

Comment le télétravail affecte notre santé psychique

Si le travail à distance offre des avantages réels, il peut aussi affecter notre équilibre social et psychologique.

Fabrice Breithaupt

Depuis le 20 décembre dernier, le télétravail a été rendu obligatoire en Suisse par les autorités fédérales, afin de réduire la propagation du Covid-19 qui sévit dans notre pays depuis deux ans.

Si elle peut satisfaire certains, cette décision ne fait pas que des heureux chez les employés, leurs chefs et leurs employeurs. Car le télétravail est loin de faire l'unanimité. Au-delà de l'aspect structurel et organisationnel, il peut aussi provoquer des répercussions sur la santé mentale de la population en général, et des actifs en particulier. C'est ce qu'a dévoilé un colloque tenu en fin d'année dernière à Genève. Organisé par l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), l'événement a réuni près de 80 spécialistes de la santé, des responsables d'entreprises et de ressources humaines. Parmi eux, Emilie Vayre, professeure de psychologie du travail et des organisations à l'Université Lyon 2, en France. L'enseignante a présenté un rapport sur l'impact du travail à distance sur la santé des travailleurs. Les résultats sont contrastés. Interview.



Si le télétravail permet notamment de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, il peut aussi provoquer un sentiment d'isolement et de solitude, voire d'exclusion de l'organisation de travail.

GETTY IMAGES



Émilie Vayre
Professeure de psychologie du travail

F.B.: Depuis le début de la pandémie, certains ont vanté un peu trop vite les mérites du télétravail, en oubliant que ce mode d'activité n'a pas que des avantages et n'est pas adapté à tous les employés.

E.V.: Le travail à distance présente à la fois des effets positifs et des effets négatifs. Parmi les premiers, il permet, notamment, une meilleure concentration, une productivité accrue, une meilleure récupération de la journée de travail,

moins de stress, une plus grande autonomie et flexibilité, un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ainsi qu'une réduction de l'absentéisme et du *turn-over*. À l'inverse, le *home office* a aussi des effets délétères. Par exemple, il réduit les échanges informels entre collègues. Il provoque un sentiment d'isolement et de solitude, voire d'exclusion de l'organisation de travail. Il entraîne un risque de division et de fragilisation de la cohésion sociale au sein de la structure de travail. Ou encore, il rend plus floue la frontière entre vie professionnelle et vie privée.

Le télétravail a donc des effets psychosociaux ambivalents sur les employés, dites-vous. Par exemple, d'un côté, il permet

aux salariés d'être moins stressés dans leur journée de travail, car le travail à distance leur évite les trajets quotidiens domicile-bureau et leur offre davantage de disponibilités pour leurs activités familiales, notamment. Mais, de l'autre côté, le télétravail peut augmenter le stress dans la sphère privée, car il rend plus difficile l'établissement d'une délimitation entre lieu de travail et domicile, en raison de l'intrication spatio-temporelle des domaines de vie, d'où des risques de tensions avec l'entourage familial.

Les études que vous citez dans votre rapport décrivent aussi des troubles physiques induits par le télétravail. Oui, en l'occurrence des troubles

musculosquelettiques. Ceux-ci sont dus à l'activité sur écran et à l'adoption prolongée de postures inadaptées, mais aussi à la sédentarité professionnelle dont on connaît les impacts majeurs sur la santé.

Ce mode de travail n'est pas non plus favorable à l'évolution de carrière des employés.

En effet, on remarque que les télétravailleurs ont moins d'opportunités professionnelles d'avancement et de promotions que ceux qui travaillent en présentiel, la progression de carrière des télétravailleurs ayant tendance à stagner.

Les effets du télétravail décrits plus hauts sont toutefois connus depuis bien avant le début de la pandémie, rappelez-vous. Quels sont les impacts spécifiques du télétravail dans une situation extraordinaire comme celle que nous traversons?

Le télétravail subi et imposé à cause d'une situation extraordinaire est évidemment différent du télétravail choisi, négocié et organisé. Au niveau de la santé psychique, les confinements de 2020 ont eu un effet anxiogène et ont entraîné des symptômes de stress post-traumatique, chez les travailleurs en particulier, mais aussi dans la population en général. On remarque que la plupart des effets du télétravail que j'ai cités, et qui certes étaient identifiés avant le début de la pandémie, ont été exacerbés par la crise sanitaire. C'est, par exemple, le cas des inégalités de genre entre femmes et hommes. En temps normal, les

télétravailleuses doivent assumer le double poids de l'organisation de la vie professionnelle et de la vie familiale et domestique, avec des difficultés à récupérer physiquement et psychiquement et une tendance à négliger la qualité de leur alimentation. Or, le télétravail en situation de confinement a rendu encore plus saillantes ces inégalités. Il a révélé que les femmes télétravaillant bénéficiaient de moins bonnes conditions de travail au domicile que les hommes et qu'elles avaient, plus que les hommes, pris en charge les obligations domestiques et parentales en plus de leur activité professionnelle au cours de cette période.

En outre, l'alternance entre les périodes où le télétravail est imposé ou recommandé et celles où le retour physique au bureau est de nouveau autorisé est source d'usure et d'épuisement professionnels pour les travailleurs.

L'appréciation des avantages et désavantages du télétravail et son vécu psychique dépendent-ils de facteurs générationnels et culturels?

L'âge des travailleurs, la génération à laquelle ils appartiennent, ne semble pas avoir d'influence particulière en la matière. Par contre, les cultures managériales bureaucratiques, fondées sur le contrôle étroit du travail et appréciant l'investissement des salariés sur la base du nombre d'heures de travail effectué, sont reconnues comme étant peu propices au déploiement réussi du télétravail. Ce type de pratiques managériales a plutôt des effets contre-productifs en altérant l'engagement, la performance, la motivation et le bien-être des télétravailleurs.

Une nouvelle année et d'autres perspectives

L'œil du pro

Carine Dilitz
Directrice
Oasys
Consultants



Faites-vous partie de celles et ceux qui au matin du 1^{er} janvier se lèvent avec de nouvelles envies et une détermination à les mettre en œuvre? Il suffit de tendre l'oreille pour entendre les fabuleuses résolutions de chacun et chacune et cela malgré l'actualité Covid qui nous poursuit. Retrouver une forme physique ou s'impliquer concrètement pour la préservation de notre environnement font partie des grands classiques du genre. Personnels ou professionnels, les projets sont de petite ou grande envergure, mais tous ont

leur raison d'être si vous les avez en tête. Et finalement pourquoi ne pas utiliser le motif d'une année qui débute pour oser entreprendre de nouvelles choses qui font sens pour soi ou pour autrui, plus particulièrement dans le contexte actuel sans réelle visibilité.

L'évolution de la situation sanitaire, et les restrictions dont nous sommes tributaires pour nombre d'activités, nous ampute en partie de cette faculté essentielle que nous possédons: celle de nous projeter dans l'avenir et de réaliser des projets, des rêves. Or cette projection est essentielle pour se construire et avancer en donnant du sens à notre existence. De cela peut alors découler un bien-être ou une certaine sérénité et joie de vivre.

Oser est essentiel! Chaque entrepreneur le sait bien, la prise

de risque est inhérente à la mise en œuvre d'une aspiration. Oser, c'est ne pas rester statique mais au contraire s'aventurer en terres inconnues, et c'est par la même occasion donner du sens à ce que nous faisons sur cette belle planète bleue. Gérer un changement est devenu complexe et multifactoriel, mais chacun et chacune d'entre nous a la capacité de prendre des résolutions à son niveau et de les faire vivre, quels que soient l'enjeu et le domaine. C'est souvent pendant ces périodes particulières qu'émergent de nouvelles idées, que naissent des envies et que certains d'entre nous franchissent le pas de les implémenter. Pourquoi pas vous?

Une utopie en cette période trouble? Sans doute que non, bien davantage, un élément salvateur. De nombreux développements

voient le jour, dans des secteurs aussi divers que la technologie, le médical, le spatial, les services... ou encore dans des initiatives très humaines et altruistes. En 2021, quantité d'entreprises en Suisse ont été transmises à des repreneurs ou créées, tous secteurs confondus. Cette conviction en un avenir fait avancer l'humain et c'est ce qui m'a convaincue de moi aussi faire ce pas.

Développer une idée permet de se projeter, de visualiser des étapes de mise en œuvre et de gagner en confiance à chaque petit pas réalisé. Une façon d'accomplir de grandes choses, individuellement ou en équipe. Quelle belle aventure à tenter! Je vous souhaite une année emplie de magnifiques concrétisations qui embelliront votre vie.

cdilitz@oasys.ch

Le chiffre

12'300

Soit le nombre de nouveaux étudiants étrangers qui se sont inscrits dans une haute école suisse à la rentrée 2020, indique l'Office fédéral de la statistique. Cela représente une augmentation de 4% par rapport à l'année précédente. Les trois quarts de ces étudiants (soit environ 9000) se sont inscrits dans une université. Un quart d'entre eux (quelque 3000 étudiants) ont choisi une haute école spécialisée (HES). Du fait de l'augmentation du nombre des étudiants suisses, la part des étudiants étrangers reste toutefois stable dans les hautes écoles, relève l'OFS. Elle s'élève à 15% dans les universités et à 10% dans les HES. LBU avec ATS

Suisse

Bilan professionnel gratuit pour les plus de 40 ans

Depuis le début de l'année, les personnes de plus de 40 ans peuvent bénéficier d'un bilan professionnel gratuit, quel que soit leur canton de résidence en Suisse. La Confédération finance les coûts de la procédure à 80% et chaque canton concerné prend les 20% restants à sa charge. Les participants pourront analyser leur situation professionnelle et déterminer leurs compétences. Le but de la démarche est d'identifier leurs besoins en matière de formation continue ou d'anticiper un changement professionnel. Dès le mois d'avril, la plateforme en ligne «viamia» sera également à disposition des plus de 40 ans. Elle proposera aussi une analyse générale de leur situation professionnelle. **LBU avec ATS**

Portrait Une cheffe d'entreprise qui aime transmettre sa passion pour l'électricité **Page 2**

Formation Focus sur le métier de qualificateur en microtechnique. **Page 8**