

**Louvain School of Management**

# **Quels sont les enjeux et les pratiques du télétravail chez les enseignants du supérieur dans le contexte post-Covid ?**

Auteur : Favaretto Charles  
Promotrice : Léonard Evelyne  
Année académique 2022-2023  
Travail de fin d'études (TFE) en vue d'obtenir le titre de  
Master (60) en Sciences de Gestion  
Horaire de jour / Horaire décalé



## Remerciements

En premier lieu, j'aimerais remercier ma promotrice, Madame Evelyne Léonard de m'avoir accompagné lors de la réalisation de ce TFE. Ses conseils et nombreuses corrections ont été incroyablement bénéfiques.

En second lieu, j'aimerais remercier les quatre professeurs qui ont accepté de répondre à mes questions. Leur apport a été primordial quant à la rédaction de mon travail.

Enfin, je tiens à remercier ma famille qui m'a soutenu pendant toute la durée de ce Master complémentaire, ainsi que mes amis pour leur soutien sans faille tout au long de l'année.

1. Introduction.....	1
2. Le télétravail .....	3
2.1. Qu'est-ce que le télétravail ? .....	3
2.2. Quelle est l'origine du télétravail ?.....	4
2.3. Développement du télétravail .....	5
2.4. Différentes formes de télétravail.....	8
Le télétravail à domicile .....	8
Le télétravail mobile .....	8
Le télétravail indépendant.....	8
Les télécentres .....	8
2.5. Avantages et inconvénients du télétravail.....	9
2.5.1. Avantages et inconvénients du télétravail pour l'employeur.....	9
Accroissement de la flexibilité des activités et des services de l'entreprise .....	9
Socialisation plus difficile des nouveaux employés.....	9
2.5.2. Avantages et inconvénients du télétravail pour le travailleur.....	9
Exigences plus grandes sur le plan de l'”automotivation” et de la gestion de son temps.....	10
2.6. Quelques chiffres à propos du télétravail.....	10
3. Le télétravail en quelques chiffres .....	11
3.1. Données propres propres aux universités .....	11
3.1.1. À propos de la réussite... ..	11
3.1.2. À propos du décrochage et de l'absentéisme.....	12
4. Un cas précis de télétravail : l'enseignement à distance.....	13
4.1. Qu'est-ce que l'enseignement à distance ?.....	13
4.1.1. L'enseignement en ligne .....	13
4.1.2. L'enseignement par correspondance .....	13
4.1.3. L'enseignement ouvert .....	13
4.2. Objectifs de l'enseignement à distance .....	14
4.3. Avantages de l'enseignement à distance.....	14
4.4. Désavantages de l'enseignement à distance .....	15
4.5. Les problèmes de l'enseignement à distance .....	16
4.6. Mise en place et pratiques du télétravail dans l'enseignement supérieur .....	17
4.7. Enjeux clés du télétravail dans l'enseignement supérieur .....	19
4.7.1. Contrôle de la triche et résultats des examens .....	19
4.7.2. Conciliation entre vie privée et vie professionnelle .....	21

4.7.3. Bien-être des étudiants et des professeurs .....	24
4.7.4. Perte de l'aspect de la formation future travailleurs et entrée dans le monde du travail en temps de pandémie .....	27
5. Méthodologie .....	29
6. Conclusion .....	31
7. Bibliographie.....	34
8. Annexe .....	38
8.1. Annexe 1 : Guide d'entretien.....	38

## I. Introduction

Le 17 novembre 2019, le premier cas de coronavirus est découvert dans la région de Wuhan, en Chine. Très vite, la Terre entière comprend que ce cas est loin d'être isolé et que, bientôt, tout le monde sera impacté par l'une des pandémies les plus meurtrières de l'histoire. Au total, cette maladie infectieuse tuera près de 7 millions de personnes, même si ces estimations sont considérées comme basses étant donné que certains décès n'ont pas été directement liés au coronavirus, mais à des complications de maladies existantes.

En Belgique, le premier cas de coronavirus sera détecté le 4 février 2020, chez un habitant de Flandre-Orientale parti en voyage dans la région de Wuhan. Il quittera l'hôpital quelque temps plus tard. Cependant, le 1er mars 2020, un autre cas de coronavirus apparaît. À partir de cette date, le nombre de personnes contaminées ne va faire qu'augmenter. Une dizaine de jours plus tard, la première personne contaminée par le Covid-19 décède. Au final, ce sont près de 33.000 personnes qui vont perdre la vie des suites de la maladie (*Un an de confinement : quelques dates qui ont marqué la vie des Belges (chronologie)*, s.d.)

Pour lutter contre cette maladie qui n'a fait que se développer et qui a atteint de plus en plus de personnes jour après jour, les différents gouvernements des pays du monde entier ont pris des mesures plus ou moins restrictives. En Belgique, les mesures ont été relativement dures : confinements, diminution des contacts sociaux, fermeture des commerces, couvre-feu instauré dans tout le pays, fermeture des écoles et interdictions de se déplacer sans raison valable.

Le 17 mars 2020, la Première ministre en place Sophie Wilmès annonce le premier confinement généralisé en Belgique. Depuis la Seconde Guerre mondiale, jamais un confinement comme cela n'avait été décrété. À partir de ce moment, la vie des millions de Belges va changer. Ce confinement aura une incidence sur toutes les familles, encore maintenant (ibid).

Lors de ce confinement, la fermeture des écoles tant maternelles, que primaires, que secondaires et universitaires va être décidée afin de limiter autant que possible la propagation du virus. Du jour au lendemain, tant les professeurs que les étudiants ont dû s'organiser pour pouvoir poursuivre au mieux le programme scolaire.

Les professeurs ont adapté leurs cours afin de pouvoir les enseigner à distance. Ils ont dû apprendre à utiliser de nouvelles technologies informatiques comme Teams et ils ont dû apprendre à concilier leur vie de famille et leur vie professionnelle.

Les étudiants ont eux aussi dû se familiariser avec de nouvelles technologies informatiques, ils ont dû s'équiper le mieux possible afin de pouvoir suivre les cours et ils ont vu leurs liens sociaux disparaître. En effet, finis les travaux de groupe, finis les dîners avec les autres étudiants et finies les activités récréatives, pourtant primordiales au développement personnel.

Bien que l'enseignement à distance se soit révélé être une solution nécessaire, mais efficace pour poursuivre l'éducation des étudiants, certains aspects méritent une amélioration, ou du moins une mise en question.

Dans ce travail, j'ai essayé tout d'abord de retracer l'histoire du télétravail de manière générale : son origine, son développement, les différentes formes existantes... Par la suite, j'ai tourné mes recherches vers l'enseignement à distance dans l'enseignement supérieur (universités/hautes écoles). Par la suite, j'ai tourné mes recherches vers l'enseignement à distance dans les universités et hautes écoles à l'aide d'entretiens semi-directifs réalisés auprès d'enseignants du cycle supérieur. Au cours de ceux-ci, je leur ai demandé quels étaient selon eux les enjeux du télétravail, et donc de l'enseignement à distance. Grâce aux différentes réponses, j'ai pu mettre en valeur des défis, des aspects importants de l'enseignement à distance pour lesquels des améliorations sont possibles. Pour étayer ce qui m'avait été dit lors des entretiens, j'ai effectué des recherches dans des articles scientifiques liés à ces enjeux. Ainsi, j'ai pu développer leurs idées, en me basant sur des recherches pertinentes.

## 2. Le télétravail

### 2.1. Qu'est-ce que le télétravail ?

Tout d'abord, il est important de définir précisément ce qu'est le télétravail. De nombreux travaux tentent de définir ce concept, mais tous vont dans la même direction. Dans son ouvrage intitulé *Le télétravail en France : Situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques* paru en 1994, Thierry Breton nous donne une définition du télétravail, basée sur la Mission télétravail de 1993 qui le définit ainsi :

“Le télétravail est une modalité d'organisation et/ou d'exécution d'un travail exercé à titre habituel par une personne physique, dans les conditions cumulatives suivantes :

1. D'une part ce travail s'effectue, à distance c'est-à-dire hors des abords immédiats de l'endroit où le résultat de ce travail est attendu, en dehors de toute possibilité physique pour le donneur d'ordres de surveiller l'exécution de la prestation par le télétravailleur.
2. D'autre part ce travail s'effectue au moyen de l'outil informatique et/ou des outils de télécommunication et implique nécessairement la transmission au moyen d'une ou plusieurs techniques de télécommunication au sens de l'article L32 du code de P&T, y compris au moyen de systèmes informatiques de communication à distance, des données utiles à la réalisation du travail demandé et/ou du travail réalisé ou en cours de réalisation.” (Breton, 1994)

Cette mission menée par Thierry Breton suite à la demande du Premier ministre français de l'époque, Édouard Balladur, a marqué un tournant décisif dans l'évolution du terme télétravail, étant donné qu'une définition de plus en plus claire était disponible.

Dans l'ouvrage *Le télétravail, une vague silencieuse : enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité*, Laurent Taskin et Patricia Vendramin proposent une autre définition, plus succincte, mais qui rejoint la définition proposée plus haut.

“Le télétravail est l'exercice, en tout ou en partie, à distance, d'une activité professionnelle au moyen des technologies de l'information et de la communication.” (Taskin, Vendramin, 2004)

Dans ces deux définitions, on remarque qu'il y a une notion de distance, de communication et d'outils informatiques nécessaires au bon déroulement du travail pour le télétravailleur.

Légalement, on distingue deux sortes différentes de télétravail : le télétravail régulier et le télétravail occasionnel. Chaque forme est régie par différents articles.

- Le télétravail régulier ou structurel est régi par la Convention Collective de Travail n°85 (9/11/2005). L'article 2 de cette convention le définit comme une "forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle." Ce type de télétravail se fait sur base volontaire : il nécessite donc un accord écrit entre l'employeur et le travailleur. Si de base le télétravail n'est pas compris dans le contrat, mais qu'il s'applique par après, il est toujours possible de modifier l'accord et de revenir au contrat initial. (Brochure de la Confédération des syndicats chrétiens, 2020.)
- Le télétravail occasionnel, également appelé le travail à domicile, est quant à lui régi par la loi du 5 mars 2017 qui le définit comme étant "une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre d'un contrat de travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle des activités, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur en dehors de ces locaux de façon occasionnelle et non régulière." Le télétravailleur peut bénéficier de ce type de télétravail dans le cas où il se retrouverait face à un cas de force majeure ou pour raisons personnelles (Brochure de la Confédération des syndicats chrétiens, 2020).

Quelques chiffres du télétravail en Belgique avant la période Covid -19

(SPF Mobilité et Transports, mars 2018) :

- On retrouve autant d'hommes (16,3%) que de femmes (17,6%) en télétravail,
- Les télétravailleurs flamands sont moins nombreux (15%) que les télétravailleurs wallons (20%) et les télétravailleurs bruxellois (20,9%),
- Les travailleurs dont le domicile se situe à plus de 50 kilomètres du lieu de travail sont plus nombreux à télétravailler (34%) que ceux qui doivent parcourir entre 30 et 50 kilomètres pour se rendre au travail (25%).

## 2.2. Quelle est l'origine du télétravail ?

Bien qu'il n'y ait pas de date précise attestant de la création officielle du télétravail, on peut cependant remonter aux années 1950, où un certain Norbert Wiener, mathématicien et

architecte originaire des États-Unis était chargé de diriger à distance l'édification d'un bâtiment sur le sol américain, tout ça depuis l'Europe. Pour se faire, Wiener pouvait compter sur les moyens de l'époque : la transmission de données (Teletravel, 2021).

Plus tard, dans les années 1970, le télétravail devient de plus en plus concret suite à l'invention de machines révolutionnaires pour l'époque : le fax et le téléphone. Cependant, ce n'est pas le terme "télétravail" qui était utilisé à l'époque, mais le terme "téléwork". D'ailleurs, en 1972, ce terme sera utilisé pour la première fois dans un journal très connu : le Washington Post (Teletravel, 2021).

Au milieu des années 1970, Jack Nilles, que de nombreuses personnes considèrent comme le "père du télétravail", va travailler sur un nouveau terme : le "telecommuting". Au même moment, le télétravail devient pour les organisations un moyen de décentralisation des employés, ce qui mène à une réduction des coûts et à une augmentation de la "mobilité du travail". Tout ceci est possible grâce à deux facteurs principaux : l'utilisation de plus en plus généralisée de l'ordinateur personnel et une globalisation économique (Teletravel, 2021).

Enfin, c'est dans les années 1990 que le télétravail va s'assimiler à une technique de travail à part entière lorsque les NTIC – les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication – vont prendre une ampleur de plus en plus importante (Teletravel, 2021).

### 2.3. Développement du télétravail

Au cours de ces dernières années, il est clair que le télétravail n'a cessé de se développer encore et encore, et ce, grâce à certains contextes qui l'ont poussé à évoluer.

Tout d'abord, nous pouvons citer un contexte technologique : comme évoqué plus haut, le développement des NTIC s'est révélé être un véritable tournant dans l'évolution technologique. En effet, pour pouvoir télétravailler, il n'était nécessaire d'avoir qu'un ordinateur portable et une connexion internet. Grâce à ces deux éléments, les gens pouvaient travailler de chez eux, sans devoir systématiquement se rendre sur leur lieu de travail et cela leur offrait donc la possibilité d'utiliser cette nouvelle manière de travailler : le télétravail. De plus, au fur et à mesure du temps, de nouvelles applications, de plus en plus sécurisées, ont facilité les communications en rendant possibles les visioconférences (Teletravel, 2021).

Ensuite, nous retrouvons un contexte écologique/financier : en 2012, une étude réalisée par le *Centre for Economics and Business Research* montre qu'en France, un automobiliste peut passer en moyenne "47 heures par an dans les embouteillages". D'un point de vue financier, cela représente un total de près de 6 milliards d'euros par an. Le carburant gaspillé représente plus de 500 millions d'euros, pas loin de 2 milliards d'euros vont se répercuter directement sur les prix (augmentation) alors que le plus grand montant, plus de 3 milliards d'euros représente le temps passé dans les embouteillages. En moyenne, un ménage va donc dépenser plus de 670€/an. Mais ce n'est pas tout : d'un point de vue écologique, ces chiffres sont également problématiques. En effet, l'étude montre que ces embouteillages ont "un coût total de carbone de 128 millions d'euros par an. Pour compenser cette pollution, il faudrait planter 189 millions d'arbres" (*Centre for Economics and Business Research*, 2012 ; *Les Echos*, 2013). En télétravaillant, on économise donc de l'argent et on évite d'exercer trop de pression sur la planète (*Teletravel*, 2021).

Vient ensuite le contexte sociétal : parmi les inquiétudes les plus importantes pour les gens, on retrouve la fatigue ou le stress engendré par le travail. On estime que près de 25% des employés en France souffrent d'hyperstress. Le télétravail leur permet donc d'adapter leurs horaires un peu comme ils souhaitent, et leur enlève la peur d'arriver en retard au travail ou la peur d'avoir leur patron constamment en train de vérifier ce qu'ils font (*Teletravel*, 2021).

De plus, il existe un contexte politique et RH au niveau européen. D'un point de vue européen, les différents politiciens se sont de plus en plus intéressés à cette nouvelle manière de travailler. Au début des années 2000, un accord-cadre européen sur le travail hors des locaux de l'entreprise a été trouvé par les partenaires sociaux européens (*Teletravel*, 2021). Grâce à cet accord, les employeurs souhaitant télétravailler jouissent de droits similaires aux travailleurs souhaitant se rendre dans les locaux de leur société. Dès lors, l'entreprise peut arranger pour le télétravailleur de la sécurité et de la flexibilité.

Dans un autre contexte, le contexte économique a également son importance dans le développement du télétravail. Peu importe la taille de l'entreprise, elle doit s'acquitter de charges, qu'elles soient mobilières ou immobilières. De plus en plus d'entreprises mettent en place le télétravail tôt afin de limiter l'impact sur les charges immobilières, sans pour autant mettre en péril sa croissance. Dans l'enquête *Workforce of the Future*, l'entreprise Cisco

postule que les travailleurs européens pourraient économiser près de 150€ par semaine. Cette étude a été réalisée auprès de 28 000 personnes venant de 27 pays (Teletravel, 2021 F.T., 2022).

Finalement, le contexte qui a énormément influencé le développement du télétravail est la crise du Covid-19. Le *European Union Labour Force Survey (EU-LFS)* possède des données traitant de l'évolution du télétravail avant et pendant la pandémie de Covid-19. De plus, Eurofound a réalisé une enquête intitulée *Living, working and COVID-19 e-survey*. Enfin, des données provenant du *European Working Conditions Survey (EWCS)* existent, toutes traitant du télétravail. Selon ces données, on retrouve moins de 8% de télétravailleurs en 2008. En 2019, ce nombre passe au-dessus des 10% (11%). Mais c'est lorsque la pandémie est arrivée dans nos pays que le taux de télétravail a fortement augmenté. Alors qu'en 11 ans, le télétravail n'a augmenté que de 3%, il a augmenté de 8% entre 2019 et 2020, pour atteindre un taux de 19%. Un an plus tard, ce taux montait jusqu'à 22%. (EWCS, 2015 ; Eurofound, 2023)

En effet, lorsque la pandémie a éclaté partout dans le monde, tout le monde a dû s'adapter à ce nouveau mode de vie. Les commerces non essentiels ont fermé leurs portes, le personnel soignant a vu sa charge de travail augmenter considérablement, les supermarchés ont été pris d'assaut et l'enseignement a eu besoin de se réinventer afin d'offrir aux élèves la possibilité de continuer à s'instruire pendant cette période compliquée. Les commerces non essentiels ont fermé leurs portes début novembre 2020. Les commerces pouvant organiser un "click&collect" pouvaient le faire, mais ceux pour qui cela n'était pas possible devaient rester totalement fermés. Pour survivre, certains magasins se sont donc adaptés, en utilisant le télétravail pour continuer à pouvoir vendre leurs produits. En Belgique, toutes les écoles sont passées à l'enseignement à distance en mars 2020, prenant au dépourvu tant les élèves que les enseignants. Les premiers ont dû trouver des solutions pour pouvoir suivre les cours dans les meilleures conditions possibles, les seconds ont dû adapter leurs cours rapidement afin de pouvoir continuer à enseigner.

## 2.4. Différentes formes de télétravail

Après avoir présenté les deux principales sortes de télétravail, il est à présent possible de les présenter selon leurs aspects pratiques. Selon Taskin (2003), on retrouve le télétravail à domicile, le télétravail mobile, le télétravail indépendant et les télécentres.

### Le télétravail à domicile

Comme son nom l'indique, cette forme de télétravail s'opère à partir du logement de l'employé. Le travailleur a à sa disposition assez de matériel informatique pour pouvoir travailler de chez lui tout en restant en contact avec ses collègues ou ses patrons. Cette forme de télétravail est elle-même divisée en trois sous-catégories en fonction de leur durée d'application. On retrouve le télétravail permanent, le télétravail alterné et le télétravail occasionnel (Taskin, 2003).

- Le télétravail permanent : “désigne le télétravail dans son sens strict : le travail est entièrement effectué à domicile. On considère que plus de 90% du temps de travail est effectué à domicile (Taskin, 2003).”
- Le télétravail alterné : “le télétravail à domicile alterne avec une présence en entreprise. On considère que le télétravail constitue 20 à 90% du temps de travail (Taskin, 2003).”
- Le télétravail occasionnel : “le télétravail à domicile prend exclusivement place en addition du travail effectué au bureau. On considère que le télétravail constitue moins de 20% du temps de travail (Taskin, 2003).” (“Le télétravail”)

### Le télétravail mobile

Cette forme de télétravail peut s'effectuer de plusieurs endroits différents, pour peu que le travail soit accompagné de matériel informatique et de technologies suffisamment développées tant pour travailler efficacement, que pour communiquer facilement et que pour être en tout moment productif (Taskin, 2003).

### Le télétravail indépendant

Ce type de télétravail est destiné aux travailleurs dont le lieu de travail le plus important (le bureau) est à leur domicile (Taskin, 2003).

### Les télécentres

Il s'agit de pôles créés par des entreprises ou des groupes d'entreprises permettant aux travailleurs de travailler grâce à du matériel particulier qui leur donne la possibilité de partager leurs résultats. Ces pôles permettent donc aux travailleurs de se rapprocher de leur domicile (Taskin, 2003).

## 2.5. Avantages et inconvénients du télétravail

Dans le périodique Regards économiques (n°164, 2021, p. 15.), Laurent Taskin dresse une liste des différents avantages et inconvénients rencontrés lors du télétravail. Il divise sa recherche en deux groupes : les travailleurs et les employés (premier tableau). Dans le magazine Gestion de mars 2010, Michel Walrave dresse dans son article “Comment introduire le télétravail” lui aussi une liste des avantages et inconvénients du télétravail tant pour l’employeur que pour l’employé (deuxième tableau). À l’aide du second tableau, on peut donc voir une confirmation de ce que Laurent Taskin a énoncé, tout en ajoutant d’autres points positifs et négatifs.

### 2.5.1. Avantages et inconvénients du télétravail pour l’employeur

Avantages	Inconvénients
Accroissement de la productivité Réduction des coûts Fidélisation du personnel Baisse de l’absentéisme Image positive si associée à une modernité de management	Perte d’une forme de contrôle managérial Investissements Diminution de l’implication et de la loyauté, socialisation problématique de nouveaux engagés Gestion des équipes à distance

Avantages	Inconvénients
Réorganisation de l’espace (rénovations, centralisation, décentralisation, délocalisation) Économies réalisées sur les trajets entre le domicile et le lieu de travail Pouvoir d’attraction accru de l’entreprise (image) favorisant le recrutement et la fidélisation des employés Augmentation de la productivité Accroissement de la flexibilité des activités et des services de l’entreprise	Contrôle plus délicat, nécessité de trouver de nouvelles formes de gestion Augmentation des coûts de soutien, de sélection Diminution possible de l’engagement et de la loyauté Communication interne plus difficile Socialisation plus difficile des nouveaux employés

Regards économiques (n°164, 2021, p. 15.), Laurent Taskin

### 2.5.2. Avantages et inconvénients du télétravail pour le travailleur

Avantages	Inconvénients
Réduction des déplacements Accroissement de la productivité Accroissement de la qualité du travail Accroissement de la qualité de vie au travail Accroissement de l’autonomie dans le travail Diminution du stress lié au travail	Sentiment d’invisibilité Isolement social Conflit et confusion entre vie privée et vie professionnelle Coût de l’aménagement Difficulté à s’automotiver, sédentarité

Avantages	Inconvénients
Meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée Moins de temps perdu dans les embouteillages entre le domicile et le bureau	Isolement social accru des employés Diminution de l’information et de la communication formelle et informelle Risque de perdre des occasions d’avancement

Possibilité de trouver un emploi en dehors de sa région sans que la distance soit un obstacle Possibilité de travailler à domicile malgré une mobilité limitée en raison d'une maladie ou d'un handicap Flexibilité des horaires Plus grande autonomie au travail Accroissement potentiel de la motivation et de la productivité Diminution du stress	Conflits possibles entre le rôle professionnel et le rôle privé Exigences plus grandes sur le plan de l' "automotivation" et de la gestion de son temps
--	--

“Comment introduire le télétravail”, Michel Walrave

## 2.6. Quelques chiffres à propos du télétravail

Dans un rapport du SPF Mobilité et Transports datant de septembre 2021, Dagmara Wrzesinska, Daphné Vander Elst et Ludo Kluppels dressent des statistiques quant au pourcentage de travailleurs pratiquant le télétravail en Belgique. On remarque qu'en 2020, avant que la pandémie de Covid-19 ne vienne chambouler les habitudes de toute la planète, plus de 30% (exactement 33%) des Belges télétravaillaient. Une fois le Covid installé dans notre pays, le taux de télétravailleurs est passé à près de 50% (48% pour être précis), ce qui représente une évolution de près de 20%. Il s'agit de la plus grande évolution dans l'histoire de la Belgique. À Bruxelles, plus d'une personne sur deux (52%) télétravaillait, ce qui en fait la région avec le taux de télétravailleurs le plus élevé. Vient ensuite la Flandre avec un peu moins de 50% (48%) et enfin, la Wallonie avec 36% de télétravailleurs (SPF Mobilité et Transports, 2021).

### 3. Le télétravail en quelques chiffres

#### 3.1. Données propres propres aux universités

##### 3.1.1. À propos de la réussite...

Dans un article paru en septembre 2022 dans le journal Le Soir, Eric Burgraff et Charlotte Hutin dressent le bilan des résultats universitaires pour l'année 2019-2020, l'année 2020-2021 et l'année 2021-2022. Dans cet article, les auteurs ne citent pas d'où viennent leurs données. On sait juste que ce sont des données provenant d'un organe extérieur au Soir.

La session de juin 2020 a atteint des résultats qui n'avaient jamais été atteints auparavant en Belgique. Sur une année normale, les étudiants en première année de bachelier réussissent entre 40 et 45% de leurs examens. Lors de la session de juin, ce chiffre est passé à 57%. En deuxième ou troisième année de bachelier, les étudiants réussissent en moyenne 65% de leurs examens, contre 77% en juin 2020. Enfin, en master, alors que le taux de réussite est de 75% en temps normal, il a atteint plus de 80%. Des chiffres rassurants ? Pas totalement... (Hutin, 2021)

En effet, lors de l'année 2020-2021, année d'arrivée des rhétos dans une université jamais connue auparavant : cours en distanciel, travaux de groupe en distanciel, plus de vie estudiantine... Le taux de réussite n'a pas réussi à se maintenir aussi haut. Pour les étudiants en première année de bachelier, le pourcentage est redescendu à 45%. Pour les étudiants en poursuite de bachelier, le pourcentage de réussite a perdu plus de 10 points, pour atteindre le chiffre de 64%. Pour les masters, le taux de réussite est redescendu de plusieurs points, pour atteindre 77% (Hutin, 2021).

Enfin, les résultats pour l'année 2021-2022 étaient très attendus, car on allait pouvoir voir comment les étudiants ayant passé deux années dans l'enseignement secondaire avec le Covid-19 allaient s'en sortir.

Malheureusement, les chiffres ne sont pas rassurants. Pour les premières années de bachelier, le taux de réussite de 41% représente le taux le plus bas en quatre années. Pour les deuxièmes et troisièmes années de bachelier, le taux de réussite est de 61%, soit également le taux le plus bas enregistré lors des quatre dernières années. En master, bien que la différence de pourcentage soit moins marquée qu'en bachelier, le taux de réussite est également en baisse, et atteint 76%, soit le taux le plus bas des quatre dernières années (Burgraff, 2022).

### 3.1.2. À propos du décrochage et de l'absentéisme...

Dans son article, Burgraff (2022) fait également l'état du taux d'examens que les étudiants ont présentés par rapport à leur programme de base.

Lors de l'année 2019-2020, les étudiants présentaient près de 90% (89,64%) de leurs examens. En deuxième et troisième année de bachelier, plus de 95% (95,18%) des examens étaient présentés alors qu'en master, ce chiffre atteignait plus de 90% (92,84%) (Burgraff, 2022).

En 2020-2021, le nombre d'examens présentés par les étudiants diminue. Pour les étudiants en première année de bachelier, le taux d'examens présentés descend à 83%, soit une chute de plus de 6% sur une année. En deuxième et troisième année, la chute est similaire, mais reste moindre. En effet, on observe une diminution de 5% pour arriver à un peu plus de 90%. La différence la moins marquée se situe en Master. En effet, sur un an, le taux de participation aux examens n'a baissé de que de 1%, pour atteindre 91% (Burgraff, 2022).

Enfin, pour l'année 2021-2022, qui marquait le début d'un retour en présentiel, les chiffres peuvent paraître plus étonnants, mais sont explicables. Les premières années de bachelier ont présenté moins de 77% de leurs examens, ce qui représente une chute de 6% par rapport à l'année précédente. La tendance se confirme pour les étudiants en poursuite de bachelier, avec une diminution de 5% du taux d'examens passés. En Master, alors que jusqu'à présent les différences au fil des années étaient minimes, on aperçoit une chute de près de 7%, représentant une grosse différence par rapport aux années précédentes (Burgraff, 2022).

Comment expliquer ce taux élevé d'absentéisme aux examens ? Tout d'abord, il est important de préciser que l'année 2021-2022 marque l'arrivée à l'université des étudiants du secondaire ayant dû composer avec deux années d'enseignement à distance et de perturbations liées à la crise sanitaire. D'après Dominique Lafontaine, professeure à l'Université de Liège, les élèves issus de l'enseignement secondaire débarquant dans l'enseignement supérieur n'ont pas pu être suffisamment préparés aux changements d'enseignement, de rythme, de niveau qu'impose l'université. Elle ajoute également que l'université n'a pas réussi à adapter ses exigences suite à la pandémie (Burgraff, 2022).

## 4. Un cas précis de télétravail : l'enseignement à distance

### 4.1. Qu'est-ce que l'enseignement à distance ?

"L'enseignement à distance, également appelé apprentissage à distance, *e-learning* et apprentissage en ligne, est un type d'enseignement qui comprend principalement une séparation physique entre enseignants et élèves pendant le processus d'enseignement et l'utilisation de diverses technologies pour faciliter la communication élève-enseignant ainsi qu'élève-élève. (De BienEnseigner, 2021)"

On retrouve différentes sortes d'enseignement à distance : l'enseignement en ligne, l'enseignement par correspondance et l'enseignement ouvert.

#### 4.1.1. L'enseignement en ligne

Dans ce type d'enseignement à distance, les cours sont suivis par internet et ne sont pas dispensés dans les salles de cours. Suite à la pandémie de Covid-19, l'enseignement en ligne s'est fortement développé, jusqu'à atteindre 100 % des cours donnés en ligne. (De BienEnseigner, 2021)

#### 4.1.2. L'enseignement par correspondance

Les cours par correspondance sont considérés comme l'ancêtre des formations en ligne et des cours dispensés par internet dans le cas d'une pandémie mondiale. En effet, on considère que les cours par correspondance ont été utilisés entre 1850 et 1960, avant d'évoluer vers une autre forme.

Sur le site de l'Encyclopédie d'Histoire Numérique de l'Europe, on apprend que c'est avec l'apparition des premiers timbres que les cours par correspondance ont pu être mis en place, tout d'abord en Grande-Bretagne grâce à Isaac Pitamn qui a mis en vente des leçons à propos de sténographie. Par la suite, ce type de cours s'est exporté vers l'Allemagne et d'autres pays (*La formation à distance en Europe avant Internet, xixe et xxe siècles*, 2022).

#### 4.1.3. L'enseignement ouvert

On trouve l'origine de ce type d'enseignement en Grande-Bretagne, en 1836, lorsque l'Université de Londres a octroyé des diplômes à des étudiants ne faisant pas partie de l'université (De BienEnseigner, 2021).

## 4.2. Objectifs de l'enseignement à distance

Plusieurs raisons peuvent pousser des universités à utiliser l'enseignement à distance. Dans *Le guide ultime sur l'enseignement à distance*, on retrouve différents objectifs.

Premièrement, on retrouve un enseignement de qualité à moindres coûts. Une fois tout le monde équipé avec les bons outils, il n'est plus nécessaire d'investir dans des classes, d'investir dans une expansion.

## 4.3. Avantages de l'enseignement à distance

Il existe de nombreux avantages à l'enseignement supérieur, tant pour les étudiants que pour les professeurs. Dans ce point, je vais me concentrer sur les étudiants, même si pour la plupart des points présentés, les avantages peuvent également être liés aux professeurs (De BienEnseigner, 2021).

Tout d'abord, il y a la possibilité d'être libre de choisir son lieu de travail, et de choisir quand travailler. Les étudiants peuvent décider de suivre leur cours en bibliothèque s'il n'y a pas de pièce calme chez eux, ils peuvent décider de travailler en soirée s'ils ont d'autres activités prévues, etc. Ils sont beaucoup plus libres. De même pour les enseignants : en effet, une pièce inoccupée peut se transformer en bureau (De BienEnseigner, 2021).

Ensuite, que ce soit pour les professeurs ou les enseignants, il peut arriver que pendant un cours de deux heures, la concentration se perde pendant un laps de temps. En effet, Jonathan Schooler, psychologue à l'Université de Californie a mené une étude. Il en ressort que pendant un cours de 45 minutes, un étudiant peut se déconcentrer en moyenne quatre fois (Schooler 2011, *et al.*). Le fait d'enseigner à distance permet un enregistrement des cours, ce qui assure à l'étudiant de pouvoir revenir sur les moments pour lesquels il a eu du mal directement après le cours, ou quand il le souhaite (De BienEnseigner, 2021).

Un autre point positif de l'enseignement à distance est que le fait d'être chez soi, sans personne autour, peut encourager l'étudiant à s'exprimer. Il a été prouvé par l'Institut National de la Santé Mentale que près de trois quarts de la population souffre d'anxiété de la parole. À distance, l'étudiant va plus facilement oser parler et partager son opinion (De BienEnseigner, 2021).

Comme annoncé plus haut, il me semble que ces trois avantages peuvent très bien s'appliquer aux professeurs.

Dans l'article "Différents modèles d'enseignement : en présentiel, à distance, comodal et hybride" publié en septembre 2020, Catherine Rhéaume décrit et donne des avantages et des inconvénients pour chacun des modèles d'enseignement cités plus haut. Elle explique que le modèle comodal s'utilise lorsque tous les étudiants ne peuvent pas se retrouver au même endroit, et que certains restent chez eux alors que d'autres sont en classe (Rhéaume, 2020). Un inconvénient de ce type de modèle est le niveau de concentration dont l'enseignant doit faire preuve. En effet, l'enseignant doit porter son attention à deux endroits différents : il doit faire attention aux élèves présents sur place (répondre aux questions, régler les éventuels problèmes techniques...), mais il doit également être attentif aux élèves à distance, qui pourraient avoir des questions (soit posées oralement ou alors posées dans le canal de discussion) ou des problèmes de connexion. (Rhéaume & Rhéaume, 2021)

#### 4.4. Désavantages de l'enseignement à distance

Bien que de nombreux avantages existent à l'enseignement à distance, comme tout système, il a également des désavantages. Encore une fois, les désavantages sont plutôt tournés vers les étudiants, mais peuvent s'appliquer aux enseignants.

Tout d'abord, il y a la motivation qui peut s'atténuer avec le temps. En effet, il peut arriver que certains étudiants se sentent mieux en présentiel, se sentent plus à l'aise dans un environnement scolaire comme ils ont eu l'habitude d'avoir avant de passer dans le cycle supérieur. Avoir des horaires précis, un contact journalier avec le professeur peut aider à rester motivé. Parfois seul chez soi, il peut être difficile de garder la motivation nécessaire afin de pouvoir apprendre pleinement et de la meilleure manière possible (De BienEnseigner, 2021).

Ensuite, une autre difficulté est d'ordre plutôt pratique. En effet, il n'est pas toujours sûr et évident de bénéficier d'une connexion internet de bonne qualité et il peut parfois être compliqué pour certains étudiants de pouvoir atteindre un endroit où la connexion sera suffisamment performante pour qu'ils puissent suivre leurs cours ou travailler. De plus, il pourrait arriver que l'électricité du logement se coupe pour une durée indéterminée, ce qui peut

compliquer les recharges des différents appareils électroniques nécessaires au bon apprentissage (De BienEnseigner, 2021).

Un dernier désavantage de l'enseignement à distance est le fait qu'il peut parfois être délicat, voire compliqué, de rester en contact avec les enseignants après le cours, pour poser des questions ou pour demander des conseils, de l'aide. En présentiel, il est simple de discuter avec le professeur avant ou après le cours. À distance, il peut être plus difficile d'établir un contact avec son enseignant, et ce pour diverses raisons (De BienEnseigner, 2021)..

#### 4.5. Les problèmes de l'enseignement à distance

Bien que dans une période de pandémie l'enseignement à distance s'est révélé être un outil primordial, voire indispensable, ce nouveau type d'enseignement peut être victime de certains problèmes.

Un problème lié à l'enseignement à distance est la gestion du temps. En effet, tant pour les professeurs que les étudiants, préparer ou suivre un cours à distance prend du temps, demande beaucoup de travail et peut être très fatigant. Au début de la pandémie, il n'était pas question de suivre des cours à distance. Dès lors, une fois que la décision est tombée, les enseignants n'étaient pas préparés et tous n'avaient pas adapté leurs cours à un apprentissage en distanciel. Les étudiants, eux, n'ont pas eu le temps de s'adapter à ce nouveau mode d'apprentissage. Tout le système a été chamboulé, et tout le monde a dû s'adapter rapidement pour éviter de perdre trop de temps (De BienEnseigner, 2021).

Un autre problème de l'enseignement à distance serait le niveau en informatique. En effet, de nombreuses personnes ne s'y connaissent pas spécialement en informatique, si ce n'est les commandes de base. Or, pour permettre un enseignement de qualité, des programmes ont dû être utilisés, programmes qui peuvent paraître compliqués d'utilisation si l'on ne maîtrise pas tant que ça l'informatique. Certains ne sont jamais passés par des logiciels comme Microsoft Word, ce qui peut les ralentir dans leur travail étant donné que ce programme possède de nombreuses fonctionnalités. Au-delà des programmes, certains étudiants ou professeurs ont peut-être rencontré des problèmes techniques avant un cours ou une présentation importante, problème qu'ils ne savent pas régler seuls et qui nécessitent une aide extérieure (De BienEnseigner, 2021).

Enfin, un autre problème de l'enseignement à distance est la création d'une fracture numérique. Selon des statistiques provenant de l'Institut de statistiques de l'UNESCO et de l'Union internationale des télécommunications, on estime que près d'un étudiant sur deux n'a pas accès à un ordinateur pour lui permettre de suivre ses cours. Il est évident que tout le monde n'a pas les mêmes moyens, que certains étudiants doivent travailler en tant qu'étudiants pour payer loyer, électronique, factures en plus de leurs frais scolaires. Le fait d'enseigner à distance peut donc encore plus compliquer la tâche de ces étudiants, ce qui peut entacher leur apprentissage et la qualité de celui-ci. (*Le COVID-19 met en évidence la fracture numérique de l'apprentissage à distance*, s. d.)

#### 4.6. Mise en place et pratiques du télétravail dans l'enseignement supérieur

Laura Makary a publié un article intitulé *Comment l'enseignement supérieur adopte-t-il le télétravail ?* en janvier 2021 dans lequel elle développe les différentes étapes de mise en place du télétravail et de l'enseignement à distance dans les universités. Dans cet article, elle se base sur différents cas issus d'universités françaises.

Tout d'abord, il est primordial d'offrir des équipements au personnel. En effet, comme le dit la DRH de l'ICN Business School, "... nous avons dû quitter le campus rapidement, avec un fauteuil ou un écran sous le bras." Toujours dans ce cas précis, même si certains enseignants étaient déjà équipés d'un ordinateur portable, les informaticiens ont dû redoubler d'efforts pour régler les soucis de connectivités ou pour mettre à jour des logiciels qui ne l'étaient pas. Dès lors, il est primordial de posséder un Service Informatique de qualité, qui peut répondre présent dès le début de la mise en place du télétravail. Comme le précise l'article, même si certaines personnes ont déjà travaillé à distance ou possèdent déjà quelques connaissances, pour les autres, c'est un plongeon complet dans le vide. Il peut arriver que certaines écoles - publiques – ne possèdent pas assez de matériel pour tous les enseignants. Pour pallier ce problème de matériel, il est nécessaire de trouver de l'argent, ce qui peut prendre du temps. Mais surtout, une fois l'argent à disposition, il faut acheter les ordinateurs et pouvoir les distribuer au personnel (Makary, 2021).

Une des questions des entretiens semi-directifs était : « Avez-vous reçu des aides/conseils de la part de l'université/haute-école pour aider au mieux à donner vos cours à distance ? »

Le.a participant.e 2 a alors répondu : « Au niveau des équipements, l’UCLouvain a quand même fait ce qu’il fallait. Mon pc portable ne tenait plus trop la route pour utiliser Teams, ils me l’ont tout de suite remplacé, il n’y a eu aucun problème. Ils ne regardaient pas à la dépense. Pour certains il fallait des casques, il fallait des licences spéciales, tout ça a été fait.»

Ensuite, il est nécessaire de mettre en place une bonne organisation interne, en s’équipant d’outils efficaces qui vont faciliter le travail de l’ensemble des employés. Cela peut passer par la mise à disposition d’espaces de *coworking* (espaces de travail partagés). Il faut que ces derniers soient fonctionnels, offrant à tous les travailleurs un accès de qualité aux documents utiles et d’une utilisation simple. C’est le cas de L’Institut des hautes études pour la science et la technologie (IHEST). En plus de ces fameux espaces de *coworking*, le corps enseignant a commencé à développer de nouvelles pratiques. Par exemple, lors d’une réunion à distance, une personne est responsable de prendre des notes et de fournir un résumé après la réunion, ce qui permet de garder un document écrit de la réunion, mais ce qui permet également aux professeurs de retourner relire ce résumé afin de bien rester au courant de ce qui a été dit lors de la réunion (Makary, 2021).

Pour continuer sur le point des réunions, il est important de ne pas fatiguer le personnel en réalisant plusieurs – trop – de réunions les unes à la suite des autres. Comme le dit la directrice de l’IHEST, “Une réunion peut être très efficace à distance, car tout le monde s’écoute, mais lorsque l’on en suit trop, cela devient vite épuisant.” Pour éviter cela, l’école a mis en place des “points hebdomadaires” lors desquels chaque membre du personnel a un temps pour partager et échanger avec ses collègues (Makary, 2021).

Enfin, une étape importante de la mise en place du télétravail est de garder voire de recréer des relations entre les travailleurs, même s’ils sont loin dans l’espace. Le pôle RH de Télécom Paris a mis en place des formations à distance, afin de permettre aux employés de rester en contact. De plus, des cours de sophrologie, d’aide à la relaxation, de sport ou autres ont été proposés afin de garder le lien entre travailleurs (Makary, 2021).

Lors des différentes interviews, j’ai demandé aux différents professeurs s’ils avaient pu garder contact avec leurs collègues malgré le distanciel. Tous m’ont répondu que les liens sociaux étaient moins présents qu’avant. Cependant, une fois par semaine, était organisée une « pause-café » lors de laquelle les étudiants se connectaient sur Teams et pouvaient donc parler entre eux. Leurs réponses rejoignent donc le paragraphe précédent.

## 4.7. Enjeux clés du télétravail dans l'enseignement supérieur

### 4.7.1. Contrôle de la triche et résultats des examens

Les résultats lors de la session de juin 2020 ayant été bien meilleurs que les autres années, il est cohérent de se demander “pourquoi”. Lors des entretiens semi-directifs, une des questions posées aux différents professeurs était :

“Avez-vous vu une différence dans les notes des étudiants suite au passage en “distanciel” ? Si oui, comment expliquez-vous cela ?”

Voici ce que les différents participants ont répondu :

- Participant.e 1 : “Les notes ont été meilleures. D’une part, il nous a été demandé de faire preuve de bienveillance. D’autre part, il y a eu de la tricherie. La première année, l’examen était à distance. Dans certains cas, il y a eu de la triche, j’ai pu l’approuver. On devait réduire la longueur de l’examen. On a été parfois contraints de réduire la matière et il ne faut pas se mentir, lors de la première session en juin 2020, il y a eu beaucoup de triche, ça, c’est sûr et certain. On le voit, car il y a des étudiants qui ont réussi, qui n’auraient pas dû réussir.”

- Participant.e 2 : “Oui. En général, les notes étaient plus élevées. Quand on est en distanciel, peut-être que certains collègues n’évaluent pas de la même façon, car il y a un peu d’empathie et de compassion vis-à-vis des étudiants. Certains étudiants se font peut-être aider, ce qui est moins facile à contrôler. Le distanciel a ses limites concernant le contrôle. J’ai entendu certains collègues qui demandaient aux étudiants d’être connectés sur Teams, avec leur caméra allumée. Mais même avec ça, il y a une certaine limite au contrôle. Lors des proclamations des bacheliers, on s’est dit qu’il y avait plus de réussite que les autres années.”

- Participant.e 3 : “C’est difficile à dire, car à l’ISPG, j’ai commencé dans le distanciel, donc je ne sais pas vraiment comparer. À l’IHECS, en première, on a changé totalement les modalités de l’examen, donc c’est également assez difficile à comparer. En deuxième, je ne pense pas avoir remarqué de différence flagrante dans ce que les étudiants ont produit.”

- Participant.e 4 : “Lors de la session de juin 2020, les résultats étaient bien meilleurs parce que tout le monde a triché. De toute façon, les anciens ne s’en cachent pas non plus. Je dirais qu’au moins 50% des étudiants ont triché, de manière plus ou moins importante.”

Comme on peut le voir dans les différentes interviews, les professeurs sont quasi tous d’accord afin de dire qu’il y a eu de la triche. C’est donc un enjeu primordial de l’enseignement à distance. En effet, lorsque les examens se font en présentiel, il est simple de surveiller que les étudiants n’utilisent pas internet, leurs feuilles de cours ou qu’ils ne parlent pas entre eux. Une fois les étudiants à distance, il est plus compliqué pour les professeurs de vérifier que les étudiants ne trichent pas afin de réussir leur examen. Par exemple, en France, différentes solutions ont été testées afin de surveiller les étudiants. D’abord, il y a eu la surveillance des étudiants par visioconférence : les étudiants allumaient leurs caméras et les professeurs regardaient les élèves passer leurs examens. Un autre outil utilisé était *TestWe*. Il s’agit d’un logiciel installé sur l’ordinateur des étudiants, ce qui permet aux professeurs de surveiller l’étudiant à l’aide de la reconnaissance faciale, mais aussi empêche l’étudiant d’ouvrir des documents sur son ordinateur, documents qui pourraient l’aider à tricher. Bien que ces solutions paraissent efficaces pour lutter contre la triche, elles soulèvent quand même quelques réticences. Certains étudiants considèrent qu’il s’agit d’une atteinte à leur vie privée. De plus, certains étudiants n’ont pas d’ordinateur assez puissant ou de connexion internet suffisamment stable pour installer ce type de programmes assez lourds. Enfin, ces programmes sont onéreux, et il n’est pas toujours simple de les installer.

Pour éviter les problèmes techniques ou d’intrusion de vie privée, certains professeurs ont opté pour des questions différentes pour chaque étudiant, ou ont inversé l’ordre des questions pour éviter que les étudiants ne s’appellent entre eux. Certains professeurs ont opté pour des questions plus réflexives, afin d’éviter que l’étudiant aille chercher la réponse sur internet (Dietrich et coll., 2020). Dans *l’International Journal of Advanced Computer Science and Application*, Bawarith *et coll.* donnent d’autres techniques pour surveiller les étudiants lors d’un examen à distance. Dans cet article, les auteurs présentent une technique efficace pour éviter la triche : l’authentification. Ils distinguent deux types d’authentification différents : l’authentification continue (authentification après le début de l’examen + vérification que le participant ne change pas en cours d’examen) et l’authentification dite “statique” (authentification avant le début de l’examen, jusqu’à ce que le participant termine l’examen).

La première technique qui peut être utilisée est celle de l’empreinte digitale. Cette technique se réalise en deux parties : la première, lors de laquelle l’empreinte est “enregistrée” dans une base de données est appelée “l’enregistrement”. La deuxième, lors de laquelle l’empreinte de l’utilisateur est scannée et comparée avec la base de données existante, est appelée “la vérification”. Avec cette technique, on s’assure donc que le participant au test est bien celui qui a été enregistré au préalable. La deuxième technique présentée dans l’article, appelée *Eye Tracking*, rejoint un peu celle du *TestWe* mais diffère, car elle se concentre uniquement sur le regard de l’étudiant. La technique de l’*Eye Tracking* est basée sur des coordonnées qui représentent l’écran. Si l’étudiant sort de ce cadre, le professeur en est informé. Une troisième technique est celle du *Online Proctor* – ou surveillant en ligne. En pratique, il s’agit des deux techniques présentées ci-dessus, mais rassemblées en un programme. Tout d’abord, le participant doit s’identifier avec son empreinte digitale et doit paramétrer le *Eye Tracker* pour que la caméra puisse suivre les mouvements des yeux du participant. Le programme bloque tout ce qui est présent sur l’ordinateur et ne donne accès qu’à l’examen. Une fois l’identification passée, l’étudiant passe son examen, tout en ayant son regard traqué par la caméra, qui va enregistrer les différents mouvements des yeux du participant (Bawarith *et coll.*).

#### 4.7.2. Conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Une question portant sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle a été posée. En effet, lorsque la pandémie est arrivée et que l’enseignement est passé à distance, les professeurs ont dû s’adapter à un nouveau style de vie : vivre à la maison tout en travaillant, en ayant moins de contacts avec leurs collègues. Comme vous pourrez le voir dans certaines des réponses à la question posée, ce n’est pas uniquement au niveau des conflits que les soucis peuvent arriver. Ce défi peut s’avérer compliqué pour certains enseignants. Pour d’autres, la séparation s’est assez bien passée. Tant au niveau familial qu’au niveau des liens avec les collègues, la conciliation vie privée et vie professionnelle peut parfois s’avérer compliquée.

Après qu’un des participants ait de lui-même parlé de la conciliation vie privée/vie professionnelle comme étant un enjeu de l’enseignement à distance, j’ai donc décidé de poser cette question aux autres personnes interviewées. La question posée était donc :

“Quelles sont les difficultés rencontrées pour concilier vie privée et vie professionnelle ?”

- Participant.e 1 : “Au début, c’était assez compliqué de concilier vie privée et vie professionnelle. Moi, ça ne change pas grand-chose, car quand on est prof, on ne ferme

jamais la porte. Je travaille le soir, le week-end donc je ne voyais pas de grande différence. Au début, il y avait beaucoup de mails en soirée, à des heures intempestives, le samedi, le dimanche. La faculté ne nous envoie plus de mails le week-end. Ce qui m'a surtout perturbé, c'est le manque d'interactions, de contacts sociaux quand on était confinés. Les horaires de cours sont restés des horaires classiques. Au début, il y avait des réunions à des heures intempestives, mais c'était l'urgence."

- Participant.e 2 : "Il faut veiller à garder l'esprit d'équipe. Certains, justement du fait de l'ingérence de leur vie privée dans la vie professionnelle aussi, ils se connectent de moins en moins. Donc, on a plus cet esprit d'équipe, on a plus de mal à échanger entre nous. Il faut garder une interaction même en dehors de l'esprit purement professionnel."
- Participant.e 3 : "Tout est au même endroit. Quoi que tu fasses, tu es devant ton ordinateur pendant que tu bosses en étant chez toi, il n'y a plus vraiment d'heure de début, de fin."
- Participant.e 4 : pas de réponse précise

L'article *Work-Family Conflict During Working from Home Due to Pandemic : A Qualitative Research on Female Teacher* parle d'une étude qui a été menée auprès de 17 enseignantes turques, mariées avec des enfants et ayant enseigné à distance lors de la pandémie de Covid-19. Dans cet article, les auteurs tentent d'expliquer comment les vies professionnelles et privées ont été conciliées, et les facteurs qui peuvent compliquer ces relations. D'une manière plus précise, cet article traite des conflits liés à la famille et au travail, qui représentent un enjeu important du télétravail. Dans leur article (Keskinliç Kara et coll., 2016) citent des auteurs turcs ayant écrit un article sur les conflits famille-travail.<sup>1</sup>

Tout d'abord, il est important de préciser ce qu'est un conflit famille-travail. Il s'agit des situations de conflits lors desquelles famille et travail doivent être gérés en même temps, et lorsque les responsabilités liées au travail viennent affecter de manière négative la vie de famille (Özdevecioğlu & Çakmak-Doruk, 2009). Il arrive également que les problèmes familiaux impactent la vie professionnelle, ce qui peut mener à une diminution du bien-être du mariage, ce qui peut mener à une augmentation du stress et donc à une détérioration de l'expérience professionnelle. Les problèmes familiaux peuvent impacter le travail, et vice

---

<sup>1</sup> Les auteurs sont Özdevecioğlu & Çakmak-Doruk, 2009. Le texte étant écrit en turc, j'ai repris les données telles que données dans l'article sur base duquel je me sers : *Work-Family Conflict During Working from Home Due to Pandemic: A Qualitative Research on Female Teachers*

versa. Les conflits et le manque de symbiose entre vie professionnelle et vie familiale peuvent mener à des problèmes mentaux et physiques, pouvant mener jusqu'au *burnout* (Cinamon et coll., 2007).

Selon Greenhaus and Beutell (1985), il existe trois types de conflits famille-travail différents : le conflit basé sur le temps, le conflit basé sur le comportement et le conflit basé sur les tensions.

### 1. Conflit basé sur le temps

Ce type de conflit apparait lorsque l'un des membres du couple ne parvient pas à trouver assez de temps pour effectuer ses tâches, ou qu'il n'arrive pas à trouver le juste milieu entre ce qu'il doit faire pour le travail et ce qu'il doit faire chez lui. Des heures de travail irrégulières, de nombreuses heures supplémentaires ou une charge de travail trop importante sont des facteurs qui peuvent mener à la diminution du temps passé avec sa famille (Aras & Karakiraz, 2013). Dans certains cas, il pourrait arriver que les activités prévues le week-end doivent s'annuler si l'un ou l'autre parent doit terminer un projet en urgence.

### 2. Conflit basé sur le comportement

Ce type de conflit se manifeste lorsque pour une mission, l'un ou l'autre membre du couple n'agit pas de manière adaptée. Un exemple serait de dire qu'un des membres de la famille s'attendant à recevoir de l'amour et de la proximité ne le reçoit pas. Un autre exemple serait de dire qu'un père étant à l'armée décide d'imposer le style militaire dans la famille, alors qu'une mère travaillant dans une école décide d'imposer le style éducatif, et va considérer ses enfants au même niveau que ses élèves (Palmer et coll., 2012 ; Greenhaus & Beutell, 1985).

### 3. Conflit basé sur les tensions

Ce type de conflit apparait lorsque la fatigue se fait ressentir, lorsque des tensions liées à l'environnement de travail émergent ou qu'une certaine nervosité commence à gagner le travailleur. À cause de ces facteurs, les problèmes rencontrés sur le lieu de travail s'invitent au domicile (Netemeyer et coll., 1996). De plus, des horaires de travail excessifs, des déplacements nombreux et une charge de travail trop importante mènent au conflit.

Comme on peut le voir, il n'est pas simple de concilier vie privée et vie professionnelle. Il s'agit donc d'un enjeu important sur lequel il faudra se pencher dans l'éventualité d'un retour en distanciel.

### 4.7.3. Bien-être des étudiants et des professeurs

Lors de la pandémie de Covid-19, beaucoup de personnes ont souffert de l'isolement lié au confinement. Les étudiants et les enseignants n'échappent pas à ce constat. Un enjeu important du télétravail est donc le bien-être tant des étudiants que celui des professeurs. Il est primordial de mettre en place des solutions qui permettront à tous les protagonistes de l'enseignement de se sentir bien. Cette partie va donc être divisée en deux : une première partie sur le bien-être des professeurs et une seconde partie sur le bien-être des étudiants.

Dans les interviews réalisées, la notion de bien-être en elle-même n'a pas été soulevée par les différentes personnes interrogées. Cependant, dans le point précédent, on parle de conciliation vie privée et vie professionnelle. D'après moi, s'il y a des problèmes pour séparer le travail et la famille, le bien-être ne peut pas être atteint totalement. Dès lors, les réponses à la question "Quelles sont les difficultés rencontrées pour concilier vie privée et vie professionnelle ?" peuvent très bien s'adapter à ce point.

Mais tout d'abord, qu'est-ce que le bien-être ?

Dans la dernière édition du dictionnaire *Le Petit Robert de la Langue Française* paru en 2022, la définition du bien-être est :

"Sensation agréable procurée par la satisfaction de besoins physiques, l'absence de tensions psychologiques." (Le Robert, 2022)

Il est donc tout à fait cohérent de dire que lors des différentes périodes de confinement, la sensation de bien-être n'était pas spécialement atteinte chez tout le monde. À certains moments, tant chez les étudiants que chez les professeurs, le contexte sanitaire a mené à des situations de mal-être. Un des enjeux du télétravail et de l'enseignement à distance est donc d'éviter de repasser par ces moments de mal-être et d'atteindre le bien-être. Dans ce point, vous allez retrouver les différents problèmes rencontrés par les étudiants et les professeurs qui ont pu affecter leur bien-être.

#### 1. Bien-être des professeurs

Dans le volume 117 du journal "Teaching and Teacher Education" sorti en septembre 2022, Justine Stang-Rabrig a publié un papier traitant du bien-être des enseignants lors de pandémie

de Covid-19. Le passage du jour au lendemain du présentiel au distanciel a donc affecté le bien-être des professeurs.

Le bien-être des professeurs est très important pour la qualité d'enseignement qu'ils vont dispenser aux étudiants, ce qui va avoir un impact direct sur leur réussite scolaire. En effet, leur profession est importante pour eux et leur permet de se sentir bien. C'est le métier qu'ils ont choisi, et c'est le métier qui leur tient à cœur. Dans certains pays – comme l'Irlande - des règles ont été créées afin d'accompagner les professeurs pendant la pandémie (Stang-Rabrig, 2022).

En règle générale, les professeurs sont heureux de leur travail, bien qu'ils aient déjà exprimé un sentiment de stress ou de fatigue (Bottiani et coll., 2019). D'après Kyriacou (2001), le stress ressenti par les professeurs serait directement lié à des expériences négatives qu'ils auraient subies en tant qu'enseignants. Par expériences négatives, on entend fatigue, tensions ou même de frustration. Les professeurs ressentent également un sentiment de fatigue générale. D'ailleurs, la fatigue émotionnelle est un des symptômes pouvant pousser à ce que de nombreuses personnes subissent tous les ans : le *burnout*. Les personnes souffrant de *burnout* ont ressenti une charge de stress assez importante sur une longue durée (Jennet et coll., 2003). D'après Mullis et coll. (2017), un professeur atteint de la satisfaction dans son travail lorsqu'il ressent du plaisir à enseigner, ce qui signifie qu'il considère sa situation professionnelle de manière positive.

Le bien-être des professeurs diffère selon les personnes. En effet, il a été prouvé que les enseignantes souffrent plus du stress que leurs collègues masculins, mais d'un autre côté, elles ressentent un sentiment de satisfaction plus élevé que les hommes (Antoniou et coll., 2006). Un autre facteur influençant le bien-être des professeurs dans leur travail est l'âge. En effet, il ressort d'études que les professeurs plus expérimentés et plus âgés se sentent mieux que leurs collègues plus jeunes, avec moins d'expérience (Gloria et coll., 2013).

En plus de ces différentes caractéristiques plus "physiques", il est important de dire que l'environnement de l'enseignant peut également impacter son bien-être. L'élément le plus important est bien évidemment le type d'école où l'enseignant donne cours. Selon des études, les professeurs enseignant dans les écoles primaires seraient plus satisfaits que leurs collègues enseignant dans les écoles secondaires (Butt et coll., 2005).

## 2. Bien-être des étudiants

Dans *The International Journal of Health Planning and Management*, un article intitulé *Impacts of the Covid-19 pandemic on the health of university students* a été publié en mars 2021. Dans cet article, les auteurs dressent une liste de problèmes physiques et psychologiques rencontrés par les étudiants lors de la pandémie de Covid-19. D'un point de vue psychologique, des données provenant de *l'Office for National Statistics*, on remarque qu'au Royaume-Uni, la santé mentale de plus de 50% des étudiants s'est dégradée en 2020, lors du début de la pandémie (ONS, 2020). De manière générale, on peut dire que certains symptômes sont communs à tous les étudiants : anxiété, dépression, stress (Ihm *et coll.*, 2021). En plus de ces symptômes, on retrouve chez les étudiants un sentiment d'isolement, de solitude et la peur de contracter le virus.

Plus particulièrement, le passage d'un mode d'enseignement en présentiel à un mode d'enseignement en distanciel du jour au lendemain a amené une source de stress supplémentaire aux étudiants. Ce passage présentiel - distanciel s'est révélé être stressant, surtout qu'il a été accompagné d'une augmentation de la charge de travail et d'une inquiétude quant au bon fonctionnement des outils informatiques et de la connexion internet. De plus, de nombreux étudiants ont ressenti la peur qu'un des membres de leur famille puisse contracter la maladie. En effet, le support des membres de la famille est un soutien psychologique important. La peur qu'un événement malheureux arrive à un proche est donc un élément qui a fortement contribué au mal-être psychologique des étudiants lors de l'année 2020. Un dernier point qui a pu affecter les étudiants a été la multiplication des conflits familiaux pendant le confinement (Ihm *et coll.*, 2021).

Dans un autre article intitulé "Challenges Faces by Students During the Pandemic", Michaela-Zoi Psaromaati, travaillant à l'Université Démocrite de Thrace dresse également une liste des défis auxquels les étudiants ont dû faire face lors de la pandémie de Covid-19.

Tout d'abord, il y a les challenges sociaux : tous les étudiants n'avaient pas accès au même degré technologique, certains n'ayant pas le matériel nécessaire pour pouvoir suivre les cours à distance. De plus, les étudiants ont dû s'adapter par eux-mêmes aux nouvelles conditions auxquels ils ont été confrontés. Bien que les cours à distance étaient la seule solution qui permettait aux professeurs de continuer à enseigner, c'est tout un système qui a été chamboulé : les différences sociales se sont de plus en plus marquées, les étudiants n'ont pas pu rencontrer

les autres élèves et créer des relations amicales, les travaux de groupes étaient réduits, voire inexistant, ce qui a pu entacher les années étudiantes de certains étudiants (Psaromatti, s. d.).

Ensuite viennent les différences entre étudiants d'un point de vue académique. En effet, le passage présentiel - distanciel n'a pas été évident pour tout le monde. Certains étudiants ont trouvé que l'enseignement à distance apportait moins de stimulation par rapport à l'enseignement en classe, avec le professeur. Ce manque de stimulation a donc mené à une diminution de la concentration, qui s'accompagne d'une perte d'intérêt envers ce que le professeur explique et donc que certains élèves ont pu ressentir le sentiment d'être en retard sur d'autres élèves d'être perdus. Toujours d'un point de vue académique, il est important de parler du manque de pratique. En effet, à distance, il n'est pas possible d'accéder aux laboratoires afin de réaliser des tâches pratiques. Cette idée de manque de pratique a été beaucoup soulevée par les étudiants de dernière année, qui souhaitaient pratiquer avant de rentrer dans le monde du travail (Psaromatti, s. d.).

#### 4.7.4. Perte de l'aspect de la formation future travailleurs et entrée dans le monde du travail en temps de pandémie

Bien que cet enjeu ait été soulevé par un enseignant ayant répondu à mon entretien semi-directif, je n'ai pas réellement posé de question précise sur ce point. En effet, les quatre enseignants interrogés étant dans le domaine de l'enseignement bien avant le début de la pandémie et de l'utilisation d'outils informatiques pour donner cours à distance, il ne me semblait pas cohérent d'interroger les professeurs sur leur entrée dans le monde du travail en temps de pandémie. J'ai longtemps cherché un autre professeur ayant commencé à enseigner pendant la pandémie, mais mes recherches n'ont pas été fructueuses. Je pense cependant que cela pourrait être intéressant d'en trouver un afin d'avoir son ressenti. Pour ce point, je me suis donc uniquement basé sur les articles scientifiques trouvés qui traitaient de ce sujet.

En 2021, un article intitulé "Entrer dans le métier en temps de pandémie : formation, recherche d'emploi et vécu professionnel des enseignant.es" est paru dans la revue *Raisons Éducatives*. Cet article, écrit par Jeanne Rey, Kristine Balslev, Marine Hascoët *et coll.*, se concentre sur les étudiants qui terminent leurs études pour devenir enseignants, et les différents défis rencontrés avant de devenir professeurs, en temps de pandémie. Cet article est donc très intéressant pour mon TFE, étant donné qu'il traite de l'enseignement. Cette étude a été réalisée en Suisse et était destinée aux diplômés de l'enseignement.

Tout d'abord, il faut savoir que la formation d'un enseignant se fait sur plusieurs fronts : le temps passé à l'école à apprendre des choses sur le métier d'enseignant et le temps passé en tant que stagiaire, tant dans des écoles primaires que secondaires. Un stage a donc deux facettes : premièrement, il prend une grande partie du temps consacré à la formation des futurs enseignants, mais deuxièmement, il permet de mettre en œuvre ce qui a été appris lors des cours plutôt théoriques. Cependant, avec le bouleversement lié à la pandémie, les étudiants ont très vite acquis le statut de stagiaire, ayant de plus en plus de responsabilités. Ils commençaient leur carrière professionnelle sans même avoir terminé officiellement leurs études (Rey, Balsley, Hascoët *et coll*, 2021).

Ce début de carrière - ou insertion professionnelle – est un moment compliqué par lequel passer. En effet, il peut arriver que certains enseignants soient fatigués professionnellement et risquent donc d'abandonner leur profession (Gremaud & Rey, 2011). Une fois dans le monde du travail, il est intéressant que les nouveaux professeurs puissent donner un avis sur la formation reçue et ainsi voir si ce qu'il leur a été appris est utile et bénéfique dans leur nouveau métier.

Voici donc une liste des principaux enjeux soulevés par les enseignants lors des entretiens semi-directifs. D'autres enjeux ont été cités, comme la performance atteinte par les étudiants, les liens relationnels existant entre étudiants, entre professeurs ou entre étudiants et professeurs. Cependant, après plusieurs recherches de documents scientifiques et articles universitaires, il semblerait que ces différends n'aient pas encore réellement été analysés en tant que tels. J'ai donc décidé de ne pas développer ces différents points. Cependant, je trouve ces enjeux assez intéressants, et je pense que dans le futur, certains articles seront écrits à ce sujet, car selon moi, ces enjeux paraissent également importants.

## 5. Méthodologie

### Présentation des personnes interviewées

Dans le cadre de mon TFE, j'ai réalisé l'interview de 4 professeurs d'université/haute-école. Suite à une demande d'anonymisation de la part d'un.e participant.e, j'ai décidé d'anonymiser tous les noms pour une plus grande cohérence.

- Participant.e 1

Matières enseignées : traduction de l'espagnol vers le français pour des groupes restreints / cours plus généraux comme documentation pour des groupes plus conséquents / master : cours de terminologie pour un petit nombre d'élèves (finalité).

Nombre d'années d'enseignement : depuis 1999 -> 23 ans

- Participant.e 2

Matières enseignées : traduction économique du néerlandais vers le français. Le domaine économique articule les autres cours : épreuve intégrée (3 journées de 8 heures de traduction), ateliers de traduction (traductions pratiques sur le domaine économique) / cours d'informatique en bachelier / traduction à vue en bac 2, en bac 3 et en master 1 / cours de terminologie / cours de traduction marketing

Nombre d'années d'enseignement : depuis 2011-2012 -> 11 ans / avant d'enseigner, travail dans un centre de recherches.

- Participant.e 3

Matières enseignées : IHECS -> cours d'expression écrite en bac 1 et en bac 2 / ISPG -> cours d'expression écrite en bac 1, de grammaire et à partir de l'année prochaine, accompagner des cours de gestion de projets / ateliers de formations pratiques pour les futurs enseignants

Nombre d'années d'enseignement : a donné des cours en primaire il y a 25 ans / début en 2015 dans le supérieur (IHECS) alors qu'à l'ISPG, début pendant la pandémie / ça fait 3 années à temps plein

- Participant.e 4

Matières enseignées : économie publique en bac 2, économie industrielle en bac 3 / public policy seminar en bac 3 (pas pendant le Covid) / économie à Marie Haps

Nombre d'années d'enseignement : assistant de 2004 à 2010 / professeur à Saint-Louis depuis 7 ans

## Présentation de la méthode de collecte de données

Afin d'aiguiller mes recherches théoriques, j'ai créé un guide d'entretien semi-directif composé d'une dizaine de questions liées aux expériences des professeurs lors de la pandémie. En tournant mes questions dans ce sens, cela m'a permis de concentrer mes recherches sur les points qui me paraissaient les plus importants. J'ai concentré mes recherches dans de la littérature scientifique, dans des articles écrits par des professionnels dans le domaine. À de nombreuses reprises, les documents trouvés rejoignaient ce qui avait été exprimé par les différentes personnes interviewées au préalable.

## 6. Conclusion

Le but de ce TFE était de parvenir à dresser une liste d'enjeux, de défis auxquels le télétravail – et plus précisément l'enseignement à distance – devait relever dans l'éventualité d'un retour au distanciel dans le futur, ainsi que les différentes pratiques possibles de l'enseignement à distance.

Tout d'abord, il a fallu déterminer exactement ce qu'était le télétravail, son histoire, ses différentes formes, pour par la suite se concentrer sur un type particulier de télétravail : l'enseignement à distance dans le cycle supérieur (universités et hautes-écoles).

Ensuite, grâce à des entretiens semi-directifs réalisés auprès de quatre professeurs d'université ou de hautes-écoles, j'ai pu identifier ces fameux défis. Grâce à la recherche scientifique, j'ai pu lier les réponses des personnes interviewées à des documents pertinents apportant une dimension supplémentaire.

De mes recherches et analyses, je dirais que quatre enjeux primordiaux peuvent être mis en valeur : le contrôle de la triche lors des examens à distance, la conciliation vie privée et vie professionnelle, l'entrée dans le monde de l'enseignement lorsque celui-ci s'effectue à distance et le bien-être tant des étudiants que des professeurs.

Pour contrôler la triche lors des examens à distance, plusieurs méthodes existent : des logiciels qui demandent une vérification via l'empreinte digitale, des logiciels bloquant l'ordinateur de l'étudiant, ne lui laissant accès qu'à la session de l'examen, ou encore des logiciels traquant le mouvement des yeux afin de vérifier que l'étudiant ne regarde pas ailleurs. Tous ces logiciels sont efficaces et assez performants. Cependant, que faire pour les étudiants n'ayant pas d'ordinateur assez puissant ? Qu'en est-il de l'intrusion dans la vie privée ? Ces questions méritent d'être encore plus étudiées.

Pour concilier vie professionnelle et vie privée, il faut arriver à séparer ce qu'il se passe au travail de ce qu'il se passe au sein de la famille. Ce n'est évidemment pas évident et dans certains cas, des tensions ou conflits peuvent apparaître, ce qui peut provoquer un cercle vicieux qui ne s'arrête jamais : des problèmes familiaux peuvent entacher les performances au

travail. Ces sous-performances peuvent amener stress et énervement, ce qui peut se répercuter sur la vie de famille.

En ce qui concerne l'entrée dans le monde de l'enseignement en pleine pandémie ou même le niveau de formation apporté aux futurs enseignants, cela peut s'avérer compliqué. En effet, une grande partie de l'apprentissage des étudiants souhaitant devenir professeurs se fait lors des stages. Être toujours étudiant et devoir donner un cours peut déjà être compliqué pour certaines personnes. Mais donner des cours à distance quand on n'a aucune expérience peut s'annoncer encore plus compliqué. Alors, faudrait-il changer la manière de former les futurs enseignants ? Devraient-ils tous passer par des stages à distance afin de se familiariser avec cette méthode totalement différente ? Ces questions sont des points centraux au niveau du système actuel de formation.

Enfin, le bien-être des étudiants et des professeurs. Lors des confinements et avec des mesures de plus en plus strictes, beaucoup de personnes se sont senties seules, tristes, fatiguées physiquement et émotionnellement : que ce soit par la perte d'un proche, la peur d'attraper le virus ou malheureusement, finir par la contracter. Toutes ces situations ne contribuent pas positivement au bien-être. Faudrait-il plus d'accompagnement de la part des universités/hautes-écoles pour les professeurs et les étudiants dans le besoin ? Doit-on tenir compte de la situation et changer sa manière de coter un examen ?

Comme on peut le voir, tous ces points sont liés entre eux. Les éventuels problèmes familiaux peuvent mener à un durcissement de la manière d'enseigner et de coter les examens, ce qui peut mener à une situation de mal-être tant pour les professeurs que pour les étudiants qui se sentent démunis et souffrent du changement dans la manière d'enseigner de leur professeur.

Dans ce travail, certains enjeux ont été plus développés que d'autres, que ce soit par manque de documentation scientifique affirmant ou infirmant ce que les personnes interviewées ont pu exprimer ou que ce soit par manque d'informations de la part des personnes interviewées elles-mêmes. Cette dernière raison peut s'expliquer par une erreur lors de la réalisation du guide d'entretien. Certains enjeux ont été trouvés dans des articles scientifiques, d'autres ont été soulevés uniquement par une personne interviewée. Il aurait peut-être été plus judicieux de modifier le guide d'entretien à la suite des enjeux trouvés dans les articles scientifiques, afin de demander un avis précis sur les différents enjeux aux personnes interviewées. Ainsi, chaque intervenant aurait répondu à chaque enjeu et les informations. Une autre approche aurait été de

faire une première interview dans laquelle je demandais quels étaient pour eux les principaux enjeux du télétravail, faire des recherches sur base d'articles scientifiques et après, leur demander leurs avis sur les différentes informations trouvées.

Je pense qu'en ayant changé ma méthodologie, j'aurais pu avoir encore plus d'informations de la part des professeurs interrogés, même si les réponses apportées à mes différentes questions m'ont permis d'écrire des paragraphes intéressants, répondant bien au sujet principal de mon TFE.

## 7. Bibliographie

Audran, Jacques, Tomas Kaqinari, Dominique Kern, et Elena Makarova. « Les enseignants du supérieur face à l'enseignement en ligne « obligé » ». *Distances et médiations des savoirs. Distance and Mediation of Knowledge*, n° 35 (11 octobre 2021). <https://doi.org/10.4000/dms.6437>.

BienEnseigner, Équipe de. « Le guide ultime sur l'enseignement à distance ». *Bien Enseigner* (blog), 29 avril 2021. <https://www.bienenseigner.com/lenseignement-a-distance/>.

Caron, Pierre-André. « La mise en place de l'enseignement à distance au temps de la pandémie ». *Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire / International Journal of Technologies in Higher Education* 18, n° 1 (2021): 102-13. <https://doi.org/10.18162/ritpu-2021-v18n1-10>.

« Coronavirus en Belgique: les universités privilégient les cours à distance jusqu'au 18 avril inclus - rtbf.be ». Consulté le 24 juillet 2023. <https://www.rtbf.be/article/coronavirus-en-belgique-les-universites-privilegient-les-cours-a-distance-jusqu-au-18-avril-inclus-10455278>.

Delforge, Carole, Dylan Dachet, et Julie Van de Vyver. « Enseigner à distance en temps de confinement : enquête auprès des enseignants de langues en Belgique francophone ». *Alsic. Apprentissage des Langues et Systèmes d'Information et de Communication* Vol. 25, n° 2, n° Vol. 25, n° 2 (29 décembre 2022). <https://doi.org/10.4000/alsic.5893>.

Demetriades, Stavroula, Jorge Cabrita, et Franz Ferdinand Eiffe. « The Future of Telework and Hybrid Work », s. d.

« DIAL : download document ». Consulté le 23 mai 2023. [https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=thesis%3A31111&datastream=PDF\\_01&cover=cover-mem](https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=thesis%3A31111&datastream=PDF_01&cover=cover-mem).

« DIAL : download document ». Consulté le 23 mai 2023. [https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=thesis%3A16158&datastream=PDF\\_01&cover=cover-mem](https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=thesis%3A16158&datastream=PDF_01&cover=cover-mem).

« DIAL : download document ». Consulté le 25 mai 2023. [https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=thesis%3A36007&datastream=PDF\\_01&cover=cover-mem](https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=thesis%3A36007&datastream=PDF_01&cover=cover-mem).

Diard, Caroline. « Lentement mais sûrement, la France prend la route du télétravail ». *Slate.fr*, 2 janvier 2019. <https://www.slate.fr/story/171774/25-ans-hesitations-france-histoire-teletravail-entreprise>.

« Enquête BeMob : La pratique du télétravail en Belgique en 2022 ». Consulté le 25 mai 2023. <https://www.teletravailler.be/en-chiffres/enquete-bemob-la-pratique-du-teletravail-en-belgique-en-2022>.

FlexJob, L'équipe. « Retour sur les phases clés du développement du télétravail ». FlexJob, 16 juillet 2019. <https://flexjob.fr/historique-developpement-teletravail/>.

« Formation à distance en Europe avant Internet, XIXe et XXe siècles (La) | EHNE ». Consulté le 4 juillet 2023. <https://ehne.fr/fr/encyclopedie/th%C3%A9matiques/%C3%A9ducation-et-formation/p%C3%A9dagogies-et-p%C3%A9dagogues-en-europe-xixe-xxe-si%C3%A8cles/la-formation-%C3%A0-distance-en-europe-avant-internet-xixe-et-xxe-si%C3%A8cles>.

F.T. « Télétravailler représente une économie de 150 euros par semaine pour les travailleurs européens ». La Libre.be, 24 mai 2023. <https://www.lalibre.be/economie/emploi/2022/05/06/teletravailler-represente-une-economie-de-150-euros-par-semaine-pour-les-travailleurs-europeens-45ZX3MOK4VGRFKYM4RFNFJ7DI4/>.

Haicault, Monique, et Alain d'Iribarne. « Travail à distance et /ou le travail à domicile : le télétravail ». Report, Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST), 1998. <https://shs.hal.science/halshs-01532116>.

[i.da-silva@unesco.org](mailto:i.da-silva@unesco.org). « Le COVID-19 met en évidence la fracture numérique de l'apprentissage à distance ». Équipe spéciale sur les enseignants, 29 avril 2020. <https://teachertaskforce.org/fr/news/le-covid-19-met-en-evidence-la-fracture-numerique-de-lapprentissage-distance>.

Largier, Alexandre. « Le télétravail. Trois projets pour un même objet ». *Réseaux* 106, n° 2 (2001): 201-29.

Le Soir. « Enseignement supérieur: les résultats sont meilleurs depuis le covid », 30 septembre 2021. <https://www.lesoir.be/397854/article/2021-09-30/enseignement-superieur-les-resultats-sont-meilleurs-depuis-le-covid>.

Le Soir. « Résultats universitaires: un taux d'abandon en forte hausse », 22 septembre 2022. <https://www.lesoir.be/467097/article/2022-09-22/resultats-universitaires-un-taux-dabandon-en-forte-hausse>.

Le Télétravail. « Le télétravail : définition, histoire et contexte », 18 janvier 2021. <https://www.le-teletravail.com/post/le-télétravail-définition-histoire-et-contexte>.

Les Échos. « Les embouteillages coûtent près de 6 milliards d’euros par an à la France », 17 décembre 2013. <https://www.lesechos.fr/2013/12/les-embouteillages-coutent-pres-de-6-milliards-deuros-par-an-a-la-france-348405>.

Makary, Laura. « Comment l’enseignement supérieur adopte-t-il le télétravail ? » Campus Matin, 6 janvier 2021. <https://www.campusmatin.com/metiers-carrieres/management/teletravail-l-enseignement-superieur-apprend-les-regles-du-jeu.html>.

Metrotime. « Quel impact ont eu les années covid sur les résultats à l’université? «Les chiffres parlent d’eux-mêmes» », 23 septembre 2022. <https://www.metrotime.be/fr/belgique/quel-impact-ont-eu-les-annees-covid-sur-les-resultats-luniversite-les-chiffres-parlent-deux-memes>.

NWOW-PME. « Définition et avantages du travail à distance ». Consulté le 23 mai 2023. <https://nwow.bydw.be/travail-a-distance/definitions-et-avantages/>.

« Plus d’1 Belge sur 5 fait du télétravail, la moitié pourrait en faire ». Consulté le 25 mai 2023. <https://www.vias.be/fr/newsroom/plus-d1-belge-sur-5-fait-du-teletravail-la-moitie-pourrait-en-faire-/>.

« Quels enjeux pour l’enseignement supérieur en 2022 ? » Consulté le 19 juin 2023. <https://www.readyeducation.com/fr/blog/enjeux-enseignement-superieur-2022>.

Recruitment Made Easy | JobsMedia. « La naissance du télétravail: la petite histoire », 17 avril 2020. <https://jobsmedia.ca/fr/la-naissance-du-teletravail-la-petite-histoire/>.

RTBF. « Impact des années Covid sur les résultats des étudiants à l’université : le taux d’abandon en forte hausse ». Consulté le 26 mai 2023. <https://www.rtb.be/article/impact-des-annees-covid-sur-les-resultats-des-etudiants-a-luniversite-le-taux-dabandon-en-forte-hausse-11072280>.

Schooler, Jonathan W., Jonathan Smallwood, Kalina Christoff, Todd C. Handy, Erik D. Reichle, et Michael A. Sayette. « Meta-Awareness, Perceptual Decoupling and the Wandering Mind ». *Trends in Cognitive Sciences*, juin 2011, S1364661311000878. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2011.05.006>.

Taskin, Laurent. « Le télétravail en manque de régulations ». *Regards Économiques* 37 (2006): 1.

———. « Télétravail: les mythes d’une success-story. Entre autonomie et contrôle ». *Gestion 2000* 2 (2003): 113.

———. « Télétravail, organisation et management : enjeux et perspectives post-covid ». *Regards économiques*, 2021, 13.

Taskin, Laurent, Patricia Vendramin, et Werner Braemscheute. *Le télétravail, une vague silencieuse : enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité*, 2004. <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:19073>.

« Télétravail en Belgique 2021 », s. d.

Tendances, Trends. « Fermeture des magasins non essentiels: "C'est une très triste soirée pour notre pays" ». Trends-Tendances, 30 octobre 2020. <https://trends.levif.be/entreprises/fermeture-des-magasins-non-essentiels-cest-une-tres-triste-soiree-pour-notre-pays/>.

« TFE\_LSM.docx ». Consulté le 24 juillet 2023. [https://uclouvain-my.sharepoint.com/:w:/r/personal/charles\\_favaretto\\_student\\_uclouvain\\_be/\\_layouts/15/doc2.aspx?sourcedoc=%7B8869b7f6-220b-4373-8cc6-4d2832a6b175%7D&action=edit&wdPreviousSession=2f0acd52-4e30-4d04-b5c9-9e00ad84da1e&cid=4017c8b6-33e3-4155-9b28-ed6c7eda6a9c](https://uclouvain-my.sharepoint.com/:w:/r/personal/charles_favaretto_student_uclouvain_be/_layouts/15/doc2.aspx?sourcedoc=%7B8869b7f6-220b-4373-8cc6-4d2832a6b175%7D&action=edit&wdPreviousSession=2f0acd52-4e30-4d04-b5c9-9e00ad84da1e&cid=4017c8b6-33e3-4155-9b28-ed6c7eda6a9c).

Tissot, F., Deshayes, É., Dupon-Lahitte, B., & Grolière, C. (1994). Thierry Breton, Le télétravail en France : situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques, Paris, la Documentation française, (Collection des rapports officiels), 1994. *Formation emploi*, 48(1), 89. [https://www.persee.fr/doc/forem\\_0759-6340\\_1994\\_num\\_48\\_1\\_2538\\_t1\\_0089\\_0000\\_12](https://www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_1994_num_48_1_2538_t1_0089_0000_12)

Le Robert (2022). Bien-être. In *Le Petit Robert de la Langue Française 2023*

## 8. Annexe

### 8.1. Annexe I : Guide d'entretien

1. Quelle(s) matière(s) enseignez-vous ?
2. En quelle(s) année(s) enseignez-vous ?
3. Depuis combien de temps enseignez-vous ?
4. Avez-vous déjà utilisé le télétravail avant la pandémie de Covid-19 ? Si oui, pourquoi ?
5. Avez-vous rencontré des étudiants découragés souhaitant arrêter ? Si oui, qu'avez-vous mis en place pour l'aider ?
6. Avez-vous vu une différence dans les notes des étudiants suite au passage en distanciel ?
7. Avez-vous reçu des aides/conseils de la part de votre université/haute école pour gérer au mieux les cours en mode distanciel ?
8. D'après vous, y a-t-il des points positifs à l'enseignement à distance ? Et des points négatifs ? Quels sont-ils ?
9. D'après vous, qu'est il indispensable de mettre en place pour être le plus efficace possible ? Quels conseils donneriez vous aux nouveaux professeurs dans le cas d'en retour en distanciel ?
10. D'après vous, quel(s) est(sont) le(s) principal(aux) enjeu(x) du télétravail dans la période post Covid ?

## Abstract :

When the Covid-19 pandemic broke out in 2020, no one could have imagined the scale it would take. Curfews, closed shops, the creation of a « family bubble » that would damage relationships. The whole world was thrown into disarray and all habits were changed.

Schools, too, fell victim to the situation, with widespread closures and the switch to distance learning. Both teachers and students have had to adapt to this new situation.

Distance learning and teleworking were at the centre of our lives for two years. This unprecedented situation has required everyone to be extremely adaptable. This paper attempts to respond to the various issues and challenges that teleworking and, more particularly, distance learning have raised over these two years.

## Résumé :

Lorsque la pandémie de Covid-19 s'est déclarée en 2020, personne n'avait imaginé l'ampleur que celle-ci allait prendre. Couvre-feu, commerces fermés, création d'une « bulle familiale » qui allait mettre à mal les relations. La Terre entière s'est vue démunie et toutes les habitudes ont été modifiées.

Les écoles aussi ont été victimes de la situation : fermeture généralisée et passage de l'enseignement à distance. Tant les professeurs que les étudiants ont dû s'adapter à cette nouvelle situation.

L'enseignement à distance et le télétravail ont été au centre de nos vies pendant deux ans. Cette situation inédite a demandé de tout le monde une grande capacité d'adaptation. Ce travail tente de répondre aux différents enjeux, défis que le télétravail et plus particulièrement l'enseignement à distance ont soulevé pendant ces deux années.

**UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN**

Louvain School of Management

Place des Doyens, 1 bte L2.01.01, 1348 Louvain-la-Neuve

Boulevard Emile Devreux 6, 6000 Charleroi, Belgique

Chaussée de Binche 151, 7000 Mons, Belgique

[www.uclouvain.be/lsm](http://www.uclouvain.be/lsm)