## Travail en présentiel, distanciel, hybride

Quels sont les avantages, inconvénients, points forts, points faibles ?

L’aménagement du temps de travail n’est pas nécessairement un choix de l’employé. Il dépend principalement d’une politique de l’entreprise sur le sujet. Et de savoir quel est la souplesse et la confiance que l’entreprise accorde à ses employés.

Dit comme ça, cela est sûrement un peu réducteur des droits et devoirs des salariés et de l’entreprise.

Mon secteur d’activité, le secteur du développement logiciel, se prête particulièrement bien au travail à distance. Un ordinateur portable et une connexion internet suffisent généralement pour pouvoir travailler. Evidemment on peut compléter avec un smartphone, un bon casque audio. Mais on peut réaliser son métier de n’importe où, ce qui n’est pas le cas de tous les métiers. Difficile pour un maçon, une infirmière, ou un pompier de faire du travail à distance, mais dans ce billet je vais m’occuper de parler de mon secteur d’activité.

Le télétravail s’est généralisé récemment, à la suite de la crise du COVID, au cours de l’année 2020. Il était possible d’en faire avant mais cela représentait une part marginale.

La crise du COVID a mis en valeur la possibilité de travailler à distance. Cela a permis à de nombreuses entreprises de travailler quasi normalement pendant les périodes de confinement, à la suite d’une période d’adaptation, plus facile pour les salariés qui pratiquaient déjà le travail à distance.

Je pense que cette crise est également un révélateur d’un certain mal être au travail de nombreuses personnes et un révélateur du sens et de la valeur réelle du travail. Ce que j’essaye d’exprimer c’est que pour de nombreuses personnes le retour à du travail 100% présentiel a été très compliqué, voire impossible. Et que l’équilibre vie personnelle, vie professionnelle n’a jamais autant remise en compte.

Par exemple, avant la crise, de nombreuses personnes trouver presque normal de passer plus de 2 heures par jour dans les transport pour aller travailler. Et du jour au lendemain, le travail distanciel leur offrait 2 heures quotidiennes.

Avant la crise, les offres d’emploi proposant du télétravail n’existaient pas, aujourd’hui une offre qui ne propose pas une partie en télétravail a peu de chance de trouver un candidat.

Je ne dis pas que tout le monde réclame du télétravail, mais je pense que la transition 100% présentiel vers du télétravail a été brutale et que le retour en arrière semble impossible quoi qu’en disent certains dirigeants de grandes entreprises pour ramener les brebis égarées au bureau.

Certaines personnes ont apprécié le télétravail, ces gains de temps, le bien être que l’on ressent quand on est dans son cocon, et que l’on n’a pas toujours au bureau.

D’autres ont besoin de relations humaines. Difficile pour une entreprise de trouver un équilibre quand on souhaite absolument mettre un cadre. Mais je pense qu’il est possible de trouver une organisation cohérente sans cadre rigide.

Nous vivons dans un monde complexe, avec de nombreuses tensions aussi bien environnementales, que géopolitiques, ou énergétique. On aurait pu penser qu’autoriser le télétravail pourrait régler certaines de ces tensions, en désengorgeant les routes et limitant ainsi la pollution atmosphérique, diminuant les frais collectifs de chauffage, mais il semblerait que ce ne soit pas si simple. Les décisions à grande échelle ne sont jamais simples.

Les dirigeants veulent revoir les salariés au bureau, et d’un certains côté on ne peut pas leur donner tort. Les relations humaines sont importantes quand elles sont de bonnes qualité. Mais il arrive que ce ne soit pas le cas et que certaines personnes qui se sentaient en insécurité psychologiques au bureau se sentent libérées. Difficile de revenir en présentiel après.

J’ai l’impression que certains dirigeants ont toujours eu une réticence au télétravail, et je n’ai pas la réponse au pourquoi. Est-ce un manque de confiance ? Une peur d’un manque de productivité ? La peur d’un manque de contrôle ? La peur d’un manque de cohésion ? Probablement un mélange de tout ça.

En tant que salarié, on n’a pas forcément le choix de toute façon que de respecter les règles, ou partir pour une entreprise plus ouverte.

**Une fois tout cela dit quels sont les avantages, inconvénients au travail distanciel.**

Je vais parler de moi et je sais que je suis beaucoup plus productif quand je suis à distance. Le manque d’interaction physiques me permet d’être concentré plus longtemps et le calme me permet de travailler de façon plus lucide.

Mon temps de trajet est d’environ une heure par jour. Ce n’est pas énorme mais j’apprécie de ne pas avoir à l’effectuer tous les jours. D’autant que j’emprunte de petites routes souvent assez accidentogènes.

J’ai également eu des problèmes d’insécurité psychologiques au travail, et à certains moments je me suis senti vraiment très mal. Il a été très dur pour moi de revenir, même si aujourd’hui mes relations sont plus apaisées.

Je ne vois pas de réels inconvénients à travailler à distance, mais c’est vrai que j’apprécie les relations humaines et que je trouve agréable de venir au bureau quelques jours par semaine.

Je pense que le travail hybride est le mode qui me convient le mieux.

Si je devais me placer en tant que dirigeant je dirais que les craintes sont peut-être liées à la perte de contrôle sur les employés, si l’on pense que l’on a le contrôle quand on a les gens sous la main, ce qui n’est probablement qu’une demi-illusion.

Également un manque de confiance et peut-être de défiance envers ses collaborateurs.

Une peur de voir des projets échouer à cause d’un manque de cohésion.

Dans une société idéale, je pense que chacun devrait pouvoir choisir comment aménager son temps de travail, tout en respectant ses besoins, mais également tout en respectant ses collègues et son équipe. Je pense que le temps passé en entreprise devrait être optimisé pour améliorer et resserrer les liens sociaux, améliorer l’intelligence collective au sein de projets menés par l’équipe. Et que le temps passé en distanciel devrait être plus consacré à la production qui nécessite plus de concentration et de disponibilité.