

[Accueil \(/\)](#) > [Produits documentaires \(/produits-documentaires\)](#) >  
[Dossier \(/produits-documentaires?field\\_categorie\\_produit\\_doc\\_tid=461\)](#)  
> Le télétravail améliore-t-il la qualité de vie au travail ?

110

# Le télétravail améliore-t-il la qualité de vie au travail ?

**DOSSIER**

Publié le Jeudi 20 décembre 2018

Limiter les trajets domicile-travail, s'extraire un moment des sollicitations et de l'effervescence de l'entreprise pour travailler dans un environnement plus calme, mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle... le télétravail se présente comme un vecteur de qualité de vie au travail. Peut-on d'ores et déjà évaluer des bénéfices pour les salariés et les entreprises ?



## L'engouement des salariés pour le télétravail

En 2016, [L'étude Randstad Award 2016 \(http://www.grouperandstad.fr/etude-randstad-awards-2016-deux-salaries-francais-sur-trois-sont-favorables-au-teletravail-2/\)](http://www.grouperandstad.fr/etude-randstad-awards-2016-deux-salaries-francais-sur-trois-sont-favorables-au-teletravail-2/) évaluait à près de 64% le nombre de salariés français favorables au télétravail.

Dans la pratique, il est, en effet, largement plébiscité. L'enquête Malakoff-Médéric/Comptoir de la nouvelle société ([http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/s/326248d416e036a5/2018-01-23-CP\\_Malakoff-Mederic-Etude-Teletravail.pdf](http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/medias/s/326248d416e036a5/2018-01-23-CP_Malakoff-Mederic-Etude-Teletravail.pdf)) ([http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/medias/s/326248d416e036a5/2018-01-23-CP\\_Malakoff-Mederic-Etude-Teletravail.pdf](http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/medias/s/326248d416e036a5/2018-01-23-CP_Malakoff-Mederic-Etude-Teletravail.pdf)) de janvier 2018 montre ainsi que « 58 % des salariés concernés se disent très satisfaits de cette pratique ». Des chiffres confirmés en 2018 par le baromètre numérique 2017 du Crédoc ([https://www.arcep.fr/uploads/tx\\_gspublication/barometre\\_du\\_numerique-2017-271117.pdf](https://www.arcep.fr/uploads/tx_gspublication/barometre_du_numerique-2017-271117.pdf)) qui note : « Une proportion en progression de 8 points par rapport à 2009. ».

L'enquête de l'Obergo « impact du télétravail 2018 (<http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/Telecharge%202018/2018-05-17%20OBERGO%20-%20Rapport%20enquête%20Teletravail%202018.pdf>)» donne plus de précisions sur les motifs de satisfaction :

- amélioration de la qualité de la vie personnelle : 95 % des réponses indiquent une amélioration liée au télétravail par rapport au travail traditionnel ;
- diminution de la fatigue physique liée aux transports : 89%
- amélioration de la productivité : 86 % contre 84 % en 2015 ;
- amélioration de la qualité de vie au travail : 84 % contre 81 % en 2015

Quelle réalité se cache derrière ces chiffres ?

### **Le transport, facteur de stress**

Temps de trajet important, embouteillages, retards, intempéries...se rendre à son travail peut devenir une vraie source de stress. Cela est d'autant plus vrai dans les grandes agglomérations.

Une enquête menée par BVA en 2018 (<https://www.bva-group.com/sondages/salaries-mobilite-sondage-bva-salesforce-presse-regionale/>), montre que :

**“** « En moyenne, les salariés mettent 37 minutes pour rejoindre leur lieu de travail, soit près d'1h15 passée chaque jour dans les transports. 3 salariés sur 10 estiment que leur temps de trajet domicile/travail a un impact négatif sur leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle (32%). » **”**

Le télétravail allège ces contraintes : les salariés considèrent à 40 % que le télétravail est un moyen efficace aux problématiques de mobilité (<https://www.bva-group.com/sondages/salaries-mobilite-sondage-bva->

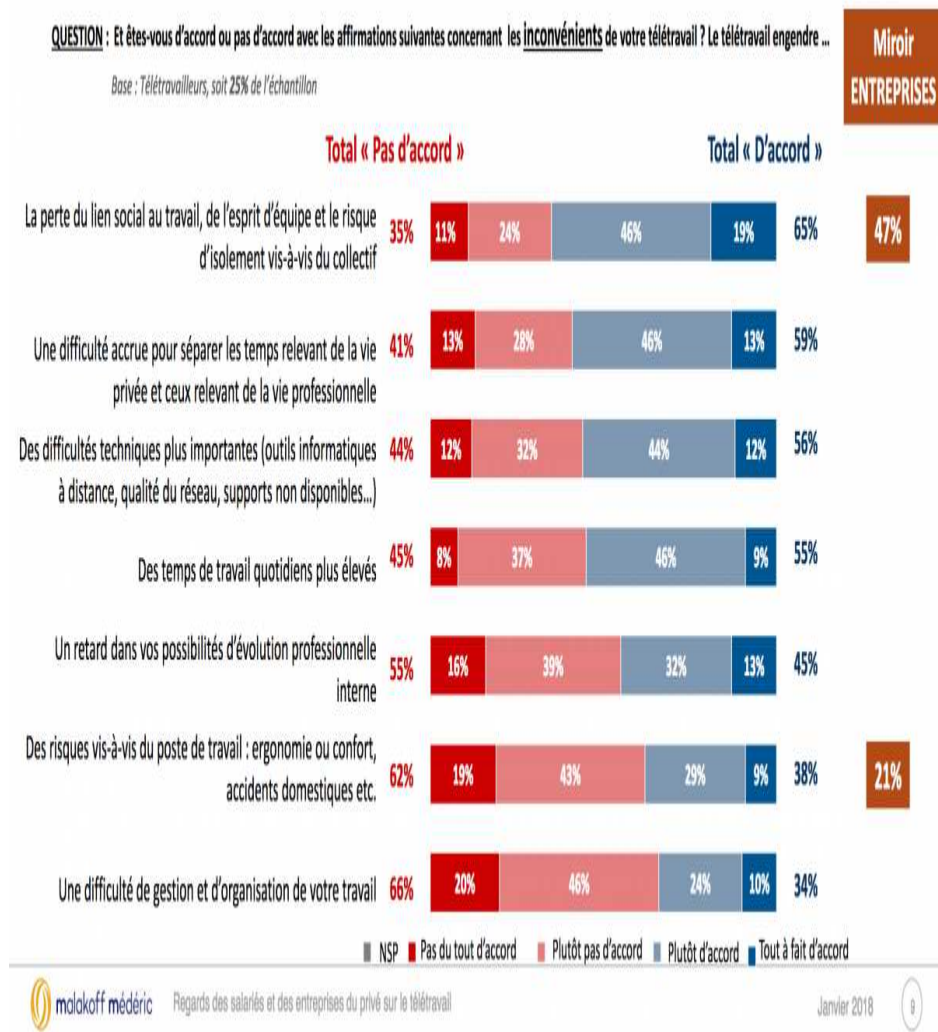
[salesforce-presse-regionale/](#)), derrière l'aménagement du temps de travail.

Améliorer ses conditions de vie

Le gain de temps réalisé dans les transports donne plus de latitude pour des activités hors travail. Réduire les déplacements permet de faire quelques économies financières et de réduire l'impact sur l'environnement. Les salariés constatent, par ailleurs, une diminution de leur fatigue et une meilleure qualité de sommeil.

Le télétravail permet à la fois une meilleure conciliation des temps personnels et professionnels et une amélioration des conditions de vie.

(Etude [http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/medias/s/326248d416e036a5/2018-01-23-CP\\_Malakoff-Mederic-Etude-Teletravail.pdf](http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/medias/s/326248d416e036a5/2018-01-23-CP_Malakoff-Mederic-Etude-Teletravail.pdf))Malakoff-Médéric/Comptoir de la nouvelle société ([http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/medias/s/326248d416e036a5/2018-01-23-CP\\_Malakoff-Mederic-Etude-Teletravail.pdf](http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/medias/s/326248d416e036a5/2018-01-23-CP_Malakoff-Mederic-Etude-Teletravail.pdf))



L'expérience du télétravail satisfait globalement les femmes et les hommes. (Enquête Obergo, 2018 (<http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/Telecharge%202018/2018-05-17%20OBERGO%20-%20Rapport%20enquete%20Teletravail%202018.pdf>)).

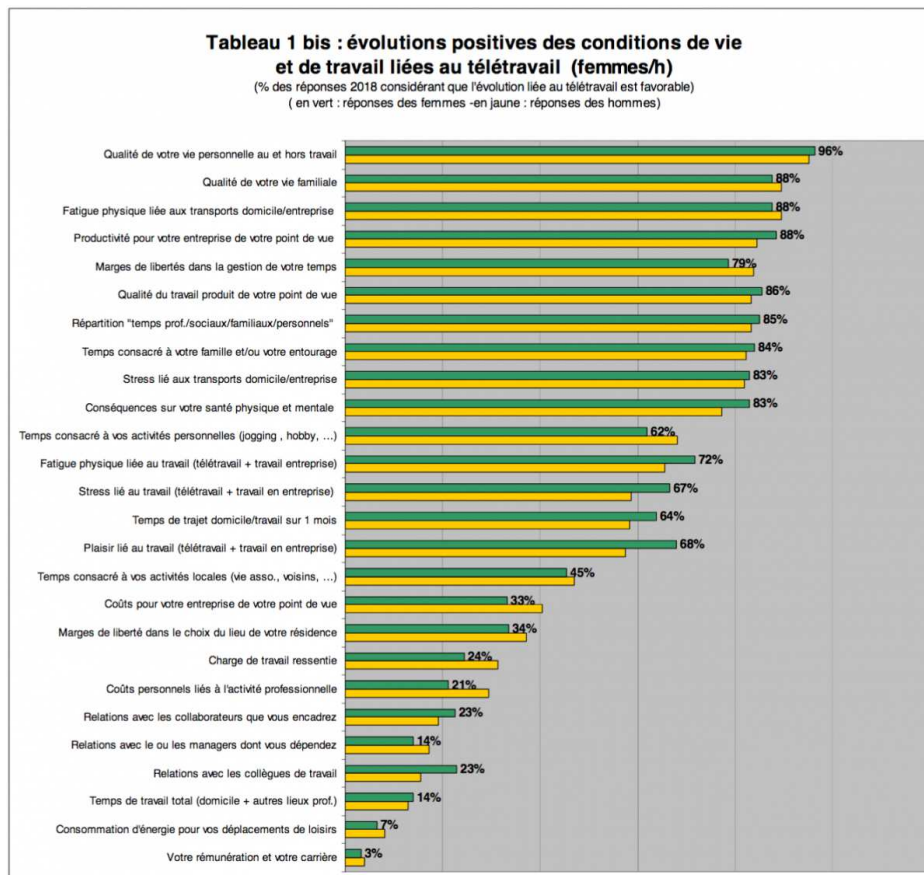
Mais ce mode d'organisation favorise-t-il pour autant l'égalité professionnelle ?

### **Un mode d'organisation favorisant l'égalité professionnelle ?**

Le télétravail peut être un levier vers l'égalité professionnelle mais à certaines conditions. Karine Babule, chargée de mission sur la question du télétravail à l'Anact, [pointe des enjeux forts autour du travail à distance](https://www.letransformateur.fr/le-teletravail-la-transformation-numerique-a-lepreuve-de-legalite-professionnelle) (<https://www.letransformateur.fr/le-teletravail-la-transformation-numerique-a-lepreuve-de-legalite-professionnelle>) :

*« L'enjeu d'égalité professionnelle dans le projet d'expérimentation du télétravail est double. Le premier est celui de l'égalité d'accès des salariés au télétravail. Le second est celui de la résorption durable des inégalités professionnelles grâce au télétravail. »*

Les femmes et les hommes sont souvent affectés à des postes ou à des activités différents. A ce titre, *« le télétravail est un levier s'il permet d'élargir la palette des métiers pour les femmes et les hommes en les rendant plus accessibles et attractifs. »* Par ailleurs, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle. Le télétravail peut renforcer ces inégalités s'il est perçu comme un avantage social dévolu aux femmes et assimilé à un manque d'engagement. Mais, a contrario, *« Le travail à distance peut faciliter les parcours de toutes et tous grâce notamment à plus de mobilité géographique. »* Enfin, le télétravail peut, dans certains cas, renforcer le cumul d'activités professionnelles et domestiques pour les femmes ou, à l'inverse, améliorer la conciliation et la répartition de ces temps entre les hommes et les femmes.



Enquête Obergo, 2018 (<http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr>)

[/Telecharge%202018](#)

[/2018-05-17%20OBERGO%20-%20Rapport%20enquete%20Teletravail%202018.pdf](#))

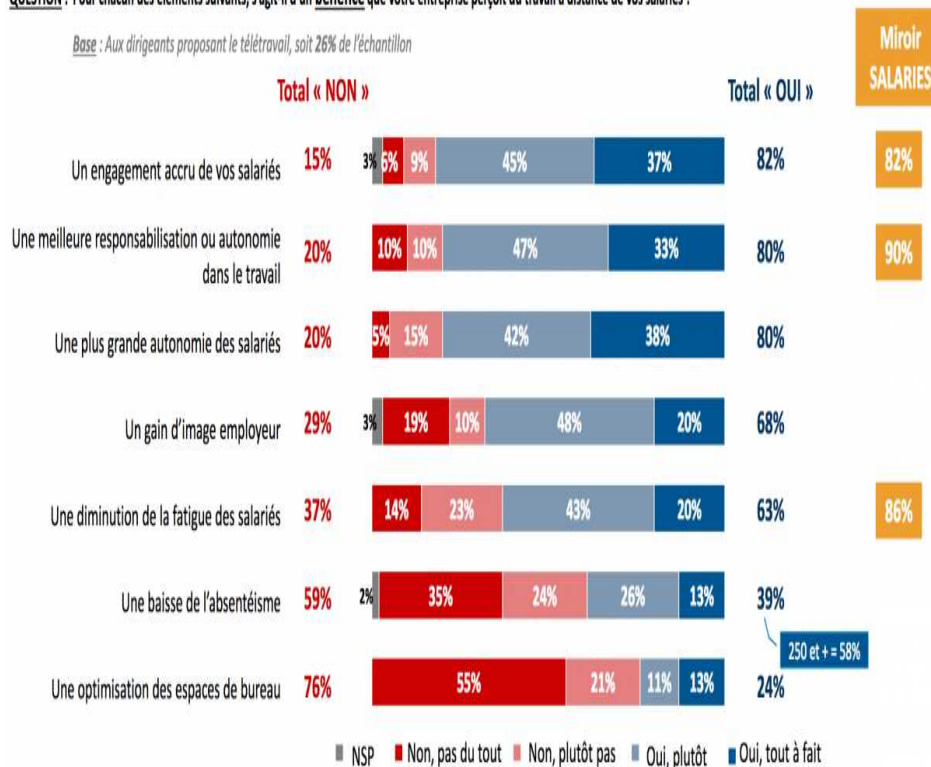
Un atout pour l'entreprise ?

Pour 90 % des télétravailleurs interrogés, ce mode d'organisation accroît leur autonomie. (Etude ([http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/medias/s/326248d416e036a5/2018-01-23-CP\\_Malakoff-Mederic-Etude-Teletravail.pdf](http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/medias/s/326248d416e036a5/2018-01-23-CP_Malakoff-Mederic-Etude-Teletravail.pdf))Malakoff-Médéric /Comptoir de la nouvelle société) ([http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/medias/s/326248d416e036a5/2018-01-23-CP\\_Malakoff-Mederic-Etude-Teletravail.pdf](http://www.malakoffmederic.com/groupe/blobs/medias/s/326248d416e036a5/2018-01-23-CP_Malakoff-Mederic-Etude-Teletravail.pdf)).

Sa mise en œuvre permet effectivement à l'encadrement de repenser l'organisation en apportant plus de souplesse à leurs équipes. C'est également l'occasion de faire évoluer ou de conforter la conception du management vers une relation gagnant-gagnant. Donner accès au travail à distance est, en effet, synonyme d'autonomie et de confiance, en d'autres termes, une façon de valoriser le collaborateur et de lui signifier son professionnalisme. Le télétravail devient alors un vecteur de fidélisation voire d'attractivité pour l'entreprise. D'ailleurs, 82 % des dirigeants estiment que le télétravail favorise l'engagement des salariés.

**QUESTION :** Pour chacun des éléments suivants, s'agit-il d'un **bénéfice** que votre entreprise perçoit du travail à distance de vos salariés ?

*Base : Aux dirigeants proposant le télétravail, soit 26% de l'échantillon*



Regards des salariés et des entreprises du privé sur le télétravail

Janvier 2018



Du point de vue de l'employeur, le collaborateur dispose d'un temps de travail plus efficace. Moins fatigué, il est plus performant. Ces aménagements peuvent ainsi permettre de réduire l'absentéisme.

### Le numérique, risque ou opportunité ?

Si le salarié bénéficie de plus d'autonomie et de moins de contrôle, la surcharge de travail est un risque à ne pas négliger. La suractivité et l'hyperconnexion peuvent entraîner un empiétement de la vie professionnelle sur la vie privée. L'organisation en télétravail nécessite que le salarié soit en capacité de gérer lui-même son rythme et sa charge de travail.

Par ailleurs, travailler à distance ne doit pas être synonyme d'isolement ou de mise à l'écart.

Or, bien que les salariés concernés se disent majoritairement très satisfaits de cette pratique, certains y voient un risque de perte de lien social.

(Etude <http://www.lecomptoirmm.com/management-rh/teletravail-gagnant-gagnant-salaries-entreprises/>) Malakoff-Médéric /Comptoir de la nouvelle société (<http://www.lecomptoirmm.com/management-rh/teletravail-gagnant-gagnant-salaries-entreprises/>).

L'équipe de travail reste le repère. Une absence trop longue de l'entreprise peut desservir les relations avec les collègues de travail. Les salariés français sont d'ailleurs peu nombreux à souhaiter travailler à

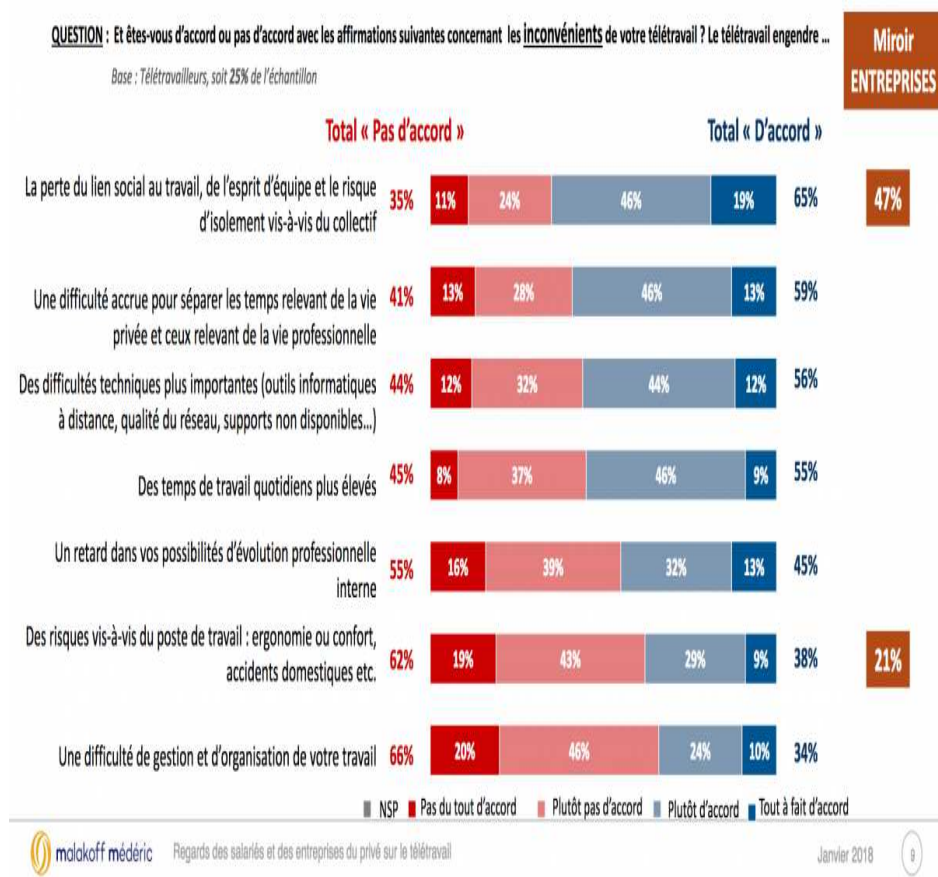


distance 5 jours par semaine (12%). Selon L'étude Randstad Award 2016 (<http://www.grouperandstad.fr/etude-randstad-awards-2016-deux-salaries-francais-sur-trois-sont-favorables-au-teletravail-2/>), 35 % privilégient une moyenne de 2,5 jours, de manière occasionnelle.

Ils sont :

- « - 17 % à souhaiter télétravailler un nombre de jour fixe par semaine,
- 35 % à souhaiter télétravailler occasionnellement,
- 12 % à souhaiter télétravailler tous les jours ouvrables. »

Les nouvelles technologies de l'information et de communication peuvent pallier ces risques. Elles permettent aux télétravailleurs de rester en contact avec leurs collègues, de diffuser et de recevoir de l'information en temps réel, de les rapprocher ainsi du quotidien de l'organisation. Le travail à distance est aussi l'opportunité d'innover en déployant de nouveaux outils : GED, visioconférence, applications partagées sur le web, réseaux sociaux d'entreprise.



Les études montrent que ce mode d'organisation favorise à la fois l'autonomie, l'équilibre vie professionnelle- vie personnelle, la confiance entre employeur et salarié, la concentration.

On peut donc s'étonner qu'il ne soit une réalité que pour 17% des salariés.

L'absence de télétravail s'explique majoritairement par le fait que l'activité de travail ne s'y prête pas. Comme le montre le Crédoc : « *Les employés et les ouvriers, qui effectivement ont pour la plupart des emplois nécessitant une présence physique sur le lieu de travail, citent beaucoup plus que les autres catégories le fait que leur travail ne se prête pas au télétravail.* »

Malgré tout, dans une grande majorité de secteurs, « *Le télétravail est* (<https://www.anact.fr/file/7101/download?token=-EQ5QrCb>) *une opportunité pour aller vers une organisation plus ouverte, plus flexible et plus orientée vers les résultats, moins vers le contrôle présentiel.* » Les employeurs hésitent encore à accorder le télétravail car il reste souvent un sujet complexe à instruire au sein de l'organisation. « *En 2016, seulement 16 % des salariés français déclaraient que leur employeur leur proposait d'avoir recours au télétravail .* » ([Etude Randstad Award 2016](http://www.grouperandstad.fr/etude-randstad-awards-2016-deux-salaries-francais-sur-trois-sont-favorables-au-teletravail-2/) (<http://www.grouperandstad.fr/etude-randstad-awards-2016-deux-salaries-francais-sur-trois-sont-favorables-au-teletravail-2/>)). Les ordonnances du 22 septembre 2017 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035607388&categorieLien=id#JORFTEXT000035607407>) ont d'ailleurs assoupli les règles de sa mise en œuvre, car si le télétravail satisfait de façon indéniable les salariés, les entreprises ont encore besoin d'être convaincues ou accompagnées pour le mettre en œuvre.

### **Pour aller plus loin**

[Obergo \(http://www.ergostressie.com/\)](http://www.ergostressie.com/): Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ergostressie

Dossier Télétravail sur [Zevillage.net \(https://zevillage.net/categories/teletravail/\)](https://zevillage.net/categories/teletravail/)

[Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail. \(https://www.anact.fr/file/3903/download?token=JhHuOV5l\)](https://www.anact.fr/file/3903/download?token=JhHuOV5l)

[Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature \(https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032036983&categorieLien=id\)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032036983&categorieLien=id)

[Ordonnance du 22 septembre 2017 \(http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/ordonnances/ordonnance-du-22-septembre-2017-relative-previsibilite-securisation-relations-du-travail.html\)](http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/ordonnances/ordonnance-du-22-septembre-2017-relative-previsibilite-securisation-relations-du-travail.html)  
relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail



Télétravail : les accords d'entreprise ont augmenté de 25 % en un an.  
BFM, RMC, 09/10/2018, 1,55 mn.

Bénéfices, risques...quelques enseignements sur le télétravail par ceux  
qui le pratiquent. LCI, 23/01/2018, 3,06 mn.

Trois questions sur le télétravail, qui séduit de plus en plus salariés et  
entreprises. Europe 1,15/10/2018, 4,50 mn.

## Ressources



### **Négocier et organiser le télétravail**

LASFARGUE, Yves

(<http://veille-travail.anact.fr/osiros/result/notice.php?queryosiros=id:16171&referer=home>)



### **Transformation numérique et vie au travail**

METTLING, Bruno

(<http://veille-travail.anact.fr/osiros/result/notice.php?queryosiros=id:15871&referer=home>)



### **Le télétravail : des avantages pour les entreprises, les travailleurs et les territoires**

(<http://veille-travail.anact.fr/osiros/result/notice.php?queryosiros=id:25231&referer=home>)



### **Conduire un projet de télétravail**

(<http://veille-travail.anact.fr/osiros/result/notice.php?queryosiros=id:15902&referer=home>)

[referer=home\)](#)



### **Pourquoi et comment mettre en place le télétravail ? Témoignage de l'entreprise Lesage à Chemy.**

[ARACT NORD-PAS-DE-CALAIS](#)

[/notice.php?queryosiros=id:16183&referer=home\)](http://veille-travail.anact.fr/osiros/result/notice.php?queryosiros=id:16183&referer=home)



### **Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers**

[/notice.php?queryosiros=id:6628&referer=home\)](http://veille-travail.anact.fr/osiros/result/notice.php?queryosiros=id:6628&referer=home)



### **5ème enquête Obergo sur le télétravail**

[LASFARGUE, Yves](#)

[/notice.php?queryosiros=id:5821&referer=home\)](http://veille-travail.anact.fr/osiros/result/notice.php?queryosiros=id:5821&referer=home)



### **TIC et activités professionnelles : quels usages, quelles incidences ?**

[BOBILLIER CHAUMON, Marc-Eric](#)

[/notice.php?queryosiros=id:11781&referer=home\)](http://veille-travail.anact.fr/osiros/result/notice.php?queryosiros=id:11781&referer=home)

[Voir plus](#) (<http://veille-travail.anact.fr/osiros/result/resultat.php?queryosiros=id:39926> OR [id:30137](#) OR [id:96770](#) OR [id:96988](#) OR [id:97042](#) OR [id:97611](#) OR [id:97661](#) OR [id:7805](#) OR [id:96685](#) OR [id:97161](#) OR [id:97559](#) OR [id:33185](#) OR [id:45248](#) OR [id:48625](#) OR [id:97662](#) OR [id:6628](#) OR [id:5821](#) OR [id:11781](#) OR [id:24311](#) OR [id:15902](#) OR [id:16183](#) OR [id:34145](#) OR [id:41832](#) OR [id:39630](#) OR [id:25231](#) OR [id:16171](#) OR [id:15871](#) OR [id:97547&sort define=tri annee](#))

[Plan du site \(http://preprod.anact.sezhame.fr/sitemap\)](http://preprod.anact.sezhame.fr/sitemap)

[Mentions légales \(http://preprod.anact.sezhame.fr/page/mentions-legales\)](http://preprod.anact.sezhame.fr/page/mentions-legales)

[Accessibilité \(/page/declaration-de-conformite\)](/page/declaration-de-conformite)