



“ Depuis la pandémie, on est tous passé en télétravail. ”

Jens Thoemmes

► To cite this version:

Jens Thoemmes. “ Depuis la pandémie, on est tous passé en télétravail. ”. Anne-Marie Dujarier. Idées reçues sur le travail, Le Cavalier Bleu, pp.221 - 222, 2023, 979-10-318-0581-8. <10.3917/lcb.dujan.2023.01.0221>. <hal-04567109>

HAL Id: hal-04567109

<https://hal.science/hal-04567109v1>

Submitted on 3 May 2024

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

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



HAL Authorization

Thoemmes, J. (2023), « “Depuis la pandémie, on est tous passé en télétravail.” », *in* Marie-Anne Dujarier (dir.), *Idées reçues sur le travail*, Paris, Le Cavalier Bleu (Idées reçues), pp. 221-222. <https://doi.org/10.3917/lcb.dujan.2023.01.0221>

Jens Thoemmes

Depuis la pandémie, on est tous passé en télétravail.

Le télétravail est une organisation de l’activité salariée, réalisée à distance *via* des outils numériques. Il a pris une nouvelle dimension depuis les confinements liés à la pandémie de Covid-19. Peut-on pour autant prétendre que tout le monde était en télétravail ou que cela constitue l’avenir incontournable pour les salariés ? Cela est discutable si l’on en croit les études réalisées par la Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) pour le compte du ministère du Travail français entre 2020 et 2022.

En mars 2020, environ un salarié sur deux était en chômage partiel, congé ou arrêt maladie (Dares, 2020). Or parmi celles et ceux qui étaient encore en poste, seule la moitié télétravaillait. Le distanciel était donc minoritaire durant les confinements, même s’il a cru puisqu’en janvier 2021, 27 % des salariés pratiquaient du télétravail contre 4 % en 2019. En 2022, le nombre de télétravailleurs à plein temps est redevenu très faible (3 % des salariés) et seul un quart des salariés travaille au moins un jour par semaine à distance, mais avec des forts écarts sectoriels (Dares, 2021).

Le passage au télétravail a été vécu par les salarié.es de manière contrastée en fonction de la nature de la tâche, de la coordination qu’elle suppose, de leur logement et équipement numérique, de leur situation familiale (présence ou pas d’enfants, notamment) et des temps de trajet pour se rendre chez l’employeur. Celui-ci a plus ou moins contribué à équiper les salarié.es et à prendre en charge les coûts d’énergie. Les enquêtes à ce sujet signalent que parmi les salariés qui peuvent télétravailler, 8 sur 10 souhaitent continuer, mais à mi-temps plutôt. Les employeurs peuvent voir dans cette pratique l’opportunité de réduire leurs coûts immobiliers et d’accroître le temps réellement travaillé – même si l’effet du télétravail sur la productivité reste

encore incertain (Darès, 2022). Mais l'isolement et la fragilisation du soutien social, l'intensification de l'activité et de sa pénibilité, les horaires décalés et durées de travail allongées, associés à de nouvelles douleurs et troubles du sommeil (Idem), génèrent parfois une demande de retour sur le lieu d'emploi.

Cette pratique fait donc l'objet de négociations collectives et d'accords d'entreprise croissants. Depuis les ordonnances de 2018 sur le télétravail et plus encore depuis la pandémie, celui-ci est devenu l'un des tout premiers thèmes de la négociation.

Puisque la majorité des salariés n'a pas la possibilité de télétravailler, soit parce que l'activité exige la présence physique (soignante, coiffeuse, éboueur, production industrielle, restauration, etc.), soit parce que ce droit ne leur a pas été concédé, une forme d'inégalité sociale fait peser une menace de division des collectifs au sein des organisations et de la société tout entière.

Références

DARES (2020) https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/d81ed7a4391c87d79b6dca6da59ca48a/Dares_Acemo_covid_19_synthese_17-04-2020.pdf
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/activite-et-conditions-demploi-de-la-main-doeuvre-pendant-la-crise-sanitaire-covid-19-juillet-2021>
DARES (2022). https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/5171e9d0f2d214774c44afc82353563a/Dares-Analyses_Teletravail-durant-crise-sanitaire-Partiques-Impacts.pdf