

Membre de l'université Paris Lumières

Maëlle PÉRISSÉ

Enjeux psychosociaux des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé

Thèse présentée et soutenue publiquement le **09/12/2021**
en vue de l'obtention du doctorat de Psychologie de l'Université Paris Nanterre
sous la direction de Mme. Anne-Marie Vonthron (Université Paris Nanterre)
et de Mme. Émilie Vayre (codirectrice, Université Lumière Lyon 2)

Jury* :

Rapporteur :	Mr. Marc-Éric Bobillier- Chaumon	Professeur, Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)
Rapporteuse :	Mme. Catherine Hellemans	Professeur, Université Libre de Bruxelles
Président du jury :	Mr. Philippe Sarnin	Professeur, Université Lumière Lyon 2
Membre du jury :	Mme. Anne-Marie Vonthron	Professeur, Université Paris Nanterre
Membre du jury :	Mme. Émilie Vayre	Professeur, Université Lumière Lyon 2

TABLE DES ANNEXES

Annexe 1. Questionnaire mobilisé dans le cadre de l'enquête quantitative	4
Annexe 2. Résultats des analyses confirmatoires par échelle	10
Annexe 3. Structure du mail de prise de contact avec les participants pour l'enquête qualitative	11
Annexe 4. Guides d'entretiens pour l'enquête qualitative (version travailleurs)	12
Annexe 5. Guide d'entretien pour l'enquête qualitative (version managers)	15
Annexe 6. Guide d'entretien pour l'enquête qualitative (version dirigeants d'entreprise)	18
Annexe 7. Retranscription de l'entretien de Mr Si (dirigeant d'entreprise)	21
Annexe 8. Retranscription de l'entretien de Mme C (travailleuse)	38
Annexe 9. Codes ou « nœuds » thématiques (MAXQDA) et verbatims associés (entretiens Monsieur Si et Madame C)	49

ANNEXES

Annexe 1. Questionnaire mobilisé dans le cadre de l'enquête quantitative

Situations de travail nomades utilisant les technologies numériques

Le but de la présente recherche est d'étudier les **situations de travail utilisant les technologies numériques** (gestion d'e-mails, appels téléphoniques, visioconférences, élaboration de diaporama, rédaction de rapport, etc., depuis un ordinateur portable, un smartphone, une tablette etc.), qui sont effectuées « **hors les murs** » de l'entreprise de rattachement (au domicile, dans les transports, dans les cafés ou restaurants, dans un espace de co-working, etc.) **sans qu'elles soient formalisées ou contractualisées comme organisation du travail par votre employeur.**

Dans ce cadre, nous vous proposons de participer à cette étude en répondant le plus sincèrement possible à toutes les questions proposées ci-après. Le temps de passation est d'environ **15 minutes**. Toutes vos réponses seront anonymes et confidentielles.

I. Vos pratiques professionnelles de travail hors les murs de l'entreprise via les technologies numériques

1 - En moyenne, combien de temps par jour, par semaine et par mois consacrez-vous à ces activités professionnelles via les technologies numériques et « hors les murs » de votre entreprise ? (complétez toutes les modalités de réponse)

..... heures par jour

2 - Selon quelle fréquence utilisez-vous les technologies suivantes dans le cadre de vos pratiques professionnelles via les technologies numériques et « hors les murs » de votre entreprise ? (entourer le chiffre correspondant à chaque réponse sur l'échelle allant de 1 « Jamais » à 4 « Toujours »)

	Jamais	Rarement	Souvent	Toujours
Smartphone/Téléphone portable	1	2	3	4
Ordinateur portable	1	2	3	4
Tablette	1	2	3	4

3 - Selon quelle fréquence réalisez-vous des activités professionnelles via les technologies numériques et « hors les murs » de votre entreprise dans les lieux suivants ? (entourer le chiffre correspondant à chaque réponse)

	Jamais	Rarement	Souvent	Toujours
Transports en commun (bus, trains, avion, TGV...)	1	2	3	4
Domicile	1	2	3	4
Espace dédiés au travail (co-working, télécentres...)	1	2	3	4
Espaces publics (cafés, restaurants, gares, bibliothèques...)	1	2	3	4

3 - À quels moments de la journée pratiquez-vous des activités professionnelles via les technologies numériques et « hors les murs » de votre entreprise ? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses).

En tout début de matinée (avant le démarrage de la journée de travail) Pendant la matinée

- Pendant l'après-midi Pendant les pauses (matinée, déjeuner, après-midi)
- En toute fin d'après-midi (après la fin de la journée de travail) En soirée (après le dîner)
- La nuit, après mes heures classiques de coucher

II. Votre rapport aux technologies

Afin d'évaluer votre usage d'Internet, veuillez répondre aux questions suivantes (pour chaque proposition, veuillez entourer le chiffre correspondant à votre réponse : 1 « Jamais », 2 « Rarement », 3 « Parfois », 4 « Souvent » et 5 « Très Souvent ».)

	Jamais		Très souvent		
	1	2	3	4	5
1. À quelle fréquence trouvez-vous difficile d'arrêter d'utiliser Internet pendant que vous êtes en ligne ?	1	2	3	4	5
2. À quelle fréquence continuez-vous à utiliser Internet malgré votre intention d'arrêter ?	1	2	3	4	5
3. À quelle fréquence les autres (ex : partenaires, enfants, parents) vous disent-ils que vous devriez moins utiliser Internet ?	1	2	3	4	5
4. À quelle fréquence est-ce que vous préférez utiliser Internet au lieu de passer du temps avec les autres (partenaires, enfants, parents) ?	1	2	3	4	5
5. À quelle fréquence êtes-vous en manque de sommeil à cause d'Internet ?	1	2	3	4	5
6. À quelle fréquence pensez-vous à Internet même lorsque vous n'êtes pas en ligne ?	1	2	3	4	5
7. À quelle fréquence est-ce que vous vous réjouissez de votre prochaine utilisation d'Internet ?	1	2	3	4	5
8. À quelle fréquence pensez-vous que vous devriez moins utiliser Internet ?	1	2	3	4	5
9. À quelle fréquence avez-vous sans succès essayé de passer moins de temps sur Internet ?	1	2	3	4	5
10. À quelle fréquence vous dépêchez-vous de finir vos tâches (travail, tâches ménagères...) afin d'aller sur Internet ?	1	2	3	4	5
11. À quelle fréquence négligez-vous vos obligations quotidiennes (travail, école, ou vie familiale) parce que vous préférez aller sur Internet ?	1	2	3	4	5
12. À quelle fréquence allez-vous sur Internet lorsque vous avez une baisse de moral ?	1	2	3	4	5
13. À quelle fréquence utilisez-vous Internet pour fuir vos peines (tristesses) ou vous soulager d'un sentiment négatif ?	1	2	3	4	5
14. À quelle fréquence vous sentez-vous agité, frustré ou irrité lorsque vous ne pouvez pas utiliser Internet ?	1	2	3	4	5

III. Les perceptions de votre entourage au et hors travail

Croyez-vous que les personnes suivantes approuvent ou au contraire n'approuvent pas le fait que vous réalisiez des activités de travail médiatisées et « hors les murs » de votre entreprise ? (entourez le chiffre correspondant à votre réponse sur l'échelle allant de 1 « N'approuve pas du tout » à 5 « Approuve totalement »).

	N'approuve pas du tout			Approuve totalement	
	1	2	3	4	5
Votre conjoint ou votre compagnon/compagne	1	2	3	4	5
Les membres de votre famille	1	2	3	4	5
Vos amis et relations	1	2	3	4	5
Votre entourage professionnel (collègues, supérieurs, subordonnés...)	1	2	3	4	5

Pensez à présent à la façon dont vos supérieurs et collègues reconnaissent votre travail (entourez le chiffre correspondant à votre réponse sur l'échelle allant de 1 « Pas du tout » à 5 « Tout à fait »).

	Pas du tout			Tout à fait	
1. Mon entreprise me propose des formations assurant le développement de mes compétences.	1	2	3	4	5
2. Mon entreprise me donne les moyens qu'il faut pour travailler efficacement (budget, équipements, moyens humains).	1	2	3	4	5
3. Mon entreprise me donne des possibilités d'avancement.	1	2	3	4	5
4. Mon entreprise m'apporte une reconnaissance financière pour la qualité de mon travail (par des augmentations, primes, avantages monétaires ou en nature).	1	2	3	4	5
5. Mes supérieurs font preuve de considération à mon égard (salutations, sympathie et attentions agréables).	1	2	3	4	5
6. Mes supérieurs donnent des mots d'encouragement lorsque je fais face à une situation difficile.	1	2	3	4	5
7. Mes supérieurs font preuve d'écoute quand j'ai besoin de leur parler de mon travail.	1	2	3	4	5
8. Mes supérieurs reconnaissent ma valeur en me laissant suffisamment d'autonomie dans mes fonctions.	1	2	3	4	5
9. Mes collègues me donnent une appréciation spontanée sur la qualité de mon travail.	1	2	3	4	5
10. Mes collègues font preuve de considération à mon égard (salutations, sympathie et attentions agréables).	1	2	3	4	5
11. Mes collègues me félicitent ou me remercient pour souligner un bon travail.	1	2	3	4	5
12. Mes collègues reconnaissent ma contribution au bon fonctionnement de l'équipe ou du service.	1	2	3	4	5

IV. Votre travail et votre rapport à votre travail

Pensez à présent à votre implication envers votre organisation de travail (pour chaque affirmation, entourer le chiffre correspond à votre réponse)

	Pas du tout			Tout à fait	
1. Mon organisation représente beaucoup pour moi.	1	2	3	4	5
2. J'éprouve vraiment un sentiment d'appartenance à mon organisation.	1	2	3	4	5
3. Je suis fier/fière d'appartenir à cette organisation.	1	2	3	4	5
4. Je ne me sens pas affectivement attaché/e à mon organisation.	1	2	3	4	5
5. Je ressens vraiment les problèmes de mon organisation comme si c'étaient les miens.	1	2	3	4	5
6. Je n'ai pas le sentiment de faire « partie de la famille » dans mon organisation.	1	2	3	4	5
7. Il ne serait pas moralement correct de quitter mon organisation actuelle maintenant.	1	2	3	4	5
8. Il ne serait pas moralement correct de quitter maintenant mon organisation actuelle, même si j'en trouvais l'avantage.	1	2	3	4	5
9. Si on m'offrait un poste dans une autre organisation, je ne trouverais pas correct de quitter mon organisation actuelle.	1	2	3	4	5
10. J'estime que je serais coupable si je quittais maintenant mon organisation actuelle.	1	2	3	4	5
11. Je trahirais la confiance que l'on me fait si je quittais maintenant mon organisation actuelle.	1	2	3	4	5
12. Je ne quitterais pas mon organisation maintenant parce que j'estime avoir des obligations envers certaines personnes qui y travaillent.	1	2	3	4	5
13. Je ne voudrais pas quitter mon organisation actuelle parce que j'aurais beaucoup à y perdre.	1	2	3	4	5
14. Pour moi personnellement, quitter mon organisation actuelle aurait beaucoup plus d'inconvénients que d'avantages.	1	2	3	4	5

15. Je continue de travailler pour cette organisation parce que je ne pense pas qu'une autre pourrait m'offrir les mêmes avantages.	1	2	3	4	5
16. Je reste dans mon organisation actuelle parce que je ne vois pas où je pourrais aller ailleurs.	1	2	3	4	5
17. J'estime mes possibilités de choix trop limitées pour envisager de quitter mon organisation actuelle.	1	2	3	4	5
18. Je n'ai pas d'autre choix que de rester dans mon organisation actuelle.	1	2	3	4	5

Dans un second temps, nous souhaiterions nous pencher sur votre rapport au travail (pour chaque affirmation, entourer le chiffre correspond à votre réponse)

	Jamais		Toujours	
1. J'ai l'impression d'être pressé/e et de courir contre la montre.	1	2	3	4
2. Je continue de travailler après que mes collègues aient quitté leurs postes.	1	2	3	4
3. C'est important pour moi de travailler intensément même quand je n'aime pas ce que je fais.	1	2	3	4
4. Je suis toujours occupé/e et je travaille sur plusieurs projets en même temps.	1	2	3	4
5. J'ai l'impression que quelque chose en moi me pousse à travailler intensément.	1	2	3	4
6. Je passe plus de temps à travailler qu'à voir mes amis ou à pratiquer des activités de loisirs.	1	2	3	4
7. Je me sens obligé/e de travailler intensément même si ce n'est pas plaisant.	1	2	3	4
8. Je me retrouve à faire deux ou trois choses en même temps, comme manger, écrire un mail et répondre au téléphone.	1	2	3	4
9. Je me sens coupable lorsque je ne travaille pas.	1	2	3	4
10. C'est difficile pour moi de me détendre lorsque je ne travaille pas.	1	2	3	4

V. Vos équilibres de vie

Nous nous intéressons à présent au lien entre votre vie professionnelle et votre vie privée (pour chaque proposition, entourer le chiffre correspond à votre réponse)

	Jamais		Toujours	
1. Vous êtes irritable à la maison parce que votre travail est exigeant.	0	1	2	3
2. Vous trouvez difficile de remplir vos obligations familiales parce que vous êtes toujours en train de penser à votre travail.	0	1	2	3
3. Vous vous devez d'annuler des rendez-vous avec votre époux(se)/famille/amis à cause d'engagements professionnels.	0	1	2	3
4. Vous avez du mal à remplir vos obligations familiales à cause de votre emploi du temps professionnel.	0	1	2	3
5. Vous n'avez pas suffisamment d'énergie pour faire des activités de loisirs avec votre époux(se)/famille/amis à cause de votre travail.	0	1	2	3
6. Vous devez travailler si dur qu'il ne vous reste plus beaucoup de temps pour vos hobbies (passe-temps).	0	1	2	3
7. Vous avez du mal à vous détendre à la maison à cause de vos obligations professionnelles.	0	1	2	3
8. Votre travail vous prend du temps que vous auriez aimé passer avec votre époux(se)/famille/amis.	0	1	2	3
9. Après une journée/semaine agréable au travail, vous vous sentez plus d'humeur à faire des activités avec votre époux(se)/famille/amis.	0	1	2	3
10. Vous remplissez mieux vos obligations familiales grâce à ce que vous avez appris dans votre travail.	0	1	2	3
11. Vous arrivez mieux à tenir vos engagements à la maison parce que votre travail vous le demande aussi.	0	1	2	3
12. Vous gérez plus efficacement votre temps à la maison grâce à la manière dont vous travaillez.	0	1	2	3

13. Vos rapports avec votre époux(se)/famille/amis sont meilleurs grâce à ce que vous avez appris au travail.	0	1	2	3
---	---	---	---	---

Enfin, estimez-vous que l'équilibre entre votre vie privée et votre vie professionnelle est satisfaisant ? (*indiquez votre degré de satisfaction*)

Pas du tout	1	2	3	4	5	Tout à fait
-------------	---	---	---	---	---	-------------

VI. Pour en savoir un peu plus sur vous

1 - Quel âge avez-vous ? ans

2 - Êtes-vous... Un homme Une femme

3 - Quelle est votre catégorie socio-professionnelle d'appartenance ?

- Chef ou directeur d'entreprise
- Cadre de la fonction publique, profession intellectuelle supérieure ou artistique
- Cadre d'entreprise
- Cadre intermédiaire dans la fonction publique et assimilé (enseignement, santé)
- Cadre intermédiaire en entreprise (administratif, commercial, etc...)
- Technicien, contremaître, agent de maîtrise
- Profession intermédiaire
- Employé

4 - Quel est votre métier et vos fonctions actuels ? (*Précisez le plus possible*)

.....

5 - Vous habitez (*plusieurs choix de réponses possibles*) :

- Seul(e) Chez vos parents
- Avec votre conjoint(e)/partenaire En cohabitation/colocation
- Avec vos enfants

6 - Dans quel secteur d'activité se situe votre entreprise ?

- Commerce Santé
- Administration Finances, Immobilier
- Services (aux entreprises, aux particuliers) Transports
- Éducation Primaire (agriculture, etc...)
- Industrie/Construction

7 - Quelle est la taille de votre entreprise (nombre de salariés) ?

- TPE (moins de 10 salariés) PME (de 10 à 249 salariés)
- ETI (entre 250 et 4999 salariés) GE (5000 ou plus de 5000 salariés)

8 - Appartenez-vous... Au secteur public Au secteur privé

9 - Êtes-vous un cadre encadrant ?

- Oui → Si oui, quelle est la taille de l'équipe que vous encadrez ? personnes
- Non

Nous vous remercions infiniment pour votre participation !

Annexe 2. Résultats des analyses confirmatoires par échelle

Tableau 1. Résultats de l'analyse confirmatoire pour l'échelle d'implication envers l'organisation (Stinghamber, Bentein et Vandenberghe, 2002)

χ^2	ddl	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
377***	98	.047	.076	.912	.992

Tableau 2. Résultats de l'analyse confirmatoire pour l'échelle de reconnaissance au travail perçue (Fall, 2013)

χ^2	ddl	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
125***	51	.037	.061	.967	.957

Tableau 3. Résultats de l'analyse confirmatoire pour l'échelle d'interface entre vie de travail et vie « hors travail » (Lourel, Gana et Wawrzyniak, 2005)

χ^2	ddl	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
173***	64	.047	.067	.941	.928

Tableau 4. Résultats de l'analyse confirmatoire pour l'échelle d'addiction à Internet (Khazaal, Chatton, Horn et al., 2012)

χ^2	ddl	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
212***	68	.045	.074	.929	.905

Tableau 5. Résultats de l'analyse confirmatoire pour l'échelle d'addiction au travail (Sandrin et Gillet, 2016)

χ^2	ddl	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
121***	34	.042	.071	.984	.947

Annexe 3. Structure du mail de prise de contact avec les participants pour l'enquête qualitative

« Bonjour Mme X, Mr Y,

Je me permets de revenir vers vous suite à notre prise de contact pour la passation de mon questionnaire de thèse l'année dernière, portant sur le travail nomade via les technologies et ses conséquences pour les travailleurs. Vous aviez très gentiment accepté de le remplir et vous m'aviez signalé que vous seriez éventuellement disponible pour plus d'informations si besoin !

*Je suis actuellement en train de mener une **seconde étude de thèse**, qui vise cette fois à d'approfondir les résultats obtenus avec le questionnaire. Son objectif est en effet **d'aborder beaucoup plus en détails les perceptions individuelles** des travailleurs sur leur pratique professionnelle, en lien plus spécifique **avec leur entreprise de rattachement** et en effectuant si possible un **regard croisé entre travailleurs nomades et dirigeants** d'entreprises/managers.*

*Je souhaitais dans ce cadre vous demander si vous seriez éventuellement toujours intéressé.ee et disponible pour échanger à ce propos, durant **un entretien d'environ 30 min/45 min**, pouvant être réalisé soit en face-à-face, soit par téléphone selon vos disponibilités ?*

Cet entretien, comme le questionnaire, est totalement anonyme et vos réponses confidentielles : elles ne seront traitées que de la cadre de la thèse. L'entretien sera enregistré pour ne pas déformer vos propos, et sa retranscription pourra bien entendu vous être transmise si vous le souhaitez ! »

Annexe 4. Guides d'entretiens pour l'enquête qualitative (version travailleurs)

INTRODUCTION

Comme j'ai pu vous l'indiquer avant de convenir de cette rencontre, je suis en train de mener une recherche sur les situations de travail nomade via les technologies numériques, et je me concentre plus particulièrement dans cette étude sur les effets de certains éléments liés à l'entreprise (comme les normes d'usage et de pratique, l'approbation et le soutien ou les politiques incitatives) sur l'organisation temporelle, spatiale et matérielle de ces situations de travail. Dans ce cadre, j'interviewe des travailleurs qui ont des activités de travail non contractualisées hors les murs de leurs entreprises de rattachement (domicile, lieux publics non dédiés au travail = cafés/transports ou dédiés au travail = co-working) et qui utilisent les technologies numériques (portables/smartphones, ordinateur portable, tablette...) pour mener à bien ces activités (gestion d'emails, appels téléphoniques, visioconférences, élaboration de diaporamas, rédaction de rapports, etc...), mais aussi des managers, des dirigeants d'entreprise et des acteurs RH pour mieux comprendre leurs perceptions sur ces situations de travail à distance en lien avec leurs entreprises. Cet entretien est totalement anonyme et vos réponses sont confidentielles. Comme je vous l'ai signalé, l'entretien est enregistré pour ne pas déformer vos propos, et si vous le souhaitez, je pourrais tout à fait vous transmettre une copie de sa retranscription.

1°) Pour commencer, pourriez-vous me décrire plus en détails votre parcours professionnel jusqu'à aujourd'hui ?

2°) Pourriez-vous maintenant me parler un peu plus de votre entreprise de rattachement, le service auquel vous appartenez/l'équipe avec laquelle vous travaillez ?

(type d'entreprise, nombre de salariés, taille de l'équipe, place dans l'équipe, secteur)

3°) Vous m'avez indiqué que vous étiez amené à travailler de manière informelle en dehors de votre entreprise de rattachement. Pourriez-vous me parler davantage de cette activité à distance ?

(durée de l'activité, outils utilisés, lieux, moments de l'activité dans la journée, activités réalisées → relancer pour chacun de ses points si pas abordé dans la réponse)

4°) Nous allons maintenant évoquer un peu plus en détails vos perceptions quand au lien entre votre entreprise et votre activité de travail nomade via les technologies. Pour débiter, comment décririez-vous le niveau d'approbation de vos supérieurs hiérarchiques par rapport au fait le fait que vous travaillez de façon nomade ?

4a°) Par vos collègues ?

4b) Par vos subordonnés ?

4c°) Par le service RH de votre entreprise (s'il y en a un) ?

5°) Pour continuer, lorsque vous travaillez « hors les murs », avez-vous le sentiment que votre entreprise se préoccupe, se soucie de vous et de votre travail ?

Est-ce qu'elle tient compte de vos besoins et de vos demandes ?

Est-ce que différent lorsque vous travaillez physiquement au sein de votre entreprise ?

(soutien organisationnel perçu)

6°) (si pas abordé dans la question précédente) Avez-vous l'impression que ce soutien et approbation **OU cette absence de soutien et d'approbation de votre entreprise par rapport à votre situation de travail vous incite à favoriser certains outils, lieux et moments de travail quotidiens plutôt que d'autres ?**

(impact de l'approbation et soutien organisationnel sur les modalités de travail nomade)

7°) Toujours par rapport à votre entreprise, savez-vous s'il existe une réglementation particulière qui régirait l'organisation, que ce soit temporelle, spatiale ou matérielle, de votre activité de travail à distance ?

(Normes d'usages et de pratiques dans l'entreprise)

8°) (si pas abordé dans la question précédente) Avez-vous l'impression que cette même réglementation **OU que cette absence de réglementation spécifique vous a incité à organiser d'une certaine manière, que ce soit en termes de lieux, d'outils et de temps, votre travail à distance au quotidien ?**

(impact des normes d'usages/pratiques sur les modalités de travail nomade)

9°) Selon vous, votre entreprise met-elle en place des démarches ou des actions spécifiques pour favoriser le développement du travail nomade via les technologies numériques ?

(politiques incitatives : formations, communications du type séminaires ou conférences ou réunions ou groupes d'échanges, aides financières avec prise en charge du matériel/lieux, aménagements horaires = relance pour chacun de ces points ? ...)

10°) (si pas abordé dans la question précédente) Pour terminer, avez-vous le sentiment que ces démarches/actions entreprises par votre organisation vis-à-vis du travail nomade **OU que l'absence de démarches/actions entreprises par votre organisation vis-à-vis du travail nomade vous a incité favoriser certains lieux, outils et moments de la journée pour réaliser vos tâches professionnelles de façon nomade ?**

(impact des politiques incitatives sur les modalités de travail nomade)

CONCLUSION

En ce qui concerne les questions que j'avais prévues j'ai terminé mais peut-être voyez-vous des éléments importants à ajouter ou souhaitez-vous revenir sur un point que nous avons déjà évoqué ?

Nous avons donc terminé l'entretien. Je vous remercie infiniment pour votre participation !

Annexe 5. Guide d'entretien pour l'enquête qualitative (version managers)

INTRODUCTION

Comme j'ai pu vous l'indiquer avant de convenir de cette rencontre, je suis en train de mener une recherche sur les situations de travail nomade via les technologies numériques, et je me concentre plus particulièrement dans cette étude sur les effets de certains éléments liés à l'entreprise (comme les normes d'usage et de pratique, l'approbation et le soutien ou les politiques incitatives) sur l'organisation temporelle, spatiale et matérielle de ces situations de travail. Dans ce cadre, j'interviewe des travailleurs qui ont des activités de travail non contractualisées hors les murs de leurs entreprises de rattachement (domicile, lieux publics non dédiés au travail = cafés/transports ou dédiés au travail = co-working) et qui utilisent les technologies numériques (portables/smartphones, ordinateur portable, tablette...) pour mener à bien ces activités (gestion d'emails, appels téléphoniques, visioconférences, élaboration de diaporamas, rédaction de rapports, etc...), mais aussi des managers, des dirigeants d'entreprise et des acteurs RH pour mieux comprendre leurs perceptions sur ces situations de travail à distance en lien avec leurs entreprises. Cet entretien est totalement anonyme et vos réponses sont confidentielles. Comme je vous l'ai signalé, l'entretien est enregistré pour ne pas déformer vos propos, et si vous le souhaitez, je pourrais tout à fait vous transmettre une copie de sa retranscription.

1°) Pour commencer, pourriez-vous me parler un peu plus de votre entreprise de rattachement, de l'équipe que vous dirigez ?

(Type d'entreprise, nombre de salariés/d'équipes, taille des équipes, secteur, clients ...)

2°) Vous m'avez signalé que les salariés de votre équipe de travail pouvaient être amenés à travailler « hors les murs » via les technologies numériques. Pourriez-vous m'en dire davantage sur ces activités de travail à distance ?

(Organisation des activités par les salariés, nombre de salariés qui pratiquent, activités « répertoriées », lieux, outils, activités réalisées → relancer pour chacun de ses points si pas abordé dans la réponse)

3°) Nous allons maintenant aborder un peu plus en détails vos perceptions quant au lien entre votre entreprise et les activités de travail nomade via les technologies déployés par les salariés que vous dirigez (*et vous-même*). Pour débiter, comment décririez-vous votre degré d'approbation par rapport au fait que les membres de votre équipe travaillent de façon nomade ?

(Approbation sociale perçue de l'entourage professionnel)

4°) Pour revenir sur ce dernier point, avez-vous l'impression que cette approbation **OU cette absence d'approbation est partagée par vos supérieurs ?**

4a°) Par vos collègues ?

4b) Par vos subordonnés ?

4c°) Par le service RH de votre entreprise (s'il y en a un) ?

5°) Pour continuer, lorsque les membres de votre équipe travaillent « hors les murs », diriez-vous que votre entreprise se préoccupe, se soucie d'eux et de leur travail ?

5a°) Diriez-vous que votre entreprise tient compte des besoins et demandes des membres de votre équipe en travail nomade ?

5b°) Avez-vous l'impression que c'est différent lorsque les membres de votre équipe travaillent physiquement au sein des locaux de l'entreprise ?

(Soutien organisationnel perçu)

6°) (si pas abordé dans la question précédente) Avez-vous l'impression que ce soutien et approbation **OU cette absence de soutien et d'approbation de votre entreprise par rapport au travail nomade pourrait inciter les membres de votre équipe (*ou vous-même*) à favoriser certains outils, lieux et moments de travail quotidiens plutôt que d'autres ?**

(Impact de l'approbation et soutien organisationnel sur les modalités de travail nomade)

7°) Toujours par rapport à l'entreprise, savez-vous s'il existe une réglementation particulière qui régirait l'organisation, que ce soit temporelle, spatiale ou matérielle, des activités de travail à distance des membres de votre équipe (*et vous-même*) ?

(Normes d'usages et de pratiques dans l'entreprise)

8°) (si pas abordé dans la question précédente) Avez-vous l'impression que cette même réglementation **OU que cette absence de réglementation spécifique a incité les membres de votre équipe (*et vous-même*) à organiser d'une certaine manière, que ce soit en termes de lieux, d'outils et de temps, leur travail à distance au quotidien ?**

(impact des normes d'usages/pratiques sur les modalités de travail nomade)

9°) Avez-vous l'impression que votre entreprise a mis en place des démarches ou des actions spécifiques pour favoriser le développement du travail nomade via les technologies numériques au sein de votre entreprise ?

(politiques incitatives : formations, communications du type séminaires ou conférences ou réunions ou groupes d'échanges, aides financières avec prise en charge du matériel/lieux, aménagements horaires = relance pour chacun de ces points ? ...)

10°) (si pas abordé dans la question précédente) Avez-vous le sentiment que ces démarches/actions entreprises vis-à-vis du travail nomade **OU que l'absence de démarches/actions entreprises vis-à-vis du travail nomade a incité les membres de votre équipe (*et vous-même*) dans cette situation à favoriser certains lieux, outils et moments de la journée pour réaliser leurs tâches professionnelles ?**

(impact des politiques incitatives sur les modalités de travail nomade)

11°) Pour terminer, vous arrive-t-il personnellement de pratiquer une activité nomade via les technologies numériques ?

(en direction de ses collègues et subordonnés)

CONCLUSION

En ce qui concerne les questions que j'avais prévues j'ai terminé mais peut-être voyez-vous des éléments importants à ajouter ou souhaitez-vous revenir sur un point que nous avons déjà évoqué ?

Nous avons donc terminé l'entretien. Je vous remercie infiniment pour votre participation !

Annexe 6. Guide d'entretien pour l'enquête qualitative (version dirigeants d'entreprise)

INTRODUCTION

Comme j'ai pu vous l'indiquer avant de convenir de cette rencontre, je suis en train de mener une recherche sur les situations de travail nomade via les technologies numériques, et je me concentre plus particulièrement dans cette étude sur les effets de certains éléments liés à l'entreprise (comme les normes d'usage et de pratique, l'approbation et le soutien ou les politiques incitatives) sur l'organisation temporelle, spatiale et matérielle de ces situations de travail. Dans ce cadre, j'interviewe des travailleurs qui ont des activités de travail non contractualisées hors les murs de leurs entreprises de rattachement (domicile, lieux publics non dédiés au travail = cafés/transports ou dédiés au travail = co-working) et qui utilisent les technologies numériques (portables/smartphones, ordinateur portable, tablette...) pour mener à bien ces activités (gestion d'emails, appels téléphoniques, visioconférences, élaboration de diaporamas, rédaction de rapports, etc...), mais aussi des managers, des dirigeants d'entreprise et des acteurs RH pour mieux comprendre leurs perceptions sur ces situations de travail à distance en lien avec leurs entreprises. Cet entretien est totalement anonyme et vos réponses sont confidentielles. Comme je vous l'ai signalé, l'entretien est enregistré pour ne pas déformer vos propos, et si vous le souhaitez, je pourrais tout à fait vous transmettre une copie de sa retranscription.

1°) Pour commencer, pourriez-vous me parler un peu plus de l'entreprise que vous dirigez ?

(Date de création, type d'entreprise, nombre de salariés/d'équipes, taille des équipes, secteur, clients ...)

2°) Vous m'avez signalé que les salariés de votre entreprise pouvaient être amenés à travailler « hors les murs » via les technologies numériques. Pourriez-vous m'en dire davantage sur ces activités de travail à distance ?

(Organisation des activités par les salariés, nombre de salariés qui pratiquent, activités « répertoriées », lieux, outils, activités réalisées → relancer pour chacun de ses points si pas abordé dans la réponse)

3°) Nous allons maintenant aborder un peu plus en détails vos perceptions quant au lien entre votre entreprise et les activités de travail nomade via les technologies déployés par vos salariés (et vous-même). Pour débiter, comment décririez-vous votre degré d'approbation par rapport au fait que les salariés de votre entreprise travaillent de façon nomade ?

(Approbation sociale perçue de l'entourage professionnel)

4°) Pour revenir sur ce dernier point, avez-vous l'impression que cette approbation **OU cette absence d'approbation est partagée par vos collègues ?**

4a) Par vos subordonnés ?

4b°) Par le service RH de votre entreprise (s'il y en a un) ?

5°) Pour continuer, lorsque les salariés de votre entreprise travaillent « hors les murs », diriez-vous que votre entreprise se préoccupe, se soucie d'eux et de leur travail ?

5a°) Diriez-vous que votre entreprise tient compte des besoins et demandes de vos salariés en travail nomade ?

5b°) Avez-vous l'impression que c'est différent lorsque vos salariés travaillent physiquement au sein des locaux de l'entreprise ?

(Soutien organisationnel perçu)

6°) (si pas abordé dans la question précédente) Avez-vous l'impression que ce soutien et approbation **OU cette absence de soutien et d'approbation de votre entreprise par rapport au travail nomade pourrait inciter vos salariés (*ou vous-même*) à favoriser certains outils, lieux et moments de travail quotidiens plutôt que d'autres ?**

(Impact de l'approbation et soutien organisationnel sur les modalités de travail nomade)

7°) Toujours par rapport à l'entreprise, avez-vous pris la décision de mettre en place une réglementation particulière qui régirait l'organisation, que ce soit temporelle, spatiale ou matérielle, des activités de travail à distance de vos salariés (*et vous-même*) ?

(Normes d'usages et de pratiques dans l'entreprise)

8°) (si pas abordé dans la question précédente) Avez-vous l'impression que cette même réglementation **OU que cette absence de réglementation spécifique a incité vos salariés à organiser d'une certaine manière, que ce soit en termes de lieux, d'outils et de temps, leur travail à distance au quotidien ?**

(Impact des normes d'usages/pratiques sur les modalités de travail nomade)

9°) Avez-vous estimé qu'il pourrait être intéressant de mettre en place des démarches ou des actions spécifiques pour favoriser le développement du travail nomade via les technologies numériques au sein de votre entreprise ?

(Politiques incitatives : formations, communications du type séminaires ou conférences ou réunions ou groupes d'échanges, aides financières avec prise en charge du matériel/lieux, aménagements horaires = relance pour chacun de ces points ? ...)

10°) (si pas abordé dans la question précédente) Pour terminer, avez-vous le sentiment que ces démarches/actions entreprises vis-à-vis du travail nomade **OU que l'absence de démarches/actions entreprises vis-à-vis du travail nomade a incité vos salariés dans cette situation à favoriser certains lieux, outils et moments de la journée pour réaliser leurs tâches professionnelles ?**

(Impact des politiques incitatives sur les modalités de travail nomade)

11°) Pour terminer, vous arrive-t-il personnellement de pratiquer une activité nomade via les technologies numériques ?

(En direction de ses collègues et subordonnés)

CONCLUSION

En ce qui concerne les questions que j'avais prévues j'ai terminé mais peut-être voyez-vous des éléments importants à ajouter ou souhaitez-vous revenir sur un point que nous avons déjà évoqué ?

Nous avons donc terminé l'entretien. Je vous remercie infiniment pour votre participation !

Annexe 7. Retranscription de l'entretien de Mr Si (dirigeant d'entreprise)

M : Okay, alors, c'est parti ! Donc, simplement pour revenir sur le contexte de cet entretien, donc c'est un entretien qui se place dans le contexte de mon travail de recherche de thèse, qui porte en fait sur le travail nomade informel via les technologies. Donc, cet entretien, il fait en fait suite à une première étude qu'on a réalisé par questionnaire, et dont le but était de savoir quels pouvaient être les conséquences, enfin plus de mettre en avant les conséquences de ces pratiques de travail pour les salariés au quotidien, donc par exemple sur leur santé, mais aussi sur leur rapport à leur entreprise et puis également sur leur équilibre travail-hors travail.

B : Ouais, okay !

M : Et puis donc, dans un second temps, comme je le disais, cet entretien s'inscrit dans une seconde étude, qui cette fois est un peu plus exploratoire et qui a pour but de voir comment certains éléments au sein même des organisations, des entreprises, donc comme par exemple l'approbation ou encore le soutien organisationnelles, ou les politiques incitatives, peuvent potentiellement impacter les pratiques de travail à distance des salariés et faire en sorte de les amener à choisir certaines modalités de travail plutôt que d'autre, que ce soit au niveau de l'organisation temporelle, spatiale, mais aussi matérielle. Et pour ça, on réalise donc des entretiens avec des travailleurs qui ont donc des activités professionnelles qui sont nomades et réalisées par les technologies, mais on essaie aussi d'avoir des points de vue plus diversifiés, et on interroge aussi des managers, des dirigeants d'entreprises, et des acteurs RH, justement pour essayer de mieux appréhender l'ensemble des représentations qui sont liées à ces situations de travail.

B : Très bien !

M : Donc, comme je vous le signalais avant le début de l'entretien, toutes vos réponses seront totalement anonymes, et elles sont confidentielles, ça veut dire qu'elles ne seront pas traitées en dehors de la thèse. L'entretien est enregistré, et donc là aussi, si jamais vous le souhaitez, je pourrais vous transmettre sa retranscription sans problème par la suite, ce sera avec plaisir !

B : Ah oui, ça m'intéresse, oui !

M : Ça marche, pas de soucis, je vous transmettrais ça alors dès qu'elle sera terminée, comme ça vous pourrez éventuellement me faire un retour mais surtout vérifier que j'ai bien retranscrit vos propos, que je n'ai oublié, ou des choses comme ça !

B : Parfait, on fait comme ça, alors !

M : Okay, impec, parfait ! Alors, donc, simplement pour débiter, si vous êtes prêt bien sûr, est-ce que vous pourriez me décrire un peu plus en détails votre parcours professionnel jusqu'à aujourd'hui ?

B : Alors, je suis totalement prêt (rires) ! Donc, moi, je suis issu d'une formation d'ingénieur, j'ai un diplôme d'ingénieur en informatique, que j'ai obtenu en...alors, ça date un peu, mais un peu plus d'une dizaine d'années, en 2011. J'ai fait un stage juste après au Ministère de la Défense

sur Paris, donc je suis monté en fait à Paris à ce moment, parce moi j'étais plus du côté de Grenoble, si vous voyez....

M : Oui, oui, je vois tout à fait !

B : Voilà, donc c'était la première fois que je montais à Paris vraiment professionnellement, quoi, mais ça a duré que le temps du stage, en fait, qui a duré six mois, de février à juillet, il fallait en gros, pour synthétiser, que je déploie ce qu'on appelle un cluster de calcul, je sais pas si vous voyez ce que c'est ?

M : Alors, pas du tout, je veux bien que vous m'expliquiez ?

B : Oui, pas de problème ! Alors, en fait, un cluster de calcul, pour faire rapide, c'est un outil qui vous permet de stocker et puis aussi d'analyser beaucoup, mais vraiment beaucoup de données sur un serveur, c'est du traitement informatique, en fait, ça vous traite des données qui ne sont pas organisées à la base au sein d'un milieu partagé.

M : D'accord, okay, je vois mieux du coup !

B : Voilà, donc c'est ça, en fait, et moi je devais installer un type de cluster assez fréquent qui s'appelle Hadoop, mais sur des données confidentielles parce que Ministère de la Défense, forcément.

M : Oui, j'imagine très bien, oui !

B : Voilà, donc c'était très intéressant, mais après ça, je me suis rendu compte aussi que j'avais envie de quelque chose d'un peu plus indépendant, qui soit pas forcément rattaché à mon entreprise, en fait ça faisait un moment que je pensais à fonder ma boîte, ça a été un peu le cœur de ma fin d'études en quelque sorte, donc quand j'ai terminé mon stage après six mois, je me suis dit « bon, bah c'est parti », et je suis revenu sur Grenoble pour fonder ma boîte, en fait.

M : D'accord, okay, donc vous aviez ce projet indépendant depuis déjà un moment, du coup, très bien.

B : Oui, oui, non, c'était quelque chose qui a toujours été un peu présent, chez moi, je suis très autodidacte, j'aime construire les choses, les voir se développer, et j'ai aussi un peu côté, on va dire, un peu contrôle, je sais pas, je suis assez attaché à l'idée que je me fais moi-même et ça compte dans le professionnel, donc fonder ma propre startup, ça s'inscrivait aussi pleinement dans ce processus d'indépendance, oui. Donc je suis revenu sur Grenoble, j'ai fondé ma startup, qui s'appelait, qui s'appelle toujours *****, et le but, à l'époque, c'était de développer une application mobile, donc un peu comme ce que je fais maintenant, en fait, si on veut. Au final, ça a bien duré puisque ça a tenu trois ans, quand même, et donc au fil de ces trois ans, on a connu un développement intéressant jusqu'à devenir une agence web mobile et on ne faisait plus que l'application mobile, on s'est diversifié vers la création de sites, notamment, surtout qu'à l'époque, j'avais déjà des associés, donc on avait des visions multiples, c'était pratique pour ça, en fait. Après, ça n'a pas duré, forcément, sinon je ne serais pas là où je suis aujourd'hui, et ce qui s'est passé, c'est qu'au bout de trois ans, on a eu une proposition de rachat par un couple d'investisseurs, donc quelque chose de très attractif pour nous, on a dit oui après s'être concerté et on a même développé pour eux un site d'avis consommateur.

M : Oui, donc y a pu y avoir cet échange, en fait, sans problème...

B : Non, non, vraiment, et puis je pense avec le recul qu'il devait aussi y avoir une envie de changement de notre part, on était tous un peu des électrons libres, dans le sens où on a fondé cette startup, c'était très bien, on a beaucoup appris, mais en même temps on commençait à arriver à un moment où on avait relativement fait le tour, et on avait tous un peu envie de voir autre chose, donc cette proposition de rachat, elle est tombée à un bon moment, en fait. Moi, après, je ne suis pas parti tout de suite, enfin j'ai laissé la startup, mais je me suis bien entendu avec les investisseurs et du coup, ils m'ont proposé un poste dans leur boîte, j'ai pas dis non, ça me paraissait une bonne solution aussi pour retomber financièrement sur mes pieds, et au niveau des missions ça restait assez varié pour que ce soit attractif pour moi.

M : Okay, d'accord, donc vous avez en fait continué de travailler pour les investisseurs de la société que vous aviez fondée ?

B : Oui, oui !

M : Okay, très bien, ça marche ! Et ça a continué sur une longue période, ou au contraire, ça a été plutôt...

B : Alors non, en fait, ça a été assez court puisque ça a duré deux ans, voilà (rires) ! Donc non, c'était une période assez courte, mais assez riche aussi, et donc après ces deux ans, j'ai vu qu'il y avait une proposition de développeur web chez ***, qui était une startup aussi, qui proposait quelque chose de plus proche de ce que je faisais quand j'ai monté ma boîte, puisque l'objectif c'était de développer une application de business en lien avec le staffing, si vous voyez ce que c'est...

M : Là non plus, pas du tout (rires) !

B : Non, non, mais il n'y a pas de problèmes ! Alors, en gros, le staffing, c'est un peu le fait de s'organiser dans sa journée de travail, c'est gérer ses rendez-vous, pour beaucoup, quand on est consultant, parfois c'est compliqué, donc on utilise le staffing pour organiser tout ça, c'est un terme, voilà, mais c'est de la gestion d'emploi du temps, en fait.

M : D'accord, okay, oui, je vois tout à fait, d'accord. Et donc vous, vous développiez ce type d'application ?

B : Alors oui, on développe toujours en fait, c'est en permanence en développement, puisque c'est une application, ça bouge aussi avec le monde du travail et le monde du travail bouge beaucoup, je pense que je vous apprends rien. En plus de ça, comme je le disais, c'est une application, donc ça va avoir des bugs, ça va planter, ça va évoluer, du coup y a toujours des choses à faire dessus, en fait.

M : Oui, oui, c'est à dire que vous devez en permanence l'améliorer aussi en fonction des besoins qui, on va dire, émergent au sein du monde du travail, c'est ça.

B : Tout à fait, donc y a toujours du boulot, en quelque sorte ! Et en plus de ça, je fais aussi des choses à côté, bien sûr en tant que développeur, je développe l'application, mais il faut la vendre aussi, donc on se déplace pour la présenter et la proposer aux clients. Et sinon, en parallèle, je suis aussi développeur plus indépendant, j'ai un site internet, qui s'appelle *****, et qui est

rattaché en fait à ****, qui est un gestionnaire de communication d'équipe, en fait, ça a été développé aux États-Unis, et en gros, ça vous permet de gérer des projets en commun en temps réel avec tout un tas de fonctions, du partage de fichiers, y a aussi la communication, c'est très complet, et donc moi j'ai intégré l'équipe y a six ans à peu près, j'ai eu la certification, parce qu'il y a une certification, et en fait je suis consultant pour des clients à l'international depuis 2014 et je fais des formations aussi.

M : D'accord, okay, les formations, pour d'autres consultants ou plus largement ?

B : Les deux, il y a des consultants qui sont intéressés mais l'outil peut aussi être utilisé par différents métiers, c'est pas limité, justement.

M : D'accord, okay, super, parfait ! Alors, maintenant, est-ce que vous pourriez me parler un petit peu plus de votre entreprise de rattachement, donc ***, si éventuellement notamment vous appartenez à un service particulier, ou à une équipe spécifique, combien il y a de salariés, des choses comme ça ?

B : Oui, bien sûr. Alors, ***, c'est donc une startup qui existe depuis 2016, et qui compte aujourd'hui à peu près une trentaine de salariés, dont vingt et un d'entre eux, et moi, qui sont en réalité les fondateurs de l'entreprise. Comme je le disais, notre but, c'est de développer cette application web pour de grands compte, en vue de les aider à gérer leurs compétences et leurs équipes, et moi, en tant que développeur web, je fais partie d'une petite équipe de cinq personnes, mais on a aussi trois équipes de, allez, quatre à huit personnes en général suivant les équipes, qui font du développement, pendant que vous avez le reste de l'entreprise qui va être consacré au marketing, aux RH, aux finances, donc des choses plus éloignées, en fait.

M : Okay, super, donc c'est divisé en suivant les tâches spécifiques, en quelque sorte, y a les équipes de développement qui se concentrent vraiment sur l'application, et les autres équipes qui font plutôt tout ce qui relève du travail un peu intra entreprise, si j'ai bien compris.

B : Oui, voilà, c'est ça ! Alors juste, peut-être pour préciser, mais donc moi, je suis comme je le disais un des vingt et un fondateurs de ****, et à ce titre, je suis à la fois salarié et actionnaire/fondateur.

M : Oui, donc vous avez des missions qui sont un peu doubles, à la fois en développement mais aussi, du coup, peut-être en lien avec les autres équipes ?

B : C'est ça, je suis un peu sur les deux fronts, en fait, on communique beaucoup avec les autres équipes, mais avec vingt et un fondateurs, en fait, c'est un peu inévitable, parce qu'on est répartis entre les équipes, forcément (rires).

M : Oui, j'imagine très bien, en effet (rires) ! D'accord, okay, très bien, donc, des équipes en fonction du type de mission, au sein de l'entreprise ou envers les clients, et donc les vingt et un fondateurs, okay, très bien...Alors, pour continuer, vous m'aviez signalé que vous pouviez être amené à travailler en dehors de votre entreprise de rattachement, donc en travail nomade via les technologies mobiles, et est-ce qu'il vous serait possible de me parler un peu plus de cette activité à distance ? Donc si vous utilisez des technologies particulières, comme le téléphone portable ou l'ordinateur portable, si vous avez des moments de la journée spécifiquement consacrés à cette activité, ou des lieux de travail préférés, des choses comme ça ?

B : Oui, oui, bien sûr ! Donc, moi, ce qu'il faut savoir, ce que je suis à cent pour cent en remote, en fait, c'est à dire que moi, je vis à Annecy, mais l'entreprise est située à Paris, donc au final, je vais assez rarement sur Paris, c'est de l'ordre de deux jours par mois pour aller voir les équipes dans nos bureaux. En général, ma semaine type, c'est que je fais trois jours à ***, qui est un espace de coworking donc sur Annecy, ça évidemment, et je partage avec deux jours chez moi, à mon domicile, ça m'évite comme ça de m'installer dans une routine dont j'ai horreur et en même temps, ça instaure une certaine régularité, je ne sais pas si c'est très clair.

M : Non, non, si, si, pas de problème, je comprends tout à fait, ne vous inquiétez pas ! Donc, le fait d'avoir deux lieux de travail, c'est un moyen pour vous de ne pas avoir cette routine qui pourrait s'installer si vous n'en aviez qu'un seul, sachant que vous n'aimez pas ça, et en même temps ça régule votre activité pour éviter que son organisation ne soit trop, on va dire, trop désordonnée...

B : Oui, tout à fait, c'est ça ! Je suis vraiment dans cette optique-là, et aussi, ce que ça permet, et ça, on en parle pas toujours, c'est de limiter les risques pour ma vie privée, parce que ça, je pense que vous le savez avec votre sujet de recherche, mais quand on travaille à domicile, on expose très souvent notre vie privée à la vie professionnelle, et des fois, c'est pas toujours simple de se retrouver à empêcher l'une de dominer l'autre, donc varier les espaces de travail quand on en a la possibilité et l'énergie, bin au final, c'est un bon moyen de se maintenir à distance aussi de ce risque-là.

M : Oui, oui, tout à fait, non, c'est tout à fait vrai, ça protège aussi, en quelque sorte !

B : Ça protégé carrément, oui. Surtout qu'en plus, en coworking, vous pouvez y rester autant de temps que vous voulez, il n'y a pas d'engagement, si vous n'avez pas pris d'abonnement, vous êtes libre de faire comme bon vous semble et c'est justement ça que je trouve très attractif, c'est-à-dire que moi, je suis quelqu'un qui a besoin de sa liberté, je n'arrive pas à bien travailler quand je dois suivre un cadre trop strict, c'est pas possible pour moi, ça va très vite me gonfler, en fait, et donc là, dans ma situation actuelle, par exemple, il peut arriver que je fasse une matinée au coworking, en me levant à six heures par exemple, mais que je rentre ensuite en début d'après-midi à la maison, ou l'inverse. Comme je n'ai aucune obligation ni à l'égard de mon entreprise à ce sujet, ni à l'égard de l'espace de coworking, parce que je n'ai contracté d'engagement, mais peut-être que je finirais par le faire, ça va dépendre aussi de comment j'évolue de mon côté, du coup je suis totalement libre de m'organiser comme je le veux et comme je le sens.

M : Oui, c'est ça, vous n'avez pas d'impératif des deux côtés, donc dans ces conditions aussi, vous vous sentez plus libre de faire les choix qui vous arrange à ce propos ?

B : Oui, voilà, absolument. Mais ça a toujours été comme ça de toute façon pour moi, j'avais déjà l'habitude de travailler dans des coworking avant, même si je le faisais beaucoup moins souvent, et c'est une formule que je trouvais déjà intéressante à l'époque justement parce que vous faites un peu ce que vous voulez, dans la mesure de vos possibilités, bien sûr, après on est toujours plus ou moins limité par les exigences de son entreprise.

M : Oui, tout à fait, c'est-à-dire qu'en fonction aussi de ce que l'entreprise vous autorise, vous avez une certaine marge de manœuvre quant à l'organisation de votre activité d'un point de vue spatial et temporel.

B : Tout à fait !

M : Okay, d'accord, parfait, impeccable ! Et donc juste pour revenir sur les horaires, donc vous disiez en général à partir de six heures et sur une période de la journée, la matinée ou l'après-midi ?

B : Voilà, en général, c'est ça, à partir de six heures, mais ça peut être plus tard aussi, ça va dépendre beaucoup de ce que j'ai à faire dans la journée, même si j'essaie de garder un certain rythme parce que ça me semble quand même important. Mais après, voilà, ce n'est pas, comment dire,

M : Oui, ce n'est pas absolu, en fait ?

B : Exactement, voilà, ce ne sont pas des horaires qui sont absolus, c'est-à-dire qu'il n'y a nulle part marqué que je dois venir à telle heure et travailler pendant tant de temps, non, c'est pas du tout comme ça, au contraire, c'est fonction de mes missions et de ce que je dois ou même aussi de ce que je prévois de faire dans la journée.

M : Okay, d'accord, très bien, super, donc oui, c'est ça, souvent, ça va être six heures et vous allez essayer de conserver ce rythme justement parce que c'est quelque chose que vous estimez important, mais cela dit, rien ne vous y oblige, c'est une discipline peut-être plutôt personnelle, en fait ?

B : À ça, j'ai envie de vous répondre oui et non. Pourquoi ? Oui, parce qu'effectivement, comme je vous le disais, y pas d'obligations, c'est-à-dire que je ne suis pas obligé de me lever à six heures le matin pour aller travailler au coworking, ce n'est écrit nulle part, j'ai pas quelqu'un qui va m'appeler et me dire « mais t'es où, il est six heures dix, tout le monde t'attend », voilà, ce ne sera pas comme ça, c'est pas le but de l'entreprise non plus. Mais non aussi, et pourquoi non, parce que comme là aussi je vous le disais, on a des impératifs de travail, c'est normal, on est une entreprise, on a des missions, le travail doit être fait, on a des réunions, parfois, on doit échanger avec un collègue pour x ou x raisons, donc il y a effectivement des moments où je n'aurais pas le choix de me lever à six heures parce que je m'y suis engagé auprès de quelqu'un d'autre pour le bien de mon travail. Je ne sais pas si c'est très clair, non....

M : Si, si, pas de soucis, c'est tout à fait clair, aucun problème ! Donc, effectivement, si j'ai compris bien, y a à la fois du personnel mais aussi du directif, dans cette organisation, en quelque sorte, c'est-à-dire que vous pouvez vous organiser comme vous le souhaitez, mais il faut que ça respecte votre travail et parce que ça doit respecter votre travail, des fois certains arrangements seront imposés aussi ?

B : Oui, voilà, c'est ça ! On est sur un double versant, vraiment. En plus, on est presque tous en remote dans l'entreprise, en tout cas il y a vraiment beaucoup de mes collègues qui travaillent à distance, donc on a aussi chacun nos rythmes du coup, mais souvent, quand on a des choses en commun à faire, et on a très souvent des choses en commun, bin on s'arrange, on essaie de se calquer les uns sur les horaires des autres, de trouver quelque chose qui nous convienne mais qui convienne aussi à l'entreprise, enfin à la réalisation de la mission, plutôt. On est sur des horaires libres, mais ça dépend des missions, en fait (rires) !

M : D'accord, okay, super, oui, je comprends tout à fait, c'est les deux, d'accord, okay...alors, je vous propose qu'on continue maintenant et qu'on se penche un peu plus en détails sur vos perceptions qui vont exister par rapport au lien entre votre entreprise d'un côté et votre pratique de travail à distance nomade de l'autre. Et donc, pour débiter sur ce point, comment est-ce que

vous décririez le niveau d'approbation de vos supérieurs hiérarchiques par rapport au fait que vous travaillez comme ça à distance de l'entreprise ?

B : Le niveau d'approbation, c'est-à-dire, s'ils approuvent mon travail ou... ?

M : Oui, c'est ça, en fait, si vous trouvez qu'ils approuvent, ou peut-être qu'ils n'approuvent pas, le fait que vous travaillez depuis chez vous mais aussi en espace de coworking ?

B : D'accord, okay, je vois ! Alors, ça va aller très vite, parce que mes supérieurs hiérarchiques, je n'en ai pas !

M : Oui, puisque vous êtes vous-même fondateurs, voilà...

B : Voilà, exactement, donc à cause de ça, on a pas spécialement de pression vis-à-vis du travail à distance, c'est plutôt les salariés qui ne sont pas fondateurs et qui travaillent directement sous notre direction que ça peut concerner, à la rigueur, mais moi, non, en tout cas.

M : D'accord, oui, effectivement, c'est sûr...alors peut-être dans ce cas, est-ce vous, en tant que supérieur hiérarchique mais aussi en tant que travailleur, vous tendez à vraiment approuver le travail réalisé en dehors de l'entreprise, ou vous estimez que c'est plus compliqué, peut-être ?

B : À mon niveau, du coup ?

M : Oui, oui !

B : Okay, alors moi personnellement, je suis totalement pour le travail à distance, nomade, à la maison, quelle que soit sa forme en fait, ça ne me pose aucun problème en fait, mais cela dit, ça, c'est du moment que la personne travaille. C'est-à-dire qu'en tant que supérieur hiérarchique, moi, si j'ai un salarié qui bosse, qui rend son boulot dans les temps, je m'en fout de comment il travaille en remote, ça m'est égal, ce que je vois, c'est que le boulot est fait, et bien fait. Par contre, ça va commencer à poser problème si en face de moi, j'ai quelqu'un qui ne fait aucun effort ou juste le strict minimum, et là on est sur une situation déséquilibrée, parce que je veux bien faire confiance, mais il faut que cette confiance soit aussi justifiée, si la personne ne travaille pas derrière, ça n'a aucun intérêt. Le but du travail en remote, c'est pas de donner une occasion de se mettre les doigts de pied en éventail, non, c'est juste d'offrir un cadre de concentration et de performance plus optimal, dans la mesure où c'est ce qui convient aux salariés. Ça compte pour eux comme pour nous en tant que fondateurs, et si vous voulez, je pense que c'est le cas pour beaucoup de supérieurs, c'est-à-dire qu'à partir du moment où on accorde un certain niveau de confiance, il faut qu'il soit rendu, en quelque sorte, sinon ça ne peut pas marcher.

M : Oui, tout à fait, en fait, s'il n'y a pas de réciprocité, c'est une situation qui devient problématique !

B : Exactement, mais pour temporiser un peu, je pense que c'est le cas partout et pour toutes les pratiques de travail, à tous les niveaux. À partir du moment où vous avez un salarié qui ne bosse pas, ce ne sera pas apprécié, c'est normal, et ce indépendamment du fait qu'il soit à distance ou pas, mais cela dit, peut-être que ça lui sera beaucoup plus reproché s'il est à distance.

M : Oui, à cause du fait qu'on a tendance à penser que comme il peut travailler de chez lui, alors il se repose beaucoup plus et il prend davantage de temps pour lui, dans un sens ?

B : Dans un sens, oui, c'est de cet ordre-là, mais ça peut aussi être le fait que le travail à distance, c'est vu comme quelque chose de privilégié encore, on est toujours dans cette optique mine de rien où ça reste une espèce, entre guillemets, de « cadeau », si vous voulez, et le truc, c'est que les entreprises, quand elles font des cadeaux, c'est pas juste pour offrir quelque chose, elles attendent nécessairement quelque chose en retour, et ce quelque chose, c'est le travail du salarié, c'est une meilleure performance, c'est une meilleure efficacité, etc. Donc quand ce n'est pas le cas, il peut y avoir aussi un sentiment de trahison qui prend le dessus, et même si c'est dans un cas particulier de travailleur, même si c'est isolé, il va y avoir de la méfiance qui va se développer envers le travail à distance, parce qu'on va penser que c'est ça qui déclenche tout, ou qui aggrave tout.

M : Oui, c'est ça, c'est-à-dire que vous allez avoir des supérieurs hiérarchiques qui vont associer le manque de travail des salariés au fait qu'ils soient à distance, du coup, et qui ne vont pas se dire que ça pourrait être un autre problème, potentiellement ?

B : Tout à fait !

M : D'accord, okay, très bien, impec ! Donc juste, pour vous, donc approbation totale à l'égard du travail distance, si j'ai bien compris, okay...

B : Oui, oui, c'est ça.

M : Et en ce qui concerne le niveau d'approbation de vos collègues, est-ce vous avez l'impression qu'ils partagent votre opinion positive vis-à-vis du travail nomade ou au contraire que c'est plus mitigé de leur côté ?

B : Ouh, alors, c'est plus compliqué comme question, déjà, parce que je connais pas forcément l'opinion de tout le monde là-dessus...est-ce que je peux parler en termes globaux, ce serait peut-être plus simple ?

M : Oui, oui, bien sûr, pas de soucis, allez-y !

B : Super, alors du coup, je dirais que globalement, c'est approuvé, c'est-à-dire que mes collègues sont, je pense, à vérifier bien sûr, mais sont en tout cas favorable au travail à distance, ça ne leur pose pas de problème particulier. Après, bien sûr, y a toujours des exceptions, je sais que j'ai eu un collègue, par exemple, qui depuis a rejoint une autre boîte, mais ce collègue-là, il avait du mal avec le fait de travailler de chez lui, c'était problématique pour lui parce qu'il estimait qu'il avait besoin d'un cadre pour le travail et puis ensuite de pouvoir se reposer chez lui, de ne pas mélanger les deux, si vous voulez.

M : Oui, tout à fait, il voulait en fait éviter une expansion de sa vie professionnelle sur sa vie privée, si j'ai bien compris ?

B : C'est tout à fait ça, on était sur quelqu'un qui faisait très nettement la séparation entre les deux, mais qui avait besoin aussi de le faire, il ne se voyait vraiment pas amener son travail à la maison, donc il avait son bureau et ça lui convenait très bien, on laisse toujours cette possibilité, il faut la laisser aux salariés, je pense que c'est important aussi dans le cadre d'une

entreprise qui veut favoriser l'autonomie et la confiance. C'est-à-dire que si vous obligez vos salariés à travailler dans des endroits autres que l'entreprise, ou que vous n'avez pas de locaux en propre, après ça peut être économique, aussi, ça coûte, mais au moins deux bureaux, à la rigueur, là ça peut devenir contre-productif, dans le sens où vous allez avoir des salariés qui ne seront pas satisfaits de leur situation, ce dont ils ont besoin surtout, c'est de leur choix, et ça malheureusement y a pas mal d'entreprises qui ont tendance à l'oublier.

M : Oui, c'est tout à fait vrai, y a pas mal d'organisations qui vont effectivement imposer le travail à distance, alors qu'en fait, ça n'arrange pas du tout les salariés, ou en tout cas pas tous, et du coup forcément, ça peut entraîner beaucoup de problèmes par la suite.

B : Voilà, exactement, donc il faut toujours proposer une alternative, ça sécurise les salariés et puis, dans une certaine mesure, ça les fidélise, parce que c'est de ça dont on parle beaucoup aujourd'hui.

M : Tout à fait, oui, l'engagement des salariés aussi par rapport à leur entreprise, c'est vrai que le travail à distance joue un rôle, enfin y a des études qui abordent le sujet et qui ont démontré que c'était amené à impacter l'implication des salariés et tout ce qui est aussi phénomènes de turnover, par exemple.

B : Oui, ça ne m'étonne pas !

M : Okay, impec, super ! Donc niveau collègues, du coup, côté approbation, ça dépend en fait, de comment ils voient le travail à distance, même si globalement vous diriez que c'est positif ?

B : Absolument !

M : Super, très bien, okay...et est-ce que du coup, vous diriez que c'est la même chose concernant les personnes que vous encadrez, dans un premier temps, et éventuellement aussi le service RH de votre entreprise, si vous en avez un, je crois que c'est le cas il me semble... ?

B : Oui, oui, on a un service RH !

M : Oui, c'est bien ce que j'avais compris (rires) !

B : Alors, pour répondre à votre question, au niveau déjà des personnes que moi j'encadre personnellement, je ne rencontre aucun problème avec le travail à distance, j'ai pas été confronté à un ou une salariée qui m'aurait dit « non, moi, ça ne va pas, je veux venir tous les jours dans un bureau », non, c'est jamais arrivé, donc étant donné que c'est pas arrivé, je pense que je peux dire qu'ils approuvent tous ces pratiques, mais là encore, je parle pour eux, l'idéal ce serait bien sûr de vérifier avec eux, on ne sait jamais, on peut avoir malheureusement des surprises parfois. Maintenant, côté RH, il me semble pas qu'il y ait de problèmes avec le travail à distance, surtout que toute notre entreprise est aussi fondée là-dessus, donc c'est quelque chose d'admis et de connu, ce serait peut-être plus à un niveau juridique où ça pourrait, après, je ne sais pas, j'avoue que c'est une bonne question, mais en tout cas, moi personnellement, j'ai pas eu de retour comme quoi ça les dérangerait.

M : D'accord, okay, parfait, donc oui, plutôt de l'approbation dans les deux cas, du coup, même si voilà, ça peut dépendre, mais globalement, c'est ce que vous ressentez de leur part, en tout cas ?

B : Oui, oui, tout à fait ! Je vous dis, j'ai pas eu de discours comme quoi le travail à distance était totalement décrié ou posait problème, que ce soit de la part de mes collègues, de l'équipe que j'encadre ou des RH, donc à partir de là, je pense qu'on peut effectivement en déduire qu'il y a de l'approbation. Tout le monde a l'habitude de travailler à distance depuis le début, donc voilà, c'est logique aussi que ce soit bien intégré. Après, c'est pas forcément à cent pour cent, je pense qu'il faut être prudent avec ça, parce que c'est toujours plus compliqué que ça en a l'air, et mon but, c'est pas de dire que tout va bien avec le travail à distance, je suis presque certain que ce n'est pas le cas, on est trop de salariés pour dire que rien ne pose problème, mais cela dit, comme y a aucune critique qui est remontée jusqu'à moi, pour l'instant en tout cas, on peut dire que c'est de l'approbation, oui.

M : Okay, impec, super ! Alors, pour continuer sur ce sujet, quand vous êtes amené à travailler comme ça, en dehors de votre entreprise, dans des lieux multiples et par le biais des technologies, est-ce que vous avez l'impression que votre entreprise se préoccupe de vous et de votre travail, qu'elle se soucie de ce dont vous pourriez par exemple avoir besoin pour bien travailler, pour être plus à l'aise, qu'elle fait attention à ces demandes et ces besoins-là ?

B : Spontanément, je dirais oui, plutôt.

M : Plutôt oui ?

B : Oui, voilà. Alors, c'est peut être aussi biaisée comme réponse, parce que je suis co-fondateur, mais en tout cas, mon espace de coworking par exemple, on me permet d'y aller et il y est payé par l'entreprise. Après, c'est sûr, le truc, c'est qu'on ne se soucie pas de savoir si je suis bien installé, si j'ai une bonne chaise, un bon bureau, ce genre de choses, ça, c'est à moi de le prendre en charge, c'est à moi de m'en occuper, mais par contre, ce qui peut être intéressant pour vous, c'est qu'on parle assez souvent entre collègues de nos installations personnelles.

M : D'accord, okay, oui, vous échangez aussi sur ces points-là, ça vous arrive de voir un peu où en est chacun...

B : Oui, oui, c'est quelque chose sur lequel on échange assez régulièrement quand on se voit ou même à distance, d'ailleurs, quand on est en visio ou par téléphone, si on a le temps, mais ça reste quand même plus souvent quand on se voit en face-à-face au bureau, parce que c'est plus facile dans ces cas-là de se laisser aller à une discussion plus informelle. C'est déjà arrivé par exemple qu'on se retrouve avec des collègues autour d'un café après une réunion importante et qu'il y en ait un qui dise « ah bah oui, moi, j'ai un nouvel espace de coworking qui est vachement bien, ça s'appelle le tant, y a ça et ça », ou bien qu'il dise, je ne sais pas, « à la maison, je me suis aménagé un espace, mais je ne sais pas trop comment isoler ça au max, est-ce que l'un d'entre vous aurait des tuyaux », voilà, ça arrive quand même régulièrement.

M : D'accord, très bien, donc ça arrive que vous vous consultiez aussi entre vous pour aménager votre espace de travail, notamment au domicile, du coup ?

B : Surtout au domicile, en fait, parce qu'en vrai, c'est probablement le seul espace de travail sur lequel on a vraiment un contrôle absolu, vous ne pouvez pas gérer de la même façon un espace de travail dans un coworking et chez vous, c'est sûr. Mais oui, ça arrive, oui. Juste, par contre, y a une chose importante que j'ai oublié de mentionner, mais l'entreprise fait très attention à ce qu'on ait une bonne connexion internet, vidéo et audio, parce que ça, on peut vraiment pas s'en passer, en remote, c'est vraiment nécessaire, quoi, donc là-dessus, y a eu des

investissements et même, dès qu'il y a un problème, on encourage les collègues à le faire remonter et à se plaindre au besoin, faut surtout négliger cette partie-là, en fait.

M : C'est ça, oui, exactement, c'est le cœur un peu de votre métier, aussi, d'une certaine façon.

B : Je sais pas si on peut parler de cœur de métier, mais toujours est-il que c'est le cœur de nos outils, surtout (rires) ! Si vous voulez, quand ça ne marche pas, on est coincés, on ne peut strictement rien faire, on ne peut échanger avec les clients ni entre nous, donc en gros, on ne peut pas travailler, c'est pour ça qu'on investit aussi dans ce domaine, parce qu'on sait qu'à terme, le résultat est là.

M : Okay, oui, forcément, c'est sûr, d'accord, super ! Et justement, toujours sur cette approbation et ce soutien, est-ce que vous avez déjà eu l'impression éventuellement c'était différent quand vous travaillez physiquement au sein de l'entreprise ? C'est-à-dire, est-ce que par exemple, vous avez eu l'impression qu'il y avait des différences de traitement de vos besoins et de vos demandes en fonction du lieu de travail où vous vous trouviez ?

B : Alors, pas vraiment, j'ai envie de dire...je ne sais pas trop, en fait, j'ai pas l'impression. Au bureau, je pense qu'ils se soucient plus de tout ce qui va être ameublement et confort matériel, donc des bureaux, des chaises, etc..., ce qui comme je vous le disais n'est pas le cas quand on est en remote. Mais après, ça peut aussi être parce que l'entreprise a un contrôle direct sur ces éléments-là, ce qui n'est pas le cas quand on bosse de chez nous ou dans un café ou dans un coworking, par exemple, ce sont des éléments déjà plus indépendants, en quelque sorte. L'entreprise, elle ne va pas débarquer dans le coworking du jour au lendemain pour refaire la déco, voilà (rires) ! Ni même chez nous, c'est un endroit qui nous appartient techniquement, donc c'est à nous de veiller qu'il soit aussi confortable si on veut y travailler, sinon on vient au bureau ou on se trouve un autre endroit. Après, moi, que ce soit à la maison, au coworking ou au bureau, c'est toujours plus ou moins la même chose, c'est-à-dire que je me pose et je bosse, donc étant donné que j'agis de la même façon, du coup je pense que c'est aussi logique qu'il n'y ait pas de différence dans la façon que l'entreprise va avoir de gérer ce dont j'ai besoin.

M : Oui, tout à fait, comme vos missions sont les mêmes, du coup, enfin, comme votre activité est exactement la même, et que les résultats sont là aussi, il n'y a pas de nécessité aussi de faire de différence.

B : Oui, voilà, on peut dire ça, effectivement. Après, je suis pas sûr pour le mot « nécessité », parce que ça implique que l'entreprise doit se lancer dans une espèce de vendetta si le travailleur ne fournit pas la même dose de travail en remote et sur site, alors qu'on sait qu'il existe quand même des différences qui sont liées à des facteurs potentiellement propres aux environnements de travail.

M : D'accord, okay, très bien, oui, pas de nécessité mais en fait, qu'une différence de traitement ne sera pas justifiée, ou authentique, en quelque sorte.

B : Oui, voilà, plus ça, déjà. Si l'entreprise voit que vous travaillez autant chez vous que dans leurs locaux, je pense qu'il n'y a pas de différences, ou vraiment très peu, sur des aspects très minimaux, du style effectivement le confort matériel dont on parlait tout à l'heure, ou la nature des échanges potentiellement, c'est-à-dire que forcément, dans les locaux, vous voyez les gens, dont vous pouvez directement aborder des difficultés que vous avez et les solutions proposés

ne seront peut-être pas les mêmes ou gérées autrement que si vous l'aviez fait en étant en remote, je ne sais pas. Ça dépend à mon avis aussi du style d'entreprise.

M : Oui, si vous avez une entreprise qui est totalement favorable au travail à distance, par exemple ?

B : C'est ça, vous n'aurez pas la même gestion des problèmes des salariés dans une boîte qui a l'habitude du travail à distance, qui s'est basée même sur ça, comme la nôtre par exemple, que si vous êtes dans une entreprise où ça vient tout juste de s'implanter, où ça constitue pas le cœur de métier, si vous voulez. Forcément, parce que les conditions d'installations ne sont pas les mêmes, vous pouvez avoir aussi des différences de traitement qui apparaissent parce qu'il y a une modalité qui a été beaucoup appliquée que l'autre.

M : D'accord, okay, super, oui, je vois tout à fait, ça marche ! Alors, justement, pour continuer, toujours sur ce point d'ailleurs, est-ce que ça vous ait déjà arrivé d'avoir l'impression que ce soutien, que cette approbation qui sont présents dans votre entreprise à l'égard du travail à distance, a pu influencer votre situation de travail, dans le sens où ça aurait pu jouer un rôle sur vos choix liés à cette pratique, notamment vos choix en termes d'outils technologiques, en termes de lieux de travail fréquentés ou encore en termes d'organisation temporelle ?

B : J'ai envie de dire complètement, mais ça dépend des éléments.

M : D'accord (rires) !

B : Voilà, c'est à nuancer, en fait, parce que d'après moi, y a des choses que vous avez évoqué qui ne dépendent pas de nous en tant que travailleur, il faut qu'elles soient comme ça, et donc le soutien ou l'approbation, ça ne peut pas avoir d'impact là-dessus. Les technologies, par exemple, c'est difficile de dire que ça va avoir un impact. Alors, c'est sûr, on a tous un ordi et un téléphone portable, mais ils ne sont pas fournis par l'entreprise, c'est-à-dire que ce sont nos outils personnels qu'on utilise. Y a une prise en charge d'internet, par contre, donc ça compense, mais je sais que dans certaines boîtes, les ordis sont fournis, donc dans un sens, ça peut être une lacune chez nous, ça peut être un manque de soutien, et peut-être qu'on ferait une utilisation différente des outils s'ils étaient exclusivement à l'entreprise et donc totalement impersonnels, en fait. Là, par exemple, moi, ça m'arrive souvent de recevoir des mails persos sur ma boîte mail, parce que ma boîte mail personnelle est aussi ma boîte mail professionnelle. Je trie, mais il n'empêche. Pareil, je ferais peut-être un usage différent du portable si je savais qu'il avait été fourni par l'entreprise.

M : C'est ça, vous ne seriez pas amené à avoir les mêmes utilisations, vous pourriez faire attention sur plus de choses, par exemple, ou des choses comme ça.

B : Oui, par exemple. Mais par contre, de toute façon, on sait qu'on est très libres dans l'entreprise de s'organiser un peu comme ça nous arrange, tant que le travail suit derrière, bien sûr. Donc moi, cette liberté-là, ça m'incite aussi je dirais à faire comme je veux, à travailler à la maison, ou au cowork, je sais pas, assis, debout, peu importe en fait. Je suis totalement autonome, je peux bosser, par exemple, à quatre heures du matin, mais aussi à dix-neuf heures si j'ai envie, du moment par contre que je fournis bien mon travail dans les temps et que je m'accorde aussi à l'emploi du temps de mes collègues quand on a des réunions ou des visio.

M : D'accord, okay, super, oui, je comprends ce que vous avez voulu dire par éléments, du coup, puisqu'autant pour les technologies, l'impact est réduit parce que ce sont les vôtres et que ça ne témoigne pas nécessairement d'un soutien ou d'une approbation, mais par contre, la liberté que vous avez dans votre pratique et qui est liée aussi à ce soutien et à cette approbation va faire que d'un point de vue temporel, il va y avoir une influence parce que vous êtes libre de décider vous-même comment vous organiser.

B : Exactement ! Juste peut-être, pour nuancer sur la partie des outils, on a une prise en charge de certaines choses, le forfait internet par exemple, et les forfaits de téléphone, ça, c'est un signe de soutien qui peut influencer nos usages, aussi. C'est sûr que si c'était moi qui payais le téléphone, j'utiliserais peut-être plus mon ordinateur, enfin voilà, peut-être, en tout cas, le rapport serait pas le même.

M : Oui, forcément, vous seriez peut-être plus prudent là-dessus ?

B : Probablement, oui.

M : Okay, super, parfait ! Et donc, juste, au niveau de l'influence sur les lieux, ce serait un peu pareil que par rapport aux horaires, par exemple, ou vous estimez que c'est très différent ?

B : Non, non, c'est la même chose ! À partir du moment où y a une prise en charge, pour moi, y a une influence, en fait, si vous voulez. C'est pareil, je côtoierais sans doute pas autant le coworking si je devais financer moi-même mon utilisation, parce que ça représente un certain coût, quand même, mais le fait que l'entreprise le fasse et soit soutenante là-dessus, c'est assez rassurant pour que je me sente à l'aise dans une fréquentation régulière, en fait.

M : Oui, c'est ça, c'est ce que je me disais, okay, impec ! Alors, toujours par rapport à votre entreprise, est-ce que vous savez éventuellement s'il existe une réglementation spécifique qui régit l'organisation, donc que ce soit à un niveau spatial ou matériel ou même au niveau des horaires, des activités de travail à distance ?

B : Au sein de l'entreprise, vous voulez dire ?

M : Oui, c'est ça, au sein de l'entreprise ! S'il y a par exemple un accord ou une chartre, ou une convention, pourquoi pas ?

B : Je réfléchis...je crois, oui, qu'il y a quelque chose, mais je suis pas sûr du fait que ça englobe toute l'organisation de l'activité, parce que sinon, on n'aurait pas une telle diversité dans les situations, forcément. Après, cela dit, moi, je suis quelqu'un qui fait confiance à mes RH pour être en conformité, c'est eux qui gèrent le truc. De mon côté, c'est plus le fait que je veux obtenir le maximum de mon entreprise, et donc que ça passe par ce genre de pratiques à distance, je pense en partie parce que je suis fondateur, probablement. Donc du coup, au niveau législation, il y a un minimum aussi parce que trop réduirait les opportunités.

M : Oui, il y a l'idée que ça pourrait potentiellement limiter la performance des salariés s'il y avait trop de contraintes réglementaires, en quelque sorte, ça pourrait être préjudiciable aussi dans ce sens.

B : C'est ça !

M : Okay, super, parfait ! Et donc, est-ce justement vous avez l'impression que le fait qu'il n'y ait, on va dire, pas vraiment de réglementation spécifique vis-à-vis du travail à distance dans l'entreprise, ça a pu, pareil, vous inciter à faire certains choix plutôt que d'autres pour organiser votre pratique de travail au niveau spatial, mais aussi temporel et matériel ?

B : Alors, c'est comme la question d'avant, c'est ça, par rapport à l'impact que ça peut avoir sur mon travail ?

M : Oui, tout à fait, c'est ça !

B : Okay. Alors, pour reprendre ce que je disais tout à l'heure, au niveau technologies, non, clairement, ça n'a pas d'impact, parce que les technologies dépendent beaucoup plus des missions ou du contenu du métier que de la réglementation, ce n'est pas la même chose. Par contre, sur les autres points...j'ai pas vraiment l'impression, en fait, je dirais non, parce que je recherche aussi des situations où il n'y a pas de contraintes et je peux m'organiser comme je le veux de mon côté sans que ça gêne qui que ce soit ou que ça rentre en contradiction avec la règle d'un tel. En revanche, si jamais on en vient à interdire le travail à distance ou si on commence à trop le contraindre, je sais que je finirais par quitter l'entreprise, parce que ça rentre aussi en contradiction avec tout ce qui moi me plaît dans le travail à distance. Donc en quelque sorte, il y a un impact, mais c'est un impact sur mon niveau de, comment dire, sur mon niveau de...

M : De fidélisation, peut-être ?

B : Exactement, oui, sur mon niveau de fidélisation. Pour moi, la possibilité de pouvoir faire ce que je veux avec le travail à distance et de ne pas avoir de réglementation, ou en tout cas très peu stricte, ça me donnera envie de rester dans l'entreprise, sans avoir un rôle sur la façon dont j'organise mon travail parce qu'à mon sens, ou plutôt pour moi spécifiquement, je sais pas, ce serait peut-être différent pour d'autres salariés, mais selon moi ça dépend d'autres facteurs, dans le cadre de « pas de réglementation du tout », bien sûr. Après, si on en vient à limiter cette possibilité, pour moi ce ne sera pas possible.

M : Oui, ça ne coïncidera pas avec vos objectifs et votre façon de travailler, du coup, c'est ça.

B : Tout à fait ! Donc à ce moment-là, effectivement, j'aurais tendance à vouloir partir et à chercher une boîte qui m'offrira beaucoup plus de liberté de mouvement, voilà.

M : Okay, d'accord, très bien, super ! Donc, pas vraiment d'impact, en fait, si ce n'est que ça vous laisse vous organiser comme vous le souhaitez et que du coup, ça vous donne aussi envie de rester dans l'entreprise pour justement pouvoir continuer de mobiliser cette liberté-là.

B : Oui, oui !

M : Okay, super, parfait ! Alors, pour continuer, avant dernière question, du coup, est-ce que selon vous, votre entreprise a mis en place des démarches ou des actions spécifiques qui viseraient à favoriser le développement du travail nomade via les technologies numériques, justement dans l'entreprise ? Donc par exemple, est-ce qu'il y aurait eu des formations sur le travail à distance, des séminaires ou des conférences sur ce sujet organisées par l'entreprise, des groupes d'échanges, ou même des aides financières ou des aménagements pour les horaires, des choses comme ça ?

B : J'aurais tendance à dire que non, sur cette question, parce qu'à mon sens, il y a quand même plusieurs leaders dans l'entreprise qui ne voient pas le travail à distance comme un avantage et qui donc ne veulent pas que ça se développe trop, donc pour ça, ils évitent justement d'organiser des événements qui favoriseraient sa mise en place. Après, on a des aides financières, comme je vous le disais, moi avec le coworking, par exemple, donc ce n'est pas comme s'il n'y avait absolument rien, mais ça reste encore limité peut-être à des choses très pratiques, si vous voulez, là les lieux, le matériel, pas des choses qui veulent montrer qu'on veut avoir plus de travail à distance chez nous, en fait.

M : D'accord, okay, donc c'est un peu mitigé, en quelque sorte, sur cette question, y a une forme « d'opposition » entre guillemets qui fait que ces actions-là ne sont pas mises en place ?

B : Oui, en quelque sorte, mais même s'il n'y avait aucun problème, je ne sais pas si on mettrait toutes ces choses en place, à l'exception des participations financières qui là me semblent totalement légitimes étant donné le gain qui est fait avec l'absence de location de bureaux. Mais après, des formations ou des communications, à mon sens, ce serait plutôt pour s'il y avait de gros problèmes avec le travail à distance dans la boîte, ou alors si c'était tout juste en implantation, vous voyez, vraiment en tout début de truc.

M : Oui, c'est ça, s vous commencent tout juste à le mettre en place...

B : Voilà, là, ça me paraîtrait plus pertinent et logique, mais nous, comme je vous le disais, on a construit aussi notre entreprise avec le travail à distance intégré dans ses fondations, et donc à ce moment-là, on a pas nécessairement besoin de mettre en place des choses pour le favoriser parce qu'il se développe déjà, en soi.

M : D'accord, oui, okay, effectivement, oui, dans ce cas-là, ça semble beaucoup moins nécessaire parce que de toute façon, ça fait déjà partie de l'entreprise en tant que tel, donc y a pas de besoin qui émerge aussi de ça.

B : Exactement !

M : Okay, très bien, parfait ! Alors, pour terminer, dernière question, est-ce que vous avez l'impression que le fait qu'il n'y ait pas vraiment de démarches faites par votre entreprise pour favoriser le travail à distance, ça vous a également influencé dans l'organisation de votre pratique à distance à vous, c'est-à-dire en impactant vos choix de lieux, de matériel, même si j'entrevois la réponse pour ça, ou encore de temporalités ?

B : Alors, comme je le disais, théoriquement, je suis libre de travailler quand je veux pendant la journée, mais après, il y a aussi un besoin de collaboration avec mes collègues qui fait que je dois favoriser les moments, entre guillemets, « classiques », entre 9h et 18h, avec éventuellement des pauses dans la journée si par exemple j'ai un rendez-vous chez le médecin, pourquoi pas. Donc ce serait pas tant en soi l'idée d'avoir des choses qui favorisent le travail à distance que les besoins ou les exigences de mes collègues et des clients qui vont jouer sur mon organisation perso. En soi, je pense que comme j'aime travailler comme ça et que l'entreprise me laisse le choix, du coup je ne risque pas d'être impacté par ce qu'elle peut mettre en place pour faire en sorte que ça se développe plus, parce que le but aussi, c'est ça, c'est de faire en sorte de renseigner les gens pour qu'on puisse éventuellement plus de travail à distance si on met des trucs en place, et moi, y a pas besoin, parce que je suis déjà convaincu, j'applique déjà

le travail à distance d'une façon qui me satisfait, donc dans ces conditions, je ne suis pas sûr qu'il y aurait le moindre impact s'il y avait effectivement des actions pour ça.

M : D'accord, okay, oui, forcément, dans ce cas-là, ça n'a pas vraiment d'intérêt pour vous en fait, vous avez déjà mis en place le travail à distance de votre côté et c'est totalement indépendamment de ce que l'entreprise peut faire pour en provoquer un développement plus intensif.

B : Oui, exactement ! Y a pas d'effets dans ce sens-là, mais cela dit, je ne sais pas, peut-être que s'il y avait effectivement des choses, qu'on était vraiment beaucoup plus renseignés, j'aurais pu changer deux-trois petites choses dans mon organisation, ça dépend bien sûr ce qu'il est possible de faire. Et puis après, on a quand même des démarches dans le sens où voilà, il y a une aide financière, et je sais pas si j'aurais été aussi régulièrement dans un espace de coworking si ça n'avait pas été le cas, peut-être que j'aurais réduit mes fréquentations, ça dépend. Même chose pour le téléphone portable, d'ailleurs. Spontanément, moi, j'ai tendance à faire plus attention quand les dépenses sont à ma charge, c'est normal, donc probablement que ça aurait pu changer ça.

M : Okay, super, très bien, donc il y a en fait un léger impact de ce côté-là, en fait, au niveau de la prise en charge financière qui vous permet l'accès à certains lieux et une utilisation des technologies, enfin d'une technologie spécifique, de façon aussi plus libre ?

B : Dans un sens, oui !

M : Super, ça marche, impeccable ! Donc, alors, en ce qui concerne les questions que j'avais prévues, moi, j'ai terminé, mais est-ce qu'éventuellement vous voyez des éléments qui seraient importants à rajouter, ou est-ce que vous voulez peut-être revenir sur un point qu'on a déjà évoqué pour l'approfondir un peu, je ne sais pas ?

B : Juste peut-être pour revenir sur l'approbation par rapport au travail à distance, je rajouterais juste qu'il me semble quand même qu'il y a encore aujourd'hui pas mal de clichés et du coup de craintes vis-à-vis du travail nomade, qu'ils soient justifiés d'ailleurs par des expériences ou non, et donc il y a certains de mes managers, qui par leur expérience, vont considérer que s'ils ne sont pas auprès des équipes, alors elles vont travailler moins ou avancer moins vite, vous voyez ?

M : Oui, oui, tout à fait !

B : Et du coup, moi, en tant que développeur, et je pense que d'autres collègues seraient d'accord avec moi là-dessus, j'ai plutôt tendance à trouver qu'on est justement bien plus efficaces et productifs en travaillant chez nous, pour des raisons diverses, parce qu'il y a moins de bruit, moins d'interruptions, qu'on a notre propre matériel, ce genre de choses. Donc on a une opposition là-dessus, malgré le fait que notre entreprise soit effectivement basée sur le travail nomade, et qu'on essaie aussi de réduire justement en proposant le travail à distance, je sais pas si ça peut compter d'ailleurs comme étant une démarche ?

M : Alors oui, si, si, ça peut compter, tout à fait ! Dans ces cas-là, oui, si j'ai bien compris, vous mettez aussi en place cette stratégie dans ce but de limiter aussi une désapprobation envers le travail à distance, pour que vous puissiez continuer à l'appliquer ?

B : Oui, voilà, y a de ça, définitivement ! Et aussi, juste, je ne sais pas si ça peut vous intéresser, je viens d'y penser, mais je sais qu'en tant que fondateur de ***, on attend de moi que je fasse preuve d'une certaine flexibilité par rapport au code du travail, notamment. Et donc au début, j'ai souvent utilisé mon ordinateur personnel pour travailler, ce qu'on ne va pas demander à mon sens à un salarié plus lambda, par exemple.

M : D'accord, très bien, oui, c'est ça, c'est l'impact en fait de votre statut qui intervient sur votre pratique, ça a été le cas aussi dans plusieurs des autres entretiens que j'ai fait avec d'autres salariés, y a beaucoup le statut qui ressort en tant que facteur d'influence.

B : Oui, complètement, ça joue de toute façon !

M : Okay, très bien, parfait...alors, je ne sais pas, est-ce que vous souhaitez encore rajouter autre chose, ou est-ce que vous pensez qu'on a fait le tour, éventuellement ?

B : Je réfléchis...non, non, je pense que c'est bon, on a fait le tour !

M : Ok ay, ça marche, alors, donc j'éteins juste mon petit dictaphonne, voilà....

Annexe 8. Retranscription de l'entretien de Mme C (travailleuse)

M : Okay, parfait, mon dictaphone est branché, donc on peut y aller si tu es prête ?

Ma : Oui, oui, c'est bon pour moi !

M : Impec ! Donc, juste pour te rappeler rapidement le cadre de l'entretien, donc c'est un entretien qui s'inscrit dans une étude de thèse qui porte sur le travail nomade informel via les technologies numériques, et qui cherche à voir quelles peuvent en être les conséquences pour les salariés au quotidien, sur plusieurs aspects comme la santé ou l'équilibre travail-hors travail, ça, c'était l'objet d'une première étude par questionnaire. Mais ce qui nous intéresse aussi, c'est de voir comment certains éléments au sein de l'entreprise peuvent influencer la mise en place de ces situations de travail, leurs caractéristiques, et donc pas extension leur conséquences, et c'est dans ce but que s'inscrit notre entretien, pour essayer justement de comprendre ces éléments, les identifier, et voir jusqu'à quel point ils peuvent impacter ta situation de travail à distance. Donc, comme je te le disais, l'entretien est enregistré et retranscrit pour ne pas déformer tes propos, mais il est totalement anonyme et il n'est pas traité en dehors du cadre du travail de thèse. Et bien sûr, si jamais tu le souhaites, je pourrais tout à fait te transmettre la retranscription si tu veux me faire un retour et éventuellement rajouter des choses par la suite ?

Ma : Okay, ça marche !

M : Parfait ! Alors, donc, pour commencer, est-ce que tu accepterais de me décrire ton parcours professionnel jusqu'à aujourd'hui ?

Ma : Oui, bien sûr ! Depuis le bac, ou....

M : Depuis ton dernier diplôme, ce serait très bien, mais c'est comme tu le sens !

Ma : Okay (rires) ! Donc moi, je sors d'une école d'ingénieur en agroalimentaire, j'ai été diplômée en 2017, donc ça fait pas longtemps, et ensuite j'ai enchaîné pendant un an et demi en tant qu'ingénieure agroalimentaire chez Leclerc, donc j'étais dans la grande distribution, j'avais des déplacements toutes les deux semaines à peu près pour réaliser des audits, donc ça m'amenait déjà à utiliser beaucoup l'ordinateur pour faire des rapports dans les trains, j'ai été très vite habituée à travailler comme ça. Maintenant, ça va faire un peu plus d'un an que je suis dans une autre entreprise, toujours en qualité, et je continue de faire des déplacements occasionnels pour aller voir les points de vente dans les gares, mais aussi dans les aéroports ou dans les hôpitaux où sont fabriqués les produits.

M : D'accord, okay, très bien ! Donc tu as changé d'entreprise entre temps, c'est ça, mais le contenu du métier reste le même de toute façon ?

Ma : Oui, oui, exactement, y a pas de changements là-dessus, le métier ne change pas de toute façon, c'est juste que je suis dans une autre entreprise, quoi !

M : Super, okay, ça marche ! Et justement, est-ce que tu peux m'en dire un petit peu sur cette entreprise, par exemple à quel secteur elle appartient, combien il y a de salariés, des choses comme ça ?

Ma : Oui, pas de problème ! Donc c'est une entreprise du secteur de la restaurant commerciale, c'est une grande entreprise, je crois qu'on doit être...grosso modo, à peu près plus de cinquante mille employés, quelque chose comme ça...

M : Ah oui !

Ma : Oui, c'est énorme (rires) ! Mais après, moi, je suis sur un petit service, qui est le service de la restauration et qui regroupe à peu près vingt-cinq personnes, donc c'est rien à l'échelle du groupe entier. Et du coup, à l'intérieur de ce service restauration, il y a vraiment mon service à moi, qui est le service qualité.

M : Okay, d'accord, donc c'est divisé en petits services, un peu emboîtés, ça marche ! Et vous êtes beaucoup dans ce service, ou ?

Ma : On est une dizaine, puisqu'on compose le service restauration, donc c'est pas mal quand même de ce point de vue-là.

M : Effectivement, oui, par rapport à l'ensemble du service restauration, ça reste important.

Ma : C'est ça !

M : Okay, très bien, parfait ! Alors, pour continuer, donc, tu m'as signalée que tu pouvais notamment être amenée à travailler en dehors de ton entreprise par le biais des technologies, et est-ce que tu pourrais du coup m'en dire un peu plus sur ton activité de travail à distance, c'est-à-dire si tu utilises des technologies particulières comme le téléphone portable ou l'ordinateur portable, si tu as des lieux où tu préfères travailler ou où tu travailles par défaut, et si c'est pendant des périodes de la journée bien spécifiques ?

Ma : Alors, déjà, au niveau technologies, j'ai un téléphone professionnel et un ordinateur portable que j'utilise à chaque fois, en fait.

M : D'accord, et tous les deux sont fournis par l'entreprise, du coup, ou ce sont des outils personnels ?

Ma : Non, non, ils sont fournis par l'entreprise !

M : Okay, super !

Ma : Pour les usages, par contre, d'ailleurs, c'est légèrement différent, parce qu'on est pas sur la même gamme d'outils, forcément. En général, ce que je fais, c'est que j'utilise le téléphone dans le train et tout au long de la journée, essentiellement pour lire mes mails et répondre aux appels ou en passer si besoin, et l'ordinateur, c'est vraiment pour le travail chez les clients, donc pour prendre des notes, ou en déplacement pour montrer des documents par exemple, pour les envoyer aussi, j'écris des comptes rendus, j'affiche des présentations, ce genre de choses. Donc je m'en sers peut-être plus souvent que le téléphone portable, mais parce que j'ai souvent plus de choses à faire dessus, et le format me permet aussi de l'utiliser chez les clients et dans le train. Après, il y avait les moments de la journée, c'est ça ?

M : Oui, oui, c'est ça, est-ce qu'éventuellement tu en privilégies certains pour travailler à distance ou peut-être que ça dépend de tes déplacements, potentiellement ?

Ma : Alors oui, ce serait plutôt la deuxième option, c'est-à-dire que ce ne sont pas des horaires aussi fixes que ce que tu peux avoir dans un bureau standard. Forcément, avec des déplacements, tu bouges et parfois, tu ne peux pas avoir accès à ton travail même avec les outils qu'on a, donc ta journée devient fragmentée et du coup, très irrégulière dès que tu déplaces souvent, ce qui est mon cas. Des fois, je peux travailler trente minutes d'affilé pendant un trajet, et ensuite j'arrête pendant un quart d'heure pour aller chez le client, et une fois chez le client, je reprends pour deux heures, donc c'est très, tu vois, très...

M : Très décalé, en quelque sorte ?

Ma : Oui, assez décalé, je reste aussi sur fragmenté parce que je ne trouve pas de meilleure expression, mais on a tendance à dire avec les collègues qu'on a pas vraiment d'horaires, à cause de ça, puisque ça dépend effectivement totalement des clients chez qui on va.

M : Oui, et peut-être aussi des missions, éventuellement ?

Ma : Oui, bien sûr, en fonction des missions, on a y passera plus ou moins de temps, ça dépend !

M : Okay, c'est noté, parfait, impeccable ! Donc du coup, pour résumer, ordinateur portable et téléphone portable, plutôt des horaires un peu décalés, et en termes de lieux, surtout les transports et chez les clients, du coup ?

Ma : C'est ça, oui !

M : Super ! Alors, du coup, pour continuer, je te propose maintenant qu'on aborde un petit peu plus en détails tes perceptions par rapport au lien entre ton entreprise d'un côté et d'un activité professionnelle à distance de l'autre. Et donc pour débiter là-dessus, comment est-ce que tu décrirais le niveau d'approbation de tes supérieurs hiérarchiques par rapport au fait que tu travailles à distance ? C'est-à-dire, est-ce que tu as l'impression qu'ils approuvent totalement cette pratique ou au contraire que c'est un petit peu plus mitigé ?

Ma : Non, non, ils approuvent, je dirais, parce qu'ils voient bien que ça permet d'optimiser le travail malgré les déplacements obligatoires, donc en ce sens, ça joue dans leur faveur.

M : D'accord, okay, donc plutôt de l'approbation de leur côté parce qu'ils savent que ça leur permet aussi de faire des bénéfices ?

Ma : Tout à fait !

M : D'accord, okay, super ! Et par rapport aux autres membres de l'entreprise, est-ce que tu dirais que c'est la même chose pour tes collègues, pour les gens que tu encadres si tu en encadres, et éventuellement pour le service RH de ton entreprise, s'il y en a un ?

Ma : Pour mes collègues, je dirais qu'ils sont ok aussi sans problème, on fait très souvent des échanges par mail ou on s'appelle si jamais il y a des informations nécessaires à partager, donc il y a maintien du contact qui fait que ça ne les dérange pas du tout, à mon sens. Après, j'imagine que ça dépend bien sûr des gens, mais je n'ai jamais entendu de plainte particulière là-dessus, donc je pense que c'est vraiment approuvé totalement. Ensuite, tu m'as dis... ?

M : Alors, ensuite, ce serait pour les gens que tu encadres et le service RH, s'il y en a un bien sûr ?

Ma : Oui, oui, il y a un service RH, mais là par contre, je ne pourrais pas te dire parce que la question ne s'est jamais vraiment posée, ou en tout cas je ne l'ai jamais abordé avec eux, mais je crois qu'on peut dire qu'ils approuvent parce qu'il n'y a jamais eu d'opposition très nette. Si jamais il devait y avoir des problèmes, ce serait peut-être plus au niveau légal et juridique, en ce qui les concerne, mais tant que ce genre de problèmes n'apparaît pas, il me semble qu'ils approuvent le travail à distance.

M : Okay, parfait, donc ils approuvent aussi, ça marche ! Et concernant les gens que tu encadres, du coup, tu estimes que c'est la même chose ou que c'est plus compliqué ?

Ma : Pour eux, non, c'est pareil qu'avec mes collègues, ils voient les avantages aussi donc ça ne leur pose pas de problèmes, mais cela dit on en a jamais discuté vraiment dans le détail, donc si ça se trouve, si on le faisait, je verrais peut-être apparaître certaines choses qui posent problèmes, je ne sais pas.

M : Oui, c'est pas impossible, tu n'exclus pas en tout cas la possibilité que ça puisse être plus complexe....

Ma : Non, voilà, on ne sait jamais !

M : Okay, ça marche, impec ! Alors, pour continuer sur ce point, justement, quand tu travailles comme en dehors de ton entreprise, est-ce que tu as l'impression qu'elle continue à faire attention à tes besoins et à tes demandes en tant que salariée, par exemple, est-ce qu'elle te fournit le matériel dont tu as besoin, est-ce qu'elle te propose des solutions quand tu as un problème, des aménagement horaires si besoin, des choses comme ça, par exemple ?

Ma : Oui, j'aurais tendance à dire que là-dessus, il n'y a pas de problème, ils restent attentifs, ou en tout cas il me semble qu'ils essaient parce qu'ils savent aussi qu'ils ont tout à y gagner. Niveau aménagement horaires, pas tellement, parce que ça dépend de trop de facteurs qui sont indépendants à l'entreprise.

M : Les clients, du coup, j'imagine ?

Ma : Oui, voilà, les clients ! Par contre, niveau matériel, on a ce qu'il faut, et l'entreprise vérifie aussi que ça fonctionne bien pour qu'on puisse travailler correctement, donc ils vérifient par exemple que le VPN marche bien, qu'on capte internet, qu'on a bien les documents, ils nous appellent si jamais on fait remonter un problème, donc oui, je dirais qu'ils font attention.

M : D'accord, parfait, donc de l'attention portée sur ces points, impeccable, ça marche ! Et est-ce que tu as l'impression qu'il y a une différence de traitement de leur part quand tu travailles physiquement au sein des locaux de l'entreprise, c'est-à-dire, est-ce que tu as l'impression qu'ils font plus attention à toi et à tes difficultés potentielles, ou est-ce que c'est au contraire la même chose qu'en travail à distance ?

Ma : La gestion de mes difficultés ?

M : Oui, ou de tes besoins et demandes en lien avec ton travail, plutôt, peut-être.

Ma : Donc, comme la question d'avant, en fait ?

M : Voilà, exactement, sauf que là, on essaie juste de voir s'il y a une différence entre quand tu es à distance et quand tu es dans l'entreprise, physiquement présente dans l'entreprise ?

Ma : Ah, okay, d'accord, j'ai compris ! Alors, c'est pas vraiment différent dans le traitement, je pense, j'ai pas noté de différence particulière en tout cas, si on a un problème, on peut le faire remonter facilement dans les deux, et puis niveau matériel comme on l'abordait tout à l'heure, y a toujours ce dont on a besoin qu'on soit à distance ou non, de toute façon, ils n'ont pas trop le choix s'ils veulent qu'on puisse travailler (rires) !

M : Oui, c'est ça, c'est par défaut de toute façon (rires) !

Ma : Complètement ! Après, ce qui peut éventuellement t'intéresser, c'est qu'à un niveau personnel, j'ai remarqué qu'il y avait de grosses différences dans les échanges entre les collaborateurs selon qu'on soit à distance ou en présentiel. Les rapports ne sont pas les mêmes.

M : Oui, effectivement, je vois tout à fait, y a pas mal d'études qui ont justement abordé cet élément-là, en soulignant que le travail à distance avait tendance à rendre les interactions un peu moins spontanées, un peu moins ouvertes, en quelque sorte.

Ma : Oui, je m'y retrouve assez, on a tendance à parler de plus de choses quand on se voit vraiment avec les collègues, et de choses qui ne concernent pas forcément le travail, en tout cas, les discussions sont plus longues à mon sens parce qu'on aborde plus de choses. Aussi, moi, ce que j'essaie de faire de mon côté, c'est que quand je ne suis pas bureau, j'essaie de me concentrer sur des dossiers qui ne concernent que moi, parce qu'à titre personnel, je suis plus à l'aise avec le fait d'échanger en direct que par visio, par téléphone ou par mail.

M : D'accord, okay, donc oui, du coup, tu fais attention à ne traiter que des choses où tu n'as pas besoin d'une intervention extérieure d'un ou d'une collègue, en fait ?

Ma : C'est ça !

M : Okay, parfait, impec, donc des choses plutôt qui n'impliquent que toi, ça marche ! Alors, toujours sur l'approbation et le soutien de ton entreprise par rapport au travail à distance, est-ce que tu as l'impression que ce soutien, que cette approbation que tu évoques, que tu ressens dans l'entreprise à l'égard du travail à distance, est-ce que tu as la sensation que ça aurait pu influencer ta pratique de travail à distance, dans le sens où ça pourrait influencer les choix qui sont liés à cette pratique, comme par exemple les choix des technologies que tu utilises, les choix de lieux, mais aussi les choix liés aux moments où tu travailles de cette façon ?

Ma : Alors, pour être sûre d'avoir bien compris, tu veux savoir si l'approbation impacte mon travail à distance, c'est ça ?

M : Oui, c'est tout à fait ça ! Au niveau donc des éléments que j'ai cités, donc les technologies que tu utilises, comme l'ordinateur portable ou le téléphone, mais aussi les lieux de travail que tu fréquentes et les moments de la journée où tu travailles à distance, en fait.

Ma : D'accord, bon, je vais essayer de tout aborder alors, si j'oublie quelque chose, tu me le dis. Donc, d'abord, au niveau du technologies, pour moi, y a pas tellement d'impact parce que ce

sont des outils qui sont fournis par l'entreprise...ou alors, si, peut-être qu'il y a un impact dans le sens où c'est parce qu'ils nous soutiennent qu'ils nous fournissent aussi ces outils, donc oui, en fait, excuse-moi, je réfléchis en même temps donc ça risque d'être peut-être un peu confus (rires) !

M : Non, non, mais ne t'inquiètes pas, c'est très clair (rires) ! Donc du coup, un impact quand même lié au soutien sur le choix des outils parce que ce sont eux qui les fournissent, en fait !

Ma : Oui, voilà, c'est ça ! Après, tu m'as dit... ?

M : Les lieux et les horaires de travail !

Ma : Okay ! Donc, pour les lieux, je pense que le fait d'avoir un ordinateur portable qui découle du soutien de l'entreprise, et donc qui est léger et quand même efficace, ça permet de travailler facilement à l'extérieur dans pleins de lieux, mais surtout évidemment dans les transports pendant les déplacements. Si on avait pas ces outils, si on avait pas de soutien, ce serait beaucoup plus difficile, je pense. Et par rapport aux horaires, je ne sais pas trop...disons que c'est lié aussi aux technologies qu'on nous a fourni, c'est-à-dire qu'on a un téléphone portable, et ce téléphone portable qui nous donne accès à notre boîte mail a tendance à être très pratique de ce point de vue-là et nous incite aussi à être réactif, donc à répondre potentiellement un peu indépendamment de l'heure auquel on reçoit un mail. Après, ça peut dépendre aussi de qui le mail provient, parce qu'on a des personnes dans l'entreprise qui n'apprécient quand même pas trop d'avoir des messages à 22h et de se sentir obligés d'y répondre, enfin même moi, y a des fois où ça va, et d'autres où j'aimerais quand même pouvoir relâcher un peu la pression.

M : C'est ça, tu te sens aussi sursollicitée, dans ces cas-là.

Ma : Complètement, surtout qu'on a pas de droit de déconnexion très clair dans l'entreprise, ça par exemple, c'est quelque chose qui pourrait être mis en place pour témoigner aussi d'un soutien de leur part, ça pourrait être intéressant !

M : Oui, pour limiter les inconvénients qui sont liés à ces situations de travail, éventuellement, comme les messages très tardifs !

Ma : C'est ça !

M : D'accord, okay, super, parfait...alors, maintenant, pour revenir un peu sur ton entreprise, est-ce que tu sais s'il y a au sein de ton entreprise une réglementation particulière qui encadre l'organisation, donc que ce soit l'organisation spatiale, matérielle ou même temporelle, du travail à distance, du type qui va donner des horaires précis de travail ou des lieux spécifiques où tu dois aller travailler idéalement quand tu n'es pas dans les locaux de ton entreprise ?

Ma : Oula, bonne question...j'ai pas l'impression, pour te dire, mais en vrai, j'en sais pas grand-chose, je suis assez autonome dans mon travail donc je ne me pose pas ces questions-là et même, je n'ai jamais été amenée à regarder de ce côté-là. Surtout qu'en général, mon manager sait où je suis et tout le reste est beaucoup basé sur la confiance.

M : D'accord, donc plutôt la confiance à un niveau informel que des règles dictées par l'entreprise de façon plus formelle, du coup ?

Ma : Oui, voilà ! Enfin, à mon sens, y a rien, si tu veux, je pourrais revérifier, mais je suis presque sûre qu'il n'y a rien, parce que sinon, spontanément, on nous aurait renvoyé dessus.

M : Oui, forcément, on vous aurait dit d'y jeter un œil pour vous organiser de votre côté s'il y avait eu un cadre très strict à respecter !

Ma : C'est ça ! De mon point de vue, ça ne rentre pas en jeu dans notre activité, c'est vraiment plus une histoire de confiance, comme je te le disais.

M : Okay, impec, ça marche ! Et du coup, est-ce que tu as l'impression que ce manque du coup de réglementation par rapport au travail à distance, pareil, ça a pu t'influencer dans l'organisation de ta pratique au quotidien, c'est-à-dire influencer tes choix en termes de technologies pour travailler à distance, en termes de lieux ou encore en termes de moments de travail ?

Ma : Donc ça, c'est la même chose que la question d'avant, du coup ?

M : Oui, c'est exactement pareil, sauf que c'est par rapport à la réglementation, cette fois !

Ma : D'accord. Alors, je pense qu'il y a un impact quand même, parce que comme je suis libre de m'organiser comme je le veux et qu'il n'y a pas de réglementations pour me « contraindre » entre guillemets, du coup ça me laisse un plus grand choix d'endroits où travailler. Mais après, ces lieux-là, ils sont aussi délimités par mes déplacements chez les clients, je ne suis pas sûre que je pourrais travailler totalement librement chez moi, par exemple, parce que dans ce cas-là, ça veut dire que je ne suis pas en route chez un client, et là ça pose problème parce que c'est censé être aussi le cœur de métier.

M : Oui, c'est inscrit dans ton métier, c'est ce que tu me disais déjà avant, de toute façon.

Ma : Voilà ! Donc du coup, c'est cette partie-là qui va avoir un impact, plus que la réglementation, en fait. Après, je ne suis pas trop surveillée, donc pour les horaires de travail, c'est pratique, parce que je ne suis pas contrainte à devoir être en train de faire telle chose à telle heure, j'ai quand même une certaine marge de manœuvre là-dessus, même si je pense que ça dépend après des missions que je suis en train de faire.

M : C'est ça, ce n'est pas préétabli par avance, tu n'es pas contrainte par des horaires ou quoi que ce soit.

Ma : Non, non, pas du tout ! Mais voilà, cela dit, pour revenir sur la notion d'impact et pour résumer un peu, il y a un à mon sens, mais il est aussi limité par la nature de mon poste, du coup.

M : Okay, oui, impec, ça marche, c'est ce qu'on disait juste avant, c'est ça ! Alors, pour continuer, avant dernière question du coup, est-ce que selon toi, ton entreprise a mis en place des démarches, des actions spécifiques, qui permettraient de favoriser le développement du travail à distance dans ton entreprise, donc par exemple, des choses comme des formations sur le travail à distance, des conférences, des groupes de travail, ou des choses plus pratiques comme des aides financières pour les lieux ou les outils de travail, ou même des aménagements horaires, des choses comme ça ?

Ma : Oui, oui, y a eu des petites choses qui ont été mises en place quand même, même si ce n'est pas forcément de gros trucs.

M : Oui, non, les petites choses, déjà, c'est quelque chose (rires) !

Ma : Complètement, ça ne se néglige pas (rires) ! Donc, d'abord, on a l'ordinateur portable qui est fourni pour les salariés par l'entreprise, ce qui fait qu'on a un outil fonctionnel pour travailler, avec tout ce qu'il faut dessus, ça nous évite d'utiliser notre matériel personnel et en soi, c'est une économie, parce que ça coûte cher les ordi, ça, on le sait (rires) !

M : Oh oui, hélas (rires) !

Ma : Voilà, donc déjà, c'est la première chose, et je dirais même, c'est probablement la plus importante parce qu'on est vraiment sur un outil de travail spécifique et complet, qui est au cœur un peu de notre métier. Après, on a aussi eu il n'y a pas très longtemps une formation sur l'application Teams de Microsoft, je sais pas si ça te dit quelque chose ?

M : Teams ? Si, si, je connais bien, j'ai plusieurs personnes que j'ai rencontré en entretien qui l'utilise donc je suis totalement familière avec le concept, ne t'en fais pas là-dessus !

Ma : Okay, parfait, donc tu vois ce que je veux dire, du coup ! Donc on a eu une formation sur ça, c'était pas très long, deux jours, je crois, à moins que je confonde avec une autre formation...non, c'était deux jours, l'autre, ça n'avait rien à voir, donc deux jours ! On a vu pas mal de fonctionnalités et c'était assez intéressant parce que pour la plupart d'entre nous, on ne connaissait pas vraiment, on fonctionnait plutôt par Skype ou par téléphone, parfois Hangouts sur Google, mais pas vraiment Teams, en fait, et là, il s'avère que depuis quelques années, ils sont un peu en expansion, donc ça tombait bien qu'on soit formés !

M : C'est ça, ça vous permet de vous tenir à jour aussi sur les outils que vous pouvez rencontrer dans votre pratique et qui évoluent aussi très vite, à l'image un peu du monde du travail de toute façon, dans tous les cas, on est jamais sur les mêmes outils au fur et à mesure des années ou alors ils changent complètement du tout au tout !

Ma : Oui, complètement, y a cette idée de mise à jour derrière, c'est un apport d'informations et un gain de compétence qui sont nécessaires aujourd'hui dès qu'on a un métier avec des déplacements fréquents. Après, c'est sûr aussi qu'avec la masse de déplacements qu'on a, on pourrait mettre en place d'autres choses, c'est déjà arrivé qu'on en discute entre collègues, notamment en ce qui concerne le travail dans les transports parce que ça reste assez fatiguant comme pratique, donc je me souviens qu'à un moment, on pensait qu'il vaudrait peut-être mieux faire des petites tâches quand on est par exemple dans le train, comme répondre à un mail ou éventuellement à un appel, mais pas plus, éviter les tâches qui nécessitent plus d'attention, comme la préparation d'un document.

M : Oui, voilà, pour vous éviter justement de trop solliciter votre attention et votre énergie sachant aussi que vous allez chez des clients ensuite.

Ma : Tout à fait, on a remarqué entre nous qu'il y avait cette perte d'énergie, comme tu dis, et y a certains que ça dérange vraiment, qui préféreraient la garder vraiment pour rencontrer les clients et pouvoir être au top pendant les échanges avec eux, sans avoir l'impression d'être par monts-et-par-vaux.

M : C'est ça, en fait il y aurait une sorte de redistribution des tâches, du coup ?

Ma : Idéalement, oui, mais après, ça peut être difficile à mettre en place, parce que des fois, tu n'as pas le choix, tu dois préparer tel document ou revoir telle présentation parce que tu sais aussi que tu n'auras pas le temps de le faire sinon.

M : Okay, oui, effectivement, c'est le risque dans ces cas-là...et justement, est-ce que vous avez peut-être discuté d'une possibilité de réduire votre temps en déplacements pour revenir éventuellement dans l'entreprise en fin de journée, pour terminer quelques tâches au calme ?

Ma : Non, c'est pas quelque chose qu'on a abordé, mais ça pourrait aussi être une solution, pourquoi pas ? En fait, c'est pas les possibilités qui manquent, en soi, mais y a plus un problème lié à comment mettre en place ces possibilités en faisant en sorte que ça se passe bien. En fait, la situation actuelle, elle n'est pas catastrophique, elle peut être amélioré comme toute situation, mais le tout, c'est éviter aussi que ces améliorations finissent par ne servir à rien et au contraire à compliquer la situation.

M : C'est ça, il faut une espèce de juste-milieu, en quelque sorte, à la fois que ça vous permette de travailler dans de meilleurs conditions, mais aussi que ça ne dénature pas totalement votre travail au point qu'il en devienne invivable ?

Ma : Complètement ! Donc voilà, c'est des choses qui pourraient être mises à place, mais à nouveau, à voir comment.

M : Okay, super, impeccable ! Et alors, pour terminer sur ce point, est-ce que tu as l'impression que les démarches du coup qui ont été mises en place par ton entreprise pour favoriser le travail à distance ou pour améliorer ses conditions de travail, est-ce que tu as l'impression que, pareil, ça t'a influencée dans ta pratique de travail à distance, dans le sens où là aussi, ça a impacté tes choix en termes d'outils technologiques, de moments de travail ou encore de lieux de travail ?

Ma : Les démarches, donc ce dont je t'ai parlé avant, c'est ça ?

M : Oui, tout à fait, la formation et puis l'ordinateur portable, mais tu peux parler aussi des choses qui n'ont pas été mises en place, éventuellement, et sur lesquelles tu penses qu'il y aurait pu y avoir un impact sur ta pratique de travail ?

Ma : Ouais, okay ! Donc là-dessus, c'est définitif qu'il y a un impact, ne serait-ce que par rapport à l'ordinateur, parce que qu'il est directement accessible par ces démarches. S'il n'était pas fourni, on serait obligés d'utiliser nos propres outils, donc ce serait un impact différent, mais avec des conséquences potentiellement négatives, puisque ce serait des outils qui ne seraient probablement pas aussi performants ou qui relient trop notre vie en dehors du travail à celle au travail, et du coup, y a le risque qu'on serait moins efficaces avec. Moi je sais que si l'ordinateur est fourni par l'entreprise, spontanément, je préfère le prendre, pour ces raisons-là.

M : D'accord, pour préserver justement ton équilibre de vie, aussi, et bien sûr du coup ta performance au travail ?

Ma : Oui, complètement !

M : D'accord, okay, très bien ! Et est-ce que c'est la même chose du coup par rapport aux lieux de travail et aux moments de travail, ou au contraire pas du tout ou un peu moins ?

Ma : Sur les lieux, je pense qu'il y a quelque chose aussi, parce que l'ordi plus la formation sur Teams, ça nous donne des clés pour pouvoir bosser dans des endroits, dans une certaine mesure dans pleins d'endroits, parce qu'avec Teams, tu peux échanger en direct ou par écrit, donc ça t'évite d'utiliser le téléphone portable, ce qui est pas toujours facile dans les transports, mais tu peux aussi poster directement des documents pour les partager avec les autres, sans que tu aies besoin nécessairement d'envoyer un mail ou quoi que ce soit.

M : Oui, ce sont des options qui présentent des avantages intéressants pour vous permettre de gagner du temps sur certaines choses, en quelque sorte ?

Ma : Alors, oui, mais je dirais surtout que ça nous évite de devoir lancer deux cent cinquante trucs à la fois, donc ça réduit un peu la charge de travail qu'on va avoir au quotidien.

M : C'est ça, et du coup, ça vous permet aussi de travailler dans des endroits où trop de charge de travail ne pourrait pas, ou en tout cas aurait du mal à être accomplie, comme les transports ?

Ma : Voilà, c'est plus quelque chose comme ça !

M : Okay, super ! Et donc au niveau temporel, j'imagine que ça dépend plutôt de tes collègues ou des déplacements, en fait ?

Ma : En partie, oui, mais y a quand même le fait que nous donner des outils pour travailler à distance, ça ouvre aussi le champ des possibles en matière d'horaires de travail, c'est-à-dire qu'on devient capable de bosser n'importe quand, puisque les outils nous le permettent aussi. Dans les faits, oui, c'est le résultat d'accords avec les collègues et de nos horaires de déplacements, mais en théorie, avec les outils qu'on a, nos horaires sont impactés parce qu'on peut nous joindre tout le temps et qu'on peut aussi éventuellement répondre tout le temps. Bon, on ne le fait pas, parce qu'il faut bien vivre en dehors de son boulot, mais quand même, c'est possible (rires) !

M : C'est ça, c'est une éventualité qui est soigneusement évitée (rires) !

Ma : Voilà, c'est ça !

M : Okay, impec, super ! Donc, plutôt un certain impact de ces démarches, mais surtout sur les technologies, en fait, si j'ai bien compris ?

Ma : Tu as bien compris !

M : Okay, génial, c'est déjà ça (rires) ! Alors, donc, moi, maintenant, en ce qui concerne les questions que j'avais prévu, j'ai terminé, mais est-ce que tu as envie éventuellement de rajouter des éléments ou de revenir sur un point particulier qu'on a abordé pour l'approfondir, peut-être ?

Ma : Non, à mon sens, j'ai tout dit, j'espère juste que ça va pouvoir t'aider et que tu as repéré des choses intéressantes !

M : Oui, oui, bien sûr, ne t'en fais pas pour ça, c'était très intéressant, surtout qu'en plus, je n'ai pas forcément beaucoup de salariés qui travaillent dans les transports, donc ça me donne une vision un peu plus détaillée, si tu veux, c'est très bien !

Ma : Ah, bon bah parfait alors (rires) !

M : Oui, oui, non vraiment, ne t'inquiètes pas là-dessus, c'est tout bon ! Juste, du coup, j'éteins simplement mon dictaphone, voilà...

Annexe 9. Codes ou « nœuds » thématiques (MAXQDA) et verbatims associés (entretiens Monsieur Si et Madame C)

Codes ou « nœuds » (nombres de verbatims en tout)	Exemples de verbatims
Parcours Professionnel (45)	<p>« Donc non, c'était une période assez courte, mais assez riche aussi, et donc après ces deux ans, j'ai vu qu'il y avait une proposition de développeur web chez ***, qui était une startup aussi, qui proposait quelque chose de plus proche de ce que je faisais quand j'ai monté ma boîte, puisque l'objectif c'était de développer une application de business en lien avec le staffing » (Entretien Monsieur Si, seg 26)</p> <p>« Maintenant, ça va faire un peu plus d'un an que je suis dans une autre entreprise, toujours en qualité, et je continue de faire des déplacements occasionnels pour aller voir les points de vente dans les gares, mais aussi dans les aéroports ou dans les hôpitaux où sont fabriqués les produits. » (Entretien Madame C, seg 1:1747)</p>
Informations Entreprises (53)	<p>« Alors, ***, c'est donc une startup qui existe depuis 2016, et qui compte aujourd'hui à peu près une trentaine de salariés, dont vingt et un d'entre eux, et moi, qui sont en réalité les fondateurs de l'entreprise. » (Entretien Monsieur Si, seg 36)</p> <p>« Donc c'est une entreprise du secteur de la restaurant commerciale, c'est une grande entreprise, je crois qu'on doit être...grosso modo, à peu près plus de cinquante mille employés, quelque chose comme ça... » (Entretien Madame C, seg 1:3088)</p>
Caractéristiques Situations de Travail à distance via les TIC (81)	<p>« En général, ma semaine type, c'est que je fais trois jours à ***, qui est un espace de coworking donc sur Annecy, ça évidemment, et je partage avec deux jours chez moi, à mon domicile, ça m'évite comme ça de m'installer dans une routine dont j'ai horreur et en même temps, ça instaure une certaine régularité, je ne sais pas si c'est très clair. » (Entretien Monsieur Si, seg 43)</p> <p>« Alors oui, ce serait plutôt la deuxième option, c'est-à-dire que ce ne sont pas des horaires aussi fixes que ce que tu peux avoir dans un bureau standard. Forcément, avec des déplacements, tu bouges et parfois, tu ne peux pas avoir accès à ton travail même avec les outils qu'on a, donc ta journée devient fragmentée et du coup, très irrégulière dès que tu déplaces souvent, ce qui est mon cas. » (Entretien Madame C, seg 2:1276)</p>
Approbation et Soutien Social (185)	<p>« Super, alors du coup, je dirais que globalement, c'est approuvé, c'est-à-dire que mes collègues sont, je pense, à vérifier bien sûr, mais sont en tout cas favorable au travail à distance, ça ne leur pose pas de problème particulier. » (Entretien Monsieur Si, seg 82)</p> <p>« Voilà, c'est à nuancer, en fait, parce que d'après moi, y a des choses que vous avez évoqué qui ne dépendent pas de nous en tant que travailleur, il faut qu'elles soient comme ça, et donc le soutien ou l'approbation, ça ne peut pas avoir d'impact là-dessus. » (Entretien Monsieur Si, seg 118)</p> <p>« Non, non, ils approuvent, je dirais, parce qu'ils voient bien que ça permet d'optimiser le travail malgré les déplacements obligatoires, donc en ce sens, ça joue dans leur faveur. » (Entretien Madame C, seg 3:1533)</p> <p>« Donc, d'abord, au niveau du technologies, pour moi, y a pas tellement d'impact parce que ce sont des outils qui sont fournis par l'entreprise...ou alors, si, peut-être qu'il y a un impact dans le sens où c'est parce qu'ils nous soutiennent qu'ils nous fournissent aussi ces outils, donc oui, en fait, excuse- moi, je réfléchis en même temps donc ça risque d'être peut-être un peu confus (rires) ! » (Entretien madame C, seg 6:1626)</p>
Réglementation du Travail à Distance (120)	<p>« Donc du coup, au niveau législation, il y a un minimum aussi parce que trop réduirait les opportunités. » (Entretien Monsieur Si, seg 130)</p> <p>« Alors, pour reprendre ce que je disais tout à l'heure, au niveau technologies, non, clairement, ça n'a pas d'impact, parce que les technologies dépendent beaucoup plus des missions ou du contenu du métier que de la réglementation, ce n'est pas la même chose. » (Entretien Monsieur Si, seg 136)</p>

	<p>« Enfin, à mon sens, y a rien, si tu veux, je pourrais revérifier, mais je suis presque sûre qu'il n'y a rien, parce que sinon, spontanément, on nous aurait renvoyé dessus. » (Entretien Madame C, seg 6:2475)</p> <p>« Alors, je pense qu'il y a un impact quand même, parce que comme je suis libre de m'organiser comme je le veux et qu'il n'y a pas de réglementations pour me « contraindre » entre guillemets, du coup ça me laisse un plus grand choix d'endroits où travailler. » (Entretien Madame C, seg 7:168)</p>
<p>Démarches pour Favorisation 105)</p>	<p>« J'aurais tendance à dire que non, sur cette question, parce qu'à mon sens, il y a quand même plusieurs leaders dans l'entreprise qui ne voient pas le travail à distance comme un avantage et qui donc ne veulent pas que ça se développe trop, donc pour ça, ils évitent justement d'organiser des événements qui favoriserait sa mise en place. » (Entretien Monsieur Si, seg 144)</p> <p>« Donc ce serait pas tant en soi l'idée d'avoir des choses qui favorisent le travail à distance que les besoins ou les exigences de mes collègues et des clients qui vont jouer sur mon organisation perso. » (Entretien Monsieur Si, seg 152)</p> <p>« Oui, oui, y a eu des petites choses qui ont été mises en place quand même, même si ce n'est pas forcément de gros trucs. » (Entretien Madame C, seg 7:2249)</p> <p>« Donc là-dessus, c'est définitif qu'il y a un impact, ne serait-ce que par rapport à l'ordinateur, parce que qu'il est directement accessible par ces démarches. » (Entretien Madame C, seg 9:367)</p>