

Le télétravail prend son envol en France, constate un Livre blanc

21/03/2013 GRH et formation - Marché du travail et emploi - Salaires et conditions de travail

Par Jean-François Rio - Liaisons Sociales

PARIS, 21 mars 2013 - L'émergence des technologies de l'information et de la communication (TIC), des attentes grandissantes de la part des actifs (notamment les jeunes générations) pour plus de flexibilité et d'autonomie dans le travail et la possibilité d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle sont les trois principaux facteurs qui poussent au développement du télétravail en France, selon les auteurs du Livre blanc (1) sur le télétravail et les nouveaux espaces de travail, rendu public jeudi 21 mars.

« 16,7 % de la population active - soit plus de 4 millions de personnes -, travaille en dehors de son bureau plus d'un jour par semaine. La mobilité au travail des actifs français est donc plus élevée qu'il n'y paraît et la France souvent stigmatisée pour son retard sur le sujet semble combler peu à peu ce déficit sur d'autres pays européens précurseurs (UK, Pays-Bas,...) ou encore les États-Unis », constatent les auteurs du Livre blanc, fruit des débats menés dans le cadre du "Tour de France du Télétravail" (2), une manifestation organisée par LBMG Worklabs, Neo-Nomade, OpenScop et Zevillage.net - dont le *Fil AFP Liaisons Sociales* est l'un des partenaires -, qui s'est déroulée du 30 octobre au 18 décembre dernier dans 11 villes étapes.

Le CAC 40 en pointe

En 2012, près de 50 % des entreprises du CAC 40 ont mis en place un programme de mobilité ou de télétravail. Dans la fonction publique, davantage réfractaire, ce sont les conseils généraux (Orne, Lot, Finistère, Puy-de-Dôme, etc.) et des communautés d'agglomération (Angers, Strasbourg...) qui ont le plus développé le travail à distance, constate le Livre blanc.

66 % de télétravailleurs "gris"

Toutefois, alors que le télétravail est inscrit dans le Code du Travail - sans compter un ANI signé par les partenaires sociaux en juillet 2005 - 66 % des télétravailleurs sont des télétravailleurs "gris", des télétravailleurs occasionnels qui évoluent en dehors de toute contractualisation. Une absence de cadrage qui doit interroger les entreprises, note le rapport, qui insiste sur les risques juridiques liés aux accidents du travail, à la durée de travail, à l'inégalité de traitement entre salariés postés et télétravailleurs.

73 % des salariés souhaiteraient télétravailler

« Il n'y a plus d'obstacles juridiques liés au télétravail mais souvent une grande inquiétude liée à la méconnaissance du sujet par les entreprises », témoignait Olivier Fourmann, avocat spécialisé en droit du travail, lors de l'étape lyonnaise du "Tour de France du télétravail". « 73 % des salariés souhaiteraient pourtant télétravailler, remarque Nathanaël Mathieu, président de LBMG Worklabs. Sur ce total, 50 % ont déjà essuyé un refus de leur employeur ».

Selon un rapport du Centre d'analyse stratégique (CAS) paru en 2009, près de 50% des métiers seront pourtant, sous l'impulsion des TIC, potentiellement « télétravaillables » à l'horizon 2015. Toutefois, « les véritables critères de choix et de décision ne résident pas tant dans les métiers exercés que dans d'autres facteurs : la capacité et l'envie du candidat télétravailleur à travailler à distance et de manière autonome ; le degré de confiance établi entre cette personne et son manager ». « On passe d'un management de contrôle à un management de confiance », glisse Xavier de Mazenod, fondateur du site Zevillage.net.

Une économie annuelle de 1 593 euros par télétravailleur

Les témoignages recueillis lors du "Tour de France du télétravail" mettent par ailleurs en avant des retours très positifs de la part des responsables RH comme des managers. Au-delà du taux de satisfaction élevé des salariés et de l'amélioration de la qualité de vie, les entreprises constatent une augmentation de productivité ressentie par les télétravailleurs et dans une moindre mesure par leurs managers.

« En l'absence d'optimisation immobilière et de prise en compte financière des effets indirects du télétravail (baisse du turn-over et du taux d'absentéisme, augmentation de la productivité), les entreprises réfléchissent souvent plus en termes de dépenses que de bénéfices, ce qui tend à freiner certains déploiements du télétravail. Elles semblent aujourd'hui avoir pris conscience de l'utilité de définir des indicateurs permettant d'évaluer l'intérêt du télétravail par rapport aux objectifs stratégiques », expliquent les auteurs.

Dans le cadre de son expérimentation télétravail, le Conseil Général du Lot a ainsi calculé une économie annuelle de 1 593 euros par télétravailleur grâce aux trajets évités. Même conclusion chez la SSII Steria, où le suivi du programme télétravail par Christian Andrieu, DRH de la région Ouest, montre une économie de 1 500 euros par salarié liée à la diminution des transports.

Une meilleure qualité de vie

Côté télétravailleurs, cette pratique semble faire l'unanimité. Dans leur très grande majorité, ils ne souhaitent pas revenir au bureau. Les télétravailleurs gagnent de l'autonomie dans l'organisation de leur travail, de la liberté et donc, d'une manière générale, une meilleure qualité de vie. Selon le Livre blanc, « les télétravailleurs gèrent mieux que les autres leur équilibre vie privée-vie professionnelle, à condition que ce point soit pris en compte par l'employeur au moment de la mise en place du télétravail ».

Points de vigilance

Parmi les points de vigilance lors de la mise en œuvre du télétravail, le rapport cite notamment le risque de l'isolement du télétravailleur (et donc de la perte de contact avec le collectif de travail). D'où l'intérêt de limiter le nombre de jours hors de l'entreprise et de consacrer les jours sur site comme des moments tournés vers l'échange et la collaboration. « 34 % des télétravailleurs exercent cette pratique de 1 à 2 jours par semaine ; 14 % de 3 à 4 jours, 15 % à plein temps et 37 % une à deux fois par mois », indique Nathanaël Mathieu.

Pour les entreprises, ce mode d'organisation du travail constitue un véritable « changement culturel », admet le Livre blanc. « Pour permettre ces changements, il faudra de plus en plus se tourner vers un management par objectif plutôt que présentiel ; faire du travail à distance un projet stratégique et non un simple programme RH ; aborder des sujets globaux d'immobilier, de ressources humaines, de transport

et d'usages technologiques; traiter de pair les sujets de la mobilité et du télétravail. » « Dans la majorité des cas, indique le responsable de LBMG Worklabs, la mise en place du télétravail a permis de lever les freins. »

L'essor des tiers lieux

Le "Tour de France du télétravail" a par ailleurs été l'occasion de constater le développement exponentiel des tiers lieux sur le territoire national. Espaces de coworking dans les centres villes ou télécentres dans les zones rurales ou périurbaines, ces tiers lieux - 160 en France contre un seul en 2008 - restent cependant sous-utilisés. Ils constituent néanmoins le refuge des travailleurs indépendants et restent une « alternative au travail à domicile », selon Xavier de Mazenod. « Ils participent également à une stratégie de repeuplement des territoires », souligne Jean-Baptiste Roger, directeur de La Fonderie, l'agence numérique qui œuvre pour la région Ile-de-France.

(1) Livre blanc national sur le télétravail et les nouveaux espaces de travail - Tour de France du télétravail 2012 : <http://tinyurl.com/buwg8v7>

"Tour de France du télétravail" : <http://tinyurl.com/ch55qxc>

Enquête nationale sur le télétravail [infographie] : <http://tinyurl.com/cf9s53v>

© 2009-2013 AFP-Liaisons