

Structurer la pratique du télétravail

Informations sur l'étude de cas :

Organisation : Xataka, filiale de Webedia Espagne

Taille : PME comptant environ 200 à 500 employé·es

Localisation : siège social à Madrid, Espagne

Secteur : Médias numériques et technologies

Xataka est un média espagnol sur les actualités numériques, filiale de Webedia Espagne. L'entreprise se concentre sur le journalisme des nouvelles technologies et édite des articles, des comptes-rendus et des analyses. Elle dispose d'une forte présence en ligne et s'adapte à l'évolution rapide du paysage technologique. Xataka opère dans le secteur dynamique des médias, où la nécessité de produire du contenu en continu et de disposer de structures de travail flexibles est cruciale. Le travail à distance a pris de plus en plus d'importance, en particulier pendant et après la pandémie de COVID-19, ce qui a poussé l'organisation à réévaluer ses modalités de travail.

Contexte opérationnel

La pandémie de COVID-19 a radicalement changé le mode de fonctionnement des entreprises à l'échelle mondiale, et Xataka n'a pas fait exception. Avant la pandémie, l'entreprise avait une approche hybride du travail, principalement axée sur une présence au bureau à Madrid. Cependant, la nécessité de maintenir la production de contenu et de rester compétitive sur le marché des médias numériques a incité l'entreprise à explorer le travail à distance comme alternative viable. La flexibilité offerte par le télétravail a permis à Xataka d'assurer la continuité de ses activités pendant les confinements et les mesures de distanciation sociale, tout en permettant à ses employé·es de maintenir leur productivité depuis leur domicile. Ce changement soudain a également mis en évidence l'importance de politiques de télétravail structurées pour harmoniser les pratiques et garantir la satisfaction des employé·es.

Problème et opportunité

La transition brutale vers le télétravail due à la pandémie a mis en évidence l'absence de politique formelle et structurée en la matière chez Xataka. Si certain·es employés bénéficiaient d'une flexibilité informelle leur permettant de travailler occasionnellement à domicile, il n'existait aucune politique officielle pour le télétravail à long terme. Cela posait plusieurs défis : garantir la productivité, la collaboration et la communication entre les équipes, tout en maintenant l'engagement des employé·es et en répondant aux préoccupations liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Xataka a vu là une opportunité de développer une politique de télétravail formalisée qui permettrait une certaine flexibilité, tout en préservant le fort esprit d'équipe et de collaboration qui caractérise la culture de l'entreprise.

Ce qui a été fait

Pour répondre à ces défis, la direction de Xataka a lancé l'élaboration d'une politique de télétravail. L'entreprise a mené des enquêtes internes afin d'évaluer les besoins et les préférences des employé·es. Sur la base de ces retours, Xataka a mis en place un modèle hybride permettant aux employé·es de travailler à distance une partie de la semaine tout en conservant quelques jours de présence au bureau pour les tâches collaboratives. De plus, Xataka a investi dans des outils de collaboration numérique tels que Slack, Zoom et des plateformes de gestion de projets afin de faciliter la communication. Des points de suivi réguliers avec les managers ont été instaurés pour garantir que les équipes restent alignées et productives, et des activités virtuelles de team building ont été intégrées pour préserver la culture de l'entreprise.

Résultats

La mise en œuvre d'une politique de télétravail structurée a eu plusieurs résultats positifs pour Xataka. La satisfaction des employé·es a augmenté, car beaucoup ont apprécié la flexibilité qui leur permettait de concilier leurs responsabilités personnelles et professionnelles. Les niveaux de productivité sont restés élevés, grâce à l'utilisation d'outils numériques et à des attentes plus claires concernant le travail à distance. Le modèle hybride a aussi permis de conserver un sentiment de cohésion au sein des équipes, car les réunions en présentiel organisées régulièrement favorisent la collaboration. En outre, Xataka a signalé une baisse du taux d'absentéisme et une légère diminution des coûts opérationnels, l'entreprise ayant pu réduire une partie de ses locaux. Dans l'ensemble, cette politique a permis à l'entreprise de poursuivre efficacement ses activités sans perturbations majeures.

Conclusion

La politique télétravail de Xataka s'est avérée être un atout précieux, pendant la pandémie et au-delà. En tenant compte des préférences des employé·es et en mettant en œuvre de manière stratégique des outils et des processus, l'entreprise a pu créer un environnement de travail hybride et flexible qui a amélioré à la fois la productivité et le bien-être des employé·es. La principale leçon tirée de l'expérience de Xataka est que les politiques de télétravail doivent être bien pensées et s'appuyer sur une infrastructure technologique et des stratégies de management adaptées. Pour les autres PME du secteur des médias numériques, l'approche de Xataka met en lumière l'importance de l'adaptabilité et d'une communication claire pour maintenir les activités en période difficile.