

5 conseils pour mettre en place le télétravail de manière efficace

Quels sont les paramètres à prendre en compte lorsque l'on veut intégrer le télétravail au coeur de la stratégie de son entreprise ? Mon Portail RH fait le point, au travers d'une infographie. Pratique, en pleine épidémie de coronavirus.

Article initialement publié en octobre 2016

Nos recherches nous amènent à constater que la notion de télétravail a été introduite courant 2009 dans le code du travail. Auparavant, un Accord national interprofessionnel de 2005 régissait les fondamentaux du télétravail : Le télétravailleur doit être volontaire, l'entreprise doit régir contractuellement cette situation par un avenant et les deux parties peuvent mettre fin au télétravail (sous certaines conditions). La loi ajoute la notion de prise en charge des coûts liés à l'exercice du télétravail, l'information sur les restrictions liées à l'usage d'équipements ou outils informatiques, la fixation des plages horaires auxquelles le salarié est joignable, l'organisation d'un entretien annuel sur les conditions d'activité en télétravail.

L'arrivée tardive d'une loi n'est pas la raison principale qui freine le développement du télétravail en France puisqu'il n'a pas non plus connu de franc succès en Italie.

Les entreprises ralentiraient-elles ce phénomène de

développement ?

Le télétravail nécessite une gestion plus complexe et surtout inconnue des entreprises. Elles doivent réussir à responsabiliser les salariés afin de leur faire confiance et ainsi ne pas avoir à gérer l'aspect surveillance du travail. Elles doivent aussi mettre en place une conduite du changement pour faire accepter ce nouveau mode de fonctionnement dans l'entreprise et faire adhérer les salariés à ce projet.

Les salariés ont également montré certaines inquiétudes face au télétravail. Le bureau reste encore considéré comme un lieu social, surtout pour les personnes n'ayant pas encore créé un environnement familial. Selon des estimations, près de 30% des couples se forment sur le lieu de travail ! De plus, les salariés ne se sentent pas tous capables de travailler à domicile ... seuls, sans échanger avec leurs collègues. Ils craignent également de rompre les liens avec leur hiérarchie et d'être mis à l'écart en termes d'évolution de carrière.

Mais alors, pourquoi vouloir à tout prix développer le télétravail et se heurter aux réticences des salariés et des organisations ? Si vous n'êtes pas encore convaincus de l'intérêt du télétravail, voici quelques raisons qui devraient vous faire changer d'avis :

1. Moins de transports = moins de fatigue, Moins de pollution (c'est aussi bon pour l'environnement !)
2. Plus de souplesse = équilibre vies privée et professionnelle, gains de productivité donc économies !
3. Communication = moins d'échanges directs en face à face donc un effort pour bien communiquer afin de rester en contact, suivre ses objectifs et ses collaborateurs est essentiel.

Que faut-il faire pour réussir à mettre en place le télétravail au sein de son entreprise ?

Un des volets sur lesquels les entreprises doivent agir, au-delà même de la mise en place du télétravail, est la communication. Un investissement dans des moyens de communication à hauteur de la digitalisation actuelle des entreprises est nécessaire. On parle alors de communauté, de forums, de réseaux sociaux. Exit le simple intranet. Les télétravailleurs et également les salariés qui sont en déplacements professionnels, doivent avoir accès à des réseaux qui leur permettent de rester en contact avec l'entreprise et d'agir sur la gestion au quotidien de leurs équipes.

Pour le moment les entreprises n'ont pas encore toutes adoptées le volet gestion / pilotage des salariés via des outils collaboratifs. Les progrès actuels dans ce domaine risquent de faire changer d'avis les entreprises encore

capables de résister à ces bijoux de gestion des RH. Découvrez ainsi 5 conseils pour mettre en place le télétravail au sein de votre entreprise :