

DCL FLE






Diplôme de Compétence en Langue


Session du mercredi 23 mai 2012



Dossier documentaire

Support de la phase 1

 Document 1	Bulletin Mensuel d'Informations – Mai 2011
 Document 2	Infos et Services http://www.comptanoo.com/_Publication/Dossier/D6010/teletravail-pourquoi-et-comment-y-recourir-.asp
 Document 3	Comment devenir télétravailleur ? http://www.leteletravail.com/doc/manuel-teletravail.php
 Document 4	Pourquoi le télétravail séduit les employeurs ? http://www.comptanoo.com/_Publication/Dossier/D4385/pourquoi-le-teletravail-seduit-les-employeurs.asp
 Document 5	Conseils pratiques pour mettre en œuvre le télétravail dans une entreprise http://www.leteletravail.com/doc/manuel-teletravail.php

 Document 1 :

Bulletin mensuel d'informations

Mai 2011

Notre entreprise CAFOB, spécialiste des Travaux Publics dans l'Ouest de la France, fête ses 30 ans d'expérience en Loire Atlantique (44), Ille et Vilaine (35) et Morbihan (56).

Notre activité est en constante augmentation. Nous réalisons aujourd'hui plus de 500 interventions par an, allant des très petits chantiers pour les particuliers aux très gros chantiers pour les collectivités ou les entreprises.

Les effectifs


Beaucoup de chemin parcouru depuis les débuts en 1981 ! Notre entreprise s'est bien agrandie. Nous possédons aujourd'hui 37 engins de Travaux Publics.

Nous comptons 80 salariés sur les 3 sites dont 15 emplois administratifs. Chaque site est indépendant mais certains employés administratifs sont amenés à se déplacer régulièrement sur les 3 sites ; notamment les comptables, la responsable commerciale bilingue, les responsables services clients et le juriste.

Nos projets pour l'avenir

Nous souhaitons mettre en place le télétravail au sein de notre entreprise. Une enquête interne est en cours de réalisation.



 Document 2 :**INFOS
SERVICES*****Le Télétravail c'est quoi exactement ?***

Le télétravail désigne de manière générale toutes les formes de travail à distance. Pris dans son sens aussi simple que strict, c'est du travail que l'on peut faire en dehors d'un poste de travail fixe. Les formes d'organisation et de réalisation du travail sont effectuées régulièrement hors de l'entreprise grâce aux moyens de télécommunication modernes et à l'Internet.

Quelles sont les différentes modalités de télétravail ?**Le nomadisme**

Forme de télétravail actuellement la plus répandue, elle concerne les travailleurs exerçant un métier mobile et exécutant des tâches à distance grâce aux TIC, sans nécessairement aller dans l'entreprise une fois par jour.

Le télétravail à domicile

Cette forme de télétravail qui consiste à travailler à 100 % de son temps à son domicile est sans doute la première qui vient à l'esprit. Cependant, elle est relativement peu pratiquée par les salariés et généralement pas recommandée par les experts, en raison de l'isolement qu'elle peut provoquer.


Le travail pendulaire

Il s'agit d'un salarié travaillant quelques jours par semaine au sein de son entreprise et le reste du temps à l'extérieur, selon un rythme généralement déterminé par avance et défini par contrat. Le contact physique avec l'employeur et les collègues de l'entreprise est ainsi assuré, tout en privilégiant une certaine liberté dans l'exécution du travail.

Le travail collaboratif

Le travail collaboratif est un mode particulier d'organisation qui permet, grâce aux outils technologiques de collaboration de travailler sur des dossiers communs avec des personnes géographiquement éloignées.



 Document 3 :

COMMENT DEVENIR TÉLÉTRAVAILLEUR ?

Le télétravail n'est pas une profession en soi. Les projets de télétravail se font généralement à l'intérieur des grandes entreprises ou des PME. Avant de décider de se lancer dans le télétravail mieux vaut être conscient des avantages et des inconvénients et cerner ses motivations.



SUIS-JE MOTIVÉ POUR TÉLÉTRAVAILLER ?

Pour être certain de ses capacités à travailler à distance, il faut se poser les bonnes questions :

- Est-ce que je préfère garder le statut de salarié dans une entreprise tout en travaillant à distance ?
- Ai-je besoin d'une formation particulière et préalable pour réaliser cette activité ?
- Suis-je capable de gérer mon emploi du temps pour éviter les excès de travail ou, au contraire, les tentations qui m'empêchent de travailler ?

AI-JE UN MÉTIER COMPATIBLE AVEC LE TÉLÉTRAVAIL ?

Les activités se prêtant bien au télétravail sont celles dont le résultat peut être facilement mesuré, ou celles dont l'exercice ne nécessite pas une relation de proximité avec les collègues ou avec le management.


Etant donné l'évolution rapide des métiers et des technologies permettant de les exercer d'une manière différente, les métiers qui peuvent facilement s'exercer en télétravail sont en constante augmentation. Voici quelques professions qui s'y prêtent bien :

- > les métiers de **support** (traducteurs, correcteurs, documentalistes, téléassistance, etc.)
- > les personnels **mobiles ou itinérants** (représentants, vendeurs, enquêteurs, consultants, journalistes, agents d'assurances, agents de maintenance, etc.) ;
- > les spécialistes des **technologies de l'information** (analystes, programmeurs, ingénieurs, développeurs et concepteurs de sites Internet, webmestres, etc.) ;
- > les spécialistes de **l'information** (journalistes, rédacteurs, photographes, etc.) ;
- > les métiers de **création intellectuelle** (musiciens, auteurs, graphistes, publicitaires, etc.) ;
- > les employés de **bureaux** (personnels faisant de la saisie, du traitement de texte, de la télévente, de la comptabilité, du secrétariat, du suivi téléphonique d'activités, etc.).

TÉMOIGNAGE

Christine travaille chez IBM. 60% des effectifs de la société utilisent la «mobilité», et le système fonctionne depuis une dizaine d'années. Ce système permet à tout salarié de travailler d'où il le souhaite, et non spécifiquement à domicile, mais sur le site de rattachement, sur n'importe quel site IBM, ou dans les locaux de proximité. Cinq locaux ont été créés en région parisienne, étudiés pour se trouver à proximité des collaborateurs.



 Document 4 :

Pourquoi le télétravail séduit les employeurs ?

Révolution dans le monde de l'entreprise. Le télétravail, nouvelle forme d'organisation du travail à distance, est en train de se généraliser. En janvier 2010, 22% des entreprises équipées d'un ordinateur utilisaient le travail à distance, contre 16% un an plus tôt, selon une étude de l'Insee sur l'utilisation d'internet dans les entreprises. Ce sont encore massivement les grands groupes qui y ont recours comme France Télécom, EDF-GDF ou Renault. En effet, 65% des grandes entreprises de plus de 250 salariés ont adopté cette organisation du travail, contre 19% des PME de 10 à 19 salariés, précise l'étude de l'Insee.

Vers une déduction fiscale de 50% pour les employeurs ?

Premier avantage pour l'employeur, le travail à distance réduit l'absentéisme. Le salarié malade qui ne peut pas assumer toute sa journée de travail en plus des transports, a la possibilité de travailler une ou deux heures de son bureau, à domicile. De la même façon, en période de grève des transports en commun, le télétravail limite les journées chômées. Le travail à distance permet également de réduire certains coûts, comme les frais de déplacements du salarié. De plus, ce dernier travaillant hors de l'entreprise, il libère un bureau. L'employeur peut donc économiser sur les frais de fonctionnement fixes comme ses notes d'électricité, de chauffage ou encore sur la climatisation d'un bureau isolé, par exemple.

Très peu d'entreprises avouent s'être mises au télétravail dans le but d'augmenter le temps réel travaillé et la compétitivité, bien que 56 % considèrent l'augmentation de la productivité comme un bénéfice direct du télétravail. Les salariés sont plus flexibles, plus disponibles et aussi plus motivés.

En Grande-Bretagne, une étude sur le télétravail salarié réalisée par Small World Connections a mis en évidence que 35 % des entreprises introduisent le télétravail à la demande du personnel. Près de 30 % le font dans le but de réduire les coûts immobiliers, et près d'un tiers pour limiter les problèmes liés aux transports.

Mieux, le député UMP du Nord, Jean-Pierre Decool, a déposé une proposition de loi relative au télétravail, qui prévoit que le chef d'entreprise pourrait déduire 50% des coûts d'investissements nécessaires à l'équipement du télétravailleur. De quoi motiver les plus réticents à adopter cette organisation du travail.

Nouvelle politique managériale

Autre avantage pour l'entreprise : en réduisant ses coûts, elle s'investit dans une nouvelle politique managériale. Ce n'est plus le volume horaire passé dans l'entreprise qui prime, mais le management par objectifs qui devient la règle dans le travail à distance. «C'est un management plus fluide, qui passe par la conclusion d'objectifs», note Benoît Coquille, en charge des questions sociales chez Renault. Une nécessaire relation de confiance s'instaure donc entre les deux parties. «Les télétravailleurs sont des salariés rigoureux, avec qui nous établissons un contrat de confiance». Cependant, «par les mails et les échanges téléphoniques, il est tout de même facile de savoir si le salarié est bien à son travail ou non».

TOURNEZ LA PAGE

 Document 5 :

Conseils pratiques pour mettre en œuvre le télétravail dans une entreprise

Un projet standard de mise en œuvre du télétravail dans une entreprise comprend plusieurs étapes :

1. Étude de faisabilité

Cela doit permettre d'analyser les intérêts stratégiques, opérationnels et économiques pour l'entreprise, ainsi que les avantages pour les salariés. Il est important d'impliquer des représentants du personnel dans la démarche dès le départ du projet et de communiquer ouvertement sur le projet.

2. Identification précise des activités pouvant être exercées à distance

3. Mise en place d'un projet pilote

Pour lancer et gérer un projet pilote, il faut désigner un chef de projet ayant une position neutre sur ce mode d'organisation du travail.

Il faut ensuite identifier les paramètres qui seront utilisés pour évaluer et mesurer la réussite du projet pilote. Sans une mesure précise des réussites ou des échecs, il est difficile de justifier le déploiement de cette nouvelle organisation du travail.

4. Sélection et choix des employés pour le pilote

Les critères de sélection doivent se faire notamment au niveau de l'autonomie, la capacité à prendre des décisions, à résoudre efficacement un problème, et à bien gérer son temps de travail. Il est recommandé d'éviter que le télétravail réponde à un strict souci d'organisation familiale.

5. Négociation et signature des accords et/ou des avenants au contrat de travail

Le fait de travailler à distance entraîne un certain nombre de modifications ou d'aménagements dont il faut tenir compte lors de la négociation :

- rythme et contrôle du travail ;
- isolement, responsabilités élargies ;
- conditions d'exercice du travail ;
- équipement technologique et règles d'utilisation;
- évolution de carrière et droit à la formation.



6. Organisation des formations

Les managers comme les salariés doivent être formés à cette nouvelle forme d'organisation du travail et aux nouvelles technologies de l'information (TIC).

7. Installation des nouveaux bureaux

Tous les coûts ainsi que les aspects pratiques et logistiques doivent être analysés avant l'installation en télétravail (paiement des frais d'électricité, de télécommunication, envoi du courrier postal, etc.)

8. Gestion de l'isolement et mise en place d'un service de support et d'assistance

Une des principales plaintes des télétravailleurs est le manque de retour de l'information de la part de leur employeur. Le risque d'isolement est très bien identifié par les partenaires sociaux qui recommandent de ne pas faire travailler un salarié à distance à plein temps afin qu'il reste intégré dans la vie collective de l'entreprise. Il peut être nécessaire de créer un petit budget forfaitaire qui permette de compenser les dépenses supplémentaires incombant au télétravailleur.

9. Suivi et évaluation du pilote

Avant de prendre toute décision de généralisation, il convient de dresser un bilan complet quantitatif et qualitatif du projet pilote afin de corriger les dysfonctionnements et tirer des enseignements pour une généralisation.