

Télétravail, vous avez dit télétravail ?

Par Mohammed MOUAKAT, DGA Chargé de missions à INVOLYS

La pandémie relative au COVID-19 a poussé bon nombre d'entreprises au télétravail. Certes, celles qui étaient préparées sont en avance et n'ont pas trouvé beaucoup de difficultés pour s'adapter. Elles avaient eu suffisamment de temps pour y aller progressivement en commençant par une population réduite pour un temps de télétravail partiel avant d'élargir petit à petit le déploiement. Cependant celles qui étaient à la traîne sur ce sujet ont eu droit à une période d'adaptation difficile, voire très difficile. C'est que le télétravail du jour au lendemain ne s'improvise pas. Beaucoup de logistique à commencer par les moyens de travail à la maison (ordinateurs, connexion...), outils informatiques adéquats, vidéoconférences, problèmes liés à la sécurité et à la protection de données, aux accès VPN... Sans compter les formations nécessaires à l'utilisation de tous ces dispositifs.

S'ajoutent à tout cela les pertinentes questions liées à la productivité. Les termes d'assiduité, de respect du temps de travail et j'en passe, qui étaient souvent contrôlés, évalués et notés lorsqu'il s'agissait du travail en présentiel n'ont plus de sens dès lors qu'on se retrouve en télétravail.

Aujourd'hui, force est de constater que, contrairement à ce qu'on pouvait croire, c'est plutôt cette flexibilité apportée par le télétravail qui booste la productivité. La productivité n'est finalement pas liée au lieu de travail. Fini le temps perdu dans les transports et les navettes, dans les mondanités, dans les pauses collectives et dans des réunions interminables. Paradoxalement, le télétravail a été une source d'efficacité. Les réunions sont désormais chronométrées et traitent de l'essentiel, les tâches sont définies dans un esprit *win-win*, axé sur le résultat plutôt que sur le temps passé à les faire. Jamais le management par objectifs n'a été autant mis en pratique et d'actualité.

Si le travail en autonomie est une qualité, il n'en demeure pas moins que le travail en équipe est important et constitue un gage de réussite. Les outils utilisés en télétravail, surtout les outils digitaux au-delà de ceux utilisés pour la communication, doivent garantir la possibilité de travailler efficacement en équipe et en parfaite synergie. Être informé tout en étant à la maison est primordial.

Les télétravailleurs demeurent des ressources humaines de l'entreprise et constituent son capital humain. La gestion de ce capital humain, faite en présentiel usuellement, doit s'adapter elle aussi. L'outil informatique utilisé doit également permettre que les collaborateurs en télétravail puissent accéder à distance à toutes les informations qui concernent la gestion de leur carrière, leur développement ainsi que les formations qui leur sont dédiées. Ils doivent être informés en permanence des notes de service les concernant, de leurs droits et obligations, de tous changements pouvant les affecter ou affecter leurs familles (contrats d'assurance, conventions sociales et autres dispositions). Ils doivent être en mesure de faire leurs demandes administratives aussi facilement que quand ils étaient sur le lieu de travail.

Un portail RH Self-Service et une application mobile sont essentiels pour assurer cette continuité et garder de ce fait un contact étroit avec la DRH. Il y va de la responsabilité sociétale de l'entreprise.