

TÉLÉTRAVAIL, QUELS IMPACTS POUR L'ENTREPRISE ?

16 JANVIER 2019 — GREENWORKING



LEADER FRANÇAIS DE L'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL



LE TÉLÉTRAVAIL À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE

Pays	Taux de télétravailleurs
Finlande	32,9 %
Belgique	30,6 %
USA	28,0 %
Suède	27,2 %
Japon	25,1 %
UK	22,8 %
Allemagne	19,5 %
Europe	18,3 %
France	8,9 %
Italie	5,5 %



Source : CAS, 2010

LES CAUSES DU RETARD FRANÇAIS

L'ESSOR TARDIF DU CADRE JURIDIQUE FRANÇAIS

ACCORD NATIONAL
INTERPROFESSIONNEL
19 JUILLET 2005

INSERTION DANS LE CODE
DU TRAVAIL
2012 (ARTICLE L 1222-9)

ORDONNANCES
MACRON-PÉNICAUD
SEPTEMBRE 2017

10 grands principes fondamentaux

Précision des « circonstances
exceptionnelles »

Accélération du phénomène

Télétravail gris

Des accords peu flexibles (critères de
localisation, liste de métiers/tâches éligibles,
etc.)

Des coûts très élevés (administratif,
équipement, indemnités, etc.)

Des accords plus flexibles laissant plus de
marges de manœuvre aux managers de proximité

Des libertés prises
par exemple : indemnités

Une mise en place simplifiée
(indemnités, formalisation, etc.)

Un télétravail occasionnel sécurisé

« Le télétravail 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. (...) Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. »

Article L.1222-9 du code du travail, article mis à jour en 2018 suite à la loi de ratification des ordonnances « Macron-Pénicaud »

LES GRANDS PRINCIPES DU TÉLÉTRAVAIL

- 1 Volontariat
- 2 Réversibilité
- 3 Égalité des droits et des devoirs
- 4 Protection des données
- 5 Protection de la vie privée

Article L.1222-9 du code du travail, modifié par l'article 21 de l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (« Ordonnances Macron-Pénicaud »)

LES GRANDS PRINCIPES DU TÉLÉTRAVAIL

- 6 Équipement
- 7 Santé & sécurité
- 8 Charge et durée de travail
- 9 Égalité de traitement
- 10 Droits collectifs

Article L.1222-9 du code du travail, modifié par l'article 21 de l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (« Ordonnances Macron-Pénicaud »)

LES LIEUX POSSIBLES DE TÉLÉTRAVAIL

DOMICILE DU SALARIÉ



Télétravailleurs qui sont obligés de travailler à leur domicile (avenant)

64%

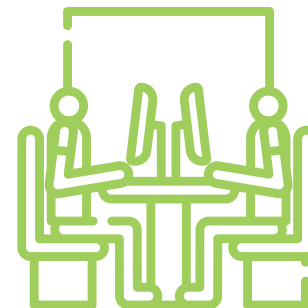
TIERS-LIEU INTERNE



Commerciaux, managers d'équipes distribuées sur plusieurs sites

21%

TIERS-LIEU EXTERNE



Télétravailleurs qui ont besoin d'un environnement de travail proche de leur domicile (1 000 tiers-lieux en France)

15%

LES CAUSES DU RETARD FRANÇAIS

DES MODES DE MANAGEMENT PEU PROPICES AU TÉLÉTRAVAIL



LE TÉLÉTRAVAIL : POURQUOI ?

22 %

de hausse de production



concentration

temps de travail



Réduction de
l'absentéisme par
télétravailleur et par an

13 %



Résilience et
flexibilité de
l'entreprise
(intempéries,
épidémies, etc.)



73 %

des télétravailleurs
perçoivent une
réduction de leur
stress

Attractivité de
l'entreprise



Coûts du
turnover

Prise en compte des
risques psychosociaux
(affaire France Télécom,
RSE)



Les **pouvoirs publics**
promeuvent le
télétravail, y compris au
sein des administrations



Des **textes réglementaires** encadrent
et sécurisent la pratique
du télétravail



Problématique de la
continuité d'activité en cas
de crise (épidémie grippe A,
grèves, volcans islandais,
intempéries, etc.)



**Pourquoi les
entreprises
développent le
télétravail ?**

Un outil pour **fidéliser** et
attirer les talents



Une **localisation du domicile**
toujours plus difficile entre des prix
de l'immobilier forts et un accès
aux transports limité
(déménagements, etc.)



Les **technologies** (haut
débit, 4G, wifi, visio, outils
collaboratifs) facilitent la
pratique du télétravail



Intégration de la **dimension
écologique** dans la
gouvernance des entreprises



Les **modèles managériaux**
actuels et l'**économie de la
connaissance** se prêtent
bien au télétravail



LE TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE AUJOURD'HUI

34

96%

+25%

17%

22%

14‰

LES DÉFIS DU TÉLÉTRAVAIL



**Un sujet
managérial**



**Le pari de la
confiance**



**L'impact de
la distance**



**La gestion
du collectif**



**Un mode
d'organisation du
travail**

LE CAS YAHOO!



LE CAS IBM



QUELQUES EXEMPLES FRANÇAIS



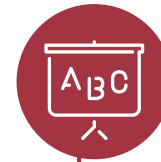
LES CLÉS DE LA RÉUSSITE FRANÇAISE



L'expérimentation



**Des modalités
adaptées**



L'accompagnement

ZOOM SUR L'ACCOMPAGNEMENT

LES MESSAGES CLÉS (1/2)

1

La mise en place du télétravail poursuit deux objectifs : la qualité de vie au travail et la performance de l'entreprise

2

Le télétravail a un impact substantiel sur la qualité de vie au travail mais comporte aussi certains risques en termes de santé et de sécurité (ex : risques psychosociaux : addiction au travail, isolement ; changements de comportements, mauvaises habitudes, etc.)

3

Le télétravail n'est pas adapté à toutes les situations et à tous les profils : le télétravail nécessite des savoir-faire et des savoir-être

4

Le télétravail doit s'adapter de manière fluide aux contraintes de l'activité et passe après les impératifs métier

5

Halte aux idées reçues : le télétravailleur fait ce qu'il veut quand il veut, etc.

ZOOM SUR L'ACCOMPAGNEMENT

LES MESSAGES CLÉS (2/2)

LE TÉLÉTRAVAIL C'EST :



- Une organisation du travail encadrée par le Code du Travail
- Un outil pour améliorer qualité de vie et performance
- Une souplesse organisationnelle

EN REVANCHE, CE N'EST PAS :



- Du temps partiel
- Du temps de congés, de RTT ou de repos/loisir
- Un substitut à la garde d'enfants
- Un avantage social ou une récompense individuelle
- Une surcharge de travail
- Une modification du contenu d'un poste ou des objectifs

ZOOM SUR L'ACCOMPAGNEMENT

AMENER LES MANAGERS VERS UN RÔLE CLÉ

1

Expliquer les modalités du télétravail et répondre aux questions des collaborateurs

2

Valider les candidatures des télétravailleurs et fixer les modalités du télétravail (choix des jours, etc.)

3

Acquérir les bonnes pratiques du management à distance et adapter, si nécessaire, sa posture managériale

4

Mettre en place des règles de fonctionnement qui permettront que le télétravail ne pénalise pas le fonctionnement du service, le partage de l'information et la dynamique d'équipe

5

Suivre, accompagner et soutenir les télétravailleurs



AVEC GREENWORKING, RÉINVENTONS LE TRAVAIL !

contact@greenworking.fr

+ 33 1 77 19 87 21