

# Le télétravail m'a tuer ! Et si on réfléchissait autrement ?

En ces temps d'épidémie, où les open spaces apparaissent comme un danger, le télétravail devient la norme. Mais cette formule présente aussi des inconvénients. Pour sortir de ce dilemme, une alternative émerge pour éviter des temps de transport et la promiscuité induite : la location par les grandes entreprises de petits plateaux de bureaux individuels à la périphérie des grandes métropoles.

Le Premier ministre a été très clair dans son allocution d'il y a plusieurs semaines : « le télétravail reste la règle durant les trois prochaines semaines, partout où c'est possible ». Sur ce point, pour les entreprises et les salariés concernés, pas de changement depuis le déconfinement : nous avons adopté pour l'instant le même standard que le confinement, afin d'éviter les risques d'exposition au Covid-19 dans les entreprises et dans les transports.

Déjà mis en oeuvre avant l'épidémie dans de nombreuses grandes entreprises, à raison d'une à deux journées par semaine, cette nouvelle forme d'organisation du travail tend à se généraliser. Selon une enquête de l'Association nationale des DRH (Andrh), 95 % des entreprises y ont eu recours durant le confinement, même si plus de la moitié (59 %) ont toujours des salariés en poste sur site.

Le télétravail est-il pour autant appelé à s'installer sur la durée ? Certaines grandes entreprises comme PSA envisagent d'en faire la nouvelle norme pour les activités non liées à la production. Jusqu'à nouvel ordre, la présence sur site ne sera plus que « d'une journée à une journée et demie par semaine, en moyenne » pour les salariés du tertiaire, du commercial et de la recherche-développement, a ainsi annoncé Xavier Chéreau, directeur des ressources humaines du groupe. La question se pose dans toutes les entreprises notamment du CAC 40, de Vinci à Sanofi en passant par Air Liquide, Kering, Vivendi ou encore Veolia.

Le télétravail est-elle une solution pérenne ?

Pourtant le télétravail ne présente pas que des avantages et ses inconvénients commencent à apparaître au grand jour à l'occasion de cette expérience à grande échelle. Parfois même il peut virer au cauchemar. Certains syndicats vont même jusqu'à manifester contre.

Il y a d'abord les difficultés techniques, les problèmes avec les outils technologiques ou l'insuffisance de bande passante. « 46 % des entreprises ont eu à faire face à un manque de matériel ou à du matériel non adapté », précise ainsi l'Andrh. Les premiers jours, toutes les équipes n'avaient pas leur matériel et les réseaux étaient saturés. 58 % des entreprises ont dû adapter les outils (visioconférence, conférence téléphonique, outil collaboratif, partage de documents, VPN, etc.).

Pas facile non plus pour les salariés confinés chez eux d'éviter le bruit dans la maison ou l'incursion des enfants. Bien souvent, les jeunes actifs urbains vivent dans moins de 50 m<sup>2</sup> avec de jeunes enfants. Rester chez soi dans un petit espace peut être une solution à temps très partiel. Lorsque des entreprises pensent laisser la majorité du temps leurs salariés à domicile c'est une erreur. Avec cette difficile séparation entre espace de travail et espace de vie, les distractions et les tentations sont aussi plus importantes. Les nombreuses vidéos qui ont tourné pendant la période de

confinement ont mis en avant les situations cocasses du télétravail entre le conjoint passant en sous-vêtements, enfants hurlant ou problèmes techniques de visioconférence.

Mais le premier désagrément du télétravail est sans doute la rupture du lien social avec les autres collaborateurs de l'entreprise. Les communications entre collègues se raréfient, le sentiment d'isolement se développe et l'esprit d'équipe se dilue. Eloigné du centre de décisions, le télétravailleur peut aussi avoir la sensation d'être moins bien informé sur la marche de son entreprise et de manquer des opportunités de progression. Le sentiment d'appartenance à l'entreprise risquent également de s'éroder avec le temps. Une étude a également montré que la crainte du licenciement serait trois fois plus forte chez les personnes qui travaillent à domicile.

Mais d'un autre côté, en cette période de déconfinement, les DRH s'arrachent les cheveux pour tenter de respecter les nouvelles obligations légales de distanciation physique dans les open spaces. Pour concilier sécurité au travail et productivité, les dirigeants d'entreprises peuvent ainsi avoir l'impression d'être enfermés dans un choix binaire : télétravail ou présentiel.

Une troisième voie

Il existe pourtant une troisième voie qui suscite un intérêt croissant : la location de petits plateaux de 100 à 300 m<sup>2</sup>, situés en périphérie des grandes métropoles et équipés de bureaux de passage individuels. Une solution qui permet de proposer aux collaborateurs des bureaux confortables et équipés, adaptés à l'environnement post-confinement à moins de 5 km de leur domicile.

Cette alternative permet de créer un cadre calme et studieux pour ses collaborateurs, pour un coût au mètre carré acceptable. Elle présente le triple avantage :

- Plus de transport long et fastidieux avec également une réduction de l'impact Carbone
- Assurer la sécurité sanitaire des collaborateurs dans des bureaux individuels,
- Permettre de sortir de chez soi dans un environnement de travail calme avec des interactions sociales.

Parmi les acteurs qui se positionnent sur ce nouveau créneau attractif, le Groupe LF Immobilier propose par exemple des plateaux parfaitement adaptés autour de Paris ou de Strasbourg. Les entreprises peuvent ainsi proposer aux salariés qui le souhaitent des bureaux de passage individuels confortables, qui permettent à la fois d'éviter des contacts trop fréquents et de créer un environnement propice pour travailler au calme. Sa directrice Elodie François-Muller nous confiait : « plusieurs grandes entreprises nous ont contactés. Elles cherchent une alternative au télétravail pur tout en étant conscientes de la nécessité de changer les habitudes du tout présentiel. Elles réfléchissent sur une certaine modularité centrée autour des 3 piliers que constituent le présentiel, le télétravail et des petites unités de bureaux à proximité des lieux d'habitation. Par exemple, nous avons des plateaux à Jouy en Josas. Avec 200 m<sup>2</sup> et une dizaine de bureaux, une grande entreprise peut offrir cette modularité à ses collaborateurs. Concrètement, un Versaillais plutôt que d'aller à La Défense dans une tour ou de rester chez lui peut en 5 minutes rejoindre un bureau et travailler au calme. Pas de temps perdu, pas les gênes du télétravail dans un appartement familial, un déplacement en sécurité et un impact environnemental faible. »

L'avenir appartient à la modularité. Les coups de balancier du tout open space au tout télétravail paraît peu raisonnable. L'alternative petites surfaces de proximité offre une complémentarité intéressante.

