

**EXPERIMENTER LE TELETRAVAIL
AU SEIN D'UN ESPACE DU RESEAU
RELAIS D'ENTREPRISES
- ARGUMENTAIRE DU 19/03/2026 -**



R.E. Télétravail

Accompagnement des Modes de Travail innovants et durables

RELAIS D'ENTREPRISES

Acteur de terrain issu d'un territoire rural, **Relais d'Entreprises** porte un projet ambitieux **d'innovation sociétale et de développement durable**, fondé sur des convictions fortes :

- **rééquilibrer le territoire** en soutenant le développement des campagnes rurales et urbaines
- **rapprocher l'habitat et l'emploi** pour améliorer la qualité de vie des actifs
- contribuer à la **transition énergétique** en diminuant la circulation automobile et en valorisant les Kms non effectués au titre des CEE – Tonnes CO2



Le pôle "Études & Expertises"

dispose d'une véritable expertise en matière de dimensionnement d'espaces à vocation d'activité mais également lieux de vie propices aux échanges et rencontres.

Changement de nom à venir car expertise plus large



Relais d'Entreprises est le premier **Réseau National de Tiers-Lieux d'activité** en milieu rural et péri-urbain.

La pertinence de l'appartenance à un réseau est surtout appréciée par nos affiliés pour renforcer une lisibilité et surtout une visibilité auprès des employeurs susceptibles d'autoriser leurs salariés à y télétravailler.

Refonte du principe d'affiliation avec différentes formules

www.teletravail.relais-entreprises.fr



Le pôle "Télétravail en Tiers-Lieux"

, dont la mission est l'accompagnement des modes de travail innovants et le déploiement d'une pratique de télétravail durable et équitable.

Lien direct avec la plateforme VALO-RE qui permet de valoriser les kms économisés

Voulez-vous Vivre Au Vert ?



Envie de changer ?

Fatigué de l'agitation urbaine, **vous souhaitez trouver un nouveau lieu de vie ?** qui vous permet de télétravailler tout en restant à distance raisonnable de votre emploi. Ou bien, souhaitez-vous changer de vie ?



Pour aller où ?

Vous connaissez sûrement des endroits sympas où vous avez passé d'agréables vacances. Mais connaissez vous le champ des possibles français ? **Les endroits qui correspondent exactement à vos besoins ?** VivroVert est là pour vous aider !



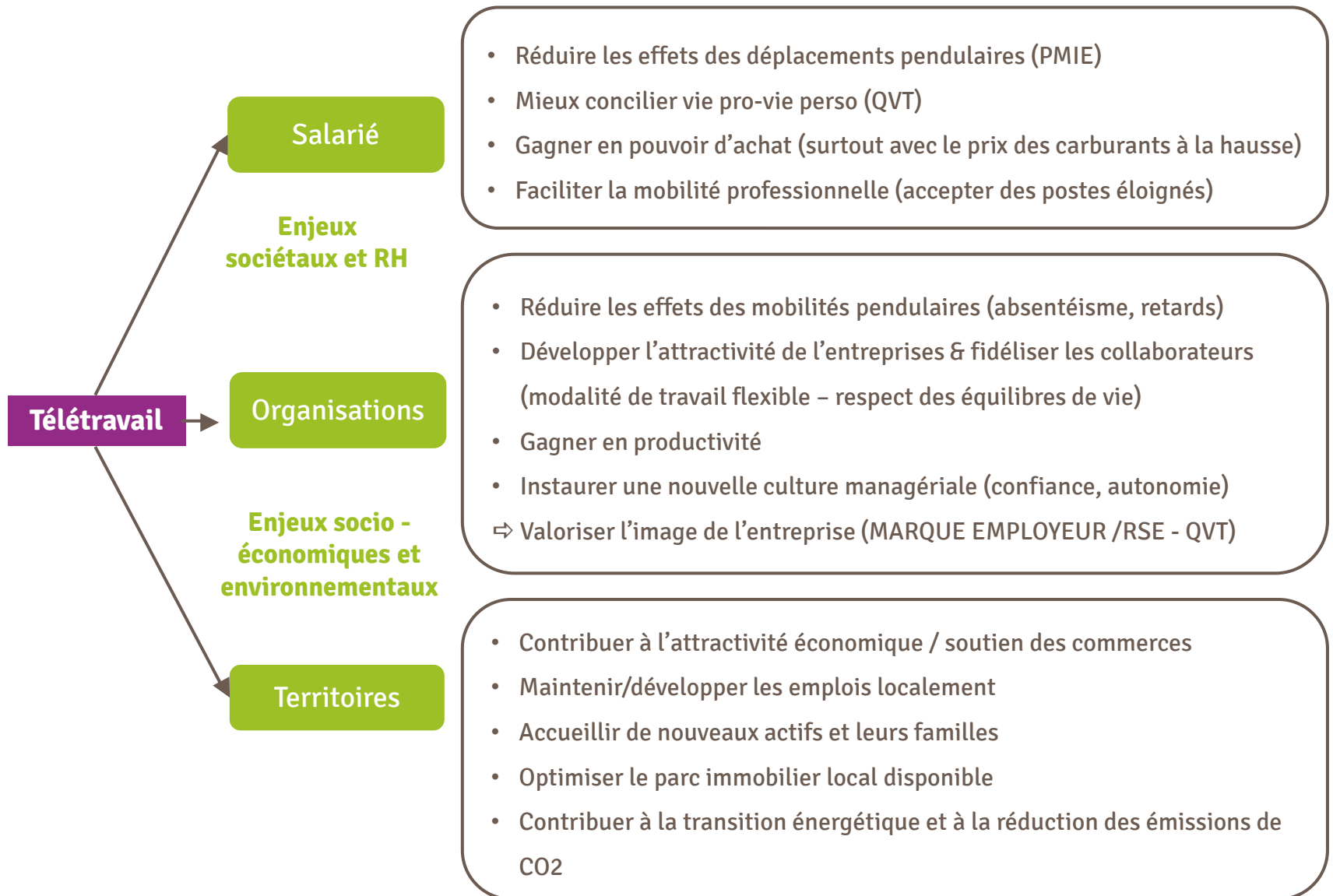
La solution VivroVert !

Grâce à un croisement objectif de plusieurs critères de vie, **VivroVert vous permet de trouver le lieu qui vous correspond.**

Tutoriel

Pour mémoire les territoires qui ont un espace coworking affilié au réseau Relais d'Entreprises bénéficient d'une plus grande visibilité sur www.vivrovert.fr

Quels sont les intérêts de la non-mobilité?



LE TELETRAVAIL : DES BENEFICES POUR TOUS



Source : Tisséo, Guide télétravail pour réussir un plan de mobilité employeur réalisé dans le cadre du projet **COMMUTE**

BENEFICES

OBSTACLES

Télétravail à domicile

- Réduction des effets des déplacements pendulaires (stress, absentéisme, émissions de CO2)
- Augmentation de la productivité
- Amélioration de la qualité de vie
- Développement de l'autonomie
- Gain pouvoir d'achat

Télétravail en Tiers-lieux

- Environnement structurant et stimulant
- Équité entre collaborateurs
- Équilibre vie pro/perso
- Sauvegarde du droit à la déconnexion
- Confiance des managers
- Limitation des risques de litige en cas d'A.T

Télétravail en Relais d'Entreprises

- Lisibilité et Visibilité du réseau Relais d'Entreprises
- Valorisation des externalités de la non-mobilité :
 - KM non effectués valorisés par EDF en CEE,
 - Label bas carbone avec Climat Local

- Isolement, retrait, perte du lien collectif
- Porosité vie pro/perso
- Configuration du domicile du salarié
- Défiance de la part des managers

Coût location/jour/collaborateur: entre 11€ et 25€*

VALEUR AJOUTEE DU TELETRAVAIL AU SEIN DES TIERS LIEUX D'ACTIVITE RELAIS D'ENTREPRISES

Les Certificats d'Economie d'Energie

Grâce à la convention signée en 2018 et renouvelée en 2021 entre Relais d'Entreprises et EDF, les entreprises bénéficient toutes de **la valorisation en Certificats d'Economie d'Energie (CEE) et tonnes CO2 des KM non effectués** par ses collaborateurs présents dans les tiers lieux d'activité Relais d'Entreprises

Cette éco-prime illustre l'impact de la non-mobilité et permet à l'employeur de l'inscrire au titre de la **RSE ou du rapport extra financier de l'entreprise**.

Elle limite aussi l'effort financier de l'employeur relatif au coût de la location.



Label Bas Carbone (J.O du 01.09.2021)

Suivant le même principe que les CEE, les tonnes CO2 non émises peuvent être valorisées (via la SCIC Climat Local auprès de sociétés désireuses d'atteindre une neutralité carbone) et le montant reversé aux employeurs de sorte à compenser le loyer ou la hausse des carburants pour les salariés contraints de se rendre sur site.

Attention : Maximum 3 jours de télétravail en espace / semaine



VALEUR AJOUTEE DU TELETRAVAIL AU SEIN DES TIERS LIEUX D'ACTIVITE RELAIS D'ENTREPRISES

VALO.RE

Plateforme de valorisation des Kms non effectués



Je réduis mes déplacements vers mon lieu de travail.



Je choisis de télétravailler dans un tiers-lieu Relais d'Entreprises à proximité de mon domicile.



Je renseigne les KMS économisés dans la plateforme VALO.RE qui permet à mon employeur de :

- Bénéficier des éco chèques délivrés par EDF au titre de la convention CEE signée avec Relais d'Entreprises
- Valoriser les tonnes CO2 labellisées Bas Carbone par le Ministère de la Transition Ecologique et mises sur le marché par Climat Local



DE VERITABLES OPPORTUNITES A TELETRAVAILLER EN TIERS-LIEUX (Post COVID-19)

« Les tiers-lieux sont essentiels... Le rêve des gens, c'est d'avoir deux lieux de travail et de travailler à côté de chez soi »



<https://youtu.be/2eJs0qKnGEO>

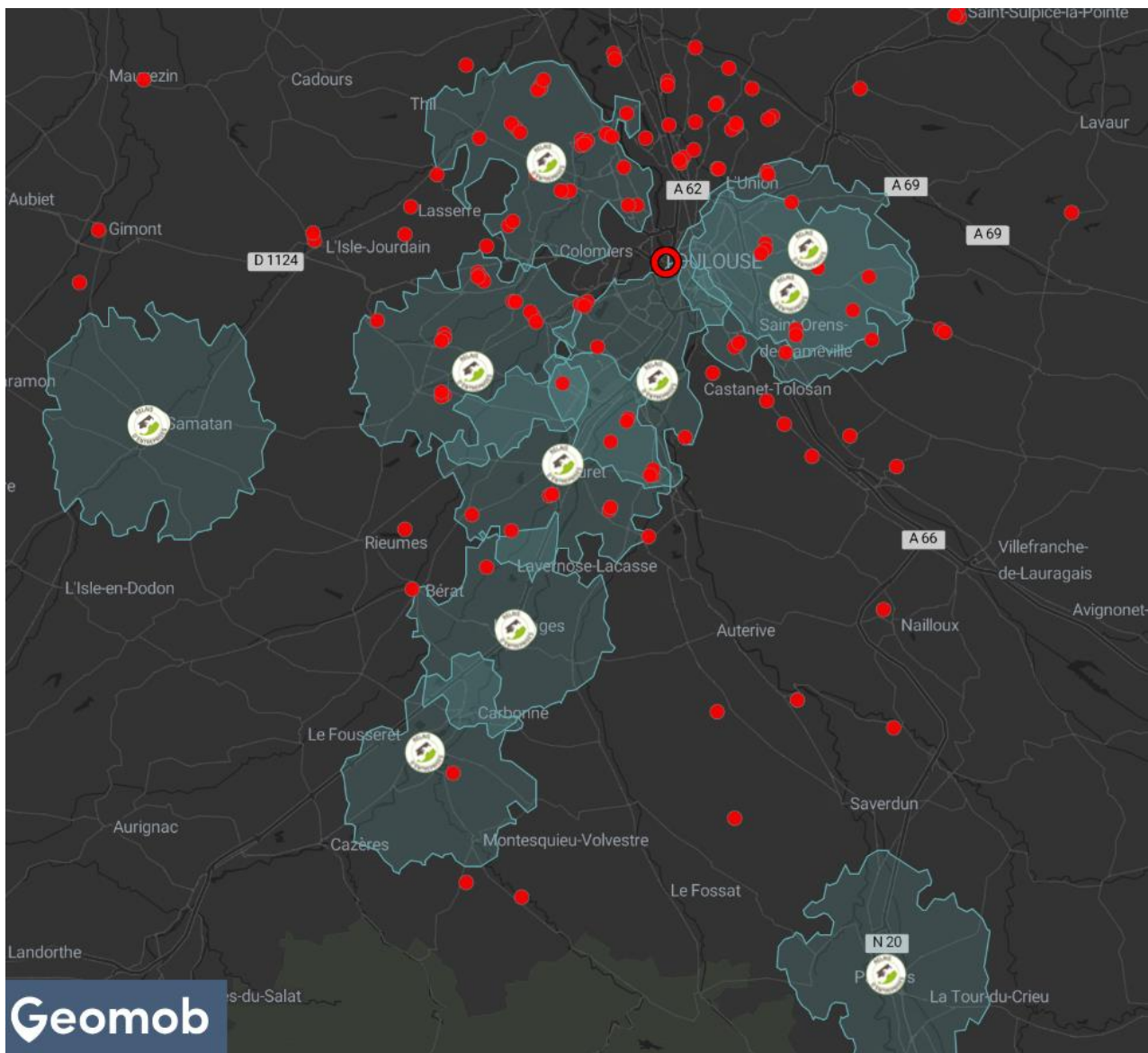
*Intervention de Jean Viard, Sociologue et directeur de recherches au
Centre de recherches politiques de Science Po Paris (CNRS)
Clôture du projet COMMUTE*

www.teletravail.relais-entreprises.fr

Où télétravailler?

- **Préserver l'équité entre ses collaborateurs.** Les critères de choix de tiers-lieux sont définis par l'entreprise selon les standards de condition de travail qu'elle souhaite
- **Limiter les risques psychosociaux** liés au sentiment d'isolement, à la porosité vie privée/vie professionnelle par la présence d'autres télétravailleur-ses. Les interactions qui se créent au sein des tiers-lieux sont des leviers d'ouverture et de développement de l'agilité.
- **Maintenir un collectif de collaborateurs** d'un même territoire d'habitation au sein d'un espace partagé et **préserver le sentiment d'appartenance.**
- **Développer son attractivité et sa marque employeur** : le tiers-lieu répond aussi aux attentes de la génération Z autour de modalités de travail flexible, d'autonomie dans l'organisation de son travail, d'équilibre vie privée/vie professionnelle et la recherche d'interactions dans un lieu physique.
- Faire l'économie d'un **temps de gestion en plus du forfait « télétravail »** (fluides et achat d'équipement) que l'entreprise pourrait être ou est amenée à verser à ses salariés.

COLLABORATION AVEC GEOMOB (pour l'appairage télétravailleurs / affiliés)



INTERÊTS DU TIERS- LIEU POUR LES SALARIES



- Tous les salariés n'ont pas la possibilité ni l'envie de « **dédier** » **des m² de leur habitation** à leur activité professionnelle ou d'investir dans des équipements. Le tiers lieu apporte un cadre de travail professionnel, équipé et connecté, ainsi **les conditions de télétravail ne sont pas dépendantes des conditions d'habitation.**



- Au domicile, **le sentiment d'isolement** peut demeurer prégnant, notamment si le nombre de jours moyen de télétravail par semaine est amené à se développer. Le tiers-lieu offre aux collaborateurs la possibilité de maintenir un **lien collectif** (socialisation, convivialité, collaboration).



- Par la **dissociation lieu de travail/lieu d'habitation**, le tiers lieu préserve le **droit à la déconnexion** et **l'équilibre vie privée/vie professionnelle.**



- Le tiers-lieu évite au salarié des **charges** liées à sa présence au domicile (électricité, chauffage..) : un gain supplémentaire de **pouvoir d'achat.**

Les enjeux du télétravail en 20226

<https://www.sfrbusiness.fr/room/communications-unifiees/teletravail-bilan-et-perspectives.html>

■ Un gain de temps considérable

Le télétravail induit de nombreux avantages dont beaucoup de Français ont pu bénéficier ces dernières années. Premier effet plébiscité : 56% des télétravailleurs déclarent économiser plus d'une heure de temps de trajet par jour, selon [un rapport publié par l'Observatoire du télétravail](#) [↗](#). Ce temps gagné est réinvesti dans la famille (61%), le repos (56%), le travail (43%) et les loisirs (39%).

■ Une productivité accrue

28,1% des entreprises estiment que leurs équipes sont plus efficaces grâce au télétravail, selon l'étude Linking Talents. En parallèle, 71% des salariés déclarent que le télétravail les aide à mieux se concentrer. Enfin, **75% des cadres** [↗](#) indiquent en effet pouvoir se consacrer aux tâches stratégiques, de fond ou administratives en télétravail alors que les journées au bureau sont avant tout dédiées aux réunions et aux formations.

■ Une baisse de l'absentéisme

Le télétravail fait passer le taux d'absentéisme à 1,2%, contre 3,9% en présentiel. Le télétravail limite également les risques liés aux trajets (retards, accidents), facilite la gestion des situations ponctuelles (enfant malade par exemple)... ce qui réduit les absences de dernière minute.

■ Des économies financières

Pour les salariés, le télétravail est une source d'économies importantes : frais de déplacement, restauration, garde d'enfant en début / fin de journée... Cela représente **jusqu'à 200€ d'économie** [↗](#) par mois et par télétravailleur.

Pour les entreprises, le télétravail réduit certaines dépenses courantes (électricité, café...) et de réaliser des économies sur les locaux : 19,5% des entreprises signalent ainsi que cette organisation du travail leur a permis de réduire leurs coûts (Linking Talents).

■ Un meilleur équilibre vie pro/vie perso

Le « home-office » offre une meilleure autonomie pour les collaborateurs qui organisent leur journée de travail à leur convenance. 82% d'entre eux déclarent ainsi mieux concilier vie professionnelle et vie de famille, en adaptant leurs horaires de travail.

Les enjeux du télétravail en 2026

<https://www.sfrbusiness.fr/room/communications-unifiees/teletravail-bilan-et-perspectives.html>

Les chiffres 2025 du télétravail en France

- Prophétisée par les médias, la fin du télétravail n'a pas eu lieu en 2025 : 71% des employeurs n'ont pas modifié leur politique de travail à distance ou de travail hybride sur l'année écoulée, d'après le [rapport publié par Owl Labs](#) ↗.
- 63,6 % des Français ont télétravaillé au moins une fois au cours des 12 derniers mois, selon le [baromètre publié par Linking Talents](#) ↗.
- 22% des salariés du secteur privé télétravaillent au minimum une fois par mois, d'après une étude de l'[Insee](#) ↗.

Un mode de travail variable en fonction de la taille des organisations

La **taille de l'organisation** est le premier critère qui influe sur l'adoption du télétravail :

- 74% des collaborateurs d'entreprises de plus de 50 salariés bénéficient du télétravail, [d'après le Baromètre Parella 2024-2025](#) ↗.
- Dans les grandes entreprises, trois quarts des cadres télétravaillent, contre un cadre sur deux dans les TPE, [d'après une étude menée par l'APEC](#) ↗

Cependant, il ne s'agit pas du seul facteur à prendre en compte :

- Seuls 55% des salariés sont en mesure de télétravailler.
- 26% n'en ont pas la possibilité de par la nature de leur activité.

La **catégorie socio-professionnelle** détermine également la possibilité d'accéder au télétravail : D'après Linking Talents, le nombre moyen de jours de télétravail par semaine est de :

- 1,7 jour par semaine chez les cadres,
- 1,5 jour par semaine chez les employés, techniciens et agents de maîtrise,
- 1,4 jour par semaine chez les ouvriers.

Les enjeux du télétravail en 20226

<https://www.sfrbusiness.fr/room/communications-unifiees/teletravail-bilan-et-perspectives.html>

Le rapport souligne également une disparité importante en fonction des secteurs d'activité :

- Information / Communication : 2,4 jours par semaine
- Activités financières / Assurances : 2,1 jours par semaine
- Services aux entreprises : 1,9 jour par semaine
- Industrie : 1,4 jour par semaine
- Activités immobilières : 1,4 jour par semaine
- Transport / Entreposage : 1,4 jour par semaine
- Construction : 1,3 jour par semaine

Il existe donc une grande disparité dans l'adoption du télétravail. Les fonctions les plus qualifiées bénéficient d'une plus grande flexibilité, alors que les métiers opérationnels restent structurellement moins éligibles. De même, les secteurs dont l'activité repose sur le numérique offrent un recours plus fréquent au télétravail. Le télétravail n'est donc pas uniforme : il s'agit d'un avantage différenciant selon les contextes professionnels.

En ce qui concerne **la mise en place du télétravail**, les collaborateurs qui y ont recours télétravaillent en moyenne 1,7 jour par semaine.

Parmi eux, :

- 26% télétravaillent 1 jour par semaine,
- 36,6% télétravaillent 2 jours par semaine,
- 11,4% télétravaillent 3 jours par semaine,
- 3,3% télétravaillent 4 jours par semaine,
- 22,8% travaillent en « full remote » (100% télétravail).

Les enjeux du télétravail en 20226

<https://www.sfrbusiness.fr/room/communications-unifiees/teletravail-bilan-et-perspectives.html>

Retour au présentiel : une politique risquée pour les entreprises

Le retour au bureau est une tendance qui se concrétise principalement aux États-Unis. Certaines entreprises américaines comme Apple, Twitter, Tesla, Facebook ou Google ont imposé à leurs salariés un retour au présentiel. Elles n'ont pas hésité à leur fixer un ultimatum : revenir au bureau, ou prendre la porte. Ces entreprises pensent que la collaboration est plus efficace lorsqu'elle a lieu au bureau, quitte à parfois provoquer des vagues de départs ou à conflictualiser la relation entre dirigeants et collaborateurs.

La **tendance du retour au présentiel** se retrouve également en France (étude '[Pulse sur le travail hybride](#) [↗](#)) :

- 76% des salariés affirment avoir reçu une demande de retour en présentiel.
- Dans 24% des cas, cette demande impliquait de revenir à temps plein au bureau.
- Dans 20,3% des cas, elle exigeait une présence 3 jours par semaine.

Ce renversement de tendance est perçu par les collaborateurs comme une **remise en cause d'acquis sociaux** gagnés pendant la crise du Covid. En effet, l'étude de Linking Talents montre que 52,8 % des salariés français déclarent ne plus pouvoir se passer du télétravail. En cas de réduction du nombre de jours de télétravail, 52,1% des salariés s'en accommoderaient malgré leur désaccord, mais 26,5 % chercheraient un autre emploi.

En parallèle, les entreprises sont confrontées à un autre défi :

- 15,6% des sondés estiment que la possibilité de télétravailler n'est pas offerte de manière égale au sein de leur entreprise.
- 10,2% pensent qu'elle bénéficie avant tout aux cadres supérieurs.
- 14,2% des collaborateurs déclarent ainsi nourrir du ressentiment envers leur employeur à cause de ces nouvelles inégalités.



Levier d'attractivité des territoires



- Une **infrastructure** au service des **nouvelles modalités de travail**,

- Un soutien au développement de **l'économie locale** et à la **relocalisation de l'emploi**,



- Un vecteur de **dynamisme social et citoyen**,



- Une réponse à une attente de plus en plus forte de « **Vivre, travailler et consommer localement** » ,

- Un levier de **réhabilitation et optimisation de bâtiments publics** vacants



- Une contribution à la **réduction des émissions de CO2** en limitant les mobilités pendulaires.

Aménagement
du territoire

Economie
résidentielle

Marketing
territorial

INTERÊT DU TIERS-LIEU POUR LE TERRITOIRE



Enquête utilisateurs

Partagez votre expérience dans le tiers-lieu

et aidez-nous à mieux comprendre vos usages au sein du tiers-lieu et l'impact de celui-ci dans le territoire.

➤ Participez à l'enquête !

rendez-vous : <https://fr.surveymonkey.com/r/R6S82YQ>
ou scannez le QR code



5 min



Anonyme

**Vos retours nous
seront précieux !**



Une sensibilisation nécessaire

- **Communiquer régulièrement sur les réseaux sociaux.** En relayant la communication de Relais d'Entreprises ou en citant Relais d'Entreprises dans vos communiqués (à noter que Relais d'Entreprises va bénéficier de plusieurs articles sur le sujet)
- **Sensibiliser la population locale et notamment les personnes âgées.** Ces dernières peuvent évoquer ce mode d'organisation à leurs enfants, ou petits enfants et ainsi les inciter à revenir s'installer (A minima venir plus souvent en pratiquant la Tracance)
- **Identifier des employeurs qui adoptent le Proxitravail.** Ne pas hésiter à mutualiser les comptes clients nationaux en mettant en avant le maillage national (ne pas hésiter à contribuer à le renforcer en incitant d'autres espaces à nous rejoindre).
- **Organisation de réunions autour de la thématique du Proxitravail.** En lien avec les Métropoles / Agglomérations vers lesquelles se rendent les habitants du territoire (au titre des contrats de réciprocité ou simplement autour des questions de mobilité : présente possible de Dominique VALENTIN pour co animer un atelier...: Salon de la mobilité de Nantes ???)
- **Impliquer des prescripteurs.** Les fédérations professionnelles, les organisations patronales, les clubs d'entreprises, la médecine du travail... Les spécialistes de l'organisation du travail : test avec CBRE
- ...



Le Proxitravail c'est la suite logique du télétravail !