Télétravail intégral & Apologie du bavardage

Il est possible de produire à distance. En revanche, il est très difficile de faire équipe et société sans se voir et sans avoir un espace propre à accueillir des expériences communes et à favoriser les échanges les plus variés entre collaborateurs. **Quid du télétravail intégral ?**

Témoignage d'un manager et d'un professionnel de l'aménagement des espaces de travail.

Le confinement a montré l'intérêt du télétravail. Il a aussi révélé ses limites.

Les bienfaits du télétravail

Il a fallu une crise sanitaire majeure, et des mesures drastiques, pour que chacun puisse constater que travailler à distance était réellement possible et que, pour peu que la technologie suive et que les télécommunications soient performantes, il est absolument possible de télétravailler dans de nombreux secteurs.

On a même constaté que l'on pouvait t**ravailler mieux, plus sereinement, plus efficacement, en modérant son impact carbone et en faisant l'économie du temps, du coût et des risques des trajets domicile-travail**.

On a aussi utilisé des outils permettant des réunions efficaces, décisives parfois, sans préjudice à l'accès à la parole ou à la pertinence des échanges.

Les sociétés qui sont adeptes du télétravail de longue date, comme Florès, ou les organisations tentaculaires utilisant couramment les visioconférences le savaient déjà. Nous avons l'espoir de pouvoir utiliser davantage et toujours mieux ces outils pour réduire notre impact carbone.

Les limites du télétravail intégral

Mais, en tant que responsable de société et professionnel de l'aménagement des espaces de travail, ce qui m'a étonné, ce sont plutôt les limites du télétravail intégral.

Et pourtant, a priori, nous étions bien armés pour le confinement ! Chaque personne, chez Florès, télétravaille et se rend dans nos locaux par choix, ou pour échanger avec ses collègues. **Aucune obligation de venir au bureau… Mais nous nous voyons régulièrement.**

Dès le début du confinement, j'ai eu à cœur de **maintenir un lien avec chaque personne de l'équipe**, et j'ai eu la surprise de voir en quelques semaines les **perceptions diverger**. Certains pensaient que nous nous enfoncions irrémédiablement dans une crise nous conduisant à la faillite, d'autres considéraient que la société était tout à fait à l'abri de tout problème. Ces perceptions divergentes concernaient tous les aspects de notre activité.

Les membres de l'équipe ne partageaient, à ce moment-là, **plus rien de commun**. Et pourtant ils travaillaient ensemble. À distance.

Nous étions simplement, et pour la première fois, **privés de tout échange informel, imprévu, spontané et de tout vécu commun**.

Nous finissions par ne plus constituer une équipe, ni une société, mais une somme d'individualités.

L'importance des échanges informels

C'est une banalité que de dire que **le sentiment d'appartenance à une équipe repose sur un vécu commun** et des interactions avec ses collègues permettant de se forger des avis.

À l'échelle d'une nation, on peut parler d'histoire commune, de récit national, d'opinion publique et d'opinions individuelles.

Le confinement a donc été la confirmation, pour moi, non pas de la possibilité de se passer de locaux, mais bien au contraire, **de l'impératif d'avoir des locaux propres à accueillir une expérience commune et des échanges informels et formels entre les collaborateurs.**

C'est pour nous, qui poussons depuis des années nos clients à adopter ce genre d'aménagements (comme exposé ici ou ici), l'assurance que nous allons dans la bonne direction : **les espaces de travail doivent se transformer pour donner une place toujours plus importante aux échanges informels.**

Ce n'est pas pour rien que la Fabrique Spinoza notait dans son rapport de décembre derniers sur les nouveaux espaces de travail, que **70 % de ce que nous apprenons au travail reposent sur des échanges imprévus**.

O.T.