

Décryptage : les coûts cachés du télétravail pour les entreprises

4 août 2025. Selon une étude INSEE de mars 2025, en 2019, avant la crise du Covid, le télétravail concernait 4 % des actifs en 2019 alors qu'en 2024 il a été pratiqué par 22 % des salariés du privé. Il est indéniable qu'en quelques années, le télétravail a opéré un virage radical : de pratique marginale, il est devenu la norme dans bon nombre d'entreprises et revendiqué comme un acquis social par de nombreux salariés. Une évolution rapide qui a profondément modifié les rythmes de travail, les présences physiques et les usages au quotidien. Ce qui n'était, au départ, qu'une solution d'urgence face à une crise sanitaire inédite, s'est peu à peu imposé comme un modèle d'organisation durable. Pourtant, un paradoxe persiste. Si les salariés ont changé leurs habitudes, les entreprises et leur organisation peinent à suivre. Les bureaux se vident en moyenne 1,9 jours par semaine et cela représente souvent des coûts cachés dont les dirigeants d'entreprise ne sont pas toujours conscients. Le parking d'entreprise en est un révélateur criant : des places nominatives réservées à des collaborateurs absents, une gestion rigide, héritée d'une autre époque. Avec des dépenses inutiles jusqu'à 100 000€ par entreprise, le sujet des coûts cachés du télétravail n'est pas anodin et Sharvy, start-up française spécialisée dans la gestion intelligente des parkings et espaces de travail, forte de plus de 70 000 utilisateurs quotidiens (dont Vinci, JC Decaux, Nestlé, Ralph Lauren ou Onet), propose aujourd'hui un état des lieux de cette problématique et les réponses que les dirigeants peuvent y apporter.

[Logos et visuels HD](#) | Contact presse : francois.cosme@sharvy.com / 07.69.68.64.02



Les impacts du télétravail sur l'entreprise

1. Un nouveau rapport au travail, mais des usages en manque d'optimisation

Le télétravail a profondément changé le quotidien des entreprises. Horaires assouplis, open spaces clairsemés, réunions par écran interposé devenues la norme : les habitudes ont évolué à grande vitesse. Pourtant, dans l'organisation matérielle — celle des locaux, des flux et des ressources — le changement reste timide, voire absent. Certes, certaines entreprises ont amorcé une transition, en misant sur le flex office. Ce modèle sans poste fixe vise à optimiser l'occupation des bureaux, désormais loin d'être utilisés à plein régime. Une réponse pragmatique à une réalité post-pandémie. Mais cette avancée reste souvent isolée. Car dans la majorité des cas, le reste de l'infrastructure — parkings, équipements, circulation interne — continue de fonctionner selon les codes d'avant. Comme le rappelle l'Institut de l'Épargne Immobilière et Foncière, ce sont jusqu'à 36 % des surfaces en entreprise qui pourraient être économisées grâce à 2 jours de télétravail hebdomadaires.

2. Le parking d'entreprise : symbole d'un changement organisationnel inachevé ?

S'il y a un symbole révélateur du décalage entre pratiques actuelles et organisation optimisée, c'est bien le parking d'entreprise. Malgré une fréquentation des bureaux en net recul, les places continuent d'être attribuées de manière rigide, selon des schémas hérités d'un autre temps. Or, les chiffres parlent d'eux-mêmes. D'après l'étude de l'INSEE de mars 2025, 55 % des accords d'entreprise incluent aujourd'hui deux jours de télétravail hebdomadaire. Concrètement, cela signifie que de nombreux salariés ne sont physiquement présents que trois jours par semaine. Résultat : des parkings clairsemés en milieu de semaine... mais saturés le mardi matin ou le jeudi. Cette gestion à l'ancienne, déconnectée des nouveaux rythmes de présence, illustre une inertie plus large : celle des entreprises à adapter leur logistique aux réalités du travail hybride. Le parking devient ainsi le reflet silencieux d'un changement organisationnel entamé... mais encore loin d'être abouti.

L'inefficacité du stationnement à l'ère du télétravail : quels coûts cachés ?

1. Le coût d'un parking d'entreprise non utilisé

Le télétravail n'impacte pas seulement les bureaux : il a aussi des effets bien concrets sur un espace souvent négligé dans les réflexions stratégiques... le parking. Et les chiffres sont sans appel. Prenons le cas d'une entreprise de 500 salariés disposant de 250 places de stationnement, toutes attribuées de manière fixe. Si ces collaborateurs télétravaillent en moyenne deux jours par semaine, près de 40 % des places restent inoccupées au quotidien. Cela représente environ 100 emplacements vides chaque jour. Le coût est loin d'être anodin. À raison de 1 000 euros par an pour l'entretien, la gestion et l'amortissement de chaque place, ce sont 100 000 euros qui s'envolent chaque année, sans retour sur investissement pour l'entreprise. Et ce chiffre ne prend même pas en compte les effets collatéraux : retards dus à la recherche d'un emplacement libre, tensions internes liées à système d'attribution jugé injuste, perte de productivité...

2. De nouvelles attentes incompatible avec une organisation rigide

Le télétravail promet plus de liberté : organiser ses journées à son rythme, alterner bureau et domicile, fluidifier ses déplacements. Mais cette flexibilité tant vantée s'arrête trop souvent... à la barrière du parking. Dans de nombreuses entreprises, les places de stationnement restent attribuées de manière fixe, fréquemment selon des critères hiérarchiques ou historiques. Une logique figée qui entre en contradiction directe avec l'agilité attendue des collaborateurs (63% des Français préfèrent un emploi offrant la possibilité de travailler depuis le lieu de leur choix, sans aucune contrainte de fréquence de venue dans les locaux, ni de distance du lieu de télétravail, selon une étude OpinionWay de 2023). Illustration concrète : un salarié télétravaille en début de semaine, revient sur site le jeudi... et ne peut pas se garer, faute d'une place officiellement à son nom — alors même que le parking affiche des rangées de places vides. Un paradoxe frustrant, qui révèle un décalage structurel. Ce type d'incohérence envoie un message implicite : l'entreprise valorise la flexibilité... à condition qu'elle ne dérange pas les schémas établis.

3. Des irritants au quotidien qui nuisent à l'expérience collaborateur

Quand une journée de travail commence par une course au stationnement, difficile de parler d'expérience collaborateur réussie. Dans un contexte où les entreprises se livrent une véritable bataille pour attirer et fidéliser les talents, négliger ce type de détail peut peser lourd. Car ces irritants, souvent évitables, nuisent au climat de confiance, à la qualité de vie au travail et à l'engagement des collaborateurs (alors que le télétravail contribue justement à faire baisser le taux d'absentéisme : de 1,2%, contre 3,9% en présentiel selon une étude SFR Business de 2025). À l'heure du télétravail généralisé, continuer à gérer les parkings comme à l'époque du tout-présentiel envoie un signal brouillé. Des solutions existent pourtant. À l'image de Sharvy, qui permet aux collaborateurs titulaires d'une place de la libérer les jours où ils sont en télétravail ou absents. Ces places deviennent alors accessibles à d'autres collègues, selon des règles transparentes et équitables. Le système favorise une logique de partage, sans remettre en cause les droits des bénéficiaires.

Le rôle stratégique des décideurs face aux impacts du télétravail

1. S'inspirer des usages pour créer de nouveaux modes de travail

Face aux bouleversements induits par le télétravail, le réflexe le plus répandu reste souvent le plus risqué : reconduire les modèles d'hier (en 2025 en France près de 82% des entreprises ont établi des directives ou des incitations visant à encourager leurs salariés à retourner au bureau, et 7 entreprises françaises sur 10 imposent des jours de présence obligatoire au bureau). Pourtant, les comportements ont changé. Les salariés ne sont plus présents au bureau cinq jours sur sept, les flux se redistribuent, et les pics d'affluence ne suivent plus les anciennes routines. Aujourd'hui, les pics d'occupation se concentrent le mardi et le jeudi, tandis que le lundi et le vendredi deviennent des journées de faible affluence. Les équipes se relaient par roulements, souvent informels, selon leurs propres équilibres. Dans ce nouveau contexte, l'adaptation passe par l'observation. S'appuyer sur des données concrètes (taux d'occupation, jours de présence, besoins en mobilité) devient essentiel pour ajuster les ressources et prendre des décisions éclairées.

2. Privilégier une organisation souple et automatisée

Autre tentation fréquente : répondre à la complexité par... davantage de contrôle. Règles rigides, validations hiérarchiques, process à rallonge : certaines entreprises tentent de cadrer les nouvelles pratiques avec des outils d'un autre âge. Mais loin de résoudre les problèmes, cette approche ajoute souvent de la lourdeur à un système déjà sous tension. À l'inverse, favoriser la souplesse (via des règles simples, des outils intuitifs et une logique de confiance) permet de fluidifier les usages tout en responsabilisant les équipes. Par exemple, en connectant une solution comme Sharvy aux outils RH (Lucca, Workday...), un collaborateur qui déclare un jour de télétravail libère automatiquement sa place de parking. Celle-ci devient alors disponible pour ses collègues, sans intervention manuelle ni validation supplémentaire.

3. Adopter une solution numérique intégrée qui centralise la gestion du flex office et du stationnement

Le télétravail a chamboulé les repères : les bureaux deviennent partagés, les rythmes de présence plus flexibles, et la fréquentation plus intermittente. Pourtant, dans beaucoup d'entreprises, la gestion des espaces reste cloisonnée (bureaux d'un côté, parking de l'autre) souvent pilotée manuellement, parfois via des fichiers Excel ou des systèmes dépassés. Cette dissociation génère des erreurs, des tensions et du stress inutile. Or, dans un environnement hybride, ces deux espaces sont étroitement liés : un collaborateur qui vient sur site a besoin à la fois d'un poste de travail et d'une place de parking. Si l'un des deux lui manque, c'est toute son expérience qui se dégrade. Adopter une solution intégrée, comme Sharvy, qui centralise la gestion des bureaux et des parkings dans une seule application, répond précisément à cette réalité.

À PROPOS DE SHARVY

Sharvy est une start-up française éditrice d'une solution SaaS de gestion des parkings et bureaux d'entreprises comptant plus de 70 000 utilisateurs quotidiens (Vinci, JC Decaux, Nestlé, Ralph Lauren, Onet...). Sa solution logicielle permet de gérer de manière intelligente et d'optimiser efficacement l'utilisation des ressources en entreprise qu'il s'agisse des places de parking, des bornes de recharge pour véhicules électriques, des postes de travail ou de toute autre ressource réservable. Lancée en 2018 à Montpellier par Stéphane Seigneurin, la start-up a levé 1,2 million d'euros en 2020. Elle est également membre de la French Tech Méditerranée et du cluster d'entreprises numériques Digital 113.