

Télétravail et travail mobile basé sur les TIC: flexibilité du travail à l'ère numérique

Introduction

Le télétravail et le travail mobile basé sur les TIC (T/TMTIC) sont tout type de formule de travail dans laquelle les travailleurs travaillent à distance, hors des locaux de l'entreprise ou d'un lieu fixe, en utilisant les technologies numériques telles que réseaux, ordinateurs portables, téléphones mobiles et internet. Cette formule offre aux travailleurs une flexibilité sans précédent quant au choix du moment et du lieu où le travail est réalisé. Le T/TMTIC est apparu dans le contexte des évolutions du monde du travail et de l'économie, notamment la numérisation, la flexibilisation du marché du travail, une plus grande participation des femmes au marché du travail et la concurrence mondiale.

Le présent rapport analyse les conditions d'emploi et de travail des travailleurs bénéficiant d'une formule de T/TMTIC. Il met l'accent sur la manière dont l'environnement et l'organisation du travail associés au T/TMTIC affectent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé, les performances et les perspectives des travailleurs. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée constitue à la fois un objectif et un défi pour le T/TMTIC, et une préoccupation centrale de la politique sociale de l'UE. C'est pourquoi le rapport comprend un chapitre qui recense les réglementations de l'UE relatives au T/TMTIC et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Contexte politique

L'accord-cadre européen sur le télétravail (2002) est le principal texte européen couvrant cette question et traite de certaines conditions de travail du T/TMTIC. La directive sur le temps de travail (2003/88/CE) est également pertinente dans la mesure où elle prévoit un plafond pour la durée de la semaine de travail et réglemente une période minimale de repos journalier. Deux nouvelles initiatives réglementaires de l'UE auront également une incidence:

- la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (COM/2017/0253 final), qui étend le droit existant de demander des formules souples de travail (notamment, le travail à distance et les horaires de travail flexibles) pour tous les parents et les aidants qui travaillent;

- la directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles (COM/2017/0797 final), qui contient des dispositions relatives au lieu de travail et au rythme de travail.

Ces deux directives s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux.

Les formules souples de travail utilisant les TIC sont devenues une question importante dans les débats sur la politique sociale de nombreux pays d'Europe. Certains ont adopté des dispositions sur le droit à la déconnexion afin de protéger les travailleurs contre les effets négatifs de telles formules.

Principales conclusions

- Les formules de T/TMTIC sont à bien des égards avantageuses pour les travailleurs par rapport au schéma traditionnel qui consiste à être présent sur un lieu de travail unique en dehors du domicile. Les travailleurs bénéficiant d'une formule de T/TMTIC font état d'une plus grande autonomie, d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'une productivité plus élevée et d'une réduction des temps de trajet. Il peut toutefois y avoir des inconvénients: le T/TMTIC peut entraîner un temps de travail plus long, l'imbrication de la vie professionnelle et de la vie privée et une augmentation de l'intensité de travail. Les travailleurs bénéficient généralement de meilleures conditions de travail et de meilleurs résultats lorsque le T/TMTIC est occasionnel.
- Le T/TMTIC offre aux travailleurs une plus grande autonomie, ce qui est un atout. Cependant, l'autonomie peut également conduire à une intensification du travail lorsqu'elle est associée à une charge de travail importante et à des cultures de travail dominées par la compétition, la gestion autonome ou des mécanismes d'intensification des performances. C'est le «paradoxe de l'autonomie» de ces formules.
- Selon la manière dont il est mis en œuvre, le T/TMTIC peut aider ou nuire à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Parmi les personnes pratiquant le T/TMTIC et très mobiles, la proportion de travailleurs ayant un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée est considérablement plus importante chez ceux qui ont des enfants que chez ceux qui n'en ont pas. En revanche, un mauvais

équilibre entre vie professionnelle et vie privée est plus fréquent chez les télétravailleurs travaillant régulièrement à domicile sans enfants que chez ceux qui ont des enfants.

- Le T/TMTIC présente certains risques pour le bien-être mental et physique des travailleurs. Non seulement ils sont plus susceptibles d'être exposés au stress et à d'autres problèmes psychosociaux et physiques, mais ils sont également plus susceptibles de s'engager dans un nouveau phénomène rendu possible par la numérisation: le présentéisme virtuel - c'est-à-dire le fait de travailler à domicile lorsqu'on est malade mais pas au point de ne pas pouvoir travailler.
- Le travail à distance ne semble pas limiter la participation aux activités de formation, bien que les travailleurs à distance puissent passer à côté de certains types d'apprentissage informel sur le lieu de travail. En outre, les travailleurs bénéficiant d'une formule de T/TMTIC ont généralement de meilleures perspectives de carrière, notamment en raison de leurs journées de travail plus longues, de leur niveau d'engagement, du soutien qu'ils reçoivent de leurs supérieurs et de leur niveau professionnel. Cet avantage de carrière est surtout ressenti par les travailleurs moyennement et hautement qualifiés.
- Tous les travailleurs ne tirent pas un profit égal du T/TMTIC. Par exemple, s'il peut faciliter l'accès à l'emploi pour les groupes vulnérables, il existe un risque que les télétravailleurs à domicile réguliers soient considérés par leurs collègues et leurs supérieurs comme moins engagés. Cette situation, combinée à un manque de visibilité, pourrait compromettre leurs possibilités d'évolution de carrière. Dans une perspective plus large, environ un quart des travailleurs bénéficiant de ce type de formule occupent un emploi précaire.
- Les réglementations visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre de formules souples de travail utilisant les TIC sont mises en œuvre de différentes manières en Europe. Seuls quelques pays ont adopté une législation qui traite du droit à la déconnexion.

Orientations politiques

- Il existe des différences dans la façon dont se déroule le T/TMTIC dans la pratique, et ceci devrait être pris en considération dans l'élaboration des politiques. Le T/TMTIC intensif devrait être limité, par exemple, parce qu'il a une incidence négative sur les travailleurs. En outre, les politiques générales relatives aux normes minimales en matière de conditions de travail devraient comprendre le T/TMTIC et inclure les travailleurs occupant un emploi précaire dans le cadre de ces formules de travail.

- Des améliorations de l'organisation du travail sont nécessaires pour lutter contre les risques liés au T/TMTIC, et des initiatives au niveau du lieu de travail pourraient les faciliter. Des systèmes de surveillance et de contrôle doivent être conçus de manière à donner aux travailleurs pratiquant le T/TMTIC une réelle autonomie, à garantir que les données les concernant sont utilisées de manière appropriée et à empêcher que les arrangements en termes de temps de travail ne nuisent à leur santé et à leur bien-être. La négociation collective et le dialogue social devraient jouer un rôle dans la conception et la mise en œuvre de ces initiatives.
- Le T/TMTIC devrait être promu comme moyen d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (par exemple, par la transposition de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée). Pour cela, il convient de tenir compte du fait que toutes ces initiatives peuvent avoir des conséquences pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et doivent respecter des horaires favorables aux employés et un plafond pour la durée de travail.
- La directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles devrait contribuer à améliorer certaines des conditions des travailleurs bénéficiant d'une formule de T/TMTIC. Toutefois, il est également nécessaire d'évaluer si la directive actuelle sur le temps de travail et l'accord-cadre européen sur le télétravail sont suffisants pour la mise en œuvre des dispositions relatives à ces travailleurs (et à leur protection), y compris les mesures visant à enregistrer, surveiller et contrôler leur temps de travail.
- La réglementation du T/TMTIC - comme le droit à la déconnexion - pourrait être la seule façon de freiner la tendance vers une culture du travail caractérisée par une intensité de travail auto-imposée, un travail rémunéré en fonction des projets et rétribué à la tâche, et une disponibilité permanente. Cette réglementation exigerait un dialogue social efficace au niveau des entreprises et des secteurs d'activités afin de garantir une mise en œuvre et une application efficaces.
- L'incidence du T/TMTIC sur la santé pourrait être améliorée en clarifiant les responsabilités des travailleurs en ce qui concerne l'organisation de leur travail et de leur lieu de travail lorsqu'ils travaillent à distance, et ce que l'on attend d'eux en termes de performances. L'élaboration et la mise en œuvre d'évaluations des risques psychosociaux ainsi que leur gestion au niveau de l'entreprise sont également essentielles pour identifier et atténuer les éventuels risques sanitaires pour les travailleurs à distance. Outre les préoccupations traditionnelles, telles que des niveaux de stress élevés, il convient d'envisager de nouveaux phénomènes comme le présentéisme virtuel.

Informations complémentaires

Le rapport *Télétravail et travail mobile basé sur les TIC: flexibilité du temps de travail* est disponible à l'adresse:
<http://eurofound.link/ef19032>

Directeur de recherche: Oscar Vargas-Llave
information@eurofound.europa.eu