

Les effets cachés du télétravail des cadres

par Rozenn Le Saint / 04 novembre 2019

La Dares a dévoilé ce 4 novembre une étude sur les conditions du télétravail des cols blancs. Un temps de travail plus long et une intensité tout aussi forte que dans les locaux de l'entreprise annihilent les effets positifs de l'autonomie offerte par cette option.

Moins de transport, moins de contrôle direct de la hiérarchie et sans doute aussi possibilité d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle... Sur le papier, le télétravail coche pas mal de cases des remèdes antistress déployés par les entreprises. Une étude de la direction de l'Animation de la recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares) du ministère du Travail, intitulée « Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? »¹ et rendue publique ce 4 novembre dans une conférence de presse commune avec l'Insee, nuance fortement cette évidence. Et montre la face cachée du travail à domicile. Les auteurs de l'analyse, Sébastien Hallépée et Amélie Mauroux, se sont appuyés sur les données 2017 de deux enquêtes phares de la Dares menées en 2017 : Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer), qui a posé, pour la première fois, une série de questions sur le télétravail, et Relations professionnelles et négociations d'entreprise (Reponse).

Des horaires à rallonge et atypiques

La population de cols blancs étudiée, celle des établissements du secteur privé de plus de 10 salariés, est la plus concernée par le labeur hors des murs de l'entreprise : 11 % d'entre eux étaient des télétravailleurs réguliers en 2017, c'est-à-dire exerçant à la maison au moins un jour par semaine, contre 3 % de l'ensemble des salariés ; 5,2 % de ces cadres, dits « télétravailleurs intensifs », sont en télétravail au moins deux jours par semaine. Ces télétravailleurs sont aussi ceux qui cravachent le plus : en moyenne, 43 heures par semaine, contre 42,4 heures pour les non-télétravailleurs. Ils déclarent aussi deux fois plus souvent que ces derniers cumuler plus de 50 heures par semaine. De même, ils admettent plus souvent que leurs collègues travailler après 20 heures ou le samedi, mais moins souvent effectuer les mêmes horaires tous les jours ou les connaître pour le mois à venir. En somme, « *ils n'en tirent pas une meilleure conciliation avec leur vie personnelle, ayant tendance à pratiquer des horaires plus longs et atypiques* », soulignent Sébastien Hallépée et Amélie Mauroux. Les auteurs observent toutefois que lorsque le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise, le risque d'horaires à rallonge et atypiques est moindre. De plus, les télétravailleurs se disent alors « *plus satisfaits des horaires de travail que lorsque l'accord est individuel. Plus l'accord est formalisé, plus il semble jouer un rôle protecteur* ». Il n'est toutefois pas possible de déterminer si ce résultat peut aussi s'expliquer par le fait que les établissements signant ce type d'accord sont aussi ceux qui offrent des conditions de travail plus favorables aux cadres.

Des possibilités de coopération amoindries

Pour les télétravailleurs intensifs, les semaines à rallonge ne sont pas compensées par une intensité du travail que l'on pourrait imaginer moindre du fait de l'éloignement de la

hiérarchie. Au contraire, ils déclarent 1,6 fois plus souvent que les non-télétravailleurs devoir fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre, non prévue. Sans pour autant améliorer le sentiment de reconnaissance des supérieurs et des collègues ni leurs perspectives de promotion. Ce rythme de travail et ces plages horaires étendues peuvent même les « désynchroniser » par rapport à leurs collègues et affecter les possibilités de coopération. *« Les cadres en télétravail font part d'un sentiment de distance non seulement vis-à-vis de leur hiérarchie mais également de leurs collègues ou collaborateurs, notent les auteurs. A caractéristiques socio-économiques données, les cadres télétravailleurs intensifs sont moins souvent aidés que leurs homologues par leur hiérarchie et par leurs collègues pour mener à bien leurs tâches. »*

En moins bonne santé

Les cols blancs amenés à travailler à domicile se déclarent en moins bonne santé que les autres. Les télétravailleurs intensifs sont même deux fois plus nombreux que les non-télétravailleurs à présenter des risques dépressifs modérés ou sévères. Un sur deux a été arrêté au moins une fois au cours de l'année écoulée, contre un sur trois parmi leurs pairs qui n'exercent pas à la maison. *« Il n'est toutefois pas possible de savoir si cet état de santé dégradé préexistait à la mise en place du télétravail et aurait pu motiver cette pratique ou si, à l'inverse, le télétravail aurait pu jouer un rôle sur l'état de santé de ces travailleurs »,* préviennent les auteurs. Ils indiquent simplement que 10 % des cadres du privé télétravailleurs sont en situation de handicap, soit deux fois plus que chez les non-télétravailleurs.

Sans qu'un lien de cause à effet n'ait pu être établi non plus, les chercheurs notent que 21 % des télétravailleurs intensifs exercent dans un établissement ayant connu un plan de licenciement, contre 4 % des non-télétravailleurs. *« Cette instabilité plus importante s'accompagne d'un sentiment élevé d'insécurité économique : 47 % des cadres du privé télétravailleurs intensifs estiment que la sécurité de leur emploi est menacée, contre 12 % des non-télétravailleurs »,* soulignent les auteurs. *« Tout se passe comme si les avantages du télétravail étaient contrebalancés »,* conclut l'étude. D'ailleurs, les télétravailleurs ne sont pas plus nombreux que leurs collègues à se déclarer satisfaits de leur travail. Ceux pour lesquels le travail à domicile est plus régulier le sont même moins.

- **1.** In "*L'économie et la société à l'heure du numérique*", numéro de la collection Insee Références.