

INTRODUCTION

Ces derniers mois, le télétravail s'est imposé comme le sujet prioritaire dans les entreprises, contraintes de réagir en urgence à la crise Covid-19.

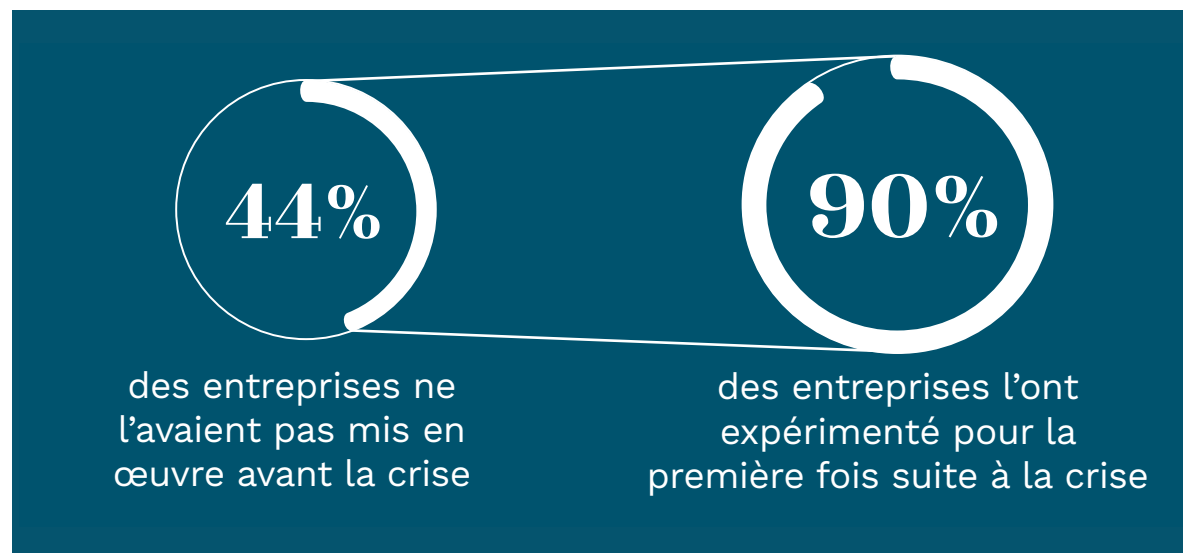
Bodet Software, éditeur de solutions logicielles RH, en partenariat avec **l'Usine Nouvelle**, a fait réaliser une enquête par Infopro Digital Études, auprès de 1 016 répondants issus de directions d'entreprises (directeurs, DRH, DSI, managers, ...) de tous secteurs d'activité, du 5 au 30 juin 2020.

En donnant la parole aux entreprises, Bodet Software a souhaité mesurer les impacts du télétravail au niveau des organisations et de leur management. Comprendre les enjeux qui se jouent au plan collectif, au-delà des ressentis et vécus individuels. Esquisser les enjeux du futur télétravail en France.

1. ENTREPRISES EN TÉLÉTRAVAIL DANS LA CRISE COVID-19 : QUEL BILAN ?

Avant la crise : une pratique encore restreinte et récente

La pratique du télétravail en France n'est pas nouvelle. Plus de la moitié des organisations interrogées (56%) pratiquaient déjà le télétravail avant la crise. Néanmoins, pour 6 répondants sur 10, le télétravail ne concernait qu'une minorité de leur effectif. En outre, cette pratique s'avérait récente puisque 70% des répondants affirment que leur entreprise a mis en place un dispositif de télétravail depuis moins de 6 ans, dont 39% il y a moins de 2 ans.



Au-delà de l'effet loupe, le recours massif au télétravail pendant la crise Covid-19

Les médias ont largement relayé le thème du télétravail durant la crise. Au-delà de cet « effet loupe », l'enquête menée confirme que **la quasi-totalité des entreprises a eu recours au télétravail durant la crise**, et ce dans de très nombreux secteurs d'activité. Ainsi, parmi les organisations n'ayant jamais pratiqué le télétravail auparavant, 90% l'ont expérimenté pour la première fois lors de la crise.

Pour les entreprises qui l'ont pratiqué au cours de la crise, **près de la moitié déclare que 75 à 100%** de leur effectif étaient concernés (et près de 2/3 des entreprises qui ont affirmé que plus de 50% de leur effectif était concerné), ce qui traduit une **adoption massive du télétravail** au sein même des organisations.

85%

déclarent les **retours
des managers positifs**
concernant le
**télétravail de leurs
équipes**



**Des directions convaincues
par l'expérience du télétravail**

Suite à la crise, **85% des répondants se sont déclarés satisfaits du télétravail de leurs équipes**, en particulier pour les entreprises les mieux préparées, notamment celles ayant mis en place le télétravail 2 à 5 ans auparavant.



49%

indiquent que **le manque de confiance** est la principale raison qui a empêché la pratique du télétravail

Une confiance acquise dans le télétravail

Avant la crise, le manque de confiance envers l'efficacité du télétravail (pour 49% des entreprises ne pratiquant pas le télétravail) représentait la première raison empêchant le déploiement du home office ; loin devant les autres facteurs tels que l'inadaptation de l'équipement informatique, la non-éligibilité de l'activité au télétravail, les contraintes de réglementation et le manque de maîtrise des outils pour télétravailler.



78%

des entreprises qui ont pratiqué le télétravail pensent qu'il sera **davantage accordé** aux salariés de leur entreprise

Directeurs et managers convaincus par les atouts du télétravail



Les entreprises font davantage **confiance**

au **potentiel** du télétravail

72%



à **l'implication** des salariés en télétravail

45%



à **la productivité** des salariés en télétravail

41%



Depuis la crise Covid-19, les répondants ayant pratiqué le télétravail déclarent **faire davantage confiance au potentiel du télétravail (pour 72% d'entre eux)**, à l'implication des salariés en télétravail (pour 45% d'entre eux) et à la productivité des salariés en télétravail (pour 41%).

À tel point qu'ils sont **78% à penser que le télétravail sera davantage accordé aux salariés de leur entreprise**, dans le futur. Et ce même dans des secteurs initialement peu familiers à cette pratique, comme celui de l'industrie par exemple.

2. BÉNÉFICES ET DÉSAVANTAGES DU TÉLÉTRAVAIL : CONSTATS ISSUS DE L'EXPÉRIENCE COVID-19

Un gain de temps, de flexibilité et d'efficacité pour les salariés et les organisations.

Avec 3,5 bénéfices cités en moyenne par chaque répondant, les bénéfices générés par le télétravail sont nombreux à la fois pour l'entreprise et pour le salarié. D'ailleurs, les plus jeunes répondants citent davantage de bénéfices à cette pratique (3,7 bénéfices cités en moyenne par les moins de 42 ans, contre 3,4 par les plus de 42 ans), signe d'une différence de perception selon les générations.

De façon générale :

- Pour plus de 3/4 des répondants, le télétravail permet de gagner du temps,
- Pour 60% des répondants, il favorise la flexibilité des collaborateurs,
- Pour près de la moitié des répondants (48%), il permet une meilleure efficacité des collaborateurs.
- 42% des répondants citent également les économies financières réalisées par l'entreprise

Le risque d'isolement des collaborateurs : la principale crainte des managers

A contrario, le risque d'isolement se révèle être le premier désavantage du télétravail, cité par 77% des répondants, qu'ils soient issus d'entreprises ayant pratiqué le télétravail durant la crise ou non (en particulier pour les directions des ressources humaines et le secteur de la production).

Les autres contraintes du télétravail concernent plutôt l'organisation du travail comme :

- la difficulté à organiser le temps de travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle (46% des répondants),
- et la complexification du travail en équipe/créativité (46%)

Par ailleurs, les répondants issus des Directions des Ressources Humaines soulignent, à 43%, des difficultés de suivi et de contrôle des collaborateurs.

➔ Difficultés perçues par les entreprises



77%

craignent **le risque d'isolement** pour leurs salariés



46%

signalent une **complexification du travail en équipe et de la créativité**



46%

notent une **difficulté de leurs salariés à organiser leur temps de travail, équilibre vie pro/ vie perso**

Entre télétravail vécu ou perçu : une levée des a priori

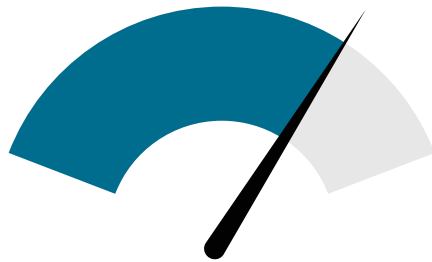
BÉNÉFICES ET DÉSAVANTAGES DU TÉLÉTRAVAIL : CONSTATS ISSUS DE L'EXPÉRIENCE COVID-19

Les entreprises n'ayant pas pratiqué le télétravail pendant la crise sont significativement plus nombreuses à craindre un moindre engagement et une moindre efficacité de la part de leurs collaborateurs.

Or, l'enquête montre que ces craintes ne résistent pas à la pratique réelle du télétravail : ces désavantages sont significativement sous-mentionnés par les entreprises ayant mis en place le télétravail, même pour la première fois lors de la crise.

3. APRÈS L'IMPROVISATION DES DÉBUTS, LE TEMPS DE LA STRUCTURATION ET DE L'OUTILLAGE, POUR UN TÉLÉTRAVAIL DURABLE

Des entreprises qui s'adaptent facilement



85%

ont **jugé rapide et vite opérationnelle** la mise en place du télétravail

**Une mise en place rapide
rendue possible grâce
à l'investissement humain**

La mise en place du télétravail s'est révélée satisfaisante, 85% des répondants l'ayant jugée rapide et vite opérationnelle.

Elle s'est néanmoins accompagnée d'un **surcroît de travail** significatif pour les fonctions support, qui a touché la DSI selon 70% des répondants, les managers pour 51%, et les directions des ressources humaines pour 50% des personnes interrogées.

APRÈS L'IMPROVISATION DES DÉBUTS, LE TEMPS DE LA STRUCTURATION ET DE L'OUTILLAGE, POUR UN TÉLÉTRAVAIL DURABLE

Des limites de la confiance : les outils nécessaires pour organiser ce nouveau télétravail

Interrogés sur les outils jugés nécessaires au déploiement du télétravail, les répondants à l'enquête ont cité majoritairement ceux favorisant le partage de documents et la communication entre salariés (54%) ainsi que les tableaux de bord d'équipe pour répartir le travail entre télétravailleurs (37%). De façon logique, les acteurs ayant des fonctions de management sont plus nombreux à plébisciter ces outils.

En troisième position, les outils de suivi des temps passés par tâche ou de mesure de la charge de travail sont considérés comme nécessaires pour près d'1/4 des répondants.

Les répondants issus des directions des Ressources Humaines réclament significativement davantage d'outils de suivi des temps de travail (27% pour les DRH contre 18% pour l'ensemble des répondants) et d'outils de mesure des temps de connexion (27% contre 16%).

Enfin, paradoxalement, 22% des personnes interrogées affirment ne pas avoir d'outil et effectuent un suivi du travail informel, fondé sur la confiance. Une constatation qui soulève la question de la conformité des entreprises au regard de leurs obligations de suivi légales et réglementaires. On peut en effet s'interroger lorsque l'on constate que seules 22% des entreprises interrogées ont réellement mis en œuvre à ce jour l'entretien annuel spécifique aux télétravailleurs, pourtant obligatoire.

APRÈS L'IMPROVISATION DES DÉBUTS, LE TEMPS DE LA STRUCTURATION ET DE L'OUTILLAGE, POUR UN TÉLÉTRAVAIL DURABLE

Si le télétravail confirme son institutionnalisation sur la durée, il apparaîtra impératif pour les entreprises de s'équiper d'outils de gestion et de structuration du télétravail. Ces outils seront indispensables pour assurer la conformité des entreprises en termes de suivi de leurs salariés et pour organiser et partager équitablement le travail entre collaborateurs en présentiel et à distance.

Cédric Lampin,
responsable marketing de Bodet Software

© • CONCLUSION

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les contraintes d'expérimenter le télétravail dans des conditions extraordinaires, les entreprises françaises ont pris conscience des avantages du télétravail, en particulier le gain de temps et la flexibilité que cette pratique apporte tant aux salariés qu'aux organisations. La crainte d'un manque d'engagement de la part des collaborateurs semble avoir été levée. La confiance dans le potentiel du télétravail apparaît renouée. Ainsi, le télétravail pourrait être plus largement pratiqué à l'avenir, même dans des secteurs initialement peu familiers à ce type de pratique comme celui de l'industrie.

Mais entre une mise en place temporaire et rapide - qui s'est largement appuyée sur les efforts humains des directions support et des managers intermédiaires - et une institutionnalisation dans la durée, l'écart est grand. Des problématiques sont apparues avec la pratique généralisée du télétravail, telles que le management à distance et le suivi des temps et des charges de travail des salariés. Sur le moyen terme, il apparaît impératif pour les entreprises de s'équiper en outils de gestion et de structuration du télétravail (au niveau de l'organisation), au-delà des outils de communication et de gestion de projets entre équipiers (utiles au niveau du salarié).



CONCLUSION

Car c'est grâce à des outils de plannings partagés et à des moyens de gestion RH optimisés que les entreprises tireront le meilleur profit du télétravail, en évitant deux écueils :

- d'une part, la désorganisation des équipes qui porte en elle le risque d'isolement du travailleur et celui de la compensation par le travail (surtravail, difficulté à séparer le professionnel du personnel...)
- d'autre part, la non-conformité de l'entreprise au regard de ses obligations légales et réglementaires. Un télétravailleur étant soumis aux mêmes droits et devoirs qu'un salarié en présentiel, l'entreprise doit être en capacité de suivre et contrôler les temps et charges de travail autant pour assurer sa conformité que pour veiller à l'équité de traitement de ses collaborateurs.

Ainsi, faire entrer la gestion du télétravail dans l'ère du **collaboratif** conditionnera sa réussite en entreprise. Le télétravail de demain se devra d'être :

- **Lisible** ; avec des **plannings partagés** entre collaborateurs affichant clairement qui est présent, en télétravail ou absent, à un instant t, condition sine qua non au respect du droit à la déconnexion et de la limite entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- **Flexible** pour répondre aux contraintes tant des entreprises que de leurs collaborateurs ; avec des solutions permettant aux collaborateurs de faire des **demandes de télétravail** instantanées et à distance, et à leurs managers de les valider de façon simple et rapide.
- **Transparent** ; avec un outil qui garantisse le suivi des jours télétravaillés pour chaque collaborateur et donc l'**application équitable** du télétravail en entreprise
- **Structuré** ; avec des outils permettant d'établir des cadres et des limites pour organiser le travail collectif : jours réservés à des réunions en présentiel, jours autorisés au télétravail, quotas de jours télétravaillés autorisés ...

Pour aller + loin :
retrouvez plus d'information sur l'évolution
des tendances RH, en découvrant le site
www.barometrerh.com

Baromètre RH

Depuis plus de 30 ans, **Bodet Software**, filiale du groupe Bodet, est éditeur, intégrateur de solutions informatiques et formateur dans 3 domaines :

- Les solutions de gestion des Ressources Humaines
- La gestion de la paie en ligne
- Les solutions de sécurité et contrôle d'accès aux bâtiments

Basée à Cholet, en France, l'entreprise distribue ses solutions dans plus de 60 pays grâce à ses 5 filiales et son réseau de distributeurs à l'étranger. Elle compte aujourd'hui près de 35 000 clients - 5 millions d'utilisateurs quotidiens - parmi lesquels Amazon, Charal, Groupe Banque Populaire, SNCF, Hilton, La Poste...

Certifiée ISO 9001 et ISO 14001, Bodet Software est reconnue pour la qualité de ses produits et de ses prestations. Les logiciels et les matériels Bodet sont conçus et fabriqués en France. Bodet Software emploie 380 personnes en France et a réalisé un chiffre d'affaires de 49 millions d'euros en 2019.

www.bodet-software.com