



HOME OFFICE DAY

LA SUISSE SUR LE CHEMIN D'UNE PLUS GRANDE PRODUCTIVITÉ ET QUALITÉ DE VIE.

LE MODÈLE À PHASES FLEXWORK.

Une approche scientifique et testée en pratique pour recueillir des données sur la flexibilité du travail dans sa propre entreprise.

LA FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL SERA BIENTÔT UNE RÉALITÉ – JOUONS LE JEU.

En tant que centre de savoir, la Suisse a besoin des meilleurs talents. Pour les attirer à elles, de plus en plus d'entreprises misent sur les formes de travail flexible. Mais toutes ne se trouvent pas dans la même situation pour pouvoir changer du jour au lendemain. Où en est aujourd'hui le monde des entreprises en Suisse et quelles sont les mesures que les PME et les grandes entreprises peuvent prendre pour faire avancer le changement? Développé par les initiateurs du projet Home Office Day, le modèle à phases FlexWork apporte des réponses. Il a été élaboré par la Haute Ecole spécialisée du nord-ouest de la Suisse et donne aux sociétés la possibilité de déterminer elles-mêmes leur niveau de flexibilité du travail, par rapport au lieu de travail et dans le temps. Elles peuvent ensuite poursuivre leur développement dans trois champs d'action.

La flexibilité et l'agilité favorisent la performance et la motivation

Un Suisse sur deux possède déjà un smartphone, et les ventes de tablettes dans le monde affichent un taux de croissance de plus de 40% par an. Aujourd'hui, on est partout et à tout moment en ligne via le réseau mobile. Cette tendance investit désormais aussi les entreprises. Et pour cause. Les PME qui misent sur des technologies d'information et de communication modernes connaissent une croissance nettement plus rapide et créent davantage d'emplois que celles qui utilisent les technologies TIC avec réticence. C'est ce qui ressort d'une enquête effectuée par la société Boston Consulting Group à la demande Microsoft. Les technologies TIC confèrent une grande marge de manœuvre pour adapter au mieux le son temps de travail et, par voie de conséquence, son temps libre à la fois à ses propres besoins et à ceux de l'entreprise – ce qui est de plus en plus demandé et apprécié par les collaborateurs. Les avantages sont évidents et connus. Malgré cela, toutes les entreprises ne sont pas aujourd'hui en mesure de laisser à leur personnel autant de liberté qu'il serait possible.

Façonner activement le changement

Il y a à cela de bonnes raisons, qui peuvent être classées dans trois champs d'action. Premièrement, les personnes qui se trouvent au cœur de la structure de l'entreprise et doivent, dans un environnement de travail flexible, entièrement aligner leurs principes de management et de comportement sur la responsabilité personnelle et la confiance. Deuxièmement, l'aménagement de l'espace – le bureau devient de plus en plus un lieu de rencontre ainsi que de travail collectif et créatif – et, troisièmement, les technologies doivent être adaptées à un mode de travail décentralisé.

Scientifiquement étayé et testé en pratique

Le modèle à phases FlexWork décrit les entreprises dans le cadre de ces trois champs d'action et les segments en cinq typologies en fonction de leur degré de flexibilité du travail. Basé sur l'approche systémique sociotechnique, le modèle synthétise les résultats de la recherche appliquée sur le travail et les rapports d'expérience d'entreprises. Le modèle est étayé par une enquête représentative sur les entre-

prises suisses et montre comment se compose aujourd'hui le monde des entreprises en Suisse. Les résultats seront publiés en même temps que ce rapport. Le formulaire qui a servi pour cette enquête peut également être utilisé par les entreprises pour évaluer leur propre situation. Il est gratuitement à disposition sur le site du Home Office Day avec une description précise de la marche à suivre.

Axé sur le travail intellectuel

Le modèle à phases FlexWork estime que le travail mobile et flexible dépend en principe directement de l'activité. On peut supposer qu'il y a aujourd'hui dans presque chaque entreprise un certain nombre de collaborateurs qui peuvent travailler de manière flexible. Le modèle n'est appliqué que pour eux. Il n'est pas tenu compte des collaborateurs qui, en raison de leur activité, doivent être impérativement présents à leur poste de travail. En conséquence, les entreprises industrielles peuvent, elles aussi, rejoindre la phase 5 si elles offrent à leurs collaborateurs, par ex. de l'administration ou du marketing, l'infrastructure et l'autonomie nécessaires. Le modèle à phases FlexWork

aide les entreprises à découvrir leur potentiel et à en tirer parti dans le cadre de leurs propres possibilités. C'est un état des lieux et en même temps un outil de développement de l'entreprise, car il transpose des questions importantes pour l'entreprise dans des champs d'action concrets, ce qui permet de mettre en œuvre le changement.

Les cinq phases en bref

Les frontières entre les différentes phases sont floues et reflètent des situations persistantes. L'évolution peut se faire de manière linéaire, mais pas forcément. Les entreprises qui veulent passer de la phase 2 à la phase 4 peuvent, en prenant des mesures rigoureuses, boucler rapidement la phase 3 ou la contourner. Le bon niveau de flexibilité du travail et le rythme du changement doivent être minutieusement adaptés à l'entreprise, à ses collaborateurs et à la culture d'entreprise. Ce qui est approprié pour une entreprise ne le sera pas forcément pour une autre appartenant à la même branche.

Phase 1: lieu de travail fixe

Le travail se déroule presque exclusivement dans les locaux de l'entreprise. Il commence et se termine à heures fixes. La hiérarchie est marquée.

Phase 2: travail mobile-flexible: une exception

Le télétravail est permis à titre exceptionnel, mais ce n'est pas la norme.

L'entreprise fait de premières expériences avec le travail mobile-flexible.

Phase 3: mutation avec changement progressif de modèle

L'entreprise expérimente différentes formes de travail et mesures. Des réglementations uniformes sont requises en raison du manque de clarté.

Phase 4: travail mobile-flexible largement établi

Le travail mobile-flexible s'est imposé. Il existe des réglementations et une infrastructure appropriée, la séparation entre travail et vie privée diminue. Le travail mobile-flexible est utilisé pour rendre l'employeur plus attractif.

Phase 5: l'entreprise en réseau

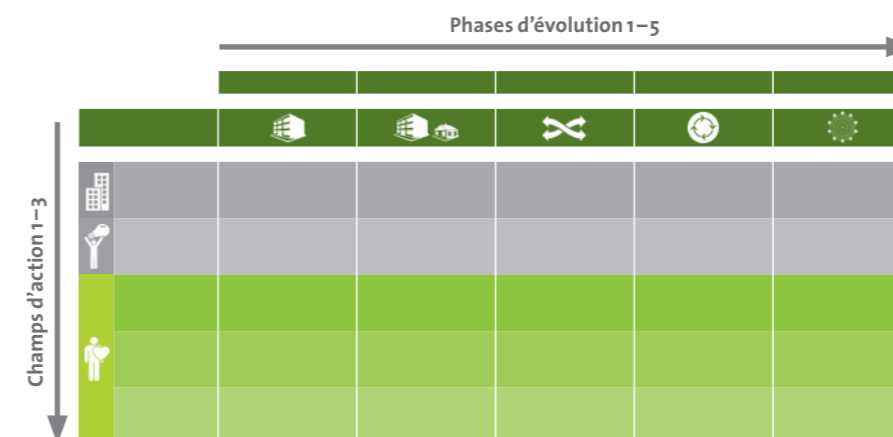
Harmonisation parfaite entre collaboration virtuelle et collaboration physique. Le travail est organisé la plupart du temps autour de projets. Le travail mobile-flexible est la norme, des réglementations sont moins requises; la vie professionnelle et la vie privée se déroulent quasiment en parallèle.

Le premier pas est le plus important

Les initiateurs du Home Office Day sont persuadés que la flexibilité du travail fait avancer les entreprises et donc la Suisse en tant que centre de savoir, les rendent plus performantes et donc plus productives. Par ailleurs, elle aide fortement à alléger le trafic aux heures de grande affluence grâce à une répartition plus équilibrée des

flux de pendulaires sur toute la journée de travail. Le modèle à phases FlexWork montre que tout n'est pas noir ou blanc.

Le niveau de flexibilité du travail dans le monde des entreprises suisses varie beaucoup. Il existe des possibilités dans toutes les entreprises, mais toutes n'en ont peut-être pas conscience. Le modèle à phases FlexWork permet de visualiser l'interdépendance entre les hommes, la technologie et l'espace. Il montre que le changement peut être organisé harmonieusement lorsque les trois domaines d'action sont abordés de manière intégrée. Faire le premier pas ou pousser systématiquement des réformes déjà engagées revient à donner une impulsion concrète. Au bout du chemin, le bénéficiaire est général: la flexibilité du travail accroît la productivité comme cela est avéré, favorise la qualité de vie car il est possible de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, réduit les impacts environnementaux et soulage les infrastructures de transport. Il existe aujourd'hui trois bonnes raisons de créer une dynamique et de contribuer ainsi, de manière importante, à ce que la Suisse avance sur la voie du progrès.



Comment se rendre au travail en toute décontraction par les transports?



Comment concilier travail et famille et que souhaitent les collaborateurs?

MODÈLE À PHASES FLEXWORK

		Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5
Aspects		Lieu de travail fixe 	Travail mobile-flexible: une exception 	Mutation avec changement progressif de modèle 	Travail mobile-flexible largement établi 	Entreprise en réseau 
	Aménagement de l'espace et architecture	<ul style="list-style-type: none"> Postes de travail fixes L'aménagement reflète le statut (par ex. bureaux individuels pour les cadres supérieurs) Salles de réunion principalement utilisées pour les réunions formelles Beaucoup de place requise pour les dossiers 	<ul style="list-style-type: none"> Principalement postes de travail fixes Expériences de travail en d'autres lieux (par ex. réunion dans la cantine) Beaucoup de place requise pour les dossiers 	<ul style="list-style-type: none"> Postes de travail fixes et flexibles Les changements d'infrastructure sont considérés comme une opportunité de mettre en place de nouvelles structures flexibles Quelques zones pour travailler sans être dérangé, des réunions virtuelles et des discussions informelles Moins de séparation entre espaces informels et formels 	<ul style="list-style-type: none"> Postes de travail fixes et flexibles Nouvelle répartition de l'espace, des postes de travail individuels aux salles de réunion (pour discussions formelles et informelles) Différentes zones pour différentes activités dans un bureau paysage Possibilités pour se retirer et salles de repos 	<ul style="list-style-type: none"> Nombreuses zones et espaces de repos à disposition Les lieux de travail officiel et effectif ne coïncident souvent pas Décentralisation des sites de l'entreprise Utilisation de hubs et de lieux de coworking
	Technologie	<ul style="list-style-type: none"> Pas ou presque pas d'appareils mobiles (laptop/smartphone) Impossible d'accéder depuis l'extérieur au serveur de l'entreprise (remote access) Pas d'outils de collaboration spécifiques en dehors de la messagerie et de l'agenda Si un intranet est à disposition, il est utilisé pour communiquer à sens unique (top-down) Nombreux processus reposant sur le papier (qui exigent la présence sur place) 	<ul style="list-style-type: none"> Appareils mobiles (laptop/smartphone) pas normalement disponibles Accès limité depuis l'extérieur (remote access) Pas d'outils de collaboration spécifiques en dehors de la messagerie et de l'agenda L'intranet est utilisé pour communiquer à sens unique (top-down) Les appareils privés sont utilisés pour l'activité professionnelle mais pas intégrés de manière structurée dans les réseaux de l'entreprise Projets pilote pour intégrer des technologies de nouvelle génération (hardware, logiciel, technologies de collaboration) 	<ul style="list-style-type: none"> Appareils mobiles à disposition de nombreux collaborateurs Grandes différences en matière de connaissance et d'utilisation des technologies Grande anarchie informatique (forte utilisation d'appareils et de solutions internes/externes) Équipement meilleur/plus récent, surtout pour les cadres supérieurs ou les personnes qui l'exigent fortement L'intranet est aussi parfois utilisé comme plateforme de communication pluri-directionnelle (forums de discussion ou blogs internes aussi pour les collaborateurs) 	<ul style="list-style-type: none"> Laptop, smartphone & accès à distance sont la norme pour tous les collaborateurs Une solution Unified Communication & Collaboration (UCC) est mise en place et est très utilisée Utilisation parfois d'outils de collaboration, qui permettent, par ex., le traitement simultané de documents Des réseaux sociaux internes sont expérimentés, mais pas utilisés partout L'intranet est une plateforme de communication pluridirectionnelle: les collaborateurs peuvent communiquer eux-mêmes des contenus 	<ul style="list-style-type: none"> Laptop, smartphone, accès à distance sont la norme, comme l'UCC Vaste utilisation des réseaux sociaux internes à l'entreprise («Enterprise Social») Des outils de collaboration sont installés; de nouveaux outils sont sans cesse testés et utilisés si nécessaire «Bring your Own Device», soit la possibilité d'intégrer et d'utiliser des appareils privés; ou possibilité de choisir dans toute une palette d'appareils
	Règlement d'entreprise et mesures RH	<ul style="list-style-type: none"> Il est interdit de travailler en dehors de l'entreprise Pas de mesures spéciales concernant le travail flexible dans le cadre de l'évolution du personnel ou de l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> Travail mobile-flexible autorisé dans certains cas exceptionnels; mais exigences élevées et beaucoup de contrôle la plupart du temps Pratique régulière du travail flexible souvent réglée par des dérogations Davantage de marge de manœuvre dans certains cas (par ex. cadres supérieurs ou projets spéciaux) Pas de mesures spéciales concernant le travail flexible dans le cadre de l'évolution du personnel ou de l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> Le travail mobile-flexible est pratiqué mais n'est pas formellement réglementé Manque d'uniformité et/ou les pratiques sont en retard Des mesures concernant le travail flexible dans le cadre de l'évolution du personnel ou de l'organisation sont discutées, mais ne sont mises en application partout Des collaborateurs essaient eux-mêmes de nombreuses nouvelles formes de collaboration (sans le soutien explicite de RH/dela direction) 	<ul style="list-style-type: none"> Le travail mobile-flexible est clairement réglementé et soutenu; des accords ad hoc existent et sont constamment mis à jour Accord sur une réglementation formelle bien déterminée Le travail mobile-flexible fait partie intégrante de l'évolution du personnel et de l'organisation; il est à ce titre soutenu par des mesures concrètes (par ex. coaching, formation) 	<ul style="list-style-type: none"> La flexibilisation du travail est la norme et l'expérience en la matière est grande, si bien que des réglementations formelles ne sont guère nécessaires Le travail mobile-flexible est sans cesse et systématiquement encouragé Des mesures sont prises pour appréhender et optimiser la culture de la confiance et l'implication des collaborateurs (par ex. enquêtes auprès des collaborateurs)
	Management	<ul style="list-style-type: none"> Présence requise des collaborateurs Ordres donnés et exécutés Attribution claire des rôles et hiérarchie 	<ul style="list-style-type: none"> En général, présence des collaborateurs et ordres donnés et exécutés Exceptionnellement, davantage de responsabilité opérationnelle et présence pas requise (par ex. chef de projet en mission à l'extérieur) 	<ul style="list-style-type: none"> Principalement présence des collaborateurs; mais parfois aussi management par objectifs/résultats Il y a des conventions d'objectifs, mais leur rôle est faible La marge de manœuvre des collaborateurs varie beaucoup (dépend du supérieur) 	<ul style="list-style-type: none"> Management par convention d'objectifs avec un processus de participation et de convention clairement défini, critères contrôlables Grande marge de manœuvre en général Hiérarchies plutôt horizontales Les cadres se considèrent aussi comme des soutiens et des coaches La personne plutôt que le rôle est mise en avant Utilisation parfois de feed-back à 360° pour évaluer la performance 	<ul style="list-style-type: none"> Management par objectifs/résultats en place dans toute l'entreprise Hiérarchies horizontales Le management accompagne le développement L'organisation reposant sur des projets, il n'y a plus la plupart du temps un seul manager Large utilisation du feed-back à 360° pour évaluer la performance
	Valeurs et normes	<ul style="list-style-type: none"> Séparation totale entre travail et vie privée Travail mobile-flexible pas possible; crainte de perte de contrôle, de perturbation de la circulation des informations, d'inefficacité, voir de ne rien faire 	<ul style="list-style-type: none"> Forte séparation entre travail et vie privée Télétravail accordé parfois à titre de privilège ou de reconnaissance Les télétravailleurs sont en général perçus comme absents Les télétravailleurs font l'objet de nombreux commentaires et d'un contrôle social; aussi méfiance 	<ul style="list-style-type: none"> Interpénétration de plus en plus forte entre vie privée et travail (par ex. il est généralement admis de pouvoir régler de petites affaires privées au bureau durant les heures de travail, mais on attend aussi des collaborateurs qu'ils soient atteignables chez eux) Le désir de travail mobile-flexible s'accroît Les avantages/désavantages sont beaucoup discutés; nombreuses (et pénibles) négociations sur le sujet La perte d'échanges informels est notamment crainte 	<ul style="list-style-type: none"> Plus forte interpénétration entre vie privée et travail (par ex. publication des agendas) Les périodes off-line (par ex. pour travailler de manière concentrée, mais aussi se reposer) sont de plus en plus acceptées Large consensus sur les avantages du travail mobile-flexible Le travail mobile-flexible est utilisé de manière stratégique pour rendre l'employeur attractif Pour les pendulaires, il devient possible de se déplacer en dehors des heures de pointe du fait de la large acceptation C'est surtout le surmenage qui est craint 	<ul style="list-style-type: none"> Interpénétration entre travail et vie privée (par ex. entretiens au téléphone tard le soir, mais sport durant la journée) Les périodes off-line font partie intégrante de la culture d'entreprise Le travail mobile-flexible est la norme La flexibilité permet d'accroître au mieux la productivité et la satisfaction des personnes et des équipes Les risques/problèmes concernant la joignabilité et le surmenage sont traités activement

UN TOUR DE FORCE QUI PEUT ÊTRE MENÉ À BIEN EN QUELQUES ÉTAPES SIMPLES.

La flexibilité du travail est une conséquence des évolutions technologiques, sociétales et démographiques. Elle résout certains problèmes cruciaux de notre époque. Il s'agit d'un phénomène puissant. Dans un certain sens, c'est un tour de force qui exige beaucoup de toute l'entreprise. Le modèle à phases FlexWork permet de disposer d'une première aide pour s'engager dans cette voie. Il structure le changement au niveau des principaux paramètres et montre que la flexibilisation du travail n'est rien d'autre qu'un jeu de domino. Une fois que l'on a poussé la première pièce, les autres suivent automatiquement, pour peu qu'elles aient été mises en place correctement.

Quand le lieu de travail devient lieu de rencontre

Le travail flexible et mobile confère un rôle nouveau au bureau. Avec l'évolution vers la participation et la collaboration dans l'entreprise et avec le travail en réseau, l'organisation du bureau change forcément elle aussi. Davantage d'espaces sont requis pour la communication et les équipes, car le travail ne se déroule plus exclusivement dans un endroit donné et durant un horaire fixe. Cela fait des années que des experts et des chercheurs attirent l'attention sur ce point.

Dans les bureaux conçus de manière classique, les postes de travail individuels dominent toujours. Mais les besoins en tables de travail diminuent fortement. Les travailleurs du savoir nomades travaillent partout et n'ont plus besoin qu'on leur attribue un poste de travail fixe. Quand ils se rendent au bureau, ils veulent échanger, collaborer ou percevoir de nouveau l'entreprise comme un environnement social et interagir socialement avec leurs collègues.

Autrement dit: le bureau a de moins en moins pour fonction première d'être un lieu où l'on travaille chacun pour soi, mais celle de favoriser la communication et la coopération. Toutefois, il doit continuer à soutenir au mieux l'organisation du travail et

le workflow et reste un lieu important pour les discussions.

Technologies: un facteur de motivation et de performance

Lorsqu'une culture d'entreprise flexible et agile émerge, les technologies jouent un rôle essentiel en tant qu'outils de facilitation. Les collaborateurs organisent leur temps en fonction de leurs préférences. Le travail proprement dit devient un facteur de motivation, ce qui favorise la productivité et la capacité d'innovation dans l'entreprise. Globalement, cela débouche sur une plus grande dynamique, qui se traduit directement et positivement par une plus grande satisfaction de la clientèle. Il y a quelques années encore, un accès mobile aux données et à la messagerie électronique ainsi qu'un téléphone mobile étaient les principales conditions requises pour travailler de manière mobile. Aujourd'hui, les Communications unifiées offrent des possibilités beaucoup plus larges. Messages instantanés, appels et vidéoconférences par simple clic et la possibilité de traiter en commun des contenus d'écran favorisent la collaboration à distance et en temps réel. Le travail intuitif et collaboratif est mis en avant, reléguant au second plan l'horaire et l'environnement de

travail. Si une entreprise a atteint cette phase, son évolution vers une entreprise sociale se fait souvent toute seule. C'est la dernière étape vers une démocratisation complète du savoir. Les réseaux sociaux et les plateformes accélèrent les échanges informels et relient entre elles les personnes qui sont éloignées géographiquement et du point de vue organisationnel, mais partagent des préoccupations et des intérêts communs. La priorité est donnée à un objectif que l'on veut atteindre ensemble. Dans l'entreprise sociale, la responsabilité personnelle et la motivation sont les moteurs du succès de l'entreprise. A la fin du modèle à phases FlexWork la question qui se pose n'est plus de savoir comment la technologie peut réussir à se substituer aux échanges physiques, mais de savoir comment les technologies modernes peuvent permettre d'atteindre ce qui était auparavant inaccessible.

Réglementer avec mesure

Les réglementations d'entreprise vont de pair avec les différentes phases. Dans les entreprises avec lieu de travail fixe, il n'y a pratiquement pas de réglementation: les normes de comportement sont connues et consignées légalement dans le contrat de

travail. Lorsque la flexibilité progresse, l'exigence en matière de conventions change. La tendance fait apparaître deux évolutions opposées. Dans les entreprises organisées de manière hiérarchique, les règlements décrivent la plupart du temps en amont comment le travail doit se dérouler ou formalisent rapidement les exceptions qui sont acceptées. Souvent, les réglementations sont un ersatz physique à une présence physique qui n'existe plus. Utilisées comme instrument de management, elles donnent une orientation et une sécurité aux managers et aux collaborateurs. Les choses sont différentes dans les entreprises où les collaborateurs jouissent d'une large autonomie. Les réglementations sont souvent élaborées avec retard et reflètent une réalité déjà établie ou sont utilisées quand il existe des problèmes qui ne peuvent pas être résolus de manière informelle. Quelques équipes ou unités d'organisation commencent à expérimenter. Elles s'organisent entre elles en fonction de projets et trouvent des solutions pragmatiques aux défis quotidiens. Si le travail mobile-flexible est déployé ultérieurement dans toute l'entreprise, des règles formalisées sont la plupart du temps nécessaires. Elles sont élaborées à l'initiative du département RH, mais sont fortement axées sur les besoins des collaborateurs et sur leurs tâches. Quand tout est bien rodé, les réglementations deviennent de nouveau moins importantes et sont remplacées par la responsabilité personnelle et des normes tacites qui assurent une cohésion dans un environnement de travail décentralisé.

Diriger signifie faire confiance

La rupture avec la présence physique causée par les formes de travail flexible est encore souvent perçue comme l'effondrement d'un monde, au sens de chaos, car on n'a plus les collaborateurs sous la main, si bien que ceux-ci ne sont plus contrôlables. Le style de management marqué par

le contact visuel, le commandement et le contrôle ne fonctionne plus vraiment. La flexibilisation du travail ne signifie pas simplement travailler «un peu plus» ou «un peu ailleurs». C'est une ingérence fondamentale dans l'organisation de l'entreprise. C'est pourquoi le changement est souvent difficile dans les entreprises fortement hiérarchisées. Les cadres dirigeants sont tenus de repenser les mécanismes de contrôle habituels et d'intégrer les collaborateurs dans les réflexions sur l'horaire et le lieu de travail. L'enregistrement de l'horaire de travail est complété et totalement remplacé au fil du temps par un système de management par convention d'objectifs. L'indication d'orientations claires est d'une grande aide pour les collaborateurs et leur apporte de la stabilité. Travailler de manière flexible ne signifie pas travailler de manière chaotique. Aujourd'hui comme hier, les collaborateurs recherchent un employeur fiable, le supérieur direct occupant un rôle très important. Il accompagne attentivement les collaborateurs, ce qui est plus difficile avec le travail flexible. La lucidité, la responsabilité personnelle et l'empathie pour soi-même et les collègues de l'équipe sont d'importantes compétences managériales pour le futur. Les entreprises qui veulent évoluer au long des différentes phases sont tenues d'adapter leurs principes de management ainsi que de former et d'accompagner leur équipe de management en conséquence.

L'engagement repose sur la confiance

Au fil des différentes phases, les frontières entre vie professionnelle et vie privée se délimitent, ce qui a aussi un fort impact sur le système de valeurs. En principe, il faut une culture de la joignabilité qui tienne compte aussi bien des préférences de l'entreprise que de celles des collaborateurs. Les collaborateurs décident eux-mêmes quand et où ils préfèrent travailler et quand ils ont besoin de temps pour eux

et leur famille. S'occuper des enfants de 17 h 00 à 19 h 00 et avoir ensuite une conférence téléphonique avec un client américain sert les intérêts aussi bien de l'employé que de l'employeur. La confiance et le respect mutuels sont essentiels. Les collègues de l'équipe doivent avoir l'assurance que les priorités seront mises de manière que le travail puisse être mené à bien dans le cadre du projet, même quand les collaborateurs ne sont pas physiquement présents. Ils doivent respecter les besoins des autres, tout en exprimant directement et ouvertement les leurs. Cela suppose une culture de la discussion qui n'est pas dictée par la hiérarchie, mais qui est vécue. La flexibilité du travail suppose aussi une modification fondamentale de la culture d'entreprise, ce qui est un défi mais aussi une chance. La prochaine génération d'employés – la Net Generation – est exigeante et recherche l'autonomie au travail. Les entreprises qui s'y préparent d'ores et déjà ont une importante longueur d'avance et attirent des collaborateurs qui ne se contentent pas de faire le job, mais se mobilisent fortement en faveur des objectifs de l'entreprise.



Comment créer un espace adapté à la flexibilisation du travail?



Comment accroître l'efficacité et réduire les émissions de CO₂?



Comment règle-t-on l'organisation quotidienne du travail flexible?



Comment optimiser la collaboration dans un environnement de travail décentralisé?

Nous encourageons le travail mobile, car...

«... la motivation, la satisfaction et la disponibilité du personnel sont les clés du succès. Pour éviter les interruptions de l'activité professionnelle des adultes il est indispensable de promouvoir des conditions-cadres favorables à une bonne conciliation des vies professionnelle et familiale.»

Dr. Lucrezia Meier-Schatz, conseillère nationale et directrice de Pro Familia

«... en tant que place d'innovation, la Suisse ne peut avoir du succès sur le long terme que si nous offrons aux travailleurs du savoir des conditions-cadres appropriées. L'agilité et la flexibilité comptent parmi les principaux critères de performance pour les entreprises qui veulent réussir à conquérir les marchés du futur.»

Kurt Lanz, responsable Infrastructure, énergie & environnement, economieuisse

«... nos clientes et nos clients disposent de plus de place et d'un plus grand confort dans les trains quand tout le monde ne se déplace pas au même moment. Les formes de travail mobile aident donc à repousser la réalisation de projets d'extension onéreux.»

Andreas Meyer, CEO CFF SA

«... c'est la clé d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et pour se positionner comme un employeur attractif. Par ailleurs, le travail mobile contribue de manière importante à la protection du climat.»

C. Werner, CPO Swisscom

SPONSORS



PARRAINS & RÉSEAU



PARTENAIRES POUR LA RECHERCHE



Home Office Day | c/o Microsoft Schweiz GmbH | Richtistrasse 3 | 8304 Wallisellen
 info@homeofficeday.ch | www.homeofficeday.ch