

Près de 7 télétravailleurs sur 10 effectuent des heures supplémentaires non rémunérées

- 68 % des télétravailleurs, contre 56 % des salariés qui travaillent uniquement sur site, déclarent effectuer des heures supplémentaires non rémunérées.
- Les salariés à distance travaillent en moyenne l'équivalent de 7,66 heures par semaine sans être payés contre 5,06 heures pour ceux qui exercent sur site.
- 78 % des télétravailleurs ressentent du stress au moins une fois par semaine contre 69 % pour les personnes en présentiel.
- 82 % des personnes qui travaillent à distance considèrent que leur travail est affecté par le stress (contre 57 % pour les personnes qui travaillent sur site).
- Les télétravailleurs sont 81 %, contre 54 % des collaborateurs sur site, à avoir songé à un changement de carrière au cours des 12 derniers mois.

Nanterre, 30 janvier 2024 – Depuis la crise sanitaire, le travail à distance et le modèle hybride sont devenus la norme pour de plus en plus de travailleurs en Europe avec une progression des accords de télétravail. Il existe, en revanche, de grandes disparités concernant la qualité de vie au travail entre télétravailleurs et collaborateurs sur site. C'est ce que révèle [l'enquête « People at Work 2023 » de l'ADP® Research Institute](#), réalisée auprès de plus de 32 000 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

Des télétravailleurs optimistes sur l'avenir mais plus enclins à se réorienter

Les télétravailleurs français se considèrent relativement optimistes concernant les cinq prochaines années au niveau professionnel (84 %), comparé à la moyenne globale des salariés interrogés (75 %), notamment leurs collègues qui travaillent uniquement sur site (72 %). Si 91 % des salariés travaillant à distance uniquement sont satisfaits de leur emploi actuel, ils sont 81 % à avoir activement envisagé la possibilité de changer de plans de carrière au cours de l'année passée, contre 54 % pour leurs collègues sur site. Leurs différentes options d'évolution professionnelle concernent principalement le passage d'un temps plein à un temps partiel (21 %), le changement de secteur d'activité (20 %), ou la demande d'un congé sabbatique (20 %).

Alors que le salaire reste l'élément le plus important dans leur poste pour l'ensemble des répondants de l'étude, la disparité est notable entre les salariés en télétravail (41 % le classe comme la principale motivation au travail) et les salariés sur site (plus de 68 %). Pour ces derniers, c'est la sécurité de l'emploi qui arrive en 2^e position (44 %) alors que les travailleurs à distance mettent plutôt en avant la flexibilité des horaires de travail (26 %).

Un stress accentué en télétravail...

Il semblerait que les salariés qui travaillent à distance soient plus susceptibles d'éprouver du stress dans leur quotidien. En effet, ils sont 78 % à ressentir du stress au moins une fois par semaine, contre 69 % pour les collaborateurs sur site. Un stress qui affecte leur travail selon 82 % d'entre eux, contre 57 % pour les personnes en présentiel.

Contrairement au niveau mondial où 67 % des télétravailleurs affirment se sentir soutenus par leur direction en matière de santé mentale au travail (contre 59 % pour leurs collègues sur site), ils sont

seulement la moitié en France (52 %) à considérer recevoir de l'aide de la part de leur manager dans ce domaine, contre 41 % des salariés en présentiel.

... Mais une plus grande part de collaborateurs sur site estiment que leur employeur n'agit pas en faveur de leur santé mentale

Les collaborateurs sur site sont 36 % à juger que leur employeur ne prend aucune mesure proactive pour favoriser leur santé mentale au travail, alors que ce chiffre n'est que de 17 % parmi les télétravailleurs en full remote. L'ensemble des salariés note que les principales actions menées pour promouvoir une bonne santé mentale au travail comprennent le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail (17 %), le fait de s'enquérir de leur bien-être (17 %), l'octroi de jours de congés dédiés au bien-être (15 %), ainsi que des pauses dédiées à la gestion du stress (14 %).

Des télétravailleurs coutumiers des heures supplémentaires non rémunérées

Plus de deux tiers des télétravailleurs (68 % contre 56 % de leurs collègues sur site) déclarent effectuer des heures supplémentaires non rémunérées. Un chiffre conséquent mais en baisse par rapport à l'année précédente (76 %). Les travailleurs à distance donneraient en moyenne à leurs employeurs l'équivalent de 7,66 heures supplémentaires non rémunérées effectuées sur leur temps libre chaque semaine, comparé à la moyenne de 5,06 heures pour ceux qui exercent sur site. De plus, ils sont 51 % à avouer envisager de faire des heures supplémentaires non payées pour sécuriser leur emploi (contre 26 % des collaborateurs en présentiel). Ces chiffres montrent que les salariés à distance effectuent des heures supplémentaires chaque jour sans rémunération additionnelle, que ce soit en commençant leur journée de travail plus tôt ou en se déconnectant plus tard, en prenant des pauses raccourcies, ou en restant disponibles en dehors des horaires de travail habituels afin de toujours répondre présents. Par ailleurs, 57 % des télétravailleurs estiment que leur employeur surveille davantage les collaborateurs qu'auparavant et 54 % d'entre eux se sentent même jugés du fait qu'ils jouissent de conditions de travail flexibles.

« Il est encourageant de constater que le nombre de télétravailleurs effectuant des heures supplémentaires non rémunérées est en baisse. Cependant, la quantité d'heures réalisées reste inquiétante et illustre le non-respect du droit à la déconnexion. » déclare **Carlos Fontelas De Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.**

Il poursuit : « Si la généralisation du travail à distance a été bénéfique pour de nombreuses entreprises, le 100 % télétravail peut engendrer des effets néfastes, notamment en ce qui concerne l'augmentation du stress et des risques psycho-sociaux, et a développé le sentiment d'insécurité professionnelle. La mise en place du télétravail doit donc être bien réfléchi, avec par exemple des formations pour aider les managers à détecter les « signaux faibles » de risques de stress à distance ou de sentiment d'insécurité dans l'emploi. De plus, doter les services de Ressources Humaines d'un système de gestion des temps et des activités pour mesurer précisément les horaires et le temps de travail est essentiel pour prendre en compte les réalités de chaque collaborateur, et ainsi mettre en place les mesures nécessaires pour leur bien-être, leur santé mentale et in fine leur performance ».

« Il est plus généralement question d'équilibre et de santé mentale au travail. S'il faut tenir compte des disparités qui peuvent exister en termes de flexibilité entre « cols blancs » et « cols bleus », le mode hybride doit être recommandé lorsque cela est possible, car il répond aux attentes de flexibilité des salariés, tout en assurant une présence sur site régulière plusieurs jours par semaine et le maintien du lien avec les autres collaborateurs, ce qui favorise la créativité et l'innovation. » conclut **Carlos Fontelas De Carvalho.**

A propos de l'étude

Le rapport « [People at Work 2023 : l'étude Workforce View](#) » étudie les comportements des salariés face au monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et espoirs vis-à-vis de leur futur environnement de travail. [ADP Research Institute](#) a interrogé 32 612 actifs dans 17 pays, dont 1 912 en France.

A propos d'ADP

Concevoir de meilleurs modes de travail grâce à des solutions à la pointe de la technologie, des services haut de gamme et des expériences uniques qui permettent aux collaborateurs d'atteindre pleinement leur potentiel. Ressources Humaines, gestion des talents, des temps et de la paie, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs.
Pour en savoir plus, rendez-vous sur fr.ADP.com

Service de presse ADP**Rumeur Publique**

Marie Goislard – Tél : 06 21 23 37 75

Gaëtan Heu – Tél : 06 19 48 07 72

adp@rumeurpublique.fr