

TENDANCES ET NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

RÉDUC'MOB GRAND LYON

**Favoriser le travail
à distance pour réduire
la mobilité**

SE CONNECTER

États des lieux et potentiel
de développement du travail à distance



avec le soutien de



GRAND LYON
la métropole

Remerciements

Nous remercions l'ensemble des entreprises qui se sont mobilisées pour nous apporter leur témoignage et/ou répondre à l'enquête en ligne sur les pratiques et les potentiels de développement du télétravail : Klesia, SOLVAY, CBRE, BURGEAP, Egis, EY, LPA, ADAMAS, Bouygues Immobilier, RHONEXPRESS, Banque Populaire Loirte et Lyonnais, AREVA, SERL, rezidor lyon, EDF COMMERCE, keolis lyon, Cpos, AFAA architecture, AXA FRANCE, VILLE DE LYON BML, NOVOTEL LYON PART DIEU, ICADE PROMOTION, GRDF, setec lyon, ARTELIA, INGEROP, CELPD, Axel'One, INTERFORA IFAIP, JTEKT, La Coursive d'entreprises, IFP Energies nouvelles, Arkema, SOLVAY, KEM ONE, ORANGE, AIR LIQUIDE, Le GRAND LYON, Ecostation Groupe SAUR, TOTAL, UIC Rhône-Alpes.

La Métropole de Lyon - Avril 2017

Direction de la prospective et du dialogue public

Temps & mode de vie

Coordination générale : Lucie Verchère

Rédaction : Claire Morand, Alternatives et Développement

Impression : Reprographie Métropole de Lyon

Table des matières

1	PRESENTATION DE LA MISSION.....	4
1.1	Le contexte et les objectifs.....	4
1.2	Les territoires du projet.....	5
1.2.1	Le territoire de la Vallée de la Chimie	5
1.2.2	Le territoire de la Part-Dieu.....	11
2	LES PRATIQUES ACTUELLES DU TELETRAVAIL	18
2.1	Méthodologie	18
2.2	Les résultats.....	18
2.2.1	Le territoire de la Vallée de la Chimie	18
2.2.2	Le territoire de la Part-Dieu.....	23
2.3	Des éléments de convergence et des différences significatives	27
2.4	Les freins et les leviers à la mise en place du télétravail.....	27
2.4.1	Les freins à la mise en place du télétravail.....	27
2.4.2	Les leviers à la mise en place du télétravail	31
3	QUEL POTENTIEL DE DEVELOPPEMENT DU TELETRAVAIL ?.....	33
3.1	Méthodologie	33
3.2	Résultats	35
3.2.1	Le territoire de la Vallée de la Chimie	35
3.2.2	Le territoire de la Part-Dieu.....	36
3.3	Des impacts similaires pour les 2 territoires	39
4	ANNEXE : Sondage auprès des entreprises du Club Part-Dieu et de la Vallée de la Chimie	40

1. PRESENTATION DE LA MISSION

1.1 Le contexte et les objectifs

Aujourd'hui, le travail à distance regroupe plusieurs notions :

- Le travail à domicile,
- Le travail en télécentres, bureaux partagés ou centres de co-working,
- Le travail nomade.

L'article L1222-9 du Code du travail définit le **télétravail** comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécutée dans les locaux de l'employeur, est effectuée par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Selon une enquête IPSOS menée en octobre 2016, 65% des français travaillant dans un bureau sont favorables à la pratique du travail à distance, 14% le font déjà de façon ponctuelle et 10% de façon régulière. 51% des sondés indiquent que le télétravail est bénéfique pour la productivité.

La question du travail à distance est au cœur des préoccupations de la mission temps et services innovants de la Métropole de Lyon depuis 2009. En effet, le travail à distance et l'innovation sur les nouvelles formes de travail sont des questions d'importance puisque au croisement de diverses politiques publiques et enjeux pour la métropole.

En effet, il pose les questions, notamment :

- de **réduction de la mobilité**, source de stress pour les salariés et de nuisances environnementales pour le territoire, puisque « la meilleure mobilité est celle qu'on choisit de ne pas faire » !
- de **meilleure articulation des temps de vies** pour les salariés, et d'accroissement de la qualité de vie, en pointant entre autres sur de nouvelles formes d'organisation du travail à privilégier,
- **d'attractivité diurne des territoires**,
- de **création de valeur économique** par le croisement d'idées, de connaissances, d'expertises, ou par des projets innovants menés en partenariat...en misant sur un modèle collaboratif combinant à la fois l'émergence d'innovation forte et la rapidité d'exécution.

Aujourd'hui les pratiques du travail à distance sur le territoire sont mal connues. Dans le cadre du projet Reduc'Mob Grand Lyon soutenu par l'ADEME, il est proposé d'étudier plus particulièrement les pratiques du télétravail sur 2 territoires du Grand Lyon : la Vallée de la Chimie et le quartier Part-Dieu, ainsi que le potentiel de développement à l'horizon de 5 à 10 ans.

Les objectifs de cette étude sont :

- **de qualifier et quantifier le développement actuel du télétravail,**
- **d'identifier les freins et les leviers relatifs à sa mise en place,**
- **d'appréhender son potentiel de développement à un horizon de 5 à 10 ans,**
- **d'estimer son impact sur les déplacements et les gaz à effet de serre.**

1.2 Les territoires du projet

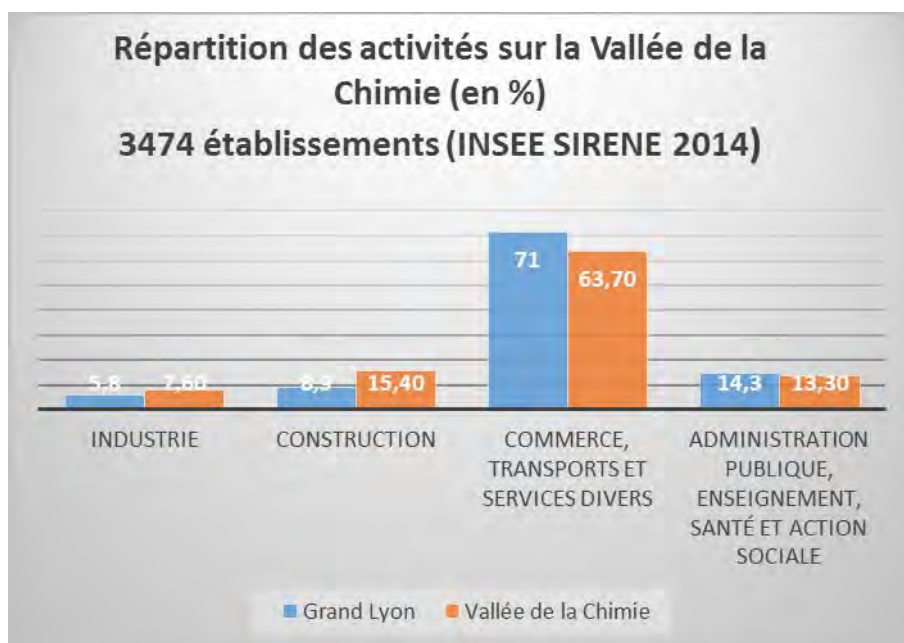
1.2.1 Le territoire de la Vallée de la Chimie

Un territoire orienté vers l'industrie

La Vallée de la Chimie est un secteur d'activités orienté vers l'industrie et la chimie situé au Sud de Lyon, le long du Rhône et de l'A7. Il accueille notamment de grands groupes de la chimie et de la pétrochimie : Arkema, Solvay, Total et la raffinerie de Feyzin, Air Liquide, Blue Star... et des centres de recherche IFP Energies Nouvelles...

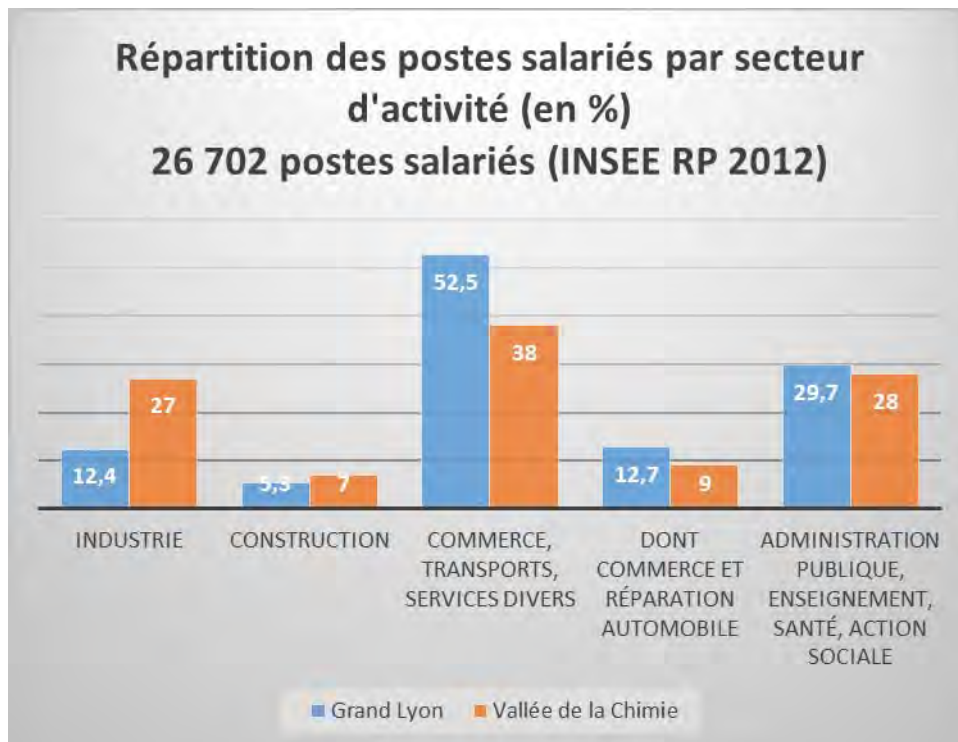
Ce secteur s'étend sur 5 communes : Feyzin, Saint-Fons, Pierre-Bénite, Solaize et Irigny.

Il regroupe environ 3 500 établissements (hors agriculture) (INSEE SIRENE au 1^{er} janvier 2014) et compte près de 27 000 emplois au total (INSEE, RP 2012).





Le nombre d'établissements des secteurs de la construction et de l'industrie sont proportionnellement plus importants sur la Vallée de la Chimie que sur le Grand Lyon. Plus d'un quart des salariés de la Vallée de la Chimie sont employés dans l'industrie contre seulement 12,4% au niveau du Grand Lyon.



La desserte du territoire

Le territoire situé au Sud de Lyon dispose d'une importante desserte routière, ferroviaire et d'un maillage fin en transport en commun :

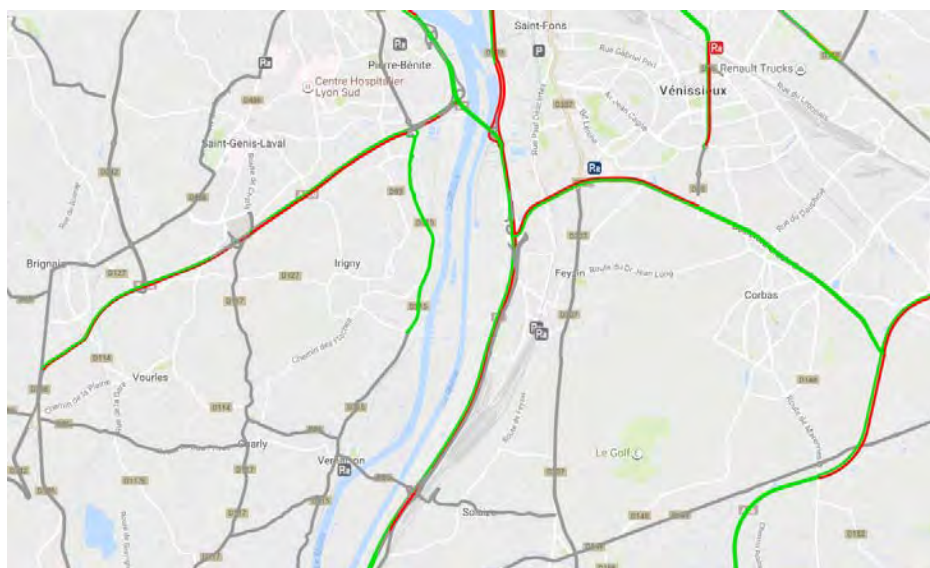
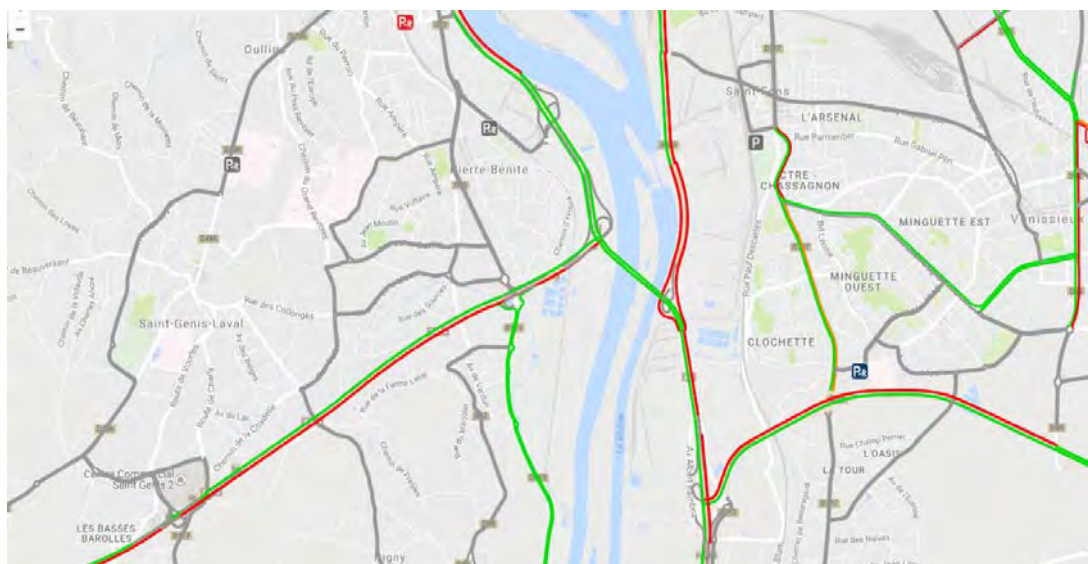
- Desserte routière : A7, A450, D301
- Ferroviaire :
 - o TER Lyon Perrache / Vienne avec un arrêt à Jean Macé desservant les gares de Saint-Fons et Feyzin
 - o TER Lyon Perrache / Givors desservant la gare de Pierre-Bénite
- De nombreuses lignes de transport en commun, et la proximité du tram T4
- Une offre de stationnement importante :
 - o Tout salarié a au moins une place de parking sur les sites industriels
 - o Pas de saturation sur les parkings publics du secteur hormis les gares
 - o Des parkings dédiés au co-voiturage.

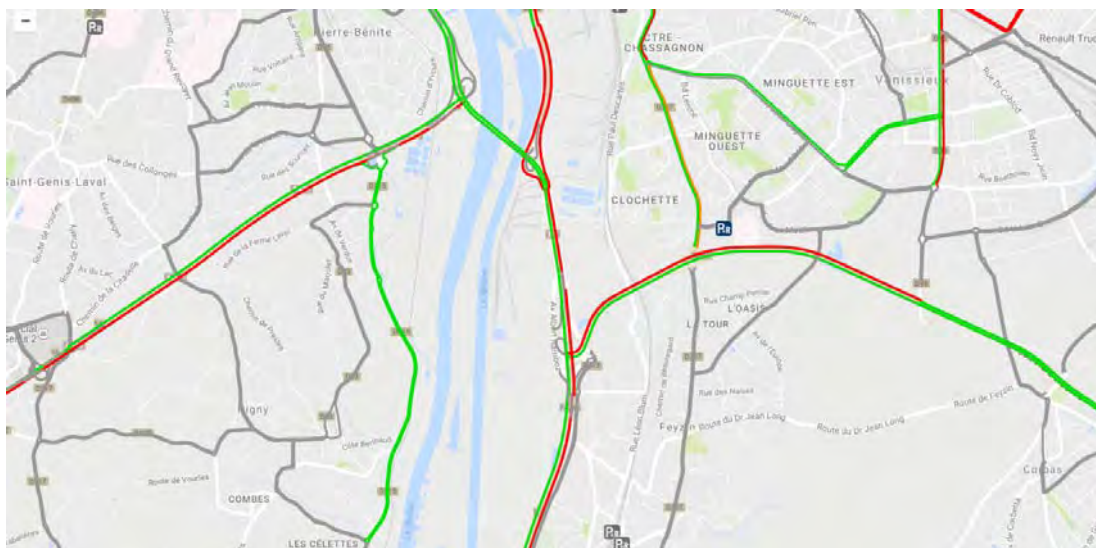
Les points de congestion

L'accès à la Vallée de la Chimie, depuis Lyon, le Sud ou l'Est est difficile aux heures de pointe avec un trafic très dense sur l'A7, l'A450 et la D301.

En début de matinée et en fin de journée, du fait des flux de circulation domicile-travail, les grandes infrastructures routières et autoroutières (A7, A450, D301, échangeurs) bordant la Vallée de la Chimie connaissent des trafics importants.

Cartes extraites de www.onlymoov.com le 15/09/2016 à 8h45



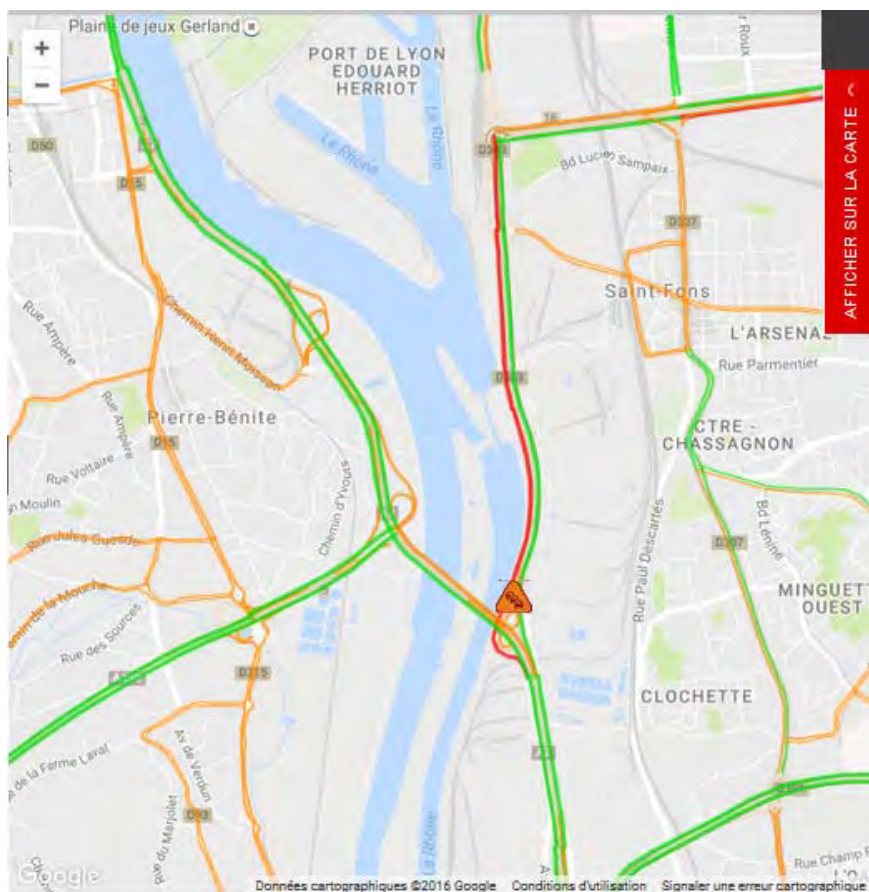


Légende

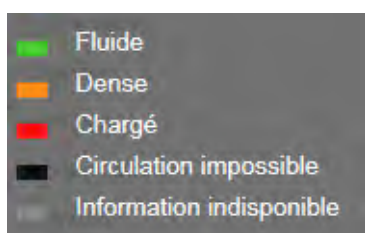
■	Fluide
■	Dense
■	Chargé
■	Circulation impossible
■	Information indisponible

P	Places disponibles
P	Parking complet
P	Info indisponible
P_R	Parking relais

Cartes extraites de www.onlymoov.com le 4/11/2016 à 17h45



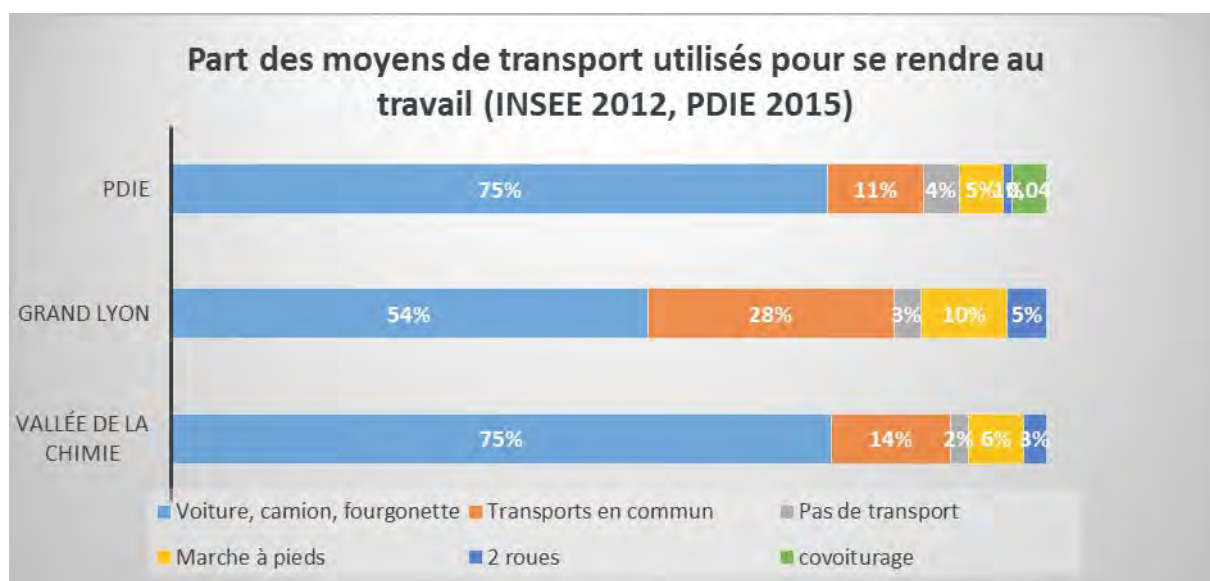
Légende



La circulation est dense à chargée sur le secteur de la Vallée de la Chimie ainsi que sur certains grands axes permettant de quitter le secteur.

Les déplacements domicile travail

23% des habitants de la Vallée de la Chimie travaillent dans leur commune de résidence, soit environ 4 400 salariés. **Plus de 22 000 personnes viennent chaque jour de l'extérieur ou changent de commune sur le secteur pour travailler (INSEE RP 2012).**



Sur le secteur de la Vallée de la Chimie, on note une forte utilisation de la voiture pour aller ou venir au travail, plus importante proportionnellement que sur le Grand Lyon. Ceci s'explique notamment par la facilité du stationnement sur le secteur et une desserte en transport en commun moins rapide qu'en centre-ville.

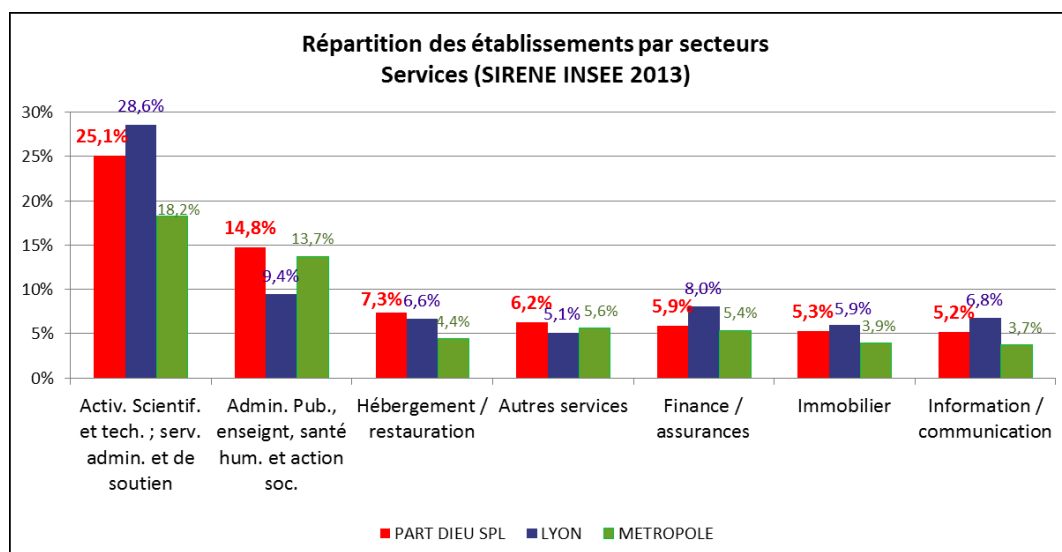
1.2.2 Le territoire de la Part-Dieu

Un territoire orienté vers le tertiaire

La zone de Lyon Part-Dieu est située au cœur de Lyon. Elle accueille les sièges mondiaux, inter-régionaux ou régionaux de grandes entreprises (April, Caisse d'Epargne, Banque Populaire...) mais également de grandes administrations et un tissu de PME, TPE et start-up dynamiques. Elle représente près de 50 000 emplois dans 5 400 établissements (INSEE – SIREN janvier 2013).

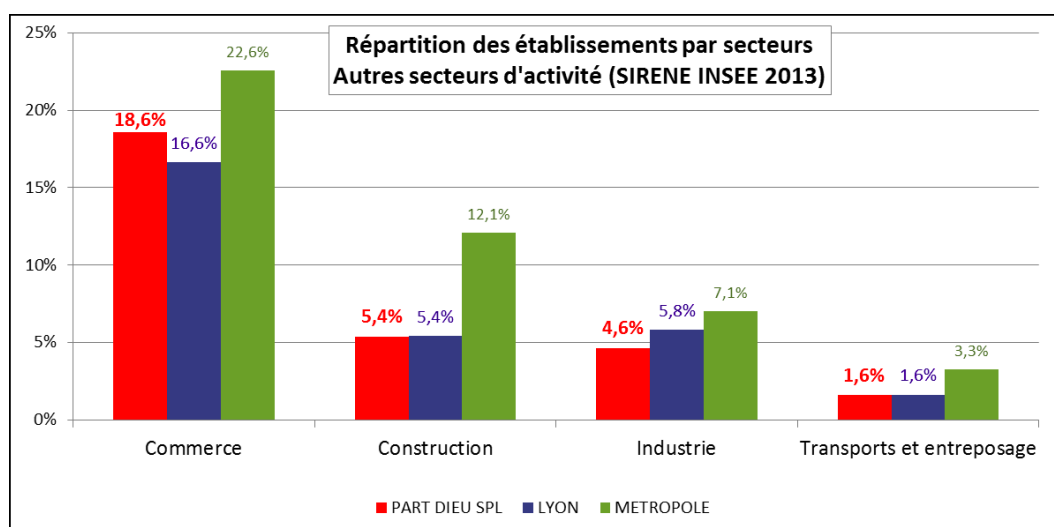
Le secteur de la Part-Dieu couvre plus de 170 hectares répartis sur le 3^{ème} et le 6^{ème} arrondissement de Lyon. Sur le quartier de la Part-Dieu, les secteurs économiques les plus représentés sont le secteur des services puis le secteur du commerce.

D'après le Portrait de territoire Lyon Part-Dieu présenté dans les cahiers de l'Observatoire de la MdEF de Lyon, près de 70% des établissements sont des établissements de services :



Source : Portrait de territoire Lyon Part-Dieu dans les cahiers de l'Observatoire de la MdEF de Lyon

Les autres établissements sont répartis comme suit :



Source : Portrait de territoire Lyon Part-Dieu dans les cahiers de l'Observatoire de la MdEF de Lyon

La desserte du territoire

Le quartier de la Part-Dieu est une plateforme multimodale d'envergure métropolitaine, nationale et internationale :

- Connexion directe en 30 minutes à l'aéroport international Lyon – St Exupéry
- 100 TGV chaque jour
- 350 TER quotidiens
- De nombreux transport en commun : 1 ligne de métro, 3 lignes de tramway, 12 lignes de bus
- 7 500 places de parking ouvertes au public
- Plusieurs stations Vélo's et des véhicules en autopartage.

Le quartier de la Part-Dieu compte ainsi 500 000 déplacements au cœur du quartier.

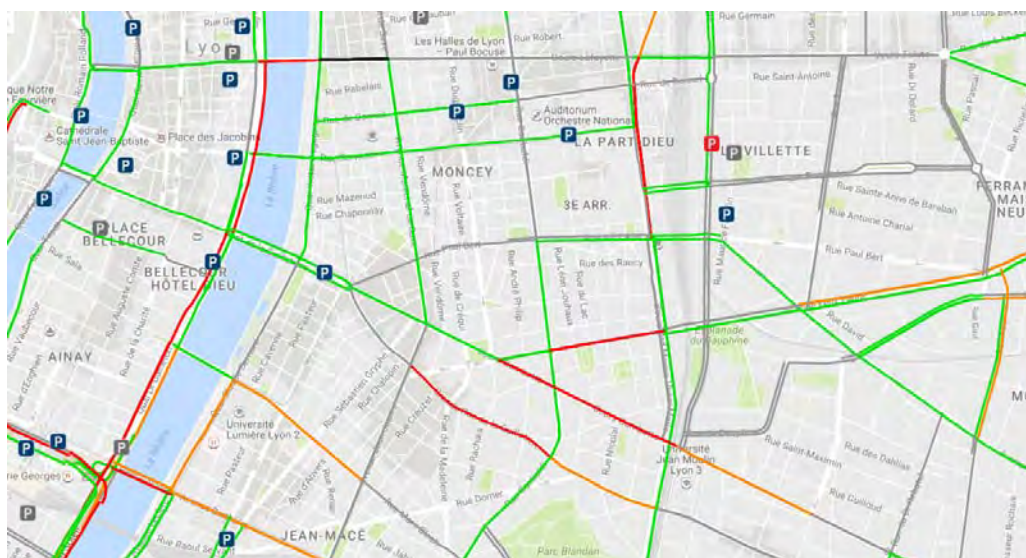
Les points de congestion

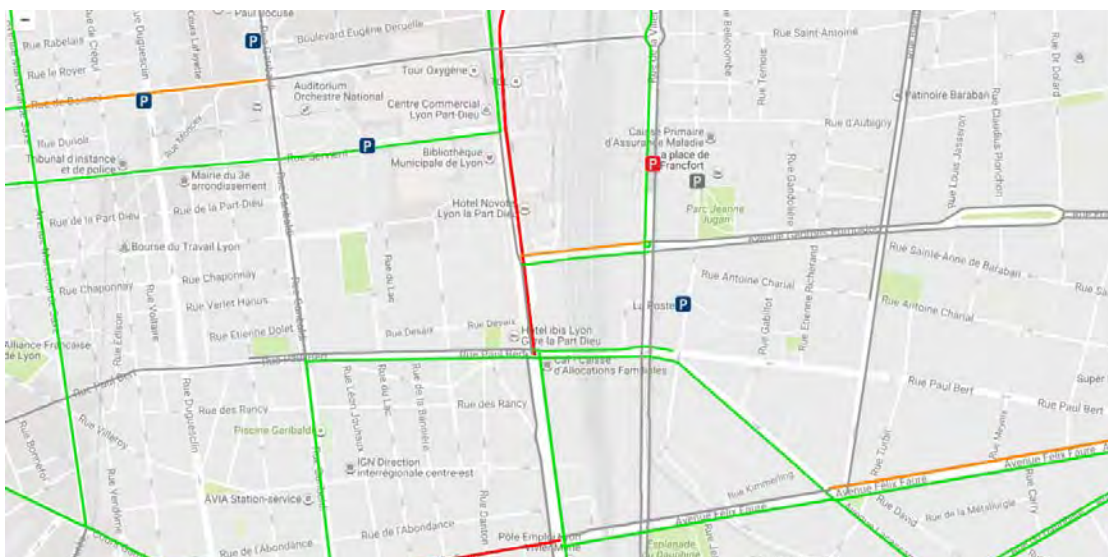
L'accès au quartier le matin et la sortie du quartier en fin de journée génèrent des trafics élevés sur les principaux axes de circulation.

En début de matinée, le trafic est particulièrement dense le long des grands axes tels que le boulevard Vivier Merle, le cours Gambetta, la grande rue de la Guillotière ou l'avenue Felix Faure. Le parking Minute Vilette est d'ailleurs complet à cette heure de la journée. En fin de journée, ce sont plutôt la rue Servient, le boulevard Vivier Merle qui supporte le plus de trafic. Il faut ajouter à cela la présence de plusieurs chnatiers perturbants en cours ou à venir : requalification de la rue Garibaldi, et à partir de 2018 des travaux de restructuration de la gare Part Dieu.

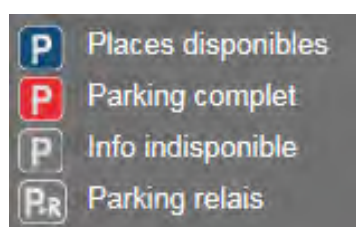
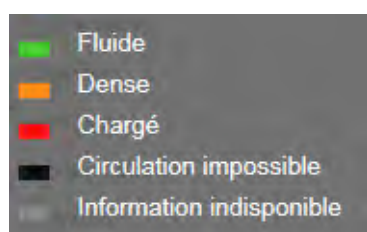
Les voies interquartiers semblent quant à elles plus fluides.

Cartes extraites de www.onlymoov.com le 15/09/2016 à 8h45

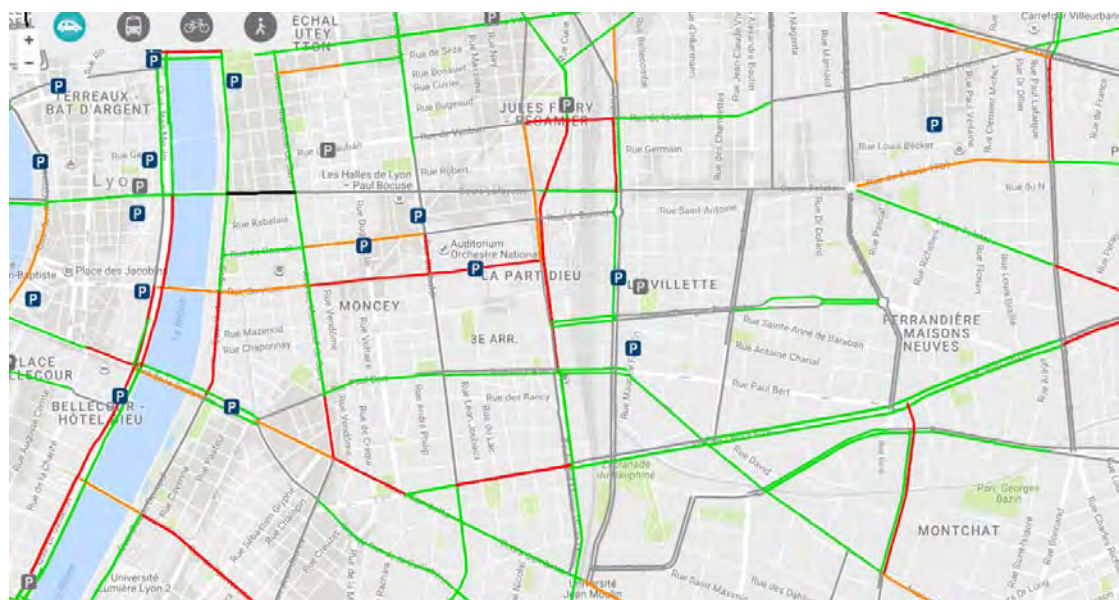


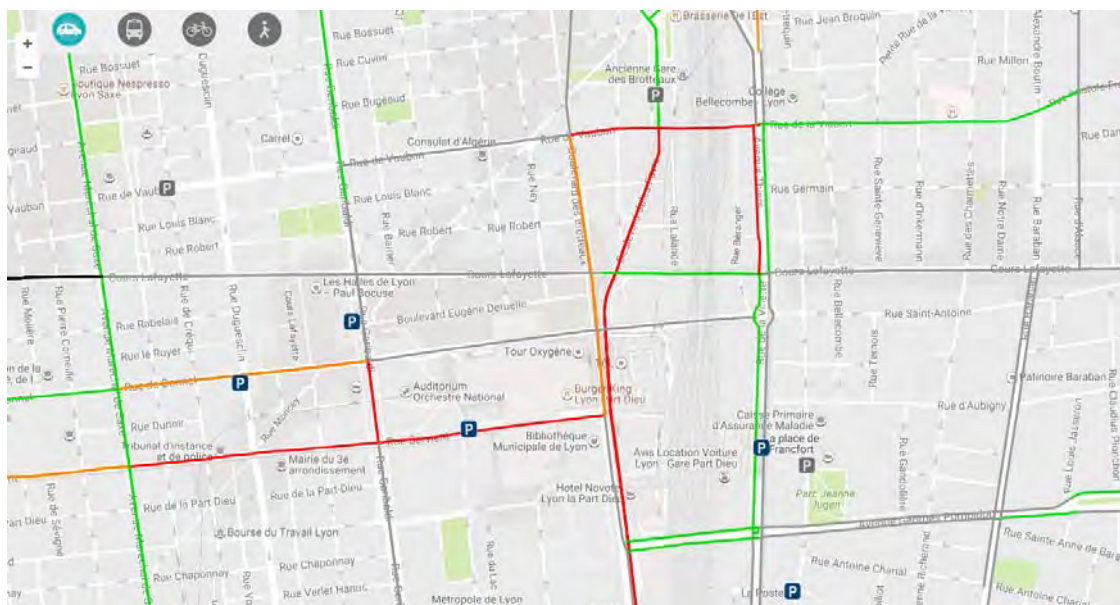


Légende

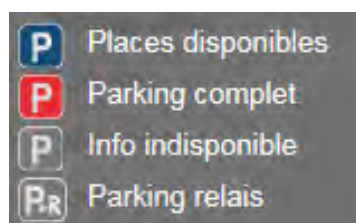
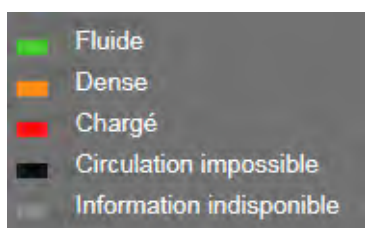


Cartes extraites de www.onlymoov.com 7/10/2016 à 17h30





Légende

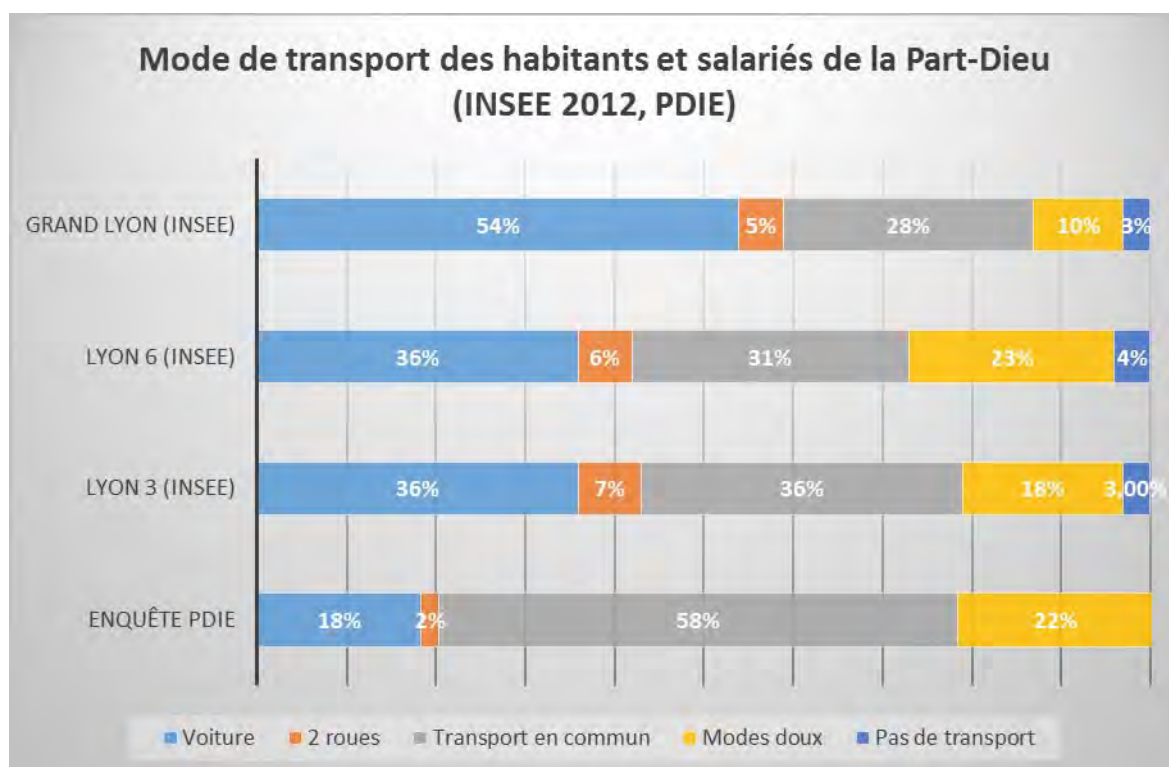


Les déplacements domicile travail

62% des habitants de Lyon 3ème travaillent dans leur commune de résidence, soit 29 483 salariés habitant le 3^{ème} et travaillant sur Lyon. Pour le 6^{ème} arrondissement, c'est 64% des habitants qui travaillent sur la commune de Lyon. Un peu plus de 60% des habitants de la Part-Dieu travaillent sur Lyon d'après les données INSEE 2012.

L'enquête PDIE 2015 auprès des salariés du quartier de la Part-Dieu montre que 43% des répondants habitent sur Lyon ou Villeurbanne.

20 000 à 30 000 salariés effectuent des déplacements quotidiens domicile-travail depuis l'extérieur de Lyon-Villeurbanne pour se rendre dans le quartier de la Part-Dieu.



Sur le secteur de la Part-Dieu, les modes de transport les plus utilisés par les habitants du quartier pour se rendre au travail sont la voiture (un peu plus d'un tiers) et les transports en commun (environ un tiers).

D'après l'enquête PDIE, les salariés du quartier utilisent en priorité les transports en commun (58%) pour se rendre au travail, les modes doux puis la voiture.

Les mouvements pendulaires pour sortir du quartier sont donc plutôt associés à la voiture et aux transports en commun, alors que les mouvements pendulaires pour venir sur la Part-Dieu se font plutôt en transport en commun, en modes doux et enfin en voiture.

Ceci s'explique notamment par la très bonne desserte du quartier en transport en commun (TCL et TER) et par la difficulté d'entrer dans le plein centre de Lyon aux heures de pointe.

2 LES PRATIQUES ACTUELLES DU TELETRAVAIL

2.1 Méthodologie

L'identification des pratiques actuelles du télétravail a été réalisée en partenariat avec le Club Part-Dieu et l'Association pour le Développement Durable de la Vallée de la Chimie.

Le Club des entreprises de Lyon Part-Dieu compte une soixantaine d'entreprises représentant 25 000 collaborateurs dans le périmètre du quartier Part-Dieu. Ses membres couvrent assez largement les diversités des activités du territoire : industriels, ingénierie, banque/assurance, promotion immobilière, hôtellerie, opérateurs de services urbains, culture, services informatiques...

L'Association pour le développement de la vallée de la chimie compte 27 établissements regroupant 8500 salariés et agents (dont 10% travaillent en postes) ; y figurent les Grands Comptes comme : Arkéma, Solvay, Total, Bluestar Silicon, Hermès, IFP Energies Nouvelles, Air Liquide mais aussi les 4 principales municipalités : Solaize, Saint-Fons, Pierre-Bénite, Feyzin.

Afin de mieux connaître l'état des pratiques du télétravail sur les 2 territoires, différentes données ont été exploitées et analysées :

- L'enquête mobilité auprès des salariés de la Vallée de la Chimie réalisée en décembre 2014 : 1 672 questionnaires exploités, plus de 20 établissements participants (industries et collectivités)
- L'enquête PDIE du Club Part-Dieu réalisée en 2015 : 2 731 questionnaires exploités, environ 20 établissements participants
- Les témoignages recueillis auprès des entreprises lors d'entretiens individuels ou en groupe de travail
- Un sondage en ligne transmis aux responsables des ressources humaines des établissements adhérent à l'ADDVC sur les pratiques des entreprises autour du télétravail pour la Vallée de la Chimie (juin-juillet 2016): 15 réponses représentant 13 établissements (soit près de 6000 salariés sur les 8500 salariés des établissements adhérent)
- Un sondage en ligne sur des pratiques des entreprises autour du télétravail pour les entreprises du Club Part-Dieu (octobre 2016): 27 réponses représentant 27 établissements (soit près de 12 000 salariés sur les 25000 des établissements du Club Part-Dieu)

2.2 Les résultats

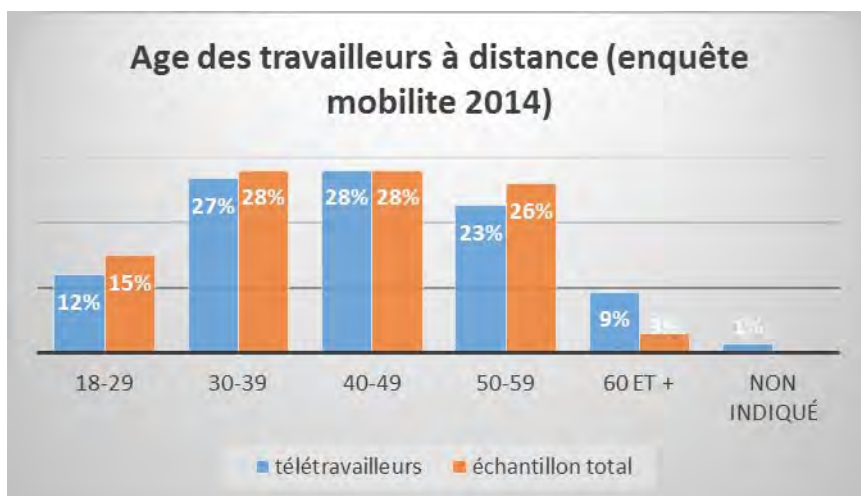
2.2.1 Le territoire de la Vallée de la Chimie

Quelques chiffres issus de l'enquête mobilité 2014

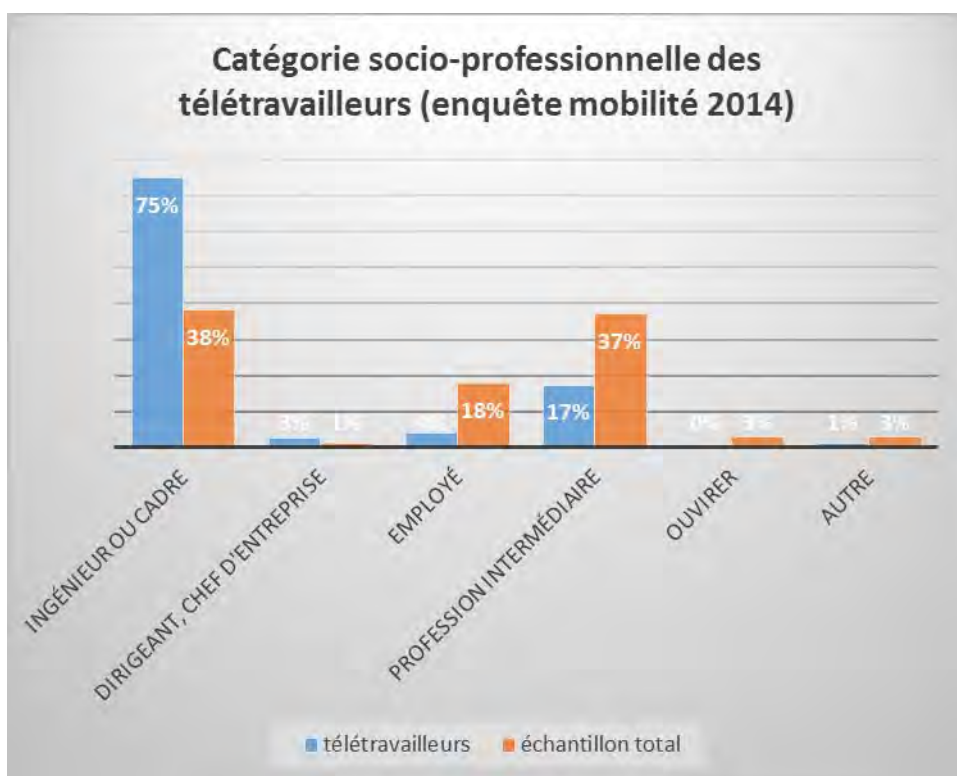
D'après l'enquête mobilité 2014, sur les 1672 répondants, environ 4% pratiquent le télétravail de façon régulière (1 à 2 fois par semaine ou 1 à 2 fois par mois) et 17% ont déjà testé cette forme d'organisation du travail. En général, le télétravail est pratiqué de façon non formalisée.

66% des télétravailleurs sont des hommes tandis que 59% des répondants à l'enquête mobilité sont des hommes. Dans le cadre de cette enquête, les hommes pratiquent plus le télétravail que les

femmes. À noter un point de vigilance à avoir, en lien avec une définition floue du « télétravail » qui peut avoir entrainé des réponses liées au télétravail « gris » non officiel.



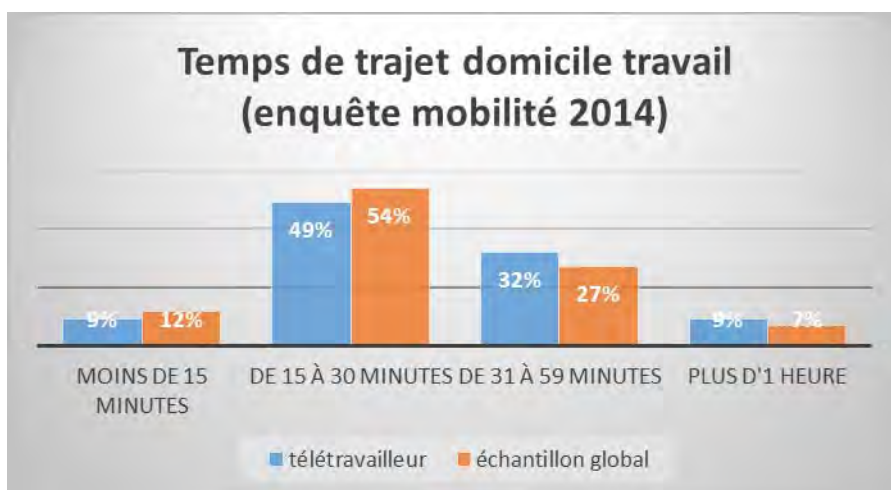
Les travailleurs à distance sont moins représentés dans les catégories 18-29 ans et 60 ans et +.



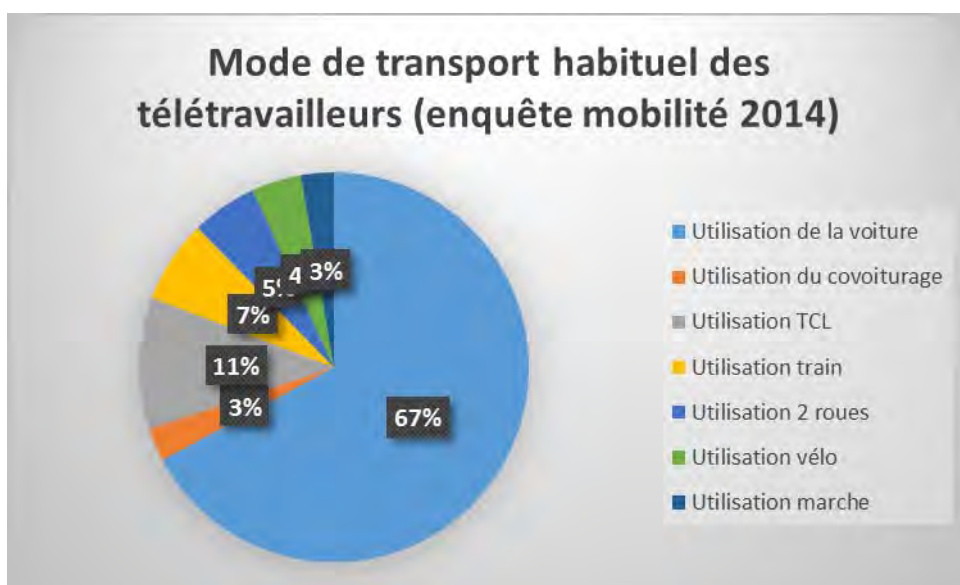
Les télétravailleurs sont plus fortement représentés parmi les ingénieurs ou cadres, professions qui se prêtent naturellement plus facilement au télétravail.



Si dans l'enquête mobilité, la majorité des salariés font entre 10 et 20 km de trajet, les télétravailleurs sont plus représentés parmi les salariés habitant à plus de 30 km de leur lieu de travail.



Dans l'enquête mobilité la majorité des salariés ont entre 15 à 30 mn de trajet, les télétravailleurs sont plus représentés parmi les salariés ayant un temps de trajet supérieur à 30 minutes.



67% des télétravailleurs utilisent leur voiture pour les déplacements domicile travail.

En conclusion des résultats de l'enquête mobilité réalisée sur la Vallée de la Chimie en 2014, 4% des salariés disent pratiquer le télétravail (au sens large). Les télétravailleurs sont plutôt des hommes âgés de 30 à 59 ans, ingénieurs ou cadres. Ils habitent majoritairement à plus de 30 minutes de leur lieu de travail et parcourent en moyenne 32 km. 67% d'entre eux utilisent leur voiture pour se rendre au travail.

Situation des entreprises

Les témoignages des entreprises recueillis dans le cadre des groupes de travail ainsi que le sondage en ligne montrent que la situation des entreprises par rapport au télétravail est très hétérogène et en pleine mutation.

Nos travaux nous ont permis d'identifier 3 entreprises pratiquant le télétravail de façon encadrée :

- ARKEMA a mis en place le télétravail au CETIA en avril 2015 après une expérimentation réussie au siège à Paris. Un accord d'entreprise, un avenant au contrat de travail et un guide du télétravailleur permettent d'encadrer cette pratique :
 - 22 salariés pratiquent le télétravail (environ 7,5 % de l'effectif) depuis leur domicile
 - Ces salariés ont pour la plupart entre 25 et 45 ans, ce sont des femmes pour les 2/3 et des cadres pour les 2/3 (1/3 d'ETAM)
 - Les salariés pratiquent le télétravail 1 journée par semaine
 - La plupart des salariés pratiquant le télétravail habitent à plus de 30 minutes de leur lieu de travail.
 - Ils pratiquent le télétravail pour une durée de 1 an renouvelable ou non en fonction des quotas définis au sein du service.
- INTERFORA a mis en place le télétravail pour 1 salarié (soit 2,7% de l'effectif) 1 jour par semaine dans le cadre de son contrat de travail. Sa fonction se prête bien au télétravail.
- TOTAL Marketing Services propose également le télétravail dans le cadre d'un accord d'entreprise. 2 salariés sur les 250 du site pratique le télétravail (soit 0,8% de l'effectif).

Dans ces 3 entreprises, le télétravail est mis en place à la demande des salariés.

Mi 2016, Solvay a réuni un groupe de travail au niveau national afin de préparer un accord d'entreprise sur le télétravail. Les réflexions sont en cours avec un aboutissement des travaux prévu début 2017.

D'autres entreprises, comme J Tek, Bluestar, KEMONE et des collectivités souhaitent approfondir leur réflexion sur le déploiement éventuel d'un dispositif encadré du télétravail au regard des évolutions sociétales. Pour eux, le télétravail est un atout pour l'embauche et la réduction du turn-over. Il constitue également une amélioration de la productivité ainsi qu'une réponse aux attentes des nouvelles générations.

Les résultats du sondage auprès des entreprises

Sur les 13 établissements ayant répondu au sondage en ligne, représentant 5 915 salariés, seuls 29 salariés pratiquent le télétravail de façon encadrée, soit 0,5 %. 39 salariés au total pratiquent le travail à distance de façon encadrée ou non, soit 0.66%. Nous sommes loin des 4% qui le pratiquent

régulièrement recensés dans le cadre de l'enquête mobilité 2014. Ceci s'explique par différents facteurs :

- Dans le cas de l'enquête mobilité, ce sont les salariés qui sont interrogés et non les ressources humaines. En interrogeant les salariés, le télétravail gris est pris en compte.
- Les opérateurs / ouvriers, dont la tâche ne peut être réalisée à distance, sont faiblement représentés dans l'enquête mobilité alors qu'ils représentent une part importante des salariés de la Vallée de la Chimie.
- Les ingénieurs, cadres, professions intermédiaires, techniciens et employés sont sur-représentés dans le cadre de l'enquête mobilité, ce sont les professions pour lesquelles le télétravail est possible.

D'après les résultats du sondage, les métiers concernés par le télétravail sont les suivants :

- Informatique,
- Achat, vente et marketing,
- Comptabilité,
- Recherche,
- Gestion de projet.

Ces métiers regroupent donc les fonctions support ainsi que les métiers exercés par les ingénieurs et techniciens notamment (recherche, gestion de projet).

Le télétravail n'est pas (ou très peu) pratiqué dans les établissements consacrés à la production. Les principaux freins mis en avant sont l'incompatibilité des métiers, la nécessité d'être présent sur site et les risques d'inégalité entre salariés.

Dans les établissements où le travail à distance se pratique de façon irrégulière et informelle, environ 4% des effectifs de l'établissement peuvent être concernés.

En conclusion de l'enquête Reduc mob 2016

Sur la Vallée de la Chimie, le télétravail encadré ne concerne que très peu de salariés : 29 salariés sur les 5915 représentés, soit 0,5% sur l'ensemble des établissements enquêtés. Le travail à distance se pratique de façon informelle (télétravail gris) dans plusieurs entreprises, de façon régulière ou occasionnelle en accord avec son supérieur hiérarchique. Un des enjeux est donc de régulariser une pratique déjà existante.

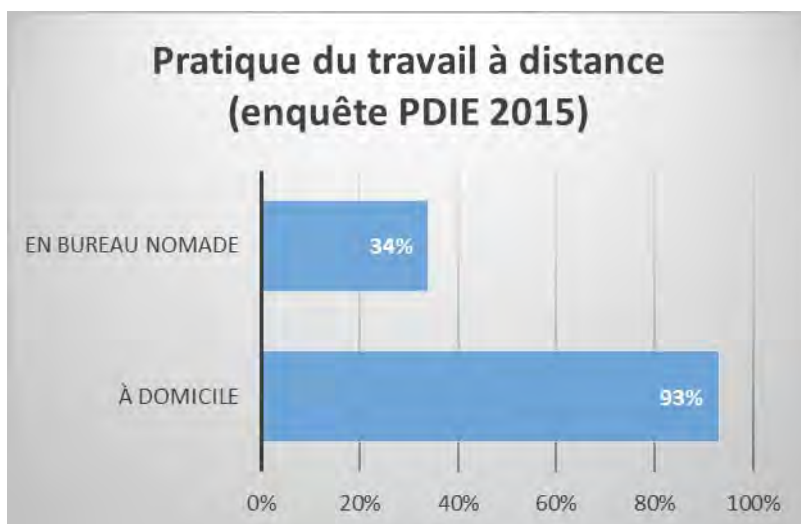
Sur la Vallée de la Chimie, dans les entreprises pratiquant le télétravail (« gris » ou encadré), les télétravailleurs représentent en moyenne 4% des effectifs de l'établissement.

2.2.2 Le territoire de la Part-Dieu

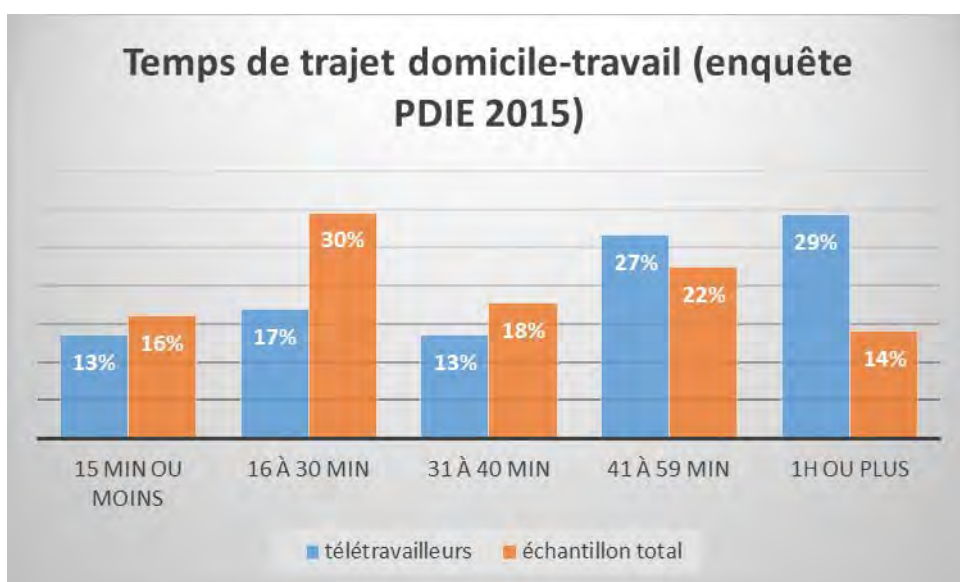
Quelques chiffres issus de l'enquête PDIE 2015

D'après l'enquête PDIE du Club Part-Dieu, sur les 2 731 répondants, environ 13,8 % des salariés ont déjà pratiqué le travail à distance soit à domicile, soit en bureaux « nomade » ou partagés. A noter la même précaution que précédemment, télétravail devant être plus défini.

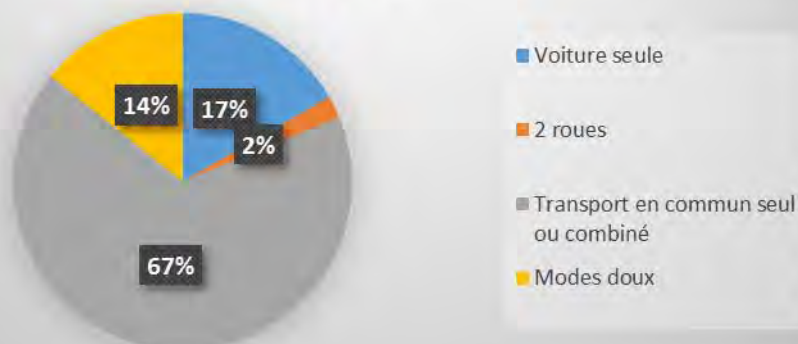
La forme de travail à distance la plus répandue est le travail depuis son domicile : elle concerne 97% des travailleurs à distance. Seulement 19% utilisent des bureaux « nomade » ou partagés.



Les télétravailleurs sont plus représentés lorsque le temps de trajet domicile-travail est supérieur à 40 minutes.



Mode de transport habituel des travailleurs à distance (enquête PDIE 2015)



67% des travailleurs à distance utilisent les transports en commun pour une partie au moins de leur trajet domicile travail. 17% utilisent leur voiture sur tout le trajet pour se rendre au travail.

En conclusion, de l'enquête PDIE de 2014, sur le quartier de la Part-Dieu, les salariés qui pratiquent le travail à distance le font très majoritairement depuis leur domicile. Leur temps de déplacement est pour la plupart supérieur à 30 minutes. 17% d'entre eux utilisent leur voiture sur la totalité du trajet domicile travail.

Situation des entreprises

La situation des entreprises par rapport au télétravail est très hétérogène : certaines entreprises pratiquent le télétravail de façon habituelle depuis de nombreuses années, d'autres entreprises n'envisagent pas ou mal sa mise en place tandis que pour d'autres, la question est aujourd'hui au cœur de leurs réflexions sur la qualité de vie au travail.

Parmi les entreprises qui pratiquent déjà le travail à distance, des expériences variées ont été identifiées :

- chez AREVA, le télétravail est formalisé depuis 3 ans. Les salariés ont la possibilité de le pratiquer 1 jour par semaine. Les retours d'expérience sont très positifs.
- Au sein d'AXA, un accord sur le télétravail est en vigueur depuis 2013. 20 salariés pratiquent le télétravail sur les 450 de la Région Sud-Ouest (environ 4%). 2 formules sont proposées : 2 jours par semaine ou 4 jours par mois.
- EGIS a mis en place un accord d'entreprise sur le télétravail. Environ 20 salariés sur les 550 le pratiquent régulièrement (soit environ 3%).
- La pratique du télétravail est très développée chez ORANGE. Elle se fait dans le cadre d'un accord d'entreprise. (57% des répondants pratiquant le télétravail, dans le cadre de l'enquête PDIE, travaillent chez ORANGE)
- Le travail à distance est pratiqué chez EY. En effet, les métiers de consultants, assistants et auditeurs se prêtent bien au travail à distance. En décembre 2015, la direction des ressources humaines a mis en place le Flexible Working pour répondre à différents enjeux :

- o Une problématique de surface dans les locaux de Paris notamment,
- o Une attente de plus de flexibilité des nouvelles générations,
- o Une démarche responsable (impact GES, mobilité).

De façon occasionnelle, les salariés peuvent travailler à distance dans un lieu de leur choix à condition de définir en amont leur organisation avec leur manager et d'être connectés. Ils ont la possibilité d'organiser leur temps de travail comme ils le souhaitent à condition de remplir les engagements client et de ne pas nuire à l'organisation de l'équipe (Client and team first). Les salariés apprécient cette confiance et le fait de sentir responsabiliser.

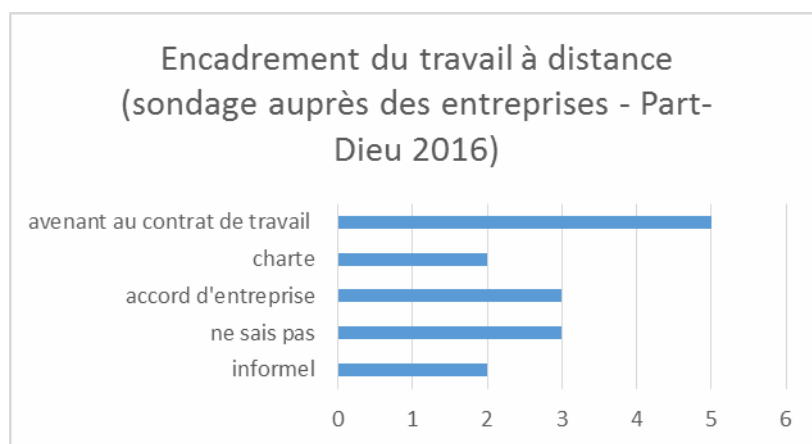
Pour d'autres entreprises, des actions démarrent au niveau national :

- Pour EDF, l'accord cadre a été signé au niveau national en février 2016. Le déploiement est en cours dans les différentes entités.
- Une expérimentation est en cours au siège de la Société Générale.

Dans d'autres entreprises, le télétravail se pratique de façon exceptionnelle dans des cas particuliers : grèves, reprise de l'activité dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique.

Les résultats du sondage auprès des entreprises

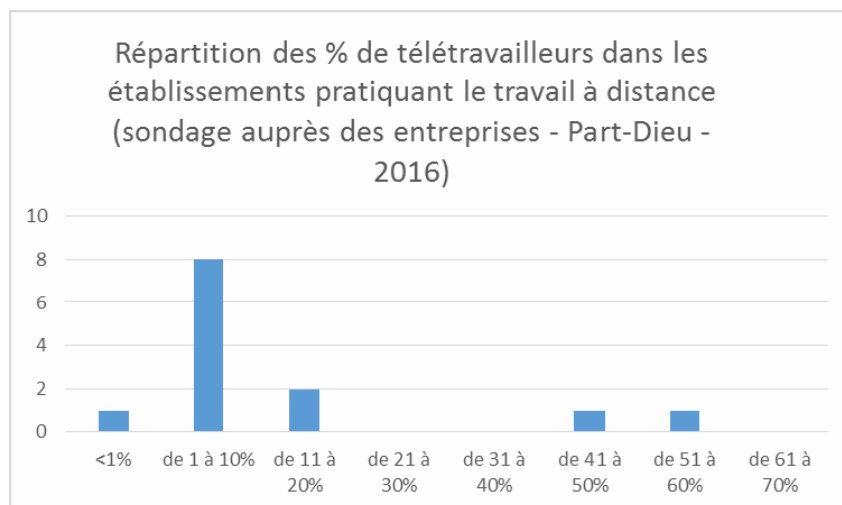
Sur les 27 établissements ayant répondu au sondage en ligne, représentant 11 803 salariés, le travail à distance est pratiqué dans 13 établissements soit près la moitié. Il est encadré par un accord d'entreprise, une charte et/ou un avenant au contrat de travail dans 8 établissements. Le travail à distance concerne aussi bien les grands groupes que les TPE-PME. Le graphique suivant représente les différentes modalités d'encadrement du télétravail. Certaines entreprises disposent d'un accord d'entreprise décliné dans une charte puis formalisé dans un avenant au contrat de travail. Un des enjeux aujourd'hui est bien de régulariser une pratique existante.



Parmi les entreprises ayant répondu au sondage, les salariés pratiquant le travail à distance de façon régulière et au moins un jour par mois sont au nombre de 360, ils représentent ainsi 3% des effectifs représentés dans le sondage. D'après l'enquête PDIE de 2015, près de 14% des salariés ont testé cette nouvelle forme d'organisation du travail (sans condition de régularité et de fréquence).

Le pourcentage de télétravailleurs dans les établissements pratiquant le travail à distance varie entre 0,5% et 66% avec une moyenne de 15%. Dans la majorité des entreprises pratiquant le travail à distance, le pourcentage de télétravailleurs se situe entre 1 et 10%. Les entreprises ayant des taux de

télétravailleurs très élevés (50 ou 66%) sont des TPE dont les métiers sont tous compatibles avec le télétravail.



Les métiers concernés par le télétravail sont les suivants :

- commerciaux
- ingénieurs
- dirigeants
- avocats
- cadres
- tous.

Sur le secteur de la Part-Dieu, plutôt orienté tertiaire, le télétravail concerne plus souvent tous les métiers de l'établissement à condition que le salarié soit autonome dans son travail. Nous retrouvons comme sur la Vallée de la Chimie, les fonctions support et les métiers réalisés par les cadres ou dirigeants.

En conclusion de l'enquête Reduc mob 2016,

Sur le secteur de la Part-Dieu, le travail à distance est pratiqué par 3 % des salariés de façon régulière et au moins une fois par mois. Cette nouvelle forme d'organisation du travail a été testée par près de 14% des salariés. Le télétravail encadré représente, quant à lui, seulement 1,3% des salariés représentés dans le cadre du sondage auprès des entreprises. L'un des enjeux est donc de régulariser une pratique déjà existante.

Dans les entreprises pratiquant le télétravail (« gris » ou encadré) sur la Part-Dieu, en moyenne, les télétravailleurs représentent 15% des effectifs de l'établissement.

2.3 Des éléments de convergence et des différences significatives

Sur les deux secteurs, le télétravail gris, c'est-à-dire, le travail à distance non officiellement reconnu, telle la reconnexion le soir ou le week-end, occupe une place importante. L'un des enjeux est donc de régulariser une pratique existante.

Sur la Part-Dieu, lorsque les entreprises pratiquent le télétravail, les effectifs concernés sont pour la majorité entre 5 et 15%. Quelques TPE ont même un taux de télétravail atteignant 66%.

Sur la Vallée de la Chimie, les effectifs concernés par le télétravail sont plus réduits du fait d'une proportion importante des activités de production. Les effectifs concernés par le télétravail sont aujourd'hui en moyenne de 4 % au sein des établissements le pratiquant.

2.4 Les freins et les leviers à la mise en place du télétravail

Les freins et les leviers à la mise en place du télétravail pour les 2 secteurs d'activités ont été identifiés à travers le sondage auprès des entreprises ainsi que dans le cadre des réunions des commissions et groupes de travail.

Dans le cadre du sondage, les entreprises se sont exprimées autour des 2 questions suivantes :

- ***Quels ont été les leviers à la mise en place du télétravail ?***
- ***Quels sont les freins à la mise en place du télétravail dans votre entreprise***

Ces éléments ont également été discutés lors de la réunion de la commission mobilité de la Part-Dieu du 3 décembre 2015, de la réunion de la commission RH du 1^{er} mars 2016 et du groupe de travail de la Vallée de la Chimie du 22 avril 2016.

2.4.1 Les freins à la mise en place du télétravail

Les freins à la mise en place du télétravail sont d'ordres variés. Ils recouvrent des difficultés techniques, matérielles et/ou organisationnelles, ou bien des aspects légaux, juridiques et/ou économiques. La culture de l'entreprise, des managers ou des salariés peut également constituer un frein au développement du télétravail.

Les freins techniques, matériels et/ou organisationnels fréquemment cités sont liés aux secteurs d'activités, aux organisations du travail et équipements employés au sein des organismes.

- o **Les freins techniques et matériels** sont associés au métier/à l'activité, au poste de travail ou à l'accessibilité des ressources depuis l'extérieur.

Certains métiers sont aujourd'hui incompatibles avec le télétravail : métiers liés à l'accueil, à la réception de client, opérateurs... Pour d'autres métiers, le télétravail paraît également compliqué comme pour les métiers nécessitant :

- ➔ une installation informatique complexe comme les salariés en plateforme d'appels (2 écrans par salarié, bandeau téléphonique) ou
- ➔ l'accès à des logiciels métiers non disponibles depuis l'extérieur.

*« Certains métiers ne s'y prêtent pas » ;
 « La plupart des fonctions sont opérationnelles et nécessitent une présence en laboratoire » ;
 « Obligation d'être présent pour assurer le service à nos clients »*

Par ailleurs, l'organisation au domicile du salarié ou son logement peuvent constituer des freins à la mise en place du télétravail. Le salarié n'a pas toujours suffisamment de place pour aménager un espace de travail au calme. La présence de proches au domicile peut interférer avec la journée en télétravail.

- O **Les freins liés à l'organisation du travail** regroupent les problématiques de management : management basé sur le présentiel versus management par objectif. Les inquiétudes évoquées portent sur :
 - l'organisation des réunions avec des équipes en télétravail,
 - les modalités de contrôle du travail réalisé durant les journées de télétravail,
 - l'autonomie du collaborateur,
 - le travail en mode projet perçu comme difficilement conciliable avec le télétravail,
 - le risque de report des charges des télétravailleurs vers leurs collègues lorsque ces tâches ne peuvent être effectuées que depuis l'entreprise.

- O Des freins liés à la **sécurité des données** sont également mentionnés : la mise en place du télétravail pose (ou repose) la question de la connexion au réseau interne de l'entreprise depuis l'extérieur et de la manipulation à l'extérieur de l'entreprise des données. Ceci nécessite de s'interroger sur la sécurité des dispositifs de connexion à distance, les accès depuis l'extérieur, la garantie de l'intégrité des données, la confidentialité de certaines données... Pour cela, certaines entreprises ne permettent pas aux salariés manipulant certains types de données confidentielles de télétravailler.

Les freins sociaux et culturels cités par les entreprises des 2 territoires sont liés :

- D'une part, à une représentation souvent négative du télétravail au sein des organisations. Le télétravail n'est pas toujours considéré comme du temps de travail par les collaborateurs ou les managers : « il est à la maison, il ne travaille pas ». Ceci peut s'expliquer par un manque de sensibilisation, d'information et de pédagogie vis-à-vis de cette nouvelle forme d'organisation du travail.

*« Méconnaissance, méfiance » ;
« manque de maturité du management et des salariés » ;
« Pas dans les pratiques de la société » ;
« Besoin de formations incluant entreprises et partenaires sociaux en amont des
projets afin de tuer les idées reçues »*

- D'autre part aux risques inhérents au télétravail.
 - **Parmi les craintes des employeurs**, celle du « non-travail » est la plus présente : transformation du temps partiel en télétravail, dérives dans l'exécution des tâches, baisse de productivité... La question de la confiance et de la délégation se posent également. La peur d'ouvrir la boîte de Pandore a été citée à plusieurs reprises.

Par ailleurs, le télétravail pose un problème **d'équité entre les salariés** : cette problématique est très présente sur le secteur de la Vallée de la Chimie car les opérateurs ne peuvent pas bénéficier de cette nouvelle organisation du travail qui est réservé aux cadres/personnels administratifs. Pour éviter de créer des inégalités entre salariés, le choix de ne pas mettre en place le télétravail peut être fait.

- **Les managers** craignent quant à eux que le télétravail ne perturbe l'organisation des équipes et surtout du travail collaboratif (réunion, mode projet...). Le télétravail change également la relation manager / collaborateur avec des craintes liées à la perte de contrôle, de pouvoir. C'est une nouvelle forme d'organisation / de management des équipes qui pose question.

*« Service vide » ;
« Manque de productivité » ;
« Modalités de contrôle à définir »...*

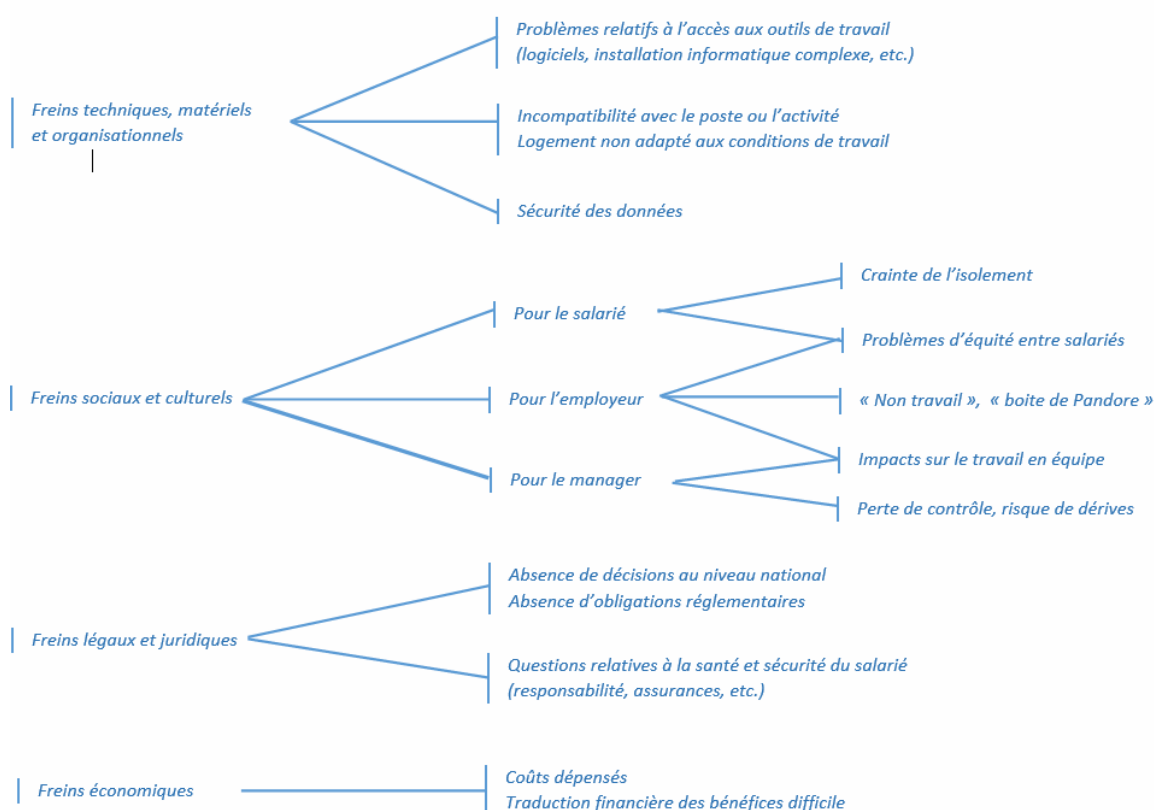
- **Les risques pour le salarié** sont également présentés comme des freins à sa mise en place : risque d'appauvrissement des liens sociaux, isolement, interférence entre les temps/espaces consacrés à la vie privée et professionnelle.

Les freins économiques sont liés aux coûts et au temps passé pour la mise en place du télétravail, notamment d'un point de vue technique et matériel (nécessité de fournir au télétravailleur l'équipement nécessaire à son travail : ordinateur, téléphonie). Aussi, dans un contexte de pression budgétaire et de concurrence entre projets, les difficultés à traduire financièrement les bénéfices de ce nouveau mode d'organisation du travail ne facilitent pas son déploiement.

Les freins légaux et juridiques sont liés à l'encadrement juridique du télétravail et à ses conditions d'application.

- o De nombreux établissements sur Part-Dieu ou Vallée de la Chimie sont en attente de décisions prises au niveau national : la mise en place du télétravail au sein des entreprises passe souvent par la négociation d'un accord d'entreprise sur le télétravail. Ces accords se signent au niveau national pour être déclinés ensuite localement.
- o Des questions se posent également sur les aspects liés à la santé et la sécurité du salarié en télétravail, la responsabilité en cas d'accident du travail, l'assurance du salarié à son domicile...
- o Pour certaines entreprises ou collectivités, l'absence d'obligation réglementaire au déploiement du télétravail constitue un frein à son développement.

L'identification des freins montrent bien la nécessité de travailler en amont avec les managers et les collaborateurs pour accompagner au changement de pratique et développer une relation de confiance au sein des équipes. Il est souvent utile de mettre en place une formation au sein de l'entreprise à destination des managers et des collaborateurs pour sécuriser le processus et « tuer les idées reçues ».



Représentation synthétique des freins au développement du télétravail sur les territoires de la Vallée de la Chimie et du Club Part-Dieu.

2.4.2 Les leviers à la mise en place du télétravail

Qu'est-ce qui incite les entreprises à se lancer dans l'aventure ?

- **Une volonté d'améliorer la qualité de vie au travail** : le télétravail permet, en effet, une meilleure conciliation des temps de vie, réduit le stress et la fatigue liée aux transports, facilite les temps de concentration sans interruption. De manière générale, le télétravail est globalement considéré comme facteur d'amélioration du bien-être des salariés. Il est également fréquemment utilisé pour faciliter le retour à l'emploi de personnes malades ou en situation de handicap.

*« Conciliation vie professionnelle, vie privée » ;
« Meilleure qualité de vie » ;
« confort des salariés » ...*

- **Une volonté d'adapter le travail aux évolutions des organisations** : Le télétravail peut également constituer un amortisseur social constituant une solution alternative lors de réorganisations immobilières (soulagement des collaborateurs dont le temps de transport s'est accru lors de déménagements, possibilité d'amortir le choc d'une fermeture de site ou d'un programme de rationalisation immobilière, etc.)

« Manque de place »

- **Une inscription dans une démarche de développement durable ou de responsabilité sociétale des entreprises** : la mise en place du télétravail a un impact sur l'environnement en réduisant les déplacements domicile/travail, sur le climat, sur la sécurité routière mais également sur le bien-être des salariés.

« limite des risques sur l'environnement par la réduction de certains déplacements »

- **Un souhait de répondre à une demande des salariés et/ou des syndicats** : les nouvelles générations ont été citées à plusieurs reprises.

*« demande de la CFE CGC » ;
« attente des nouvelles génération »*

- **Une amélioration de l'image de l'entreprise et de son attractivité** pour faciliter les recrutements, fidéliser les salariés...

« moins de turn-over »

- Une **optimisation des gains financiers** grâce à l'optimisation des surfaces immobilières et à l'amélioration de la productivité des salariés (augmentation de la concentration et du confort, possibilité de s'isoler pour réaliser du travail de fond, réduction du taux d'absentéisme, etc.).

*« plus de souplesse et réactivité pour un meilleur service aux clients externes et internes » ;
« une meilleure productivité »*

- Une **évolution dans l'organisation du travail** : une volonté de donner plus d'autonomie aux salariés, de les laisser plus libre dans leur organisation, de baser la relation hiérarchique sur la confiance.

« Confiance managériale »

- Pour certaines organisations, la **facilité de mise en place du dispositif** avec des métiers qui s'y prêtent bien et des outils déjà utilisés.

*« le type de fonction » ;
« récentes évolutions du travail en matière d'outils de communication à distance »*

3 QUEL POTENTIEL DE DEVELOPPEMENT DU TELETRAVAIL ?

3.1 Méthodologie

Deux approches ont été utilisées pour évaluer le potentiel de télétravailleur à un horizon de 5 à 10 ans :

- Une 1^{ère} approche à l'échelle du territoire de la Part-Dieu ou de la Vallée de la Chimie basée sur la méthodologie utilisée par la Commissariat Général à l'Egalité des Territoires,
- Une 2^{ème} approche basée sur les réponses au sondage réalisé auprès des entreprises de l'Association pour le Développement durable de la Vallée de la Chimie et celles du Club Part-Dieu.

Estimation 1 : Sur le périmètre du territoire

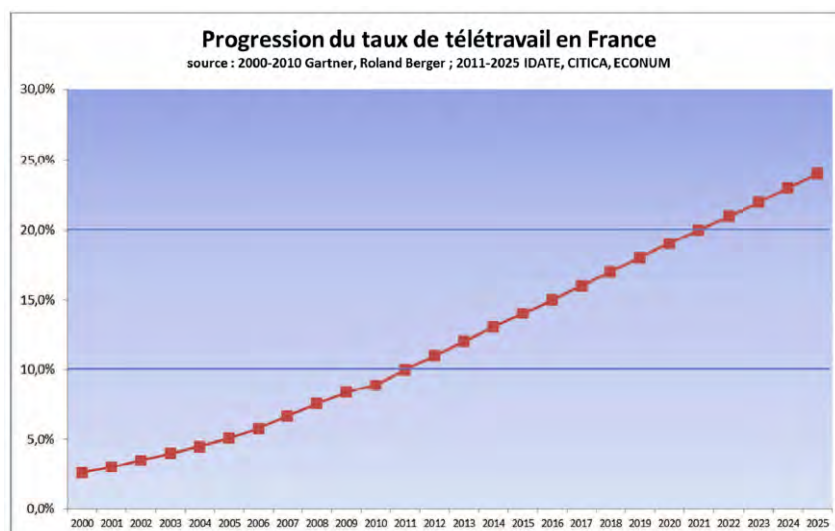
En première approche, le potentiel de télétravailleurs sur les 2 secteurs à un horizon de 5 à 10 ans est estimé selon la méthodologie utilisée par le Commissariat Général à l'Egalité des Territoires dans le cadre de l'étude sur les opportunités des territoires à développer le télétravail, modélisation des gains pour les individus, les entreprises et les territoires, réalisée par le groupement formé par l'Idate, Citica et Econum.

Cette méthodologie se base sur le modèle d'analyse de la demande potentielle développé en 2013 par IDATE et le Cluster Green and Connected Cities dans le cadre de l'étude d'un réseau de télécentres sur les territoires franciliens, conduite pour le compte de la CDC, de la Préfecture de Région Ile-de-France et de la Région Ile-de-France.

Ce modèle a été révisé dans le cadre de l'étude réalisée pour le compte du CGET de manière à consolider les hypothèses sur les taux de télétravail attendu par rapport à la population active éligible au télétravail. Cette révision s'appuie sur l'analyse conduite par Gartner/Roland Berger de l'évolution de la population salariée pratiquant le télétravail plus de 8 heures par mois sur la période 2000- 2010. La moyenne observée de cette évolution est de 0,6% / an.

Pour prendre en compte le regain d'intérêt du télétravail suite à la crise pandémique de 2008 (qui s'est manifesté par l'accroissement du nombre d'accords de télétravail) ainsi que le développement des pratiques de télétravail en tiers lieux, une hypothèse de 1% de progression annuelle à partir de 2011 a été prise.

Le taux de salariés pratiquant le télétravail plus de 8 heures par mois en France parmi la population éligible est modélisé sur le graphique suivant :



La population éligible est définie à partir des catégories socio-professionnelles INSEE. Dans le cadre de l'étude réalisée par le CGET, les 4 catégories socio-professionnelles suivantes :

- artisans, commerçants, chefs d'entreprises
- cadres et professions intellectuelles supérieures
- professions intermédiaires
- employés

ont été retenues comme pertinentes dans la perspective du développement du télétravail.

A ce potentiel de télétravailleurs sont associés des kilomètres évités convertis en tonnes de CO2 évités. Sur le secteur de la Vallée de la Chimie, les résultats de l'enquête mobilité ont été utilisés pour la traduction en kilomètre et en CO2 de l'impact du télétravail. Pour le secteur de la Part-Dieu, les résultats de l'enquête PDIE ont été utilisés lorsqu'ils étaient disponibles ; dans le cas contraire des moyennes nationales issues de la méthodologie utilisée par le CGET ont été utilisées.

Estimation 2 : Sur le périmètre des associations d'entreprise

Dans le cadre du sondage en ligne, nous avons posé aux la question suivante : « selon vous, quel pourrait-être le pourcentage de salariés concernés par le télétravail d'ici 5 à 10 ans au sein de votre établissement? ». La représentativité des réponses vérifiées, nous avons appliqué le pourcentage médian à l'ensemble des salariés représentés par l'Association pour le développement durable de la Vallée de la Chimie et par le Club Part-Dieu pour chacun des secteurs afin d'en déduire un potentiel de télétravailleurs.

A partir de ce potentiel de télétravailleurs, des kilomètres et des tonnes de CO2 évités ont été estimés de la même façon que dans la 1^{ère} approche.

3.2 Résultats

3.2.1 Le territoire de la Vallée de la Chimie

Selon la méthodologie utilisée par le CGET à l'échelle du territoire de la Vallée de la Chimie

D'après le graphique représentant la progression du taux de télétravail en France, le taux est estimé à 14% en 2015, 19% en 2020 et 24% en 2025 parmi les salariés éligibles au télétravail. Il concerne des salariés pratiquant le télétravail au moins 8 heures par mois.

D'après les données de l'INSEE des emplois par catégories socio-professionnelles, 20 465 salariés sont éligibles au télétravail, ainsi 2 800 personnes pratiqueraient le télétravail au moins 8 h par mois actuellement sur la Vallée de la Chimie, près de 3900 à l'horizon 2020, près de 5000 à l'horizon 2025.

D'après l'enquête mobilité 2015 sur la Vallée de la Chimie, 67% des télétravailleurs utilisent leur voiture personnelle. Leur distance moyenne de trajet est de 32 km. Ces données sont utilisées pour estimer les kilomètres et les émissions de CO2 évitées par le télétravail.

En 2020, près de 3900 salariés pratiquent le télétravail 1 jour par mois (11 mois travaillés), permettant d'économiser :

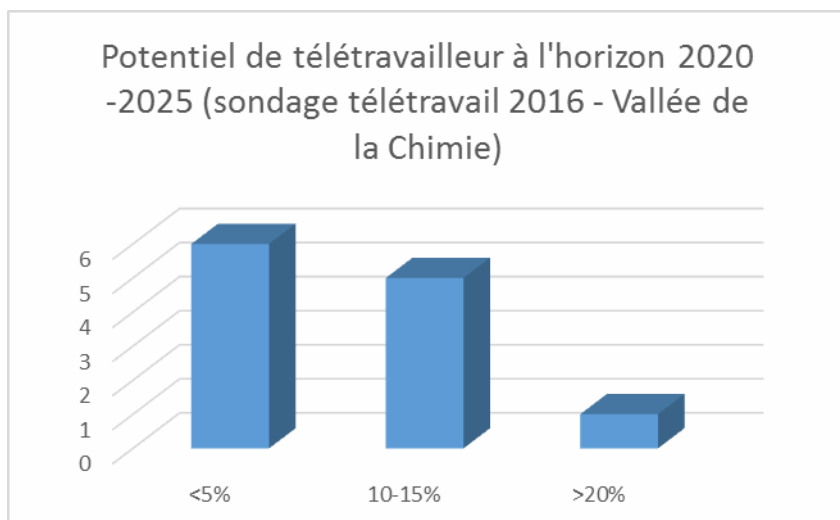
- 1,8 millions de km en voiture par an
- Plus de 350 tonnes de CO2 par an

Si chaque télétravailleur le pratique une fois par semaine (46 semaines travaillées), ceci permet d'économiser :

- 7,7 millions de km en voiture par an
- Plus de 1 500 tonnes de CO2 par an.

A partir des résultats de l'enquête menée auprès des entreprises adhérentes à l'ADDVC

Dans le cadre du sondage en ligne, nous avons posé aux entreprises membres de l'Association pour le développement durable de la Vallée de la Chimie la question suivante : « selon vous, quel pourrait-être le pourcentage de salariés concernés par le télétravail d'ici 5 à 10 ans au sein de votre établissement? ». Le pourcentage de télétravailleur dans les établissements pressenti à l'horizon 2020-2025 est compris entre 1% et 30%, avec une médiane à 10%. Ce pourcentage est inférieur à celui de l'étude réalisée pour le compte du CGET, car il s'applique à l'ensemble des salariés et non uniquement aux métiers éligibles. De plus, sur la Vallée de la Chimie, différents métiers sont aujourd'hui incompatibles avec le télétravail : production, recherche avec présence nécessaire dans les laboratoires...



Les entreprises membres de l'ADDVC comptent environ 8000 salariés. Les entreprises ayant répondu au sondage couvrent près de 6000 salariés. Les résultats du sondage sont suffisamment représentatifs pour être étendus aux 8000 salariés.

Si nous estimons qu'à l'horizon 2020-2025, 10% (valeur médiane du sondage) des salariés des entreprises représentée dans le cadre du sondage pratiquent le télétravail 1 jour par semaine (formule la plus courante – hypothèse de 46 semaines de travail par an) :

- 800 salariés pratiquent le télétravail
- Ils évitent 1,6 millions de km et plus de 300 tonnes de CO2 par an.

En conclusion

Sur le secteur de la Vallée de la Chimie, à l'horizon 2020 – 2025, le télétravail pourrait concerner environ 800 salariés des entreprises adhérentes à l'ADDVC et pourrait en concerner près de 3900 tous secteurs d'activité confondus.

Pratiqué une fois par semaine, il permettrait aux entreprises de l'ADDVC d'éviter 1,6 millions de km et 300 tonnes de CO2 par an.

Sur l'ensemble du secteur, il pourrait éviter 7,7 millions de km soit 1 500 tonnes de CO2 par an.

3.2.2 Le territoire de la Part-Dieu

Selon la méthodologie utilisée par le CGET

Conformément au Portrait de territoire Lyon Part-Dieu publié dans les cahiers de l'Observatoire de la MdEF de Lyon, les données INSEE d'emplois par catégories socio-professionnelles n'étant disponible qu'à l'échelle des arrondissements, c'est le 3^{ème} arrondissement qui est retenu comme territoire de référence, son poids économique étant prépondérant sur le secteur de la Part-Dieu.

Sur le 3^{ème} arrondissement, ce sont 71 190 emplois qui sont éligibles au télétravail ; ainsi 9 900 personnes pratiqueraient le télétravail au moins 8 h par mois actuellement sur la Part-Dieu, plus de 13 500 à l'horizon 2020, près de 17 000 à l'horizon 2025.

L'enquête PDiE ne donne pas d'information sur le nombre de kilomètres moyens parcourus par les salariés pour se rendre au travail. Par conséquent, nous utilisons dans ce cas la distance moyenne domicile travail de 26 km (indicateur I3_110 pp.49-52 du document CERTU « mobilité quotidienne des personnes dans les agglomérations »).

Sur le quartier Part-Dieu, 17% des télétravailleurs utilisent uniquement leur voiture pour se rendre au travail. Conformément à la méthodologie du CGET, nous ne réalisons le calcul pour les kilomètres évités que pour les salariés utilisant uniquement leur véhicule pour les navettes quotidiennes.

Ainsi en 2020, si, environ 13 500 salariés pratiquent le télétravail 1 jour par mois (11 mois travaillés), ceci permet d'économiser :

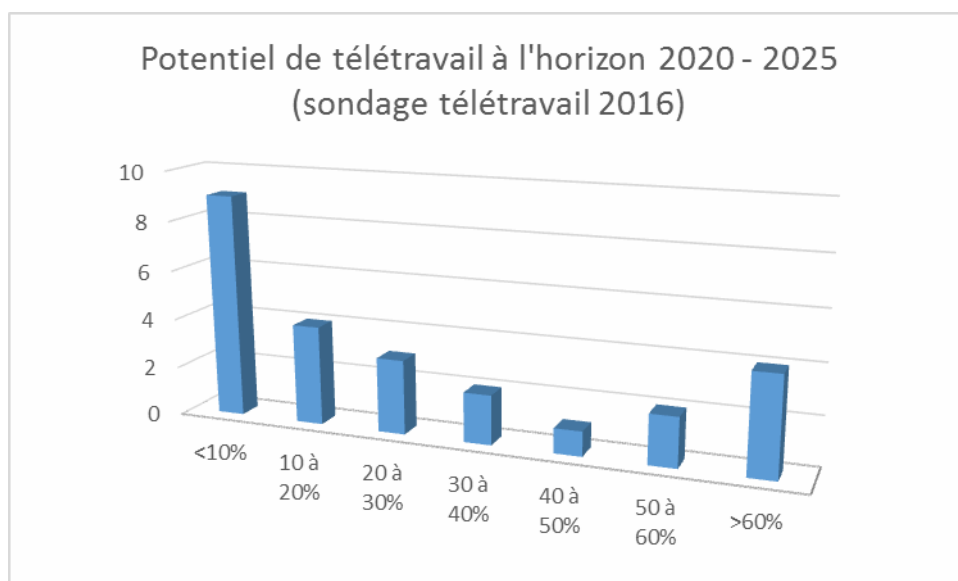
- 1,3 millions de km en voiture par an
- Plus de 260 tonnes de CO2 par an

Si chaque télétravailleur le pratique une fois par semaine (46 semaines travaillées), ceci permet d'économiser :

- 5,5 millions de km en voiture par an
- Plus de 1 100 tonnes de CO2 par an

A partir des résultats de l'enquête menée auprès des entreprises

Dans le cadre du sondage en ligne, nous avons posé aux entreprises la question suivante : « selon vous, quel pourrait-être le pourcentage de salariés concernés par le télétravail d'ici 5 à 10 ans au sein de votre établissement? ». Les réponses font apparaître des résultats très variables en fonction des domaines d'activité et du degré actuel de développement du télétravail. Le pourcentage de télétravailleur pressenti à l'horizon 2020-2025 est compris entre 0% et 80%, avec une médiane à 10%. Lorsque tous les métiers ou presque d'un établissement sont compatibles avec le télétravail, le taux de télétravailleurs à l'horizon 2020-2025 est estimé entre 60 et 80% des effectifs. Au contraire, dans les établissements ayant des fonctions d'accueil du public, le télétravail n'est pas envisagé à l'horizon 2020-2025 même pour les fonctions support ou le personnel administratif.



Les entreprises membres du Club Part-Dieu comptent environ 50 000 salariés. Les entreprises ayant répondu au sondage couvrent près de 15 000 salariés. Compte-tenu de la diversité des entreprises ayant répondu au sondage, les résultats sont extrapolés à l'ensemble des entreprises du Club Part-Dieu.

Si nous estimons qu'à l'horizon 2020-2025, 10% (valeur médiane du sondage) des salariés des entreprises représentée dans le cadre du sondage pratiquent le télétravail 1 jour par semaine (formule la plus courante – hypothèse de 46 semaines de travail par an) :

- 5000 salariés pratiquent le télétravail
- Ils évitent 2 millions de km et plus de 400 tonnes de CO2 par an.

En conclusion

Sur le secteur de la Part-Dieu, à l'horizon 2020 – 2025, le télétravail pourrait concerner environ 5 000 salariés des entreprises du Club Part-Dieu et pourrait en concerner près de 13 500 tous secteurs d'activité confondus sur la totalité du secteur.

Pratiqué une fois par semaine, il permettrait aux entreprises du Club Part-Dieu d'éviter 2 millions de km et plus 400 tonnes de CO2 par an.

Sur l'ensemble du secteur, il pourrait éviter 5,5 millions de km soit plus de 1 100 tonnes de CO2 par an.

3.3 Des impacts similaires pour les 2 territoires

A l'horizon 2020-2025, le nombre de salariés pratiquant le télétravail dans les 2 secteurs est très différent. Il est plus élevé sur le secteur de la Part-Dieu : secteur présentant un plus grand nombre d'emplois, et des métiers qui se prêtent plus facilement à la pratique du télétravail.

Cependant, les déplacements en voiture individuelle évités ainsi que les émissions de gaz à effet de serre associées sont très similaires sur les 2 secteurs d'activité. En effet, les salariés utilisent beaucoup moins leur voiture pour se rendre au travail sur le quartier de la Part-Dieu. Seul 17% des télétravailleurs utilisent leur voiture individuelle pour se rendre au travail dans le quartier Part-Dieu, contre 67% sur la Vallée de la Chimie.

Les résultats issus de la méthodologie du CGET et ceux issus du sondage auprès des entreprises sont du même ordre de grandeur. La méthodologie du CGET identifie un plus grand nombre de télétravailleurs potentiels car elle est appliquée à l'ensemble du secteur géographique (Part-Dieu ou Vallée de la Chimie) alors que les résultats du sondage sont appliqués uniquement aux établissements adhérents aux associations pour garantir la représentativité des résultats.

4 ANNEXE : Sondage auprès des entreprises du Club Part-Dieu et de la Vallée de la Chimie

Q1 : Merci de compléter les coordonnées de votre entreprise :

Nom :

Code Postal :

Ville :

Q2 : Quelle est l'activité principale de votre établissement (production, recherche...) ?

Q3 : Quel est l'effectif de votre établissement ?

Q4 : Des salariés pratiquent-ils le télétravail de façon régulière (au moins une fois par mois) dans votre établissement ?

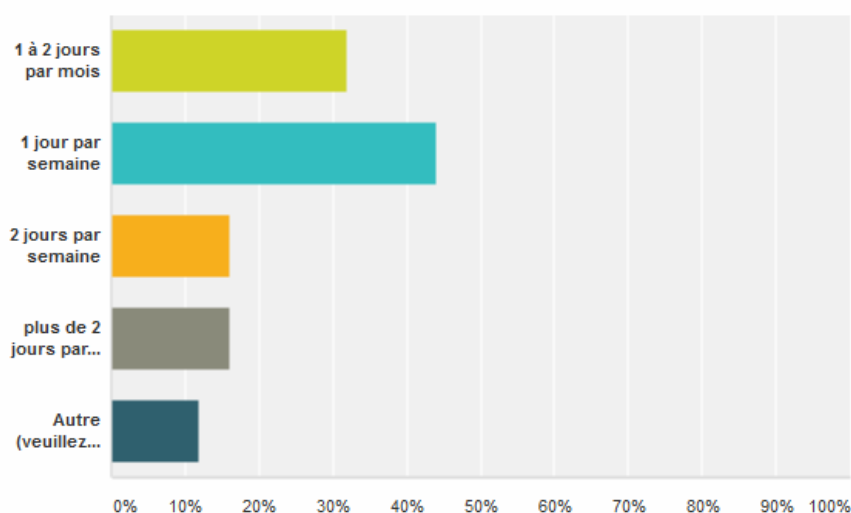
Q5 : Combien de salariés le pratiquent ?

Q6 : Quelles sont les fréquences de télétravail proposées ?

- ☐ 1 à 2 jours par mois
- ☐ 1 jour par semaine
- ☐ 2 jours par semaine
- ☐ Plus de 2 jours par semaine
- ☐ Autre

Quelles sont les fréquences de télétravail proposées ?

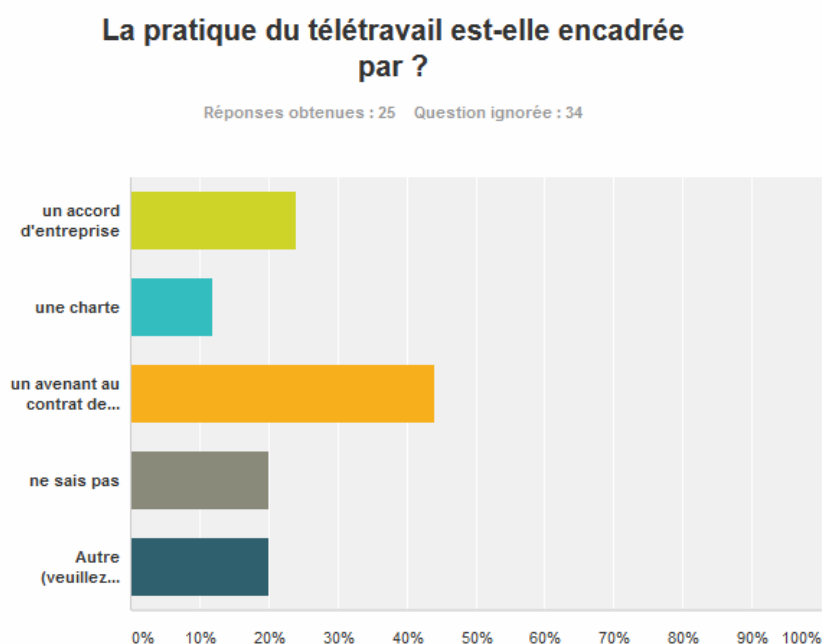
Réponses obtenues : 25 Question ignorée : 34



Q7 : Quels sont les métiers / professions éligibles au télétravail ?

Q8 : La pratique du télétravail est-elle encadrée par ?

- ☐ Un accord d'entreprise
- ☐ Une charte
- ☐ Un avenant au contrat de travail
- ☐ Ne sait pas
- ☐ Autre

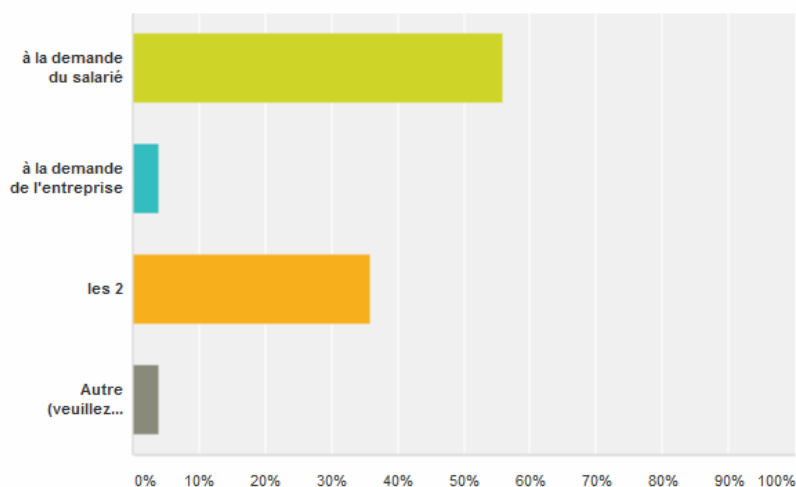


Q9 : Généralement, le télétravail est mis en place plutôt :

- ☐ A la demande du salarié
- ☐ A la demande de l'entreprise
- ☐ Les 2

Généralement le télétravail est mis en place plutôt :

Réponses obtenues : 25 Question ignorée : 34



Q10 : Quels ont été les leviers à la mise en place du télétravail ?

Q11 : Quels sont les freins à la mise en place du télétravail dans votre entreprise ?

Q12 : Votre entreprise a-t-elle déjà réalisé une étude sur le potentiel de développement du télétravail ou sur l'opportunité à le développer ?

Q13 : Selon cette étude ou selon vous, quel pourrait-être le pourcentage de salariés concernés par le télétravail d'ici 5 à 10 ans au sein de votre établissement ?

Q14 : Seriez-vous intéressé par un accompagnement individuel pour étudier le potentiel de télétravailleurs dans votre entreprise et les conditions de mise en place ?

WWW.
MILLENAIRE3.
COM

RETROUVEZ
TOUTES LES ÉTUDES SUR

BLOG TEMPS & MODES DE VIE

M3 LA PROSPECTIVE
DE LA MÉTROPOLE DE LYON

GRANDLYON
la métropole



MIEUX CONCILER LES RYTHMES DE VIE A L'ÉCHELLE D'UN TERRITOIRE

TEMPS
& MODES DE VIE

MÉTROPOLE DE LYON
DIRECTION DE LA PROSPECTIVE
ET DU DIALOGUE PUBLIC
20 RUE DU LAC
CS 33569
69505 LYON CÉDEX 03