

POURQUOI LA “RÉVOLUTION DOUCE” DU TÉLÉTRAVAIL NE PREND PAS?

LE 29 MARS 2011 *PARISTECHREVIEW*

Le concept du "travailler chez soi" est séduisant. Mais depuis 40 ans qu'il occupe les discussions de bureaux, le telework ne décolle pas dans les pratiques. Entre dirigeants réfractaires et difficultés de management, la mise au point est nécessaire.

Il y a presque 40 ans, le télétravail semblait sur le point de devenir la norme. C'est toujours le cas aujourd'hui. Pourquoi cette révolution est-elle si lente – et à quoi ressemblera le monde du travail de demain si elle finit effectivement par aboutir?

En 1973, lorsque **Jack Nilles** [EN], ancien ingénieur en télécommunications à la NASA, étudia pour la première fois la possibilité d'utiliser l'électronique pour travailler à distance, il fut impressionné par tous les avantages potentiels que cela représentait. Il n'était nul besoin d'être un scientifique chevronné pour en comprendre l'intérêt. La société économiserait des milliards en essence et en heures de travail productives. Les entreprises verraient chuter les dépenses liées à leurs locaux et auraient des équipes bien plus fraîches et dispos. Quant aux employés, libérés des heures passées sur l'autoroute et dans les trains de banlieue, ils bénéficieraient d'une meilleure qualité de vie, avec plus de temps, d'énergie et d'argent disponible pour leurs amis et leur famille.

Nilles, qui a quitté le gouvernement en 1972 pour mener des recherches interdisciplinaires à l'Université de Californie du Sud, à Los Angeles, appela cette nouvelle opportunité le « *telecommuting* » (télétravail en français). Au milieu des années 70, se rappelle-t-il aujourd'hui, il pensait que le télétravail deviendrait la norme dix ou vingt ans plus tard.

Vous avez dit révolution ?

40 ans plus tard, nous sommes pourtant toujours coincés au bureau. Alors même que le monde a adopté les e-mails, Internet, les téléphones portables et aujourd'hui les réseaux sociaux, beaucoup d'entre nous font toujours de longs trajets au volant, aller et retour – et s'assoient souvent devant le même ordinateur portable qu'à la maison. Même aujourd'hui, la plupart des sondages montrent qu'aux Etats-Unis et en Europe, le télétravail est relativement rare. Si le fait de travailler à distance une partie du temps devient de plus en plus fréquent, moins de 2 % de la population télétravaille à plein temps dans les deux régions.



Dans l'ensemble, c'est comme si une partie du futur n'était pas encore arrivée, « *un peu comme quand, enfant, vous imaginiez que nous irions tous travailler en voiture volante* », explique Jon Andrews, consultant à **PricewaterhouseCooper** (PwC) à Londres.

Il y a de bonnes raisons pour lesquelles nous n'en sommes pas encore aux voitures volantes, mais qu'en est-il du télétravail ? Les réponses ne sont pas évidentes. Certaines études suggèrent que cela fonctionne bien. « *Les télétravailleurs sont plus satisfaits de leur travail et le fait d'être loin du bureau la majeure partie du temps est source de beaucoup d'avantages* », affirme Kathryn Fonner, professeur assistant de communications à l'Université du Wisconsin à Milwaukee. Kathryn Fonner a récemment mené avec Michael Roloff, professeur en communication à l'Université du Northwestern à Evanston, dans l'Illinois, une étude qui compare le niveau de satisfaction professionnelle des gens qui travaillent chez eux au moins trois jours par semaine avec celui de ceux qui travaillent uniquement au bureau.

Premier de ces avantages, selon Jack Nilles, ceux qui télétravaillent tendent à être plus et non pas moins productifs que les travailleurs basés dans des bureaux. D'après Nilles, qui est aujourd'hui consultant en télétravail pour JALA International, les entreprises ont aussi des raisons financières de préférer le télétravail. La plupart s'aperçoivent qu'elles peuvent économiser l'équivalent de 10 à 15 % du salaire d'un employé si celui-ci ne travaille pas dans leurs locaux. « *Et comme avait coutume de le dire [feu le sénateur américain] Everett Dirksen, 'un milliard par ci, un milliard par là, et assez vite vous parlez de beaucoup d'argent'* », commente Nilles.

Contraintes sociales

Pourquoi, alors, le télétravail n'a-t-il pas « pris » davantage ? « *Les problèmes liés à la supervision et à la surveillance du travail ne sont pas des moindres* », suppose Juliet Schor, historienne du travail au Boston College, « *donc à moins que les gens soient payés à la tâche, ils sont compliqués à gérer pour les employeurs* ». Nilles affirme lui que ces inquiétudes relèvent largement de l'imaginaire.



Le problème de base est le même depuis le début... Le télétravail engendre ou déclenche une révolution sociale dans l'organisation et c'est toujours effrayant pour les dirigeants, affirme-t-il. Le plus grand obstacle au développement du télétravail a toujours été au niveau de l'oreille du manager plutôt qu'une quelconque difficulté technologique.



« *Aujourd'hui, la contrainte est d'ordre social plutôt que technique* », acquiesce Andrews, de PwC.

Nilles annonce clairement à ses clients que la décision d'autoriser ou non le télétravail dépend souvent en premier lieu de la manière dont l'entreprise définit ses priorités : productivité ou « *politique* » et temps de présence. L'inquiétude des employés peut aussi entrer en ligne de compte. Pour les célibataires en particulier, le bureau remplit toujours une fonction sociale importante. Dans les sociétés les plus high-tech, des études ont montré que 15 à 20 % des couples mariés se sont rencontrés au travail. Encore aujourd'hui, le bureau reste un des ingrédients principaux de l'imagination populaire, comme le suggère le succès que rencontrent des séries télé comme la comédie sombre « *The Office* » [EN] ou la trame plus noire encore de « *Mad Men* » [EN].

Des sondages ont suggéré que beaucoup d'employés craignent qu'en sortant du bureau, ils sortent aussi de l'esprit de leurs supérieurs, et restent ainsi à l'écart d'une promotion éventuelle. D'autres s'inquièteraient que leur patron ayant réalisé que le travail pouvait être fait à la maison, il pourrait aussi bien réaliser qu'il peut être fait à l'étranger.

De fait, si on se place d'un certain point de vue, on peut dire que la révolution du télétravail s'est bel et bien produite – mais les appels viennent de Noida (en Inde), pas de Neuilly. La sous-traitance de certains processus commerciaux représente une industrie de 59 milliards de dollars pour l'Inde seule. Pourtant, même au royaume des télécoms indien, l'open space est la règle plutôt que l'exception pour les entreprises high-tech. Nasscom, une association indienne de l'industrie high-tech, estime que les sous-traitants indiens de l'industrie des télécommunications ont investi dans plus de 18 millions de mètres carrés de bureau sur les dix dernières années.

Comme expliqué précédemment, le nombre de personnes qui travaille une partie de son temps à distance continue pourtant d'augmenter. Cette tendance naît parfois d'une logique de coût, particulièrement dans des entreprises technologiques comme Hewlett-Packard, qui peut économiser tout en mettant en avant sa technologie. Mais l'arrivée, chaque année, sur le marché du travail de jeunes qui n'ont jamais eu à associer travail et lieu de travail pourrait être un facteur plus déterminant.

Pour quelqu'un qui rêve d'être **Don Draper** (le publicitaire brillant et ténébreux de « *Mad Men* »), c'est peut-être une mauvaise nouvelle ; mais pour les autres, beaucoup d'opportunités nouvelles voient le jour – et pas seulement dans le domaine technologique. Starbucks et McDonald's ont surfé avec beaucoup de succès sur la popularité du Wi-Fi. Pour le seul mois d'octobre, 30 millions de personnes se sont loguées sur les réseaux Wi-Fi gratuits de Starbucks aux Etats-Unis. Avec un peu moins de succès, des entrepreneurs plus modestes ont essayé de concevoir des immeubles et des « *bureaux* » comprenant des endroits où se réunir et des pièces pour travailler.



Les entreprises ont aussi beaucoup plus de facilité aujourd'hui à proposer des services nouveaux, note Jon Andrews. Il est par exemple plus facile pour des personnes de se réunir, au sein d'une entreprise et en externe. Au sein des entreprises, explique Jack Nilles, disposer de meilleurs moyens de communication permet aux experts de former plus facilement des « *organisations éphémères* », des équipes éparpillées à travers le monde qui se réunissent virtuellement pour résoudre un problème particulier.

Aujourd'hui, ceci est aussi valable pour les start-ups. Hal Varian, le nouvel économiste en chef de Google, a noté depuis cinq ans déjà l'émergence de « *micro-multinationales* » – des petites entreprises qui opèrent à cheval sur deux ou trois pays. Ces temps-ci, de plus en plus de ces petites multinationales se forment, des groupes se rencontrant en ligne et exploitant au mieux les ressources de chaque côté, comme le font les grandes entreprises depuis des décennies.

Au niveau du management, le télétravail a changé la manière d'opérer de manière parfois surprenante. Les outils de communication permettent aux cadres d'être en contact avec plusieurs sites à la fois. Mais ils voyagent toujours beaucoup – ils n'abandonnent pas le bureau, ils en ont plusieurs.



Si vous regardez les cadres les plus internationaux aujourd'hui... Ils passent finalement une grande partie de leur temps à télétravailler, observe Jon Andrews. Ils prennent leurs ordinateurs portables avec eux où qu'ils aillent.



Ironiquement, plutôt que de diminuer, comme on aurait pu s'y attendre dans un monde où tout le monde dispose gratuitement d'outils de vidéoconférence, les dépenses annuelles mondiales consacrées aux déplacements professionnels ont augmenté. Elles atteignent aujourd'hui 896 milliards de dollars (631 milliards d'euros) et devraient grimper à 1.200 milliards (845 milliards d'euros) d'ici à 2014, selon la **NBTA Foundation** [EN], l'organisme de recherche de la National Business Travel Association.

Le phénomène selon lequel la flexibilité conduit à passer plus de temps au travail ne fonctionne pas seulement pour les accros de la classe affaires. Les employés, libérés des heures de transport quotidiennes, ne passent pas ces dernières à jouer au golf. Jack Nilles a conclu que c'était l'inverse. « *Les personnes qui télétravaillent tendent à travailler longtemps après que leurs collègues du bureau sont rentrés à la maison* », écrivait-il dans un post de blog récent. Le problème est suffisamment sérieux pour que l'une des sessions de formation dispensée par son cabinet soit consacrée à apprendre aux employés à trouver un juste rythme de travail.

Le problème du travail en équipe

Le télétravail présente aussi de nouveaux défis aux managers. Le premier d'entre eux : l'effet sur la dynamique de groupe. « *Même avec de nouvelles technologies, cela restera difficile* », dit Cary Cooper, directeur de Robertson Cooper, un cabinet de conseil en psychologie organisationnelle britannique, « *parce que beaucoup de ce qui contribue [à la construction d'une équipe] ne se joue pas dans des rendez-vous formels comme les vidéoconférences, les conférence calls ou Skype. Beaucoup de tout ça se joue en coulisses, dans des moments informels* ».

Nilles affirme de son côté que les effets positifs liés à la proximité géographique ont été surestimés. « *Il est concevable que certaines opportunités de créer du lien soient manquées lorsque les personnes ne sont pas ensemble* », admet-il. Mais, selon lui, « *la plupart des lieux de travail sont dysfonctionnels. Ces conversations autour de la fontaine à eau tendent à concerner le sport ou comment un tel agit avec un tel plutôt que l'invention de nouveaux produits géniaux* ».

La recherche semble aller dans le sens des observations de Nilles. L'étude récente de Kathryn Fonner et Michael Roloff a conclu que beaucoup d'employés sont heureux de télétravailler en partie parce que cela leur permet de rester en dehors de la « *politique* » du bureau. « *Les télétravailleurs peuvent éviter ou échapper à la partie politique des relations de bureau, et c'était une chose dont ils étaient particulièrement satisfaits* », explique Kathryn Fonner.

Les chercheurs ont également conclu que les télétravailleurs produisaient plus en évitant les réunions à répétition et la surcharge d'information en même temps que les manœuvres politiques, et devaient faire face en même temps **à moins de conflits entre vie professionnelle et familiale**. Satisfaire les besoins de chacun n'est pas pour autant une sinécure. « *Les employés en télétravail ont beaucoup de difficulté à cause de limites moins claires* », rappelle Fonner. « *Il devient facile de naviguer de sa vie professionnelle à sa vie*

personnelle, mais c'est aussi stressant car vous êtes sans cesse en train de passer de l'un à l'autre ».

ParisTech REVIEW

> Billet publié initialement sur **ParisTechReview** sous le titre **Pourquoi la révolution douce du télétravail ne prend pas ?**

Illustration Flickr CC **Yanajenn, Erin_m** et **Sebastian Hillig**

KRIS3D

le 29 mars 2011 - 9:38 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



En effet, le télétravail en France, ça reste de la science-fiction.

C'est par contre une réalité dans les pays émergents à bas coût, comme décrit dans cet article : <http://www.kris3d.com/2011/03/21/internet-plaque-tournante-de-lesclavage-moderne/>

Rien de bien réjouissant donc...

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

STEPH

le 29 mars 2011 - 12:35 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



"Les employés, libérés des heures de transport quotidiennes, ne passent pas ces dernières à jouer au golf."

Anéfié tout est là. Tant qu'on pourra s'imaginer, dans les sphères de décision, que les employés quels qu'ils soient sont susceptibles de jouer au golf, rien ne changera. Le quotidien de l'écrasante majorité des employés, ce n'est pas le golf pendant les heures de temps libre : c'est le temps contraint et la course. Vérifier sans fin la concordance des emplois du temps de la famille. A l'occase, voler quelques minutes pour en griller une, mater Facebook ou glander à la machine à café. Echapper à la machine.

Alors, quand de beaux esprits annoncent l'avènement du télétravail libérateur, les employés du monde entier comprennent économies pour l'employeur, surveillance généralisée via les outils de télétravail, destruction des liens de classe qui existent encore, c'est affreux, au sein des bureaux "présentiels"...

Le retour du travail à domicile façon XIXe siècle, ça vous dit à vous ? Moi, j'en veux pas. <http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00560477/>

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

SYLVIE CHOUETTE-ATHENA

le 29 mars 2011 - 18:11 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Article très intéressant, même s'il concerne surtout le télétravail salarié.

Je me permets d'ajouter ce petit commentaire pour "représenter" en quelque sorte les télétravailleurs indépendants ayant choisi en toute connaissance de cause ce mode de travail (et surtout de vie ;-) pour la grande liberté d'organisation qu'il procure...

En France, au sein des plus grandes entreprises (je pense à Michelin...), il existe des exemples réussis de télétravail, mis en place en accord avec certains salariés volontaires. Et nonobstant les craintes de Steph, je suis bien sûre que les syndicats "veillent au grain"... ;)

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

MXSZ

le 30 mars 2011 - 9:19 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Bonjour,

Un point me semble important – tout du moins en France... – qui pourrait également expliquer les réticences des salariés, c'est que l'employeur reporte en quelque sorte le coût de la location ou de l'achat de mètres carrés de bureau sur son employé.

En effet: travailler chez soi implique de pouvoir disposer d'un espace de travail... idéalement, d'un bureau par exemple. Et pas la table de la cuisine.

Or quels sont les employés qui, aujourd'hui, à Paris ou en banlieue par exemple, mais aussi en province, ont les moyens de louer ou d'acheter une pièce en plus ?

Je partage plutôt les conclusions de Steph. Le télétravail, c'est un truc de cadre sup' (dans le public comme dans le privé), que certaines hiérarchies auraient aimé généraliser. Avec un bracelet électronique :-)

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

BIFORA

le 30 mars 2011 - 9:38 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



>Les entreprises devraient chuter les dépenses liées à leurs locaux et auraient des équipes bien plus fraîches et dispos.

Le féminin "dispose", bien que rare, est à l'Académie depuis 1932, pourquoi le snober (et ne parlons pas du pluriel) ?

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

ERNEST

le 30 mars 2011 - 12:29 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Bonjour,

Mon expérience du télétravail est une évolution lente... freinée par la technologie.

1985 : Salarié. le téléphone permet déjà de télétravailler (assistance informatique)... mais le son est très mauvais et on doit faire des efforts de visualisation quand on parle de technique... hé puis le compteur tourne, ça coûte pas mal de francs.

1997 : Salarié. une réunion semi-virtuelle entre un groupe réuni dans une salle se passe très mal et un télétravailleur, la qualité sonore est catastrophique dès que deux personnes parlent. le procédé est abandonné.

2005 : travailleur indépendant (dans un bureau loué). Travail sur docs en ligne + skype. ça se passe super bien ! la communication étant illimitée, on a plus la pression du compteur qui tourne. la Qualité du son donne une sensation de présence incroyable (quand skype marche bien). L'association de l'audio au visuel (doc) est super efficace ! On se sent proche des autres... Mais les réunions à plusieurs sont toujours difficiles (on se coupe la parole, ce qui crée un bruit de fond difficile à supporter. La web cam ne change pas grand chose et même au contraire : elle ajoute des infos inutiles car de trop mauvaise qualité. (image figée, décalée...))

2011 : travailleur indépendant (à la maison : coin du salon). tout ce qui a changé depuis 2005 c'est la 3G, l'internet dehors, dans le train etc... mais la qualité de son, d'image, n'ont pas tellement évolué

Imaginons maintenant que nous puissions nous rapprocher d'une sensation réelle de présence avec vue en relief des autres interlocuteurs, son stéréo, capteurs de gestes... à ce moment là, oui, le télétravail existera!

On peut imaginer une salle 3D virtuelle, avec des participants captés en 3D et avatardisés. Avec aussi des salons privés et informels (grand sujet!)... Toutes ces technologies existent déjà ! Les jeunes générations ne sont en aucun cas gênées par ces idées....

Les inquiétudes des managers s'étioleront quand ils comprendront qu'ils ont une présence virtuelle... bien réelle !

Alors je pense que le frein c'est l'évolution technologique... pas tellement les mentalités. Le seul point de l'évolution culturelle que je note c'est l'acceptation de l'avatardisation. Cette idée est naturelle pour toutes les jeunes générations Facebookées et restera difficile pour les plus âgées!

Jean-Baptiste ERNEST

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

XAVIER

le 30 mars 2011 - 14:40 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Les changements de mentalités sont plus long que les changement techniques.

On sait aujourd'hui que le télétravail engendre des gains économiques (meilleure productivité, économies de déplacements et de bureaux), en qualité de vie ou pour le bilan carbone global.

On commence même à voir des études qui chiffrant ces bénéfices du télétravail : <http://bit.ly/cUyqJD>

Les salariés télétravaillent assez massivement en France mais de manière clandestine, grise, sans négociation d'un accord cadre ni d'avenant au contrat de travail. Tout le monde l'a déjà fait, en cas de grève, de tempête de neige ou de pandémie grippale.

Alors la révolution qui reste à faire c'est celle des managers, surtout ceux de niveau intermédiaire, pour les rassurer, les convaincre et les former au management à distance.

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

ERNEST

le 30 mars 2011 - 15:01 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Xavier, je ne suis pas d'accord : il a fallu 5 ans pour que le mail s'installe très largement.

de 10 ans à 80 ans, tout le monde utiliser le mail...

Personne n' imagine s'en passer !

Une technologie fonctionne quand elle est utile, efficace et simple.

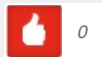
Le visiophone ne fonctionne pas car il ne marche pas et/ou apporte peu en l'état de la technique.

Le fax inventé au 19eme siècle s'et démocratisé dans les années 80 car il est devenu alors facile et accessible.

Le Iphone s'est imposé par sa facilité d'utilisation.

Les jeune générations n'auront pas à changer de mentalité, ils l'on déjà !

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

XAVIER

le 30 mars 2011 - 15:08 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



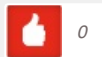
@ernest : je me suis mal exprimé alors : je parlais de la lenteur d'évolution des mentalités chez les cadres actuels.

Pour les autres, c'est déjà fait en pratique comme je l'écrivais.

Et encore, on ne parle pas de tous les indépendants de tous statuts qui télétravaillent sans même y penser ;-)

Mais nous sommes en France et ils n'ont pas le droit à l'appellation de "télétravailleur". Qui s'en soucie ?

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

ERNEST

le 30 mars 2011 - 15:20 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK





Mais comme je suis un peu hors sujet je corrige :

Xavier, la mentalité de subordination, c'est ça la mentalité qui va mettre du temps à

changer. L'idée de ne plus être subordonné...

Mais la technologie ne changera rien à cette mentalité.

VOUS AIMEZ  0 VOUS N'AIMEZ PAS  0

LUI RÉPONDRE

XAVIER

le 30 mars 2011 - 15:58 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK





@ernest Je suis d'accord pour la "mentalité de subordination".

Dans les nouvelles formes de travail on assiste d'ailleurs de plus en plus souvent à des associations sur un plan d'égalité, même quand il existe une subordination de fonction temporaire.

Ce sont des associations d'hommes libres qui travaillent ensemble contrairement à la subordination et du syndrome du "petit chef".

L'homme n'aime pas la liberté. Ou plutôt si mais il n'aime pas le prix à payer pour la conserver ;-)

VOUS AIMEZ  0 VOUS N'AIMEZ PAS  0

LUI RÉPONDRE

ERNEST

le 30 mars 2011 - 18:10 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Xavier,



Tout à fait,

Certaines assos ou coopératives travaillent collaborativement... c'est une chose à développer et expliquer :

Lorsque l'intérêt commun (partage des connaissances et des bénéfices) est bien compris, c'est tout à fait possible. Il y a beaucoup moins de concurrence entre collègues et si il y en a une c'est plus souvent pour gagner une reconnaissance sociale liée au don de soi.

Il y a alors aussi moins d'inquiétude d'être exclus...

Dans ses conditions le télétravail à de l'avenir...

VOUS AIMEZ  0 VOUS N'AIMEZ PAS  0

LUI RÉPONDRE

ERNEST

le 30 mars 2011 - 18:22 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK





Alors je me permet de faire un récapitulatif :

A : Le télétravail existe dans bien des cas (souhaités ou non)

- Cadre qui bosse dans le train
- Employé du service en astreinte on-line
- Indépendants liés à la communication, information
- ...

B : La facilité, l'accessibilité, la qualité des technologies est nécessaire mais insuffisante

C : le travail collaboratif, participatif oblige à la responsabilisation et l'autonomisation, permettent une confiance mutuelle qui n'oblige pas à une subordination ni à une présence physique.

VOUS AIMEZ  0 VOUS N'AIMEZ PAS  0



LUI RÉPONDRE

XAVIER

le 30 mars 2011 - 18:27 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Merci Ernest pour ce "jardinage" de commentaires ;-)

VOUS AIMEZ  0 VOUS N'AIMEZ PAS  0

VOUS AIMEZ  0

VOUS N'AIMEZ PAS  0

LUI RÉPONDRE

ERNEST

le 30 mars 2011 - 18:37 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



"L'homme n'aime pas la liberté. Ou plutôt si mais il n'aime pas le prix à payer pour la conserver ;-)"

C'est peu-être à cause de cela : "le premier qui dit la vérité doit être exécuté" (cf Guy Béart)

Dans un monde où on veut devenir chef, on doit se conformer aux règles du chef en place, gagner du galon, puis faire un putch. Et dans un tel monde, on peut avoir une planque, faire son job, sans mesurer sa responsabilité. La responsabilité n'est alors pas observée car elle est fagocitée par la culpabilité. Injuste pas définition.

Dans des structures participatives, nous restons certes des primates, mais conscients que l'intérêt commun passe par le partage des connaissances (les erreurs étant les plus riches d'enseignements) et des bénéfiques.

VOUS AIMEZ  0

VOUS N'AIMEZ PAS  0

LUI RÉPONDRE


GREEN IT

le 6 avril 2011 - 9:36 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Malheureusement rien ne prouve que le télétravail soit positif pour l'environnement. En fait, tout dépend du scénario. Cf : <http://www.greenit.fr/tag/teletravail>

Par ailleurs, il y a clairement un frein psychologique chez la moitié des salariés (qui ne souhaitent pas télétravailler) et chez les cadres (qui ne savent pas manager sur objectif).

VOUS AIMEZ  0

VOUS N'AIMEZ PAS  0

LUI RÉPONDRE

ERNEST

le 6 avril 2011 - 9:46 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Green IT, pouvez vous donner la référence des article en question?

La plupart des articles affichés par votre lien disent largement que c'est positif pour l'environnement.

"Etude : le télétravail retire 2 millions de véhicules des routes chaque année"

"Télétravail : 500 kg par employé et par an" de CO2 économisé.

"Téléprésence : 30% de déplacements en moins"

?????

VOUS AIMEZ  0

VOUS N'AIMEZ PAS  0

LUI RÉPONDRE

MYRIAM

le 9 avril 2011 - 1:31 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Et si certaines personnes préfèrait travailler dans le cadre de l'entreprise?

Travailler à la maison a aussi des inconvénients: pas de coupure nette entre le temps privé et le temps de travail, manque de stimulation de l'environnement, installation nécessaire d'une pièce ou espace dédié à ça, difficulté pour faire accepter aux proches qu'on n'est pas disponible pour eux même si on est à la maison, l'entreprise s'invite dans notre univers personnel, et envie de "prendre l'air" de voir comment s'est ailleurs, de sortir de chez soit...

De plus, dans certains entreprises on peut se sentir bien avec ses collègues! et en cas de problèmes familiaux: ça rejailli aussi sur le travail.

VOUS AIMEZ  0

VOUS N'AIMEZ PAS  0

LUI RÉPONDRE

RICHARD COLLIN

le 21 avril 2011 - 15:20 • SIGNALER UN ABUS - PERMALINK



Sur cette question voir les nombreux travaux du Cluster Green & Connected Cities et de son programme des Ecocentres 2.0

VOUS AIMEZ



0

VOUS N'AIMEZ PAS



0

LUI RÉPONDRE

1 ping

Télétravail et Tiers-lieux – revue du 22/04/11 le 22 avril 2011 - 12:37

[...] Pourquoi la révolution douce du travail ne prend pas? Paritechreview, relayé par Owni dans un article du 21 avril, prend le taureau par les cornes. Le télétravail s'attaque à une organisation bien ancrée dans les mentalités, et l'enjeu de cette « révolution » va bien au-delà de la simple faisabilité technique. Il s'agit de se confronter aux peurs des salariés et des décideurs, pas toujours prêts à renoncer à la culture de la machine à café. [...]