État des lieux des pratiques de prescription du télétravail étendu dans un SPSTI d'Île-de-France

Auteurs : Dr Lorraine HENTATI, Dr Marie-Pierre LACOUR,
Dr Marie LEPERLIER, Dr Patrick PLAISANT,
médecins du travail chez Horizon Santé Travail



Introduction

Les demandes de télétravail étendu (TWE : ≥3 jours/semaine, au-delà des accords d'entreprise) adressées aux médecins du travail augmentent, sans outil d'aide à la décision ni recommandations.

➡ Cela entraîne des difficultés de positionnement et une forte hétérogénéité des pratiques.

➡ Une enquête interne a été menée pour objectiver ces pratiques et identifierles critères guidant les préconisations.

Méthodologie

Après une **revue de littérature peu conclusive**, un questionnaire anonyme a été proposé à 33 médecins du travail d'un SPSTI francilien (**92 % de réponses**).

Il a permis d'évaluer la fréquence des sollicitations, les critères retenus, les indications et non-indications, ainsi que les avantages et inconvénients perçus par employeurs et salariés.

Résultats

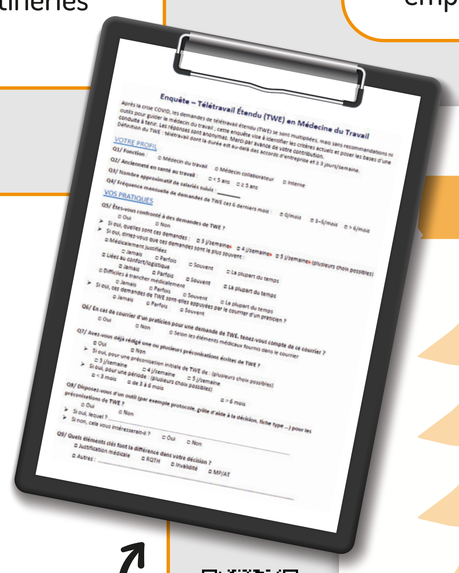
La totalité des médecins (100%)
sont confrontés aux demandes de télétravail étendu (TWE)

48% Des médecins
rapportent des demandes **médicalement justifiées**

90% Des médecins
relèvent des **motifs de confort**

94% Des médecins
ont **déjà prescrit un TWE** (entre 3 et 5 jours/semaine)

Aucun médecin
ne dispose d'**outil d'aide à la décision**



Accéder à l'enquête

CRITÈRES DE PRÉCONISATION

des médecins ayant répondu à notre questionnaire interne

- Justification médicale
- Sévérité ou absence de contrôle de la pathologie
- Traitements lourds (immunodépression, asthénie)
- TMS et pathologies chroniques (cardiaques, respiratoires, neurologiques…) s'ils sont considérés handicapants
- Troubles mentaux s'ils sont sévères ou avec impact social fort (phobies sociales)
- Les RPS si leur impact sur la santé est avéré.

⚠ Un temps de trajet long n'est pas considéré comme une indication en soi

Discussion & limites

Variabilité des pratiques liée à l'absence de référentiel commun, confirmant la littérature. Il en ressort qu'**une justification médicale est essentielle**. Le TWE paraît générateur de risques psychosociaux et organisationnels. L'enquête ne permet pas de proposer une conduite à tenir dans ce contexte.

Limites : Etude monocentrique observationnelle déclarative et ambiguïté de certains items.

Avantages
(selon les médecins du travail)

Pour les salariés

Meilleur équilibre vie pro/perso	89%
Meilleure organisation des soins	78%
Diminution du risque infectieux	78%
Diminution de la fatigue liée aux transports	78%

Pour les employeurs

Conitnuité de l'activité	85%
Meilleure attractivité de l'entreprise	76%
Diminution des charges matérielles	55%
Réduction du turn-over	52%

Inconvénients
(selon les médecins du travail)

Pour les salariés

Aggravation du risque de sédentarité	89%
Distension du lien avec le collectif	85%
Aggravation du risque d'isolement social	82%
Perte d'informations et de formation	67%
Dégradation des conditions de travail	64%

Pour les employeurs

Aggravation du risque de micro-management	97%
Perte de culture d'entreprise	73%
Perte du temps informel	70%
Risque sur la sécurité informatique	52%

Conclusion

L'étude confirme la **variabilité des pratiques** et l'**absence de référentiel**. L'enquête confirme l'importance des demandes de TWE par les salariés et leur médecin de soin. Le médecin du travail confirmera le TWE selon la **justification médicale** et l'**impact des pathologies** sur les capacités du salarié, et si l'installation à domicile est adaptée au télétravail étendu.

> **Ce travail a mis en évidence l'hétérogénéité des pratiques professionnelles dans la mise en oeuvre d'un dispositif cependant majeur dans le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle.**

Le poster en PDF

Contact
Dr Lorraine Hentati
l.hentati@horizonsantetravail.fr
01.47.92.89.20

Suivez-nous

HORIZON SANTÉ TRAVAIL