

- Depuis la Charente, des salariés sont en télétravail à 100 %, pour le compte d'employeurs parfois lointains
- Si l'activité en distanciel a trouvé son rythme depuis le covid, le télétravail complet n'est pas la norme.

Le télétravail trouve son public



Depuis le covid, Virginie Glappier ne fait plus les allers-retours entre son domicile de Champagne-Vigny et les bureaux de son entreprise à Bordeaux.

Photo Renaud Joubert

Nicolas GALLIEN
n.gallien@charentelibre.fr

Dans son bureau cosy de Champagne-Vigny, Virginie Glappier conçoit et dessine les cartes de vœux de demain. Les conditions sont optimales pour travailler. Son métier, la graphiste de 45 ans ne le fait pas chez son employeur mais depuis chez elle. Depuis le covid, elle est en télétravail à 100 %. « Avant la crise sanitaire, nous étions deux dans des bureaux de 150 m². Depuis, nous travaillons uniquement chez nous. » Soit 40 minutes de trajet en moins. Du temps et de l'argent économisés. Est-ce qu'elle reviendrait en arrière ? « Certainement pas !, sourit la mère de famille. C'est un équilibre qui me convient. Nous avons un séminaire chaque année, ce qui est bon pour la cohésion d'équipe. Sinon, mon travail fait que je peux être de-

puis chez moi en permanence. » Même si elle va parfois au nord de Bordeaux, au siège de son entreprise, pour des réunions. « Ça reste rare, et j'y suis en moins d'une heure. » Surtout, le télétravail lui a apporté un confort de vie inédit : « Le soir, ce n'est plus la course pour les courses, la maison... J'ai plus de temps pour mon fils de 15 ans. J'ai aussi pu m'investir dans une association. Clairement, la vie de bureau ne manque pas ! »

Un autre fonctionnement

Si le 100 % télétravail a tendance à reculer (lire encadré), d'autres Charentais sont dans ce cas. Thomas Dumas a récemment changé d'emploi. Cet Angoumois de 34 ans est désormais salarié d'une PME du secteur automobile, pour laquelle il occupe un poste de commercial grands comptes et Europe. Une en-

”
Maintenant, je peux prendre le temps d'accompagner mon fils à l'école.

treprise basée... dans les Pyrénées-Atlantiques. Pas simple pour aller au bureau tous les matins.

« Je ne vais quasiment pas sur place. L'idée est d'y aller une à deux fois par mois. » Le reste du temps, le jeune papa organise son emploi du temps en fonction des besoins des clients. La démocratisation des outils web lui facilite la vie : « Quand je présente un produit à un client, je trouve que c'est même encore plus simple en visio. On peut illustrer plus facilement les choses, passer d'un dossier à un autre en deux secondes... » Rien qui

empêche de travailler sereinement. Cette organisation lui libère aussi du temps pour son fils de trois ans. « Ça faisait partie des conditions. Je fais ce qu'il faut pour que les résultats soient là. Mon employeur me fait confiance. » Bien sûr, les premières semaines se déroulaient sur place, pour mieux connaître l'entreprise. Mais, désormais, « j'ai plus de temps pour moi et ma famille, sans être moins efficace. Maintenant, je peux prendre le temps d'accompagner mon fils à l'école ». D'autant que la deuxième progéniture arrive bientôt. Et cette organisation « facilite la vie de famille et de couple ».

Le télétravail aussi dans l'industrie

Avec 800 salariés en Charente sur ses deux sites de L'Isle-d'Espagnac et d'Angoulême, Schneider Electric fait partie des poids lourds de l'em-

Des accords en Charente

Selon la DDETSPP (direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations), les signatures d'accord portant sur le télétravail chez les entreprises et établissements se multiplient dans le département. 9 ont été signés en 2023. C'est moins que l'année précédente : 14 signatures en 2022 et 12 en 2021, dans la foulée de la crise sanitaire.

ploi local. Mais difficile d'imaginer une entreprise industrielle décliner à son tour le télétravail. « C'est pourtant quelque chose d'ancré dans la culture de l'entreprise, avant même la crise sanitaire », appuie Joël Denis-Lutard, directeur des deux sites charentais.

Le premier accord de télétravail a en effet été négocié dès 2018. Une nouvelle mouture a vu le jour en 2022. Les fonctions managériales, de gestions des équipes et des sites industriels sont concernées. Ce qui représente tout de même 40 % des employés, soit environ 320 personnes. « Mais, dans notre secteur, il y a forcément des emplois, notamment sur les chaînes de production, où le télétravail ne peut pas s'appliquer. » Reste que « 90 % des salariés concernés » utilisent le télétravail. Mais, rappelle Joël Denis-Lutard, il a fallu « poser un cadre ». « Nous sommes revenus du 100 % télétravail. » La cohésion d'équipe en pâtissait. Chez Schneider, comme dans beaucoup d'entreprises du cognac, on n'exécute pas deux jours par semaine. Avec, pour les parents, une réserve de 10 jours par an. « Certains prennent aussi une journée en télétravail pour se concentrer, appréhender des dossiers parfois compliqués. » Mais les employés ne sont pas lâchés dans la nature parfois peu ergonomique du travail chez soi : « Nous proposons un 'pack télétravail' avec un fauteuil, un kit clavier et souris, un casque et un écran d'ordinateur. » Pour plus d'agilité dans l'organisation du travail. Et garder son efficacité, peu importe le bureau.

Christophe N'Guyen, psychologue du travail

« Il y a eu une romantisation du télétravail »

Avec la crise sanitaire, le télétravail semblait supplanter les autres modes de travail. Où en est-on en 2023 ?

Le télétravail se maintient, avec environ 35 % de personnes concernées en France. Beaucoup fonctionnent en hybride et allient cela à la présence en entreprise. Mais après l'emballement du covid, il y a une volonté, notamment dans les grandes entreprises, de renégocier les accords pour remettre à plat les règles.

Qu'est-ce qui explique cela ?

Il n'y a jamais eu de véritable réflexion autour du télétravail et de l'organisation que cela implique. Avec le temps, on s'est rendu compte des inconvénients que peut avoir le télétravail : surcharge plus importante, distanciation avec le monde

de travail, difficulté à manager, augmentation des réunions... Il y a un rétro-pédalage du management.

C'est paradoxal : alors que les télétravailleurs se voient moins physiquement, il y a plus de réunions ?

Oui mais elles se sont décalées sur Teams, Zoom, etc. Certaines transmissions d'information se faisaient de façon informelle avant. Désormais, il faut une réunion. Le travail n'est plus synchronisé car il n'y a pas de retour direct. Ce qui entraîne un grand nombre de réunions pour transmettre des informations assez simple.

Le bon vieux bureau n'est donc pas mort ?

Il a même une place centrale. Il y a peut-être eu, au début de la crise covid, une romantisation du télétravail. Avec le temps, les salariés se sont rendus compte de toutes les choses implicites qu'il n'y avait plus en étant à 100 % chez soi : cohésion d'équipe, apprentissage, attachement à l'entreprise... Le souci est qu'il n'y a jamais eu de réelle réflexion pour prendre en compte la complexité des questions qu'implique le télétravail.

Finalement, la solution serait le meilleur des deux mondes ?

C'est un peu ça, et c'est ce que recherchent les salariés. Le 100 % télétravail a vécu. Même dans les grandes entreprises de la tech, il y a un retour en arrière. L'idéal n'est pas forcément un nombre de jours de



Christophe Nguyen est fondateur du cabinet Empreinte humaine à Paris.

Repro CL

télétravail mais plutôt une réorganisation qui donne plus de souplesse tout en étant efficace. Il faut faciliter la vie des gens pour leur apporter un meilleur équilibre de vie.