

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

MODÈLE HYBRIDE

REDÉFINIR LE MONDE DU TRAVAIL AVEC SUCCÈS

M^e Manon Poirier, CRHA

Directrice générale de l'Ordre des conseillers en
ressources humaines agréés du Québec

Représentante pour CRHA Canada

fmi  igf[®]

PD WEEK 2022

SEM AINE DE PP 2022

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

Un nombre croissant d'employés et de chercheurs d'emploi (près de 55 %) ³ 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.**

Toutefois

47 % des PME soulignent des difficultés vécues en matière de supervision des employés en contexte de télétravail. ⁴

1. Diane-Gabrielle Tremblay, CRHA
2. Avis sur le télétravail de la CCTM
3. Indeed, 2021
4. FCEI, 2020

	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

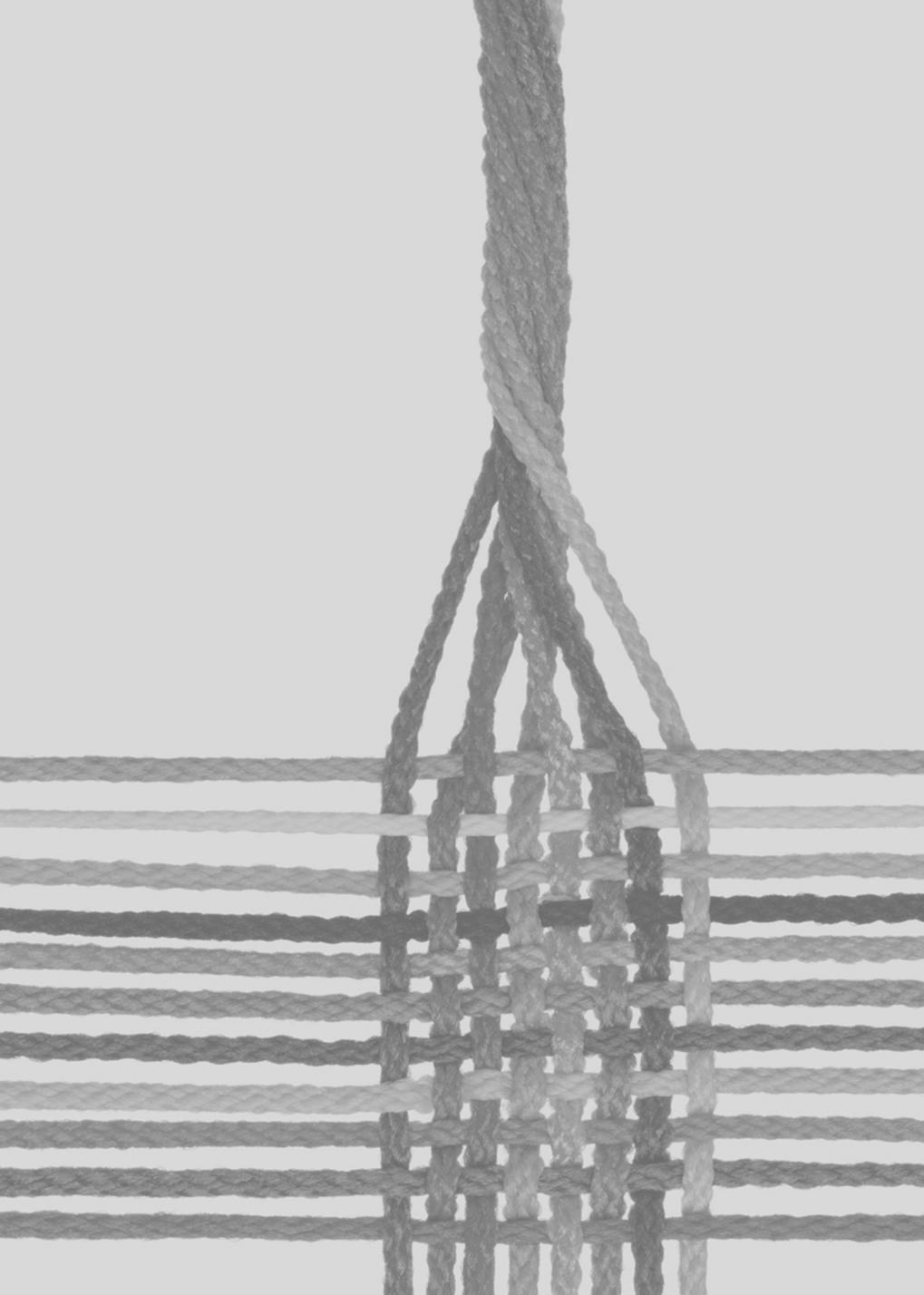
Processus d'embauche et d'intégration des nouveaux talents

Formation, accompagnement, transfert de connaissance et mentorat

Activités favorisant la créativité et l'innovation

Tâches administratives et relatives au service à la clientèle

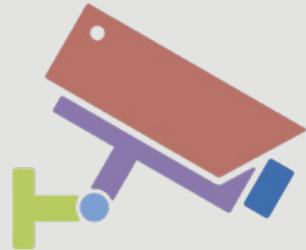
Activités nécessitant des actions manuelles et d'entretien



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.

Surveillance en télétravail

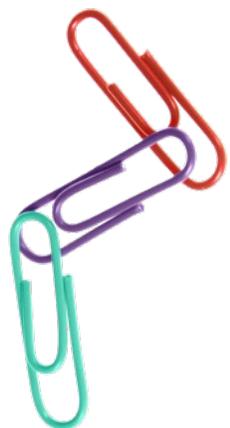


32 % des travailleurs disent soumis à des technologiques de surveillance en contexte de télétravail

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

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



Bonnes pratiques de gestion en mode hybride



Clarifier les attentes, morceler le travail, élaborer des objectifs à court terme et suivre l'évolution des objectifs dans le temps

Identifier les moments où la présence au bureau est à valeur ajoutée et créer des occasions rassembleuses

Apporter une attention particulière à l'intégration d'un nouveau collaborateur

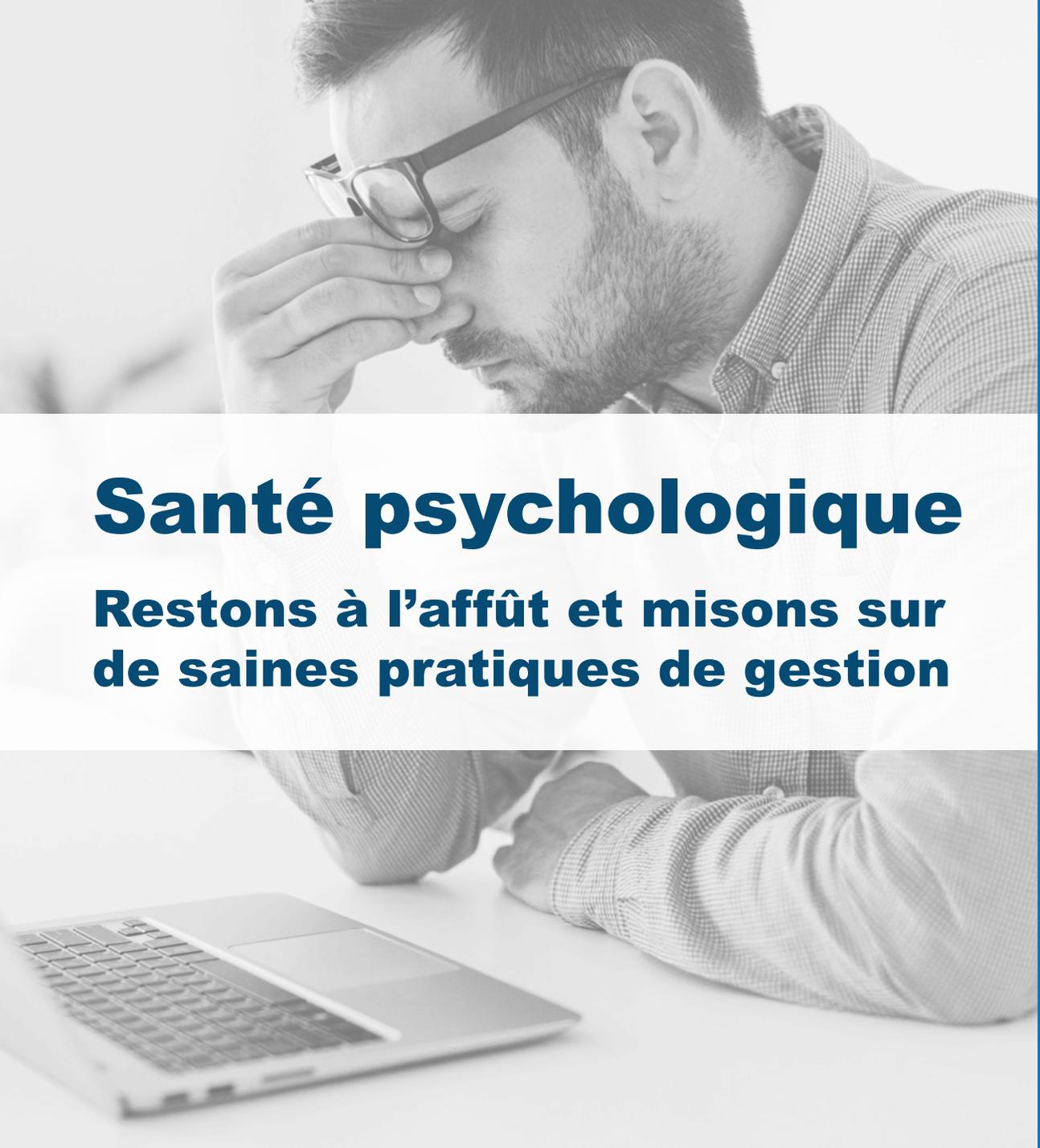
Tenir des rencontres fréquentes

Favoriser les échanges entre les membres de l'équipe, notamment sur les sujets autres que le travail

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

Des équipes à taille humaine





Santé psychologique

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

COMMUNICATION

GESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

AUTONOMIE

FLEXIBILITÉ

RECONNAISSANCE

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





Le rôle de l'employé pour la pérennité du modèle hybride

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 de disposer 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

Ce que l'expérimentation et la recherche commence à dévoiler



DES QUESTIONS





MERCI !



CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés