

Livre blanc

П

Collaborer en mode hybride:

les nouvelles méthodes à adopter

D

Édito

Dans un monde en pleine transformation digitale, l'équipe de Beekast a analysé pour vous les tendances qui se profilent à l'horizon. Focus sur les méthodes de collaboration en entreprise et les outils utiles pour parvenir à s'adapter au monde hybride dans lequel nous évoluons.

Mais un mode de travail hybride, c'est quoi?

En résumé, le **travail hybride** est une forme d'organisation du **travail** où le collaborateur partage son temps entre travail en présentiel et télétravail. Bien que facile dans sa compréhension, la mise en place de ce système est aujourd'hui un véritable enjeu pour les entreprises.

Il nécessite la prise en compte des nouveaux besoins des collaborateurs en termes d'adaptabilité, de flexibilité et de quête de sens dans leur travail. Les entreprises, quant à elles, doivent trouver le meilleur compromis vis-à-vis de leur méthode d'organisation pour maximiser productivité et efficacité, et ainsi, remplir leurs objectifs stratégiques.

Découvrez méthodes, outils et conseils pour faire de votre management un véritable atout. Face à ce nouveau mode de travail, adoptez un management collaboratif, vecteur d'engagement de vos équipes et de bien-être au travail.

Alors que la transformation trop lente des entreprises demeure l'un des principaux motifs de rupture pour les salariés, la plateforme Beekast sera votre alliée pour accélérer et fluidifier la mise en place de ces changements.

Sommaire

4	Bilan des précédentes méthodes de collaboration et
	des facteurs d'évolution
5	La fin du travail coopératif
6	Les évolutions de nos modes organisationnels
8	Les nouvelles méthodes de collaboration : quand
	l'entreprise se réinvente
9	Une vraie collaboration en entreprise
10	Dans les faits ; comment s'organisent ces nouveaux modes collaboratifs ?
12	Les nouveaux espaces et outils de collaboration pour
	s'adapter à une nouvelle ère
13	La redéfinition des espaces
14	Les nouveaux outils
15	6 raisons de faire évoluer ses méthodes de
	collaboration
16	Gagnez en productivité
16	Innovez en équipe plus façilement
16	Adaptez vous aux nouveaux besoins de vos
	collaborateurs
17	Renforcez les compétences de vos collaborateurs
17	Développez des soft skills
17	Réduisez vos coûts
12	Conclusion

Bilan des précédentes méthodes de collaboration et des facteurs d'évolution



La fin du travail coopératif

Nos modèles de travail sont voués à évoluer continuellement au fil du temps. Certaines méthodes tel que le travail coopératif sont aujourd'hui devenues obsolètes et laissent place à de nouvelles pratiques plus modernes.

Mais qu'entendons-nous par "travail coopératif" ?

Le travail coopératif se définit comme étant un modèle caractérisé par **l'individualité**. C'est une méthode de travail sectorisée avec une forte division des tâches. En clair, les membres d'une équipe **travaillent à côté**, **mais pas nécessairement ensemble**. Les tâches ne sont pas communes et sont toutes indépendantes les unes des autres.

Quelles sont les conséquences de cette méthode de travail sur l'engagement ?

La méthode coopérative rend l'organisation en entreprise **véritablement individuelle** : la hiérarchie est très présente, le partage d'information est vertical, les objectifs sont personnels et le télétravail est relativement inexistant. La mobilité (inter et intra entreprise) est également peu développée.

Cela rend la cohésion, la culture d'entreprise et le sentiment d'appartenance à une équipe pratiquement inexistants. L'engagement des salariés n'est pas maximisé, dû au faible sentiment de partager un but commun avec les membres de son équipe. La communication et l'esprit d'équipe, peu présents, sont généralement associés à un faible engagement des salariés.

Modèle de travail encore utilisé dans les "entreprises traditionnelles", ce dernier tend

à s'effacer face aux aux **nouvelles attentes des salariés** en termes d'engagement et d'investissement dans leur travail.

La **transformation digitale**, en cours dans beaucoup d'entreprises, accompagne le changement d'un mode coopératif vers un mode collaboratif.



Les évolutions de nos modes organisationnels

Plus que des évolutions de nos modèles d'organisation en entreprise, certains évoquent une véritable **révolution de nos méthodes**. Certains modèles considérés comme archaïques laissent place à des techniques de management et d'organisation modernes et qui s'adaptent à nos modes de vie.

Nous trouvons plusieurs raisons à l'origine de ces transformations.

Facteur n° 1 : l'évolution des attentes des salariés et des besoins des entreprises

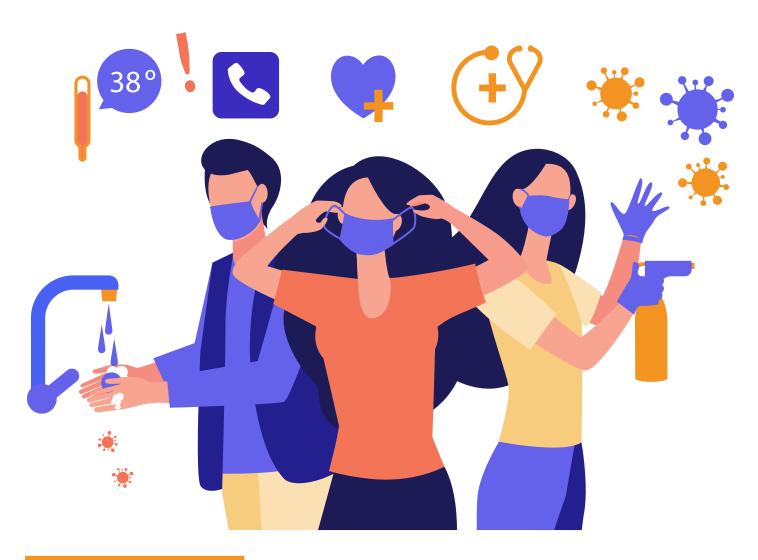
Le rapport au travail a évolué d'un **point de vue générationnel**. En effet, les attentes et motivations changent à mesure que les générations défilent. Les besoins de la génération Z (les digital natives, ceux qui ont grandi avec les nouvelles technologies) ne sont plus les mêmes que les générations X ou Y (générations précédentes).

Ainsi, force est de constater que la génération Z a évolué dans un monde plus rapide, avec un accès facile et pratiquement instantané à l'information grâce au web, aux réseaux sociaux. C'est sur ces fondements d'instantanéité que cette génération s'est construite. C'est pour cela qu'aujourd'hui, elle souhaite pouvoir évoluer dans un monde flexible, nomade et agile, permettant d'effacer toutes ces barrières physiques et temporelles auxquelles nous sommes confrontés dans des modes de fonctionnement classiques. D'après une étude d'OpinionWay pour Microsoft France⁽¹⁾ parue en janvier 2022, les salariés âgés de moins de

35 ans sont ceux qui sont le plus en attente de flexibilité. En effet, 65 % d'entre eux déclarent que c'est aujourd'hui un critère décisif dans leur choix de carrière. Ces digital natives, au-delà de la recherche de flexibilité et de mobilité, sont également en quête de conditions de travail privilégiant leur bien-être plutôt que le stress et la seule recherche de la performance.

Les entreprises, quant à elles, restent à la recherche d'efficacité et de productivité pour répondre à leurs besoins stratégiques. Elles ont rapidement compris que pour obtenir le meilleur de leurs salariés, elles devaient s'adapter à leurs nouvelles attentes.

En parallèle, le développement et l'utilisation d'outils numériques (cloud, logiciels de gestion et de collaboration à distance) au sein des entreprises a permis d'entamer une transformation digitale, facilitée par l'arrivée des générations "digital natives" sur le marché du travail.



Facteur n°2 : Les conséquences de la pandémie du Covid-19

Le covid n'a été, pour sa part, qu'un **accéléra- teur du processus de transformation digitale** déjà initié dans certaines entreprises. En effet, d'après une <u>étude IPSOS</u>(2)
parue en 2018, 58 % des salariés Français
déclaraient que le **travail collaboratif** était
déjà en augmentation dans leur entreprise.

En 2020, la pandémie a forcé les entreprises à prendre des décisions drastiques très rapidement. Ainsi, elles ont dû développer des **méthodes de travail flexibles** et faire preuve d'une forte **capacité d'adaptation**.

C'est à cette période que s'est généralisé le télétravail et qu'a émergé le **travail hybride**. Vecteurs de flexibilité, ces modes d'organisation répondent à la volonté des collaborateurs de reconsidérer leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. D'après un sondage Opinion Way pour Slack⁽³⁾, 38 % des salariés français se sentent prêts à changer d'employeur si celui-ci leur impose un retour en présentiel à 100 %. Ces évolutions nous

prouvent que les attentes des salariés ont évolué, en particulier depuis la pandémie de 2020.

À noter également l'effet après-covid : cette période n'a pas été sans conséquences sur le moral et les relations sociales de manière globale. Au retour du travail en présentiel, les salariés ont ressenti ce besoin de redonner un sens au collectif et une véritable culture d'entreprise. Peu à peu les démarches collaboratives s'étendent dans les entreprises.

Facteur n°3 : Évolution du type de management et de la culture d'entreprise

L'ensemble de la structure organisationnelle de l'entreprise a grandement évolué durant cette dernière décennie. La vision du leadership s'est elle aussi transformée. En effet, le **management top-down** (du haut vers le bas) a laissé place à une organisation plus horizontale de la hiérarchie. Ainsi, la communication est facilitée, le travail est réalisé de manière collaborative et la place du manager a été redéfini. Alors qu'il endossait le rôle de **décisionnaire** il y a quelques années, aujourd'hui il est devenu **accompagnateur** dans les projets de l'entreprise.

Ce changement de méthode managériale a notamment permis de fluidifier la communication interne au sein des équipes, d'accorder plus de confiance et de tolérance aux collaborateurs et de laisser davantage de place à la reconnaissance, qui est un des facteurs clés de l'engagement. Les salariés sont désormais à la recherche d'une véritable culture d'entreprise, leur permettant de vivre une expérience collaborateur authentique.

Ainsi, nous prenons part depuis quelques années à une véritable transformation des modèles organisationnels en entreprise. Elle redéfinit et fait évoluer l'ensemble de nos méthodes de collaboration.

Les nouvelles méthodes de collaboration : quand l'entreprise se réinvente



Une vraie collaboration en entreprise

La construction d'un nouveau modèle collaboratif

La **fin de la coopération** en entreprise laisse place à la **collaboration**. Cette méthode de travail est basée sur l'association des technologies de l'information et de la communication ainsi que sur le partage de solutions synchrones et asynchrones entre plusieurs personnes dans le but d'atteindre un **but commun**.

Au-delà du simple fait de rendre ses **échanges interactifs ou de travailler en équipe**, une organisation basée sur la collaboration conduit ses projets en :

- · Co-réflexion
- Co-création
- Co-décision
- Co-construction

De cette manière, l'humain est replacé au centre des préoccupations dans le but de pouvoir libérer la parole, favoriser la communication et donner une dimension collective aux projets de l'entreprise.

Les équipes adoptent une organisation du travail en "mode projet" : c'est-à-dire que chacun des membres de l'équipe qui prend part au projet apporte avec lui l'intégralité de ses **compétences et sa connaissance**

des tenants et des aboutissants du projet. Chacun possède donc un impact dans les prises de décisions et endosse la **responsabilité collective du projet**.

Ainsi, chaque équipe dispose des moyens pour devenir plus compétente grâce à l'apparition de **l'intelligence collective** qui va dynamiser la performance globale de l'entreprise. D'ailleurs, toujours d'après sondage Opinion Way pour Slack⁽³⁾ paru en juillet 2021, 31 % des personnes interrogées estiment que les nouvelles technologies qui se sont généralisées après le confinement ont permis d'améliorer l'intelligence collective au sein des équipes.

Au-delà de la collaboration avec les membres de son équipe, c'est tout **l'environnement hiérarchique** qui est reconstruit : le management devient participatif et horizontal, rendant les frontières hiérarchiques davantage perméables.

Ce qu'il faut retenir, c'est qu'une bonne collaboration est intrinsèquement liée à des salariés plus engagés, plus motivés et forcément plus performants. D'ailleurs, à l'image de la **pyramide de Maslow**, l'engagement des collaborateurs est régi généralement en entreprise par cinq grands principes:

- Le sentiment d'appartenance
- Le sens de son travail
- L'estime que l'on lui accorde
- La sécurité (de l'emploi et financière)
- Le développement (professionnel et personnel)

Ces cinq moteurs désignent les facteurs qui font qu'un salarié aura l'envie et la motivation d'augmenter sa productivité et son efficacité dans l'entreprise.

Concernant la **culture d'entreprise**, dans ce modèle, elle prend une tout autre dimension. Tandis qu'auparavant le salarié percevait l'entreprise uniquement comme un lieu où exercer sa profession, de nos jours, l'environnement de travail a une véritable importance : mise en place de team buildings, d'afterwork et d'activité inter-entreprise. Les **moments informels** ont pour rôle de faire vivre au salarié une **expérience** qui va au-delà de son simple poste au sein de l'entreprise.



Dans les faits ; comment s'organisent ces nouveaux modes collaboratifs ?

L'augmentation de la flexibilité...

Ces nouvelles méthodes de collaboration en entreprise impactent aussi bien l'organisation du travail que la vision des collaborateurs de l'entreprise.

En effet, la conception du travail est en partie réinventée : il devient hybride, flexible et agile. Les entreprises ont désormais compris qu'offrir à leurs salariés une flexibilité du travail était la meilleure solution pour conserver leurs talents.

De nos jours, pour lutter contre le **désengagement des salariés** il est nécessaire de donner du **sens au travail**. C'est pour cela que ces révolutions organisationnelles ont une véritable importance.

Nous adoptons pour cela de nouvelles méthodes de réflexion comme le célèbre test & learn : grâce à un fonctionnement moins processé et qui nécessite moins de validation, on laisse plus de liberté aux

équipes pour être maîtres des projets qu'elles entreprennent. En utilisant ce mode collaboratif, l'équipe avance pas à pas grâce aux **compétences** de chacun. Les projets sont co-construits au fur et à mesure grâce au **partage et à la transmission de connaissances**.

Cette diffusion du fonctionnement en mode agile à l'ensemble des branches de l'entreprise permet de gagner en collaboration inter-service et en communication globale. Cela a notamment pour bénéfice de permettre une meilleure transversalité des projets.

Ces modifications ont inévitablement des conséquences directes sur les salariés, particulièrement avec l'essor du télétravail qui offre, lui aussi, la possibilité de gagner en autonomie et en indépendance, facteur essentiel de l'engagement et de la motivation des salariés. Quant aux moments au

bureau, ils ont pour objectifs d'être conviviaux pour générer de **véritables moments informels** et de partage avec les membres de son équipe. À noter que les relations sociales restent véritablement importantes : depuis la crise sanitaire, 45 % des salariés travaillant en mode hybride avouent qu'ils se sentent moins proches de leurs collègues, selon cette même <u>étude d'OpinionWay pour Microsoft France</u>(1). Et 90 % des personnes interrogées déclarent que les rites conviviaux ont un véritable impact dans leur fidélité à l'entreprise!

Une gestion maîtrisé du travail hybride et la mise en place de nouvelles méthodes de collaboration permettent de développer l'engagement des collaborateurs et de les fidéliser.

... à l'origine de nouvelles méthodes de travail

Ces nouveaux modes organisationnels et l'essor du télétravail ont un impact majeur sur les méthodes de fonctionnement, en interne comme en externe, ainsi que sur les habitudes salariales. Naît alors la nécessité de reconstruire de nouvelles méthodes managériales. Cela implique l'organisation de rituels, qu'ils soient en physiques ou à distance :

- Augmentation des temps d'échanges
- · Organisation d'activités et loisirs
- S'accorder collectivement sur les jours de télétravail
- Définir les tâches de chacun
- Partager des feedbacks réguliers
- Définir des objectifs quantifiables clairs et précis
- · Favoriser l'écoute
- Réaliser des rétrospectives

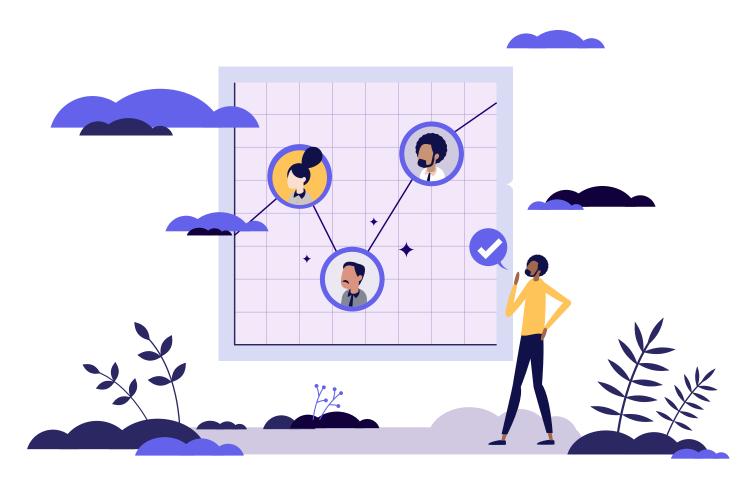
Pour être efficace dans cette démarche, il faut mettre en place de **nouvelles méthodes managériales**. Par exemple, l'idée d'adopter les outils collaboratifs apparaît comme une solution pour gagner en agilité avec ses collaborateurs. Ils permettent de rassembler, d'échanger et de mieux communiquer ensemble et ainsi de maintenir le lien à distance pour maximiser le sentiment d'appartenance à son équipe.

Dans la continuité de cette idée, miser sur la **formation collective** pour fédérer son équipe sur des sujets communs fait également partie des nouvelles méthodes d'organisation interne.

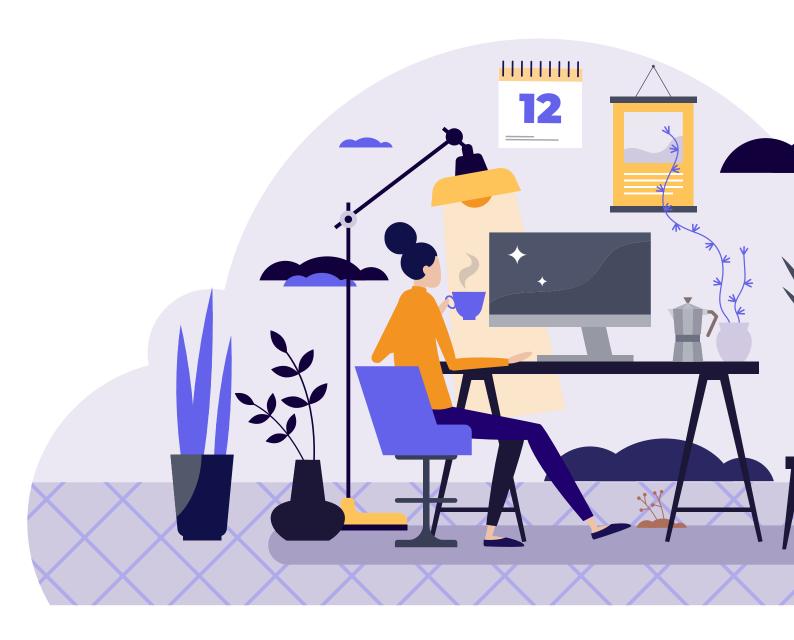
Ainsi, miser sur une forte collaboration permet d'instaurer au sein d'une équipe un véritable management de confiance. Alors qu'autrefois, il était possible au manager de "voir" ses collaborateurs travailler, aujourd'hui, avec le télétravail, il faut faire confiance. Avec ces nouvelles méthodes de travail, l'un des gros enjeux pour les managers est de pouvoir se familiariser avec les signaux faibles de ses collaborateurs : comprendre, écouter, communiquer, discuter pour bâtir les fondations d'une équipe solide

Pour adopter ces nouvelles méthodes managériales de la bonne manière, il est aussi important de se focaliser sur le **recrutement**. En effet, il est essentiel de pouvoir s'assurer de la motivation des personnes rencontrées en entretien et ainsi, **privilégier l'humain plutôt que les compétences techniques pures**.

Ces nouveaux modes collaboratifs sont finalement essentiels aujourd'hui pour répondre aux besoins des entreprises en termes de maximisation de leur performance. Pour se faire, l'efficacité et la productivité sont primordiales et le besoin de limiter les retards et l'absentéisme est une véritable nécessité. C'est pour cela qu'actuellement, redonner du sens au travail de chacun (que ce soit en au niveau émotionnel, cognitif ou aspirationnel) a une vraie importance et joue un rôle majeur pour éviter un phénomène de "great resign" (la grande démission) qui a eu lieu par vague aux États-Unis au cours de l'année 2020.



Les nouveaux espaces et outils de collaboration pour s'adapter à une nouvelle ère



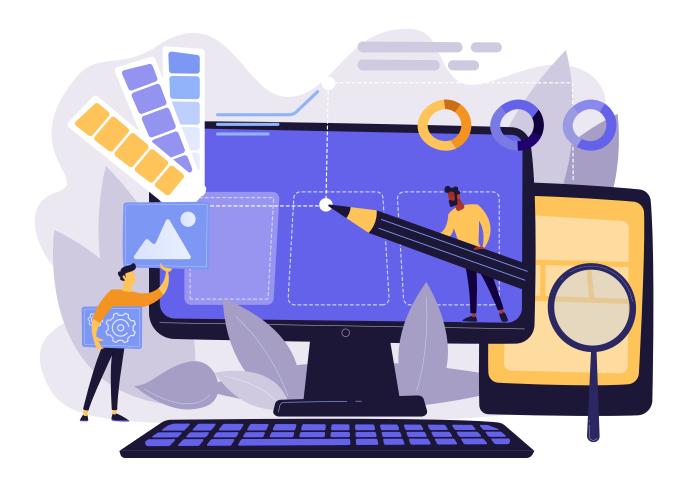
Si les méthodes de travail et de management sont en pleine évolution, elles se doivent d'être accompagnées par de nouveaux outils pour rendre la transformation organisationnelle des entreprises véritablement pérenne. L'émergence du travail hybride apparaît comme la véritable révolution de nos modes de fonctionnement

La redéfinition des espaces

Ces dernières années sont marquées par une volonté des salariés de pouvoir adapter leur manière de travailler. C'est ainsi que nous voyons croître dans les entreprises ce phénomène de **nomadisme**: c'est-à-dire, cette volonté des collaborateurs de devenir de plus en plus **mobiles** dans leur manière de travailler. Dans les faits, cette démocratisation de l'idée de pouvoir travailler de manière flexible a initié la modification des espaces de travail avec un nouvel aménagement aussi bien physique des espaces de bureau qu'une organisation plus souple des horaires de travail. Se généralise alors dans beaucoup d'entreprise une organisation en flex-office qui crée une véritable mobilité au sein même de l'entreprise. Les bureaux attribués laissent place au "desk-sharing" : chacun est libre de choisir sa place lorsqu'il arrive le matin.

Pour accompagner cette modification des espaces de travail, apparaissent également des **espaces particuliers** au sein des entreprises : phone box, salle de réunion, espace de coworking, salles de détente... Cela permet à chacun de s'organiser de la façon dont il le souhaite selon les tâches à

effectuer. Se démocratisent également les espaces de **coworking externes** aux entreprises. Ainsi, de nos jours, n'importe qui a la possibilité de réserver un espace de travail pour une après-midi, une journée, un mois, permettant aux personnes mobiles et flexibles de s'adapter au jour le jour.



Les nouveaux outils

La transformation des espaces de travail a pu voir le jour grâce à l'accompagnement des **nouvelles technologies** et des outils nécessaires à une bonne collaboration. Un passage obligatoire pour pouvoir espérer une transition qui fonctionne véritablement sur le long terme.

L'essor des outils collaboratifs a permis une véritable révolution dans **l'organisation** du travail à distance. En effet, la communication apparaît comme un véritable pilier du bon fonctionnement d'une équipe. En adoptant des outils de collaboration, on donne la possibilité de requalifier le temps et l'espace : les projets en entreprises peuvent être géographiquement délocalisés, la gestion se fait de manière asynchrone, et ce, à tout moment. Ces outils, la plupart du temps ludiques et faciles d'utilisation, libèrent et encouragent la communication et permettent une circulation fluide de l'information en limitant les barrières hiérar-

chiques. Les salariés gagnent en **réactivité**, en **efficacité** et **s'engagent plus facilement dans les projets**. Selon le <u>sondage</u> Opinion Way pour Slack⁽³⁾ déjà citée, 88 % des personnes interrogées qui utilisent régulièrement des outils collaboratifs ont déclaré ne plus pouvoir s'en passer dans leur vie professionnelle.

C'est dans ce contexte que les espaces cloud vont avoir un véritable impact : au sein d'une équipe, ils vont permettre de centraliser et synchroniser les informations, facilitant la co-production des projets entre tous les membres d'une même équipe. Cette technologie a également pour avantage de faire en sorte que chaque collaborateur ait une vision égalitaire du projet dans lequel il est impliqué.

Accompagnées des nouvelles technologies, de nouveaux formats de réunions voient le jour. Avez-vous déjà entendu parler du **métavers** ? Pour simplifier, c'est un monde parallèle dans lequel chaque participant évolue via un système de la réalité augmentée. Au-delà de participer à une

réunion, chacun vit une véritable expérience dans un monde parallèle. Alors, ce modèle va-t-il se généraliser dans les années à venir pour devenir notre quotidien en réunion?

À la clé, ces nouvelles technologies permettent de véritables bénéfices, un gain de temps significatif et ainsi, des économies substantielles.

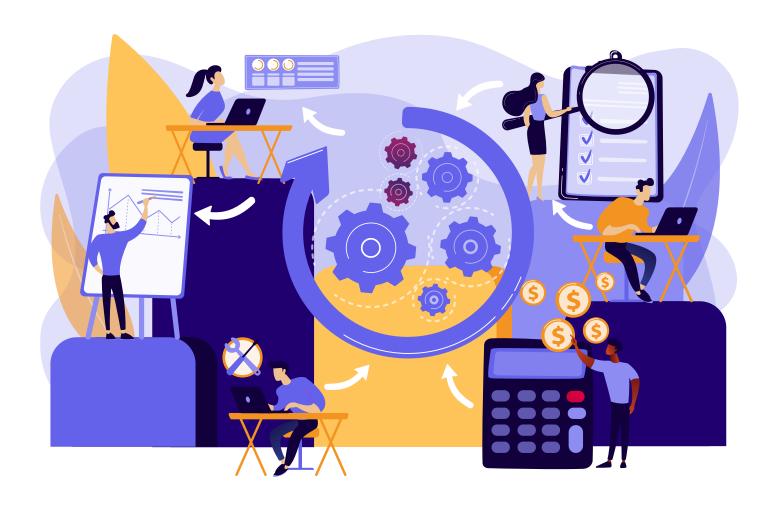
Si vous souhaitez tester de nouveaux outils collaboratifs, voici ceux qui peuvent vous aider à collaborer encore plus efficacement :

- Réseaux sociaux d'entreprise : Slack,
 Azendoo
- Espace de stockage partagés : Microsoft OneDrive, Google Drive, Dropbox
- Gestion de tâches / projets : Trello, Wimi, TeamWork, Notion
- Visioconférence : Microsoft Teams,
 Zoom, Notion
- · Animation des réunions : Beekast

6 raisons de faire évoluer ses méthodes de collaboration

Vous l'aurez compris, les méthodes de collaboration ont évolué à mesure que le monde hybride s'est développé. Beaucoup de méthodes, aujourd'hui devenues obsolètes, laissent place à des nouvelles manières de travailler en équipe.

Nous allons vous présenter six bonnes raisons de transformer votre vision de la collaboration en entreprise!



Gagnez en productivité

évoqué précédemment, anciennes méthodes de management laissaient peu de place à la collaboration. L'individualisme prenait le pas sur le collectif et les tâches très sectorisées rendaient l'efficacité loin d'une performance optimale.

En adoptant une méthode collaborative mêlant échange, partage et interaction, maximisez l'efficacité de votre collectif! De plus, avec l'utilisation des outils collaboratifs, vous pourrez bénéficier facilement d'un véritable soutien quotidien pour maintenir l'engagement de votre équipe.

Innovez en équipe Adaptez votre plus facilement

Stimulez l'intelligence collective de votre équipe! C'est cette dernière qui vous donnera la possibilité d'innover, créer et améliorer votre cœur de métier.

Plus les salariés d'une équipe collaborent efficacement, plus leur capacité à innover en équipe sera élevée. En effet, grâce aux brainstormings, aux partages d'idées ou encore aux feedbacks, permettez à votre équipe d'être plus efficace! Ce partage d'idées permet de gagner en ouverture d'esprit et en connaissance du milieu dans lequel on évolue.

Votre équipe améliore son efficacité lors du traitement de certains sujets, et obtient également l'opportunité d'innover et d'évoluer plus rapidement que les concurrents!

management

La rétention des collaborateurs au sein d'une entreprise est un véritable sujet d'actualité. Les besoins et les attentes des salariés ont changé et la nécessité de pouvoir bénéficier d'une plus grande flexibilité pèse lourd dans la balance des choix de carrière.

Aujourd'hui, pour satisfaire, motiver et engager vos collaborateurs, adaptez vos méthodes de management aux nouvelles attentes du monde actuel!



Renforcez les compétences

En instaurant un système davantage collaboratif, il devient plus facile de mettre en place un **partage de connaissances** entre l'ensemble des membres de l'équipe. Chacun apporte sa vision, son point de vue et ses connaissances en fonction de ses compétences, son vécu et son expérience.

Ainsi, tous les membres de votre équipe peuvent se former grâce à une meilleure collaboration générale!

De plus, grâce à l'utilisation des outils collaboratifs, bénéficiez d'une meilleure accessibilité aux informations, aux formations et ainsi à la **montée en compétences**.

Développez des soft skills

Au-delà de la montée en compétences pures, le travail collaboratif permet également de développer ses **soft skills**. Aussi importants que les hard skills, ils permettent de gagner en performance, en efficacité et en productivité!

Le travail en équipe, qu'il soit à distance ou en présentiel, permet de développer sa pensée critique, sa capacité à réagir, sa communication, sa coordination, ou encore son intelligence émotionnelle. Toutes ces compétences sont, elles aussi, nécessaires à l'épanouissement professionnel et à la performance des salariés.

Ainsi, permettez à vos collaborateurs de monter en compétences dans tous les domaines, qu'ils soient techniques ou non!

Réduisez vos coûts

Adopter une vision flexible du travail apporte des avantages pour l'entreprise comme pour le salarié.

En effet, en mettant en place efficacement sa stratégie de travail flexible, l'entreprise peut bénéficier de **réduction de coûts financiers**, notamment en termes mobiliers et immobiliers (locaux plus petits avec le télétravail ou organisation en desk-sharing permettant de limiter les dépenses pour chacun des collaborateurs).

Pour vos salariés, aussi, les avantages ne sont pas négligeables. Il gagne en coûts financiers en termes de transports, mais également en **équilibre** sur l'organisation de leur vie professionnelle et personnelle!

Conclusion

Le **monde hybride** dans lequel nous évoluons impose inévitablement de revoir nos **méthodes de collaboration et d'organisation**. Pour qu'une entreprise puisse évoluer efficacement dans ce monde, elle doit s'adapter rapidement aux nouvelles attentes, que ce soit en termes de méthodes de management ou d'organisation interne.

Pour cela, **le rôle du manager**, **mais également de ses collaborateurs** est primordial. Aidé par l'essor des **outils collaboratifs**, cette transition se doit d'être préparée pour fonctionner sur le long terme.

Pour aller plus loin

Vous souhaitez échanger avec l'un de nos consultants Digital Workplace :

Demandez une démo

Découvrez Beekast par vous-même :

Testez gratuitement

Sources

- 1. Étude OpinionWay pour Microsoft France La fidélité à son entreprise : ce capital qui s'épuise 2022
- $2.\ {\rm \acute{E}tude\ IPSOS\ -\ La\ culture\ de\ la\ collaboration\ en\ progr\`es\ dans\ les\ entreprises\ -\ 2018}$
- 3. Sondage Opinion Way pour Slack Les employés de bureau et les technologies 2021



beekast