

Les cadres tâtonnent encore avec le télétravail

Malgré les enseignements tirés du premier confinement et une meilleure gestion du télétravail aujourd'hui, les cadres peinent à trouver un bon équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

Temps de lecture : minute

18 novembre 2020

Contrairement au premier confinement, intervenu quasiment du jour au lendemain, ce deuxième épisode a davantage été anticipé par les entreprises selon la dernière étude sur le sujet de [Cadremploi](#). Ce qui ne les empêche pas de vouloir conserver leurs salariés cadres au bureau en limitant parfois leur possibilité de recourir au télétravail. Si 71% d'entre eux indiquent avoir travaillé à distance au cours du mois de novembre, ce chiffre doit être nuancé. En réalité, seuls 32% télétravaillent quotidiennement, soit parce que leur poste ne leur permet pas (34%) soit parce que leur direction ne le souhaite pas (56%). On observe plutôt une alternance entre présentiel et distanciel.

Une meilleure gestion des équipes

Les équipes dirigeantes s'estiment mieux préparés et 36% des managers considèrent que la gestion de leurs équipes sera plus facile. La moitié d'entre eux pensent que leur organisation actuelle répond déjà aux besoins des salarié·e·s et prévoient seulement d'augmenter la fréquence des points informels individuels et collectifs. Comme en mars et en avril dernier, l'enjeu le plus important restent la motivation des équipes (43%).



À lire aussi

Pourquoi le numérique force les managers à repenser leur rôle

Les cadres s'estiment majoritairement (89%) plus à l'écoute de leurs salarié·e·s mais reconnaissent être plus inquiets (37%) sur l'évolution de la situation et moins patients (25%) qu'au cours du premier confinement. Ce qui s'explique aussi par les incidences du numérique sur le rôle de manager. Dans une récente interview, le psychologue Michael Stora expliquait à Maddyness qu'en renforçant le sentiment de verticalité au sein de l'entreprise et en réduisant les individus à des images, le télétravail obligeait les managers à se repositionner et à se réaffirmer.

Des difficultés qui perdurent

Les précédents chiffres évoqués résonnent avec les difficultés rencontrées par certains cadres. Malgré un avis plutôt positif sur les bénéfices du travail à distance sur la productivité (63%), l'efficacité (65%) et une meilleure qualité de sommeil (35%), plus de la moitié d'entre eux pointent un impact négatif sur leur posture. Ils sont également 47% à dépeindre une plus grande sédentarité et des difficultés à se déconnecter après leur journée de travail, 44 % d'entre eux parlent même d'une

hyperconnexion. Malgré leur expérience passée, ils peinent encore à équilibrer leur vie personnelle et professionnelle.

Exporter son bureau chez soi peut être bénéfique pour l'entreprise mais nécessite encore quelques ajustements pour être pleinement satisfaisante pour les cadres comme les employés.

Article écrit par Anne Taffin