



Sur la voie du Work Smart

Où en sont les signataires de la charte de l'initiative Work Smart dans la mise en œuvre de modèles de travail flexibles?

Work Smart Initiative

info@work-smart-Initiative.ch / www.work-smart-initiative.ch

mai 2018





Près de la moitié des signataires de la charte travaillent en toute flexibilité

La majorité des signataires travaillent en toute flexibilité dans le cadre du projet: ils se trouvent pour la plupart dans la phase 4 du [modèle FlexWork](#).

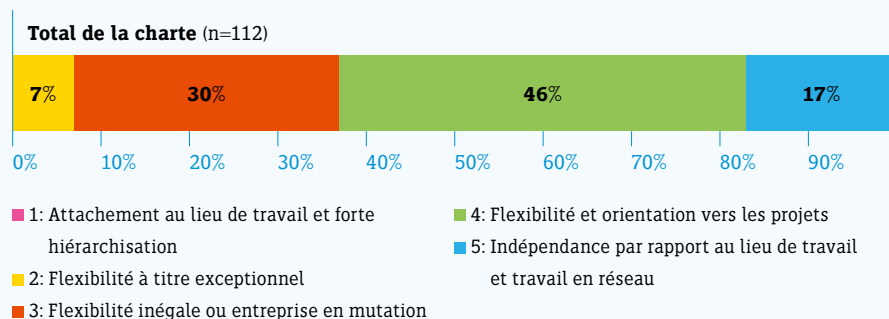


Illustration 1: Répartition des phases dans l'échantillon représentatif des signataires de la charte

Nettement plus flexibles que la moyenne suisse

D'après la comparaison des résultats des sondages avec les données des [études FlexWork](#) de 2014 et 2016, les signataires de la charte travaillent de manière nettement plus flexible que la moyenne suisse. Par rapport aux entreprises du secteur privé étudiées, il y a des différences de l'ordre de 1 à 1,5 phase – hormis dans la dimension «structure organisationnelle», où les signataires de la charte en sont au même stade que dans les entreprises privées de l'échantillon de référence.

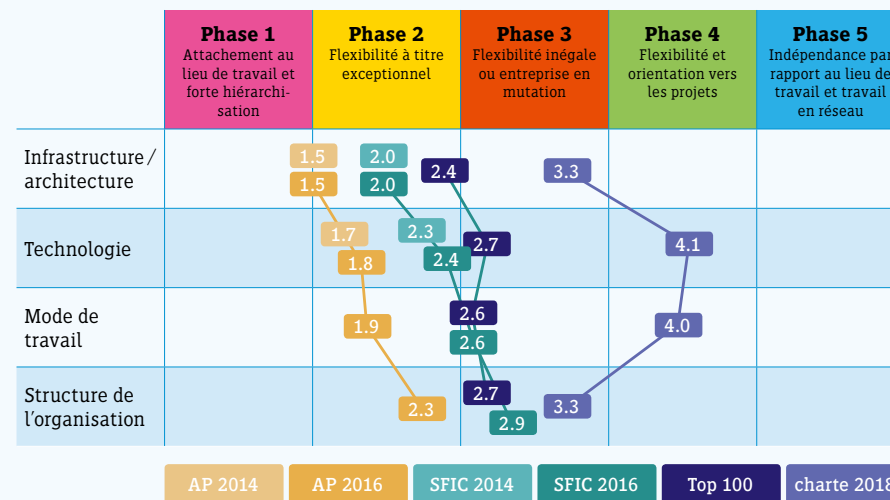


Illustration 2: Classification des signataires de la charte dans le modèle de phases FlexWork, incluant benchmarks de l'administration publique (AP 2014 et 2016), services à haute intensité de connaissances (SFIC 2014 et 2016) et 100 meilleures entreprises de Suisse (2016).



Plus de flexibilité pour les plus petits – excepté dans le domaine de la technologie

Les grandes entreprises parmi les signataires de la charte se trouvent pour la plupart en phase 3, tandis que les PME et petites entreprises entrent majoritairement dans la phase 4.

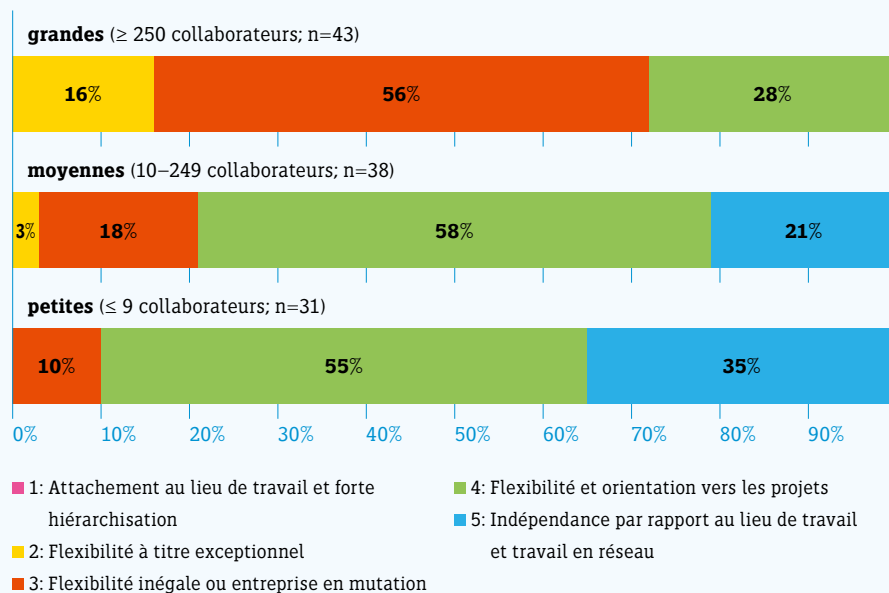


Illustration 3: Répartition des phases selon les différentes tailles d'entreprises

Les différences résident essentiellement dans les dimensions «infrastructure» et «structures organisationnelles», alors qu'il n'y a guère de différences en fonction des tailles d'entreprises dans le domaine «technologie».

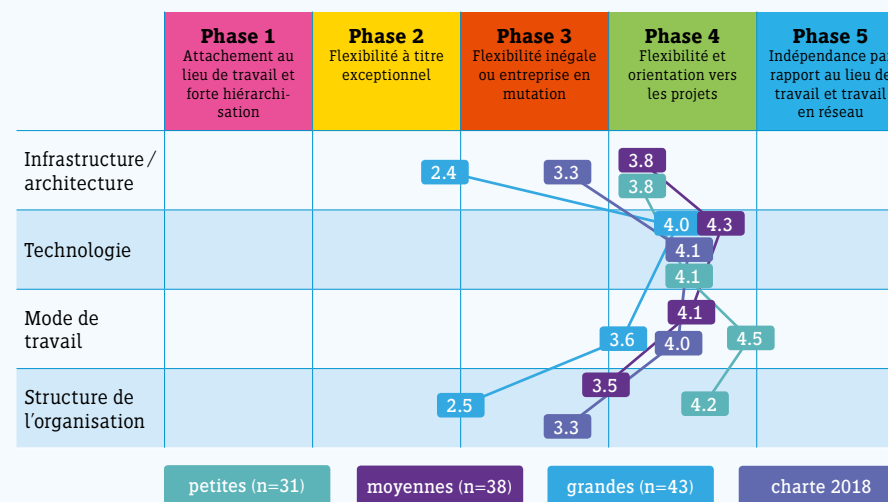


Illustration 4: Classification des différentes tailles d'entreprises dans le modèle de phases FlexWork



Des mesures de mise en œuvre axées sur les modèles de travail

Pour promouvoir «Work Smart», les signataires de la charte ont introduit des mesures internes ces derniers mois. Avec un chiffre de 38%, la plupart des mesures citées reposent sur la dimension «modèle de travail». Les entreprises en phase 2 et 3 en particulier ont très souvent cité des mesures, telles que l'introduction du Home Office accessible à tous, des accords en «face to face» et la mise à disposition du calendrier en ligne. Notons également les dimensions les moins citées, à savoir la structure organisationnelle (11%) et l'infrastructure (15%). Souvent les changements dans ces deux dimensions sont très impactants, coûteux et durables, d'où leur rareté dans le calendrier des entreprises.

Le changement dans la collaboration: un défi

Concernant les défis posés par l'application de Work Smart, les signataires de la charte ont évoqué la collaboration, le changement de culture, la technologie et l'infrastructure. Ainsi, Work Smart est selon l'un d'eux «...toujours une source de tension entre le travail mobile individuel et la rencontre physique pour pouvoir échanger personnellement». Autres défis cités: la culture du contrôle, une vision des choses bornée, la crainte des supérieurs et le manque d'autoorganisation.

On peut ensuite établir un lien entre les catégories de défis trouvées et les trois objectifs de la charte Work Smart: il apparaît clairement que la plupart des défis résident dans la création de conditions générales qui soient motivantes pour les collaborateurs. Il s'agit donc en premier lieu d'appliquer Work Smart en interne en faveur de la motivation, de la productivité et de la satisfaction des collaborateurs. Selon les approches, on s'aperçoit aussi que les entreprises veillent à leur attractivité en tant qu'employeur et adaptent leurs conditions de travail aux autres collaborateurs potentiels (mieux pénétrer le marché du travail – deuxième objectif) et utilisent les ressources de manière consciencieuse et intelligente (utiliser les ressources et infrastructures plus intelligemment – troisième objectif).

Méthodologie et procédure

Ces énoncés reposent sur une enquête auprès de représentants d'entreprises qui ont signé la charte de Work Smart. Sur 150 entreprises signataires, 89 représentants ont répondu à ce sondage en ligne entre le 8 mars et le 6 avril 2018. Les questions reposaient sur le modèle de phases FlexWork, qui reprend les dimensions suivantes: infrastructure, technologie, modèle de travail et structure organisationnelle. Cette enquête a été réalisée par la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse à la demande de l'initiative Work Smart.

Contact

Work Smart Initiative

www.work-smart-initiative.ch

info@work-smart-Initiative.ch