

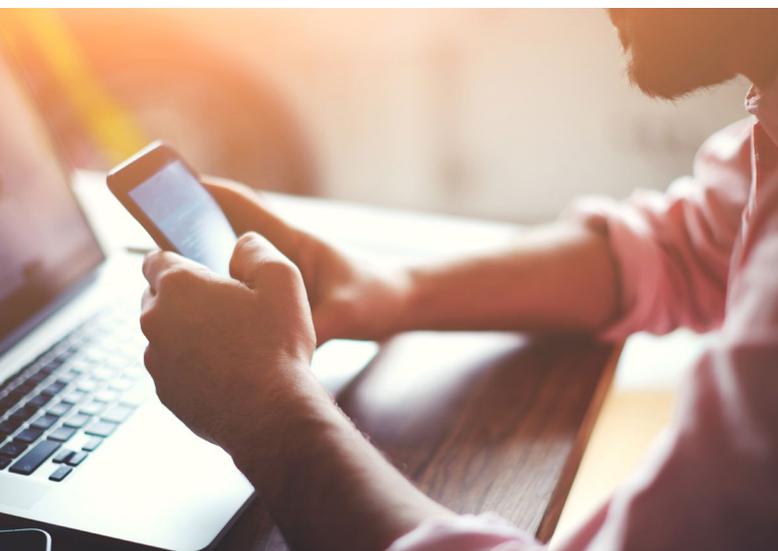


**LE TÉLÉTRAVAIL : UNE MODE OU UNE VRAIE AVANCÉE ?
UNE EFFICACITÉ PROUVÉE DANS CERTAINS CAS, MAIS DIFFICILE À GÉNÉRALISER ?**

EazySAFE

en ligne • formation • conformité • expertise

Pour le salarié travaillant en open space où il se retrouve dès 8h30 dans un brouhaha permanent, le télétravail est-il un bon moyen d'échapper à ses collègues sans se retrouver à Pôle Emploi ? Et ainsi regagner en efficacité, diminuer sa fatigue et son stress, voire finalement retrouver du plaisir à travailler ? Oui, est-ce un bon moyen pour retrouver ce sentiment de bien faire son travail ? Peut-être, mais à la vraie condition de savoir se fixer des limites horaires ! En effet, savez-vous que télétravailler fait travailler plus ? Et donc pour l'employeur, le télétravail est un moyen de faire plus travailler ses collaborateurs (sérieux) sans les payer plus, bien sûr. Et aussi en faisant des économies de moyens généraux... Mais qui n'a pas goûté à la fatigue chronique générée par le bruit permanent de ses collègues, peut difficilement imaginer le bonheur de se retrouver chez soi ou dans un tiers lieux, enfin au calme !



Pour le salarié, le télétravail est un moyen idéal de vivre en pyjama toute la journée (sans se raser ou se maquiller), de faire une pause à son rythme, de manger quand on veut, de faire la sieste... Et donc, pour l'employeur, le télétravail, c'est la promesse de faire baisser le nombre global d'arrêts maladie ! Mais qui n'a pas goûté à la fatigue chronique des transports bruyants, inconfortables et en retard, peut difficilement imaginer le bonheur de se retrouver en négligé de soie (ou de soi ?) sans le regard des autres !

Pour le salarié, prendre sa voiture et savoir qu'un bouchon l'attend comme tous les matins, peut entraîner de la démotivation, de la fatigue, voire une démission. Pour l'employeur, voir des collaborateurs qui après des congés sont déjà fatigués au bout d'une semaine, pose question. Car le matin et le soir, ils doivent endurer une heure de bouchon, sans parler des accidents, des travaux, voire des grèves qui allongent la durée de leur

trajet de façon chaotique. De grandes entreprises ont fait estimer le temps perdu journalier dans les transports domicile-travail : certaines villes françaises selon la configuration de leur réseau routier atteignent des durées supérieures à deux heures par jour travaillé... Ces entreprises sont alors amenées à proposer le télétravail à leurs collaborateurs : c'est bien sûr bon pour la planète et le bilan carbone de l'entreprise. Il existe même des entreprises qui propose du télétravail en fonction des bouchons (de 8h à 10h le matin et à partir de 16h, l'après-midi).

Les mots qui reviennent souvent chez les télétravailleurs, sont une meilleure qualité de vie (gain de temps avec moins de transport, moins de fatigue et de stress), un meilleur travail (plus de concentration et une meilleure efficacité), de la souplesse dans les horaires, plus de reconnaissance et d'autonomie (et oui la confiance de l'entreprise en vous qui vous autorise le télétravail), des économies financières (trajet, repas), et enfin pouvoir travailler malgré un problème de santé temporaire (ex : une jambe cassée avec l'interdiction médicale de poser le pied par terre).

Pour les employeurs qui ont pris le risque de se lancer dans le télétravail dans leur niche d'activités, il y aura forcément des collaborateurs pour qui le télétravail ne convient pas du tout, mais les résultats pour les autres collaborateurs sont souvent édifiants ! Travail fait dans les délais, avec moins d'erreurs et de perte de temps à les corriger, moins d'arrêt maladie, plus d'autonomie et plus de créativité !!! Que demandez de plus ? Les collaborateurs qui ne sont pas en télétravail constatent selon les dernières études que leurs collègues télétravailleurs sont plus détendus lorsqu'ils reviennent travailler dans l'entreprise !...

Mais le télétravail a aussi de vraies contraintes, car selon son profil psychologique, on peut se retrouver « en danger ». En effet, le télétravail entraîne de l'isolement et de la solitude, de la séparation avec le collectif du travail, du changement d'organisation au travail, mais aussi chez soi, des problèmes familiaux (ex : frontière vie professionnelles / vie privée, horaires décalés du conjoint, conjoint au chômage...), des troubles musculosquelettiques (poste de travail mieux adapté dans l'entreprise qu'à la maison). Enfin, cela perturbe aussi le management de l'entreprise, car piloter une équipe virtuelle peut poser des problèmes aux managers... Bref, le télétravail a des avantages et des inconvénients qu'il convient d'appréhender avant de se lancer dans ce nouveau mode de travail et de vie tout court.



start-up à Paris avec une collaboratrice en Nouvelle-Calédonie). Elles utilisent des outils de type Skype, car elles n'accordent pas d'importance à l'implantation de leurs collaborateurs. Elles ont basculé dans l'hypervirtuel où tout se fait par mail, WhatsApp, Messenger ou autres. Sans parler des télétravailleurs qui ne sont même plus à leur « domicile » pour télétravailler, mais là où ils en ont envie, selon l'humeur du jour, dans leur café favori, dans un parc communal, voire chez leur belle-maman pour ne pas la laisser seule...

Du moment que le job est fait, que l'employeur et le collaborateur sont gagnant-gagnant, certaines entreprises ne veulent même pas savoir où leurs collaborateurs télétravaillent, surtout quand le télétravailleur est à plein temps et qu'il vit en ermite... Mais là, on est vraiment très très loin du code du travail français, puisque certaines entreprises ne réfléchissent pas vraiment à la situation de « travailleur isolé », générée par leur télétravail.

Autre bémol : en cas de grèves programmées (ex : enseignants, routiers...) ou d'intempéries annoncées par la Météorologie, la majorité des collaborateurs peuvent se retrouver alors en télétravail. Très bien, mais est-ce que le réseau informatique de l'entreprise peut accepter un nombre aussi élevé de connexions simultanées ? Le télétravail, oui mais dépendant d'une connexion Intranet/Internet parfaite, car le jour où ça plante, le service informatique (aussi en télétravail) a intérêt à savoir très vite réparer... Un joli talon d'Achille, non ?

Côté législatif, le télétravail est apparu dans le code du travail aux articles L. 1222-9 à 11, à la suite de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018. Mais cette loi essaie juste de rattraper une réalité professionnelle, car chacune a bien sa propre vitesse. Même l'INRS y a consacré une page web assez complète (<http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-teletravail.html>). Quant à la page Wikipédia française sur le télétravail, elle a le mérite de donner envie d'aller voir la page anglaise avec le mot anglosaxon de telecommuting (cf. <https://en.wikipedia.org/wiki/Telecommuting>).

Mais ne nous leurrons pas : certaines entreprises pratiquent déjà le télétravail à l'extrême et deviennent quasiment hors-la-loi. En effet, elles peuvent accepter des télétravailleurs en province, mais aussi à l'étranger avec des décalages horaires importants (ex : une



EazySAFE

88 Avenue des Ternes,
75017 Paris,
FRANCE.

Téléphone : +33 1 70 99 31 66
Courrier électronique : info@eazysafe.fr
Web : eazysafe.fr

EazySAFE

en ligne • formation • conformité • expertise