

Mythes et faits sur le travail mobile et flexible



Instructions

Modèle d'outil

Objectifs:

- Permettre une réaction aux inquiétudes et préjugés existants qui soit fondée sur les faits, grâce aux connaissances sur le travail mobile et flexible

Niveau de difficulté:



Ne pas utiliser si ...

il n'y a pas de critères d'exclusion pour cet outil.

Tâches/Rôle des responsables RH/GSE:

- Utiliser les arguments de manière ciblée lors de discussions avec des responsables clés ou pour convaincre en interne des avantages des modèles de temps de travail flexible et du télétravail
- Les défis du travail mobile et flexible peuvent être relevés à l'aide de réglementations appropriées Les faits vous aident à identifier les points sensibles et à établir des mesures et des conditions-cadres appropriées pour votre entreprise, afin de garantir le succès du travail mobile-flexible

Guide pas à pas:

- Étape 1: Bien écouter les critiques, vouloir comprendre les préoccupations et poser des questions, lire les mythes et les faits
- Étape 2: Choisir les arguments les plus importants pour son entreprise selon les besoins
- Étape 3: Utiliser les faits en interne dans les discussions ou pour une sensibilisation ou communication interne

Vous voulez aller encore plus loin?

- Discuter des mythes et des faits avec les responsables et la direction, et envisager ensemble les mesures à prendre pour faire face aux défis

Mythes et faits sur le travail mobile et flexible

Instructions

Modèle d'outil

Recueil de faits sur le travail mobile-flexible

La flexibilité croissante du temps de travail, le libre choix du lieu de travail et la responsabilité individuelle qui en découle ainsi que l'organisation autonome des collaboratrices et collaborateurs représentent de nombreux avantages. Et pourtant, il existe encore de nombreux préjugés à l'égard des modèles de temps de travail mobile. Certains préjugés les plus courants sont repris ici et complétés par des faits.

Lorsque l'on peut choisir le temps de travail librement, on travaille moins

- Contrairement aux horaires de travail fixes, les collaboratrices et collaborateurs ont tendance à dépasser le temps de travail convenu dans leur contrat en cas d'horaires de travail flexibles
- Les collaboratrices et collaborateurs effectuent davantage d'heures supplémentaires en cas d'horaires de travail librement choisis.
- On travaille davantage pendant le temps libre, on peut par ex. observer un troisième pic de productivité à 21 heures en cas de télétravail

La productivité diminue

- La productivité est accrue, pour une qualité égale
- Pour que la productivité soit maintenue, une communication intensive, un feedback et une confiance accrue sont nécessaires
- Les pauses bavardage sont importantes pour la créativité collective
- Outre la productivité, la satisfaction augmente elle aussi

Mythes et faits sur le travail mobile-flexible

Instructions

Modèle d'outil

Si elles ou ils le pouvaient, les gens ne travailleraient plus que de chez eux

- Deux tiers des personnes souhaitent travailler de manière mobile et flexible. Moins de 10% préféreraient travailler uniquement à distance
- L'expérience montre que 40 à 60% de télétravail ont un effet idéal sur la productivité, l'engagement et la santé
- Le modèle 40%/60% correspond également au souhait d'un grand nombre de collaboratrices et collaborateurs
- Le fait de pouvoir choisir librement explique une grande partie des effets positifs du télétravail (plus de satisfaction, de productivité, d'attractivité des employeuses et employeurs)

Les modèles de temps de travail flexible suscitent un engouement qui finira par s'estomper

- La majorité des personnes souhaitent des temps de travail flexibles. Actuellement, toutes les personnes qui le souhaiteraient ne peuvent pas en profiter.
- Les temps de travail mobiles et flexibles sont apparus pour durer. Les entreprises ont tout intérêt à trouver et à réglementer les modèles de temps de travail qui leur conviennent

Les relations et l'identification sociales en pâtissent

- Les relations publiques, les liens sociaux et l'établissement de la confiance nécessitent une proximité physique
- En l'absence de mesures ciblées, la distance physique entraîne une distance psychologique et une identification moindre
- Des instruments adéquats devraient permettre de lutter contre la perte d'identification et la distance psychologique. Les relations de travail inter-équipes doivent être particulièrement soignées
- La communication par e-mail présente un risque accru de malentendus

Mythes et faits sur le travail mobile-flexible

Instructions

Modèle d'outil

Avec les nouvelles technologies de communication, les contacts personnels ne sont plus indispensables

- La majorité du personnel considère que l'interaction personnelle en face à face est très importante. Il estime que la communication virtuelle ne peut pas la remplacer complètement
- Les visioconférences et les réunions en ligne sont plus fatigantes que les entretiens en face à face, en particulier lorsqu'une grande partie du temps de travail est consacrée aux réunions virtuelles
- Malgré les réunions virtuelles, on a le sentiment d'être isolé-e

Seul le télétravail permet de rester en bonne santé à long terme

- La suppression du temps de trajet et le libre choix du temps et du lieu de travail contribuent de manière positive à l'équilibre entre travail et loisirs
- Les frontières entre travail et loisirs sont plus floues avec le travail flexible. L'utilisation de stratégies personnelles pour se démarquer est essentielle (Boundary Management). Les périodes de repos et de récupération doivent être organisées de manière encore plus consciente
- Les employées et employés en télétravail travaillent plus souvent malades, y compris depuis leur lit, ce qui a des effets négatifs à long terme sur la santé
- En télétravail, on mange moins sainement et on fait moins d'exercice. Il faut y remédier activement
- En télétravail, la pause consiste souvent à effectuer des tâches ménagères, ce qui impacte négativement le bien-être psychique.

Sources:

- Martone, A. (2021). Smart Working Whitepaper. Smart working in der Schweiz. Wie viel hat sich seit Beginn des Lockdowns wirklich verändert? (en allemand) Rundstedt ([Whitepaper_Smart-Working_2021_DE-1.pdf](#))
- Microsoft (2022). Work Trend Index: Switzerland Report. Great Expectations: Making Hybrid Work Work, Microsoft. (en anglais) https://news.microsoft.com/wp-content/uploads/prod/sites/418/2022/03/2022_Work_Trend_Index_Switzerland_Report.pdf
- Weichbrodt, J., Bruggman, A., & Folie, A. (2020). FlexWork Survey 2020: Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobil-flexibler Arbeit. (en allemand) <https://doi.org/10.26041/fhnw-3454>
- Werkmann-Karcher, B., & Zbinden, T. (2021). Remote Work im «New Normal»: eine Untersuchung der HR-Perspektive auf Arbeitsweisen und Arbeitswelten im «New Normal» nach Aufhebung der coronabedingten Restriktionen. (en allemand) [IAP_Remotework_Bericht_2021.pdf](#)