



Sur la voie du Work Smart

Où en sont les organisations qui ont signé la charte Work Smart dans la mise en œuvre de modèles de travail flexibles?

Initiative Work Smart

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

août 2019





La majorité des Work Smart Supporters travaillent en toute flexibilité

Près de 80 pour cent des organisations ou des unités organisationnelles se trouvent dans la phase 3 ou 4 du [modèle de phases FlexWork](#). Plus de la moitié des Work Smart Supporters travaillent de manière très flexible et orientée vers les projets.

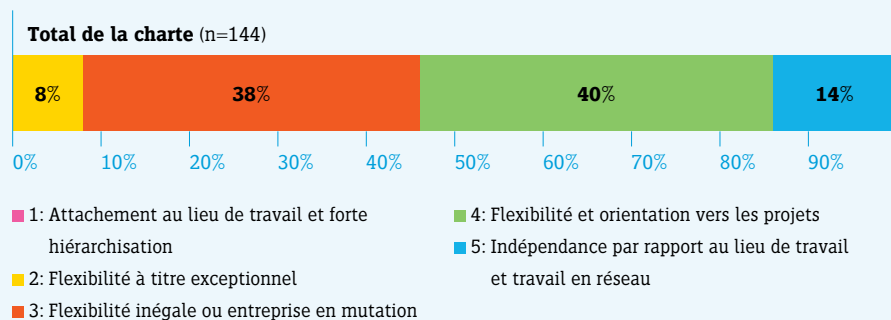


Illustration 1: Répartition des phases sur les quatre dimensions.

La dimension «structure organisationnelle» continue de constituer un défi

Les Work Smart Supporters se trouvent dans différentes phases au sein des dimensions. Les classements les plus élevés se trouvent dans les dimensions «technologie» et «mode de travail», où au moins 3 organisations sur 4 se trouvent dans la phase 4. La dimension «structure organisationnelle» est celle dans laquelle le moins d'organisations se trouvent dans la phase 5.

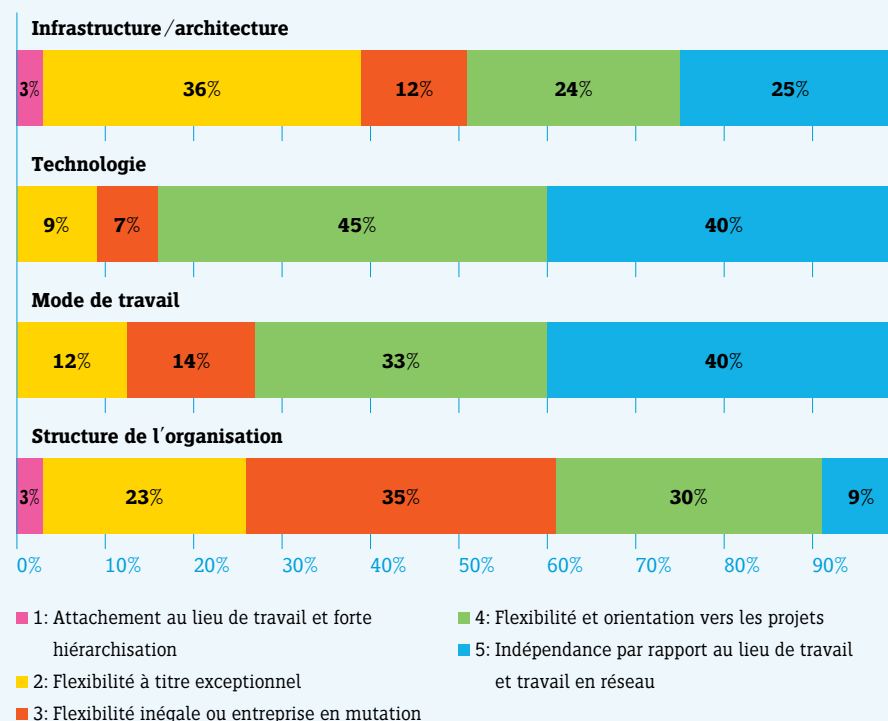


Illustration 2: Répartition des phases sur les quatre dimensions.



Les Work Smart Supporters restent flexibles

La comparaison des résultats des sondages avec les données des études FlexWork de 2014 et 2016, et notamment avec les échantillons de l'administration publique, démontrent que: Les Work Smart Supporters sont nettement plus flexibles en déplacement dans trois dimensions. Dans la dimension «structure organisationnelle», les différences avec les autres organisations demeurent cependant minimes. En moyenne, les Work Smart Supporters sont plutôt à classer dans la phase 3 dans les dimensions «infrastructure» et «structure organisationnelle», tandis qu'ils se trouvent clairement dans la phase 4 dans les domaines «technologie» et «mode de travail». On remarque tout particulièrement les valeurs très similaires entre les enquêtes auprès des Supporters de 2018 et 2019: il semble ainsi qu'en un an, peu de choses aient changé.

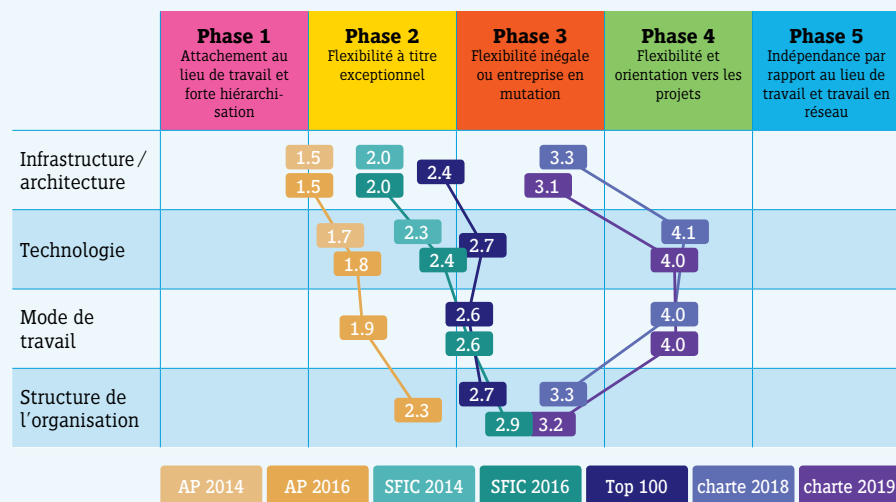


Illustration 3: Classification des Work Smart Supporters dans le modèle de phases FlexWork, incluant les benchmarks de l'administration publique (AP 2014 et 2016), des services à haute intensité de connaissances (SFIC 2014 et 2016) et les 100 meilleures entreprises de Suisse (2016).

La majorité des Smart Work Supporters souhaitent développer des formes de travail flexibles dans leur organisation

Au total, environ 60 pour cent de l'ensemble des organisations ont indiqué dans le sondage qu'elles souhaitent développer des formes de travail flexibles au sein de leur organisation. D'importantes différences existent cependant en fonction de la phase dans laquelle se trouvent ces organisations. Les organisations qui se situent dans les phases 2 et 3 sont favorables à 73 pour cent à un développement accru. Dans la phase 4, ce chiffre tombe à 53 pour cent, et à 43 pour cent dans la phase 5.

La satisfaction des collaborateurs est un moteur important

Il semble important de mettre l'accent sur les collaborateurs: 38 pour cent des organisations interrogées indiquent qu'une motivation réside dans le domaine de la satisfaction des collaborateurs. La motivation de l'amélioration de l'équilibre entre travail et vie privée va également dans ce sens, citée par 28 pour cent des organisations. Continuer d'être un employeur attractif sur le marché du travail représente également une motivation importante, citée par 32 pour cent des organisations et unités organisationnelles. Parmi les autres motivations souvent mentionnées, l'espoir d'être ainsi plus efficace (28%) et de devenir agile et flexible (26%). Plus bas dans le classement figurent l'objectif de donner davantage de responsabilité individuelle aux collaborateurs (11%) et d'utiliser plus efficacement les temps de trajet pour se rendre au travail (8%).

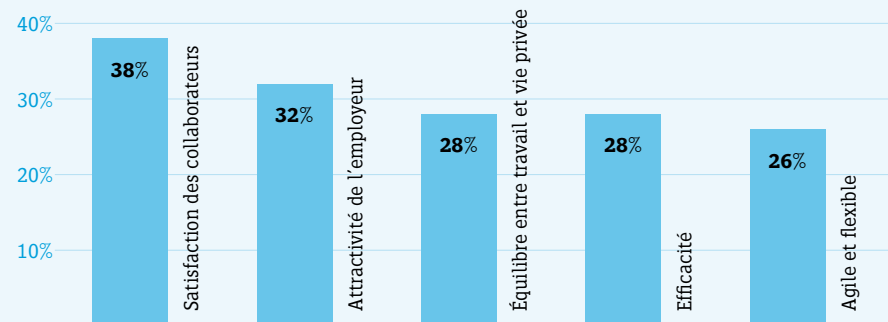


Illustration 4: Pourcentage des motivations citées le plus souvent.



Sur la voie du Work Smart

La tendance en faveur de Work Smart se poursuit

Près de 80 pour cent des organisations et unités organisationnelles interrogées se trouvent dans les phases 3 ou 4. Les réponses à la question concernant les «perfectionnements» permettent de penser que la tendance à ce développement n'est pas encore terminée. 60 pour cent des organisations indiquent qu'elles souhaitent développer le thème «Work Smart». Il est intéressant de constater que plus une organisation travaille déjà de manière flexible, et plus la propension au développement diminue. Cependant, cela apparaît comme parfaitement plausible aux auteurs de l'étude.

Pour conclure, l'étude nous apprend que les organisations citent le bien-être des collaborateurs (p. ex. satisfaction, équilibre entre travail et vie privée) ainsi que la réussite de l'organisation (p. ex. attractivité de l'employeur, efficacité) comme motivations pour le travail intelligent. Ces deux motivations sont étroitement liées, et les auteurs de l'étude jugent pertinent que les organisations mettent l'accent sur ces deux éléments.

Méthodologie et procédure

Ces énoncés reposent sur une enquête (deuxième édition) auprès des Smart Work Supporters, les organisations qui ont signé la charte Work Smart. Sur 273 organisations et unités organisationnelles invitées à participer au sondage, 146 représentants ont répondu au sondage en ligne en juin 2019. 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

Initiative Work Smart

www.work-smart-initiative.ch

info@work-smart-Initiative.ch