Les cadres et le Home-Working

Vague 2

Sondage Ifop pour Oxygen / Securex

Avril 2021

N° 118074
Contacts Ifop :
Romain Bendavid / Marie Fevrat
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise
01 45 84 14 44
Prenom.nom@ifop.com

Sommaire

1 - La méthodologie

2 - Les résultats de l'étude

A – Expérience du télétravail depuis le début de la crise sanitaire

B – Poursuite du télétravail après la fin de la crise sanitaire

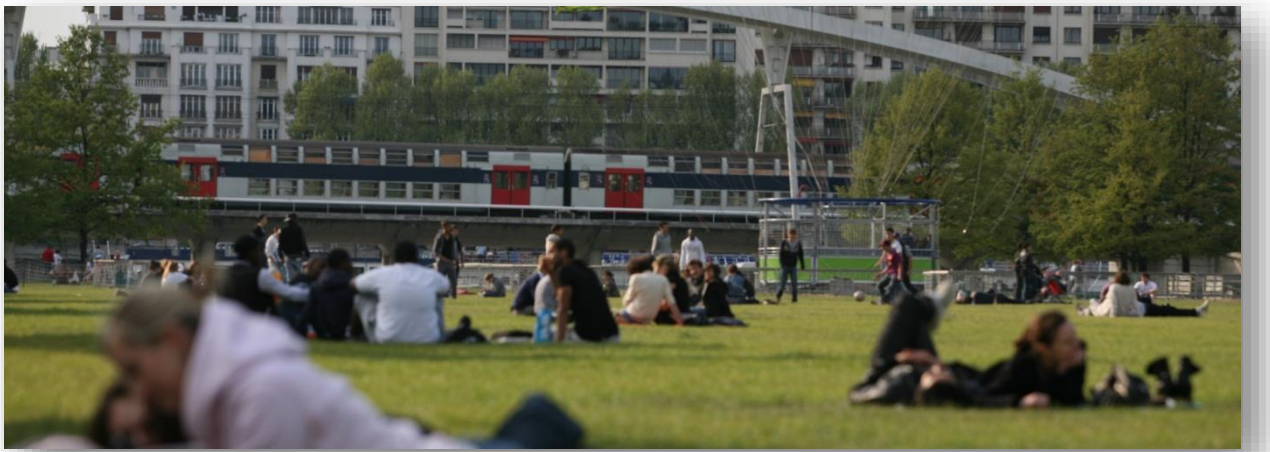
3 – Les principaux enseignements

1 | La méthodologie

Etude réalisée par l'Ifop pour Oxygen

Echantillon	Méthodologie	Mode de recueil
Echantillon de **1006** cadres Français en activité, représentatif de la population cadre âgée de 18 ans et plus.	La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de secteur d'activité et de région d'habitation.	Les interviews ont eu lieu par questionnaire auto-administré en ligne du 20 au 23 avril 2021.

2 I Les résultats de l'étude



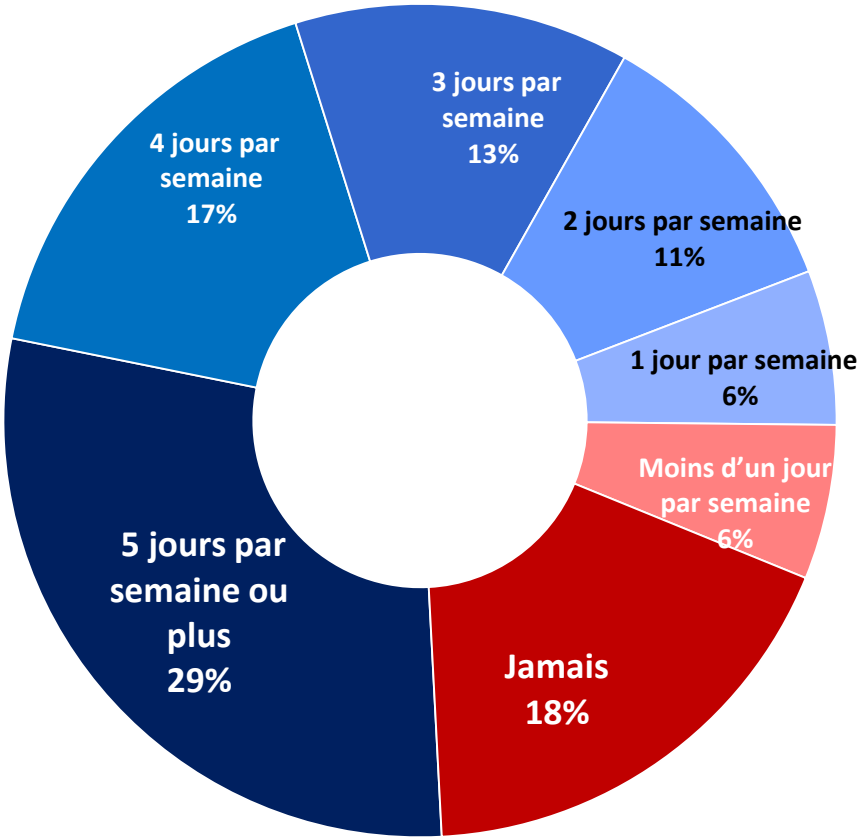
A I Expérience du télétravail depuis le début de la crise sanitaire

La fréquence hebdomadaire de télétravail depuis début 2021

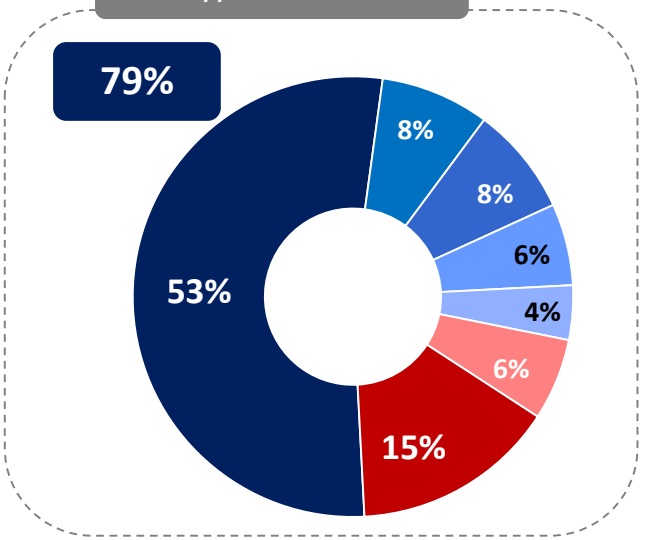
QUESTION : **Depuis le début de l'année 2021, à quelle fréquence environ êtes-vous en télétravail (en cumulant le temps passé sur une semaine) ?**[1]

TOTAL Au moins une fois par semaine
76%

- Franciliens : 84%
- Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise : 84%
- Finance/comptabilité : 85%
- Ingénierie / R&D : 82%
- Marketing / Communication : 87%
- Entreprise de plus de 250 salariés : 80%
- Non-encadrants : 83%



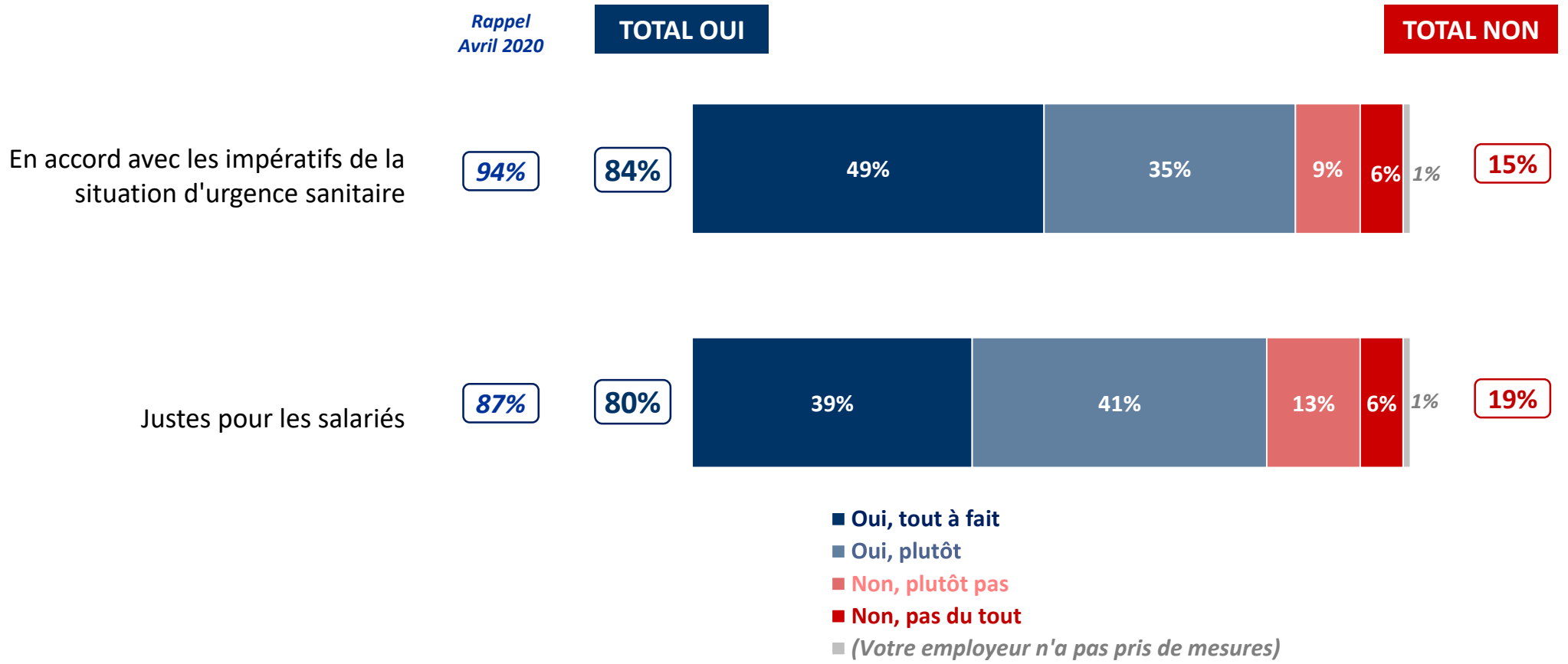
Rappel Avril 2020[2]



(1) En Avril 2020, l'intitulé de la question était : « Et depuis le début du confinement, à quelle fréquence environ êtes-vous en télétravail (en cumulant le temps passé sur une semaine) ? ».
(2) Etude Ifop pour Oxygen et Securex réalisée auprès de 1000 cadres Français en activité, représentatif de la population cadre âgée de 18 ans et plus, par questionnaire auto-administré en ligne du 21 au 26 avril 2020, selon la méthode des quotas.

Le jugement sur les mesures d'organisation du travail prises par son employeur pendant la crise sanitaire

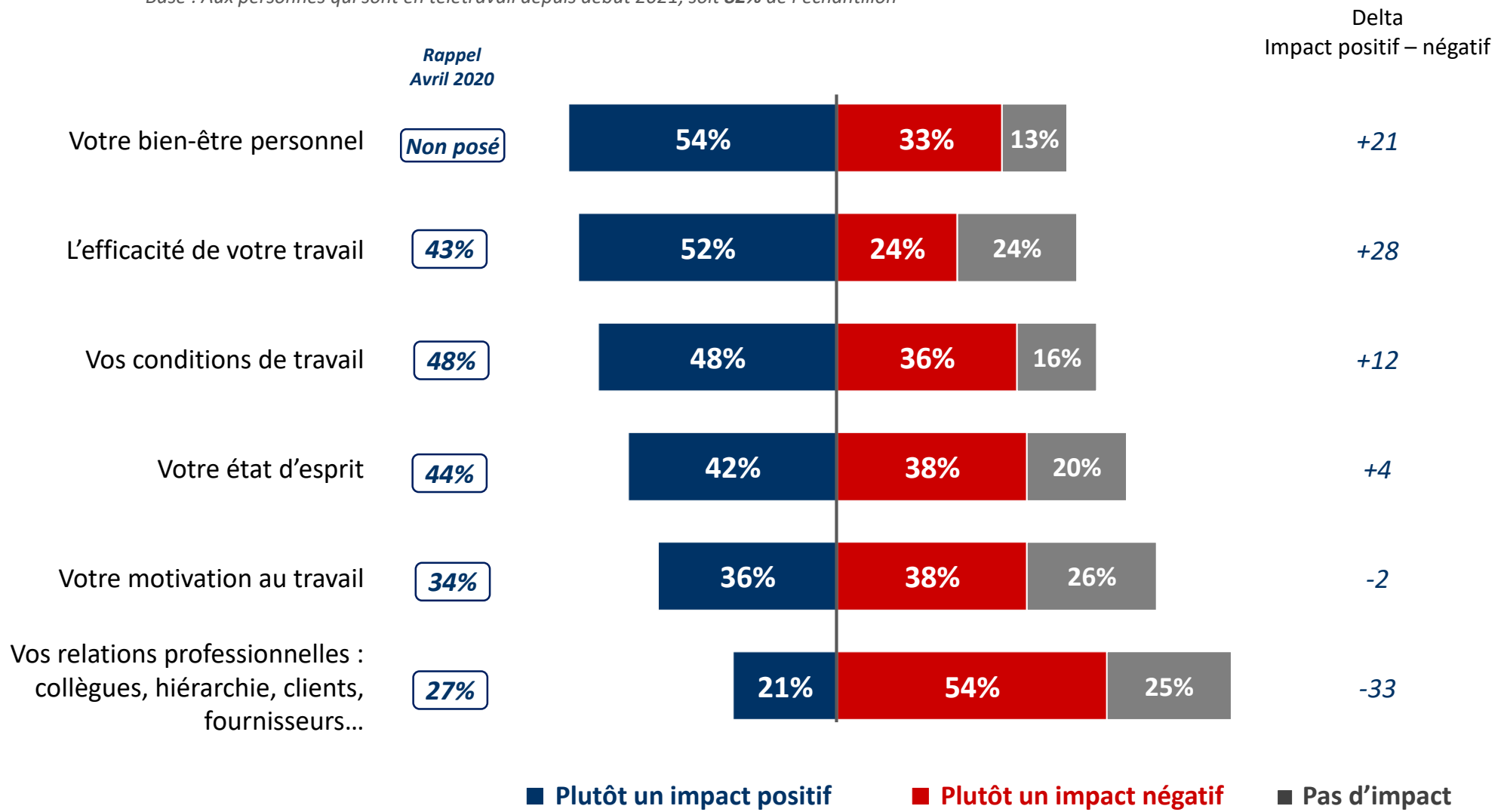
QUESTION : **Estimez-vous que les mesures prises par votre employeur concernant l'organisation du travail pendant cette crise sanitaire sont… ?**



L'impact du télétravail depuis le début de la crise sanitaire sur différents critères

QUESTION : **Diriez-vous que depuis le début de la crise sanitaire, le télétravail a un impact positif ou négatif sur les critères suivants ?** [1]

*Base : Aux personnes qui sont en télétravail depuis début 2021, soit **82%** de l'échantillon*

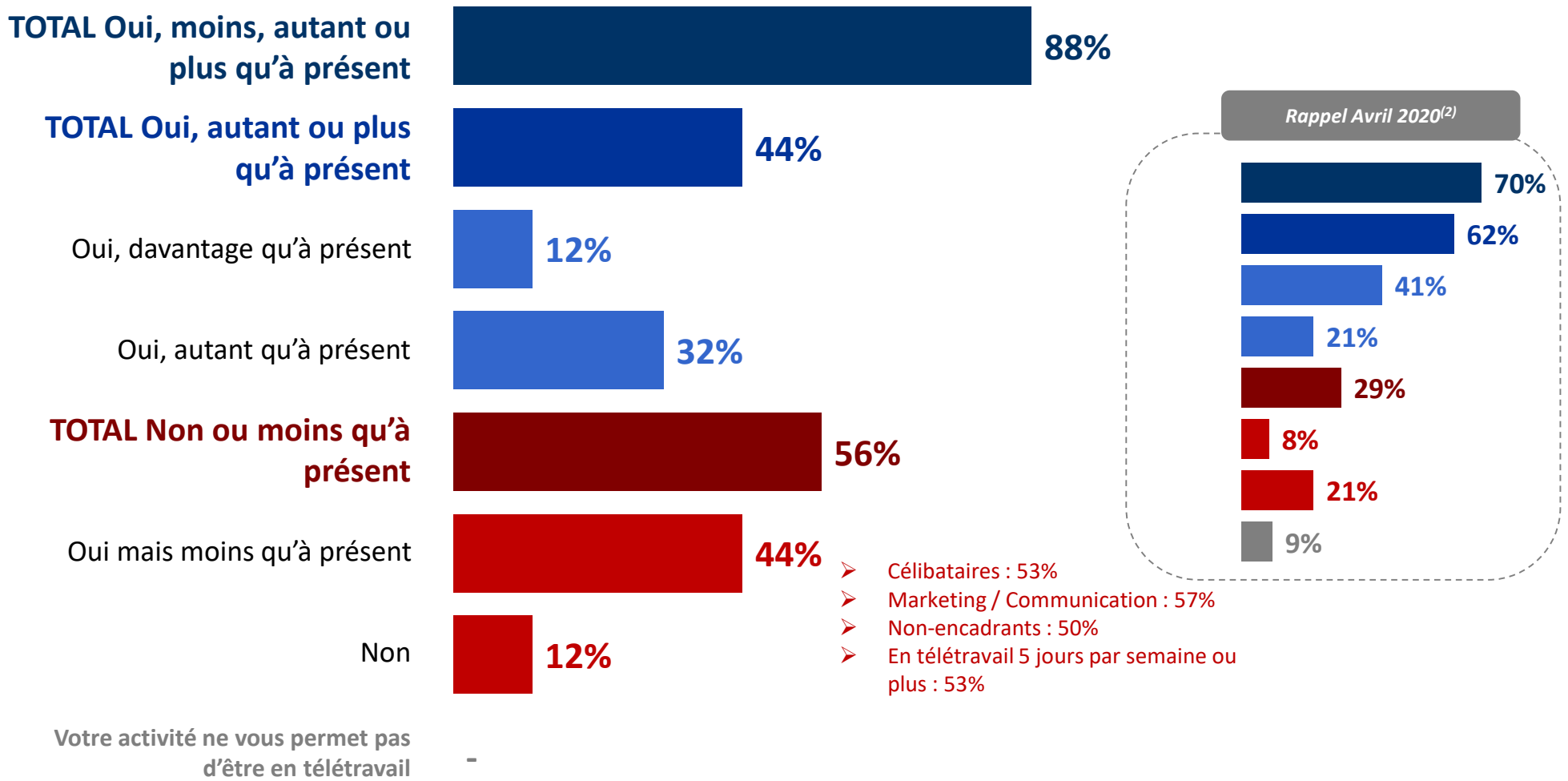


(1) En Avril 2020, l'intitulé de la question était : « Diriez-vous que le début du confinement, le télétravail à un impact positif ou négatif sur les critères suivants ? ».

Le souhait de continuer à être en télétravail après la fin de la crise sanitaire

QUESTION : **Après la crise sanitaire, lorsqu'il n'y aura plus de périodes de confinement, souhaiterez-vous continuer à être en télétravail ?**[1]

*Base : Aux personnes qui sont en télétravail depuis début 2021, soit **82%** de l'échantillon*



- Célibataires : 53%
- Marketing / Communication : 57%
- Non-encadrants : 50%
- En télétravail 5 jours par semaine ou plus : 53%

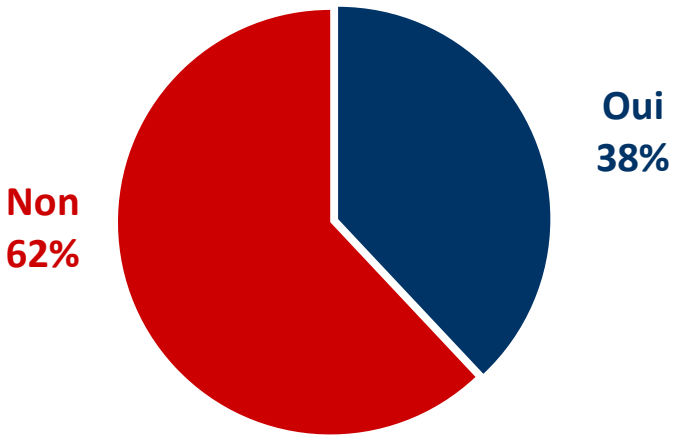
(1) En Avril 2020, l'intitulé de la question était : « Après la fin du confinement, souhaiteriez-vous continuer à être en télétravail ? ».
(2) En avril 2020, l'échelle d'items était : « Oui, davantage qu'avant le début de confinement / Oui, autant qu'avant le début du confinement / Oui mais moins qu'avant le début du confinement »

B I Poursuite du télétravail après la fin de la crise sanitaire

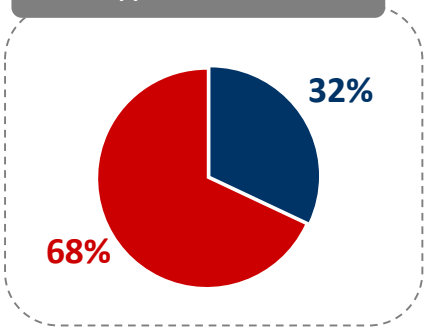
Le fait d'avoir reçu des demandes pour faire plus de télétravail après la crise sanitaire

QUESTION : **Une ou plusieurs personnes que vous managez vous ont-elles déjà demandé de pouvoir faire plus de télétravail après la fin de la crise sanitaire ? (1)**

*Base : Aux personnes exerçant des responsabilité d'encadrement, soit **57%** de l'échantillon*



Rappel Avril 2020(2)

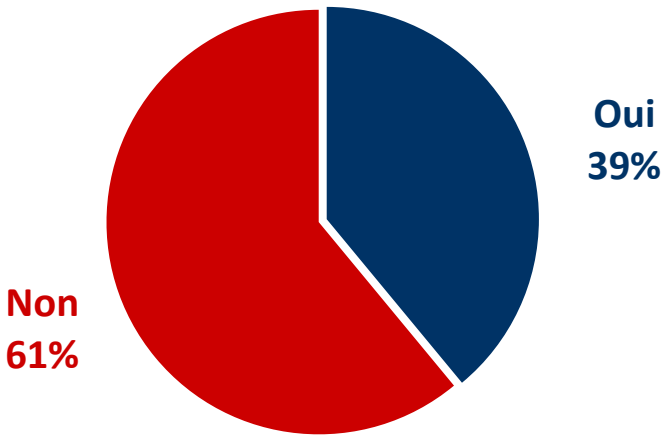


(1) En Avril 2020, l'intitulé de la question était : « Depuis le début du confinement, une ou plusieurs personnes que vous managez vous ont-elles demandé de pouvoir faire davantage de télétravail après le confinement ? »

Le fait d'avoir reçu des demandes pour faire moins de télétravail après la crise sanitaire

QUESTION : **Et une ou plusieurs personnes que vous managez vous ont-elles déjà demandé de pouvoir faire moins de télétravail après la fin de la crise sanitaire ?**

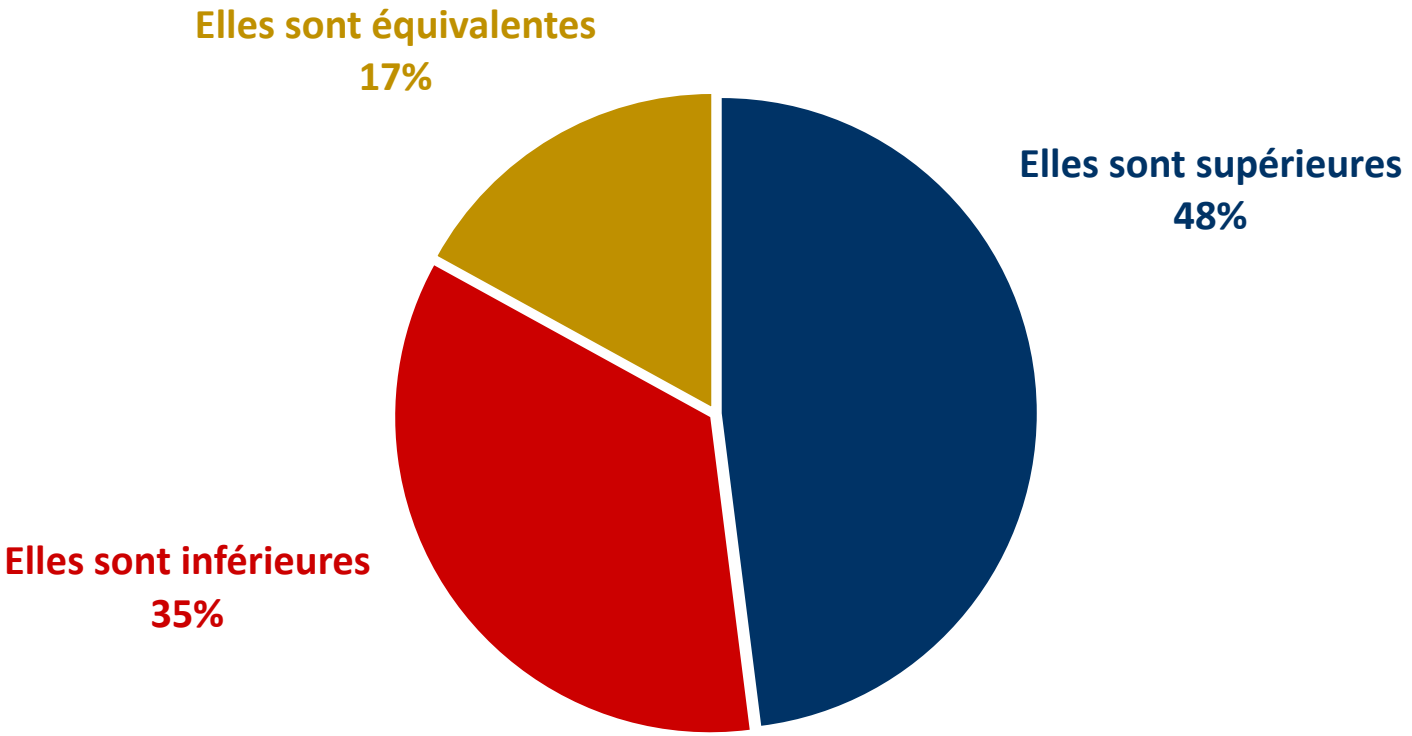
*Base : Aux personnes exerçant des responsabilité d'encadrement, soit **57%** de l'échantillon*



La prévalence ou non des demandes de faire plus de télétravail sur celles d'en faire moins

QUESTION : **Diriez-vous que ces demandes de faire davantage de télétravail sont supérieures ou inférieures aux demandes d'en faire moins ?**

*Base : Aux personnes ayant reçu des demandes de faire plus et moins de télétravail, **12%** de l'échantillon*

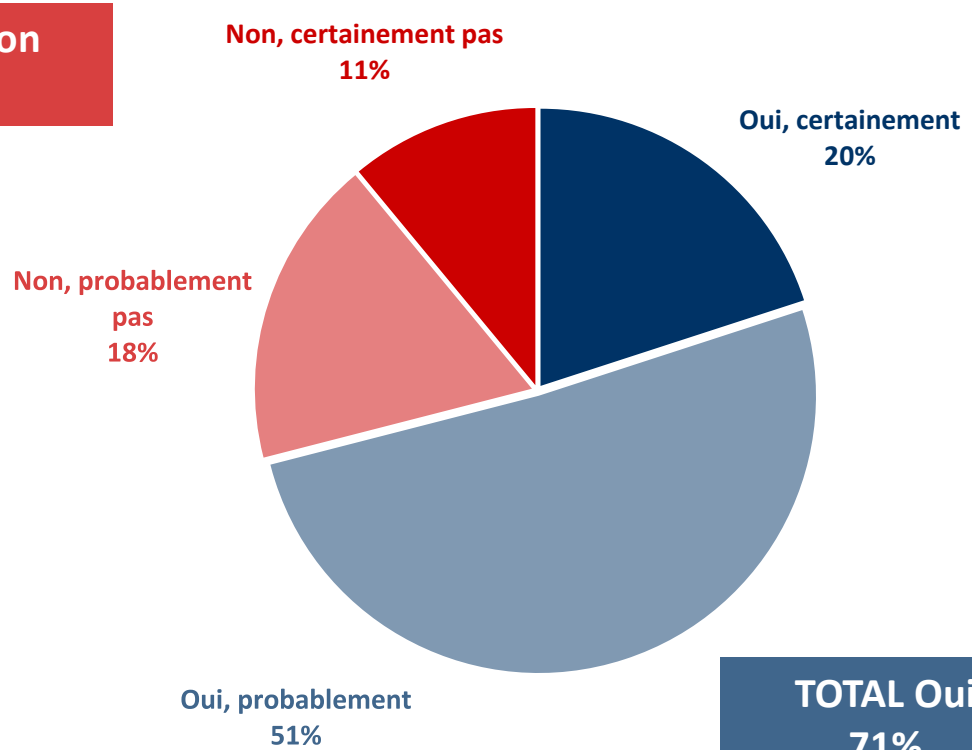


L'attitude face à des demandes de pouvoir faire davantage de télétravail après la crise sanitaire

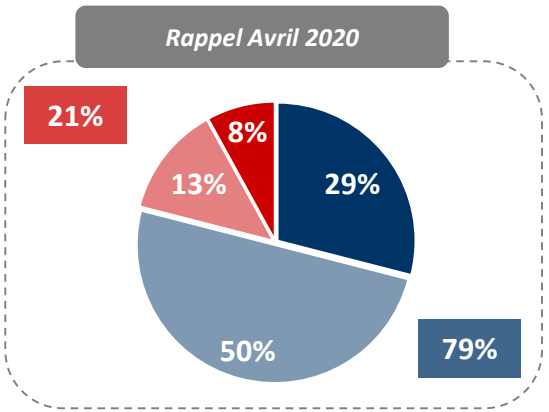
QUESTION : **Si une (ou plusieurs) personne(s) de votre équipe vous demande de pouvoir faire plus de télétravail après la fin de la crise sanitaire, seriez-vous prêt à l'accepter sur le principe, sous réserve de pouvoir l'organiser au mieux pour l'entreprise ?[1]**

*Base : Aux personnes exerçant des responsabilités d'encadrement, **57%** de l'échantillon*

TOTAL Non 29%



TOTAL Oui 71%

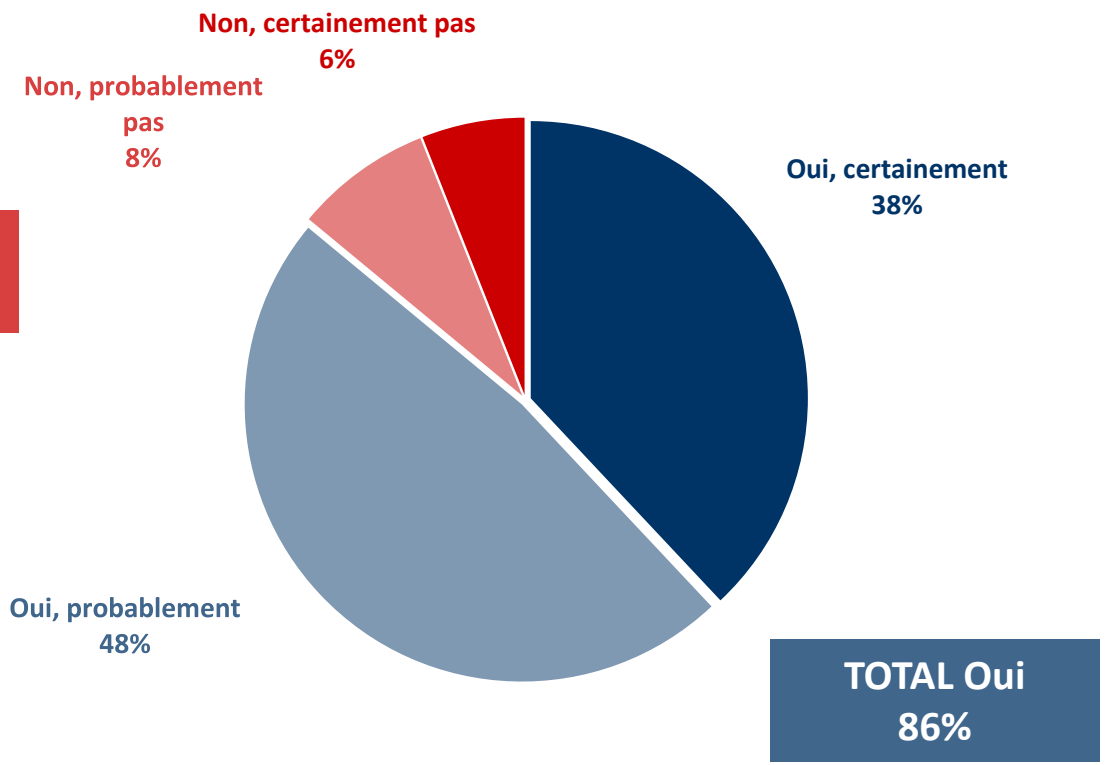


(1) En Avril 2020, l'intitulé de la question était : « Si une (ou plusieurs) personne(s) de votre équipe vous demande de pouvoir faire davantage de télétravail après le confinement, seriez-vous prêt à l'accepter sur le principe, sous réserve de pouvoir l'organiser au mieux pour l'entreprise ? »

L'attitude face à des demandes de pouvoir faire moins de télétravail après la crise sanitaire

QUESTION : **Si une (ou plusieurs) personne(s) de votre équipe vous demande de faire moins de télétravail après la fin de la crise sanitaire, seriez-vous prêt à l'accepter sur le principe, sous réserve de pouvoir l'organiser au mieux pour l'entreprise ?**

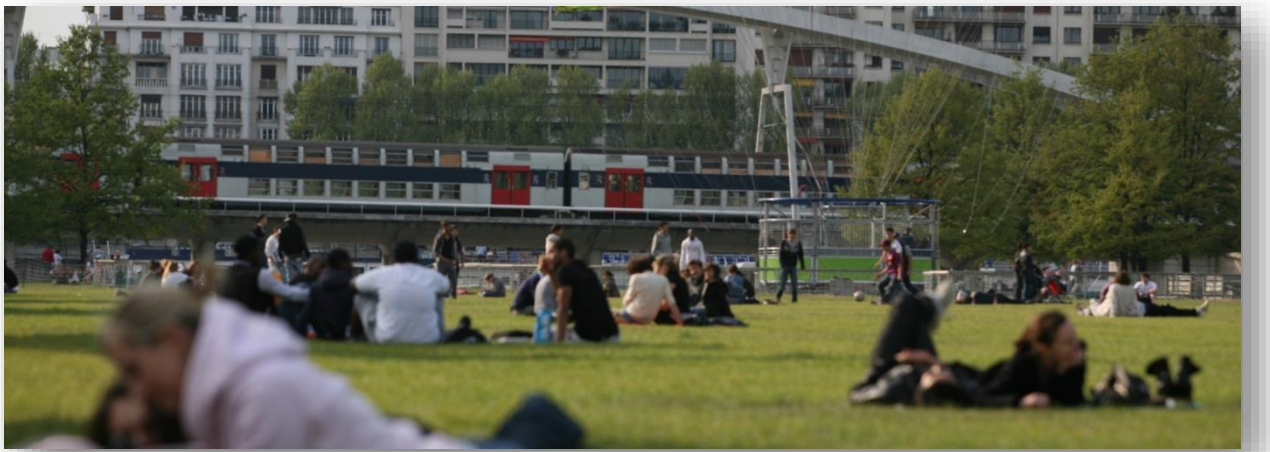
*Base : Aux personnes exerçant des responsabilités d'encadrement, **57%** de l'échantillon*



TOTAL Non
14%

TOTAL Oui
86%

3 | Les principaux enseignements



Les principaux enseignements

Si, depuis le début de la crise sanitaire, le recours au télétravail s'est pérennisé, sa fréquence est en revanche beaucoup moins massive.

En raison de son caractère obligatoire pour les salariés dont l'activité le justifie, une accélération brutale du télétravail chez les cadres avait été constatée au début du premier confinement, en mars 2020. Depuis un an, malgré un allègement des contraintes, la proportion de cadres concernés est sensiblement équivalente. **Ainsi, en avril 2021, 76% des cadres déclarent être en télétravail au moins une fois par semaine contre 79% en 2020.** A l'opposé, 18% ne le sont jamais (contre 15% il y a un an). Cette fréquence hebdomadaire atteint même 84% chez les cadres résidant en Ile de France. Elle grimpe aussi auprès de catégories de cadres dont la nature du travail permet plus d'autonomie : les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises (84%), les cadres occupant une fonction de finance ou comptabilité (85%), d'ingénierie ou R&D (82%) ainsi que de marketing ou communication (87%). Inversement, les cadres commerciaux (71%) ou travaillant dans les ressources humaines (68%), dont la présence sur site ou le caractère mobile sont par nature plus exigées, sont moins concernés. De même, une atomisation plus grande des fonctions et donc une autonomie plus importante font qu'une proportion plus nette de cadres travaillant dans une entreprise de plus de 250 salariés déclare être en télétravail au moins une fois par semaine (80%) en comparaison avec ceux évoluant dans une entreprise de moins de 250 salariés (68%). Enfin, moins les cadres exercent de responsabilités d'encadrement, plus il sont susceptibles d'être en télétravail (83% des non encadrants le sont au moins une fois par semaine contre 70% des encadrants et à peine 54% des encadrants de plus de 20 personnes).

L'évolution la plus significative depuis 1 an réside dans la forte baisse du « tout télétravail ». Seuls 29% des cadres déclarent ainsi être en télétravail à plein temps soit 5 jours par semaine alors qu'il étaient plus de la moitié (53%) à faire ce constat en mars 2020. Le recours massif à cette organisation n'est toutefois pas homogène. Il concerne davantage les 50 ans et plus (dont 37% y ont recours 5 jours par semaine contre 29% pour l'ensemble des interviewés), les Franciliens (38%), les ingénieurs et cadres techniques (41%) et les non encadrants (38%). **Mais c'est bien l'organisation hybride du travail entre présentiel et « distanciel » qui a le plus progressé**. **41% des cadres affirment ainsi être actuellement en télétravail entre 2 et 4 jours par semaine, soit quasiment 2 fois plus qu'il y a un an (22%)** tandis que 47% le sont entre 1 et 4 jours, contre 26% en 2020. Enfin, à l'autre extrémité, 24% des interviewés le sont moins d'une fois par semaine (ou jamais), proportion relativement stable sur un an (+3 pts).

La forte confiance envers son employeur sur l'organisation du travail pendant cette période particulière se maintient.

Si le rythme du recours au télétravail a évolué, le jugement positif sur les mesures d'organisation prises par son employeur fait toujours l'objet d'un quasi consensus. Ainsi, en dépit d'une légère baisse inhérente au caractère un peu moins urgent de la situation, 84% des cadres interrogés reconnaissent que les mesures prises par leur employeur sont « en accord avec les impératifs de la situation d'urgence sanitaire » (contre 94% en mars 2020) et 80% qu'elles sont « justes pour les salariés » (contre 87% lors de la vague précédente). En outre, ces avis sont partagés avec conviction, 49% des interviewés étant « tout à fait d'accord » avec la première dimension et 39% avec la seconde.

Les principaux enseignements

L'évaluation du télétravail demeure nuancée tandis que l'écart s'accroit entre bénéfices perçus sur le bien-être et conséquences négatives sur les relations professionnelles.

Après un an de crise sanitaire, la perception du télétravail est plus précise dans la mesure où, pour chacune des 6 dimensions testées, la proportion d'interviewés estimant que le télétravail n'a pas d'impact diminue sur un an.

L'impact positif du télétravail est plus fortement mis en avant que son impact négatif sur les 2 critères d'épanouissement et de productivité. Le bien-être personnel (nouvel item testé) constitue ainsi la dimension la mieux évaluée, une majorité de cadres concernés (54%) estimant que l'impact du télétravail est « plutôt » positif contre 33% pour qui il est plutôt négatif (soit un différentiel positif de +21 pts). 13% estiment par ailleurs qu'il n'a pas d'impact sur cette dimension. **Il en est à peu près de même s'agissant de l'efficacité du travail**, 52% des cadres concernés estimant que l'impact du télétravail est plutôt positif (+9 pts en 1 an) contre 24% pour qui il est plutôt négatif (-8 pts), soit un différentiel positif de +28 pts. Pour 24% enfin, il n'a pas d'impact en matière d'efficacité (- 1 point).

Les jugements demeurent positifs mais plus équilibrés concernant l'impact sur les conditions de travail et l'état d'esprit. Dans le premier cas, 48% des interviewés concernés estiment que l'impact du télétravail est plutôt positif (score stable) contre 36% affirmant qu'il est plutôt négatif (-3 pts) et 16% qu'il n'a pas d'impact (-3 pts). Pour ce qui est de l'état d'esprit, 42% des cadres concernés estiment que l'impact du télétravail est plutôt positif (-2 pts), 38% qu'il est plutôt négatif (+8 pts) et 20% qu'il n'a pas d'impact (-6 pts). **Sur ces 2 dimensions le différentiel entre impact positif est impact négatif demeure positif mais de façon moins nette que s'agissant des 2 précédentes** (+12 pts pour les conditions de travail et seulement +4 points pour son état d'esprit).

Enfin, à rebours des dimensions précédentes, les avis négatifs l'emportent concernant l'impact du télétravail sur sa motivation et surtout sur ses relations professionnelles. Si 36% des cadres concernés estiment que l'impact du télétravail est plutôt positif sur leur motivation (+2 points), 38% affirment en parallèle qu'il est plutôt négatif (+4 points) et 26% qu'il n'a pas d'impact (-6 pts). Par ailleurs**, une majorité d'interviewés concernés (54%, +13 points) considère désormais que le télétravail a plutôt un impact négatif sur ses relations professionnelles** contre seulement 21% qui soulignent son impact positif (- 6pts) et 25% son absence d'impact (-7 pts.) Il en résulte un différentiel négatif d'impact de 2 points pour la motivation **et surtout de 33 points pour les relations professionnelles.**

Plus précisément, l'impact positif de ces différentes dimensions est davantage mis en avant par les femmes, les moins de 35 ans et les interviewés évoluant dans le secteur BTP-Construction.

Les principaux enseignements

Ces perceptions nuancées du télétravail se reflètent à travers le fait que si la grande majorité des cadres souhaite poursuivre cette organisation après la crise sanitaire, une majorité aspire à y avoir moins recours.

Une proportion croissante d'interviewés (88%) déclare vouloir continuer le télétravail après la crise sanitaire (+18 pts en an). A l'opposé seuls 12% ne souhaitent plus l'être (contre 21% il y a 1 an). Autre résultat témoignant de l'ampleur prise par cette organisation du travail chez les cadres, moins de 1% d'entre eux estiment désormais que leur activité ne leur permet pas d'être en télétravail alors qu'ils étaient 9% à partager cet avis il y a 1 an. **Mais derrière cet engouement massif, les jugements sont plus nuancés. On observe ainsi une dynamique qui s'est inversée en 1 an entre la proportion d'interviewés souhaitant faire plus de télétravail et celle préférant en faire moins.** Ainsi, seuls 12% des cadres aimeraient en faire davantage qu'à présent contre 41% qui partageaient ce constat en mars 2020. En contrepartie, 32% des interviewés souhaiteraient en faire « autant » et surtout 44% « moins » contre respectivement 21% et 8% il y a 1 an. Parmi les catégories de cadres aspirant à réduire leur fréquence de télétravail figurent une majorité de : célibataires (53% contre 44% en moyenne), personnes occupant une fonction de marketing ou communication (57%), non encadrants (50%) et surtout personnes actuellement en télétravail 5 jours par semaine (53%), confirmation du potentiel de séduction moindre du « tout télétravail ».

Les managers jouent un rôle influent dans la régulation des effectifs en télétravail et adoptent la plupart du temps une attitude conciliante.

Confirmation de ces perceptions nuancées du télétravail, **si plus d'un tiers des cadres exerçant des fonctions d'encadrement (38%, +6 pts) affirment avoir reçu au moins une demande dans leur équipe pour faire davantage de télétravail après la fin de la crise sanitaire, dans le même temps, une proportion quasi équivalente (39%) a reçu au moins une demande pour en faire moins. Les managers confrontés à ces deux cas de figure sont néanmoins plus nombreux à estimer que les demandes d'accroissement du télétravail sont supérieures à celles d'en faire moins** (48% contre 35% qui affirment que les demandes d'en faire moins sont supérieures et 17% considérant qu'elles sont équivalentes).

Les managers tendent à se montrer la plupart du temps conciliants sur cet enjeu. C'est le cas lors de demandes potentielles de faire plus de télétravail (71% seraient prêts à approuver ces demandes de faire plus de télétravail dans leur équipe, dont 20% « certainement »). Ce score s'inscrit malgré tout en légère baisse sur un an (-8 pts). Mais ce recul apparait logique dans la mesure où cette aspiration à davantage de télétravail était encore nouvelle et moins généralisée il y a 1 an. En parallèle, une proportion encore plus massive de managers (86%) serait enclins à accepter des demandes d'en faire moins (dont 38% « certainement »).

Enfin, les managers encadrant de grandes équipes (plus de 20 personnes) ont logiquement reçu plus de demandes. Ils sont aussi proportionnellement plus nombreux à les accepter.

Au final…

1) **Un recours au télétravail qui se pérennise mais à une fréquence moins soutenue que l'année dernière à la même période ;**

2) **D'ailleurs, à l'avenir, si la grande majorité des cadres souhaite poursuivre cette organisation après la crise sanitaire, une majorité aspire à y avoir moins recours.**

3) **L'évaluation du télétravail tend à se cristalliser, faisant ressortir des écarts plus conséquents entre bénéfices perçus sur le bien-être et impact négatif sur les relations professionnelles ;**

4) **Les managers jouent un rôle influent dans la régulation des effectifs en télétravail et adoptent la plupart du temps une attitude conciliante ;**

5) **Plus généralement, la forte confiance envers son employeur sur l'organisation du travail pendant cette période particulière se maintient.**