

Préserver l'équilibre des temps de vie

“Encadrer la pratique du télétravail n’est pas seulement un enjeu d’équilibre des temps de vie mais garantit aussi l’égalité de traitement et l’inclusion des employé·es en distanciel.



Introduction

La pratique du télétravail permet plus de souplesse dans l'organisation quotidienne des équipes, mais elle floute aussi les frontières entre les sphères personnelles et professionnelles. Fixer des règles claires concernant la pratique du télétravail est nécessaire pour éviter les burnouts, maintenir la productivité et préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette fiche présente des bonnes pratiques pour permettre aux employé·es de définir ce qui relève du temps personnel et du temps professionnel.

Comprendre les enjeux

Une des principales problématiques du travail hybride et à distance (THD) est la perte de distinction et de séparation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Les employé·es qui ne séparent pas (ou ne peuvent pas séparer) ces deux dimensions risquent d'être constamment mobilisé·es par le travail et de ne pas arriver à se couper du travail en fin de journée. De plus, les attentes en termes de disponibilité et les injonctions à être toujours joignable peuvent nourrir une culture d'entreprise où les employé·es se sentent dans l'obligation de répondre à des messages en dehors de leurs horaires de travail. Ces situations peuvent conduire à une moindre satisfaction au travail, voire à des burnouts. Le télétravail implique souvent de devoir gérer les interruptions par les membres de sa famille, ce qui complique la concentration et la productivité.

Étant donné ces situations complexes, il est nécessaire de promouvoir des modes de THD durables et inclusifs. En fixant des limites claires, en utilisant les outils numériques de façon responsable et en priorisant l'équilibre des temps de vie, les employeurs créeront des expériences de travail plus saines et équitables pour leurs employé·es.

Préserver l'équilibre des temps de vie

Encadrer la pratique du télétravail n'est pas seulement un enjeu d'équilibre des temps de vie mais garantit aussi l'égalité de traitement et l'inclusion des employé·es en distanciel. Les pratiques ci-dessous sont des leviers pour encadrer la pratique du télétravail et favoriser l'équilibre des temps de vie.

- **Formuler des règles concernant le THD** : définir des horaires de travail de façon précise est essentiel pour maintenir un bon équilibre de vie personnelle/professionnelle. Les employeurs ont la responsabilité de communiquer sur les plages horaires où les employé·es sont tenu·es d'être disponibles et lorsqu'ils et elles doivent se déconnecter. Le droit à la déconnexion doit être appliqué : il évite les attentes en dehors des heures de bureau et garantit que les employé·es bénéficient de suffisamment de temps de repos.

- **Répartir la charge de travail de façon équitable** : les managers doivent répartir la charge de travail de façon équitable et faire attention aux biais qui conduisent à croire que les personnes en distanciel sont moins impliquées. Les performances doivent être évaluées sur la base des résultats obtenus plutôt que sur le temps passé en ligne, pour garantir notamment que les employé-es travaillant à distance aient les mêmes opportunités en termes de progression de carrière.
- **Normaliser une organisation de travail flexibles pour les salarié-es aidant-es** : les personnes qui ont des responsabilités d'aidance (envers leurs parents ou d'autres membres de leur famille) ont besoin de pouvoir adapter leurs horaires de travail sans jugement. Les employeurs doivent normaliser les discussions autour des emplois du temps et faire en sorte que les employé-es en distanciel ne soient pas perçu-es comme moins impliqués-es ou efficaces (qu'ils et elles soient aidant-es ou pas).
- **Encourager le fait de faire des pauses régulièrement** : les employeurs ont la responsabilité de promouvoir le fait de faire des pauses régulièrement et de prendre soin de sa santé mentale. Il est aussi important, lorsque c'est possible, de séparer les espaces de travail des espaces de vie pour renforcer les limites entre les sphères personnelles et professionnelles.

En ancrant ces actions dans la culture de l'organisation, les employeurs favoriseront un environnement de travail plus sain et équilibré, dans lequel le bien-être personnel des employé-es sera préservé.

Conclusion

Préserver l'équilibre des temps de vie en THD est important à la fois pour la productivité et pour le bien-être personnel. Sans une séparation claire, les risques de stress, de burnout, et d'une moindre satisfaction au travail sont accrus. Les employeurs ont la responsabilité de garantir un environnement de travail sain en déployant des politiques et des formations appropriées. La création et le maintien d'une culture d'entreprise inclusive et durable passe par une répartition juste de la charge de travail, la garantie du droit à la déconnexion et la mise en place d'accommodations flexibles de l'organisation du travail.



Références

- Rizwan, M. N., & Sivasubramanian, C. (2022). Remote work and employee well-being: The blurred work-life boundaries. In *Asian Journal of Management and Commerce*, Vol. 3, Issue 1, pp. 137–146.
- Perry, S. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wan, M. (Maggie), Thompson, M. J., & The Author(s). (2023). Interruptions in Remote Work: a Resource-based Model of Work and Family Stress. In *Journal of Business and Psychology*, 38, 1023–1041. DOI: 10.1007/s10869-022-09842-y
- Ward van Zoonen, Anu Sivunen & Ronald E. Rice (2020) Boundary communication: how smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification, *Journal of Applied Communication Research*, 48:3, 372-392, DOI: 10.1080/00909882.2020.1755050
- Eddleston K. A. & Mulki J. (2017). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work-Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. In *SAGE Journal*, Vol. 42(3), 346-387. DOI: 10.1177/1059601115619548