

Contact presse Capgemini Consulting :
Hélène Delannet
Tél : 01 49 67 31 25
Email: helene.delannet@capgemini.com

**D’après le sondage OpinionWay pour Capgemini Consulting
sur les nouveaux modes de travail¹,
un cadre sondé sur deux estime que son entreprise est en retard
dans l’« expérience salariée » qu’elle lui offre**

Paris, le 9 janvier 2016 – Capgemini Consulting, la marque de conseil en stratégie et transformation du groupe Capgemini, dévoile une étude destinée à comprendre et analyser la perception et les attentes des cadres en matière de modes de travail.

Le modèle d’organisation de l’entreprise fortement remis en cause...

Alors que le monde du travail s’est profondément transformé avec l’arrivée du numérique, le modèle d’organisation de la vie au travail n’a pas évolué à la même vitesse, selon les cadres interrogés dans cette étude. Aujourd’hui, les cadres du secteur privé comme du secteur public portent un regard mitigé sur l’organisation de la vie au travail dans leur entreprise. Une majorité de cadres (53%) déclarent ainsi que le modèle d’organisation de la vie au travail au sein de leur entreprise est en retard, voire très en retard pour 7% d’entre eux².

Des disparités se font néanmoins jour selon le secteur de l’entreprise. Peut-être en raison de sa nature et ses domaines d’intervention, l’entreprise publique est jugée davantage en retard par ses propres cadres : 12% d’entre eux contre 6% dans le privé jugent son modèle d’organisation très en retard.

Parmi les motifs de frustration recensés par les cadres, l’on trouve en tête de liste la possibilité de faire du télétravail (note de 6/10³) une hiérarchie jugée trop verticale (5,9/10) ainsi que l’incapacité à permettre l’épanouissement personnel des salariés (5,8/10).

A la suite de ces difficultés illustrant le manque de souplesse du modèle d’organisation du travail, les cadres jugent aussi, mais moins sévèrement, que l’entreprise actuelle pêche par le manque de formation pour développer des compétences rares chez les salariés (5,7/10), mais également la complexité à développer sa responsabilité sociale (5,5/10) et le travail en équipe (5,1/10).

¹ Cette étude a été réalisée par OpinionWay auprès d’un échantillon de 1017 cadres, représentatif des cadres résidant en France et travaillant dans une entreprise du secteur privé ou public, constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d’âge, de statut (salarié du secteur privé ou public) et de région de résidence. Les interviews ont été administrées par questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI (Computer Assisted Web Interview), sur la base des 19 critères constitutifs de l’offre New Working Paradigm de Capgemini Consulting.

² Ce constat est partagé par l’ensemble des cadres sondés, et ce indépendamment des considérations de sexe (50% des hommes, 58% des femmes), d’âge (52% des 18-34 ans, 49% des 50 ans et plus) ou de situation géographique (53% en Ile de France, 52% en régions).

³ Note de 6/10 où 1 veut dire qu’il s’agit d’un élément peu présent et 10 d’un élément très présent)

Les personnes interrogées font également état d'un espace de travail mal aménagé avec des équipements obsolètes et peu performants (5/10).

L'ensemble des cadres reconnaissent l'existence de ces difficultés dans leurs entreprises. Cependant, les jeunes cadres âgés de 18 à 34 ans se montrent systématiquement plus critiques que leurs aînés, notamment au sujet de la difficulté à faire du télétravail (6,3 contre 5,5 chez les cadres âgés de 50 ans et plus).

***Des attentes fortes pour un nouveau modèle de management :
A quand l'heure du « salarié augmenté » ?***

Face au constat du retard pris par leur entreprise, les cadres voient dans le modèle de management le champ d'action principal pour limiter l'obsolescence de l'entreprise, c'est-à-dire le fait qu'elle devienne dépassée et perde en valeur ou en attractivité.

Pour améliorer la performance économique et l'image de leur entreprise, il serait ainsi, pour les sondés, particulièrement bénéfique de travailler sur l'amélioration du modèle même de management, en mettant en place certains dispositifs qui permettraient d'assouplir le fonctionnement actuel pour le rendre moins vertical (46%), de favoriser le bien-être au travail, et d'augmenter la motivation et la cohésion du groupe (54%).

Au sujet des outils de travail individuels et collectifs, l'intérêt se porte nettement sur des outils simplifiés de communication interne pour le partage des documents (61%) et des équipements informatiques collectifs (56%). Pour le domaine des modes de travail nomades, les cadres favorisent des propositions assouplissant les emplois du temps de chacun comme la possibilité de travailler à domicile (58%) ou encore celle de travailler en horaires décalés et d'adapter son rythme de travail (45%). Enfin, dans le domaine de l'immobilier et de l'aménagement des espaces de travail, le fait d'avoir des espaces de travail adaptés aux différentes tâches (67%) et d'avoir un nombre raisonnable de salariés par bureau (34%) contribueraient à la performance et à l'image de l'entreprise.

Pour [Olivier Bourtourault](#), Directeur Associé chez Capgemini Consulting, en charge de l'Accelerated Solution Environment⁴ : « *Nous sommes partis du constat récurrent qu'un fossé sépare l'expérience proposée au client et celle proposée au salarié au détriment des grands indicateurs de valeur de l'entreprise* ».

[Julien Villeminot](#), Directeur chez Capgemini Consulting, ajoute : « *Le contrat moral doit être revu, l'infrastructure de travail et les modes de management réinventés. Le salarié qui devient, dans sa vie privée, un client augmenté, aspire dans son cadre professionnel, à vivre l'expérience du 'salarié augmenté'. Il faut donc le replacer au centre de la création de valeur afin de pouvoir libérer son potentiel !* ».

⁴ Fruit de recherches d'une équipe d'experts, d'architectes et de pédagogues, développé dans 25 centres dans le monde entier, l'ASE est une démarche utilisée par les entreprises quand elles se trouvent à un moment critique de leur histoire : une fusion, un changement de stratégie, une réorganisation interne, un repositionnement, la mise en place ou la refonte des systèmes d'informations... L'ASE repose sur une méthodologie qui lui est propre et permet de résoudre des problèmes complexes, dans un contexte d'accélération et d'engagement vers l'action.

Enseignements principaux du sondage :

- Echelon clef dans l'organisation d'une entreprise, les cadres se montrent particulièrement attentifs à la modernité des modes de travail. Alors qu'ils attribuent à leur entreprise des efforts en matière d'équipement, ils se montrent plus sévères face à son modèle de management, jugé encore trop rigide.
- Ce constat est d'autant plus inquiétant que les cadres reconnaissent au modèle de management un impact important non seulement sur l'image dégagée par l'entreprise mais également sur ses performances économiques.
- Champ d'action privilégié pour instiller le renouveau de l'entreprise et lutter contre sa désuétude, les propositions apportant un changement au modèle de management rencontrent un intérêt fort chez les cadres. Leur attention s'y porte davantage que sur d'autres éléments moins fondamentaux à l'organisation du travail.

A propos de Capgemini Consulting

Capgemini Consulting est la marque de conseil en stratégie et transformation du groupe Capgemini. Leader dans la transformation des entreprises et des organisations, Capgemini Consulting aide ses clients à concevoir et mettre en œuvre des stratégies innovantes au service de leur croissance et de leur compétitivité. La nouvelle économie numérique est synonyme de ruptures mais aussi d'opportunités. Les 3000 consultants de Capgemini Consulting travaillent avec des entreprises et des organisations de premier plan pour les aider à relever ces défis en menant à bien leur transformation numérique.

Pour plus d'informations sur : <http://www.capgemini-consulting.com> @CapgeminiConsul

A propos de Capgemini

Fort de plus de 180 000 collaborateurs et présent dans plus de 40 pays, Capgemini est l'un des leaders mondiaux du conseil, des services informatiques et de l'infogérance. Le Groupe a réalisé en 2015 un chiffre d'affaires de 11,9 milliards d'euros. Avec ses clients, Capgemini conçoit et met en œuvre les solutions business, technologiques et digitales qui correspondent à leurs besoins et leur apportent innovation et compétitivité. Profondément multiculturel, Capgemini revendique un style de travail qui lui est propre, la « [Collaborative Business Experience™](#) », et s'appuie sur un mode de production mondialisé, le « [Rightshore®](#) ».

Plus d'informations sur : www.capgemini.com

Rightshore® est une marque du groupe Capgemini