

Avec le retour au bureau, les DRH au défi d'organiser le télétravail

Alors que la France se déconfiné progressivement, les responsables des ressources humaines doivent composer avec les salariés qui plébiscitent le télétravail et rechignent à venir au bureau.

Mercredi 9 juin marquera la fin du télétravail à 100%, recommandé. Les entreprises à assouplir les règles autour du télétravail via le dialogue social. Mais depuis un an, des habitudes ont été prises. Nombre de DRH sont confrontés à des demandes de salariés qui ont déménagé des grandes villes, ont recours au télétravail et veulent pouvoir adapter en conséquence leur travail, selon l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). Ce « *nouveau* » phénomène est attesté par une enquête de l'ANDRH sur la sortie de crise, l'état du dialogue social et des organisations de travail, conduite auprès de ses 5200 adhérents du 11 mai au 4 juin, a expliqué Audrey Richard, sa présidente, mardi, lors de sa présentation en visioconférence. « *30% des répondants nous disent être confrontés à des demandes de salariés qui ont déménagé, vendu leur maison ou qui envisagent de déménager et veulent voir comment ils vont pouvoir travailler, ce qui n'arrivait pas avant* », dit Audrey Richard.

À lire aussi

Télétravail : les règles seront assouplies à partir du 9 juin

Les DRH « *sont mis parfois devant le fait accompli* », ajoute-t-elle, même si beaucoup de salariés concernés disent pouvoir s'organiser et assumer leurs frais de transport et de logement. « *L'individuel ne doit pas prendre le pas sur le collectif mais il doit aussi être pris en compte, c'est un problème qui s'impose aujourd'hui aux DRH* », précise-t-elle. Selon Audrey Richard, « *25% des 96 500 accords d'entreprises signés en 2020* » portent sur le télétravail, qui s'est imposé comme la règle quand c'était possible pendant la crise sanitaire et que nombre de salariés souhaitent poursuivre à raison de deux à trois jours par semaine, selon plusieurs enquêtes.

Pour certains, « *c'est un premier acte pour trouver un travail ailleurs avec le risque de devenir des salariés instables. Mais c'est une aspiration certaine, un phénomène très urbain car la motivation première c'est le transport* », précise Benoit Serre, vice-président délégué, auprès de l'AFP. « *Il y a ceux qui ont déménagé et ceux qui veulent savoir comment cela va être possible ; c'est un enjeu du management de demain car un salarié doit pouvoir exercer sa mission. S'il demande des jours de télétravail fixes au même titre que ses collègues, ce n'est pas toujours possible et cela va créer une contrainte dans l'organisation. Il va falloir trouver le bon équilibre* », ajoute-t-il.

À lire aussi

Pourquoi travaille-t-on plus et mieux en télétravail ?

Les partenaires sociaux, CGT exceptée, ont signé fin novembre un accord national interprofessionnel encadrant le télétravail, qui n'est ni prescriptif, ni normatif. Si 55% des DRH estiment que la crise « *a conduit à faire évoluer la culture managériale* », 23% sont favorables à la poursuite de deux jours de télétravail par semaine à compter du 9 juin, 21% à trois jours, 13% à un seul jour, autant que pour un retour des salariés à 100% en présentiel. Ils sont 9% à souhaiter un télétravail « *libre* » sans en préciser les modalités et autant à souhaiter quatre jours de télétravail par semaine. 3% prônent 100% de télétravail.

Concernant la sauvegarde de l'emploi, les DRH sont « *conscients qu'un*

débranchement trop rapide (des aides) pourrait avoir des conséquences importantes », aussi bien sociales qu'économiques. 59% d'entre eux souhaitent la poursuite de l'activité partielle et 52% que l'exonération des charges soit étendue à d'autres secteurs. Côté dialogue social, 61% des DRH souhaitent « *un enchaînement de réformes moins soutenu* », 43% le maintien des réunions à distance, 40% qu'il y ait « *moins de consultations* » et 24% la « *formation des élus* » du personnel.

Article écrit par MADDYNESS AVEC AFP