



L'atelier des transitions

ENTREZ DANS L'ÈRE DU TÉLÉTRAVAIL !

Le télétravail devient une nécessité. Alors que de plus en plus d'organisations l'ont déjà mis en place, ce nouveau mode de travail, démarche de progrès social, reste méconnu et peut encore susciter interrogations et réticences.

Le télétravail : une organisation gagnant-gagnant

Le télétravail se traduit par une efficacité et une disponibilité accrues, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, un enrichissement des échanges et des processus, une diminution du stress et du temps perdu en déplacements, une réduction des coûts immobiliers, etc.

Pour autant, la mise en œuvre du télétravail peut comporter certains risques organisationnels et managériaux.

L'accompagnement de la démarche : les clés de la réussite de la mise en place du télétravail

Mettre en place le télétravail dans son organisation constitue un changement notable et le succès de cette démarche dépend essentiellement de la manière dont il est accompagné, tant pour les managers que pour les télétravailleurs.

Afin de vous aider dans votre projet de mise en place du télétravail, Reor vous propose un accompagnement selon deux axes :

Conseil en conduite du changement : vous bénéficiez de notre expertise dans de nombreuses entreprises et organisations, afin de développer la confiance et l'autonomie requises pour cette nouvelle forme d'organisation du travail.

Développement des compétences en télétravail : nous vous proposons des formations sur mesure, de rénovation des pratiques managériales pour les managers et de maîtrise de processus et d'outils collaboratifs pour les télétravailleurs.

Aider à comprendre et à développer la valeur ajoutée du télétravail au sein de l'entreprise.

Accompagner la mise en place du projet, définir les processus, identifier les risques et la cohérence.

Former les managers au management à distance.

Former les télétravailleurs.

Entreprendre une démarche de télétravail c'est aussi et surtout **changer les mentalités**. Reor, par sa connaissance de l'individu et des organisations sait faire évoluer les mentalités pour insuffler les pratiques optimales.



Que dit la loi ?

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »

Article L1222-9 du Code du Travail, créé par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 46



Les clés du succès

Mettre en place le télétravail nécessite de fonctionner en mode projet. La conduite du changement, la communication et la connaissance des principes fondamentaux du télétravail doivent être intégrées pour créer une dynamique et faciliter les chances d'adhésion.

Afin d'accompagner au mieux les Ressources Humaines dans leur projet, Reor vous propose une aide personnalisée articulée autour de ces objectifs :

- Concevoir son projet et son cadre juridique
- Organiser la communication et le dialogue avec les partenaires sociaux
- Former une équipe projet et lancer une démarche pérenne
- Faire une étude d'impacts organisationnels, économique, culturels et humains
- Tester les compétences des télétravailleurs et anticiper toutes les réticences
- Organiser le plan de formation et d'accompagnement des managers et des télétravailleurs
- Suivre les Risques Psycho-sociaux

Quelques points de vigilance :

- Attentes et objectifs du télétravail
- Aménagement des lieux de travail collectifs et personnalisés
- Processus de sélection des télétravailleurs
- Processus d'évaluation du progrès continu

Mettre en place le télétravail dans l'organisation.

Bénéfices et pièges à éviter.

Les aspects juridiques du télétravail

- L'analyse du contexte juridique
- Le caractère volontaire et réversible du télétravail
- La santé et la sécurité des télétravailleurs
- La négociation d'un accord cadre

Les cinq étapes de la mise en place du télétravail d'après M. Walrave

- 1. Étude de faisabilité et concertation**
 - Constituer un groupe de réflexion
 - Peser les avantages et les inconvénients
 - Mener l'étude des 4 facteurs clé de succès
- 2. Définition des objectifs et constitution d'une équipe de projet**
 - Identifier les services concernés
 - Etablir la charte interne sur le télétravail
 - Définir les rôles et les responsabilités
- 3. Préparation du projet pilote**
 - Mener une enquête ou un sondage en interne
 - Sélectionner les participants au projet pilote
 - Communiquer auprès du personnel
- 4. Déploiement du projet pilote**
 - Offrir une assistance en ligne ou téléphonique aux télétravailleurs et à leurs managers
 - Prévenir l'isolement social des télétravailleurs
- 5. Évaluation continue du projet**
 - Mesurer la satisfaction des télétravailleurs aux différentes étapes
 - Comparer les indicateurs
 - Capitaliser sur les résultats

Formation « Accompagner les managers de télétravailleurs »

Manager à distance nécessite des compétences comportementales pour concilier efficacité et bien être au travail. Il s'agit de communiquer de façon efficace, de développer la responsabilisation avec moins de contrôle et de ne pas laisser s'instaurer des situations complexes.

■ Objectifs

- > Comprendre les fondamentaux du management à distance
- > Instaurer efficacement le télétravail au sein de son service
- > Gagner en confiance et sécuriser son équipe
- > Accompagner son collaborateur pendant la phase d'expérimentation



■ Thèmes

- > Travailler sur les évolutions de l'organisation du travail et accompagner ses équipiers
- > Evaluer le travail et développer ses compétences de télé manager
- > Mettre en place les outils de communication diversifiés du travail collaboratif
- > Ré-agencer la gestion du temps
- > Apprendre à communiquer à distance
- > Gagner la confiance et l'autonomie

■ Bonus

■ Les étapes

de la formation

1. Gérer des équipes "virtuelles" : relever les défis des trois C (Communication, Confiance, Compréhension)
2. Préparer la phase d'expérimentation
3. Savoir manager à distance
4. Pérenniser l'organisation "télétravail"

Études de cas et témoignages vidéo

- > Management de proximité / management à distance par les TIC / management par objectifs
- > Management comportemental pour dépasser les distances physiques, opérationnelles et émotionnelles
- > Management à distance et amélioration en continu de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Formation « Apprendre à télétravailler »

Télétravailler n'est pas une aptitude innée. Les télétravailleurs doivent apprendre à gagner en autonomie, à équilibrer leur vie privée et professionnelle, à rendre compte de leur travail et surtout à ne pas s'isoler de l'équipe.

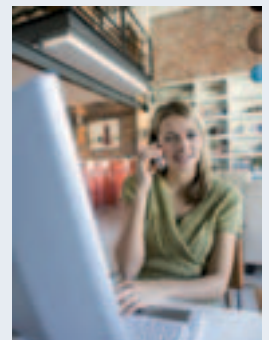
■ Objectifs

- > Comprendre les fondamentaux du télétravail
- > Intégrer efficacement le télétravail au sein de son organisation personnelle
- > Gagner la confiance et l'autonomie

■ Thèmes

- > Clarifier son rôle et celui de ses collègues
- > Définir les priorités et organiser son temps
- > Maîtriser les outils
- > Organiser son espace
- > Savoir faire savoir
- > Gérer les aléas

■ Bonus



■ Les étapes

de la formation

1. Gérer l'organisation personnelle dans le cadre d'un collectif au travail
2. Préparer la phase d'expérimentation
3. Consolider les nouvelles compétences et l'autonomie
4. Pérenniser son télétravail

Études de cas et témoignages vidéo

- > Management de proximité / management à distance par les TIC / management par objectifs
- > Management comportemental pour dépasser les distances physiques, opérationnelles et émotionnelles
- > Management à distance et amélioration en continu de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- > Ergonomie du poste de travail
- > Outils et logiciels collaboratifs



Le saviez-vous ?

D'après l'enquête menée par **Reor** en décembre 2013 auprès de 200 établissements en partenariat avec Actipole 21, les principaux freins évoqués par les directeurs des ressources humaines d'entreprises, ayant mis en place le télétravail ou ne l'ayant pas encore fait, sont :

- la perte de contrôle pour le management,
- l'isolement des télétravailleurs,
- le manque de visibilité sur le travail des agents ou salariés,
- la difficulté à conduire le changement au sein de l'organisation.

Télétravail et générations

Contrairement aux idées reçues le télétravail concerne toutes les générations : les jeunes habitués aux TIC, les moins jeunes désireux de réduire leur temps de travail et les préretraités qui s'habituent à passer plus de temps à leur domicile.



Télétravail et Responsabilité Sociétale

Le télétravail à domicile est souvent envisagé comme une solution pour répondre aux aléas de la vie (parent malade à domicile, accident grave immobilisant, maladie longue durée, etc.). C'est également une réponse à l'éloignement géographique.

Ces deux situations contribuent à véhiculer l'image du télétravailleur isolé, cloîtré chez lui non pas par choix mais par nécessité.

Cependant le télétravail peut revêtir divers aspects : travail à domicile, en télécentre permettant de mutualiser l'accès aux ordinateurs et aux TIC ou de réunir une équipe délocalisée dans plusieurs bureaux.

Télétravail et Développement Durable

D'après le livre vert Syntec sur le développement durable, « en France, un employé parcourt, sur le trajet domicile-travail, en moyenne 26 km par jour. Si les salariés travaillaient en moyenne 2 jours par semaine à leur domicile, cela induirait un gain direct de plus de 800 kg de CO2 par personne et par an, soit près de 10 % du bilan carbone d'une personne.

Les plus Reor

Au-delà du conseil et de la formation pour accompagner votre projet, **Reor** offre d'autres savoir-faire tels que :

- des enquêtes dématérialisées ciblées en amont et/ou en aval du projet,
- des études prospectives pour mieux identifier les secteurs d'activité et personnes concernés et la faisabilité économique,
- des formations des membres du CHSCT spécialement axées sur le télétravail,
- des plans et supports de communication autour du projet.

Contacts : michel.farcy@reor.fr / julie.weydert@reor.fr

Reor

50, rue Alphonse Melun 94230 Cachan - tél : 01 45 46 19 00 ■ www.reor.fr

RCS B Créteil 314 238 437 - SIRET 314 238 437 00045 - NAF 7022Z - S.A. au capital de 271.558 Euros