



THE ADECCO GROUP

LE TRAVAIL HYBRIDE AUGMENTE LA PRODUCTIVITÉ MAIS ACCROÎT LA PRESSION SUR LES COLLABORATEURS ET SUR LES DIRIGEANTS.

Le travail hybride (en présentiel et à distance) est désormais la norme.

D'après une étude du Groupe Adecco, cette façon de travailler pourrait obliger à repenser fondamentalement la façon de mesurer les performances des salariés.

La satisfaction vis-à-vis des managers est faible, car ceux-ci peinent à établir un lien avec leurs équipes dans un monde numérique et à distance.

La préservation de la santé mentale est considérée comme un enjeu émergent important pour les managers et les salariés.

- L'étude porte sur les réponses de 15 000 personnes présentes dans 25 pays. Les répondants occupaient des postes de bureau avec des contrats d'au moins 20 heures par semaine.
- Au niveau mondial, 53 % des salariés souhaitent un modèle de travail hybride où plus de la moitié de leur temps de travail est assurée à distance.
- Le travail hybride n'a pas affecté la productivité, 82 % des salariés se disent autant ou plus productifs qu'avant.
- Les journées de travail sont plus longues pour 14% des personnes interrogées, 63 % des salariés déclarent travailler 40 heures ou plus par semaine.
- La santé mentale des managers et des collaborateurs s'est détériorée, plus de la moitié des jeunes managers ayant déclaré souffrir d'un burn-out.
- 73 % de salariés et de managers souhaitent être évalués en fonction de leurs résultats plutôt que de leur temps de travail, alors que 36% seulement des managers mesurent la performance en fonction des résultats.
- La satisfaction à l'égard du management est faible et la déconnexion avec les employés s'accroît. Seul un tiers des non-cadres estime être reconnu à sa juste valeur au sein de l'entreprise.
- L'angoisse du retour au bureau est particulièrement forte en Australie (53 %), suivie de près par le Royaume-Uni (52 %), le Canada (51 %). La tendance est moins marquée en France (38%).

ZURICH, Suisse, le 2 septembre 2021 : La pandémie de la COVID-19 continue de façonner nos pratiques et notre attitude envers le travail. Les collaborateurs et les managers demandent des changements continus et permanents concernant le lieu et le mode de travail, ainsi que la mesure de la performance.

Le Groupe Adecco, leader mondial des solutions RH, dévoile aujourd'hui les résultats de sa nouvelle étude mondiale, *Nouvelle normalité : Définir la nouvelle ère du travail*, qui évalue la façon dont le rapport au travail a évolué en 12 mois. Cette étude met en lumière les principaux enjeux que les entreprises doivent considérer pour s'adapter à cette période de transition. Un an après la pandémie qui a transformé notre façon de travailler, cette étude répond à l'étude 2020 du Groupe, en se concentrant sur les perspectives pour 2021 et au-delà.

Alain Dehaze, CEO The Adecco Group déclare : « *Pour ceux qui ne sont pas obligés d'être présents physiquement pour effectuer leur travail, il est évident que nous ne retournerons jamais au bureau de la même manière et que l'avenir est à la flexibilité. La pandémie a accéléré les tendances existantes à*



THE ADECCO GROUP

un point tel qu'elles ne peuvent plus être ignorées, et les résultats futurs des entreprises dépendent de l'adaptation des individus et des dirigeants à ces tendances nouvelles.

Nos recherches montrent clairement qu'il n'existe pas de "modèle unique" lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins des salariés et nous constatons de plus en plus souvent que les managers s'efforcent de trouver un équilibre entre le travail à distance et l'attention portée à leurs équipes. Il est temps de commencer à combler ce fossé en développant et en dotant les managers comme les salariés des compétences et des capacités dont ils ont besoin pour raviver la motivation et construire une culture d'entreprise cohérente, source de performance.

La guerre des talents est désormais un enjeu majeur. Les entreprises qui prendront ces sujets à bras le corps prospéreront, et celles qui ne le font pas risquent d'être mises en difficulté. »

Faits marquants de l'étude :

Le mode de travail hybride est là pour durer, mais rester flexible est essentiel

L'étude révèle qu'à l'échelle mondiale une grande proportion (53 %) des travailleurs souhaitent un modèle hybride où au moins la moitié de leur temps de travail se fait à distance. La majorité d'entre eux (71 %) disposent désormais d'une installation à domicile. Les 18 derniers mois ont prouvé que le travail à distance ne s'accompagne pas d'une perte de productivité et qu'une manière de travailler plus inclusive et flexible est possible. Plus des trois quarts des collaborateurs veulent conserver de la flexibilité sur leur emploi du temps, en revenant au bureau selon leurs propres conditions. Cette tendance est particulièrement forte pour les jeunes générations et les collaborateurs parents qui réclament plus de temps au bureau. Ceux qui ont des enfants souhaitant être plus présents au bureau (51%) que ceux qui n'en ont pas (42%).

Productivité et orientation résultats

Si le travail en mode hybride a bénéficié à de nombreux salariés, tous n'ont pas vécu une expérience positive. La question de la durée de la semaine de travail doit être mise sur la table car la flexibilité va sans doute rester de mise. Les mentions dans l'enquête de journées de travail à rallonge ont augmenté de 14 % par rapport à l'année dernière. Plus de la moitié des salariés (57 %) déclarent qu'ils seraient capables de faire le même travail en moins de 40 heures. Un plus grand nombre (73 %) de salariés et de managers demandent à être évalués sur la base des résultats plutôt que des heures passées à travailler, une tendance déjà forte en 2020.

La préservation de la santé mentale est considérée comme un enjeu qui émerge fortement

Plus de la moitié des jeunes managers (54 %) souffrent de burnout. En France, ce chiffre s'élève à 34%. 3 travailleurs sur 10 déclarent plus généralement que leur santé mentale et physique s'est dégradée au cours des 12 derniers mois. Les entreprises doivent repenser la façon dont elles peuvent davantage soutenir leurs employés et agir pour leur bien-être dans le cadre du nouveau mode de travail hybride. 67 % des non-cadres déclarent à ce jour que les managers ne répondent pas à leurs attentes en matière de prise en compte de leur bien-être.

Le déficit de leadership

De la même façon, il existe un grand décalage entre l'opinion des cadres sur leurs propres performances et l'opinion de leurs employés. La satisfaction à l'égard des équipes de direction est faible : seul un tiers des non-cadres estime être reconnu comme il se doit au sein de l'entreprise. La moitié déclare que leur direction a répondu ou dépassé leurs attentes en matière de mise en place d'une bonne culture d'entreprise (48 %) ou d'aide à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (50 %). Ce phénomène est particulièrement marqué en Europe occidentale et au Japon, où la satisfaction à l'égard des cadres supérieurs est la plus faible.



THE ADECCO GROUP

Pas de « démission générale » à attendre, avec des entreprises qui vont se remettre à embaucher
Enfin, les résultats ont mis en évidence qu'avec une motivation et un engagement au plus bas, moins de la moitié des salariés sont satisfaits des perspectives de carrière dans leur entreprise. En effet, près de 30% des collaborateurs veulent ou sont en train de changer de carrière. En France, la tendance est similaire (28%). Enfin, 41 % des collaborateurs interrogés envisagent de changer de poste avec des options de travail plus flexibles. La « démission générale » annoncée n'est toutefois pas encore évidente, deux-tiers des salariés estiment que les entreprises vont recommencer à embaucher, avec la sécurité sanitaire, la culture d'entreprise, le bien-être et le développement de carrière étant des aspects importants pour l'avenir.

Pour plus d'informations :

Suivez-nous sur LinkedIn et sur Twitter avec #ResettingNormal

À propos de The Adecco Group

Adecco Group est le leader mondial du conseil et des solutions en matière de talents. Nous croyons qu'il est important que l'avenir fonctionne pour tout le monde et favorisons chaque jour plus de 3,5 millions de carrières.

Nous formons, développons et recrutons des talents dans 60 pays, ce qui permet aux organisations d'embrasser l'avenir du travail. En tant qu'entreprise Fortune Global 500, nous montrons l'exemple en créant une valeur partagée qui alimente les économies et construit de meilleures sociétés.

Notre culture d'inclusion, d'entrepreneuriat et de travail d'équipe responsabilise nos 30 000 collaborateurs. Nous sommes fiers d'avoir été systématiquement classés parmi les meilleurs lieux de travail au monde par Great Place to Work®.

Adecco Group SA est enregistré en Suisse (ISIN : CH0012138605) et est coté à la bourse suisse SIX Swiss Exchange (ADEN). Le groupe est alimenté par trois divisions mondiales : Adecco, Talent Solutions et Modis.

Pour plus d'informations, contactez :

Le service de presse de The Adecco Group France :

Arthur Veyrat d'Urbet – 07 86 99 78 63 – arthur.veyratdurbet@publicisconsultants.com

Clothilde Gagnon – 06 84 50 07 33 – clothilde.gagnon@adecco.com