

Employee scan

New Way of Working

Les questions ci-dessous sont à votre disposition pour préparer le retour au bureau en concertation avec vos collaborateurs. En fonction de votre politique de télétravail actuelle, vous pouvez composer une sélection parmi les questions ci-dessous pour répondre à vos besoins.

Vous pouvez discuter de ce questionnaire en réunion d'équipe (collectif) ou personnellement avec le collaborateur (individuel).

1. Comment vous sentez-vous par rapport à l'idée de retourner travailler au bureau ?

Pas très enthousiaste				Enthousiaste
1	2	3	4	5

Explication :

2. Quelles sont vos préoccupations en cas de retour au bureau ?

3. Qu'attendez-vous de votre retour au bureau ?

4. Quelles habitudes de travail de la période écoulée souhaitez-vous conserver ?

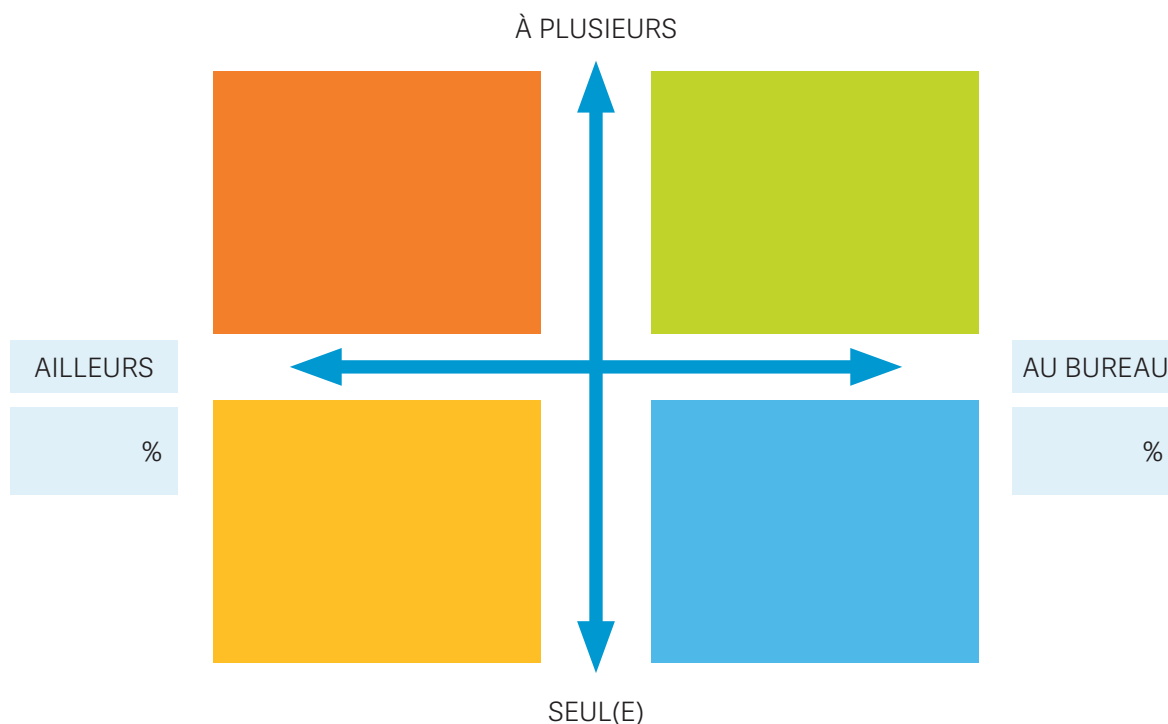
5. Quelles tâches/activités souhaitez-vous poursuivre en ligne ?

6. Quelles tâches/activités souhaiteriez-vous effectuer en présentiel ?

7. Quelles tâches ou quel type de travail effectuez-vous le mieux à la maison ?

8. Quelles tâches ou quel type de travail effectuez-vous le mieux au bureau ou chez le client ?

9. Dressez la liste des tâches/missions que vous devez faire à plusieurs, celles que vous devez effectuer seul(e), celles que vous devez effectuer ailleurs (à déterminer dans le cadre de la politique de télétravail, par exemple à la maison, au bureau satellite, en marchant, à la maison de vacances, etc.) et celles que vous devez effectuer au bureau.



10. Si vous aviez le choix, quel serait votre pourcentage de travail idéal et à quel endroit ?

(Pourcentage minimum au bureau : %)

Quelques directives fondées sur des données probantes¹ qui peuvent vous aider à engager le dialogue avec vos collaborateurs ou vos équipes :

- En ce qui concerne le bien-être des collaborateurs, il est important de créer un environnement de travail qui leur permette de travailler à domicile ou non, dans la mesure du possible et selon leurs préférences personnelles.
 - Évitez de faire pression sur vos collaborateurs pour qu'ils travaillent à domicile ou non.
 - Reconnaissez et prenez en compte les influences de l'environnement familial des collaborateurs.
- Proposer le travail à domicile et accorder une autonomie suffisante peuvent contribuer à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être des collaborateurs.
- La relation entre le travail à domicile et le bien-être et les performances des collaborateurs est curviligne, avec un nombre « idéal » de jours de travail à domicile de 2,5 jours par semaine. À partir de 3 jours de travail à domicile par semaine, il y a un impact négatif sur le soutien social et la cohésion entre les collègues et leur supérieur hiérarchique.
- Les i-deals, s'ils sont correctement appliqués, peuvent être un moyen d'harmoniser les souhaits et les besoins des collaborateurs et ceux de l'organisation.
- Une relation de soutien et une bonne communication entre les supérieurs hiérarchiques et les collaborateurs sont nécessaires pour atteindre le véritable potentiel du télétravail. Les collaborateurs doivent s'épanouir dans le travail à domicile et trouver un bon équilibre.
- Une transition progressive vers le « retour au bureau » est une bonne pratique.

Cet outil donne une indication des besoins de vos collaborateurs lors de leur retour au bureau. Il n'est pas suffisant pour définir les besoins en termes d'espace dans le bureau. Si, après ce questionnaire, vous arrivez à la conclusion que des adaptations de l'espace sont nécessaires, vous pouvez nous contacter pour obtenir des conseils de prévention lors de la conception.

1 Références :

Delanoeije J, Verbruggen M, Zandoni P (PhD thesis). New ways of working: An aid for employees? Understanding inconsistencies in the relationship between work-home practices and employees' home and work outcomes. PhD thesis 2019. Available at: <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/541068>

Delanoeije J & Verbruggen M. Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2020;29(6):795-808

Vander Elst T, Verhoogen R, Sercu M, Van den Broeck A, Baillien E, Godderis L. Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *J Occup Environ Med*. 2017;59(10): E180–E6

Robertson MM, Schleifer LM, Huang YH. Examining the macroergonomics and safety factors among teleworkers: development of a conceptual model. *Work*. 2012;41 Suppl 1:2611-5