Les télétravailleurs de la génération Z sont les plus enthousiastes à l'idée de retourner au bureau - Sondage ADP

L'enquête montre des différences générationnelles concernant les heures de travail, les sentiments liés au retour au bureau et le soutien des employeurs

TORONTO, le 9 juin 2021 /CNW/ - Bien que les implications à long terme du travail à distance restent à prouver, il semblerait que le télétravail ait eu des conséquences très différentes sur chaque génération au cours de la dernière année, comme le souligne le plus récent sondage sur les habitudes de travail d'ADP Canada. Mené par Angus Reid pour ADP Canada, l'enquête souligne l'importance de comprendre comment l'expérience des employés peut différer selon l'âge et plusieurs autres facteurs, ainsi que la nécessité des employeurs d'adapter leurs attentes en conséquence.

La génération Z diffère des autres générations sur les heures travaillées et le retour au bureau - mais toutes sont d'accord sur les niveaux de stress

De nombreux télétravailleurs canadiens (44 %) déclarent travailler plus d'heures qu'avant la pandémie, mais les télétravailleurs de la génération Z (ceux âgés de moins de 25 ans) sont les moins susceptibles de toutes les générations de faire des heures en plus (31 %). Les télétravailleurs milléniaux (ceux âgés de 26 à 40 ans), en revanche, sont les plus enclins à signaler une augmentation du nombre d'heures de travail, près de la moitié (48 %) rapportant consacrer plus d'heures qu'avant la pandémie.

En ce qui concerne la perspective de retourner au bureau, l'enquête révèle que les télétravailleurs de la génération Z sont les plus enthousiastes à l'idée de retourner sur le lieu de travail (36 %), suivis de près par les télétravailleurs milléniaux (34 %). Cette excitation semble s'estomper avec l'âge, avec seulement 29 % de la génération X (âgés de 41 à 55 ans) et 26 % des baby-boomers (âgés de 56 ans et plus) impatients de retourner au bureau. Les travailleurs de la génération Z sont également plus susceptibles de noter les incitatifs offerts par les employeurs (34 %), ce qui pourrait les motiver davantage à retourner sur le lieu de travail. Il s'agit notamment de subventions reliées au transport en commun, d'un horaire flexible, de stationnement gratuit et d'une compensation supplémentaire - les travailleurs de la génération Z sont beaucoup plus susceptibles d'indiquer que tous ces éléments sont offerts par leur organisation, par rapport aux répondants des autres générations.

Un domaine sur lequel toutes les générations semblent s'entendre est le stress, avec environ quatre répondants sur dix dans chacun tous les groupes d'âge notant une augmentation des niveaux de stress à la suite de la pandémie.

« Ces données montrent clairement que chaque génération vit le télétravail différemment. Alors que le stress est un fil conducteur, les jeunes employés montrent plus d'intérêt à retourner au bureau, ce qui suggère qu'ils apprécient probablement les interactions en face à face, ou qu'ils pourraient penser que le travail à distance peut entraver leur développement de carrière et tandis que d'autres, dans des rôles plus établis, peuvent prospérer grâce au télétravail, a déclaré Megha Makam, conseillère principale en ressources humaines chez ADP Canada. Il est important d'identifier ces différences générationnelles et d'entamer la conversation avec l'expérience de chaque employé lors de l'élaboration de programmes ou d'initiatives de soutien. »

Soutien aux employés : des horaires flexibles aux initiatives de santé mentale et de bien-être

Pour soutenir les travailleurs à distance à travers les âges, de nombreuses organisations canadiennes ont lancé de nouvelles initiatives tout au long de la pandémie.

Les horaires modifiés semblent être l'une des méthodes de soutien les plus couramment introduites à travers les générations. Lorsqu'il s'agit de s'occuper des responsabilités personnelles pendant les heures de travail, les télétravailleurs « Baby-boomers » sont les plus susceptibles de dire que leurs employeurs leur permettent d'avoir des horaires modifiés de travail (75 %), suivis de près par 72 % des télétravailleurs milléniaux et de la génération X.

Le soutien à la santé mentale et au bien-être est également noté parmi les travailleurs à distance de la génération Y et de la génération X, avec près de la moitié des deux générations affirmant que leurs employeurs ont lancé des initiatives dans ce domaine pendant la COVID-19 (48 %). Cependant, les télétravailleurs de la génération Z ne partagent pas ce sentiment, 65 % déclarant que leur lieu de travail n'a pas introduit de telles initiatives pendant la pandémie ou qu'ils n'en sont pas au courant s'ils le faisaient.

« Beaucoup de choses ont changé au cours de la dernière année, y compris la façon dont nous travaillons et la façon dont nous interagissons les uns avec les autres, a ajouté Makam. Les résultats de l'enquête appuient un appel à l'action pour que les employeurs ajustent la façon dont nous communiquons et soutenons chaque génération de travailleurs. Une approche globale ne fonctionne tout simplement pas lorsqu'il s'agit de naviguer le travail à distance. »

Résultats supplémentaires

De plus, les générations diffèrent significativement quant à la façon dont elles considèrent la productivité et la qualité du travail. Les principales différences comprennent :

- Les télétravailleurs de la génération X et des « Baby-boomers » sont les plus susceptibles de déclarer que leur productivité avait augmenté, près de la moitié (46 % et 47 % respectivement) notant une augmentation de la productivité depuis le travail à distance.
- Quatre répondants sur dix parmi ceux de la génération Y (42 %) indiquent une amélioration de la qualité de leur travail, par rapport aux télétravailleurs de la génération Z, qui sont les moins susceptibles de déclarer une amélioration de la qualité de leur travail (31 %).

Méthodologie du sondage
Un sondage en ligne auprès de 1 501 travailleurs canadiens (y compris ceux qui travaillent à temps plein et à temps partiel) a été réalisé entre le 14 et le 15 avril 2021, parmi les membres du Forum Angus Reid. À des fins de comparaison, un échantillon probabiliste de cette taille a une marge d'erreur estimée de +/- 2,5 points de pourcentage, 19 fois sur 20.

À propos d'ADP Canada
Concevoir de meilleures façons de travailler grâce à des produits de pointe, à des services haut de gamme et à des expériences exceptionnelles, qui permettent aux personnes d'atteindre leur plein potentiel. Solutions de RH, de talent, de gestion du temps, d'avantages sociaux et de paie. Les données nous informent et nos solutions sont axées sur le développement des personnes. Pour obtenir de plus amples renseignements à propos d'ADP Canada, visitez le site www.adp.ca ou suivez-nous sur Twitter à @ADP_CDA.

SOURCE ADP Canada Co.

Pour plus de renseignements: Chloé Lebouc, Kaiser & Associés, 514.662.3547, chloe.lebouc@kaiserpartners.com

---

https://centredepresse.adp.ca/2021-06-09-Les-teletravailleurs-de-la-generation-Z-sont-les-plus-enthousiastes-a-lidee-de-retourner-au-bureau-Sondage-ADP