

Le télétravail en période de la pandémie du Covid-19 Teleworking during the Covid-19 pandemic

Abdelkader Rachedi

Faculté des sciences économiques, commerciales et des
sciences de gestion

Département des sciences de gestion
Université Dr : Moulay Tahar – Saida –
abdelkader.rachedi@univ.dz

Date de soumission :12/12/2021, Date d'acceptation final : 20/09/2022, Date de publication: septembre 2022

Résumé :

Le télétravail est né dans les années 50 initié par N. Wiener, il est une réalité économique après avoir navigué quelques années dans l'ombre. La pandémie de Covid-19 a perturbé toutes les activités. Les T.I.C favorisent la mise en place des réseaux Le télétravail est structuré autour de la notion d'espace et de temps. Il est devenu immatériel et intangible, il augmente le bien être (diminution de la fatigue, meilleur équilibre vie professionnelle et privée mais l'inconvénient est l'isolement, le manque de mobilité et de communication. Enfin les télétravailleurs sont moins stressés mais cette crise a renforcé une grande incertitude quant à l'avenir.

Mots clefs : Pandémie, Covid-19, Télétravail, T.I.C, Confinement

Abstract:

Teleworking was born in the 1950s, initiated by N. Wiener; it has become an economic reality after having sailed in the shadows for a few years. The Covid-19 pandemic has disrupted all activities. ITC promote the establishment of networks. Teleworking is structured around the notion of space and time. It has become intangible and intangible, it increases well-being (decrease in fatigue, better work-life balance, but the downside is isolation, lack of mobility and communication. Finally, teleworkers are less stressed but this crisis has reinforced a great deal of uncertainty about the future.

Key words: Pandemic, Covid-19, Teleworking, T.I.C, Containment

Introduction

La pandémie du Covid-19 est survenue avec des effets désastreux. Au-delà des conséquences sanitaires, elle a eu un sérieux impact réel sur la famille comme la violence, notamment pendant la période de confinement en mars 2020. On doit se préparer à ce qu'il reste « parmi nous ». Elle nous a tous mis au défi de vivre et de travailler selon des modes nouveaux. Le Covid-19 a eu un effet mesurable sur la détresse psychologique et sur les troubles d'anxiété. Autrefois le développement du télétravail se situe sans doute dans les têtes que dans les faits. L'un de l'impact des T.I.C est l'enjeu d'une plus grande flexibilité du travail. Le recours au télétravail est une contrainte pour certains et un avantage pour d'autres. En réalité les travailleurs sont confrontés à une perte de repères. L'employé doit savoir gérer son temps, être efficace aux problèmes techniques, et ne pas craindre de partager la vie professionnelle avec la vie de famille. On doit être autonome afin de travailler sans pression hiérarchique. On sait bien que les T.I.C sont un atout mais elles exigent des compétences individuelles. Elles ouvrent la voie à des formes à de nouvelles de travail créatif en réseau. Elles ont créés un bouleversement dans la notion du temps de travail (travail effectif) et du lieu. Les télétravailleurs les plus qualifiés serraient plus aptes à travailler dans ce type d'environnement (pandémie). Ces derniers permettent de travailler aussi bien au bureau que chez soi. Certains évoquent le développement du bureau virtuel. Il y a une mutation générée par cette nouvelle forme de travail. On assiste à la fin d'un cadre de travail rigide.

L'importance du sujet est le monde du travail est en plein bouleversement à l'heure où il est la règle pour toutes les activités qui le permettent. La crise sanitaire non seulement elle a transformé la nature du travail (télétravail), mais elle a aussi entraîné l'arrêt des activités non essentielles. La problématique de notre recherche est élaborée autour de la question suivante comment mettre en place le télétravail face à cette pandémie du Covid-19? La méthodologie du travail est basée sur l'observation des différents variants qui ont été apparu au cours de ces dernières années et leur impact sur le télétravail en Algérie.

Parmi les hypothèses qu'on a posé dans cet articles sont ;

Cette crise sanitaire du Covid-19 a-t-elle des effets sur la détresse psychologique et sur les troubles d'anxiété ou dépressif ?

Est-ce qu'il y a une conciliation des responsabilités parentales et professionnelles ?

Quels sont les avantages et inconvénients du télétravail en période du Covid-19 ?

Section 1 : Historique du télétravail :

Le télétravail introduit donc la notion de distance (du grec « tèle »), centrale à son développement, et remet ainsi en question les fondements spatio-temporels du travail « classique ». L'apparition et l'évolution du télétravail sont indissociables du contexte de changement qui caractérise le monde du travail. Ce terme apparaît grâce aux travaux de Norbert Wiener relatifs à la cybernétique¹. Il est né au cours des années 1950 initié par ce mathématicien américain, il supervisait à distance la construction d'un immeuble aux U.S.A, et ce, à l'aide de transmissions de données. Il apparaît sur la planète² sous le terme « telework » (travail à la maison) pour la première fois aux Etats-Unis, dans un article du "Washington Post". C'est en 1978 qu'on date l'apparition en France du mot « télétravail ». Il fleurit bon les années 1970, l'essor des N.T.I.C, permet de le pratiquer avec un ordinateur et une connexion Internet. Les premières tentatives et manifestations ont vu le jour dans les années quatre-vingt. Dans les années quatre-vingt-dix, plusieurs formes concrètes de télétravail sont apparues. Elles ont été soutenues par la généralisation de l'Internet et des réseaux dans les entreprises, et par l'équipement individuel croissant en ordinateurs, connexions Internet et appareils mobiles³.

A) Définition du télétravail :

Il est l'objet d'une multitude de définitions (distance, localisation, fréquence de temps)⁴. Le télétravail est devenu une réalité économique, il est de retour ! Après avoir navigué quelques années dans l'ombre. Le terme

¹ Norbert Wiener, *the human use of human being – cybernetics and society*, 1950 in le MESLE (RM) & Marot (JC), *le télétravail, que sais-je ?*, Paris, PUF, 1994, p. 85.

² Norbert Wiener, le père de la cybernétique, avec ses travaux sur la cybernétique, à l'origine de beaucoup de nos conceptions modernes de la communication. Ce brillant mathématicien qui était aussi un « humaniste » doté d'un doctorat de philosophie, utilisera des moyens de transmission de données pour superviser, depuis l'Europe, l'avancée des travaux de la construction d'un bâtiment aux États-Unis.

³ Dossier de synthèse documentaire, le télétravail, Rédigé par Marie Devillers, Ingénieur d'études CNRS, Ingénieur documentaliste en sociologie, Octobre 2003, Institut de l'information scientifique et technique, département produits & services, Service sciences humaines et sociales P.03

⁴ Taskin, L. et Vendramin, P. (2004). *Le télétravail, une vague silencieuse : Enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité*, Louvain-la-Neuve : Presses Universitaires de Louvain, p. 27.

télétravailleur désigne un salarié qui exerce une activité à son domicile. Il se caractérise par trois éléments essentiels (la distance, la fréquence de l'arrangement, l'utilisation des T.I.C). Avec la pandémie, le télétravail est vite devenu la règle, sauf pour certains emplois essentiels. Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail hors des locaux de façon volontaire en utilisant les T.I.C¹. Il faudra attendre 2002 pour qu'il finisse par s'imposer. Il implique une certaine dispersion de travailler à n'importe quel endroit, n'importe quand². Elles sont comme un levier décisif. On peut exercer ce mode de travail en tant que salarié ou indépendant. Il favorise à la fois (l'autonomie, l'équilibre entre la vie professionnelle et privée, la confiance).

B) La typologie :

- Le travail à domicile se fait avec le support d'équipement électronique (T.I.C),
- Le travail permanent est effectué à 90% du temps de travail.
- Le travail altéré se fait à domicile et à l'entreprise entre 20% et 90%.
- Le travail occasionnel se fait de moins de 20% du temps de travail.
- Le télétravail mobile est effectué dans des différents endroits temporaires.
- Le télétravail indépendant est l'activité des indépendants.
- Les télécentres et les télécottages sont des antennes décentralisées.
- Le télétravail itinérant qui touche les représentants commerciaux.
- Le télétravail mixte permet de travailler selon les besoins (domicile, bureau). Le turn-over est le taux de rotation³. Le travail à domicile peut travailler exclusivement depuis son domicile, c'est la forme la plus connue du télétravail. Les autres formes sont le bureau satellite ou télécottage (décentralisé), le mobile ou nomade s'effectue en voyageant.

1- La pratique du télétravail :

Le télétravailleur n'est pas connecté en permanence à un réseau informatique. Il implique le découplage de l'exercice de l'activité⁴. Il

¹ C'est d'ailleurs ainsi que le définit l'article L.1222-9 du Code du travail français, p. 56

² Kurland, N. et Bailey, D. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, vol. 28, n° 2, pp. 53-68.

³ Anne Savary, mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en informatique de gestion, contribution à l'analyse du changement de la qualité de vie des télétravailleurs à domicile et en particulier de l'influence des techniques de dépannages à domicile, université du Québec à Montréal, Canada, année universitaire juin 2006, pp. 17/18 .

⁴ Tietze, S. (2002). When 'work' comes 'home', Coping strategies of teleworkers and their families, *Journal of Business Ethics*, vol. 41, pp. 385-396.

affecte la structure du travail et du contrôle¹. Le véritable enjeu du télétravail consiste dès lors en la capacité de gestion de la déspatialisation qu'il induit (distance liée à l'éloignement)². Le salarié exécute la majorité de son contrat de travail à son domicile. Dans les circonstances actuelles, liées à la menace de la pandémie, le télétravail doit être généralisé pour l'ensemble des activités qui le permettent. Le code du travail n'exclut aucun salarié du bénéfice du télétravail, il est donc en théorie ouvert à tous les salariés en même temps une des modalités d'exercice possible du travail. C'est un moyen simple de gérer l'activité (faire des économies). Le télétravail est courant, de plus en plus répandu, il n'est pas rare en effet de travailler une ou deux journées par semaine depuis son domicile. Il permet de suivre les projets, d'améliorer la productivité et de communiquer par l'usage des T.I.C et d'amener directement le travail aux travailleurs³. La dématérialisation des lieux de travail restructurent les conditions du travail, les rapports au travail et sa représentation "abstraite" et reconfigurent les organisations dans leurs dimensions spatio-temporelles⁴.

2- La réalité du télétravail :

Le Covid-19 a fait du travail à distance une réalité, le confinement créa donc une situation inédite par sa généralité. Les parents télétravaillent tout en s'occupant des enfants car le télétravail n'est pas un travail à temps partiel. Depuis mars 2020, ils ont privilégié systématiquement le télétravail lorsqu'il était possible en ayant appelé au sens de la responsabilité afin d'éviter un rebond de l'épidémie⁵. Le télétravail est un mythe qui repose sur la flexibilité et la mobilité, on assiste à une évolution rapide du télétravail avec des formes diverses. Il offre de la connaissance des

¹ Edwards, P., Geary, J. & Sisson, K. (2002). New forms of work organization in the workplace: Transformative, exploitative, or limited and controlled? In G. Murray, J. Bélanger, A. Giles & P.-A. Lapointe (Eds) Work and employment relations in the high performance workplace. London : Continuum, pp. 72-119.

² Taskin, L. (2003) Télétravail, les mythes d'une success story : Entre autonomie et contrôle. Gestion 2000, vol. 2/03, pp. 113-125

³ Fairweather, N.B. (1999). Surveillance in employment: The case of teleworking, Journal of Business Ethics, vol. 22, n° 1, pp. 39-49.

⁴ Reix R., "systèmes d'information et management des organisation", Vuibert gestion, Paris (1995)

⁵ Cette étude a été réalisée sur la base d'un article rédigé par Sibylle Gustin paru dans la revue Lexbase, éd. sociale, n° 824 du 14 mai 2020, p. 15.

conditions de travail en altérant l'activité partielle et les plages d'horaires pendant lesquelles le salarié est disponible et opérationnel.

On peut évoquer une question, comment les salariés peuvent-ils s'approprier les T.I.C? Les modalités de changement ne sont pas neutres parce que la dimension innovante des T.I.C est liée au développement d'usage par les utilisateurs, il semble atteindre le paroxysme de la flexibilité au travail. Il est donc rendu possible par la miniaturisation des ordinateurs, la généralisation de leur utilisation, la réduction des coûts, l'utilisation de l'Internet et la convivialité qui facilite leur usage pour les non spécialistes. Il n'est pas, comme on pourrait le croire, réservé au secteur tertiaire ou "quaternaire"¹, c'est un enjeu de la société, il est une source d'amélioration de la qualité de vie de travail à condition d'être bien pensé, expérimenté et formalisé².

3- Le télétravail en Algérie :

Le télétravail en Algérie est régi par le Code du travail algérien et plus précisément par un décret en date du 08 décembre 1997³. Ce décret prévoit les règles de travail entre l'employeur et le collaborateur dans le cadre d'un travail à domicile (la définition du travailleur à domicile)⁴. C'est un moyen moderne d'organisation du travail qui permet au télétravailleur d'exercer son activité en dehors du lieu de travail en utilisant les T.I.C, en particulier à la lumière du Covid-19⁵. L'introduction des TIC conduisant à une délocalisation du travail qui s'étend sur le mode de distribution du pouvoir dans l'entreprise⁶. Les employés les plus qualifiés seraient plus aptes à travailler dans ce type d'environnement (pandémie). Ces derniers

¹ Pascal Alix : Comprendre et pratiquer le télétravail 2 e chapitre 1 ère section, p. 04. Htm publié le 09 / 12 / 2003, l'utilisation des N.T.I.C.

² Tristan Klein, co-auteur du rapport sur le développement du télétravail dans la société numérique de demain, centre d'analyse stratégique, 2009, p. 11.

³ Le télétravail en Algérie est régi par le Code du travail algérien et plus précisément par un décret en date du 08 décembre 1997, p. 19

⁴ <https://édition.légal.doctrine.com/legal-doctrine-revient>, le cadre juridique du télétravail en Algérie, consulté le 13 octobre 2021 à 11h30mn.

⁵ , Amel Benrejda , la problématique du télétravail dans la législation algérienne comme modèle moderne d'organisation du travail pendant la période de pandémie de Covid -19, les cahiers du Cread – Vol. 36 – N° 03 – 2020, p. 582.

⁶ Rachedi, Abdelkader, l'impact des T.I.C sur l'entreprise, éditions universitaires européennes, sarrebruck, Allemagne, 2011, p.03

permettent de travailler aussi bien au bureau que chez soi. Autrefois son développement se situe sans doute dans nos têtes que dans les faits. L'un de l'impact des T.I.C est l'enjeu de la flexibilité du travail.

L'Algérie comme d'autres pays n'a pas une culture générale du télétravail, on n'était pas prêt, il faut que la personne soit volontaire et les outils soient adaptés. Il est imposé et subi pour beaucoup, suite au confinement. Malgré cet événement malheureux c'est un phénomène positif pour certains métiers comme la fabrication des vêtements. Il a transformé les relations de travail et perçu comme un instrument de flexibilité à caractère qualitatif innovant¹. Depuis le confinement, ils sont plus rentables, moins stressés tout en s'occupant davantage des enfants. Ils ne subissent pas les problèmes de transport tout en économisant les frais (déplacement, de restauration). Ce mode de travail accroît le bien-être des employés (baisse de fatigue, meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée) mais il pose des problèmes comme (l'équipement, les horaires de travail, la résidence).

Comment réussir à introduire le télétravail ? Pour qu'il soit un succès, il faut porter beaucoup d'attention à la sélection et à la formation du télétravailleur². Il est utile d'utiliser les outils (Skype, Wetransfer, Google Drive et Google Docs, Facebook). Les télétravailleurs utilisent davantage les contacts informels de leurs réseaux de relations. Le télétravail apparaît plutôt comme un moyen à la disposition du management pour réaliser les modifications. Le passage brutal au télétravail suite au coronavirus n'a eu pour effet qu'une réduction moyenne de 1% de la productivité au travail. Les différents impacts reposent sur des ruptures par rapport à l'organisation (le lieu de travail, les moyens de communication et le mode de contrôle)³. La qualité de vie des employés peut être améliorée par ce mode de travail qui favorise un meilleur rendement. La distance met sous tension toutes les pratiques de travail (l'isolement et des tensions). L'usage des T.I.C n'est pas une fatalité, généralement lorsqu'on travaille chez-soi, on se sent plus libre, plus détendu et moins stressé, ce qui nous permet d'être plus

¹ Taskin, Laurent, reflets et perspectives de la vie économique, 2003/1 (Tome XLII, p.81)

² Marie Desbonnet, Comment le management peut-il s'adapter au télétravail ? ESC Clermont - Master Management 2014, p.22.

³ <http://www.theses.fr/1999PA010060>, Ghislaine Cressent, Thèse de doctorat en Gestion, résumé sur les impacts du télétravail sur la régulation sociale de l'entreprise, soutenue en 1999 à Paris, France

efficaces. Il permet d'optimiser le temps et de concilier entre la vie professionnelle et familiale.

Section II : Les T.I.C et le télétravail :

Le secteur des T.I.C¹ est la somme de trois secteurs (l'informatique, l'électronique et les télécommunications). En cette révolution informatique qui a amené dans l'esprit de certains la création d'une nouvelle organisation et/ou d'exécution de travail (télétravail)². De nos jours les T.I.C arrivent massivement sous des formes Internet, Intranet Extranet, Workflow, Groupware et visioconférence. Elles ont bouleversé notre vie quotidienne augmente le rythme de travail, la surcharge informationnelle, un brouillage des frontières entre le travail et hors travail, le sentiment d'isolement. Les changements sont dans l'organisation (l'autonomie, le travail en groupe et les réseaux élargis)³. L'implantation des T.I.C aura une influence notable sur la conception⁴. Les effets positifs des T.I.C sur la motivation, le développement des compétences⁵, elle favorise la collaboration. Elles ont un impact sur toutes les fonctions de l'entreprise⁶, la diminution des niveaux hiérarchiques⁷. Il y a bel et bien une expression «n'attendez pas qu'on vous cherche, faite de telle sorte que l'on vous trouve». Toute information est accessible aux hommes. Un dirigeant efficace fixe les objectifs, motive et implique ces

¹ Ghynel Ngassi Ngakegni. Impact des Technologies de l'Information et de la Communication (T.I.C) sur le tissu productif des biens et services au Maroc, INSEA Rabat - Ingénieur d'Etat en Statistique et Economie (Majeur: Statistique), 2010, p.47.

² Requier F. le cybertravail : vers une nouvelle forme d'externalisation ?, JCP ed. G, n° 10/4, 5 février 2001, p.8

³ H. Meftak, F. Lekbal, l'impact des TIC sur l'entreprise, master en sociologie de travail et ressources humaines, p. 61/62, année universitaire 2013/2014, département des sciences sociales, faculté des sciences humaines et sociales, université Abderrahmane Mira Bejaia, Algérie, p. 61/62.

⁴ Collins, A. 1991. « The Role of Computer Technology in Restructuring Schools ». Phi Delta Kappan, 73 (1) : 28-36.

⁵ Grégoire, R., R. Bracewell & T. Laferrière. 1996. « L'apport des nouvelles technologies de l'information et de la communication à l'apprentissage des élèves du primaire et du secondaire ». Revue documentaire. Rescol/ Schoolnet. Ottawa, p. 28.

⁶ Abdelkader Rachedi, T.I.C. et structures de l'entreprise, tome 1, maison d'édition Edilivre, Paris, France, juin 2016, p. 05

⁷ Abdelkader Rachedi, T.I.C. et structures de l'entreprise, tome 1, maison d'édition Edilivre, Paris, France, juin 2016, p. 06

employés¹. Elles transforment la façon de percevoir l'entreprise², c'est grâce à ces que l'employé est irremplaçable. Les T.I.C exigent une certaine rigueur telle que l'adaptation d'un comportement plus réactif, de travailler à distance, la formation. Elles ont des influences sur les hommes, sur l'organisation (autonomie, travail collectif). Il permet par l'usage des T.I.C d'amener le travail aux travailleurs, il s'agit du mouvement inverse à celui qui lors de la révolution industrielle, c'est une forme de flexibilité permettant de travailler à n'importe quel endroit, n'importe quand³, il se présente comme un vecteur de qualité de vie (travail), on assiste à la fin d'un cadre de travail rigide⁴.

Section III : La pandémie du Covid-19 :

Sur toutes les lèvres en mars 2020, le mot "télétravail" est revenu en force avec le confinement. Depuis, le protocole sanitaire impose donc le télétravail comme une règle sauf les (agriculteurs, postiers, commerçants...). Elle est liée à l'essor récent et fulgurant du numérique, l'histoire du télétravail s'est apparentée jusqu'à présent à une course de lenteur. Il a bouleversé notre conception de travailler en rompant avec l'unité du lieu et du temps. Le monde entier vient d'être secoué par cette crise sanitaire mondiale (Covid-19) qui continue à faire des ravages. La crise sanitaire et le confinement ont fait sauter des verrous en matière de télétravail. Le Covid-19 est encore plus petit, il est même invisible et vient aussi de le démontrer en terrassant les géants de la planète. Mieux, il a provoqué la débandade partout et a réussi à faire dormir le monde en plein jour. La pandémie a eu de nombreux impacts sur les entreprises et les entrepreneurs de tous bords.

A) Le télétravail à l'heure du coronavirus :

Dans le contexte de confinement lié à l'heure de la pandémie, le gouvernement a imposé le télétravail comme étant le mode d'organisation du travail à mettre en œuvre. Mais réussir à réellement fonctionner de la

¹ Peter Ferdinand Drucker est considéré comme le père des théories modernes en management (le pape du management moderne).

² Abdelkader Rachedi, T.I.C et comportement des hommes dans l'entreprise, tome 2, maison d'édition Edilivre, Paris, France, juin 2016, p. 05

³ Kurland, N. et Bailey, D. (1999), telework; the advantages and the challenges of working here, there, anywhere, and anytime, organizational dynamics, vol. 28, n° 2, pp.53 – 68.

⁴ <http://www.ergostressie.com/>, Obergo, observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ergostressie, consulté le 21 octobre 2021 à 16h50mn.

sorte individuelle et collective demeure souvent un défi colossal, et le confinement lié à la pandémie aura joué un rôle de révélateur du niveau de maturité des organisations pour fonctionner en mode agile sur les dimensions systèmes d'information, pour autoriser le travail en mode A.T.A.W.A.D (any time, any where, any devise)¹.

B) Comment réussir à introduire le télétravail en Algérie face à cette pandémie?

Il est utile d'avoir une flexibilité, une conciliation entre le travail et la famille. Il nécessite qu'il soit autonome et discipliné. L'entreprise algérienne va devoir procéder à des adaptations au télétravail qui va changer le comportement du personnel, le but est de s'adapter aux évolutions. Ils sont confrontés à une plus grande mobilité, on assiste au passage de l'économie matérielle à l'immatérielle. L'organisation doit permettre de réduire les déplacements et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail pour réduire les interactions sociales. Il élimine le stress, optimise son espace. Il peut se révéler avantageux, mais il ne convient pas à tous (isolement).

C) Quelles sont les mesures clés pour organiser et bien vivre le télétravail ?

Il est l'objet d'attention depuis que les T.I.C permettent de travailler partout (enjeu de management). Les frais sont (l'allocation forfaitaire, l'indemnité d'occupation du domicile et les outils). Les risques sont liés (physiques, psycho-sociaux....). Du point de vue écologique, il permet de diminuer les émissions de gaz à effet de serre dans les villes qui sont liées à la pollution, les maladies respiratoires et cardio- vasculaires.

D) Le management à l'heure du Covid-19 :

Le management moderne via les T.I.C permet aux individus de devenir autonomes. Le contrôle traditionnel laisse place au contrôle à distance. Le télétravail doit être généralisé pour l'ensemble des activités qui le permettent. Le code du travail n'exclut aucun salarié du bénéfice du télétravail, il est donc en théorie ouvert à tous les salariés. La conviction que seuls les managers possèdent les connaissances et les capacités pour

¹ Philippe Castilla, Covid-19 : révélateur du niveau de maturité des organisations face aux défis du XXI^e siècle. Corporate programs Designer, ESSEC, Executive Education, p. 94.

savoir ce qui est à faire. La croyance que le contrôle exercé par les manager est le plus sûr moyen d'être rentable. Si on veut s'épanouir au travail, cela dépend largement de la qualité du management.

1- Les enjeux du télétravail face à la pandémie :

Le véritable enjeu du télétravail consiste dès lors en la capacité de gestion de la déspatialisation qu'il induit (distance liée à l'éloignement du travailleur)¹. Le salarié exécute la majorité de son contrat de travail à son domicile en se rendant de temps en temps à l'entreprise. Il comporte des avantages mais aussi des inconvénients.

2- Les avantages du télétravail :

- Pas de déplacement (moins de dépenses, plus de temps),
- Optimisation de l'espace de travail,
- Augmentation de la productivité.

Pour l'employé c'est l'autonomie comme bon lui semble. La hausse de la qualité de vie. Une conciliation entre le travail et la vie de famille, un gain dans le transport. On dépasse les restrictions de déplacements (Tél. mobile), le matériel est peu coûteux et une communication rapide. Il apporte une réponse concrète aux problèmes et se traduit par des gains réels (la réduction du stress, un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, une grande liberté, des conditions plus propices et des gains substantiels en pouvoir d'achat, il a des effets économiques.

Pour l'employeur c'est la réduction des frais et des factures, il peut constituer un mode d'organisation habituel.

3- Les inconvénients du télétravail :

Il y a l'isolement, l'apparition du conflit entre la vie privée et professionnelle, un contrôle difficile du temps de travail et des pauses. Mais l'inconvénient (obstacle) majeur tient au risque d'isolement du salarié, le fait de se sentir abandonné. La crise renforce une incertitude quant à l'avenir. Le fait d'être dans l'obligation d'être autonome rend la vie difficile. La sensation de louper des opportunités au

¹ Taskin, L. (2003) Télétravail, les mythes d'une success story : Entre autonomie et contrôle. Gestion 2000, vol. 2/03, pp. 113-125

sein de son entreprise. Le phénomène lié au télétravail est le sentiment de solitude du télétravailleur¹.

Ces avantages, inconvénients et les difficultés valent pour l'ensemble de l'économie. Les recherches sur la productivité, la performance, l'efficacité et l'efficience sont devenues les priorités des entreprises². Certains chercheurs ont tenté de chiffrer les gains monétaires résultant des avantages potentiels du télétravail. Il est impossible d'extrapoler les estimations à différents pays. Le télétravail est plutôt un phénomène masculin, certains soutiennent qu'il devrait être discuté dans le cadre de cette convention³, d'autres voient que le travail à domicile et le télétravail présentent des caractéristiques communes, le télétravail relie les employés par voie électronique, alors pour le cas du travail à domicile il n'est pas nécessaire. Les problèmes que rencontrent le travail à distance est la qualité de la connexion, le rapport du travail ultérieurement ainsi que le volume horaire à l'exception de certains métiers comme le bâtiment, la production et les commerces de proximité, l'ingénierie informatique, on estime qu'il n'apportera que des avantages aux entreprises et à l'économie. Il existe peu de textes concernant le télétravail, mais le droit international peut servir d'outils de régulation⁴. Des travaux ont en effet montré que les femmes étaient plus souvent à plein temps à domicile que les hommes, qui ne pratiquent généralement le télétravail que sur la base occasionnelle, un ou deux jours par semaine⁵.

On assiste à une réalité c'est que les employés partent au bureau plus pour échapper à leur foyer que pour gagner leur vie. Les effets de la pandémie

¹ Monien David, mémoire de DEA de droit social, le télétravail : la nécessaire création d'un statut spécifique ? Université de Lille 2, faculté des sciences juridiques, politiques et sociales, année universitaire 2001 – 2001, p. 70.

² Lister K. 2010, Workshifting Benefits: the Bottom line », Citrix Online Research Network. TeleworkResearchNetwork.com, May: 1-23: <http://www.workshifting.com/downloads/downloads/Workshifting%20Benefits-The%20Bottom%20Line.pdf>, consulté le 17 septembre 2021 à 14h20mn.

³ V. Di Martino: The high road to teleworking (Genève, BIT, 2001), p. 107.

⁴ Arnaud Scaillerez, Diane-Gabrielle Tremblay, « Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain », Revue de l'organisation responsable 2016/1 (Vol. 11), p. 21-31.

⁵ Revue de l'Organisation Responsable (R.O.R) — Responsible Organization Review n° 1, 2016, p. 56.

ont un impact lourd pour la famille (problèmes d'argent) en plus de l'impact sur l'emploi précaire, la chute des revenus ou l'absence totale ont entraîné une hausse des violences. Certains n'ont pas opté pour ce mode d'organisation à cause de la promiscuité, d'autres travaillent à domicile mais il préfère la vie normale. Ils vont au travail pour éviter les pressions parce que la violence engendre la violence. Ils disent avoir l'impression de devenir fou, ils ont repris vite le travail sur place afin de ne pas demander le divorce. Il semble que cette crise soit plus probable qu'elle reste plutôt qu'elle ne disparaisse. Si le télétravail revoie au travail à domicile c'est le type d'emploi comme le travail manuel effectué à la pièce qui est mal payé (femmes), il y a le travail intellectuel qui repose sur les T.I.C. Les femmes sont concentrées sur la comptabilité, le secrétariat tandis que les hommes sont des cadres, gestionnaires et des techniciens. Ce phénomène a le bien-fondé du télétravail et ses principales limites¹. Les télétravailleurs utilisent davantage que les autres salariés les contacts informels de leurs réseaux de relations. Le télétravail apparait plutôt comme un moyen parmi d'autres à la disposition du management pour réaliser certaines modifications organisationnelles et sociales souhaitées².

En ce qui concerne le cas pratique on sait bien que cette crise du coronavirus a frappé de plein fouet le monde. Toutefois, toutes les activités professionnelles ne peuvent pas être exercées à distance. Notre recherche est fondée sur une méthode de sondage téléphonique à cause du confinement depuis mars 2020. Cette enquête est menée à Saida au cours d'une année et demie (entre mars 2020 et septembre 2021 auprès de 230 télétravailleurs (hommes et femmes). Les questions comprennent trois types (sociodémographiques, utilisation des T.I.C et la qualité de vie suite à cette pandémie du Covid-19). Le nombre de femmes et d'hommes qui font du télétravail est égal pour connaître la conciliation entre la vie privée/professionnelle. Une question est posée pour connaître le niveau d'étude des répondants (40% universitaire, 35% bachelier, 25%

¹ <https://www.monde-economique.ch/le-bien-fonde-du-teletravail-et-ses-principales-limites/>, Le bien-fondé du télétravail et ses principales limites, consulté le 08/12/2021 à 22 h15mn

² <http://www.theses.fr/1999PA010060>, Ghislaine Cressent, Thèse de doctorat en Gestion, résumé sur les impacts du télétravail sur la régulation sociale de l'entreprise, soutenue en 1999 à Paris, France, , consulté le 01 décembre 2021 à 21h10 mn.

secondaire) pour savoir le poste occupé (01 dirigeant, 23 cadres supérieurs, 21 agents de maîtrises, 55 agents de bureaux). Les âges sont compris entre les classes suivantes 20-30 (16) ; 30-40 (32) ; 40-50 (24) ; 50-60 (27) et +60 (1). Mais la plus part des télétravailleurs ont l'âge entre 30 ans et 60 ans. On s'est basé sur l'état civil (50 mariés, 32 célibataires, 07 veufs, 11 divorcés) qui a un effet. On a voulu savoir le nombre d'enfants à charge pour l'analyse qualitative alors la plupart ont entre 04 et 05 enfants, ainsi que les personnes qui ont un handicap. Le type d'emploi si c'est plein temps ou partiel (03 jours par semaine en télétravail). On a posé une question sur le suivi d'une formation avant de partir au télétravail, la majorité n'ont jamais suivi une formation sur le télétravail.

Parmi les hypothèses qui ont été posé dans cet articles sont ;

Cette crise sanitaire du Covid-19 a-t-elle des effets sur la détresse psychologique et sur les troubles d'anxiété ou dépressif ?

On a remarqué parmi les réponses qu'il y avait une détresse psychologique ainsi que des troubles d'anxiété ou à cause de la propagation du virus et l'instauration du confinement au cours du mois de mars 2020. Les parents passent la majeure partie de la journée avec des enfants surtout quand ils sont turbulents.

Ils considèrent que la charge de travail n'est pas équivalente parce qu'ils travaillent plus à la maison qu'au bureau. Le fait de travailler chez soi pose des problèmes d'ordre informatiques, le faible débit de connexion et les connaissances insuffisantes. Le support téléphonique est le plus utilisé. Il procure une autonomie et favorise l'épanouissement des employés qui le pratiquent. L'amélioration de la productivité, selon certains les effets sur la productivité ne sont pas clairs. Nous sommes obligés de travailler chez nous, avec les enfants à la maison, dans des espaces inadaptés, sans possibilité de faire autrement et sans horaires de travail. Ce sera catastrophique pour la productivité des entreprises mais le niveau de stress a diminué depuis qu'on a pratiqué ce mode d'organisation du travail.

Est-ce qu'il y a une conciliation des responsabilités parentales et professionnelles ?

En ce qui concerne la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles, certaines disent qu'il est plus facile de concilier travail et famille. Les avantages liés au télétravail selon le sexe, on note peu de différences selon le sexe. Le premier avantage évoque l'horaire de travail plus souple, le deuxième avantage les économies de frais de transport et de repas, le troisième avantage la conciliation emploi-famille. Il favorise

l'épanouissement et gagne une grande autonomie. En réalité il n'est pas un métier mais une organisation, l'effet le plus bénéfique est le cadre d'horaires, ils organisent avec une bonne exploitation du potentiel des outils. Certains renvoient à la possibilité de mieux combiner une tâche salariée avec leurs responsabilités familiales (enfants ou parents âgés). Ils se consacrent davantage de temps à leurs enfants qui est certes non négligeable, mais le risque vient du fait que ce soient plutôt les femmes qui consacrent davantage de temps aux responsabilités familiales. Elles travaillent plus lorsqu'elles sont chez elles (tâches ménagères). On a observé ici que les niveaux de satisfaction sont élevés et qu'ils sont très comparables dans le cas des hommes et des femmes. La flexibilité des horaires peut faciliter la conciliation des activités professionnelles/familiales ou personnelles. Plusieurs femmes interviewées disent pouvoir intercaler des tâches ménagères dans leur journée de travail et se libérer ainsi plus de temps pour le weekend. Ce sont les avantages qui les incitent à dire qu'ils refuseraient de retourner au bureau.

Quels sont les avantages et inconvénients du télétravail en période du Covid-19 ?

En ce qui concernant les inconvénients ils sont à pleins temps à domicile, ils recensent l'isolement et la gestion des frontières du temps. Il y a la mauvaise qualité de connexion qui entravent le suivi des tâches et empêchent de reporter un travail ultérieurement ainsi parfois l'accumulation du volume horaires. L'impact négatif du télétravail est l'isolement social souvent cité comme inconvénient majeur. Certains employés évitent à travailler à domicile parce cette crise sanitaire du Covid-19 ou pandémie a eu un effet mesurable sur la détresse psychologique et sur les troubles d'anxiété ou dépressif. Les gens habitent plus souvent dans de petits appartements et ils étaient plus durs d'y être confiné.

L'autocontrôle représente une source de stress, il existe une corrélation positive entre l'autocontrôle et l'autonomie parce que cette dernière suscite plus d'autocontrôle, L'autocontrôle est partout présent, que ce soit au bureau ou ailleurs. Une fois que l'employé s'est forgé sa propre discipline, il ne se modifie pas en fonction de l'ampleur de l'autonomie. Certains disent que la discipline et l'autonomie sont des outils que l'on acquiert une fois pour toute et qui ne diminuent ou n'augmentent pas en fonction d'un

autre paramètre. En réalité, la plupart des employés sont d'autant plus responsables lorsqu'ils sont en télétravail pour une raison (la confiance que leur accorde leur supérieur hiérarchique) et gagner la confiance de son chef, c'est très valorisant. C'est assez gratifiant quand le chef se rend compte que l'on a bien fait son travail. En ce qui concerne la communication, le téléphone a une préférence par rapport au courriel. Le recours au télétravail est variable selon les secteurs, la diffusion du télétravail était également très variable d'un secteur à l'autre. Il peut améliorer la performance en augmentant le degré de satisfaction des employés et donc leur efficacité.

Conclusion :

L'arrivée de la pandémie a provoqué des bouleversements dans le monde, ce qui nous a obligé à choisir le confinement afin d'éviter la propagation. L'Algérie a opté pour le choix d'un travail partiel, certaines activités ne peuvent pas être exercées à distance. Les réponses des questions posées dans l'étude sont que ce mode de travail (télétravail) n'a pas tellement rompu avec l'organisation traditionnelle. Cette crise sanitaire du Covid-19 a des effets sur la détresse psychologique et sur les troubles d'anxiété ou dépressif en période de confinement depuis le mois de mars 2020 parce que les parents passent presque toute la journée avec des enfants surtout quand ils sont perturbateurs ce qui augmente l'anxiété des parents et la violence au sein de la famille. Il y a une certaine conciliation entre les responsabilités parentales et professionnelles, les parents peuvent s'occuper des enfants tout en travaillant avec le partage de la responsabilité. Le télétravail en période de pandémie présente des avantages (autonomie, moins de frais de déplacement et de restauration, garde des enfants) et des inconvénients (isolement, manque de contact et de communication avec des collègues), mais c'est avant tout un contrat entre le salarié et son employeur. L'employeur peut y voir un avantage concédé à ses employés, qui y gagneront en qualité de vie. Des employés heureux sont plus efficaces et prêts à s'investir dans l'activité. En dépit de ses nombreux avantages, il n'est pas une solution généralisable à toutes les institutions, les entreprises et toutes les fonctions. Parmi les résultats obtenus est ce mode d'organisation de travail était juste dans nos têtes sans ces faits mais il est devenu une réalité qu'on doit vivre avec et on s'attend à ce que ce virus restera parmi nous à cause de ses multiples variants. Parmi les diverses suggestions recommandées, Les employés doivent s'adapter à ces multiples variants, ils peuvent organiser le travail et le

temps qu'ils y consacrent (conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales). Ceux qui ont des enfants sont confrontés à une difficulté supplémentaire à cause de la fermeture des écoles et les garderies sont fermées. Ils doivent saisir les aspects positifs du télétravail en période de Covid-19 (gagné plus de temps, pas de stress, dans les transports domicile-travail ; davantage de temps avec les enfants ; souplesse des horaires de tâches). La pandémie a montré que le télétravail est une des modalités privilégiées (flexibilité du travail et le recours aux T.I.C ce qui permet de concilier le travail et la vie familiale, et de mieux gérer son temps. Ces avantages sont (autonomie, flexibilité, meilleure conciliation vie privée / professionnelle) ne le sont que s'ils combinent le télétravail à un travail de bureau.

Bibliographie :

A - Livres :

- 1- Collins A., 1991. « The Role of Computer Technology in Restructuring Schools ». *Phi Delta Kappan*, 73 (1) : 28-36.
- 2- Rachedi A., T.I.C et comportement des hommes dans l'entreprise, tome 2, maison d'édition Edilivre, Paris, France, juin 2016 p. 05
- 3- Rachedi A., T.I.C. et structures de l'entreprise, tome 1, maison d'édition Edilivre, Paris, France, juin 2016, p.42.
- 4- Taskin L. (2003) Télétravail, les mythes d'une success story : Entre autonomie et contrôle. *Gestion 2000*, vol. 2/03, pp. 113-125
- 5- Taskin L., & Vendramin, P. (2004). Le télétravail, une vague silencieuse : Enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité, Louvain-la-Neuve : Presses Universitaires de Louvain, p.27.
- 6- Kurland N., & Bailey, D. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, vol. 28, n° 2, pp. 53-68.
- 7- Wiener N., the human use of human being – cybernetics and society, 1950 in le MESLE (RM) & Marot (JC), le télétravail, que sais-je ?, Paris, PUF, 1994, p.85.
- 8- Edwards P., Geary, J. & Sisson, K. (2002). New forms of work organization in the workplace: Transformative, exploitative, or limited and controlled? In G. Murray, J. Bélanger, A. Giles & P.-A. Lapointe (Eds) *Work and employment relations in the high performance workplace*. London : Continuum, pp. 72-119.
- 09- R. Reix, "systèmes d'information et management des organisations", Vuibert gestion, Paris (1995)

10-Rachedi, Abdelkader, l'impact des T.I.C sur l'entreprise, éditions universitaires européennes, sarrebruck, Allemagne, 2011, p.03

B- Thèses et Mémoires :

1- Savary A., mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en informatique de gestion, contribution à l'analyse du changement de la qualité de vie des télétravailleurs à domicile et en particulier de l'influence des techniques de dépannages à domicile, université du Québec à Montréal, Canada, année universitaire juin 2006, pp. 17/18 .

2- Meftak H., Lekbal F., l'impact des TIC sur l'entreprise, master en sociologie de travail et ressources humaines, p. 61/62, année universitaire 2013/2014, département des sciences sociales, faculté des sciences humaines et sociales, université Abderrahmane Mira Bejaia, Algérie, p. 61/62.

3 - Monien David, mémoire de DEA de droit social, le télétravail : la nécessaire création d'un statut spécifique ? Université de Lille 2, faculté des sciences juridiques, politiques et sociales, année universitaire 2001 – 2001, p. 74.

4- Desbonnet M., Comment le management peut-il s'adapter au télétravail ? ESC Clermont - Master Management 2014, Source: Corona-work.fr / ZDNet / Cabinet Valor / Challenges / BETC

C – Articles de revues:

1- Fairweather, N.B. (1999). Surveillance in employment: The case of teleworking, *Journal of Business Ethics*, vol. 22, n° 1, pp. 39-49.

2- Sibylle Gustin Cette étude a été réalisée sur la base d'un article rédigé par paru dans la revue *Lexbase*, éd. sociale, n° 824 du 14 mai 2020.

3- Code du travail algérien, le télétravail en Algérie est régi par le et plus précisément par un décret en date du 08 décembre 1997

4- Requier F. le cybertravail : vers une nouvelle forme d'externalisation ?, *JCP ed. G*, n° 10/4, 5 février 2001, p.8

5- Grégoire, R., R. Bracewell & T. Laferrière. 1996. « L'apport des N.T.I.C à l'apprentissage des élèves du primaire et du secondaire ». *Revue documentaire. Rescol Schoolnet*. Ottawa, Canada, p. 28.

6- V. Di Martino: *The high road to teleworking* (Genève, BIT, 2001), p. 107.

- 7- Arnaud Scaillez, Diane-Gabrielle Tremblay, « Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail: analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain », *Revue de l'organisation responsable* 2016/1 (Vol. 11), p. 21-31.
- 8- *Revue de l'Organisation Responsable (R.O.R) — Responsible Organization Review* n° 1, 2016, p. 56.
- 8-Tietze S., (2002). When “work” comes “home”, Coping strategies of teleworkers and their families, *Journal of Business Ethics*, vol. 41, pp. 385-396.
- 9- Requior F. le cybertravail : vers une nouvelle forme d'externalisation ?, *JCP ed. G*, n° 10/4, 5 février 2001, p.8
- 10- *Revue de l'organisation responsable*, Arnaud Scaillez, Diane-Gabrielle Tremblay, « Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain », *Revue de l'organisation responsable* 2016/1 (Vol. 11), p. 21-31.
- 11- *Revue documentaire. Rescol/ Schoolnet*. Ottawa, Grégoire, R., R. Bracewell & T. Laferrière. 1996. « L'apport des nouvelles technologies de l'information et de la communication à l'apprentissage des élèves du primaire et du secondaire », p. 54.
- 12- Pascal Alix : *Comprendre et pratiquer le télétravail* 2 e chapitre 1 ère section, p. 04. Htm publié le 09 / 12 / 2003, l'utilisation des N.T.I.C.
- 13- Philippe Castilla, Covid-19 : révélateur du niveau de maturité des organisations face aux défis du XXI^e siècle. *Corporate programs Designer*, ESSEC, Executive Education, p. 94.
- 14- Ghynel Ngassi Ngakegni. *Impact des Technologies de l'Information et de la Communication (T.I.C) sur le tissu productif des biens et services au Maroc*, INSEA Rabat - Ingénieur d'Etat en Statistique et Economie (Majeur: Statistique), 2010, p.47.
- 15- Amel Benrejda, la problématique du télétravail dans la législation algérienne comme modèle moderne d'organisation du travail pendant la période de pandémie de Covid -19 , *les cahiers du Cread – Vol. 36 – n° 03 – 2020*, p. 582.
- 16- Code du travail français, c'est d'ailleurs ainsi que le définit l'article L.1222-9 du Code du travail français, p. 56
- 17- Dossier de synthèse documentaire , le télétravail, Rédigé par Marie Devillers, Ingénieur d'études CNRS, Ingénieur documentaliste en sociologie, Octobre 2003, Institut de l'information scientifique et

technique, département produits & services, Service sciences humaines et sociales P.03

18- Tristan Klein, co-auteur du rapport sur le développement du télétravail dans la société numérique de demain, centre d'analyse stratégique, 2009, p. 11.

D-Sites Web :

1- <https://www.monde-economique.ch/le-bien-fonde-du-teletravail-et-ses-principales-limites/>, le bien-fondé du télétravail et ses principales limites, consulté le 08/12/2021 à 22 h15mn

2- <https://édition.légal.doctrine.com/legal-doctrine-revient>, Le cadre juridique du télétravail en Algérie, consulté le 13 octobre 2021 à 11h30mn.

3- <http://www.ergostressie.com/>, Obergo, observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ergostressie, le 21 octobre 2021 à 16h50mn.

4- Lister K. 2010, Workshifting Benefits: the Bottom line », Citrix Online Research Network. TeleworkResearchNetwork.com, May: 1-23: <http://www.workshifting.com/downloads/downloads/Workshifting%20Benefits-The%20Bottom%20Line.pdf>, consulté le 17 septembre 2021 à 14h20mn.

5- <http://www.theses.fr/1999PA010060>, Ghislaine Cressent, Thèse de doctorat en Gestion, résumé sur les impacts du télétravail sur la régulation sociale de l'entreprise, soutenue en 1999 à Paris, France, consulté le 01 décembre 2021 à 21h10 mn.

6- <http://www.theses.fr/1999PA010060>, Ghislaine Cressent, Thèse de doctorat en Gestion, résumé sur les impacts du télétravail sur la régulation sociale de l'entreprise, soutenue en 1999 à Paris, France, consulté le 01 décembre 2021 à 21h10 mn.