De nombreuses entreprises hésitent encore à laisser leurs alternants disposer du télétravail. Pourtant en tant que salariés de l’entreprise avec laquelle ils ont signé un contrat de travail, les alternants et les salariés en contrat de professionnalisation peuvent, **en théorie**, avoir droit au télétravail (et dans les mêmes conditions).

L’accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre dernier prévoit d’ailleurs cette possibilité pour les alternants. Mais les entreprises sont libres de prévoir une politique différente si elles le souhaitent. Il est utile de souligner que des alternants occupant des fonctions qu’on imagine a priori non « télétravaillables » peuvent néanmoins travailler depuis leur domicile pour réaliser certaines activités.

 Il faut alors repérer avec l’alternant les activités télétravaillables en suivant la méthode ci-dessous :

1. Lister les **principales activités pouvant être réalisées à distance**, même celles qui ne sont pas prioritaires
2. **Évaluer les freins ou difficultés** éventuelles pour l’entreprise, le client et l’alternant
3. **Identifier si des moyens et conditions** peuvent être réunis pour lever ces difficultés

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PRINCIPALES ACTIVITÉS QUI PEUVENT ÊTRE RÉALISÉES EN TÉLÉTRAVAIL** | **FREINS / DIFFICULTÉS ÉVENTUELLES À PASSER EN TÉLÉTRAVAIL** | **MOYENS ET CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE** |
| **Activité 1 : …** | *Exemples : accès au serveur à distance, qualité du réseau internet, confidentialité des données, relations à préserver avec le client, maîtrise des outils numériques par le salarié concerné, etc.* | *Exemples : matériel de travail, installation de connexion sécurisée, ouverture de salles de visioconférence, définition de modalités et de plages de disponibilité pour les clients, les collègues et les managers, formation à distance à l’usage de nouveaux outils numériques, etc.)* |
| **Activité 2 : …** |  |  |
| **Activité 3: …** |  |  |
| **Activité 4 : …** |  |  |