

Et si nous restions au domicile ? Les heurs et malheurs du télétravail

 blogs.alternatives-economiques.fr/anota/2020/04/06/et-si-nous-restions-au-domicile-les-heurs-et-malheurs-du-teletravail

Martin Anota, 6 avril 2020

Avec les mesures de confinement adoptées pour ralentir la propagation du COVID-19, les employeurs ont été appelés à favoriser un maximum le travail à domicile, sans toutefois y être totalement préparés [[Grimault, 2020](#)]. Il est probable que cet événement conduise à un essor durable du télétravail. Pour Nicolas Bouzou, c'est une perspective des plus enthousiasmantes. Dans une [tribune](#) publiée ce matin, il estime d'ailleurs que l'épisode du confinement a le mérite non seulement de ressouder les équipes de travail, mais aussi de montrer qu'une grande partie des métiers peuvent être efficacement réalisés à distance. Sa vision enthousiaste des choses est toutefois discutable à bien des égards.

Avantages et inconvénients du télétravail

Premièrement, le télétravail ne procure pas que des avantages pour les travailleurs et, notamment pour cette raison, il n'accroît pas toujours leur efficacité.

Certes, il y a des avantages. Tout d'abord, le télétravail réduit par définition les trajets domicile-travail, donc les phénomènes de congestion dans les transports, ce qui a deux effets vertueux. D'une part, cela permet de réduire la pollution associée aux déplacements physiques, mais cet effet est en partie compensé par la hausse de la consommation d'énergie associée au numérique [[Boulangier, 2012](#); [Foulon, 2017](#)]. Dans le même ordre d'idée, une généralisation du télétravail pourrait réduire les besoins en locaux des employeurs : cela aurait pour effet négatif de réduire l'investissement, donc de freiner l'activité économique, mais cela aurait aussi à nouveau pour effet positif de réduire l'empreinte écologique de l'activité humaine.

D'autre part, les trajets domicile-travail étant chronophages, les travailleurs se libèrent ainsi du temps en optant pour le télétravail : cela contribue à améliorer leur bien-être et en conséquence leur efficacité pour travailler, notamment parce qu'ils peuvent consacrer une partie de ce gain de temps au loisir et parce qu'ils peuvent s'épargner l'expérience désagréable que peut constituer le temps passé dans les transports (au volant de leur voiture, dans les transports en commun, *etc.*). Les travailleurs peuvent aussi faire le choix de consacrer plus de temps au travail, aussi bien par souci de réaliser un travail bien fait et pour s'épanouir par ce biais-là que pour accroître leur rémunération.

Mais il peut aussi y avoir des effets pervers. Tout d'abord, la réduction du temps de transport peut se faire au prix d'un accroissement de la charge de travail contrainte. Ensuite, le télétravail brouille davantage la frontière entre travail et vie personnelle, ce qui peut augmenter le stress, le risque de *burn-out* et freiner l'épanouissement personnel. Avec le développement du numérique, il est en effet plus difficile de déconnecter du travail. Du fait aussi qu'il est moins contraint par la présence physique de la hiérarchie et plus exposé aux sources de distraction (« effet Netflix » [[Grimault, 2020](#)]), le travailleur

peut perdre en efficacité lorsqu'il travaille à distance, ce qui peut l'amener à compenser cette perte d'efficacité en allongeant la durée consacrée au travail, ce qui empiète à nouveau sur sa vie personnelle et le rend encore moins efficace pour travailler.

Certes, parce qu'il permet d'établir des relations à distance, le numérique permet d'entretenir, voire de renforcer, les relations sociales, donc notamment les contacts avec les collègues et les usagers. Mais d'un autre côté, précisément parce qu'il réduit les relations de face-à-face et les contacts physiques aussi bien avec les collègues et les usagers qu'avec les personnes rencontrées lors des déplacements domicile-travail, le télétravail peut aggraver les situations d'isolement social et le sentiment de solitude. C'est d'ailleurs parce que le télétravail réduit la fréquence des interactions physiques avec les collègues que certains estiment qu'il réduit la créativité des travailleurs, donc l'innovation [Mousli, 2013].

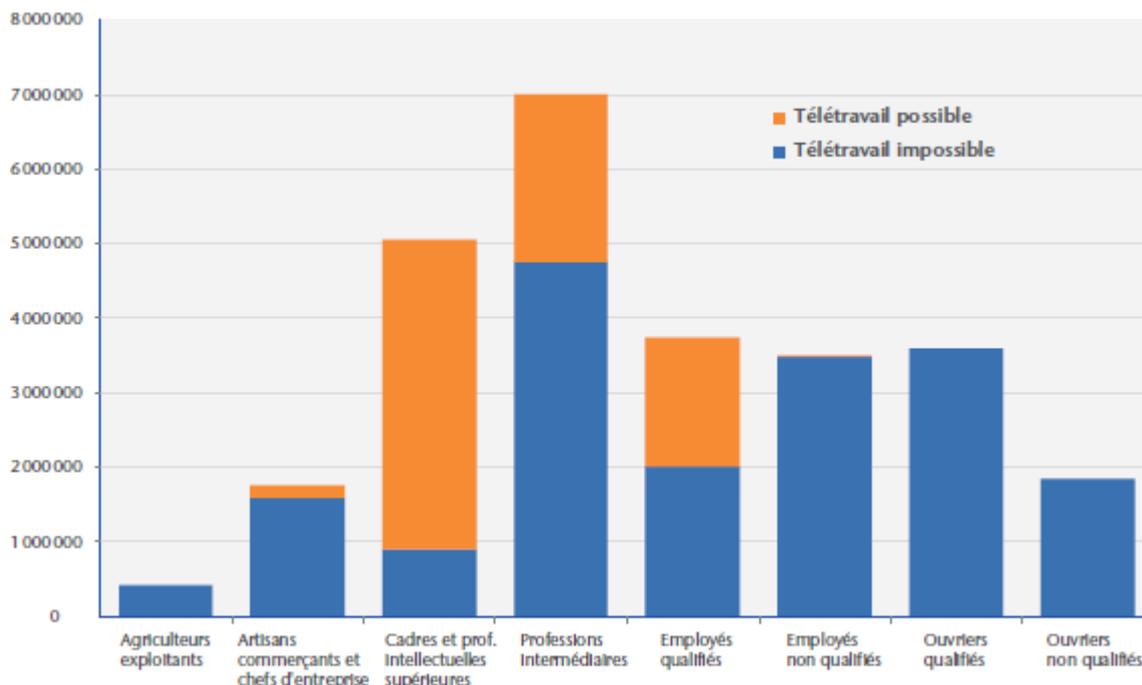
Les inégalités face au télétravail

Deuxièmement, les travailleurs sont inégaux face au télétravail, ne serait-ce que pour la raison suivante : toutes les tâches de production ne peuvent pas être réalisées à distance. En effet, de nombreux biens et services nécessitent la présence physique des travailleurs pour être produits.

Afin de contribuer à déterminer quel impact l'épidémie de coronavirus et le confinement peuvent avoir sur l'activité économique, Jonathan Dingel et Brent Neiman (2020) viennent justement de chercher à estimer quelle part des emplois aux Etats-Unis peut effectivement être assurés au domicile. Selon leurs estimations, 34 % des emplois américains peuvent être réalisés à domicile. Ce résultat dissimule bien sûr une grande hétérogénéité. La part varie d'un lieu géographique à l'autre et surtout d'un secteur à l'autre. A un extrême, 76 % des emplois de gestion, 74 % des emplois de l'enseignement et 73 % des emplois du secteur financier peuvent être réalisés à domicile ; à l'autre extrême, seulement 18 % des emplois de transport, 16 % des emplois dans la construction, 14 % des emplois de commerce de détail, 8 % des emplois du secteur primaire et 3 % des emplois de services d'alimentation peuvent être assurés à domicile.

En France, fin 2019, 3 % des salariés travaillaient à distance au moins une journée par semaine et 7 %, soit 1,8 millions de salariés, le faisaient quelques jours ou quelques demi-journées par mois d'après la DARES. Selon les estimations que vient d'établir l'OFCE (2020) pour mieux saisir l'impact du confinement sur l'activité économique dans le cas français, 8,4 millions d'emplois pourraient être concernés par une généralisation du télétravail, mais toutes les catégories socioprofessionnelles ne peuvent pas y recourir dans les mêmes proportions. Les cadres et professions intellectuelles supérieures constituent la catégorie qui peut y recourir le plus facilement, suivis des professions intermédiaires ; d'ailleurs, 60 % des cadres travaillent déjà régulièrement à distance. Peu d'employés non qualifiés et de commerçants et chefs d'entreprise peuvent passer au télétravail. Quant aux agriculteurs et les ouvriers, ils ne le peuvent tout simplement pas.

GRAPHIQUE Estimation des possibilités de télétravail par secteur (en nombre d'emplois concernés)



source : OFCE (2020).

Ainsi, ce sont les emplois qualifiés, tertiaires et urbains qui peuvent le plus facilement être réalisés à distance, en l'occurrence essentiellement ceux des catégories supérieures, si bien que ces dernières ont plus de latitude non seulement pour choisir où résider, mais aussi pour choisir où travailler [Casilli, 2020]. Le télétravail suppose de détenir certaines compétences et certains équipements, notamment un accès aux technologies d'information et de communication, si bien que les travailleurs qui en sont les moins dotés pourront plus difficilement travailler à distance. C'est certainement le cas des moins diplômés, des plus modestes, des plus âgés et des personnes résidant en milieu rural. La répartition des tâches domestiques étant toujours très inégalitaire entre les sexes, les femmes peuvent avoir plus de difficultés à travailler à distance que les hommes ; elles pourraient par contre être plus *incitées* à y recourir afin de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale, mais certainement au prix d'un maintien des inégalités dans le partage du travail domestique.

Enfin, les travailleurs ne sont pas les seuls à souffrir du passage au télétravail. Il ne faut pas oublier que les clients (dans le cas du marchand) et les usagers (dans le cas du non-marchand, notamment avec les services publics) ne sont pas égaux dans l'usage du numérique : la fracture numérique épouse plus ou moins étroitement les fractures sociale, générationnelle et géographique. C'est le cas en particulier avec l'enseignement à distance et notamment, en cette période de confinement, avec la volonté d'assurer une « continuité pédagogique » avec les élèves [Plantard, 2020].

Références

BOULANGER, Vincent (2012), « Le télétravail réduit-il la pollution ? », in Alternatives économiques, hors-série pratique, n° 54, février.

CASILLI, Antonio (2020), « Le confinement se décline différemment selon sa place dans la société », in *Libération*, 26 mars.

DINGEL, Jonathan I., & Brent NEIMAN (2020), « How many jobs can be done at home? », NBER, *working paper*, n° 26948.

FOULON, Sandrine (2017), « Le télétravail, une arme antipollution ? », in *Alternatives économiques*, n° 364, janvier.

GRIMAULT, Vincent (2020), « Télétravail : la France prise de vitesse par le virus », in *Alternatives économiques*, 23 mars.

MOUSLI, Marc (2013), « Doit-on interdire le télétravail ? », in *Alternatives économiques*, n° 325, juin.

OFCE (2020), « Combien de "télétravailleurs" potentiels ? », in « Évaluation au 30 mars 2020 de l'impact économique de la pandémie de COVID-19 et des mesures de confinement en France », *policy brief*, n° 65, mars, pp. 16-17.

PLANTARD, Pascal (2020), « L'enseignement à distance risque d'aggraver les inégalités », in *Alternatives économiques*, 27 mars.

Ajouter un commentaire

▼ CAPTCHA

Cette question sert à vérifier si vous êtes un visiteur humain ou non afin d'éviter les soumissions de pourriel (spam) automatisées.

Quelle est la capitale de la France ?