

Toujours présent

Le télétravail et le travail à domicile permettent-ils de mieux concilier vies professionnelle et privée ou se traduisent-ils plutôt par davantage de travail ? L'agence Eurofound et l'Organisation internationale du travail ont abordé la question dans le cadre d'un rapport. Elles ont formulé des recommandations à l'intention du monde politique.

Oscar Vargas Llave, Greet Vermeulen

Abrégé Un rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), élaboré en collaboration avec l'Organisation internationale du travail (OIT), s'est penché sur la situation des télétravailleurs, qui opèrent souvent en différents lieux, ainsi que sur celle de personnes travaillant à domicile. Tant les employés que les employeurs espèrent qu'une plus grande souplesse en matière de lieu et de temps de travail débouchera sur des améliorations notoires. Plus précisément, cette pratique devrait permettre de mieux concilier vies privée et professionnelle. Elle devrait aussi accroître la motivation et l'efficacité de l'employé. Une question fait débat : le télétravail remplace-t-il simplement la présence au bureau ou implique-t-il automatiquement des heures supplémentaires ? Les auteurs ont formulé différentes mesures à titre de recommandation, en vue d'éviter les inconvénients liés au télétravail.

Le travail de bureau, tout comme le « travail intellectuel » au sens plus large du terme, est aujourd'hui favorisé par Internet. Il peut s'effectuer quasiment en tout lieu et à toute heure. Si cette nouvelle indépendance en termes d'endroit représente une chance, elle génère aussi des défis supplémentaires.

Un rapport¹ de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), élaboré en collaboration avec l'Organisation internationale du travail (OIT), a étudié les effets de ce que l'on appelle le « télétravail » sur le monde professionnel. Il présente des travaux de recherche réalisés dans dix États membres de l'UE² ainsi qu'en Argentine, au Brésil, en Inde, au Japon et aux États-Unis.

Le rapport a porté sur des télétravailleurs réguliers et occasionnels ainsi que sur d'autres exerçant en différents lieux, mais aussi chez eux. Il s'est, en outre, intéressé au degré de diffusion du télétravail dans les différents pays. Il a examiné ses conséquences sur le temps de travail, les performances, la compatibilité entre vies privée et professionnelle,

ainsi que sur la santé et le bien-être des employés. Pour ce faire, des informations issues des études spécifiques à chaque pays ont été mises à profit, puis complétées par des données de la sixième Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS). Le rapport a également examiné des initiatives politiques des gouvernements, de partenaires sociaux et d'entreprises portant sur le télétravail. Les résultats ainsi obtenus peuvent aider le monde politique à intervenir efficacement dans les domaines de la numérisation, des conditions de travail équitables et du travail décent.

Télétravail ou surplus de travail ?

Le degré de diffusion du télétravail dépend, d'une part, du niveau de développement technologique dans les différents pays et, d'autre part, des structures économiques existantes, ainsi que de la culture de travail en question. Selon le pays, le groupe professionnel et le secteur économique, les télétravailleurs représentent entre 2 et 40 % des employés. Au sein de l'UE, quelque 17 % des salariés ont opté pour ce modèle. Toutefois, dans la plupart des pays, la majorité des personnes concernées ne pratiquent pas le télétravail régulièrement, mais plutôt à titre occasionnel.

Si le télétravail est particulièrement répandu au sein des professions hautement qualifiées et chez les dirigeants, il revêt également une importance majeure parmi les employés de bureau et les vendeurs. Pratiqué de manière occasionnelle, il est davantage le lot des hommes que des femmes. C'est l'inverse lorsqu'il devient régulier.

De nombreux employés espèrent ainsi obtenir de meilleures conditions de travail. Les raisons fréquemment citées sont un plus court chemin pour se rendre au bureau, une autonomie accrue en termes de temps de travail et, par conséquent, davantage de flexibilité dans l'aménagement des horaires. Il est en outre possible de mieux concilier vies privée et professionnelle, tandis que la productivité s'accroît. Les entreprises en profitent aussi : elles espèrent des collaborateurs plus motivés, moins de rotation dans le personnel et davantage d'efficacité. De plus, le besoin en surfaces

Promotion du télétravail ailleurs sur Terre

Depuis 2002, les États-Unis encouragent tous les employés du gouvernement à travailler depuis la maison, dans la mesure du possible. Au Japon, le cabinet ministériel de 2013 a publié une déclaration selon laquelle le télétravail pouvait relancer les régions provinciales et contrer la diminution de l'offre de main-d'œuvre. Ce n'est que récemment que d'autres gouvernements, partenaires sociaux et entreprises ont commencé à s'intéresser aux temps de travail supplémentaires informels et qu'ils ont introduit des mesures destinées à limiter ce phénomène. En France, il existe depuis 2016 des dispositions légales qui doivent être mises en œuvre au niveau des entreprises^a. En Allemagne, le ministère de l'Emploi a introduit en 2013 une politique d'« empiètement minimal du temps de travail sur les loisirs ». Il a invité l'Institut fédéral pour la sécurité et la santé au travail à vérifier sa faisabilité en matière de conception et d'application.

^a Code du travail français (2016).

¹ Le rapport « Working anytime, anywhere: The effects on the world of work » est disponible sur www.eurofound.europa.eu/publications.

² Allemagne, Belgique, Espagne, Finlande, France, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède.

pour les bureaux diminue, tout comme les frais.

Néanmoins, malgré tous ces points positifs, le télétravail comporte aussi des désavantages: tendance à travailler plus longtemps et plus intensivement, rétrécissement des frontières entre travail et temps libre. Certes, les télétravailleurs parlent plus souvent d'une meilleure conciliation entre vies privée et professionnelle. Cependant, les employés «extrêmement mobiles», tels que les techniciens et les conseillers en assurance, risquent davantage de fragiliser leur santé et leur bien-être.

Les résultats concernant les effets du télétravail sont donc réellement mitigés. Ceux-ci dépendent de l'interaction entre l'utilisation des technologies de l'information, un emploi évoluant dans un environnement spécifique, le rétrécissement des frontières entre vies privée et professionnelle, ainsi que les caractéristiques des différentes activités. Fait important: lorsque le télétravail se substitue au bureau traditionnel, il est souvent ressenti comme positif; lorsqu'il est effectué en plus des heures de bureau, les participants le jugent souvent négatif.

L'Accord-cadre européen sur le télétravail, qui existe depuis 2002, traite des gains et des risques potentiels liés à cette pratique au sein des États membres de l'UE. La plupart des pays européens l'ont mis en œuvre par le biais d'accords de partenariats sociaux nationaux. Il n'existe pas de tel cadre en dehors de l'UE, bien que certains pays promeuvent activement le télétravail (voir *encadré*).

Recommandations politiques

Comme le révèle le rapport, l'utilisation de la technologie informatique en de-

hors des locaux de l'employeur offre des avantages tant pour les employés que pour les entreprises. Les décideurs politiques devraient ainsi chercher à renforcer les effets bénéfiques et à réduire ceux qui se révéleraient néfastes. L'une des solutions consisterait, par exemple, à encourager le télétravail pour les employés à temps partiel. Il faudrait, toutefois, limiter le télétravail supplémentaire et informel, ainsi que sa forme extrêmement mobile impliquant des horaires prolongés.

Il est particulièrement important d'aborder le sujet du télétravail additionnel qui pourrait être considéré comme des heures supplémentaires non rémunérées. Il convient de s'assurer que les périodes de repos minimales sont respectées. Toutefois, l'application des principes de prévention liés à la protection des travailleurs ainsi que la législation sur la sécurité et la santé au travail se heurtent à la difficulté d'exercer la fonction de surveillance en dehors des locaux de l'employeur. Un projet de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a pour objectif de soutenir les politiciens dans la gestion de ces problèmes.

Pour exploiter le potentiel du télétravail et améliorer les conditions de travail des personnes concernées, il faut proposer des mesures tendant à former et à sensibiliser les employés et les cadres supérieurs. Le télétravail peut également être intégré dans des stratégies permettant d'augmenter la participation de certains groupes au marché de l'emploi. Parmi ces derniers figurent les travailleurs âgés, les jeunes femmes avec enfants et les personnes handicapées. Les initiatives de l'État et les conventions collectives de travail sont impor-

tantes dans la mesure où elles définissent un cadre stratégique global pour le télétravail. Un tel cadre doit offrir suffisamment de marge de manœuvre pour le développement de règles spécifiques satisfaisant les besoins et les préférences tant des employés que des employeurs.

Les enseignements sur les différents types de télétravailleurs et leurs conditions d'exercice (p. ex. personnes travaillant à la maison ou travailleurs extrêmement mobiles) doivent faire l'objet d'une réelle attention. Les détériorations des conditions de travail ont des racines que l'étude met en lumière. Elles devraient être combattues avec des mesures politiques appropriées.



Oscar Vargas Llave

Directeur de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), Dublin



Greet Vermeylen

Directrice de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), Dublin

Merveille des océans: des animaux à trois cœurs

Pourquoi les pieuvres ont-elles trois cœurs?
Rendez-vous sur oceans.wwf.ch



Protégeons les merveilles de la nature



SPINAS CIVIL VOICES



Accablé par
la misère.

Accablé par
les soucis.

Libéré par
l'éducation.

La scolarisation des garçons et des filles, des enseignantes et des enseignants qualifiés et des programmes modernes de formation professionnelle. Nous changeons ainsi la vie de personnes défavorisées – vraiment. helvetas.ch/participez



Changer, vraiment

HELVETAS