

L'APRÈS-PANDÉMIE ET LE MONDE DU TRAVAIL

Tous les experts s'entendent pour dire que la pandémie entraînera des changements importants dans les pratiques de travail et dans les attentes des employés vis-à-vis leur employeur. Les changements varieront selon les domaines et les employeurs, mais certaines tendances semblent s'appliquer à tous les secteurs.

FLEXIBILITÉ

La COVID-19 a secoué les fondements d'un modèle de lieu de travail qui était relativement inchangé depuis la fin des années 1920 : les employés se déplacent de leur domicile à leur lieu de travail cinq jours par semaine, entre 9 h et 17 h, pour remplir leurs obligations. Ce changement a permis à 75 % des travailleurs (selon l'enquête réalisée par l'ordre des CRHA) d'apprécier et de souhaiter conserver la flexibilité, la liberté et l'autonomie que permet le télétravail. Ainsi, les organisations offrant aux employés la possibilité de travailler selon des horaires de travail flexibles, de choisir quand et comment ils entrent au bureau auront de meilleures chances de conserver leurs travailleurs motivés et mobilisés.

Par ailleurs, ce changement d'habitude de lieu de travail apportera certainement des modifications aux espaces de bureaux. À cet effet, 50 % des entreprises prévoient réaliser des rénovations d'envergure aux espaces de bureaux actuels. Les aménagements d'espaces de travail devront rencontrer les besoins associés aux rencontres d'équipes et de consolidation des relations et aux processus de formation.

Enfin, comme les travailleurs pourront dorénavant travailler de partout, ils pourront également provenir de partout. Ceci aura certainement un impact sur les pratiques de recrutement, mais aussi sur les pratiques d'accueil, d'intégration et de formation.

DYNAMIQUE DE GESTION

La pandémie a brisé un paradigme solidement établi : "Les employés non supervisés travaillent moins efficacement que ceux sous nos yeux au bureau." En effet, la pandémie a permis aux gestionnaires de briser ce modèle et a ébranlé le rapport de force au travail. Les experts stipulent que les gestionnaires qui adopteront un rôle permettant à leurs employés de grandir et de se réaliser sépareront les gagnants des perdants.



BIEN-ÊTRE

Les études montrent que la solitude entraîne des taux plus élevés d'épuisement, de roulement et de désengagement des employés. Le télétravail s'est accompagné d'une hausse significative des problèmes de santé psychologique. À ceci, s'ajoutent les employeurs qui instaurent, un peu maladroitement, des technologies de surveillance du travail à distance. Ceci augmente significativement le niveau de stress des travailleurs et les incite à travailler davantage. Le défi des entreprises est alors d'équilibrer la surveillance, d'apporter le soutien et les communications requises aux travailleurs et de mettre en place des mécanismes officiels pour assurer le bien-être des travailleurs. En effet, parce que les gestionnaires ne savent plus où se trouvent leurs employés, il est d'autant plus essentiel de savoir où ils en sont en termes d'état d'esprit.

En guise de conclusion, comme les solutions universelles n'existent pas, il est recommandé de demander aux employés comment ils ont changé à la suite de la pandémie, pourquoi et quels sont maintenant leurs besoins. Ces communications permettront d'explorer des approches alignées sur les réels besoins et préférences des travailleurs en place et de sortir vainqueurs de cette pandémie.



STÉPHANIE GRENIER, CRHA
418 230-9993
stephanie@chorus-conseil.com



CYNTHIA BEAUDOIN, CRHA
418 230-9993
cynthia@chorus-conseil.com

