

Guide du télétravail

Pour une collaboration à distance riche et épanouissante

Dernière mise à jour : novembre 2022

www.qualiquanti.com

QualiQuanti - Marketing & Télévision - TestConso
12bis, rue Desaix • 75015 PARIS
Tel : +331.45.67.62.06
SARL au capital de 20.000 € - RCS Paris 380 337 618
APE : 741 E - Siège social : 75 rue de Loumel - 75015
Paris

PLAN DU GUIDE

CONTEXTE	4
LE TÉLÉTRAVAIL CHEZ QUALIQUANTI	5
1. Conditions de collaboration en télétravail	6
2. Équilibre vie privée et vie professionnelle	8
3. Le télétravail dans la politique environnementale	9
4. Évaluation interne des risques induits par le télétravail	10
5. Télétravail et inclusion des travailleurs handicapés	13
6. Pratique du télétravail dans la formation professionnelle des étudiants	14
ANNEXE	16



CONTEXTE

CONTEXTE

Le *Guide du Télétravail* a pour objectif de présenter aux nouveaux collaborateurs la pratique du télétravail chez QualiQuanti. En effet, QualiQuanti pratique le télétravail depuis 1990, et ce recours historique au télétravail permet à plusieurs collaborateurs de QualiQuanti de vivre en province (ex : Lyon, Arcachon) ou à l'étranger. Le télétravail est pratiqué chez QualiQuanti comme une véritable philosophie managériale favorisant qualité de vie, confiance et autonomie du collaborateur.

Ainsi, à travers la lecture de ce guide, le collaborateur pourra trouver des informations sur :

- Les conditions d'une collaboration efficace en télétravail ;
- L'importance du respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans la pratique du télétravail ;
- Le rôle du télétravail dans la politique environnementale de QualiQuanti ;
- Une évaluation interne des risques induits par le télétravail et notamment une prévention en matière de troubles musculo-squelettiques ;
- Le rôle du télétravail dans l'inclusion des travailleurs handicapés ;
- La pratique du télétravail dans la formation professionnelle de plus de 100 étudiants.

“Les stagiaires et les salariés que j'ai recrutés ont toujours été prévenus du mode d'organisation avant de signer et ont souvent été plutôt demandeurs. Aujourd'hui, je constate que notre mode de fonctionnement est un facteur fort de fidélisation de l'équipe, pour qui ce serait une régression d'être astreint à des horaires de présence au bureau.”

- Daniel Bô, fondateur et président-directeur général QualiQuanti



LE TÉLÉTRAVAIL CHEZ QUALIQUANTI

1.

CONDITIONS DE COLLABORATION

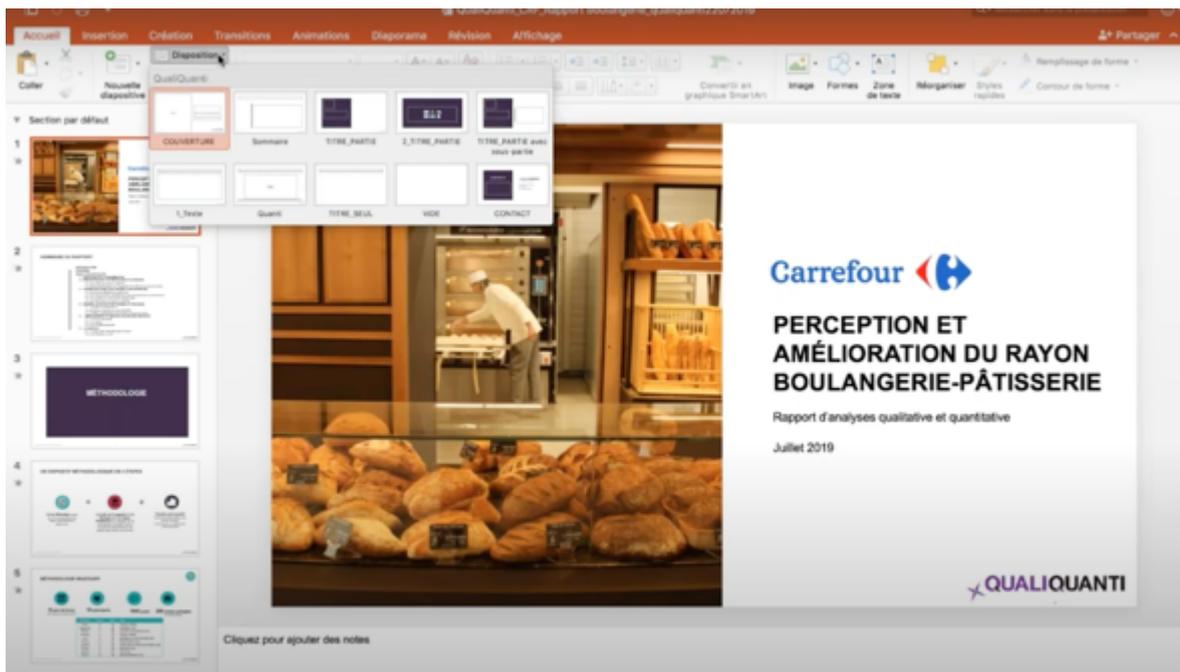
Le recours au télétravail chez QualiQuanti repose sur un ensemble de conditions :

- Mise à disposition d'un ordinateur portable (ou fixe) avec l'équipement nécessaire en complément. Il est en effet de notre responsabilité de vous fournir un équipement adapté.



Photo 1 : exemple de poste de télétravail chez QualiQuanti

- Réunion hebdomadaire en visio-conférence (en début de semaine).
- Formation des nouveaux collaborateurs notamment sous forme de vidéos enregistrées (exemple : la mise en page des rapports d'étude en PPT : <https://youtu.be/lwysagiCvzU>).



Exemple de formation : mise en page des rapports d'étude en PPT

- Communication permanente via un compte WhatsApp général et différents comptes thématiques.
- Flexibilité dans les horaires et respect des 35 heures par semaine (avec des possibilités de rattrapages) : certains collaborateurs sont invités à compter leurs heures selon les différents dossiers afin de calculer les coûts à imputer.
- Relations multi-quotidiennes entre le directeur d'étude et le chargé d'étude.
- Échanges horizontaux encouragés entre les profils juniors via un compte WhatsApp dédié.

En plus de ces conditions, le télétravail est facilité chez QualiQuanti par la prise en note systématique des réunions en direct, afin que ceux n'ayant pas pu y assister puissent savoir ce qu'il s'est dit.

2.

TÉLÉTRAVAIL ET RESPECT DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Le télétravail est particulièrement apprécié par les collaborateurs de QualiQuanti et permet de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En effet, il permet notamment à des parents avec des jeunes enfants de se maintenir en activité, et permet aux jeunes formés par QualiQuanti d'avoir une flexibilité importante tout en travaillant. Il donne également au collaborateur une plus grande autonomie et flexibilité dans l'organisation de son temps, comme le rappellent les témoignages suivants :

“J'aime la sensation de liberté, de ne pas faire comme tout le monde, l'impression de maîtrise de son temps, la souplesse de son organisation sur la semaine...”
(mère de famille à mi-temps)

“L'organisation à distance de QualiQuanti s'est montrée très pratique pour moi, tant sur le plan personnel que professionnel : j'ai ainsi eu l'occasion de passer un an à Londres en 2008 pour des raisons personnelles, distance facilement compensée par l'ADSL, le téléphone fixe illimité, les focus groupes en streaming, etc.”
(collaboratrice ayant habité à Londres).

Ce respect de l'équilibre vie professionnelle et vie privée concerne également les personnes appelées lors des phases de recrutement de nos études qualitatives. Ainsi, les collaborateurs de QualiQuanti respectent les horaires de début et de fin de journée ou de pause déjeuner souhaités par les personnes appelées.

3.

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Pionnier du télétravail en France, QualiQuanti a su adopter un mode de fonctionnement respectueux de l'environnement. En réduisant les déplacements des collaborateurs pour aller au travail, l'une des causes principales d'émissions de gaz à effet de serre, le télétravail prôné par QualiQuanti s'impose comme une solution positive pour l'environnement, offrant un potentiel considérable de réduction de la congestion automobile et des émissions de gaz à effet de serre.

En outre, QualiQuanti encourage ses collaborateurs à adopter une véritable gestion des déchets issus des activités de travail, et ainsi limiter la consommation de papier et recycler les consommables et matériels de bureau. Chaque collaborateur est encouragé à pratiquer le tri sélectif, à faire recycler ses cartouches d'encre usagées ainsi que tout matériel informatique non-fonctionnel.

4.

EVALUATION INTERNE DES RISQUES INDUITS PAR LE TÉLÉTRAVAIL

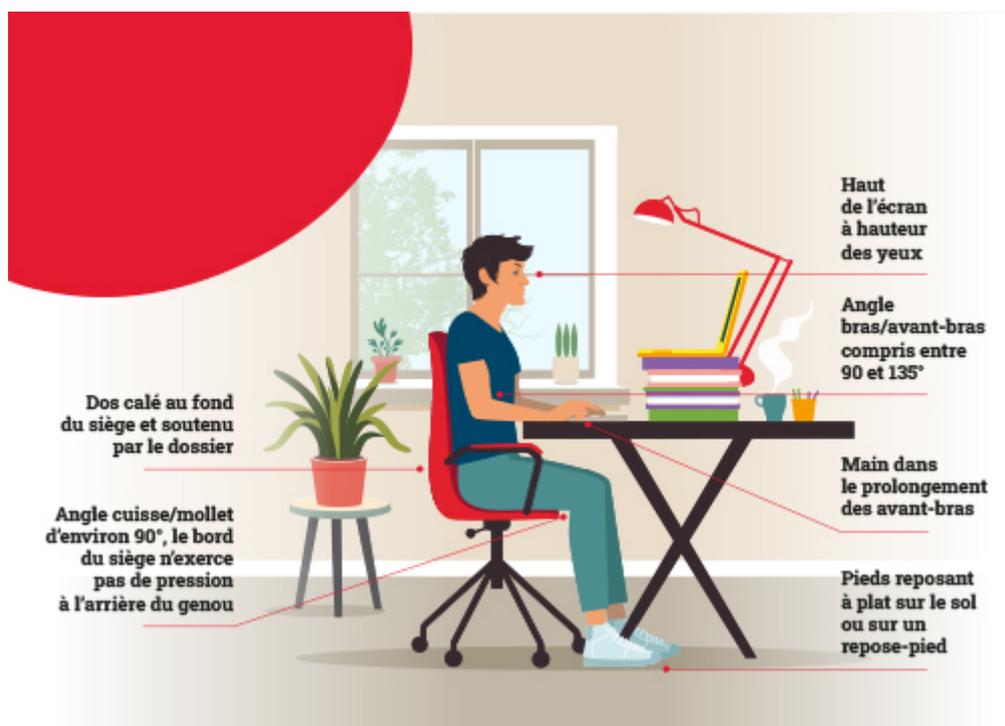
La pratique du télétravail présente un ensemble de risques psychiques et physiques, qui représentent autant de points de vigilance pour le collaborateur (liste non exhaustive).

- ***Apparition de troubles musculo-squelettiques dans le cas de postes de travail mal aménagés.***

L'environnement de travail et notamment l'environnement matériel sont des éléments importants dans la pratique du télétravail, et il est important que le collaborateur organise son espace de travail afin de minimiser l'apparition de troubles musculo-squelettiques.

Conformément aux recommandations de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), l'aménagement du poste de travail et la posture à adopter de manière à limiter les risques de troubles musculo-squelettiques doivent répondre aux exigences suivantes :

- Les pieds doivent reposer à plat sur le sol ou sur un repose-pieds permettant de maintenir les pieds à plat ;
- L'angle de la cuisse et du mollet doit être droit ;
- L'angle du coude est droit ;
- Les avant-bras doivent être rapprochés du corps ;
- La main est positionnée dans le prolongement de l'avant-bras ;
- Le dos doit être droit, et soutenu par le dossier de la chaise.



© Odeka / L'un&l'autre pour l'INRS

- **Fatigue visuelle dû à un usage intensif de l'écran d'ordinateur.**

L'utilisation au quotidien d'un écran d'ordinateur peut entraîner une fatigue visuelle chez le collaborateur se manifestant par des maux de têtes, une vue troublée, des rougeurs et/ou démangeaison au niveau des yeux, etc.

Afin de prévenir la fatigue visuelle et préserver ses yeux, le collaborateur est encouragé à adopter un ensemble de comportements vertueux :

- Porter des lunettes avec filtres à lumière bleue ;
- Ne pas oublier de prendre des pauses pour détendre les muscles oculaires, notamment en laissant aller le regard au loin régulièrement dans la journée (ex. en regardant par la fenêtre) ;
- Télétravailler à la lumière naturelle, en faisant en sorte que cette source de lumière arrive sur le côté du poste de travail (l'écran n'est ni face à la fenêtre, ni dos à la fenêtre) ;
- Respecter une distance entre l'écran de l'ordinateur et les yeux (entre 40 et 70 cm) ;

- ***Mal-être provoqué par l'isolement que peut produire le télétravail.***

Le collaborateur en télétravail peut se retrouver dans une situation d'isolement s'il réalise seul ses obligations professionnelles dans un environnement de travail où il ne croise personne. L'isolement peut provoquer un mal-être chez le collaborateur et en cas d'accident, l'isolement peut également provoquer une absence d'assistance. Au-delà des échanges téléphoniques et en visioconférence quotidiens avec ses collègues, le collaborateur est incité à travailler dans des espaces de coworking lorsque cela est possible pour limiter cet isolement relatif.

- ***Brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie privée.***

En supprimant le déplacement vers un lieu de travail, le télétravail n'est pas caractérisé par une distinction naturelle entre vie professionnelle et vie privée. Ainsi, le collaborateur travaille souvent de chez lui. Afin de maintenir une frontière nette entre vie professionnelle et vie privée, le collaborateur est encouragé lorsque cela est possible à aménager un espace de travail spécifique au télétravail chez lui.

5.

TÉLÉTRAVAIL ET INCLUSION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'accès au télétravail présente des opportunités et avantages essentiels pour les travailleurs handicapés, et favorise donc leur insertion professionnelle et leur inclusion au sein de l'entreprise.

Le télétravail favorise :

- Leur autonomie, et permet une meilleure organisation de leur temps de travail et une meilleure prise en compte de leur vie personnelle dans leur vie professionnelle, notamment en matière de soins.
- La santé des travailleurs handicapés, en favorisant la continuité de leur parcours de soins et notamment la tenue de rendez-vous médicaux, en réduisant leur fatigabilité par une diminution des déplacements domicile-travail, et en améliorant leur santé psychologique, par un niveau de stress réduit.
- Leur maintien en emploi, possible grâce à l'aménagement du poste de travail en télétravail.
- Leur montée en compétence et une évolution professionnelle, notamment par l'accès à des formations professionnelles à distance.

Le télétravail est ainsi un mode de travail adapté et favorisant l'inclusion en entreprise des travailleurs handicapés.

6.

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANTS

Depuis sa création, QualiQuanti recrute et forme des étudiants en acceptant les stages et contrats de courte durée, le temps partiel, les profils de dernière année de licence moins prisés des entreprises, etc.

Au-delà des avantages d'une telle flexibilité pour les étudiants (optimisation des périodes disponibles, financement des études, etc.), cette ouverture sur le monde étudiant a permis à QualiQuanti de former une centaine de jeunes en leur apportant une formation fondamentale dans l'analyse, la rédaction, et la mise en forme, tout en proposant des missions diversifiées et riches de sens favorisant la montée en compétences de ces profils.

QualiQuanti est ainsi fière de son statut d'*entreprise-école* et du rôle déterminant qu'elle a pu jouer dans la formation professionnelle de jeunes étudiants.



ANNEXE

Extraits de l'article "Télétravail & Études marketing: trente ans d'expérience" publié par Daniel Bô sur la plateforme LinkedIn le 7 juin 2020.

À retrouver dans son intégralité ici:

<https://www.linkedin.com/pulse/t%C3%A9l%C3%A9travail-%C3%A9tudes-marketing-trente-ans-dexp%C3%A9rience-daniel-b%C3%B4/?originalSubdomain=fr>

«Aujourd'hui, je constate que notre mode de fonctionnement est un facteur fort de fidélisation de l'équipe, pour qui ce serait une régression d'être astreint à des horaires de bureau.»

« Le télétravail n'est pas un choix économique ou pratique ; c'est plutôt une philosophie managériale qui fait la part belle à la qualité de vie, la confiance et l'autonomie.»

« Le télétravail est très adapté au secteur des études, où l'on a besoin de tranquillité pour réfléchir et rédiger. Dans notre métier, beaucoup de choses peuvent se gérer par mail et par téléphone. (...) A l'ère de l'intelligence collective, la centralisation dans un espace physique n'est plus si nécessaire et peut même devenir contre-productive. Dans certains instituts, les équipes sont obligées d'attendre le soir ou de venir, tôt le matin, pour trouver le calme nécessaire à la réflexion et à la rédaction. Chacun peut respecter son rythme, travailler tôt ou tard selon ses humeurs ou le degré d'urgence. Chacun travaille d'où il veut, en fonction de ses contraintes ou de la période de l'année.»

« Pour que la collaboration à distance fonctionne, l'un des moyens consiste à avoir des rapports très rédigés et détaillés Ce processus écrit présente beaucoup d'avantages, car il permet de garder des traces de tout ce qui a été étudié. Certains clients en province apprécient nos processus qui leur permettent de suivre et de s'approprier l'étude sans qu'il soit nécessaire d'organiser des déplacements. »

« Lorsque l'entreprise fonctionne majoritairement en mode remote, elle constitue un réseau de talents avec une certaine forme d'intelligence collective. L'entreprise de moins de 10 personnes avec un lieu de retrouvailles quotidien systématique fonctionne plutôt comme une tribu. Avec le travail à distance, on peut associer des personnalités très fortes voire des profils qui ne pourraient pas cohabiter sous un même toit au quotidien.»

« Chaque client est en relation directe avec le responsable de la mission confiée, en général le directeur d'études. A tout moment, il peut ainsi le joindre sur sa ligne fixe ou sur son portable et appeler le bureau central, si besoin est. Plus réactive, cette organisation en réseau évite les déperditions de temps et d'énergie. Les clients ne sont pas toujours conscients de notre organisation. Lorsqu'ils le découvrent, leurs réactions sont plutôt positives : souvent, ils regrettent même de ne pas pouvoir appliquer cette même démarche dans leur entreprise. »

Témoignages d'ex-collaborateurs QualiQuanti en réaction à l'article



Laetitia Dupin de Beyssat • 3rd+

2y ...

Digital manager, Strategic Planning & Innovation @Passage Piéton

Je ne peux que confirmer et approuver ce mode de fonctionnement chez QualiQuanti ! En espérant que cela puisse inspirer beaucoup d'autres entreprises ou institutions :).

[See translation](#)

Like · 1 | Reply



Claire-Marie Lévêque • 3rd+

2y ...

Experte études indépendante

Merci Daniel d'avoir permis ce mode de travail chez QualiQuanti. Le télétravail n'est pas un aménagement anodin ni un détail géographique ; pour ma part, cela m'a permis de bénéficier d'une véritable écologie de vie, professionnelle comme personnelle, les deux étant intimement liés. L'autonomie de temps et d'espace favorise la responsabilité et surtout le plaisir dans le travail, cet état de "flow" qui stimule et nourrit l'être. Le professionnel y gagne, l'individu aussi, l'entreprise e ...see more

[See translation](#)



Amandine Gleyzes • 3rd+

2y ...

Social media & content manager (indépendante)

Excellent article qui résume parfaitement la philosophie de QualiQuanti envers ses collaborateurs : confiance et autonomie 😊

[See translation](#)



12bis rue Desaix – 75015 Paris

Tél : 01.45.67.62.06

Site : www.qualiquanti.com

Blogs : www.marketingetudes.com

www.brandcontent.fr

Votre contact :

Daniel BÔ

PDG fondateur

01 45 67 62 06

daniel.bo@qualiquanti.com