

Les joies du télétravail



Le télétravail

Afin de limiter la propagation de l'épidémie de coronavirus, l'exécutif français préconise le recours au télétravail. De nombreuses études ont été menées par des chercheurs de diverses disciplines pour évaluer ses gains en matière de productivité et de réduction des déplacements automobiles.

L'ACTU

Lors de sa première allocution sur la crise du coronavirus le 12 mars, Emmanuel Macron a demandé aux entreprises, « quand cela est possible », « de permettre à leurs employés de travailler à distance ». Depuis le confinement mis en œuvre le 17 mars, le gouvernement précise sur son site que les actifs, qu'ils soient indépendants ou salariés, doivent télétravailler et qu'ils ne peuvent se rendre sur leur lieu de travail que si ce télétravail est impossible. Plusieurs sociétés fournissant des outils de travail à distance, comme Slack, qui propose une plateforme de communication, ou Zoom, qui commercialise un logiciel de visioconférence, font état d'une forte hausse de la demande depuis février.

L'ÉCLAIRAGE

En quoi consiste le télétravail ?

Le Code du travail définit le télétravail comme une « forme d'organisation » dans laquelle un travail qui aurait pu être « exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux » en utilisant « les technologies de l'information et de la communication ». Il peut être réalisé au domicile ou dans des lieux spécialisés tels que les télécentres ou des « coworkings ». Selon le Code du travail, l'employeur n'est pas tenu d'accepter le télétravail et ne peut l'imposer qu'« en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie ».

Le terme de télétravail (« telecommuting » aux États-Unis) a été inventé en 1975 par le chercheur américain Jack Nilles. Selon l'économiste américain Stephen Alan Marglin, le télétravail constitue un mouvement inverse à celui créé par la révolution industrielle, qui a rassemblé les travailleurs dans les usines. En France, 7 % des salariés télétravaillaient au moins une demi-journée par mois en 2017, selon le ministère du Travail. Le 13 mars, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a déclaré que le télétravail était possible pour « à peu près un emploi sur trois ». Selon une étude publiée en 2012 par un centre de recherches spécialisé dans le domaine, Obergo, plusieurs conditions, telles que l'aptitude à travailler seul ou la possibilité matérielle d'installer un poste de travail chez soi, doivent être réunies pour que l'expérience soit réussie.

Le télétravail améliore-t-il la productivité ?

Une majorité d'études tendent à prouver une amélioration de la productivité chez les télétravailleurs, grâce à une meilleure concentration ou une baisse de l'absentéisme. Le gain est par exemple évalué à 22 % en moyenne dans un rapport commandé en 2012 par le ministère français de l'Économie. Ce rapport précise que la situation optimale est de deux jours de télétravail par semaine avec une proportion de télétravailleurs représentant 25 % des collaborateurs d'une équipe. La même année, une étude du chercheur américain Glenn Dutcher estime que le télétravail accroît la productivité des « tâches créatives », mais fait décliner celle des autres tâches.

Dans un rapport publié en 2019 en France, la chercheuse Anne Aguiléra pointe les coûts du passage au télétravail en matière d'équipement ou de protection des données. Elle note aussi les effets « nuisibles à la culture d'entreprise et à l'innovation », du fait de la diminution des rencontres physiques. Dans les années 2000, le professeur Laurent Taskin s'est intéressé à l'impact du télétravail sur le management. Expliquant qu'il rendait caduques les formes traditionnelles de contrôle, il soulignait la nécessité de réorganiser le management, par exemple en recourant à la théorie de la régulation sociale. Élaborée par le sociologue français Jean-Daniel Reynaud à partir des années 1980, cette théorie montre que les individus se soumettent plus facilement aux règles lorsqu'ils les co-construisent.

Quels sont les effets du télétravail sur les déplacements ?

En 1972, trois chercheurs publient le « rapport Meadows » (du nom de deux des auteurs) dans lequel ils s'inquiètent de l'impact des croissances économique et démographique sur l'environnement. Ce rapport, puis le premier choc pétrolier de 1973, incitent les décideurs publics à s'intéresser au télétravail afin de limiter la consommation de carburants et de réduire la pollution et les émissions de gaz à effet de serre. Dans une étude publiée en 2004, le géographe français Bruno Moriset explique que la possibilité de télétravailler peut cependant conduire les salariés à attacher une moindre importance à la distance entre domicile et travail. Selon lui, le télétravail peut ainsi favoriser l'étalement urbain.

Il s'appuie sur une étude publiée en 2000 aux États-Unis selon laquelle un télétravailleur parcourt en moyenne 31 km pour se rendre à son bureau (une à quatre fois par semaine), contre 21 km pour un travailleur ordinaire (cinq fois par semaine). Bruno Moriset précise qu'une « journée de travail à domicile ne signifie pas une journée sans voiture », citant la possibilité de trajets pour « accompagner ses enfants à l'école », ces derniers délaissant ainsi les transports collectifs. De même, dans une étude menée en Corée du Sud et publiée en 2016, le chercheur Kim Seung-Nam montre que le véhicule laissé libre par le télétravailleur est utilisé par les autres membres de sa famille, induisant au final un gain environnemental limité.

POUR ALLER PLUS LOIN

Travail nomade. Dans le site The Conversation, un média publiant des articles d'universitaires, l'enseignant en économie numérique Jean Pouly explique comment la réforme du Code du travail de 2017 a créé un premier droit au télétravail. Il montre aussi le poids grandissant du travail nomade qui consiste à télétravailler depuis plusieurs lieux (TGV, cafés, etc.).

Théorie de la régulation sociale. Dans un article publié en 2008 dans la Revue française de gestion, une publication scientifique, le professeur de sciences de gestion Jean-Pierre Bréchet présente la théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud. Il montre comment l'apparition des règles dans l'entreprise et plus largement la société ne naît pas du marché, mais de l'échange social.

Source: Brief.éco.fr, 1 avril 2020

Le télétravail en France

En France, le télétravail désigne une organisation du travail qui consiste pour le télétravailleur :

- à exercer, de façon régulière et volontaire, un travail qui aurait pu être effectué dans les locaux de l'employeur, hors de ces locaux
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication (ordinateurs fixes et portables, Internet, téléphonie mobile, tablette, fax, etc.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail a permis d'assouplir les conditions de mise en oeuvre du télétravail. Il n'est plus nécessaire que cette possibilité soit inscrite dans le contrat de travail du salarié. Le télétravail est mis en place par un accord collectif ou à défaut une charte (après avis des représentants des salariés) au sein de l'entreprise. Le télétravail peut être occasionnel, un simple accord mutuel (oral ou par courriel) entre l'employeur et le salarié suffit.

Il ne s'agit pas d'un aménagement du temps de travail mais d'une modalité d'organisation du travail. L'exercice du télétravail n'a en effet aucune incidence sur le décompte du temps de travail effectif. A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail. Le salarié/l'agent exerce en effet normalement son activité professionnelle et peut être habituellement joint par son employeur durant des plages horaires fixées par l'employeur en concertation avec lui.

Par ailleurs, il existe d'autres modes de travail à distance (rapport Mettling, 2015) qui n'entrent pas dans la définition du télétravail (télétravail en bureau satellite, ou les télécentres internes, qui relèvent d'un seul et même employeur, le « télémanagement », par lequel des salariés travaillent sur un site de l'entreprise, sans présence physique permanente d'un manager sur le site, le télétravail occasionnel qui répond à des situations inhabituelles ou des situations d'urgence, etc)

Le télétravail peut s'effectuer :

- au domicile du salarié ou de l'agent
- dans un « tiers-lieux » (télécentre, espace de *co-working*, ...)

Le télétravail exercé par les salariés du secteur privé ou le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé est défini par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci. Un accord d'entreprise ou une convention de branche peut également organiser le télétravail dans le respect des règles du code du travail.

Enfin, la mise en place du télétravail suppose une pratique managériale adaptée et une relation de travail entre managers et salariés fondée sur la confiance.

Définitions

Un **télécentre** est un espace de travail destiné aux salariés et/ou aux travailleurs indépendants proposant différents espaces adaptés aux différents usages des utilisateurs : bureaux fermés *ou partagés*, salles de réunion. Ces espaces proposent également des services qui permettront aux usagers de trouver un environnement propice à leur travail ou au développement de leurs projets professionnels : animations, rencontres, accès à du matériel performant...

Un **espace de coworking** est un espace de travail partagé, utilisé en priorité par des entrepreneurs ou des *start-ups* à la recherche de cohésion et de collaborations avec des pairs, formant de fait une communauté d'utilisateurs du lieu.

Le télétravail est avant tout une opportunité pour expérimenter une forme d'organisation du travail intégrant les enjeux de qualité de vie au travail, d'égalité professionnelle et de performance. Pour ce faire l'analyse du contenu du travail (tâches) doit être au centre de la démarche de mise en œuvre du télétravail

Le télétravail permet :

LE TÉLÉTRAVAIL, DES AVANTAGES POUR TOUS



**POUR LES SALARIÉS
EN TÉLÉTRAVAIL**



POUR LES ENTREPRISES



**POUR LES POUVOIRS
PUBLICS**

- Des économies de temps
- Des économies d'argent sur les transports et la garde d'enfants
- Une meilleure gestion du quotidien
- Une plus grande autonomie dans la gestion des tâches
- Une meilleure concentration
- Une amélioration de la gestion vie privée / vie professionnelle
- Un accroissement de la production liée à l'augmentation de la productivité et l'affectation d'une partie des gains de temps de transport au bénéfice des tâches professionnelles
- Des économies sur les locaux et les dépenses courantes
- Une amélioration de la qualité de vie au travail des salariés
- Une diminution du taux d'absentéisme au travail
- Une plus grande motivation des salariés
- Une plus forte implication des salariés
- Une diminution de l'empreinte carbone
- Une meilleure fluidité du trafic
- Une amélioration de l'attractivité du territoire
- Une dynamisation du territoire