

#coronavirus

CARTE BLANCHE

Non, tous les travailleurs ne sont pas en télétravail

Écrit par Sarah Mellouet (Fondation Idea)

Publié Le 01.04.2020 • Édité Le 01.04.2020



■ Sarah Mellouet, économiste au sein de la Fondation Idea. (Photo: Archives/Maison Moderne)

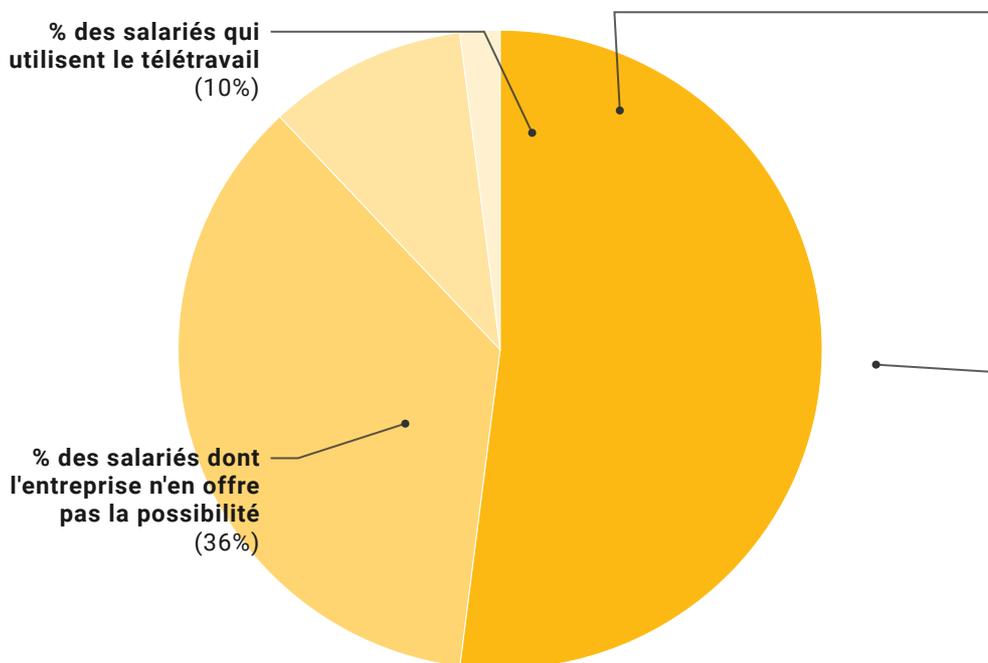
Face à la crise sanitaire et économique que nous traversons, les soignants comme les politiques nous enjoignent, à travers leur message «bleift doheim», à limiter nos déplacements non essentiels, y compris professionnels. Dans de nombreuses organisations, le télétravail est donc devenu le mode d'organisation «par défaut» [1]. Les autorités l'ont en effet fortement incité comme en témoigne la levée de la limitation (fiscale) du nombre de jours de télétravail pour les salariés frontaliers français et belges. Mais cette solution est loin d'être accessible à tous...

Les chercheurs (entre autres) se demandent régulièrement quels sont les freins au développement du télétravail – ce mode d’organisation dont on loue régulièrement les vertus, souvent à raison, parfois à tort. Cependant, anticiper qu’une crise sanitaire, qui pousserait le gouvernement à ordonner un confinement du pays, en catalyserait l’adoption massive (et forcée) relevait du génie (ou du délire).

Les chercheurs susmentionnés conseillaient d’ailleurs souvent de ne le pratiquer qu’à «petite» dose (1 à 2 jours par semaine maximum), ce qui était déjà relativement rare (10%, voir graphique). Or, ceux dont les tâches se prêtent au télétravail et qui sont suffisamment équipés se retrouvent à travailler ainsi à temps plein, ce qui était complètement inenvisageable jusque très récemment. Mais de quels profils de salariés parle-t-on vraiment?

Si l’on se replace dans une situation pré-Covid-19, de nombreuses limites au déploiement du télétravail s’élèvent, qu’elles relèvent de l’emploi lui-même, de la stratégie de l’entreprise (digitale, managériale) ou de la volonté du travailleur.

Situation des salariés du Luxembourg face au télétravail (2013)



En premier lieu, il convient de souligner que 52% des salariés [1] ne peuvent pas pratiquer le télétravail «tout simplement» parce que les tâches qu’ils réalisent ne peuvent se faire à distance via des outils numériques [2]. On pense ainsi aux travailleurs de la santé ou de l’action sociale, aux femmes de ménage, aux caissiers,

aux ouvriers du bâtiment ou de l'industrie, aux serveurs, aux chauffeurs, aux cuisiniers, aux artistes (encore que, la crise actuelle nous montre que de nouvelles formes de spectacles sont possibles).

Dans la situation actuelle, le télétravail n'est (toujours) pas une option pour ces personnes qui, pour certaines, continuent de travailler (donc d'assurer une présence physique) tandis que d'autres doivent s'arrêter (chômage partiel, congés...).

Par ailleurs, on relève que pour 36% des salariés, leur emploi se prête au télétravail, mais l'entreprise ne le permet pas pour des raisons culturelles, techniques ou légales (culture managériale, manque de confiance, difficultés techniques et légales, craintes de cyberattaque, etc.). Selon une étude du Liser, il apparaît notamment que «les salariés du secteur de la finance ont moins souvent l'accord de leur entreprise de télétravailler» [3] notamment du fait de «règles de sécurité strictes sur les données qui régissent ce secteur» [4].

« DANS LES CIRCONSTANCES ACTUELLES, IL SEMBLE DIFFICILE D'ATTRIBUER À CETTE ORGANISATION DU TRAVAIL 'PAR LA FORCE DES CHOSES' LES VERTUS QUI LUI SONT TRADITIONNELLEMENT ASSOCIÉES (ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE... EN PRÉSENCE ÉVENTUELLE DU PARTENAIRE, D'ENFANTS, DE PARENTS VULNÉRABLES) ET CELA POURRAIT MÊME ACCENTUER SES TRAVERS. »

Sarah Mellouet, économiste au sein de la Fondation Idea

Contrairement aux profils précédents, il est vraisemblable qu'une certaine partie de ces 36% de salariés aient été outillés, dans l'urgence, par leur organisation afin de pouvoir travailler à distance. Comme les profils précédents, en revanche, une autre portion a pu être mise en chômage partiel (activité télétravaillable, mais... absence ou forte baisse d'activité).

Ainsi, si la proportion de télétravailleurs a sans nul doute connu une forte augmentation pour accompagner l'effort national de confinement (pour rappel,

10% dans le secteur privé avant la crise), il apparaît cependant tout aussi vraisemblable d'affirmer que moins de la moitié de ces forces vives travaillent aujourd'hui depuis chez elles (pour le reste: présence physique, chômage partiel, congés payés, congés pour raisons familiales, arrêts maladie).

En outre, dans les circonstances actuelles, il semble difficile d'attribuer à cette organisation du travail «par la force des choses» les vertus qui lui sont traditionnellement associées (équilibre vie privée/vie professionnelle... en présence éventuelle du partenaire, d'enfants, de parents vulnérables) et cela pourrait même accentuer ses travers (isolement social, travail en débordement, hyperconnexion...). Une question demeurera donc pour les chercheurs intéressés par ce sujet: cette période de télétravail à temps plein sera-t-elle de nature à contribuer à son développement futur (abaissement de nombreuses barrières aussi bien culturelles que techniques) et/ou à son déclin passager (traumatisme du travail à domicile à temps plein, sensation de manque... de son bureau ou de ses collègues)?

[1] Ces données sont celles utilisées dans l'étude suivante: Hauret Laetitia, « Télétravailler: Opportunités, choix et bénéfices », Liser, 2019, Les rapports du Liser, 46 p.

Il s'agit des salariés non intérimaires du secteur privé (résidents et frontaliers) ayant au moins six mois d'ancienneté dans leur entreprise. Source: «Enquête Conditions de travail et qualité de vie au travail», ministère de la Sécurité sociale, Liser, 2013.

[2] L'utilisation des nouvelles technologies, l'autonomie dans le travail, les horaires flexibles et un niveau de qualification plus élevé sont autant de facteurs positivement corrélés avec la pratique du télétravail.

[3] Voir des exemples d'organisation dans le secteur

[4] Source: Hauret, 2019

Sarah Mellouet

Fondation Idea

bleift doheem

Liser

Laetitia Hauret

Ministère de la Sécurité sociale

Covid-19