



Sous embargo jusqu'au 7 octobre 2020 à 16h00

Télétravail : quelle réalité après le confinement ? Une étude Atlassian révèle le besoin de flexibilité de plus de la moitié des Français

- *Seuls un peu plus d'un tiers des Français ont trouvé aisé de s'adapter au télétravail*
- *29 % des Français éprouvent des difficultés à arrêter de penser au travail sur leur temps personnel*
- *Plus de 6 Français sur 10 ont constaté un fort sentiment d'unité et de cohésion au sein de leur équipe lors du confinement*
- *Avec le travail à distance, les managers jouent un rôle central et leur soutien représente un enjeu majeur pour les collaborateurs*

Paris, le 7 octobre 2020 – [Atlassian](#), l'un des principaux fournisseurs de logiciels de collaboration et de productivité d'équipe, dévoile aujourd'hui les résultats de son étude mondiale sur le travail à distance : « *Reworking Work: Understanding The Rise of Work Anywhere.* »

L'étude révèle comment les subtilités du travail moderne ont été amplifiées lors du confinement servant à lutter contre le Covid-19, exigeant un changement dans la manière dont les entreprises gèrent une force salariale de plus en plus répartie. Les employés ont dû opérer d'importants changements afin de trouver un nouvel équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, jonglant plus que jamais pour réussir. Ainsi à **l'échelle mondiale, 44 % ont cité l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme un changement positif au cours de cette période.**

Vers une approche hybride du travail à domicile ?

En France, seuls **36 % des répondants ont trouvé qu'il était aisé de s'adapter au travail à domicile, contre 53 % au niveau mondial.** Interrogés sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, **seuls 30 % de Français ont déclaré qu'il leur était plus facile de trouver un équilibre entre les exigences de leur foyer et leurs obligations professionnelles.** Les difficultés des employés à établir une séparation entre les exigences de leur travail et leur domicile est également illustré par le fait que **près d'un tiers (29%) indiquent avoir du mal à se déconnecter après leur journée de travail.** Ceci étant dit, le droit du travail français, en particulier le droit à la déconnexion, a permis aux travailleurs français de bien gérer la situation, avec moins d'intrusion dans le temps personnel signalée que leurs homologues dans le reste du monde.

Les travailleurs français sont particulièrement intéressés par une approche hybride et plébiscitent une certaine flexibilité : **55 % ont en effet déclaré qu'ils aimeraient avoir la possibilité de**

travailler à la fois de chez eux et du bureau, contre 26 % souhaitant travailler exclusivement de chez eux et 19 % uniquement du bureau.

« Nous assistons depuis un certain temps à une évolution vers un mode de travail plus distribué, et de nombreuses entreprises ont compris qu'offrir plus de flexibilité au personnel quant à la manière et à l'endroit d'où ils travaillent porterait ses fruits sur le long terme. Nous n'avions pas envisagé qu'une pandémie accélérerait cette transition », déclare Dom Price, Work Futurist chez Atlassian.

Néanmoins, les Français sont 61 % à avoir constaté un fort sentiment d'unité et de cohésion au sein de leur équipe lors du confinement. La plupart des Français se sont déclarés satisfaits des démonstrations de soutien de la part de leur entreprise et souhaitent que cette nouvelle ouverture d'esprit demeure. **76 % des répondants espèrent en effet que leur organisation réévaluera leurs priorités et s'éloignera de la simple réflexion sur les résultats.**

Manager : un rôle en pleine transformation

L'étude révèle également que le soutien des managers et une orientation claire figurent parmi les priorités des collaborateurs aux prises avec le passage au travail à distance. **En effet, 29 % des Français qui n'étaient pas prêts à travailler à domicile ont eu besoin de plus de soutien et de formation.** De fait, de nombreux managers ont dû ajuster leur rôle au sein de leur équipe : plutôt que d'entretenir une forte proximité avec les collaborateurs et d'agir de façon organisatrice, ils ont dû adopter un management plus flexible, davantage axé sur l'assistance et donner une orientation plus claire aux collaborateurs pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs.

« Même si nous savons comment exceller dans le travail d'équipe sur le lieu de travail, le lieu de travail tel que nous le connaissons a fondamentalement changé. Avec l'augmentation du flux de travail entre les départements et les individus, il est devenu impossible de se fier à l'ancien système de chaînes d'emails comme moyen de planification et de gestion du travail. Partout dans le monde, les gens travaillent dans de nouveaux contextes uniques en constante évolution, ce qui signifie que l'avenir du travail est beaucoup plus nuancé qu'il ne l'était auparavant. Cela oblige les dirigeants à développer un autre type d'empathie et à repenser fondamentalement ce qu'ils pensaient savoir sur les préférences de leurs employés en matière de travail.

La meilleure façon de relever les défis auxquels nous sommes confrontés est de devenir beaucoup plus à l'aise face à l'incertitude, l'imprévu et le changement constant. Nous avons maintenant la possibilité de nous servir des défis pour nous adapter au mieux, guidés par des connaissances approfondies tirées des expériences concrètes des employés du monde entier », commente Dom Price, Work Futurist chez Atlassian

Et dans le monde ?

Le nouvel équilibre entre vie privée et vie professionnelle établi par le travail à distance est apprécié à l'étranger : près de la moitié (45 %) des répondants allemands ont déclaré être plus satisfaits de leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. De plus, la transition massive du

bureau au domicile a permis à trois quarts (74 %) des travailleurs américains de mieux apprécier leur qualité de vie en dehors de leur lieu de travail.

Le travail d'équipe continue également de prospérer dans ces nouvelles conditions. Près de la moitié (40 %) des répondants allemands estiment que leurs équipes ont mieux travaillé durant cette période.

Cependant, les expériences vécues par les travailleurs ne sont pas uniformes. Près de la moitié (44 %) des répondants japonais ont estimé que le travail à domicile était difficile et seulement 17 %, que le travail de leur équipe s'en trouvait amélioré. Et tandis que les travailleurs japonais étaient impatients de retourner au bureau, les Américains pas aussi enthousiastes, 68 % ayant déclaré se sentir mal à l'aise en l'absence de vaccin et au vu des restrictions toujours en place.

« Nous avons entendu de nombreux avis sur l'avenir du travail à distance, mais la réalité est qu'une solution unique ne conviendra pas à toutes les situations. Cette étude souligne à quel point l'avenir du travail est nuancé, il ne s'agit pas d'une entreprise qui s'éloigne complètement ou se rapproche d'un objectif de flexibilité spécifique. Ce sont les voix de vraies personnes confrontées à de réelles complexités. Il n'existe pas de solution miracle pour l'avenir du travail, mais il existe désormais un plan directeur », conclut Dom Price.

Méthodologie

L'étude « *Reworking Work: Understanding The Rise of Work Anywhere* » a été commandée par Atlassian et menée par PaperGiant, avec le soutien de partenaires de recherche internationaux. La méthodologie a utilisé une approche de méthode mixte, combinant 32 entretiens à distance approfondis via Zoom avec divers travailleurs du monde entier, une étude de journal de deux semaines auprès de 67 participants ainsi qu'une enquête quantitative de 15 minutes auprès de près de 5 200 travailleurs du savoir sur cinq pays.

Les Français représentent 5 des entretiens approfondis, 10 des participants à l'étude de journal et 1030 des personnes ayant répondu à la recherche quantitative. Les répondants pour les trois méthodologies étaient âgés de 25 à 64 ans, issus d'entreprises de 250 employés ou plus et avaient une ancienneté de trois mois ou plus.

L'étude complète peut être consulté ici : <https://www.atlassian.com/team-playbook/plays/work-life-impact>

A propos d'Atlassian

Atlassian libère le potentiel de chaque équipe. Notre logiciel de collaboration aide les équipes à organiser, discuter et mener à bien un travail commun. Les équipes de plus de 171 000 clients, dans de grandes et petites entreprises - parmi lesquelles General Motors, Walmart Labs, Bank of America Merrill Lynch, Lyft, Verizon, Spotify et la NASA - font appel aux produits Atlassian pour le suivi de projet, la création et le partage de contenu et la gestion des services afin d'optimiser la collaboration et fournir des résultats de qualité dans les délais impartis. Pour en savoir plus sur les

produits Jira Software, Confluence, Trello, Bitbucket, Opsgenie, Jira Service Desk et Jira Align, rendez-vous sur <https://atlassian.com/fr>

Contacts presse – Hotwire pour Atlassian

Audrey, Aurélie, Laura, Seyitin

atlassianFR@hotwireglobal.com

About PaperGiant: PaperGiant is a strategic research and design consultancy that helps organisations understand and solve complex problems. PaperGiant specialises in combining qualitative and quantitative research to understand customers and communities, and translates that understanding into designs for product, service and policy. PaperGiant has offices in Melbourne and Canberra, and works throughout Australasia. Learn more about their work and services at <http://papergiant.net>