

Covid-19 : La French Tech tiraillée entre adeptes et critiques du télétravail

La French Tech se montre méfiante quant au télétravail. Si certaines startups jugent la pratique opportune, tant sur le plan sanitaire que commercial, d'autres en voient les limites. La cohésion des équipes serait notamment amoindrie selon les dirigeants critiques, qui n'hésitent pas à proposer à leurs salarié·e·s de revenir au bureau plusieurs jours par semaine malgré les dernières recommandations gouvernementales.

Même chez les startups vedettes du nouvel âge numérique, bien adaptées par nature au travail à distance, le télétravail à haute dose doit être pris avec précaution, assurent plusieurs dirigeant·e·s de pépites de la French Tech. Vendredi 19 mars 2021, au lendemain de l'annonce d'un troisième « confinement » par le gouvernement, Oodrive, vedette française du stockage et du partage de document sécurisé - un des outils de base du télétravail - a mis en garde contre les effets potentiellement délétères d'un « stop-and-go » du travail à distance.

Une étude de l'Institut Pasteur réalisée en mars 2021 montre que les

contaminations au travail représentent 15% des cas identifiés de Covid-19. Rappelons que la version actualisée du protocole sanitaire en entreprise, présentée lundi soir aux partenaires sociaux, prévoit l'obligation pour les employeurs des départements soumis à de nouvelles restrictions de définir des « *plans d'action* » pour favoriser le télétravail. Le texte indique que dans ces 16 départements, « *les entreprises définissent un plan d'action pour les prochaines semaines, pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise* » .

« *Ce plan d'action, dont les modalités sont adaptées à la taille de l'entreprise, fait l'objet d'échanges dans le cadre du dialogue social de proximité. En cas de contrôle, les actions mises en oeuvre seront présentées à l'inspection du travail* » , précise le document qui doit être publié mardi sur le site du ministère du Travail, les partenaires sociaux ayant encore un délai pour faire des retours.

Un télétravail devenu « contre-productif »

Il ne faudrait pas que ce troisième retour aux bureaux vides « *dure trop longtemps* » au risque de « *perdre tous les gains qui ont été faits* » cette année en matière de méthode de travail, d'adéquation à de nouvelles aspirations des salarié·e·s, explique Stéphane Ankaoua, le directeur général chargé des opérations de cette entreprise de 400 salarié·e·s. Tout au long de cette année exceptionnelle, qui l'a vu passer d'un taux de télétravail de 6 % avant la crise à 95 % au début du premier confinement, Oodrive a constaté dans son propre fonctionnement les limites d'un télétravail trop étendu.

Après un premier confinement plutôt « *prometteur (...), on a un peu déchanté avec la phase 2* » à l'automne, assure le chef d'entreprise. « *On a vu arriver les premières notions de souffrance, d'isolement.* » Et d'ajouter : « *Pouvoir travailler, mais ne plus pouvoir rencontrer les gens devenait contreproductif* » pour une entreprise très jeune, avec beaucoup de collaborateur·rice·s entre 25 et 30 ans. Pour ce troisième confinement, la direction a demandé au management intermédiaire de continuer à imposer des rendez-vous une fois par semaine dans les locaux de l'entreprise. Et ensuite, l'entreprise compte partir sur une base de deux jours de télétravail par semaine, adaptable suivant les situations.

À lire aussi

Éligibilité, remboursement des frais... Ce que contient l'accord-cadre sur le télétravail

Chez Contentsquare (740 salarié·e·s), spécialiste du comportement des internautes, on revendique également le maintien d'un « *modèle hybride* » , avec 2 jours de télétravail par semaine pour l'après-confinement - sans forcément s'interdire plus, jusqu'à 100 % télétravail, pour certains cas particuliers. Sur un strict plan opérationnel, « *on peut fonctionner à 100 % en télétravail, sans aucun problème d'efficacité* » , explique Nicolas Fritz, directeur des opérations de cette société en hypercroissance qui est l'une des onze licornes françaises — jeunes sociétés tech valorisées à plus d'1 milliard d'euros. « *Mais on a décidé de rouvrir les bureaux après le premier confinement parce que beaucoup de salariés nous ont appelés à l'aide* » , ne supportant plus le travail isolé « *malgré les efforts et les dépenses que nous avons faits pour que ça se passe bien* ».

Mettre des « rituels d'équipe » en place

L'entreprise n'est pas mûre pour un basculement généralisé dans le télétravail, malgré la réussite des événements virtuels que Contentsquare a fait pour maintenir sa cohésion. Son séminaire annuel du personnel a été transformé en séminaire virtuel, « *avec 80 à 90 % de participation* » sur « *trois jours de session de 5 à 6 heures en ligne* » , se félicite Nicolas Fritz. Mathieu Beucher, patron de Klaxoon, autre vedette française de 250 personnes qui propose des outils de travail collaboratif, est lui un enthousiaste du télétravail, même s'il ne nie pas les efforts de ré-organisation qu'il implique.

À lire aussi

Covid-19 : les entreprises sous pression avec l'érosion du télétravail

Un sondage interne à l'entreprise rennaise montre que les salarié·e·s privilégient en moyenne une formule à trois jours de télétravail, explique-t-il. « *Dès qu'elle arrive à fonctionner avec des collaborateurs à distance, l'entreprise s'ouvre beaucoup plus vers l'extérieur,*

vers de nouvelles opportunités » , argumente-t-il.

« *On confond souvent le fait d'avoir fait une réunion avec le fait d'avoir établi un dialogue* »

« *On peut vendre partout dans le monde, recruter des personnes auxquelles on n'avait pas accès avant* » du fait de la barrière géographique. Mais cela nécessite des changements « *profonds* » des méthodes de management, en obligeant par exemple à formaliser chaque jour des « *rituels d'équipe* » qui permettent « *des temps de synchronisation* » entre tous, reconnaît-il. Ce dialogue, de toute façon, « *n'existe pas forcément tous les jours en présentiel* » , où l'on « *confond souvent le fait d'avoir fait une réunion avec le fait d'avoir établi un dialogue* » selon le dirigeant.

Article écrit par MADDYNESS, AVEC AFP