

Effet de mode ou révolution prometteuse?

En 2020, bon nombre de collaborateurs se sont mis à travailler en home office presque du jour au lendemain. Avec la pandémie de Covid-19, le travail à domicile a connu un boom sans précédent. Comment les entreprises géreront-elles la situation après la fin de la pandémie?

Situation initiale

Selon une étude, 28% de la population active suisse travaillaient avant la pandémie au moins une demi-journée par semaine à la maison. Sur les 72% restants, un tiers indiquait vouloir également le faire à l'avenir¹. Une étude menée à l'été 2020 a montré que plus de 70% des employés entre 30 et 50 ans souhaitent accroître la part du home office à la fin de la pandémie, un souhait partagé à plus de 60% par les plus jeunes et les plus âgés². Le home office ayant un impact positif sur la productivité, la satisfaction au travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, SWICA estime qu'il doit demeurer une forme de travail mise en œuvre au sein d'une entreprise moderne. Le home office ne présente toutefois pas que des avantages: il peut nuire au développement de l'équipe et induire un isolement des collaborateurs. D'où l'importance de l'application systématique de la gestion de la prévention en entreprise afin de préserver à long terme la satisfaction au travail, la performance et la productivité.

Faits

- Une grande majorité de collaborateurs souhaitent continuer de travailler en home office à l'avenir.
- Le home office a un impact positif sur la productivité et la satisfaction au travail.
- La disparition des déplacements entre le domicile et le lieu de travail réduit le nombre d'absences pour cause de charge psychique.
- Le home office permet de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.
- La coexistence du travail en home office et du travail au bureau ouvre des perspectives.
- Combiner home office et travail au bureau (à raison de deux ou trois jours par semaine) est judicieux.

Opportunités

Les entreprises qui proposent le travail en home office répondent aux besoins de leurs salariés^{1, 2}. Le travail à domicile est source de flexibilité, permet de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, et réduit le stress dû aux déplacements jusqu'au lieu de travail. Les trajets courts entre le domicile et le lieu de travail ont un impact positif sur la santé: les personnes effectuant des déplacements jusqu'à leur lieu de travail souffrent davantage de maux de dos et de tête, de fatigue, ou encore de troubles du sommeil ou de la digestion. Les jours d'absence pour cause de dépression ou d'autres types de souffrance psychique sont aussi plus nombreux que chez les collaborateurs en home office⁴. Les problèmes psychiques et physiques augmentent avec la distance et le temps de trajet. Plus de la moitié des salariés qui travaillaient au printemps au moins une journée par semaine depuis chez eux ont indiqué avoir été plus créatifs et plus productifs, et avoir mieux réussi à concilier vie professionnelle et vie familiale⁵. Ce dernier point notamment réduit notablement la charge mentale, le temps gagné pour les déplacements non effectués pouvant être investi pour des activités privées, ce qui réduit le stress et a un impact positif sur la santé. Les collaborateurs sont non seulement en meilleure santé et plus satisfaits, mais aussi plus productifs. Les entreprises peuvent quant à elles utiliser les postes de travail et les surfaces de bureau plus efficacement, et accroître leur attrait en tant qu'employeur. Celles qui reconnaissent la valeur ajoutée du home office et encouragent la coexistence du travail en home office et du travail dans leurs locaux sont récompensées par un gain de productivité, des collaborateurs en meilleure santé et des économies au niveau des postes de travail.

Risques

Les plus grands risques du travail en home office sont le déficit de compétences d'encadrement, l'accumulation des heures supplémentaires et l'isolement des collaborateurs. Comme le montrent plusieurs études, la satisfaction et la productivité atteignent leur maximum en home office au bout d'environ deux jours et demi, après quoi elles décroissent⁶. C'est pourquoi il est judicieux d'envisager de travailler trois jours en home office et deux jours au bureau par semaine⁷. Les échanges sociaux sont ce qui manque le plus aux collaborateurs⁵. Il est cependant essentiel de prendre en compte les besoins et la situation de vie de chacun. Les cadres doivent donc être dûment formés et sensibilisés à l'encadrement à distance. En l'absence de compétences appropriées, le bénéfice du home office pour la santé risque d'être remis en cause. Les contrôles incessants, l'atteignabilité permanente et le manque de confiance sont des facteurs de stress pour les collaborateurs. L'ergonomie du poste de travail peut constituer un autre risque: si les collaborateurs ne sont pas bien installés pour travailler, le home office n'exercera pas ses effets positifs, ce qui peut se traduire par des absences. Il est possible de remédier à cela par des formations sur l'ergonomie du poste de travail. Il faut également veiller à instaurer des règles claires en matière de temps de travail, de pauses et d'atteignabilité pour éviter que les salariés à distance restent atteignables ou écrivent des e-mails pendant leurs loisirs, ou fassent l'impasse sur les pauses.

Conclusion

Le home office doit rester en vigueur dans le quotidien de travail, l'idée étant de permettre une coexistence naturelle entre les deux modes de travail. Les salariés et leurs besoins doivent être au centre des préoccupations: tout le monde n'est pas le plus productif à la maison ou au bureau. Il a été démontré que le home office améliore la productivité et la satisfaction au travail. La disparition des déplacements entre le domicile et le lieu de travail notamment dégage du temps pour la famille et les activités privées. L'entreprise réduit quant à elle ses coûts de surfaces de bureau et d'infrastructures, et se positionne comme un employeur moderne à l'écoute des besoins de son temps. Combiner deux ou trois jours par semaine en home office et au bureau réduit les risques tels que l'isolement et le manque de contacts sociaux. Pour une mise en œuvre réussie du travail à la maison, il faut veiller à former les cadres, développer des offres liées à l'ergonomie du poste de travail et définir des règles claires en matière d'horaires de travail, de pauses et d'atteignabilité.

Sources

¹ Deloitte 2016

² Gottlieb Duttweiler Institute 2020

³ WorkAnywhere 2013

⁴ TK Die Techniker 2020

⁵ Gfs.Bern 2020

⁶ Golden, T. D. 2006

⁷ Schulze, H. 2011

Offres de GSE en lien avec le home office

Grâce à une offre variée dans le domaine de la gestion de la prévention, SWICA est en mesure de couvrir les besoins les plus précis de ses entreprises clientes en lien avec le home office. Outre des conseils complets incluant des analyses, elle propose des mesures spécifiques adaptées aux besoins des cadres et/ou des collaborateurs en home office, sous la forme de conférences, d'ateliers ou de webinaires:

- Ergonomie
- Alimentation et exercice physique
- Gestion des présences et des absences
- Un encadrement sain par le changement
- Résilience
- Stress
- Prévention du burn-out
- Détox numérique
- Sommeil
- Un système immunitaire sain
- Mesure de la VFC

Toutes les offres sont dispensées par des spécialistes expérimentés, sur site chez le client ou en ligne sous forme de webinaires. Pour consolider l'acquisition des connaissances, on peut associer ces offres à des formations en ligne et/ou des offres «FollowMe». Avec «FollowMe», les participants reçoivent à l'issue de l'atelier ou du webinaire des notifications répétées qui les incitent à revenir sur les contenus appris, ainsi que des conseils de mise en pratique.