

Télétravail, travail à distance. Pistes bibliographiques

Cette bibliographie a été réalisée par le Centre de documentation sur la formation et le travail du Cnam en juin 2020. Conçue pour fournir des pistes de lecture en période de confinement et de fermeture des bibliothèques publiques, elle ne se veut bien évidemment pas exhaustive, et ne regroupe que des textes accessibles à distance.

Consacrée à la question du télétravail et du travail à distance, elle est composée d'articles, ouvrages et études parmi les plus récents, qui analysent les modes de déploiement du télétravail mais aussi ses conséquences en matière de conditions de travail et d'organisation du travail dans le public et le privé. Une deuxième partie regroupe par ailleurs les publications récentes traitant du télétravail et du travail sur site en période de confinement et de crise sanitaire.

Sauf mention spécifique, les résumés reproduits sont ceux des éditeurs.

Mise en œuvre, conditions de travail et organisation du travail

- 2020** – Vargas Llave Oscar, Mandl Irene, Weber Tina, Wilkens Mathijn. **Telework and ICT-based mobile work : flexible working in the digital age.** Luxembourg : Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

Advances in ICT have opened the door to new ways of organising work. We are shifting from a regular, bureaucratic and 'factory-based' working time pattern towards a more flexible model of work. Telework and ICT-based mobile work (TICTM) has emerged in this transition, giving workers and employers the ability to adapt the time and location of work to their needs. Despite the flexibility and higher level of worker autonomy inherent in TICTM, there are risks that this work arrangement leads to the deterioration of work-life balance, higher stress levels and failing worker health. This report analyses the employment and working conditions of workers with TICTM arrangements, focusing on how it affects their work-life balance, health, performance and job prospects. While policymakers in many EU countries are debating TICTM and its implications, the study finds that only a few have implemented new regulations to prevent TICTM from having a negative impact on the well-being of workers.

- 2019** – Chevrier Sylvie. **Peut-on faire virtuellement équipe ? Le cas des équipes internationales de projet.** In Gilles Amado (éd.), *Faire équipe*. Toulouse : Ères. URL : <https://www.cairn.info/faire-equipe--9782749263335-page-117.htm>

Depuis plus d'une vingtaine d'années, les organisations ont mis en place des équipes virtuelles de projet dans la perspective de mieux valoriser leurs ressources humaines, d'éviter les doublons d'une entité à l'autre et de travailler au plus près des marchés. Les équipes virtuelles, rendues possibles par les technologies de l'information et de la communication, sont porteuses d'une promesse de rationalisation de l'organisation à l'échelle globale et d'exploitation optimale des expertises dispersées. Ces équipes rassemblent temporairement des personnes de différentes spécialités professionnelles et de différentes entités organisationnelles dès lors que leur compétence est pertinente pour la réalisation de l'objectif commun. [premières lignes].

- 2019** – Enel Lucie, Millerand Florence et Arousseau Chantal. **Comment penser le pouvoir d'agir dans un contexte de travail médiatisé et à distance ?** *Terminal*, n° 125-126. <https://doi.org/10.4000/terminal.4892>

Appuyé sur l'analyse des conditions d'exercice de l'activité de télétravailleuses à domicile de deux entreprises (une agence de placement et une agence de chasseurs de tête), cet article

propose de mieux cerner la façon dont la communication essentiellement médiatisée transforme les conditions du développement du pouvoir d'agir individuel et collectif. Les résultats montrent que le travail médiatisé, en répondant aux aspirations de conciliation entre les sphères privée et professionnelle, permet de développer du pouvoir d'agir individuel. Mais quand le cadre d'usage des technologies et/ou les conditions de travail et de rémunération empêchent la construction d'un collectif de travail à même de porter une critique sur l'organisation du travail, cela conduit à une absence de pouvoir d'agir collectif qui, dans certains cas peut restreindre le pouvoir d'agir individuel en le privant de sens. Cet article amène ainsi à réfléchir au renouvellement des conditions de déploiement du pouvoir d'agir dans des organisations changeantes caractérisées par des médiations technologiques omniprésentes, face à une évolution des aspirations personnelles et à des trajectoires professionnelles transformées.

2019 – Hallépée Sébastien, Mauroux Amélie. Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? *Dares analyses*, n° 51. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_analyses_salaries_teletravail.pdf

Le télétravail régulier est une pratique encore peu répandue. En 2017, seuls 3 % des salariés le pratiquent au moins un jour par semaine. Les télétravailleurs sont majoritairement des cadres (61 %) et sont relativement plus nombreux dans les métiers de l'informatique et de la télécommunication. Si les femmes télétravaillent presque autant que les hommes, la situation familiale joue sur le recours à ce mode d'organisation du travail. Les salariés avec un enfant de moins de 3 ans sont plus souvent télétravailleurs. Le télétravail régulier est également plus fréquent en Île-de-France et, plus généralement, dans les aires urbaines denses, où les temps de trajet domicile-travail sont les plus longs. Dans les établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole, un quart des télétravailleurs sont couverts par un accord collectif (accord d'entreprise, de branche), plus d'un cinquième par un accord individuel entre le salarié et sa hiérarchie, alors que plus de la moitié pratiquent le télétravail en dehors de toute formalisation contractuelle. Pour de nombreux cadres notamment, le télétravail correspond à une pratique occasionnelle et peu formalisée : un cadre sur sept télétravaille quelques jours ou quelques demi-journées par mois. Si l'on considère la définition récente plus souple du télétravail intégrée dans le code du travail en septembre 2017, il y aurait donc 1,8 million de télétravailleurs en France, soit 7 % des salariés.

2019 – Hallépée Sébastien, Mauroux Amélie. Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? *In Insee. L'économie et la société à l'ère du numérique*. Paris : Insee, Coll. Insee Références. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_inseereferences_teletravail_cadres_2019.pdf

La généralisation des technologies de l'information et de la communication a permis le développement du télétravail, particulièrement chez les cadres. En 2017, 11 % d'entre eux pratiquent le télétravail au moins un jour par semaine, contre 3 % de l'ensemble des salariés. Les télétravailleurs bénéficient d'un cadre de travail plus souple et de temps de trajets réduits. Néanmoins, ils n'en tirent pas une meilleure conciliation avec leur vie personnelle, ayant tendance à pratiquer des horaires plus longs et atypiques. L'existence d'un accord encadrant le télétravail au niveau de l'établissement joue un rôle protecteur de ce point de vue. Par ailleurs, travailler à distance implique un isolement du collectif de travail : les télétravailleurs les plus intensifs (2 jours par semaine ou plus) peuvent moins compter sur l'aide de leurs collègues et de leur hiérarchie. Pour autant, la convivialité des relations avec leurs collègues n'est pas affectée, pas plus que leur implication dans les actions collectives organisées par les représentants du personnel. Les télétravailleurs sont plus souvent confrontés à des changements d'organisation importants dans leur établissement, qui se traduisent par un sentiment plus important d'insécurité économique. Ces derniers se déclarent aussi en moins bonne santé et présentent des risques dépressifs plus importants que les non-télétravailleurs ; il n'est toutefois pas possible de savoir, avec les enquêtes utilisées, si cet état de santé dégradé préexistait à la mise en place du télétravail et aurait pu motiver cette pratique ou, à l'inverse, si le télétravail aurait pu jouer un rôle sur l'état de santé de ces travailleurs. Tout compte fait, les télétravailleurs ne sont ni plus ni moins satisfaits de leur travail que leurs collègues.

2019 – Messenger Jon (dir.). **Telework in the 21st century : an evolutionary perspective.** Cheltenham : Elgar ; Genève : International Labour Office.
<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>

Technological developments have enabled a dramatic expansion and also an evolution of telework, broadly defined as using ICTs to perform work from outside of an employer's premises. This volume offers a new conceptual framework explaining the evolution of telework over four decades. It reviews national experiences from Argentina, Brazil, India, Japan, the United States, and ten EU countries regarding the development of telework, its various forms and effects. It also analyses large-scale surveys and company case studies regarding the incidence of telework and its effects on working time, work-life balance, occupational health and well-being, and individual and organizational performance.

2019 – Sajous Patricia. **Le télétravail : sur la voie de la banalisation ? Étude à partir d'un cas de télétravail à temps complet (Soho solo, Gers) et d'un cas de télétravail à temps partiel (Safran Nacelles).** *Espace, populations, sociétés*, n° 2. <https://doi.org/10.4000/eps.9089>

L'article aborde la question de la banalisation du télétravail. Si sa diffusion est sujette à controverse, les pratiques observées peuvent être qualifiées de banales. Cela repose, avant tout, sur leur perte de spécificités dans le monde du travail et au niveau des mobilités résidentielles, mais aussi du fait de leur intégration dans un régime juridique de droit commun. La réflexion s'appuie sur l'analyse de la littérature, de données concernant le dispositif de télétravail à temps complet gersois Soho solo, de données issues d'une enquête qualitative auprès des télétravailleurs à temps partiel avec avenant au contrat de travail sur le site havrais de la société Safran Nacelles et, enfin, de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 de la loi travail.

2019 – Tissandier Patrice, Mariani-Rousset Sophie. **Les bénéfices du télétravail : mobilité modérée : réduction du stress et des émissions de gaz à effets de serre.** *Revue francophone sur la santé et les territoires* [hypothèses.org].
<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02372764>

Le télétravail consiste en la possibilité de réaliser son activité professionnelle hors des locaux de l'employeur grâce aux technologies de l'information et de la communication. Forme d'organisation du travail à distance engendrant des avantages, mais aussi des contraintes, le télétravail interroge la société dans ses dimensions environnementales, économiques et humaines. Face à ce constat, cet article propose d'étudier l'impact du télétravail sur la qualité de vie des télétravailleurs ainsi que sur la mobilité. Ce projet pluridisciplinaire a reposé sur deux points : le recrutement dans deux entreprises-pilotes puis le suivi longitudinal de télétravailleurs en phase d'expérimentation, qui a permis de saisir l'ensemble des modifications engendrées par cette nouvelle organisation via l'intermédiaire de questionnaires réguliers ; une modélisation des déplacements domicile-travail et leurs simulations couplées à un calcul des pollutions émises en fonction de différents taux de télétravailleurs. Malgré les aspects contraignants, les résultats montrent les conséquences positives dues à l'absence de mobilité – tant sur la santé individuelle (moins de fatigue, meilleure gestion du temps) que collective (moins de pollution et d'usage des infrastructures, gestion des locaux).

2019 – Vayre Émilie, Delfosse Caroline. **Les enjeux psychosociaux du télétravail : comment accompagner les organisations ?** *Le Journal des psychologues*, n° 367.
<https://doi.org/10.3917/jdp.367.0022>

Si l'activité professionnelle exercée à distance se déploie de façon plus ou moins formalisée, occasionnelle ou permanente, le télétravail peut échapper en partie aux règles d'usage instituées par l'entreprise qui doit, pourtant, tenir compte de nouvelles conditions de travail. Cette modalité à laquelle adhèrent de plus en plus de salariés implique par conséquent un accompagnement soutenu par les psychologues afin que managers et salariés s'en approprient toutes les spécificités... [premières lignes].

2019 – Vayre Émilie. Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le Travail humain*, vol. 82, n° 1. <https://doi.org/10.3917/th.821.0001>

Emblématique des transformations qui marquent le monde du travail, le télétravail connaît en France une progression lente mais constante. Cette forme de travail a donné lieu à de très nombreux travaux qui ont cherché à en appréhender les impacts sur différents aspects (sociaux, organisationnels, individuels, etc.). Dans la perspective d'encourager le développement de travaux de recherche complémentaires et de diffuser les connaissances élaborées dans ce domaine, notre article vise à rendre compte des études qui portent sur les incidences du télétravail, dans son acception contemporaine, sur le travailleur et son entourage dans les domaines professionnel, familial et social. Après avoir présenté des éléments de définition de ce que recouvre le télétravail, les différentes catégories de télétravail et les caractéristiques des télétravailleurs nous ferons état des données chiffrées permettant de situer les structures françaises en matière de télétravail. Nous présenterons, ensuite, les étapes de notre démarche de recension et les critères de choix quant aux publications retenues. Puis, nous évoquerons les résultats d'études qui ont mis en évidence les effets positifs et négatifs, directs et indirects, du télétravail sur le travailleur dans le domaine professionnel mais aussi quant à l'articulation de ses différents domaines de vie et sa qualité de vie. Enfin, à la lumière de la revue réalisée, nous proposerons des perspectives de recherche et des perspectives pratiques relatives à l'accompagnement de la transition vers le télétravail.

2018 – De Vries Hanna, Tummers Lars, Bekkers Victor. Le point de vue de parties prenantes à propos de l'innovation dans le secteur public : de l'importance de la position. *Revue internationale des sciences administratives*, vol. 84, n° 2. <https://doi.org/10.3917/risa.842.0281>

Les études sur l'adoption des innovations considèrent souvent les organisations comme des entités uniformes. Ces études partent implicitement du principe que les perceptions en ce qui concerne l'adoption d'une innovation sont identiques partout au sein de l'organisation. La théorie organisationnelle et la littérature sur la gestion du changement soutiennent cependant que les organisations sont composées de groupes distincts, qui ont des valeurs et des objectifs différents. Il est dès lors important de bien examiner l'organisation et de prendre en compte les différentes parties prenantes concernées. Dans la présente étude, nous suivons ce conseil et tâchons de comprendre comment deux groupes organisationnels (les directeurs municipaux et les membres des comités d'entreprise) perçoivent les opinions des membres de leurs organisations à propos de l'innovation que représente le télétravail. Nous nous appuyons sur des données inédites recueillies dans le cadre de deux enquêtes menées au niveau national auprès de directeurs municipaux et de membres des comités d'entreprise. Les résultats indiquent que des différences essentielles existent dans les perceptions des deux groupes, puisque les directeurs municipaux sont en général plus positifs à propos de l'innovation. Sur la base de notre analyse, nous estimons qu'il est important de faire la distinction entre les différents acteurs organisationnels dans le processus d'adoption des innovations et que les managers doivent être conscients de l'existence d'un parti pris dans leurs perceptions.

2017 – Enel Lucie. Télétravail : entre flexibilité et intensification du travail. *La Revue des conditions de travail* [en ligne], n° 6. <https://www.anact.fr/node/11798/>

Si de nombreux discours entourant le télétravail l'associent souvent à une plus grande liberté, davantage d'autonomie et une meilleure qualité de vie pour celles et ceux qui le pratiquent, cette modalité de travail fait aussi naître certaines tensions, notamment entre les pôles de la flexibilité et de l'intensification du travail. Pour cause, la flexibilité qui caractérise le télétravail ne renvoie pas seulement à celle des individus effectuant leurs tâches, mais aussi à celle des organisations pour lesquelles le télétravail est souvent conçu comme un outil venant supporter la recherche de fluidité, d'adaptabilité et de rentabilité. Sur la base d'une recherche empirique réalisée au sein d'une agence de placement de personnel québécoise dont l'une des équipes pratique le télétravail à domicile, cet article se propose d'explorer les conséquences de la

tension entre flexibilité et intensification du travail sur les conditions de travail de télétravailleuses.

2017 – Enel Lucie. L’ambiguïté de la zone relationnelle dans un collectif de télétravailleuses : une étude de cas dans une agence de placement de personnel. *Communiquer*, n° 19. <https://doi.org/10.4000/communiquer.2186>

À travers cette recherche, centrée sur une approche communicationnelle, nous cherchons à comprendre quels sont les enjeux relationnels entourant la construction d’un collectif de travail en contexte de télétravail à partir de l’expérience de télétravailleuses œuvrant dans une agence de placement de personnel. Pour ce faire, nous interrogeons les pratiques communicationnelles et la dynamique relationnelle d’une équipe dont les membres pratiquent exclusivement le télétravail à domicile. Les résultats démontrent une certaine ambiguïté entourant la zone relationnelle; d’un côté, les travailleuses éprouvent un fort sentiment d’appartenance à leur équipe et perçoivent même la distance physique comme le principal facteur à l’origine de la bonne entente dans l’équipe. D’un autre côté, une grande partie des divergences entre les travailleuses ne peuvent être mises à jour. Ainsi, nous concluons que la distance physique ne démantèle pas le collectif de travail, mais le fait exister de façon paradoxale, sur un mélange de malentendus et de représentations, duquel il résulte une cohésion de surface.

2017 – Jouan Adrien, Mesmin Guillaume. Travailler chez soi ou perdre son emploi ? Études d’un cas de télétravail permanent en France. *La Revue des conditions de travail*, n° 6. <https://www.anact.fr/mieux-travailler-lere-du-numerique-definir-les-enjeux-et-soutenir-laction-0>

Cet article entend contribuer à une réflexion critique sur le télétravail, menée à partir d’un cas « radical » de passage coercitif en télétravail permanent au sein d’une entreprise de taille intermédiaire implantée en France. L’article revient sur l’expérience vécue des salari-e-s de cette entreprise entre le moment de l’annonce de la restructuration de l’entreprise, qui consiste en une fermeture simultanée de plusieurs sites, et celui de la mise en oeuvre du projet de passage en télétravail. L’analyse montre que le télétravail ne se résume pas au projet vertueux dont il est régulièrement fait état, et pose finalement la question politique de son encadrement juridique.

2017 – Messenger Jon, Vargas Llave Oscar, Gschwind Lutz, Boehmer Simon, Vermeylen Greet, Wilkens Mathijn. Working anytime, anywhere : the effects on the world of work. Luxembourg : Eurofound ; Genève : International Labour Office. <http://eurofound.link/ef1658>

New information and communications technologies have revolutionised work and life in the 21st century. The constant connectivity enabled by these devices allows work to be performed at any time and from almost anywhere. This joint report by the ILO and Eurofound synthesises the findings of national studies from 15 countries, plus the European Working Conditions Survey, to consider the effects of telework and ICT-mobile work (T/ICTM) on the world of work. The report shows that this work arrangement is growing in most countries. Positive effects of T/ICTM usually include a shortening of commuting time, greater working time autonomy, better overall work-life balance, and higher productivity. At the same time, disadvantages include its tendency to lengthen working hours, to create interference between work and personal life, and to result in work intensification, which can lead to high levels of stress with negative consequences for workers’ health and well-being. The ambiguous and even contradictory effects of T/ICTM on working conditions represent a current, real-world example about the challenges of the future of work. A range of policy suggestions to improve T/ICTM are made on the basis of the findings.

2017 – Ollivier Daniel. Le succès du télétravail : les effets de la nouvelle loi Travail. *Études*, n° 12. <https://doi.org/10.3917/etu.4244.0033>

Depuis quelques années, le télétravail connaît en France un développement considérable et cette dynamique va se poursuivre, puisque la moitié des emplois seront « télétravaillables » à l'horizon de 2030. Daniel Ollivier explique les raisons d'un tel succès, les résultats obtenus mais aussi les questions que soulèvent les ordonnances de la nouvelle loi Travail.

2017 – Salgueiro Louis, Puel Gilles, Fernandez Valérie. Localisation et effets des télécentres dans les territoires ruraux : le cas du Cantal (France). *Cyberge*, art. n° 827. <https://doi.org/10.4000/cyberge.28510>

Bien que l'engagement des politiques publiques en faveur du télétravail ne soit pas récent, les aménageurs français ont recours aujourd'hui encore au déploiement de télécentres quand une nouvelle vague « d'objets » voit déjà le jour (espaces de « coworking », « FabLabs », etc.). À partir d'une étude empirique menée dans le Cantal, cet article interroge les effets des télécentres sur l'espace dans les territoires isolés à dominante rurale en France. L'analyse de l'offre et des usages questionne les perspectives et les limites de ces outils dont le succès ou l'échec semblent fonction de nombreux facteurs interdépendants : stratégies d'acteurs et imbrication de leurs actions à multiples échelles, offres techniques variées, différents publics utilisateurs, usages ou non-usage et facteurs extérieurs. Certains des facteurs apparaissent alors plus structurants, notamment ceux liés à la localisation, quand d'autres, plus socio-techniques, produisent quelques exceptions..

2017 – Vayre Émilie. Le passage en télétravail comme source de restructuration des relations à autrui et des activités. In Olry-Louis Isabelle, Vonthron Anne-Marie, Vayre Émilie, Soidet Isabelle (dir.). *Les transitions professionnelles : nouvelles problématiques psychosociales*. Paris : Dunod. <https://www.cairn.info/les-transitions-professionnelles--9782100770021-page-87.htm>

Emblématique des transformations qui touchent actuellement le monde du travail (Rey et Sitnikoff, 2006), le télétravail connaît en France une progression lente mais régulière. Selon l'Institut national de la Statistique et des Études économiques (Insee), un peu plus de 20 % des entreprises françaises (2009) et près d'un quart des sociétés d'au moins 10 personnes (2011) y ont recours. D'après une étude ministérielle menée en 2012 (commanditée par le ministère de l'Industrie, de l'Énergie et de l'Économie numérique) dans les grandes entreprises françaises, il concerne un peu plus de 12 % des salariés (soit plus de 2 millions). Le rapport Lebreton (2013) sur « Les territoires numériques de la France de demain » rappelle que depuis au moins dix ans, quelles que soient les sources ou les approches statistiques considérées, la France apparaît en retard sur les principaux pays de l'OCDE en matière de développement du télétravail (elle se situerait au 13e rang) [premières lignes].

2016 – Aguilera Anne, Lethiais Virginie, Rallais Alain, Proulhac Laurent. Le télétravail, un objet sans désir ? *Économie régionale et urbaine*, n° 1. <https://doi.org/10.3917/reru.161.0245>

L'objectif de cet article est d'expliquer les écarts entre les fortes attentes sociétales attachées au télétravail et la faiblesse de sa pratique en France. Sur la base de trois enquêtes, nous montrons que le télétravail est non seulement un phénomène limité, mais qu'il est principalement lié à des arrangements informels, et enfin qu'il n'est plébiscité ni par les salariés ni par les entreprises. Les principales raisons concernent ses avantages incertains et ses coûts immédiats. La conclusion discute les éléments de contexte qui pourraient modifier les choix des différents agents.

2016 – Carayol Valérie, Felio Cindy, Boudokhane-Lima Feirouz, Soubiale Nadège (dir.). **La laisse électronique. Les cadres débordés par les TIC.** Pessac : Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine. <https://doi.org/10.4000/books.msha.1650>

L'activité numérique des cadres sur leurs différents terminaux électroniques mobiles s'intensifie au rythme des nouvelles injonctions à communiquer des organisations contemporaines. Connectés, hyper connectés, débordés, comment les cadres vivent-ils leurs pratiques des outils de communication mobiles? Comment font-ils face à ce qui est parfois évoqué comme une « laisse électronique » ? À travers plusieurs enquêtes qualitatives et quantitatives, auprès de cadres, de directeurs des Ressources Humaines et de responsables syndicaux, cet ouvrage dresse un panorama nuancé des pratiques et des usages numériques dans les entreprises contemporaines. À la veille de l'édification du Droit à la Déconnexion (issue de l'article 55 de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016), ce livre apporte un double éclairage : d'une part, il rend compte du sens des pratiques numériques mises en œuvre par les individus et collectifs de travail pour mener à bien leur activités quotidiennes, et, d'autre part il pointe les écueils d'une forte prescription des usages technologiques, en termes d'appropriation, de liberté et d'autonomie dans le travail.

2016 – Scaillez Arnaud, Tremblay Diane-Gabrielle. **Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain.** *Revue de l'organisation responsable*, vol. 11, n° 1. <https://doi.org/10.3917/ror.111.0021>

Les entreprises, comme les salariés, sont à la recherche de davantage de flexibilité. Le télétravail peut apporter une réponse à leurs attentes puisqu'il engendre une flexibilité spatio-temporelle du travail. Ce dispositif nécessite néanmoins de repenser l'organisation du travail. Pour encadrer le télétravail, il est donc indispensable d'établir des règles aussi bien pour protéger les intérêts des entreprises que des salariés. Or, le cadre légal actuel est insuffisant tant en Amérique du Nord, qu'au sein de l'Union Européenne. Notre étude a pour but à la fois d'exposer le cadre juridique européen et nord-américain, pour ensuite en mesurer l'impact sur la flexibilisation et l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

2016 – Vacherand-Revel Jacqueline. **Travail à distance.** In Valléry Gérard, Bobillier-Chaumon Éric, Brangier Éric, Dubois Michel (dir.). *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés.* Paris : Dunod. <https://www.cairn.info/psychologie-du-travail-et-des-organisations--9782100738113-page-422.htm>

Le travail à distance salarié se décline en différentes modalités médiatisées par les technologies : télétravail, travail en réseau, en équipe distribuée de projet sont quelques-unes de ses figures actuelles. En lui offrant des formes inédites d'organisation, il reconfigure le rapport au travail et ses conditions d'exercice.

2015 – Dumas Marc. **Télétravailler dans une collectivité territoriale : quelle gestion des frontières entre la vie privée et la vie professionnelle ?** *Politiques et management public*, vol. 32, n° 2. <https://journals.openedition.org/pmp/9182>

Bien que le télétravail soit à un niveau faible en France, comparé à nos voisins européens, des expériences intéressantes se développent dans les collectivités territoriales qui visent à concilier des enjeux écologiques et de qualité de vie de leurs agents, mais également de modernisation du service public. Nous nous sommes intéressés au cas d'Administration qui a expérimenté le télétravail en 2009 et compte en 2013 environ 140 télétravailleurs pour un effectif de 1 700 emplois administratifs et 2 400 agents. Notre étude s'est focalisée sur les effets du télétravail sur la conciliation vie personnelle et vie professionnelle, ainsi que les risques d'intrusion du télétravail dans la vie privée des agents de cette collectivité. Notre méthodologie mobilisée est double, par entretiens et par questionnaires. Après avoir conduit 25 entretiens auprès de télétravailleurs et de managers, nous avons fait passer trois questionnaires auprès de

télétravailleurs, d'encadrants ainsi que de collègues de télétravailleurs. Nos résultats croisés et triangulés indiquent que le télétravail a des effets positifs tant sur le plan personnel que professionnel. Il favorise la conciliation vie personnelle et vie professionnelle notamment pour les personnes connaissant le plus de difficultés. Il permet de consacrer plus de temps à la famille. Les salariés ont fait preuve de capacités d'organisation et d'autonomie au travail. Alors que le télétravail pendulaire limite les effets intégratifs du travail dans la vie privée, le caractère intrusif des TIC utilisées est significatif.

2015 – Gramaccia Gino. La coprésence sociale : un objet émergent en communication des organisations. *Communiquer*, n° 13.

<https://doi.org/10.4000/communiquer.1479>

Les notions de communauté, de lien social, d'identité et d'appartenance font aujourd'hui débat dans un contexte maintenant généralisé de flexibilité et de précarité du travail. Des formes paradoxales du vivre ensemble, avec des individus partagés entre autonomie et solidarité, entre télétravail et formes douces de cohabitation, émergent de nouvelles sphères de sociabilité. L'individu agile, flexible, mais en dernière instance précaire, recrée, au moyen des outils aujourd'hui disponibles (technologiques, juridiques, associatifs), un contexte social de travail à la mesure de ses attentes professionnelles et relationnelles. Cette tendance est bien vérifiée dans l'univers de ces communautés instables, nous l'appellerons la coprésence sociale. Dès lors, un nouvel objet de recherche est possible en communication des organisations, à condition de dévoiler très rapidement les jeux politiques de ce que nous appelons, en conclusion, le pragmatisme apolitique ; autrement dit, au-delà de la coprésence sociale, la promotion, implicitement politique, d'un consensus social sur la flexibilité-précarité comme condition d'employabilité.

2015 – Groupe Télétravail CFDT-INRA. La négociation du télétravail dans la Fonction publique et ses implications pour les agents de l'INRA. *Terminal*, n° 117. <https://doi.org/10.4000/terminal.1175>

Après avoir retracé les principales étapes institutionnelles de l'émergence du télétravail et esquissé un portrait statistique de son extension, cet article pointe un retard dans son développement au sein de la Fonction publique. Bien que le cadre d'exercice du télétravail dans la Fonction publique ait été précisé en 2012 et que son application soit à l'étude, la question relève toujours de la négociation collective sur les conditions de travail. Dans ce contexte, nous présentons les résultats d'une enquête d'intérêt et de motivation sur le télétravail effectuée auprès des adhérents du syndicat CFDT-INRA. Nous concluons sur la nécessité de développer le dialogue social sur le télétravail dans l'objectif d'améliorer la qualité de vie au travail.

2015 – Taskin Laurent, Gomez Pierre-Yves. Articuler la théorie de la régulation sociale et l'approche conventionnaliste en gestion pour comprendre l'échec d'un projet de changement organisationnel ? Illustration par la mise en place du télétravail dans deux administrations publiques belges. *@GRH*, n° 14. <https://doi.org/10.3917/grh.151.0099>

L'introduction de projets de changement pose de nombreux défis en matière de gestion des ressources humaines. Ils sont d'ailleurs traduits, dans la littérature en management, comme autant d'opportunités à saisir et de prescriptions à observer pour piloter ceux-ci avec succès. Cet article présente le cas particulier de l'introduction d'une nouvelle forme d'organisation du travail, le télétravail à domicile, et invite à considérer à la fois la re-régulation des dispositifs de règles – en particulier, les règles de contrôle, et les croyances sur ce qu'il est normal d'attendre des travailleurs en situation de déslocalisation. Les théories de la régulation sociale et des conventions sont présentées dans leurs similarités et dissemblances, justifiant en cela l'articulation que nous proposons ici de considérer simultanément les croyances partagées par les acteurs a priori comme une condition nécessaire à l'adoption de nouvelles règles, et la négociation de dispositifs de règles par laquelle les acteurs produisent ces nouvelles règles et organisent (ou non) le projet et sa pratique. Afin d'illustrer cette proposition théorique, deux études de cas sont convoquées. L'une questionne l'échec de l'introduction du télétravail dans

une administration publique alors que l'autre interroge le succès d'un projet identique. Finalement, notre proposition soutient les efforts d'enrichissement de notre compréhension des situations de gestion entrepris par d'autres, par le biais de la mobilisation de cadres théoriques qui peuvent être empruntés à d'autres disciplines des sciences sociales.

- 2014 – Dumas Marc, Ruiller Caroline. Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? *Management et avenir*, n° 74. <https://doi.org/10.3917/mav.074.0071>**

L'objet de l'article est de s'intéresser aux effets positifs du télétravail sur la conciliation vie personnelle et vie professionnelle ainsi qu'à ses effets négatifs sur le brouillage des frontières. La recherche a porté sur deux entreprises nommées Telecom et Administration. Cinquante-quatre entretiens auprès de télétravailleurs, de cadres et membres de la direction ont été réalisés. Deux types d'organisation du télétravail sont étudiés : d'une part, le télécentre et d'autre part, le télétravail à domicile. Les résultats s'articulent autour de trois axes : motivations au télétravail et qualité de vie, télétravail et gestion des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle et l'organisation du télétravail, les leviers d'actions pour réduire les risques pour les salariés du brouillage des frontières spatio-temporelles.

- 2014 – Fernandez Valérie, Guillot Caroline, Marraud Laurie. Télétravail et « travail à distance équipé » : gérer la métamorphose. *Revue française de gestion*, n° 238. <https://doi.org/10.3166/RFG.238.101-118>**

Les auteurs s'intéressent à la question du « télétravail » dans son acception la plus classique (le travail à domicile), mais également dans les réalités plus diverses qu'il recouvre aujourd'hui : les formes d'organisation et/ou de réalisation du travail hors de la classique unité de temps et de lieu, « à distance » de sa hiérarchie et de ses collègues. Une étude est réalisée par entretiens semi-directifs auprès d'individus travaillant régulièrement « à distance », afin de mieux caractériser ces situations de travail. L'article met en évidence l'articulation entre vies privée et professionnelles, travail connecté et déconnecté ainsi que les modalités de contrôle et de management à distance.

- 2014 – Pontier Monique. Télétravail indépendant ou télétravail salarié : quelles modalités de contrôle et quel degré d'autonomie : le management des ressources humaines, un travail de Sisyphe. *La Revue des sciences de gestion*, n° 265. <https://doi.org/10.3917/rsg.265.0031>**

Le télétravail décrit une grande variété de situations de travail et se révèle ainsi malaisé à définir tant son champ d'application demeure fluctuant. Il remet en cause le rôle traditionnel d'encadrement du manager et définit de nouvelles modalités de contrôle. Le présent article propose une réflexion sur les conditions d'application du télétravail à travers les notions de contrôle et d'autonomie. Grâce à l'étude menée auprès de quatre-vingt-seize interviewés - indépendants et salariés-, nous étudions la manière dont s'organise l'activité du télétravailleur soumis à un double impératif, un travail autonome et un contrôle de son activité. Organisée autour de quatre thèmes, l'analyse proposée illustre les diverses situations de télétravail et les attitudes des télétravailleurs face à ces situations. Divers points communs et points de divergences permettent de comparer les statuts indépendants et salariés. Afin de répondre à la problématique posée, une typologie est enfin proposée décrivant six catégories de télétravailleurs.

- 2014 – Dumas Marc, Ruiller Caroline. Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? *Management et avenir*, n° 74. <https://doi.org/10.3917/mav.074.0071>**

L'objet de l'article est de s'intéresser aux effets positifs du télétravail sur la conciliation vie personnelle et vie professionnelle ainsi qu'à ses effets négatifs sur le brouillage des frontières. La recherche a porté sur deux entreprises nommées Telecom et Administration. Cinquante-quatre entretiens auprès de télétravailleurs, de cadres et membres de la direction ont été

réalisés. Deux types d'organisation du télétravail sont étudiés : d'une part, le télécentre et d'autre part, le télétravail à domicile. Les résultats s'articulent autour de trois axes : motivations au télétravail et qualité de vie, télétravail et gestion des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle et l'organisation du télétravail, les leviers d'actions pour réduire les risques pour les salariés du brouillage des frontières spatio-temporelles.

2013 – Mathieu-Fritz Alexandre, Esterle Laurence. Les transformations des pratiques professionnelles lors des téléconsultations médicales : coopération interprofessionnelle et délégation des tâches. *Revue française de sociologie*, vol. 54, n° 2. <https://doi.org/10.3917/rfs.542.0303>

À partir d'observations de téléconsultations menées entre un CHU et un hôpital de gériatrie, l'analyse met en évidence les effets des usages du dispositif de téléprésence sur les relations médecin/malade et entre praticiens, sur l'organisation des soins, ainsi que sur les pratiques et les savoirs professionnels. L'utilisation de ce dispositif technique nécessite apprentissages et adaptations, et s'accompagne de nouvelles formes de coopération qui se traduisent notamment par la mutualisation et la transmission de connaissances médicales et cliniques entre professionnels de santé. L'accomplissement des tâches inhérentes à la production d'un diagnostic à distance repose sur la délégation d'une partie des activités réalisées habituellement par les spécialistes aux gériatres et aux membres du personnel paramédical situés aux côtés du patient. Si la coopération interprofessionnelle contribue à l'émergence de nouveaux modes de communication et à la constitution de nouveaux collectifs de travail, elle implique aussi, pour chaque type de professionnel en présence, de perdre une part de son autonomie.

2013 – Monneuse Denis. La stratégie du clair-obscur : enjeux et mise en scène de la présence physique et numérique dans un cabinet de conseil. *Communication & organisation*, n° 44. <https://www.cairn.info/revue-communication-et-organisation-2013-2-page-87.htm>

Les tyrannies de la visibilité (Aubert et Haroche, 2011) et de l'évaluation (Del Rey, 2013) s'entremêlent au sein des entreprises. Cette monographie, réalisée auprès de consultants régulièrement en télétravail à domicile et en mission chez leurs clients, montre que l'enjeu de la transformation du faible temps de présence au siège en visibilité sociale s'en trouve accru. Divers procédés de mise en scène de soi, en présentiel et sur les espaces numériques, sont analysés. La mise en lumière d'une partie de son activité sert toutefois à mieux laisser dans l'ombre d'autres pans. Si bien que cette stratégie du clair-obscur peut s'apparenter à une forme de résistance contre l'injonction managériale à la coopération et être un moyen de préserver son autonomie.

2013 – Ruiller Caroline, Dumas Marc, Chédotel Frédérique. Comment maintenir le sentiment de proximité à distance ? Le cas des équipes dispersées par le télétravail. *Rimhe*, n° 27. <https://doi.org/10.3917/rimhe.027.0003>

Forme de « travail à distance », le télétravail fait l'objet d'un intérêt croissant en entreprise. Bien que ses avantages soient nombreux, il se heurte à des difficultés managériales (culture du présentisme, absence de changement de style managérial, éclatement des collectifs de travail, risque d'isolement du salarié). Comment maintenir le sentiment de proximité à distance des membres d'une équipe dispersée de télétravailleurs ? Pour répondre à notre question de recherche, nous avons procédé à une étude du cas Telecom en nous appuyant notamment sur 22 entretiens semi-directifs (Direction des Ressources Humaines, directions diverses, télétravailleurs cadres et non cadres). Si nos résultats corroborent la modélisation de la proximité perçue de O'Leary, Wilson et Metiu (2014), ils mettent également en perspective l'importance des travaux antagonistes sur le rôle de l'intersubjectivité présente dans la construction du sentiment de proximité.

2012 – Gailly Jean-Paul, Vanhee Laurence. **Guerre des talents et télétravail.** *Pyramides*, n° 23. <https://journals.openedition.org/pyramides/895>

Le thème du télétravail, retenu lors du dernier séminaire des managers fédéraux, est à la fois peu original mais également très emblématique du contexte dans lequel nos organisations fédérales évoluent aujourd'hui. De manière bien compréhensible au vu de l'équilibre difficile des finances publiques, il leur est demandé d'être très sélectives dans leur planification des besoins en personnel, en enserrant celles-ci dans un carcan financier rigide. [premières lignes].

2010 – Craipeau Sylvie. **Télétravail : le travail fluide.** *Quaderni*, n° 71. <https://www.cairn.info/revue-quaderni-2010-1-page-107.htm>

Le télétravail, concept né en 1976 aux États-Unis devient une réalité, mais pas celle que prévoyaient les politiques et les chercheurs à cette époque. Plutôt qu'un mode d'aménagement du territoire, qu'un outil d'économie d'énergie ou de conciliation entre travail et hors travail (pour les femmes), le télétravail concerne essentiellement les hommes, il constitue un outil de flexibilité de la main d'œuvre et d'économie des coûts fixes. Il participe de l'effacement, voire du brouillage des frontières juridiques spatiales et temporelles du travail, mais aussi de ce qui distingue travail et non travail, ce qui est rémunéré et ce qui ne l'est pas. Il favorise la mobilisation de la main d'œuvre tout en la rendant flexible ou en l'externalisant. Sa pratique participe de la culture du virtuel, mélangeant consommation et marketing, jeu et travail.

2010 – Taskin Laurent, Tremblay Diane-Gabrielle. **Comment gérer des télétravailleurs ?** *Gestion*, vol. 35, n° 1. <https://doi.org/10.3917/riges.351.0088>

En rompant avec une certaine unité de temps, de lieu et d'action, le télétravail crée une distance, tant physique que psychosociologique, qui bouleverse l'organisation du travail et les pratiques traditionnelles de gestion. Au cœur de celles-ci, les dimensions de l'autonomie et du contrôle semblent être particulièrement critiques. Cet article traite des défis qu'entraîne la gestion des télétravailleurs en matière de performance et de contrôle, de gestion des carrières ainsi que de socialisation et de gestion des connaissances. Il propose également quelques perspectives et des pistes de réponses pour aider les gestionnaires à relever ces défis de manière à mettre au point une gestion adaptée du télétravail et des télétravailleurs.

2010 – Taskin Laurent. **La déspatialisation : enjeu de gestion.** *Revue française de gestion*, n° 202. <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2010-3-page-61.htm>

Apparue récemment dans la littérature managériale portant sur les nouvelles formes d'organisation du travail, la notion de déspatialisation souffre d'un manque de clarté conceptuelle que cette contribution entend combler. L'intérêt de cette notion est double : d'une part, elle permet d'identifier les situations critiques appelant une forme de gestion adaptée au travail à distance en fonction de son intensité, du degré de dispersion des travailleurs, de leur autonomie et de l'usage des TIC ; d'autre part, elle permet de considérer simultanément les enjeux de gestion posés par de nouvelles formes d'organisation du travail étudiées de manière distinctes jusqu'ici dans la littérature : les équipes virtuelles, le travail mobile ou le télétravail.

2010 – Walrave Michel. **Comment introduire le télétravail ?** *Gestion*, vol. 35, n° 1. <https://doi.org/10.3917/riges.351.0076>

Comment implanter le télétravail dans l'organisation ? Quels sont les pièges à éviter ? Quels sont les éventuels bénéfices ? Voilà autant de questions que se posent de nombreuses organisations. S'appuyant sur la documentation et sur une étude conduite auprès d'organisations ayant introduit une formule de télétravail, l'auteur propose une démarche d'implantation du télétravail en cinq phases. En premier lieu, il faut réfléchir au télétravail et établir une concertation avec les parties prenantes qui tiennent compte des préalables du succès du télétravail, soit les caractéristiques de la fonction ou du poste de travail, les caractéristiques personnelles du télétravailleur, les caractéristiques de l'organisation et les caractéristiques de la famille du télétravailleur. En deuxième lieu, il importe de définir les objectifs du projet et d'établir une équipe de projet de même qu'une charte ou une politique de télétravail. En

troisième lieu, on doit préparer le projet pilote en menant des sondages auprès du personnel, en établissant les règles d'admissibilité au télétravail et en communiquant clairement ces règles. En quatrième lieu, il faut lancer le projet pilote en offrant un centre d'assistance en ligne ou téléphonique au personnel et en prenant des initiatives pour prévenir l'isolement social des télétravailleurs. En cinquième lieu, il s'agit d'évaluer les retombées du projet de télétravail. En conclusion, en se basant sur les commentaires des organisations participantes, l'auteur donne des conseils clés aux dirigeants et aux cadres qui désirent implanter le télétravail.

Télétravail, travail sur site. Conditions de travail et d'emploi en période de crise sanitaire

- 2020** – Barthou Évelyne, Bruna Yann, Deletraz Gaëlle. **Enquête (dé)confinement et COVID-19. Synthèse des premiers résultats.** [s.l.] : [s.n.], mis en ligne le 20 mai 2020. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02613500>

Ce document de travail est une note de synthèse relative au premier volet de notre enquête portant sur l'expérience et le ressenti des personnes pendant la période de confinement imposée par le coronavirus, quel que soit le niveau d'impact sur les individus. L'objectif est de comprendre les modalités d'organisation et de réaction de chacun·e. Il s'agit de résultats préliminaires : de nombreuses questions sont actuellement (juin 2020) en cours d'exploitation.

- 2020** – Batut Cyprien. **L'impact du Covid-19 sur le monde du travail : télémigration, relocalisation, environnement.** Paris : Groupe d'études géopolitiques, mis en ligne le 1er mai 2020. https://legrandcontinent.eu/fr/wp-content/uploads/sites/2/2020/05/GEG_Covid19_monde_du_travail-1.pdf

L'une des conséquences du confinement sera peut-être, à travers la création de nouvelles habitudes et non pas une révolution technologique, la généralisation du télétravail. Attention cependant, cette révolution ne sera celle que d'une minorité de travailleurs, principalement des cadres et des métiers relativement privilégiés.

- 2020** – Bureau Marie-Christine. **La crise sanitaire, un nouveau révélateur des zones grises du travail et de l'emploi ?** Paris : Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique, mis en ligne le 29 mai 2020. http://lise-cnrs.cnam.fr/medias/fichier/zonesgrises-crisesanitaire-bureau_1591270708610-pdf?ID_FICHE=1069643&INLINE=FALSE

Quoi qu'il en coûte ! La formule restera dans les mémoires. Dès le 12 mars 2020, le Président de la République assure que l'État prendra en charge les conséquences de la crise sanitaire sur le monde du travail. [premières lignes]

- 2020** – Chakor Tarik. **Petit guide de survie en télétravail subi.** *The Conversation*, mis en ligne le 25 mars 2020. <https://theconversation.com/petit-guide-de-survie-en-teletravail-sub-133821>

Pour faire face aux mesures de confinement liées au coronavirus, les entreprises s'organisent, notamment en télétravail. Cette organisation du travail, plus ancienne qu'il n'y paraît, avait déjà fait l'objet d'un regain d'intérêt suite à la paralysie des réseaux de transports, durant les récentes mobilisations contre le projet de réforme des retraites. Toutefois, nous assistons aujourd'hui à une forme tout à fait inédite de télétravail : un télétravail subi, peu (ou pas) anticipé, sans volonté express du salarié et/ou de l'encadrement ni réelle préparation en amont, et qui plus est pour une durée indéterminée. [premières lignes]

2020 – Cingolani Patrick. **Télétravail, Covid19 et après...** *Lundimatin*, mis en ligne le 1er mai 2020. <https://lundi.am/Teletravail-Covid19-et-apres>

Dans le contexte du confinement, le télétravail a été mis à l'honneur. Selon la ministre du Travail, Muriel Penicaud, « un emploi sur trois peut être en télétravail ». Eu égard aux conditions d'aménagement du temps, aux disponibilités des membres de chaque famille, aux possibilités d'échapper à l'enfermement du bureau, le mot a une tonalité plaisante. À son propos d'aucuns parlent au demeurant de « travail agile » ou de « smart work », deux belles qualités juvéniles. Derrière les promesses heureuses, il y a un horizon plus dystopique qui mérite d'être interrogé.

2020 – Clouet Hadrien. **Confinement du temps de travail – élargissement du surtravail ?** *Confinements. Regards et expériences de chercheur-es en SHS*, mis en ligne le 15 avril 2020. <https://confinements.hypotheses.org/181>

Le confinement décrété en réponse à l'expansion de la pandémie virale du Covid-19 entraîne une certaine bifurcation dans les rapports de production. Une série d'entretiens conduits par le biais d'outils de vidéoconférences depuis le 16 mars ainsi que les sources écrites en circulation montrent que les temporalités de la production évoluent très rapidement pour de nombreux salariés interviewés. Mais le niveau des rémunérations ne suit pas forcément. Deux formes de travail gratuit voient le jour. [premières lignes]

2020 – Cottureau Cécile, Chardonnet Camille, Riviere Emmanuel, Vialle Marie, Andriamasinoro Alexandra. **Les salariés français face à l'épidémie de COVID-19. Rapport d'étude.** Paris : CDFDT ; Paris : Kantar, mis en ligne le 1er mai 2020. https://f3c.cfdt.fr/portail/f3c/s-informer/les-travailleurs-face-au-covid-19-enquete-de-la-cfdt-srv1_1116737

Depuis le début de la crise du COVID 19, la CDFDT s'est mobilisée pour être aux côtés des travailleurs et de ses adhérents. Le nombre de questions et témoignages reçus sur la boîte covid19@cfdt.fr (2 700 mails reçus et traités en 1 mois et demi), et le nombre de vues sur la FAQ dédiée au Coronavirus (plus de 1,2 million de vues), nous ont donné un aperçu de la diversité des situations, de l'ampleur des questions et des inquiétudes soulevées par cette crise. Pour en savoir plus, la CDFDT a décidé de lancer une enquête auprès de salariés français, pour recueillir leur perception de l'impact de la crise sur leur situation professionnelle, et leur vision de l'avenir.

2020 – Coutrot Thomas Perez Coralie. **Petit Pourquoi mon travail est essentiel.** *The Conversation*, mis en ligne le 27 mai 2020. <https://theconversation.com/pourquoi-mon-travail-est-essentiel-139292>

Dois-je aller travailler, ou bien respecter le confinement ? Mi-mars 2020, beaucoup de salarié-e-s se sont interrogé-e-s. Pourquoi prendre le risque des transports, des vestiaires, des contacts avec les machines, les collègues ou les client-e-s ? L'importance de mon activité le justifie-t-elle ? [premières lignes]

2020 – Flamand Jean, Jolly Cécile, Rey Martin. **Les métiers au temps du corona.** *La Note d'analyse (France stratégie)*, n° 88, avr. 2020. <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2020-na88-metiers-corona-avril.pdf>

À la mi-mars 2020, l'épidémie de Covid-19 a imposé un arrêt partiel ou total d'activités jugées « non essentielles », quand d'autres sont mobilisées face à l'urgence. Au-delà de sa dimension économique, cette crise affecte aussi les conditions de vie et les conditions de travail, renforçant des vulnérabilités existantes et en générant de nouvelles. Cette note propose une typologie inédite des métiers dans la crise en cinq groupes.

2020 – Haute Tristan. En temps de crise, des salariés très inégaux face au travail.

Noisy-le-Grand : Ires, coll. Eclairages, juin 2020.

<http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/eclairages/item/6175-eclairages-017-en-temps-de-crise-des-salaries-tres-inegaux-face-au-travail>

Si la pandémie en cours affecte depuis la mi-mars dernier au moins tous les secteurs de l'économie et tous les salariés, les situations de ces derniers face au travail sont variées. De nombreuses enquêtes réalisées pendant le confinement, dont l'enquête d'une équipe du CEVIPOF exploitée dans cet éclairage, ont mis au jour d'importantes inégalités face au travail pendant la crise. En effet, chacune des situations face au travail est associée à une dégradation plus ou moins importante des conditions de travail des salariés, à une diminution plus ou moins sensible de leur rémunération et à un accroissement plus ou moins conséquent du risque de perdre leur emploi.

2020 – Lallement Michel. Coronavirus et télétravail : la crise comme amorce d'un nouveau rapport au monde professionnel ? Paris : Laboratoire

interdisciplinaire pour la sociologie économique, mis en ligne le 1er mai 2020.

http://lise-cnrs.cnam.fr/medias/fichier/coronavirus-et-te-le-travail-lallement_1588347261979-?ID_FICHE=1069643&INLINE=FALSE

Un des effets de la crise pandémique imputable au covid-19 a été l'assignation à domicile de près de la moitié de l'humanité. Un tel scénario aurait été jugé plus qu'improbable quelques mois, voire quelques semaines, avant le déclenchement des mesures de confinement. L'enfermement a eu pour conséquence d'obliger une grande partie de la population active à inventer une nouvelle façon de travailler, à laquelle la plupart des travailleurs n'étaient pas tous rompus. Les chiffres qui courent sur Internet donnent une estimation de 40 % de français actifs en situation de télétravail à l'heure du confinement. [premières lignes]

2020 – Miné Michel. Travailleurs non-confinés : quand et comment peut s'exercer le droit de retrait ? *The Conversation*, mis en ligne le 15 avril 2020.

<https://theconversation.com/travailleurs-non-confinés-quand-et-comment-peut-s'exercer-le-droit-de-retrait-135960>

De nombreuses personnes, souvent des femmes, sont tenues de continuer à travailler physiquement dans les entreprises de différents secteurs pour préserver la vie et assurer un minimum de continuité de la vie sociale : santé, aide à domicile, alimentation, agro-alimentaire, livraison, propreté, traitement des déchets, transport, etc. Et des salariés continuent de travailler dans d'autres secteurs commerciaux et industriels. Dans ces situations, "l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail". Ce principe doit être effectif face au risque de contamination par le virus Covid-19. En cas de carence de prévention de la part de l'employeur, le travailleur salarié peut exercer son droit de retrait. [premières lignes]

2020 – Ughetto Pascal. Coronavirus : la mobilisation du travail réel à l'épreuve de l'épidémie. *La Revue des conditions de travail*, n° 6, mis en ligne le 5 juin 2020.

<https://www.anact.fr/coronavirus-la-mobilisation-du-travail-reel-lepreuve-de-lepidemie-0>

Les économies de guerre exercent souvent un effet de catalyseur des changements institutionnels. Reconversion d'une partie de l'appareil productif au service des urgences de la défense nationale, suspension d'obligations fiscales, adaptations des contraintes légales et réglementaires: les règles de fonctionnement auxquelles, même lors de franches récessions, les sociétés et les économies ne dérogent généralement pas, volent en éclats. [premières lignes]