

Télétravail et demande de transport : paramétrisation d'un scénario de référence pour le modèle PLANET

Mise à jour

Mars 2026

Coraline Daubresse, cd@plan.be
Benoît Laine, bl@plan.be

Abstract – Ce rapport est une mise à jour de l'étude réalisée par le Bureau fédéral du Plan en 2020 sur le télétravail en Belgique. Cette mise à jour est réalisée à partir des enquêtes BeMob, menées par le SPF Mobilité et Transports entre 2022 et 2025. Cette série d'enquêtes permet de considérer conjointement une mesure de la pratique du télétravail et des caractéristiques sociodémographiques, économiques, et géographiques des répondants, exploitables dans le modèle de projection de la demande de transport PLANET.

Les travaux présentés dans ce rapport ont pour cadre un accord de collaboration entre le SPF Mobilité et Transports et le Bureau fédéral du Plan. La collaboration porte sur le développement et l'exploitation d'informations statistiques, l'élaboration de perspectives en matière de transports et l'analyse de politiques de transport.

Dit rapport is een update van de studie die het Federaal Planbureau in 2020 heeft uitgevoerd over telewerken in België. De update is gebaseerd op de BeMob-enquêtes die tussen 2022 en 2025 door de FOD Mobiliteit en Vervoer zijn uitgevoerd. Die reeks enquêtes maakt het mogelijk om de mate van telewerken te koppelen aan de sociaal-demografische, economische en geografische kenmerken van de respondenten die gebruikt worden in het PLANET-model.

De werkzaamheden in dit rapport kaderen in een samenwerkingsakkoord tussen de FOD Mobiliteit en Vervoer en het Federaal Planbureau. De samenwerking betreft de ontwikkeling en het gebruik van statistische informatie, het opstellen van transportvooruitzichten en de analyse van beleidsdoelstellingen inzake transport.

This report is an update of the study on teleworking in Belgium, carried out in 2020 by the Federal Planning Bureau. This update is based on the BeMob surveys, conducted by the FPS Mobility and Transport between 2022 and 2025. This series of surveys makes it possible to consider jointly a measure of the practice of telework and the sociodemographic, economic, and geographical characteristics of the respondents, which can be used in the PLANET transport demand projection model.

The work presented in this report is based on a collaboration agreement between the FPS Mobility and Transport and the Federal Planning Bureau. The collaboration covers the development and use of statistical information, the setting up of transport outlooks and the analysis of transport policies.

Table des matières

Synthèse	1
Synthese	3
Introduction.....	5
1. La pratique du télétravail en période post-COVID.....	6
1.1. Quelle base d'analyse ?	6
1.2. Analyse des résultats de l'enquête BeMob	9
1.2.1. Pratique du télétravail	9
1.2.2. Profil professionnel des télétravailleurs.....	10
1.2.3. Profil de mobilité pendulaire des télétravailleurs	13
1.3. La mobilité induite pour « autres motifs » en cas de télétravail.....	17
2. Scénario de référence dans le modèle PLANET	19
2.1. Potentiel de croissance de la pratique du télétravail	19
2.1.1. Propension à télétravailler	19
2.1.2. Nombre de jours de télétravail	21
2.2. Lien entre caractéristiques socioéconomiques et propension à télétravailler	22
2.3. Définition du scénario de référence	25
3. Bibliographie.....	28
4. Annexe	29
4.1. Distribution des répondants de l'enquête selon certaines caractéristiques.....	29

Liste des tableaux

Tableau 1	Correspondance branches NACE/HERMES.....	11
Tableau 2	Part des télétravailleurs parmi les utilisateurs des différents modes de transport dans les déplacements domicile-travail	16
Tableau 3	Part des différents motifs dans les déplacements pour « autres motifs » induits	17
Tableau 4	Répartition du nombre de déplacements induits évoqués au sein de l'échantillon	17
Tableau 5	Résultats du modèle binomial Probit liant propension à télétravailler et caractéristiques des travailleurs	23
Tableau 6	Résultats du modèle binomial Probit liant propension à télétravailler et caractéristiques des travailleurs – variables PLANET	24

Liste des graphiques

Graphique 1	Fréquence du télétravail.....	9
Graphique 2	Part des télétravailleurs en fonction de la branche d'activité.....	11
Graphique 3	Part des télétravailleurs en fonction de la taille de l'entreprise	12
Graphique 4	Part des télétravailleurs en fonction du diplôme le plus élevé du répondant	13
Graphique 5	Part des télétravailleurs en fonction du lieu de travail du répondant	14
Graphique 6	Part des télétravailleurs en fonction du lieu de domicile du répondant	15
Graphique 7	Parts des télétravailleurs en fonction de la distance domicile-travail (km).....	16
Graphique 8	Offre et demande de télétravail.....	20
Graphique 9	Part des télétravailleurs et nombre moyen de jours de télétravail par semaine en fonction des vagues de l'enquête BeMob	26
Graphique 10	Distribution des répondants selon différentes caractéristiques	29

Synthèse

Les déplacements du domicile au lieu de travail représentent un tiers des kilomètres parcourus par les Belges chaque année. Ces déplacements sont de plus concentrés aux heures de pointe et aux abords des grands centres d'emploi. Ainsi ils sont un déterminant essentiel de la demande de pointe adressée aux infrastructures de transport. A ce titre, tout élément de gestion de cette demande mérite un intérêt particulier de la part des analystes et décideurs dans le domaine du transport. C'est le cas de la pratique du télétravail : en évitant un trajet vers le lieu habituel de travail, en général fait aux heures de pointe, une journée de télétravail contribue directement à la baisse de la demande de pointe.

Il est donc naturel que le modèle de projection de la demande de transport développé au Bureau fédéral du Plan puisse correctement tenir compte de cette pratique, de ses effets sur la demande de transport, ainsi que de ses développements futurs probables. A cet effet, le modèle PLANET avait été adapté en 2020 pour explicitement inclure la pratique du télétravail dans la détermination des taux de déplacement du domicile vers le lieu de travail.

Lors de ce développement, une étude approfondie de la demande et de l'offre de télétravail, ainsi que de son potentiel de développement, avait été réalisée pour permettre de modéliser et paramétrer son inclusion dans les outils de projection. Un tableau du télétravail y avait été brossé à partir de données d'enquête disponibles pour l'année 2016, avant la pandémie de COVID19. Aujourd'hui, de nouvelles données émanant du SPF Mobilité et Transports nous permettent de proposer une mise à jour de cette étude.

Cette mise à jour est réalisée à partir des enquêtes BeMob, menées par le SPF Mobilité et Transports entre 2022 et 2025. Cette série d'enquêtes permet de considérer conjointement une mesure de la pratique du télétravail et des caractéristiques sociodémographiques, économiques, et géographiques des répondants, exploitables dans le modèle PLANET.

Alors qu'en 2016, environ 15% des employés télétravaillaient en moyenne 1,4 jour par semaine, les données récentes indiquent une propension à télétravailler de 25% avec un nombre de jours télétravaillés moyen de deux jours par télétravailleur. Ainsi tant la part de télétravailleurs que la fréquence hebdomadaire du télétravail pour les pratiquants ont fortement augmenté entre 2016 et 2025.

La propension à télétravailler est influencée par la branche d'activité, la taille de l'entreprise, le niveau d'urbanisation du lieu de travail, la distance domicile-travail, le régime de travail (temps plein/temps partiel), l'âge, le niveau de diplôme et le sexe de l'employé.

Ainsi, selon les résultats de l'enquête, le profil professionnel type établi pour le télétravailleur belge est celui d'une personne au niveau de diplôme élevé, travaillant dans une grande institution publique, ou une grande entreprise active dans l'énergie, le secteur financier ou les autres services aux entreprises. Il apparaît également que les postes de travail localisés en ville et particulièrement dans les grandes agglomérations (Bruxelles, Anvers, Gand, Liège) montrent un taux de pratique du télétravail sensiblement supérieur à celui des postes de travail situés en périphérie ou en zone rurale. Un lien positif apparaît également entre la distance domicile-travail et la pratique du télétravail. Les travailleurs résidant à plus de 20 km de leur lieu de travail sont significativement plus nombreux à pratiquer le télétravail que

ceux qui y sont plus proches. Les télétravailleurs représentent même plus de la moitié des employés dont la navette domicile-travail est supérieure à 50 km.

L'objectif de notre étude est de déterminer l'évolution future de la pratique du télétravail, en vue du prochain exercice de projection de la demande de transport en Belgique. Nous mesurons le potentiel d'évolution de la propension à télétravailler sur la base des déclarations des répondants de l'enquête. Les gains « naturels » à moyen terme concernent 9% environ des employés, qui exercent des fonctions adaptées au télétravail, souhaitent télétravailler, mais ne s'en voient pas offert la possibilité par leur employeur. Nous estimons que la concurrence sur le marché de l'emploi devrait amener cette marge à être réalisée et projetons donc qu'un tiers des employés télétravailleront à terme, contre un quart actuellement selon les résultats de l'enquête.

L'évolution du nombre de jours de télétravail hebdomadaire moyen ne se laisse pas aisément prédire par des moyens statistiques. Ce nombre est stable depuis 2022, s'élevant à deux jours par semaine en moyenne. L'effet conjugué probable d'une augmentation de ce nombre pour les entreprises ne proposant qu'un nombre de jours limité, et la modération pour les entreprises proposant plus de deux jours, nous semble pointer vers une poursuite de la stabilité en moyenne à deux jours par semaine, hypothèse que nous retenons pour notre scénario central.

L'enquête permet dans une certaine mesure de quantifier les déplacements induits par le télétravail (qui n'auraient pas eu lieu si l'employé avait travaillé sur son lieu de travail). Il apparaît qu'au moins 0,82 déplacement par télétravailleur est induit par cette pratique. Il en est tenu compte dans nos modèles (déplacements pour « autres motifs », locaux et hors des heures de pointe).

Synthese

Het woon-werkverkeer vertegenwoordigt een derde van het aantal kilometers dat Belgen jaarlijks afleggen. Bovendien concentreert dat verkeer zich tijdens de spitsuren en rond de grote werkgelegenheidscentra. Het is dus een essentiële bepalende factor voor de piekbelasting van de verkeersinfrastructuur. Elk element dat inspeelt op die piekvraag verdient dan ook bijzondere aandacht van onderzoekers en beleidsmakers. Dat geldt ook voor telewerken: door een verplaatsing naar de gebruikelijke werkplek, meestal tijdens de spitsuren, te vermijden, draagt een dag telewerken rechtstreeks bij tot een daling van de piekvraag.

Het is dan ook logisch dat het door het Federaal Planbureau ontwikkelde PLANET-model voor de projectie van de vervoersvraag op correcte wijze rekening probeert te houden met de praktijk van telewerken, met de effecten op de vervoersvraag en met de waarschijnlijke toekomstige ontwikkeling ervan. Daartoe werd het model in 2020 aangepast om telewerken expliciet mee te nemen in de bepaling van het aantal verplaatsingen tussen de woonplaats en de werkplek.

Tijdens die ontwikkeling werd een grondige studie uitgevoerd naar de vraag naar en het aanbod van telewerk, alsook naar het groeipotentieel ervan. Op die manier kon telewerk gemodelleerd en geparametreerd worden om het op te nemen in de projectietools. Er werd een stand van zaken van telewerken geschetst op basis van beschikbare enquêtegegevens voor het jaar 2016, vóór de COVID19-pandemie. Vandaag kunnen we op basis van nieuwe gegevens van de FOD Mobiliteit en Vervoer een update van die studie voorstellen.

De update is gebaseerd op de BeMob-enquêtes die tussen 2022 en 2025 door de FOD Mobiliteit en Vervoer zijn uitgevoerd. Die reeks enquêtes maakt het mogelijk om de mate van telewerken te koppelen aan de sociaal-demografische, economische en geografische kenmerken van de respondenten die gebruikt worden in het PLANET-model.

Terwijl in 2016 ongeveer 15% van de werknemers gemiddeld 1,4 dag per week telewerkte, wijzen de recente gegevens op een aandeel telewerkers van 25% met een gemiddeld aantal telewerkdagen van twee dagen per telewerker. Zowel het aandeel telewerkers als de wekelijkse frequentie van telewerken, is tussen 2016 en 2025 sterk toegenomen.

Of men al dan niet telewerkt, wordt beïnvloed door de bedrijfstak, de grootte van het bedrijf, de mate van verstedelijking van de werkplaats, de afstand tussen de woonplaats en de werkplek, het werkregime (voltijds/deeltijds), de leeftijd, het opleidingsniveau en het geslacht van de werknemer.

Volgens de resultaten van de enquête is het typische beroepsprofiel van de Belgische telewerker een persoon met een hoog opleidingsniveau, die werkzaam is bij een grote overheidsinstelling of een groot bedrijf dat actief is in de energiesector, de financiële sector of andere zakelijke dienstverlening. Het blijkt ook dat men op werkplekken in de stad, en met name in grote agglomeraties (Brussel, Antwerpen, Gent, Luik), aanzienlijk vaker telewerkt dan op werkplekken in de periferie of op het platteland. Er lijkt ook een positief verband te bestaan tussen de afstand tussen woon- en werkplaats en het telewerken. Werknemers die meer dan 20 km van hun werkplaats wonen, telewerken meer dan werknemers die

dichter bij hun werkplaats wonen. Telewerkers vertegenwoordigen zelfs meer dan de helft van de werknemers met een pendelafstand van meer dan 50 km.

Het doel van onze studie is om de toekomstige evolutie van telewerken te bepalen, met het oog op de volgende projectie van de vervoersvraag in België. We becijferen de groeimarge van de neiging tot telewerken op basis van de antwoorden op de enquête. Het potentieel op middellange termijn betreft ongeveer 9% van de werknemers die functies uitoefenen die geschikt zijn voor telewerken en willen telewerken, maar daartoe niet de mogelijkheid krijgen van hun werkgever. We nemen aan dat de concurrentie op de arbeidsmarkt ervoor zal zorgen dat die marge wordt gerealiseerd en gaan er daarom van uit dat uiteindelijk een derde van de werknemers zal telewerken, tegenover een kwart op dit moment volgens de resultaten van de enquête.

De evolutie van het gemiddelde aantal telewerkdagen per week is niet eenvoudig te voorspellen met statistische middelen. Dat aantal is sinds 2022 stabiel en bedraagt gemiddeld twee dagen per week. Voor de toekomst verwachten we een stijging van dit aantal voor bedrijven die slechts een beperkt aantal dagen aanbieden in combinatie met een matiging voor bedrijven die meer dan twee dagen aanbieden, met als gevolg een status quo op gemiddeld twee dagen per week, de hypothese die we zullen hanteren voor ons centraal scenario. Het onderzoek maakt het ook mogelijk om tot op zekere hoogte het aantal bijkomende verplaatsingen als gevolg van telewerken te kwantificeren (die niet zouden hebben plaatsgevonden als de werknemer op zijn werkplaats had gewerkt). Het blijkt dat die praktijk ten minste 0,82 verplaatsingen per telewerker met zich meebrengt. Onze modellen houden hiermee rekening (verplaatsingen om 'andere motieven', lokaal en buiten de spitsuren).

Introduction

Les déplacements du domicile au lieu de travail représentent un tiers des kilomètres parcourus par les Belges chaque année. Ces déplacements sont de plus concentrés aux heures de pointe et aux abords des grands centres d'emploi. Ainsi ils sont un déterminant essentiel de la demande de pointe adressée aux infrastructures de transport. A ce titre, tout élément de gestion de cette demande mérite un intérêt particulier de la part des analystes et décideurs dans le domaine du transport. C'est le cas de la pratique du télétravail : en évitant un trajet vers le lieu habituel de travail, en général fait aux heures de pointe, une journée de télétravail contribue directement à la baisse de la demande de pointe.

Il est donc essentiel que le modèle de projection de la demande de transport développé au Bureau fédéral du Plan puisse correctement tenir compte de cette pratique, de ses effets sur la demande de transport, ainsi que de ses développements futurs probables. A cet effet, le modèle PLANET avait été adapté en 2020 pour explicitement inclure la pratique du télétravail dans la détermination des taux de déplacement du domicile vers le lieu de travail. Le modèle ainsi complété peut prendre en compte le télétravail dans ses effets sur la demande de transport, et permet d'étudier des scénarios alternatifs de développement de cette pratique ou des mesures incitatives à celle-ci dans leurs effets sur la demande future.

Lors de ce développement, une analyse approfondie de la demande et de l'offre perçues de télétravail, ainsi que de son potentiel de développement, avait été réalisée pour permettre de modéliser et paramétriser son inclusion dans les outils de projection¹. Cette étude se fondait sur une enquête ad hoc réalisée par le SPF Mobilité et Transports en 2017. Cette enquête tenait compte de la définition précise du télétravail permettant d'établir un lien univoque entre sa pratique et la demande de transport. Aujourd'hui, de nouvelles données émanant du SPF Mobilité et Transports nous permettent de proposer une mise à jour de cette étude.

Le présent travail propose donc de reprendre les mêmes éléments d'analyse sur la base de données récentes. Ceci permet de revoir également la paramétrisation de la modélisation du télétravail dans le modèle PLANET, ainsi que les hypothèses d'un scénario central de l'évolution de cette pratique en projection. Le modèle PLANET étant en cours de refonte, les futures capacités du modèle sont prises en compte dans l'approche de paramétrisation, par exemple la plus fine granularité géographique. En conséquence, et contrairement à ce qui avait été fait en 2020, il n'est pas encore possible ici de proposer de projection sur la base de cette révision de la modélisation du télétravail. Cet aspect sera abordé dans un futur travail, une fois le modèle PLANET mis à jour.

Dans ce qui suit, nous établissons dans un premier temps un tableau du télétravail sur la base des enquêtes « BeMob » du SPF Mobilité et Transports, en éclairant quelques évolutions majeures par rapport à l'exercice de 2020. Ensuite, nous fixons les paramètres et hypothèses pour modéliser sa projection, sur la base des mêmes données.

¹ Daubresse, C. et B. Laine (2020), *Télétravail et demande de transport : une évaluation dans le modèle PLANET*, Working Paper 06-20, Bureau fédéral du Plan.

1. La pratique du télétravail en période post-COVID

Ce premier chapitre brosse un tableau du télétravail au cours de la période 2022-2025. L'enquête exploitée pour mettre à jour notre étude sur le télétravail est tout d'abord brièvement décrite. Les principaux résultats de l'enquête, qui seront utiles pour la modélisation de cette pratique dans le modèle PLANET, sont ensuite décrits. La mobilité pour « autres motifs », induite par la pratique du télétravail, sera également abordée dans ce chapitre.

Les déplacements pour « autres motifs » sont des déplacements privés, pour des motifs autres que la navette vers le travail et l'école ou les déplacements professionnels. Ils reprennent par exemple le shopping, les loisirs, les visites à la famille ou aux amis. Les déplacements induits pour « autres motifs » sont le seul effet rebond du télétravail sur la mobilité qui est pris en compte dans nos projections. Il existe d'autres effets rebond, comme un changement de domicile des employés. La baisse du nombre de déplacements domicile-travail du fait de la pratique du télétravail peut en effet modifier les choix de lieu de résidence en relâchant la contrainte liée à ces déplacements. Ces effets ne sont cependant pas projetés dans le modèle PLANET. Ils nécessiteraient de plus une enquête longitudinale de type panel récurrent sur plusieurs années pour pouvoir être analysés.

1.1. Quelle base d'analyse ?

Les enquêtes BeMob, menées par le SPF Mobilité et Transports, sont la source de données utilisée pour notre étude du lien entre le télétravail et la demande de transport. Cette série d'enquêtes permet de considérer conjointement une mesure de la pratique du télétravail et des caractéristiques sociodémographiques, économiques, et géographiques des répondants, exploitables dans le modèle PLANET. La définition du télétravail reprise dans l'enquête cadre avec la définition opérationnelle que nous proposons dans notre précédente étude :

« *Télétravailler : effectuer **depuis son domicile**, en **accord avec son employeur** et de **manière régulière**, des tâches professionnelles habituellement effectuées sur son lieu de travail, **sans** se rendre les journées en question sur son lieu de travail habituel (en évitant donc un trajet). »*

Cette définition est le fruit d'une longue réflexion sur une définition du télétravail², nous permettant de réaliser au mieux nos objectifs de modélisation dans PLANET.

Les enquêtes BeMob font partie d'une série d'enquêtes plus larges sur les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, se déroulant en plusieurs vagues afin de couvrir les différentes saisons de l'année et qui ciblent spécifiquement les travailleurs belges. Notre étude se base sur onze vagues, menées entre juin 2022 et octobre 2025. Le SPF Mobilité et Transports produit des rapports réguliers relatifs au télétravail sur la base de ces enquêtes. Le dernier paru concerne l'enquête BeMob menée auprès de 3750 travailleurs belges en trois vagues entre octobre 2024 et fin juillet 2025³.

² Voir Working Paper 6-20.

³ SPF Mobilité et Transports (2025), Enquête BeMob : La pratique du télétravail en Belgique, Quatrième édition, septembre 2025.

Toutes ces vagues d'enquêtes sont postérieures à la fin des restrictions sur la mobilité liées à la crise du COVID. Nous pouvons donc qualifier l'analyse descriptive qui suit de post-COVID. L'analyse précédente, reprise dans le rapport publié en 2020, se basait sur des données de 2016. La comparaison des deux sources permet donc d'éclairer l'impact que la crise sanitaire liée au COVID aura laissé sur l'organisation du travail en Belgique.

Encadré 1 Traitement des enquêtes BeMob

Les onze vagues d'enquêtes BeMob sont consolidées pour nos besoins, afin de disposer de l'échantillon de répondants distincts le plus large possible. Nous effectuons une série d'ajustements sur l'échantillon de répondants pour satisfaire à nos critères d'analyse.

Lors de la consolidation des vagues, nous ne retenons que les réponses fournies lors de la vague la plus récente pour les répondants ayant participé à plusieurs vagues d'enquêtes : chaque individu n'apparaît donc qu'une seule fois dans notre échantillon. À la suite de cela, nous effectuons un calage sur marges de l'échantillon obtenu. Les poids de chaque individu dans l'échantillon sont ajustés pour que cet échantillon représente au mieux la population des actifs occupés en Belgique pour les caractéristiques suivantes :

- La région de domicile, le sexe, et quatre classes d'âge, conjointement (<30 ans, 30 à 50 ans, 50 à 65 ans, >65 ans). La source pour les marges conjointes pour ces trois variables est le Censur 2021.
- Le plus haut niveau de diplôme obtenu, en quatre classes (secondaire inférieur, secondaire supérieur, supérieur de type court, supérieur de type long). La source pour cette marge est également le Censur 2021.
- La taille de l'entreprise dans laquelle travaille l'individu, en quatre classes (moins de 10 travailleurs, 10 à 50 travailleurs, 50 à 250 travailleurs, plus de 250 travailleurs). La source pour cette marge est l'Enquête sur la Structure des Entreprises menée en 2022 par Statbel.
- Le statut professionnel, en cinq catégories (ouvrier, employé, fonctionnaire, indépendant sans personnel, indépendant avec personnel). Les sources pour cette marge sont le Censur 2021 et l'ONSS.

Le calage sur les marges est réalisé par la méthode du calage linéaire pénalisé, un calage logit exact produisant une distribution des poids trop étendue. Il en résulte pour notre échantillon un calage imparfait, montrant une légère sous-représentation des personnes les moins diplômées, des plus petites tailles d'entreprises et des indépendants avec personnel. Ces écarts sont cependant mineurs.

L'échantillon est ensuite restreint pour satisfaire une série de contraintes liées à notre définition du télétravail (pour plus de détails sur ces contraintes, le lecteur est renvoyé à l'étude publiée en 2020) :

- Nous ne considérons que les travailleurs salariés. Les travailleurs indépendants sont écartés de l'échantillon.
- La question relative au télétravail dans l'enquête porte sur le nombre de jours de télétravail pratiqués dans une semaine type. Un certain nombre de répondants indiquent pratiquer le télétravail autant de jours que leur nombre total de jours prestés sur la semaine. Ces derniers ne se rendent donc pas sur leur lieu de travail pendant la semaine. Ces pratiques sont d'une nature différente de celle du télétravail tel que défini ci-dessus : on parle alors plutôt de travail à domicile. Aussi, les répondants déclarant un nombre de jours télétravaillés égal au nombre de jours prestés ont été écartés de l'échantillon de travail.
- Les répondants déclarant ne pas avoir de lieu de travail fixe ne peuvent pratiquer le télétravail selon la définition adoptée, et sont eux aussi retirés de l'échantillon d'étude.

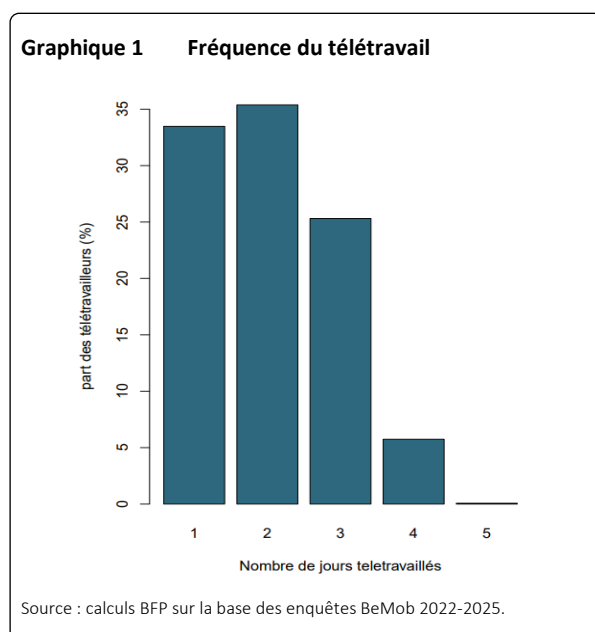
Une fois ces ajustements réalisés, l'échantillon étudié comporte 4941 répondants. Une fois prise en compte la pondération après calage, ceux-ci représentent 73% de l'échantillon extrapolé d'individus uniques obtenus par consolidation des vagues d'enquête.

La distribution de l'échantillon selon différentes caractéristiques des répondants (âge, type de ménage, niveau d'éducation...) est présentée en annexe (graphique 10).

1.2. Analyse des résultats de l'enquête BeMob

1.2.1. Pratique du télétravail

Au sein de l'échantillon pondéré décrit dans l'encadré 1 ci-dessus, la part des employés pratiquant le télétravail est de 25%⁴. Cette part est calculée sur l'ensemble des répondants retenus quelle que soit la vague d'enquête, mais nous ne constatons pas de différence notable d'une vague sur l'autre.



Lors de l'analyse de l'enquête sur le télétravail publiée en 2020, la part des télétravailleurs observée dans l'échantillon était de 17% en 2016. Si l'on avait appliqué à cet échantillon la même procédure de calage pour s'assurer de sa représentativité selon les mêmes critères (voir encadré 1), nous aurions obtenu une part de 15% de télétravailleurs parmi les employés. Nous notons ainsi une croissance importante du taux de pratique entre la situation de 2016 et celle observée entre 2022 et 2025. Bien sûr, ces deux périodes représentent « l'avant » et « l'après » COVID, crise sanitaire durant laquelle 35% à 50% des travailleurs selon les enquêtes, ont pratiqué le télétravail (voir WP06-20 encadré 2). Si l'expérience de la crise sanitaire a

permis d'objectiver un potentiel de croissance important du télétravail dans notre organisation économique, la présente étude permet de constater l'effet de plus long terme persistant une fois le choc de la crise sanitaire passé. La question du potentiel sera abordée plus en détail dans la section 2.1 ci-dessous.

Le graphique 1 présente la répartition du nombre de jours prestés en télétravail pour les employés pratiquant le télétravail. Pour l'essentiel des répondants, ce nombre se situe entre un et trois jours par semaine, avec une moyenne pondérée de 2,03 jours calculée sur l'échantillon. L'étude des données de 2016 montrait une prépondérance de la modalité « un jour par semaine », avec une moyenne pondérée de 1,4 jour sur l'échantillon. Ainsi tout comme la part de télétravailleurs, la fréquence hebdomadaire du télétravail pour les pratiquants a fortement augmenté entre 2016 et 2025.

Si l'on tient compte de ces deux données, part des pratiquants et fréquence du télétravail, nous pouvons obtenir une estimation de la proportion des trajets domicile-travail remplacés par des jours télétravaillés selon les données d'enquêtes. En utilisant les données concernant le nombre de jours de travail

⁴ La différence entre cette part et la part de 31% annoncée par le SPF Mobilité et Transport dans son rapport « Enquête BeMob : la pratique du télétravail en Belgique, quatrième édition » provient essentiellement de la différence dans la population cible retenue : notre analyse ne concerne que les employés ayant un lieu de travail régulier hors de leur domicile. Or les indépendants déclarent télétravailler plus fréquemment que les employés, et les personnes travaillant tous les jours à domicile sont considérées comme des télétravailleurs par le SPF Mobilité et Transports. Il est donc naturel d'observer une différence de cet ordre entre les deux résultats. Le calage de l'échantillon sur les marges provenant des données administratives exhaustives pour la taille de l'entreprise et le statut professionnel, qui est spécifique à notre exercice, explique le reste de la différence.

prestés par semaine par les répondants, nous obtenons ainsi une part des jours prestés en télétravail de 11% des journées totales prestées pour notre échantillon d'employés. Sur l'ensemble de la population active occupée l'estimation selon l'enquête est de 17% des jours prestés. L'enquête réalisée en 2016 montrait qu'à l'époque, 4% à 5% des jours étaient prestés en télétravail pour l'échantillon retenu. Cette proportion a ainsi plus que doublé d'une période sur l'autre.

Le lien existant entre pratique du télétravail et caractéristiques des répondants peut être exploré de manière plus approfondie à l'aide de représentations bivariées. Celles-ci permettent de décrire un profil type du télétravailleur en Belgique. Ce profil s'articule selon deux dimensions, décrites dans les sous-sections suivantes :

- un profil professionnel : branche d'activité, taille de l'entreprise et niveau d'éducation ;
- un profil de mobilité pendulaire : lieu de domicile, lieu de travail, distance, mode de transport.

1.2.2. Profil professionnel des télétravailleurs

L'opportunité et l'intensité de la pratique du télétravail sont naturellement liées aux caractéristiques du travail réalisé. Toute information sur celui-ci est donc utile à sa compréhension et son analyse, qu'elle soit héritée des caractéristiques de l'entreprise de l'employeur, ou de celles du travailleur. Cette section résume l'information disponible à ce sujet pour les répondants à l'enquête, en considérant à chaque fois le lien potentiel entre la caractéristique étudiée et la part de répondants concernés pratiquant effectivement le télétravail.

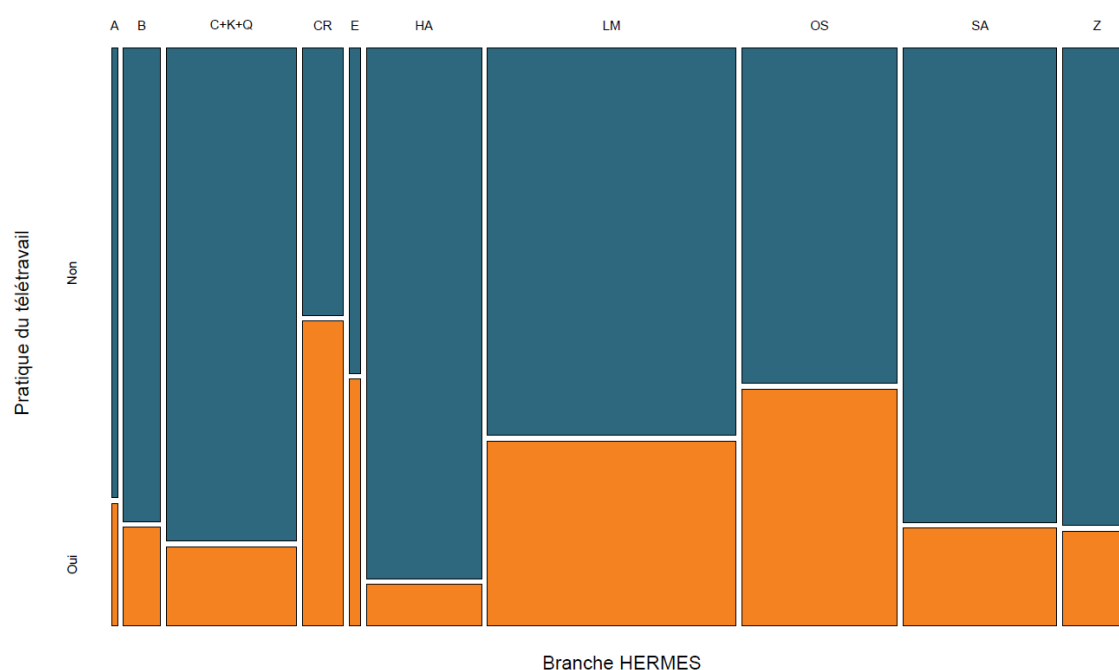
Branches d'activité et pratique du télétravail

La pratique du télétravail dépend avant tout de la possibilité de travailler à distance de son lieu de travail habituel, donc du type de fonction occupé par les répondants. Cependant, contrairement à l'enquête de 2016, nous ne disposons pas de cette variable pour la présente étude. A défaut, la branche d'activité de l'entreprise, considérée en conjonction avec le niveau de diplôme étudié plus bas, peut donner une représentation approximative de la nature du travail réalisé par les travailleurs.

Sur le plan pratique, les modèles macroéconomiques utilisés pour alimenter les projections du modèle PLANET ne produisent de toute manière d'informations (emploi, production...) qu'au niveau des branches d'activité. On doit donc considérer comme un choix sous optimal nécessaire le fait de travailler avec une découpe par branche d'activité.

Le graphique 2 représente le lien entre la branche d'activité⁵ de l'employeur et la proportion d'employés pratiquant le télétravail. Nous constatons que les branches présentant les plus forts taux de télétravailleurs sont les institutions financières (CR), l'énergie (E), les services administratifs et spécialisés (OS), et l'enseignement et les administrations publiques (LM), dans l'ordre décroissant. A l'opposé, les branches de l'industrie manufacturière (C, K, Q), du commerce/Horeca (HA) et de la construction (B) montrent les taux de télétravail les plus bas, sans surprise.

⁵ Selon la classification du modèle HERMES, décrite au Tableau 1.

Graphique 2 Part des télétravailleurs en fonction de la branche d'activité

Source : calculs BFP sur la base des enquêtes BeMob 2022-2025.

Note de lecture : ce graphique « mosaïque » décrit le lien entre proportion de personnes pratiquant le télétravail et branche d'activité. La largeur (axe X) d'un rectangle représente la part de la branche d'activité dans le total de l'emploi, la hauteur (axe Y) d'un rectangle orange représente la part des personnes pratiquant le télétravail pour la branche considérée. Ainsi la branche « E » représente une faible proportion de l'emploi, mais avec une part importante de télétravailleurs, la branche « LM » une part importante de l'emploi, et la part des télétravailleurs est faible dans la branche « HA ».

Tableau 1 Correspondance branches NACE/HERMES

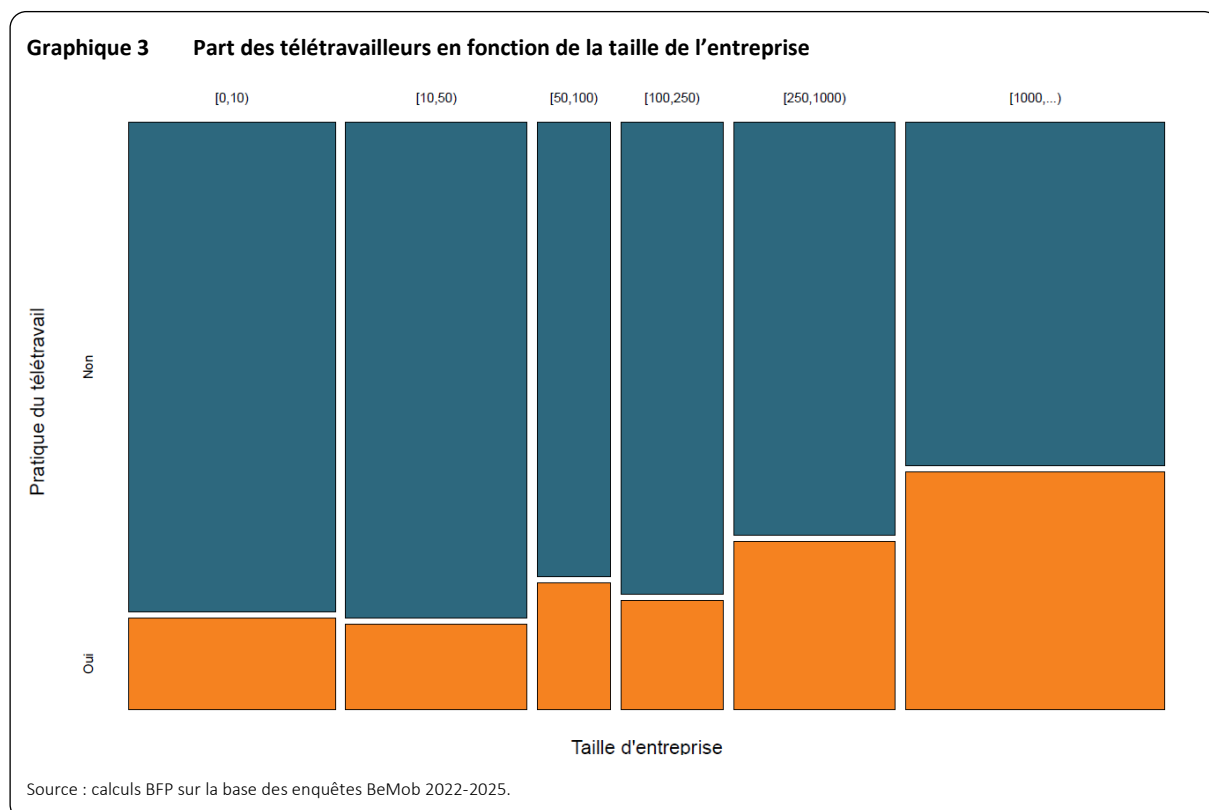
Branches HERMES	Groupes de branches NACE agrégées
A (agriculture)	A
C+K+Q (industrie manufacturière)	B + C
E (énergie)	D + E
B (construction)	F
Z (transport et communications)	H
HA (commerce et HoRéCa)	G + I
CR (crédit et assurance)	K
OS (autres services marchands)	J + L + M + N + R + S
LM (administration publique et enseignement)	O + P
SA (santé et action sociale)	Q

Les branches d'activité les plus favorables à la pratique du télétravail selon les enquêtes BeMob sont les mêmes que celles qui avaient été identifiées dans l'étude précédente, à l'exception de la branche « Energie » qui présentait alors un profil dans la moyenne.

Notons que cette caractéristique est établie sur base déclarative. La branche d'activité est identifiée par les répondants de l'enquête eux-mêmes, ce qui doit inciter à une certaine prudence dans l'interprétation des résultats. Ceux-ci présentent cependant un caractère logique compte tenu de la nature des activités des différentes branches.

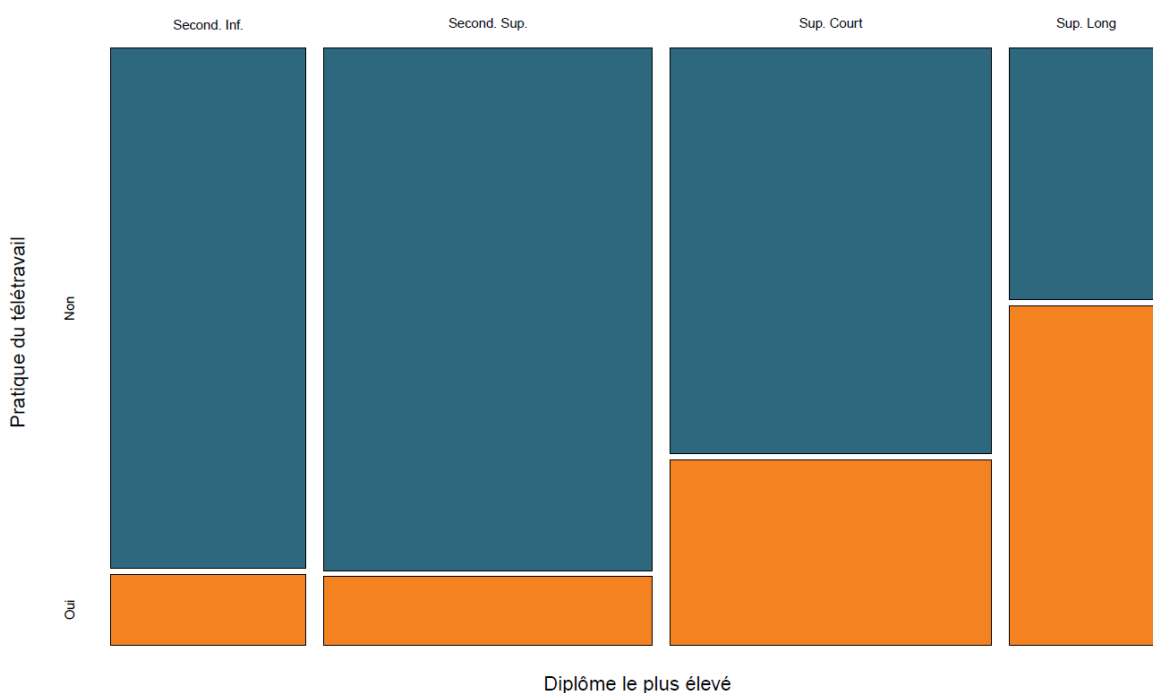
Taille de l'entreprise et pratique du télétravail

La possibilité d'organiser concrètement le télétravail peut également dépendre de la taille des entreprises concernées. En effet, une petite entreprise aura probablement plus de difficulté à assurer une présence minimale sur le lieu de son activité du fait d'équipes peu nombreuses si elle permet à ses employés de télétravailler. De même, l'organisation logistique du télétravail (entre autres informatique) peut être plus compliquée à mettre en œuvre pour de petites entreprises. Le graphique 3 confirme pour l'essentiel cette intuition. On peut y constater que le taux de pratique du télétravail augmente significativement lorsque la taille de l'entreprise dépasse les 250 travailleurs.



Niveau d'éducation et pratique du télétravail

Comme évoqué plus haut, le niveau de diplôme des travailleurs donne une indication concernant le type de fonction qu'ils occupent, et à ce titre sur la possibilité effective de télétravailler. On s'attend à ce que les diplômes supérieurs concernent plus fréquemment des fonctions d'expertise ou de gestion qui permettent une certaine quantité de travail à distance, alors que les fonctions de contact ou d'opération, incompatibles avec le télétravail dans une large mesure, soient plus représentées pour les niveaux de diplôme moins élevés. Ceci se confirme à la consultation du graphique 4. On y lit que le taux de pratique du télétravail constaté chez les répondants à l'enquête augmente rapidement une fois que le diplôme le plus élevé obtenu dépasse l'enseignement secondaire. Plus de la moitié (57%) des employés ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur de type long télétravaillent, alors que cette proportion n'est que de 12% pour les employés ayant au plus un diplôme du secondaire supérieur.

Graphique 4 Part des télétravailleurs en fonction du diplôme le plus élevé du répondant

Source : calculs BFP sur la base des enquêtes BeMob 2022-2025.

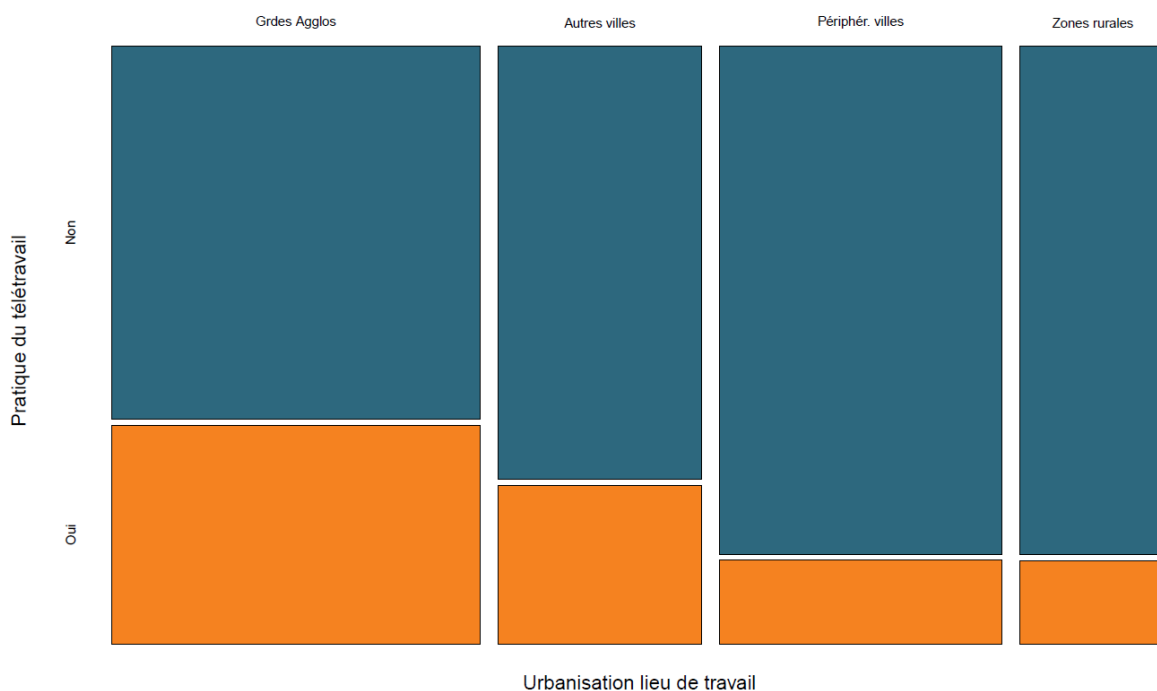
Le profil professionnel type ainsi établi pour le télétravailleur belge est celui d'une personne au niveau de diplôme élevé, travaillant dans une grande institution publique, ou une grande entreprise active dans l'énergie, le secteur financier ou les autres services aux entreprises.

1.2.3. Profil de mobilité pendulaire des télétravailleurs

Le lien entre pratique du télétravail et circonstances géographiques est également d'un intérêt particulier pour nous, pour deux raisons. D'une part, le type d'urbanisation et la distance entre domicile et lieu de travail peuvent constituer des éléments explicatifs de l'offre et de la demande de télétravail. Leur étude en lien avec la pratique du télétravail permet de mieux comprendre ses déterminants et d'en tenir compte pour nos modèles de projection. D'autre part, la problématique du transport (distances parcourues, choix modaux...) est naturellement fortement liée à ces éléments géographiques.

Origine et destination des télétravailleurs

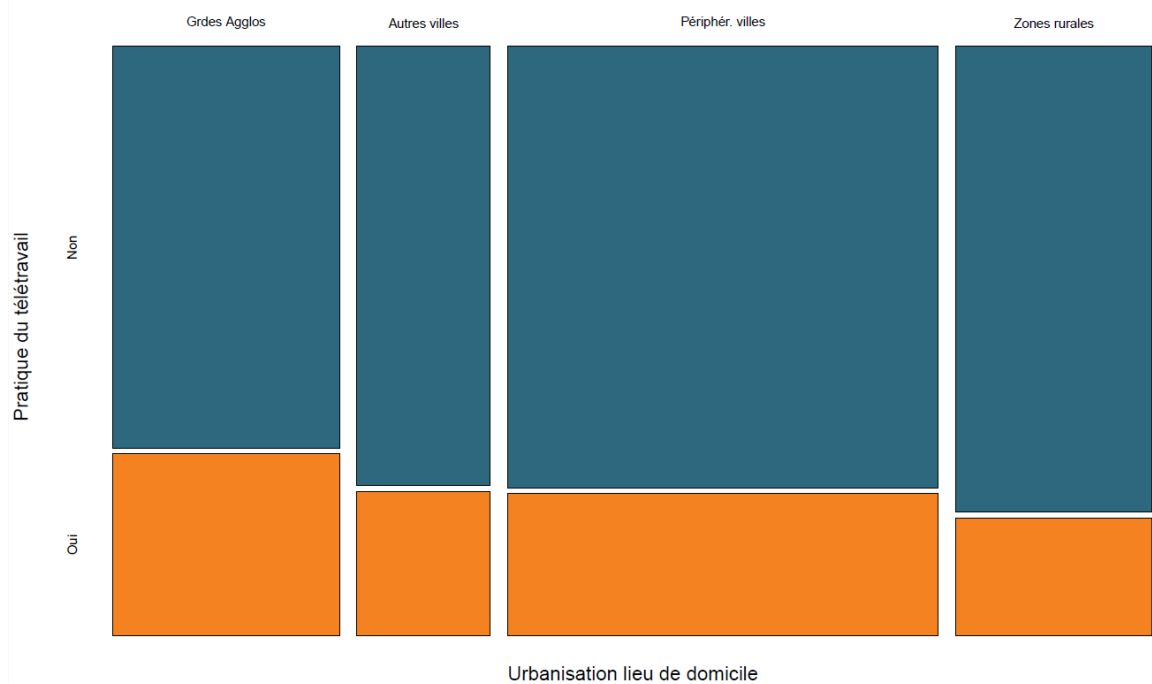
Le lien entre le niveau d'urbanisation du lieu de travail et la pratique du télétravail est assez clair et visible sur le graphique 5. Les postes de travail localisés en ville et particulièrement dans les grandes agglomérations (Bruxelles, Anvers, Gand, Liège) montrent un taux de pratique du télétravail sensiblement supérieur à celui des postes de travail situés en périphérie ou en zone rurale. Ceci n'est pas surprenant au vu du profil professionnel des télétravailleurs établi ci-dessus. Avec un taux de pratique important dans les grandes entreprises, une forte présence dans les branches de l'administration publique, de la finance et des services aux entreprises, et une représentation plus forte des personnels les plus diplômés, le télétravail apparaît comme relevant largement du paradigme de l'économie urbaine.

Graphique 5 Part des télétravailleurs en fonction du lieu de travail du répondant

Source : calculs BFP sur la base des enquêtes BeMob 2022-2025.
 Grdes Agglos = grandes agglomérations (Bruxelles, Anvers, Gand, Liège).

Plus surprenant peut-être, c'est également au sein des résidents des grandes agglomérations que l'on retrouve la plus forte proportion de télétravailleurs. Les différences de propension au télétravail selon l'urbanisation du lieu de domicile, illustrée au graphique 6, sont cependant plus ténues que celle observées pour le lieu de travail. On a tendance à associer le télétravail avec des navettes longues, ce qui n'est pas inexact comme en témoigne le graphique 7. Mais l'emploi reste un phénomène avant tout local, et la concentration d'emplois adaptés au télétravail dans les grandes agglomérations amène ainsi à une forte présence de télétravailleurs dans ces mêmes agglomérations.

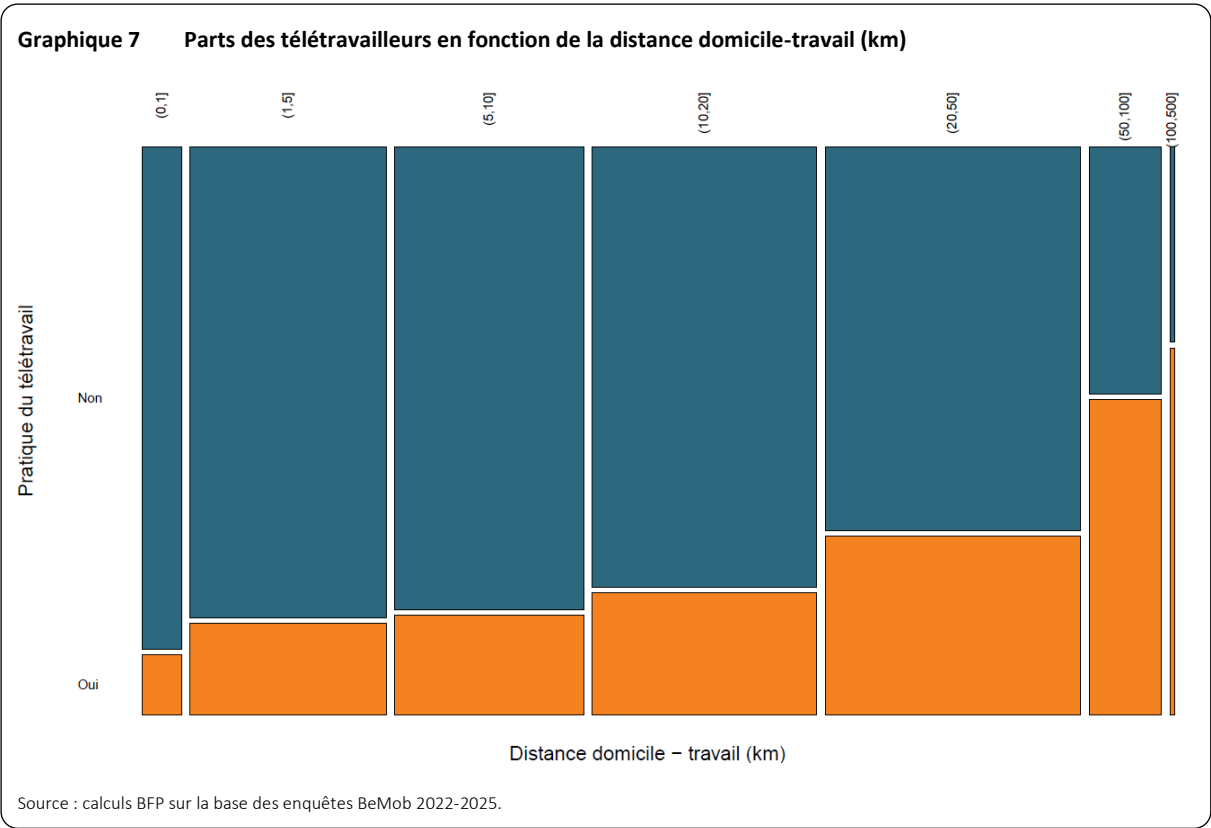
Graphique 6 Part des télétravailleurs en fonction du lieu de domicile du répondant



Source : calculs BFP sur la base des enquêtes BeMob 2022-2025.
Grdes Agglos = grandes agglomérations (Bruxelles, Anvers, Gand, Liège).

Distance entre domicile et lieu de travail

Le graphique 7 s’intéresse au lien entre propension au télétravail et distance entre domicile et lieu de travail. De manière claire, un lien positif apparaît entre ces deux variables, les travailleurs résidant à plus de 20 km de leur lieu de travail sont significativement plus nombreux à pratiquer le télétravail que ceux qui y sont plus proches. Les télétravailleurs représentent même plus de la moitié des travailleurs dont la navette domicile-travail est supérieure à 50 km. Selon notre échantillon, la distance moyenne entre le lieu de domicile et le lieu de travail d’un télétravailleur est de 29 km, alors qu’elle n’est que de 17 km pour un employé ne télétravaillant pas.



Modes de transport des télétravailleurs

La pratique du télétravail augmentant avec la distance au lieu de travail, il semble logique qu’un lien soit également constaté entre le mode de transport et la prévalence du télétravail. Les modes de transport utilisés pour parcourir de grandes distances sont en effet très différents de ceux utilisés pour de petites distances, avec en particulier une beaucoup plus grande proportion d’utilisateurs du train pour les longues distances de navette (voir par exemple les résultats de l’Enquête Fédérale sur les Déplacements Domicile - Travail), alors que les modes actifs (pied, vélo) ou leurs nouvelles alternatives électriques sont plus largement présents sur les petites distances de navettes.

D’autres aspects entrent également en jeu, comme une éventuelle corrélation entre la plus forte prévalence du télétravail dans le secteur public et la répartition modale dans cette branche d’activité où les transports publics ont traditionnellement une part plus élevée (en raison notamment du remboursement des abonnements par l’employeur). Le tableau 2 confirme ces intuitions. On y constate que la part des télétravailleurs est beaucoup plus faible (21%) chez les utilisateurs de voitures que chez les utilisateurs de transports publics, en particulier du train : 68% des navetteurs en train pratiquent le télétravail.

Tableau 2 Part des télétravailleurs parmi les utilisateurs des différents modes de transport dans les déplacements domicile-travail

Modes de transport	Voiture	Train	Bus, tram, métro	Vélo	À pied	Autres
Part des télétravailleurs dans l’ensemble des utilisateurs du mode	21%	68%	32%	18%	14%	6%

Source : calculs BFP sur la base des enquêtes BeMob 2022-2025.
Autres : motos, cyclomoteurs, trottinettes électriques, etc.

1.3. La mobilité induite pour « autres motifs » en cas de télétravail

Tout comme l'enquête exploitée en 2020, l'enquête BeMob offre la possibilité d'identifier des déplacements effectués un jour de télétravail, qui n'auraient pas eu lieu ce même jour si la personne interrogée s'était rendue sur son lieu habituel de travail. Ceci apporte une information sur un éventuel surcroît de mobilité pour « autres motifs » induit par la pratique de télétravail. Les contraintes d'élaboration des questionnaires propres à ce type d'enquêtes ne permettent pas d'avoir une vision très détaillée de cette éventuelle mobilité induite. Nous pouvons cependant, au départ de l'information disponible, estimer quelques paramètres d'intérêt pour notre exercice.

On déduit des résultats de l'enquête que 49% des télétravailleurs effectuent un ou plusieurs déplacement(s) supplémentaire(s) lors de leur(s) jour(s) de télétravail. Le motif dominant pour ces déplacements est le poste « courses/services » (tableau 3).

Tableau 3 Part des différents motifs dans les déplacements pour « autres motifs » induits
Pourcentage de motifs évoqués

Motif	Part des motifs
Déposer ou emmener quelqu'un	23%
Courses/services	46%
Loisirs	31%

Source : calculs BFP sur la base de l'enquête BeMob 2022-2025.

En tenant compte du fait que certains répondants déclarent se déplacer pour plusieurs motifs différents lors de leur(s) journée(s) de télétravail, nous pouvons donner une borne inférieure pour le nombre de trajets pour « autres motifs » générés en moyenne en comptant le nombre de motifs distincts rapportés. Le tableau suivant donne la répartition sur l'échantillon observé.

Tableau 4 Répartition du nombre de déplacements induits évoqués au sein de l'échantillon

Nombre de motifs distincts cités	Part de l'échantillon pondéré
Aucun déplacement	51%
Déplacement(s) pour un seul motif	22%
Déplacements pour deux motifs distincts	20%
Déplacements pour trois motifs distincts	7%

Source : calculs BFP sur base des enquêtes BeMob 2022-2025.

Si l'on considère que, pour chaque motif de déplacement induit évoqué, un seul déplacement est effectivement réalisé, nous pouvons déduire une borne inférieure pour le nombre moyen de déplacements induits par télétravailleur. Au départ du tableau 4 nous estimons ainsi un minimum de 0,82 déplacement induit en moyenne par télétravailleur.

L'information sur la période à laquelle ces déplacements induits sont effectués n'est pas directement disponible dans l'enquête BeMob. L'enquête sur le télétravail de 2016 posait explicitement la question et permettait d'estimer que l'essentiel de ceux-ci avait lieu en dehors des heures de pointe. On peut simplement noter que dans l'enquête BeMob, les répondants ayant déclaré se déplacer plus souvent pour d'autres motifs lorsqu'ils télétravaillent déclarent également changer leurs moments de déplacement pour les réaliser plus souvent hors des heures de pointe. On peut donc raisonnablement considérer que, tout comme en 2016, les déplacements induits recensés dans l'enquête BeMob ne concernent pas les heures de pointe.

En conclusion pour cet aspect, l'enquête BeMob permet d'estimer qu'au moins 0,82 déplacement par télétravailleur est effectué les jours de télétravail en plus des déplacements habituels, essentiellement en dehors des heures de pointe. Ces éléments seront utilisés ultérieurement dans cette étude pour calibrer un scénario de développement du télétravail au sein du modèle PLANET incluant la mobilité induite.

2. Scénario de référence dans le modèle PLANET

L'objectif de notre étude est de déterminer l'évolution de la pratique du télétravail en projection, en vue du prochain exercice de projection de la demande de transport en Belgique. Ce chapitre décrit les différentes étapes permettant de modéliser l'évolution de cette pratique dans le modèle PLANET.

La première étape consiste à évaluer le potentiel de croissance de la pratique du télétravail sous l'hypothèse d'organisation productive constante, de sorte à pouvoir calibrer le scénario de référence dans PLANET. Le lien entre caractéristiques des travailleurs et propension à télétravailler est ensuite étudié. Ceci permettra d'adapter ultérieurement les taux de déplacements des individus, et par conséquent, le nombre de trajets projeté pour le motif domicile-travail. La dernière section présente le scénario de référence tel qu'il sera repris pour élaborer les prochaines perspectives de la demande de transport en Belgique.

2.1. Potentiel de croissance de la pratique du télétravail

Nous étudions le potentiel de croissance dans ses deux aspects principaux : d'une part, l'évolution de la propension à télétravailler parmi les employés et, d'autre part, l'évolution du nombre de jours télétravaillés par travailleur.

2.1.1. Propension à télétravailler

La pratique effective du télétravail découle de la rencontre d'une demande de la part de l'employé et d'une offre de la part de l'employeur. L'enquête BeMob, exploitée dans ce rapport, permet de cerner ces deux aspects. On peut, à l'aide des données, directement distinguer quatre cas :

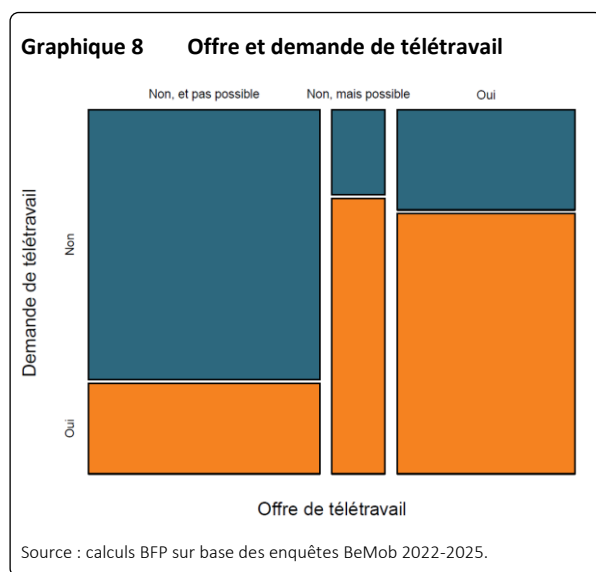
- L'employé désire télétravailler, et l'employeur offre cette possibilité (demande et offre positives) ;
- L'employé désire télétravailler, et l'employeur n'offre pas la possibilité de le faire (demande positive et offre nulle) ;
- L'employé ne désire pas télétravailler, alors que l'employeur offre cette possibilité (demande nulle et offre positive) ;
- L'employé ne désire pas télétravailler et l'employeur n'offre pas cette possibilité (demande et offre nulles).

Il convient cependant de tenir compte, dans le cas où la possibilité de télétravailler n'est pas offerte, du réalisme de la pratique du télétravail dans la fonction occupée par le répondant. Cet aspect est également traité dans l'enquête au moyen d'une question spécifique. On dispose ainsi, sur base déclarative, pour chaque répondant, de son estimation concernant le fait que dans sa fonction, le télétravail est « possible, possible moyennant certains ajustements mineurs, ou pas possible ». Dans l'optique d'une mesure du potentiel d'évolution futur du télétravail en Belgique, nous considérerons la réponse

impliquant des ajustements mineurs comme une réponse positive. La situation en termes d'offre par l'employeur est alors décrite par trois modalités possibles :

- le télétravail est offert (et donc possible) ;
- le télétravail est jugé possible mais n'est pas offert ;
- le télétravail n'est pas possible dans la fonction occupée.

Les résultats de l'enquête croisant cette vision de l'offre avec la demande exprimée peuvent alors être présentés sous la forme d'un graphique représentant la répartition de l'échantillon pondéré dans les différentes possibilités de croisement entre offre et demande.



Le graphique 8 permet de tirer plusieurs enseignements à ce sujet. D'une part, on y constate que lorsque le télétravail est offert par l'employeur, 28% des personnes concernées ne demandent pas à télétravailler. Cette proportion n'est pas anecdotique et doit être prise en compte dans des scénarios éventuels de généralisation du télétravail. Le graphique illustre également que cette proportion est à peu près identique pour les cas où le télétravail n'est pas offert par l'employeur mais jugé possible par le répondant. Ceci indique une forme de robustesse de cette proportion, qui peut être utilisée comme une estimation fiable de la part des employés souhaitant pratiquer le télétravail dans

le cas où la pratique est réaliste.

Dans les cas où la pratique du télétravail n'est pas jugée possible, soit la moitié des postes de travail selon l'enquête, on constate malgré tout un pourcentage non négligeable d'environ 25% de répondants déclarant souhaiter télétravailler. Il est probable que les répondants aient interprété au sens large ces différentes questions, et expriment de la sorte le désir de pouvoir occuper une fonction dans laquelle le télétravail serait possible. On peut lire ce résultat comme une limite au phénomène d'auto-sélection selon lequel les personnes souhaitant télétravailler choisiraient des fonctions dans lesquelles cette pratique est possible. Ce phénomène joue certainement, mais la structure de l'activité productive en Belgique et l'état actuel du marché du travail font qu'il subsiste bien des gens souhaitant télétravailler mais n'ayant pas trouvé de fonction permettant de le faire. Ceci doit également être pris en compte pour des scénarios d'évolution à long terme.

Pour conclure, le potentiel de développement de la pratique du télétravail en Belgique peut être appréhendé selon trois degrés :

- À structure d'activité productive et comportements constants des travailleurs, le potentiel de développement de la pratique du télétravail concerne les travailleurs exerçant une fonction permettant le télétravail, souhaitant télétravailler, mais auxquels l'employeur n'offre pas la possibilité de le faire ; ceci représente 8,8% de l'échantillon pondéré. C'est le potentiel de développement

immédiat, qui présente peu d'incertitude. Il est probable que ce potentiel se réalise naturellement, la pression concurrentielle sur le marché de l'emploi amenant les employeurs ne le faisant pas encore à proposer systématiquement la possibilité de télétravailler comme un avantage leur permettant de continuer à attirer les profils d'employés souhaités. C'est le potentiel qui sera repris dans le scénario central de PLANET, décrit dans la section suivante.

- Si la structure d'activité productive en Belgique évolue vers une situation où la part des fonctions permettant le télétravail est plus importante (par exemple, par poursuite de la tertiarisation), une partie des fonctions ne permettant pas le télétravail seront remplacées par des fonctions le permettant. Mais les personnes occupant ces fonctions pourraient avoir une propension plus faible à souhaiter télétravailler selon nos estimations. Les gains marginaux dans la pratique du télétravail pour ces fonctions nouvelles télétravaillables seront décroissants. Il est difficile de chiffrer de manière réaliste ce potentiel. Il est certainement inférieur aux 13% de l'échantillon souhaitant télétravailler mais dont la fonction ne le permet pas.
- Enfin, un changement de comportement vers une plus grande désirabilité du télétravail ferait augmenter la part des télétravailleurs pour les fonctions existantes permettant le télétravail. Le potentiel maximum est ici de 13% de l'échantillon environ (en ce compris les fonctions permettant le télétravail mais pour lesquelles il n'est pour l'instant pas proposé par l'employeur). Là aussi, il s'agit clairement d'une borne supérieure.

2.1.2. Nombre de jours de télétravail

Le nombre moyen de jours télétravaillés par un employé pratiquant ce mode d'organisation du travail est de 2 jours par semaine selon les résultats de l'enquête. Comme le montrait le graphique 1 commenté dans l'analyse descriptive ci-dessus, la distribution dans la pratique est à peu près équilibrée entre personnes pratiquant le télétravail un jour par semaine, deux jours par semaine, ou trois jours et plus par semaine.

Le potentiel maximum de télétravail pourrait correspondre en première analyse au nombre total de jours travaillés par semaine, l'employé travaillant dans ce cas tous les jours hors de l'entreprise. Ce cas extrême théorique rencontre cependant en pratique divers obstacles sociaux et d'organisation interne des entreprises et institutions publiques. Ces aspects n'étant pas directement quantifiables, il n'apparaît pas possible sur la base d'une exploitation statistique de l'enquête d'identifier un potentiel réaliste d'évolution du nombre moyen de jours de télétravail par personne.

Le potentiel considéré dans les projections faites avec le modèle PLANET seront donc établies sur des bases qualitatives dans la section dédiée au scénario de projection ci-dessous.

2.2. Lien entre caractéristiques socioéconomiques et propension à télétravailler

Il est important de pouvoir lier pratique du télétravail et caractéristiques des travailleurs et de leur emploi. Modéliser la propension au télétravail en fonction des caractéristiques des individus et de leur employeur permet de faire évoluer le taux de télétravail par commune domicile-lieu de travail. Les nombres de trajets dans les matrices origine-destination projetés par le modèle PLANET pour le motif domicile-travail peuvent alors être adaptés en conséquence.

Pour ce faire, nous adoptons un modèle simple liant caractéristiques des travailleurs et propension à télétravailler.

Ce modèle à une seule équation est de nature plus statistique que structurelle. Il vise à prédire la probabilité qu'une personne télétravaille $P(TT_i=1)$ en fonction de la valeur prise par cette série de variables disponibles dans l'enquête. Nous utilisons pour ce faire un modèle binomial Probit liant la probabilité de télétravailler pour un individu i à cet ensemble de variables explicatives Z_i au travers d'une relation linéaire paramétrée par le vecteur β_{TT} et d'une variable aléatoire gaussienne centrée ε_i^{TT} .

$$P(TT_i = 1) = P(\varepsilon_i^{TT} > -Z_i' \beta_{TT})$$

Le vecteur de variables explicatives Z_i est composé, après sélection statistique des éléments suivants :

- Classe d'âge : [18 ; 30], (30 ; 40], (40 ; 50], (50 ; 120] ;
- Sexe : masculin, féminin ;
- Niveau d'éducation : secondaire inférieur, secondaire supérieur, supérieur de type court, supérieur de type long ;
- Région du domicile : Flandre, Wallonie, Bruxelles ;
- Niveau d'urbanisation du lieu de travail, en quatre classes : grandes agglomérations, autres villes, périphérie des villes, zones rurales ;
- Indicateurs de la branche d'activité : égaux à un si l'emploi est respectivement dans les branches LM, CR, E, OS⁶, zéro sinon ;
- Distance entre le lieu de domicile et le lieu de travail ;
- Taille de l'entreprise : 0-10, 10-50, 50-100, 100-250, 250-1000, plus de 1000 employés.
- Régime de travail : temps plein, temps partiel.

Certaines variables comme le type d'urbanisation au lieu de domicile qui montraient une corrélation avec la pratique du télétravail lors de l'analyse bivariée réalisée à la section 1.2 ci-dessus s'avèrent finalement non significatives une fois considérées conjointement avec les autres variables explicatives. Ainsi la corrélation entre urbanisation au lieu de domicile et la propension à télétravailler est en fait entièrement expliquée par d'autres variables prises en compte. On ne conserve donc pas cette variable dans

⁶ Administration publique et enseignement, Crédit et assurances, Energie, et Autres services marchands. Voir les branches d'activités du modèle HERMES, décrites au tableau 1.

le modèle. On prend cependant en compte la région de domicile des employés, qui, elle, apparaît statistiquement significative, et pourrait traduire un aspect culturel non pris en compte par les autres variables.

Le résultat de l'estimation du modèle permet d'évaluer l'effet joint des différentes variables étudiées lors de l'analyse bivariée au précédent chapitre. Certaines de ces variables sont certainement corrélées, comme la taille d'entreprise et la branche d'activité, ou le type d'urbanisation au lieu de travail. Le fait que ces différentes variables restent statistiquement significatives lorsqu'elles sont introduites conjointement dans le modèle de régression indique que cette corrélation n'épuise pas leur caractère explicatif. Ainsi par exemple, au-delà du fait que les entreprises ou institutions de grande taille se retrouvent plus fréquemment dans la branche de l'administration publique « LM » ou des services financiers « CR » qui ont tendance à être plus compatibles avec le télétravail, la taille elle-même reste un facteur explicatif de la propension à télétravailler.

Tableau 5 Résultats du modèle binomial Probit liant propension à télétravailler et caractéristiques des travailleurs

Variables		Paramètres	P-valeur (t-test)	Sig.
Constante		-2,62	<0,001	***
Age	18-30	0	-	
	31-40	0,14	0,041	*
	41-50	0,14	0,046	*
	51 et plus	-0,02	0,783	
Sexe	M	0	-	
	F	0,20	<0,001	***
Niveau d'éducation	Secondaire inférieur	0	-	
	Secondaire supérieur	-0,10	0,198	
	Supérieur type court	0,51	<0,001	***
	Supérieur type long	1,00	<0,001	***
Région de domicile	Flandre	0	-	
	Wallonie	-0,27	<0,001	***
	Bruxelles	-0,11	0,197	
Degré urbanisation du lieu de travail	Grandes agglomérations	0	-	
	Autres villes	-0,10	0,136	.
	Périphérie des villes	-0,42	<0,001	***
	Zones rurales	-0,30	<0,001	***
Taille de l'entreprise	0-9	0	-	
	10-49	-0,10	0,248	
	50-99	0,09	0,419	
	100-249	0,06	0,542	
	250-999	0,47	<0,001	***
	1000 et plus	0,65	<0,001	***
Indicateur Branche d'activité	HERMES CR	0,90	<0,001	***
	HERMES E	0,63	<0,001	***
	HERMES OS	0,74	<0,001	***
	HERMES LM	0,41	<0,001	***
	Autres	0	-	
Régime de travail	Temps plein	0	-	
	Temps partiel	-0,25	<0,001	***
Distance domicile-travail	Distance^0,285	0,42	<0,001	***

Source : calculs BFP sur la base de l'enquête BeMob 2022-2025.

On peut globalement constater une certaine influence des variables démographiques, en particulier le sexe, les femmes ayant selon le modèle une propension plus importante à télétravailler. Les constats

faits au niveau bivarié au précédent chapitre se retrouvent dans les paramètres du modèle, la pratique du télétravail apparaissant positivement influencée par le niveau de diplôme ; les branches d'activité énergie, crédit et assurances, autres services aux entreprises et administration publique et enseignement ; la taille de l'entreprise ; la distance domicile-travail ou le type d'urbanisation au lieu de travail. Ce dernier point traduit entre autres la situation d'entreprises ayant un siège administratif au sein des agglomérations et des établissements d'exploitation en périphérie de celles-ci, comme certaines entreprises industrielles ou du secteur de la logistique par exemple. Pour la même entreprise – et donc la même taille d'entreprise et la même branche d'activité selon nos qualifications – les employés occupés à des tâches administratives ou d'expertise dans les établissements urbains occupent plus largement des fonctions permettant le télétravail, alors que les personnels occupés dans les établissements d'exploitation en périphérie n'ont probablement pas cette possibilité du fait de la nature de leur travail. Le niveau d'urbanisation devient alors porteur de cette information sur la nature plus ou moins « urbaine » des activités et donc du caractère plus ou moins adapté au télétravail des fonctions occupées. Ont par ailleurs été ajoutées comme significatives les variables liées à la région de domicile comme évoqué ci-dessus, et au régime de travail. Cette dernière variable traduit assez logiquement le fait qu'une présence minimale semble souvent requise au sein des locaux de l'entreprise. Par exemple, une femme entre 31 et 40 ans résidant en Flandre, exerçant une activité professionnelle dans les services aux entreprises dans une entreprise de 100 à 250 employés localisée dans une ville autre que les grandes agglomérations et résidant à 20 km de son lieu de travail aura une probabilité de télétravailler si elle exerce à temps partiel 10% inférieure à celle qu'elle aurait si elle exerçait à temps plein selon ce modèle.

Toutes les variables reprises dans cette modélisation ne sont pas disponibles en projection. Ces résultats ne peuvent donc être utilisés tels quels dans le modèle PLANET pour ajuster la pratique du télétravail et son impact sur les déplacements domicile-travail en projection. Nous sommes ainsi amenés à estimer un modèle réduit, ne faisant plus intervenir que des variables effectivement disponibles pour les années futures, à savoir :

- pour le lieu de domicile : l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, le niveau d'éducation et la région du domicile ;
- pour le lieu de travail : le mix d'emploi par branche d'activité (branches HERMES), le niveau d'urbanisation du lieu de travail ;
- pour la paire domicile-travail : la distance moyenne entre le lieu de domicile et le lieu de travail.

Le tableau 6 reprend les résultats de l'estimation de ce modèle réduit.

Tableau 6 Résultats du modèle binomial Probit liant propension à télétravailler et caractéristiques des travailleurs – variables PLANET

Variables		Paramètres	P-valeur (t-test)	Sig.
Constante		-2,35	<0,001	***
Age	18-30	0	-	
	31-40	0,10	0,116	
	41-50	0,15	0,029	*
	51 et plus	-0,03	0,617	
Sexe	M	0	-	
	F	0,13	0,006	**

Variables		Paramètres	P-valeur (t-test)	Sig.
Niveau d'éducation	Secondaire inférieur	0	-	
	Secondaire supérieur	-0,07	0,353	
	Supérieur type court	0,51	<0,001	***
	Supérieur type long	1,02	<0,001	***
Région de domicile	Flandre	0	-	
	Wallonie	-0,30	<0,001	***
	Bruxelles	-0,09	0,275	
Degré urbanisation du lieu de travail	Grandes agglomérations	0	-	
	Autres villes	-0,11	0,076	.
	Périphérie des villes	-0,53	<0,001	***
	Zones rurales	-0,44	<0,001	***
Indicateur Branche d'activité	HERMES (OS, CR, LM, E)	0,57	<0,001	***
	Autres	0	-	
Distance domicile-travail	Distance^0,285	0,48	<0,001	***

Source : calculs BFP sur la base de l'enquête BeMob 2022-2025.

Les conclusions sont similaires pour les variables conservées. Notons dans les deux cas que la distance entre le lieu de domicile et le lieu de travail n'a pas un effet linéaire sur la propension à télétravailler. L'effet d'un allongement de cette distance diminue avec l'éloignement. Ainsi une transformation est utilisée dans le modèle, dont l'exposant a été sélectionné en optimisant le critère d'information d'Akaike.

La capacité prédictive générale du modèle est limitée, avec un R^2 ajusté de McFadden d'environ 0,26 pour le modèle complet, et de 0,23 pour le modèle réduit. La variabilité dans la pratique du télétravail n'est que partiellement expliquée par les variables explicatives retenues. Si ces dernières sont bien pertinentes comme éléments explicatifs de la pratique du télétravail, d'autres variables non observées – en particulier des facteurs de préférences personnelles – entrent en jeu pour expliquer cette pratique et ne peuvent être modélisées.

2.3. Définition du scénario de référence

Le modèle Probit estimé ci-dessus permet de tenir compte d'une évolution naturelle du taux de télétravail en fonction de l'évolution de la structure de la population active occupée (âge, sexe, diplôme, branche d'activité, lieu de travail...). Pour une projection à long terme comme celle effectuée dans le modèle PLANET, il convient cependant également de s'interroger sur des évolutions plus structurelles de la pratique. On l'a vu, celle-ci s'est largement développée entre la période pré-COVID et la période post-COVID. Cette évolution est le fruit de changements de comportements bien plus que de changements dans la structure de la population active occupée. Comme nous l'avons fait en 2020, nous définissons donc ici des hypothèses pour le scénario central d'évolution du télétravail à l'horizon de l'année 2050, horizon de nos prochaines perspectives de la demande de transport.

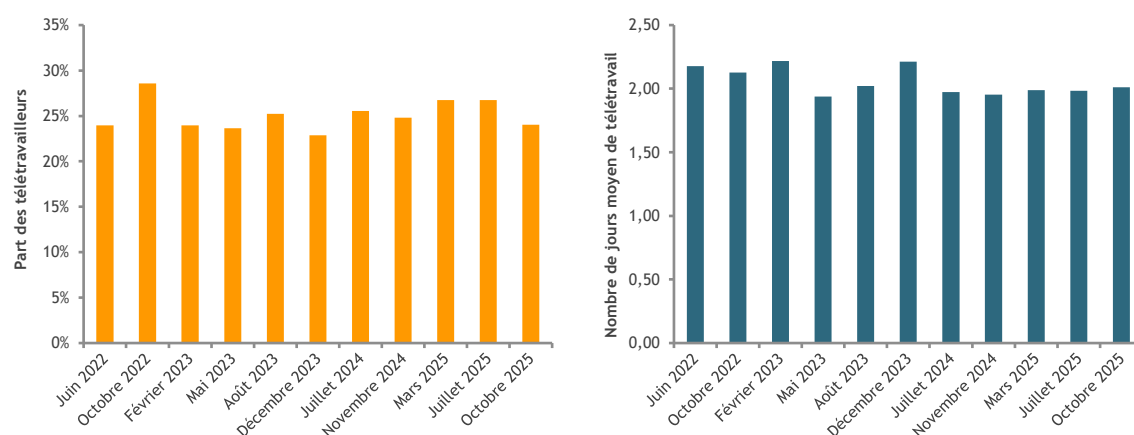
La définition d'un scénario se base sur l'évolution de trois paramètres :

- la propension à télétravailler ;
- le nombre moyen de jours de télétravail par semaine ;
- la mobilité induite pour « autres motifs ».

Commençons par constater que sur la période d'enquête, de 2022 à 2025, tant la propension à télétravailler que le nombre de jours télétravaillés moyens n'ont pas sensiblement évolué, restant aux alentours de respectivement 25% des employés et 2 jours par semaine. Ceci est représenté au graphique 9.

Par ailleurs, le potentiel de croissance de la propension à télétravailler – donc du nombre de télétravailleurs – a été décrit au début de ce chapitre. Notre scénario central se limitera au premier degré de généralisation, autrement dit à la prise en compte des 9% environ de travailleurs qui souhaitent télétravailler, dont la fonction le permet, mais dont l'employeur n'offre aujourd'hui pas la possibilité de le faire. Ceci conduirait à une augmentation de la part des employés pratiquant le télétravail de 25% actuellement (1 employé sur 4), à 33% (1 employé sur 3) à terme.

Graphique 9 Part des télétravailleurs et nombre moyen de jours de télétravail par semaine en fonction des vagues de l'enquête BeMob



Source : calculs BFP sur la base de l'enquête BeMob 2022-2025.

Cette augmentation de la propension à télétravailler sera proportionnelle à la propension actuelle à télétravailler, les données indiquant que les fonctions concernées se trouvent dans les catégories déjà plus largement ouvertes au télétravail. Autrement dit, il ne devrait pas se produire de phénomène de rattrapage d'une branche ou d'un type d'entreprise par rapport à un autre. Le potentiel de télétravail semble avoir été exploité de manière plutôt homogène par les entreprises, et les gains futurs seront donc proportionnels au niveau de pratique existant. La seule exception concerne la taille des entreprises, le potentiel semblant plus important dans les petites et moyennes entreprises que dans les grandes entreprises. PLANET ne permet cependant pas cette distinction.

En ce qui concerne le nombre moyen de jours de télétravail, les sources disponibles ne permettent pas d'effectuer une analyse très probante de liens entre le nombre de jours de télétravail et les caractéristiques des télétravailleurs et de leurs emplois, comme il est fait pour la propension à télétravailler. Un modèle binomial négatif liant le nombre de jours télétravaillés par les personnes pratiquant le télétravail aux différentes variables explicatives disponibles dans l'enquête donne des résultats beaucoup moins nets que le modèle décrit ci-dessus pour la propension à télétravailler. Nous obtenons toutefois un effet limité mais statistiquement significatif des variables « branche d'activité », « taille de l'entreprise », « urbanisation du lieu de travail » et « distance domicile-travail ». Cet effet est positif pour les mêmes modalités que dans le modèle de propension à télétravailler. Ainsi, à la marge, les circonstances qui

amènent à une plus grande propension à télétravailler correspondent également à un nombre moyen de jours télétravaillés plus important. Ceci n'apporte pas pour autant d'information sur le potentiel d'évolution de cette fréquence du télétravail autre que celle naturellement induite par effet de structure. Les évolutions du nombre de jours moyen de télétravail par semaine sont donc fixées de manière exogène.

Comme l'illustre le graphique 9, le nombre moyen de jours de télétravail est stable depuis 2022 à 2 jours par semaine en moyenne. L'effet conjugué probable d'une augmentation de ce nombre pour les entreprises ne proposant qu'un nombre de jours limité, et la modération pour les entreprises proposant plus de deux jours, nous semble pointer vers une stabilité en moyenne, à 2 jours semaine, hypothèse que nous retenons pour notre scénario central.

Le troisième et dernière paramètre concerne la mobilité induite liée à la pratique du télétravail. Comme exprimé à la section 1.3, les possibilités de capter l'ampleur des déplacements induits par la pratique du télétravail sont limitées par les sources. L'enquête BeMob permet d'estimer qu'au moins 0,82 déplacement par télétravailleur est effectué les jours de télétravail en plus des déplacements habituels, essentiellement en dehors des heures de pointe. Ce nombre de déplacements sera repris dans le scénario central du modèle PLANET, constant en projection.

Le scénario de référence ainsi défini sera utilisé pour les prochaines perspectives de la demande de transport en Belgique. Des analyses de sensibilité de la projection aux trois paramètres identifiés pourront être réalisées, une fois la refonte du modèle PLANET terminée. Citons, par exemple, une massification du télétravail, ou, au contraire, le recul des taux de télétravail sous leur niveau de l'année de référence.

3. Bibliographie

ADEME (2020), Etude sur la caractérisation des effets rebond induits par le télétravail – Rapport final, septembre 2020.

ADEME (2025), Quantification environnementale des effets directs et indirects du numérique pour des cas d’usage – Evolution du télétravail, Rapport étape 2, novembre 2025.

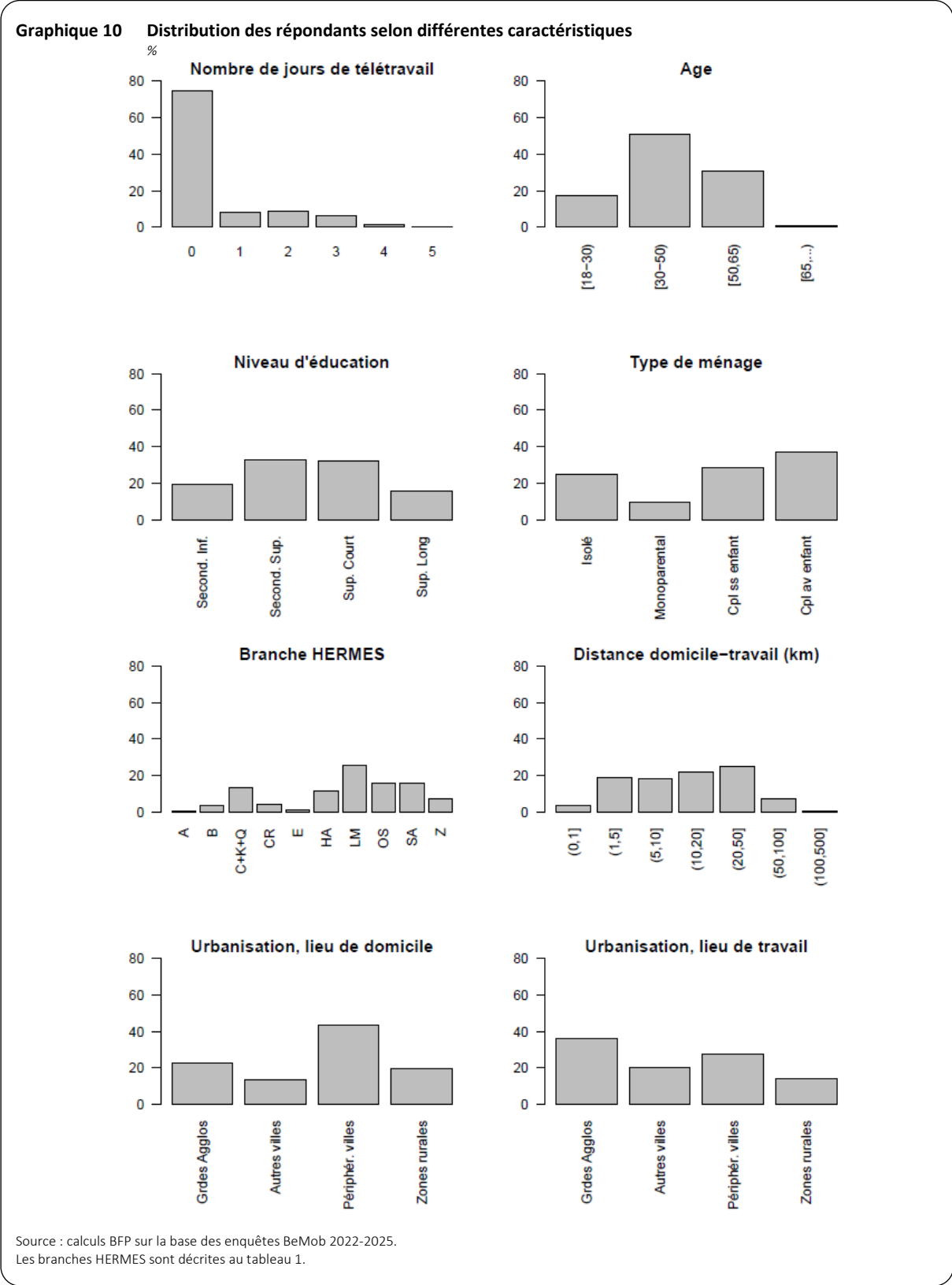
Daubresse, C. et B. Laine (2020), Télétravail et demande de transport : une évaluation dans le modèle PLANET, Working Paper 6-20, Bureau fédéral du Plan, novembre 2020.

SPF Mobilité et Transports (2025), Enquête BeMob : La pratique du télétravail en Belgique – Quatrième édition, septembre 2025.

SPF Mobilité et Transports (2026), Enquête fédérale sur les déplacements domicile-lieu de travail – Septième édition, mars 2026.

4. Annexe

4.1. Distribution des répondants de l'enquête selon certaines caractéristiques



Le Bureau fédéral du Plan

Le Bureau fédéral du Plan (BFP) est un organisme d'intérêt public chargé de réaliser, dans une optique d'aide à la décision, des études et des prévisions sur des questions de politique économique, socioéconomique et environnementale. Il examine en outre leur intégration dans une perspective de développement durable. Son expertise scientifique est mise à la disposition du gouvernement, du Parlement, des interlocuteurs sociaux ainsi que des institutions nationales et internationales.

Il suit une approche caractérisée par l'indépendance, la transparence et le souci de l'intérêt général. Il fonde ses travaux sur des données de qualité, des méthodes scientifiques et la validation empirique des analyses. Enfin, il assure aux résultats de ses travaux une large diffusion et contribue ainsi au débat démocratique.

Le Bureau fédéral du Plan est certifié EMAS et Entreprise Écodynamique (trois étoiles) pour sa gestion environnementale.

Rue Belliard 14-18, 1040 Bruxelles

+32-2-5077311

www.plan.be

contact@plan.be

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Éditeur responsable : Baudouin Regout

Dépôt Légal : D/2026/7433/3