



BENCHMARK TÉLÉTRAVAIL : Retours pratiques & état des lieux

Les ordonnances Travail ont assoupli les modalités de mise en place et de mise en œuvre du télétravail régulier et occasionnel. Retour en pratique un an après leur entrée en vigueur.

SOMMAIRE

01

Rappel du contexte et fiche technique
Pages 3-4

02

État des lieux des pratiques
Pages 5-13

03

Perception du télétravail par
les parties prenantes
Pages 14-19

04

Pour aller plus loin
Pages 20-21

05

Synthèse
Pages 22-23



RAPPEL DU CONTEXTE ET FICHE TECHNIQUE

64 % des répondants à une précédente enquête de l'ANDRH souhaitaient une évolution du cadre légal et réglementaire.

Depuis, les ordonnances Travail ont assoupli les modalités de mise en place et de mise en œuvre du télétravail régulier et occasionnel.

**Les pratiques ont-elles évolué depuis ? Plutôt télétravail régulier ou occasionnel ?
Accord d'entreprise ou charte de l'employeur ? Indemnisation ou non ?**

OBJECTIF ET MÉTHODOLOGIE

Dresser un état des lieux des pratiques en matière de télétravail à 1 an d'entrée en vigueur des ordonnances Macron.

Cible interrogée : l'ensemble des adhérent·e·s de l'ANDRH

Mode de recueil : questionnaire auto-administré en ligne de 25 questions

Dates de terrain : entre le 11 avril au 7 mai 2019

Modalités de diffusion : site Internet, réseaux sociaux, emailings ciblés et newsletter de l'ANDRH

Analyse par l'équipe permanente et les commissions nationales Dialogue social et Juridique de l'ANDRH

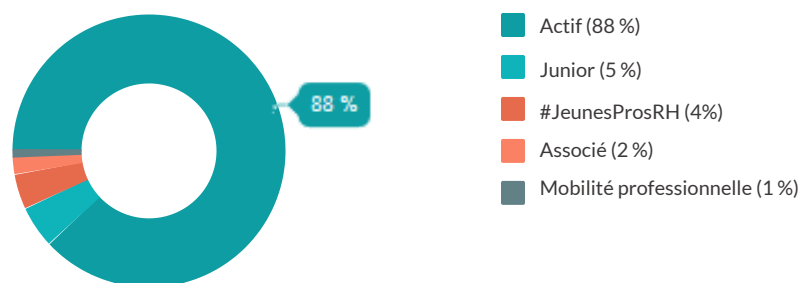
FICHE TECHNIQUE

295 RÉPONDANTS

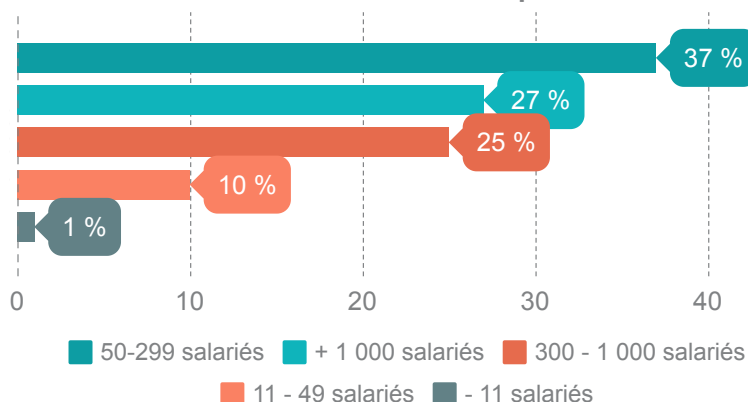
61 GROUPES LOCAUX ANDRH
REPRÉSENTÉS

ENSEMBLE DES SECTEURS
D'ACTIVITÉ & TOUTES TAILLES
D'ENTREPRISE REPRÉSENTÉS

Répartition en fonction du statut



Par taille d'entreprise





ÉTAT DES LIEUX DES PRATIQUES

"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" (art. L. 1222-9 du code du travail).

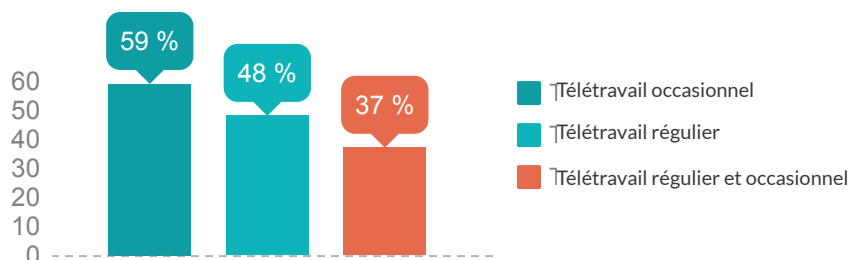
Depuis les ordonnances Macron, le télétravail peut être pratiqué à titre occasionnel et la conclusion d'un accord collectif encadrant son recours n'est notamment pas obligatoire.

**Plutôt télétravail régulier ou occasionnel ? Accord d'entreprise ou charte de l'employeur ?
Indemnisation ou non ? Retour sur les (nouvelles) pratiques en matière de télétravail.**

78 %

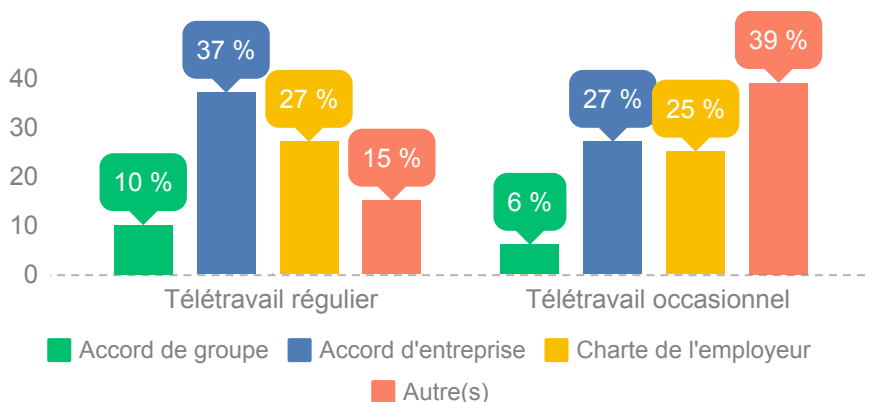
DES RÉPONDANTS ONT DÉJÀ
RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL
RÉGULIER ET/OU OCCASIONNEL.
15 % SONT EN COURS DE
RÉFLEXION.

Dans votre entreprise, quelles sont les pratiques en matière de télétravail ?



DANS LA MAJORITÉ DES
CAS, LE RECOURS AU
TÉLÉTRAVAIL EST
FORMALISÉ SOIT PAR
UN ACCORD DE GROUPE OU
D'ENTREPRISE OU SOIT PAR
UNE CHARTE
D'EMPLOYEUR.

Comment le télétravail est-il encadré ?

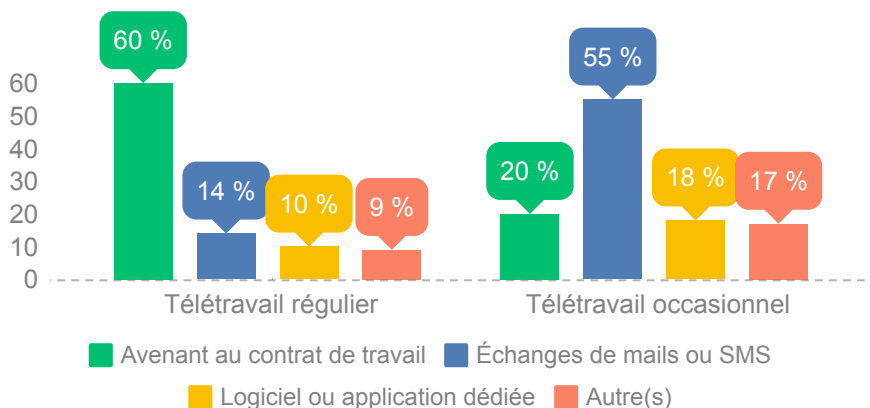


Parmi les réponses autres, la formalisation d'un accord entre le salarié et l'employeur est citée.
Dans d'autres cas, il est souvent fait mention d'une expérimentation en cours.

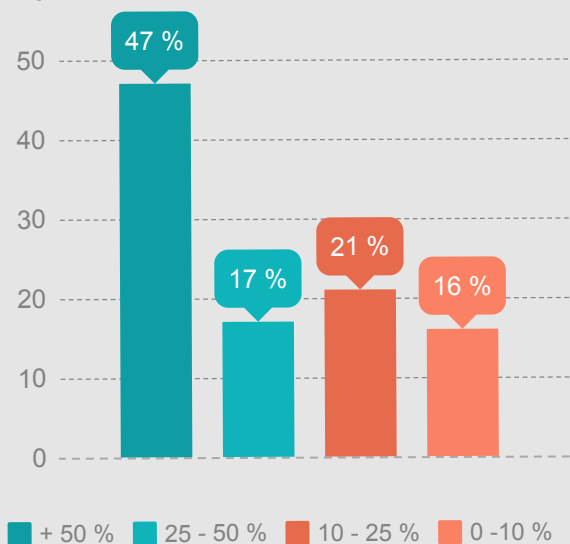
L'AVENANT AU CONTRAT DE
TRAVAIL RESTE LA
FORMALISATION LA PLUS
PRIVILÉGIÉE POUR LE
TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER (60 %).

L'ÉCHANGE DE MAIL OU DE SMS
EST LE MOYEN LE PLUS SOUVENT
UTILISÉ POUR LE TÉLÉTRAVAIL
OCCASIONNEL (55 %).

Comment l'accord du salarié et de l'employeur est-il formalisé ?



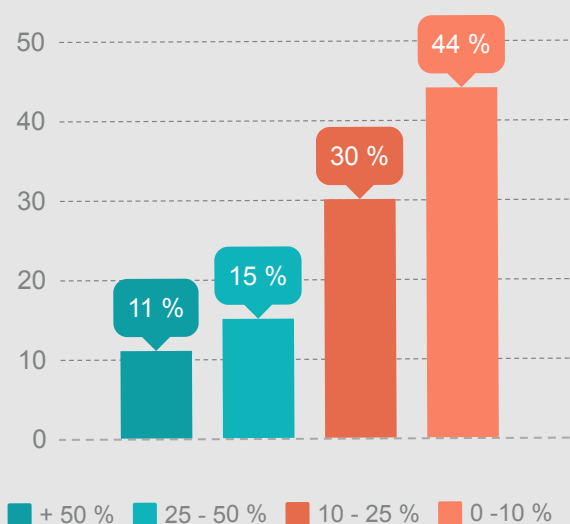
Quelle est la part de salariés éligible au télétravail ?



**47 % DES RÉPONDANTS
ONT INDIQUÉ QUE PLUS
DE LA MOITIÉ DES
SALARIÉS EST ÉLIGIBLE
AU TÉLÉTRAVAIL.**

VS

Quelle est la part de salariés pratiquant le télétravail ?

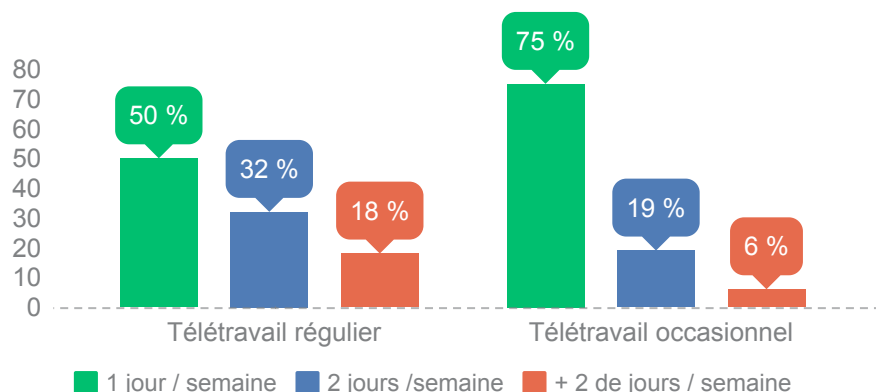


**POUR AUTANT IL N'EST
PRATiqué PAR PLUS DE
LA MOITIÉ DES
SALARIÉS QU'À
HAUTEUR DE 11 %.**

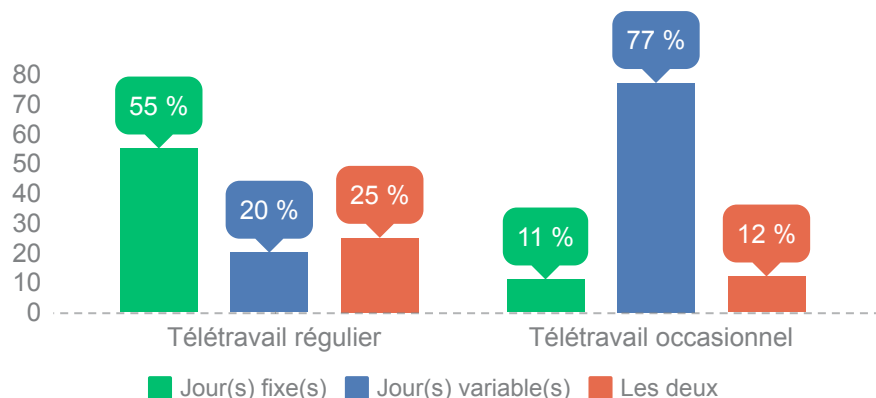
ZOOM SUR LE TEMPS DU TÉLÉTRAVAIL

1 JOUR / SEMAINE EST
L'ORGANISATION LA PLUS
UTILISÉE À HAUTEUR DE
50 % POUR LE
TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER ET
75 % POUR LE
TÉLÉTRAVAIL
OCCASIONNEL.

Nombre de jours télétravaillables par semaine



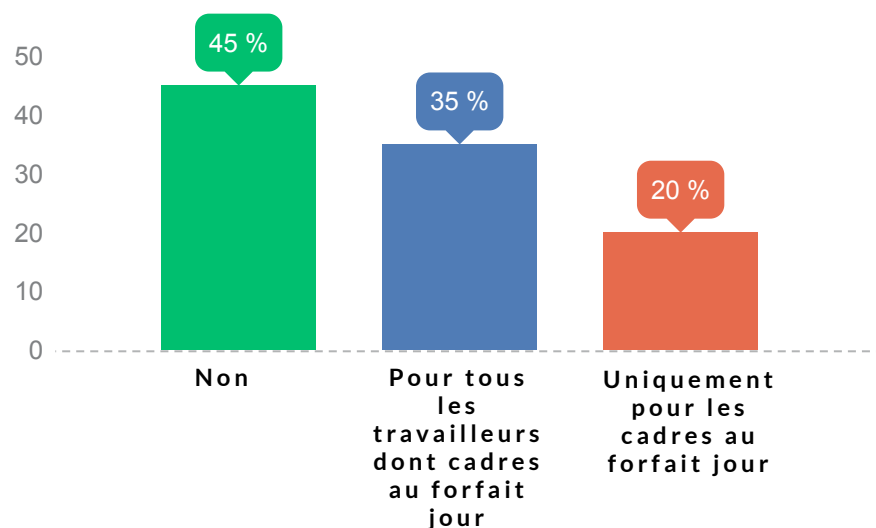
Jour(s) fixe(s) ou variable(s)?



55 %

DES RÉPONDANTS ONT
INDIQUÉ FIXER DES
HORAIRE PENDANT
LESQUELS LE
TÉLÉTRAVAILLEUR DOIT
ÊTRE JOIGNABLE.

Avez-vous mis en place des horaires fixes pendant
lesquels le télétravailleur doit être joignable ?



**1,8 JOURS MAX
PAR SEMAINE**

POUR LE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER.

**4,8 JOURS MAX
PAR MOIS**

LORSQUE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE
EST MENSUELLE.

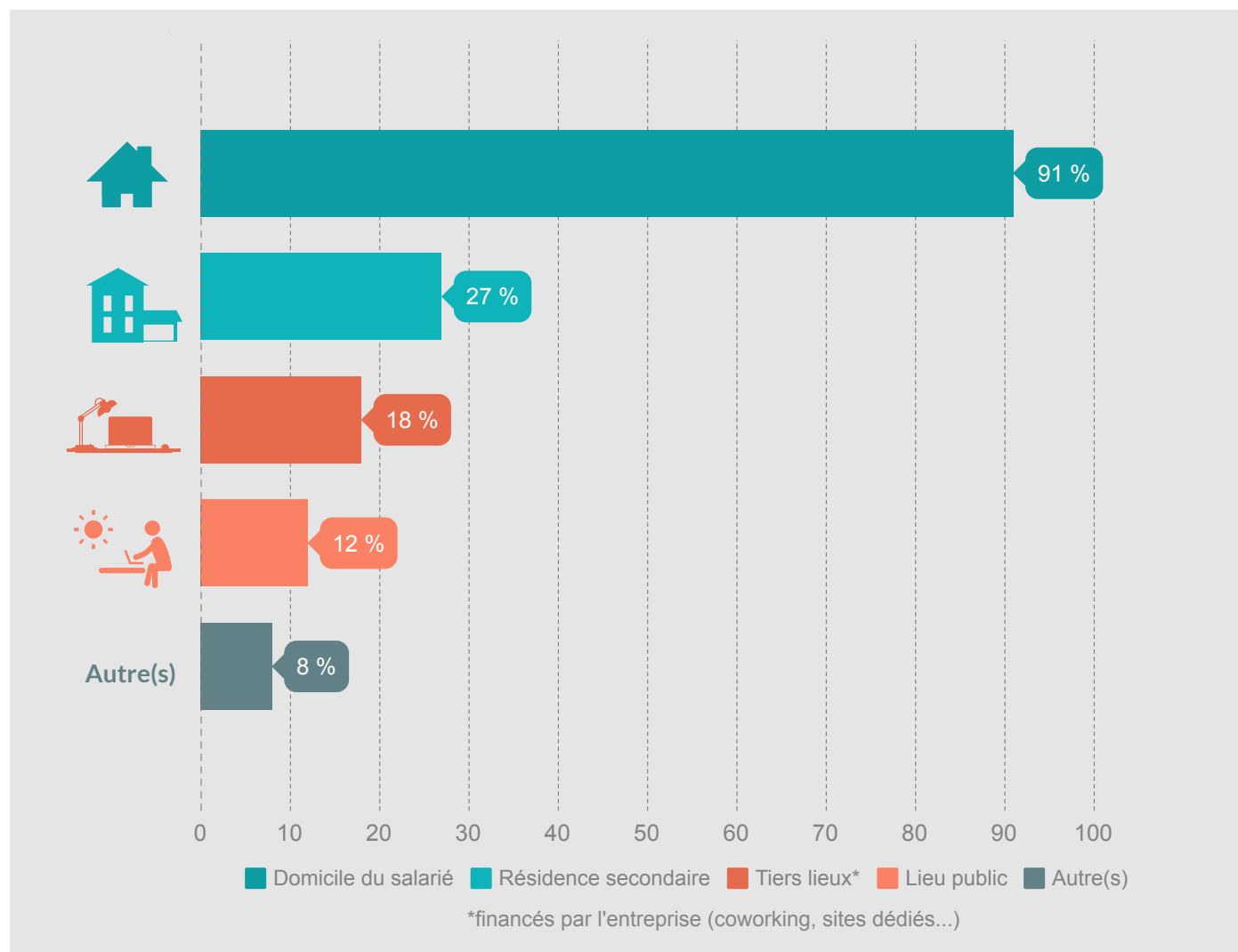
**32 JOURS MAX
PAR AN**

LORSQUE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE
EST ANNUELLE.

63 %

**DES RÉPONDANTS ONT
INDIQUÉ APPLIQUER
UN QUOTA DE JOURS
TÉLÉTRAVAILLABLES
PAR SEMAINE,
PAR MOIS OU PAR AN.**

LE(S) LIEU(X) DU TÉLÉTRAVAIL

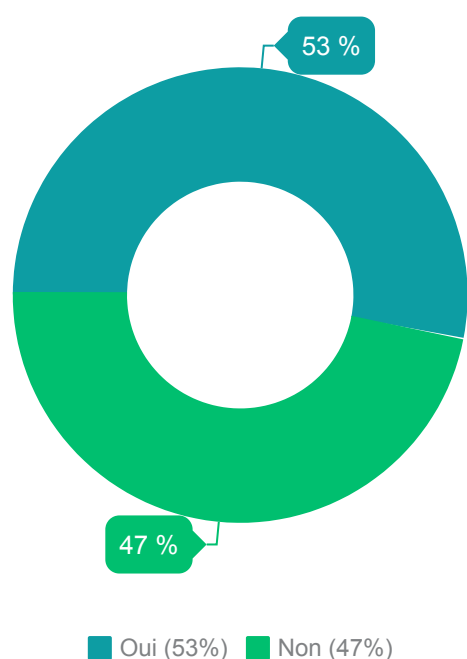


91 %

DES SALARIÉS SONT
PRINCIPALEMENT AUTORISÉS À
TÉLÉTRAVAILLER CHEZ EUX
(RÉSIDENTE PRINCIPALE).



Attribuez-vous d'autres avantages spécifiques (pack office, téléphone portable...) ?

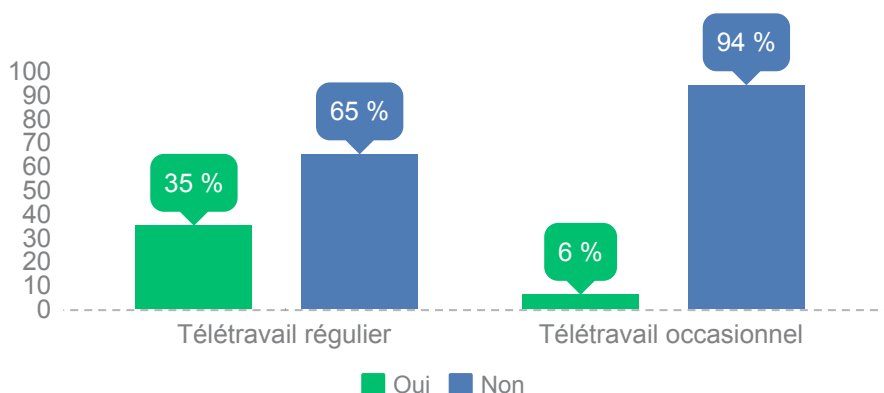


53 %

DES RÉPONDANTS ONT
INDIQUÉ ATTRIBUER DES
OUTILS ET MATÉRIELS
SPÉCIFIQUES POUR LE
TÉLÉTRAVAIL (PACK
OFFICE, TÉLÉPHONE
PORTABLE...)

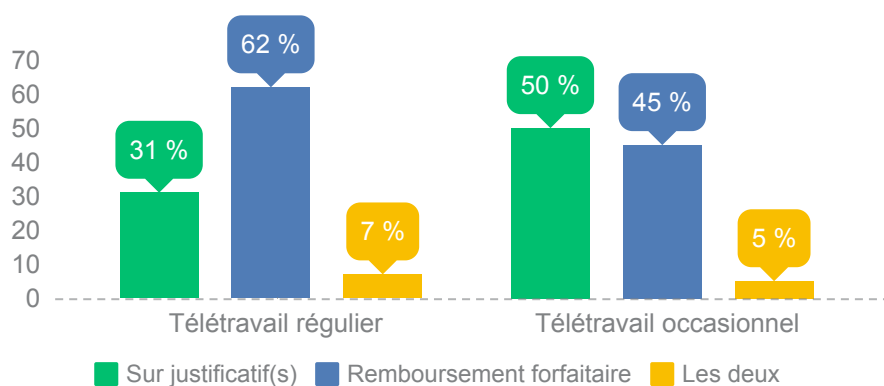
ZOOM SUR L'INDEMNISATION DU TÉLÉTRAVAIL

Une indemnisation du télétravail est-elle prévue ?

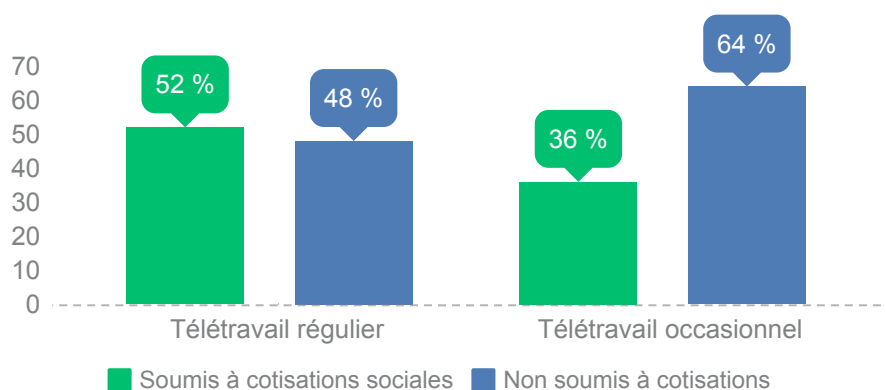


Si oui, selon quelles modalités ?

Sur justificatif(s) et/ou remboursement forfaitaire ?



Régime social



PAR MOIS

2,50 € MINIMUM

49 € EN MOYENNE

250 € MAXIMUM

UNE MOYENNE
DE 40 € PAR
MOIS POUR LES
ENTREPRISES QUI
VERSENT UNE
INDEMNISATION.

PAR AN

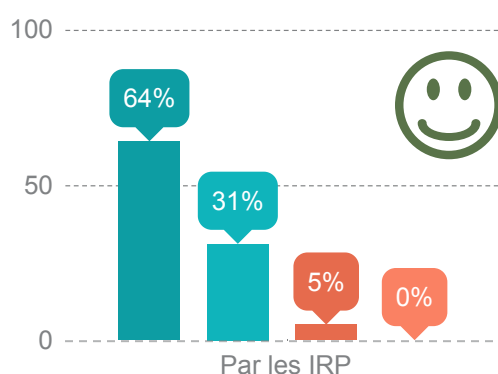
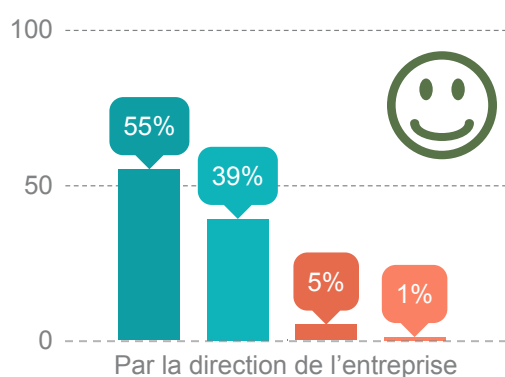
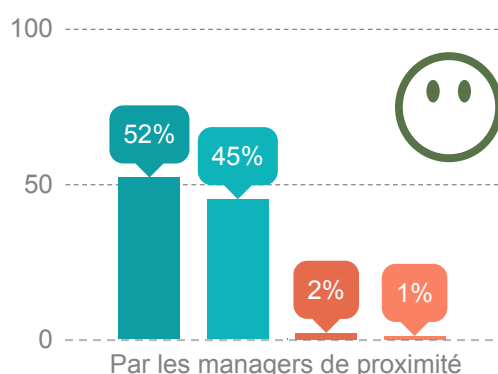
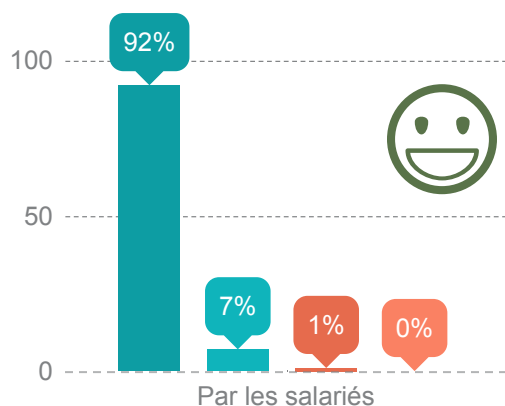
15 € MINIMUM

153 € EN MOYENNE

300 € MAXIMUM

PERCEPTION DU TÉLÉTRAVAIL PAR LES PARTIE PRENANTES

Le télétravail est une organisation particulièrement plébiscitée par les salariés selon les participants du benchmark (92 %). Cette satisfaction est toutefois moindre pour les managers de proximité (52 %).





**"LE TÉLÉTRAVAIL EST UNE
FORMULE QUI SATISFAIT
À LA FOIS LES
COLLABORATEURS ET LES
ENTREPRISES."**

LES RAISONS QUI ONT MOTIVÉ LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

1

Volonté de limiter les effets négatifs de l'éloignement domicile/travail pour les salariés (73 %)

2

Volonté politique de l'entreprise de développer de nouvelles formes d'organisation du travail (70 %)

3

Répondre à des situations exceptionnelles (retrait de permis de conduire, grève, enfant malade, salarié aidant...)(56 %)

4

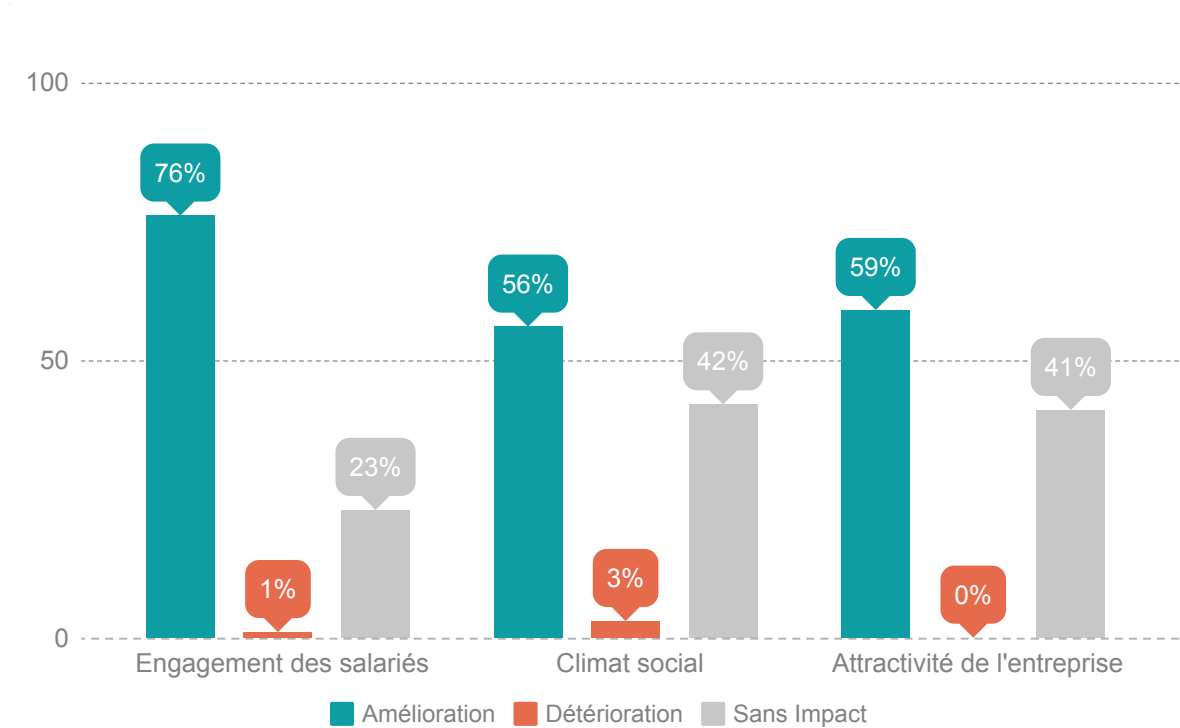
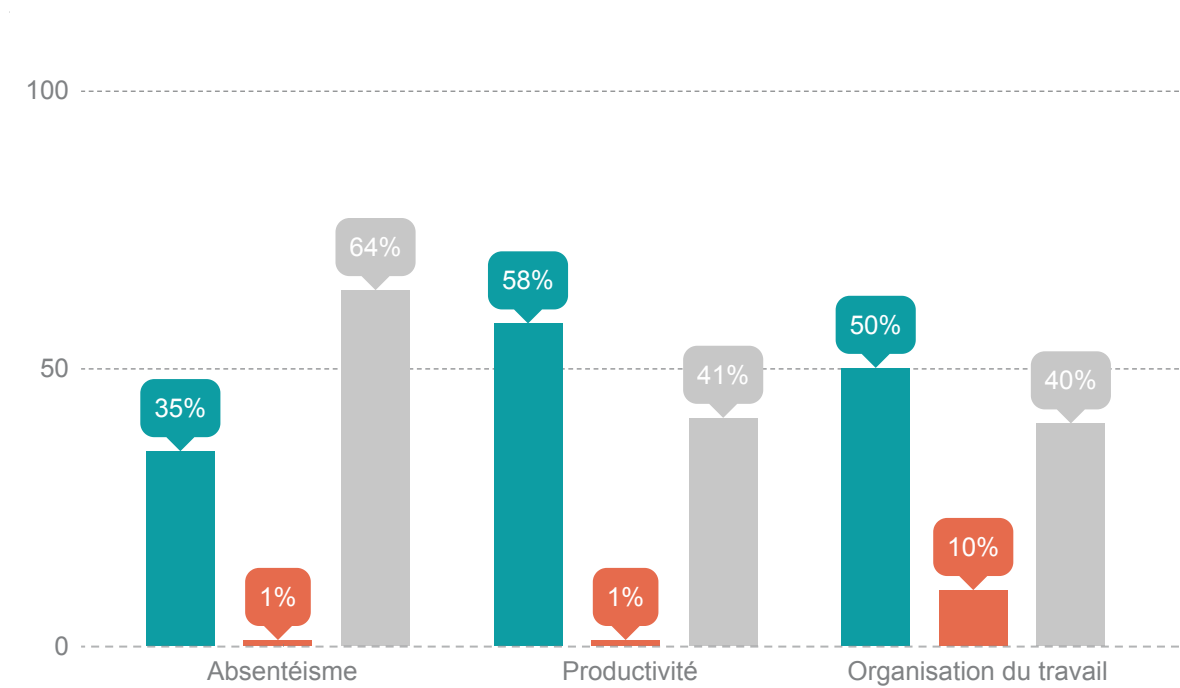
Développer l'attractivité de l'entreprise (50 %)

Les autres raisons mentionnées :

- Demande générale des salariés en direct ou via les IRP (47 %) ;
- Améliorer la productivité (25 %) ;
- Optimisation des postes de travail et des surfaces (ex. flex-office...)(21 %) ;
- Déménagement de l'entreprise (souhait d'optimiser les nouveaux locaux ou de fidéliser des salariés éloignés de leur domicile pour cette raison) (10 %).



EFFETS CONSTATÉS SUITE À LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL



“

**"LE TÉLÉTRAVAIL PEUT AVOIR UN
IMPACT SUR LA COHÉSION D'ÉQUIPE ET
SUR L'AMBIANCE GÉNÉRALE DE
L'ENTREPRISE."**

“

**"PAS DE DIFFICULTÉS GÉNÉRALES,
DANS CERTAINS SERVICES UNE
ORGANISATION À ÉTÉ NÉCESSAIRE
(DÉFINIR DES JOURS "COMMUNS" DE
TRAVAIL)."**

POUR ALLER PLUS LOIN



#LoiTravail et maintenant ? Concertation sur le télétravail : l'avis des DRH compte !

Retrouvez le communiqué de presse ANDRH et les résultats de l'enquête flash sur le télétravail de 2017.



<https://www.andrh.fr/pressemedias/54/cp-loitraitement-et-maintenant-concertation-sur-le-teletravail-lavis-des-drh-compte->



L'ANDRH dans la presse Interviews, interventions et citations sur le télétravail

Interviews, citations... Re-découvrez les interventions de l'ANDRH dans la presse concernant le télétravail.



<https://www.andrh.fr/pressemedias/162/revue-de-presse-teletravail->



[Webinar ANDRH] Le télétravail, 1 an après les ordonnances : décryptage et retour pratique

Téléchargez le support de présentation du webinar du 16 mai 2019 préparé et animé par les commissions nationales Dialogue social et Juridique de l'ANDRH.



<https://www.andrh.fr/actualites/882/doc-webinar-le-teletravail-apres-les-ordonnances-decryptage-et-retour-pratique>



Télétravail et fonction publique Un guide d'accompagnement publié par la DGAFP

Retrouvez le guide du télétravail publié en 2016 par la direction générale de l'administration et de la fonction publique.



<https://www.andrh.fr/actualites/371/teletravail-un-guide-daccompagnement-publie-par-la-dgafp>



Télétravail et accords collectifs + de 800 accords et avenants disponibles sur Légifrance

Retrouvez le guide du télétravail publié en 2016 par la direction générale de l'administration et de la fonction publique.



<https://www.legifrance.gouv.fr/rechAccordsEntreprise.do?reprise=true&page=1>

- 78 % des répondants ont recours au télétravail régulier et/ou occasionnel. 15 % sont en cours de réflexion.
- Dans la majorité des cas, le recours au télétravail est formalisé soit par un accord de groupe ou d'entreprise ou soit par une charte d'employeur.
- L'avenant au contrat de travail reste la formalisation la plus privilégiée pour le télétravail régulier (60 %).
- L'échange de mail ou de SMS est le moyen le plus souvent utilisé pour le télétravail occasionnel (55 %).

- 47 % des répondants ont indiqué que plus de la moitié des salariés est éligible au télétravail.
- Pour autant il n'est pratiqué par plus de la moitié des salariés qu'à hauteur de 11 %.
- 1 jour / semaine est l'organisation la plus utilisée à hauteur de 50 % pour le télétravail régulier et 75 % pour le télétravail occasionnel.
- Les salariés sont principalement autorisés à télétravailler chez eux (résidence principale).

- Quatre raisons qui ont motivé la mise en place du télétravail : volonté de limiter les effets négatifs de l'éloignement domicile/travail pour les salariés, volonté politique de l'entreprise de développer de nouvelles formes d'organisation du travail, répondre à des situations exceptionnelles (retraits de permis de conduire, grève des transports, enfant malade, salariés aidants...) et développer l'attractivité de l'entreprise.
- Le télétravail semble ainsi avoir un impact positif sur l'engagement des salariés pour 76 % des répondants.
- Le télétravail reste une organisation plébiscitée par les salariés selon les participants du benchmark (92 %).

SYNTHÈSE



Créée en 1947, l'**ANDRH** est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales.
Avec plus de 5 000 membres rassemblé.e.s dans 80 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnel.le.s de la fonction RH en France.

Retrouvez-nous sur www.andrh.fr !

