

Quels sont les salariés concernés par le télétravail ?

Le télétravail régulier est une pratique encore peu répandue. En 2017, seuls 3 % des salariés le pratiquent au moins un jour par semaine. Les télétravailleurs sont majoritairement des cadres (61 %) et sont relativement plus nombreux dans les métiers de l'informatique et de la télécommunication.

Si les femmes télétravaillent presque autant que les hommes, la situation familiale joue sur le recours à ce mode d'organisation du travail. Les salariés avec un enfant de moins de 3 ans sont plus souvent télétravailleurs. Le télétravail régulier est également plus fréquent en Île-de-France et, plus généralement, dans les aires urbaines denses, où les temps de trajet domicile-travail sont les plus longs.

Dans les établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole, un quart des télétravailleurs sont couverts par un accord collectif (accord d'entreprise, de branche), plus d'un cinquième par un accord individuel entre le salarié et sa hiérarchie, alors que plus de la moitié pratiquent le télétravail en dehors de toute formalisation contractuelle.

Pour de nombreux cadres notamment, le télétravail correspond à une pratique occasionnelle et peu formalisée : un cadre sur sept télétravaille quelques jours ou quelques demi-journées par mois. Si l'on considère la définition récente plus souple du télétravail intégrée dans le code du travail en septembre 2017, il y aurait donc 1,8 million de télétravailleurs en France, soit 7 % des salariés.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui désigne le fait de recourir à des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour effectuer, hors des locaux de l'employeur, de façon régulière, le travail qui aurait pu être réalisé sur le poste de travail habituel (encadré 1). Il n'est pas nécessaire que l'ensemble des tâches à effectuer par un salarié au cours de son travail soient réalisables à distance – et avec comme support les TIC – pour qu'il puisse télétravailler. Une partie des tâches à accomplir suffit.

En 2003, 2 % des salariés étaient considérés comme des télétravailleurs à domicile et 5 % comme des télétravailleurs nomades [1]. Le télétravail était alors mesuré indirectement par le cumul d'un usage professionnel intensif de l'informatique et d'une activité toujours ou souvent exercée en dehors des locaux de l'entreprise. L'usage des outils informatiques, messageries et réseaux a continué de se diffuser dans le quotidien des salariés [2].

Les enquêtes Sumer 2017 et Reponse 2017 (encadré 2) intègrent désormais des questions sur la pratique du télétravail et permettent directement d'en mesurer la pratique parmi l'ensemble des salariés à partir de données représentatives et selon des critères précis définissant le télétravail.

Jusqu'en 2017, dans le code du travail français, pour être juridiquement encadré, le télétravail devait être volontaire, régulier et mis en place dans le cadre du contrat

de travail ou d'un avenant à celui-ci. L'ordonnance du 22 septembre 2017 étend le champ du télétravail à une pratique occasionnelle et, en l'absence d'accord collectif ou de charte d'entreprise, assouplit la formalisation nécessaire à sa mise en œuvre. La collecte des enquêtes étant antérieure aux ordonnances sur le travail de septembre 2017, cette étude se concentre sur la pratique régulière du télétravail.

Quelle est la part des salariés qui télétravaillent en France ? Qui sont les salariés qui pratiquent régulièrement le télétravail ? Quels sont les établissements qui l'instaurent et selon quel encadrement juridique ?

Le télétravail régulier, une pratique encore minoritaire même chez les cadres

D'après l'enquête Sumer, en 2017, 3,0 % des salariés pratiquent le télétravail régulièrement (1) (au moins 1 jour par semaine). Parmi eux, 45,3 % (soit 1,4 % des salariés) le pratiquent un jour par semaine, 26,3 % deux jours par semaine et 29,3 % trois jours ou plus par semaine (tableau 1).

(1) La collecte de Sumer étant antérieure aux ordonnances sur le travail de septembre 2017, il s'agit donc d'une estimation du télétravail formalisé car régulier (encadré 1). En effet, avant septembre 2017, la pratique occasionnelle du télétravail était *a priori* non formalisée et correspondait à du télétravail « gris ».

Les télétravailleurs réguliers sont essentiellement des salariés qualifiés : 60,6 % des télétravailleurs sont cadres alors que cette catégorie socioprofessionnelle ne représente que 16,9 % des salariés. Ainsi, 11,1 % des cadres et 3,2 % des professions intermédiaires déclarent pratiquer le télétravail au moins un jour par semaine (tableau 2). Sa pratique est marginale chez les employés (1,4 %) et quasi inexistante chez les ouvriers (0,2 %). Ces très forts écarts reflètent notamment des disparités d'usage des outils numériques. En 2013, 52,0 % des cadres et 19,3 % des salariés exerçant une profession intermédiaire étaient équipés d'outils numériques permettant le travail à distance (2), contre 2,5 % des ouvriers qualifiés et 1,3 % des ouvriers non qualifiés [2].

La possibilité de télétravailler se détermine au niveau du métier, plus que du secteur d'activité. Au-delà de l'équipement inégal en TIC, ce mode d'organisation du travail n'est pas adaptable à toutes les configurations de travail. En 2017, le télétravail est relativement fréquent pour les cadres commerciaux et technico-commerciaux (16,2 %), pour les ingénieurs de l'informatique (13,9 % ; tableau 3). Il est, au contraire, rare dans certains métiers comme, par exemple, ceux de l'hôtellerie, restauration, alimentation ou des services aux particuliers et aux collectivités.

Le télétravail, plus fréquent dans les grands établissements et dans la fonction publique d'État

Les salariés en télétravail régulier sont relativement plus stables et insérés dans l'emploi. La part de télétravailleurs réguliers augmente avec l'ancienneté dans l'établissement : 3,6 % des salariés présents dans l'entreprise depuis 10 ans ou plus pratiquent un télétravail régulier contre 2,4 % des salariés présents depuis moins de 3 ans. Le cumul d'un temps partiel avec le télétravail reste peu fréquent, sauf pour les cadres (10,6 % des cadres à temps partiel pratiquent le télétravail de façon régulière). Le télétravail régulier est plus fréquent dans les établissements de grande taille (4,5 % de télétravailleurs dans les établissements de 500 salariés ou plus).

Le recours au télétravail régulier est le même dans le secteur privé et dans la fonction publique. Les télétravailleurs du secteur public sont concentrés dans la fonction publique d'État. Le télétravail des cadres (16,1 %) y est même plus fréquent que dans le privé (11,1 %). Le télétravail est, en revanche, très peu développé dans la fonction publique territoriale (1,2 %) et quasi inexistant dans la fonction publique hospitalière (0,1 %).

Femmes et hommes recourent au télétravail régulier dans des proportions équivalentes, notamment chez les cadres (11 %). Il est plus répandu chez les salariés âgés de 30 à 49 ans que parmi leurs aînés (50 ans ou plus) ou que chez les salariés de moins de 30 ans parmi lesquels la proportion de cadres

Tableau 1
Fréquence du télétravail selon la catégorie socioprofessionnelle

En % des salariés

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Régulier	11,1	3,2	1,4	0,2	3,0
1 jour par semaine	4,7	1,5	0,7	0,1	1,4
2 jours par semaine	3,3	0,6	0,3	0,0	0,8
3 jours ou plus par semaine	3,1	1,1	0,4	0,0	0,9
Occasionnel					
Quelques jours ou demi-journées par mois	15,1	5,6	1,2	0,2	4,2

Lecture : 3,0 % des salariés déclarent pratiquer le télétravail régulièrement (au moins un jour par semaine).

Champ : France (hors Mayotte), tous salariés.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2017.

est plus faible. Même parmi les cadres, les salariés les plus jeunes sont ceux qui pratiquent le moins le télétravail.

La situation familiale joue sur le recours au télétravail. En effet, 4,0 % des salariés appartenant à une famille monoparentale et 4,0 % des salariés en couple avec un enfant de moins de 3 ans le pratiquent régulièrement. Ce phénomène est fortement accentué chez les cadres, avec 23,0 % de télétravailleurs réguliers parmi ceux appartenant à une famille monoparentale et 14,3 % parmi les membres d'un couple élevant un enfant de moins de 3 ans.

L'état de santé des cadres en télétravail régulier semble plus altéré que celui du reste des salariés. En effet, les cadres jugeant leur état de santé mauvais ou très mauvais pratiquent plus fréquemment un télétravail régulier que les autres (27,7 % contre 10,9 % en moyenne, tableau 2). Les raisons de la mise en place du télétravail ne sont pas appréhendées par les enquêtes utilisées, pas plus que le rôle que le télétravail a pu jouer sur l'état de santé du salarié. Le télétravail semble néanmoins permettre des aménagements de poste pour des salariés en mauvaise santé.

Les salariés en couple avec de jeunes enfants plus concernés par le télétravail intensif

Les télétravailleurs trois jours ou plus par semaine occupent des postes particuliers et ont un profil différent de celui de l'ensemble des télétravailleurs réguliers. Les femmes, les professions intermédiaires, les salariés du public et des établissements de moins de 50 salariés sont surreprésentés parmi ces télétravailleurs intensifs par rapport à l'ensemble des télétravailleurs réguliers. En 2017, 49,4 % des salariés en télétravail trois jours ou plus par semaine sont des femmes (47,0 % de l'ensemble des télétravailleurs réguliers) et 25,0 % appartiennent aux professions intermédiaires, alors que ces salariés ne représentent que 21,4 % de l'ensemble des télétravailleurs réguliers et 20,3 %

(2) C'est-à-dire qu'ils utilisaient au moins deux équipements parmi les équipements suivants : ordinateur portable, téléphone portable professionnel, accès distant à la messagerie professionnelle, accès distant au réseau de l'entreprise.

Tableau 2
Recours au télétravail régulier selon les caractéristiques des salariés

En % des salariés

		Ensemble des salariés	Cadres	Professions intermédiaires
Ensemble		3,0	11,1	3,2
Sexe	Hommes	3,2	11,0	4,1
	Femmes	2,9	11,1	2,4
Âge	15 à 29 ans	2,0	7,2	2,2
	30 à 39 ans	3,2	10,7	3,4
	40 à 49 ans	3,9	13,1	3,3
	50 à 59 ans	2,9	10,9	3,6
	60 ans et plus	2,6	9,2	3,0
Type de ménage	Personne seule	1,8	7,9	2,9
	Famille monoparentale (au moins un enfant de moins de dix ans)	4,0	23,0	5,8
	Couple sans enfant de moins de trois ans	3,5	11,2	3,0
	Couple avec au moins un enfant de moins de trois ans	4,0	14,3	3,8
Vivre avec un ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	Non	3,0	10,8	3,0
	Oui	3,9	14,1	4,2
État de santé jugé mauvais ou très mauvais	Non	3,0	10,9	3,1
	Oui	4,7	27,7	5,1
Avoir des salariés sous ses ordres	Non	2,8	13,8	3,4
	Oui	3,9	8,0	2,6
Catégorie socioprofessionnelle	Cadres	11,1		
	Professions intermédiaires	3,2		
	Employés	1,4		
	Ouvriers	0,2		
Nature du contrat	Contrat à durée déterminée (CDD) ou autre emploi à durée limitée	3,4	11,6	2,5
	Emploi sans limite de durée (CDI), agents à statut, fonctionnaire	3,2	11,0	3,3
	Autres (stagiaire, intérimaire, apprenti)	0,5	6,8	0,0
Ancienneté dans l'entreprise ou dans la fonction publique	Moins de 1 an	2,4	12,3	2,1
	1 an à moins de 3 ans	2,4	9,2	4,2
	3 ans à moins de 10 ans	2,7	10,0	2,7
	10 ans ou plus	3,6	11,8	3,5
Quotité de travail	Temps complet	3,4	11,1	3,5
	Temps partiel	1,9	10,6	2,0
Nature de l'employeur	Privé	3,1	11,1	3,8
	Fonction publique	3,0	10,8	1,8
	Fonction publique d'État	6,4	16,1	3,0
	Fonction publique hospitalière	0,1	0,0	0,2
	Fonction publique territoriale	1,2	0,0	1,0
Taille de l'établissement	Moins de 10 salariés	2,5	10,7	4,8
	De 10 à 49 salariés	2,3	8,4	2,5
	50 à 249 salariés	3,6	12,5	3,7
	De 250 à 499 salariés	2,5	7,2	3,1
	De 500 salariés ou plus	4,5	12,8	2,0
Secteur d'activité	Agriculture, sylviculture et pêche	0,1	0,0	0,0
	Industrie	3,2	10,6	2,9
	Dont :			
	C1 - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1,9	7,5	9,4
	C2 - Cokéfaction et raffinage	0,0	0,0	0,0
	C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabr. de machines	3,1	8,7	0,2
	C4 - Fabrication de matériels de transport	2,8	4,5	4,0
	C5 - Fabrication d'autres produits industriels	3,0	14,5	1,8
	DE - Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	5,7	15,5	3,0
	Construction	1,6	7,3	2,9
	Services	3,2	11,2	3,3
	Dont :			
	GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2,8	12,8	5,5
	HZ - Transports et entreposage	1,2	3,0	3,8
	IZ - Hébergement et restauration	0,5	7,9	0,0
	JZ - Information et communication	13,5	15,9	10,4
	KZ - Activités financières et d'assurance	5,9	7,1	2,1
LZ - Activités immobilières	3,0	3,5	14,9	
MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	4,5	14,4	3,7	
OQ - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	2,3	10,6	1,9	
RU - Autres activités de services	1,0	1,7	2,5	
Région de résidence	Île-de-France	5,5	14,1	3,7
	Autre région	2,4	9,0	3,0

Note : les effectifs sont insuffisants pour les ouvriers et les employés pour permettre une décomposition par caractéristiques.

* Avoir une reconnaissance de travailleur handicapé, OU avoir une ou plusieurs maladies chroniques ET être limité depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités.

Lecture : 11,1 % des cadres du secteur privé déclarent pratiquer le télétravail régulièrement (au moins un jour par semaine).

Champ : France (hors Mayotte), tous salariés.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2017.

des salariés (tableau 4). 33,7 % des télétravailleurs intensifs sont salariés du secteur public contre 20,7 % de l'ensemble des télétravailleurs réguliers.

Comme pour le télétravail régulier dans son ensemble, le télétravail intense est le fait de salariés stables : 92,2 % sont en CDI (contre 91,7 % pour l'ensemble des télétravailleurs réguliers et 88,9 % pour l'ensemble des salariés) et 87,4 % à temps complet (comme pour l'ensemble des télétravailleurs réguliers et contre 79,6 % pour l'ensemble des salariés). Les salariés qui ont des responsabilités hiérarchiques ont une pratique du télétravail régulière fréquente, mais plus rarement intense.

En 2017, 17,8 % des salariés pratiquant le télétravail trois jours ou plus par semaine sont en couple et vivent avec au moins un enfant de moins de 3 ans alors qu'ils ne représentent que 14,1 % de l'ensemble des télétravailleurs réguliers.

Le télétravail, un moyen de limiter les longs déplacements entre domicile et travail

Les difficultés à se rendre tous les jours sur son lieu de travail sont une des raisons qui encouragent le salarié à demander à exercer en télétravail.

Tableau 3
Métiers où le télétravail est le plus développé

En % des salariés

Famille professionnelle (FAP 87)		Télétravail régulier
R4Z	Cadres commerciaux et technico-commerciaux.....	16,2
M2Z	Ingénieurs de l'informatique	13,9
R2Z	Attachés commerciaux et représentants.....	12,7
W0Z	Enseignants	12,2
J6Z	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	9,4
U0Z	Professionnels de la communication et de l'information.....	9,0
L5Z	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	7,9
M1Z	Techniciens de l'informatique.....	7,5
N0Z	Personnels d'études et de recherche	7,3
B7Z	Cadres du bâtiment et des travaux publics	6,9
H0Z	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie.....	6,5
Q2Z	Cadres de la banque et des assurances.....	6,3
U1Z	Professionnels des arts et des spectacles	5,7
Q0Z	Employés de la banque et des assurances	4,4
B6Z	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	4,1

Lecture : 16,2 % des cadres commerciaux et technico-commerciaux pratiquent le télétravail régulièrement (1 jour ou plus par semaine).

Champ : France (hors Mayotte), tous salariés.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2017.

Les salariés pratiquant le télétravail résident 1,5 fois plus loin de leur lieu de travail que leurs collègues qui ne le pratiquent pas. Le recours au télétravail s'accroît avec la distance du domicile au lieu de travail (graphique 1). En 2017, 9,0 % des salariés résidant à plus de 50 km de leur lieu de travail télétravaillent (3) contre seulement 1,8 % des salariés travaillant à moins de 5 km de leur domicile.

Tableau 4
Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés selon la fréquence de leur pratique du télétravail

En % des salariés

		Ensemble des salariés	Télétravailleurs	
			1 jour ou plus par semaine	3 jours ou plus par semaine
Sexe	Hommes.....	50,5	53,0	50,6
	Femmes.....	49,5	47,0	49,4
Âge	15 à 39 ans.....	41,7	37,2	37,8
	40 à 49 ans.....	27,0	34,2	32,4
	50 ans et plus.....	31,3	28,6	29,8
Type de ménage	Personne seule, avec ou sans enfant de moins de 3 ans.....	31,6	21,7	22,5
	Couple sans enfant de moins de trois ans.....	57,5	64,3	59,7
	Couple avec au moins un enfant de moins de trois ans.....	10,9	14,1	17,8
État de santé jugé mauvais ou très mauvais.....		2,6	3,9	4,6
Avoir des salariés sous ses ordres.....		23,1	29,1	21,4
Catégorie socioprofessionnelle	Cadres	16,9	60,6	59,0
	Professions intermédiaires.....	20,3	21,4	25,0
	Employés, Ouvriers.....	62,8	18,1	16,0
Nature du contrat	Emploi sans limite de durée (CDI), agents à statut, fonctionnaire	88,9	91,7	92,2
	Autres.....	11,1	8,3	7,8
Ancienneté dans l'entreprise ou dans la fonction publique	Moins de 3 ans.....	25,5	20,2	22,4
	3 ans à moins de 10 ans.....	29,8	26,6	27,8
	10 ans ou plus	44,7	53,1	49,8
Quotité de travail	Temps complet	79,6	87,4	87,4
	Temps partiel.....	20,4	12,6	12,6
Nature de l'employeur	Privé	78,9	79,3	66,3
	Fonction publique.....	21,1	20,7	33,7
Taille de l'établissement	Moins de 50 salariés.....	49,4	38,2	48,3
	50 salariés ou plus	50,6	61,8	51,7
Secteur d'activité	Agriculture, sylviculture et pêche	1,3	0,1	0,0
	Industrie.....	12,9	13,3	8,4
	Construction	5,6	2,9	5,9
	Services.....	80,3	83,8	85,7
Région de résidence	Île-de-France.....	21,0	37,4	24,8
	Autre région.....	79,0	62,6	75,2

Note : du fait des faibles effectifs des salariés télétravaillant 3 jours ou plus, des regroupements de modalités ont été nécessaires.

Lecture : 49,4 % des télétravailleurs intensifs sont des femmes, proportion que l'on retrouve chez l'ensemble des salariés (49,5 %). Elles ne représentent « que » 47,0 % des télétravailleurs réguliers.

Champ : France (hors Mayotte), tous salariés.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2017.

Le télétravail tend à se développer davantage dans les zones les plus denses. La distance moyenne entre la commune du domicile et celle de travail y est certes plus réduite mais les temps de trajet domicile-travail y sont plus longs [3]. D'après Sumer 2017, le télétravail est plus fréquent en Île-de-France (5,5 % des salariés), notamment chez les cadres : un sur sept pratique régulièrement le télétravail, contre un sur dix dans le reste du pays (tableau 2). D'après l'enquête Reponse 2017, près d'un salarié résidant à Paris sur dix et près d'un salarié sur vingt résidant dans la couronne de l'aire urbaine de Paris télétravaillent. Le télétravail est également plus développé parmi les résidents des villes-centres des aires urbaines de plus de 500 000 habitants (3,9 % de télétravailleurs) que dans les banlieues et les périphéries de ces grandes aires urbaines (2,7 % des télétravailleurs).

Un environnement propice au télétravail selon la part des cadres dans l'établissement

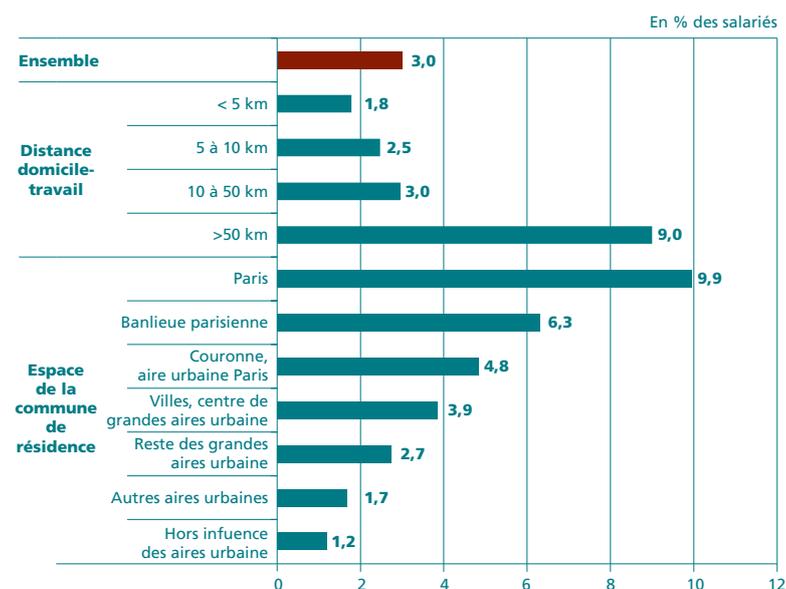
Dans le secteur privé non agricole, 15,5 % des établissements de plus de 10 salariés ont mis en place le télétravail, ils emploient 23,7 % des salariés. Dans ces établissements, environ un salarié sur six le pratique, et ce quelle que soit la taille de l'établissement (tableau 5). C'est dans le secteur de l'information et la communication, très utilisateur des nouvelles technologies, que la diffusion du télétravail est la plus importante. Près de la moitié des établissements y ont mis en place le télétravail et, dans ces établissements, plus d'un salarié sur quatre y recourt effectivement.

Dans les établissements où le télétravail est possible, la part de télétravailleurs augmente avec la part de cadres parmi les salariés. Cela s'explique non seulement par le télétravail plus fréquent des cadres mais aussi par des effets de contexte : tous les salariés télétravaillent d'autant plus qu'ils sont entourés de cadres. À l'inverse, dans les établissements dans lesquels les ouvriers et les employés sont majoritaires (et la part de cadres faible), la part de salariés en télétravail est plus faible, y compris parmi les cadres. Cela conforte l'idée que, même pour les cadres, toutes les configurations de travail ne sont pas propices à la pratique du télétravail.

Les établissements du secteur privé où le télétravail se développe particulièrement sont ceux où les salariés ont une certaine autonomie dans l'organisation de leur travail. En présence de cadres, les établissements où les horaires de travail des cadres sont en partie définis par un forfait en jours sont ceux où le télétravail est le plus fréquent. Le développement du travail collectif ne s'oppose pas à celui du télétravail. Les établissements où des groupes de projet sont présents sont aussi ceux où le télétravail a le plus été mis en place et où sa pratique est la plus fréquente.

Les établissements en croissance sont aussi ceux où le télétravail est le plus développé et le plus prati-

Graphique 1
Pratique du télétravail selon la commune de résidence



Lecture : 1,8 % des salariés résidant à moins de 5 km de leur lieu de travail pratiquent le télétravail régulièrement.

Champ : France (hors Mayotte), tous salariés.

Sources : Dares, enquête Reponse 2017 ; DGT-Dares-DGAFP, enquête Sumer 2017.

Note : L'estimation de la pratique du télétravail présenté ici est composite. L'enquête Reponse a été recalée sur les niveaux de pratique du télétravail de l'enquête Sumer en faisant l'hypothèse que les différences observées dans Reponse vis-à-vis des distances et des types de commune s'extrapolent bien à l'ensemble des salariés couverts par Sumer.

Définition : Une aire urbaine (AU) est composée d'une unité urbaine (ensemble de communes assurant une continuité du bâti) et de sa zone d'influence en termes d'emploi (couronne péri-urbaine). Une unité urbaine est composée d'une ou plusieurs villes-centres et des banlieues. Ici, on désigne grande aire urbaine, les 16 aires urbaines comportant plus de 500 000 habitants et excluant l'aire urbaine de Paris.

qué. On ne peut savoir si la mise en place du télétravail a eu un impact sur la productivité de l'établissement ou si ce sont les établissements dont les résultats sont les meilleurs qui ont pu mettre en place ce mode d'organisation.

Un télétravailleur sur quatre couvert par un accord collectif

Pour être juridiquement encadré, jusqu'en septembre 2017, le télétravail devait figurer dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant à celui-ci. Le mode de mise en place du télétravail peut avoir fait l'objet d'une négociation plus globale entre la direction et les représentants du personnel et donner lieu à un accord qui s'applique à l'ensemble des salariés qui demandent le télétravail dans leur établissement. L'ordonnance du 22 septembre 2017 réformant le marché du travail a étendu le champ du télétravail et couvre désormais tout type de formalisation écrite, y compris, en l'absence d'accord collectif ou de charte, un accord écrit par courrier électronique.

L'enquête Reponse 2017 interroge les représentants de la direction sur la nature des accords sur le télétravail (4). En croisant ces réponses avec les déclarations des salariés sur la pratique du télétravail, cette enquête permet d'identifier le cadre juridique de mise en œuvre du télétravail.

(4) Cette interrogation permet de comprendre le cadre de la mise en place (ou non) du télétravail : accord collectif de branche ; accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ; pas d'accord collectif, uniquement au niveau individuel ; pas de salarié en télétravail. Les salariés se prononcent quant à eux sur l'exercice de tout ou partie de leur activité en télétravail sans préciser sa fréquence, régulière ou non.

Tableau 5
Mise en place du télétravail dans les établissements du secteur privé

En % d'établissements ou de salariés

		Établissements ayant mis en place le télétravail	Dans ces établissements, part de télétravailleurs parmi...	
			...l'ensemble des salariés	...les cadres
Ensemble		15,5	17,3	29,0
Taille de l'établissement	De 10 à 49 salariés.....	14,1	15,9	31,3
	De 50 à 249 salariés.....	18,7	19,1	28,7
	De 250 à 499 salariés.....	23,6	17,7	30,5
	500 salariés ou plus.....	38,2	16,4	27,5
Secteur d'activité	Industrie.....	14,6	12,9	31,3
	Construction.....	11,8	13,6	31,2
	Tertiaire.....	16,2	19,5	28,1
	Dont :			
	Commerce, transport, hébergement, restauration.....	8,8	17,1	33,2
	Information et communication.....	47,8	26,8	28,1
	Finance.....	21,7	19,8	26,2
	Activités scientifiques, techniques, services de soutien.....	27,8	21,6	28,8
Enseignement, santé action sociale.....	14,9	10,2	19,1	
Autres activités de services.....	20,9	10,9	14,4	
Catégorie sociale la plus représentée dans l'établissement	Ouvriers.....	10,6	7,7	20,7
	Employés.....	11,7	10,7	17,4
	Techniciens.....	17,4	9,3	17,5
	Commerciaux.....	20,1	19,9	28,0
	Ingénieurs/cadres.....	41,1	27,4	31,9
Présence de cadres	Oui, dont une partie au forfait.....	18,7	18,5	30,2
	Oui sans forfait.....	15,5	13,6	22,3
	Non.....	3,5	5,2	-
Groupe de projet	Non utilisé.....	9,5	13,5	16,2
	Moins de 20 % des salariés.....	15,2	23,6	27,4
	Plus de 20 % des salariés.....	20,4	9,5	31,7
Évolution du volume d'activité	Fortement croissant.....	28,1	18	26,4
	Croissant ou stable.....	15,3	17,5	28,6
	Décroissant.....	10,4	14,4	27,9

Lecture : 15,5 % des établissements du secteur privé ont mis en place le télétravail. Dans ces établissements, 17,3 % des salariés le pratiquent.

Champ : salariés des établissements de plus de 10 salariés, secteur privé non agricole, France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Reponse 2017.

En 2017, le télétravail fait ainsi l'objet d'une formalisation définie par un accord collectif (de branche ou d'entreprise) pour 2,7 % des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole. 25,0 % des télétravailleurs sont couverts par ce type d'accords (graphique 2). Dans 12,8 % des établissements, le télétravail est encadré par des règles définies par un accord individuel entre le salarié et sa hiérarchie : elles concernent 21,7 % des télétravailleurs. Les accords collectifs sur le télétravail se retrouvent principalement dans les établissements où la négociation collective est, par ailleurs, la plus développée. Quelle que soit leur forme, l'existence d'un accord encadrant le télétravail joue un rôle protecteur du point de vue des conditions de travail des cadres [4]. Dans les établissements de 500 salariés ou plus, 56,7 % des télétravailleurs le pratiquent en suivant des règles découlant d'un accord collectif contre 4,1 % dans les établissements de 10 à 49 salariés. Les accords collectifs sur le télétravail sont très peu développés (1,4 % des salariés en télétravail) lorsque l'établissement n'est pas doté de représentant du personnel. À l'opposé, les secteurs les plus actifs en matière de négociation collective comme l'industrie ou le secteur de la finance [5] sont ceux où le télétravail est formalisé au niveau le plus élevé.

Dans le secteur de l'information et de la communication, près de la moitié des télétravailleurs sont couverts par un accord collectif. Le télétravail étant très fréquent dans ce secteur (tableau 2), ce thème a fait l'objet de négociations collectives pour fixer un cadre à une pratique courante.

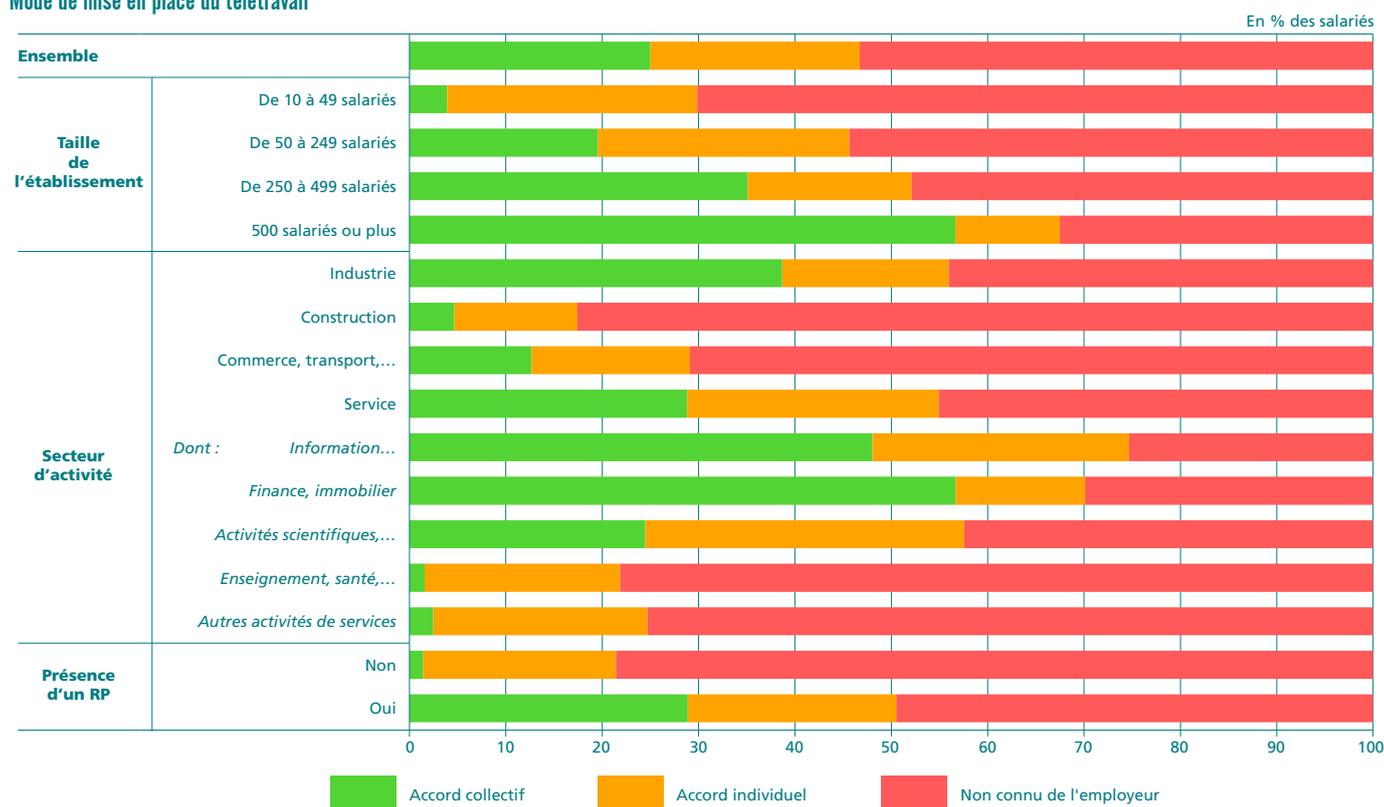
Plus de la moitié des télétravailleurs sont dans les établissements dont le dirigeant ou le responsable des ressources humaines a déclaré qu'aucun de leurs salariés ne télétravaille (5). Ce télétravail informel et non encadré juridiquement est fréquent dans les plus petits établissements. Dans certains secteurs, la construction, le commerce, le transport ou encore l'hébergement-restauration, le télétravail est rare. Lorsqu'il est pratiqué, il est mal suivi par la direction des établissements (plus de 70 % du télétravail non connu de la direction).

1,8 million de télétravailleurs au sens du nouveau code du travail

En 2017, 4,2 % des salariés déclaraient pratiquer occasionnellement le télétravail (quelques jours ou demi-journées par mois, tableau 6), soit un peu plus que ceux qui déclarent une pratique

(5) Cela peut par exemple recouvrir des cas où le télétravail est une situation exceptionnelle ou un accord bilatéral entre le télétravailleur et son responsable direct sans que la direction ne soit informée.

Graphique 2
Mode de mise en place du télétravail



Note : dans l'enquête Reponse, les salariés ont déclaré exercer tout ou partie de leur activité en télétravail sans préciser sa fréquence, régulière ou non.
 Lecture : 25 % des télétravailleurs travaillent dans un établissement où existe par un accord collectif sur le télétravail ; 22 % sont dans des établissements où l'accord sur le télétravail est uniquement individuel. Pour 53 % des télétravailleurs, la direction déclare que cette pratique n'existe pas dans leur établissement.
 Champ : salariés des établissements de plus de 10 salariés, secteur privé non agricole, France métropolitaine.
 Source : Dares, enquête Reponse 2017.

régulière. Étant donné la définition du télétravail dans le code du travail durant la collecte de Sumer 2017 (encadré 1), cette pratique occasionnelle ne relevait vraisemblablement pas d'un télétravail formalisé juridiquement, et, dans certains cas, correspondait à des situations conjoncturelles (intempéries, jours de grève dans les transports, problème de santé, etc.). La part des salariés qui avaient déjà une pratique non régulière du télétravail peut néanmoins servir de référence pour estimer le nombre de télétravailleurs (6) selon la nouvelle définition du code du travail de 2017, qui supprime le critère de régularité et assouplit la formalisation nécessaire. Selon cette définition élargie, le télétravail, occasionnel ou régulier, concernerait 1,8 million de salariés, soit 7,2 % de l'ensemble en 2017.

Une pratique moins ou non formalisée du télétravail suppose une plus grande souplesse de l'organisation du travail et une relative autonomie des salariés. En effet, il faut non seulement disposer d'outils pour travailler à distance mais également que l'organisation du travail permette de réaliser des tâches en n'étant pas physiquement présent dans les locaux de l'employeur, sans désorganiser le collectif de travail.

Sans surprise, les cadres sont les plus nombreux à avoir une pratique occasionnelle du télétravail (15,1 % contre 4,2 % pour l'ensemble des salariés),

suivis des professions intermédiaires (5,6 %). Ces proportions sont supérieures à celles du télétravail régulier.

Le profil des télétravailleurs occasionnels est proche de celui des télétravailleurs réguliers (tableaux 6 et 7), mis à part la taille d'établissement (surreprésentation des 10 à 49 et des 250 à 499 salariés). Cela conforte l'idée que, même ponctuel, la pratique du télétravail semble favorisée par certains modes d'organisation du travail.

Le télétravail informel peut répondre à certains besoins des salariés. Le télétravail occasionnel est légèrement plus fréquent pour les salariés en couple ayant un ou plusieurs enfants de 3 ans ou moins (4,9 % contre 4,2 % en moyenne). Ce télétravail informel pourrait ainsi relever, dans certains cas, de la gestion d'urgence pour garder un enfant malade par exemple. Par ailleurs, 8,3 % des salariés qui déclarent devoir toujours ou souvent travailler certains jours ou certaines semaines plus longtemps que l'horaire officiellement prévu et 17,8 % de ceux qui déclarent toujours ou souvent devoir accéder à leur boîte à lettres professionnelle quand ils ne sont pas sur leur lieu de travail, en dehors de leurs horaires habituels, pratiquent également le télétravail quelques jours ou demi-journées par mois. Ce télétravail occasionnel pourrait donc correspondre à des aménagements ponctuels pour des salariés ayant les moyens tech-

(6) Il n'est pas possible d'affirmer que les salariés qui déclarent télétravailler dans l'enquête Sumer vont tous chercher à formaliser et officialiser leur pratique.

Tableau 6
Recours occasionnel au télétravail selon les caractéristiques des salariés

En % des salariés

		Ensemble des salariés	Cadres	Professions intermédiaires
Ensemble		4,2	15,1	5,6
Sexe	Hommes.....	5,0	17,7	6,7
	Femmes.....	3,4	11,4	4,6
Âge	15 à 29 ans.....	2,8	16,1	5,2
	30 à 39 ans.....	5,3	16,4	6,6
	40 à 49 ans.....	4,6	15,3	5,0
	50 à 59 ans.....	3,7	13,9	5,5
	60 ans et plus.....	3,9	12,5	4,5
Type de ménage	Personne seule.....	2,8	12,6	4,9
	Famille monoparentale (au moins un enfant de moins de dix ans)	2,0	9,5	4,7
	Couple sans enfant de moins de trois ans	4,8	16,1	5,4
	Couple avec au moins un enfant de moins de trois ans	4,9	15,6	8,1
Vivre avec un ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	Non.....	4,1	15,1	5,3
	Oui.....	4,6	15,5	7,8
État de santé jugé mauvais ou très mauvais	Non.....	4,2	15,2	5,6
	Oui.....	2,5	11,2	5,6
Avoir des salariés sous ses ordres	Non.....	3,0	13,7	5,1
	Oui.....	8,2	16,6	7,1
Catégorie socioprofessionnelle	Cadres	15,1		
	Professions intermédiaires.....	5,6		
	Employés.....	1,2		
	Ouvriers.....	0,2		
Nature du contrat	Contrat à durée déterminée (CDD) ou autre emploi à durée limitée	3,5	22,2	1,2
	Emploi sans limite de durée (CDI), agents à statut, fonctionnaire	4,4	14,8	5,9
	Autres (stagiaire, intérimaire, apprenti).....	0,8	0,0	5,4
Ancienneté dans l'entreprise ou dans la fonction publique	Moins de 1 an.....	3,3	14,5	7,9
	1 an à moins de 3 ans.....	3,6	16,8	5,0
	3 ans à moins de 10 ans.....	4,6	16,3	6,5
	10 ans ou plus	4,3	14,1	4,8
Quotité de travail	Temps complet	4,7	15,9	5,9
	Temps partiel	2,0	8,4	4,2
Nature de l'employeur	Privé	4,2	15,6	6,3
	Fonction publique.....	3,9	13,7	4,0
	Fonction publique d'État.....	7,7	16,9	6,6
	Fonction publique hospitalière	1,7	11,1	0,6
	Fonction publique territoriale.....	1,1	3,0	2,3
Taille de l'établissement	Moins de 10 salariés.....	3,4	11,8	8,9
	De 10 à 49 salariés.....	4,4	16,7	7,6
	De 50 à 249 salariés.....	4,4	17,0	4,7
	De 250 à 499 salariés.....	4,8	16,8	4,6
	500 salariés ou plus	4,3	13,3	1,4
Secteur d'activité	Agriculture, sylviculture et pêche	0,9	3,4	8,6
	Industrie.....	4,3	16,0	2,9
	Dont :			
	C1 - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,3	24,2	1,6
	C2 - Cokéfaction et raffinage.....	2,5	9,5	0,0
	C3 - Fabr. d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabr. de machines	3,6	9,7	1,7
	C4 - Fabrication de matériels de transport.....	4,8	10,5	2,6
	C5 - Fabrication d'autres produits industriels.....	3,5	14,9	3,7
	DE - Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	9,2	32,5	3,1
	Construction	2,3	15,7	3,9
	Services	4,3	14,9	6,1
	Dont :			
	GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	3,9	16,6	9,7
	HZ - Transports et entreposage.....	1,4	10,7	3,4
	IZ - Hébergement et restauration.....	1,4	4,5	9,8
	JZ - Information et communication	18,6	21,0	17,1
	KZ - Activités financières et d'assurance.....	4,6	9,4	3,3
	LZ - Activités immobilières	1,8	5,4	5,7
	MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien.....	5,8	17,5	7,9
	OQ - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	3,3	13,2	3,9
RU - Autres activités de services	4,7	15,9	7,6	
Région de résidence	Île-de-France	5,2	13,3	3,4
	Autres régions	3,9	16,3	6,1

* Avoir une reconnaissance de travailleur handicapé, OU avoir une ou plusieurs maladies chroniques ET être limité depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités.

Lecture : 15,1 % des cadres déclarent pratiquer le télétravail de manière occasionnelle.

Champ : France (hors Mayotte), tous salariés.

Source : Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2017.

niques d'effectuer une partie de leur travail à distance (*a minima* la gestion du courrier électronique) et étant déjà en situation de débordement de la sphère professionnelle sur la sphère privée, éventuellement pour faire face aux situations de surcharge de travail.

Le profil des cadres télétravaillant occasionnellement est un peu différent de celui des cadres en télétravail régulier. Les hommes cadres sont plus nombreux à pratiquer occasionnellement le télétravail. De même, la part de télétravailleurs occasionnels chez les cadres de moins de 40 ans est supérieure à la moyenne, alors qu'ils sont sous-représentés parmi les télétravailleurs réguliers.

À l'inverse des autres régions, la part des cadres qui télétravaillent de façon occasionnelle en Île-de-France (13,3 %) est plus faible que la part de ceux qui y télétravaillent régulièrement (respectivement 14,1 %). Dans cette région où les temps de trajet domicile-travail sont les plus longs, le télétravail semble donc être plus souvent régulier et organisé.

Tableau 7
Métiers où le télétravail occasionnel est le plus développé

En % des salariés

Famille professionnelle (FAP 87)	Télétravail occasionnel
R4Z Cadres commerciaux et technico-commerciaux.....	19,2
M2Z Ingénieurs de l'informatique.....	18,3
U0Z Professionnels de la communication et de l'information.....	16,6
L5Z Cadres des services administratifs, comptables et financiers.....	15,4
N0Z Personnels d'études et de recherche.....	14,7
H0Z Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie.....	12,9
W0Z Enseignants.....	12,6
J6Z Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation.....	10,8
M1Z Techniciens de l'informatique.....	10,7
R2Z Attachés commerciaux et représentants.....	10,0
B7Z Cadres du bâtiment et des travaux publics.....	9,4
U1Z Professionnels des arts et des spectacles.....	7,3
V5Z Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants.....	6,4
B6Z Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	6,3
Q2Z Cadres de la banque et des assurances.....	5,6

Lecture : 19,2 % des cadres commerciaux et technico-commerciaux pratiquent le télétravail occasionnellement (quelques jours ou demi-journées par mois).

Champ : France (hors Mayotte), tous salariés.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2017.

Sébastien HALLÉPÉE, Amélie MAUROUX (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Coutrot T. (2004), « Le télétravail en France : 2 % de salariés le pratiquent à domicile, 5 % de façon nomade », *Premières Synthèses* n° 51.3, décembre.
- [2] Mauroux A. (2018), « Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail ? » *Dares Analyses* n° 029, juin.
- [3] Commissariat général au développement durable (2010), « La mobilité des Français : panorama issu de l'enquête nationale transport et déplacement 2008 », décembre.
- [4] Hallépée S., Mauroux A. (2019), « Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail des cadres ? », *in L'économie et la société à l'ère du numérique*, Insee Références, novembre.
- [5] Daniel C. (2019), « La négociation collective entre 2014 et 2016 : quelles caractéristiques, quelles pratiques ? », *Dares Analyses* n° 011, février.
- [6] Eurofound et le Bureau international du travail (2017), *Working anytime, anywhere : the effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- [7] Ipsos Public Affairs (2016), *Revolution @Work*, Rapport de Résultats, octobre.
https://www.ipsos.com/sites/default/files/files-fr-fr/doc_associe/ipsos_pour_hopscotch_revolutionwork_rapport_de_resultats_26102016.pdf
- [8] Ifop, Malakoff Méderic (2019), « Regards croisés des salariés et des entreprises du privé sur le télétravail », *Le comptoir de la nouvelle entreprise*, 2^e édition, février 2019.
http://www.lecomptoirmm.com/wp-content/uploads/2019/02/Etude-Teletravail_Presentation-Presses_19-02-2019_2.pdf
- [9] Laboratoire du travail de demain, LMBG Worklabs. <https://www.lbmg-worklabs.com/>
- [10] Mettling B. (2015), « Transformation numérique et vie au travail », rapport établi à l'attention de la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, septembre.

DARES ANALYSES

Éditée par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

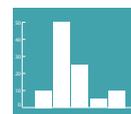
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

@ Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



DARES
analyses
novembre 2019 N° 051

9

Encadré 1 – Définition du télétravail

Le télétravail est défini dans l'article 2 de l'accord-cadre européen de 2002 sur le télétravail comme une forme d'organisation du travail, utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC), dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi dans laquelle le travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

La situation de référence sans télétravail est le travail au poste habituel du salarié, dans les locaux de l'employeur. Les lieux d'exercice peuvent être le domicile, un centre ou un site de bureaux partagés, un tiers-lieu, etc. Les outils numériques (messagerie distante, connexion à distance au réseau de l'entreprise, etc.) sont le support de ce télétravail car ils permettent le travail à distance et facilitent la communication entre le salarié en télétravail et le reste de l'équipe.

Ne sont toutefois pas en télétravail les salariés dits nomades ou mobiles, amenés, dans le cadre de leur fonction, à se déplacer fréquemment en dehors de l'entreprise (nomadisme extra-entreprise), ou travaillant dans l'entreprise mais pas à leur poste (salle de réunion, transports en commun ; nomadisme intra-entreprise), grâce à internet ainsi qu'aux nouvelles technologies (ordinateur portable, tablette, smartphone).

De plus, le télétravail n'implique pas de changement de la durée du travail, même s'il peut permettre un aménagement plus souple des horaires. Ne relève donc pas du télétravail le travail en débordement, c'est-à-dire travail en dehors du lieu et du temps de travail rémunéré (par exemple : ramener du travail à la maison, traiter sa messagerie, lire des dossiers le soir après la journée effective de travail, le week-end, pendant les vacances).

Ne sont pas non plus considérés comme télétravailleurs les salariés en arrêt (maladie ou accident).

Définition dans le Code du travail

Jusqu'aux ordonnances sur le travail du 22 septembre 2017, le télétravail désignait dans le code du travail une forme d'organisation du travail où le travail qui aurait pu être exécuté sur le lieu habituel de travail est réalisé hors de ce lieu, de façon régulière et volontaire en utilisant les TIC. Le télétravail est mis en place dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci (article L1222-9). Cette définition reprenait alors l'ensemble des critères mentionnés au niveau européen.

Les ordonnances de septembre 2017 ont modifié cette définition du télétravail et les modalités de mise en place ; le critère de régularité a été supprimé, de même que l'obligation de mentionner le télétravail dans le contrat de travail (ou un avenant). L'ordonnance prévoit que le télétravail soit formalisé par tout moyen par l'employeur et le salarié : accord collectif, charte d'entreprise, avenant au contrat de travail, et en cas de télétravail occasionnel et en l'absence d'accord collectif ou de charte, un accord écrit, même simplement par mail.

Certains salariés télétravaillent de façon occasionnelle, le plus souvent sur la base d'accords de gré à gré entre le salarié et leur hiérarchie, au sein de l'établissement (« télétravail gris »). Auparavant, ces pratiques occasionnelles ou non formalisées n'entraient pas dans la définition légale du télétravail, alors que désormais le Code du travail couvre, dans une certaine mesure, ces pratiques, dès lors qu'il existe une formalisation écrite.

Des évaluations encore partielles

Aujourd'hui, selon la définition et le champ retenus, ainsi que le mode de collecte, la mesure de la fréquence du télétravail en France varie sensiblement : 4 % des salariés sont en télétravail régulier selon Eurofound-BIT [3] ; 14 % des salariés travaillant dans un bureau pratiquent le télétravail (ou le travail nomade) de façon régulière et 10 % de façon ponctuelle selon Ipsos [4] ; 13 % des salariés du secteur privé (établissements de 10 salariés ou plus) le font de façon régulière, de façon officielle ou non et 16 % de façon occasionnelle et non contractualisée selon Ifop [5] ; 17 % des actifs occupés télétravaillent selon LBMG Worklabs [6] (1). Ces différents chiffres du télétravail reposent sur des définitions variées, plus ou moins strictes, sur des données recueillies par enquête, sondage ou imputées, des effectifs souvent faibles et sur des champs le plus souvent partiels (2).

Mesure par les enquêtes de la Dares

Qu'il soit formalisé ou non, le télétravail suppose une organisation du travail spécifique, ne serait-ce que par l'éloignement physique du télétravailleur de son lieu habituel de travail, et a un impact potentiel sur les conditions et le collectif de travail. Les enquêtes de la Dares questionnent donc les salariés sur leur pratique du télétravail, sans le restreindre au seul télétravail juridiquement encadré et défini dans le contrat de travail.

Les enquêtes Sumer 2017 et Reponse 2017 (encadré 2) intègrent des questions sur le télétravail et permettent donc d'en mesurer directement la pratique parmi l'ensemble des salariés, à partir de données représentatives et selon des critères précis définissant le télétravail.

(1) Cité par exemple par Mettling [10]

(2) Échantillon aléatoire, à plusieurs degrés et stratifié de la population active, 1 527 répondants en France interrogés en face à face, télétravailleurs réguliers définis comme les salariés utilisant toujours ou souvent les TIC et travaillant au moins plusieurs fois par mois à leur domicile pour Eurofound-BIT [6] ; 849 salariés interrogés par internet (via l'Access Panel d'Ipsos) et travaillant dans un bureau et déclarant qu'ils « [seraient] intéressés par le télétravail ou le travail nomade » et « le [font] déjà de façon régulière » ou « ponctuelle » [7] ; 1 604 salariés (dont 581 managers) interrogés en ligne via panel et travaillant dans une entreprise d'au moins 10 salariés du secteur privé, interrogés sur « le travail à distance, c'est-à-dire le télétravail » pour Ifop [8] ; méta-analyse d'études entre 2000 et 2010 puis imputation de la part de télétravailleurs, au sens où ils travaillent au moins une fois par semaine « en dehors du bureau », par segments d'actifs pour LBMG Worklabs [9].

Encadré 2 – L'enquête Sumer 2017 et l'enquête Reponse 2017

L'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer)

L'enquête Sumer dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. L'enquête a été lancée et gérée conjointement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et l'inspection médicale du travail, au sein de la Direction générale du travail (DGT). La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a également participé au financement de l'enquête, dans le cadre d'une extension de l'enquête aux trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière).

Cette enquête présente le double intérêt de reposer, d'une part, sur l'expertise professionnelle du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique et, d'autre part, sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. Le salarié remplit également, seul, dans la salle d'attente, un auto-questionnaire sur son vécu au travail qui permet d'évaluer les facteurs psychosociaux rencontrés sur le poste de travail.

La dernière édition s'est déroulée en France métropolitaine et dans les Drom hors Mayotte de juin 2016 à septembre 2017 : 26 500 salariés ont répondu à l'enquête, interrogés par 1 200 médecins du travail ou de prévention ; 98 % des répondants ont accepté de renseigner l'auto-questionnaire. Ces salariés sont représentatifs de près de 24,8 millions de salariés.

Une question portant sur le télétravail et sa fréquence a été introduite pour la première fois lors de l'édition 2017.

L'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (Reponse)

Depuis 1993, la Dares interroge, tous les six ans, à travers l'enquête Reponse, les acteurs des relations sociales dans les établissements, afin de comprendre la dynamique des relations professionnelles et du dialogue social existant entre les directions des entreprises, les représentants du personnel et les salariés.

Le champ économique couvert par l'enquête est celui des établissements des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) comptant au moins 11 salariés, établis en France métropolitaine. L'unité d'enquête est l'établissement au sens de l'Insee, c'est-à-dire l'unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

Pour la dernière édition de cette enquête statistique, réalisée au premier semestre 2017, la Dares a recueilli et analysé les réponses de représentants de la direction et de représentants du personnel d'un échantillon d'établissements et les réponses d'un échantillon de salariés interrogés dans ces mêmes établissements. Ils sont représentatifs de la population de 10,2 millions de salariés travaillant depuis 15 mois au moins dans près de 200 000 établissements du champ de l'enquête.

Cette enquête permet de confronter les réponses des salariés à celles du représentant de leur direction afin de déterminer l'influence de la négociation collective conduite au niveau de l'établissement sur l'organisation du travail, le niveau d'information et la participation aux actions collectives déclarées par les salariés. Elle permet donc d'identifier le cadre juridique de mise en œuvre du télétravail déclaré par l'établissement et d'en analyser l'impact sur les conditions de travail et les relations professionnelles perçues par le salarié.

Source	Questions
Sumer 2017	Pratiquez-vous le télétravail ? Quelques jours ou demi-journées par mois 1 jour par semaine 2 jours par semaine 3 jours ou plus par semaine Jamais
Reponse 2017	Volet établissement Dans votre « entreprise » / « établissement », les modalités du télétravail sont établies à partir ... D'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe D'un accord collectif de branche Sans accord collectif, uniquement au niveau individuel Volet salarié Exercez-vous tout ou partie de votre activité en télétravail ? Oui Non NSP