

# Retour en milieu de travail

Qu'est ce qui se passe dans  
l'Ouest?

Juin 2022

# Options variées pour le retour en milieu de travail



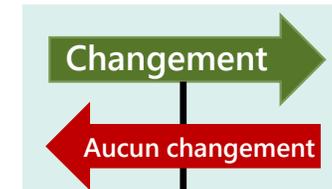
## Retour obligatoire

- Le retour obligatoire varie de 1 à 3 jours par semaine.
- Regroupement par secteur d'activité/branche pour un jour, autre(s) jour(s) à la discrétion de l'employé.
- Accords de télétravail obligatoires remplaçant la directive de l'employeur de travailler à distance.



## Retour volontaire

- Les employés peuvent choisir de retourner sur le lieu de travail quand ils le souhaitent.
- Les employeurs mettent le lieu de travail à la disposition des employés sur une base limitée.
  - Tous les protocoles de SST sont en place pour garantir la sécurité du lieu de travail.



## Aucun changement

- Les employés continuent de travailler à distance ou au bureau, comme c'est le cas depuis plus de deux ans.

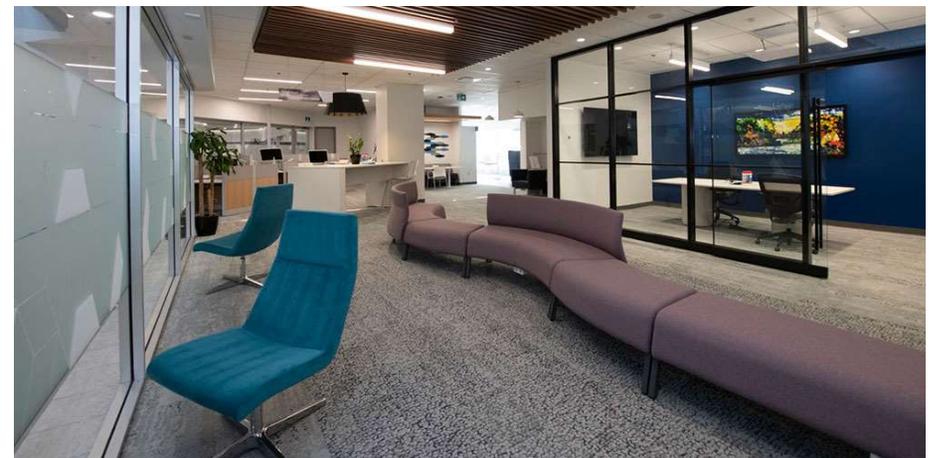
# À quoi les employés retournent-ils ?

- Un bureau que le temps a oublié ?
  - Piégé en mars 2020 ?
- Accès à tout ce que vous aviez auparavant
  - Tout ce papier dans les espaces assignés
- Milieu de travail GC
  - Conçu par l'équipe de design interne ou par l'organisation
- Accès aux espaces réimaginés uniquement
  - Places non attribuées, travaillez où vous voulez.

## Milieu de travail inchangé



## Milieu de travail modernisé



# Soutien aux employés



## Tire et oublie

- La direction envoie un message informant les employés de leur retour sur le lieu de travail et s'attend à ce que chacun se présente et reprenne là où il s'est arrêté.



## Communications coordonnées

- Cette approche garantit l'envoi aux employés d'une série de communications décrivant les étapes nécessaires au retour au travail.
- Aucune stratégie formelle sur la manière de gérer le changement.
- La communication n'est qu'un élément de la stratégie de gestion du changement.
- Premières étapes de l'approche de gestion de changement



## Gestion formelle du changement

- Examen et analyse formels de la position de l'employé dans la stratégie de retour au travail.
- Les communications sont mises à profit pour sensibiliser à l'importance et aux avantages du retour en milieu de travail
- L'engagement des employés pour répondre au désir ou à la résistance au retour en milieu de travail au niveau individuel.
- Des outils et du soutien sont en place pour les responsables et les employés.

# Défis et résistance au changement

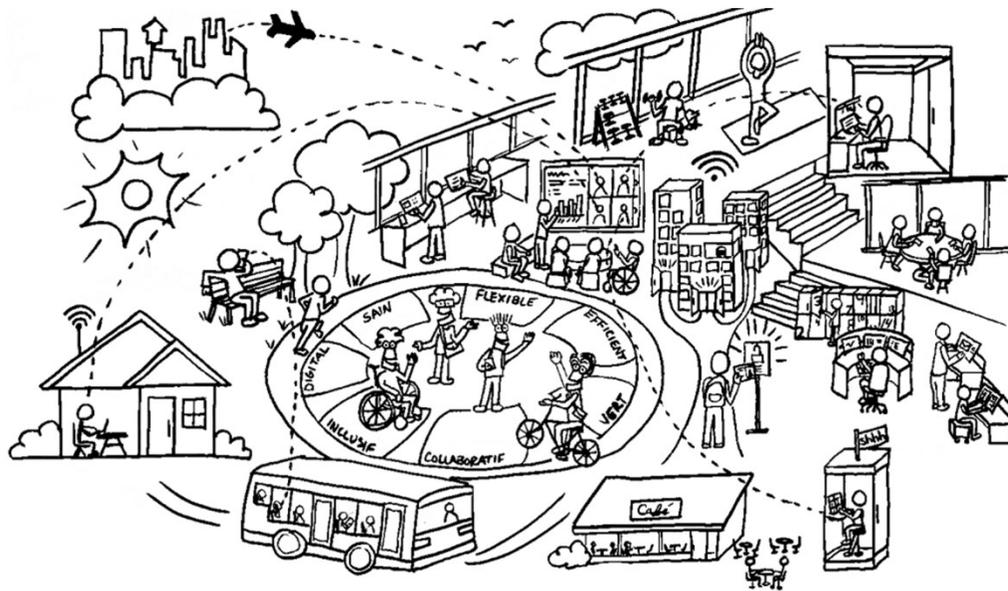
---



## Les défis du retour en milieu de travail

- Faire passer les gens de leur état actuel nouvellement créé (travail à domicile) à l'état futur (lieu de travail hybride) en passant par l'état de transition (raisons inconnues de la nécessité du retour en milieu de travail).
- Les managers se sont adaptés à la nouvelle façon de gérer les personnes et ne veulent pas revenir en arrière.
- Les dirigeants ne sont pas prêts à joindre le geste à la parole car ils se sont eux aussi adaptés à la vie professionnelle à distance.
- Identifier le « Qu'y a-t-il d'intéressant pour moi là dedans » de chaque employé.

# Opportunités de gestion du changement



## Faites partie de la solution !

- Engagez les dirigeants de vos organisations à s'impliquer dans le soutien des activités de gestion du changement pour le retour en milieu de travail
- Préconisez des communications personnalisées, efficaces et fréquentes sur vos plans et stratégies de retour en milieu de travail
- Créez des occasions de démontrer vos compétences en matière de gestion du changement en soutenant les plans de retour en milieu de travail de votre département, quel que soit le niveau auquel vous vous trouvez.
  - National, régional, local.
- Il s'agit d'une occasion unique de contribuer à la création d'une nouvelle méthode de travail et de définir les paramètres de la manière dont nous nous engagerons dans notre travail pour les années à venir.