



Télétravail : ses effets sur les conditions de travail dans la fonction publique

Charline STERCHELE

D'après l'enquête TraCov2, 54 % des agents publics et 67 % des salariés du privé, déclarant exercer un emploi compatible avec le télétravail, ont recours à cette pratique. Comparés à leurs homologues du secteur privé, les télétravailleurs de la fonction publique se distinguent notamment par une quotité de télétravail plus faible (9 % télétravaillent trois jours ou plus, contre 18 % dans le privé), une part plus élevée de télétravailleurs de 50 ans ou plus (42 % contre 25 %) et de femmes (64 % contre 49 %).

La majorité des télétravailleurs estiment que leurs conditions de travail restent identiques, qu'ils soient sur site ou à distance. Ces derniers constatent néanmoins quelques améliorations. En télétravail, les interruptions de tâches sont moins fréquentes (pour 62 % des agents publics et 51 % des salariés du privé), la pression au travail diminue, surtout dans le public (41 % contre 26 % dans le privé), ils organisent plus facilement leur travail (36 % et 33 % dans le privé) et leurs proches se plaignent moins de leurs horaires de travail (21 % dans les deux secteurs).

Toutefois, près d'un tiers des télétravailleurs déclarent une dégradation de leurs moyens matériels (36 % dans la fonction publique, 31 % dans le privé), ainsi qu'une coopération détériorée entre collègues (respectivement 16 % et 13 %).

À caractéristiques comparables, les agents publics ont plus de chances que les salariés du privé de percevoir une amélioration de leurs conditions de travail en télétravail. Les femmes, les actifs de 30 à 49 ans, les personnes disposant d'une pièce dédiée ou ayant un temps de trajet supérieur à 45 minutes sont plus susceptibles de déclarer une amélioration de leurs conditions de travail en télétravail.

Les télétravailleurs du public sont nettement plus âgés que ceux du privé

D'après l'enquête TraCov2¹, seuls 54 % des agents de la fonction publique et 67 % des salariés du secteur privé qui ont un emploi compatible² déclarent avoir télétravaillé et s'être rendus au moins une fois sur site au cours du mois.

Les télétravailleurs de la fonction publique se distinguent en premier lieu par leur âge (Figure 1). En effet, la part des télétravailleurs de 50 ans ou plus est beaucoup plus importante dans la fonction publique que dans le privé (42 % contre 25 %), tandis que celle des moins de 30 ans y est nettement sous-représentée (8 % contre 17 %). Cette faible part de

jeunes en télétravail dans la fonction publique peut être liée au vieillissement des métiers administratifs de ce secteur³.

Les femmes représentent 64 % des télétravailleurs de la fonction publique, contre 49 % dans le privé, du fait notamment de leur présence plus importante dans le public⁴. Les catégories socioprofessionnelles des télétravailleurs divergent également entre les deux secteurs : ceux du secteur privé sont plus souvent cadres (62 %, contre 49 % dans la fonction publique), quand les professions intermédiaires sont davantage représentées dans la fonction publique (31 % contre 22 %). Les employés et ouvriers sont minoritaires dans les deux secteurs, bien que légèrement plus présents dans la fonction publique (16 %, contre 11 % dans le privé).

1. Voir Source dans « Source, champ, indicateurs et méthode ».

2. Certains agents publics ou salariés du secteur privé déclarent occuper un emploi compatible avec le télétravail, mais n'y recourent pas nécessairement.

3. Dans TraCov2, la moyenne d'âge des agents est d'environ 44 ans, contre 41 ans pour les salariés du secteur privé. Si l'on se concentre sur les métiers de la fonction publique, les cadres administratifs ont en moyenne 46 ans et les employés administratifs 47 ans.

4. Dans TraCov2, les femmes représentent 63 % des agents de la fonction publique, alors qu'elles ne sont que de 46 % dans le privé.

Figure ① : Profils des télétravailleurs selon le type d'employeur
en %

		Fonction publique	Salariés du privé	Ensemble
Profil sociodémographique				
Sexe	Femme	64	49	52
	Homme	36	51	48
Groupe d'âge	Moins de 30 ans	8	17	16
	de 30 à 49 ans	50	57	56
	50 ans ou plus	42	25	28
Profession et catégorie socioprofessionnelle	Cadres	49	62	59
	Professions intermédiaires	31	22	24
	Employés et ouvriers	16	11	12
	Indéterminées	4	5	5
Âge de l'enfant le plus jeune vivant dans le logement	Aucun enfant	44	46	46
	Moins de 3 ans	4	9	8
	3 ans ou plus	52	45	46
Conditions de travail...				
<i>En télétravail</i>				
Pièce dédiée au télétravail	Pièce dédiée au télétravail	41	45	44
	Pas de pièce dédiée au télétravail	56	53	54
	NSP	2	2	2
Nombre de jours de télétravail	1 jour ou moins	65	48	51
	2 jours	25	33	32
	3 jours ou plus	9	18	17
<i>Sur site</i>				
Travail en <i>flex office</i>	<i>Flex office</i>	8	29	26
	Pas de <i>flex office</i>	85	68	71
	Non concerné (ne travaille pas dans un bureau)	7	3	3
Travail en <i>open space</i>	<i>Open space</i>	26	64	58
	Pas d' <i>open space</i>	67	33	39
	Non concerné (ne travaille pas dans un bureau)	7	3	3
<i>En général</i>				
Temps de trajet quotidien domicile-travail	Moins de 15 min	12	10	10
	Entre 15 et 29 min	33	25	27
	Entre 30 et 44 min	24	26	26
	45 min ou plus	29	38	36
	NSP	0	0	2
Nombre d'heures travaillées par semaine	Moins de 35 heures/semaine	11	8	9
	Entre 35 et 38 heures/semaine	36	29	31
	39 heures ou plus/semaine	52	61	59
	NSP	1	2	2
Part des télétravailleurs (parmi les emplois compatibles)		54	67	65

Source : TraCov2, Dares. Traitement DGA-FP-SDessi.

Champ : Agents publics et salariés du privé ayant télétravaillé au moins une fois et effectué au minimum une journée de travail en présentiel au cours du mois. Personnes âgées de 18 à 64 ans, France entière (hors Mayotte).

Lecture : En 2023, 56 % des agents de la fonction publique et 53 % des salariés du privé qui déclarent télétravailler indiquent ne pas avoir de pièce dédiée au télétravail.

Concernant les conditions de télétravail, la présence d'une pièce dédiée dans le logement est légèrement moins fréquente chez les agents de la fonction publique (41 %) que chez les salariés du privé (45 %). Les agents publics ont une quotité de télétravail inférieure à celle du privé : 65 % d'entre eux télétravaillent un jour ou moins par semaine, contre 48 % dans le privé, tandis que la quotité de trois jours ou plus concerne 9 % des agents publics, contre 18 % des salariés du privé, soit une part deux fois plus importante pour ces derniers.

Les conditions de travail sur site diffèrent nettement entre les deux secteurs. Le *flex office* et l'*open space*⁵ sont beaucoup moins répandus dans la fonction publique (respectivement 8 % et 26 %) que dans le secteur privé (29 % et 64 %), ce qui peut être dû à des métiers et à des organisations de travail différentes d'un secteur à l'autre. Ainsi, même dans les métiers administratifs de la fonction publique, plus susceptibles d'être dans ce type de configuration, le *flex office* ne concerne que 7 % des agents et l'*open space* 26 %.

Quant aux temps de trajet domicile-travail, ils sont globalement plus courts dans la fonction publique : 12 % des agents déclarent un trajet inférieur à 15 minutes, contre 10 % dans le privé, tandis que les trajets de 45 minutes ou plus sont moins fréquents (29 % contre 38 %). Par ailleurs, les salariés du privé déclarent plus souvent une durée de travail hebdomadaire plus importante : 61 % travaillent 39 heures ou plus, contre 52 % dans la fonction publique.

Moins d'interruptions de tâches et de pression, plus d'autonomie en télétravail

Dans l'enquête TraCov2, les individus interrogés comparent leurs conditions de travail en télétravail avec celles en présentiel (sur site) à travers neuf indicateurs, comme le travail sous pression, la prise d'initiatives, le contrôle hiérarchique, etc. (voir Indicateurs dans « Source, champ, indicateurs et méthode »). Les conditions de travail en télétravail peuvent ainsi être perçues comme améliorées, inchangées ou dégradées par rapport au présentiel.

Pour huit indicateurs sur neuf, les agents publics, comme les salariés du privé, déclarent majoritairement que leurs conditions de travail sont inchangées. L'exception concerne l'indicateur sur le fait d'être interrompu dans ses tâches, avec une nette amélioration de la situation en télétravail. Ainsi, 62 % des agents publics et 51 % des salariés du privé estiment que ces interruptions sont moins fréquentes en télétravail, tandis qu'une minorité seulement indique l'inverse (2 % des agents de la fonction publique et 3 % des salariés du privé) [Figure 2]. Sur site ou en télétravail, sept télétravailleurs sur dix

(72 % dans la fonction publique et 69 % dans le privé) déclarent devoir interrompre leurs tâches de travail fréquemment (Figure complémentaire).

Le télétravail améliore également les conditions de travail pour trois autres indicateurs. Sur site ou en télétravail, neuf télétravailleurs sur dix déclarent travailler sous pression avec une intensité variable (allant de « toujours » à « parfois »). Mais 41 % des agents publics déclarent moins travailler sous pression en télétravail ; cette proportion n'est que de 26 % parmi les salariés du privé, soit un écart de 15 points. Dans le privé comme le public, cet indicateur se dégrade très rarement en télétravail (2 %). L'amélioration sur l'indicateur de pression au travail peut également être associée à un contrôle hiérarchique atténué en télétravail pour 12 % des agents publics et pour 8 % des salariés du privé. Seuls 16 % des agents publics et 11 % des salariés du privé déclarent pouvoir organiser « toujours » ou « souvent » leur travail comme ils le souhaitent en télétravail ou sur site. Cependant, 36 % des agents publics et 33 % des salariés du privé estiment disposer de plus d'autonomie dans l'organisation de leur travail en télétravail. Seule une minorité signale une dégradation (3 % des agents publics et des salariés du privé). La moitié des télétravailleurs ne signalent aucune plainte de la part de leurs proches concernant leur temps de travail, néanmoins, un tiers des agents publics déclarent que cela arrive « parfois ». En télétravail, la situation s'améliore pour 21 % des agents publics et salariés du privé, tandis que l'inverse reste faible (6 %), ce qui montre un effet positif du travail à distance sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des moyens matériels dégradés en télétravail pour un tiers des agents publics

Sur certains indicateurs, en revanche, très peu d'individus déclarent une amélioration de leurs conditions de travail en télétravail et une part non négligeable voit même une dégradation (la situation majoritaire restant une absence d'impact du télétravail). Ainsi, de manière globale (en télétravail et en présentiel), la grande majorité des agents publics (78 %) et salariés du privé (89 %) indiquent disposer de moyens suffisants et adaptés⁶ (matériels, logiciels, informations, formations, espace de travail, etc.) pour travailler. Cependant, cette dimension subit une dégradation en télétravail pour une part assez conséquente des travailleurs. En effet, un tiers des agents publics (36 %) et salariés du privé (31 %) estiment que leurs moyens matériels de travail sont détériorés en télétravail. Dans une moindre mesure, 13 % des agents publics et 7 % des salariés du secteur du privé déclarent prendre moins d'initiatives

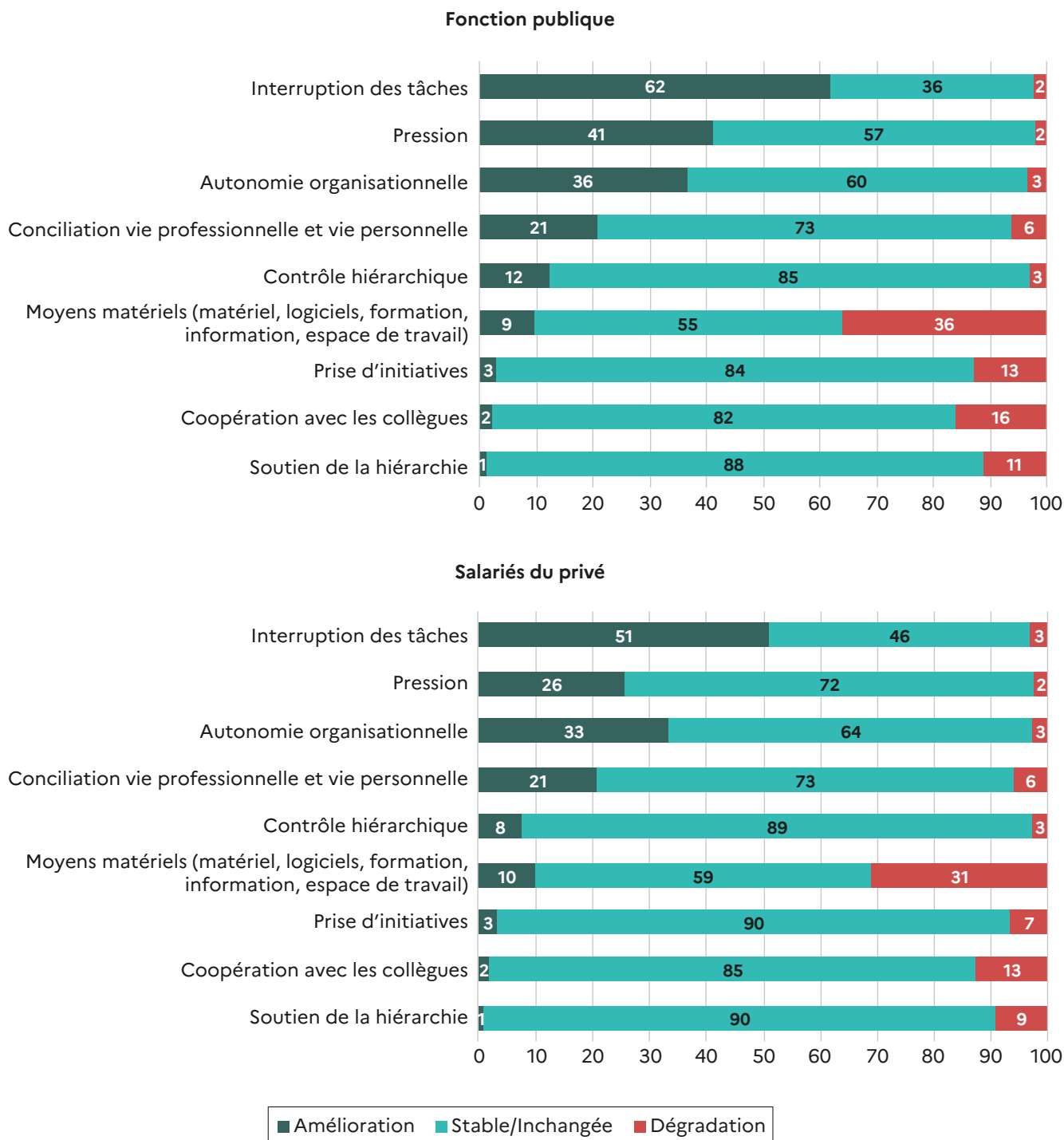
5. Les salariés ou agents en *flex office* n'ont pas de bureau attribué et s'installent chaque jour sur un poste disponible, tandis que ceux en *open space* travaillent dans un espace ouvert sans cloisons individuelles. Ces deux configurations peuvent coexister.

6. Afin d'alléger la suite du texte, la notion de moyens matériels sera utilisée.

en télétravail qu'en présentiel, alors que 76 % des agents publics et 80 % des salariés du privé attestent prendre « toujours » ou « souvent » des initiatives dans leur travail, que ce soit sur site ou à distance. Le télétravail peut également fragiliser les interactions avec les collègues : 16 % des agents publics et 13 % des salariés du privé rapportent que la coopération

entre collègues est détériorée lorsqu'ils travaillent à distance, alors que globalement respectivement 8 % et 7 % seulement déclarent un manque de coopération. Cette dégradation concerne aussi les relations avec la hiérarchie : 11 % des agents publics et 9 % des salariés du privé font état d'une détérioration du soutien de leur supérieur hiérarchique en télétravail.

Figure ② : Les conditions de travail en télétravail comparées à celles sur site
en %



Source : Enquête TraCov2, Dares. Traitement DGAFF-SDess.

Champ : Agents publics et salariés du privé ayant télétravaillé au moins une fois et effectué au minimum une journée de travail en présentiel au cours du mois. Personnes âgées de 18 à 64 ans, France entière (hors Mayotte).

Lecture : En 2023, 41 % des agents de la fonction publique et 26 % des salariés du privé indiquent une amélioration de la pression au travail lorsqu'ils sont en télétravail.

Le télétravail améliore davantage les conditions de travail dans le public que dans le privé

Afin de prendre en compte de possibles effets de structure, une analyse à profils identiques⁷ a été réalisée (voir Méthode dans « Source, champ, indicateurs et méthode »). À caractéristiques comparables, par rapport au secteur privé, les agents de la fonction publique ont 1,6 fois plus de chances de déclarer une amélioration des conditions de travail en télétravail (Figure 3). Les femmes ont 1,3 fois plus de chances que

les hommes de déclarer une amélioration, et les agents de 30 à 49 ans ont 1,5 fois plus de chances que ceux de 50 ans ou plus d'indiquer une amélioration de leurs conditions de travail en télétravail (1,4 pour les moins de 30 ans). D'un point de vue socioprofessionnel, les cadres et professions intellectuelles supérieures sont moins susceptibles que les professions intermédiaires de percevoir une amélioration (0,9 fois moins de chances). Concernant l'organisation du temps de travail, les télétravailleurs faisant un jour ou moins par semaine à distance sont plus enclins à percevoir une amélioration que ceux qui télétravaillent deux jours (1,2 fois plus

Figure 3 : Principaux déterminants de l'amélioration des conditions de travail en télétravail en 2023

Caractéristiques	Rapports de cotes (Odds ratio)
Secteur (réf = Privé)	
Ensemble fonction publique	1,58***
Sexe (réf = Hommes)	
Femmes	1,33***
Groupe d'âge (réf = 50 ou plus)	
Moins de 30 ans	1,36**
30 à 49 ans	1,45***
Profession et catégories socioprofessionnelle (réf = Professions intermédiaires)	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,85*
Employés et ouvriers	0,93
Indéterminées	0,73
Âge du plus jeune enfant vivant dans le logement (réf = Aucun enfant)	
Moins de 3 ans	0,91
Plus de 3 ans	1,03
Quotité de télétravail (réf = 2 jours)	
1 jour ou moins	1,23**
3 jours ou plus	1,15
Pièce dédiée au télétravail (réf = Pas de pièce dédiée)	
Pièce dédiée au télétravail	1,21**
Temps de trajet domicile-travail (réf = Entre 15 et 29 min)	
Moins de 15 min	0,85
Entre 30 et 44 min	1,01
45 min ou plus	1,27**
Open space ou flex office (réf = Travail sur site dans un open space ou en flex office)	
Ne travaille pas dans un flex office ou en open space	0,89
Quotité de travail (réf = Moins de 35 heures/semaine)	
Entre 35 et 38 heures/semaine	0,88
39 heures ou plus/semaine	1,15
NSP	1,57

Source : Enquête TraCov2, Dares. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents publics et salariés du privé ayant télétravaillé au moins une fois et effectué au minimum une journée de travail en présentiel au cours du mois. Personnes âgées de 18 à 64 ans, France entière (hors Mayotte).

Note : Les seuils de significativité sont indiqués de la façon suivante : 0,01 % (***), 1 % (**), 5 % (*).

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, les agents de la fonction publique et les salariés du secteur privé qui déclarent disposer d'une pièce dédiée au télétravail ont 1,21 fois plus de chances de déclarer une amélioration de leurs conditions de travail en télétravail par rapport à leurs conditions de travail sur site (voir Méthode).

7. En termes de secteur, sexe, âge, groupe social, âge du plus jeune enfant vivant dans le logement, quotité de travail, présence d'une pièce dédiée au travail, temps de trajet domicile travail, type de bureau, quotité de télétravail.

de chances). En matière de moyens matériels, les personnes disposant d'une pièce dédiée à la maison ont 1,2 fois plus de chances de déclarer une amélioration, que ceux qui n'en ont pas. De même, les personnes ayant un temps de trajet domicile-travail supérieur à 45 minutes ont 1,3 fois plus de chances de déclarer une amélioration des conditions de travail en télétravail que ceux dont le trajet est compris entre 15 et 29 minutes.

Plus d'autonomie en télétravail pour les moins de 30 ans dans le public

Dans la fonction publique, les femmes déclarent plus souvent que les hommes une diminution de la pression (43 % contre 38 %) et des interruptions dans leurs tâches (64 % contre 58 %) en télétravail (Figure 4). Les agents vivant avec des enfants, en particulier de moins de 3 ans, indiquent une amélioration pour les indicateurs relatifs à la pression (48 % contre 41 % en moyenne) et à la conciliation vie professionnelle et vie personnelle (26 % contre 21 % en moyenne).

Les agents publics de 30 à 49 ans sont 67 % à indiquer moins d'interruptions des tâches et 24 % une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle en télétravail, tandis que les moins de 30 ans déclarent plus fréquemment une meilleure autonomie organisationnelle (45 % contre 36 % en moyenne).

Selon la catégorie socioprofessionnelle, les cadres sont plus nombreux à déclarer une amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle (27 % contre 21 % en moyenne), tandis que les professions intermédiaires déclarent plus souvent une diminution de la pression (46 % contre 41 % en moyenne), et moins d'interruptions dans leur travail. À l'inverse, les employés et ouvriers signalent moins fréquemment une amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle (11 %).

Les conditions dans lesquelles le télétravail est exercé influencent également les améliorations déclarées. Ainsi, les agents publics télétravaillant un jour par semaine ou moins déclarent plus souvent des effets positifs, notamment concernant le fait d'être moins interrompus dans leurs tâches (67 %) et la pression (45 %), tandis que ces proportions diminuent lorsque

le télétravail est pratiqué trois jours ou plus. Le fait de disposer d'une pièce dédiée au télétravail permet de réduire les interruptions des tâches (65 %) et améliore la conciliation des temps de vie (23 %).

Les agents ayant des temps de trajet longs (45 minutes ou plus) déclarent davantage d'améliorations dans la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle (26 %, contre 18 % pour ceux ayant moins de 15 minutes de trajet) et sur l'autonomie organisationnelle (40 % contre 31 %). Les agents publics travaillant en *open space* en présentiel indiquent plus fréquemment une amélioration de leurs conditions de travail en télétravail que les autres, notamment en matière de pression (49 % contre 40 %) et d'autonomie (41 % contre 34 %).

Une moins bonne coopération chez les agents publics de moins de 30 ans

Dans la fonction publique, les femmes déclarent plus souvent que les hommes une dégradation des moyens matériels en télétravail (39 % contre 30 %) [Figure 5]. Les moins de 30 ans se distinguent, quant à eux, par une perception nettement plus dégradée de la coopération avec les collègues que les 50 ans ou plus (33 % contre 11 %).

La part d'agents publics déclarant une dégradation des moyens matériels est globalement similaire selon la catégorie socioprofessionnelle, autour de 36 %. Toutefois les dégradations de la coopération entre collègues sont plus marquées pour les professions intermédiaires (18 %) et les cadres (17 %), tandis que les employés et ouvriers sont moins nombreux à en faire état (9 %).

Les conditions d'exercice du télétravail apparaissent déterminantes. Les agents ne disposant pas de pièce dédiée au télétravail déclarent beaucoup plus fréquemment une dégradation des conditions matérielles de travail (46 % contre 23 %) ainsi qu'une moindre coopération avec leurs collègues (20 % contre 10 %). À l'inverse, les agents télétravaillant trois jours ou plus par semaine signalent moins souvent des difficultés matérielles que ceux télétravaillant un jour ou moins (25 % contre 41 %).

Figure 4 : Part des agents de la fonction publique indiquant une amélioration de leurs conditions de travail en télétravail
en %

		Agents télétravailleurs déclarant une situation améliorée sur...			
		l'interruption des tâches	la pression	l'autonomie organisationnelle	la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
Selon le profil sociodémographique					
Sexe	Femme	64	43	37	21
	Homme	58	38	35	20
Groupe d'âge	Moins de 30 ans	51	34	45	16
	de 30 à 49 ans	67	42	40	24
	50 ans ou plus	59	41	30	18
Professions et catégories socioprofessionnelles	Cadres	63	38	37	27
	Professions intermédiaires	65	46	37	17
	Employés et ouvriers	58	38	33	11
	Indéterminées	48	53	38	18
Âge de l'enfant le plus jeune vivant dans le logement	Aucun	59	41	35	16
	Moins de 3 ans	57	48	40	26
	3 ans ou plus	65	41	37	24
Les conditions de travail...					
<i>En télétravail</i>					
Pièce dédiée au télétravail	Pièce dédiée au télétravail	65	41	36	23
	Pas de pièce dédiée au télétravail	61	42	38	19
Nombre de jours de télétravail	1 jour ou moins	67	45	36	22
	2 jours	55	34	39	19
	3 jours ou plus	49	30	32	16
<i>Sur site</i>					
Travail en <i>flex office</i>	<i>Flex office</i>	47	36	36	16
	Pas de <i>flex office</i>	65	43	36	22
	Non concerné (ne travaille pas dans un bureau)	39	26	44	9
Travail en <i>open space</i>	<i>Open space</i>	65	49	41	22
	Pas d' <i>open space</i>	63	40	34	21
	Non concerné (ne travaille pas dans un bureau)	39	26	44	9
<i>En général</i>					
Temps de trajet quotidien domicile-travail	Moins de 15 min	61	43	31	18
	Entre 15 et 29 min	63	43	35	17
	Entre 30 et 44 min	62	41	37	21
	45 min ou plus	62	39	40	26
Nombre d'heures travaillées par semaine	Moins de 35 heures/semaine	56	35	39	17
	Entre 35 et 38 heures/semaine	61	42	33	17
	39 heures ou plus/semaine	64	42	38	25
Part sur l'ensemble des télétravailleurs		62	41	36	21

Source : TraCov2, Dares. Traitement DGA-FP-SDessi.

Champ : Agents publics ayant effectué au moins une journée de télétravail et au moins une journée de travail sur site durant le mois. Personnes âgées de 18 à 64 ans, France entière (hors Mayotte).

Lecture : En 2023, 64 % des femmes de la fonction publique déclarent moins d'interruption des tâches en télétravail.

Figure 5 : Part des agents de la fonction publique indiquant une dégradation de leurs conditions de travail en télétravail

en %

		Agents télétravailleurs déclarant une situation dégradée sur...	
		les moyens matériels (matériel, logiciels, formation, information, espace de travail)	la coopération avec les collègues
Selon le profil sociodémographique			
Sexe	Femme	39	15
	Homme	30	17
Groupe d'âge	Moins de 30 ans	36	33
	de 30 à 49 ans	35	18
	50 ans ou plus	37	11
Professions et catégories socioprofessionnelles	Cadres	36	17
	Professions intermédiaires	36	18
	Employés et ouvriers	35	9
	Indéterminées	35	20
Âge de l'enfant le plus jeune vivant dans le logement	Aucun enfant	36	18
	Moins de 3 ans	35	12
	3 ans ou plus	37	14
Les conditions de travail...			
<i>En télétravail</i>			
Pièce dédiée au télétravail	Pièce dédiée au télétravail	23	10
	Pas de pièce dédiée au télétravail	46	20
Nombre de jours de télétravail	1 jour ou moins	41	17
	2 jours	28	12
	3 jours ou plus	25	16
<i>Sur site</i>			
Travail en <i>flex office</i>	<i>Flex office</i>	33	10
	Pas de <i>flex office</i>	38	16
	Non concerné (ne travaille pas dans un bureau)	17	2
Travail en <i>open space</i>	<i>Open space</i>	34	16
	Pas d' <i>open space</i>	39	15
	Non concerné (ne travaille pas dans un bureau)	17	2
<i>En général</i>			
Temps de trajet quotidien domicile- travail	Moins de 15 min	38	12
	Entre 15 et 29 min	36	20
	Entre 30 et 44 min	38	15
	45 min ou plus	34	14
Nombre d'heures travaillés par semaine	Moins de 35 heures/semaine	29	16
	Entre 35 et 38 heures/semaine	35	15
	39 heures ou plus/semaine	38	16
Part sur l'ensemble des télétravailleurs		36	16

Source : TraCov2, Dares. Traitement DGA-FP-SDessi.

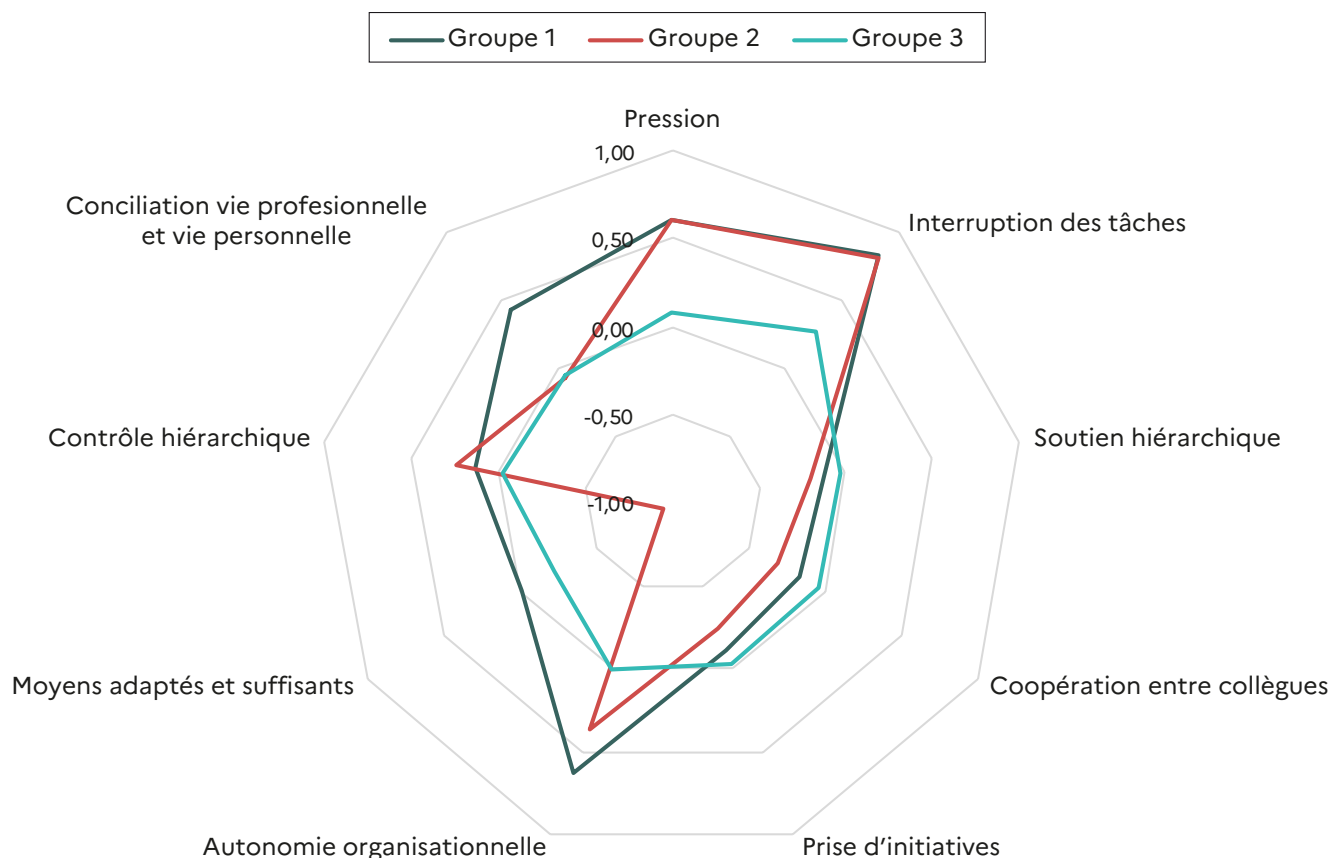
Champ : Agents publics ayant effectué au moins une journée de télétravail et au moins une journée de travail sur site durant le mois. Personnes âgées de 18 à 64 ans, France entière (hors Mayotte).

Lecture : En 2023, 15 % des femmes de la fonction publique déclarent une dégradation de la coopération avec leurs collègues en télétravail.

Encadré 1 - Typologie des conditions de travail en télétravail dans la fonction publique

Afin de prendre en compte l'ensemble des dimensions étudiées sur les conditions de travail en télétravail, une typologie est réalisée en s'appuyant sur une classification ascendante hiérarchique (CAH). Cette méthode permet de rassembler des individus présentant de fortes similarités dans un même groupe (ou classe), tout en s'assurant que les groupes formés soient le plus hétérogènes possible les uns par rapport aux autres. La classification s'effectue de manière progressive en regroupant les individus ou classes d'individus les plus proches dans « l'espace des variables de classification » (correspondant ici aux différentes dimensions des conditions de travail). La CAH permet ainsi de mettre en évidence des liens entre les neuf indicateurs de conditions de travail en télétravail étudiés et d'isoler trois profils distincts, ou « groupes », de télétravailleurs dans la fonction publique (Figure A).

Figure A : L'incidence du télétravail sur les conditions de travail dans la fonction publique



Source : TraCov2, Dares. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents publics ayant télétravaillé au moins une fois et effectué au minimum une journée de travail en présentiel au cours du mois. Personnes âgées de 18 à 64 ans, France entière (hors Mayotte).

Lecture : Au sein du groupe 1, le score associé à l'interruption des tâches est de 0,83, ce qui indique une amélioration importante des conditions de travail en télétravail pour cette dimension.

Les agents qui composent le premier groupe (42 % des télétravailleurs de la fonction publique) déclarent une amélioration des conditions de travail en télétravail marquée par une diminution de la pression, dans l'interruption de leurs tâches, une autonomie plus grande dans l'organisation du travail et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Les relations avec le supérieur hiérarchique et les collègues, ainsi que la prise d'initiatives sont légèrement dégradées, mais de manière limitée. Il regroupe majoritairement des femmes (67 %), des agents de 30 à 49 ans (57 %), des cadres et professions intellectuelles supérieures (53 %) et des télétravailleurs pratiquant le télétravail de façon modérée (un jour ou moins par semaine, 68 %) [Figure B].

Le deuxième groupe est composé de 17 % des télétravailleurs de la fonction publique. Ce sont des agents pour lequel le télétravail a une incidence contrastée sur les conditions de travail. Comme dans le premier groupe, les agents déclarent une amélioration de la pression, dans l'interruption de leurs tâches et dans l'organisation, mais qui est accompagnée de dégradations plus nettes dans les relations avec le supérieur hiérarchique et les collègues, la prise d'initiatives, et surtout concernant les moyens matériels adéquats (principal point de fragilité de ce groupe). D'ailleurs, au sein de ce groupe, trois quarts des agents ne disposent pas de pièce dédiée au télétravail. Il s'agit plus souvent de professions intermédiaires que les autres groupes (38 %) et des agents télétravaillant majoritairement un jour ou moins par semaine (77 %).

Le troisième groupe est constitué d'agents de la fonction publique pour lesquels le télétravail a peu d'incidence. Ces derniers, qui représentent 40 % de l'ensemble des télétravailleurs du public, sont plus souvent âgés de 50 ans ou plus (51 %), davantage masculins (40 %, contre 33 % et 32 % dans les deux premiers groupes), et télétravaillent plus fréquemment deux jours ou plus par semaine (42 %) que dans les autres groupes. Ils sont également un peu plus nombreux à disposer d'une pièce dédiée au télétravail que dans le deuxième groupe (44 % contre 26 %).

Figure B : Caractéristiques des télétravailleurs de la fonction publique selon les trois clusters

en %

Caractéristiques		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Sexe	Femme	67	68	60
	Homme	33	32	40
Groupe d'âge	Moins de 30 ans	8	9	7
	de 30 à 49 ans	57	53	42
	50 ans ou plus	35	39	51
Professions et catégories socioprofessionnelles	Cadres et professions intellectuelles supérieures	53	44	47
	Professions intermédiaires	31	38	29
	Employés	13	13	19
	Ouvriers	0	2	1
	Indéterminées	4	3	5
Nombre de jours télétravaillés	1 jour ou moins	68	77	58
	2 jours	25	19	28
	3 jours ou plus	7	4	14
Pièce dédiée au télétravail	Pas de pièce dédiée	53	74	56
	Pièce dédiée	47	26	44

Source : TraCov2, Dares. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents publics ayant télétravaillé au moins une fois et effectué au minimum une journée de travail en présentiel au cours du mois. Personnes âgées de 18 à 64 ans, France entière (hors Mayotte).

Lecture : 67 % des télétravailleurs de la fonction publique faisant partie du groupe 1 sont des femmes.

Source, champ, indicateurs et méthode

Source

L'enquête TraCov2, réalisée en 2023 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), a pour objectif de mesurer l'évolution des conditions de travail et de la santé des travailleurs trois ans après la crise sanitaire liée au Covid-19. Elle s'intéresse notamment aux transformations organisationnelles du travail, comme le développement et les conditions du télétravail, et aux conséquences de ces transformations sur la santé des agents de la fonction publique et des salariés du secteur privé. Elle a été réalisée du 12 janvier au 10 avril 2023, auprès d'un échantillon de 63 579 personnes, dont 28 122 occupent un emploi et 24 680 sont salariées.

TraCov2 prolonge l'enquête TraCov, menée en 2021, qui visait à décrire les impacts à moyen terme de la crise sanitaire sur les conditions de travail (télétravail, outils numériques, équilibre vie professionnelle/vie personnelle, etc.), les risques psychosociaux et la santé au travail des actifs occupés.

Champ

Le champ de cette étude concerne les personnes salariées de la fonction publique ou du secteur privé, âgées de 18 à 64 ans, résidant en France métropolitaine (hors Mayotte), ayant télétravaillé et effectué au moins une journée de travail en présentiel au cours du mois.

Indicateurs sur les conditions de travail en télétravail

Le salarié ou l'agent compare la situation en télétravail avec celle en présentiel (sur site), à l'aide de neuf indicateurs de conditions de travail. La situation peut être perçue comme améliorée, inchangée ou dégradée. Nous avons considéré que devoir prendre plus d'initiatives était une amélioration des conditions de travail.

Figure © : Description des indicateurs étudiés

Dimensions	Questions	Situation améliorée en télétravail vs sur site	Situation stable ou inchangée en télétravail vs sur site	Situation dégradée en télétravail vs sur site
Pression	Lorsque vous êtes en télétravail, vous travaillez sous pression...	Moins souvent	Ni plus ni moins	Plus souvent
Interruptions des tâches	Lorsque vous êtes en télétravail, devez-vous interrompre vos tâches (interruptions involontaires)...	Moins souvent	Ni plus ni moins	Plus souvent
Moyens matériels (matériel, logiciels, formation, information, espace de travail)	Lorsque vous êtes en télétravail, vos moyens (matériel, logiciel, formation, information, espace de travail) sont-ils...	Mieux adaptés	Inchangé	Moins adaptés
Prise d'initiatives	Lorsque vous êtes en télétravail, devez-vous prendre plus d'initiatives...	Plus souvent	Ni plus ni moins	Moins souvent
Autonomie organisationnelle	Lorsque vous êtes en télétravail, diriez-vous que vous pouvez organiser vous-même votre travail...	Plus facilement	Ni plus ni moins	Moins facilement
Soutien de la hiérarchie	Lorsque vous êtes en télétravail, diriez-vous que votre supérieur vous aide...	Plus	Ni plus ni moins	Moins
Coopération avec les collègues	Lorsque vous êtes en télétravail, diriez-vous que les personnes avec qui vous travaillez (collègues) vous aident...	Plus	Ni plus ni moins	Moins
Contrôle hiérarchique	Lorsque vous êtes en télétravail, êtes-vous soumis à des contrôles ou une surveillance de votre hiérarchie...	Moins souvent	Ni plus ni moins	Plus souvent
Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	Lorsque vous êtes en télétravail, vos proches se plaignent-ils que vos horaires de travail vous rendent peu disponible pour eux...	Moins souvent	Ni plus ni moins	Plus souvent

Source : TraCov2, Dares. Traitement DGAFP-SDessi.

Lecture : L'item « Pression » est construit à partir de la question : « Lorsque vous êtes en télétravail, vous travaillez sous pression... ». La modalité « Moins souvent » est interprétée comme une amélioration de la situation, « Ni plus ni moins souvent » comme une stabilité, et « Plus souvent » comme une dégradation.

Méthode

Une régression logistique binomiale a été réalisée afin d'identifier les caractéristiques des télétravailleurs exerçant une influence significative sur la probabilité de déclarer une amélioration des conditions de travail en télétravail par rapport au travail sur site. Un individu a des conditions de travail améliorées en télétravail par rapport au travail sur site s'il déclare au moins trois améliorations parmi les neuf dimensions étudiées. À ces critères s'ajoute une évaluation globale définie par un solde positif entre le nombre de réponses indiquant une « amélioration » et celles indiquant une « dégradation ». Avec cette méthodologie, les télétravailleurs sont 30 % à déclarer une amélioration de leurs conditions de travail en télétravail.

Ce type d'analyse permet de prendre en compte de possibles effets de structure et de préciser le rôle de chacun des déterminants suivants : le sexe, l'âge, le type d'employeur et la catégorie socioprofessionnelle, l'âge du plus jeune enfant vivant au domicile, la quotité de télétravail, la présence d'une pièce dédiée au télétravail, le temps de trajet domicile-travail, ainsi que le fait de travailler en *open space* ou en *flex office*. Ces variables permettent d'estimer la probabilité de déclarer au moins trois améliorations assorties d'un solde global positif des conditions de travail en télétravail, comparativement aux situations de dégradation, de stabilité ou à d'autres formes d'amélioration (inférieur à trois).

Les résultats sont présentés sous forme d'*Odds ratios*. À titre d'illustration, s'agissant de l'âge, la probabilité pour les télétravailleurs de 30 à 49 ans (du secteur privé et de la fonction publique) de déclarer une amélioration de leurs conditions de travail en télétravail, plutôt qu'une dégradation ou une situation inchangée, ou peu d'amélioration, est 1,45 fois plus élevée que pour les télétravailleurs de 50 ans ou plus. Par souci de simplification et afin de ne pas alourdir le texte, la formulation suivante est retenue : les télétravailleurs de 30 à 49 ans ont 1,45 fois plus de chances de déclarer une amélioration des conditions de travail en télétravail que ceux déclarant un autre état.

Pour en savoir plus

Les données associées à cette étude sont disponibles [sur le site internet de la DGAFP](#).

- Beatriz M. et Erb L. (2024), « [Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ?](#) », *Dares Analyses* n° 65, Dares, novembre.
- Beatriz M. et Erb L. (2024), « [Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ?](#) », *Dares Analyses* n° 64, Dares, novembre.
- Caruso A., Sterchele C. (2025), « [La santé et le bien-être psychologique des agents publics](#) », dans *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025*, DGAFP-SDessi, octobre.
- Chédorge-Farnier D. (2022), « [En 2021, les agents de la fonction publique télétravaillent plus fréquemment dans l'agglomération parisienne](#) », *Point Stat* n° 38, DGAFP-SDessi, novembre.
- DGAFP-SDessi (2025), [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025](#), octobre.
- Erb L., Inan C., Beatriz M., et al. (2022), « [Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ?](#) », *Dares Analyses* n° 9, Dares, février.
- Jauneau Y. (2022), « [En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé](#) », *Insee Focus* n° 263, Insee.
- Sterchele C. (2025), « [Un agent de la fonction publique sur six déclare télétravailler en 2023](#) », *Point Stat* n° 51, DGAFP-SDessi, mars.

S'abonner aux avis de parution des publications statistiques sur la fonction publique

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/sabonner-aux-avis-de-parution-des-publications-statistiques>



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Sous-direction des études, des statistiques
et des systèmes d'information (SDessi)
DGAFP - 139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

Directeur de la publication : **Gaël de Peretti**
Rédacteur en chef : **Olivier Chardon**
Responsable d'édition : **Élisabeth Castaing**

Point Stat n° 55
ISSN : 2267-6570