

Productivité ou innovation, faut-il choisir ?

On sait bien que l'innovation et les progrès techniques ont permis d'augmenter la productivité des salariés au cours de siècles passés. En posant la question "Productivité ou innovation, faut-il choisir ?", je fais référence à la publication sur *All Things D* d'un mémo interne du responsable RH de Yahoo, qui a jeté un froid chez les adeptes du télétravail. En effet, à partir de juin, il est demandé à tous les travailleurs à distance de réintégrer les bureaux de Yahoo pour permettre aux salariés d'"être physiquement tous ensemble", mais aussi parce que "la rapidité et la qualité sont souvent sacrifiées quand nous travaillons de la maison" (certains voient dans cette annonce, un moyen de provoquer un certain nombre de départs, qui ne seront pas appelés "licenciements").

Comme le rappelle un article du *New York Times*, Google et Facebook ne généralisent pas le télétravail mais le permettent au cas par cas. Ils préfèrent en effet garder captifs leurs salariés sur leurs lieux de travail, en leur fournissant plusieurs services utiles et/ou ludiques (nourriture gratuite, salle de sport, ...), permettant ainsi "les interactions et les expériences" entre les salariés, souhaitées par la direction de Yahoo : "Certaines des meilleures décisions et idées viennent des discussions dans les couloirs et à la cafétéria, des nouvelles rencontres et des réunions improvisées."

Mais le *New York Times* pose bien la question induite par cette décision ("whether the ability to work from home, and other flexible arrangements, leads to greater productivity or inhibits innovation and collaboration") : la possibilité de travailler à la maison, et les autres arrangements flexibles, mènent-ils à une plus grande productivité (du fait d'une meilleure concentration, de la non perte de temps dans les transports, d'une meilleure gestion de ses temps professionnels et personnels) ou bien freinent-ils l'innovation et la collaboration ?



C'est vrai que seul chez lui, le salarié pourra difficilement participer au tournage de la version "Harlem Shake" de son organisation, ce grand moment de créativité et de partage qui a remplacé le ringard Lip dub. Mais finalement, la principale crainte de nombreux employeurs envers leurs salariés télétravailleurs est souvent que ces derniers se la coulent douce, à regarder tous les "Harlem Shake" du monde. Or, un salarié qui a décidé de ne pas travailler saura parfaitement le faire en étant dans les locaux de son organisation (*Absolument dé-bor-dée* de Zoé Shepard en est un exemple). Tout n'est qu'une question de confiance entre le salarié et son employeur. Mais c'est plus facile à dire qu'à mettre en place...

Bon, moi, maintenant, je vais finir de lire ce très instructif *Dilbert* ;-)

