



BILLET

Et si on repensait la façon de travailler?

Cet été, le milliardaire mexicain Carlos Slim a proposé l'adoption d'une semaine de travail de trois jours en échange d'une vie professionnelle plus longue. Son idée est qu'une telle stratégie correspond davantage à la réalité économique et démographique du monde d'aujourd'hui – on pourrait donc envisager de quitter le marché du travail à 75 ans. Dans ces pages, nous avons déjà abordé les raisons qui prônent un report de la retraite pour faire face au vieillissement de la population et l'incidence sur les revenus pendant la retraite. On sait aussi que le travail à temps partiel peut représenter une stratégie très intéressante pour la transition entre vie professionnelle et retraite.

Mais pour la majorité des employés permanents à temps plein au Québec, une semaine de trois jours semble peu réaliste. Si les travailleurs risquent de voir d'un bon œil cette possibilité, il en serait autrement pour grand nombre d'entreprises, lesquelles auraient sûrement peur des pertes de rendement – et non sans raison. Notons d'emblée qu'il n'existe pas de contexte de travail unique. D'ailleurs, dans la Belle Province, nous avons une semaine de travail (en nombre d'heures) qui est généralement déjà plus courte qu'au Mexique, par exemple. Il existe aussi certains domaines – pensons notamment aux services de santé – où une semaine de

travail plus courte pourrait entraîner des conséquences importantes pour le public.

Or, le moment est venu de revoir le concept de l'horaire des travailleurs. De nombreuses études font état des liens significatifs entre la santé, tant physique que mentale, des employés et leur rendement au travail. On affirme souvent qu'une plus grande autonomie quant au nombre d'heures travaillées – même si cela représentait une baisse du temps réel passé en poste – pourrait améliorer la productivité des travailleurs. Les journées de travail plus flexibles et le télétravail ont donc gagné en popularité. Il est également question de faciliter un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui, rappelons-le, est devenu un élément prisé sur le plan du recrutement et de la fidélisation de la main-d'œuvre.

Par contre, qu'en est-il des travailleurs dont la profession ne se prête pas facilement à un horaire plus souple? La productivité de ceux qui sont moins libres de planifier leur propre journée s'avère tout aussi importante. Deux études récentes soulignent peut-être des raisons pour revoir la stratégie des pauses pendant les heures de travail. La première, américaine, notait que les pauses internet permettaient aux employés de se ressourcer pendant la journée et ainsi contribuaient à améliorer leur rendement. En dehors de l'occasion de détente rapide, les chercheurs ont découvert que, grâce à ces pauses, les

employés comblaient des besoins personnels, par exemple le paiement de factures, ou en profitaient pour l'apprentissage sur le plan professionnel.

L'autre étude raconte l'expérience d'une compagnie lettonne œuvrant dans le domaine des réseaux sociaux. La compagnie s'est servie d'un logiciel pour étudier le rythme de travail de ses employés sur ordinateur. On a découvert que les 10 % les plus productifs prenaient des pauses régulières. En chiffres, la formule magique serait de 52 minutes de travail suivi de 17 minutes de pause éloignée de l'ordinateur. Ces dernières permettaient à l'employé de se ressourcer après une période de travail intensif afin de se préparer pour la suite des choses.

Le message semble clair : il serait efficace d'adapter l'horaire aux travailleurs plutôt que de l'imposer strictement uniquement en fonction des besoins de l'entreprise. Malgré l'importance pour la santé d'une rupture nette avec l'activité professionnelle, encore trop d'employés passent toute leur journée à leur bureau. Compte tenu de la baisse de productivité qui peut en découler, il convient de trouver la manière de sensibiliser les effectifs à ce sujet. Certaines organisations auront donc intérêt à revoir leur stratégie de pauses. Il importe, évidemment, de bien l'encadrer pour s'assurer que les employés n'abusent pas des privilèges qu'on leur offre. Nonobstant, une plus grande souplesse quant aux pauses pourrait s'avérer une manière très facile pour la direction de montrer aux travailleurs que leur bien-être lui tient à cœur. Outre une productivité accrue, l'entreprise devrait aussi se retrouver avec des employés plus heureux. **■**

Simeon Goldstein
Rédacteur en chef

simeon.goldstein@avantages.rogers.com

JOIGNEZ-VOUS À *Avantages*

CÉLÉBREZ 25 ANNÉES D'EXCELLENCE DANS LE SECTEUR DES
CAISSES DE RETRAITE ET DES AVANTAGES SOCIAUX AU QUÉBEC

POUR PARTICIPER AU NUMÉRO SPÉCIAL DU 25^e ANNIVERSAIRE EN DÉCEMBRE,
CONTACTEZ KARINE HUARD, 514 843-2133, KARINE.HUARD@RCI.ROGERS.COM

