

## Quel est l'impact du télétravail sur l'inclusion en entreprise ?

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui a été propulsée en 2020 par la crise sanitaire liée au COVID. D'après l'étude d'Odoxa "Baromètre de l'économie" publiée en février 2024, 29% des actifs télétravaillent au moins une fois par semaine et 36% des actifs télétravaillent régulièrement ou occasionnellement en 2024<sup>1</sup>. Sa démocratisation a complètement changé les habitudes de travail traditionnelles, dont l'inclusion en entreprise. En lisant cet article vous comprendrez les différents effets, positifs ou négatifs du télétravail sur l'inclusion en entreprise<sup>2</sup>.

### Les concepts de télétravail et d'inclusion

Le télétravail fait partie intégrante des nouvelles pratiques des entreprises. Il offre la possibilité aux salariés d'exercer leur activité professionnelle à distance. Des outils de communication numérique leur permettent d'échanger avec leurs collaborateurs et leur manager. Cette possibilité permet de répondre aux attentes de nombreux travailleurs en quête d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

L'inclusion vise à créer un environnement de travail où chaque employé est valorisé, respecté et épanoui. En prévenant toute forme de discrimination, l'entreprise inclusive crée une diversité dans ses équipes, ce qui permet de stimuler la créativité et l'innovation. Pour une entreprise, l'inclusion regroupe donc l'ensemble des décisions prises afin de prévenir et d'empêcher les situations de discrimination et de développer la qualité de vie au travail pour ses salariés.

### Historique de l'évolution du télétravail

Le terme de télétravail existe depuis les années 70 mais c'est avec la pandémie de COVID-19 en 2020 que cette forme d'organisation du travail s'est véritablement démocratisée. Alors qu'en 2017, seulement 3% des travailleurs étaient en télétravail, ce nouveau mode de travail a connu un bond en 2020 avec la crise sanitaire en passant à 41%.

Même si cette pratique a tendance à diminuer depuis la fin de la crise sanitaire, le télétravail reste largement adopté par les entreprises, car il offre plus de flexibilité aux employés tout en permettant de réduire les coûts liés aux locaux physiques.

Cette transition a accéléré l'adoption des outils de communication en ligne et a démontré la possibilité du télétravail pour de nombreux secteurs d'activités. Cependant, bien qu'adopté par de nombreuses entreprises, le télétravail met en lumière des défis liés à l'inclusion, à la collaboration et à la gestion des équipes à distance. Ces problématiques sont devenues des enjeux importants pour les entreprises<sup>3</sup>.

## Les avantages du télétravail sur l'inclusion

Le télétravail offre de nombreux avantages en matière d'inclusion et de diversité au sein des entreprises.

Il offre une meilleure accessibilité au monde du travail pour certaines personnes en situation de handicap, qui peuvent avoir des difficultés à se déplacer, ce qui favorise leur inclusion professionnelle et améliore leur employabilité.

De plus, il offre plus d'opportunités aux personnes habitant dans des zones géographiques plus éloignées. Cela permet à l'entreprise d'élargir ses recherches et de recruter des profils talentueux indépendamment de leur localisation géographique. Cela permet également de favoriser la diversité au sein des équipes.

## Les défis liés au télétravail

Bien que le télétravail offre de nombreux avantages, il peut également présenter des défis en matière d'inclusion au sein des entreprises. Nous allons vous détailler quelques impacts négatifs potentiels à prendre en compte.

Tout d'abord, le manque d'interactions sociales en présentiel peut conduire à un sentiment d'isolement pour les employés en télétravail. Ensuite, le télétravail peut réduire les opportunités de carrière des travailleurs. On appelle cela le biais de proximité. Il consiste à favoriser une personne qui est proche de nous, plutôt qu'une personne qui est éloignée. Les personnes qui travaillent à distance peuvent donc être défavorisées.

De plus, les employés ayant un accès limité aux technologies ou possédant des compétences numériques insuffisantes peuvent se retrouver exclus des processus de travail à distance. C'est pourquoi il est important de vérifier que les outils que l'entreprise utilise sont intuitifs.

Enfin, il peut être plus difficile pour les managers de prendre en compte les préférences dans les styles de communication et les besoins individuels lors des jours de télétravail.

## Les solutions pour promouvoir l'inclusion en télétravail

Le télétravail présente des défis spécifiques à relever pour garantir un travail équitable et inclusif pour tous les employés. Nous allons vous présenter quelques solutions pour promouvoir l'inclusion en télétravail.

### Sensibilisation

Il est essentiel de sensibiliser les employés aux bonnes pratiques à adopter pour garantir leur productivité et leur bien-être. Un guide pourrait être rédigé, abordant des thèmes tels que l'aménagement d'un espace de travail ergonomique, la gestion du temps et des priorités, la communication à distance, ou encore la préservation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

## **Outils et logiciels inclusifs pour tous**

Il est important de veiller à ce que les outils et logiciels utilisés soient accessibles à tous. Cela implique de sélectionner des solutions intuitives et conviviales, permettant une prise en main facile, même pour les personnes en situation de handicap ou ayant des compétences numériques limitées.

## **Favoriser les liens entre les collaborateurs**

Pour renforcer la communication et la collaboration au sein de l'entreprise, il est essentiel d'adopter des outils adaptés qui favorisent les liens entre les collaborateurs.

### Outils de communication instantanée

Les outils de messagerie instantanée comme Slack permettent une communication fluide et en temps réel entre les équipes, favorisant ainsi les échanges et la collaboration. Ils renforcent le sentiment d'appartenance à un groupe en facilitant les discussions informelles et le partage d'informations.

### Plateformes de gestion des tâches

Les plateformes collaboratives en ligne telles que Trello ou ClickUp permettent d'optimiser la gestion de tâches et projets. Elles boostent la performance des équipes en facilitant la coordination et en rendant l'information accessible à tous.

### Réunions

Des réunions physiques ou virtuelles régulières, qu'elles soient quotidiennes, hebdomadaires ou mensuelles, garantissent une meilleure communication interne. Elles permettent de partager des informations et de maintenir la cohésion d'équipe.

## **Proposer des horaires flexibles**

Proposer des horaires de travail flexibles est un atout pour permettre aux employés de concilier au mieux leurs responsabilités professionnelles et leurs contraintes personnelles. Cette approche présente de nombreux avantages, notamment la réduction du stress et de la fatigue, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, une augmentation de la productivité, et cela a l'avantage d'attirer et de retenir les talents.

## **Un onboarding inclusif**

Afin d'assurer une intégration inclusive et égale pour tous les nouveaux collaborateurs, qu'ils travaillent sur site ou à distance, il est essentiel de préparer un processus d'onboarding adapté et inclusif. Par exemple, que les employés soient en présentiel ou en télétravail, ils doivent bénéficier du même programme d'accueil et de formation. Cela passe par la création de contenus digitalisés accessibles à tous, comme des vidéos, des guides interactifs et des modules en ligne.

En adoptant ces mesures, les entreprises peuvent tirer parti des avantages du télétravail tout en préservant une culture d'entreprise véritablement inclusive, où chaque employé se sent valorisé, respecté et intégré.

Bien qu'il offre de nombreuses opportunités pour améliorer l'inclusion, le télétravail présente également des défis qui nécessitent une attention particulière de la part des dirigeants d'entreprise. Pour que le télétravail soit véritablement inclusif, il est impératif de sensibiliser les salariés aux enjeux du télétravail, de penser à l'accessibilité des outils numériques et de renforcer la communication entre les salariés, qu'ils soient sur place ou à distance, afin de renforcer la cohésion d'équipe et l'intégration des employés.

L'objectif est de transformer les défis du télétravail en opportunités pour une entreprise plus inclusive et performante.

–

<sup>1</sup> « Baromètre de l'économie », Février 2024, Odoxa.

<sup>2</sup> « IGS RH, « L'impact du télétravail sur l'inclusion en entreprise », 10 mai 2024

<sup>3</sup> BOULAY-ESPÉRONNIER, CUKIERMAN et SAUTAREL , « 8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ? », Rapport d'information n° 89 (2021-2022) fait au nom de la délégation sénatoriale à la prospective, Sénat, 22 octobre 2021