



HAL
open science

Les espaces-temps du télétravail en confinement : l'inégale capacité de conciliation entre sphères d'activité

Jérôme Cihuelo, Adam Piotrowski

► To cite this version:

Jérôme Cihuelo, Adam Piotrowski. Les espaces-temps du télétravail en confinement : l'inégale capacité de conciliation entre sphères d'activité. SociologieS, 2023, Télétravail et Inégalités, pp.20890. 10.4000/sociologies.20890 . hal-04435549

HAL Id: hal-04435549

<https://hal.science/hal-04435549>

Submitted on 2 Feb 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.

Jérôme Cihuelo & Adam Piotrowski

Revue SociologieS - Télétravail et Inégalités

Dossier dirigé par Anne Gillet et Diane-Gabrielle Tremblay

Les espaces-temps du télétravail en confinement : l'inégale capacité de conciliation entre sphères d'activité

Résumé :

Les inégalités révélées par l'expérience du télétravail dans l'agencement des temps sociaux et des espaces, demandent à être rapprochées à la fois du genre des travailleurs, de leurs conditions de vie et de famille, de leur logement et de leur activité. Ces inégalités se donnent à voir dans un usage différencié - en grande partie sexué - des temps et des espaces du confinement jouant sur la capacité de conciliation entre sphères d'investissement. L'appropriation des temps et des espaces d'un télétravail confiné s'alimente de rapports sociaux de sexe établis et prend place dans des configurations existantes (taille plus ou moins importante du domicile, profession plus ou moins exposée à des coûts de coordination). En ce sens, l'expérience du télétravail en situation de confinement appelle à être pensée comme un révélateur et un amplificateur des inégalités antérieures à la crise sanitaire.

Mots clés : télétravail - genre - espaces de travail - temps sociaux - inégalités - confinement

The space-times of telework during confinement : the unequal ability to reconcile spheres of activity

Abstract :

The inequalities revealed by the experience of telework in the arrangement of social time and space need to be related to the gender of the workers, their living and family conditions, their housing and their activity. These inequalities can be seen in the differentiated - and largely gendered - use of the time and space of confinement, which affects the ability to reconcile spheres of investment. The appropriation of the time and space of confined telework is fuelled by established gender relations and takes place in existing configurations (greater or lesser size of the home, profession more or less exposed to coordination costs). In this sense, the experience of confined telework should be seen as revealing and amplifying inequalities that predate the health crisis.

Key words : telework – work-life balance –work spaces - social time - inequalities - confinement

Los espacios-tiempos del teletrabajo durante el confinamiento : la desigual capacidad de conciliar esferas de actividad

Resumen :

Las desigualdades que revela la experiencia del teletrabajo en la disposición del tiempo y el espacio social deben relacionarse con el género de los trabajadores, sus condiciones de vida y familiares, su vivienda y su actividad. Estas desigualdades se manifiestan en el uso diferenciado -y en gran medida de género- del tiempo y el espacio de reclusión, que afecta a la capacidad de conciliar las esferas de inversión. La apropiación del tiempo y el espacio del teletrabajo confinado se alimenta de las relaciones de género establecidas y se produce en las configuraciones existentes (mayor o menor tamaño del hogar, profesión más o menos expuesta a los costes de coordinación). En este sentido, la experiencia del teletrabajo confinado debe considerarse como una revelación y una amplificación de las desigualdades que son anteriores a la crisis sanitaria.

Palabras clave: teletrabajo - conciliación de la vida laboral y familiar - espacios de trabajo - tiempos sociales - desigualdades – encierro

Les travaux consacrés au thème de l'équilibre entre sphères privée et professionnelle attestent d'une relation conflictuelle entre celles-ci. Le conflit entre ces deux sphères d'activité, réputé grandissant depuis les années 2000, résulterait de transformations affectant les structures familiale et productive (Grodent & Tremblay, 2013). Le télétravail semble d'emblée s'inscrire dans un contexte d'accroissement de la porosité entre sphères d'investissement sous l'effet d'une flexibilisation tendancielle du monde du travail dans ses modes d'organisation et ses rythmes d'activité (Taskin & Tremblay, 2010). Pourtant, il tient paradoxalement une place centrale en tant que dispositif pensé à l'origine par ses promoteurs comme favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (Jenson, 1994 ; Madsen, 2003, Dumas & Ruiller, 2014). Derrière cette contradiction apparente, notre enquête révèle l'existence d'inégalités dans les ressources détenues et mobilisables dans la construction de différentes formes d'équilibres entre sphères d'investissement. L'article se propose ici de saisir ces inégalités par le prisme des expériences temporelles et spatiales hétérogènes auxquelles furent confrontés les télétravailleurs.

Méthodologie

L'article s'appuie sur une étude qualitative réalisée durant les périodes de confinement (2020 et 2021) auprès d'une population de cadres franciliens. Les deux enquêtes conduites prennent appui sur la réalisation de vingt-quatre entretiens semi-directifs d'une durée de deux heures. Les personnes interviewées exercent toutes leur activité au sein de la direction des études d'une grande entreprise française: dix chef.fe.s de projet, huit chargé.e.s d'études et six responsables d'équipe. Elles affichent des caractéristiques majoritairement représentées dans la population française des télétravailleurs d'avant le confinement (Hallépée & Mauroux, 2019). Elles occupent une position de cadres diplômés de l'enseignement supérieur et exercent en région parisienne une activité tertiaire au sein d'une grande entreprise. Plus précisément, elles se distribuent de la manière suivante dans leur genre (13 hommes et 11 femmes), leur expérience professionnelle (14 ayant 15 à 35 ans d'expérience professionnelle, 10 ayant moins de 15 ans d'expérience professionnelle), leur parentalité (20 avec des enfants et 4 sans enfants) et leur lieu de résidence (9 à Paris et 15 en banlieue). Afin de garantir l'anonymat des personnes interviewées, nous avons modifié leurs prénoms et veillé à garder confidentielles les informations susceptibles de révéler leur identité.

Les enquêtés disposent d'une autonomie relativement importante dans le cadre de leur activité, et possédaient pour une partie d'entre eux une expérience du télétravail avant la crise sanitaire (à hauteur d'une journée par semaine de travail à domicile autorisée par l'entreprise). La généralisation et la durabilité du travail à distance à l'occasion du confinement a néanmoins mis au jour des différences objectives dans l'organisation de la vie quotidienne des télétravailleurs, dévoilant le rôle de l'espace de travail et du temps de travail sur les expériences vécues.

Dans un contexte de conditions sanitaires dégradées, le dispositif d'enquête retenu a conduit à la réalisation d'entretiens à distance, via un logiciel de visiophonie (Teams). Il a dans le même temps empêché de procéder à des observations *in situ*. De plus, la conduite (contrainte) d'entretiens à distance présente la limite d'un accès restreint aux dimensions non verbales de la communication et le risque d'un moindre dévoilement des enquêtés par le biais d'entretiens souvent réalisés sans webcam. Le matériau recueilli a fait l'objet d'une retranscription intégrale et d'un traitement systématique par analyse de contenus.

Au-delà de l'homogénéité apparente de l'univers professionnel étudié (cadres d'une direction fonctionnelle, diplômés minima au niveau bac+5), les enquêtés apparaissent engagés dans d'inégales formes d'investissements dans le travail et dans la famille. Ces inégalités trouvent à s'expliquer dans une diversité de facteurs émanant à la fois de la nature de l'activité (réalisation d'études, pilotage de projets, ou coordination d'équipes), du genre des interviewés, de leurs caractéristiques sociodémographiques (lieu et taille du logement, résidant en couple ou seul, avec ou sans enfants), mais également de l'importance accordée à l'équilibre entre travail et famille dans ce qui relève d'une « liberté de mener différentes sortes de vie » (Sen, 2003, cité par Zimmermann, 2011).

Dans une tentative de développement d'une « capacité », en tant que liberté de hiérarchiser ses priorités (place de la vie professionnelle et de la vie familiale) dans le cadre de la vie quotidienne (Zimmermann, 2011), les dimensions spatiales et temporelles de l'activité en télétravail sont directement mobilisées par les salariés étudiés. Néanmoins, l'espace et les temporalités à disposition des acteurs ont pu constituer une ressource comme une entrave dans l'établissement d'un équilibre entre *temps sociaux* (Gurvitch, 1958). La relative homogénéité de statut professionnel des salariés étudiés nous amènera à montrer que la condition de télétravailleur ne peut se saisir par les seules inégalités socioéconomiques. Dans notre cas, les inégalités révélées par l'expérience du télétravail dans l'agencement des temps sociaux et des espaces, demandent à être rapprochées à la fois du genre des travailleurs, de leurs conditions de vie et de famille, de leur logement et de leur activité. Ces inégalités se donnent à voir dans un usage différencié - en grande partie sexué - des temps et des espaces du confinement jouant sur la capacité de conciliation entre sphères d'investissement. L'appropriation des temps et des espaces d'un télétravail confiné s'alimente de rapports sociaux de sexe établis et prend place dans des configurations existantes (taille plus ou moins importante du domicile, profession plus ou moins exposée à des coûts de coordination). En ce sens, l'expérience du télétravail en situation de confinement appelle à être pensée comme un révélateur et un amplificateur des inégalités antérieures à la crise sanitaire (Collectif d'analyse des familles en confinement, 2021).

I. L'inégale capacité d'articulation et de réinvestissement des temps sociaux

L'analyse des relations entretenues entre la sphère professionnelle et la sphère domestique à travers le prisme des temporalités permet, par sa dimension objectivante, d'éclairer l'*équation temporelle personnelle* (Grossin, 1996) des télétravailleurs. L'éclairage fourni donne accès aux effets du travail à distance sur l'équilibre entre une pluralité d'engagements que cherchent à combiner les salariés.

- Le travail à domicile comme réappropriation différenciée de l'investissement familial

Un certain nombre d'études empiriques montrent que le télétravail est appréhendé par une partie des salariés comme un mode de travail permettant une plus grande conciliation entre sphère privée et sphère professionnelle (Tremblay, Chevrier et Di Loreto, 2006). Dans le cadre de notre enquête, il apparaît qu'une partie des salariés, majoritairement parents d'enfants scolarisés ou en bas âge, disposant d'une expérience antérieure en télétravail et accordant une place importante à l'équilibre entre sphères d'activité, se sont saisis de la temporalité mêlée du télétravail en confinement pour (ré)investir la sphère des relations familiales. La coprésence des différents membres d'une même famille dans un espace superposé (domestique, familial, conjugal et professionnel) a participé d'une redistribution choisie (recherchée) des temps sociaux. Pour ces salariés, la *capacité d'allocation du temps* (Flaherty, 2011), révélatrice d'une forme de réappropriation et de compétence, se voit mise au profit de la vie de famille à travers un accroissement des temps et des activités partagés. Le télétravail tend ainsi à être envisagé en tant qu'instrument de régulation de l'investissement familial par l'autonomie temporelle qu'il autorise :

« *C'est un temps un peu particulier parce que c'est un temps où j'ai passé plus de temps avec ma famille que j'en n'ai jamais passé. [...] Donc, finalement, pour moi, c'est très égoïste de dire ça... Ce n'était pas une mauvaise phase, parce que justement j'ai beaucoup plus profité de ma vie personnelle que j'en ai l'habitude.* » (Romain, chef de projet, 1 enfant, en couple)

Par-delà la suppression des temps de trajet domicile-travail, la capacité de régulation des temps de l'activité procure à ces salariés une liberté d'organisation temporelle. En ayant prise sur l'ordre des séquences temporelles, de même que sur le temps alloué à chacune d'entre elles (Flaherty, 2011) (notamment par la possibilité de bénéficier d'arrêts de travail pour raison « de garde d'enfant »), ces salariés considèrent bénéficier de marges de manœuvre importantes en vue de concilier travail et famille. C'est aussi du point de vue de l'alternance entre temporalité domestique et temporalité productive que le télétravail a permis à ces salariés de faire plus aisément l'expérience d'une flexibilité temporelle à travers la pratique d'activités de diverses natures (activités en famille, sport, jardinage, jeux vidéo, pratique musicale...). Dans le sens d'une *autonomie apprise* (De Terssac, 2012), les pratiques de ces télétravailleurs contribuent à une qualité de vie au travail, à entendre comme une capacité de régulation temporelle bénéfique à la construction d'un pouvoir d'agir.

Dans le même temps, l'usage différencié du temps libéré par le confinement (suppression des trajets domicile - travail et réduction des moments de sociabilités informelles) rend compte de la permanence de la division sexuelle du travail domestique. Les télétravailleurs masculins convertissent ce temps récupéré sous la forme d'un temps à soi les éloignant de l'économie du travail domestique (sport, musique, jardinage...) dans ses tâches les plus répétitives. Par contraste, la majorité des télétravailleuses interrogées réinvestissent ce temps en donnant une part croissante à la prise en charge des tâches domestique et éducative. La réappropriation

sexuée du temps dégagé par le travail à distance dans l'espace confiné du domicile restitue une accentuation des inégalités de genre :

« En fait, le télétravail, ça m'a permis de pouvoir gérer mon temps selon mes besoins personnels : d'alterner entre passer du temps avec les enfants et travailler, de pouvoir faire mes courses en milieu de journée, quitte à travailler un peu plus tard... Ça donne une vraie liberté qui est très bénéfique, en fait. » (Salomé, chargée d'études, 2 enfants, en couple)

« Si on a un trou d'un quart d'heure dans la journée, on peut faire un peu de jardinage. Le sport, c'est un peu pareil, le sport on peut tout à fait le faire, par exemple entre midi et deux. On a toute la liberté de le faire à n'importe quel moment. » (Pierre, chef de projet, 3 enfants, en couple)

- Une capacité de conciliation entre sphères d'investissement dépendante d'une combinaison de facteurs socio-professionnels

Néanmoins, le degré de maîtrise des temps sociaux révèle une fracture au sein des travailleurs interrogés. D'une part, pour les télétravailleurs les plus contraints par leur environnement physique (logement de petite taille et mal isolé) et familial (nécessité de faire « l'école à la maison » auprès d'enfants en bas âge), faisant également part d'une charge de travail plus conséquente, la porosité entre sphères d'activités fait l'objet d'une régulation problématique. L'affaiblissement des frontières entre le travail et le hors-travail s'avère notamment à l'origine de plus grandes attentes des membres de la famille vis-à-vis du salarié en télétravail (Mustafa, 2012 ; Dumas & Ruiller, 2014). En particulier, les salariés les moins expérimentés dans l'exercice du travail à domicile, dont l'activité leur apparaissait consubstantielle à leur espace de travail « présentiel » (site professionnel), ont découvert souvent avec difficulté la nécessité d'établir de nouvelles frontières temporelles. La porosité entre activité professionnelle et charges familiales déstabilise alors l'organisation temporelle mise en place dans le cadre de leur travail en présentiel. La maîtrise partielle des interactions entre sphères d'investissement révèle chez ces télétravailleurs un sentiment d'hétéronomie dans la tentative de maintien d'une cohérence dans « l'organisation séquentielle » de leur emploi du temps (Dieumegard & al., 2004). De plus, l'exercice du télétravail en situation de confinement, conduisant à la cohabitation d'enfants scolarisés à distance, modifie la représentation du télétravail (antérieurement construite) associée à l'accès à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

S'ajoutant aux caractéristiques du logement et au nombre d'enfants à charge, le genre féminin possède un effet amplificateur de ces difficultés à équilibrer vie familiale et vie professionnelle au cours de la période. En effet, un certain nombre de travaux portant sur le télétravail et publiés avant la crise sanitaire attestaient déjà des inégalités de genre auxquelles la pratique du travail à domicile se trouve soumise. Comme le montrent notamment Dupont & al. (2021), la flexibilité attribuée au télétravail peut se trouver considérée, selon les auteurs, comme une opportunité offrant une meilleure conciliation travail-famille, comme elle peut participer d'un « modèle d'exploitation » (Ibid., p. 7) des femmes, assignées à une double charge (ménagère et familiale d'un côté, professionnelle de l'autre) au sein du domicile. La propension de femmes à télétravailler se trouve motivée - dans des proportions bien supérieures aux hommes - par un souhait (souvent contraint) de cumuler tâches domestiques et tâches professionnelles (Haddon & Silverstone, 1993 ; Sullivan & Lewis, 2001). Cet intérêt des femmes pour le télétravail restitue la recherche d'un pouvoir renforcé d'articulation de

temps sociaux concurrentiels. Or, l'augmentation des activités domestique et parentale durant le confinement s'est traduite par une interpénétration renforcée des temps sociaux accentuant les inégalités de genre.

En effet, la plus grande difficulté rencontrée par les femmes dans la recherche d'un équilibre entre sphères d'investissement (Jönsson & Morel, 2006) s'est trouvée renforcée par un alourdissement des charges (ménagères d'un côté, professionnelles de l'autre) au cours des confinements. La coprésence quasi-continue des membres de la famille au sein du même espace s'est traduite par une exposition plus importante à l'inégale distribution des tâches domestiques, régulièrement source d'interférence, de dispersion et de glissement de séquences professionnelles, parfois tardivement dans la journée, contribuant à réduire grandement la capacité d'organisation des temps sociaux de ces télétravailleuses. Autrement dit, la combinaison en temps de confinement d'une augmentation des tâches domestiques et d'un maintien de la division sexuée du travail s'est soldée par une part croissante du temps hors travail des femmes consacré à l'organisation familiale - asséchant par suite toute possibilité d'extension d'un temps personnel (Collectif d'analyse des familles en confinement, 2021).

Cette faible prise sur l'organisation temporelle s'est notamment traduite par un engagement renforcé du corps des femmes. Comme le pointent plusieurs études réalisées au cours de la période, les télétravailleuses font notamment état d'un niveau de fatigue perçue,¹ d'un niveau d'anxiété ou encore de douleurs musculosquelettiques, plus importants que leurs homologues masculins². L'entremêlement des tâches (professionnelle, domestique et familiale) et l'imbrication des rôles sociaux restituent une plus forte mobilisation subjective. Les télétravailleuses rendent compte d'un allongement des journées marquées par des discontinuités (alternance de tâches de natures différentes) et d'une intensification du travail (enchaînement des réunions). La multiplicité des tâches vient à se superposer à une activité prenant une forme postée au détriment de l'ergonomie de l'environnement de travail. De plus, la fatigue éprouvée trouve à s'exprimer pour les télétravailleuses dans la perte d'un « temps à soi » ou dans une superposition des sphères d'investissement perçue comme néfaste à l'organisation de la vie quotidienne :

« Maintenant, comme on est isolés et qu'on a davantage d'obligations au niveau familial, on fait moins de pauses, on enchaîne plus les choses. On fait moins de gestes pour se détendre au niveau des articulations. Moi, j'ai malheureusement une tendinite au bras parce que je ne faisais pas assez de pauses, et pas assez de mouvements, maintenant je vais voir un kiné. »
(Mathilde, cheffe de projet, 2 enfants, en couple)

- L'absence d'espaces-temps transitoires révélatrice de leur importance

Pour ces télétravailleurs, contraints par leur environnement physique et familial - d'autant plus pour les femmes confrontées à l'inégale répartition des tâches ménagères au sein de leur couple - l'alternance entre activité privée et activité professionnelle dont l'instantanéité du passage oblige à une capacité de « jonglage » entre temporalités, s'est révélée la plus complexe à mettre en place. L'impact cognitif de cette bascule entre temps sociaux se traduit par des difficultés de concentration, particulièrement ressenties pour des chef.fe.s de projet, entravant ici le télétravailleur dans son aspiration au « travail bien fait » (Clot, 2013). D'une autre manière, l'investissement au sein de la sphère familiale pâtit également de ce balancement entre types d'activités. Ces télétravailleurs, et plus particulièrement les femmes

¹ Enquête de l'ANACT, « Télétravail contraint en période de confinement », juin 2020

² Enquête UGICGT

concernées, tendent ainsi à percevoir une relation antagoniste entre sphère familiale et sphère professionnelle qui se révèle difficilement maîtrisable. Face à ce manque de frontières étanches entre temps sociaux, les rites de séparation organisant la vie quotidienne « en présentiel » reprennent sens et intérêt. La disparition des espace-temps interstitiels (Roussillon, 1987 ; Fustier, 2012), abritant les échanges informels quotidiennement tissés dans le cours de l'activité sur site (Cihuelo & Piotrowski, 2021), conduit ces télétravailleurs à faire état d'un réel manque et de l'importance de ce « rituel de coupure » révélé par le confinement. Ces derniers expriment ici la perte préjudiciable de temps transitoires permettant de décompresser et de sortir de l'état de tension résultant d'une journée intense de travail :

« Dans la mesure où on devait gérer nos enfants et effectivement traiter nos tâches de métier, c'est un rythme soutenu parce que ce n'est pas facile de switcher de l'un à l'autre. » (François, chef de projet, 4 enfants, en couple)

« Quand on est en présentiel sur le site et qu'on rentre chez soi, on a l'espace de sas de la voiture, on a un moment. Je ne me rendais pas assez compte du besoin de ce moment, mais finalement, qui permet de vraiment être disponible à la maison quand on est à la maison. Là, ce n'est pas le cas, c'est-à-dire que quand je terminais une réunion qui, des fois, pouvait potentiellement être un peu difficile ou me mettre un peu en tension... Eh ben, quand deux minutes après, je descendais pour discuter avec mes enfants, j'étais toujours sur cette tension-là. C'est vraiment la difficulté d'avoir un sas qu'on n'a plus, d'arriver à être vraiment disponible à la maison quand on est dans le temps perso. » (Julie, responsable d'équipe, 2 enfants, en couple)

L'inégalité des équations temporelles personnelles (Grossin, 1996) élaborées au cours des périodes de télétravail en confinement trouve sa source dans une combinaison de facteurs (genre, taille réduite du logement, coprésence des enfants en bas âge et expérience limitée du travail à domicile). Néanmoins, le rôle également joué par la nature de l'activité demande de questionner les temporalités du travail *stricto sensu* afin d'éclairer leurs (inégaux) incidences sur l'investissement familial.

II. Une inégale maîtrise temporelle de l'activité dans ses rythmes et son intensité

- L'influence de la profession sur l'expérience du temps professionnel

Le confinement, installant les enquêté.e.s dans un télétravail durable et massif, a révélé des inégalités dans la maîtrise temporelle de l'activité dans ses rythmes et son intensité. Dans notre cas, le contexte du confinement a participé à exposer de manière significative les télétravailleurs en position de coordination (chef.fe.s de projet / responsables d'équipe³) à des situations de surinvestissement. En effet, la dispersion géographique des membres des équipes projet, habitués à travailler dans une proximité spatiale, s'est traduite par une affectation des modes d'ajustement mutuel privilégiés dans les relations de travail en présentiel. De plus, le basculement soudain dans un régime généralisé de travail à distance a constitué une source de désorganisation temporaire et de fragilisation des régulations informelles dans les équipes (projet). Dans ces conditions, les chef.fe.s de projet de l'entreprise étudiée cherchèrent à

³ Les contraintes de taille de l'article conduisent ici à se concentrer sur la population des chefs de projet.

compenser les effets perturbateurs de la distance par un renforcement (attendu par l'organisation) de leur activité de pilotage et de coordination : élévation de la fréquence du travail de *reporting*, augmentation du nombre de réunions de suivi de projet et introduction de points d'échanges informels. La redéfinition partielle du contenu de l'activité restitue ici une densification et une extension du temps de travail.

L'intensité temporelle du télétravail, que Cléach & Metzger (2004) mentionnaient déjà pour qualifier l'expérience temporelle du travail à distance de cadres supérieurs, s'incarne pour ces chef.fe.s de projet à la fois dans une intensification du *temps au travail* (Lallement, 2003) (rythmes et cadences continuellement intensifiés, contrôle accru via les tâches de *reporting*) et dans une augmentation du *temps de travail* non pas formellement reconnu par l'organisation mais effectivement pratiqué en télétravail. De manière symptomatique, l'amplification du *temps de travail* s'exprime notamment par la diminution des temps de pause, venant intensifier, dans un mouvement conjoint, *le temps au travail*. L'importance des pauses dans le travail, véritables moments de « reprise de soi » (Hatzfeld, 2002), dans une visée productive comme du point de vue de la santé physique et psychique des salariés (Soares, 2014), révèle la manière dont le télétravail peut affecter les conditions de travail. En la matière, les chefs de projet étudiés semblent confrontés à l'absence de « garde-fou formel » (Cléach & Metzger, 2004) ou plus informel tenant le rôle de signifier l'arrêt de la journée de travail, ou rythmant les regroupements collectifs (déjeuner, pause-café...). Ces télétravailleurs pointent encore avec plus d'acuité la disparition des lieux et des moments transitionnels ouvrant sur des échanges informels (discussion prolongée de sortie de réunion, rencontre dans les couloirs, échange spontané à la machine à café...) :

« Je n'ai jamais eu de problème à m'accorder des pauses dans la journée, en présentiel ! Mais là, avec la charge de travail... Et puis personne vient à ton bureau pour te dire « Tu viens prendre un café ? », donc ça fait que personnellement, j'ai l'impression de travailler en continu, quoi. » (Emilie, cheffe de projet, pas d'enfant, en couple)

« J'ai constaté que je faisais moins de pauses qu'avant. Ça me faisait des journées à la fois plus longues et en même temps plus intenses. Alors que quand on est dans un bureau, on va chercher un verre d'eau, on va chercher un café, on discute avec les collègues et ça fait des pauses naturelles. » (Christophe, chef de projet, pas d'enfant, en couple)

Les chef.fe.s de projet s'avèrent davantage soumis à une perte de « disponibilité temporelle » (Devetter, 2006) dans leur maîtrise de la durée et de la prévisibilité des horaires de travail. L'augmentation de leur charge de travail se traduit par un surinvestissement professionnel conduisant à un déséquilibre de *l'équation temporelle personnelle* (Grossin, 1996), au détriment de la sphère familiale. Le surinvestissement ressenti renvoie également à la place attribuée et à la fonction attendue dans le pilotage de projets jugé comme une activité consubstantiellement à risques (Segrestin, 2004). A fortiori, l'activité de chef.fe de projet semble avoir, au cours de la crise sanitaire, porté le poids de l'inquiétude organisationnelle, en se voyant attribuer un rôle d'amortisseur de situations considérées par l'entreprise comme plus incertaines :

« On a beaucoup plus de réunions, la charge de travail est beaucoup plus importante et on fait beaucoup de reporting, chose qu'on ne faisait pas souvent. J'ai vraiment le sentiment qu'on fait reposer beaucoup sur le dos des chef.fe.s de projet. » (Mathilde, cheffe de projet, 2 enfants, en couple)

De manière contrastée, les chargé.e.s d'étude, moins sujets à des phénomènes d'intensification au cours de la période, font état d'une expérience du télétravail sensiblement différente. Pour certains d'entre eux, la part importante des études réalisées dans l'activité globale (longs temps de rédaction et de lecture) a pu converger avec une organisation (plus) autonome des temps professionnels, révélatrice d'une « souveraineté temporelle » (Le Feuvre & Lapeyre, 2013) permettant de se prémunir des risques de surtravail. L'éloignement durable des locaux de l'entreprise apparaissait également comme une opportunité pour mettre à distance les sources d'interruption et de dispersion, présentes dans l'entreprise en présentiel, au profit d'une plus grande continuité et d'une meilleure concentration dans la réalisation de l'activité :

« *Je dirais que moi, ça m'a permis de travailler plus en profondeur, sur certaines choses qui m'intéressaient, que j'avais moins le temps de faire avant.* » (Georges, chargé d'études, 2 enfants, en couple)

« *Le télétravail, ça nous amène à repenser notre manière de travailler, et finalement, dans nos professions, c'est assez compatible parce que finalement, c'est beaucoup de tâches en solitaire. [...] Et puis, y a des moments où il faut qu'on pense à autre chose pour avancer, et ça se fait plus facilement en télétravail, je trouve.* » (Anne, chargée d'études, 2 enfants, en couple)

- Des disparités dans le rôle de régulation joué par la famille

L'équilibre trouvé dans la répartition des investissements temporels rend également compte d'inégalités demandant à être rapprochées du rôle joué par la famille dans la régulation des temps professionnels. En effet, les télétravailleurs les plus isolés parmi les salariés enquêtés - peu habitués à partager avec leur famille les contraintes de leur activité - se voient majoritairement amenés à porter seuls le poids de la « norme de flexibilité autonome » (Bouffartigue, 2012). Ils ne disposent pas de la ressource procurée par la régulation directe ou indirecte opérée par les autres membres de la famille dans la définition de frontières temporelles - pouvant renvoyer à une inégale répartition ou à un faible recouvrement du capital professionnel au sein du couple.

A contrario, pour d'autres télétravailleurs interrogés, le domicile peut être analysé comme une « coulisse » du (télé)travail, au sein de laquelle un collectif de travail étendu, comprenant enfants et conjoint, contribue à réguler de manière informelle l'activité dans ses dimensions temporelles. Plus spécifiquement, le conjoint - dans les couples également dotés en capital professionnel - peut ponctuellement jouer le rôle de collègue de travail dans le cours de l'activité à travers l'attention accordée et les conseils prodigués. En effet, la coprésence du conjoint dans un espace partagé - la pièce du salon se voyant, dans certains cas, transformée le temps de la journée en *open space* - permet aussi de s'accorder des temps de pause pour décompresser et évacuer la tension générée par des situations difficiles. Le conjoint peut ainsi endosser le rôle de garde-fou face au risque de surtravail (Cléach & Metzger, 2004) en substitution de l'organisation formelle, censée assurer cette fonction en « présentiel ». Dans le même temps, la coulisse ouverte rend ici possible le partage et l'extraction « d'émotions professionnelles intenses » (Pruvost, 2001). En définitive, la configuration du télétravail en confinement (superposition des espaces et, dans certains cas, coprésence des membres de la famille) donne parfois forme à des collectifs de travail étendus et accès à des « coulisses » familiales. Elles procurent, au même titre que les « coulisses » professionnelles, la possibilité de réajuster sa pratique, de prendre de la distance et de se réassurer (Cihuelo, 2016) :

« Ça m'arrive de demander des conseils ou l'avis de mon conjoint sur ma façon de gérer mon projet par exemple. Parce que je considère que c'est quelqu'un qui peut avoir une bonne vision des choses, qui peut m'apporter de bons conseils [...] Et on se permettait des pauses d'un quart d'heure pour discuter, ça fait du bien dans une journée remplie comme ça. » (Julie, responsable d'équipe, 2 enfants, en couple)

« Je pense que sans ma femme, je ferais des journées beaucoup plus longues. Parfois, quand je compte plus mes heures, c'est elle qui vient pour me dire « C'est le moment d'arrêter, là ». Heureusement qu'elle est là parce que j'ai tendance à moins avoir conscience du temps. » (Luc, chef de projet, 3 enfants, en couple)

Le rôle plus spécifique de conseil dans l'activité - sur des problématiques allant d'une aide technique à la gestion d'un projet - s'avère de manière significative, davantage porté par les hommes que par les femmes. Cette tendance relevée au cours des périodes de télétravail en confinement corrobore les résultats d'un certain nombre de travaux sur l'entrepreneuriat au sein des couples. En effet, le rôle de soutien dans l'activité d'entrepreneur incomberait, au sein des couples, davantage aux hommes qu'aux femmes (Nikina & al., 2012). Cette distribution sexuée des rôles conduit à faire du conjoint un « conseiller naturellement légitime » par contraste avec les femmes qui seraient davantage disposées à consulter leur conjoint en amont d'une prise de décision professionnelle (Kirkwood, 2009). La division sexuelle des rôles dans les sphères professionnelle et domestique se recouvre ici assez étroitement.

L'analyse de l'activité au sein d'un environnement domestique nous renvoie également aux dimensions spatiales du travail à distance. Ces dernières jouent ici un rôle prépondérant en matière d'équilibre entre engagements familial et productif.

III. Une inégale maîtrise de l'espace domestique de travail : les possibilités différenciées d'aménagement, de délimitation et de circulation dans l'habitat

Le recouvrement opéré par les entreprises entre espace de travail et organisation du travail (Benedetto-Meyer & Cihuelo, 2016) tend à favoriser auprès de certains salariés l'établissement d'une correspondance entre leur activité et le lieu de sa réalisation. De ce point de vue, le télétravail, en faisant du domicile le lieu de réalisation des tâches productives, est à l'origine d'une redéfinition du rapport entretenu à l'environnement matériel. Néanmoins, l'appropriation de l'espace domestique en tant qu'espace de travail se trouve conditionnée à un certain nombre de facteurs, donnant à voir d'importantes inégalités en la matière.

- Des capacités de délimitation entre activités étroitement dépendantes de la taille du logement et du genre du travailleur

Le télétravail, dont les effets ont été renforcés par le confinement, a agi comme un révélateur des inégalités de logement au sein de la population française (Safi & al., 2020). De manière générale, les écarts de superficie apparaissent structurellement corrélés à des inégalités sociales, dépendant notamment du niveau de revenus ou de la catégorie socioprofessionnelle des ménages considérés. Les inégalités d'habitat se trouvent renforcées dans les lieux à forte concentration urbaine et à attractivité économique. Dans notre cas, les enquêtés résident en région parisienne, et plus précisément dans la capitale ou dans sa banlieue sud-ouest affichant des prix au mètre carré et des loyers élevés. Si une relative homogénéité socioéconomique

marque les salariés interrogés (tous cadres au sein de la même entreprise), leurs stratégies résidentielles (domicile dans Paris intra-muros ou dans une banlieue à proximité du site situé en zone péri-urbaine) trouvent une traduction directe dans l'espace domestique de travail disponible. A ce titre, les télétravailleurs parisiens de la population étudiée évoluent souvent dans des surfaces réduites limitant les capacités d'aménagement et de circulation, et ouvrant sur des situations de promiscuité renforcées.

La variable taille du logement à disposition apparaît centrale dans le vécu du télétravail-dans la mesure où la construction d'un espace de travail participe souvent d'un processus de « nidification » (Fischer, 1980). Ce dernier s'entend comme la maîtrise d'un environnement ayant fait l'objet d'une appropriation, voire d'une personnalisation. En effet, le fait de disposer d'un espace dédié à son activité, au sens d'une pièce isolée, avec possibilité de fermer la porte, permet au télétravailleur de se prémunir de la porosité entre sphères d'activité (Kowalski & Swanson, 2005 ; Cléach & Metzger, 2004). A la lumière de notre cas, l'environnement physique de travail constitue l'un des principaux facteurs d'inégalités entre salariés au regard de l'expérience vécue du télétravail en situation de confinement. En effet, pour les télétravailleurs parisiens interrogés disposant d'une moindre surface habitable (inférieure à 45m²), l'environnement de travail fait l'objet d'une appréciation négative. L'absence d'espace dédié à l'activité expose ces travailleurs à une promiscuité avec les membres de la famille participant alors d'un brouillage potentiel des frontières.

Les inégalités d'habitat trouvent ici à se renforcer dans leurs effets en fonction du nombre et de l'âge des enfants présents dans le domicile. La parentalité, en particulier concernant de jeunes enfants, constitue un facteur aggravant les effets contraignants de la coprésence. A ce titre, les jeunes actifs enquêtés, parents d'enfants en bas âge et installés dans des logements à surface réduite, cumulent ici des difficultés contextuelles affectant sensiblement leurs conditions de travail. En effet, la coprésence de jeunes enfants au sein du même espace expose plus significativement ces télétravailleurs à des interruptions et nuisances sonores pouvant se répercuter sur la capacité de concentration dans le travail. Les interruptions fréquentes viennent ici alourdir la charge cognitive et accroître un sentiment de dispersion au travail (Datchary, 2008) :

« Ma fille, elle pleurait, je l'entendais, moi. On est dans un endroit qui est pas très grand, on entend tout. Je ne peux pas non plus me couper totalement ! » (Romain, chef de projet, 1 enfant, en couple)

En matière de frontières entre sphères d'investissement, le genre apparaît une nouvelle fois éclairant pour expliquer les disparités d'expériences vécues par les télétravailleuses étudiées. En effet, comme le soulignaient notamment Tremblay & Pasquet (2006), les télétravailleuses bénéficient plus rarement que leurs homologues masculins d'équipements adaptés au sein de leur domicile. En accroissant les inégalités dans le partage des tâches domestiques, et en particulier dans la surveillance des enfants, le confinement est venu renforcer ces inégalités d'un point de vue spatial. En effet, comme l'a notamment montré l'enquête menée par l'Ugict-CGT, au cours des confinements, les femmes en télétravail ont été proportionnellement moins nombreuses à disposer d'un espace de travail calme et adapté. Cette inégalité semble à rapprocher de l'assignation des femmes aux tâches éducatives et au bien-être familial (Froidevaux-Metterie, 2021), renforcée au cours de la période, et ayant conduit un certain nombre de télétravailleuses à travailler depuis leur cuisine ou leur salon, afin de « garder un œil » sur leurs enfants au cours de leurs activités scolaires ou de loisirs.

Plus encore, le choix d'un espace de travail (plus) exposé aux interruptions familiales rend compte d'une soumission à une norme sociale de « disponibilité permanente » (Bloch & Buisson, 1999) significative de l'acceptation d'un enchevêtrement des temps. Cette répartition spatiale selon le genre, plaçant le conjoint le plus souvent dans un bureau fermé, et la femme au plus près des enfants, ne se trouve que rarement questionnée par les enquêtées, révélant ici l'intériorisation de rôles genrés au sein des familles. Cette surveillance rapprochée des enfants au quotidien s'est traduite, d'une part, par une appropriation de l'espace domestique moins tournée vers le travail que ne le font les hommes, et plus globalement, par des conditions de travail souvent dégradées en raison d'un poste de travail moins ergonomique et d'un volume d'interruptions important.

De manière symétrique, la distribution sexuée de l'espace domestique de travail vient du point de vue des télétravailleurs masculins conforter une inégale répartition des tâches (antérieure au confinement) et affirmer leur disponibilité choisie - autonomie supérieure dans la définition par soi d'un temps pour soi. Face aux sollicitations des enfants, ils peuvent se sentir moins obligés d'y répondre et le signifier par une distance spatiale - occupation d'un espace fermé et éloigné des lieux centraux de la vie familiale. Ils trouvent spécifiquement dans l'espace des moyens de s'isoler et d'isoler les temps sociaux au profit d'arbitrages personnels :

« Effectivement, mon mari avait son bureau, et moi, je travaillais plus dans la salle à manger, parce que mes enfants faisaient leurs devoirs. Et à leur âge, ils sont assez peu autonomes, donc, c'est quand même une charge mentale de chaque instant, d'avoir toujours un œil dessus... » (Chloé, cheffe de projet, 3 enfants, en couple)

« En fait, comme je faisais l'école en même temps que je faisais ma journée de travail, souvent, les collègues entendaient mes filles crier pendant les réunions. Ça les amusait plus qu'autre chose, ils étaient compréhensifs, mais c'est un peu compliqué à gérer, au niveau du travail, toutes ces interruptions. » (Mathilde, cheffe de projet, 2 enfants, en couple)

De manière plus générale, l'appropriation du lieu de travail apparaît en effet soumise à un travail de délimitation de l'espace pouvant se réaliser d'une manière « concrète ou psychologique » (Fischer, 1978). La séparation entre ces deux modalités apparaît centrale pour rendre compte de l'éventail des possibles s'offrant aux télétravailleurs. En effet, si la capacité à s'octroyer un espace de travail « concrètement » (dans un sens matériel) délimité et relativement isolé permet aux télétravailleurs plus favorisés du point de vue du logement, d'établir une distinction entre un « intérieur » et un « extérieur », reconnu bénéfique à l'équilibre entre sphères d'investissement, le même exercice suppose, pour les télétravailleurs aux plus petits logements, de miser sur l'établissement de frontières davantage symboliques, au sein du même espace, afin de rendre la porosité entre travail et famille plus acceptable sur le plan psychologique. Ainsi, les télétravailleurs bénéficiant d'un espace relativement important procèdent avec leur conjoint à un travail de répartition et de délimitation des lieux respectifs d'activité tandis que les couples de télétravailleurs aux logements de moindre superficie compensent l'exiguïté de leur appartement par une redéfinition des fonctions et des temps d'occupation des espaces disponibles. A ce titre, la variété des bricolages auxquels eurent recours les salariés plus contraints dans leur environnement physique révèle l'ingéniosité pratique des télétravailleurs dans la tentative d'appropriation de leur lieu de vie en tant qu'espace de travail :

« Chez moi, c'est très petit, donc j'ai dû m'adapter : je me suis fait un petit coin pour le travail, j'ai rangé, j'ai dégagé de la place [...] Je me suis fait un petit espace à moi pour

télétravailler. [...] Il y a eu une espèce de pré-organisation mise en place. Et puis, ma foi, on se marche toujours un peu dessus quand on est confinés dans un appartement, mais ça a plutôt bien marché. » (Christophe, chargé d'études, pas d'enfant, en couple)

« J'ai bossé au premier étage, ma femme au rez-de-chaussée donc, déjà, on n'était pas au même endroit. Du coup, on pouvait fermer les portes en cas de réunions. Donc ça, c'est assez important. Pour les enfants, on avait fait une salle de classe où ils avaient chacun leur table et où ils avaient toutes leurs affaires. » (Thomas, chef de projet, 3 enfants, en couple)

- La diversité des modes de circulation et d'appropriation de l'espace

L'appropriation de l'espace ne se limite pas à la manière de l'agencer et de lui dessiner des frontières. Elle trouve également une traduction dans des circulations de natures différentes : choisies ou contraintes, étendues ou restreintes, ouvertes ou reléguées. A ce titre, la circulation dans l'espace constitue une pratique révélatrice des inégalités matérielles dans l'expérience du télétravail. Les télétravailleurs aux logements d'une moindre superficie se trouvent parfois contraints de changer de pièce dans le but de se protéger des nuisances dues à la promiscuité avec les membres de la famille ; le salon prenant en journée la forme hybride d'un *open space* familial. Cette configuration étudiée restitue un mouvement contraint d'adaptation à l'environnement domestique. Il s'agit pour les personnes concernées de sortir d'un espace ouvert et partagé pour trouver refuge dans une pièce fermée. L'activité bruyante de jeunes enfants oblige les télétravailleurs concernés à trouver les moyens de s'isoler dans le cas notamment d'échanges avec des commanditaires. La faible étendue du logement et de ses composantes (absence de jardin ou de balcon, cuisine ouverte intégrée au salon, nombre limité de chambres à la taille restreinte non convertibles en bureau) conduit le télétravailleur à être relégué dans des espaces inadaptés (chambre ou salle de bain) :

« Quand les enfants jouent, ils comprennent pas forcément pourquoi ils doivent chuchoter. Et du coup, comme mon bureau, c'est le salon, je suis obligé de changer de pièce et je me retrouve dans l'entrée, dans la salle de bain, en pleine réunion. C'est n'importe quoi. » (Gilles, chef de projet, 2 enfants, en couple)

D'une autre manière et pour les personnes disposant d'une surface habitable supérieure, voire d'un accès à un extérieur, le changement de lieu au cours de l'activité se voit également investi en tant que forme d'exploration visant à « étendre son champ d'action » (Fischer, 1978), le plus souvent en fonction des types d'activité (travail de rédaction, réunion, conversation informelle...). Ainsi, plusieurs salariés se saisissent notamment des réunions en visioconférence, joignables par le biais d'un smartphone, pour pratiquer la marche au sein de leur domicile tout en y participant. La multi-activité, définie par Datchary & Licoppe (2007) comme le cumul d'actions considérées pertinentes au même moment par les acteurs, nous invite à être appréhendée, en télétravail, comme une capacité à joindre des actions inscrites dans diverses sphères (ici le cumul d'une activité professionnelle et d'une activité physique) au cours d'une même séquence temporelle. Les salariés, disposant des logements les plus spacieux, bénéficient de la possibilité d'étendre plus facilement leurs circulations dans une plus grande variété d'espaces convertibles aux usages recherchés (salon - salle à manger, long couloir, entrée spacieuse, jardin ou balcon...) :

« Pour les réunions, par exemple, j'en profite pour marcher dans la maison, pour sortir dans mon jardin s'il fait beau. Ça permet de faire un peu de sport, parce qu'en confinement on a

tous manqué d'activité physique, je pense... Et puis, ça rend la journée moins monotone ! »
(Clara, chargée d'études, 1 enfant, en couple)

Conclusion

La seule caractérisation de la propension du télétravail à favoriser l'équilibre, ou au contraire la porosité, entre sphères professionnelle et familiale présente le risque de masquer les inégalités révélées par l'expérience du travail à distance en situation de confinement. De manière spécifique, la mobilisation des dimensions spatiales et temporelles du télétravail, au titre d'analyseurs des modes d'investissement des télétravailleurs, permet à travers l'enquête menée de rendre compte de situations contrastées.

La capacité d'articulation des temps sociaux, éprouvée par une partie des salariés, se voit associée à une plus grande autonomie temporelle. Cette dernière repose sur un environnement familial « favorable » (régulation de l'activité par le conjoint, moindres responsabilités parentales) et une moindre dépendance et prise aux interactions professionnelles. Les conditions de vie et d'activité en situation de confinement conduisent les télétravailleurs concernés (chargé.e.s d'études) à les réinvestir au profit d'une densification des échanges familiaux.

A contrario, les télétravailleurs en position de coordination se sont trouvés exposés à des situations de surinvestissement et de porosité entre sphères d'investissement. Les effets préjudiciables de la distance sur les échanges professionnels informels et les modes d'ajustement mutuel au sein des équipes (projet), sont souvent venus densifier l'activité de pilotage et de coordination des chef.fe.s de projet. Cette densification répondait au rôle, plus ou moins implicitement attendu, de réducteur d'incertitudes dans le contexte inédit d'un confinement.

Les caractéristiques du logement des télétravailleurs permettent, quant à elles, de mettre au jour la correspondance entre l'équilibre travail-famille et l'environnement spatial à disposition. Ainsi, l'aménagement d'un espace dédié au travail et la capacité de circulation au sein d'une diversité d'espaces (d'une manière bénéfique à l'activité) apparaissent conditionnés à la taille de l'habitat du salarié. Le contraste significatif des expériences du télétravail au regard de ce critère témoigne de la centralité des inégalités spatiales en la matière. Autrement dit, les possibilités (inégaies) d'agencement, de circulation et de délimitation de l'habitat interviennent significativement dans l'expérience vécue et les représentations construites sur le télétravail.

D'une autre manière, la configuration du télétravail en situation de confinement participe d'un renforcement des inégalités de genre. La superposition des espaces (domestique, professionnel et familial) s'est en effet traduite par un entremêlement accru des sphères d'activité et une interpénétration des temps sociaux. Les télétravailleuses ont éprouvé avec plus d'acuité le passage d'un travail majoritairement en présentiel dans un espace dédié à un travail en situation de coprésence familiale dans un espace devenu composite. L'assignation par le lieu (salon ou pièce ouverte) et le rôle (éducatif et domestique) a contribué à l'extension (allongement de l'amplitude horaire) et à la densification (variété des sollicitations) de l'activité de femmes cadres. De plus, la coprésence familiale est venue le temps du

confinement renforcer la part croissante du travail domestique pris en charge par les télétravailleuses - signe d'une existence durable de l'inégale répartition des tâches. De manière significative, la distribution genrée de l'espace a mis en lumière la conformation des télétravailleuses à une norme de « disponibilité permanente » et la manifestation par les télétravailleurs d'une disponibilité choisie. Par-delà ces premiers résultats, il conviendrait notamment de ne pas réduire l'analyse des inégalités de genre que pose le télétravail sous le seul prisme de la thématique de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, au sein de laquelle les femmes cadres ont longtemps été enfermées par la sociologie (Laufer, 1982). Il s'agirait de s'intéresser aux asymétries de genre dans le travail en train de se faire.

Bibliographie

BENEDETTO-MEYER M. & CIHUELO J. (2016), « L'espace dans l'analyse du travail », *La nouvelle revue du travail*, 9. DOI : 10.4000/nrt.2859

BLOCH F. & BUISSON M. (1999), « La disponibilité à l'enfant : le don et la norme », *Revue des politiques sociales et familiales*, 57-58, pp. 17-29.

BOUFFARTIGUE P. (2012), *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Le travail humain ».

CIHUELO J. (2016), « Les dimensions cachées du travail en *open space* : le cas de téléconseillers en centres d'appels », *Sociologie du travail*, Vol. 58 - n° 1, pp. 57-79.

CIHUELO J. & PIOTROWSKI A. (2021), « De la réappropriation à distance des espaces d'échanges informels. L'expérience du télétravail en situation de confinement », *Sociologies Pratiques*, 43 (2), pp. 51-61.

CLÉACH O. & METZGER J-L. (2004), « Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités », *Sociologie du Travail*, 46 (4), pp. 433-450.

CLOT Y. (2013), « L'aspiration au travail bien fait », *Le journal de l'école de Paris du management*, 99 (1), pp. 23-28.

Collectif d'Analyse des Familles en Confinement. (2021), *Familles confinées. Le cours anormal des choses*, Vulaines-sur-Seine, Editions du croquant.

DATCHARY C. & LICOPPE C. (2007), « La multi-activité et ses appuis : l'exemple de la « présence obstinée » des messages dans l'environnement de travail », *Activités*, 4-1. DOI : 10.4000/activites.1370

DATCHARY C. (2008), « Gérer la dispersion: un travail collectif », *Sociologie du Travail*, 50 (1), pp. 396-416.

DIEUMEGARD G. SAURY J. & DURAND M. (2004), « L'organisation de son propre travail : une étude du cours d'action de cadres de l'industrie », *Le travail humain*, 67, pp. 157-179.

DE TERSSAC G. (2012), « Autonomie et travail », dans BEVORT A. & al. (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses universitaires de France, pp. 47-53.

DEVETTER F-X. (2006), « La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? », *Temporalités*, 4 (4). DOI : 10.4000/temporalites.366

DUMAS M. & RULLER C. (2014), « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? », *Management & Avenir*, 74(8), pp. 71-95.

DUPONT C., GIULIANO R. & GODFROID, C. (2021), « Télétravail et conciliation vie privée-vie professionnelle : une question de genre ? », *Communication au cours du 31ème Congrès de l'AGRH*.

FISCHER G.-N. (1978), « L'espace comme nouvelle lecture du travail », *Sociologie du travail*, 20 (4), pp. 397-422.

FISCHER G.-N. (1980), *Espace industriel et Liberté, l'autogestion clandestine*, Paris, Presses universitaires de France.

FLAHERTY M. (2011), *The Textures of Time. Agency and Temporal Experience*, Philadelphia, Temple University Press.

FROIDEVAUX-METTERIE C. (2021), *Un corps à soi*, Paris, Seuil.

FUSTIER P. (2012), « L'interstitiel et la fabrique de l'équipe », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 14, pp. 85-96.

GRODENT F. & TREMBLAY D-G. (2013), « La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport québécoise ». *@GRH*, 6, pp. 117-147.

GROSSIN W. (1996), *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octarès.

GURVITCH G. (1958), « La multiplicité des temps sociaux », *Les Cours de la Sorbonne*, Paris, Centre de documentation universitaire.

HADDON L. & SILVERSTONE R. (1993), *Teleworking in the 1990s - A view from the home*. University of Sussex.

HALLEPEE S. & MAUROUX A. (2019), « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *DARES analyses*, 51. URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_salaries_teletravail.pdf

HATZFELD N. (2002), « La pause casse-croûte. Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux », *Terrain*, 39, pp. 33-48.

JENSON G. (1994), *Balancing Work and Family: Challenges and Solutions*. Logan, Utah, Utah State University.

JODELET D. (2006), « Place de l'expérience vécue dans les processus de formation des représentations sociales », dans HAAS V. (dir.), *Les savoirs du quotidien*, Rennes, PUR, pp. 235-255.

JÖNSSON A. & MOREL N. (2006), « Égalité des sexes et conciliation vie familiale - vie professionnelle en Europe : Une comparaison des politiques menées en France, en Suède et au Royaume-Uni. », *Politique européenne*, 20, pp. 121-139.

KIRKWOOD J. (2009), « Spousal roles on motivations for entrepreneurship: A qualitative study in New Zealand », *Journal of Family and Economic Issues*, 30 (1), pp. 372-385.

KOWALSKI K. & SWANSON J. (2005), « Critical Success Factors in Developing Teleworking Programs », *Benchmarking: An International Journal*, 12, pp. 236-249.

LALLEMENT M. (2003), *Temps, travail et modes de vie*, Paris, Presses universitaires de France.

LAMBERT A., CAYOUILLE-REMBLIÈRE J., GUÉRAUT E., BONVALET C., GIRARD V. LE ROUX G. & LANGLOIS L. (2020), « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français ». Enquête COCONEL, INED, Note de synthèse n°9, vague 11. URL : https://www.ined.fr/fichier/rte/General/ACTUALIT%C3%89S/Covid19/COCONEL-note-synthese-vague-11_Ined.pdf

LAUFER J. (1982), *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion.

LE FEUVRE N. & LAPEYRE N. (2013), « L'analyse de l'articulation des temps de vie au sein de la profession médicale en France : révélateur ou miroir grossissant des spécificités sexuées ? », *Enfances Familles Générations*, 18. URL : <https://journals.openedition.org/efg/3278>

MADSEN S.R. (2003), « The Effects of Home-Based Teleworking on Work-Family Conflict », *Human Resource Development Quarterly*, 14 (1), pp. 35-58.

MUSTAFA M. (2012), « Work-Life Balance or Work-Life Ambivalence Managing Flexibility amongst Self-Employed Teleworkers », *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 8 (3).

NIKINA A, LE LOARNE-LEMAIRE, S. & SHELTON L. (2012), « Le rôle de la relation de couple et du soutien du conjoint dans l'entrepreneuriat féminin », *Revue de l'Entrepreneuriat*, 11, pp. 37-60.

PFEFFERKORN R. (2011), « Le partage inégal des "tâches ménagères" », *Les Cahiers de Framespa*, 7. DOI : 10.4000/framespa.646

PRUVOST G. (2011), « Le hors-travail dans la police et l'intérim. Approche interactionniste des coulisses ». *Communications*, 89 (2), pp. 159-192.

ROUSSILLON R. (1987), « Espaces et pratiques institutionnelles », dans KAËS R. (dir.), *L'institution et les institutions*, Paris, Dunod, pp. 157-178.

SAFI M., COULANGEON P. FERRAGINA E. GODECHOT O, HELMEID E. PAULY S. & ZOLA A. (2020), « La France confinée. Anciennes et nouvelles inégalités », dans LAZAR, M. & al. (dir.), *Le monde d'aujourd'hui: Les sciences sociales au temps de la Covid*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 93-116.

SEGRESTIN D. (2004), *Les chantiers du manager*, Paris, Armand Colin.

SOARES A. (2014), *Le temps d'une pause : la santé et le travail (in)humain*, Thèse de doctorat.

SULLIVAN C., & LEWIS S. (2001), « Home-Based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-Residents Gender », *Work & Organization*, 8 (2), pp.123-145.

TASKIN L. & TREMBLAY D-G. (2010), « Comment gérer des télétravailleurs? ». *Gestion*, 35 (1), pp. 88-96.

TREMBLAY D-G., CHEVRIER C. & DI LORETO M. (2006), « Le télétravail à domicile : meilleure conciliation emploi-famille ou source d'invasion de la vie privée ? », *Interventions économiques*, 34. DOI : 10.4000/interventionseconomiques.689

ZIMMERMANN B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, Collection Etudes sociologiques.