

## Dans nos métiers, le télétravail n'est pas une solution d'avenir !

24/11/2017



**Le télétravail doit-il être développé dans les cabinets d'expertise comptable ? Pour Thierry Denjean, président de Denjean & Associés, la réponse est négative, en tout cas pour les cabinets qui vont au-delà de la production comptable. Il développe son point de vue dans cette chronique (\*).**

Depuis plusieurs années déjà, en matière d'organisation du travail, la palme du concept le plus à la mode revient au télétravail. Mais dans les faits, malgré tout le buzz qui l'entoure, cette forme d'organisation demeure peu répandue dans l'Hexagone. Même si on ne connaît pas avec certitude le pourcentage de télétravailleurs en France, «ce chiffre varie entre 8% et 18% selon les sources», a récemment indiqué le Commissariat général à l'égalité des territoires.

La situation pourrait cependant changer sous l'effet des nouvelles modalités instaurées par l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017, « relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail ».

Cette ordonnance simplifie le recours au télétravail, qui peut désormais être instauré dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur. Et elle prévoit qu'en l'absence de charte ou d'accord collectif, l'employeur et le salarié pourront convenir de recourir de manière occasionnelle au télétravail, en formalisant cet accord par tout moyen.

## **Le télétravail, un concept qui recouvre différentes réalités**

A ce stade, une question s'impose : que faut-il entendre au juste lorsqu'on parle de "télétravail" ? En 2017, ce terme englobe tous les modes d'organisation qui permettent à des collaborateurs d'effectuer des travaux en dehors de l'entreprise : au domicile du salarié, mais aussi dans tous types d'espaces extérieurs. De ce fait, avec l'explosion du coworking, des fablabs, des incubateurs de start-up, et autres, le concept de télétravail connaît aujourd'hui un engouement extraordinaire... A tel point que des dirigeants d'entreprise qui déclareraient ne pas réfléchir à la mise en place du télétravail au sein de leur structure risqueraient d'être immédiatement qualifiés de dinosaures !

Mais regardons les choses de plus près. Que constatons-nous alors ? Tout simplement qu'en dehors du milieu des start-up et des grandes entreprises hyper connectées, pour tout un chacun, le terme de "télétravail" a gardé le sens limité qu'il avait à l'origine, avant l'ère digitale : celui de "travail à domicile". Pour s'en convaincre, il suffit d'imaginer la stupéfaction des collaborateurs de nos cabinets si nous leur disions qu'ils effectuent déjà une bonne partie de leurs missions en "télétravail" : lorsqu'ils se connectent à leurs dossiers dans le train, lorsqu'ils travaillent dans les locaux des entreprises clientes, ou encore lorsqu'ils s'installent chez les experts-comptables qui ont produit les comptes qu'ils audient !

C'est donc dans cette acception limitative du télétravail, synonyme de "travail à domicile", qu'il convient d'entendre les propos qui suivent.

## **De réels avantages pour les salariés comme pour les entreprises...**

Le télétravail offre, tant pour les salariés que pour l'entreprise, des avantages qui ne sont plus à démontrer :

- Il évite aux salariés la fatigue liée aux trajets de leur domicile à l'entreprise ;
- Il leur permet d'effectuer les mêmes horaires de travail tout en gagnant, selon les cas, de 30 minutes à 1h30 de sommeil le matin, et le même temps de vie de famille ou d'activités personnelles le soir ;
- Il permet aux salariés de rester chez eux en cas de nécessité, sans avoir à poser une demi-journée ou une journée de congé (enfant malade, venue d'un réparateur d'électro-ménager, attente d'une importante livraison...) ;
- Il accroît la concentration et l'efficacité des salariés, donc leur productivité ;
- Enfin, il réduit les coûts immobiliers de l'entreprise. Cet élément constitue un aspect positif du télétravail qu'on a tendance à sous-estimer. Selon la dernière édition des "Buzzy Ratios" de l'Arseg (Association des responsables de services généraux), le coût moyen d'un poste de travail en France se monte à 12 350 euros par an.

Comme cette moyenne recouvre des écarts gigantesques entre les entreprises localisées dans de petites villes de province et les sociétés installées dans les quartiers les plus chers des grandes métropoles, on a une idée des économies que ces dernières peuvent réaliser en recourant au télétravail...

Dans le secteur de l'expertise comptable, ces avantages sont renforcés par le développement d'outils numériques extrêmement performants. Dans les cabinets les plus digitalisés, chaque collaborateur peut aujourd'hui accéder à distance, en temps réel, au réseau du cabinet et à tout son software. A titre d'exemple, certains cabinets proposent à leurs clients de mettre en place un coffre-fort numérique qui leur est dédié, permettant à tout intervenant sur le dossier de la société d'accéder, depuis n'importe quel point de la planète, à la bibliothèque d'informations qui la concernent.

### **... Mais un mode de travail inadapté à nos métiers et à nos managers de demain**

Des réflexions qui précèdent, on peut déduire que le télétravail apparaît comme une solution efficace pour les cabinets dont l'activité reste centrée sur la production comptable. En revanche, ce mode d'organisation nous semble peu adapté pour les structures ayant une palette d'activités plus large. Surtout, le télétravail nous paraît incompatible avec la typologie des métiers et des profils de nos managers de demain - qui sont nos jeunes collaborateurs d'aujourd'hui.

Pourquoi ? Parce que les missions de conseil et d'accompagnement dont nos clients sont de plus en plus demandeurs nécessitent de recourir de plus en plus au travail collaboratif. Travailler de manière collaborative est en effet le meilleur moyen d'atteindre les objectifs auxquels nous sommes astreints : simplicité, efficacité, instantanéité, sécurité. Cela tombe bien, car nos jeunes collaborateurs, eux aussi, ne demandent pas mieux que de travailler en équipe, dans un espace où ils puissent tous être réunis !

Dans notre secteur d'activité, le télétravail apparaît donc comme un concept vieillissant, plus adapté aux salariés de la génération X qu'à ceux des générations Y et Z... Ce que nos jeunes collaborateurs appellent de leurs vœux, ce n'est pas d'avoir la possibilité de travailler dans la solitude depuis leur domicile, mais de choisir l'organisation de leur temps de travail, et de pouvoir travailler en équipe dans des espaces où ils se sentent bien.

Dès lors, nous devons complètement repenser notre organisation et nos espaces de travail, autour d'un objectif clair : faire en sorte que nos jeunes salariés se sentent mieux au bureau, avec leurs collègues, que tout seuls chez eux. Sacré défi !

***(\*) Les propos tenus dans la rubrique Chronique sont rédigés sous la responsabilité de leurs auteurs et n'engagent pas la rédaction.***