

POUR OU CONTRE LE TELETRAVAIL ?

Le télétravail est le fait de travailler à distance hors de l'entreprise, généralement à son domicile ou dans des « tiers lieux ». Il a énormément progressé à la suite des mesures gouvernementales qui ont imposé les divers confinements en raison du contexte sanitaire.

Nous avons donc appris, à marche forcée, à utiliser des outils de communication et à profiter des énormes progrès technologiques et des moyens qui sont à notre disposition.

Nous savons donc tous maintenant, et nos salariés aussi, ce qu'est le télétravail !

Alors, en tant que chef d'entreprise, êtes-vous pour ou contre le télétravail ?

Voilà déjà une question très mal posée ! C'est pourtant celle que se posaient les entreprises jusqu'à l'année dernière. Il est à constater, qu'avant la crise sanitaire, le nombre d'entreprises ayant mis en œuvre le télétravail était particulièrement réduit.

Pourtant les avantages du télétravail sont nombreux, citons entre autres :

- La satisfaction des salariés :
 - C'est une demande exprimée par plus de 50% des salariés, en particulier les plus jeunes qui aspirent au télétravail,
 - Cela permet de limiter les déplacements domicile-lieu de travail que la très grande majorité des salariés considère être le plus mauvais moment de la journée. C'est particulièrement vrai pour les grandes villes.
 - L'intégration des salariés en situation de handicap est facilitée pour ceux qui peuvent travailler à partir de leur domicile
- La réduction des coûts et l'amélioration de la productivité :
 - Dans certains cas, cela peut permettre à l'employeur de limiter les espaces de bureau.
 - Il peut être constaté des gains de productivité, du fait d'un moindre stress, de moins de pertes de temps
 - Cela permet aussi une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail et dans les rapports avec les salariés.

Mais certains motifs freinent la mise en place du télétravail :

Tout d'abord des facteurs humains que tous les pays rencontrent :

- Peu de personnes souhaitent travailler en permanence éloignées de leur entreprise. Nous avons tous besoin de rencontrer nos collègues de travail pour échanger et créer des liens.
Les vidéoconférences ne remplacent pas des réunions en présentiel sur l'aspect humain.
- Beaucoup de personnes n'ont pas un domicile permettant de travailler en toute sérénité, en particulier lorsqu'il y a des jeunes enfants.
- Un grand nombre de personnes n'aime pas travailler chez elles et ont besoin de dissocier les moments personnels des moments professionnels.
- Certaines catégories de salariés, en particulier les jeunes collaborateurs, ont besoin d'un appui technique permanent difficile à assurer avec le télétravail.

A ces raisons, s'ajoutent des difficultés propres à la France où la mise en œuvre du télétravail est moins importante que dans les pays anglo-saxons ou d'Europe du Nord.

Nous avons plusieurs particularismes dans notre pays, dont il convient de tenir compte pour la bonne marche des affaires :

- En France, nous avons besoin de connaître le « contexte » dans lequel nous sommes. Cela ne se fait pas d'aller droit au but sans mieux connaître notre interlocuteur et l'environnement dans lequel il évolue. Cela fait partie du code de bonne conduite des affaires et c'est une attente de nos interlocuteurs. Cette approche n'est pas naturelle dans le télétravail.
- Le mode de management français est souvent très hiérarchique. Le manager latin donne des ordres et recherche une reconnaissance en tant que chef. Le manager des pays nordiques est davantage dans l'animation basée sur des objectifs précis, mais laissant son équipe trouver comment les atteindre. Il cherche une reconnaissance pour ses résultats. Le télétravail n'est pas très adapté au management hiérarchique.
- La confiance en France s'acquiert souvent par un mélange professionnel et affectif, les moments de convivialité (en particulier les repas) prennent une grande part dans cette création de confiance. Le télétravail est surtout créateur de confiance sur les capacités professionnelles de son interlocuteur..
- Nous avons une législation en matière de télétravail parmi les plus contraignantes du monde. Sans entrer dans les détails, citons les points les plus importants :
 - Un formalisme très important.
 - La nécessité d'assurer les mêmes conditions et obligations de travail que si le salarié était dans l'entreprise.
 - Des conditions de contrôle des salariés extrêmement encadrées.
 - Des obligations CNIL, RGPD etc.. qui rendent plus difficile le recours au télétravail.
 - Le respect des informations confidentielles de l'entreprise rendu difficile par la jurisprudence sociale qui protège le salarié indélicat.
 - La responsabilité pénale de l'employeur en cas d'accident « du travail » à domicile. Idem pour la maladie professionnelle en cas de matériel ou de mobilier non conforme.
 - La possibilité pour une partie du personnel de refuser le télétravail, ce qui crée une inégalité de fonctionnement dans les équipes.

Notre Code du travail devrait sans doute être adapté afin d'être en phase avec les nouvelles formes d'organisation du travail que nous connaissons aujourd'hui..

Alors, au vu des avantages et difficultés ci-dessus, et en tant que chef d'entreprise, êtes-vous pour ou contre le télétravail ?

Vous ne pouvez pas dire que vous êtes contre, pour deux grandes raisons (nous excluons volontairement « parce que le Gouvernement l'exige ») :

- Les avantages sont réels, surtout avec les progrès technologiques et la couverture fibre et 5G en développement sur le territoire.
- Vous avez une partie de votre personnel qui aspire au télétravail et il faut aider ses équipes à œuvrer dans les conditions les meilleures pour leur épanouissement personnel..

Vous ne pouvez pas dire que vous êtes pour, sans discernement :

- Les difficultés sont réelles et devraient subsister dans le temps.
- Une autre partie de votre personnel n'aime pas le télétravail et il faut aider ses équipes à œuvrer dans les conditions les meilleures pour leur épanouissement personnel..

Notre conviction :

Nous avons connu des grands bouleversements dans notre manière de travailler qui se sont imposés à nous. Pour les plus anciens, l'arrivée des tableurs, des traitements de texte, des fax, de l'internet, des commandes numériques, du téléphone portable etc.. ont été autant de révolutions dans activité professionnelle.

Le télétravail s'inscrit dans la même logique, il est incontournable. Toute entreprise doit avoir une réflexion sur l'opportunité de sa mise en œuvre. Si l'entreprise décide de recourir au télétravail, les difficultés ne doivent pas être sous-estimées et une grande précision doit être apportée au niveau des modalités de sa mise en place.

A ce titre, un concours extérieur pour optimiser son efficacité tout en limitant votre risque de chef d'entreprise peut s'avérer utile et sécurisant. Les TPE et PME peuvent ainsi mobiliser dans ce cadre la Prestation de Conseil en Ressources Humaines proposée par les DREETS et les OPCO, qui permet de financer, en très grande partie, voire sans aucun reste à charge, toute prestation RH réalisée par un prestataire externe. Notre cabinet est spécifiquement éligible à ce dispositif. Contactez-nous pour avoir plus d'informations ! www.directionrh.fr ou 01 69 47 10 76