10e JOURNÉE DES SCIENCES SOCIALES

FONDATION POUR LES SCIENCES SOCIALES
sous l'égide de la Fondation de France

LE TRAVAIL À DISTANCE

DÉFIS, ENJEUX ET LIMITES



JEUDI 30 MARS 2023

De 9h00 à 15h30

Sorbonne Université
28, rue Serpente, 75006 PARIS
Amphithéâtre Georges Molinié (D035)

En partenariat avec
Le Monde

INSCRIPTIONS contact@fondation-sciences-sociales.org

LE TRAVAIL À DISTANCE

DÉFIS, ENJEUX ET LIMITES

JEUDI 30 MARS 2023

De 9h00 à 15h30





4 SESSIONS

1
LES DÉFIS DU TÉLÉTRAVAIL
Pages 4 à 5

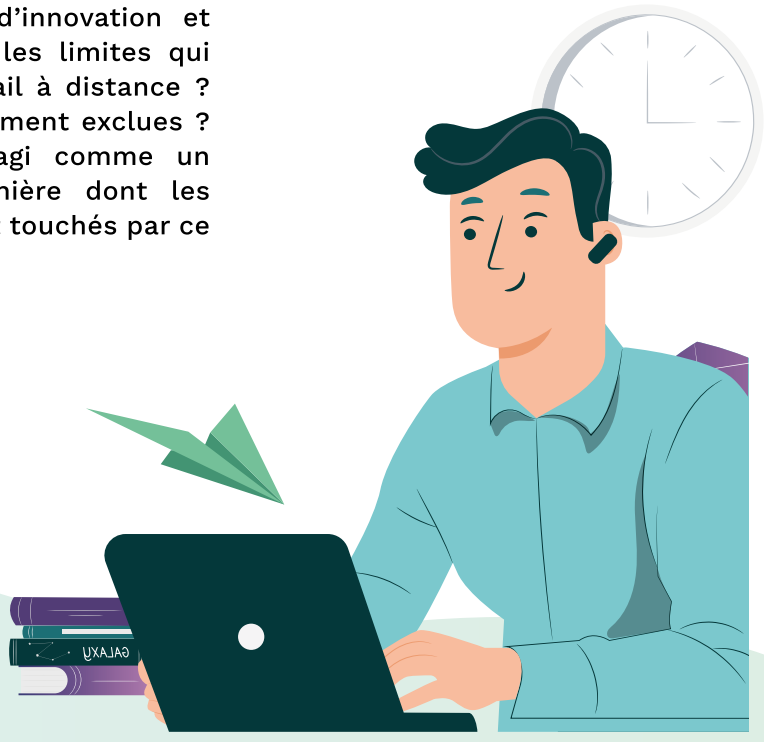
2
DIGITALISATION DU TRAVAIL, INNOVATION ET COOPÉRATION
Pages 6 à 8

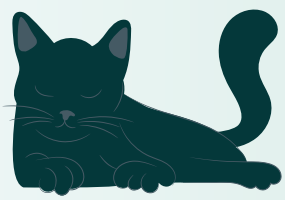
3
LE TÉLÉTRAVAIL ET LE GENRE
Pages 9 à 11

4
TÉLÉTRAVAIL ET POLITIQUE
Pages 12 à 14

L'un des principaux héritages de la pandémie de la Covid-19 sera certainement l'extension des interactions à distance basées sur les technologies numériques de l'information, en particulier le travail à distance. Dans la plupart des pays, les interventions non pharmaceutiques contre les pandémies ont imposé un recours massif et forcé au télétravail pour tous ceux qui le pouvaient.
Au plus fort de la crise (de mars à mai 2020) près de la moitié des salariés européens pratiquaient le télétravail, partiel ou complet. Ce choc constitue une accélération d'une évolution ancienne mais lente et inégale fondée sur la digitalisation de l'économie qui permet à certains de travailler en dehors des locaux de l'entreprise, à domicile, dans des bureaux distants ou dans des espaces de co-working.
Au moment où s'écrivent ces lignes, la pandémie est quasiment terminée, mais le télétravail, au moins partiel, est entré dans les mœurs et pourrait techniquement concerner près de la moitié des emplois dans les pays développés.

Après deux cents ans de séparation, le retour au domicile de l'activité économique soulève d'importants défis juridiques. Il est également porteur d'interrogations quant aux effets sur le bien-être des travailleurs : liberté accrue, désocialisation, ou bien encore facteur d'innovation et de coopération renforcée ? Quelles sont les limites qui s'imposent d'ailleurs à l'extension du travail à distance ? Certaines activités en sont-elles techniquement exclues ? L'extension du télétravail a également agi comme un révélateur, notamment à travers la manière dont les hommes et les femmes ont été diversement touchés par ce dispositif.





SÉANCE 1
LES DÉFIS DU TÉLÉTRAVAIL

LA PANDÉMIE DE COVID-19 UN TOURNANT DANS LA PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL ? LES EFFETS EN TROMPE-L'ŒIL DU TÉLÉTRAVAIL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE BIEN-ÊTRE EN FRANCE

Malo Mofakhami, *maître de conférences en sciences économiques, CEPN, Université Sorbonne Paris Nord*

La pandémie a conduit à une explosion du télétravail, pratique qui interroge les conditions de travail et la santé des travailleurs. En France, les télétravailleuses et télétravailleurs sont passés d'environ 5% à près de 50% au plus fort de la crise pour ensuite se maintenir à un niveau proche de 20-25%. Cette généralisation a conduit beaucoup de professions à pratiquer le télétravail sans y être préparées et en s'y prêtant diversement.

Cette étude interroge les effets de cette pratique avant et après la crise. Il s'agit de comprendre si la généralisation du télétravail peut conduire à des effets positifs ou négatifs sur les conditions de travail et le bien-être. Les études sur la question montrent un caractère ambivalent, d'une part le télétravail améliore l'autonomie et l'articulation entre le travail et la vie personnelle, mais dans le même temps, le télétravail détériore la qualité des relations de travail et la santé mentale par l'accroissement de la pression et de la surcharge de travail ainsi qu'à travers un accroissement de l'isolement au travail. Le caractère ambivalent du télétravail avant la crise se renforce après la crise. Le télétravail conduit à plus d'autonomie et une meilleure conciliation entre travail et temps personnels, mais également à une désocialisation et plus de problèmes de santé physique et mentale.

On observe ainsi un effet en trompe-l'œil ; si la pratique du télétravail semble plébiscitée par les travailleurs et travailleuses en matière d'autonomie et d'organisation (confirmé quantitativement), d'autres effets négatifs (directs et indirects) s'observent en matière de bien-être et de santé (anxiété, difficulté de sommeil, santé mentale).

Ce travail souligne l'importance de politiques publiques d'accompagnement et d'un dialogue social permettant un meilleur usage du télétravail, moins dommageable pour le bien-être et la santé.



SÉANCE 1
LES DÉFIS DU TÉLÉTRAVAIL

UNE APPROCHE JURIDIQUE DES MUTATIONS GÉOGRAPHIQUES DU TRAVAIL : LE RENOUVEAU DU DOMICILE, LIEU DE TRAVAIL D'HIER ET D'AUJOURD'HUI

Céline Teyssier, *postdoctorante en droit privé, CIECST, Université de Bordeaux*

Le télétravail, c'est concrètement le retour du travail au domicile, et ce retour fait naitre de nouveaux risques, renouvelant par la même occasion les enjeux juridiques.
En réalité, cette pratique n'est pourtant pas nouvelle. En effet, elle apparaît dans les années 1990. À cette époque, elle est vue comme une promesse de désengorger villes et de désenclaver les régions isolées. Toutefois malgré de nombreuses tentatives pour le développer, le télétravail restera à l'état embryonnaire jusqu'à ce que la pandémie de la Covid-19 lui donne un essor inédit durant les périodes de confinement, et l'installe durablement dans nos pratiques.

Mon projet de recherche est né de ce constat et m'a conduit à réfléchir aux bouleversements juridiques que cette forme d'organisation du travail peut induire, surtout lorsqu'elle s'exerce au domicile. En premier lieu, je me suis interrogée sur l'effritement de la valeur refuge du domicile. En effet, ainsi que les historiens l'enseignent, c'est justement à partir du moment où le travail quitte le domicile pour s'exercer à l'usine, que le domicile va acquérir une valeur de refuge. Devenu le siège de l'intimité, il devient le centre de la protection juridique de la vie privée. Le télétravail signe-t-il l'érosion de cette valeur ? Le retour du travail au domicile pose ainsi à nouveaux frais la question de la protection de la vie privée dont le domicile constitue le centre.
En second lieu, je me suis demandé si le télétravail n'était pas, de façon corrélative, le signe de l'effritement de l'entreprise comme lieu de travail.

Les enjeux juridiques se portent alors sur le terrain de la sécurité des lieux de travail. Avec le retour du travail au domicile, comment garantir la conformité des lieux au regard des très nombreuses exigences prévues par le Code du travail en la matière ? À cet égard, les dispositions légales ou règlementaires semblent particulièrement difficiles à transposer au domicile. D'ailleurs, l'étude d'une centaine d'accords d'entreprise relatifs au télétravail éclaire les tensions qui existent entre la sécurité, la prévention de la santé et le caractère privatif du domicile. Sans vouloir en nier les aspects positifs, cette forme d'organisation du travail invite à repenser les problématiques d'équipement ou d'aménagement des postes de travail.
Si le télétravail s'installe durablement dans les organisations de travail, les enjeux de protection du domicile, de sécurité et de santé au travail devront faire l'objet d'une vigilance renforcée à l'égard du télétravail au domicile.



SÉANCE 2
DIGITALISATION DU TRAVAIL, INNOVATION ET COOPÉRATION

COOPÉRATION EN LIGNE : 40 ANS DE TÉLÉTRAVAIL VOLONTAIRE

Jérôme Hergueux, *chargé de recherche en économie comportementale, BETA, Centre National de la Recherche Scientifique*

À la faveur de la pandémie de la Covid-19, les entreprises et autres administrations publiques - initialement réticentes - allaient constater avec surprise que la généralisation forcée du travail à distance ne provoquait pas l'effondrement attendu de l'implication individuelle au travail. Pour la plupart d'entre nous, le télétravail est désormais entré dans les mœurs et correspond à une réelle demande sociale. Mais comment l'organiser ?

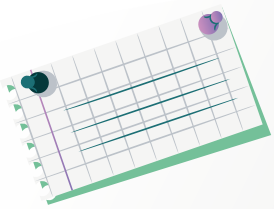
Le paradoxe est manifeste : alors que le potentiel émancipateur du travail à distance est souvent mis en avant (flexibilité dans la gestion de son emploi du temps, capacité à décider de la priorisation des tâches à effectuer...), celui-ci se traduit souvent dans les faits par un processus d'enfermement des travailleurs dans des logiques administratives fermées, lesquelles nient tout à la fois leur autonomie et leur capacité d'innovation. Des logiciels de surveillance guettent le mouvement de votre souris afin de vérifier votre activité, tandis que la durée de votre pause déjeuner est strictement contrôlée par un mécanisme de pointage virtuel.

Alors pourquoi, loin de nous émanciper, le travail à distance tend-t-il à nous enchaîner ? C'est que nos entreprises et administrations publiques n'ont fondamentalement pas confiance en leurs travailleurs. Elles utilisent donc la technologie pour les contrôler. Il s'agit là d'une erreur historique magistrale du point de vue même de l'intérêt de nos entreprises, qu'un siècle de capitalisme fondé sur l'innovation de rupture avait pourtant contribué à corriger : organiser l'autonomie des individus au travail, c'est créer les conditions de l'innovation. De ce point de vue, l'utilisation actuelle des outils numériques en entreprise représente un véritable crime technologique. Ce crime nous ramène un siècle en arrière, à la caricature du capitalisme si bien esquissée par Charlie Chaplin dans Les Temps Modernes. Et pourtant, la digitalisation du travail pourrait, au lieu d'enfermer, libérer les capacités créatives des individus. Cela requiert un renversement complet de la logique actuelle d'utilisation des outils numériques : du contrôle vers l'autonomie et la coopération.

C'est ce qu'enseigne l'histoire des technologies numériques, dont le développement même s'est fait grâce à des réseaux auto-organisés d'innovateurs partageant librement leur connaissances et savoir-faire.

Alors comment s'inspirer de la créativité démontrée des réseaux pour repenser l'organisation de nos vieilles institutions productives? Du fonctionnement de l'encyclopédie coopérative Wikipédia au développement décentralisé de logiciels « libres » tels que Linux et Android, en passant par le navigateur web Firefox ou même le jeu en ligne Counter Strike (dont la popularité ne se dément pas malgré deux décennies d'existence), les leçons organisationnelles à tirer sont pléthore.

La question de l'organisation du travail à distance ne se pose donc pas - ou plutôt elle ne devrait pas se poser - en termes de contrôle, mais en termes de conditions d'émancipation. Il ne s'agit pas là d'une simple question d'humanité ou de qualité de vie au travail, mais d'un enjeu d'efficacité productive. Ainsi, alors que les technologies numériques s'invitent dans l'ensemble du champ économique, les économistes restent surpris de son impact relativement faible sur la productivité (dont dépend l'augmentation des salaires). Si numérique doit rimer avec productivité, il serait temps de tirer les bons enseignements des possibilités d'innovation organisationnelle qu'il nous offre.



SÉANCE 2
DIGITALISATION DU TRAVAIL, INNOVATION ET COOPÉRATION

LE TRAVAIL À DISTANCE POUR LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES STAGIAIRES

Muriel Epstein, *maîtresse de conférences en sciences de l'éducation et de la formation, EMA, Université CY Cergy Paris*

« Prof c'est un métier collectif, on n'est pas prof tout seul devant son écran » ; c'est la phrase surprenante d'une étudiante, enseignante-stagiaire en lycée professionnel lors de l'enquête que nous avons menée en 2021 sur le passage d'une partie de la formation d'enseignants à distance.

Du fait de la pandémie de la Covid-19, les enseignants-stagiaires ont eu à gérer les cours qu'ils donnaient et ceux qu'ils recevaient parfois en présentiel et parfois à distance, avec des élèves absents, des demi-jauges, un matériel informatique pas toujours fiable ni de leur côté ni du côté de leurs élèves, et leur vie de famille (certains vivant chez leurs parents, d'autres avec leurs enfants).

Dans ce contexte, les enseignants ont été amenés à être plus créatifs et les relations entre enseignants et élèves ont changé vers plus de bienveillance et de reconnaissance mutuelle, avec des cours moins magistraux et plus accompagnants. Par exemple « arrête de te balancer sur ta chaise » est devenu « ça va, bienvenue. Tu as réussi à te reconnecter ? »

La Covid-19 a constitué un choc d'accélération dans l'usage du numérique éducatif. La perception du numérique est passée du statut de « lubie institutionnelle » à celui d'« indispensable et écologiquement responsable ». Certaines tâches en ligne type usage du cahier de texte en ligne ont pris du sens pour mieux communiquer avec les parents et les élèves.

Une autre conséquence de l'acquisition de compétences numériques est la facilitation de la coordination et des échanges. Les compétences de travail collectif acquises lors de la formation ont été réutilisées pour travailler en établissement et avec les élèves lors des travaux de groupe.

Ces étudiants ont ainsi pris l'habitude de mutualiser leurs préparations de cours et d'échanger entre eux, de sorte qu'ils conçoivent le métier d'enseignant comme un métier collectif.

Ils peuvent compter sur leurs collègues à tout moment : ils ont leurs groupes WhatsApp tant pour se détendre entre eux que pour demander des conseils sur un sujet de bac blanc ou partager des frustrations et ce groupe est accessible « h24 ».

On voit émerger, pour les entrants dans le métier, une transformation du métier d'enseignant d'un métier individuel à collectif.

La distance physique au lieu de formation aura, ainsi, été génératrice d'un groupe solidaire face aux risques d'isolement qui garde, un an après, des habitudes de travail en commun.



SÉANCE 2
DIGITALISATION DU TRAVAIL, INNOVATION ET COOPÉRATION

LE TOURISME EST MORT, VIVE LE TRAVAIL À DISTANCE ! MÉDIATIONS TOURISTIQUES EN TEMPS DE PANDÉMIE

Aurélie Condevaux, *maîtresse de conférences en anthropologie, EIREST-IREST, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*

Avec la pandémie de la Covid-19, l'offre de tourisme virtuel a beaucoup augmenté. Les visites ou expériences en ligne passent notamment par des plateformes internationales qui permettent à des personnes indépendantes de présenter une destination, des lieux d'intérêt, ou certains aspects de leur culture depuis leur domicile, au travers de moyens divers (Power Point, vidéos), mais aussi par des visites filmées in situ retransmises et commentées en direct.
Sur les plateformes de voyage à distance étudiées dans le cadre de cette recherche, les personnes à l'initiative de ces offres ont des profils divers. D'une part, d'anciens chef d'entreprise, chargée de développement marketing, artiste, enseignante, parmi bien d'autres, ont saisi ces plateformes comme un moyen de maintenir un revenu alors que leurs activités professionnelles disparaissaient du jour au lendemain. D'autre part, des guides professionnels ont continué à développer les visites à distance après la réouverture des frontières et la reprise du tourisme s'inscrivant, dans ce cas, dans une perspective à plus long terme.
On parle souvent d'« uberisation » du travail pour faire référence aux nouvelles manières de travailler induites par l'économie de plateforme, souvent associées à des formes de précarisation. Cette recherche visait à comprendre comment ces dynamiques s'expriment dans le tourisme virtuel, et comment ces nouvelles activités transforment les habitudes de travail des personnes qui les proposent.

Mon enquête s'est fondée sur une méthode qualitative et ethnographique, utilisant aussi bien des entretiens avec les personnes qui proposent des visites et expériences dans plusieurs pays, que la participation à des visites à la fois en tant que public et en tant que « guide » amatrice.
Les transformations du travail observées concernent essentiellement quatre points : l'adaptation à de nouveaux outils numériques et technologiques, les revenus, les horaires de travail et les ancrages spatiaux de l'activité.
Les résultats confirment ce qui est mis en avant par des travaux qui soulignent que l'économie de plateforme repose sur une captation de la valeur désavantageuse pour les utilisateurs et utilisatrices. Malgré un vécu fréquemment positif de leurs expériences par les travailleurs et travailleuses, on note des formes de subordination aux plateformes, et des conditions de travail souvent dégradées du point de vue des revenus et des horaires.
Ce dernier aspect est particulièrement prégnant pour ces activités touristiques : l'éloignement géographique entre les clientes et les prestataires implique que ces derniers travaillent parfois en pleine nuit pour être sur des créneaux horaires susceptibles d'attirer une audience nord-américaine et européenne.

SÉANCE 3
LE TÉLÉTRAVAIL ET LE GENRE

LE TRAVAIL SCOLAIRE À DISTANCE, ÉBAUCHE DE CONSTRUCTION D'OBJET

Yohan Selponi, *maître de conférences en sociologie, Centre européen de sociologie et de science politique, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne*

En mars 2020, tous les élèves de tous les établissements scolaires français se sont retrouvés dans une situation exceptionnelle : suivre des enseignements à distance. Les productions intellectuelles portant sur cette question se sont rapidement focalisées sur « l'efficience » de ce type d'enseignement. Dans cette recherche, il s'agit d'étudier le « travail scolaire à distance » réalisé par les élèves et de montrer comment cette situation est susceptible de reproduire les inégalités sociales.

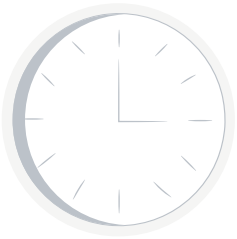
En premier lieu, être élève constitue un travail qui consiste à accumuler des ressources : reconnaissance parentale et professorale, certifications, diplômes... Ce travail est réalisé par les élèves mais également par leurs parents qui sont tous et toutes convertis à l'idée que le jeu scolaire vaut la peine d'être joué. À distance, cette croyance dans l'intérêt de jouer le jeu est cependant émoussée. La situation est en tout cas propice à questionner les différentes formes d'investissement scolaire. Par ailleurs, comme tout type de travail, le travail scolaire à distance est susceptible d'appropriations et de résistances.

Dans un second temps, il s'agit de rompre avec le sens commun d'une « distance » égale pour toutes et tous. Des points communs rassemblent les élèves « en distanciel » : le travail en « numérique », la distance aux lieux d'enseignements, aux enseignants, et aux autres élèves.

Ces points communs peuvent avoir tendance à masquer la manière dont le travail à distance actualise les conditions différenciées de scolarisation et les dispositions au travail associées, en particulier en ce qui concerne les inégalités entre les formations, les différences sociales et genrées d'investissement dans le travail domestique.

En effet, une autre conséquence de la « distance » est la proximité subie avec les membres du foyer qui est susceptible d'occasionner, dans des contextes spécifiques, un apprentissage précoce du travail domestique pour certaines filles.







SÉANCE 3
LE TÉLÉTRAVAIL ET LE GENRE

QUAND LES HOMMES TÉLÉTRAVAILLENT. VARIATIONS DES ARRANGEMENTS DOMESTIQUES EN FRANCE, EN SUÈDE ET EN SUISSE

Julie Landour, *maîtresse de conférences en sociologie, IRISSO, Université PSL Paris-Dauphine*

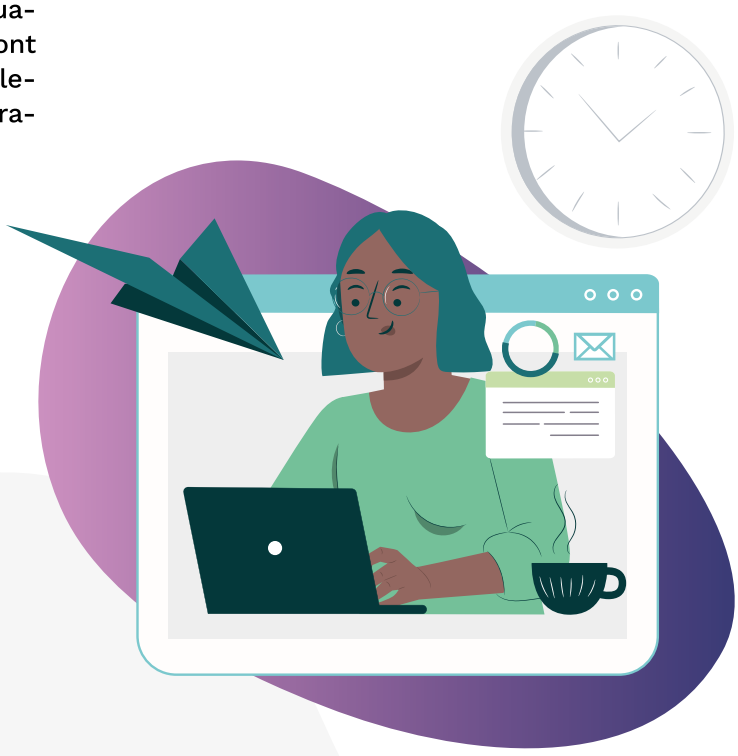
Contrairement aux idées reçues, le télétravail ne réduit pas nécessairement les inégalités entre les femmes et les hommes. C'est toute la question des effets genrés du travail à distance et pour les explorer, je m'appuie sur une enquête que j'ai portée pour l'Agence Nationale pour la Recherche. Avec sept autres chercheurs français, suédois et suisses, nous avons interrogé près de 25 familles dans chacun de nos pays respectifs.

Pourquoi avoir choisi ces trois pays ? Parce que chacun combine, d'une part, une diffusion plus ou moins forte du télétravail avant et après la pandémie et, d'autre part, des politiques plus ou moins efficaces en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mon analyse se concentre sur des familles, et plus particulièrement des couples, très similaires d'un pays à l'autre : il s'agit ainsi de couples d'une quarantaine d'années, dont les deux membres sont titulaires d'un haut niveau de diplôme et dans lequel l'homme a maintenu son activité en télétravail, depuis le domicile, tandis que sa conjointe a repris le travail sur site.

En interrogeant par exemple Thomas et Fanny, en banlieue parisienne, Odile et Olivier qui habitent près de Lausanne ou encore Emil et Julia qui résident à Stockholm, on observe que le télétravail des hommes ne modifie pas nécessairement les organisations domestiques. C'est le cas en Suède, où Emil devient le principal responsable et organisateur du travail domestique, mais pas complètement en Suisse, où Olivier exécute le travail dont Odile porte toute la charge mentale et encore moins en France, où Thomas n'intervient que marginalement, en cas de défaillance de Fanny.

Ainsi, ces configurations soulignent que la division genrée du travail ne résulte pas seulement des conditions matérielles de travail, ici du télétravail. Elle s'ancre aussi dans des normes et conventions, variées selon les pays, et plus ou moins vectrices d'égalité entre les femmes et les hommes.



SÉANCE 3
LE TÉLÉTRAVAIL ET LE GENRE

TÉLÉTRAVAIL ET INÉGALITÉS DE GENRE. QUEL RÔLE JOUENT LES ORGANISATIONS ?

Gabrielle Schütz, *maîtresse de conférences en sociologie, PRINTEMPS, Université Versailles Saint Quentin en Yvelines-Paris Saclay*

Les confinements successifs ont mis sur le devant de la scène les inégalités entre hommes et femmes face au télétravail, avec des femmes qui se sont trouvées en première ligne, jonglant entre télétravail, école à la maison et tâches ménagères entre deux visioconférences. Je propose de décaler un peu le regard et de quitter la sphère domestique pour poser la question de l'égalité face au télétravail sur la scène professionnelle, grâce à une recherche que j'ai menée en suivant sur plusieurs années le déploiement du télétravail au sein de deux organisations.

Je montre tout d'abord que les politiques de télétravail menées par les organisations ne sont pas neutres du point de vue du genre : elles dessinent des figures de télétravailleur ou de télétravailleuse plus ou moins désirables et légitimes, des figures marquées par des stéréotypes. Dans certaines organisations, le télétravail est associé à la figure de la mère de famille qui en profiterait pour garder ses enfants : la politique de télétravail véhicule une image stigmatisante de télétravailleuses peu professionnelles et dissuade les hommes d'y recourir. Dans d'autres organisations, le télétravail renvoie à la figure du manager moderne qui sait faire confiance à ses collaborateurs - ce dispositif est alors plus difficilement pensable pour les postes d'exécution, qui sont aussi les plus féminisés.

Ce cadrage genré du télétravail a aussi des effets sur la définition de ce qui est télétravaillable et ce qui ne l'est pas : décider de l'éligibilité au télétravail n'est pas une opération purement technique et objective, mais un acte pris dans des rapports de pouvoir et de négociation. Certains emplois « féminins » sont avant tout appréhendés au prisme de leur disponibilité pour autrui ou de leur rôle de représentation, plutôt qu'au regard de leur degré de dématérialisation. Les femmes qui les occupent sont généralement mal armées pour négocier.

Ces métiers sont plus facilement décrétés pas ou peu télétravaillables.

Enfin, je montre que le télétravail est un dispositif à plusieurs vitesses. Dans une même organisation, certaines personnes ont droit à un jour de télétravail par semaine, d'autres à deux ou à trois ; certaines télétravaillent sur les horaires qui les arrangent tandis que d'autres doivent s'en tenir scrupuleusement aux mêmes horaires que sur site et restent supervisées de très près.

Le télétravail ne se décline pas de manière aussi favorable aux différents échelons de la hiérarchie professionnelle, ce qui pénalise structurellement les femmes.

Mon travail permet finalement de mettre en évidence qu'alors que les femmes sont souvent plus désireuses de télétravailler que les hommes, les organisations produisent une série de mécanismes défavorables à leur télétravail.



SÉANCE 4
TÉLÉTRAVAIL ET POLITIQUE

TRAVAILLER À DISTANCE DANS UN DOMAINE SENSIBLE : LA POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET DE DÉFENSE FACE À LA VIRTUALISATION DU TRAVAIL

Delphine Deschaux-Dutard, *maîtresse de conférences en science politique, CESICE, Université Grenoble Alpes*

Peut-on conduire des négociations diplomatiques virtuelles ? C'est la question que pose mon travail de recherche qui a pour point de départ une anecdote rapportée par la presse à l'automne 2020. À l'époque, un journaliste avait réussi à s'introduire dans une réunion virtuelle confidentielle des ministres européens de la défense. Cela pose question sur la façon dont on peut échanger des informations secrètes à distance. La pandémie a imposé aux acteurs diplomatiques et militaires qui travaillent quotidiennement à la coopération avec des partenaires internationaux de basculer largement vers le télétravail.

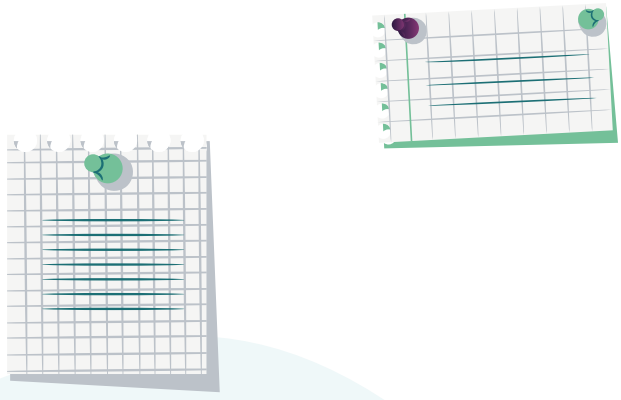
Afin de comprendre comment cette bascule a impacté la pratique de la coopération en matière de politique étrangère et de défense, ce travail repose sur une enquête de terrain réalisée en 2022 auprès de diplomates, de civils de la défense et de militaires français.

Trois aspects principaux ressortent de cette recherche. Tout d'abord, les négociations diplomatiques sont, dans une large part, possibles en format virtuel, avec des adaptations nécessaires et d'importantes limites. La sécurisation des données échangées nécessite d'assurer une bonne qualité de cryptage, ou bien de recourir à des méthodes plus traditionnelles (téléphone, voire échange d'informations de la main à la main). Ensuite, la virtualisation tend à limiter la pratique de la diplomatie de couloir (apartés informels), pourtant si importante dans les relations internationales.

Enfin, le passage de négociations diplomatiques au format virtuel nécessite de faire preuve de créativité pour recréer une dimension symbolique fondamentale.

L'exemple des conférences de presse conjointes virtuelles franco-allemandes illustre ici cet enjeu ; il a nécessité en 2020-2021 un travail de répétition en amont afin que le président et la chancelière parviennent en même temps au pupitre, l'un présent et l'autre sur écran.

Au fond, le format hybride semble représenter une voie d'avenir pour les négociations diplomatiques en offrant une flexibilité intéressante pour des acteurs dont l'emploi du temps est imprévisible du fait de la nature des relations internationales, tout en conservant l'essentiel de leur métier : l'interaction directe, en face à face, avec des partenaires de négociations, permettant de nouer un lien de confiance fondamental.



SÉANCE 4
TÉLÉTRAVAIL ET POLITIQUE

REPRÉSENTER LES CITOYENS À DISTANCE : L'AVENIR DU MANDAT DE DÉPUTÉ EST-IL EN TÉLÉTRAVAIL ?

Jonathan Chibois, *chercheur en anthropologie, Laboratoire d'anthropologie politique (EHESS/CNRS)*

Et si à l'avenir, les députés et les députées votaient et réalisaient le travail législatif non plus à l'Assemblée nationale mais à distance, depuis leurs circonscriptions ? Bien que ce mode de fonctionnement soit contraire à l'idée que l'on se fait de la délibération collective et de la mission de député, plusieurs d'entre eux seraient aujourd'hui favorables à une évolution en ce sens. Il faut comprendre que durant la pandémie de la Covid-19, l'Assemblée nationale a fermé ses portes pendant plusieurs semaines et que les députés n'ont pas eu d'autres choix que d'expérimenter cette nouvelle manière de travailler. Certains y ont pris goût et défendent maintenant sa généralisation au nom de l'égalité des citoyens devant la représentation nationale.

Pour en savoir plus, je suis allé à la rencontre de ces députés pour qu'ils et elles me racontent leur vécu de cette période particulière et la manière dont celle-ci a transformé leur conception de leurs fonctions. Il est apparu que plus les députés sont géographiquement éloignés de Paris et exclus des cercles d'influence de la vie parisienne, plus ils tendent à voir positivement la possibilité venir moins souvent à l'Assemblée et de s'investir plus en circonscription.

Dans ce premier cas, le travail à distance est synonyme d'un renforcement de la capacité d'agir en politique. Inversement, plus les députés possèdent un accès facile à Paris et sont insérés dans les réseaux de la majorité présidentielle, plus ils considèrent négativement tout ce qui pourrait entraver leur présence à l'Assemblée et les retenir en circonscription.

Dans ce second cas, le travail à distance est perçu comme un affaiblissement de la capacité d'agir en politique.

Cette enquête montre que la manière dont les députés se positionnent par rapport à la question du travail à distance à l'Assemblée, et donc de l'avenir de l'institution et du projet démocratique national, ne dépend pas de leur couleur politique. Elle dépend de leurs conditions de travail et de leur degré d'insertion dans les cercles du pouvoir. Cette réalité témoigne de l'existence aujourd'hui d'inégalités fortes dans l'exercice des fonctions de député, empêchant les intérêts citoyens d'être véritablement représentés à égalité.



SÉANCE 4
TÉLÉTRAVAIL ET POLITIQUE

TRAVAIL À DISTANCE, DISTANCE AUX SYNDICATS ? LE CAS DU TÉLÉTRAVAIL

Tristan Haute, *maître de conférences en science politique, CERAPS, Université de Lille*

En France, les salariés disposent de représentants, le plus souvent élus et appartenant majoritairement à des organisations syndicales. Toutefois, les liens entre les salariés et leurs représentants sont de plus en plus réduits. En témoigne le faible taux de syndicalisation (11 %) ou la baisse de la participation aux élections professionnelles.

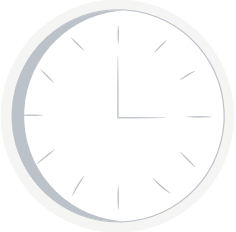
Le développement du télétravail a contribué à affaiblir encore ces relations entre les salariés et leurs représentants. À distance, il n'est plus possible pour un représentant de faire la tournée des bureaux ou des ateliers, de distribuer des tracts ou de discuter avec ses collègues à la pause.

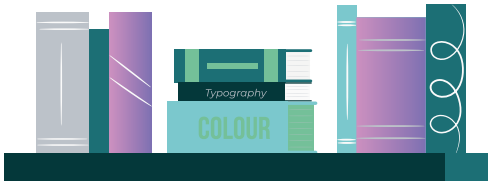
Ainsi, selon l'enquête TraCov du Ministère du travail, seuls 30 % des salariés confrontés au télétravail durant la crise sanitaire ont sollicité l'avis ou le soutien d'un représentant du personnel contre 44 % des salariés n'ayant pas fait l'expérience du télétravail. De la même manière, une autre enquête montre que les salariés ayant été en télétravail durant le premier confinement ont une image moins positive des syndicats que les autres salariés.

Pourtant, l'analyse d'autres enquêtes réalisées avant la crise sanitaire montre que le télétravail n'avait alors qu'un impact limité sur les relations qu'entretenaient les salariés avec les syndicats ou les représentants du personnel. Pour comprendre cette divergence des résultats, il convient de s'intéresser aux conditions pratiques du télétravail. Ainsi, l'analyse de l'enquête TraCov montre que c'est moins le télétravail en soi ou même son caractère permanent que sa mise en place sur une longue durée (plus de 3 mois) et son cumul avec une faible ancienneté qui favorisent une moindre sollicitation des représentants du personnel.

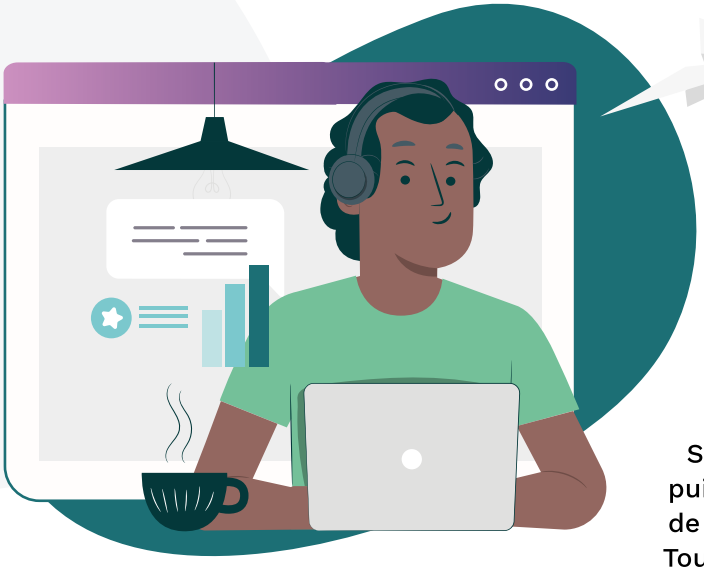
Ce ne sont pas les télétravailleurs qui ont rencontré le plus de problèmes, notamment techniques, au travail qui étaient les plus à distance de leurs représentants. Les organisations syndicales et les représentants du personnel constituent donc toujours une voix de recours utilisée par les salariés qui rencontrent des problèmes dans leur travail.

Dès lors, ce n'est pas tant le télétravail en soi qui risque d'alimenter la distance déjà croissante entre les salariés et les organisations syndicales et d'affaiblir ainsi le dialogue social en entreprise, mais certaines conditions dans lesquelles il se pratique.









10e JOURNÉE DES SCIENCES SOCIALES

Chaque année depuis 2012, la Fondation pour les Sciences Sociales met en place douze bourses d'appui à la rédaction d'un article inédit dans un domaine de recherche commun.
Toutes les sciences sociales sont concernées : économie, droit, sociologie, histoire, géographie, études urbaines, science politique, anthropologie...
Les bourses s'adressent aux chercheurs en début ou milieu de carrière. Sont éligibles les personnes de toute nationalité et tout statut, rattachées à des universités ou des organismes français (même si elles exercent à l'étranger), titulaires d'une thèse de doctorat.

Les contributions doivent être nourries de données et publiables dans des revues scientifiques. Rédigée avec l'appui éditorial de la Fondation, une version plus accessible est présentée à la Journée des sciences sociales. Au préalable, plusieurs réunions avec la direction scientifique offrent aux lauréats l'occasion unique de discuter entre eux leurs projets et de se former à la prise de parole.

FONDATION POUR LES SCIENCES SOCIALES

Créée en 2011 sous l'égide de la Fondation de France, la Fondation pour les Sciences Sociales (FSS) entend soutenir le développement de la recherche et du débat en sciences sociales.
Sa directrice scientifique est **Claudia SENIK**, *Professeur d'économie à Sorbonne-Université et à l'École d'économie de Paris*.

Le comité scientifique comprend :

Hippolyte D'ALBIS
Directeur de recherche au CNRS et professeur à l'École d'économie de Paris
Françoise BENHAMOU
Professeur d'économie à l'Université Paris 13, membre du collège de l'ARCEP
François DUBET
Professeur émérite à l'Université de Bordeaux et Directeur d'Études à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris
Florence G'SELL
Professeur de droit privé à l'Université de Lorraine
Monika QUEISSER
Directrice de la division Politiques sociales de l'OCDE
René SEVE
Président de l'Association française de philosophie du droit
Florence WEBER
Professeure à l'École normale supérieure

Financée sur fonds privés, la FSS est administrée par un comité exécutif. Ses orientations de recherche relèvent uniquement de la direction scientifique et du comité scientifique.

CONTACT contact@fondation-sciences-sociales.org
SITE http://fondation-sciences-sociales.org

En partenariat avec
Le Monde

Illustrations ®Freepik • Création graphique : www.mon-atelier-colore.com