



Communiqué de presse
Paris, le 14 janvier 2021

« LES NOUVELLES PRATIQUES DU TELETRAVAIL »

Suite à l'Accord National Interprofessionnel de 2020, l'ORSE publie le 1^{er} guide méthodologique pour accompagner les entreprises dans la mise en place du télétravail

À la suite des réunions organisées sur le télétravail depuis la crise sanitaire et dans la lignée des travaux menés sur ce sujet depuis une dizaine d'années, l'Observatoire de la RSE (ORSE) annonce la publication du premier guide méthodologique dédié à la mise en place du télétravail. Ce nouvel outil d'accompagnement a vocation à encadrer l'application du télétravail au sein des organisations. L'executive summary du guide est disponible dès aujourd'hui sur le site de [l'ORSE](https://www.orse.fr).

Dans quel contexte s'inscrit la publication de ce guide ?

Avant même le début de la crise sanitaire, la pratique du télétravail était en hausse, pratiquée en moyenne par 30% des salariés du secteur privé. Malgré un taux de satisfaction de plus de 75% en constante augmentation, cette tendance demeurait stagnante. Pour autant, ce chiffre exprimait d'ores et déjà le besoin des entreprises et le souhait des salariés, de bénéficier davantage de souplesse et de flexibilité en termes de conciliation entre la vie professionnelle et la sphère personnelle permise par le télétravail. Durant la pandémie de Covid-19, s'est organisé un mode de télétravail de crise, afin de soutenir l'économie, tout en contenant la propagation du virus. Ainsi, durant le confinement de mars 2020, environ 40% de la population active a expérimenté le télétravail. Pour encadrer ce mode de travail en pleine expansion, le 26 novembre 2020, le projet d'accord national interprofessionnel sur le télétravail a été finalisé. Ce texte a pour but de faciliter la mise en place du télétravail en répertoriant les règles applicables existantes.

*« L'Orse mène des travaux reconnus sur le télétravail depuis plus de 10 ans, pour accompagner au mieux les entreprises dans sa mise en place et aider les partenaires sociaux dans la construction d'un cadre de négociation du télétravail. Au-delà d'un simple outil méthodologique pour les organisations, le guide que nous publions aujourd'hui est force de propositions et de solutions pour toutes les entreprises qui souhaitent appliquer ce mode de travail à plus grande échelle ; c'est aussi une aide au questionnement, car s'il est difficile à ce stade de prédire ce que deviendra le télétravail, une chose est certaine, c'est aujourd'hui qu'il faut se poser la question de ses modalités et de son impact. », souligne **Hélène Valade**, présidente de l'Orse*

À qui s'adresse le guide « Les nouvelles pratiques du télétravail » ?

Ce guide a pour ambition d'outiller au mieux, sur un périmètre France, les employeurs, DRH, représentants syndicaux et collaborateurs dans la définition de stratégies de télétravail. Qu'il s'agisse de télétravail régulier, occasionnel ou de crise, ce guide accompagne à la mise en œuvre selon différents degrés de besoins exprimés, mais aussi d'urgence et de gravité et cela, en correspondant au plus près au profil de leur organisation en termes d'activité, mais aussi de taille et de moyens.

Que contient le guide ?

Cet ouvrage retrace les contours du télétravail, repose le cadre normatif français et formule les enjeux pour les entreprises ainsi que les attentes des salariés en la matière. Il dresse un état des lieux des pratiques de télétravail, émet des points de vigilance et identifie également les opportunités, afin de trouver un juste équilibre entre flexibilité pour les collaborateurs et organisations du travail.

Enfin, ce guide propose des pistes de réflexion, dans le cas d'un recours à un télétravail d'urgence, voire de cas de force majeure. L'objectif est d'anticiper au mieux cette situation afin qu'elle se déroule dans les meilleures conditions possibles pour les salariés comme pour l'entreprise. Aujourd'hui, le télétravail doit s'intégrer dans un plan de continuité d'activité pour les organisations.

Télétravail : les six recommandations de l'ORSE

L'ouvrage propose six grandes recommandations à l'usage des entreprises qui veulent renouveler leurs pratiques de télétravail.

En amont de la mise en place du télétravail :

1. L'Orse recommande de revoir les fiches de poste au regard des capacités qu'offre le numérique et de raisonner en termes de missions « télétravaillables ». Certaines missions doivent se dérouler sur site, mais d'autres sont réalisables à distance. Elles doivent alors être énoncées dans les fiches de postes, ce qui offrirait plus de flexibilité aux collaborateurs qui pourraient ainsi accéder au télétravail.
2. Les entreprises pourraient également envisager toutes les possibilités pour travailler dans un autre lieu que celui de l'entreprise afin de permettre aux collaborateurs de réduire leur temps de trajet. Cette dimension vient croiser les enjeux d'attractivité des territoires, de mobilité des entreprises car le télétravail offre un gain de temps de vie pour les travailleurs et contribue à la réduction des émissions de CO₂.
3. L'entreprise gagnera à accompagner la transformation du management liée au télétravail et proposer de former les encadrants au management à distance, au management par objectifs, à la gestion d'un mode d'organisation hybride (présentiel et distanciel), et ainsi lever les freins dus à une culture du présentisme.

En période d'activité « normale » de l'entreprise :

4. Afin de tenir compte de situation d'urgence, l'Orse préconise également aux entreprises de définir le « TDD », c'est-à-dire le télétravail à durée déterminée, pour répondre au

mieux à des difficultés personnelles de salariés, avec des besoins particuliers de conciliation entre leurs responsabilités familiales et leur travail.

En cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles :

5. L'Orse recommande de définir le télétravail en fonction de son caractère urgent et grave, et de prévoir des scénarios de crise plus ou moins importants, avec des seuils de déclenchement de différentes formes de télétravail selon le besoin.

De manière plus prospective :

6. Le sujet du télétravail pose des questions sur la valeur du travail et l'évolution de la forme même de l'entreprise que l'on ne peut ignorer :
 - La capacité pour un poste d'être télétravaillable ou non. Au regard des bénéfices que le télétravail apporte en termes de conciliation vie privée – vie professionnelle pour le salarié qui y accède, cela pose des questions en termes d'égalité de traitement de l'ensemble des salariés.
 - Pour les postes non télétravaillables, dont tous les métiers dits de « première et seconde lignes » que la crise sanitaire a mis en exergue, faut-il envisager des compensations et si oui, lesquelles ?
 - Quel serait le futur de l'entreprise si le télétravail devient la norme et le travail en présentiel l'exception ? Avec des individus isolés chez soi, se dirige-t-on vers une ubérisation de l'entreprise, avec des télétravailleurs plus proches d'un statut d'auto-entrepreneur que de salarié ? Quels risques cela soulève en termes de déconstruction de notre droit social français reposant sur des droits collectifs lié au salariat ? Dès lors, quel serait l'avenir même du salariat ?

Sur le sujet du télétravail comme sur d'autres, la capacité à anticiper s'avère cruciale : c'est elle qui permettra d'assurer aux salariés le bon équilibre vie professionnelle-vie privée, et à l'entreprise une productivité optimale.

A propos de l'Orse :

L'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) est une organisation multi parties prenantes qui accompagne les stratégies RSE des entreprises et qui est identifiée à l'international comme l'experte de référence de la RSE en France.

Cette vision s'articule autour de trois missions :

- Anticiper et animer les dynamiques émergentes de la RSE
- Fédérer autour de la RSE toutes les fonctions dans les organisations et faire évoluer les membres vers un modèle d'entreprise durable en s'appuyant sur nos expertises
- Mettre à disposition des acteurs de la RSE des clés de compréhension, des outils et une analyse des bonnes pratiques en France, en Europe et à l'international.

www.orse.org

[Twitter](#) - [Linkedin](#) – [YouTube](#)

Contact presse : Leslie Toledano - 06 10 20 79 60 - contact@leslietoledano-pressoffice.com