

Télétravail : la rentrée présente un risque pour les entreprises selon l'ex-DRH d'Orange

Adopté par plusieurs millions de salariés, le télétravail pourrait devenir une épine dans le pied des entreprises dans leurs relations avec leurs salariés s'il n'est pas mieux organisé.

Avec les confinements, des millions de salariés ont pu goûter au télétravail depuis 18 mois. Si le passage du bureau au domicile a pu être violent pour certains par manque d'organisation, ce mode de travail a clairement conquis de nombreux collaborateurs et collaboratrices. Mais la rentrée et l'amélioration de la situation sanitaire avec la vaccination contre le Covid-19 laissent présager un retour au bureau pour beaucoup de salariés. Pour Bruno Mettling, ex-DRH d'Orange interrogé par BFM Business, il est temps de passer d'un « *télétravail de crise à un télétravail organisé* ». L'objectif ? Eviter la « *fragmentation des entreprises* ». En effet, l'absence d'un cadre clair pourrait créer des divergences dans l'entreprise entre ceux qui « *souhaitent télétravail au maximum* » et les adeptes du bureau. Chez les jeunes 18-24, par exemple, l'appétence à ce mode de travail est moins prononcé que chez les autres salariés.

Établir des règles claires

Plusieurs DRH et fondateurs ont senti le vent tourner et compris que le télétravail – quand il est possible – devait être autorisé dans une certaine

mesure. « *Nous sommes encore dans une période où les entreprises construisent en marchant. Mais concernant le télétravail, on commence à y voir plus clair et les entreprises commencent à signer des accords de télétravail* » , se réjouit Bruno Mettling. Nombre de jours autorisés, mise en place de planning pour gérer les flux, utilisation de nouveaux outils font, par exemple, partie des points à étudier et à intégrer au sein de ces fameuses chartes de télétravail. « *Ce nouveau mode de travail appelle à de nouveaux espaces de travail et de nouveaux modes de fonctionnement des entreprises. L'enjeu est de mettre en place ce télétravail de manière plus structurée avec du travail hybride* ».

À lire aussi

Télétravail : « Demain, le bureau aura davantage une fonction de prestige »

À titre d'exemple, Algolia, entreprise tech de 500 salariés créée par des Français, a désormais une liste de 20 pays dans lesquels elle peut recruter, sans y établir pour autant de bureaux.

Les managers toujours en première ligne

En première ligne dans ce nouveau contexte de travail à distance, des managers qui ont déjà dû faire face à de nombreuses difficultés durant les confinements successifs. « *On a vu pendant la crise se distinguer les bons managers, qui sont dans la confiance, la délégation, et les anciens managers, petits chefs, dans le pilotage, le contrôle. Ces derniers vont avoir de plus en plus de difficultés* » , analyse Bruno Mettling auprès de nos confrères. Avec la mise en place de chartes de télétravail, « *les managers sont accompagnés et formés en conséquence* » , note comme point positif le directeur du cabinet Topics. Et ce ne sera pas inutile car ils vont devoir faire face à un nouvel enjeu : recréer des communautés entre les salariés en présentiel et ceux à distance.