

Mobilité durable

Exemple de bonnes pratiques

Démarches et outils de management de la mobilité en région Nord-Pas de Calais

La dématérialisation du travail

- Transports et Mobilité
- Nord-Pas de Calais

A savoir

Le **télétravail** est encadré (ANI en 2005, Code du Travail en 2012). Pour le mettre en place, l'entreprise doit fournir aux télétravailleurs le **matériel** nécessaire (ordinateurs, accès internet, etc.).

Pour travailler en **visio-** ou **téléconférence**, certains outils n'entraînent quasiment aucun frais d'investissement (logiciels gratuits de PC à PC type Skype). D'autres solutions plus sophistiquées engendrent des frais d'achat (400 € HT pour un terminal de téléconférence) ou de location (500 € HT la demi-journée pour une salle équipée).

Focus : le télétravail pour les personnes handicapées

Le télétravail présente des atouts indéniables pour les salariés handicapés. Il est une solution efficace pour concilier activité professionnelle et handicap.

Il permet aux salariés souffrant d'un handicap de reprendre une activité ou d'être maintenus dans l'emploi en évitant des déplacements très contraignants voire impossibles pour ces derniers.

Pourquoi agir ?

Le meilleur moyen pour limiter ses **déplacements**, c'est encore de les éviter, ou de ne les réaliser que quand cela est indispensable.

C'est dans cet esprit que de nombreux employeurs ont mis en place des **actions volontaristes** sur l'organisation du travail en proposant à leurs salariés de limiter leurs déplacements professionnels ou d'utiliser de nouvelles méthodes et de nouveaux outils.

Le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (**NTIC**) a offert aux entreprises des opportunités pour modifier et réorganiser les conditions de travail, mais également pour limiter leurs déplacements domicile-travail et professionnels.

Le **télétravail** en est une bonne illustration. Il offre la possibilité aux salariés de faire leur journée ailleurs que dans l'entreprise (soit à domicile, soit dans une antenne décentralisée), tout en bénéficiant d'un accès à leurs dossiers et à leurs bases de données. Cette limitation des déplacements physiques apporte de la flexibilité et optimise la productivité des collaborateurs.

Les **visio-** et **téléconférences** contribuent également à économiser de précieuses heures dans les transports, par la mise en contact de collaborateurs dans des sites éloignés.

Ces systèmes composés d'équipements téléphoniques ou de matériels audiovisuels permettent de voir les interlocuteurs en direct et d'échanger des documents en évitant tout déplacement.

Les enjeux économiques et environnementaux autour de la généralisation de ces pratiques sont évidents, encore faut-il **faire évoluer la culture bien ancrée du présentisme** et les stratégies managériales.

La dématérialisation du travail en région Nord-Pas de Calais

Sur la base de l'enquête mobilité 2012*, on estime qu'une entreprise sur trois a mis en place une action sur la dématérialisation du travail dans le cadre de son projet de management de la mobilité durable.

Parmi ces entreprises, quasiment toutes ont mis en place la visioconférence (95%) et 30% proposent à leurs salariés de pratiquer le télétravail.

* Enquête réalisée dans le cadre de l'étude « Etat de l'art et capitalisation des démarches et des outils de management de la mobilité en Nord-Pas de Calais »



Bâtir une Vie Meilleure

Entreprise générale de BTP
Filiale du Groupe BOUYGUES
750 collaborateurs.
CA 2012 : 260 millions €

Facteurs-clés de succès

- Inscrire le télétravail dans la politique globale de l'entreprise.
- Volonté conjointe des collaborateurs et de la direction.
- Se faire accompagner et bien définir les règles en amont.
- Impliquer les managers et mettre en place une politique spécifique de management des salariés.
- Signature d'un accord-cadre entre la direction et les représentants du personnel.

Témoignage

« Dans la mise en place du télé-travail, il faut être particulièrement vigilant à maintenir le climat de confiance entre managers et collaborateurs dans la durée, si possible en s'appuyant sur des outils de suivi hebdomadaires. Il s'agit de garantir des échanges réguliers entre le manager et le e-travailleur, afin d'anticiper les dérives éventuelles : un e-travailleur de plus en plus isolé, qui peine à trouver son organisation, ou qui aurait tendance à se surinvestir pour prouver son efficacité. Nous réfléchissons par exemple à un logiciel de rappel de pause ! »

Julie Lecoutre, RRH de Norpac

Un exemple de mise en place progressive du télétravail

En 2012, Norpac, entreprise du BTP, lance une expérimentation sur le télétravail. Retour sur ce qui a motivé l'entreprise à se lancer et les étapes de la mise en œuvre.

Un contexte favorable et des motivations bien identifiées

L'entreprise mène alors une réflexion visant à **améliorer l'efficacité organisationnelle et le bien-être au travail**, notamment la conciliation vie professionnelle - vie personnelle. L'idée de mettre en place le télétravail germe alors spontanément chez les collaborateurs.

Norpac est engagé dans une **démarche Développement Durable** : le télétravail constitue une réponse à ces objectifs et notamment s'inscrit dans son **Plan de Déplacements Entreprise**.

Une mise en œuvre encadrée

Une fois validé par la direction, le télétravail est mis en place avec les **collaborateurs volontaires**, sélectionnés selon une liste de critères : autonomie dans le travail, ancienneté, distance domicile-travail, etc. Il est essentiel d'impliquer les **managers** au plus tôt dans le processus afin de les **sensibiliser et les aider à anticiper les impacts du télétravail** sur leur gestion d'équipe et leur communication managériale.

Plusieurs modes de télétravail sont possibles. Il existe par exemple le télétravail « à la carte » où le collaborateur dispose d'un nombre de jours de télétravail à répartir sur l'année, selon les besoins de sa mission. Norpac choisit de le tester dans un premier temps 1 jour fixe par semaine.

Dans la perspective d'un déploiement plus large de l'outil, il convient enfin de fixer les **critères d'évaluation** dès le départ, afin de mesurer l'écart entre l'avant et l'après télétravail, en termes de productivité, niveau de relationnel avec les managers et collègues, bien-être du collaborateur, etc.

Le projet télétravail peut être élaboré par le biais d'un groupe de travail. L'entreprise souligne toutefois l'intérêt de **se faire accompagner** par un cabinet de conseil, qui apportera un cadre, des règles (utiles pour convaincre et rassurer le management de la pertinence du projet) et des **retours d'expérience** riches d'enseignement.

Des bénéfices concrets pour l'entreprise et les collaborateurs

L'expérience du télétravail s'avère très positive chez Norpac, tant du point de vue des collaborateurs que du management.

Les bénéfices mesurés ou ressentis sont nombreux : efficacité accrue grâce à de meilleures conditions de travail et au gain de temps, plus de flexibilité, impact positif sur la vie de famille, image de l'entreprise améliorée, etc.

Julie Lecoutre (Norpac) met en avant des résultats très concrets : depuis sa mise en place, le télétravail a permis d'éviter l'équivalent, en termes d'émissions de Gaz à Effet de Serre, de 6 allers-retours Paris-Bordeaux en avion. Il a aussi un impact direct sur la santé des collaborateurs : grâce au télétravail, un salarié de l'entreprise peut par exemple consacrer 1h30 / semaine à une activité sportive.

Pour aller plus loin :

[Site Internet de l'Association Française du télétravail et des téléactivités](#)

Contact :

Julie Lecoutre, Responsable RH Norpac, julie.lecoutre@norpac.fr