

Atelier management
HR expo 2021



**Télétravail : effet de mode
ou réalité au quotidien**

Insaf STAMBOULI

Responsable Formation
BMG (Business Management Group)

Télétravail : effet de mode ?



Effet de mode : « Le phénomène qui provoque l'augmentation d'un comportement ou la consommation d'un bien/service chez des personnes lorsqu'elles savent qu'un grand nombre de personnes ont déjà ce comportement ou utilisent ce bien » (Toupie.org)



Crise sanitaire imprévisible; absence d'alternatives, absence ou manque de préparation; faiblesse des infrastructures, coûts matériels, organisationnels et humains, ...

Le télétravail : un mode d'organisation imposé, une obligation adoptée plus qu'un effet de mode ou une orientation assumée

Télétravail : réalité au quotidien ?

➤ Un intérêt sans précédent :

- Retours d'expériences, débats, études scientifiques
- Entreprises, institutions universitaires, associations...

Des inégalités en matière d'accès au numérique

Un engagement variable chez les managers et les collaborateurs

La relation avec le client et les partenariats plus difficiles

Le télétravail : un mode d'organisation du travail de demain ?

36,29% des associations optent pour le maintien du télétravail (IACE, Mars 2021)

Jeunes dirigeants d'entreprises : 42% d'accord et 13% tout-à-fait d'accord (CJD Grand Tunis & KAS, Juin 2020)

Jeunes dirigeants 18-25 ans : le télétravail à l'unanimité comme un mode d'organisation du travail de demain (CJD Grand Tunis & KAS, Juin 2020)

Un pourcentage important de travailleurs souhaiterait télétravailler plus fréquemment (OIT, 2020)

De nombreux cadres qui étaient réticents à l'idée que leurs équipes travaillent à distance y sont désormais favorables (OIT, 2020)

Mise en place du télétravail dans le cadre d'une réflexion stratégique

Une mise en récit de l'expérience du télétravail et une appréciation des enseignements tirés, en donnant la parole aux collaborateurs

Une réflexion globale sur le travail, les opportunités, les risques, les activités, les valeurs, la vision d'entreprise, les conditions et les moyens

Un mode de travail plus accompagné, mieux outillé, conciliant les objectifs de performance, de QVT et l'équilibre Vie personnelle/Vie professionnelle

Evaluation des besoins en formation et investissement dans le développement des compétences liées au télétravail (Compétences techniques & Soft Skills)

Une approche RH personnalisée susceptible d'améliorer l'expérience collaborateur (Télétravail occasionnel ou permanent, individuel ou collectif...)

Un management RH autonomisant, responsabilisant, axé sur la confiance et la communication

Le travail de demain : vers de plus grandes hybridité et flexibilité

Elargissement du répertoire des modes d'organisation du travail

Une plus grande flexibilité : le travail hybride comme une voie entre « le tout au bureau » et « le tout chez soi »

L'accompagnement des salariés au changement : bonne pratique managériale & RH à mettre en place dans le travail de demain selon 92% des jeunes dirigeants d'entreprises tunisiens interrogés (CJD Grand Tunis & KAS, Juin 2020)

Merci pour votre attention