

organisation Travailler chez soi, oui mais...

Aujourd'hui, rares sont les salariés qui ont la possibilité de travailler à distance. Pourtant, certaines expériences s'avèrent concluantes. Comme celle développée par Les Quadrants Communication, où 60 % des salariés «télétravaillent».

Chaque jour, le même rituel: à 8h30, Sylvie de Kilkhen se rend à son bureau, situé... dans le salon de son appartement, à Saint-Michel-sur-Orge (Essonne). La journée de cette télétravailleuse, responsable administrative de l'agence Les Quadrants Communication, commence. Elle se prolongera au gré des conférences téléphoniques avec ses collègues de travail, situés pour certains au siège de l'agence à Paris (XI^e arrondissement), pour d'autres ailleurs en région parisienne. Au sein de cette société spécialisée dans les relations presse, six salariés sur dix travaillent depuis leur domicile, à des rythmes variables: tandis que Sylvie de Kilkhen ne se rend à Paris qu'une fois par semaine, les cinq autres télétravailleurs s'y rendent deux jours en moyenne.

Un système imaginé dès 2004: «Cette année-là, nos effectifs ont doublé, passant de trois à six salariés. Vu le prix de l'immobilier, je ne pouvais pas m'agrandir à Paris. Quant à déménager en province, cela nous aurait coûtés de nos chéris. J'ai donc pensé au télétravail», explique Philippe Renaudineau, fondateur et gérant

de l'agence. A la base de la nouvelle organisation, un logiciel, proposé par l'éditeur [Inès] Accessible en ligne sous un simple mot de passe, il fournit une base de données incluant l'agenda de chaque collaborateur et ses dossiers en cours. Il permet aussi de lancer des e-mailings ou des devis en ligne. Le coût du système? Quelque 2000 euros par trimestre, auxquels il faut rajouter le financement du matériel informatique (ordinateur, téléphone, imprimante) fourni aux télétravailleurs.

Horaires à rallonge

Côté salariés, le principal intérêt est ailleurs. «Je suis complètement autonome et libre de mes horaires. Je prends parfois le temps de faire une course et, pour compenser, je travaille davantage le soir. Tant que mon travail est sérieux, personne ne viendra me le reprocher», explique Mélissa Iannetta, attachée de presse et télétravailleuse. De même, le confort du travail à domicile séduit: «Lorsqu'on travaille en plateau, il est parfois difficile de se concentrer, entre les pauses-café et les discussions des collègues. Surtout dans notre métier, où la rédaction de communiqués exige du silence. Travailler chez soi, au



Les employeurs sont ravis de voir leurs collaborateurs passer moins de temps dans les transports. Les salariés, eux, apprécient le sentiment de liberté.

calme, est beaucoup plus efficace», poursuit Mélissa. Une analyse que partage l'employeur: «Dans les faits, les télétravailleurs passent moins de temps dans les transports et font facilement des horaires plus importants», se félicite-t-il.

C'est aussi la limite du système. Car il est difficile de décrocher quand on dispose de tous les outils de travail à domicile. «Si on ne se fixe pas d'horaires, on a vite fait de travailler le soir, voire le week-end. C'est tellement facile!», relève

Sylvie de Kilkhen. Autre écueil majeur: l'isolement du salarié. «Si celui-ci n'est jamais présent à l'agence, il est difficile de maintenir une cohésion en interne», prévient Philippe Renaudineau. Les télétravailleurs sont ainsi tenus de se rendre au siège au moins un jour par semaine. De même, une fois tous les deux mois, un goûter ou un dîner festif est organisé pour réunir l'ensemble de l'équipe. Le télétravail d'accord, mais sous conditions... **Maxime Amiot**

Le télétravail en bref

Selon une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) publiée en 2004, 7 % des salariés français ont recours au télétravail, contre 13 % dans l'Union européenne. Seuls 3,7 % des cadres travaillent à temps plein de chez eux, et 6 % alternent entre leur domicile et l'entreprise. Enfin, 57 % des salariés se disent intéressés par cette formule. Depuis l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, les télétravailleurs disposent d'un statut précis. En particulier, le télétravail doit être une démarche volontaire, et l'employeur doit fixer les plages horaires durant lesquelles le télétravailleur peut être contacté. Il doit aussi fournir les équipements nécessaires au travail de son collaborateur. ●