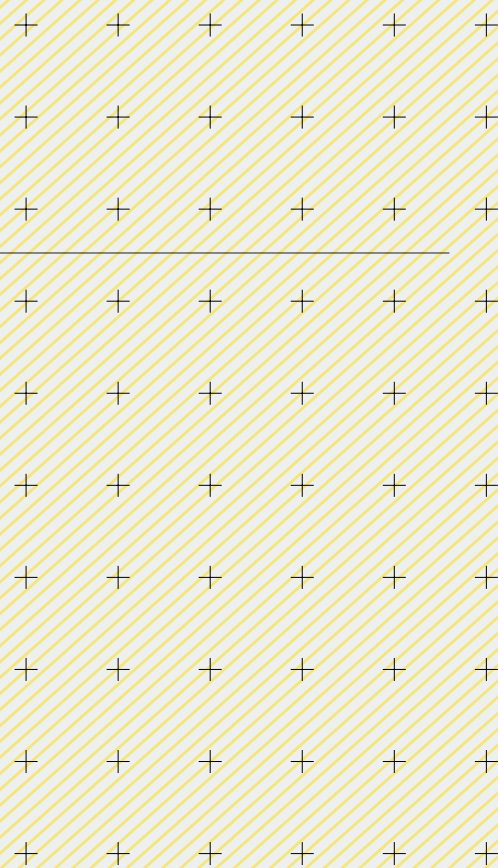


Rapport Jabra « Le travail hybride » 2021

Les étapes de la transition
vers le travail hybride

Une nouvelle étude Jabra se penche sur
les pratiques professionnelles émergentes
à l'heure du travail hybride.





Sommaire

01 — Introduction 01

02 — Tendances et prochaines étapes 02



Lieu

1. De nouveaux espaces de bureaux orientés vers les tâches sociales et collaboratives 03
 2. Les motivations réelles d'un retour au bureau 05
 3. Chasse aux talents : miser sur les bonnes technologies plutôt que sur de grands bureaux 07
 4. Réaménager les espaces de travail en fonction des nouveaux besoins 10
 5. Le bureau, une priorité pour les jeunes générations 13
-



Leadership

1. Des principes clairs plutôt que des politiques strictes 17
 2. Consultation des salariés, la clé du succès à long terme 19
 3. Des dirigeants confiants en leurs capacités à transiter vers l'hybride 20
 4. Miser sur l'hybride pour attirer les talents 21
-



Collaborateurs

1. Le travail flexible un critère plus important que le salaire 23
2. Pratiques hybrides et technologies adéquates, vecteurs de bien-être des salariés 25
3. La technologie, force motrice de l'inclusivité et de l'hybridation 28
4. Réinventer le travail d'équipe et la culture collaborative 30

03 — Conclusion 32

Prendre la voie du travail hybride



Le monde du travail connaît de profondes mutations. Bien que progressive et planifiée, l'évolution vers des pratiques hybrides – caractérisées par la possibilité de travailler depuis plusieurs endroits – aura un impact supérieur à celui du développement du télétravail engendré par la crise sanitaire de 2020. Chez Jabra, nous prenons la voie du travail hybride dans tous nos bureaux en adaptant notre stratégie de façon empirique, à l'instar de nombreuses autres entreprises.

Source de perturbations, la transition vers le télétravail n'en offre pas moins de réels avantages en termes de flexibilité. Mais les défis sont nombreux. Il s'agit notamment de lutter contre l'érosion de la motivation et la sensation de déconnexion. Avec le travail hybride, les entreprises peuvent exploiter tous les avantages du travail à distance (par exemple en renforçant leur flexibilité) tout en offrant à leurs salariés des espaces de bureaux orientés vers la collaboration, propices au développement d'une culture commune et générateurs de performance.

Pour faciliter la transition des entreprises vers le travail hybride, Jabra a réalisé une grande étude auprès de quelque 5 000 salariés de cinq pays, dont les conclusions ont été rassemblées dans un rapport intitulé « Le travail hybride 2021 ». Premiers concernés par cette évolution vers l'hybride, les employés ont également été invités à donner leur point de vue dans ce rapport. Bureaux, inclusion, égalité, mais aussi confiance, culture d'entreprise et travail d'équipe.... Ce document passe au crible leur perception des nouvelles pratiques hybrides.

À la lecture de ce rapport détaillé, vous découvrirez tous les éléments à prendre en compte dans la mise en place de vos nouvelles pratiques hybrides.



Lieu

La crise sanitaire a entraîné de profonds changements – en particulier en termes de lieu de travail. Contraints au télétravail, les salariés se sont aperçus qu’avec les bons outils, il leur était possible de maintenir leur productivité, même à distance.

Comme le révèle notre étude, une majorité d’entre eux envisagent aujourd’hui d’effectuer une grande partie de leurs activités depuis leur domicile, convaincus d’y gagner en efficacité. Seules les tâches collaboratives (interactions, réunions, intégration des nouvelles recrues, etc.) continueront à requérir une présence au bureau.

Dans un tel contexte, les environnements de travail connaîtront de profonds bouleversements. Décryptage.

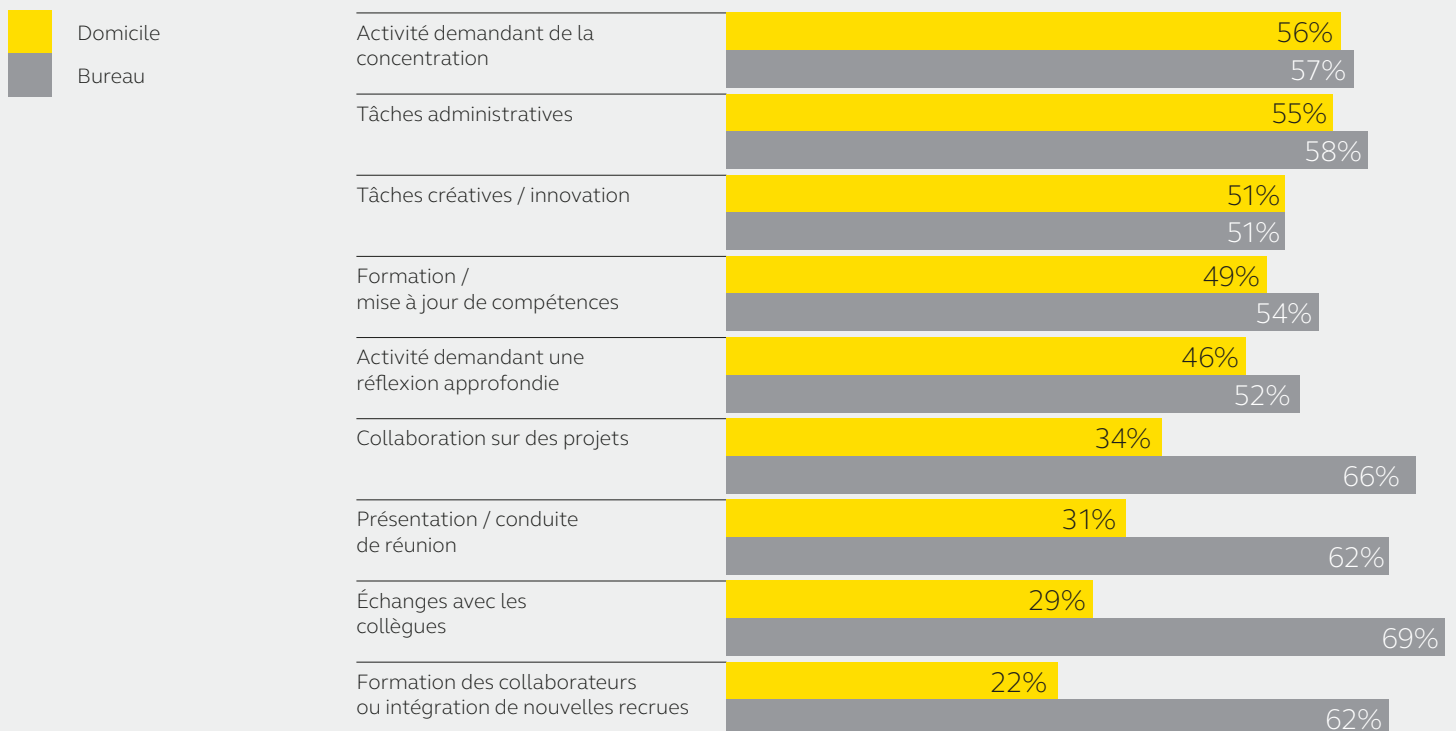


01

De nouveaux espaces de bureaux orientés vers les tâches sociales et collaboratives

Organisation de réunions, échanges entre collègues, formations professionnelles, intégration des nouveaux talents... Telles sont les activités que les collaborateurs associent à une présence au bureau. Pour beaucoup, celui-ci deviendra le lieu des échanges informels : 71 % des personnes interrogées perçoivent leur bureau comme un « lieu social » – le travail individuel pouvant s’effectuer de chez soi.

Le bureau, un espace dédié aux tâches sociales et collaboratives.



Les salariés doivent pouvoir faire au bureau ce qu'ils ne peuvent réaliser de chez eux. Le message à véhiculer est que le bureau n'est pas le principal lieu de travail. Le retour au bureau doit se faire pour d'autres raisons : interagir avec son équipe, échanger avec ses collègues... Pas pour accomplir les tâches individuelles, mais pour mener à bien toutes les activités collaboratives. En d'autres termes, pour renforcer le lien social et la culture d'entreprise.

Holger Reisinger,
SVP, Jabra



Étapes suivantes

Les entreprises doivent tenir compte de l'importance des interactions non structurées et de la collaboration informelle. Or le bureau est le lieu par excellence pour échanger ou réseauter. D'où l'importance de repenser leur aménagement et leur utilisation.

Quelles tâches les salariés doivent-ils effectuer au bureau ? Dans leur stratégie de réaménagement des espaces, les dirigeants seront amenés à se poser cette question. Ce n'est qu'ensuite qu'ils pourront créer des espaces adaptés, puis communiquer des directives permettant aux employés d'optimiser leurs espaces de travail.

Mutualisation des bureaux, espaces collaboratifs équipés de tableaux blancs, aires propices à la détente sont autant de zones à envisager dans les bureaux de demain. En déployant ce type d'espaces à la fois pratiques et conviviaux, vous créez un environnement hybride propice aux interactions en face-à-face.

73%

des salariés perçoivent le bureau de demain
comme un avantage et non comme un
lieu de travail obligatoire



02

Les motivations réelles d'un retour au bureau

Les raisons pour lesquelles les salariés souhaitent retourner au bureau ne sont pas toujours celles auxquelles leurs dirigeants pensent. Perte de motivation, sensation de déconnexion, problèmes d'équipements... Telles sont les difficultés engendrées par le télétravail – dont la mise en place n'est pas suffisamment soutenue par l'entreprise.



Plutôt que d'obliger les salariés à retourner au bureau, pourquoi ne pas leur permettre de travailler où bon leur semble, puis leur proposer d'utiliser des espaces de travail en fonction de leurs besoins ?

Holger Reisinger,
SVP, Jabra

Moins les entreprises ont organisé la transition vers le télétravail pendant la crise sanitaire, plus leurs salariés souhaitent aujourd'hui revenir au bureau (3 jours ou plus par semaine). 17 % des sondés souhaiteraient même retourner au présentiel toute la semaine, contre 14 % de ceux ayant eu une bonne expérience de télétravail.

Conclusion : les salariés ne veulent pas forcément réintégrer leur bureau pour la qualité de son aménagement et son ambiance, mais peut-être parce qu'ils manquent de confiance et ne se sentent pas assez soutenus dans leur transition vers le télétravail.



Les défis liés au télétravail varient d'un pays à l'autre

52%

préfèreraient travailler de chez eux, mais craignent de pénaliser leur évolution de carrière

France & Japon

Manque de travail et d'espace

USA, R-U & Allemagne

Sensation de déconnexion et d'isolement

Étapes suivantes

Avant d'élaborer votre stratégie de travail hybride, assurez-vous de bien comprendre les raisons pour lesquelles vos salariés veulent revenir au bureau. Notre rapport confirme les conclusions de nombreuses autres études montrant que les dirigeants abordent le retour au bureau avec plus de confiance que leurs employés. Dans cette perspective, il est important de noter que les défis liés au télétravail ne sont pas en phase avec les enjeux du retour au bureau.



03

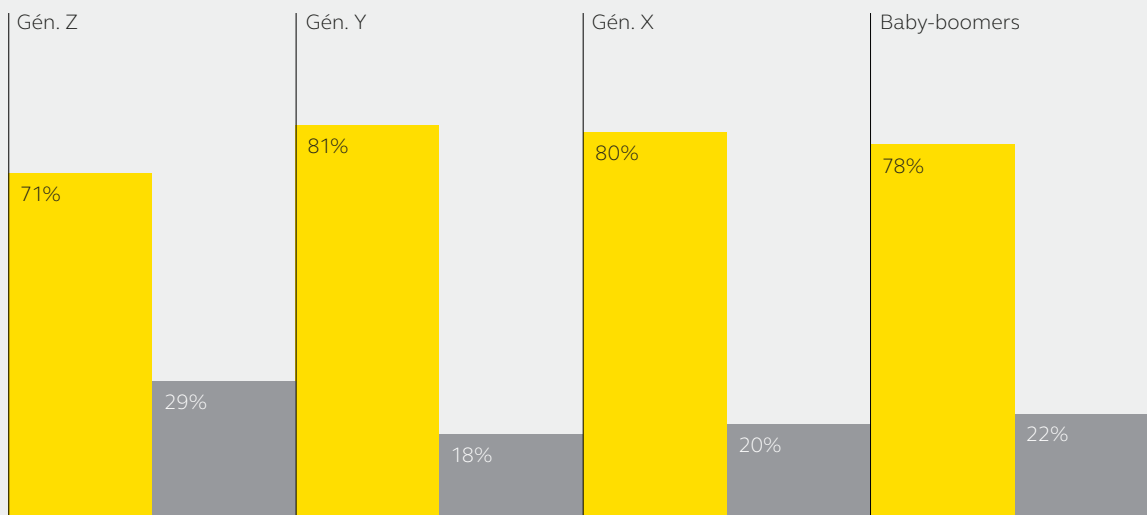
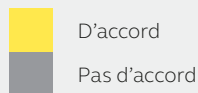
Chasse aux talents : miser sur les bonnes technologies plutôt que sur de grands bureaux

La transition vers le télétravail a accéléré la transformation digitale et, en aval, la nécessité de passer par des plateformes de réunion et d'information centralisées. Conséquence, près de 8 collaborateurs sur 10 déclarent préférer la flexibilité au confort d'un bureau élégant. Par ailleurs, 75 % des sondés voudront pouvoir travailler où bon leur semble.

À l'heure où les salariés se tournent vers des outils leur permettant de transformer n'importe quel espace en bureau, les technologies jouent un rôle essentiel dans la configuration des espaces de travail. Ainsi, 85 % des personnes interrogées soulignent leur importance cruciale dans le télétravail. Fait intéressant, cette tendance est la même dans toutes les tranches d'âge.

Technologies collaboratives et travail hybride

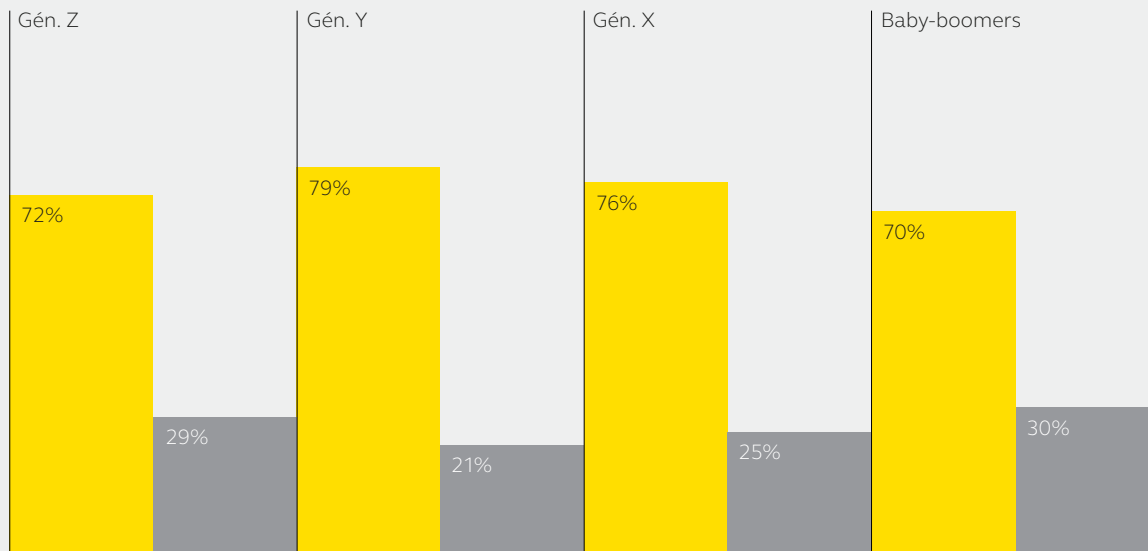
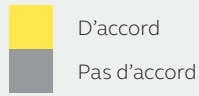
« Je préférerais travailler pour une entreprise qui mise sur des technologies orientées vers les nouvelles pratiques hybrides. »





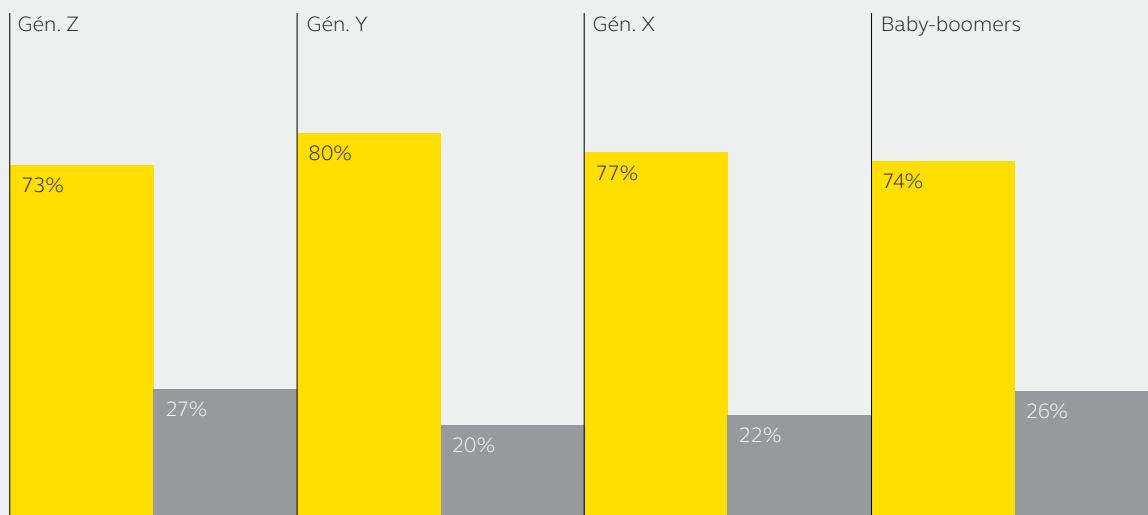
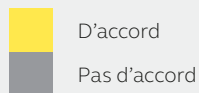
Télétravail

« À l'avenir, je voudrais pouvoir travailler de n'importe où – pas seulement de chez moi ou du bureau. »



Travail flexible

« Je préfère pouvoir travailler de partout plutôt qu'occuper un bureau élégant. »





Les entreprises offriront à leurs équipes un environnement véritablement collaboratif reposant sur des technologies utilisables de partout tireront leur épingle du jeu par rapport à celles qui miseront d'abord sur les ressources physiques traditionnelles.

La transition vers l'hybride est une opération à grande échelle qui nécessite d'intégrer progressivement les collaborateurs, en fonction de leur rythme. Or aujourd'hui, pour nombre d'entre eux, le travail hybride ne repose plus uniquement sur le télétravail et l'utilisation de nouveaux outils. Son succès implique de combiner communications inclusives et technologies innovantes.

Aurangzeb Khan,
SVP, Jabra

Aujourd'hui, trois personnes sur quatre veulent travailler dans une entreprise proposant une variété de pratiques hybrides. Les technologies donc doivent permettre de transformer n'importe quel lieu en espace de travail. 55 % des salariés souhaitent pouvoir utiliser leurs outils personnels de partout et 68 % préféreraient que leur entreprise leur fournisse ces outils pour bénéficier d'une expérience hybride homogène. Avec l'évolution des environnements de travail, les entreprises devraient proposer des outils adaptés aux besoins de collaborateurs de plus en plus dispersés géographiquement.

Avec le rapprochement entre la vie professionnelle et la vie privée, le travail hybride nous oblige à repenser l'utilisation de nos outils. Les collaborateurs doivent pouvoir compter sur des produits non seulement adaptés au télétravail, mais aussi conçus pour optimiser les espaces de travail, en tout lieu et pour tout type d'activité. Notre technologie collaborative nouvelle génération permet aux salariés d'accomplir leurs tâches où bon leur semble, et ainsi de prendre le virage du travail hybride dans les meilleures conditions possibles.

Iain Pottie,
Head of Design,
Jabra

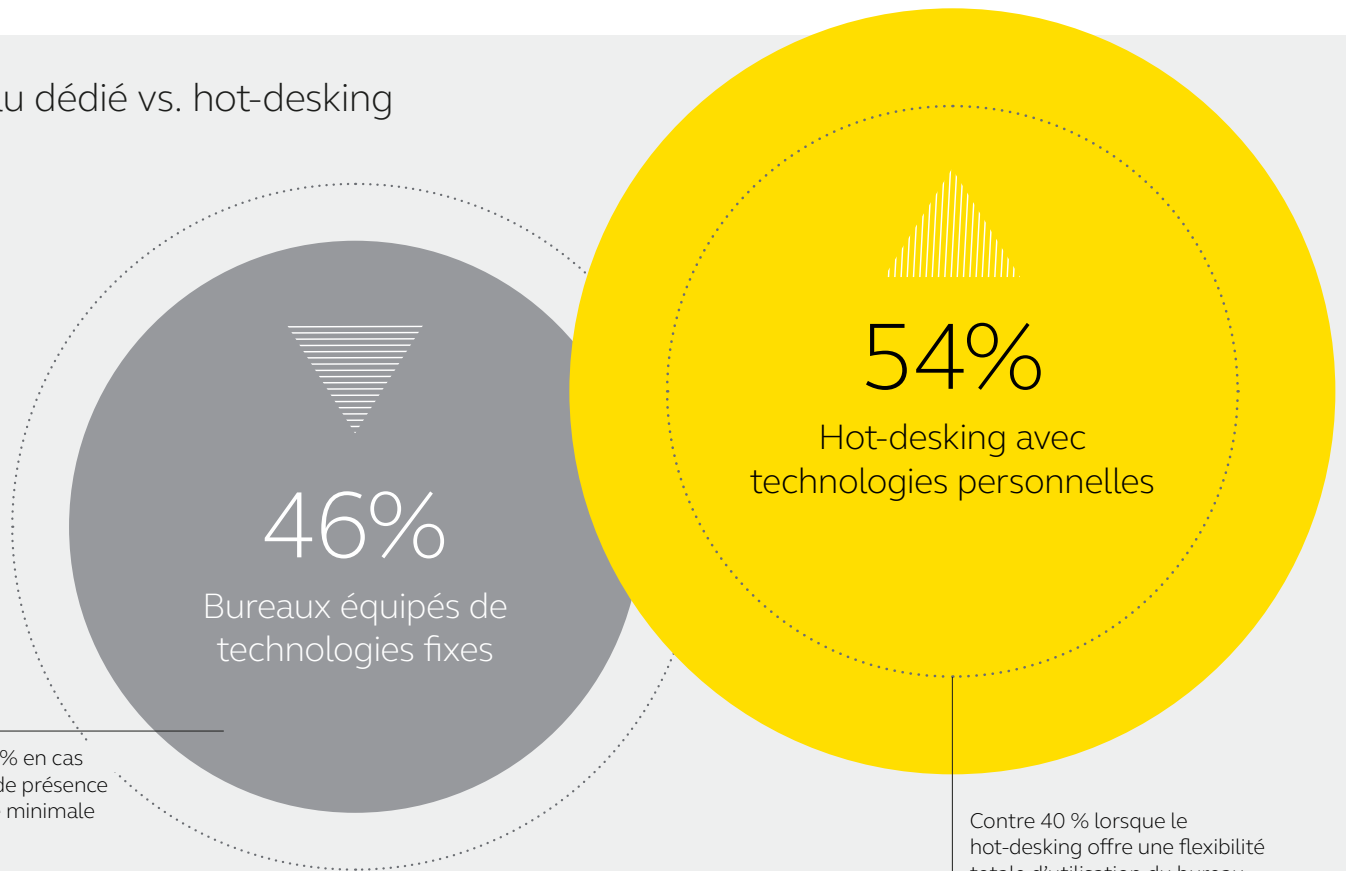


04

Réaménager les espaces de travail en fonction des nouveaux besoins

Les salariés associent leur retour au bureau aux tâches collaboratives qu'ils peuvent y effectuer. Mais en même temps, ils éprouvent le besoin de disposer d'espaces propices à la concentration. Pour les tâches non collaboratives, leurs préférences se portent sur des bureaux adaptés – à conditions de ne pas avoir à venir un nombre de jours fixes par semaine. Si l'entreprise impose un temps de présence au bureau, les salariés se tournent plutôt vers des solutions flexibles de type hot-desking. Dans ce scénario, 55 % d'entre eux souhaitent disposer de technologies personnelles leur permettant de créer des espaces de travail virtuels, tant du bureau ou qu'à distance.

Bureau dédié vs. hot-desking



Le retour au bureau s'accompagne d'un réaménagement des espaces de travail. Pendant longtemps, les salles de collaboration devaient être longues et étroites pour offrir une qualité vidéo suffisante. Mais les temps ont changé. Les innovations technologiques permettent désormais d'équiper ces espaces avec des solutions conçues pour garantir une expérience hybride irréprochable.

Aurangzeb Khan,
SVP, Jabra

Étapes suivantes

Les espaces de bureau doivent tenir compte de la collaboration formelle, mais aussi informelle, afin d'optimiser tous les types d'échanges entre salariés. En misant sur des infrastructures flexibles, les entreprises optimisent à la fois la collaboration de groupe et les échanges individuels. Elles peuvent également se tourner vers certaines technologies telles que des micro-casques à réduction de bruit pour faciliter la concentration dans les open spaces, ou des solutions de collaboration audio et vidéo intelligentes pour réunir des groupes répartis aux quatre coins du monde.

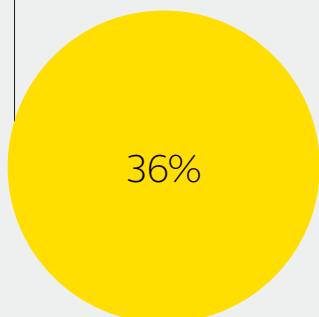
À éviter à tout prix : les bureaux fixes, les espaces cloisonnés, les coins bureau qui ne sont ni inclusifs, ni égalitaires ! La taille du bureau, les murs... Tous ces éléments symbolisent la hiérarchie au sein de l'entreprise. Or les nouveaux environnements sont conçus pour favoriser la flexibilité. Chaque espace doit pouvoir accueillir un certain nombre d'utilisateurs et d'activités, et être modulable.

Holger Reisinger,
SVP, Jabra

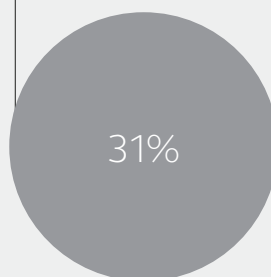
Travailler de chez soi ou du bureau – les principaux défis

Domicile

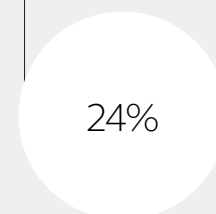
1. Manque d'interactions entre collaborateurs



2. Érosion de la motivation

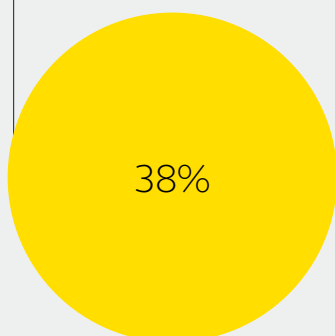


3. Problèmes d'équipement

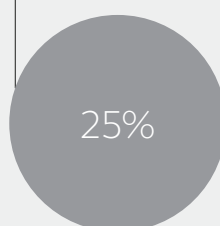


Bureau

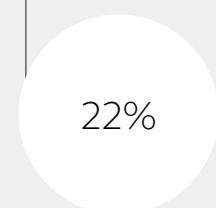
1. Temps de transport



2. Normes de santé excessives physique

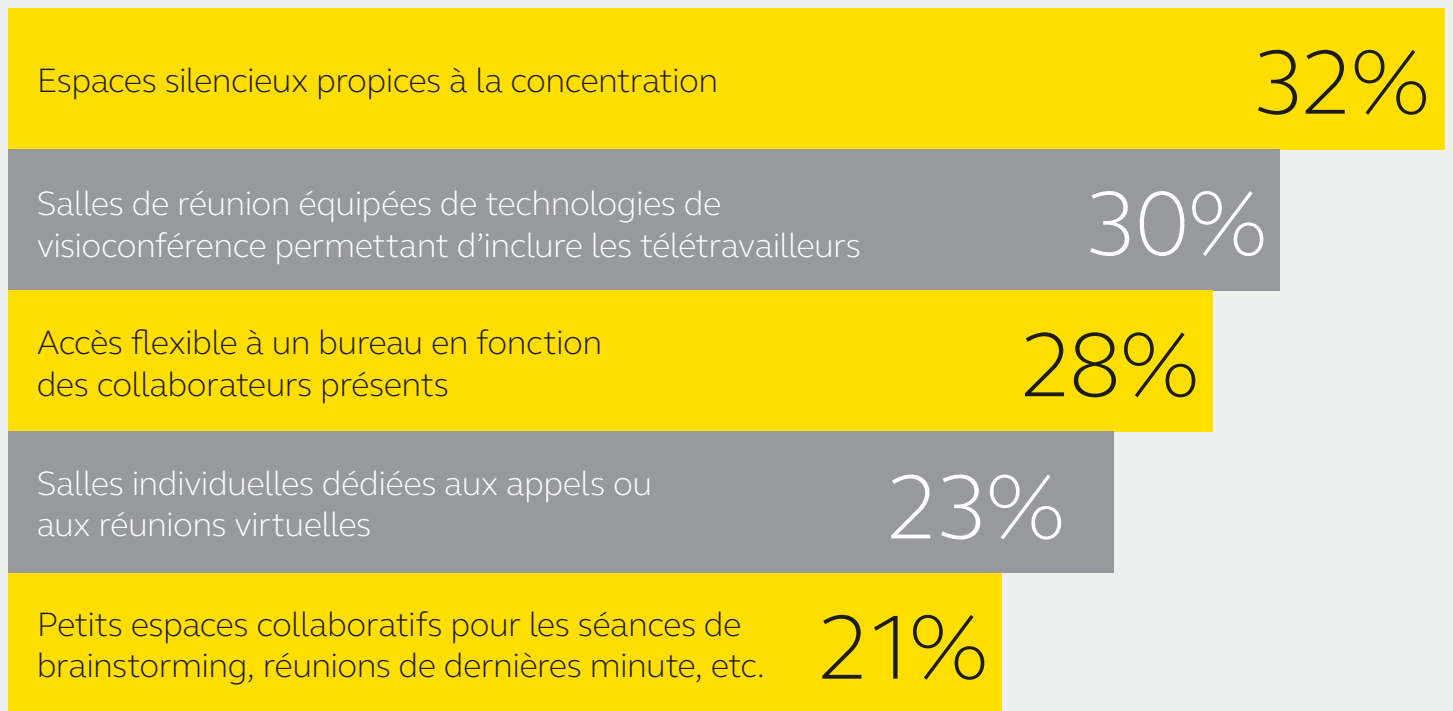


3. Risques pour la santé





Espaces de bureaux : les cinq priorités des salariés



“
Nous recommandons de placer les écrans et la caméra sur un grand mur et d'installer une table en demi-cercle. Avec cette configuration, même les participants qui ne sont pas physiquement présents dans la salle savent qu'ils sont parfaitement visibles. La réunion est ainsi réellement inclusive.

Aurangzeb Khan,
SVP, Jabra



05

Le bureau, une priorité pour les jeunes générations

Plusieurs raisons expliquent les différences de préférence en termes d'espaces de travail. Du fait d'un réseau social généralement étoffé, les cadres moyens et supérieurs privilégient le recours au télétravail qui, par ailleurs, leur permet également de mieux composer avec des obligations familiales parfois importantes. Domicile souvent inadapté au travail, besoin de socialisation et de réseautage, désir de s'imprégner de la culture d'entreprise... Pour les jeunes collaborateurs en revanche, travail rime davantage avec présence au bureau. Deux tendances majeures se dégagent à ce niveau.

84%

pensent que « les technologies favorisent l'égalité des chances dans le travail »

80%

préfèreraient « travailler dans une entreprise qui mise sur des technologies adaptées aux pratiques professionnelles hybrides »

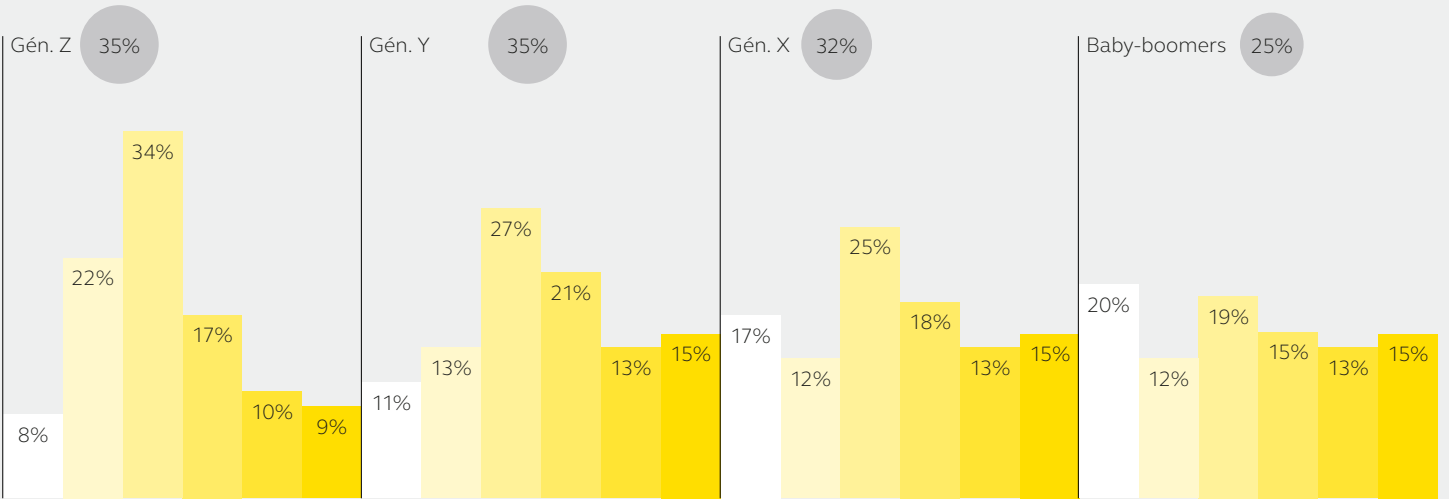
La capacité à se motiver semble augmenter avec l'âge. Les collaborateurs des générations Y et Z ont ainsi plus de difficultés à rester motivés en télétravail, ce qui explique leur désir d'être plus souvent présents au bureau que leurs aînés. La perte de motivation liée au télétravail diminue de manière significative avec l'âge, avec pour corollaire une baisse du nombre de jours par semaine au bureau.



Travailler de chez soit ou du bureau – préférences par génération

Bureau 0 1 2 3 4 5 Domicile

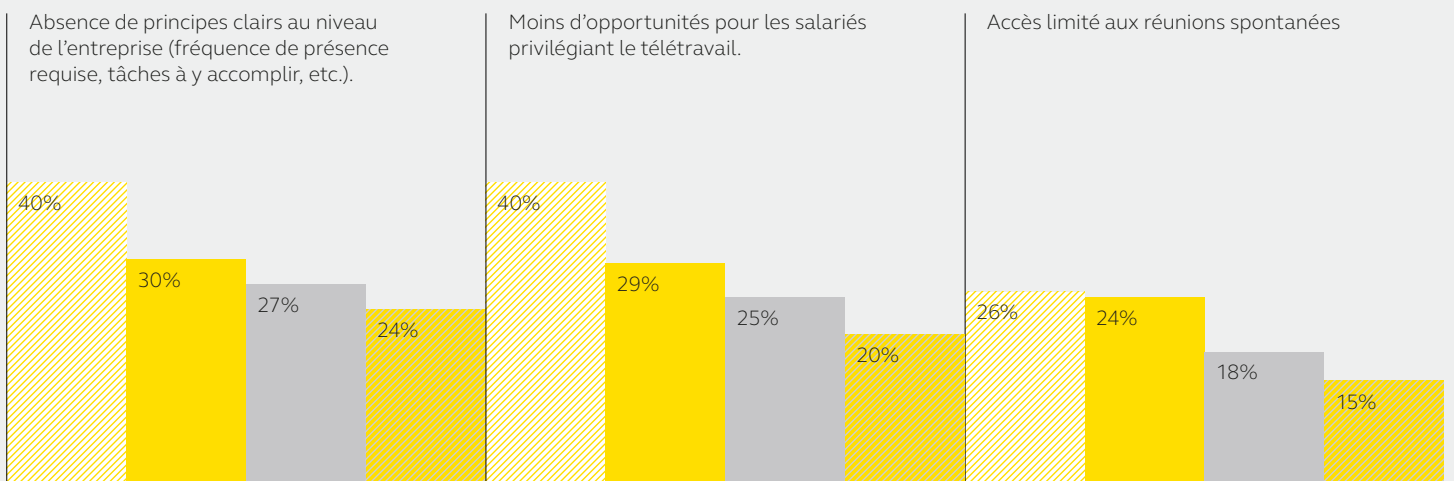
% Problématique de motivation liée au télétravail



Le travail hybride entraîne également des craintes en termes de progression de carrière. Les collaborateurs des générations Y et Z établissent un lien entre retour au bureau et opportunités d'évolution. Ils redoutent que le télétravail les empêche de nouer ou d'approfondir des contacts professionnels et, au final, de faire progresser leur carrière ou de participer à de nouveaux projets.

Préoccupations liées au travail hybride selon les générations

Gén. Z Gén. Y Gén. X Baby-boomers

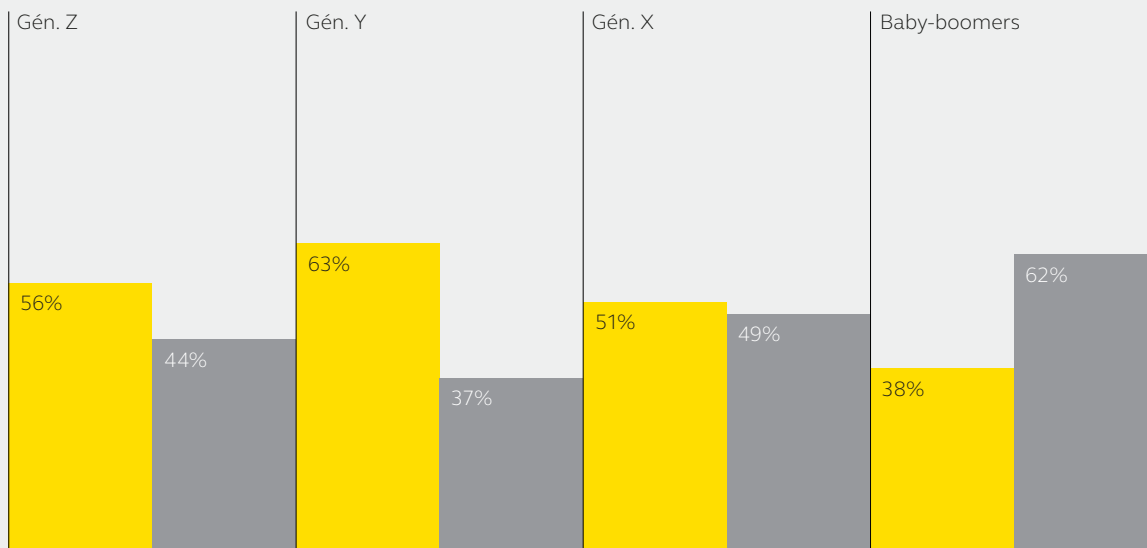
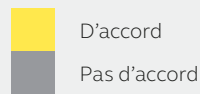




Ces tendances montrent également à quel point les salariés redoutent les pratiques hybrides pouvant creuser les inégalités, ainsi que les pertes d'opportunités liées à leur éloignement du bureau. Loin d'être hostiles au télétravail, les jeunes générations préfèrent néanmoins travailler en présentiel pour ne pas être pénalisées dans leur évolution de carrière.

Préoccupations liées au télétravail

« Je préférerais travailler de chez moi, mais je crains que cela ne pénalise mon évolution de carrière. »



Étapes suivantes

La mise en avant de pratiques transparentes – s’inspirant des modèles hybrides des dirigeants – permet de démontrer qu’aucun mode de travail n’est pénalisant en soi. En évaluant les résultats des salariés et leur impact sur l’équipe et l’entreprise, les dirigeants peuvent dissocier la performance de la présence au bureau. 69 % employés préfèrent d’ailleurs être évalués sur leur efficacité plutôt que sur les heures de présence au bureau, contre seulement 31 % désirant être notés par rapport au temps passé au bureau. Les dirigeants devraient aussi se focaliser sur les raisons qui incitent leurs collaborateurs à retourner au bureau, et leur offrir un accès aux espaces qui leur permettent d’accroître leur productivité.



Leadership

La transition vers le travail hybride est devenu l'un des grands enjeux de management. Pour les dirigeants, le défi consiste à capitaliser sur les avantages du flexitavail et du télétravail tout en réaménageant les espaces de bureaux – l'objectif étant d'instaurer un environnement de travail équitable. L'hybridation du travail en tant que telle n'est pas une solution miracle. Il existe de nombreuses trajectoires hybrides et il incombe à chaque dirigeant de définir et d'implémenter des pratiques adaptées aux spécificités de son entreprise afin de dynamiser les performances de ses équipes.

Si chaque entreprise doit trouver sa propre trajectoire hybride, il lui faut en même temps standardiser ses pratiques tout en s'adaptant aux préférences de chaque salarié. Négocier le virage du travail hybride implique de changer de perspectives en fonction des exigences et du point de vue des collaborateurs.

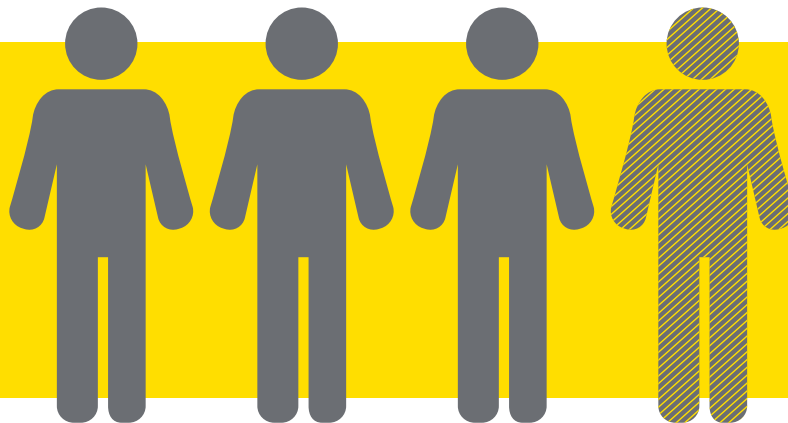


01

Des principes clairs plutôt que des politiques strictes

Sur le plan du management, la difficulté consiste en grande partie à réinventer des politiques de retour au bureau permettant de maintenir l'autonomie et la flexibilité des salariés tout en encourageant l'organisation de réunions autour d'activités constructives. Or près des trois-quarts des collaborateurs (74 %) affichent certaines craintes vis-à-vis du travail hybride, en particulier du fait de l'absence de pratiques de management et de communication claires.

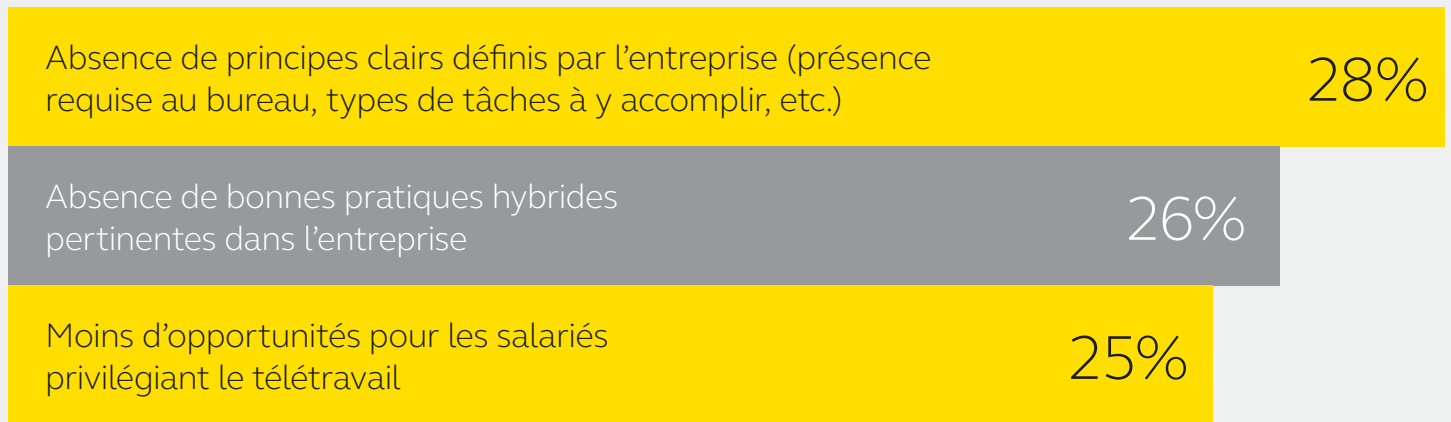
3 salariés sur 4 affichent des craintes vis-à-vis du travail hybride



Mais si les salariés souhaitent pouvoir s'appuyer sur des orientations d'entreprise précises, ils n'en veulent pas moins pouvoir accomplir leurs tâches de manière autonome et flexible. Pour 65 % d'entre eux, la qualité d'un environnement de travail hybride passe par l'aménagement d'horaires flexibles (contre 35 % qui souhaitent conserver des horaires de bureau standard). Les salariés interrogés sont presque aussi nombreux (61 %) à vouloir répartir leur travail entre bureau et domicile en fonction des tâches à accomplir (contre 39 % qui préféreraient définir des jours fixes en présentiel et en télétravail).

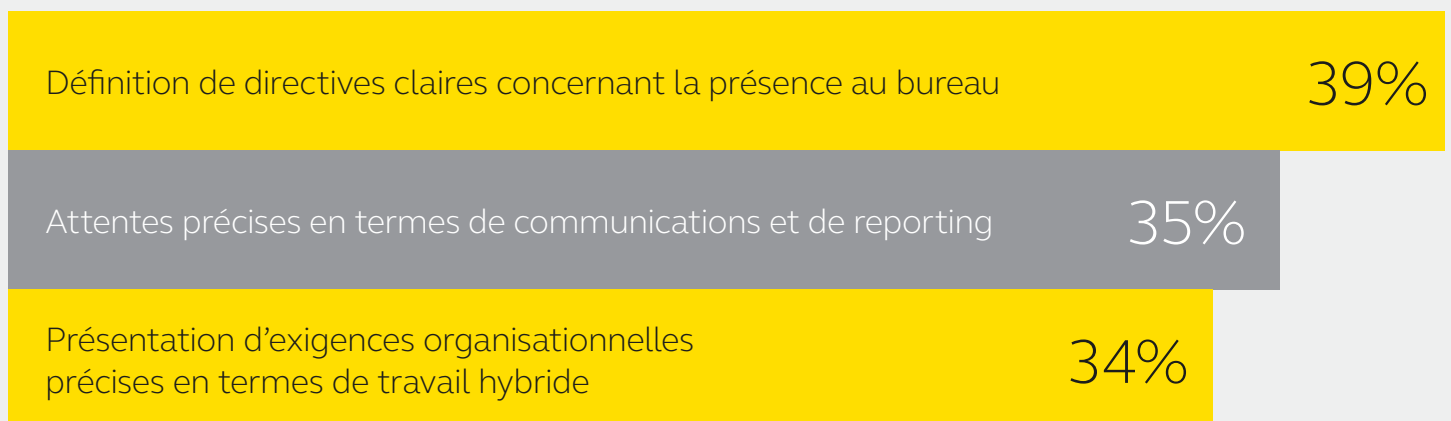


Trois principales craintes vis-à-vis du travail hybride



La majorité des salariés estiment que ces défis pourraient être résolus par des mesures parfois très simples (établissement de directives claires sur la présence requise au bureau, attentes précises en termes de communications et de reporting, etc.). Plutôt que de fixer des politiques rigides, les dirigeants devraient plutôt instaurer un sentiment de confiance en communiquant sur des directives et des principes clairs et précis tout en répondant aux besoins d'autonomie et de flexibilité de chacun.

Trois principales attentes en termes de management hybride



Ce que les salariés veulent, ce sont des directives claires. Si vous vous appuyez uniquement sur des politiques rigides, vous passez à côté de l'aspect humain, pourtant essentiel. En revanche, si vous définissez des principes fondamentaux, vous envoyez à vos collaborateurs un signal de confiance. Évitez les interdits, qui ont tendance à éveiller l'inquiétude et le besoin d'être réassuré et, au final, érodent la productivité. Trop de règles strictes compliquent les choses et créent un sentiment de frustration. Miser sur l'autonomie et la flexibilité de ses équipes est bien plus efficace !

Holger Reisinger,
SVP, Jabra

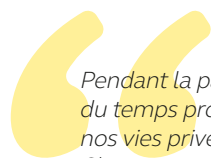


02

Consultation des salariés, la clé du succès à long terme

Pendant la crise du Covid-19, les entreprises visionnaires ont maintenu une communication efficace avec leurs salariés. Et dans cette période de transition vers le télétravail, elles ont également recueilli les idées et feedbacks de leurs collaborateurs. Mais avec l'hybridation du travail, 86 % des salariés pensent que leur entreprise doit à présent définir des directives de travail claires pour créer un environnement hybride réellement équitable.

Prendre en compte les opinions de multiples groupes d'acteurs peut s'avérer complexe. Pourtant, le jeu en vaut la chandelle : 85 % des salariés sondés estiment en effet que la mise en place de pratiques hybrides devrait être précédée d'une consultation. De fait, les entreprises qui impliquent leurs employés dans leurs choix réussissent mieux leur transition vers l'hybride. Et même en cas de désaccords sur certains points, les salariés adoptent plus volontiers la nouvelle organisation hybride de leur entreprise lorsqu'ils ont été intégrés au processus.



Pendant la pandémie, nous avons presque tous été obligés d'ajuster nos emplois du temps professionnels. Ce qui n'a évidemment pas été sans répercussions sur nos vies privées ! Or il n'existe pas d'approche organisationnelle « clé en main ». Chaque entreprise, chaque équipe, chaque collaborateur doit définir par lui-même ce qui fonctionne le mieux pour lui. Ce processus itératif requiert de la patience et des compromis.

Holger Reisinger,
SVP, Jabra



03

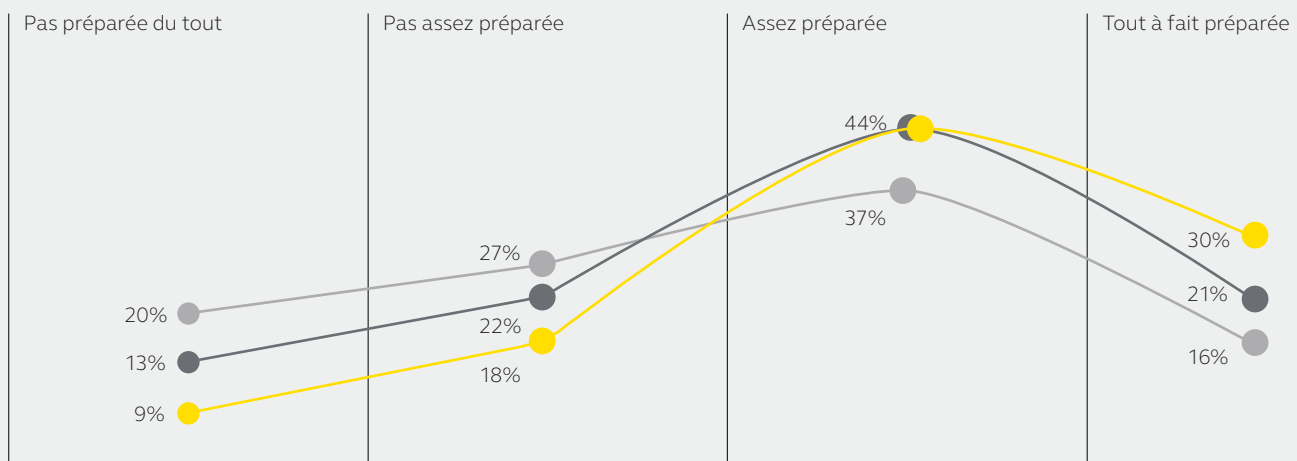
Des dirigeants confiants en leurs capacités à transiter vers l'hybride

Les salariés n'ont pas grande confiance en la capacité de leur entreprise à les accompagner dans leur trajectoire hybride : 66 % déclarent avoir besoin d'aide. Trois personnes interrogées sur quatre se disent préoccupées par l'hybridation du travail, notamment du fait de pratiques de communication insuffisantes et de l'inégalité des règles du jeu. Seuls 20 % des sondés estiment que leur entreprise est bien préparée aux méthodes de travail hybride.

Travail hybride – degré de préparation de la hiérarchie organisationnelle

Votre entreprise est-elle prête à transiter vers un modèle de travail hybride cours des 6 prochains mois ?

● Dirigeants ● Cadres ● Employés



Les dirigeants et cadres supérieurs s'estiment mieux préparés à une transition vers l'hybride que leurs employés. Ces derniers sont ainsi 11 % plus nombreux à considérer que leur entreprise n'est pas préparée du tout à prendre le virage de l'hybride. Dans le même temps, ils ne sont que 53 % à penser que leur entreprise est prête à franchir le cap de l'hybride, contre 74 % des dirigeants.



04

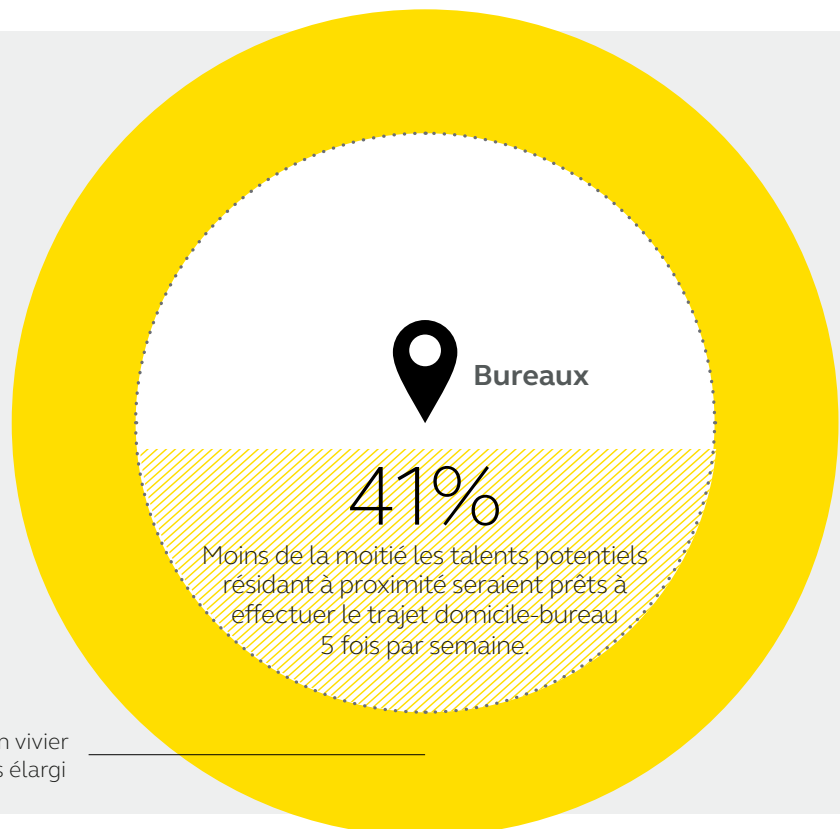
Miser sur l'hybride pour attirer les talents

Le travail hybride peut contribuer à la croissance des entreprises de deux manières. 59 % des actifs refuseraient d'intégrer une entreprise qui leur demanderait de venir au bureau cinq jours par semaine et 63 % de la génération Y envisageraient de rejoindre une entreprise qui leur proposerait des options de travail hybride.

Les entreprises hybrides peuvent recruter dans un rayon géographique élargi. De leur côté, les entreprises qui misent sur un présentiel à 100 % ne pourraient accéder qu'à 41 % des talents potentiels résidant à proximité de leurs bureaux.

Accès aux talents prêts à travailler en présentiel à 100 %

59% de la population active totale refuseraient d'intégrer une entreprise qui leur demanderait de venir au bureau cinq jours par semaine. Les entreprises hybrides peuvent recruter dans un rayon géographique élargi. De leur côté, les entreprises qui misent sur un présentiel à 100 % ne pourraient accéder qu'à 41 % des talents potentiels résidant à proximité de leurs bureaux.



“ Pour les dirigeants, le défi n°1 est d'accepter la nouvelle réalité hybride et, en aval, de se départir des principes de management hérités. Ce changement fondamental reposant sur une gestion virtuelle d'équipes parfois éparpillées aux quatre coins du globe implique d'intégrer de toutes nouvelles compétences.

Holger Reisinger,
SVP, Jabra



Collaborateurs

La crise du Covid-19 a eu un impact particulier sur chacun d'entre nous, en contribuant notamment à estomper la frontière entre vie privée et vie professionnelle. Pour aider leurs salariés à prendre le virage de l'hybride dans les meilleures conditions, les entreprises doivent définir des processus et des règles orientés vers l'humain. En d'autres termes : mettre l'accent sur l'empathie et la culture, et proposer les outils et formations nécessaires à l'implémentation du télétravail.

Les mesures suivantes pourront vous aider à adapter votre management humain aux spécificités du travail hybride.



01

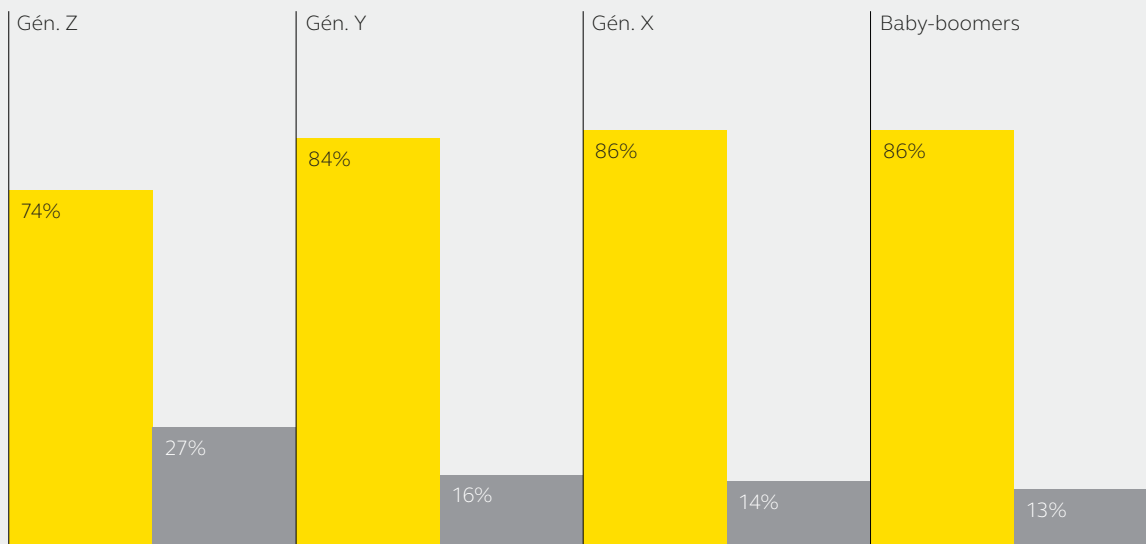
Le flexitravail, un critère plus important que le salaire

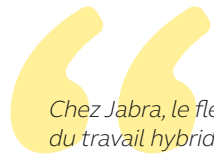
Pour une majorité de collaborateurs (75 %), le flexitravail ne se résume pas à une alternative bureau/domicile. Il s'agit aussi pour eux d'effectuer leurs tâches où bon leur semble. Dans ce contexte, les entreprises doivent repenser leurs structures de prestations pour rester compétitives.

Pour 59 % des personnes interrogées, la flexibilité au travail compte plus que le salaire ou les avantages. Or face à la multiplication des possibilités d'emploi, le marché de l'emploi est désormais en faveur des employés. Le travail hybride a renforcé leur marge de manœuvre en leur permettant d'accéder à de nouvelles pratiques favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La technologie joue un rôle crucial dans la transition vers le télétravail

« La technologie joue un rôle crucial dans la transition vers le travail à distance. »





Chez Jabra, le flexitravail est une pratique courante depuis des années. Aujourd'hui, le développement du travail hybride nous permet d'aller encore plus loin. En tant qu'entreprise internationale, nous permettons à nos collaborateurs de travailler où ils le veulent. Nous nous retrouvons régulièrement en salle de réunion, à distance ou en mode hybride, par-delà les fuseaux horaires et les frontières. En utilisant les bonnes technologies collaboratives et en montrant aux dirigeants comment manager efficacement vos équipes, vous avez toutes les armes pour attirer les meilleurs talents internationaux en leur offrant la flexibilité qu'ils recherchent.

Morten Lyngstrand Baagoe,
Directeur des RH chez Jabra

Depuis le début de la pandémie, 48 % des salariés interrogés ont envisagé de changer de poste. 81 % estiment qu'un modèle de travail hybride leur permettrait de faire un meilleur usage de leur temps et des espaces afin de gagner en productivité. Avec l'évolution des priorités des collaborateurs et l'émergence de nouvelles pratiques professionnelles, les entreprises doivent repenser la conception de leurs espaces de travail si elles veulent rester compétitives et attirer les meilleurs talents.

81%

des salariés estiment que « l'hybridation du travail constituera un facteur de compétitivité décisif au cours des prochaines années »



Laissez à vos collaborateurs toute la latitude nécessaire pour prendre des décisions. Mais, dans le même temps, faites en sorte que les salariés qui souhaitent recourir au télétravail ne se sentent pas distancés.

Holger Reisinger,
SVP, Jabra



02

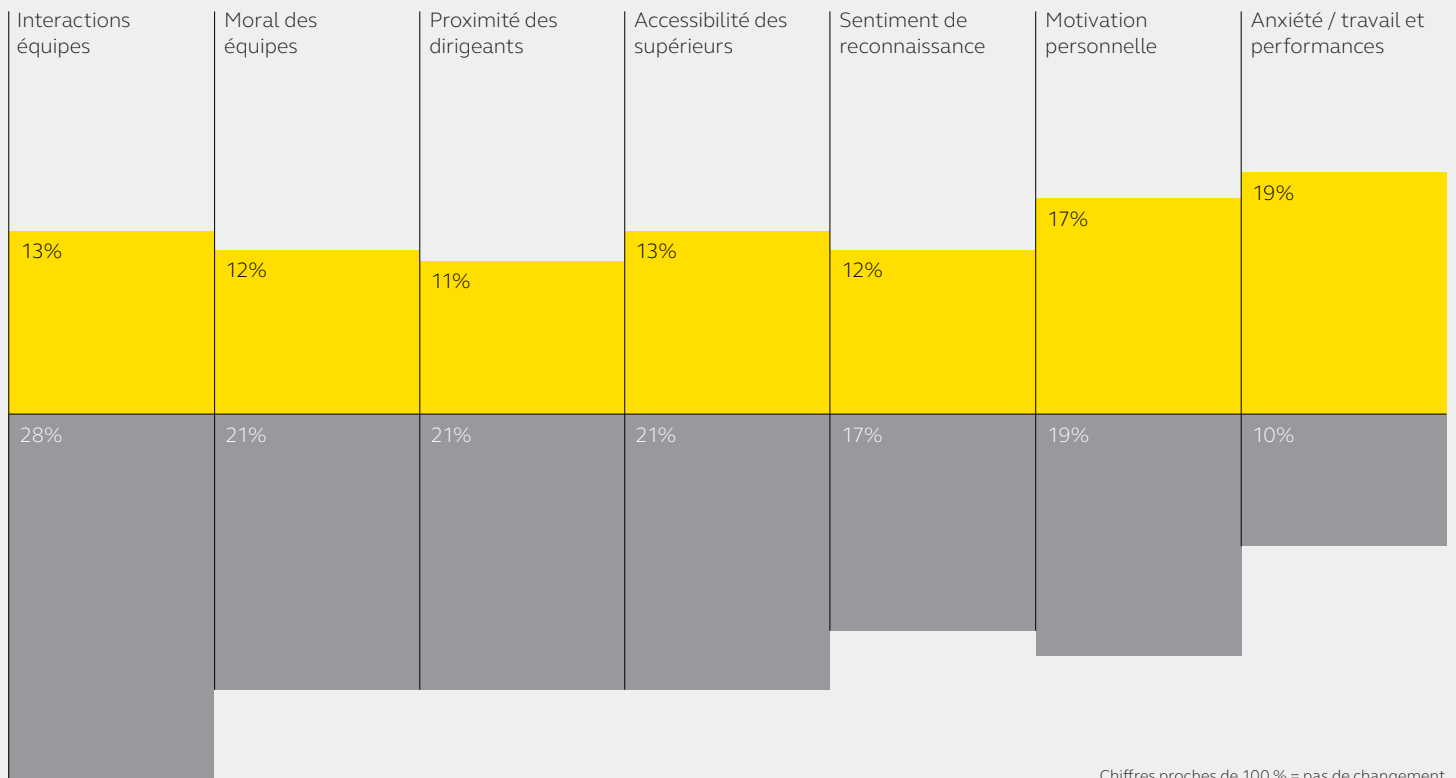
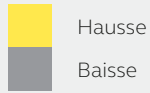
Pratiques hybrides et technologies adéquates, vecteurs de bien-être des salariés

Le développement du télétravail s'est accompagné d'une hausse du niveau d'anxiété et d'un rallongement considérable des heures de travail. Notre étude révèle que la porosité croissante entre vie privée et vie professionnelle est devenue l'une des préoccupations majeures des salariés. Pour ces derniers, le télétravail entraîne une hausse de 28 % de la sensation de déconnexion, une baisse de 17 % du sentiment de reconnaissance et une hausse de 21 % du sentiment d'éloignement avec leurs supérieurs.

Mais dans le même temps, une écrasante majorité (90 %) estiment que les environnements hybrides peuvent avoir un impact positif sur le sentiment de confiance au sein des équipes (90 %), sur la prise en compte de leur bien-être par leur employeur (89 %) et sur le niveau de reconnaissance qu'ils ressentent pour leurs contributions (89 %).



Quel impact le télétravail a-t-il eu sur les critères suivants ?



Chiffres proches de 100 % = pas de changement



L'intelligence émotionnelle et l'empathie n'ont jamais autant compté. Pour montrer leur attachement au bien-être de leurs collaborateurs, les dirigeants utilisent aujourd'hui davantage la vidéo que le face à face. Cette approche requiert de solides pratiques de gestion des équipes s'appuyant notamment sur la data.

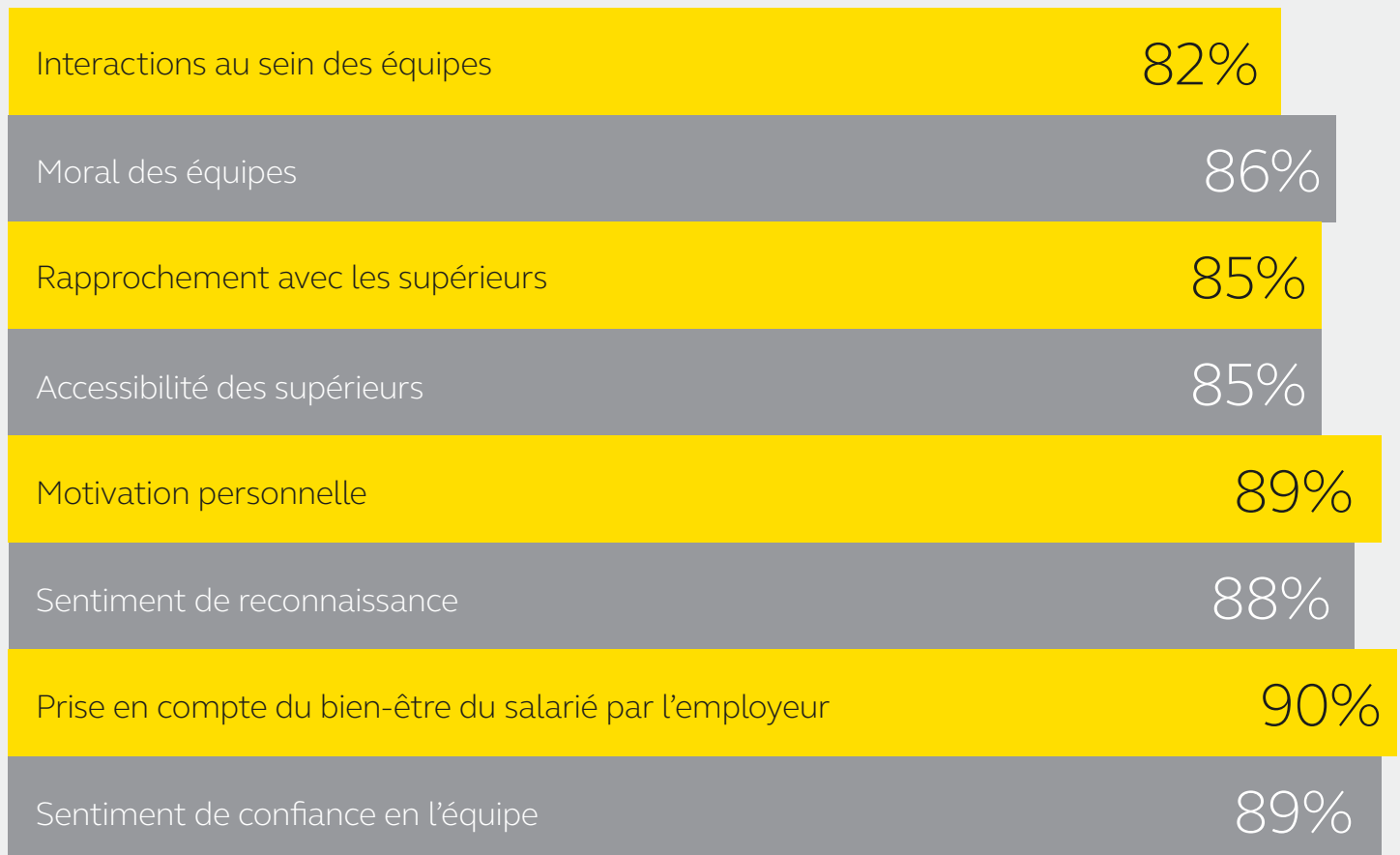
Holger Reisinger,
SVP, Jabra

Plébiscité par 68 % des sondés, le travail hybride permet à vos salariés d'optimiser l'usage de leur temps. Et en associant les bonnes technologies à des directives claires, vous relevez tous les défis liés à la transition vers l'hybride pour ainsi dynamiser les performances de vos équipes en leur garantissant un juste équilibre entre travail et vie privée.



Le travail hybride est perçu comme un vecteur d'amélioration de bien-être

Les environnements de travail hybride maintiennent ou améliorent :



Étapes suivantes

Une première mesure consiste à déployer des solutions collaboratives fluides, mais aussi à engager un dialogue sur l'hybridation du travail et le bien-être des salariés. En améliorant les expériences collaboratives de vos employés et en leur permettant de travailler où bon leur semble, vous faciliterez l'inclusion et le travail d'équipe. Enfin, en créant un dialogue ouvert au sein des équipes, vous favoriserez l'établissement d'un langage commun et l'implémentation d'outils qui vous aideront à réduire le stress.



03

La technologie, force motrice de l'inclusivité et de l'hybridation

Pour bénéficier de conditions de télétravail confortables et équitables, les salariés doivent être parfaitement vus et entendus, où qu'ils se trouvent. D'où l'intérêt croissant des entreprises pour les technologies avancées permettant de mettre collaborateurs en présentiel et travailleurs à distance sur un pied d'égalité lors des réunions. Pour 84 % des sondés, les technologies collaboratives contribuent à renforcer l'inclusion et le sentiment d'égalité. Et 80 % d'entre eux préféreraient travailler dans une entreprise dotée des bonnes technologies de communication.

Notre étude montre qu'il existe un lien direct entre la qualité de l'expérience collaborative virtuelle et le sentiment de connexion au sein des équipes. Dans le même temps, les technologies jouent un rôle majeur dans l'expérience du télétravail : 85 % des sondés déclarent pouvoir donner le meilleur d'eux-mêmes lorsqu'ils disposent d'outils (audio, vidéo, internet) fiables.

85%

des sondés estiment que les technologies jouent un rôle crucial dans la transition vers le travail à distance



+
+
+
+
90%

déclarent que « tous les collaborateurs devraient se sentir intégrés et valorisés, qu'ils travaillent du bureau ou de chez eux ». Si le travail à domicile procure un sentiment de sécurité en temps de pandémie, les environnements flexibles permettant d'accomplir les tâches de n'importe où semblent au final les plus équitables. Ainsi, pour 73 % des personnes interrogées, « le travail hybride est plus inclusif que les horaires de bureau traditionnels ».



Les technologies collaboratives s'appuient aujourd'hui sur des flux vidéo personnalisés pour offrir une expérience de réunion proche de la réalité. Les voix et les visages sont parfaitement restitués, et tous les participants ont leur place autour d'une table virtuelle. Avec ce type de technologies, l'ensemble de vos collaborateurs se sentiront inclus, qu'ils se trouvent dans la salle ou à distance.

Holger Reisinger,
SVP, Jabra



Étapes suivantes

Pour organiser leurs réunions hybrides sur des plateformes virtuelles telles que Teams, Zoom et Google Meet, les entreprises doivent faire en sorte que tous les participants disposent de la même part d'écran pendant la réunion, où qu'ils se trouvent.

Cette approche hybride permet aux salariés présents dans le bureau de profiter de tous les avantages humains d'une collaboration en face à face sans pour autant pénaliser leurs collègues en télétravail grâce à un environnement de réunion équitable pour tous. En offrant à tous les participants les bons outils, vous leur permettez de bénéficier de la meilleure expérience collaborative possible.

Inclusivité : principaux avantages des technologies

Offrent une égalité d'accès aux réunions, en présentiel comme en distanciel

44%

Aident les collaborateurs à mieux maîtriser les espaces de travail virtuels, où qu'ils se trouvent

42%

Procurent un sentiment d'inclusion et de représentativité pendant les réunions

41%

Contribuent à réduire la fatigue liée aux réunions

37%

Garantissent à tous les participants une part d'écran équivalente

30%

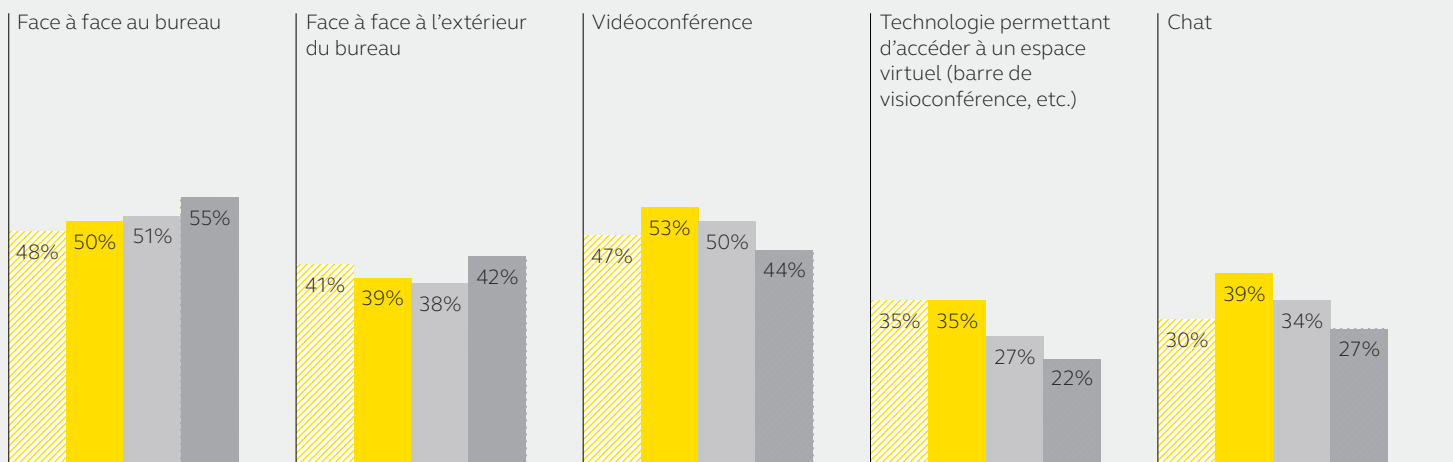


04

Réinventer le travail d'équipe et la culture collaborative

Le manque d'interactions au sein des équipes et la perte de motivation sont les deux principales préoccupations des salariés, et 52 % des collaborateurs craignent que le télétravail ne ralentisse leur évolution de carrière. Dans le même temps, les mesures sanitaires et les temps de trajets domicile-bureau sont les deux principaux freins à un retour au bureau. Dès lors, quand et comment réunir les salariés en présentiel ?

Préférences collaboratives des salariés





Fédérez vos équipes autour d'une culture de confiance afin de stimuler le flexitavail et offrez à vos collaborateurs les directives et l'autonomie qui leur permettent de prendre le virage du travail hybride. L'idée sous-jacente est que nous travaillons en équipe, où que nous soyons. Et pour collaborer dans les meilleures conditions, nous devons miser sur les bons outils et les bonnes technologies.

Aurangzeb Khan,
SVP, Jabra



Étapes suivantes

Favoriser la collaboration non structurée dans les bureaux :

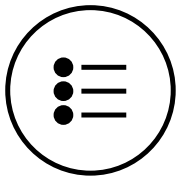
Dans leur transition vers l'hybride, les entreprises veilleront à encourager la collaboration informelle. Certains problèmes peuvent passer inaperçus sur le plan de l'intégration des connaissances provenant de signaux informationnels imparfaits et imprécis. Capture de signaux, partage de ces signaux et d'informations, recherche de cohérence... Combinés entre eux, ces éléments de communication non structurés contribuent à renforcer la performances des équipes.

Hygiène sociale :

Organisez des sessions de type « micro ouvert » de 30 minutes. Ces interactions, courantes dans le quotidien des salariés présents au bureau, permettent de créer un sentiment de cohésion, notamment pour les nouvelles recrues. La communication entre équipes a tout à gagner de ce type d'échanges informels. En encourageant ces périodes de 30 minutes d'échanges non structurés, vous mettez en place une hygiène sociale adaptée au travail hybride.

Formation des équipes, réunions stratégiques, lancement de produits... Pour certains formats collaboratifs, la présence physique dans l'entreprise s'impose. Ces échanges en face à face permettent aux collaborateurs de mieux se connaître, de se sentir inclus et de développer un sentiment d'appartenance.

Holger Reisinger,
SVP, Jabra



Conclusion

Dans un monde de l'entreprise en pleine mutation, les dirigeants doivent faire dès aujourd'hui des choix pour mettre en place des pratiques professionnelles hybrides adaptées aux enjeux de demain. Leurs décisions auront un impact direct sur la culture, le talent, la productivité et l'innovation de leur entreprise.

Les entreprises gagnantes seront celles qui adopteront des méthodes de travail flexibles et qui offriront à tous leurs collaborateurs un environnement de travail inclusif et équitable. Loin d'être un long fleuve tranquille, la transition vers l'hybride nécessite de réinventer de fond en comble l'organisation du travail. Ce n'est qu'à ce prix que la transformation hybride pourra réellement aboutir.

La mise en place de cette approche demandera des efforts, mais contribuera in fine à améliorer le bien-être et la productivité de tous. Avec, à l'arrivée, une optimisation des performances des entreprises, mais aussi et surtout une amélioration des conditions de travail des salariés. En misant sur la flexibilité, la pensée créative et l'implémentation de méthodes de travail profitables à tous, vous poserez les jalons d'un cadre professionnel plus performant et épanouissant.

Méthodologie

Cette étude en ligne, réalisée par l'institut The Harris Poll pour le compte de Jabra, a été menée du 21 mai au 10 juin 2021 auprès de 5 036 travailleurs aux États-Unis, au Royaume-Uni, en France, en Allemagne et au Japon. L'échantillon segmenté par génération a été ramené à 4 992 personnes. Cette étude ne se base pas sur un échantillon aléatoire, aussi aucune estimation d'erreur d'échantillonnage théorique ne peut être calculée. Quatre générations de personnes ont été interrogées : génération Z (18-24 ans), génération Y (25-40 ans), génération X (41-56 ans) et baby-boomers (57-75 ans).