Alipour, J.-V. Falck, O. & Schüller, S.** (2023). Germany's capacity to work from home, *European Economic Review* 151, 25 p. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104354>
- › **Armoogum, J. Bonsall, P. Browne, M. Christensen, L. Cools, M. Cornélis, E. Diana, M. Guilloux, T. Harder, H. Reinau, K. H. Hubert, J.-P. Kagerbauer, M. Kuhnimhof, T. Madre, J.-L. Moiseeva, A. Polak, J. Schulz, A. Tébar, M. & Vidalakis L.** (2014). Survey Harmonisation with New Technologies Improvement (SHANTI). COST Office (ed.) Bruxelles: Les collections de l'INRETS.
- › **Arntz, M. Ben Yahmed, S. & Berlingieri, F.** (2020). Working from Home and Covid-19: The Chances and Risks for Gender Gaps, *Intereconomics* 55, 381–386. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0938-5>
- › **Bajzikova, L. Sajgalikova, H. Wojcak, E. & Polakova, M.** (2016). How far is contract and employee telework implemented in SMEs and Large enterprises? (Case of Slovakia), *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 235, 420–426. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.052>
- › **Balland, P. A., Boschma, R., & Frenken, K.** (2015). Proximity and innovation: From statics to dynamics, *Regional Studies*, 49(6), pp. 907–920. <https://doi.org/10.1080/00343404.2014.883598>
- › **Blanc, F. & Scanlon, K.** (2022). Sharing a home under lockdown in London, *Buildings and Cities* 3(1), pp. 118–133. <https://doi.org/10.5334/bc.182>
- › **Bontje, M. Musterd, S. & Sleutjes, B.** (2017). Skill and cities: knowledge workers in Northwest-European cities, *International Journal of Knowledge-Based Development* 8(2), pp. 135–153. <https://doi.org/10.1504/IJKBD.2017.10006155>
- › **Boschma, R.** (2005). Proximity and innovation: a critical assessment. *Regional studies* 39(1), 61–74. <https://doi.org/10.1080/0034340052000320887>
- › **Boussauw, K. & De Boeck, S.** (2021). De 15 minutenstad als ruimtelijke kapstok voor de 'essentiële economie'. In Beeckmans, L. Oosterlynck, S. & Corijn, E. (eds.) *De stad beter na corona? Reflecties over een gezondere en meer rechtvaardige stad*. Bruxelles: Academic and Scientific Publishers, VUB Press, UPA, pp. 75–85. <http://hdl.handle.net/1854/LU-8734834>
- › **Breuilé, M.-L. Le Gallo, J. & Verhac, A.** (2022). Migrations résidentielles et crise de la Covid-19: vers un exode urbain en France? *Économie et Statistique* 536–537, pp. 59–76. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2022.536.2084>
- › **Bureau International du Travail.** (2016). *Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers*. Genève, Suisse: Bureau International du Travail, Département des politiques sectorielles. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531115.pdf.
- › **Chapple, K. & Schmahmann, L.** (2022). Can we “claim” the Workforce? A Labor-Focused Agenda for Economic Development in the Face of an Uncertain Future, *Economic Development Quarterly* 37(1), pp. 14–19. <https://doi.org/10.1177/08912424221139483>
- › **Clear, F. & Dickson, K.** (2005). Teleworking practice in small and medium-sized firms: management style and worker autonomy, *New Technology, Work and Employment* 20(3), pp. 218–233. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00155.x>
- › **Collomb, C. & Gallent, N.** (2022). Post-Covid-19 mobilities and the housing crisis in European urban and rural destinations. Policy challenges and research agenda, *Planning Practice & Research* 37(5), pp. 624–641. <https://doi.org/10.1080/02697459.2022.2119512>
- › **Convention Collective de Travail n°85** du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la Convention Collective de Travail n°85bis du 27 février 2008. <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-085.pdf>
- › **Conway, M. W. Salon, D. Capasso da Silva, D. & Mirtich, L.** (2020). How Will the COVID-19 Pandemic Affect the Future of Urban Life? Early Evidence from Highly-Educated Respondents in the United States, *Urban Science* 4(4), 24 p. <https://doi.org/10.3390/urbansci4040050>
- › **Craig, L. & Churchill, B.** (2021). Dual-earner parent couples' work and care during Covid-19, *Gender, Work & Organization* 28(S1), pp. 66–79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- › **Cuerdo-Vilches, T. Navas-Martin, M. A. & Oteiza, I.** (2021). Working from Home: Is our Housing Ready? *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(14), 28 p. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147329>
- › **De Decker P.** (2011). Understanding housing sprawl: the case of Flanders, Belgium, *Environment and Planning A* 43(7), pp. 1634–1654. <https://doi.org/10.1068/a43242>

- › **Descamps, J. et al.** (2021). *Analyse et impact du télétravail en Région de Bruxelles-Capitale*. Bruxelles : IBSA. https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/IBSA_Rapport_teletravail_0.pdf
- › **De Abreu e Silva, J.** (2022). Residential preferences, telework perceptions, and the intention to telework : insights from the Lisbon Metropolitan Area during the Covid-19 pandemic, *Regional Science Policy and Practice* 14(S1), pp. 142-161. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12558>
- › **De Vries J.** (2015). Planning and Culture Unfolded : The cases of Flanders and the Netherlands, *European Planning Studies* 23(11), pp. 2148-2164. <https://doi.org/10.1080/09654313.2015.1018406>
- › **Dickson, K. & Clear, F.** (2006). Management Issues in the Adoption of Telework Amongst SMEs in Europe, *2006 Technology Management for the Global Future – PICMET 2006 Conference*, Istanbul, Turquie, pp. 1703-1708. <https://doi.org/10.1109/PICMET.2006.296745>
- › **Dingel, J. & Neiman, B.** (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics* 189(2020), 8 p. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- › **Doling, J. & Arundel, R.** (2020). The home as Workplace, *Centre for Urban Studies Working Paper Series* 43, 27 p.
- › **Elldér, E.** (2019). Who is eligible for telework? Exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in Sweden, 2005-2006 and 2011-2014, *Social Science* 8(7), 16 p. <https://doi.org/10.3390/socsci8070200>
- › **Ermans, T. Brandeleer, C. Hubert, M. Lebrun, K. & Sieux, F.** (2018). Déplacements domicile-travail : état des lieux et perspectives d'action pour les entreprises (Note de synthèse BSI). *Brussels Studies* 125. <https://doi.org/10.4000/brussels.1680>
- › **Eurostat.** (2021). *Working from home across EU regions in 2020*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210923-1> (consulté le 7/8/2023).
- › **Eurostat.** (2022). *Rise in EU population working from home*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1> (Consulté le 24/10/2023).
- › **Farré, L. Fawaz, Y. González, L. & Graves, J.** (2022). Gender Inequality in Paid and Unpaid Work During Covid-19 Times, *The Review of Income and Wealth* 68(2), pp. 323-347. <https://doi.org/10.1111/roiw.12563>
- › **Febweb.** (2017). *Télétravail*. https://fedweb.belgium.be/fr/conge_absences_et_temps_de_travail/temps_de_travail/Teletravail
- › **Frize, M. Lhotska, L. Marcu, L. G. Stoeva, M. Barabino, G. Ibrahim, F. Lim, S. Kaldoudi, E. Marques da Silva, A. M. Tan, P. H. Tsapaki, V. & Bezak, E.** (2021). The impact of COVID-19 pandemic on gender-related work from home in STEM fields (Report of the WiMPBME Task Group). *Gender, Work & Organization*, 28(S2), pp. 378– 396. <https://doi-org.kuleuven.e-bronnen.be/10.1111/gwao.12690>
- › **Gallent, N. & Madeddu, M.** (2021). Covid-19 and London's Decentralising Housing Market – What are the Planning Implications? *Planning Practice & Research* 36(5), pp. 567-577. <https://doi.org/10.1080/02697459.2021.1964782>
- › **Ghesquière, F.** (2023). La structure de la propriété des logements en Wallonie et en Belgique. *Regards statistiques de l'IWEPS* 8, 99 p. <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2023/03/RS8-Propriete-logements-1.pdf>
- › **Glorieux, I. & Vantienoven, T.-P.** (2016). *Genre et emploi du temps. (Non-)Évolution des stéréotypes de genre 2005, 2009 et 2013*. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 124 p. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95_-_genre_et_emploi_du_temps_fr.pdf
- › **Goodwin, B. Webber, N. Baker, T. & Bartos, A.** (2023). Working from home : negotiations of domestic functionality and aesthetics, *International Journal of Housing Policy* 23(1), pp. 47-69. <https://doi.org/10.1080/19491247.2021.1983245>
- › **Gurney, C.** (2020). *Out of harm's way? Critical remarks on harm and the meaning of home during the 2020 Covid-19 social distancing measures*. Glasgow : UK Collaborative Centre for Housing Evidence, 30 p.
- › **Halleux, J.-M. Brück, L. & Mairy L.** (2002). La périurbanisation résidentielle en Belgique à la lumière des contextes suisses et danois : enracinement, dynamiques centrifuges et régulations collectives, *Belgeo* 2002(4), pp. 333-354. <https://doi.org/10.4000/belgeo.16086>
- › **Horne, R. Willand, N. Dorignon, L. & Middha, B.** (2023). Housing inequalities and resilience : the lived experience of Covid-19, *International Journal of Housing Policy* 23(2), pp. 313-337. <https://doi.org/10.1080/19491247.2021.2002659>
- › **Irlacher, M. & Koch, M.** (2021). Working from Home, Wages, and Regional Inequality in the Light of Covid-19, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 241(3), pp. 373-404. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2020-0030>
- › **Jeong, K. & Lim, J.** (2023). Would people prefer city-center living in the post-Covid era? Experience, status and attitudes to social disasters, *Urban Analytics and City Science* 50(7), pp. 1932-1946. <https://doi.org/10.1177/23998083221149424>
- › **Kawaguchi, D. & Motegi, H.** (2021). Who can work from home? The roles of job tasks and HRM practices, *Journal of Japanese and International Economies* 62. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2021.101162>.
- › **Laine, B. & Daubresse, C.** (2020). *Télétravail et demande de transport : Une évaluation dans le modèle PLANET*. Bruxelles, Belgique : Bureau Fédéral du Plan. https://www.plan.be/uploaded/documents/202011191356220_WP_2006_12245.pdf

- › **Larrea-Araujo, C. Ayala-Granja, J. Vinuesa-Cabezas, A. & Acosta-Vargas, P.** (2021). Ergonomic Risk Factors of Teleworking in Ecuador during the Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study, *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(10), 14 p. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105063>
- › **Lumley, T.** (2004). Analysis of Complex Survey Samples. *Journal of Statistical Software*, 9(8), pp. 1–19. <https://doi.org/10.18637/jss.v009.i08>
- › **Luppi, F. Rosina, A. & Sironi, A.** (2021). On the changes of the intention to leave the parental home during the Covid-19 pandemic: a comparison among five European countries, *Genus* 77(10), 23 p. <https://doi.org/10.1186/s41118-021-00117-7>
- › **Madeddu, M. & Clifford, B.** (2021). Housing quality, permitted development and the role of regulation after Covid-19, *Town Planning Review* 92(1), pp. 41-48. <https://doi.org/10.3828/tpr.2020.52>
- › **Marie J.-B.** (ed.) (2022). *Exode urbain – Un mythe, des réalités*. Paris, France: PUCA, 52 p. https://popsu.archi.fr/sites/default/files/2023-02/DP_EXODEURBAIN_0.pdf
- › **Mariotti, I. Di Matteo, D. & Rossi, F.** (2022). Who were the losers and the winners during the Covid-19 pandemic? The rise of remote working in suburban areas, *Regional Studies, Regional Science* 9(1), pp. 685-708. <https://doi.org/10.1080/21681376.2022.2139194>
- › **Messenger, J. C. & Gschwind, L.** (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment* 31(3), pp. 195-208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- › **Moser, J. Wenner, F. & Thierstein, A.** (2022). Working from Home and Covid-19: Where Could Residents Move to? *Urban Planning* 7(3), pp. 15-34. <https://doi.org/10.17645/up.v7i3.5306>
- › **Preece, J. McKee, K. Flint, J. & Robinson, D.** (2023). Living in a small home: expectations, impression management, and compensatory practices, *Housing Studies* 38(10), pp. 1824-1844. <https://doi.org/10.1080/02673037.2021.1988066>
- › **Quinio, V.** (2023). *Why HSBC's decision to move says as much about Central London as it does about Canary Wharf*. <https://www.centreforcities.org/blog/what-hsbc-decision-to-move-says-about-central-london-and-canary-wharf/> (Consulté le 25/10/2023).
- › **Reuschke, D. & Felstead, A.** (2020). Changing workplace geographies in the Covid-19 crisis, *Dialogue in Human Geography* 10(2), pp. 208-212. <https://doi.org/10.1177/2043820620934249>
- › **Reuschke, D. & Ekinsmyth, C.** (2021). New spatialities of work in the city, *Urban Studies* 58(11), pp. 2177-2187. <https://doi.org/10.1177/00420980211009174>
- › **Rodrigues, G. & Breach, A.** (2021). *Measuring Up – Comparing public transport in the UK and Europe's biggest cities*. London, UK: Centre for Cities, 34 p. <https://www.centreforcities.org/wp-content/uploads/2021/11/Measuring-up-Comparing-public-transport-in-the-UK-and-Europes-biggest-cities.pdf>
- › **Shearmur, R. Ananian, P. Lachapelle, U. Parra-Lokhorst, M. Paulhiac, F. Tremblay, D.-G. & Wycliffe-Jones, A.** (2022). Towards a post-COVID geography of economic activity: Using probability spaces to decipher Montreal's changing workspaces. *Urban Studies* 59(10), pp. 2053-2075. <https://doi.org/10.1177/00420980211022895>
- › **Song, Y. & Gao, J.** (2020). Does telework stress employees out? A study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies* 21(7), pp. 2649-2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- › **Sullivan, C. & Smithson, J.** (2007). Perspectives of homeworkers and their partners on working flexibility and gender equity, *The International Journal of Human Resource Management* 18(3), pp. 448-461. <https://doi.org/10.1080/09585190601167797>
- › **Statbel** (2020). *Indicateurs géographiques basés sur le Censur 2011 – Proportion de logements occupés par leur propriétaire: Belgique, régions, province*. <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?view=f4c8c060-0b51-48ac-a946-8e783ada91f3> (Consulté le 25/10/2023).
- › **Swinney, P. Graham, D. J. Vera, O. Anupriya, Hörcher, D. & Ojha, S.** (2023). *Office politics – London and the rise of home working*. London, UK: Centre for Cities, 46 p. <https://www.centreforcities.org/wp-content/uploads/2023/05/Office-Politics-May-2023.pdf>
- › **Taskin, L. Klinksiek, I. & Ajzen, M.** (2023). Re-humanising management through co-presence: Lessons from enforced telework during the second wave of Covid-19, *New Technology, Work and Employment*. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12271>
- › **Termote, A. & Depickere, A.** (2018). Réforme de l'enquête sur les forces de travail en 2017. *Analyse de Statbel* 4, 32 p. https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over_Statbel_FR/Analyse_eak_2017_fr_20181220.pdf
- › **Thisse, J.-F. Taskin, L. Hansez, I.** (2021). Télétravail: solution d'avenir ou boom éphémère? *Regards économiques* 164, 28 p. <https://doi.org/10.14428/regardseco/2021.06.08.01>
- › **Torre, A.** (2008). On the role played by temporary geographical proximity in knowledge transmission. *Regional studies*, 42(6), 869-889. <https://doi.org/10.1080/00343400801922814>
- › **Uyttebrouck, C. & Newton, C.** (2023). Good Living in Brussel Post Pandemic, *Ruimte & Maatschappij* 14(1), pp. 25-43. <https://doi.org/10.21825/renm.89135>

- › **Uyttebrouck, C. Wilmotte, P.-F. & Teller, J.** (2022). Le télétravail à Bruxelles avant la crise de la covid-19, *Revue d'Économie Régionale et Urbaine* 2022(1), 115-142. <https://doi.org/10.3917/reru.221.0115>
- › **Vanneste, D. Thomas, I. & Vanderstraeten, L.** (2008). The spatial structure(s) of the Belgian housing stock. *Journal of Housing and the Built Environment* 23, pp. 173-198.
- › **Van Meeteren, M., Boussauw, K., Derudder, B. & Witlox, F.** (2016). Flemish Diamond or ABC-axis? The spatial structure of the Belgian metropolitan area, *European Planning Studies* 24(5), pp. 974-995. <https://doi.org/10.1080/09654313.2016.1139058>
- › **Vayre, E.** (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le travail humain* 82(1), pp. 1-39. <https://doi.org/10.3917/th.821.0001>
- › **Verhetsel, A. Mérenne-Schoumacker, B. Thomas, I. & Van Hecke, E.** (eds.) (2009). Le mouvement pendulaire en Belgique : les déplacements domicile-lieu de travail et les déplacements domicile-école. Monographie n°10 – Enquête Socio-économique. Bruxelles : SPF Economie, P.M.E., Classes Moyennes et Energie, 222 p. <https://orbi.uliege.be/handle/2268/64425>
- › **Vilhelmson, B. & Thulin, E.** (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden, *New Technology, Work and Employment* 31(1), pp. 77-96. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12060>
- › **Wrzesinska, D., & Kluppels, L.** (2020). Télétravailler à l'heure du coronavirus. Comment les travailleurs vivent-ils le télétravail forcé ou non. Bruxelles : VIAS Institute & SPF Mobilité et Transport. <https://www.teletravailler.be/storage/main/frsurveythuiswerk2020.pdf>

GLOSSAIRE

- › **Aire métropolitaine**²⁸ : ensemble urbain fonctionnel concentrant les fonctions métropolitaines supérieures liées à la conception-recherche, aux prestations intellectuelles, à la gestion mais aussi aux éléments de rayonnement international comme le commerce inter-entreprises ou la culture et les loisirs.
- › **Conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage** : catégorie professionnelle définie par le Bureau International du Travail (BIT) dans le cadre de la Classification International type des Professions (CITP) regroupant les conducteurs d'installation industrielle de tout type, les ouvriers de l'assemblage et les conducteurs de véhicules de tout type.
- › **Économie de la connaissance**²⁹ : activités de production et de services basées sur des activités nécessitant une grande quantité de connaissances (*knowledge-intensive*) qui sont innovantes sur les plans techniques et/ou scientifiques. Ces activités dépendent plus fortement du capital humain comme facteur de production que d'autres activités économiques.
- › **Effet de composition** : il s'agit de la contribution de l'hétérogénéité de catégories pour expliquer les différences entre celles-ci. En d'autres termes, il s'agit de l'effet d'autres variables inobservées pour expliquer les différences entre des catégories observées.
- › **Effet de lieu**³⁰ : effet, positif ou négatif, qui ne peut pas se mesurer par des variables comptables précises, mais dépend de variables géographiques telles que la qualité d'un lieu ou d'une situation. Cela correspond à la part explicative de l'espace (à différentes échelles) dans les faits économiques et sociaux.
- › **Employés de type administratif** : catégorie professionnelle définie par le Bureau International du Travail (BIT) dans le cadre de la Classification International type des Professions (CITP) regroupant les employés de bureau, les secrétaires généralistes, les fonctions d'accueil (guichets, information clientèle) ou les fonctions d'appui (*facility*).
- › **Managers** : catégorie professionnelle définie par le Bureau International du Travail (BIT) dans le cadre de la Classification International type des Professions (CITP) regroupant les professionnels assurant une fonction de direction de tout type (politique, administratif, entreprises).
- › **Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat** : catégorie professionnelle définie par le Bureau International du Travail (BIT) dans le cadre de la Classification International type des Professions (CITP) regroupant les métiers qualifiés du bâtiment, de la métallurgie, de la construction mécanique, de l'artisanat, de l'imprimerie, de l'agroalimentaire, du bois, de l'habillement et de l'électricité.
- › **Multicolinéarité** : problème statistique où plusieurs variables explicatives quantifient le même phénomène, ce qui peut diminuer la significativité des variables explicatives et modifier la relation observée.
- › **Navette domicile-travail** : déplacement entre le lieu de résidence et le lieu de travail.
- › **Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs** : catégorie professionnelle définie par le Bureau International du Travail (BIT) dans le cadre de la Classification International type des Professions (CITP) regroupant les professionnels des services aux personnes (commerces, horeca, soins aux personnes, tourisme), le personnel soignant (aides-soignants et garde d'enfant) et les fonctions de gardiennage.
- › **Professions élémentaires** : catégorie professionnelle définie par le Bureau International du Travail (BIT) dans le cadre de la Classification International type des Professions (CITP) regroupant les aides ménagères, les manœuvres agricoles, du secteur industriel, des travaux publics, les vendeurs ambulants, les assistants dans le secteur alimentaire, les éboueurs et les autres professions non-qualifiées.

28 Adaptation de la définition fournie par Géoconfluences (2013). *Aires métropolitaines*, glossaire du site. <https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/aire-metropolitaine>

29 Adaptation de la définition proposée par : Powell, W. & Snellman, K. (2004). The knowledge Economy, *Annual Review of Sociology* 30, pp. 199-220. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100037>

30 Adaptation de la définition fournie par Géoconfluences (2014). *Effet de lieu*, glossaire du site. <https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/effet-de-lieu>

- › **Professions intellectuelles** : catégorie professionnelle définie par le Bureau International du Travail (BIT) dans le cadre de la Classification International type des Professions (CITP) regroupant les spécialistes en sciences (et techniques), en santé humaine et animale (par exemple, les médecins et les vétérinaires), les enseignants de tout niveau, les spécialistes en administration des entreprises et en justice, culture et sciences sociales (par exemple, les artistes, les journalistes, les documentalistes...).
- › **Professions intermédiaires** : catégorie professionnelle définie par le Bureau International du Travail (BIT) dans le cadre de la Classification International type des Professions (CITP) regroupant des techniciens dans les domaines des sciences de la vie et des sciences et techniques (y compris les télécommunications), le personnel infirmier, les praticiens de médecines traditionnelles et complémentaires, les assistants vétérinaires, les agents commerciaux, les secrétaires spécialisés, le personnel du secteur du sport et les juristes de niveau intermédiaire.
- › **Périurbanisation**³¹ : phénomène d'extension des surfaces artificialisées en périphéries des agglomérations urbaines. La périurbanisation est associée à l'extension rapide et très importante du bâti urbain au-delà de ses limites anciennes, en particulier dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle avec la démocratisation de l'automobile, et l'attrait du logement individuel, mais ses origines remontent au XIX^{ème} siècle.
- › **Tiers-lieu**³² : environnement social qui ne correspond ni à la maison, ni au lieu de travail. Il s'agit de lieux de sociabilité et d'initiatives collectives considérés, dans le cadre de ce Cahier de l'IBSA, comme les espaces dans lesquels il est possible de télétravailler en dehors du domicile, tel que les espaces de travail partagés.
- › **Travail à domicile intensif** : forme du travail à domicile où le preste plus de 50 % de son temps de travail depuis son domicile.
- › **Travail à domicile occasionnel** : forme du travail à domicile où le preste au moins 1h et moins de 50 % de son temps de travail depuis son domicile.
- › **Services supérieurs**³³ : prestations techniques et intellectuelles mises à disposition d'usagers assez rares désignant les services aux entreprises proposés par les économies métropolitaines.

31 Adaptation de la définition fournie par Géoconfluences (2022). *Périurbanisation*, glossaire du site. <https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/periurbanisation>

32 Adaptation de la définition fournie par Géoconfluences (2021). *Tiers-Lieux*, glossaire du site. <https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/tiers-lieu>

33 Adaptation de la définition fournie par Géoconfluences (2021). *Services*, glossaire du site. <https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/services>

ANNEXE

RÉGRESSION LOGISTIQUE EXPLIQUANT LA PRATIQUE DU TRAVAIL À DOMICILE INTENSIF

Année	2019		2022	
Échantillon	Tout travailleur	Sans indépendants	Tout travailleur	Sans indépendants
Variable dépendante	Travail à domicile intensif			
Données personnelles du répondant				
Être une femme	0,31 (0,07) ***	0,23 (0,11) *	-0,03 (0,06)	-0,04 (0,08)
<i>Type de ménage du répondant (groupe de référence : en couple, sans enfant)</i>				
Célibataire	0,21 (0,12) °	0,28 (0,18)	0,17 (0,09) °	0,14 (0,12)
En couple, avec un enfant	0,19 (0,11) °	0,37 (0,18) *	0,00 (0,09)	-0,06 (0,12)
En couple, avec deux enfants	0,29 (0,10) **	0,51 (0,16) **	0,03 (0,08)	0,08 (0,11)
En couple avec plus de deux enfants	0,45 (0,13) ***	0,46 (0,20) *	-0,13 (0,11)	-0,07 (0,16)
Parent seul	0,13 (0,16)	0,31 (0,22)	-0,03 (0,13)	-0,01 (0,17)
Chez les parents	-0,02 (0,17)	0,11 (0,24)	-0,43 (0,12) ***	-0,41 (0,17) **
Autres	-0,07 (0,18)	0,16 (0,26)	-0,37 (0,17) *	-0,23 (0,22)
<i>Niveau de diplôme du répondant (référence : diplôme non-supérieur)</i>				
Diplôme supérieur court	0,31 (0,10) ***	0,55 (0,17) ***	0,41 (0,07) ***	0,40 (0,10) ***
Diplôme supérieur long	0,33 (0,11) ***	0,49 (0,18) **	0,76 (0,08) ***	0,90 (0,12) ***
Données personnelles liées au travail				
Horaire décalé	0,95 (0,08) ***	1,18 (0,11) ***	-0,49 (0,06) ***	-0,53 (0,08) ***
Second travail	0,36 (0,13) **	0,45 (0,16) **	-0,16 (0,13)	-0,25 (0,18)
Revenu (x 1000 €)		-0,01 (0,06)		
<i>Profession du répondant (référence : professions intellectuelles)</i>				
Managers	-0,35 (0,11) **	-0,50 (0,18) **	-0,10 (0,09)	0,07 (0,13)
Professions intermédiaires	-0,74 (0,12) ***	-1,22 (0,18) ***	-0,31 (0,08) ***	-0,35 (0,10) ***
Employés de type administratif	-0,77 (0,17) ***	-0,89 (0,21) ***	0,14 (0,08) °	0,12 (0,11)
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	-0,70 (0,13) ***	-1,20 (0,22) ***	-0,58 (0,11) ***	-1,49 (0,23) ***
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	-1,04 (0,16) ***	-1,71 (0,42) ***	-1,37 (0,16) ***	-2,43 (0,52) ***
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	-1,94 (0,37) ***	-2,45 (0,57) ***	-2,10 (0,39) ***	-3,85 (1,24) ***
Professions élémentaires	-1,74 (0,29) ***	-2,17 (0,43) ***	-2,17 (0,34) ***	-2,92 (0,67) ***

<i>Statut du travailleur (référence : employé du secteur privé)</i>				
Ouvrier privé	-0,46 (0,21) *	-0,03 (0,26)	-2,50 (0,31) ***	-1,94 (0,38) ***
Fonctionnaire contractuel ou statutaire	1,19 (0,10) ***	1,13 (0,11) ***	-0,20 (0,07) ***	-0,20 (0,09) **
Indépendant	1,53 (0,12) ***		1,13 (0,12) ***	
<i>Taille de l'unité locale dans laquelle le travailleur est actif (référence : plus de 250 travailleurs)</i>				
1 à 4 personnes	1,28 (0,15) ***	1,56 (0,20) ***	-0,01 (0,12)	0,16 (0,17)
5 à 9 personnes	0,23 (0,18)	0,11 (0,29)	-0,82 (0,14) ***	-0,77 (0,20) ***
10 à 49 personnes	0,25 (0,13) *	0,30 (0,14) *	-0,91 (0,08) ***	-0,83 (0,10) ***
50 à 249 personnes	0,45 (0,12) ***	0,50 (0,14) ***	-0,56 (0,08) ***	-0,53 (0,09) ***
<i>Localisation du lieu de résidence ou de travail à Bruxelles (groupe de référence : ne vit, ni ne travaille en Région de Bruxelles-Capitale)</i>				
Vit et travaille à Bruxelles	-0,26 (0,12) *	-0,17 (0,20)	0,14 (0,09)	0,57 (0,12) ***
Travaille à Bruxelles	-0,39 (0,16) *	-0,22 (0,18)	0,78 (0,09) ***	0,82 (0,10) ***
Vit à Bruxelles	0,19 (0,29)	0,26 (0,34)	0,13 (0,20)	0,38 (0,24)
Distance domicile-travail	-0,002 (0,002)	0,004 (0,003) °	0,005 (0,001) ***	0,009 (0,002) ***
Autres données				
Constante	-4,49 (0,19) ***	-4,93 (0,30) ***	-1,31 (0,12) ***	-1,41 (0,16) ***
R ² ajusté	0,1087	0,0583	0,1729	0,1612
Nombre d'observations	18.991	16.276	49.465	41.930

RÉGRESSION LOGISTIQUE EXPLIQUANT LA PRATIQUE DU TRAVAIL À DOMICILE OCCASIONNEL

Année	2019		2022	
Échantillon	Tout travailleur	Sans indépendants	Tout travailleur	Sans indépendants
Variable dépendante	Travail à domicile occasionnel			
Données personnelles du répondant				
Être une femme	-0,22 (0,05) ***	-0,10 (0,06) °	-0,20 (0,05) ***	-0,18 (0,05) ***
<i>Type de ménage du répondant (groupe de référence : en couple, sans enfant)</i>				
Célibataire	-0,11 (0,07)	-0,14 (0,09)	0,00 (0,08)	-0,02 (0,09)
En couple, avec un enfant	0,10 (0,07)	0,00 (0,08)	0,12 (0,08)	0,07 (0,08)
En couple, avec deux enfants	0,01 (0,06)	-0,08 (0,08)	0,13 (0,07) °	0,08 (0,08)
En couple avec plus de 2 enfants	-0,01 (0,09)	-0,02 (0,10)	0,09 (0,10)	0,00 (0,11)
Parent seul	0,08 (0,10)	0,06 (0,11)	0,05 (0,11)	-0,07 (0,12)
Chez les parents	-0,62 (0,11) ***	-0,71 (0,13) ***	-0,29 (0,10) ***	-0,38 (0,11) ***
Autres	-0,62 (0,12) ***	-0,58 (0,14) ***	-0,19 (0,15)	-0,27 (0,16) °
<i>Niveau de diplôme du répondant (référence : diplôme non-supérieur)</i>				
Diplôme supérieur court	0,64 (0,06) ***	0,67 (0,08) ***	0,49 (0,06) ***	0,59 (0,07) ***
Diplôme supérieur long	0,90 (0,07) ***	0,93 (0,08) ***	0,66 (0,07) ***	0,83 (0,08) ***
Données personnelles liées au travail				
Horaire décalé	0,70 (0,05) ***	0,64 (0,05) ***	0,07 (0,05)	-0,04 (0,05)
Second travail	0,06 (0,09)	0,15 (0,10)	-0,16 (0,11)	-0,13 (0,11)
Revenu (x 1000 €)		0,20 (0,03) ***		
<i>Profession du répondant (référence : professions intellectuelles)</i>				
Managers	0,21 (0,06) **	0,14 (0,08) °	0,13 (0,08) *	0,20 (0,09) *
Professions intermédiaires	-0,62 (0,06) ***	-0,73 (0,07) ***	-0,16 (0,07) *	-0,25 (0,07) ***
Employés de type administratif	-0,78 (0,09) ***	-0,84 (0,09) ***	-0,31 (0,08) ***	-0,39 (0,08) ***
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	-1,34 (0,10) ***	-2,08 (0,16) ***	-1,40 (0,12) ***	-2,02 (0,16) ***
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	-0,45 (0,10) ***	-1,45 (0,20) ***	-0,17 (0,12)	-2,22 (0,29) ***
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	-1,39 (0,21) ***	-2,70 (0,39) ***	-2,02 (0,31) ***	-4,14 (0,77) ***
Professions élémentaires	-1,84 (0,22) ***	-2,54 (0,33) ***	-3,45 (0,51) ***	-3,95 (0,58) ***

<i>Statut du travailleur (référence : employé du secteur privé)</i>				
Ouvrier privé	-2,34 (0,18) ***	-1,54 (0,19) ***	-2,67 (0,23) ***	-1,59 (0,22) ***
Fonctionnaire contractuel ou statutaire	0,18 (0,05) ***	0,13 (0,06) *	0,35 (0,06) ***	0,33 (0,06) ***
Indépendant	0,59 (0,09) ***		0,61 (0,11) ***	
<i>Taille de l'unité locale dans laquelle le travailleur est actif (référence : plus de 250 travailleurs)</i>				
1 à 4 personnes	-0,03 (0,09)	0,09 (0,14)	-0,20 (0,12) °	-0,23 (0,15)
5 à 9 personnes	-0,23 (0,10) *	-0,12 (0,13)	0,12 (0,12)	0,13 (0,12)
10 à 49 personnes	-0,12 (0,06) *	-0,02 (0,07)	0,13 (0,07) °	0,17 (0,07) *
50 à 249 personnes	-0,05 (0,06)	0,02 (0,07)	0,13 (0,06) °	0,13 (0,07) °
<i>Localisation du lieu de résidence ou de travail à Bruxelles (groupe de référence : ne vit, ni ne travaille en Région de Bruxelles-Capitale)</i>				
Vit et travaille à Bruxelles	0,09 (0,08)	0,19 (0,10) °	-0,18 (0,08) **	-0,10 (0,09) °
Travaille à Bruxelles	0,50 (0,07) ***	0,50 (0,08) ***	-0,27 (0,09) *	-0,33 (0,08) **
Vit à Bruxelles	0,37 (0,15) **	0,52 (0,17) ***	-0,19 (0,19)	-0,18 (0,19)
Distance domicile-travail	0,009 (0,001) ***	0,009 (0,001) ***	0,006 (0,001) ***	0,005 (0,001) ***
Autres données				
Constante	-1,86 (0,10) ***	-2,44 (0,14) ***	-1,53 (0,11) ***	-1,33 (0,11) ***
R ² ajusté	0,1884	0,2036	0,1511	0,1741
Nombre d'observations	18.991	16.276	49.465	41.930

