

Travailler demain

Le regard des salariés,
des managers et des
dirigeants sur l'univers
professionnel après
la crise Covid-19.

APRÈS LA CRISE COVID-19 :

92%

jugent la flexibilité
du temps de travail
**indispensable ou
importante**

INTRODUCTION

De confinements en couvre-feux, la pandémie de la Covid-19 a bouleversé l'organisation du travail. Pour se projeter dans le monde professionnel post-crise, **Bodet Software**, éditeur de solutions logicielles de gestion RH, et **L'Usine Nouvelle** ont mené l'enquête « Travailler demain » afin de décrypter les grands changements à venir dans l'ère du travail post-crise.

Quelles évolutions peut-on dès à présent pressentir ? À quels enjeux seront confrontés les DRH et managers dans le futur ? Ce sont ces questions auxquelles ont été confrontés 1 015 dirigeants, managers et salariés de tous secteurs d'activité, en mars 2021.

Ils ont pu ainsi exprimer leur perception et leurs attentes du monde du travail de demain.

Un résultat confirme l'apparition d'un monde du travail de demain : dès aujourd'hui, **61% des répondants s'accordent sur l'impossibilité d'un retour au "travail d'avant"**, avant même la sortie des dernières périodes de confinement.

L'enquête « Travailler demain » ouvre dès lors des perspectives pour comprendre les évolutions auxquelles devront prendre part les RH et managers, afin de construire le monde du travail de demain.

ZOOM SUR L'ENQUÊTE

“Travailler demain” : une enquête Bodet Software et L'Usine Nouvelle, en partenariat avec Infopro Digital Etudes, réalisées du **02 au 22 mars 2021, auprès de 1015 professionnels** issus des secteurs de l'industrie, la finance, l'assurance, l'immobilier, le commerce, l'enseignement, la construction, l'information et la communication, les transports, les services aux entreprises, la santé, l'hébergement médico-social, l'action sociale, l'hébergement, la restauration et les services aux ménages.

58% exercent des fonctions de management quand 42% n'ont pas de missions d'encadrement. Parmi les entreprises représentées : 7% de TPE / 37% de PME / 28% d'ETI et 27% de Grandes Entreprises.

1 0 5 CHANGEMENTS À ATTENDRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL DE DEMAIN

L'enquête révèle que 66% des décideurs et collaborateurs interrogés estiment que les habitudes de travail seront amenées à évoluer, notamment pour les professionnels ayant des fonctions de management.

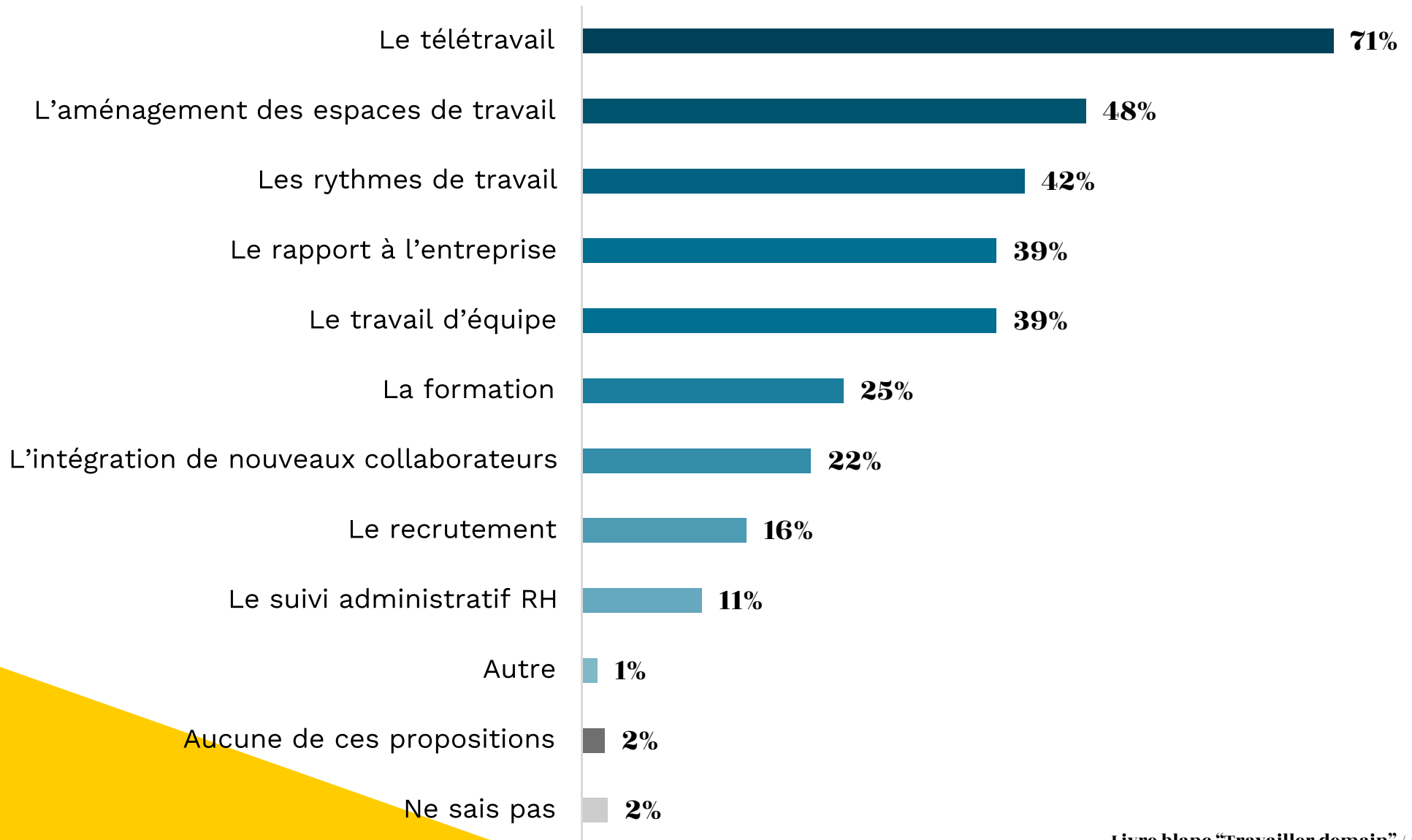
Parmi les composantes du travail qui seront les plus transformées demain, sont citées : le télétravail (71%, en particulier pour les grandes entreprises et les ETI), ainsi que l'aménagement des espaces de travail (48%), les rythmes de travail (42%), le rapport à l'entreprise (39%) et le travail d'équipe (39%).

Sans surprise, le télétravail est mentionné en premier comme composante du travail amenée à évoluer demain. Notons qu'il est particulièrement cité par les grandes entreprises (à 83%) et les ETI (79%), principalement des entreprises situées en Ile de France (80%), dans des secteurs de services financiers tels que la finance, l'assurance et l'immobilier (83%).

1^o 5 CHANGEMENTS À ATTENDRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL DE DEMAIN

Quelles composantes du travail seront les plus transformées demain ?

Plusieurs réponses possibles



2 0 PLÉBISCITE DU TÉLÉTRAVAIL POST-CRISE : UN BESOIN DE FLEXIBILITÉ AVANT TOUT !

3 quarts des répondants ont déjà expérimenté le télétravail (32% avant et 45% depuis la crise). Concernant les répondants ayant déjà télétravaillé, ce sont plutôt des décideurs issus de direction des systèmes d'information et du marketing et de la communication. Les grandes entreprises et les ETI, ainsi que le secteur de la finance, de l'assurance et de l'immobilier sont également davantage concernés par cette pratique. En revanche, ceux n'ayant jamais télétravaillé sont plutôt issus de TPE/PME et travaillant dans le secteur du commerce.

Parmi les travailleurs ayant expérimenté le travail à distance, 93% des répondants souhaiteraient continuer à pratiquer le télétravail, si leur entreprise leur laissait le choix.

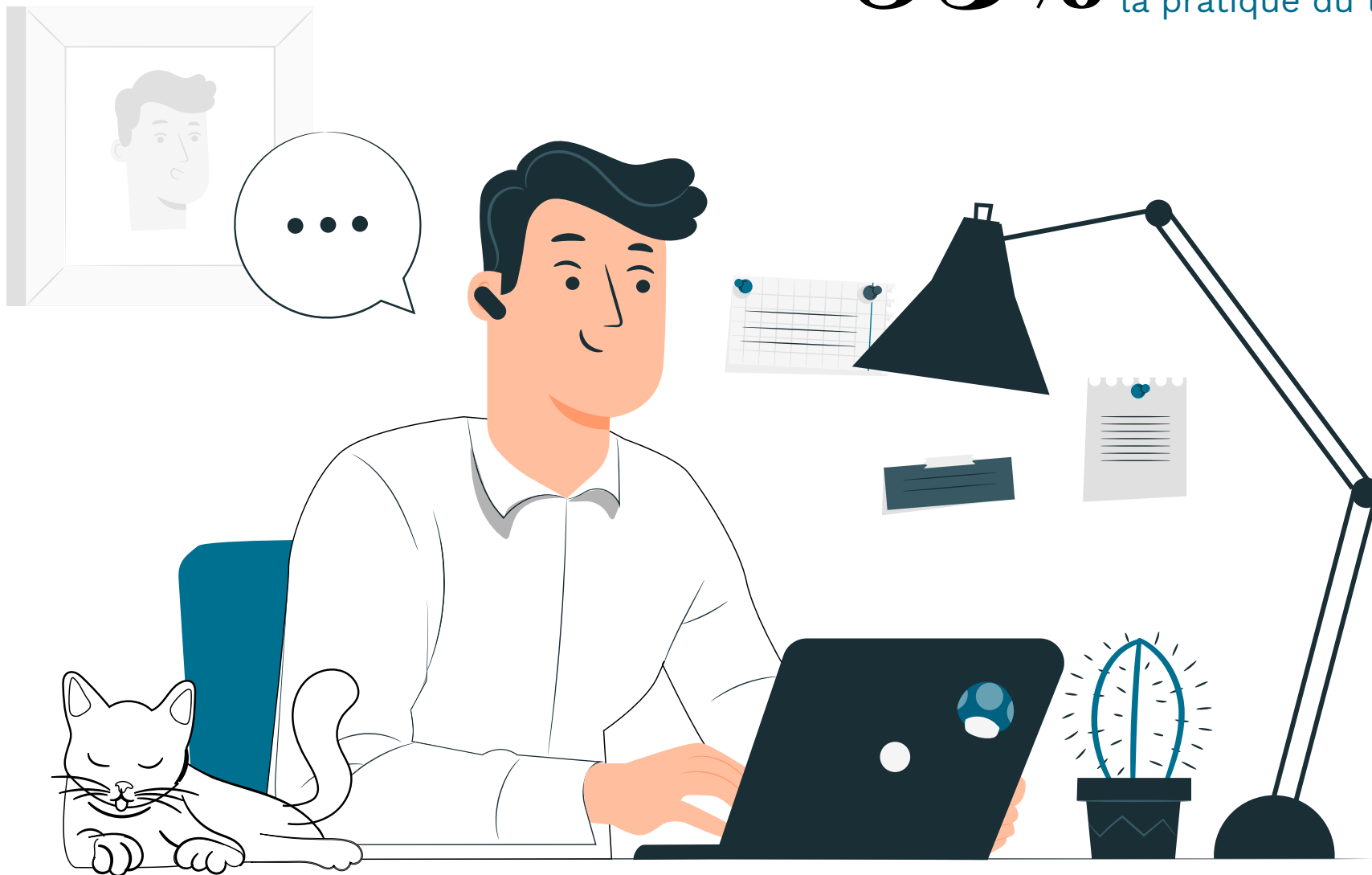
Pour autant, seuls 15% des répondants préféreraient l'exercer à temps plein. Ils sont plus nombreux à souhaiter télétravailler à temps partiel, quelques jours par semaine (34%), via un quota de jours par an (35%), ou de manière exceptionnelle en cas d'imprévu (9%).

C'est donc davantage un besoin de flexibilité qui s'exprime ici qu'une rupture avec la vie au bureau. L'enquête révèle en effet que pour la quasi-totalité des répondants (92%) la flexibilité du temps de travail est jugée indispensable ou importante.

Parmi ceux ne pouvant pas pratiquer le télétravail en raison du refus de leur entreprise, 86% souhaiteraient l'expérimenter, avant tout de manière régulière.

2^o PLÉBISCITE DU TÉLÉTRAVAIL POST-CRISE : UN BESOIN DE FLEXIBILITÉ AVANT TOUT !

93% des télétravailleurs
souhaiteraient prolonger
la pratique du télétravail



3 LE BUREAU :

SANCTUAIRE DU LIEN SOCIAL EN ENTREPRISE

Si le travail à distance est prisé des professionnels sondés, ces derniers restent conscients du **risque d'étiollement de la vie sociale** : 69% des répondants ayant déjà télétravaillé craignent le risque d'isolement du collaborateur. Le manque de communication entre les collaborateurs à distance est également perçu comme l'un des principaux inconvénients à ce mode de travail (54%).

Le bureau n'est donc pas remis en question. De manière générale, les décideurs interrogés trouvent **plus de raisons pour se rendre au bureau** que pour télétravailler.

Au bureau, ils pensent pouvoir mieux **maintenir le lien social avec leurs collègues, en échangeant** (87%) et **en travaillant avec eux** (78%) et en **passant des entretiens d'évaluation** (74%). Une fois de plus, il faut tenir compte du contexte actuel qui accentue l'isolement et influence probablement la perception du télétravail.

À l'inverse, les professionnels interrogés privilégieraient **le télétravail pour se concentrer** (68%), **effectuer des suivis administratifs** (65%) et **réaliser des tâches répétitives** (65%).

On remarque aussi que les décideurs issus de directions générales sont plutôt favorables au travail en bureau, à l'inverse des directions des systèmes d'information qui optent davantage pour le télétravail. De plus, les entreprises situées en région Ile-de-France sont également plus ouvertes au télétravail que celles des autres régions de France.

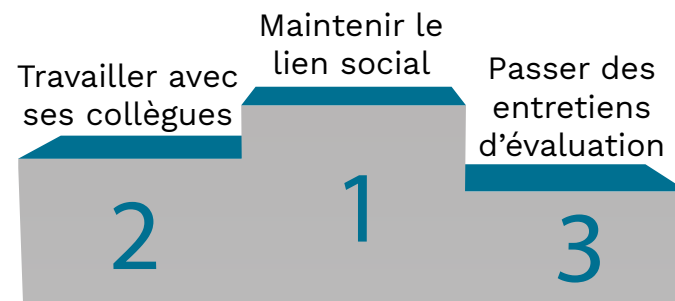
Parmi les répondants ayant déjà télétravaillé, ces derniers souhaiteraient privilégier le bureau fermé s'ils étaient amenés à revenir travailler dans les locaux de leur entreprise. 44% préféreraient travailler dans **un bureau fermé individuel** et 23% dans **un bureau fermé partagé / collectif**. Ce type d'espace de travail permettrait de favoriser la qualité de vie au travail apprécié par les répondants ayant déjà télétravaillé

À l'opposé, les espaces étendus sont déconsidérés, à l'image des open-spaces (12%) et des espaces de coworking (6%).

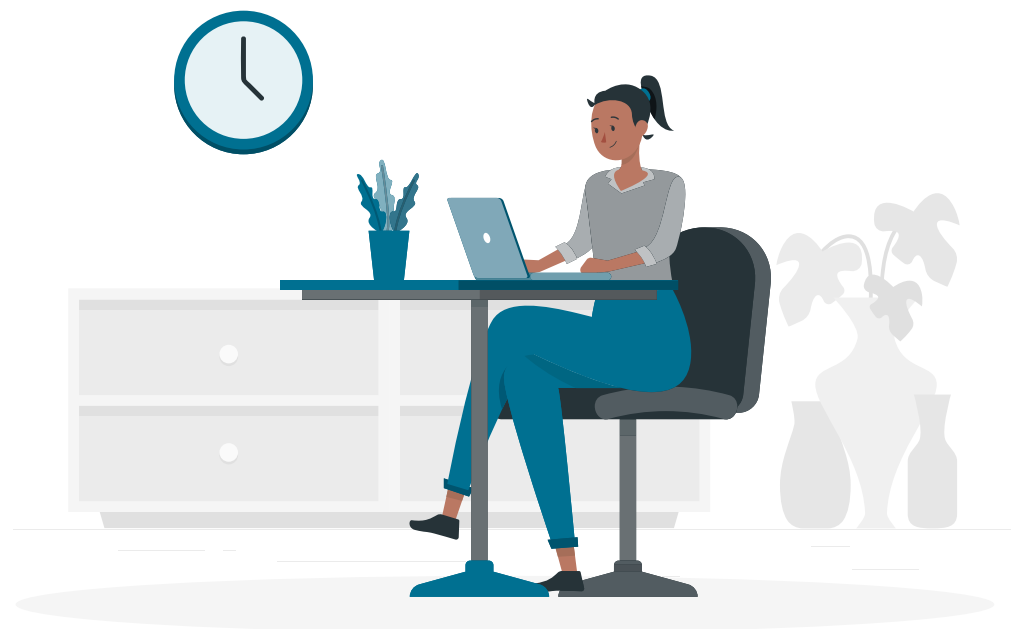
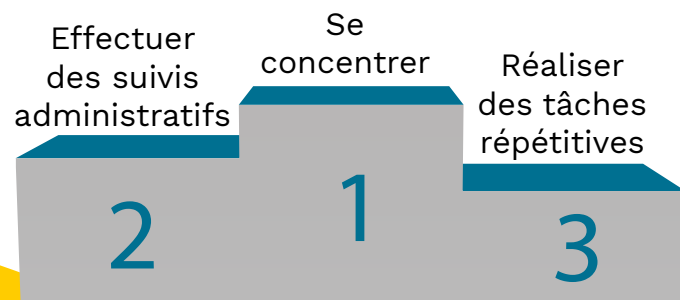
3^o LE BUREAU : SANCTUAIRE DU LIEN SOCIAL EN ENTREPRISE



TOP 3 DES RAISONS DE Travailler au bureau



TOP 3 DES RAISONS DE Télétravailler



4 0 RYTHME DE TRAVAIL :

QUAND LES HORAIRES CLASSIQUES NE FONT PLUS L'UNANIMITÉ

Si 26% des participants demeurent favorables au maintien d'un rythme de travail traditionnel (35h par semaine, forfait jour), **71% des répondants se projettent dans des rythmes différents de ce dernier**. L'enquête met ainsi en lumière l'émergence d'une aspiration à des rythmes de travail, là encore, caractérisés par une plus grande flexibilité.

56% des participants affichent leur préférence pour des rythmes de travail plus souples. Parmi eux, 29% préféreraient **la semaine de 4 jours** (en particulier pour les femmes et les décideurs issus de grandes entreprises), et 27% adopteraient un rythme marqué par **une totale liberté pour fractionner son temps de travail** sur toute la semaine (notamment pour les directions générales et les managers).

À l'inverse, les rythmes plus extrêmes tels que la journée de 5h ou le travail concentré sur 8 mois, ne retiennent pas l'attention d'un nombre significatif de répondants, avec moins de 6% des suffrages pour chaque proposition. Entre réalisme ou volonté de ne pas s'affranchir du cadre de l'entreprise, ces réponses « mesurées » abondent là encore dans le sens de la recherche d'un équilibre vie professionnelle, vie personnelle.

4^o RYTHME DE TRAVAIL : QUAND LES HORAIRES CLASSIQUES NE FONT PLUS L'UNANIMITÉ

71%

souhaiteraient des rythmes
différents du rythme traditionnel



5 0 RÉINVENTER LE RAPPORT À L'ENTREPRISE POUR SOUTENIR L'ENGAGEMENT COLLECTIF

Les professionnels interrogés sont partagés sur l'évolution du rapport des salariés à leur entreprise après la crise : 38% estiment que l'engagement sera renforcé quand 36% présument qu'il sera affaibli.

Le rôle des dirigeants, DRH et managers et DRH apparaît donc primordial dans cette période charnière.

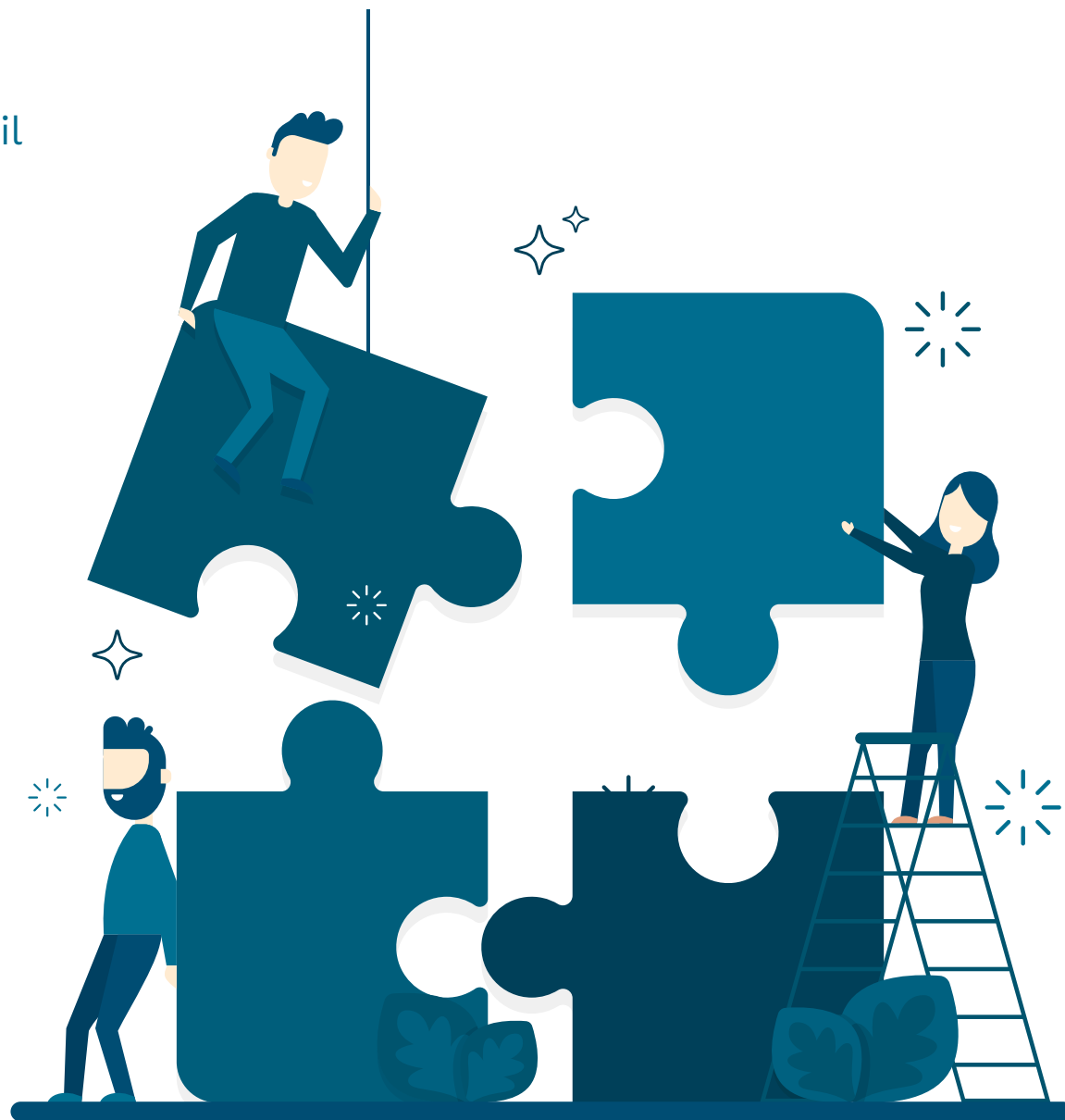
Parmi les principaux projets envisagés par les décideurs dans le futur, 47% souhaitent repenser les activités en présentiel / à distance, 44% envisagent de développer la formation à distance et 40% de favoriser le télétravail. En revanche, peu de projets liés aux aménagements des espaces de travail sont cités, le premier étant le développement du flex office (26%).

Si le rapport à l'entreprise doit être réinvesti, le travail collaboratif quant à lui reste une valeur sûre : sa forme idéale serait un travail au sein de mini équipes projets agiles évoluant dans le temps (46%). Les formes de travail atomisées ne retiennent en effet que peu de suffrages, à l'image des entreprises constituées de travailleurs indépendants (6%) ou des entreprises sans managers (5%).

Pour accompagner leurs collaborateurs demain, les décideurs RH et managers estiment que leurs priorités seront le maintien d'un climat social agréable (54%), le bien-être des collaborateurs (53%) et l'équilibre entre vies privée et professionnelle (48%).

5^o RÉINVENTER LE RAPPORT À L'ENTREPRISE POUR SOUTENIR L'ENGAGEMENT COLLECTIF

46% plébiscitent un travail au sein de mini équipes projets agiles évoluant dans le temps comme forme de travail collaboratif idéal

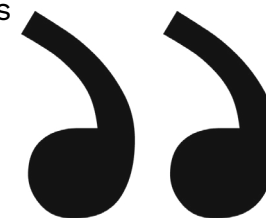




Cette étude nous donne un bon aperçu de l'impact qu'a eu la crise sur le rapport au travail. La majorité des participants n'envisage pas un "retour au travail d'avant". Nous sommes aujourd'hui sur une ligne de crête : un an après le premier confinement, le modèle traditionnel centré sur des horaires fixes et le 100% présentiel semble ébranlé. Les managers et les RH vont avoir un rôle décisif dans la création d'un nouveau modèle, plus flexible, pour pérenniser l'adhésion des collaborateurs.

Eric Ruty

Directeur Général de Bodet Software



Avec ce premier volet de l'étude « Travailler demain », Bodet Software et L'Usine Nouvelle ouvrent des perspectives sur les transformations à venir dans le monde professionnel français. Au-delà de cette vision d'ensemble sur les évolutions à attendre, l'enquête interroge également les dirigeants, DRH et managers sur les priorités en termes d'organisation et d'outillage des entreprises pour accompagner ces changements. Retrouvez les résultats complets de l'enquête 2021 « Travailler demain » sur www.barometrerh.com

Parce que travailler demain requerra des outils collaboratifs, nomades et agiles, [Bodet Software axe ses développements autour de l'expérience collaborateur digitalisée et des nouveaux usages](http://www.bodet-software.com). Découvrez la gamme des outils RH au service du collaborateur de demain sur www.bodet-software.com





À PROPOS DE **BODET SOFTWARE**, ÉDITEUR ET INTÉGRATEUR DE SOLUTIONS LOGICIELLES SIRH

Depuis plus de 30 ans, Bodet Software innove par ses solutions logicielles et matérielles, afin de **faciliter la gestion des Ressources Humaines, la gestion de la paie en ligne et le contrôle d'accès et la sécurité des bâtiments.**

De la PME à la multinationale en passant par les administrations, Bodet Software accompagne plus de 35 000 clients en France et dans plus de 60 pays. Ses solutions Kelio, 123Paie et Booky sont utilisées quotidiennement par plus de 5 millions de personnes pour manager les ressources humaines, suivre les temps de présence, gérer la paie et assurer la sécurité des bâtiments et des personnes. Bodet Software est certifié ISO 9001 pour la qualité de ses produits et de ses prestations et ISO 14001 pour son engagement environnemental.

En 2021, Bodet Software, qui rassemble 440 collaborateurs, a réalisé un chiffre d'affaires de 50,2 millions d'euros.

Au fil des ans, Bodet Software a développé une stratégie de collaboration forte afin d'apporter à ses clients des solutions logicielles évolutives.. Elle compte aujourd'hui parmi ses clients : Amazon, Charal, Groupe Banque Populaire, SNCF, Hilton, La Poste...

www.bodet-software.com