



TRAVAIL À DISTANCE

FICHE VARIABLE

COLLÈGE DE PROSPECTIVE
CHANTIER CENTRE-VILLE





TRAJECTOIRE DE LA VARIABLE

DÉFINITION ET ENJEUX

Le télétravail permet de travailler depuis son domicile, un bureau satellite de l'entreprise, un tiers-lieu disposant d'un espace de travail partagé (coworking) ou de manière nomade (lieux de travail différents selon l'activité à réaliser). Il concerne majoritairement les travailleurs indépendants, mais également les salariés qui choisissent ce fonctionnement, en accord avec leur employeur.

Le télétravail peut avoir une influence sur les centres-villes via trois mécanismes différents.

D'abord, il réduit les flux domicile-travail en direction des pôles d'emplois. Ce faisant, il réorganise la consommation sur le territoire, en favorisant le report des consommateurs sur leur lieu de résidence par rapport à leur lieu de travail.

Il peut ainsi avoir un impact positif sur les centres-villes des petites villes et des centres-bourgs. À l'inverse, en réduisant le flux de passage dans les agglomérations moyennes et grandes, il peut impliquer une baisse de la consommation dans ces centres-villes, en particulier dans le secteur de la restauration.

Il est également susceptible de renforcer le e-commerce quand le lieu de résidence des actifs est plus éloigné d'un centre commerçant, notamment quand le télétravail s'exerce à domicile. À plus long terme, il peut faire évoluer les choix de résidences en incitant les actifs à s'éloigner de leur lieu de travail. Il peut en particulier accélérer le desserrement francilien vers le sud de la région Hauts-de-France.

PASSÉ > PRÉSENT > FUTURS POSSIBLES

QUELLE A ÉTÉ L'ÉVOLUTION PASSÉE DE LA VARIABLE ?

Le télétravail a longtemps échappé à toute réglementation juridique. Un premier accord national interprofessionnel sur le télétravail a été conclu en juillet 2005, puis cet accord a été repris dans la loi du 22 mars 2012, inscrivant pour la première fois le télétravail dans le Code du travail.

En septembre 2017, l'une des « ordonnances Macron » est venue assouplir les règles régissant le télétravail. Le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE). Enfin, le 26 novembre 2020, un accord national interprofessionnel visant à améliorer la mise en œuvre concrète du télétravail a été signé par les partenaires sociaux.

Le télétravail ne s'applique pas à la majorité des travailleurs français. Une majorité d'actifs, 60 % d'entre eux, ne peuvent pas accéder au télétravail parce que leur présence est indispensable sur leur lieu de travail. Selon les chiffres fournis par le ministère du Travail, sur les 26 millions d'actifs

français, seuls un peu plus de huit millions peuvent travailler à distance. Soit un peu plus d'un tiers.

On ne connaît pas avec certitude le pourcentage de télétravailleurs en France. Ce chiffre varie entre 8 % et 17,7 % selon les sources. Le taux moyen en matière de télétravail affiché par l'Europe est d'environ 20 % voire 30 à 35 % dans les pays du nord de l'Europe. La France est donc en retard dans la pratique du travail à domicile par rapport aux pays scandinaves et anglo-saxons.

La faible part du télétravail peut être associée à la culture française du présentisme, qui favorise la présence physique sur le lieu de travail, et à une tradition hiérarchique plus forte du monde du travail français, en particulier dans l'administration : efficacité, contrôle de l'activité et cohésion d'équipe semblent souvent en France incompatibles avec le télétravail. C'est néanmoins une demande croissante des salariés, notamment pour réduire le poids des déplacements domicile-travail.

Le télétravail est effectué majoritairement à domicile (90 %) mais la croissance du taux de télétravailleurs contribue au développement d'espaces dédiés au télétravail, en particulier de tiers-lieux disposant d'espaces de coworking.

Il est possible de classer les secteurs d'activité en trois groupes selon leur capacité à proposer le télétravail :

- Secteurs fortement télétravaillables (au moins un emploi sur deux peut être réalisé en télétravail) : il s'agit des secteurs de l'information et de la communication, des activités financières et d'assurance, et de l'administration publique, défense, éducation, santé humaine et action sociale.

- Secteurs moyennement télétravaillables (entre 30 % et 50 % des emplois peuvent se faire en télétravail) : ces secteurs incluent ceux des activités spécialisées et de services administratifs, des activités immobilières et les secteurs des arts, des spectacles et des activités récréatives ; les autres activités de services ; les activités des ménages et extraterritoriales.

- Secteurs faiblement télétravaillables (moins d'un emploi sur trois peut être réalisé en télétravail) : cette catégorie comprend les secteurs de l'agriculture, de la construction, de l'industrie et des commerces.



© Région Hauts-de-France

QUELLES SONT LES DYNAMIQUES À L'ŒUVRE ?

Le premier confinement a entraîné le déploiement massif du télétravail avec 25 % des salariés qui ont pratiqué le télétravail pendant cette période. L'expérience ne s'est pas toujours réalisée dans les meilleures conditions, avec un espace de travail à aménager en quelques jours, une famille présente au domicile, et parfois un suivi scolaire à assurer. Néanmoins, 53 % des gens l'ont vécu positivement, que ce soit du fait de la réduction des déplacements domicile-travail, ou d'une meilleure organisation de son rythme de vie. Un sondage de CSA pour Malakoff Humanis confirme cet intérêt des Français : 73 % des télétravailleurs interrogés souhaitent continuer leur pratique à domicile, que ce soit de manière régulière (pour 32 %) ou ponctuelle (41 %). Ils sont 35 % à penser que cette période va modifier la position de leur entreprise à l'égard de cette pratique.

Le télétravail devrait s'installer durablement, le confinement ayant montré à des structures réticentes qu'il pouvait être efficace et/ou confortable. Toutefois il s'agissait de circonstances exceptionnelles et le déploiement du télétravail ne devrait pas prendre une telle ampleur par la suite (modèle hybride privilégié). Le reconfinement d'automne a ainsi montré davantage de réticences, soit de la part des entreprises, soit de la part des salariés, à pratiquer un télétravail sur 5 jours.

L'Observatoire Français des Conjonctures Économiques, dans sa publication intitulée « Évaluation au 6 mai 2020 de l'impact économique de la pandémie de COVID-19 et des mesures de confinement sur le marché du travail en France », a estimé les possibilités de télétravail par catégorie socioprofessionnelle :

- 85 % des emplois de cadres,
- 48 % des employés qualifiés,
- 34 % des professions intermédiaires,
- 10 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprises pourraient prétendre au télétravail,
- pour les autres catégories, le télétravail semble plus difficile à mettre en place.

Appliquées à la structure des catégories sociales de la région, ces estimations amèneraient ainsi 247 000 cadres et 186 000 personnes exerçant une profession intermédiaire à télétravailler. Au total près de 668 000 personnes pourraient potentiellement exercer leur métier sous ce mode de travail représentant 32 % des emplois présents en région. Ce ratio reste un ordre de grandeur qu'il convient d'avancer avec prudence, en effet, toutes les entreprises ne sont pas concernées avec la même intensité, et les actifs n'ont pas nécessairement la même appétence pour ce mode d'organisation du travail.

Ces estimations appliquées à une échelle infra-régionale révèlent les particularités territoriales (camemberts de la carte) : étant donnée la structure des catégories sociales, les zones d'emploi de Lille, Roubaix et Amiens ont un potentiel d'emplois télétravaillables plus élevé que celles de Berck, du Vimeu et de Dunkerque.

D'autre part, les estimations d'European data lab sur les emplois télétravaillables construites à partir de la structure des secteurs d'activités de la France et appliquées aux zones d'emploi de la région (aplat de couleur sur la carte), permettent d'appréhender le télétravail d'un autre point de vue. Les zones d'emploi de Lille, Roubaix-Tourcoing, Amiens et Douai ont une structure sectorielle qui leur permet d'avoir un taux de télétravail supérieur à la moyenne (estimée à 38,7 %) alors que les zones d'emploi de la Vallée de la Bresle-Vimeu et Péronne ont les plus faibles taux.

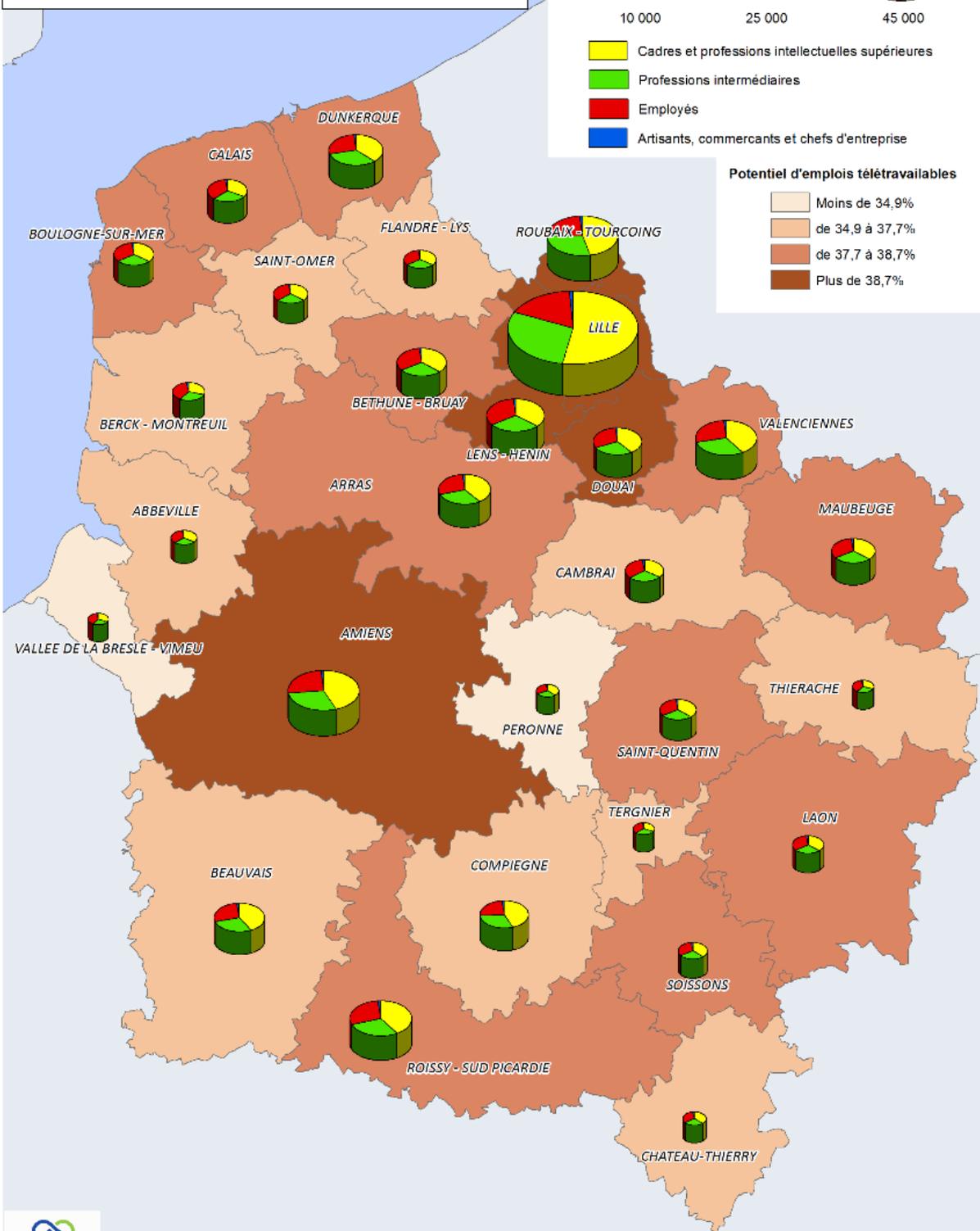
Le développement du télétravail est appuyé par un certain nombre d'acteurs, à commencer par un soutien important des autorités publiques. En effet, les collectivités territoriales sont de plus en plus nombreuses à soutenir des actions en faveur du télétravail dans leurs territoires : aides aux entreprises, accompagnement logistique et financier des acteurs (entreprises, associations), construction de lieux d'accueil. L'État et l'Europe accompagnent également ce mouvement, et c'est pourquoi le gouvernement a choisi d'élaborer un plan national de déploiement du télétravail, afin de réduire la pression des déplacements domicile-travail. Parmi les enjeux de ce plan, il cherche à favoriser le dynamisme et l'attractivité des territoires, par un accroissement de la demande de services émanant des télétravailleurs tout comme par une contribution à la modernisation de l'image des communes concernées.

Les évolutions socio-économiques jouent également en faveur du télétravail, qu'il s'agisse d'une recherche plus importante de flexibilité, d'une augmentation des effectifs de travailleurs indépendants ou l'essor des tiers-lieux.

Recherche de plus en plus importante de flexibilité temporelle et spatiale dans le travail

Selon le baromètre Actinéo/Sociovision 2019, **les actifs souhaitent bénéficier de plus de flexibilité dans leur travail**, tant en termes de temps (pouvoir choisir plus librement l'aménagement de son temps de travail dans la semaine) que d'espace (pouvoir choisir plus librement son lieu de travail selon ses besoins).

Estimation du nombre de télétravailleurs possibles selon la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi par zone d'emploi



Réalisation : Agence Hauts-de-France 2020-2040
 Sources : IGN GeoFla, Insee, RP2016, emplois au lieu de travail.
 Estimation à partir des taux de l'OFCE et d'European data lab
 Carte n°837-1 le 02/07/2020



Augmentation des effectifs de travailleurs indépendants

En France, les travailleurs indépendants – professions libérales, freelances et auto-entrepreneurs – représentent plus de 10 % des actifs français. Leur nombre a augmenté de 25 % entre 2003 et 2014, soit 10 fois plus vite que la population salariée. En 2016, 3,1 millions de personnes travaillaient avec un statut d'indépendant. La servicisation de l'économie génère en effet une externalisation grandissante des fonctions de l'entreprise. En Europe, des analyses économiques estiment que le nombre de travailleurs indépendants va surpasser celui des salariés d'ici 15 ans.

Certaines catégories de ces travailleurs indépendants représentent un potentiel non négligeable de télétravailleurs, en particuliers les freelances qui sont des travailleurs indépendants qualifiés issus du numérique – experts marketing, graphistes, designers ou développeurs informatiques qui choisissent de se mettre à leur compte sans employer d'autres personnes. Ils fournissent des services techniques, artistiques ou commerciaux externalisés par les organisations, via une plateforme numérique ou directement.

Selon Eurostat, le nombre de freelances a progressé de 145 % entre 2008 et 2018 en France. Ils étaient environ 700 000 en 2013 et ils sont 930 000 aujourd'hui en France. Environ 50 000 personnes deviendraient donc freelances chaque année.

Développement des tiers-lieux

Depuis plusieurs années, à l'initiative d'acteurs privés mais aussi de collectivités, de nouveaux lieux d'activités et de services, appelés « tiers-lieux », se sont développés un peu partout en France grâce au déploiement du numérique. Les tiers-lieux sont des espaces de travail partagés et collaboratifs qui permettent aux actifs de travailler à distance, à proximité de leur domicile et dans le même confort, dans des lieux aussi bien équipés et aménagés que l'entreprise.

Ces espaces de travail ciblent :

- des travailleurs indépendants, souvent entrepreneurs, désireux de dissocier vie privée et vie professionnelle, de sortir de l'isolement en disposant d'équipements professionnels à faible coût, de créer de nouvelles relations professionnelles et de développer un réseau afin de trouver suffisamment de missions,
- des travailleurs salariés à la recherche d'espaces de travail de proximité afin d'éviter les déplacements pendulaires,
- des travailleurs « nomades » et touristes recherchant des espaces de travail adaptés à leur mobilité.

Ces tiers-lieux répondent à de nouvelles aspirations sociales et sociétales : selon le gouvernement, 70% de la catégorie des 18-35 ans affirment vouloir être indépendants mais aussi ne pas travailler seuls." Les tiers-lieux réconcilient cette double tendance à l'individualisme et au travail en collectif.

Selon le rapport portant sur le coworking intitulé « Faire ensemble pour mieux vivre ensemble », réalisé par la Fondation Travailler Autrement et remis au gouvernement en

septembre 2018, près de 1800 tiers-lieux ont été recensés en France en 2018, dont près de la moitié implantés en dehors des grandes agglomérations. Il indique qu'en moyenne, pour chaque commune ayant créé un tiers-lieu, on constate +570 000 € de recettes annuelles via des achats réalisés et +370 000 € de recettes fiscales.

Le déploiement d'un réseau de lieux d'accueil des télétravailleurs sur tous les territoires est l'une des actions prévues dans le plan national de déploiement du télétravail (Action 15, mesure n°2). L'objectif est de développer l'offre de postes de télétravail au sein des tiers lieux sur tous les territoires, en particulier ceux dont la densité démographique n'est pas assez importante pour justifier des investissements privés.

Le gouvernement a ainsi décidé d'appuyer l'émergence de tiers-lieux dans le cadre de son programme « Nouveaux Lieux, Nouveaux liens ». Un appel à manifestation d'intérêt « Fabriques de territoire » a été lancé en juillet 2019 qui prévoit le financement de 300 Fabriques de territoire à hauteur de 45 millions d'euros, soit 150 000 euros maximum par projet.

En outre, les collectivités locales se sont emparées du sujet en cherchant à soutenir les initiatives en faveur du coworking : soutien à l'économie numérique dans les cœurs de métropole, redynamisation des espaces ruraux, volonté de proposer des lieux de travail alternatifs aux salariés pendulaires qui effectuent d'importantes navettes quotidiennes, etc.

À l'inverse de ces évolutions positives pour le télétravail, la méfiance des dirigeants encore très présente, particulièrement dans les petites entreprises, reste un frein à son déploiement.

À la fin du confinement, on a pu observer que dès que les entreprises ont pu faire revenir leurs salariés, elles l'ont fait. Selon les chiffres officiels, en septembre 2020, les télétravailleurs n'étaient plus que 12 % du total. 70 % d'entre eux ayant été invités par leur employeur à regagner leur bureau, leur magasin ou leur atelier.

Ainsi, il semble que, si le télétravail passe désormais plutôt bien dans les grandes entreprises qui avaient largement entamé cette réflexion depuis les grèves des transports et le mouvement des "gilets Jaunes", il passe encore mal dans les TPE et les PME. Une étude menée par la Confédération des PME montre clairement la méfiance des petits patrons à l'égard du télétravail : **80 % d'entre eux estiment qu'il limite la cohésion d'équipe et qu'il augmente le risque d'isolement.** Les managers redoutent également une baisse de productivité.

PASSÉ > PRÉSENT > FUTURS POSSIBLES

QUELLES SONT LES INFLEXIONS ET RUPTURES QUI POURRAIENT MODIFIER LES DYNAMIQUES EN COURS ?

Facteurs pouvant encourager le télétravail :

La crise sanitaire se prolongeant, elle pourrait faire évoluer les mentalités. Une partie des salariés obligés de télétravailler toute la semaine pendant les périodes de confinement pourraient y prendre goût et solliciter de leur employeur 2 à 3 jours de télétravail par semaine lors d'un retour à la normale.

Le gouvernement prévoit d'ailleurs que les entreprises développent massivement le travail à distance et estime à 3 millions le nombre de personnes qui vont demain le pratiquer régulièrement. Aussi, dans le cadre de son plan de relance de l'économie, le gouvernement réfléchit à appuyer la création de 500 manufactures de proximité dans les petites et moyennes villes prioritaires des programmes «Action cœur de ville» et «Petites Villes de demain» en s'appuyant sur les tiers-lieux existants. Déclinées sous trois formats allant de 700 à 1 200 m², ces manufactures de proximité seront proposées aux collectivités locales sous forme d'un dispositif clefs en main.

L'objectif est double :

- permettre leur déploiement rapide pour soutenir les artisans, micro-entrepreneurs et TPE, menacés par la crise, qui pourront ainsi mutualiser locaux et matériel professionnel.

- doter le territoire de centres qui permettent à tous les corps de métier de télétravailler dans d'excellentes conditions, avec des bureaux et connexions informatiques adaptés.

Le télétravail pourrait être rendu plus attractif pour les salariés si les entreprises prenaient les dispositions nécessaires pour fournir aux télétravailleurs le matériel indispensable pour travailler dans de bonnes conditions (poste de travail, fauteuil, écran, etc.) et prenaient en charge les frais qu'engendre le travail à domicile (chauffage, électricité).

Surtout que, pour les entreprises, le télétravail représente une opportunité pour réduire leurs coûts de fonctionnement : réduction de la taille des bureaux, économies de loyer, de chauffage, d'électricité...

L'achèvement du déploiement du très haut débit sur le territoire, en particulier dans les territoires ruraux, prévue pour 2022, sera également un facteur d'accélération du

télétravail, une bonne connexion internet étant indispensable pour cet usage.

Le développement du télétravail peut être freiné par différents facteurs :

- **L'accroissement des risques de cybermalveillances pour les organisations**

Une récente étude menée par Symantec révèle que 86 % des salariés interrogés utilisent leur matériel informatique personnel à des fins professionnelles. Et 42 % d'entre eux ne mettent pas à jour leurs systèmes de sécurité régulièrement. Ainsi, l'accès aux données sensibles de l'entreprise depuis chez soi a de quoi effrayer les services informatiques qui doivent désormais composer avec cette nouvelle façon de travailler.

Trois problèmes majeurs demandent une attention particulière :

- l'impossibilité, pour le salarié, d'accéder à des ressources nécessaires à son travail,
- la contamination du système de l'entreprise suite à une faille de sécurité sur le matériel de l'employé (et inversement),
- la perte ou la fuite de données.

- **Les risques psycho-sociaux** liés au télétravail. Le recours au télétravail peut en effet être générateur d'un mal-être au travail consécutif à un déséquilibre vie professionnelle – vie privée, à un stress lié à des contrôles ou des objectifs excessifs, à l'isolement, à un épuisement professionnel, etc.

- **L'inadaptation du matériel de télétravail ou du bureau** à domicile peut engendrer des risques physiques liés à une mauvaise ergonomie ou à une installation défectueuse.

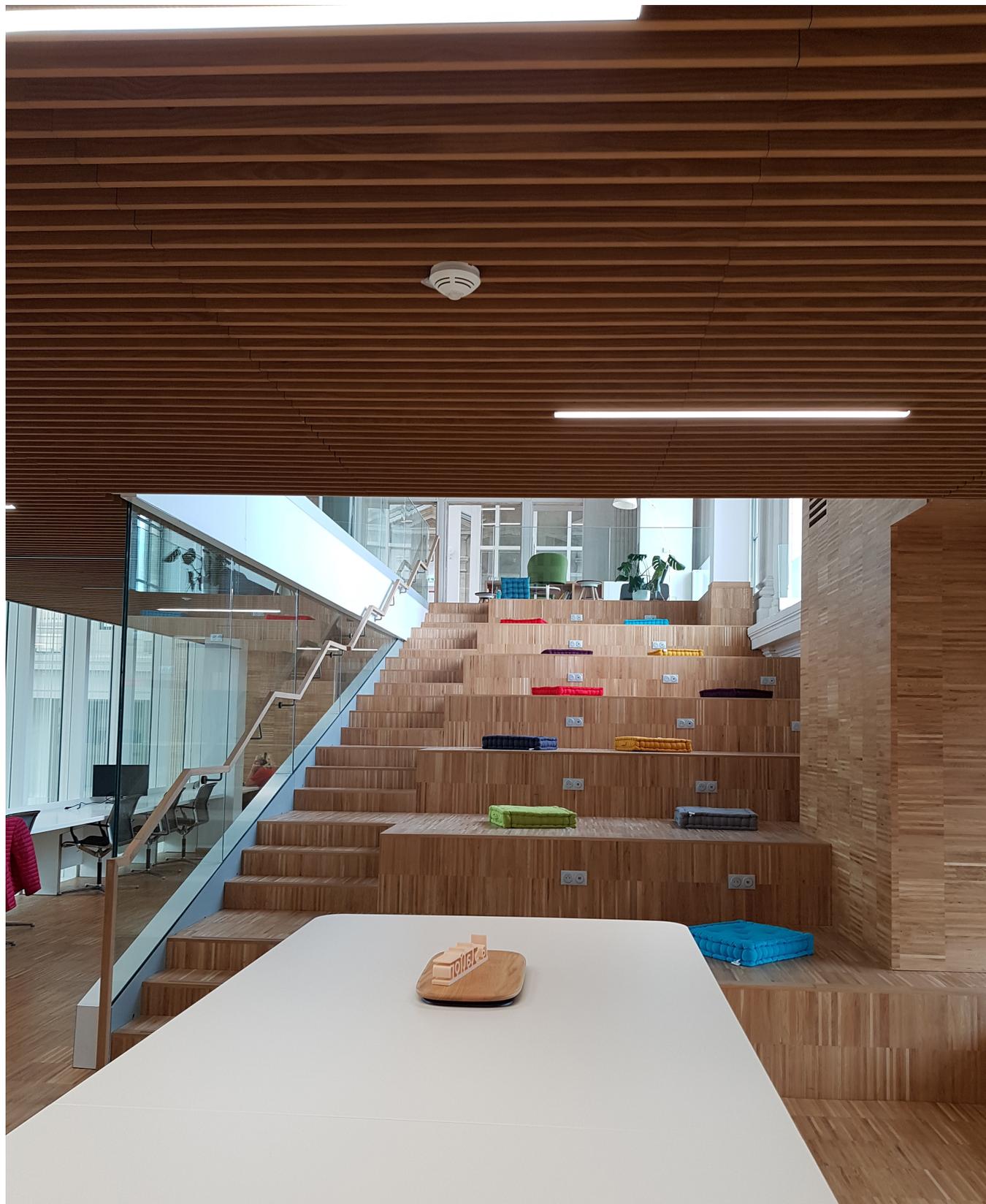
- **La réticence des jeunes actifs au télétravail**
Plusieurs enquêtes montrent que les jeunes diplômés, derniers insérés dans le monde professionnel, sont ceux qui ont le plus souffert de la période de télétravail prolongée. La plupart des jeunes n'ont pas encore construit leur carrière, sont moins payés, vivent dans de petits logements ou toujours chez leurs parents. Ils ne télétravaillent pas dans les mêmes conditions matérielles que les travailleurs

plus âgés et pâtissent davantage de la solitude. En outre, le télétravail ne facilite pas l'intégration à l'entreprise et l'apprentissage des savoir-faire/savoir-être spécifiques de leur activité. La présence de collègues permet également en temps normal d'émettre des alertes, en cas de surinvestissement par exemple. L'isolement à domicile ne permet pas cette vigilance sociale qui apparaît plus nécessaire pour des primo-arrivants sur le marché du travail (risque par exemple de présentéisme numérique). La sociabilité

au travail est aussi un facteur d'attractivité pour les jeunes actifs.

- Un effet de saturation lié au confinement

Le confinement et l'isolement qu'il engendre, les mauvaises conditions subies dans le cadre d'un télétravail forcé et brutal, pourraient également avoir l'effet inverse de celui décrit plus haut, en décourageant cette pratique.



MICRO-SCÉNARIOS

Élaborés en atelier, ces scénarios proposent des avenir **possibles** de la variable étudiée, articulés à partir de trois hypothèses :

- L'hypothèse **tendancielle** s'inscrit dans la continuité des dynamiques en cours,
- Deux **hypothèses alternatives** transformatrices du centre-ville ont été élaborées autour de ce pivot central.

LE TÉLÉTRAVAIL, EN RETRAIT, N'A PAS D'EFFET TRANSFORMATEUR SUR LES CENTRES-VILLES

Suite aux multiples confinements liés à la crise sanitaire, de nombreux salariés ressentent le besoin de retourner au bureau pour retrouver du lien social. Le télétravail n'est plus plébiscité que par une minorité de personnes et ces dernières le pratiquent uniquement de manière occasionnelle et à domicile. Les actifs ne s'éloignent donc pas davantage de leur lieu de travail, et l'attractivité territoriale régionale n'est pas renforcée.

LE MIX TÉLÉTRAVAIL/PRÉSENTIEL RENFORCE L'ATTRACTIVITÉ RÉGIONALE

Le télétravail se développe progressivement mais n'est pratiqué majoritairement qu'un à deux jours par semaine à domicile et ne concerne qu'une petite partie de la population. Les tiers-lieux se développent mais ne constituent pas les leviers espérés par les autorités publiques pour créer de nouvelles activités et développer une économie résidentielle. Les actifs ne font évoluer que marginalement leurs habitudes d'achat vers leur lieu de résidence. Les migrations résidentielles sont toutefois encouragées par des déplacements domicile-travail moins fréquents, et la région Hauts-de-France gagne en attractivité auprès des familles franciliennes.

LE TÉLÉTRAVAIL REDISTRIBUE LES CARTES ENTRE LES CENTRES-VILLES ET RENFORCE L'ATTRACTIVITÉ RÉGIONALE

Le télétravail se développe massivement, les tiers-lieux sont plébiscités. Le télétravail conduit ainsi à une nouvelle répartition géographique de la population active, dont le lieu de résidence s'éloigne franchement du lieu de travail. Il permet aussi à la région Hauts-de-France de gagner des habitants, les salariés d'Ile-de-France saisissant cette opportunité pour quitter la région capitale, dont la dépopulation liée aux migrations résidentielles des familles s'accélère. Les bourgs et petites villes voient leur population augmenter. Les télétravailleurs vivant en milieu rural et périurbain modifient leurs habitudes de consommation. Ils se rendent plus souvent dans le bourg le plus proche de chez eux ou de leur tiers-lieu et y réalisent les achats qu'ils faisaient avant dans la ville où se situe leur travail. Face à l'afflux d'une nouvelle clientèle, les centres-villes des bourgs et petites villes retrouvent leur vitalité commerciale. À l'inverse, les villes moyennes et grandes de la région perdent du flux de transit. Leurs centres captent moins de parts de marché que précédemment. Ne bénéficiant plus d'une clientèle captive, ces centres-villes doivent se réinventer pour attirer davantage les visiteurs.

NB : le télétravail a un effet différencié selon les centres-villes, il n'y a donc pas de scénario bas ou haut pour les centres-villes mais des scénarios hauts ou bas par rapport au développement du télétravail, qui ont donc des conséquences différentes selon le centre-ville observé.

RÉFÉRENCES DOCUMENTAIRES

- Plan national de déploiement du télétravail – Juin 2017
- Rapport Mission Coworking « Faire ensemble pour mieux vivre ensemble » 2018 réalisé par Patrick Levy-Waitz, Président de la fondation « Travailler autrement »
- Baromètre Actinéo/Sociovision 2019
- Etude « Travail indépendant, quels scénarios pour la France en 2030 ? » Futuribles
- INSEE Première n°1768 Août 2019 « Les indépendants : le rebond amorcé dans les années 2000 se poursuit en 2016 »
- Le télétravail en France, Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)
- Qui sont les TNS travailleurs indépendants ? 30 avril 2020, la Mutuelle Générale
- Télétravail, coworking, portage salarial, freelance, entreprise individuelle, société : de quoi parle-t-on ? Solozère
- Télétravail : oui mais pour combien d'emploi et quel secteur ? David Marguerit, 4 mai 2020, European Datalab
- Etude 2019 : Le Freelancing en France, Laetitia Vitaud, MALT
- Plaidoyer pour le télétravail en France, Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), télétravailler.fr



Date de publication : février 2021

Rédaction : Aurore Sorin - Benoît Guinamard
Coralie Peyrot-Bégard - Stéphane Humbert

Contact : collegedeprospective@hautsdefrance.fr

Retrouvez l'actualité et les publications du collège sur le site de l'Agence Hauts-de-France 2020-2040
<https://2040.hautsdefrance.fr>

Photo page de couverture : © Région Hauts-de-France