



LE PARADOXE FRANCIEN :

Un collectif mis à mal par l'organisation hybride, mais des salariés prêts à tout pour maintenir un maximum de télétravail

L'ENTREPRISE ET SON CONTEXTE

- Secteur du tourisme en IDF
- 99 salariés
- Présence d'un CSE
- 2 délégués syndicaux
- Le dialogue social y est constructif
- L'activité est fortement impactée par la crise sanitaire

LA DEMANDE

"NOUS AVONS REPRIS PROGRESSIVEMENT EN ORGANISATION HYBRIDE AVEC DES SYSTÈMES DE ROULEMENT, MAIS NOUS AVONS DES DIFFICULTÉS À FAIRE REVENIR LES SALARIÉS SUR SITE. CELA CONDUIT À DES DIFFICULTÉS MANAGÉRIALES. JUSQU'ICI, L'ENTREPRISE N'A JAMAIS NÉGOCIÉ D'ACCORDS CAR LE DIALOGUE SOCIAL Y EST RÉCENT, MAIS NOUS SOUHAITONS NÉGOCIER UN ACCORD TÉLÉTRAVAIL"



L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ

- Retours d'expériences sur le télétravail pendant la crise sanitaire et l'organisation hybride auprès des salariés et de la direction
- Identification des attentes de chacun pour l'avenir
- Accompagnement à la négociation d'un accord télétravail sur la base des attentes de l'ensemble des salariés.

PREMIERS RÉSULTATS / PREMIERS EFFETS

- Plébiscite du télétravail malgré ses limites par les salariés (économie massive en termes de temps de trajet)
- Logique de roulement décevante sur le plan du collectif de travail
- Enjeu « corporate » et social plus qu'économique (augmentation de la productivité & économie immobilière) à courts termes.



Cas suivant

≡ MENU



QUAND LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT PLUS FAVORABLES EN TÉLÉTRAVAIL

L'ENTREPRISE ET SON CONTEXTE

- Start-up, imagerie médicale en IDF
- 20 à 30 salariés
- Élections CSE en cours
- Entreprise en pleine croissance
- Recrutements massifs en cours



LA DEMANDE

"NOUS AVONS DES DIFFICULTÉS À FAIRE REVENIR
LES SALARIÉS SUR SITE.
IL Y A NOTAMMENT UNE PROBLÉMATIQUE AUTOUR
DES LOCAUX ET DES DIFFICULTÉS MANAGÉRIALES.
MAIS NOUS AVONS UNE VÉRITABLE VOLONTÉ
DE METTRE EN PLACE UNE CHARTE TÉLÉTRAVAIL"

L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ

- Retours d'expériences sur le télétravail et le travail sur site pendant la crise sanitaire auprès des salariés et de la direction
- Identification des attentes de chacun pour l'avenir
- Proposition d'élargir le projet de charte télétravail à une réflexion plus globale autour de la Qualité de Vie au Travail

PREMIERS RÉSULTATS / PREMIERS EFFETS

- L'accompagnement est en cours et une réunion plénière avec l'ensemble du personnel doit avoir lieu en novembre afin de définir collectivement les règles de la future organisation hybride en accordant une place importante à la conception / aménagement des locaux
- Le management bénéficie par ailleurs d'un coaching individuel.





UNE DIRECTION RÉTICENTE AU TÉLÉTRAVAIL

pourtant enjeu d'attractivité et de fidélisation

L'ENTREPRISE ET SON CONTEXTE

- Start-up, agence conseil en design en IDF
- Moins de 10 salariés
- Absence de CSE
- Activité fortement impactée par la crise
- Reconfiguration du modèle économique de l'entreprise



LA DEMANDE

"NOTRE DIRIGEANT ÉTAIT TRÈS RÉTICENT AU TÉLÉTRAVAIL, ALORS QUE LES SALARIÉS, EUX, SONT TRÈS DEMANDEURS. OR NOUS AVONS DES ENJEUX D'ATTRACTIVITÉ ET DE FIDÉLISATION IMPORTANT DANS NOTRE SECTEUR. NOUS AVONS DONC UNE VOLONTÉ DE METTRE EN PLACE UNE CHARTE TÉLÉTRAVAIL - MALGRÉ TOUT - "

L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ

- Retours d'expériences du télétravail pendant la crise sanitaire auprès des salariés et de la direction
- Identification des attentes de chacun pour l'avenir
- Repérage des activités télétravaillables et des modalités de télétravail envisagées
- Co-construction d'une charte « télétravail »

PREMIERS RÉSULTATS / PREMIERS EFFETS

- La charte a été co-construite et le télétravail mis en place.
- Le cabinet conseil qui accompagne s'interroge sur la mise en œuvre effective du télétravail compte tenu du cadre contraignant de la charte.





CONSTRUIRE UNE ORGANISATION HYBRIDE

dans un contexte de forte croissance des effectifs

L'ENTREPRISE ET SON CONTEXTE

- Secteur des énergies renouvelables
- créée en novembre 2020
- filiale française (rachat) d'une entreprise allemande
- 160 salariés (75 en novembre 2020)
- Très forte croissance



LA DEMANDE

"NOUS AVONS DÉMÉNAGÉ DANS DE NOUVEAUX LOCAUX EN SEPTEMBRE 2021. ÉTANT EN FORTE CROISSANCE, NOUS AVONS DÛ RECRUTER ET INTÉGRER DE NOUVEAUX PERSONNELS À DISTANCE PENDANT LA CRISE SANITAIRE. DANS CE CADRE, NOUS AVONS MIS EN PLACE UNE ORGANISATION HYBRIDE EN "FAISANT VIVRE" LA CHARTE TÉLÉTRAVAIL CONSTRUITE AVEC LE CSE. IL NOUS A ALORS SEMBLÉ NÉCESSAIRE D'ACCOMPAGNER LE MANAGEMENT DANS CETTE NOUVELLE FORME D'ORGANISATION"

L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ

- Entretiens exploratoires avec des managers et des non managers sur le télétravail et l'organisation hybride
- Formation-action auprès des managers

PREMIERS RÉSULTATS / PREMIERS EFFETS

- Enjeu de création d'une culture d'entreprise en mode hybride
- Constitution d'une boîte à outils interne pour mettre en œuvre de façon opérationnelle le télétravail
- Enjeu de flex-office à moyens termes qui interroge déjà l'organisation actuelle : roulement ou présence de l'ensemble des collaborateurs





DU 100% PRÉSENTIEL AU 100% DISTANTIEL comment trouver un nouvel équilibre ?

L'ENTREPRISE ET SON CONTEXTE

- Plateforme de commandes en ligne
- 140 salariés
- CSE en renouvellement (élections partielles en cours) / PSE récent
- Entreprise 100% présenteielle devenue 100% distantielle depuis le début de la crise sanitaire



LA DEMANDE

"DEPUIS L'ASSOUPLISSEMENT DU TÉLÉTRAVAIL DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE, NOUS AVONS DE GROSSES DIFFICULTÉS À FAIRE REVENIR NOS SALARIÉS SUR SITE. NOUS AVONS BIEN PRIS EN COMPTE L'ENJEU DU TÉLÉTRAVAIL EN MATIÈRE DE QVT : LES SALARIÉS, TOUS FRANCILIENS, ONT NOTAMMENT UN ENJEU ESSENTIEL EN MATIÈRE DE RÉDUCTION DES TEMS DE TRAJET. LE SOUHAI EST DÉSORMAIS DE NÉGOCIER UN ACCORD TÉLÉTRAVAIL AVEC LE CSE, ALIMENTÉ PAR DES RETOURS D'EXPÉRIENCES DES SALARIÉS."

L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ

- Questionnaire sur le télétravail et l'organisation hybride adressé à l'ensemble du personnel
- Accompagnements de la direction et du CSE sur les points de négociation de l'accord à déterminer (outils, exemple, etc.)

PREMIERS RÉSULTATS / PREMIERS EFFETS

- L'accompagnement a permis à la Direction et au CSE de négocier un accord pour la mise en place d'une organisation hybride
- Il est trop tôt pour mesurer la mise en œuvre effective de l'accord