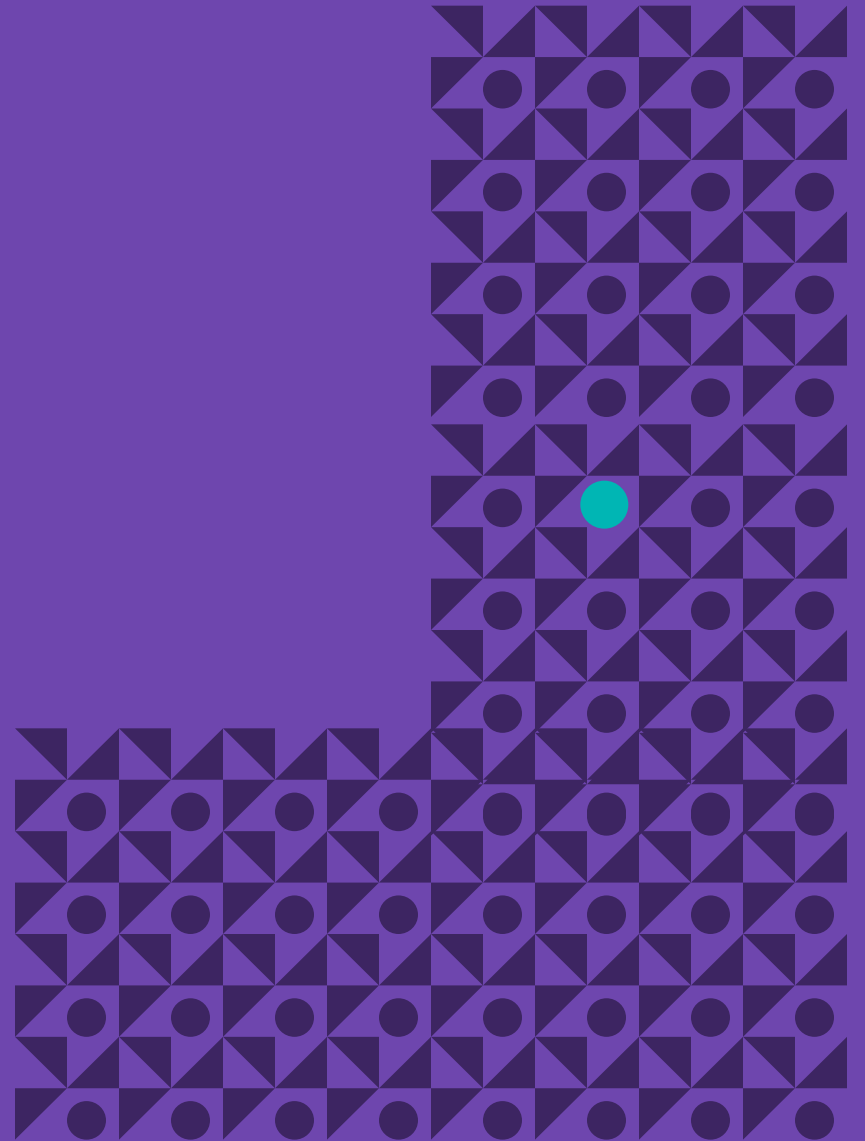


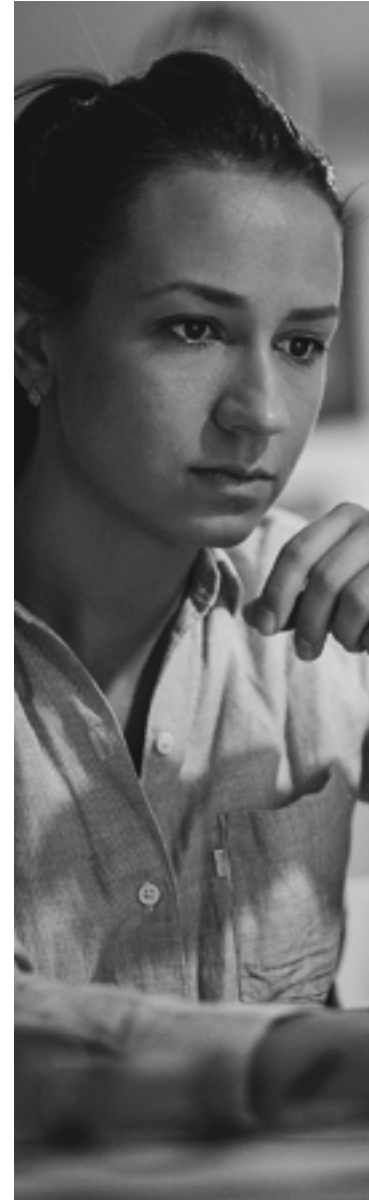
Génération Télétravail

Recruter et fidéliser
les talents à l'ère du remote



Les modèles de travail à distance et hybrides sont désormais monnaie courante en France.

Dans cet eBook, nous explorons la quête de pérennité de la flexibilité du lieu de travail, les attentes des candidats et salariés concernant les modalités de travail changeantes, les défis et opportunités associés, et la manière dont les employeurs et les recruteurs peuvent gérer cela au mieux.



Le concept de travail à distance

Le concept de travail à distance, ou télétravail, existe depuis longtemps, mais avant la pandémie de 2020, il n'avait jamais été déployé et testé à une telle échelle. Avant cela, la possibilité de travailler à distance n'était accordée, en général, qu'à certains membres du personnel et/ou de manière limitée et contrôlée.

Puis pendant la pandémie, les employeurs et les collaborateurs ont connu le travail flexible, à distance ou hybride, et celui-ci s'est imposé non seulement comme une nécessité, mais aussi comme une norme.

Alors, à mesure que le temps passe, à quoi ressemble le travail à distance désormais ?

Notre étude annuelle The Future of Work révèle que les candidats français s'attendent désormais à un certain degré de flexibilité. Qu'il s'agisse de la possibilité de travailler en hybride, 100 % à distance, ou de pouvoir maîtriser leurs horaires, nous sommes bel et bien dans un présent où flexibilité est le maître-mot.

Pourtant, seulement 32 % des entreprises françaises donnent à leurs collaborateurs un contrôle total sur leur emploi du temps et leur lieu de travail...



L'héritage de la pandémie

Comme de nombreuses entreprises, Dell Technologies a dû procéder à un changement rapide pour transférer 100 000 employés vers le télétravail en un week-end pendant la pandémie.

« Nos premiers investissements en faveur d'un environnement de travail flexible ont permis à nos collaborateurs d'amorcer une transition vers le télétravail en toute simplicité, de rester productifs et d'innover dans des environnements virtuels, tout en se sentant soutenus par l'entreprise », déclare Brooke Huling, vice-présidente du programme Dell Technologies Connected Workplace. « Cela a donné à tous nos salariés les moyens de faire de leur mieux, quel que soit leur poste. »

Lorsque Dell a annoncé sa politique mondiale de travail à distance, 65 % des collaborateurs bénéficiaient déjà de politiques de travail flexibles, et environ 30 % d'entre eux travaillaient à distance un jour donné. Le fait qu'un nombre important d'entre eux soient déjà préparés pour ce grand changement a grandement facilité les choses.

Pourtant, Dell est récemment revenu au travail sur site, avec des règles qui pourraient esquisser un nouveau schéma de progression de carrière à l'ère numérique. Ce tournant reflète une tendance croissante parmi les entreprises à revoir la flexibilité des modalités de travail induite par la pandémie.



A black and white photograph of a man with curly hair and a beard, looking intently at a laptop screen. The scene is dimly lit, with the primary light source being the laptop's glow. The man is wearing a dark, long-sleeved shirt. The background is out of focus, showing some indistinct shapes and light sources.

Les changements positifs amenés par le télétravail

Même si, pendant la pandémie, un nombre important de salariés n'avaient pas le choix de passer au télétravail, certains avantages positifs ont été constatés.

Dans une enquête sur les avantages du travail à distance, 29 % ont déclaré que cela leur permettait d'économiser, 33 % passent moins de temps dans les transports et 28 % ont déclaré avoir moins de distractions qu'au bureau¹.

1. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/paris/20587.pdf>

Vision à long terme

Alors que de nombreux employeurs ont imposé un retour au bureau, l'enquête Monster « The Future of Work » a révélé que 44 % des salariés préféreraient le bureau, 34 % préféreraient le travail hybride et 22 % préféreraient le 100% remote comme environnement de travail dans lequel ils se sentent le plus productifs. Les statistiques montrent également que 24 % des salariés français souhaiteraient intégrer davantage le travail à distance dans leur emploi du temps, alors que seulement 8 % le souhaiteraient moins¹.

De nombreux employés hésitent à revenir à un modèle de travail entièrement basé sur la présence au bureau. Un rapport récent révèle qu'à Paris, un tiers des travailleurs quitteraient leur emploi si leur employeur leur demandait de retourner au bureau, et un quart ne retourneraient au bureau à temps plein que si leur employeur leur proposait une augmentation de salaire². Ainsi, le débat autour du travail à distance et flexible se poursuit, alors que les organisations évaluent les coûts et les avantages disponibles.

Une autre enquête révèle qu'en moyenne, les salariés français considèrent qu'un à deux jours de télétravail par semaine serait la solution optimale pour eux³. Mais tous les employeurs ne conviennent pas d'un lien positif entre le travail à distance et la collaboration ou la productivité.

Des avantages inattendus

Même si la collaboration et la productivité sont des sujets de préoccupation, les entreprises peuvent bénéficier d'autres avantages grâce à la mise en œuvre d'un modèle de travail à distance ou hybride. Le télétravail peut également soutenir les initiatives RSE d'une organisation, en réduisant les déplacements et les émissions de gaz à effet de serre, par exemple.

Bien entendu, un scénario entièrement à distance n'est tout simplement pas viable pour certaines organisations de différents secteurs pour lesquels le travail en personne est nécessaire, comme l'industrie manufacturière, la santé ou l'hôtellerie.

1. <https://www.statista.com/statistics/1424216/france-remote-working-survey/>

2. <https://www.hr-brew.com/stories/2023/12/15/world-of-hr-workers-in-paris-want-pay-raises-to-return-to-the-office-full-> résultats d'enquêtes temporelles

3. <https://www.cesifo.org/en/publications/2023/working-paper/working-home-around-globe-2023-report>

À quoi ressemble réellement le recrutement à distance ?

Alors que le travail à distance se poursuit, ses effets sur le recrutement, l'intégration et l'engagement des collaborateurs doit être mesuré. La nature même du travail à distance signifie que le lieu de résidence de vos candidats n'a pas d'importance, ce qui peut réellement ouvrir les frontières de votre vivier de talents.

À une époque de pénurie de main-d'œuvre et de compétences, le travail à distance peut offrir des avantages en comblant les écarts. En recrutant des talents quelle que soit leur situation géographique, les recruteurs peuvent élargir leur réseau et accéder à un plus grand bassin de talents pour y trouver les bonnes compétences.



Évaluation des candidats

Pour réussir le travail à distance ou hybride, la bonne infrastructure numérique doit être en place, et elle s'applique également au processus de recrutement. Les entretiens et l'évaluation des candidats peuvent très bien se faire à l'aide des mêmes outils de collaboration à distance comme Teams ou Zoom, des solutions d'événements virtuels et des outils d'intégration virtuels.

Les recruteurs doivent tenir compte de ce changement de format d'entretien et adapter leur communication avec les candidats, en fonction du type de candidat recherché, pour que cela se passe de manière fluide et agréable.

L'avantage des entretiens à distance, c'est qu'on peut les programmer facilement, et avec plusieurs interlocuteurs en fonction de l'étape du processus de recrutement. C'est aussi un moyen de mettre à l'aise le candidat grâce à la distance, et de rendre l'entretien moins formel, plus axé sur la discussion.

Quelques tips pour vos entretiens à distance:

- 
- + Effectuez un test technique si l'outil est nouveau pour vous
 - + Fournissez les instructions d'utilisation de l'outil au candidat en amont de l'entretien
 - + Prévoyez du temps supplémentaire en cas de problèmes de connexion
 - + Aménagez un espace professionnel et bien éclairé
 - + Évitez les nuisances sonores si possible
 - + Préparez votre entretien à l'avance, comme un entretien classique
 - + Mettez à l'aise le candidat dès le début de l'entretien
 - + Prévenez le candidat si une autre personne assiste à l'entretien à distance

Intégration à distance

Un autre aspect souvent négligé, pourtant très important dans le processus de recrutement à distance : l'intégration des nouveaux collaborateurs en télétravail. Alors qu'un salarié sur site assistera probablement à des réunions de formation et d'intégration et verra ses nouveaux collègues en personne, un travailleur à distance n'aura pas cette opportunité. Il est donc important de réfléchir à la manière d'établir des connexions avec les autres membres de l'équipe et de créer un sentiment d'appartenance dès le premier jour (et même avant).

Il s'agit également de leur donner la possibilité de vivre davantage d'expériences virtuelles avec leurs collègues, qu'il s'agisse du pot d'arrivée, de l'happy hour Zoom, du café du vendredi matin, de l'animation d'un groupe de nouveaux entrants ou d'une réunion hebdomadaire informelle où les discussions sont ouvertes.



Nos tips pour une intégration à distance réussie:

- + Envoyez aux nouveaux collaborateurs un kit de bienvenue avec des goodies
- + Organisez un (petit)-déjeuner de bienvenue virtuel
- + Envoyer un e-mail de présentation à l'équipe ou à l'ensemble du groupe
- + Organisez des mini-réunions avec les différentes équipes ou responsables d'équipes pour faire connaissance et comprendre les priorités de chacun
- + Restez connecté, disponible et à l'écoute
- + Désignez un tuteur ou mentor (hors manager direct) qui pourra suivre l'intégration d'un nouvel arrivant et répondre à ses questions

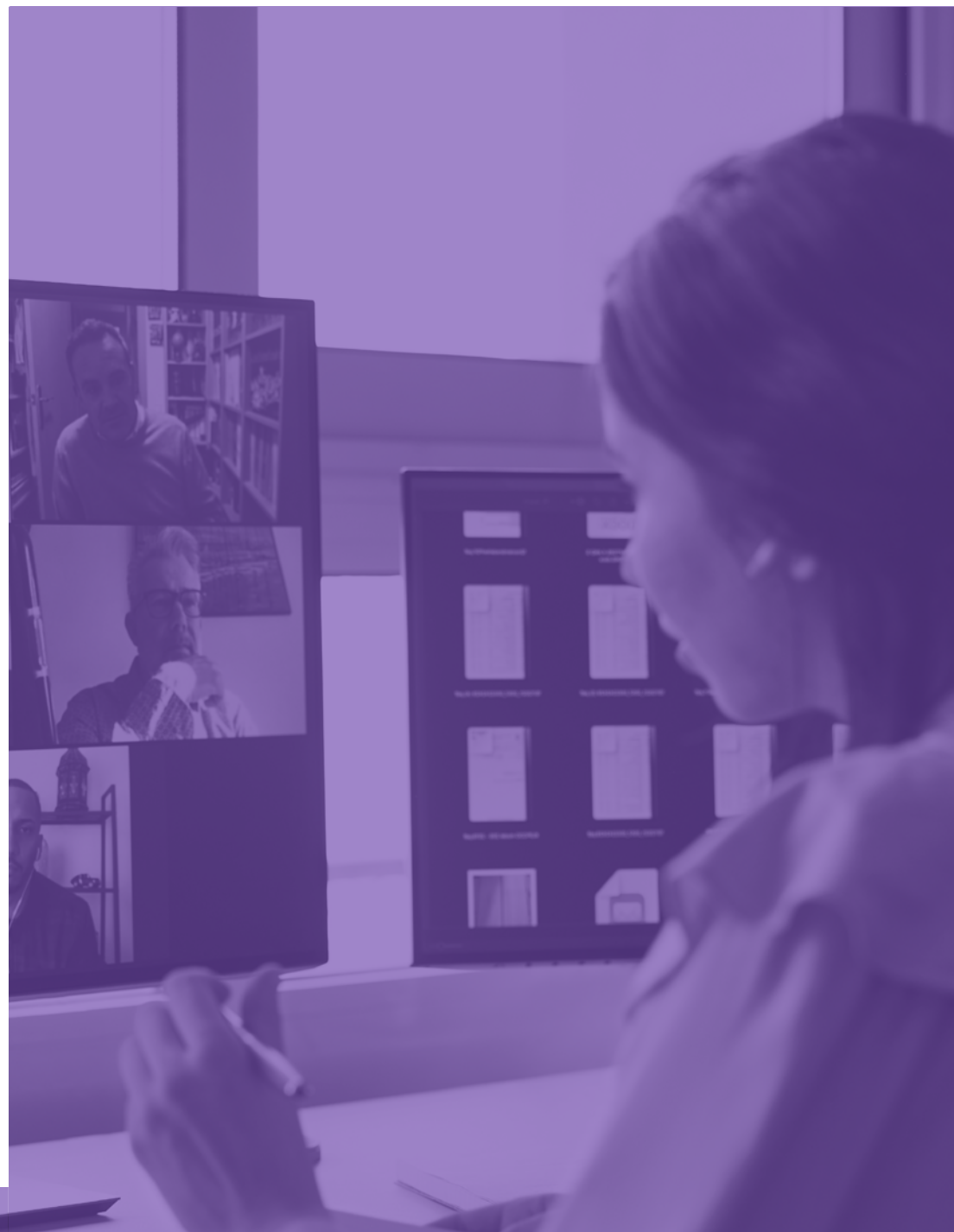
Comment garder les équipes engagées à distance

Maintenant que le full remote ou le travail hybride s'est imposé comme une norme dans l'entreprise, comment garantir l'engagement de vos équipes, lorsque certains collaborateurs travaillent entièrement à distance et d'autres sont au bureau ? C'est là qu'une forte culture d'entreprise joue un rôle crucial.

Garder les salariés engagés et productifs est un élément crucial du succès d'une organisation, et toute stratégie d'engagement devra inclure et prendre en compte les collaborateurs qui travaillent à distance.

L'ensemble des canaux de communication interne doivent être activés pour maintenir le lien entre la direction et les collaborateurs, y compris ceux à distance : emails, newsletters internes, réunions groupe, etc. La fluidité de la communication inter et intra équipes est elle aussi très importante et les managers doivent être sensibilisés sur le sujet. Repensez également les initiatives de cohésion d'équipe en privilégiant celles qui peuvent inclure les collaborateurs en télétravail (concours photos, défis d'équipe, team building virtuels, etc).

Enfin, n'oubliez pas que les collaborateurs en télétravail peuvent également ressentir du stress, de l'isolement, manque de visibilité, etc. Proposez leur de faire le point sur leurs challenges et difficultés régulièrement.



Mesurer le bien-être collaborateurs avec le travail à distance

Même si le travail à distance et flexible peut réduire certains facteurs de stress pour les employés, comme l'élimination ou la réduction du temps passé dans les déplacements domicile-travail, il est important de rester conscient de l'importance de l'équilibre entre le travail à domicile et la vie personnelle.

Afin de favoriser le bien-être de leurs équipes sans interaction en face à face, de nombreux employeurs mettent en place des sondages réguliers de leurs employés pour les questionner anonymement sur leur bien-être, leurs difficultés, leurs réussites, leur engagement, leurs besoins, etc. Cela peut être réalisé à l'aide d'outils d'enquêtes anonymisées et permet de libérer la parole plus facilement qu'en discutant avec son manager ou le service RH.

Soutenir l'équilibre vie pro / vie perso

Malgré les avantages du télétravail, celui-ci peut aussi présenter des défis. 19 % des salariés en France citent la perte de contact social et l'isolement au travail comme un effet négatif du travail à distance et 20 % ont du mal à séparer leur travail et leur vie privée et en résultats, passent plus de temps à travailler.

Les organisations doivent trouver des moyens de connecter virtuellement leurs collaborateurs, avec des communications et réunions régulières, un soutien RH, managérial et entre pairs facilité, et des activités plus informelles pour maintenir des connexions positives (cours de sport à distance, challenges, déjeuners, etc).

Conclusion

Alors que le débat sur le travail à distance et hybride se poursuit, une chose est claire : ils sont là pour rester, du moins pour le moment. Avec la pénurie de main-d'œuvre et les écarts de compétences qui prévalent, les candidats ont plus de pouvoir de négociation en matière de travail flexible qu'auparavant, et certains ne sont pas encore prêts à retourner au bureau à temps plein, voire pas du tout. Ainsi, même si l'adéquation du travail à distance dépend du rôle et de la capacité numérique de l'organisation, si le télétravail fait partie de votre stratégie de recrutement, alors l'inclusion, la communication et la collaboration sont essentielles à sa réussite.



Besoin d'aide pour recruter ?

Nos solutions de recrutement sont conçues pour répondre
à vos besoins et à votre budget, que vous recrutiez à distance ou en présentiel !

[Voir nos solutions »](#)

MONSTER