

Le télétravail, un facteur de vulnérabilité ?

Sandrine Caroly,
professeure d'ergonomie,
université de Grenoble Alpes.

L'ESSENTIEL

► La pandémie a constitué un tournant important, avec un essor conséquent du télétravail. Mais pour les personnes ayant de bas revenus, dotées de moins de ressources matérielles, la digitalisation des activités peut s'exercer dans des conditions assez délétères.

Le télétravail, s'est répandu massivement pendant la pandémie. Il s'est intensifié de façon différenciée selon la nature des activités professionnelles. Selon l'enquête Emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), 81 % des cadres et 60 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprise ont télétravaillé pendant le premier confinement, contre 51 % des professions intermédiaires, 38 % des employés qualifiés, 18 % des employés non qualifiés, 4 % des ouvriers qualifiés et 3 % des ouvriers non qualifiés. De plus, 81 % des salariés de l'enseignement et 71 % des salariés des services aux entreprises ont télétravaillé [1]. Pendant les périodes de confinement, où de nombreux salariés sont passés à 100 % en télétravail, les conditions d'exercice n'ont pas été les mêmes, selon les catégories socio-professionnelles et selon le sexe. Les emplois de qualification faible ou moyenne et le travail des femmes sont en particulier à interroger. Pour les premiers, le logement n'était pas adapté, ni les connexions Internet ou le matériel informatique. Les secondes, assumant déjà la double tâche (professionnelle et domestique), ont vu celle-ci augmenter, avec des difficultés accrues à concilier travail et vie privée. Selon une étude de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) [2], les raisons du non-télétravail sont un logement et un contexte familial ne permettant pas le télétravail pour 8 % des femmes et pour 13 % des hommes. 48 % de femmes (contre 55 % des hommes) estiment que leurs conditions de travail ont été adaptées, telles que : modification des horaires plus adaptée au rythme familial, utilisation de logiciels

de l'entreprise, adaptation de l'espace ou équipement à domicile pour travailler, etc. Il semblerait que la division du travail demeure. Après la crise sanitaire, le télétravail a continué plutôt pour des cadres, hommes ou femmes, ou des emplois qualifiés, qui le pratiquaient avant la Covid. Selon l'Insee, le télétravail était plus fréquent chez les cadres (55 %), dans les secteurs des services aux entreprises (46 %) et de l'administration publique (32 %), dans les grandes entreprises (36 %) et en Île-de-France (56 % à Paris). Il était plus répandu, chez les salariés avec un haut revenu, avec un contrat de travail permanent et avec un haut niveau de diplôme.

Les questions de santé au travail, importantes avec l'activité à distance, ont été interrogées au travers de quelques enquêtes [3]. Les avis des télétravailleurs sont mitigés ; certains apprécient le fait de pouvoir avoir quelques jours de travail à la maison, de pouvoir concilier les tâches familiales, domestiques avec leurs tâches professionnelles. Cependant les conditions restent précaires pour d'autres : pas de bureau à l'intérieur du domicile en raison du manque d'espace, chaleurs fortes en période de canicule, isolement dû à l'éloignement des collègues, outil informatique inadapté, rythme de travail élevé, etc.

Ainsi, les mauvaises conditions du télétravail peuvent conduire à des inégalités de santé. D'une part, le travail plus sédentaire contribue au développement de troubles musculo-squelettiques comme les lombalgies,

le syndrome du canal carpien, et des problèmes de surpoids. D'autre part, la dématérialisation engendre une charge mentale plus élevée. Les difficultés de conciliation travail et hors travail apparaissent plus importantes chez les femmes pour lesquelles le brouillage des frontières génère davantage de conflits [4]. Des troubles de santé mentale apparaissent, liés à l'intensité du travail, l'isolement, la sédentarité et l'hyperconnectivité. Il apparaît indispensable d'améliorer les équipements de travail à domicile et de proposer des outils numériques adaptés aux utilisateurs, notamment pour les personnes à faibles revenus. Toutefois, cela ne suffit pas, car les femmes et les hommes ont besoin de sociabilité dans le travail. Les relations informelles jouent un rôle essentiel pour trouver du sens à son activité professionnelle. Le collectif de travail est important aussi pour débattre des critères de qualité du travail et avoir un point de vue dans le dialogue avec les directions sur l'amélioration des conditions de travail et la préservation des risques [5]. ■

Pour en savoir plus

Avis de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) sur le télétravail et la santé des travailleurs, 19 février 2024. En ligne : <https://www.anses.fr/fr/content/teletravail-poursuivre-recherche-effets-potentiels-sante>

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

[1] Jauneau Y., Vidalenc J. Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions. *Insee Focus*, 14 octobre 2020, n° 207. En ligne : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4801229>

[2] Réseau Anact-Aract. *Télétravail de crise en 2021 : quelles évolutions ? Quels impacts ?* Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 2021 : 64 p. En ligne : <https://veille-travail.anact.fr/osiros/result/notice.php?queryosiros=id:99444#:~:text>

=le%20sentiment%20de%20travailler%20plus,%C3%A0%20l'id%C3%A9e%20de%20retourner

[3] Dares. *Le vécu du travail depuis la crise sanitaire* (2024). En ligne : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/appel-projets-de-recherche/post-enquetes-qualitatives-associees-lenquete-quantitative-tracov2>

[4] Méda D. *Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion, 2021 : 204 p.

[5] Caroly S. *Le corps et la gestion des risques dans l'activité collective*. Toulouse : Octarès, 2022 : 222 p.