

# VERS UNE FLEXIBILITÉ EXISTENTIELLE ?

*Comment réussir la flexibilisation du travail, des parcours, des entreprises et de la société en préservant sécurité et sens !*



L'objectif de cet échange est de partager avec vous :

1. Les enjeux et les défis qui font de la flexibilisation une opportunité et moins une menace
2. Les multiples formes de flexibilisation : avec des ancrés de plus en plus globaux et larges
3. Quelques leviers et points de vigilance pour assurer sens et sécurité psychologique lors de la flexibilisation



”

**LE SECRET DU CHANGEMENT CONTINU EST DE CONCENTRER  
TOUTE SON ÉNERGIE NON PAS À COMBATTRE L'ANCIEN MONDE,  
MAIS À CONSTRUIRE LE NOUVEAU.**

**Socrate**

(La voie du guerrier pacifique)

# LE CONTEXTE ET ENJEUX DE LA FLEXIBILISATION !

*Le monde d'après : un ensemble de défis !*

# LE CONTEXTE ET LES ENJEUX DE LA FLEXIBILISATION : DÉFIS CROISSANTS

Pourquoi la flexibilité / l'agilité / l'adaptation devient un enjeu permanent de notre société

## Un monde définitivement

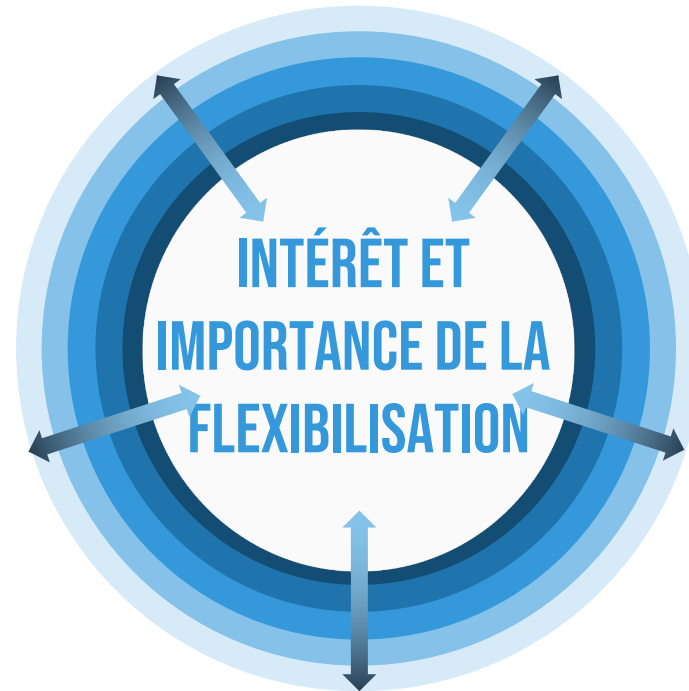
### VUCA

La crise COVID 19 a définitivement installé les entreprises, et la société, dans un environnement très **Volatil**, **Incertain**, **Complexe** et **Ambigu**

---

## La pression DIGITALE

Les défis de la **numérisation**, de l'**IA**, de **Big Data**, des **objets connectés**, des **chatbots**, des **blockchains**, de **machine learning**, des **algorithmes**, poussent à, et aussi accélèrent la transformation continue



## Nouvelles MISSIONS / PERFORMANCES

Les **attentes sociétales et environnementales** (i.e., RSE, DD...) poussent à l'innovation de nouveaux modèles

## Une guerre des TALENTS et de l'ENGAGEMENT

La remise en question de l'unité du temps et de l'espace (i.e., Télétravail), le mutation des relations de travail, la nécessité de répondre à l'évolution des métiers, la pénurie des compétences et la difficulté de recruter et de fidéliser (83% des employeurs suisses ont des difficultés à recruter)

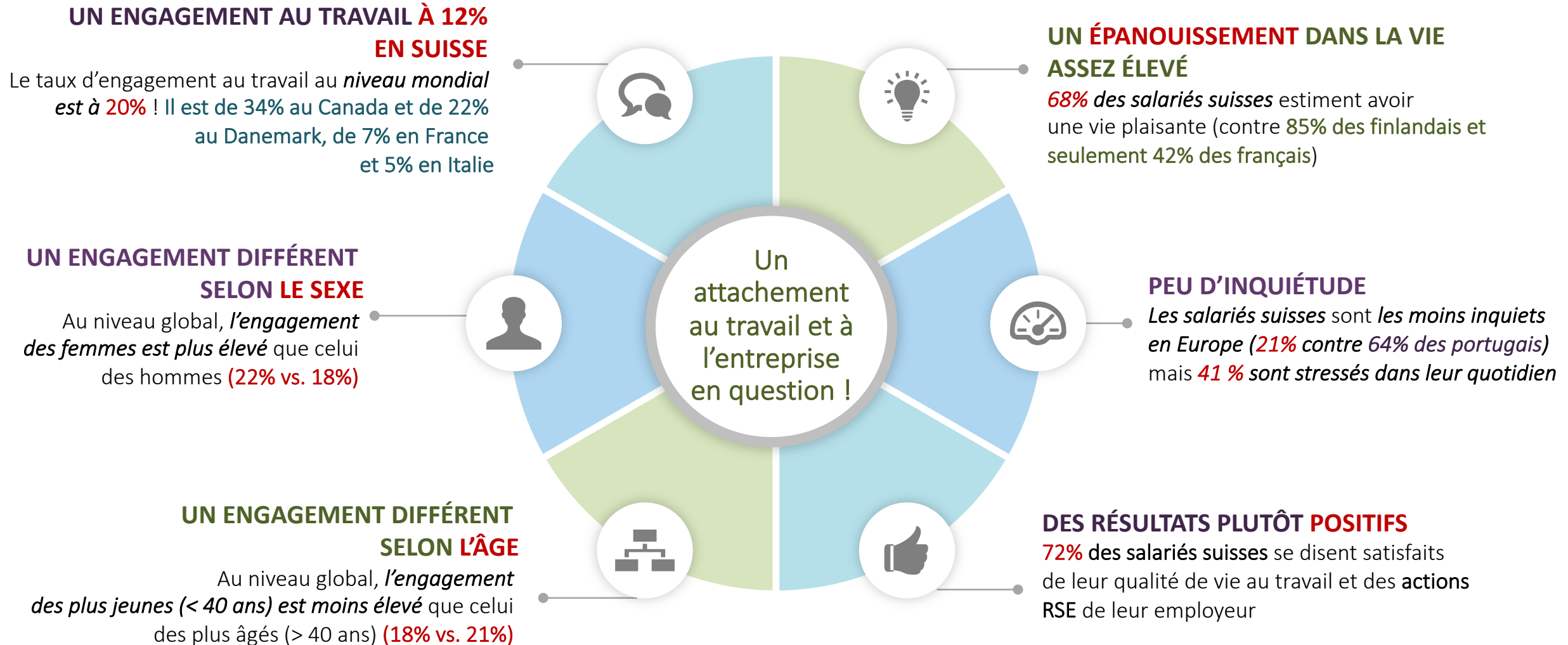
---

## Le défi GENERATIONNEL

Les **différences en termes d'attentes** et du **rapport au travail et à l'entreprise**, mettent à l'épreuve les modèles d'organisation et de management et nécessitent plus de flexibilité

# LE DÉFI DE L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

L'enquête Gallup 2021 montre un niveau d'engagement au travail plutôt moyen voire faible en **Suisse**



# LA MUTATION DU RAPPORT AU TRAVAIL ET À L'ENTREPRISE

L'unité du temps, de l'espace et de la hiérarchie est progressivement mise en question !

L'APPARTENANCE AU COLLECTIF SE  
CONSTRUIT DAVANTAGE VIS-À-VIS DU **PROJET**  
ET EST DONC MOINS ENRACINÉE

---

LE **PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT**  
**PERSONNEL** TEND À REMPLACER LA **CARRIÈRE**  
VERTICALE (**LA GRANDE DÉMISSION : 5**  
**MILLIONS DE DÉMISSIONS EN MARS 2022**  
**AUX EU**)  
EN **SUISSE**, 1 EMPLOYÉ SUR 6 A QUITTÉ  
L'HÔTELLERIE EN 2021



LE **RÉSEAU SOCIAL** EST DE PLUS EN PLUS  
UNE BASE D'UNE **IDENTITÉ PORTABLE ET**  
**MALLÉABLE**

---

LES **TIERS LIEUX, PLATEFORMES ET**  
**DOMICILE (TÉLÉTRAVAIL)** PEUVENT SE  
SUBSTITUER PROGRESSIVEMENT À  
L'ENTREPRISE COMME **LIEU DE TRAVAIL**

# L'AUTONOMIE EXTRÊME : UNE ASPIRATION À LA LIBERTÉ

Loin d'un « contrôle hiérarchique » parfois mal vécu, la flexibilisation est une promesse d'autonomie !

## AUTONOMIE DE LIEU

Le travail hybride implique la possibilité de travailler sur site, chez soi, en tiers lieux (satellites), y compris dans un autre pays

## AUTONOMIE DU TEMPS

Le travail en mode projet et digital a créé une flexibilité sur les horaires du travail (équilibre vie personnelle / vie professionnelle)

## L'AUTONOMIE EXTRÊME

## AUTONOMIE D'OBJECTIF

C'est une autonomie évaluative qui implique le choix des critères de performance et des modes d'évaluation de cette performance

## AUTONOMIE DE TÂCHE

Une plus grande discrétion sur le choix des méthodes et des tâches à réaliser dans des projets multiples et parallèles



# LE DÉFI DE LA DIGITALISATION / NUMÉRISATION

Une *lame de fond* qui pousse à la transformation des métiers et des compétences

Selon le Baromètre RH en 2020, **74% des salariés suisses** interrogés déclarent la volonté de leur employeur d'utiliser des *solutions numériques surtout pour la communication*

Le **e-learning** devient *une modalité centrale de formation de plus en plus multi-modale* (selon LinkedIn, 2021, une personne active dédiée en moyenne **30 mn** par jour aujourd'hui mais **2h48 dans 15 ans** !)



La **compétition par les plateformes** se généralise à tous les secteurs (ex. Amazon Pharmacy...), générant de *nouveaux mode de consommation et aussi de travail* (ex. le Freelance)

L'**IA** transforme les métiers dans nombre de secteurs (ex. Médecine, éducation...). **Les enjeux de la DATA et des algorithmes** sont *juridiques, éthiques, humains...*

Selon le Baromètre RH 2020, **79% des salariés suisses sondés** estiment leur *auto-efficacité plutôt bonne ou bonne*, les employés plus âgés présentent en moyenne une valeur inférieure

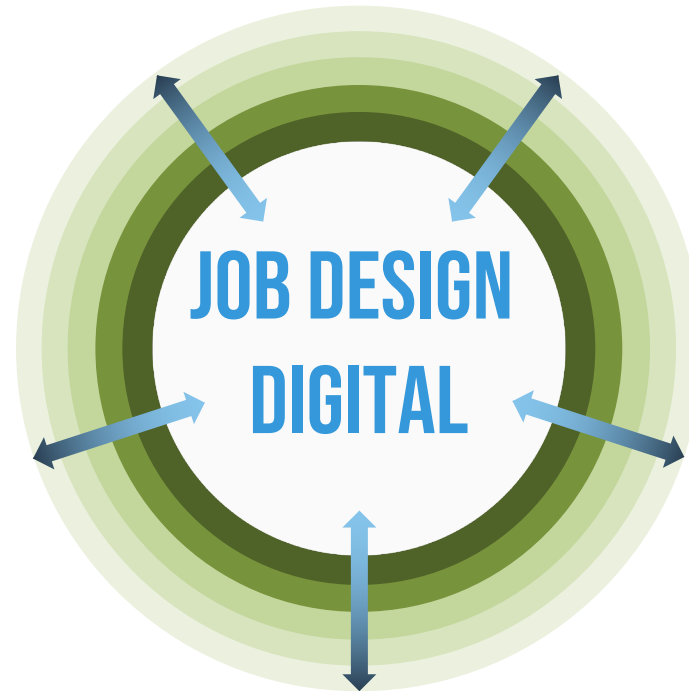
# LES CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL DANS LE FUTUR

Virtuel, hybride, collaboratif agile, dans des organisations multi-matricielles et ouvertes

## Le travail virtuel / digitalisé

Le télétravail / *le travail hybride* est durablement intégré avec des défis importants de *maintien des collectifs et des cultures organisationnelles*

---



## Le travail en organisation multi-matricielles / métiers hybrides

Les *lignes de commandement sont mobiles* et multiples avec des *métiers craftés* créant des défis quant à *la cohérence des feedbacks, les perceptions de justice organisationnelle*

---

## Le travail collaboratif en équipes agiles

Le *travail en équipes multiples et par projet* peut devenir la norme avec des défis importants quant au *rôle du lieu de travail et de socialisation / onboarding*

---

## Freelance et « Gig Work »

La pénurie de certains profils pousse au recours à des *travailleurs indépendants* avec des défis de *clarté du lien*

---

## Un travail orienté vers des parties prenantes multiples

L'orientation *stakeholders* est davantage présente avec les politiques RSE avec des défis importants en termes de définition de la *performance sociale / environnementale / citoyenne*

# LES COMPÉTENCES DIGITALES ESSENTIELLES

Selon le modèle DELTAS (McKinsey), les compétences digitales et cognitives deviennent critiques

## COMPÉTENCES COGNITIVES

<b>Pensée critique</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Résolution de problème structurée</li> <li>• Raisonnement logique</li> <li>• Compréhension des biais</li> <li>• Recherche d'information pertinente</li> </ul>	<b>Organisation / planning</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement d'un plan de travail</li> <li>• Priorisation et Time management</li> <li>• Pensée agile</li> </ul>
<b>Communication</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Story-telling et parole en public</li> <li>• Questionnement pertinent</li> <li>• Synthèse</li> <li>• Ecoute active</li> </ul>	<b>Flexibilité mentale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créativité et imagination</li> <li>• Connaissance adaptée au contexte</li> <li>• Adaptabilité – Adoption de contextes divers</li> <li>• Capacité à apprendre</li> </ul>
<b>Conscience de soi et self-management</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance émotionnelle de soi</li> <li>• Régulation et autocontrôle</li> <li>• Confiance en soi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance Forces /Faiblesses</li> <li>• Intégrité</li> <li>• Auto-motivation et bien-être</li> </ul>
<b>Entrepreneuriat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Courage et prise de risque</li> <li>• Innovation et pilotage du changement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passion / optimisme</li> <li>• Capacité disruptive</li> </ul>
<b>Réalisation des objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Courage et capacité de décision</li> <li>• Orientation à l'accomplissement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persévérance et engagement</li> <li>• Adaptation à l'incertitude</li> <li>• Développement de soi</li> </ul>

## AUTO-LEADERSHIP

## COMPÉTENCES INTERPERSONNELLES

<b>Mobilisation du système</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôle de modèle</li> <li>• Négociation Win-Win</li> <li>• <i>Crafting</i> de la vision</li> <li>• Sensibilité organisationnelle</li> </ul>	<b>Développement relationnel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empathie</li> <li>• Inspiration de la confiance</li> <li>• Humilité / accessibilité</li> <li>• Sociabilité</li> </ul>
<b>Efficacité de travail en équipe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusivité</li> <li>• Motivation différenciée</li> <li>• Résolution des problèmes</li> <li>• Collaboration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coaching des autres</li> <li>• Empouvoirement des autres</li> </ul>
<b>Citoyenneté digitale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alphabétisation digitale (<i>Literacy</i>)</li> <li>• Apprentissage digital</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaboration digitale</li> <li>• Ethique digitale</li> </ul>
<b>Usage des outils et développement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compréhension de la programmation</li> <li>• <i>Data analysis</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensée algorithmique</li> </ul>
<b>Compréhension des systèmes digitaux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compréhension des données</li> <li>• Systèmes intelligents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cybersécurité</li> <li>• Développement Tech et impact sur l'organisation</li> </ul>

## COMPÉTENCES DIGITALES

# LE DÉFI GÉNÉRATIONNEL : UN RAPPORT AU TRAVAIL EN MUTATION

Les attentes des générations sont différentes et parfois 'conflictuelles'

## BABY BOOMER

**Paiement et sécurité sociale**

S'identifier aux entreprises

**Engagement envers les employeurs**

Le travail acharné comme une chose à respecter

## GENERATION Y

43% sont prêts à renoncer à un salaire plus élevé pour des avantages supplémentaires

Voiture de fonction particulièrement recherchée

**Intérêt pour les nouveaux modèles de travail et les horaires flexibles**

**Atmosphère de travail saine et respect**

QU'ATTENDENT LES  
EMPLOYÉS DES  
DIFFÉRENTES GÉNÉRATIONS  
DE LEUR EMPLOYEUR ?

## GENERATION X

25% sont prêts à renoncer à un salaire plus élevé pour des avantages supplémentaires

La sécurité sur le lieu de travail est particulièrement importante

Particulièrement recherchées : les subventions pour la garde d'enfants

**Loyauté envers les employeurs**

Séparation claire de la vie professionnelle et de la vie privée

## GENERATION Z

Être reconnu et apprécié

Avantages supplémentaires et sentiment d'appartenance à une équipe

Intérêt personnel pour le travail

**Le sens du travail**

Flexibilité et nouveaux modèles de travail

**Travail et vie privée se déroulent en parallèle**

# LA GÉNÉRATION Y : EQUILIBRE ET FLEXIBILITÉ

Après les Baby Boomers ("*Vivre pour travailler*") et la Génération X ("*Travailler pour vivre*") !

## EXPÉRIENCES FORMATIVES

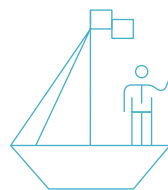
11 Septembre  
Media sociaux

## EDUCATION

Une enfance protégée, des choix de vie  
variés et ouverts

## CARACTÉRISTIQUES

Idéaliste, manque de structure,  
optimiste, a besoin de variété



**GEN Y**  
1981-1994

## SUSCEPTIBLE DE DIRE :

*"Vivre d'abord, travailler  
ensuite"*

## VALEURS

La responsabilité sociale ; une génération qui se  
méfie des systèmes existants

## TECHNOLOGIE

Natifs du numérique, qui ont grandi avec la  
technologie numérique

## ATTITUDE À L'ÉGARD DU TRAVAIL

Orientée vers le travail d'équipe, souhaite une  
certaine autonomie - *accepte des horaires flexibles*

## MOTIVATION

Autodétermination, *équilibre entre vie  
professionnelle et vie privée*

# LA GÉNÉRATION Z : FLUIDITÉ, LIBERTÉ ET VIRTUALITÉ

## EXPÉRIENCES FORMATIVES

Réchauffement de la planète, changement climatique, numérique 24/7, canaux de médias individuels

---

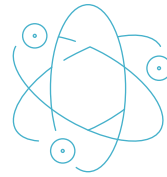
## ÉDUCATION

Souvent enfants uniques, surveillés de près, parents hélicoptères

---

## CARACTÉRISTIQUES

Pense globalement, tolérante, exigeante, forte confiance en soi



**GEN Z**  
1995-À CE JOUR

## SUSCEPTIBLE DE DIRE :

*"Vivre et travailler est un processus fluide."*

## VALEURS

Sécurité et stabilité, **qualité de vie**, possessions matérielles

---

## TECHNOLOGIE

Technoholiques, *en ligne 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7*, utilisation massive des médias sociaux

---

## ATTITUDE TO WORK

Pensée créative, renonce aux responsabilités, **se concentre sur la vie privée**

---

## MOTIVATIONS

Droit à l'individualité, incitations financières, **liberté**, paquets de travail fixes sous sa propre supervision

# LA FLEXIBILISATION MULTIDIMENSIONNELLE !

*Temps, lieu, contrat, organisation et... vie*

# UNE MULTIPLICITÉ DES FORMES DE FLEXIBILITÉ

La flexibilisation touche de plus en plus de domaines

## LA POSSIBILITÉ D'AMÉNAGER SA VIE

*L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la possibilité pour chacun de faire de choix de vie qu'il valorise*

### La flexibilité spatiale

*Télétravail, espaces de coworking, plateformes, équipes virtuelles*

### La flexibilité temporelle

*Les horaires variables, l'annualisation, le temps partiel, le travail sur appel*

## LA SÉCURITÉ : FIXER UN CADRE ET LIMITER LES RISQUES

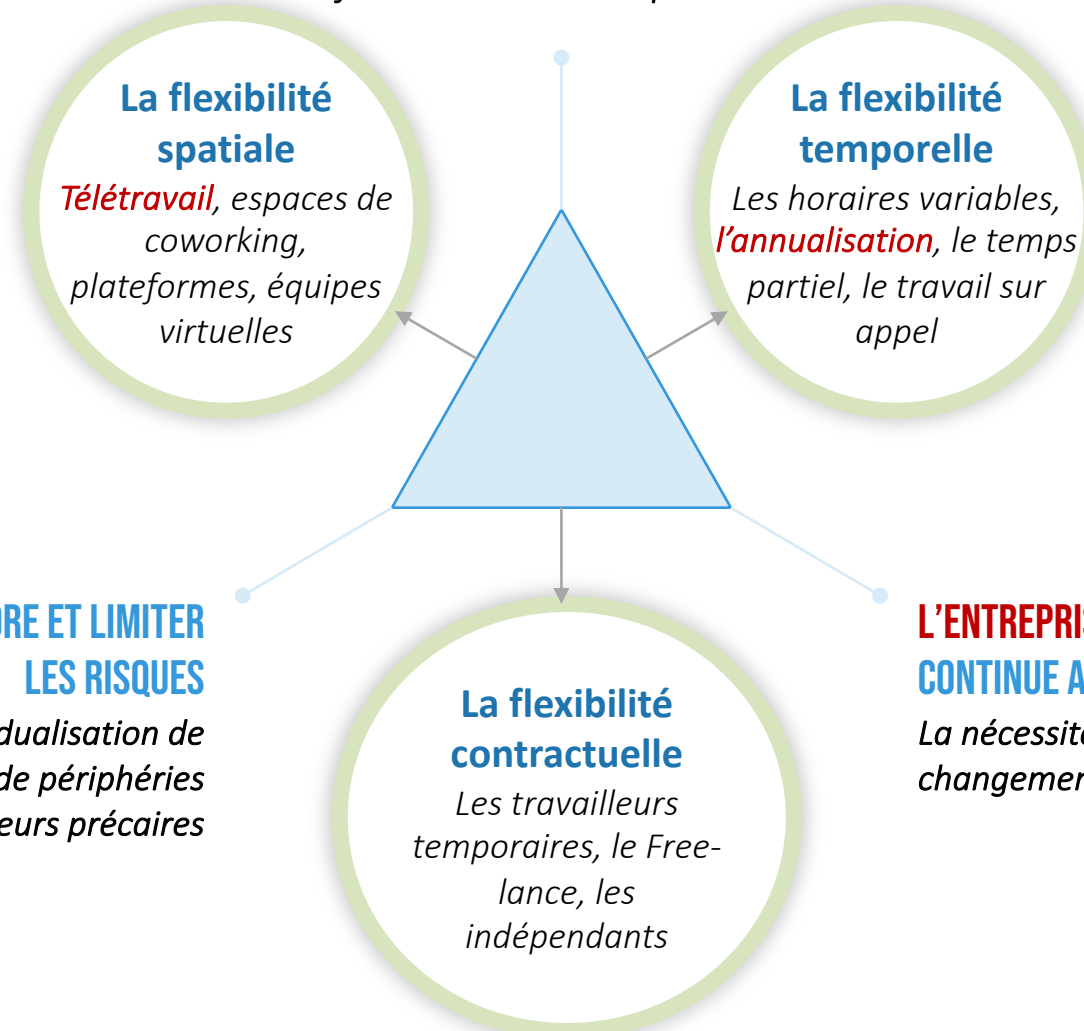
*L'objectif est d'éviter la dualisation de l'entreprise avec la création de périphéries de travailleurs précaires*

### La flexibilité contractuelle

*Les travailleurs temporaires, le Freelance, les indépendants*

## L'ENTREPRISE AGILE : UNE ADAPTATION CONTINUE AU CHANGEMENT

*La nécessité d'allier la dynamique de changement continu avec la stabilité*



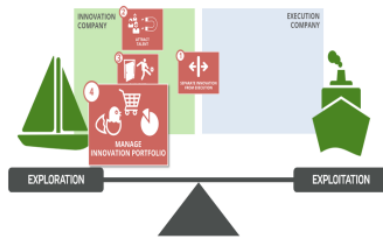


# UNE MULTIPLICITE DES FORMES ORGANISATIONNELLES

A la recherche d'un modèle idéal... qui n'existe pas !

## L'organisation ambidextre

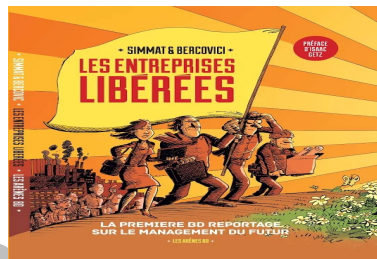
La combinaison équilibrée entre **l'exploitation et l'exploration** : valoriser les acquis et explorer les nouveautés



## L'entreprise libérée

Repenser les modes de fonctionnement en :

- accordant **plus d'autonomie** aux collaborateurs,
- supprimant les contrôles inutiles et **le poids de la hiérarchie**



## L'holocratie

L'intelligence collective émerge dans une **gouvernance démocratique en supprimant la hiérarchie, remplacée par des cercles** et en attribuant des rôles



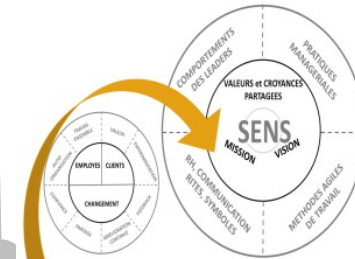
## L'entreprise collaborative

Adoptant aussi une structure horizontale, il s'agit de développer **l'intelligence collective** (*Knowledge management, communication, partage*)



## L'organisation agile

La possibilité de **réagir rapidement** au changement, mais aussi d'agir et de « maîtriser » ce dernier grâce aux **capacités d'adaptation, d'innovation et d'apprentissage**



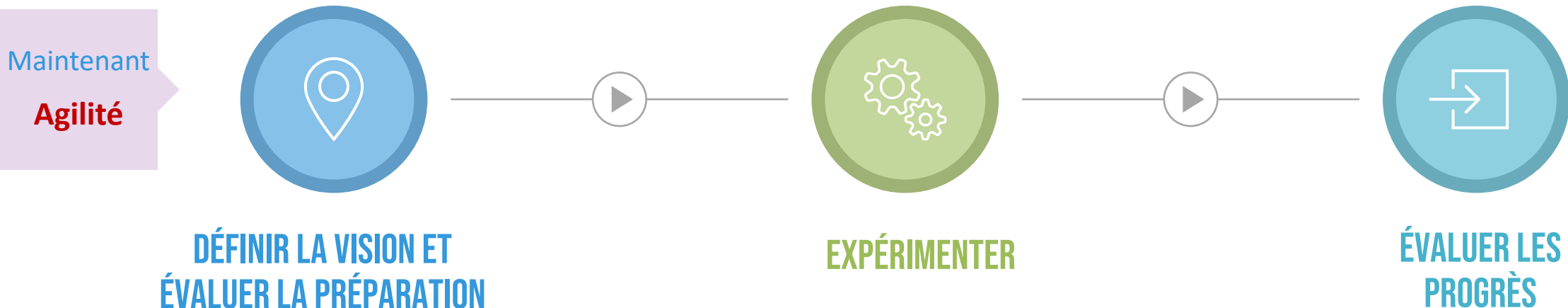
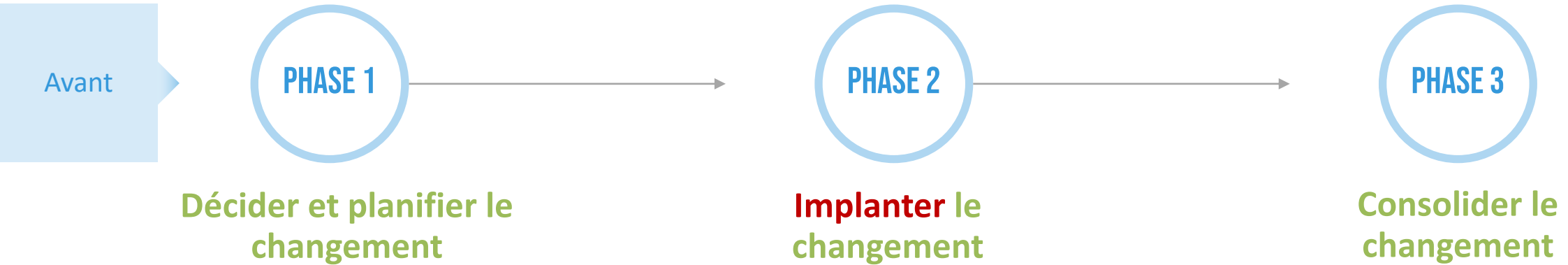
## L'organisation en temps réel (RTE)

La RTE est un modèle qui focalise sur la **rapidité de réponse** : l'usage instantané de l'information pour agir et prévenir (Ex. Assurance, météo)



# L'AGILITÉ : DE L'IMPLANTATION À L'EXPÉRIMENTATION

L'agilité implique davantage d'incertitude, d'erreurs, d'adaptation aux changements



# LA FLEXIBILITÉ EXISTENTIELLE COMME FORME ULTIME

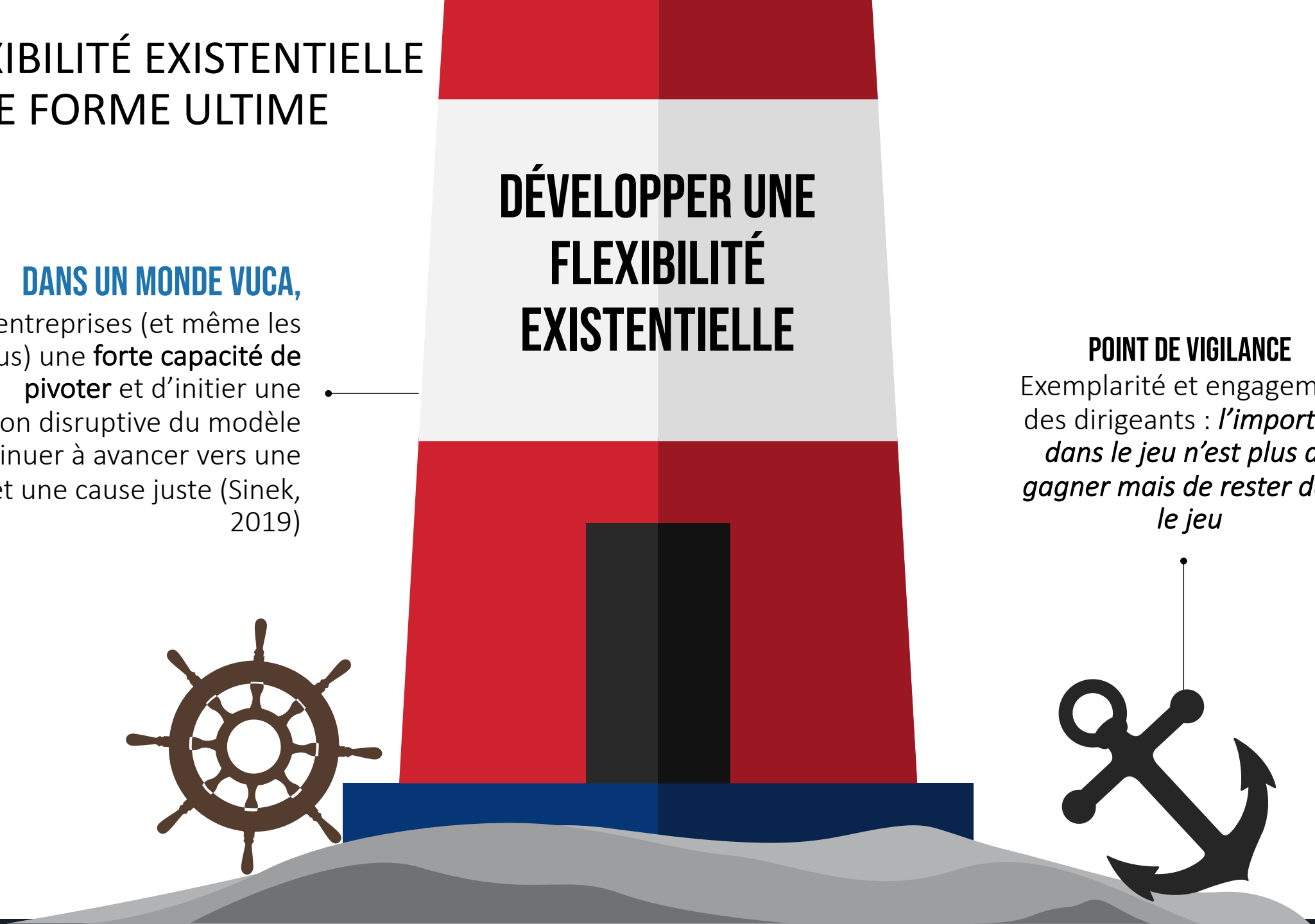
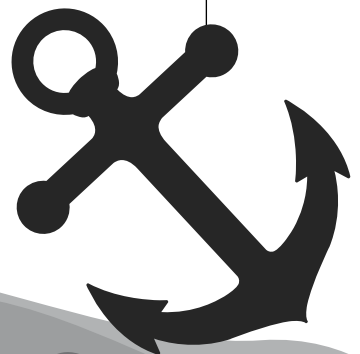
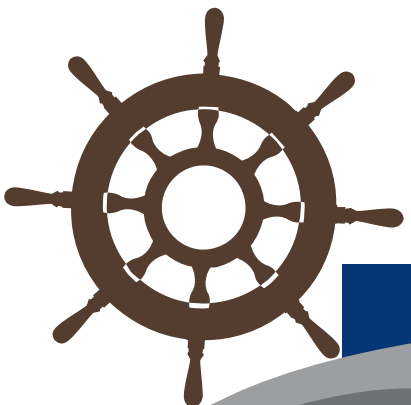
## DANS UN MONDE VUCA,

Les entreprises (et même les individus) ont une **forte capacité de pivoter** et d'initier une transformation disruptive du modèle pour continuer à avancer vers une vision et une cause juste (Sinek, 2019)

# DÉVELOPPER UNE FLEXIBILITÉ EXISTENTIELLE

## POINT DE VIGILANCE

Exemplarité et engagement des dirigeants : *l'important dans le jeu n'est plus de gagner mais de rester dans le jeu*



# LES LEVIERS DE LA FLEXIBILISATION

*Créer un cadre approprié qui assure le sens, la stabilité et la sécurité psychologique*

# LE CERCLE D'OR DE SINEK : À LA GENÈSE, IL Y A LA VISION (**WHY**)

Tout projet de flexibilisation doit commencer par le **POURQUOI** !

## *COMMENT LES LEADERS INSPIRENT ET RÉUSSISSENT UNE FLEXIBILISATION AYANT UN IMPACT POSITIF?*

### WHAT / QUOI

Très souvent, on focalise sur **QUOI** changer (Contexte et contenu de la flexibilisation)

### HOW / COMMENT

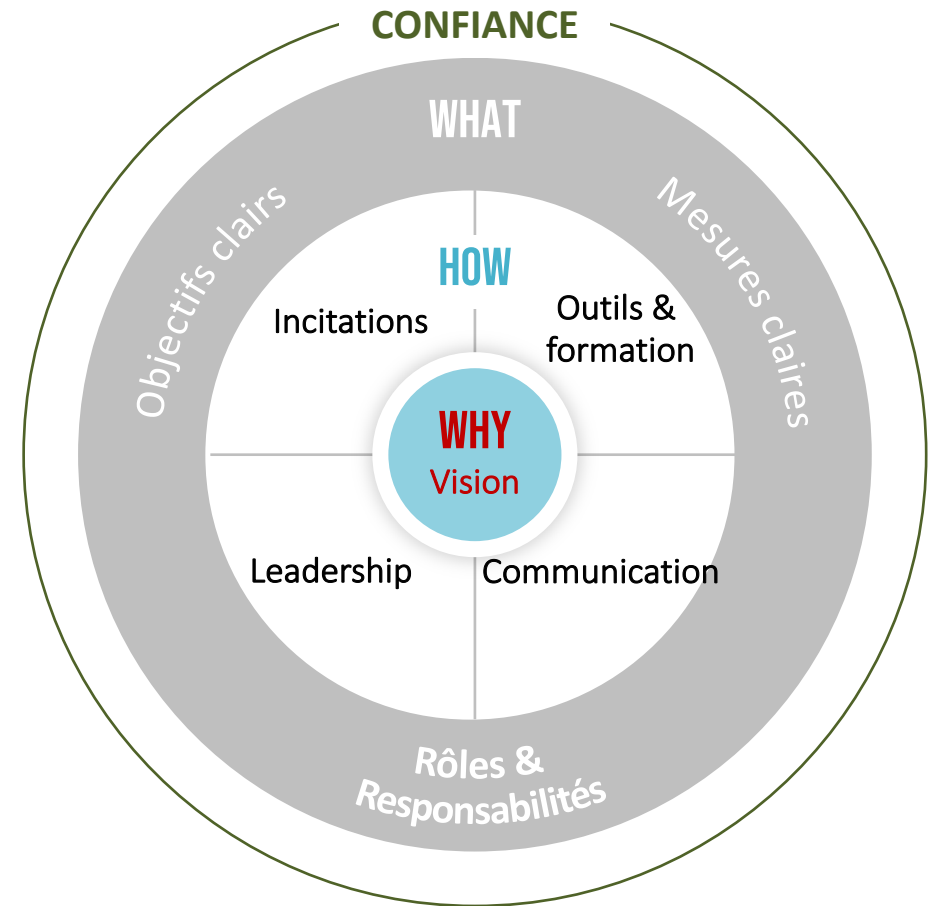
Souvent, on identifie / sait **COMMENT** changer (outils, leviers de la flexibilisation)

### WHY / POURQUOI

Rarement, on sait / est clair **POURQUOI** flexibiliser.

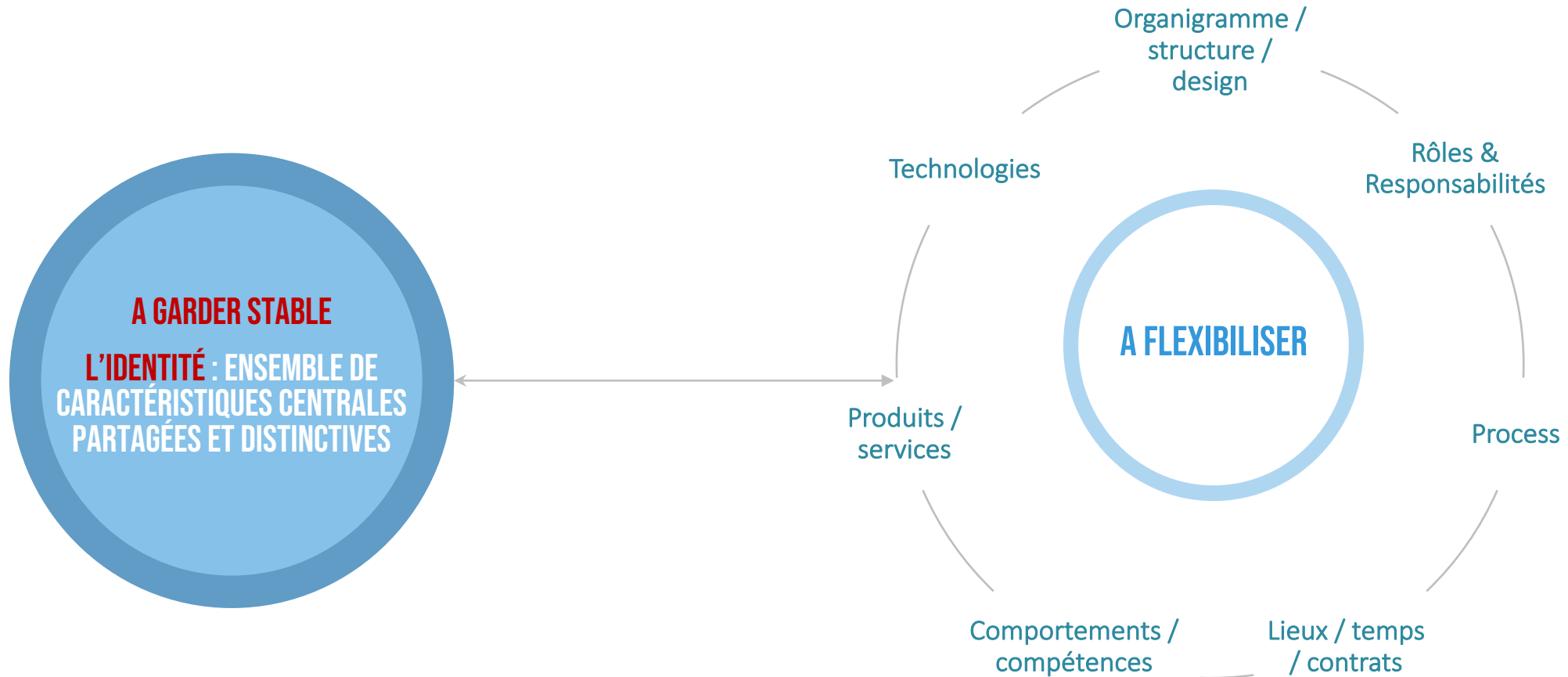
La question du **POURQUOI** n'est pas une question de résultat financier final. Il s'agit d'avoir un but, une vision, une cause ou une croyance inspirante

C'est la **véritable raison d'être** de la flexibilisation



# FLEXIBILISER EN GARDANT LA CONTINUITÉ IDENTITAIRE

Préserver les caractéristiques principales et centrales pour créer de la stabilité et de la sécurité



# LA FLEXIBILISATION : UN CHEMIN VERS L'ORGANISATION APPRENANTE

Comment créer les conditions d'une organisation qui *apprend à apprendre durablement*



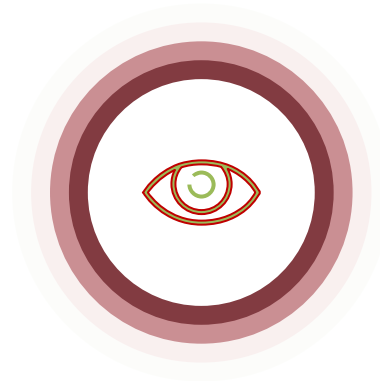
## 2 DÉMARCHES PERSONNELLES

- La maîtrise personnelle
- Les modèles mentaux



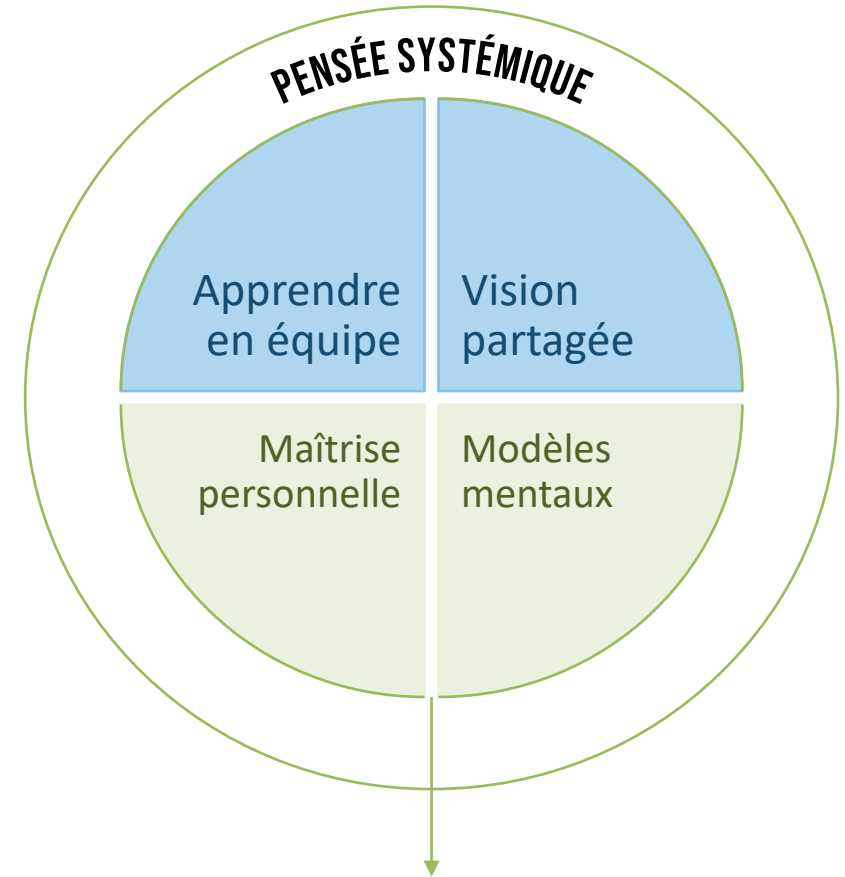
## 2 DÉMARCHES COLLECTIVES

- La vision partagée
- Apprendre en équipe



## 1 DÉMARCHE GLOBALE

- La pensée systémique



L'ORGANISATION APPRENANTE

*(LES CINQ DISCIPLINES)*

# LE MULTIMODAL DEVIENT UN PILIER DU LEARNING ET DE LA FLEXIBILITÉ

Le e-learning (digital avec des sources de connaissances multiples) fait ses preuves mais le multimodal est gage de succès

## DIGITAL LEARNING

Ateliers virtuels, sessions individuelles, open sources, LXP, profilage et expérience apprenant...



## EQUIPE / PAIRS

Ateliers collectifs / équipes

## COACHING PAR LE MANAGER

Expertise

## EXPÉRIENTIEL

« *Go and see* » learning

## DIAGNOSTICS / TERRAIN

Supports organisationnels



# LES NOUVELLES MODALITÉS DE *LEARNING*

- La *création de situations de travail propices à l'apprentissage* devient l'une des missions principales des RH en coordination avec les opérationnels grâce à des nouveaux outils (ex. *Design thinking, Simulations, IA...*)
- Les équipes deviennent le contexte le plus propice à l'apprentissage individuel et collectif

## L'APPRENTISSAGE EXPÉRIENTIEL

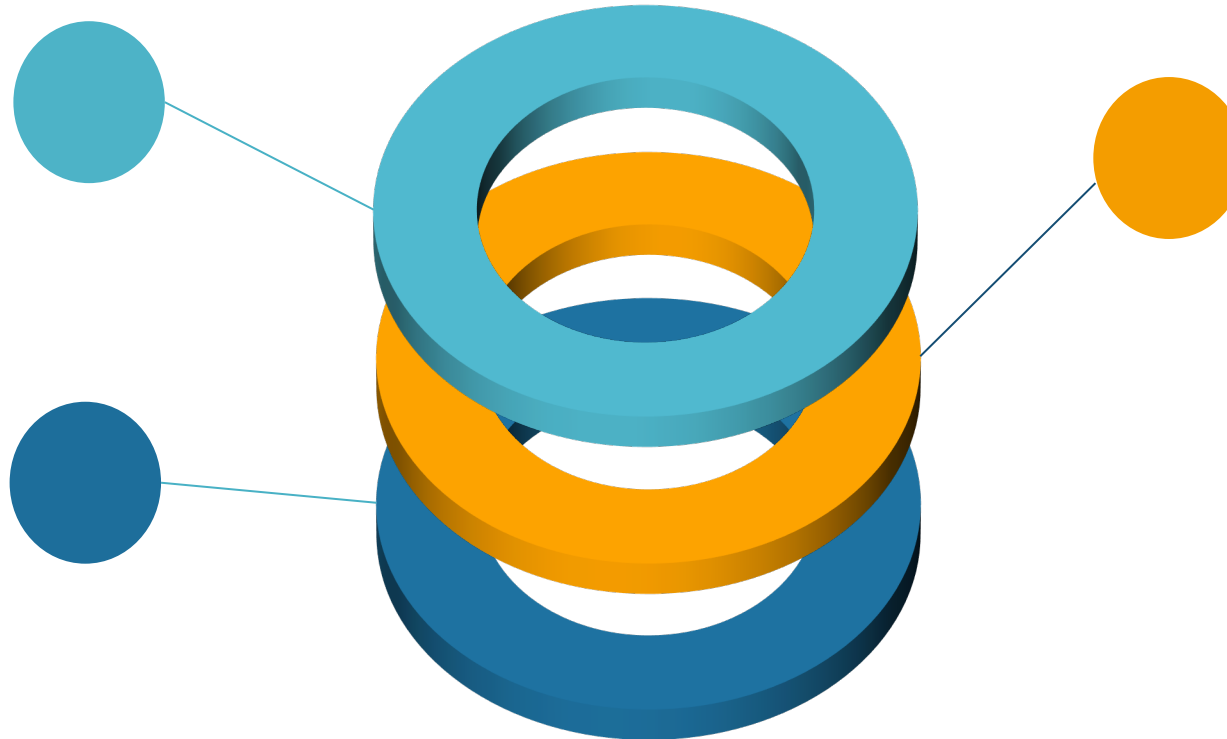
*Le rôle de l'expérience pratique et de l'apprentissage in situ : le grand retour de l'apprentissage continu sur le tas et par la simulation*

## L'APPRENTISSAGE COLLECTIF

*L'efficiency du travail en équipe repose sur le travail collaboratif et mobilise l'apprentissage vicariant (par imitation et rôles modèles)*

## L'APPRENTISSAGE DES SOFT SKILLS

*L'acquisition des hard skills peut se faire par les modes de formation souvent classiques : les soft skills et les mad skills impliquent des nouveaux modes d'apprentissage*



# VERS UNE FLEXIBILITÉ EXISTENTIELLE ?

*Comment réussir la flexibilisation du travail, des parcours, des entreprises et de la société en préservant sécurité et sens !*

# UN CHANGEMENT DE MENTALITÉ POUR UN TEMPS POUR SOI



"La flexibilité est devenue une aspiration quasiment universelle, accélérée par la pandémie de Covid-19. Avoir plus d'autonomie et d'indépendance aussi. *La culture du travail en Suisse est très orientée sur les PME, une proximité où l'on va au bureau, où on respecte les horaires. Ces aspects sont aujourd'hui en clash avec les attentes des jeunes et des professionnels, puisque pendant la pandémie c'est tout notre environnement qui s'est habitué à cette flexibilité*".

**Leo Marty**  
(Universum suisse)

# LA FLEXIBILISATION COMME UN CHANGEMENT DE SECOND ORDRE

La grande question est de savoir si individuellement et collectivement, on peut *désapprendre* et *réapprendre* en permanence, pour développer une flexibilité existentielle

**UN CHANGEMENT DE PREMIER ORDRE  
REPOSE SUR UN APPRENTISSAGE EN  
BOUCLE SIMPLE (*SINGLE LOOP*)**

**LA FLEXIBILISATION IMPLIQUE UN  
CHANGEMENT DE SECOND ORDRE AVEC  
UN APPRENTISSAGE EN BOUCLE DOUBLE  
ET DE TEURO - LEARNING (*DOUBLE LOOP*  
& *UNLEARNING*)**

*Ex. Un changement de  
méthode / d'organigramme  
/ d'outil*

*Ex. Un changement de  
culture / de métier / de  
business modèle / de  
normes comportementales*

**Les valeurs directrices et  
les théories d'action  
restent inchangées**

Amélioration, adaptation,  
ajustement, sans remise en  
question

**Les valeurs directrices et  
les théories d'action sont  
remises en question**

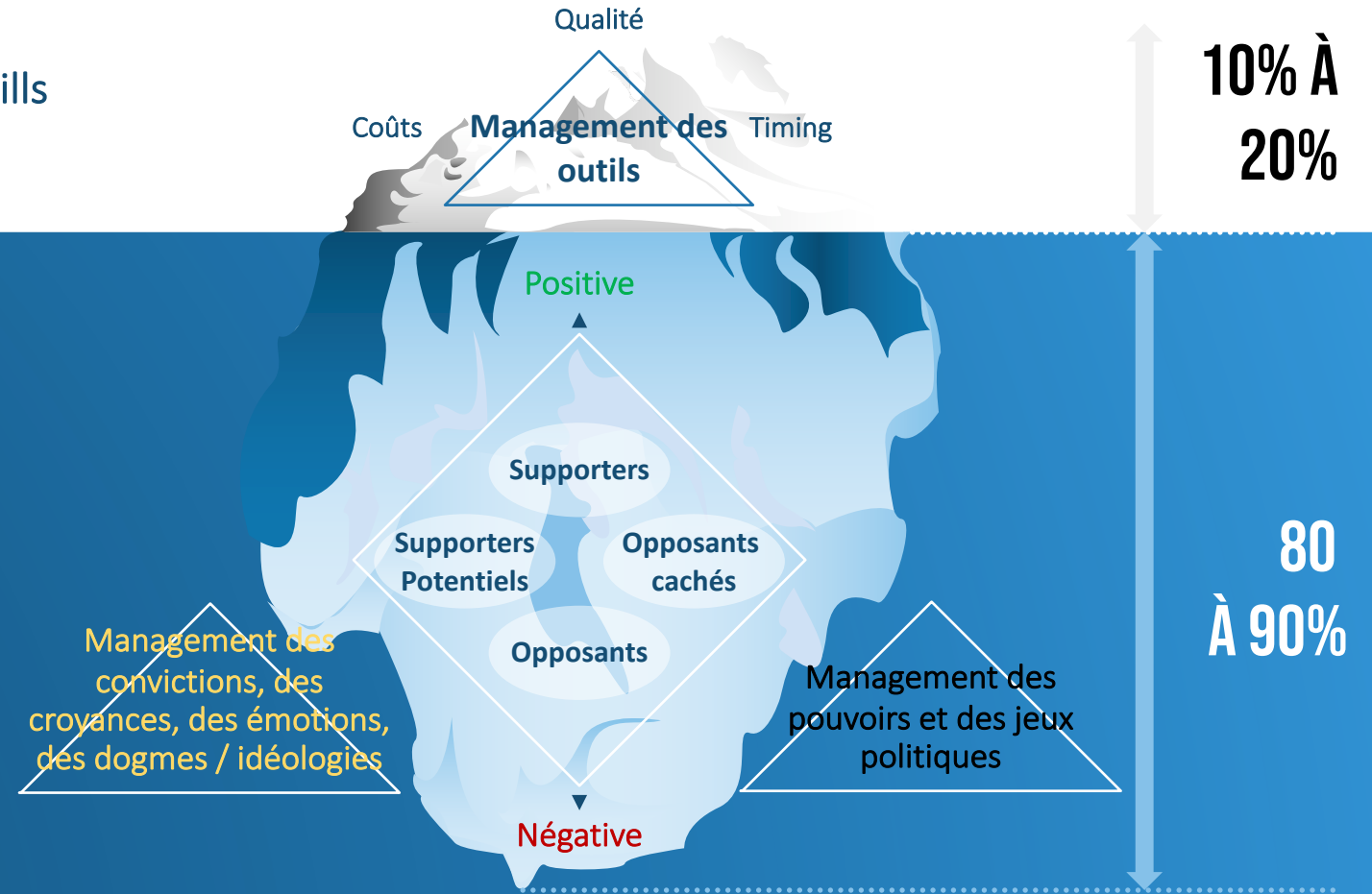
Les principes et croyances sont à  
désapprendre

# LA FLEXIBILISATION : LA PARTIE CACHÉE DE L'ICEBERG

L'essentiel du travail à faire pour réussir ces challenges est de développer l'intelligence collective pour gérer les enjeux politiques, émotionnels, culturels, idéologiques...

Logiques      Rationalité      Méthode      Hard Skills  
Contexte      Outils      Faits

Etat d'esprit (*Mindset*)  
Emotions      Instincts  
Croyances      Valeurs  
Soft Skills      Habitudes



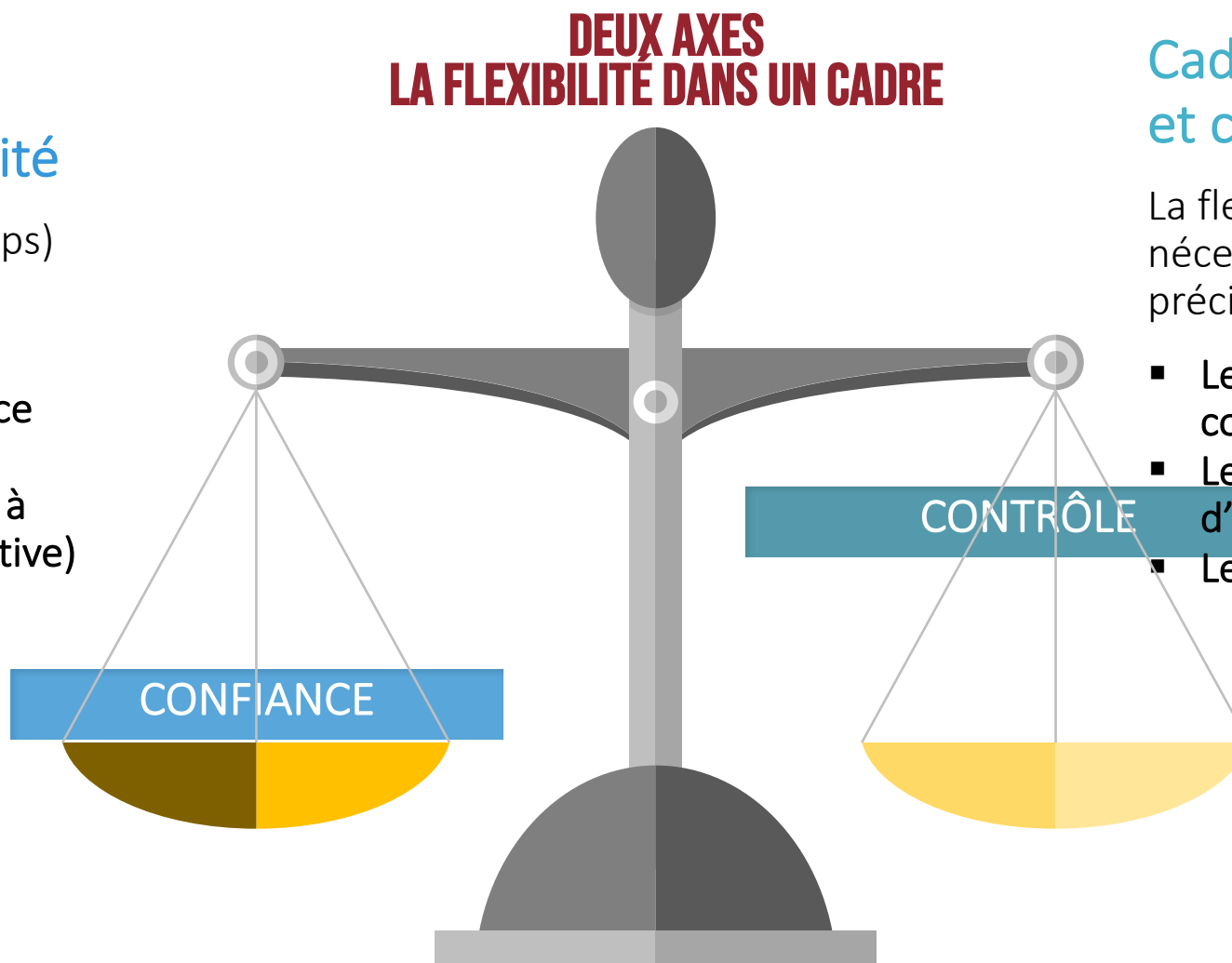
# LE GRAND DILEMME ENTRE CONFIANCE ET CONTRÔLE

La flexibilité du travail pour des raisons familiales est grande en Suisse : **70% des salariés** (74% des hommes et 64% des femmes) peuvent décaler leur horaire de travail pour des raisons familiales (**21% en France**)

## Autonomie et flexibilité

La flexibilisation (ex. du temps) repose sur :

- La responsabilisation
- La montée en compétence (confiance cognitive)
- La création du lien social à distance (confiance affective)



## Cadre et critères cohérents et clairs

La flexibilisation (ex. du temps) nécessite un cadre clair et aligné, précisant :

- Les capacités et les facteurs de conversion (le Pouvoir d'agir)
- Les conditions concrètes d'accompagnement
- Les critères de performance

# POURQUOI LE TÉLÉTRAVAIL EST PLÉBISCITÉ PAR LES SALARIÉS ?

Virtuel et hybride, il représente la liberté pour nombre de salariés

## L'autonomie

Le télétravail / le travail hybride est durablement intégré dans les souhaits des salariés / *candidats* comme un moyen de liberté

---



## L'équilibre vie personnelle - vie professionnelle / Flexibilité

Le télétravail a permis à certains salariés (surtout parents) de réorganiser différemment l'organisation de l'interface vie pro / vie perso (mais attention aux risques à MLT)

## Une plus grande inclusion

Le télétravail peut favoriser *une intégration plus facile* des personnes en situation d'handicap mais aussi parents 'isolés'

## Certains avantages financiers

Un gain d'argent pour les télétravailleurs : pour 1 journée de télétravail par semaine, l'actif moyen augmente son *pouvoir d'achat de 198€*, grâce à la réduction de frais de carburant (Institut Sapiens, 2021)

---

## Un gain de temps

*Un trajet quotidien aller-retour durant entre 1h04 et 2h00*, travailler deux jours par semaine représente un gain de temps moyen de **100h par an** (Institut Sapiens, 2021) et gain de 45 min de temps de sommeil (Kronos, 2016)

# POURQUOI LE TÉLÉTRAVAIL PEUT AUSSI BÉNÉFICIER AUX ENTREPRISES ?

Les avantages de la *déspatialisation* du travail pour les entreprises

## La baisse de l'absentéisme

En amenant un meilleur équilibre de vie des salariés, le taux d'absentéisme peut baisser de **20% en moyenne** (LBMG Worklabs, 2020)

---

## L'économie sur les charges de structure – Surfaces des bureaux

Le télétravail peut générer **jusqu'à 30% d'économie** sur les charges de structure (LBMG Worklabs, 2020) ; selon une étude de l'Université de Stanford, 3 jours par semaine de télétravail des équipes peut générer **2000\$ par salarié/an** en moins de coût de structure



## Un outil d'inclusion et de transition

Le télétravail peut favoriser une intégration plus facile des personnes en situation d'handicap et une *transition pour les séniors*

## Un gain potentiel de productivité

Plusieurs études montrent que lorsque certaines conditions sont assurées, le télétravail peut favoriser un **gain de productivité de 20 à 30%** (réduction du nombre de distractions, moins de réunions chronophages, gain de temps de trajet...)

---

## Un outil de QVT et de RSE

Utilisé à bon escient, le télétravail est un moyen de mise en œuvre de la QVT et aussi de la RSE, y compris dans sa dimension environnementale : *avec 1 journée de télétravail, un actif va réaliser 2200 km/an de trajet en moins et une réduction de 244 kg de CO2* (Institut Sapiens, 2021 ; Ministère)