

Bilan Télétravail 2024

Table des matières

Bilan Télétravail 2024 (synthèse)	4
Bilan télétravail 2024.....	11
Evolution du nombre d'agent en télétravail depuis 2018	11
Evolution du nombre de jours par télétravailleurs depuis 2020.....	12
Evolution du nombre moyen du nombre jour de télétravail par agent	12
Bilan financier 2018 - 2024	13
Etat des lieux au 31 décembre 2024	13
Femmes / Hommes : répartition des effectifs par tranche d'âge	15
Mise en œuvre du télétravail par tranche d'âge et par genre	15
Répartition nombre de jours de télétravail par tranche d'âge et genre	15
Influence de la distance et du temps de trajet domicile-travail sur l'organisation du télétravail	19
Influence du temps de trajet sur l'organisation en télétravail	19
Influence de la distance domicile/travail sur l'organisation en télétravail	20
Géographie et données géo-localisées du télétravail en 2024	21
Où résident les télétravailleurs ?.....	21
Quel est le temps de trajet (aller et retour) déclaré par les agents pour se rendre à leur résidence administrative ?	23
Zoom sur les agents ayant 3 jours de télétravail en fonction de leur temps de trajet déclaré	25
Influence du temps de travail sur le télétravail.....	27
Télétravail et temps partiel : évolution comparée entre 2018 et 2025	27
Télétravail et formules de temps de travail	29
Regards sur les métiers les plus répandus de la collectivité et leur organisation en télétravail	30
Organisation du télétravail selon les pôles.....	32
Répartition du télétravail dans les différents pôles	33
Pourcentage d'agent en télétravail par pôle selon les jours (effectif total des pôles).....	34
Zoom Télétravail flottant.....	34
Consommation des jours de télétravail flottant par mois.....	34
Profil utilisateur des jours de télétravail flottant	36
Enjeux et problématiques du télétravail des apprentis à la Région.....	36
Contexte :	36
Analyse réglementaire et juridique :	37
Enjeux et problématiques :	37
Eléments d'information qualitatifs issus du baromètre social de la Région Hauts-de-France.....	38
Note globale sur la qualité de vie et les conditions de travail	39

Questions spécifiques au télétravailleurs sur leur condition de travail :	39
Questions spécifiques au télétravailleurs (à réponse obligatoire) avantages & inconvénients :.....	40
L'impact du télétravail dans l'organisation du travail au quotidien.	40
Approfondir la connaissance du télétravail régional : pistes et conception d'indicateurs à développer ...	41
Annexe 1 Etat du télétravail par Direction	42

Bilan Télétravail 2024

Une progression constante et des tendances qui s'affirment

Ce bilan analyse l'évolution et les caractéristiques du télétravail dans la collectivité entre 2018 et 2024, avec un focus sur l'année 2024 (données arrêtées au 31 décembre).

Quel est le télétravailleur type en 2024 ?

Le télétravailleur type de la collectivité est **une femme de 50,5 ans, en catégorie A, télétravaillant en moyenne 2.5 jours/semaine, le plus souvent les lundi et vendredi, travaillant à temps plein 5 jours par semaines (formules 1 & 2 & 4), résidant à plus de 30 minutes de son site.**

Elle valorise surtout le **gain de temps** et **l'équilibre vie privée/professionnelle**, tout en exprimant des **préoccupations sur le maintien du lien social** au travail.

Évolution du télétravail

Données 2018-2024

L'analyse de l'évolution du télétravail entre 2020 et 2024 révèle une **adoption croissante et continue** de cette organisation de travail au sein de la collectivité, initiée dès septembre 2018. Les chiffres témoignent d'une **accélération notable en 2020**, consécutive à la crise sanitaire, mais soulignent surtout un **maintien d'un rythme de croissance soutenu** au fil des années. En 2024, **2 119 agents ont adopté le télétravail**, soit **65,3 % des effectifs du Siège et des Ports** et **72,8 % des métiers télétravaillables**. La répartition par catégorie et par genre montre une adoption significative à tous les niveaux.

73 agents (2,50%) exercent un télétravail dérogatoire pour raisons de santé.

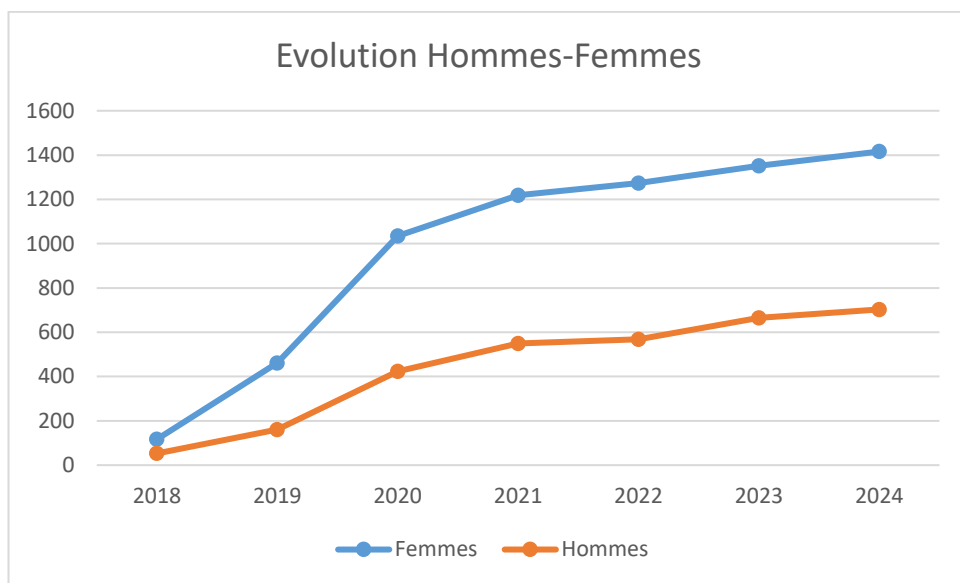
A noter : **90% des métiers des Services sont télétravaillables**. 2 912 agents exercent des métiers considérés comme télétravaillables sur les 3 244 agents (hors apprentis, vacataires, et collaborateurs de groupe politique) soit 89.77%.

Le télétravail et le genre

Données 2018-2025

Une **adoption plus marquée du télétravail chez les femmes** (81,2 % des femmes télétravaillent) que chez les hommes (65,8 %). **Chez les hommes, la génération 35/55 ans est la plus télétravailleuse**. La pratique est minoritaire chez les plus jeunes (19-35 ans) et les plus âgés (56 ans et +).

Chez les femmes, le télétravail est pratiqué quelle que soit la génération.



Le télétravail a connu une **forte accélération durant l'année 2020**, sous l'effet de la survenue du COVID-19. Cette croissance s'est manifestée distinctement selon le genre. Durant cette année, la progression a été de **124 %** pour les femmes, atteignant **163 %** chez les hommes. Sur la période suivante, de 2020 à 2024, le développement a poursuivi son essor, enregistrant une augmentation de **38,1 %** pour les agentes et de **65,8%** pour les agents.

Nombre de jours de télétravail par télétravailleur

Données 2020-2024

L'étude de l'évolution du nombre de jours par télétravailleur depuis 2020 met en lumière une **claire orientation vers un allongement du temps de travail à domicile**. La formule **3 jours de télétravail progresse régulièrement** (15,24 % en 2020, 50,1 % en 2024), tandis que les formules plus courtes reculent.

Le nombre moyen de jours par agent est passé de 1,8 en 2020 à 2,37 en 2024.

La formule de **3 jours est la plus répandue**, tant chez les hommes (44,38%) que chez les femmes (52,89%). L'analyse des jours priorités pour le télétravail révèle une **préférence marquée pour le vendredi (82,63%) et le lundi (66,87%)**, suivis du mercredi (53,75%).

Eléments financiers (budget alloué aux frais de connexion)

Données 2018-2024

L'évolution des coûts de télétravail entre 2018 et 2024 montre une hausse du budget alloué à la prise en charge des frais de connexion, passant d'un montant marginal à un pic en 2021 (256 550 €) sous l'effet de la crise COVID-19 et d'une opération de rattrapage pour régulariser les agents télétravailleurs et leur fournir un équipement informatique. Depuis 2022, les dépenses annuelles se sont stabilisées autour de 230 000 euros.

Les non-télétravailleurs

Données au 31/12/2024

En 2024, **35% des agents ne télétravaillent pas**. 10% des agents occupent un métier non télétravaillable. 27.2% des agents exerçant un métier télétravaillable ne télétravaillent pas ou très occasionnellement (via les RTT flottants).

Profil type du non-télétravailleur en 2024 : Le non-télétravailleur est un homme de 55 ans en filière technique de catégorie C travaillant à temps plein.

Impact de la distance et du temps de trajet

L'influence de la distance et du temps de trajet domicile-travail sur l'organisation du télétravail est significative. L'étude montre clairement que **plus le temps de trajet déclaré augmente** (au-delà de 55 minutes aller-retour), **plus la probabilité d'opter pour 3 jours de télétravail augmente**.

Une tendance similaire est observée avec la **distance domicile-travail : plus l'éloignement est important (au-delà de 16 km), plus la part des agents télétravaillant 3 jours par semaine s'accroît**.

Influence du temps de travail sur le télétravail

Toutes modalités d'organisation du travail confondues, l'ensemble des agents disposent d'au moins deux jours de présence sur site par semaine, conformément au cadre réglementaire régional.

En 2024, **2 061 agents travaillent 3 jours sur site** (soit 63,53 %% des agents), et (32,47 %) sont présents 5 jours de la semaine.

Le télétravail concerne une **majorité des agents à temps plein (64,5%)** et une proportion plus importante des **agents à temps partiel (83,6%)**.

L'adoption du télétravail varie selon la formule de temps de travail, la **Formule 3 (4,5 jours)** affichant le taux de télétravail le **plus élevé (86,73%)** contre la formule 4 (5j à 39h50) qui affiche le taux le plus faible (75,26%).

Télétravail par métier et par pôle

L'analyse du télétravail par métier et par pôle met en évidence certaines différences.

On constate que le recours au télétravail est moins importante dans les métiers à plus fortes responsabilités, tant en nombre de jours qu'en fréquence. Les métiers de responsable de projet, de manager intermédiaire ou de manager de direction pratiquent en moyenne deux jours de télétravail, contre trois pour d'autres métiers comme les chargés de mission ou les gestionnaires administratifs et financiers. Cette tendance semble se confirmer au sein de la communauté siège. Plus le métier engage de la responsabilité, moins le temps de télétravail est important.

Le **taux de télétravaillabilité varie selon les pôles**, ce qui influe sur la part d'agents concernés.

	Pourcentage des agents en télétravail par pôle	Tx de travaillabilité des métiers	Tx de télétravail constaté	Nbre de jours moyen
Direction générale des services	51,05%	95,26%	53,59%	2,30
Pôle Proximité, rayonnement, culture et sport	78,07%	100,00%	78,07%	2,40
Pôle Education et avenir des jeunes	45,09%	77,58%	58,12%	2,32
Pôle Mobilités, infrastructures et ports	53,31%	80,11%	66,55%	2,34
Pôle Territoires et transitions	86,10%	100,00%	86,10%	2,47
Pôle Travail : entreprises et emploi	86,09%	99,71%	86,34%	2,42
Pôle Stratégie régionale	82,84%	100,00%	82,84%	2,30
Pôle Ressources et supports techniques	63,23%	84,54%	74,79%	2,37
Pôle Compétences et accompagnement interne	79,23%	98,40%	80,52%	2,42

En revanche, le **nombre moyen de jours par agent reste relativement similaire entre direction** (entre 2,3 et 2,47 jours), traduisant une pratique assez homogène une fois le dispositif adopté. Les jours les plus télétravaillés (vendredi, lundi et mercredi) sont similaires dans tous les pôles.

Zoom sur le télétravail flottant

Le télétravail flottant apparaît comme un dispositif souple et inclusif, à la fois **complémentaire pour les agents déjà en télétravail et porte d'entrée pour ceux qui ne le pratiquent pas habituellement**. Son utilisation plus intense par les non-télétravailleurs témoigne d'un besoin d'adaptation ponctuelle, que le dispositif permet de satisfaire efficacement.

Sur l'année 2024, **1 672 agents ont utilisés le dispositif de télétravail flottant**, offrant 5 jours occasionnels par an. La moitié des effectifs le mobilise : cela démontre que le dispositif est bien identifié et utilisé.

En moyenne, 322 agents utilisent chaque mois au moins un jour flottant. On constate ainsi un usage régulier mais tournant, suggérant que ce dispositif répond à des besoins ponctuels (intempéries, rendez-vous, contraintes personnelles, transport, etc.).

32% des agents qui ne télétravaillent pas habituellement mobilisent le dispositif de télétravail flottant.

Cela signifie que le télétravail flottant joue un rôle de "sas d'entrée" : il permet à des agents non engagés dans le télétravail régulier de tester la pratique dans un cadre souple. C'est **un bon indicateur d'appétence potentielle pour le télétravail**, même parmi ceux qui n'ont pas d'arrêté. Les non-télétravailleurs consomment davantage de jours flottants (3,28 jours/an) que les télétravailleurs (2,75 jours/an).

67% des agents qui télétravaillent mobilisent le dispositif de télétravail flottant en complément de leur télétravail classique. Le dispositif est donc **perçu comme un complément utile** pour gérer les aléas ou besoins ponctuels. Cela traduit une **flexibilité recherchée** dans l'organisation du travail, au-delà du cadre fixé par l'arrêté.

Le télétravail et l'apprentissage

La mise en place du télétravail pour les apprentis dans les collectivités territoriales, mérite d'être posée au regard de l'évolution des modes de travail et des attentes des jeunes générations.

Elle nécessite une approche réfléchie, tenant compte du **cadre juridique spécifique** de l'apprentissage, des **enjeux pédagogiques** et des risques potentiels d'isolement. **Une délibération** de la région Hauts-de-France et un **accord local adapté seraient nécessaires pour encadrer cette pratique** et en garantir les bénéfices pour toutes les parties prenantes.

Éléments qualitatifs issus du baromètre social établi par KPMG

Données de 2025

Les atouts du télétravail pour les télétravailleurs

Concernant leurs conditions de travail à domicile, **une large majorité des télétravailleurs (92%) se déclare satisfaite**, estimant disposer d'un espace physique dédié et adapté à l'exercice de leurs fonctions à distance.

Les avantages les plus fréquemment cités par les télétravailleurs sont **le gain de temps significatif sur les trajets domicile-travail (77% des répondants)**, une **amélioration notable de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle (52%)**, ainsi qu'une **perception d'une meilleure efficacité dans l'exécution des tâches professionnelles (44%)**.

Si le télétravail est un levier favorisant **l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle (52%)**, la porosité entre la vie professionnelle et personnelle accrue par le télétravail à domicile reste une difficulté pour 26% des répondants.

Les risques du télétravail pour les télétravailleurs

Si l'augmentation des frais personnels liés au télétravail (47%) est exprimée, une évaluation financière semble nécessaire afin d'objectiver et nuancer ce ressenti au regard des économies réalisées sur les déplacements domicile-travail.

Le principal point de **vigilance soulevé par les télétravailleurs concerne le collectif de travail** : 52 % évoquent une **dilution du lien social** et 28 % des **difficultés dans le travail d'équipe et la créativité**. Ces constats sont **confirmés par la note moyenne de 6,4/10** attribuée à l'organisation du travail par le management, notamment sur l'articulation entre présence sur site et télétravail.

Ces résultats soulignent un enjeu fort pour les managers : **redonner toute sa place au présentiel et renouveler les modalités d'animation d'équipe** afin de préserver la cohésion, la collaboration et la dynamique collective.

Approfondir la connaissance du télétravail régional : pistes et conception d'indicateurs à développer

À ce jour, la collectivité dispose principalement de **données quantitatives**, mais peu d'éléments qualitatifs sur l'expérience du télétravail. Afin d'enrichir l'analyse et de mieux comprendre les pratiques en Région Hauts-de-France, il serait pertinent de **développer de nouveaux indicateurs**. Intégrés à la campagne annuelle

de télétravail, ils permettraient d'évaluer la **satisfaction des agents**, l'**équilibre entre vie professionnelle et personnelle**, la **gestion des priorités** ainsi que la **prévention de l'isolement professionnel**. Une telle démarche favoriserait un **dialogue renouvelé sur la cohésion d'équipe** et contribuerait à garantir un **fonctionnement collectif équilibré et durable**.

Conclusion

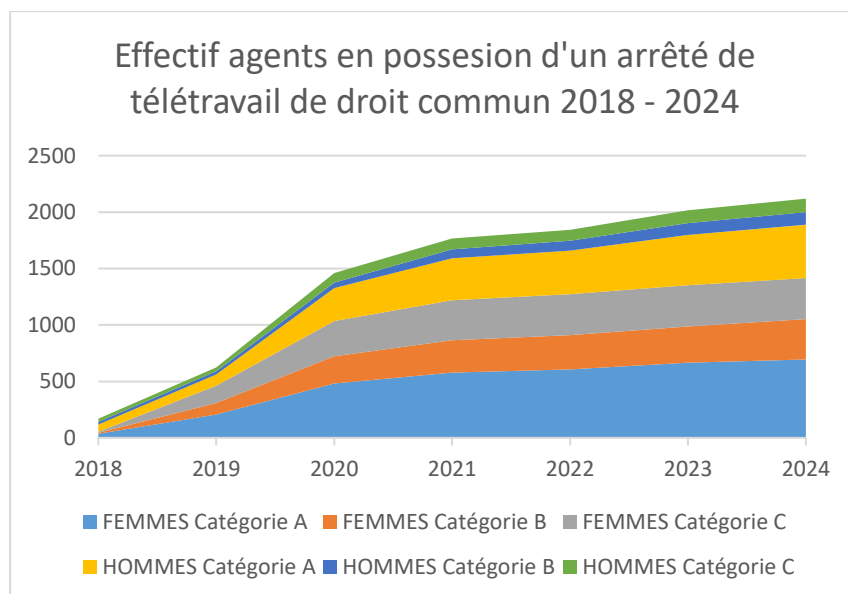
Le télétravail poursuit sa progression, avec une tendance nette à l'augmentation du nombre de jours. Les bénéfices pour les agents sont reconnus, mais un accompagnement renforcé des managers apparaît nécessaire pour optimiser l'organisation collective.

Bilan télétravail 2024

Evolution données 2018-2024

Evolution du nombre d'agent en télétravail depuis 2018

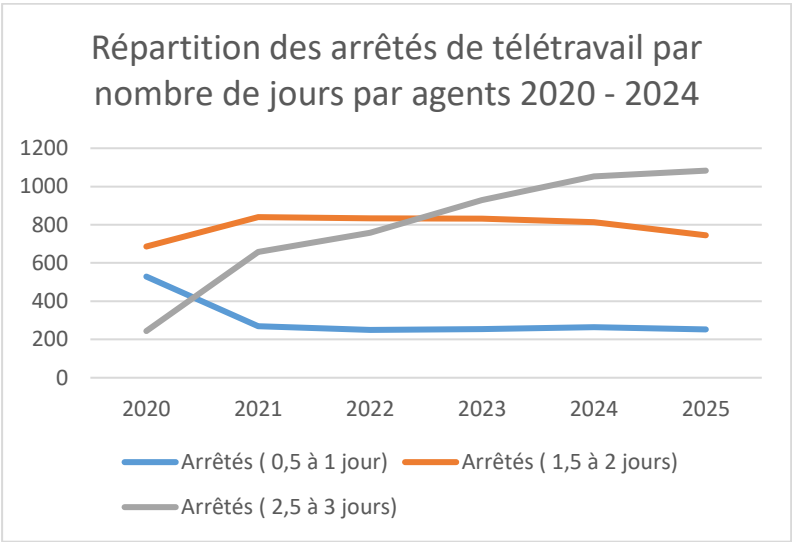
	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
2018	65	23	29	36	9	8	170
2019	207	102	152	101	26	34	622
2020	483	240	312	292	48	84	1 459
2021	578	286	354	374	78	97	1 767
2022	605	305	364	385	88	95	1 842
2023	667	319	365	448	103	114	2 016
2024	694	358	364	471	113	119	2 119



Depuis l'installation du télétravail en septembre 2018, on constate une augmentation constante des effectifs qui utilisent cette organisation de travail. Genre, cadre d'emplois après la forte accélération suite à la crise COVID en 2020, le télétravail maintient un rythme de croissance constant.

Evolution du nombre de jours par télétravailleurs depuis 2020

	2020		2021		2022		2023		2024		2025 (juin)	
Effectif télétravailleur	1 459	100,00%	1 767	100,00%	1 842	100,00%	2016	100,00%	2 119	100,00%	2 080	100,00%
Arrêtés (0,5 à 1 j)	581	39,74%	269	15,21%	250	13,57%	255	12,64%	260	12,26%	253	12,16%
Arrêtés (1,5 à 2 j)	656	45,02%	840	47,55%	833	45,22%	832	41,26%	798	37,65%	744	35,76%
Arrêtés (2,5 à 3 j)	222	15,24%	658	37,24%	759	41,21%	929	46,08%	1061	50,07%	1 083	52,06%

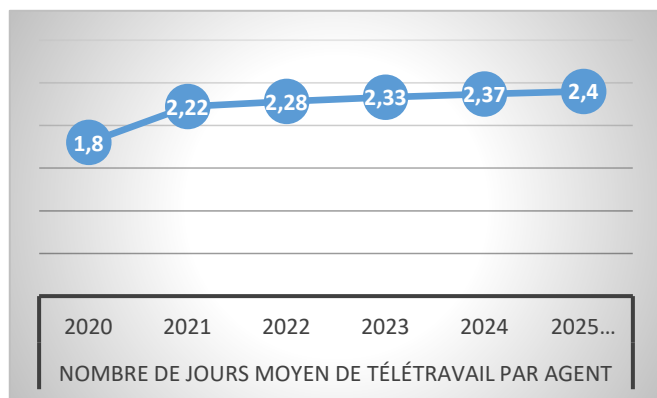


L'organisation du télétravail sur 3 jours connaît une augmentation constante à l'inverse, les formules de 2 jours et moins baissent au fur et à mesure des années. Les premiers chiffres pour 2025 confirment cette tendance.

Evolution du nombre moyen du nombre jour de télétravail par agent

Ce chiffre correspond à la formule suivante $\frac{\text{nombre de jour de télétravail par agent}}{\text{nombre d'agent bénéficiaire de télétravail}}$

Nombre de jours moyen de télétravail par agent					
2020	2021	2022	2023	2024	2025...
1,8	2,22	2,28	2,33	2,37	2,4



Ce chiffre confirme la tendance que les agents demandent davantage de jours de télétravail avec le temps. La tendance pour 2025 s'arrête aux arrêtés recensés au 05/03/2025

L'analyse de l'évolution du télétravail entre 2020 et 2024 révèle une adoption croissante et continue de cette organisation de travail au sein de la collectivité. Elle touche davantage d'agent qui en font un usage croissant.

Bilan financier 2018 - 2024

Exercice	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total annuel des frais de connexion pris en charge par la Région (euros)	1570	41 900	157 760	248 050	233 360	228 360	234 085
Agents bénéficiaires	70	568	2 512	2 654	2 604	2 519	2 465

Entre 2018 et 2024, le budget alloué à la prise en charge des frais de connexion liés au télétravail a connu une **augmentation accélérée**, principalement en raison des **aléas organisationnels et des contraintes** découlant de l'irruption de la **crise COVID** et du déploiement accéléré du télétravail.

L'année **2021** se distingue par un pic budgétaire et d'effectifs. Cette augmentation est notamment due à une **opération de rattrapage des agents ayant télétravaillé l'année précédente** : elle correspond à la régularisation et au recensement des agents ayant progressivement récupéré un ordinateur portable dans le cadre du déploiement informatique continu.

Depuis **2022**, le budget de prise en charge des frais de connexion pour le télétravail tend à se **stabiliser**. Les dépenses annuelles se maintiennent autour de la barre des **230 000 euros**.

Pour information le nombre des agents bénéficiaires est supérieur au nombre des agents bénéficiaires du télétravail en raison notamment de la mise en œuvre du **Plan de Maîtrise de l'Énergie (PME)** de la collectivité. Ce plan permet notamment aux agents (et aux apprentis concernés) qui n'étaient initialement **pas titulaires d'un arrêté de télétravail** de bénéficier de la possibilité d'effectuer **un ou deux jours de télétravail** (en fonction des années) afin de contribuer aux objectifs d'économie d'énergie de la collectivité. Ces agents sont comptabilisés dans le total des bénéficiaires, expliquant ainsi le maintien d'un nombre élevé de télétravailleurs même après la phase de crise.

Etat des lieux au 31 décembre 2024

L'effectif retenu se compose de 3244 agents. Les apprentis et les vacataires ne sont pas autorisés à télétravailler et ne sont donc pas comptabilisés dans l'effectif.

Cet effectif se situe essentiellement dans les services administratifs de Lille et Amiens et les Ports de Boulogne-sur-Mer. Restent des agents dans les équipes mobiles et des techniciens informatiques travaillant pour les EPLE. **Au 31/12/2024, 2119 agents disposent d'un arrêté de télétravail de droit commun.**

	Hommes				Femmes				Total général
Tranche AGE	TLT droit commun	TLT SANTE	PAS TLT	Total effectif	TLT droit commun	TLT SANTE	PAS TLT	Total effectif	
19-25	7		23	30	19		15	34	64
26-35	75		94	169	143	3	22	168	337
36-45	177	5	149	331	358	10	48	416	747
46-55	283	7	251	541	536	20	122	678	1219
56-67	161	7	230	398	360	21	98	479	877
Total Effectif général	703	19	747	1 469	1416	54	305	1 775	3 244
Total général métiers TLT	703	19	447	<u>1 169</u>	1416	54	273	<u>1 743</u>	<u>2 912</u>

Zoom 1 : 332 agents sont positionnés sur des métiers "non-télétravaillables", des métiers essentiellement techniques et nécessitant d'être postés pour leur mise en œuvre. 176 d'entre eux sont des agents d'intervention du bâtiment, 72 sont situés dans les ports de Boulogne et Calais et 51 travaillent pour la DMI.

32 femmes et 300 hommes exercent des métiers non-télétravaillables. Globalement, **10,23 % des agents de la communauté Siège exercent un métier non télétravaillable.**

89,77 % des agents ont un métier télétravaillables soit 2912 agents.

Zoom 2 : 720 agents ¹(24,72 %) n'ont pas demandé à télétravailler bien que leurs missions soient " télétravaillables "

Zoom 3 : En 2024, **4 agents** ont exprimé le choix d'effectuer leur télétravail dans un tiers lieu.

Zoom 4 : 65, 76% des hommes et 81,20% des femmes effectuant un métier télétravaillable bénéficient d'un arrêté de télétravail de droit commun. De manière globale, les femmes télétravaillent davantage que les hommes.

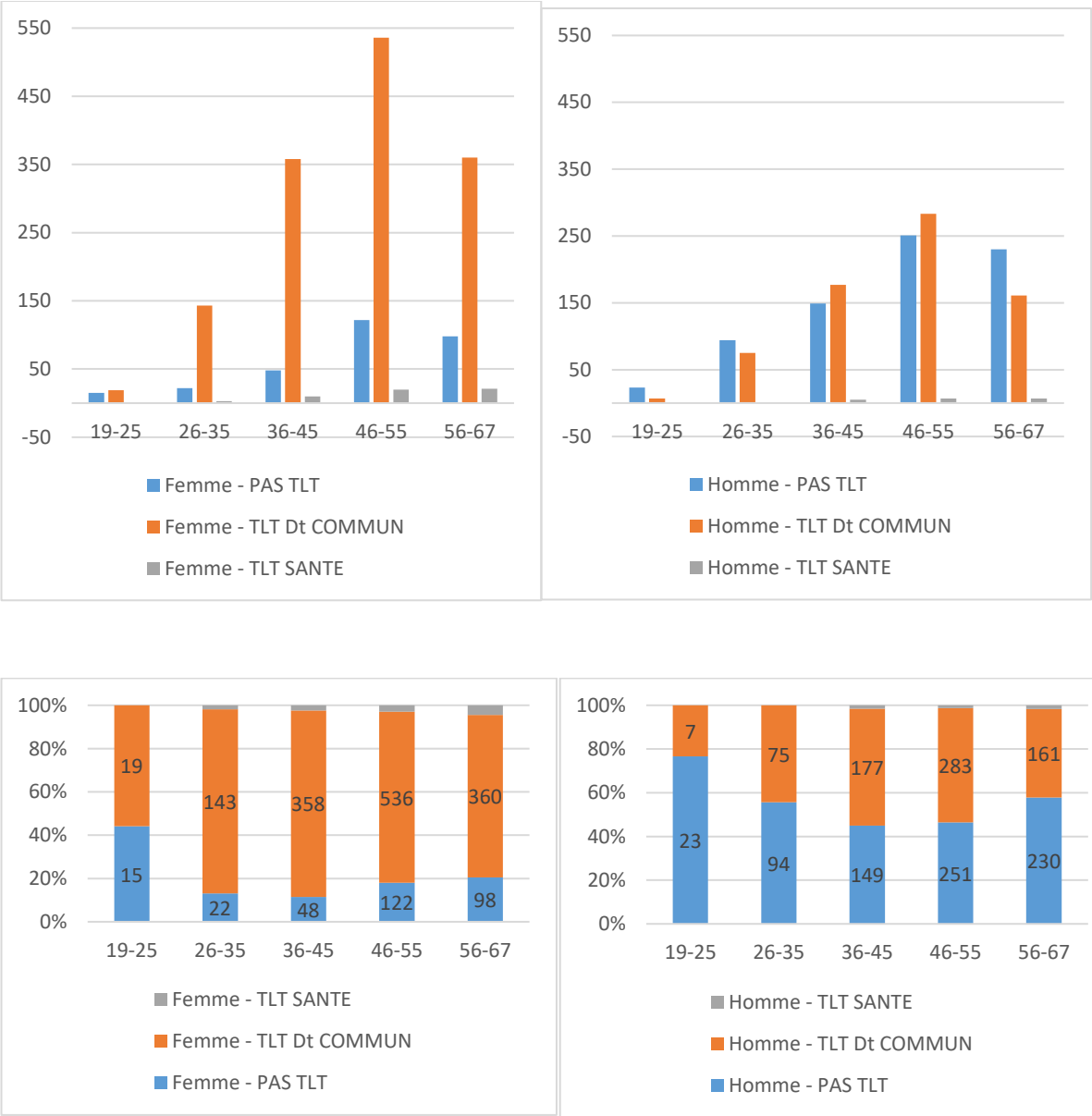
Zoom 5 : Au 31 décembre 2024, **73 agents disposaient d'un arrêté spécifique de télétravail pour raison de santé.** Ils peuvent déroger à l'obligation d'effectuer 2 jours de travail sur site.

¹ 720 agents n'ont pas souhaité exercer en télétravail pour différentes raisons tenant notamment à la **responsabilité et la nature de leurs missions nécessitant** une présence physique, aux impératifs d'organisation et de continuité du service, à des **contraintes liées à leurs conditions logistiques et techniques à domicile**, ou encore à leurs **préférences personnelles d'interaction et de cadre de travail**. Il faut également considérer les cas où leur **autonomie et performance auraient pu être évaluées comme insuffisantes**, comme dans le cadre d'une **mobilité** récente, ou parfois en raison d'une absence prolongée (mise à disposition, CLM, disponibilité convenance personnelle, etc...)

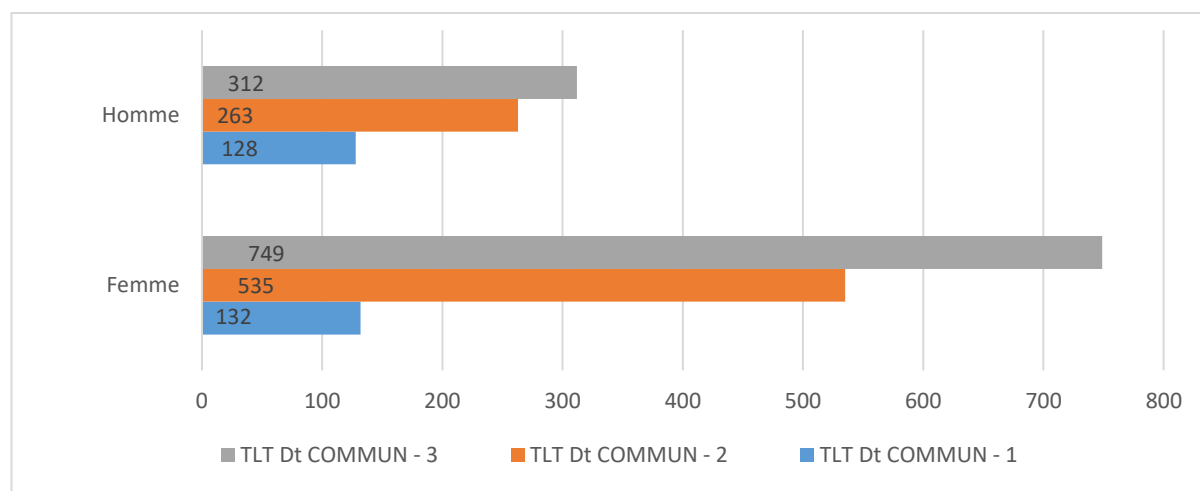
Femmes / Hommes : répartition des effectifs par tranche d'âge

Cette étude prend en compte la population des agents télétravailleurs au regard de l'effectif global (métier télétravaillable et non télétravaillable), soit 3244 agents.

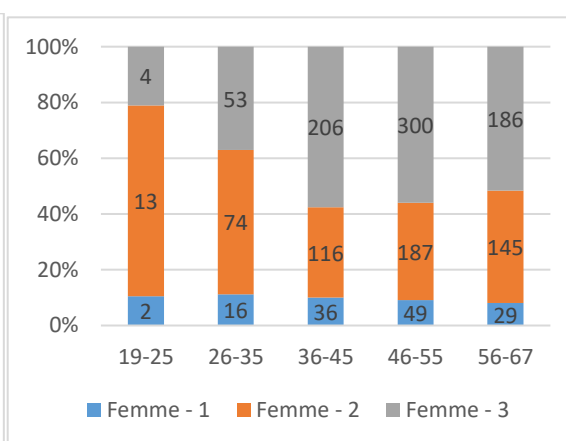
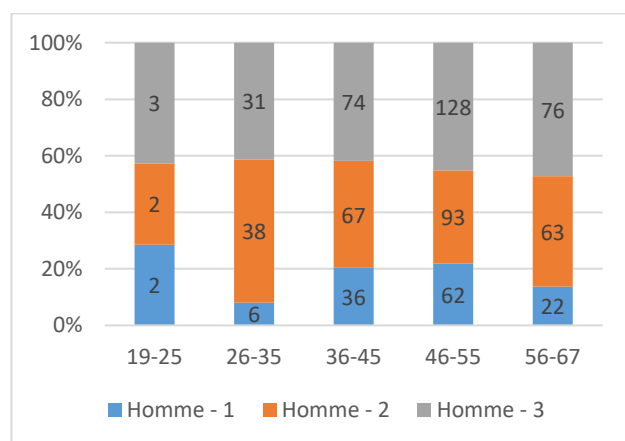
Mise en œuvre du télétravail par tranche d'âge et par genre

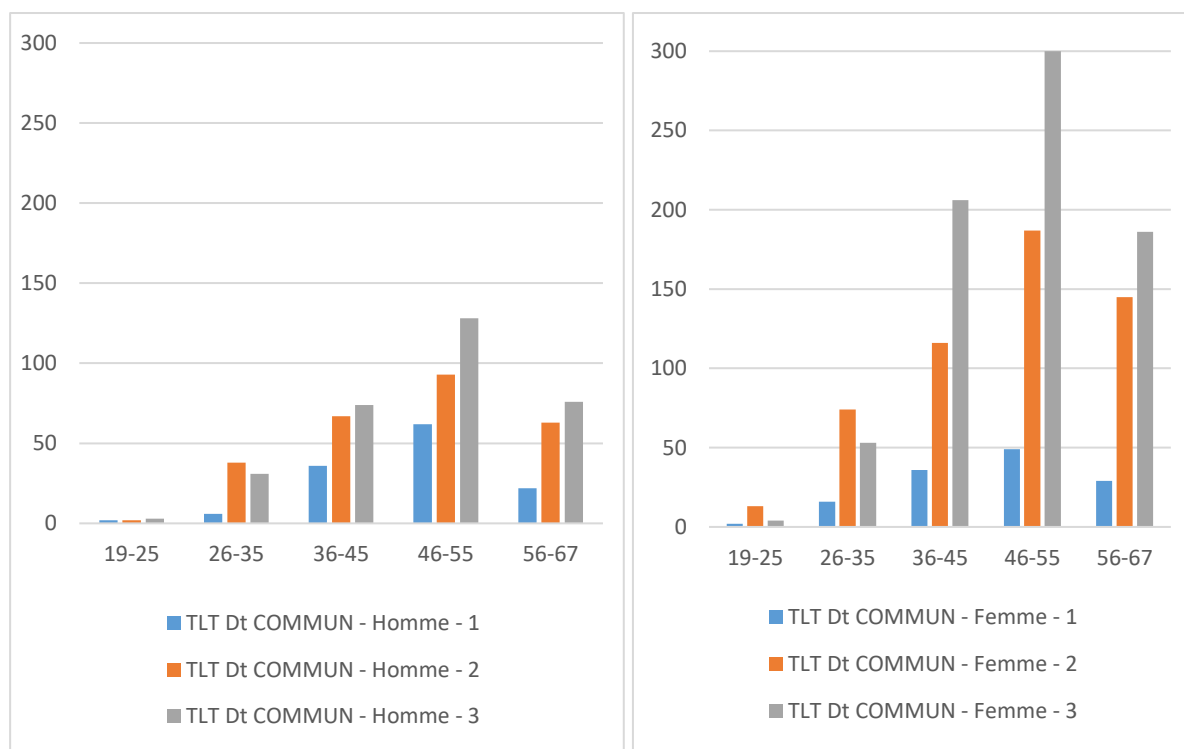


Répartition nombre de jours de télétravail par tranche d'âge et genre



	Hommes	Femmes
3 jours	44,38 %	52,89%
2 jours	37,41 %	37,78 %
1 jour	18,20 %	09,32 %





Hommes et femmes confondus, à partir de 36 ans la formule 3 jours et plus est la plus répandue. En deçà, hommes et femmes de moins de 36 ans sont davantage positionnés sur une formule de 2 jours de télétravail hebdomadaire.

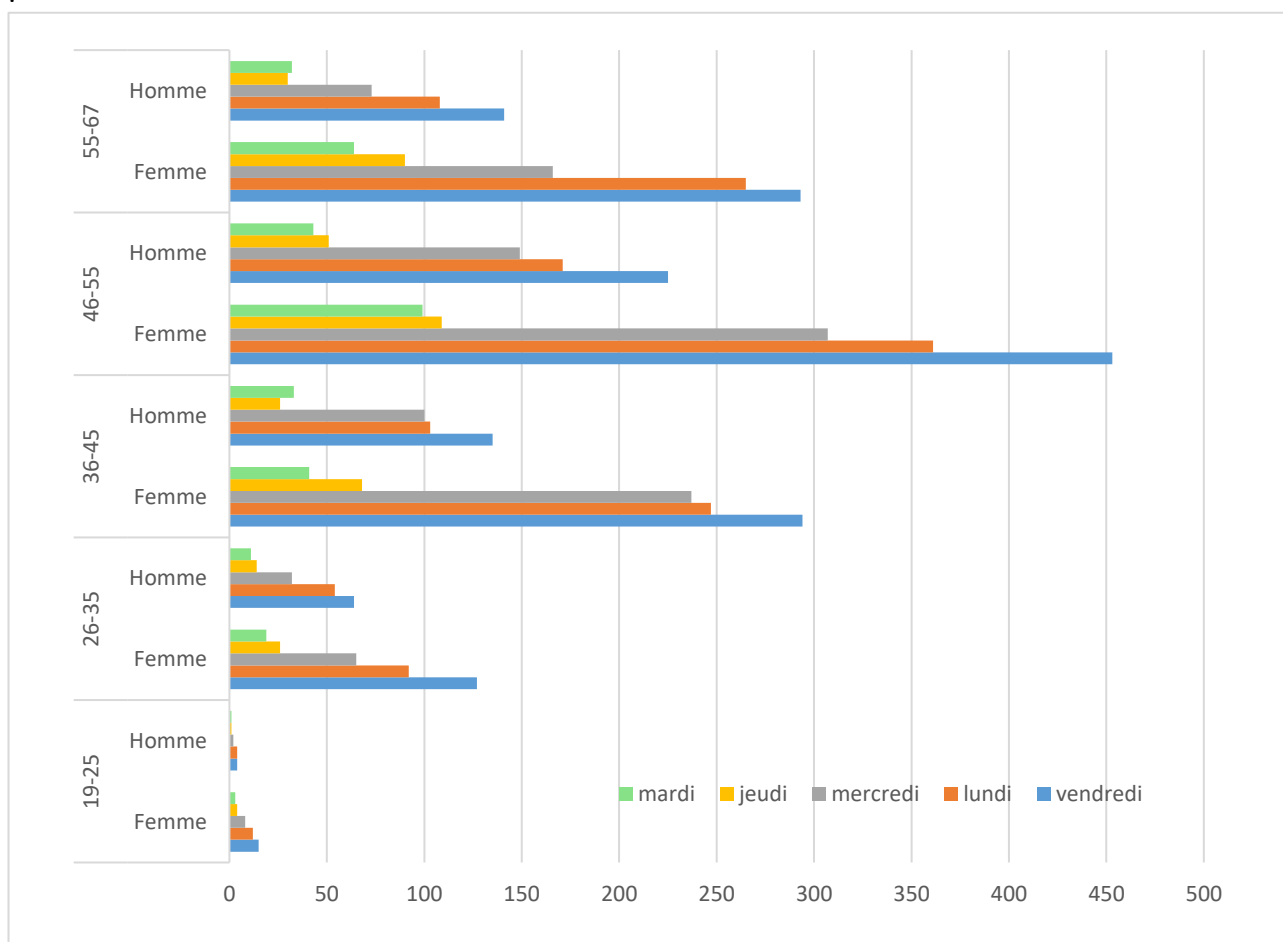
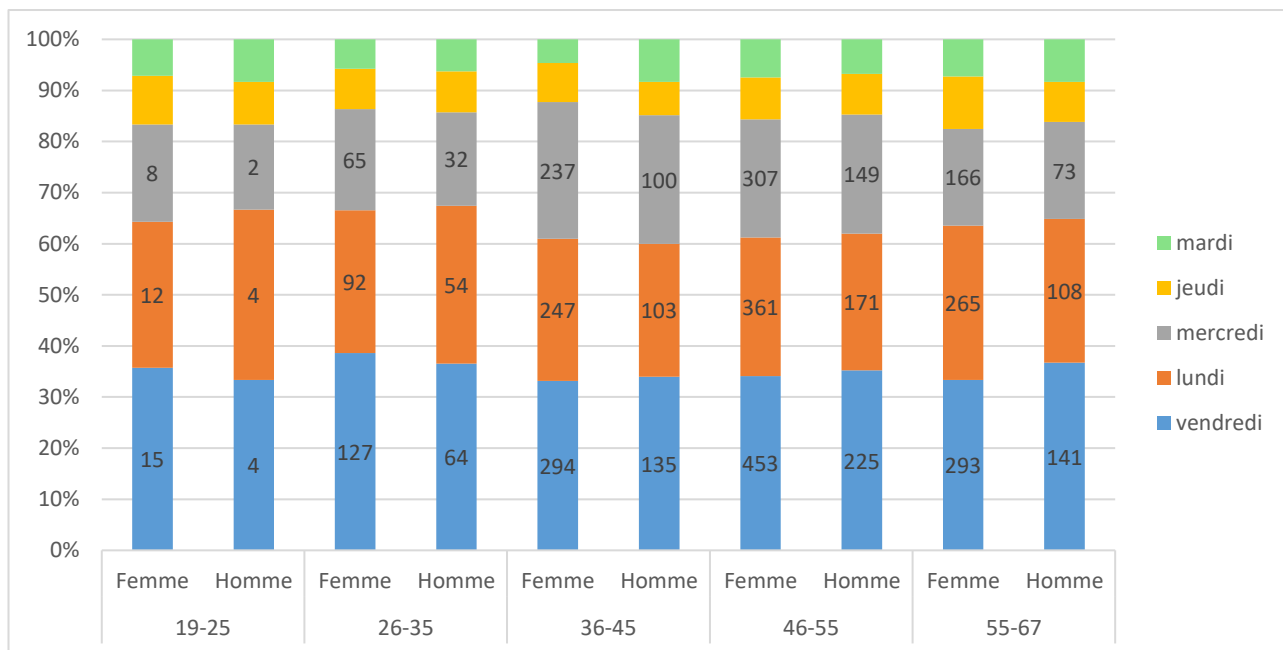
A noter : 136 femmes disposent un TP de 80% et moins contre 15 hommes.

Jours de télétravail priorisé

Actuellement :

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
Agent en télétravail	1 417	346	1139	419	1 751
Part des télétravailleurs	66,87%	16,33%	53,75%	19,77%	82,63%
Part des agents	43,68%	10,67%	35,11%	12,92%	53,98%

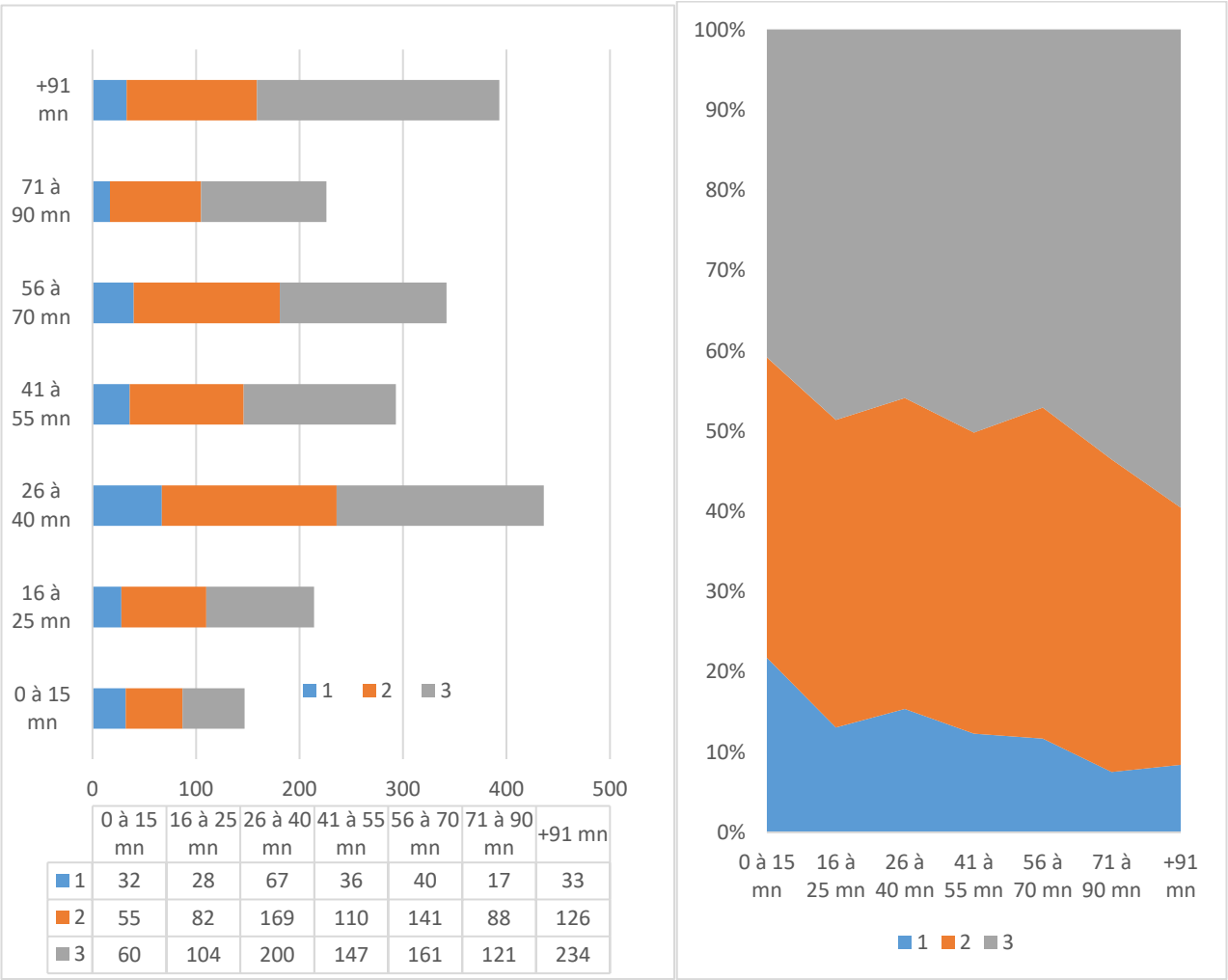
Dans les formules de télétravail, le vendredi concerne 4 agents sur 5. Deux tiers des agents utilisent le lundi. La moitié des agents utilisent le mercredi en tant que jour de télétravail.



Pour toutes les tranches d'âge et les genres, on observe le même classement des jours priorisés pour le télétravail. Les mardis et jeudis ne dégagent pas de tendance significative

Influence de la distance et du temps de trajet domicile-travail sur l'organisation du télétravail

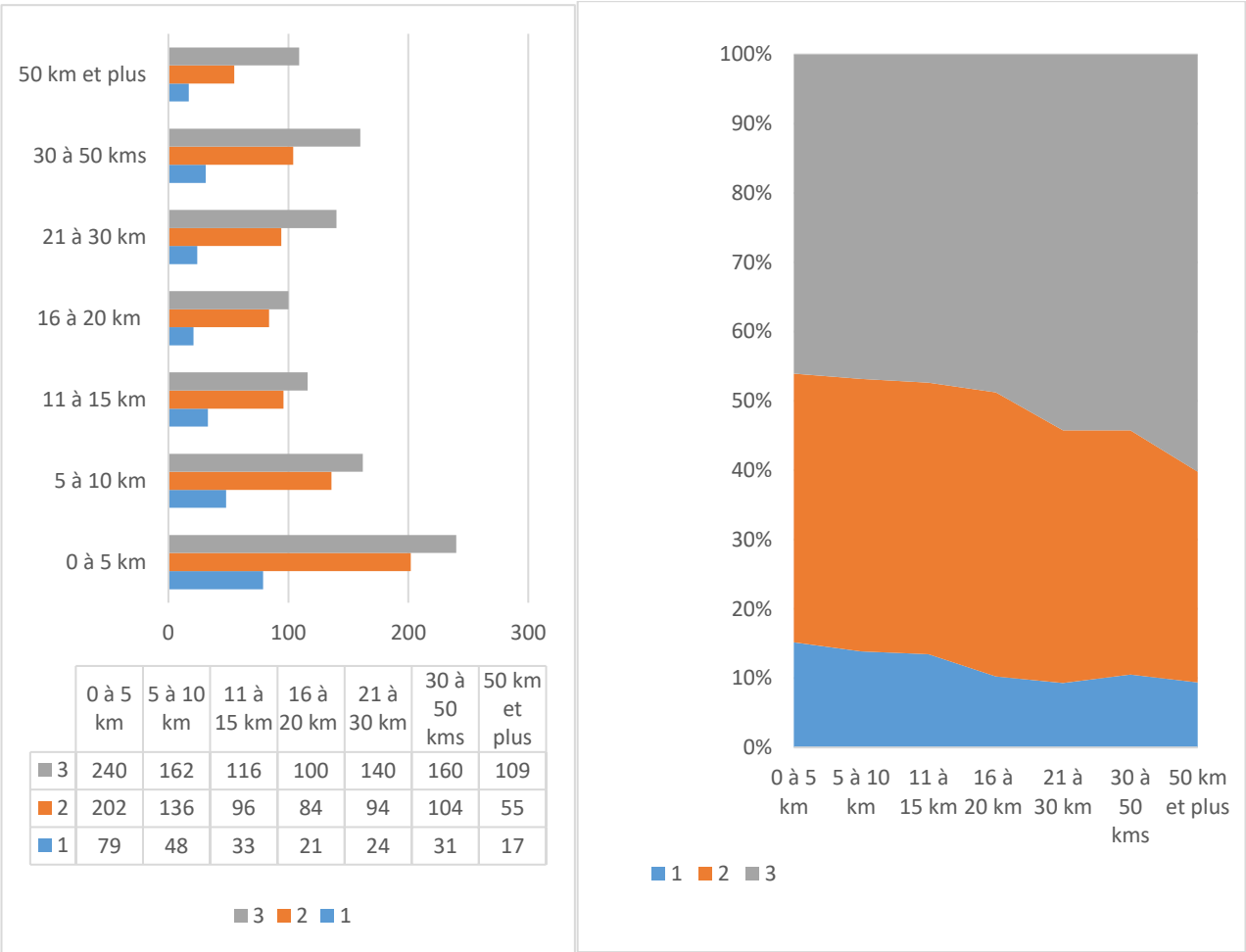
Influence du temps de trajet sur l'organisation en télétravail



A noter : **961 agents déclarent passer 56 minutes et plus de temps de trajet** (aller / retour) pour leur trajet domicile-travail et **1 090** 56 minutes et moins.

Avec du recul, il apparait que le temps de trajet influe sur la formule de télétravail. Plus le temps de **trajet** est long, plus le nombre de jour de télétravail est important. Le temps de trajet impacte fortement la formule 3 jours de télétravail hebdomadaire dès que le temps de trajet déclaré dépasse 55 minutes.

Influence de la distance domicile/travail sur l'organisation en télétravail

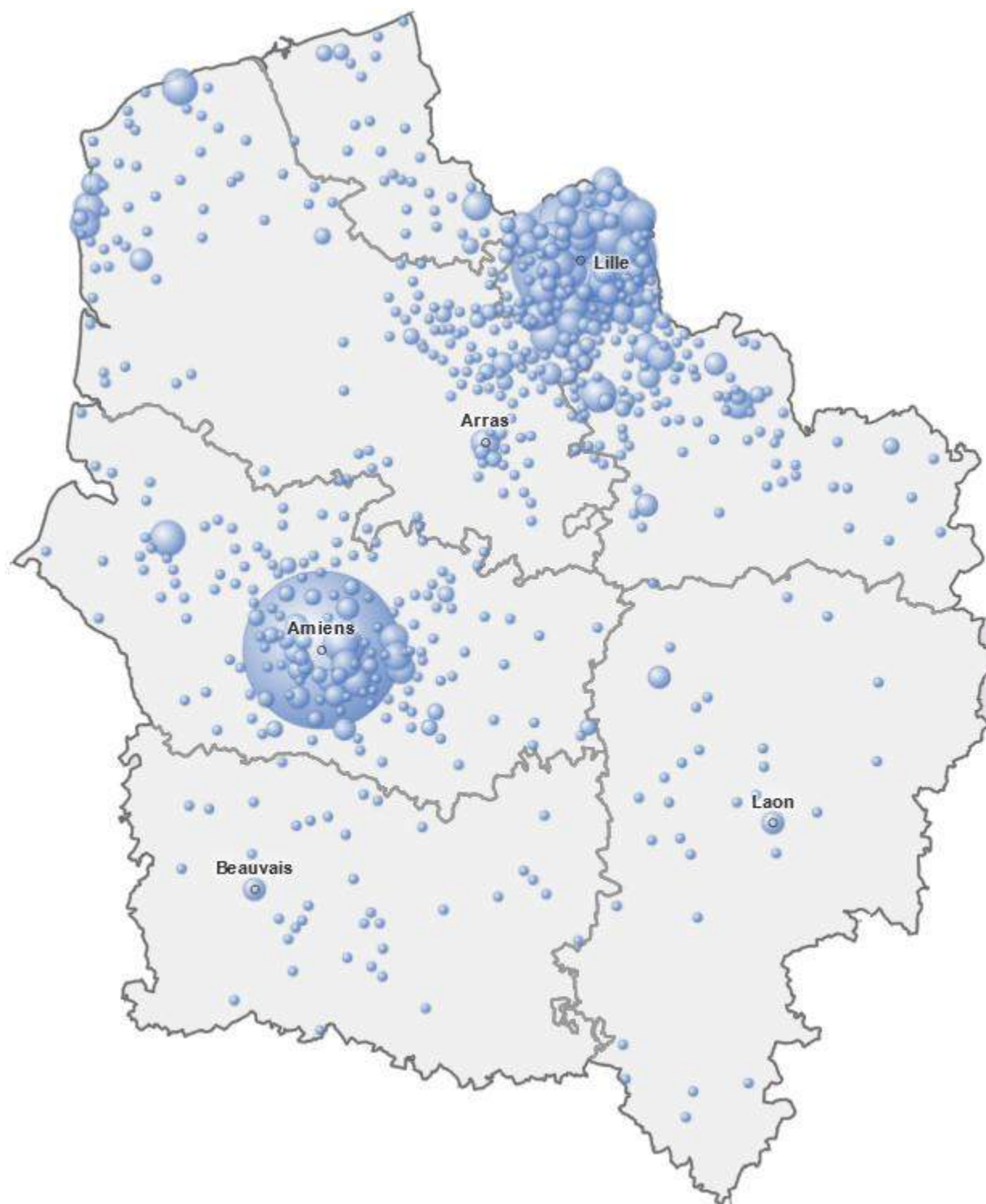


A noter : 1 112 agents déclarent habiter à moins de 15 km de leur lieu de travail. Ils sont 939 à déclarer habiter à plus de 16 km.

La tendance semble la même que pour le temps de trajet. De façon globale, **plus on s'éloigne du lieu de travail, plus le nombre de jour de télétravail est important. La part des 3 jours de télétravail s'accroît davantage dès lors que les agents déclarent se situer à plus de 16 km de leur lieu de travail.**

Géographie et données géo-localisées du télétravail en 2024

[Où résident les télétravailleurs ?](#)

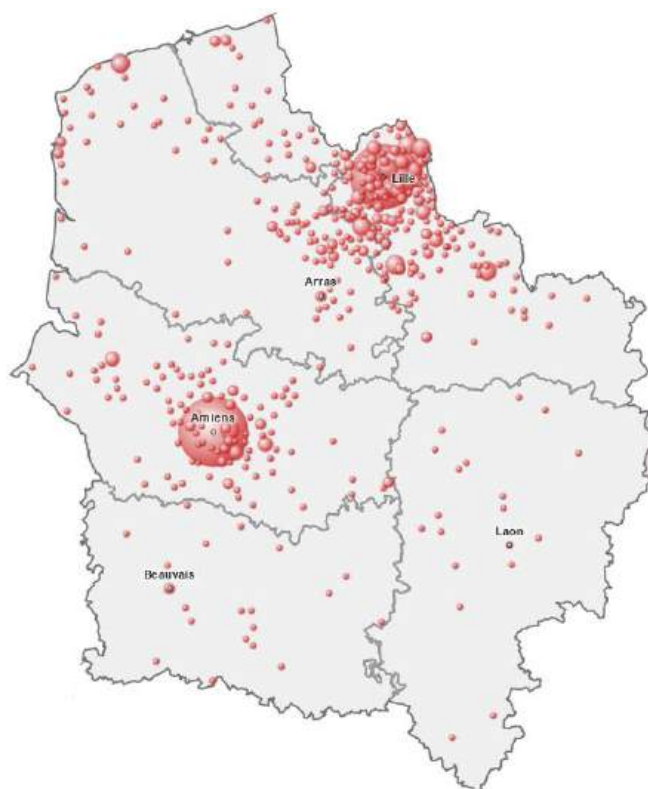




1 jour de télétravail



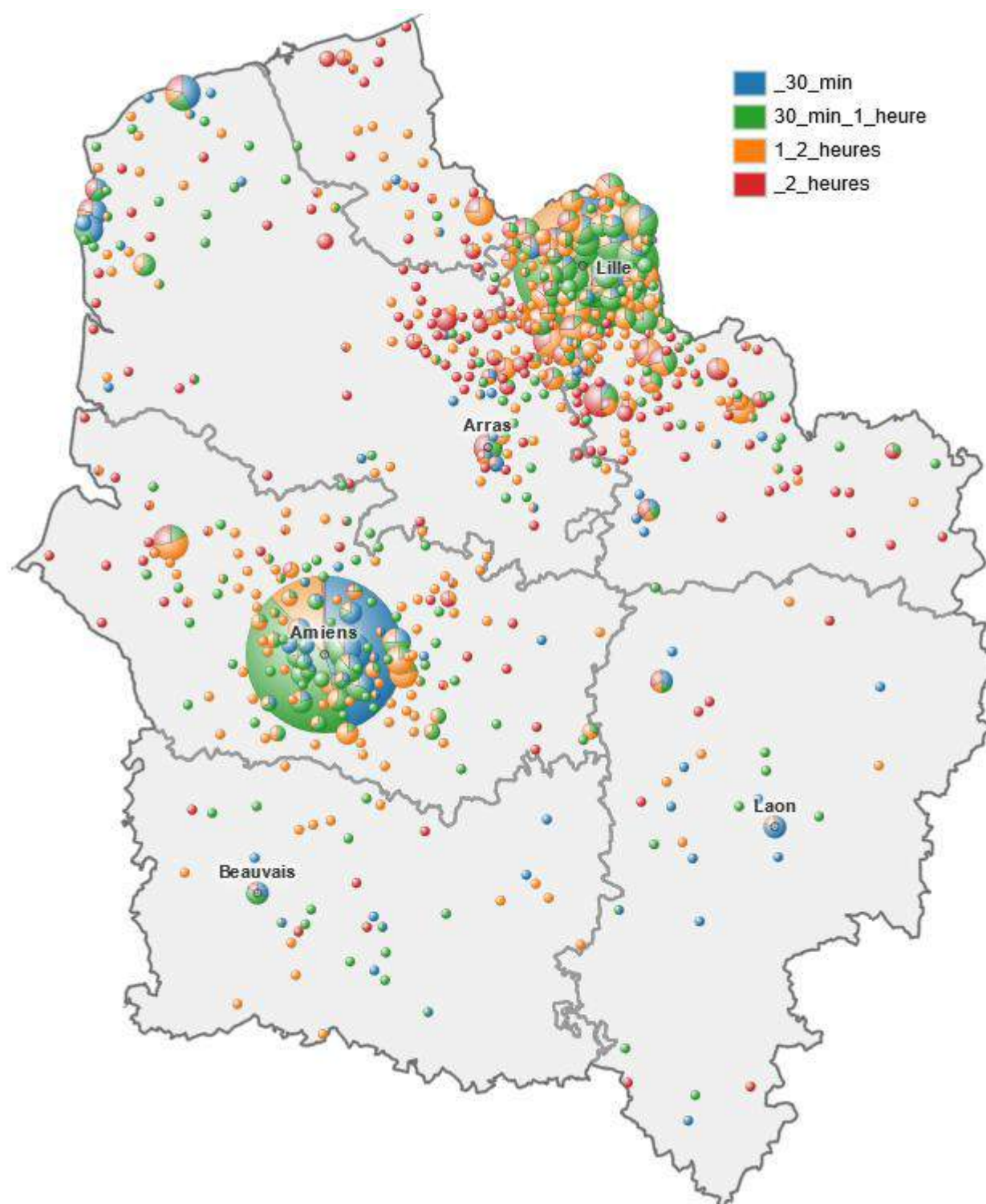
2 jours de télétravail



3 jours de télétravail

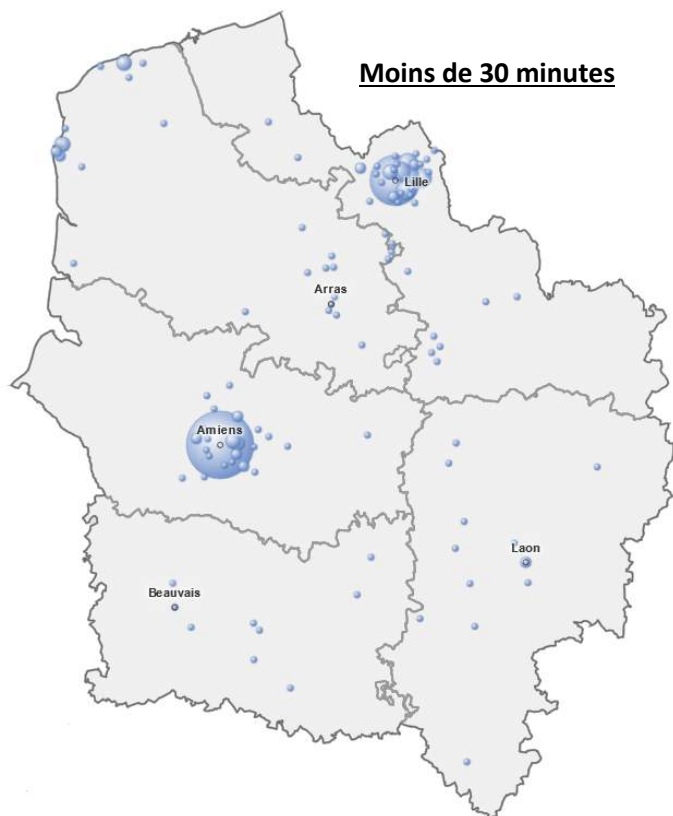
*

Quel est le temps de trajet (aller et retour) déclaré par les agents pour se rendre à leur résidence administrative ?

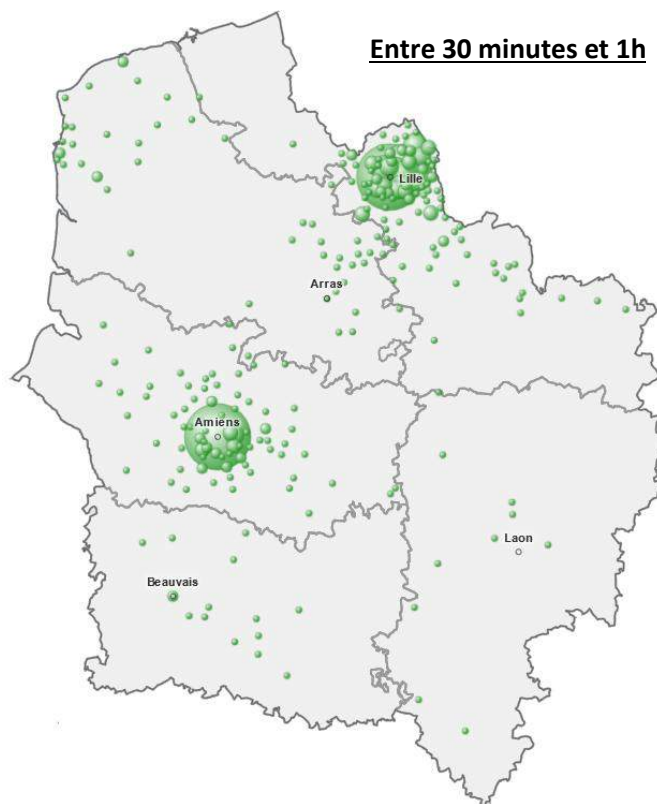


Source : base de données DRH – 2 119 agents

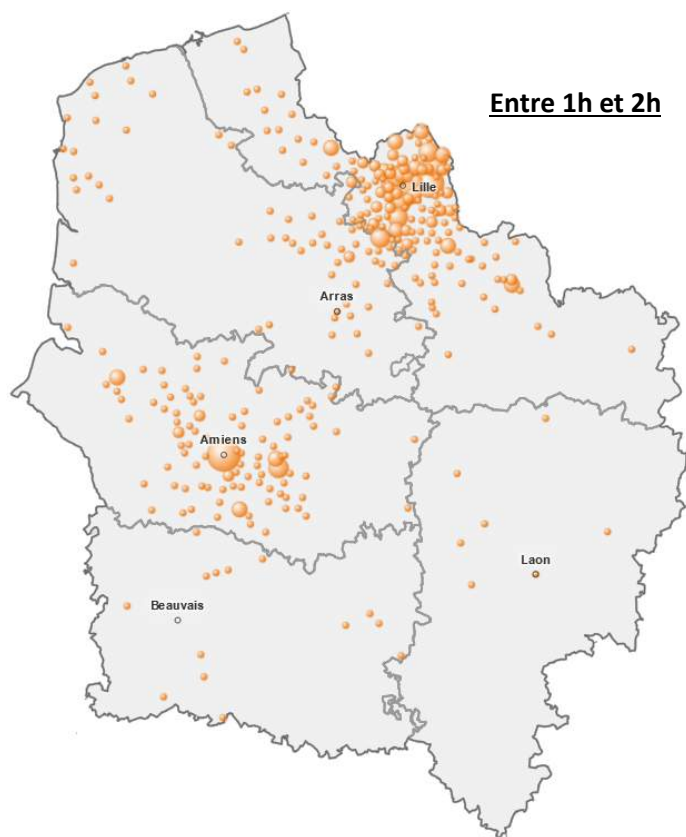
Moins de 30 minutes



Entre 30 minutes et 1h



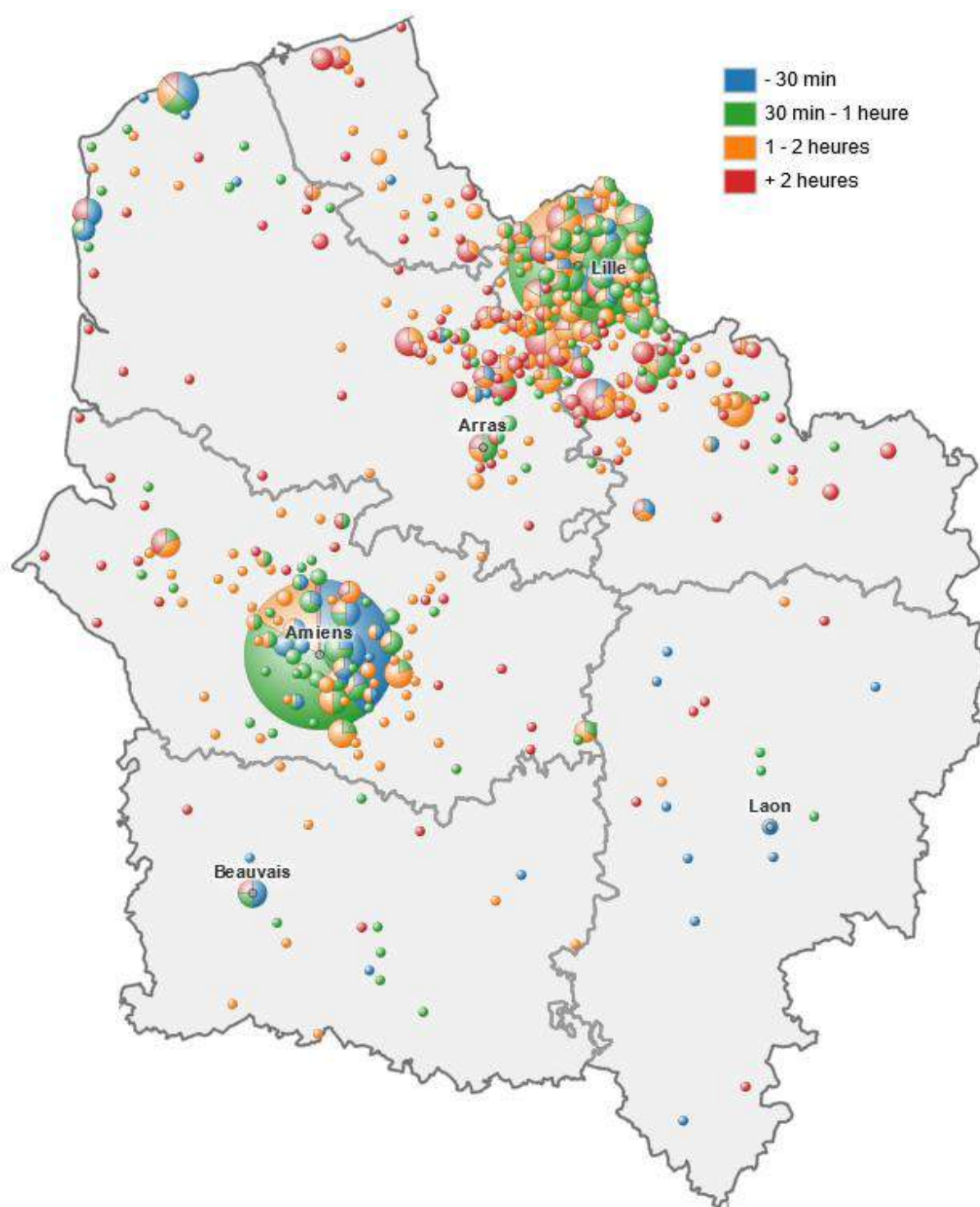
Entre 1h et 2h



Plus de 2h



Zoom sur les agents ayant 3 jours de télétravail en fonction de leur temps de trajet déclaré

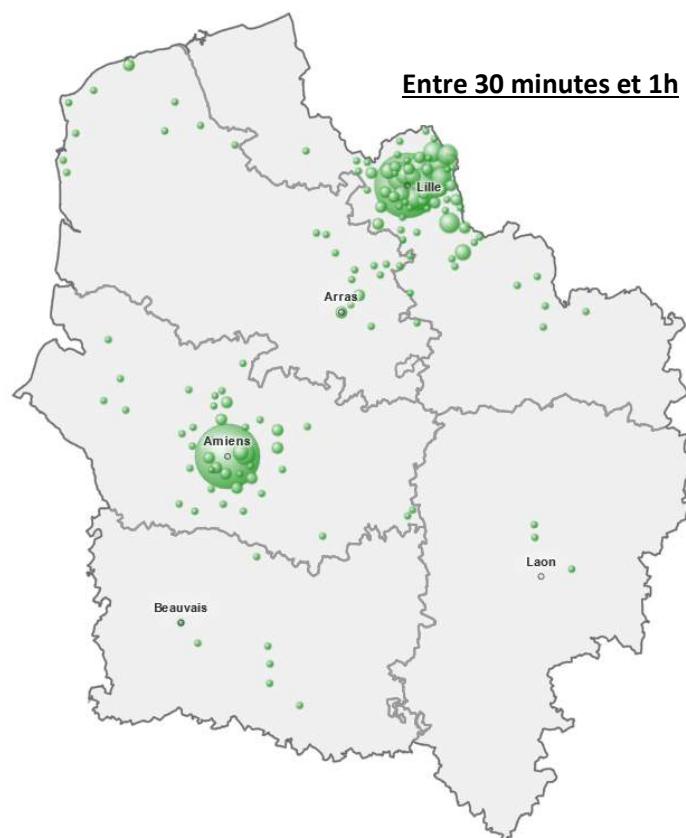


Source : base de données DRH – 2 119 agents

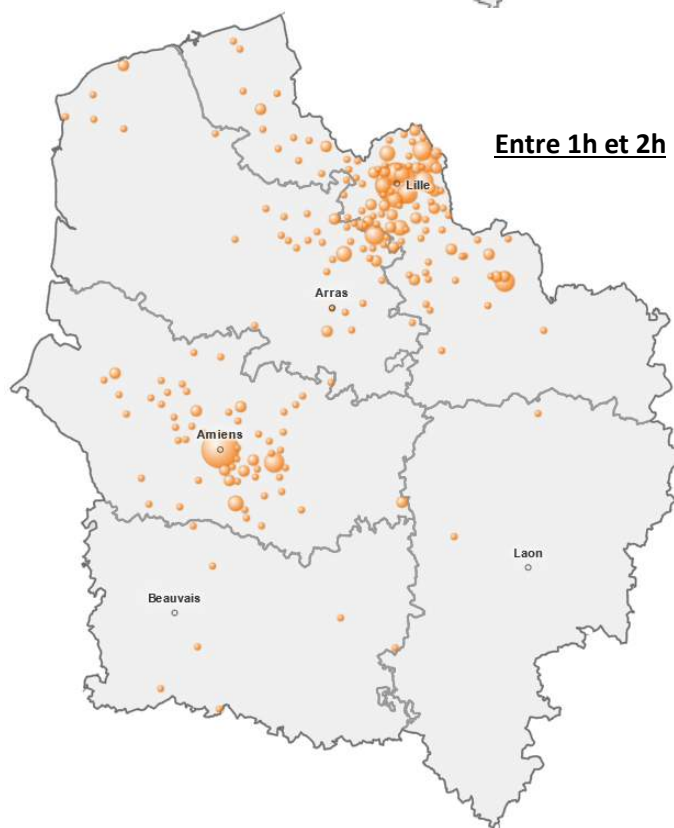
Moins de 30 minutes



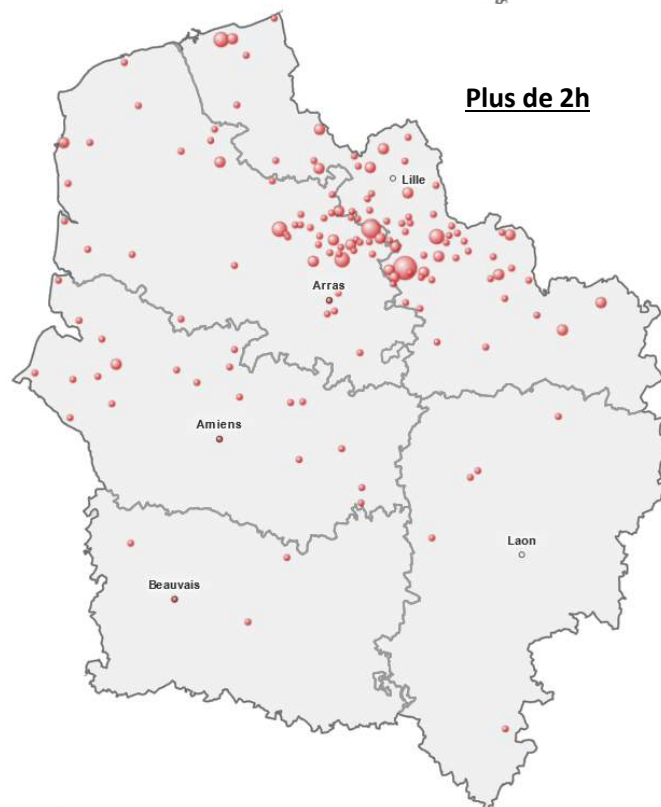
Entre 30 minutes et 1h



Entre 1h et 2h



Plus de 2h



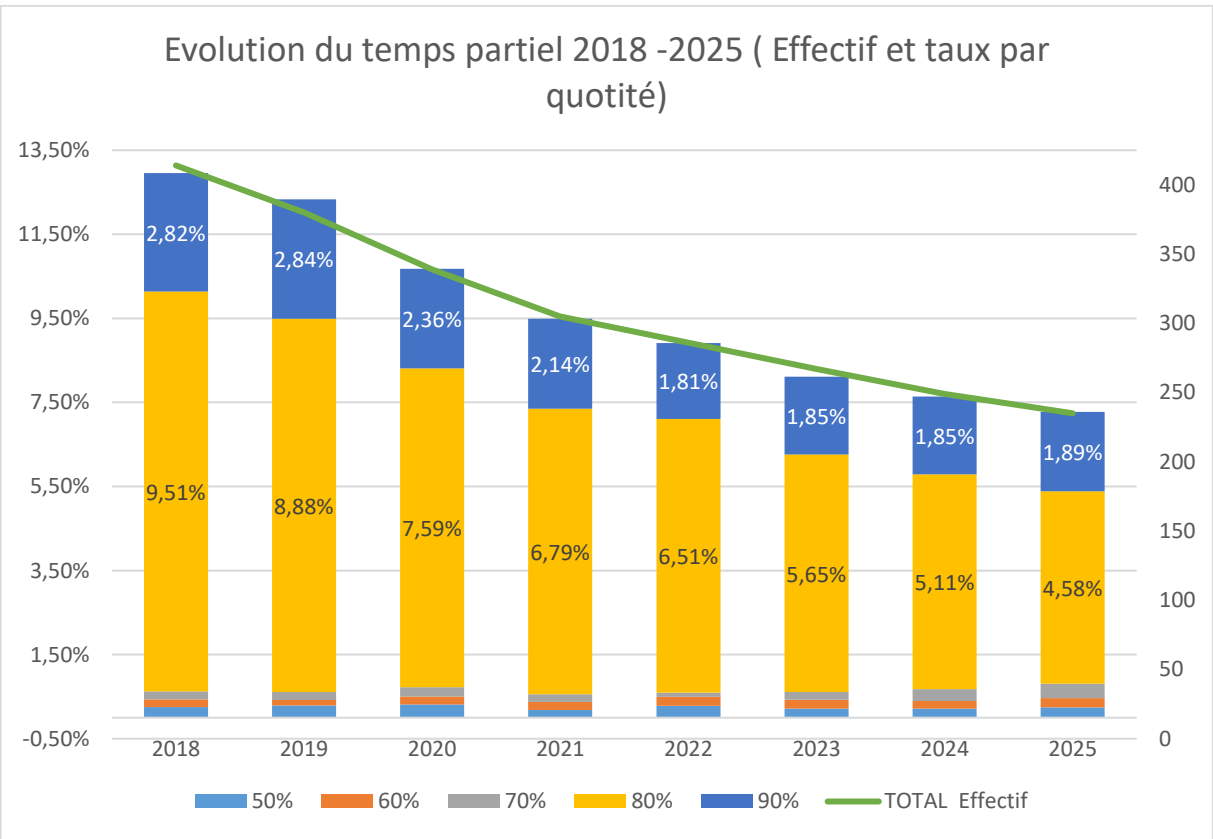
Influence du temps de travail sur le télétravail

L'étude s'est intéressée à la répartition des agents en télétravail selon leur régime de travail (temps plein ou temps partiel) et leur formule de temps de travail.

Télétravail et temps partiel : évolution comparée entre 2018 et 2025

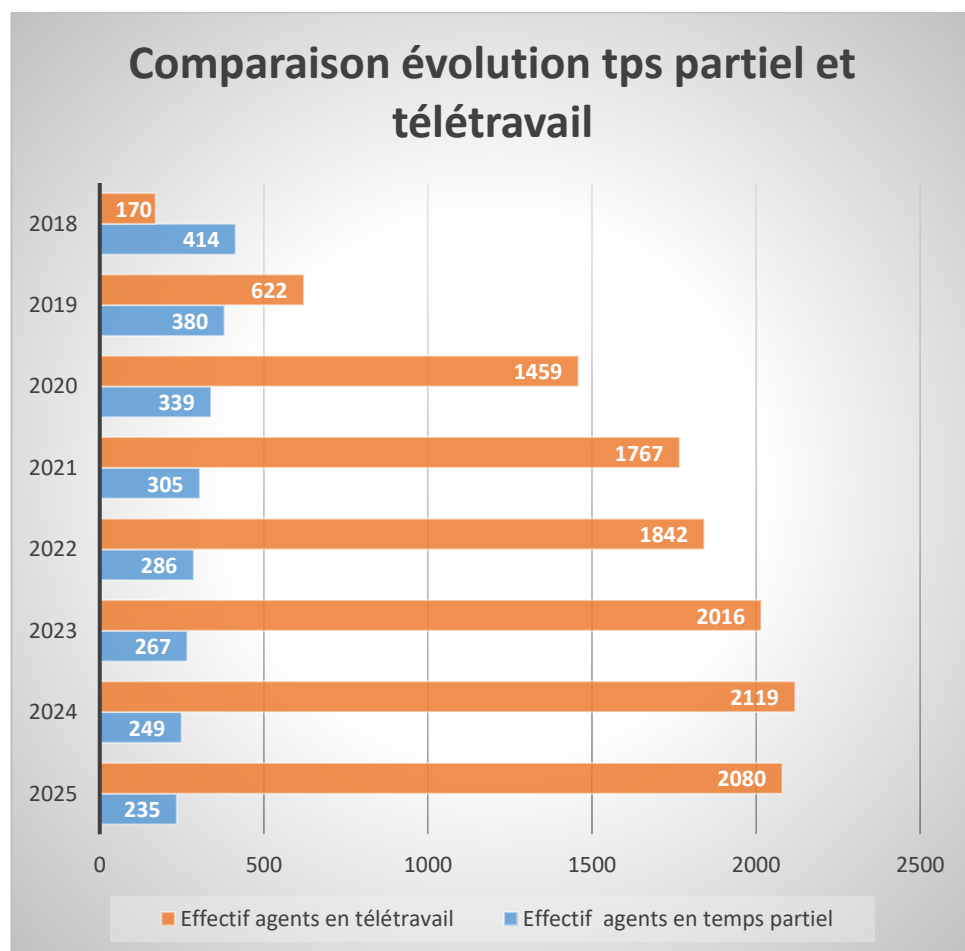
Année de référence	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Effectif Temps partiel	414	380	339	305	286	267	249	235
Taux d'agent en temps partiel / Effectif global	12,96%	12,13%	10,68%	9,46%	8,92%	8,12%	7,58%	7,28%

De manière globale, depuis l'introduction du télétravail en 2018, les effectifs des agents en temps partiel n'ont cessé de diminuer. Le nombre d'agents à temps partiel est **passé de 414 en 2018 à 235 en 2025**, soit **une baisse de 43,2%**. Rapporté en pourcentage, **l'effectif global est passé de 12,96% en 2018 à 7,28% en 2025**.



Entre 2018 et 2025 : les données montrent une stabilité relative des pourcentages pour les seuils de temps partiel de 50%, 60% et 70%. Le seuil de temps partiel de 90% connaît également une relative stabilité, mais augmente à nouveau depuis 2022 (1,81% à 1,89%).

En revanche, **le seuil de temps partiel de 80% connaît une baisse significative, passant de 9,51% en 2018 à 4,58% en 2025.**



Les données suggèrent que les agents tendent à privilégier toujours plus le temps plein plutôt que le temps partiel, avec une baisse continue de cette organisation de temps de travail tout au long de la période. A l'inverse l'accès au télétravail et sa durée n'a cessé de progresser durant ces 7 ans que ce soit en terme d'effectif ou en nombre de jours de télétravail.

Effectif télétravail TC / TP	Effectif	Quotité	Effectif	Effectif / Part des agents en TP
Télétravail - temps plein	1 915 (90,37 % des télétravailleurs 64,5% des agents en TC)	100%	1 915	
Télétravail - temps partiel	204 (9,63% des télétravailleurs 83,6 % des agents en TP)	90%	56	22,48 %
		80%	137	55,02 %
		70%	5	2,01 %
		60%	4	1,60 %
		50%	2	0,8 %

Les principaux quotas de travail de cette catégorie d'agent s'élèvent 80% (**137 agents**) et à 90 % (**56 agents**). Les agents à temps partiel constituent 6,28 % de l'effectif global de la communauté Service et Ports.

Télétravail et formules de temps de travail

L'étude s'est également penchée sur la répartition des télétravailleurs en fonction de leur formule de temps de travail. L'étude porte sur 3244

L'analyse de la répartition des formules de temps de travail révèle une **adoption majoritaire des Formules 2, 3 et 4** au sein de l'ensemble des agents. On observe des disparités concernant l'appétence pour le télétravail selon la formule choisie.

Formule temps de travail (ensemble des agents service et ports)	Effectif télétravail droit commun	Effectif sans télétravail	Pourcentage de télétravailleur sur métier télétravaillable
Formule 1 5J - 7h10 / 60 agents	26,66 %	73,33 %	94,12 %
Formule 2 5J - 7h48 / 487 agents	68,58 %	31,41 %	75,40 %
Formule 3 4,5J - 8h27 / 397 agents	85,64 %	14,35 %	87,40 %
Formule 4 5J - 7h58 / 2 211 agents	60,92 %	39,07 %	74,26 %
Formule 5 4j - 9h05 / 71 agents	64,78 %	35,21 %	74,19 %
Formule exceptionnelle / 18 agents	0 %	100 %	0

La Formule 3 se distingue particulièrement, avec un taux de télétravailleurs atteignant 85,64 %. À l'inverse, bien que la Formule 4 soit largement répandue en termes d'effectifs globaux, son taux de télétravailleurs s'établit à 60,92 %, un pourcentage significativement inférieur à celui de la Formule 3.

En prenant en considération uniquement les agents positionnés sur des métiers télétravaillables les écarts **se resserrent notamment sur les formules 2, 4 et 5**. Les formules 1 et 3 maintiennent des taux supérieurs de 10 points minimum avec une pointe à 87,4 % pour la formule 3.

Il ressort une vision de l'impact du télétravail sur le nombre de jour effectué en présentiel.

Nombre de jour en présentiel	Ensemble des Temps partiel et plein	% effectif en fonction arrêté / effectif global	Total cumulé (agents présents au moins...)
1 jour présentiel			
2 jours présentiel	1 183	36,53%	3 244/ 100 %
3 jours présentiel	705	21,73%	2 061 / 63,53 %
4 jours présentiel	231	7,12%	1 356 / 41,80 %
5 jours présentiel	1 052	32,4%	1 052 / 32,4 %

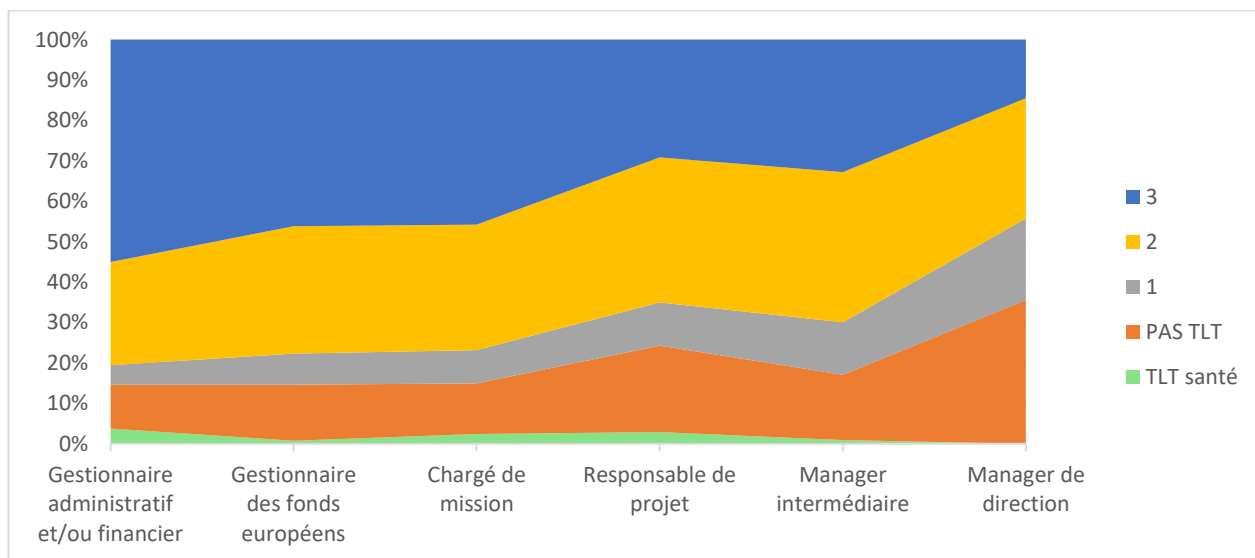
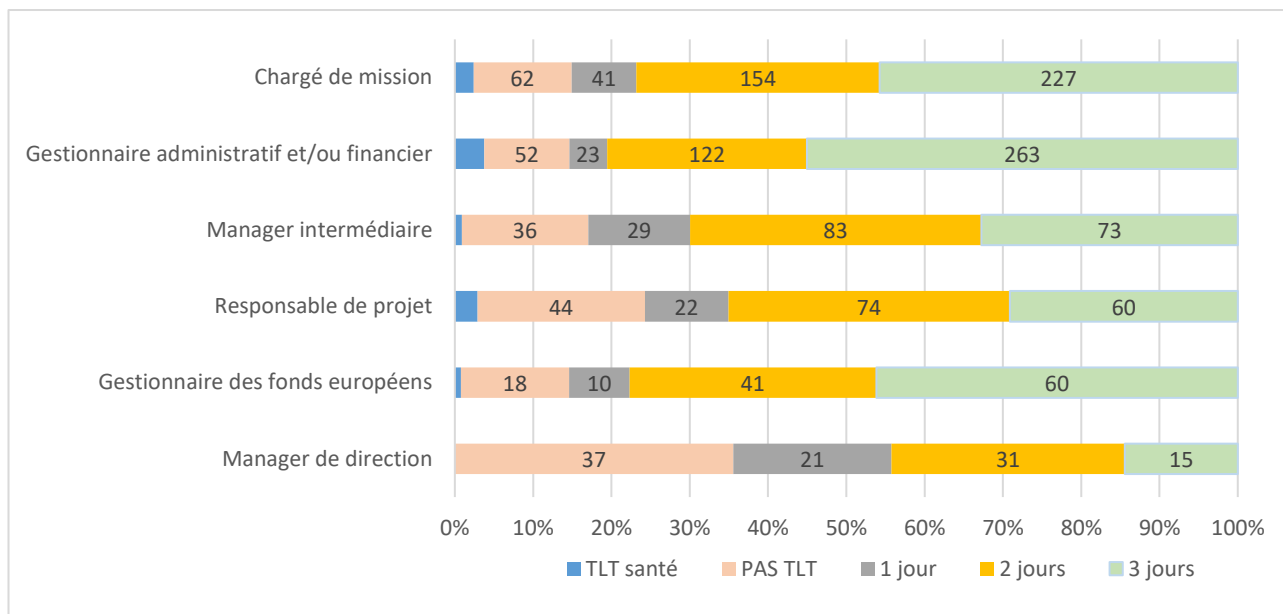
Ainsi on constate que **3 244 agents exercent 2 jours de travail sur site** (100 % de l'effectif total). **2 061 agents effectuent 3 jours de travail en présentiel (63,53 %)**, **1 356 agents sont présents sur poste 4 jours** par semaine (41,80 % des effectifs). **1 125 agents effectuent 5 jours de travail** au sein des services.

Regards sur les métiers les plus répandus de la collectivité et leur organisation en télétravail

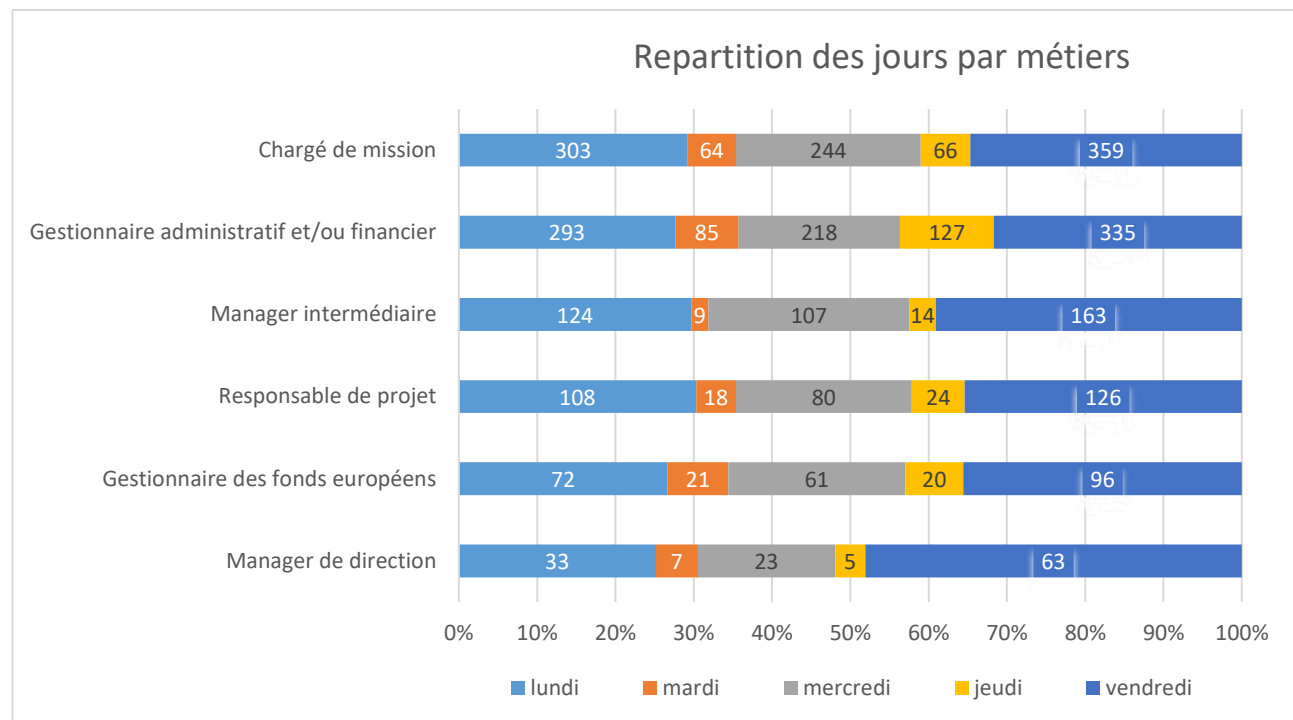
L'étude se concentre sur les 6 métiers télétravaillables les plus nombreux recensés dans la communauté siège.

Libellé métier	Effectif
Chargé de mission	496
Gestionnaire administratif et/ou financier	478
Manager intermédiaire	223
Responsable de projet	206
Gestionnaire des fonds européens	130
Manager de direction	104

Soit 1 637 agents 50 % des effectifs des agents de la communauté Siège



Il apparaît que plus le métier engage de responsabilité moins le temps de télétravail est important. Le nombre de jours de télétravail diminue au fur et à mesure que le groupe fonctionnel du métier est élevé



L'ordre préférentiel des jours demeure pour les 7 métiers désignés est le même que pour le reste de la collectivité. Vendredi (1) ; Lundi (2) ; Mercredi (3) ; Jeudi (4) ; Mardi (5)

Organisation du télétravail selon les pôles

Pour rappel, sur une population de 3 244 agents, 2 912 agents effectuent des missions sur un métier télétravaillable et 332 agents ont des métiers non télétravaillables. Le nombre de jour de télétravail moyen est de 2,37 j de télétravail par agent.

		1 jour	2 jours	3 jours	Télétravailleur	Non télétravailleur	Métiers non-télétravaillable	Effectif Direction	Effectif Télétravaillable	%age de télétravail par direction	Effectif max télétravaillable	Tx de travaillabilité	Tx de télétravail	Nbre de jours moyen
Direction générale des services		17	34	46	97	84	9	190	181	51,05%	181	95,26%	53,59%	2,30
Pôle Proximité, rayonnement, culture et sport		34	58	118	210	52		269	269	78,07%	269	100,00%	78,07%	2,40
Pôle Education et avenir des jeunes		54	135	169	358	424	178	794	616	45,09%	616	77,58%	58,12%	2,32
Pôle Mobilités, infrastructures et ports		24	80	89	193	161	72	362	290	53,31%	290	80,11%	66,55%	2,34
Pôle Territoires et transitions		18	98	138	254	36		295	295	86,10%	295	100,00%	86,10%	2,47
Pôle Travail : entreprises et emploi		26	121	150	297	41	1	345	344	86,09%	344	99,71%	86,34%	2,42
Pôle Stratégie régionale		21	76	72	169	32		204	204	82,84%	204	100,00%	82,84%	2,30
Pôle Ressources et supports techniques		35	99	136	270	145	66	427	361	63,23%	361	84,54%	74,79%	2,37
Pôle Compétences et accompagnement interne		25	95	128	248	53	5	313	308	79,23%	308	98,40%	80,52%	2,42

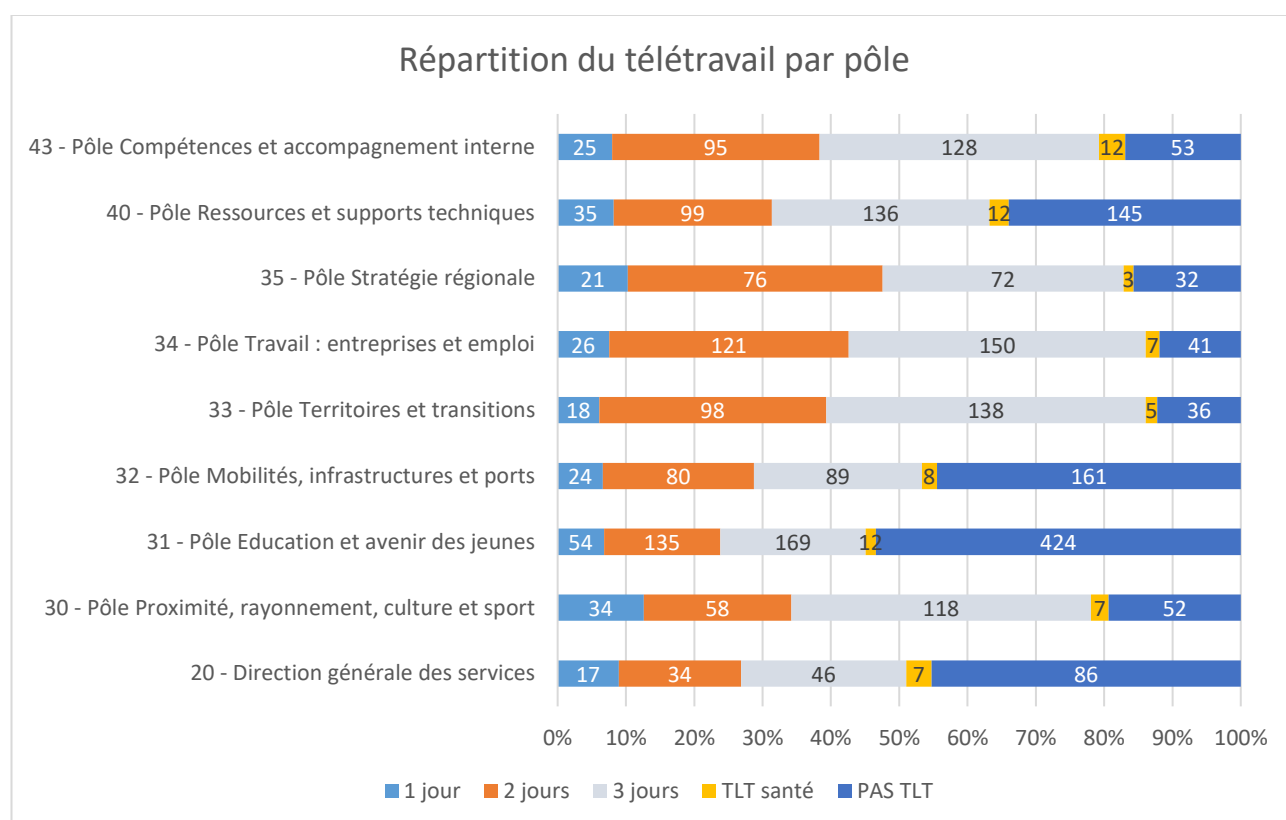
Le taux de travaillabilité des métiers varie **entre 77,58 % pour le pôle Education et avenir des jeunes à 100% pour 3 des pôles de la collectivité**. Le pôle Education et Avenir des jeunes a le plus grand nombre de métiers non télétravaillable.

Le taux de télétravail ($\frac{\text{nombre d'agent en télétravail}}{\text{nombre de télétravailleur max}}$) par pôle oscille **entre 53,59 % à 86,34 %**

Le pourcentage d'agent en télétravail par Direction ($\frac{\text{nombre d'agent en télétravail}}{\text{effectif total de la direction}}$) suit le taux de télétravaillabilité des métiers, il se situe entre 45,09% et 86,09%.

Malgré ces disparités, le nombre de jour moyen de télétravail par agent ($\frac{\text{nombre de jour de télétravail par agent}}{\text{nombre d'agent bénéficiaire de télétravail}}$) ne montre pas de différences importantes entre les pôles. **Si la moyenne globale est de 2,37 j par agent, il se situe entre 2,30 et 2,47 j selon les pôles. Toutefois, le nombre de jour moyen par pôle est le plus bas dans les pôles où se situent le plus grand nombre de métiers télétravaillables et nécessitant de travailler sur site.**

Répartition du télétravail dans les différents pôles



Pourcentage d'agent en télétravail par pôle selon les jours (effectif total des pôles)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Direction générale des services	32,63%	12,63%	24,74%	11,05%	36,84%
Pôle Proximité, rayonnement, culture et sport	53,90%	13,38%	41,26%	17,84%	62,83%
Pôle Education et avenir des jeunes	26,07%	5,67%	16,88%	7,43%	31,23%
Pôle Mobilités, infrastructures et ports	35,91%	9,94%	30,39%	8,56%	39,23%
Pôle Territoires et transitions	60,00%	15,59%	47,46%	19,32%	72,20%
Pôle Travail : entreprises et emploi	54,20%	9,86%	55,07%	13,62%	77,10%
Pôle Stratégie régionale	61,76%	1,96%	50,49%	5,39%	72,55%
Pôle Ressources et supports techniques	41,92%	13,35%	31,38%	14,52%	49,18%
Pôle Compétences et accompagnement interne	49,52%	15,02%	42,81%	17,89%	66,77%

Quelques soient les pôles, on remarque que l'organisation des jours en télétravail suit les mêmes modalités et confirme la priorisation des jours de télétravail les vendredis, lundis et mercredis.

Zoom Télétravail flottant

Chaque agent disposant d'un métier télétravaillable (y compris ceux disposant d'un arrêté de télétravail de droit commun) dispose de 5 jours de télétravail flottants. Les agents concernés disposent de 5 jours de télétravail flottant par an. Chaque jour flottant compte pour un jour de télétravail complet à effectuer à domicile et n'est pas divisible en ½ journée.

Ces jours peuvent être mobilisés à titre occasionnel sur demande de l'intéressé et délivrés par le manager dans le respect des nécessités de service. Leur octroi peut intervenir notamment dans le cadre d'une prise de poste ou à l'occasion d'une contingence personnelle. Pas de délai de prévenance, c'est le manager qui valide en fonction des nécessités de service, le télétravail reste soumis à autorisation.

Consommation des jours de télétravail flottant par mois

Télétravail Flottant	Janvier 2024	Février 2024	Mars 2024	Avril 2024	Mai 2024	Juin 2024
1 Jour	235	223	169	230	189	216
2 Jours	41	18	11	23	23	29
3 jours	6	5	4	6	1	5
4 jours	5			1	2	1
5 jours	3					
Nombre agent	290	246	184	260	215	251
Nombre de jours attribués	370	274	203	298	246	293
Agent avec arrêté	247	213	158	223	175	210
Nbre de jour attribué Agent avec arrêté	319	238	173	255	199	246
Tx d'utilité	11,66%	10,05%	7,46%	10,52%	8,26%	9,91%
Agent sans arrêté	43	33	26	37	40	41
Nbre de jour attribué Agent sans arrêté	51	36	30	43	47	47
Tx d'utilité	5,97%	4,58%	3,61%	5,14%	5,56%	5,69%

Télétravail Flottant	Juillet 2024	Août 2024	Septembre 2024	Octobre 2024	Novembre 2024	Décembre 2024
1 Jour	571	165	209	352	263	422
2 Jours	54	23	31	47	63	135
3 jours	11	6	5	7	2	37
4 jours	1	1	2	1	1	11
5 jours				1		3
Nombre agent	637	195	247	408	329	608
Nombre de jours attribués	716	233	294	476	399	862
Agent avec arrêté	560	172	206	337	278	522
Nbre de jour attribué Agent avec arrêté	629	205	245	392	339	751
Tx d'utilité	26,43%	8,12%	9,72%	15,90%	13,12%	24,63%
Agent sans arrêté	77	23	41	71	51	86
Nbre de jour attribué Agent sans arrêté	88	28	49	79	60	111
Tx d'utilité	10,69%	3,19%	5,69%	9,86%	7,08%	11,94%

En moyenne, 322 agents par mois utilisent une fois le dispositif de télétravail flottant dont 275 titulaires d'un arrêté de de droit commun et 47 agents sans arrêts. Globalement, 2 tiers des jours de télétravail flottant ont été consommés durant le second semestre avec des pics durant les mois de Juillet et Décembre.

L'usage du télétravail flottant est ponctuel, 83,24% des agents ont utilisé un jour dans le mois, 12,86% des agents ont utilisé 2 jours dans le mois.

Le taux d'utilité permet de connaître la part des agents qui utilisent les jours de télétravail flottant en fonction de leur catégorie (Agent avec ou sans arrêté). Ainsi on constate que, quel que soit le mois de l'année, la part des agents ayant un arrêté est toujours plus importante que celle qui n'en ont pas.

Profil utilisateur des jours de télétravail flottant

Sur un an, 1 419 agents avec un arrêté ont utilisé le dispositif pour une moyenne de 2,75 jours de télétravail flottant par agent

407 agents disposant d'un arrêté de droit commun ont consommé	1 jour TLT flottant
288 agents disposant d'un arrêté de droit commun ont consommé	2 jours TLT flottant
236 agents disposant d'un arrêté de droit commun ont consommé	3 jours TLT flottant
206 agents disposant d'un arrêté de droit commun ont consommé	4 jours TLT flottant
281 agents disposant d'un arrêté de droit commun ont consommé	5 jours TLT flottant

253 agents sans arrêté ont utilisé le dispositif pour une moyenne de 3,28 jours de télétravail flottant par agent

28 agents sans arrêté ont consommé	1 jour TLT flottant
46 agents sans arrêté ont consommé	2 jours TLT flottant
39 agents sans arrêté ont consommé	3 jours TLT flottant
37 agents sans arrêté ont consommé	4 jours TLT flottant
63 agents sans arrêté ont consommé	5 jours TLT flottant

Si le taux d'utilité est moindre pour les agents sans arrêté, il s'avère que ce dernier consomme un peu plus de jour de télétravail flottant à sa disposition que son homologue en possession d'une autorisation d'exercice des missions à domicile.

Enjeux et problématiques du télétravail des apprentis à la Région

Contexte :

Actuellement, le télétravail dans la fonction publique est régi par le décret de 2016. Cependant, ce décret ne s'applique pas aux apprentis, dont le statut relève du droit du travail (droit privé). La Région Hauts-de-France compte une trentaine d'apprentis exerçant des missions administratives qui pourraient être réalisées à distance.

Parallèlement, de nombreux maîtres d'apprentissage bénéficient d'un télétravail étendu (3j pour certains), ce qui peut potentiellement complexifier leur accompagnement.

L'apprentissage repose sur une convention tripartite entre la collectivité, le centre de formation et l'apprenti.

Analyse réglementaire et juridique :

L'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique constitue une référence importante pour les collectivités territoriales. Bien qu'il ne s'applique pas directement aux apprentis, il souligne la nécessité d'intégrer les modalités du télétravail dans leur contrat d'apprentissage ou par avenant².

La principale difficulté réside dans la dualité des cadres juridiques : le droit de la fonction publique pour les agents et le droit du travail pour les apprentis. La mise en place du télétravail pour les apprentis nécessite donc une approche spécifique, encadrée par une délibération de la collectivité

Enjeux et problématiques :

- **Égalité et spécificité** : Concilier le principe d'égalité de traitement avec les besoins spécifiques des apprentis en termes de formation, d'encadrement et d'intégration au sein de la collectivité.
- **Qualité de l'apprentissage à distance** : Assurer un suivi pédagogique efficace et maintenir un lien de proximité entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et le centre de formation, malgré la distance.
- **Prévention de l'isolement** : Mettre en place des mesures pour prévenir l'isolement des apprentis en télétravail et favoriser les échanges et le sentiment d'appartenance à l'équipe.

² Art 10, §7 : les apprentis et les stagiaires ne sont pas exclus a priori du télétravail et doivent être particulièrement accompagnés lorsque leur mission s'exerce en partie dans ce cadre. Leur accès au télétravail doit être organisé dans le cadre d'un accord local relatif au télétravail et les modalités doivent être précisées dans le contrat d'apprentissage.

Avantages, risques et coûts potentiels dans le cadre d'une mise en place éventuelle du télétravail:

Interlocuteur	Avantages	Risques	Coûts potentiels
Apprenti / Centre de formation	Flexibilité, développement de l'autonomie, compétences numériques, réduction des coûts de transport.	Isolement, difficultés d'apprentissage dues au manque d'encadrement direct, risques liés à l'aménagement du domicile. Evaluation en terme de maturité difficile sur un délai restreint, critère de sélection	Potentiels coûts de connexion internet.
Collectivité	Attractivité pour les jeunes talents, modernisation de l'organisation du travail.	Nécessité d'un accompagnement spécifique, risques liés à la sécurité de la personne et des informations.	Prise en charge forfaitaire de télétravail, fourniture d'équipement, coûts de formation et d'accompagnement spécifiques.
Maître d'apprentissage	Flexibilité dans l'organisation de son travail.	Difficulté de suivi et d'encadrement à distance, nécessité d'adapter ses méthodes pédagogiques.	Temps supplémentaire dédié à la communication et au suivi à distance.

La mise en place du télétravail pour les apprentis dans les collectivités territoriales, mérite d'être posée au regard de l'évolution des modes de travail et des attentes des jeunes générations.

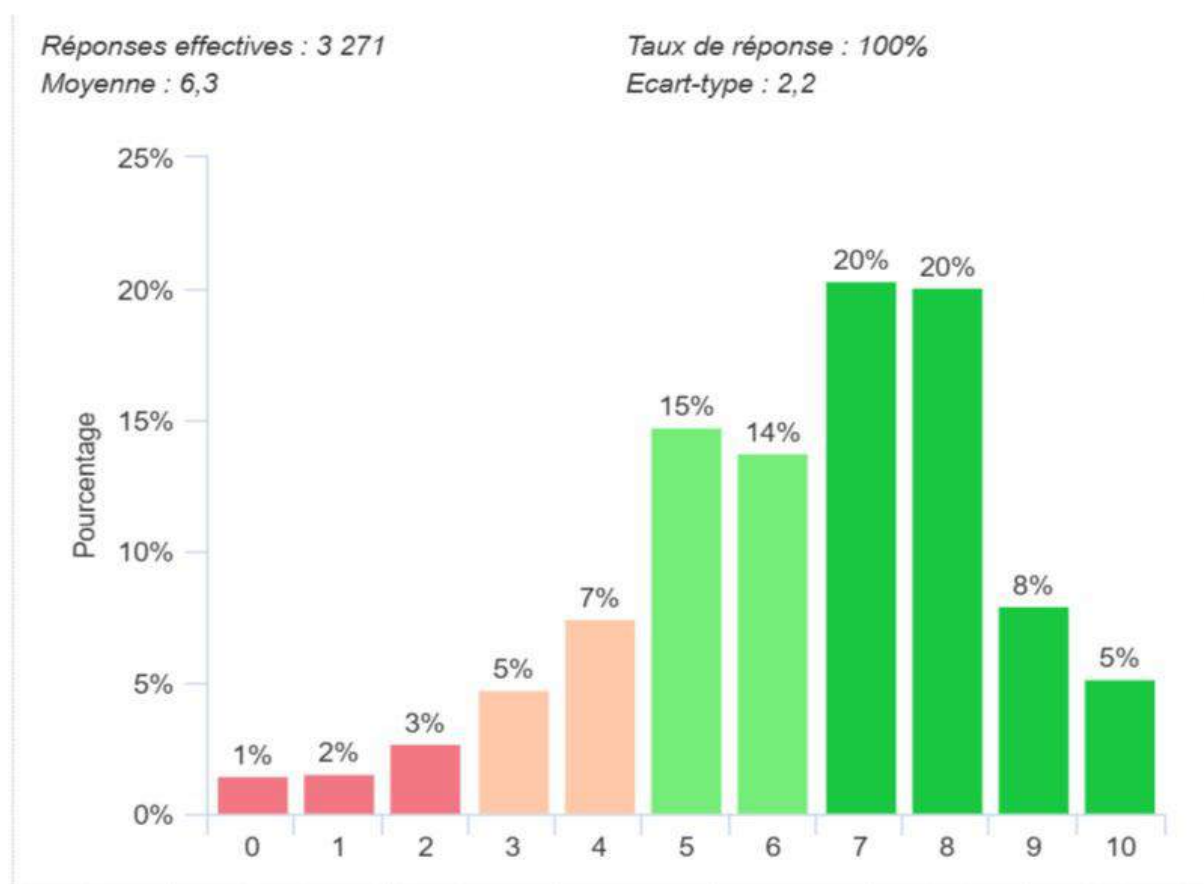
Elle nécessite une approche réfléchie, tenant compte du cadre juridique spécifique de l'apprentissage, des enjeux pédagogiques et des risques potentiels d'isolement. Une délibération de la région Hauts-de-France et un accord local adapté seraient nécessaires pour encadrer cette pratique et en garantir les bénéfices pour toutes les parties prenantes.

Eléments d'information qualitatifs issus du baromètre social de la Région Hauts-de-France

Note globale sur la qualité de vie et les conditions de travail

Des résultats globalement positifs : plus de la moitié des répondants (53 %) attribuent une note d'au moins 7/10 à leurs conditions de travail et à leur qualité de vie au sein de la Région contre 18 % qui les évaluent en dessous de la moyenne (5/10).

La population des agents des Services et des Ports exprime un bon niveau de satisfaction avec des notes sensiblement similaires avec une note globale de 6,4 / 10. Un appréciation partagée par l'encadrement (6,4 / 10) et les collaborateurs (6,3 / 10)



Questions spécifiques au télétravailleurs sur leur condition de travail :

92 % des agents sont plutôt d'accord pour indiquer qu'ils disposent de bonnes conditions de travail pour l'exercice de leurs missions à domicile.

Questions spécifiques au télétravailleurs (à réponse obligatoire) avantages & inconvénients³ :

Les télétravailleurs ont été invités à exprimer les avantages du travail à domicile, il en ressort le classement suivant :

- Gain de temps sur le trajet domicile - résidence administrative (77 % des réponses, 75% 2023)
- Amélioration de l'équilibre entre la vie pro & la vie perso (52 %, 33% en 2023) ,
- Meilleure efficacité au travail (44%, 29 % en 2023)

Les télétravailleurs ont également été également sondés sur les inconvénients de cette organisation de travail, il en ressort les éléments suivants :

- 52% dilution du lien social (55% 2023)
- 47% Augmentation des frais personnels, (44% en 2023)
- 28% Complexification du travail en équipe et de la créativité
- 26% Porosité entre vie professionnelle et personnelle

L'impact du télétravail dans l'organisation du travail au quotidien.

A la question " Mon manager a pensé l'organisation du travail au regard des temps sur site / en télétravail" la note attribuée est de 6,4/10 (p.50). Cette note peut être améliorée et il semble que cette compétence pourrait être renforcée ou à développer

Dans le cadre des verbatim recueillis, des managers (sans connaître leur nombre exact) ont d'ailleurs fait part de leur difficulté à organiser leur management en raison des conditions diversifiées du temps de travail (plusieurs formules) et des temps alternatifs en présentiel et distanciel des agents. Ces paramètres ne facilitent pas l'organisation collective et individuelle du travail.

Après la généralisation de la pratique du télétravail, plébiscitée en 2023 par les agents des services et des ports, la phase actuelle de normalisation montre une évolution des pratiques, avec des agents qui envisagent d'augmenter leurs jours télétravaillés afin de maximiser leurs bénéfices (gain de temps, d'argent, meilleure efficacité et conciliation vie professionnelle – vie personnelle). Pour d'autres, le travail sur site demeure une source de liens, d'échanges et de cohésion qu'ils souhaitent préserver voire augmenter.

Dans les verbatim, le manque de soutien à la prise en charge des frais de télétravail a également été exprimé.

³ La nature **obligatoire** de la réponse aux questions concernant les atouts et les inconvénients **imposait une saisie** pour mener la poursuite de l'enquête, risquant potentiellement d'induire une réponse non désirée parmi des items imposés

Approfondir la connaissance du télétravail régional : pistes et conception d'indicateurs à développer

Pour affiner la compréhension du télétravail au sein de la Région et ouvrir de nouvelles pistes de réflexion, il est pertinent de s'appuyer sur des domaines d'évaluation existants ou à développer. Ces indicateurs, essentiels pour une analyse pertinente, pourraient être abordés de manière privilégiée lors de l'entretien d'octroi du télétravail.

Annexe 1 Etat du télétravail par Direction

		1 jour	2 jours	3 jours	Télétravailleur	Non télétravailleur	Métiers non-télétravaillable	Effectif Direction	Effectif Télétravaillable	%age de télétravail par direction	Effectif max télétravaillable	Tx de travaillabilité	Tx de télétravail	Nbre de jours moyen
	Direction générale des services	17	34	46	97	84	9	190	181	51,05%	181	95,26%	53,59%	2,30
	Direction de la communication, des relations publiques et du Nouveau Siècle	9	25	23	57	50	9	112	103	50,89%	103	91,96%	55,34%	2,25
	Direction générale des services	3	3		6	2		8	8	75,00%	8	100,00%	75,00%	1,50
	Secrétariat général	5	6	23	34	34		70	70	48,57%	70	100,00%	48,57%	2,53
								0	0		0			
	Pôle Proximité, rayonnement, culture et sport	34	58	118	210	52		269	269	78,07%	269	100,00%	78,07%	2,40
	Direction de la création artistique et des pratiques culturelles	9	33	43	85	16		104	104	81,73%	104	100,00%	81,73%	2,40
	Direction des antennes régionales et de la relation aux usagers	24	9	36	69	32		102	102	67,65%	102	100,00%	67,65%	2,17
	Direction des sports, de la jeunesse et de la vie associative	1	9	35	45	2		49	49	91,84%	49	100,00%	91,84%	2,76
	Pôle Proximité, rayonnement, culture et sport		7	4	11	2		14	14	78,57%	14	100,00%	78,57%	2,36
								0	0		0			
	Pôle Education et avenir des jeunes	54	135	169	358	424	178	794	616	45,09%	616	77,58%	58,12%	2,32
	Direction de la recherche, de l'enseignement supérieur et des formations sanitaires et sociales	8	12	38	58	7	1	71	70	81,69%	70	98,59%	82,86%	2,52
	Direction de l'apprentissage et de l'alternance		16	21	37	10		47	47	78,72%	47	100,00%	78,72%	2,57
	Direction équipements et patrimoine lycées	19	46	39	104	255	176	359	183	28,97%	183	50,97%	56,83%	2,19
	Direction fonctionnement des établissements	9	23	24	56	16	1	72	71	77,78%	71	98,61%	78,87%	2,27
	Direction politiques éducatives	9	8	20	37	123		163	163	22,70%	163	100,00%	22,70%	2,30
	Mission information et proximité avec les lycées	3	12	7	22	5		29	29	75,86%	29	100,00%	75,86%	2,18
	Mission Proch'Orientation	1	9	17	27	1		29	29	93,10%	29	100,00%	93,10%	2,59
	Pôle Education et avenir des jeunes	5	9	3	17	7		24	24	70,83%	24	100,00%	70,83%	1,88

		1 jour	2 jours	3 jours	Télétravailleur	Non télétravailleur	Métiers non-télétravaillable	Effectif Direction	Effectif Télétravaillable	%age de télétravail par direction	Effectif max télétravaillable	Tx de travaillabilité	Tx de télétravail	Nbre de jours moyen
									0		0		#DIV/0!	
Pôle Mobilités, infrastructures et ports		24	80	89	193	161	72	362	290	53,31%	290	80,11%	66,55%	2,34
	Direction de la mer, des ports et du littoral	13	31	29	73	128	72	205	133	35,61%	133	64,88%	54,89%	2,22
	Direction des infrastructures de mobilités et du Canal Seine Nord Europe	7	17	15	39	8		48	48	81,25%	48	100,00%	81,25%	2,21
	Direction des services de transport	4	29	45	78	22		103	103	75,73%	103	100,00%	75,73%	2,53
	Pôle Mobilités, infrastructures et ports		3		3	3		6	6	50,00%	6	100,00%	50,00%	2,00
									0		0			
Pôle Territoires et transitions		18	98	138	254	36		295	295	86,10%	295	100,00%	86,10%	2,47
	Direction agriculture et développement rural	6	50	31	87	10		99	99	87,88%	99	100,00%	87,88%	2,29
	Direction de la santé		8	4	12	2		14	14	85,71%	14	100,00%	85,71%	2,33
	Direction de l'aménagement du territoire et du logement	3	18	45	66	9		76	76	86,84%	76	100,00%	86,84%	2,64
	Direction de l'eau et la biodiversité	6	7	25	38	7		46	46	82,61%	46	100,00%	82,61%	2,50
	Mission ingénierie touristique et attractivité		3	6	9	2		11	11	81,82%	11	100,00%	81,82%	2,67
	Mission transition numérique	1	3	2	6	2		8	8	75,00%	8	100,00%	75,00%	2,17
	Pôle Territoires et transitions	2	9	25	36	4		41	41	87,80%	41	100,00%	87,80%	2,64
									0		0			
Pôle Travail : entreprises et emploi		26	121	150	297	41	1	345	344	86,09%	344	99,71%	86,34%	2,42
	Direction de la formation professionnelle	6	36	75	117	12		134	134	87,31%	134	100,00%	87,31%	2,59
	Direction de la transformation de l'économie régionale	8	25	17	50	14	1	65	64	76,92%	64	98,46%	78,13%	2,18
	Direction de l'emploi	5	24	2	31	1		33	33	93,94%	33	100,00%	93,94%	1,90
	Direction des entreprises	3	19	50	72	8		80	80	90,00%	80	100,00%	90,00%	2,65
	Pôle Travail : entreprises et emploi	4	17	6	27	6		33	33	81,82%	33	100,00%	81,82%	2,07
									0		0			
Pôle Stratégie régionale		21	76	72	169	32		204	204	82,84%	204	100,00%	82,84%	2,30
	Agence Hauts-de-France 2020-2040	8	25	14	47	10		58	58	81,03%	58	100,00%	81,03%	2,13
	Direction des relations internationales		3	6	9	2		12	12	75,00%	12	100,00%	75,00%	2,67
	Direction Europe	7	32	36	75	12		88	88	85,23%	88	100,00%	85,23%	2,39
	Direction REV3	5	11	14	30	3		33	33	90,91%	33	100,00%	90,91%	2,30
	Mission auprès de l'Union européenne		3	1	4	2		6	6	66,67%	6	100,00%	66,67%	2,25
	Pôle Stratégie régionale	1	2	1	4	3		7	7	57,14%	7	100,00%	57,14%	2,00
									0		0			
Pôle Ressources et supports techniques		35	99	136	270	145	66	427	361	63,23%	361	84,54%	74,79%	2,37
	Direction de l'achat public		12	27	39	2		41	41	95,12%	41	100,00%	95,12%	2,69
	Direction des affaires juridiques	1	6	17	24	6		30	30	80,00%	30	100,00%	80,00%	2,67
	Direction des finances		5	33	38	5		43	43	88,37%	43	100,00%	88,37%	2,87
	Direction des moyens institutionnels	19	21	14	54	76	51	132	81	40,91%	81	61,36%	66,67%	1,91
	Direction des systèmes d'information	3	36	28	67	7		76	76	88,16%	76	100,00%	88,16%	2,37
	Direction du patrimoine et de la sécurité	12	18	6	36	46	15	89	74	40,45%	74	83,15%	48,65%	1,83
	Pôle Ressources et supports techniques		1	11	12	3		16	16	75,00%	16	100,00%	75,00%	2,92
									0		0			
Pôle Compétence		25	95	128	248	53	5	313	308	79,23%	308	98,40%	80,52%	2,42
	Direction de l'audit	1	14		15	3		20	20	75,00%	20	100,00%	75,00%	1,93
	Direction de l'inspection générale		1	5	6			7	7	85,71%	7	100,00%	85,71%	2,83
	Direction des ressources humaines	19	61	102	182	37	5	228	223	79,82%	223	97,81%	81,61%	2,46
	Direction qualité et performance	4	13	19	36	8		44	44	81,82%	44	100,00%	81,82%	2,42
	Mission évolution sur les méthodes de travail	1			1			1	1	100,00%	1	100,00%	100,00%	1,00
	Mission innovation et animation managériales		1		1	1		2	2	50,00%	2	100,00%	50,00%	2,00
	Pôle Compétences et accompagnement interne		5	2	7	4		11	11	63,64%	11	100,00%	63,64%	2,29

		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Direction générale des services		32,63%	12,63%	24,74%	11,05%	36,84%
	Direction de la communication, des relations publiques et du Nouveau Siècle	28,57%	11,61%	23,21%	14,29%	34,82%
	Direction générale des services	37,50%	0,00%	12,50%	12,50%	62,50%
	Secrétariat général	38,57%	15,71%	28,57%	5,71%	37,14%
Pôle Proximité, rayonnement, culture et sport		53,90%	13,38%	41,26%	17,84%	62,83%
	Direction de la création artistique et des pratiques culturelles	54,81%	8,65%	43,27%	18,27%	73,08%
	Direction des antennes régionales et de la relation aux usagers	46,08%	15,69%	32,35%	14,71%	41,18%
	Direction des sports, de la jeunesse et de la vie associative	69,39%	22,45%	55,10%	24,49%	81,63%
	Pôle Proximité, rayonnement, culture et sport	50,00%	0,00%	42,86%	14,29%	78,57%
Pôle Education et avenir des jeunes		26,07%	5,67%	16,88%	7,43%	31,23%
	Direction de la recherche, de l'enseignement supérieur et des formations sanitaires et sociales	45,07%	22,54%	33,80%	26,76%	74,65%
	Direction de l'apprentissage et de l'alternance	59,57%	17,02%	36,17%	14,89%	78,72%
	Direction équipements et patrimoine lycées	19,78%	3,90%	10,86%	5,57%	25,07%
	Direction fonctionnement des établissements	56,94%	8,33%	41,67%	8,33%	61,11%
	Direction politiques éducatives	13,50%	3,07%	12,27%	5,52%	17,79%
	Mission information et proximité avec les lycées	51,72%	10,34%	37,93%	17,24%	48,28%
	Mission Proch'Orientation	68,97%	20,69%	41,38%	24,14%	86,21%
	Pôle Education et avenir des jeunes	41,67%	12,50%	20,83%	20,83%	37,50%
Pôle Mobilités, infrastructures et ports		35,91%	9,94%	30,39%	8,56%	39,23%
	Direction de la mer, des ports et du littoral	24,88%	0,98%	21,95%	2,93%	28,78%
	Direction des infrastructures de mobilités et du Canal Seine Nord Europe	50,00%	10,42%	45,83%	12,50%	62,50%
	Direction des services de transport	53,40%	28,16%	41,75%	18,45%	51,46%
	Pôle Mobilités, infrastructures et ports	0,00%	16,67%	33,33%	16,67%	33,33%
Pôle Territoires et transitions		60,00%	15,59%	47,46%	19,32%	72,20%
	Direction agriculture et développement rural	55,56%	17,17%	35,35%	23,23%	69,70%
	Direction de la santé	42,86%	42,86%	35,71%	14,29%	64,29%
	Direction de l'aménagement du territoire et du logement	73,68%	10,53%	56,58%	21,05%	72,37%
	Direction de l'eau et la biodiversité	58,70%	15,22%	50,00%	17,39%	67,39%
	Mission ingénierie touristique et attractivité	81,82%	0,00%	54,55%	0,00%	81,82%
	Mission transition numérique	12,50%	0,00%	50,00%	25,00%	75,00%
	Pôle Territoires et transitions	56,10%	19,51%	58,54%	14,63%	82,93%
Pôle Travail : entreprises et emploi		54,20%	9,86%	55,07%	13,62%	77,10%
	Direction de la formation professionnelle	66,42%	12,69%	61,19%	12,69%	75,37%
	Direction de la transformation de l'économie régionale	50,77%	6,15%	33,85%	13,85%	67,69%
	Direction de l'emploi	6,06%	6,06%	42,42%	36,36%	87,88%
	Direction des entreprises	62,50%	13,75%	72,50%	10,00%	83,75%
	Pôle Travail : entreprises et emploi	39,39%	0,00%	42,42%	3,03%	75,76%

		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Pôle Stratégie régionale		61,76%	1,96%	50,49%	5,39%	72,55%
	Agence Hauts-de-France 2020 2040	56,90%	1,72%	31,03%	6,90%	75,86%
	Direction des relations internationales	66,67%	0,00%	58,33%	0,00%	75,00%
	Direction Europe	65,91%	1,14%	57,95%	5,68%	72,73%
	Direction REV3	63,64%	3,03%	63,64%	6,06%	72,73%
	Mission auprès de l'Union européenne	66,67%	0,00%	33,33%	0,00%	50,00%
	Pôle Stratégie régionale	28,57%	14,29%	57,14%	0,00%	57,14%
Pôle Ressources et supports techniques		41,92%	13,35%	31,38%	14,52%	49,18%
	Direction de l'achat public	68,29%	14,63%	53,66%	34,15%	85,37%
	Direction des affaires juridiques	53,33%	26,67%	46,67%	16,67%	73,33%
	Direction des finances	74,42%	23,26%	51,16%	16,28%	88,37%
	Direction des moyens institutionnels	21,21%	8,33%	15,15%	5,30%	25,76%
	Direction des systèmes d'information	59,21%	15,79%	47,37%	19,74%	69,74%
	Direction du patrimoine et de la sécurité	21,35%	8,99%	13,48%	12,36%	19,10%
	Pôle Ressources et supports techniques	68,75%	12,50%	50,00%	18,75%	68,75%
Pôle Compétences et accompagnement interne		49,52%	15,02%	42,81%	17,89%	66,77%
	Direction de l'audit	75,00%	0,00%	10,00%	0,00%	75,00%
	Direction de l'inspection générale	85,71%	0,00%	85,71%	0,00%	71,43%
	Direction des ressources humaines	47,37%	17,98%	44,74%	21,49%	64,04%
	Direction qualité et performance	50,00%	11,36%	47,73%	11,36%	77,27%
	Mission évolution sur les méthodes de travail	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	Mission innovation et animation managériales	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%
	Pôle Compétences et accompagnement interne	27,27%	9,09%	27,27%	18,18%	63,64%