

EXAMEN DE FIN DU 1^{er} SEMESTRE

Devoir de fin de semestre : Résumé de texte : 20 points

Vous résumerez le texte suivant en 180 mots (un écart de 10% en plus ou en moins est toléré). Vous indiquerez à la fin du résumé le nombre de mots utilisés.

NB : *Il est à rappeler que le résumé n'est pas un assemblage de morceaux de textes empruntés à l'original, mais un texte personnel, réduit, fidèle à l'esprit du texte initial.*

Pour le décompte des mots, il est convenu que « c'est-à-dire », par exemple, compte pour quatre mots.

Texte

Pourquoi attendre une crise pour passer au télétravail ?

Changer de modes de travail n'a rien de simple. Sans en avoir toujours conscience, nous préférons naturellement maintenir la situation telle qu'elle est, la nouveauté pouvant être associée à un facteur de risque ou un surcroît inutile d'efforts. Ce mécanisme s'appelle le biais de statu quo*. Néanmoins la situation exceptionnelle due au confinement et le changement forcé de mode de travail qu'elle a engendré, nous a effectivement permis de faire évoluer nos préférences. À l'issue du premier confinement, la perception du télétravail a évolué positivement pour 54 % des salariés de bureau, contre seulement 7 % qui perçoivent désormais cette pratique de façon plus négative.

En y regardant de près, toutes les conditions se sont retrouvées réunies durant le confinement pour favoriser un bouleversement des pratiques. Les organisations qui le pouvaient, ou les salariés qui n'avaient tout simplement pas le choix, ont dû adopter le télétravail comme une règle et non plus comme une exception. Le télétravail devenait alors l'option par défaut. Quand on ne peut pas respecter le statu quo, c'est l'option par défaut qui devient la moins coûteuse pour notre cerveau. De plus, le passage au télétravail durant le confinement a pu bénéficier du biais de conformité sociale, qui nous pousse à nous conformer et à reproduire les comportements des individus qui nous entourent. Si les membres de notre équipe, de notre organisation, trouvent l'énergie de s'adapter à cette expérimentation grandeur nature, il est plus simple de s'y investir également.

Enfin, les connaissances sur le phénomène de résistance au changement permettent d'identifier d'autres facteurs qui favorisent une bonne acceptation du changement, essentielle pour la réussite des

transformations. Une personne sera naturellement plus favorable à une transformation, et sera plus encline à la soutenir et à y participer, si elle a le sentiment que le changement est à la fois nécessaire, positif pour elle-même et son organisation, que les ressources sont disponibles pour l'implémenter et que sa hiérarchie y est dévouée. Autant dire que la crise sanitaire a d'un coup permis de cocher toutes les cases !

En effet, télétravailler pendant le confinement est apparu souvent comme nécessaire pour maintenir l'activité dans le contexte sanitaire. Il s'agissait donc d'un changement positif pour l'entreprise ou l'organisation, comparé à l'alternative de tout arrêter pour éviter la circulation du coronavirus à un moment où l'on ne connaissait que peu de chose sur lui. Ce changement était donc, dans ces organisations responsables, largement soutenu par la hiérarchie. Aussi, ce changement de mode de travail a souvent été perçu positivement par les individus lorsqu'ils pouvaient poursuivre leurs projets, et maintenir le lien avec leurs collègues dans cette situation exceptionnelle. Enfin, les ressources allouées à cette transformation soudaine ont été déployées rapidement et en priorité, telles les ressources matérielles et informatiques ainsi que des ressources humaines.

En revanche, les conditions du passage au télétravail durant le premier confinement furent exceptionnelles, et n'étaient déjà plus nécessairement présentes au début de l'été, ni même en ce deuxième confinement. En effet, le prolongement de la crise sanitaire inquiète et met en difficulté certaines entreprises qui incitent leurs salariés à reprendre le chemin du bureau. Le télétravail n'est alors plus aussi souvent présenté comme l'option par défaut, ni comme un mode de travail nécessaire, positif pour l'organisation et encouragé par la hiérarchie. Le changement opéré en mars 2020 n'est alors pas si durable : alors que 65 % des salariés de bureau ont télétravaillé durant le premier confinement, ils et elles n'étaient déjà plus que 45 % fin juin et durant la première semaine de reconfinement. C'est finalement le moteur du changement de modes de travail, qui vient de s'essouffler en quelques mois.

Aujourd'hui, les consignes du gouvernement sont toujours aussi claires : il faut continuer le recours massif au travail à distance pour diminuer la circulation du virus. Il est alors essentiel de capitaliser sur les enseignements tirés des périodes de confinement et post-confinement pour ajuster les pratiques, et continuer à développer ce mode de travail précieux à bien des égards. Malgré d'éventuels retours en arrière dus aux difficultés conjoncturelles de la crise qui est loin d'être terminée, il n'en reste pas moins que la majorité des salariés de bureau ont

désormais goûté à ce nouveau mode de travail, et que leurs représentations et leurs pratiques ont bel et bien évolué.

Elisabeth Borne

Conférence de presse Covid-19 du 12 Novembre 2020.

Lexique :

- **Le biais de statu quo** : c'est un aspect comportemental, une attitude mentale dans laquelle toute nouveauté est perçue comme engendrant plus de risques que d'avantages.

.....

Devoir de contrôle : Essai : 20 points

Pensez que le télétravail soit le moyen le plus efficace pour sortir de la crise économique actuelle ?