

TÃ©lÃ©travail et dÃ©connexion : FlexibilitÃ© au sein des entreprises

Internet

PostÃ© par : JulieM

PubliÃ©e le : 7/7/2021 15:00:00

Alors que les contraintes liÃ©es au tÃ©lÃ©travail Ã temps plein ont Ã©tÃ© assouplies le 9 juin dernier, le ministÃ¨re du Travail a donnÃ© ses toutes derniÃ¨res recommandations pour les entreprises du secteur privÃ©. Ainsi, l'Ã©tat recommande aux employeurs d'instaurer un minimum de deux jours de tÃ©lÃ©travail par semaine Ã partir du 1er juillet.

Les entreprises vont donc devoir poursuivre leurs efforts afin de concilier tÃ©lÃ©travail et droit Ã la dÃ©connexion, une prÃ©occupation croissante en corrÃ©lation avec lâ€™importance grandissante de la qualitÃ© de vie au travail.

Selon Sridhar Iyengar, Managing Director Europe chez Zoho, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle doit continuer de se rÃ©inventer, et les entreprises doivent pour cela faire preuve d'une plus grande flexibilitÃ© pour maintenir leur activitÃ© dans les meilleures conditions :

« Les dirigeants doivent adopter une approche flexible pour comprendre qu'il n'existe pas de mÃ©thode unique applicable au tÃ©lÃ©travail. Il est extrÃªmement important qu'ils soient sensibles Ã la maniÃ¨re dont les collaborateurs sont le mieux Ã mÃªme de faire fonctionner ce systÃ¨me pour eux-mÃªmes et pour lâ€™entreprise.

Maintenant que le bien-Ãªtre des employÃ©s est sous les feux de la rampe, chaque organisation, qu'elle soit grande ou petite, doit Ã©voluer avec son temps et adopter de nouvelles mÃ©thodes de travail.

Le droit Ã la dÃ©connexion gagne du terrain car de plus en plus d'employÃ©s demandent l'interdiction des e-mails en dehors des heures de travail. En consÃ©quence, les entreprises du monde entier tentent de trouver le moyen d'adopter un cadre efficace.

Ces lois et rÃ©glementations se manifestent de diffÃ©rentes maniÃ¨res - certains plafonnent la journÃ©e ou la semaine de travail, d'autres limitent la communication aprÃ¨s les heures de travail. Mais toutes visent Ã protÃ©ger les employÃ©s contre le surmenage et Ã les mettre Ã l'abri de toute rÃ©percussion en cas de dÃ©connexion.

La France a Ã©tÃ© prÃ©curseur dans ce domaine avec lâ€™entrÃ©e en vigueur de ce droit Ã la dÃ©connexion dans le cadre de la loi Travail en janvier 2017, un texte qui invite les entreprises Ã fixer des "heures spÃ©cifiques" pour les travailleurs flexibles.

Le droit Ã la dÃ©connexion est nÃ©cessaire pour tous les travailleurs car il permet de dÃ©limiter la frontiÃ¨re entre la vie personnelle et professionnelle. Il ne s'agit pas d'Ã©tablir des rÃ¨gles rigides selon lesquelles les e-mails doivent toujours s'arrÃªter Ã 18 heures, mais de faire en sorte que les dirigeants travaillent main dans la main avec leurs collaborateurs pour convenir d'un Ã©quilibre et d'attentes appropriÃ©s.

Pour tirer le meilleur parti de cette flexibilitÃ© et atteindre cet Ã©quilibre durable entre travail et vie privÃ©e, il est en effet important que la lÃ©gislation et les entreprises laissent les employÃ©s dÃ©finir ce qui leur convient, tout en veillant Ã ce que cela soit bien communiquÃ©.

Cette approche permet d'Ã©tablir un cadre favorable, afin qu'Ã la fois employeurs et

employÃ©s soient d'accord sur les horaires de travail, lâactivation des messageries d'absence et de rÃ©orientation, ou encore sur les consignes Ã suivre quand il est question de rÃ©pondre aux e-mails ou Ã des appels sur son tÃ©lÃ©phone portable en dehors des heures de travail.

Si certaines entreprises ont notÃ© une nette amÃ©lioration dans la performance de leurs Ã©quipes, le tÃ©lÃ©travail a eu un impact nÃ©gatif sur la santÃ© mentale de certains collaborateurs. Il s'agit lâun signal d'alerte qu'il est important de considÃ©rer pour mener une politique en faveur de la qualitÃ© de vie au travail bÃ©nÃ©fique, tant au niveau individuel que collectif. Â»