

Iris Développement : se former au télétravail

par Lætitia Reynaud

Iris développement, spécialiste de la formation professionnelle à Monaco, propose d'ores et déjà plusieurs prestations axées sur le télétravail.

Pour Marielle Buteau, qui dirige cet organisme : « C'est une évolution naturelle pour les jeunes générations, mais pour les plus de 35 ans, il va falloir apprendre à fonctionner à distance. » Si elle reste persuadée que les entreprises qui passeront au télétravail gagneront en efficacité, elle sait aussi que la transition pourra être difficile pour certaines, notamment pour les PME et TPE qui devront totalement revoir leur organisation : « Le pouvoir ne suffira plus, on ne reconnaîtra plus un manager, parce qu'il est nommé, mais parce qu'il fera autorité. Nous accompagnons le manager dans le développement de ces compétences-ci, tandis que nous apprenons à leurs collaborateurs à augmenter leur autonomie. Nous proposons des sessions en présentiel, c'est à dire en groupe avec mise en pratique immédiate des outils. Mais comme nous devons aussi nous adapter à cette nouvelle population de collaborateurs nomades, nous avons mis en place une plateforme digitale pour leur permettre de faire du semi présentiel, permettant de se former à distance ».

Outre l'aspect organisationnel, l'enjeu de ces stages est aussi de faire sauter certains verrous dans l'entreprise et de convaincre les réfractaires au changement. Comme le rappelle Marielle Buteau, l'interconnexion entre sphère professionnelle et personnelle existe déjà depuis longtemps et le télétravail peut paradoxalement aider à mieux protéger sa vie privée, puisqu'il oblige à vraiment poser un fonctionnement et un cadre clairs.

« Le salarié et l'employeur doivent absolument fixer des règles, parler de ce qui est négociable et de ce qui ne l'est pas, sans communication cela ne pourra



Marielle Buteau

"... il va falloir apprendre à fonctionner à distance."

pas fonctionner. » Iris Développement, dans ses stages, proposera aussi aux collaborateurs télétravailleurs des outils de gestion du temps, car travailler de chez soi, ne veut pas dire travailler seul, mais à distance. Le maintien du lien social est d'ailleurs, un facteur essentiel à la réussite du télétravail, le salarié ne doit pas se sentir isolé ou périphérique à l'entreprise, elle conseille ainsi de ritualiser, par exemple, les briefs de fin de journée, dans les premiers temps notamment : « La délégation et l'autonomie n'empêchent pas le suivi, il ne peut y avoir une désertion du management. Il faut aussi réapprendre à bien gérer les outils de communication et prendre le réflexe de passer un coup de fil, plutôt que de systématiquement envoyer un mail ! Nous développons d'ailleurs les formations en communication interpersonnelle, avec la mise en place de bonnes pratiques. » Il ne faut pas oublier non plus, que lorsqu'un collaborateur travaille en dehors du bureau c'est toute l'organisation de

l'entreprise qui peut être impactée, car celui qui restera sédentaire va aussi devoir apprendre à travailler à distance avec ses collègues. Iris Développement intègre donc tous les membres de l'entreprise à ses formations et accompagnements axés sur le télétravail : « Tous nos packages mêlent l'organisationnel et le relationnel, c'est indispensable. Le contact humain est primordial. D'ailleurs notre plan d'accompagnement des entreprises inclut aussi les problématiques liées à l'intégration d'un nouveau collaborateur télétravailleur, car ce cas de figure va évidemment se poser aussi. »

Pour Marielle Buteau, si le télétravail est un outil bénéfique pour l'amélioration de la qualité de vie des salariés et pour la productivité de l'entreprise, il ne pourra s'appliquer à n'importe quel collaborateur ou manager, car certains ne sont tout simplement pas prêts : « Il y a des moments de vie qui s'y prêtent plus que d'autres, il faut aussi prendre en compte ces aspects psycho-

IRIS Développement: teleworking training

logiques, la motivation fluctue et des collaborateurs peuvent avoir besoin de plus d'encadrement, tandis que certains managers ressentent, eux, le besoin de tout contrôler. »

Les entreprises, pour l'instant, sous-estiment encore les bénéfices secondaires qu'elles peuvent tirer du télétravail, qui en plus de résoudre leurs problèmes de mètres carré à Monaco augmentera l'efficacité des collaborateurs et diminuera les conflits internes : « A Monaco, on a un management de cœur, très paternaliste et finalement certaines situations finissent par ne pas être gérées. Le télétravail va pousser à manager, à déléguer, à mettre en place des process clairs, à développer la confiance et cela ne pourra qu'être que bénéfique pour les entreprises. »



IRIS Développement, the specialist in vocational training in Monaco, already offers several services focused on teleworking.

For Marielle Buteau, who runs this Organization: "It's a natural evolution for the younger generations, but people over 35 will have to learn to operate remotely." Although she remains convinced that companies that will move on to teleworking will increase their efficiency, she also knows that the transition will be difficult for some, particularly for SMEs and TPEs that will need to completely review their organization: "Power will no longer be enough, we will not recognize a manager because he has been named, but because of his leadership." We accompany the manager in the development of these skills, while we teach the staff to increase their autonomy. We offer face-to-face sessions, i.e. in a group, with an immediate implementation of the tools. But as we also need to adapt to this new population of nomadic employees, we have implemented a digital platform to offer them semi face-to-face sessions through which they can be trained remotely."

Besides the organizational aspect, the issue of the courses is also to remove some blockages in the company and to convince those who are resistant to change. As Marielle Buteau reminds us, the interconnection between the professional and the personal sphere has already existed for a long time, and teleworking may paradoxically help towards a better protection of privacy, since it requires to really establish a clear functioning and framework. "The employee and the employer must absolutely set rules, talk about what is negotiable and what is not. It will not work out without communication." In its courses, IRIS Développement will also offer teleworking employees some time management tools, because working at home does not mean working alone, but remotely. The maintenance of social ties is also an essential factor in the success of teleworking. The employee must not feel isolated or peripheral to the company. She also advises, for example, to ritualise evening briefs, at least at the beginning: "Delegation and autonomy does not prevent monitoring, there can be no

management desertion. They must also learn to manage communication tools and get into the habit of making a phone call, rather than systematically sending an email! We also develop interpersonal communication training, with the implementation of good practices."

We must not forget that when an employee works outside the office, the whole organization of the company may be affected, because the ones who remain sedentary will also need to learn to work remotely with their colleagues. IRIS Développement therefore includes all the members of the company in its courses and accompaniments focused on teleworking: "All our packages combine organizational and relational skills, this is indispensable. Human contact is essential. Besides, our plan for assisting companies also includes issues related to the integration of a new teleworking employee, because this case is obviously going to come up."

For Marielle Buteau, even though teleworking is a beneficial tool for improving the quality of life of employees and the productivity of the company, it will not be possible to apply it to just any employee or manager, because some are not simply not ready: "There are moments in life that are more favourable for it than others, we must also take into account the psychological aspects. Motivation fluctuates and employees may need more guidance, while some managers may feel the need to control everything."

For the moment, companies still underestimate the secondary benefits that they can receive from teleworking, which in addition to solving their square meter problems in Monaco will increase employee efficiency and reduce internal conflicts: "In Monaco, we have a really human management that is very paternalistic, and as a result some situations end up not being managed. Teleworking will encourage managing, delegating, the establishment of clear processes, the development of trust, and this is bound to be beneficial for businesses."