

L'AVENIR DE LA MARQUE EMPLOYEUR EST-ELLE DANS LA COOLITUDE?

Quoi?

Aujourd'hui, les difficultés de recrutement forcent à accélérer les stratégies d'attraction. Certaines entreprises se tournent vers des outils tels le [mème](#) ou [TikTok](#). Dans le cadre d'une stratégie globale de marketing, incluant la marque employeur, ces outils sont utilisés pour donner l'air « cool » à l'employeur, donner l'impression que l'environnement de travail est amusant, libre, stimulant et dynamique. La [coolitude](#) se définit comme un état de décontraction, de calme, souvent propice à un comportement tolérant.

Et alors?

[La ludification au travail](#) est un concept déjà très prôné pour favoriser l'engagement et la rétention du personnel. Si on y ajoute l'utilisation du mème et la TikTokaction de la marque employeur, sommes-nous en train d'évoluer vers un monde où :

1. Le travail serait un jeu? Et de ce fait l'entreprise serait un grand terrain de jeu?
2. Les employés seraient de grands enfants?
3. L'attitude professionnelle (caractérisée parfois d'attitude coincée) n'aurait plus sa place?
4. La fonction publique gagnerait-elle à devenir moins conventionnelle?

LA DECONNEXION DU TRAVAIL

QUOI?

Depuis le 2 juin 2022, les employeurs de l'Ontario qui ont au moins 25 employés doivent avoir une politique écrite concernant la déconnexion en dehors des heures de travail qui s'adresse à tous les salariés et leur en fournir une copie à tous.

L'expression « déconnexion du travail » signifie ne pas effectuer ou participer à des communications liées au travail, y compris les courriels, les appels téléphoniques, les appels vidéo ou l'envoi ou la lecture ou la révision d'autres messages, de manière à être libre de toute obligation de travailler après les heures de travail prévues.

ET ALORS?

Quand on parle de charge de travail, il faut distinguer le travail prescrit du travail réel :

Le travail prescrit est le travail tel qu'il doit être réalisé et souvent formalisé par une fiche de poste.

Le travail réel, lui, est plus complexe : il prend en compte toutes les actions effectuées et stratégies déployées par le salarié pour réaliser son activité.

Ainsi on peut dire que le travail réel = travail prescrit + créativité. Généralement cette créativité est stimulée par des conversations informelles, en lisant, en suivant la télévision ou en écoutant des podcasts. Il serait donc intéressant de répondre aux questions suivantes :

1. Comment cela peut impacter l'employeur? La déconnexion du travail pourrait-elle nuire à la productivité?
2. Sachant que la déconnexion du travail vise le mieux-être psychologique de l'individu, est-ce que cela ne sera pas contrebalancé par le stress qu'aura l'employé de ne pas pouvoir remplir sa tâche s'il ne fait pas des « heures non comptabilisées » nécessaires à l'expression de sa créativité?
3. Un employé est une personne qui n'a pas de rôle de supervision ou de gestion et qui a une capacité de décision limitée. La déconnexion du travail pourrait-elle s'appliquer aussi aux gestionnaires?

RÉFÉRENCES

[Politique écrite sur la déconnexion du travail.](#)

[La différence entre travail prescrit et travail réel](#)

CUSTODIAN TESTE L'HÔTELISATION DES BUREAUX POUR ATTIRER LES TRAVAILLEURS

Quoi ?

Custodian (CREI) mise sur l'"hôtélisation" de ses immeubles de bureaux pour inciter les employés à quitter leur bureau à domicile. [L'hôtélisation des espaces de bureaux](#) traite les locataires comme des invités de marque et offre, aux occupants des immeubles commerciaux, la même qualité de service que celle que l'on trouve dans le secteur de l'hôtellerie. L'objectif est de rendre les bureaux "plus agréables que chez soi" afin que les gens aient envie d'y travailler.

Et alors ?

Au lendemain de la pandémie, le travail à distance a amélioré l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cela est, dans une large mesure, lié au fait que la suppression des trajets domicile-travail permet de gagner un temps considérable et d'adapter les horaires de travail aux engagements privés, mais aussi au fait que le lieu de travail est devenu plus convivial. L'objectif de l'hôtellerie étant de rendre le lieu de travail plus convivial que le domicile, nous pouvons nous poser les questions suivantes :

1. Si un lieu de travail est accueillant comme un hôtel, est-ce suffisant pour nous faire quitter notre foyer?
 1. Est-il possible que rester au travail la nuit devienne plus courant si le bureau est vraiment comme un hôtel?
 2. Qu'en est-il de vivre au travail? Si la vie à la maison est pire ou moins agréable.
2. Quel impact le travail dans un hôtel peut-il avoir sur la productivité ? Peut-il être meilleur que le travail à domicile ou au bureau?
3. En ce qui concerne le choix entre le travail à distance, le travail hybride et le retour au bureau, l'hôtélisation des espaces de bureau pourrait-elle faire pencher la balance en faveur du retour au bureau?

LES AVANTAGES SOCIAUX À LA CARTE PEUVENT-ILS SONNER LE GLAS À LA CONVENTION COLLECTIVE?

Quoi ?

Beaucoup d'experts pensent que l'avenir des avantages sociaux se trouvent dans le bien-être physique, les soins de santé, la flexibilité du travail, les congés et avantages sociaux intelligents. Ces avantages sociaux sont présentés comme un ensemble de prestations incluses dans le contrat de travail. Deux entrepreneurs, Sydney Wingender et Jean-François Lessard, ont cofondé [la plateforme d'avantages sociaux "Tedy"](#) qui, au contraire, promeut la notion selon laquelle il faut offrir des avantages sociaux personnalisés aux employés. Tedy permet aux employeurs de se constituer une banque dont les employés pourront se servir pour s'offrir quelque chose qui leur fait plaisir.

Et alors ?

Le concept promu par Tedy sous-entend, peut-être, que chaque employé pourrait négocier ses avantages sociaux avant la signature de son contrat. Ainsi, 2 personnes de même catégorie et de même niveau, occupant le même poste, pourraient avoir des avantages sociaux tout à fait différents. Ce traitement à la carte suscite donc de nombreuses questions telles:

1. Le traitement à la carte est-il éthique et équitable? L'éventail des avantages sociaux dépendrait donc des talents de négociateur de l'employés.
2. Cela sonnera-t-il le glas des conventions collectives?
3. Peut-on mettre ce concept en application dans la fonction publique canadienne?

Références :

[Tedy](#)

[Les nouveaux avantages sociaux pour valoriser vos salariés en 2022 \(concilio.com\)](#)

[Les employés sont en quête de meilleurs avantages sociaux : voici pourquoi - Maple \(getmaple.ca\)](#)

[L'avenir des avantages sociaux | Cowan Insurance Group \(cowangroup.ca\)](#)

[L'avenir des avantages sociaux: Les tendances futures définies. - Carrefour assurances santé \(telushealth.co\)](#)