



## Chroniques du travail

11 | 2021

Gérer le travail, protéger les salariés et télétravailler en situation de pandémie

---

# Du télétravail au travail confiné. Au sein du secteur bancaire, des inégalités préexistantes et soulignées par la crise du Covid-19

Marianne Le Gagneur

---



### Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/chroniquetravail/661>

DOI : [10.4000/12xjs](https://doi.org/10.4000/12xjs)

ISSN : 3074-7899

### Éditeur

Presses Universitaires de Provence

### Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2021

Pagination : 185-203

ISBN : 979-10-320-0360-2

ISSN : 2257-5650

### Référence électronique

Marianne Le Gagneur, « Du télétravail au travail confiné. Au sein du secteur bancaire, des inégalités préexistantes et soulignées par la crise du Covid-19 », *Chroniques du travail* [En ligne], 11 | 2021, mis en ligne le 01 octobre 2024, consulté le 07 janvier 2025. URL : <http://journals.openedition.org/chroniquetravail/661> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/12xjs>

---



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

# 5

## Du télétravail au travail confiné

Au sein du secteur bancaire, des inégalités préexistantes et soulignées par la crise du Covid-19\*

Marianne Le Gagneur\*\*

### Résumé :

Cet article montre que le télétravail et le travail à domicile dans le cadre de confinements sont des phénomènes distincts légalement, organisationnellement et du point de vue du vécu des professionnels. D'une part, le télétravail volontaire, organisé parfois par des accords-cadres, est ancré dans des gains financiers et de modernisation, mais est aussi souvent perçu comme un accroissement du confort personnel des employés. D'autre part, le travail confiné est obligatoire et lié à des raisons sanitaires et une continuité productive. Malgré tout, une porosité existe : le travail confiné a contraint à lever des freins organisationnels et managériaux et a convaincu les salariées et salariés les plus privilégiés de l'intérêt du télétravail, entraînant un probable accroissement du dispositif à l'avenir.

### Mots-clés :

Télétravail – inégalités – confinement

### Abstract :

*This article shows that telework and working at home in the context of sanitary lockdowns are distinct phenomena legally, organisationally and from professionals' experiences. On the one hand, voluntary telework, sometimes organised through framework agreements, is rooted in financial and modernisation gains, but is also often perceived as an increase in personal comfort for employees. On the other hand, confined work is mandatory and linked to sanitary reasons and productive continuity. Nevertheless, there is a porosity : confined work has forced the removal of organisational and managerial brakes and has convinced the most privileged employees of the interest of telework, leading to its probable increase in the future.*

### Keywords :

*Telework – inequalities – confinement*

\* Cet article a bénéficié de la lecture et des conseils de Julie Landour et des relectures d'Ivan Garrec et de Josselin Tricou. Je remercie également les relecteurs et relectrices anonymes ainsi que les membres du comité de rédaction des *Chroniques du travail*.

\*\* École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS), Iris, Aubervilliers, France.



► Le télétravail peut être défini comme le fait d'exercer son activité hors du lieu de travail, dans un rythme défini avec l'employeur, pour des personnes salariées, grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC)<sup>1</sup>. Avant la crise sanitaire, les personnes effectuant du télétravail, à domicile ou dans des bureaux partagés, représentaient en 2017 environ 7% des salariés et salariées<sup>2</sup>. Depuis les années 1990, le télétravail a souvent été l'objet de suspicions de la part d'employeurs doutant de l'efficacité des personnes salariées à leur domicile: de nombreuses entreprises le jugent inadapté<sup>3</sup>. Ceci a contribué à en faire un « objet sans désir »<sup>4</sup> du point de vue des organisations: un certain décalage existerait entre les attentes exprimées par des professionnels vis-à-vis de ce dispositif et sa mise en œuvre limitée par les employeurs.

La crise du Covid-19 interroge à nouveaux frais le travail à distance: sous la contrainte des mesures de confinement et la fermeture de nombreux lieux de travail dits « non-essentiels », le nombre de personnes travaillant depuis leur domicile a fortement augmenté. Pendant le premier confinement de 2020, le nombre de personnes travaillant depuis

leur résidence a atteint 21% du total des travailleurs<sup>5</sup>. Dès l'annonce du premier confinement, dans son allocution du 16 mars 2020, le Président de la République a déclaré que « toutes les entreprises doivent s'organiser pour faciliter le travail à distance [...] ». Les deuxième (novembre et décembre 2020) et troisième (avril et mai 2021) confinements ont vu cette mesure perdurer, de manière moins stricte, en permettant notamment aux salariés de se rendre sur leur lieu de travail une journée par semaine.

La mise en œuvre du télétravail (pratiqué en alternance de venues sur le lieu de travail) et celle du travail confiné, c'est-à-dire le travail réalisé à domicile pendant les périodes de crise sanitaire, semblent guidées par des impératifs distincts: le premier, encadré par des lois nationales et/ou des accords locaux, est souvent lié au fait d'améliorer l'articulation entre travail et famille des salariés<sup>6</sup> tandis que le second vise à assurer la continuité de la productivité des entreprises. S'il s'agit dans les deux cas de travailler à son domicile, les conditions sont très différentes: le télétravail est réalisé de manière volontaire, selon un rythme qui a été défini en amont tandis que le travail confiné s'est fait à domicile de manière

1. É. VAYRE, « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social », *Le Travail Humain*, vol. 82, n° 1, 2019, p. 1-39.
2. S. HALLÉPÉE & A. MAUROUX, « Quels sont les salariés concernés par le télétravail? », *Dares Analyses*, n° 51, 2019.
3. J. DE SCHAMPELEIRE & E. MARTINEZ, « Régulation du télétravail et dialogue social. Le cas de la Belgique », *Revue Interventions Économiques. Papers in Political Economy*, n° 34, 2006; L. TASKIN, P. VENDRAMIN & W. BRAEMSCHUTE, *Le télétravail, une vague silencieuse: enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité*, Louvain-la-Neuve (Belgique): Presses Universitaires de Louvain, coll. « e-Management », 2004.
4. A. AGUILERA & al., « Le télétravail, un objet sans désir? », *Revue d'Économie Régionale Urbaine*, vol. février, n° 1, 2016, p. 245-266.
5. N. BAJOS & al., « Les inégalités sociales au temps du COVID-19 », *Questions de Santé Publique*, n° 40, 2020.
6. D.-G. TREMBLAY, C. CHEVRIER & M. DI LORETO, « Le télétravail à domicile: Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privée? », *Revue Interventions Économiques. Papers in Political Economy*, n° 34, 2006.

contrainte, inattendue et avec une faible marge de manœuvre. De fait, ce travail réalisé à domicile n'est pas sans poser de nombreux enjeux sur la capacité d'organisation et de mobilisation des professionnels, la persistance du collectif, mais aussi les inégalités entre les personnes salariées qui le pratiquent. La question des inégalités dans la crise du Covid-19 a déjà guidé plusieurs recherches<sup>7</sup> mais elle a peu été posée au télétravail, outre celle d'un phénomène très localisé socialement<sup>8</sup> et qui concerne majoritairement les cadres.

À partir d'une analyse conjointe des situations de travail confiné et de télétravail, cet article interroge les effets de la crise du Covid-19 sur les inégalités entre salariés dans le recours au travail à distance. S'appuyant sur une enquête réalisée dans le secteur bancaire, il montre que la crise sanitaire renforce les inégalités déjà existantes liées à la mise en œuvre préalable du télétravail. Le recours au cas-limite de la crise sanitaire permet d'analyser comment les inégalités dans le recours au télétravail s'accroissent dans le travail confiné, amplifiées au tournant du premier confinement, en s'arrêtant sur les enjeux juridiques, organisationnels et sociaux ces modes professionnels. Cette recherche montre que le déploiement du télétravail repose déjà sur les capitaux et

positions des salariés avant la crise sanitaire, que cette dernière est venue amplifier et révéler. Un objectif secondaire de l'article sera de proposer une distinction entre le télétravail et le travail confiné<sup>9</sup>, permettant d'approfondir la connaissance de ces deux phénomènes. Il contribuera ainsi à une sociologie déjà riche de la crise du Covid-19, en approfondissant la connaissance de l'évolution des situations de travail suite à la pandémie débütée en 2020.

Cet article s'appuie sur une recherche doctorale de sociologie. Il repose sur une série d'entretiens réalisés avec des professionnels du secteur de la banque institutionnelle travaillant à domicile pendant le premier confinement de mars à mai 2020 et pour la plupart télétravaillant auparavant une à deux journées par semaine<sup>10</sup>.

Dans un premier temps, je montrerai que si la crise sanitaire aurait pu induire de nouvelles façons de travailler et alléger la charge productive des professionnels, il semble que l'inverse se soit produit : le souci organisationnel de maintenir la productivité a été au fondement du travail confiné, de la même manière qu'il était déjà au cœur du télétravail. La seconde partie de la réflexion développera l'idée que malgré cet impératif productif, tous les salariés

7 N. BAJOS *et al.*, *op. cit.* ; A. LAMBERT & J. CAYOUILLE-REMBLIÈRE (dir.), *L'explosion des inégalités. Classes, genre et générations*, La Tour d'Aigues : Éditions de l'Aube, coll. « Monde en cours », 2021.

8 M. PRÉVOT-CARPENTIER *et al.*, *Télétravail, innovations technico-organisationnelles et risques professionnels : un dispositif pour comprendre collectivement les atteintes à la santé pour faire émerger des pistes de prévention*, Colloque international GIS Gestes Dé-libérer le travail?, Paris, 21 novembre 2019.

9 Cet article développe une idée initialement exposée par l'encadré « Le travail confiné au domicile est-il vraiment du télétravail? » (p. 77-78) dans l'ouvrage du COLLECTIF D'ANALYSE DES FAMILLES CONFINÉES, *Familles confinées. Le cours anormal des choses*, Le Croquant, 2021. La réflexion ici conduite développe ce court texte, à partir de mon enquête doctorale.

10 Voir l'encadré méthodologique ci-dessous.

ne sont pas à égalité pour travailler à distance. Des inégalités de classe et de genre structurent le travail confiné, déjà visibles dans le télétravail et que la crise sanitaire est venue affermir.

### **Des logiques organisationnelles et managériales au principe du télétravail autant que du travail confiné**

Le travail confiné est déployé en raison de la crise sanitaire, tandis que le télétravail se développe à partir des années 2000. Si ces phénomènes doivent être distingués, des persistances semblent notables entre télétravail et le travail confiné, notamment du point de vue des logiques productives guidant ces deux modes de travail à distance.

#### **Un télétravail inséré dans des enjeux organisationnels et économiques**

Le télétravail s'insère dans des règles nationales, des enjeux organisationnels, une réflexion sur l'augmentation de la productivité et un abaissement du coût du travail, bien avant sa mise en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire. Les promesses organisationnelles du télétravail sont à chercher du côté d'un « [accroissement du] bien-être des salariés : baisse de la fatigue due aux déplacements pendulaires, contexte de travail moins stressant, meilleur équilibre

entre vie professionnelle et vie privée. Il est aussi supposé apporter d'importants gains économiques aux entreprises [...] »<sup>11</sup>. L'accroissement de la productivité peut tenir du mythe<sup>12</sup> et le manque de contrôle sur les employés à distance est vu comme un enjeu négatif<sup>13</sup>, ce qui a pu décourager les entreprises de le mettre en œuvre.

Un accord national interprofessionnel (ANI) relatif au télétravail est toutefois signé en 2005 afin de suivre les directions données par un premier accord cadre conclu par les partenaires sociaux à l'échelle européenne en 2002. Le télétravail est ensuite régulé par loi 2012-387 du 22 mars 2012. Il est encadré de manière assez stricte, requérant par exemple une visite à la médecine du travail. Ce mode d'organisation du travail est ensuite assoupli par les ordonnances du 22 septembre 2017 (n° 2017-1386) dans l'article L. 1229-9. Il n'est alors plus nécessaire que l'organisation et la mise en place du télétravail soient formalisées dans le contrat de travail ou par un avenant. La loi évolue pour permettre une facilitation du recours au télétravail pour les entreprises. L'encadrement juridique du télétravail par ces ordonnances dites « Macron » de 2017 s'ancre dans un mouvement plus large de réduction des dispositions nationales au profit des accords locaux d'entreprise et d'une dérégulation des contours du travail<sup>14</sup>.

11 A. AGUILERA & al., *op.cit.*

12 L. TASKIN, « Les enjeux du télétravail pour l'organisation », *Reflets et perspectives de la vie économique*, vol. 1, 2003, p. 81-94.

13 L. TASKIN, « Télétravail : Les enjeux de la déspatialisation pour le management humain », *Revue Interventions Économiques. Papers in Political Economy*, n° 34, 2006.

14 G. GOURGUES & K. YON, « Démocratie, le fond et la forme : une lecture "politique" des ordonnances Macron », *Revue de Droit du Travail*, n° 10, 2017, p. 625-632.

Le télétravail s'insère également dans des enjeux économiques. Depuis ces ordonnances, la loi n'oblige plus les organisations à payer aux personnes salariées certains coûts liés au fait de travailler chez soi comme l'abonnement internet, téléphonique, le chauffage ou l'électricité, ce qui était requis précédemment. Une forme d'insécurité économique semble au cœur du télétravail : 21 % des personnes effectuant au moins deux jours de télétravail travaillent dans une entreprise ayant connu un plan de licenciement<sup>15</sup>, contre 4 % des personnes n'effectuant pas de télétravail. Ces mêmes enjeux financiers guident les mesures de réduction des espaces de travail, dans certaines entreprises : le nombre de poste par personne diminue, en ayant recours à ce que les organisations nomment le *flex-office*, c'est-à-dire le fait de n'avoir pas de poste de travail attribué pour chaque salarié. Fréquemment combinée au télétravail<sup>16</sup> cette réduction de la taille des espaces de travail permet de diminuer les coûts afférents aux locaux.

Au niveau national, le télétravail est ancré dans des logiques économiques et organisationnelles, au-delà d'une amélioration éventuelle des conditions de travail des salariés. Du côté des risques qui y sont liés, l'accord national interprofessionnel de 2020 souligne l'enjeu d'une « distanciation sociale accrue voire d'une perte de lien social entre des salariés et leur communauté de travail », axant particulièrement son analyse sur

la situation post-Covid, après plusieurs mois de confinement. Mais qu'en est-il pour le travail durant cette période de crise ? Quelles logiques sous-tendent l'implémentation du travail confiné ?

### **Le travail confiné réaffirme les impératifs de productivité du télétravail**

L'étude du déploiement du travail confiné dans une entreprise multinationale située en France et spécialisée dans la gestion de titres financiers permet de souligner la prégnance des enjeux de productivité. Mais ceux-ci sont antérieurs à cette période.

15 S. HALLÉPÉE & A. MAUROUX, « Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? », *Insee Références*, 2019.

16 G. JEMINE, « Déploiement de dispositifs numériques au sein de nouvelles formes d'organisation : de l'émergence à la stabilisation », *Sociologies Pratiques*, vol. 34, n° 1, 2017 p. 49-59.

## Une enquête au sein d'une entreprise de la banque institutionnelle

À l'occasion d'un contrat Cifre débuté en septembre 2018, j'ai intégré une entreprise de 3 000 salariés située en proche banlieue parisienne, appartenant à un groupe multinational du secteur bancaire. Salariée en CDD pour trois ans dans cette entreprise, je fais partie d'une équipe centrée sur les sujets de transformation digitale. Mon rôle dans cette équipe s'apparente en partie à une expertise à bas coût, comme l'analysent S. Pochic et C. Guillaume au sujet des recherches sociologiques en entreprise<sup>17</sup>.

Cette organisation gère des titres financiers pour le compte de clients institutionnels. Elle a mis en place le télétravail dès 2009, mais il est alors peu répandu et se développe avec le réaménagement des locaux sous forme de *flex-office*, en 2017. Au fur et à mesure des années 2010, les accords-cadres étendent le nombre de métiers pouvant en bénéficier et davantage d'employés accèdent alors au télétravail.

J'ai réalisé des entretiens semi-directifs auprès de professionnels de métiers divers en 2019 (n=18) et d'autres salariés pendant le premier confinement en 2020 (n=12) : les premiers travaillent au sein d'un département lié au *back-office* financier et occupent des métiers divers, cadres prenant en charge des opérations financières, en bas de l'échelle hiérarchique interne, ou cadres du secteur informatique. Les seconds appartiennent à un département de transformation digitale : ils et elles se rapprochent de la figure des cadres très autonomes et indépendants. Parmi toutes ces personnes interrogées, certaines sont encadrantes et certaines occupent des fonctions dites « support » (assistantes de direction par exemple). Ces discussions ont porté sur les temporalités du travail et du télétravail, le choix d'y accéder, la conduite du travail confiné (le cas échéant) et la reconstruction d'habitudes au domicile. Les informations et courriels envoyés aux personnes employées et les relations interpersonnelles avec celles et ceux que l'on peut alors considérer comme mes collègues dans le cadre de cette thèse Cifre ont également constitué des sources d'information importantes.

J'ai également pu m'entretenir lors d'entretiens non-enregistrés avec des membres des ressources humaines de l'entreprise, des chefs de projets ayant encadré le dispositif du télétravail et des membres des syndicats principaux de cette entreprise.

17 S. POCHIC & C. GUILLAUME, « Peut-on enquêter sur l'égalité professionnelle sans intervenir ? Retour sur une recherche en entreprise », in D. NAUDIER & M. SIMONET (dir.), *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements*, Paris : La Découverte, 2011, p. 117-133.

Du fait de la sécurité des opérations financières et de la prédominance des questions liées aux « risques »<sup>18</sup>, à la fuite d'information ou à la fraude financière, fortement présents dans le secteur bancaire, tous les salariés de cette organisation n'avaient pas accès au télétravail avant la crise. Avant la pandémie, certains ne possèdent pas d'ordinateur portable professionnel et ne peuvent effectuer de télétravail, même de manière informelle. C'est le cas des professionnels des opérations financières qui travaillent dans les métiers qu'on appelle communément ceux du « *back-office* ». Ces professionnels sont des cadres qui travaillent aux horaires collectifs et dont les métiers de plus en plus délocalisés. Les syndicats rencontrés dans le cadre de l'enquête avaient regretté ces difficultés d'accès au télétravail pour les cadres des opérations mais n'avaient pas remis en cause la justification de son retard pour des raisons liées à la sécurité informatique. Les normes organisationnelles du télétravail façonnent une figure du télétravailleur idéal proche de celle du cadre « autonome » mis en avant par la loi Aubry II du 19 janvier 2000), de laquelle s'éloignent ces cadres des opérations<sup>19</sup>, pour des raisons liées à leur « hétéronomie », un métier relativement peu qualifié et une position organisationnelle subordonnée. À cause de leurs conditions d'emploi, les personnes en stage ou en CDD n'avaient pas non plus le droit de télétravailler, avant la crise. Malgré

ces personnes exclues du dispositif, 45 % des salariés de l'entreprise effectuent du télétravail en 2019: le télétravail s'y développe en effet conjointement au *flex-office*, qui entraîne la nécessité de l'adopter massivement pour les populations à qui il est accessible – c'est-à-dire notamment les cadres les plus autonomes travaillant plutôt dans les métiers du projet.

Une semaine et demie avant le premier confinement, en mars 2020, des courriels sont envoyés aux salariés, leur demandant d'emmener chaque soir leur ordinateur portable à leur domicile. Ces informations distribuées par la communication interne de l'entreprise tiennent les employés informés des consignes sanitaires. Dans cette période, des directives invitent les personnes qui n'en possèdent pas à faire des demandes pour être équipées d'ordinateurs portables, anticipant la crise sanitaire à venir. Mais au début de la pandémie, une fois l'activité localisée à domicile, des difficultés de connexion apparaissent et durent environ deux semaines. Autant de personnes n'avaient jamais été connectées simultanément au réseau de l'entreprise. Le télétravail déjà mis en œuvre précédemment n'empêche pas les enjeux techniques, qu'ils soient liés aux outils à fournir en urgence à certains employés ou bien aux infrastructures de connexion.

Des consignes sont alors envoyées pour intimer aux professionnels de travailler hors connexion et en dehors des horaires

18 A. VAN DER GRAAF, *Managing Financial Risks: Protecting the Organisation*, Thèse de doctorat, Paris: Institut d'études politiques, 2018.

19 M. LE GAGNEUR, « Ne pas accéder au télétravail. Les normes organisationnelles de l'autonomie pour des cadres de la banque », *Sociologies Pratiques*, n° 43, 2021, à paraître.

de bureau pour laisser de la bande passante aux salariés gérant les tâches définies comme les plus importantes, c'est-à-dire notamment celles réalisées par les cadres des opérations, à qui le télétravail n'avait d'abord pas été accordé mais qui doivent désormais effectuer à distance des opérations financières par ordinateurs et répondre aux courriels et aux appels d'une clientèle professionnelle.

Dans la crise sanitaire deux catégories de salariés sont donc distinguées : celles et ceux qui sont « prioritaires » et les autres. Le travail confiné reproduit les hiérarchies professionnelles préexistantes : les cadres des opérations étaient exclus du télétravail car leur activité était jugée trop sensible alors que de nombreux professionnels y avaient alors accès. Avant la crise sanitaire, l'organisation maintient les cadres des opérations dans ses locaux. Néanmoins, quand le travail à distance devient un outil de maintien de la production, ces salariés sont ceux pour qui le travail confiné est prioritaire : un retournement s'opère. Par une inversion, les cadres des opérations sont ceux pour qui le bon déroulement du travail confiné est le plus important pour l'organisation. La population accédant au télétravail et au travail confiné est définie et priorisée par l'entreprise : bien que certaines et certains salariés puissent percevoir le travail à distance comme une amélioration de leurs conditions de travail, il semble être avant tout orchestré par les entreprises pour aller dans le sens des priorités productives et tantôt maintenir certaines personnes dans les locaux,

tantôt les définir prioritaires pour travailler depuis leur domicile.

On peut en outre émettre l'hypothèse que le déroulement du travail confiné des cadres des opérations est plus contrôlé, et qu'ils disposent de moins de marge de manœuvre pour la gestion de leur vie familiale que d'autres professionnels dont l'activité n'a pas été définie comme cruciale.

La question financière rejoue cette instrumentalisation organisationnelle du télétravail : si les accords-cadres de l'entreprise étudiée ici prévoient un dédommagement pour les journées de télétravail à domicile, un flou a longuement été maintenu sur les compensations financières liées au travail confiné, ce que les syndicats n'ont pas manqué de souligner et de regretter en entretien et dans les courriels envoyés à l'ensemble des salariés. Une indemnisation a finalement été annoncée au printemps 2021, soit un an après le commencement du premier confinement, portant sur les trois périodes de travail à domicile.

Si les logiques organisationnelles dans lesquelles s'insèrent les modes de travail à distance soulignent un impératif productif opérant des distinctions entre les salariés, il faut aussi analyser de quelle manière l'activité évolue alors, lorsque le travail se fait à domicile. On aurait pu croire que le télétravail puisse coïncider avec un allègement de la charge productive, dans la mesure où ce dispositif s'insère dans la question du « bien-être » des salariés, voire que le télétravail a longtemps été couvert d'un soupçon d'inactivité ou même à l'extrême d'une

fainéantise, dans le sens commun. Néanmoins, tant dans le travail confiné que dans le télétravail, l'activité productive imprime son rythme.

### **Les contours du temps productif et de l'activité en télétravail et en travail confiné**

Loin d'un mythe répandu de télétravailleurs qui profiteraient de journées à domicile pour travailler moins, profitant de n'être pas surveillés par leurs encadrants, les entretiens indiquent que l'activité et ses temps productifs structurent le télétravail. Les temporalités de la journée en télétravail sont finalement proches de celles de la journée au bureau : les impératifs, rendez-vous et contraintes professionnelles la rythment. Dès lors, ses temporalités semblent fortement axées sur le productif, par opposition à un temps qui aurait pu être consacré au « reproductif »<sup>20</sup>, c'est-à-dire à une prise en charge du travail domestique. Si c'est le cas pour certains et certaines, le travail reste malgré tout central, et il semble même s'étendre au-delà des frontières temporelles que l'on note habituellement sur le lieu de travail. Les professionnels télétravaillant semblent dès lors courir le risque d'une intensification accrue du travail. Un professionnel explique s'être efforcé de retrouver des temps de pause chez lui, alors qu'il notait la place prépondérante que prend le travail :

[...] j'aime bien le café, et à un moment je me suis dit : « Ah mais il faut que je me fasse mon café ! » [rires] Faut que

je me fasse mon café. Et je voyais que les gens étaient déconnectés, je me suis dit qu'ils étaient au café ! Je vais faire le mien. Non et puis après je me suis dit qu'il faut aussi que je travaille normalement, ce n'est pas parce que je suis chez moi que je dois être à disposition, je n'ai pas à prouver que je travaille aussi de chez moi et que je suis à disposition 24h/24.

Homme, 40 ans, encadrant.

Outre un travail ayant tendance à polariser et rythmer le temps de la journée au domicile, les professionnels expliquent parfois sélectionner des activités qui leur semblent particulièrement adaptées pour cette journée. Effectuant avant la pandémie un jour de télétravail par semaine, cet homme explique avoir dédié des tâches particulières à ses journées à domicile, organisant notamment des rendez-vous téléphoniques hebdomadaires avec des personnes travaillant à l'étranger :

[...] j'aime bien avoir des journées pour être tranquille, pour m'organiser aussi. Je me suis un petit peu réorganisé avec le télétravail. Et une journée où tu n'es pas dérangé, parce que quand tu es sur place les gens viennent beaucoup plus facilement te poser des questions, une journée où je peux faire des tâches un petit peu plus administratives, un peu plus d'analyse, j'aime bien.

*Idem.*

Les temporalités du télétravail, limité à un à deux jours par semaine, contribuent à conférer un certain confort

20 E. GALERAND & D. KERGOAT, « Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail », *Nouvelles Questions Féministes*, n° 27, 2008, p. 67-82.

professionnel aux salariés qui peuvent alors choisir des missions qui leur semblent adaptées pour ce temps à domicile. Mais les reconfigurations de l'activité ne se limitent pas au choix des tâches réalisées : une chargée de projet de la transformation digitale explique comment sa journée hebdomadaire de télétravail la fait se sentir en décalage avec son équipe :

Je trouve qu'aujourd'hui, mes journées de télétravail peuvent me desservir. [...] Dans le sens où il y a beaucoup de choses qui se décident en informel. Et comme je ne suis pas sur place du coup, tu te rends compte que des choses ont été décidées et tu es mise au courant, au pied du mur ou au pied levé.

Femme, 42 ans, cadre chargée de projet, 2 enfants.

Si cette professionnelle insiste sur les aspects positifs du télétravail pour sa vie familiale et personnelle, elle estime néanmoins que les impacts sur son travail sont négatifs car le caractère informel du travail s'efface pour elle dès une journée à domicile par semaine. L'enjeu de l'appartenance au collectif se pose ici, puisque selon cette professionnelle, un décalage se crée : des reconfigurations de l'activité professionnelle sont donc notables dès le télétravail. On peut alors se demander ce qu'il se passe quand le télétravail, devenu travail confiné, devient la norme et qu'il est réalisé chaque jour ? Une cadre chargée de projet du secteur de la transformation digitale télétravaille habituellement une à deux journées par semaine. Pendant le premier confinement et alors qu'elle

doit s'occuper de ses deux enfants, son temps de travail se réduit :

On travaille en décalé... C'est ce que je disais à [ma responsable] : « Je ne travaille pas 8h par jour, je n'y arrive pas ! » Donc quand j'ai des rendez-vous téléphoniques, je les fais et je profite de la sieste des filles pour dépoter à fond. Et après [avec mon conjoint et ma famille] on se relaye à certains moments de la journée, pour que l'on puisse avancer sur les sujets. Et du coup ça fait peut-être quatre à cinq heures de boulot effectif dans la journée.

Femme, 41 ans, cadre chargée de projet, 2 enfants.

Pour cette cadre, la vie domestique et familiale est réorganisée en période de travail confiné. Tant pour bénéficier de meilleures conditions de confinement que pour faciliter la prise en charge de ses enfants, elle quitte son appartement parisien pour rejoindre la résidence secondaire familiale située à environ trois heures de route. Elle y retrouve plusieurs membres de sa famille, avec qui elle partage la gestion de leurs enfants. Ce déménagement provisoire permet de rendre collective la gestion enfantine, et ainsi d'accroître sa disponibilité professionnelle. Bien qu'elle exprime réduire son temps de travail, les rendez-vous téléphoniques restent le métronome de ses journées : ce sont ces contraintes temporelles qui fixent les contours de son emploi du temps professionnel. Les temps biologiques de la sieste de ses filles sont rentabilisés, pour devenir des temps productifs.

Mais la socialisation au télétravail facilite-t-elle le travail confiné? Pour cette femme, c'est notamment la renégociation de son activité qui lui permet de récupérer de la marge de manœuvre individuelle. La cadre interrogée explique à sa supérieure hiérarchique l'impératif de la réduction de son temps de travail, qu'elle parvient en effet à compresser. Dans le premier cas du professionnel en télétravail, se rendant compte qu'il ne prend pas de pause en télétravail, cet encadrant change ses habitudes et se remet à prendre un café chaque matin, bien qu'il le fasse alors devant son ordinateur et non dans le cadre d'une vie sociale professionnelle. Ce salarié et la cadre qui réorganise son travail confiné s'approprient et aménagent le travail à distance: ce sont des cadres avec des positions professionnelles leur assurant une certaine autonomie. Ceci leur confère alors une capacité d'organisation temporelle importante: on peut donc penser que c'est plutôt le fait qu'ils soient cadres, plutôt que de faire du télétravail auparavant, qui leur permette d'ajuster les temporalités de leur travail.

Malgré une préoccupation du productif qui rythme le travail effectué à domicile et des réaménagements du travail dans les deux modes de travail à distance présentés au sein de cet article, leurs conditions sont dissemblables: les contraintes sur lesquelles ils reposent ne sont pas les mêmes. Il est alors possible de dire qu'avoir fait du télétravail auparavant ne prépare pas aux difficultés et aux risques

individuels et sociaux qui adviennent avec le travail confiné. Ainsi, la cadre qui jugeait le télétravail positif pour sa vie familiale, mais nuisant à son activité professionnelle semble rationaliser le choix de cet arrangement et y trouver un certain confort tout en exprimant clairement les limites qu'elle y trouve. Néanmoins, son passage en travail confiné n'est pas sans heurts: elle fait face alors à un accroissement du nombre de réunions quotidiennes qui viennent jusqu'à l'empêcher de prendre de sa pause-déjeuner ou d'assurer le suivi scolaire de ses deux filles. À cela s'ajoute une grossesse, qui renforce l'épuisement qu'elle exprime. Elle finira le confinement en arrêt maladie, fatiguée par la gestion professionnelle, familiale et des insomnies. Son conjoint, cadre du secteur tertiaire, travaille également de manière intensive. Il effectue une partie du travail domestique et cuisine pendant le confinement, mais ne supervise pas le travail de ses enfants. Pour cette cadre, le fait qu'elle ait déjà télétravaillé auparavant ne l'aide pas dans ce travail confiné. Les deux modes de travail à distance traduisent une intensification du travail et l'activité se modifie dès le télétravail. La socialisation au télétravail n'apparaît pas déterminante dans l'expérience du travail confiné. L'expérience positive du confinement<sup>21</sup> ne dépend-elle pas alors en partie des ressources à la disposition des professionnels? Quelles inégalités émergent de l'expérience du travail confiné? Et ces inégalités n'étaient-elles pas déjà présentes dans le télétravail?

21 COLLECTIF D'ANALYSE DES FAMILLES EN CONFINEMENT, « Heur et malheur des familles confinées en France: une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile », *Les Politiques Sociales*, vol. n° 3-4, n° 2, 2020, p. 94-113.

## Un travail à distance vécu inégalement selon les ressources des personnes salariées

Le phénomène du télétravail est situé dans l'espace social: il concerne avant tout des cadres, au sein desquels il existe des inégalités. Si plus de personnes accèdent au travail à distance avec la crise sanitaire, la structuration de sa population évolue peu. Il est possible de noter la présence d'inégalités dès le télétravail, qui persistent dans le travail confiné: les déterminants de l'expérience du travail à distance passent par les ressources à disposition des professionnels.

### Les cadres, principale population en télétravail et travail confiné

L'ANI du 26 novembre 2020, ayant pour but de donner des contours nationaux au télétravail, pointe le caractère extraordinaire du travail confiné:

Dans un objectif de continuité de l'activité économique partout où cela était possible, et de protection des salariés, le télétravail a été largement utilisé depuis mars 2020, dans les circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie de la Covid-19: s'il s'est agi d'un télétravail «exceptionnel», dont les conditions de mise en œuvre n'étaient pas comparables au télétravail «habituel» dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise, il

a généré une large diffusion de cette forme d'organisation du travail [...].

« Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail », p. 1

Des différences fortes structureraient ainsi la mise en œuvre du télétravail et du travail confiné. Mais tout comme le télétravail, le travail confiné est loin de concerner tous les salariés<sup>22</sup>. Grâce au recours à l'enquête Sumer<sup>23</sup> portant sur le télétravail en 2017 et l'enquête EpiCov<sup>24</sup> sur le travail confiné en 2020, il est possible de comparer les populations ayant travaillé à distance dans ces deux contextes.

7,2 % des salariés télétravaillent avant le Covid<sup>25</sup>: 3 % des professionnels le pratiquent de manière régulière, entre un et trois jours par semaine et 4,2 % en effectuent occasionnellement. Globalement, les situations de travail à domicile ont représenté 21,2 % des personnes ayant travaillé pendant le confinement<sup>26</sup>: elles sont donc moins importantes que celles et ceux ayant travaillé partiellement (36,8 %) ou uniquement sur leur lieu de travail habituel (31,2 %), mais plus que ceux n'ayant pas travaillé pendant le confinement (10,7 %). Le nombre de personnes travaillant à distance connaît donc une accélération forte avec la crise sanitaire, mais reste une pratique minoritaire.

22 Y. JAUNEAU & J. VIDALENC, « Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement: des différences marquées selon les professions », *Insee Focus*, n° 207, 2020.

23 Sumer: Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels. Cette enquête est effectuée en 2016-2017, par la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques).

24 EpiCov: Épidémiologie et conditions de vie liées au Covid-19. L'enquête est élaborée en 2020 par l'Inserm (Institut national de la santé et de la recherche médicale) et la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du ministère des solidarités et de la santé).

25 S. HALLÉPÉE & A. MAUROUX, « Quels sont les salariés concernés par le télétravail? », *op. cit.*

26 N. BAJOS *et al.*, *op. cit.*

Les chiffres de l'enquête Sumer exploités pour la Dares et pour l'Insee par Sébastien Hallépée et Amélie Mauroux<sup>27</sup> illustrent la segmentation du télétravail : avant la crise, 11 % des cadres font du télétravail, contre 3,2 % des personnes appartenant aux professions intermédiaires et 0,2 % des ouvriers. Lors du premier confinement, les chiffres analysés par Nathalie Bajos et plusieurs chercheurs et chercheuses<sup>28</sup> insistent sur cette partition sociale du travail confiné, puisque 49,9 % des cadres ont travaillé uniquement à leur domicile, contre 22,7 % des professions intermédiaires, ce qui n'a concerné qu'1 % des ouvriers, selon l'enquête EpiCov. Si la proportion de travailleurs à distance quintuple pour les cadres comme pour les ouvriers, ce sont les professions intermédiaires qui connaissent la plus forte hausse, puisque leur proportion semble multipliée par sept. Néanmoins, ceux qui travaillent le plus à distance sont les cadres, dans les deux cas : les populations concernées par le travail varient assez peu, avec le travail confiné.

L'enquête Dares Acemo<sup>29</sup> Covid portant sur mars 2020, insiste sur les usages du travail confiné en fonction des secteurs d'activité, tandis que les données publiées d'EpiCov prennent comme variable centrale les positions et catégories socioprofessionnelles. Les résultats d'Acemo soulignent que le travail

confiné « est particulièrement fréquent dans les secteurs de l'information et de la communication (63 % des salariés), et les activités financières et d'assurance (55 %), dans lequel il était déjà nettement plus répandu avant la crise »<sup>30</sup>. De fait, l'enquête Sumer montre que les deux secteurs ayant le plus de télétravail étaient déjà alors ceux mentionnés par Acemo : 13,5 % des salariés du secteur de l'information et de la communication télétravaillent contre 5,9 % de ceux du secteur de la finance et de l'assurance, qui reste néanmoins le deuxième secteur ayant recours à ce dispositif.

Le secteur bancaire, étudié ici, est un en effet un des secteurs ayant mis en place le plus de télétravail. Le caractère inédit du travail confiné entraîne sa massification à l'échelle nationale mais la structuration sociale du phénomène n'a pas fondamentalement évolué. C'est un phénomène qui concerne avant tout les cadres, une population disposant de ressources fortes. Pour A. Casilli<sup>31</sup>, le travail à domicile atteint un palier avec ce premier confinement : cette situation révèle les professions pour qui le travail hors de leurs locaux est possible. Ceci semble être lié à plusieurs dimensions : le caractère « télétravaillable » de l'activité est évidemment un critère, le travail doit pouvoir se faire grâce aux TIC. L'ancrage social du travail à distance

27 S. HALLÉPÉE & A. MAUROUX, « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *op. cit.*

28 N. BAJOS *et al.*, *op. cit.*

29 Acemo Covid : Activité et conditions d'emploi et de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19. L'enquête est conduite chaque mois pendant la crise sanitaire, depuis avril 2020.

30 DARES, Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19. Synthèse des résultats de l'enquête flash, avril 2020.

31 A. CASILLI, « Que s'est-il passé au juste ? Covid-19, inégalités, travail et plateformes », Séminaire *Étudier les cultures numériques*, École des Hautes Études en Sciences Sociales, 12 novembre 2020.

est lié aux activités effectuées. Tous les professionnels ne *peuvent* simplement pas travailler à distance. Le télétravail tant que le travail confiné sont réservés à une population que l'on peut qualifier de « salariat de confiance »<sup>32</sup>.

### **Des ressources déterminantes pour le vécu du travail confiné**

Bien que les deux modalités de travail à distance ici étudiées soient marquées par une structuration proche, tous les cadres n'ont pas un vécu identique du travail confiné. Les entretiens menés avec des salariés en travail confiné ont pu exprimer un changement de perspective à l'égard du télétravail. Plusieurs personnes n'effectuant pas de télétravail ou du télétravail « occasionnel » (deux jours par mois) ont exprimé en entretien vouloir travailler plus régulièrement chez elles et eux à l'avenir. Je demande à un professionnel s'il effectue du télétravail, avant la crise du Covid-19 :

Non, parce que je m'étais dit qu'avec deux enfants à la maison et une femme, ce ne serait pas pratique. Et grâce au confinement je vais m'y mettre. Parce que la première chose que j'ai fait avec le confinement c'est mettre une table dans notre chambre. Et du coup, j'ai un bureau, je suis au calme. Et ma femme et les petites peuvent jouer tranquille dans tout le reste de l'appartement. Donc... ça se passe super bien. Du coup je me mettrai au télétravail. Homme, 38 ans, chargé de projet digital, 2 enfants.

Est-ce alors une stratégie adaptative, pour relativiser le caractère exceptionnel d'une situation professionnelle et familiale de crise dans ce moment où les personnes employées ont finalement peu de latitude et où ce travail confiné leur est imposé ? On peut émettre l'hypothèse forte que ce professionnel trouve au contraire un réel confort dans cet arrangement. Comme lui, des personnes rencontrées en entretien avaient d'abord écarté le télétravail pour diverses raisons : perception d'un logement inadapté, c'est-à-dire ne disposant pas d'une pièce *ad hoc*, et un vécu positif de leur articulation des temps sociaux, qui ne leur donne pas nécessairement envie de passer plus de temps au domicile. Mais contrairement à leurs attentes, le travail confiné est une expérience plutôt positive et ce grâce à leurs ressources. Cet homme explique qu'en confinement le nombre de réunions prévues chaque jour augmente, ce qui le conduit à passer sa journée au téléphone. Mais il estime que cela n'est pas un problème pour lui car travaillant dans la gestion de projet, son quotidien est déjà fait de successions de réunions quand il est sur son lieu de travail : son métier et son activité lui garantissent une socialisation à cette activité en « mode projet », faite d'une multitude de réunions et connaissant parfois des accélérations brusques du rythme professionnel.

Pour cet homme, le vécu positif du travail confiné passe par des ressources sociales, sa femme est en congé parental, elle s'occupe de leurs deux enfants et

32 P. BOUFFARTIGUE, « Les transformations d'un salariat de confiance », in P. BOUFFARTIGUE (dir.), *Cadres : La grande rupture*, Paris, La Découverte, 2001, p. 35-49.

prend en charge l'intégralité des tâches domestiques. Il peut alors consacrer ses journées à travailler. Leurs ressources économiques permettent à la famille de passer la période dans un appartement jugé confortable. Il s'isole dans la chambre parentale pour travailler. Il explique aussi mettre en œuvre une certaine séparation des temps et espaces entre sa vie personnelle et son travail :

Et le week-end, je plie tout et je range tout, donc visuellement ce n'est même plus là. Il n'y a qu'en semaine où c'est là mais c'est à un endroit de la chambre où normalement on met du linge à sécher. Le linge est installé juste devant la table, donc on ne la voit jamais.

*Idem.*

Ce sont ses ressources individuelles qui lui permettent de penser et mettre en œuvre cette séparation, dont il parlera plusieurs fois en entretien et qui semble au fondement de sa conception de l'articulation des temps sociaux.

Ne pratiquant pas de télétravail régulier auparavant, mais « surtravaillant »<sup>33</sup> parfois à domicile en fonction de son activité professionnelle, ou utilisant le télétravail occasionnel pour pallier les impératifs de sa vie personnelle (rendez-vous médicaux de sa femme, départs en week-end), il semble que ce soient plutôt ses conditions de confinement produites par ses ressources sociales, individuelles, matérielles et économiques, qui rendent cette

période propice au travail salarié et à ses yeux positive, plutôt qu'un travail à distance dont il ne voulait pas, comme le montre le premier extrait d'entretien.

De fait, celles et ceux ayant de fortes attentes quant au télétravail, liées par exemple à un temps de trajet élevé entre le domicile et le lieu de travail, ou à la gestion d'enfants, avaient déjà recouru à cet arrangement dans le passé dès qu'ils et elles en avaient le droit. Les ressources et conditions de vie des salariés structurent le vécu du travail confiné et le recours au télétravail. Les caractéristiques sociales sur lesquelles reposent ces ressources peuvent donc aussi faire varier l'expérience du travail à distance. Qu'en est-il pour le genre ? On peut penser que la localisation du travail à domicile produit une nouvelle expérience des temps sociaux, puisque l'activité professionnelle se trouve mise en contexte domestique, dont les tâches restent prises en charge majoritairement par les femmes<sup>34</sup>.

### **Une expérience genrée du travail à distance : des inégalités renforcées**

Dans le travail confiné, les temporalités antagonistes du travail domestique et professionnel viennent s'entrechoquer, surtout dans le cas de personnes vivant avec des enfants, en bas-âge ou en âge scolaire, eux-mêmes confinés à domicile : la journée de travail doit s'accorder avec un temps plein parental. Cependant, dès le télétravail, des temps

33 L. GOUSSARD & G. & TIFFON, « Quand le travail déborde... La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique », *Travail et Emploi*, vol. 147, n° 3, 2016, p. 27-52.

34 C. CHAMPAGNE, A. PAILHÉ & A. SOLAZ, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Économie et Statistique*, n° 478-479-480, 2015.

et espaces habituellement cloisonnés se trouvent rapprochés: le travail fait irruption dans la sphère domestique. Pour les femmes qui le prennent habituellement en charge, cette journée prend alors un tournant particulier: elle est l'occasion d'une réorganisation du travail domestique, qui s'insère alors au sein de la journée de télétravail.

[...] Après, la journée est quand même rythmée quand tu es en télétravail. C'est très rythmé, parce que je vais du coq à l'âne, un coup je travaille, une plage de travail, après j'ai une petite pause je me lance dans le linge, ou la vaisselle, ou préparer le repas, je n'en sais rien. Et hop après je reprends le travail, hop il faut que je refasse à manger, hop je retravaille. Enfin tu vois c'est tout le temps... C'est très rythmé, ce n'est pas du tout reposant. Et après le soir, vite il faut que j'aille chercher le petit.

Femme, 29 ans, Assistante de direction, en couple, 1 enfant (2 ans)

Pour cette femme, on peut ici constater une forme de paradoxe entre difficultés liées à la suractivité et le caractère positif de cette journée permettant de s'épargner un temps de transports qu'elle juge fatiguant. Si le télétravail implique pour elle une amélioration de ses conditions de travail, les journées à domicile sont aussi envisagées comme une solution pour un travail domestique et familial extensif à effectuer, qu'elle prend globalement à sa charge. Au sein du télétravail,

le travail salarié et les activités domestiques impliquent donc une journée sans temps morts pour certaines femmes: la double-journée féminine<sup>35</sup>, habituellement caractérisée par la succession d'un temps consacré au domestique après la journée de travail salarié, semble reconfigurée et se tenir à l'intérieur du temps de travail. Lorsque les tâches sont externalisées, cette journée est alors moins dense pour les femmes, le travail domestique y étant moins présent. Si la prise en charge domestique permet parfois de libérer du temps le week-end (quoique ce ne soit pas toujours le cas, notamment dans le cas de travail domestique extensif, par exemple pour celles et ceux ayant des enfants en bas-âge), elle marque néanmoins un accroissement du travail réalisé pendant la journée, passant du productif au reproductif, menant à une intensification des temporalités des activités à la fois professionnelles et domestiques.

Dans la période du premier confinement, ces inégalités entre femmes et hommes ont été particulièrement analysées. Les femmes étant mères ont ainsi plus réduit leurs temps de travail<sup>36</sup>, elles travaillent également plus en présence de leurs enfants<sup>37</sup>: elles semblent avoir pris en charge le domestique et réaménagé leur temps professionnel plus que leurs conjoints. Au début du confinement de mars 2020, j'appelle l'assistante de direction interrogée ci-dessus. En fin de matinée, elle explique n'avoir pas encore

35 A. FOUQUET, « La statistique saisie par le genre », in J. LAUFER, C. MARRY & M. MARUANI (dir.), *Le travail du genre: Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris: La Découverte/Mage, 2003, p. 280-298.

36 C. COLLINS & al., « COVID-19 and the gender gap in work hours », *Gender, Work & Organization*, n° 28, 2021, p. 101-112.

37 A. LAMBERT & al., « Logement, travail, voisinage et conditions de vie: ce que le confinement a changé pour les Français », INED, Note de synthèse, n° 10, 2020.

réussi à travailler de la journée, en raison de son fils dont elle s'occupe. Elle s'interrompt plusieurs fois, tentant de maintenir la conversation et de surveiller son enfant de deux ans, et souligne qu'avec son fils, « travailler en même temps va être sportif ». Son conjoint est également en situation de travail confiné, il occupe un poste dans le même groupe financier, plus haut placé dans la hiérarchie interne des postes et son travail est priorisé sur celui de cette secrétaire : le couple arbitre pour lui laisser plus de temps de travail. Avec le travail confiné les inégalités de genre dans les tâches domestiques sont donc redoublées par celles liées à la mise en avant de la carrière masculine dans le couple. Malgré tout, pour cette professionnelle, certaines ressources sociales dont elle dispose pendant le confinement facilitent son vécu de la période : bien que cela soit alors interdit, sa mère, habitant à proximité, vient garder parfois l'enfant de deux ans pour qu'elle puisse travailler. Si elle prend à sa charge la plupart du travail familial et domestique et rogne alors sur son temps de travail, dans une priorisation genrée des sphères sociales, elle peut compter sur des relais pour préserver des périodes de travail. Mais le travail peine à se maintenir lors du confinement, les injonctions féminines au domestique se réactualisant dans cette période de crise : les inégalités présentes dans la journée de télétravail s'amplifient par le travail confiné. Le genre crée une expérience différenciée du télétravail, mais il va de pair avec des inégalités de classe puisque d'autres femmes cadres pourront externaliser certaines tâches domestiques et vivre moins intensément

cette double journée. Là encore, les ressources sont déterminantes tant dans le télétravail que dans le travail confiné.

### ► Conclusion

La nécessité de distinguer le télétravail et le travail confiné se pose pour des raisons organisationnelles et légales, mais aussi en termes d'expérience vécue par les travailleurs et travailleuses à domicile. Si cette distinction permet de clarifier les contours de la mise en œuvre de ces deux modes de travail à distance qui ont des contextes de mise en œuvre différents, elle permet aussi de noter la perméabilité du télétravail et du travail confiné, notamment sur la permanence du travail productif dont les contours se font plus flous. Des inégalités sont notables dans ces deux modes de travail à distance, pour les cadres qui le pratiquent. Elles étaient notables dans le télétravail et sont amplifiées dans le travail confiné : on peut donc parler d'un continuum dans le vécu du travail réalisé au domicile, avant et pendant la crise sanitaire. Cet article a montré qu'une socialisation au télétravail n'est pas nécessairement facilitatrice du travail confiné : les ressources mobilisées par les professionnels semblent plus déterminantes et ces expériences sont dissemblables selon la position professionnelle, le genre mais aussi la parentalité.

Dans la mesure où le travail confiné pourrait entraîner plus de télétravail à l'avenir – c'est en tous cas l'hypothèse de l'ANI de 2020 – cette distinction permettra de poser la question des modes de travail à distance instaurés par le travail confiné, et de la manière dont le télétravail s'est

poursuivi. Une des questions posées par cet article pourrait donc être retournée: qu'entraîne une socialisation par le travail confiné dans la pratique ultérieure du télétravail? Et comment cette mise en œuvre du télétravail est-elle accompagnée par les employeurs? Mettent-ils des dispositifs ou des ressources à disposition des salariés, pour leur permettre de télétravailler sans que cela n'accroisse les inégalités entre les différentes personnes employées, selon leur statut et selon leur genre? De fait, il apparaît que les modes de travail à distance ne permettent pas la même amélioration des conditions

de travail selon les ressources à disposition des personnes salariées: comment les organisations peuvent-elles alors y répondre? Ceci se pose en particulier pour les professions intermédiaires et les moins favorisés des populations cadres: face à l'accroissement du travail à distance entre le télétravail et le travail confiné, ceci pourrait entraîner des situations de souffrance et un accroissement des risques psycho-sociaux pour les personnes salariées, notamment les moins dotées en ressources économiques ou sociales, celles issues des classes moins favorisées et les femmes.