



L'avenir du travail est arrivé : place au modèle hybride

3 manières de naviguer entre le télétravail et le travail en présentiel

65% des salariés en France [interrogés pendant la pandémie](#) s'accordent à dire que le COVID-19 changera définitivement la nature du travail. Tandis que les entreprises sont actuellement contraintes d'expérimenter de nouvelles manières de travailler, la pandémie mondiale n'est que le catalyseur d'un changement de paradigme qui trouve ses origines bien avant le COVID-19.

Si nous sommes tous d'accord sur l'évolution du monde du travail, notre vision du modèle vers lequel tendre diffère selon chacun et avec le temps. Au départ et pour beaucoup, ce changement de nature se traduisait par une vision basée en grande partie sur le télétravail. Pourtant, désormais, le ton a changé et les idées ont évolué.

Depuis quelques semaines maintenant, de nombreuses études montrent que les collaborateurs sont demandeurs de télétravail mais également d'une présence partielle au bureau. Outre l'isolement provoqué par le télétravail, les conséquences tant personnelles que pour les entreprises se font ressentir. Nul besoin de rappeler que la productivité est notamment basée sur la motivation et le bien-être au travail ; preuve de l'importance grandissante d'un modèle hybride où télétravail et travail en présentiel cohabitent.



Et ce modèle est d'autant plus important qu'il est bien plus représentatif de certains métiers, où le télétravail à 100% n'est pas possible. Comment, pour une industrie, amener le processus de production à la maison ? Avec la digitalisation de leur secteur, il ne fait aucun doute que les compétences et les métiers industriels de demain permettront davantage de télétravail. Mais le travail en présentiel reste et restera une part importante de leur activité. Alors, pour toutes ces entreprises et industries qui ne proposent pas uniquement des services, trouver des solutions qui leur permettront de mettre en place un modèle mixte est essentiel.



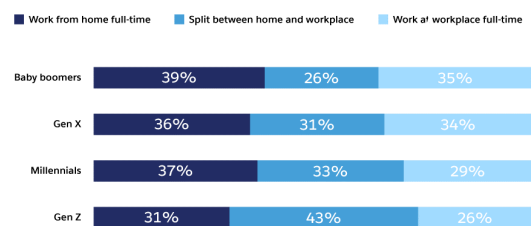
Le modèle de travail hybride

Alors que les “millennials” férus de technologie cèdent la place aux “digital natives” de la Génération Z qui deviennent le segment le plus important de la population active, la demande pour une approche hybride du travail va incontestablement augmenter. Cela signifie que la tendance à conjuguer le télétravail et le travail en présentiel va devenir encore plus déterminante dans la manière dont les entreprises gèrent leurs effectifs.

Si l'on met les changements générationnels et les progrès technologiques de côté, le principal sujet reste la pandémie mondiale et la manière dont elle a contraint toutes les entreprises à réagir et s'adapter. L'exemple le plus frappant est peut-être la nouvelle « normalité » dans le monde du travail. Après quelques mois de pandémie, les entreprises ont commencé à se demander à quoi devrait ressembler la nouvelle normalité. Tandis que nous retournons au bureau étape par étape, l'espace de travail hybride restera la nouvelle norme pendant encore un certain temps.



Most Appealing Work Scenario



Salesforce Global workforce survey, June 16-17, 2020. Numbers may not total 100% due to rounding.

43% des salariés de la Génération Z interrogés indiquent que le scénario de travail le plus attirant consiste à conjuguer le télétravail et le travail en présentiel

Dans un [rapport de Google sur la mobilité de la communauté pendant le COVID-19](#), on constate qu'en moyenne 33% de personnes en moins passaient du temps sur le lieu de travail après la fin des confinements généraux.

Que ce soit en travaillant à distance – ce qui est devenu la norme pour de nombreuses entreprises – ou en adaptant les processus autour des fonctions pour lesquelles le télétravail est impossible – chaque entreprise a été affectée par des changements précipités mais nécessaires. Et lorsqu'il y a du changement, il y a une occasion pour améliorer et optimiser les choses.

Travailler autrement dans un monde post-pandémique

Après plusieurs mois à des niveaux variables de confinement et de distanciation physique, les entreprises sont pressées de rouvrir, de reprendre leurs activités et de retrouver leur rythme pré-COVID. Cependant la perspective d'un retour à la normale sera forcément affectée par la notion du lieu de travail hybride où le travail à distance et en présentiel coexistent. Cette notion gagne déjà du terrain aussi bien parmi les décideurs que les salariés.

45% de toutes les personnes ayant répondu à une enquête en cours de Salesforce, conçue pour déterminer les sentiments des travailleurs sur la perspective de revenir à la prochaine normalité, affirment qu'elles ont l'espace nécessaire pour travailler depuis leur domicile sur le long terme.



Ce qui est clair c'est que la manière dont les entreprises réagissent à ces temps incertains varie. Les géants de la tech Google, Facebook et Microsoft ont permis à leurs salariés de travailler à distance jusqu'en 2021 tandis que d'autres organisations comme Goldman Sachs font pression pour un retour rapide mais sûr au bureau. Bien sûr, il y a aussi ces entreprises qui laissent entièrement aux salariés le soin de décider où travailler. Néanmoins, la notion d'espace de travail hybride reste ferme et génère un certain nombre de questions et de dilemmes.

Dans le même temps, selon la même enquête, des capacités réduites, une rotation des effectifs ainsi que des procédures de nettoyage améliorées sont des piliers dans les stratégies de réouverture des bureaux. Le traçage des contacts est important pour les employés de bureau tandis que les ouvriers considèrent les bilans quotidiens de santé comme essentiels.

Top Actions Employers Can Take to Comfort Returning Workers

	Office workers	Industrial/factory workers	Retail workers
1	Enhanced cleaning	Daily wellness checks	Daily wellness checks
2	Employee health monitoring	Employee health monitoring	Reduced capacity
3	Reduced capacity	Reduced capacity	Redesigned workplaces
4	Redesigned workplaces	Enhanced cleaning	Enhanced cleaning
5	Contact tracing	Redesigned workplaces	Team shift scheduling

 Global workforce survey, June 16-17, 2020

Comment maintenir la productivité pour les activités qui ne peuvent pas être effectuées à distance ?

Cette question légitime est plus que jamais d'actualité, notamment pour les entreprises disposant d'entrepôts et d'usines dans le secteur de la logistique, du transport, de l'agriculture et de la production de biens matériels dont les effectifs ne peuvent pas travailler à distance.

Pour éviter la fermeture des lignes de production pendant la pandémie, par exemple, il a fallu ajuster les horaires de travail des collaborateurs, ainsi que les flux de mouvement à l'intérieur des bâtiments et des postes de travail. Cela engendre un coût et parfois un impact sur le temps de travail et la productivité. La préoccupation des entreprises est d'assurer le travail dans des conditions de sécurité optimales pour

les collaborateurs tout en maintenant un niveau de productivité acceptable au vu de la situation. Et ce n'est pas une tâche facile.

La grande majorité des salariés qui ne peuvent pas travailler depuis leur domicile ne dispose pas des technologies de communication appropriées telles qu'un ordinateur portable ou un téléphone fourni par l'entreprise. Cela met en lumière un problème sous-jacent car les équipes sur site sont particulièrement vulnérables au sentiment de déconnexion par rapport au siège social. Combiné au contexte actuel de santé-sécurité, il est plus important que jamais d'assurer une communication cohérente avec les équipes se trouvant sur site.

Comment améliorer l'engagement du personnel pour garantir la productivité ?

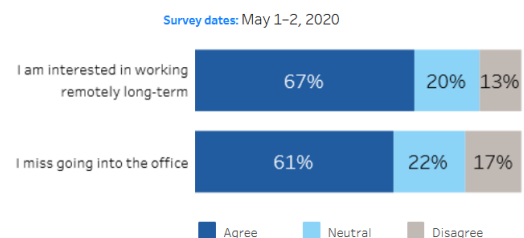


Pour d'autres entreprises, la question de la productivité est davantage liée à l'engagement des salariés. Pour toutes celles qui ont pu mettre en place, partiellement ou totalement, le télétravail, la question du moment est plutôt « mon équipe est-elle toujours autant engagée ? ». Cela renvoie en réalité à la nouvelle notion de productivité qui a pris de l'ampleur ces dernières années, à savoir la théorie selon laquelle « le bonheur au travail génère de la productivité ». Des études ont en effet montré que le bien-être au travail génère de l'engagement, de la créativité, de la loyauté et moins d'absentéisme – tout cela a des effets positifs sur la productivité.

Même si l'image donnée au début du confinement sur le télétravail était parfois assez idyllique, beaucoup en sont venus à associer le télétravail à un sentiment d'isolement et une perte de sens. Cela peut finalement mener à une baisse de l'engagement. 61% des personnes ayant répondu à l'enquête indiquent qu'elles regrettent de ne plus aller au bureau plutôt que de travailler entièrement à distance. Dans le même temps, 67% des personnes dans ce même échantillon se disent intéressées par le travail à distance à long terme.

Alors pourquoi ne pas considérer la solution de travail hybride comme une clé viable à long terme pour maintenir la productivité dans ce nouveau monde post-COVID ?

To what extent do you agree or disagree with the following statements about working remotely?



La majorité des collaborateurs déclare qu'ils sont intéressés par le travail à distance sur le long terme mais en même temps qu'ils regrettent de ne pas aller au bureau.

Un lieu de travail plus sûr et connecté favorise l'engagement des salariés

Le stress initial ayant disparu, c'est le moment idéal pour commencer à réfléchir aux modèles de travail à distance. Parmi les principaux moteurs de l'engagement au travail, deux sont essentiels :

- 1) Une culture organisationnelle ouverte et transparente
- 2) Une charge de travail physiquement, mentalement et socialement acceptable

Forbes a interrogé plus de 1200 personnes pour connaître l'impact du télétravail sur ces dernières. Tandis que certaines personnes se sont épanouies en travaillant à domicile, l'enquête a également révélé une chute significative de la santé mentale quel que soit le secteur d'activité. La satisfaction professionnelle, la motivation professionnelle et la satisfaction à l'égard de l'entreprise ont dans l'ensemble été impactées de manière négative. Seulement 28% des salariés travaillant à distance ont rapporté une santé mentale positive, 32% étaient satisfaits de leur emploi et 36% avaient de la motivation professionnelle – ces pourcentages étaient de l'ordre de 50% à 60% avant la pandémie.

Si les derniers mois nous ont appris quelque chose, c'est que les entreprises sont résilientes. Elles peuvent redéfinir quand, où et comment mener leurs activités, tout en répondant aux besoins des collaborateurs et des clients. Et au fur et à mesure que nous avançons, il est essentiel que les entreprises maintiennent cet état d'esprit de résilience et d'agilité et qu'elles aient accès à des technologies et solutions intelligentes

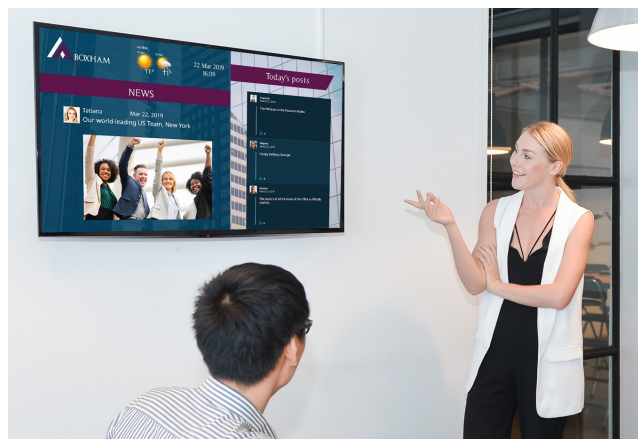
qui soutiendront le modèle de travail hybride. Les entreprises de tous types et de toutes tailles doivent désormais agir non seulement au sein de leurs murs mais aussi au-delà, afin de maintenir une culture d'entreprise forte et des conditions de travail optimales même à distance.

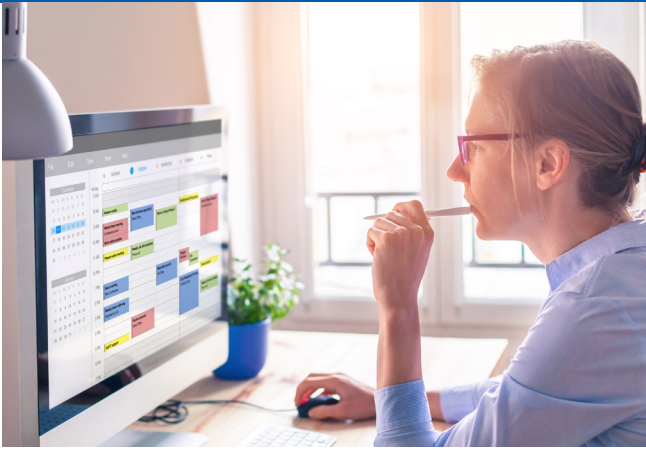
Des études montrent que les budgets d'investissement vont probablement augmenter de manière significative après la pandémie, au moins pour les solutions qui facilitent le travail hybride. Sur une étude menée auprès de 290 décideurs en charge de salles de réunion, un tiers pensent que les dépenses IT augmenteront de façon significative et un autre tiers estiment que leur budget sera un peu plus élevé qu'avant la pandémie. Seulement 12% indiquent que leur budget va diminuer. Cela signifie que la majorité d'entre eux pense que leurs budgets seront plus importants. Et pour les entreprises qui ont tardé à adopter le travail hybride, la pandémie leur a lié les mains alors qu'elles luttent pour mettre en œuvre des solutions IT sécurisées et intelligentes qui permettraient un engagement.

Quelles sont les solutions pour répondre aux demandes d'un lieu de travail hybride

La bonne nouvelle est que des technologies éprouvées existantes, accessibles à toutes entreprises de toutes tailles, permettent d'optimiser les espaces de travail de votre organisation en matière de sécurité et de productivité. Deux d'entre elles sont mises en avant :

L'affichage dynamique est une technologie permettant d'afficher du contenu à l'écran qui peut aider à rendre le lieu de travail plus sûr, à renforcer les liens avec les collaborateurs et à les impliquer davantage dans l'entreprise. C'est un puissant canal de communication qui s'intègre au cœur des espaces de travail modernes. Il fournit des informations aux salariés avec de grands écrans faciles à lire qui affichent des informations en temps réel via un contenu engageant qui se connecte de manière sécurisée et flexible à vos données d'entreprise.





De plus, l'utilisation d'une plateforme dédiée à la planification du travail s'avère utile pour suivre les collaborateurs sur place et à distance tout en assurant leur sécurité. Une bonne gestion des heures de travail, de la rotation et de la présence des salariés contribue à une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail. D'un côté, les managers obtiennent des données d'encadrement pertinentes adaptées à un environnement de travail hybride, de l'autre les collaborateurs se sentent à l'aise et responsables avec cette nouvelle forme de travail.

Ces deux approches complémentaires – combinant une solution logicielle et employant une technologie de communication par l'affichage – permettent à l'entreprise de reprendre, maintenir et développer ses activités en se concentrant sur l'implication de chacun et sur une plateforme de confiance conçue pour la flexibilité.

3 manières de conjuguer le télétravail et le travail en présentiel

Les actions que les entreprises devraient mener peuvent être divisées en trois directions principales.

1. Organiser le télétravail :

Cela passe par des conseils sur l'agencement de l'espace de travail au domicile mais également son lien avec le siège social et en particulier le management à distance. Le travail à domicile offre aux salariés une sécurité accrue en matière de santé, cependant la supervision des collaborateurs est complexifiée. Le défi consiste donc à garantir la continuité des projets et l'engagement des salariés tout en prenant en compte la distance physique qui sépare ces derniers de la direction et des autres collègues.

Pour une bonne gestion du travail à domicile, l'essentiel est de laisser à vos collaborateurs une certaine flexibilité. Lorsqu'ils sont chez eux, vous ne pouvez pas leur demander de faire 9-17h comme au bureau. Les enfants, la lessive, le ménage... il existe une multitude de raisons qui demandent davantage de flexibilité.



Mais pour que cette manière de travailler soit un succès, elle doit se fonder sur deux grands piliers :

- **Une culture de confiance** : le manager doit avoir confiance en ses collaborateurs et ne pas s'inquiéter de leur gestion horaire. À la fin de la semaine, en effet, il doit savoir qu'ils feront bien leurs heures, même s'ils les ont aménagées comme bon leur semble.
- **Un moyen de vérifier que tout se passe au mieux** : ce n'est pas parce qu'il y a de la confiance, que cela veut dire que le manager ne doit pas pouvoir suivre le travail de son équipe. L'objectif n'est pas d'espionner ses collaborateurs mais plutôt de vérifier que l'équilibre est maintenu et qu'ils ne font pas trop d'heures. S'il y a bien une chose que le confinement a prouvé, en effet, c'est qu'en situation de télétravail, beaucoup d'employés ont tendance à faire plus que moins. Elle est bien loin l'expression « Dans télétravail, il y a surtout le mot télé et très peu le mot travail ».



Ce suivi d'équipe positif est ce qu'une solution de gestion du temps comme [Prottime](#) propose. Depuis un portail collaborateur ouvert sur l'écran de votre ordinateur, rien n'est plus simple que d'appuyer sur un bouton pour lancer ou arrêter le chronomètre et ainsi enregistrer les temps de travail. Au delà de tout cela, la flexibilité, la confiance et le suivi des heures de travail, l'être humain est avant tout social.

Être entouré de collègues est donc essentiel. De plus, le travail sur site reste essentiel surtout pour les métiers qui ne permettent pas le télétravail. Dans ce sens, Prottime permet d'offrir une expérience saine et sûre : depuis ce même portail, il est possible de faire une requête pour venir au bureau. Cette demande est ensuite acceptée ou non, en fonction du taux d'occupation par exemple.

2. Faire en sorte que les espaces de travail sur site soient sûrs :

Dans un modèle de travail hybride, le présentiel reprend peu à peu sa place. Or, en ces temps difficiles, assurer la sécurité de vos collaborateurs est primordial. Et cela passe tant par l'organisation des accès au bureau que par la communication.

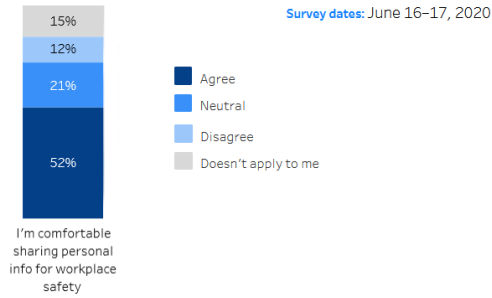
Un outil de gestion du personnel est donc une aide précieuse pour sécuriser les accès de vos bureaux. Prottime, par exemple, vous permet non seulement de confirmer la présence de vos collaborateurs mais aussi de tracer les différents contacts entre chacun d'eux. Mieux encore, les badges peuvent limiter l'accès des uns et des autres à certaines parties des bureaux, certaines salles, réduisant ainsi les risques de mélange et donc de contamination.



Les écrans d'entreprise, quant à eux, vous permettent d'optimiser votre communication, participant ainsi à la sécurité de vos collaborateurs. Ils peuvent signaler les salles libres et celles occupées, servir de point relais pour le comptage du nombre d'employés présents, signaler l'aménagement horaire des pauses pour éviter les rassemblements, etc. En plus de contribuer à rendre les espaces de travail sûrs, ils servent également à créer une ambiance plus conviviale en diffusant des messages ou des communications portant sur tout autre chose que le Coronavirus.

Les mesures que l'entreprise doit prendre pour rassurer le sentiment de sécurité des salariés au bureau, sur les sites de production et dans d'autres espaces de travail sur site distants incluent la garantie d'un accès sans contact aux différents espaces sur le lieu de travail, l'affichage des consignes de sécurité et des informations de l'entreprise sur des écrans, la mise en place d'un système d'orientation en temps réel adéquat et dynamique afin de gérer les flux de personnes, etc.

To what extent do you agree or disagree with the following statements?



Suite à l'épidémie de coronavirus, de nombreuses entreprises redécouvrent l'affichage dynamique comme un nouveau moyen essentiel de fournir une forme de communication automatisée et sûre qui rassure les équipes et les clients sur la sécurité de leur lieu de travail. Les données de l'enquête montrent que 52% des salariés dans l'ensemble sont à l'aise pour partager des informations personnelles notamment des données de santé et des contacts afin d'assurer un environnement de travail sûr. Avec les millennials, ce résultat passe à 59% et démontre la nécessité pour les employeurs de rendre les bureaux et les espaces de travail sur site sûrs.

Le contrôle d'accès et de l'occupation est devenu essentiel pour poursuivre les activités sur site dans un contexte post-COVID. La solution d'affichage dynamique de SpinetiX, par exemple, se connecte à des caméras IP qui permettent de vérifier le port du masque et à des capteurs de comptage tiers pour automatiser le processus, le rendant ainsi transparent et ne nécessitant que peu voire pas de personnel supplémentaire. De plus, un outil de gestion du personnel, tel que celui proposé par Protime, aide à sécuriser l'accès à votre bureau.



Les systèmes d'orientation vont de pair avec le contrôle d'accès et de l'occupation. Une installation d'orientation dynamique typique intègre un écran avec des informations en temps réel sur le taux d'occupation des salles de réunion, l'espace de réunion disponible le plus proche et les instructions pour s'y rendre.

Enfin, des alertes peuvent être affichées à tout moment et en tout lieu faisant partie d'une installation d'affichage dynamique centralisée pour une communication appropriée et opportune sur la santé, la sécurité et l'évacuation.

3. Offrir des expériences sur site de premier ordre :

Faire partie de l'équipe

Travailler au bureau doit apporter une expérience de haute qualité aux salariés afin d'encourager la collaboration et renforcer leur lien avec l'entreprise. La manière la plus importante d'encourager cet esprit positif est de communiquer en interne sur tout ce qui concerne la culture d'entreprise, qu'il s'agisse de valeurs, de succès, ou encore d'informations stratégiques que la direction souhaite partager.



Visualiser l'information

Ceci est particulièrement important pour les employés sur site travaillant sur les lignes de production ou d'autres sites distants qui n'ont pas facilement accès aux ordinateurs portables ou appareils mobiles fournis par l'entreprise. La visualisation dynamique des données sous forme de [tableaux de bord sur des écrans](#) est un excellent moyen de résoudre ce problème. Cela vous permet d'engager vos collaborateurs avec des informations fiables et importantes provenant directement de la source - vos outils de travail quotidiens.

Afficher du contenu sur des écrans est essentiel pour une communication interne efficace. Placez ces écrans dans des lieux bien fréquentés et soudain vous avez un canevas commun d'informations utiles qu'il est difficile de manquer. Ce flux d'informations simplifié très visible crée des occasions pour que les collaborateurs qui n'ont pas les mêmes fonctions discutent entre eux et cela encourage finalement [la créativité et l'innovation](#).

Accueillir les employés et les visiteurs

Les écrans de bienvenue sont un autre exemple de contenu en temps réel axé sur l'engagement. Installés dans des endroits clés du bureau, ils offrent aux salariés et aux invités des expériences d'accueil de premier ordre dès leur entrée dans le bâtiment. Et connectés à la bonne source de données, les écrans de bienvenue peuvent indiquer des informations spécifiques comme la date et l'heure d'un rendez-vous, la photo de l'hôte et la salle de réunion avec des instructions d'orientation pour s'y rendre.



L'intérêt de l'affichage dynamique est qu'il est suffisamment flexible pour être adapté à différents lieux et besoins de communication. Un seul écran peut servir à plusieurs applications et peut être connecté à n'importe quelle source de données telle qu'une [feuille de calcul Excel](#), un calendrier Google ou un CMS de planning des salariés.

Prottime et SpinetiX partagent leur expertise commune

Dans le contexte actuel où le changement n'est plus une option, Prottime et SpinetiX unissent leurs forces dans une perspective commune. Prottime, l'expert en gestion du temps et du personnel et SpinetiX, le leader des solutions d'affichage dynamique, vous aident à appréhender les défis qui accompagnent le concept du nouvel espace de travail hybride en intégrant leurs technologies et en contribuant à la transformation de l'environnement de travail de votre entreprise.

En savoir plus sur SpinetiX :

SpinetiX inspire les entreprises à exploiter le potentiel de leur histoire. Nous sommes convaincus que l'affichage dynamique est une plate-forme de communication privilégiée pour engager la conversation avec son public cible. Nous innovons depuis plus de 10 ans afin d'offrir à nos clients une technologie de pointe qui contribue à leur succès. Conçues en Suisse et déployées dans le monde entier, nos solutions permettent aux entreprises de réaliser leur plein potentiel. Que vous recherchiez une solution clé en mains pour donner vie à votre histoire ou entièrement personnalisée pour captiver votre public, SpinetiX est votre partenaire de choix.



Contacter SpinetiX: sales@spinetix.com



Contacter Prottime: contact@prottime.eu

En savoir plus sur Prottime :

Fondée en 1995, Prottime est leader du marché de l'enregistrement du temps, du contrôle d'accès et de la planification du personnel. Notre équipe de près de 300 Protimers se concentre en permanence sur l'innovation, le développement et l'expansion de nos solutions RH en Gestion du Personnel partout en Europe. Grâce à un effort permanent d'innovation, Prottime offre des solutions RH en Gestion du Personnel à un large éventail de clients et de secteurs d'activité. Depuis 8 ans, l'entreprise Prottime fait partie du palmarès de "Great Place to Work" et a également obtenu le label "Best Managed Company". Prottime possède des bureaux à Aartselaar (BE), Namur (BE), Waddinxveen (NL), Paris (FR), Francfort (DE) et Manchester (UK). Prottime fait partie du groupe SD Worx. Vous pouvez ainsi bénéficier d'un service complet, de la gestion du temps jusqu'à la gestion de la paie avec un seul et même fournisseur.