

Les bienfaits du télétravail

Tendance Collaborer depuis son domicile, c'est mieux pour l'économie, l'écologie et la santé. Mais, en Suisse, on n'ose souvent pas adopter ce nouveau rapport aux métiers

Richard Etienne

La Suisse vivra demain son Home Office Day, la journée du télétravail. L'idée de ne pas travailler au bureau mais à domicile ou ailleurs est prisée, son adoption, grâce aux nouveaux outils, toujours plus envisageable. Le concept, selon la plupart des observateurs, ne comporte que des avantages.

Ils ne sont pas forcément seulement là où on le pense. Une troisième voie entre Lausanne et Genève? Construire plus de crèches? Pas indispensable, selon les adeptes de la nouvelle donne. Cette dernière désengorge le trafic et permet aux parents de collaborer tout en surveillant les enfants. Le nombre d'accidents diminuerait d'autant, les factures d'essence et d'abonnement de train, toujours plus salées, également.

Les chiffres sont considérables: le groupe informatique IBM, dont 29% des salariés participent à une expérience de télétravail, estime avoir ainsi économisé 24 millions de litres d'essence en 2011. Dans une étude, le professeur à l'Université de Saint-Gall Oliver Gassmann considère qu'on «perd» en Suisse quotidiennement 40 minutes dans les trajets, en train ou en voiture. Voilà pour les transports.

Avantages multiples

Et les employeurs? Ils y gagnent encore plus. Les enquêtes sont catégoriques: on est plus efficace chez soi, où l'on est moins dérangé par les collègues. La plupart des salariés consacrent même dans ces conditions plus de temps à leur métier. Les employés de British Telecom sont jusqu'à 40% plus productifs quand ils ne se trouvent pas au bureau, selon l'Organisation internationale du travail. Et libèrent ainsi de la place à leurs collègues. Les entreprises peuvent du coup réduire la taille des bâtiments et économiser sur le prix du loyer.

Selon Oliver Gassmann, le partage de bureau («desk sharing») permet de réduire jusqu'à 30% les coûts par poste. La conjoncture morose et le franc fort rendent le concept d'autant plus intéressant. Ce n'est pas tout: le télétravail, selon une enquête britannique, réduit le taux de rotation du personnel et, selon une étude suédoise, diminue les maladies dues au stress et le taux de divorces. Oliver Gassmann estime qu'en Suisse 450 000 salariés pourraient effectuer au moins un jour de travail à domicile par semaine. Si tous jouaient le jeu, calcule le professeur, la productivité du pays croîtrait de 2 à 5% par an contre 1,3% actuellement.

Les Etats-Unis ont adopté, en 2010, une loi, le Telework Enhancement Act, obligeant toute administration à proposer, si possible, du télétravail pour réduire la circulation et se préparer en cas de crise. Washington considère qu'une organisation décentralisée est moins exposée à une défaillance (notamment en cas de tempête). Les pays du nord de l'Europe se sont aussi laissés séduire. Aux Pays-Bas, 28% des heures de travail dans le domaine des services sont effectuées à la maison (25% en Allemagne, 15% au Royaume-Uni, 9% en France).

La Suisse dans le flou

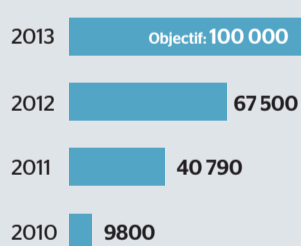
En Suisse, on ne sait pas. L'an dernier, l'organisation EconomieSuisse publiait une étude recommandant, dans la mesure du possible, l'instauration d'au moins un jour de télétravail par semaine. La Fédération des entreprises romandes, l'Union syndicale suisse, la Société suisse des employés de commerce ou des maisons comme Credit Suisse ou Swisscom y sont également favorables. EconomieSuisse regrettait par ailleurs l'absence de chiffres fiables sur le phénomène au sein de la Confédération. Les dernières données de l'Office fédéral de la statistique datent en effet de 2004 (une nouvelle enquête sur la question sera publiée l'an prochain). La proportion de personnes



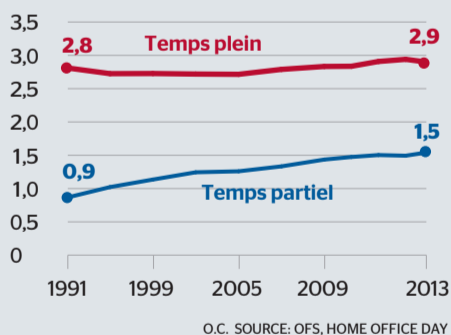
Bureau à domicile
Les enquêtes sont catégoriques: on est plus efficace chez soi, où l'on est moins dérangé par ses collègues. KEYSTONE

La flexibilisation du travail progresse en Suisse

Nombre de télé-travailleurs participant au «home office day»



Nombre de travailleurs selon leur temps de travail, en millions



Berne veut donner l'exemple

● L'élan en faveur du télétravail en Suisse pourrait venir de Berne. Walter Steinmann, directeur de l'Office fédéral de l'énergie (OFEN), est venu rappeler, hier, à l'occasion d'une conférence de presse du Home Office Day, que la «journée de bureau commençant à 8 h 15 n'existe plus au sein de l'OFEN depuis longtemps. Nous misons de plus en plus sur des formes de travail flexibles, comme le travail à domicile et mobile. Nous mettons à la disposition de nos collaborateurs des instruments comme des smartphones, des tablettes, des ordinateurs avec accès direct à l'environnement de données de l'OFEN. Les avantages sont évidents et bénéficient à la fois aux collaborateurs et à l'OFEN.»

Les pratiques de cet office s'inscrivent dans la lignée des discussions au parlement. Ricardo Lumengo, parle-

mentaire socialiste, a interpellé le Conseil fédéral, en 2009, sur ce dossier, jugeant que la Confédération doit mieux légiférer ces formes de travail. Plusieurs motions autour d'une flexibilisation du travail ont été récemment déposées. En décembre 2012, les Verts libéraux ont demandé aux conseillers fédéraux de montrer l'exemple en augmentant de 20% le télétravail au sein de leur administration de 34 000 postes avant d'émettre un postulat en faveur d'une flexibilisation du travail à distance au sein de l'Administration fédérale. Les discussions sont en cours.

Du côté vaudois, le Conseil d'Etat a étendu, début juin, le système du télétravail à l'ensemble des services qui souhaitent l'introduire. Cette décision fait suite à un postulat du député Philippe Randin et à une expérience pilote jugée très positive.

travaillant à temps partiel, toujours plus importante, suggère que le télétravail est en hausse. Le nombre de participants au Home Office Day helvétique augmente pour sa part chaque année depuis son lancement en 2010 (voir infographie).

La demande, sociétale et démographique, se fait également pressante. Le nombre de familles monoparentales, de femmes actives et de personnes âgées augmente. Selon le géographe de l'EPFL André Ourednik, les profils recherchés, toujours plus spécialisés, se trouvent régulièrement loin des entreprises. «La génération du baby-boom est progressivement remplacée par celle des «digital natives». Cette dernière constituera, d'ici à 2020, la majorité de la population active», note Lucrezia Meier-Schatz, directrice de Pro Familia Suisse.

«Le profil des gens a changé sans que l'organisation du travail suive, restant trop souvent cantonnée au modèle «9 to 5» hérité de la révolution industrielle, regrette pour sa part Birgit Peeters, directrice du cabinet spécialisé dans l'organisation du travail novateur Aquincum. Souvent, les employés n'osent pas demander un environnement de travail plus créatif.»

Barrières culturelles et juridiques

Les barrières sont culturelles, estime Florent Hermann, directeur des cours à l'Institut FMP Formation. «Souvent, dit-il, les entreprises qui tentent le coup le font sans se préparer et renoncent rapidement. Il faut au préalable penser aux questions techniques, de gestion et être transparent.» La façon de concevoir le travail n'est en effet plus la même, les notions d'horaire, de frontière entre vie privée et professionnelle, voire de congé, sont bouleversées. «Une gestion par objectif doit remplacer le pointage, développe Florent Hermann. Les technologies bouleversent notre rapport au travail, il

faut accepter ces changements car ils sont inéluctables.» Pour le directeur, il n'y aura plus de raisons de se rendre régulièrement au bureau dans trois décennies.

Ce qui pose des problèmes juridiques. Qui paie les instruments de travail à la maison (ordinateur, communication)? Quid de la confidentialité des données et des frontaliers assujettis à la Sécurité sociale d'un autre pays? Comment vérifier que les salariés effectuent leurs heures ou ne les accumulent pas? Ces questions res-

«Le profil des gens a changé sans que l'organisation du travail suive»

Birgit Peeters,
directrice du cabinet spécialisé dans l'organisation du travail novateur Aquincum

tent ouvertes, alors qu'en Suisse aucun texte ne régit précisément la question, selon le professeur de droit Gabriel Aubert, cité dans un récent article du *Temps*.

Le dossier est actuellement traité à Berne (*lire ci-contre*). En attendant, au bout du lac, 10% du personnel des Services industriels de Genève (SIG) participent, depuis près d'une année, à une expérience de flexibilisation du travail. Les premiers comptes rendus sont positifs: les salariés parlent d'ambiance et de communication meilleures et de métier qui se concilie mieux avec la vie privée. «Grâce à ce projet, on occupe aussi moins d'espace», note Hélène Hasler, chef de projet. L'impact sur la productivité de l'entreprise n'est pour l'instant pas connu. Les employés des SIG intégrés à l'expérience participeront de facto au Home Office Day, cette journée parrainée par Microsoft, l'association Swiss Cleantech et les CFF, qui pourrait galvaniser 100 000 employés demain.