

NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL ET ENJEUX DE MOBILITÉ



NOVEMBRE 2016

5.15.019

ISBN 97827371 19934



www.iau-idf.fr



IAU

INSTITUT
D'AMÉNAGEMENT
ET D'URBANISME

 Ile de France

Nouveaux modes de travail et enjeux de mobilité

Novembre 2016

IAU île-de-France

15, rue Falguière 75740 Paris cedex 15
Tél. : + 33 (1) 77 49 77 49 - Fax : + 33 (1) 77 49 76 02
<http://www.iau-idf.fr>

Directeur général par intérim : Fouad Awada
Directeur du département Mobilité et Transports par intérim : Dany Nguyen-Luong
Directeur du département Economie : Vincent Gollain

Étude réalisée par Mireille Bouleau (DMT) et Pascale Leroi (DE)
Infographies : Pascale Guéry et Noémie Le Grand (DE)
N° d'ordonnancement : 5.15.019
Crédit photo : Open Space de l'espace de coworking de Nomade Office à Trilport, [crédit photo](#) : IT77

Table des matières

Introduction	5
1. L'emploi et la mobilité en pleine mutation	7
1.1 Une instabilité grandissante du marché du travail	7
1.2 Mobilité et précarité : arbitrages et restrictions	10
1.3 Numérique et tertiarisation renouvellent l'emploi	10
1.4 Emplois présentsiels : vers une dispersion spatiale ?	11
1.5 L'essor récent du travail indépendant et de la pluri-activité	13
1.6 La multiplication des contacts et des besoins de mobilité.....	14
1.7 Les actifs sont plus diplômés, un sur deux est une femme.....	15
1.8 Vers une diversification des mobilités ?	18
2. La diversification des temps de travail	19
2.1 Près de 15 % des Franciliens travaillent à temps partiel	19
2.2. La durée du travail s'allonge pour 3 salariés sur 4.....	20
2.3 Une gestion plus complexe des temps.....	21
2.4 Les temps de travail atypiques progressent.....	21
2.5 Des pointes encore très marquées	23
3. Localisation des emplois et lieux de travail : des évolutions récentes	24
3.1 Un emploi centralisé et polarisé	24
3.2 Vers une multiplicité des lieux de travail ?	26
3.3 Des trajets domicile-travail déjà très longs.....	28
3.4 Le travail à distance, une solution ?	28
3.5 Développer les tiers-lieux	31
Synthèse et conclusion	33
Bibliographie	37

Introduction

En 2016, travailler signifie toujours le plus couramment être salarié à temps complet, à durée indéterminée et se rendre tous les jours dans un bureau. Cependant, les emplois atypiques ont continué de se développer et deviennent la norme pour certains actifs et surtout, de nouveaux modes de travail, qui s'écartent du modèle dominant, se multiplient (travail indépendant, à distance, coworking, emplois nomades, horaires décalés...).

Parallèlement, en matière de mobilité, les préoccupations environnementales, la congestion des réseaux et la transformation de l'offre font apparaître de nouveaux comportements. Pour la première fois en 2010, la mobilité automobile décroît dans tout le cœur de l'agglomération. Les modes actifs explosent, notamment la marche à pied, mais également le vélo à Paris et en proche couronne. Les pratiques se recomposent. En quête de proximité, les Franciliens exploitent au maximum les ressources proches de leur domicile.

La révolution numérique génère une imbrication de plus en plus forte des sphères personnelles et professionnelles, ainsi qu'un éclatement de l'unité de temps et de lieu. Par ailleurs, la société est de plus en plus divisée entre des individus hyperactifs, devant gérer de front toutes les facettes de leur vie, privée et professionnelle, et des individus au chômage ou en sous-emploi, souhaitant travailler davantage. Le fossé se creuse également entre des individus de plus en plus qualifiés et connectés et des individus sans qualification, souvent démunis face à la rapidité des changements et manquant de ressources pour s'adapter.

La transformation de l'activité professionnelle a deux grands types d'impact sur l'organisation métropolitaine : spatial d'une part (télétravail, travail à domicile, emploi nomade, multi-activité,...), et temporel d'autre part (temps partiel, horaires atypiques, décalés...), pouvant faire évoluer le nombre, les horaires et les modes de déplacements domicile-travail. La géographie économique est également impactée.

Ces évolutions rapides mènent à s'interroger sur l'organisation future des mobilités et des flux de transports franciliens en fonction des nouveaux modes de travail. Inversement, si les modes de travail impactent fortement la mobilité quotidienne, les comportements et l'offre en matière de mobilité ont également des conséquences sur l'accès à l'emploi et sur l'attractivité économique.

L'objet de cette étude est d'étudier le développement de ces mutations, de réaliser un état de l'art de la prospective des emplois et des modes de travail en Île-de-France afin d'en dégager les impacts possibles sur l'organisation métropolitaine et les transports en particulier. Elle propose également quelques pistes de réflexions sur les initiatives pouvant être menées. Elle est structurée en quatre parties qui abordent :

- Les grandes transformations en matière d'emploi et de mobilité,
- L'impact temporel de ces mutations (le développement du temps partiel, la diversification des horaires, l'impact sur les heures de pointe),
- L'impact spatial (les nouveaux lieux de travail, les nouvelles mobilités),
- Les enjeux croisés du travail et de la mobilité.

Cette étude s'inscrit dans le projet de la Région Île-de-France de créer un réseau régional de tiers-lieux (espaces de coworking et de télétravail) à l'horizon 2021.

Les commentaires se basent sur les résultats d'études récentes et proposent également des résultats franciliens à partir de l'exploitation des recensements de population de l'Insee (RP2008-2013), des Estimations Localisées de l'Emploi de l'Insee (Estel, de 2000 à 2014) mais également l'Enquête Nationale Transports et Déplacements (ENDT 2008, INSEE SESP), les Enquêtes Globales Transports (EGT 1976, 1983, 1991, 2001 et 2010, STIF, OMNIL, DRIEA) qui ont fait l'objet de traitements spécifiques.

1. L'emploi et la mobilité en pleine mutation

Au cours des vingt dernières années, de grandes tendances ont modifié l'emploi et l'activité ainsi que la mobilité des Franciliens.

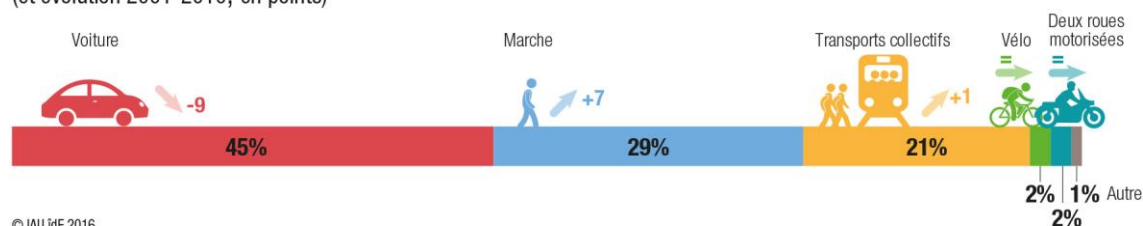
Le marché du travail est devenu plus instable avec la croissance du chômage, la multiplication des emplois précaires et la progression du temps partiel. L'emploi s'est diversifié autant dans les contrats que dans les temps de travail. Dans le même temps, la population active a vu progresser la part des femmes, des personnes les plus qualifiées, et des plus de 50 ans. Plus récemment, et notamment sous l'impact de la transformation numérique, de nouvelles évolutions se dessinent comme la progression du travail indépendant et de la pluriactivité, ou la diversification des horaires.

Les possibilités d'ajustements de la mobilité à ces nouvelles formes de travail dépendent des tendances et des comportements en matière de déplacements. Et dans ce domaine également, les pratiques évoluent.

Une des évolutions les plus notables en matière de mobilité est le phénomène du « Peak Car » ou la fin de la croissance de la mobilité automobile. En effet, en 2010, l'usage de la voiture se stabilise enfin, tous types de déplacements confondus, et il diminue pour les déplacements des actifs, faisant suite à des décennies de hausse portée par la croissance de la motorisation des seniors et par la forte croissance de l'activité des femmes¹. Cette évolution sans précédent (qui s'observe dans la plupart des grandes capitales mondiales) est due à l'effet conjugué de préoccupations environnementales grandissantes, de problèmes de congestion récurrents et par une offre en transports collectifs fortement élargie. D'autres phénomènes viennent appuyer cet effet, comme un désintérêt croissant des jeunes pour l'automobile ; ils passent le permis de plus en plus tard et entretiennent un rapport beaucoup moins possessif avec leur véhicule que les générations précédentes².

Ainsi, de plus en plus de Franciliens choisissent des modes de déplacement alternatifs à la voiture. Les déplacements en transports collectifs et par les modes actifs (marche, vélo) ont en effet connu une forte croissance auprès de tous les Franciliens et dans tous les départements. En revanche, la diminution du nombre de déplacements en voiture par personne s'est seulement produite à Paris et dans le cœur d'agglomération. Dans cet espace central et dense, le vélo et les deux-roues motorisés ont connu un regain de leur usage, pratiques qui restent toutefois limitées à l'échelle de l'ensemble de la région.

Modes utilisés par les actifs occupés pour se déplacer dans la journée
(et évolution 2001-2010, en points)



© IAU îdF 2016
source : EGT 2010

1.1 Une instabilité grandissante du marché du travail

Dans une économie mondialisée, soumise à la concurrence, où progressent les activités de la connaissance, les activités de flux, où la société évolue, où le numérique change nos usages et notre environnement, le monde du travail a connu de nombreuses transformations. Les Franciliens ne travaillent plus comme il y a 20 ans et récemment, de nouvelles tendances se dessinent.

¹ Bouleau M., Courel J., « Peak-car » : la baisse de la mobilité automobile est-elle durable ? », Note rapide, n°620, IAU îdF, avril 2013

² EVOLMOB, Forum Vies Mobiles, LET-Laboratoire Aménagement Économie Transports, Ecole Polytechnique de Montréal

Un taux de chômage élevé, renforcé par la crise

L'évolution du chômage est cyclique, en Île-de-France comme sur l'ensemble de la France et le taux de chômage se situe à un niveau élevé depuis une vingtaine d'année. En Île-de-France, où les actifs qualifiés, moins exposés au chômage, sont très présents, le taux de chômage est généralement inférieur à la moyenne nationale.

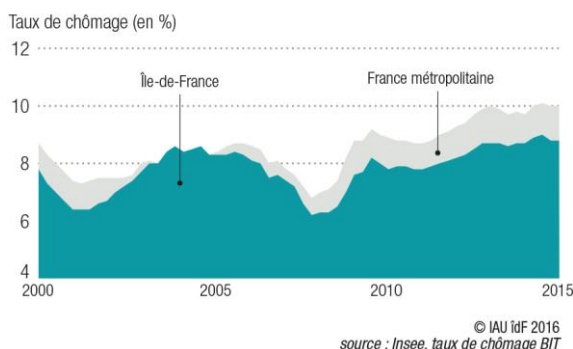
Au 4ème trimestre 2015, le taux de chômage régional est de 8,8 % en Île-de-France et de 10 % en France métropolitaine. Le chômage de longue durée (un an et plus) atteint 42 % des demandeurs d'emploi franciliens.

Les personnes jeunes et peu qualifiées sont les plus impactées. En 2013, la part des actifs franciliens se déclarant au chômage est de 35 % pour les 15-19 ans, 23% pour les 20-24 ans pour une moyenne de 12%³. Seuls les plus de 40 ans ont une proportion inférieure à la moyenne.

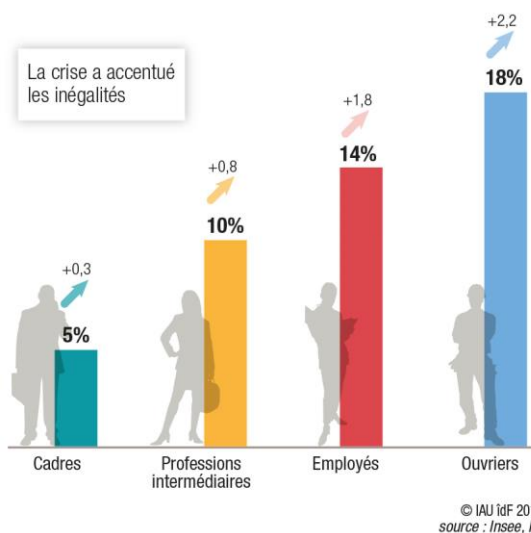
La part des actifs au chômage est de 21% parmi les Franciliens non diplômés au lieu de 8% parmi les diplômés du supérieur. Les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées ont davantage de chômeurs parmi leurs effectifs. 18% des ouvriers se déclarent sans emploi, 14% des employés, 10% des professions intermédiaires et 5% des cadres en 2012. En 2013, le taux de chômage des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes (respectivement 12,5% et 11,9%) mais l'écart a continué à se réduire sur une période récente, 2008 et 2013⁴, prolongeant une tendance observée depuis une quinzaine d'années⁵.

La crise de 2008-2009 a davantage concerné les catégories les moins qualifiées. Ouvriers et employés enregistrent respectivement une croissance de la part des personnes se déclarant au chômage de respectivement +2,2 points et + 1,8 point entre 2007 et 2012. Et si la part des personnes au chômage a augmenté à tous les âges, la hausse est plus marquée pour les jeunes : +9 points pour les 15-19 ans, +5 points pour les 20-24 ans.

Évolution du taux de chômage



Part des actifs se déclarant au chômage en 2012 et évolution entre 2007 et 2012 (en points)



13 % de salariés en situation d'emplois temporaires

La croissance du chômage s'est accompagnée d'un développement des emplois temporaires. Si le contrat à durée indéterminée (CDI) reste la norme, totalisant 87 % des emplois en Île-de-France en 2013⁶, il a reculé, surtout entre 1990 et 1999, au profit des formes temporaires d'emploi comme le contrat à durée déterminée (CDD), l'intérim et les formes d'emplois aidés ou en alternance. Selon Eurostat, la France est aujourd'hui l'un des pays d'Europe où le recours aux contrats temporaires est le plus élevé.

³ Les périodes de référence des commentaires sur le chômage, ainsi que le taux de chômage lui-même, varient selon les sources : le recensement de population de l'Insee (part des actifs se déclarant au chômage) ou le taux de chômage BIT, qui repose sur le nombre d'actifs inscrits au chômage.

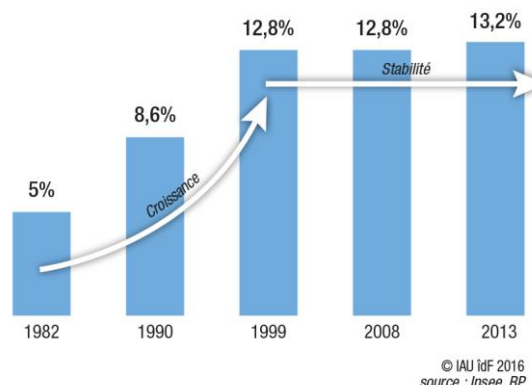
⁴ Source : Insee, RP 2008-2013, traitements IAU îdF

⁵ Leroi P., in « Les femmes en Île-de-France, Edition 2011 », pp28-29, IAU îdF 2011

⁶ Source : Insee, RP 2008-2013, Île-de-France, traitements IAU îdF.

En 2013, en Île-de-France, 10% des salariés sont employés en CDD ou en intérim, auquel il faut rajouter la part des salariés en emplois aidés, situations d'alternance, ou stages soit 3,2%. Au total, plus de 13% des salariés franciliens sont dans une situation d'emploi temporaire. Ce chiffre a fortement progressé dans les années 80 (il était de 8,6% en 1990) mais s'est stabilisé à partir de 1990.

Proportion de salariés en emploi temporaire
Évolution 1982-2008



Les emplois temporaires, dans un premier temps réservés aux jeunes faisant leurs premiers pas dans l'emploi, se sont progressivement installés sur le marché du travail et étendus à de nouvelles catégories. Ils sont plus fréquents parmi les jeunes, les personnes peu diplômées, les immigrés ou les femmes. Les salariés en situation temporaire sont moins nombreux en Île-de-France, qu'en moyenne en France. Les jeunes, plus exposés aux emplois temporaires, poursuivent leurs études plus longtemps dans la région-capitale, et les actifs peu qualifiés, également plus concernés, sont moins présents dans la population active régionale.

Un quart environ des salariés de moins de 25 ans ont un emploi en CDD ou en intérim en Île-de-France en 2013 soit 22% des 15-19 ans, 24% des 20-24 ans. Mais surtout, les jeunes sont beaucoup plus souvent en stage, apprentissage, ou emplois aidés, soit 43% des salariés franciliens de 15-19 ans, 21% des 20-24 ans. Entre 2008 et 2013, la part des jeunes en situation temporaire a progressé mais davantage par la croissance de ceux en stages, apprentissage, emplois aidés (+1,3 point pour les 15-19 ans, +4,9 points les 20-24 ans). En effet la part des jeunes en CDD ou en intérim n'augmente pas pour les 15-19 ans et peu (0,4 point) pour les 20-24 ans.

Les conditions d'emploi par catégories socioprofessionnelles sont moins contrastées que les situations de chômage pour ces mêmes catégories. Cependant, les actifs de faible qualification sont sur ce point également défavorisés, occupant plus fréquemment un emploi temporaire (CDD, intérim) : +2 points au-dessus de la moyenne régionale pour les employés et les ouvriers, 1 point en dessous pour les cadres en 2012. La part des personnes en apprentissage, emplois aidés et stages est de 3,9% parmi les ouvriers, 3,7 % parmi les employés, 3,5% parmi les professions intermédiaires et seulement de 1,7% parmi les cadres en 2012.

Conditions d'emploi des salariés selon l'âge en 2013



La dégradation des conditions de travail dans certains emplois, notamment lors du cumul d'un contrat temporaire et d'un temps partiel, fait augmenter le taux de travailleurs vivant sous le seuil de pauvreté. En Île-de-France, ce taux est passé de 3,7 à 4,2 % entre 2002 et 2011⁷. De plus en plus d'actifs occupés, salariés ou indépendants, ont des revenus du travail inférieurs au seuil de pauvreté, soit 814 euros par mois en 2011.

⁷ Source : Insee, selon la définition du seuil de pauvreté le plus restrictif, c'est-à-dire situé à 50 % du niveau de vie médian

1.2 Mobilité et précarité : arbitrages et restrictions

La montée de la précarité a plusieurs impacts en matière de mobilité. L'enjeu d'une carrière professionnelle dans un contexte où le chômage augmente et les emplois précaires se multiplient nécessite d'être apte à « rebondir », à passer d'un projet à l'autre pour s'adapter au mieux dans un environnement changeant⁸. Cette nécessité exige une capacité à changer et à se déplacer.

Les localisations résidentielles tendent à ne plus être choisies en fonction du lieu de travail qui évolue forcément au cours de la carrière professionnelle. Les aménités de proximité et la desserte par les transports sont des critères nettement prédominants⁹.

Par ailleurs, le prix du foncier francilien force les ménages modestes à des arbitrages budgétaires qui ne sont pas sans impact sur leur mobilité. Ces derniers peuvent notamment être forcés de se séparer de leur véhicule¹⁰. Ainsi, seuls 20% des actifs occupés sont non-motorisés en Île-de-France, contre 40% des chômeurs¹¹. De même, 57% des ménages du premier décile de revenu sont non-motorisés contre seulement 15% des ménages les plus aisés¹². Par ailleurs, les ménages précaires font attention à « économiser » leur véhicule. Soucieux des dépenses qu'ils génèrent, lorsqu'ils ont une voiture, ils ont tendance à moins l'utiliser. Ainsi, alors que les kilométrages au compteur sont élevés parce qu'ils possèdent des véhicules anciens, le kilométrage moyen annuel est d'autant plus faible que le ménage est modeste.

Enfin, si le chômage peut limiter la mobilité de l'individu, le manque de moyens et de capacité à se mouvoir peut inversement renforcer sa précarité et l'inscrire dans une spirale d'isolement. « L'absence de permis de conduire, le manque des moyens d'acheter et d'entretenir une voiture, l'inaptitude à se diriger dans le métro, une résidence à l'écart des transports collectifs, sont autant d'empêchements de mobilité qui font obstacle à l'accès au travail, à la formation et aux autres ressources de l'intégration sociale »¹³.

1.3 Numérique et tertiarisation renouvellent l'emploi

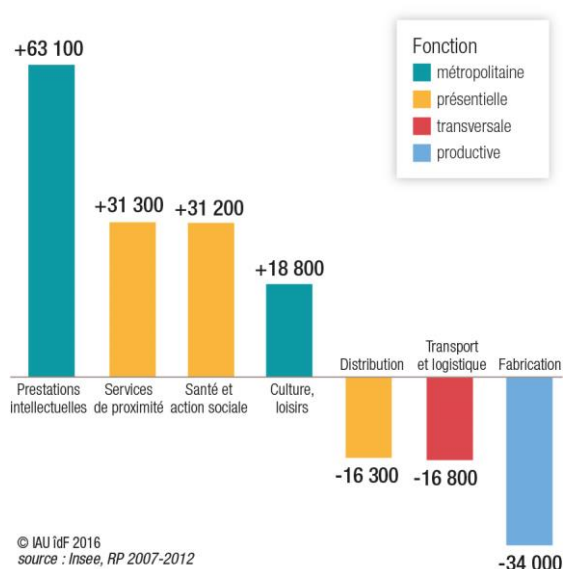
L'économie francilienne totalise en 2014, 6,1 millions d'emplois salariés et non-salariés, un bassin d'emploi considérable qui occupe, en plus des Franciliens, 350 000 actifs résidant hors région mais venant y travailler. Le nombre d'emplois régional subit des variations conjoncturelles mais augmente en tendance. On comptabilisait 5,8 millions d'emplois en 2000. Sur la période 2000-2014, la croissance d'emplois a été inférieure à celle de la population active.

Au-delà de la crise, qui a eu des conséquences sur l'emploi, ce sont surtout les tendances profondes à l'œuvre (recul des activités de production, développement des activités de services, développement de l'économie de la connaissance) qui modifient le paysage économique et ont des répercussions sur l'organisation et les lieux de travail.

La montée des services et des fonctions métropolitaines

Entre 2000 et 2013, les emplois dans les services ont augmenté de 409 000 postes (+8 %). L'économie francilienne est essentiellement tertiaire puisque 87 % des emplois et 90% de la valeur ajoutée sont dans

Principaux gains et pertes d'emploi entre 2007 et 2012 par sous-fonction



⁸ Kaufmann V., Maksim H, Borja S., Courty G., Ramadier T. « La Mobilité comme capital ? », Forum Vies Mobiles, 2012

⁹ « Impact de la mobilité professionnelle sur les territoires vécus », Davy A.-C., Leroi P., Sigaud T, IAU IdF Cahier n°172, sept. 2015

¹⁰ « La vulnérabilité des ménages franciliens », rapport IAU îdF – 6T, oct. 2014

¹¹ EGT 2010, STIF, OMNIL, DRIEA, traitements IAU îdF

¹² « La mobilité en Île-de-France, impact du niveau de vie », Mireille Bouleau, Transports n° 487, octobre 2014

¹³ « Bouger pour s'en sortir, Eric Le Breton, oct. 2005

ce secteur. Plus de la moitié des emplois franciliens s'exercent dans un bureau¹⁴.

Les effectifs industriels, notamment des emplois de fabrication, ont diminué de 144 000 postes (- 23 %) entre 2000 et 2013. Cette régression cache une profonde mutation du secteur : recentrage sur les activités à haute valeur ajoutée, développement massif des services générés par l'explosion du numérique et apparition de nouveaux modèles économiques (économie de l'usage, de la fonctionnalité et du numérique). Près du tiers des entreprises françaises dites industrielles, vendent en réalité plus de services que de biens¹⁵. L'évolution de la production vers une organisation en « usine du futur », plus flexible, mieux insérée dans le milieu urbain laisse entrevoir de nouvelles perspectives de développement pour l'industrie¹⁶.

Les fonctions métropolitaines (conception-recherche, culture et loisirs, commerce inter-entreprises) ont été, au début des années 2000, le principal moteur de la croissance de l'emploi en Île-de-France comme dans les grandes aires urbaines¹⁷. En Île-de-France, la part des fonctions métropolitaines dans l'emploi atteint désormais 39 %, soit 2 196,8 milliers d'emplois. Sur une période récente, 2007-2012, les trois quarts des gains d'emplois dans cette fonction concernent les prestations intellectuelles, le reste essentiellement les champs de la culture et des loisirs.

Les fonctions présentielle représentent un volume d'emplois important : 2 198,2 milliers d'emplois en 2012. Tournées vers les services dédiés à la population résidante et également de passage, ces fonctions comprennent des emplois dans les commerces et services de proximité, santé et action sociale, éducation-formation et administration publique. Récemment les fonctions présentielle ont poursuivi leur croissance (+2,4% en 5 ans) mais moins que les fonctions métropolitaines (+4,3%). Leur part dans l'emploi a augmenté pour atteindre 39% en 2012¹⁸. Les emplois de la santé et de l'action sociale, des services de proximité, sont ceux qui ont le plus augmenté.

Les services à la personne, un secteur en croissance

Les services à la personne (services à la famille, aux personnes dépendantes, à la vie quotidienne) contribuent à l'économie présentielle. Après avoir connu un essor considérable dans les années 1990¹⁹, ils continuent de se développer, mais à un rythme moins soutenu. Les emplois créés par les ménages sont très emblématiques de cette évolution : progression de 2000 à 2011 puis décroissance.

Entre 2007 et 2012, les emplois dans le secteur de l'action sociale et de l'hébergement médico-social ont augmenté de près de 51 500 emplois. Une partie de cette croissance répond au vieillissement de la population. Ainsi les emplois dans l'hébergement médicalisé pour personnes âgées augmentent. L'accueil de jeunes enfants (+8 000) est également un poste important de création d'emplois.

1.4 Emplois présentiels : vers une dispersion spatiale ?

Tournée vers les besoins de la population résidente, l'économie présentielle est directement liée aux évolutions de la population, comme l'ont montré les gains d'emploi de ces activités en grande couronne (+ 61 % entre 1982 et 2011), territoire où la population a augmenté fortement dans les années 80 et 90²⁰.

Sur la période récente, 2007-2012, les gains d'emplois dans la santé, l'action sociale et les services de proximité ont été aussi importants que ceux constatés pour les « prestations intellectuelles ». La fonction présentielle devrait continuer de se développer du fait de l'augmentation des besoins en services à la personne, en raison de l'accroissement attendu du nombre de personnes âgées dépendantes, mais également des besoins de conciliation entre vie privée et professionnelle en Île-de-France. A l'horizon 2030, le nombre de ménages utilisateurs

¹⁴ « Les trajectoires de l'économie francilienne, constats et enjeux, » IAU îdf, mars 2016

¹⁵ Crozet M., Milet E., « Vers une industrie moins... industrielle ? », La lettre du CEPPI n°341, février 2014

¹⁶ Petit T. « L'usine du futur, un retour vers l'urbain ? Note rapide n°726, IAU îdf, septembre 2016

¹⁷ Catin M., Van Huffel C., « La croissance de l'agglomération toulonnaise et des grandes aires urbaines françaises : le rôle majeur de l'emploi dans les fonctions métropolitaines », Popsu 2013

¹⁸ Claudel A. « Emploi : extension des fonctions métropolitaines au sud-ouest de Paris », in Atlas des Franciliens, Insee-IAU îdf, 2013

¹⁹ Camors C., « 600 000 ménages seraient utilisateurs des services à la personne en 2030 », Note rapide, n°574, IAU îdf, octobre 2011

²⁰ Le Ghino C. et Calvier C. « 30 ans d'évolution de l'emploi en Île-de-France », Insee-Flash Île-de-France n°3, INSEE, février 2015

(508 000 en 2006) devrait augmenter de 18%. La prévision de croissance est maximale en Seine-et-Marne, plus 74 % à l'horizon 2030. Dans ce département, le nombre de ménages dont la personne de référence est âgée de 75 ans ou plus devrait doubler et les besoins en garde d'enfants devraient se développer deux fois plus rapidement qu'en moyenne dans la région²¹.

Autre exemple, le métier qui devrait se développer le plus en France d'ici 2022 selon la Dares est celui d'aide à domicile, avec une hausse de 2,6% en moyenne chaque année, soit environ 160 000 postes créés sur 10 ans²².

Ces gains d'emplois devraient contribuer à un emploi plus « dispersé », qui pose dans certains cas des questions de transport complexes. Ainsi, les salariés du commerce, les salariés qui travaillent chez des particuliers, le plus souvent à temps partiel, à des horaires décalés, multiplient les lieux de travail, travaillent le dimanche,...avec des salaires peu élevés ne permettant pas toujours la possession d'une voiture,... L'offre de transports collectifs est donc essentielle mais l'offre existante n'est pas toujours adaptée à cette demande. Ainsi l'offre en heures creuses, notamment le soir et le week-end varie énormément d'une zone géographique à l'autre de l'Île-de-France, en fonction notamment des politiques des collectivités en termes de subvention de transport publics. La fréquence des passages diminue souvent drastiquement, allant parfois jusqu'à disparaître et démultipliant dans tous les cas les temps domicile-travail.

Des services de transports adaptés devront être développés, avec notamment une offre de bus amplifiée en heures creuses dans les territoires, comme la Seine-et-Marne où une croissance des emplois de services est attendue et où la densité est hétérogène. Garantir une relative mixité sociale sera également un enjeu important pour réduire les navettes vers ces lieux d'emplois en zones résidentielles.

Métiers d'aides à la personne : plus souvent à temps partiel

Les salariés des services et aides à la personne sont la catégorie professionnelle la plus souvent à temps partiel : 35% d'entre eux, dont 68% à mi-temps ou moins. Leurs horaires sont plutôt fixes (à 79%) mais très largement fixés par l'employeur (à 83%). Ce sont eux qui travaillent le plus souvent à domicile et ils ont également plusieurs lieux fixes d'emplois dans une même semaine. Par ailleurs, ils fréquentent des journées de travail morcelées.²³

Près de la moitié des salariés des « particuliers-employeurs » en CDI en France ont plusieurs employeurs, près d'un quart se déclarent en temps partiel subi et un tiers seulement en temps plein²⁴.

Le numérique bouleverse le travail

Le numérique transforme la société à un rythme soutenu. La dernière décennie a été marquée par la banalisation des technologies de l'information. L'évolution des usages s'est accélérée, les smartphones, les tablettes et leurs applications se sont généralisés. Des secteurs comme le tourisme, les médias, l'assurance, le commerce sont déjà transformés par l'arrivée du numérique. Plus largement, l'ensemble de l'économie est concerné, y compris les secteurs publics et associatifs. La transformation numérique fait évoluer l'organisation globale de l'économie : nouveaux modèles, (davantage centrés sur l'individu et où la donnée est au cœur de valeur), nouveaux acteurs (qui se positionnent entre les entreprises et leurs clients) mais également celle du travail.²⁵

« La révolution numérique implique un changement de paradigme dans le mode du travail. Loin de se résumer à l'usage d'outils numériques, elle marque l'arrivée dans l'entreprise, de méthodes

²¹ Gualbert B., Camors C., Bouffin S., « 600 000 ménages seraient utilisateurs des services à la personne en 2030 », Note rapide n°574, IAU îdF, octobre 2011

²² Argouarc'h J., Aboubadra-Pauly S., Lainé F., Jolly C., « Les métiers en 2022 », Synthèse Stat n°11, Dares, avril 2015

²³ Source : ENTD 2008, traitements IAU îdF

²⁴ Picart C., « Une rotation de l'emploi presque quintuplé en 30 ans », dossier de travail, Insee, 2014

²⁵ Camors C., Soulard O., Thépin D. « La transformation numérique de l'économie francilienne », Note rapide, n°686, IAU îdF, juin 2015.

de conception, de production, de collaboration qui sont aussi des méthodes de pensée, de travail et d'organisation. »²⁶

Parmi les grands changements repérés : nouveaux collectifs professionnels, espaces de travail plus ouverts, travail hors salariat, frontières plus poreuses entre vie privée et professionnelle, travail à distance. Ces aspects (temps de travail, lieux de travail) sont abordés dans les deux chapitres suivants.

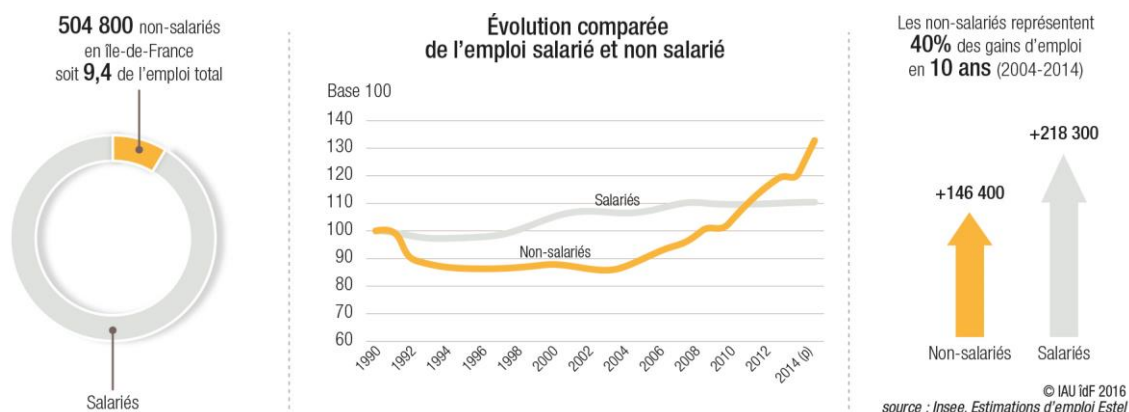
Le numérique : 9% des emplois en Île-de-France

Le secteur numérique compte 512 600 emplois en Île-de-France, en 2012, soit près de la moitié du secteur en France. Il est plus présent dans l'économie régionale (9 % des emplois) que dans le reste de la France (3 %). La croissance s'est stabilisée sur la période 2007-2012 (1 % contre 2 % tous secteurs). Cette faible évolution masque une reconfiguration profonde : les activités industrielles, les services, la vente dans les technologies de l'information et de la communication (TIC) régressent, comme certaines activités de contenus créatifs (le livre et la presse), touchées plus tardivement par les enjeux de la numérisation.

1.5 L'essor récent du travail indépendant et de la pluri-activité

En Île-de-France, le taux d'emploi salarié a atteint son maximum en 2003 avec 94,9% d'emplois salariés (et en France, 91,2%)²⁷. Il diminue ensuite en Île-de-France perdant 2 points en 10 ans, (2004-2014), davantage que la moyenne en France (- 1,7 point).

Cette évolution contraste avec le développement régulier et continu du salariat depuis les années 60 en France²⁸, et pourrait bien marquer un retournement de tendance historique, laissant entrevoir un retour du travail indépendant. En effet la part des emplois non-salariés dans l'emploi régional augmente. En 10 ans (2004-2014²⁹), les non-salariés ont capté près de 40 % des gains totaux d'emplois. Sur une période plus courte et marquée par la crise de 2008-2009, ce taux explose : entre 2008 et 2014, les emplois non-salariés auraient totalisé 80% du gain d'emploi régional. Les données du recensement de population permettent de préciser les catégories de non-salariés (voir encadré p.14) et confirment que, sur la période 2008-2013, les indépendants ont constitué l'essentiel de la croissance du travail non salarié, avec une augmentation de 21,6% de leurs effectifs.



²⁶ Mettling Bruno, « Transformation numérique et vie au travail », la Documentation Française, septembre 2015

²⁷ Source : Insee, Estel

²⁸ Marchand O, INSEE, 2010

²⁹ Calcul sur 2004-2014 (p). Le résultat est le même sur 2003-2013

Le développement du numérique explique en partie cette croissance : un non-salarié supplémentaire sur quatre vient du secteur du numérique. Le développement est plus marqué dans la publicité/communication (+56 % de non-salariés en cinq ans). Le phénomène se vérifie également dans la programmation et le conseil informatiques (+35 % de non-salariés) et le traitement des données (+41 %) ³⁰

Mais d'autres facteurs pourraient expliquer le développement des emplois indépendants : l'externalisation d'activités et d'emplois des entreprises par un recours accru aux indépendants, le développement d'une organisation du travail structurée en mode projet, plus propice à diffuser les innovations. Par ailleurs, la création du statut d'autoentrepreneurs en 2009 a fait doubler la création d'entreprises.

Les non-salariés : qui sont-ils ?

En 2013, selon le recensement de population, 49 % des actifs non-salariés en Ile-de-France ont le statut d'indépendants, cette catégorie est davantage représentée dans la région, 40 % celui de chefs d'entreprise et 1% d'aides-familiaux. Les « artisans-commerçants-chefs d'entreprises » sont tous des non-salariés. En dehors de ce groupe particulier, seuls les cadres et les professions intermédiaires comptent une partie de non-salariés parmi leurs effectifs (respectivement 10% et 9% des actifs), les employés et les ouvriers se déclarent tous salariés.

Par ailleurs, la proportion de non-salariés est deux fois plus élevée parmi les hommes (12% des actifs) que parmi les femmes (6%). En outre, elle augmente avec l'âge : de 3% pour les 20-24 ans à 14% parmi les 40-54 ans. Cependant, sur la période 2008-2013, en pleine croissance de l'emploi non salarié, l'augmentation est proportionnellement plus marquée chez les jeunes adultes (25-39 ans).

La création de son propre emploi est également une stratégie pour s'adapter à un marché du travail tendu depuis plusieurs années, et plus particulièrement pendant la crise de 2008-2009. De même, le cumul de plusieurs métiers (les « slashers ») peut être un choix mais également une nécessité pour permettre de compléter ses revenus ³¹. La pluri-activité est en effet en hausse avec l'essor de l'économie collaborative, des plates-formes numériques et la création du statut d'auto-entrepreneur. En 2011, sur l'ensemble de la France, l'Insee dénombrait 362 000 salariés pluriactifs soit 15% des effectifs qui cumulaient une activité salarié et non salariée. Les autoentrepreneurs sont plus souvent pluriactifs que les entrepreneurs classiques. ³²

1.6 La multiplication des contacts et des besoins de mobilité

Une forte hausse de la part d'indépendants au détriment du salariat pourrait se produire. Le déploiement d'Internet et des nouvelles technologies permettent de travailler à distance, les préoccupations environnementales poussent à la diminution des distances domicile-travail et l'essor du travail en réseau et collaboratif conduit à développer de petites entités. Le potentiel est particulièrement fort dans les grandes agglomérations, poussé par la saturation des réseaux et les temps de trajets élevés.

Le FING ³³ prévoit à terme une flambée du « multi-entreprenariat » favorisé par le développement de l'économie numérique. Les salariés, du fait de la précarisation de l'emploi chercheraient à multiplier les activités. Cela concerne les travailleurs les moins qualifiés et les faibles revenus,

³⁰ Camors C., Soulard S., et ali, « Économie numérique : une dynamique d'emploi portée par les non-salariés », Note rapide Économie, n° 711, IAU îdF, mars 2016

³¹ Tonnelier A., « La double vie des slashers, ces travailleurs pluriactifs », Le Monde du 14 septembre 2016

³² Omalek L., Rioux L. (coord.), « Emploi et revenus des indépendants. Édition 2015 », Insee Références, février 2015.

³³ FING, « Repenser la place des individus au travail dans une société numérique: Synthèse bibliographique de la littérature scientifique », DIGIWORK, juillet 2012

contraints de cumuler afin de diminuer les risques, jusqu'aux cadres, développant des activités complémentaires afin de développer et de valoriser leurs compétences individuelles, leur employabilité. Les entreprises se concentreraient alors autour d'un noyau de salariés restreint et stable, autour desquels graviteraient une multitude de collaborateurs. Ce mode de fonctionnement, devenu usuel aujourd'hui dans les métiers de la communication, de l'architecture et du numérique se propagerait à un nombre plus important de secteurs.

Cette évolution ne serait pas sans impact sur les flux domicile-travail. La multiplication des statuts et des activités amènerait inévitablement à une multiplication des contacts et des besoins de mobilité. On assisterait vraisemblablement à une hausse du travail à domicile et dans les tiers-lieux, où les indépendants, les pluriactifs, ...coordonneraient leurs différentes activités depuis un lieu unique. Pour répondre à cette croissance, les tiers-lieux devront se développer de façon à mailler le territoire et s'étendre aux zones périphériques, notamment les centres-villes de grande couronne afin d'éviter les déplacements jusqu'au centre de l'agglomération en restant proches des nœuds de transports. (Voir aussi partie 3.6 p31 sur les tiers-lieux)

1.7 Les actifs sont plus diplômés, un sur deux est une femme

L'Île-de-France compte en 2013, 6,153 millions d'actifs. Sur une longue période, la population active a considérablement évolué : la part des femmes, le niveau de qualification des actifs et l'âge médian ont augmenté. Aujourd'hui, certaines de ces évolutions se ralentissent, comme la féminisation des actifs, de nouveaux comportements sont repérés.

La forte croissance de l'activité des femmes ...

L'activité féminine s'est fortement développée : alors que la moitié environ des Franciliennes se portait sur le marché du travail en 1962, elles sont près des trois quarts aujourd'hui. En 2013, le taux d'activité des femmes de 15-64 ans est de 73,2%. Ce taux, qui a explosé dans les années 70 et 80, continue d'augmenter dans les années 2000, mais à un rythme beaucoup plus lent. Il est désormais proche de celui des hommes : - 6 points d'écart en 2013 contre 40 points en 1962. En 2013, les femmes représentent près de la moitié de la population active francilienne (49%)³⁴.

Selon l'Insee, le « comportement des femmes franciliennes en termes d'activité ressemble de plus en plus à celui des hommes. En effet, le creux d'activité aux âges de la maternité disparaît et les femmes reprennent ou maintiennent leur activité au-delà de 50 ans, ce qui s'expliquerait par la progression des séparations de couples »³⁵.

Les emplois occupés par des femmes constituent l'essentiel de l'augmentation des emplois en France depuis les années 1970. En Île-de-France, sur la période 1998-2008, les femmes ont bénéficié de plus de la moitié des gains d'emplois observés (255 000 emplois salariés sur 500 000). Les emplois féminins se sont développés essentiellement dans trois secteurs d'activités : les services aux entreprises (activités de conseils juridiques, comptables et financiers, conseil en communication, publicité, études de marché), les activités liées à la santé et à l'action sociale (activités hospitalières, accueil de jeunes enfants, de personnes âgées, aide à domicile, action sociale, activités associatives) et les activités de commerce³⁶.

.... a longtemps fait augmenter motorisation et déplacements

Or les femmes ne se déplacent pas tout à fait comme les hommes. Si l'augmentation du taux d'activité des femmes a longtemps tiré le taux de motorisation et le nombre de déplacements motorisés, ce phénomène arrive aujourd'hui à saturation.

Plus souvent en charge des activités quotidiennes liées au domicile et aux enfants, les femmes ont tendance à privilégier dans la mesure du possible des emplois proches de leur domicile. On observe ainsi des compromis au sein du couple. En Île-de-France, lorsque les distances parcourues par la « personne de référence » du ménage dépassent 80 km par jour, celles du

³⁴ Camors C., Leroi P. « Les femmes en Île-de-France, édition 2011 », IAU îdF mars 2011

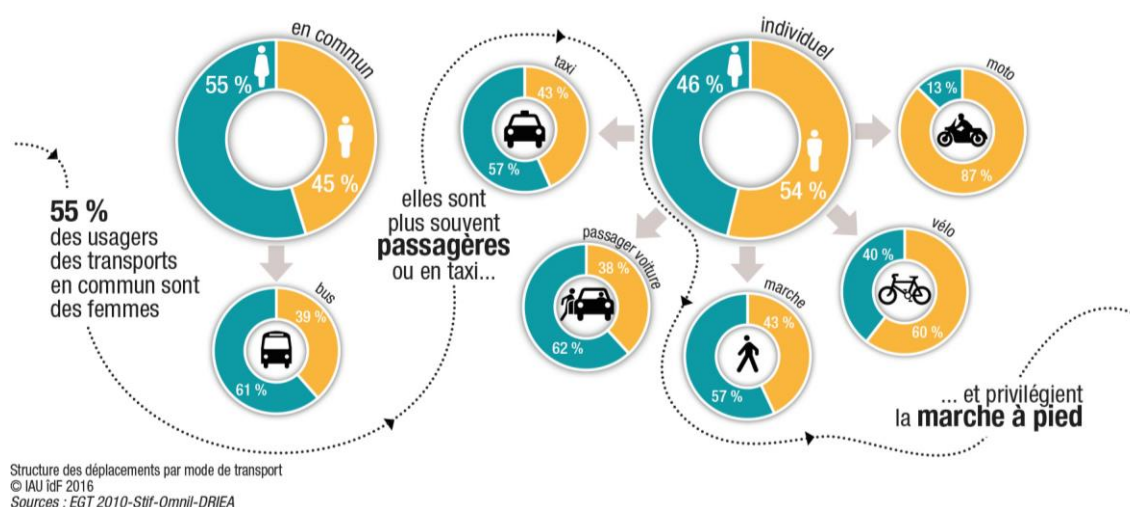
³⁵ Jabot D., Martinez C., Perrel C. « Évolutions de population 2006-2011 : les Franciliens plus âgés mais plus actifs », Insee Analyses Île-de-France N° 1 - juin 2014

³⁶ Camors C., Leroi P. « Les femmes en Île-de-France, édition 2011 », IAU îdF mars 2011

conjoint se stabilisent en dessous de 40 km³⁷. Un constat qui fait écho aux recherches de Nathalie Ortar³⁸ montrant la difficulté pour les femmes du périurbain de concilier vie familiale et obligations professionnelles. Pour certaines, la proximité et la disponibilité seront privilégiées, au détriment d'un emploi plus qualifié mais trop éloigné. »³⁹.

Ainsi, en Île-de-France, les hommes parcourent des distances domicile-travail plus élevées que celles des femmes, respectivement 12km et 10km en moyenne. Ceux-ci consacrent 34 mn en moyenne pour aller travailler, les femmes 23 mn. Les femmes sont également un peu plus nombreuses à vivre et travailler dans la même commune (ou arrondissement pour les Parisiens) que les hommes : respectivement 28% et 24%. Les transports en commun et la marche à pied sont davantage utilisés par les femmes dans leurs déplacements, tous modes confondus. Les deux-roues sont plus utilisés par les hommes.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les transports en commun. Île-de-France



Une population active vieillissante mais plus jeune qu'en province

Plusieurs tendances font évoluer la structure par âge de la population active en France : l'allongement des études, qui retarde l'insertion des jeunes sur le marché du travail et la législation concernant les seniors (durée légale de l'activité, règles concernant la retraite,...).

La structure de la population active évolue vers une proportion moins importante de jeunes et plus de seniors. Entre 1990 et 2012, la part des actifs Franciliens de plus de 50 ans est passée de 11% à 15%, tandis que la part des 25-30 ans diminuait de 20% à 17% (parmi les actifs âgés de 25 à 54 ans⁴⁰). Le taux d'activité des Franciliens âgés de 50 à 64 ans a progressé très fortement : + 4,2 points en cinq ans (2006 -2011) pour les personnes âgées de 50 à 59 ans et + 5,8 points pour celles de 60 à 64 ans⁴¹.

En Île-de-France, les moins de 25 ans restent plus longtemps en études et leur taux d'activité sont moins élevés qu'en province, à l'inverse des autres classes d'âge, plus actives. Cependant la population active francilienne compte davantage de jeunes adultes (25-39 ans) qu'en moyenne en France.

³⁷ Source EGT 2010, traitements IAU îdF

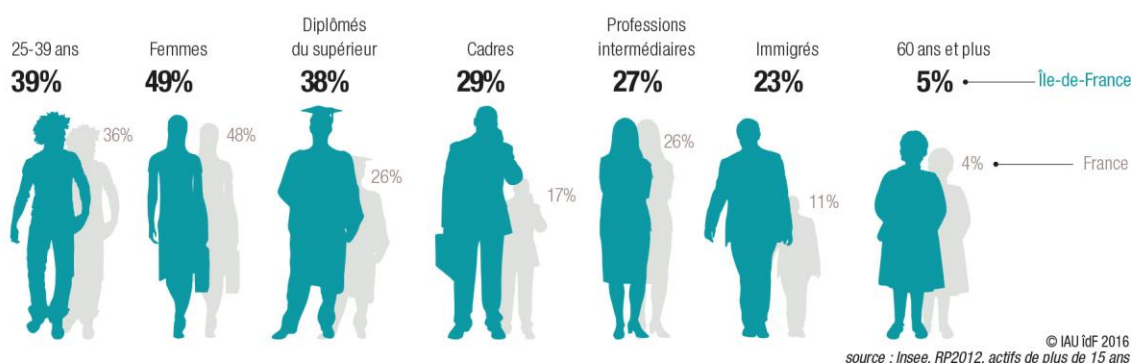
³⁸ Ortar N., « Entre ville et campagne, le difficile équilibre des périurbaines lointaines », Métropoles, 2008.

³⁹ « Vulnérabilité énergétique : les pavillonnaires modestes sous tension, » Bouleau M., Mettetal L. Note rapide n°678 - IAU îdF, 2015

⁴⁰ Les doubles situations (études+emploi, retraite+emploi) apparaissent en 2006, ce qui restreint la comparaison aux 25-54 ans.

⁴¹ Jabot D., Martinez C., Perrel C. « Évolutions de population 2006-2011 : les Franciliens plus âgés mais plus actifs », Insee Analyses Île-de-France n° 1 - juin 2014

Les particularités des actifs franciliens par rapport à la moyenne française



Selon un scénario démographique tendanciel⁴², sous les effets combinés de l'allongement de la durée de cotisation et de la durée des études, la proportion des 60 ans ou plus parmi les actifs franciliens augmenterait de deux points pour atteindre 4,9 % en 2030. La part des jeunes de 15-24 ans resterait quasiment stable sur la période (10,8 % en 2030).

Les seniors vont donc travailler plus longtemps (départs plus tardifs à la retraite, mais également double situation). En France, déjà, 450 000 personnes de 55 ans ou plus à la retraite travaillent⁴³. Les seniors pourraient également être très concernés par les nouvelles formes de travail. Deux mécanismes sont à l'œuvre pour expliquer l'intérêt de la modularité des seniors face au travail : un fort taux de chômage et une volonté d'une entrée dans la retraite à la carte. Un sondage (CSA pour l'Agence pour la création d'entreprises) révèle que pour un Français sur deux, créer son entreprise est une option sérieuse pour une fin de carrière ou lors de la retraite : 17% des seniors actifs envisagent de créer leur propre entreprise.

Les retraités préfèrent détenir une voiture, les jeunes la partager

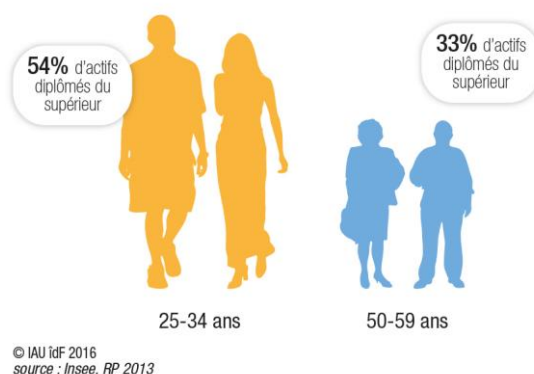
Or la croissance de l'usage des transports collectifs est pour beaucoup le fait des actifs ayant un emploi. Les retraités, de plus en plus nombreux, préfèrent utiliser la voiture conduisant ainsi à la stabilisation de son usage et non à une diminution. Conduire et posséder une voiture semble moins important pour les jeunes : baisse du taux de possession du permis de conduire parmi les jeunes générations (seulement 44% des 18-25 ans détient le permis de conduire pour 60% en 1983 en Île-de-France)⁴⁴ ; les jeunes sont les premiers utilisateurs du partage de voiture.

Des actifs de plus en plus diplômés

L'économie est entrée depuis plusieurs années dans un processus de montée en gamme qui tire les emplois vers les professions les plus qualifiées et conduit à élever le niveau de formation des actifs.

En Île-de-France, la part des actifs de plus de 15 ans diplômés de l'enseignement supérieur, historiquement supérieure à la moyenne nationale, est passée de 28 % en 1999 à 38 % en 2012. Plus de la moitié des 25-34 ans (54 %) sont diplômés de l'enseignement supérieur, pour un tiers seulement de la génération précédente (33% des 50-59 ans) en Île-de-France, en

Part des actifs diplômés du supérieur selon l'âge



⁴² Kessler E., « Environ 300 000 actifs franciliens de plus à l'horizon 2030 », Note rapide n°501, IAU îdF, avril 2010

⁴³ Les retraités et les retraites, Drees, 2015

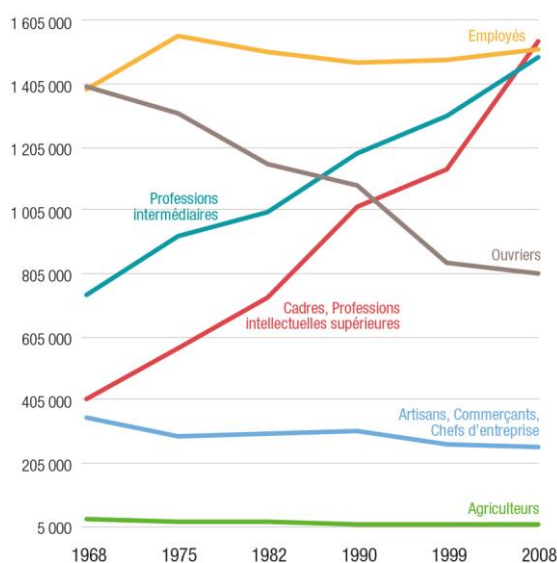
⁴⁴ Bouleau M, Courel J, « "Peak-car" : la baisse de la mobilité automobile est-elle durable ? » Note rapide n°620, IAU îdF, avril 2013

2012⁴⁵. Malgré cette montée du niveau scolaire, 16 % des actifs franciliens restent sans diplôme et 26 % ont un niveau inférieur au bac.

L'emploi francilien est également de plus en plus qualifié. En 40 ans (1968-2008) le nombre de cadres a été multiplié par 4 en Île-de-France et les professions intermédiaires par 2. Les emplois ouvriers ont diminué pratiquement de moitié⁴⁶. Ce mouvement s'est poursuivi récemment : entre 2007 et 2012, la croissance d'emploi s'est concentrée sur les cadres (+139 000) et dans une moindre mesure sur les professions intermédiaires (+30 000) et les artisans commerçants, chefs d'entreprise, agriculteurs exploitants et artisans (+19 700), en lien avec l'augmentation des emplois non-salariés. En revanche, les emplois ouvriers ont diminué de 39 300 postes entre 2007 et 2012.

Tendance nouvelle et propre à l'Île-de-France, les effectifs d'employés ont diminué de 38 000 en cinq ans. La part des cadres et des professions intellectuelles supérieures est en 2012 de 29 % en Île-de-France, pour une moyenne nationale de 17 %. Près d'un cadre des fonctions métropolitaines sur deux travaille en Île-de-France (44 %).

Évolution des emplois selon la catégorie socio-professionnelle entre 1968 et 2008



© IAU îdF 2016
source : Insee, RP séries longues

1.8 Vers une diversification des mobilités ?

En termes de mobilité, ce sont les cadres et les actifs exerçant une profession intermédiaire qui parcourent les distances les plus longues pour aller travailler (respectivement 11,7 km et 11 km) mais celles-ci sont stables depuis 1999. Les distances domicile-travail ont augmenté pour les ouvriers de 9,9 km à 10,6 km entre 1999 et 2006 ainsi que le temps qu'ils passent dans les transports, tous motifs confondus : de 94 mn à 1976 à 119 mn/jour en 2010.

Travailler dans sa commune de résidence est plus courant pour les non-salariés (48,5 %) et les « commerçants, artisans, chefs d'entreprise » (47 %). Ce taux « tombe » à respectivement 20,5 % et 22 % pour les cadres et les professions intermédiaires mais il est en hausse de deux points depuis 1999⁶⁶.

Les évolutions actuelles laissent envisager une poursuite de ces tendances. Dans les projections d'emplois à l'horizon 2020 réalisées par France Stratégie, les perspectives d'emploi dans les métiers de cadre sont orientées à la hausse, même si des différences selon les scénarios sont observées. La « stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable, et inclusive » va également dans ce sens qui « préconise d'améliorer les niveaux d'éducation en portant à 40 % la proportion des personnes de 30 à 34 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ou atteint un niveau d'études équivalent ».

Les personnes qui occupent des emplois qualifiés disposent généralement d'une plus grande maîtrise de leurs horaires, mais ont également vu leur temps de travail s'allonger. Parallèlement, les individus, notamment les jeunes, souhaitent disposer de davantage de temps pour des activités privées, associatives. Ces tendances, couplées à l'augmentation des personnes qualifiées, pourraient conduire à diversifier les modes de mobilité.

⁴⁵ Source : Insee, RP2012, 15-64 ans non scolarisés, traitement IAU

⁴⁶ Leroi P. « Emploi et crise en Île-de-France et 7 autres régions françaises »- IAU îdF janvier 2014.

L'individu hyperactif : le culte de l'urgence et de la disponibilité

L'injonction à la disponibilité permanente devient de plus en plus fréquente, notamment chez les cadres. L'individu hyperactif, organisateur sans faille de toutes les dimensions de sa vie, flexible, capable de confondre vie privée et professionnelle, faisant écho au culte de l'urgence, bien que largement mythique, devient un modèle de société⁴⁷.

L'individu doit gérer les articulations entre les différents lieux d'exercice de son activité et ses différents temps (temps de travail, temps de famille), gestion d'autant plus complexe que ces temps sont de moins en moins synchronisés avec les temps sociaux traditionnellement rythmés par les horaires de transports, des crèches, des loisirs individuels et collectifs, etc⁴⁸.

2. La diversification des temps de travail

La flexibilité et la souplesse des horaires mobilisées par les entreprises pour répondre aux exigences de réactivité, souhaitées par certains salariés pour une organisation personnelle plus souple, et facilitées par l'usage des nouvelles technologies, impactent fortement les comportements. Les horaires et les rythmes de travail sont de plus en plus diversifiés.

Ils sont également très segmentés entre les catégories d'actifs et ceci devrait perdurer⁴⁹. Pour certaines personnes, cadres le plus souvent, les heures supplémentaires, l'injonction à la disponibilité permanente, deviennent de plus en plus fréquentes, tandis que d'autres personnes, notamment les moins qualifiées, sont exposées au temps partiel de courte durée, subi ou à de périodes de chômage et souhaiteraient travailler davantage. La diversification des horaires⁵⁰ prend des modalités variées selon les professions et les secteurs d'activité. Ainsi, par exemple :

- Le développement du temps partiel s'est concentré sur les femmes et les jeunes.
- Les personnes proposant des services directs aux particuliers à domicile et les employés de commerce ont plus fréquemment des journées morcelées en deux périodes de travail séparées par trois heures ou plus de pause (respectivement 14 % et 6 % pour une moyenne de 3 %).
- Les cadres sont plus exposés aux heures supplémentaires. 16 % des cadres et des professions intellectuelles supérieures travaillent plus de 45 h par semaine.
- Plus de 60 % des salariés des activités financières et d'assurance, de la construction, de l'information et de la communication, déclarent des amplitudes journalières supérieures à 10 h. De même que 58 % des salariés qui travaillent dans les activités spécialisées scientifiques et techniques.
- Les personnes employées dans le gardiennage, l'entretien, le nettoyage, la réparation-installation, la gestion comptabilité, le soin à des personnes ou encore l'enseignement sont celles qui ont le plus d'horaires variables.

2.1 Près de 15 % des Franciliens travaillent à temps partiel

Si le travail à temps complet reste la norme en Île-de-France (85% des emplois), la croissance des emplois à temps partiel se poursuit, mais à un rythme moindre que dans les années 80 et 90. De 9,3 % en 1990, la part des Franciliens travaillant à temps partiel se maintient depuis 1999 entre 14 % et 15 %. En 2013, 15% des actifs franciliens travaillent à temps partiel contre 20 % en province. Près des trois quarts d'entre eux sont des femmes (72 %). Les raisons sont de

⁴⁷ Godard F., Vie publique et vie privée: de nouveaux régimes temporels », Réseaux n°140, p. 29-65 CAIRN.info, janvier 2007

⁴⁸ Kaplan D. et Lafont H., Mobilités.net, Ouvrage Collectif, FING-RATP, septembre 2004

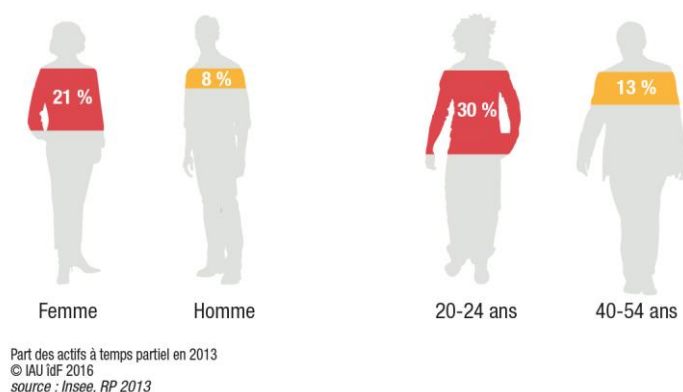
⁴⁹ Centre d'analyses stratégiques, AS 2011

⁵⁰ Algava E., Vinck L., « L'organisation du temps de travail. Enquêtes conditions de travail », Dares, 2015

plusieurs ordres : un usage plus soutenu du temps partiel dans des emplois traditionnellement occupés par des femmes ; les femmes prennent plus souvent en charge l'organisation de la vie familiale, et le temps partiel permet pour certaines familles davantage de souplesse. En France, le temps affecté aux tâches domestiques (ménage, courses, soins des enfants, bricolage) est de 3h26 mn par jour pour les femmes et de 2 heures par jour pour les hommes⁵¹.

Le développement du temps partiel concerne avant tout les emplois de services, souvent de faible qualification. Il est très présent dans certaines activités tertiaires (hébergement-restauration, administration, éducation, santé et action sociale). Un salarié sur trois des services aux particuliers est occupé à temps partiel. Une grande partie de la croissance des emplois occupés par des femmes a reposé sur le développement massif des postes à temps partiel du secteur tertiaire⁵².

Le temps partiel concerne avant tout les femmes et les jeunes



Ce temps de travail n'est pas toujours choisi : en 2011, 32 % des salariés en France travaillant à temps partiel déclarent l'être faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet. Et 28 % des salariés à temps partiel souhaiteraient travailler davantage et seraient disponible pour le faire.⁵³ La durée de travail est souvent courte : 40% des salariés à temps partiel font au plus d'un mi-temps⁵⁴.

Les employés sont les actifs les plus concernés, mais dans des proportions bien moindres en Île-de-France qu'en province : respectivement 18% et 34% en 2008⁵⁵. Ils sont suivis par les professions intermédiaires, les ouvriers, puis les cadres, respectivement 11%, 9% et 7%.

Les cadres sont, avec les ouvriers, la catégorie où la part de temps partiel est la plus faible, mais c'est également la seule où la proportion est restée stable depuis 1994.

La proportion de temps partiel chez les employés est non seulement forte (notamment en province) mais elle est en nette augmentation. La hausse a également été importante chez les artisans-commerçants-chefs d'entreprise où la proportion est passée de 12% à 16% en Île-de-France et de 10% à 20% en province entre 1994 et 2008.

2.2. La durée du travail s'allonge pour 3 salariés sur 4

Si le temps partiel est marqué par une relative stabilisation, la durée réelle du travail augmente. Trois salariés franciliens sur quatre connaissent au moins une forme d'allongement de la durée du travail : amplitude de la journée de travail supérieure à 10 heures ; durée hebdomadaire de travail supérieure à 40 heures ; dépassement de l'horaire officiel sans compensation⁵⁶. Les longues journées, notamment celles de plus de 10 heures, sont plus nombreuses en 2013 qu'en 2005. Cette intensification a été plus marquée dans la fonction publique que dans le secteur privé⁵⁷.

⁵¹ Source, Insee, Enquête emploi du temps en France

⁵² Camors C., Leroi P. « Les femmes en Île-de-France, édition 2011 », IAU îdF, 2011

⁵³ Magnier A., « Formes particulières d'emploi : CDD et temps partiel, » Dares, décembre 2013, COE séance du 17 décembre 2013

⁵⁴ Algava E., Davie E., Loquet J. et Vinck J., « Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », Dares Analyses n°49, 2014

⁵⁵ Source ENT2008, traitements IAU îdF

⁵⁶ Daniel C., « La durée du travail en Île-de-France dans l'enquête Sumer 2010 », Bref Thématique, n°44, Direccte, avril 2014.

⁵⁷ E. Algava et L. Vinck, Dares, 2015

Un temps de travail supérieur à la moyenne

Les Franciliens travaillent davantage qu'en province, 41,6 heures en moyenne par semaine, pour 40,3 heures. Ce résultat s'explique par le temps de travail élevé des Parisiens, 43,6 heures, les habitants de petite et de grande couronne ayant des niveaux très proches du reste de la France. Après les agriculteurs, ce sont les artisans-commerçants-chefs d'entreprise qui travaillent le plus d'heures par semaine avec près de 56 heures suivis par les cadres, 46 heures en moyenne. En raison de la forte proportion de temps partiel dans cette catégorie, ce sont les employés qui réalisent le moins d'heures par semaine avec 37 heures en moyenne.



Des dépassements d'horaires en hausse, des journées qui s'allongent

Plus de la moitié des salariés franciliens déclare dépasser, occasionnellement ou régulièrement, les horaires officiels de travail. Un salarié sur dix déclare le dépasser « toujours ». Ils sont plus nombreux dans l'industrie (33%), le transport (32%), l'information et la communication (43%), les activités financières (52%), les activités scientifiques et techniques (50%) et la santé (31%).

Le temps de travail n'est pas assimilable à l'amplitude : un salarié à temps partiel peut être absent de chez lui sur une période très longue, les jours où il travaille. Ainsi 28% des salariés à temps partiel ont une amplitude supérieure à 10 heures (14% en moyenne dans les autres régions)⁵⁸.

En revanche, le nombre de jours travaillés par mois marque une légère diminution en Île-de-France et passe de 20,3 jours par mois et par actif en 1994 à 19,2 en 2008. Le développement des contrats courts et du temps partiel sur cette période pourrait expliquer cette évolution.

2.3 Une gestion plus complexe des temps

L'individu doit gérer les articulations entre les différents lieux d'exercice de son activité et ses différents temps (temps de travail, temps de famille). La gestion est d'autant plus complexe que ces temps sont de moins en moins synchronisés avec les temps sociaux traditionnellement rythmés par les horaires de transports, des crèches, des loisirs individuels et collectifs, etc.⁵⁸

En Île-de-France, ces évolutions ont une incidence potentiellement forte sur les effets de congestion, comme par exemple la gestion des heures de pointe dans les transports collectifs.

2.4 Les temps de travail atypiques progressent

Une étude menée sur l'ensemble de la France⁵⁹ conclut que les changements organisationnels, les horaires atypiques et les contraintes de rythme de travail se sont accrus entre 2005 et 2013, pour les salariés de France métropolitaine après la relative stabilisation enregistrée entre 1998 et 2005. L'exploitation de l'Enquête Nationale Transports et Déplacements de 2008 (ENTD) apporte des éclairages sur la situation en Île-de-France.

Les temps de travail ont tendance à se diversifier par rapport à une journée « classique », comprenant des horaires stables, un week-end, un retour à la maison en fin de journée. Cela prend plusieurs formes :

⁵⁸ E. Genin et C. H. Besseyre Des Horts dans Mobilités.net sous la direction de D. Kaplan et H. Lafont 2004.

⁵⁹ Algava E., Vinck L., « L'organisation du temps de travail, Enquête Conditions de Travail » Dares, 2015

Horaires atypiques⁶⁰. 53% des salariés franciliens déclarent travailler habituellement ou occasionnellement en horaires atypiques dans leur emploi principal, contre 57% dans les autres régions. Les horaires atypiques concernent plus les hommes, les employés de services et les emplois précaires. La situation est encore plus marquée chez les non-salariés franciliens qui sont 86% à travailler en horaires atypiques, très souvent le samedi (80%), un quart d'entre eux déclare travailler à la fois en fin de semaine, le soir et de nuit⁶¹.

Des horaires fluctuants. 23% des Franciliens déclarent de pas avoir les mêmes horaires tous les jours, 9% plusieurs périodes de travail dans la journée, 14% travaillent de nuit, 36% en soirée, même occasionnellement, 49% le samedi, 37% le dimanche et 10% ont parfois des astreintes⁶³.

Travailler le week end. Le travail le dimanche augmente en France. La proportion de salariés qui travaillent le dimanche, habituellement ou occasionnellement, augmente. Elle passe de 11,9 % en 2005 à 13 % en 2013 pour les habituels et de 14,3 à 15,4 % pour les occasionnels. La proportion de ceux qui ne travaillent jamais le dimanche baisse de 73,8 à 71,7% entre 2005 et 2013. Ce sont les professions intermédiaires et les employés qui travaillent le plus souvent le dimanche, très peu les cadres et encore moins les ouvriers⁶². 26,8% des femmes travaillent, c'est moins que les hommes, 30%, mais elles sont un peu plus sollicitées pour un travail le dimanche habituel (13,8% des femmes pour 12,2% des hommes). Le travail le samedi évolue peu en France : la part des « habitués » du samedi a diminué entre 2008 et 2013 (26,6 à 25,8%) tandis que la part des « occasionnels augmentait de 21,4 à 22,1%. En Île-de-France, la part des salariés qui travaillent habituellement le dimanche est de 10,6 %, et occasionnellement de 16,1%, et pour la samedi habituellement 21,3%, occasionnellement 22,2% sur la période 2008-2012.

Travailler la nuit. Sur l'ensemble de la France, la proportion de salariés travaillant la nuit, restée stable durant les années 80, a augmenté au cours des années 90, notamment la part de ceux travaillant habituellement la nuit, alors que celle travaillant occasionnellement a diminué (mouvement de substitution)⁶³. Les salariés travaillant la nuit, travaillent aussi plus souvent le dimanche, en horaire alternant ou variables, ne font pas de pause repas et leurs journées de travail sont plus longues. Entre 1991 et 2008, le travail de nuit chez les femmes a plus que doublé, alors qu'il est stabilisé chez les hommes⁶⁴. Enfin, on observe une hausse des sorties tardives en 2013⁶⁵.

Les indépendants et les cadres maîtrisent davantage leurs horaires

Si les horaires sont en grande majorité fixés par l'employeur, la part des actifs qui fixent eux même leurs horaires est supérieure en Île-de-France à celle des autres régions, et elle augmente, passant de 13% à 23% entre 1994 et 2008⁶⁶. Les Parisiens sont plus « libres » de leurs horaires de travail (31%) que les habitants de petite et grande couronne (respectivement 21 et 22%). Cependant, cette proportion est restée stable sur Paris entre 1994 et 2008 alors qu'elle a fortement progressé en banlieue, où elle n'était que de 10% en 1994.

En Île-de-France, comme en province, l'essentiel des agriculteurs fixent eux-mêmes leurs horaires, les trois quarts des artisans-commerçants-chefs d'entreprise, entre 38% et 43% des cadres-professions libérales, 18-19% des professions intermédiaires et seulement 7% et 4% pour les employés et les ouvriers. Par ailleurs les cadres étant largement surreprésentés en Île-de-France, ils représentent 55% des actifs qui fixent eux-mêmes leurs horaires, contre 25% en province. Cette tendance s'est d'ailleurs fortement accrue depuis 1994 puisque les artisans franciliens n'étaient alors que 60% à fixer eux même leurs horaires et les cadres seulement 25%.

⁶⁰ La notion d'« horaires atypiques » recouvre les aménagements du temps de travail déviant de la semaine considérée comme « standard », soit 5 jours par semaine du lundi au vendredi entre 7 heures et 20 heures, sans travail les jours fériés, et ce de façon régulière. (Direccte ,2014)

⁶¹ Daniel C., « La durée du travail en Île-de-France dans l'enquête Sumer 2010 », Bref Thématique, n°44, Direccte, avril 2014.

⁶² Algava E., Vinck L., Dares, 2015

⁶³ Bué J., Coutrot T., « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en 6 catégories », Premières Synthèses Informations N° 22.2, Dares, mai 2009

⁶⁴ INRS, « Horaires atypiques de travail », *Le point des connaissances sur...* ED 5023, mars 2013

⁶⁵ Algava E., Vinck L., Dares, 2015

⁶⁶ Source ENT D 2008, traitements IAU îdF

Des horaires plus stables en Île-de-France

L'Île-de-France compte plus d'actifs ayant des horaires fixes une semaine sur l'autre que la moyenne des autres régions françaises, 70% contre 61%.

C'est en petite couronne que la part d'actifs ayant des horaires stables est la plus forte (76% ont des horaires fixes d'une semaine sur l'autre contre respectivement 67% et 66% à Paris et en grande couronne).

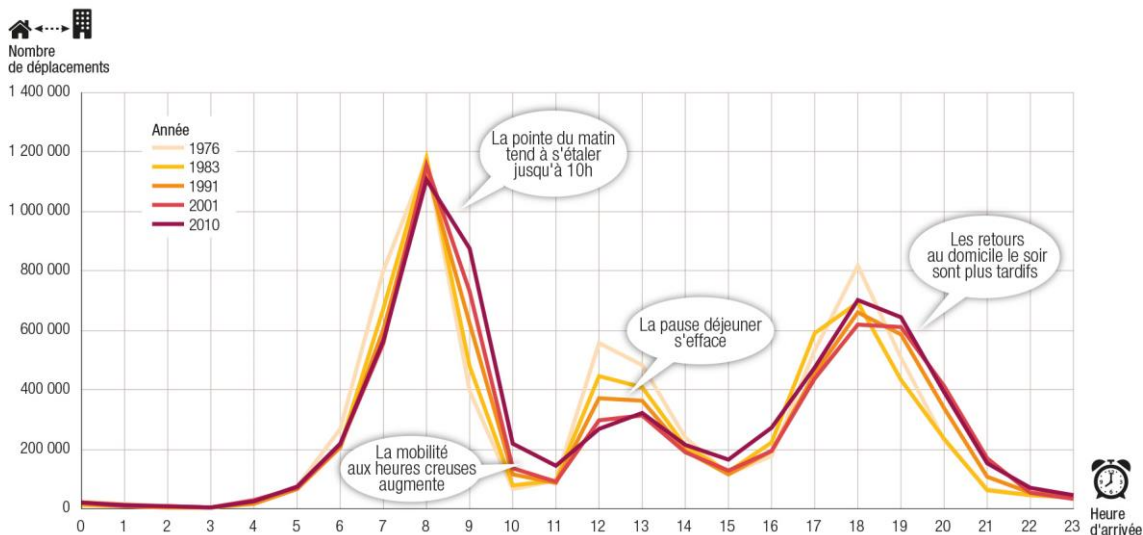
En 2008, 34% des actifs de grande couronne ont des horaires fixes ou alternés, 33% des actifs parisiens et 23% des actifs de petite couronne. A titre de comparaison, ils sont en moyenne 38% dans le reste de la France. Les fonctions où les horaires sont les plus souvent fixes d'une semaine à l'autre sont les fonctions commerciales, d'études et de recherche. Source : ENT2 2008, traitements IAU idF

2.5 Des pointes encore très marquées

Pour un grand nombre d'actifs, « les déplacements domicile-travail sont un moment particulièrement pénible et de plus en plus mal vécu dans une société où la quête de l'optimisation est renforcé par l'usage des technologies d'information et de communication »⁶⁷. La réduction des heures de pointe est une des voies d'amélioration possibles et certaines villes ont conduit des expériences dans ce sens par un travail collaboratif avec les entreprises, les transporteurs, les usagers.

Malgré les évolutions de temps de travail vues précédemment, les heures de pointe des déplacements domicile-travail ont globalement peu évolué⁶⁸ depuis 1976, et restent très marquées. On observe néanmoins un décalage progressif des pointes vers les heures plus tardives, le matin comme le soir ainsi qu'un remplissage des heures creuses. Ces inflexions étaient masquées jusque dans les années 2000 par la disparition des retours au domicile lors de la pause-déjeuner, évolution majeure mais qui s'est stabilisée depuis.

Des déplacements domicile-travail plus tardifs



© IAU idF 2016
sources : EGT 1976, 1983, 1991, 2001, 2010, STIF-OMNIL-DRIEA

⁶⁷ Source : Munch Emmanuel, « L'harmonisation des horaires de travail : en finir avec l'heure de pointe ? » in Métropolitiques.eu

⁶⁸ Source : EGT 1076, 1983, 1991, 2001-DRIEA, EGT 2010 – STIF OMNIL-DRIEA, traitements IAU idF

Le soir, la pointe, toujours axée sur un départ vers 17h, semble avoir progressivement diminuée entre 1976 et 2001 au profit d'un étalement aux heures creuses et le soir, vraisemblablement portées par la hausse des temps partiels et des horaires atypiques. Les déplacements professionnels vers des lieux d'emploi autres que le lieu d'emploi fixe et habituel ont quant à eux des heures de pointe nettement moins marquées.

Disparition du retour à domicile pour la pause-déjeuner

Le retour au domicile pour déjeuner le midi disparaît partout en France. En Île-de-France, le nombre de déplacements que chaque actif réalise chaque jour pour son travail, est passé de 1,70 en 1976 à 1,35 en 2010, un résultat qui signifie que les Franciliens qui rentrent déjeuner « à la maison » sont très peu nombreux.

3. Localisation des emplois et lieux de travail : des évolutions récentes

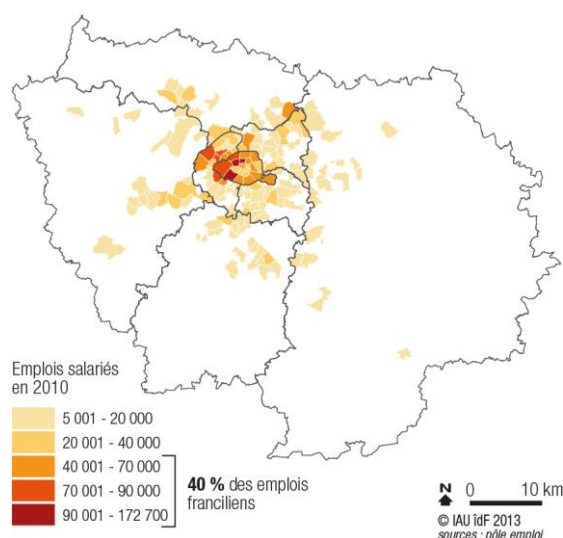
Les entreprises ont tendance à s'implanter dans des quartiers d'affaires, des zones dédiées, des rues commerçantes,... au final, les emplois sont plus concentrés géographiquement que la population. En Île-de-France, l'agglomération centrale accueille 93% des emplois pour 89% de la population. Les stratégies de localisation des entreprises évoluent selon le contexte économique, les prix du foncier et de l'immobilier mais également en fonction des modes d'organisation des entreprises. Le développement de la sous-traitance, l'essor des start-ups, du travail indépendant modifient les besoins et donc l'organisation spatiale de l'économie francilienne.

Autre impact sur l'espace, le numérique dont l'usage a bouleversé les frontières entre vie privée et vie professionnelle favorisant le travail à domicile et le travail dans des tiers-lieux. La diffusion des technologies de l'information à l'œuvre dans les entreprises remet en cause l'unicité du lieu de travail en facilitant le fait de travailler à plusieurs endroits et dans des lieux variés (entreprise, domicile, transports, café, tiers-lieux).

3.1 Un emploi centralisé et polarisé

L'Île-de-France compte 6,1 millions d'emplois, salariés et non-salariés, en 2014. L'emploi est concentré : 25 communes et arrondissements, sur les 1294 en Île-de-France, totalisent 40% des emplois salariés. Ils accueillent chacun plus de 40 000 salariés. La géographie de l'emploi est également polarisée, structurée autour de pôles dont le nombre varie entre une quarantaine et une soixantaine de pôles selon les méthodes utilisées. L'IAU, en fonction des taux d'emploi, des densités, des effectifs d'emploi, a identifié 38 pôles économiques qui totalisent 60 % de l'emploi, 10 d'entre eux sont situés hors de l'agglomération centrale.

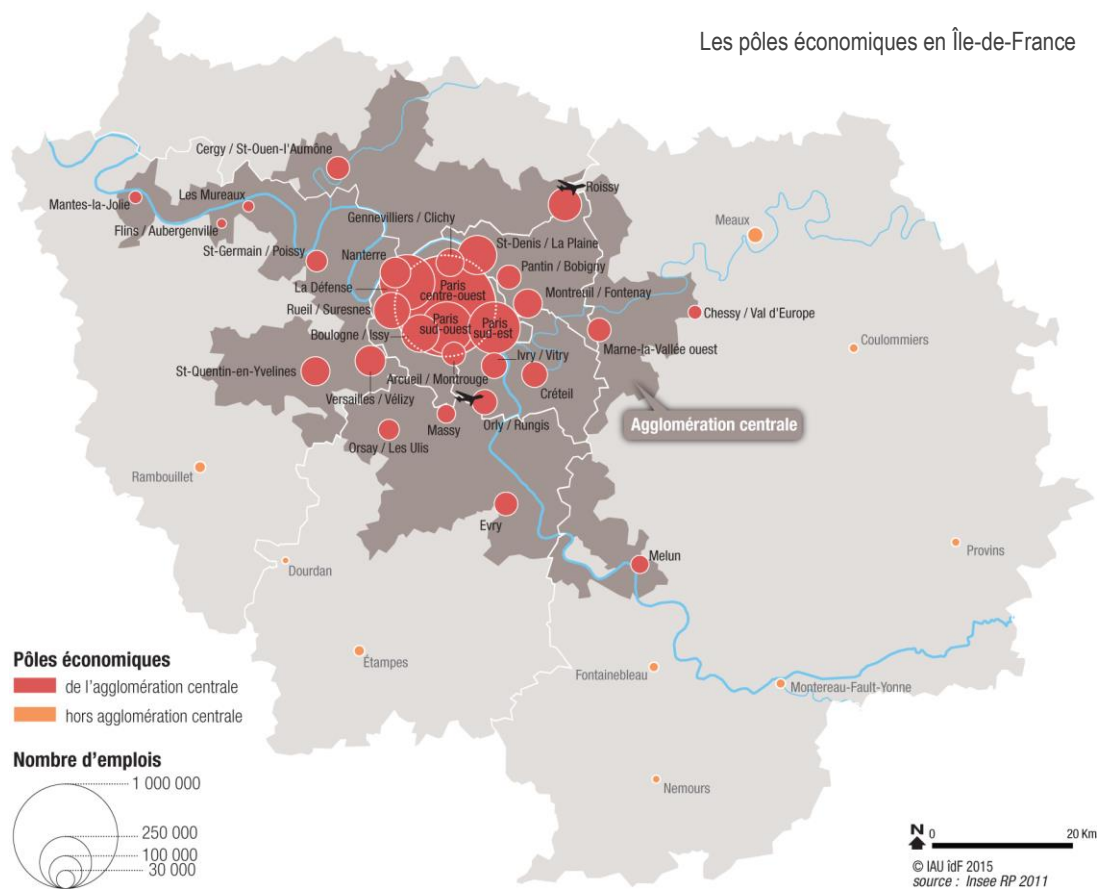
25 communes et arrondissements totalisent 40% des emplois salariés



Les constats que l'on peut faire sur la localisation de l'emploi méritent d'être précisés. En effet, tous les secteurs d'activités n'ont pas tous le même comportement de localisation, et des événements comme les évolutions de la

conjoncture économique peuvent impacter les stratégies de localisation. A titre d'illustrations :

- Certaines fonctions/activités sont hyper-polarisées en Île-de-France. Ainsi, les emplois des secteurs créatifs sont extrêmement concentrés dans le cœur d'agglomération, localisés essentiellement sur Paris avec un débordement sur les départements limitrophes de la petite couronne⁶⁹. L'essentiel de l'activité numérique est concentré à Paris et dans les Hauts-de-Seine⁷⁰. La cartographie des emplois des activités financières, du conseil et assistance, de la recherche et développement montre également une forte concentration.⁷¹ Certaines activités industrielles se concentrent sur des grands sites de production. Les secteurs d'activités davantage liés à la présence humaine, comme le commerce ou la construction, sont mieux répartis sur le territoire régional, plus dispersés. Le développement de l'économie présentielle assure des emplois dans des zones résidentielles.
- Par ailleurs les comportements évoluent. Ainsi, par exemple, la logistique a fortement évolué au cours des 20 dernières années, s'implantant davantage dans le tissu périurbain, entre dilution et concentration⁷². L'industrie, après avoir connu des mouvements de desserrement pourrait choisir des localisations plus urbaines. En effet, la personnalisation des biens et des services, une organisation plus flexible et adaptée aux enjeux contemporains, en « usine du futur » pourraient rapprocher certaines productions des bassins de consommation.⁷³
- Les équilibres emplois/actifs se déclinent différemment suivant les catégories socioprofessionnelles. Paris est proche de l'équilibre emplois/actifs pour les cadres (1,2) mais compte deux fois plus d'emplois que d'actifs ouvriers (2,3 emplois pour 1 résidant) et pour les employés (2,2 emplois pour 1 résidant). En Seine-et-Marne le rapport entre emplois et résidents est plus proche de l'équilibre pour les ouvriers (0,86 emploi pour 1 résidant) que pour les cadres (0,69 emploi pour un résidents)⁷⁴.



⁶⁹ Camors C., Soulard O. « L'écosystème créatif en Île-de-France », IAU îdF, mai 2015

⁷⁰ « Économie numérique : 80 % des établissements en cœur d'agglomération » Note rapide Économie, n° 710, IAU îdF mars 2016

⁷¹ Leroi P., Guery P. « Tendances et dynamiques économiques en Île-de-France, synthèse cartographique 2010 » IAU îdF, mars 2010

⁷² Raimbault N. et Bahoken F., « Les nouveaux territoires logistiques franciliens » Note rapide n°665, IAU îdF, novembre 2014

⁷³ Petit T. « L'usine du futur, un retour vers l'urbain ? Note rapide n°726, IAU îdF, septembre 2016

⁷⁴ Beaufils S., Courel J., « Un actif sur deux travaille à proximité de chez lui », Note rapide n°600, IAU îdF, juillet 2012

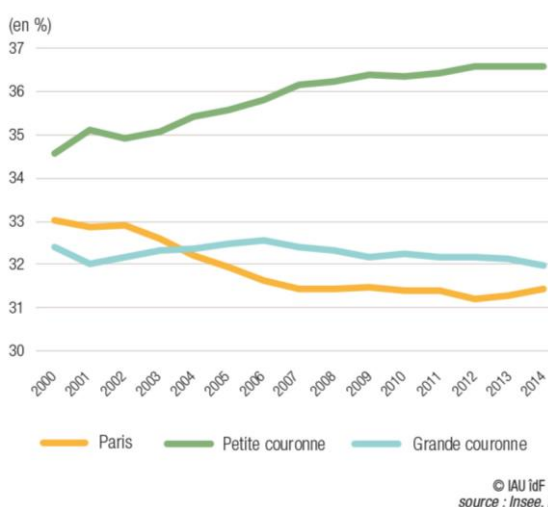
- La conjoncture économique influence les prix et donc les choix de localisation des entreprises. Ainsi la crise de 2008-2009 a fait baisser les prix immobilier et provoqué un effet d'aubaine pour les entreprises qui ont pu accéder à des localisations centrales sans alourdir leurs coûts.

Après les grands mouvements de desserrement de l'emploi des années 1980-1990, les années 2000-2010 se sont soldées par une stabilisation de l'emploi dans la capitale et une croissance assez soutenue de l'emploi en proche couronne. La part de l'emploi de la grande couronne dans le total régional se stabilise.

Entre 2010 (retour d'une croissance de l'emploi) et 2014, les départements de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, affichent des taux d'évolution de l'emploi supérieurs à la moyenne régionale (+3,5 et 3,6% ; 2,1% pour l'Île-de-France). Paris et la Seine-et-Marne, en grande couronne, ont une croissance très légèrement supérieure à la moyenne. Dans les Hauts de Seine et les Yvelines elle est positive mais inférieure à la moyenne. Le Val d'Oise enregistre une diminution d'emplois.

Le développement de l'emploi en proche couronne pourrait mener à la création ou au renforcement de certains « hubs économiques », détenant une densité d'emplois très élevée par rapport aux secteurs alentours⁷⁵. Ces secteurs sont généralement bien desservis en transport mais leur développement pourrait provoquer des phénomènes de congestion croissants. Déjà des pôles économiques ont été confrontés aux difficultés croissantes des salariés et ont mis en place des plans de déplacement d'entreprise et inter-entreprises réalisés en lien étroit avec les collectivités territoriales, les opérateurs des transports, et la Région. Ainsi Plaine Commune en Seine-Saint-Denis a mis en place à avec la SNCF en 2014 un programme d'étalement des pointes.

Évolution de la répartition de l'emploi entre Paris, petite couronne et grande couronne



3.2 Vers une multiplicité des lieux de travail ?

Les modes de travail actuels, et surtout l'usage du numérique qui permet de travailler hors des murs de l'entreprise, modifient également les lieux de travail. Une enquête⁷⁶ renseigne sur l'évolution de cette tendance en Île-de-France.

Selon cette enquête, un lieu d'emploi fixe est un lieu d'emploi qui ne change pas et situé en dehors du domicile. Les salariés peuvent avoir un seul lieu fixe⁷⁷ ou plusieurs lieux fixes où ils se rendent dans la même semaine. Par exemple, un médecin peut exercer à l'hôpital et à son cabinet, un sculpteur donner des cours dans une école d'art et avoir son propre atelier, un employé du nettoyage être affecté au ménage de trois ou quatre entreprises dans la semaine, toujours les mêmes. Parmi les actifs qui ont au moins deux lieux d'emplois fixes, les fonctions de soins à des personnes et les fonctions de gardiennage sont largement surreprésentées. La part des lieux d'emplois « fixes et habituels », correspondant aux actifs allant travailler tous les jours dans le même lieu, tend à diminuer, passant de 84% à 80% en Île-de-France entre 1994 et 2008. Ils sont moins nombreux en moyenne dans les autres régions françaises et le taux diminue également de 79% à 77%, aux mêmes dates.

A l'inverse, en 2008, 20% des actifs franciliens déclarent avoir un ou plusieurs lieux d'emploi variables, qui changent régulièrement. Un de ces lieux peut être le domicile du salarié, où le

⁷⁵ Veltz P., « La société hyperindustrielle et ses territoires », Revue Futuribles n°409, octobre 2015.

⁷⁶ Source ENTND 2008, traitement IAU îdF

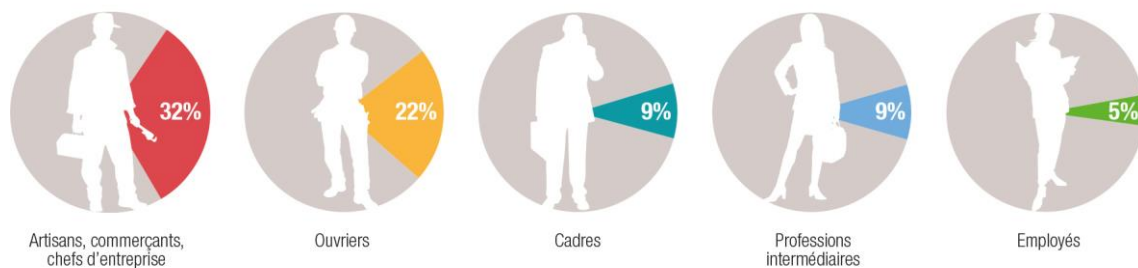
⁷⁷ La notion de lieu d'emploi « fixe » correspond à la question : « Votre lieu de travail est-il : un lieu fixe hors du domicile/plusieurs lieux fixes hors du domicile/variable hors du domicile/au domicile », Source ENTND 2008, traitements IAU îdF

salarié peut travailler occasionnellement. L'infirmière qui soigne les patients à domicile, et fait des visites toute la journée, les métiers du bâtiment employés sur des chantiers se renouvelant régulièrement sont une illustration.

Les artisans-commerçants-chefs d'entreprise sont ceux qui « bougent le plus » (32%), suivis par les ouvriers (22%). Les cadres et les professions intermédiaires ont rarement plusieurs lieux de travail (9%), et encore moins les employés (5%).

Enseignement, production ou exploitation, gardiennage ou maintenance, manutention ou logistique sont les fonctions où les salariés franciliens ont plus souvent des lieux variables (respectivement 25% 23 %, 17% et 13%).

20% des Franciliens ont un lieu de travail variable



Part des actifs ayant un lieu de travail variable par CSP
© IAU îdF 2016
source : ENT2 2008, traitement IAU îdF

Cette tendance peut avoir plusieurs impacts en termes de transport. Si un actif est amené à fréquenter plusieurs lieux d'emplois au sein de la même journée, le nombre de ses déplacements sera, de fait, démultiplié, ses temps de transport cumulés sur la journée (le « budget temps de transport ») tendront à s'allonger. Plus l'organisation spatiale sera dispersée, plus l'actif aura tendance à utiliser sa voiture et abandonner les transports collectifs afin de gagner en souplesse d'organisation et raccourcir ses temps de transport.

Si les lieux d'emplois changent d'un jour à l'autre, mais que l'actif ne garde qu'un seul lieu d'emploi par jour, l'impact sera plus modéré sur les transports. Néanmoins l'organisation quotidienne de l'individu se complexifiera. Il aura alors également tendance à se tourner vers l'automobile qui offre plus de souplesse et est plus rapide que les transports collectifs pour de nombreux trajets, ou travailler à distance s'il en a la possibilité.

Usage du numérique et mobilité des salariés

L'enquête COI⁷⁸ permet de dégager une typologie des salariés en 4 groupes : les « sédentaires » (43% en France) qui travaillent dans un lieu unique sont informatisés mais peu connectés ; les salariés « hors les murs » (19%), qui sont en déplacement permanent et sont souvent des ouvriers peu connectés à Internet ; les salariés en « lieux alternant » (15%) ; les salariés en « lieux multiples » (23%), largement connectés.

Aujourd'hui, les salariés les plus mobiles sont encore les moins connectés. Il est probable qu'apparaisse progressivement une évolution à plusieurs vitesses et fortement marquée socialement⁷⁹.

Par ailleurs, la mobilité ne signifie pas que les liens physiques avec le bureau ou l'atelier sont coupés. Les TIC peuvent tout autant contribuer à responsabiliser et autonomiser le salarié qu'à prolonger le contrôle et la subordination⁸⁰. Ainsi pour les salariés en « lieux alternant », l'usage du numérique traduit une relation de confiance, alors que pour ceux en « lieux multiples » le numérique est un moyen de contrôle utilisé par l'employeur.

⁷⁸ Changements organisationnels et informatisation, 2006, coordonnée par le CEE, avec la collaboration de l'INSEE, la DARES, la DREES et la DGAFP

⁷⁹ Rosanvallon J. et ali., « TIC et lieux de travail multiples », *Connaissance de l'emploi, le 4 pages du CEE*, n°78, mars 2011

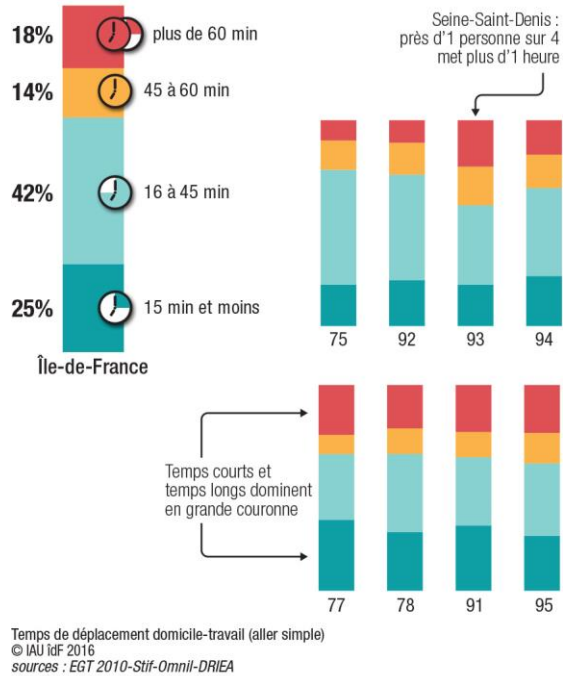
3.3 Des trajets domicile-travail déjà très longs

Actuellement, le travail est le motif de déplacements le plus chronophage : 28,2 % du temps de déplacements des Franciliens en 2010. Le temps consacré aux déplacements pour aller travailler est stable depuis 1976 mais ceci masque une double évolution : le nombre de déplacements domicile-travail baisse (disparition de la pause déjeuner, télétravail, RTT, etc.) ; leur durée augmente, car les distances parcourues se sont allongées⁸⁰.

En 2010, 42 % des actifs franciliens mettent entre 15 min et 45 min pour aller travailler (trajet simple). Cependant, 18 % mettent plus d'une heure.

L'allongement des déplacements domicile-travail vient de la périurbanisation (aujourd'hui globalement maîtrisée) mais également de situations familiales et économiques plus contraintes : bi-activité des couples, coût des logements, risques de chômage, situations familiales plus complexes, ainsi qu'une saturation croissante des réseaux routiers. Si l'emploi est toujours l'un des facteurs de déménagement (et les ménages déménagent plus souvent que dans les années 90), la mobilité professionnelle enclenche moins souvent une mobilité résidentielle de nos jours. Cela se traduit par un allongement de la durée des déplacements domicile-travail⁸¹.

Combien de temps mettent les Franciliens pour aller travailler ?



Les évolutions évoquées précédemment risquent d'allonger encore ces budgets temps, qui sont déjà près de 35% plus longs que dans les autres grandes agglomérations françaises comme Marseille, Toulouse ou Bordeaux. Par ailleurs, l'augmentation des temps de trajets ne touche pas uniformément les différentes populations. Les temps sont beaucoup plus longs pour les femmes que les hommes et ce sont chez les ouvriers qu'ils s'allongent le plus. Au-delà de la question de la pénibilité, les actifs et les employeurs vont être amenés à développer des stratégies pour diminuer ces temps de trajets ou plus améliorer leur rentabilité.

3.4 Le travail à distance, une solution ?

Les technologies de l'information⁸² offrent la possibilité de travailler dans de nombreux lieux, voire même en situation de mobilité tout en restant constamment connecté avec sa sphère professionnelle (autant qu'avec sa sphère personnelle). Ces technologies associées à des évolutions de la réglementation (comme la loi du 22 mars 2012 qui l'intègre dans le code du travail) permettent ainsi le déploiement du « travail à distance ». D'autres termes sont aussi employés comme d'ailleurs parler de « travail nomade », ou « travail mobile ».

Les différentes pratiques de télétravail (informel, institutionnalisé, nomade) rendent le chiffrage du nombre de personnes concernées complexe. Le degré de despatialisation, la fréquence du « télétravail », et la proportion de temps passé à « télétravailler », constitue des situations extrêmement diversifiées avec des impacts très différents en termes de transports. Cependant, toutes les études s'accordent sur des chiffres en nette croissance depuis les années 2000. Et la tendance devrait s'accroître. Une étude menée via LinkedIn montre ainsi que tous les dirigeants du monde s'attendent à un fort développement du télétravail à la fois dans les grandes métropoles

⁸⁰ Courel J., Gloaguen S. « L'évolution des modes de vie accroît le temps passé à se déplacer », Note rapide, n°714, IAU îdF, mars 2016

⁸¹ Quintin O., « Le travail et l'emploi dans 20 ans », *Rapport et Document* n°38, CAS, 2011

⁸² Technologies de l'Information et de la Communication

où les prix du foncier sont élevés et les conditions de transports difficiles et dans les pays émergents où les infrastructures routières sont faibles⁸³.

L'enquête nationale « Tour de France du télétravail 2013 » fournit quelques ordres de grandeur permettant de distinguer les usages les plus courants du télétravail. En 2013, près de 17% des Français télétravaillent au sens où ils travaillent au moins une fois par semaine « en dehors du bureau ». Parmi eux 48% sont salariés du privé, 17% salariés du public et 35% non-salariés. Dans 67% des cas, la pratique est informelle et dans 56% elle n'est réalisée que 1 ou 2 jours par mois. Par contre, 79% du télétravail se fait à domicile.

Le télétravail pourrait avoir un potentiel de développement particulièrement fort en France dans le secteur public où il reste très peu développé, ce qui explique en grande partie le « retard » français par rapport à d'autres pays de l'OCDE, notamment les pays anglo-saxons et scandinaves⁸⁴. Le télétravail pourrait notamment se développer dans les activités nécessitant beaucoup de main d'œuvre et peu de qualification (comme les caisses d'assurance maladie)⁸⁵. En France, les salariés de l'État ou de collectivités locales ont justement des lieux et des horaires très fixes : 77% ont des horaires fixes d'une semaine sur l'autre. 91% ont un lieu d'emploi fixe hors domicile. Ils sont plus de 90% à ne jamais pouvoir travailler de chez eux, ne serait-ce qu'occasionnellement.⁸⁶

Une pratique largement informelle

Dans la pratique, le télétravail se développe massivement de manière informelle. Il correspond à des formes d'arrangements non contractualisées, en opposition au télétravail "institutionnalisé" qui reste faible et n'évolue encore que peu⁸⁷.

En 2012, une étude du ministère des Finances évalue à 12 % la proportion de salariés français pratiquant le télétravail plus de 8 heures par mois dans les grandes entreprises. Autre estimation, 17 % des actifs pratiqueraient le télétravail à domicile ou de façon nomade⁸⁸. Enfin, la Dares avait estimé que le télétravail nomade était deux fois plus fréquent que le télétravail à domicile (5 % et 2% des salariés en 2004, en France).

La souplesse accordée par les entreprises aux salariés quant à leur lieu de travail est plus élevée en Île-de-France en raison d'un fort développement des outils de travail à distance (encadré), d'une part importante de cadres et de grandes entreprises, ainsi que d'une pression foncière marquée conduisant les entreprises à réduire les surfaces de travail occupées.

À la question : « Vous arrive-t-il de travailler chez vous au lieu d'aller sur votre lieu de travail avec l'accord de votre employeur ? », 11% des actifs franciliens répondent oui, régulièrement ou occasionnellement, contre 7% en province. L'écart se fait notamment au niveau de l'occasionnel et est quasiment exclusivement tiré par les actifs parisiens, très largement surreprésentés parmi les télétravailleurs et qui peuvent travailler de chez eux pour 6% d'entre eux de façon régulière et 12% de façon occasionnelle, alors qu'ils ne sont respectivement que 2% et 6% en petite couronne, 3% et 7% en grande couronne et 3% et 4% en province⁸⁹.

⁸³ « Travail à distance, quel impact sur l'immobilier de bureau », Note de l'ORIE n°33, février 2015

⁸⁴ Klein T. et Loyer J.L., « Le développement du télétravail dans la société numérique de demain », Rapports et documents, CAS, 2009

⁸⁵ Damon J., « La démobilité: travailler, vivre autrement », Fondapol, juin 2013

⁸⁶ Source : ENTD 2008, traitements IAU idF

⁸⁷ Clear Swift, « Des limites floues: disparition de la frontière entre vie privée et vie professionnelle », Rapport, mai 2010

⁸⁸ Damon J., « La démobilité: travailler, vivre autrement », Fondapol, juin 2013

⁸⁹ Source ENTD 2008, traitements IAU idF

Un investissement massif dans les outils de travail à distance notamment chez les cadres et dans les grandes entreprises

En 2013, en France, 56% des salariés peuvent accéder à leur boîte à lettres électronique professionnelle, quand ils ne sont pas sur leur lieu de travail (78% des cadres, 46% des ouvriers). Au-delà de la simple messagerie, 17% peuvent accéder au système informatique de l'établissement (45% des cadres, 19% des employés). Le secteur de l'information et de la communication est en tête : 86% des salariés peuvent accéder à leur messagerie et 58% au système informatique de l'établissement. À l'inverse, les secteurs où cet outil est le moins développé sont l'hébergement, la restauration, le commerce ou la fabrication d'aliments, de matériels ou d'autres produits industriels. Enfin, l'utilisation d'un téléphone portable à des fins professionnelles est passée de 32% en 2005 à 45% en 2013 et de 53% à 60% chez les cadres⁹⁰.

La proportion de salariés qui utilisent à leur domicile un ordinateur pour leurs activités professionnelles a doublé en 7 ans passant de 6,5% en 1998 à 13% en 2005 et a encore quasiment doublé entre 2005 et 2013 où elle atteint 24%⁹¹. L'utilisation progresse pour toutes les catégories sociales mais les différences persistent : cette proportion est ainsi passée de 25 à 37% chez les cadres et de 0,6% à 1,5% chez les ouvriers.

Tous secteurs d'activités confondus, 92% des entreprises de plus de 500 salariés offrent un accès à distance à leurs salariés et 68% pratiquent le télétravail⁹². En tête, le secteur de l'information et de la communication, 78% des entreprises concernées pour l'accès à distance et 63% pour le travail à distance. Viennent ensuite la réparation d'ordinateurs et d'équipement de communication où 72% des entreprises pratique le télétravail, puis le secteur des activités scientifiques et techniques à 44%.

Plus l'entreprise est grande, plus ce type d'outils est fréquent. Ainsi, 34% des entreprises d'au moins 10 personnes fournissaient à leurs salariés un accès à distance au système de courrier électronique, aux documents ou aux applications de l'entreprise et que 24% pratiquaient le travail à distance⁹³. Dès la barre des 50 salariés franchie, plus de la moitié des entreprises le met en place.

Un impact modéré sur le volume de déplacements

Travailler à distance est a priori un moyen efficace de réduire les déplacements domicile-travail. Néanmoins, le télétravail étant rarement réalisé quotidiennement, les évaluations quantitatives estiment des gains modérés.

Avec un scénario prudent tendanciel, la Caisse des dépôts prévoit en 2025, 21% de télétravailleurs (entre 12 et 17% aujourd'hui) et 11% d'entre eux seraient en télécentre, soit 1,5% des actifs en France et 2,3% en Île-de-France (hors ouvriers et agriculteurs). Ils prévoient ainsi 318 télécentres en Île-de-France qui offriront 67 000 places fréquentées par 171 000 travailleurs. Mais cela entraînerait, selon ce scénario, une baisse de seulement 0,3% des déplacements quotidiens en Île-de-France hors marche à pied⁹⁴.

⁹⁰ Algava E., Vinck L., « Intensité du travail et usages des technologies de l'information et de la communication », Dares, 2015

⁹¹ Insee, Enquête Conditions de Travail 2008, Enquête Conditions de travail 2013 – volet salariés.

⁹² Barre A., Mura B. et Pilot M., Insee 2012. *Le télétravail peut ne concerner que peu de salariés et être accordé de façon informelle ou pour des situations très spécifiques, ce qui explique les différences entre la part d'entreprises pratiquant le télétravail et celle de salariés télétravaillant.*

⁹³ Enquête TIC2011, Insee où Le télétravail se définit par « entreprise employant des personnes travaillant régulièrement au moins une demi-journée par semaine en dehors des locaux de l'entreprise et qui ont accès à distance au système informatique de l'entreprise par des réseaux électronique ».

⁹⁴ Direction du développement territorial et du réseau, « Externalités des télécentres », Rapport Synthèse Mars 2014 et Caisse des dépôts, ENS Cachan, EMP Conseil, mars 2014

Télé-travailler, un gain de temps

Selon la Caisse des dépôts, un télétravailleur gagne en moyenne 73 minutes par jour télétravaillé en province et 80 minutes en Île-de-France. Il réinvestit alors 30 min dans le travail et 43 min en vie personnelle (Caisse des Dépôts, 2014). En revanche, les études divergent sur le gain « écologique » (émission de CO2) de cette pratique, le gain du déplacement domicile-travail étant souvent plus que compensé par une hausse de la mobilité locale de l'actif⁹⁵. Cette dernière peut être réalisée en modes doux en zone très dense, mais elle est très majoritairement réalisée en véhicule particulier en grande couronne.

3.5 Développer les tiers-lieux

Que ce soit pour répondre à des nouveaux modes de travail, basé sur l'échange et la coopération, l'émergence de projets collectifs, à la croissance des indépendants ou encore pour développer le télétravail, les « tiers-lieux » se développent. Ce terme générique regroupe tous les nouveaux lieux de travail - espaces de coworking, FabLab, HackerSpace, les Repair'Café,... ainsi que les télécentres. Ces lieux sont partagés, et utilisables de manière flexible et sont très bien aménagés et équipés, permettent de bénéficier de services et d'échanges, ainsi que des synergies liées au travail collaboratif. Ces tiers-lieux voient le jour et se développent en France grâce aux nouvelles technologies numériques, en particulier à la diffusion du Très Haut Débit (fibre optique).

Les usagers des espaces de co-working sont avant tout des indépendants, des créateurs d'entreprise, des TPE, qui y travaillent souvent de façon collaborative et forment une communauté d'utilisateurs du lieu. Ils y trouvent une alternative intéressante au travail à domicile et des services mutualisés, comme un appui informatique, commercial ou juridique, difficile à obtenir seul ou des équipements spécifiques comme dans les FabLab.

Les télécentres concernent un public plus large. Ce sont des espaces de travail partagés entre plusieurs entreprises et/ou télétravailleurs, autres que le domicile ou l'entreprise. S'y rendent des indépendants mais également des salariés qui souhaitent disposer d'un espace de travail professionnel situé à proximité de leur domicile ou d'un lieu de rendez-vous, pour un usage flexible : d'un à plusieurs jours par semaine, à la journée, à la demi-journée ou à l'heure. Pour le moment, lorsque les entreprises autorisent le travail à distance elles préfèrent équiper le domicile de leurs salariés. En effet, les coûts de mise en place restent minimes par rapport aux tarifs des tiers-lieux et les services assurés par le tiers-lieux sont déjà disponibles dans l'entreprise.

Une expansion rapide

Selon une estimation de l'ORIE⁹⁶, en Île-de-France, les surfaces de bureaux occupés en tiers-lieux représenteraient entre 36 000 m² et 102 000 m² et seraient en expansion très rapide. Ces espaces restent en revanche encore très concentrés sur les grandes villes. Les besoins sont loin d'être couverts : 30% des indépendants ne travaillent pas dans un tiers-lieux parce qu'il n'y en a pas près de chez eux⁹⁷. Par ailleurs, de nombreux travaux prospectifs envisagent une augmentation du travail indépendant favorisant la demande.

De très nombreuses initiatives locales sont mises en place et des espaces sont créés partout en Île-de-France. Soutenus par la Fonderie, l'agence numérique de l'Île-de-France, organisme associé du Conseil régional, une cinquantaine d'espaces ont été créés entre 2013 et 2015.

On peut estimer le nombre de tiers-lieux à environ 500. Une étude en cours à l'IAU devrait préciser ces chiffres et donner une cartographie. A Paris et en petite couronne, les espaces de

⁹⁵ Etude PREDIT GO3, "EFFETS, Expérimenter, former au télétravail, estimer les flux évités, les effets sur la mobilité et les niveaux d'émission de GES", juin 2014

⁹⁶ ORIE, « Travail à distance, quel impact sur l'immobilier de bureau », Note de l'ORIE n°33, février 2015

⁹⁷ « Le livre blanc national sur le télétravail et les nouveaux espaces de travail », *Tour de France du télétravail*, LBMG Worklabs, Neo-Nomade, Zevillage, Openscop, 2012

co-working se sont considérablement développés ces dernières années. Certains de ces lieux sont également très importants pour l'innovation économique car ce sont également et avant tout des incubateurs comme Le Cargo (19^e arrondissement), où la Station F, reconversion de la halle Freyssinet (13^e arrondissement).

Mailler le territoire

Afin de limiter les déplacements jusqu'au cœur de l'agglomération, de désengorger les réseaux, ainsi que dans un souci de limitation des émissions carbone, il est fondamental que les tiers-lieux maillent le territoire. Comme le note le « guide à usage des collectivités locales des télécentres et tiers-lieux » réalisé par La Fonderie et la Caisse des Dépôts, le télécentre doit être localisé proche de nœuds de transports, afin d'être accessible à tous types de publics professionnels, pour tout ou partie de la journée. Dans l'idéal, il doit être situé en centre-ville, à proximité des commerces et services afin d'être attractif et de permettre les déplacements de proximité en modes doux. Il est important qu'ils se développent également en grande couronne. Plusieurs initiatives vont dans ce sens, comme par exemple :

- Le département de Seine-et-Marne, qui montre à travers l'association *Initiatives télécentres 77* la volonté de constituer une offre de télécentres en réseaux.
- La SNCF est en train de créer des espaces de télétravail dans plusieurs gares franciliennes. Ces espaces visent à être ouverts au grand public à partir de 2016. L'objectif est d'encourager 5 à 10% des actifs usagers du Transilien à y travailler 1 ou 2 jours par semaine, ou permettre aux voyageurs, en location par tranche de 20 minutes, de s'installer pour travailler tranquillement en attendant un train hors des heures d'affluence. Deux modèles sont conçus : des espaces de « microworking » de 10 à 50 m² situés au cœur des bâtiments Voyageurs, à l'image du site pilote créé à Conflans-Sainte-Honorine début 2016, et des espaces de « coworking » de 70 à 250 m² situés au 1^{er} étage du bâtiment Voyageurs, comprenant des bureaux partagés et une salle de réunion. Dans ce format, cinq sites sont pour l'instant concernés : Boullainvilliers dans le 16^e arrondissement de Paris, Porte Maillot dans le 17^e, Clichy-Levallois (92), Drancy (93) et Fontainebleau (77). Ceci permettrait de désaturer le réseau et de valoriser les ressources foncières de la SNCF⁹⁸.
- En 2016, le conseil régional d'Île-de-France souhaite créer 1000 tiers-lieux à l'horizon 2021, en doublant prioritairement le nombre de tiers-lieux en milieu rural dès 2016.

⁹⁸ SNCF Gares et Connexions, « Inventer les gares au quotidien en Île-de-France », Dossier de presse, mai 2014

Synthèse et conclusion

L'économie passe d'un modèle basé sur de grandes unités et une division spatiale du travail à un modèle fonctionnant en réseau sur une base plus décentralisée. Dans ce contexte, les indépendants, les starts-up et les TPE jouent un rôle croissant.

Par ailleurs, la flexibilité de l'emploi se développe, tant dans les contrats que dans les temps de travail qui se diversifient. Les lieux d'emplois se multiplient : le nombre d'actifs ayant deux ou plusieurs lieux de travail fixe et habituel a presque doublé en 10 ans. La composition de la population active évolue, sous l'effet du vieillissement de la population, du prolongement des études ou encore de la progression des femmes sur le marché du travail.

Les mutations importantes observées sur le marché du travail impactent les flux domicile-travail, la géographie des déplacements et leurs horaires. Parallèlement, face aux préoccupations environnementales et à la congestion croissante des réseaux, mais aussi par les évolutions démographiques, la mobilité des Franciliens évolue.

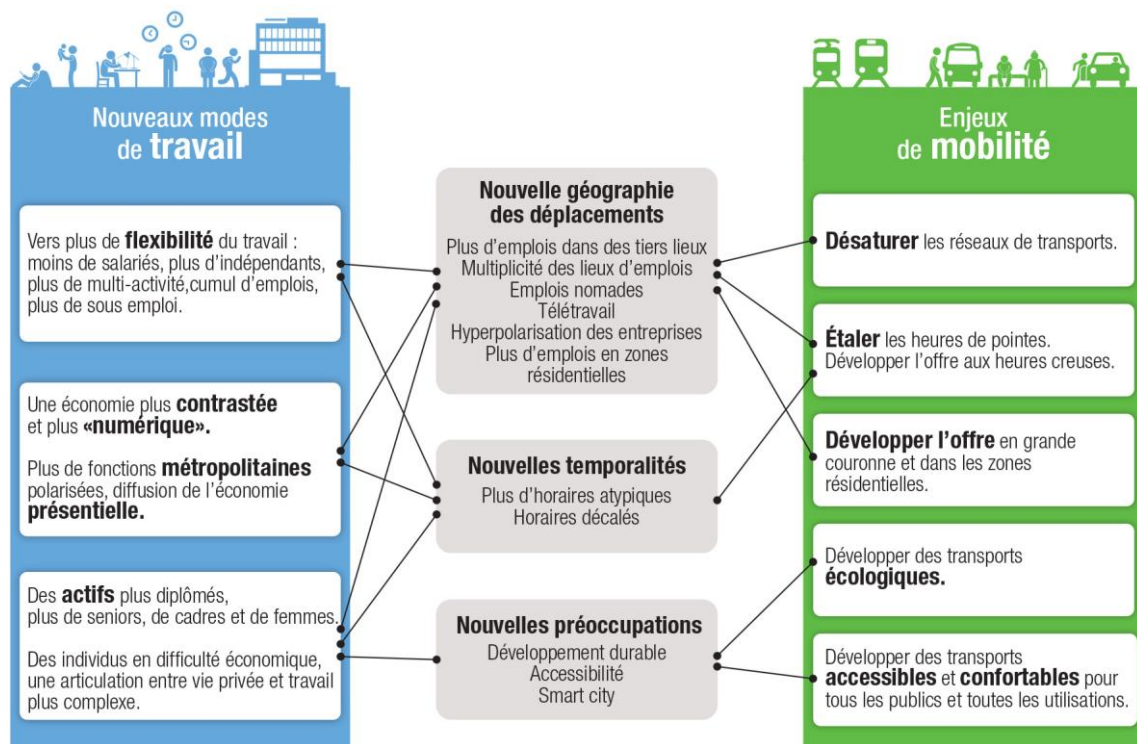
Les transports et les aménagements métropolitains devront tenir compte de ces transformations afin de construire une offre en adéquation avec les besoins et les aspirations des habitants.

Comment envisager les liens entre travail et mobilité demain ?

Du fait de ces évolutions, la géographie de l'emploi en Île-de-France pourrait être davantage polarisée sur des pôles économiques en développement, et en même temps plus dispersée avec plus de travail à domicile, plus de tiers-lieux situés à proximité de ce domicile, plus de travail chez des particuliers, ou à proximité des zones de résidences. Il en résulterait :

- Des phénomènes de congestion aux abords des grands pôles d'emplois, notamment aux heures de pointe.
- Des déplacements domicile-travail plus longs pour certains actifs, liés par exemple au développement des emplois résidentiels, spatialement plus dispersés. Ces emplois

Des nouveaux modes de travail aux enjeux de mobilité



peuvent également se localiser en zone rurale, si l'on se réfère aux projections de population senior.

- Les déséquilibres population-emplois, déjà marqués, pourraient s'accroître. Pour les actifs peu qualifiés, un allongement des temps de travail est possible, par un décalage spatial entre les lieux de résidence des ménages qui consomment le plus de services (communes aisées) et ceux des personnes qui occupent ces emplois (communes modestes), ou par un report du logement en péri-urbain. À l'inverse, le développement du travail indépendant et du travail à distance pourrait réduire ces distances, mais cela concerne davantage les catégories d'actifs qualifiés.

Ces évolutions auraient un impact sur les déplacements domicile-travail, d'autant que la mobilité se transforme également. La place de la voiture diminue, les modes actifs (marche, vélo,...) se développent à Paris et en petite couronne, les déplacements domicile-travail se font plus tardifs. Néanmoins, les pics aux heures de pointe restent très présents et la saturation des transports dégrade les conditions de vie des Franciliens et l'image de l'Île-de-France.

Travailler à distance, une solution pour désengorger les réseaux

Les nouvelles technologies sont avant tout utilisées par les actifs et les entreprises pour permettre plus de souplesse dans leur organisation. Le travail à distance informel explose, les entreprises investissent progressivement dans des outils de connexion à distance. En revanche, la création de statuts formalisés reste rare. Par ailleurs, les évolutions restent très différenciées selon les secteurs d'activités, les tailles d'entreprises et les catégories socio-professionnelles. Aujourd'hui, les travailleurs se déplaçant le plus (soins aux particuliers, gardiennage, nettoyage) sont ceux qui utilisent le moins les nouvelles technologies et sont également des professions au fort potentiel de développement.

Les nouvelles technologies ont donc un impact réel mais partiel sur les flux de déplacements. L'impact majeur est davantage la flexibilité de l'emploi dans son ensemble. La hausse de la part des indépendants, prévue dans plusieurs scénarios prospectifs, devrait augmenter mécaniquement les emplois à domicile et en tiers-lieux. De nombreux lieux existent déjà, notamment dans la capitale, et ils devraient continuer de se développer. Par exemple, la programmation de télécentres à proximité des gares est en cours (SNCF).

Mais cela ne permettra un partiel désengorgement des réseaux que si ces tiers-lieux maillent efficacement le territoire. Consciente de cet enjeu, la Région Île-de-France a fait de ce déploiement une priorité en lançant le projet « 1000 tiers-lieux pour 2021 », visant notamment à doubler le nombre de tiers-lieux en milieu rural. Les localisations de ces tiers-lieux devront répondre à plusieurs conditions pour permettre une mobilité durable : disposer évidemment d'une bonne desserte en transports collectifs permettant d'« optimiser » les navettes domicile-travail et être situés en centre-bourg afin de permettre aux travailleurs de réaliser leurs déplacements de proximité à pied ou en vélo.

Gestion territoriale des horaires, partage de véhicule, mobilité à la demande ... devraient également se développer

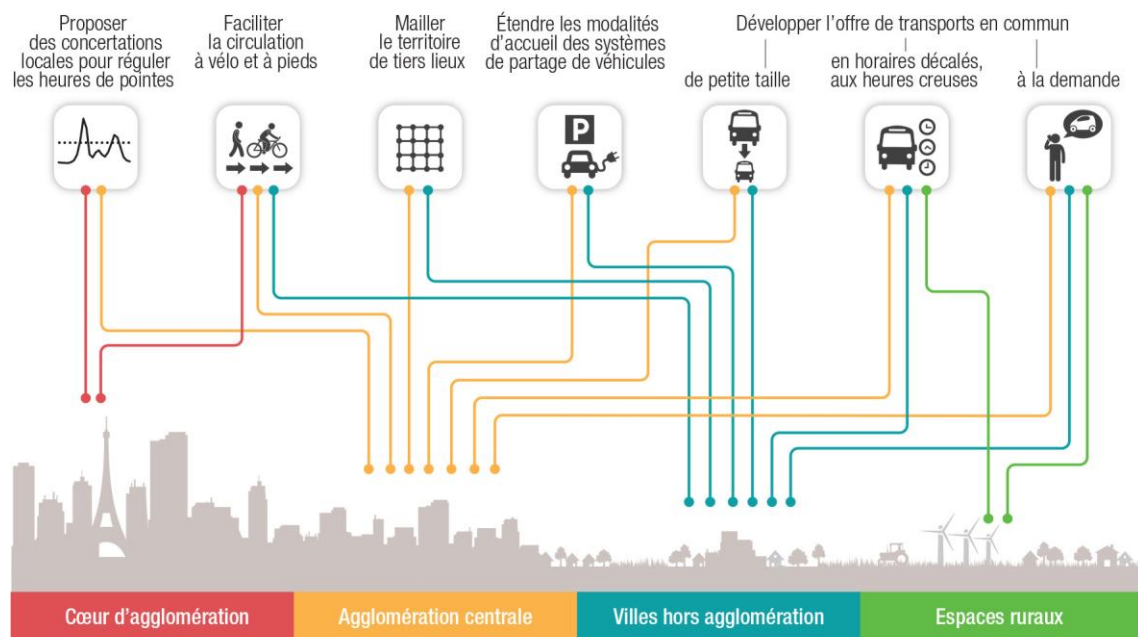
De nombreuses pistes existent pour réguler les déplacements domicile-travail, à l'échelle des individus, des entreprises et des territoires et que les évolutions du travail pourraient déployer. Ainsi, des villes ont installé des systèmes de partage de vélos (Paris et certaines communes de banlieue) ou de voitures. Ces initiatives peuvent s'étendre, concerner de nouvelles villes. D'autres territoires, comme Poitiers, ou Plaine Commune (programme d'étalement des pointes mis en place avec la SNCF⁹⁹) ont engagé des concertations pour réguler les flux domicile-travail dans le cadre notamment de « bureaux des temps », ou pour modifier les amplitudes de transports en commun (Paris sur les bus de nuit), des politiques de gestion innovantes qui répondent à la

⁹⁹ SNCF Gares et Connexions, « Inventer les gares au quotidien en Île-de-France », Dossier de presse, mai 2014

saturation et pourraient se développer. Les déplacements à la demande, les transports en commun sur des véhicules plus légers, sont également des pistes.

Le territoire francilien est également en évolution. Le réseau express du Grand Paris facilitera les déplacements de rocade et améliorera la desserte de nombreux pôles d'emplois. La métropole, avec des compétences en aménagement de l'espace, en politique de l'habitat ou en développement économique pourra agir sur la localisation de certains pôles générateurs de déplacements et moduler la structure actuelle des flux en zone urbaine dense¹⁰⁰.

Adapter la mobilité aux nouveaux enjeux du travail selon les espaces



pictogrammes © 123rf / lemyer, © IAU îdF
sources : IAU îdF

¹⁰⁰ Boichon N., « Métropole du grand Paris et mobilité. Quels impacts? Quels enjeux? », *Note rapide* n°664, IAU îdF, octobre 2014

Bibliographie

- Abdelmalek S. et Chamboredon H., « Les ménages franciliens les plus aisés et les plus âgés ont davantage recours aux services à la personne », *Insee analyses* IdF n°14, Insee, février 2015
- Aguiléra A. Lethiais V., Rallet A., Proulhac L., « Le télétravail un objet sans désir? », ASRDLF 2014 - 51e colloque, LVMT/Paris Sud/Telecom, juillet 2014
- Ayache C., Castel J., Singier S. (Cap Digital), Camors C., Soulard O., Thépin D. (IAU) « La transformation numérique de l'économie francilienne », *Note rapide*, n°686, IAU îdF, juin 2015.
- Algava E., Vinck L., « L'organisation du temps de travail », *Synthèse Stat* n°12, Dares, juin 2015
- Algava E., Vinck L., « Intensité du travail et usages des technologies de l'information et de la communication », *Synthèse Stat* n°14, Dares, juin 2015
- Algava E., Davie E., Loquet J. et Vinck J., « Conditions de travail Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses* n°049, Dares, DREES, DGAFP, juillet 2014
- APEC, « Attractivité et emploi cadre en Île-de-France », Etude APEC n°2015-10, janvier 2015
- Argouarc'h J., Aboubadra-Pauly S., Lainé F., Jolly C., « Les métiers en 2022 », *Synthèse Stat* n°11, Dares, avril 2015
- Barre A., Mura B. et Pilot M., « Enquête sur les technologies de l'information et de la communication et le commerce électronique 2011 », *Insee Résultats* N° 59 Economie, mars 2012
- Beaufils S., Courel J., « Un actif sur deux travaille à proximité de chez lui », *Note rapide* n°600, IAU îdF, juillet 2012
- Bigot R., Croutte P., « La diffusion des technologies de l'information et de la communication dans la société française », *Collection des rapports* n° 317, Credoc, novembre 2014
- Boichon N., « Métropole du grand Paris et mobilité. Quels impacts? Quels enjeux? », *Note rapide* n°664, IAU îdF, octobre 2014
- Boisseau Marsault C., « Baromètre OPE de la réconciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale », Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise, Unaf, juin 2015
- Bouleau M., Courel J., « "Peak-car" : la baisse de la mobilité automobile est-elle durable ? » *Note rapide* n°620, IAU îdF, avril 2013
- Bouleau M., « La mobilité en Île-de-France : impact du niveau de vie », *Revue transports* n°487, novembre 2014
- Bouleau M. ; Mettetal L., « Vulnérabilité énergétique : les pavillonnaires modestes sous tension », *Note Rapide* n°678, IAU îdF, mars 2015
- Bué J., Coutrot T., « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en 6 catégories », *Premières Synthèses Informations* N° 22.2, Dares, mai 2009
- Camors C., Soulard S., Thepin D. et ali, « La transformation numérique de l'économie francilienne », *Note rapide* n°686, IAU îdF, juin 2015
- Camors C., Leroi P. « Les femmes en Île-de-France, édition 2011 », IAU îdF, 2011
- Camors C., Leroi P. « L'emploi des femmes : plus qualifié, plus contrasté », *Note rapide Économie* N° 496 - Février 2010
- Claudiel A. « Emploi : extension des fonctions métropolitaines au sud-ouest de Paris », in Atlas des Franciliens, p174-177, Insee- IAU îdF, janvier 2013
- Clear Swift, « Des limites floues: disparition de la frontière entre vie privée et vie professionnelle », Rapport, mai 2010
- Collectif, « Le livre blanc national sur le télétravail et les nouveaux espaces de travail », *Tour de France du télétravail*, LBMG Worklabs, Neo-Nomade, Zevillage, Openscop, 2012
- Crozet M. & Milet E., « Vers une industrie moins... industrielle ? », *La lettre du CEPII* n°341, Centre d'études prospectives et d'informations internationales", février 2014

Courel J., Gloaguen S., « L'évolution des modes de vie accroît le temps passé à se déplacer », *Note rapide Mobilité*, n°714, IAU îdF, mars 2016

Damon J., « La démobilité: travailler, vivre autrement », Fondapol, juin 2013

Davy A.C, Leroi P., Sigaud T. « Impact de la mobilité professionnelle sur les territoires vécus », *Les Cahiers* n° 172, IAU îdF, février 2015

Daniel C., « La durée du travail en Île-de-France », *Bref Thématique* n°44, Direccte Île-de-France, avril 2014

Daniel C., « Le travail en horaires atypiques e Île-de-France », *Bref thématique* n°43, Direccte Île-de-France / SESE février 2014

Direccte Île-de-France, « chiffres clés 2016 », « chiffres clés 2015 », juillet 2005

Direction du développement territorial et du réseau, « Externalités des télécentres », Rapport Synthèse Mars 2014, Caisse des dépôts, ENS Cachan, EMP Conseil, mars 2014

Dubujet F. et Ali., « En Île-de-France, 39 pôles d'emploi structurent l'économie régionale », *INSEE Île-de-France à la page*, INSEE-APUR, janvier 2014

du Parquet L., Duguet E., L'Horty Y., Petit P., Sari F., « Mobilité et accès à l'emploi, une expérimentation », *Revue française d'économie* 4/2011 (volume XXVI), p. 33-56

France stratégie, « Quels leviers pour l'emploi », 2017-2027, mai 2016

FING, « Repenser la place des individus au travail dans une société numérique: Synthèse bibliographique de la littérature scientifique », DIGIWORK, juillet 2012

FING, « Repenser la place des individus au travail dans une société numérique: veille et articles 2013 », DIGIWORK, juillet 2012

Godard F., Vie publique et vie privée: de nouveaux régimes temporels, Réseaux n°140, p. 29-65 CAIRN.info, janvier 2007

Gualbert B. (Crocis de la CCIP), Camors C. (IAU), Bouffin S., Insee Île-de-France, « 600 000 ménages seraient utilisateurs des services à la personne en 2030 », *Note rapide* n°574, IAU îdF, octobre 2011

Gualbert B., « Espaces de coworking et télécentres : le nouveau marché des tiers-lieux en Île-de-France », *Les cahiers du Crocis*, n°40, CCIP Paris-Île-de-France, février 2016

INRS, « Horaires atypiques de travail », *Le point des connaissances sur...* ED 5023, mars 2013

Jabot D., Martinez C., Perrel C. « Évolutions de population 2006-2011 : les Franciliens plus âgés mais plus actifs », *Insee Analyses Île-de-France* N° 1 - juin 2014

Kaplan D. et Lafont H., Mobilités.net, Ouvrage Collectif, FING-RATP, septembre 2004

Kessler E., « Environ 300 000 actifs franciliens de plus à l'horizon 2030 », *Note rapide* n°501, IAU îdF, avril 2010

Klein T., Ratier D., « L'impact des TIC sur les conditions de travail », *Note de synthèse* n°266, Centre d'Analyses Stratégiques, février 2012

Klein T. et Loyer J.L., « le développement du télétravail dans la société numérique de demain », *Rapports et documents*, Centre d'analyse stratégique, novembre 2009

Leroi P. and alii, « Les trajectoires de l'économie francilienne, constats et enjeux » IAU îdF, mars 2016

Le Breton E., *Bouger pour s'en sortir : Mobilité quotidienne et intégration sociale*, Armand Colin, 256p., octobre 2015

Le Ghino C. et Calvier C. « 30 ans d'évolution de l'emploi en Île-de-France », *Insee-Flash Île-de-France* n°3, INSEE, février 2015

Licaj I., Pochet P., Bonnel P., Bouzouina L., Ortar N., et al. EvolMob- « Evolution de la mobilité des jeunes : réponse à la crise ou tendance de fond ? Analyse des enquêtes ménages déplacements de

la région grenobloise de 2002 et 2010 » : Rapport d'étape. Laboratoire d'Economie des Transports, 85P., janvier 2014

Magnier A., « Formes particulières d'emploi : CDD et temps partiel », Présentation, Dares, décembre 2013, COE séance du 17 décembre 2013

Marchand O., « 50 ans de mutations de l'emploi », *Insee Première* n°1312, INSEE, sept. 2010

Marzloff B., *Sans bureau fixe*, Chronos, 96p. Fyp Editions, 2009

Munch E., « L'harmonisation des horaires de travail : en finir avec l'heure de pointe ? » in *Métropolitiques.eu*, janvier 2014

Mettling B., « Transformation numérique et vie au travail », Rapport, la Documentation Française, septembre 2015

ORIE (observatoire régional de l'immobilier d'entreprise en IdF), « Travail à distance, quel impact sur l'immobilier de bureau », *Note de l'ORIE* n°33, février 2015

Ortar N., « Entre ville et campagne, le difficile équilibre des périurbaines lointaines », *Métropoles*, Mars 2008

Picart C., « Une rotation de l'emploi presque quintuplé en 30 ans », *dossier de travail*, Insee, 2014

Petit T. "Les industriels restent attachés à l'Île-de-France", *Note rapide* n° 704, IAU îdF, novembre 2015

Petit T. « L'usine du futur, un retour vers l'urbain ? *Note rapide* n°726, IAU îdF, septembre 2016

PREDIT GO3, "EFFETS, Expérimenter, former au télétravail, estimer les flux évités, les effets sur la mobilité et les niveaux d'émission de GES", *Poster*, "Université de Franche-Comté (laboratoires THÉMA et Chrono-Environnement), CETE Nord-Picardie, SEM Numérica, Flexineo, Idaho", juin 2014

Quintin O., « Le travail et l'emploi dans 20 ans », *Rapport et Document* n°38, Centre d'analyse stratégique, La Documentation Française, 2011

Raimbault N. et Bahoken F. « Les nouveaux territoires logistiques franciliens: éloignement et spécialisation », *Note rapide* n°665, IAU îdF, novembre 2014

Renouvel S., Roger S., (Aur) Dezenaire F., (Direccte Île-de-France), Godonou C., (Insee Île-de-France), Camors C., Soulard O. (IAU) « Économie numérique : une dynamique d'emploi portée par les non-salariés », *Note rapide* Économie, n° 711, IAU îdF, mars 2016

Renouvel S., Roger S., (Aur) Dezenaire F., (Direccte Île-de-France), Godonou C., (Insee Île-de-France), Camors C., Soulard O. (IAU) « Économie numérique : 80 % des établissements en cœur d'agglomération », *Note rapide* Économie, n° 710, IAU îdF, mars 2016

Rosanvallon J. et ali., « TIC et lieux de travail multiples », *Connaissance de l'emploi, le 4 pages du CEE*, n°78, mars 2011

SNCF Gares et Connexions, « Inventer les gares au quotidien en Île-de-France », Dossier de presse, mai 2014

Taskin L., « La déspatialisation, enjeu de gestion », *Revue française de gestion* Louvain, School of Managment, FUCaM, mars 2010

Veltz P., « La société hyperindustrielle et ses territoires », *Revue Futuribles* n°409, octobre 2015



INSTITUT
D'AMÉNAGEMENT
ET D'URBANISME



L'INSTITUT D'AMÉNAGEMENT ET D'URBANISME DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE
EST UNE FONDATION RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE PAR DÉCRET DU 2 AOÛT 1960.

15, RUE FALGUIÈRE - 75740 PARIS CEDEX 15 - TÉL. : 01 77 49 77 49