



FRANÇAIS

Dans quelles proportions le travail à distance se maintiendra-t-il après la crise ?

En progression régulière ces dernières années dans de nombreuses branches, le télétravail a «explosé» depuis l'instauration du semi-confinement en mars. Selon une étude du cabinet de conseil Deloitte Suisse, la part des actifs de notre pays qui travaillaient occasionnellement à domicile était d'environ 25% l'an passé. Ils étaient deux fois plus lors du pic de la crise.

Un premier bilan peut être tiré alors que la situation est sur une prudente et peut-être éphémère voie de normalisation depuis quelques semaines. Toujours selon Deloitte Suisse, les entreprises concernées ont pu constater que leurs employés n'avaient pas moins travaillé, loin de là. Un sentiment partagé par la majorité d'entre eux qui affirment que le travail à distance n'a pas impacté leur productivité. Quelque quarante pour cent estiment même avoir été plus efficaces.

Si l'on ajoute à cette appréciation positive la diminution des déplacements et du stress induit, le sentiment de mieux gérer son temps de travail et d'atteindre un meilleur équilibre familial, il pourrait alors devenir tentant d'introduire le télétravail à une plus large échelle.

Cette alternative n'est cependant pas du goût de tous, qu'ils soient employeurs ou employés. D'un point de vue personnel d'une part, le travail en groupe joue un rôle socialisateur, il permet à l'employé de s'identifier à son entreprise et l'encourage à s'y investir. Dans la conduite de projets complexes par exemple, l'esprit d'équipe favorise les échanges et est un excellent émulateur. A contrario, n'être qu'un maillon isolé du projet en cours peut nuire à l'implication personnelle, faute d'avoir une vue d'ensemble. D'un point de vue légal d'autre part, le code du travail n'englobe pas encore la notion de télétravail et devrait être revu dans ce sens. Une généralisation de la pratique n'est donc pas pour demain.

Quoi qu'il en soit, si nombre d'entreprises devaient à l'avenir être confrontées au choix d'un modèle de travail traditionnel ou plus novateur, il serait crucial qu'elles ne cèdent pas à la tentation d'une évaluation basée uniquement sur l'aspect financier. Entre le calcul somme toute légitime d'économies potentielles en termes de m² occupés par employé et le recours à du personnel localisé à l'étranger, il n'y a qu'un pas. Le franchir s'avérerait lourd de conséquences pour l'emploi en Suisse. Il est en effet fort peu probable qu'à l'inverse, les entreprises étrangères

se pressent au portillon pour engager du personnel suisse aux salaires réputés élevés.

DEUTSCH

Wird die Telearbeit nach der Krise fortgesetzt?

Die Telearbeit hat in den letzten Jahren in vielen Branchen stetig zugenommen und ist seit dem im März verkündeten Lockdown geradezu explodiert. Gemäss einer Studie der Beratungsfirma Deloitte Switzerland betrug der Anteil der gelegentlich zu Hause arbeitenden Schweizer Bevölkerung im vergangenen Jahr rund 25 %. Als die Krise ihren Höhepunkt erreichte, waren es doppelt so viele.

Da es den Anschein hat, dass sich die Lage seit ein paar Wochen auf dem Weg zur Normalisierung befinden könnte, ist es nun möglich, eine erste Beurteilung abzugeben. Nach Angaben von Deloitte Switzerland wurde von den betroffenen Unternehmen festgestellt, dass ihre Mitarbeiter keineswegs weniger gearbeitet haben. Diese Ansicht wird von der Mehrheit der Angestellten weitgehend geteilt: Laut deren Angaben hat die Telearbeit ihre Produktivität nicht beeinträchtigt. Etwa vierzig Prozent der Angestellten sind sogar der Meinung, dass ihre Leistung während der Telearbeit überdurchschnittlich hoch war. Dazu kommt die Tatsache, dass der Arbeitsweg und der damit verbundene Stress wegfallen, die Leute das Gefühl haben, ihre Arbeitszeit vernünftiger einteilen sowie Familie und Beruf besser vereinbaren zu können; so gesehen könnte es verlockend sein, Telearbeit in größerem Umfang einzuführen.

Diese Alternative wird jedoch keineswegs von allen befürwortet, weder auf der Arbeitgeber- noch auf der Arbeitnehmerseite. Einerseits liegt es auf der Hand, dass die Arbeit an einem gemeinsamen Arbeitsplatz eine sozialisierende Rolle innehat, denn sie ermöglicht es dem Mitarbeiter, sich mit seinem Unternehmen zu identifizieren und fördert sein Engagement für das Unternehmen. Nehmen wir als Beispiel komplexe Projekte, bei denen der Teamgeist den Austausch und die Gruppendynamik fördert. Wenn man hingegen von den anderen Projektmitarbeitern getrennt ist, fehlt der Gesamtüberblick, wodurch das persönliche Engagement beeinträchtigt werden könnte. Was die Rechtslage anbelangt, ist darauf hinzuweisen, dass das Arbeitsgesetz den Begriff Telearbeit nicht enthält und somit einer Überarbeitung bedarf. Es steht somit fest, dass die Telearbeit sich nicht so bald allgemein durchsetzen wird.

Wie dem auch sei, wenn in Zukunft viele Unternehmen vor der Wahl zwischen einem herkömmlichen oder einem innovativeren Arbeitsmodell stehen, sollte keinesfalls der finanzielle Aspekt ausschlaggebend sein. Schließlich gilt es zu bedenken, dass es von den potentiellen Einsparungen, die durch das Wegfallen zwei bereitzustellenden Quadratmetern pro Mitarbeiter entstehen würden, zum Einsatz von Personal im Ausland nur ein kleiner Schritt ist. Dies hätte schwerwiegende Folgen für die Arbeitsplatzlage in der Schweiz. Hingegen ist es höchst unwahrscheinlich, dass ausländische Unternehmen sich darum reißen, Schweizer Mitarbeiter einzustellen, deren Gehaltsniveau bekanntlich hoch ist.

ENGLISH

To what extent will telework continue after the crisis?

Teleworking has grown steadily in recent years in many industries and has "exploded" since the introduction of semi-confinement in March. According to a study by the consulting firm Deloitte Switzerland, the proportion of working people in Switzerland who occasionally worked from home was around 25% last year. At the peak of the crisis they were twice as many.

An initial assessment can be made at a time when the situation has been on a cautious and perhaps ephemeral path towards normal-

isation for the past few weeks. According to Deloitte Switzerland, the companies concerned were able to see that their employees had worked no less, far from it. A feeling shared by the majority of them who say that telework has not impacted on their productivity. Some 40 per cent even feel that they have been more efficient. If one adds to this positive appreciation the reduction in travel and stress induced, the feeling of better management of one's working time and a better family balance, it could become tempting to introduce telework on a larger scale.

More? Scan me!

DunnAir

made by
DUNNER

www.dunner.ch sales@dunder.ch

However, this alternative is not to everyone's liking, whether they are employers or employees. From a personal point of view on the one hand, group work plays a socialising role, it allows the employee to identify with his or her company and encourages him or her to invest in it. In the management of complex projects, for example, team spirit encourages exchanges and is an excellent emulator. On the other hand, being an isolated link in the project in progress can be detrimental to personal involvement, as it is difficult to have an overview. From a legal point of view, on the other hand, the Labour Code does not include the notion of telework and should be reviewed in this sense. A generalisation of the practice is therefore not for tomorrow.

In any case, if many companies are faced with the choice of a traditional or more innovative working model in the future, it will be crucial that they do not give in to the temptation of an evaluation based solely on the financial aspect. It is only a short step from calculating legitimate potential savings in terms of m2 occupied per employee to using staff located abroad. Taking this step would have serious consequences for employment in Switzerland. On the other hand, it is highly unlikely that foreign companies would be in a hurry to hire Swiss staff with a reputation for high salaries.

Pierre-Yves Schmid