

Le Télétravail

Respectable loge, Parfaite Sincérité, Orient de Marseille, Région 15

Mots-clefs : Télétravail, Conséquences vie professionnelle/privée

Rétrospective et constat :

Nous avons été témoins au milieu des années 90 du développement des micro-ordinateurs sur le marché du travail qui se sont substitués très rapidement aux machines à écrire.

Dans la majorité des cas, force est de constater que la génération baby-boom n'était pas préparée à cette révolution qui a considérablement remis en cause la répartition des rôles dans le monde de l'entreprise, les cadres comme les employés qualifiés devant désormais plus ou moins maîtriser l'outil informatique et ses applications.

Puis cette tendance s'est accélérée avec la démocratisation d'internet et des téléphones portables (et ses évolutions technologiques) dans les années 2000-2010 qui peu à peu ont transformé entre autres les acteurs du marché en individus hyper connectés soumis à la dictature de l'immédiateté et de la transparence.

Face à ce constat et au développement récent du télétravail dans le contexte sanitaire actuel, on peut légitimement s'interroger sur les intentions réelles de nos responsables économiques.

De même, on peut s'interroger sur les conséquences induites par ce nouveau mode de travail sur les rapports humains.

Réflexions liées à ce nouveau mode de travail :

Au-delà des initiatives bien intentionnées visant à accompagner la stratégie de confinement global face à la pandémie de covid-19, ne faut-il pas craindre des dérives dans le monde du travail ?

Nombreux sont ceux qui ont accueilli avec enthousiasme cette initiative comme devant leur permettre de continuer à travailler (de chez eux) en même temps qu'ils s'occupaient de leur progéniture.

Il n'empêche que pour beaucoup l'euphorie des débuts a rapidement cédé la place la sensation d'être constamment accaparé par son travail débordant largement même sans le vouloir sur la sphère privée.

Cela me rappelle la discussion que j'ai eu 10 ans plus tôt avec un de mes anciens employeurs sans doute visionnaire qui m'affirmait sans ambages que « ceux qui resteront seront ceux qui seront capables d'harmoniser vie privée et vie professionnelle sans aucune limite d'espace ni de temps ».

Il en résulte une nouvelle forme d'aliénation des travailleurs modernes du secteur tertiaire qui ne fera qu'accroître les difficultés des plus fragiles à s'adapter à un monde hyper connecté et une tendance pernicieuse à considérer l'homme exclusivement comme un acteur du marché.

Ce basculement vers l'interdépendance entre le monde du travail et la vie privée s'observait déjà avec l'apparition et la généralisation des smartphones chez les cadres qui pour beaucoup n'ont de cesse désormais de consulter leur messagerie professionnelle même pendant leur temps de repos.

L'autre effet produit par ce nouveau mode de travail consiste à un repli sur soi qui participe au développement du phénomène d'hyper individualisation de notre société remettant ainsi en cause la fonction intégratrice du travail qui prévalait alors dans notre communauté.

Quelles propositions pour en atténuer les effets négatifs :

S'il paraît difficile voire impossible d'empêcher cette évolution, en revanche, il paraît tout à fait possible de légiférer sur certains points qui permettraient d'en limiter les abus. Et aujourd'hui, l'honneur de notre ordre et ses valeurs de justice et d'égalité serait de contribuer à apporter notre pierre à ce défi avec détermination et bienveillance.

Encadrer les modalités de mise en œuvre du télétravail de sorte qu'il ne soit pas utilisable sans limite de temps au détriment des travailleurs. A l'instar ce que pratiquent certaines sociétés pour les smartphones, on pourrait par exemple interdire la connexion à des moments précis mais cette possibilité serait soumise à la seule volonté des travailleurs qui ne pourraient sans doute pas résister à la pression de leur employeur.

Imposer aux entreprises un dispositif de déconnexion automatique individualisé en fonction des possibilités technologiques dont on dispose. Cette obligation à la charge exclusive de l'employeur serait alors assortie de sanctions financières en cas de non-respect par celui-ci.

Reconnaissance du « burn-out » comme maladie professionnelle permettant ainsi une meilleure prise en charge de ce mal contemporain à notre société.

Propagande par l'exemple et la diffusion de nos valeurs dans le monde profane par le biais de l'éducation et de l'enseignement constituent une des clés permettant au plus grand nombre de mieux appréhender et relativiser les choix qui s'imposent à eux.

Déconnexion automatique et individualisée des travailleurs en dehors de leurs heures de