

« J'ai quitté Paris, pas ma boîte » : ces salariés partis vivre loin de leur lieu de travail

De plus en plus de personnes négocient avec leur entreprise un déménagement loin de leur bureau. Cinq salariés reviennent sur ce changement, qu'ils ne regrettent pas aujourd'hui.

Quand Alice a annoncé il a près d'un an qu'elle quittait la capitale pour s'installer à Grenoble, ses proches lui ont fait part de leur étonnement : « *Tu vas quitter ton poste? Pourtant le job te plaît !* », se remémore la directrice du service client de l'entreprise Yousign, qui édite une solution de signature électronique. Mais elle n'a pas eu besoin de faire ce choix : « *J'ai quitté Paris, mais je suis restée dans mon entreprise* », raconte-t-elle à Maddynews.

Cette manager a vécu sept ans dans la capitale, mais elle a toujours su qu'elle retrouverait un jour la montagne et la nature qui lui manquaient. « *La crise sanitaire a été un élément déclencheur*, se souvient-elle. *La vie parisienne, que j'aimais pour organiser des sorties et sa richesse culturelle, perdait tous ses avantages et mettait en lumière ses inconvénients : un quotidien dans des petites surfaces, sans extérieur ni possibilité de prendre l'air...* ». C'est là qu'elle a franchi le cap et frappé à la porte du bureau des cofondateurs de Yousign, qui ont tout de suite accepté qu'elle déménage, en décembre 2020.

Partir pour une ville plus calme

Chez Algolia, Eric, DRH, avait aussi des envies d'ailleurs. « *Mon mari et moi en avons marre de la grisaille parisienne, et on voulait aller dans une ville à taille humaine, plus calme et paisible* », précise celui qui a décidé de poser ses valises à Aix-en-Provence. À 30 kilomètres de là, Cherif s'est installé à Marseille après avoir quitté les bureaux d'Approach People Recruitment à Dublin. « *Ma femme est tombée enceinte pendant le Covid et, si notre vie d'expatriés à Dublin nous plaisaient, on voulait se rapprocher de nos proches pour voir notre fille naître et grandir* », explique le consultant.

Et pour bien choisir sa destination d'accueil, certains se font accompagner. C'est le cas de Jacques, un entrepreneur qui s'apprête à quitter Toulouse pour sa campagne environnante. « *J'ai utilisé la plateforme VivrOvert, un outil très pratique pour prendre en compte tous les critères et obstacles à un tel changement... Ça m'a permis d'affiner mon choix en déterminant les endroits qui avaient la fibre ou les transports en commun, qui sont des éléments essentiels pour moi* ». Taux d'ensoleillement, services de proximité, distance d'une gare, d'une autoroute, de la mer ou d'une école, pluviométrie et altitude... Une fois les différentes catégories remplies sur le site, une carte de France, colorée du vert au orange, désigne les zones propices à l'installation, adaptée à chaque utilisateur.

À lire aussi

Télétravail : « Demain, le bureau aura davantage une fonction de prestige »

Mais cette transition ne se fait pas sans une série de négociations et de préparatifs avec son entreprise. Chez Algolia, le service RH a du faire un travail de pédagogie auprès de la direction, aux Etats-Unis, pour leur expliquer ce qu'il était possible ou pas de faire en France. « *Là-bas, le salaire peut être modifié en fonction du lieu de vie et un salarié de San Francisco, de New-York ou d'Arizona ne sera pas payé de la même façon... J'ai fait un gros boulot d'éducation pour expliquer que cela n'était pas applicable ici* ». Dans cette startup, on a bien compris que, pour rester compétitif et conserver ses talents dans un marché tendu, il faut pouvoir s'adapter aux envie des salariés comme nous l'expliquait il y a quelques semaines le co-fondateur, Julien Lemoine. « *C'est pour ça qu'on développe un format hybride, où les salariés ont le choix*

entre un télétravail intégral, partiel ou une présence au bureau » , appuie Eric.

Des opportunités à la clé

Chez Yousign, Alice n'a pas eu à batailler avec la direction puisque « *la culture du remote était déjà présente bien avant la crise* ». Une série de mesures ont rassuré la salariée pour effectuer sa transition sereinement : « *L'entreprise participe aux frais d'équipements pour ne pas travailler sur son canapé avec son ordinateur sur les genoux, propose des places dans des lieux de coworking et dispose d'outils pour faciliter le télétravail... Sans ça, je ne serais pas partie m'isoler ailleurs* ». Le plus difficile pour elle a été l'organisation personnelle de sa nouvelle vie. « *J'ai toujours pensé que je n'étais pas faite pour le télétravail, donc je me suis formée à ça : j'ai défini un cadre, un rythme, détaille-t-elle. Je me réveille à la même heure, je m'habille et j'ai la chance d'avoir un bureau isolé, dans lequel je me force à ne pas revenir le soir une fois que j'ai fermé la porte, pour bien séparer vie professionnelle et personnelle* ».

À lire aussi

Avec le retour au bureau, les DRH au défi d'organiser le télétravail

Lorsque Quentin* a négocié son déménagement à Caen, il s'est retrouvé face à une supérieure soulagée : « *Elle avait peur que je démissionne* ». Au terme des négociations, il a été convenu qu'il ne toucherait pas son augmentation annuelle, mais que l'entreprise paierait ses déplacements et son logement pour les deux jours par semaine qu'il passerait à Paris. Pour permettre à sa société de percevoir la plus-value de ce départ, il a aussi proposé de développer le business de l'agence sur le Grand Ouest.

Et pour certains chanceux, ces demandes de départ se transforment même en opportunités d'ascension professionnelle. « *Pour présenter mon projet de départ de Dublin vers Marseille, j'ai voulu me montrer arrangeant, en proposant du télétravail et en insinuant la possibilité de revenir plus tard, se remémore le consultant. Mais ils m'ont fait une bien meilleure proposition !* ». En effet, l'entreprise lui a proposé d'ouvrir un bureau à Marseille, pour étendre les activités en Europe et en Afrique. « *Je me suis rendu compte après que tous les bureaux de l'entreprise avaient été ouverts de cette façon, à travers le déménagement d'un salarié, à Paris, Barcelone, Madrid et Genève* ». D'ici

2022, Cherif sera à la tête d'une équipe de cinq personnes pour développer son bureau depuis le sud de la France.

Lutter contre l'isolement

Mais gare à l'isolement ! Si ce projet peut faire fantasmer beaucoup de salariés, il faut réaliser que partir vivre loin de son lieu de travail signifie aussi travailler seul au quotidien, sans côtoyer les autres collaborateurs. *« Rire avec ses collègues, faire une partie de ping pong ou de babyfoot avec ses collègues pendant les pauses ou discuter autour d'un café peut me manquer par moments »*, admet Alice, qui a mis en place une routine sur Google Meet pour faire une pause avec d'autres salariés autour de sujets informels.

Pour Cherif, de nature sociable et extraverti, une telle expérience aurait été dure à vivre s'il travaillait toute la journée depuis chez lui. *« J'ai besoin de contact humain. C'est pour cette raison que mon entreprise a tout de suite réservé des bureaux chez Now Coworking, face au Vieux Port, pour que je puisse profiter de cette ambiance de travail, faire des apéros ou des petits-déjeuners avec d'autres personnes... Ces lieux permettent aussi de se créer un réseau clé quand on développe un bureau dans une nouvelle ville. Seul dans un bureau de 6 mètres carré, j'aurais sûrement craqué »*, avoue-t-il.

** Le prénom a été modifié pour conserver l'anonymat de la personne interviewée.*

À lire aussi

[Ville, mer, montagne... 31 lieux pour changer d'air en télétravaillant](#)