

# Télétravail et Management à distance

Association Cap Nord

17 juin 2020

**CINNORRH**

Conseil INNOvation RH

Nathalie BARBIEUX

Consultante en Ressources Humaines  
- Praticienne Indépendante Insights  
Discovery



# SOMMAIRE

Introduction

Télétravail ou travail en présentiel : des préjugés identiques

Recommandations

Points de vigilance

Pour aller + loin

# Introduction



- ▶ 21% des entreprises françaises autorisent le télétravail (étude menée par Instant Offices auprès de 301 DRH et de 1505 salariés).
- ▶ Le télétravail améliore l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ; économise du temps et de l'argent (transports) et réduit le stress.



- ▶ Télétravail et absentéisme :
  - ▶ 2% pour les employés pouvant travailler à distance ;
  - ▶ 1,2% pour les employés pouvant occasionnellement travailler à distance ;
  - ▶ 4,3% pour les employés ne pouvant pas télétravailler

# Introduction



- ▶ ¾ des salariés pensent qu'ils pourraient être plus productifs (Etude ADP auprès de + de 10 K salariés européens dont 1410 en France).



- ▶ 73% des Français estiment que leur productivité au travail est limitée par de nombreux facteurs extérieurs :
  - ▶ 23% manque de personnel
  - ▶ 21% mauvais management
  - ▶ 17% stress et pression
  - ▶ 16% nombre d'e-mails internes trop important
  - ▶ 13% trop de coups de téléphone
  - ▶ 10% manque de flexibilité horaire

# Télétravail ou travail en présentiel : des préjugés identiques ...

- ▶ Le présentiel à 100% déshumanise
  - ▶ Temps de transport allongé
  - ▶ Fatigue créée par les espaces de travail partagé
  - ▶ Les collègues pénibles, ...

- ▶ Dans Capital, Lionel Roques, patron de la Franco American, : « *Si on dit que les salariées n'ont plus à venir dans l'entreprise, ça va être un vrai manque pour les entreprises et un danger pour les salariés. On perd le lien social, on perd en humanité. Le télétravail est possible parce qu'on nous vend et qu'on nous survend le tout digital. C'est parce que vous pouvez être chez vous derrière un écran que le télétravail peut exister. Or moi je suis contre la virtualisation des rapports humains.* »

# ...qui s'expliquent par nos perceptions

- ▶ La perception correspond à notre manière de regarder, de comprendre et d'interpréter le monde qui nous entoure.
- ▶ Nos perceptions sont uniques et nous sont propres.
- ▶ Nous supposons et nous jugeons les choses en fonction de ce que nous voyons. Nous réagissons ensuite en fonction de cette perception.

*« Le rapport qu'entretiennent les individus au travail, à l'économie, à la politique ou à la nature, découle de leur culture, des normes et des croyances dans lesquelles ils baignent. »*

- Frantz Gault -

# Recommandations organisationnelles (1/2)

- ▶ Le télétravail « traditionnel » s'exerce, sur la base du volontariat, entre 1 et 3 jours maximum par semaine, au domicile ou dans un tiers-lieu de l'entreprise ou externe. Il est très rarement à temps plein.
- ▶ Veiller aux conditions matérielles dans lequel il est exercé
  - ▶ Equipements de travail
  - ▶ Environnement de travail à la maison
- ▶ Droit à la déconnexion

# Recommandations organisationnelles (2/2)

- ▶ Le télétravailleur doit détenir :
  - ▶ au minimum un ordinateur avec les logiciels adéquats ainsi qu'un accès aux documents et données de l'entreprise ;
  - ▶ un smartphone ou un téléphone fixe ;
  - ▶ une messagerie interne éventuellement instantanée ;
  - ▶ des outils de visio ou de web conférence ;
  - ▶ l'accès à des fonctionnalités de partage des agendas



# Recommandations managériales : Gardez le lien ! (1/2)

- ▶ Informez oralement et régulièrement les équipes de l'actualité de l'entreprise ;
- ▶ Organisez des temps de travail partagé ;
  - ▶ Le salarié doit rester en contact avec son manager et avec le reste de son équipe
- ▶ A l'occasion des réunions :
  - ▶ Appuyez-vous sur les aptitudes de chacun dans l'animation de ces dernières
  - ▶ Soyez attentifs aux préférences comportementales de chacun

*« Se réunir est un début.  
Restez ensemble est un progrès.  
Travailler ensemble, c'est réussir »*

*- Henri Ford -*

# Recommandations managériales : Gardez le lien ! (2/2)

- ▶ Le partage d'un planning collectif visible par tous constitue un premier outil simple à déployer.
  - ▶ Il permet de visualiser les jours de présence physique et les jours en télétravail de chaque collaborateur mais aussi les absences de chacun (temps partiel, formations, congés, etc.).
- ▶ Ce planning peut indiquer les numéros de téléphone auxquels les télétravailleurs sont joignables
- ▶ Il est également important de ne pas oublier les télétravailleurs dans les e-mails ou les convocations aux réunions présentes et prévoir un accès à distance pour ces réunions (direct ou retranscription)
- ▶ Le manager doit aussi gérer les salariés qui ne sont pas en télétravail et ont parfois une mauvaise image des télétravailleurs.

# Recommandations managériales : Pilotez l'activité en toute confiance

- ▶ Déterminer, en amont, :
  - ▶ les tâches ou missions qui seront réalisées à l'occasion du télétravail ;
  - ▶ Les critères d'évaluations et les rendus attendus
- ▶ Réalisez un entretien dans les 2 à 3 mois suivants à la mise en place
  - ▶ Inclure une période d'adaptation
- ▶ Réalisez un bilan semestriel ou annuel sur le fonctionnement du télétravail
- ▶ Ce suivi doit être raisonnable et proportionné au nombre de jours télétravaillés.

# Recommandations : accompagner

- ▶ Former les managers au management à distance
- ▶ Former les télétravailleurs :
  - ▶ A l'utilisation des outils numériques ;
  - ▶ A la sécurité des données ;
  - ▶ A planifier et organiser son télétravail

# Points de vigilance

*« Lorsque vous n'êtes pas en face à face, il peut être difficile de résoudre les problèmes de communication. Souvent, ces dysfonctionnements se produisent parce que vous ne comprenez pas le style ou la perspective de quelqu'un d'autre, et un exercice comme Insights Discovery peut être très utile ... pour vous aider à comprendre d'où ils viennent »*

- Catherine Gregory, Head of Marketing & Communications, Working Families -

# Connaître son mode de fonctionnement et celui de ces équipes

## Qui est sur votre appel virtuel ?

Nos énergies de couleur transparaissent même lorsque nous sommes à dist



[www.insights.com](http://www.insights.com)

© The Insights Group Ltd, 2020. All rights reserved.

- ▶ La méthodologie Insights Discovery utilise un modèle simple et facile à mémoriser de quatre couleurs afin d'aider les personnes à comprendre leur propre style, leurs forces et la valeur qu'ils apportent à l'équipe.
- ▶ Nous appelons cela les énergies de couleur. C'est le mélange unique d'énergies Rouge Ardent, Jaune Brillant, Vert Calme et Bleu Frais qui détermine la personnalité unique que nous sommes.

# Pour aller + loin

- ▶ Réglementation en vigueur :
  - ▶ Cadre général : [Cliquez-ici](#)
  - ▶ Cadre spécifique au COVID-19 : [Cliquez-ici](#)
  - ▶ Droit à la déconnexion : [Cliquez-ici](#)
- ▶ Méthode Insights Discovery :
  - ▶ En quelques mots : [Cliquez-ici](#)
  - ▶ En vidéo : [Visionnez-ici](#)
  - ▶ Découvrir vos énergies de couleur : [Jouez ici](#)

# Merci de votre attention

**CINNORH**



Nathalie BARBIEUX

Consultante en Ressources Humaines  
Praticienne Indépendante Insights  
Discovery

06 31 55 95 20

[nathalie.barbieux@cinnorh.com](mailto:nathalie.barbieux@cinnorh.com)

[www.cinnorh.com](http://www.cinnorh.com)