

Collection Le travail en débats

Série Colloques et Congrès

Les frontières du travail : déplacements, brouillages et recompositions



Nicky Le Feuvre et Marc Perrenoud
(coordinateurs)

OCTARES
EDITIONS
www.octares.com

Les frontières du travail : déplacements, brouillages et recompositions

Nicky Le Feuvre et Marc Perrenoud
(coordinateurs)

Ouvrage publié avec le soutien du Fonds des publications de l'Université
de Lausanne et le soutien de la Société Académique Vaudoise

Illustration de couverture : isbrasbrouch
Designer Papier ✂
www.isbrasbrouch.com

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés réservés pour tous pays.
La loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les
« copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une
utilisation collective », et d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et
d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle, faite sans le consentement
de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article 40).
Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contre-
façon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

Première édition
© 2025 OCTARÈS Éditions
11, rue des Coffres, 31000 Toulouse, France
www.octares.com
ISBN 978-2-36630-149-6
ISSN 1957-9675

Sommaire

Liste des auteurs et autrices	7
Introduction générale	13
Nicky Le Feuvre et Marc Perrenoud	

PREMIÈRE PARTIE

LE BROUILLAGE DES FRONTIÈRES ENTRE STATUTS D'EMPLOI

Introduction	19
Pierre Bataille et Maëlys Tirehote-Corbin	
Les frontières du salariat : entreprises évanescentes, faux indépendants et coopératives de travail dans l'industrie de la viande	23
Alberto Riesco-Sanz	
Quand un loisir devient marchand – La mise au travail des influenceurs et influenceuses sur Instagram	33
Joseph Godefroy	
À la recherche de l'autonomie au travail – Mise en perspective de deux expériences contrastées aux États-Unis et en Europe	43
Sandrino Graceffa et Michel Lallement	
Classer les ouvriers – Éléments sur les frontières de la qualification ouvrière dans la nomenclature des catégories socioprofessionnelles	53
Séverine Misset	
Quand l'instabilité devient la norme : mobilités professionnelles ouvrières et brouillage de la frontière intérim-CDI	65
Lucas Tranchant	
La marchandisation des loisirs créatifs et culinaires sur Internet : quelle extension du domaine du travail ?	77
Anne Jourdain et Sidonie Naulin	
La valeur travail à l'épreuve des nouvelles économies de marché : le cas de l'interprétariat-translation de service public	87
Adélaïde Intesse	
Des reconversions dans l'artisanat entre euphémisation et reconstitution de frontières sociales et professionnelles	99
Antoine Dain	

Reconstruire les frontières du travail dans l'économie de plateformes : quand les travailleurs prennent le contrôle	109
Cynthia Srnec, Laura Aufrère et Ana Sofia Acosta Alvarado	

DEUXIÈME PARTIE

LA RECOMPOSITION DES FRONTIÈRES ENTRE GROUPES PROFESSIONNELS

Introduction	123
Carole Christe et Isabelle Zinn	
Fragmentations au sein du groupe professionnel des développeur·ses informatiques	127
Mathilde Krill	
Frontières catégorielles et différenciations internes chez les cadres techniques et administratifs du spectacle vivant	137
Marine Cordier et Chloé Langeard	
Une étude de la profession d'architecte : les frontières comme outil de construction socio-historique de la profession d'architecte	149
Mirjana Gregorcic	
Dans les interstices des mondes sociaux – Les directeurs des affaires culturelles ou la genèse d'un groupe professionnel improbable	161
Frédéric Poulard	
Séparer l'émotionnel du juridique : effets du recours à la médiation obligatoire sur le travail des professions du traitement des séparations de couple	173
Valérie Boussard et Ornela Mato	
Aveugles aux effets de genre ? Quand les responsables de la mise en œuvre d'une politique sociale définissent les frontières de l'emploi à domicile	183
Annie Dussuet et Clémence Ledoux	
Réenchanter l'austérité – L'esprit ingénieur face aux réformes du service public de la météorologie	195
Maëlezig Bigi et Éléonor Breton	
Pourquoi le journalisme financier n'existe pas – Frontières juridictionnelles et chocs exogènes dans l'émergence d'un groupe professionnel	205
Antoine Machut	
Les frontières dans la collaboration entre éducateurs sociaux et infirmiers dans les institutions du handicap en Suisse romande	215
Alida Gulfi et Amélie Rossier	
Le genre des frontières professionnelles dans l'administration culturelle	225
Marion Demonteil, Reguina Hatzipetrou-Andronikou et Alban Jacquemart	

Définir le « bon » périmètre de la régulation d'entreprise – Bataille judiciaire et concentration des pouvoirs de l'employeur.....	235
Camille Dupuy et Jules Simha	
Les mutations du management au prisme du coaching	245
Scarlett Salman	

TROISIÈME PARTIE

LE DÉPLACEMENT DES FRONTIÈRES SPATIO-TEMPORELLES DU TRAVAIL

Introduction	259
Soline Blanchard et Marie Sautier	
Comment les indépendants fragiles perçoivent-ils leurs conditions de travail ? Quelques éléments issus de l'enquête Conditions de travail et risques psycho-sociaux 2016	263
Julie Landour	
Le brouillage des frontières lors du télétravail : intensifications de l'activité et effets genrés chez les cadres du secteur bancaire en France.....	275
Marianne Le Gagneur	
Les arbitres de football de Ligue 1 : des travailleurs indépendants fictifs ?	285
Lucie Le Tiec	
Travailler dans un espace-temps multiple : le personnel navigant commercial dans l'aviation civile et commerciale	295
Anne Gillet et Diane-Gabrielle Tremblay	
La division sociale du travail partenarial dans les quartiers populaires – Une enquête comparée France-Allemagne	309
Thomas Chevallier	
L'autonomie temporelle à l'épreuve des comptes épargne-temps	319
Jens Thoemmes	
Flux de travail transnationaux gouvernés par des algorithmes : le cas des <i>flexworkers</i> migrants dans les entrepôts logistiques du commerce en ligne mondialisé aux Pays-Bas.....	333
José-Angel Calderón, Pablo López-Calle et Antonio Ramírez	
Aux frontières de l'espace de travail – Analyse des territoires professionnels dans l'aménagement d'intérieur tertiaire.....	343
Alexandre Butin	

Le brouillage des frontières lors du télétravail : intensifications de l'activité et effets générés chez les cadres du secteur bancaire en France

Marianne Le Gagneur

Introduction

Il est communément admis que le télétravail brouille les frontières (Dumas & Ruiller, 2014 ; Kossek, Allen, & Dumas, 2021) entre des locaux de l'employeur destinés au travail salarié et un domicile réservé aux temps domestiques, aux loisirs ou aux activités personnelles. Pour autant, la manière dont il brouillerait effectivement ces frontières est peu étudiée. En quoi consiste cette transformation des limites de l'activité professionnelle ? Quels effets provoque-t-elle ? Par quelles opérations l'activité se trouve-t-elle « décloisonnée » en télétravail ? Et quels effets cela a-t-il sur l'activité salariée, mais aussi sur les activités domestiques ? Les frontières sont ici comprises comme les bornes spatio-temporelles délimitant l'activité professionnelle et qui l'isoleraient du reste de la vie des personnes salariées.

Cette contribution propose d'interroger l'évolution des limites de l'activité professionnelle, avec l'accès au télétravail, pour les cadres. Cette population est traditionnellement autonome. Elle est moins contrôlée et dispose d'une latitude plus importante que d'autres groupes moins qualifiés (Bouffartigue, 2001). Les frontières entre les mondes professionnel et domestique pourraient être déjà érodées pour ce groupe, et les effets du télétravail alors relativement faibles. Cette question des conséquences du télétravail sur l'ajustement des temps sociaux s'ancre dans une sociologie du travail et soulève alors des enjeux du point de vue des conditions de travail, d'une intensification de l'activité déjà objectivée par ailleurs (Gollac & Volkoff, 1996), mais aussi de l'articulation des temps sociaux et d'inégalités de genre. De fait, les reconfigurations des frontières s'ancrent dans l'enjeu de la « vie en deux » (Haicault, 1984) des femmes ayant une activité professionnelle, et dont les espaces et temps des pratiques domestiques sont bien souvent morcelés (Sonthonnax, Fougeyrollas-Schwebel, & Chabaud-Rychter, 1985), indépendamment du télétravail. L'activité domestique est déjà au cœur de transactions et de réaménagement temporels pour celles qui la prennent en charge. Pour les femmes encore majoritairement assignées à ces rôles, le télétravail pourrait devenir une opportunité importante de prise en charge de travail domestique, en réaménageant ses temps. Ce texte propose d'appréhender la question des frontières du point de vue des reconfigurations engendrées par le déplacement à domicile de l'activité salariée et ses effets sur le travail professionnel mais aussi sur les pratiques domestiques.

L'enquête au cœur de ce chapitre se fonde sur une ethnographie de trois années permise par une convention industrielle de formation par la recherche – Cifre

(réalisée entre 2018 et 2021) avec une entreprise bancaire engagée dans les services aux institutions et aux entreprises. Spécialisée dans un segment d'activité gérant les titres financiers, cette entreprise, située en proche périphérie parisienne, appartient à un groupe multinational et compte plusieurs milliers de personnes salariées. Elle met en œuvre le télétravail dès 2009, mais il est alors très peu diffusé. Il se développe plus fortement à partir de 2017, face à la mise en œuvre du *flex office* (bureau flexible), c'est-à-dire, la réduction du nombre de postes de travail à disposition des personnes, avec des bureaux qui ne sont pas attribués personnellement et le rangement de ses affaires dans des casiers (Butin, 2022 ; Jemine, 2017). Il est pratiqué entre deux jours par mois et deux jours par semaine. J'ai conduit 68 entretiens avec 49 personnes salariées, exerçant des postes divers, ayant ou n'ayant pas de responsabilités managériales, toutes et tous cadres – statut très fortement répandu dans cette structure comptant 88 % de cadres en 2020. Les personnes rencontrées travaillent dans différents départements de l'entreprise. Si l'enquête s'est poursuivie durant les temps de confinement liés à la pandémie de Covid-19, cette contribution porte sur le télétravail exercé hors de la période de crise sanitaire.

La première partie de ce texte reviendra sur l'intensification de l'activité professionnelle, liée à une disparition initiale des frontières spatio-temporelles entre travail et domicile. Les cadres contrôlent leur activité, dans un télétravail axé sur le mode productiviste, compris comme la mise au premier plan des logiques productives. Dans une seconde partie, nous verrons que des inégalités apparaissent, faisant de l'enjeu de la frontière une question vécue de manière différenciée selon le genre.

Intensification et allongement du travail liés à un brouillage des frontières

L'entrée dans la pratique de télétravail conduit à un affaiblissement des bornes temporelles du travail, comparativement à sa réalisation dans les locaux de l'employeur. Ceci est lié à un temps de transport qui n'existe plus, en télétravail, et amène les personnes salariées à reconfigurer les bornes temporelles de leur activité professionnelle, qui s'allonge et dont le début et la fin se font plus floues.

L'affaiblissement des bornes temporelles du travail : un « gain »

Le chercheur en sciences de gestion Laurent Taskin interroge la « déspatialisation » qui serait induite par le télétravail. Cette notion vise à souligner la « distance non seulement physique (géographique) du travailleur, mais aussi et surtout psychosociologique, liée à l'éloignement d'avec son environnement de travail au sens large (collègues, espaces communs, échanges informels et formels, etc.) » (Taskin, 2006). Cet éloignement est non seulement géographique mais aussi temporel : les normes et rythmes de l'activité professionnelle lorsqu'elle est effectuée à domicile se modifient et s'altèrent.

Cette altération des bornes temporelles est due en grande partie à la disparition du temps de transport. On peut dire que le télétravail permet de produire du temps supplémentaire, en ce qu'il annule le temps de transport des personnes salariées.

C'est bien là le cœur de l'attrait du télétravail vécu par les personnes salariées. Ainsi, dans leur vocabulaire, le télétravail génère des « gains » et une économie de temps : « *après, c'est vrai que ça peut être très pratique [le télétravail], sur des permanences, des problèmes de RER ou autre, de travailler de chez soi, c'est quand même beaucoup plus agréable. Un gain de transports énorme* » (Manon, 2019, questionnaire *back-office*, département des opérations). Cette durée épargnée sert alors de justification au télétravail. À la question de sa satisfaction à l'égard du télétravail, Antony répond directement en mentionnant la quantité de temps ainsi économisée : « *Moi, oui [j'en suis content], comme j'ai trois heures aller-retour de transport ça me fait du bien, ça permet déjà d'être plus reposé, et puis de faire ma journée normalement* » (Antony, 2019, chargé de contrôle, département des opérations). L'économie de temps de transport est ainsi au centre du télétravail : plus le trajet pour se rendre au travail est long, plus le télétravail trouve une justification évidente, selon les personnes salariées. Le temps de transport est source de fatigue. Pouvoir ôter ce temps de sa journée est donc un gain, puisqu'il s'agit d'un moment « perdu » et improductif. Ce sentiment de « perte de temps » demeure, malgré les tentatives de cadres pour le rendre productif à l'aide des outils de travail mobiles, en rationalisant ces périodes pour y injecter du temps professionnel, s'occupant par exemple d'envoyer des courriels dans les transports. Pour ces populations, si la disparition de ce temps est perçue comme un « gain », il s'agit donc pour elles de rentabiliser ce profit temporel.

Pour Vicente, vivant seul et sans enfant, ayant des responsabilités managériales, une tension est formulée entre la faible durée de son trajet en transports en commun, et le gain important que le télétravail représente néanmoins pour lui :

Vicente – *C'est très court, en 20 minutes je suis [sur le lieu de travail]. J'ai beaucoup de chance, 20-30 minutes. Souvent c'est ça. J'habite [dans Paris], je prends deux lignes de métro et j'arrive [à proximité]. [...] Donc j'ai 20 minutes, 30 minutes maximum. C'est très bien, en comparaison à certains de mes collègues.*

Marianne – *Donc tu as un petit gain de temps, quand tu télétravailles ?*

Vicente – *Oui, j'ai une heure. J'ai une heure entre mon réveil et mon temps de transport. J'ai une heure, ou une heure et demie. Par exemple [en télétravail] je me réveille, pendant que mon ordinateur s'allume je petit-déjeune, et voilà. Donc je dors une heure de plus le matin, c'est sûr. Une heure, c'est beaucoup. Donc, je me repose davantage, et c'est pour ça que j'ai choisi mon télétravail au milieu de la semaine, comme ça je me repose. (Vicente, Portugais expatrié en France, 2019, encadrant de 7 personnes, équipe de projet informatique, entretien réalisé en anglais)*

Alors que relançant Vicente, je sous-entendais que le gain était strictement lié à la durée du trajet effectué, alors économisé, ce dernier effectue un « travail temporel » d'ampleur plus large. La notion de « travail temporel » a été élaborée par Michael G. Flaherty (2003) et vise à montrer à quel point le temps, loin de constituer une donnée qui s'offre aux personnes, est au cœur d'efforts ayant pour but de le raccourcir ou, au contraire, de l'allonger, en ayant différentes pratiques visant à modifier et modeler l'articulation des activités. Le professionnel ici interrogé quantifie le temps économisé entre une heure et une heure trente, lié à un travail autour de la « séquence », c'est-à-dire, toujours selon Flaherty, la planification et l'ordre des activités, ici menées le matin. Au lieu de se préparer à son domicile puis de partir

pour son lieu de travail, Vicente allume son ordinateur en petit-déjeuner. D'autres salariés expliquent qu'ils consultent leurs courriels pendant leur petit-déjeuner. La superposition de ces activités souligne une volonté importante de rationalisation du temps : comme l'explique Vicente, il s'agit pour lui d'épargner du temps pour s'accorder davantage de repos, et étendre la durée de son sommeil. Cet extrait montre combien le télétravail ne peut être réduit à une économie du temps de transport. Il implique des reconfigurations de plus grande ampleur. Pour les personnes salariées, le télétravail peut être compris comme un espace d'agentivité temporelle. L'affaîssement des limites usuelles du travail est donc au cœur de transactions temporelles. De fait, le télétravail génère des logiques d'intensification de l'activité pour des cadres socialisés à des logiques productivistes.

Allongement et intensification de l'activité

Un argument utilisé pour freiner son développement est que le télétravail entraînerait une forme de désengagement professionnel ou de freinage (Aguilera, Lethiais, Rallet, & Proulhac, 2016) : cela a pu être perçu comme une menace par les employeurs. Or, si de telles pratiques peuvent évidemment exister, l'enquête ethnographique a plutôt révélé des logiques d'intensification de l'activité, passant par une intégration de normes productivistes, pour des cadres qui y sont socialisés et par une durée de la journée de travail qui s'accroît.

Le discours des personnes salariées et de leurs encadrantes vise à affirmer le caractère productiviste de la journée de télétravail. Dans les entretiens effectués, celles et ceux qui exercent des fonctions d'encadrement expliquent le caractère positif de cette pratique, par des évolutions de la productivité, mais aussi par une satisfaction accompagnant généralement la mise en place du télétravail. Les sondages menés dans l'entreprise montrent que le télétravail ne va pas de pair avec une baisse de la qualité du travail. Dans le bilan télétravail mené en 2019 par le service de ressources humaines de la structure étudiée, à l'item « la qualité des livrables de vos collaborateurs depuis leur passage en télétravail est... », 82 % répondent que cette qualité est « équivalente », 17 % qu'elle est « meilleure » et seulement 1 % qu'elle est « moins bonne ». À la question de savoir comment se déroule « l'organisation du travail, lorsqu'il est effectué à domicile », les encadrants et encadrantes répondent à hauteur de 20 % que le travail est mieux organisé lorsqu'il est mené à domicile, 75 % qu'il est organisé de manière équivalente, et 5 % que l'organisation est moins bonne. Ainsi, les personnes ayant des rôles d'encadrement semblent assurer un discours promotionnel productiviste : le télétravail se passe bien, on travaille de manière équivalente, voire mieux, chez soi qu'au bureau. Il semble, en effet, dans l'intérêt des encadrants et encadrantes de promouvoir un télétravail accroissant la qualité du travail, puisque ces personnes souhaitent également le pratiquer. Ces discours très positifs à l'égard du télétravail s'ancrent ainsi dans la volonté de conserver cette pratique jugée globalement positive, par les gains temporels et l'autonomie qu'elle revêt.

Dans la continuité de ces représentations, il s'agit, pour les personnes en télétravail, de se montrer productives chez soi. Ainsi, selon le récit partagé par nombre de télétravailleurs, la journée de travail à domicile s'allonge. Charlène, assistante

de direction (2020, département de transformation digitale), explique ainsi « économiser » de précieuses et longues heures de trajet lorsqu'elle télétravaille, qu'elle réalloue de la manière suivante : « avec quatre heures de transport en moins, je pouvais faire une heure de boulot en plus et avoir trois heures pour moi, réellement pour ma vie perso. » Vicente l'explicitait également plus haut, en télétravail il peut démarrer la journée tôt, avant même d'avoir pris son petit déjeuner et tout en ayant dormi davantage. C'est la même chose pour Bastien, qui se réveille à la même heure, qu'il travaille depuis son domicile ou depuis les locaux de l'entreprise. Il démarre donc sa journée plus tôt, et remarque également que la fin de la journée se fait plus floue :

En revanche, je n'arrive pas, je ne déconnecte pas à 18 h. Je me suis rendu compte de ça, je déborde. Enfin je déborde, ce n'est pas tard hein, mais c'est plutôt 18 h 30. Je me suis rendu compte d'un truc c'est que, ici [au travail] si j'envoie un mail à 18 h, je me dis faut que j'y aille, j'y vais, et c'est bon je pense à autre chose. Quand je suis chez moi, j'envoie un mail, je sais que la personne est toujours là, je ne vais pas me déconnecter tant qu'elle n'a pas répondu. Je vais checker, je vais regarder, je me dis c'est bon, je suis là... Je vais commencer à faire à manger, ou autre, me préparer pour le soir, ou autre. Mais je reste connecté, je regarde ce qui se passe. (Bastien, 2019, encadrant de 5 personnes, équipe de projet informatique)

L'activité dure plus longtemps lorsqu'elle est menée à domicile de manière insidieuse, avec des limites rendues floues, et il est tentant de ne pas fermer son ordinateur, en étant à domicile, pour continuer à « suivre » les échanges.

L'intensification de l'activité passe également par des temps de pause qui disparaissent à domicile : l'activité se fait sans coupures, là où, dans les locaux de l'employeur, les temps collectifs guident la prise de pauses café en commun. Peu de pauses sont prises à domicile par des télétravailleurs et télétravailleuses qui expliquent les « oublier », les rythmes étant moins guidés par le collectif *in situ*. Une intensité ainsi est périlleuse, à domicile.

Le télétravail fait apparaître l'incorporation d'une norme productiviste pour celles et ceux qui le pratiquent. Elle est le fait d'un « travail temporel » amenant les cadres à travailler de longues heures à domicile, puisqu'ils et elles utilisent des durées antérieurement consacrées aux transports en commun à des fins productives. Les frontières d'une activité délimitée par les transports en commun s'affaiblissent donc, pour un certain nombre de ces cadres, ce qui amène une journée allongée et plus intense. Mais des inégalités apparaissent alors.

Des inégalités face à ces frontières brouillées

Ces bornes de l'activité atténuées n'ont pas les mêmes effets pour toutes les personnes concernées. Dans une partition genrée du travail domestique, le brouillage des frontières pose en effet la question d'une intensification double pour les femmes, à la fois liée au travail salarié, mais aussi au travail domestique qu'elles prennent en charge.

Des pratiques distinctes déterminées par le genre

Si l'affaîsissement des limites temporelles de l'activité professionnelle produit une intensification de ses rythmes, celle-ci n'a pas les mêmes effets pour toutes et tous. De fait, ses enjeux sont inégaux, et entrent en résonance avec les caractéristiques des télétravailleurs et télétravailleuses et leur rapport plus général à l'activité professionnelle. Âgée d'une trentaine d'années, Chloé est chargée de projets informatiques, elle habite en banlieue francilienne avec son compagnon (développeur informatique). Diplômée de master, elle entre dans l'entreprise étudiée dès son alternance. Au moment de l'entretien, elle y travaille depuis onze ans, et y a exercé plusieurs postes. Ayant choisi d'effectuer une carrière bancaire, ce secteur d'activité lui plaît et l'intéresse. Son rapport au travail est néanmoins marqué par des frustrations : malgré les demandes qu'elle formule à sa supérieure, elle travaille en binôme avec une personne avec laquelle elle n'entretient pas de bons rapports. Elle investit le télétravail comme des journées de repli à domicile, qui semblent importantes pour elle dans un contexte révélant des sentiments mitigés à l'égard de son activité : elle est très enthousiaste à l'égard du télétravail. Or, parallèlement à ces sentiments positifs, dès lors que Chloé le pratique depuis plusieurs semaines, elle décrit une routinisation qui altère le caractère valorisé de la journée, elle s'y sent « moins libre ». Dans une forme de recul par rapport aux discours vantant le télétravail, la professionnelle décrit des rythmes de télétravail intenses et exprime le regret de rater certaines interactions. Le rapport au télétravail évolue au cours du temps, notamment en lien avec une routinisation, qui lui retire son exceptionnalité. Chloé est critique de ces transformations : pour elle, avec la routinisation du télétravail, son espace de liberté se réduit, ce qu'elle lie directement à l'accroissement de la durée de sa journée de travail. Ainsi, elle analyse en entretien ses pratiques d'optimisation temporelle, consistant à préparer son déjeuner la veille au soir afin de n'avoir plus qu'à réchauffer le midi, qui semblent accroître l'intensité temporelle de cette journée. Lorsque je demande à Chloé de me raconter sa dernière journée de télétravail, ce récit se fait sans enthousiasme :

Jeudi dernier... Attends, que je me souviens. Ah oui, jeudi dernier c'était mon retour de vacances. La semaine de mon retour de vacances, ah ! je n'ai pas mon téléphone pro [Chloé voulait consulter son agenda pendant l'entretien.] J'ai eu quoi comme réunions... [silence] Je crois que je n'ai eu que trois réunions. Des demi-heures en plus, c'était assez rapide. Qu'est-ce que j'ai fait ? J'ai passé l'aspi'. Dans mes tâches annexes, je sais que j'ai passé l'aspi', le soir. J'ai mangé hyper vite. Ah oui, il y avait un sujet à suivre et du coup je suis repartie à 13 h encore. Et je n'ai pas fait de pause. À part passer l'aspi' le soir. C'est fou, parce que je n'ai pas tellement de souvenirs de cette journée. C'était un peu [une journée] comme une autre. (Chloé, 2019, cheffe de projet, département de projet informatique)

Ici, même pratiqué à hauteur d'une journée par semaine, le télétravail peut entraîner une intensification de l'activité qui n'est pas nécessairement associée à des représentations positives. On peut lier cette expérience à la situation professionnelle de Chloé : dans un rapport au travail qui n'est pas enchanté, celle-ci est plus apte à porter un regard critique sur le télétravail – bien qu'elle souligne malgré tout combien elle apprécie cette pratique et sa volonté d'effectuer, dès que possible, un second jour hebdomadaire de télétravail. Les difficultés face au télétravail sont inégalement réparties : le récit de la professionnelle interrogée montre combien les pratiques

domestiques pèsent fortement sur l'expérience du télétravail de certaines femmes. Dès lors, les pauses-déjeuner trop rapides, le passage de l'aspirateur, le fait de « faire des grosses journées » et de « se laisser manger » par une activité professionnelle débordante entraînent une expérience globalement moins positive que celles des collègues hommes de Chloé. Les socialisations genrées à des pratiques domestiques se combinent à des positions et des engagements professionnels, pour créer des positions situées vis-à-vis du télétravail. L'abaissement des frontières n'a, dès lors, pas les mêmes effets pour toutes et tous.

Dans la quête de la « conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle », pour reprendre l'expression émanant à la fois des télétravailleurs, télétravailleuses et de l'organisation, le travail salarié constitue un pôle de dépense temporelle important, malgré des baisses du temps du travail depuis les années 1975 (Raffin & Yildiz, 2019). Ainsi, un des espoirs portés par la mise en œuvre du télétravail serait la manière dont il peut permettre d'équilibrer cette « balance » qui penche davantage du côté du travail, pour les personnes salariées, et qui constitue une des critiques du salariat : on passe la journée à travailler pour un employeur, en étant alors coupé de sa propre vie. Dans l'imaginaire des personnes salariées, et même dans leurs discours, le télétravail permettrait ainsi de gagner un temps à dépenser ensuite dans la vie personnelle ou le loisir. Or, comme nous l'avons vu plus tôt, le temps épargné par le fait de ne pas prendre les transports dans la journée de télétravail est au moins pour partie réalloué au travail salarié. Dès lors, la *doxa* consistant à faire du télétravail un outil de rééquilibrage du temps consacré au travail semble discutable : d'après l'enquête la durée de travail salarié semble être plus importante lorsqu'il est mené au domicile que lorsqu'il est réalisé dans les locaux de la structure. Le travail temporel effectué n'a pas les mêmes implications pour toutes les personnes salariées. Des enjeux de genre, en particulier, peuvent être au principe du choix de cette pratique, pour des raisons de prise en charge familiale, mais aussi de sa récurrence, c'est-à-dire du nombre de journées de télétravail effectuées de manière mensuelle ou hebdomadaire (Schütz, 2023). Ces enjeux entraînent alors aussi des pratiques différenciées, du point de vue des capacités à replacer des limites au travail.

Les enjeux genrés des frontières

Si j'ai déjà abordé la question des frontières en tant que bornes temporelles de l'activité affaiblies et mêmes brouillées, il s'agit ici d'explorer combien cette question répond à des logiques sociales inégalitaires. Les personnes salariées n'ont pas les mêmes intérêts à limiter l'atténuation des frontières de l'activité professionnelle. Comme indiqué ci-haut, une assistante de direction estime bénéficier, *via* le télétravail sur une journée par semaine, d'une heure « de travail » en plus et de trois heures destinées à son usage personnel. Or, dans le contexte d'une division genrée du travail domestique maintenue (Champagne, Pailhé, & Solaz, 2015), les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes intérêts à bénéficier de ces durées et elles ne les destinent pas aux mêmes fins. L'enquête réalisée a permis de montrer que l'investissement pour le travail domestique lors de ces journées à domicile est particulièrement genré. Un éclatement des frontières existe au sujet d'une activité professionnelle étendue, par l'érosion des bornes temporelles de l'activité. Or, un tel mouvement

existait antérieurement au télétravail, du point de vue de frontières entre le champ domestique et le champ professionnel. De fait, des travaux ont montré combien les femmes s'occupent déjà de gérer différents aspects de leur vie domestique au travail (Bozon, 2009), mais aussi comment leur expérience du « surtravail » est différente de celle des hommes (Demoli & Willemez, 2023 ; Goussard & Tiffon, 2016), en raison de contraintes fortes familiales et de temps de travail pesant sur elles.

Ainsi, l'atténuation des frontières pose des effets distincts du point de vue du genre. Hors du télétravail et avant même d'y accéder, les hommes cadres interrogés montrent des dispositions plus fortes à « couper ». Toutes les personnes rencontrées lors de cette enquête ne sont pas équipées de téléphones et d'ordinateurs portables professionnels avant 2020 et la crise sanitaire de la pandémie de Covid-19. Pour celles qui le sont, les logiques de disponibilité et d'autonomie liée aux conditions de travail des cadres entraînent parfois la tentation de se connecter à leurs courriels, tôt le matin ou tard le soir. Dans ce cas, les dispositions et socialisations masculines rendent les hommes cadres davantage aptes à limiter l'invasion du travail que leurs collègues femmes. Ceux qui ambitionnent de circonscrire le travail salarié aux murs de la structure employeuse sont plutôt des hommes. En conséquence, leur volonté d'effectuer du télétravail est moins forte : cet arrangement vient en effet bousculer une séparation construite antérieurement entre leurs activités professionnelles et domestiques. Cette « coupure » est évidemment liée aux rôles sociaux des hommes, moins investis du point de vue domestique et dans la parentalité. Au contraire, pour les femmes, ces limites atténuées leur rendent possibles des pratiques ayant pour but de rationaliser l'activité domestique : les journées de télétravail se remplissent de machines à laver à faire tourner ou de diverses tâches de nettoyages, qui n'empiètent pas pour autant sur l'activité salariée. Pour les hommes, ces tâches se font plus sporadiques : la journée passée à domicile n'est pas l'occasion de telles rationalisations. Ainsi, ces derniers ne font pas l'expérience d'une intensification liée aux tâches domestiques qui s'immiscent dans une journée de travail autrefois protégée de ce type d'activité. Pour autant, ils font l'expérience de l'intensification du temps professionnel soulignée au début de cet écrit et n'en sortent pas alors indemnes. Cela peut, en effet, entraîner l'accroissement de risques psycho-sociaux et de fatigue. Pour toutes et tous, plus le télétravail est pratiqué régulièrement dans la semaine, plus des maux de dos et des problèmes de sommeil apparaissent, de même qu'un accroissement de l'intensité de l'activité (Beatriz *et al.*, 2021, p. 9). Derrière une apparente homogénéisation des difficultés liées au télétravail, il faut néanmoins souligner des inégalités liées à la question des frontières : en 2021, les femmes ont vécu des dégradations de leurs conditions de travail plus souvent que les hommes (Beatriz *et al.*, 2021, p. 8). Les inégalités de genre se réaffirment donc dans le télétravail.

Conclusion

Pour des cadres socialisés à contrôler leur temps et leurs pratiques, le télétravail est associé à des « gains » temporels. Or, les profits temporels sont liés à un affaiblissement des limites du travail. Ce dernier provoque un allongement de la journée de travail, ainsi que son intensification. Toutefois, cette intensification est particulièrement accrue pour les femmes télétravailleuses, qui en profitent alors pour rationaliser

leurs pratiques et prendre en charge nombre de tâches domestiques. Les effets du télétravail sont donc inégalitaires. Le télétravail provoque en effet un brouillage des frontières. Des travaux antérieurs ont montré combien ces frontières entre les activités professionnelles et domestiques sont poreuses, pour les femmes qui prennent en charge essentiellement ce dernier pôle mais leur affaiblissement s'accroît avec le télétravail. Sa routinisation au fil de la semaine et la normalisation de frontières brouillées entraîne alors des formes de fragilisations pour les personnes salariées, inégalement dotées pour faire face à un productivisme à la fois professionnel mais aussi domestique.

Références

- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). « Le télétravail, un objet sans désir ? » *Revue d'économie régionale urbaine*, 1, 245-266.
- Beatriz, M., Beque, M., Coutrot, Th., Duval, M., Erb, L., Inan, C., Mauroux, A., & Rosankis, É. (2021). « Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psychosociaux ? » *Dares Analyses*, 28. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-sequences-de-la-crise-sanitaire-sur-les-conditions-de-travail-et-les-risques>
- Bouffartigue, P. (2001). *Les cadres – Fin d'une figure sociale*. Paris (France) : La Dispute.
- Bozon, M. (2009). « Comment le travail empiète et la famille déborde : différences sociales dans l'arrangement des sexes. » In A., Pailhé, & A., Solaz (dir.), *Entre famille et travail* (p. 29-54). Paris (France) : La Découverte.
- Butin, A. (2022). « L'organisation spatiale du travail à l'épreuve de la financiarisation. » *Sociologies pratiques*, 1(44), 93-104.
- Champagne, C., Pailhé, A., & Solaz, A. (2015). « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? » *Économie et Statistique*, 478-479-480, 209-242.
- Demoli, Y., & Willemez, L. (2023). *Sociologie de la magistrature*. Paris (France) : Armand Colin.
- Dumas, M., & Ruiller, C. (2014). « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? » *Management & Avenir*, 8(74), 71-95.
- Flaherty, M.G. (2003). "Time Work: Customizing Temporal Experience." *Social Psychology Quarterly*, 66(1), 17-33.
- Gollac, M., & Volkoff, S. (1996). « Citius, altius, fortius. L'intensification du travail. » *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 114(1), 54-67.
- Goussard, L., & Tiffon, G. (2016). « Quand le travail déborde...La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique. » *Travail et emploi*, 3(147), 27-52. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quand-la-penibilite-du-travail-s-invite-a-la-maison>
- Haicault, M. (1984). « La gestion ordinaire de la vie en deux. » *Sociologie du travail*, 26(3), 268-277.

- Jemine, G. (2017). « Déploiement de dispositifs numériques au sein de nouvelles formes d'organisation : de l'émergence à la stabilisation. » *Sociologies pratiques*, 1(34), 49-59.
- Kossek, E.E., T., Allen, & T. L., Dumas (2021). *Boundaryless work: The impact of COVID-19 on work-life boundary management, integration, and gendered divisions of labor for academic women in STEM*. Paper commissioned by the Committee on the Impacts of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Science, Engineering, and Medicine. U.S. National Academies of Sciences, Wash. D.C. <https://www.nap.edu/resource/26061/Kossek%20et%20al%20-%20FINAL.pdf>
- Raffin, C., & Yildiz, H. (2019). « Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés. » *Insee Références – Éclairage*, (p. 27-40).
- Schütz, G. (2023). « Télétravail et inégalités de genre : quel rôle jouent les organisations. » In C., Senik (dir.), *Le travail à distance* (p. 203-220). Paris (France) : La Découverte.
- Sonthonnax, F., Fougeyrollas-Schwebel, D., & Chabaud-Rychter, D. (1985). *Espace et temps du travail domestique*. Paris (France) : Librairie des Méridiens.
- Taskin, L. (2006). « Télétravail : les enjeux de la déspatialisation pour le management humain. » *Revue Interventions économique*, 34. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.680>