



S'adapter au changement:

# L'AVENIR DU TRAVAIL FLEXIBLE

# L'AVENIR EST HYBRIDE

De nos jours, les entreprises délaissent les règles strictes concernant le lieu de travail de leurs employés. Elles adoptent plutôt une approche plus flexible qui combine le travail sur place et le télétravail afin d'améliorer la créativité, la productivité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de leurs équipes. À mesure que les modèles hybrides deviennent la norme, l'avenir du travail sera défini par l'agilité, l'adaptabilité et une intégration plus fluide des espaces de travail et des effectifs.

Cette philosophie en évolution offre de nouvelles possibilités aux entreprises. L'essor de l'intelligence artificielle, des outils de collaboration de pointe et un accent plus marqué sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) offrent de puissants moyens de perfectionner les processus, d'accroître l'engagement des employés et de favoriser la réussite de l'entreprise.

Toutefois, les besoins de chaque entreprise sont différents, et il n'existe pas de modèle de travail hybride parfait. Il existe de nombreuses variantes qui peuvent être adaptées aux besoins, aux valeurs et aux préférences uniques d'une entreprise :

- ✓ Certaines entreprises permettront aux employés de choisir quand travailler au bureau et quand travailler à distance. Il s'agit d'un **modèle hybride flexible**.

- ✓ D'autres entreprises établiront des horaires prédéfinis déterminant les jours où les employés peuvent travailler sur place et hors site. Il s'agit d'un **modèle hybride fixe**.
- ✓ Dans certains cas, les entreprises privilégieront les effectifs répartis tout en conservant un siège social pour une utilisation occasionnelle, selon un **modèle axé sur le télétravail**.
- ✓ Les employeurs qui favorisent la collaboration en personne sur place, tout en tolérant un télétravail limité, fonctionnent selon un **modèle axé sur le bureau**.

Bien sûr, s'il est important de déterminer le type de modèle de travail hybride qui convient le mieux à l'entreprise et à sa culture, il est encore plus important de tenir compte de ce qui fonctionne le mieux pour les employés. Le rendement, la productivité et la rentabilité [ont plus de chances de s'améliorer](#) si les membres de l'équipe sont plus heureux et plus engagés.

À cette fin, il est impératif de créer une culture d'entreprise qui place les gens au premier plan. Les modèles de travail hybrides peuvent être déployés en parallèle avec des programmes d'avantages sociaux novateurs pour optimiser le bien-être des employés et, par extension, leur rétention, leur engagement et leur rendement.



# L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

À la fin des années 2010, de nombreuses entreprises poursuivaient des initiatives de transformation numérique depuis près d'une décennie. Ces investissements ont été mis à l'épreuve – et considérablement accélérés – [pendant la pandémie mondiale](#).

Les entreprises qui ne disposaient pas des outils et des technologies nécessaires au travail réparti et hybride ont dû les adopter rapidement. Cette transformation allait laisser une marque permanente après la maîtrise de la pandémie. En fait, elle a fondamentalement modifié la vision et les attentes des gens concernant la nature même du travail :

- ✓ Pour les employeurs, elle a ouvert de nouvelles possibilités audacieuses quant au fonctionnement de leur entreprise, à la collaboration de leur personnel et à l'expansion de leurs effectifs non locaux.
- ✓ Pour les employés, elle a offert un meilleur moyen d'équilibrer les obligations personnelles et professionnelles, et a prouvé que bon nombre de leurs tâches quotidiennes ne nécessitaient pas leur présence au bureau.

Selon Gallup, [60 % des employés](#) qui auraient théoriquement pu travailler à distance travaillaient entièrement au bureau en 2019. En 2023, ce nombre a été réduit à 20 %.

Les recherches de Gallup montrent que les principaux avantages du travail hybride – comme les économies financières (p. ex., la réduction des coûts grâce à des espaces de bureaux plus petits), les économies de temps et la flexibilité (p. ex., la réduction du temps de déplacement et un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle pour les travailleurs) et l'augmentation de la productivité des employés autonomes – sont signalés deux fois plus souvent que les principaux inconvénients du travail hybride (p. ex., une communication défailante et une culture affaiblie).

Cela confirme que les modèles hybrides sont positifs pour les entreprises. En s'assurant que les employés peuvent profiter du meilleur du travail à distance et en personne, les entreprises peuvent à la fois attirer et retenir les meilleurs talents par rapport aux entreprises entièrement en présentiel.

Elles peuvent également combler les lacunes en matière de talents avec des pigistes et des entrepreneurs. [L'économie à la demande prospère](#) à mesure que de plus en plus de personnes adoptent le travail autonome et complètent leurs revenus – ou soutiennent leurs propres passions personnelles et objectifs professionnels – avec des possibilités au-delà du travail traditionnel de 9 h à 17 h. Lorsque les entreprises sont équipées pour le travail flexible, elles sont bien placées pour tirer le meilleur parti de ce marché des talents en constante expansion.

**9 EMPLOYÉS  
SUR 10**

pouvant travailler à distance préfèrent avoir de la flexibilité quant au lieu et à la façon de travailler.







# TENDANCES EN MATIÈRE DE TRAVAIL HYBRIDE

En théorie, les principes d'un modèle hybride semblent assez simples : accordez aux employés plus d'autonomie, de flexibilité et de choix, et ils sont susceptibles de répondre avec plus d'efficacité, de productivité et d'engagement. Mais en pratique, la création d'un milieu de travail flexible et hybride peut être complexe et nécessite une stratégie réfléchie et minutieuse :

- ✓ Les dirigeants doivent établir des structures et des processus clairs concernant le travail sur place et hors site, et les communiquer aux effectifs.
- ✓ La direction doit concevoir des espaces de travail – tant en personne qu'en ligne – qui répondent aux besoins changeants de leurs équipes.
- ✓ Pour assurer un environnement accessible et accueillant pour tous, les initiatives de DEI seront cruciales.

Voici un examen plus détaillé de ces trois tendances importantes et de la façon dont elles façonnent le développement et l'amélioration des modèles de travail hybride.

## 1. ÉLABORER DES POLITIQUES STRATÉGIQUES ET PRÉCISES

Les dirigeants d'entreprise doivent établir des paramètres cohérents et clairs concernant leurs protocoles de travail flexible.

En communiquant ces protocoles de manière claire et transparente, les employeurs peuvent donner à leurs employés les moyens de décider où, quand et comment ils travaillent le mieux en fonction de leurs besoins individuels.

Sans ces lignes directrices, la coordination entre les personnes et les services peut être difficile lorsque tout le monde a un horaire flexible, et la collaboration et la productivité peuvent en souffrir. Les employeurs doivent trouver un moyen d'intégrer la flexibilité à leur entreprise s'ils veulent attirer et retenir les talents dans un marché concurrentiel, d'autant plus que 65 % des employés américains considèrent les options de travail flexible comme [un facteur important dans leur rémunération globale](#), après le salaire.

Dans son rapport, Gallup indique que trois travailleurs hybrides sur dix se disent extrêmement susceptibles de quitter leur employeur s'ils n'obtiennent pas un certain degré de flexibilité en matière de télétravail. Répondre à ces demandes sera un facteur de différenciation clé pour les organisations qui se disputent les meilleurs talents.

## 2. REPENSER LES ESPACES DE TRAVAIL AVEC INTENTION

Le bureau n'est plus seulement un lieu de travail, mais un espace pour les réunions, le mentorat, les relations, la créativité et les événements spéciaux qui favorisent la culture du travail et l'engagement des employés.

Au lieu d'avoir un bureau pouvant accueillir toute l'entreprise, les organisations adoptent des concepts comme la [réservation dynamique de bureaux](#), où les employés réservent des postes de travail selon le principe du premier arrivé, premier servi, ou elles peuvent exiger que certaines équipes ou certains services travaillent en personne les jours désignés pour maximiser les occasions de discussion et de cocréation en face à face.

Les espaces de bureaux sont également repensés pour optimiser intentionnellement le travail en personne. Les zones calmes et sans distraction pour le travail concentré sont séparées des espaces de collaboration qui encouragent la communication et le partage ouvert entre les employés. Les collègues en télétravail doivent participer aux conversations et à la collaboration, c'est pourquoi les bureaux hybrides utilisent des technologies telles que des tableaux blancs intelligents, des caméras et des microphones de haute qualité, ainsi que de grands écrans d'affichage numérique.

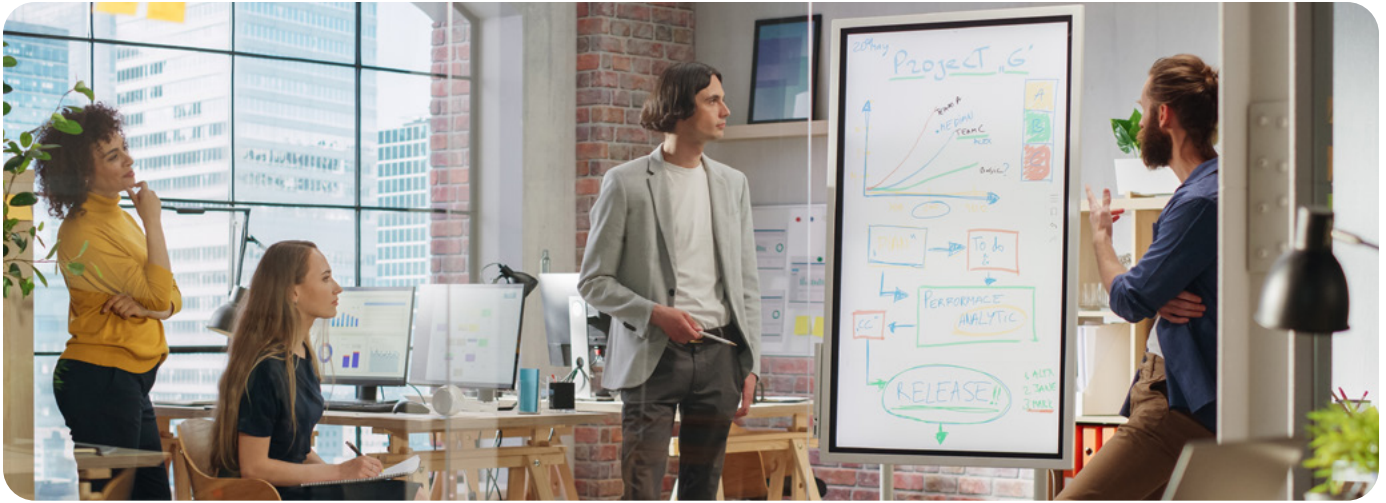


## 3. FAVORISER UNE EXPÉRIENCE INCLUSIVE POUR LES EMPLOYÉS

Les initiatives de DEI n'améliorent pas seulement la culture d'une entreprise. Une plus grande diversité génère une innovation plus forte. Comme le souligne McKinsey, la participation accrue des femmes et des personnes racisées à la population active a contribué [à environ 40 % de la croissance globale du PIB](#) de l'économie américaine au cours des cinq décennies allant de 1960 à 2010.

Par le passé, les programmes de DEI étaient axés sur les stratégies de recrutement, ce qui a contribué à surmonter les obstacles et les préjugés traditionnels qui empêchaient l'embauche de personnes issues de communautés sous-représentées. D'autres programmes visaient davantage à améliorer la culture et le sentiment d'appartenance, en favorisant un milieu de travail où chacun pouvait se sentir reconnu, apprécié et en sécurité sur le plan psychologique.

Tous ces aspects demeurent importants et ont une incidence, mais dans l'avenir du travail hybride, la DEI a une fonction élargie pour faire en sorte que l'expérience des employés ne soit pas enrichissante seulement pour certains; elle donne à chacun la possibilité de contribuer de façon significative à la réussite d'une entreprise. En adoptant un modèle flexible, une entreprise peut ouvrir ses portes à toutes sortes de talents exceptionnels, des personnes ayant des besoins complexes en matière de soins aux personnes ayant un handicap physique ou des problèmes de mobilité, en passant par celles qui vivent à l'autre bout du monde. Ce type de flexibilité peut avoir des retombées considérables sur le potentiel créatif et novateur d'une entreprise.



# L'INCIDENCE DE L'AUTOMATISATION ET DE L'IA SUR LE TRAVAIL FLEXIBLE

Le Forum économique mondial prévoit une augmentation substantielle dans les domaines de la science des données, de la cybersécurité et de l'intelligence artificielle (IA), tandis que de nombreux emplois qui reposent sur la saisie manuelle de données, comme les commis, sont appelés à diminuer considérablement ou à disparaître complètement en raison de l'automatisation. Dans l'ensemble, le marché du travail [pourrait connaître une contraction nette](#) entre 2023 et 2027.

Mais ce n'est pas inévitable. Certains observateurs estiment que [jusqu'à 97 millions de nouveaux emplois pourraient être créés](#) d'ici 2027. Beaucoup de choses peuvent changer, mais certains développements sont une certitude :

- ✓ Les tâches routinières et répétitives risquent d'être automatisées, et les entreprises s'attendent à ce que d'ici 2027, 42 % des tâches puissent être effectuées par des machines, une augmentation par rapport aux 34 % prévus initialement en 2020.
- ✓ Même si de nombreux emplois ne peuvent pas être automatisés, bon nombre d'entre eux seront tout de même transformés par l'IA pour réduire les inefficacités, ce qui permettra aux employés de se concentrer sur un travail qui a une plus grande incidence.

Les interfaces compatibles avec l'IA dans les environnements hybrides comprendront tout,

du matériel, comme les technologies de bureau intelligentes, aux logiciels, comme les plateformes de gestion de projet, de documentation et de reconnaissance des employés. L'IA est déjà intégrée dans les solutions quotidiennes comme les outils de vidéoconférence, de tableau blanc virtuel et de communication numérique. Aujourd'hui, ces capacités d'IA offrent des services comme la prise de notes et le sous-titrage en temps réel. Aussi impressionnantes soient-elles actuellement, ces applications d'IA n'en sont qu'à leurs débuts et sont susceptibles de s'améliorer.

La technologie a été un puissant moteur pour rendre possible le travail à la demande et le travail flexible à grande échelle, et elle continuera sans aucun doute à transformer la façon dont les gens font leur travail, en personne et en ligne. Toutefois, pour tirer pleinement parti des possibilités qu'elle crée, les employés doivent être en mesure de la comprendre et de l'utiliser de façon créative et efficace.

C'est pourquoi les initiatives d'apprentissage et de perfectionnement seront plus essentielles que jamais. L'écart de compétences augmente au sein de la population active à mesure que les technologies telles que l'IA générative deviennent populaires. En investissant dans l'adaptation de leurs talents à l'avenir grâce à la formation continue, les entreprises peuvent combler cet écart et favoriser la croissance de leurs employés et de leur entreprise.



# SOUTENIR LE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS DANS UN MILIEU DE TRAVAIL HYBRIDE

Malgré tous leurs avantages, les modèles de travail hybrides ne sont pas parfaits. Certains employés ne font pas de distinction claire entre leurs rôles et leurs responsabilités au travail et à la maison, et ils n'ont pas d'espaces et de routines désignés qui leur permettent de distinguer leurs obligations professionnelles et personnelles.

Il est également plus difficile d'assurer des conversations constructives, des collaborations productives, le partage des connaissances, le perfectionnement professionnel et l'accès aux ressources lorsque les employés sont hors site. Avec le temps, cela peut nuire à la culture d'entreprise ou exacerber les problèmes de santé mentale au travail comme [l'épuisement professionnel](#) et le désengagement, ce qui est l'opposé de ce qu'un modèle de travail hybride est censé faire.

C'est pourquoi, lorsqu'ils mettent en œuvre un modèle de travail hybride, les employeurs doivent faire du bien-être des employés une priorité. Si vous soutenez la santé et le bien-être, vous soutenez par extension la productivité et l'engagement. Voici quelques exemples de programmes et d'initiatives à mettre en place :

- ✓ Offrir un nombre généreux ou illimité de journées de congé de maladie permet aux employés de prendre une pause lorsqu'ils en ont le plus besoin. Envisagez de les renommer « journées santé » plutôt que « congés de maladie », afin que les gens se sentent encouragés à prendre soin de leur bien-être de façon proactive plutôt que de réagir uniquement lorsqu'ils sont déjà malades.
- ✓ Offrir un programme d'aide aux employés (PAE) ou des ressources comparables peut aider les employés à obtenir l'aide de professionnels qualifiés lorsqu'ils rencontrent des difficultés.  
Le stress financier est un facteur important de problèmes de santé mentale. Les ressources en matière de bien-être financier et l'accès à des conseillers peuvent donc faire une grande différence.

- ✓ Un programme d'avantages sociaux pour les repas qui est accessible aux travailleurs sur place et aux travailleurs à distance peut améliorer considérablement la satisfaction professionnelle des employés. Il contribue à soutenir leur santé physique en les gardant bien nourris pendant leur journée de travail chargée, ainsi que leur santé mentale en allégeant le fardeau de la planification et de la préparation des repas.

Les événements de célébration constituent un autre excellent moyen de maintenir le moral tout en renforçant les liens au sein des équipes et entre elles. [Offrir des repas à vos équipes lors de ces événements](#) – que ce soit en passant une commande de groupe pour tous les employés au bureau ou en offrant des crédits-repas pour un rassemblement mixte en personne et à distance – favorise davantage la camaraderie, tout en leur fournissant la nourriture dont ils ont besoin pour être productifs. C'est pourquoi un partenaire comme DoorDash pour entreprise contribue à [créer un avantage concurrentiel](#).



# COMMENT AMÉLIORER LA CULTURE DU MILIEU DE TRAVAIL AVEC DOORDASH POUR ENTREPRISE

[DoorDash pour entreprise](#) est une solution conçue pour l'avenir du travail hybride. Les personnes sont la ressource la plus précieuse d'une entreprise, et créer les conditions propices au travail flexible tout en offrant des avantages sociaux pour les repas aux employés est un moyen puissant de faire en sorte que tout le monde soit heureux, en santé et productif.

Les modèles hybrides les plus solides sont fondés sur l'engagement des employés. Il existe de nombreuses manières pour DoorDash pour entreprise d'améliorer la fidélité, la satisfaction et l'engagement des employés, que ce soit en organisant régulièrement des repas d'équipe, en mettant en place des événements avec traiteur pour renforcer la culture et l'esprit communautaire, ou en offrant des bons de

repas ponctuels et des cartes-cadeaux pour récompenser un travail exceptionnel.

Pour les administrateurs, la plateforme offre des paiements et des rapports de dépenses transparents, ainsi qu'une gestion simplifiée et centralisée. Et pour les effectifs, elle offre la variété, la commodité et le choix dont les employés ont besoin pour nourrir leur créativité, stimuler leur productivité et améliorer leur santé et leur bien-être.

Dans un monde de plus en plus axé sur les technologies intégrées et le travail flexible, DoorDash pour entreprise est la plateforme d'avantages sociaux pour les repas novatrice qui aide les entreprises de premier plan à garder une longueur d'avance.





 **DOORDASH** pour Entreprise