

Checklist de votre évolution vers le travail hybride

Le travail hybride peut-il convenir à Anya, Chargée de Comptes ; à Hassan aux RH ; et aux autres salariés de votre entreprise?

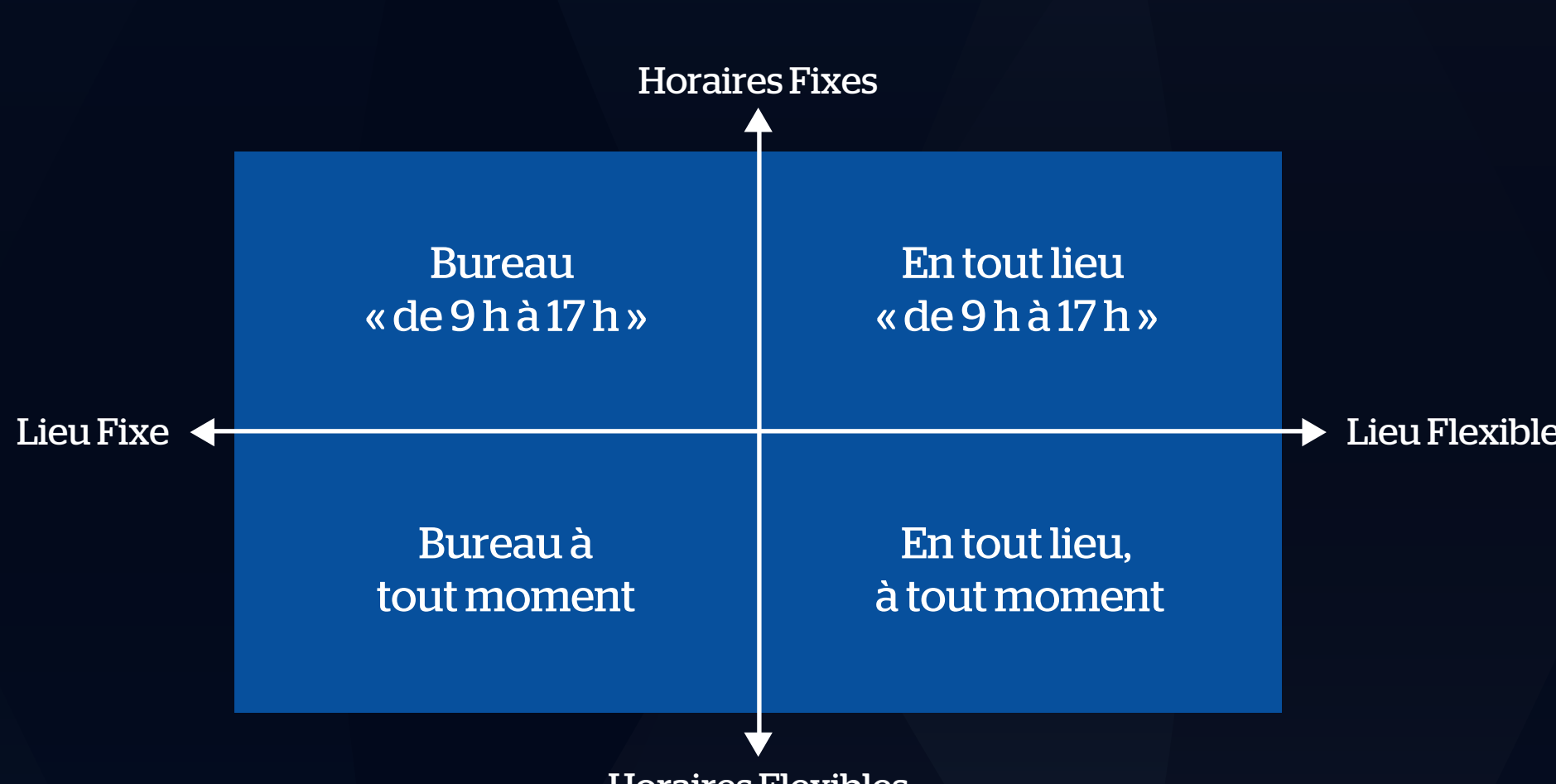
Le monde du travail a changé pour toujours. Le concept de travail hybride est apparu ces deux dernières années lorsque le temps que les employés passaient sur leur lieu de travail traditionnel a diminué. Les entreprises continuent d'étudier le(s) modèle(s) qui fonctionne(nt) le mieux pour elles, de même que les employés. Cette flexibilité est très bien accueillie et va probablement être de mise sur le long terme, de sorte que, à l'avenir, les entreprises doivent rester au fait des besoins individuels de leurs salariés, ainsi que de leurs propres besoins.

Utilisez notre checklist pour évaluer votre évolution vers le travail hybride.



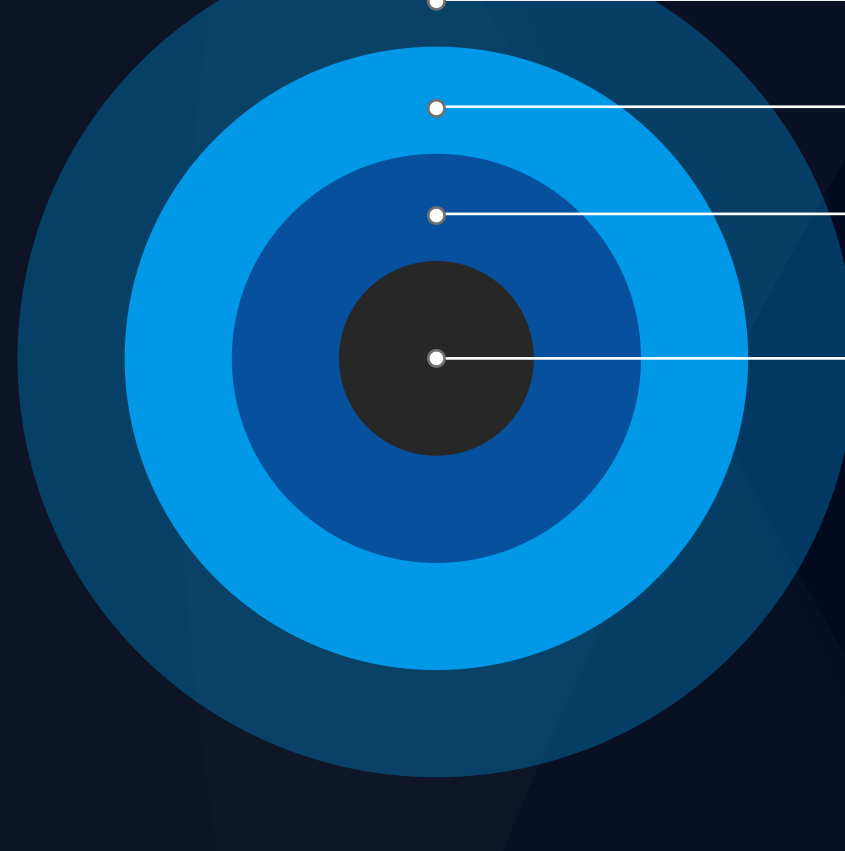
Définissez votre approche en matière de travail hybride

Le travail hybride permet d'accomplir une tâche avec plus de flexibilité en termes de lieu et d'horaires. Les préférences varient d'une personne à l'autre. Toutefois, une entreprise peut-elle continuer à fonctionner efficacement si ses employés travaillent à différents endroits et différents moments ? Utilisez le quadrant pour voir à quel niveau se situe votre approche du travail hybride.



Tenez compte de ces facteurs lors de la création des postes hybrides

Les postes hybrides doivent être alignés sur les besoins du poste et de l'employé - et atténuer le risque. Proximité, productivité, dynamique organisationnelle et technologies sont des domaines d'attention clés.



Infrastructure
Dynamique organisationnelle
Productivité
Proximité

Collaborateurs

Huit aspects du travail hybride que vous devez bien comprendre.

1.



Productivité

Pour concevoir des modèles de travail hybrides qui profitent à l'employé et à l'employeur, tenez compte des facteurs de productivité des différents postes.

2.



Collaboration

Nous pouvons avoir à intervenir en présentiel malgré le recours aux outils de collaboration en ligne. Une approche structurée combinant les réunions à distance et en présentiel fonctionnera probablement le mieux.

3.



Culture

Les dirigeants et responsables hiérarchiques devront veiller à ce que l'interaction en présentiel et en ligne définisse et renforce la culture d'entreprise.

4.



Attraction, développement et rétention des talents

Les employés et potentielles personnes recrutées s'attendent à une flexibilité des horaires et du lieu de travail, ainsi que des processus et infrastructures permettant de développer et contribuer à leur évolution de carrière comme la formation, l'accompagnement et le soutien - sur le lieu de travail ou à distance.

5.



Inclusion et équité

Tous les employés - à distance et sur le lieu de travail - doivent être traités avec équité et disposer des mêmes opportunités. Des discussions « autour de la machine à café » peuvent être repensées en ligne.

6.



Soutien

Les responsables hiérarchiques auront besoin de la formation, des outils et du temps nécessaires pour leur permettre de mettre en place les différentes interactions types du travail hybride.

7.



Devoir de vigilance

Les employeurs assumeront les mêmes responsabilités en matière de santé et de sécurité pour les employés, qu'ils travaillent au bureau ou à domicile.

8.



Implications fiscales

Si une véritable politique de travail à distance est adoptée, les exigences relatives à la résidence fiscale et le droit fiscal doivent être pris en compte. Le principe d'équité doit dans l'ensemble être maintenu.

Technologie

Votre technologie doit répondre à quatre besoins de votre entreprise

Aucune technologie ne couvrira toutes les bases de chaque entreprise. L'obtention de la bonne combinaison fera une différence significative pour la réussite du travail hybride. Vous pouvez commencer à évaluer ce qui fonctionnera le mieux pour votre entreprise en vous concentrant d'abord sur ce qui répond aux besoins essentiels communs à toutes les entreprises.

1.

Vous connecter à votre environnement, à vos applications et à d'autres outils bureautiques.

2.

Communiquer avec vos collègues et vos clients.

3.

Collaborer avec vos clients, vos équipes et l'ensemble de l'entreprise.

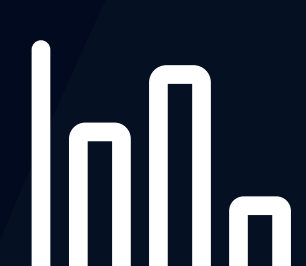
4.

Conseiller pour vous aider, vous et vos collaborateurs, à travailler plus efficacement.

Évolution

Trois choses à toujours garder en tête.

1.



Équilibrez les besoins du poste et les besoins du salarié

Vous pouvez améliorer le niveau de productivité et de satisfaction tout en travaillant en faveur d'un modèle hybride, qui fonctionnera ensuite pour vous.

2.



L'équité au cœur de l'élaboration du travail hybride

Veillez à ce que chaque employé puisse bénéficier équitablement aux réunions et que les nouveaux employés bénéficient d'opportunités d'apprentissage et d'évolution appropriées. Montrez-vous sensible au fait que le travail à domicile n'est pas l'idéal de tous.

3.



Continuez d'apprendre et faites très régulièrement des évaluations

Il est essentiel de mettre en place les technologies et infrastructures, les arrangements juridiques/contractuels, la formation et le soutien qui conviennent. Observez ce qui fonctionne pour votre entreprise et faites évoluer votre approche au fil du temps.

De la satisfaction pour tous

Anya, Chargée de comptes, peut choisir de travailler de 9 heures à 17 heures au bureau, tandis que Hassan aux RH préfère rester pour la flexibilité - ce ne sont que deux scénarios parmi les innombrables possibilités qui existent. En suivant nos directives et en explorant le travail hybride de manière juste et structurée, il y a peu de raisons pour que les employés ne puissent choisir où et quand travailler. Plus important encore, préservez la productivité de l'entreprise.