


Zoom : Le télétravail et le numérique brouillant les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle

Le numérique comme facteur du brouillage de la frontière entre travail et hors-travail

➤ Le télétravail

Le premier effet notable de l'introduction des **technologies numériques** dans la sphère professionnelle est d'avoir brouillé une frontière qui était jusqu'ici très nette : la frontière entre **travail** et **hors travail**, autrement dit la frontière entre la sphère professionnelle et la sphère privée. Cette frontière a notamment été rendue plus floue par le développement du télétravail.

	<p>Télétravail = forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui pourrait 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 (<i>définition du Code du travail</i>).</p>
---	--

Le télétravail s'est progressivement développé depuis une trentaine d'années, mais il a connu une extension inédite avec la crise sanitaire actuelle, devenant obligatoire pour un grand nombre de salariés qui ne l'avaient jamais pratiqué.

Le fait d'exercer partiellement ou entièrement son activité professionnelle à distance ne peut pas être imposé par l'entreprise à son salarié, ce dernier devant donner son accord. Ce n'est qu'en cas de circonstances exceptionnelles (comme une épidémie) que le télétravail peut être imposé au salarié, lorsqu'il est considéré comme nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des travailleurs.

Le télétravail comporte de nombreux avantages pour les travailleurs. Il leur permet une gestion plus souple de leur emploi du temps quotidien, puisqu'ils peuvent gérer leurs horaires de façon flexible et deviennent plus autonomes dans l'organisation des tâches qu'ils ont à accomplir. Il leur permet également d'éliminer d'éventuelles pertes de temps (et d'argent) dans les transports, temps qui pourra être consacré à la sociabilité familiale et amicale. Le télétravail permet également aux travailleurs un choix plus large de leur lieu de résidence, puisque le fait de résider proche de son lieu de travail devient moins une nécessité. De façon générale, il leur offre donc la possibilité d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Le télétravail comporte également des avantages pour les entreprises. Il peut, dans certains cas, faire augmenter leur **productivité**, tout en limitant le risque d'absentéisme des salariés. Il permet également aux entreprises de disposer d'une **flexibilité** plus importante pour organiser le travail de leurs salariés.

Mais malgré tous ces avantages, le télétravail comporte également de nombreux risques pour les travailleurs. Etant moins insérés dans des collectifs de travail, leur **sociabilité** professionnelle est réduite, leurs relations sociales sont appauvries, ce qui accroît le risque **d'isolement**. Le fait de travailler depuis leur domicile peut aussi affaiblir la motivation des salariés. De plus, il existe un risque de confusion entre vie privée et vie professionnelle (voir ci-dessous), qui peut conduire à un excès de travail. Enfin, le télétravail amène souvent à un dépassement des horaires de travail (*Une étude de l'INSEE et de la Dares sur le télétravail des cadres montre par exemple que les cadres pratiquant le télétravail deux jours ou plus par semaine travaillent en moyenne 43,0 heures par semaine, contre 42,4 heures pour les non-télétravailleurs. Ces télétravailleurs déclarent deux fois plus souvent travailler plus de 50 heures par semaine que les non-télétravailleurs. Leurs horaires sont également plus atypiques (travail après 20 heures ou le samedi) et moins prévisibles*).

Les risques du télétravail n'existent cependant pas que pour les salariés, mais aussi pour les entreprises. En effet, en faisant télétravailler leurs salariés, ces dernières risquent de voir s'effriter le lien entre les salariés et l'entreprise, ou bien entre les salariés eux-mêmes. Or, on sait qu'un lien fort entre les travailleurs, ou bien entre les travailleurs et l'entreprise, peut constituer un facteur important de motivation et de productivité.

On voit ainsi avec ces divers avantages et risques que le télétravail a des effets ambivalents sur la qualité de l'emploi. Quoi qu'il en soit, il a pour conséquence d'imbriquer vie professionnelle et vie personnelle, à la fois d'un point de vue temporel (puisque le temps hors travail et les horaires de travail ne sont plus délimités de façon stricte) et d'un point de vue spatial (puisque le domicile personnel devient le lieu d'exercice de l'activité professionnelle). Les frontières habituelles du travail (en termes de temps et de lieu) deviennent ainsi moins nettes : il s'invite dans la sphère privée, avec le risque d'un empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle. Lorsque les deux sont décroisées, il peut en effet être difficile de trouver un bon équilibre entre elles. D'ailleurs, dans les faits, le temps consacré à leur activité professionnelle par les télétravailleurs est en moyenne plus élevé que pour les autres salariés. Etre capable de « s'arrêter de travailler » est presque devenu une **compétence** à part entière, à maîtriser pour maintenir la frontière entre sphère privée et sphère professionnelle.

Famille professionnelle	Télétravail régulier
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	16,2%
Ingénieurs de l'informatique	13,9%
Attachés commerciaux et représentants	12,7%
Enseignants	12,2%
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	9,4%
Professionnels de la communication et de l'information	9%
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	7,9%
Techniciens de l'informatique	7,5%
Personnels d'études et de recherche	7,3%
Cadres du bâtiment et des travaux publics.	6,9%
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	6,5%
Cadres de la banque et des assurances	6,3%
Professionnels des arts et des spectacles	5,7%
Employés de la banque et des assurances	4,4%
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	4,1%

Champ : France (hors Mayotte), tous salariés.

Tableau: Vie-publique.fr / DILA • Source: Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2017. • [Récupérer les données](#) • Créé avec Datawrapper

➤ Usage du numérique

Doc 1 L'usage du numérique par les cadres en 2017



Sondage IFOP pour Securex, échantillon de 1002 cadres (méthode des quotas), du 7 au 10 juillet 2017

Champ : cadres qui consultent leurs communications professionnelles pendant leurs week-ends et leurs vacances, soit 78 % de l'échantillon.

Néanmoins, le brouillage de la frontière entre travail et hors travail est loin de se limiter aux télétravailleurs. Que l'on soit salarié ou indépendant, en permettant de travailler partout et tout le temps, d'emporter du travail chez soi tout en restant connecté à l'entreprise, les **technologies numériques** rendent plus floue cette séparation entre vie professionnelle et vie privée, jusqu'ici assez stricte. Elles peuvent également être mobilisées par les responsables hiérarchiques comme un moyen de mieux contrôler le travail des salariés. Le risque est important : celui de placer le travailleur dans une situation de disponibilité permanente au travail. Cette conséquence peut être le fait du travailleur lui-même, qui peut notamment s'auto-contraindre à terminer chez lui ce qu'il n'a pas réussi à faire lors de sa journée de travail pour atteindre les objectifs qu'on lui a fixés. Mais elle peut aussi être le résultat d'un contrôle hiérarchique, notamment lorsque des supérieurs demandent à leurs salariés d'être joignables sur des temps qui ne sont pas contractuellement des temps de travail. Afin de pallier à ses risques de tendre vers un temps de travail quasi permanent, l'État a légiféré pour encadrer le temps de travail et à reconnaître le **droit à la déconnexion**. Cette loi faisant partie du code du travail est entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2017. Elle précise qu'en dehors de ses heures de travail, tout salarié n'est pas tenu d'être en permanence joignable par son employeur pour des motifs liés à l'exécution de son travail.

Vous pouvez vous rendre sur la page web

<https://www.servicepublic.fr/particuliers/actualites/A14652> **pour connaître les objectifs et les modalités de ce droit à la déconnexion**

- ⇒ On voit donc toute l'ambivalence de l'introduction des technologies numériques dans les activités professionnelles : d'un côté, elles offrent une marge **d'autonomie** plus importante aux salariés pour réaliser leur travail, mais elles apparaissent aussi comme un outil aux mains de la hiérarchie pour mieux **quantifier** et **contrôler** le temps de travail, y compris à distance (contrôle des horaires par les plages de connexion, traçabilité des déplacements dans les professions du domaine des transports, etc.).

La tendance au brouillage de la frontière entre travail et hors travail est aussi accentuée par un autre fait : les **technologies numériques** utilisées dans le cadre professionnel sont les mêmes que celles utilisées dans les interactions non professionnelles (téléphone, mails, réseaux sociaux, etc.). Cela favorise à la fois l'incursion du professionnel dans la vie privée et l'incursion de la vie personnelle dans le temps de travail. L'exemple des réseaux sociaux est particulièrement révélateur, en ce qu'ils tendent à effacer la frontière entre travail et hors travail, ou entre public et privé. De nombreux individus ont par exemple tendance à utiliser un même compte (ou profil) d'un point de vue personnel et professionnel, par exemple en le connectant à la fois à des contacts personnels et à des relations professionnelles, en partageant des contenus personnels (histoires, photos, vidéos, etc.) auxquels ont accès leurs relations professionnelles, à promouvoir un produit vendu par leur entreprise auprès de leurs relations personnelles, etc. Il revient donc aux individus eux-mêmes d'assurer la gestion des frontières entre leurs réseaux personnels et professionnels, et donc entre les différentes sphères qui forment leur vie sociale.