

PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

FICHE N°1

AGENCE DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE L'ARIÈGE, ARIÈGE EXPANSION

ARIÈGE

Les télécentres permettent à des salariés de mettre en place une 'organisation télétravail' au sein de leur entreprise.

Ils rompent ainsi l'isolement du télétravailleur seul en créant un certain esprit d'entreprise.

Annie FACHETTI

Chargée de mission pour l'Agence départementale de développement économique Ariège Expansion

Quelle est la définition juridique du télétravail ?

C'est une définition qui a beaucoup évolué notamment grâce à la loi Warsmann de février 2012 qui apporte un cadre juridique au télétravail. Le télétravail est aujourd'hui défini comme une activité qui se pratique à distance en utilisant les technologies d'information et de communication par un salarié d'une entreprise ou d'une collectivité ayant un avenant à son contrat de travail qui lui permet de télétravailler ou à son domicile ou dans un lieu professionnel type télécentre.

Pourquoi le conseil général de l'Ariège a développé une politique en faveur du télétravail ?

Dès les années 95-96, on s'est intéressé aux NTIC. En 2004, suite à la fermeture de l'usine du Groupe Aluminium Péchiney-Alcan en Haute-Ariège, on a développé et mis en œuvre un contrat territorial de revitalisation économique axé sur le télétravail en parallèle au développement d'un programme de déploiement d'un réseau Internet haut débit et très haut débit. L'urgence était de maintenir l'activité économique et les services à la population dans cette vallée ; quand vous fermez un site de près de 130 salariés dans une vallée où il y a 600 habitants, l'impact est lourd. Sachant la difficulté pour créer de nouveaux emplois, on a trouvé pertinent d'attirer de nouveaux actifs ayant la possibilité de travailler à distance. L'expérimentation du télétravail concernait ce territoire en particulier. On s'est progressivement rendu compte que des télétravailleurs voulaient s'installer dans le département, mais par forcément

sur ce territoire. C'est pourquoi cette expérimentation est devenue un programme départemental géré par l'Agence départementale de développement économique Ariège Expansion officiellement missionnée par le conseil général.

Comment agissez-vous pour développer l'usage du télétravail ?

En tant que chef de projet pour le programme « Ariège Télétravail », je mène trois missions pour développer le télétravail. La première mission est d'accueillir sur le département une population active indépendante qui peut pratiquer son activité professionnelle à distance.

La seconde mission est de développer le télétravail au sein des entreprises en faisant en sorte que de plus en plus d'entreprises ariégeoises intègrent cette organisation du travail dans leur entreprise. La troisième mission est de développer le télétravail dans les collectivités publiques en faisant en sorte que les agents des intercommunalités, des communes et du conseil général puissent aussi expérimenter et mettre en œuvre l'organisation télétravail.

« Le concept était de permettre à des personnes qui télétravaillaient ou voulaient télétravailler de se retrouver dans un environnement professionnel »

En lien avec ces trois missions, nous gérons trois télécentres développés dans trois pépinières d'entreprises pour réduire les coûts d'aménagements et de fonctionnement. Le concept est de permettre à des personnes qui télétravaillent ou voudraient télétravailler de se retrouver dans un environnement professionnel. Ce sont des bureaux partagés. Une personne, soit par convention, soit ponctuellement peut venir télétravailler une journée, une demie journée, deux heures dans ces bureaux pour un coût relativement faible. A Ariège Expansion, nous travaillons avec un système de convention. L'abonnement de la personne qui vient avec son propre matériel est de 50€ pour quatre jours d'accès au télécentre par mois, sachant qu'une convention donne accès aux trois télécentres. Tel que proposé, l'accès est quand même moins onéreux qu'un aménagement de poste.

Dans une optique d'aménagement du territoire au niveau départemental, ces pépinières sont réparties sur le département : Verniolles (centre du département), Lavelanet (partie Est) et Saint-Lizier (partie Ouest). Le premier avantage est le **gain de productivité** même si ce n'est pas un terme forcément adapté à tous les secteurs ou à toutes les structures d'entreprises.

Quels sont les avantages du télétravail pour les employeurs et les salariés ?

Qu'on télétravaille de son domicile ou d'un télécentre, on est calé sur une mission bien précise avec un objet et un planning bien défini, et on n'est pas « déranger » par les collègues de travail ou par tout le flux d'informations qui peut arriver quand on est dans l'enceinte de l'entreprise.

Cependant, les échanges entre collègues constituant la richesse d'une entreprise, le télétravail est en général pratiqué un ou deux jours par semaine. Les télécentres sont une solution pour rompre l'isolement des télétravailleurs en les mettant en relation avec des salariés d'autres entreprises, ce qui crée un certain esprit d'entreprise.

Le télétravail permet aussi de travailler en temps décalé, d'être sur des rythmes différents : certaines personnes sont plus efficaces le matin, d'autres en fin de journée.

Il peut y avoir un gain d'utilisation de l'espace pour une entreprise ou une collectivité car on peut mutualiser des bureaux. L'organisation télétravail peut répondre à une problématique d'entreprise qui se-

rait à l'étroit dans leurs locaux.

L'un des avantages évidents concerne **l'impact écologique**. Quand on fait un trajet domicile-travail d'une demie heure, d'une heure voire plus avec un aller-retour dans la journée, le télétravail d'un à deux jours par semaine chez soi ou dans un télécentre à proximité de son domicile permet un gain évident en termes d'impact écologique mais aussi en frais d'essence ou d'entretien du véhicule. Le salarié est également moins stressé. De plus, la réduction des flux domicile-travail pourrait à long terme diminuer **les problèmes de trafic et d'accessibilité de l'agglomération toulousaine**.

Un des autres avantages du télétravail est qu'il permet une **meilleure conciliation entre des rythmes de vie professionnelle et personnelle**. Ce n'est pas le premier argument que je mettrai en exergue parce qu'il fait peur à certains dirigeants d'entreprises. L'accord-cadre de 2002 prévoit que les périodes de télétravail peuvent être déconnectées des horaires classiques de bureau. Pourquoi un des parents ne commencerait-il pas à travailler en décalé pour permettre de gérer les enfants, la rentrée ou la sortie scolaire ? Cette conciliation est intéressante ; on touche à toute la problématique de l'équilibre et de la parentalité par rapport aux fonctions dans les entreprises.

« Il est évident que le télétravail a un impact sur l'économie résidentielle sur un territoire comme le nôtre parce qu'une personne qui télétravaille et qui est installée en Ariège consomme à proximité de chez elle »

Quelles sont les conséquences du télétravail pour votre territoire ?

Il est évident que le télétravail a un impact sur l'économie résidentielle sur un territoire comme le nôtre parce qu'une personne qui télétravaille et qui est installée en Ariège consomme à proximité de chez elle. Et le télétravail est un facteur d'attractivité, car les salariés réalisent qu'ils peuvent habiter un peu



plus loin et télétravailler tout en sachant que l'impact financier et en termes de trajet sera moindre.

Il y a aussi un intérêt pour les entreprises ariègeoises qui voient leur bassin de recrutement potentiellement élargi. Le télétravail constitue un facteur d'attractivité supplémentaire pour les entreprises qui savent que venir travailler en Ariège représente un trajet allongé lorsqu'on habite à Toulouse ou dans un département limitrophe. Mais finalement comme les salariés viendront en Ariège trois fois par semaine et qu'ils télétravailleront les deux autres jours, ça reste possible. On inverse un peu la logique, mais le télétravail permet aussi de répondre à une problématique des entreprises départementales de recrutement. Pour l'instant on est encore dans des pratiques et des expériences anecdotiques, mais c'est aussi un enjeu du télétravail.

Le télétravail a du mal à se développer à cause des réticences des patrons ou des travailleurs ?

Je ne mettrai pas ce clivage. Ce sont tous les freins psychotechniques que peut susciter un changement d'organisation dans sa façon de travailler qui limitent la mise en place du télétravail. Le télétravail est une organisation de travail qui touche l'organisation de l'entreprise. Il concerne les télétravailleurs mais aussi les managers, les responsables hiérarchiques, les chefs d'entreprises et les collègues.

La législation actuelle encourage-t-elle le développement du télétravail ?

Il y a déjà eu une énorme évolution puisqu'on parle enfin de télétravail dans le droit du travail en France. Avant, il y avait une adaptation d'un accord-cadre européen de juillet 2002 qui émanait d'une négociation avec les syndicats.

Cependant, selon moi, la législation doit évoluer pour permettre l'augmentation du télétravail. Il faut arriver à globaliser et à bien intégrer le statut des télétravailleurs dans le code du travail pour que quelle que soit la situation, on soit sur des principes de droit qui permettent aux entreprises, aux chefs d'entreprises et aux salariés de s'y référer pour mettre en œuvre l'organisation télétravail. On n'a pas besoin d'un cadre compliqué car aujourd'hui beaucoup d'organisations en télétravail sont expérimentées sans être forcément formalisées par des avenants au contrat de travail et elles fonctionnent bien. Une fois qu'on aura une loi qui encadrera vraiment cette organisation du travail, les entreprises seront énormément rassurées et ça pourra booster le développement du télétravail.

Pour l'instant, il y a encore un énorme travail d'information à faire pour expliquer ce que c'est, que ce n'est

pas dangereux, et qu'il y a beaucoup d'avantages. Il faut faire évoluer les mentalités. L'encadrement juridique est l'outil principal de cette évolution. A partir du moment où le cadre juridique avance, ça sécurise, ça rassure, et ça fait évoluer les pratiques et les mentalités.

L'organisation télétravail peut-elle s'implanter sur tous les territoires ?

Le télétravail est reproductible partout et s'adapte à n'importe quel territoire. D'ailleurs aujourd'hui, un grand nombre de territoires, quel que soit l'échelon ou le périmètre, expérimentent des projets de télétravail. En initiative privée, pour être en relation avec quelques structures, on a découvert qu'il y avait autant de modèles économiques que de télécentres ou d'espaces de co-working. Mais pour le rural, je pense qu'une initiative privée est une contrainte supplémentaire car il faut quand même une masse critique pour équilibrer ce type d'infrastructure. Il est évident que les collectivités locales ont un rôle à jouer. A mon avis, il faut soit un partenariat public-privé, soit un soutien des collectivités (intercommunalité, commune...).

L'objectif n'est pas d'atteindre 100%. Mais par contre, l'objectif est d'avoir cette possibilité d'organisation du travail avec tous les avantages qu'on a décrit. La plus grosse pierre d'achoppement est notre droit du travail qui est basé sur un temps de travail présentiel. Ce n'est pas un verrou à faire sauter mais c'est cette base qu'il faut faire évoluer.

« Un des avantages du télétravail est qu'il permet une meilleure conciliation entre les rythmes de vie professionnelle et personnelle ».

En France, on est un peu en retard sur le télétravail, c'est culturel. Les dernières études montrent qu'en moyenne, au niveau européen, entre 15 et 18% de la population active pratique le télétravail. En France, on est plutôt entre 5 et 7% de la population active sachant qu'on intègre les travailleurs nomades.

En Midi-Pyrénées, le télécentre de Laguépie en Tarn-et-Garonne a été créé sur initiative du maire Jacques ALAUX qui était convaincu de l'intérêt pour certains habitants de sa commune d'avoir ce type d'infrastructure. C'est un bureau aménagé au sein de la mairie ce qui a réduit les investissements.

L'essentiel pour un télécentre est une connexion Internet de bonne qualité et bien sécurisée, surtout si les télétravailleurs sont amenés à se connecter au réseau de l'entreprise.. Ensuite, les besoins d'un télétravail ne sont pas insurmontables d'autant plus que les télétravailleurs sont souvent équipés de leur propre ordinateur portable.

Midi-Pyrénées est une région pionnière en matière de télétravail. Essaie-t-elle ses bonnes pratiques ?

Oui, l'Auvergne a été directement impactée par l'étude-action faite sur le développement du télétravail dans le Massif central en Midi-Pyrénées. La région Auvergne avance relativement bien, ils ont démarré beaucoup plus tard mais avancent beaucoup plus vite.

« Le télétravail est un facteur d'attractivité, car les salariés réalisent qu'ils peuvent habiter un peu plus loin et télétravailler tout en sachant que l'impact financier et en termes de trajet sera moindre. »



Cette action a été réalisée avec le soutien de :

