

The logo for CRHA (Ordre des conseillers en ressources humaines agréés) features the letters 'CRHA' in a bold, black, sans-serif font. The letter 'A' is uniquely stylized with a blue triangle pointing upwards, forming the top of the letter.

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

The background of the slide is a photograph of a home office. A wooden desk is in the center, with a laptop open on it. A pair of glasses and a white mug are also on the desk. In the background, there are several potted plants on a windowsill, and a framed picture is leaning against the wall. The overall atmosphere is bright and professional.

EN ROUTE VERS LE MODÈLE HYBRIDE

ORGANISER EFFICACEMENT LE FUTUR DU TRAVAIL

Manon Poirier, CRHA
Directrice générale
Ordre des conseillers en
ressources humaines agréés

Avant la pandémie

le télétravail concernait 10 à 15 %
de la main-d'œuvre (surtout de
manière occasionnelle)¹

Toutefois

39 % de la main-d'œuvre occupent
des emplois qui peuvent être
effectués à distance ²

À l'échelle du pays, un nombre
croissant d'employés et de
chercheurs d'emploi (près de 55 %)
se sentent **plus à l'aise pour
demander plus de flexibilité quant
à leur lieu de travail et leur horaire
de travail qu'avant la pandémie**
(49 %) ⁴

1. Diane-Gabrielle Tremblay, CRHA
2. Avis sur le télétravail de la CCTM
3. Sondage Indeed, février 2021

	SOUHAITS DES TRAVAILLEURS	INTENTIONS DES ORGANISATIONS (SELON LES CRHA)
Télétravail à temps plein	38 %	1 %
Bureau à temps plein	9 %	6 %
Pleine flexibilité accordée, sans aucune exigence	24 %	8 %
Temps partagé avec une exigence de présence minimale au bureau déterminé selon une formule fixe et prédéterminée chaque semaine (ex. : 3 jours en télétravail et 2 jours au bureau par semaine)	18 %	52 %
Temps partagé avec une exigence de présence minimale au bureau en fonction des tâches , des activités et de la nature de l'emploi (ex. : sur une année, présence requise au bureau pour 30 % des tâches liées à un poste)	10 %	23 %
Ne sait pas encore	-	9 %

Avantages du modèle hybride



Équilibre entre le présentiel et le distanciel

Productivité maintenue ou accrue

Diminution du taux d'absentéisme et de présentéisme

Flexibilité et facilité à concilier travail-vie personnelle

Possibilité de réduction des coûts d'espace à bureaux

Attraction et rétention des talents

Défis du modèle hybride



Planifier l'implantation et l'encadrement du modèle hybride

Gestion du personnel à deux vitesses

Enjeux sur le plan de la santé et la sécurité

Sentiment d'inéquité et d'injustice

Risque d'hyperconnectivité et réflexion quant au droit à la déconnexion

Connaissance insuffisante ou aisance moindre avec la technologie

Maintien de la culture organisationnelle



**La clé :
une présence
au bureau à
valeur ajoutée.**

Tâches qui ont une valeur ajoutée à être réalisées au bureau



Rencontre d'équipe et consolidation des relations

Gestion des dossiers à caractère stratégique ou délicat

Processus d'embauche et d'intégration des nouveaux talents

Formation, accompagnement, transfert de connaissance et mentorat

Activités favorisant la créativité et l'innovation

Tâches administratives et relatives au service à la clientèle

Activités nécessitant des actions manuelles et d'entretien

Une nouvelle vocation pour les bureaux



20 %

20% des organisations prévoient déménager ses espaces de bureaux.

(10 % dans la prochaine année et 11 % à plus long terme)



50 %

50 % prévoient réaliser des rénovations d'envergure aux espaces de bureaux actuels.

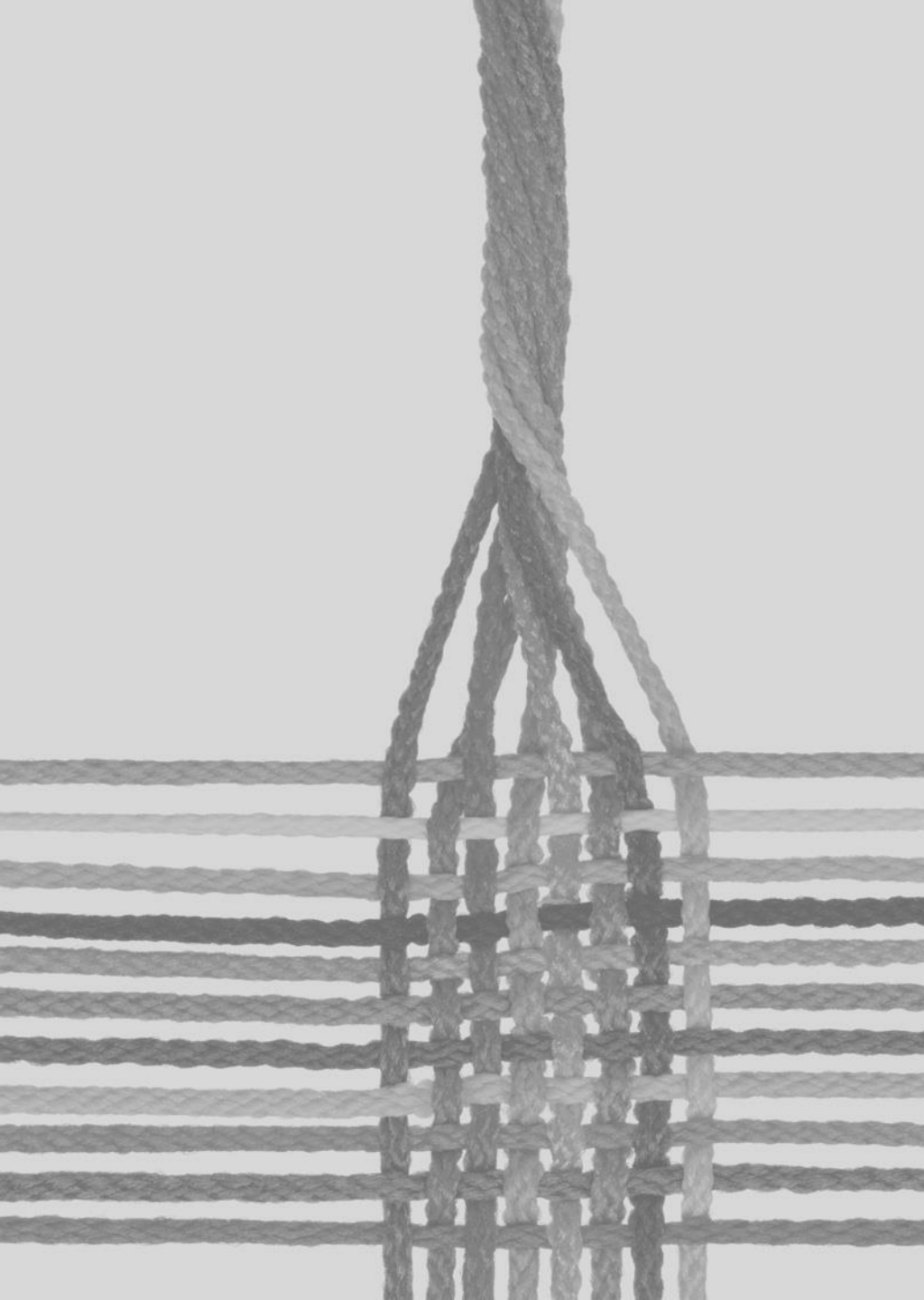
(29 % dans la prochaine année et 21 % à plus long terme)

Planification et transition vers travail hybride



Quelques questions à se poser :

- Le personnel est-il réticent à rentrer à son lieu de travail ou a-t-il hâte de le faire?
- Quelles sont les journées ou les heures de présence obligatoire au bureau? Sont-elles les mêmes pour tous?
- Faut-il réorganiser l'espace de travail pour augmenter la distanciation physique entre les gens?
- Est-ce que l'espace est suffisant pour accueillir tout le personnel ou faudra-t-il instaurer un principe d'alternance?
- Dispose-t-on de données sur la qualité de l'air et sur l'état du système de ventilation pour empêcher la transmission des maladies par aérosols?
- Sommes-nous bien à jour des réglementations actuelles en matière du port du masque et les employés sont-ils au courant?



Encadrer le travail hybride

La transition vers cette nouvelle façon de travailler requiert des modifications importantes dans les conditions de travail du personnel, lesquelles ont avantage à être balisées par une **politique** claire.

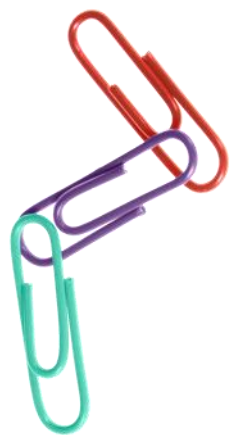


Incontournables d'une politique sur le travail hybride

- Doit s'arrimer aux politiques existantes et être cohérente avec la culture organisationnelles
- Doit notamment préciser :
 - postes et services visés
 - prestation de travail attendue
 - outils technologique fournis par l'employeur
 - cadres entourant la modification de la prestations de travail

Pour nombreuses organisations, deux réalités cohabitent ; soient la gestion d'employés en télétravail et la gestion d'employés sur les lieux du travail.

Adapter le style de gestion



CONFIANCE

RESPONSABILISATION

AUTONOMIE

IMPUTABILITÉ



CRHA

Bonnes pratiques de gestion



Clarifier les attentes

Morceler le travail

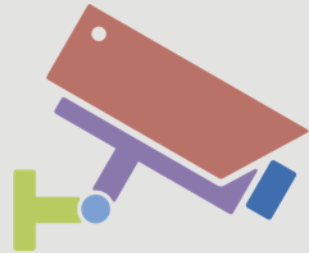
Élaborer des objectifs à court terme et suivre l'évolution des objectifs dans le temps

Tenir des rencontres fréquentes

Favoriser les échanges sur les sujets autres que le travail

Choisir le bon médium de communication en fonction de la nature du message

Surveillance en télétravail



32 % des travailleurs disent soumis à des technologiques de surveillance en contexte de télétravail

Ils sont d'avis qu'elles augmentent leur degré de stress (40%) et les incitent à travailler plus (39%)

**S'inspirer des
apprentissages
des derniers mois
et réapprendre à
communiquer**



Technologies de communication



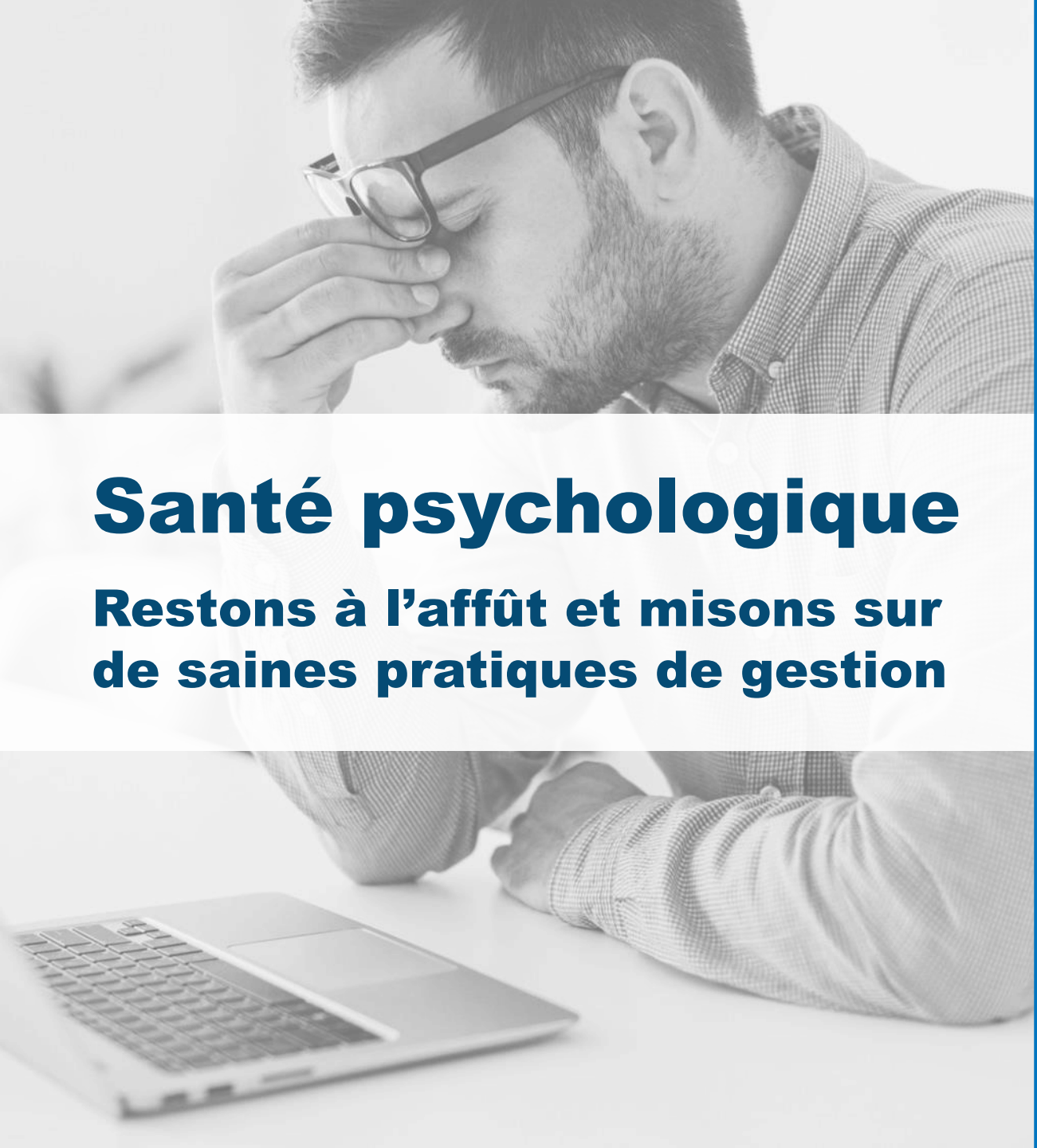
Qui favorisent la collaboration

Qui incluent des solutions de sécurité et du stockage infonuagique

Qui fonctionnent en symbiose présentiel-distanciel

**Faire de la culture
organisationnelle
une priorité**





Santé psychologique

Restons à l'affût et misons sur de saines pratiques de gestion

COMMUNICATION

GESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

AUTONOMIE

FLEXIBILITÉ

RECONNAISSANCE

Santé et sécurité physique



Éviter de travailler face à une fenêtre pour contrer la fatigue oculaire

S'étirer fréquemment et alterner le travail debout et assis pour empêcher la fixité posturale et ainsi prévenir la plupart des maux

S'assurer que les employés disposent d'un équipement adéquat à la maison comme au bureau

Ne pas négliger les chutes liés aux fils d'ordinateur et autres équipements.



L'AVENIR DU TRAVAIL HYBRIDE

CRHA



Guide d'accompagnement pour une transition vers le travail hybride

<https://crha.li/3m3bLYI>



DES QUESTIONS





MERCI !



CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés