

Télétravail : quels impacts dans l'entreprise ?

Extrait de 7 milliards de voisins, « Télétravail : comment trouver le bon équilibre » du 17 mai 2019.

Emmanuelle Bastide :

Élodie Dallongeville, ça veut dire que le fait de ne pas être, on le disait en début d'émission, de ne pas être présent dans l'entreprise, ça a un impact aussi ? Le fait de changer d'environnement physique, on travaille différemment ?

Élodie Dallongeville :

Oui, alors, il y a vraiment un impact à la fois pour le salarié qui télétravaille, mais il y a également un impact pour ses collègues et pour les managers. Quand on travaille chez soi et qu'on arrive à se mettre dans de bonnes conditions. Donc, chacun définit ce que c'est que des bonnes conditions. Pour certains, ça va être une pièce spécifique, pour d'autres, ça peut être un coin de table, et puis ça suffit à travailler correctement. Ce qui est souvent mis en avant, c'est le fait d'être beaucoup moins dérangé. Comme on n'est pas dans les locaux de l'entreprise, il y a moins de passage devant le poste ou devant le bureau. Donc, on peut..., ça n'empêche qu'on peut s'arrêter pour boire un café quand on veut. Mais il y a moins de sollicitations et d'échanges informels spontanés. Donc, ça permet de travailler souvent des tâches de fond.

Emmanuelle Bastide :

En France, que dit la loi, exactement, depuis l'ordonnance Macron en 2017 ?

Emmanuelle Léon :

Alors, en gros, aujourd'hui, on a levé un petit peu le carcan de : « Le télétravail, c'est tel jour, telle heure, tel moment », parce que ce n'est pas du tout l'attente des salariés. Les salariés, ils voulaient un petit peu plus de flexibilité dans l'organisation de leur semaine. Donc, aujourd'hui, on peut avoir une charte, on peut avoir un accord collectif. Il n'y a plus d'obligation de signer un avenant au contrat de travail en tant que tel. Et on peut même, quand il n'y a pas de charte ou d'accord collectif, écrire à son manager pour lui demander de télétravailler tel ou tel jour. Et l'accord du manager suffira pour autoriser le télétravail.

Emmanuelle Bastide :

Et si l'entreprise ne veut pas, alors que c'est un métier, alors bien sûr, pour quelqu'un qui est, une boulangère peut pas travailler à distance, hein, ou un métier de bouche. Mais quelqu'un qui peut travailler de chez lui. Si l'entreprise refuse ?

Emmanuelle Léon :

Alors, si l'entreprise refuse, ça veut dire que dans sa culture managériale, le présentisme est extrêmement important. Vous avez des entreprises qui refusent et qui sont pas les entreprises qu'on imagine. Les GAFAs sont très opposés au télétravail, par exemple. Donc, pourquoi ? Parce qu'ils considèrent que le fait d'être physiquement au même endroit va générer de l'innovation et donc ils veulent absolument que tout le monde se retrouve au

bureau. Alors, ça n'empêche pas d'avoir de la flexibilité mais il faut que tout le monde soit là. Donc, je dirais qu'une entreprise qui n'est pas pour, ben quelque part, elle envoie un message très fort à ses salariés. Si quelqu'un veut faire du télétravail, il faut sans doute pas qu'il rentre dans cette entreprise, il changera pas la culture du corps social. Et moi, j'ai vu des entreprises qui mettaient en place le télétravail mais en disant : « pas le lundi, pas le vendredi, pas le mercredi, et je voudrais m'assurer qu'ils fassent exactement le même nombre d'heures qu'auparavant ». Or, comme le disait votre auditrice, le télétravail, ça fonctionne si on est sûr du management par objectif. Si on est sûr du management où on comptabilise les heures, on va mettre encore plus de pression sur une personne qui justement sera chez elle et va se retrouver dans une espèce de course frénétique à la productivité.