

Loire

LESSOR

Affiches

ÉCONOMIE :

Mob Mondelin mise sur
une croissance externe p. 9

Loomis rachète
Prosecur France p. 10

ANNONCES LÉGALES

PAGES 37 À 60

www.lessor.fr

N° 3778 - Parution du vendredi 12 avril 2019 - 73^e année - 1,50 €



Saint-Chamond : Le logement social se ressource au solaire

© STÉPHANIE VÉRON

R29464-3778-F:1,50 €



CULTURE ET LOISIRS

Exposition : Picasso au musée Déchelette

p. 35

DAMIEN GRANIER : « EN COWORKING, LE TEMPS DE PAUSE EST EN FAIT UN TEMPS DE TRAVAIL »

Télétravail, coworking, flex office... Chargé de mission à l'Aract (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) Auvergne-Rhône-Alpes, Damien Granier connaît bien ces (plus ou moins) nouvelles façons d'appréhender le travail. En 2017, il avait participé à une étude sur les tiers lieux collaboratifs qui ne cessent de se développer, en ville comme en milieu rural.

Parmi les nouveaux modes de travail, le concept de télétravail est sans doute le plus... ancien. Mais on a l'impression qu'il n'a toujours pas pris, du fait de la frilosité des entreprises voire des administrations. Comment peut-on l'expliquer ?

Si l'on s'intéresse à l'historique du télétravail, il faut souligner que c'est quelque chose d'encadré au niveau législatif. En 2002, un accord-cadre européen ouvrait la possibilité de faire appel au télétravail. En France, trois ans plus tard, un accord interprofessionnel permettait son expérimentation. Avant qu'il ne soit intégré dans le Code du travail, en 2012. Les ordonnances Macron de 2017 constituent une évolution notable, en déverrouillant le télétravail. Si auparavant il fallait passer par un avenant au contrat de travail, une charte collective suffit désormais pour mettre en place le télétravail. Et l'employeur qui refuse une demande de télétravail doit motiver son refus. Jusque-là, on avait affaire à du « télétravail gris », accordé d'une façon non-officielle par un employeur à son salarié et donc pas légal...

Par ailleurs, l'enquête Chronos de 2016 sur « Les chiffres clefs du télétravail » montre que 92 % des employeurs estiment que le frein au télétravail est la réticence des managers intermédiaires. Il faut dire que dans le cadre d'un management de proximité... à distance, le contrôle n'est pas le même. Il nécessite de la confiance et l'autonomie du salarié. Cela veut dire aussi que toutes les activités ne se prêtent pas au télétravail.

En la matière, les entreprises ont besoin de passer par l'expérimentation

et de mener une réflexion collective. Le télétravail arrive le plus souvent par le biais d'une demande individuelle qui crée un précédent et provoque la réaction des représentants du personnel qui veulent ouvrir un compromis social...

Avec ce « déverrouillage », observez-vous que les entreprises font davantage appel au télétravail ?

Sur les six derniers mois, nous avons effectivement de plus en plus de demandes d'accompagnement, sachant que nous n'intervenons que sur l'aspect organisationnel, avec un point de vigilance sur la manière dont on aborde la question de la qualité du travail dans une démarche collective. Cette hausse des demandes est précisément en lien avec la recherche d'une meilleure qualité du travail qui passe par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Et puis l'évolution des outils numériques donne les moyens de travailler à distance.

Télétravail ne veut pas dire forcément travail chez soi mais aussi dans des « tiers lieux » (espaces de coworking, fablabs, télécentres, centres d'affaires). Quelle est leur part ?

L'enquête Chronos de 2016 indique que 64 % des salariés en télétravail sont installés à domicile, 21 % dans des bureaux mis à disposition par leur entreprise, 8 % dans des réseaux de proximité, 7 % dans des espaces de coworking. Soit 36 % dans des



© FABRIEN RIVIER

tiers lieux. Comme les télécentres, bien présents dans des métropoles comme Lyon et Clermont-Ferrand, dans lesquels l'entreprise loue des bureaux individuels. Le salarié est donc isolé et il n'y a pas la problématique des contraintes sonores des open spaces. L'employeur a plus de craintes dans le cas du coworking, défini dans la charte coworking Grand Lyon comme « une communauté de personnes et d'organisations qui partagent plus qu'un espace et des outils de travail : des échanges, des liens, des projets, accélérateurs d'innovations ». Il est vrai que l'espace de coworking favorise le partage, la collaboration,

l'entraide. Et souvent, c'est autour de la machine à café, positionnée au centre, que l'on partage des idées, que l'on parle innovation. Le temps de pause est en fait un temps de travail.

L'entreprise accepte donc que le salarié échange sur son travail voire qu'il s'ouvre à des données confidentielles... Or, une enquête interrégionale sur les tiers lieux collaboratifs que nous avons menée à l'Aract a fait ressortir la typologie des personnes fréquentant les espaces de coworking : des travailleurs indépendants, des auto-entrepreneurs, des créateurs de start-up... qui n'ont pas de données sensibles. Mais on observe que les grosses entreprises s'intéressent de plus en plus au coworking, avec une volonté d'innovation affichée de la part des cadres.

« DES COWORKERS CASQUE SUR LES OREILLES, C'EST TOTALEMENT CONTRE-NATURE »



© LA COWORKQUE

Coworking : état des lieux

A l'occasion de la 1^{ère} Journée nationale du coworking, le 21 mars dernier, BureauxLocaux, premier site d'annonces immobilières pour les entreprises, a dévoilé une enquête qui décrypte le phénomène. Depuis 2012, le nombre d'espaces de coworking dans le monde a été multiplié par 10, pour atteindre près de 14 000 en 2018 (plus de 700 en France). Le nombre de coworkers a quant à lui progressé de 41 % de 2017 à 2018 ; à cette date, ils sont 1,2 million.

Lyon est en deuxième position des régions/métropoles attractives pour les entreprises de coworking en France au 1^{er} semestre 2018, en pourcentage du nombre de centres, derrière l'Île-de-France et à égalité avec Bordeaux. Une métropole qu'elle devance en nombre d'implantations : 54 pour Lyon contre 36 pour Bordeaux. Les utilisateurs des espaces de coworking sont à parts égales (un tiers chacun) des grandes et moyennes entreprises traditionnelles ; des grandes et moyennes entreprises disruptives ; des TPE/PE, associations et start-up.

FLEX-OFFICE : « DANS DES ENTREPRISES QUI ÉVOLUENT D'UNE FAÇON "AGILE" »

Pour en revenir à votre enquête sur les tiers lieux, elle a permis d'explorer l'envers du décor de ces espaces trop souvent idéalisés...

Effectivement, pour n'évoquer que les contraintes sonores, certains comportements m'ont sauté aux yeux. Dans le premier espace de coworking que j'ai visité, des coworkers avaient des casques sur les oreilles, s'étaient remis dans leur bulle. Ce qui est totalement contre-nature, à l'exact opposé de ce que l'on demande à ces lieux : l'ouverture aux autres.

Ce qui n'empêche pas les espaces de coworking de se développer, non seulement dans les villes mais aussi dans les espaces ruraux, souvent à l'initiative des collectivités...

Si l'on s'intéresse plus globalement aux tiers lieux (hors télécentres), 244 étaient recensés en France en 2010 ; ils étaient 813 en 2016. Aujourd'hui, on doit en être à plus de 1 000 ! Les collectivités sont effectivement demandeuses, car c'est un élément attractif qui permet de booster l'entrepreneuriat. Mais sur cette question, il faut être vigilant : est-ce que

ce sont les lieux qui créent la communauté ou l'inverse ? On s'aperçoit que certains espaces de coworking, créés dans des secteurs où il n'y avait pas de communauté, restent quasiment inoccupés.

A l'inverse, j'ai en tête un espace créé par une communauté d'auto-entrepreneurs à Clermont-Ferrand et qui est aujourd'hui un succès emblématique. Je pense que cette façon de procéder est la meilleure des méthodes, notamment dans le paysage rural.

Un pas de plus dans la « dés-structuration » du travail, le « flex office » ou « sans bureau fixe » se développe-t-il ? Et avec quelles conséquences sur les conditions de travail ?

Il s'agit d'une nouvelle forme d'attribution des postes de travail en fonction des usages et non pas des salariés, le nombre de postes étant plus réduit que celui des salariés.

Cela concerne des entreprises qui ont déjà intégré le télétravail et qui évoluent d'une façon « agile ». Le salarié a juste besoin d'un espace de travail et pas de son bureau personnel avec sa photo de famille, d'une certaine flexibilité horaire...

Mais avec une telle autonomie, attentions aux risques d'isolement, de désorganisation et de surcharge de travail. Il y a aussi la question du management : où est-ce qu'il se situe ? Et que dire du développement des compétences et du transfert du savoir-faire ? ■



© LA COWORKQUE

Ce qu'il faut savoir sur l'Anact-Aract

« Association gérée par les partenaires sociaux régionaux et membre du réseau Anact-Aract, l'Aract Auvergne-Rhône-Alpes aide les PME à améliorer les conditions de travail par des démarches participatives », peut-on lire sur le site Internet de l'Association. « L'Aract accompagne des entreprises sur les thèmes suivants : qualité de vie au travail, santé au travail et GRH (gestion des ressources humaines), prévention de l'usure au travail, accompagnement des changements, appui aux relations sociales (dialogue social, relations de travail...), égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qualité de l'emploi, difficultés de recrutement, innovations sociale et managériale. » Ses financeurs sont l'Etat, la Région, la Direccte et les entreprises.

Damien Granier insiste sur « la particularité du réseau : déchiffrer des sujets nouveaux, émergents, innovants, pour développer des outils et méthodes transférables au plus grand nombre » ; et sur « notre approche paritaire des conditions de travail. Cela conditionne notre intervention, pour faire avancer le dialogue social ».