

SELON UNE ÉTUDE MICROSOFT

Le frein au télétravail? Les managers...

Écrit par Thierry Labro

Publié Le 30.09.2022



Au printemps, le nombre de réunions via Teams a augmenté de 153%, et celles qui se chevauchent de 46%. Une situation intenable pour les employés qui ne sont plus que 3% à accepter une réunion. (Photo: Shutterstock)



Écoutez cet article

0:00 / 4:30 1X

La technologie parle, les employés et leurs managers aussi. À partir de 20.000 interviews et d'insights tirés des outils, Microsoft cible les freins à l'adoption du télétravail au-delà des questions de fiscalité ou de sécurité sociale: la paranoïa de la productivité.



153%. Au printemps 2022, selon les statistiques de Microsoft Teams, les réunions ont augmenté de 153%, indique le géant américain dans une étude parue récemment sur les freins à une «généralisation» du télétravail prise sous l'angle non pas de la fiscalité ou de la sécurité sociale, mais de la technologie.

Pire, note le rapport, les «double-booked», ces deux réunions qui se chevauchent, ont augmenté en moyenne de 46% par rapport à il y a un an. Trop sollicités, les employés ne sont plus que 3% à accepter une réunion, les autres refusent (+84%) ou répondent qu'ils vont essayer (+216%). Du coup, 42% reconnaissent qu'ils font plusieurs choses en même temps.

Dans le même temps, 85% des managers ont plus de mal à faire confiance à leurs équipes et ils sont de plus en plus nombreux à tracker l'activité de ces mêmes équipes... sans leur expliquer correctement comment et pourquoi, ce qui détruit la confiance et mine la productivité.

Être clair avec chacun des membres de son équipe

C'est ce que Microsoft appelle «la paranoïa de la productivité»: quand les leaders redoutent que leurs employés ne travaillent pas, même quand les heures travaillées, le nombre de réunions et d'autres métriques sont en augmentation.

Selon une étude de Glint citée ici, le principal élément dans le management est la clarté individualisée, qui voit les employés quatre fois plus nombreux à avoir envie de rester dans la société au moins deux ans, sept fois moins nombreux à chercher un autre job et 4,5 fois plus à affirmer qu'ils sont heureux dans leur emploi.

Près de deux entreprises sur trois ne demandent jamais ou rarement de feed-back sur le travail et son organisation. 75% des employés et 80% des managers trouvent que c'est trop peu. Pourtant, les entreprises qui ont mis en place une véritable stratégie voient davantage leurs employés satisfaits (90% vs 69%) et engagés (89% vs 73%). Parmi les recommandations, la mise en place d'objectifs et résultats clés – les fameux OKR – et aussi les no-OKR, ce que les employés ne doivent pas faire pour pouvoir satisfaire les exigences du travail critique.

Le manager doit être authentique



Deuxième enseignement intéressant: plus des trois quarts des employés et du middle management n'ont pas envie de revenir au bureau pour répondre aux objectifs économiques de l'entreprise... mais pour retrouver leurs collègues (84%) et la socialisation. Une attente particulièrement marquée chez les plus jeunes employés.

L'authenticité (ouverture, honnêteté, empathie) des managers compte, dit aussi l'étude. Sion, les employés n'ont pas envie de revenir au bureau, ne perçoivent pas la flexibilité qui leur est donnée et affirment qu'ils font face à plus de challenges dans leur formation et leur développement, surtout que ce n'est pas la priorité de leur N+1.

La formation continue à réinventer

Troisième point, les employeurs devraient re-recruter leurs employés. Autrement dit, non seulement créer des environnements de formation professionnelle continue, mais redessiner les évolutions de carrière dans la société. Avec un point-clé issu des données de LinkedIn: les compétences demandées pour un job ont augmenté de 25% depuis 2015 et devraient encore doubler d'ici 2027... creusant encore un peu plus les écarts entre ceux qui ne sont pas formés et ceux qui s'accrochent à leur propre mise à jour.

Les 10 compétences clés pour les project managers, les ingénieurs et les métiers de l'IT ont changé depuis 2015.

Avec une conclusion. «Les changements qui ont balayé le monde du travail ces dernières les années ne sont pas temporaires. La flexibilité est une caractéristique, pas une mode. Et les pratiques de leadership de 2019 ne seront tout simplement plus adaptées à une main-d'œuvre digitale, connectée et distribuée. Les dirigeants qui se tournent vers les données, pas seulement l'instinct – et mettent l'accent sur la clarté, le capital social et la croissance de carrière peuvent réaliser à la fois la promesse du travail hybride et le plein potentiel de leur plus grand atout: leurs équipes. Maintenant plus que jamais, le succès dans les affaires dépend des résultats positifs des personnes.»

Cet article est issu de la newsletter hebdomadaire Paperjam Trendin', le rendez-vous pour suivre l'actualité de l'innovation et des nouvelles technologies. Vous pouvez vous y abonner [en cliquant ici](#).

Microsoft

