

Le télétravail, une solution d'avenir ?

Depuis les ordonnances Macron, la législation sur le télétravail s'est assouplie. La complexité de la réglementation en la matière a disparu, permettant une facilité de mise en place. Pourtant, peu d'entreprises autorisent le travail à domicile alors que les rares sociétés françaises lancées dans l'aventure l'assurent toutes : le « remote » participe au bon fonctionnement de l'entreprise, même en dehors des périodes de mouvements sociaux.

Frédéric Plais, cofondateur et président de Platform.sh, start-up française de 160 salariés spécialisée dans l'hébergement cloud, n'a pas vraiment eu le choix. Dès la première année de création de l'entreprise (en 2014), il a fallu se rendre à l'évidence : l'éclatement territorial du business et la recherche de talents dans le monde entier ne permettait pas de réunir une équipe dans un seul lieu : « La peur du télétravail, je l'avais un peu au début, mais c'est un gage de confiance très fort de dire à ses salariés qu'ils peuvent travailler de chez eux. Nous allons même plus loin : nous ne contrôlons pas les horaires. Les salariés doivent faire leur mission et contribuer positivement à l'entreprise. Cette marque de confiance, ils la rendent très bien, nous avons très peu de départs volontaires. La société est en forte croissance ».

Chez les opticiens Atol, le constat est le même : « Le retour est très positif. Le télétravail a été mis en place dès le 1er octobre 2017 à raison de deux fois par mois, à la demande des salariés. Pendant les grèves ou lors de fortes intempéries, c'est une demande de notre président qui comprend nos contraintes quotidiennes de transports », indique Chloé Chazot, responsable de la communication de l'enseigne. « Sur 118 personnes, un peu plus d'un tiers des effectifs a choisi le télétravail. Cela concerne tous les postes du siège social ». La direction semble y trouver son compte puisqu'à partir de janvier 2020, elle renforce cette possibilité en autorisant le télétravail une fois par semaine.

Au sein du cabinet d'architectes Projectiles, à Paris, la directrice administrative et financière profite avec joie du télétravail. Parce qu'elle a 3h30 de transport quotidien entre son domicile et son bureau, Frédérique Le Bras peut travailler deux jours par semaine de chez elle : « J'adore cette boîte et je ne me voyais pas en partir. Mais depuis mon déménagement en banlieue, je ne supportais plus ces heures passées dans les transports. J'en ai fait une dépression. Depuis que je travaille de chez moi un jour sur deux, j'ai moins mal au dos, je dors mieux, cela change ma vie ». L'agence est ravie d'avoir pu ainsi conserver sa collaboratrice.

Mais comment s'organisent ces entreprises pour assurer le bon fonctionnement des équipes ?

Chez Atol, les collaborateurs ont accès aux mêmes ressources à leur domicile qu'à leur bureau. Les méthodes de travail ne changent pas, les réunions se font par visioconférence, ou par téléphone comme avec des partenaires extérieurs.

Quant au nouveau salarié de Platform.sh, il reçoit un paquet une semaine avant le début de son contrat dans lequel il trouve un ordinateur avec tous les accès disponibles, les répertoires partagés et l'ensemble des outils nécessaires. « Nous adaptons nos contrats pour préciser que le lieu de travail est le domicile, les salariés sont ainsi couverts par une assurance. Nous nous assurons qu'ils ont un bureau fermé, et si cela n'est pas le cas, ou s'ils ont besoin d'être entourés, nous leur offrons un budget mensuel pour louer un espace de coworking », assure son dirigeant. Une fois par an, ce

dernier réunit l'ensemble de ses salariés : « En novembre, j'ai fait venir tout le monde à Chantilly. L'ensemble du personnel provenait de 98 villes différentes et représentait 38 nationalités. On se connaît parce que nous sommes tout le temps en vidéocall. En fait, on sur-communique ! C'est très efficace avec les bons outils ».

De son salon, Frédérique Le Bras travaille sur son ordinateur relié à celui de l'agence d'architecture : « Le matin, quelqu'un de l'agence doit me connecter à mon ordinateur et de chez moi je prends la main sur la machine. Tout le monde voit ce que je fais. Je n'ai pas d'horaire, je fais mes heures, et si besoin on s'appelle ».

Le télétravail serait donc aussi efficace que le travail au bureau ? Oui, mais à plusieurs conditions.

Selon François Gros, cofondateur et responsable produit de la start up informatique Whoz dont un quart des 40 salariés travaillent à 100% de chez eux, ce mode de travail ne peut fonctionner qu'avec des salariés aguerris : « Impossible de demander à un junior d'être en télétravail permanent car il faut une discipline personnelle stricte : même quand on est chez soi, on ne doit pas rester en pyjama devant son ordinateur ! ». Pour les salariés du siège, le télétravail a également été autorisé un jour par semaine, après accord du manager : « Les avantages pour l'entreprise, c'est une réduction des coûts de structure, on a moins besoin de salles de réunion par exemple, et moins de bureaux. Les réunions en visio call commencent à l'heure et on peut passer d'une réunion à l'autre sans perdre de temps, ce qui n'est jamais le cas dans des bureaux. Mais il y a des inconvénients. Le télétravail laisse moins de place à l'improvisation, on est moins flexible sur les agendas de réunion par exemple », explique Vincent Palita, leader développement Front et cofondateur de Whoz.

Autre inconvénient inattendu : « Le surpoids ! Nous avons remarqué que certains de nos salariés en télétravail avaient grossi. Nous leur avons offert un abonnement dans la salle de sport de leur choix. Ce qui compte, c'est le bien-être de nos développeurs », ajoute le patron de Platform.sh.

Pour ceux qui hésitent encore à mettre en place le télétravail dans leur entreprise, voici les bonnes pratiques à adopter conseillées par les dirigeants de Whoz :

- Equiper les équipes avec du bon matériel (webcams, micros, écouteurs, mais aussi sièges et écrans). Une qualité de l'audio et de l'image en visio conférence (et non pas simplement en conférence call, car l'aspect visuel permet aussi de véhiculer le non verbal), une très bonne connexion internet et une personne chargée de s'assurer que l'information passe bien auprès des télé-travailleurs sont des éléments essentiels pour capter l'attention de tous et éviter tout sentiment d'exclusion. Whoz a par exemple créé un « remote advocate » en interne.

- Mettre en place les outils collaboratifs les plus performants possibles. Whoz part du principe que la combinaison d'outils synchrones et asynchrones est primordiale pour s'adapter aux différents rythmes d'une entreprise. Les outils collaboratifs synchrones (RealtimeBoard pour le partage d'écrans, Trello pour la gestion de tâches) permettent d'animer les réunions et de dynamiser la collaboration entre salariés. Les outils asynchrones (Slack, Jira, Meet, Confluence) prennent le relais quand les collaborateurs n'ont pas la possibilité de se réunir au même moment.

- Mettre en place des outils plus informels : chez Whoz, un canal visio « Coffee break » est ouvert à une heure donnée, et chacun est libre de s'y connecter pour discuter. Le but est de créer du lien et éviter l'isolement quand on travaille seul chez soi.

- Organiser avec les collaborateurs en « remote » des moments de rencontres physiques essentielles pour permettre aux équipes de se voir régulièrement et de renforcer leurs relations.