Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Les bons et les mauvais côtés des modalités de travail flexibles



Les employeurs envisagent de plus en plus la possibilité d'offrir des modalités de travail flexibles. Pourquoi un tel engouement, et est-il mérité? Penchons-nous sur ces modalités, leurs avantages et les pièges courants qu'elles peuvent cacher.

Qu'entend-on par « modalités de travail flexibles »?

Les modalités de travail flexibles peuvent prendre différentes formes. L'une des plus connues et des plus courantes est **l'horaire flexible,** qui permet aux employés de créer leur propre emploi du temps selon différentes options. En voici quelques autres :

- **Bureau flexible :** L'employé travaille soit de la maison, soit dans un endroit autre que le bureau.
- **Semaine de travail condensée :** L'employé travaille plus longtemps pendant quatre jours et est en congé le cinquième, ou une modulation d'horaire semblable.
- **Emploi partagé :** Deux personnes partagent un seul poste, se répartissant le travail et les heures entre elles.

Quels sont les avantages?

L'un des avantages le plus souvent mentionnés quand on parle de modalités de travail flexibles est la fidélisation des employés. Les entreprises peuvent ainsi conserver des employés compétents qui mènent une vie dynamique. Voici quelques autres avantages de ces modalités :

- Les employés peuvent éviter l'heure de pointe et ont donc plus de temps pour travailler.
- Une meilleure conciliation travail-famille, particulièrement pour les employés qui ont des bébés ou de jeunes enfants.
- Les entreprises peuvent utiliser plus efficacement l'espace, par exemple les bureaux, et les ressources, notamment les ordinateurs.
- Les petites entreprises peuvent économiser en permettant à certains employés de travailler à distance, réduisant ainsi leurs frais généraux.
- Les employés peuvent travailler au moment où ils se sentent le plus productifs, plutôt que d'avoir un horaire dicté par la journée de travail standard.

Quelles sont les difficultés?

Bien sûr, ces nouvelles formes d'organisation du travail présentent leur lot de difficultés. Par exemple, il existe une certaine **stigmatisation** par rapport à ces modalités, car on considère souvent que les gens qui en bénéficient sont moins assidus que leurs pairs, peu importe la qualité de leur travail. Les femmes sont particulièrement touchées par ce phénomène lorsqu'elles profitent de ces modalités pour à la fois travailler et prendre soin de leur famille. Un autre préjugé concerne les gens qui travaillent le matin, car inconsciemment, on est porté à croire qu'ils ont l'esprit plus clair et sont plus productifs.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.

Parmi les inconvénients pratiques des modalités de travail flexibles, on peut citer :

- L'isolement des gens qui travaillent à distance.
- Les problèmes liés à la confiance et à la supervision.
- L'équité envers l'ensemble du personnel et la jalousie de certains employés qui ont un horaire normal à l'égard de ceux qui « travaillent quand bon leur semble ».
- Les distractions et les tâches domestiques qui ne sont pas liées au travail.

Assurer le succès des modalités de travail flexibles

Voici quelques conseils pour maintenir la productivité du lieu de travail et faire en sorte que les employés qui bénéficient de modalités de travail flexibles restent sur la bonne voie :

- Adoptez une politique écrite concernant les modalités de travail flexibles et ayez des attentes claires.
- Communiquez à tous les employés qu'il est possible de travailler selon des modalités flexibles, et efforcez-vous d'être équitable et juste.
- Demandez aux employés de faire le suivi de leurs heures de travail et d'être transparents à cet égard.
- Évaluez les employés sur la qualité de leur travail, par sur leur horaire de travail.

Lorsque les modalités de travail flexibles ne fonctionnent pas

Comment saurez-vous que les modalités de travail flexibles de fonctionnent pas? Si le travail n'est pas accompli ou que la qualité est inférieure au niveau auquel vous vous attendez, pas de doute, la modalité ne fonctionne pas. De plus, si certaines plages horaires doivent être couvertes et ne le sont pas, par exemple si la majorité des employés ne se présente pas au travail avant 10 h ou prend congé le vendredi, vous pourriez devoir réévaluer la répartition des heures. Lorsque les modalités de travail flexibles ne donnent clairement pas les résultats désirés, c'est-à-dire *augmenter* réellement la productivité et rendre le milieu de travail plus agréable et plus sain, l'heure est probablement venue de modifier ou d'annuler ces modalités.

Les modalités de travail flexibles sont là pour durer et d'ici dix ans, nous verrons probablement apparaître de nouveaux moyens avant-gardistes de les assouplir davantage. Le passage harmonieux à ces modalités et le maintien d'un environnement de travail positif reposent sur deux choses : leur évaluation périodique et une communication ouverte et efficace de celles-ci.