

Synthèse de l'atelier du CRIES Île-de-France
du 18 mars 2021 en webinaire

consacré à
« **La mesure du télétravail en Île-de-France** »

Participants :

Sébastien HALLEPEE, **intervenant** (Dares, adjoint au chef du département RPTT)
Sébastien ABLINE, **intervenant** (Direccte Ile-de-France)

Juliette ROBIN (ANCT)
Sandra ROGER (Apur)
Nitharsini KONESHWARAN (Conseil départemental des Yvelines)
Guilherme DEMETRI, Benedicte GUALBERT (Crocis Ile-de-France)
Mathieu BELLIARD (Comité régional du tourisme d'Ile-de-France)
Magali RECOULES (Direccte)
Philippe RICARD (Pôle emploi Ile de France)
Eric CHOMETON, Véronique LEMAIRE-CURTINOT, Anne-Laure WITTMANN (DRIEA)
Anne-Eole MERET-CONTI (Ile-de-France Mobilités)
Benoît DE-LAPASSE, Jean-Philippe MARTIN, Laure OMONT, Marie-Christine ABBOUDI (Insee – Direction Régionale d'Ile-de-France - SED)
Delphine BRAJON, Carine CAMORS (Institut Paris Region)
Christelle NICOLAS (Urssaf)

Rédactrice de la synthèse : Marie-Christine ABBOUDI

Le recours au télétravail, déjà à l'œuvre au sein de certaines entreprises et administrations depuis quelques années, s'est fortement amplifié durant la crise sanitaire de Covid-19, et par la force des choses pendant le premier confinement (dit « strict ») de mi-mars à mi-mai 2020. Cette tendance se poursuit sur l'année 2021, et de grandes entreprises envisagent à l'avenir un recours plus prononcé à cette forme d'organisation du travail. Il apparaît dès lors très utile de mesurer ce phénomène, dont les impacts peuvent être multiples, comme en témoignent le nombre et la diversité des participants à cet atelier.

Sébastien Hallépée rappelle que le télétravail est un travail habituel, déplacé loin du bureau grâce à l'usage des TIC, de façon organisée et volontaire, sur la base d'un accord entre employeur et employé. Plusieurs sources existent pour tenter de mesurer et qualifier cette organisation du travail.

Les enquêtes Sumer et Reponse (Dares, 2017), antérieures à la crise, présentent l'intérêt d'avoir un échantillon conséquent, représentatif de toutes les CS, et de porter sur l'ensemble du champ public et privé. C'est aussi le cas des enquêtes « condition de travail » (Insee – Dares). Durant la crise sanitaire, plusieurs enquêtes existantes ont intégré des questions spécifiques pour évaluer l'activité et le recours au télétravail (Camme, Acemo-Covid...), ainsi que des enquêtes nationales spécifiques menées sur des échantillons plus restreints (baromètre Malakoff Humanis, enquête de la Fondation Jean-Jaurès, toutes deux réalisées par internet), mais aussi des enquêtes spécifiques franciliennes (IdF mobilités, Institut Paris Région). L'enquête emploi, incluant des questions portant directement sur le télétravail depuis janvier 2021, est une source prometteuse, dont la taille de l'échantillon permet sa régionalisation. La Direction Régionale de l'Insee Île-de-France va engager d'ici peu une réflexion méthodologique sur ce sujet.

D'un point de vue méthodologique, il apparaît que plusieurs facteurs peuvent avoir un impact significatif sur les résultats de ces enquêtes. Le mode de collecte (internet vs face-à-face ou téléphone) en est un, tout comme la formulation des questions, mais également les individus auxquels sont adressés les questionnaires : une partie du télétravail étant réalisée sans que l'employeur (ou le service RH) en ait connaissance dans certaines entreprises, l'interrogation de celui-ci peut biaiser les résultats. Il s'agit de surcroît de trouver une source qui associe des questions relatives à la pratique individuelle du télétravail, ainsi qu'à sa fréquence.

Au niveau national, en 2017, les enquêtes Sumer et Reponse apportent quelques éléments de mesure utiles, qui fournissent un état des lieux à cette date. La pratique du télétravail, qui était alors encadrée par un régime imposant qu'il soit régulier, était alors peu répandue : seuls 3 % des salariés étaient des télétravailleurs réguliers. Toutefois, de nombreuses disparités s'observent. Les cadres sont en effet sur-représentés : 6 télétravailleurs sur 10 sont des cadres (alors que cette CS ne représente que 17 % des salariés) ; le télétravail régulier les concerne à hauteur de 11 %. Le télétravail régulier semble être accordé plus facilement à des salariés expérimentés, et la distance domicile-travail est un facteur favorisant le télétravail, de même que le fait d'exercer en Île-de-France ou dans une grande agglomération. Hors du cadre réglementaire, l'enquête révèle en complément une pratique occasionnelle, non formalisée (télétravail « gris »), concernant 4 % des salariés. Enfin, si l'on se place du point de vue de l'entreprise, il semble que le fait qu'un cadre exerce dans un établissement où cette CS est majoritaire favorise la pratique du télétravail. Les résultats apportent également un éclairage sur les conditions de travail (SST), en particulier pour les télétravailleurs intensifs.

L'analyse réalisée par la Direccte Ile-de-France et présentée par Sébastien Abline apporte un complément sur les télétravailleurs franciliens, sur un champ écartant certaines catégories trop faiblement représentées dans l'échantillon, pour la Région. Il en ressort notamment que le télétravail concerne au total 10 % des salariés en 2017, répartis quasiment à parts égales entre télétravailleurs réguliers et ponctuels. Cette part monte à 28 % pour les cadres franciliens (là aussi, il s'agit tout autant de télétravail régulier ou ponctuel), et c'est encore davantage le cas lorsque l'on s'intéresse à certaines FAP (cadres commerciaux et technico-commerciaux, ingénieurs de l'informatique, personnels d'étude et de recherche).

Bilan de l'atelier

Cet état des lieux est une base de réflexion pour des travaux à venir, qui pourraient être traités au moins pour partie dans le cadre d'un groupe de travail dédié. Les attentes des participants sont nombreuses et portent sur des thématiques variées découlant d'un télétravail accru :

- les cadres franciliens sont en meilleure santé qu'en Province, pourtant les résultats de l'enquête montrent qu'en télétravail ils sont en moins bonne santé. Comment l'expliquer ?
- Quel effet sur le nombre de déplacements ? La DRIEA a en effet constaté que si les flux domicile-travail ont diminué en 2020, s'y sont substitués des « petits flux », pour déposer les enfants à l'école par exemple.
- Quel effet sur les distances des déplacements ? En effet, l'accroissement du télétravail peut inciter certains télétravailleurs à préférer résider plus loin de leur lieu de travail, pour un meilleur cadre de vie, accroissant alors la longueur de leurs déplacements domicile-travail, même si ceux-ci sont moins fréquents.
- Quel est l'impact du télétravail sur les entreprises, et les zones d'activité ? Sur la dynamique d'implantation des bureaux ?
- Accentuation de la fracture sociale :
 - en accentuant les migrations résidentielles, le télétravail risque de déséquilibrer les zones d'emploi en augmentant la fracture entre zones résidentielles (avec des emplois de proximité peu qualifiés et avec des résidents très qualifiés générant des effets d'éviction sur les prix des logements) et zones d'activité (où seuls resteraient localisés les travailleurs-clés). A l'heure actuelle, l'emploi reste localisé dans l'établissement d'activité.
 - Désertification des espaces de bureau en commerce de proximité avec obligation pour les résidents de ces zones d'aller chercher loin les denrées et service de proximité (dégradation des accès aux services de proximité).