

Expertise éco

LE TÉLÉTRAVAIL EN LOIRE-ATLANTIQUE QUELLES CONSÉQUENCES DE LA CRISE SANITAIRE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES TERRITOIRES ?



P.2 Le télétravail : une pratique appelée à se développer au sein des entreprises

P.6 Les conséquences du développement du télétravail pour les territoires

La crise sanitaire du COVID19 a accéléré des changements déjà largement à l'œuvre dans nos modes de vie, nos organisations du travail, nos modes de consommation. Le télétravail des confinements de 2020 et 2021, initialement soudain et contraint, laisse aujourd'hui place à des déploiements maîtrisés au sein des entreprises.



**Le télétravail des confinements
laisse place à des déploiements
maîtrisés au sein des entreprises**



Les questionnements des dirigeants à son égard demeurent néanmoins, et l'enquête menée au début de l'été par la CCI Nantes St-Nazaire auprès des dirigeants

du département confirme une diversité d'appréciation et de volonté d'appropriation.

Cette enquête permet parallèlement de quantifier l'ampleur à attendre du développement du télétravail en Loire-Atlantique, et ce faisant, de commencer à dessiner les effets à venir sur l'organisation du territoire d'un phénomène, qui, pour minoritaire qu'il soit en termes de part de salariés, n'en est pas moins susceptible de faire évoluer significativement la vie des entreprises et des territoires.

LE TÉLÉTRAVAIL : UNE PRATIQUE APPELÉE À SE DÉVELOPPER AU SEIN DES ENTREPRISES

UNE PART MINORITAIRE D'ENTREPRISES CONCERNÉES

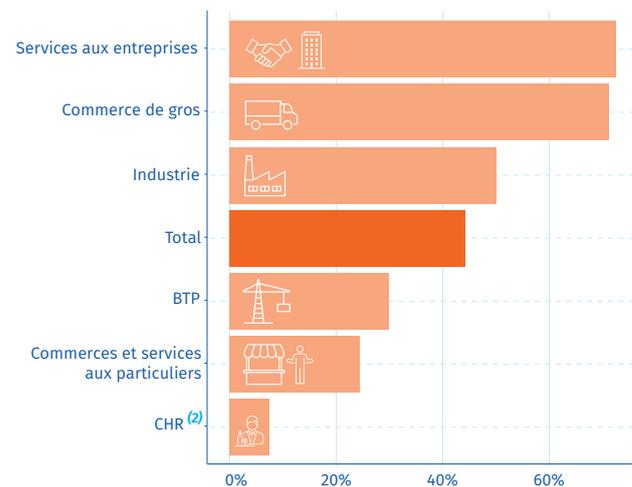
La question du télétravail ne se pose que dans une minorité des entreprises du département : à des échelles plus ou moins importantes, elle ne concerne en effet que moins de la moitié d'entre elles (44% des établissements comptant au moins un salarié). Dans le commerce de détail, le BTP et les CHR (Cafés Hôtels Restaurants), les entreprises où le télétravail est possible sont en effet très minoritaires, et ne concerne que celles au-delà d'une certaine taille, dès lors qu'elles commencent à disposer de services administratifs (souvent uniquement à partir d'une dizaine de salariés dans le BTP et le commerce). La part des entreprises où le télétravail est envisageable pour au moins un salarié ne dépasse les deux tiers que dans les services aux entreprises et le commerce de gros.



Part des établissements du secteur privé où le télétravail est au moins partiellement possible ⁽¹⁾

En Loire-Atlantique, en 2021 - Source et calculs : CCI Nantes St-Nazaire

Part des établissements



UN CINQUIÈME DES EMPLOIS DE LOIRE-ATLANTIQUE SONT TÉLÉTRAVAILLABLES

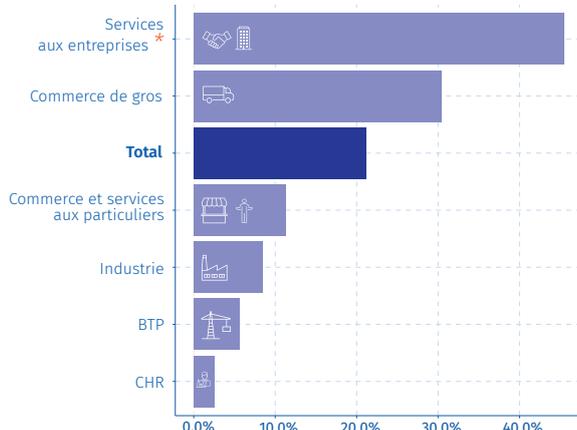
Même dans les entreprises où le télétravail est possible, tous les emplois ne sont pas concernés : la majeure partie des emplois salariés du secteur privé de Loire-Atlantique ne sont pas télétravaillables. On peut estimer aujourd'hui que c'est le cas de seulement 21% des emplois du secteur privé, soit environ 81 000 salariés concernés sur les 383 000 que compte le département (hors fonction publique). La distinction est nette entre Nantes Métropole (presque 3 emplois salariés privés sur 10) et les autres intercommunalités du département (part estimée entre 8% et 12% des emplois salariés privés). Cette distinction territoriale reflète essentiellement des différences

“
Tous les emplois ne sont pas concernés par le télétravail
”

dans les structures productives, et la grande variété de capacité à télétravailler selon les secteurs d'activités. Cette capacité est en effet très faible au sein des cafés-hôtels-restaurants (97% des salariés non télétravaillables), du BTP (93% non télétravaillables) ou encore du commerce, des services aux particuliers et de l'industrie (entre 85 et 88% de salariés ne pouvant pas télétravailler), pour des raisons inhérentes aux tâches réalisées par la majeure partie des salariés, entre contacts réguliers avec une clientèle ou utilisation d'équipements lourds.

Part des salariés du secteur privé dont le poste est susceptible d'être exercé en télétravail

En Loire-Atlantique, en 2021 - Source et calculs : CCI Nantes St-Nazaire

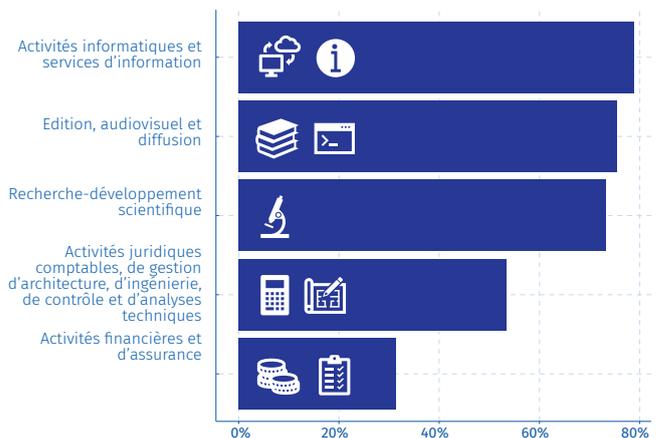


Part des postes télétravaillables

*NB : Les services aux entreprises regroupent des réalités diverses, depuis les activités informatiques jusqu'au transport et à l'entreposage

Les 5 secteurs d'activités où le potentiel de télétravail est le plus important

Selon une classification des activités en 38 postes - En Loire-Atlantique, en 2021 - Source et calculs : CCI Nantes St-Nazaire



Part des postes télétravaillables

(1) : = au moins 1 salarié - (2) : Cafés Hôtels Restaurants

LE TÉLÉTRAVAIL : UNE PRATIQUE APPELÉE À SE DÉVELOPPER AU SEIN DES ENTREPRISES



C'est dans le secteur des services aux entreprises que l'on rencontre naturellement le plus de salariés dont le poste peut faire l'objet de travail à distance (environ 4 salariés sur 10 en moyenne). Les différences sont néanmoins également fortes entre les activités, avec en tête, les activités informatiques, l'édition et l'audiovisuel, la recherche-développement, la publicité et les études de marché, ou encore le conseil et activités juridiques et comptables.



A NOTER

La possibilité d'exercer son emploi à distance dépend des tâches accomplies, notamment du contact régulier ou non avec une clientèle, de l'utilisation ou non d'équipements lourds, d'un besoin ou non de présence à l'extérieur. Les possibilités de travail à distance sont les plus grandes dans les professions n'exigeant qu'un ordinateur et une connexion à internet. Au sein d'une même entreprise, certains postes peuvent donc s'y prêter, d'autres non, mais les logiques sectorielles demeurent fortes.



UN DÉVELOPPEMENT SIGNIFICATIF À ATTENDRE

Dans les entreprises où le télétravail est au moins partiellement possible, presque la moitié (47%) envisage d'en étendre la pratique par rapport à la situation précédant la crise sanitaire : le télétravail mis en place pendant la crise sanitaire est appelé à perdurer pour partie à moyen terme, particulièrement pour les services aux entreprises, qui est à la fois le secteur le plus concerné et le plus enclin à le développer à moyen terme (57% des entreprises du secteur).

C'est néanmoins essentiellement vers une situation hybride entre présentiel et travail à distance que l'on s'oriente : le télétravail intégral ou quasi-intégral est appelé à rester presque aussi marginal qu'avant la crise (3,2% des entreprises de Loire-Atlantique demain, mais déjà 2,3% avant la crise). La part des entreprises anticipant au moins 30% de leurs salariés en télétravail en moyenne par jour est multiplié par 2,5, passant de 6 à 15%. Dès lors, ce sont, en Loire-Atlantique, 11% des salariés du secteur privé qui seraient amenés à télétravailler en moyenne par jour, contre seulement 4% avant crise.

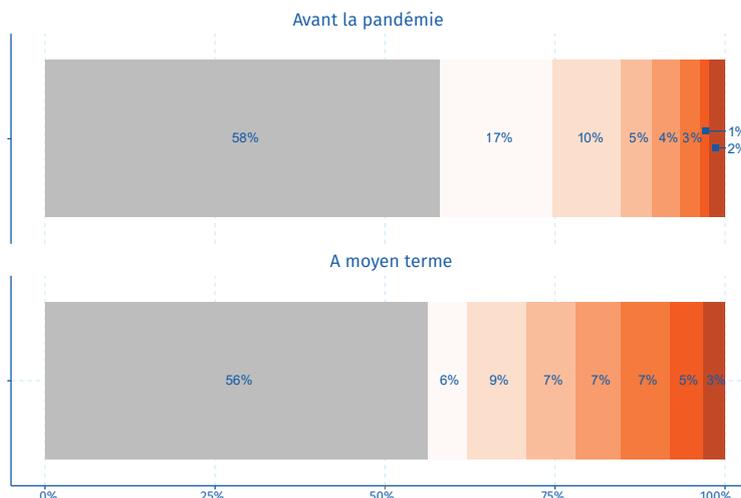


Quels degrés d'utilisation du télétravail, faisiez-vous avant la pandémie / envisagez-vous à moyen terme (2-5 ans) au sein de votre établissement ?

(par jour en moyenne)

Part de télétravail :

- Entreprises non concernées (créés récemment ou sans aucun salarié en mesure de télétravailler)
- Aucun usage
- Usage marginal/ponctuel
- Usage faible (moins de 10 % des salariés)
- Usage modéré (entre de 10 et 30 % des salariés)
- Usage important (entre 30 et 60 % des salariés)
- Usage très important (entre 60 et 90 % des salariés)
- Usage intégral ou quasi-intégral (plus de 90 % des salariés)



LE TÉLÉTRAVAIL : UNE PRATIQUE APPELÉE À SE DÉVELOPPER AU SEIN DES ENTREPRISES

UNE PERCEPTION POSITIVE DES SALARIÉS QUI REJAILLIT SUR LA PRATIQUE DES ENTREPRISES

L'expérimentation massive lors de la crise sanitaire a permis aux salariés qui le pouvaient d'expérimenter le télétravail. Aujourd'hui, les enquêtes menées auprès des salariés indiquent de façon constante que ce mode de travail est très largement plébiscité (entre 8 et 9 salariés sur 10 souhaitent pouvoir continuer à le pratiquer).⁽¹⁾

Cette perception massivement positive d'une part de télétravail par les salariés constitue le principal facteur du développement à anticiper de la pratique : les entreprises qui envisagent de le développer le feront essentiellement pour répondre aux attentes de leurs salariés actuels comme potentiels, afin de préserver les compétences en leur sein et d'élargir leur aire de recrutement. Cette incitation est d'autant plus forte aujourd'hui dans le département que les tensions sur le marché de l'emploi se ravivent (presque la

moitié des entreprises déclarant aujourd'hui avoir des difficultés de recrutement).⁽²⁾

“
les entreprises qui envisagent de le développer le feront essentiellement pour répondre aux attentes de leurs salariés actuels comme potentiels
 ”

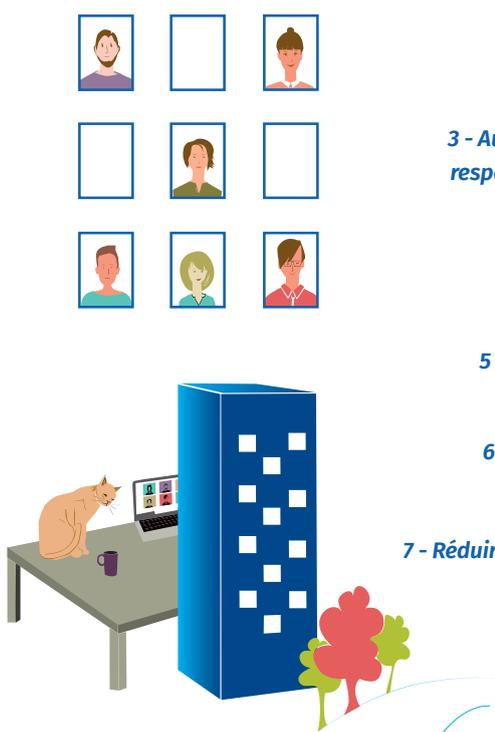


La volonté de participer à la réduction des déplacements domicile-travail et de contribuer ainsi à la baisse de l'empreinte carbone des entreprises, constitue également un facteur significatif de cette volonté de développement : le souhait de compléter la stratégie RSE est cité par plus d'un quart des entreprises qui vont vers un accroissement du télétravail en leur sein.

La réduction des coûts immobiliers est à l'inverse une raison secondaire de ce développement : elle apparaît plus comme une conséquence subordonnée potentiellement intéressante que comme une motivation première pour l'entreprise (cf. infra : « les effets sur les besoins immobiliers »).

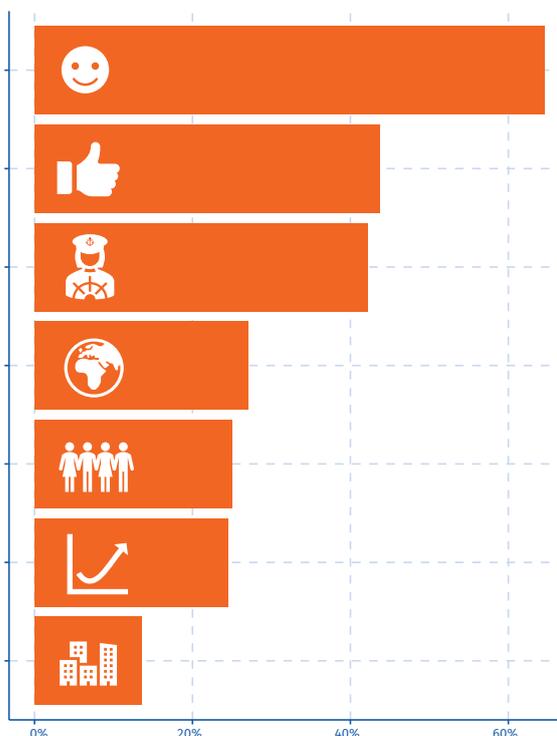
Les principales raisons de développement du télétravail

Raisons citées par les entreprises envisageant un accroissement du télétravail
 Source : CCI Nantes St-Nazaire



- 1 - Répondre aux attentes des salariés
- 2 - Fidéliser les salariés
- 3 - Augmenter l'autonomie et la responsabilisation des salariés
- 4 - Compléter notre stratégie RSE
- 5 - Faciliter les recrutements
- 6 - Améliorer la productivité
- 7 - Réduire les charges immobilières

Part des entreprises



⁽¹⁾ Voir par exemple le baromètre annuel télétravail 2021 de Malakoff Humanis :

<https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/barometre-annuel-teletravail-2021-de-malakoff-humanis-db57-63a59.html>

⁽²⁾ Enquête de conjoncture de la CCI Nantes St-Nazaire de juillet 2021

LE TÉLÉTRAVAIL : UNE PRATIQUE APPELÉE À SE DÉVELOPPER AU SEIN DES ENTREPRISES

DES INQUIÉTUDES SUR LA COHÉSION ET LE COLLECTIF

Inversement, les freins au développement du télétravail tiennent pour l'essentiel aux besoins de cohésion et de collaboration, qui font appel à la nature même de l'entreprise, et, au-delà des fruits économiques de la collaboration directe, à la dimension sociale de l'entreprise.

Les inquiétudes sur les effets du télétravail sur le collectif apparaissent dans ce cadre particulièrement marqués dans l'industrie, et, plus généralement, dans les activités où seule une partie des effectifs est en mesure de télétravailler (crainte sur la cohésion sociale

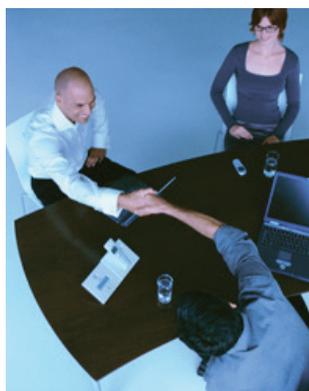
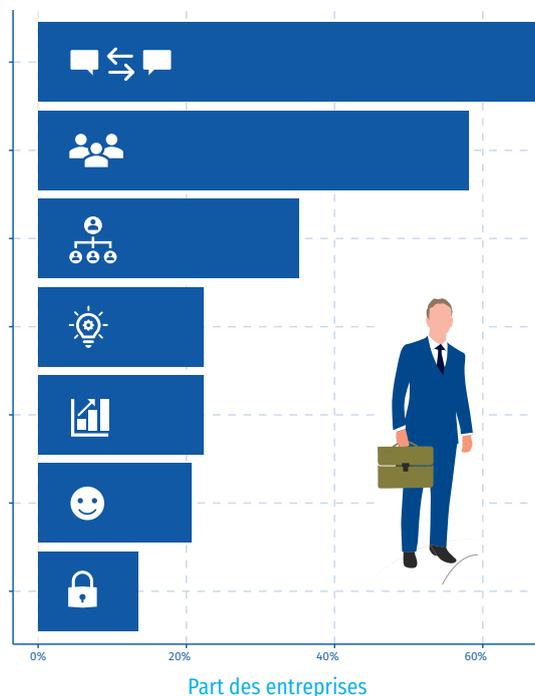


entre ceux qui peuvent et ceux qui ne peuvent pas télétravailler). Dans le même ordre d'idées, c'est aussi la question de l'intégration des nouvelles recrues et particulièrement, des entrants sur le marché du travail, qui se posent avec acuité, de même que les problématiques d'évolution du management que la pratique sous-tend.



Les principales raisons de non-développement du télétravail - Raisons citées par les entreprises n'envisageant pas un accroissement du télétravail
Source : CCI Nantes St-Nazaire

- 1 - Préserver la collaboration et les échanges
- 2 - Préserver la cohésion des équipes
- 3 - Faciliter le management
- 4 - Maintenir la créativité des salariés
- 5 - Éviter une baisse de productivité
- 6 - Répondre aux attentes de nos salariés
- 7 - Assurer la confidentialité / sécurité de nos activités



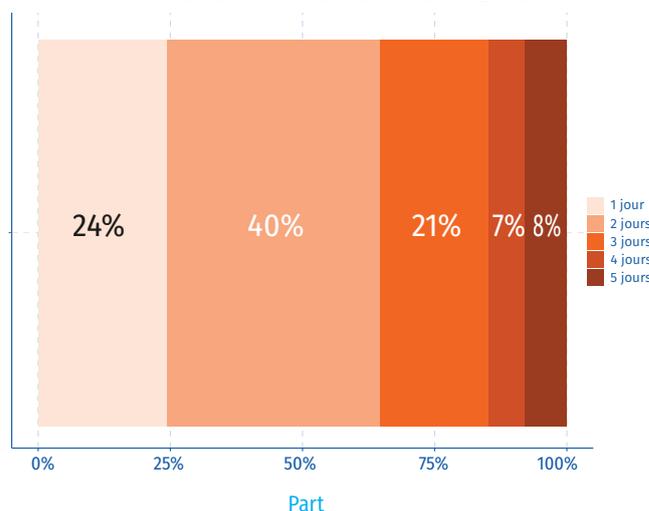
De fait, peu de salariés souhaitent aujourd'hui travailler complètement à distance ["Pour les salariés, le nombre idéal de jours de télétravail par semaine s'établit à 2 jours" en 2021, d'après le baromètre annuel télétravail 2021 de Malakoff Humanis].

Cette perception de l'entreprise comme lieu physique d'échanges se retrouve dans l'approche des dirigeants, qui, en moyenne, ne souhaitent pas dépasser 2,3 jours de télétravail par semaine pour leurs salariés (1,8 dans l'industrie, 2,5 dans les services).

Le 2 ou 3 jours semble être la norme maximale qui se dégage dans les entreprises où le télétravail est appelé à s'installer. La barrière des 3 jours est très forte : un nombre de jours par semaine plus important n'est que très rarement considéré par les plus grosses structures, seules les plus petites (en-deçà de 10 salariés) l'envisageant.

2 jours
nombre idéal de jours de télétravail/ semaine

Nombre maximal envisagé de jours de télétravail par salarié - Parmi les entreprises y ayant ou envisageant d'y avoir recours - Source : CCI Nantes St-Nazaire



LES CONSÉQUENCES DU DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES TERRITOIRES

Le très faible accroissement à anticiper du nombre d'entreprises s'orientant vers le télétravail intégral (qui passerait de 2,4% du tissu d'entreprises à 3,3%, représentant 2,2% des salariés) signale que les entreprises de Loire-Atlantique sont amenées à rester à moyen terme fortement ancrées dans leur territoire. Les effets du

développement de la pratique sur l'organisation spatiale et le fonctionnement territorial de la Loire-Atlantique ne seront pourtant pas neutres, avec, notamment, des effets à attendre sur les mobilités du quotidien, sur les besoins immobiliers, et sur la vie des centres-villes et centres-bourgs.

VERS UNE RÉDUCTION SIGNIFICATIVE DES MOBILITÉS DOMICILE-TRAVAIL ?

Un déplacement domicile-travail d'un actif occupé de Loire-Atlantique dure en moyenne 22,5 minutes⁽¹⁾. La réduction de ce temps souvent perçu comme contraint constitue une motivation première des salariés en attente de télétravail.

Sur l'ensemble du département, au regard des perspectives des entreprises quant à la place future du télétravail au sein de leur établissement, on peut estimer que c'est de l'ordre de 40 000 salariés du département qui chaque jour en moyenne resteront télétravailler plutôt que de se déplacer vers leur entreprise, soit environ 11% de l'ensemble des salariés. Les flux au sein de ou vers Nantes Métropole constituent l'essentiel (83%) de cette mobilité évitée, du fait du poids économique de l'agglomération et de la sur-représentation des activités de services.

L'importance de cette réduction des flux et sa portée sur l'organisation urbaine doivent néanmoins être relativisées :

- à court terme, parce que, dans une logique d'équilibre entre le maintien de fonctionnement des équipes (cf. supra.) et les demandes des salariés, la pratique s'oriente aujourd'hui vers des jours de télétravail privilégiés (lundi et/ou mercredi et/ou vendredi), et à l'inverse des jours de présence ciblés (mardi et jeudi), plutôt que vers un lissage sur la semaine, réduisant notamment les effets sur la congestion des infrastructures aux périodes de pointe ;

- à moyen et long terme, parce que, en réduisant le coût global de déplacement des salariés (coût monétaire et temps passé), la pratique du télétravail est susceptible de générer des relocalisations résidentielles des salariés, générant in fine un maintien voire un accroissement des distances parcourues (et, potentiellement, également, une évolution des parts modales en faveur de la voiture dans la mesure où l'éloignement du lieu de travail réduit les possibilités de déplacements alternatifs).

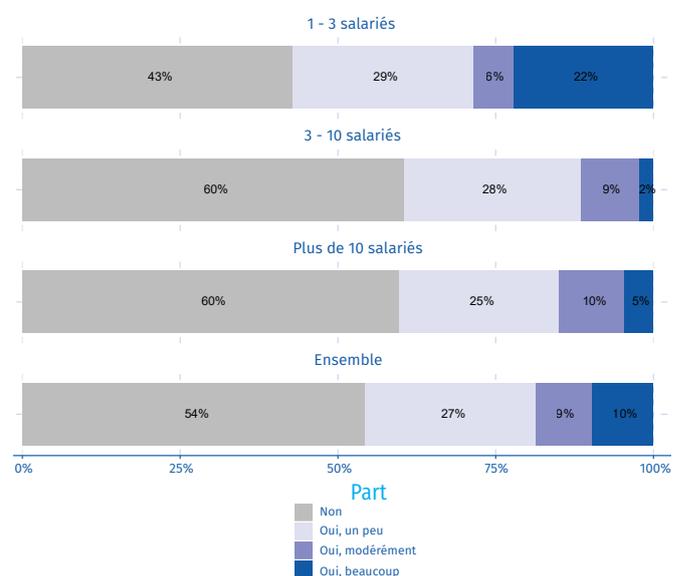


UN EFFET LIMITÉ SUR LES BESOINS IMMOBILIERS

La réduction des charges immobilières ne constitue que modestement une motivation des entreprises parmi celles qui visent à accroître le télétravail au sein de leur organisation (moins de 14% d'entre elles, cf. supra I./3, avec peu de différences selon les territoires).

Elles sont cependant plus nombreuses à considérer que le développement du télétravail aura pourtant un effet sur leur besoins immobiliers (46% de celles envisageant un développement du télétravail, représentant 9% de l'ensemble des entreprises, pensent que la pratique permettra de réduire de façon plus ou moins importante leurs besoins immobiliers).

Selon vous, le développement du télétravail au sein de votre entreprise permettra-t-il à horizon 5 ans de réduire vos besoins immobiliers, à nombre constant de salariés ? (parmi les entreprises envisageant un accroissement du télétravail en leur sein)



⁽¹⁾ Source : Enquête Déplacements Grand Territoire de Loire-Atlantique de 2015

LES CONSÉQUENCES DU DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES TERRITOIRES

La part de ceux qui envisagent une réduction modérée ou élevée des besoins en immobiliers est plus forte :

- parmi les services aux entreprises (26% des entreprises du secteur envisageant un développement du télétravail pensent que la pratique permettra de réduire modérément (13%) ou beaucoup (13%) les besoins immobiliers), là où une large partie des salariés peut théoriquement exercer en télétravail et où l'organisation de l'activité se fait dans un lieu constitué uniquement de bureaux.

- pour les très petites entreprises (28% entre 1 et 3 salariés, seulement 15% pour les entreprises de plus de 10 salariés), suggérant que les effets sur l'immobilier pourraient essentiellement porter sur de petites structures qui saisissent là une opportunité pour se passer complètement de bureaux, tandis que dans les structures plus importantes, où il ne s'agit qu'encore plus rarement d'une motivation première, il pourrait plus s'agir d'une optimisation passant par une refonte des espaces de travail (de type flex office).

LE COWORKING : VERS UN DÉVELOPPEMENT POUR LES SALARIÉS ?

En parallèle, une part significative d'entreprises, presque le quart (23%), se disent prêtes à promouvoir le télétravail en dehors du domicile du salarié. De nouveau, cette appétence concerne surtout les petites structures (37% des 1-3 salariés). Elles y voient l'opportunité d'accéder à des outils (imprimante, salle de réunion...) qui pallient l'absence de bureaux permanents.

Mais cette orientation concerne aussi les plus grandes entreprises (18% des plus de 10 salariés envisagent de promouvoir ces tiers-lieux auprès de leurs salariés), qui peuvent y voir un moyen de répondre à l'attente de limitation des déplacements des salariés tout en offrant un cadre de travail plus organisé que le domicile (dessinant un hiatus avec les attentes des salariés, qui tendent, eux, à être demandeurs soit du travail à domicile, soit du travail sur le site principal de l'entreprise).



L'EFFET SUR LES COMMERCES ET LES RESTAURANTS : UNE OPPORTUNITÉ POUR CERTAINS TERRITOIRES, UN RISQUE POUR D'AUTRES ?

Les effets sur le tissu commercial de la crise, et a fortiori, du développement du télétravail ne sont pas encore manifestes : début 2021, par rapport à un an avant, le nombre de commerces comme de restaurants était essentiellement stable en Loire-Atlantique (+0,6% de commerces, +0,9% de restaurants), inclus sur Nantes Métropole, l'intercommunalité du département pour laquelle les effets du télétravail sont susceptibles d'être les plus importants (+0,4% de commerces, +1,3% de restaurants). Les différents dispositifs de soutien mis en place depuis le début de la crise (notamment le fonds de solidarité, les Prêts Garantis par l'Etat et les reports de charges sociales et fiscales), expliquent pour beaucoup cette stabilité, aux côtés du dynamisme entrepreneurial du département.

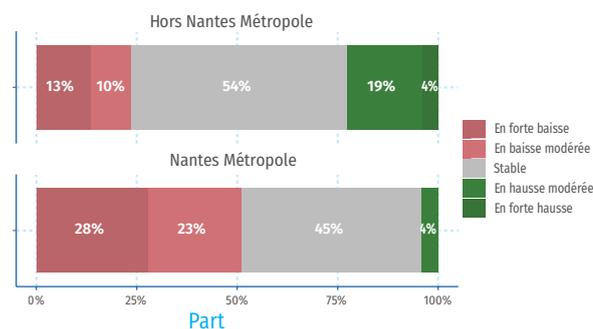
“ le chiffre d'affaires de nombreux restaurateurs et de certains commerçants repose significativement sur le midi en semaine ”

Le chiffre d'affaires de nombreux restaurateurs et de certains commerçants repose néanmoins

significativement sur la pause méridienne : pour 81% des restaurateurs et 11% des commerçants, la période entre midi et 14h en semaine représentait avant crise plus de 25% de leur chiffre d'affaires. Pour 60% des restaurateurs, cette tranche horaire du lundi au vendredi représente même plus de 50% de leur chiffre d'affaires total.

Les restaurateurs ont dans ce contexte été particulièrement touchés par les conséquences de la crise sanitaire en général et le développement du télétravail en particulier : ils sont, hors période de fermeture administrative, 6 sur 10 à dire connaître une baisse de leur chiffre d'affaires du midi par rapport à la situation pré-pandémique (¼ des commerçants). Mais c'est aussi un effet territorial qui se dessine. Hors Nantes Métropole, la situation est en effet beaucoup plus contrastée : autant de commerçants-restaurateurs ont connu un accroissement de leur chiffre d'affaires sur cette tranche horaire qu'une baisse (23%), suggérant dans une première approche que les tissus commerçants des territoires à dominante résidentielle sont susceptibles de bénéficier d'une nouvelle demande d'aménités d'actifs occupés restant sur place la journée. La restauration dans les zones économiques tertiaires est particulièrement susceptible d'être affectée négativement par ces évolutions.

Hors périodes de fermeture administrative, comment votre chiffre d'affaires réalisé entre 12h et 14h en semaine a-t-il évolué depuis mai 2020, par rapport à la situation avant la pandémie ?



En quelques mots...

UN DÉVELOPPEMENT À ATTENDRE DU TÉLÉTRAVAIL

- **Les emplois télétravaillables sont minoritaires** : on peut estimer qu'ils représentent seulement environ un cinquième (21%) des emplois salariés du secteur privé de Loire-Atlantique.

- **La pratique est néanmoins appelée à se développer nettement dans les entreprises où elle est possible**, en continuité des expérimentations des confinements liées à la crise sanitaire. En Loire-Atlantique, c'est ainsi plus d'un salarié sur 10 (11%) qui devraient télétravailler en moyenne un jour donné (soit environ 40 000 salariés) à moyen terme, contre moins de 1 salarié sur 20 avant la crise (4%).

- **Ce développement est avant tout porté par la demande des salariés et la volonté des entreprises d'y répondre**, d'autant plus dans le contexte actuel de tensions sur le marché du travail, et d'attention croissante portée aux sujets de qualité de vie au travail et de réduction de l'empreinte carbone des entreprises (via les déplacements de leurs salariés). Les considérations immobilières apparaissent elles comme secondaires pour la majeure partie des dirigeants.

DES EFFETS À CONFIRMER SUR L'ORGANISATION DES ENTREPRISES ET DU TERRITOIRE

- **Le télétravail interroge les habitudes de travail au sein des entreprises** : en contrepoint de la volonté de le développer, les dirigeants souhaitent aussi très largement préserver un lieu d'échanges physiques vivant, considéré comme porteur d'échanges, de collaboration et de cohésion.

- Dans ce cadre, **très peu d'entreprises s'orientent vers le télétravail intégral**. Le nombre maximal de jours de télétravail par salarié, envisagé par les dirigeants oscille très majoritairement entre 1 et 3 jours selon les entreprises.

- Même minoritaire en part de salariés, **le développement de la pratique du travail à distance est appelé à faire évoluer le fonctionnement territorial**, notamment en réduisant les déplacements et/ou en incitant aux relocalisations résidentielles plus éloignées du lieu de travail (avec en retour des conséquences sur les activités commerciales et de restauration tirant parti de la proximité d'actifs). Les effets sur la réduction des besoins en immobilier d'entreprises s'annoncent en revanche comme relativement modérés.



CONTACT

Erwan Baconnier - 02 40 44 60 69 - erwan.baconnier@nantesstnazaire.cci.fr

SOURCES ET METHODOLOGIE

Les données proviennent d'une enquête menée par la CCI Nantes St-Nazaire auprès de 1 012 de ses ressortissants, entre le 30 juin et le 19 juillet 2021.

L'emploi salarié total du secteur privé est issu du fichier consulaire de la CCI au 31 décembre 2020.

UNE QUESTION ?



02 40 44 6000

nantesstnazaire.cci.fr



@CCINantes

