



Travail Hybride

Comment ça marche ?

Aujourd'hui, la question n'est pas de savoir **s'il faut** mettre en place un travail hybride dans l'entreprise mais plutôt **comment le faire !**



Benoit Rabourdin,
Cofondateur de Hubtobee

Résumé

Aujourd'hui, la question n'est pas de savoir s'il faut mettre en place un travail hybride dans l'entreprise mais plutôt comment le faire !

Suite à la pandémie, il ne fait aucun doute que le travail hybride reste l'organisation des modes de travail préférée aujourd'hui.

Beaucoup de raisons militent en ce sens. Les équipes hybrides qui bénéficient de cette flexibilité sont plus heureuses, en meilleure santé morale et plus productives. Les entreprises, de leur côté, bénéficient d'économies significatives tout en améliorant l'attrait et la rétention de leurs talents.

La pandémie a propulsé l'hybride comme mode d'organisation d'avenir du travail. Mais elle a aussi démontré que le passage soudain, sans anticipation, est extrêmement complexe et coûteux. Sous-estimer une telle transition peut être très dommageable et créer beaucoup de frustrations chez les employés.

Pour tirer le meilleur parti de ce modèle et obtenir de bons résultats, le choix du travail hybride doit être clairement motivé. Cela requiert un planning rigoureux et une réflexion stratégique afin d'éviter de sombrer dans un modèle inefficace et inéquitable qui détruirait la culture de l'entreprise et ferait fuir les collaborateurs.

La complexité de l'hybride réside dans le fait qu'il n'y a pas une seule et unique approche. Chaque entreprise sujette à implémenter le travail hybride pour tout ou partie de ses employés devra choisir une politique adéquate et personnalisée selon la nature de son business, sa localisation et sa culture et les types de fonctions concernées.

Par ailleurs bien-sûr, passer à l'hybride peut provoquer des changements de configuration du parc immobilier, l'acquisition d'outils digitaux, l'adaptation des modes de management etc...

La transition au mode hybride impacte l'entreprise dans son ensemble, et requiert donc une approche globale pour traiter le sujet.

Comme plus de 70% des cols blancs plébiscitent ce nouveau paradigme, la transition s'avère inévitable ! Raison supplémentaire pour que les entreprises procèdent avec intelligence à ce changement, afin de créer l'environnement de travail hybride le plus efficace possible et de retenir les talents.

Dans cette étude, nous retraçons les différences entre les modèles de travail hybride et analysons différentes stratégies pour vous aider à choisir l'option qui vous conviendra la mieux.

Table des matières

Résumé	3
Le cas de l'Open Travail : l'exemple de La Mutuelle Générale	5
Composantes du travail hybride	7
Lieu de travail flexible	7
Bureau Flexible	8
Horaires flexibles	10
Travail hybride et conception des bureaux	11
Choisir le bon rythme de travail hybride	13
Les critères de décisions	15
Comment la culture d'entreprise influence le modèle de travail hybride	16
Au sujet de Hubtobee	18



Le cas de L'Open Travail



Ana Lou Godinho,
La Mutuelle Générale

La Mutuelle Générale n'a pas attendu la fin du confinement pour réfléchir à sa stratégie de travail hybride et pour la mettre en place.

L'initiative Open Travail a été lancée dès 2020 afin de répondre aux nouveaux besoins de flexibilité du travail. Fruit de la conjugaison de la vision novatrice de son Directeur Général, des aspirations de ses salariés et de sa culture, l'initiative a connu un grand succès parmi les employés puis auprès des nouvelles recrues.

Ana Lou Godinho, Responsable de l'Ecole du Management et de l'innovation RH, nous a partagé son expérience de transition au travail hybride au sein de La Mutuelle Générale.

Quels sont les principes de L'Open Travail ?

Notre modèle de travail hybride est fondé sur plusieurs principes dont la flexibilité, la personnalisation, l'équité et le choix de plusieurs lieux de télétravail.

Flexibilité, car le choix des modalités de télétravail est basé sur le volontariat. Chaque employé décide avec son manager de son taux de présence sur site, avec un minimum de 4 jours par mois, en fonction de son métier, de ses aspirations et de ses conditions de télétravail. L'entreprise n'exige aucun jour fixe de télétravail.

De plus, les modalités du travail hybride sont très personnalisées. L'employeur ne dicte pas aux équipes leurs modes d'organisation. Au contraire, chacune peut s'organiser en bonne

intelligence et en fonction de ses réalités opérationnelles, des différents métiers et des différentes spécificités des équipes. Un guide de réflexion a été mis à disposition de chaque équipe afin d'aider à choisir la meilleure organisation hybride.

Par ailleurs, l'entreprise souhaitait vivement que le modèle mis en place soit équitable. Quel que soit le statut de l'employé, stagiaire, CDD ou directeur, tout le monde peut bénéficier de la même flexibilité. Pas de condition d'ancienneté ou de statut qui ouvriraient des droits additionnels de télétravail.

Enfin, le lieu du travail lui-même devait également être flexible. Contrairement à un concept largement répandu de limiter le télétravail au domicile, celui-ci pouvait être effectué dans 3 lieux différents.

Vous donnez énormément de liberté à vos collaborateurs, penses-tu qu'il faille structurer le travail hybride et pourquoi ?

Oui. Toute souplesse nécessite de la structure car de la flexibilité vient la complexité.

Celle-ci est beaucoup plus facile à gérer avec des équipes autonomes et responsabilisées.

Notre culture qui correspond bien à ces valeurs de responsabilisation nous a fortement aidé à adopter cette flexibilité complexe.

Notre raison d'être, en tant que mutuelle, est en effet d'améliorer la qualité de vie, une invitation à la responsabilisation et au bien commun.

Par ailleurs, c'est clairement le cadre qui peut aussi garantir l'équité. Cela est véritablement une clé majeure pour la réussite du projet.

Cependant, en plus de structurer, il est aussi nécessaire d'outiller les équipes hybrides. On ne peut pas laisser les employés partir en télétravail sans leur fournir des outils qui leur permettent de collaborer à distance, d'anticiper la localisation des uns et des autres, mais aussi de déclarer leur présence sur site ou de réserver un espace de travail. Former les salariés et les managers est également indispensable : acquérir les techniques de communication à distance, savoir repérer les situations délicates, ...

Comment établir le meilleur modèle de travail hybride ?

On ne peut pas choisir un modèle de travail hybride "sur étagère" parmi d'autres. Je pense qu'il y a un modèle unique par entreprise.

Ce qui est important pour décider des modalités hybrides du travail, c'est d'être à l'écoute. Écouter toutes les parties prenantes, à la fois les salariés, les managers et les experts externes. Il ne faut pas hésiter à aller interroger d'autres entreprises qui sont un peu plus en avance sur le sujet de l'hybridation, même en dehors de son propre secteur d'activités.

Enfin, je dirais que le meilleur modèle est celui qui est bien réfléchi collectivement et attentif à la dimension d'équité.



À faire :

- Analyser la culture de mon entreprise
- Formaliser la cadre du télétravail
- Écouter toutes les parties prenantes, à la fois les salariés, les managers et les experts externes
- Assurez-vous que le modèle de travail hybride choisi soit équitable

Composantes du travail hybride

Lieu de travail flexible

Quand on parle de travail hybride, la plupart des gens pensent en termes binaires « à la maison ou au bureau ».

C'est parce que la majorité des travailleurs sont passés au mode hybride pendant les confinements liés au COVID-19, lorsqu'ils ont été obligés de poursuivre leur activité exclusivement à domicile.

S'il est vrai que la plupart d'entre nous préfèrent toujours travailler à domicile les jours de télétravail, d'autres options de lieux de travail à distance existent et deviendront de plus en plus populaires dans les années à venir.

Coworking

Certaines entreprises proposent un abonnement à un espace de coworking à leurs salariés, comme avantage et solution complémentaire au travail à domicile.

En 2019, les salariés des entreprises représentaient 36% des clients des espaces de coworking. En 2020, 65 % des membres de WeWork étaient de grandes entreprises [WSJ].

Dans l'ère post-pandémique actuelle, le taux d'occupation des espaces de coworking est nettement supérieur à celui des bureaux traditionnels [JLL Property Management].

Il existe de nombreuses raisons de s'installer dans un coworking lors de la transition vers un modèle de travail hybride.

C'est avant tout une excellente solution pour ceux qui n'ont pas la possibilité d'équiper leur maison d'un espace de travail adéquat. Travailler depuis un canapé ou une table de cuisine pendant une longue période peut entraîner des troubles musculosquelettiques comme le mal de dos, d'épaule ou de poignet.

Deuxièmement, être confiné à un seul endroit toute la journée peut amener les employés à se sentir isolés, frustrés, perdus et démotivés. A contrario, les données montrent que plus des trois quarts des personnes travaillant dans des espaces de coworking se sentent moins seules [HBR].

Enfin, proposer aux collaborateurs de se rencontrer dans un espace de coworking permet de maintenir des relations humaines au sein

de l'organisation tout en raccourcissant les trajets. En effet, 82% des travailleurs déclarent avoir élargi leur réseau professionnel depuis qu'ils ont rejoint un espace de coworking, ce qui a conduit à de nouvelles opportunités de carrière et à une productivité accrue [Small Business Labs].

Workation

Le travail hybride entraîne un moindre attachement de l'employé à un lieu précis (un bureau physique) et donne la liberté de choisir un lieu de travail à distance parmi un large éventail d'options, y compris des destinations touristiques populaires.

Ainsi, le workation, néologisme issu de la contraction des mots "work" et "vacation", est devenu une autre alternative du travail à domicile ou au bureau.

Le workation permet aux collaborateurs de profiter de la possibilité de télétravailler depuis un lieu de vacances afin de travailler le temps nécessaire chaque jour, et de bénéficier d'un lieu de villégiature sympa pour être en vacances pendant les pauses et le reste du temps.

Le principal avantage du workation est un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle, avec la possibilité de vraiment déconnecter à la fin de la journée et de passer plus de temps avec sa famille et ses proches. Cela peut améliorer le moral des collaborateurs, prévenir les épuisements, diminuer le nombre de congés maladie et réduire la rotation du personnel.

Notre étude de septembre 2022 a montré que 38% des employés hybrides souhaitaient partir en workation plusieurs jours par mois et que 21% ont envie de le faire pendant les vacances scolaires.

Travailler de n'importe où

Le travail hybride ne doit pas se limiter au travail à domicile ou

au bureau. En effet, il offre aux employés la possibilité d'être plus mobiles et de travailler de n'importe où.

Cependant, quel que soit le lieu de travail des employés, qu'il s'agisse d'un espace de coworking, d'un domicile, d'un café ou d'une maison au bord de la mer, les entreprises doivent leur fournir les conseils et l'équipement nécessaires pour assurer la meilleure productivité et la meilleure satisfaction au travail.

Lorsque vous décidez des règles et des limites du travail à distance, posez-vous les questions suivantes :

- D'où vos employés peuvent-ils travailler (bureau uniquement, domicile, coworking, à l'étranger, etc.) ?

- Qui peut télétravailler ? Cela dépend-il d'une activité professionnelle, d'une équipe ou d'une ancienneté ?
- Vos équipes disposent-elles de tout ce dont elles ont besoin pour travailler de n'importe où : outils de communication digitale, accès VPN, casques, écrans de confidentialité pour les ordinateurs portables, inscription au coworking, etc. ?
- Vos équipes ont-elles suffisamment de soft skills pour travailler à distance (communication, adaptabilité, autonomie, intelligence émotionnelle, gestion des tâches et du temps) ?



Bureau Flexible

La possibilité de travailler depuis d'autres lieux que le bureau pourrait pousser les entreprises à repenser leur stratégie d'environnement de travail.

En fait, le résultat le plus courant d'une organisation en travail hybride est la réduction des espaces de bureau : les entreprises n'ont plus besoin d'avoir un bureau pour chaque

employé, ceux-ci ne viennent généralement pas au bureau en même temps.

Selon l'enquête du Génie des Lieux, 42% des entreprises considèrent la flexibilité immobilière comme une priorité en 2022 pour réduire leurs mètres carrés et les coûts de location. L'espace immobilier coûte cher et de nombreuses organisations font d'une pierre

deux coups en supprimant les espaces de bureau « inutilisés ».

Une façon d'optimiser l'espace de bureau consiste en une mise en place du flex office.

Le flex office signifie que les espaces de travail ne sont pas affectés en permanence à des membres spécifiques de l'équipe. Au contraire, ils sont occupés par plusieurs employés

à différents moments.

La valeur fondamentale et le grand avantage du flex office est, bien sûr, la flexibilité.

Pour les employés, cela permet de réserver un espace de travail bien adapté aux différents types de tâches. Ils peuvent réserver un espace avec leurs coéquipiers et travailler sereinement, sachant qu'ils sont dans le même coin, à portée de main. Cela favorise la cohésion dans les équipes.

Pour les employeurs, le bureau partagé est un excellent moyen d'agrandir ou de réduire les bureaux en cas de besoin. Il devient plus facile de s'adapter à une conjoncture économique

ou à des changements de stratégie d'entreprise, tout en préservant la productivité des équipes.

Certaines entreprises combinent les différentes méthodes d'attribution de postes de travail pour avoir le meilleur des deux mondes. Leurs bureaux peuvent avoir des secteurs avec des bureaux individuels et des tables de groupe, des postes de travail affectés temporairement et des bureaux attitrés en permanence, des salles de réunion, etc. Le développement de tels espaces de bureaux nécessite une planification appropriée, des estimations financières minutieuses et une

attention aux détails.

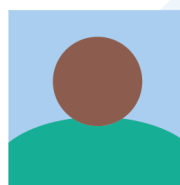
Une approche holistique de la conception du milieu de travail et une stratégie flexible et réfléchie feront bénéficier les entreprises des avantages du flex office. De plus, en apportant un flex office innovant, les employeurs peuvent renforcer la loyauté et l'engagement de leurs employés et attirer des recrues potentielles.

Horaires flexibles

Le travail hybride consiste à être flexible et à trouver la meilleure organisation du travail pour chaque employé, pour les équipes et l'entreprise dans son ensemble.

Dans les chapitres précédents, nous avons expliqué que le travail hybride influençait le lieu de travail et la manière dont les bureaux sont aménagés et utilisés.

Il existe un autre aspect du travail sur lequel un modèle hybride a une influence : les horaires de travail. Aujourd'hui, près de 60% des organisations proposent des horaires de travail flexibles à leurs cols blancs.



N'étant plus obligés d'être au bureau à 9 h pile tous les jours, les individus connaissent plus de liberté et aménagent souvent leurs horaires de travail en fonction de leurs besoins personnels.

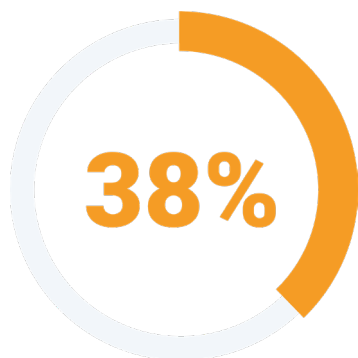
Par exemple, un membre de l'équipe peut décider de commencer à travailler plus tôt que d'habitude plutôt que de perdre son temps dans les transports. Les parents peuvent aller chercher leurs enfants à l'école à quatre heures de l'après-midi et retourner travailler plus tard dans la soirée. Certains préfèrent prendre deux heures à midi pour faire du jogging mais poursuivre les activités professionnelles après le

check-out habituel de 18 h. Un employé en workation peut adapter ses horaires de travail à un fuseau horaire local pour profiter pleinement d'un tel arrangement flexible.

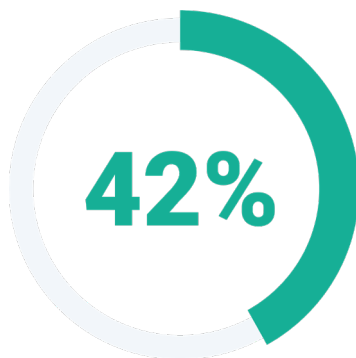
Alors que les horaires flexibles améliorent la satisfaction au travail des employés et ont un impact positif sur leur équilibre travail / vie personnelle, ils créent par contre un casse-tête pour de nombreux RH et managers. Comment s'assurer qu'un membre de l'équipe est là en cas de besoin ? Comment faire en sorte que tout le monde travaille le même laps de temps ? Comment comptabilise-t-on les heures de travail ? Comment règle-t-on les problèmes d'assurance en

cas d'accident ?

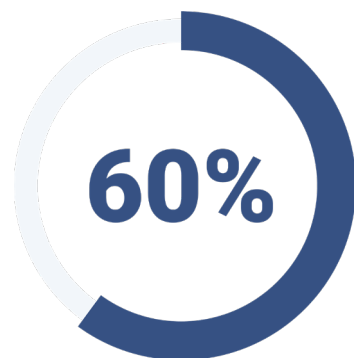
Si la flexibilité est indispensable pour attirer et retenir les talents et stimuler les innovations, elle doit être bien gérée. Les entreprises doivent communiquer clairement ce qui est autorisé en termes d'horaires de travail et ce qui ne l'est pas (par exemple, travailler à partir d'un fuseau horaire différent). Si nécessaire, ils doivent fournir aux équipes un logiciel de suivi du temps et une appli d'agendas partagés. Un outil de communication comme MS Teams ou Slack peut également être utile pour voir la disponibilité des coéquipiers en temps réel.



employés hybrides
**souhaitaient partir en
workation plusieurs
jours par mois**



entreprises
**considèrent la
flexibilité immobilière
comme une priorité
en 2022**



entreprises
**proposent des
horaires de travail
flexibles**

Travail hybride et conception des bureaux

Le travail hybride influence forcément la configuration du lieu de travail.

La façon dont les équipes hybrides mènent leurs activités, communiquent et collaborent n'est pas la même que celle des entreprises traditionnelles sans télétravail.

Si le bureau était avant simplement l'espace où le travail s'effectuait, quelle que soit sa forme, à présent, à l'ère du travail hybride, ce lieu a pour vocation de plutôt devenir un hub de rencontres et de réunions.

Cette nouvelle manière de travailler impose des changements dans la conception du bureau et dans sa gestion.

Par exemple, les bureaux fixes et attitrés deviennent de moins en moins fréquents. L'entreprise tire partie du flex office pour optimiser l'espace, donc les coûts.

La collaboration interpersonnelle étant dorénavant la principale raison de venir au bureau, la conception de celui-ci doit être adaptée en optimisant l'espace des postes de travail individuels et en démultipliant les espaces collaboratifs, à la fois pour le travail d'équipe, la socialisation et les événements.

De même, les salles de réunion doivent s'adapter aux participants qui peuvent cohabiter, si l'on peut dire, en présentiel et en visio : caméras, écrans et microphones deviennent indispensables dans un tel environnement.

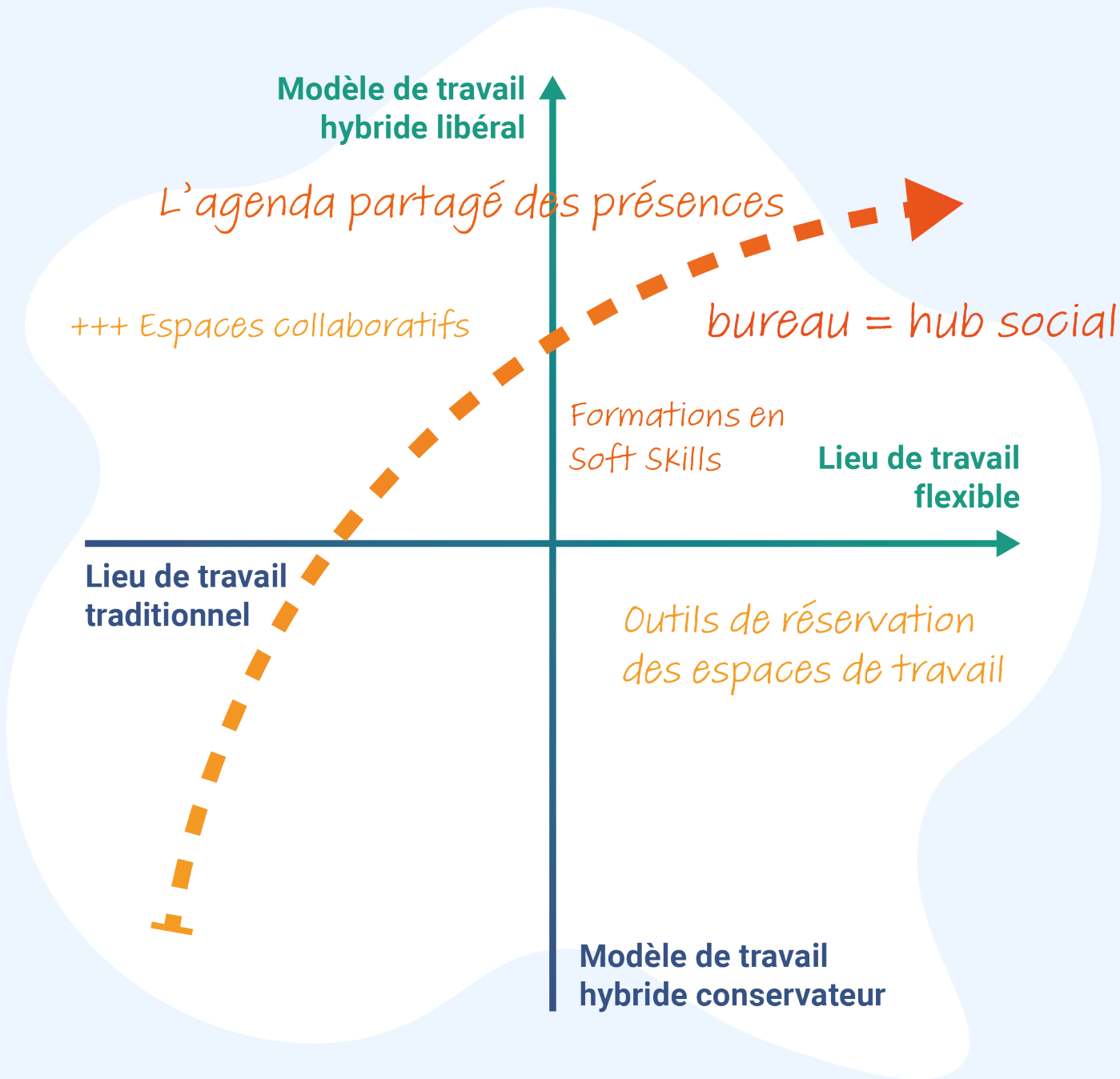
Enfin, le bureau se doit de devenir extrêmement connecté : de la réservation instantanée des espaces de travail et des salles de réunions directement depuis un smartphone jusqu'aux capteurs de présences, voire même jusqu'à l'exploitation innovante du réseau d'éclairage dit utilisable comme capteur.

Bien que la stratégie du travail hybride ait un fort impact sur la configuration du lieu de travail et sur sa gestion, les deux ne doivent pas nécessairement être liées.

Par exemple, de nombreuses entreprises mettent en place le flex office sans offrir du tout de possibilités de télétravail, donc sans réduire significativement l'espace global. Elles peuvent en effet simplement le faire dans le but de dynamiser le bureau, pousser les employés à faire de nouvelles rencontres aléatoires, réduire les frontières entre les différents niveaux hiérarchiques, etc.

Cependant, il existe aussi des organisations qui conservent un bureau individuel pour les employés même si ceux-ci travaillent à distance de temps en temps. Cela pour des raisons d'activité professionnelle (par exemple, le besoin d'équipements particuliers pour certains employés), de stratégie immobilière et RH ou de culture d'entreprise.

Chez hubtobee, nous aimons segmenter les entreprises en fonction de leur niveau de souplesse quant à la gestion du travail hybride et des locaux. Les entreprises de chaque segment auront des exigences différentes en termes d'outils, de formation et d'assistance. Ainsi, il pourrait être utile pour les dirigeants de comprendre leur positionnement vis-à-vis de la flexibilité de leur modèle pour identifier les solutions les mieux adaptées à leur vision et au besoin des employés.



Choisir le bon rythme de travail hybride

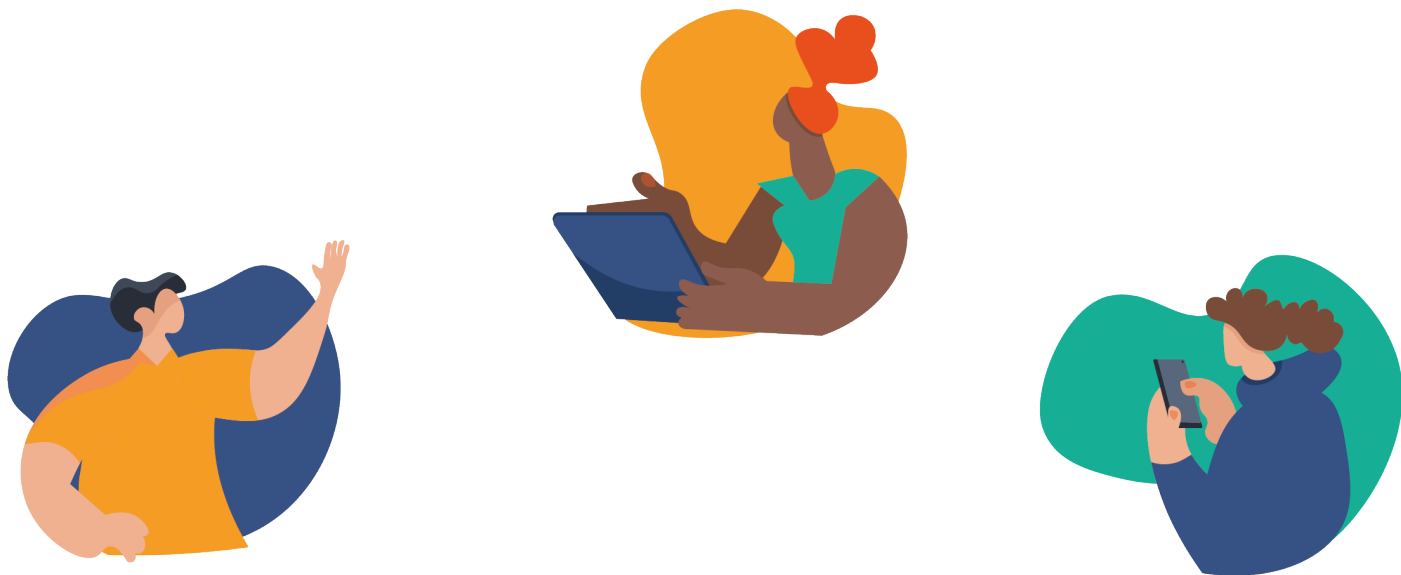
Comme nous l'avons déjà dit, une solution unique et universelle de travail hybride n'existe pas. Chaque entreprise choisit de structurer son propre modèle de travail hybride en fonction de ce qui fonctionne le mieux pour son business.

Ainsi, certaines entreprises sont retournées au modèle traditionnel de présence permanente au bureau pour tout le monde. D'autres sont passées au modèle opposé du tout-distanciel. Mais la majeure partie a choisi la voie intermédiaire permettant aux équipes de travailler à la fois depuis la maison comme au bureau.

Bien que ce dernier soit le modèle le plus répandu, il est pourtant le plus complexe à traiter.

En effet, on peut facilement se perdre dans les différentes façons de mettre en œuvre le travail hybride. Certains pensent sincèrement que 3 jours au bureau et 2 jours à distance soit la seule façon de faire. En réalité, beaucoup de modèles existent, chacun répondant à un objectif différent selon les types de business.

Nous avons donc listé ci-dessous les trois principaux aspects à considérer pour définir le bon rythme de travail hybride.



Nombre de jours

La première chose à décider pour implémenter le travail hybride est le nombre de jours offerts aux employés pour travailler hors du bureau.

Le modèle le plus commun est de plusieurs jours par semaine. Cela permet d'avoir une certaine agilité afin d'équilibrer les besoins individuels et collectifs. Cela permet aussi de s'adapter plus facilement à diverses contingences personnelles, tant relatives au business qu'au privé.

D'autres entreprises offrent un certain nombre de jours à distance sur une base mensuelle afin de s'assurer de la présence des équipes au bureau, par exemple, sur une semaine pleine. Pour les équipes, ce modèle crée un cadre et une certaine stabilité les assurant de la présence des coéquipiers au même moment et leur permettant d'anticiper avec précision leurs jours de travail à distance.

Certaines entreprises proposent aussi un nombre établi de jours à distance sur une base annuelle. Un tel modèle offre la latitude de planifier de longues périodes de travail hors site. C'est l'option préférée de ceux qui aiment le concept de workation ou bien des entreprises à forte activité saisonnière.

Jours fixes versus jours variables

Quel que soit le nombre de jours et la base d'allocation, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, les jours définis peuvent être soit fixes, soit variables.

En d'autres termes, les organisations peuvent imposer la présence sur site sur certains jours précis. Par exemple, certains managers peuvent exiger de leurs équipes de venir les lundis et jeudis et leur laisser le choix de travailler à distance les autres jours de la semaine. Fixer ainsi certains jours invariables facilite l'organisation du travail d'équipe et des réunions physiques en présentiel.

A contrario, offrir aux employés la possibilité de choisir leurs jours leur procure une liberté appréciable pour accomplir un meilleur équilibre privé-professionnel mais aussi pour construire une confiance mutuelle et une autonomie individuelle constructive.

Certaines entreprises mixent jours variables et fixes à leur convenance. Par exemple, chez Hubtobee, seul le lundi est le jour de présence collective sur site, les autres jours de la semaine étant laissés à la préférence de chacun.

Preneurs de décision

La décision n'est pas forcément centralisée au plus haut niveau de l'entreprise.

Certaines entreprises, spécialement les plus grosses, laissent les managers d'équipes choisir leurs modèles de flexibilité. De fait, ce sont généralement eux qui connaissent le mieux les préférences et besoins de leurs équipes.

Les entreprises libérées, dans lesquelles la majorité des employés sont responsabilisés sur leurs façons de travailler et de participer au bien commun de l'entreprise, laissent la liberté de choix à chacun. Cela est possible uniquement dans une telle culture de confiance et de transparence.

Plus il y a de décideurs, plus le besoin de cadrage et de structuration est important.

Dès lors, nous recommandons vivement que les entreprises qui laissent leurs équipes ou individus choisir leur rythme hybride s'équipent d'un outil digital pour simplifier au maximum leur organisation quotidienne et hebdomadaire.

Les critères de décisions

Beaucoup d'éléments sont à prendre en compte pour choisir les meilleures modalités de travail hybride pour votre entreprise. Beaucoup de parties prenantes et d'aspects du business influenceront aussi votre décision.

Nous suggérons de prendre en compte les principaux critères suivants : votre culture d'entreprise, la nature de vos talents et ressources humaines, votre industrie, votre stratégie immobilière.

Culture d'Entreprise

Culture d'entreprise et travail hybride sont étroitement liées. D'un côté, le passage au travail hybride peut impacter négativement la culture de votre entreprise puisque les employés peuvent se sentir moins connectés aux autres, au collectif. De l'autre côté, la culture et les valeurs partagées vont impacter la façon dont sera vécu le travail hybride.

Ainsi, pour passer à l'hybride, il est utile d'évaluer à quel point le travail en coprésence est nécessaire pour maintenir la culture de votre entreprise, et à quel point les valeurs communes telles que la responsabilité individuelle, la confiance et le travail d'équipe peuvent influencer le choix de votre modèle.

Talents

Les talents sont la raison principale pour laquelle les entreprises devraient adopter l'hybride. Différentes études récentes ont révélé que 39% à 58% des cols blancs sont prêts à quitter leur emploi s'ils n'ont pas la possibilité de continuer à travailler à distance une partie du temps [HBR, Bloomberg].

Tant l'attraction des talents que sa rétention dépendront des modèles de flexibilité que vous offrirez. Le travail hybride bien conçu et adapté aux attentes des employés peut faire des miracles pour motiver vos talents et ne pas être affecté par le phénomène actuel de grande démission.

Industrie

Toutes les industries ne se transforment pas en organisation hybride au même rythme. Aujourd'hui, plus de 40% des employés qui peuvent pratiquer du travail à distance sont des cols blancs.

Voilà pourquoi les entreprises des secteurs IT, Assurances et Services tertiaires ont les taux de travail hybride les plus élevés [WFH Research] et les modèles les plus souples. Tandis que les secteurs du commerce, de l'industrie, du stockage, de l'éducation, de la santé, du bâtiment et de l'agriculture sont bien moins concernés.

Immobilier

Bien que cela ne soit évidemment pas le seul critère, la chasse aux coûts demeure une motivation essentielle pour passer à l'hybride. Votre stratégie immobilière peut donc avoir un impact majeur sur le modèle hybride que vous choisirez.

Ainsi par exemple, plus la réduction d'espace sera importante, plus le nombre de jours accordés à distance sera élevé. Certaines entreprises peuvent décider de fermer entièrement certains bureaux ou au contraire d'opter pour plusieurs espaces éparpillés au lieu d'une tour centralisée à la Défense, ceci afin d'assouplir au maximum la souplesse du modèle.

Comment la culture d'entreprise influence le modèle de travail hybride

A la suite de nombreux échanges avec nos clients, il en ressort une forte liaison entre la culture de l'entreprise et le choix des modalités du travail hybride.

En effet, les organisations adeptes du concept d'entreprise libérée et de responsabilisation individuelle passent au télétravail plus facilement, et implémentent souvent des règles de travail à distance très personnalisées pour chaque collaborateur.

De la même façon, les entreprises qui mettent le bien-être de leurs salariés au cœur de leur business, vont favoriser un télétravail plus fréquent conjointement à une plus grande souplesse de choix individuels des jours télétravaillés.

Enfin, les sociétés avec une culture très collaborative soucieuse d'un fort esprit d'équipe, essaient souvent d'optimiser la présence des employés au bureau pour maximiser les rencontres. Elles choisissent donc des outils collaboratifs avec un planning des présences partagé entre coéquipiers pour gérer leur organisation hybride.

Ainsi, avant de mettre en œuvre la politique de télétravail, je recommande à nos clients et à nos prospects d'analyser le modèle qui correspondra le mieux à leur culture d'entreprise et à leur vision.

Comment ? En choisissant deux ou trois valeurs les plus importantes de leur collectif, et en envisageant des modalités de travail hybride qui pourront appuyer et cultiver ces valeurs.

Devrait en résulter un modèle de télétravail en harmonie avec les attentes des collaborateurs et la vision de l'entreprise.

Louis De Veron, cofondateur et CEO de Hubtobee.



Notre mission est
d'inspirer les entreprises
en utilisant le levier de
l'intelligence collective, tout
le temps et partout.



Au sujet de Hubtobee

Hubtobee, start-up française B2B, SaaS, fondée en 2015 par Louis de Veron, Benoit Rabourdin, et Bruno Rochet en vue d'optimiser les dépenses des voyages d'affaires au sein des entreprises, grâce à une intelligence collective bien travaillée.

Suite à la crise de la COVID-19 et à l'expansion du travail hybride, l'entreprise a développé une nouvelle solution dédiée à l'organisation du travail hybride, en 2020.

L'objet de cette application appelée Hubtobee Flex, est de déployer les interactions physiques et l'intelligence collective dans les entreprises pour créer l'environnement de travail hybride le plus efficace possible.

Co-développée avec Inetum (ex GFI), l'appli Hubtobee Flex se fonde sur notre compréhension profonde des besoins des grands groupes et des ETI, en constante évolution, sur le travail hybride.

Pour en savoir plus sur notre startup, visitez notre website : hubtobee.com



