

École normale supérieure – concours B/L

Épreuve orale commune de sociologie

Session 2022

Jury : Lise Bernard et Arnaud Pierrel

Télétravailler

Le dossier comporte 9 pages numérotées de 1 à 9

Document 1 : Recours au télétravail au moins un jour par semaine en 2017.....	2
Document 2 : Caractéristiques des salariés selon la fréquence du télétravail en 2017..	3
Document 3 : Lieu de travail selon le sexe et la CSP lors de la 7 ^e semaine de confinement (30/04/2020 – 04/05/2020)	4
Document 4 : Type de pièce où pouvoir travailler parmi les actifs en emploi qui travaillent depuis leur domicile lors de la 7 ^e semaine de confinement (30/04/2020 – 04/05/2020) selon la catégorie sociale du ménage.....	5
Document 5 : Situations de travail pendant le confinement selon la CSP, le revenu et le niveau de diplôme.....	6
Document 6 : Situations de travail pendant la semaine du 23/03/2020 selon le secteur d'activité en % des salariés.....	7
Document 7 : Perceptions de l'évolution des conditions de travail avec le passage au télétravail selon le sexe (mars 2020 – janvier 2021), en points de %.....	8
Document 8 : Le cadre juridique du télétravail dans l'accord interprofessionnel de 2020	9

Document 1 : Recours au télétravail au moins un jour par semaine en 2017

en % des salariés		Ensemble des salariés	Cadres	Professions intermédiaires
ENSEMBLE		3,0	11,1	3,2
Sexe	Hommes	3,2	11,0	4,1
	Femmes	2,9	11,1	2,4
Âge	15 à 29 ans	2,0	7,2	2,2
	30 à 39 ans	3,2	10,7	3,4
	40 à 49 ans	3,9	13,1	3,3
	50 à 59 ans	2,9	10,9	3,6
	60 ans et plus	2,6	9,2	3,0
Type de ménage	Personne seule	1,8	7,9	2,9
	Famille monoparentale (au moins un enfant de moins de 10 ans)	4,0	23,0	5,8
	Couple sans enfant de moins de 3 ans	3,5	11,2	3,0
	Couple avec au moins un enfant de moins de 3 ans	4,0	14,3	3,8
Vivre avec un ou plusieurs enfant(s) de moins de 3 ans	Non	3,0	10,8	3,0
	Oui	3,9	14,1	4,2
État de santé jugé mauvais ou très mauvais	Non	3,0	10,9	3,1
	Oui	4,7	27,7	5,1
Avoir des salariés sous ses ordres	Non	2,8	13,8	3,4
	Oui	3,9	8,0	2,6
Catégorie socio-professionnelle	Cadres	11,1		
	Professions intermédiaires	3,2		
	Employés	1,4		
	Ouvriers	0,2		
Nature du contrat	Contrat à durée déterminée (CDD) ou autre emploi à durée limitée	3,4	11,6	2,5
	Emploi sans limite de durée (CDI), agents à statut (SNCF, EDF, GDF, etc.), fonctionnaire	3,2	11,0	3,3
	Autres (stagiaire, intérimaire, apprenti)	0,5	6,8	0,0
Ancienneté dans l'entreprise ou dans la fonction publique	Moins de 1 an	2,4	12,3	2,1
	1 à moins de 3 ans	2,4	9,2	4,2
	3 à moins de 10 ans	2,7	10,0	2,7
	10 ans ou plus	3,6	11,8	3,5
Quotité de travail	Temps complet	3,4	11,1	3,5
	Temps partiel	1,9	10,6	2,0
Nature de l'employeur	Privé	3,1	11,1	3,8
	Fonction publique	3,0	10,8	1,8
	Fonction publique d'État	6,4	16,1	3,0
	Fonction publique hospitalière	0,1	0,0	0,2
	Fonction publique territoriale	1,2	0,0	1,0

Source : enquête SUMER 2017.

Lecture : Parmi l'ensemble des salariés hommes, 3,2 % ont télétravaillé au moins un jour par semaine en 2017.

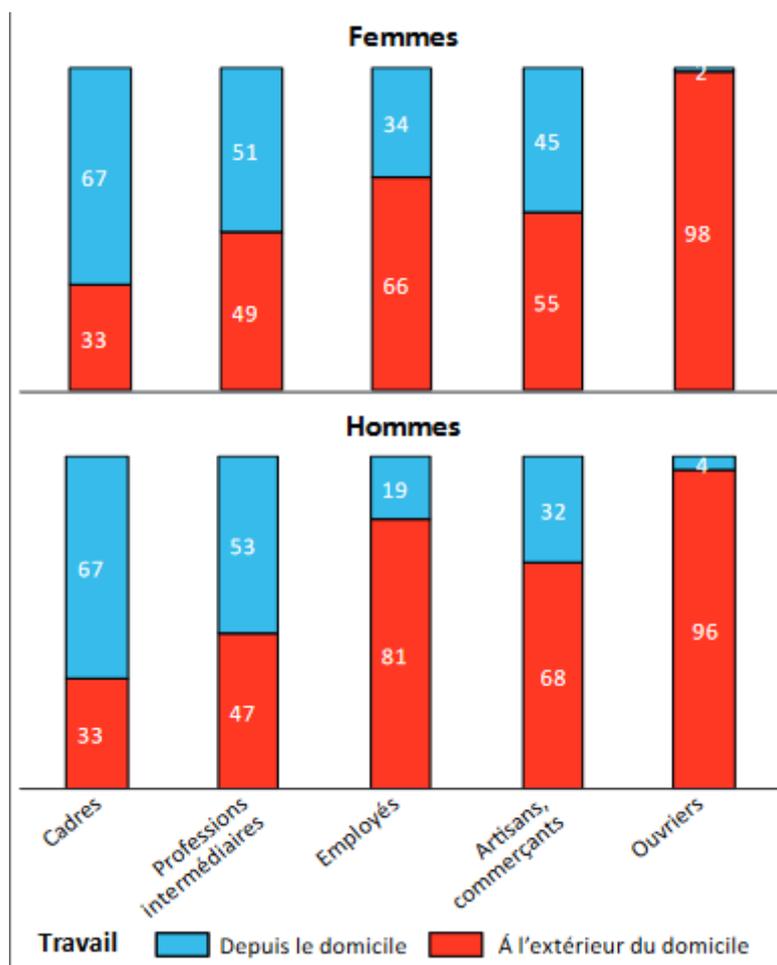
Document 2 : Caractéristiques des salariés selon la fréquence du télétravail en 2017

en % des salariés		Ensemble des salariés	Télétravailleurs	
			1 jour ou plus par semaine	3 jours ou plus par semaine
Sexe	Hommes	50,5	53,0	50,6
	Femmes	49,5	47,0	49,4
Âge	15 à 39 ans	41,7	37,2	37,8
	40 à 49 ans	27,0	34,2	32,4
	50 ans et plus	31,3	28,6	29,8
Type de ménage	Personne seule, avec ou sans enfant de moins de 3 ans	31,6	21,7	22,5
	Couple sans enfant de moins de 3 ans	57,5	64,3	59,7
	Couple avec au moins un enfant de moins de 3 ans	10,9	14,1	17,8
État de santé jugé mauvais ou très mauvais		2,6	3,9	4,6
Avoir des salariés sous ses ordres		23,1	29,1	21,4
Catégorie socio-professionnelle	Cadres	16,9	60,6	59,0
	Professions intermédiaires	20,3	21,4	25,0
	Employés, Ouvriers	62,8	18,1	16,0
Nature du contrat	Emploi sans limite de durée (CDI), agents à statut (SNCF, EDF, GDF, etc.), fonctionnaire	88,9	91,7	92,2
	Autres (stagiaire, intérimaire, apprenti)	11,1	8,3	7,8
Ancienneté dans l'entreprise ou dans la fonction publique	Moins de 3 ans	25,5	20,2	22,4
	3 à moins de 10 ans	29,8	26,6	27,8
	10 ans ou plus	44,7	53,1	49,8
Quotité de travail	Temps complet	79,6	87,4	87,4
	Temps partiel	20,4	12,6	12,6
Nature de l'employeur	Privé	78,9	79,3	66,3
	Fonction publique	21,1	20,7	33,7
Taille de l'établissement	Moins de 50 salariés	49,4	38,2	48,3
	50 salariés ou plus	50,6	61,8	51,7
Secteur d'activité	Agriculture, sylviculture et pêche	1,3	0,1	0,0
	Industrie	12,9	13,3	8,4
	Construction	5,6	2,9	5,9
	Services	80,3	83,8	85,7
Région de résidence	Île-de-France	21,0	37,4	24,8
	Autres régions	79,0	62,6	75,2

Source : enquête SUMER 2017.

Lecture : Parmi les télétravailleurs au moins un jour par semaine en 2017, 53 % sont des hommes.

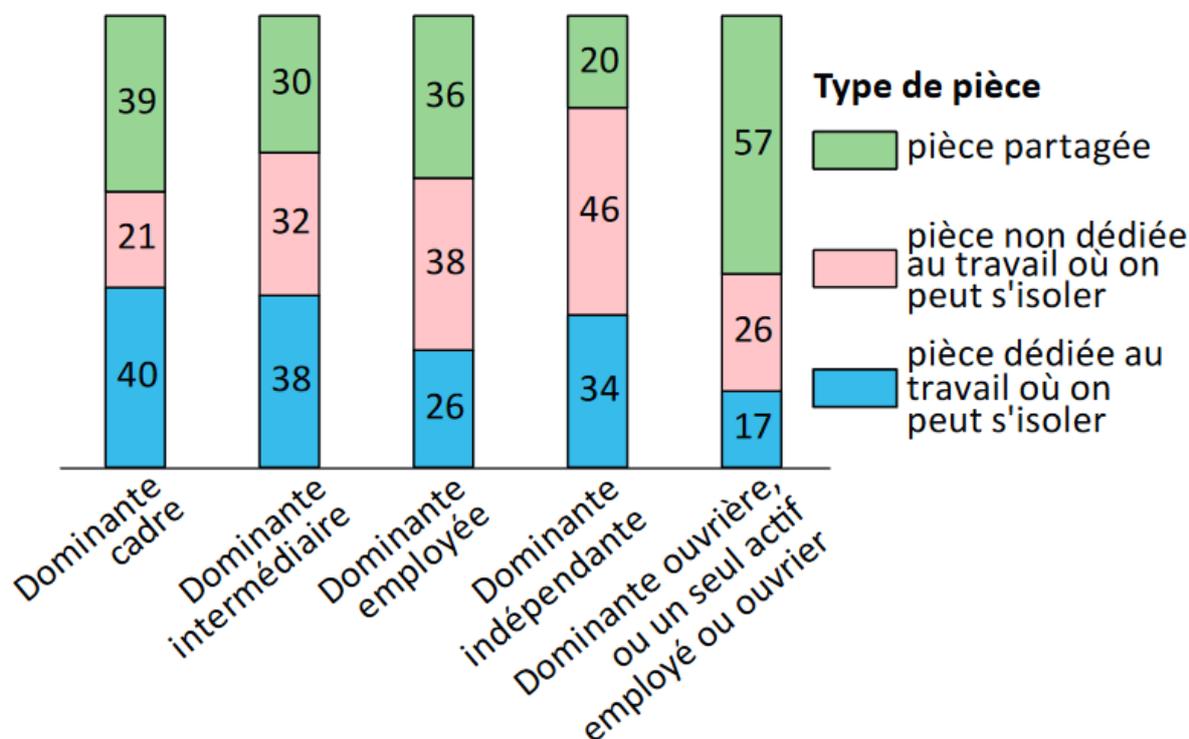
Document 3 : Lieu de travail selon le sexe et la CSP lors de la 7^e semaine de confinement (30/04/2020 - 04/05/2020)



Source : Anne Lambert *et al.*, « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », *Population & sociétés*, 2020.

Lecture : 67 % des femmes cadres ont travaillé depuis leur domicile lors de la 7^e semaine de confinement.

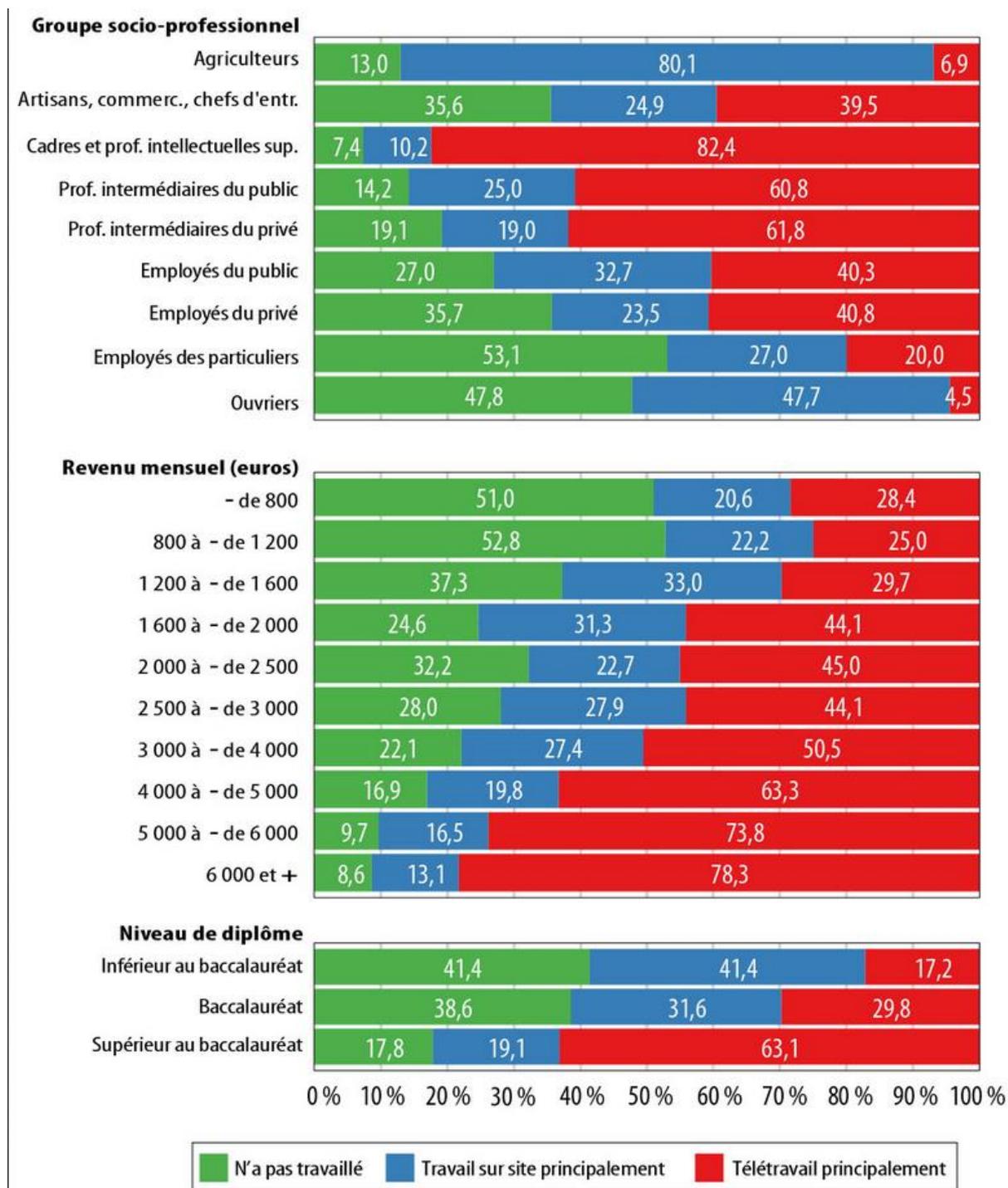
Document 4 : Type de pièce où pouvoir travailler parmi les actifs en emploi qui travaillent depuis leur domicile lors de la 7^e semaine de confinement (30/04/2020 - 04/05/2020) selon la catégorie sociale du ménage



Source : Anne Lambert *et al.*, « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », *Population & sociétés*, 2020.

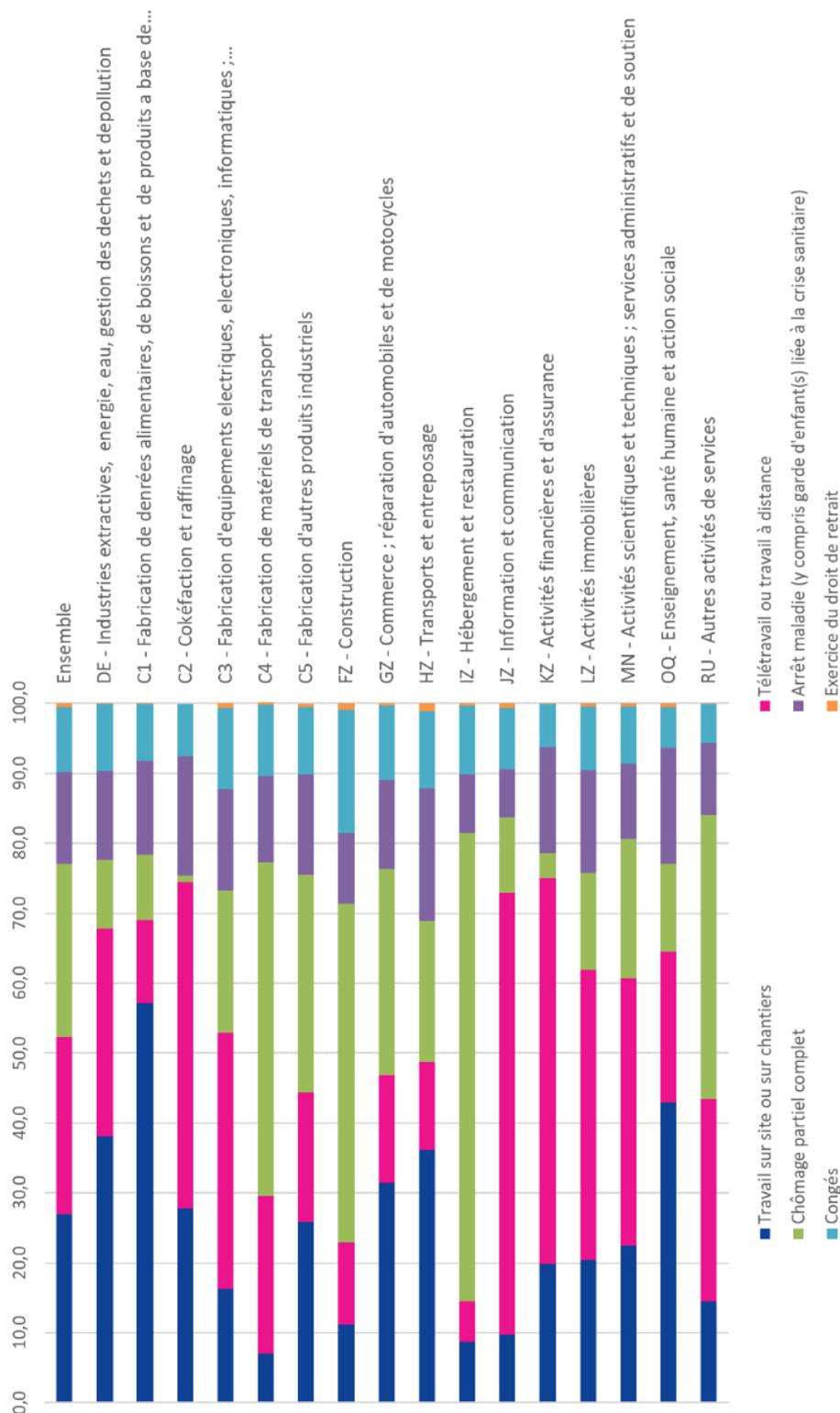
Lecture : Parmi les ménages à dominante cadre qui ont télétravaillé lors de la 7^e semaine de confinement, 40 % disposaient d'une pièce dédiée où on peut s'isoler.

Document 5 : Situations de travail pendant le confinement selon la CSP, le revenu et le niveau de diplôme



Source : Nicolas Mariot *et al.* (sld.), *Personne ne bouge. Une enquête sur le confinement du printemps 2020, 2021.*

Document 6 : Situations de travail pendant la semaine du 23/03/2020 selon le secteur d'activité.



Source : Dares, enquête Acemo Covid, avril 2020.

Lecture : 28 % des salariés ont travaillé sur site ou sur chantiers lors de la semaine du 23/03/2020.

Document 7 : Perceptions de l'évolution des conditions de travail avec le passage au télétravail selon le sexe (mars 2020 – janvier 2021), en points de %

	Télétravail régulier		Télétravail non régulier	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Baisse de l'autonomie et marges de manœuvre	-10	-12	-7	-7
Perte de sens du travail	0	-2	-8	-7
Moindre coopération et soutien social	5	3	1	-2
Objectifs chiffrés non adaptés	14	13	10	6
Conflits de valeurs	5	7	-2	0
Insécurité de l'emploi	26	24	23	17
Difficultés de conciliation	9	13	11	10
Horaires décalés (soir, nuit, très tôt le matin)	20	18	6	7
Exigences émotionnelles	17	27	18	28
Hausse de la durée du travail	27	31	10	12
Intensité du travail	21	28	17	20

Source : Dares, enquête Tracov, 2021.

Lecture : Parmi les hommes en télétravail régulier entre mars 2020 et janvier 2021, la part de ceux déclarant une baisse de l'autonomie et des marges de manœuvre est de 10 points de % moindre que la part de ceux déclarant une hausse de l'autonomie et des marges de manœuvre.

Document 8 : Le cadre juridique du télétravail dans l'accord interprofessionnel de 2020

2. Le télétravail volontaire, régulier ou occasionnel

2.1 Définitions et modalités de mise en place

2.1.1 Définition légale

Art. L. 1222-9 I du Code du travail ; préambule de l'ANI de 2020

Le télétravail est un mode particulier d'organisation du travail défini par le Code du travail. Il désigne « toute **forme d'organisation du travail** dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux **de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication** ».

Est donc considéré comme télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui exécute volontairement du télétravail. Celui-ci peut être occasionnel ou régulier et s'exerce dans un lieu différent des locaux de l'entreprise (le plus souvent le domicile).

Le télétravail doit donc porter sur des tâches qui auraient **pu être exécutées dans les locaux de l'entreprise** : ceci exclut notamment du dispositif les activités des commerciaux, par exemple, dont le poste implique généralement une présence importante chez les clients. Ainsi, les salariés dont l'activité ne peut, par nature, s'effectuer de façon sédentaire dans l'entreprise ne seront pas qualifiés de télétravailleurs ; ce sont des travailleurs dits « nomades ».

■ Télétravail et travail nomade

De nombreux travailleurs sont qualifiés de travailleurs « nomades » ou de « travailleurs à distance ». Ce ne sont pas des télétravailleurs au sens du Code du travail. Même si certaines de leurs activités administratives (rapports, comptes rendus...) peuvent, en accord avec leur employeur, être faites hors de l'entreprise : domicile, hôtel..., d'autres activités ne peuvent être réalisées que sur le terrain : commerciaux, géomètre, visiteurs médicaux...

Le télétravail implique **obligatoirement l'utilisation des technologies de l'information et de la communication** (outils informatiques, etc.). Toutefois, cet élément ne suffit pas à qualifier un salarié de télétravailleur : par exemple, un salarié en astreinte à son domicile susceptible d'être contacté et d'utiliser en cas d'urgence ce type d'outils n'est pas en situation de télétravail.

Le préambule de l'ANI précise en outre que, dans la pratique, le télétravail peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers-lieu, comme un espace de coworking, différent des locaux de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

■ Télétravail et travail à domicile

Art. L. 7411-1 et suivants et R. 7413-1 et suivants du Code du travail

Même s'il est très souvent réalisé au domicile du salarié, le télétravail ne doit pas être confondu avec ce que l'on appelle « le travail à domicile » qui fait l'objet d'un régime spécifique (exécution par le salarié d'un travail à domicile moyennant une rémunération forfaitaire, lien de subordination non exigé, qualification de l'employeur en tant que donneur d'ouvrage, conditions particulières de fourniture et de livraison des travaux, condition de détermination des temps d'exécution et des salaires, etc.).

Si les critères visés à l'article L. 7412-1 sont réunis, le salarié est qualifié de travailleur à domicile. La réglementation relative au travail à domicile prévoit essentiellement un régime adapté à l'exécution de travaux manuels (travaux de couture...), certains travailleurs à domicile pouvant parfois s'apparenter aux télétravailleurs car ils utilisent les TIC (exemples : traducteurs, rédacteurs...).

Extrait de : INRS, *Télétravail, cadre juridique et conventionnel*, 2021.