

TÉLÉTRAVAIL ET Santé MENTALE

LES DÉFIS D'UN ACQUIS
SOCIAL EN NÉGOCIATION



Fondation
du Domicile

Fonds de dotation
de préfiguration

ÉDITO

Notre Fondation a souhaité lancer, cette année, un programme de travail portant sur les liens entre domicile et santé mentale. Après avoir exploré les enjeux de l'omniprésence des écrans dans nos vies et nos domiciles, ce deuxième Cahier s'intéresse à la question du télétravail.

Quel est l'impact de cette nouvelle pratique, largement plébiscitée par celles et ceux qui y sont éligibles et logiquement fantasmée par les autres – tout en étant de plus en plus décriée et encadrée par les entreprises –, sur notre santé mentale ?

Plus largement, comment le domicile influe-t-il sur le travail ? Et comment, en retour, le travail, en s'y invitant, transforme-t-il le domicile ?

En pénétrant l'intérieur de nos maisons, le télétravail aura en effet brouillé la frontière, le plus souvent étanche, entre sphère intime et sphère professionnelle. Résultat, il nous offre davantage de liberté – quand elle n'est pas abusivement surveillée – mais, dans le même temps, il peut nous isoler. Il augmente positivement notre autonomie mais il peut également contribuer à noyer celles et ceux qui n'ont pas les mêmes facilités d'organisation. Éternelle ambivalence d'une transformation qui ne devient progrès que pour ceux qui peuvent et savent en faire usage.

Et s'il réduit nos trajets pendulaires et augmente par conséquent notre temps disponible, encore faut-il que ce gain ait du sens et soit équitablement partagé. Ce qui n'est pas le cas, les hommes parvenant davantage que les femmes à en profiter pour eux-mêmes... À ceux-là un temps de loisir augmenté, à celles-ci une facilitation du quotidien, certes, mais pas toujours une charge mentale allégée. Il y aurait ainsi quelque paradoxe à ce que cette liberté nouvelle alimente un insidieux mouvement de réassignation des femmes au domicile...

Quant aux entreprises, on sent parfois poindre chez certaines une tendance au soupçon – comme si les femmes en télétravail avaient un agenda domestique caché – et la tentation de s'en servir comme d'un alibi pour se désinvestir des politiques RH de conciliation entre vie professionnelle et personnelle. Alerte, donc.

Le télétravail apparaît porteur de nombreux bénéfices pour le bien-être collectif et individuel, et est en cela un vecteur de performance professionnelle. Il doit encore, à en croire les contributeurs de ce Cahier, apprendre à dialoguer avec des approches plus modernes du rapport au travail et aux activités domestiques, pour s'imposer comme un indiscutable levier d'amélioration de la santé mentale globale.



SOPHIE BRESSÉ
Secrétaire générale et
Directrice scientifique de la
Fondation du domicile

LA RÉVOLUTION DU TÉLÉTRAVAIL ET SES CONSÉQUENCES SUR L'ÉCOSYSTÈME DU DOMICILE

Le développement impressionnant du télétravail depuis la crise sanitaire constitue un des marqueurs des transformations professionnelles récentes. A l'origine confidentiel, (4 % des salariés en 2019¹), le télétravail concerne plus d'un salarié sur cinq (22,4 %) aujourd'hui, principalement des cadres, qui y recourent en moyenne 1,9 jour par semaine.

Le rééquilibrage des priorités au profit des ambitions personnelles explique en grande partie ce phénomène. Au-delà du critère de revenu, qui demeure central, les dimensions qualitatives d'autonomie et d'équilibre entre vie privée et professionnelle prennent progressivement le pas sur la dimension statutaire. C'est désormais au travail de s'adapter à la vie personnelle, alors que l'inverse a longtemps prévalu. Le domicile s'inscrit pleinement dans cette équation, le télétravail tendant à se substituer symboliquement au bureau d'angle.

¹ Ensemble des données de ce paragraphe issus du rapport publié par la DARES en 2024, « **Le télétravail améliore-t-il les conditions de vie et de travail des salariés ?** ».

² Observatoire de l'engagement en entreprise, United Heroes / Opinion Way, 2024.

Les bénéfices perçus du télétravail sont pluriels. S'agissant de la marque employeur, son absence représente le premier motif de démission, à égalité avec l'insatisfaction vis-à-vis du management². En outre, dans une période où le rapport de force est moins favorable aux salariés, il offre aussi aux DRH une alternative pour compenser une déception sur le salaire. Sur un plan financier, un retour à plein temps sur site supposerait d'augmenter les surfaces de bureaux, beaucoup d'entreprises étant passées au flex office.

L'impact du télétravail sur la santé est quant à lui ambivalent. D'un côté, selon la DARES, alors qu'avant la crise sanitaire, les télétravailleurs comptaient parmi eux une forte proportion de salariés à l'état de santé altéré (en situation de handicap ou présentant un risque dépressif élevé), ce paradigme s'est depuis inversé. Les télétravailleurs présentent désormais un meilleur état de santé que les non-télétravailleurs ayant la possibilité d'y avoir recours. Mais en contrepartie, différents témoignages de professionnels de santé, et notamment les services de prévention et de santé au travail, pointent des effets négatifs provenant d'une sédentarité accrue. La limitation des déplacements, même courts, et le temps conséquent passé assis sans pause, peuvent aggraver des pathologies telles que les lombalgies ou les maladies cardio-vasculaires.

Sur le plan de la santé mentale, si la tendance a plus de sédentarité peut être source de dépression, il existe en parallèle une corrélation entre temps de transport (hors déplacement à pied) et charge mentale. 70 % des actifs estiment par exemple que la pénibilité du trajet pèse dans leur choix de postuler ou de rester dans une entreprise³.

Parce qu'elle est relativement récente, la pratique du télétravail demeure quoi qu'il en soit optimisable. Elle doit faire face à plusieurs défis. Sans prétendre être exhaustif, signalons tout d'abord que le travail à distance accroît la sensation d'isolement, dans un contexte où 44 % des Français éprouvent un sentiment régulier de solitude⁴. L'exercice du télétravail peut aussi renforcer l'impression d'être surveillé⁵, à travers l'injonction de prouver sans cesse son activité, en contradiction avec l'aspiration à plus d'autonomie. En outre, les temps d'intelligence collective informels, à l'instar des discussions à la machine à café, des rencontres fortuites dans les couloirs, ou encore des instants de communication non verbales moins facilement perceptibles dans les réunions en visio, peuvent constituer un frein à la créativité. Cela nuit aussi à la compréhension globale de micro-enjeux dans l'entreprise et, partant, à la productivité. Un autre enjeu réside dans la difficulté à faire reconnaître son travail, lorsque que celui-ci est exercé à distance. Or l'absence perçue de reconnaissance fait figure de talon d'Achille de la culture managériale française⁶. Par ailleurs, le télétravail retarde l'acquisition d'une culture d'entreprise pour les jeunes salariés.

Concernant plus spécifiquement l'environnement personnel, l'irruption du télétravail dans la sphère privée a profondément bouleversé l'écosystème du domicile, que ce soit en termes d'aménagement

d'intérieur, d'interactions humaines ou de mobilité. Nous nous contenterons pour l'heure de quelques exemples.

Selon la DARES, le manque de moyens matériels adaptés pour travailler depuis son domicile est encore conséquent. Une minorité de télétravailleurs disposent en effet d'une pièce dévolue au télétravail, et les femmes encore moins que les hommes⁷. Selon le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes⁸, les femmes ayant recours au télétravail continuent de subir de nombreuses inégalités.

Les femmes ayant recours au télétravail, continuent de subir de nombreuses inégalités

Au lieu d'aménager leur travail de façon plus vertueuse, le télétravail a peu d'effet sur la « double journée » féminine, sans qu'il soit cette fois-ci possible d'invoquer la difficulté à jongler entre deux environnements différents.

Le domicile commence à bénéficier d'une reconnaissance juridique.

Enfin, avec le télétravail, le domicile commence à bénéficier d'une reconnaissance juridique. Dans des arrêts rendus en 2025, la Cour de cassation évoque par exemple une possible indemnité d'occupation du domicile.

Même si cet avis mérite d'être davantage explicité, il semble qu'une indemnité d'occupation du domicile, pour travail à domicile, pourra dorénavant être

³ « **Mobilité, comment les actifs français se rendent-ils au travail ?** », Baromètre Alphanet France, IFOP, septembre 2024.

⁴ « **Les Français et la solitude** », enquête Ifop pour Goodflair, janvier 2024.

⁵ Enquête « **People at Work** », ADP Research Institute, juillet 2025.

⁶ Romain Bendavid « **Le nouveau rôle central des managers et l'enjeu de la reconnaissance au travail** », Fondation Jean Jaurès, 2022.

⁷ « **Le télétravail améliore-t-il les conditions de vie et de travail des salariés ?** », DARES, 2024, op.cit.

⁸ Haut Conseil à l'Égalité, « **Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes** », 2023.

demandée en justice, dans un délai de deux ans. Il conviendra alors de démontrer qu'il n'y a pas de local professionnel mis effectivement à disposition du salarié, pour y exercer les tâches professionnelles.

Par ailleurs, à court terme, plusieurs signaux faibles témoignent d'une volonté de se montrer moins conciliant vis-à-vis d'une organisation jugée défavorable à l'engagement individuel et à l'esprit collectif. En France, de grands groupes comme Microsoft, la Société Générale, JC Decaux ou encore Free, cherchent à « sonner la fin de la récré ». Plus globalement, le nombre d'accords d'entreprise a régressé, passant de 2309 en 2021 à 971 en 2024, année où ils ont, pour la première fois, été moins nombreux que ceux signés en 2020⁹. La récente mobilisation contre la suppression de jours de télétravail à la Société Générale illustre bien l'attachement des salariés à ce qu'ils considèrent comme un acquis.

En France, de grands groupes comme Microsoft, la Société Générale, JCDecaux ou encore Free cherchent à « sonner la fin de la récré ».

Malgré tout et, en dépit d'améliorations encore nécessaires, la pratique du télétravail semble désormais être un fait accompli. Cinq ans après son accélération, elle demeure au cœur de l'aspiration des salariés à une certaine autonomie dans l'organisation de leur travail. Sa pérennisation dépendra avant tout du maintien d'un **contrat de confiance** entre les managers et leurs équipes. De façon symétrique, son principal obstacle réside dans la perception qu'en l'absence de contrôle, le travail sera mal fait. Or, une approche rigide et uniformisée du travail serait nécessairement contre-productive.

⁹ Centre Etudes & Data du Groupe Alpha, 2025.



ROMAIN BENDAÏD
Expert Associé à la Fondation
Jean-Jaurès sur le rapport au travail

23 % des salariés du secteur privé télétravaillent au moins une fois par mois, contre **4 %** en **2019**, avant le Covid.

TÉLÉTRAVAIL ET PRÉSENTIEL : LE TRAVAIL HYBRIDE, UNE PRATIQUE DÉSORMAIS ANCRÉE DANS LES ENTREPRISES, INSEE, 2025



À caractéristiques et emplois identiques, les femmes télétravaillent **6,4 points de plus** que les hommes.

TÉLÉTRAVAIL ET PRÉSENTIEL : LE TRAVAIL HYBRIDE, UNE PRATIQUE DÉSORMAIS ANCRÉE DANS LES ENTREPRISES, INSEE, 2025

Le télétravail est source d'isolement pour **23 %** des moins de 30 ans, contre **16 %** de l'ensemble des salariés.

BAROMÈTRE
MALAKOFF HUMANIS 2025



21 %

des télétravailleurs déclarent en **2021** avoir **plus de difficultés** à gérer à la fois leur **vie professionnelle** et leur **vie personnelle**.

TÉLÉTRAVAIL ET SANTÉ MENTALE, INED (VIA ENQUÊTE EPICOV)

80 %

des Français ont plutôt une **bonne image** du télétravail

69 %

des dirigeants estiment que le télétravail **améliore la productivité** de leurs salariés.

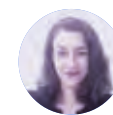
2023, L'ANNÉE DE LA MATURITÉ POUR LA QUALITÉ DE VIE EN TÉLÉTRAVAIL, FRANCE TRAVAIL, 2023



22,1 %

des **femmes** ayant télétravaillé au moins un jour par semaine en **2022**, souhaitent télétravailler **davantage**

PHOTOGRAPHIE DU MARCHÉ DU TÉLÉTRAVAIL, INSEE, 2022

**JULIE LANDOUR****Sociologue, conférencière et chercheuse**

Maîtresse de conférences en sociologie à l'Université PSL Paris-Dauphine, chercheuse au sein de l'Institut de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales.

RÉPARTITION DES TÂCHES DOMESTIQUES : CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL CHANGE (ou pas)

LE TÉLÉTRAVAIL, TERRAIN D'INÉGALITÉS ORDINAIRES
ENTRETIEN AVEC JULIE LANDOUR

Le télétravail est brutalement devenu une réalité quotidienne pour toutes celles et ceux dont le métier pouvait être exercé à distance en mars 2020, avec le confinement quasi généralisé en Europe lié à la crise sanitaire de la COVID-19.

SOPHIE BRESSÉ. On pouvait imaginer, et même espérer – même si le contexte était très particulier – que le télétravail favoriserait une nouvelle répartition, plus égalitaire entre les femmes et les hommes, des activités domestiques. En France, pendant la pandémie, est-ce que cela a été le cas ?

JULIE LANDOUR. Au moment du premier confinement, au printemps 2020, toute une série d'enquêtes, plutôt quantitatives, ont été réalisées, dans plusieurs endroits du monde (aux États-Unis, en Allemagne, en France etc), et toutes confirment la même chose : dans les ménages où il y avait des couples avec des enfants et où le télétravail s'est installé, les inégalités domestiques entre les femmes et les hommes se sont maintenues, et dans la plupart des cas, elles se sont même aggravées. Cette réalité est statistiquement confirmée. Notre enjeu, c'était de comprendre pourquoi ces inégalités s'étaient maintenues, alors qu'on aurait pu s'attendre – tout le monde étant à la maison en même temps, confronté à la prise en charge du travail domestique – à ce que les hommes en fassent un peu plus. J'ai pour ma part conduit l'un des dispositifs d'enquête qualitatifs qui ont

été menés en France et à l'étranger, qui ont montré que les hommes ont continué à se protéger du travail domestique. Dans le prolongement inconscient de l'éducation qu'ont reçue les hommes et les femmes dans notre société, les hommes mettent en place un ensemble de tactiques qui leur permettent de ne pas être aspirés par le travail domestique, quand les femmes, elles, sont moins socialisées, donc éduquées, pour s'en protéger.



Par exemple, les hommes ont plus souvent accès, au sein du domicile, à un espace personnel de travail fermé et dédié pour télétravailler. Les femmes, elles, travaillent beaucoup plus régulièrement sur la table de la cuisine ou du salon, avec les enfants à proximité, et elles font tout en même temps. Et puis il y a aussi des effets d'habitude (la mère est souvent la personne de référence pour les enfants au sein du foyer) qui ont pu expliquer le maintien des inégalités. Mais on a plutôt constaté une aggravation. Pourquoi ? Parce que la quantité de travail domestique à accomplir sur la période du confinement était plus importante : préparer 3 repas par jour, gérer l'école pour les enfants, leur trouver des activités récréatives en intérieur, etc.



S.B. Les travaux qualitatifs que vous avez menés dans le cadre d'un appel à projets financé par l'ANR vous ont conduit à étudier les conséquences de la pérennisation du télétravail, quand il s'est poursuivi au-delà de la crise sanitaire, à travers les arrangements et les négociations au sein du couple, sur une éventuelle réorganisation de la répartition des activités domestiques et familiales, en Suède, en Suisse et en France. Quelle était votre méthodologie ?

J.L. Notre enquête consistait à comprendre la transformation des organisations et des arrangements dans des familles dans lesquelles au moins un des parents télétravaillait, comparables en termes de composition et de catégories socio-professionnelles des parents, issues de trois pays : la Suède, la Suisse et la France. Notre échantillon comptait une petite trentaine de familles par pays, nous permettant de faire varier les configurations. Il n'avait pas vocation à être représentatif mais nous donnait néanmoins une assise empirique assez solide. Nous avons constitué des monographies familiales. Nous voulions varier les histoires nationales, car tous les pays n'ont pas organisé la division du travail entre les femmes et les hommes exactement de la même manière. La Suisse est un pays beaucoup plus conservateur que le nôtre de ce point de vue-là. La Suède, à l'inverse, a mis en place de très longue date des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes assez avancées. En France, on est plutôt à un point intermédiaire, un peu ambivalent sur ces questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

Une autre différence tient au fait que chaque pays n'a pas réagi à la crise épidémique de la même manière. En France, on a eu plutôt une version dure de la gestion de la pandémie, avec des contraintes très fortes qui ont duré assez longtemps. La Suisse a été, du moins dans les cantons francophones dans lesquels on a travaillé, un peu plus flexible. Et la Suède n'a pas du tout réagi de la même manière, faisant figure d'exception : les écoles sont restées ouvertes, ils ont peu fermé les restaurants et les commerces. Ils ont beaucoup fait appel à la

responsabilité individuelle, avec des recommandations. La sociologie du télétravail est socio-économiquement assez homogène. Ce sont globalement à peu près les mêmes types de personnes qui télétravaillent dans les 3 pays, plutôt des travailleurs très qualifiés, des classes moyennes et supérieures, avec une assez grande autonomie dans le travail. En revanche, le télétravail faisait déjà partie des habitudes en Suède, alors qu'il a réellement émergé au moment du confinement en France et en Suisse.

Pour pouvoir faire des comparaisons, nous avons constitué des monographies familiales. Nous recueillons des discours sur les pratiques. Les gens nous parlent de ce qu'ils font, nous décrivent leurs journées, ce qu'ils ont fait concrètement avec les enfants, les tâches qu'ils réalisent... Personne ne nous raconte exactement la vérité, mais en croisant à la fois les récits des femmes, les récits des hommes et les récits de leurs enfants, on arrive à construire un portrait global de ce qui se passe, et on s'en approche.

S.B. Et quelles sont vos conclusions ? Le développement du télétravail a-t-il permis des évolutions de la répartition du travail domestique et familial entre les femmes et les hommes ? De nouveaux arrangements, de nouvelles organisations se sont-elles négociées ?

J.L. Nous avons isolé les situations où les 2 personnes du couple télétravaillent, celles où il n'y a que la femme du couple qui télétravaille, et celles où seul l'homme télétravaille.

Comme premier enseignement, on observe que, dans les situations où les deux membres du couple télétravaillent, il y a assez peu d'évolutions. Les configurations organisationnelles genrées qui étaient déjà en place avant, sont peu modifiées. C'est le cas dans les 3 pays : si le partage domestique était très inégal avant, il reste très inégal après les confinements et la généralisation du télétravail. S'il y avait déjà une relative égalité, celle-ci tend à se maintenir avec, quand même, une petite alerte sur le travail parental

qui me semble aujourd'hui la pierre d'achoppement entre les hommes et les femmes sur les questions d'égalité. En effet, le temps dégagé par le télétravail, qui existe pour les hommes comme pour les femmes, ces dernières ont tendance à le mettre à profit pour les enfants, en allant les récupérer un peu plus tôt à l'école, en passant plus de temps avec eux, alors que les hommes le mobilisent pour leurs activités de loisirs personnelles.

La configuration la moins favorable, du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes, est celle où la femme télétravaille et où l'homme est principalement en activité à l'extérieur. Cette configuration réassigne fortement les femmes au domicile et les conduit à s'engager encore plus dans le travail domestique, ce qui ne veut pas dire qu'elles n'ont pas des résistances et qu'elles n'engagent pas un travail de négociation avec leur conjoint.

Dans toutes les configurations où les hommes travaillent depuis le domicile et les femmes travaillent à l'extérieur, on observe clairement que les inégalités existent toujours, mais de façon moindre, et que les hommes en font un peu plus. Mais avec des variantes selon les pays.

En Suisse, les pères qui télétravaillent sont dès le départ plus engagés dans l'égalité et dans le partage des tâches que ce que l'on observe dans le reste de la population.

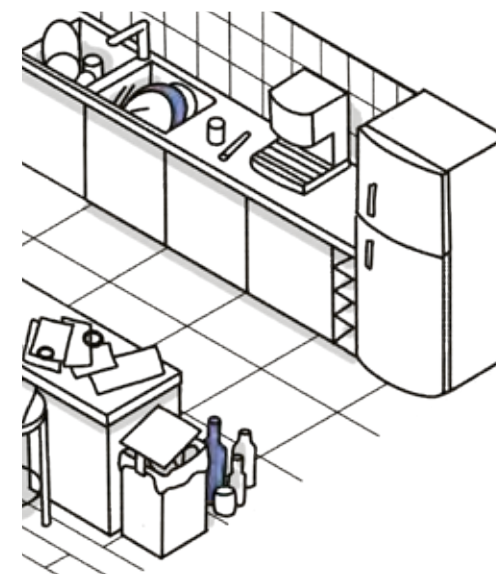
En France, on a plutôt des pères d'appoints, qui se rendent plus disponibles quand leur femme a besoin d'eux, mais qui restent des « exécutants » quand les femmes continuent à orchestrer l'ensemble. Ils ne sont pas encore à l'initiative de l'organisation du travail domestique. Cela change un peu mais ce n'est pas massif.

En Suède, en revanche, les pères arrivent naturellement à la conclusion, sur le travail domestique, mais aussi sur le travail parental, que puisqu'ils sont à la maison, il est logique qu'ils s'emparent de ces tâches. Ce qui ne veut pas dire que les femmes ne font plus rien. C'est simplement le partage des tâches qui est plus

équilibré. Mais si en Suède, ce n'est pas problématique du point de vue des normes sociales, c'est parce qu'il y a tout un ensemble de dispositifs, de mesures très concrètes qui existent depuis longtemps et qui font que les hommes sont déjà plus engagés dans le travail domestique que les autres hommes ailleurs.

S.B. Vous ne pensez donc pas qu'il y ait un réel effet du télétravail sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans la sphère du domicile ?

J.L. C'est là toute la complexité du sujet ! On a pensé, avec l'irruption de la pandémie et cette relative diffusion du télétravail, que cela allait nécessairement faire bouger les répartitions des tâches. Mais en fait, il ne faut pas seulement un dispositif qui serait lié au travail pour que ça bouge. Ces questions d'égalité appellent effectivement des mesures d'organisation du travail, mais elles sont aussi étroitement liées avec la façon dont les pouvoirs publics pensent et organisent ces sujets très concrètement (congé parental rémunéré, éducation de tous à l'égalité etc). Ce n'est donc pas seulement une affaire de lois évasives, qui, au fond, me semblent plus des prétextes que de réelles manières de faire bouger les lignes.



LE TÉLÉTRAVAIL À LA CARTE

LE MOUVEMENT NO-WASH

Le mouvement "No-wash" (anti-lavage) a été popularisé pendant le confinement, avec la généralisation du télétravail. Le principe : ne presque plus laver ses vêtements, puisqu'on n'a plus besoin d'être bien habillé.

UNE PIÈCE EN PLUS

Le télétravail peut être une source d'inégalités entre les travailleurs. Certains ont un logement bien adapté et investissent dans leur aménagement, mais d'autres ne possèdent pas de pièce ou de mobilier dédié.

UNE RÉUNION ET AU LIT

Le fait de travailler chez soi brouille les frontières travail/repos, a fortiori lorsqu'on télétravaille depuis la chambre ou le lit. Les horaires irréguliers, l'exposition aux écrans en dehors des heures habituelles et la sédentarité entraînent une dégradation de la qualité de sommeil.

LA FORME DU FOND

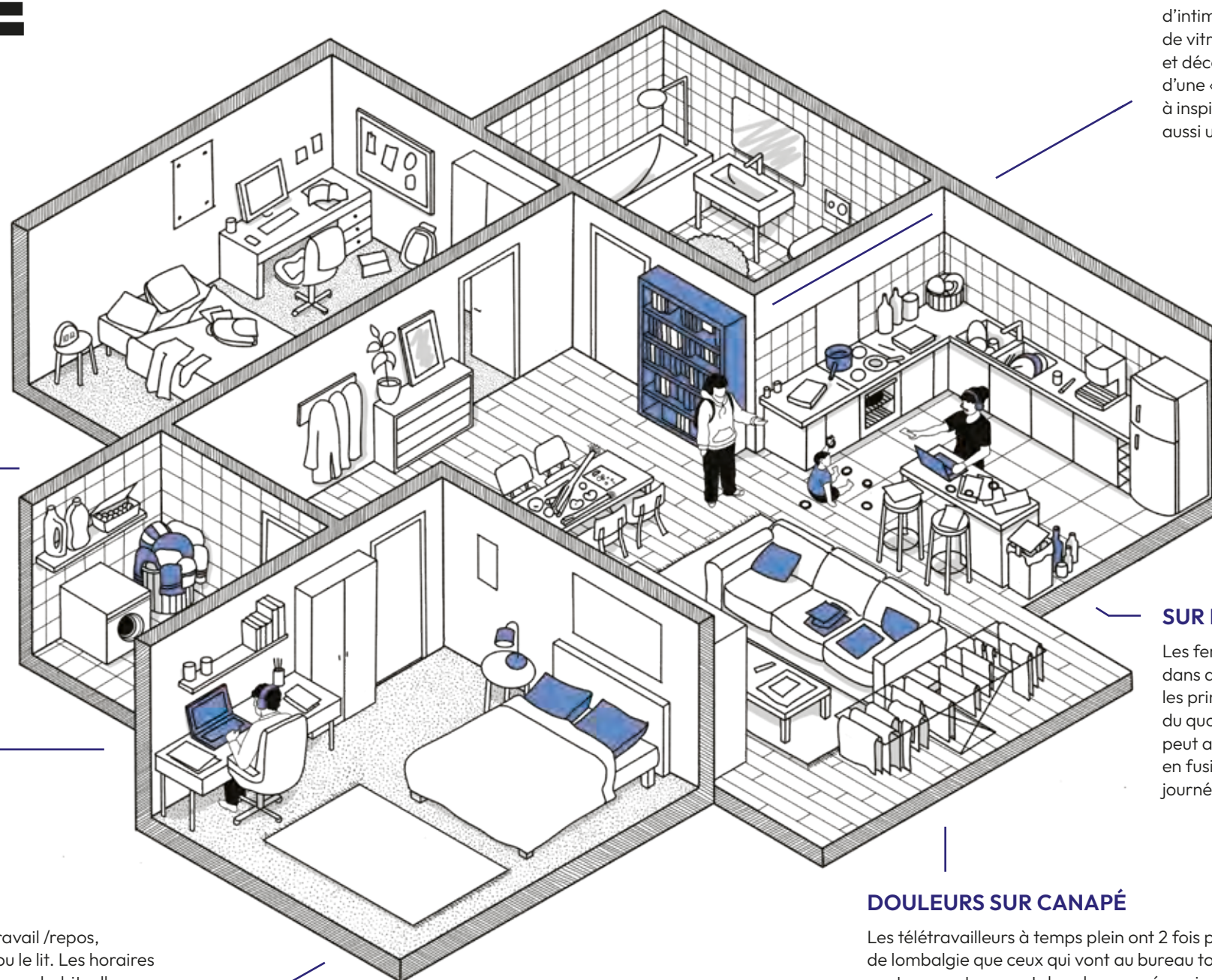
Le fond d'écran de visio expose une part d'intimité domestique tout en servant de vitrine professionnelle. Bibliothèques et décors soignés participent d'une « mise en scène de soi » destinée à inspirer confiance, mais qui alimente aussi une compétition symbolique.

SUR LE FEU

Les femmes télétravaillent plus souvent dans des espaces partagés et restent les principales orchestratrices du quotidien domestique. Le télétravail peut ainsi renforcer la charge mentale en fusionnant et allongeant une « double journée » autrefois segmentée.

DOULEURS SUR CANAPÉ

Les télétravailleurs à temps plein ont 2 fois plus de chance de souffrir de lombalgie que ceux qui vont au bureau tous les jours. En cause, les mauvaises postures, notamment dans le canapé, mais aussi l'isolement social.



3 QUESTIONS À BÉRANGÈRE COUILLARD

1. SOPHIE BRESSÉ. Le HCE a publié en 2023 le rapport « Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les hommes et les femmes ». En quoi le télétravail est-il porteur d'enjeux spécifiques pour les femmes et l'égalité professionnelle ?

BÉRANGÈRE COUILLARD. Le rapport a mis en lumière des réalités observées pendant les confinements, et notamment de fortes inégalités dans les conditions de travail à domicile : les femmes télétravaillent dans de moins bonnes conditions. Par exemple, elles sont moins nombreuses à disposer d'une pièce dédiée : 25 % contre 39 % des hommes. Elles partagent donc plus souvent leur espace avec d'autres personnes (39 % contre 24 %), ce qui entraîne davantage d'interruptions. Autre constat : elles étaient aussi, au moment du confinement, moins bien équipées en outils numériques que les hommes.

Le rapport a également identifié des points de vigilance liés au télétravail, à suivre à l'avenir, notamment sur la santé mentale et l'évolution des carrières féminines. On sait que femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois (niveaux hiérarchiques, conditions de travail ou rémunérations) et que la répartition des tâches domestiques reste largement inégale, malgré quelques évolutions. La parentalité, particulièrement, pèse encore très largement sur les épaules des femmes. Dans ce contexte, le télétravail peut exposer à des risques différents selon le genre. Toutefois, depuis sa mise en place forcée et impréparée lors de la crise sanitaire, il a surtout évolué vers une modalité hybride d'environ deux jours par semaine, qui contribue à réduire certains risques.



BÉRANGÈRE COUILLARD
Présidente du Haut Conseil à l'Égalité

Ancienne ministre déléguée chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations et Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes depuis 2024.

2. S.B. Vous parlez de risque pour la santé mentale, notamment des femmes, alors qu'on entend souvent que le télétravail permet une meilleure articulation des temps de vie. Est-ce contradictoire ?

B.C. Le gain de temps en télétravail, notamment grâce au transport économisé (souvent fatigant physiquement et mentalement), ainsi que l'autonomie et la souplesse d'organisation qu'il offre, constituent des atouts pour une meilleure conciliation des temps de vie, pour les femmes comme pour les hommes, à condition que l'autonomie soit réelle et repose sur la confiance du manager. Mais les recherches, notamment celles d'Emilie Vayre, montrent une réduction des loisirs personnels des femmes en télétravail. Leur charge de travail et leur charge domestique augmentent, par rapport à celles qui ne télétravaillent pas. À l'inverse, les hommes en télétravail, s'ils s'impliquent un peu plus dans les tâches familiales, réinvestissent surtout le temps gagné dans des activités personnelles de loisir.

Le télétravail n'est donc pas un remède aux déséquilibres de genre au sein des couples.

Le télétravail n'est donc pas un remède aux déséquilibres de genre au sein des couples. Les femmes sont aussi davantage exposées à la porosité entre vie professionnelle et personnelle : leur journée est plus souvent interrompue par des tâches domestiques et familiales. Pour compenser ce temps « perdu », elles travaillent sur des horaires atypiques (tôt le matin, tard le soir, week-ends), empiétant sur leur temps personnel et augmentant le risque d'épuisement. La sociologue Frédérique Letourneux parle à ce sujet de « confusion des espaces-temps ». D'après un sondage BCG-IPSOS (février 2021), les femmes télétravaillant sont 1,3 fois plus nombreuses que les hommes à déclarer une situation d'anxiété. Ce risque accru pour leur santé mentale s'explique par le déséquilibre persistant dans la répartition des charges domestiques et familiales, qui diminue mais reste loin d'être résorbé.

3. S.B. Pourtant les femmes sont de plus en plus demandeuses de télétravail. Ce dernier peut-il comporter un risque de réassignation au domicile des femmes ?

B.C. En effet, les femmes sont plus demandeuses de télétravail que les hommes. Sans doute parce que le monde de l'entreprise valorise encore le présentisme et véhicule l'idée que les postes importants (souvent masculins) nécessitent la présence sur site, freinant ainsi l'évolution des mentalités¹. Le travail est aussi encore le principal domaine et lieu dans lequel les femmes sont confrontées au sexisme. Dans certains secteurs d'activité, elles sont même très isolées au sein d'entreprises très majoritairement composées d'hommes.

Si les femmes sont demandeuses de télétravail, c'est aussi parce qu'elles y voient une réelle opportunité

¹ Schütz. G., Noûs. C. (2021). Pour une sociologie du travail ancrée dans les organisations. *Sociologies pratiques*, 43(2), 112.

de mieux organiser leur vie familiale, de jongler plus efficacement entre les temps professionnels et personnels. Ce bénéfice existe réellement, à l'échelle familiale en tout cas, mais il comporte des risques à leur échelle personnelle pour leur charge mentale et opérationnelle. Par ailleurs, le cercle est vicieux : inquiètes de cet agenda domestique caché, les entreprises finissent par refuser plus souvent le télétravail aux femmes qu'aux hommes.

Pour éviter que le télétravail ne condamne les femmes à assumer l'essentiel des tâches domestiques et à freiner leur carrière, une vigilance particulière s'impose.

C'est le sens des recommandations de notre rapport : éviter que le télétravail, pourtant plébiscité, ne renforce les inégalités femmes-hommes.

Ces recommandations concernent largement le monde de l'entreprise mais visent aussi une évolution des représentations sociales des rôles de genre. Elles s'adressent aux partenaires sociaux, à la statistique publique, aux politiques de la petite enfance – afin que le télétravail ne devienne ni un mode d'accueil par défaut, ni un alibi pour le désengagement des ressources humaines – ainsi qu'aux services de prévention et de santé au travail, pour repérer les signaux faibles et accompagner les conditions de mise en œuvre. Enfin, nous suggérons le recours à des tiers-lieux, proches du domicile mais distincts du « chez-soi », pour éviter la « confusion des espaces-temps » préjudiciable à la santé mentale.

Nous suggérons le recours à des tiers-lieux, proches du domicile mais distincts du « chez-soi », pour éviter la « confusion des espaces-temps ».

3 QUESTIONS À ISABELLE MERCIER



ISABELLE MERCIER
Secrétaire nationale de la CFDT

Responsable de la politique en matière d'organisation et de vie au travail, du temps de travail, de la santé au travail et du handicap.

1. SOPHIE BRESSÉ. Pendant le confinement, la pratique généralisée du télétravail a été plus ou moins bien vécue. Comment le télétravail est-il aujourd'hui perçu par les travailleurs et dans quelle mesure contribue-t'il à leur bien-être au travail ?

ISABELLE MERCIER. À la CFDT, nous considérons que pendant le confinement, on a plus pratiqué le travail à domicile que le télétravail. Parce que cela s'est fait sur un mode très dégradé : brutalement, à 100 %, et sans préparation. Le télétravail, à l'inverse, est une modalité de travail qui doit être pensée, organisée, négociée dans l'entreprise, en articulant à la fois sa propre organisation et, théoriquement, celle des salariés dans leur équilibre de vie. Dans les conditions où il s'exerce aujourd'hui, en alternance avec le travail en présentiel le plus souvent, le télétravail est clairement plébiscité.

Dans les conditions où il s'exerce aujourd'hui, en alternance avec le travail en présentiel le plus souvent, le télétravail est clairement plébiscité.

Dans les différents baromètres (ANACT et enquêtes flash CFDT), ce sont quasiment 90 % des salariés qui souhaitent continuer à télétravailler ou qui aspirent

à le faire, y compris parmi ceux dont l'activité n'est pas considérée comme télétravaillable et s'en ressentent lésés. A la CFDT, nous revendiquons la nécessité d'avoir une réflexion, non seulement sur les métiers télétravaillables mais aussi sur les tâches télétravaillables au sein des métiers, et sur des formes de compensation pour celles et ceux qui ne peuvent pas télétravailler.

Le premier argument en faveur du télétravail, c'est une meilleure articulation entre vies personnelle et professionnelle. Les temps de transport économisés (de plus en plus éprouvants physiquement et mentalement) sont réinvestis dans la sphère privée. On est aussi moins fatigué, on peut dormir plus longtemps, ou faire une sieste. Chez soi, on aménage son travail différemment, ce qu'on ne peut pas faire quand on est au travail. Et ce que l'on constate, c'est une plus grande efficacité quand on est en télétravail. Parce qu'il y a plus de calme, on est moins interrompu, plus concentré.

2. S.B. Est-ce que vous diriez que le télétravail est devenu un acquis social ?

I.M. On observe de vrais reculs aujourd'hui sur le télétravail dans certaines entreprises, comme la Société Générale dont l'exemple a été largement médiatisé, qui provoquent la colère et

l'incompréhension des salariés, notamment parce qu'ils ne reposent pas sur un bilan partagé. Mais on est passé de 4 % à 22 % de salariés en télétravail depuis la crise sanitaire et il n'y aura pas de retour en arrière. De plus en plus de travailleurs se disent prêts à refuser ou quitter un poste, ou au contraire en changer, en lien avec la possibilité de télétravailler. Je ne parlerais pas d'acquis social parce que ce n'est pas un droit collectif. Ça ne concerne pas tout le monde. En revanche, c'est une autre forme d'organisation du travail qui améliore les équilibres de vie. D'ailleurs, pour les employeurs, elle est vectrice d'attractivité et permet de fidéliser les salariés. La question du télétravail doit intégrer le dialogue autour de la qualité de vie au travail, et sa mise en œuvre doit partir des réalités de vie des salariés, au travail et à la maison. Le risque, sinon, est que les conditions de travail se dégradent au travail, mais aussi à domicile, et que les risques psycho-sociaux augmentent (rupture des liens sociaux, recul sur l'égalité femmes/hommes sur le plan de la répartition des tâches domestiques et familiales, hyperconnexion etc.). Or ces éléments restent insuffisamment discutés. Les organisations patronales pensent que les questions d'organisation du travail relèvent de leur unique compétence, et ne sont pas prêtes à partager sur ces sujets, alors qu'il faudrait réussir à croiser nos logiques et à débattre des conditions de la qualité du travail, et de la contribution du télétravail à cette qualité. C'est une nécessité pour remettre de l'oxygène et de la démocratie sociale dans le monde de l'entreprise.

3. S.B. On peut sans doute s'accorder sur le fait que le télétravail n'est pas une réalité homogène. Pour vous quels seraient les ingrédients d'un télétravail idéal, qui augmenterait le bien-être des salariés, et deviendrait ainsi un levier de performance pour les entreprises ?

I.M. Au-delà des éléments évoqués plus haut, il y a deux sujets principaux sur lesquels il faut pouvoir dialoguer dans chaque entreprise : le collectif et le renouvellement de l'accompagnement des pratiques

managériales. Dans le travail hybride (télétravail + présentiel), on a aussi des temps sur site où on est ensemble. Il faut les réserver au travail réellement collaboratif, en évitant les réunions peu participatives, où l'information et la prise de parole sont principalement descendantes. Le temps en présentiel doit être préservé comme un temps précieux de relation collective, d'interaction, et d'intelligence collective. Le collectif a un intérêt quand il est fécond.

Le temps en présentiel doit être réservé comme un temps précieux d'interaction et d'intelligence collective. Il faut éviter les réunions peu participatives, où l'information et la prise de parole sont principalement descendantes

Manager une équipe éclatée qui exerce en partie son activité en télétravail est aussi une compétence nouvelle. Il faut passer d'un mode où le manager veut contrôler la manière dont le travail est organisé et réalisé, à l'acceptation de l'idée qu'on peut donner une marge d'autonomie, faire confiance, donner du pouvoir d'agir à son équipe : c'est une vraie forme de lâcher prise des managers qu'il faut accompagner. C'est un apprentissage mais lorsqu'ils se forment à ces pratiques managériales renouvelées, participatives, qui les émancipent autant que leurs équipes, fortement soutenues par la CFDT, ils trouvent un sens nouveau à leur mission et s'y retrouvent complètement. C'est un enjeu décisif de les développer.

LE TÉLÉTRAVAIL, UNE PRATIQUE AU SERVICE DU BIEN COMMUN OU D'UN SYSTÈME QUI NOUS ÉPUISE ?

A mon arrivée chez makesense en 2017, j'ai été surprise par la politique de télétravail, en avance sur son temps : autorisé sans limite et pour tout le monde. Aucun compte à rendre sur ses horaires à la maison tant que le travail est fait et les temps collectifs respectés. Confiance, autonomie et responsabilité sont les piliers de cette culture de travail.

Post-Covid, le travail à distance a pris de nouvelles formes avec des salariées qui ont quitté le siège social de l'association sans quitter leur poste.

Avec la généralisation des modes hybrides présentiel-distanciel, ces départs "full remote" n'ont pas posé de problème. A l'image de notre valeur "Sois libre autant que tu es responsable", la considération des aspirations personnelles dans le parcours professionnel demande des ajustements collectifs pour que tout le monde puisse s'y retrouver - majoritairement bien acceptés jusque-là.

Le télétravail : un incontournable du bien-être

Le télétravail a été rapidement considéré comme un acquis car il répond à plusieurs besoins comme la diminution des transports, des gains en productivité, une autonomie dans son organisation et plus de temps pour soi.

Sa généralisation révèle une prise de conscience collective : remettre la vie personnelle au centre des préoccupations. Les prises de parole sur la santé mentale y ont contribué car au-delà du confort, le télétravail est une réelle réponse aux besoins de personnes ayant de fortes contraintes : handicap visible ou invisible, maladie chronique, troubles psychiques, proche aidant.e, etc.

Cependant depuis quelques mois, on constate un retour en arrière sur ces pratiques. Chez makesense, le télétravail fonctionne toujours aussi bien mais le "full remote" est remis en question car il fait émerger des tensions.

L'individu versus le collectif : qui gagne ?

Le télétravail est un atout pour se "préserver" d'une surreprésentation du travail dans l'équilibre pro / perso.

Le télétravail est un atout pour se "préserver" d'une surreprésentation du travail dans l'équilibre pro/perso. L'individu est le bénéficiaire n°1 de cette politique, même si l'entreprise y gagne aussi (image de marque employeur, augmentation de la productivité, diminution des coûts d'infrastructure, etc.)

On constate pourtant des effets néfastes : démotivation, sur-investissement, isolement, dégradation de l'esprit d'équipe, difficulté de déconnexion, etc. Les entreprises font machine à arrière face à deux comportements : des collaborateur.rices qui se désengagent du collectif au profit de leur vie privée, et d'autres qui s'épuisent en oubliant les limites entre les deux.

Cette opposition individuel-collectif est l'équation non résolue du bien-être au travail. Elle provient d'une croyance que le soin de l'un est forcément au détriment de l'autre. L'entre-deux est fait de compromis réciproques et peut-être que ces compromis seraient moins frustrants si au lieu de chercher à se protéger des uns et des autres, on réfléchissait à comment se nourrir et se respecter mutuellement. Notre prochaine étape chez makesense pour mieux accompagner ces compromis ? La mise en place d'un processus pour déterminer si les conditions sont réunies pour valider le "full remote", avec une potentielle clause de réversibilité.

Déterminer si les conditions sont réunies pour valider le "full remote", avec une potentielle clause de réversibilité.

La meilleure version de soi

Nous sommes si habituées à donner une utilité à nos actions que certaines pratiques de bien-être tombent dans le piège productiviste. Elles sont mises au service d'une meilleure version de soi-même : optimisée, performante ... et heureuse !

Ces pratiques s'accompagnent d'injonctions professionnelles :

- Hausse de l'exigence de qualité
- Injonction à la disponibilité et l'immédiateté numérique
- Modèles économiques sous pression pour produire plus avec moins...
- ... mais aussi d'injonctions personnelles :
- Mieux gérer les tâches du foyer (sans questionner la répartition de la charge mentale)
- Plus de sport ou d'activités "passion"
- S'engager pour le social ou l'environnement
- Vivre une vie enrichissante

Quand les pratiques de bien-être destinées au repos ou au plaisir s'évaluent par une hausse de productivité professionnelle et une performance personnelle, on perd tous les bénéfices recherchés, en plus de nourrir un sentiment de culpabilité et d'échec.

On renforce la croyance que c'est de notre faute si on n'est pas "assez". Ce sont des bombes à retardement de charge mentale, perte de confiance en soi et épuisement car "avec tous ces outils à disposition, on est censées y arriver si on y met de la bonne volonté".

Pourquoi s'épuise-t-on alors que le bien-être se diffuse largement ?

Albert Moukheiber (psychologue et docteur en neurosciences) m'a partagé quelques éléments de réponse sur les causes d'épuisement :

- **L'isolement** : on se pense connectées avec le digital mais les liens virtuels ne remplacent pas les liens dans la vraie vie. Le télétravail permet d'avoir plus de temps dédié à ses proches à condition que le temps gagné ne soit pas récupéré par du travail en plus.

• **La compétition** : à distance, on ne voit plus que la vitrine des résultats. Il y a moins d'opportunités d'être en lien direct avec les émotions des autres et l'humanité qui nous relie. La comparaison et le jugement prennent le pas sur l'empathie et la solidarité.

• **L'optimisation** : elle n'est plus un moyen pour atteindre un impact concret mais l'objectif lui-même. Le télétravail permet-il d'avoir plus de temps pour soi ou de supprimer les moments informels pour se concentrer sur la production ?

• **La sédentarité** : les transports avaient cet avantage de nous mettre en mouvement et de créer des sas de transition entre le travail et la vie personnelle : des limites devenues floues aujourd'hui.

Que ce soit le télétravail ou d'autres pratiques de bien-être, il est nécessaire de réfléchir à l'accompagnement au changement.

Tahnee Perrot Ramirez

Experte de l'équilibre au travail, me confiait :

“Quand une entreprise propose des nouvelles pratiques, c'est comme si elle partait du principe que tout le monde sait se gérer. À l'inverse, les salarié·es considèrent que l'entreprise sait ce qu'elle fait, si elle propose un cadre c'est que ça passe”.

En réalité, nous manquons d'éducation pour écouter et respecter nos besoins. Par ailleurs, l'injonction d'autonomie sur son bien-être est un non-sens : la santé physique et mentale n'est pas uniquement une responsabilité individuelle, elle dépend fortement de facteurs systémiques.

Notre société valorise la réussite par les résultats, l'engagement par le sacrifice, la progression par la quantité, l'identité personnelle par l'utilité sociétale. On ne peut pas attendre de vraies transformations sans s'attaquer à ces conditionnements. Nous avons besoin de redonner du sens au repos et au bonheur au-delà de leur valeur économique et performative.

Vers le soin de notre interdépendance

Ces tensions témoignent d'interrogations sociétales actuelles : comment trouver l'équilibre entre individuel et collectif ? En cette période où les enjeux économiques, sociaux et environnementaux sont plus qu'urgents à adresser, on pourrait se saisir de cette opportunité pour remettre le collectif en priorité ; le soin du bien commun est une condition sine qua non de notre survie. Néanmoins, ne pas prendre en considération les besoins individuels serait néfaste : ce qui est performant à court terme peut être destructeur à long terme.

Plutôt que de faire barrage aux dangers que représente l'entreprise, on peut réfléchir sur comment elle contribue aussi à une bonne santé mentale. Le travail est un espace riche en liens sociaux, apprentissages, réalisations personnelles et collectives... à condition que les travailleur·euses ne soient pas considérés comme des outils au service de la production mais des parties prenantes pour qui et avec qui on crée cette valeur sociétale.

Prendre conscience de cette interdépendance, ramener du sens dans nos engagements, redonner de la valeur à notre santé, relâcher la quête de croissance infinie ... voilà qui pourrait soigner, ne serait-ce qu'un peu, nos sociétés épuisées. Le télétravail peut y contribuer et c'est dans ce sens qu'il faut valoriser sa pratique.



LOAN CONG
Responsable Pôle santé mentale
chez Makesense.

CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL RÉVÈLE DE NOTRE RAPPORT AU TRAVAIL

L'appétence des salarié·es français·es pour le télétravail est-elle le signe d'une désaffection à l'égard du travail, d'une préférence donnée à la vie privée sur la vie professionnelle, d'une forme de paresse ou de désengagement ?

Les enquêtes dont on dispose sur le rapport au travail montrent le contraire : les salarié·es, en particulier les plus jeunes, ont d'immenses attentes à l'égard du travail. Dans le dernier baromètre du CREDOC sur le rapport de la jeunesse au travail¹, qui présente les résultats d'une enquête auprès de plus de 5500 personnes, les jeunes sont plus nombreux que les plus âgés à indiquer que le travail est principalement un moyen de se réaliser et de s'épanouir.

Les jeunes sont plus nombreux que les plus âgés à indiquer que le travail est principalement un moyen de se réaliser et de s'épanouir.

Dans la dernière vague de l'enquête sur les valeurs des européens, ils sont les plus nombreux à indiquer que

ce qui est important dans un emploi, c'est de réussir quelque chose. Pourtant ces attentes sont déçues : le CEREQ a montré dans son enquête Génération 2017 que 6 ans après la sortie des études, plus d'un tiers des jeunes sortis du système scolaire en 2017 souhaitaient une reconversion professionnelle.²

6 ans après la sortie des études, plus d'un tiers des jeunes sortis du système scolaire en 2017 souhaitaient une reconversion professionnelle.

En 2019, 37 % des personnes en emploi déclaraient ne pas se sentir capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite – les jeunes étaient 60 %³.

Il y a aujourd'hui en France un problème avec le travail : son intensification se poursuit, les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale sont de plus en plus ressenties, chez les hommes comme chez les femmes.

¹Ponton C, Saumon R, Millot C, Hoibian S. (Credoc), avec la collaboration d'Amélie Charruault (Injep), **Le rapport des jeunes au travail en 2023**, Résultats du baromètre Djepva sur la jeunesse, Injep, Notes et rapports, novembre 2023.

²Réorientations précoces : un jeune sur quatre souhaite changer de métier. Cereq.fr

³Dares. Travail-emploi.gouv.fr

Selon le CREDOC, la possibilité de conjuguer sa vie de famille et sa vie professionnelle vient juste après le niveau de rémunération comme critère à prendre en compte dans le choix d'un emploi.

Le télétravail fait désormais partie des moyens plébiscités à la fois pour travailler mieux (moins de transport, plus de concentration, plus de productivité) et pour trouver les souplesses nécessaires à la vie familiale. On pense notamment aux 25 % de familles monoparentales qui vivent un enfer de ce point de vue.

Le télétravail fait désormais partie des moyens plébiscités à la fois pour travailler mieux et pour trouver les souplesses nécessaires à la vie familiales.

Mais attention : le télétravail peut isoler les salariés des collectifs de travail et de l'entreprise, surtout les jeunes, s'il est trop répandu. Il peut aggraver la spécialisation des rôles et renforcer les stéréotypes de genre si ce sont les femmes plutôt que les hommes qui télétravaillent, comme les articles de ce numéro l'ont bien mis en évidence. Il peut susciter le découragement et l'envie de toutes celles et ceux dont le métier n'est pas télé-travaillable.

C'est donc un dispositif à manier avec précaution. Gageons que la lecture de ces articles nous rendra toutes et tous plus attentives et attentifs à ces questions.



DOMINIQUE MÉDA
Professeure de sociologie
à l'Université Paris Dauphine-PSL.

Dernier ouvrage paru : *Une société désirable. Comment prendre soin du monde*, Flammarion, 2025

POUR ALLER PLUS LOIN

LE TÉLÉTRAVAIL AMÉLIORE-T-IL LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES SALARIÉS ?

DARES, novembre 2024

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ASSOCIÉS AU DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

Recherche en Bref, DARES, mars 2025

POUR UNE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL SOUCIEUSE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, février 2023

COMMENT GÉRER LE BIEN-ÊTRE DE VOS EMPLOYÉS À DISTANCE EN MODE HYBRIDE ?

Université du domicile, 07 août 2025

CONDITIONS DE TÉLÉTRAVAIL : QUEL IMPACT SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET PSYCHIQUE DES TRAVAILLEURS ?

Santé publique France, octobre 2023

LE RAPPORT AU TRAVAIL POST-COVID

Romain Bendavid, Fondation Jean Jaurès, février 2023

VOYAGE À TRAVERS LE SENS - ANATOMIE DU SENS AU TRAVAIL

Romain Bendavid, Fondation Jean Jaurès, octobre 2025

EFFET DU TÉLÉTRAVAIL SUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE ET LA PERFORMANCE DES TRAVAILLEURS DURANT LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

Danthine, Quellet, Cachat-Rosset et Saba. Psychologie du Travail et des Organisations, vol. 28, septembre 2022

LE TÉLÉTRAVAIL ET LES ORGANISATIONS DOMESTIQUES DEPUIS LA COVID-19 EN FRANCE, EN SUÈDE ET EN SUISSE

Julie Landour, *Sociologie du travail*, vol. 66, n°1, janvier-mars 2024

POUR UNE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL ANCRÉE DANS LES ORGANISATIONS. SOCIOLOGIES PRATIQUES.

Gabrielle Schütz et Camille Noûs, *Sociologies pratiques*, n°43, 2021

LE TRAVAIL À DISTANCE. DÉFIS, ENJEUX ET LIMITES

Sénik Claudia (dir.), La Découverte, 2023

Directrice de publication
Sophie Bressé

Coordination et production
Agence Septième Fonction

Direction Artistique
Clarisse Jorez

Illustrations
La Hache Illustration

Impression
Picture Perfect
Certifié Imprim'vert et FSC

Face à des enjeux sociaux en constante mutation, la Fondation du Domicile place le domicile au cœur d'une réflexion sur la manière dont il soutient le bien-être individuel et collectif.

La Fondation du Domicile constitue un espace pour **penser** les nouveaux rôles du domicile, ses usages, ses enjeux, et les **transformations sociétales** qui le traversent (transitions écologique, démographique, numérique, santé, travail, éducation...). Mais elle n'a pas seulement vocation à observer les réalités du domicile et penser ses enjeux. Elle contribue également à la **transformation de la société** en soutenant le domicile comme un territoire de pouvoir d'agir. Dans cette perspective, elle articule son action autour de **deux pôles**, qui se nourrissent mutuellement et s'inscrivent dans une logique d'intérêt général :

La réflexion et le développement

de la recherche autour du domicile pour faire émerger de nouvelles idées visant à nourrir le débat public et participer à une véritable co-construction des programmes publics et privés, en valorisant la voix des habitants-citoyens.

Une action philanthropique de soutien financier à des expérimentations et des dispositifs d'innovation sociale, qui permettent de soutenir le pouvoir d'agir à domicile dans les pratiques et nourrissent en retour les réflexions portées par la Fondation.



AVEC LE SOUTIEN DE

