



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Différents types de télétravailleurs et télétravailleuses, différents types de risques.

Une analyse sociodémographique.

Louis-Alexandre Erb, chargé d'études, DARES, France

Motivations

Une nouvelle organisation du travail ?

- Une crise sanitaire et des confinements
- Le télétravail est une des réponses pour limiter la contamination
- Généralisation du télétravail

Un besoin de connaissances

- Quelles pratiques du télétravail en France ?
- De meilleures conditions de travail ?
- Quel impact a eu la crise sanitaire sur le télétravail ?
- **Objectif de l'étude** : représenter les principaux modes d'organisation du télétravail

Plan

1. L'état des connaissances avant 2019
2. Méthodologie et typologies du télétravail
3. Les 5 profils de télétravailleurs et télétravailleuses
4. Les relations avec les risques psychosociaux et la santé

L'état des connaissances avant 2019

Télétravail : de quoi parle-t-on ?

- Forme d'organisation du travail où le travail qui aurait pu être exécuté sur le lieu habituel de travail est réalisé hors de ce lieu en utilisant les technologies de l'information et de la communication (INSEE ; Eurofound)

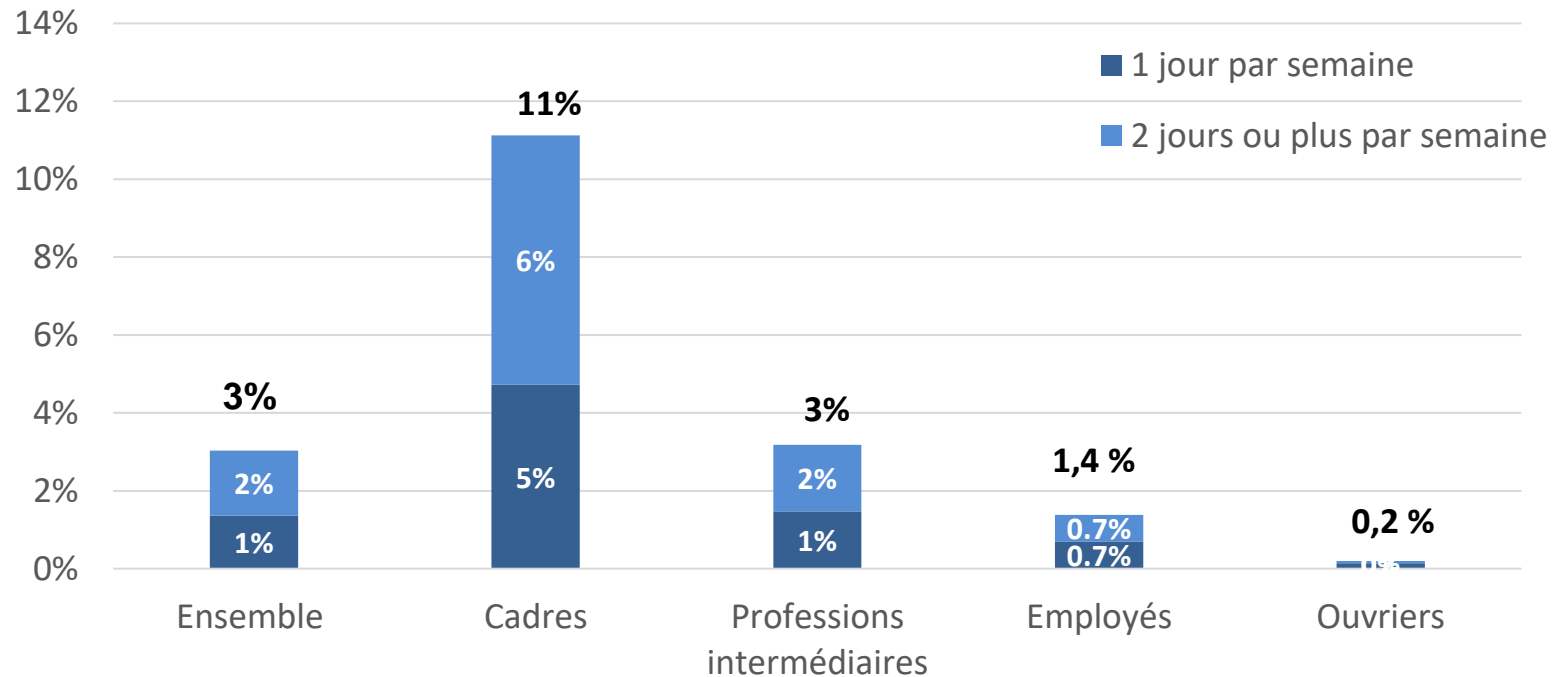
Ne pas confondre avec :



- Le travail à domicile
- Le travail mobile/en déplacement (ex: dans les transports)
- Le travail en débordement (heures supplémentaires ou ramener du travail chez soi le soir)

Une pratique encore peu répandue en 2017

- 3 % de télétravailleurs réguliers
- 11 % de télétravailleurs réguliers chez les cadres



Source : enquête Sumer 2017, Dares

L'état des lieux en 2017

Principales caractéristiques :

- Majoritairement des cadres
- Plus fréquent dans les grandes aires urbaines
- Autant de femmes que d'hommes mais plus souvent des salariés avec enfants de moins de 3 ans

Éléments de comparaison des conditions de travail :

- Semaine de travail plus longue et désynchronisée
- Pas de meilleure conciliation vie professionnelle vie privée
- Même niveau de satisfaction de leur travail

Source : Sumer 2017

Méthodologie et typologies du télétravail

L'enquête nationale sur le vécu du travail et du chômage pendant la crise sanitaire liée au Covid 19 (Tracov)

Echantillonnage : tirage aléatoire de 50 000 personnes dans la base fiscale

Répondants : 17 216 actifs occupés en janvier 2021

Champ : 20 à 62 ans ayant travaillé au moins une semaine depuis le début de la crise sanitaire

Champ de l'étude :

- Salariés en janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.
- **Être ou avoir été en télétravail** depuis le début de la crise sanitaire
- Pour faire face à la mise en statut d'office et aux tâches non compatibles,
- Relâchement sur le caractère **volontaire**
- **Mais** restriction sur l'utilisation d'**outils informatiques**

➤ **37 % des salariés soit 7,3 millions de salariés**

➤ **27 % en janvier 2021**

Construction des profils

17 variables sont sélectionnées et regroupent :

Des **pratiques** :

- Depuis la crise sanitaire périodes de télétravail exclusif/combiné (- 20j...)
- Actuellement, pratiquez-vous le télétravail ?
- Avant la crise sanitaire, étiez-vous en télétravail ?
- **Du contenu et des taches** :
 - Le temps sur informatique (variation)
 - Les réunions en visio (variation)
 - Le contrôle et le suivi informatique (fréquence et variation)

Des **moyens techniques** :

- Les équipements (nouveau outil, outils fournis par l'employeur : bureau...)
- Les difficultés (logiciels, matériels, connexion, autres, aucune, absence outil)

- **Méthode d'analyse factorielle : classification hiérarchique ascendante (méthode de Ward)**
- **5 groupes sont ainsi retenus**

Les 5 profils de télétravailleurs et télétravailleuses

Télétravail régulier 7 télétravailleurs sur 10

Les intensifs

30%

- De 1 à 4 jours de télétravail en janvier
- Période de télétravail exclusif d'1 à 3 mois
- Période de télétravail combiné avec présentiel de plus de trois mois

Les exclusifs

25%

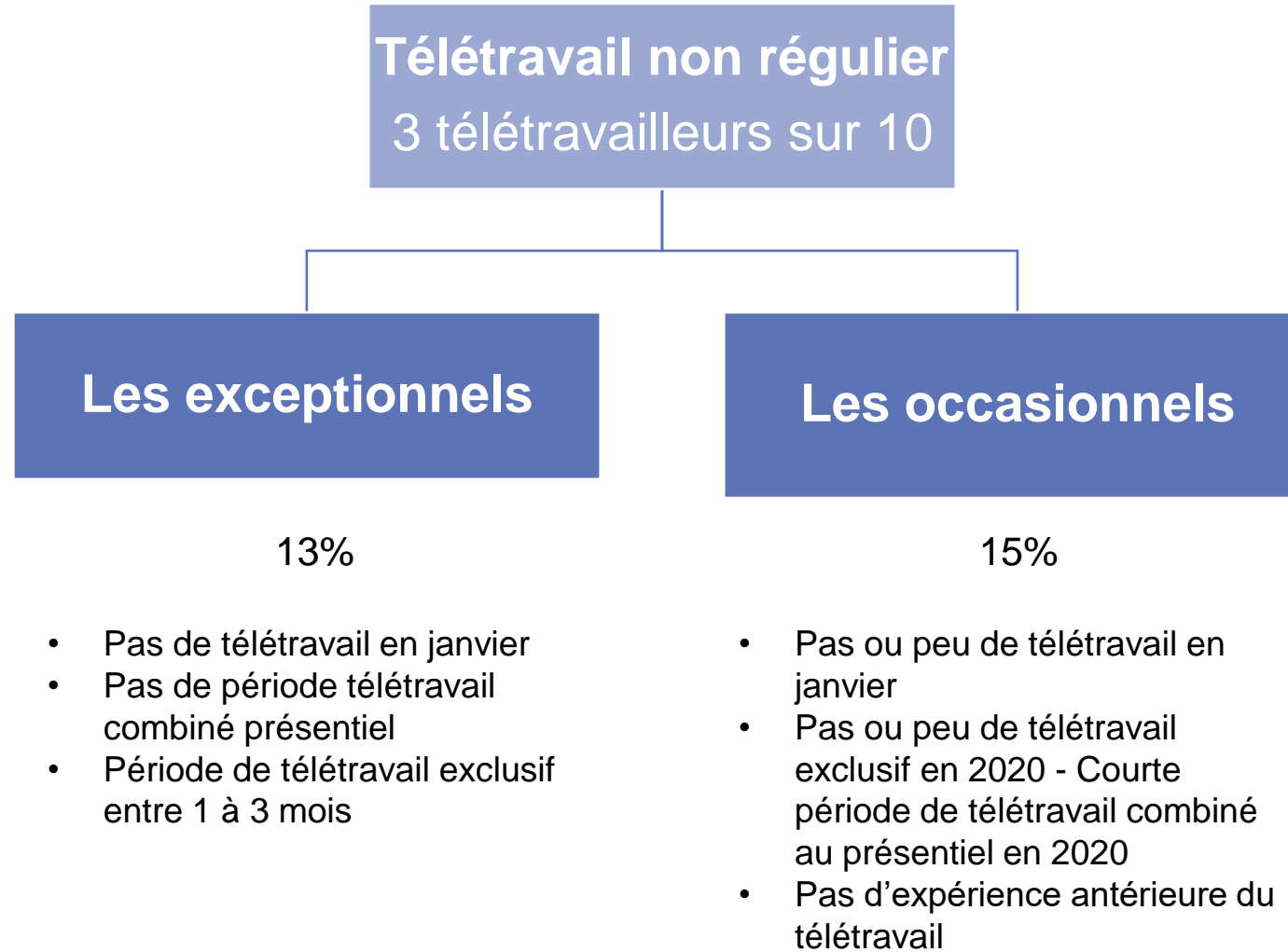
- 5 jours de télétravail en janvier
- Plus de 3 mois de télétravail exclusif en 2020
- Expérience antérieure du télétravail

Les vulnérables

17%

- De 1 à 4 jours de télétravail en janvier
- Pas de période de télétravail exclusif
- Période de moins d'1 mois de télétravail combiné au présentiel
- Pas d'expérience antérieure du télétravail
- Difficultés pratiques importantes dans le travail

Source : Dares, enquête TraCov.



Source : Dares, enquête TraCov.

Les exclusifs (25 %)

Surreprésentation : plus souvent des hommes, cadres du privé, grandes entreprises, bac+5, contrat à durée illimitée, secteurs de l'information-communication et de la finance

Les intensifs (30 %)

Surreprésentation : cadres du privé, bac+5, secteurs de l'industrie et des activités scientifiques

Les vulnérables (17 %)

Surreprésentation : plus souvent de femmes, cadres et professions intermédiaires de la fonction publique, diplômés de bac+2/+3, contrat à durée limitée, salarié non encadrant

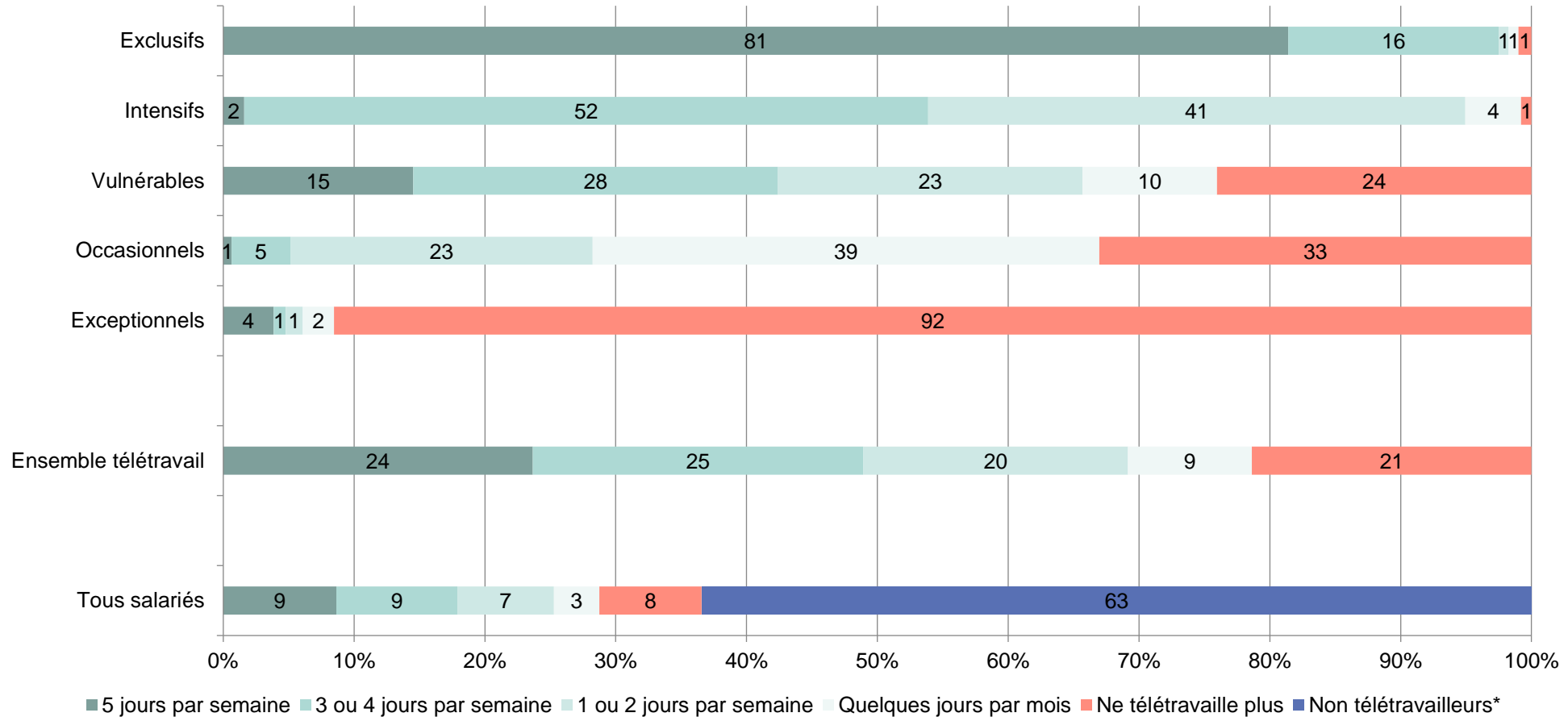
Les occasionnels (15 %)

Surreprésentation : plus souvent des hommes, TPE/PME, encadrant, employé/ouvrier

Les exceptionnels (13%)

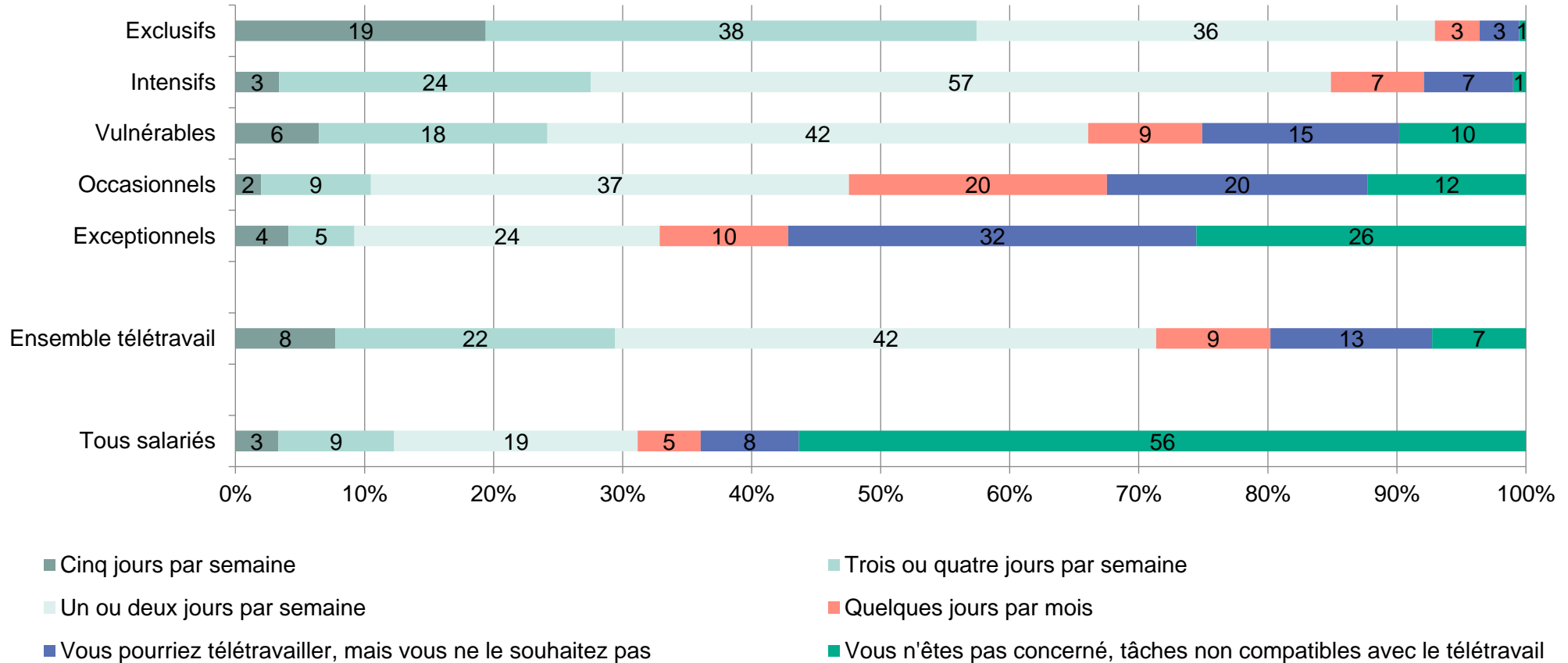
Surreprésentation : plus souvent des femmes, employé/ouvrier, salariés de petites et moyennes entreprises, contrats à durée limitée, secteur de l'administration publique

Pratique du télétravail par profil en janvier 2021 (en %)



Source : Dares, enquête TraCov.

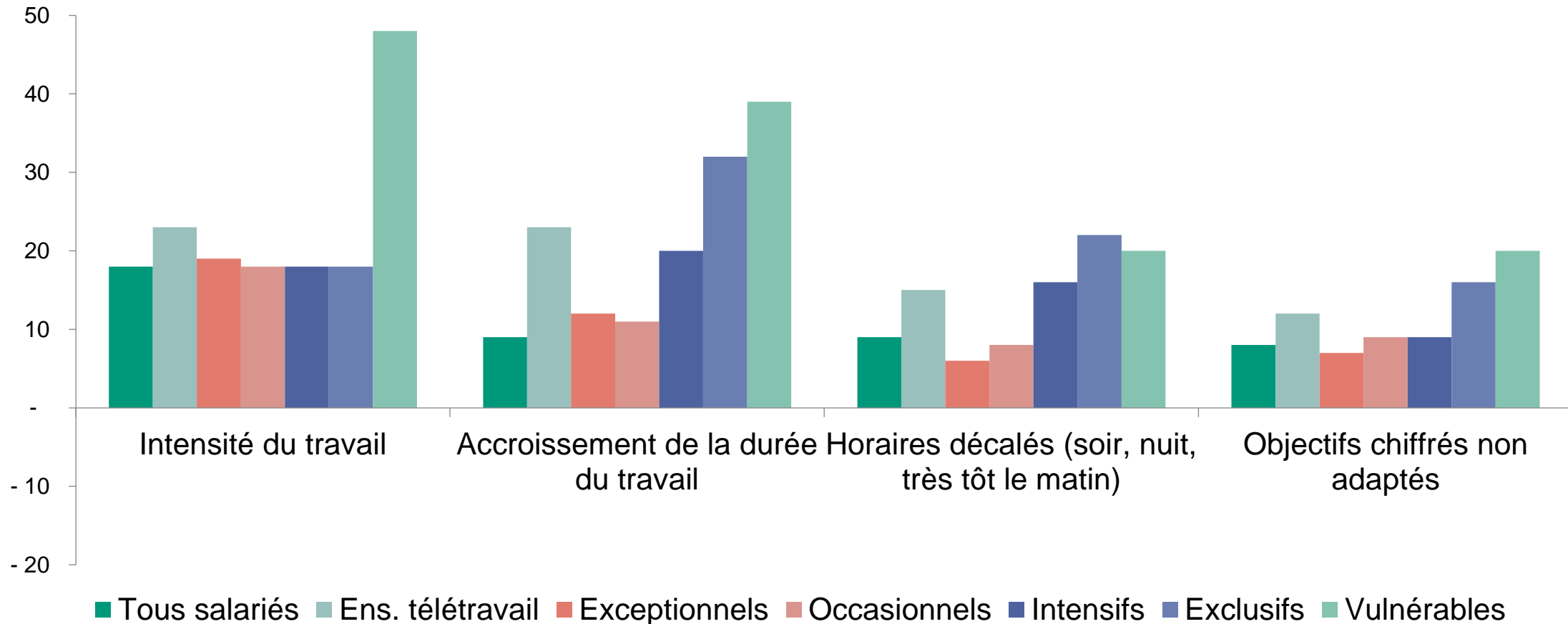
Les souhaits du télétravail selon le profil (en %)



Source : Dares, enquête TraCov.

Les relations avec les risques psychosociaux et la santé

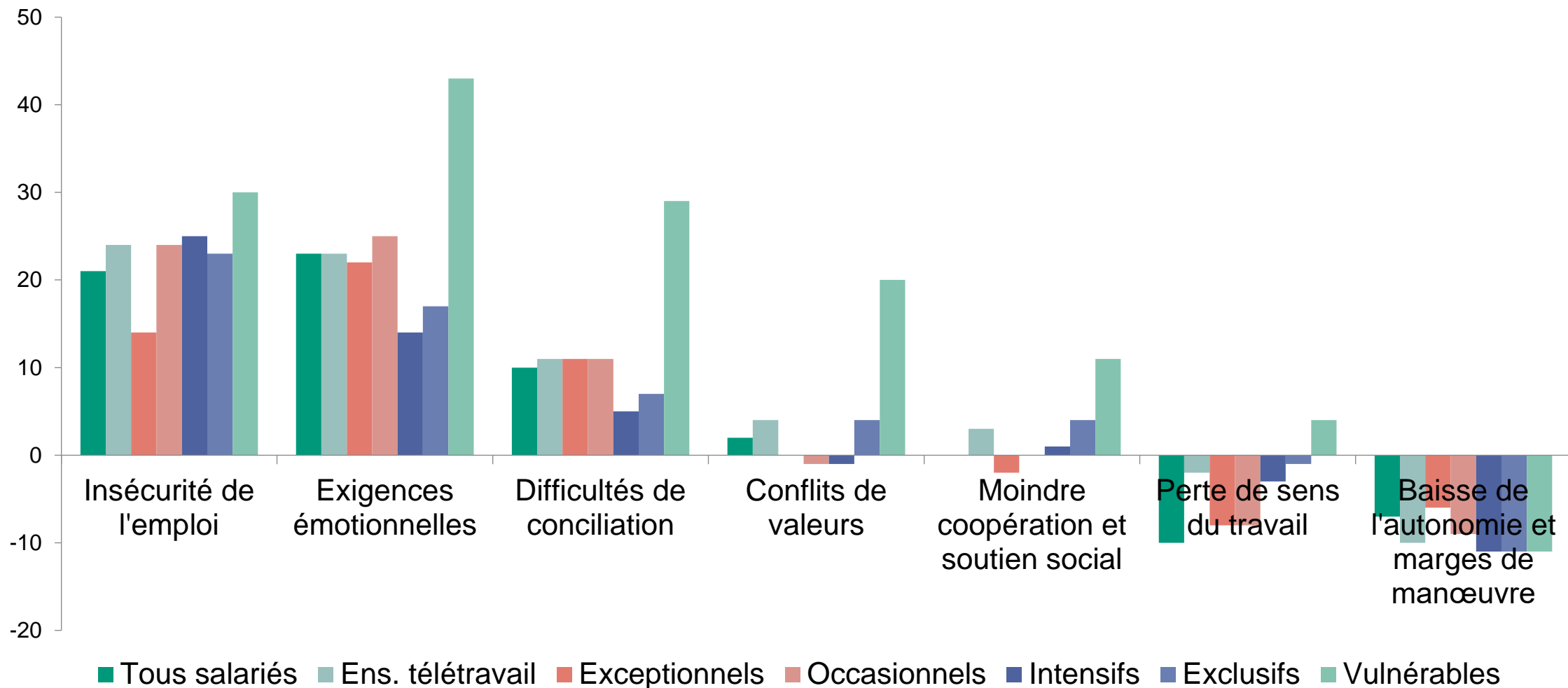
Evolution des conditions de travail par rapport à l'avant-crise (en différence de points de pourcentage) (1/2)



Note : Le solde de réponse est la différence entre le nombre de réponses « en hausse » et le nombre de réponses « en baisse » à la question posée

Source : Dares, enquête TraCov.

Evolution des conditions de travail par rapport à l'avant-crise (en différence de points de pourcentage) (1/2)



Note : Le solde de réponse est la différence entre le nombre de réponses « en hausse » et le nombre de réponses « en baisse » à la question posée

Source : Dares, enquête TraCov.

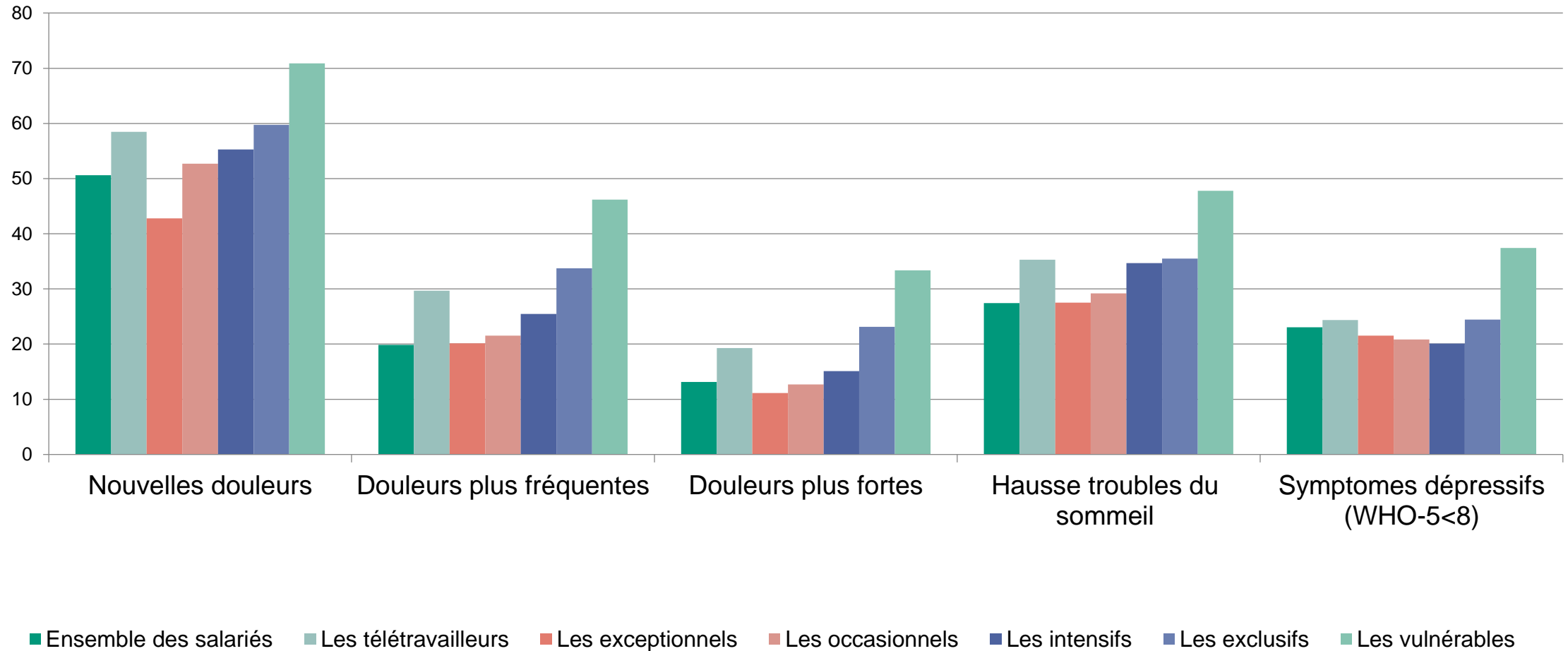
Dégradation des conditions de travail selon le genre

	Télétravail régulier (exclusifs, intensifs, vulnérables)		Télétravail non régulier (exceptionnels et occasionnels)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Baisse de l'autonomie et marges de manœuvre	-10	-12	-7	-7
Perte de sens du travail	0	-2	-8	-7
Moindre coopération et soutien social	5	3	1	-2
Objectifs chiffrés non adaptés	14	13	10	6
Conflits de valeurs	5	7	-2	0
Insécurité de l'emploi	26	24	23	17
Difficultés de conciliation	9	13	11	10
Horaires décalés (soir, nuit, très tôt le matin)	20	18	6	7
Exigences émotionnelles	17	27	18	28
Hausse de la durée du travail	27	31	10	12
Intensité du travail	21	28	17	20

Note : Le solde de réponse est la différence entre le nombre de réponses « en hausse » et le nombre de réponses « en baisse » à la question posée

Source : Dares, enquête TraCov.

Evolution de l'état de santé par rapport à l'avant-crise



Note : Le solde de réponse est la différence entre le nombre de réponses « en hausse » et le nombre de réponses « en baisse » à la question posée

Source : Dares, enquête TraCov.

Conclusion

- ✓ De nombreux **choix méthodologiques** sur la définition du champ (télétravail strict ? Travail à domicile ? Travail mobile ?).
- ✓ Une grande **hétérogénéité des pratiques** du télétravail qui dépend du nombre de jours télétravaillés par semaine, des moyens techniques, du contenu et des tâches.
- ✓ Des niveaux de pratiques et de souhaits très différents selon le profil.

- **En cas de moyens techniques faibles**, de fortes hausses des risques psycho-sociaux et une dégradation de l'état de santé.
- **Plus la fréquence est élevée**, plus les horaires sont allongées et décalés et les troubles du sommeil fréquents.
- Des **dégradations spécifiques** pour la fonction publique et les femmes.



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Merci de votre attention



Pour en savoir plus :

[Beatriz, M., et al. \(2021\), Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ?, Dares Analyses, n° 028, mai, 10 p.](#)

[Chazelle E., Fouquet N., Chan-Chee C. \(2020\), Étude de la survenue et de l'évolution de la lombalgie selon la situation de travail pendant le confinement lié à l'épidémie de Covid-19, du 17 mars au 10 mai 2020, en France métropolitaine, Bulletin Epidémiologique Hebdomadaire, Institut de veille sanitaire, n° 26, octobre, pp. 512-521.](#)

[Do T. et al. \(2022\), Les conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail selon les métiers, Insee Références, pp. 51-61.](#)

[Erb L-A., Reynaud F. \(2021\), The consequences of the health crisis on labor relations. Has the implementation of the first confinement transformed the wage relationship in France?, Revue de la régulation, n° 29, mai.](#)

[Erb L-A., et al. \(2022\), Télétravail Durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur la santé et le travail ?, Dares Analyses, n° 9, février, 8 p.](#)

[Hallépée S., Mauroux A. \(2019\), Quels sont les salariés concernés par le télétravail ?, Dares Analyses, n° 051, novembre, 11 p.](#)

[Hallépée S., Mauroux A. \(2019\), Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ?, Insee Références, pp. 43-54.](#)

Annexes

Profil	Part parmi les télétravailleurs	Part parmi les salariés	Pratiques fréquentes	Contenu et tâches fréquents	Moyens techniques fréquemment observés
Les exclusifs	25 %	9 %	Cinq jours de télétravail en janvier	Plus de sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique	Pas de difficulté avec le matériel ou les applications
			Plus de trois mois de télétravail exclusif en 2020		Forte prise en charge de l'employeur
			Expérience antérieure du télétravail		
Les intensifs	30 %	11 %	De un à quatre jours de télétravail en janvier	Plus de sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique	Pas de difficulté avec le matériel ou les applications
			Période de télétravail exclusif d'un à trois mois		Pas de contrôle ou de suivi informatisé de l'activité
			Période de télétravail combiné avec présentiel de plus de trois mois		Prise en charge moyenne* de l'employeur
Les vulnérables	17 %	6 %	De un à quatre jours de télétravail en janvier	Moins de sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique	Contrôle ou suivi informatisé de l'activité stable
			Pas de période de télétravail exclusif	Forte hausse de la durée quotidienne sur supports numériques	Difficultés avec les applications numériques, avec le matériel et la connexion
			Période de moins d'un mois de télétravail combiné au présentiel	Nouveaux usages d'équipements informatiques	Pas de moyens suffisants ou adaptés
			Pas d'expérience antérieure du télétravail		Pas de contrôle informatique fréquent
Les occasionnels	15 %	6 %	Pas ou peu de télétravail en janvier	De trois à sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique	Faible prise en charge de l'employeur
			Pas ou peu de télétravail exclusif en 2020	Durée quotidienne sur supports numériques stable	Contrôle ou suivi informatisé de l'activité
			Courte période de télétravail combiné au présentiel en 2020		
			Pas d'expérience antérieure du télétravail		
Les exceptionnels	13 %	5 %	Pas de télétravail en janvier	De trois à sept heures par jour sur d'utilisation d'équipement numérique	Pas de contrôle ou suivi informatisé de l'activité
			Pas de période télétravail combiné présentiel	Durée quotidienne sur supports numériques stable	Faible prise en charge de l'employeur
			Période de télétravail exclusif entre un à trois mois		

Evolution des conditions de travail selon le type d'employeur

	Télétravail régulier (exclusifs, intensifs, vulnérables)		Télétravail non régulier (exceptionnels et occasionnels)	
	Fonction publique	Entreprises publiques et du secteur privé	Fonction publique	Entreprises publiques et du secteur privé
Baisse de l'autonomie et marges de manœuvre	-12	-10	-5	-7
Perte de sens du travail	-2	0	-11	-7
Moindre coopération et soutien social	5	4	0	-1
Objectifs chiffrés non adaptés	6	16	3	10
Conflits de valeurs	9	5	4	-2
Insécurité de l'emploi	11	30	5	27
Difficultés de conciliation	17	9	12	10
Horaires décalés (soir, nuit, très tôt le matin)	19	19	10	5
Exigences émotionnelles	32	19	30	20
Hausse de la durée du travail	32	27	15	9
Intensité du travail	37	21	26	14

Note : Le solde de réponse est la différence entre le nombre de réponses « en hausse » et le nombre de réponses « en baisse » à la question posée

Source : Dares, enquête TraCov.