



# CHAMPS LIBRES

## OPINIONS

# Le télétravail est-il vraiment un progrès ?

PROPOS RECUEILLIS PAR

MARTIN BERNIER [mbernier@lefigaro.fr](mailto:mbernier@lefigaro.fr)

LE FIGARO. – Dans un message adressé aux salariés de Tesla, Elon Musk a exprimé une critique virulente du télétravail, le qualifiant de « pseudo-bureau ».

Que vous inspirent ses propos ?

Fanny LEDERLIN. – Ce qui est frappant, c'est qu'Elon Musk ne cesse de parler d'avenir et de se projeter dans le futur, mais qu'il le fait avec un système de valeur tout droit venu des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles. Il évoque sans cesse la notion de progrès, cet idéal du XIX<sup>e</sup> siècle aujourd'hui largement discrédité, par la crise écologique notamment ; quant à son rêve de conquête spatiale, il est héritier d'une idéologie du XIX<sup>e</sup> siècle – la colonisation – et d'une imagerie du XX<sup>e</sup> siècle : Kennedy, la guerre froide, etc. Lorsque Musk évoque le télétravail, on a l'impression d'entendre un vieux patron d'industrie : il se préoccupe essentiellement de la productivité de ses salariés – productivité qu'il associe à leur présence et à leur surveillance. Sans parler de sa conception du temps de travail, qui nous ramène aux années Taylor, puis – qu'il évoque une présence sur site de quarante heures minimum par semaine.

Musk fait valoir que toutes les entreprises qui

pratiquent le télétravail n'ont rien créé de significatif depuis longtemps.

Le télétravail a-t-il vraiment un effet sur la créativité ?

Le premier problème que semble lui poser le télétravail est tout de même celui de la productivité, puisque Tesla a fait de mauvais résultats sur le premier semestre – c'est ça le point de départ de son courriel. Mais il pose ensuite la question de la

créativité et de l'innovation, sur laquelle, je pense, on n'a pas encore le recul suffisant pour apporter des réponses claires. C'est en effet sur ce sujet que le travail à

distance pourrait devenir problématique. Tout simplement parce que, lorsque le collectif n'est plus réuni, les idées circulent moins. Le télétravail se prête particulièrement bien à des tâches programmées, répétitives et très encadrées. En revanche, quand il s'agit de sortir du protocole, la rencontre en présentiel devient nécessaire. Il met donc le doigt sur un sujet important dont les entreprises qui comptent généraliser le télétravail feraient bien de se saisir.

Il évoque aussi le fait que les ouvriers ne peuvent pas faire de télétravail, et donc que cette pratique instituerait une rupture d'égalité avec les cadres.

Là aussi, Musk est très malin ; c'est un

argument très pertinent. Je suis étonnée que les politiques ne se soient pas saisis davantage de cette question depuis deux ans. Le télétravail est un acquis social qui a été gagné sans lutte : c'est la crise du Covid qui l'a généralisé et imposé, sans que personne ne l'ait réclamé. Il s'est ensuite installé, un peu comme toutes les transformations de notre vie quotidienne liées à des innovations technologiques. Le télétravail est aujourd'hui considéré par ceux qui le pratiquent comme un acquis irréversible. Cela est problématique pour plusieurs raisons. Il

n'y a pas eu de débat collectif ni de volonté claire des salariés eux-mêmes pour obtenir cet acquis. On peut regretter que les syndicats, les salariés

n'essaient pas davantage de réfléchir collectivement aux aspects positifs, mais aussi négatifs du télétravail. Parce qu'il y a des aspects négatifs, notamment celui qu'évoque Musk : cette pratique ajoute à

des inégalités existantes – de salaire, de pénibilité, de tâche – une nouvelle inégalité entre ceux qui peuvent télétravailler, avec tous les bénéfices individuels que cela génère (meilleure gestion du temps, plus grande flexibilité dans les horaires) et ceux qui n'y ont pas accès. Il se trouve que ceux qui y ont accès sont majoritairement des cadres, à hauteur de 70 %. Les ouvriers n'y ont pas accès, comme le dit Musk, et c'est aussi le cas de ceux que l'on nomme, depuis le Covid, les travailleurs de première et seconde lignes : les agriculteurs, les personnels soignants, les agents d'entretien, notamment.

Avez-vous identifié d'autres aspects négatifs du télétravail ?

Outre l'indifférenciation entre la sphère professionnelle et la sphère privée qu'induit le télétravail, je suis frappée par la « déréalisation » de l'existence causée par le télétravail. Il me semble que, en supprimant les routines du travail sur un lieu fixe, le télétravail contribue à une sorte de dévalorisation du travail comme mode de relation au monde. Comme si ceux qui l'expérimentent se mettaient peu à peu à rêver d'une vie sans contrainte, « libérée » du travail en quelque sorte. Cela s'inscrit dans un mouvement plus large – je pense à la vogue du travail dit indépendant, ou au phénomène de « grande démission » qui a suivi le Covid aux États-Unis par exemple. Bien sûr, le travail peut être un lieu d'exploitation, d'aliénation et de souffrance – sans même revenir sur les mécanismes structurels du capitalisme, l'apparition du burn-out en témoigne. Mais il me semble que l'on a tendance à oublier que le travail est aussi un mode d'agir structurant d'un point de vue existentiel, social et politique. Plutôt que ce sauve-qui-peut généralisé, nous aurions tous intérêt à nous pencher sur les finalités de notre travail et les conditions dans lesquelles nous voulons l'exercer. ■

\* Doctorante en philosophie,





Fanny Lederlin a publié « Les Dépossédés de l'open space. Une critique écologique du travail » (PUF, 2020).



FABIEEN CLAIREFOND

## FANNY LEDERLIN

Elon Musk a récemment pesté contre le télétravail. Les effets à long terme du travail à distance sont encore difficiles à apprécier. Et, si on insiste souvent sur la colonne « gains », il pourrait aussi comporter une colonne « inconvénients », observe la philosophe\*.

» Tout se passe comme si ceux qui expérimentent le télétravail se mettaient peu à peu à rêver d'une vie « libérée » du travail en quelque sorte ,