

## COMPÉTENCES ET STRATÉGIES POUR LA QUALITÉ DU TRAVAIL HYBRIDE AU CANADA

*Pour de nombreux employeurs au Canada, en particulier dans l'économie de la connaissance, la question de savoir comment naviguer dans le travail hybride était et reste essentielle, non seulement pour la reprise après la pandémie, mais aussi pour l'avenir du travail. La pandémie de la COVID a remis en question les attentes des travailleurs en ce qui concerne leur lieu et leur mode de travail. Il en a été de même pour les crises du logement et du coût de la vie qui ont suivi. Les employeurs ne peuvent plus considérer le travail hybride comme un compromis ou une mesure à court terme.*

Fondé sur des entretiens avec des dirigeants de grandes entreprises de l'économie de la connaissance et des spécialistes des ressources humaines d'agences de développement de la main-d'œuvre, ce rapport identifie les préoccupations, les tendances et les meilleures pratiques en matière de formules de travail hybrides.

Nous avons constaté que les approches du travail hybride ne consistent plus à survivre et à réagir, mais à mettre en place une stratégie de main-d'œuvre réactive dans une économie en mutation. Si, au départ, le travail hybride a pu être improvisé

et expérimental, les employeurs, en particulier dans les secteurs de la culture, de la finance, de la technologie et des services professionnels, sont aujourd'hui plus proactifs. Ils tirent les leçons de leur expérience et impliquent leurs employés pour créer des approches favorables au développement de leur main-d'œuvre existante.

Les employeurs continuent d'expérimenter et de s'adapter, mais les approches les plus réussies s'appuient sur un engagement solide des employés, où les perspectives des employés méritant l'équité sont valorisées, et où l'expérience et l'expertise diverses des employés à tous les niveaux sont autorisées à façonner et à remodeler le lieu de travail.

Les approches flexibles du travail contribuent également à attirer et à retenir les talents. Par exemple, la possibilité de puiser dans un vivier de talents plus diversifié et géographiquement plus étendu offre aux organisations un avantage concurrentiel.

Toutefois, les employeurs s'inquiètent des effets du travail hybride sur les employés méritant l'équité, sur la culture du lieu de travail, sur la productivité et sur la collaboration au sein de l'équipe. La dépendance accrue à l'égard des technologies à distance exige une attention particulière à l'apprentissage et à l'engagement et crée de nouvelles exigences en matière de compétences sociales et émotionnelles, non seulement au sein des équipes, mais aussi au niveau de l'encadrement.

Il ressort clairement de nos entretiens avec les employeurs que les attentes et les exigences en matière de travail hybride sont rarement uniformes, certains employés accordant plus d'importance que d'autres aux différentes caractéristiques de leur travail. Dans les lieux de travail hybrides, certains employés peuvent s'épanouir dans des contextes à distance, d'autres dans des contextes entièrement en personne, tandis que d'autres encore peuvent préférer différentes combinaisons des deux.

Pour de nombreux employeurs, le processus de retour des employés sur le lieu de travail s'est avéré encore plus compliqué que leur renvoi à la maison.

Lire le rapport complet  
(en anglais)



**Future  
Skills**  
Centre

Centre des  
**Compétences  
futures**



**in**



**BUSINESS  
+ HIGHER  
EDUCATION**  
ROUNDTABLE



**in**

**Canada**

*Compétences et stratégies pour la qualité du travail hybride au Canada* est financé par le programme Compétences Futures du Gouvernement du Canada.

Les opinions et interprétations de cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du Gouvernement du Canada.

**Date de publication :**

janvier 2024