

***95% des télétravailleurs estiment
que leur qualité de vie est
meilleure
mais 61% que leur temps de
travail est plus long***

Résultats de la 4 ème enquête OBERGO sur les impacts du télétravail publiés dans le rapport

« Télétravail salarié à domicile: comment concilier liens de subordination et marges de liberté? »

25 mai 2015

Télétravail salarié à domicile:

comment concilier liens de subordination et marges de liberté?

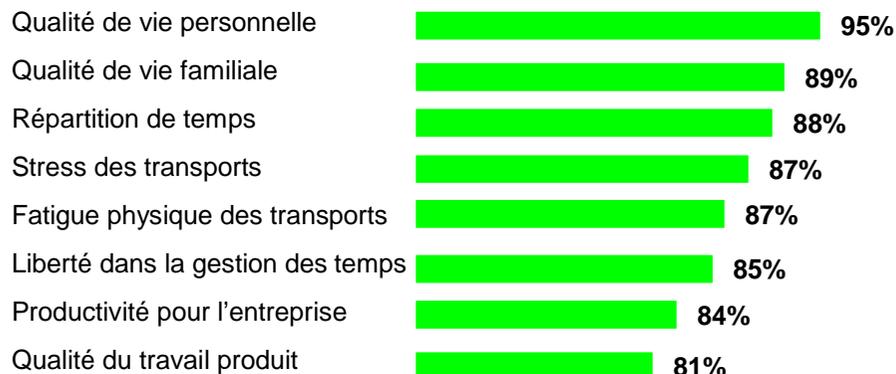
Résultats de l'enquête 2015 réalisée par l'OBERGO
(OBservatoire du télétravail et de l'ERGOstressie)
avec le soutien de la CFDT Cadres

**Impacts ressentis par des salariées et des salariés
télétravaillant au moins 1 jour par semaine à domicile**

Rapport complet de 38 pages en PDF sur <http://www.ergostressie.com/>

IMPACTS POSITIFS DU TELETRAVAIL

(ressentis par plus de 80% des enquêté(e)s)



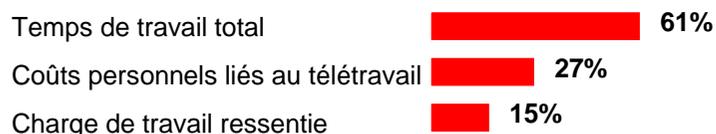
IMPACTS NEUTRES DU TELETRAVAIL

(ressentis par plus de 60% des enquêté(e)s)



IMPACTS NEGATIFS DU TELETRAVAIL

(ressentis par plus de 15% des enquêté(e)s)



95% des télétravailleurs estiment que leur qualité de vie personnelle au et hors travail s'est améliorée avec le télétravail...

- meilleure qualité de leur vie personnelle (travail + hors travail) : 94% des réponses pour les femmes et 95% pour les hommes
- meilleure qualité de vie familiale : 90% pour les femmes et 89% pour les hommes
- meilleure répartition « temps professionnels/sociaux/familiaux/personnels » : 88%. Le temps « gagné » sur le trajet domicile/bureau donne plus de possibilités et 79% des télétravailleuses et télétravailleurs consacrent plus de temps à leur famille et à leur entourage

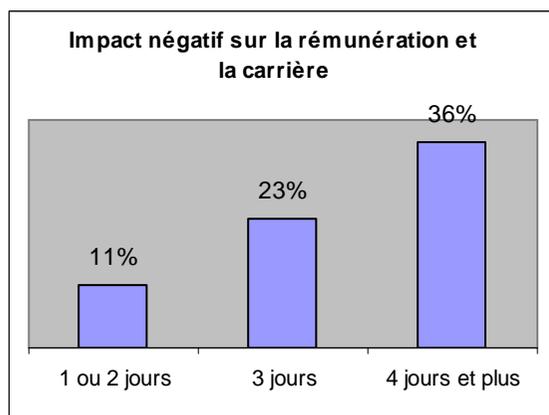
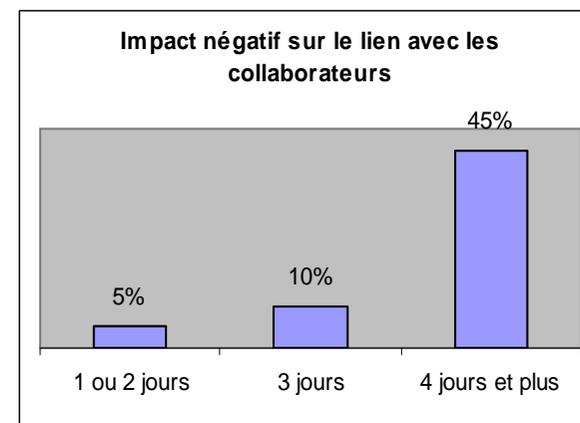
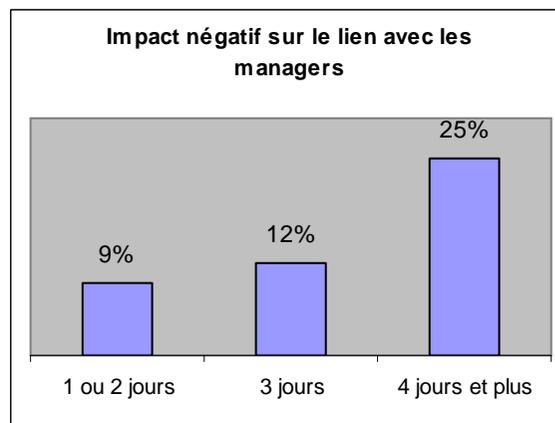
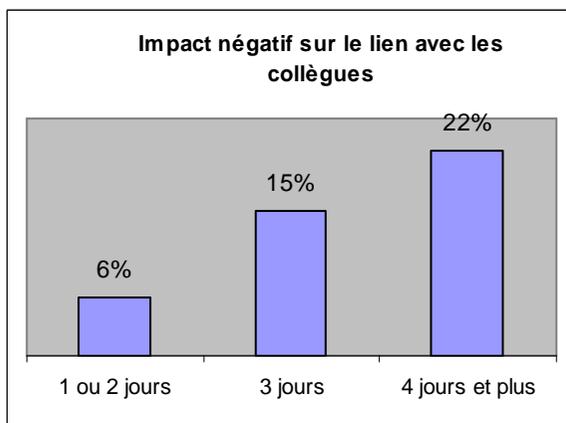
... Mais 61% estiment que leur temps de travail est plus long

- Augmentation de leur temps de travail : 61% (une partie du temps du trajet « gagné » est « échangée » contre temps de travail)
- Augmentation des coûts personnels liés à l'activité professionnelle: 27%
- Augmentation de la charge de travail ressentie : 15%

Parmi les 61% qui estiment que leur temps de travail a augmenté, 93% considèrent que la qualité de leur vie au et hors travail s'est améliorée ainsi que la qualité de leur vie familiale pour 87%.

**Paradoxe du télétravail:
« Plus de temps de travail/ Meilleure qualité de vie »**

Plus le nombre de jours de télétravail est élevé, plus certains impacts négatifs apparaissent



Contrairement à ce que l'on craignait, le télétravail a peu d'effet sur la qualité du lien social sauf si le nombre de jours de télétravail est trop important. Quand le seuil de 2 ou 3 jours par semaine est dépassé, une partie des télétravailleurs considère que certains impacts négatifs apparaissent : sur le lien avec les collègues (22%), avec la hiérarchie (25%) et surtout avec les collaborateurs (45%) qu'ils encadrent à distance. Il en est de même avec l'impact sur la carrière et la rémunération (36%).

Conclusion : il ne faut pas dépasser 2 ou 3 jours de télétravail par semaine

Comment concilier liens de subordination et marges de liberté ?

Cette enquête 2015, et notamment les entretiens oraux, permet de mettre en valeur les grandes raisons pour lesquelles le télétravail salarié est synonyme de liberté, **ne serait-ce qu'un jour par semaine.**

C'est d'abord la **liberté d'échapper aux contraintes des transports** (horaires, grèves, pannes, bouchons,...) mais c'est surtout la possibilité de concilier, certes de manière limitée, marges de liberté et contraintes de la subordination caractéristique du contrat de travail salarié:

- **liberté de choisir l'utilisation du temps de trajet domicile/bureau « gagné » en décalant les horaires de travail, en général en commençant à travailler plus tôt le matin et en étant disponible plus tôt le soir.**
- **liberté de travailler seul(e)**
- **liberté d'organiser son lieu de travail dans un environnement familial**
- **liberté de ne plus subir les contraintes du travail collectif, en particulier dans les open spaces (bruit, interruptions permanentes induites par la présence physique des collègues et de la hiérarchie, harcèlement ressenti,...)**
- **liberté, peu utilisée dans la pratique mais symboliquement importante, de pouvoir faire certaines activités, sans besoin d'autorisation, favorisant la vie individuelle (visite médicale, banque...) ou la vie familiale (conduite à l'école, petites maladies, ...)**

Le télétravail en télécentre offre évidemment moins de possibilités de liberté.

Cette enquête 2015 a aussi fait apparaître une demande de souplesse. En effet, le télétravail est de plus en plus règlementé par le biais de la loi, des accords collectifs, des contrats écrits de télétravail et de la jurisprudence.

Cette évolution a des effets positifs : l'arbitraire, qui sévissait dans le « télétravail noir », recule. C'est le cas, par exemple, dans la gestion de l'acceptation ou le refus du télétravail par l'encadrement de proximité, dans la gestion de la charge de travail, dans la gestion des accidents du travail ou dans le remboursement des frais induits par le télétravail.

Mais on constate du même coup une certaine tendance à la « rigidification » des modalités du télétravail qui s'accompagnent de trois demandes croissantes d'une grande partie des télétravailleuses et télétravailleurs :

1 - Plus de souplesse dans le choix du nombre de jours de télétravail : nombreux sont celles et ceux qui aimeraient télétravailler 2 jours de télétravail par semaine alors que l'accord d'entreprise ou le contrat fixe souvent une limite de 1 jour par semaine.

2 – Plus de souplesse dans la gestion des jours de télétravail : un jour de télétravail supprimé à cause de réunions mal programmées ou de la gestion d'urgences imprévisibles devrait pouvoir être « rattrapé » dans les semaines suivantes.

3 – Plus de souplesse dans la programmation des jours de télétravail qui est souvent considérée comme immuable sur une année.

Même si la réussite du télétravail repose sur la confiance, comme l'ont mis en valeur les enquêtes OBERGO le contrat de télétravail est un contrat de salarié reposant sur la subordination ...

...c'est la souplesse dans la gestion du télétravail qui permettra de mieux concilier contraintes de la subordination et marges de libertés.

Organisation de l'enquête en 2 parties complémentaires d'octobre 2014 à mars 2015

- * **Enquête quantitative** : enquête par questionnaire en ligne sur internet (31 questions + commentaires libres)
- **Enquête qualitative** : il s'agissait de recueillir les analyses de salarié(e)s télétravaillant au moins 1 jour par semaine à domicile au cours d'un entretien assez long (environ 1 heure à 1 heure et demi).

Ces 2 parties ont été réalisées d'octobre 2014 à mars 2015 par l'OBERGO avec le soutien de la CFDT Cadres

Composition de l'échantillon analysé

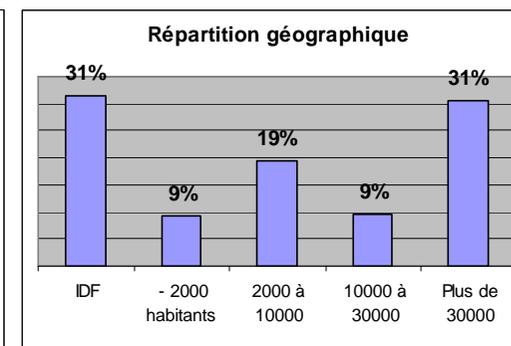
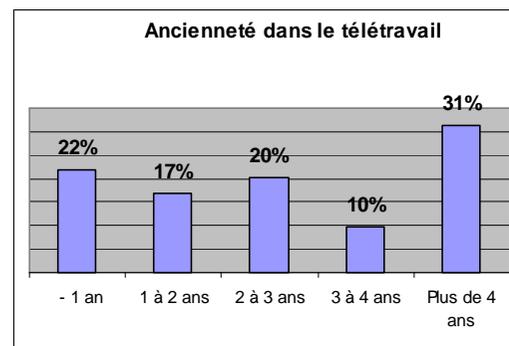
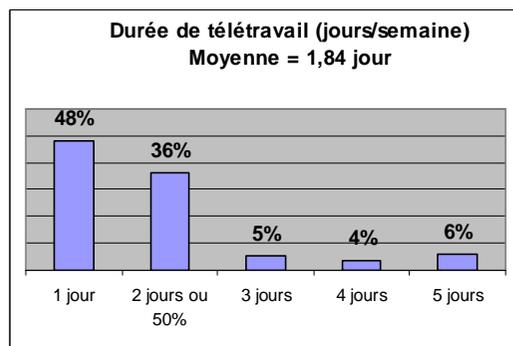
444 questionnaires ont été reçus dont 406 ont pu être exploités complètement car ils correspondaient à des situations de télétravail salarié à domicile. 15 entretiens approfondis ont été réalisés.

L'échantillon qui regroupe essentiellement des cadres, est très diversifié sur toutes les autres caractéristiques (genre, durée, ancienneté dans le télétravail, métier, région, âge, situation familiale, lieu d'habitation, ...).



54% hommes

46% femmes



Rapport complet en PDF sur <http://www.ergostressie.com/>