

14.2 : Ce qui fait que les milieux de travail hybrides sont des milieux de travail inclusifs



Les organisations inclusives et équitables constatent de nombreux avantages, un étant de meilleurs résultats financiers. Un rapport publié en 2018 par Accenture¹ et intitulé Getting to Equal a déterminé que la rentabilité des organisations qui se concentrent sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dépasse de 30 % celle des organisations qui n'accordent pas la priorité à EDI et ces organisations sont quatre fois plus susceptibles de se démarquer.

Les employés et l'organisation peuvent tous deux profiter de la création d'un plan de travail hybride qui, au bout du compte, permettra à l'organisation d'atteindre ses objectifs.

Les avantages de milieux de travail flexibles

Un élément clé d'organisations inclusives et équitables, c'est que les milieux de travail flexibles offrent des mesures d'adaptation pour combler les besoins d'une variété d'employés, notamment ceux en situation de handicap qui sont souvent marginalisés et exclus du monde du travail.

Voici quelques avantages que comporte la mise en œuvre d'un modèle de milieu de travail hybride :

- une flexibilité accrue pour les employés, qui peut se traduire par un meilleur engagement de la part des employés;
- le fait d'avoir plus de milieux de travail hybrides augmentera le nombre d'occasions d'emplois pour les personnes en situation de handicap compétentes qui, autrement, ont eu à surmonter des obstacles dans les milieux de travail traditionnels;
- un bassin de main-d'œuvre élargi et largement inexploité pour les employeurs lorsqu'ils recrutent des candidats en situation de handicap et ceux qui habitent à l'extérieur de la zone géographique de votre bureau;
- une occasion d'être plus créatif et novateur quant à la façon d'effectuer les tâches. Si vous travaillez de différentes façons, vous commencerez aussi à voir les choses de différentes façons.

Une approche du travail hybride personnalisée (une approche ne convient pas à tous)

Il est important de reconnaître qu'un milieu de travail flexible ne correspond pas toujours, à lui seul, à un milieu de travail inclusif. Ce qui convient à certains employés pourrait ne pas convenir à d'autres ou à ceux en situation de handicap. Si vous examinez vos plans de travail hybrides sous l'angle de l'équité et de l'inclusion, vous pourrez davantage réduire vos chances d'exclure involontairement vos employés en situation de handicap.

L'équité, c'est l'idée que, pour assurer une participation égale dans le milieu de travail, il faut offrir des mesures d'adaptation à ceux qui pourraient avoir besoin d'un ajustement à la méthode de travail et peut-être aussi aux outils et à la technologie nécessaires pour accomplir le travail.

Comment vous assurer que votre milieu de travail hybride est accessible

Lorsque vous créez un plan de travail hybride, votre objectif devrait être de vous assurer que tous les employés peuvent participer de façon égale et que le plan ne présente aucun obstacle invisible ou involontaire à l'inclusion.

1. Posez des questions à vos employés en situation de handicap

Vos employés en situation de handicap sont sans doute l'élément le plus important à intégrer au processus de planification du plan de travail hybride. Offrez-leur l'occasion de participer à votre processus de consultation et invitez-les à co-créeer le plan pour qu'il s'agisse d'un bon mélange des exigences d'affaires et des besoins de l'employé.

2. Demandez l'aide de fournisseurs de services

Si vous avez besoin de soutien supplémentaire de la part d'un expert des mesures d'adaptation en milieu de travail, communiquez avec un fournisseur de services local. Les fournisseurs de services offrent souvent des soutiens gratuits aux employeurs cherchant à offrir des mesures d'adaptation aux employés en situation de handicap.

Pratiques d'un milieu de travail hybride inclusif

Voici d'autres facteurs à retenir pendant la conception d'un plan de travail hybride inclusif, accessible et équitable qui intègre à la fois les employés travaillant à distance et ceux travaillant dans le milieu de travail :

Concevez votre plan pour les personnes qui ne sont pas dans la pièce :

- Repenser la façon dont se déroulent les réunions visant à mettre l'accent sur l'inclusion de ceux qui participent en présentiel et de ceux qui participent à distance. Si vous utilisez la fonction de clavardage pendant une réunion, nommez un modérateur (pas la personne qui préside la réunion) qui surveillera les messages et présentera ces commentaires à la réunion. Demandez aux participants sur place de se joindre à la réunion par ordinateur portable aussi (si possible) pour permettre aux participants à distance de mieux voir tout le monde.
- Réfléchissez à la façon dont vous créez des occasions informelles pour approfondir les liens entre les employés travaillant à distance et ceux travaillant dans le milieu de travail. Il pourrait s'agir d'employés présents au bureau qui se joignent à une réunion en ligne quelques minutes plus tôt pour discuter de façon informelle avec ceux qui participent à distance pour refléter les conversations informelles qui ont souvent lieu juste avant (et après) les réunions en personne.

- Réfléchissez à la façon dont vous créez virtuellement les occasions propices à ces conversations anodines. Demandez à vos employés comment cela pourrait fonctionner.

Concevez votre plan pour les personnes qui sont dans la pièce :

- Si un employé a besoin de technologie d'aide, aura-t-il besoin d'y avoir accès pour le travail à distance et le travail au bureau?
- Si votre bureau passe de bureaux et locaux réservés à des bureaux à plusieurs places, ces bureaux sont-ils accessibles aux personnes à mobilité réduite ou qui utilisent des technologies adaptées? Certains espaces seront-ils toujours réservés aux employés qui bénéficient de mesures d'adaptation particulières ou qui ont besoin d'espaces de travail plus tranquille ou mieux éclairés?
- Vous utilisez des espaces de travail partagés? Assurez-vous qu'ils sont accessibles pour les personnes à mobilité réduite. Ces espaces sont-ils faciles d'accès à partir du transport en commun et y a-t-il un stationnement à proximité?

Source :

¹Accenture. *Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage*, 2018. Extrait de : [Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage | Accenture](#)

Déclaration :

Optez pour le talent n'a ménagé aucun effort pour utiliser les mots les plus respectueux au moment de rédiger les présents documents. Nous sommes toutefois conscients que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons rédigé ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.