

# Le télétravail

## Synthèse

919 mots

Cette synthèse est destinée au directeur d'une association souhaitant mettre en place une nouvelle organisation du travail reposant sur la possibilité, pour les salariés, de réaliser du télétravail. Il veut pouvoir parler de ce sujet à ses salariés.

### Introduction

Le télétravail tend à se répandre de plus en plus depuis les années 1990. Cette synthèse permettra d'en donner une définition, en abordant les avantages qu'offre ce mode de travail, ainsi que ses risques. Elle présentera également des indications sur la manière de mettre en place le télétravail.

#### I. Comment se définit le télétravail ?

Le Code du Travail définit le télétravail comme étant « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire et en utilisant les technologies de l'information et de la communication. » Le Ministère de la fonction publique précise que le télétravail est à différencier des autres types de travail à distance tel que les travailleurs nomades, le télétravail en réseau ou l'astreinte.

Brun et Durieu expliquent que le télétravail concerne aussi bien les femmes que les hommes, et toutes les générations. De même les auteurs indiquent qu'il est accessible et profitable tant à des techniciens qu'à des cadres, soit à tout niveau hiérarchique. Ils ajoutent néanmoins que ce mode de travail n'est pas adapté à toutes les cultures d'entreprises.

#### II. Quels avantages présente le télétravail ?

Di Martino et Wirth évoquent des avantages du télétravail et notamment le gain de productivité. Brun et Durieu soulignent en effet que le télétravail permet un meilleur niveau de concentration et donc un gain de productivité de +22%. Ceci en comparaison notamment avec le concept de l'open space, très répandu à l'heure actuelle mais qui ne permet pas une concentration optimale.

Di Martino et Wirth présentent d'autres avantages tels que l'embauche des personnes handicapées ou le développement des campagnes. Brun et Durieu partagent en plus, et en accord avec les propos de Di Martino et Wirth, une réduction du stress notamment grâce à la diminution de la surveillance hiérarchique et du temps passé dans les transports. Les auteurs mentionnent aussi une amélioration de la qualité de vie des salariés et de leurs conditions de travail, avec une plus grande flexibilité et une organisation plus autonome de leur temps de travail.

Brun et Durieu ajoutent que la diminution du temps passé dans les transports a aussi un impact positif sur l'environnement. Le Ministère de la fonction publique évoque aussi une baisse des accidents de la route. Enfin, une réduction du taux d'absentéisme est également observée par le Ministère de la fonction publique.

### III. Quels risques le télétravail peut-il engendrer ?

Comme l'indiquent Neveu et Triopon, avec le télétravail, le salarié est seul face aux problèmes qu'il peut rencontrer, et il est donc important de prévenir ces problèmes en mettant en place des solutions, en amont. Di Martino et Wirth et Neveu et Triopon citent différents risques récurrents, et notamment l'isolement, la difficulté à séparer vie personnelle et professionnelle, le stress causé par le fait d'évoluer seul dans la réalisation des tâches demandées, et la non-adaptation au télétravail de l'environnement de travail au domicile.

Di Martino et Wirth, ainsi que Neveu et Triopon, proposent des solutions possibles à ces problèmes. De manière générale, une mise en œuvre partielle du télétravail et un suivi régulier des salariés par un référent, via des entretiens, lié à une bonne communication sur les tâches à accomplir, peuvent être des solutions. Par ailleurs, même si Harvey spécifie que l'employeur n'a plus à prendre en charge les coûts engendrés chez le salarié par la pratique du télétravail, un système de maintenance efficace du matériel ou de la connexion doit être mis en place. Enfin Brun et Durieu mentionne le droit à la déconnexion de manière à préserver le salarié du stress et de la fatigue nerveuse et oculaire qui découle de l'utilisation prolongée des écrans.

### IV. Quelques indications à propos de la mise en place du télétravail

En plus des moyens à mettre en place pour que le télétravail se passe au mieux pour le salarié, quelques précisions sont à apporter pour permettre d'envisager la mise en place du télétravail. Di Martino et Wirth évoque le passage d'un mode de gestion qui s'attachait au résultat du travail, à un mode de gestion qui s'arrête plus sur le processus de création du résultat. Ce changement de gestion est directement dû aux adaptations nécessaires pour mettre en place le télétravail. Brun et Durieu appuient cette idée en mentionnant un changement radical du modèle managérial actuel. Ce nouveau système irait vers un management reposant sur l'autonomie et la confiance.

Dans cette voie, Brun et Durieu et Neveu et Trioignon précise la nécessité de se former pour pouvoir manager en télétravail.

Enfin, Di Martino et Wirth expliquent que par leur statut de salariés, ces derniers devraient bénéficier des mêmes conditions de travail, des mêmes prestations de sécurité sociale, des mêmes règles de licenciement, chômage, congés payés, salaire minimal que les autres.

### Conclusion

Brun et Durieu précisent que le télétravail peut être pratiqué par n'importe qui, tant que la culture de l'entreprise le permet. Tous les auteurs évoquent les bienfaits du télétravail et ce qu'il peut apporter au salarié comme à l'employeur, s'il est pratiqué selon un nouveau mode de management et en prenant gare à préserver le salarié des divers risques que peut engendrer le télétravail. Di Martino et Wirth rappellent aussi que le salarié en télétravail doit être traité comme tout salarié, en bénéficiant des mêmes droits.