



Télétravail et accueil du jeune enfant

Enjeux et impacts dans la Métropole de Lyon

Etude exploratoire

Sommaire

Editorial **3**

1. Eléments de cadrage **4**

2. Retours d'expériences d'entreprises
pratiquant le télétravail **11**

3. Témoignage d'une salariée
télétravailleuse **15**

Conclusion **17**



Editorial

Faisant directement écho aux évolutions des modes de vie et de travailler ainsi qu'à celles de la législation, le télétravail est appelé à se développer dans un avenir proche.

La Métropole de Lyon souhaite anticiper ses possibles conséquences sur le fonctionnement de son territoire, notamment en matière de garde d'enfants : quels vont être les effets de la progression du travail à distance sur les besoins en matière d'accueil du jeune enfant ? Les parents vont-ils changer leurs façons de s'organiser et formuler d'autres types d'attentes ? Les crèches collectives et les Assistant·e·s Maternel·le·s seront-elles et ils différemment sollicité·e·s ? La collectivité va-t-elle devoir repenser son offre de services ?

Autant de questions auxquelles nous avons demandé à l'Agence d'urbanisme de répondre à travers cette étude exploratoire. Que l'ensemble des personnes, entreprises et autres structures sollicitées à cette occasion soit remerciées pour leur contribution à cette démarche dont les premiers enseignements viennent nourrir, dès à présent, la stratégie de la Métropole de Lyon en matière d'accueil du jeune enfant.

Murielle Laurent

*Vice-présidente de la Métropole de Lyon,
Actions sociales, éducation et collèges*

1 | Éléments de cadrage

■ Le télétravail : de quoi parlons-nous ?

Sujet d'actualité, le télétravail recouvre des réalités plurielles. Réfléchir aux liens existant entre garde d'enfants et travail à distance ne va pas de soi et soulève interrogations, craintes voire oppositions. Un premier travail de définition et de problématisation s'impose pour circonscrire le périmètre de cette étude et clarifier ses objectifs.

1. Des réalités variées

L'essentiel

- Est télétravailleur·se tout·e salarié·e travaillant occasionnellement ou régulièrement hors des locaux de l'entreprise en utilisant les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC).
- Le télétravail reflète les mutations actuelles des modes de travail : intensification et individualisation des rythmes de travail, désynchronisation et décloisonnement avec les autres temps de la vie.

Le télétravail est un mode de travail consubstantiel au développement des TIC

La notion de télétravail apparaît aux États Unis dans les années 1950 avant de s'y développer à partir des années 1970. Dans les années 1990, avec la diffusion des TIC, le télétravail progresse, notamment chez les populations qualifiées. Ses formes se diversifient. Selon le code du travail, « le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les TIC dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » (Code du travail, loi du 29 février 2012). Télétravailler implique donc une utilisation des TIC.

Le télétravail reflète les évolutions actuelles des modes de travail et des mutations sociétales plus larges

Le télétravail reflète les mutations sociétales actuelles, qui touchent les modes de travail mais ont un impact sur toutes les autres sphères de la vie sociale : accroissement de la mobilité spatiale, demandes croissantes de flexibilité, hyper-connectivité. E. Genin¹ (2015) considère que le télétravail est à comprendre au regard de l'entrée dans un « nouveau régime temporel post-fordiste ». Ce régime temporel est caractérisé par une intensification des rythmes de travail et une individualisation des temps de travail, qui entraînent une désynchronisation avec les autres temps de la vie. Les horaires des écoles et garderies, par exemple, sont de moins en moins synchronisés avec les temps de travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle devient plus difficile. Il entraîne également un décloisonnement des frontières entre temps de travail et autres temps de la vie.

Le télétravail englobe des modes de travail très différents

Le télétravail recouvre par ailleurs des situations contrastées qui doivent être différenciées selon plusieurs critères.

- Le statut du/de la télétravailleur·se. Il faut distinguer :
 - Le télétravail salarié ;
 - Le travail à distance indépendant, qui concerne les travailleur·se·s indépendant·e·s comme les auto-entrepreneur·se·s ou les travailleur·se·s en freelance. Juridiquement, il ne s'agit pas de télétravail.
- Le lieu de télétravail. Il faut distinguer :
 - Le télétravail mobile : travail hors des locaux habituels, lors d'un déplacement professionnel,
 - Le télétravail à domicile,
 - Le télétravail en espace professionnel de travail à distance : télé-centre, espace de coworking.
- Le temps de télétravail. Il faut distinguer :
 - Le télétravail à temps plein. Cette forme de télétravail n'est pas autorisée dans la fonction publique, elle existe dans certaines entreprises privées (cabinets de conseil, par exemple).
 - Le télétravail pendulaire ou en alternance, lorsque le/la personne salarié·e travaille en partie dans les locaux de l'entreprise et en partie chez elle/lui ou dans un tiers-lieu. Au sein de cette catégorie, le nombre de jours télétravaillés, par semaine ou par mois, peut être variable.
 - Le télétravail occasionnel, lié à des situations exceptionnelles

1. Émilie Genin, « Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ? », Revue Interventions économiques [En ligne], 53 | 2015, mis en ligne le 01 septembre 2015. <http://journals.openedition.org/acces.bibliotheque-diderot.fr/interventionseconomiques/2594> Document consulté en juin 2018

2. Un cadre juridique en évolution

Une « zone grise » durant longtemps

En France, le télétravail a longtemps été entouré d'un relatif flou juridique: avant l'ordonnance du 22 septembre 2017, seul le télétravail régulier était soumis à une réglementation ; il nécessitait la signature d'un avenant au contrat de travail entre employeur·se et salarié·e, ce qui était interprété comme une obligation de fixité des jours de télétravail. Le recours au télétravail occasionnel, sans signature d'avenant, était privilégié. C'est ce que beaucoup ont appelé le « télétravail informel » ou la « zone grise » du télétravail : celui-ci existe dans l'entreprise, sans être défini, encadré ou officialisé. Cette situation aurait concerné plus de deux tiers des télétravailleuse·s en 2013².

Une législation progressive

- 2002 : Accord cadre européen sur le télétravail
- 2005 : Accord national interprofessionnel sur le télétravail qui reprend l'accord cadre.
- 2012 : Code du travail : secteur privé : loi Warsmann du 22 mars 2012 (articles L1222-9 à L1222-11), qui transpose l'ANI ; secteur public : loi Sauvadet du 12 mars 2012.
- 2016 : Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 précise les modalités d'organisation du télétravail dans la fonction publique.
- 2017 : Ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, qui modifie l'article L1222-9 du code du travail (secteur privé).

Un encadrement renouvelé

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 précise le cadre juridique du télétravail et vise à faciliter sa mise en place. Télétravail occasionnel et régulier sont désormais soumis à réglementation, mais leur mise en œuvre est allégée. Le télétravail régulier est dorénavant mis en place dans l'entreprise dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur·se. Dès lors qu'il existe une charte ou un accord, toute salarié·e peut bénéficier du télétravail qui n'a plus besoin d'être inscrit dans son contrat. Si le/la salarié·e occupe un poste éligible au télétravail dans les conditions prévues par la charte ou l'accord, le refus de l'employeur·se doit être motivé par des arguments objectifs. Pour le télétravail occasionnel, il suffit d'un accord entre employé·e et employeur·se et de l'ajout d'un avenant au contrat de travail.

L'essentiel

- La législation sur le télétravail est récente, dans le secteur public comme dans le secteur privé.
- L'ordonnance - dite « Macron » - du 22 septembre 2017 facilite la mise en place du télétravail dans le secteur privé et constitue un premier pas vers un « droit au télétravail ».

3. Une pratique inégalement mise en œuvre

De fortes différences entre les pays

La proportion de télétravailleuse·s est très variable d'un pays à l'autre. Tandis que les taux dans les pays anglo-saxons avoisinent les 30%, le taux moyen est de 20% dans l'Union Européenne (Royaume-Uni compris)³. De fortes différences existent cependant entre les pays européens, avec plus de 30% de télétravailleuse·s dans les pays nordiques, et moins de 2% en Europe du Sud et de l'Est. Le taux de télétravailleuse·s en France oscille entre 8 et 16% selon les études⁴.

Secteur des TIC et grandes entreprises sont les plus concernés

D'après le CGET⁵, sur l'ensemble des secteurs d'activité en 2008, 22 % des entreprises pratiquent

une forme de télétravail au sens large de travail à distance. Il existe de très forts taux de pratique du télétravail parmi les entreprises dans les services des TIC (55%) et dans les services financiers (49%). Le télétravail concerne surtout les grandes entreprises de ces secteurs, même s'il se développe aujourd'hui aussi dans les PME. Plus largement, bien que certaines réticences persistent, les grandes entreprises sont aujourd'hui passées d'une phase d'expérimentation du télétravail à une phase de déploiement à grande échelle, comme L'Oréal (200 télétravailleuse·s en 2009 et 1866 en 2017).

L'essentiel

- On estime entre 8 et 16% la part des télétravailleuse·s régulière·s en France.
- Le télétravail existe surtout dans les grandes entreprises du secteur des services, notamment les TIC et les services financiers, mais il se développe aujourd'hui aussi dans les PME.
- La forme de télétravail la plus répandue est le télétravail à domicile.
- Les temps télétravaillés sont souvent relativement faibles.

2. Enquête *Tour de France du télétravail*, 2012-2013 : <http://www.manpowergroup.fr/wp-content/uploads/2013/03/Infographie-enquete-nationale-teletravail.png> Document consulté en juin 2018.

3. Etude de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2010. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/observatories/eurwork/comparative-information/telework-in-the-european-union> Document consulté en juin 2018.

4. 8,4% de télétravailleuse·s (plus de 8h par mois) selon le Centre d'analyse stratégique en 2009 ; 16,7 % des français·e·s travaillent plus d'une fois par semaine en dehors du bureau, selon l'enquête *Tour de France du télétravail*, 2012 (op. cit.).

5. Etude sur les opportunités des territoires à développer le télétravail, modélisation des gains pour les individus, les entreprises et les territoires, CGET, décembre 2015.

Une grande diversité de lieux, statuts et rythmes

- Les lieux du télétravail :
Le cabinet de conseil RH Kronos a estimé en 2016 qu'en France :
 - 64% des télétravailleur·se·s télétravaillent à domicile (plus d'une journée par semaine) ;
 - 21% dans des bureaux mis à disposition par leur entreprise ;
 - 7% dans des espaces de coworking.
- Les statuts des télétravailleur·se·s :
Selon une enquête réalisée en 2012-2013, les télétravailleur·se·s sont :
 - Pour 48% des salarié·e·s du secteur privé ;
 - 17% des salarié·e·s du secteur public ;
 - 35% des non salarié·e·s (indépendant·e·s / freelance, etc).

- Les rythmes de télétravail :
D'après la même enquête, parmi les personnes qui télétravaillent, les rythmes sont les suivants :
 - 37% des salarié·e·s télétravaillent 1 à 2 fois par mois ;
 - 34% des salarié·e·s télétravaillent 1 à 2 jours par semaine ;
 - 14% des salarié·e·s télétravaillent 3 à 4 jours par semaine ;
 - 15% des salarié·e·s et 44% des indépendant·e·s à plein temps.

4. Un engouement croissant

L'essentiel

- Le télétravail est de plus en plus perçu positivement par les entreprises, pour lesquelles il représente un moyen d'améliorer la productivité et le bien-être des salarié·e·s, et par les territoires, qui le considèrent comme un outil de développement.
- A l'échelle nationale, des initiatives gouvernementales soutiennent le déploiement du télétravail.
- Les collectivités vont également dans ce sens au niveau local.

Le télétravail est aujourd'hui apprécié par les entreprises et les territoires. Les entreprises le voient comme un moyen d'améliorer la productivité et le bien-être au travail des employé·e·s ; pour les territoires, il représente un moyen de désengorger les axes de circulation et les transports en commun, de dynamiser les espaces ruraux et de lutter contre la pollution. En raison de ces bienfaits escomptés, le télétravail est ainsi soutenu par des initiatives des acteurs économiques et institutionnels aux niveaux national comme local.

Des initiatives à l'échelle nationale...

De nombreux pays européens ont, ces dix dernières années, mis en place des politiques de soutien au télétravail. En France, l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 évoquée précédemment s'inscrit dans un ensemble d'initiatives gouvernementales visant à promouvoir le télétravail. Le gouvernement a décidé en 2015 de la mise en œuvre d'un plan national pour le déploiement du télétravail, piloté par le CGET, la DGAFP et la DGT, dans le but d'accompagner la mise en œuvre de la nouvelle législation. Ce plan est structuré autour de quatre objectifs : une clarification du cadre juridique du télétravail, déjà bien avancée ; un développement du télétravail au sein des services de l'Etat ; le lancement d'une démarche d'information et sensibilisation dans le public et le privé ; le soutien d'expérimentations, notamment dans le cadre de « contrats de réciprocité » entre villes et espaces ruraux, mobilisant des structures et tiers lieux pour offrir des services de télétravail de qualité.

...qui rencontrent un écho à Lyon et en régions

Le télétravail est vu par les collectivités comme un outil de développement du territoire. A Lyon, celui-ci est soutenu par la métropole à travers plusieurs initiatives. Une charte de coworking mettant en réseau les espaces de coworking a été créée en 2016, accompagnée d'un guide du coworking. En février 2017 avaient également lieu les Assises du coworking. La métropole a par ailleurs soutenu une expérimentation avec le logiciel Reduc'mob en 2017 sur deux territoires, dans l'objectif de quantifier le gain économique et environnemental du travail à distance pour sensibiliser à ses bénéfices. D'autres métropoles, comme Strasbourg ou Toulouse, œuvrent également au développement du télétravail. Des initiatives sont enfin prises dans des espaces moins urbanisés, comme le Cantal, l'Ariège ou le Tarn.

Une multitude d'outils pour aider au développement du télétravail

Les acteurs économiques sont souvent impliqués dans les démarches mises en place par les collectivités. Ils œuvrent de concert avec les acteurs politiques et institutionnels à la réalisation de guides destinés aux dirigeant·e·s d'entreprises et aux pouvoirs publics pour communiquer sur le télétravail et inciter à sa mise en place. Le cabinet d'expertise et de conseil sur les TIC CITICA publie par exemple en 2017 un guide intitulé Convaincre les décideurs publics de déployer le télétravail ? ; l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise publie en 2014 un guide nommé Le télétravail pour mon entreprise : aide à la réflexion et à l'action ; enfin, la Métropole de Lille a édité son propre guide en 2016, Adopter le télétravail : Guide pratique à destination des employeurs et des salariés du territoire de la métropole européenne de Lille.

■ La garde d'enfants : un impensé ?

La question de la garde d'enfant n'est que peu présente dans la documentation et les réflexions sur le télétravail. Lorsque les entreprises l'évoquent dans leurs guides, chartes ou accords, c'est le plus souvent pour l'interdire. Dans le même temps, les salarié·e·s se posent de nombreuses questions sur le sujet, mettant en lumière un besoin de réflexion partagée.

1. Une option souvent absente ou interdite dans les guides des employeur·se·s ...

Prévenir les salarié·e·s : le télétravail n'est pas un substitut à la garde d'enfants

La garde d'enfants est souvent mentionnée explicitement dans les guides sur le télétravail¹ à destination des entreprises et des salarié·e·s pour enjoindre les managers à vérifier que leurs salarié·e·s ne font pas du télétravail à domicile un substitut à la garde d'enfant ainsi que pour signifier aux salarié·e·s que le télétravail ne permet pas de le faire. Elle est présentée comme un point de vigilance nécessaire ainsi que comme un risque de recours abusif au télétravail. Si le télétravail est souvent considéré comme un moyen de mieux articuler vie personnelle et vie familiale, le/la salarié·e ne doit pas en faire un mode de garde des enfants : sa disponibilité effective doit être contrôlée et elle/il doit être joignable sur les plages horaires fixées dans l'accord de télétravail. Certains accords prévoient même l'impossibilité de télétravailler les mercredi après-midi, considérés comme « jours des enfants », selon la CFDT².

Rassurer les employeur·se·s : le télétravail n'est pas vu comme tel par les salarié·e·s

Pour rassurer les employeur·se·s et les managers, il est parfois indiqué que plusieurs études sur le télétravail ont montré que celui-ci n'entraîne pas un manque de rigueur de la part des salarié·e·s ni une diminution du temps consacré à l'activité professionnelle : ainsi, le guide de la Métropole de Lille cite-t-il une étude³ qui explique que ces cas d'abus sont rares (moins de 2 pour 1000). Par ail-

leurs, des chercheur·se·s ont montré que le motif premier du télétravail est rarement de nature familiale : les motifs les plus courants sont liés aux exigences du travail⁴. Dumas et Ruiller (2014) expliquent que le télétravail n'est pas tant considéré comme un moyen de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle que comme celui de s'éloigner de conditions de travail difficiles⁵. Il n'est donc *a fortiori* pas prioritairement utilisé comme un moyen de garder les enfants.

Intégrer les changements en cours : le télétravail peut permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle

Cependant, Tremblay et al (2007) constatent que le pourcentage de personnes travaillant à domicile en raison d'obligations familiales s'est accru, notamment chez les hommes avec enfants⁶. Cela rejoint les résultats du baromètre salariés de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise de 2013, qui montre que le télétravail est plébiscité par 21% des salariés parents pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. 41% des salariés mentionnent, parmi leurs motifs d'insatisfaction en matière d'organisation du temps du travail, des horaires inadaptés qui ne correspondent pas à ceux du temps scolaire.

L'essentiel

- Certains employeur·se·s craignent que le télétravail soit utilisé comme substitut à la garde d'enfant.
- Dans les faits, le télétravail est fréquemment choisi par les salarié·e·s en raison de motifs professionnels (et non familiaux) et n'entraîne pas une moindre rigueur.

1. Adopter le télétravail : Guide pratique à destination des employeurs et des salariés du territoire de la métropole européenne de Lille, Métropole de Lille, 2016 ; Le télétravail pour mon entreprise : aide à la réflexion et à l'action, OETPE, 2014.

2. Cf. site de la CFDT : <http://www.larevuecadres.fr/n%C3%A9gociation-un-accord-de-t%C3%A9l%C3%A9travail> Document consulté en juin 2018.

3. Cabinet Greenworking, Le télétravail dans les grandes entreprises françaises (2012).

4. Diane-Gabrielle Tremblay, Elmoustapha Najem et Renaud Paquet, « Temps de travail et organisation du travail : une source de stress et de difficultés de conciliation emploi-famille ? », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé [En ligne], 9-1 | 2007, mis en ligne le 01 mai 2007. <http://journals.openedition.org/acces.bibliotheque-diderot.fr/pistes/3000> Document consulté en juin 2018.

5. Marc Dumas, Caroline Ruiller « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? », Management & Avenir 2014/8 (N° 74), p. 71-95.

6. Diane-Gabrielle Tremblay, Elmoustapha Najem et Renaud Paquet, 2007, *op. cit.*

2 ... qui est un sujet d'interrogation pour de nombreux parents

L'essentiel

- La possibilité de combiner garde d'enfant et télétravail est une interrogation importante pour de nombreux parents.
- Pour la plupart d'entre eux, il est difficile voire impossible de concilier télétravail salarié à temps plein et garde d'enfants.
- Indirectement, le télétravail peut, à leurs yeux, impacter le temps de garde des enfants en permettant notamment une réduction du temps de transport.

La question du télétravail et de la garde d'enfant apparaît sur un autre type de support : les blogs, les forums et les web-magazines à l'adresse des parents. Ces derniers s'intéressent à la possibilité de combiner télétravail et garde d'enfants.

Des conseils et astuces pour combiner télétravail et garde d'enfants

Ces différents supports rassemblent conseils et astuces expliquant comment combiner au mieux garde d'enfants et télétravail. Ces conseils sont à la fois d'ordre technique (investir dans un kit mains libres, dans un porte bébé, etc.) et plus général : avoir le soutien de son entourage, s'assurer de pouvoir se faire relayer dans la garde des enfants, différencier les moments de travail des moments de garde... Le conseil de mettre l'enfant en garde à temps partiel, à domicile ou chez une assistante maternelle, revient très souvent : si le télétravail permet de faire des économies de garde, une garde partielle est présentée comme préférable, tant pour le bien-être personnel que pour l'activité professionnelle.

Une conciliation difficile voire impossible

La garde partielle est conseillée car concilier télétravail et garde d'enfants est un exercice compliqué. Les témoignages – qui ne sont pas pour autant négatifs puisque plusieurs parents partagent leur joie d'avoir pu être au plus près de leurs enfants pendant leur croissance – insistent sur les difficultés de l'expérience.

Un temps de travail réduit : La plupart des témoignages font état d'une perte de temps de travail importante et d'une perte d'efficacité plus globale, en raison des contraintes imposées par l'emploi du temps des enfants.

Un mode de vie difficile à maintenir sur le long terme : La plupart des parents concluent que ce fonctionnement n'est pas tenable sur le long terme, en raison d'une accumulation de fatigue trop importante et d'un impact, à terme, sur l'activité professionnelle.

Cependant, la plupart de ces parents ne sont pas des télétravailleurs·se·s au sens juridique du terme, mais des indépendant·e·s / freelance : elles et ils ont donc plus de liberté dans la gestion de leur temps et volume de travail.

Des impacts indirects

Les cas mentionnés précédemment sont des cas « extrêmes », où la garde d'enfant a été effectuée dans sa quasi-totalité par un·e parent·e travaillant à domicile. Dans certains témoignages, les articulations entre télétravail et garde d'enfant sont parfois plus indirectes. Par exemple, une salariée, pour ne pas dépasser la limite légale de 48h par semaine dans le temps de travail de son assistante maternelle, télétravaille un jour par semaine. Son temps de travail n'est pas impacté, l'enfant étant en garde lors du télétravail. Cela lui permet toutefois de faire des économies de garde car elle peut venir le chercher deux heures plus tôt en raison du temps gagné dans les transports¹.

1. Cf. Tütie's blog, URL : <http://tut-tuuut.github.io/2015/05/20/teletravail-hebdomadaire.html>
Document consulté en juin 2018

3. De la nécessité de penser les impacts du télétravail sur les besoins en matière de garde d'enfants

Si la question de la combinaison du télétravail et de la garde d'enfants est parfois posée de manière directe, le lien entre les deux est la plupart du temps plus lâche et découle surtout des impacts du télétravail sur d'autres dimensions de la vie quotidienne.

Impact du gain de temps de transport

Les études sur le télétravail montrent toutes que le gain de temps dans les transports constitue l'un des principaux avantages du télétravail. De celui-ci découlent la plupart des autres avantages. On peut ainsi escompter que cela permet de faire garder les enfants moins longtemps et donne la possibilité aux parents de les déposer plus tard le matin et/ou de venir les chercher plus tôt le soir. Le CGET (2015) estime qu'à l'horizon 2025, le télétravail aura permis à ceux et celles qui le pratiquent une réduction de 1h10 de temps de transport par jour en moyenne et une économie de 124 euros par mois dues à la réduction des frais de transport et de garde d'enfants. Le télétravail permettrait donc une certaine réduction des besoins en garde d'enfants en raison du temps gagné dans les transports et du temps télétravaillé.

Impact de la flexibilité des horaires

Le télétravail permet à ceux et celles qui le pratiquent une plus grande flexibilité de leurs horaires de travail, et une gestion plus personnalisée de leur emploi du temps. Cela leur donne la possibilité de s'adapter, de manière occasionnelle, à l'emploi du temps de l'enfant¹. Si les télétravailleur-se-s à domicile ont souvent des responsabilités accrues envers leur famille², rares sont les cas d'intégration complète de la vie professionnelle à la vie familiale. Les changements se limitent à de la souplesse des frontières entre les temps sociaux, à des arrangements. Ceci d'autant plus lorsque les télétravailleurs-se-s ne travaillent pas à temps plein, et que la clause de réversibilité joue : il n'y a, dans la plupart des cas, pas de changement du mode de garde³. Les impacts de cette flexibilité sur la garde des enfants sont indirects : cela peut faciliter un décloisonnement des modes de garde en permettant aux parents de transférer leurs enfants d'un mode de garde à un autre en journée. Ce décloisonnement est un des moyens de mettre en adéquation les besoins en matière de garde et les moyens des pouvoirs publics ; il a été préconisé par le HCFEA en 2018⁴.

Un point de vigilance pour la Collectivité : prendre en compte la qualification et la localisation des télétravailleur-se-s

Le télétravail tel qu'il se développe aujourd'hui concerne essentiellement des populations qualifiées. Or, dans la métropole de Lyon, certains des territoires les plus tendus en matière de garde d'enfants sont également des territoires qui concentrent des familles fragiles, aux revenus faibles⁵. Y sont également nombreux les parents qui, en raison de difficultés de financement de la garde, suspendent leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants. Il faut donc prendre en compte à la fois la qualification des télétravailleur-se-s et leur lieu de résidence pour estimer dans quelle mesure le télétravail pourrait faciliter une meilleure adéquation entre l'offre de garde d'enfants et les besoins des familles.

L'essentiel

- Les impacts du télétravail sur la garde d'enfants sont indirects. Ils renvoient aux effets plus larges du télétravail sur la vie quotidienne : gain de temps dans les transports et flexibilité des horaires, notamment.
- Le télétravail est-il amené à se développer sur les territoires les plus tendus en matière de garde d'enfants ?

1. Laurence Thomsin, « Le télétravail, une réponse à la demande de mobilités spatio-temporelle dans la gestion du quotidien des populations actives et de leurs familles », Revue Interventions économiques [En ligne], 31 | 2003, mis en ligne le 01 juin 2003. <http://journals.openedition.org/acces.bibliotheque-diderot.fr/interventionseconomiques/932> Document consulté en juin 2018.

2. Diane-Gabrielle Tremblay, Catherine Chevrier et Martine Di Loreto, « Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'invasion de la vie privée ? », Revue Interventions économiques [En ligne], 34 | 2006, mis en ligne le 01 juillet 2006. <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/689> Document consulté en juin 2018.

3. Marc Dumas, Caroline Ruiller « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? », Management & Avenir 2014/8 (N° 74), p. 71-95.

4. L'accueil des enfants de moins de trois ans. Synthèse du rapport, HCFEA, 10 avril 2018.

5. Les modes d'accueil du jeune enfant dans la métropole de Lyon, Agence d'urbanisme - Lyon, 2017.

En résumé

Le télétravail et la garde d'enfants sont rarement associés dans la documentation sur le sujet. Lorsqu'ils le sont, c'est pour rappeler que le télétravail ne doit pas constituer un substitut à la garde d'enfants. **On voit cependant que ces deux questions sont un sujet d'interrogation pour de nombreux parents.**

Les effets indirects du télétravail constituent aussi une source de questionnement pour la Collectivité. Certains avantages associés au télétravail, a priori non liés aux modes de garde des enfants, peuvent en effet avoir des impacts sur ces derniers. Trois interrogations semblent dès lors pertinentes pour anticiper les impacts du développement du télétravail sur l'accueil du jeune enfant :

- **Le gain de temps, permis par le télétravail, réduit-il les besoins en garde d'enfants ?**
- **La flexibilité des horaires et des espaces, permise par le travail, peut-elle faciliter un décloisonnement des modes de garde ?**
- **Les territoires où l'inadéquation entre l'offre et la demande de garde d'enfants est la plus grande sont-ils les plus susceptibles de télétravailler ?**

A ce stade, les recherches documentaires réalisées ne nous permettent pas de répondre à ces interrogations en raison du faible nombre d'études disponibles. Pour aller plus loin, il convient donc de s'adresser aux entreprises pratiquant le télétravail et aux professionnel·le·s de la petite enfance.

2 Retours d'expériences d'entreprises pratiquant le télétravail

Dans le prolongement des éléments de cadrage présentés dans la première partie de cette étude, nous avons réalisé six entretiens téléphoniques avec des entreprises de taille et de domaine d'activité différents qui pratiquent actuellement le télétravail.

Bien que cet échantillon soit très limité, il apporte un aperçu relativement large de la façon dont les employeur·se·s considèrent la relation entre garde d'enfants et travail à distance. Les conditions d'émergence et de déploiement du télétravail sont en effet très diverses au sein de ces entreprises interviewées, tout comme leur ancienneté, leur taille ou encore leur organisation interne.

Entreprise	Taille	Domaine d'activité
S.	Grande (6000 salarié·e·s)	Conseil
N.	Grande (2000 salarié·e·s)	Loisirs
G.	Grande (1500 salarié·e·s)	Edition
B.	Moyenne (100 salarié·e·s)	Médical
X.	Petite (15 salarié·e·s)	Médical
F.	Petite (10 salarié·e·s)	Architecture

D'avantage qu'une enquête qualitative, ce sont des « études de cas » dont nous synthétisons ci-après les enseignements.

1. Dans les entreprises qui ont développé le télétravail, tout·e·s les salarié·e·s ne télétravaillent pas

Toutes les entreprises ne pratiquent pas le télétravail et, au sein de celles qui le font, tout·e·s les salarié·e·s ne télétravaillent pas. D'une part, parce que certaines catégories de travailleur·se·s sont parfois exclues de ce mode de fonctionnement (vendeur·se·s, agents d'entretien, etc.). D'autre part, parce que même lorsqu'elles et ils en ont la possibilité, seule une minorité de salarié·e·s fait le choix de télétravailler.

Lorsque le travail à distance est mis en pratique, il se limite par ailleurs le plus souvent à une à trois journées par semaine au maximum. Ce ratio permet en effet, aux yeux des employeur·se·s, de mieux concilier vie professionnelle et vie privée sans toutefois déstabiliser le fonctionnement des entreprises.

L'essentiel

- La part des salarié·e·s télétravaillant dans les entreprises qui ont développé le travail à distance est variable : de quelques personnes à la moitié de l'effectif, voire davantage.
- Lorsqu'il est pratiqué, le télétravail se limite en général à quelques jours par semaine.

2. Les femmes semblent être les plus concernées

Les employeur·se·s interviewé·e·s font état d'une majorité de femmes parmi les personnes qui ont décidé de télétravailler au sein de leurs établissements.

Pour cette raison, certaines entreprises se demandent si le travail à distance ne contribue pas, indirectement, à entretenir l'inégale répartition des

tâches au sein des ménages. En effet, le télétravail permet de nouveau de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Or ce sont souvent les femmes qui assurent l'essentiel de la gestion des foyers. Dans ces conditions, le travail à distance ne risque-t-il pas de les enfermer un peu plus dans ce rôle ?

L'essentiel

- Il semblerait que les femmes soient majoritaires parmi les télétravailleur·se·s.
- Ce constat – qui nécessiterait d'être étayé sur la base de données supplémentaires – interpelle certain·e·s employeur·se·s qui s'interrogent sur leur responsabilité en matière d'égalité entre les sexes.

3. La problématique de la garde d'enfants est rarement mentionnée lors de la formulation des demandes...

L'essentiel

- Les parents d'enfants en bas âge ne sont pas davantage demandeurs de télétravail que les autres.
- Ce sujet est rarement évoqué par les salarié-e-s.

Aucune corrélation n'émerge entre demande de télétravail et situation familiale des salarié-e-s qui formulent une demande de travail à distance auprès de leurs employeur-se-s : les parents de jeunes enfants ne sont pas surreprésentés parmi les candidat-e-s.

Les problématiques de garde d'enfants sont par ailleurs très rarement mises en avant par les salarié-e-s qui formulent des demandes de télétravail, à la différence d'autres motifs tels que l'éloignement du domicile personnel ou le temps et les conditions de trajet, par exemple.

L'essentiel

- La question de la garde d'enfant apparaît de manière indirecte dans les enjeux relatifs aux horaires d'arrivée et de départ en entreprise et aux déplacements domicile / travail.

4. ... Mais elle transparait parfois

Ces problématiques sont néanmoins parfois sous-tendues, non pas pour garder directement ses enfants durant les plages télétravaillées, mais plutôt pour ré-

pondre au besoin de rentrer plus tôt ou d'arriver plus tard afin de pouvoir les déposer quelque part notamment. De même, la nécessité d'amener un enfant chez le médecin est parfois évoquée.

5. La relation entre télétravail et garde d'enfants suscite trois types de réactions différentes chez les employeur-se-s

L'essentiel

- Les entreprises adoptent trois postures différentes lorsqu'il s'agit de gérer le rapport entre travail à distance et garde d'enfants : ne pas s'intéresser au sujet, l'interdire ou fermer les yeux.

« Nous ne sommes pas concernés par ce sujet. »

Les enjeux et besoins de garde d'enfants ne constituent jamais le point de départ du déploiement du télétravail par les entreprises. Ce sont d'autres considérations qui entrent en jeu le plus souvent.

Certaines font ainsi actuellement le constat d'une porosité croissante entre vie privée et vie professionnelle. D'où leur choix de développer le travail à distance afin d'accroître le bien-être de leurs salarié-e-s et, par là-même, leur performance globale.

Pour d'autres, le télétravail permet de limiter les déplacements et donc la fatigue. Ce faisant, il améliore la qualité de vie des salarié-e-s et a un impact positif sur leur vie professionnelle – elles et ils sont plus performant-e-s – et personnelle : elles et ils peuvent dormir davantage et passer plus de temps avec leurs enfants en les conduisant et/ou en les récupérant à l'école. Mais la prise en compte de la garde d'enfants ne va ici guère au-delà.

Les employeur-se-s disent également le plus souvent n'avoir aucune information sur la manière dont les enfants sont gardés dans les familles. Aussi, estiment-ils ne pas avoir à se préoccuper directement de ce sujet.

Pour certaines entreprises interviewées, il est par ailleurs tellement évident qu'il est impossible pour un-e salarié-e de garder ses enfants pendant qu'elle ou il télétravaille qu'aucune mesure n'est prise en la matière. Des employeur-se-s pensent

également que les salarié-e-s savent elles et eux-aussi pertinemment qu'il n'est pas possible de garder à son domicile un-e jeune enfant pendant des plages de télétravail.

Enfin, il est à noter que des syndicats, qui étaient opposés au déploiement du télétravail car ils y voyaient un désengagement des employeur-se-s en matière de qualité de vie au travail, ne se sont pas saisis de la problématique de la garde d'enfant pour s'opposer au développement du travail à distance.

« Cela est interdit. »

Certaines entreprises considèrent qu'il est absolument impossible de concilier garde d'enfants et télétravail. Tout d'abord parce que la présence d'enfants au domicile nécessite de s'en occuper, ne serait-ce que partiellement. Ensuite parce lorsqu'un enfant un malade, le travail à distance ne constitue pas une solution pour ses parents dans la mesure où ils ont la possibilité d'obtenir une journée pour « enfant malade » en produisant un certificat médical.

Des employeur-se-s ont donc fait le choix d'interdire explicitement la garde d'enfants pendant le temps de télétravail en le mentionnant dans leurs documents de référence.

D'autres le font de façon détournée, en n'autorisant pas, par exemple, de travailler à distance le mercredi.

D'autres encore n'entreprennent aucune démarche en ce sens mais sensibilisent leurs managers à la vigilance qu'ils jugent nécessaire.

Enfin, certaines entreprises interviewées distinguent le télétravail organisé et « régulier » du télétravail « exceptionnel ». A ce titre, elles n'autorisent pas la garde d'enfant dans le cadre du travail à distance organisé et « régulier » mais peuvent la tolérer, à titre exceptionnel, en cas par exemple de nounou malade. L'objectif est ici pour elles de faciliter la vie des salarié·e·s lors d'incidents ponctuels sans faire de cette aide un droit systématique.

« On préfère ne rien savoir, tant qu'il n'y a pas d'abus ni de problèmes ».

Autre cas de figure : des entreprises préfèrent ne pas savoir si les salarié·e·s gardent leurs enfants pendant les périodes de télétravail. Elles partent du principe que les personnes concernées sont responsables et loyales et se concentrent avant tout sur leurs résultats et la qualité du travail produit.

La plupart des employeur·se·s estime en effet que l'obligation de résultats compte davantage que le contrôle du temps de travail : d'une certaine façon, peu importe comment les salarié·e·s gèrent leur planning et s'organisent du moment que le travail qui leur est confié est bien réalisé dans le respect des délais.

Si le fait de garder des enfants à son domicile pendant des plages télétravaillées est perçu comme difficile voire impossible avec les enfants en bas âge, c'est par ailleurs moins le cas avec les enfants plus âgés qui ne nécessitent pas une attention de tous les instants de la part de leurs parents.

C'est finalement uniquement en cas de problème / dérive que ces entreprises vont chercher à mieux regarder comment est géré le temps télétravaillé.

6. Un double consensus s'est instauré entre les entreprises et leurs salarié·e·s télétravailleur·se·s

Faire confiance plutôt que contrôler

Les employeur·se·s qui autorisent le télétravail se démarquent généralement de toute forme de « police du temps ». Ils mettent au contraire en avant la nécessité d'un lien de confiance avec leurs salarié·e·s. Ce n'est pas le suivi du temps qui leur semble important, mais la réalisation des objectifs fixés et, plus largement, du travail confié.

Des entreprises considèrent ainsi que la confiance constitue le principal ressort de la relation entre employeur·se·s et salarié·e·s dans le cadre du télétravail. Aussi, ne voient-elles pas l'intérêt de cadrer davantage la problématique de la garde d'enfants en l'interdisant explicitement, par exemple.

Plus globalement, elles se prononcent pour une évaluation qualitative du travail fourni par leurs salarié·e·s. Il faut dire que beaucoup de télétravailleur·se·s sont des cadres « au forfait » qui ont par définition une forte autonomie.

Faciliter la garde d'enfants sans s'y substituer pour autant

En termes d'articulation vie professionnelle / vie privée, le télétravail est essentiellement perçu comme un facilitateur, davantage que comme une solution ou un pis-aller.

Le travail à distance est ainsi parfois considéré par des employeur·se·s comme une option qui va pouvoir faciliter la garde d'enfants sans toutefois

constituer un mode de garde d'enfants en soi ni un substitut à un mode de garde. C'est une nuance importante pour des responsables qui acceptent de « fermer les yeux » sur quelques petits arrangements – comme, par exemple, lorsqu'un·e salarié·e démarre un peu plus tard sa journée de travail parce qu'elle ou il est auparavant allé·e déposer son enfant chez sa nounou – du moment que le temps télétravaillé ne sert pas majoritairement à garder ses enfants.

Plus largement, des entreprises considèrent que le télétravail peut permettre de faire des économies de temps de transport et donc, de pouvoir s'occuper de ses enfants « aux marges » des horaires de travail : pour les amener ou les récupérer à la crèche ou à l'école le matin ou le soir et pendant la pause déjeuner (afin de pouvoir manger avec eux et/ou en cas de grève de cantine), par exemple.

La meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée que permet le travail à distance n'est cependant pas en mesure de réduire les besoins en modes d'accueil du jeune enfant aux yeux d'une majorité d'entreprises interviewées. Certain·e·s employeur·se·s pensent également qu'il est difficile de combiner différents modes de garde et que la souplesse apportée par le télétravail n'est, par conséquent, pas en mesure de régler les problèmes d'accueil du jeune enfant.

L'essentiel

- Les employeur·se·s privilégient la construction d'une relation de confiance au strict contrôle du temps de leurs salarié·e·s.
- Ils perçoivent essentiellement le télétravail comme un facilitateur de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée au sens large.

En résumé

Les entreprises qui pratiquent le télétravail semblent considérer que finalement, du moment que le travail est correctement accompli dans le respect des délais, peu importe la façon dont les salarié·e·s s'organisent et fonctionnent à leur domicile. Elles font ce constat de façon pragmatique, sans toutefois l'afficher comme une position officielle. Elles sont là-encore dans une « zone grise », un « entre-deux » qui leur convient, pour l'instant tout du moins.

Le travail à distance est aussi parfois perçu comme une forme de soutien indirect à la parentalité en ce sens qu'il donne davantage de souplesse aux salarié·e·s dans la gestion de leur emploi du temps et de leur organisation, tant professionnelle que personnelle. **Certaines entreprises, les plus petites notamment, qui n'ont pas les moyens matériels et financiers de développer une politique en la matière (du type « crèche d'entreprise », par exemple) peuvent par conséquent voir le télétravail comme un outil intéressant et « économique » en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.**

Quels que soient les problèmes et interrogations soulevés par le travail distance en matière de garde d'enfants, on peut pour terminer noter que les entreprises interviewées estiment profiter d'un gain de productivité dans une grande majorité de cas.

3 Témoignage d'une salariée télétravailleuse

A 39 ans, Madame H vit dans une famille recomposée avec trois enfants. Elle pratique le télétravail depuis 2017 pour des raisons d'efficacité professionnelle : être au calme à son domicile lui permet d'échapper aux sollicitations fréquentes de ses collègues et de se concentrer davantage sur des dossiers complexes.

L'attention permanente requise par son fils de douze mois l'amène à considérer que télétravail et garde d'enfants ne sont pas compatibles. Elle le dépose donc systématiquement chez sa nourrice. Elle estime toutefois que chaque cas est différent et ne rejette pas l'idée que certaines personnes puissent réussir à télétravailler et garder en même temps leur enfant à domicile, notamment lorsque celui-ci est plus jeune et/ou lorsque l'activité exercée s'y prête.

« Pouvez-vous vous présenter s'il vous plait ?

J'ai 39 ans.

Je suis aujourd'hui Directrice [d'un organisme public] à Caluire. Avant, j'étais Responsable d'équipe dans une autre agence où j'ai télétravaillé pour la première fois. J'ai toujours cette possibilité aujourd'hui.

Je suis en couple. [Nous sommes une] famille recomposée, avec en tout trois enfants : deux collégiens et un petit de bientôt douze mois.

J'habite Lyon 5^e et je travaille à Caluire. Avant, je travaillais à Villeurbanne.

Je me déplace en voiture.

Depuis combien de temps télétravaillez-vous ?

Depuis le retour de mon congé maternité en avril 2017, j'ai cette possibilité.

La politique de télétravail a commencé à se déployer au sein de [l'organisme qui m'emploie] en septembre 2017, il y a tout juste un an.

Qu'est-ce qui vous a amené à télétravailler ?

Ce n'est pas du tout le fait d'avoir un jeune enfant. J'ai fait une demande bien avant de savoir que j'étais enceinte. Mon objectif, c'était de pouvoir travailler dans un cadre plus serin, avec moins de sollicitations externes, pour pouvoir me concentrer sur des dossiers de fond sans être dérangée toute les trois minutes. A la base, c'était ça l'objet de ma demande. Je travaillais sur un très gros site, avec énormément de sollicitations des collaborateurs et donc, ça compliquait le travail approfondi sur un dossier.

Après, le fait que j'ai eu mon fils, pour moi ça n'a pas de lien. Ça ne change pas grand-chose. La seule chose que ça impacte, c'est le temps de trajet.

Comment est organisé le télétravail dans votre organisme ?

Cela a été proposé à tout le monde, avec un nombre de personnes maximum par site dans un souci de bon fonctionnement car nous sommes ouverts au public. Il nous faut un minimum d'agents pour assurer le service. On a donc un quota maximum de télétravailleurs. Tous les métiers peuvent postuler, et ensuite des arbitrages sont faits par les Responsables.

On peut télétravailler une journée par semaine. On avait normalement la possibilité d'aller jusqu'à deux jours mais au démarrage, cela a été limité à une journée par semaine. Si besoin, les salariés peuvent revenir sur cette journée, il n'y a pas d'obligations à télétravailler. Il y a encore plus de souplesse pour les Managers : ça peut être modulé à la demi-journée, par exemple, comme ils sont beaucoup sollicités en externe pour des réunions.

Présentez-moi concrètement une journée de télétravail je vous prie.

Je m'organise comme si j'allais au travail de manière habituelle. Pour la gestion des enfants, c'est exactement la même chose.

Chez moi, j'ai une connexion. Les horaires sont à respecter. A 8h30 maximum, on doit être connecté. Comme c'est à la maison, je n'ai pas de temps de trajet donc je me connecte plus tôt. Après, je déroule ma journée avec ce que j'ai à faire. Avec la particularité que nous avons une journée par défaut de 7h30, alors que d'habitude, quand on travaille sur site, on pointe. C'est à l'agent de s'organiser comme il le souhaite dans la mesure où il s'engage à travailler 7h30.

Moi, en tant que Manager, je n'ai pas de retour particulier à faire. Je gère ma journée en toute autonomie. Je n'ai pas à dire que ce je fais heure par heure.

A la maison, j'ai tendance à faire une courte pause à midi et à travailler presque en continu, et donc du coup à travailler plus. La fatigue est plus importante du fait d'être sur écran toute la journée, concentrée de manière différente que sur site. Après 4h30, j'arrive au bout de mes possibilités, avec souvent mal à la tête !

C'est ça la difficulté avec le télétravail : réussir à ne pas travailler 24h sur 24 ! Maintenir une coupure entre le travail et la maison, car cette coupure n'est pas nette...

Parlons à présent de la question de la garde de vos enfants si vous le voulez bien. Comment fonctionnez-vous à ce niveau-là ?

J'ai une nourrice. Elle habite à cinq minutes de mon domicile en voiture, sur la route de mon travail. J'ai une demi-heure de trajet, avec la dépose du petit comprise.

Pour moi, c'est incontournable qu'il soit gardé car sinon, c'est impossible de travailler. Encore une fois, mon objectif avec le télétravail, c'était d'être moins dérangée pour pouvoir me concentrer. Donc avec mon fils, c'est impossible ! C'est arrivé une fois exceptionnellement que je doive travailler avec lui et ça n'allait pas du tout. C'est déjà déjà compliqué avec un ado, alors avec un bébé... On ne peut pas télétravailler avec un bébé à côté. En tout cas, pas moi.

Ma nourrice garde mon enfant trois jours par semaine. Je travaille à temps plein. Mon conjoint ne travaille pas deux jours par semaine et s'occupe alors du petit.

De nouveau, présentez-moi concrètement une journée « classique » (c'est-à-dire non télétravaillée) durant laquelle vous faites garder votre enfant.

Généralement, la nounou m'attend en bas de l'immeuble car on perd moins de temps, surtout quand il n'y a pas de place pour se garer. C'est bien pratique. Je le dépose, on échange rapidement : ça va, ça ne va pas...

Je le dépose entre 7h45 et 8h et la nounou le garde jusqu'à 17h45, 18h. Sachant que les jours où on peut le récupérer plus tôt, on le récupère plus tôt.

Parfois aussi, je le récupère à l'extérieur lorsqu'ils sont en balade. Généralement, je l'appelle quand je pars et on se donne un point de rendez-vous.

Dans le cadre de cette étude, nous nous intéressons aux liens entre télétravail et garde d'enfants. Que me diriez-vous à ce sujet ?

Pour moi, ce n'est pas compatible de télétravailler et de devoir s'occuper de son enfant en même temps. Par rapport à l'activité que je fais, ce n'est pas possible. Il ne faut pas être dérangée toutes les trois secondes. Aujourd'hui, [mon fils] marche presque, il faut lui donner la main tout le

temps pour lui faire traverser l'appartement ! C'est impossible de m'occuper de lui et de faire correctement mon travail, au regard de son âge. Sur les premiers mois, j'ai envie de dire que ça aurait été possible car il dormait beaucoup, mais très vite, ce n'est plus gérable. Même si on a juste besoin d'être au téléphone : il pleure, il sollicite... Pour moi, ce n'est pas compatible.

Avant de terminer notre échange, je vais vous citer quatre phrases et j'aimerais que vous réagissiez à chaque fois en me donnant votre point de vue personnel.

1) Le télétravail permet de mieux gérer la garde de ses enfants.

Non, parce que je n'ai pas beaucoup de temps de trajet. Donc, ça n'a pas vraiment d'impact. Par contre, pour quelqu'un qui a un délai de route d'une heure ou plus, là oui, ça peut complètement changer la donne.

2) Télétravail et garde d'enfants sont deux sujets totalement différents.

Pour moi, c'est complètement dissocié. D'un côté, il y a la journée de boulot classique, et de l'autre la journée de garde pratiquement identique à une journée où je me déplace sur mon lieu de travail.

3) Il ne s'agit pas de garder ses enfants à domicile pendant qu'on télétravaille, mais plutôt de profiter du télétravail pour mieux s'organiser.

Je suis d'accord. Quand on télétravaille, ça n'est pas une solution pour garder son enfant. Mais c'est vrai que le matin, les jours où je télétravaillais, j'étais moins speed. C'était moins la course, je m'organisais différemment. C'était plus agréable. Comme je mettais seulement cinq minutes pour déposer le petit, c'était plus facile pour gérer les grands... On gagne à ce niveau-là.

4) Peu importe si on garde ou non ses enfants à domicile pendant que l'on télétravaille du moment que le travail est correctement réalisé, en temps et en heure.

Ça ne me choque pas si, effectivement, ça ne perturbe pas le travail. Dans mon cas, ce n'est pas compatible. Mais si on peut faire son job correctement et en plus garder ses enfants à la maison, alors j'ai envie de dire tant mieux.

L'entretien est à présent terminé. Y-a-t-il quelque chose dont nous n'avons pas parlé et que vous voudriez aborder avant de conclure, toujours sur ce sujet du télétravail et de la garde d'enfants ?

Ce qui me semble important, c'est qu'il ne faudrait pas que le télétravail soit une solution à envisager par rapport à la garde des enfants. Lorsque le télétravail peut être compatible avec la garde des enfants à domicile, alors très bien. Mais il ne faut pas se dire qu'on aura une journée de moins chez la nounou, parce que ça serait se mettre en difficulté au niveau de son activité professionnelle. »

Conclusion

« Angle mort » du télétravail, la question de la garde d'enfants est à ce jour peu documentée et n'apparaît que rarement dans les chartes et règlements des entreprises. La bonne réalisation des missions confiées aux salarié·e·s semble prévaloir sur l'interdiction de pratiques que les employeur·se·s n'ont ni les moyens, ni le souhait de contrôler de manière systématique.

Si travail à distance et accueil du jeune enfant s'opposent a priori, ces deux réalités se rencontrent et s'articulent néanmoins parfois dans leurs marges : le gain de temps – de transport, essentiellement – et la relative flexibilité qu'apporte le télétravail pourraient ainsi être en mesure d'assouplir l'organisation pratique des ménages et, par là-même, leurs besoins en matière de garde d'enfants.

Des études de cas d'entreprises ainsi qu'un nombre de témoignages de salarié·e·s plus importants seraient toutefois nécessaires pour étayer et territorialiser ces premiers constats.

Directeur de Projet :
Patrick Brun

Equipe d'étude :

Chef de Projet :
Richard Nordier

Rédaction :
Richard Nordier
Zoé Chateau

Mise en page
et image couv. :
Marie-Pierre Ruch

Notes personnelles

Agence d'Urbanisme aire métropolitaine Lyonnaise



Tour Part-Dieu, 23^e étage
129 rue Servient - 69326 Lyon Cedex 03
Tél. 04 81 92 33 00 - Fax 04 81 92 33 10
www.urbalyon.org

Métropole de Lyon, Etat, Département du Rhône, Sepal, Sytral, Epora, Pôle Métropolitain, Communautés d'agglomération Annonay Rhône Agglo, du Bassin de Bourg-en-Bresse, Porte de l'Isère, Vienne Condrieu agglomération, Communautés de communes de l'Est lyonnais, de la Dombes, de la Vallée du Garon, des Monts du Lyonnais, des Vallons du Lyonnais, du Pays de l'Arbresle, du Pays de l'Ozon, du Pays Mornantais, Communes de Bourgoin-Jallieu, de Lyon, de Romans-sur-Isère, de Tarare, de Vaulx-en-Velin, de Vénissieux, de Villeurbanne, Syndicats mixtes des Scot de l'Ouest lyonnais, de la Boucle du Rhône en Dauphiné, des Rives du Rhône, du Beaujolais, du Nord-Isère, du Val de Saône-Dombes, Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie, Agence régionale de santé, Caisse des dépôts et consignations, Chambre de commerce et d'industrie de Lyon Métropole, Chambre de métiers et de l'artisanat du Rhône, Grand Lyon Habitat, Lyon Métropole Habitat, Opac du Rhône, Syndicat mixte de transports de l'aire métropolitaine lyonnaise, Syndicat mixte Plaines Monts d'Or, Syndicat mixte du Grand Parc Miribel Jonage

Directeur de la publication : **Damien Caudron**

Référent : **Richard Nordier** 04 81 92 33 52 r.nordier@urbalyon.org

Infographie : Agence d'urbanisme