

Avec la généralisation du travail
hybride, c'est le moment de
repenser vos modes de travail !



ÉDITO

La crise sanitaire a accéléré un processus sur lequel personne ne songe à revenir : **le travail est devenu hybride.**

Dès lors, le sujet est moins «pour ou contre ?» ou «combien de jours de télétravail ?», mais davantage «avec quelle ambition et comment allons-nous modifier durablement nos modes de travail ?»

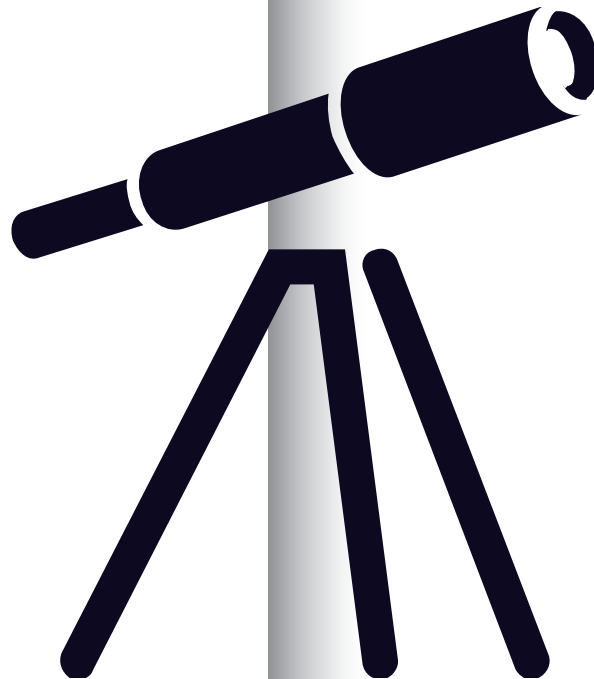
Après un fonctionnement subi et expérimental, face aux aspirations souvent individualistes des collaborateurs, il est temps que les entreprises reprennent la main et se dotent d'une vision claire et d'un cadre collectif explicite pour réussir leur transition vers le travail hybride.

Work Different est née de notre observation des transformations à l'œuvre depuis dix-huit mois et se veut une démarche pragmatique pour accompagner les dirigeants dans leurs choix et dans la mise en place de nouvelles façons de travailler.



L'enjeu du travail hybride ne se limite pas au seul télétravail et à son nombre de jours.

Il nous projette dans des modes de travail radicalement différents, avec des implications multiples et systémiques.



UN CHANGEMENT PLUS PROFOND QU'IL N'Y PARAÎT

Le passage à une organisation hybride à l'échelle de l'entreprise va provoquer des changements plus perceptibles que ceux expérimentés lors de l'introduction du télétravail optionnel ces dernières années.

Trois points d'attention émergent.



La synchronisation collective, en particulier des tâches et de l'information au sein d'une même équipe (service), mais également avec les autres acteurs avec lesquels on interagit.



L'équité entre ceux qui peuvent télétravailler et les autres, dans la manière d'organiser le télétravail au sein d'une même équipe, mais aussi entre équipes.



Le lien social dans l'équipe et au niveau de toute l'entreprise.

LE MANAGEMENT TRADITIONNEL EST MIS À L'ÉPREUVE

Le management joue un rôle absolument central dans le futur du travail.

Pour accompagner cette transition, les managers vont devoir développer une série de compétences incontournables, qu'ils possèdent déjà mais qu'ils vont devoir « hypertrophier ».



LE DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL...

...DOIT SE PENSER COMME UN SYSTÈME AVEC 5 CLÉS DE RÉUSSITE.

Identifier les ressorts du collectif

Qu'est-ce qui fait que nous continuerons à nous sentir appartenir au(x) collectif(s) de l'entreprise ?



**LIENS
D'APPARTENANCES**

Clarifier, expliquer et fédérer

Quelles sont les règles communes à l'entreprise et comment gérer les spécificités de chacun ?



**ENVIRONNEMENTS
DE TRAVAIL**

Organiser les espaces de travail

Comment concevoir nos espaces de travail pour être efficace ensemble ?
De quels espaces de travail aurons-nous le plus besoin demain ?



**CADRE
ET RÈGLES
PARTAGÉS**

Déployer des outils performants pour faciliter l'expérience collaborateurs

Quels sont les équipements dont nous avons besoin et ceux que nous promovons ?



**OUTILS
COLLABORATIFS**

Adapter le fonctionnement à l'hybride

Qu'est-ce qui change dans notre mode de fonctionnement ?

FONCTIONNEMENT





**Réussir le passage à l'hybride
c'est se préparer à la sortie de la
phase transitoire et se projeter dans
un futur modèle de travail adapté
à votre culture, à vos aspirations
et à vos priorités stratégiques.**



UNE DÉMARCHE QUI PERMET DE...

DÉPASSIONNER

Le sujet est sensible.
Loin des effets de mode, sans dogmatisme,
il s'agit de **clarifier vos choix** au travers d'un
dialogue constructif avec toutes les parties
prenantes.

SE SINGULARISER

Il s'agit de sortir des effets de mode et de
penser votre projet en totale adéquation
avec ce que vous êtes : vos activités, votre
organisation, votre culture...

RÉENGAGER LE COLLECTIF

C'est un programme de **transformation**
profonde des modes de fonctionnement qui
vous permettra de (re)mettre en mouvement
votre collectif autour d'un **projet commun**.

UNE DÉMARCHE AUTOUR DE 5 PRINCIPES CLÉS :



ÉCOUTER ET DIALOGUER



CO-CONSTRUIRE ET PARTAGER



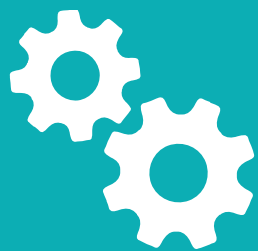
EXPÉRIMENTER ET AJUSTER



PILOTER ET DONNER DU RYTHME



**ACCOMPAGNER ET SOUTENIR
CHAQUE ACTEUR**



NOTRE MÉTHODE

1

**CLARIFIER
VOS CHOIX**



2

EXPÉRIMENTER



3

DÉPLOYER



1

CLARIFIER
VOS CHOIX

CLARIFIER VOS CHOIX

Il est indispensable de poser clairement une vision « maison » sur vos nouvelles façons de travailler.

Il s'agit donc de définir le sens et le cadre d'action (Why?) pour formaliser un socle commun à toute l'entreprise et les adaptations qu'imposent, vos métiers, votre organisation et votre stratégie (What?). Il faut enfin définir comment vous voulez conduire cette réflexion au sein de votre entreprise et qui vous souhaitez y associer (How?).

WHY?

- Pourquoi on le fait ? Quelle est notre ambition ? Quelles sont nos motivations ? Quels en sont les bénéfices attendus individuellement et collectivement ? Quels sont les principes qui nous guident ? Quels moyens voulons-nous y investir...

WHAT?

- Quel est le périmètre concerné : Encadrement et collaborateurs ? France et international ? Paris et province ? Sièges et réseaux ?
- Quel est le niveau d'éligibilité et comment est-il déterminé ?
- Quel est le niveau de flexibilité ?
- Quelles sont les règles de vie commune ?

HOW?

- Quelle stratégie en interne : quel niveau d'association des collaborateurs, des managers ?
- Quel rythme, quelle intensité et avec quels indicateurs ?
- Quelle organisation pour conduire le projet ?
- Quel rôle pour le CDG/Comex ?



ACCOMPAGNEMENT ET LIVRABLES



Conception, formalisation et animation d'un atelier de travail avec le CDG/Comex, synthèse et recommandations.

Conception et animation d'ateliers de groupes miroirs avec des managers et collaborateurs pour tester les orientations et leur formulation.

Animation d'une réunion de travail avec le CDG/Comex pour finalisation.

Livrables :
rédaction du Livre blanc
propre à l'entreprise ou
manifeste propriétaire
des nouvelles façons de travailler.



2

EXPÉRIMENTER



EXPÉRIMENTER

Test and learn!

Cette deuxième phase permet de mettre en place une démarche apprenante avant un déploiement plus global au sein de l'entreprise. Cette expérimentation peut prendre plusieurs formes en fonction de l'intensité souhaitée, des contraintes spatiales, et en termes d'aménagement.

Mode séquentiel

- Identification de directions/services aux profils variés qui, acceptent de jouer « les pionniers » des nouvelles façons de travailler.
- Le démarrage d'une entité déclenche une consolidation intermédiaire des leçons apprises par les autres directions encore en projet.
- À la fin du processus, chaque entité opère une consolidation finale de ses leçons apprises et la transfère aux autres directions encore en projet.

Mode à l'échelle

Dans cette configuration, toutes les directions/entités concernées par le travail hybride entament en même temps une expérimentation dans un cadre défini et un calendrier déterminé.

- Une consolidation au fil du temps prend en compte les différents enseignements de l'expérimentation en cours.
- L'entreprise opère une consolidation finale des enseignements et l'applique à l'ensemble des entités concernées.
- Des temps d'évaluation post-expérimentation.



ACCOMPAGNEMENT ET LIVRABLES



Pilotage, coordination et consolidation des 3 expériences. (Animation des Comités de pilotage et suivi des actions)

Retour d'expérience régulier, monitoring.

Formalisation des leçons apprises sur les conditions de réussite.

Formalisation des « outils » d'accompagnement à utiliser pour une extension future.

Recommandations générales quant à l'extension du travail hybride à l'ensemble de l'entreprise.

Livrable :
rédaction du
« Cahier d'implémentation »,
pour transfert d'expérience.



3

DÉPLOYER



DÉPLOYER

La troisième étape est celle de l'implémentation à l'échelle de l'entreprise. Elle se nourrit des expériences vécues et aboutit à une consolidation finale des enseignements et à leur application à l'ensemble des entités concernées.

Le déploiement est soutenu par plusieurs séquences de communication :

- Rédaction d'une story du projet : Why, What, How, Who, When.
- Séminaire managers avec partage consolidé des expériences et enseignements des directions pionnières. Appel à de nouvelles directions/services règles.
- Organisation de mini-conférences sur les grands thèmes du projet à destination des managers.
Ex : le flex office, entre a priori et réalité ; organiser son travail à distance, comment assurer ?
- Communication auprès de tous les collaborateurs afin de présenter le manifeste final des nouvelles façons de travailler.



ACCOMPAGNEMENT ET LIVRABLES



Pilotage et coordination. Co-construction et recommandations stratégiques.

Conception, formalisation et animation de séminaires managers.

Contribution aux outils de communication le cas échéant.

Livrables :
Story, plan d'appropriation et de déploiement,
outils de communication
(en partenariat avec Babel),
feedback.





QUI SOMMES-NOUS ?

Nous sommes un cabinet de conseil en dynamiques stratégiques et collectives.

Notre conseil s'appuie sur l'intelligence humaine pour faire réussir les stratégies des dirigeants.

Nous créons les conditions d'une projection collective et d'une forte mobilisation.

12 collaborateurs



6 champs d'expertise :



- Raison d'être
- Accompagnement des projets stratégiques
- Culture d'entreprise
- Management stratégique de la marque
- Structure et portefeuille de marques
- Marketing de l'offre



Vous souhaitez en savoir plus ?

contact@hiconsulting.fr

