



HAL
open science

Télétravail durant la crise sanitaire

Louis-Alexandre Erb, Ceren Inan, Mikael Beatriz, Marilyne Bèque, Thomas Coutrot, Thi-Phuong-Thuy Do, Marion Duval, Amélie Mauroux, Elodie Rosankis

► **To cite this version:**

Louis-Alexandre Erb, Ceren Inan, Mikael Beatriz, Marilyne Bèque, Thomas Coutrot, et al.. Télétravail durant la crise sanitaire. 2022. hal-04815014

HAL Id: hal-04815014

<https://hal.science/hal-04815014v1>

Submitted on 2 Dec 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Télétravail durant la crise sanitaire

Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ?

La crise sanitaire a favorisé une extension sans précédent du télétravail. En janvier 2021, 27 % des salariés le pratiquent, contre 4 % en 2019 ; 8 télétravailleurs sur 10 souhaitent le poursuivre, en réduisant cependant son intensité.

Début 2021, 7 télétravailleurs sur 10 en ont une pratique régulière qui accroît l'autonomie, mais aboutit à des horaires décalés et des durées de travail allongées. Le télétravail est associé à davantage de douleurs et de troubles du sommeil. Son vécu est contrasté selon les personnes. Pour les télétravailleurs qui ne disposent que de moyens matériels peu adaptés, voire inexistant, pour le travail à distance, le soutien social se détériore ainsi que les autres risques psychosociaux et les troubles de la santé. Pour les femmes et les agents de la fonction publique, le télétravail occasionne davantage de difficultés que pour les salariés du secteur privé.

Ceux qui pratiquent peu le télétravail, voire plus du tout début 2021 alors qu'ils y recouraient entre mars et décembre 2020, ont des conditions de travail proches de celles de l'ensemble des salariés.

La crise sanitaire conduit au développement massif du télétravail. Alors que 4 % des salariés le pratiquent de manière régulière en 2019 [1] en janvier 2021 c'est le cas pour 27 % des salariés interrogés, dans le cadre de l'enquête TraCov (encadré 1). Le télétravail dont il est question ici est celui qui est réalisé au domicile avec des outils informatiques et pas toujours volontairement. Quelle est la diversité des pratiques en matière de télétravail ? Quels en sont les impacts sur les conditions de travail ainsi que sur la santé ? Quelles sont les aspirations des salariés pour l'avenir en matière de télétravail ?

Une typologie des pratiques du télétravail permet de répondre à ces interrogations en distinguant cinq groupes par-

mi les 37 % de salariés ayant connu au moins une période de télétravail entre mars 2020 et janvier 2021 (encadré 2).

Sur 10 télétravailleurs, 7 le pratiquent régulièrement

Trois groupes de salariés télétravaillent régulièrement en janvier 2021, d'un à cinq jours par semaine : ils représentent près de 7 télétravailleurs sur 10.

25 % des télétravailleurs (groupe des « exclusifs ») le pratiquent en grande majorité cinq jours sur cinq (81 %, graphique 1) et suivent leurs réunions par visio-conférence. Ils estiment avoir des moyens suffisants au quotidien pour travailler à distance. C'est le seul groupe où une forte proportion des salariés a une expérience antérieure du télétravail.

Ils sont surtout présents au sein du secteur privé, et notamment parmi les entreprises de plus de 500 salariés ([tableaux B et C en ligne](#)). Ce sont plus souvent des hommes (56 %), des cadres, mais qui exercent plus rarement que les autres cadres des tâches de supervision d'autres personnes. Ils sont plus diplômés et plus fréquemment en contrat à durée indéterminée (CDI) que les autres groupes de télétravailleurs. Ils vivent davantage en Île-de-France ou en territoire urbain, dans des logements plus exigus. Leur conjoint est plus souvent en télétravail.

Les professions le plus souvent rencontrées dans ce groupe sont celles de l'informatique (ingénieurs, techniciens, employés et opérateurs), celles de l'électricité et de l'électronique, ainsi que celles des banques et des assurances.

30 % des télétravailleurs le pratiquent de manière régulière (groupe des « intensifs », graphique 1), entre un à quatre jours par semaine en janvier 2021 (93 % des cas). Durant

l'année 2020, ils connaissent de longues périodes de télétravail exclusif ou de télétravail hybride, alternant travail sur site et à distance. Ils ont parfois une expérience antérieure du télétravail et bénéficient souvent d'une prise en charge des moyens matériels du télétravail (équipement informatique, etc.) de la part de leur employeur.

Le profil de ce groupe est assez proche du précédent. Comme lui, il est davantage composé de salariés du privé et de cadres, particulièrement dans les secteurs de l'industrie et du commerce. Très diplômés, les salariés de ce groupe résident plus souvent en Île-de-France.

Ils occupent par exemple des fonctions de cadres dirigeants, de cadres et techniciens commerciaux ou du bâtiment. Ils sont également présents parmi les personnels des études et de la recherche, les ingénieurs de l'industrie ou les professionnels de la communication.

17 % des télétravailleurs (groupe des « vulnérables », graphique 1) télétravaillent eux aussi majoritairement entre un et quatre jours par semaine en janvier (51 % des cas), mais se distinguent des précédents par des difficultés importantes dans leur travail (problèmes de connexion, d'applications numériques, de matériel). Depuis le début de la crise sanitaire, ils n'ont eu qu'une pratique hybride du télétravail et pour de courtes durées. N'ayant que très peu d'expérience du télétravail avant la crise, ils découvrent de nouveaux outils numériques et voient augmenter leurs temps d'utilisation de l'informatique.

Près de la moitié de ces salariés travaillent au sein de l'administration publique, en particulier en qualité de cadres et de professions intermédiaires. Ils disposent d'une ancienneté plus longue que la moyenne dans leur poste et sont moins souvent des encadrants. Leur groupe est le plus féminisé (63 %).

Les professions les plus représentées sont « formateurs, enseignants ou professionnels de l'action sociale et de l'orientation » et certains métiers du soin comme les médecins.

3 télétravailleurs sur 10 ont repris quasiment toute leur activité sur site

Pour 15 % des salariés en télétravail (groupe des « occasionnels », graphique 1), il s'agit d'une pratique occasionnelle, au plus un ou deux jours par semaine en janvier 2021. Leur durée de travail sur informatique est inférieure à la moyenne des télétravailleurs, et stable par rapport à l'avant crise sanitaire. Leur télétravail est peu pris en charge par leur employeur, qui toutefois a plus souvent mis en place un contrôle ou un suivi informatisé de l'activité.

Ce groupe compte plus d'employés et de salariés de très petites et de moyennes entreprises (TPE/PME), des secteurs du commerce et de l'industrie, davantage d'hommes et de personnes peu diplômées.

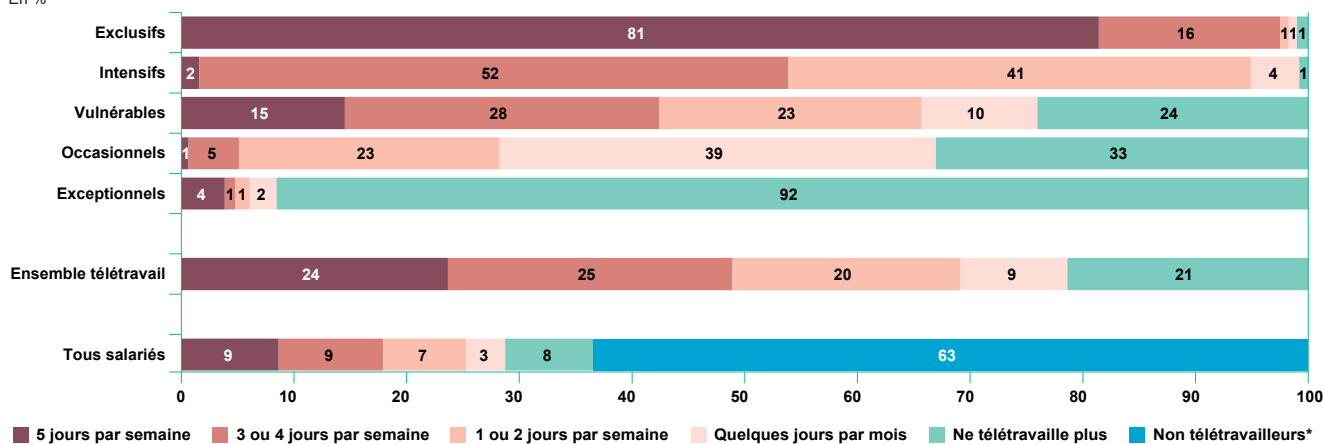
Ces salariés sont plus souvent dirigeants d'entreprises, salariés de l'agriculture, ou bien agents d'exploitation des transports, techniciens et agents de maîtrise dans l'industrie ou le bâtiment, employés administratifs d'entreprises ou des services comptables ou financiers, techniciens commerciaux ou administratifs.

Un dernier groupe de télétravailleurs réunit des salariés qui ne le pratiquent plus du tout en janvier (groupe des « exceptionnels », 13 % de télétravailleurs, graphique 1) : leur expérience du télétravail s'est limitée à la période de crise en 2020, avec une pratique exclusive pendant un à trois mois. Ils utilisent peu les outils numériques et ne font pas l'objet de contrôle ni de suivi informatique de leur activité. Ils pratiquaient très peu le télétravail avant la crise et ils bénéficient peu d'une prise en charge du télétravail de la part de leur employeur.

Ils se situent surtout parmi les employés ou professions intermédiaires de TPE/PME ainsi que parmi les cadres et professions intermédiaires de l'administration publique. Leur niveau de diplôme est en moyenne inférieur à celui de l'ensemble des télétravailleurs, et ils sont plus souvent en contrat à durée limitée.

GRAPHIQUE 1 | La pratique du télétravail en janvier 2021 selon le profil de télétravailleur

En %



*La modalité « non télétravailleurs » inclut les salariés ayant répondu « jamais » et les télétravailleurs n'entrant pas dans la définition retenue du télétravail.

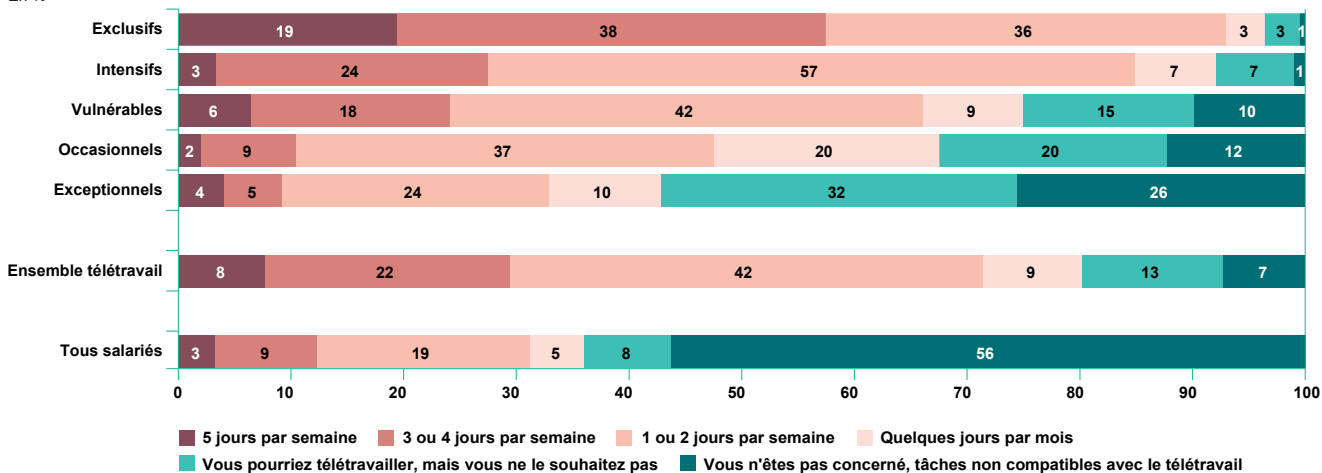
Lecture : 81 % du groupe des exclusifs télétravaillent 5 jours par semaine.

Champ : salariés en janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.

Source : Dares, enquête TraCov.

GRAPHIQUE 2 | Les souhaits de télétravail selon le profil de télétravailleur

En %



Lecture : 19 % du groupe des exclusifs souhaitent continuer à télétravailler 5 jours par semaine. Parmi l'ensemble des salariés qui télétravaillent en janvier 2021, 7 % ne souhaitent pas poursuivre cette pratique estimant leurs tâches incompatibles avec le télétravail.

Champ : salariés en janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.

Source : Dares, enquête TraCov.

Ils sont plus souvent professionnels de l'action sociale, secrétaires, enseignants ou encore cadres du bâtiment et médecins.

8 télétravailleurs sur 10 souhaitent continuer le télétravail

Plus de la moitié des salariés déclarent ne pas être concernés par le télétravail. Parmi les télétravailleurs, 7 sur 10 souhaiteraient poursuivre cette pratique au moins une fois par semaine, et moins de 1 sur 10 tous les jours de la semaine (graphique 2). La fréquence privilégiée est d'un ou deux jours par semaine. 13 % pourraient continuer mais ne le souhaitent pas, et 7 % ne souhaitent pas télétravailler, jugeant leurs tâches incompatibles avec le télétravail.

Globalement, plus ils ont une pratique intensive du télétravail, plus les salariés souhaitent la poursuivre, avec une intensité toutefois moindre. Ceux qui sont en télétravail toute la semaine en janvier 2021 (« exclusifs ») souhaitent majoritairement le poursuivre au moins trois jours par semaine, tandis que ceux qui le pratiquent surtout entre un et quatre jours (« intensifs ») préfèrent passer à un ou deux jours hebdomadaires. Près de la moitié des salariés en télétravail occasionnel (« occasionnels ») souhaitent poursuivre le télétravail de façon régulière (48 %), alors que seul un tiers de ceux qui ne l'ont pratiqué qu'en 2020 (« exceptionnels ») l'envisagent. Ces derniers ont davantage subi le télétravail durant la crise sanitaire, soit en l'ayant pratiqué sans le souhaiter à l'avenir, soit alors même que leurs tâches n'étaient pas compatibles avec le télétravail.

Les horaires décalés s'accroissent avec le nombre de jours de télétravail

Entre mars 2020 et janvier 2021, par rapport à l'avant crise, les télétravailleurs travaillent plus longtemps, plus souvent en

horaires décalés, et ce, davantage que l'ensemble des salariés (graphique 3a). Ceux qui sont en télétravail cinq jours sur cinq (« exclusifs ») connaissent une augmentation des contraintes horaires supérieure à la moyenne des télétravailleurs ; de même qu'une hausse d'objectifs chiffrés non adaptés. En revanche, l'intensité de leur travail ne s'est pas davantage accrue que pour la moyenne des télétravailleurs. Dans l'ensemble, le télétravail favorise l'allongement de la durée du travail qui conduit à décaler les horaires. La hausse des horaires décalés est plus forte pour les télétravailleurs cinq jours sur cinq (« exclusifs ») que pour les autres télétravailleurs réguliers et *a fortiori* irréguliers. Cette situation est facilitée par une hausse de l'autonomie (c'est-à-dire une plus grande capacité à organiser soi-même son travail) : le travail déborde et est absorbé sur le temps de transport évité ou au domicile sur du temps personnel ou familial. Les salariés qui rencontrent des difficultés matérielles dans le télétravail (« vulnérables ») subissent un fort allongement de la durée du travail et de son intensité, notamment du fait de devoir « travailler sous pression » ou « penser à trop de choses à la fois ».

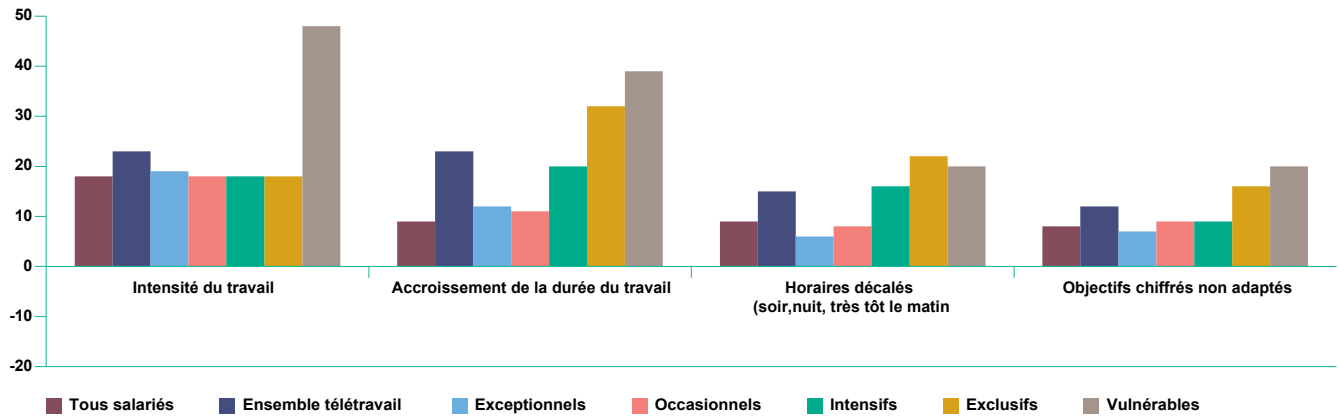
Les deux autres groupes, en télétravail occasionnel ou circonscrit à 2020 (« occasionnels ») et « exceptionnels »), travaillent principalement sur site et l'évolution de leurs horaires de travail est plus proche de la moyenne du salariat que des télétravailleurs réguliers. Les salariés qui ne pratiquent plus le télétravail (« exceptionnels »), se démarquent des autres, par un moindre gain d'autonomie mais avec une amélioration du sens du travail et une hausse moins marquée de l'insécurité de l'emploi (graphique 3b).

Les exigences émotionnelles augmentent moins pour les télétravailleurs les plus réguliers

Durant la crise sanitaire, les salariés dans leur ensemble connaissent une légère hausse de leur autonomie, plus marquée pour les télétravailleurs (graphique 3b). Cette

GRAPHIQUE 3a | Évolution des conditions de travail par rapport à l'avant-crise

En points de pourcentage



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.

Lecture: sur l'ensemble des télétravailleurs, la part de ceux qui déclarent une hausse de l'intensité du travail est supérieure de 23 points à la part de ceux qui indiquent qu'elle est en baisse.

Champ: salariés en janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.

Source: Dares, enquête TraCov.

augmentation est d'autant plus sensible que le télétravail est intensif.

À l'exception des salariés qui rencontrent des difficultés matérielles dans le travail à distance (« vulnérables »), les télétravailleurs ne ressentent pas d'affaiblissement particulier du collectif de travail: ils peuvent autant qu'auparavant compter sur le soutien des supérieurs ou des collègues en cas de difficulté dans le travail. Néanmoins, l'insécurité de l'emploi, la peur de perdre son emploi, s'accroît fortement, y compris pour les télétravailleurs réguliers, pourtant plus souvent dotés de qualifications élevées.

Les exigences émotionnelles, globalement en forte hausse pendant la crise, sont moins dégradées pour les télétravailleurs les plus réguliers (« intensifs » et « exclusifs »). Plus précisément, ils sont, autant que les autres groupes, plus souvent bouleversés qu'avant la crise sanitaire; mais ils éprouvent moins souvent une hausse des tensions avec

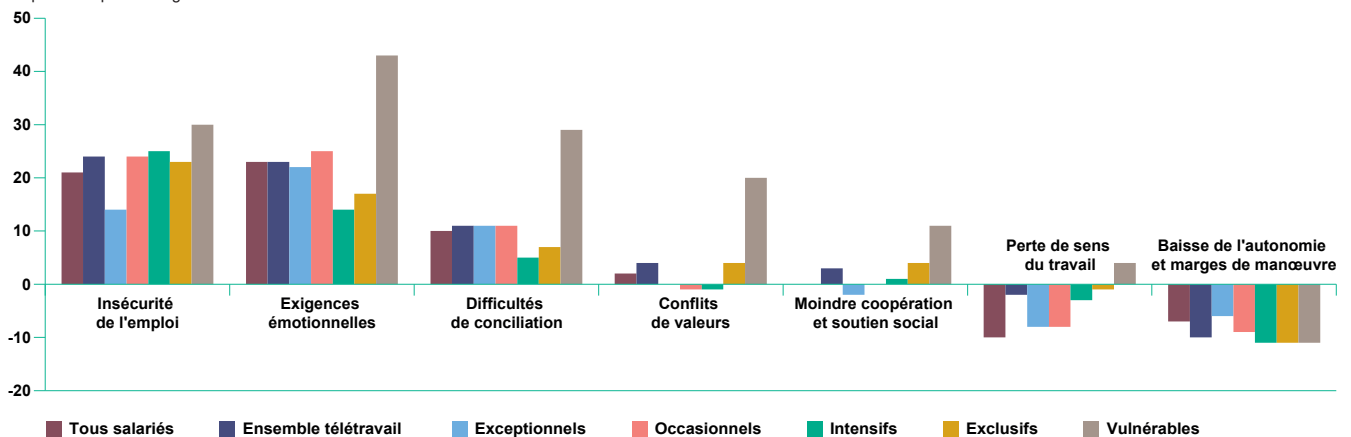
le public, ce qui peut s'expliquer par une diminution du contact avec le public ou encore par la modification des modes de contacts avec les clients ou les usagers (d'avantage par internet, téléphone).

De même, si la conciliation entre travail et vie personnelle tend dans l'ensemble à se dégrader pour tous les salariés, c'est moins le cas pour les salariés qui sont le plus en télétravail (« intensifs » ou « exclusifs »): certes leurs proches se plaignent plus qu'avant de leur manque de disponibilité à cause du travail, mais ils peuvent aussi mieux gérer la temporalité de leurs engagements personnels et familiaux. C'est en particulier le cas pour les hommes, davantage que pour les femmes (éclairage 1).

Le sens du travail – ici défini par le sentiment d'utilité sociale et la fierté du travail bien fait – se renforce pour les télétravailleurs occasionnels et exceptionnels, comme pour l'ensemble des salariés, mais pas pour les télétravailleurs plus réguliers.

GRAPHIQUE 3b | Évolution des conditions de travail par rapport à l'avant-crise

En points de pourcentage



Lecture: sur l'ensemble des télétravailleurs, la part de ceux qui déclarent une hausse de l'insécurité de l'emploi est supérieure de 24 points à la part de ceux qui indiquent qu'elle est en baisse.

Champ: salariés en janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.

Source: Dares, enquête TraCov.

Une mauvaise organisation du télétravail accroît les risques psycho-sociaux

Davantage que les autres groupes, les salariés qui rencontrent des dysfonctionnements dans la mise en place du télétravail (« vulnérables ») cumulent des dégradations de tous les facteurs de risque, même s'ils gagnent en autonomie. Ce groupe est spécifiquement touché par hausses marquées des exigences émotionnelles et des conflits de valeur, ainsi que des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée : il fait face à davantage de reproches de l'entourage et éprouve plus de difficultés à concilier des engagements personnels et familiaux. Les salariés de ce groupe se disent aussi plus souvent « bouleversés dans leur travail » et affirment davantage « vivre des tensions avec le public », ce qui renvoie notamment aux particularités des métiers de la fonction publique (éclairage 2).

Les douleurs physiques augmentent globalement avec la quotité de télétravail

Entre mars 2020 et janvier 2021, les télétravailleurs éprouvent plus souvent de nouvelles douleurs que l'en-

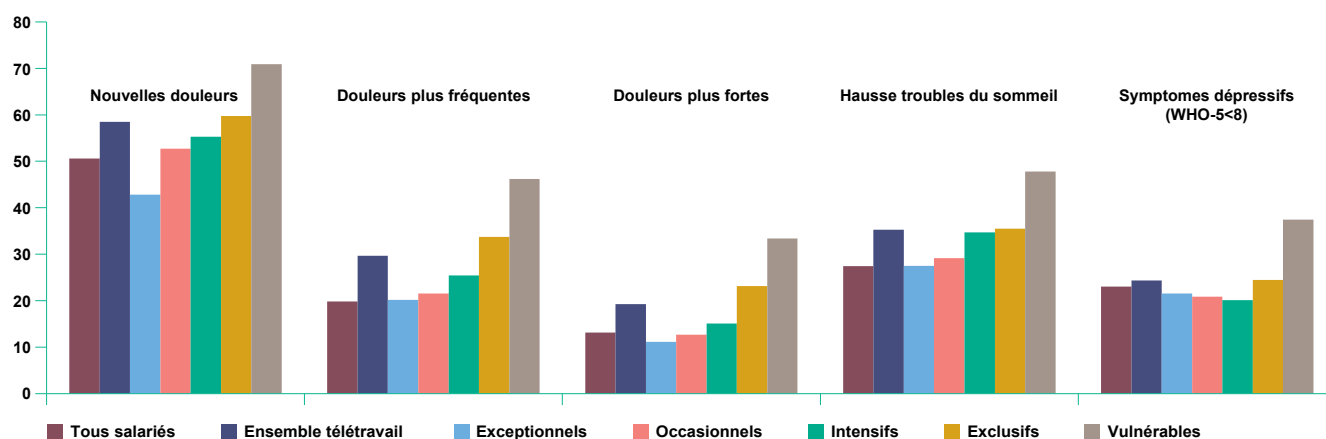
semble des salariés (graphique 4). Leurs douleurs sont à la fois plus fréquentes et plus fortes. En parallèle, ils sont davantage confrontés à une hausse des troubles du sommeil.

Les trois groupes de télétravailleurs réguliers (« exclusifs », « intensifs », « vulnérables ») signalent plus souvent une augmentation des douleurs : hormis pour les salariés qui éprouvent des difficultés matérielles dans la mise en œuvre du télétravail (« vulnérables »), l'apparition de nouvelles douleurs augmente avec le nombre hebdomadaire de jours de télétravail.

Les salariés vulnérables sont les plus touchés par le développement des douleurs physiques et des troubles du sommeil. Ils sont aussi 37 % à présenter des symptômes dépressifs, contre 23 % pour l'ensemble des salariés [2]. Cette dégradation de la santé mentale et physique est associée aux mauvaises conditions d'organisation du télétravail qu'ils subissent et qui accroissent les risques psychosociaux.

L'apparition de nouvelles douleurs physiques régulières suggère le développement de troubles musculo-squelettiques (TMS) comme les lombalgies ou les tendinopathies [3], en lien avec l'allongement de la durée du travail et sans doute la baisse de l'activité physique globale. Les troubles du sommeil et les symptômes dépressifs renvoient quant à eux aux risques d'isolement [4], renforcés par les mesures sanitaires.

GRAPHIQUE 4 | Évolution de la santé selon le groupe de télétravail
En points de pourcentage



Lecture : parmi les télétravailleurs, 58 % déclarent des douleurs à de nouveaux endroits du corps depuis le début de la crise sanitaire.
Champ : salariés en janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.
Source : Dares, enquête TraCov.

Encadré 1 • L'enquête TraCov

L'enquête TraCov vise principalement à décrire les conséquences concrètes de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psychosociaux des actifs. L'enquête couvre l'ensemble des personnes de 20 à 62 ans ayant travaillé au moins une semaine entre mars 2020 et janvier 2021 ([encadré 1, en ligne](#)).

Encadré 2 • Méthodologie des classifications

Les caractéristiques du télétravail sont utilisées pour construire une classification des salariés. Le télétravail se définit comme « un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, effectué hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». En période de crise sanitaire, il correspond à un travail au domicile réalisé avec des outils informatiques, quoique de façon non nécessairement volontaire. L'étude porte sur les salariés ayant télétravaillé entre mars 2020 et janvier 2021. Afin d'écarter des personnes qui auraient déclarées être en télétravail mais sans pouvoir effectivement travailler à distance, ne sont retenus que les répondants qui utilisent au moins trois heures par jour des outils informatiques dans le cadre de leur travail et ont recours à la visio-conférence. Ils représentent 5 220 salariés soit 37 % de ceux ayant travaillé au moins une semaine hors activité partielle totale ou fermeture administrative.

Trois familles de questions structurent la typologie présentée. Elles couvrent :

- Des pratiques (*Depuis la crise sanitaire avez-vous connu des périodes de télétravail exclusif / combiné ? ; Actuellement, pratiquez-vous le télétravail ? Avant la crise sanitaire, étiez-vous en télétravail ?*);
- Des contenus et des tâches (variation par rapport à l'avant-crise de la durée d'utilisation des outils informatiques; réunions en visioconférence; contrôle et suivi informatique de l'activité (fréquence et variation));
- Des moyens techniques (les équipements - nouveaux outils, outils fournis par l'employeur - et les difficultés rencontrées - logiciels, matériels, connexion internet, autres difficultés, aucune, absence d'utilisation des outils numériques -).

Au total, 14 variables sont sélectionnées et sont ensuite projetées sur un plan factoriel afin de produire des dimensions d'analyse. Ces dernières servent à construire un arbre de classification faisant apparaître des groupes selon que les variables sont surreprésentées ou sous-représentées. Les 5 groupes d'individus qui ressortent de l'analyse se définissent donc uniquement par rapport à leur comportement vis-à-vis du télétravail (tableau A).

TABLEAU A | Les groupes de télétravailleurs

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

*: les salariés sont interrogés sur quatre types de moyens donnés par l'employeur (matériel informatique, financement d'une connexion internet, d'un fauteuil ou d'un bureau adapté ou une compensation financière pour frais de télétravail).

Champ: salariés en janvier 2021 en France métropolitaine, ayant télétravaillé entre mars 2020 et janvier 2021 (hors activité partielle totale ou fermeture administrative).

Source: Dares, enquête TraCov.

ÉCLAIRAGE 1 | Une intensité du travail, des exigences émotionnelles et une conciliation plus dégradées pour les femmes

En moyenne, les télétravailleuses connaissent une plus forte dégradation de l'intensité du travail que leurs homologues masculins, qu'elles soient en télétravail régulier ou non (tableau 1). Par rapport à l'avant crise, elles sont plus nombreuses à subir une augmentation de la pression au travail, devoir penser à trop de choses à la fois, ou encore, recevoir des ordres contradictoires.

Les télétravailleuses signalent davantage que les télétravailleurs la dégradation des exigences émotionnelles : elles ressentent davantage une hausse des tensions au travail et sont plus souvent bouleversées dans leur travail.

Par rapport à l'avant crise, elles sont plus nombreuses à se voir reprocher par l'entourage, leur manque de disponibilité (tableau 2). Une partie de l'explication vient de la différence dans la composition des profils de télétravailleurs, le groupe de ceux qui éprouvent des difficultés matérielles dans sa mise en œuvre (« vulnérables ») étant le plus féminisé. Toutefois, au-delà de ces effets de composition, l'écart entre genre persiste au sein du groupe qui télétravaille toute la semaine (« exclusifs ») : la conciliation vie professionnelle/personnelle est plus difficile pour les femmes qui se situent dans ce groupe [5 et 6].

La seule dimension qui se différencie moins pour les télétravailleuses est le sentiment d'insécurité de l'emploi.

TABLEAU 1 | Dégradation des conditions de travail selon le genre

En points de pourcentage

	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

Lecture : parmi les hommes en télétravail non régulier (groupes des pratiques occasionnelles et exceptionnelles du télétravail), la part de ceux qui déclarent l'intensité du travail en hausse dépasse de 17 points la part de ceux qui l'estime en baisse.

Champ : télétravailleurs entre mars 2020 et janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.

Source : Dares, enquête TraCov.

TABLEAU 2 | Évolution des reproches de l'entourage par rapport à l'avant-crise selon le groupe

En points de pourcentage

	Ensemble	Hommes	Femmes
Ensemble des salariés	18	16	20
Ensemble télétravailleurs	25	23	27
Exclusifs	25	22	29
Intensifs	21	20	22
Vulnérables	45	45	45
Occasionnels	20	21	19
Exceptionnels	15	15	16

Lecture : parmi l'ensemble des salariés en emploi, 20 % des femmes déclarent que leurs proches se plaignent plus qu'avant la crise sanitaire.

Champ : salariés en janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.

Source : Dares, enquête TraCov.

ÉCLAIRAGE 2 | Les agents de la fonction publique rencontrent des difficultés accrues

Même au sein de groupes homogènes en matière de pratique du télétravail, les conditions de travail évoluent différemment pour les agents de la fonction publique et les salariés du privé (tableau 2).

Comparativement au secteur privé, le télétravail dans le public s'accompagne d'une plus forte dégradation des conditions de travail selon plusieurs dimensions : les conflits de valeur, les difficultés de conciliation entre vie privée et professionnelle, les exigences émotionnelles, la durée et l'intensité du travail.

En revanche, les télétravailleurs du public sont relativement préservés du sentiment d'insécurité de l'emploi : ce dernier a augmenté avec la crise chez tous les télétravailleurs mais de manière bien plus marquée dans le privé (+30 points, contre +11 points dans le public). Un peu plus que ceux du privé, les télétravailleurs réguliers du secteur public ont gagné en autonomie et retrouvé plus de sens à leur travail.

TABLEAU 3 | Dégradation des conditions de travail selon le type d'employeur

En points de pourcentage

	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

Lecture : parmi les télétravailleurs non réguliers (groupes des pratiques occasionnelles et exceptionnelles du télétravail), au sein de la fonction publique, la part de ceux qui déclarent l'intensité du travail en hausse dépasse de 26 points la part de ceux qui l'estime en baisse.

Champ : télétravailleurs entre mars 2020 et janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.

Source : Dares, enquête TraCov.

Pour en savoir plus

- Hallépée S., Mauroux A. (2019), [Quels sont les salariés concernés par le télétravail?](#), *Dares Analyses*, n° 051, novembre, 11 p.
- 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 Épidémiologique Hebdomadaire*, Institut de veille sanitaire, n° 26, octobre, pp. 512-521.
- Tavares A. I. (2017), [Telework and health effects review](#), *International Journal of Healthcare*, vol. 3, n° 2, July, 30 p.
- Erb L-A., Reynaud F. (2021), [Les conséquences de la crise sanitaire sur les relations de travail](#), *Revue de la régulation*, n° 29, mai.
- Lambert A., et al. (2020), [Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français](#), *Population et Sociétés*, vol. 579, n° 7, juillet, p. 1-4.

Louis Erb, Ceren Inan, Mikael Beatriz, Marilyne Bèque, Thomas Coutrot, Thi-Phuong-Thuy Do, Marion Duval, Amélie Mauroux et Élodie Rosankis (Dares).

Directeur de la publication

Michel Houdebine

Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction

Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes

Valérie Olivier, Bruno Pezzali

Mise en page et impression

Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Dépôt légal

à parution

Numéro de commission paritaire

3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande

dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse

Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.



STATISTIQUE
PUBLIQUE