

## «UNE CHAISE DE PAILLE, UNE TABLE ET DE QUOI ÉCRIRE, CELA ME SUFFIT...»

Il y a un certain temps déjà que la littérature s'intéresse au phénomène du télétravail; on s'accorde en général pour lui reconnaître un certain nombre d'avantages, pour les personnes salariées comme pour l'entreprise d'ailleurs: gain de temps, liberté d'organisation, réduction de la fatigue et des coûts liés aux trajets domicile travail, gain de productivité, baisse de l'absentéisme, meilleur équilibre entre travail et vie personnelle, image de l'entreprise... etc. Que du bonheur?

La crise sanitaire récente a permis de (re)découvrir cette nouvelle manière d'organiser le travail. Ainsi de nombreuses personnes ont pu expérimenter, parfois dans l'urgence et d'une manière quelquefois improvisée, les joies et les peines du télétravail. Les conditions, de même que les besoins pour exercer cette activité de manière satisfaisante sont finalement aussi diverses que les situations. «Une chaise de paille, une table et de quoi écrire, cela me suffit» aurait dit Victor Hugo<sup>1</sup>. Si certains ont effectivement vécu cette expérience de manière particulièrement positive, d'autres ont fait un bilan bien plus nuancé de l'expérience.

Dans ce numéro, consacré au télétravail dans différents domaines d'activités, nous souhaitons ainsi en premier lieu donner la parole aux acteurs, à leurs perceptions et à leurs besoins. Dans un premier article richement documenté, Silna Borter nous dresse avec une précision qui n'exclut d'ailleurs pas une pointe d'humour, un panorama très complet du télétravail tel qu'il a été pensé par la recherche, tel qu'il a été vécu par les acteurs, et discute notamment du télétravail «face à ses promesses sociales» ou «face à ses promesses écologiques». Si elle remarque que «celles et ceux qui ont expérimenté le télétravail semblent souhaiter le prolongement de cette pratique sous certaines conditions», elle conclut, prudemment, que tout pronostic quant à son avenir est particulièrement périlleux.

Mathias Rossi et Eric Mc Laren s'intéressent ensuite aux aménagements pris par les entreprises pour prévenir ou réduire les risques inhérents à la pratique du télétravail; outre la proposition d'une typologie des risques, cet article met en évidence de grandes différences quant à la manière d'aborder cette question par les entreprises, et laisse entrevoir un certain contraste entre «les sentiments des employés et les réactions des entreprises» quant à l'appréciation de l'expérience.

Il n'y a pas que dans les entreprises que les personnes ont vu, soudainement, leur quotidien bouleversé par l'imposition forcée du travail à distance. Les Hautes écoles aussi ont dû faire preuve d'agilité et réagir dans l'urgence aux exigences des autorités, les obligeant «à digitaliser tout l'enseignement avec effet immédiat», mettant bien en évidence que les caractéristiques de l'enseignement ERT, «emergency remote teaching» n'a finalement pas grand-chose à voir avec l'enseignement en ligne planifié et défini. C'est l'histoire de ces «quatre semestres exceptionnels» qui nous est contée ici par Gaby Probst et Laura Zizka. En quatre actes enlevés, ces auteures nous conduisent de l'arrivée soudaine de la pandémie à la situation «bancale» de l'automne 2021. Si l'expérience a pu paraître éprouvante, les conclusions des auteurs sont positives et riches d'enseignements : «les membres du corps enseignant et les étudiant-e-s ont appris bien plus qu'ils ne l'avaient pensé. Les enseignant-e-s ont trouvé de

---

1 Dans «Choses vues».

nouvelles façons d'enseigner et les étudiant-e-s ont acquis des compétences au-delà de leur véritable programme d'études».

Enfin, pour clore ce dossier, dans un entretien, Marie Santiago, psychologue du travail et de la santé, met en avant l'importance des risques associés à la pratique du télétravail. Elle relève d'autre part que, lorsque nous parlons du télétravail, nous avons tendance à oublier dans cette réflexion toute une population, ceux et celles qui, du fait de la spécificité de leur activité, ne bénéficient pas de l'opportunité de télétravailler; elle nous incite alors à ne pas oublier les «perdants» du télétravail.

Dans une deuxième partie de ce numéro, nous nous intéresserons au «genre minoritaire des professions». Les choix professionnels sont en effet encore fortement influencés par les normes de genre. Ainsi en est-il de l'enseignement, particulièrement dans les premiers degrés de la scolarité. Les femmes y sont largement surreprésentées, ce qui aura comme effet de renforcer, les stéréotypes liés aux représentations genrées des professions. Cette situation est encore accentuée par le fait que ces enseignants hommes si peu nombreux à l'école primaire «quittent plus et plus tôt que les femmes la profession».

Dans un premier article, Mathias Rossi fait l'hypothèse que les explications généralement avancées pour expliquer l'attrition des enseignants, perte de prestige de la profession, manque d'attractivité salariale par exemple, n'épuisent pas le sujet; ayant pressenti des différences entre les établissements, il explore la piste de l'impact des variables «organisationnelles» telles que le style de leadership de la direction, le soutien des pairs ou des supérieurs, ou encore l'autonomie perçue dans l'exécution de la tâche. Les premiers résultats confirment l'existence du phénomène d'attrition dans le canton de Fribourg, et permettent effectivement de penser à de possibles leviers d'action permettant de contrer ce phénomène. Le cas des métiers du génie civil présente dans une certaine mesure un caractère semblable; alors que les femmes accèdent de plus en plus nombreuses aux études supérieures, elles continuent à s'orienter plus particulièrement vers certaines filières, et en délaissent d'autres, comme les filières d'ingénierie, et notamment le génie civil, et se retrouvent donc largement sous-représentées dans ces métiers. Or ces métiers souffrent de pénurie de main d'œuvre, pénurie qui serait bien évidemment moindre si les femmes étaient plus nombreuses à s'orienter vers ces professions. A partir d'exemples tirés de domaines proches, Mathias Rossi suggère que des actions, menées à différents niveaux, (hautes écoles, faitières, entreprises) pourraient être tentées et, qui sait, amener à faire «bouger les lignes».