# Le travail à distance

Mme Coulmy assistante de direction chez Spécibike passe beaucoup de temps dans les transports pour se rendre sur son lieu de travail. Elle estime perdre près de 2 heures 30 par jour ! Elle a demandé à M. Burgond la possibilité de tester pendant 3 mois une nouvelle organisation : le travail à distance depuis son domicile deux fois par semaine.

Exercices

1. Le système d’information actuel permet-il ce changement d’organisation ?
2. Quels outils pourra-t-elle utiliser pour rester « connectée » à l’entreprise  et aux autres collaborateurs ?
3. Par groupe d’élèves, essayer de lister les avantages et inconvénients de cette nouvelle organisation, en créant une carte heuristique.
4. Quels sont les droits reconnus aux personnes ?

Vous vous aiderez des informations suivantes :

<http://www.m6bonus.fr/videos-_missions-4/videos-100_mag-2260/emission_du_02_11_2011/video-tendance_ils_travaillent_sans_aller_au_bureau_-93620.html>

<http://www.zevillage.net/2011/04/20/guide-du-teletravail-2011-a-telecharger/>

*Extrait de la synthèse remise au ministre de l’industrie, de l’énergie et de l’économie numérique en mai 2012 : « Le télétravail dans les grandes entreprises françaises » :*

*« (…) le télétravail implique un nouveau rapport au travail et un* ***nouveau modèle managérial fondé sur la confiance et l’autonomie.*** *Le télétravail rend caduc l’ancien modèle managérial français directement issu de la vision tayloriste de l’entreprise dans lequel le manageur est un contremaître qui contrôle et distribue le travail. Ce modèle n’est plus du tout adapté aux enjeux actuels de la création de valeur car il bride les collaborateurs, coupe court à leurs initiatives, réfrène leur développement personnel et pénalise la créativité et l’innovation. Le manageur de télétravailleurs doit au contraire animer, assurer le partage de la connaissance, fédérer son équipe, libérer les énergies et catalyser la création de valeur. (…) »*

<http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/greenworking-%20teletravail.pdf>

*« (…) Travailler avec les TIC, c’est savoir réussir la GESTION DE L’ESPACE*

*Cette gestion du temps, elle aussi, est bouleversée par le travail en réseaux et en équipes virtuelles à distance : projet collaboratif, nomadisme, téléconférence, e-learning, télétravail, « co-working », …Gérer le temps et l’espace conduit à la nécessité de gérer l’interpénétration vie professionnelle/vie privée pour les utilisateurs de TIC mobiles. Cela permet un accroissement de la productivité lié au fait de pouvoir travailler dans n’importe quel lieu, avec une amélioration des conditions de vie pour le salarié quand il peut négocier et choisir son lieu et son temps de travail. Mais il en découle souvent un envahissement de la vie privée par la vie professionnelle lié au fait de pouvoir travailler « n’importe où, n’importe quand…». On a alors des dégradations des conditions de vie pour le salarié… si la diversité des lieux et des temps lui est imposée et que le « droit à la déconnexion », qui doit être négocié en fonction des spécificités de chaque métier, n’est pas respecté.(…) »*

*Extrait :*

[*http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/documenttelecharges/2011/2011-10-11-Yves-Lasfargue-ARKEMA-TIC-et-evolutions-du-travail.pdf*](http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/documenttelecharges/2011/2011-10-11-Yves-Lasfargue-ARKEMA-TIC-et-evolutions-du-travail.pdf)

*Extrait de l’accord national interprofessionnel sur le télétravail - Article 6 - Vie privée :*

*« L’employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l’objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place, par l’employeur, de tels moyens doit faire l’objet d’une information et d’une consultation préalable du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées. »*

[*http://www.aftt.asso.fr/accord-national-interprofessionnel-du-19-juillet-2005-sur-le-teletravail-article0023.html*](http://www.aftt.asso.fr/accord-national-interprofessionnel-du-19-juillet-2005-sur-le-teletravail-article0023.html)