

Vous méritez une place au sommet

Pour réserver cet emplacement
Le Temps - publicité
Tél. Lausanne: +41 58 909 98 23
Tél. Zurich: +41 58 909 98 10
E-mail: lt_publicite@admeira.ch
www.letemps.ch/pub

Carrières Management

42%

DES FEMMES DE 24 À 40 ANS SE SENTENT DISCRIMINÉES AU TRAVAIL EN SUISSE, selon un rapport réalisé par Plan international Suisse. Les trois quarts des participants au sondage se disent cependant «plutôt pleins d'espoir» ou «pleins d'espoir» quant aux progrès de l'égalité en Suisse.



La banque Julius Bär proposera deux nouveaux administrateurs, Kathryn Shih et Christian Meissner, lors de sa prochaine assemblée générale. Kathryn Shih, Britannique, a travaillé pendant trente-deux ans pour UBS en Asie.

Votre prochain rendez-vous management: vendredi 3 avril

Contre le coronavirus, le télétravail

SANTÉ Pour éviter tout risque de contagion, certaines entreprises suisses encouragent, voire obligent leurs employés à travailler temporairement à leur domicile. Une situation qui met en lumière les avantages d'une telle organisation et sa popularité croissante

JULIE EIGENMANN
julie.eigenmann@letemps.ch

Des employés qui ne se réunissent pas à plus de 25 dans une même pièce. Des collaborateurs qui alternent entre leurs semaines au bureau pour ne pas s'y trouver trop nombreux. Voire l'ensemble des employés priés de travailler chez eux. Chez Givaudan, cette solution drastique a dû être mise en place sur le site de Kempthal (ZH): un collaborateur a été contaminé par le coronavirus. Résultat: 400 employés font du télétravail... Le Covid-19 force les employeurs à prendre des mesures hors du commun et à renvoyer leurs collaborateurs à la maison.

En Suisse, ce mode de travail a pris de l'ampleur ces dernières années: de 2001 à 2018, le nombre de personnes actives occupées qui télétravaillaient au moins une fois par mois a plus que quadruplé, selon des chiffres de l'Office fédéral de la statistique. Le nombre de personnes qui effectuent du télétravail pendant plus de 50% de leur activité est plus réduit mais a aussi sensiblement augmenté - d'environ 30000 à 138000 personnes. Un phénomène qui reste cependant peu courant sur l'ensemble des entreprises et des employés suisses, rappelle Anne-Marie Van Rampae, consultante en ressources humaines et management.

Pour faire face à l'urgence, nombre de sociétés suivent les consignes de l'OFSP, qui a établi un manuel s'adressant aux PME. Le document mentionne la possibilité du télétravail et les façons de le mettre en place.

Un procédé qui précède le coronavirus

Plusieurs entreprises, interrogées sur cette pratique, répondent que le coronavirus n'a fait que renforcer une systématique déjà bien implantée. C'est notamment le cas chez Procter & Gamble: à Genève, un peu plus de 50% des collabora-



Si le travail à domicile s'impose si rapidement en cas d'épidémie, c'est en raison de sa simplicité. (ANTONIO DIAZ/123RF)

teurs ont recours au télétravail de manière régulière, expose Carine Shili, porte-parole de la société. Les collaborateurs en profitent donc notamment en période d'épidémie. «Nous exigeons également de tout employé de retour d'une zone touchée qu'il travaille à domicile pendant quatorze jours», précise-t-elle.

Même type de scénario chez Swisscom, qui dit encourager «par principe et indépendamment du coronavirus» le travail à domicile. «Nous avons informé les employés qu'ils ont l'autorisation de mettre encore plus cette possibilité à pro-

fit en concertation avec leur superviseur», détaille Alicia Richon, porte-parole.

Autre mesure de l'opérateur, dans la même logique: Swisscom évitera d'organiser jusqu'au 15 mars des réunions et événements de plus de 25 personnes, privilégiant les entretiens via Skype ou Teams.

Chez UBS, le télétravail est obligatoire pendant quatorze jours d'auto-quarantaine dans deux cas: lorsqu'un collaborateur présente des symptômes ou lorsqu'il s'est rendu ou a transité par la Chine, la Corée du Sud, l'Italie ou l'Iran. La pratique ne serait pas non plus

nouvelle: «Le télétravail fait partie de notre culture d'entreprise. Il n'y a donc pas de dispositions différentes pour des cas qui seraient liés au coronavirus», indique Jean-Raphaël Fontannaz, porte-parole.

Une confiance nécessaire

Opter pour le télétravail est une solution qui semble couler de source. Mais hors coronavirus, ce n'est pas si courant, nuance Anne-Marie Van Rampae: «Même si la pratique existe en effet, beaucoup d'entreprises disent qu'elles le font déjà parce que c'est devenu presque honteux de dire que ce

n'est pas le cas. Toutes veulent paraître modernes et ne pas être considérées comme conservatrices.»

Si le travail à domicile s'impose si rapidement en cas d'épidémie, c'est en raison de sa simplicité, estime Olivia Guyot Unger, directrice du service assistance juridique et conseils de la Fédération des entreprises romandes Genève (FER Genève). «On peut dire à un employé: «A partir de ce midi, tu travailles à la maison.» Il ne s'agit pas d'une modification du contrat de travail, mais d'une question d'organisation, qui demande seulement d'avoir un ordinateur à domicile et un téléphone portable.»

Ce télétravail «contraint» pourrait faire office de délice

Une facilité que confirme Anne-Marie Van Rampae, tout en relevant un point qui n'est de loin pas évident pour tous les employeurs: «Le facteur de fond, qui est immatériel, c'est la confiance. L'employeur doit pouvoir l'accorder et ne pas se demander et vérifier tout le temps si le collaborateur en abuse.»

Face au coronavirus, le télétravail est gagnant-gagnant, selon Olivia Guyot Unger. «Il permet de respecter l'obligation qu'a l'employeur de protéger la santé de ses employés, et aux collaborateurs de continuer à travailler: cela limite à la fois les dégâts sur la santé publique et en termes de productivité économique.» Evidemment, si cela est plutôt facile dans le secteur tertiaire, un fabricant de machines ou une caissière à la Migros - soit ceux qui travaillent dans la produc-

tion, la restauration ou la vente, ces métiers où une présence physique est nécessaire - ne peuvent pas avoir recours à cette organisation. «Le télétravail ne résout pas tout», résume Olivia Guyot Unger.

La question des frais à domicile

Mais si la pratique est simple, un point ne doit pas être négligé: le télétravail implique certains remboursements de la part de l'employeur. Même si cette pratique est temporaire, il ne faut pas oublier cette dimension. «Comme pour un télétravail plus régulier, l'entreprise devra rembourser une partie des frais de téléphone, et de location aussi, puisque le collaborateur travaille dans une pièce de son domicile, rappelle Olivia Guyot Unger. Mais cela peut être fait de façon rétroactive dans un délai raisonnable, disons dans les dix prochains mois.» Le système d'enregistrement des heures de travail de l'employé reste, lui, le même que celui qui prévaut dans l'entreprise.

Le risque n'est-il pas un difficile retour au présentiel ensuite, pour des employés qui auraient pris goût au télétravail? «Je ne pense pas, répond Olivia Guyot Unger. A situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles, qui seront ensuite levées.»

La contrainte d'aujourd'hui pourrait cependant permettre de nouvelles opportunités demain, estime Anne-Marie Van Rampae, pour qui la situation peut s'avérer «une excellente occasion de tester le télétravail pour les entreprises les plus réticentes.»

Ce télétravail «contraint» pourrait donc faire office de délice: «Des entreprises verront à l'usage que les collaborateurs font tout aussi bien leur travail et mettront de côté certaines peurs. Le télétravail «forcé» permettra peut-être à certaines d'entre elles de prendre conscience qu'il est possible de fonctionner autrement.» ■

L'EXPERT

Votre entreprise est-elle citoyenne?



ALAIN SALAMIN
EXPERT EN RESSOURCES HUMAINES ET CHARGÉ DE COURS À HEC LAUSANNE

Beaucoup d'entreprises mettent en avant leur mission: Monsanto est dédiée à une «agriculture durable», CarPostal à «l'excellence dans les transports», et HSBC est «soucieuse des individus et de leur évolution». Résultat: la première est condamnée pour intoxiquer des agriculteurs, la deuxième pour fraude aux subventions, et la troisième vient d'annoncer 35000 licenciements. Toutes affirment aussi que leurs employés constituent leur plus grande richesse! Vraiment? Voici un petit test de citoyenneté destiné à voir plus clair:

1 - VOTRE SALAIRE EST-IL FIXÉ DE MANIÈRE TRANSPARENTE ET OBJECTIVE?

Une entreprise citoyenne est fondée sur l'équité, et donc la transparence. Elle reconnaît les différences de traitement mais peut en tout temps les expliquer sur la base de critères objectifs. Si ces derniers sont absents, que la structure salariale est floue ou que l'on fonde majoritairement les décisions sur des critères personnels, les notions d'intégrité et de justice sont mises à mal. Sans elles, pas de citoyen-neté.

2 - VOTRE RÉMUNÉRATION EST-ELLE LIÉE À LA PERFORMANCE COLLECTIVE?

Une entreprise citoyenne se fonde sur la contribution des équipes et base sa rémunération sur les dimensions collectives et collaboratives. Elle ne divise pas, elle réunit. Par contre,

si votre rémunération (bonus ou augmentation de salaire) est fondée sur des critères individuels uniquement, il y a de fortes chances pour que vous soyez en compétition directe avec vos collègues. Pourquoi? Moins les autres performant, et plus vous pourrez vous approprier une part significative des enveloppes salariales. Encouragement implicite du sabotage?

3 - VOTRE ENTREPRISE SE PRÉOCCUPE-T-ELLE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE HOMMES/FEMMES?

Une entreprise citoyenne mettra l'égalité de traitement au cœur de ses priorités et de manière visible. La justice en est une valeur fondamentale. Si vous n'avez jamais entendu parler du sujet dans votre entreprise, ou pire, qu'elle échoie aux tests d'égalité salariale, il y a fort à parier que sa culture n'est pas inclusive, et que les iniquités de traite-

ment vont au-delà de la simple question du genre.

4 - ÉVITE-T-ON LES LICENCIEMENTS MASSIFS?

Une entreprise citoyenne considère ses employés comme un investissement, et hésitera grandement avant de se séparer d'eux, car ils représentent sa plus grande valeur ajoutée. Si, par contre, elle envisage son personnel comme de simples coûts, vous ne serez probablement qu'un facteur à réduire ou à sacrifier lors de temps difficiles.

Ily a cinquante ans déjà, le fondateur de Southwest Airlines préfigurait les entreprises citoyennes à venir en répondant oui aux quatre questions. Il proclamait notamment: «Je me fous de mes actionnaires! Et de mes clients! Seuls comptent pour moi mes collaborateurs. Si je les traite avec respect, mes clients seront heureux, et mes actionnaires aussi.» ■

PUBLICITÉ

Journée de droit du travail

Organisée par
M^e Gabriel Aubert
Mardi 7 avril 2020

Informations et inscriptions:
www.jdt-aubert.ch