

**Yves Lasfargue
Sylvie Fauconnier**

Télétravail salarié : *Comment concilier liens de subordination et marges de liberté ?*

*Résultats de l'enquête 2015
sur les impacts du télétravail réel
et les évolutions des conditions de vie
des salarié(e)s*

Enquête réalisée avec le soutien de la CFDT Cadres



ENQUÊTE OBERGO 2015 : SYNTHÈSE DES CONCLUSIONS

Télétravail salarié : comment concilier liens de subordination et marges de liberté ?

Cette nouvelle enquête porte sur les conditions de travail et de vie des salarié(e)s qui ont une expérience RÉELLE du télétravail à domicile (enquête sur questionnaire + entretiens oraux). Les trois premières enquêtes de l'OBERGO en 2010, 2012 et 2013 ont permis de dresser la liste des conditions de réussite du télétravail concernant les salarié(e)s et les entreprises.

Cette quatrième enquête confirme les résultats des enquêtes précédentes sur les impacts concernant la qualité de vie au et hors travail et permet d'approfondir les raisons pour lesquelles le télétravail à domicile est synonyme de liberté. Elle met en valeur les propositions des télétravailleurs pour améliorer la souplesse du télétravail.

Une confirmation en 2015: «Meilleure qualité de vie malgré un temps de travail plus long»

Les principaux impacts positifs induits par le télétravail sont :

- *meilleure qualité de leur vie personnelle (travail + hors travail) : 94% des réponses pour les femmes et 95% pour les hommes*
- *meilleure qualité de vie familiale : 90% pour les femmes et 89% pour les hommes*
- *meilleure répartition « temps professionnels/sociaux/familiaux/personnels » : 88% (le temps « gagné » sur le trajet du soir donne plus de possibilités)*
- *diminution du stress et de la fatigue physique liés aux transports : 87%*

Les impacts négatifs sont partagés par un moins grand nombre de télétravailleurs mais sont la confirmation de l'existence du paradoxe du télétravail: « Plus de temps de travail/ Meilleure qualité de vie » :

- *Augmentation de leur temps de travail : 61% (temps du trajet du matin « échangé » contre temps de travail)*
- *Augmentation des coûts personnels liés à l'activité professionnelle: 27%*
- *Augmentation de la charge de travail ressentie : 15%*

Télétravail salarié à domicile = synonyme de liberté

Mais ce qui est le plus intéressant dans cette quatrième enquête est la mise en valeur les grandes raisons pour lesquelles le télétravail à domicile est synonyme de liberté pour les salariés, ne serait-ce qu'un jour par semaine.

C'est d'abord la liberté d'échapper aux contraintes des transports (horaires, grèves, pannes, bouchons,...) mais c'est surtout la possibilité de concilier, certes de manière limitée, marges de liberté et contraintes de la subordination caractéristique du contrat de travail salarié:

- liberté de choisir l'utilisation du temps de trajet domicile/bureau « gagné » en décalant les horaires de travail: en général en commençant à travailler plus tôt le matin et en étant disponible plus tôt le soir.
- liberté de travailler seule(e)
- liberté d'organiser son lieu de travail dans un environnement familial et de ne plus subir les contraintes du travail collectif, en particulier dans les *open spaces* (bruit, interruptions permanentes induites par la présence physique des collègues et de la hiérarchie, harcèlement ressenti,...)
- liberté, peu utilisée dans la pratique mais symboliquement importante, de pouvoir faire certaines activités, sans besoin d'autorisation, favorisant la vie individuelle (visite médicale, banque...) ou la vie familiale (conduite à l'école, petites maladies, ...)

Le télétravail en télécentre offre moins de possibilités de liberté.

Tendance à la « rigidification » du télétravail : plus de souplesse est demandée pour mieux concilier marges de liberté et contraintes de la subordination

Le télétravail est de plus en plus règlementé par le biais de la loi, des accords collectifs, des contrats écrits de télétravail et de la jurisprudence.

Cette évolution a des effets positifs : l'arbitraire, qui sévissait dans le « télétravail noir », recule. C'est le cas, par exemple, dans la gestion de l'acceptation ou le refus du télétravail par l'encadrement de proximité, dans la gestion de la charge de travail, dans la gestion des accidents du travail ou dans le remboursement des frais induits par le télétravail.

Mais on constate du même coup une certaine tendance à la « rigidification » des modalités du télétravail qui s'accompagnent de trois demandes croissantes d'une grande partie des télétravailleuses et télétravailleurs qui apparaissent dans l'enquête OBERGO 2015 :

1 - Plus de souplesse dans le choix du nombre de jours de télétravail : nombreux sont celles et ceux qui aimeraient télétravailler 2 jours de télétravail par semaine alors que l'accord d'entreprise ou le contrat fixe souvent une limite de 1 jour par semaine.

2 – Plus de souplesse dans la gestion des jours de télétravail : un jour de télétravail supprimé à cause de réunions mal programmées ou de la gestion d'urgences imprévisibles devrait pouvoir être « rattrapé » dans les semaines suivantes.

3 – Plus de souplesse dans la programmation des jours de télétravail qui est souvent considérée comme immuable sur une année.

Même si la réussite du télétravail repose sur la confiance, comme l'ont mis en valeur les enquêtes OBERGO, le contrat de télétravail est un contrat de salarié reposant d'abord sur la subordination, c'est la souplesse dans la gestion du télétravail qui permettra de mieux concilier contraintes de la subordination et marges de libertés.

Résultats de l'enquête annuelle OBERGO 2015 sur les impacts sociaux du télétravail

« Télétravail : comment concilier liens de subordination et marges de liberté ?

»

Rapport d'Yves Lasfargue et Sylvie Fauconnier
(Rapport disponible sur le site <http://www.ergostressie.com>.)

Enquête 2015 sur les impacts du télétravail réel et les évolutions des conditions de vie des salarié(e)s réalisée par l'OBERGO (Observatoire du télétravail et de l'ERGOSTRESSIE) avec le soutien de la CFTD Cadres

Informations sur ce rapport : Yves LASFARGUE, directeur de l'OBERGO

+33 (0)6 81 01 98 72 yves.lasfargue@wanadoo.fr

<http://www.ergostressie.com/>

Sommaire

Synthèse des conclusions de l'enquête

Éditorial

1 - Les résultats détaillés de l'enquête OBERGO 2015 sur les impacts du télétravail salarié REEL 9

1 - 1	Présentation de l'enquête	9
1 - 2	Domaines sur lesquels le télétravail a des impacts positifs	10
1 - 3	Domaines sur lesquels le télétravail a des effets négatifs	13
1 - 4	Domaines pour lesquels le télétravail a peu d'impacts	16

2 – Télétravail et marges de liberté dans la gestion du temps : les télétravailleuses et télétravailleurs travaillent- ils à d'autres moments que les autres salarié(e)s ? 18

2 - 1	Quelle est la durée de travail pendant la ou les journées de télétravail ?	18
2 - 2	Quelles sont les marges de libertés dans leur temps de travail qu'utilisent les télétravailleuses et télétravailleurs ?	19
2 - 2 - 1	Paroles de télétravailleuses et de télétravailleurs sur le choix et l'amplitude des horaires	20
2 - 2 - 2	Paroles de télétravailleuses et de télétravailleurs sur le choix des jours de la semaine : une demande de plus de souplesse	22
2 - 2 - 3	Paroles sur le télétravail et travail du samedi/dimanche	24
2 - 3	Quel type de travail pendant la ou les journées de télétravail ? Qualité ? Productivité ?	26

3 – Présentation du test d'auto-orientation GPS-Télétravail. 29

Sur les 59% de salariés demandant le télétravail qui pourra vraiment être à l'aise en télétravaillant ?

ANNEXE 1

Caractéristiques de l'échantillon de l'enquête OBERGO 2015 sur le télétravail salarié REEL 31

ANNEXE 2

Liste des accords d'entreprise sur le télétravail au 1^{er} avril 2015: 68 accords, chartes, conventions ou règlements 35

Qui a réalisé cette enquête ?

Les entretiens, le sondage sur Internet et la synthèse ont été réalisés dans le cadre de l'OBERGO (Observatoire des conditions de travail et de l'ERGOstressie) par :

* **Yves LASFARGUE**, chercheur et créateur de l'OBERGO, spécialiste de l'étude des évolutions des métiers et des conditions de travail liées aux technologies de l'information. Auteur d'une quinzaine de livres et rapports sur les conséquences sociales des TIC.

* **Sylvie FAUCONNIER**, chercheuse spécialiste des métiers, responsable pendant de nombreuses années de l'observatoire des métiers d'une grande entreprise de télécommunications. Auteur de guides sur les métiers de l'Internet et du multimédia, et sur l'évolution des métiers des centres d'appels.

OBERGO (Observatoire du télétravail et de l'ERGOstressie)

Centre de recherche et d'information sur les évolutions de métiers et les conditions de travail liées aux technologies de l'information.

7 rue de l'Arbre aux 40 écus – 92390 Villeneuve-la-Garenne

yves.lasfargue@wanadoo.fr Site internet : <http://www.ergostressie.com>

Téléphone +33 (0)6 81 01 98 72

Mettre de la souplesse et de la flexibilité dans les accords de télétravail doit être une des priorités des organisations syndicales

Pour la CFDT Cadres, le télétravail a toujours été perçu comme une opportunité pour les salariés et les résultats de l'enquête Obergo 2015, comme ceux des enquêtes précédentes, le confirment : les salariés en télétravail disent à plus de 95% que cette organisation améliore la qualité de leur vie personnelle.

Mais opportunité ne signifie pas qu'il faille se lancer « tête baissée » et sans réflexion dans ce mode de travail car, si les bénéficiaires sont là, il faut aussi tenir compte de ce que le télétravail nous dit de la situation des salariés au travail.

Certains y trouvent en effet un intérêt pour fuir une situation devenue parfois intenable : temps et conditions de transports difficiles à supporter au quotidien, conditions de travail difficiles en entreprise avec la mise en place irraisonnée des *open spaces* bruyants ... Si le télétravail peut apparaître comme un avantage pour pallier ces situations, il ne le fait que partiellement (1 à 3 jours par semaine) et ne saurait empêcher les collectivités et les entreprises de prendre leurs responsabilités pour améliorer la situation.

Ces salariés nous parlent aussi d'un temps de travail qui s'allonge en télétravail mais d'une charge qui reste relativement stable. Pour la CFDT Cadres, s'il est important de pouvoir encore aujourd'hui mesurer le temps de travail des salariés –et plus spécifiquement des cadres en forfait jours - à minima pour garantir leur temps de repos, c'est d'abord la charge de travail qu'il nous paraît important d'analyser. Car, si elle est plus difficile à mesurer du fait de son caractère subjectif (contrairement au temps qu'il est plus facile d'évaluer), c'est elle qui impacte plus fortement les salariés. Il est dès lors important que le salarié en télétravail trouve dans son entreprise des moyens de s'exprimer sur sa charge. Car l'isolement parfois pointé du doigt par les télétravailleurs peut, par manque de visibilité du management, mettre les salariés en souffrance face à cette charge.

Si la plupart des répondants n'ont pas eu trop de difficultés à obtenir un ou plusieurs jours de télétravail, il nous paraît important de souligner trois points :

- Comme dans les précédentes enquêtes nous observons encore une réticence plus ou moins avouée par le management intermédiaire d'accorder du télétravail à leur équipe alors même que la Direction a signé un accord télétravail avec les organisations syndicales. Diversité de point de vue managérial qu'il n'est pas facile d'expliquer aux salariés demandeurs de ce mode d'organisation. Pour la CFDT Cadres, il est nécessaire d'effectuer un travail de pédagogie auprès de ces managers pour les rendre moins « frileux » devant le télétravail.
- Les télétravailleurs se sont bien appropriés cette nouvelle organisation du travail : s'il s'agissait au début de faire son travail comme on l'aurait fait dans les locaux de l'entreprise, on voit que les télétravailleurs organisent de plus en plus leur travail en fonction des lieux où ils vont se trouver dans la semaine : on ne va plus au bureau travailler mais, en fonction du lieu où on se trouve, exercer les tâches compatibles avec ce lieu (à la maison pour la concentration, au bureau pour le collaboratif).
- Les télétravailleurs apprécient la souplesse offerte par le télétravail ...mais ont du mal avec la rigidité de son organisation : difficulté de reporter les jours non télétravaillés, impossibilité souvent d'avoir des jours flottants dans la semaine plutôt que des jours fixes imposés par avenant... Mettre de la souplesse et de la flexibilité dans les accords

doit être une des priorités des organisations syndicales négociatrices, organisations syndicales encore parfois trop frileuses vis-à-vis du télétravail.

Le développement du télétravail dans les années à venir ne fait aujourd'hui plus aucun doute : écouter la parole de ces télétravailleurs qui seront de plus en plus nombreux demeurera une priorité forte pour la CFDT Cadres. Les enquêtes comme celle réalisée par Obergo ont encore de belles années devant elles...

Jérôme CHEMIN
Secrétaire national en charge des questions liées au numérique
CFDT Cadres

<http://www.cadrescfdt.fr/>

1 - Les résultats détaillés de l'enquête OBERGO 2015 sur le télétravail salarié RÉEL

1 - 1 Présentation de l'enquête

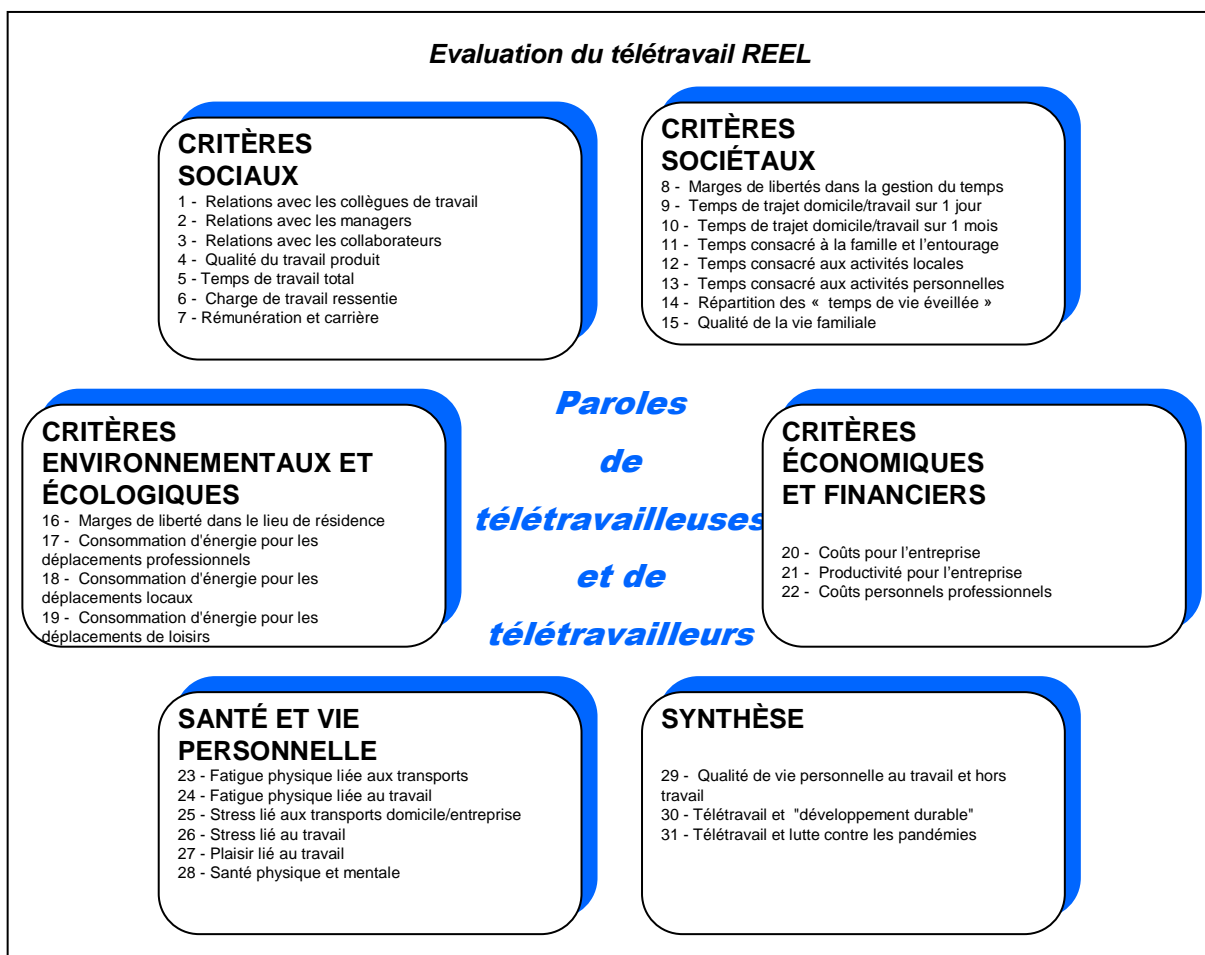
Cette enquête a été réalisée d'octobre 2014 à mars 2015: c'est la quatrième enquête de ce type réalisée par l'OBERGO.¹ Elle s'appuie sur 444 réponses (dont 406 venant de salariés travaillant en télétravail à domicile) à un questionnaire interactif de 31 questions.

Parmi les 406 réponses de salariés, 253 comportaient un commentaire écrit qui détaillait :

- le sentiment de chaque télétravailleuse et télétravailleur sur ses conditions de travail personnelles
- les conseils sur la réussite du télétravail.

Ces questionnaires ont été complétés par 15 entretiens oraux directs très approfondis

Comme en 2010, 2012 et 2013, cette enquête avait pour but de demander aux salarié(e)s concerné(e)s d'évaluer les évolutions que leur ont apportées le télétravail en utilisant les critères traditionnels de jugement du développement durable (critères sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques) et sur les impacts sur leur santé et vie personnelle.

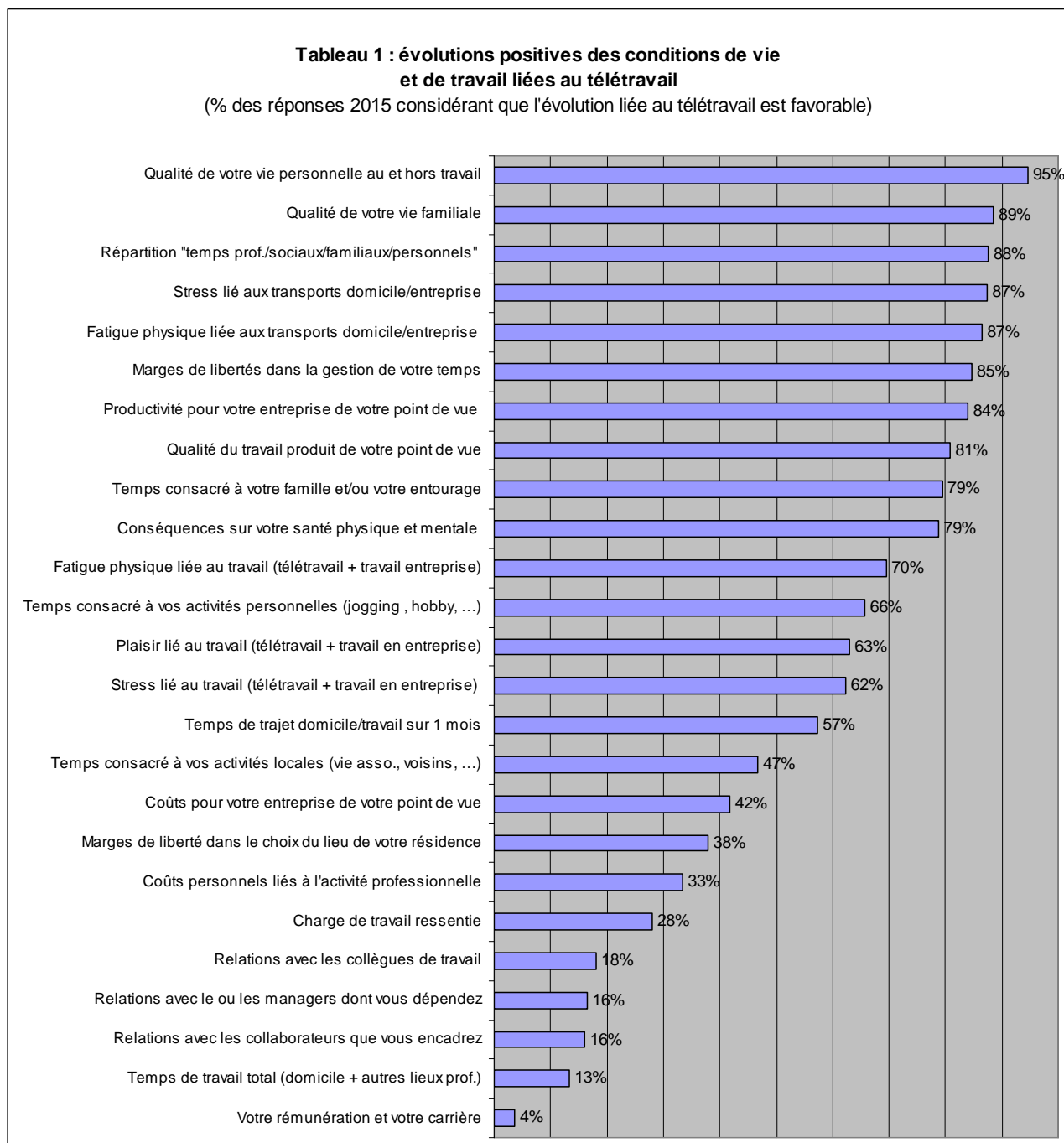


L'échantillon des salarié(e)s qui ont accepté de participer à l'enquête est très varié (genre, âge, situation de famille, localisation,...). Il est en très grande partie composée de cadres, notamment de cadres travaillant dans l'informatique et 85% sont volontaires à 100% pour le télétravail (voir la composition de l'échantillon en annexe).

¹ Les résultats des trois premières enquêtes OBERGO de 2010, 2012 et 2013 sont téléchargeables sur le site <http://www.ergostressie.com/>

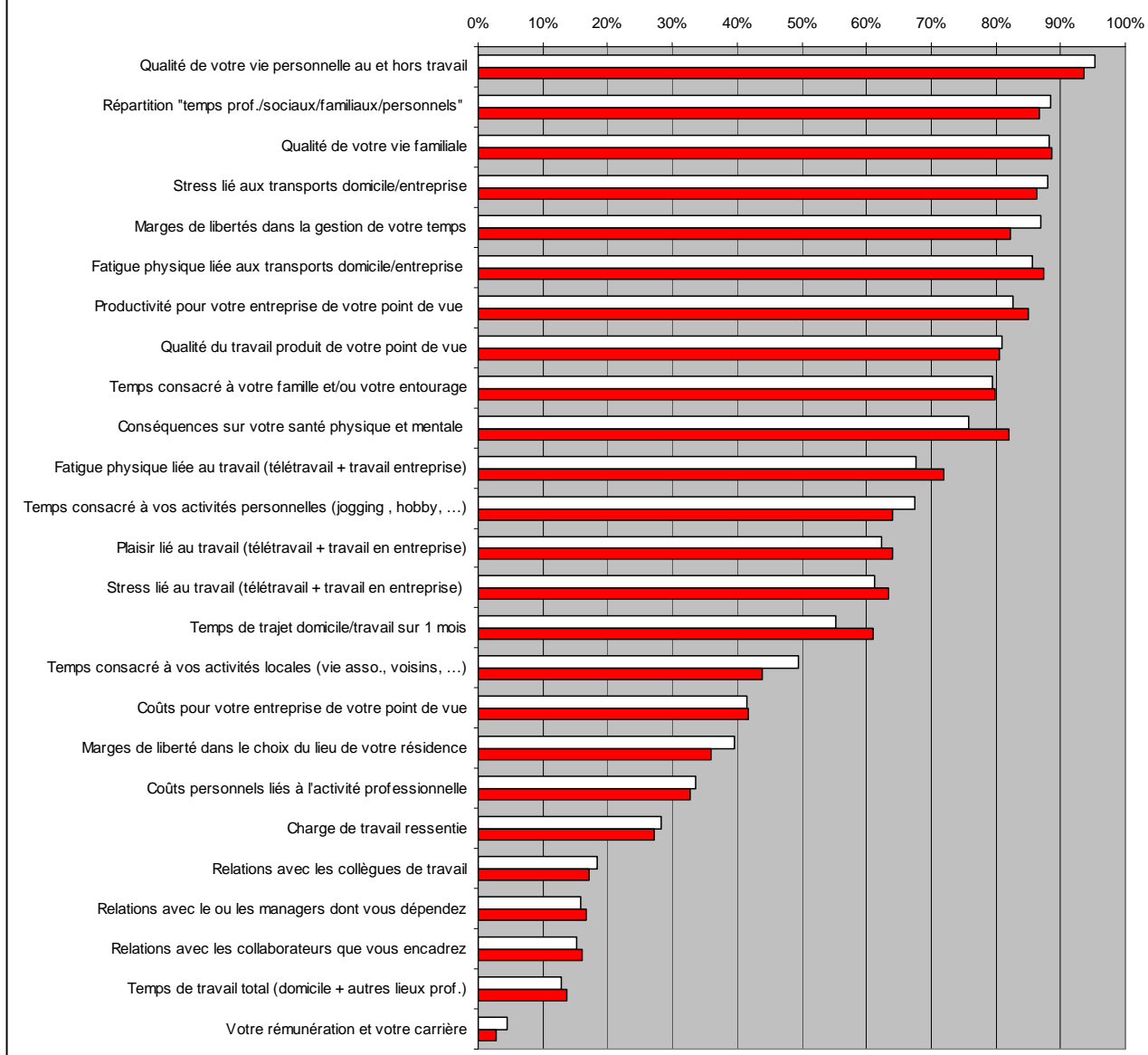
1 - 2 Domaines sur lesquels le télétravail a des impacts positifs sur les conditions de travail

En répondant au questionnaire de l'enquête, la télétravailleuse ou le télétravailleur indique, en partant de son expérience personnelle, son appréciation sur l'évolution entre la situation "organisation traditionnelle" et la situation "organisation télétravail". L'évolution peut être positive, négative ou neutre.



On peut voir sur le tableau 1 bis ci-après que les différences d'analyses entre femmes et hommes sont très faibles. L'échantillon de l'enquête est composé de 53 % d'hommes et 47 % de femmes (voir en annexe).

**Tableau 1 bis : évolutions positives des conditions de vie
et de travail liées au télétravail**
(% des réponses 2015 considérant que l'évolution liée au télétravail est favorable)
(en rouge : réponses Femmes - en clair : réponses Hommes)



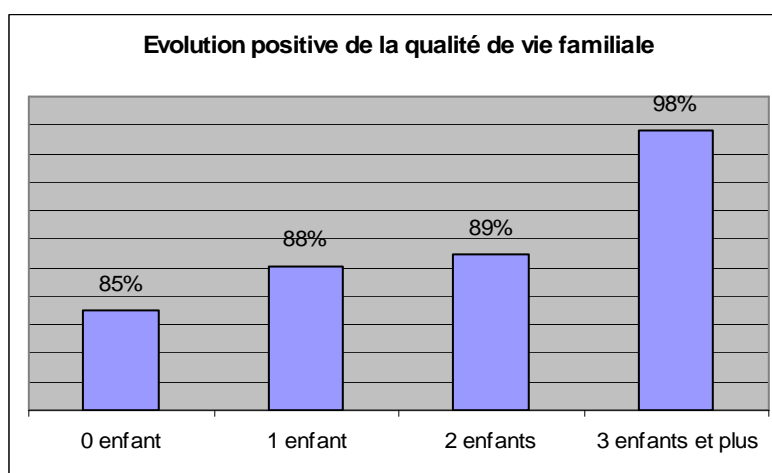
On voit que le télétravail apparaît, pour la plupart des télétravailleuses et télétravailleurs, comme étant une source d'améliorations dans les domaines suivants : vie personnelle et familiale, stress et fatigue, qualité du travail.

Vie personnelle et vie familiale

- *qualité de leur vie personnelle (travail + hors travail) : 95% des réponses*
- *qualité de vie familiale : 89%*
- *répartition « temps professionnels/sociaux/familiaux/personnels » : 88%*
- *Productivité (84%) et qualité du travail produit (81%)*

Bien que le télétravail soit presque toujours « à temps partiel » (1 ou 2 jours par semaine pour une moyenne de 1,84 jour par semaine dans notre enquête), l'évolution favorable de la vie personnelle et familiale est largement confirmée par les entretiens individuels qui l'expliquent par des horaires plus favorables pour la famille (le soir, heure de rentrée moins tardive) et des marges liberté pour la vie

avec les enfants (conduite à l'école, visites médicales, petites maladies, ...) (voir chapitre 3). Tous les télétravailleurs et télétravailleuses insistent sur le fait qu'il est impossible de télétravailler à la maison en présence des enfants mais reconnaissent les marges de liberté possibles. Cela explique en partie pourquoi plus le nombre d'enfants est élevé, plus la satisfaction liée au télétravail est grande.



Stress et fatigue physique

- *diminution du stress liés aux transports : 87%*
- *diminution de la fatigue physique liée aux transports : 87%*
- *conséquences sur votre santé physique et mentale : 79%*

Lors des entretiens individuels, les télétravailleurs insistent sur les conséquences positives de ne plus avoir à effectuer le trajet domicile-bureau (... même si cela ne concerne qu'un jour par semaine) en particulier les jours de grève des transports ou de perturbations météorologiques.

Qualité du travail et productivité

- *amélioration de leur productivité pour l'entreprise : 84% selon leur point de vue*
- *qualité du travail produit : 81% selon leur point de vue*

Trois explications : d'une part, la diminution des interruptions pendant le travail à domicile (interruptions des collègues, de la hiérarchie, ...) la diminution des conversations téléphoniques et des mails². D'autre part, un meilleur confort général (en particulier par rapport aux *open spaces*). Enfin, l'allongement de la durée du travail le jour du télétravail (voir les paroles de télétravailleuses et de télétravailleurs à ce sujet au paragraphe 3-3).

Télétravail = sensation de liberté

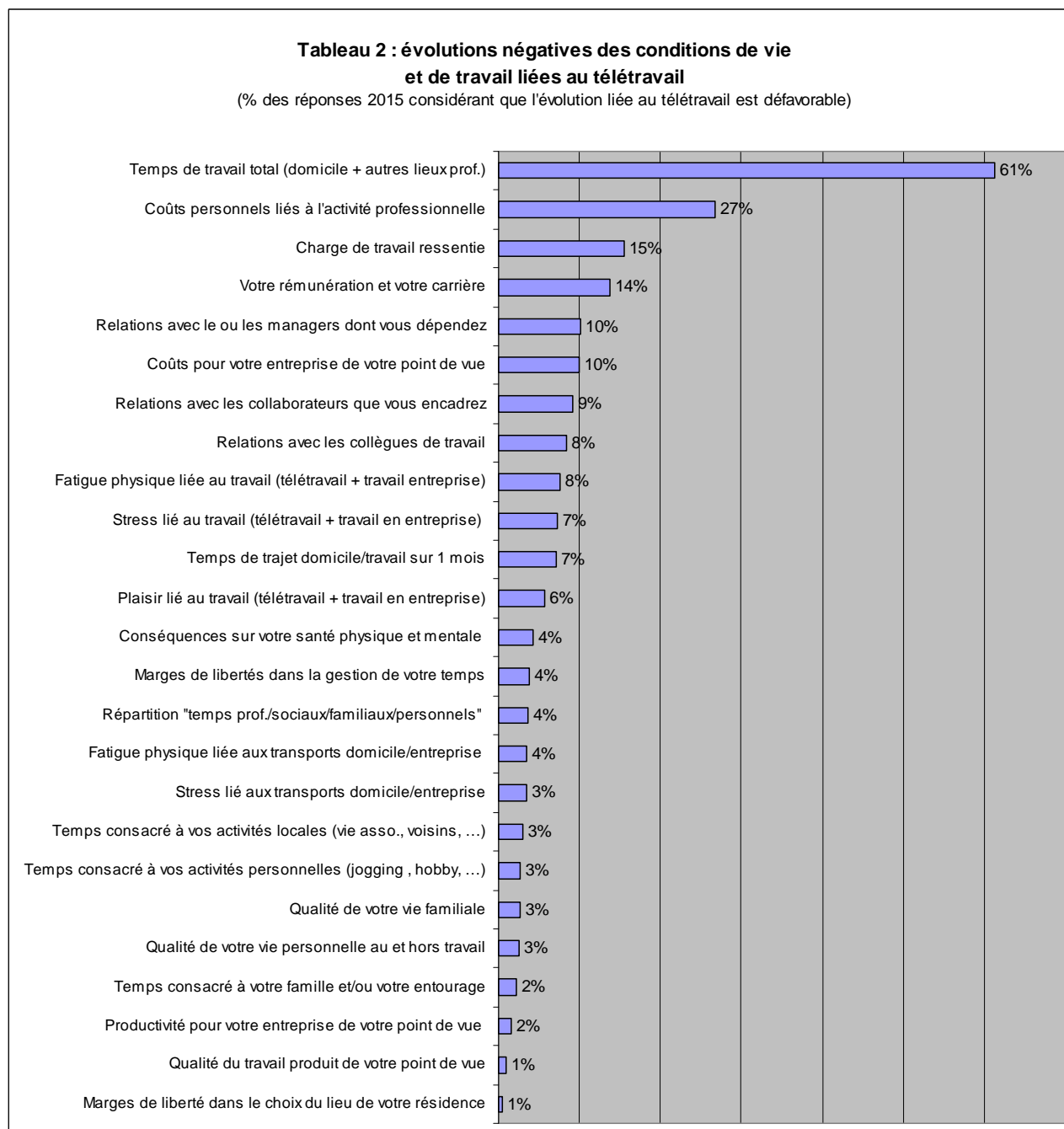
De l'analyse des réponses aux questionnaires et des entretiens individuels, la conclusion la plus évidente est que aux yeux de la majorité des télétravailleuses et des télétravailleurs est : « Télétravail = sensation de liberté » même si le télétravail se limite à 1 jour par semaine.

Évidemment cela ne veut pas dire qu'il n'existe pas de télétravailleuses et de télétravailleurs non volontaires et non satisfaits ... mais ils sont probablement plus réticents à participer à des enquêtes car il est toujours difficile d'accepter de dire, quand on est salarié, que l'on n'est pas d'accord avec ce qui apparaît comme étant lié aux « nouvelles technologies ».

D'autre part, les salarié(e)s non satisfaits du télétravail ont probablement fait jouer la clause de réversibilité.

² Cette diminution souvent confirmée dans les entretiens oraux semblent venir du fait que les collègues et la hiérarchie ont tendance à envoyer moins de messages vers le domicile.

1 - 3 Domaines sur lesquels le télétravail a des impacts négatifs sur les conditions de travail

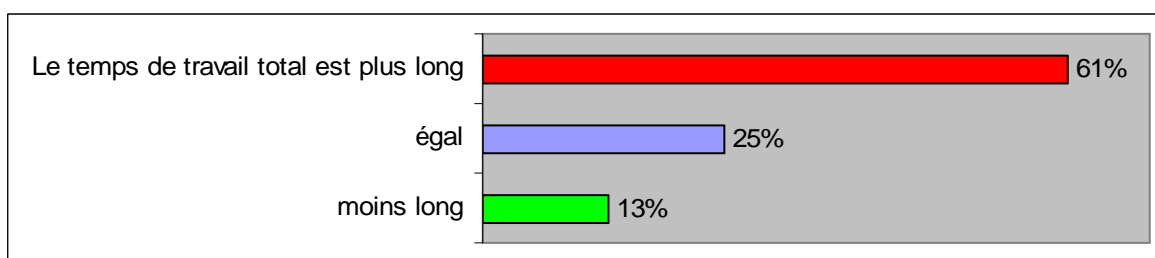


Les télétravailleuses et télétravailleurs qui ont participé à cette enquête étant en majorité très favorables au télétravail, les difficultés et les contraintes qu'ils mettent en valeur sont donc particulièrement intéressants à prendre en compte ... car les enquêtés ne sont pas suspects d'être des « anti-télétravail primaires ».

Le télétravail apparaît comme ayant des impacts négatifs dans deux domaines suivants : temps et charge de travail d'une part, et coûts, rémunération et carrière d'autre part.

Temps et charge de travail

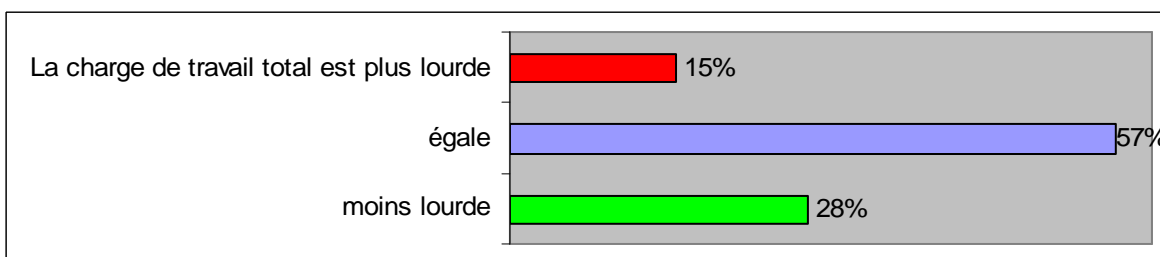
- *Augmentation de leur temps de travail : 61%*
- *Augmentation de la charge de travail ressentie : 15%*



Les entretiens individuels permettent de mettre en valeur les principales causes de cette augmentation du temps de travail qui concerne les jours de télétravail (voir les paroles de télétravailleuses et de télétravailleurs à ce sujet au paragraphe 3-2) :

- échange du temps de trajet « gagné » contre du temps de travail
- diminution des pauses dans la journée
- diminution du temps de repas
- sentiment de culpabilisation par rapport aux autres salariés...
-

Quel est le rôle de la charge de travail ? Certes cette charge augmente comme pour beaucoup de salariés³, mais la charge spécifiquement liée au télétravail tend à être moins fréquente que dans les enquêtes précédentes. C'est la conséquence de la plus grande diffusion des contrats de télétravail qui précisent toujours, suite aux accords d'entreprises, que « la charge de travail du télétravailleur doit être identique à celle des autres salariés ».



Il est important de constater que parmi les 61% qui estiment que leur temps de travail a augmenté, 87% considèrent que la qualité de leur vie familiale s'est améliorée et 93% que la qualité de leur vie au et hors travail s'est améliorée.

C'est dire que la majorité ne trouve pas « anormale » cette augmentation du temps de travail.

Réussir le télétravail en 2015 c'est accepter de supporter les exigences du paradoxe « plus de temps de travail/ plus de qualité de vie » déjà mis en valeur dans les enquêtes OBERGO de 2010, 2011, 2013.

Coûts, rémunération et carrière

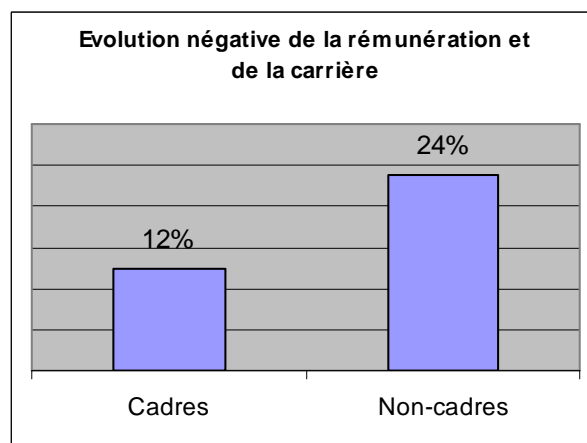
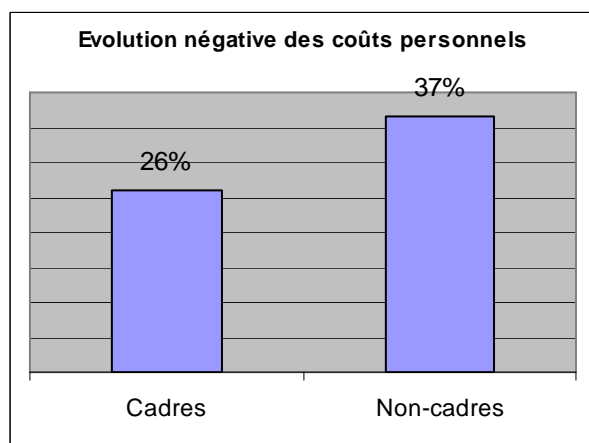
- Augmentation des coûts personnels liés à l'activité professionnelle: 27%
- Rémunération et carrière : 14% (mais 83% des télétravailleurs pensent que le télétravail n'a pas d'effets sur la rémunération et la carrière)

Les entretiens individuels permettent de mieux comprendre les raisons de ces évolutions qui sont beaucoup plus ressenties par les non-cadres que par les cadres

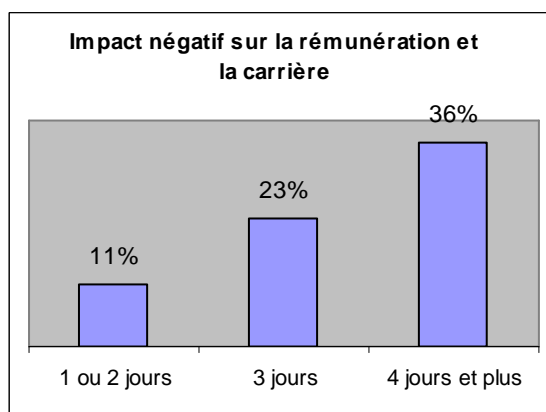
- Faible remboursements des dépenses liées au télétravail : ces remboursements se limitent, en général, à 50% de l'abonnement ADSL et à une prime (soumise à charges sociales et

³ Enquête du Ministère de l'emploi – DARES Analyse n°049 – Juillet 2014

impôts) de 2 à 5 € par jour de télétravail pour prise en charge des autres frais (chauffage, électricité, ...). Seuls quelques accords prévoient des remboursements quotidiens plus généreux sur facture et parfois des remboursements de frais d'installation.



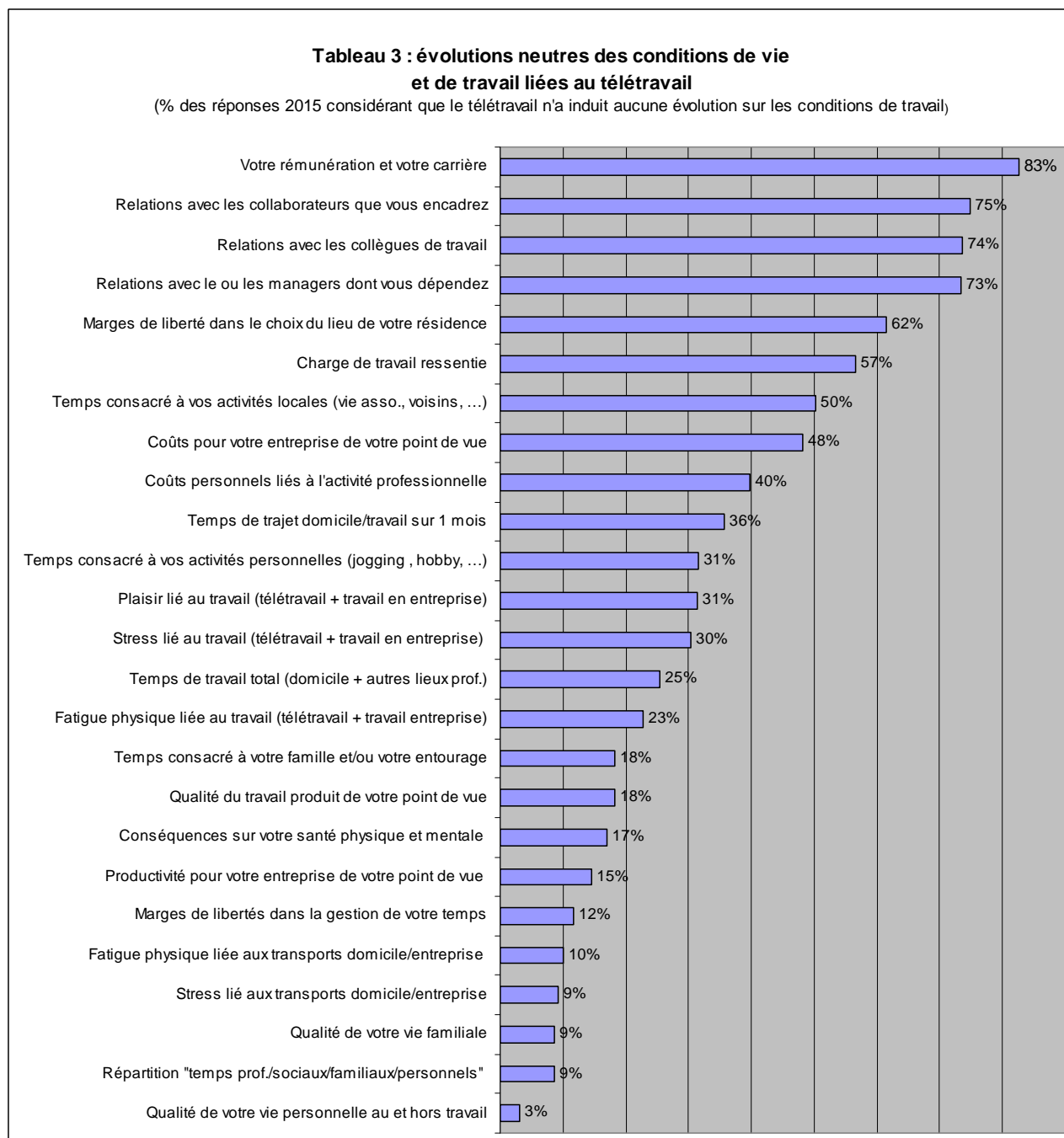
L'impact négatif est ressenti comme étant plus important quand le nombre de jours de télétravail est élevé : « loin des yeux, loin du cœur ? »



« Je suis salariée en télétravail à 100% à mon domicile depuis 12 ans comme webmaster. Cette formule me convient parfaitement mais j'en ai payé le prix cher. Depuis que j'ai fait ce choix de vie je n'ai pas de progression de salaire, je suis passée à côté de toutes les promotions. Beaucoup de difficultés à faire comprendre la masse de travail que je fais chaque jour et à me faire rembourser les frais de ligne de tel, abonnement internet, mon employeur ne me les rembourse que partiellement et ne me donne rien pour les frais de travail à mon domicile, repas etc... » (Femme, 55 ans, webmaster, 2 enfants).

Il faut remarquer que cet impact négatif n'est mis en valeur que par un faible pourcentage de répondants, et que 85% estiment que leur situation de télétravail n'a pas d'impact sur la rémunération et la carrière (voir tableau 3 page suivante).

1 - 4 Domaines sur lesquels le télétravail a des impacts neutres sur les conditions de travail



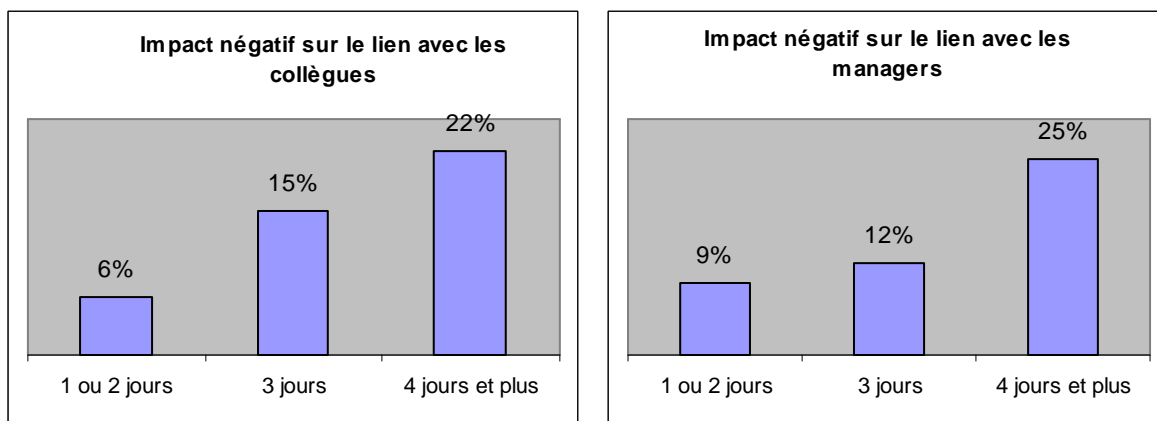
Le télétravail apparaît comme ayant peu d'effets dans les domaines suivants (voir tableau 3) :

- *Rémunération et évolution de carrière* : 83%
- *Relations avec les collaborateurs que vous encadrez* : 75%
- *Relations avec les collègues* : 74%
- *Relations avec le ou les managers dont vous dépendez* : 73%

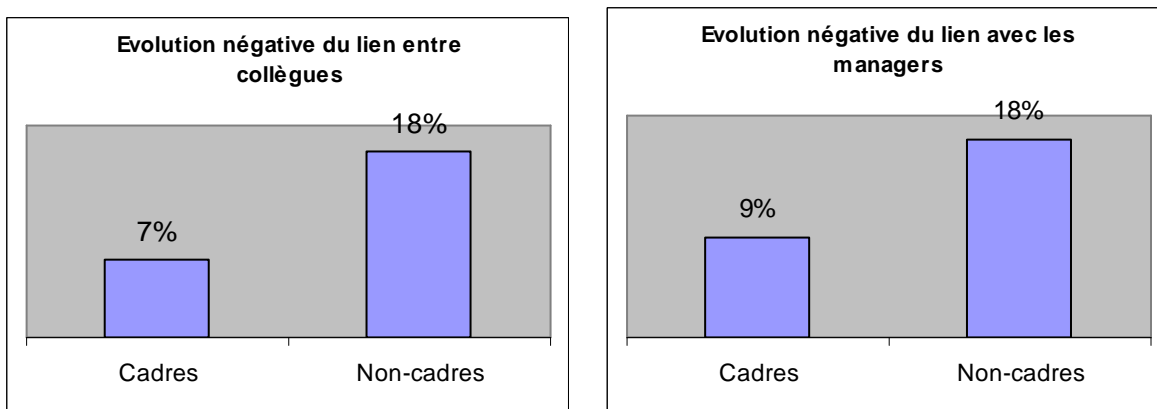
Les effets du télétravail sur les liens sociaux semblent donc assez faibles et dépendent de 2 facteurs : la durée du télétravail par semaine et la position hiérarchique.

Peu d'impacts sur le lien social si le télétravail se limite à 1 ou 2 jours par semaine (la durée moyenne dans notre échantillon est de 1,84 jours/semaine) puisque 6% seulement des télétravailleuses et des télétravailleurs ressentent cet impact négatif.

Par contre l'impact sur le lien social croit rapidement avec le nombre de jours de télétravail par semaine :



La position hiérarchique modifie aussi l'effet de cet impact : les non-cadres ressentent beaucoup plus l'évolution défavorable du lien social que ce soit avec les collègues ou les managers.



Réussir le télétravail en 2015 c'est limiter la durée du télétravail à 1 ou 2 jours par semaine.

2 - Télétravail et marges de liberté dans le choix des horaires : les télétravailleuses et télétravailleurs travaillent-ils à d'autres moments que les autres salarié(e)s ?

Comment les télétravailleuses et télétravailleurs salariés arrivent à utiliser les marges de liberté offertes par le télétravail dans le cadre de ce lien de subordination⁴ qui subsiste évidemment même s'il est moins visible ?

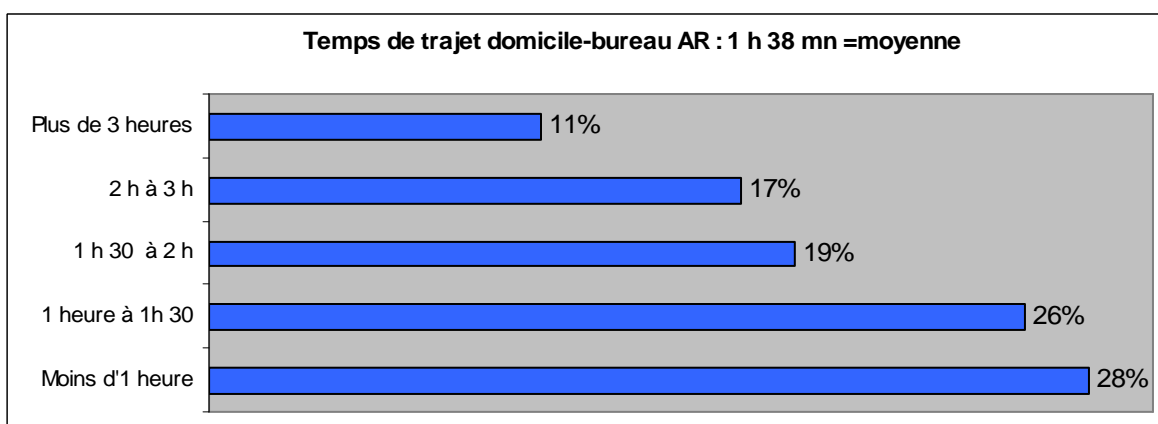
Par la réponse aux questionnaires écrits et par les entretiens personnalisés oraux, l'enquête 2015 permet de réfléchir à cette question en abordant 3 interrogations concernant le travail des salariés pendant leur temps de télétravail :

- Quelle est la durée de travail pendant la ou les journées de télétravail ?
- Quelles sont les marges de libertés dans leur temps de travail qu'utilisent les télétravailleuses et télétravailleurs ?
- Quel type de travail pendant la ou les journées de télétravail ? Qualité ? Productivité ?

2 - 1 - QUELLE EST LA DUREE DE TRAVAIL PENDANT LA OU LES JOURNEES DE TELETRAVAIL ?

Si 61% des enquêtés pensent que leur temps de travail est plus long, 25% pensent que le télétravail n'a pas changé ce temps et 13% constatent que leur temps de travail est plus court.

Dans les entretiens oraux, il apparaît que, pour, cette augmentation de la durée du travail vient du fait que beaucoup de télétravailleuses et télétravailleurs travaillent pendant le temps « gagné » sur le temps de transport, en particulier le matin.

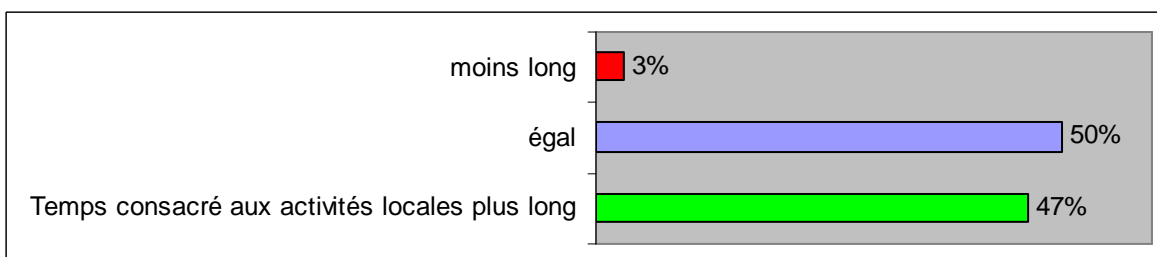
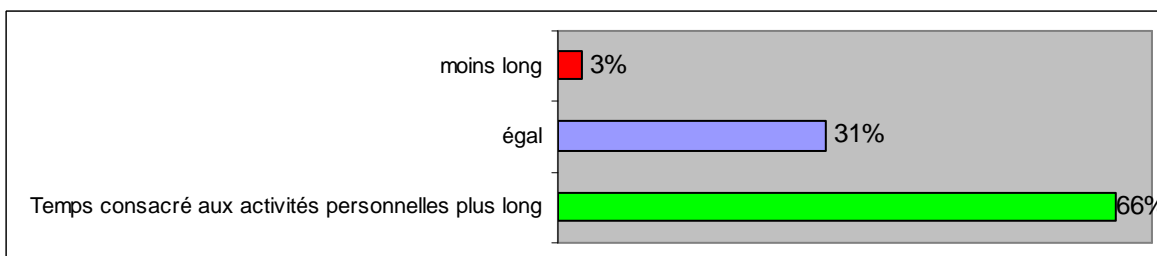
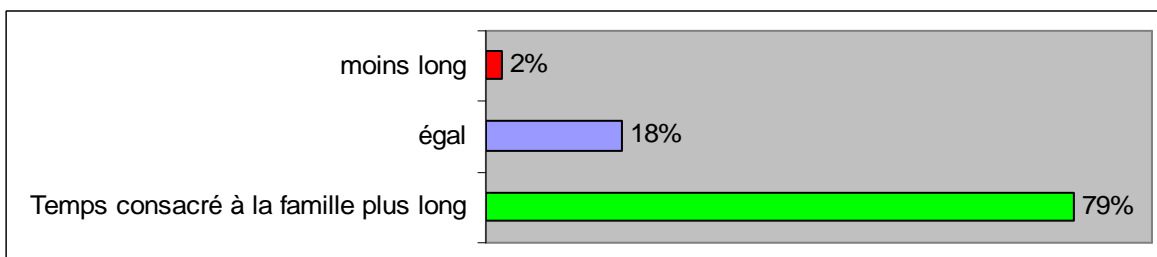


Ce temps « gagné » (en moyenne 1 h 38 mn) sur les transports explique en grande partie le double phénomène :

- Le matin : plus de temps de travail
- Le soir : plus de temps pour la famille car le télétravailleur est disponible plus tôt.

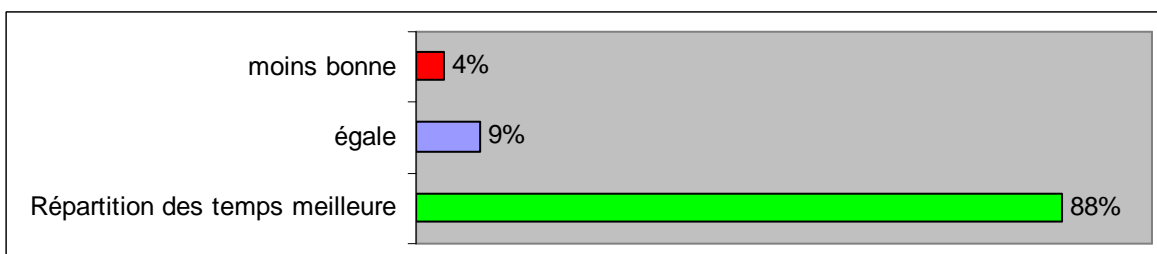
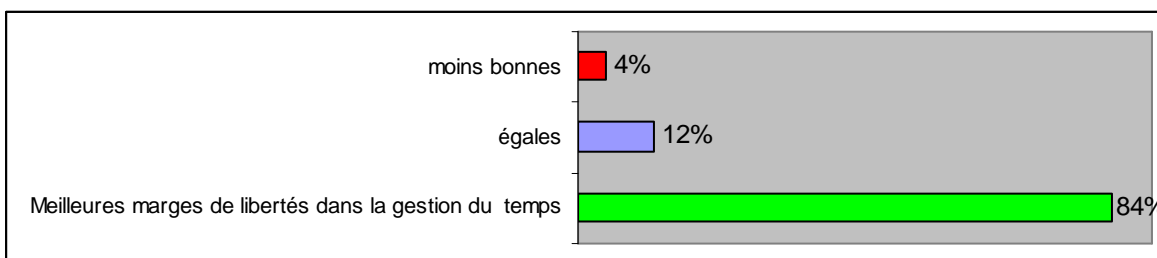
C'est le temps consacré à la famille qui profite le plus de cette situation (79% des réponses pour les hommes et 80% pour les femmes), puis le temps consacré aux activités personnelles (66%), puis le temps consacré aux activités locales (47%).

⁴ Le contrat de travail repose sur 3 éléments : le lien de subordination, la fourniture d'un travail et sa contrepartie, la rémunération. Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a, entre autres, le pouvoir de déterminer le lieu de travail, la durée du travail et les horaires de travail



2 - 2 - QUELLES SONT LES MARGES DE LIBERTES DANS LEUR TEMPS DE TRAVAIL QU'UTILISENT LES TELETRAVAILLEUSES ET TELETRAVAILLEURS ?

84% des enquêté(e)s pensent que le télétravail leur permet d'accroître les marges de liberté dans la gestion de leur temps et pensent que la répartition « Temps professionnels/sociaux/familiaux/personnel » est meilleure les jours de télétravail.



Ces réponses sont cohérentes avec la très grande majorité des discours sur le télétravail qui insistent sur les marges de liberté dans le choix des horaires que permet le télétravail : possibilité d'aller chercher les enfants à l'école, d'aller à des visites médicales, de faire des courses, de profiter du soleil, ...

Les entretiens oraux, plus approfondis, montrent que, malgré les discours, la réalité est un peu différente comme le montrent les « paroles de télétravailleuses et télétravailleurs » rapportées ci-après.

Les horaires et jours de télétravail sont assez « classiques » et ressemblent à ceux du travail au bureau. Pas ou peu d'horaires atypiques (très tôt le matin ou tard le soir), pas de jours atypiques. Seul est pratiqué, le matin, le décalage de l'heure de début de travail lié au temps de trajet « gagné ».

Ce n'est pas étonnant car le télétravail est de plus en plus réglementé par les accords d'entreprise et les contrats individuels et les télétravailleurs doivent se plier aux horaires collectifs suivis par les autres salariés (respect des plages de disponibilité, obligation d'être joignables par les autres salariés, ...).

2 - 2 - 1 Paroles de télétravailleuses et de télétravailleurs sur le choix et l'amplitude des horaires

1^{er} groupe : celles et eux qui font quasiment les mêmes heures qu'au bureau, en ayant un temps de travail légèrement ou ponctuellement plus important, car utilisation des temps de transports, notamment le matin; et pour certains un sentiment d'exemplarité et d'équité vis-à-vis des autres salariés

*« J'ai le choix de mes horaires, car je suis un **cadre autonome**; mais comme j'ai moins de temps de trajet, je **me connecte plus tôt le matin**; sinon je fais le même temps horaire qu'au bureau » (Femme, 52 ans, 2j/s, Responsable Service clients après-vente - Télécoms)*

*« Je ne me décale quasiment pas par rapport au bureau, mais le **matin je prends mon temps de transport (qui est assez long) comme temps de travail**. Je ne m'accorde **aucune liberté, car j'ai la volonté d'exemplarité** ; je fais en télétravail en sorte **d'être toujours joignable au moment où les autres le sont**, donc peu ou pas de libertés horaires. Mais si je dois joindre les USA, je **peux profiter du décalage horaire le soir**, si besoin est et **ponctuellement** » (Femme, 47 ans, 1j/s, Qualiticienne Projets informatiques)*

« Globalement, je fais les même horaires » (Homme, 1/2j/s, Souscripteur Risques techniques - Assurances)

*« J'ai des horaires imposés, 8h30-12h30 et 13h30-17h30, où je dois être joignable par mail ou téléphone sur ces plages ; **mais ça m'arrive de déborder, je travaille plus de temps**, je le fais d'autant plus facilement que je suis seule, et **n'ayant pas de transports, je suis tout de suite sur mon lieu de travail** » (Femme, 2j/s, Responsable Formation)*

*« Dans mon avenant, je dois faire les mêmes plages horaires, un volume identique de travail ; mais **comme j'ai beaucoup de transports, je fais réellement une journée plus longue**, mais ce n'est **pas régulier**, je peux me décaler le matin et le soir » (Homme, 34 ans, 1j/s, Ingénieur Production Informatique)*

*« Je fais la même durée de travail, mais je fais **une pause le midi** et donc je rallonge le soir ; je commence aux mêmes heures, et **si j'ai besoin, le soir je travaille un peu plus tard pour rattraper** ; je m'autorise **des pauses** que je ne prends pas au bureau, **mais c'est ponctuel** » (Homme, 47 ans, 1j/s, Manager Test logiciels informatiques -Télécoms)*

*« J'ai la même amplitude horaire, car pointage à la maison (actionner une badgeuse virtuelle) ; **mais je commence plus tôt, car moins de temps de transport**, mais j'ai de marges de liberté. Je n'ai pas d'aménagement d'horaire, car contact permanent avec mes managers, **et il y a derrière une équité avec les autres salariés qui ne sont pas en télétravail**. Pour certains, c'est **perçu comme une injustice sociale**, ainsi je borde les choses au maximum, **pour ne pas être perçu comme ayant des avantages personnels, donc je ne prends pas de plages de libertés pendant le travail des autres** » (Homme, 45 ans, 3j/s, Journaliste)*

« Ce sont des **plages fixes imposées**, ce serait **mieux si elles étaient mobiles**, car **on se sent un peu « surveillée »** » (Femme, 2j/s, Responsable Formation)

« Pour moi, le seul point réellement négatif du télétravail et **l'absence de coupure entre le travail et la vie privée** (le fait de quitter l'entreprise et de se déplacer vers son domicile). D'une part **cela entraîne des horaires allongés** (ce qui en soit n'est pas un problème), mais surtout engendre un phénomène de stress et la tentation de reprendre le travail à tout heure. » (Homme, cadre informaticien, 45 ans, 2 enfants)

2 ème groupe : celles et ceux qui ont le choix des horaires, qui peuvent se décaler, qui profitent d'une liberté horaire, pas toujours facile à gérer; certains ont même l'impression d'en faire moins

« **C'est une liberté inestimable, mais pas facile à gérer; j'ai posé un bon cadre et des limites qui sont respectées**. Cela nécessite au départ une certaine méthode, maintenant c'est transparent, j'ai les avantages sans avoir les inconvénients. J'ai beaucoup plus de liberté au niveau horaire, je réponds au téléphone, mais j'organise mon travail comme il me convient ; c'est très favorable pour mon environnement familial. Je peux travailler plus tôt le matin et plus tard le soir, mais je ne travaille pas plus en charge de travail ; c'est contraignant et difficile à faire accepter à mon management, notamment les horaires « décalés » » (Homme, 3j/s, Conseiller Entreprises en SI et Organisation)

« **J'ai choisi mes horaires, je travaille en réalité moins**, car quand je suis au bureau, je suis à la journée, alors que dans l'avenant on s'engage à travailler 7h/j ; je les fais sans soucis, mais je ne peux pas faire moins d'heures; **j'ai moins de « pression » qu'au bureau sur le temps de travail**. J'ai fait un calcul, en décalant mes heures le matin, je peux avoir plus de temps en fin de journée, en télétravail je peux les grouper » (Femme, 1j/s, Contrôleur de gestion)

« Je fais exactement les mêmes temps de travail qu'au bureau, **mais en périodes décalées (plus tôt le matin et/ou plus tard le soir jusqu'à 20h)** » (Femme, 53 ans, 3j/s, Chef de projet Support service clients)

« La souplesse dans les horaires de travail, c'est transparent, car je suis déterminé à avoir ma liberté, contre une évolution de travail moins ambitieuse » (Homme, 5j/s, Inspecteur des risques agricoles- Assurances)

3 ème groupe : celles et ceux qui font ou ont le sentiment de faire plus d'horaires de travail, pour diverses raisons : culpabilisation, moins de pauses, temps de trajet...

« **Je commence 1h plus tôt et je termine à la même heure ou légèrement plus tard (1/2 à 1h)** ; je fais donc plus de temps de travail, mes horaires sont plus élargis, car en télétravail je suis susceptible d'être contactée par exemple jusqu'à 20h, et il existe un non-dit managérial, qui espère que je travaille plus » (Femme, 49 ans, 1j/s, Chargée d'études Marketing – Assurances)

« **Je travaille nettement plus en télétravail, au moins 50% de plus**, mais j'ai un bureau privatif chez moi » (Homme, 5j/s, Inspecteur des risques agricoles- Assurances)

« Je peux travailler de 7h à 20h, mais j'ai la limite informatique à 21h30 pour les applicatifs, mais ensuite je peux continuer avec les mails; cependant en général, je m'arrête vers 20h » (Homme, 5j/s, Inspecteur des risques agricoles- Assurances)

J'ai un temps légèrement supérieur, pris sur le temps de trajet ; en plus à la maison, on prend moins de pauses, on a le sentiment que le temps passe plus vite » (Femme, 53 ans, 3j/s, Chef de projet Support service clients)

« La veille, je me sens mieux, car je n'ai pas de trajet, pas de contraintes (type vêtements..), mais je reste plus longtemps devant mon micro, et suis plus concentrée sur ce que je fais, avec moins de pauses. Je suis plus productive en télétravail, mais j'ai la sensation d'être plus fatiguée car je fais moins de pauses » (Femme, 1j/s, Contrôleur de gestion)

« **Je suis plus concentrée à la maison et je fais moins de pauses** » (Femme, 52 ans, 2j/s, Responsable Service clients après-vente - Télécoms)

« J'ai eu tendance à **continuer à l'heure du déjeuner et ensuite j'étais décalée par rapport aux autres qui me sollicitent** ; il faut s'autodiscipliner pour respecter les horaires classiques, **et j'ai maintenant un réveil pour m'arrêter à l'heure du déjeuner** » (Femme, 2j/s, Juriste RH)

« J'ai été volontaire pour le télétravail et je le suis encore mais cela résulte principalement d'une contrainte familiale (être présente au moins deux jours pas semaine le matin avant que ma fille la plus jeune aille à l'école) et d'une contrainte horaire car si j'attends pour partir au travail que ma fille aille à l'école je suis en retard car il faut être présent à 8h45 mn au plus tard).

Il y a pour moi à peu près autant d'avantages que de désavantages. **J'ai moins de trajets mais je ne m'arrête jamais à l'heure fixée car je suis encore en plein travail. J'ai toujours l'impression que je n'en fait pas assez quand je travaille chez moi car j'ai l'impression de devoir travailler plus pour justifier cet avantage.** De plus je dois chauffer beaucoup plus ma maison.

Mes collègues n'ont pas l'impression que je fais partie du service; ça va un peu mieux les derniers temps mais j'ai fait beaucoup d'efforts pour que mes collègues me trouvent sympathique (j'apporte des gâteaux au bureau, etc...). De plus, je ne peux exercer aucun autre emploi que le mien donc je n'ai pas de promotion possible ni de changement quel qu'il soit.

Par contre j'apprécie le calme pour travailler quand je suis chez moi. Je peux passer un coup de fil personnel sans être gênée. Je peux ouvrir la fenêtre quand j'ai besoin d'air ou de fraîcheur. Je suis moins en contact avec les virus qui traînent et c'est important car j'ai des problèmes respiratoires. Je peux faire du vélo pendant ma pause de midi ou m'occuper de mon linge au lieu de manger pendant une heure (j'ai une heure de pause obligatoire).

Autre avantage: j'ai été **obligée de me débrouiller toute seule pour résoudre mes problèmes dans l'exercice de ma profession donc j'ai le sentiment de m'être améliorée depuis que je fais du télétravail.** C'est un avantage pour mon employeur surtout. » (Femme, agent de maîtrise comptable, 2 enfants, 51 ans)

2 - 2 - 2 Paroles de télétravailleuses et de télétravailleurs sur le choix des jours de la semaine : une demande croissante de plus de souplesse

Majoritairement le jour de télétravail est fixe et négocié (voir imposé) avec le management ou l'équipe. Parmi les salariés ayant accepté un entretien oral, peu ont eu le choix de leur(s) jour(s); le lundi et le vendredi sont souvent refusés, pour empêcher l'effet « week-end prolongé »

« Je télétravaille **toujours le même jour**, j'ai une journée fixe par semaine ; c'est une peu négatif pour moi; mais les managers **refusent le lundi et le vendredi (pas de longs week-end)**, ils sont beaucoup plus favorables pour le mercredi » (Femme, 47 ans, 1j/s, Qualificienne Projets informatiques)

« Je n'ai **pas le choix des jours**, cela dépend des managers et de la DRH, mais certains ont ce choix ; mes jours de télétravail **ne doivent pas être collés au week-end et pas le mercredi**, donc pour moi, c'est **forcément le mardi et le jeudi** ; mais ça ne me dérange pas, **cela « étale » la semaine. Tous les ans, je peux demander d'autres jours** et ce serait peut-être accepté (car changements managériaux); mais ça me convient comme ça » (Femme, 52 ans, 2j/s, Responsable Service clients après-vente - Télécoms)

« Ma **journée est fixe** et les règles de l'entreprise, ce n'est **pas le lundi ni le vendredi, pour ne pas « faire » une we prolongé** et avoir **1j dans la semaine où tout le monde est présent** ; de fait le lundi ou le vendredi » (Homme, 47 ans, 1j/s, Manager Test logiciels informatiques -Télécoms)

« Mes jours de télétravail sont **imposés par mon manager, le lundi et le vendredi**, les organisations de réunion sur site étant en général le mardi et le jeudi. Ces jours n'auraient pas forcément étaient mon choix, mais là **d'une certaine façon je me déplace moins avec mon micro portable, et ça encadre bien le we. J'ai renouvelé sur les même jours**, car cela me fais gagner 4h de transports/semaine, au départ j'aurai préféré le mardi et le jeudi, mais je ne le regrette pas » (Femme, 2j/s, Responsable Formation)

« Cela a fait l'objet d'une **négociation personnelle avec managers, les jours précis et le nombre de journées, sur la base d 1 à 2 j de présence sur site et de grouper les jours, avec obligation de présence le lundi** » (Homme, 45 ans, 3j/s, Journaliste)

« Je ne dois **pas changer a priori la « journée classique »** » (Homme, 45 ans, 3j/s, Journaliste)

-« Ce serait bien d'**avoir la possibilité de bouger plus facilement la journée de télétravail, avoir plus de souplesse dans le jour choisi, au jour le jour ou par semaine ; je comprends l'obligation des 2j de présence, mais j'aimerais pouvoir varier sur les autres jours** » (Femme, 1j/s, Contrôleur de gestion)

« J'ai eu beaucoup de mal à obtenir 2j/s, ils me contraignaient à ne prendre qu'1j, avec des pressions terribles, y compris sur mon management direct, alors que dans l'accord avec les OS, c'est stipulé comme possible ; c'est remonté jusqu'au niveau de la DG, par la voie syndicale pour avoir mes 2j/s » (Femme, 2j/s, Responsable Formation)

« **Contractualisation très difficile dans mon cas sur le nombre de jours, l'entreprise souhaiterait 1j, mais moi je n'irai pas en deçà de 2j, sinon j'irai ailleurs** » (Homme, 3j/s, Conseiller Entreprises en SI et Organisation)

« Ce serait mieux si j'avais 2-3j/s au lieu d'un, surtout pour les transports » (Femme, 1j/s, Contrôleur de gestion)

« Je ferais bien plus de télétravail par semaine, si c'était possible et ce serait tout bénéfique pour moi » (Homme, 34 ans, 1j/s, Ingénieur Production Informatique)

« J'ai choisi mes 3j, avec mes clients et mon patron, en recherchant le meilleur compromis et équilibre possible ; mes contraintes professionnelles ayant pour moi le même poids que mes contraintes personnelles ; (Homme, 3j/s, Conseiller Entreprises en SI et Organisation)

« J'ai toujours imposé mon temps de télétravail, mais tentatives fréquentes de me faire diminuer ce temps choisi (3j) parce que rien n'a été formalisé ; je suis le seul dans ce cas » (Homme, 3j/s, Conseiller Entreprises en SI et Organisation)

« C'est moi qui ai demandé le télétravail ; il faut choisir entre le télétravail « occasionnel » ou « récurrent », et là choisir les jours pour l'avenant, l'accord est limité à 3j/s ; je peux faire de l'occasionnel en plus, mais ne l'ai jamais demandé » (Femme, 52 ans, 2j/s, Responsable Service clients après-vente - Télécoms)

« Le nombre de jours a été déterminé avec le médecin du travail ; le reste est un choix personnel, j'ai cherché à éviter les jours de grand trafic routier (ex lundi matin ou vendredi soir) » (Femme, 53 ans, 3j/s, Chef de projet Support service clients)

« Mon manager a demandé qu'il y ait 2j/s obligatoire de présence où tout le monde est là ; j'ai choisi mon jour, le mercredi ; mais j'ai eu une contrainte pour accéder au télétravail, 1 an d'ancienneté dans le poste, mais c'est bien accepté maintenant par tout le monde dans mon service » (Femme, 1j/s, Contrôleur de gestion)

Beaucoup se plaignent de ne pas pouvoir récupérer (ou difficilement) leur(s) jour(s) de télétravail, si obligation de réunions ou formations. Alors qu'a contrario certains ont toute liberté des jours de télétravail et une souplesse pour en changer, quand cela les arrange ; ils parlent alors de jours de télétravail « flottants »

« C'est pénalisant, car si j'ai une réunion ce jour-là, ce n'est pas vraiment possible, car je ne peux pas changer de jour, sauf à abandonner ma journée de télétravail ; ce n'est pas pratique, je n'ai aucune souplesse ; quand je prends cette journée, je la perds et ne la récupère pas » (Femme, 47 ans, 1j/s, Qualificienne Projets informatiques)

« Si je dois être présent, je ne rattrape pas mon jour de télétravail, « le télétravail n'est pas un du », mais on ne me l'impose pas » (Homme, 47 ans, 1j/s, Manager Test logiciels informatiques -Télécoms)

« Si j'ai une réunion ce jour-là, je viens quand même au bureau et je ne récupère pas ma journée de télétravail » (Femme, 49 ans, 1j/s, Chargée d'études Marketing – Assurances)

« Si on a une réunion ce jour-là, **on peut le déplacer à l'intérieur de la semaine (possibilité de report avec accord du manager mais dans la même semaine)** » (Femme, 1j/s, Contrôleur de gestion)

« J'ai des jours fixes, car j'ai de **réunions d'équipe** ; si c'est pendant mes jours de télétravail, je **remplace par un autre jour, uniquement dans la même semaine. Dans l'accord, les jours de télétravail sont fixés et on ne les change pas, si formations ou réunions, on peut les récupérer, à condition que ce soit à la demande de la hiérarchie, sinon je ne les rattrape pas** » (Femme, 2j/s, Juriste RH)

« On tolère que je **rattrape mon jour de télétravail la semaine suivante, mais c'est un cas exceptionnel, et j'essaie de ne pas le demander** » (Homme, 34 ans, 1j/s, Ingénieur Production Informatique)

« Cela m'arrive de ne pas prendre une de mes journées, mais je **ne peux pas la rattraper ensuite** » (Femme, 52 ans, 2j/s, Responsable Service clients après-vente - Télécoms)

« Les **jours peuvent être variables d'une semaine l'autre, selon mon agenda, mes contraintes professionnelles et personnelles. Je suis salarié, mais je gère mon activité moi-même et j'ai une grande autonomie et souplesse sur cette gestion** ; mon objectif est d'assurer mes missions selon le contentement de mes clients » (Homme, 3j/s, Conseiller Entreprises en SI et Organisation)

« Je n'ai **pas le droit de prendre le mercredi, mais sinon je suis libre de prendre mon jour de télétravail quand je veux, le jour est flottant, sans contrainte** » (Homme, 1/2j/s, Souscripteur Risques techniques - Assurances)

« **C'est très souple, mon téléphone de bureau est basculé sur mon portable, je ne préviens personne, sauf mes collègues par courtoisie ; avec les outils informatiques, personne (manager, clients.) ne peut s'apercevoir que je suis en télétravail, sauf ceux qui sont dans le même bâtiment que moi, l'essentiel de mon travail se faisant par mail ou par téléphone** » (Homme, 1/2j/s, Souscripteur Risques techniques - Assurances)

« **Mon jour de télétravail est « flottant », je le propose en fonction de mon équipe et des équipes ; je peux le choisir et a contrario on peut me demander de ne pas le prendre (réunion importante, disponibilité en cas de problèmes, ne pas perturber le fonctionnement général...)** » (Homme, 34 ans, 1j/s, Ingénieur Production Informatique)

« Je travaille dans un grand groupe automobile. Le télétravail me permet moins de stress car les conditions de travail en plateau sont pénibles (bruit permanent, sollicitations permanentes). Le **télétravail permet de s'habituer au travail à distance et donc facilite les échanges avec les collègues à l'étranger (utilisation des bons outils de communication et mode de travail par audio différent que le mode de travail en présentiel). Le télétravail me permet une journée où je peux adapter mon activité professionnelle et personnelle avec une plus grande souplesse. Je suis actuellement à 1 jour de télétravail et je souhaiterai passer à 2 jours : je pense que mon manager ne serait pas contre mais beaucoup de critiques des collègues non télétravailleurs qui estiment que vous êtes en vacances lorsque vous travaillez chez vous. Je pense augmenter mon temps de télétravail car cela me permettra de prouver que je peux respecter mes objectifs.** » (Femme, 48 ans, technicienne, 1 enfant)

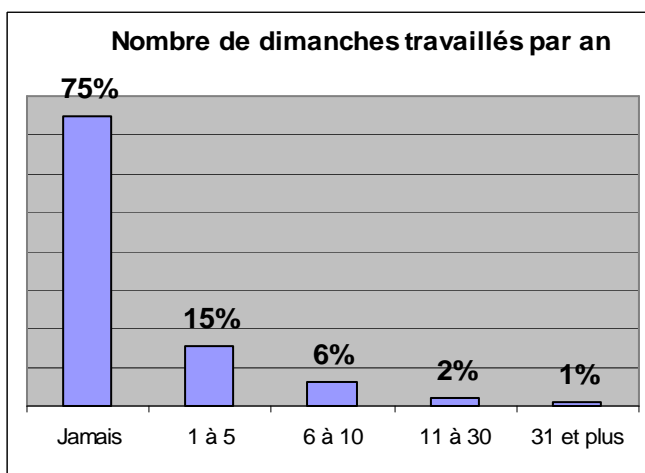
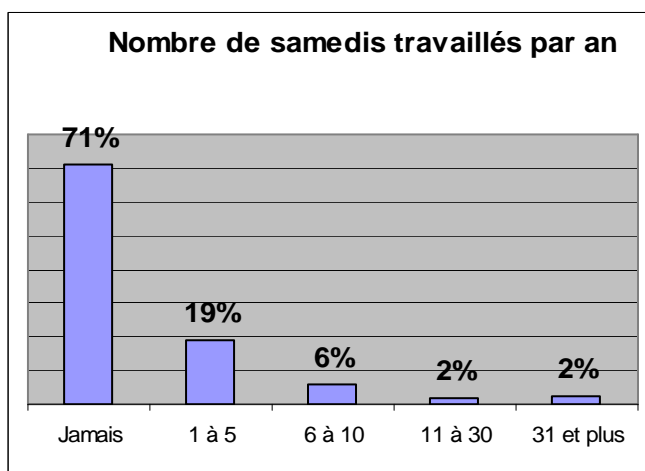
2 - 2 - 3 Télétravail et travail du samedi/dimanche

La majorité ne télétravaille pas en dehors de la semaine (week-end, congés...) ou très ponctuellement ; ceux qui le font, c'est par choix personnel ou en relation avec leur métier (et non avec le télétravail).

Dans les enquêtes du Ministère de l'emploi⁵ portant sur l'ensemble des cadres salariés ; il apparaît que 42% des cadres travaillent, plus ou moins occasionnellement le samedi et 28% le dimanche.

⁵ Enquête du Ministère de l'emploi – DARES Analyse n°049 – Juillet 2014

Pour les cadres télétravailleurs, l'enquête OBERGO permet de mettre en valeur que ces chiffres sont moins élevés (29% et 25%) et le côté « occasionnel » du travail le samedi ou dimanche :



« Il peut arriver que **je travaille le samedi et le dimanche, mais c'est lié à mon métier, à une charge ponctuelle, cela n'a aucun lien avec le télétravail ; je le faisais quelquefois avant** » (Femme, 1j/s, Contrôleur de gestion)

« Dans le cas d'accord **d'astreinte**, je peux être amené à **travailler le samedi, dimanche et vacances**, et je peux le faire de chez moi, mais ce n'est **pas lié au télétravail mais à mon métier** » (Homme, 34 ans, 1j/s, Ingénieur Production Informatique)

« **Je ne travaille jamais en dehors des horaires « classiques** » (samedi, dimanche, congés...), sauf pour des problèmes d'organisation personnelle, si ça déborde un peu, mais **c'est très rare** » (Homme, 45 ans, 3j/s, Journaliste)

« Je n'ai **pas ou peu de débordements sur le we, les vacances** ; si j'ai besoin et si je le peux, je le fais, mais **c'est exceptionnel** » (Homme, 3j/s, Conseiller Entreprises en SI et Organisation)

« Je respecte exactement les temps « officiels », avec des moments de repos « classiques », **je ne travaille jamais les jours non ouvrés, ou de congés** » (Homme, 55 ans, 4j/s, Technicien Aéronautique)

- « Je ne **travaille jamais le we ou les vacances, c'est un choix, cela en accord avec mes collègues et ma hiérarchie**, afin que ça convienne à l'ensemble de l'équipe » (Femme, 49 ans, 1j/s, Chargée d'études Marketing – Assurances)

« **J'organise mon travail pour que ça ne déborde pas sur le we ou les vacances** » (Femme, 52 ans, 2j/s, Responsable Service clients après-vente - Télécoms)

« **C'est très rare que je déborde de la semaine, je suis très attentif à ne pas travailler en vacances ou le we, d'une façon générale, j'y suis hostile** » (Homme, 5j/s, Inspecteur des risques agricoles- Assurances)

« **Je n'ai pas de débordement sur les jours non ouvrés** » (Homme, 1/2j /s, Souscripteur Risques techniques - Assurances)

« **Quelquefois le dimanche, je peux prendre connaissance de mes mails ou d'infos, mais je prends pour principe de ne rien envoyer dans la semaine en dehors des plages de travail imposées, même si je les traite avant ou en dehors ; sinon il n'y a pas de coupures** » (Femme, 2j/s, Responsable Formation)

« **Je peux lire un mail, même en semaine tard le soir, mais je n'y réponds jamais ; je ne produis rien de mon côté hors des plages horaires, sinon c'est l'inflation et je n'emmène jamais mon micro en vacances** » (Femme, 2j/s, Responsable Formation)

« **J'ai suffisamment de flexibilité pour pouvoir déborder sur le we ou les vacances, mais je ne le fais pas** » (Homme, 47 ans, 1j/s, Manager Test logiciels informatiques -Télécoms)

« **J'évite de télétravailler les jours de congés, mais ça m'arrive ponctuellement ; et j'essaie de me discipliner** » (Femme, 2j/s, Juriste RH)

« **Cela m'arrive de travailler hors de la semaine, hors contraintes, c'est un choix personnel, car le télétravail est une grande faveur, donc si j'ai des sujets « chauds », tendus ou importants, je vais me connecter** » (Femme, 53 ans, 3j/s, Chef de projet Support service clients)

« **C'est pour dire que ce n'est pas parce que je suis en télétravail que ne suis pas investie dans mon travail, et qu'on peut donner un peu plus que les autres, montrer sa motivation personnelle** » (Femme, 53 ans, 3j/s, Chef de projet Support service clients)

« **Il ne faut pas que télétravail rime avec perte de productivité ou déconcentration (car cela peut être perçu par certains, par phénomène de jalousie ou suspicion, comme « être en vacances. En effet, tout le monde n'est pas autorisé à le faire, il y a un pourcentage par service, avec des critères précis et une sélection ; il y a beaucoup de volontaires, mais moins d'élus** » (Femme, 53 ans, 3j/s, Chef de projet Support service clients)

2 - 3 - QUEL TYPE DE TRAVAIL PENDANT LA OU LES JOURNEES DE TELETRAVAIL ? QUALITE ? PRODUCTIVITE ?

D'une part, l'enquête distingue celles et ceux qui sont autonomes vis-à-vis de leur charge de travail, mais pour certains se « signalant » pour ne pas faire croire qu'ils ne font rien

« **J'arrive à peu près à respecter mon planning ; la pression et la charge sont à la fois de ma volonté et de celle des autres ; mais peut-être un peu plus de mon fait, car je peux trier les mails, les hiérarchiser et répondre quand je veux** » (Femme, 2j/s, Juriste RH)

« **Je suis autonome sur ma charge de travail, j'ai imposé à mon entreprise le télétravail et j'ai déménagé à 100KM ; soit je peux trouver un arrangement avec le télétravail, soit je vais travailler ailleurs** » (Homme, 3j/s, Conseiller Entreprises en SI et Organisation)

« **Le choix est lié à mes souhaits ou contraintes professionnelles (réunions, déplacements, personnes à voir...), ce jour-là je ne télétravaille pas ; ce choix est lié au type de charge** » (Homme, 1/2j /s, Souscripteur Risques techniques - Assurances)

« **Ma charge de travail n'est pas plus élevée, j'ai les mêmes applications à la maison qu'au bureau ; je vais simplement plus figoler, et être un peu plus perfectionniste, car je n'ai pas de transports à prendre, et cela vient de moi** » (Femme, 2j/s, Responsable Formation)

« J'ai une **grande liberté et autonomie vis-à-vis de mes managers, qui sont éloignés** ; je ne les vois qu'une fois par trimestre, et j'ai un point téléphonique avec eux 2 fois par mois, **plus de la télé présence 1 fois par mois avec toute l'équipe** » (Femme, 53 ans, 3j/s, Chef de projet Support service clients)

« Mes managers ne cherchent pas à me donner de l'activité en plus, pour ces jour-là ; mais **quelquefois, j'envoie des mails ou des reportings pour « donner un signe de vie », pour ne pas culpabiliser ou laisser croire qu'on ne fait rien** ; mais ce n'est pas très important, **c'est de l'ordre du « petit signe »** » (Femme, 2j/s, Responsable Formation)

« **J'en abats plus par rapport à mon équipe, je ne veux pas apparaître comme ne faisant rien** ; par rapport à mon manager, **je veux prouver qu'il a bien placé sa confiance** » (Femme, 2j/s, Juriste RH)

« Mon employeur est content de mes services, mais **serait encore plus content si je ne faisais pas de télétravail** ; **culture du présentiel chez les clients, très forte dans mon activité** (j'ai 3 lieux de travail, au bureau, chez les clients, chez moi) (Homme, 3j/s, Conseiller Entreprises en SI et Organisation)

L'enquête fait aussi apparaître celles et ceux qui ont un rendu de meilleure qualité et une productivité plus importante ; car moins dérangés, plus concentrés, mais aussi plus fatigués (moins d'arrêts, moins de mouvements, plus d'intensité...)

« Je travaille exactement pareil, j'ai les mêmes outils qu'à mon bureau ; **j'ai même le sentiment de mieux travailler, parce que moins dérangé ou « perturbé »** » (Homme, 55 ans, 4j/s, Technicien Aéronautique)

« J'ai une **charge plus forte car je suis plus productive, c'est non-stop** et je commence plus tôt, mais je suis **plus détendue** » (Femme, 49 ans, 1j/s, Chargée d'études Marketing – Assurances)

« Je n'ai pas plus de pression, mais **j'ai pu creuser plus ce que je fais, j'en ai profité pour travailler plus profondément** » (Homme, 5j/s, Inspecteur des risques agricoles- Assurances)

« J'ai **plus d'engagement que sur site, le développement que je fais maintenant, c'est sans limite, cela me permet d'approfondir et me laisse toute latitude dans mon travail** » (Homme, 5j/s, Inspecteur des risques agricoles- Assurances)

« Je travaille de façon plus intense, **1h de télétravail me paraît plus efficace qu'une au bureau** » (Homme, 1/2j /s, Souscripteur Risques techniques - Assurances)

« J'ai le sentiment **d'être plus productif, car moins d'interruptions et de perturbations** ; le fait d'être isolé est favorable, surtout quand on gère une équipe » (Homme, 47 ans, 1j/s, Manager Test logiciels informatiques -Télécoms)

« Dans mon organisation de travail, **je garde des tâches spécifiques pour ce jour-là, car je suis plus efficace** » (Homme, 47 ans, 1j/s, Manager Test logiciels informatiques -Télécoms)

« J'ai plus de charge, mais une **meilleure qualité de restitution** ; quand j'ai besoin de calme et de concentration, **je m'organise pour le faire à la maison** ; je fais **tout ce qui est « bruyant » ou réunions au bureau** ; cela améliore ma productivité » (Femme, 53 ans, 3j/s, Chef de projet Support service clients)

« Je n'ai pas une charge plus forte, mais **je fais les choses plus efficacement** ; au contraire, **j'ai moins de pression en télétravail, due en particulier aux collègues à côté ; je fais ce jour-là les tâches plus difficiles en concentration** » (Homme, 34 ans, 1j/s, Ingénieur Production Informatique)

« Il y a un **impératif de productivité** qui montre que le travail est fait, **je suis protégé par le fait qu'en tant que rédacteur (journaliste), ça se voit quotidiennement, le papier doit être rendu** (avec une feuille de route) ; j'ai une liberté totale **mais dans un cadre bien établi, pour lequel j'ai un rendu visible par tous, y compris les managers** » (Homme, 45 ans, 3j/s, Journaliste)

« **Je suis plus fatiguée d'être très concentrée tout le temps, malgré de bonnes conditions matérielles ; trop de concentration longue pour bien avancer et donc une productivité plus élevée est plus fatigante ; je peux me laisser embarquer facilement et c'est un peu de ma faute** » (Femme, 47 ans, 1j/s, Qualificienne Projets informatiques)

« **J'ai à la fois plus de liberté horaires, mais plus de concentration et de fatigue, car je ne suis pas dérangée ; je bouge moins, je me déplace moins, et donc j'ai plus de tension dans le dos et de fatigue physique** » (Femme, 1j/s, Contrôleur de gestion)

« **Ne pas négliger le gros point négatif qui est : la solitude. En télétravail, vous n'avez plus de collègue au quotidien. En parallèle, on travaille plus vite (moins de distractions) et on gagne en productivité. Le corollaire peut être qu'on s'ennuie, si on fait son travail quotidien plus rapidement.** » (Femme, employée, 30ans, sans enfant)

Enfin, il faut constater que *l'open space* est majoritairement vécu comme négatif et fait fuir les salariés (quand c'est possible) vers le télétravail, pour mieux accomplir leur activité ; c'est une nouvelle cause de demande, qui arrange aussi certaines entreprises pour réduire leurs locaux

« **Je travaille mieux, l'open space est une horreur, je ne comprends pas comment on peut y rédiger quelque chose ; à la maison on n'est pas dérangé, je suis plus productif chez moi ; même si le travail est plus tendu, ce n'est pas lié au télétravail** » (Homme, 45 ans, 3j/s, Journaliste)

« **Je travaille plus et mieux en télétravail ; je suis beaucoup moins dérangée, par le bruit, les mails, le tél, les managers et les collègues (open space)** » (Femme, 2j/s, Juriste RH)

« **Dans mon cas, « pompier informatique », j'ai une productivité meilleure, par le fait d'être isolé et pas en open space, de faire des tâches qui me prennent moins de temps car moins d'interruptions ; je peux temporiser et différer les contacts ou les demandes ; et donc optimiser mon organisation du travail** » (Homme, 34 ans, 1j/s, Ingénieur Production Informatique)

« **Quand je télétravail, j'ai la même charge de travail, mais à la maison ; j'ai l'impression d'y être plus efficace, car je suis en open space ; c'est pour cela d'ailleurs que j'ai demandé le télétravail** » (Femme, 52 ans, 2j/s, Responsable Service clients après-vente - Télécoms)

« **On va déménager vers un open space, avec l'idée du bureau mobile ; cela génère de l'inquiétude et pourrait accélérer le mouvement vers le télétravail et réciproquement, le télétravail impliquant des bureaux souvent vides ; c'est à double sens** » (Femme, 49 ans, 1j/s, Chargée d'études Marketing – Assurances)

« **C'est une meilleure harmonie entre organisation personnelle et professionnelle, cela favorise un meilleur travail (car le plus souvent en open space) ; l'arrivée de l'open space a favorisé les demandes de télétravail et l'acceptation par le management** » (Femme, 1j/s, Contrôleur de gestion)

3 - Présentation du test d'auto-orientation GPS-Télétravail. Sur les 59% de salariés demandant le télétravail qui pourra vraiment être à l'aise en télétravaillant ?

Un récent sondage effectué par la société ODOXA⁶ fait apparaître que seulement 2 % des salarié(e)s se déclarent télétravailleurs. Ce résultat est cohérent avec le faible nombre d'accords d'entreprises déjà signés (voir annexe 2 un tableau des 68 accords).

Il est évident que le télétravail va se développer car ce sondage montre aussi une forte demande pour le télétravail.

Mais il faut rappeler aux 59% de salarié(e)s qui demandent à télétravailler (71% des cadres) les conditions de réussite mises en valeur dans les enquêtes OBERGO

12 conditions pour réussir le télétravail. Qui peut télétravailler à l'aise ?⁷

1. Aimer travailler seul(e), loin du collectif de travail
2. Disposer d'une triple aptitude à l'autonomie (professionnelle, gestion du temps, technique)
3. Être déjà bien intégré aux réseaux professionnels internes de l'entreprise ... pour diminuer le risque d'isolement
4. Être conscient de la nécessité du télétravail à temps partiel (ne pas dépasser 3 jours par semaine) ... pour diminuer le risque d'isolement
5. Faire partie d'une famille télétravail-compatible (conjoint mais aussi enfants selon les âges)
6. Habiter un logement télétravail-compatible : surface, réseaux, ... mais aussi environnement
7. Accepter l'idée de vivre le paradoxe « *Plus de temps de travail/ plus de qualité de vie* »
8. Avoir négocié et signé un contrat écrit de salarié en télétravail
9. Avoir un rapport de confiance très grand avec l'entreprise et le management
10. Occuper un emploi « télétravaillable »
11. Exercer un métier intéressant rendant supportable un temps de travail pouvant être plus long
12. Avoir une fonction bénéficiant d'un fort degré d' « autonomie » dans l'organisation et pouvant être gérée selon les modalités de la « gestion par objectifs »

En s'appuyant sur cette liste de conditions, proposée par des salarié(e)s déjà en situation de télétravail et en la complétant par les conclusions de l'enquête 2015, a été conçu un test interactif qui doit permettre à chacune et à chacun de ne demander à télétravailler qu'à bon escient.

GPS-Télétravail, nouveau test interactif, mis au point par l'OBERGO, est maintenant disponible sur internet et permet à chacune et à chacun de s'auto-orienter dans le télétravail et de réfléchir à la question⁸:

JE DÉSIRE TRAVAILLER UNE PARTIE DE MON TEMPS "A LA MAISON":

SERAI-JE VRAIMENT À L'AISE DANS LE TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE?

<http://gps.teletravail.free.fr/>

⁶ Sondage ODOXA pour Syntec-Numérique –mars 2015 (<http://www.odoxa.fr/les-francais-et-le-teletravail/>)

⁷ Enquête OBERGO de 2012 (téléchargeable sur <http://www.ergostressie.com/>)

⁸ GPS-Télétravail : test interactif OBERGO disponible (gratuitement bien sûr !) sur <http://gps.teletravail.free.fr/>

ANNEXE 1

Présentation de l'enquête

➤ Objectifs de l'enquête OBERGO sur les impacts du télétravail

Cette enquête OBERGO porte sur les conditions de travail et de vie des télétravailleuses et télétravailleurs : elle fait suite aux enquêtes 2010, 2012 et 2013 également faite par l'OBERGO.

Elle a cherché à mettre en valeur les effets REELS du télétravail en donnant la parole aux salariées et salariés qui ont une expérience RÉELLE du télétravail à domicile (au moins un jour par semaine), sur deux grands thèmes :

- **Le télétravail améliore-t-il votre qualité de vie collective?** L'analyse a été faite en partant des 4 familles de critères grâce auxquelles on évalue traditionnellement un facteur de "développement durable": critères sociaux, sociétaux, environnementaux, économiques.
- **Le télétravail améliore-t-il votre qualité de vie individuelle?** L'analyse a été faite en partant des effets sur la fatigue, le stress, le plaisir et la santé.

Elle permet d'échapper aux discours caricaturaux des « pro » et des « anti » télétravail en essayant de mettre en valeur les différences entre fantasmes et réalité.

➤ Organisation de l'enquête

- **Enquête quantitative :** enquête par questionnaire en ligne sur internet qui se trouve sur le site <http://teletravail.enquete.free.fr>.
- **Enquête qualitative :** il s'agissait de recueillir les analyses des salarié(e)s télétravaillant au moins 1 jour par semaine à domicile au cours d'un entretien assez long (environ 1 heure à 1 heure et demi) en s'appuyant sur un questionnaire ouvert. Ces entretiens ont été réalisés par téléphone
- Enquête réalisée d'octobre 2014 à mars 2015 par l'OBERGO avec le soutien de la CFDT Cadres

➤ Composition de l'échantillon analysé

444 questionnaires ont été reçus dont 406 correspondant à des situations de télétravail salarié à domicile ont été analysés.

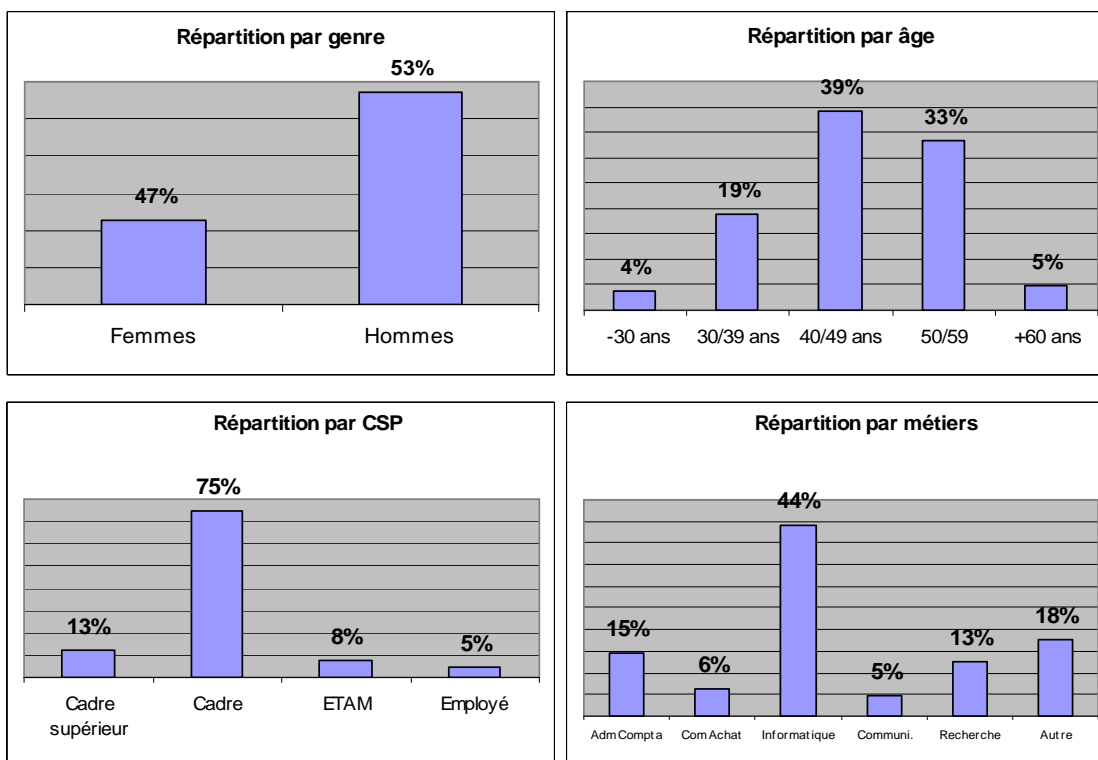
Parmi les 406 réponses de salariés, 253 comportaient un commentaire écrit qui détaillait :

- le sentiment de chaque télétravailleuse et télétravailleur sur ses conditions de travail personnelles
- les conseils sur la réussite du télétravail.

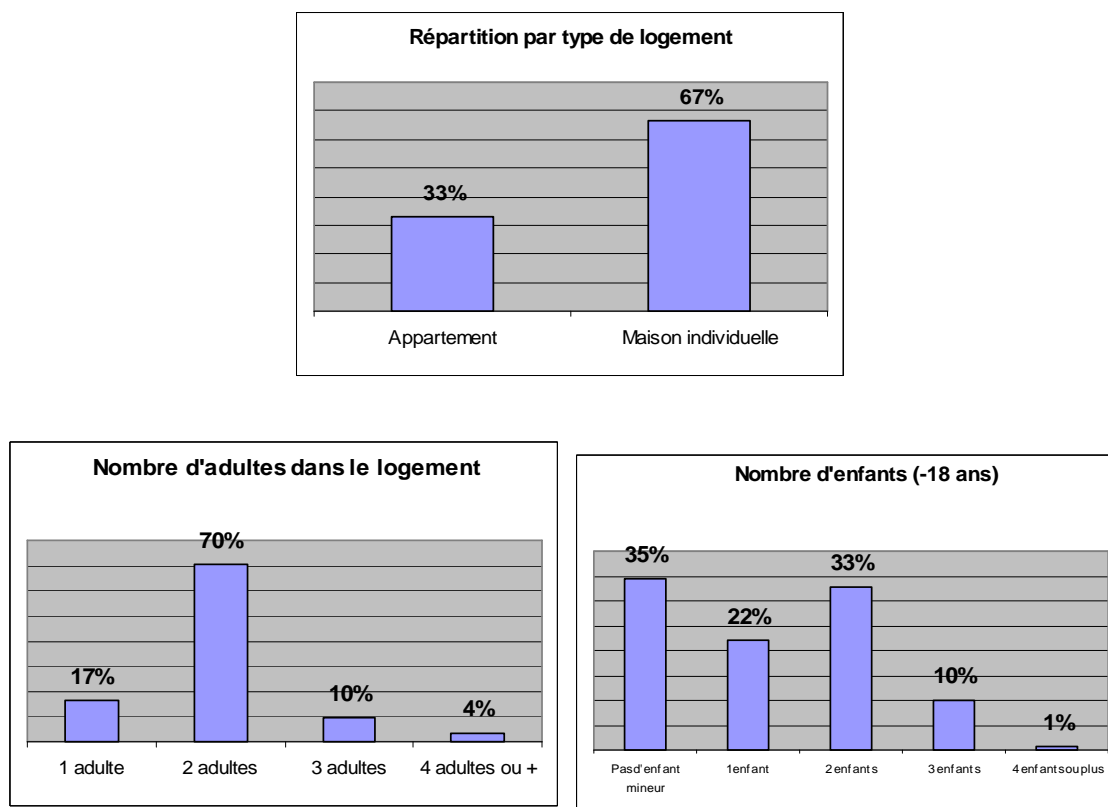
Ces questionnaires ont été complétés par 15 entretiens oraux directs très approfondis

Caractéristiques de l'échantillon de l'enquête OBERGO 2015 sur le télétravail salarié REEL

Enquête OBERGO 2014-2015 : répartition 406 salarié(e)s en télétravail à domicile

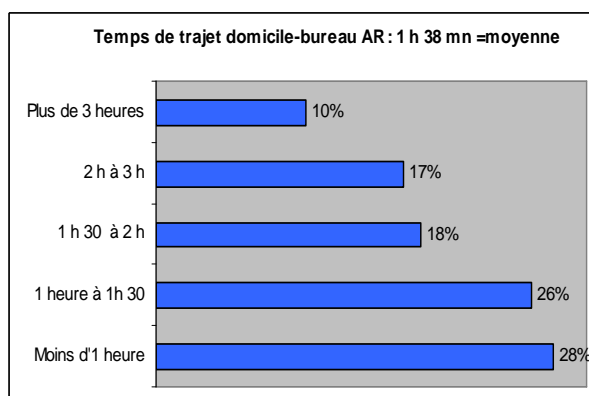
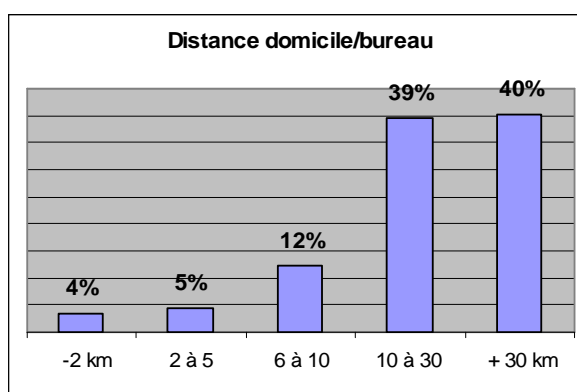
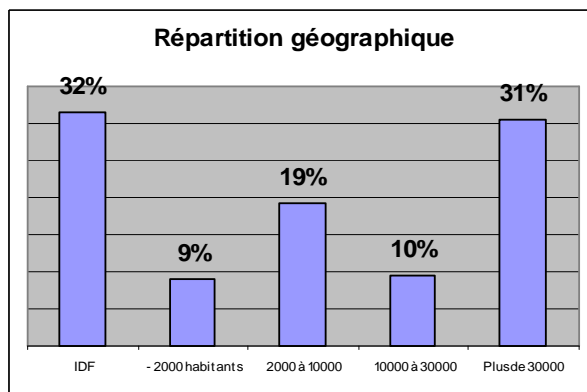


Type de logement et composition du foyer

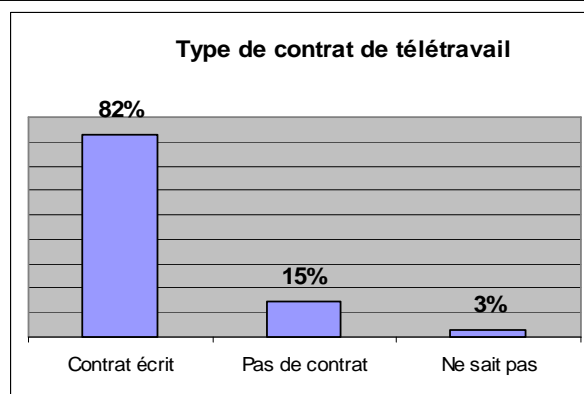
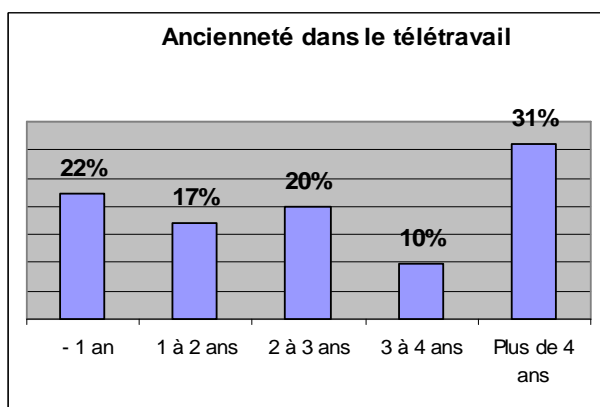
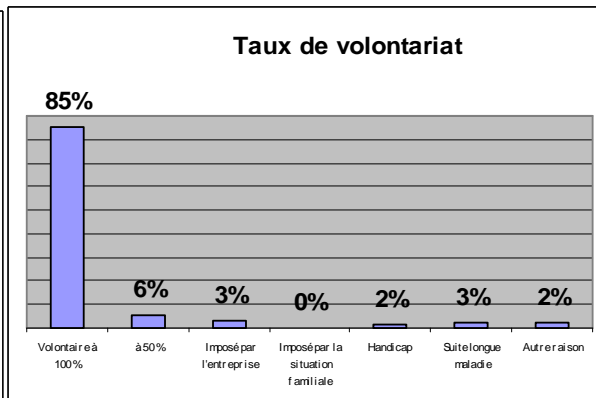
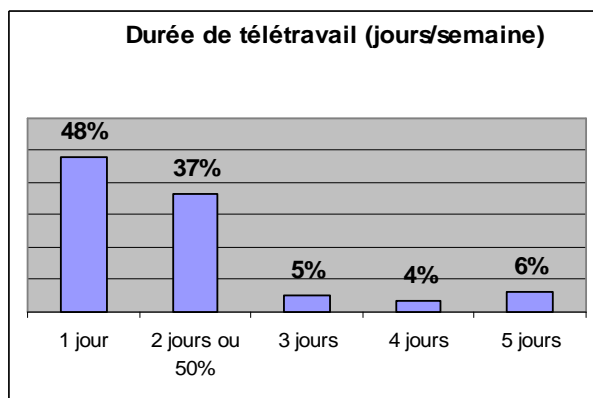


Enquête OBERGO 2014-2015 : répartition 406 salarié(e)s en télétravail à domicile

Trajets domicile/bureau



Conditions du télétravail (82 % travaillent dans une entreprise qui a signé un accord de télétravail)



ANNEXE 2

Accords d'entreprise sur le télétravail au 1^{er} avril 2015: 68 accords, chartes, conventions ou règlements

Entreprise	Activités	Date de signature	Type d'accord et titre du texte sur le télétravail	Nbre de pages	
				Texte principal	Annexes
SECTEUR PRIVÉ : ACCORDS SIGNÉS ou CHARTES					
Accenture (SSII)	TIC	19/01/2010	Accord d'entreprise sur le télétravail à domicile	13 pages	non
Air France	Transports	2009 et 2010	Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi (annexe 2)	8 pages	non
Air Liquide	Chimie	14/06/2013	Accord sur le télétravail à domicile	8 pages	non
Alcatel - Lucent	TIC	18/01/2008	Accord d'entreprise relatif au télétravail à domicile	10 pages	6 pages
Alstom Transport	Transports	09/11/2010	Accord sur le travail à domicile	4 pages	4 pages
ALTRAN Technologies	Conseil	19/05/2014	Accord relatif au travail en horaires décalés et au télétravail	21 pages	
AREVA	Energie	31/05/2012	Accord-cadre sur la Qualité de vie au travail - 4 pages sur le télétravail	4 pages	
ATOS ORIGIN (SSII)	TIC	01/01/2010	Accord Groupe relatif au télétravail	13 pages	2 pages
AXA	Assurances	19/02/2013	Accord relatif au télétravail (remplace 1 article GPEC de 2010)	8 pages	3 pages
Banque Postale	Banque	10/01/2014	Accord sur le travail à domicile	11 pages	
BNP Paribas	Banque	17/09/2013	Accord sur le NOMADISME et non le télétravail (remplace 2010)	33 pages	
Bouygues Telecom	TIC	31/05/2013	Accord sur le télétravail	9 pages	non
CANAL PLUS	Presse TV	12/09/2012	Accord sur la flexibilité du travail via le télétravail (après expéri.)	8 pages	non
Capgemini (SSII)	TIC	20/07/2011	Accord sur le travail	13 pages	12 pages
CCI France/CRCI	Services	01/07/2014	Accord-cadre relatif au télétravail (en cours de signature)	9 pages	
CISCO	TIC				
Crédit Agricole SA	Banque	16/02/2012	Accord sur le télétravail	14 pages	
Danone Alimentaire	Agro-alim.				
Dassault Systèmes	TIC	27/04/2007	Accord sur les modalités d'application du télétravail	9 pages	non
Dell France	TIC	19/07/2012			
Europe Assistance	Services	01/12/2011			
France Télécom	TIC	17/05/2013	Accord sur le télétravail (remplace l'accord du 22/06/2009)	18 pages	4 pages
GDF Suez	Energie				
GFI UES (SSII)	TIC	09/12/2011	Accord relatif au télétravail	7 pages	7 pages
GROUPAMA (Paris-VdLoire)	Assurances	05/11/2009	Accord relatif au télétravail en cas de pandémie grippale	9 pages	3 pages
Helwett Packard	TIC	09/07/2010	Accord sur le télétravail	21 pages	non
KELKOO	Commerce	17/07/2013	Accord d'entreprise relatif au TELETRAVAIL OCCASIONNEL	11 pages	non
LA POSTE	services	25/06/2013	Accord relatif au télétravail	17 pages	
L'OREAL	Chimie	04/12/2008	Accord relatif à la Conciliation vie privée/vie prof. (extrait)	1 page	non
LOGICA (SSII)	TIC	14/09/2010	Accord portant sur la mise en place du télétravail à domicile	15 pages	non
MACIF	Assurances	17/12/2010	Accord relatif au télétravail à domicile	6 pages	non
Michelin	Automobile	12/05/2009	Accord portant sur la mise en œuvre du télétravail	7 pages	non
Microsoft	TIC	.2008			
NextiraOne	TIC	01/01/2009	Accord sur le télétravail occasionnel (pandémie grippale)	4 pages	non
Norauto	Automobile	30/09/2010	Accord portant sur la mise en place du télétravail	8 pages	non
OCIRP	Prévoyance	04/12/2008	Accord d'entreprise sur le télétravail	5 pages	non
ODIMA (SSII)	TIC	27/04/2011	Accord sur le télétravail	11 pages	non
ORACLE	TIC	22/10/2013	Accord d'entreprise relatif au télétravail à domicile (2010+2013)	19 pages	3 pages
PSA Peugeot Citroën	Automobile	15/10/2013	Accord de compétitivité-Nouveau contrat social (6 pages télétravail)	9 pages	
Renault	Automobile	23/01/2007	Accord relatif au télétravail (+ avenant en 2010)	7 pages	non
SAGE	SSII	19/12/2013	Accord relatif au télétravail à domicile	20 pages	non
SC Johnson	Chimie				
Schneider Electric	Mécanique	14/05/2013	Charte relative à la mise en oeuvre du télétravail	16 pages	2 pages
SFR	Téléphonie				
SNCF-voyages	Transports	juin 2013			
SNEDA (SSII)	TIC	13/12/2013	Accord sur le télétravail (suite d'1 accord de 2008)	9 pages	1 page
STERIA (SSII)	TIC	13/12/2013	Accord relatif à la mise en place du télétravail	21 pages	
TDF	Communication	14/11/2012	Accord sur le télétravail : vers une nouvelle organisation du travail	12 pages	
THALES	Espace	26/04/2013	Accord cadre Groupe relatif au télétravail	14 pages	6 pages
THALES Alenia Space	Espace	11/10/2012	Charte d'expérimentation du télétravail	10 pages	non
Tockheim	Automobile	07/07/2005	Accord d'entreprise relatif au télétravail	4 pages	non
TOTAL	Chimie	05/02/2013	Accord d'entreprise relatif au télétravail (+annexe du 13/02/2013)	10 pages	1 page
TURBOMECA	Mécanique	04/12/2012	Accord sur l'égalité Hommes/Femmes (télétravail et congé parental)		
Veolia - Eau	Services	30/11/2006	Accord d'établissement sur l'organisation du télétravail à domicile	8 pages	non
Veolia-Transdev	Transports	24/01/2013	Accord sur la mise en place du télétravail	11 pages	2 pages
Verspièren	Assurances	12/07/2006	Accord d'établissement relatif au télétravail	8 pages	1 page
56	textes dans le privé			<i>Téléchargeables sur le site OBERGO</i>	46

SECTEUR SEMI-PUBLIC : ACCORDS SIGNÉS ou CHARTES ou REGLEMENT					
Banque de France	Finances	23/12/2009	Accord d'entreprise sur le télétravail	6 pages	2 pages
CAF 68	Pro.Soc.	27/07/2011	Charte "Télétravail pendulaire"	10 pages	1 page
CNAF	Pro.Soc.	.2009			
CDC (Caisse des dépôts)	Finances	18/05/2011	Accord relatif à la mise en place du télétravail	9 pages	non
IGN (institut géogra.)	Services	12/03/2010	Règlement du télétravail		4 pages
MSA (CCMSA)	Pro.Soc.	06/12/2011	Accord sur le télétravail (après expérimentation)	9 pages	5 pages
S CET (filiale CDC)	Logement	31/05/2011	Avenant n°6 à l'accord d'entreprise	9 pages	1 page
UCANSS	Services	03/07/2014	Protocole d'accord sur le travail à distance	9 pages	2 pages
UGAP (25/06/2010)	Services	25/06/2010			
9	textes dans parapublic			Téléchargeables sur le site OBERGO	6
SECTEUR PUBLIC : CONVENTIONS					
Adm.centrale Finances	Administration	07/12/2010	Convention cadre sur le télétravail	7 pages	non
DGFIP (finances publi.)	Administration				
DGA (Armement)	Administration				
3	textes dans la Fonction publique				1
68	textes sur le télétravail			Téléchargeables sur le site OBERGO	53

Source : OBERGO avec l'aide de la [CFDT Cadres](#)

La plupart de ces accords sont téléchargeables sur le site de l'OBERGO (OBServatoire du télétravail et de l'ERGOstressie)
www.ergostressie.com

« Serai-je à l'aise dans le télétravail ? »
Ce test d'auto-orientation est disponible gratuitement sur le site

<http://gps.teletravail.free.fr/>

Pour s'orienter dans le télétravail



OBERGO (Observatoire du télétravail et de l'ERGOstressie)
Centre de recherche et d'information sur le télétravail et sur les évolutions de métiers et les conditions de travail liées aux technologies de l'information.

7 rue de l'Arbre aux 40 écus – 92390 Villeneuve-la-Garenne

yves.lasfargue@wanadoo.fr Téléphone +33 (0)6 81 01 98 72

Principales publications téléchargeables (gratuitement bien sûr !)

- Guide du télétravail salarié (édition 2014)
- Projet d'accord d'entreprise IDEAL sur le télétravail (édition 2014)
- Projet de contrat individuel IDEAL de télétravail (édition 2014)
- 12 conseils pour organiser son temps et son espace de travail à domicile (mai 2012)

<http://www.ergostressie.com/>