

---

## Le travail en mobilité : enjeux et opportunités du travail dans les transports en commun

**Auteur** : Delvaux, Géraldine

**Promoteur(s)** : Le Gagneur, Marianne

**Faculté** : Faculté des Sciences Sociales

**Diplôme** : Master en gestion des ressources humaines, à finalité spécialisée en "politique et management RH"

**Année académique** : 2024-2025

**URI/URL** : <http://hdl.handle.net/2268.2/24252>

---

*Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

NOM : Delvaux

Prénom : Géraldine

Matricule : S226271

Filière d'études : Master en gestion des ressources humaines, à finalité spécialisée en « politique et management RH »

Mémoire de fin d'études

Le travail en mobilité : enjeux et opportunités du travail dans les transports en  
commun

Promotrice : Le Gagneur Marianne

Lectrice interne : Gérard Julie

Lectrice Externe : Schlunder Catherine

## Table des matières

INTRODUCTION .....	4
REVUE DE LITTÉRATURE.....	6
1.    L'Articulation des temps sociaux.....	6
1.1    Origine et évolution du concept .....	6
1.2    Un processus de négociation .....	7
1.3    L'articulation des temps sociaux et le travail en mobilité.....	7
2.    Le Télétravail .....	8
2.1    Historique du télétravail.....	8
2.2    Définition télétravail structurel : .....	9
2.3    Différents types de télétravail.....	10
2.4    Télétravail à domicile vs travail en mobilité .....	11
2.5    Effets positifs et négatifs du télétravail sur les travailleurs.....	12
2.6    Incidence possible du travail en mobilité.....	19
2.7    Le caractère inégalitaire du télétravail.....	20
2.8    Le surtravail à domicile : entre autonomie et auto exploitation .....	23
HYPOTHÈSES.....	25
MÉTHODOLOGIE.....	26
1.    Constitution de l'échantillon.....	27
2.    Population étudiée.....	28
3.    Réalisation des entretiens .....	32
4.    Difficultés liées à la constitution de l'échantillon .....	32
MISE A PLAT.....	34
1.    Motivation et usage du travail en mobilité .....	34
1.1    Gain de temps.....	34
1.2    Le facteur motivationnel .....	36
1.3    La fréquence.....	36
1.4    La nature des tâches.....	37
2.    Conditions de réalisation et limites rencontrées.....	38
2.1    Ressources disponibles et mobilisées par les travailleurs .....	38
2.2    Caractéristiques de l'environnement du train.....	39
2.3    Contraintes techniques et ergonomiques.....	39
3.    Effet sur l'organisation des temps, des frontières et du bien-être .....	40
3.1    Gestion du temps personnel et familial.....	40
3.2    Brouillage des frontières .....	40
3.3    Les effets personnels du travail en mobilité.....	41

4.	Perception sociale identité professionnelle et inégalités.....	42
4.1	Visibilité et reconnaissance professionnelle .....	42
4.2	Effets sur l'identité professionnelle .....	42
4.3	Inégalités d'accès et d'expérience .....	43
5.	Le travail en mobilité : un atout à nuancer .....	44
	RÉPONSES AUX HYPOTHÈSES.....	46
1.	Hypothèse 1 :.....	46
2.	Hypothèse 2 :.....	46
3.	Hypothèse 3 :.....	47
4.	Hypothèse 4 :.....	48
5.	Hypothèse 5 :.....	48
	DISCUSSION.....	50
	CONCLUSION.....	52
	Bibliographie .....	54

Je tiens tout d'abord à remercier l'ensemble de ma famille pour le soutien apporté tout au long de mes années d'études.

Je souhaite également adresser mes remerciements à ma promotrice, Madame Marianne Le Gagneur, pour son accompagnement dans le choix de ce sujet de mémoire, ainsi que pour ses précieux conseils et sa disponibilité lors de sa réalisation.

Je remercie également mes lectrices, Madame Catherine Schlunder et Madame Julie Gérard, ainsi que l'ensemble des personnes interrogées dans le cadre de ce travail.

Enfin, j'aimerais exprimer toute ma gratitude à mes amies les plus proches, pour leur soutien et leur motivation lors des moments les plus importants..

## INTRODUCTION

Le choix de réaliser ce mémoire sur le thème du travail en mobilité s'est imposé à moi à partir d'une expérience personnelle vécue durant mes études en ressources humaines. Lorsqu'est venu le moment de choisir mon lieu de stage, j'avais plusieurs critères, mais l'un d'eux s'est révélé particulièrement complexe à satisfaire : je souhaitais exercer et améliorer mon anglais. Pour répondre à cette exigence, il aurait fallu m'orienter vers Bruxelles, où un grand nombre d'entreprises disposent d'un département ressources humaines utilisant régulièrement cette langue.

Voyager vers Bruxelles impliquait donc un déplacement quotidien conséquent, avec un temps de trajet en train d'au moins une heure et demi aller-retour, trois fois par semaine. Ce constat a soulevé une interrogation centrale : que font les salariés pendant ces longs trajets ? En combinant le temps de déplacement et le temps de travail effectif, on peut facilement dépasser les douze heures quotidiennes dédiées au travail et aux transports. Ne serait-il pas envisageable d'intégrer au moins partiellement, ces temps de trajet dans le temps de travail, notamment en réalisant des tâches professionnelles durant ces périodes ?

Dans un monde professionnel de plus en plus marqué par la flexibilité et le télétravail, le concept de travail en mobilité émerge comme une réponse innovante à l'évolution des modes de vie et des attentes des salariés. Avec l'amélioration des infrastructures numériques, de plus en plus de travailleurs envisagent d'utiliser les temps de transport, notamment dans les trains ou bus longue distance, pour effectuer des tâches professionnelles. Ce phénomène pourrait offrir une alternative intéressante entre le télétravail à domicile et le travail au bureau.

C'est précisément cette diversité d'usages et de motivations que cette étude se propose d'examiner. L'objectif principal est d'analyser comment et pourquoi les salariés réalisent un travail en mobilité, en tenant compte des contraintes et des opportunités liées à ce nouveau mode de travail. Afin de rassembler les informations nécessaires, cette recherche adoptera une approche qualitative en recueillant les témoignages d'usagers réalisant, sur base volontaire, du travail dans les transports en commun. Cette démarche permettra de mettre en avant les différentes stratégies adoptées pour investir le temps de trajet, ainsi que les bénéfices et limites perçus.

En articulant ces éléments, ce mémoire vise à répondre à la problématique suivante : « Comment les salariés mobilisent-ils leur temps de transport dans le cadre de leur activité professionnelle ? » Dans cette perspective, la méthodologie choisie combinera entretiens approfondis et analyses qualitatives, afin d'appréhender les pratiques, perceptions et enjeux liés au travail en mobilité. Les résultats attendus permettront d'éclairer les dynamiques contemporaines de transformation des modes de travail et de mobilité, et d'ouvrir des pistes pour mieux intégrer ces temps dans l'organisation professionnelle.

Cette recherche ambitionne également de nourrir la réflexion autour de l'évolution du rapport au temps et aux lieux de travail. En interrogeant le rôle que peuvent jouer les trajets dans l'organisation professionnelle, elle questionne plus largement la manière dont les frontières traditionnelles du travail se redéfinissent à l'ère de la mobilité et du numérique. Le travail en mobilité n'apparaît dès lors pas uniquement comme une pratique émergente, mais comme un révélateur des tensions et opportunités qui traversent aujourd'hui le monde du travail, entre flexibilité, efficacité et équilibre de vie.

## **REVUE DE LITTÉRATURE**

Afin de commencer cette recherche, il est important de se renseigner sur la littérature existante sur ce sujet. L'objectif de cette recherche va permettre de formuler des hypothèses et de les appuyer sur des bases théoriques issues de travaux scientifiques reconnus.

Dans cette première partie, plusieurs thématiques en lien direct avec notre objet d'étude seront explorées. Nous commencerons par présenter le concept d'articulation des temps sociaux, avant de nous intéresser au télétravail : son évolution historique, ses avantages et ses limites. Ce dernier sera ensuite mis en perspective avec le travail en mobilité, en soulignant les similitudes et les spécificités propres à chacun. Des comparaisons entre les deux modalités de travail seront intégrées tout au long du développement, et une proposition de définition du travail en mobilité sera formulée. Enfin, la question du surtravail sera abordée, afin d'en analyser les apparitions et les implications dans le contexte étudié.

Cette section se terminera par un résumé des principaux éléments tirés de la revue de littérature, faisant le lien avec la partie méthodologique du mémoire.

### **1. L'Articulation des temps sociaux**

L'articulation des temps sociaux est un concept fondamental afin de comprendre les différentes transformations actuelles qui traversent la société, et notamment celles qui affectent le monde du travail, tel que l'essor du télétravail.

L'articulation des temps sociaux renvoie à la manière dont les individus coordonnent et organisent leurs différents temps de vie, c'est-à-dire professionnel, familial, social et personnel, dans un environnement marqué de contraintes et de ressources inégales (Pizarro Erazo, Viera Giraldo & Landour, 2023). Appréhender ce concept peut nous permettre de comprendre comment les travailleurs organisent leur temps dans les transports en commun, en fonction des différents temps de vie énoncé ci-dessus.

#### **1.1 Origine et évolution du concept**

Le concept d'articulation des temps sociaux est apparu premièrement dans les années 1980-1990, suite à l'arrivée progressive des femmes sur le marché du travail. Cela a créé beaucoup d'inquiétude concernant les conséquences de ce taux d'activités féminin sur le taux de natalité, le rôle de la femme au sein du foyer et d'autres aspects du même ordre. L'articulation des temps sociaux est alors pensée afin de permettre aux femmes de pouvoir concilier à la fois le devoir familial et l'engagement professionnel.

Initialement concentré sur la conciliation emploi-famille, le concept s'est ensuite élargi aux autres dimensions de la vie sociale et personnelle des individus, afin de maintenir un certain équilibre entre ces différentes sphères.

## **1.2 Un processus de négociation**

Pizarro Erazo, Viera Giraldo et Landour (2023) expliquent que l'articulation des temps sociaux ne se limite pas à une « simple conciliation » vie privée-professionnelle mais plutôt que cela englobe l'ensemble des temporalités sociales. Selon eux, il existe une forme de négociation permanente entre les différents temps de vie, influencée par des contraintes liées au travail, aux habitudes sociales et aux situations personnelles de chacun. De plus, cette négociation est impactée par des facteurs sociaux tels que les normes de genre, les rapports hiérarchiques ou encore les attentes organisationnelles.

Cette influence des normes de genre est illustrée par les travaux de Le Gagneur (2024) qui montrent, via le télétravail, que la flexibilité ne se traduit pas toujours par un gain de temps personnel. Notamment chez les femmes, ces périodes gagnées sont souvent utilisées pour assumer des tâches domestiques plutôt que pour du repos ou des loisirs. En effet, cette dimension genrée souligne donc que l'articulation n'est pas seulement individuelle, mais profondément sociale.

## **1.3 L'articulation des temps sociaux et le travail en mobilité**

Travailler en mobilité, c'est-à-dire dans les transports en commun tel que le train, vient modifier l'usage initial du temps de trajet et le transformer en une temporalité hybride. Le temps des transports n'est plus uniquement considéré comme temps mort afin de lire ou se reposer, mais également comme un espace-temps productif, mêlant activité professionnelle, communication et organisation familiale.

On peut relier cette situation à l'analyse de Byung-Chul Han (2010) sur notre société qu'il appelle « société de la fatigue ». Selon lui, les travailleurs se transforment « *en entrepreneur de leur propre vie professionnelle* ». Ces individus ressentent une pression constante à acquérir toujours plus de connaissances et à améliorer leurs compétences, cherchant à optimiser chaque moment dans le but de satisfaire aux standards qu'ils se fixent eux-mêmes. Dans cette perspective, cette autrice décrit ce phénomène comme une intériorisation des normes de performance, où l'injonction à rester continuellement actif ne provient plus uniquement de l'environnement professionnel ou de l'employeur, mais émane désormais de l'individu lui-même.

Pour résumer, l'articulation des temps sociaux permet de comprendre la manière dont les individus ajustent leurs différentes périodes face aux évolutions actuelles telles que le télétravail et le travail en mobilité. Comprendre ce concept permet d'éclairer la manière dont le travail en mobilité

modifie l'usage du temps de transport, en le transformant ou non en un moment productif qui reflète la logique d'optimisation continue décrite par Byung-Chul Han.

## **2. Le Télétravail**

Afin d'aborder et d'effectuer des recherches en lien avec le travail dans les transports en commun, il est utile de comprendre le concept du télétravail, son apparition et évolution dans la société ainsi que les différents aspects de celui-ci.

### **2.1 Historique du télétravail**

Le concept de télétravail a commencé à faire son apparition sous forme d'idée dès les années 1960, bien avant l'ère numérique, lorsque Norbert Wiener supervise depuis l'Europe la construction d'un nouveau building Américain ( Largier, 2001 ).

Ce n'est que quelques années plus tard, dans les années 70, que le concept se verra prendre forme, avec l'avènement du téléphone et du fax. Cette période est également marquée par les travaux pionniers de Jack M. Nilles, considéré comme l'un des premiers chercheurs à analyser et promouvoir cette nouvelle modalité d'organisation du travail. C'est dans ce contexte qu'il introduit le concept de « telecommuting », terme qui sera par la suite traduit en français par « télétravail ». Les travaux de Jack M. Nilles présentent plusieurs points de convergence avec des recherches plus récentes, notamment en ce qui concerne la réduction des déplacements et l'impact du télétravail sur la performance des travailleurs (Largier, 2001). Ces thématiques ont été remises au premier plan par des auteurs tels que Hook, Courtin et Viala dans leur étude intitulée *A Systematic Review of the Energy and Climate Impacts of Teleworking*, ainsi que par l'OCDE dans son rapport *Productivity Gains from Teleworking in the Post COVID-19 Era: How Can Public Policies Make It Happen?*.

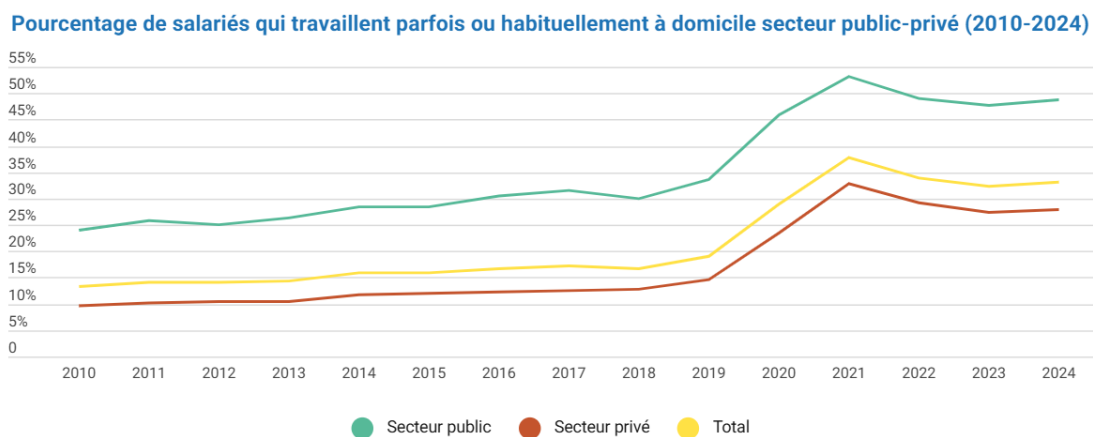
Cependant, ce n'est véritablement que dans les années 90 que le télétravail prend de l'ampleur, avec l'apparition de nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Ces nouvelles technologies vont donner des outils considérables pour améliorer la facilité et la fluidité entre les entreprises et les employés. Au fil du temps et en accord avec l'évolution technologique, le télétravail va devenir de plus en plus conséquent mais reste tout de même marginalisé. En effet, il y a une culture managériale plus focalisée sur le présentisme, un encadrement léger et des demandes faibles.

Ce n'est qu'en 2020, lors de l'épidémie de covid 19, que le télétravail connaît une reprise significative passant de la marge à la norme. Selon les données, le télétravail est passé de 10 à 30 % selon les pays, avant l'épidémie, jusqu'à 40 à 60 % après ( BIT, 2020 ). En effet, afin de s'adapter aux

mesures sanitaires imposées lors de celle-ci, telles que le confinement ou l’obligation de recourir au travail à domicile, les entreprises ont dû mettre en place une transition rapide vers des modèles de travail numérique. Pour ce faire, elles ont dû moderniser leurs infrastructures technologiques ainsi que leurs outils de communication à distance comme les visioconférences, messageries instantanées, plateformes collaboratives et autres. Ces changements ont favorisé l’adaptation des travailleurs à ces nouveaux outils de communication, développant leur autonomie, gestion et organisation au sein de leur entreprise.

D’autres statistiques peuvent être soulignées suite à ces différents changements après l’épidémie. De fait, un grand nombre de personnes ont continué à utiliser cette pratique de télétravail. Selon les chiffres de l’Office belge de statistique, en moyenne 33% des salariés belges ont travaillé parfois ou habituellement à domicile en 2024, contre 18.9% en 2019 avant l’épidémie. Il y a une légère baisse post-épidémie mais cela reste constant, soulignant l’impact significatif du covid 19 (Statbel, s.d.).

Figure 1 – pourcentage travail à domicile (2010 – 2024 )



## **2.2 Définition télétravail structurel :**

Malgré le nombre d’études réalisées sur le télétravail, il n’existe pas encore de définition scientifique unique pour celui-ci. Comme nous explique le docteur en sociologie Alexandre Largier, dans son ouvrage « trois projets pour un même objet », la difficulté à définir le télétravail tient à la nature même de celui-ci. Selon lui, le télétravail est l’objet de trois projets distincts : un projet politique (porté par les institutions et les lois), un projet managérial (porté par des objectifs liés aux entreprises) et un projet subjectif (porté par l’expérience individuelle des travailleurs), rendant ainsi l’élaboration d’une définition commune compliquée.

Afin de cerner ce concept de nature multidimensionnel, il peut être utile de s'appuyer sur une définition à la fois large et internationale, mais aussi ancrée dans un cadre national, telle que la définition issue de la CCT n°85 : « *Forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre du contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait pu également être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle* ». Cette définition s'inspire de la définition de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens. Elle reprend aussi différentes dimensions du télétravail telles que son caractère répétitif et l'utilisation de technologie de communication.

### **2.3 Différents types de télétravail**

Il existe différents types de télétravail fréquents tels que l'occasionnel, le structurel et le nomade. Le choix du type de télétravail dépend des entreprises ainsi que des employés selon leur culture, des outils de communication, du type de profession exercé et de leurs envies personnelles. Ces 3 types de télétravail sont encadrés par un accord préalable et soumis à des règles fixées par la loi ou par l'entreprise.

Premièrement, il existe le télétravail occasionnel. Le travailleur peut prétendre à du télétravail en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles qui l'empêchent d'effectuer sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise de l'employeur. Cela reste possible uniquement si la fonction ou l'activité qu'il exerce est compatible avec le télétravail occasionnel. Selon la loi du 5 mars 2017, le travailleur doit demander le télétravail occasionnel préalablement et dans un délai raisonnable à son employeur en indiquant le motif.

A l'inverse, il existe le télétravail structurel, où celui-ci est planifié à l'avance et spécifié dans le contrat de travail, par exemple pour deux jours par semaine de travail au domicile. Il est donc effectué de manière récurrente et durable tout au long du contrat de l'employé. Cette forme de télétravail pourrait être l'avenir des futures entreprises et donc faire partie intégrante de l'organisation de travail ( SPF Emploi, s.d. ).

Ensuite, le télétravail nomade est une nouvelle forme plus récente. Il n'y a pas de lieux de travail fixe contrairement aux deux autres formes où l'on va retrouver des bureaux. L'emplacement va changer régulièrement passant par des cafés, des hôtels, des espaces de coworking ainsi que des pays étrangers. Il est important de ne pas confondre avec le mobile working où les employés se déplacent mais dans le cadre de leurs missions, c'est-à-dire dans les bureaux du client, sur les chantiers et autres.

Dans le cadre du travail dans les transports en commun, il est intéressant de souligner que la mise en œuvre de celui-ci reste floue. Cela soulève des questions sur la responsabilité de l'employeur, la prévention des risques, l'adaptation à de nouvelles conditions et le bien-être de l'employé. Ces éléments pourraient être des limites dans la mise en place du travail en mobilité notamment dans les trains. Des questions légales pourraient aussi être soulevées, dans un contexte où il est difficile de contrôler les règles et où la législation reste incomplète.

## **2.4 Télétravail à domicile vs travail en mobilité**

Le choix du mot travail au lieu du télétravail n'est pas anodin. En effet, il n'est pas obligé d'utiliser les nouvelles technologies de l'information. Avant l'utilisation fréquente des outils technologiques, les personnes anticipaient la réalisation de leurs tâches, par exemple en imprimant des dossiers et effectuaient ensuite les tâches dans le train, contrairement au télétravail où les outils technologiques sont omniprésents. Une deuxième raison est que le télétravail est encadré par la loi, contrairement au travail en mobilité qui est non contractualisé et donc n'est pas encadré.

Il est aussi important de noter que l'utilisation des nouvelles technologies peut favoriser le travail dans les transports en commun mais ce n'est pas considéré par tout le monde comme le meilleur outil de travail. Ce choix dépend principalement de la confiance que le travailleur accorde aux nouvelles technologies-ainsi que ses relations et expériences avec celles-ci. En effet, comme mis en avant dans plusieurs études sur les générations et leur rapport aux nouvelles technologies, celles-ci varient ( Lee, Kim & Kim, 2014). La génération Z serait plus encline à utiliser les nouvelles technologies tandis que certaines personnes appartenant à la génération X sont plus réticentes et optent pour une utilisation raisonnée de ces outils. De même, certaines personnes appartenant aux nouvelles générations peuvent décider de ne pas utiliser ces outils et avoir recours au support ou à l'écriture papier, afin de mieux se concentrer dans leur travail.

Ainsi, le travail en mobilité pourrait être un prolongement du télétravail mais ne peut pas être considéré tel quel dû à ses divergences d'origine. Le travail en mobilité se définit davantage dans un contexte de déplacement non formalisé et non prévu, comme lieu de travail, ce qui le définit plus comme un espace-temps hybride entre vie professionnelle et personnelle. Dans cette optique, le travail en mobilité est une extension du télétravail qui tend donc à se rapprocher davantage du concept du télétravail nomade, notamment du mobile working. En effet, il se ressemble par un lieu de travail en mouvement grâce aux outils numériques, permettant de rester productif pendant les déplacements. Cependant, le travail en mobilité se distingue indépendamment par d'autres spécificités :

- Premièrement, il est uniquement réalisé dans les transports en commun, lors des trajets domicile-travail ce qui rend ce mode de travail invarié et sans aucune liberté géographique.

- Ensuite, il est réalisé en dehors des heures de travail prédéfinies, à la différence du télétravail nomade qui peut inclure dans leur horaire par exemple des déplacements vers un client. C'est donc en dehors du cadre d'un horaire fixe, et cela offre davantage de flexibilité.
- Enfin, le travail en mobilité est réalisé, à l'heure actuelle, sans l'accord de l'employeur puisqu'il est réalisé en dehors des heures de travail. Celui-ci est réalisé uniquement selon l'initiative du travailleur.

En reprenant l'ensemble de ces informations, le travail en mobilité pourrait être défini comme tel :

« Le travail en mobilité désigne l'exécution des tâches professionnelles dans les transports en commun, durant les trajets domicile-travail, réalisé selon l'initiative du salarié, en dehors des horaires formels, sans accord et validation préalable de l'employeur. »

Cette définition pourra être ajustée, si nécessaire, à la lumière des données recueillies lors de l'analyse des entretiens relatifs à la réalisation du travail en mobilité.

## **2.5 Effets positifs et négatifs du télétravail sur les travailleurs**

### **2.5.1 Incidences du télétravail dans le domaine professionnel**

Le télétravail, comme définit précédemment, peut avoir des effets positifs ou négatifs sur la personne, en fonction de différents facteurs. De nombreuses recherches et études ont été menées autour de ce sujet et plus particulièrement dans le domaine professionnel du télétravailleur, faisant ressortir les différents impacts de celui-ci.

Selon l'analyse à grande échelle de Gajendra et Harrison (2007) regroupant des réponses de près de 12.883 employés, le télétravail aurait majoritairement des effets positifs, dans le domaine professionnel, lorsque celui-ci est réalisé de manière modérée et organisée. Voici des effets positifs relevés :

- Une amélioration de la concentration et de la productivité est constatée lorsqu'un travailleur réalise du télétravail à domicile. En effet, le fait de travailler de chez soi, dans un environnement calme, va permettre de diminuer les possibilités d'interruptions et de distractions pouvant être présents sur le lieu de travail ( Baumann, 2023). Le télétravailleur possède également plus d'autonomie et de flexibilité dans son travail, lui permettant ainsi d'adapter ses tâches à son rythme et aux périodes de la journée dont il considère être le plus efficace.
- Ensuite, le télétravail a aussi un impact positif sur la diminution du stress auprès de l'individu, en diminuant la fréquence des trajets domicile-travail de celui-ci. Lorsque le télétravailleur reste

à son domicile, il évite dès lors les éléments stressants pouvant avoir lieu sur le trajet tels que du retard et des accidents, et permet également aux travailleurs de réduire leur fatigue en ajoutant ces moments de trajet à ses heures de sommeil.

Ainsi, l'ensemble de ces effets positifs permettent de favoriser l'augmentation de la satisfaction au travail et l'engagement du travailleur, ayant un impact direct sur la fidélisation du travailleur et le taux d'absentéisme, ce qui reviendrait en général à une baisse du taux de turnover ( Martin & MacDonnell, 2012).

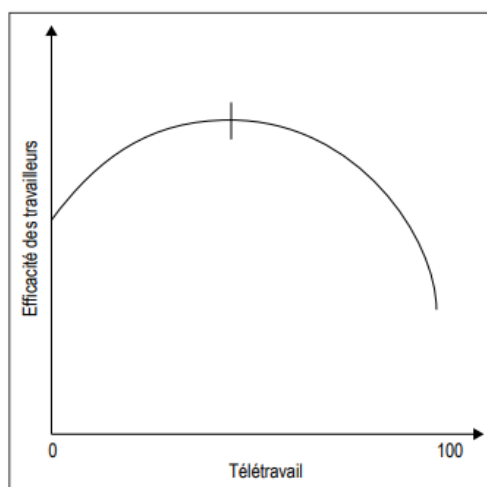
A contrario, le télétravail n'a pas que des effets positifs, mais va aussi être confronté à des effets négatifs :

- Le temps gagné sur la diminution des trajets domicile-travail est parfois accumulé au temps de travail plutôt qu'au repos ou autres activités. Ce « surtravail » est dû au sentiment de redevabilité du travailleur, vis-à-vis de l'entreprise qui lui permet de réaliser le télétravail, pouvant conduire à du surmenage ou pire, au burn-out (Metzger & Cléach, 2004 ; Vayre, 2019) ( Kelliher & Anderson, 2010).
- Aussi, l'augmentation de la productivité, précédemment énoncée comme effet positif, peut également engendrer du surmenage. La ligne entre le bureau et la maison devenant de plus en plus fine, la frontière entre les deux disparaît, poussant le travailleur à travailler plus longtemps.
- De plus, si le télétravail permet de réduire le stress chez beaucoup de personnes, il peut également en être la source. L'effet le plus fréquent mais également le plus étudié est le sentiment d'isolement social et d'invisibilité du télétravailleur, vis-à-vis de sa sphère professionnelle. Par exemple, en étant peu présent physiquement sur le lieu de travail et en voulant prouver leur efficacité à distance, certains travailleurs vont également se surmener. Une distanciation sociale de longue durée, associé avec le manque de communication et d'information peut générer également de l'anxiété auprès du télétravailleur concernant sa place dans l'entreprise. Selon l'enquête de Golden et al 2008, certains travailleurs craignent d'avoir moins d'opportunités de promotion ou de développement professionnel en étant moins visibles.

Grâce à ces analyses, on peut donc constater que l'impact du télétravail n'est pas identique pour tout le monde, ses effets dépendent et varient selon plusieurs facteurs dit modérateurs, qui viennent influencer la manière dont le télétravail est vécu et ses conséquences sur les travailleurs.

Le degré et la fréquence de télétravail jouent un rôle essentiel. Il est plus probable que le télétravailleur fasse face à des effets positifs lorsqu'il choisit lui-même d'adopter ce différent mode de travail, contrairement à un travailleur dont le télétravail lui est imposé, comme lors du confinement sanitaire de 2020. Une enquête menée durant cette période démontre qu'un travailleur réalisant à 100% du télétravail, de plus, contre son gré, a un niveau de stress et d'isolement élevé et est moins propice à ressentir les effets positifs du télétravail ( Bergeaud, 2023 ).

Figure 2 – relation intensité du télétravail et efficacité travailleurs



Il est plus avantageux pour l'entreprise et le travailleur d'opter un mode de travail « hybride » que de réaliser du télétravail obligatoire. Cette théorie peut s'appuyer sur un modèle d'équilibre général (Behrens et al, 2021).

Les auteurs confirment l'existence d'une relation en cloche entre le télétravail et la productivité. Ils concluent que la production atteint probablement son niveau optimal lorsque le télétravail est pratiqué de manière modérée. Il existe donc des facteurs modérateurs que les entreprises doivent prendre en compte pour trouver un bon équilibre entre le télétravail et le travail au bureau. En effet, une entreprise qui apporte un bon soutien organisationnel et managérial à son travailleur permettra de bloquer ou d'atténuer les effets négatifs du télétravail. Un travailleur soutenu et possédant une bonne communication avec son manager, ressentira moins vite un sentiment d'isolement et de stress. Un management fondé sur la confiance apportera un sentiment de confiance mutuel et d'autonomie auprès du travailleur tandis qu'un management excessivement contrôlant peut amener à du surmenage et du stress (Vayre, 2019). De même, la mise à disposition par l'entreprise d'outils collaboratifs performants (plateforme de communication, messagerie, appel vidéo), de matériel adéquat (ordinateur, écran supplémentaire, meilleure connexion internet) et la mise en place de règles claires (horaires joignables, réunions obligatoires sur le lieu de l'entreprise) facilite grandement la continuité du travail et réduit le risque de malentendus.

Il est également établi que des facteurs plus individuels, tels que le genre, la situation familiale, le nombre et l'âge des enfants, l'espace de travail disponible, et d'autres facteurs plus relatifs au travail telle que la nature des tâches confiées, le degré d'autonomie, le type de métier ou encore le poste de l'individu au sein de l'entreprise, peuvent exercer une influence. Ces éléments agissent comme des facteurs modérateurs dans l'expérience du télétravail. Ils varient selon les caractéristiques personnelles

et professionnelles de l'individu, et influencent la manière dont celui-ci articule ses actions et son temps. En ce sens, ils participent à la construction de son identité privée et professionnelle, c'est-à-dire à la façon dont il se perçoit et se positionne dans les sphères personnelles et professionnelles. Ces notions d'identité feront l'objet d'un développement ultérieur dans cette revue de littérature.

En résumé, le télétravail, dans la sphère professionnelle, peut donc être tout autant positif que néfaste pour le travailleur en fonction de ses caractéristiques individuelles, de la nature de son activité, de son environnement organisationnel, ainsi que de la manière dont il parvient à articuler ses sphères de vie.

### **2.5.2 Incidences du télétravail dans le domaine personnel**

Le télétravail n'a pas uniquement un impact sur la sphère professionnelle du télétravailleur, il impacte tout autant la sphère privée en s'intégrant dans le domicile des travailleurs. Les individus voient en effet s'entremêler la sphère privée et la sphère du travail, pouvant faire ressortir des avantages comme des inconvénients. On peut distinguer ses effets sur la qualité de vie des travailleurs, sur la sphère familiale et sociale, ainsi qu'à travers l'articulation des temps de vie, c'est-à-dire la manière dont les individus organisent leur temps par rapport à leur vie professionnelle et personnelle. Cette question de l'articulation renvoie plus largement à la notion d'articulation des temps sociaux, qui désigne la manière dont les différents temps de vie d'une personne s'organisent et s'équilibrent.

Il existe donc des effets positifs du télétravail dans le domaine personnel, tels que :

- Un meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle : la suppression des trajets domicile-travail permet gagner du temps et de l'utiliser dans une autre sphère de vie de l'individu que celle du travail. Cette réappropriation du temps personnel va permettre d'améliorer ce sentiment d'équilibre, en évitant le sentiment qu'une sphère prenne excessivement le pas sur les autres ( Vayre, 2019 ).
- Une plus grande flexibilité pour gérer les obligations personnelles : réaliser son travail à domicile plutôt qu'au bureau permet au travailleur de réaliser des courtes tâches tel que planifier des rendez-vous, recevoir un colis, vider une machine et autres. Cette flexibilité dans le travail permet d'améliorer le sentiment d'efficacité personnel, tant au travail qu'à la maison et permet une meilleure articulation des différents rôles de vie, par exemple, être plus facilement disponible pour assister un proche. Cette souplesse spatio-temporelle permet au travailleur de mieux gérer la surcharge de travail ou de rôle liée à la sphère privée/familiale, ayant un impact positif sur celui-ci, telle qu'une diminution du stress ( Duxbury & Halinski, 2014 ).

- Qualité de vie améliorée : le confort de son domicile, un environnement de travail familial, une diminution de la fatigue liée à la suppression des trajets, la réalisation de repas équilibrés chez soi, l'éloignement d'un bureau qui peut être source de bruit et autres, sont des caractéristiques du télétravail qui permettent d'améliorer la qualité de vie et du bien-être du travailleur.
- Conciliation accrue des rôles sociaux : On peut également parler d'une meilleure conciliation des rôles sociaux puisque la flexibilité du télétravail va permettre à l'individu de mieux organiser son temps, et de le consacrer à ses autres rôles que celui de travailleur, tel que celui de parent ou compagnon/compagne ( Hill et al., 2003 ; Sardeshmuskh et al, 2012 ).

Le télétravail a également des effets négatifs sur le télétravailleur dans sa vie personnel si il est mal encadré ou réalisé dans de mauvaises conditions :

- Une frontière vie privée – professionnelle plus floue : grâce à la flexibilité du télétravail, le travailleur, s'il n'est pas limité par certaines règles définies par l'entreprise, à la possibilité d'organiser son travail tel qu'il le souhaite. Il peut dès lors prendre la décision de commencer plus tôt ou plus tard, d'interrompre certaines tâches et les finir dans la soirée pouvant conduire à un empiètement du travail sur la vie privée. Cette déstructuration du temps de travail peut mener à une hyper connexion, c'est-à-dire à une sollicitation permanente via des outils de communication numérique, poussant l'individu vers une forme de disponibilité permanente, rendant encore plus compliqué la construction d'une frontière vie privée – vie professionnelle (Metzger & Cléach, 2004 ). Additionnellement, malgré le gain de temps occasionné par la diminution des trajets, plusieurs études démontrent que le télétravail, en supprimant la séparation physique entre lieu de vie et lieu de travail, conduit à une perte des repères psychologiques et sociaux. Certains moments de la journée, tel que le retour en transport en commun, le fait de se mettre en tenue confortable et autres, permettaient à l'individu de changer de rôle. Il y a donc une différence entre le travail et la vie privée, permettant de se déconnecter psychologiquement du travail établissant ainsi une frontière claire et évitant que la sphère professionnelle empiète sur la sphère privée.
- Une réduction de la vie personnelle et sociale (en dehors des obligations) – désinvestissement social : qui dit télétravail dit moins de contact social. Un télétravailleur qui prend habituellement le train, déjeune avec des collègues ou qui s'arrête parfois en ville pour prendre son café aura moins d'interaction sociale en réalisant du télétravail à son domicile, réduisant le nombre d'échanges informels, la convivialité, et pouvant augmenter le sentiment de solitude,

notamment chez les personnes vivant seul. Le télétravailleur peut également faire face à un désinvestissement social. En sortant moins de chez lui, le télétravailleur limite ses interactions informelles et va perdre petit à petit cette envie de socialiser (Ortar, 2009 ; Vayre & Pignault, 2014 ). Ainsi, plutôt qu'utiliser le temps gagné sur la suppression des trajets, à la réalisation d'hobby ou à la rencontre d'amis, le télétravailleur va vouloir utiliser ce temps soit à une prolongation des activités ou soit à des obligations familiales. Cela entraîne un repli sur les sphères professionnelle et familiale au détriment de la vie personnelle et sociale (Hilbrecht et al., 2008 ; Vayre, 2019 ).

- Perte des repères psychologiques et spatiaux : au-delà des effets temporels, le télétravail modifie aussi profondément les repères spatiaux et psychologiques. Le fait de travailler depuis un lieu qui initialement, est dédié à la vie privée et qui n'est pas conçu pour travailler, telles que les différentes pièces de la maison (salon, cuisine, chambre), peut faire que la distinction entre le temps de travail et le temps personnel soit de plus en plus floue. En l'absence de frontière claire, le travailleur rencontrera des difficultés à se ressourcer et à se déconnecter (Vayre, 2019 ; Tietze & Musson, 2005).
- Dégradation des relations au sein de la maison et perception d'inégalités domestiques accrues : en s'intégrant dans la sphère privée du travailleur, le télétravail peut avoir un impact négatif sur le bien-être de celui-ci et de son ou sa partenaire. Ce phénomène est dû à plusieurs facteurs. Cette dégradation du bien-être peut être expliquée par une présence du travailleur et de son ou sa partenaire au domicile en même temps ( Vitterso et al, 2003 ). Le télétravailleur de son côté, peut être requis pour effectuer certaines tâches, interrompant le travail, tandis que le/la partenaire peut être appelé(e) à modifier ses habitudes afin de s'adapter aux besoins d'environnement du télétravailleur. Il/elle peut également se sentir envahi(e) dans son espace personnel et ressentir une pression implicite à modifier son emploi du temps et/ou d'assumer davantage de tâches domestiques. De plus, le/ la partenaire travaillant sur site peut émettre de fausses perceptions quant à la réalisation des tâches domestiques par le télétravailleur. Être présent au domicile ne veut pas forcément dire que la personne est disponible afin de réaliser des tâches qui n'ont pas de lien avec le travail. Ces situations renvoient à l'importance de la dimension genrée du télétravail, qui sera abordée plus en détails dans une section ultérieure dédiée au caractère inégalitaire de celui-ci. Enfin, le télétravail peut entraîner une modification des équilibres domestiques lorsqu'un partenaire est présent pour travailler et que l'autre est présent au domicile pour se reposer, le temps commun n'est plus perçu et utilisé de la même manière ( Vitterso et al, 2003 ).

L'ensemble de ces phénomènes peuvent introduire de nouvelles tensions liées à la gestion de l'espace, du temps, des rôles et des attentes.

Des facteurs modérateurs sont également présents en ce qui concerne la sphère privée du travailleur. Parmi ces caractéristiques, on peut retrouver comme facteurs la personnalité de l'individu, son autodiscipline, le genre, la constitution de son ménage. Par exemple, une personne avec un enfant en bas âge soutenue par son/sa conjoint(e) dans la réalisation des tâches domestiques, l'organisation de la journée et autres aura plus facile qu'une personne qui porte sur ses épaules l'entièreté de la charge de travail familial. De plus le profil de la personne va jouer un rôle. Une personne autonome et plus introvertie aura plus facile de se retrouver isolée et de réaliser son travail tandis qu'une personne très sociable ou débutante ressentira plus vite ce besoin de relation et d'encadrement, et de fait sera plus vulnérable aux effets négatifs du télétravail. Une personne qui parvient à mieux structurer son emploi du temps et met en place des activités afin de séparer son travail et le reste de ses activités, réussira à limiter l'empiètement de la sphère professionnelle sur la sphère privée.

### **2.5.3 Incidences du télétravail sur l'identité personnelle et professionnelle**

Le sentiment d'appartenance et de perception de soi dans un groupe peut être amené à évoluer et donc changer. C'est notamment le cas lorsqu'il y a un isolement ou un décalage avec les normes sociales ou de genre. Par exemple, un homme en télétravail dans un foyer très féminisé peut ressentir un décalage ou un inconfort identitaire. Il se trouve dans un espace féminin ce qui va remettre en question non seulement son rapport au travail mais aussi la manière dont il se perçoit et perçoit les autres. Cela donc montre l'impact du télétravail sur la construction de soi, un élément qui est souvent sous-estimé dans les entreprises( Vayre, 2019 ).

Comme indiqué dans la partie sur les effets négatifs, le télétravail tend à isoler le travailleur en réduisant son espace professionnel au domicile. Cette configuration limite les interactions en présentiel avec les collègues et, de manière plus large, limite les contacts sociaux du travailleur avec l'environnement extérieur. Dans un contexte de travail sur site, les échanges portent fréquemment sur les tâches en cours, les réalisations ou les projets à venir. En situation de télétravail, cette dynamique est restreinte : seuls les collègues directement ou indirectement impliqués dans les mêmes missions en ont conscience des activités d'autrui. Cette diminution des interactions peut à terme, influencer la perception du travail accompli et par conséquent, impacter l'identité professionnelle.

Il est important de souligner l'importance du soutien organisationnel afin d'aider le télétravailleur à ne pas perdre son identité personnelle. Ainsi, elle va via sa culture, son management et la mise en place de règle, permettre de maintenir un télétravail équilibré en limitant celui-ci et en encourageant des temps d'échange informel. L'entreprise peut également fournir des équipements adaptés (chaise de bureau, casque anti bruit, outil collaboratif et autres) afin de limiter les inconforts du télétravail, les distractions

et conflits liés à la présence d'un proche ou d'un enfant et de faciliter le maintien d'un minimum de lien social.

## **2.6 Incidence possible du travail en mobilité**

Comme expliqué précédemment, les incidences du télétravail sur l'articulation travail/hors travail sont contrastées. Si le télétravail est bien implémenté et entouré de conditions favorables, il peut renforcer le bien-être et l'équilibre de vie du travailleur. Cependant, mal encadré, il peut devenir synonyme de brouillage temporel et de surcharge, d'où l'importance de prendre des précautions et mettre en place des solutions pour améliorer cela.

Les effets tant positifs que négatifs du télétravail laissent penser que le travail en mobilité pourrait suivre les mêmes tendances que celui-ci.

En effet, il est probable que travailler pendant les trajets offre une flexibilité accrue et un gain d'efficacité perçue, en valorisant un temps auparavant considéré comme perdu. Il y a donc une flexibilité à s'adapter aux horaires, un gain de temps sur le travail à effectuer et une autonomie sur ce que le travailleur doit faire. Par exemple, le travailleur peut prendre de l'avance sur son travail à réaliser, s'organiser comme il le veut, ce qui peut favoriser la balance entre sa vie personnelle et professionnelle. Le télétravail et le travail en mobilité suivent donc des tendances partagées sur la qualité de vie et le sentiment de contrôle sur le travail ( Mokhtarian & Salomon, 2001 ).

Cependant, les effets négatifs comme les risques que le travailleur confonde les frontières temporelles ou encore l'hyper-connexion sont des risques à prendre en compte. Il peut aussi avoir des risques d'isolement dû à un manque d'interaction sociale, une fatigue et charge mentale plus élevée suite au prolongement du travail. Par exemple, plutôt que de travailler, le travailleur peut profiter de son temps de trajet pour boire un café, discuter de la vie et autres avec ses collègues. La frontière entre la vie privée et professionnelle peut donc être confondue, ne sachant pas mettre de limite.

Dans les transports en commun, tels que le train, l'activité professionnelle s'effectue en dehors de l'environnement de travail habituel. Cette situation pourrait non seulement influencer le sentiment d'appartenance, mais également amener le travailleur à adapter son comportement, par exemple en abaissant le ton lors d'un appel, ce qui peut, à son tour, modifier son attitude professionnelle.

Lors de ce mémoire, les idées issues du télétravail vont aider à formuler les hypothèses de départ. Ces hypothèses seront ensuite comparées aux interviews réalisées et seront également analysées.

## **2.7 Le caractère inégalitaire du télétravail**

Après avoir défini le télétravail, mis en avant les incidences sur l'individu et ses facteurs modérateurs, nous allons maintenant nous pencher sur un dernier point : le caractère inégalitaire.

Dans le cadre du mémoire, il apparaît pertinent d'aborder le sujet des inégalités liées au télétravail, afin de comprendre les impacts et conséquences. Cela ouvre la possibilité d'examiner si les inégalités repérées dans le télétravail classique, en termes d'accès, de conditions de travail ou de répartition des charges, pourraient également se retrouver sous d'autres formes ou avec d'autres effets, dans le cadre spécifique du travail en mobilité.

### **2.7.1 Inégalités selon le poste/ travail**

Depuis l'essor du télétravail suite à la pandémie covid-19, plusieurs études et recherches ont été réalisées et déclarent le même constat : tous les emplois ne sont pas télétravaillables. Selon les études publiées en Europe par Eurofound et aux États-Unis par le National Bureau of Economic Research (NBER), seulement 37% des emplois seraient télétravaillables. On peut constater grâce aux données récupérées par Stabel, qu'en Belgique pour 2024, 33% des travailleurs réalisent du travail à domicile. C'est également dans ces données que l'on peut effectuer plusieurs observations. Parmi ces 33% de télétravailleurs à domicile, les professions les plus représentées sont les managers, les professions intellectuelles, scientifiques et artistiques ainsi que les employés de type administratif. Concernant les moins représentées, nous allons retrouver les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ainsi que les professions élémentaires.

Un des critères qui va rendre le télétravail réalisable est la faisabilité technique du travail à distance. En effet, les métiers nécessitant d'être présent sur le lieu de travail, tel que le métier de vendeur ou de mécanicien, ne peuvent être exercés ailleurs que sur celui-ci. À l'inverse, des métiers mobilisant essentiellement les outils informatiques comme les fonctions administratives, peuvent plus facilement exercer leur tâche en dehors du lieu de travail. Le télétravail est dès lors réalisable principalement par les travailleurs dont les fonctions nécessitent de travailler à l'aide d'un ordinateur, permettant ainsi de réaliser le travail à domicile.

Cependant, selon une étude, l'inégalité d'accès ne serait pas uniquement liée à la faisabilité du travail à domicile, mais également à une construction sociale des compétences et de la confiance, qui

conduit à réserver le télétravail aux professions perçues comme plus autonomes ou plus légitimes (Santos Menezes et al., 2022). Le télétravail va être accordé plus facilement à des profils considérés comme plus fiables, autonome, possédant déjà des responsabilités, offrant dès lors une sorte de garantie vis-à-vis de leur travail réalisé à domicile. Les travailleurs occupants des postes moins qualifiés ou parfois même moins importants, n'ont pas accès au télétravail car ils sont considérés comme ayant besoin de plus de supervision ou de présence hiérarchique constante (Santos Menezes et al., 2022). Le télétravail devient ainsi un marqueur statutaire, réservé à celles et ceux perçus comme suffisamment dignes de confiance pour travailler sans supervision directe, renforçant les inégalités sociales déjà existantes.

### **2.7.2 Inégalités selon les conditions de télétravail**

Le caractère inégalitaire du télétravail se retrouve également dans les conditions de travail de celui-ci, notamment l'espace de travail disponible au domicile. Tout le monde ne possède pas les conditions optimales à leur domicile afin de réaliser le travail dans les meilleures conditions. Des postes à haute fonction disposent le plus souvent d'un environnement propice, de bons outils, d'espace de travail dédié, et de calme, tandis que des salariés dits plus précaire, avec moins de revenu, vivent dans des logements plus réduits, avec un espace de travail pouvant être partagé ou occupé par d'autres membres du foyer, ce qui rend le travail à distance moins confortable et moins efficace (Santos Menezes et al., 2022).

De plus, le lieu de résidence influence également le télétravail. Les personnes habitant dans des milieux urbains sont plus souvent interrompues dans leur travail et possèdent moins d'espace, à l'inverse des logements situés en périphérie ou en dehors des centres urbains qui sont souvent plus spacieux et moins exposés aux nuisances sonores, ce qui peut favoriser un cadre de travail plus adapté à domicile (Santos Menezes et al., 2022). Par exemple, un jeune étudiant venant de quitter le domicile parental, et qui habite depuis peu dans un appartement de location, en ville, proche de son travail, sera plus vite confronté aux bruits externes, il risque de ne pas avoir l'espace et le matériel à disposition afin de réaliser au moins son travail à domicile.

La localisation du logement participe donc elle aussi à structurer l'expérience du télétravail et les inégalités qui y sont liées.

### **2.7.3 Inégalités liées au genre**

Le télétravail, bien qu'il soit souvent présenté comme un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dévoile des inégalités de genre bien établies dans les rapports sociaux. Ces inégalités de genre ne se trouvent pas seulement dans le gain de temps mais aussi dans les rapports sociaux.

Selon Anne Gillet et Diane-Gabrielle Trembley dans leur ouvrage « Dynamiques et effets du télétravail », il y a eu, dans les modes d'articulation emploi-famille, des inégalités de genre observées à cause du télétravail notamment lors du confinement. De plus, des inégalités de genre et de classe sociale sont aussi observées selon l'habitat, son confort, son accessibilité et son espace de travail.

En effet, toujours selon ces auteurs, des études durant le confinement ont mis en évidence que les femmes télétravaillant ont une double charge. Elles assument parallèlement leurs obligations professionnelles et domestiques. Les auteurs indiquent que cette organisation du travail qui est censée d'origine offrir plus de flexibilité, renforce à l'inverse l'inégalité dans la répartition des tâches ménagères, entraînant une aggravation de la charge mentale féminine. Le logement et la disponibilité d'un espace dédié au travail, constitue aussi une source d'inégalités : les femmes, notamment dans les foyers à faibles revenus, disposent moins souvent d'un espace dédié uniquement au télétravail, ce qui limite la séparation entre leur vie privée et professionnelle.

Dans la même optique, ces inégalités trouvent également leur origine dans la différenciation professionnelle entre les hommes et les femmes qui encadrent l'accès au télétravail. De fait, les femmes sont fort présentes dans des professions moins télétravaillables et doivent, lorsqu'elles télétravaillent, mixer avec des interruptions fréquentes liées aux obligations familiales ( Gillet & Tremblay, 2017) . Alors, le temps gagné grâce à l'élimination des trajets, qui pourrait être dédié soit aux repos ou soit aux loisirs, est souvent consacré aux tâches domestiques, mettant en lumière le phénomène du double investissement féminin. Ces constats montrent que le télétravail amplifie l'écart entre les hommes et les femmes au lieu de le réduire.

Comme conséquence directe de cette inégalité de genre, on retrouve donc le double surinvestissement. Ce surtravail, de tâches réalisées à la maison en plus, aurait pu être utilisé pour des loisirs et s'occuper de soi. Cependant ce n'est pas le cas, la femme utilise le plus souvent ce temps pour faire des tâches domestiques, s'occuper des enfants et autres. Cette théorie de surinvestissement est illustrée par Le Gagneur dans son étude « Télétravail, flexibilisation et inégalités » qui décrit l'inégalité de genre dans le domaine du télétravail. De fait, le temps gagné sur les transports entraîne un travail plus intense pour les femmes qui optimisent ce temps pour effectuer des tâches ménagères ou autres au lieu de prendre ce temps pour elles-mêmes.

En conclusion, il est possible de transposer les inégalités observées dans le télétravail, qu'elles soient liées aux conditions de travail ou au genre, vers le champ du travail en mobilité. En théorie, le temps de trajet optimisé par le travail en mobilité pourrait favoriser, à domicile, un moment de détente ou de loisirs. Toutefois, suivant la même logique que celle du télétravail, ce gain de temps est souvent réinvesti par les femmes dans les tâches domestiques ou aux enfants. Cette optique contribue à maintenir une frontière faible entre travail et vie privée des femmes, alors que les hommes, moins concernés par ces obligations familiales, peuvent maximiser l'usage de ce temps pour leur repos ou leur travail

professionnel. Ainsi, même dans le cadre de la mobilité, le genre reste un facteur d'inégalités vécues par les travailleurs.

Comme déjà énoncé précédemment, seuls certains emplois, généralement qualifiés et conciliables avec l'usage d'outils numériques, peuvent permettre de télétravailler en dehors des locaux de l'entreprise ( Eurofound, 2020 ). Cette inégalité pourrait devenir plus forte dans le contexte mobile, où les conditions de trajet comme les premières classes sont limitées, et ou encore la connexion ainsi que les ressources personnelles du travailleur influencent directement la possibilité de travailler efficacement.

Évidemment, ces hypothèses seront étudiées dans la suite de ce mémoire lors de la partie mise à plat de notre recherche. Cela permettra de confirmer ou non l'existence de ces inégalités au sein du travail en mobilité.

## **2.8 Le surtravail à domicile : entre autonomie et auto exploitation**

Comme évoqué dans la partie concernant les effets négatifs du télétravail, l'effacement des frontières entre vie privée et professionnelle conduit à un empiètement du travail sur le temps personnel. On parle dès lors de surtravail lorsque ce phénomène s'accompagne d'une intensification du travail.

Les sociologues Goussard et Tiffon (2017) mettent en avant via leur étude sur les chercheuses une logique d'auto-exploitation. Ce n'est pas uniquement le volume de surtravail qui définit le niveau de pénibilité mais également son caractère invisible et son autonomie. Leur étude montre que dans un environnement professionnel tel que par exemple le milieu académique ou celui des cabinets de conseil, où la culture de la performance est forte, les télétravailleurs vont se fixer eux-mêmes des objectifs augmentant volontairement leur charge de travail afin de renforcer leur visibilité ( Goussard & Tiffon, 2017 ).

La pénibilité du surtravail est également influencée par les caractéristiques du métier. Ils mettent en évidence que les métiers exigeant une disponibilité permanente et où la charge de travail est difficilement maîtrisable exposent davantage ces travailleurs à une intensification du travail, pouvant avoir un impact négatif tel que du stress et de l'épuisement ( Demoli & Willemez ). Dans la même continuité, le contenu du travail a également un impact. Comme énoncé par Lucie Goussard et Guillaume Tiffon, « à la différence du travail à domicile, le surtravail n'est pas fait par plaisir, pour redonner du sens à leur travail, mais s'inscrit davantage dans un projet de carrière, sur le registre de l'épreuve : celle de faire la démonstration, à soi-même et aux autres, de sa capacité à repousser ses limites ».

Il est intéressant de comprendre le surtravail et ses effets car il peut avoir un impact direct sur le travail en mobilité. Un travailleur, réalisant fréquemment du surtravail au domicile pourrait envisager

afin d'avancer dans ses tâches de commencer celle-ci en allant ou en revenant du travail. Le travail en mobilité pourrait dès lors servir de « protection » pour le travailleur, permettant à celui-ci de réduire son temps de travail à domicile et de rétablir une certaine frontière entre sphère privée-professionnelle. Attention, cette pratique ne permettrait pas de résoudre ce problème de surtravail mais de l'éloigner du domicile : empiéter sur le temps initialement dédiés au repos ou à d'autres occupations, lors du déplacement en transport, afin de libérer le domicile des effets négatifs de ce surtravail.

En conclusion, le travail en mobilité peut être appréhendé comme une pratique aux effets contrastés, laissant entrevoir à la fois des potentialités et des limites pour les individus comme pour les organisations. D'un côté, on peut supposer qu'il favorise une meilleure valorisation du temps de trajet, en offrant davantage de flexibilité, un sentiment accru d'efficacité personnelle et une articulation plus fluide entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces éléments pourraient contribuer à atténuer la pénibilité perçue des déplacements, voire à revaloriser l'usage des transports en commun.

Toutefois, ces bénéfices doivent être nuancés par des contraintes possibles : des conditions de transport hétérogènes et parfois inconfortables, un risque de surcharge cognitive, des interruptions techniques ou encore un stress lié à la réalisation d'une activité professionnelle dans un environnement public. À l'instar du télétravail, il est également envisageable que le travail en mobilité contribue au brouillage des frontières entre vie privée et vie professionnelle.

Par ailleurs, il est possible que les effets du travail en mobilité varient selon plusieurs facteurs : la nature de l'activité exercée, la fréquence des déplacements, l'accès aux outils numériques, mais aussi la capacité individuelle à organiser ses différents temps sociaux. Les dimensions liées au genre pourraient également influencer ces pratiques, en particulier dans la gestion de la double charge.

Ces éléments, dégagés de la littérature, ouvrent ainsi des pistes d'analyse qui seront confrontées aux données issues des entretiens qualitatifs. Ils permettront d'évaluer la pertinence de ces suppositions dans le cadre spécifique de ce mémoire.

## HYPOTHÈSES

Afin de mieux comprendre les dynamiques et les enjeux liés à la pratique du travail en mobilité, cette recherche s'appuie sur l'exploration d'hypothèses ciblées permettant d'orienter l'analyse des données recueillies.

La question de départ est la suivante : quels facteurs poussent les travailleurs à recourir au travail en mobilité dans le train et quels impacts, positifs comme négatifs, en résultent par rapport au télétravail classique.

Concernant les hypothèses, cette étude a pu en faire ressortir plusieurs qui sont évoquées ci-dessous.

- **Hypothèse 1** : dans quelle mesure le travail en mobilité contribue-t-il à une meilleure optimisation du temps de trajet pour les travailleurs ?
- **Hypothèse 2** : le travail en mobilité engendre-t-il des contraintes ergonomiques et techniques susceptibles de diminuer la performance des travailleurs ?
- **Hypothèse 3** : le travail en mobilité menace-t-il de brouiller la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle ?
- **Hypothèse 4** : le travail en mobilité contribue-t-il à l'isolement social et à la fragilisation de l'identité personnelle et professionnelle ?
- **Hypothèse 5** : le travail en mobilité accentue-t-il les inégalités et influence-t-il les conditions d'exercice professionnelles ?

Les hypothèses formulées reflètent à la fois les bénéfices attendus et les limites possibles de cette pratique. Elles abordent différentes dimensions : l'optimisation du temps de trajet (hypothèse 1), les contraintes matérielles et ergonomiques (hypothèse 2), la question des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle (hypothèse 3), l'impact sur les relations sociales et l'identité du travailleur (hypothèse 4), ainsi que les inégalités d'accès ou de conditions (hypothèse 5).

Maintenant que les hypothèses sont formulées, celles-ci serviront de fil conducteur à l'analyse, en orientant l'examen des résultats issus des entretiens. Elles constituent une base théorique qui sera confrontée aux réalités observées sur le terrain.

## MÉTHODOLOGIE

Cette partie est consacrée à la méthodologie adoptée, à savoir l'approche qualitative. Ce chapitre présente également les techniques employées pour la collecte des données. Il comprend une description du public cible, présenté de manière anonyme, lequel constitue l'échantillon principal, caractérisé par son hétérogénéité. En outre, les modalités de collecte ainsi que les procédures d'analyse des données feront l'objet d'une présentation détaillée.

Il a été choisi de recourir à une méthodologie qualitative pour la collecte des données, dans le but de comprendre en profondeur, plutôt que d'expliquer de manière causale, les raisons et les modalités qui conduisent certains individus à réaliser des activités professionnelles durant leur trajet domicile-travail, notamment dans les transports en commun. Cette orientation méthodologique est renforcée par une sélection bibliographique rigoureuse et éclairée, qui a permis d'affiner les axes de recherche.

Comme le soulignent Mays et Pope (1995), « le but de la recherche qualitative est de développer des concepts qui nous aident à comprendre les phénomènes sociaux dans des contextes naturels (plutôt qu'expérimentaux), en mettant l'accent sur les significations, les expériences et les points de vue de tous les participants ». Cette perspective épistémologique s'avère particulièrement adaptée à l'exploration du travail en situation de mobilité, un champ encore peu étudié dans la littérature académique, et pour lequel les sources empiriques et théoriques demeurent rares.

Dans ce contexte, l'approche qualitative se révèle d'autant plus pertinente qu'elle repose sur des méthodes inductives, c'est-à-dire des démarches permettant de faire émerger des compréhensions à partir du terrain, sans chercher à vérifier des hypothèses préétablies. L'entretien semi-directif en tant que méthode centrale de cette approche, offre ainsi un accès privilégié aux récits, aux expériences subjectives et aux significations que les individus attribuent à leur pratique du travail en mobilité. Cette démarche permet de saisir le phénomène de l'intérieur, en respectant la complexité des situations vécues et la diversité des points de vue des personnes interrogées.

Par ailleurs, le travail en mobilité tend souvent à être confondu avec des notions plus largement explorées, telles que le concept du télétravail. Cette proximité conceptuelle peut induire une forme de raccourci, amenant à projeter sur le travail en mobilité des caractéristiques propres au télétravail, sans en reconnaître les spécificités. L'entretien semi-directif, en tant que méthode qualitative privilégiée, offre un levier essentiel pour dépasser ces raccourcis interprétatifs. En donnant la parole aux acteurs concernés, il permet de révéler les significations singulières qu'ils attribuent à leurs pratiques et contextes de travail, tout en ouvrant la voie à des dimensions parfois insoupçonnées du phénomène étudié.

Dans cette optique, un guide d'entretien a été élaboré avant la phase des recueils de données. Celui-ci se compose d'un ensemble de questions organisées par thématiques, en lien direct avec les

enjeux du travail en mobilité. Conçu pour favoriser une expression libre et non orientée de la part des participants, le guide vise à éviter toute influence de la part de l'enquêteur tout en laissant la possibilité d'aborder des aspects non prévus mais significatifs pour les personnes interrogées (Ghiglione & Matalon, 1985). La construction des questions repose en grande partie sur les enseignements tirés de la revue de littérature, assurant ainsi une cohérence entre l'ancrage théorique et la démarche empirique. Le guide d'entretien complet est présenté en annexe à la fin de ce mémoire.

En conclusion, le choix d'une méthodologie qualitative, fondée sur des méthodes inductives telles que l'entretien semi-directif, s'est imposé comme le cadre le plus pertinent pour explorer un objet de recherche encore marginalement documenté : le travail en situation de mobilité. Cette approche permet de dépasser les généralisations hâtives souvent issues de l'assimilation au télétravail, en s'ancrant dans les vécus, les discours et les représentations des individus concernés. Grâce à une préparation méthodologique rigoureuse, nourrie par une bibliographie ciblée et la construction d'un guide d'entretien réfléchi, cette recherche vise à restituer fidèlement la complexité et la richesse des pratiques professionnelles en mobilité.

## **1. Constitution de l'échantillon**

Dans la mesure où cette recherche porte sur le travail en situation de mobilité, la constitution de l'échantillon devait impérativement répondre à des critères de sélection précis. Les participants retenus devaient, d'une part, avoir recours de manière régulière aux transports en commun dans le cadre de leurs trajets domicile-travail, et, d'autre part, y exercer des activités professionnelles au cours de ces déplacements. Un second critère de sélection a porté sur la représentation équilibrée des genres au sein de l'échantillon. En effet, la revue de littérature met en évidence l'influence du genre sur divers aspects du rapport au travail et à l'organisation du temps. Il apparaissait donc essentiel d'éviter toute surreprésentation d'un genre, afin de garantir la diversité des expériences et des points de vue recueillis, et ainsi enrichir l'analyse. De plus, cela permet d'observer la manière dont les contraintes de mobilité diffèrent selon les personnes et leur profession. Le nombre de participants a été volontairement limité à dix personnes, en cohérence avec les principes de la recherche qualitative. Ce choix permet de privilégier une profondeur d'analyse plutôt qu'une grande variété de données, en offrant la possibilité d'accorder une attention particulière à chaque participant, de favoriser des échanges approfondis lors des entretiens, et de mener une analyse fine des données recueillies.

Le recrutement des participants s'est effectué par la méthode du bouche-à-oreille qui est souvent critiquée pour son potentiel biais de proximité sociale. Toutefois, dans le cadre de cette recherche, cette méthode s'est révélée efficace, permettant d'atteindre une variété de profils correspondant aux critères établis. La diversité de l'échantillon ainsi constitué sera présentée en détail dans la section suivante.

## 2. Population étudiée

Comme mentionné précédemment, le recours à la méthode du bouche-à-oreille dans la phase de recrutement a permis d'identifier des participants aux profils diversifiés, tant en ce qui concerne leur activité professionnelle, leur parcours personnel, que leur lieu de résidence.

Nous avons choisi de présenter ici l'ensemble des intervenants afin de réduire le risque que trop d'informations se mélangent dans la mise à plat et l'analyse. En effet, de nombreux éléments issus des entretiens – tels que les motivations à recourir au travail en mobilité ou certaines anecdotes – seront repris ultérieurement dans l'analyse. Cette présentation préalable permet donc de clarifier les données et d'alléger la partie analytique. Les informations recueillies sont présentées de façon anonyme, à la demande de certains participants. L'anonymisation a donc été appliquée à l'ensemble des entretiens, l'identité des intervenants n'ayant pas d'impacts sur l'analyse des résultats.

**Intervenante numéro 1** : elle est une femme âgée de 25 ans, récemment entrée sur le marché de l'emploi. Elle occupe, depuis un an, un poste d'enseignante dans l'enseignement secondaire au sein d'un établissement situé à Liège. Ne disposant pas de véhicule personnel, elle recourt exclusivement aux transports en commun pour ses déplacements. Elle utilise le temps de trajet en train, presque systématiquement à l'aller, pour effectuer des tâches professionnelles, mais pas lors du retour. Sur le plan personnel, elle vit en couple et n'a pas d'enfants. En dehors de ses activités professionnelles, elle pratique le tennis et s'investit dans les mouvements de jeunesse en qualité de cheffe pionnière. Ses trajets domicile-travail combinent l'usage du train et du bus.

**Intervenante numéro 2** : l'intervenante 2 est une femme âgée d'environ 30 ans. Elle occupe actuellement la fonction de chargée de projets au sein d'une association sans but lucratif (ASBL) située à Bruxelles. Il ne s'agit pas de son premier emploi et, dans son poste précédent, elle exerçait déjà certaines activités professionnelles en situation de mobilité. Elle travaille quotidiennement dans le train, tant à l'aller qu'au retour, sauf cas exceptionnels. Célibataire et sans enfants, elle consacre également une partie de son temps libre à des activités en lien avec l'ASBL qui l'emploie. Elle apprécie par ailleurs la lecture. Ses déplacements domicile-travail combinent l'utilisation du train et d'un vélo pliable, ce dernier étant employé pour les liaisons domicile-gare et gare-lieu de travail.

**Intervenante numéro 3**: l'intervenante 3 est une femme âgée de 37 ans. Elle occupe actuellement une fonction d'employée administrative dans une grande société située à Louvain. Elle a à sa charge un jeune enfant âgé de moins de 12ans et n'a pas de compagnon. En dehors de son activité professionnel, elle aime marcher et voyager. Ses déplacements domicile-travail sont réalisés en bus et en train.

**Intervenante numéro 4**: l'intervenante 4 est une femme âgée de 51ans. Elle occupe le poste de secrétaire administrative dans une entreprise de construction située à Bruxelles. Elle réside avec son mari et leurs 2 enfants. Elle réalise en moyenne 2 à 3 fois la semaine le travail en mobilité. En dehors de son travail, elle aime s'investir dans son village et participer à des évènements avec sa famille ou ses amies.

**Intervenante numéro 5**: l'intervenante 5 est une femme âgée de 54 ans. Elle occupe, depuis plus de cinq ans, la fonction de responsable du recrutement au sein d'une grande entreprise implantée à Liège. Bien qu'elle ne soit pas à son premier poste, c'est la première fois qu'elle exerce des activités professionnelles en situation de mobilité. Elle travaille dans les transports principalement le matin, à raison de trois jours par semaine. Sur le plan personnel, elle vit avec son époux et leurs trois enfants. Dans ses loisirs, elle apprécie la cuisine ainsi que les promenades, qu'elle effectue en famille ou avec des amies. Ses déplacements domicile-travail impliquent l'usage du train, complété par le bus ou le tram.

**Intervenant numéro 6**: l'intervenant 6 est un homme âgé de 37ans. Il travaille depuis plus de 5 ans dans le pôle marketing stratégique d'une entreprise implantée à Bruxelles. Il exerce des activités professionnelles en situation de mobilité deux fois la semaine, normalement les mardis et jeudis. Il vit avec sa femme et n'a pas d'enfant. Concernant ses loisirs, il aime lire, écouter des podcasts et faire des promenades avec sa famille et son chien. En plus de l'utilisation du train pour se rendre sur son lieu de travail, il utilise sa voiture afin de se rendre à la gare.

**Intervenant numéro 7**: l'intervenant 7 est un homme âgé de plus de 40 ans. Il occupe la fonction de responsable du déploiement de la fibre optique au sein de l'entreprise Proximus, à Bruxelles. Il exerce des activités professionnelles en situation de mobilité environ trois jours par semaine. Les jours où il ne travaille pas en mobilité correspondent à des journées de télétravail effectuées à son domicile. Il vit avec sa compagne et leurs trois enfants, tous âgés de plus de vingt ans. En dehors de ses fonctions professionnelles, il s'intéresse particulièrement à la musique et à l'informatique.

**Intervenant numéro 8**: l'intervenant 8 est un homme âgé de 51 ans. Courtier en assurances indépendant à Liège depuis plus de vingt-cinq ans, il exerce toujours dans le cadre de son premier emploi. Il travaille dans le train deux à trois fois par semaine, tant lors des trajets aller que retour. Il réside avec son épouse et leurs deux enfants, tous âgés de plus de vingt ans. En dehors de ses activités professionnelles, il est membre d'une association caritative et pratique régulièrement diverses activités sportives. Ses déplacements professionnels combinent l'usage du train, de la voiture et du tram, ces deux derniers moyens étant principalement utilisés pour se rendre chez ses clients.

**Intervenant numéro 9**: l'intervenant numéro 9 est un homme de 52 ans. Il est ingénieur mais ce n'est pas son premier emploi. Son emploi actuel ne l'incite pas à réaliser du travail en mobilité, télétravaillent à son domicile en moyenne 4 jours par semaine, mais il en a réalisé lors de son précédent job pendant plus de 10ans. Lors de cette période, il habitait avec sa compagne et sa fille âgée de 8ans. En dehors de son travail, il aime voyager et élève des pigeons de compétitions. Il utilisait uniquement la voiture en plus afin de se rendre à la gare.

**Intervenant numéro 10**: l'intervenant 10 est un homme âgé de 68 ans. Retraité depuis moins d'un an, il a exercé la profession d'expert-comptable pendant plus de quinze ans. Il travaillait en situation de mobilité trois jours par semaine, principalement lors du trajet aller vers son lieu d'exercice situé à Bruxelles. Il vit avec son épouse et leurs deux enfants, tous âgés de plus de vingt ans. En dehors de ses activités professionnelles, il apprécie la lecture, s'intéresse à l'art et pratique le voyage.

Voici un tableau récapitulatif :

Code	Genre	Age	Profession	Ménage	Loisirs	Domicile – lieu de travail
N°1	Féminin	Féminin	Professeur	Un compagnon – pas d'enfant	Tennis – Mouvement de jeunesse	Lambermont - Liège
N°2	Féminin	Féminin	Employée dans une ASBL	Célibataire – sans enfant	Mouvement de jeunesse	Liège - Bruxelles
N°3	Féminin	Féminin	Employée administrative	Célibataire – un enfant à charge	Voyage – Marche à pied	Liège - Louvain
N°4	Féminin	Féminin	Secrétaire Administrative	Un mari – 2 enfants	Volontariat – famille et amis	Polleur - Bruxelles
N°5	Féminin	Féminin	Responsable recrutement	Marié – 3 enfants de plus de 20 ans	Cuisine – marche à pied	Welkenraedt - Liège
N°6	Masculin	Masculin	Responsable Marketing	Une compagne	Lecture – podcast – promenade	Jalhay - Bruxelles
N°7	Masculin	Masculin	Responsable Déploiement fibre optique	Une compagne et 3 enfants	Musique – informatique	Tournai - Bruxelles
N°8	Masculin	Masculin	Courtier en assurance indépendant	Marié – 2 enfants de plus de 20ans	Rotary – vélo – course à pied - voyage	Verviers - Liège
N°9	Masculin	Masculin	Ingénieur	Une compagne – un enfant en garde alternée	Colombophilie – course à pied	Verviers - Bruxelles
N°10	Masculin	Masculin	Pensionné – ancien comptable	Marié – 2 enfants de plus de 20ans	Lecture – voyage – l'art	Verviers - Bruxelles

Cette section se veut une présentation succincte de l'échantillon, destinée à introduire les principales caractéristiques des participants avant d'en proposer une analyse plus approfondie. Même avec un échantillon réduit, l'objectif n'est pas de couvrir toutes les situations possibles, mais de recueillir des expériences suffisamment contrastées pour enrichir la compréhension du phénomène étudié.

### **3. Réalisation des entretiens**

Comme mentionné précédemment, l'objectif initial de cette recherche était de rencontrer dix participants afin de les interroger sur leurs pratiques liées au travail dans les transports en commun. Ces entretiens ont été conduits auprès de personnes exerçant des professions diverses, impliquant ainsi des attentes et des contextes professionnels variés, ce qui contribue à enrichir la compréhension du phénomène étudié.

Les entretiens ont été réalisés de manière progressive et flexible, en dehors d'un cadre rigide, afin de concilier les disponibilités respectives du chercheur et des participants. Ce processus s'est déroulé en deux temps distincts, répondant à la fois à des contraintes organisationnelles et à une intention méthodologique délibérée. La répartition des entretiens entre la fin du mois de juin et la fin du mois de juillet a permis d'éviter une concentration excessive des entretiens sur une courte période, ce qui aurait pu nuire à la qualité des échanges et à l'analyse. Cet espacement a facilité une meilleure gestion du temps, tant pour les participants que pour le chercheur, en permettant de consacrer une attention approfondie à chaque entretien et, le cas échéant, de poursuivre certains échanges pour en explorer plus finement certaines dimensions. Les entretiens ont eu une durée comprise entre 30 et 45 minutes. Ils se sont déroulés dans des conditions adaptées aux disponibilités et aux préférences des personnes interrogées, que ce soit par appel téléphonique, visioconférence ou rencontre en présentiel. En outre, l'intervalle entre les deux périodes d'entretiens a offert un temps de recul analytique, propice à l'élaboration d'un premier retour réflexif sur les données recueillies. Ce travail intermédiaire a permis d'ajuster le guide d'entretien, en modifiant certaines formulations ou en introduisant de nouvelles thématiques en fonction des éléments émergents. Ainsi, cette démarche a contribué à affiner l'analyse et à renforcer la pertinence des données collectées.

### **4. Difficultés liées à la constitution de l'échantillon**

La première limite concerne le nombre de candidats qui n'est pas tout à fait représentatif de la population. Bien que cela s'inscrive dans la logique qualitative, l'échantillon retenu comprenant dix participants répondant aux critères fixés pour la recherche ne permet pas de couvrir l'ensemble des situations possibles.

De plus, la sélection des participants s'est effectuée principalement par le biais du bouche-à-oreille. Malgré les efforts pour intégrer des travailleurs aux parcours variés, des facteurs similaires à notre sphère personnelle peuvent être présents sans en avoir conscience, influencent d'une manière ou l'autre les réponses obtenus.

Cependant, malgré le faible nombre de réponses reçues, les professionnels qui ont accepté de donner leur avis l'ont fait de manière pertinente et exhaustive. Les entretiens, bien qu'ils permettent de faciliter la compréhension de la pratique étudiée, reflètent des perceptions individuelles. Les informations tirées de ces entretiens ne peuvent être représentatives à l'ensemble des travailleurs qui exercent du travail en mobilité. Chaque participant est amené à livrer son propre avis, notamment sur la réalisation du travail en mobilité et les difficultés rencontrées lors de celle-ci, apportant un caractère individuel aux données recueillies.

De plus, l'ensemble des entretiens ont été menés dans une sphère géographique unique ( en Wallonie ) possédant des caractéristiques qui lui sont propres, telles que l'état des infrastructures des transports en commun et la culture des personnes utilisant ces infrastructures. Les données récoltées seront donc propres à cette sphère géographique et peuvent ne pas représenter des pratiques observées dans d'autres régions ou pays. Par exemple dans un pays comme le Japon où le travail a un sens sacré et où les trajets en train offrent un environnement calme et propice à la concentration, les données récoltées pourraient être vraiment différentes que celle-ci.

Comme cela a été expliqué précédemment, nous avons décidé de réaliser cette recherche via une approche qualitative, afin d'avoir une compréhension approfondie du travail en mobilité. Le choix d'une approche qualitative offre une compréhension approfondie des pratiques mais implique de privilégier un nombre restreint d'intervenants, réduisant ainsi la zone géographique étudiée. Une des autres manières qui auraient pu être très bien afin de diversifier la manière de récolter les informations pourrait être de réaliser une observation directe dans les transports pour pouvoir observer le nombre de personnes qui travaillent mais également les conditions de travail et l'espace fourni par le train. Cela aurait pu être intéressant de réaliser des enquêtes micro-trottoir, notamment dans les gares afin de récolter des réponses spontanées des utilisateurs présents.

## MISE A PLAT

Parmi les personnes interrogées dans le cadre de cette étude, trois déclarent effectuer un trajet domicile-travail de courte durée (inférieur à une heure), tandis que les sept autres parcourent une distance plus importante, impliquant un temps de trajet d'au moins une heure. L'ensemble des répondants ayant recours au travail en mobilité le pratiquent exclusivement à bord du train, bien qu'ils utilisent également d'autres moyens de transport, tels que le bus ou le tramway. Ces derniers ne sont toutefois pas perçus comme des environnements propices à l'exercice d'activités professionnelles, en raison notamment du manque d'espace, de la brièveté des trajets ou encore de l'absence d'aménagements adaptés. Si certains estiment qu'il est possible d'y passer un appel téléphonique, cela relève davantage de situations exceptionnelles ou urgentes que d'une pratique professionnelle régulière et fonctionnelle.

De manière générale, les intervenants décident de réaliser du travail en mobilité pour plusieurs raisons.

### 1. Motivation et usage du travail en mobilité

#### 1.1 Gain de temps

Le lien d'obligation : Un lien d'obligation fort se dessine entre le lieu de travail et le mode de transport emprunté, en particulier pour les individus contraints d'effectuer de longs trajets ou dépendants du train. L'absence de véhicule personnel, la durée excessive des trajets en voiture ou encore le manque de places de stationnement constituent autant de facteurs qui renforcent cette dépendance aux transports en commun. C'est en effet cela que nous raconte l'intervenante 1 : « Lors de mes études, je me rendais à l'université en transports, d'abord un train puis un bus. Une autre solution n'était pas envisageable étant donné le fait que je n'ai pas de voiture. De même qu'actuellement ou la solution des transports en commun s'est imposée. » Dans ce contexte, de nombreux usagers choisissent de mettre à profit le temps du trajet, notamment le matin, pour accomplir certaines tâches professionnelles tout comme l'illustre l'intervenant 10 : « Je travaille depuis 15 ans à Bruxelles, tu comprends bien que faire le trajet tous les jours, en plus à partir d'un certain âge, c'est un peu compliqué. Même jeune je ne l'ai jamais fait. Mais du coup j'utilise ce temps-là pour préparer ma journée, et quand je n'en ai pas envie ou que je suis fatigué, je lis le journal mais je finis quand même par travailler ». Cette démarche s'inscrit dans une logique d'anticipation visant à alléger leur charge de travail une fois arrivés sur leur lieu d'activité. Toutefois, cette pratique révèle un phénomène plus insidieux : celui d'un travail dissimulé, que les salariés initient de manière quasi automatique dès leur montée à bord du train. Leur premier réflexe consiste alors à planifier leur journée, à identifier les tâches pouvant être traitées en amont. Ce

glissement, souvent inconscient, interroge sur les frontières de plus en plus floues entre temps de transport et temps de travail, et invite à une réflexion sur les risques.

Bien que cette pratique ne soit pas exempte de risques, notamment en termes de surcharge cognitive ou d'effacement des frontières entre sphères professionnelles et personnelles, les usagers des transports en commun tendent à la privilégier afin d'éviter le sentiment de perte de temps. En comparaison avec leurs collègues qui se rendent directement sur leur lieu de travail en voiture, ceux-ci ressentent souvent la nécessité de rentabiliser le temps passé dans les transports. Ce laps de temps, s'il n'est pas investi de manière productive, est alors perçu comme inutile, voire gaspillé, renforçant ainsi une logique d'optimisation constante du moindre moment disponible.

Surtravail : De nombreux travailleurs poursuivent certaines activités professionnelles en dehors du cadre formel du bureau, notamment à leur domicile. Il peut s'agir de tâches mineures, telles que répondre à un client, finaliser un dossier ou accomplir des obligations ponctuelles. Dans ce contexte, le travail en mobilité constitue pour eux un moyen d'anticiper ces tâches, leur permettant ainsi d'éviter de les réaliser une fois chez eux. Toutefois, la manière dont le temps ainsi « gagné » est réinvesti demeure variable et souvent imprécise. Les personnes interrogées ne perçoivent pas toujours clairement l'impact de cette organisation sur leur sphère privée. Le temps libéré n'est généralement pas associé à un usage spécifique, qu'il s'agisse d'activités domestiques, de loisirs ou de repos. De manière générale, les répondants évoquent la possibilité de consacrer ce temps à d'autres dimensions de leur vie personnelle, telles que la famille, les courses ou la pratique d'une activité physique. Néanmoins, cette tendance ne s'est pas imposée de façon significative ni homogène dans l'ensemble des entretiens réalisés.

L'anticipation : Un dernier aspect mis en évidence concernant l'usage du temps en mobilité réside dans la volonté des usagers d'anticiper et de prévenir d'éventuelles situations perçues comme stressantes ou inconfortables. Plusieurs personnes interrogées ont exprimé le besoin de disposer, avant d'entrer dans un environnement professionnel souvent agité, d'un moment de calme et de recentrage. Cette « bulle » de travail solitaire permet non seulement de structurer mentalement la journée à venir, mais également de se préparer à la charge émotionnelle et cognitive qu'exige leur activité professionnelle. C'est notamment ce qu'illustre l'intervenant 1 : « *Lorsque je suis dans le train, je profite du calme, du fait que je peux organiser mes idées avant de devoir toute la journée donner le meilleur de moi-même en classe.* » Dans certaines professions, la journée de travail débute de manière intense dès l'arrivée sur le lieu de travail, avec des rendez-vous programmés dès les premières heures ou des échéances à respecter avant la mi-journée. Plutôt que de se rendre plus tôt sur leur lieu de travail pour effectuer cette préparation, certains choisissent d'optimiser le temps de transport pour anticiper les tâches à accomplir. Ce moment

est perçu comme stratégique afin d'éviter d'arriver sans préparation face aux exigences immédiates de la journée. L'intervenant 5 en témoigne : « *Par exemple, moi ce que je fais, vu que le trajet est assez limité, je fais des petites tâches, comme organiser ma journée, vérifier ma to-do list, mais ce qui est le plus fréquent, c'est que je prépare mes rendez-vous de la journée. Je rencontre des candidats dès la première heure, et donc je lis tranquillement les CV dans le train. Ça ne me demande pas beaucoup de concentration et ça me permet d'être préparée pour leur arrivée.* » Ces témoignages mettent en lumière une stratégie d'anticipation proactive, visant à réduire la charge mentale et à mieux gérer les premières heures de la journée de travail.

## **1.2 Le facteur motivationnel**

Une dimension particulière est ressortie des entretiens réalisés dans le cadre de ce mémoire : pour certains participants, le travail en mobilité ne relève pas d'une quête de reconnaissance ou de visibilité professionnelle, mais d'un engagement intrinsèquement lié à la motivation personnelle qu'ils tirent de leur métier. Il s'agit, pour ces individus, d'une volonté de maximiser les temps disponibles, y compris ceux passés en transport, dans le but de préparer au mieux leur journée de travail, motivés avant tout par l'intérêt et le plaisir qu'ils trouvent dans leur activité professionnelle. L'intervenant 7 l'exprime clairement : « *Pour moi, le travail en mobilité, ce n'est pas du travail. Si on n'aime pas son travail, c'est pénible, mais vu que moi j'adore mon travail, on ne compte pas (en parlant des heures de travail).* » Le temps investi dans les transports est ainsi perçu comme une continuité naturelle de l'activité professionnelle, et non comme une contrainte. Cette logique est également illustrée par l'intervenant 3, qui indique que, si son lieu de travail était plus proche de son domicile, il consacrerait ce temps supplémentaire au bureau : « *Cela me permet simplement d'allonger ma journée de boulot. Si je travaillais moins loin, j'irais plus tôt au boulot et repartirais plus tard.* »

Ces témoignages traduisent une forme d'investissement volontaire, révélatrice d'un rapport au travail dans lequel la frontière entre temps professionnel et temps personnel devient plus souple, lorsque le métier est perçu comme une source d'épanouissement. C'est précisément en cela que réside la distinction avec le surtravail.

## **1.3 La fréquence**

À l'image de la diversité des motivations, la fréquence du recours au travail en mobilité varie également d'un individu à l'autre. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette variabilité, et seront développés ultérieurement. Néanmoins, certains éléments ressortent déjà des entretiens. L'intervenant

2, par exemple, précise : « *Je travaille dans le train lorsque les conditions suivantes sont réunies : une place assise et un temps de trajet d'au moins 30 minutes* », tandis que l'intervenante 1 ajoute : « *Non, si je suis fatiguée, je ne travaille pas et je profite du trajet au calme* ».

Ces témoignages mettent en évidence deux facteurs principaux de la fréquence du travail en mobilité : d'une part, des facteurs individuels tels que l'énergie disponible ou l'état de fatigue, d'autre part, la charge de travail perçue. Par ailleurs, certains usagers déclarent travailler dans le train non par obligation mais par plaisir lié aux tâches à accomplir, soulignant ainsi une dimension subjective et positive du travail en mobilité pour une partie des répondants.

#### **1.4 La nature des tâches**

Les tâches réalisées en situation de mobilité, notamment dans le train, par les différents intervenants, relèvent majoritairement d'activités ponctuelles et ciblées : réponse à des courriels, élaboration de listes de tâches, recherche d'informations, gestion administrative de dossiers, entre autres comme en témoigne l'intervenant 2 : « *Dans mon précédent emploi, le travail était de max 30 minutes et donc je privilégiais des tâches comme des relectures/lectures d'articles scientifiques. Actuellement, mon trajet étant de 1h, je traite des emails, relis des articles pour nos revues, fais du suivi de projet, etc. Le temps de trajet plus long me permet de diversifier les tâches sur lesquelles je peux travailler* ». Bien que variées, ces activités restent limitées par la durée du trajet et les conditions matérielles offertes par l'environnement ferroviaire. Il ressort des entretiens que la majorité de ces tâches sont accomplies à l'aide d'outils numériques, principalement l'ordinateur portable ou le téléphone tout comme l'intervenant 8 l'a expliqué « *Généralement ce sont des petites tâches, répondre à des mails, vérifier des paiements, comme ça je peux le faire de mon téléphone si je n'ai pas envie de sortir mon ordinateur* ». Toutefois, en raison de la qualité fluctuante de la connexion réseau, certains usagers, en particulier les plus âgés, privilégient également l'usage de supports papier, perçus comme plus fiables, faciles à manipuler et exempts de problèmes techniques. Le recours à ce support est également motivé par un souci de confort et de rapidité d'utilisation.

En définitive, le travail en mobilité apparaît comme une pratique diversifiée façonnée par des contraintes logistiques autant que par des choix personnels. Que ce soit un moyen d'anticipation, un levier d'efficacité ou une expression d'investissement professionnel, il révèle une redéfinition des usages du temps de transport. Cette dynamique, bien qu'ambivalente, ne relève pas nécessairement du surtravail dès lors qu'elle s'inscrit dans une démarche volontaire et motivée. La distinction entre le trajet

aller et le trajet retour mérite également d'être soulignée. De manière générale, les individus prenant le train par nécessité ont tendance à utiliser le retour comme un moment de décompression, visant à se reposer ou à se détacher mentalement de leur journée de travail. En revanche, ceux qui ressentent le besoin, l'envie, ou qui se trouvent dans l'obligation de poursuivre leur activité, notamment en raison d'un surtravail, continuent souvent à mobiliser ce temps pour des tâches professionnelles. Ainsi, le travail en mobilité, présenté comme une opportunité d'organisation flexible, peut, dans les faits, se transformer en contrainte pour une partie des usagers mais cela reste encore à être approfondi. Enfin, il convient de souligner que la fréquence du travail en mobilité, tout comme la nature des tâches effectuées, varie selon les individus. Celle-ci dépend à la fois de facteurs personnels (énergie, fatigue, motivation) et des conditions pratiques du trajet. Les activités réalisées restent majoritairement ponctuelles et limitées, souvent liées à des outils numériques. Toutefois, en fonction des contraintes techniques ou des préférences individuelles, certains usagers ont recours à des supports papier, jugés plus fiables et confortables. Ces éléments renforcent l'idée d'une appropriation différenciée du temps de transport, façonnée par les contextes personnels et professionnels propres à chaque travailleur.

## **2. Conditions de réalisation et limites rencontrées**

### **2.1 Ressources disponibles et mobilisées par les travailleurs**

Les principaux besoins exprimés par les intervenants concernent en priorité l'usage de l'ordinateur, suivi de celui du téléphone, et plus occasionnellement du support papier, en fonction des tâches à accomplir. Sur les dix personnes interrogées, une seule privilégie systématiquement le support papier, en utilisant des documents imprimés, un agenda ou un carnet de notes. L'usage du téléphone est quant à lui envisagé comme une solution de substitution, principalement lorsque l'utilisation de l'ordinateur est rendue difficile, notamment par un manque d'espace ou l'absence de tablette. Dans certains cas, l'absence de matériel adapté entraîne un arrêt de l'activité professionnelle. L'intervenante 4 illustre cette situation en déclarant : « *Lorsque je n'ai pas de tablette ou de place assise, je consulte quand même mes e-mails ainsi que mon agenda. Via Outlook et le logiciel associé, je peux tout de même vérifier de nombreuses choses : mes rendez-vous, si j'ai reçu le bon document bien complété...* ».

Par ailleurs, l'usage d'écouteurs ou de casques à réduction de bruit est largement répandu parmi les intervenants. Ces dispositifs permettent non seulement de limiter les nuisances sonores extérieures, mais également de faciliter la communication lors des appels. L'intervenante 1 précise ainsi : « *Généralement, je prends également avec moi mon casque à réduction de bruit ainsi que des boules quies en dessous (le silence est nécessaire pour moi). J'ai également à côté de moi mon agenda ou mon carnet pour noter les tâches accomplies ou me mettre des rappels.* »

## **2.2 Caractéristiques de l'environnement du train**

L'un des éléments essentiels permettant aux intervenants de travailler efficacement en situation de mobilité est la nécessité de disposer d'un environnement suffisamment calme. Cette exigence explique le recours fréquent à des écouteurs ou à des casques à réduction de bruit. Certains participants ont également souligné l'intérêt des wagons silence, jugés particulièrement utiles bien que leur usage ne soit pas toujours respecté. L'intervenant 8 illustre cette exigence en déclarant : « *Le passage en 1ère classe est quasi obligatoire pour une tranquillité et un confort minimum* ».

La disponibilité d'une place assise constitue également un besoin fondamental pour la majorité des personnes interrogées, notamment afin de pouvoir installer leur ordinateur et travailler dans de bonnes conditions. Si certains intervenants poursuivent certaines tâches debout lorsque les conditions ne permettent pas de s'asseoir, cette capacité d'adaptation n'est pas partagée par tous. L'intervenante 1 précise à ce sujet : « *Les tables sont petites, mais cela est normal. Je me dirige donc souvent vers les places de quatre, là où il y a plus de place. Et quand ce n'est pas possible, je ne travaille pas.* »

## **2.3 Contraintes techniques et ergonomiques**

Ce paragraphe, en lien avec notre troisième hypothèse, aborde les contraintes techniques et ergonomiques rencontrées lors du travail en mobilité. L'absence de prises électriques a été identifiée comme un facteur limitant, bien qu'aucun des intervenants n'ait indiqué avoir été empêché de travailler pour cette raison de manière effective. Ce besoin a néanmoins été mentionné, notamment en soulignant que les prises ne sont pas disponibles partout.

Par ailleurs, l'absence de connexion Wi-Fi à bord des trains oblige les usagers à recourir à la 4G, dont la qualité varie en fonction de l'opérateur téléphonique et du trajet emprunté, ce dernier comportant souvent des zones de couverture faible ou des passages en tunnel. Bien que cette contrainte ne constitue pas un empêchement absolu au travail, elle limite le type de tâches réalisables à bord.

Les intervenants adaptent ainsi leur activité en fonction des conditions de connectivité. Ils privilégient des tâches de courte durée ou peu dépendantes d'une connexion Internet. Une forme d'ajustement au trajet s'observe également : connaissant leur itinéraire régulier, les intervenants identifient les zones de bonne couverture réseau et adaptent en conséquence les tâches qu'ils prévoient de réaliser. Comme l'exprime l'intervenante 3 : « *Ce trajet là... [ Liège – Louvain ] je l'ai déjà fait des centaines de fois, au moins. Du coup je sais que par exemple, si je dois passer un appel, que ce soit à ma famille, à une amie ou à un collègue, je peux le faire en plein milieu du trajet car le réseau est bon. Par contre je sais qu'il ne vaut mieux pas le faire au début ou à la fin du trajet, car ce sont les moments les plus bruyants, et c'est également compliqués si l'appel se prolonge* ».

### **3. Effet sur l'organisation des temps, des frontières et du bien-être**

#### **3.1 Gestion du temps personnel et familial**

On observe une reconfiguration des activités de loisirs et familiales. Comme indiqué précédemment, pour la majorité des travailleurs en situation de mobilité, cette réorganisation vise principalement à optimiser le temps disponible et à éviter de prolonger l'activité professionnelle au domicile. Toutefois, les réponses recueillies demeurent souvent imprécises quant à la nature exacte des activités accomplies grâce à ce temps ainsi libéré. Concernant la question des tâches domestiques, il apparaît que ce thème n'a pas été particulièrement mis en évidence au cours des entretiens. Toutefois, une observation mérite d'être formulée. En effet, lorsque les tâches domestiques sont mentionnées comme une activité pouvant être réalisée grâce au temps gagné, cette évocation provient essentiellement des femmes. Les hommes, pour leur part, envisagent majoritairement ce temps libéré comme une opportunité à consacrer à leur famille ou à leurs loisirs. Un élément ressortant des entretiens et permettant d'expliquer l'écart de perception concernant les tâches domestiques liées à la famille tient au profil des personnes interrogées. En effet, les participants à l'enquête n'ont soit pas d'enfants, soit des enfants âgés de plus de vingt ans. Cette caractéristique démographique explique en grande partie pourquoi la question de la charge liée aux enfants est rarement, voire jamais, évoquée.

#### **3.2 Brouillage des frontières**

Il convient de souligner que la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle peut être mise en péril par ce travail en mobilité. Deux catégories de personnes s'y opposent. D'un côté, une large proportion des répondants se montrent conscients des risques associés au travail en mobilité, d'autant que huit participants sur dix déclarent recourir fréquemment au télétravail. Si beaucoup perçoivent cette pratique comme une extension de leur activité professionnelle, elle n'est pas nécessairement considérée comme une menace pour leur vie privée. La perception varie notamment en fonction des modalités et des motivations liées au travail en mobilité. Pour eux, le travail en mobilité permet simplement d'avancer au possible sur les tâches à accomplir.

À l'inverse, certaines personnes soumises à une contrainte de surtravail utilisent le temps de trajet pour accomplir un maximum de tâches, transférant ainsi une partie de leur charge de travail vers cette période de déplacement. Ce transfert est souvent le résultat d'un choix contraint, visant avant tout à optimiser le temps disponible. Pour eux, le surtravail représente un moyen de réduire la charge de travail au domicile, entraînant ainsi un déplacement de ce surtravail vers les trajets. L'effacement de la frontière entre sphère professionnelle et sphère privée semble concerner principalement les individus qui poursuivent leurs activités professionnelles à domicile, bien qu'une partie de ce processus d'effacement soit déjà présent chez d'autres de manière volontaire.

### **3.3 Les effets personnels du travail en mobilité**

#### Aspects positifs :

Un premier aspect notable concerne les effets du travail en mobilité sur la charge mentale. Les entretiens révèlent que, lorsque les conditions optimales de réalisation ne sont pas réunies, comme indiqué précédemment, les participants préfèrent ne pas recourir au travail en mobilité. Ce constat vaut également pour l'environnement de travail : face à des nuisances sonores ou à des préférences personnelles susceptibles de perturber la concentration, les répondants choisissent d'interrompre leur activité, exerçant ainsi une certaine liberté de décision. Par ailleurs, cette flexibilité contribue, pour certains, à une réduction du stress. L'intervenant 1 souligne ainsi que le travail en mobilité lui permet de préparer certaines tâches et d'y faire face avec davantage de sérénité : « *Je me sens au contraire plus reposée. Étant donné que je ne suis pas dans l'enceinte de l'établissement, je n'ai pas la pression que cela peut entraîner* ». Un point de vue partagé par l'intervenante 2, qui y voit un moyen d'instaurer « *une transition plus douce entre ma journée de travail au bureau et le retour à la maison* ».

Cependant, les moments de stress du travail en mobilité mentionnés par les participants sont principalement associés à l'apparition de tâches imprévues et non planifiées, nécessitant une forte concentration. Comme le précise l'intervenant 8 : « *Très occasionnellement, recevoir par exemple une demande importante et urgente d'un client nécessite une forte concentration* ». Globalement, le travail en mobilité confère aux travailleurs une autonomie importante, leur permettant de décider librement de l'exécution ou non de leurs tâches professionnelles.

Un autre aspect négatif du télétravail à domicile par rapport au travail en mobilité réside dans le fait qu'il est souvent associé à un isolement social (Golden et al., 2008). À l'inverse, le travail en mobilité, bien qu'effectué de manière individuelle, s'inscrit dans un environnement public, ce qui ne coupe pas totalement l'individu de la sphère sociale. Les travailleurs en mobilité se déplacent vers leur lieu d'activité, ce qui leur permet de maintenir des contacts sociaux, notamment au cours des trajets, et de préserver certaines interactions informelles, parfois de manière inconsciente. Il convient toutefois de préciser que le travail en mobilité ne génère pas nécessairement de nouvelles interactions, mais qu'il contribue principalement à la préservation de liens sociaux existants.

#### Aspects négatifs :

Un premier élément à considérer concerne les limites du travail en mobilité par rapport au télétravail à domicile. Ce dernier présente des avantages matériels et organisationnels qui contribuent à un confort difficilement égalable lors des déplacements professionnels. À domicile, toutes les commodités sont immédiatement accessibles : sanitaires, possibilité de se restaurer ou de s'hydrater à tout moment, liberté vestimentaire, espace de travail plus vaste et mieux équipé (double écran, connexion Wi-Fi stable, prises électriques). Comme l'exprime l'intervenant 7 : « *Si j'ai envie de boire*

*un verre, de boire n'importe quoi, si j'ai faim, je peux m'arrêter, je peux aller aux toilettes quand je veux. Donc il y a vraiment un niveau de confort et un niveau de service qui est inégalable au niveau des transports. Deuxième élément par rapport au travail au domicile, c'est que si on veut de la tranquillité, s'isoler, c'est très facile* ». Travailler dans un cadre familial et maîtrisé permet ainsi de bénéficier d'un environnement plus calme, favorable à la concentration et à la réalisation de tâches complexes ou confidentielles, telles que la tenue de réunions sans crainte d'interruptions extérieures.

En lien avec la dimension matérielle et ergonomique, les conditions de transport constituent également un facteur contribuant à cet aspect négatif, en raison de leur impact potentiel sur les individus : odeurs désagréables, niveau sonore élevé, manque de places assises, sollicitations par d'autres passagers, etc. Toutefois, ces éléments ont déjà été abordés plus en détail dans les points précédents.

## **4. Perception sociale identité professionnelle , personnelle et inégalités**

### **4.1 Visibilité et reconnaissance**

La perception du travail en mobilité par les collègues et les supérieurs hiérarchiques varie selon que ce mode de travail est ou non porté à leur connaissance. Trois profils principaux se distinguent. Le premier regroupe les travailleurs dont l'entourage professionnel est informé de la pratique. Dans ce cas, le travailleur est généralement valorisé et perçu comme une personne impliquée dans l'entreprise, au sens large. Le second groupe rassemble ceux qui ne jugent pas nécessaire de mentionner ce travail à leurs collègues, soit parce qu'ils ne le considèrent pas comme un véritable travail, soit parce que leur objectif n'est pas de se mettre en avant mais plutôt d'atteindre les résultats attendus. C'est notamment le cas de l'intervenante 3, qui nous dit : « *Non, ma famille le sait mais pas mes collègues. Je n'ai même pas pensé de le dire, ça ne changera pas mon envie de travailler ou non en plus dans les trains. Ils n'ont pas besoin de savoir, je le fais pour moi, pas pour eux* ». Enfin, le troisième groupe se compose de travailleurs qui n'en parlent pas, estimant que cette information n'aurait aucun impact sur la perception qu'ont d'eux leurs collègues ou leurs supérieurs. En somme, la communication autour du travail réalisé en dehors des horaires habituels demeure limitée, et ceux qui choisissent de ne pas la pratiquer considèrent simplement qu'elle n'influence pas la manière dont ils sont perçus.

### **4.2 Effets sur l'identité professionnelle et personnelle**

Cette modalité de travail confère aux individus un sentiment d'appartenance, d'autonomie, mais peut également engendrer un sentiment d'isolement. En effet, ce type de travail demeure souvent invisible, puisqu'il s'effectue dans l'espace public, sans reconnaissance formelle ni supervision directe. Cette invisibilité peut générer un désalignement entre le travail accompli et la reconnaissance reçue. Dès

lors, si le travail réalisé n'est pas perçu par les pairs, sa légitimité et sa valeur peuvent être remises en question. L'intervenant 6 mets lui-même en avant les impressions personnelles qu'il peut avoir de ses collègues, lorsqu'ils réalisent du travail à leur domicile ou en déplacement : « *Comme je disais tantôt, il y a des grands procrastinateurs et des grands spécialistes pour se cacher aussi derrière leur écran. Donc ça, c'est vrai, le travail n'est pas réalisé de la même manière par tout le monde* ».

Concernant l'identité personnelle, les entretiens ont permis d'établir que la famille est généralement au courant que l'intervenant réalise du travail en mobilité. Toutefois, cette connaissance ne modifie pas réellement leur perception de son activité professionnelle et des tâches liées à celle-ci. En effet, à l'image du travail accompli au bureau, les proches n'ont pas une vision précise de ce qui est effectué concrètement. Ainsi, le travail en mobilité reste pour l'entourage, une activité perçue de manière globale et distante, sans réelle compréhension des tâches réalisées, ce qui limite son impact sur la reconnaissance de l'identité professionnelle et personnelle du travailleur. Néanmoins, la réalisation de ces tâches durant les trajets permet aux travailleurs de dégager davantage de temps libre en dehors de leurs horaires de travail. Cela leur permet de renforcer leur disponibilité et leur présence auprès de leur famille, renforçant ainsi leur identité personnelle dans la sphère privée.

#### **4.3 Inégalités d'accès et d'expérience**

Dans un premier temps, une différence notable apparaît en fonction du poste occupé. Certaines professions ne peuvent être exercées, ou le sont de manière limitée, dans les transports en commun. C'est notamment le cas des anciens métiers des intervenants 2 et 7, respectivement ancienne chercheuse et ancien barman, qui ne pouvaient pas être réalisés à distance. De même, l'intervenante 1, bien qu'elle prépare ses cours durant ses déplacements, ne peut véritablement travailler qu'en présence de ses élèves. Par ailleurs, l'intervenant 9, ingénieur de profession, nécessite l'utilisation de logiciels de modélisation et d'outils spécifiques, rendant le travail en mobilité plus contraignant. En revanche, l'intervenante 3 considère que si elle disposait d'un temps illimité dans les transports, elle pourrait accomplir la totalité de sa charge de travail, compte tenu de la nature de ses tâches, principalement administratives et liées au traitement de dossiers. Elle précise, sur un ton humoristique : « *Oui, c'est vrai que je pourrais effectuer toutes mes tâches dans le train si je le voulais* ».

Ensuite, la question de la double charge imposée aux femmes mérite également d'être abordée. Les normes sociales implicites, qui attribuent majoritairement aux femmes la responsabilité du travail domestique, influencent inévitablement la problématique du travail en mobilité. Toutefois, comme mentionné précédemment, ce lien demeure peu clair dans le cadre de cette étude, en raison de l'âge avancé des enfants des répondants, tous âgés de plus de vingt ans. Néanmoins, une intervenante ayant un adolescent en bas âge a souligné la nécessité de se libérer du temps, notamment pour l'accompagner dans ses déplacements vers des activités extrascolaires. En effet l'intervenante 3 raconte « *Je le récupère à l'école ou chez mes grands-parents dès que je suis rentrée de mon travail, donc oui une fois qu'il est*

*avec moi, je m'occupe de lui* ». Il est donc possible de confirmer l'existence d'une relation causale entre la volonté des femmes de travailler durant leurs trajets en train et le gain de temps effectif que cela procure. Toutefois, il reste impossible d'affirmer que ce phénomène constitue une généralité parmi les femmes ayant de jeunes enfants.

## **5. Le travail en mobilité : un atout à nuancer**

Le travail en mobilité, tel qu'analysé à travers les témoignages recueillis, apparaît comme une pratique complexe et plurielle, marquée par un équilibre délicat entre contraintes logistiques, motivations personnelles et réorganisation des temps professionnels et personnels. Si ce mode d'organisation permet aux travailleurs de gagner en autonomie, d'optimiser le temps de transport et d'anticiper certaines tâches dans un contexte souvent perçu comme favorable à la concentration, il soulève néanmoins des enjeux majeurs relatifs au brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie privée. Les conditions matérielles, telles que la mise à disposition d'un espace calme, d'une connexion fiable et d'outils adaptés, influencent fortement la faisabilité et la qualité du travail réalisé en situation de mobilité.

Concernant la variabilité des pratiques, celle-ci varie selon les individus et illustre une appropriation différenciée selon l'état de fatigue, la charge de travail et la motivation intrinsèque. Par ailleurs, le travail en mobilité peut constituer un levier de réduction du stress et un moment de recentrage avant l'entrée dans l'environnement professionnel, tout en maintenant un lien social, bien que limité, grâce à la présence dans un espace public.

De même que le travailleur se rend directement sur son lieu de travail grâce au transport, à défaut des personnes en télétravail, optimisant les contacts sociaux avec leurs collègues. Toutefois, cette pratique ne saurait rivaliser pleinement avec le confort et la flexibilité offerts par le télétravail à domicile, notamment en matière d'ergonomie et de maîtrise de l'environnement, ce qui souligne ses limites structurelles. Comme indiqué dans la revue de littérature, le télétravail à domicile permet l'obtention d'un gain de temps, principalement lié à la suppression des trajets domicile-travail. Ce temps libéré est fréquemment réinvesti dans des heures de sommeil, essentielles au maintien de la santé du travailleur.

En définitive, le travail en mobilité illustre une redéfinition contemporaine des usages du temps, articulant gains d'efficacité et risques de surinvestissement, et invite à une réflexion approfondie sur les conditions nécessaires pour préserver le bien-être des travailleurs tout en exploitant les potentialités de cette modalité émergente. Un entretien mené pour cette enquête résume parfaitement cette dualité (intervenant 7) :

- Int. 7 : « Je dirais moins stressé »
- Interviewer : « Et pourquoi, vous savez me l'expliquer ? »
- Int.7 : « Parce qu'on n'est pas dans le contexte directement du travail. On a le temps de préparer sereinement ses dossiers. Et donc on gagne du temps en le faisant. C'est comme je l'ai dit, on est dans le train, c'est quand même du temps qu'il faut passer. Donc, ça permet d'être préparé pour la journée. Et donc, quand on peut sortir quelque chose de sa tête qui est préparé, effectivement, le niveau de stress diminue. Donc, je trouve que c'est un outil qui diminue le stress. A temps plein, il faut pouvoir le contrôler, ne pas tomber non plus l'esclave du truc. Oui, il y a des gens chez qui ça augmente le stress. Mais chez moi ça diminue le stress ».
- Interviewer : « L'important c'est de savoir dire stop ? »
- Int. 7 : « Encore une fois, j'ai l'avantage de gérer mon équipe et donc, je décide de dire stop quand j'en ai envie ».

## RÉPONSES AUX HYPOTHÈSES

La mise à plat effectuée ainsi que la compréhension du travail en mobilité chez ces dix intervenants approfondie, il est désormais possible de répondre aux hypothèses formulées à la suite de la revue de littérature.

### 1. **Hypothèse 1 :** dans quelle mesure le travail en mobilité contribue-t-il à une meilleure optimisation du temps de trajet pour les travailleurs ?

L'analyse met en évidence un constat notable : les personnes effectuant leurs trajets domicile-travail en transports en commun expriment fréquemment un sentiment de perte de temps par rapport à leurs collègues se déplaçant en voiture. Dans ce contexte, le travail en mobilité apparaît comme un moyen, souvent mobilisé de manière inconsciente, de compenser ce temps perçu comme perdu, afin de réduire le sentiment de décalage vis-à-vis de ceux qui rejoignent directement leur domicile. Ce temps de déplacement est ainsi investi dans la réalisation de petites tâches ou dans la réorganisation de la journée, avec pour objectif principal d'optimiser sa durée d'utilisation, ou, à tout le moins, d'éviter toute impression de gaspillage temporel.

Ce constat rejoint l'approche de l'articulation des temps sociaux, où la réorganisation et la superposition des temps de vie permettent d'optimiser les ressources temporelles disponibles (Pizarro Erazo, Viera Giraldo & Landour, 2023).

### 2. **Hypothèse 2 :** le travail en mobilité engendre-t-il des contraintes ergonomiques et techniques susceptibles de diminuer la performance des travailleurs ?

Contrairement au télétravail à domicile, le travail en mobilité impose aux travailleurs des limites ergonomiques et techniques significatives. L'analyse met en évidence deux dimensions principales. La première concerne les contraintes ergonomiques : le travail en transports en commun se déroule dans un environnement souvent peu adapté, marqué par le manque de places assises, la taille réduite des tablettes, ou encore la forte affluence dans les wagons. Les travailleurs en mobilité doivent ainsi composer avec les conditions ferroviaires du moment, parfois peu propices à un travail efficace. La seconde dimension relève des contraintes techniques. Celles-ci incluent l'absence de réseau, le manque de prises électriques, mais également des limites liées au matériel personnel. Une distinction a notamment été observée entre les usagers travaillant sur ordinateur et ceux privilégiant le support papier, ce dernier étant parfois choisi pour pallier les difficultés techniques rencontrées. Enfin, certaines personnes recourent à des casques à réduction de bruit afin de se protéger des nuisances sonores inhérentes à la fréquentation des wagons.

Ces éléments ont un impact sur le travail du travailleur car cela interrompt le travail et par la même occasion leur concentration.

Les contraintes rapportées par les répondants en matière d'ergonomie et d'accès aux outils techniques sont proches de celles déjà mises en évidence dans le cadre du télétravail. Elles s'inscrivent dans les analyses de Metzger & Cléach (2004) qui montrent que le télétravail impose souvent un ajustement ergonomique et matériel non négligeable. De plus, la réussite du travail à distance dépend fortement des infrastructures techniques disponibles ( Eurofound, 2020 ), ce qui rejoint les difficultés rapportées par les répondants.

En conclusion, cette hypothèse relative aux contraintes ergonomiques et techniques se confirme comme une réalité concrète à laquelle les travailleurs sont confrontés dans le cadre du travail en mobilité qui impacte la productivité satisfaisante durant le trajet.

### **3. Hypothèse 3 :** le travail en mobilité menace-t-il de brouiller la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle ?

Comme le soulignent Metzger et Cléach (2004) ainsi que Kelliher et Anderson (2010) le travail en mobilité, notamment dans le train, peut brouiller les frontières entre vie professionnelle et vie privée, entraînant un sentiment de disponibilité constante et un risque de surtravail. Les entretiens menés dans le cadre de cette enquête révèlent toutefois une division parmi les travailleurs à ce sujet. D'une part, certains se perçoivent en situation de surtravail et utilisent le temps de trajet comme un moyen de gagner du temps, suite à une obligation implicite de le faire. D'autre part, d'autres choisissent volontairement de mettre à profit ce moment pour clarifier leurs idées, considérant ce temps comme un bénéfice personnel. Dans ce dernier cas, la frontière entre les deux sphères n'apparaît pas brouillée, les répondants affirmant opérer eux-mêmes une distinction claire. Ainsi, lorsque ces travailleurs recourent au travail en mobilité, c'est précisément parce qu'ils perçoivent le temps de trajet comme relevant de leur sphère professionnelle, bénéficiant dès leur retour à la maison à la sphère personnelle.

Toutefois, deux intervenants ne perçoivent pas de frontière nette entre les sphères privée et professionnelles, choisissant volontairement de la franchir. Passionnés par leur travail, ils considèrent que cette distinction est floue, voire inexistante.

Ce phénomène correspond à la notion de « frontières poreuses » décrite par Vayre (2019) et Goussard & Tiffon (2016), selon laquelle l'imbrication des espaces et des temps de vie favorise le surtravail et complexifie la déconnexion.

4. **Hypothèse 4 :** le travail en mobilité contribue-t-il à l'isolement social et à la fragilisation de l'identité personnelle et professionnelle ?

Ces résultats nuancent les constats établis par Golden, Veiga et Dino (2008), qui mettent en évidence un risque d'isolement accru dans le télétravail à domicile en raison du manque d'interactions directes avec les collègues. Il ressort de l'analyse que contrairement au télétravail, le travail en mobilité favorise davantage le maintien de contacts sociaux. En effet, le télétravail tend à isoler les travailleurs, confinés à leur domicile, tandis que le travail en mobilité induit, de manière souvent inconsciente, des interactions sociales susceptibles de contribuer au bien-être psychologique de l'individu. Par ailleurs, le fait de se rendre physiquement sur le lieu de travail, contrairement aux télétravailleurs, renforce la présence effective dans l'espace professionnel et encourage les échanges directs avec les collègues, consolidant ainsi les liens sociaux.

De la même manière, Vayre et Pignault (2014) ont montré que le télétravail tend à brouiller certains repères identitaires. Or, concernant l'identité professionnelle, celle-ci se trouve également renforcée, notamment du point de vue de l'employeur. Celui peut remarquer que l'employé met à profit son temps de trajet pour accomplir des tâches, contribuant ainsi positivement au collectif, et améliorant la vision que l'employeur se fait du travailleur. Mais tout comme dans le télétravail, la perception par les pairs du travail réalisé en mobilité est assez floue et variable.

5. **Hypothèse 5 :** le travail en mobilité accentue-t-il les inégalités et influence-t-il les conditions d'exercice professionnelles ?

À l'instar du télétravail à domicile, l'accès et la mise en œuvre du travail en mobilité dépendent étroitement de facteurs socio-professionnels, susceptibles de générer de nouvelles inégalités en matière d'accès et d'usage. L'expérience du travail en mobilité varie notamment en fonction du poste occupé, du genre ou encore des équipements disponibles, modulant ainsi ses effets positifs et négatifs. Par exemple, l'Intervenante 1 indique travailler aisément dans le train en préparant ses cours, tandis que l'Intervenante 5, exerçant des fonctions en ressources humaines, rencontre davantage de difficultés dans ce contexte, illustrant ainsi une disparité entre professions. Par ailleurs, le facteur de genre demeure un élément structurant : lorsqu'il est question des tâches domestiques et de l'articulation entre sphères professionnelle et privée, les femmes tendent à accorder une attention accrue aux obligations domestiques, bien que cet aspect ait été relativement peu évoqué lors des entretiens. Enfin, la dimension matérielle constitue un autre élément de différenciation. Dans l'échantillon interrogé, la majorité des travailleurs disposent d'équipements leur permettant de travailler dans des conditions relativement confortables lors des trajets (casque à réduction de bruit, ordinateur, etc.). En l'absence de tels dispositifs, certains privilégient le support papier, une alternative généralement bien acceptée par les

usagers et offrant une certaine matérialité au travail, ou décident de ne pas travailler. Cependant, tous les travailleurs ne sont pas dans la mesure d'investir dans le matériel nécessaire. Cela vient accentuer les inégalités.

Les inégalités relevées dans le cadre du travail en mobilité s'inscrivent dans la continuité des constats déjà établis pour le télétravail, notamment en ce qui concerne l'inégalité par rapport au poste de travail (Menezes et al., 2022) et l'inégalité de genre (Le Gagneur, 2023).

À la lumière des données recueillies, la définition du travail en mobilité a été ajustée afin de refléter plus fidèlement les observations issues des entretiens : « *Le travail en mobilité correspond à l'exécution volontaire de tâches professionnelles dans les transports en commun durant le trajet domicile-travail, hors horaires formels et sans validation préalable de l'employeur, portant majoritairement sur des tâches courtes compatibles avec les contraintes liées au déplacement.* »

Cette nouvelle définition met en avant un aspect jusque-là peu explicité : l'adaptation des tâches aux contraintes spécifiques de l'environnement mobile. En effet, comme présenté dans la mise à plat, l'ensemble des travailleurs en mobilité privilégiaient des tâches de courte durée, en raison des conditions peu optimales pour la réalisation d'activités requérant une concentration soutenue dans un cadre tel que le train.

Cette observation rejoint les travaux de Vayre (2019), qui souligne que l'adaptation des tâches au contexte de travail constitue une stratégie courante pour préserver l'efficacité professionnelle. Par ailleurs, les recherches sur le télétravail nomade (Felstead & Henseke, 2017) mettent en évidence que l'exécution de tâches simples dans des environnements publics permet de réduire les risques d'erreurs et de frustration. Ces éléments théoriques viennent ainsi renforcer la pertinence de l'ajout effectué dans la définition du travail en mobilité.

## DISCUSSION

Les hypothèses initiales ayant été vérifiées, il apparaît pertinent de formuler de nouvelles hypothèses ou, à tout le moins, d'approfondir l'analyse afin d'élargir la réflexion. Comme tout travail portant sur une dimension humaine, cette étude ne prétend nullement offrir une vision exhaustive de la réalité du travail en mobilité. L'échantillon retenu ne saurait représenter l'ensemble des personnes exerçant ce type d'activité, ce qui invite à mettre en évidence plusieurs points d'attention.

Premièrement, la question du bien-être des travailleurs demeure centrale. Le travail en mobilité reste un phénomène relativement récent, tant dans la littérature scientifique que dans les observations issues des entretiens. De ce fait, les risques potentiels qu'il peut engendrer sont encore insuffisamment pris en compte. Cette lacune peut s'expliquer par le caractère à la fois aléatoire et hautement individuel de cette pratique. Les risques peuvent découler, entre autres, de l'intensité du travail réalisé en mobilité, laquelle pourrait, de manière insidieuse, affecter progressivement le bien-être du travailleur. Dans certains cas, l'investissement fourni n'est pas perçu par les employés comme une surcharge de travail, alors qu'il s'agit bel et bien d'un travail effectué en dehors du temps de travail officiel. La mobilité leur permet d'accomplir ces tâches sans toujours avoir conscience de l'empiètement sur leur temps personnel.

Deuxièmement, l'avis des pairs reste insuffisamment exploré dans le cadre de cette étude. La perception du travail en mobilité par les collègues, la hiérarchie ou encore par l'organisation dans son ensemble soulève des questions importantes : quelle reconnaissance lui est accordée ? quelle valeur lui est attribuée ? L'invisibilité relative de ces activités peut s'expliquer par le fait qu'elles concernent souvent des tâches ponctuelles ou de plus petite ampleur, sans impact direct et visible sur le déroulement global de l'entreprise. À long terme, cette faible visibilité pourrait entraîner des répercussions sur l'identité professionnelle des travailleurs concernés.

Troisièmement, cette recherche met en lumière une question implicite mais essentielle : les heures de travail effectuées en mobilité devraient-elles être valorisées financièrement ? Les réponses recueillies montrent une diversité de perceptions : certains travailleurs considèrent ces heures comme du temps de travail à part entière, tandis que d'autres ne les identifient pas comme une charge supplémentaire, en raison du plaisir qu'ils trouvent dans l'exécution de leurs tâches.

Par ailleurs, une limite importante de l'échantillon tient au profil familial des personnes interrogées : la majorité ne vit pas avec de jeunes enfants, mais avec des enfants adolescents ou adultes. Il n'a pas été possible de définir avec précision la charge que représente la gestion des enfants, ni d'évaluer pleinement ses impacts réels sur le travail en mobilité (par exemple, le temps gagné réinvesti dans les activités liées à l'enfant, ou les interruptions du travail en mobilité consécutives à un appel de celui-ci), ainsi que d'identifier clairement les responsabilités associées à cette gestion. La dimension genrée du travail en mobilité n'a donc pas pu être explorée de manière approfondie. Bien que certaines

réponses suggèrent que les femmes assument plus fréquemment la charge mentale liée à la conciliation travail-vie privée, un échantillon plus large serait nécessaire pour confirmer ou nuancer cette tendance. Une enquête quantitative pourrait constituer un prolongement pertinent à cette étude.

Si la possibilité de comptabiliser ces heures était envisagée, cela pourrait engendrer des effets à la fois positifs et négatifs, tels qu'une réduction du stress lié aux retards des trains, mais également d'autres conséquences potentielles à considérer.

Enfin, il conviendrait de prendre en considération l'évolution de l'environnement ferroviaire dans les années à venir. Les projets d'amélioration des infrastructures ferroviaires, régulièrement évoqués dans le débat public et portés par certains partis politiques, pourraient modifier les conditions ergonomiques et, par conséquent, influencer à nouveau la nature et l'attrait du travail en mobilité.

Le travail en mobilité ne saurait se réduire à un simple prolongement du télétravail. En effet, occupant un espace hybride, il constitue à la fois une source potentielle d'optimisation du temps et un vecteur possible d'inégalités ainsi que de surtravail ou de surinvestissement. Il apparaît donc crucial de mieux comprendre ce concept et de s'y intéresser davantage, afin de développer des repères clairs encadrant son usage.

## CONCLUSION

L'objectif de ce travail a été d'étudier un phénomène encore peu exploré dans la littérature scientifique : la réalisation d'activités professionnelles dans les transports en commun, que nous avons choisi de qualifier de *travail en mobilité*. Ce concept, que l'on peut considérer comme émergent, se situe à la croisée du télétravail et des pratiques traditionnelles de déplacement domicile-travail. Il se distingue cependant par ses spécificités : un contexte de déplacement contraint (principalement dans le train), un caractère non contractuel, et une initiative relevant exclusivement du salarié, hors horaires formels et sans validation préalable de l'employeur.

Pour comprendre ce phénomène, une méthodologie qualitative a été privilégiée. Dix entretiens semi-directifs ont été menés auprès de travailleurs issus de professions, d'âges et de situations personnelles variés, tous ayant recours au travail en mobilité de manière régulière. Ce choix méthodologique a permis d'entrer dans la richesse des récits individuels, de saisir les nuances des motivations, des contraintes et des effets ressentis. Les participants, présentés de manière anonyme conformément à la demande de certains, ont ainsi offert des témoignages précieux, reflétant des réalités hétérogènes et parfois inattendues.

Les résultats ont mis en évidence une pluralité d'usages et de motivations : recherche d'efficacité, anticipation des tâches, optimisation d'un temps perçu comme "perdu", ou encore volonté de réduire le surtravail à domicile. Si le travail en mobilité peut être perçu comme un levier d'organisation et de gain de temps, il n'est pas exempt de limites : contraintes ergonomiques et techniques, inconfort lié à l'environnement public, risques de brouillage entre vie professionnelle et vie privée.

Sur le plan des ressources humaines, cette pratique présente un intérêt particulier. Bien qu'elle ne relève pas encore du champ d'action direct des employeurs, elle soulève des enjeux qui ne peuvent être ignorés. D'abord, elle questionne le droit à la déconnexion : que se passe-t-il lorsque des salariés investissent spontanément leur temps de trajet pour travailler ? Ensuite, elle interroge la reconnaissance de ce travail invisible : faut-il le valoriser, le comptabiliser, l'encadrer ? Enfin, elle ouvre la réflexion sur le rôle des organisations dans la prévention des risques liés à cette modalité : inconfort, surcharge cognitive, intensification du travail.

Même si l'encadrement du travail en mobilité n'est pas aujourd'hui une obligation légale ou managériale, une posture proactive pourrait constituer un signe fort de considération envers les salariés. Interroger les travailleurs sur leurs pratiques en mobilité, comprendre leurs besoins et leurs difficultés, pourrait permettre d'agir en amont, d'identifier d'éventuelles dérives et de soutenir leur bien-être. Une telle démarche renforcerait le lien de confiance et montrerait que l'entreprise s'intéresse à ses collaborateurs au-delà du strict cadre contractuel.

Les conclusions de cette recherche invitent aussi à une réflexion plus large sur l'articulation des temps sociaux. Comme le télétravail, le travail en mobilité modifie la répartition entre les temps professionnels et personnels. Si certains y voient une opportunité de se libérer du temps en soirée ou de commencer la journée de façon plus sereine, d'autres y trouvent une charge supplémentaire ou une pression implicite à rester productif. Cette ambivalence reflète le caractère profondément individuel de la pratique, mais aussi les déterminants sociaux qui la traversent, notamment les inégalités de genre et de conditions d'exercice.

En définitive, le travail en mobilité apparaît comme un terrain rempli d'interrogations et de débats pour le monde du travail. Sa nature hybride, entre initiative personnelle et prolongement de l'activité professionnelle, en fait à la fois une opportunité et un risque. Opportunité, car il permet de transformer un temps contraint en espace productif, de mieux organiser ses tâches et, dans certains cas, de réduire le stress lié à l'accumulation de travail. Risque, car il peut participer à l'effacement des frontières, à l'auto-exploitation et à l'intensification invisible de l'activité.

Face à l'émergence du travail en mobilité, nous nous posons la question, quel sera la réponse du milieu du travail ? Les entreprises vont-elles réagir ? Sauront-elles en faire un levier d'efficacité et de bien-être, en intégrant ces heures hors-travail dans l'horaire de base, ou vont-elles le transformer en un nouvel outil d'intensification invisible du travail ?  
Que sommes-nous réellement prêts à sacrifier ?

## Bibliographie

BAUMANN Jonas, 2023, Self-control and performance while working from home, *Ergonomics*, 66(10), 1413-1426, Taylor & Francis, Abingdon. [https://www.researchgate.net/publication/370001820\\_Self-control\\_and\\_performance\\_while\\_working\\_from\\_home](https://www.researchgate.net/publication/370001820_Self-control_and_performance_while_working_from_home)

BEHRENS Kristian, KICHKO Sergiy, THISSE Jacques-François, 2021, Working from home: Too much of a good thing?, *Regional Science and Urban Economics*, 88, 103700, Elsevier, Amsterdam. [\(PDF\) Working from home: When is it too much of a good thing?](#)

BELGIQUE, 2017, *Loi relative au travail faisable et maniable*, Moniteur belge, 15 mars 2017. Cité par : SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, s.d., *Télétravail occasionnel*, Bruxelles. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/teletravail/teletravail-occasionnel>

BERGEAUD Antonin, 2023, L'essor du télétravail, *Économie et Statistique / Economics and Statistics*, 539(1), 17-36, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Paris. [https://www.persee.fr/doc/estat\\_0336-1454\\_2023\\_num\\_539\\_1\\_11075](https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2023_num_539_1_11075)

BIT – Bureau International du Travail, 2020, *Télétravail pendant la pandémie de COVID-19 et au-delà. Guide pratique*, Bureau International du Travail, Genève. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_758339.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758339.pdf)

BLOOM Nicholas, HAN Ruobing, HTEIN Yili, 2023, The evolution of working from home, NBER Working Paper Series, n°31007, National Bureau of Economic Research, Cambridge (MA). [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w31007/w31007.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w31007/w31007.pdf)

CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, 2005, *Convention collective de travail n°85 concernant le télétravail*, conclue le 9 novembre 2005, Bruxelles.

DUXBURY Linda, HALINSKI Matthew, 2014, When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload, *Work*, 48(1), 91-103, IOS Press, Amsterdam. [https://www.researchgate.net/publication/263281641\\_When\\_more\\_is\\_less\\_An\\_examination\\_of\\_the\\_relationship\\_between\\_hours\\_in\\_telework\\_and\\_role\\_overload](https://www.researchgate.net/publication/263281641_When_more_is_less_An_examination_of_the_relationship_between_hours_in_telework_and_role_overload)

EUROFOUND, 2020, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/337167>

GAJENDRAN Ravi S., HARRISON David A., 2007, The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences, *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541, American Psychological Association, Washington, DC. <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf>

GHIGLIONE, R., & MATALON, B. (1985). Les enquêtes sociologiques. Théories et pratique. (4e édition). Armand Colin.

GILLET Anne, TREMBLAY Diane-Gabrielle, 2023, Télétravail et inégalités – Introduction au dossier « Télétravail et inégalités », Sociologies, mis en ligne le 28 juin 2023, OpenEdition. <https://doi.org/10.4000/sociologies.21060>

GOLDEN Timothy D., VEIGA John F., DINO Richard N., 2008, The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?, Journal of Applied Psychology, 93(6), 1412-1421, American Psychological Association, Washington, DC. [https://www.researchgate.net/publication/232524096\\_The\\_Impact\\_of\\_Professional\\_Isolation\\_on\\_Teleworker\\_Job\\_Performance\\_and\\_Turnover\\_Intentions](https://www.researchgate.net/publication/232524096_The_Impact_of_Professional_Isolation_on_Teleworker_Job_Performance_and_Turnover_Intentions)

GOUSSARD Lucie, TIFFON Guillaume, 2016, Quand le travail déborde..., Travail et Emploi, 147(3), 27-51, Ministère du Travail, Paris. <https://shs.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2016-3-page-27?lang=fr&tab=texte-integral>

HAN Byung-Chul, 2024, La société de la fatigue (trad. fr. de Müdigkeitsgesellschaft), Presses Universitaires de France, Paris. Cité par Émancipé.be, 17 juillet 2024, La société de la fatigue – Byung-Chul Han. <https://www.emancipe.be/la-societe-de-la-fatigue-byung-chul-han/>

HILBRECHT Margo, SHAW Susan M., JOHNSON Laura C., ANDREY Jean, 2008, 'I'm home for the kids': Contradictory implications for work–life balance of teleworking mothers, Gender, Work & Organization, 15(5), 454-476, Wiley Blackwell, Hoboken. <https://marastan.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/12/Home-for-the-kids-telework-mothers.pdf>

HILL E. Jeffrey, FERRIS Maria, MÄRTINSON Vjollca, 2003, Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life, Journal of Vocational Behavior, 63(2), 220-241, Elsevier, Amsterdam. [https://www.researchgate.net/publication/222550047\\_Does\\_it\\_matter\\_where\\_you\\_work\\_A\\_comparison\\_of\\_how\\_three\\_work\\_venues\\_traditional\\_office\\_virtual\\_office\\_and\\_home\\_office\\_influence\\_aspects\\_of\\_work\\_and\\_personal\\_family\\_life](https://www.researchgate.net/publication/222550047_Does_it_matter_where_you_work_A_comparison_of_how_three_work_venues_traditional_office_virtual_office_and_home_office_influence_aspects_of_work_and_personal_family_life)

KELLIHER Clare, ANDERSON Deirdre, 2010, Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work, Human Relations, 63(1), 83-106, SAGE Publications, Londres. [https://www.researchgate.net/publication/200824386\\_Doing\\_more\\_with\\_less\\_Flexible\\_working\\_practices\\_and\\_the\\_intensification\\_of\\_work](https://www.researchgate.net/publication/200824386_Doing_more_with_less_Flexible_working_practices_and_the_intensification_of_work)

LARGIER Alexandre, 2001, Le télétravail : trois projets pour un même objet, Réseaux, 106, 201-226, La Découverte, Paris. <https://doi.org/10.3917/res.106.0201>

LE GAGNEUR Marianne, 2023, Télétravail, flexibilisation et inégalités. *Germinal*, 2023/1 N° 6, 2023. p.124-133. CAIRN.INFO <https://doi.org/10.3917/ger.006.0124>

LEE Euehun, KIM Youngsun, KIM Hyunjoong, 2014, Internet use of consumers aged 40 and over: Factors that influence full adoption, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(9), 1563-1574. Cité par : DE LA CHEVROTIÈRE Chloé, 2020, Impact des rapports des générations avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication sur le bien-être psychologique, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal, Montréal (Mémoire de maîtrise). [Impact des rapports des générations avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication sur le bien-être psychologique : une analyse en fonction du genre et du type d'emploi](#)

MARTIN Brittany H., MACDONNELL Rhiannon, 2012, Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes, *Management Research Review*, 35(7), 602-616, Emerald Group Publishing, Bingley. [https://www.researchgate.net/publication/242340515\\_Is\\_Telework\\_Effective\\_for\\_Organizations\\_A\\_Meta-Analysis\\_of\\_Empirical\\_Research\\_on\\_Perceptions\\_of\\_Telework\\_and\\_Organizational\\_Outcomes](https://www.researchgate.net/publication/242340515_Is_Telework_Effective_for_Organizations_A_Meta-Analysis_of_Empirical_Research_on_Perceptions_of_Telework_and_Organizational_Outcomes)

MAYS Nicholas, POPE Catherine, 1995, Qualitative research: Observational methods in health care settings, *BMJ*, 311(6998), 182-184, BMJ Publishing Group, Londres. Cité par Scribbr, s.d., Étude qualitative : définition et exemples, <https://www.scribbr.fr/methodologie/etude-qualitative/>

METZGER Jean-Louis, CLÉACH Olivier, 2004, Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités, *Sociologie du travail*, 46(4), 433-450, CNRS Éditions, Paris. <https://doi.org/10.4000/sdt.29627>

MOKHTARIAN Patricia L., SALOMON Ilan, 2001, How derived is the demand for travel? Some conceptual and measurement considerations, *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 35(8), 695-719, Elsevier, Amsterdam. [https://escholarship.org/content/qt1z26n1r8/qt1z26n1r8\\_noSplash\\_4b24cb49e9b10c9bb69a4ec3141212e5.pdf](https://escholarship.org/content/qt1z26n1r8/qt1z26n1r8_noSplash_4b24cb49e9b10c9bb69a4ec3141212e5.pdf)

NILLES Jack M., CARLSON F. Reed, GRAY Paul, HANNEMAN Gerard J., 1976, *The telecommunications-transportation tradeoff*, John Wiley & Sons, New York. Cité par : LARGIER Alexandre, 2001, « Le télétravail : Trois projets pour un même objet », *Réseaux*, 106, 201-226, La Découverte, Paris. <https://shs.cairn.info/revue-reseaux1-2001-2-page-201?lang=fr>

ORTAR Nathalie, 2009, Entre choix de vie et gestion des contraintes : télétravailler à la campagne, *Flux*, 78(4), 49-57. <https://www.cairn.info/revue-flux1-2009-4-page-49.htm>

PIZARRO ERAZO Sebastián, VIERA GIRALDO Valerya, LANDOUR Julie, 2023, Le champ de l'articulation des temps sociaux. Continuités, transformations et résistances, *Revue des politiques sociales et familiales*, 149(4), 3-13, Caisse nationale des Allocations familiales, Paris. <https://doi.org/10.3917/rpsf.149.0003>

SANTOS MENEZES Paula C., VINCENT Stéphanie, POCHE Pascal, EL ZEIN Ali, BEZIAT Adrien, KLEIN Olivier, RAVALET Emmanuel, 2022, De différences en inégalités : accès au télétravail et conditions entourant sa pratique pendant la pandémie, *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, 2022/5, 881-908, Armand Colin, Paris. <https://doi.org/10.3917/relu.225.0881>

SARDESHMUKH Shruti R., SHARMA Dhruv, GOLDEN Timothy D., 2012, Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model, *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193-207, Wiley-Blackwell, Hoboken. [https://www.researchgate.net/publication/264860745\\_Impact\\_of\\_telework\\_on\\_exhaustion\\_and\\_job\\_engagement\\_A\\_job\\_demands\\_and\\_job\\_resources\\_model](https://www.researchgate.net/publication/264860745_Impact_of_telework_on_exhaustion_and_job_engagement_A_job_demands_and_job_resources_model)

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, s.d., Télétravail, Bruxelles, consulté le 14 août 2025. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/teletravail>

STATBEL, 2025, Travail à domicile, Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie, Direction générale Statistique, Bruxelles. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/travail-domicile>

VAYRE Émilie, PIGNAULT Anne, 2014, Conditions et vécus du télétravail : une analyse à partir des dimensions individuelle, organisationnelle et sociale, *Le Travail Humain*, 77(1), 1-28, Presses Universitaires de France, Paris. <https://doi.org/10.3917/th.771.0001>

VITTERSØ Joar, AKSELSEN Sigmund, EVJEMO Bente, JULSRUD Tom Erik, YTTRI Birgitte, BERGVIK Svein, 2003, Impacts of home-based telework on quality of life for employees and their partners: Quantitative and qualitative results from a European survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. <https://www.academia.edu/14256653/>

## Figure

Figure 1 : STATBEL, 2025, Travail à domicile, Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie, Direction générale Statistique, Bruxelles. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/travail-domicile>

Figure 2 : OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques, 2020, *Productivity Gains from Teleworking in the Post COVID-19 Era: How Can Public Policies Make It Happen?*, OECD Publishing, Paris. [https://www.oecd.org/en/publications/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era\\_a5d52e99-en/full-report.html](https://www.oecd.org/en/publications/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era_a5d52e99-en/full-report.html)

## Annexe

### Annexe 1 : Guide d'entretien semi-directif

Thématique	Sous-thèmes/questions
Accueil et présentation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation individuelle</li> <li>- Explication de l'objectif de l'entretien ainsi que le but de l'entretien.</li> <li>- Confidentialité des réponses.</li> <li>- Demande enregistrement</li> </ul>
Ouverture / travail en mobilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation de l'intervenant ( job, expérience professionnelle )</li> <li>- Réalisation habituelle du travail en mobilité ( trajet, fréquence, tâches... ). Quand ?</li> </ul>
Enjeux du travail en mobilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qu'est-ce qui vous pousse à travailler dans les transports en commun ? Pourquoi ?</li> <li>- Opportunités</li> </ul>
Conditions de travail en mobilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment réalisez vous le travail en mobilité ?</li> <li>- Besoin et limites afin de réaliser le travail en mobilité.</li> <li>- Besoins matériels</li> <li>- Défis du travail en mobilité</li> <li>- Anecdotes</li> </ul>
Incapacités de travailler en mobilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quid si conditions pas remplies ?</li> <li>- Que faites vous si vous ne travaillez pas ?</li> </ul>
Conciliation vie privée – professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion du temps</li> <li>- Activités en dehors du travail</li> <li>- Surtravail</li> <li>- Télétravail</li> </ul>
Bien-être	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stress</li> <li>- Frustration</li> <li>- Repos après le travail</li> </ul>
Identité personnelle – professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Est-ce que votre entourage sait que vous réalisez ce travail en mobilité ( professionnel et personnel ) ?</li> </ul>
Clôture	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ajouts, remarques, commentaires ou questions</li> <li>- Remerciement</li> </ul>