

DE NOMBREUSES STRATÉGIES POTENTIELLES D'ALLÈGEMENT DE LA CHARGE DE TRAVAIL SOULÈVENT PLUS DE QUESTIONS QUE DE RÉPONSES.

Quoi ?

Une étude intitulée " Responding to 'Relentless Growth' of the Radiologist's Workload " (Répondre à la " croissance incessante " de la charge de travail des radiologues) a révélé ce qui suit :

- "Un outil d'IA bien créé entraînera une augmentation de l'efficacité des radiologues, mais cette augmentation de l'efficacité ne s'est pas traduite par un gain de temps, au contraire, elle a augmenté la pression sur les radiologues pour interpréter davantage d'études."

- Bien que les limites de charge de travail et de tâches aient le potentiel de soulager la pression de la charge de travail, il n'est pas clair comment les mettre en œuvre d'une manière qui serait efficace pour tous les radiologues. Une limite imposée peut être fixée trop haut et faire en sorte que les radiologues situés à l'extrémité inférieure de la courbe soient poussés au-delà de leurs limites et deviennent donc dangereux.

Il semble que si des solutions telles que l'IA, la déconnexion du travail et la limitation du volume de travail et des tâches sont censées réduire la charge de travail, elles ajoutent également une certaine pression sur le travailleur. Si nous nous concentrons sur l'IA, par exemple, nous remarquons que :

1. L'IA a été présentée comme réduisant la charge de travail, facilitant la vie des employés et créant de la place pour que les individus fassent un travail plus " significatif ". Cette étude démontre que c'est le contraire qui peut se produire. Au contraire, les situations suivantes peuvent se produire:
 - Les employés se sentent poussés (comme nous l'avons vu ci-dessus) à trouver des tâches plus nombreuses et différentes pour répondre aux quotas et aux attentes.
 - Les employeurs exploitent le temps gagné pour augmenter les capacités/charges de travail, faisant de l'IA un employé supplémentaire plutôt qu'un assistant amélioré d'un employé humain.
 - Les employés ne savent pas comment exploiter correctement l'IA ou l'écartent par peur ou défensive, et finissent par éprouver plus de stress et d'anxiété en essayant de suivre manuellement.
 - Les employés voient l'IA comme une compétition et ressentent davantage de stress et d'anxiété.

1. L'IA est simplement un outil. Les stratégies relatives au lieu de travail et à la charge de travail sont une philosophie. Tant que les employeurs et les organisations ne se détourneront pas de la "productivité d'abord", les employés auront moins de chances d'échapper aux charges de travail à fort volume malgré l'existence de l'IA. Au contraire, comme nous l'avons mentionné, les entreprises utiliseront l'IA et l'employé humain jusqu'à leurs limites.

Et alors ?

L'étude en question présente deux courants de pensée : le premier est que l'IA est censée alléger la charge de travail de l'employé tout en augmentant son efficacité, le

second que la meilleure solution est plutôt de nature philosophique. Le Dr Sebro, un radiologue, a déclaré que : "Nous avons besoin de leaders qui cherchent à améliorer la science et l'innovation dans le domaine d'une manière qui améliore les problèmes de charge de travail, tout en améliorant la précision et la sécurité chez les radiologues". En d'autres termes, l'IA pourrait être la solution, mais elle doit être surveillée ou encadrée par les responsables.

Cette opinion suggère que l'IA n'est peut-être pas la solution ou, pire, qu'elle peut causer plus de problèmes que nous ne le pensons. Si tel est le cas, quelles seraient ou pourraient être les conséquences d'une IA qui, au lieu d'améliorer la situation professionnelle de l'employé en termes de charge de travail, provoquerait un stress nouveau ou supplémentaire, un épuisement professionnel, une augmentation du taux de rotation ? Et si, au lieu de libérer les employés et leur esprit, elle les emprisonnait ? Quelle serait la meilleure adéquation IA/employé dans ce cas ? Plus précisément, comment voyez-vous l'avenir de la charge de travail ? Comment la charge de travail peut-elle être remodelée ?

Références

[Charge de travail et épuisement professionnel | RSNA](#)

[Combien d'heures productives dans une journée de travail ? Juste 2 heures, 23 minutes...](#)

[Comment gérer votre charge de travail en 2023](#)

[Personnalisation en RH : quelques idées - HR Trend Institute](#)

[Comment la personnalisation peut améliorer le lieu de travail](#)

[L'hyper-personnalisation du travail arrive et elle pourrait profiter à tous les salariés - ABC News](#)

LE TRAVAIL DE 9 À 5 N'EST-IL PLUS PERTINENT ?

Quoi ?

Au début des années 1900, Henry Ford a proposé une journée de travail de huit heures pour attirer les travailleurs dans son entreprise. À cette époque, la plupart des travailleurs étaient habitués à des journées de travail de douze heures. Pour les travailleurs, cette réduction horaire était essentiellement ressentie comme une offre de temps libre supplémentaire. À cette époque, la production maximale était la clé du succès ("Plus vous aviez de gens et plus ils travaillaient longtemps, mieux c'était, car cela signifiait plus de rendement", comme le dit Kelly Teng, stratège de contenu, de The Vector Impact). Aujourd'hui, l'automatisation, les avancées technologiques, le travail à distance ont changé la donne. La production repose moins sur les épaules de l'homme et plus sur les machines. S'il existe encore des emplois qui impliquent un travail manuel, les emplois modernes nous obligent à résoudre des problèmes complexes, à collaborer avec d'autres personnes ou à nous concentrer sur la tâche à accomplir. Les employés de bureau travaillent plus longtemps, jusque tard dans la nuit et pendant les week-ends. Ce sont quelques-unes des considérations qui ont amené Aytekin Tank, fondateur et PDG de JotForm, et Jack Kelly, fondateur de WeCruitr, à dire que travailler de 9 à 5 n'est plus idéal.

Une étude de Microsoft a révélé que les cols blancs ont trois pics de productivité dans leur journée de travail, ou "triple peak day" : juste avant le déjeuner, juste après le déjeuner et en fin de soirée. 30 % des travailleurs, qui ont permis à Microsoft de suivre les mouvements de leur clavier, ont montré une troisième montagne de travail dans la soirée. Le fait de travailler le soir ou de travailler plus longtemps pourrait être lié à la flexibilité du travail à domicile. Par exemple, les parents de jeunes enfants peuvent interrompre leur journée de travail ou la couper plus tôt pour le ramassage scolaire, l'heure du dîner, du coucher et d'autres soins aux enfants. Cela leur laisse beaucoup de travail à terminer plus tard. D'autre part, à la maison, le travail est particulièrement perméable : les loisirs s'infiltrent dans le travail et le travail s'infiltré dans les loisirs. Une autre raison de travailler le soir est que le travail des cols blancs est devenu une avalanche de réunions. Pendant la journée, ils assistent à de nombreuses réunions et doivent travailler le soir pour répondre aux attentes. Les réunions exigent la présence de tous au même moment et de nombreux travaux de bureau peuvent être au moins asynchrones. Réfléchissant à cela, M. Hernandez, chercheur chez Microsoft, affirme que l'avenir du travail exige que nous réfléchissions à ce qui devrait être en temps réel et à ce qui devrait être à tout moment.

Et alors ?

Jack Kelly, fondateur de WeCruitr, déclare : "Le travail de 9 à 5 est une relique désuète du passé et il faut y mettre fin dès maintenant." Il ajoute : "Être coincé à l'intérieur d'un bureau pendant des heures semble désuet et barbare pour les jeunes travailleurs." D'après ses propos, nous pouvons donc nous demander si une réorganisation des horaires de travail est nécessaire pour accommoder les jeunes travailleurs, peut-être serait-il préférable de leur donner la possibilité de planifier leur horaire de travail ? "Avec

un peu de flexibilité, les travailleurs peuvent déterminer à quel moment ils travaillent le mieux, puis planifier en conséquence". - recommande Aytekin Tank Javier.

Une étude, menée par Vouchercloud, une grande société britannique d'épargne qui a interrogé 1 989 employés de bureau britanniques, a révélé que l'employé de bureau moyen n'est productif que pendant 2 heures et 53 minutes par jour de travail. Si ces heures productives incluent les moments où le travailleur atteint ses pics de productivité, comme le montre l'étude de Microsoft, compte tenu de tout ce qui précède et des options post-pandémiques pour l'avenir du travail (travail à distance, télétravail, hybride, retour au bureau), quelles pourraient être les heures de travail idéales et la durée idéale de la journée de travail ? Quelles peuvent en être les conséquences, quel impact cela pourrait-il avoir sur les performances, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sur le bien-être des employés ?

Références

[La montée en puissance de l'heure de travail de 21 heures - The Atlantic](#)

[Travailler de 9 à 5 est une relique archaïque du passé et devrait être arrêté dès maintenant](#)

[Pourquoi travailler de 9 à 5 n'est pas idéal pour un travail efficace aujourd'hui - Lifhack](#)

[Le travail de bureau de 9 à 5 est mort. Voici toutes les différentes façons de travailler en 2023](#)

[Combien d'heures productives dans une journée de travail ? Juste 2 heures, 23 minutes...](#)

L'ÉCHELONNEMENT DE LA CHARGE DE TRAVAIL : L'AVENIR DU TRAVAIL FLEXIBLE

Quoi ?

Les diverses responsabilités, demandes, devoirs et obligations auxquels un individu est soumis varient au fil du temps, tant dans sa vie personnelle que professionnelle. Chacun essaie de maximiser le temps qu'il passe au travail, tant en tant qu'employé qu'en tant qu'employeur, afin de pouvoir profiter de son temps libre. Il est donc dans l'intérêt de l'employé et de l'employeur de déterminer quand une personne travaille le mieux et quand elle ne le fait pas. Un nouveau modèle de gestion du travail qui analyse l'énergie et la productivité des personnes, appelé "échelonnement de la charge de travail", est préconisé. Ce modèle vise à répartir la charge de travail d'un employé sur une période donnée. Cela signifie parfois que les employés auront une charge de travail supérieure à 100 % pendant une certaine période, égale à 100 % pendant une autre, et inférieure à 100 % pendant la 3e période. Tout cela finit par s'équilibrer. Par exemple, en 3 ans, une personne peut avoir une charge de travail de 120% la première année, de 100% la deuxième et de 80% la troisième.

Et alors ?

L'échelonnement de la charge de travail pourrait signifier faire à peu près la même quantité de travail répartie sur toute une vie professionnelle. Selon Gary Martin, PDG de l'Australian Institute of Management, l'allègement de la charge de travail devrait permettre d'optimiser la santé et le bien-être des individus, de réduire le risque d'épuisement professionnel et d'améliorer la productivité sur le lieu de travail. Une planification minutieuse de la charge de travail est donc nécessaire, d'autant plus qu'elle comporte des défis importants, comme la prise en compte d'événements imprévus tels que les congés de maladie, les urgences professionnelles ou la rotation des employés.

Questions :

1. L'échelonnement de la charge de travail peut-il être appliqué dans la fonction publique ? Si oui, quel pourrait en être l'impact?
2. Comment voyez-vous l'avenir du travail flexible ? Qu'est-ce qui pourrait en être le moteur ? Quelles en seraient les implications et les conséquences?