

## Édito **Le confinement nous rendrait-il indolent ?**

Ces fameuses listes destinées à nous occuper pendant ces semaines à la maison étaient pourtant fournies et créatives : faire du sport, du yoga, cuisiner de nouvelles recettes, dessiner, faire des apéros vidéo, écrire des poèmes, changer la disposition des meubles, faire son pain, etc. Résultat, malgré toute la bonne volonté du monde, bon nombre de personnes qui s'étaient fixées de tels objectifs n'ont tout bonnement rien accompli.

La réalité rattrape les âmes oisives, et ce n'est pas un confinement de quelques semaines qui y changera quelque chose. Même internet, les médias, les réseaux sociaux et votre ami énervant sur Facebook (qui a toujours le temps de tout faire) ne pourra vous pousser à l'action. Non, vous n'avez rien fait de votre confinement, et c'est très bien ainsi.

Comment expliquer ce manque de productivité et ces heures passées sur le canapé ? Pour [Chris Bailey](#), écrivain et consultant en productivité, il est plus dur d'être efficace et prêt à faire quelque chose quand une crise sanitaire se joue dehors.

*« Il est assez difficile d'être productif dans de bonnes conditions, et encore moins lorsque nous traversons une crise mondiale, explique-t-il au New York Times. L'idée que nous avons beaucoup de temps disponible aujourd'hui est fantastique, mais c'est l'opposé d'un luxe. Nous sommes chez nous parce que nous devons être chez nous, et nous avons beaucoup moins d'attention à cause de ce que nous traversons. »*

Il est aisé de culpabiliser de ne rien faire, quand on voit pulluler sur les réseaux sociaux les photos et vidéos de gens qui s'activent au quotidien, même dans des 20 m<sup>2</sup>. Pourtant, se sentir coupable serait totalement contre-productif : cela ne ferait qu'ajouter du stress à l'anxiété que suscite la crise que nous connaissons.

Ce désir d'optimiser chaque seconde de notre vie serait particulièrement observable chez les [millennials](#), indique [Anne Helen Petersen](#), autrice du livre *« Can't Even: How Millennials Became the Burnout Generation »*.

Habités à réaliser deux tâches à la fois et à rentabiliser leur temps libre, les millennials ont des impulsions d'optimisation dont il est difficile de se défaire. En d'autres termes, ces jeunes gens sont incapables de [rester sans rien faire](#).

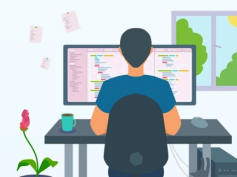
Réussir son confinement est pourtant un objectif fantasmé. Mais pourquoi faudrait-il absolument faire quelque chose pour l'atteindre ? Rester chez soi et répondre à ses besoins de base est amplement suffisant. Ne rien faire, c'est déjà beaucoup et c'est surtout assez. Le vide du confinement finit par se combler de petits riens dont on a besoin et dont l'urgence du quotidien nous avait privé.



## **Etude sur le télétravail pendant le confinement**

Avec la reprise du confinement, le protocole sanitaire a évolué. La généralisation du télétravail pour toutes les tâches qui le permettent fait partie des principales mesures préconisées à des fins de protection sanitaire et de poursuite de l'activité économique.

L'enquête sur "[L'activité professionnelle des français pendant le confinement](#)", réalisée par Harris Interactive\* pour le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion confirme que tous les actifs ne peuvent pas télétravailler mais que les salariés pouvant le faire l'ont fait dans la très grande majorité et, en moyenne, un jour de plus que la semaine précédente. Cela montre qu'employeurs et salariés se sont emparés des nouvelles règles.



### **Ce qui ressort de cette enquête :**

#### **Tous les actifs ne peuvent pas télétravailler**

- 39% des actifs en emploi déclarent que leur métier actuel ne peut pas être exercé en télétravail,
- 36% disent pouvoir télétravailler sans difficulté,
- 25% peuvent faire du télétravail mais avec des difficultés.

#### **Une majorité des gens peuvent télétravailler**

- 70% ont télétravaillé au moins partiellement,
- 45% ont télétravaillé à temps complet,
- 30% ont été exclusivement en présentiel.

#### **Le nombre de jours télétravaillés par semaine a progressé**

Les télétravailleurs ont travaillé à distance plus de jours en moyenne que la semaine précédente (3,7 jours de télétravail contre 2,7 jours la semaine précédente).

Contrairement aux idées reçues les employeurs dans leur grande majorité n'empêchent pas leurs salariés de télétravailler. Toutefois, on mesure dans le même temps que pour 27% des salariés, leur employeur a pu leur demander de revenir parfois sur leur lieu de travail y compris pour des tâches qu'ils estiment réalisables à distance.

#### **Le télétravail 5 jours sur 5 représente un véritable effort**

- 58% des salariés qui ont télétravaillé à 100% préféreraient venir sur leur lieu de travail au moins 1 jour par semaine.
- 4 salariés sur 10 qui ont télétravaillé lors de la semaine de l'étude se sentent isolés, 3 sur 10 déclarent mal vivre le télétravail au quotidien.

#### **Une grande majorité connaît et approuve les consignes du Gouvernement sur le télétravail**



Pour les salariés en difficulté qui ne bénéficient pas de dispositif de soutien psychologique dans leur entreprise, [un numéro d'écoute 0 800 13 00 00](#) service téléphonique anonyme, gratuit et ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 est mis en place.

\* : sondage réalisé en ligne du 4 au 8 novembre auprès d'un échantillon de 2049 personnes représentatif des Français âgés de 18 ans et plus, selon la méthode des quotas.

# SEMAINE de jours 4

## La semaine de quatre jours refait débat

En 2018, une entreprise néo-zélandaise spécialisée dans la sécurité\*, a adopté définitivement la semaine de quatre jours de travail en apportant, chiffres à l'appui, des conclusions inattendues et un [bilan très positif](#). Le gouvernement néo-zélandais s'en est inspiré en annonçant en mai 2020 que ce modèle devrait être dupliqué à l'échelle du pays comme une [solution pour sortir de la crise économique post-Covid](#).

Le PDG de l'entreprise néo-zélandaise est parti d'un constat simple : ses employés subissaient un stress permanent lié à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et personnelle. L'entrepreneur a donc décidé, avec l'appui de l'Université d'Auckland, de réduire le nombre de jours de travail à quatre par semaine **en maintenant le même salaire**.

Les résultats de cette expérience se sont révélés édifiants : la productivité hebdomadaire est restée la même, impliquant une meilleure productivité horaire. Le niveau de stress a baissé et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle s'est amélioré. L'engagement des employés aurait également progressé et s'expliquerait par une meilleure concentration, un stress et une fatigue moindres. L'entreprise a par ailleurs réalisé des économies non négligeables en papier, locaux, électricité, etc.

L'un des facteurs de production qui contribuent à la croissance d'un pays est le capital humain. On le mesure à l'échelle d'un pays par la performance au travail et les compétences des travailleurs. Si les compétences sont acquises par l'instruction et l'accumulation de l'expérience, la performance ou la productivité sont liées à plusieurs facteurs, notamment leur état de santé, mais aussi le repos (un des facteurs qui explique pourquoi la surcharge de travail au Japon réduit la productivité). Cela va sans dire, une personne en bonne santé, reposée, est plus performante qu'une personne anxieuse, malade ou fatiguée. Des salariés moins stressés par les déplacements ou par les horaires de sorties d'école et moins fatigués (assez d'heures de sommeil, temps de déplacement remplacés par du repos, etc.) ont ainsi amélioré leur performance pendant le confinement.

L'expérience néo-zélandaise a démontré qu'un jour de congé par semaine (choisi à la suite d'une concertation employés/employeur), souvent en milieu de semaine, permettait aux salariés de gérer leurs problèmes quotidiens, de pratiquer des activités sportives en journée, ce qui contribue à long terme à moins de maladies et donc moins d'arrêts de travail. Les personnes se sentaient plus motivées et moins tentées par des distractions auxquelles les entreprises font la chasse, comme les sites internet et les réseaux sociaux. Mieux, l'expérience a montré que les cadres se sont lancés dans des formations et dans la recherche pour augmenter leurs compétences et leur performance. Or, une entreprise plus performante est aussi une entreprise qui embauche et qui produit plus.

La réduction du temps de travail pourrait effectivement être contre-productive dans certains secteurs dont la performance se mesure par le temps et non pas par la productivité (agents de sécurité, d'accueil, techniciens, coiffeurs et coiffeuses, etc). Ce sont donc les professions intellectuelles qui devraient être visées en premier lieu par la réduction du temps de travail, car la performance intellectuelle n'est pas extensible et la fatigue affaiblit la productivité.

Si on veut relancer une économie après une crise exceptionnelle, il s'agit d'envisager des mesures tout aussi exceptionnelles, ainsi qu'un consensus social où l'effort des salariés sera à la hauteur des efforts des entreprises. La réduction du temps de travail représenterait un progrès économique et social, ainsi qu'un coup de pouce inespéré pour le secteur des loisirs qui paie aujourd'hui le plus lourd tribut de la crise économique.

\* : Perpetual Guardian

Article original publié dans [The Conversation](#)

## TPE Trois lettres à retenir

Accroître la « performance sociale » est souvent un vœu pieux pour de nombreuses entreprises et les différentes études sur l'insatisfaction des salariés font souvent ressortir trois types de carence : le manque de **Transparence**, le manque de **Proximité** et le manque d'**Enthousiasme**.

Pourtant, une stratégie visible, des objectifs globaux et locaux clairs et compréhensibles, des perspectives d'avenir crédibles, une information globale et transverse, une communication managériale interactive, sont autant d'éléments qui participent à l'amélioration de la transparence.

Des fiches de poste claires et à jour, connaître le résultat d'un travail et se reconnaître dans un travail d'équipe favorisent la proximité des collaborateurs.

Prendre en compte les valeurs des collaborateurs, éviter d'imposer celles du management et donner des signes de reconnaissance stimulent l'enthousiasme.

Dommage que ces actions de bon sens tardent à se mettre en place dans nos structures aux fonctionnements alambiqués.

## 7 mesures clés pour bien vivre votre télétravail

Source : [Anact](#).

- 1 **Organisation**  
Organisez votre travail dans le cadre défini par votre employeur (horaires, activités...).
- 2 **Espace et poste de travail**  
Aménagez votre espace de travail en veillant à votre confort (position écran, chaise, lumière...).
- 3 **Prise en main des outils**  
Vérifiez que vous maîtrisez tous les outils informatiques nécessaires et n'hésitez pas à demander, le cas échéant, un appui.
- 4 **Rythme**  
Prévoyez des temps de pause et maintenez une activité physique.
- 5 **Habitudes de travail**  
Recréez des habitudes de travail : planification de vos tâches, tenue...
- 6 **Soutien**  
Signalez toute difficulté professionnelle ou personnelle et parlez-en avec votre responsable. Vous pouvez aussi solliciter vos représentants du personnel.
- 7 **Echanges**  
Participez activement aux réunions d'équipe et n'hésitez pas à échanger régulièrement avec vos collègues.



**CFE-CGC Naval Group Brest**

Agnès Blanchot: 02 29 05 44 44 - Rémy Déduyer : 06 88 39 35 91

Olivier Teisseire : 06 98 47 54 12 - Laurent Gosselin : 06 31 93 52 14

Courriel : [Syndicat CFECGC-BREST-DCNS](#) Site internet CFE-CGC Naval Group : <https://www.cfecgc->

