RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Dares
Déchiffrer le monde du travail pour **éclairer** le débat public

DARES • ANALYSES

NOVEMBRE 2024
N° 65

Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ?

Les télétravailleurs ont davantage d'autonomie et travaillent de manière moins intense lorsqu'ils sont à distance plutôt que sur site. En revanche, le soutien qu'ils peuvent obtenir de leurs collègues ou supérieurs est réduit. C'est particulièrement le cas dans la fonction publique.

En moyenne, les salariés qui pratiquent le télétravail souhaitent continuer, et ce, à un rythme au moins aussi fréquent pour une large majorité d'entre eux. Plus des deux tiers de ceux qui n'exercent que sur site alors qu'ils occupent un poste « télétravaillable » (c'est-à-dire un poste dont les tâches pourraient s'y prêter) souhaiteraient en faire.

Parmi les salariés qui considèrent leurs tâches compatibles avec le télétravail, ceux qui télétravaillent effectivement disposent de conditions de travail globalement meilleures que les autres. La pratique du télétravail favorise l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, surtout pour les hommes.

Même en cas de pratique du télétravail, le travail domestique n'est pas mieux réparti entre femmes et hommes, sauf au sein des couples avec jeunes enfants. Qu'elles télétravaillent ou non, les femmes sont davantage préoccupées par la gestion quotidienne de leur foyer que les hommes, indicateur de la charge mentale qui leur incombe.

Les télétravailleurs sont globalement en meilleure santé que les autres salariés qui ne pratiquent pas le télétravail même s'ils estiment que leurs fonctions le leur permettraient. Ils sont moins fréquemment malades et continuent davantage de travailler lorsqu'ils sont malades : ce présentéisme concerne surtout les femmes.

En 2023, environ un quart des salariés télétravaillent, d'après l'enquête Tracov 2 ([1] ; encadré). Ils effectuent tout ou partie de leurs tâches à distance, au moyen de technologies de l'information et de la communication. Leur activité et le collectif au sein duquel ils travaillent se partagent donc entre différents lieux selon les jours.

Cette situation, devenue plus fréquente depuis la crise sanitaire, soulève la question des conditions dans lesquelles les salariés exercent leurs tâches en fonction des situations de travail. Le vécu des télétravailleurs diffère-t-il suivant que les activités sont réalisées sur site ou à distance ? Parmi les salariés qui occupent un poste « télétravaillable[1] », les conditions de travail sont-elles similaires entre ceux qui télétravaillent effectivement et les autres ? Comment s'articulent les sphères professionnelle et domestique en cas de télétravail ? Observe-t-on des différences entre femmes et hommes ? Alors que l'organisation du travail peut parfois conduire à une dégradation de l'état de santé physique ou mentale [2 ; 3], travailler à distance exerce-t-il un effet protecteur sur la santé ?

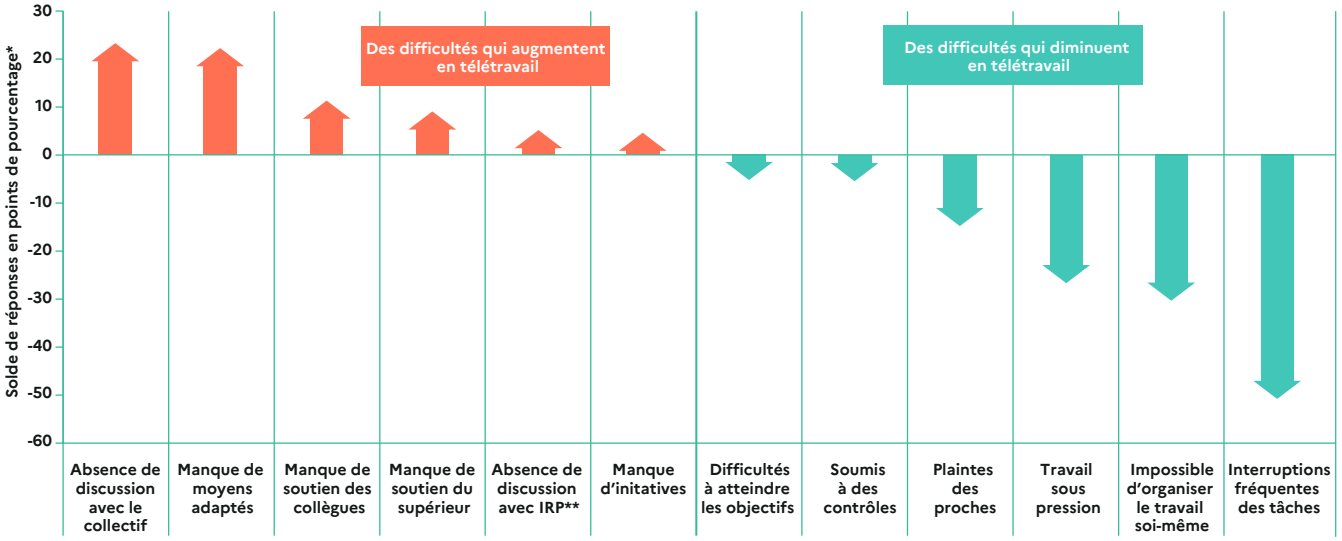
Plus d'autonomie et un travail moins intense, mais un moindre soutien social à distance que sur site pour les télétravailleurs

En moyenne, lorsqu'ils sont à distance, les télétravailleurs déclarent disposer de plus d'autonomie que sur site (graphique 1). En 2023, seulement 3 % d'entre eux peuvent moins facilement organiser leur travail que sur site, tandis que 33 % pensent que c'est plus facile[2]. La différence – ou le solde de réponses – est ainsi de 30 points de pourcentage. En revanche,

[1] Au sens où ils jugent leurs tâches compatibles avec le télétravail (encadré).

[2] Les télétravailleurs restants (63 %) déclarent pouvoir organiser leur travail « ni plus ni moins facilement » sur site qu'en télétravail.

GRAPHIQUE 1 | Différences de conditions de travail des télétravailleurs entre activité à distance et présence sur site, en 2023



* Le solde de réponses correspond à l'écart entre le pourcentage de salariés télétravailleurs qui jugent une dimension des conditions de travail « moins bonne » à distance que sur site et le pourcentage de ceux qui la considèrent comme « meilleure ». Un solde net négatif signifie que les conditions de travail sont meilleures en moyenne en distanciel qu'en présentiel, et vice versa.

** Instance représentative du personnel.

Lecture : en 2023, la proportion de télétravailleurs qui déclarent qu'il est plus difficile en télétravail que sur site d'aborder collectivement, avec d'autres personnes de l'atelier ou du service, des questions d'organisation ou de fonctionnement de leur unité de travail est supérieure de 23 points de pourcentage à la proportion de ceux qui déclarent l'inverse.

Champ : salariés télétravailleurs en France, hors Mayotte.

Source : Dares, enquête Tracov 2.

leur activité est presque autant soumise à des contrôles ou à une surveillance de la part de leur hiérarchie que sur site (solde de -6 points) et ils prennent légèrement moins souvent des initiatives (solde de +5 points). Le télétravail semble donc favoriser une forme d'autonomie d'ordre plus temporel (choix dans la gestion du temps) que procédural (choix dans la façon de travailler [4]).

Lorsque les télétravailleurs sont à distance plutôt qu'en présentiel, l'intensité de leur travail est moindre. Ils doivent interrompre moins souvent une tâche pour en effectuer une autre imprévue (-51 points), et ils travaillent moins fréquemment sous pression (-27 points). Cette situation peut notamment être due aux moindres interactions en face-à-face avec les collègues, les supérieurs hiérarchiques, mais aussi avec les clients, le public, etc., favorisant un rythme de travail moins saccadé. L'autonomie conférée par le télétravail permet aussi sans doute de mieux répartir les tâches entre les deux lieux de travail et de les organiser dans la journée de façon à en limiter l'intensité.

En revanche, il n'est guère plus facile d'atteindre les objectifs fixés à distance que sur site (-5 points). Cela pourrait en partie s'expliquer par un manque de moyens adaptés (matériels, logiciels, information, formation, espace de travail, etc.) plus fréquent à distance que sur site (solde de +22 points). Par exemple, moins de la moitié des télétravailleurs disposent d'une pièce dévolue au télétravail à domicile (éclairage). Cela pourrait être aussi lié au fait que les télétravailleurs indiquent davantage que les rapports sociaux au travail sont plus dégradés à distance qu'en présentiel, avec un moindre soutien du supérieur hiérarchique (+9 points) et des collègues (+11 points) pour mener les tâches à bien. L'isolement social et, d'une manière générale, la diminution des discussions formelles ou informelles au sein du collectif de travail sont des risques qui peuvent s'accroître avec le développement du télétravail [5]. Les discussions collectives portant sur l'organisation ou le fonctionnement de l'unité sont jugées moins faciles à distance que sur site par les télétravailleurs (+23 points). Solliciter l'avis ou le soutien d'un représentant du personnel (élu, délégué syndical, etc.) n'apparaît que faiblement plus difficile à distance.

Dans la fonction publique, davantage d'écarts entre les conditions de travail à distance et sur site

Le travail à distance peut être ressenti de façons variées selon les caractéristiques des personnes (âge, sexe, profession), leur situation familiale (en couple, présence d'enfants dans le foyer), leur employeur (taille de l'établissement, secteur d'activité) ou leurs conditions d'emploi (durée du contrat, ancienneté). À caractéristiques égales, les télétravailleuses considèrent ainsi plus souvent que leurs homologues masculins que l'intensité du travail et les contraintes organisationnelles sont moindres à distance que sur site en 2023, sans doute parce qu'elles sont davantage exposées à ces risques psychosociaux (tableau A en ligne).

Si l'âge conditionne l'entrée dans la pratique du télétravail [1], il semble également entraîner des différences dans la façon de vivre le travail à distance. Les plus jeunes déclarent davantage que le télétravail entrave la collaboration entre collègues et avec les supérieurs (tableau A en ligne). À l'inverse, les plus âgés gagnent moins en autonomie à distance.

Si l'ancienneté dans l'emploi affecte peu l'intensité du travail effectué à distance, avoir un contrat à durée limitée bride les gains d'autonomie et réduit les discussions à distance avec le collectif.

Quelle que soit la dimension, les conditions de travail des télétravailleurs de la fonction publique diffèrent plus entre travail à distance et sur site que celles des autres télétravailleurs. La baisse de l'intensité et les gains d'autonomie en télétravail sont plus marqués, tout comme le soutien social est davantage entravé. Cela pourrait traduire une organisation du télétravail moins encadrée que dans le secteur privé, dans la continuité de la crise sanitaire, pendant laquelle les difficultés liées au télétravail ont été plus fréquentes dans le secteur public [6].

Un télétravail recherché par les salariés en poste télétravaillable

La distance par rapport au site et au collectif de travail implique donc une transformation de l'organisation du travail, avec des aspects positifs et d'autres négatifs. Le télétravail est néanmoins globalement perçu comme attractif. Parmi les salariés, 61 % déclarent que leurs tâches ne sont pas compatibles avec le télétravail et 39 % des salariés déclarent occuper un poste qualifié de « télétravaillable » (voir [1] pour une description de cette population). Parmi ces derniers, 64 % télétravaillent effectivement, tandis que 36 % officient exclusivement sur site (et sont dits non télétravailleurs).

Parmi les télétravailleurs, 44 % souhaiteraient conserver la même fréquence hebdomadaire ou mensuelle de télétravail, et 45 % l'augmenter, tandis que seuls 11 % voudraient télétravailler moins ou plus du tout (tableau 1). Plus le télétravail est pratiqué régulièrement, plus la satisfaction tirée de sa pratique est grande. Parmi les non-télétravailleurs, 69 % déclarent vouloir télétravailler. Ainsi, la pratique du télétravail est dans près de la moitié des cas en adéquation avec les souhaits des télétravailleurs, tandis qu'elle constitue une aspiration pour une majorité de non-télétravailleurs.

TABLEAU 1 | Souhaits de télétravail des salariés en poste télétravaillable selon la fréquence de leur pratique, en 2023

En % de salariés

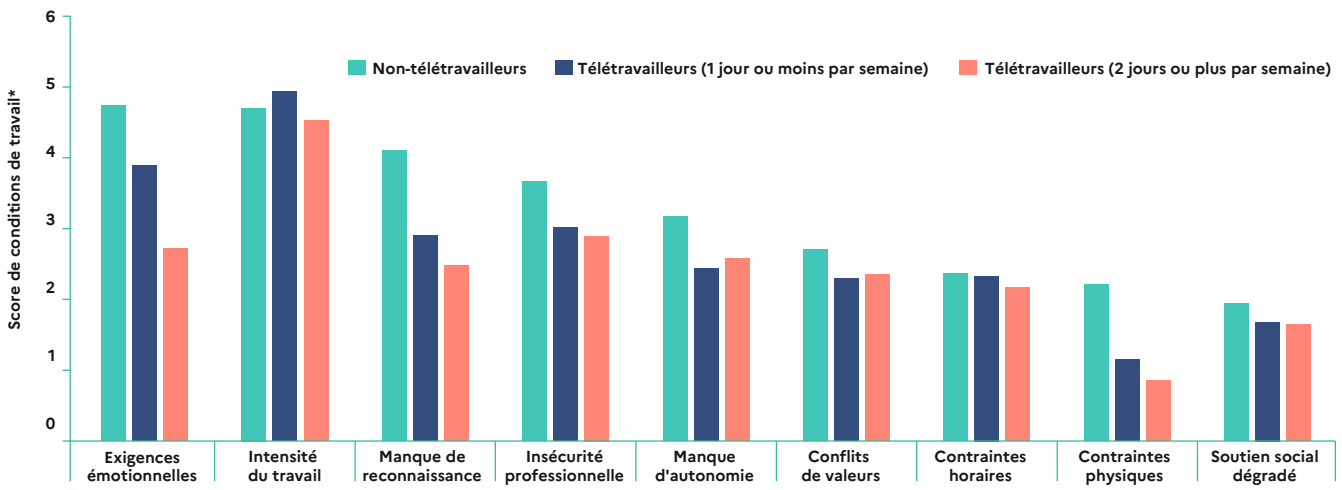
		Souhaitent faire…		
		Moins	Autant	Plus
Ensemble des postes télétravaillables		7	40	54
Fréquence du télétravail	Ensemble des non-télétravailleurs		31	69
	Ensemble des télétravailleurs	11	44	45
	1 jour ou moins par semaine	14	35	51
	2 jours ou plus par semaine	8	53	39

Lecture : en 2023, 11 % des salariés télétravailleurs souhaiteraient télétravailler moins, 44 % autant et 45 % davantage.
Champ : salariés en poste télétravaillable en France, hors Mayotte.
Source : Dares, enquête Tracov 2.

Parmi les salariés dont le poste se prête au télétravail, ceux qui le pratiquent jouissent en moyenne de meilleures conditions de travail que les non-télétravailleurs (graphique 2). Pour la quasi-totalité des dimensions (contraintes physiques, horaires et psychosociales), le score de conditions de travail, qui s'étend de 0 (exposition ou risque minimal) à 10 (exposition ou risque maximal), est systématiquement inférieur pour les télétravailleurs. Ces écarts subsistent une fois contrôlées les différences de caractéristiques personnelles entre télétravailleurs et non-télétravailleurs (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, conditions d'emploi, situation familiale).

Que les salariés télétravaillent ou non, ceux qui souhaitent augmenter leur fréquence (ou commencer à télétravailler) présentent des conditions de travail moins bonnes que ceux qui ne souhaitent pas en faire ou en faire moins (graphique A en ligne). Les salariés semblent ainsi rechercher le télétravail dans le but d'améliorer leurs conditions de travail. Chez les

GRAPHIQUE 2 | Conditions de travail des salariés en poste télétravaillable selon leur pratique du télétravail, en 2023



* Le score de conditions de travail est une somme de différents indicateurs combinés pour établir une dimension des conditions de travail selon leur perception. Il s'étale de 0 (exposition minimale) à 10 (exposition maximale).
Lecture : en 2023, le score d'intensité du travail des salariés en poste télétravaillable, mais qui ne télétravaillent pas, est de 4,7.
Champ : salariés en poste télétravaillable en France, hors Mayotte.
Source : Dares, enquête Tracov 2.

télétravailleurs, ces dernières varient peu en revanche selon la fréquence de télétravail, hormis dans le domaine des exigences émotionnelles.

Une meilleure articulation entre vies professionnelle et privée au sein des couples en télétravail, surtout pour les hommes

Parmi les salariés en poste télétravaillable vivant en couple, ceux qui télétravaillent reçoivent un peu moins de plaintes de leurs proches concernant leurs horaires de travail (19 %, contre 24 % pour les non-télétravailleurs en 2023, tableau 2). Ce résultat est à rapprocher du fait que les télétravailleurs, dans leur ensemble, déclarent en moyenne moins souvent recevoir ce type de plaintes lorsqu'ils sont en télétravail que lorsqu'ils se rendent sur site (écarts de -15 points, graphique 1). Malgré l'intersection des sphères professionnelle et domestique, le télétravail semble être un facteur modérateur du risque de conflits intrafamiliaux, plutôt que l'inverse [6]. Cela suggère aussi que le télétravail, et l'autonomie accrue que celui-ci confère, permet aux salariés de se rendre davantage disponibles pour leur famille. Cette disponibilité accrue semble plus marquée pour les hommes : 19 % de ceux qui télétravaillent reçoivent des plaintes, contre 28 % des autres, tandis que la différence observée est faible pour les femmes (19 %, contre 21 %).

Le nombre moindre de plaintes exprimées par les proches aux télétravailleurs comparativement aux non-télétravailleurs pourrait s'expliquer aussi par la réduction des trajets entre le domicile et le lieu de travail, qui permet de gagner du temps et réduit la fatigue. En moyenne, les trajets domicile-travail supérieurs à trente minutes sont presque deux fois plus fréquents chez les télétravailleurs que chez les non-télétravailleurs. Le temps rendu disponible par le télétravail est donc important. Mais des différences de genre apparaissent dans la façon de le réallouer : les hommes le consacrent davantage aux loisirs ou aux soins des enfants, tandis que les femmes le réservent plutôt au travail domestique [7].

La pratique du télétravail semble aussi recherchée pour faciliter l'articulation des temps sociaux. Les salariés qui souhaiteraient télétravailler ou télétravailler davantage sont d'ailleurs ceux qui expriment les plus grandes difficultés de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle (tableau B en ligne).

En présence d'enfants en bas âge, une légère réduction des écarts de temps de travail domestique entre femmes et hommes avec le télétravail

Malgré une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée en télétravail, les écarts de temps consacré au travail domestique entre femmes et hommes varient peu avec la pratique du télétravail et demeurent marqués (tableau 3). En 2023, les femmes en couple sont 60 % à réaliser plus de sept heures hebdomadaires de travail domestique (préparation des repas, courses, entretien du linge, ménage, réparations et entretien du domicile), qu'elles télétravaillent ou non. Les hommes en couple sont moins nombreux dans ce cas : 47 % lorsqu'ils télétravaillent, 44 % lorsqu'ils ne télétravaillent pas. En d'autres termes, si le télétravail limite les plaintes de l'entourage concernant les horaires de travail professionnel, il n'induit généralement pas de transformation de l'organisation du travail domestique.

Toutefois, en présence d'enfant(s) en bas âge (moins de 3 ans), l'écart entre femmes et hommes se réduit légèrement : la proportion d'hommes qui effectuent plus de sept heures hebdomadaires de tâches domestiques s'accroît de 12 points lorsqu'ils télétravaillent, alors qu'elle n'augmente que de deux

TABLEAU 2 | Articulation entre vie professionnelle et vie privée des salariés en couple selon la pratique du télétravail, en 2023

En %

		Non-télé-travailleurs	Télétravailleurs		
			Ensemble	1 jour ou moins par semaine	2 jours ou plus par semaine
Plaintes des proches concernant les horaires de travail	Femmes	21	19	23	16
	Hommes	28	19	21	18
	Ensemble	24	19	22	17
Durée du trajet aller domicile-travail supérieure à 30 minutes	Femmes	28	48	41	54
	Hommes	31	50	44	56
	Ensemble	29	49	42	55

Lecture : en 2023, 24 % des salariés en poste télétravaillable qui ne télétravaillent pas et sont par ailleurs en couple reçoivent des plaintes de leurs proches concernant leurs horaires de travail.
Champ : salariés en poste télétravaillable, en couple, en France, hors Mayotte.
Source : Dares, enquête Tracov 2.

TABLEAU 3 | Proportion de salariés en couple effectuant plus de sept heures hebdomadaires de travail domestique selon la pratique du télétravail, le genre et la présence d'enfants, en 2023

En %

		Pratique du télétravail			
			Oui		
Genre	Enfant(s)*	Non	Ensemble	1 jour ou moins par semaine	2 jours ou plus par semaine
Femmes	Aucun	47	48	49	47
	Moins de 3 ans	65	67	69	66
	3 ans et plus	68	66	66	65
	Ensemble	60	60	61	59
Hommes	Aucun	41	41	39	43
	Moins de 3 ans	44	56	55	57
	3 ans et plus	47	48	46	50
	Ensemble	44	47	45	48
Écart entre femmes et hommes (en points de %)	Aucun	7	7	10	4
	Moins de 3 ans	21	11	14	9
	3 ans et plus	21	18	21	15
	Ensemble	16	13	16	10

* La modalité « moins de 3 ans » regroupe les personnes en couple avec au moins un enfant de moins de 3 ans, la modalité « 3 ans et plus », celles en couple avec un enfant ou plus, tous âgés d'au moins 3 ans.
Lecture : en 2023, 47 % des femmes salariées en poste télétravaillable mais ne télétravaillant pas, en couple sans enfant, réalisent plus de sept heures hebdomadaires de travail domestique.
Champ : salariés en poste télétravaillable, en couple, en France, hors Mayotte.
Source : Dares, enquête Tracov 2.

points chez les femmes. Cela suggère que le télétravail pourrait favoriser une réduction passagère des inégalités dans la répartition des tâches domestiques entre femmes et hommes après la naissance d'un enfant.

Des écarts hommes-femmes de charge mentale liée au travail domestique accrus en cas de télétravail

Les inégalités entre femmes et hommes dans l'organisation des activités quotidiennes du foyer (ou « charge mentale ») sont plus marquées en cas de pratique du télétravail [8] (tableau 4). Les femmes télétravailleuses sont autant préoccupées par la gestion quotidienne du foyer pendant leur journée de travail que celles qui ne télétravaillent pas (33 %, contre 35 %), tandis que les hommes télétravailleurs s'en préoccupent nettement moins souvent (23 %, contre 33 %). Cet écart, déjà identifié au cœur de la crise sanitaire, paraît donc se maintenir avec la pérennisation du télétravail [9].

Si le télétravail apporte une autonomie temporelle et permet une économie de temps susceptibles de se traduire par un rééquilibrage des tâches, cela présuppose un effort de coordination et de maîtrise des différentes temporalités, rôle traditionnellement dévolu aux femmes, ce qui semble persister, voire s'accentuer, avec la mise en place du télétravail [8].

Des télétravailleurs globalement en meilleure santé que les non-télétravailleurs

La santé des travailleurs est corrélée à l'organisation du travail et, par extension, à celle du télétravail. Avant la crise sanitaire, les télétravailleurs comptaient une plus forte proportion de salariés à l'état de santé altéré[3], en situation de handicap ou avec un risque dépressif élevé [10]. Le télétravail était surtout pratiqué afin d'aménager les postes des salariés dont l'état de santé n'était pas – ou était difficilement – compatible avec un travail sur site.

En 2023, la situation change (tableau 5). Les télétravailleurs ont moins fréquemment un état de santé altéré que les non-télétravailleurs (31 %, contre 37 %). Ils présentent également moins souvent un risque élevé de dépression selon le score WHO-5[4] (17 %, contre 20 %). Ils sont aussi moins affectés par une maladie chronique[5] (24 %, contre 28 %) et sont moins enclins à ressentir des douleurs fréquentes (51 %, contre 57 %) ou des troubles du sommeil (40 %, contre 44 %). Ces écarts persistent lorsque l'on contrôle des différences de caractéristiques entre travailleurs[6]. La pratique du télétravail

TABLEAU 4 | Proportion de salariés en couple préoccupés par la gestion quotidienne du foyer pendant les horaires de travail, selon la pratique du télétravail, le genre et la présence d'enfants, en 2023

En %

Genre	Enfant(s)*	Pratique du télétravail			
			Oui		
		Non	Ensemble	1 jour ou moins par semaine	2 jours ou plus par semaine
Femmes	Aucun	21	22	21	22
	Moins de 3 ans	50	54	56	52
	3 ans et plus	39	33	34	33
	Ensemble	35	33	33	32
Hommes	Aucun	25	17	15	18
	Moins de 3 ans	45	34	34	33
	3 ans et plus	34	24	25	24
	Ensemble	33	23	23	23
Écart entre femmes et hommes (en points de %)	Aucun	-4	5	6	4
	Moins de 3 ans	5	20	21	19
	3 ans et plus	5	9	9	9
	Ensemble	2	10	10	9

* La modalité « moins de 3 ans » regroupe les personnes en couple avec au moins un enfant de moins de 3 ans, la modalité « 3 ans et plus », celles en couple avec un ou plusieurs enfants tous âgés d'au moins 3 ans.

Lecture : en 2023, 21% des femmes salariées en poste télétravaillable ne télétravaillant pas, en couple sans enfant, se préoccupent de la gestion quotidienne du foyer pendant leurs horaires de travail.

Champ : salariés en poste télétravaillable, en couple, en France, hors Mayotte.

Source : Dares, enquête Tracov 2.

TABLEAU 5 | État de santé déclaré des salariés selon la pratique du télétravail, en 2023

En %

	Pratique du télétravail			
		Oui		
	Non	Ensemble	1 jour ou moins par semaine	2 jours ou plus par semaine
État de santé altéré	37	31	30	32
Risque dépressif élevé	20	17	16	18
Maladie chronique	28	24	23	25
Douleurs fréquentes	57	51	51	50
Limitations fonctionnelles	21	17	17	16
Troubles du sommeil	44	40	41	40

Lecture : en 2023, 37 % des salariés en poste télétravaillable ne télétravaillant pas déclarent que leur état santé est altéré.

Champ : salariés en poste télétravaillable en 2023, en France, hors Mayotte.

Source : Dares, enquête Tracov 2.

[3] Regroupement des modalités « assez bon », « mauvais » ou « très mauvais » pour qualifier l'état de santé, par opposition à un état de santé jugé « très bon ».

[4] Le WHO-5 est un questionnaire développé par l'Organisation mondiale de la santé. Il comporte cinq questions permettant d'évaluer le bien-être psychologique des personnes interrogées. Ces dernières indiquent à quelle fréquence elles ont vécu cinq situations au cours des deux dernières semaines (« se sentir bien et de bonne humeur », « se sentir calme et tranquille », « se sentir plein d'énergie et vigoureux », « se réveiller frais et dispos », « avoir une vie quotidienne remplie de choses intéressantes »). La fréquence est mesurée sur une échelle allant de 0 (« jamais ») à 5 (« tout le temps »). Le score, entre 0 et 25, est calculé en sommant les fréquences déclarées en réponse à chaque question. Un score inférieur à 8 est associé à un risque de dépression élevé.

[5] Une maladie chronique est une maladie qui a duré ou peut durer pendant au moins six mois ; ou qui revient ou peut revenir régulièrement. Les allergies telles que le rhume des foins ne sont pas des maladies chroniques, pas plus que les grippes ou les angines à répétition.

[6] Âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, taille de l'établissement employeur, ancienneté dans l'emploi, durée du contrat de travail, situation familiale, présence d'enfant(s) dans le logement.

pourrait être recherchée par les personnes dont l'état de santé est le plus fragile, comme le suggèrent les différences d'état de santé mesurées entre ceux qui souhaitent télétravailler, ou télétravailler davantage, et les autres (tableau C en ligne). Ainsi, l'autonomie gagnée et l'intensité moindre du travail à distance seraient susceptibles de permettre une meilleure adaptation (de la temporalité, des cadences) du poste au salarié et, de ce fait, une dégradation moins importante de son état de santé [11].

Un présentéisme en hausse chez les femmes en télétravail

Le nombre de jours de maladie, obtenu en cumulant jours d'absence au travail en raison d'un problème de santé et jours de présence au travail en dépit d'un problème de santé, est moins élevé chez les télétravailleurs que chez les autres salariés (tableau 6), en lien avec les résultats précédents sur les écarts d'état de santé. Toutefois, lorsqu'ils ont un problème de santé, les télétravailleurs favorisent la continuité de leur activité (présentéisme) plutôt que de l'interrompre (absentéisme). En effet, le taux de présentéisme, c'est-à-dire la proportion de jours finalement travaillés sur l'ensemble des jours de maladie, est plus élevé pour les télétravailleurs que pour les non-télétravailleurs (53 %, contre 45 %) [12]. Seules les femmes contribuent à cette différence (taux de présentéisme de 52 % pour celles qui télétravaillent, contre 39 % pour les autres ; 56 %, contre 55 % chez les hommes).

Ces écarts pourraient s'expliquer d'abord par une adaptabilité plus fréquente des horaires en cas de télétravail chez les femmes. Elles sont ainsi plus nombreuses que les hommes à devoir moins fréquemment interrompre une tâche en télétravail que sur site (solde de -55 points, contre -45 points chez les hommes). Les différences pourraient aussi être induites par des dispositions et injonctions genrées (performance individuelle, compétition, etc.) qui conduiraient les hommes

TABLEAU 6 | Présence et absence au travail en cas de maladie, selon la pratique du télétravail et le genre au cours des trois derniers mois de 2023

	Pratique du télétravail			
		Oui		
	Non	Ensemble	1 jour ou moins par semaine	2 jours ou plus par semaine
Ensemble				
Nombre de jours de présence (a)	3,3	2,5	2,4	2,7
Nombre de jours d'absence (b)	4,1	2,2	2,3	2,2
Taux de présentéisme (a / a+b)	45 %	53 %	51 %	56 %
Femmes				
Nombre de jours de présence (a)	3,2	3,1	2,9	3,4
Nombre de jours d'absence (b)	4,9	2,9	3,1	2,7
Taux de présentéisme (a / a+b)	39 %	52 %	48 %	56 %
Hommes				
Nombre de jours de présence (a)	3,5	1,9	1,8	2,0
Nombre de jours d'absence (b)	2,9	1,5	1,5	1,6
Taux de présentéisme (a / a+b)	55 %	56 %	55 %	56 %

Lecture : au cours des trois derniers mois de 2023, les salariés en poste télétravaillable ne télétravaillant pas se sont absentés en moyenne 4,1 jours en raison d'un problème de santé. Inversement, ils ont travaillé en moyenne 3,3 jours en pensant qu'ils n'auraient pas dû, car ils étaient malades.
Champ : salariés en poste télétravaillable en France, hors Mayotte.
Source : Dares, enquête Tracov 2.

ÉCLAIRAGE • Télétravail et environnement professionnel

Les salariés télétravaillent dans différents lieux. 98 % d'entre eux exercent principalement à leur domicile, tandis que 2 % accomplissent leurs tâches essentiellement dans des endroits spécifiques (espaces de *coworking*, tiers-lieux) ou ailleurs (tableau EC 1).

Lorsqu'ils sont sur site, ces mêmes salariés sont 56 % à travailler en *open space* (bureau sans cloison ou plateau ouvert) et 25 % en *flex office* (occupation d'un espace de travail selon la disponibilité des places), ces deux configurations n'étant pas exclusives l'une de l'autre. Plus le télétravail est pratiqué régulièrement et plus ces manières d'organiser l'espace de travail sur site sont fréquentes.

À domicile, 45 % de télétravailleurs disposent d'une pièce dévolue à cette pratique. Plus la pratique du télétravail est régulière, plus les salariés ont tendance à disposer d'un tel espace. Cela suggère que l'absence de pièce spécifique représente un frein à la pratique plus intensive du télétravail.

La plupart du temps, les télétravailleurs appartiennent à un collectif qui pratique également le télétravail : 61 % œuvrent avec des personnes qui en bénéficient régulièrement et 71 % ont un ou une supérieure hiérarchique qui le pratique. Là encore, plus le télétravail est régulier, plus ces situations sont fréquentes. Enfin, 53 % des télétravailleurs doivent se rendre sur site le même jour que leur unité de travail. Ce jour de présence obligatoire commun constitue une pratique relativement normée dans les établissements où le télétravail est courant ; cette proportion ne varie quasiment pas selon la fréquence du télétravail.

TABLEAU EC 1 | Environnement professionnel des télétravailleurs, en 2023

En % des salariés

	Fréquence de télétravail		Ensemble
	1 jour ou moins par semaine	2 jours ou plus par semaine	
Lieu principal du télétravail			
Domicile	98	98	98
Espace spécifique (*coworking*, tiers-lieu), autre	2	2	2
Environnement sur site			
Open space	47	66	56
Flex office	15	35	25
Environnement à distance			
Pièce consacrée au télétravail à la maison	38	52	45
Collectif de travail*			
Collègues qui télétravaillent	42	80	61
Supérieur hiérarchique qui télétravaille	58	84	71
Collègues ou supérieur hiérarchique qui télétravaillent	70	93	81
Au moins un jour de présence obligatoire commun	54	52	53

* Dans l'enquête, les télétravailleurs sont interrogés sur le fait que leur supérieur hiérarchique, d'une part, et la plupart des personnes avec qui ils ont l'habitude de travailler (ici désignés par « collègues »), d'autre part, pratiquent régulièrement le télétravail.
Lecture : en 2023, 98 % des télétravailleurs accomplissent leurs missions principalement à domicile.
Champ : salariés télétravailleurs en 2023, en France, hors Mayotte.
Source : Dares, enquête Tracov 2.

à ne pas s'absenter, même si cela leur impose de se déplacer sur le lieu de travail. Il est également possible que les salariés incluent dans leurs réponses sur leurs absences et présences pour raisons de santé celles liées à leurs enfants, dont le soin reste dévolu majoritairement aux femmes. Or le télétravail pourrait favoriser la garde des enfants malades et donc permettre la continuité de l'activité chez les femmes, plus que chez les hommes. •

ENCADRÉ • Présentation de l'enquête Tracov 2 et du champ de l'étude

L'enquête sur la manière dont est vécu le travail depuis le début de la crise sanitaire, dite Tracov 2, qui fait suite à l'enquête Tracov menée en 2021, permet de mesurer les conditions de travail et la santé des travailleurs trois ans après le début de la pandémie de covid-19. Elle vise ainsi à mesurer la persistance ou non des transformations de l'organisation du travail initiées pendant la crise sanitaire, en particulier le télétravail.

La collecte de réponses a été réalisée du 12 janvier au 10 avril 2023 auprès d'un échantillon de 63 579 personnes âgées de 18 à 64 ans tirées au sort en France (hors Mayotte) dans les Fichiers démographiques sur les logements et les individus (Fidéli). 38 155 personnes ont répondu à l'enquête sur internet ou par téléphone, soit un taux de réponse de 60 %. Parmi elles, 28 122 occupent un emploi, dont 24 660 sont salariées.

L'étude porte sur l'ensemble des salariés en poste télétravaillable. Un poste est considéré comme non télétravaillable si le salarié indique que ses tâches dans son emploi principal ne sont pas compatibles avec le télétravail, et télétravaillable sinon. Ils représentent 39 % de l'ensemble des salariés en France (hors Mayotte) d'après l'enquête.

Mikael Beatriz et Louis-Alexandre Erb (Dares)

Pour en savoir plus

[1] Beatriz M., Erb L. (2024), « Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ? », *Dares Analyses* n° 64, novembre.

[2] Cottini E., Lucifora C. (2013), « Mental Health and Working Conditions in Europe », *ILR Review*, 66 (4), 958-988.

[3] Fouquet N., Ménard C., Bodin J., Roquelaure Y. (2023), « Étude des relations complexes entre conditions de télétravail et survenue de lombalgie tenant compte de la symptomatologie dépressive », Études et enquêtes, Santé publique France, octobre.

[4] Taskin L. (2006), « Télétravail : les enjeux de la déspatialisation pour le management humain », *Interventions économiques* n° 34.

[5] Erb L. (2024), « Les risques émergents du télétravail », *Dares Recherche en bref* à paraître.

[6] Erb L., Inan C., Beatriz M., Bèque M., Coutrot T., Do T., Duval M., Rosankis E. (2022), « Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? », *Dares Analyses* n° 9, février.

[7] Pabilonia S., Vernon V. (2023), « Telework and Time Use », Zimmermann, K.F. (eds), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, Springer, Cham.

[8] Haicault M. (1984), « La gestion ordinaire de la vie à deux », *Sociologie du travail*, 26, 268-277.

[9] Barthou E., Bruna Y., Lujan E. (2023), « Télétravailleuse, mère, "enseignante" et femme : l'équation impossible ? », *SociologieS*, mai.

[10] Hallépée S., Mauroux A. (2019), « Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? », L'économie et la société à l'ère du numérique, *Insee Références,* 43-54, novembre.

[11] Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales*, (2), 45-70.

[12] Inan C. (2020), « Quel lien entre les conditions de travail et le présentéisme des salariés en cas de maladie ? », *Dares Analyses* n° 24, août.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Sabine Clerc

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail et de l'Emploi

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

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

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère du Travail et de l'Emploi. 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