

**LE COURRIER
DE LA COFHUAT**
Numéro 25

Section Française de la Fédération
Internationale
pour l'Habitation, l'Urbanisme
et l'Aménagement
des Territoires (FIHUAT)
www.ifhp.org

Directeur de la Publication :
François LEBLOND

Comité de Rédaction :
François LEBLOND
Didier SERRAT
Jean-François PERRILLAT
Nicole TURBE-SUETENS
Christian OLLIVRY
Alexandra LITCHMAN

Impression :
NAVIS

4 chemin de Meyrefort
33370 Pompignac
Tél. : 01.43.27.33.33
Fax : 01.42.27.31.32

Maquette :
B&B Graphic
01.42.73.23.69

Edition et régie publicitaire :
COFHUAT
Tél. : 01.40.40.70.83
Fax : 01.40.40.70.74

Abonnement et diffusion :
Alexandra LITCHMAN
Tél. 01.40.40.70.83
Fax 01.40.40.70.74
info@cofhuat.org

Tirage : 5 000 exemplaires fr

ISSN : 1632-3645

Revue de la Confédération Française
pour l'Habitat, l'Urbanisme,
l'Aménagement
du Territoire et l'Environnement
(COFHUAT)
21 boulevard de Grenelle
75015 Paris
Tél. 01.40.40.70.83
Fax 01.40.40.70.74
Site internet : www.cofhuat.org
E-mail : info@cofhuat.org

Dépôt légal : Octobre 2010

Prix : 6,00 €

- 2 ÉDITORIAL** de François LEBLOND
TRIBUNE de Nathalie KOSCIUSKO-MORIZET
AGENDA NUMÉRIQUE POUR L'EUROPE de Neelie KROES
- 5 TÉLÉTRAVAIL ET NOUVEAUX MODÈLES DE TÉLÉCENTRES EN RÉSEAU**
TÉMOIGNAGE de Pierre DARTOUT
VILLE DURABLE AU CŒUR DES PRIORITÉS STRATÉGIQUES
ACTIPOLE 21 : VILLES ET ENTREPRISES S'ALLIENT POUR INNOVER SOCIALEMENT
TÉLÉTRAVAIL ET BILAN CARBONE :
REFLET DE NOS CRAINTES ET DE NOTRE DIFFICULTÉ À PENSER AUTREMENT ?
LES TÉLÉCENTRES PEUVENT CONTRIBUER ACTIVEMENT À LA PERFORMANCE
ET À LA COMPÉTITIVITÉ
ADVANCITY, LE PÔLE DE COMPÉTITIVITÉ DE LA VILLE DURABLE
- 11 BÉNÉFICE DU TRAVAIL EN TÉLÉCENTRES : POURQUOI**
LES ENTREPRISES ET ADMINISTRATIONS SE SONT ENGAGÉES
TÉLÉTRAVAIL, UNE AFFAIRE D'ÉQUILIBRE... ET D'INTÉRÊTS RÉCIPROQUES
UNE EXPÉRIMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL À GRANDE ÉCHELLE POUR ATOS ORIGIN FRANCE
SCHNEIDER ELECTRIC, ACTEUR ENGAGÉ POUR LE DÉVELOPPEMENT DES TÉLÉCENTRES
ET PROMOTEUR DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE
LE TÉLÉTRAVAIL ET BIEN PLUS...
TÉLÉCENTRE : AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS POUR LES SALARIÉS
- 16 DÉFIS TECHNOLOGIQUES : ILS SONT PRÊTS**
PÔLE DE COMPÉTITIVITÉ ET TÉLÉCENTRES, EASYCARE
COMMENT RESSERRER ET GÉRER LES ESPACES DE TRAVAIL AVEC LES SERVICES ASSOCIÉS
TRAVAIL, VILLE, TERRITOIRES, TÉLÉTRAVAIL ET TÉLÉCENTRES, NEPOLE/UBIXITY
- 20 ACTEURS DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE :**
TÉLÉCENTRES EN MARCHÉ
INTRODUCTION
UN TÉLÉCENTRE EN ZONE PÉRIURBAINE : EXEMPLE DE FORGES-LES-BAINS
TEN4ALSACE
LE CONSEIL GÉNÉRAL DU FINISTÈRE INNOVE ET OUVRE LA VOIE AU TÉLÉTRAVAIL
LES TÉLÉCENTRES AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT RURAL
TÉLÉCENTRE SOKRATE
TÉMOIGNAGE DE PHILIPPE LAURENT, MAIRE DE LA VILLE DE SCEAUX
LE TÉLÉCENTRE DU PAYS DE MURAT, UN OUTIL AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT LOCAL
- 28 AU DELÀ DE NOS FRONTIÈRES**
CISCO RELÈVE LES DÉFIS DE LA VILLE DURABLE ET CONNECTÉE. L'EXEMPLE DES SMART
WORK CENTERS D'AMSTERDAM
AUX ÉTATS-UNIS, LE GENERAL SERVICES ADMINISTRATION (GSA) EST À L'AVANT-GARDE
DES INITIATIVES SUR LE TÉLÉTRAVAIL
DE NOUVELLES SOLUTIONS POUR LE TÉLÉTRAVAIL EN FINLANDE

EDITO



François LEBLOND

Président
de la COFHUAT

francois.leblond@cofhuat.org

La Cofhuat, dans des numéros antérieurs, a déjà eu l'occasion d'évoquer le rôle des nouvelles techniques d'information et de communication dans l'aménagement du territoire, insistant sur le fait, que, désormais, quelque soit le lieu où l'on se trouve, on n'est plus seul : le médecin de campagne peut consulter utilement des confrères, l'instituteur entretenir ses élèves de sujets qu'ils ne trouvent pas dans leurs livres scolaires, l'industriel se tenir au courant des progrès de la concurrence française ou étrangère, le déplacement physique n'est plus autant nécessaire qu'auparavant.

C'est dans un tel contexte rénové que la notion de télécentre a pu progressivement émerger, elle est le résultat d'une double démarche : la volonté d'une part d'économiser des déplacements de salariés et d'autre part d'adapter le management de l'entreprise pour tirer le parti maximum des techniques nouvelles.

Beaucoup de salariés, soumis à des déplacements longs pour rejoindre leur entreprise, aimeraient accomplir une partie au moins des missions qui leur sont confiées, plus près de leur domicile. Les responsables d'entreprises de leur côté, sont désormais nombreux à pratiquer des techniques de changement continu qui remettent en cause beaucoup de fonctions et rendent la présence physique de chacun des agents moins nécessaire.

La notion de télécentre concilie le désir des salariés d'économiser de la fatigue sans pour autant se sentir isolés comme le sont ceux qui pratiquent le télétravail à domicile et la réflexion qui se développe dans certaines grandes entreprises pour parvenir à des économies de moyens et à une valorisation des tâches. Le rassemblement de salariés provenant de plusieurs sociétés en un lieu unique, ne peut se réaliser que si les élus locaux concernés participent activement à la réflexion. Le télécentre ne peut naître dans un désert culturel.

*Je remercie tous ceux qui ont conçu ce numéro. Notre objectif est de présenter ce qui se fait déjà pour donner des idées à ceux qui, intuitivement, conçoivent l'intérêt d'une telle démarche mais qui reculent faute d'information. Jusqu'ici, le *Courier de la Cofhuat* était adressé aux maires des communes de plus de 5000 habitants, nous nous efforçons d'abaisser ce seuil à 2000 pour faciliter la diffusion des bonnes pratiques sur l'ensemble du territoire. Le groupe de travail que nous avons constitué sera à la disposition de tous ceux qui voudront s'engager dans la démarche pour les aider à finaliser leur projet.*

DE NOUVELLES SOLUTIONS POUR LE TÉLÉTRAVAIL EN FINLANDE

Teemu RISSANEN

Gérant de EuroConseils Sprl
Correspondant de Distance Expert à Bruxelles

Le télétravail en Finlande

L'histoire du télétravail et des télécentres en Finlande remonte au début des années 1990 lorsque la Finnish Flexiwork Association a été créée en 1993 et que le premier télécentre sous forme d'une coopérative, nommé Taitoverkko (réseau de compétence) a été inauguré à Järvenpää, ville située à 40 km au nord d'Helsinki, pour les navetteurs se rendant quotidiennement à Helsinki. Le centre offrait alors un environnement de travail flexible avec une dizaine de postes de travail pour les salariés des grandes entreprises, des PME et pour les indépendants. Le centre agissait aussi comme pôle d'activité pour des services locaux de bureautique et autres activités locales. Le télécentre a également été utilisé comme modèle pour le projet de "Réseau de Bureaux de Voisinage" en Ile-de-France en France.

Depuis, la croissance du télétravail en Finlande a été soutenue : selon une étude récente de Gartner, environ 32 % des Finlandais faisait du télétravail "traditionnel" à plus de 8 heures par mois, ce qui est l'un des plus élevés au monde. Cependant les nouvelles solutions de travail flexible et mobile, y compris le développement de bureaux ou télécentres de proximité n'émergent encore que très lentement.

Le télétravail dans la reconversion industrielle et économique

La Ville de Valkeakoski est située à environ 35 km au sud de Tampere, la 3ème ville de Finlande. À la suite de la fermeture d'une usine de pâte à papier, Valkeakoski est considérée comme une zone de reconversion avec son grand nombre de chômeurs aux compétences multiples. En même temps une grande partie de sa population active, environ 4 000 personnes, se rendent quotidiennement à Tampere.

Un projet de télécentre est dans sa phase initiale, prévu pour démarrer en 2011. Des locaux appropriés sont disponibles sur le Campus de trois établissements d'enseignement de

Valkeakoski. Le télécentre sera un hub pour les jeunes et pour ceux qui veulent créer leur propre entreprise.

En plus de start-ups et spin-offs le télécentre est aussi destiné aux entreprises existantes ayant des besoins spéciaux. Les membres du Hub sont disponibles pour répondre collectivement à ces demandes en cherchant des solutions créatives, qu'elles soient techniques, artistiques ou pratiques. Le troisième objectif du télécentre est d'offrir un espace de travail flexible pour ses membres. Pour la phase de démarrage du projet bénéficie d'un soutien financier du FEDER.

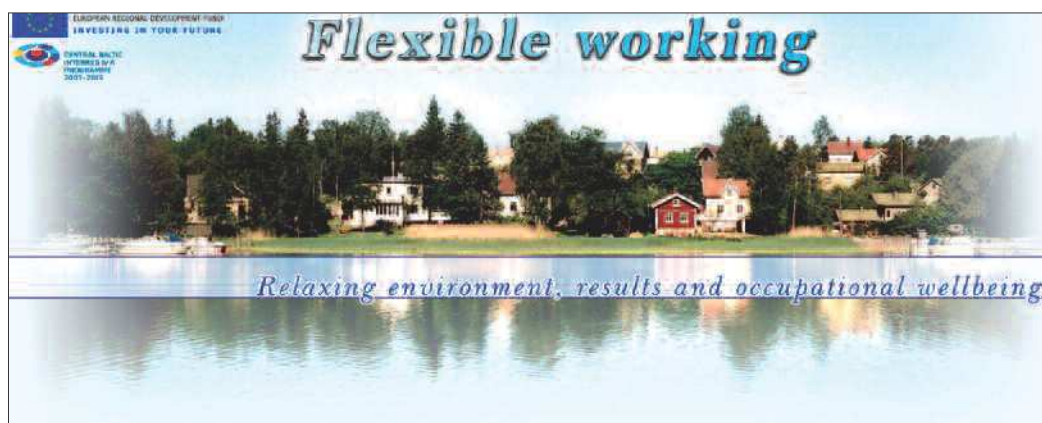
FLEX : Alternance entre vie professionnelle, vie de famille et les loisirs

Le projet FLEX a pour mission de repenser le travail, le lieu de travail et le temps dans l'archipel de la Baltique. Le projet est en cours d'exécution dans l'archipel de la Finlande (quatre sites), les îles Åland (six sites) et en Estonie (un site) avec des pilotes dans les municipalités ciblées. Le projet a une durée de deux ans et, il est financé par le programme Interreg IV A pour la Baltique Centrale. Mené par l'Université de Turku, les effets du travail flexible sont étudiés en collaboration avec l'Institut finlandais de santé au travail (FIOH).

Le projet comporte les tâches et objectifs suivants :

1. **Rendre l'archipel** plus attrayant aux visiteurs et économiquement plus dynamique par les possibilités de travail flexible.
2. **Étudier et vérifier** les effets bénéfiques sur la santé des employés, les retombés économiques liés à l'augmentation de la productivité qui résulte d'une meilleure motivation des employés dues aux nouveaux arrangements de travail flexible.
3. **Étudier les effets** du travail flexible sur le développement économique régional, et promouvoir les accords de télétravail dans l'UE et au niveau national.

Les centres de télétravail flexible municipaux et privés sont autonomes et opèrent sur un modèle et concept nouveau de



service local. Les employeurs, les employés, les résidents locaux et les résidents d'été se familiarisent avec le travail flexible et les possibilités du travail dans des télécentres, à la maison, ou dans une résidence d'été. À la première phase, quinze employeurs se sont engagés dans le projet et les employés participant ont déjà remarqué des effets positifs mesurables sur leur santé et leur bien-être, imputable au travail flexible. Le travail flexible dans ce contexte permet l'inclusion de périodes de travail en dehors du bureau dans le plan annuel d'action des entreprises et des administrations permettant d'alterner travail et loisir.

Par exemple, étant donné que les écoliers bénéficient de congés prolongés en été, toute la famille pourrait profiter du temps ensemble si les parents pouvaient facilement reprendre leur travail dans leur résidence de vacances sur l'archipel.

Le télétravail en tant qu'outil de développement régional

Le projet EETU dans la région de Carélie du Nord, au nord-est de la Finlande a pour mission de répondre aux défis du renouveau économique dans une région à très faible densité de population. Le projet a été lancé en avril 2010 par l'entreprise de développement régional Pielinen Karelia Development Center Ltd PIKES. Le projet vise à créer des bases solides pour les méthodes de travail flexible et a pour objet la création de centres de télétravail dans les villes de Nurmes et de Lieksa qui sont reliées par un réseau de fibre optique régional. Les centres offrent des services de bureau traditionnel et virtuel pour les employés et les entreprises. Le but pour la région est de créer 80 nouveaux postes de travail fondé sur le télétravail. La région abrite entre autre déjà un grand centre d'appel national avec 60 postes de travail pour L'Institut d'assurance sociale de Finlande, KELA, qui notamment pourra tirer un meilleur avantage du travail flexible et des prestations de services de télécommunication à très haut débit.

Le projet est très étroitement lié aux projets d'urbanisme et à la reconstruction partielle des deux villes. Par exemple, à Nurmes (voir la photo ci-dessus), le quartier de la gare est en cours de développement pour la création d'un parc de petites entreprises, qui combinera logement, emploi et amélioration des services avec des possibilités accrues pour le télétravail de proximité. Les services modernes, la superbe nature environnante et le faible coût de vie contribueront à ce que la région attire plus d'employés qualifiés à s'installer en dehors des grandes agglomérations du sud du pays tout en continuant à travailler pour leur employeurs actuels. Le projet est soutenu par le FEDER.

Suurpelto, un nouveau centre pour la ville d'Espoo

La zone de Suurpelto dans la ville d'Espoo, conçu pour être un "Garden City" unique dans son genre, a commencé avec les premiers bâtiments en 2009. C'est en même temps un projet pilote de "DigiEcoCity" qui est conçue pour 10 000 habitants et 10 000 postes de travail. Il s'agit du plus grand projet d'urbanisme et de construction de la région métropolitaine d'Helsinki. Le



concept est un paysage urbain complètement nouveau à Espoo qui a pour but de renforcer la compétitivité d'Espoo comme la ville la plus riche et à la croissance la plus rapide de Finlande. Avec la cité verte de Tapiola, Otaniemi, où siège l'université polytechnique, et Keilaniemi, où se trouve le siège social de Nokia, Suurpelto forme un espace d'entreprise innovante de haute technologie qui est culturellement riche, tout en restant près de la nature et de la grande ville. Écologie, innovation et internationalité sont les points de départ pour la planification de Suurpelto.

Flexible techniques de travail et les modalités

La cité comptera des bureaux modernes avec les nouvelles technologies de pointe pour faciliter les méthodes de travail flexible. Ces services seront disponibles pour les citoyens, les employés, les entreprises et les entrepreneurs. Des bureaux de voisinage, ou de proximité avec salles de réunion, seront gérés par des opérateurs et offerts aux employés qui pourront y effectuer leur travail quotidien sans devoir se déplacer dans les locaux de leur employeur. Les salles de réunion seront équipées avec des systèmes de vidéoconférence et les méthodes de travail collaboratives seront utilisées afin de minimiser les déplacements en milieu professionnel, même au niveau mondial. Dans les bureaux de proximité, des technologies de pointe sont faciles à adapter aux différents besoins des entreprises, organisation publiques et employés.

Le lieu de travail apportera un grand plus en termes de vie sociale et de meilleure collaboration et communication entre les personnes par l'utilisation des réseaux sociaux "web 2.0" au sein de la communauté de travail. Une partie du jour de travail peut aussi être efficacement réalisé à la maison, à la bibliothèque ou dans un café. Les employés ont une meilleure possibilité d'optimiser leur temps au cours de la journée, ce qui ajoutera à l'efficacité du travail et à une meilleure satisfaction au travail. ●

