

**CORONAVIRUS** Les employés plébiscitent le travail à distance.

## L'occasion d'imaginer l'entreprise de demain

Si la crise sanitaire a bouleversé nos habitudes de vie, elle a profondément modifié l'entreprise. Le télétravail imposé durant cette période constitue l'exemple le plus évident d'une véritable transformation organisationnelle. Il paraissait inenvisageable à large échelle pour différentes raisons: contraintes techniques, productivité, aspects juridiques et impact négatif sur les relations humaines. Et pourtant, en quelques semaines, il est devenu incontournable! Le présentiel s'imposait jusqu'ici comme une évidence; le voilà pour le moins ébranlé par l'expérience vécue par les collaborateurs.

### Ouvrir le champ des possibles

A la suite de cette période exceptionnelle, on assiste à un véritable engouement pour le travail à distance. Une enquête organisée par Columbus Consulting en mars 2020 relève que le 70% des employés évaluent positivement cette expérience et 80% attendent plus de flexibilité dans le travail à l'avenir. Jusque-là, en Suisse, le phénomène était rare et occasionnel: selon l'Office fédéral de la statistique, en 2001 moins d'un actif suisse sur dix travaillait parfois depuis son domicile, contre 24% en 2018.

La crise passée, l'entreprise se de-



L'expérience vécue par les collaborateurs a donné un coup de fouet au travail à distance. Pixabay

vra d'étudier la question et passer du test grandeur nature du travail à distance forcé à une stratégie sur le long terme, et faire évoluer les conditions de travail offertes aux employés: présentiel, flex office, télétravail.

### Numérisation humaine

L'expérience vécue permet aussi de tirer d'autres enseignements utiles car télétravailler n'est pas simple et immédiat. La dimension psychologique compte. Depuis le début de la crise, le déploiement d'outils collaboratifs et de vidéoconférences explose et on ne compte plus le nombre de téléchargements d'applications telles que Zoom, Teams, Hangouts, Webex. Cependant, une

visioconférence interagit différemment qu'une séance en face-à-face. Si les séances sont plus courtes et se concentrent sur l'essentiel, on assiste à une perte de lien social: réduction des prises de paroles, communication non verbale amoindrie, prise de parole réduite. Poser une question ou rebondir dans la discussion apparaît dès lors plus compliqué.

En télétravail, les discussions informelles disparaissent et impactent négativement la productivité. Aménager des conditions de travail efficaces tout en étant à distance devient alors nécessaire. De nombreuses entreprises l'ont compris et ont mis en place des pauses-café en vidéoconférence afin de pouvoir

échanger sur des sujets non professionnels. Continuer à créer activement du lien, des rituels dans la vie de l'entreprise reste essentiel.

### Distance au travail

Leurs employés éparpillés, de nombreuses sociétés ont réalisé avoir peu ou pas de moyens de contact ou de canaux de communication avec certains collaborateurs. Dans cette situation, comment valoriser les équipes, les motiver autour d'un projet commun? Dans ce contexte, la communication interne souvent négligée face à la communication externe regagne le centre des attentions: malgré la distance et sans liens humains, il faut rassurer et unir l'équipe, mais aussi gagner en agilité et repenser l'appartenance à l'entreprise, via les plateformes d'intranet social.

Pendant la crise sanitaire, les méthodes de travail se sont transformées rapidement. À bien des égards, cette pandémie se révèle comme un accélérateur d'une nouvelle organisation de l'entreprise et permet d'imaginer l'entreprise de demain. Cependant en fonction des contraintes du secteur de l'entreprise, le travail à distance a peu de chance de devenir une norme et restera sans doute un sujet de discussion qui divisera encore longtemps les professionnels.

La fonction RH a une mission im-

portante à jouer dans l'intégration de ces nouveaux modes de travail: une entreprise existe par ses collaborateurs, la force de celle-ci est constituée de l'ensemble de personnes physiques rassemblées. Il faut désormais prendre du recul, recueillir l'opinion des employés, faire le point sur les bonnes pratiques et les axes d'amélioration pour construire le futur. Surtout dans cette période transitoire où, si beaucoup de salariés sont revenus sur leur lieu de travail, d'autres travaillent encore à domicile. La «normalité» n'est pas encore de retour et l'environnement de travail reste différent. Les ressources humaines se doivent dans ce contexte de redoubler d'efficacité dans la communication de proximité et ne pas discriminer ceux qui sont encore à la maison.

**ISABELLE REVAZ**  
VICE-PRÉSIDENTE HR-VALAIS

### HR VALAIS

L'association promeut la fonction des Ressources Humaines dans son aspect stratégique tant du point de vue économique, éthique que politique. Tout professionnel impliqué dans les fonctions inhérentes aux Ressources Humaines peut adhérer à HR Valais.

En outre, l'association offre des possibilités de bourse pour soutenir les participant/es qui en auraient besoin. Informations sous [www.cvpch.ch](http://www.cvpch.ch) | [www.hr-valais.ch](http://www.hr-valais.ch).



CLINIQUE BERNOISE MONTANA  
CENTRE DE RÉADAPTATION MÉDICALE ET NEUROLOGIQUE

La Clinique Bernoise Montana, clinique de réadaptation de pointe en Suisse avec 110 lits, traite des patients des domaines de la neurologie, de la psychosomatique, de l'orthopédie, et de la médecine interne et oncologie.

Notre centre de réadaptation situé à Crans-Montana, dans les Alpes Valaisannes, recherche de suite ou à convenir un/une

### Infirmier/-ère en psychosomatique (80% – 100%)

#### Vos activités:

- Soutien et suppléance dans la vie quotidienne.
- Participation aux mesures préventives, diagnostiques et thérapeutiques.
- Contribution à l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des soins infirmiers, au développement de la profession dans une unité spécifique.

#### Votre profil:

- Diplôme Infirmier/-ère.
- Langue maternelle française ou allemande avec de bonnes connaissances de l'autre langue.
- Capacité à prendre des initiatives.
- Souhait de développer et parfaire vos compétences.

#### Nous offrons:

- Une activité professionnelle au sein d'une équipe motivée, engagée et dynamique.
- Des opportunités de formations internes et externes.
- Un travail interdisciplinaire au sein de toute l'équipe de réadaptation.
- Des possibilités de logement et de restauration sur place.

**Ce poste vous intéresse ? Pour tout renseignement, appelez**  
Mme Christiane Haushalter, Directrice des Soins, Tél. +41 (0)27 485 52 94

**Les dossiers de candidatures sont à envoyer par courrier ou par e-mail à:**

Clinique Bernoise Montana  
Ressources Humaines  
3963 Crans-Montana  
[rh@bernerklinik.ch](mailto:rh@bernerklinik.ch)



La Ville de Monthey met au concours les postes suivants, accessibles indifféremment aux femmes et aux hommes :

### 2 AGENT(E)S DE POLICE POUR L'UNITE POLICE-SECOURS AUPRES DE LA POLICE MUNICIPALE

#### Profil recherché

- > Etre en possession du Brevet fédéral ou du Certificat fédéral de policier
- > Capacité à assurer des horaires irréguliers (nuits/week-ends)
- > Capacité à assurer les tâches de police-secours et de proximité
- > Faire preuve de discrétion, de loyauté, d'engagement et de disponibilité
- > Avoir de bonnes capacités relationnelles et de communication, être apte à travailler en équipe
- > Avoir de très bonnes connaissances orales et écrites en français
- > Jouir d'une bonne condition physique et d'une bonne réputation

#### Conditions générales d'engagement

- > Etre de nationalité suisse
- > Engagement selon le statut du personnel et l'échelle des traitements communaux

#### Entrée en fonction

- > 1er novembre 2020 ou date à convenir

Le cahier des charges peut être consulté auprès du Chef de poste, le Lieutenant Olivier Rimet, qui se tient à disposition pour tout renseignement complémentaire (024 475 75 22).

Les offres, avec curriculum vitae, références et copies de diplômes et de certificats doivent être adressées **jusqu'au 3 juillet 2020** par courrier ou par mail (pdf) à : [rh.postulations@monthey.ch](mailto:rh.postulations@monthey.ch).

Ville de Monthey | Ressources Humaines | Case postale 512  
1870 Monthey 1 | [www.monthey.ch](http://www.monthey.ch)



obeeone

La start-up ObeeOne spécialisée dans des programmes de prévention et de santé publique, recherche une personne en charge de :

### L'interactivité de groupe sur Facebook (h/f) et sur nos réseaux sociaux de santé taux variable (10% - 30%)

#### Votre mission

Gestion de la dynamique communautaire du programme de perte de poids «500 Romands maigrissent ensemble»  
Soutien aux tâches administratives

#### Votre profil

Vous êtes une personne empathique, bienveillante et sachant faire preuve de psychologie  
Vous êtes à même de gérer un groupe de 500 personnes  
Vous avez une formation dans le domaine de la santé, en multi-média ou communication  
Vous maîtrisez la langue française et son orthographe  
Vous êtes à l'aise avec les réseaux sociaux (Facebook) et les outils digitaux

#### Entrée en fonction :

à convenir

Lieu de travail : à l'agence de Sion et home office

Informations complémentaires : [www.500suisseromands.ch](http://www.500suisseromands.ch)

Merci d'envoyer votre dossier complet, avec lettre de motivation, à l'attention de Roland Savioz et Emmanuelle Mabillard, à cette adresse : [jobs@obeeone.com](mailto:jobs@obeeone.com)

ObeeOne SA • Avenue de la Gare 30 • 1950 Sion  
027 322 00 34 • [www.obeeone.com](http://www.obeeone.com)

### Golf Club de Sierre à Granges cherche

## locataire

### Pour le Restaurant du Club House

Libre dès le 1.1.2021

Cahier des charges disponible auprès de la Manager du Golf Club de Sierre, [caroline.emery@golfsierre.ch](mailto:caroline.emery@golfsierre.ch)

Les dossiers de candidature doivent nous parvenir **au plus tard le 31 juillet 2020.**