



Accompagner la mise en place du télétravail

Objectifs de l'étude

- Etudier la structure du marché du travail et définir les profils pouvant s'adapter au télétravail.
- Obtenir des caractéristiques précises sur les actifs potentiellement touchés par le télétravail.
- Etablir des propositions pour accompagner une mise en place du télétravail au niveau national.

Eléments de contexte

- Le télétravail apparaît en 1950 aux Etats Unis dans les travaux de Norbert Wiener (mathématicien américain) sur la cybernétique ; il y présente l'histoire d'un architecte, qui vivant en Europe, supervisait la construction d'un immeuble aux USA grâce à des moyens de transmission de données.
- La première définition officielle française du télétravail apparaît en 1993, grâce à un certain... Thierry Breton: « Le développement du travail à distance, s'explique par la conjonction de plusieurs facteurs : la récession économique, la tertiarisation de l'économie et l'aménagement du territoire ».
- En 2002, la Commission Européenne propose la signature aux pays européens d'un accord-cadre sur le télétravail. Celui-ci concerne 9 millions de salariés communautaires.
- En France, depuis 2012, le code du travail définit précisément le télétravail : un travail qui "*aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur*", mais effectué "*hors de ces locaux de façon régulière et volontaire*" et encadré par un avenant au contrat de travail.
- Dans les pays anglo-saxons et scandinaves, on compte entre 20 et 35% de télétravailleurs, contre 2% en France (source : *Observatoire Obergo*).

- Selon l'ECATT (*Electronic commerce and telework trends*), le télétravail concerne 7% de salariés aux Pays-Bas, 11,6% au Danemark, 9% en Suède et 12,9% aux Etats-Unis.
- Selon *LBMG Worklab*, institut français spécialisé dans l'accompagnement du télétravail, les entreprises s'essayant au télétravail voient le taux d'absentéisme diminuer de 20% et réalisent jusqu'à 30% d'économie sur les charges de structure.
- En France, on parle aussi de télétravail « gris » lorsqu'il est informel, hors contrat et irrégulier.

Télétravail en France

Selon un rapport France Stratégie (2016) :

❖ **On compte 12,4% de télétravailleurs en France en 2012 au sens 8h/ mois (contre 7% en 2007) répartis de la façon suivante :**

- ✓ 64% du télétravail se passe à domicile
- ✓ 21% dans des bureaux mis à disposition par l'entreprise
- ✓ 8% dans des réseaux de proximité
- ✓ 7% dans des espaces de coworking

❖ **Bénéfices observés du télétravail (entreprise et salarié) :**

- ✓ Baisse de 5,5 jours par an d'arrêts maladies
- ✓ Augmentation du temps de travail de 2,5%
- ✓ Augmentation de la productivité de 22%
- ✓ Augmentation du temps de sommeil de 45 min par journée télétravaillée
- ✓ Temps moyen gagné en moyenne par jour télétravaillé : 37 min
- ✓ 96% de satisfaction des 2 parties prenantes

Télétravail en Europe

- En Finlande, la loi comprend plusieurs dispositions protectrices de la vie privée du salarié.
- Le Royaume-Uni (1997) a lancé le programme « *national car-free weeks* » pour que les fonctionnaires aient recours au télétravail.
- L'Italie a introduit le choix par la loi en 1998.

- Les Pays-Bas ont changé le statut des agents de l'Etat et territoriaux pour qu'ils puissent télétravailler.
- Les Pays-Bas et le Danemark ont fait le choix de ne pas imposer au titre des avantages en nature d'un ordinateur fourni au salarié pour son usage personnel ou semi-professionnel.
- Plusieurs pays ont prévu des dégrèvements fiscaux portant sur l'équipement du domicile du salarié et éventuellement le loyer (Pays-Bas), les frais de télécommunication (Finlande) ou sur les frais professionnels et de transport (Royaume-Uni).
- La Suède s'apprête également à ouvrir un avantage fiscal en faveur des télétravailleurs à domicile.

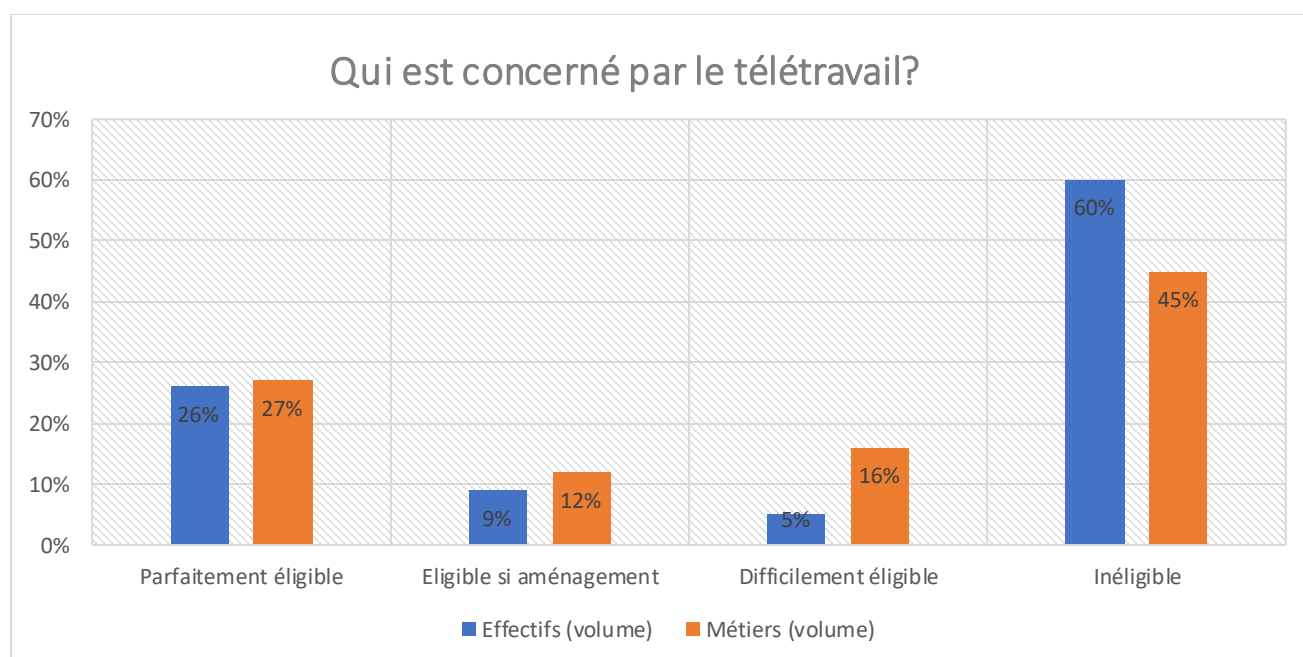
Structure du télétravail en France

Avant de proposer des pistes de réflexion pour accompagner la mise en œuvre du télétravail, la Fondation Concorde a réalisé une étude pour analyser la structure du marché de l'emploi et comprendre comment le télétravail pourrait s'appliquer, et surtout à qui il profiterait.

➤ Qui peut profiter du télétravail ?

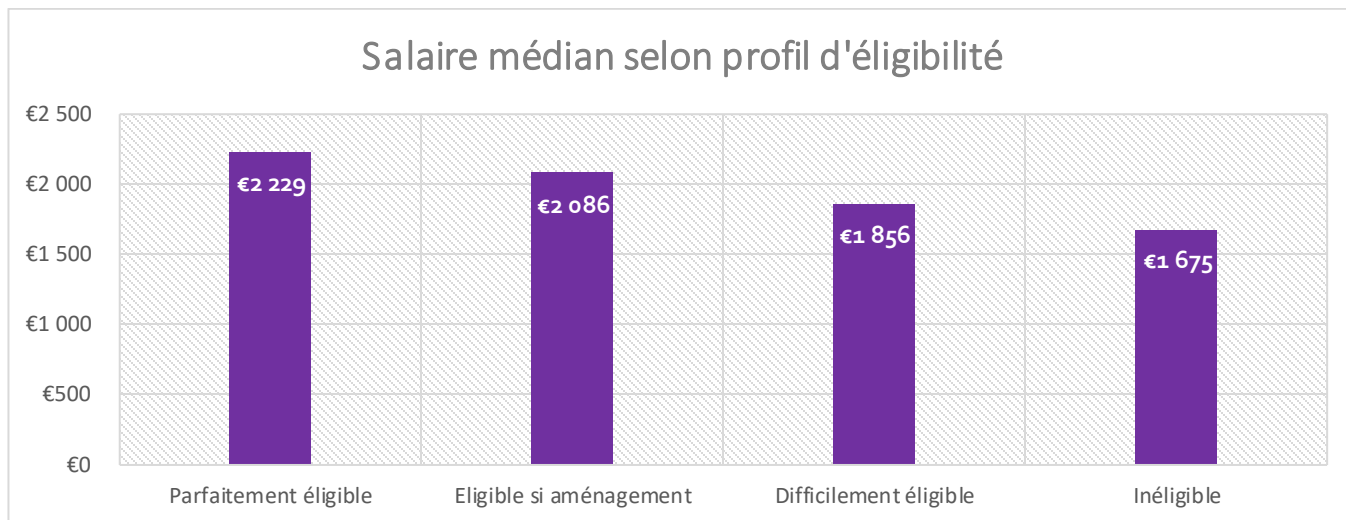
En France, sur les 25,7 millions d'actifs, 6,7 millions peuvent devenir facilement des télétravailleurs (26%). 2,1 millions (9%) peuvent le devenir sous condition d'aménagement, 1,1 million (5%) pourront difficilement le faire alors que 15,4 millions (60%) de salariés sont dans l'incapacité de le faire.

Sur un total agrégé de 1073 métiers, 294 y sont parfaitement éligibles (27%), 124 (12%) y sont éligibles sous condition, 170 (16%) y sont difficilement éligibles et 485 (45%) n'y sont pas du tout éligibles.



Lecture : 26% des travailleurs peuvent devenir des télétravailleurs sans aménagements majeurs. 60% des travailleurs et 45% des métiers ne peuvent quant à eux faire l'objet de télétravail.

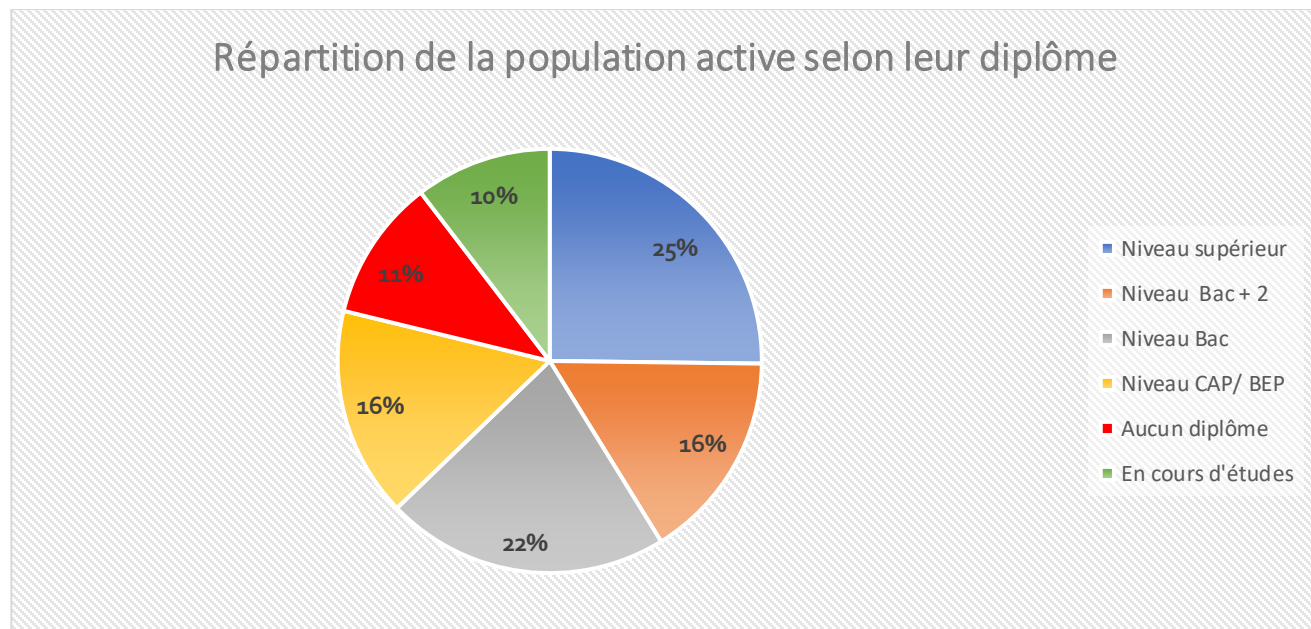
➤ **Quelle rémunération médiane selon l'éligibilité ?**



Lecture : les actifs dont le métier est parfaitement éligible au télétravail perçoivent une rémunération médiane de 2229€ net / mois. Ceux dont le métier n'est pas éligible perçoivent une rémunération médiane de 1675€.

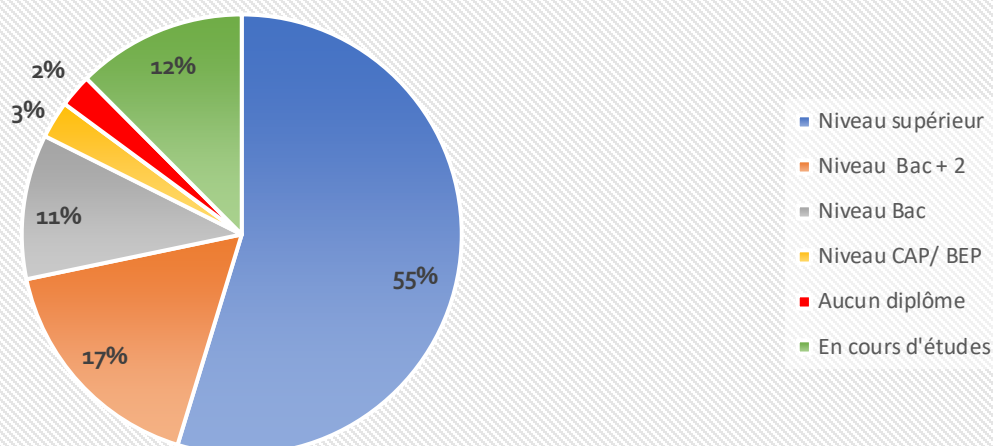
L'éligibilité au télétravail concerne des métiers dont le revenu médian est supérieur au revenu médian en France (1770€ net/ mois).

➤ **Quels diplômes pour les télétravailleurs potentiels ?**



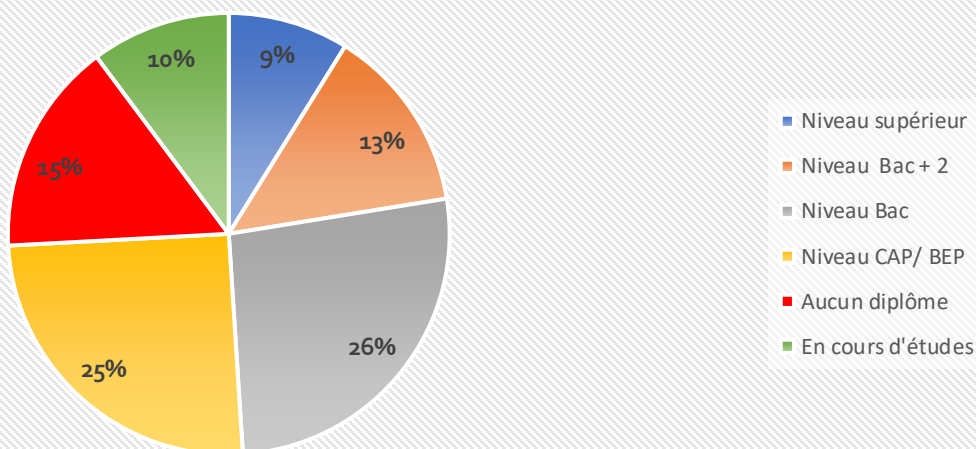
Lecture : Dans la population active, 25% des travailleurs ont un diplôme du supérieur, 16% ont un CAP ou un BEP, 22% ont un niveau bac et 11% n'ont aucun diplôme.

Niveau d'étude des actifs parfaitement éligibles



Lecture : 55% des profils éligibles sont diplômés du supérieur. Seuls 2% n'ont pas de diplômes. Seuls 5% ont un niveau d'étude inférieur au bac.

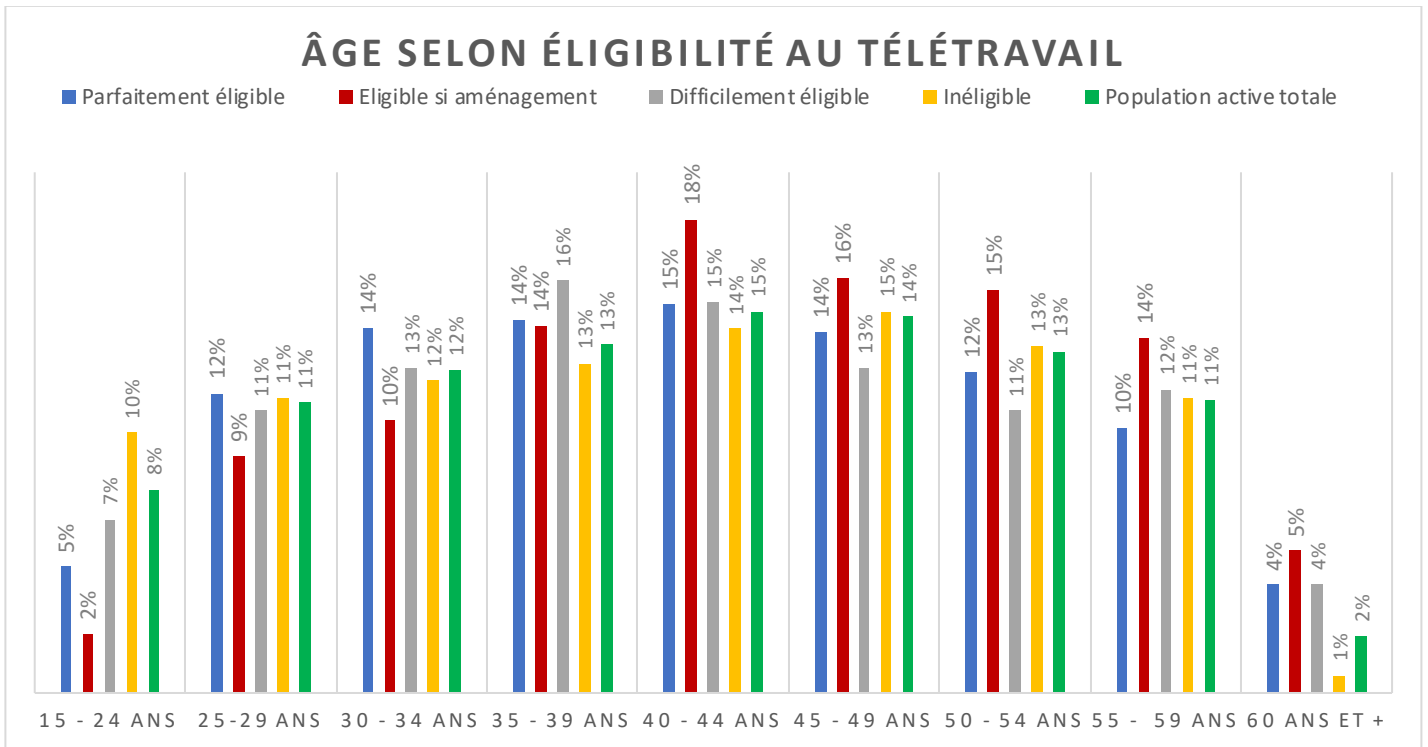
Niveau d'étude des profils inéligibles



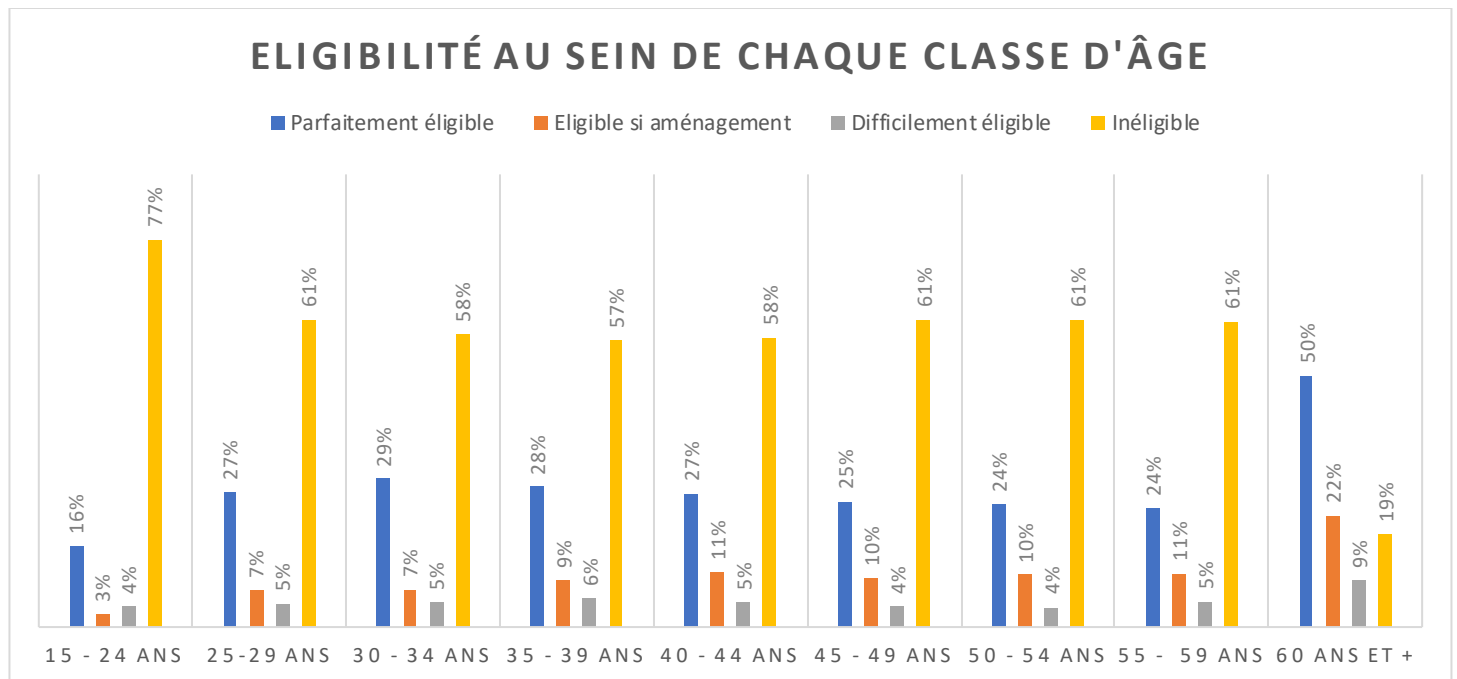
Lecture : Parmi les profils non éligibles, seuls 9% ont un diplôme du supérieur, 13% un Bac +2. Ils sont 15% à n'avoir aucun diplôme, et 40% à avoir un niveau inférieur au bac.

Le télétravail concerne donc principalement des catégories professionnelles qui sont plutôt diplômées. A l'inverse, ceux qui en seront privés sont principalement ceux qui sont également les plus faibles face aux risques liés au marché du travail, à savoir les non diplômés, et les peu qualifiés. Les titulaires d'un BEP et CAP effectuant principalement des tâches manuelles, on peut comprendre qu'ils soient beaucoup représentés dans cette catégorie.

➤ Quel âge ont les potentiels télétravailleurs ?



Lecture : les 25-29 ans représentent 12% des actifs parfaitement éligibles au télétravail, 12% des inéligibles et 12% de la population active totale.

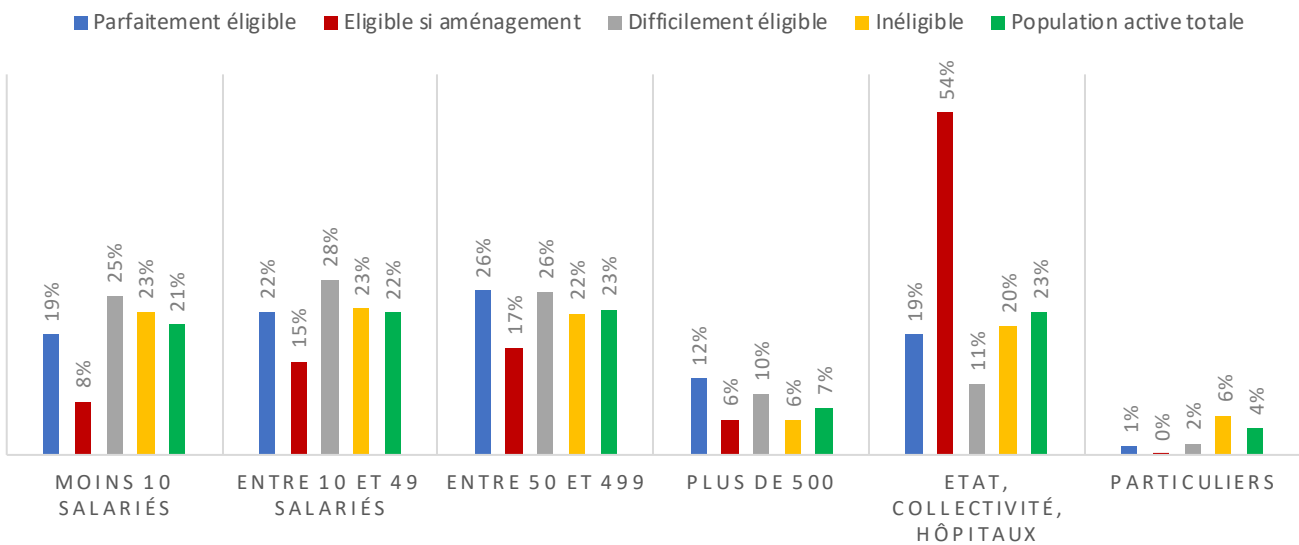


Lecture : au sein de la classe d'âge 35 – 39 ans, 28% des actifs sont parfaitement éligibles au télétravail, 11% le sont si il y a des aménagements et 57% sont inéligibles.

69% des éligibles au télétravail ont entre 25 et 49 ans. Dans cette classe d'âge, 65% sont totalement inéligibles. Il y a la même répartition de la population active totale. Si l'éligibilité semble être légèrement plus forte dans cette classe d'âge, on peut difficilement juger qu'il existe un effet âge liée au télétravail.

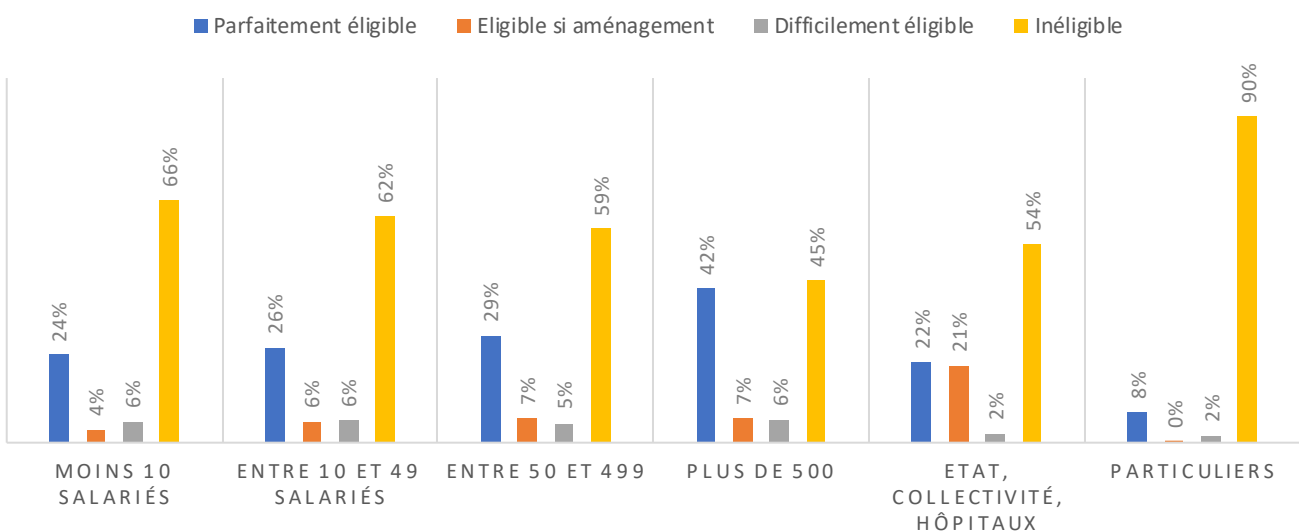
➤ Où travaillent les potentiels télétravailleurs ?

RÉPARTITION DES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



Lecture : 19% des salariés parfaitement éligibles évoluent dans une entreprise de moins de 10 salariés, quand 21% de la population active totale travaille dans une entreprise de petite taille.

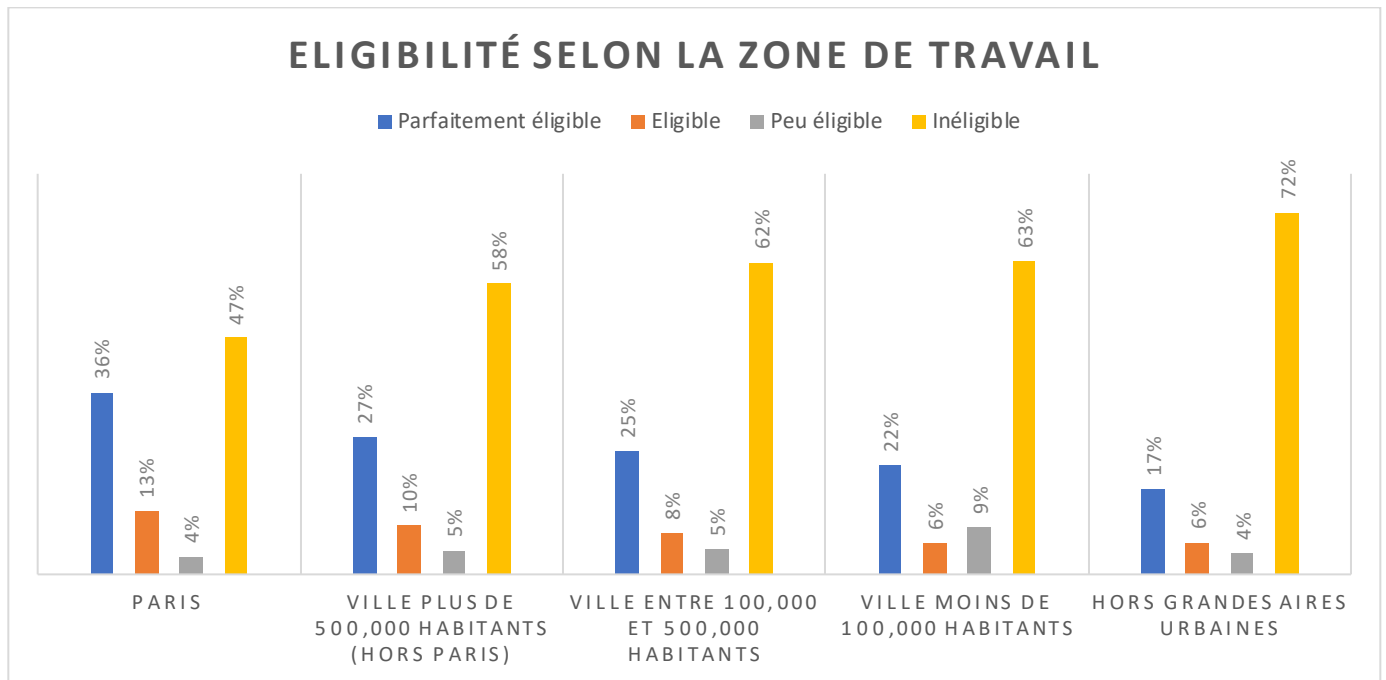
ÉLIGIBILITÉ SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



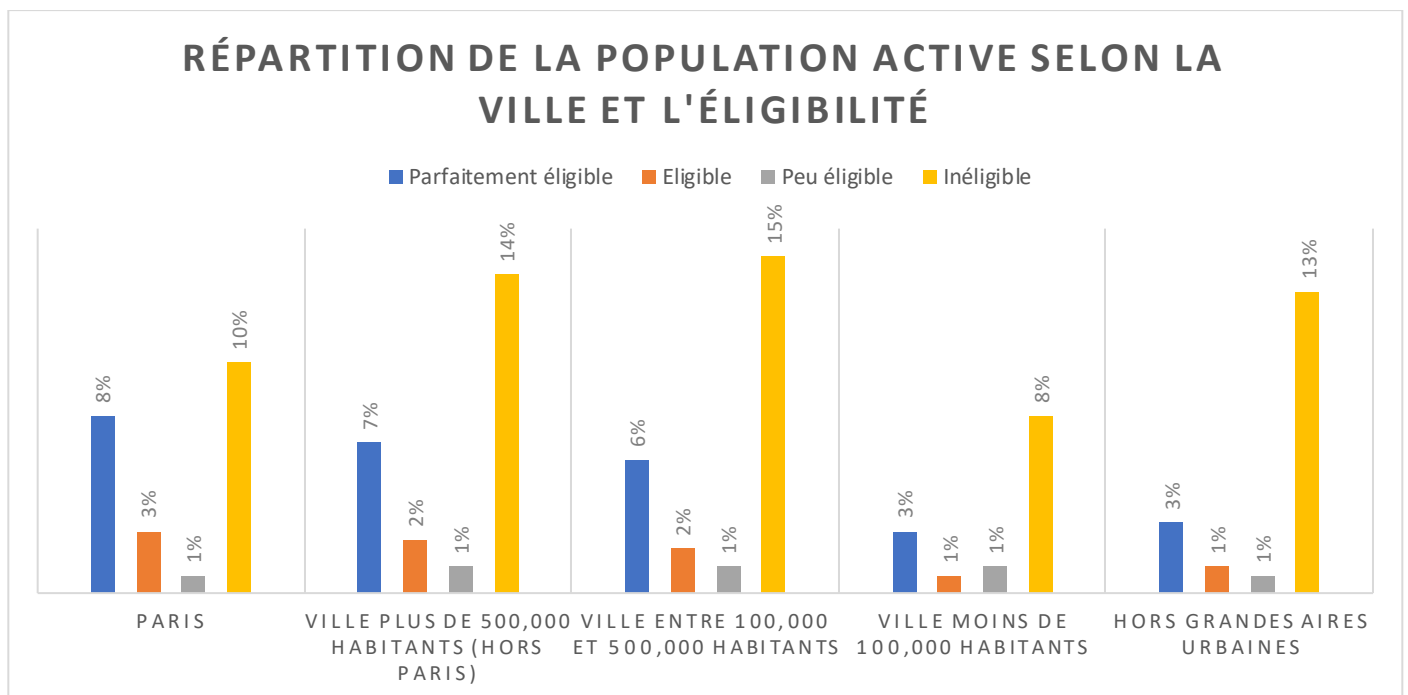
Lecture : 29% des travailleurs évoluant au sein d'une entreprise dont la taille est comprise entre 50 et 499 salariés sont parfaitement éligibles au télétravail. A contrario 54% des fonctionnaires ne sont pas éligibles au télétravail.

Sur le lien taille de l'entreprise – éligibilité au télétravail, la conclusion sera la même que pour la répartition par classes d'âge. On ne peut en conclure qu'il y ait un lien, la répartition selon les critères d'éligibilité semble suivre celle de la population normale. Néanmoins il est intéressant de voir que ce sont les entreprises dont la taille est comprise entre 10 et 499 salariés qui profiteront le plus du télétravail. Dans l'administration publique, une forte proportion du travail (73%) est potentiellement effectuable à distance, en contrepartie de certains aménagements.

➤ **Quelle répartition pour les potentiels télétravailleurs ?**



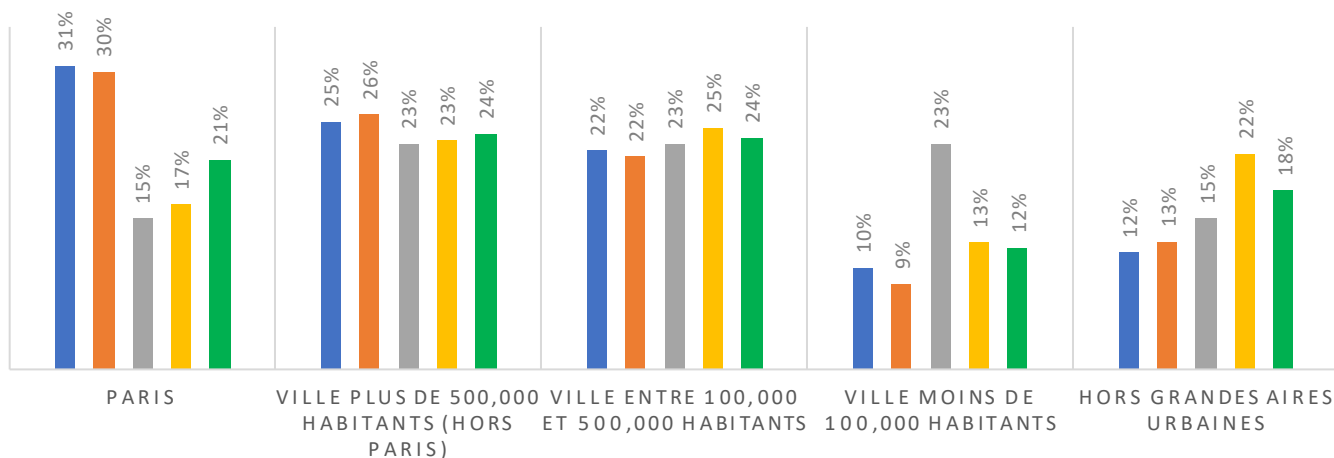
Lecture : 36% des travailleurs parisiens sont parfaitement éligibles au télétravail, alors que 47% sont inéligibles. 72% des travailleurs évoluant dans une zone hors grandes aires urbaines sont inéligibles au télétravail.



Lecture : 8% de la population active française est parfaitement éligible au télétravail et travaille à Paris. 31% de la population active évolue dans une ville de moins de 100.000 habitants ou hors des grandes aires urbaines est inéligible.

RÉPARTITION DE LA POPULATION SELON L'ÉLIGIBILITÉ

■ Parfaitement éligible ■ Éligible ■ Peu éligible ■ Inéligible ■ Total population

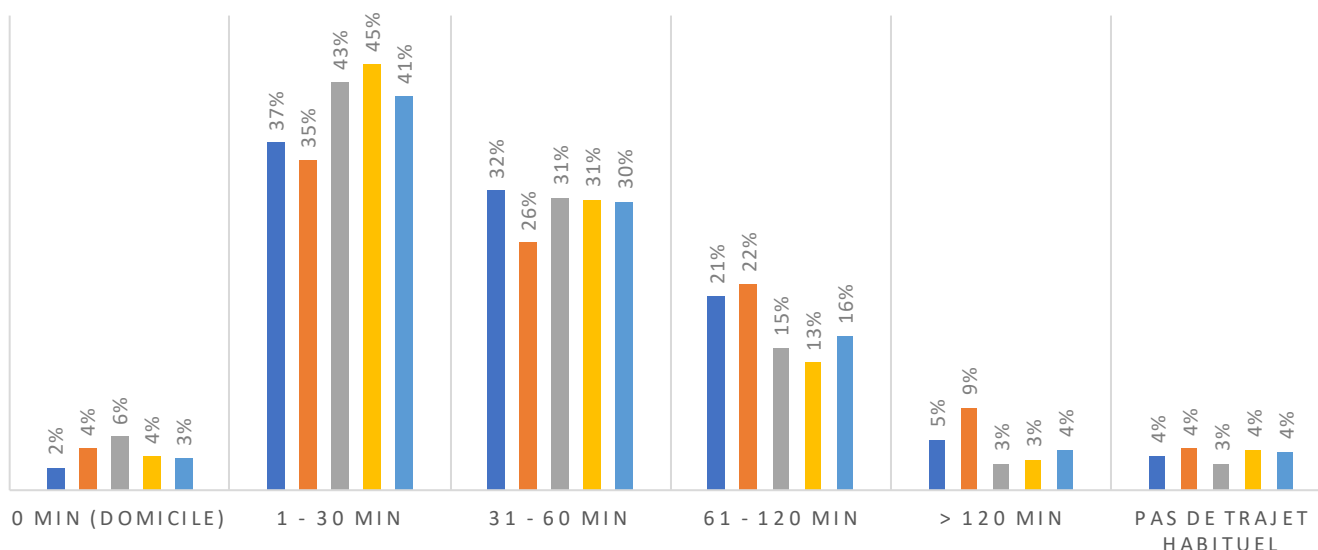


Lecture : 31% de la population parfaitement éligible travaille à Paris et 25% dans une ville de plus de 500.000 habitants. La population active évolue à 21% à Paris, 24% dans une ville de plus de 500.000 habitants. 60% de la population inéligible travaille dans une ville de moins de 500.000 habitants.

On remarque qu'il y a un lien entre taille de la ville et éligibilité au télétravail. Plus la ville est grande, plus l'éligibilité est importante. 28% de la population active travaille dans une ville de plus de 100.000 habitants et est éligible au télétravail. 78% de la population parfaitement éligible travaille dans une ville de plus de 100.000 habitants.

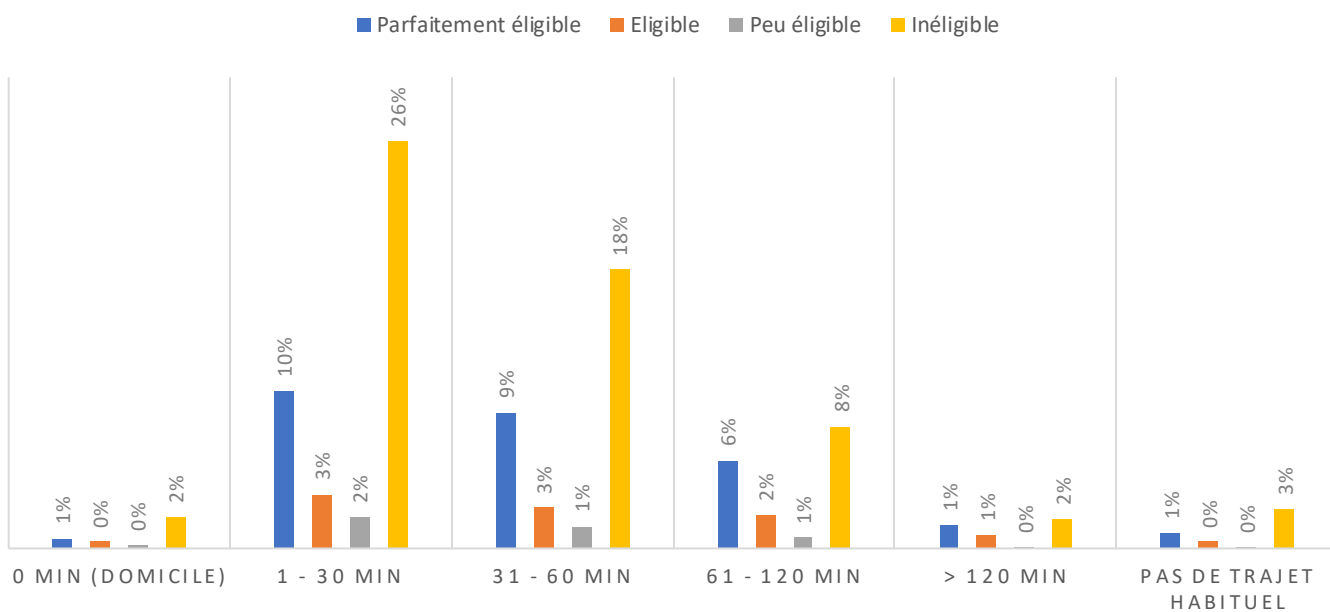
TEMPS DE TRAVAIL SELON L'ÉLIGIBILITÉ

■ Parfaitement éligible ■ Éligible ■ Peu éligible ■ Inéligible ■ Total



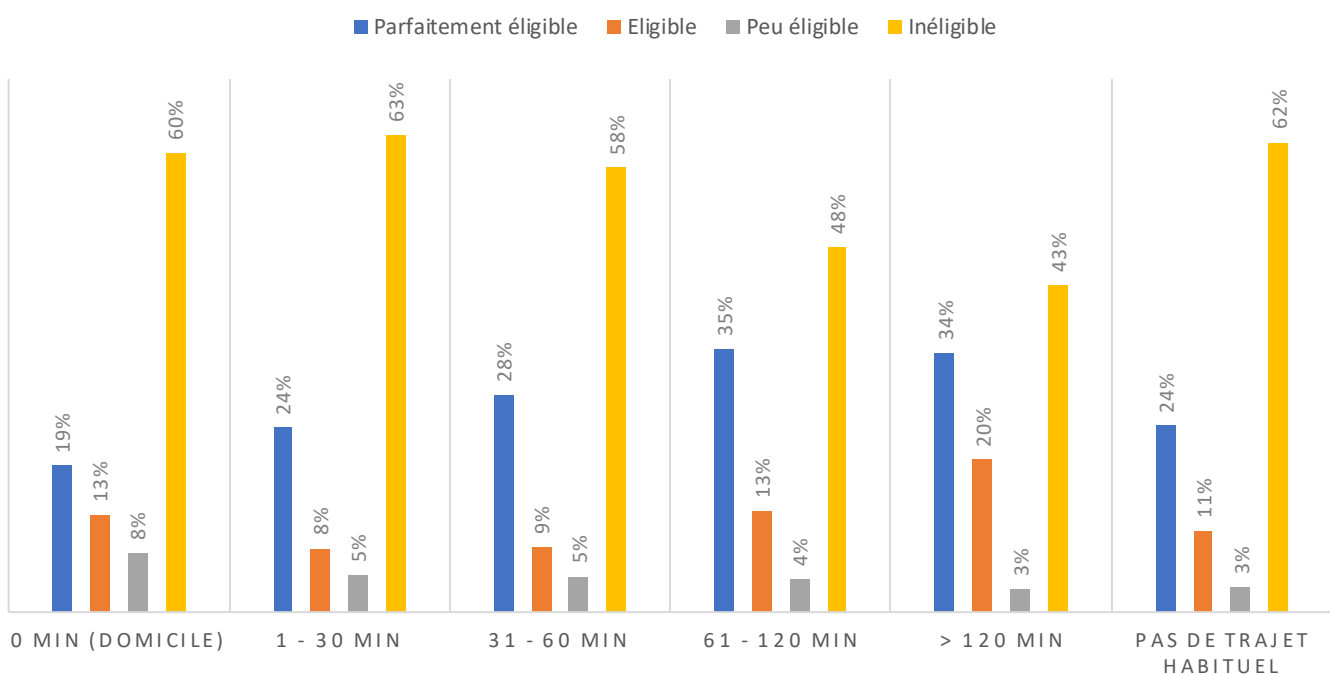
Lecture : 37% des travailleurs parfaitement éligibles au télétravail ont un temps de travail compris entre 1 et 30 minutes par jour.

DURÉE DU TRAJET DE LA POPULATION SELON L'ÉLIGIBILITÉ



Lecture : 18% de la population active a un temps de trajet quotidien compris entre 31 et 60 minutes et est inéligible au télétravail.

ÉLIGIBILITÉ DES TRAVAILLEURS SELON LE TEMPS DE TRAJET



Lecture : au sein des actifs ayant un trajet quotidien compris entre 61 et 120 minutes sont parfaitement éligibles au télétravail.

Conclusion

Le profil type du télétravailleur éligible est celui d'un travailleur à forte rémunération, au niveau de formation élevé, dont l'âge est compris entre 30 et 49 ans, et qui évolue dans une TPE ou une PME.

Le profil type du télétravailleur inéligible est celui d'un travailleur à faible rémunération, au niveau de formation manuel ou absent, qui évolue dans une TPE ou PME.

Le profil d'un télétravailleur dépend donc surtout du niveau de formation et du niveau de rémunération.

Le télétravail semble donc toucher plus facilement les métropoles que les zones rurales ou intermédiaires.

Il est intéressant de noter que la plupart des métiers (hors artisanat) inéligibles sont des métiers qui seront très fortement impacté par la révolution numérique et seront amenés à disparaître (exemples : réceptionniste, caissière, conducteur de voiture).

Méthode

Etude réalisée à partir des données brutes de la DARES et celles partiellement traitées par C. Babet pour l'INSEE et la DARES (2016)

Etude réalisée sur 1073 métiers différents issus de la nomenclature officielle (en date de 2016) et de l'occupation d'emploi des 24,9 millions d'actifs (à la fin 2015).

Le télétravail retenu est celui consistant à passer une journée par semaine à l'extérieur de son lieu de travail sans être handicapé d'un point de vue technique ou logistique.

Les 4 catégories s'expliquent de la manière suivante :

1 – *Parfaitement éligible : un métier pouvant se réaliser sans contraintes matérielles (exemple : chargé d'études économiques).*

2 – *Éligible, sous condition d'aménagements techniques : nécessite un matériel spécifique non volumineux (exemple couturier artisan).*

3 – *Difficilement éligible : nécessite d'aménagements importants (exemple : tailleur de pierres).*

4 – *Inéligible : la nature du métier ne permet pas de le réaliser en télétravail (exemple pilote de chasse).*

La structure globale a été obtenue en suivant 3 étapes distinctes :

La première étape a été de classer les métiers selon 4 catégories d'application du télétravail.

La deuxième étape a été de rassembler les métiers par grandes familles selon leurs caractéristiques.

La troisième étape a été d'extraire les caractéristiques croisées (âge, revenu et taille de l'entreprise) selon la condition d'application ci-dessus.

La quatrième étape a été de constituer un tableau récapitulatif des données extraites et croisées, pour faciliter l'analyse et la lecture du cadre créé.

La cinquième étape a été de créer les graphiques correspondants aux données extraites et pertinentes.

Pistes de réformes à explorer

1 – Exonérer l'employeur de cotisations maladie et transport pour chaque journée passée en télétravail, soit une baisse de 14% des charges patronales (pour un salarié au salaire moyen de 2987 brut, le gain de 4 jours de télétravail par mois pour l'employeur est de 80€).

2 – Exonérer l'employé de charges maladie et chômage pour la journée de télétravail, correspond à un gain de pouvoir d'achat lié aux dépenses domestiques.

3 – Passer le salarié en forfait jour pour la journée passée en télétravail.

4 – Développer les *fab lab* et espaces de *coworking* au sein des villes, des CCI et des territoires. Les équiper en matériel informatique mais aussi industriel et artisanal permettant de faire passer tous les métiers manuels des catégories 3 et 2 à la catégorie 1. Cela doit être avec une politique de développement territorial pour redynamiser des zones moribondes.

5 – Profiter de ces centres de coworking pour y dispenser des formations professionnelles (qui seraient alors gratuites pour l'employeur) en rapport avec le métier du travailleur, le permettant de le faire évoluer de catégorie.

6 - Développer un modèle assuranciel permettant aux 15 millions de personnes n'ayant pas accès au télétravail de pouvoir compenser en point supplémentaire sur leur retraite.

7 – La mise en place du télétravail doit permettre de faire évoluer notre marché du travail. Les métiers inéligibles étant les plus à mêmes d'être les prochains à disparaître à cause de la révolution numérique, il faut accompagner dès aujourd'hui la reconversion de ces 15,4 millions de salariés.

8 – Le but est de faire passer les effectifs des 3 premières catégories en télétravail selon le tempo suivant : Les « parfaitement éligibles » immédiatement, les éligibles sous 6 mois, les peu éligibles sous 5 ans (le temps de réaliser les aménagements structurels nécessaires : exemple, pour un tailleur de pierre, de permettre la création d'un espace de coworking péri-urbain où ces travailleurs pourront accomplir leur office).