

Ce n'est pas du télétravail, mais du confinement...

Par ARNAUD SCAILLEREZ

mercredi 29 avril 2020



- ARCHIVES

Le télétravail permet d'accomplir une activité professionnelle à distance de son lieu de travail habituel. Au Canada, le télétravail le plus répandu est le travail à domicile accordé majoritairement de manière informelle par l'employeur sur demande de l'employé. Cette forme de travail offre de la flexibilité à l'employé, augmente sa productivité en instaurant un climat moins stressant (aucune contrainte horaire, réduction des trajets domicile-travail) et plus de calme (meilleure concentration, rendement accru). Cet environnement propice au télétravail est la condition gagnante pour faire du travail à distance un succès. C'est la raison pour laquelle les employeurs et les gestionnaires s'assurent du respect de certains critères avant de l'accorder à leurs employés.

Tout d'abord, l'employeur et les gestionnaires octroient bien évidemment le télétravail aux métiers et aux missions pouvant être réalisées à distance. De plus, il faut respecter certaines conditions préalables à la mise en place du télétravail à domicile comme la volonté de l'employé (le télétravail ne peut être imposé), son autonomie dans le travail et l'existence d'un lieu propice au travail au sein de son domicile. Il est également déconseillé d'octroyer le travail à domicile tous les jours de la semaine (pour éviter les risques d'isolement de l'employé) et lorsque les enfants des employés sont présents à la maison (aux risques de porter atteinte à la conciliation travail-famille).



Or, en cette période de confinement, et face à l'urgence de la situation, aucun de ces critères n'a pu être respecté. Les employés ont l'obligation de travailler à leur domicile, sans que ne soient vérifiées, au préalable, leur envie, leur autonomie dans le travail ou la configuration de leur domicile. Ils sont contraints de le faire tous les jours de la semaine, et même, selon les cas, en compagnie de leurs enfants. En somme, aucune des conditions nécessaires à la réussite du travail à domicile n'est respectée durant ce confinement.

Le travail à domicile actuel a surtout comme double objet de réduire les risques de propagation de la COVID-19 et de préserver l'emploi à court et moyen termes dans les secteurs télétravaillables. Cependant, cette mise en place urgente du travail à domicile peut aussi entraîner d'autres risques tels que la dégradation de la santé mentale des télétravailleurs, la négation de la conciliation travail-famille par l'intensification du travail et un fort sentiment de culpabilité si le travail avance moins vite, sans oublier les risques psycho-sociaux et les troubles musculo-squelettiques pouvant provenir d'un lieu de travail souvent improvisé et occasionnant de mauvaises postures.

Au Nouveau-Brunswick, le confinement semble toucher à sa fin, mais des retours au confinement sur de plus courtes périodes sont à prévoir dans les mois à venir. Le télétravail aura encore un rôle à jouer dans notre quotidien, mais risque d'être vécu par les employés, les gestionnaires et les employeurs, comme une mauvaise expérience. Le confinement pourrait alors non pas promouvoir le télétravail mais, au contraire, lui donner mauvaise réputation et nuire à son développement futur. Profitons alors du déconfinement pour mieux l'encadrer.

** Arnaud Scaillerez est professeur en Gestion des Ressources Humaines et en Gestion des services de santé à l'École des hautes études publiques (HEP) de l'Université de Moncton. Il mène des recherches sur le télétravail, la conciliation travail-famille, les nouveaux lieux de travail et la motivation au travail du personnel médical.*

