

PERCEPTION ET ÉVOLUTION DU TÉLÉTRAVAIL SUR LA MÉTROPOLE DE LYON : AVANT, PENDANT ET APRÈS LA CRISE

ENQUÊTE AUPRÈS DES SALARIÉS ET ENTREPRISES DE LA MÉTROPOLE DE LYON ENTRE AVRIL ET JUIN 2020



SOMMAIRE

OBJECTIFS	p3
MÉTHODOLOGIE	p4
PARTIE 1 : LE TÉLÉTRAVAIL REGULIER AVANT LA CRISE COVID-19 SUR LA MÉTROPOLE DE LYON	p7
ETAT DES LIEUX	p8
PERCEPTION DU TELETRAVAIL	p16
TELETRAVAIL ET IMPACT CARBONE	p25
PARTIE 2 : LE TRAVAIL A DISTANCE EN TEMPS DE CRISE	p32
ORGANISATION ET GESTION DE LA CRISE	p33
SITUATION ET PERCEPTION DES SALARIES DURANT LA PERIODE DE CRISE	p39
BONNES PRATIQUES MANAGERIALES MISES EN PLACE DURANT LA CRISE	p45
PARTIE 3 : ET MAINTENANT, QUELLES EVOLUTIONS POUR LE TELETRAVAIL ?	p50
POUR EN SAVOIR PLUS	p59

OBJECTIFS

- **Mieux connaître la pratique du télétravail sur la Métropole de Lyon avant la crise COVID-19** : attentes et perceptions des salariés et des employeurs, évolutions depuis la mise en place du projet Reduc Mob en 2016
- **Tirer les enseignements de la crise** en identifiant les enjeux et les bonnes pratiques de télétravail en temps de crise
- **Se préparer pour la suite** : quelle place pour le télétravail post crise ?

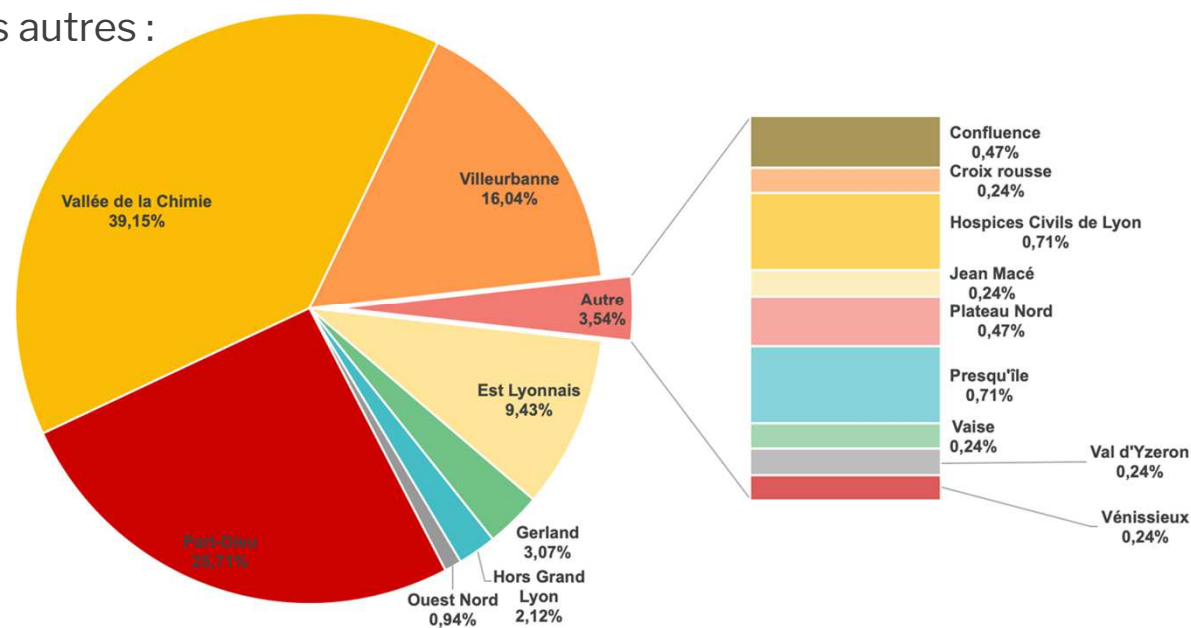
MÉTHODOLOGIE (1)

→ Des données issues de différents questionnaires ou entretiens :

- ◆ **L'enquête "salariés"** : Nous avons mis à disposition des salariés de la Métropole de Lyon du 15 avril au 5 juin 2020 un questionnaire sur leurs habitudes de télétravail régulier avant la crise et leur perception du télétravail en temps de crise. Ce questionnaire a été diffusé sur les réseaux sociaux (twitter, linkedin) des associations d'entreprises du territoire (ADDVC, Club Part-Dieu notamment) et via des newsletters ciblées (Temps et Modes de vie). L'enquête a permis d'obtenir 428 réponses. Ce questionnaire s'adressait principalement aux salariés pratiquant le télétravail durant la crise ou ayant déjà pratiqué le télétravail. Cette enquête comptait une vingtaine de questions sur le télétravail durant la crise sanitaire, sur la pratique éventuelle du télétravail avant la crise et sur le regard des salariés sur le télétravail après la crise.
- ◆ **L'enquête "employeurs"** : Nous avons réalisé des interviews et enquêtes qualitatives auprès des RH ou "référénts" mobilité de 21 établissements de la Métropole de Lyon entre mai et juin 2020 pour identifier les enjeux du télétravail en temps de crise : risques potentiels, phénomènes facilitateurs. Cette enquête comporte 30 questions sur la mise en place du télétravail en temps de crise, le télétravail avant la crise et l'évolution possible du télétravail après la crise.
- ◆ Les données relatives au télétravail, issues des dépôts en 2018 et 2019 des Plans de mobilité de 84 entreprises de la Métropole de Lyon.

MÉTHODOLOGIE (2) : Répartition par territoire des salariés ayant répondu à l'enquête "salarié"

- 428 salariés ont répondu à l'enquête en ligne.
- Ils appartiennent à 97 entreprises réparties sur 16 territoires d'emploi
- Quatre territoires sont plus représentés que les autres :
 - Vallée de la Chimie (166 salariés)
 - Part-Dieu (109 salariés)
 - Villeurbanne (68 salariés)
 - Est Lyonnais (40 salariés)



MÉTHODOLOGIE (3) : DEFINITION DU TELETRAVAIL

- En France, le télétravail désigne une organisation du travail qui consiste pour le télétravailleur :
 - À exercer, de façon régulière et volontaire, un travail qui aurait pu être effectué dans les locaux de l'employeur, hors de ces locaux
 - En utilisant les technologies de l'information et de la communication.
- De nombreuses entreprises de la Métropole de Lyon proposent à leurs salariés de pratiquer le télétravail 2 jours par mois de façon régulière, dans le cadre d'accord d'entreprise ou de charte.
- Dans cette étude, nous avons considéré qu'il y avait télétravail régulier à partir du moment où les salariés le pratiquaient au moins 2 jours par mois.

PARTIE 1 :

LE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER AVANT LA CRISE COVID-19 SUR LA MÉTROPOLE DE LYON

Développement, perception, impact climat

ETAT DES LIEUX

LE TÉLÉTRAVAIL EN 2020 AVANT LA CRISE

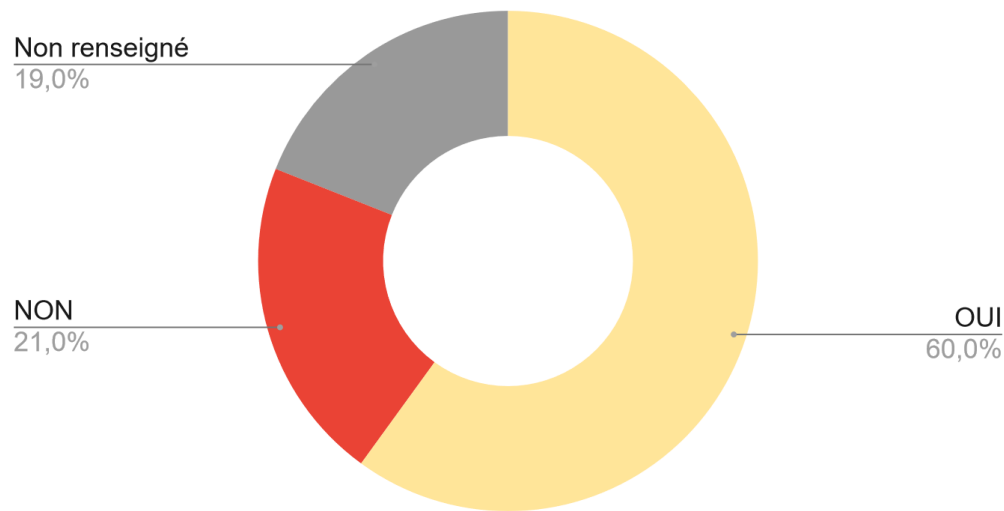
PANORAMA DU TÉLÉTRAVAIL AVANT LA CRISE - ENQUÊTE AUPRÈS DE 21 EMPLOYEURS

 Sur ce panel d'entreprises, les salariés pratiquant le télétravail de façon régulière (au moins 2 fois par mois) représentent 20% des effectifs.

- 21 entreprises interrogées en ligne ou dans le cadre d'interviews
- Des entreprises de toutes tailles : de 12 à 3 000 salariés et de secteurs variés
- Des entreprises qui emploient au total 10 618 salariés sur la Métropole de Lyon
- En 2020, avant la crise, 2 156 collaborateurs pratiquent régulièrement le télétravail dans ces entreprises, au moins 2 fois par mois

PANORAMA DU TÉLÉTRAVAIL AVANT LA CRISE (1) – ENQUETE AUPRES DES EMPLOYEURS 2020 + PLAN DE MOBILITÉ 2018 -2019

💡 Plus de la moitié des entreprises proposent du télétravail régulier à leurs salariés dans le cadre d'une charte, d'un accord ou d'un avenant au contrat de travail.



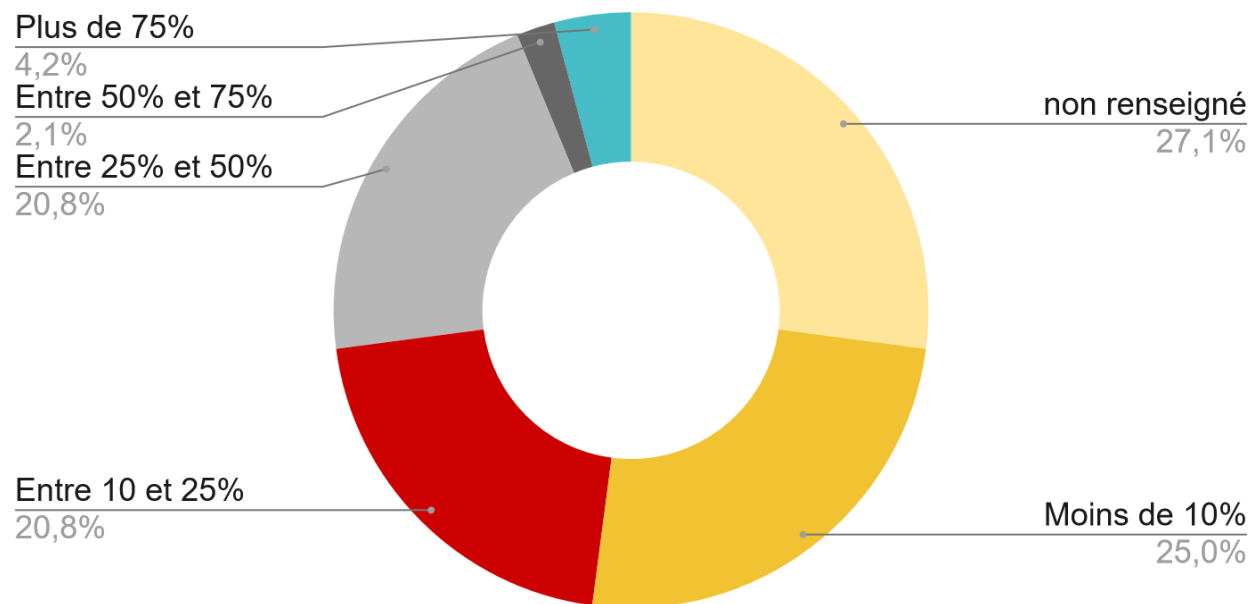
Part des entreprises proposant le télétravail régulier (au moins 2 fois par mois) à leurs salariés

- 81 entreprises de la Métropole de Lyon
- Des entreprises de toutes tailles : de 12 à 3 000 salariés et de secteurs variés
- Des entreprises qui emploient au total environ 30 000 salariés sur la Métropole de Lyon

Données issues d'un échantillon de 81 entreprises de la Métropole de Lyon : consolidation des résultats à partir des établissements ayant répondu à l'enquête "employeur" 2020 et des établissements ayant déposé un plan de mobilité en 2018 et 2019.

PANORAMA DU TÉLÉTRAVAIL AVANT LA CRISE (2) - ENQUETE AUPRES DES EMPLOYEURS 2020 + PLAN DE MOBILITÉ 2018 -2019

💡 La part de salariés concernés par le télétravail régulier varie en fonction des secteurs concernés. Les métiers de la production, des banques ou de la vente se prêtent moins bien au télétravail que les fonctions support, le secteur des assurances ou du conseil.



- Dans ¼ des entreprises qui proposent le télétravail, moins de 10% des salariés le pratiquent régulièrement.
- Dans 1/5 d'entre elles, entre 10 et 25% des effectifs pratiquent le télétravail régulièrement.
- Dans un autre 5ème d'entre elles, ce sont entre 25 et 50% des effectifs qui pratiquent le télétravail régulièrement.
- Dans 6% des entreprises proposant le télétravail, plus de la moitié des salariés le pratique régulièrement.

Données issues d'un échantillon de 81 entreprises de la Métropole de Lyon : consolidation des résultats à partir des établissements ayant répondu à l'enquête "employeur" 2020 et des établissements ayant déposé un plan de mobilité en 2018 et 2019.

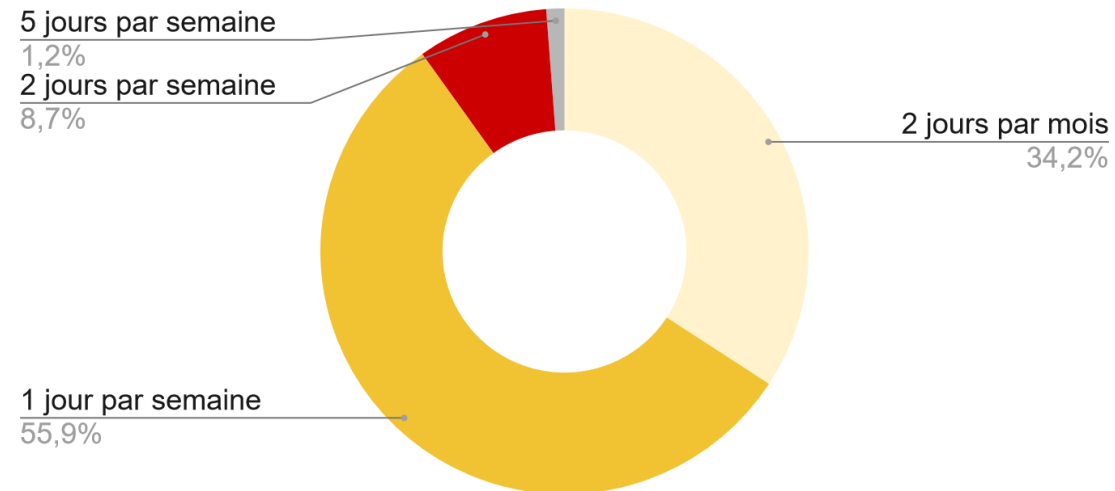
PANORAMA DU TÉLÉTRAVAIL AVANT LA CRISE - ENQUÊTE “SALARIÉS”

 En 2020, avant la crise, les formules de télétravail les plus fréquentes sont 1 jour par semaine et 2 jours par mois.

→ 37 % des salariés répondants à l'enquête pratiquent le télétravail de façon régulière et au moins 2 fois par mois.
Ce chiffre est supérieur au pourcentage de salariés pratiquant le télétravail régulièrement sur la Métropole de Lyon puisque le questionnaire s'adressait en particulier aux salariés ayant pratiqué le télétravail régulier ou pratiquant le télétravail en temps de crise.

→ 97 % des télétravailleurs réguliers télétravaillent depuis leur domicile

Fréquence à laquelle le télétravail est pratiqué



TÉLÉTRAVAIL ET COWORKING AVANT LA CRISE

- 💡 En 2020, avant la crise, le coworking est peu utilisé par les salariés des entreprises de la Métropole de Lyon. Des évolutions sont anticipées, à court terme, dans certaines entreprises.

VISION DES EMPLOYEURS

- La plupart des entreprises proposent le télétravail uniquement depuis le domicile du salarié ou, pour certaines, depuis un autre site de l'entreprise.
- Les principaux freins évoqués par les entreprises au télétravail depuis un centre de coworking sont la sécurité des données et le coût.
- La possibilité de télétravailler depuis un centre de coworking pourrait être revue dans les prochains mois pour 2 des entreprises interrogées.

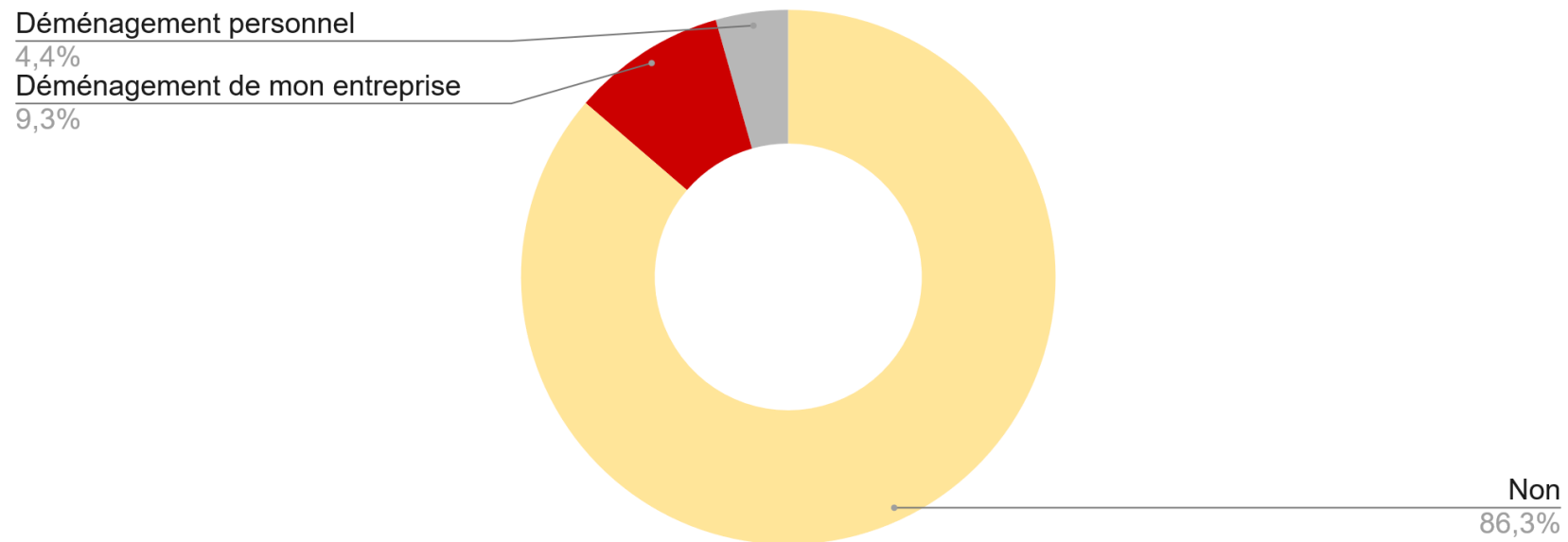
VISION DES SALARIÉS

- La très grande majorité (87%) des salariés qui, aujourd'hui, ne télétravaillent pas souhaiteraient télétravailler depuis leur domicile, s'ils pouvaient télétravailler.
- 8% d'entre eux souhaiteraient télétravailler depuis un centre de coworking.
- Les autres préféreraient télétravailler depuis un autre site de leur entreprise.

TÉLÉTRAVAIL ET DÉMÉNAGEMENT AVANT LA CRISE

💡 En 2020, avant la crise, le choix du télétravail est rarement lié à un déménagement. Le télétravail n'est pas un facteur d'éloignement domicile – travail.

- Seulement 9% des salariés ont télétravaillé suite au déménagement des locaux de leur entreprise.
- 4% ont télétravaillé suite à un déménagement personnel.



EN SYNTHÈSE

→ En 2020, avant la crise :

- ◆ Le télétravail régulier est proposé aux salariés par une grande majorité des entreprises de la Métropole de Lyon.
- ◆ Environ 20% des salariés pratiquent le télétravail régulièrement et plusieurs fois par mois
- ◆ Plus de la moitié des entreprises ont plus de 10 % de télétravailleurs dans leur entreprise.
- ◆ En fonction des secteurs, les télétravailleurs peuvent représenter plus de 75% des effectifs.
- ◆ Les formules de télétravail majoritairement proposées sont 1 jour par semaine ou 2 jours par mois.
- ◆ La plupart des salariés télétravaillent depuis leur domicile : c'est plus pratique pour eux, moins cher et plus sûr pour l'entreprise en termes de sécurité des données et confidentialité.
- ◆ Aujourd'hui, sur la Métropole de Lyon, le télétravail est très rarement lié à un déménagement que ce soit un déménagement de l'entreprise ou du salarié. Le télétravail n'induit pas, pour l'instant, d'éloignement entre le lieu de vie et le lieu de travail.

PERCEPTION DU TÉLÉTRAVAIL

Pourquoi est-il mis en place ? Quelles sont les avantages et les difficultés rencontrées ?

LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES SALARIÉS PRATIQUANT LE TÉLÉTRAVAIL AVANT LA CRISE

 En 2020, avant la crise, parmi les difficultés liées au télétravail les plus citées par les salariés, on retrouve le sentiment d'isolement, les bugs techniques ou informatiques et la problématique de la frontière floue entre vie privée et vie professionnelle.

→ Difficultés les plus fréquemment cités par les salariés :

- ◆ **Sentiment d'isolement (23%)**
- ◆ **Bugs technique et/ou informatique (17%)**
- ◆ **Difficulté à se mettre au travail, frontière vie personnelle / vie professionnelle floue (15%)**
- ◆ Temps de travail plus long qu'au bureau (13%)
- ◆ Difficultés de communication / à participer aux réunions (10%)





→ Cependant,

- ◆ **Pour 8% des salariés participants à l'enquête, le télétravail n'a aucun impact significatif** (tant que sa pratique n'excède pas deux jours par semaine)


→ Mais également :

- ◆ Difficulté à résoudre les urgences (8%)
- ◆ Le fait de ne pouvoir compter que sur soi-même pour résoudre des problèmes professionnels (4%)

→ Ou encore :

- ◆ Des tâches qui ne peuvent être réalisées qu'en présentiel
 « Certaines tâches sont moins adaptées, ex. RDV clients »
- ◆ Problèmes de matériels
 « Installation matérielle à la maison pas forcément de qualité » ou « Manque de certains éléments (documents ou autres) »
- ◆ Surcharge virtuelle
 « Beaucoup trop d'écran par jour »
- ◆ Sentiment de culpabilité
 « Culpabilité de devoir prouver qu'on travaille »

LES ENJEUX POUR L'EMPLOYEUR DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER AVANT LA CRISE

-  Les principaux arguments pour la mise en place du télétravail régulier dans les entreprises avant la crise sont :
- Une évolution dans l'air du temps pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle,
 - Une attente des salariés.

- Pour la quasi totalité des entreprises, le coût de mise en place du télétravail n'a pas été un facteur déterminant.
- Le télétravail est encadré par un accord dans 19 établissements et par une charte dans 2 établissements.

- Les partenaires sociaux sont souvent favorables au développement du télétravail, ils alertent sur le sentiment d'isolement et la problématique de la frontière floue entre vie professionnelle et vie personnelle. Ils veillent également à l'équité du dispositif.




LES PRINCIPAUX AVANTAGES RENCONTRÉS PAR LES SALARIÉS PRATIQUANT LE TÉLÉTRAVAIL AVANT LA CRISE

 En 2020, avant la crise, le principal avantage cité par les salariés est le gain de temps suivi par l'efficacité dans la réalisation des tâches et la souplesse dans l'organisation du travail.

→ **Le plus fréquemment**, les salariés ont cité, comme avantages :

- ◆ **Gain de temps en déplacement (36%)**
- ◆ Efficacité dans la réalisation des tâches (17%)
- ◆ Souplesse dans l'organisation du travail (16%)
- ◆ Réduction de la charge mentale (moins de stress, moins de fatigue...) (14%)
- ◆ Meilleur équilibre de vie privée / vie professionnelle (14%)

→ Mais également plusieurs avantages découlant de la baisse de la mobilité :

- ◆ Intérêt écologique (réduction de l'empreinte carbone)
 « Réduction de mon impact CO₂ » ; « Réduction de la pollution due aux déplacements »
- ◆ Réduction du risque d'accident routier
 « Sécurité (moins de risques d'accidents de trajet) »
- ◆ Gain financier lié aux km évités
 « Economie de frais de déplacements »

→ Et enfin :

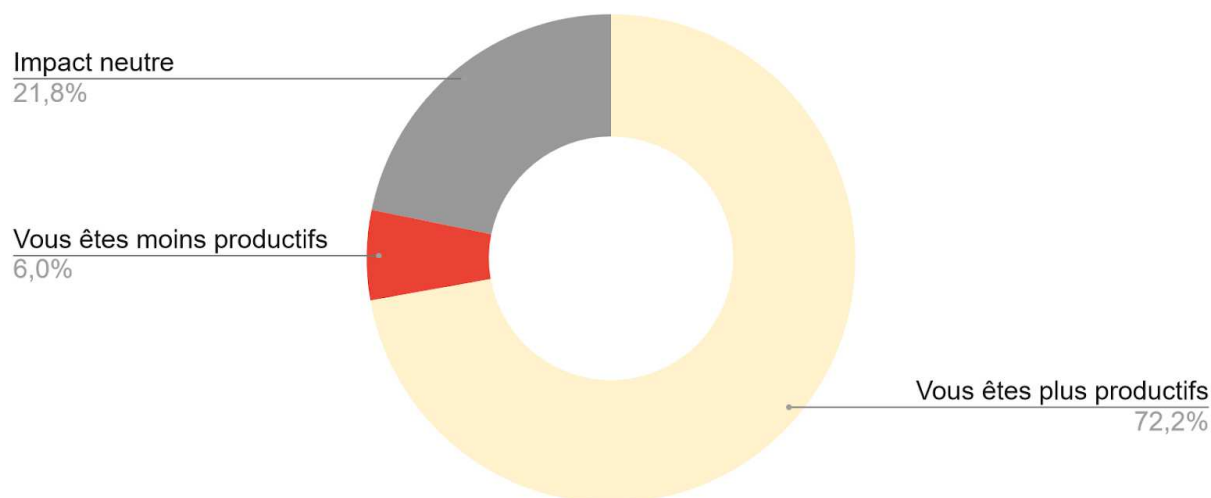
- ◆ Réduction des interruptions intempestives
 « Moins de sollicitations extérieures »

TÉLÉTRAVAIL ET IMPACT SUR LA QUALITÉ DU TRAVAIL AVANT LA CRISE

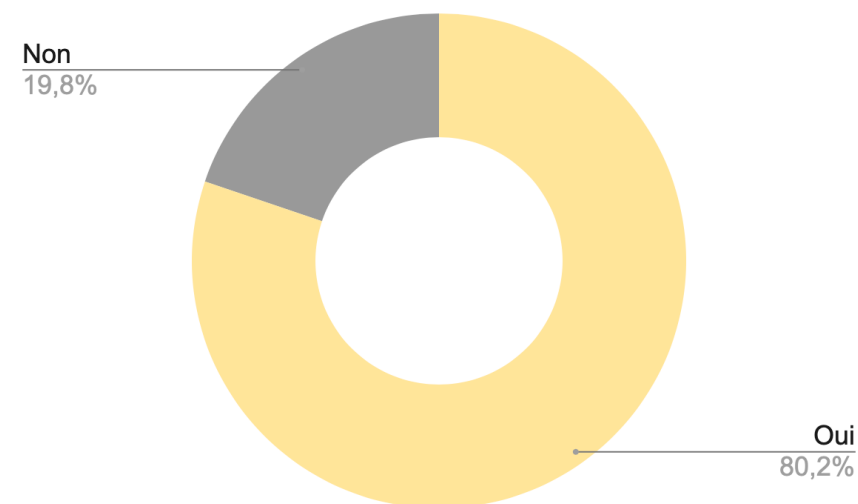
 Le télétravail a un impact positif sur la productivité et la qualité du travail.

- $\frac{3}{4}$ des salariés se sentent plus productif en télétravail, ceci est souvent expliqué par des interruptions moins fréquentes permettant une meilleure concentration
- Pour plus de 80% des salariés, le télétravail favorise la qualité du travail.

Vous sentez-vous plus ou moins productif en télétravail ?



Le télétravail favorise-t-il la qualité de votre travail ?

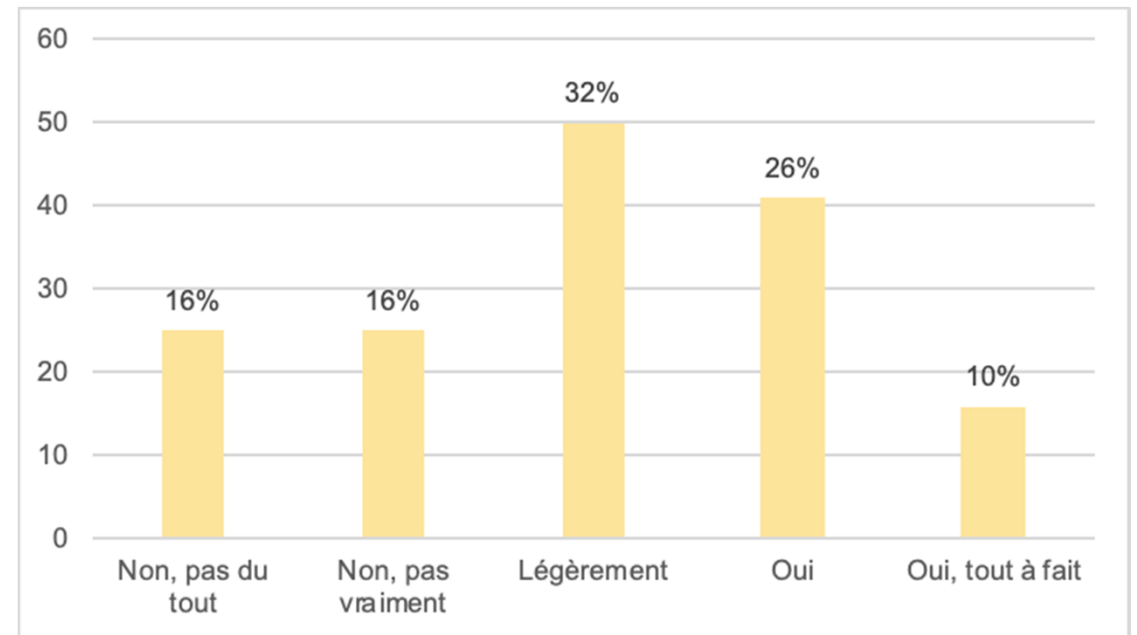


TÉLÉTRAVAIL ET IMPACT SUR LES MÉTHODES DE TRAVAIL AVANT LA CRISE

 En 2020, avant la crise, en fonction des métiers, des organisations, le télétravail peut amener à modifier, revoir ses pratiques de travail.

Pour la majorité des salariés, le télétravail modifie, au moins légèrement, les pratiques de travail.

Le télétravail a-t-il été à l'origine de changements dans vos pratiques, vos méthodes de travail ?

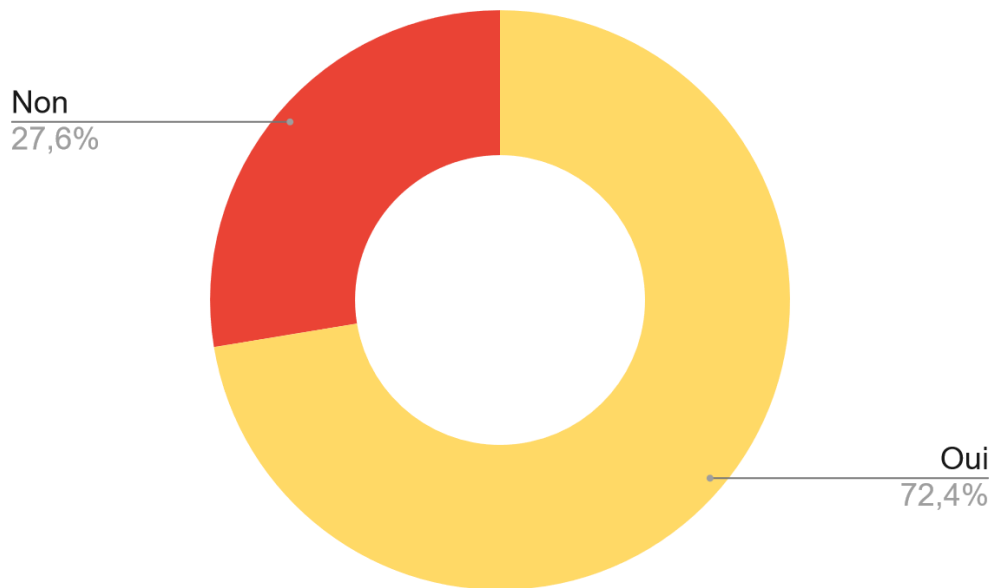


TÉLÉTRAVAIL ET IMPACT SUR LES TEMPS DE VIE



Pour plus de 70% des télétravailleurs, le télétravail permet d'améliorer l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Le télétravail vous permet-il une meilleure conciliation des temps de vie ?



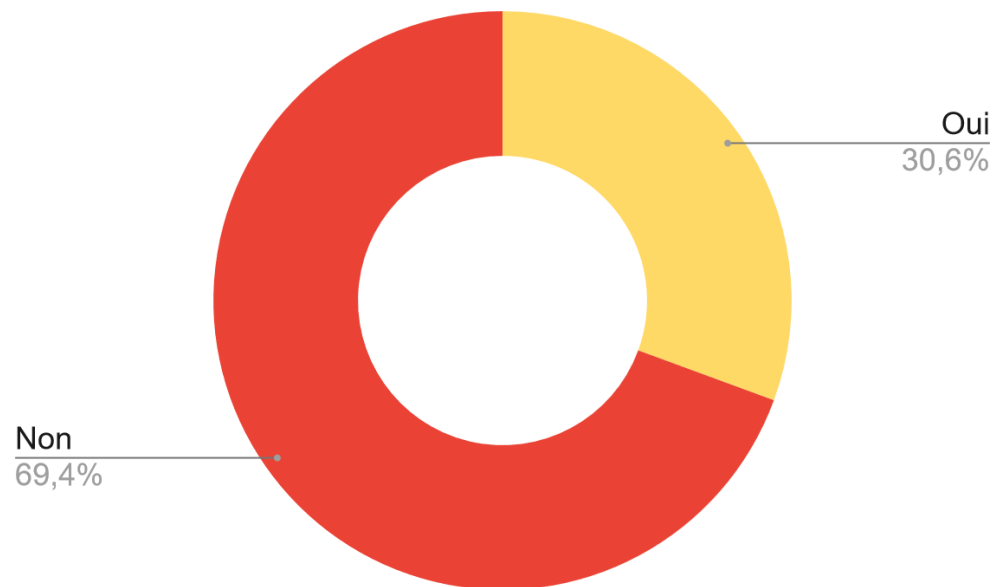
Données issues des 428 réponses à l'enquête "salariés" menée en 2020

- La plupart des salariées déclarent être plus disponibles pour leurs proches, et notamment leurs enfants (33%)
 - « Cela me permet de manger avec mes enfants et mon mari »
- Pour 29%, cela simplifie la gestion des contraintes personnelles (prise de RV, réception de colis, trajet pour les enfants...)
 - « Gain de temps, moins de précipitation le matin, la possibilité d'effectuer certaines tâches ménagères pendant la pause déjeuner, possibilité de récupérer les lettres ou colis ou de faire intervenir un professionnel à domicile »
- Cette disponibilité est essentiellement due au gain de temps en déplacement
 - « Le jour de télétravail, j'évite plus de 2 heures de déplacement en voiture »
 - « Minimum 3 heures de trajet économisé... »
- Le télétravail permet également de pratiquer une activité sportive
 - « Je fais du sport plusieurs fois par semaine et j'ai besoin d'ajuster mes horaires pour concilier entraînements et travail : le télétravail me permet cela »

TÉLÉTRAVAIL ET IMPACT SUR LA VIE LOCALE

 Pour plus de 30% des télétravailleurs, le télétravail permet de renforcer le lien avec la vie locale.

Le télétravail a-t-il modifié vos relations avec la vie locale ?



→ Pour les salariés :

 « Le gain de temps sur les déplacements permet d'être plus en contact avec le territoire »

 « Gain de temps des trajets, moins de fatigue, plus de disponibilités »

→ Ils fréquentent davantage, voire exclusivement, les commerces de proximité et marchés de leur territoire de résidence (45%)

 « Je fréquente plus régulièrement les petits commerces de mon quartier (librairie, primeur, restaurant associatif, etc.) »

→ 14% consacrent du temps aux associations de quartiers, réunions publiques etc.

 « L'absence de temps de trajet crée du temps pour gérer du temps associatif entre le temps de travail et le temps parental »

→ 6% des répondants ont renforcé leur lien avec leur voisinage

 « J'ai plus tendance à fréquenter les équipements / services à proximité de mon lieu de travail. Dès lors le télétravail favorise mes relations avec mon quartier »

EN SYNTHÈSE

→ En 2020, avant la crise :

- ◆ Les entreprises ont choisi de proposer le télétravail à leurs salariés pour leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle
- ◆ Une pratique qui remplit cet objectif puisque pour plus de 70% des télétravailleurs, le télétravail contribue à un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée
- ◆ Le gain de temps en déplacement est également un des avantages majeurs du télétravail.
- ◆ Il a de nombreux impacts positifs :
 - le salarié a plus de temps pour sa famille et ses proches
 - le salarié s'implique plus dans la vie locale, il fréquente commerces, marchés et associations du territoire
 - congestion, bilan carbone et qualité de l'air sont améliorés sur le territoire !
- ◆ Du point de vue des télétravailleurs, le télétravail a également un impact positif sur la productivité et la qualité du travail. Il permet de réaliser des tâches de fond, avec moins d'interruptions et une meilleure concentration.

TÉLÉTRAVAIL ET IMPACT CARBONE

LE PROJET REDUC'MOB

 Le projet Reduc'Mob a permis de sensibiliser les entreprises aux enjeux du télétravail, il a facilité le déploiement du télétravail en interne pour plusieurs entreprises. Aujourd'hui une dizaine d'entreprises utilisent régulièrement l'application Reduc'Mob Grand Lyon pour le suivi des émissions de CO2 évitées grâce au télétravail. L'application est connue par environ 10% des salariés répondants à l'enquête.

- De 2015 à 2017, 11 groupes de travail ont été organisés pour sensibiliser les entreprises au télétravail. Environ 25 entreprises ont participé à au moins l'un des groupes de travail.
- Le projet Reduc Mob a facilité le déploiement du télétravail en interne pour plusieurs entreprises : notamment la SERL, Solvay, Kem One, J TEKT.
- Il a permis la mise en place de l'application Reduc Mob Grand Lyon qui recense les km et les émissions de gaz à effet de serre évitées grâce au télétravail.



- Une dizaine d'entreprises sur la Métropole utilisent l'application Reduc'Mob pour le suivi des émissions de GES dont Kem One, le CHU, la SERL...

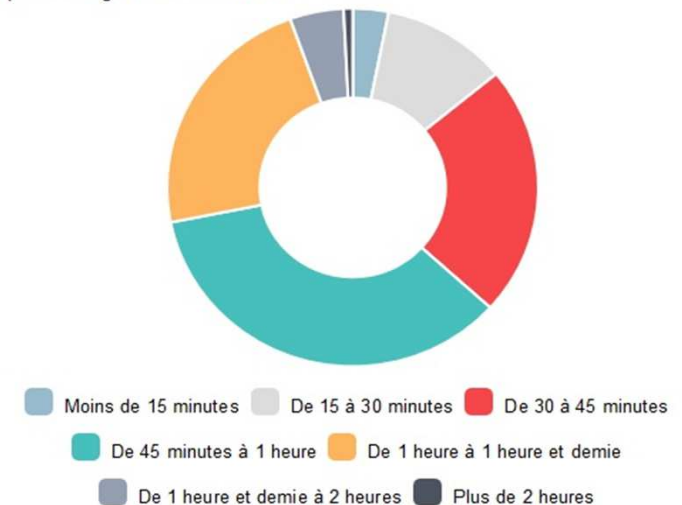
PLUS DE 10 000 JOURNÉES EN TELETRAVAIL COMPTABILISEES EN 2019

💡 En 2019, 257 salariés ont enregistré plus de 10 000 journées télétravaillées sur l'application. Ces journées comptabilisées ont permis d'éviter 62 tonnes de CO2.

- 257 salariés ont enregistré 10 194 journées en télétravail entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019
- 720 000 km ont été évités dont 280 000 en voiture et 324 800 en train
- 62 tonnes de CO2 ont été évitées sur la période
- 1 télétravailleur travaille en moyenne 40 jours par an
- 64 % des télétravailleurs mettent habituellement plus de $\frac{3}{4}$ d'heure pour se rendre sur leur lieu de travail

Temps de trajet domicile travail des salariés télétravailleurs

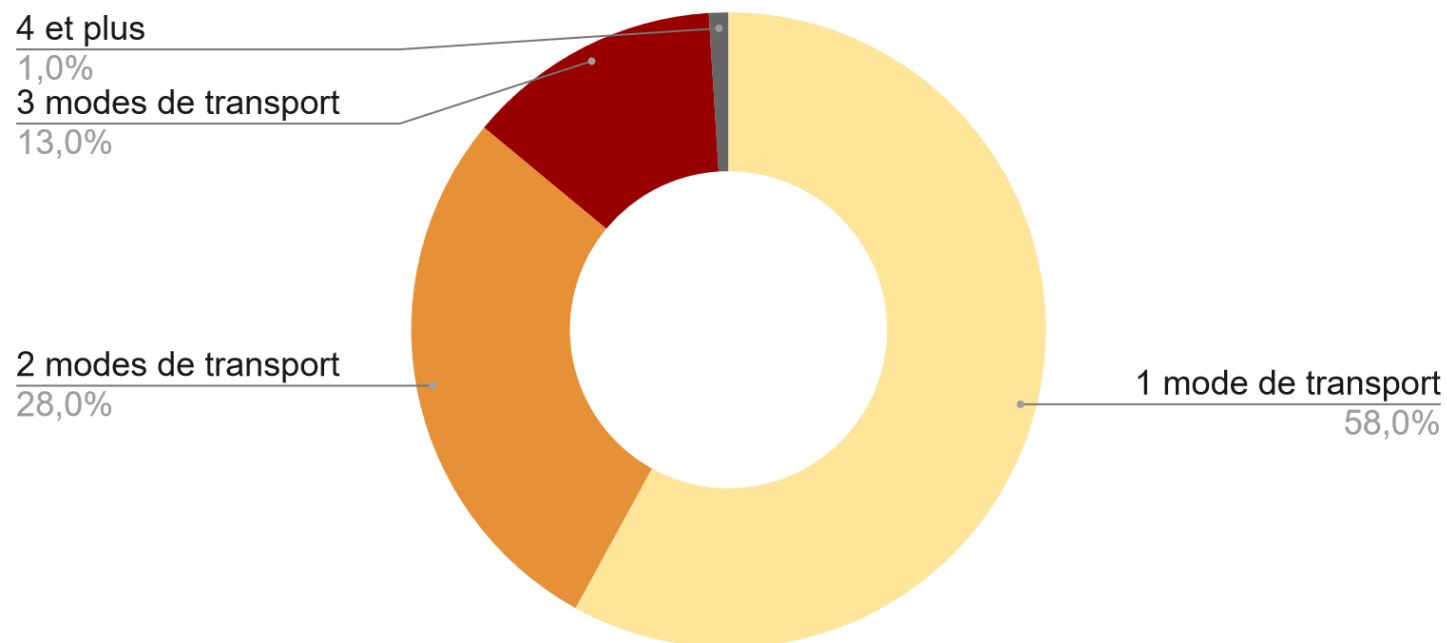
en pourcentage de télétravailleurs




LES HABITUDES DE DEPLACEMENTS DES TELETRAVAILLEURS (1/2)

- 💡 58% des télétravailleurs utilisent un seul mode de déplacement pour se rendre au travail.
En moyenne, un télétravailleur parcourt 34,4 km pour se rendre sur son lieu de travail.

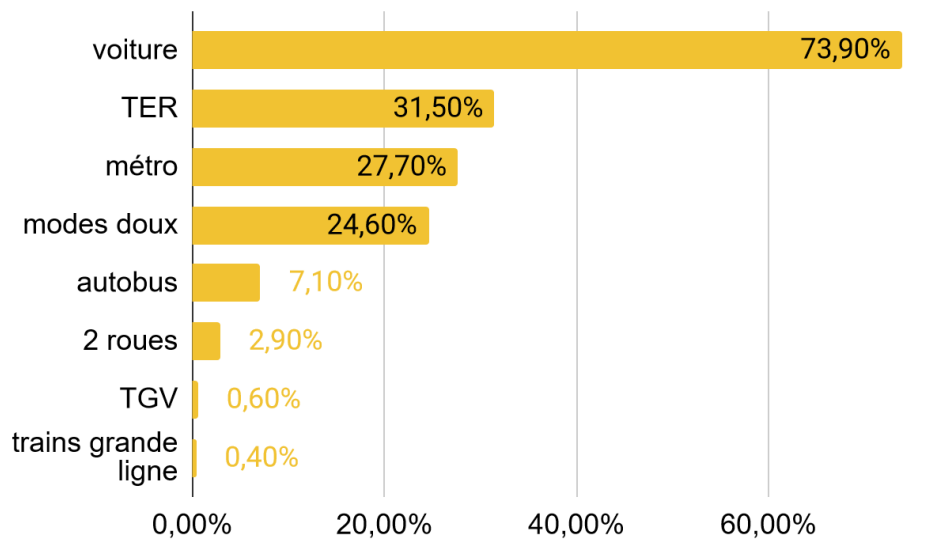
Nombre de modes de déplacements utilisés par les télétravailleurs sur le territoire de la Métropole de Lyon



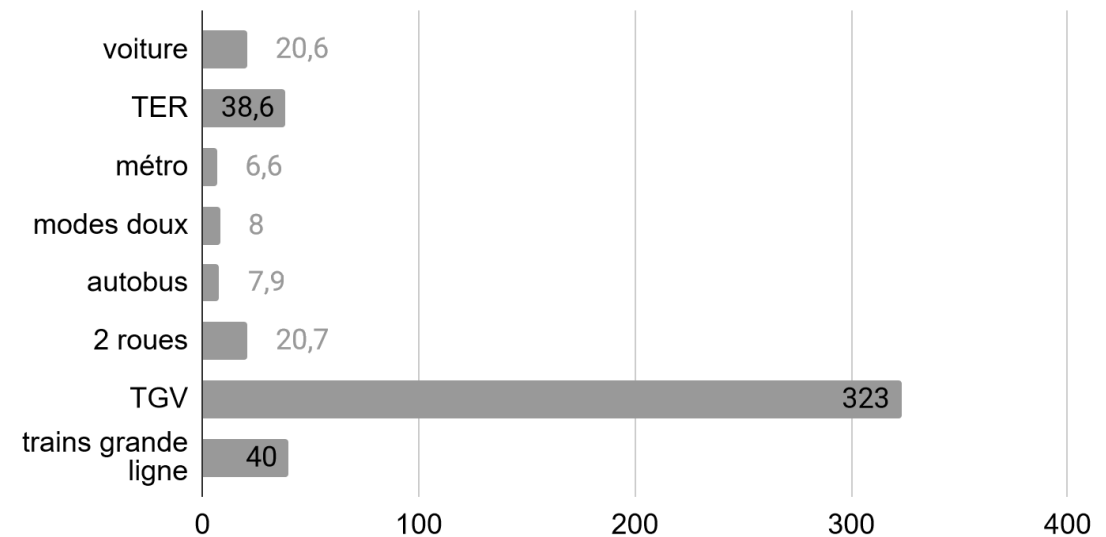
LES HABITUDES DE DEPLACEMENTS DES TELETRAVAILLEURS (2/2)

 Près de 75% des télétravailleurs utilisent leur voiture pour tout ou partie de leur déplacement domicile-travail. Ils effectuent en moyenne 20,6 km avec leur voiture pour l'aller uniquement, soit 41,2 km par jour. Environ 1/3 des télétravailleurs prennent le TER et réalisent en moyenne 38,6 km pour le trajet « aller », soit 77,2 km par jour.

Part des télétravailleurs en fonction des modes de déplacement



Nombre moyen de km pour le trajet « Aller » en fonction du mode de déplacement



Données issues de l'application Reduc'Mob Grand Lyon : <https://reducmob.alternatives-developpement.fr/#/>
524 salariés ont enregistré leurs habitudes de déplacement entre 2016 et 2020 sur l'application Reduc Mob

TÉLÉTRAVAIL ET CONSOMMATIONS D'ÉLECTRICITÉ

 Le télétravail évite des trajets pendulaires, permet de réduire les gaz à effet de serre et d'améliorer la qualité de l'air. Mais il contribue à plus d'échanges à distance. Il faut donc veiller à nos pratiques en télétravail pour limiter leur impact !

→ Avec le développement de l'accès aux équipements numériques et l'augmentation des usages (réseaux sociaux, streaming, messageries instantanées, partage de vidéos...), les émissions de GES liées au numérique sont en augmentation :

- ◆ Aujourd'hui, il représente 4% des émissions mondiales de GES (et 8% d'ici 2025 au rythme actuel)
- ◆ La consommation d'électricité des NTIC représente 10% de la consommation mondiale (30% pour les data centers, 30% pour les équipements des utilisateurs et 40% pour les réseaux de télécommunications)

→ Les bonnes pratiques en télétravail :

- ◆ Mail : cibler les destinataires et compresser les PJ
- ◆ Boîte mail : supprimer les mails inutiles, spams et vider la corbeille ; se désabonner des newsletters que vous ne lisez pas
- ◆ Internet : fermer les pages et onglets inutilisés
- ◆ Réunions : favoriser les réunions audio plutôt que visio
- ◆ Eteindre son ordinateur au-delà d'une heure de pause

EN SYNTHÈSE

- Près de 75% des salariés pratiquant le télétravail sur la Métropole de Lyon utilisent leur voiture pour tout ou partie de leur déplacement domicile travail. En moyenne, tous modes confondus, un télétravailleur parcourt 34,4 km aller pour se rendre sur son lieu de travail.
- Le projet Réduc Mob a montré que les déplacements supplémentaires réalisés par les salariés en télétravail étaient bien inférieurs aux déplacements pendulaires évités. Le télétravail a donc un impact positif sur les déplacements et les émissions de gaz à effet de serre.
- D'un point de vue environnemental, le télétravail permet de :
 - ◆ réduire la mobilité (et l'autosolisme pour une partie des télétravailleurs),
 - ◆ réduire les gaz à effet de serre ,
 - ◆ améliorer la qualité de l'air.
- Mais il contribue à plus d'échanges à distance. Pour maximiser ses effets environnementaux, il convient de :
 - ◆ faire un usage raisonné du numérique,
 - ◆ de privilégier les modes doux pour les trajets secondaires (courses, trajets au sport ou à l'école) effectués avant ou après la journée en télétravail.

PARTIE 2 :

TRAVAIL A DISTANCE EN TEMPS DE CRISE

Comment les entreprises se sont organisées ? Quelles ont été les principales difficultés et bonnes pratiques à partager ?

ORGANISATION ET GESTION DE LA CRISE

Comment les entreprises se sont-elles organisées dans la mise en place du travail à distance de crise ?

(Données issues d'interviews ou enquêtes qualitatives auprès de 21 établissements de la Métropole de Lyon entre mai et juin 2020)

UNE IMPLICATION FORTE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA MISE EN PLACE DES MESURES D'URGENCE

 Dans 90% des établissements interrogés, les partenaires sociaux ont été associés à la mise en place de mesures d'urgence.

- Les CSE et CHSCT ont été réunis en visio-conférence avant la crise et durant toute la durée de la crise pour travailler sur la mise en place des mesures d'urgence, le confinement et la sortie du confinement.
- Les discussions ont eu lieu à l'échelle nationale mais également à l'échelle régionale ou par site, les mesures d'urgence, le confinement et le déconfinement étant adapté à chaque région et chaque site, en fonction des spécificités des sites et de l'évolution sanitaire sur les territoires.

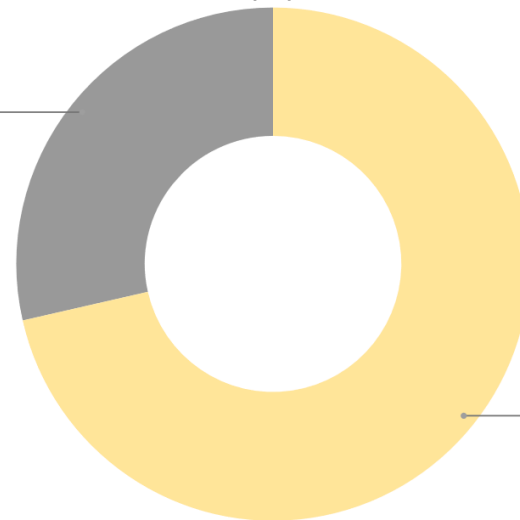
QUELS MATÉRIELS ONT UTILISÉ LES SALARIÉS DURANT LA CRISE ?

💡 Plus de 70% des travailleurs à distance ont utilisé uniquement du matériel de l'entreprise durant la crise.

→ Cependant, certaines entreprises ne disposaient pas de suffisamment de matériel informatique (ordinateur portable, téléphone portable...), elles ont alors mis en œuvre les solutions suivantes :


- ◆ Utilisation du matériel personnel,
- ◆ Achat d'ordinateurs portables supplémentaires et envoi direct au domicile des salariés,
- ◆ Ouverture des sites le 17 mars pour permettre aux salariés de prendre du matériel (PC fixe, écrans, ...),
- ◆ Recours au chômage partiel pour les salariés non équipés.

Matériel de l'entreprise et matériel personnel
28,6%



Matériel de l'entreprise
71,4%

LES ENTREPRISES DISPOSAIENT-ELLES DES OUTILS NÉCESSAIRES AU DÉPLOIEMENT MASSIF DU TRAVAIL A DISTANCE POUR FAIRE FACE À LA CRISE ?

 Les entreprises disposaient des outils nécessaires pour mettre en place le travail à distance même si des ajustements ont été réalisés la 1^{ère} semaine pour améliorer les conditions de travail : mise en place de connexions supplémentaires et déploiement d'outils complémentaires.

- **100 % des entreprises disposaient des outils nécessaires au déploiement du travail à distance** : connexion à distance, outils de visio-conférence. Plusieurs entreprises s'étaient équipées fin 2019 ou début 2020 d'outils collaboratifs à distance.

 « Teams venait d'être mis en place en interne »

- **50 % des entreprises ont cependant rencontré des problèmes de dimensionnement de leurs accès à distance**, problèmes réglés rapidement avec une augmentation de capacité et des bonnes pratiques notamment pour les visio-conférences (réduire l'utilisation de la vidéo par exemple). **Les entreprises n'avaient pas envisagé que l'ensemble de leurs salariés puissent travailler à distance en même temps.**

 « Nous n'étions pas prêts pour accepter toutes les connexions en télétravail. »

- **50 % des entreprises ont déployé des outils supplémentaires** : outils supplémentaires de visio conférence, augmentation de licences de connexion à distance, création d'accès à distance pour la supervision d'installations de production ou de traitement pour limiter les déplacements sur site

QUID DE LA SÉCURITÉ INFORMATIQUE PENDANT LA CRISE ?

 90% des entreprises interrogées n'ont pas rencontré de difficultés liées à la sécurité informatique.

- Des bonnes pratiques existaient déjà ou ont été mises en œuvre afin de sensibiliser les salariés et garantir la sécurité des données :
 - Module e-learning sur la sécurité et la sensibilité des données,
 - Charte d'engagement,
 - Déploiement par le service informatique des outils nécessaires à la protection des données.

EN SYNTHÈSE

→ Pour faire face à la crise

- ◆ Les entreprises se sont entourées des CSE et des CHSCT pour mettre en place les mesures d'urgence, de confinement et de déconfinement.
- ◆ Même si la majorité des entreprises étaient équipées pour déployer largement le travail à distance, on note
 - un manque de matériel dans certains cas
 - un sous-dimensionnement des accès à distance dans d'autres cas
- ◆ Le confinement a accéléré le recours à des moyens supplémentaires pour déployer plus largement le travail à distance : achat de matériel, augmentation des capacités de connexion, déploiement d'outils supplémentaires de visio-conférence, mise en place d'applications de pilotage d'installations à distance,...
- ◆ Les entreprises ont pris très rapidement, dès la 1ère semaine de confinement, les dispositions nécessaires pour garantir la sécurité des données. Des modules de sensibilisation, chartes de bonnes pratiques ont été diffusées pour informer les salariés des conduites à tenir.
- ◆ Ainsi, globalement, l'ensemble des entreprises a pu très rapidement proposer à ses salariés de bonnes conditions de travail à distance.
- ◆ Plusieurs entreprises ont indiqué que leur pratique régulière du télétravail avant la crise les avait aidé dans la gestion de la crise puisqu'elles disposaient des bons outils et qu'une partie de leurs managers et salariés maîtrisaient cette pratique.

SITUATION ET PERCEPTION DES SALARIÉS DURANT LA PÉRIODE DE CRISE

SITUATION DES SALARIÉS DURANT LA PÉRIODE DE CRISE

 Durant la crise, la situation des salariés varie en fonction des métiers et des secteurs d'activité. Elle a également évolué au fil du temps.

- Les situations des salariés durant la crise sont les suivantes :
 - Travail à distance 5 jours par semaine pour certains des salariés,
 - Alternance entre travail à distance et présence sur site (1 semaine sur 2 ou quelques jours par semaine sur site),
 - Présence sur site 5 jours par semaine,
 - Des salariés en arrêt maladie pour garde d'enfants,
 - Le chômage partiel s'est accru à partir de mi-avril.


- Plusieurs entreprises ont encouragé leurs salariés à prendre quelques jours de congés durant la période de confinement par solidarité avec l'impact de la crise sanitaire sur la situation économique des entreprises

RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL À TEMPS PLEIN

 Toutes les entreprises interrogées ont eu recours au travail à distance à temps plein pour au moins 5% de leurs salariés.

- Dans 43% des établissements interrogés, le travail à distance à temps plein est pratiqué par plus de 50% des salariés
- Le travail à distance à temps plein est pratiqué par 100% des salariés dans 4 établissements interrogés sur 21
- Le travail à distance à temps plein est plus pratiqué dans les secteurs de la recherche, du conseil, de l'informatique et de l'assurance.
- 67 % des salariés répondants à l'enquête "salariés" pratiquent le travail à distance à temps plein


LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES SALARIÉS PENDANT LA PÉRIODE DE CONFINEMENT

 Pour les salariés et leurs employeurs, le travail à distance a plutôt été une réussite malgré les conditions difficiles et particulières de la crise sanitaire. Les difficultés rencontrées par les salariés étaient parfaitement perçues par les employeurs.

VISION DES SALARIÉS

- Les principales difficultés rencontrées sont les suivantes :
 - ◆ La conciliation du télétravail et de la garde des enfants/école à la maison (18%)
 - ◆ Le sentiment d'isolement (16%)
 - ◆ Le manque d'un espace adapté à la pratique du télétravail (15%)
 - ◆ Un temps de travail plus long car certaines tâches prennent beaucoup plus de temps à réaliser qu'au bureau (13%) avec parfois, selon les secteurs, une charge de travail plus importante liée au contexte
- Mais également :
 - ◆ un manque de relations sociales liées au confinement plus qu'au télétravail
 - ◆ De nombreuses difficultés liées au numérique
 - ◆ Une surcharge cognitive liée à l'utilisation intensive des outils numériques
- Toutefois, 25% des salariés n'ont pas rencontré de difficultés particulières

VISION DES EMPLOYEURS

- Une vision plutôt positive du travail à distance malgré des difficultés liées au contexte de crise sanitaire
 - Les principales difficultés des salariés identifiées par les managers :
 - ◆ La difficulté de concilier garde d'enfants, école à la maison et télétravail
 - ◆ Un sentiment d'isolement fort et une angoisse liée à la crise sanitaire
 - ◆ Une absence d'espace adapté à la pratique du télétravail
 - ◆ Des problèmes de matériel ou de connexion
 - ◆ Une surcharge de travail notamment pour les managers
 - Mais également :
 - ◆ Une difficulté à gérer les écarts entre les télétravailleurs et le personnel sur site
 - ◆ Des métiers (très opérationnels ou très collaboratifs) pour lesquels le télétravail est difficile
-  « Lorsque l'on travaille dans l'innovation, c'est lorsque l'on est ensemble, en séminaire, avec un paperboard que l'on trouve plus facilement des idées, au fil de discussions, d'échanges. Le télétravail ne s'y prête pas bien. »

LES PRINCIPAUX AVANTAGES RENCONTRÉS PAR LES SALARIÉS PENDANT LA PÉRIODE DE CONFINEMENT

 Le travail à distance pendant la crise a permis aux salariés de se sentir utile : une avis partagé par la moitié des répondants.

→ Les principaux avantages du travail à distance identifiés par les salariés pendant la période de confinement sont les suivants :

- ◆ Le télétravail permet de se sentir utile en poursuivant son activité (47%), et de maintenir une activité économique (2%)
- ◆ Le télétravail permet de maintenir le lien avec les collègues, de lutter ainsi contre l'isolement (31%)
- ◆ Même s'il est difficile de concilier garde des enfants/école à la maison et télétravail, cela permet de passer plus de temps en famille (13%)

→ 2% des salariés déclarent ne voir aucun avantage au travail à distance durant la période de crise.

→ La perception du travail à distance en temps de crise est très différente de celle avant la crise en raison des conditions du travail à distance : situation de confinement, peu voire pas de travail en présentiel, famille présente à la maison...

- ◆ Le gain de temps en déplacement est l'avantage majeur du télétravail avant la crise. Il est très peu évoqué durant la crise, ce qui est tout à fait normal puisque les déplacements étaient interdits durant la crise sanitaire.
- ◆ Les autres avantages cités avant la crise (l'efficacité dans la réalisation des tâches, la souplesse dans l'organisation du travail et le meilleur équilibre vie privé / vie professionnel) sont peu cités en temps de crise, ce qui s'explique également par la situation de télétravail durant le confinement qui est complètement différente d'une situation de télétravail régulier : présence au bureau certains jours de la semaine, pas d'enfants à la maison...

EN SYNTHÈSE

→ Pendant la crise

- ◆ Toutes les entreprises interrogées ont eu recours au télétravail à temps plein pour au moins une partie de leurs salariés.
- ◆ Managers et RH ont bien identifié les difficultés des salariés durant la crise sanitaire.
 - 💬 « **Tous les collaborateurs ne sont pas à égalité dans les conditions de travail, le mot d'ordre pour les managers a été la bienveillance.** »
 - Certains ont eu du mal à concilier travail à distance et garde d'enfants en bas âge et école à la maison,
 - D'autres ont ressentis un sentiment d'isolement très fort,
 - D'autres n'avaient pas d'espace adapté à la pratique du télétravail.
- ◆ Le temps de travail a également souvent été plus long car certaines tâches ne se prêtaient pas bien au télétravail et prenaient donc plus de temps à être réalisées. Les managers ont dû être plus présents auprès de leurs équipes pour compenser le manque d'échange informel et la communication naturelle.
- ◆ Ces principales difficultés sont liées au confinement et non à une pratique régulière de télétravail dans des conditions classiques.
- ◆ Cette période a tout de même été perçue plutôt positivement par les salariés et les employeurs. Le travail à distance a notamment permis :
 - de se sentir utile en poursuivant son activité à près de la moitié des télétravailleurs,
 - de rompre l'isolement de la période de confinement grâce au lien avec les collègues de travail pour 1/3 des salariés.

BONNES PRATIQUES MANAGÉRIALES MISES EN PLACE DURANT LA CRISE

LES BONNES PRATIQUES DE MANAGEMENT DÉPLOYÉES PENDANT LA CRISE



Durant cette période de crise, les clés du management étaient :

- la bienveillance,
- le maintien des contacts et de la cohésion des équipes,
- l'identification, le suivi et le soutien des personnes vulnérables ou isolées.

→ **Environ la moitié des entreprises ont mis en place des procédures de management spécifique**

→ **Quelques exemples de bonnes pratiques mises en place par les entreprises de la Métropole de Lyon :**

- ◆ des réunions courtes et régulières à distance avec les équipes pour garder le lien. Attention une fréquence trop élevée peut être contre-productive et altérer le sentiment de confiance
- ◆ journal quotidien avec partage de photos des situations de télétravail et diffusion d'informations professionnelles
- ◆ newsletter hebdomadaire pour faire le point sur la situation de l'entreprise et présenter les perspectives
- ◆ création d'une FAQ pour permettre aux salariés de poser leur question
- ◆ diffusion d'un guide pour mieux vivre la période de télétravail en situation de crise
- ◆ pause-café Skype pour les échanges informels

LES DISPOSITIFS POUR FACILITER LA VIE DES FAMILLES DURANT LA CRISE



Plusieurs entreprises ont modifié leurs pratiques pour permettre aux salariés ayant des enfants de concilier plus facilement travail à distance, garde d'enfants et école à la maison.

- ◆ suppression des plages fixes / gestion des horaires par le salarié
- ◆ cadre strict des horaires de réunions : pas avant 9h et pas au-delà de 17h30
- ◆ adaptation de la charge de travail aux possibilités des personnes en fonction de leurs contraintes personnelles
- ◆ gestion des roulements des équipes de production / astreintes au cas par cas
- ◆ facilité de prise de congés

QUID DES DISPOSITIFS DE SURVEILLANCE DES SALARIÉS POUR LE TÉLÉTRAVAIL EN LIGNE ?



Les entreprises ne souhaitent pas avoir recours aux dispositifs de surveillance des salariés pour suivre les salariés en télétravail.



Pas de surveillance, de la confiance !



Autonomie et responsabilisation des collaborateurs !



Durant cette période, on demandait aux salariés de faire au mieux, pas de productivité imposée.

- Dans certaines entreprises, des dispositifs de surveillance des flux sont en place pour identifier une cyber attaque potentielle, mais ils ne surveillent en aucun cas le travail des salariés individuellement.
- Certaines entreprises ont dû modifier, renforcer leurs pratiques de suivi RH avec la mise en place d'un tableau de suivi de la situation des télétravailleurs (télétravail, congés, maladie) pour faciliter le suivi des équipes à distance.

EN SYNTHÈSE

→ Pendant la crise

- ◆ L'enjeu majeur pour les employeurs et les managers a été de maintenir le lien avec les équipes en télétravail pour rompre l'isolement, conserver motivation et dynamisme.
- ◆ Le management a été plus compliqué compte tenu de la distance entre les collaborateurs d'une même équipe :
 - ◆ « plus long et compliqué de manager mon équipe », « préférence pour les échanges directs en présentiel », « Manque des moments informels »
- ◆ La moitié des entreprises a mis en place des procédures de management spécifiques pour faciliter le maintien du lien. Dans les autres entreprises, chaque manager a adapté ses pratiques et proposé des temps collectifs à distance ou animé des communautés de travail.
- ◆ Le manager a ainsi eu un rôle plus important durant toute la crise : il devait être encore plus fédérateur et facilitateur pour maintenir la motivation des équipes
- ◆ La bienveillance était le mot d'ordre pour la plupart des entreprises durant cette période de confinement. Pour les entreprises interrogées, la surveillance des salariés en télétravail n'était et n'est absolument pas une bonne solution et surtout en temps de crise. Confiance et responsabilisation sont les 2 piliers du télétravail, en tout temps : avant la crise et durant la crise.

PARTIE 3:

ET MAINTENANT, QUELLES EVOLUTIONS POUR LE TELETRAVAIL ?

Comment le télétravail a -t-il évolué ces dernières années ? Quelle sera l'impact de la crise sur son évolution ?

EN 2016, UNE PRATIQUE ENCORE BALBUTIANTE




En 2016, le télétravail commence tout juste à se développer. Les principaux défis sont alors :

- de convaincre les entreprises, les décideurs, les managers, et les salariés,
- de régulariser et développer cette pratique émergente attendue par les salariés et dans l'air du temps pour les RH.

- Même si tous s'accordent sur le fait que le télétravail améliore la qualité de vie, plusieurs inquiétudes persistent :
 - ◆ la remise en cause des pratiques managériales
 - ◆ la crainte de la perte de contrôle
 - ◆ les risques relatifs à la santé et à la sécurité des télétravailleurs,
 - ◆ les inquiétudes quant à l'efficacité et la productivité des salariés,
 - ◆ les dérives du temps de travail.
- En 2016, sur les secteurs de la Vallée de la Chimie et de la Part Dieu, environ 4% des salariés pratiquent le télétravail de façon régulière (au moins une fois par mois).
- 15 à 20% des salariés ont déjà testé le télétravail de façon très occasionnelle.
- Seuls quelques entreprises ont mis en place un accord ou une charte permettant d'encadrer le télétravail.

EN 2020, AVANT LA CRISE

-  En 2020, avant la crise : facilité par les évolutions réglementaires et notamment l'ordonnance dite "Macron" du 24 septembre 2017, le télétravail se développe, les expérimentations foisonnent. Toujours plus de salariés sont concernés par cette nouvelle organisation du travail.
- Plus de la moitié des entreprises interrogées proposent le télétravail régulier à leurs salariés avec une fréquence de 2 jours par mois, 1 jour par semaine ou plus rarement 2 jours par semaine.
 - Environ 20% des salariés pratiquent le télétravail régulièrement (plusieurs fois par mois). Un bond par rapport au 4% de 2016.
 - Interrogées en 2016, les entreprises nous avaient indiqué estimer à environ 10% le taux de télétravailleurs en 2020 : une pratique qui se développe donc plus rapidement que ce qu'elles avaient anticipé !

PENDANT LA CRISE LIÉE À LA COVID-19



Malgré les conditions difficiles pendant la crise sanitaire, salariés et employeurs conservent une vision positive du travail à distance. Ils anticipent même une augmentation du télétravail suite à la crise.

VISION DES SALARIÉS

- 72,5 % des salariés ont une vision plus positive du télétravail suite à la crise sanitaire, malgré les mauvaises conditions liées au confinement.
- Seuls 12% ne souhaitent pas poursuivre le télétravail.

VISION DES EMPLOYEURS

→ Pour 80% des entreprises interrogées, plus de salariés auront envie de télétravailler après la crise. Certaines entreprises se préparent déjà à l'après.


💬 **Des salariés ont pris confiance dans leur capacité à gérer leur activité en télétravail régulier.**

💬 **La crise a montré que le télétravail était possible en analysant et repérant les activités télétravaillables.**

💬 **Globalement le télétravail est apprécié, les gens se sont rendus compte qu'ils étaient aptes à télétravailler.**

💬 **Il va falloir mettre en place un cahier des charges précis, la réflexion est en marche.**

DES AVANTAGES DÉMONTRÉS ET DES POINTS DE VIGILANCE PARTAGÉS

 La pratique du télétravail ces dernières années, ainsi que les 2 mois de travail à distance durant la crise ont permis de mettre en évidence les avantages et les points de vigilance à prendre en compte pour le déploiement à grande échelle du télétravail.

→ Les avantages du télétravail pour les salariés, l'entreprise et les collectivités sont démontrés et reconnus :

- ◆ Salarié : gain de temps en déplacement, réduction de la charge mentale, meilleure conciliation des temps de vie
- ◆ Entreprise : plus attractive, gain de productivité, plus de bien-être au travail
- ◆ Territoire : moins de congestion, meilleure qualité de l'air et moins de gaz à effet de serre, plus forte implication dans la vie locale des télétravailleurs

→ Les points de vigilance sont partagés. La période de crise sanitaire a véritablement permis à tous de les identifier :

- ◆ nécessité pour les managers d'adapter leur pratiques pour garantir le sentiment d'appartenance et la cohésion des équipes
- ◆ risque d'augmentation des risques psychosociaux notamment en raison de la surcharge numérique, d'une demande accrue de reporting, d'une frontière plus floue entre vie personnelle et vie professionnelle et de la dérive du temps de travail.

LE COWORKING UNE SOLUTION POUR RÉPONDRE À CERTAINES DIFFICULTÉS DU TÉLÉTRAVAIL



La pratique du télétravail depuis un centre de coworking permettrait de répondre à plusieurs difficultés rencontrées par les salariés ou à certaines inquiétudes des managers. Suite à la crise sanitaire et au déploiement du travail à distance à grande échelle, certaines entreprises souhaitent permettre à leurs salariés de télétravailler depuis un centre de coworking sur le moyen terme.

→ Les difficultés des salariés et inquiétudes des managers :

- ◆ sentiment d'isolement/manque de relations sociales de proximité
- ◆ difficulté à se mettre au travail
- ◆ frontière vie personnelle / vie professionnelle floue
- ◆ temps de travail plus long qu'au bureau
- ◆ manque d'un espace et/ou de matériels adaptés

→ Les solutions apportées par le coworking :

- ◆ un espace collaboratif, créateur de lien/réseau entre les coworkers et source d'enrichissement et de stimulation

« Cinq ans que je pratique le télétravail 2 jours par semaine et je réfléchis actuellement au développement d'un lieu de coworking dans mon village pour rompre un peu l'isolement »

- ◆ un cadre de travail motivant favorisant le bien-être
- ◆ une frontière vie personnelle / vie professionnelle nette
- ◆ des horaires flexibles mais limités
- ◆ des espaces équipés (wifi, bureau, salle de réunion, salon, imprimantes...)

UN DÉVELOPPEMENT ATTENDU DU TÉLÉTRAVAIL PAR LES EMPLOYEURS ET LES SALARIÉS

 Employeurs, DRH, managers, salariés, tous s'accordent pour dire que la crise va donner un coup d'accélérateur au développement du télétravail.

- Depuis 2016, le télétravail a connu une véritable évolution, puisqu'il est entré progressivement dans les usages des entreprises.
- En 2020, les salariés éligibles au télétravail le pratiquent le plus souvent 1 jour par semaine ou 2 jours par mois.
- La période de crise a été la preuve, pour les salariés et les employeurs, que le télétravail pouvait fonctionner à une échelle plus importante qu'il n'est déployé aujourd'hui.
- Employeurs et salariés sont persuadés que la pratique du télétravail va se développer :
 - ◆ Plus de métiers seront éligibles : la preuve a été faite que le télétravail fonctionnait très bien pour de nombreuses tâches
 - ◆ Plus de salariés souhaiteront poursuivre le télétravail.
 - ◆ Le fréquence du télétravail va augmenter et aller jusqu'à 2 voire 3 jours par semaine en fonction des entreprises.

TIRER LES ENSEIGNEMENTS DE LA PÉRIODE DE CRISE

 Les entreprises souhaitent tirer les enseignements de la crise et pérenniser les bonnes pratiques mises en place pour faciliter un déploiement à plus grande échelle du télétravail.

- Les entreprises souhaitent tirer les enseignements de la crise pour revoir leurs pratiques :
 - ◆ elles sont nombreuses à avoir mis en place des évaluations en interne pour identifier les perceptions des salariés durant la crise et leur vision du télétravail post-crise (IFPEN, Solvay, BAYER)
 - ◆ elles souhaitent partager leur expérience avec d'autres entreprises

- Les bonnes pratiques managériales ou les outils mis en place durant la crise vont être pérennisés pour faciliter le management des équipes en télétravail

- Des enjeux prioritaires ont été identifiés dans le cadre du déploiement à grande échelle du télétravail durant la crise :
 - ◆ le maintien de la cohésion et de l'esprit d'équipe
 - ◆ la gestion des risques psycho-sociaux et de la charge de travail.

TELETRAVAIL, CHOIX RESIDENTIELS, AMENAGEMENT DES TERRITOIRES



Le développement à grande échelle du télétravail pourrait avoir un impact sur les choix résidentiels des salariés qui s'éloigneraient des centres urbains pour accéder à des espaces plus grands et plus verts.

- Le confinement a souvent été plus difficile à vivre en zone urbaine où les logements sont plus denses, généralement plus petits et sans espaces extérieurs privatifs
- La crise pourrait donc inciter les salariés à s'installer dans des zones péri-urbaines ou rurales plus éloignées de leur lieu de travail
- La possibilité de faire du télétravail serait très certainement un argument supplémentaire pour s'éloigner de son lieu de travail
- Une partie de la population pourrait donc quitter les centres urbains pour s'installer dans les zones péri-urbaines ou rurales. Plusieurs questions se poseront alors :
 - Quel sera l'impact des déplacements les jours sur site en terme de congestion et de gaz à effet de serre ?
 - Comment le déploiement de centres de coworking peut participer à cette dynamique ?

EN SYNTHÈSE


→ Et maintenant,

- ◆ Le télétravail va poursuivre son développement à un rythme plus soutenu, la crise ayant démontré son fonctionnement à grande échelle. Le nombre de salariés concernés par le télétravail ainsi que la fréquence du télétravail vont augmenter.
- ◆ Les entreprises vont tirer les enseignements de la crise pour proposer une nouvelle organisation du télétravail.
- ◆ Certaines entreprises s'interrogent sur la place que pourraient prendre les centres de coworking dans leur organisation du télétravail : un lieu propice au travail et rompant l'isolement.
- ◆ Le développement du télétravail et l'augmentation de sa fréquence pourraient remettre en question certains choix résidentiels des salariés et les amener à s'éloigner des centres urbains ou de leurs lieux de travail.
- ◆ Le développement du télétravail à plus grande échelle sera-t-il un levier de redynamisation des zones péri-urbaines et rurales ?

POUR EN SAVOIR PLUS

Cliquer sur les liens ci-dessous :

MI3 MILLENAIRE 3 : la boîte à outil du télétravail

 L'application REDUC'MOB, calculez le gain environnemental et financier du télétravail

Scoop.it! Le SCOOP IT “télétravail et coworking” de la Métropole de Lyon