

■ ENQUÊTE SUR LES EFFETS DE LA COVID-19

Retour au bureau: employés dubitatifs

De nombreux collaborateurs pensent que la crise sanitaire actuelle sonne le glas du travail au bureau et souhaitent un modèle hybride, qui combine travail mobile et travail au bureau. C'est le résultat d'une enquête internationale du groupe Manpower. Même si cette opinion est largement répandue, il existe néanmoins des différences: ainsi, les collaborateurs des générations X (nés entre 1965 et 1980) et Z (nés entre l'an 2000 et aujourd'hui) se réjouissent de retourner au bureau, tandis que les «millénials» (nés entre 1980 et 2000) ont pour la plupart des réticences. En outre, les hommes envisagent le retour au bureau de manière plus décontractée que les femmes.

L'enquête révèle que les employeurs devront à l'avenir prioriser les besoins de leurs collaborateurs en matière de santé et de bien-être, ainsi que leurs devoirs d'assistance. La confiance dans l'employeur et les compétences humaines seront plus que jamais importantes. L'enquête menée dans huit pays et sur plus de 8000 collaborateurs montre qu'indépendamment du pays, la nouvelle normalité régissant le monde du travail repose sur trois besoins centraux:

- autonomie et horaires de travail flexibles, au bureau et en télétravail;
- offres de formations virtuelles adaptées aux besoins, afin que la palette de compétences corresponde aux besoins du marché du travail;
- souhait d'un équilibre à long terme entre vie privée et vie professionnelle, explicitement formulé par 80% des personnes sondées. Près de la moitié des employés à temps plein (48%) est convaincue que cela est possible, alors que les collaborateurs à temps partiel partagent cette opinion à seulement 40%.

Inquiétudes pour la santé et la sécurité de l'emploi

«L'enquête montre que le retour au bureau préoccupe les collaborateurs à deux niveaux: d'un côté le souci pour la santé et la sécurité de l'emploi; de l'autre, le souhait d'un horaire de travail flexible qui permette de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Les entreprises doivent s'adapter à cette nouvelle situation, explique Gianni Valeri, Country Manager de Manpower Suisse. Celles qui priorisent le bien-être et la flexibilité et qui montrent simultanément comment ils gèrent les conséquences sociales en période de crise sont les plus à même d'attirer et de conserver les talents. C'est de cette manière qu'elles garantiront la fiabilité, la santé et la productivité de leurs collaborateurs».

Le besoin de sécurité prédomine pendant les périodes d'incertitude: pour neuf collaborateurs sur dix, conserver son emploi est la chose la plus im-



Privilégier le télétravail?

portante – une inquiétude qui ne tarde pas les employés d'Etat. Cependant, le retour au bureau soulève des réticences chez 94% des travailleurs. Toutefois, elles varient selon l'âge, le sexe et les conditions de vie.

Génération Z et millénials: la plupart des personnes appartenant à la génération Z souhaitent retourner au bureau afin de nouer des contacts et de se développer professionnellement (51%). Les millénials sont ceux qui partagent le moins cette opinion (38%). Ils se soucient de leur santé et de celle de leur famille et ils essaient d'éviter la pendularité. Parallèlement à cela, les millénials sont les moins enclins à abandonner la flexibilité nouvellement gagnée grâce au télétravail.

Génération X et baby-boomers (nés entre 1943 et 1960): les collaborateurs de la génération X veulent retourner au bureau pour pouvoir se concentrer et ne pas se laisser distraire par leurs obligations domestiques. Les baby-boomers veulent eux aussi retourner au bureau, mais c'est surtout parce qu'ils apprécient la séparation du travail et de la vie privée et qu'ils privilégient la collaboration personnelle avec leurs collègues (34%).

Différences entre les sexes: près de la moitié des hommes (46%) perçoivent positivement le retour au bureau, alors que seul un bon tiers des femmes (35%) partagent cette opinion. Les

hommes et les femmes considèrent que l'absence de trajet domicile-travail et la flexibilité, à condition que le travail le permette, sont les deux principaux atouts du télétravail.

Parents actifs: pour les pères, le temps passé en famille est un des principaux avantages du télétravail. Les femmes sont moins favorables au retour au bureau et d'autant plus préoccupées lorsqu'elles ont des enfants en bas âge.

Confiance en l'employeur

En retournant au bureau, les collaborateurs veulent avoir la certitude que leur santé, leur sécurité et leur bien-être seront prioritaires pour leur employeur. La confiance et la transparence prennent de plus en plus d'importance. Actuellement, les conseils et la communication sont des instruments importants pour créer la confiance. Car même si de nombreux collaborateurs apprécient la flexibilité du télétravail, ils n'en ressentent pas moins la peur, le stress et le sentiment d'isolement générés par le nouveau coronavirus. Les employeurs génèrent également de la confiance en encourageant leurs collaborateurs à se former en continu et en leur donnant les moyens de le faire. Ils assurent ainsi le maintien de leur employabilité. A l'avenir, les employeurs auront en outre besoin de compétences différentes.

«Les employeurs doivent renforcer la résilience de leurs collaborateurs. Le souci pour la sécurité de l'emploi et la distance supplémentaire par rapport au bureau et aux collègues impliquent une direction renforcée, une communication transparente et régulière, ainsi qu'un soutien aisément accessible, afin de concilier au mieux travail et temps libre. Lorsque les collaborateurs se sentent bien, cela renforce également la résilience de toute l'entreprise», relève Gianni Valeri. ■

François Berset

Les résultats exhaustifs de cette enquête sont disponibles au téléchargement à l'adresse: www.manpower.ch/whatworkerswant