

Témoignage d'entreprise

Toerana Habitat

Hauts-de-France



Fiche d'identité

- > Coopérative d'activités et d'emplois dédiée aux métiers du BTP
- > 7 salariés
- > Objectif de pérennisation du télétravail

Mettre en discussion le travail pour mieux télétravailler

Toerana Habitat est une coopérative d'activités et d'emplois dédiée aux métiers du BTP, comme en couveuse d'entreprises où les entrepreneurs peuvent tester leur activité. Ils peuvent ensuite signer un Contrat d'Entrepreneur salarié et associé. 84 entrepreneurs sur chantiers en font actuellement partie.

7 personnes sont employées, réparties en deux pôles : un pôle comptabilité de 3 personnes, un pôle prévention de 3 personnes et Benoît Boulnois, le directeur.

Avant la crise, la pratique du télétravail était d'1 journée en télétravail par semaine et 3 jours au bureau (contrat à 80%), sans cadre spécifique.

Puis arrive le confinement et la mise en place d'un télétravail obligatoire pour tous avec des besoins et des attentes différentes pour chacun : certains le vivent bien et d'autres moins. Le besoin d'un cadre écrit se fait sentir.

« Nous souhaitons dépasser le « tâtonnement » de la mise en place du télétravail » déclare Charline Bonduelle, Responsable du Service Comptable.

Benoît Boulnois, le directeur souhaite améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés tout en respectant les différences individuelles. « Il faut faire attention à l'équité au sein de l'équipe, ne pas imposer les choses mais créer du dialogue au sein de l'équipe ».

Quel accompagnement ?

Beaucoup de questions se posent mais la question principale est : faut-il mettre en place le même télétravail pour tout le monde alors que les besoins sont différents pour chacun ?

Grâce à l'appui de l'Aract et du dispositif Objectif Reprise, Toerana Habitat déploie une méthodologie qui passe par un travail participatif et paritaire partant de l'analyse de chaque activité au sein du bureau.

Les salariés sont interrogés sur les 5 dimensions du télétravail :

lieu, organisation, équipement informatique, management et collectif.

Une analyse des besoins et des attentes est réalisée pour chaque groupe de travail ainsi qu'un travail de recensement des activités télétravaillables.

Des scénarios sont mis en place pour chacun des 2 groupes, suivi d'un échange entre les groupes.

La phase de test sur les activités télétravaillables est en cours et se déroulera pendant 3 semaines.

Pour Benoît Boulnois, « l'accompagnement de l'Aract permet de visiter les zones grises : le cadre de télétravail n'est pas le même pour tout le monde et un accompagnement par un tiers permet de s'approprier une méthodologie : sans ce cadre, il est difficile de tenir sur du long terme. »

Le processus qui permet de travailler ensemble n'est pas descendant puisqu'une personne de l'équipe support amène la méthodologie rendant ainsi les salariés acteurs : tout repose sur un travail collectif.

En comptabilité, toutes les activités sont télétravaillables mais pas en prévention où certaines tâches sont à réaliser à l'extérieur.

La grille mise à disposition par l'Aract a permis de questionner finement les activités de chacun et d'évaluer les « zones à risque » : pour Charline Bonduelle, « tout est télétravaillable, d'accord, mais qu'est-ce qu'on y perd ? Il y a des points positifs mais aussi des contraintes. »

L'accompagnement de l'Aract a renforcé la cohésion de l'équipe en travaillant sur le dialogue et les échanges.

« Lorsqu'un collectif est prêt à prendre du temps avec de la méthode, ça reflète la soif de travailler ensemble. Prendre du temps sur de la prospective, c'est bon pour le collectif, d'autant plus que nous vivons dans un environnement instable : grève, climat, d'autres épidémies. Nous nous préparons pour le futur ! » conclue Benoît Boulnois.

Pour un accompagnement gratuit
Objectif reprise >> Contacter l'Aract :
hautsdefrance.aract@anact.fr

Besoin d'appui ?

TPE/PME : bénéficiez
de l'expertise d'Objectif reprise

