

## **Etude WorkAnywhere: moins d'affluence aux heures de pointe et des collaborateurs plus satisfaits**

**L'étude WorkAnywhere de Swisscom et des CFF montre que le temps de travail flexible et le télétravail ont un effet positif sur la productivité, la satisfaction des collaborateurs et la qualité du travail, et déchargent sensiblement les trains. Dans le cadre de cet essai sur le terrain, 260 collaborateurs ont travaillé à de nombreuses reprises en dehors de leur bureau.**

De février à fin mars, les CFF et Swisscom ont, en collaboration avec la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse (FHNW), mené une étude de terrain nommée WorkAnywhere. L'étude a évalué dans quelle mesure le travail flexible permet de réduire les trajets pendulaires aux heures de pointe. De même, elle a examiné les effets de ce mode de travail sur la performance, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que sur le comportement d'équipe et de conduite. Environ 260 collaborateurs des deux entreprises ont testé leurs comportements de travail et de mobilité. Pour ce faire, ils ont essayé d'éviter les heures de pointe en décalant leur trajet ou en travaillant depuis la maison ou en cours de route.

### **Décharger les heures de pointe grâce à WorkAnywhere**

L'étude montre clairement que l'expérience a très bien fonctionné: 66% du temps de trajet a pu être réalisé en dehors des heures de pointe. Avec un temps de travail inchangé, les collaborateurs ont pu travailler beaucoup plus d'heures depuis chez eux ou en chemin. Le pourcentage des heures travaillées à la maison a augmenté de 14 à 21%. Pour obtenir un effet mesurable sur les routes pendulaires, d'autres entreprises devraient participer au projet en plus de Swisscom et des CFF. Avec de légères modifications des comportements, on peut atteindre des effets considérables. Ainsi, sur la base des résultats obtenus, la FHNW estime que si tous les pendulaires qui prennent le train, et qui en raison de leur activité peuvent et veulent travailler de manière plus flexible, déplaçaient seulement 20% de leurs trajets en dehors des heures de pointe, la fréquentation des trains aux heures de pointe se verrait réduite de 7%. «Afin de gérer la hausse prévue de la demande en matière

de transports, de telles modifications des comportements sont un complément nécessaire à l'extension planifiée de l'offre», déclare Bernhard Meier, Délégué aux affaires publiques et régulation des CFF.

### **Satisfaction et productivité accrues**

Les évaluations des sondages ont montré que tous les facteurs de satisfaction et de productivité ont augmenté grâce au travail flexible. Les participants ont affirmé être plus satisfaits de leur situation de travail et de leur employeur. Par ailleurs, 53% d'entre eux ont déclaré être plus motivés. Un effet positif a également pu être constaté sur la productivité, ce que confirme une estimation séparée réalisée par les supérieurs. Les cadres dirigeants ont jugé que la confiance en leurs collaborateurs, la responsabilité individuelle et un équipement informatique moderne et adapté aux besoins sont les principales conditions à réunir pour assurer la mise en place réussie de formes de travail flexible. «Les résultats de l'étude montrent que les modèles de travail flexible permettent d'augmenter la satisfaction et la productivité. De nos jours, grâce à des moyens techniques tels que l'Internet mobile et la communication intégrée, les personnes ne sont plus liées à un lieu géographique, et peuvent collaborer et communiquer rapidement, même à distance», explique Alexander Senn, responsable Recruiting & Employability Swisscom.

### **Situation gagnant-gagnant pour les entreprises et les collaborateurs**

Hartmut Schulze, professeur à la Haute école de psychologie appliquée de la FHNW et responsable de l'étude, tire un bilan positif: «Nous avons pu montrer que de nouvelles formes de travail permettent d'éviter de manière significative les trajets aux heures de pointe. Le travail mobile et flexible implique certes différentes exigences en ce qui concerne l'équipement technique, la responsabilité individuelle des collaborateurs, la culture et la conduite dans l'entreprise, mais il présente également le potentiel d'une situation gagnant-gagnant pour les entreprises et les collaborateurs.»

Vous trouverez le détail des résultats de l'étude sur: [www.swisscom.ch/workanywhere-study](http://www.swisscom.ch/workanywhere-study)

Berne, le 4 juillet 2013