



HAL
open science

Dynamiques et effets du télétravail. Introduction au Dossier “ Télétravail et Inégalités ”

Anne Gillet, Diane-Gabrielle Tremblay

► **To cite this version:**

Anne Gillet, Diane-Gabrielle Tremblay. Dynamiques et effets du télétravail. Introduction au Dossier “ Télétravail et Inégalités ”. SociologieS, 2023, 10.4000/sociologies.21060 . hal-04871232

HAL Id: hal-04871232

<https://cnam.hal.science/hal-04871232v1>

Submitted on 7 Jan 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Dynamiques et effets du télétravail

Introduction au Dossier « Télétravail et Inégalités »

Anne Gillet et Diane-Gabrielle Tremblay



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/sociologies/21060>

DOI : [10.4000/sociologies.21060](https://doi.org/10.4000/sociologies.21060)

ISSN : 1992-2655

Éditeur

Association internationale des sociologues de langue française (AISLF)

Ce document vous est fourni par Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

le cnam

Référence électronique

Anne Gillet et Diane-Gabrielle Tremblay, « Dynamiques et effets du télétravail », *SociologieS* [En ligne], Dossiers, mis en ligne le 29 juin 2023, consulté le 07 janvier 2025. URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/21060> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/sociologies.21060>

Ce document a été généré automatiquement le 29 juin 2023.



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC-ND 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

Dynamiques et effets du télétravail

Introduction au Dossier « Télétravail et Inégalités »

Anne Gillet et Diane-Gabrielle Tremblay

- 1 La pandémie, débutée en 2020, nous a fortement interrogés sur nos manières de travailler et de vivre nos multiples activités. De nombreux gouvernements ont pris des mesures fortes de confinement et d'imposition du télétravail, lesquelles ont été relayées par les entreprises et les administrations publiques. Cette dynamique collective souligne une innovation majeure et de grande ampleur : le développement du travail à distance (à distance du lieu de travail habituel et des collègues) à l'aide des outils du numérique. Avec la covid-19, des millions de personnes ont basculé en télétravail en l'espace de quelques semaines : nous parlons, en avril 2020, de 40 % de la population active en France et au Canada, puis de 32 % de celle-ci en 2021. Situation inédite, instaurée par le confinement, le télétravail a depuis perduré, insufflant à nos modes d'organisation du travail une profonde transformation, caractérisée par de fortes disparités et des situations contrastées. Analyser ces changements au prisme des inégalités a confirmé que la possibilité de télétravailler ne concernait pas tous les emplois de la même manière, ni ne se déployait de façon identique pour toutes et tous, mais dépendait notamment du secteur d'activité, du type d'emploi, de l'employeur, du lieu d'habitation, du sexe ou encore de l'âge (cycle de vie et génération).

Analyser le télétravail était donc l'occasion de mettre au jour l'existence d'un système complexe d'inégalités, faisant intervenir plusieurs facteurs influençant les conditions et la réalisation du travail, ainsi que les conditions de vie personnelles et familiales, mais aussi de souligner certains risques, notamment pour la santé.

Télétravail et inégalités

- 2 La notion de télétravail est apparue dans les années 1950, aux États-Unis, avec les travaux de Norbert Wiener sur la cybernétique. Elle s'est ensuite répandue au début des années 1970, en lien direct avec l'automation et la possibilité de travailler à distance. Son acception moderne (depuis le xx^e siècle), véhicule une nouveauté : le télétravail désigne désormais la possibilité, grâce aux moyens techniques actuels, de recréer un

lieu de travail virtuel, libérant le travail salarié des limites de l'espace habituellement dévolu au travail productif.

- 3 Le télétravail, bien qu'intéressant les salariés, touchait, avant la pandémie de Covid-19, relativement peu la population active, ne concernant qu'environ 10 % de celle-ci en France et tout au plus 15 % de la main-d'œuvre québécoise et canadienne. En 2018, le taux de télétravail¹ varie de 2 % dans les pays du Sud-Est de l'Europe (Grèce, Croatie, Bulgarie) à 30 % dans les pays du Nord de l'Union européenne (Hollande, Finlande, Luxembourg, Autriche, Danemark), bien que ce taux semble surestimé et concerne le télétravail à temps partiel ou occasionnel.
- 4 Le confinement de début 2020 a vu, en France, près de 60 % des personnes occupant un emploi télétravailler – soit de façon exclusive (21,2 %) soit en complément de l'activité poursuivie à l'extérieur (36,8 %), contre 7 % avant le confinement². Au Canada, le pourcentage est passé d'environ 15 % avant la pandémie à 40 % entre avril et juin 2020, pour ensuite redescendre à 27 % en août 2020 (Statistique Canada, 2020). Dans l'Union européenne, en septembre 2020, on estime que plus d'un tiers des personnes actives professionnellement télétravaillaient. En juin 2021, le travail à distance touchait 26 % des salariés français (Dares, 2022a). Ce phénomène de développement du télétravail a peu touché les pays en voie de développement, où nombre de personnes travaillent dans l'économie informelle et où la connexion internet est souvent moins bien déployée.
- 5 Le télétravail est désormais une modalité d'organisation du travail fortement sollicitée. Environ 80 % des salariées y sont favorables à raison de 2 ou 3 jours par semaine ; 10 % souhaitent être à 100 % en télétravail et les 10 % restant souhaitent passer 100 % de leur temps de travail au bureau³. Dans de nombreuses entreprises, le télétravail est non seulement plébiscité par les travailleurs-ses, mais il est aussi reconnu comme une orientation d'avenir à travers la mise en place d'un « travail hybride », organisé entre travail en présentiel et télétravail à temps partiel⁴. Suscitant des configurations professionnelles inédites, le télétravail interroge de nombreuses dimensions du travail en lui-même, collectives et individuelles, mais aussi vis-à-vis de la vie personnelle et familiale et des rapports de genre qui s'y jouent.

Apports des recherches

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail ayant déjà fait l'objet de plusieurs recherches au fil des dernières décennies (Vandercammen, 1994 ; Pichault & Grosjean, 1998 ; Cefrio, 2001 ; Bailey & Curland, 2002 ; Walgrave, 2010 ; Taskin & Tremblay, 2010 ; Tremblay & Najem, 2010 ; Vayre, 2019), mais le sujet est revenu à l'ordre du jour à la suite de la pandémie.

- 6 Avant la Covid-19, un grand nombre de recherches traitaient du télétravail sous l'angle de ses avantages et inconvénients, témoignant sur ce point de préjugés persistant, notamment l'idée selon laquelle les télétravailleuses pourraient être moins productives dans leur emploi en raison d'un plus grand risque de dispersion associé à cette pratique (possibilité d'effectuer en parallèle diverses tâches, domestiques et autres). Pourtant, plusieurs recherches menées dans des pays précurseurs en la matière (Suède, Pays-Bas, États-Unis, Canada) ont montré que la productivité et la qualité du travail étaient maintenues, voire améliorées (Cefrio, 2001 ; Tremblay, 2001a, b ; Wolfe, 2019) et

certaines recherches ont même souligné des effets positifs sur le bien-être des télétravailleuses (Anderson *et al.*, 2015).

- 7 Ces travaux, réalisés au cours des années 2000, démontraient les avantages du télétravail : une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle/familiale ; une meilleure qualité du travail, grâce à une concentration au travail accrue, avec souvent une meilleure productivité ; enfin, des gains de temps souvent importants, grâce à la réduction des temps de trajet. Des aspects négatifs étaient également observés, comme le risque d'isolement (Bartel, Wrzesniewski & Wiesenfeld, 2012) pouvant nuire à la productivité et à la performance au travail, ou encore des risques en termes d'évolution de carrière mais aussi celui d'une exclusion des prises de décisions importantes dans l'organisation (Tremblay, 2020b). Plusieurs recherches ont également mis au jour des effets différenciés, selon les modalités de gestion, en ce qui a trait au lien entre télétravail et engagement au travail (Davis & Cates, 2013).
- 8 Enfin, d'autres ont pointé le fait que, si le télétravail semblait faciliter la conciliation des deux sphères professionnelle et personnelle (Tremblay, 2019), il pouvait aussi avoir une incidence sur le brouillage des frontières entre la vie privée et la vie professionnelle (Pichault & Grosjean, 1998 ; Baruch, 2000 ; Cefrio, 2001 ; Bailey & Kurland, 2002 ; Tremblay, Chevrier & Di Loreto, 2006 ; Taskin, 2006 ; Taskin & Bridoux, 2010 ; Beauregard, Basile & Canonico, 2013, 2019 ; Eddleston & Mulki, 2015 ; Basile & Beauregard, 2016 ; Tremblay, 2020a, 2020b ; Taskin 2021). Plusieurs recherches ont par ailleurs insisté sur la capacité du télétravail à fortement reconfigurer les relations sociales (Granovetter, 1973) et professionnelles. Elles ont notamment souligné le risque de réduction des relations sociales qui pouvait en découler, la potentielle complexification des rapports au management (Golden, 2011 ; Nordbäck & Espinosa, 2019) et des relations entre collègues (Hinds & Mortensen, 2005 ; Golden & Raghuram, 2010), ou encore la possible diversification du soutien social entre collègues (Collins & Raghuram, 2016). Enfin, la mise en œuvre du télétravail a remis en question les enjeux théoriques associés au contrôle hiérarchique et à l'autonomie au travail (De Terssac, 2002 ; Taskin & Tremblay, 2010 ; Scaillerez & Tremblay, 2016), mis en exergue par l'éloignement des travailleuses.
- 9 Les travaux de recherche menés dans plusieurs pays (Québec, France, Belgique, Angleterre) dressent des constats similaires s'agissant des effets positifs et négatifs du télétravail ainsi que des facteurs qui en modèrent les effets ; de ses enjeux dans le domaine professionnel, de l'articulation « travail-hors travail » ainsi que de la qualité de vie en lien avec le télétravail⁵. Depuis le début de la pandémie, plusieurs études réalisées en France⁶ s'intéressent à l'importance prise par le télétravail chez les salariées, au vécu de ces derniers, aux effets de cette modalité sur l'organisation du travail, les relations de travail et les risques pour la santé. On note, en premier lieu, que le télétravail s'est institutionnalisé. Si avant la pandémie cette modalité de travail était le plus souvent exercée de manière informelle ou occasionnelle, avec des employeurs ne fournissant pas nécessairement des outils ou des équipements adaptés pour le travail à distance, la pandémie a vu la pratique du télétravail se généraliser dans plusieurs milieux. Les organisations se sont adaptées (Tremblay, 2020a, 2020b), proposant à leurs salariées un équipement adéquat et/ou un dédommagement pour les frais occasionnés, et des négociations syndicales sont menées sur ces questions. Quelques recherches récentes étudient, par exemple, les effets du télétravail dans les entreprises (Schütz & Noûs, 2021) suivant les conditions de (télé)travail, les relations

syndicales, les relations de pouvoir... ou encore abordent le télétravail à travers ses liens avec des questions de genre et de classe (Lapeyre & Silvera, 2022).

Nos recherches les plus récentes (Gillet & Tremblay, 2021, 2022) révèlent la multiplicité des perceptions et des vécus à l'égard du télétravail en fonction des acteurs concernés (salariées, managers, employeur·ses, syndicats) et de leurs caractéristiques et ressources, ainsi que des organisations (entreprises, fonctions publiques...), dans un contexte de télétravail renouvelé en mode hybride.

- 10 D'autres recherches se sont intéressées plus récemment aux « chez-soi » de la sphère domestique, construits comme espaces de travail à distance des organisations (Letourneux, 2020). Plus encore depuis la pandémie, plusieurs travaux montrent que le télétravail est avantageux pour la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle (Mathieu & Tremblay, 2020, 2022a, 2022b), sans compter les avantages sociétaux qu'il présenterait (réduction de la pollution, de la congestion urbaine, etc.) et, dans certaines situations, ses bénéfices sur la qualité de vie et la santé (Gillet, 2020 ; Tremblay, 2020a, 2020b). Pour toutes ces raisons, de nombreuses contributions journalistiques et scientifiques affirment que, pour la majorité des télétravailleuses, les avantages du télétravail compensent largement ses inconvénients (Mathieu & Tremblay, 2022a, 2022b).
- 11 Du côté des entreprises et du patronat, le télétravail présente des avantages considérables. Limiter la présence des travailleuses sur site, permet d'organiser une plus grande rotation du personnel et ainsi de réduire l'investissement en termes de mètres carrés, selon une logique de bureaux dépersonnalisés. On note d'ailleurs à ce sujet que le télétravail se développe selon un cadre plus structuré en France, comme en témoigne la multiplication d'accords d'entreprise passés en la matière (Dares, nov. 2022).
- 12 Nos recherches ont aussi permis de rendre compte de certaines difficultés à séparer, dans le cadre du télétravail, les sphères professionnelle et personnelle, notamment familiale, et ce, sur les plans temporel et spatial. Malgré ce risque de brouillage des frontières, les données paraissent toutefois indiquer que la plupart des personnes s'adaptent assez rapidement à ces nouveaux repères et parviennent à cloisonner leurs activités avec succès si elles le souhaitent (Tremblay, 2020a, 2020b), voire à mieux les concilier (Mathieu & Tremblay, 2022a, 2020b). Il semblerait que les télétravailleuses parviennent assez rapidement à reproduire, à distance, les habitudes acquises au bureau, à travers l'introduction d'une routine faite d'horaires réguliers. De récents travaux ont permis de tester les théories formulées sur la séparation des sphères de vie ou leur enrichissement, dont celle du travail, de la vie personnelle ou encore familiale (Tremblay, 2019). D'autres ont quant à eux permis de tester les théories émises sur les liens entre temps de travail et prédominance de main-d'œuvre masculine ou féminine (Mathieu & Tremblay 2022a, 2022b).
- 13 Enfin, de nouvelles questions se posent encore, touchant l'articulation entre le télétravail et les divers champs théoriques que sont le genre, les temporalités sociales et les inégalités. Ce sont d'ailleurs ces dernières que nous avons placées au cœur de ce dossier. L'enjeu est double : d'une part, les inégalités introduites par le télétravail risquent de s'installer à mesure que la pratique s'établit dans de nombreux pays. D'autre part, elles sont révélatrices d'autres mutations à l'œuvre dans nos sociétés, et qu'il s'agit d'exposer, touchant aussi bien la sphère du travail (organisation,

management, interactions sociales, rapport aux collectifs de travail, solidarités professionnelles), que celles de la vie familiale et de la vie personnelle.

De nouvelles inégalités dans le cadre du télétravail ?

- 14 Plusieurs auteurs ont analysé les inégalités depuis la question de différences pouvant exister entre les individus, soulignant que ces différences devenaient des inégalités à partir du moment où elles se traduisaient par un accès inégal de ces individus, en raison de leur différence, à certaines ressources rares et valorisées (Bonnevitz, 2004 ; Castel *et al.*, 2007 ; Galland & Lemel, 2018). L'inégalité renvoie à des rapports de domination vécus par les individus, mais est aussi définie comme une différence perçue ou vécue comme une injustice, c'est-à-dire ne garantissant pas les mêmes chances à chacun (Brunet, Ferras & Thery, 2005). Les théories de la justice sociale accompagnent les analyses menées sur les inégalités (Forsé & Parodi, 2020). Les inégalités ont ainsi une dimension subjective et peuvent être dénoncées comme injustes, les acteurs en ayant leurs propres perceptions et représentations, tout en leur donnant un sens (Dubet, 2003). Fondées sur le principe d'une égalité de valeur entre les hommes et les femmes (Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ; A. de Tocqueville, 1840), nos sociétés contemporaines tendent à développer un caractère individualiste et égalitaire, par comparaison avec les sociétés traditionnelles ou avec d'autres pays (Dumont, 1977). À une époque où les inégalités s'aggravent dans le monde, leur analyse portée par un travail sociologique revêt une importance d'autant plus forte et en même temps qu'elle se fait plus complexe.
- 15 L'analyse sociologique portant sur les inégalités s'attache à repérer et expliquer les différentes formes d'inégalités, à analyser les personnes et groupes concernés ainsi que leurs caractéristiques, à étudier le cumul possible et systémique de certaines inégalités (Bihl & Pfefferkorn, 2008), ou encore à étudier la manière dont les systèmes sociaux peuvent (ou non) entretenir, voire aggraver ces inégalités, et finalement comment y remédier (Zamora, 2019). Plusieurs travaux ont porté sur divers types d'inégalité, comme les inégalités liées au genre (Maruani, 1998 ; Laufer, Marry & Maruani, 2003), à l'âge et à la santé (Leclerc *et al.*, 2000 ; Volkoff & Thébaud-Mony, 2000) mais aussi au logement (Bugeja & Lambert, 2020).
- 16 La pandémie a accentué les enjeux sociétaux associés au télétravail. Si « rester chez soi » est perçu par certains comme une forme de privilège, dont une part seulement des télétravailleuses peut bénéficier, il reste que la pratique du télétravail comporte des risques d'inégalités⁷.
- 17 Dans ce dossier, nous avons réuni des articles traitant d'inégalités majeures développées du fait de l'activité en télétravail, en lien avec les conditions d'emploi, de travail mais aussi de vie familiale et personnelle. Ces inégalités touchent à l'accès et l'usage des outils informatiques, aux modes d'organisation du travail et aux formes de coopération au travail, à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale/personnelle, au genre, à l'âge (cycle de vie) et aux conditions d'usage du temps et de l'espace – à travers le logement, l'accès au territoire et à la mobilité.
- 18 Certaines des inégalités identifiées sont liées à la structuration de l'emploi, aux secteurs d'activité et à l'organisation managériale et du travail ; d'autres découlent des rapports sociaux de sexe. La structuration de l'emploi a des implications sur le plan de l'accès au télétravail, et des effets sur la division genrée du travail, sur les revenus et sur les

conditions d'habitat dans le cadre de celui-ci. Les inégalités sont également associées aux secteurs d'activité et aux types d'organisations (taille et lieux géographiques). De plus, l'employeur peut avoir un rôle majeur dans l'usage ou non du télétravail et dans ses conditions d'exercice.

- 19 La catégorie socioprofessionnelle et le type d'emploi ont des effets non seulement sur l'accès au télétravail mais aussi sur la manière dont il est pratiqué, comme la capacité à être autonome dans son activité professionnelle. Les inégalités sont également relatives aux différentes conceptions du travail et aux pratiques professionnelles de télétravail implémentées en amont à la période de pandémie. Elles se déclinent aussi selon l'accès aux ressources matérielles, technologiques (en partie lié au type d'emploi) et en fonction des capacités individuelles à maîtriser les outils numériques (en partie liées à l'éducation, à la qualification et au secteur professionnel).

Par ailleurs, le télétravail fait apparaître de fortes inégalités liées au genre, du fait de la division des rôles entre femmes et hommes dans la sphère domestique et des temporalités qui leur correspondent.

- 20 Les articles s'intéressant à la question du genre constatent ainsi que les femmes sont les moins bien loties : si elles ont souvent accès au télétravail (du fait de leur surreprésentation dans des postes administratifs et de secrétariat), les bonnes conditions de son exercice ne sont pas toujours réunies en raison des obligations familiales principalement. Selon l'étape à laquelle se trouvent les personnes au cours de leur existence (jeunes parents ou encore le fait d'être une personne proche aidante) des tensions supplémentaires peuvent émerger dans la gestion des agendas professionnels, personnels, scolaires et domestiques. Les expériences conflictuelles de télétravail en situation de confinement ont d'ailleurs parfois mené à des situations de conscientisation relative des inégalités de genre dans les modes d'articulation emploi-famille. De plus, l'espace de travail et l'habitat, selon leur accessibilité et leur confort, sont également sources d'inégalités entre les hommes et les femmes, mais aussi selon la classe sociale.
- 21 Ce Dossier met donc en évidence des inégalités, se chevauchant parfois, découlant principalement des rapports sociaux de classe et de genre, croisés à la dimension temporelle et à la dimension spatiale du télétravail. En définitive, toutes les inégalités identifiées et analysées dans ce Dossier renvoient à des inégalités professionnelles, genrées, temporelles et spatiales plus larges. Au prisme du télétravail, elles sont plus visibles, voire s'accroissent.

Présentation des textes

- 22 Les auteurs-trices des sept contributions qui composent ce dossier se sont appuyées sur des recherches empiriques et des corpus originaux, faisant se rencontrer, pour leurs analyses, approches théoriques solides et terrains. Si ces articles permettent de se (re)plonger dans des situations de travail vécues en pleine pandémie, en 2020 et 2021, ils sont aussi porteurs de questionnements fort pertinents pour ce qui concerne l'avenir du télétravail.
- 23 Dans leur article sur le télétravail au Japon, **Masayo Fujimoto et Hiroatsu Nohara** se basent sur un travail statistique réalisé à partir d'une enquête nationale conduite en 2020, pendant la crise sanitaire. Tous deux reviennent sur le caractère pluriel et

hétérogène de la notion de télétravail. Retraçant dans un premier temps l'histoire du télétravail au Japon à travers ses différents dispositifs institutionnels et expérimentaux, les auteur·rices l'actualisent ensuite en exposant les caractéristiques du télétravail propres au Japon contemporain, et en se focalisant sur l'usage du télétravail selon le genre, à partir des données recueillies dans le cadre de l'enquête sur la « Modification des comportements et des opinions de la population sur le télétravail dans le contexte de la Covid-19 », réalisée par l'office du cabinet du Premier ministre.

- 24 Il et elle exposent alors les problèmes liés aux inégalités d'accès au télétravail en se basant sur l'analyse du marché du travail caractérisé par une polarisation des emplois selon le genre. La segmentation du marché du travail a eu des effets sur l'accès au télétravail au moment du confinement, car celui-ci dépendait largement du statut du salarié, de sa profession, de son genre, jouant en défaveur des femmes pour le cas du Japon. Les auteur·rices soulignent des différences selon la taille des entreprises et leur répartition géographique (urbain/rural), avec la métropole de Tokyo et ses environs présentant un taux de télétravail nettement plus élevé que les autres régions. Les auteur·rices soulignent enfin que la crise sanitaire a conforté la ségrégation de genre sur le marché du travail qui prévalait au Japon, sans modifier sensiblement la structure d'ensemble.
- 25 **Paula Santos Menezes, Stéphanie Vincent, Pascal Pochet, Ali El Zein, Adrein Beziat, Olivier Klein et Emmanuel Ravalet** analysent les différenciations en matière d'accès et de conditions de pratique du télétravail à partir d'une enquête quantitative et qualitative menée sur la métropole de Lyon. L'article présente des éléments de différenciations selon les caractéristiques professionnelles (secteur d'activité, catégorie socioprofessionnelle), de genre et de résidence. En ce qui concerne la situation professionnelle (statut, secteur d'activité, profession), il fait apparaître que les personnes qualifiées et les cadres sont plus souvent en télétravail que les autres catégories. L'article note aussi un moindre accès des femmes au télétravail à Lyon, durant la pandémie, s'expliquant en partie par la proportion élevée de femmes évoluant dans des secteurs d'activité, et sur des emplois, non télétravaillables. Or ce fait renvoie à des inégalités professionnelles genrées plus larges. Enfin, la question de l'espace, à travers celle du lieu de résidence et des conditions de logement (dont le confort surfacique) qui jouent un rôle significatif dans les conditions de pratique du télétravail – renvoie à des inégalités plus larges d'accès à la ville ou au logement. Ces résultats illustrent un renforcement des inégalités déjà présentes sur ce plan.
- 26 L'article de **Jérôme Cihuelo et Adam Piotrowski** souligne en quoi les conditions temporelles et spatiales de l'activité des télétravailleurs interviennent de manière différenciée dans l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'étude s'appuie sur une enquête longitudinale, menée auprès de cadres franciliens d'une grande entreprise, qui révèle l'existence d'inégalités dans les ressources détenues et mobilisables dans la construction de différentes formes d'équilibres. L'article saisit ces inégalités par le prisme des expériences temporelles et spatiales hétérogènes auxquelles furent confrontées les télétravailleuses. Ces disparités se trouvent elles-mêmes expliquées par une diversité de facteurs émanant à la fois de la nature de leur activité professionnelle (réalisation d'études ou coordination d'équipes) et de leurs caractéristiques sociodémographiques (genre, lieu et taille du logement, résidant en couple ou seul, avec ou sans enfants). Les auteurs pointent ainsi une série d'inégalités : inégale capacité d'articulation et de réinvestissement des temps sociaux ; inégale

maîtrise temporelle de l'activité dans ses rythmes et son intensité ; inégale maîtrise de l'espace domestique de travail du fait de possibilités différenciées d'aménagement et de circulation dans l'habitat. Les auteurs soulignent enfin que la configuration du télétravail en situation de confinement a participé au renforcement des inégalités de genre.

- 27 **Evelyne Barthou, Yann Bruna et Emma Lujan** analysent les nombreuses inégalités générées par la pandémie vis-à-vis des femmes et mères télétravaillant et devant articuler emploi et famille dans un seul et même lieu. La difficile séparation des temps de vie a produit une intensification de la charge mentale et un renforcement du poids des rôles sociaux et des conflits de rôles. Les mères télétravailleuses ont alors présenté davantage de difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle que leurs homologues masculins. Ces télétravailleuses ont toutefois vécu le confinement de façon très différente, en fonction de plusieurs variables sociodémographiques : catégorie socioprofessionnelle, configuration du logement, configuration du ménage, ainsi que le nombre d'enfants présents dans le foyer.
- 28 En effet, la présence de « l'école à la maison » est venue s'ajouter à l'ensemble des tâches professionnelles et domestiques quotidiennes (souvent exclusivement exécutées par les femmes). De profondes inégalités ressortent également selon que ces femmes sont issues de milieux favorisés ou plus modestes. Les auteur·rices montrent que le confinement a été un facteur de renforcement des clivages de genre, avec un « chez soi » s'offrant comme un lieu de réalisation de soi, mais aussi de tension, de pouvoir et de domination dans les familles. Cependant, l'enquête a souligné le fait qu'avec une présence plus accrue des pères au domicile, le confinement a pu favoriser une certaine prise de conscience des inégalités de genre dans l'articulation emploi-famille, et permettre parfois de repenser le rôle de chacune, d'esquisser un éventuel rééquilibrage des tâches au quotidien.
- 29 L'article de **Pierre-Olivier Weiss, Olivier-Serge Candau et Maurizio Ali** s'intéresse au télétravail dans le domaine de l'enseignement en Guadeloupe, où la pandémie de la Covid-19 a eu un impact particulièrement violent sur l'ensemble du système éducatif. Le plan de continuité pédagogique gouvernemental a exigé du corps professoral de l'archipel de garantir les activités d'enseignement en ligne et à distance. Or, la fracture numérique et le manque de ressources et de compétences du personnel scolaire ont rendu l'activité et la réalisation des objectifs pédagogiques difficiles. À partir d'une enquête visant à préciser les conditions de vie et de travail des enseignant·es du primaire et du secondaire pendant la pandémie, les auteurs soulignent une série d'inégalités, touchant notamment à l'espace de travail, ainsi qu'aux ressources techniques et numériques. Les conditions du confinement ont aussi été source d'inégalité du fait de la juxtaposition des tâches domestiques et professionnelles. Les compétences numériques étant variables en Guadeloupe, les inégalités se sont creusées au désavantage des personnes les plus précarisées et les moins bien formées. Augmentation de la charge de travail et du temps journalier passé devant l'écran, conditions de travail dégradées, manque de formation et d'équipement informatique constituent autant de facteurs qui viennent accroître le stress vécu. Les analyses révèlent trois principales variables explicatives des inégalités : la culture numérique (en fonction de l'âge), le sentiment d'insécurité et les ressources sociales et économiques disponibles.

30 À partir d'une enquête menée dans trois académies françaises, **Julien Netter** montre en quoi le personnel enseignant des écoles primaires a connu un changement profond des modalités d'exercice du métier avec le passage au télétravail imposé. Quatre lignes de fracture sont observées :

- (1) Des ressources inégales qui contraignent l'activité, et le temps dont dispose le personnel enseignant pour préparer l'enseignement à distance – du fait de l'environnement personnel et familial, distinct selon le genre, la présence d'enfants au sein du foyer et leur âge – et une aisance variable en matière de numérique.
- (2) Les zones d'enseignement et les caractéristiques des publics auxquels il s'adresse (position sociale et ressources en capitaux économique et culturel des familles) sont d'autres sources d'inégalités. Le personnel enseignant a été confronté à la qualité de l'équipement des familles et a dû assurer le lien ou la collaboration avec les parents pour permettre la réalisation des activités par les enfants.
- (3) La conception du métier a pesé sur le passage au télétravail.
- (4) Enfin, la capacité des enseignantes à se saisir des transformations a induit des réactions à la situation expliquant les transformations des pratiques et le jugement sur la période. Le rapport aux outils numériques a été déterminant de ce point de vue, avec soit un accueil favorable, soit un rejet, car allant à l'encontre de leur identité professionnelle.

L'auteur précise que ces quatre éléments se superposent et produisent des agencements originaux de contraintes et ressources. L'article souligne enfin que derrière les inégalités de pratiques apparaissent les inégalités d'apprentissage des élèves, et les inégalités de ressources matérielles et culturelles des familles.

31 L'article de **Marie Benedetto-Meyer** s'intéresse à la dynamique des collectifs de travail de cadres en télétravail, à travers leur usage des outils numériques, notamment de ceux dits « collaboratifs », c'est-à-dire permettant l'échange d'informations, le partage de fichiers ou le travail commun sur des documents. L'autrice met en avant des usages différenciés du numérique selon le type de collectif identifié et interroge la manière dont le travail collectif à distance, médiatisé par les outils numériques, participe à la recomposition des collectifs de travail. D'une part, les collectifs « forts » développent des relations régulières et de proximité – les membres se situent au sein d'une même entité hiérarchique ou d'un collectif de métier – et parviennent à coopérer à distance et à réguler les usages. L'adoption de pratiques collaboratives y est favorisée, tout du moins pour les personnes bien insérées au sein de ces collectifs. D'autre part, les collectifs « faibles » entretiennent des liens plus ténus – membres d'équipes larges, participants à des réseaux de contacts –, et mobilisent le numérique davantage à des fins de coordination : répartition des tâches, stockage de documents, échanges conversationnels, voire réduisent, durant la pandémie, leurs échanges et partages au risque de s'effriter. Ces collectifs peinent à collaborer à distance. L'article examine le rôle de ces outils numériques dans la (re)constitution des collectifs de travail, avec, là encore, l'approfondissement d'inégalités caractérisées par le renforcement des collectifs forts et la mise en difficulté des collectifs faibles. L'article s'intéresse également aux risques d'isolement ou d'exclusion liés aux processus d'appropriation collectifs différenciés. Il contribue ainsi à nourrir la réflexion sur les conditions auxquelles les outils collaboratifs peuvent aider au maintien de la dimension collective de l'activité, et réduire les inégalités face au travail à distance.

32 L'une des originalités de ce dossier est de chercher à saisir les inégalités relevant de l'activité de travail, des rapports sociaux de classe et du genre – peut-être moins

visibles lorsque le travail se déroule au sein des organisations (entreprises, administrations...), mais qui se trouvent accentuées par le télétravail. Les inégalités révélées par ce dossier sont autant de pistes pour l'avenir, nous invitant à être vigilants face aux enjeux soulevés au gré des contributions et à poursuivre les recherches et analyses.

BIBLIOGRAPHIE

- ALIS D., DUMAS M. & G. POILPOT-ROCABOY (2010), *Risques et souffrance au travail*, Paris, Éditions Dunod.
- ANI (2020), Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (France).
- ANACT/ARACT, MINISTÈRE DU TRAVAIL (2021), Enquêtes et mises en place d'outils d'accompagnement.
- ANDERSON A. J., KAPLAN S. A. & R. P. VEGA (2015), « The Impact of Telework on Emotional Experience: When, and for Whom, Does Telework Improve Daily Affective Well-Being? », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 24, n° 6, p. 882-897.
- APEC (2020), Le télétravail par temps de crise, document Apec. URL : <https://corporate.apec.fr/files/live/sites/corporate/files/Nos%20études/pdf/Teletravail-cadres-temps-de-crise.pdf>
- BAILEY D. E. & N. B. KURLAND (2002), « A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work », *Journal of Organizational Behavior*, n° 23, p. 383-400.
- BARTEL C. A., WRZESNIEWSKI A. & B. M. WIESENFELD (2012), « Knowing Where you Stand: Physical Isolation, Perceived Respect, and Organizational Identification among Virtual Employees », *Organization Science*, vol. 23, n° 3, p. 743-757.
- BARUCH Y. (2000), « Teleworking: Benefits and Pitfalls as Perceived by Professionals and Managers », *New Technology, Work and Employment*, n° 15, p. 34-49.
- BASILE K. A. & T. A. BEAUREGARD (2016), « Strategies for Successful Telework: How Effective Employees Manage Work/Home Boundaries », *Strategic HR Review*, vol. 15, n° 3, p. 106-111.
- BEAUREGARD T. A., BASILE K. A. & E. CANONICO (2013), « Home is Where the Work is: A new Study of Homeworking in Acas - and Beyond », *Acas Research Paper* (Ref. 10/13), Londres, Acas.
- BEAUREGARD T. A., BASILE K. A. & E. CANONICO (2019), « Telework: Outcomes and Facilitators for Employees », in LANDERS R. N. (dir.), *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behaviour*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 511-543.
- BIHR A. & R. PFEFFERKORN (2008), *Le Système des inégalités*, Paris, La Découverte.
- BORING A., SENAC R., DOMINGUEZ M., MERCAT-BRUNS M. & H. PÉRIVIER (2020), « La crise sanitaire et les inégalités entre les sexes en France », in LAZAR M. (dir.), *Le Monde d'aujourd'hui : les sciences sociales au temps de la Covid*, Paris, Les Presses de Sciences Po, p. 117-131.
- BOURDIEU P. (1998), *La Domination masculine*, Paris, Éditions du Seuil.
-

- BRUNET R., FERRAS R. & H. THERY (2005 [1992]), *Les Mots de la géographie, dictionnaire critique*, Montpellier & Paris, Éditions Reclus/La Documentation française.
- BRUNNER A. & L. MAURIN (dir.) (2021), *Rapport sur les inégalités en France*, Tours, Observatoire des inégalités.
- BUGEJA F. & A. LAMBERT (2020), « Logement : comment la crise sanitaire amplifie les inégalités », *The Conversation*, édition du 7 avril.
- CAHIERS DU MONDE (2020), « Jeunes actifs. Les pièges du télétravail », n° 23464, 18 juin.
- CAS-CONSEIL D'ANALYSE STRATÉGIQUE (2009), *Le Télétravail. Rapport au conseil d'analyse stratégique*.
- CASTEL R. et al. (2007), *Les Mutations de la société française II*, Paris, La Découverte.
- CEFRIO (2001), *Le Télétravail : articuler qualité de vie et performance*, Québec.
- COLLINS A. M., HISLOP D. & S. CARTWRIGHT (2016), « Social Support in the Workplace between Teleworkers, Office Based Colleagues and Supervisors », *New Technology, Work and Employment*, vol. 31, n° 2, p. 161-175.
- DARES (MINISTÈRE DU TRAVAIL) (2021), *Enquête Tracov : le vécu du travail pendant la crise sanitaire*.
- DARES (MINISTÈRE DU TRAVAIL) (2022b), « Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages durant la crise sanitaire ? », *Dares analyse*, n° 57, novembre.
- DARES (MINISTÈRE DU TRAVAIL) (2022a), « Télétravail durant la crise sanitaire », *Dares analyse*, n° 9, février.
- DAVIS R. & S. CATES (2013), The dark side of working in a virtual world: An investigation of the relationship between workplace isolation and engagement among teleworkers. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, vol. 1, n° 2, p. 9-13.
- DUBET F. (2003), « Inclus/Exclus : une opposition pertinente ? », *Cahiers français*, n° 314, mai-juin.
- DUMONT L. (1977), *Homo aequalis. Genèse et épanouissement de l'idéologie économique*, Paris, Éditions Gallimard.
- EDDLESTON K. A. & J. MULKI (2015), « Toward Understanding Remote Workers Management of Work-Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness », *Group & Organization Management*, vol. 42, n° 3.
- FORSÉ M. & M. PARODI (2020), *Le Sens du juste. Enquête sur les représentations de la justice sociale*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.
- GALLAND O. & Y. LEMEL (2018), *Sociologie des inégalités*, Paris, Éditions Armand Colin.
- GILLET A. (dir.) (2020), Dossier « Formation et prévention des risques au travail », *Éducation Permanente*, n° 224, septembre.
- GILLET A. (2021), « Des réalités vécues par les professionnels aux inspirations pour l'avenir », in BERGUGNAT L. (dir.), *Des professionnels face à la pandémie. Un devoir de mémoire*, Nîmes, Champ social, p. 245-251.
- GILLET A. & D.-G. TREMBLAY (2021), « Le Télétravail comme pratique du travail de demain. Analyses croisées France/Québec », colloque *Future of Work*, Université de Paris, 25-26 novembre 2021.
- GILLET A. & D.-G. TREMBLAY (2022), « Télétravail et résilience en temps de pandémie. Approches comparatives France - Québec », colloque *Résilience des organisations*, Atlas/Afimi, IAE, GRM, EHEC, Nice, 2-4 mai 2022.

- GOLDEN T. D. (2011), « Does it Matter where your Manager Works? Comparing Managerial Work Mode (traditional, telework, virtual) across Subordinate Work Experiences and Outcomes », *Human Relations*, vol. 64, n° 11, p. 1451-1475.
- GOLDEN T. D. & S. RAGHURAM (2010), « Teleworker Knowledge Sharing and the Role of Altered Relational and Technological Interactions », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 31, n° 8, p. 1061-1085.
- GRANOVETTER M. (1973), « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, vol. 78, n° 6, p. 1360-1380.
- HINDS P. J. & M. MORTENSEN (2005), « Understanding Conflict in Geographically Distributed Teams: The Moderating Effects of Shared Identity, Shared Context, and Spontaneous Communication », *Organization Science*, vol. 16, n° 3, p. 290-307.
- LAMBERT A. & J. CAYOUILLE-REMBLIÈRE (dir.) (2021), *L'Explosion des inégalités : classes, genre et générations face à la crise sanitaire*, Paris, Éditions de l'Aube.
- LAPEYRE N. & R. SILVERA (2022). « Télétravail, un nouveau genre de risque ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 48, p. 147-151.
- LAUFER J., MARRY C. & M. MARUANI (dir.) (2003), *Le Travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte.
- LECLERC A., FASSIN D., GRANJEAN H., KAMINSKI M. & T. LANG (dir.) (2000), *Les Inégalités sociales de santé*, Paris, Inserm/La Découverte.
- LETOURNEUX F. (2020), « Travailler la distance : s'inventer un chez-soi de travail », *Sociologie du travail*, vol. 62, n° 4 [En ligne].
- MALAKOFF MÉDÉRIC HUMANIS (2021), Baromètre annuel du télétravail.
- MARUANI M. (dir.) (1998), *Les Nouvelles Frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte.
- MATHIEU S. & D.-G. TREMBLAY (2022a), « Parentalité, conciliation emploi-famille et composition genrée de la main-d'œuvre dans les organisations en temps de pandémie : le cas du Québec », *Relations industrielles*, vol. 77, n° 2.
- MATHIEU S. & D.-G. TREMBLAY (2022b), « La conciliation emploi-famille chez les mères et les pères québécois en temps de pandémie : constats et recommandations pour le Québec », *Enfances, Familles et Générations*, n° 40. URL : <https://journals.openedition.org/efg/13935>
- MINE M. (2020), « Télétravail : des règles juridiques à redécouvrir et à rendre effectives », *The Conversation*, édition du 9 septembre.
- MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE (2016), Guide télétravail, Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, DGAFP, France.
- NORDBÄCK E. S. & J. A. ESPINOSA (2019), « Effective Coordination of Shared Leadership in Global Virtual Teams », *Journal of Management Information Systems*, vol. 36, n° 1, p. 321-350.
- PFEFFERKORN R. (2007), *Inégalités et rapports sociaux. Rapports de classes, rapports de sexes*, Paris, La Dispute.
- PICHAULT F. & S. GROSJEAN (1998), *Du télétravail au travail à distance*, Namur, Fonds national de la recherche collective.

- RUBERY J. & I. TAVORA (2021), « La crise de la Covid-19 et l'égalité des genres : risques et opportunités », in VANHERCKE B., SPASOVA S. & B. FRONTEDDU (dir.), *Bilan social de l'Union européenne*, Bruxelles, ETUI aisbl, p. 77-108.
- SCAILLEREZ A. & D.-G. TREMBLAY (2016), « Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain », *Revue de l'organisation responsable*, vol. 11, n° 1, p. 21-31.
- STATISTIQUE CANADA (2021), Travail à domicile : productivité et préférences, Série StatCan et la Covid 19, rédigé par MEHDI T. & R. MORRISSETTE.
- SCHÜTZ G. & C. NOÛS (2021), « Pour une sociologie du télétravail ancrée dans les organisations », *Sociologies pratiques*, vol. 2, n° 43, p. 1-12.
- TASKIN L. (2006), « Télétravail : les enjeux de la déspatialisation pour le management humain », *Revue Interventions économiques/Papers in Political Economy* [En ligne], n° 34.
- TASKIN L. (2021), « Télétravail, organisation et management : enjeux et perspectives post-covid », *Regards économiques*, n° 164, p. 13-19. URL : <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:249895>
- TASKIN L. & P. VENDRAMIN (2005), *Le Télétravail, une vague silencieuse*, Namur, Presses universitaires de Namur.
- TASKIN L. & F. BRIDOUX (2010), « Telework: A challenge to Knowledge Transfer in Organizations », *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 21, n° 13, p. 2503-2520. URL : https://www.researchgate.net/profile/Laurent-Taskin-2/publication/233469939_Telework_A_challenge_to_knowledge_transfer_in_organizations/links/0f317539d1b8a98662000000/Telework-A-challenge-to-knowledge-transfer-in-organizations.pdf
- TASKIN L. & D.-G. TREMBLAY (2010) « Comment gérer les télétravailleurs ? », *Gestion*, vol. 35, n° 1, p. 88-96.
- THEBAUD-MONY A., DAVEZIES P., VOGEL L. & S. VOLKOFF (dir.), (2015), *Les Risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, Éditions La Découverte.
- TREMBLAY D.-G. (2019), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 4^e éd., Québec, Presses de l'Université du Québec.
- TREMBLAY D.-G. (2020a), « Le télétravail et le cotravail (coworking) : enjeux socioterritoriaux dans la foulée de la pandémie de COVID-19 », *Organisations et Territoires*, vol. 29, n° 2, p. 159-162.
- TREMBLAY D.-G. (2020b), Le télétravail : Quels enjeux et avantages, notamment en cette période de pandémie ?, [Note d'actualité sur le télétravail], Université TELUQ.
- TREMBLAY D.-G., CHEVRIER C. & M. DI LORETO (2006), « Le télétravail à domicile : meilleure conciliation emploi-famille ou source d'invasion de la vie privée ? », *Interventions économiques/Papers in Political Economy* [En ligne], n° 34.
- TREMBLAY D.-G. & E. NAJEM (2010), « Le télétravail : qui le pratique et pourquoi ? », *Gestion*, vol. 35, n° 1, p. 108-116.
- TREMBLAY D.-G. & S. MATHIEU (2020), « Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une recherche au Québec », *Les Politiques Sociales*, vol. 3-4, n° 2, p. 75-93.
- VANDERCAMMEN M. (1994), *Télétravail*, Bruxelles, Institut wallon d'études, de recherches et de formation.

VAYRE É. (2019), « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social », *Le Travail humain*, vol. 82, n° 1, p. 1-39

VOLKOFF S. & A. THEBAUD-MONY (2000), « Santé au travail : inégalité des parcours », in LECLERC A. *et al.* (dir.), *Les inégalités de santé*, Paris, La Découverte.

WALGRAVE M. (2010), « Comment introduire le télétravail ? », *Gestion*, numéro spécial sur le télétravail, vol. 35, n° 1, p. 76-87.

WOLFE P. (2019), « Télétravail : 62 % des employeurs canadiens permettent cette pratique », *Infopresse* [Blog]. URL : www.infopresse.com/article/2019/2/18/une-approche-equilibree-du-teletravail

ZAMORA D. (2019), « Déplorer les inégalités, ignorer leurs causes », *Le Monde diplomatique*, édition du 1^{er} janvier.

NOTES

1. Source : Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200206-1>
2. Source : Drees, Institut pour la recherche en santé publique, septembre 2020.
3. Selon diverses enquêtes, comme en France en 2021 : Dares, Malakoff Médéric, Anact/Aract, au Canada : Statistique Canada, 2021.
4. Les salariées admissibles au télétravail (selon leurs activités professionnelles) sont estimés à environ 40 %. 41 % en France (Dares, TraCov, 2021), 40 % (Statistique Canada, 2021).
5. L'Anact-Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail en France travaille aussi sur les liens entre télétravail, Qualité de vie au travail et santé.
6. Epicov (2020), Inserm, Dress (2020) ; Tracov-Dares (janvier 2021) ; Malakoff Médéric (2020), Anact, Apec, janvier 2022.
7. Les risques au travail représentent un point important à analyser (Alis, Dumas & Poilpot-Rocaboy, 2010 ; Thébaud-Mony *et al.*, 2015 ; Gillet, 2020), y compris dans le cadre du télétravail.

INDEX

Mots-clés : télétravail, travail hybride, travail à domicile, inégalités, genre

Keywords : telework, hybrid work, working from home, inequalities, gender

Palabras claves : teletrabajo, trabajo hibrido, m trabajar desde casa, desigualdades, genero

AUTEURS

ANNE GILLET

Chargée de recherche, Conservatoire national des arts et métiers, Lise-CNRS, Paris, France.

Email : anne.gillet@lecnam.net

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY

Professeure, Université TÉLUQ, Université du Québec, ARUC-GATS, Montréal, Qc., Canada. Email :

diane-gabrielle.tremblay@teluq.ca