

Le livre blanc de RBO Consulting

*Le télétravail chez les professionnels du droit
et du chiffre*

Edition 2020

©Copyright

Tous droits de reproduction, d'adaptation et de traduction, intégrale ou partielle réservés pour tous pays. L'auteur ou l'éditeur est seul propriétaire des droits et responsable du contenu de ce livre.

Le Code de la propriété intellectuelle interdit les copies ou reproductions destinées à une utilisation collective. Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l'auteur ou de ses ayant droit ou ayant cause, est illicite et constitue une contrefaçon, aux termes des articles L.335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.



Préambule

Il y a vingt ans, le télétravail était loin d'être la règle au sein des entreprises.

Les associés avaient besoin d'avoir à portée de mains leur équipe : une réunion au pied levé sur un nouveau dossier, une recherche urgente sur un dossier en cours, une réunion sur les missions des uns et des autres pour la journée qui débutait, etc... Bref, un vrai besoin pour certains associés d'avoir leur « cour » à portée de mains !

Je me souviens de l'expérience d'un cabinet américain, Skadden Arps pour ne pas le citer, qui a permis en 2001 cette pratique du télétravail pour conserver dans ses effectifs un collaborateur senior ayant démissionné pour rejoindre femme et enfants vivant en province après un accident de la vie. « *Tu ne seras à Paris que du mardi au jeudi, le reste du temps, tu travailleras depuis ton bureau de ton domicile provincial.* », lui avait alors proposé le *managing partner*. Une révolution que le siège de New-York avait acceptée, du bout des lèvres, pour satisfaire le *managing partner* attaché à ce collaborateur.

Vingt ans plus tard, la France a vécu un confinement sans précédent. Le gouvernement a demandé aux entreprises pouvant l'organiser, de proposer à tous leurs salariés de pratiquer le télétravail dans le seul dessein de limiter les déplacements des individus et le déplacement du covid-19 avec eux.

Le déconfinement a été prononcé, mais le gouvernement a maintenu sa demande de pratiquer le télétravail tant que la pandémie n'a pas quitté le territoire national.

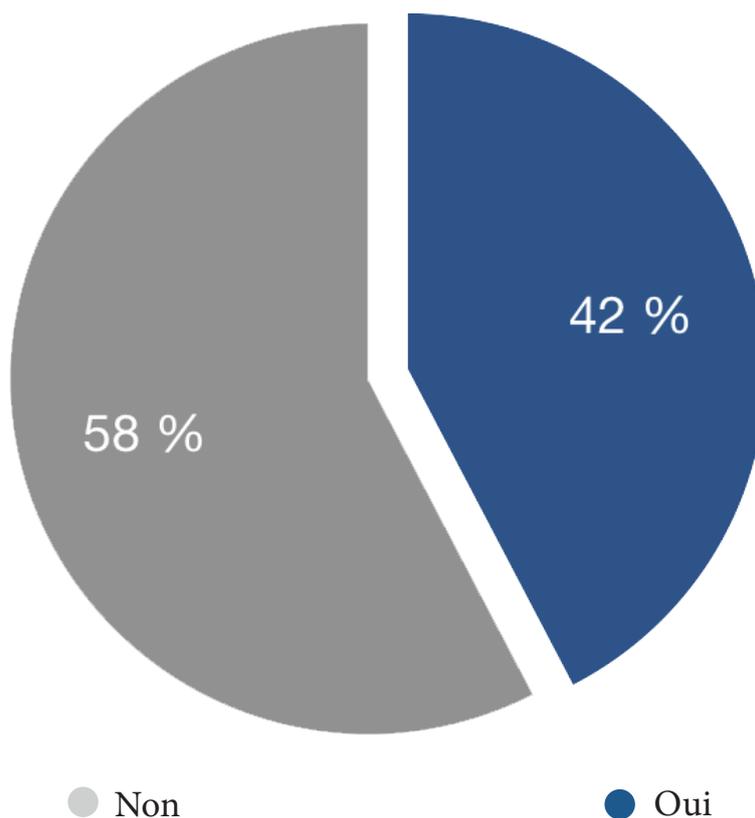
Revenons sur cette expérience hors du commun et essayons, autant que possible, de tirer quelques enseignements de cette expérience.

975 personnes ont été consultées, sur une base anonyme, sur 10 questions.

Nous vous laissons découvrir les résultats de cette enquête sans précédent.

N° 1

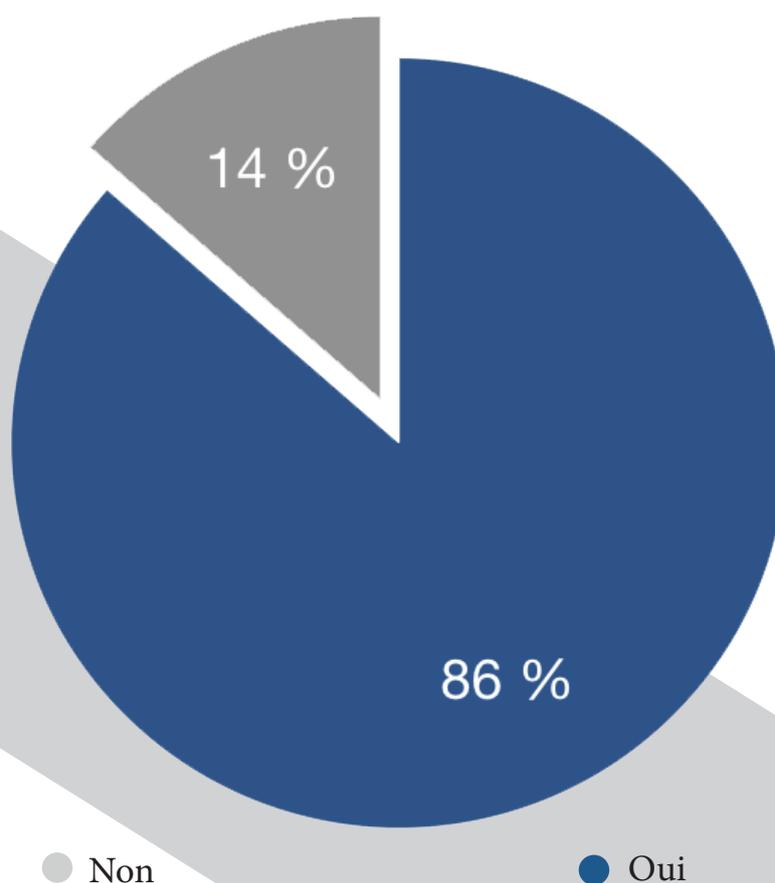
Avant le confinement, votre entreprise proposait-elle le télétravail ?



Les entreprises proposant le télétravail étaient minoritaires (**42%**) avant le confinement, même si l'écart est assez marginal. Mais c'était un télétravail désorganisé ou peu organisé : pour l'essentiel, chacun portait le soir avec ses dossiers sous le bras, les traitait de chez lui, et les ramenait ensuite au bureau. L'accès au serveur de l'entreprise n'était pas organisé ou il l'était rarement. L'infrastructure informatique de l'entreprise n'était pas organisée pour faciliter le télétravail. Le télétravail relevait davantage des « *devoirs à la maison* » qu'à une véritable organisation...

N°2

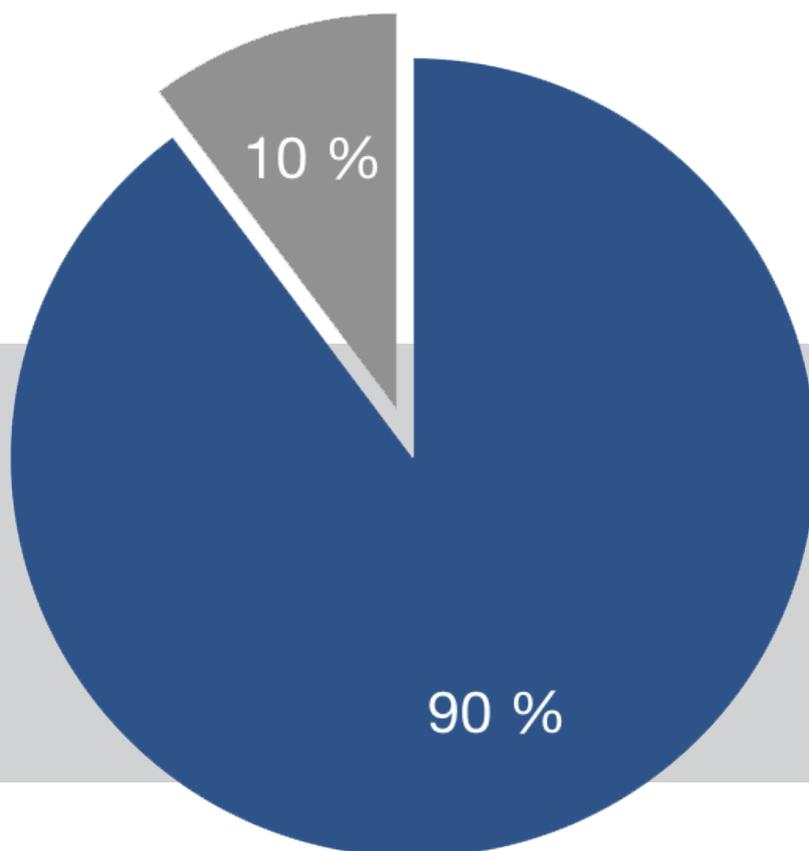
Lors de l'annonce du confinement, votre entreprise était-elle opérationnelle à fonctionner en télétravail ?



Et pourtant, toutes les entreprises semblaient prêtes à instaurer le télétravail en période de confinement (**86%**) ! Vrai ou faux ? Faux... La presse spécialisée (cf. LJA) s'est faite l'écho de sondage indiquant la panique des cabinets à mettre sur le cloud l'ensemble des dossiers opérationnels lorsque la rumeur d'un confinement a commencé à circuler.... Vrai.... Car en un temps record, les cabinets ont réussi à être opérationnels pour fonctionner en télétravail, mais après tant d'efforts !

N°3

Pendant la période du confinement, le télétravail au sein de votre entreprise était-il aisé à mettre en oeuvre ?



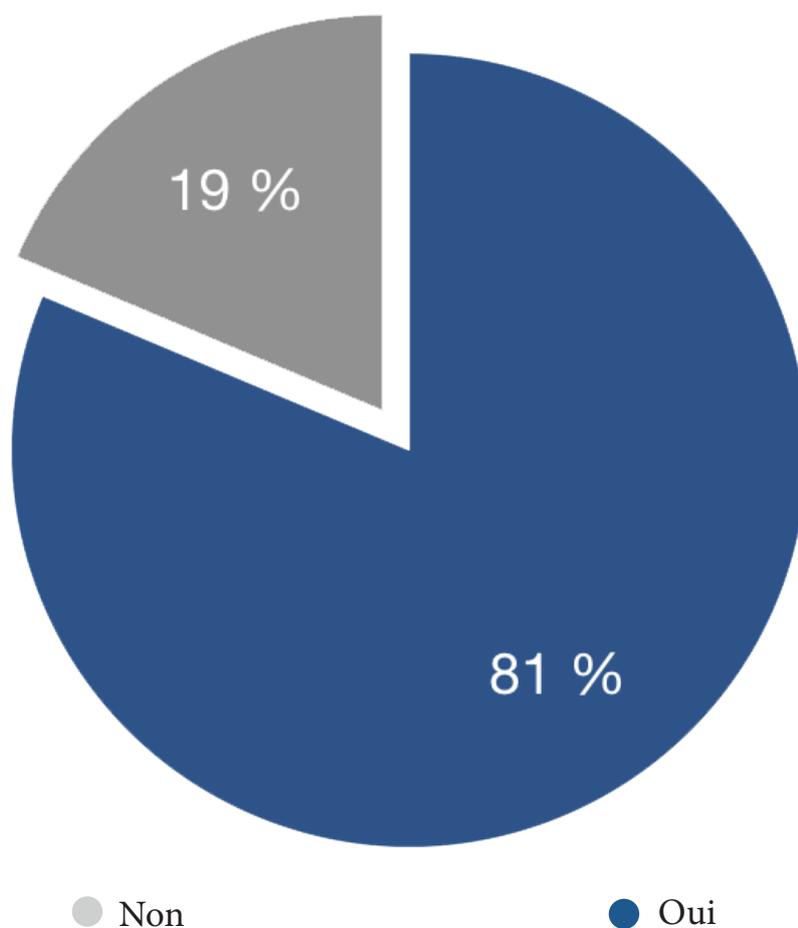
● Non

● Oui

Face à l'inéluctable, les cabinets ont su adapter leurs pratiques : réunions quotidiennes sur les dossiers grâce à la visioconférence, maintien du lien au sein des équipes par des réseaux de discussions instantanées, réunions au pied levé en visioconférence sur un nouveau dossier ou une question urgente, etc.... A **90%**, le télétravail n'a pas empêché le fonctionnement des équipes, loin s'en faut !

N°4

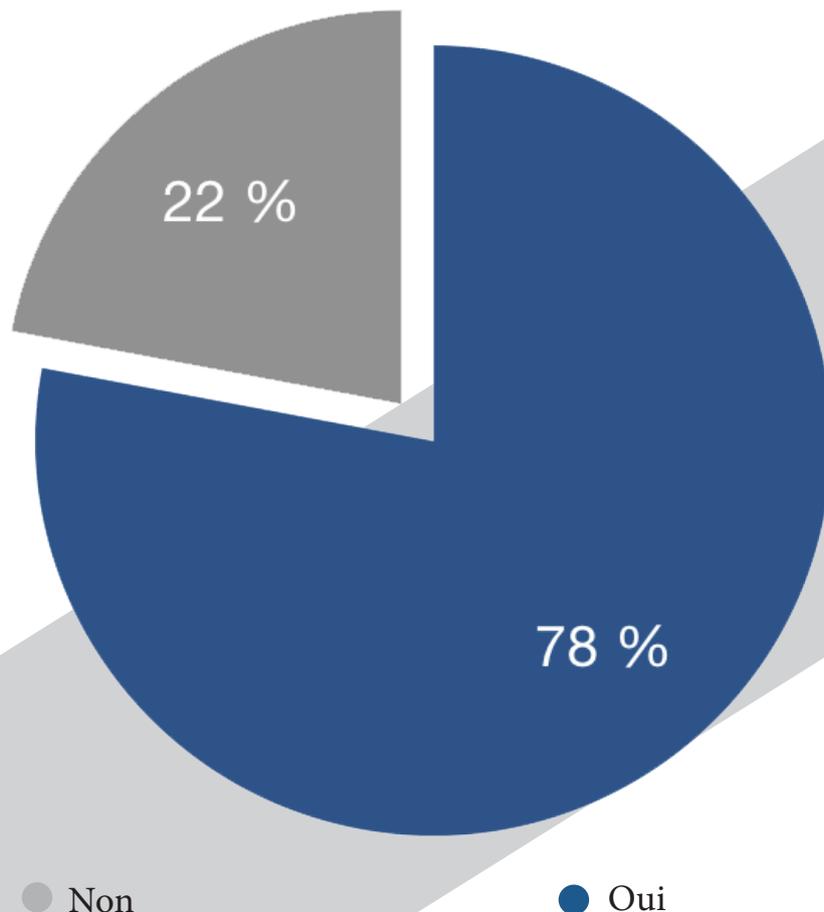
Pendant le confinement, avez-vous bien vécu personnellement cette expérience de télétravail ?



Et pourtant, ce mode travail imposé a-t'il été bien vécu personnellement par ceux qui y ont été contraints ? A **81%**, la réponse est positive ! Gain de temps dans les transports en commun qu'il n'était plus nécessaire d'emprunter, meilleure gestion de ses contraintes personnelles (un panier de linge à passer en machine à laver en cours de journée sans attendre une fin de journée au bureau, etc...), plus grande protection contre le covid-19 puisque les sorties étaient limitées, etc.

N°5

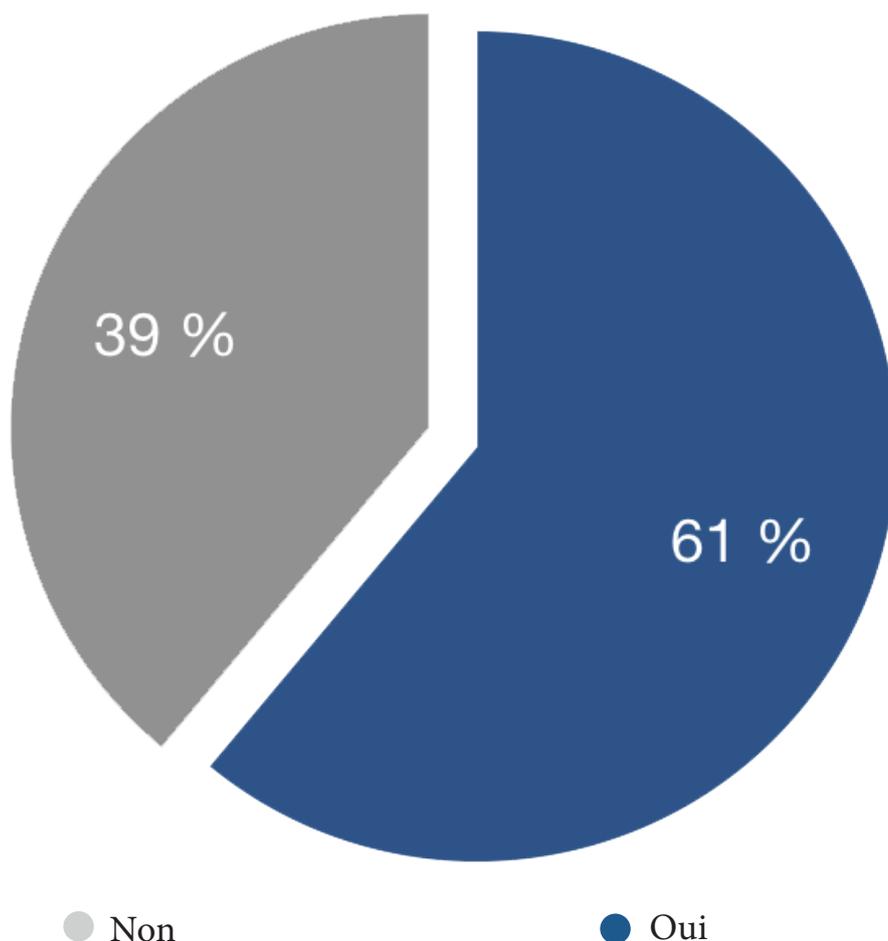
Pendant le confinement, avez-vous bien vécu professionnellement cette expérience de télétravail ?



Et finalement, contre toute attente, un résultat quasi-similaire à la question « *Pendant le confinement, avez-vous bien vécu professionnellement cette expérience de télétravail ?* ». **78%** ont répondu positivement ! Moins de pression hiérarchique, moins de sollicitation intempestive d'un confrère partageant le même bureau, une plus grande autonomie dans la gestion de son temps de travail quotidien, un associé n'exigeant une visioconférence que lorsque c'était vraiment nécessaire contrairement à un « *tout le monde dans mon bureau, maintenant* » prononcé au bout d'un couloir !

N°6

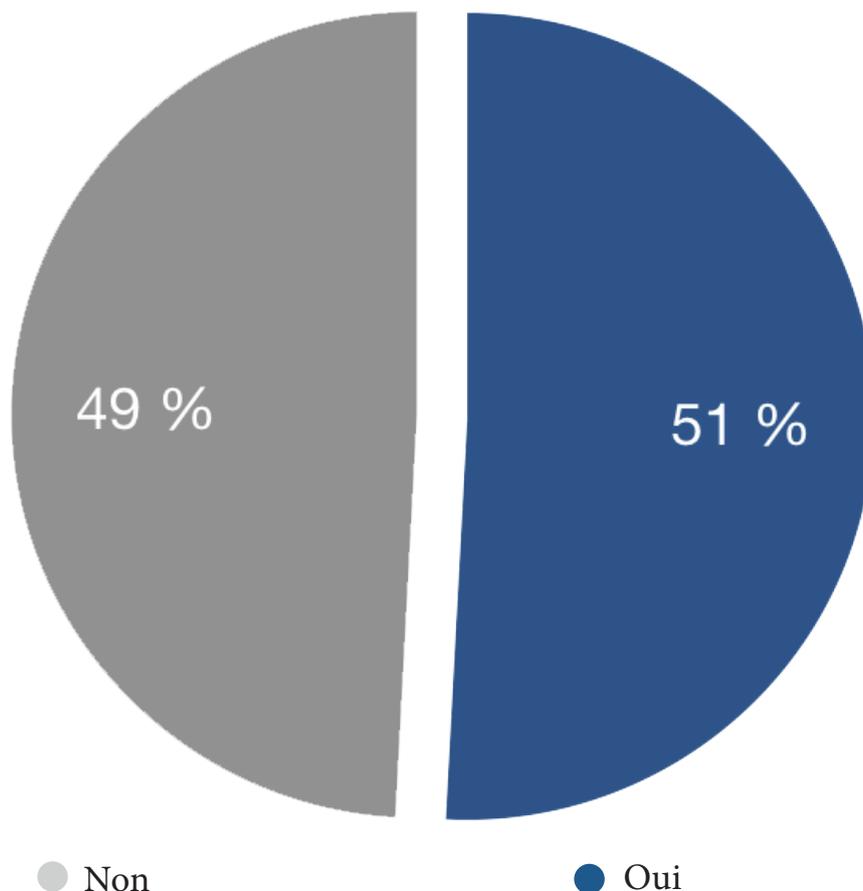
Pendant la période de confinement, estimez-vous avoir été plus productif en télétravail que si vous aviez travaillé depuis votre bureau ?



Seuls **61%** ont estimé avoir été plus productifs en télétravail qu'en travail présentiel. Ce chiffre est finalement assez peu élevé. Mais... Nous le comprendrons à la lecture des résultats suivants car cette période de télétravail est intervenue dans des conditions particulières de confinement total, impliquant la fermeture des écoles, collèges et lycées et d'un partage de son temps entre le temps de travail et le temps de scolarisation à domicile... Compliqué d'être productif quand il faut corriger un exercice de mathématiques...

N°7

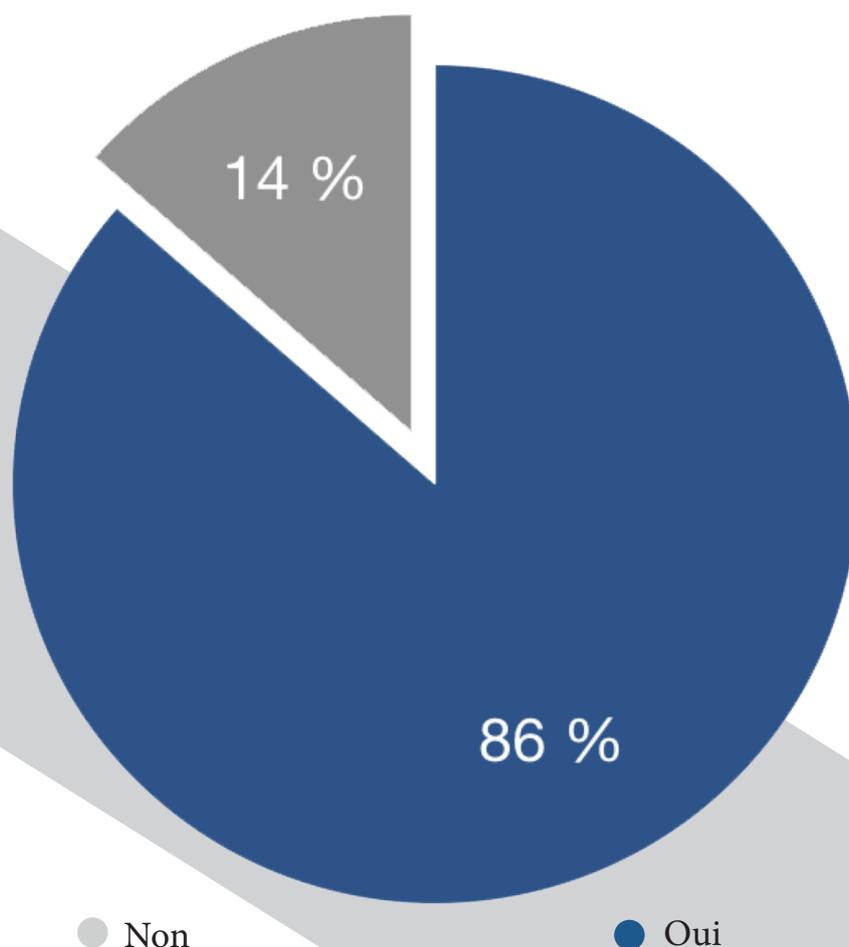
Pendant le confinement, avez-vous réussi à dissocier vie professionnelle de votre vie personnelle ?



Et le résultat parle de lui-même : **51%** seulement ont considéré avoir réussi à dissocier vie professionnelle et vie personnelle ! Quoi de plus logique ! Outre la gestion des bambins à scolariser à domicile et les visioconférences à un rythme parfois effréné ou dossiers urgents à traiter, le télétravail nécessite une véritable organisation de vie : s'astreindre à un rythme de travail, disposer de conditions matérielles facilitant le télétravail (comme avoir un bureau à domicile ou un espace pour s'isoler, etc...). Les télétravailleurs de la période de confinement ont été soumis à de rudes épreuves tant personnelles que professionnelles.

N°8

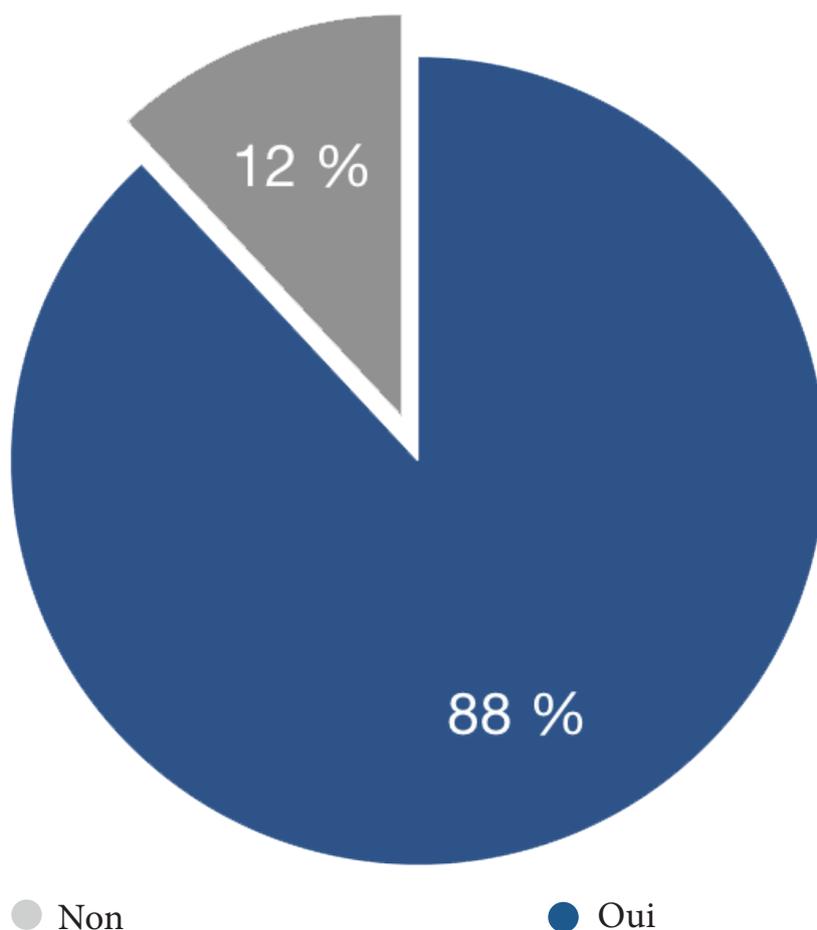
Depuis le déconfinement, votre entreprise vous permet-elle de maintenir le télétravail ?



86% des entreprises, continuent, après le déconfinement à pratiquer le télétravail. Propos purement politique : merci à celles-ci qui tentent d'éviter la propagation du covid-19 à la demande du gouvernement en maintenant le télétravail et dommage pour les **14%** qui n'autorisent plus le télétravail.... Ces dernières n'ont sûrement rien compris à la pandémie que nous traversons et elles mériteraient que leurs collaborateurs aillent offrir leurs compétences dans d'autres structures, c'est déjà un critère d'embauche. Qu'elles se le tiennent pour dit.

N°9

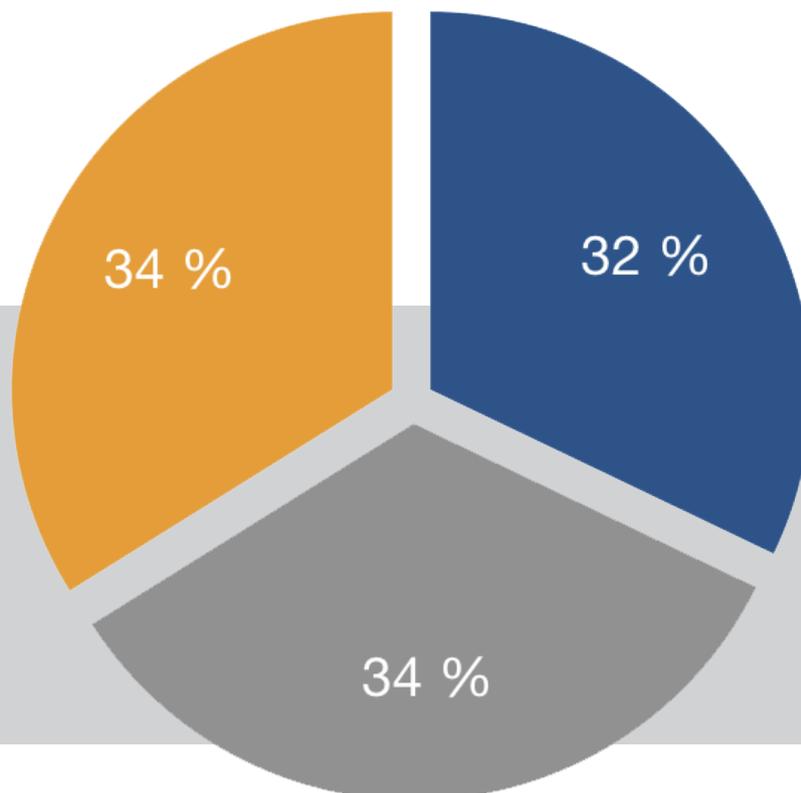
Si oui, souhaitez-vous maintenir cette expérience ?



La preuve en est ! **88%** des sondés souhaitent maintenir cette expérience de travail en télétravail ! Qui l'aurait cru début janvier 2020 ? Le confinement a modifié la relation au travail... Une nouvelle ère est née et elle est lourde de conséquences. Nous avons vécu l'ère des *open space* et des casiers individuels et les larmes qui ont coulé pour celles et ceux qui l'ont subie. Plus de bureaux individuels, une dépersonnalisation de l'individu venant travailler quotidiennement résumé à un casier et une place de travail.... Des surfaces de travail réduites et des locaux moins dispendieux.

N°10

Si oui, selon quelle périodicité ?



● 2 jours ● 1 jour ● 3 jours voire plus

Des locaux moins dispendieux car un besoin moins pressant d'être présents !

- **32%** des sondés sont prêts à pratiquer le télétravail une journée par semaine.
- **34%** des sondés sont prêts à pratiquer le télétravail deux journées par semaine.
- **34%** des sondés sont prêts à pratiquer le télétravail trois journées voire plus par semaine.

Les chiffres sont têtus, ils parlent d'eux-mêmes, le télétravail a emporté un véritable succès !

Conclusion

Covid-19 ou non, le monde du travail a évolué ces dernières semaines.

Était-il nécessaire d'attendre une telle pandémie pour faire évoluer le monde du travail ?

Les équipes sont prêtes pour un système de télétravail, à configuration variable, pouvant aller jusqu'à 3 jours par semaine (voire plus...).

Peut-être est-il temps de revoir le mode de travail, la surface des locaux, le management des équipes....

Le cabinet Dentons a d'ores et déjà pris la décision de fermer deux bureaux en Grande Bretagne pour passer au télétravail à temps plein.

Bonne réflexion à tous !



RRBO

Consulting

142 rue de Rivoli,
75001 Paris

T : +33 1 82 28 07 29

F : +33 1 82 28 07 30