

Les trois révolutions du télétravail

Par **Michel Lallement**

Le télétravail est l'une des conséquences les plus visibles et les plus discutées de la crise sanitaire. En quelques mois à peine, il a perturbé les habitudes d'une grande partie de la population française. Plusieurs enquêtes ont alors été menées afin de prendre la mesure d'une telle rupture, mais aucune de ces investigations n'a encore fait le choix de l'analyser selon une perspective historique. Pourtant, avec le recul, le télétravail s'inscrit dans une continuité. Il est bien, plus qu'une simple modalité d'ajustement conjoncturel, l'épicentre de trois révolutions. *Rediffusion du 4 février 2021*

Directement imputable à la pandémie mondiale, l'explosion du télétravail a perturbé en quelques mois à peine les habitudes d'une grande partie de la population française. Depuis le début du grand renfermement, plusieurs enquêtes ont été menées afin de prendre la mesure d'une telle rupture. Préoccupées avant tout, on le comprend, par les effets immédiats d'une délocalisation du travail jusqu'au domicile des salarié·e·s, aucune de ces investigations n'a encore fait le choix du recul historique.

Afin d'évaluer la portée de la soudaine reconfiguration dont le coronavirus a été le prétexte, il est pourtant intéressant de pousser d'un cran l'horizon de la réflexion. En procédant de la sorte, le télétravail apparaît comme bien plus qu'une simple modalité d'ajustement conjoncturel : il est l'épicentre de trois révolutions de natures différentes.

La première est purement quantitative. Avant la crise sanitaire, une minorité d'actifs et d'actives (entre 2 % et 17 % selon les études et les définitions retenues) œuvrait, à temps plein ou non, à distance de son lieu professionnel de rattachement. Une enquête menée par l'Institut national des études démographiques (Ined) entre le 30 avril et le 4 mai 2020 rapporte que, sept semaines après l'entrée en confinement, 41

% des travailleurs encore en activité œuvraient à domicile. Le bond effectué est à la fois compréhensible et malgré tout quelque peu inattendu.

Compréhensible en raison d'une situation sanitaire qui exigeait des mesures rapides pour limiter les risques de contamination dont les espaces professionnels sont des vecteurs privilégiés. Les incitations du ministère du Travail ainsi que, quinze ans après la précédente, la signature d'un nouvel accord national paritaire sur le sujet (26 novembre 2020) ont probablement stimulé et légitimé le recours à une forme d'organisation grandement boudée jusque-là.

Le travail à distance a, en effet, longtemps peiné à séduire. C'est pourquoi son succès récent mérite d'être considéré avec au moins une once d'étonnement. Dans sa forme contemporaine, qui lie technologies de la communication et activités effectuées hors de l'entreprise (principalement à domicile, plus marginalement dans un tiers-lieu), le télétravail va bientôt fêter ses soixante ans. La légende veut que le coup d'envoi ait été donné en 1962 par une société anglaise (la F. International Ltd) qui aurait été la première à employer des programmeurs sur leurs lieux d'habitation.

Que sait-on de ce télétravail qui a brusquement crû en importance depuis la crise sanitaire ?

Avec le succès croissant de l'informatique, les scénarios futuristes n'ont cessé ensuite de prédire le retour du travail à domicile. En 1965, la commission des transports de la baie de San Francisco estimait que, en quelques années à peine, plus d'un salarié sur cinq pourrait travailler chez lui. *The Third Wave* (1980), un essai du futurologue américain Alvin Toffler, anticipait pareillement une vaste décentralisation du système productif. De fait, outre-Atlantique, les pratiques n'ont jamais été à la hauteur de ces projections. En France, en dépit d'intérêts prononcés par les pouvoirs publics au début des années 1980 afin de recomposer l'aménagement du territoire, le télétravail n'a pas davantage fait florès. Du moins jusqu'à récemment.

Que sait-on justement de ce télétravail qui a brusquement crû en importance depuis la crise sanitaire ? Et pourquoi peut-on évoquer à ce sujet une deuxième révolution ? En répondant à la première de ces questions, certaines études ont pris à défaut quelques idées reçues. Fin avril 2020, l'enquête menée par Res publica (en partenariat avec la CFDT, Terra nova, Metis Europe, *Liaisons sociales magazine* et *Management et RSE*)

concluait ainsi, contre toute attente, qu'en situation de travail à distance, les relations entre les responsables de proximité et leurs équipes avaient gagné en confiance et en qualité. Au fil des semaines cependant, comme le confirme en particulier l'expérience du deuxième confinement, la dynamique collaborative a rapidement perdu de son allant.

Le plus important néanmoins est que la plupart des enquêtes aboutissent à des conclusions qui, en réalité, ne surprennent guère. Côté positif, les personnes interrogées affirment en général que travailler chez elles est synonyme d'économie de transport, de plus grande flexibilité dans l'organisation de son emploi du temps, de gain en autonomie... voire, dans certains cas, de concentration et d'efficacité accrues.

Côté négatif, elles déplorent, à des degrés divers, une perte de sociabilité, une exclusion des salarié·e·s jugé·e·s les moins indispensables pour faire face à la crise, une dilution du sens accordé au travail, des contrôles excessifs et incohérents, des dépresses et des dépressions, une suractivité imputable à l'évanouissement des repères temporels habituels, un alourdissement des charges familiales et une dégradation des relations avec son conjoint et ses enfants...

Ces effets varient fort inégalement, il est vrai, selon les classes sociales, le genre, les configurations organisationnelles ou encore les lieux de résidence. L'enquête de l'Ined précédemment citée indique par exemple que, en région parisienne, 40 % des télétravailleurs/ses du premier confinement ont dû s'accommoder de la présence d'autres personnes dans la pièce où ils/elles exerçaient leur activité, contre 34 % en moyenne dans l'ensemble de la France métropolitaine.

Le travail en chambre du XIXe siècle présente des caractéristiques qui ne détonnent guère avec celles du travail à distance d'aujourd'hui.

À quelques exceptions près donc, ces quelques résultats n'ont rien d'étonnant. C'est précisément au nom d'un tel constat qu'il est loisible d'évoquer une deuxième révolution (au sens astronomique du terme cette fois) du télétravail. Dans *Le Capital* (1867), Karl Marx qualifiait la machine à coudre de révolutionnaire non seulement parce que, dans la seconde moitié du XIXe siècle, celle-ci avait transformé les conditions de production dans l'habillement mais également parce qu'elle avait précipité le retour au même, autrement dit la mobilisation d'une main-d'œuvre employée à son domicile selon des

modalités assez semblables à celles qui prévalaient au siècle précédent dans l'industrie du textile.

Les enquêtes françaises effectuées entre 1907 et 1914 par l'Office du travail français dans la lingerie, la fleur artificielle et la chaussure, puis l'investigation menée au début des années 1950 par Madeleine Guilbert et Viviane Isambert-Jamati dans la confection parisienne nous ont beaucoup appris depuis sur le travail à domicile féminin.

Ces enquêtes, et d'autres encore, montrent que le travail en chambre (comme on a pu nommer le travail à domicile au XIXe siècle) présente des caractéristiques qui ne détonnent guère avec celles du travail à distance d'aujourd'hui. Tous deux se jouent d'abord des frontières spatiales entre le professionnel et le domestique, les hommes bénéficiant plus souvent que les femmes d'un espace dédié à leurs activités rémunérées. Par ailleurs, parce qu'il est assorti de nombreuses préoccupations associées aux exigences du foyer, le travail salarié à domicile d'hier avait ceci de commun avec le travail domestique que les tâches à effectuer sont multiples, fragmentées quand elles n'exigent pas d'être menées de front.

De ce point de vue encore, le télétravail actualise un schéma ancien, étant entendu à nouveau que la réduplication s'applique inégalement. On a pu ainsi constater que la surcharge d'activités imputable à l'existence d'une double préoccupation (professionnelle et domestique) alourdit l'engagement des télétravailleurs et des télétravailleuses, qu'elle peut encourager la dispersion et que, chez les cadres en particulier, elle nuit à la concorde familiale.

Bien que largement passée sous silence jusqu'à aujourd'hui, la troisième révolution du télétravail est probablement la plus remarquable. Elle est le produit des transformations sur le long terme de l'organisation productive et des classifications qui lui sont associées. Comme l'ont montré Robert Salais, Nicolas Baverez et Bénédicte Reynaud dans *L'Invention du chômage* (1986), le recensement de 1896 a permis de négocier un tournant majeur dans l'histoire sociale française. Le chômage y est défini pour la première fois comme une catégorie à part entière.

On le sait moins, mais ce même recensement a été un opérateur statistique tout aussi décisif pour la construction d'une classe d'« isolés ». Dans cet ensemble, les autorités administratives rangent les ouvriers à façon et à domicile. La statistique opère de la sorte un tri qui oppose les isolé·e·s aux salarié·e·s des établissements. Ces derniers/ères œuvrent sous l'autorité directe d'un patron. En cas de difficulté par ailleurs, ils/elles peuvent, à la différence des isolé·e·s, prétendre au statut de chômeur ainsi qu'aux droits qui lui sont liés.

Symptôme hier de relégation aux marges de l'univers productif, le travail à distance est devenu aujourd'hui l'indice d'une position statutaire plus élevée que la moyenne.

Cette mise à l'écart dont les travailleur·s·ses en chambre d'hier ont été l'une des cibles privilégiées révèle à quel point, au tournant du XIXe et du XXe siècle, la distance entre le domicile et l'entreprise a été déterminante dans la gestion différenciée des forces de travail. À une main-d'œuvre longtemps rétive à la mobilisation usinière et directement soumise aux disciplines des corps et des esprits s'oppose alors une population cantonnée à résidence. Flottante et mal rémunérée, elle est composée pour l'essentiel de femmes éloignées des mécanismes de solidarité institués.

Aujourd'hui, c'est exactement l'inverse que l'on observe. Lors du premier confinement, deux-tiers des cadres ont été concernés par le repli domestique. Quand ils/elles ont pu conserver leur emploi, les employé·e·s et les ouvrier·e·s n'ont pu bénéficier d'un tel aménagement, si bien que la grande majorité d'entre eux/elles (respectivement 73 % et 97 % selon l'enquête Ined) ont dû maintenir leur présence sur leurs lieux de travail habituels, avec de ce fait un risque accru de contamination.

L'Observatoire sociologique du changement (OCS) de Sciences Po le confirme : lors du premier confinement, les télétravailleurs/ses émargeaient principalement à la tranche « moyenne-supérieure » de l'échelle des revenus tandis que le travail à l'extérieur du domicile demeurait la règle pour la moitié inférieure de la distribution. À côté des choix opérés par les entreprises, la nature des tâches des un·e·s et des autres explique en grande partie, on le devine aisément, un tel écart.

À cela il faut ajouter encore l'aggravation des inégalités salariales. Selon l'OCS toujours, durant les tout premiers mois qui ont suivi l'entrée en confinement, un cinquième des travailleurs/ses œuvrant comme auparavant à l'extérieur de leur domicile avaient accusé une baisse de leur salaire, contre seulement 2 % des télétravailleurs/ses. En un mot, symptôme hier de relégation aux marges de l'univers productif, le travail à distance est devenu aujourd'hui l'indice d'une position statutaire plus élevée que la moyenne et associée, en règle générale, à un moins grand risque de précarité.

Que conclure, au moins provisoirement, au terme de ces quelques observations ? D'abord qu'il ne fait guère de doute que, une fois l'orage du Covid passé, nous reviendrons à une configuration plus traditionnelle que celle imposée par les confinements. Impossible cependant que le Corona ne laisse de

traces durables sur la façon de travailler, que ce soit en raison des incitations à l'innovation que provoque toute crise majeure ou par simple effet de cliquet. Certaines entreprises ont déjà trouvé leur compte avec le télétravail, en termes d'économies de locaux par exemple. Elles envisagent de prolonger l'expérience (au moins à temps partiel) ou de donner la possibilité à leurs salarié·e·s de travailler dans des espaces de *co-working* proches de leurs domiciles.

Même si par ailleurs, une population de cadres et de professions intermédiaires a pu prendre goût au travail à distance, il ne faut pas se méprendre pour autant : pour la grande majorité des salarié·e·s, travailler seul·e n'a jamais été une garantie de bien-être et d'épanouissement. Le travail est une pratique sociale dont l'efficacité et la félicité dépendent des interactions réelles avec Autrui (pair·e·s, responsables, subordonné·e·s, client·e·s, patient·e·s, usagers, élèves et étudiant·e·s...).

Au prétexte de l'épisode Covid, ce serait donc une grave maladresse que de prétendre déposséder les mondes professionnels des sociabilités formelles et informelles qui, au quotidien, conditionnent leurs modes de fonctionnement élémentaires.

Cet article a été publié pour la première fois le 4 février 2021 dans le quotidien AOC.

Michel Lallement

Sociologue, Professeur du Cnam, titulaire de la chaire d'analyse sociologique du travail