

Le télétravail dans la branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil, de l'événementiel et de la traduction

LE CONTEXTE DU TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE

- La définition du télétravail actuellement en vigueur résulte du Code du Travail. Il désigne *«toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication»*.
- Trois articles du Code du Travail réglementent le télétravail (1222-9, L-1222-10 et L-1222-11). Ils ont été modifiés par l'ordonnance n°2017-1387 et la loi du 29 mars 2018. Cette réforme vise à *« simplifier et sécuriser le recours au télétravail pour en favoriser le développement »*.



Ne sont pas en télétravail les salariés dits nomades ou mobiles, amenés, dans le cadre de leur fonction, à se déplacer fréquemment en dehors de l'entreprise (nomadisme extra-entreprise), ou travaillant dans l'entreprise mais pas à leur poste (nomadisme intra-entreprise).

Au sein des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé, **25% des télétravailleurs sont couverts par un accord collectif** (ex: branche, entreprise...), **22% sont couverts par un accord individuel** entre l'employeur et le salarié et plus de **50% pratiquent le télétravail hors de toute forme de contractualisation**.

Le télétravail en France*

- Environ **1,8 million de salariés** seraient concernés par le télétravail en France, soit 7% des salariés
- Les télétravailleurs sont **majoritairement des cadres** (61%, alors que cette catégorie ne représente que 17% de l'ensemble des salariés)
- Ils sont nombreux dans les **métiers de l'informatique et des télécommunications**
- La part de télétravailleurs **augmente avec l'ancienneté** dans l'entreprise
- Les salariés pratiquant le télétravail résident en moyenne 1,5 fois plus loin de leur lieu de travail que leurs collègues qui ne le pratiquent pas.

Source : DARES enquête SUMER 2017

LA CONNAISSANCE DU CADRE LÉGISLATIF PAR LES ENTREPRISES

QUESTION : AVEZ-VOUS LE SENTIMENT DE BIEN MAÎTRISER LE CADRE LÉGISLATIF ET JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL ?

Oui, tout à fait 8%

Non, pas du tout 18%



Près de la moitié des entreprises de la branche estiment ne pas maîtriser complètement le cadre législatif, cette proportion est un peu plus élevée au sein des très petites entreprises, et au sein du secteur numérique.

LE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL PARMIS LES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE



Dans les entreprises

75% des entreprises répondantes pratiquent le télétravail

87% dans le numérique
59% dans l'ingénierie
76% dans le secteur études et conseil

73% dans les entreprises de moins de 11 salariés
87% dans celles de 11 à 49 salariés
90% dans celles plus de 50 salariés



Chez les salariés

68% des salariés répondants pratiquent le télétravail, dont 37% à un rythme régulier et 31% occasionnellement.

80% dans le numérique
48% dans l'ingénierie
72% dans le secteur études et conseil

LES RAISONS DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL



Dans les entreprises

- 1/ Demandes individuelles de salarié(s)
- 2/ Optimisation des déplacements des salariés
- 3/ Atout pour le recrutement et la fidélisation des salariés



Chez les salariés (*origine de la demande*)

- 1/ La nature de mon activité le permet
- 2/ Souhait personnel, négociation au cours du contrat
- 3/ Circonstances exceptionnelles

LES RAISONS DE LA NON PRATIQUE

1/ Je n'y ai jamais réfléchi ; l'occasion ne s'est pas présentée (42% des salariés)

2/ Cela n'a jamais été évoqué ; l'occasion ne s'est pas présentée (28% des entreprises)

RETOURS D'EXPÉRIENCES DES ENTREPRISES

Le télétravail se déploie avec de nouveaux outils et de nouvelles organisations

« On a appris à utiliser de nouveaux outils de communication et de mise des plannings en ligne. On fait aussi maintenant des réunions dématérialisées » (DRH, entreprise de 40 salariés)

Le télétravail comme solution pour fidéliser ou attirer les profils recherchés

Le télétravail peut être envisagé comme une solution pour conserver un salarié qui déménage loin du siège de l'entreprise, notamment dans les petites entreprises. Les situations de télétravail intensif, voire intégral, posent des problématiques accrues (organisation du travail, risque d'isolement...).

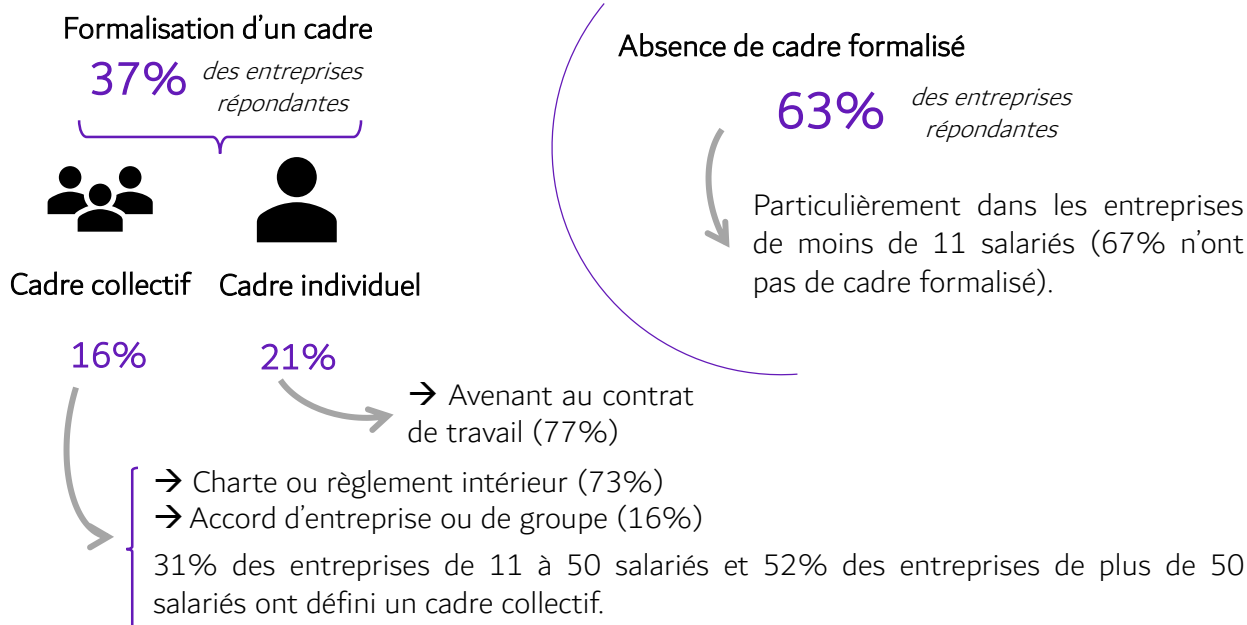
62%

Des entreprises pensent développer le télétravail dans les trois ans à venir

42%

Des salariés souhaiteraient être davantage en télétravail à l'avenir

MODES DE FORMALISATION DU TÉLÉTRAVAIL



PROFIL DES SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL ET CONDITIONS D'EXERCICE

Quels sont les fonctions concernées ?

71%

Ingénieurs / consultants

33%

Fonctions supports

44%

Direction / chefs d'entreprise

26%

Managers intermédiaires, commerciaux, techniciens et opérateurs

Fréquence moyenne :

Moins d'une fois
par mois 17%

1 fois par semaine 21%



**1 à 3 fois par
mois 22%**

**2 à 3 fois par
semaine 18%**

**3 à 5 jours par
semaine 23%**

Dans **71%** des situations, la fréquence du télétravail est variable (en fonction du contexte, des projets). Elle n'est fixe que pour 29% des situations.



Lieux de télétravail

Domicile **99,7%**

Tiers-lieux officiels **10%**

Tiers-lieux informels **15%**



Moyens mis à disposition

→ Equipements informatiques **90%**

→ Outils de collaboration à distance **60%**

→ Téléphone portable **41%**

→ Indemnisation / prise en charge de frais (électricité, internet...) **22%**

LE PROFIL-TYPE DU TELETRAVAILLEUR

- Un homme ou une femme, âgé de 30 à 44 ans, avec des jeunes enfants
- Cadre avec plus de cinq ans d'expérience
- Travaillant dans une grande agglomération, dans une entreprise éloignée de son domicile

La demande de télétravail a le plus souvent pour objectif de gagner en qualité de vie et de mieux concilier vie professionnelle et personnelle

L'EFFICACITÉ

Parmi les entreprises qui ont mis en place le télétravail, **75% d'entre elles estiment que le télétravail a un impact positif sur la productivité**

→ Moins de fatigue, de temps passé dans les transports

→ Meilleure concentration liée à un environnement calme et diminution des sollicitations / interruptions externes.

LES RELATIONS DANS LES ÉQUIPES

Plus d'un tiers des employeurs et près de 80% des salariés pensent que le télétravail n'a **pas d'impact (ni positif, ni négatif) sur les relations de travail** et la cohésion d'équipe

LA FIDÉLISATION ET L'ATTRACTIVITÉ

35% des entreprises ont mis en place le télétravail dans le but d'attirer de nouveaux salariés ou de fidéliser les salariés actuels. La **fidélisation** des salariés est un aspect essentiel de l'engagement des entreprises dans le télétravail, notamment au sein des petites structures

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

90% des employeurs et 80% des salariés estiment que le télétravail a un **impact positif sur la qualité de vie au travail**

Néanmoins, les retours d'expérience montrent que des risques sont à prendre en compte : surinvestissement dans le travail, isolement, gestion du temps, sécurité des lieux de télétravail

LE MANAGEMENT

70% des salariés estiment que le télétravail n'a pas d'impact sur les relations avec leurs managers. Beaucoup reçoivent l'autorisation de télétravail comme une **marque de confiance** et une **reconnaissance de leurs capacités**. Certains salariés soulignent également que le télétravail est une occasion pour repenser et améliorer les méthodes de travail et les modes de communication

En revanche, la mise en place du télétravail peut susciter des craintes chez les managers, notamment lorsqu'il n'y a pas de cadre défini dans l'entreprise

LES ETAPES POUR METTRE EN ŒUVRE LE TELETRAVAIL

- Réaliser une étude d'opportunité
- Définir les postes éligibles au télétravail
- S'informer sur le cadre juridique
- Budgétiser le projet et le déploiement du télétravail chez les salariés
- Organiser une réunion préparatoire avec les IRP, managers et collaborateurs
- Vérifier la conformité des installations au domicile des télétravailleurs
- Formaliser le cadre du télétravail dans l'entreprise et avec le(s) salarié(s)
- Sensibiliser et former les équipes
- Réaliser un suivi



*Pour plus d'informations : un **guide pratique** a été réalisé en parallèle de l'étude pour mettre en avant les bonnes pratiques et proposer l'accès à des ressources complémentaires (informations législatives, santé au travail...).*

