



**Tous les salariés ne peuvent pas vivre et supporter
le paradoxe du télétravail :
« Plus de temps et de charge de travail/ plus de qualité de vie »**

L'OBERGO, vient de publier le rapport « Télétravail rêvé, rejeté, réel ? Halte aux illusions dangereuses ! » (Rapport disponible sur le site <http://teletravail.enquete.free.fr>. à partir du 17 mai 2010) qui présente les résultats d'une des premières enquêtes françaises sur les conditions de travail et de vie des salariées et salariés qui ont une expérience RÉELLE du télétravail à domicile.

L'une des principales conclusions de ce rapport est que la réussite du télétravail passe par l'acceptation des contraintes et des exigences du paradoxe: « Plus de temps et de charge de travail/ plus de qualité de vie ».

Or, tous les salariés ne peuvent pas, et parfois ne veulent pas, accepter de vivre et supporter ce paradoxe car les conditions nécessaires sont très difficiles à réunir. Cela exige des profils de salariés très spécifiques ainsi que des rapports sociaux salarié/entreprise peu répandus dont le rapport donne les caractéristiques.

Ces profils sont, en général, ceux des télétravailleuses et télétravailleurs actuels, souvent des cadres volontaires à 100%. Mais ils risquent d'être beaucoup moins répandus chez les salariés, cadres ou non, à qui on propose aujourd'hui le télétravail, notamment à l'occasion de restructurations d'entreprises où le choix est donné entre mobilité géographique, licenciement ... ou télétravail.

Ces résultats sont d'autant plus importants qu'ils contredisent les « hymnes au télétravail » - discours, rapports officiels, livres - qui, pour exercer un véritable forcing visant au développement du télétravail, font croire que cette organisation est BONNE POUR TOUS LES SALARIES et TOUTES LES ENTREPRISES.

C'est pourquoi, s'il ne prend pas en compte les contraintes et les exigences du paradoxe du télétravail, ce forcing continuera de diffuser des illusions dangereuses qui provoqueront :

- le développement du « télétravail subi » imposé à de « faux volontaires » abusés par la présentation séduisante de la « liberté des horaires », passant sous silence les contraintes.
- l'exclusion des salariés occupant des emplois « télétravaillables » mais ne possédant pas le profil du télétravailleur ou ne voulant pas télétravailler. Le rapport présente une liste de ces exclusions qui sont à craindre.

Rapport «Télétravail rêvé, rejeté, réel ? Halte aux illusions dangereuses ! »

Étude d'impact du télétravail réel sur les conditions de travail et de vie des salarié(e)s

Enquête réalisée par l'OBERGO avec l'appui de la CFDT Cadres et de l'Observatoire Des Cadres

Rapport disponible sur le site <http://teletravail.enquete.free.fr>, et sur le site <http://www.ergostressie.com/> à partir du 17 mai 2010

Informations sur ce rapport : Yves LASFARGUE, directeur de l'OBERGO

+33 (0)6 81 01 98 72

yves.lasfargue@wanadoo.fr

<http://teletravail-negociation.blogspot.com/>

OBERGO (Observatoire des conditions de travail et de l'ERGostressie)

Centre de recherche et d'information sur les évolutions de métiers et les conditions de travail liées aux technologies de l'information.

yves.lasfargue@wanadoo.fr

Site internet : www.ergostressie.com

Téléphone +33 (0)6 81 01 98 72

Rapport « Télétravail rêvé, rejeté, réel ? Halte aux illusions dangereuses ! »

Étude d'impact du télétravail réel sur les conditions de travail et de vie des salarié(e)s

Enquête réalisée par l'OBERGO avec l'appui de la CFDT Cadres et de l'Observatoire Des Cadres

Rapport disponible sur le site <http://teletravail.enquete.free.fr>, ou sur le site <http://www.ergostressie.com/> à partir du 17 mai 2010

SYNTHESE DES CONCLUSIONS

Halte aux illusions dangereuses sur le télétravail !

Le forcing au développement du télétravail sera source de déceptions et d'exclusions car les conditions de réussite sont très difficiles à réunir

L'enquête de l'OBERGO, qui est une des premières études françaises sur les conditions de travail et de vie des salariées et salariés qui ont une expérience RÉELLE du télétravail à domicile, a mis en valeur les trois conclusions suivantes.

1) Réussir le télétravail c'est accepter de supporter les exigences du paradoxe: « Plus de temps et de charge de travail/ plus de qualité de vie »

- le télétravail apparaît, pour la plupart des télétravailleurs, comme étant une source d'améliorations
 - de leur qualité de vie
 - de la qualité de leur travail et de leur productivité
- ... qui s'échange contre une augmentation importante
 - de leur temps de travail et de leur charge de travail ressentie
 - des coûts personnels liés à l'activité professionnelle

2) Mais tous les salariés ne peuvent pas accepter de vivre et supporter ce paradoxe car les conditions nécessaires sont très difficiles à réunir

- La réussite du télétravail exige des profils de salariés très spécifiques et peu répandus :
 - vouloir et aimer travailler seul hors du collectif de travail
 - disposer d'une aptitude très importante à l'autonomie (proche du travailleur indépendant)
 - faire partie d'une famille télétravail-compatible et habiter un logement télétravail-compatible
- La réussite du télétravail exige des rapports sociaux salarié/entreprise peu répandus
 - avoir signé un contrat écrit de salarié en télétravail (contrat ou avenant)
 - avoir un rapport de confiance très grand avec l'entreprise permettant l'acceptation des ambiguïtés de ce contrat salarié pour gérer la contradiction subordination/liberté (horaires, objectifs, ...)
- La réussite du télétravail exige des métiers et des emplois très spécifiques et peu répandus :
 - occuper un emploi pouvant être exécuté techniquement à distance à domicile
 - exercer un métier intéressant car accepter de supporter « plus de temps et plus de charge » ne peut être envisagé que si le travail est source de plaisir

3) Les illusions dangereuses sur le télétravail seront sources d'exclusions

La réussite du télétravail exige à la fois des profils de salariés, des rapports sociaux, des métiers très spécifiques et peu répandus. Ces profils sont, en général, ceux des télétravailleuses et télétravailleurs actuels, souvent des cadres volontaires à 100%.

Ce qui explique le taux de satisfaction que montre cette enquête. Mais ils risquent d'être beaucoup moins répandus chez les salariés, cadres ou non, à qui on propose le télétravail.

OBERGO (Observatoire des conditions de travail et de l'ERGostressie)

Centre de recherche et d'information sur les évolutions de métiers et les conditions de travail liées aux technologies de l'information.
yves.lasfargue@wanadoo.fr Site internet : www.ergostressie.com Téléphone +33 (0)6 81 01 98 72

C'est pourquoi, il faut refuser les discours prônant le forcing visant au développement du télétravail qui tendent à faire croire que cette organisation est BONNE POUR TOUS LES SALARIES et TOUTES LES ENTREPRISES. Les slogans « Tous télétravailleurs » sont toujours proches des slogans « Tous auto-entrepreneurs ». Ces illusions dangereuses seront sources de déceptions et d'exclusions.

D'autant plus que ces discours accompagnent les restructurations d'entreprises à l'occasion desquelles est proposé aux salariés le choix entre mobilité géographique, télétravail et licenciement. En s'appuyant sur ces illusions dangereuses, ce forcing va provoquer:

- le développement du « télétravail subi » imposé à de « faux volontaires » abusés par la présentation séduisante de la « liberté des horaires ». Sera par exemple passée sous silence, la nécessité d'une grande rigueur et d'une stricte discipline dans la gestion du temps et des rythmes de travail qui doit accompagner la bonne gestion des marges de liberté autorisée par le télétravail.
- l'exclusion des salariés occupant des emplois « télétravaillables » mais ne possédant pas le profil du télétravailleur ou ne voulant pas télétravailler.

Risquent ainsi d'être exclus :

- les salariés ne disposant pas d'un logement télétravail-compatible, c'est-à-dire pas assez grand pour disposer d'une pièce spécifique pour le télétravail
- les salariés dont la famille n'est pas télétravail-compatible et ne supporte pas les contraintes imposées par le télétravail de l'un des membres
- les salariés dont le logement est situé dans une région insuffisamment équipée en lignes de téléphone rapides
- les salariés ne pouvant pas ou ne voulant pas accepter de vivre le paradoxe « plus de temps et plus de charge de travail/ plus de qualité de vie »
- les salariés ne pouvant pas ou ne voulant pas travailler sans être à l'intérieur d'une équipe de travail et « mal à l'aise » avec les liens sociaux virtuels à distance
- les salariés ne pouvant pas ou ne voulant pas travailler dans l'ambiguïté d'une relation sociale proche de la relation commerciale dans laquelle l'obligation de résultats tend à remplacer l'obligation de moyens.
- Les salariés ne voulant pas ou ne pouvant pas devenir « pseudo - auto-entrepreneurs »

Informations sur ce rapport :

Yves LASFARGUE, directeur de l'OBERGO
+33 (0)6 81 01 98 72
yves.lasfargue@wanadoo.fr
<http://teletravail-negociati>