

Recours au télétravail : ce que veulent vraiment les managers – Enquête inédite Ifop-Biliv

Nos astuces pour faire accepter à votre boss votre demande de télétravail

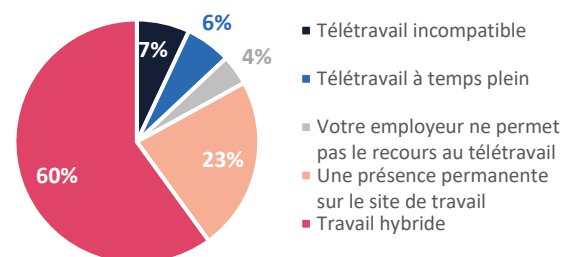
Trois ans après l'expérimentation forcée, rapide et à grande échelle du télétravail, la nouvelle enquête Ifop-BILIV dresse un premier bilan inédit sur la nouvelle organisation du travail en s'appuyant sur la parole de 1001 cadres encadrants français, interrogés en ligne du 28 août au 1er septembre 2023. En cette période de rentrée ne serait-ce pas le moment de négocier au mieux la mise en place du votre télétravail auprès de votre manager ?

Le 100% distanciel versus le 100% présentiel : le présentiel encore bien loin d'être has been *« Favorisez l'hybride »*

Selon les cadres encadrants interrogés le télétravail est aujourd'hui devenu une composante importante d'une « organisation performante » du travail : 66% des personnes interrogées estiment qu'il s'agit de l'organisation du travail la plus performante.

Si le télétravail reste plébiscité, seulement 6% des cadres encadrants considèrent le 100% distanciel comme étant la meilleure option, 60% lui préférant le travail hybride avec une alternance de jours en présentiel et en distanciel.

Quelle est selon vous l'organisation du travail des personnes que vous encadrez la plus efficace en matière de performance ?



Ils sont en revanche 23% à estimer le retour permanent au bureau comme étant l'organisation la plus performante et 7% estiment que leur profession est incompatible avec le télétravail.

Parmi eux, ceux qui encadrent plus de 20 personnes sont les plus demandeurs de full présentiel (35%) alors qu'ils ne sont que 15% des managers de moins de 5 personnes à le réclamer.

Travail hybride à jours fixes ou variables : le débat reste ouvert

« Laissez votre employeur choisir »

Le travail hybride est donc aujourd'hui perçu comme une composante clef d'une organisation performante du travail et devrait se pérenniser notamment autour de petites équipes.

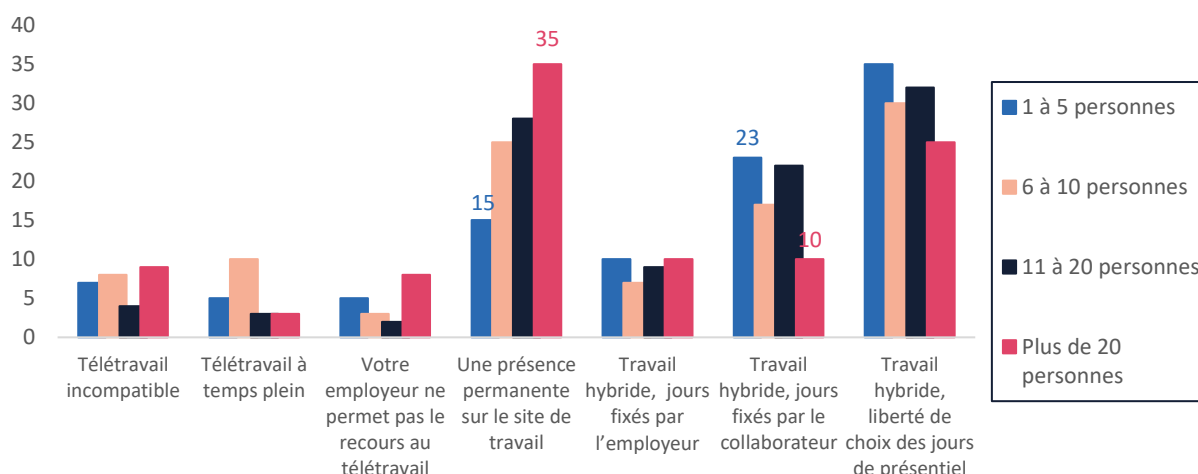
Toutefois, si son utilisation ne fait plus débat, son mode d'implémentation n'est pas encore tranché. Les cadres encadrants sont presque autant à plébisciter la mise en place de jours fixes (28%, dont 9% choisis par l'entreprise et 19% par le collaborateur) qu'une offre à la demande (32%).

Point intéressant, si les cadres des plus grandes équipes ont le même degré d'acceptation pour le travail hybride à jours fixes par l'entreprise, ils se montrent plus frileux quant à l'implantation de jours aléatoires ou fixes par le collaborateur (respectivement 25%, - 7pts vs moyenne, et 10%, - 9pts), probablement car cela peut représenter un casse-tête organisationnel au sein d'équipes plus nombreuses.



Nathalie Alzuyeta
Fondatrice BILIV
0687128889
nathalie@mybiliv.com
www.mybiliv.com

Organisation du travail et nombre de personnes encadrées



A l'inverse les managers ayant plus de 3 enfants de moins de 15 ans dans leur foyer ou habitant à plus de 45 min de leur lieu de travail sont plus enclin à favoriser du travail hybride avec choix des jours de présentiel (c. 40% vs. 21% pour un cadre encadrant habitant à moins de 15 minutes). Du fait de leur situation personnelle, ces cadres encadrants semblent plus sensibles aux différents avantages du télétravail – réduction du temps de transport, meilleure organisation de la vie familiale – et donc plus prompts à laisser leurs équipes en bénéficier eux aussi.

Quelle négociation pour les talents : favoriser l'organisation et la logistique

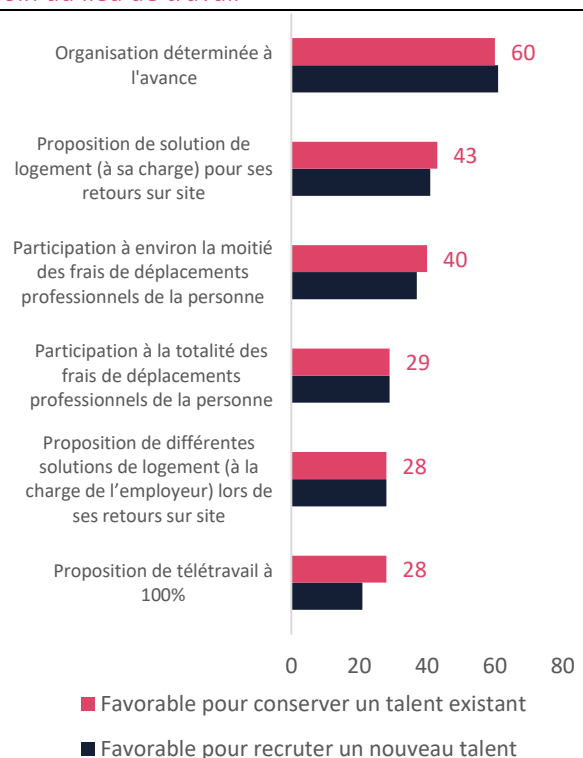
« Tentez de vous faire payer le logement plutôt que les déplacements ou plus de jours de télétravail »

Dans un contexte marqué par des difficultés de recrutement et de rétention des collaborateurs, cette enquête menée auprès des cadres encadrants révèle également les pratiques que sont prêts à mettre en place les managers pour attirer ou retenir des talents résidant dans une zone géographique différente de celle où ils travaillent.

Déterminer une organisation fixe afin de donner de la visibilité des mois à l'avance sur l'organisation quotidienne des personnes vivant loin de leur lieu de travail est de loin en tête de classement des solutions proposées (60% des répondants y sont favorables pour un talent existant).

Arrivent en deuxième et troisième position un accompagnement pour trouver des solutions de logement (à la charge du salarié) pour revenir dans les meilleures conditions sur site (41%) et la participation à la moitié des frais de déplacement professionnel (37%).

Actions dans le cadre d'un départ ou recrutement loin du lieu de travail



Nathalie Alzuyeta
Fondatrice BILIV
0687128889
nathalie@mybiliv.com
www.mybiliv.com

Plus intéressant près de 30% des cadres encadrant sont prêts à prendre en charge intégralement les dépenses de transports des collaborateurs ayant fait le choix du télétravail (29%) et une proportion similaire se dit prête à payer l'hébergement (28%).

Ils sont relativement moins nombreux à souhaiter permettre le recours à du full distanciel (21%). Il semble donc que les cadres encadrants valorisent encore le présentiel – particulièrement pour des personnes nouvellement recrutées qui n'ont jamais travaillé avec les équipes.

Un outil de recrutement mais de rétention avant tout

« N'attendez pas de changer d'emploi pour tenter de négocier »

Contrairement aux idées reçues, l'enquête nous apprend enfin qu'un cadre encadrant est prêt à mettre autant si ce n'est plus de moyens pour un conserver un talent dans son organisation que pour attirer un nouveau talent. Cette tendance s'inscrit à contre-courant du sentiment souvent éprouvé par les salariés que l'entreprise se soucie davantage de son attractivité vis-à-vis de l'extérieur que des enjeux de fidélisation des talents. Elle confirme le rôle central du manager pour renforcer le sentiment de reconnaissance interne, grâce à la proximité avec ses équipes et à sa capacité à mesurer le risque que représente la perte d'un talent.

En synthèse, l'enquête Ifop-BILIV souligne l'ancrage pérenne du télétravail, favorisant un modèle hybride entre autonomie d'organisation et importance du présentiel. Se pose la question pour les entreprises d'organiser et de structurer les moments de présentiel en adoptant des approches novatrices pour attirer et retenir les talents, allant au-delà des incitations financières. Désormais, le télétravail se révèle non seulement comme une transformation structurelle, mais aussi comme un élément essentiel de la compétitivité et de la gestion des ressources humaines.

En résumé, pour faire accepter à votre boss votre installation loin de votre lieu de travail, privilégiez un modèle hybride à jours fixes et essayez de négocier la prise en charge de vos retours ! Si votre manager a plus de 3 enfants et habite à plus de 45 minutes, il n'est pas impossible que cela soit accepté et pour les retours, BILIV sera là pour ça !

Auteur de l'étude : Romain Bendavid, spécialiste du climat interne en entreprise et des enjeux sur le rapport au travail, directeur de l'Expertise Corporate & Work Experience, Ifop / Enora Lanoë-Danel, chargée d'études au sein de l'Expertise Corporate & Work Experience, Ifop.

Pour aller plus loin : Romain Bendavid, Flora Baumlin, Enora Lanoë-Danel. 2022. « Pratiques et représentations associées au télétravail en Europe », Fondation Jean Jaurès.

A propos de BILIV : Biliv propose une solution innovante permettant aux employeurs d'organiser le retour sur site de leurs collaborateurs partis vivre loin de leur lieu de travail au travers d'un logement hôtelier régulier avec engagement et à prix fixe. BILIV apporte l'univers de l'abonnement et du time-sharing au monde de l'immobilier en s'appuyant sur l'expertise, le service, la confiance et la qualité des hôteliers. C'est l'alternative au canapé chez des copains, aux allers-retours fatigants, à la recherche permanente de solution pour la nuit, à la location d'un pied à terre : cher, compliqué et inefficace. <https://www.mybiliv.com>

Méthodologie de l'enquête : Enquête Ifop menée pour BILIV auprès d'un échantillon de 1001 cadres encadrants, représentatif de la population française de cadres encadrants. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de secteur d'activité, statut et de région d'habitation. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 28 août au 1^{er} septembre 2023.



Nathalie Alzuyeta
Fondatrice BILIV
0687128889
nathalie@mybiliv.com
www.mybiliv.com