



LONDRES, Royaume-Uni – 6 octobre 2021 – [Poly](#) (NYSE: POLY) publie ce jour les résultats d'une étude portant sur l'évolution du lieu de travail et le changement de regard des collaborateurs à l'encontre des horaires traditionnels. Dans son document [Poly Evolution of the Workplace](#), Poly livre une analyse des résultats de cette enquête menée auprès d'un panel de 7261 travailleurs hybrides en France, au Royaume-Uni, en Allemagne, en Espagne, en Suède, en Pologne et aux Emirats Arabes Unis. L'évolution des comportements et des attitudes y est passée au crible, que ce soit au niveau de la façon de travailler, de la culture d'entreprise, de la « tenue de travail », ou encore du sentiment de frustration et de l'angoisse provoquée par les bruits de fond au bureau.

« Près des deux tiers des travailleurs hybrides (64%) pensent que la culture du bureau classique a changé de manière irrémédiable » **constate Dave Shull, président et CEO de Poly**. « Le développement du travail hybride est un signal fort que notre vie professionnelle est en pleine transformation. L'équité au travail et l'égalité des expériences entre employés sont désormais au cœur de toutes les discussions alors que les organisations et les collaborateurs adoptent de nouvelles façons de travailler. Poly aide ses clients à naviguer à travers tous ces changements, leur permettant de créer des expériences individuelles et équitables pour tous les employés, quel que soit leur emplacement. »

Paul Clark, senior vice-président des ventes EMEA chez Poly, ajoute : « Notre étude montre que les collaborateurs (58%) ont bien senti que l'essor du télétravail signifie qu'ils sont toujours connectés et disponibles, ce qui ne leur permet pas de se détendre ou de déconnecter totalement de leur activité professionnelle. Or, si un grand nombre de personnes apprécient les bons côtés du travail hybride (l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les siestes et le temps en famille...), d'autres se sentent mis à l'écart et déconnectés. Ainsi, 52% des personnes interrogées estiment que les travailleurs hybrides ou travaillant à domicile risquent d'être lésés ou traités différemment de leurs collègues présents à temps plein au bureau. De même, certains redoutent le retour dans les locaux : 42% avouent ainsi ne plus supporter leurs collègues trop bruyants. Malheureusement, la jeune génération dont les membres sont entrés en nombre sur le marché du travail pendant la crise sanitaire, ressent plus fortement cette tension. Sur les 62% qui indiquent ne jamais être allés dans les locaux de leur nouvel employeur, 72% se disent angoissés à l'idée de les découvrir. Dès lors, pour que le travail hybride soit fructueux, ces problématiques doivent être traitées de front. Les entreprises doivent placer leurs collaborateurs au cœur de leur stratégie, en leur fournissant les outils nécessaires pour bien travailler au sein de ce nouvel environnement ».

Connexion permanente Vs horaires souples : pourquoi les employeurs doivent clairement poser des limites pour éviter le burn-out

L'étude montre que le travail hybride est amené à se pérenniser :

- 82% des membres du panel comptent se mettre en télétravail au moins un jour par semaine à l'avenir ;
- 54% envisagent de partager leur temps à part égale entre le bureau et le télétravail à domicile.

Ce basculement est en partie dû à l'émergence du « travail sans horaires fixes » – les collaborateurs jouissent d'une plus grande autonomie concernant leurs horaires de travail – sachant que plus des deux tiers (69%) clament que la plage horaire classique du 9h-18h s'est considérablement assouplie. Interrogés sur les avantages du travail chez soi, les répondants en livrent trois principaux :

- la fin des trajets à rallonge,
- un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée,
- moins de stress.

Les personnes sondées indiquent que si elles ne télétravaillaient plus du tout, elles regretteraient les petites siestes, le temps passé en famille et le fait de boucler leur travail à l'heure.

Néanmoins, si de nombreuses personnes apprécient de travailler chez elles, l'expérience est moins idyllique pour d'autres. La frontière entre le travail sans horaires fixes et le fait de rester connecté en permanence se floute : plus de la moitié des collaborateurs (58%) affirment que l'essor du télétravail les a contraints à rester toujours connectés et disponibles, ce qui les empêche de se détendre ou de déconnecter totalement. Le deuxième point noir avancé est le fait de devoir faire des heures supplémentaires, suivi par l'absence de bons moments passés entre collègues. Voici d'autres enseignements de l'enquête :

- Difficultés pour collaborer, manque d'aide sur le plan informatique et d'équipements facilitant le travail depuis chez soi... Ces points figurent dans le Top 5 des inconvénients cités. Cela montre qu'un grand nombre de télétravailleurs n'a pas obtenu les outils adaptés pour travailler avec efficacité.
- Près de la moitié (47%) des sondés regrettent de ne plus avoir accès aux conseils et enseignements de leurs collègues plus chevronnés lorsqu'ils travaillent de chez eux.
- 52% des personnes craignent que les travailleurs hybrides ou œuvrant depuis leur domicile fassent l'objet d'une discrimination ou soient mis à l'écart des autres salariés présents à temps plein dans les locaux de l'employeur.

« Il ne faut pas confondre travail sans horaires fixes et disponibilité continue » **souligne Paul Clark de Poly.** « Les organisations qui promeuvent un environnement de travail sain et donnent les moyens de travailler sans horaires fixes gagneront des équipes bien plus épanouies et productives. C'est particulièrement important en cette époque qui voit des salariés quitter en masse leur poste dans de nombreux secteurs en raison de la pandémie. Les entreprises ne peuvent pas se permettre de perdre des personnes compétentes, elles doivent donc offrir la meilleure expérience qui soit à tous leurs collaborateurs, où qu'ils se trouvent ».

Le bureau du futur et les insupportables collègues trop bruyants

Lorsque le retour en présentiel au bureau est évoqué, l'étude met en exergue les sentiments mitigés des employés. Si l'esprit de camaraderie manque à de nombreuses personnes tout autant que les rencontres avec les collègues et clients, d'autres ressentent de l'anxiété et redoutent de perdre en productivité. Il semble évident que les bouleversements de l'année écoulée vont se pérenniser : 64% des membres du panel affirment que la culture du bureau où l'on se rend tous les jours a été révolutionnée pour de bon. Résultat : le rôle du bureau et les usages en entreprise vont devoir aussi évoluer.

Le bruit est l'un des freins au retour en présentiel, car il est source de frictions :

- 56% des membres du panel craignent que le niveau de bruit dans les locaux leur fasse perdre en productivité.
- 42% redoutent de perdre leur calme si leurs collègues sont trop bruyants.
- 60% pensent que perdre leur concentration à cause des collègues les lassera vite de leur poste.
- 40% craignent de perdre leur sang-froid au bureau puisqu'ils ne pourront plus passer en mode muet ou désactiver leur webcam.
- A l'inverse, 34% du panel se réjouit à l'idée de retourner au bureau, en raison de leur environnement familial vraiment trop bruyant.

Malgré ces inquiétudes, les salariés ont hâte de renouer avec les interactions physiques. Les moments de détente entre collègues, les déjeuners avec des clients ou collègues et l'esprit de camaraderie forment le podium de ce qui manque le plus en télétravail. L'étude montre aussi l'évolution attendue de la notion de bureau. Interrogés sur leur vision du bureau du futur, les réponses se veulent pragmatiques : les trois principales motivations pour un retour au bureau sont :

- le brainstorming / la collaboration entre collègues,
- la participation à des réunions,
- l'accès à du matériel et des technologies plus performants.

L'image de l'entreprise a également changé, même dans les industries les plus classiques, à l'instar des services financiers qui ont toujours mis l'accent sur le code vestimentaire strict. Désormais, les tenues sont plus décontractées. 61% des collaborateurs d'entreprises de ce secteur (contre 53% pour la moyenne globale) affirment que le travail hybride a signé l'acte de mort du costume classique, qui pourrait bien disparaître pour toujours.

« Le rôle du bureau et son usage sont en pleine mutation. Il semble évident que la population manque cruellement d'interactions humaines depuis la mise en place à grande échelle du télétravail, et a hâte de retourner au bureau » affirme Paul Clark. « Le bruit de fond est néanmoins un vrai problème pour un grand nombre de personnes, surtout pour les nouvelles jeunes recrues des entreprises qui vont découvrir les locaux de leur employeur. Pour résoudre ce point épineux du bruit qui tape sur les nerfs, les organisations doivent fournir les bons outils, à commencer par des solutions technologiques qui réduisent le bruit ambiant afin de limiter les distractions, améliorer la productivité et offrir la même expérience à tous et toutes dans les locaux. Et quand cela est possible, les organisations peuvent mettre en place des zones calmes (petits bureaux cloisonnés, davantage de salles et des bureaux individuels plus espacés) équipées des technologies ad hoc ».

L'impact sur les jeunes actifs et leur début de carrière

L'étude met en avant l'impact du télétravail sur les jeunes recrues, dont la carrière risque d'être mise en péril par le retour au bureau. 2 répondants sur 5 n'ont pas pu aller visiter les locaux de leur employeur – soit parce que l'entreprise a déménagé, soit parce qu'ils ont été intégrés pendant la pandémie. Ce chiffre grimpe à 62% dans la tranche des 18-24 ans. 72% des jeunes actifs qui n'ont pas encore visité les locaux de leur employeur se disent assez angoissés à l'idée de les découvrir ou d'y subir un important bruit de fond.

Les jeunes actifs craignent également l'impact du télétravail sur leur capacité à nouer des liens et à communiquer avec leurs collègues, ce qui peut les pénaliser :

- 52% de la tranche des 16-24 ans s'inquiètent de l'impact potentiellement négatif du télétravail sur leur carrière, contre 43% pour la population générale du panel.
- 53% des 18-24 ans craignent que le télétravail les rende moins à l'aise pour communiquer et travailler de manière productive avec leurs collègues, contre 42% pour la population globale.
- 50% des jeunes actifs craignent avoir perdu l'habitude de parler de tout et de rien avec autrui, contre 39% pour la population globale.

Poly recommande aux entreprises de bien réfléchir à leur façon d'appréhender toute évolution future vers une pérennisation du travail hybride. Voici quelques conseils :

- Veillez à bien cerner la personnalité de vos collaborateurs afin de dégager des types et préférences de travail, pour que chacun puisse donner le meilleur de soi-même.
- Donnez à vos équipes en télétravail les bons outils pour travailler de n'importe quel endroit. La vidéo s'est imposée comme le mode de connexion incontournable pour communiquer, mais la qualité de l'expérience vécue varie considérablement selon les cas.
- Modernisez les espaces de réunion centralisés, tout en permettant de communiquer et de collaborer avec autrui où que l'on se trouve.

« Pour tirer les pleins bénéfices du travail hybride, les organisations doivent donner la priorité à l'humain, à la technologie et au lieu de travail » **commente Paul Clark.** *« D'abord, les entreprises doivent bien cerner la personnalité de leurs collaborateurs et leur façon de travailler. Ensuite, elles doivent définir précisément les locaux dont elles auront besoin à l'avenir. Enfin, elles doivent s'interroger sur la pertinence de proposer davantage de zones où il est possible de travailler en silence. Cette réflexion permettra aux organisations de mieux cerner leurs besoins sur le plan technologique afin de favoriser l'épanouissement de leurs équipes et leur productivité. Surtout, cela assurera à chacun de bénéficier d'une expérience identique, quel que soit le lieu de travail, la façon de travailler et les horaires pratiqués. Cela permettra à tous et toutes d'en récolter les lauriers en mettant tout en œuvre pour que le travail hybride soit efficace ».*

Méthodologie

Les conclusions présentes dans ce document sont issues d'une enquête omnibus réalisée en ligne auprès de travailleurs hybrides par Censuwide, en août 2021. Un panel total de 7261 personnes a été interrogé au Royaume-Uni (2003), en France (1001), en Allemagne (1002), en Pologne (1000), en Suède (1005), en Espagne (1000) et aux Emirats arabes unis (250).

Etude complète à retrouver [ici](#)

À propos de Poly

Poly (NYSE: [POLY](#)) conçoit des produits audio et vidéo haut de gamme pour que vous puissiez réaliser de meilleures réunions, n'importe où et tout le temps. Nos casques, produits de visioconférence et audioconférence, téléphones de bureau, logiciels d'analyse et services sont créés pour connecter les collaborateurs avec une clarté incroyable. De haute qualité professionnelle, ils sont faciles à utiliser et fonctionnent de manière fluide avec toutes les meilleures applications de visioconférence et d'audioconférence. Pour plus d'informations, visitez le site www.Poly.com.

Poly, le logo Poly et son design en forme d'hélice sont des marques détenues par Plantronics, Inc. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.