

MAI 2020

Résultats d'enquête

**L'IMPACT DU
COVID-19 SUR
LA CHARGE ET
L'ORGANISATION
DU TRAVAIL**

La crise sanitaire actuelle provoque des changements majeurs dans nos quotidiens. Depuis le 17 mars 2020, nos conditions de vies ont connu des transformations importantes et soudaines.

Outre le virus en lui-même, les décisions gouvernementales annoncées chaque semaine ou quinzaine, modifient l'organisation quotidienne de tous les citoyens. Ceci a créé un contexte d'incertitude et d'instabilité poussant ou contraignant les entreprises à adapter leurs activités.

Ces effets ont été ressentis directement dans le travail de l'agence **Wannapplay – acteur belge du secteur événementiel**, spécialiste de la cohésion d'équipe depuis 7 ans. Du jour au lendemain, pour une grande majorité de la population, il est interdit de se rendre sur son lieu de travail. Il en découle une distance avec les collègues, avec leur responsable, une impossibilité de se réunir physiquement, une modification de la charge de travail, une adaptation en termes d'horaires et d'organisation familiale. Ces changements radicaux impliquent un arrêt des activités de teambuilding telles que connues jusqu'alors. Wannapplay, à l'image de beaucoup d'entreprises, est à l'arrêt.

Il en est de même pour **Furk – entreprise spécialisée dans la transition managériale**, accompagnant les équipes dans leur intention de réconcilier performance et bien-être au travail – qui a dû subitement cesser ses accompagnements d'équipe et faire face à de nouvelles demandes : animation de coaching à distance, facilitation de visioconférences... C'est un changement radical de l'activité qui s'est opéré en quelques jours.

Impactées et interpellées par les effets que ces transformations soudaines ont pu avoir sur les habitudes et les pratiques professionnelles; ces deux organisations s'inquiètent du ressenti éprouvé et de l'évolution des besoins des travailleurs. Elles décident, dans un tel contexte, de réaliser ensemble une enquête pour essayer de répondre aux nouvelles questions qui s'imposent à elles et mesurer les besoins émergents ou en voie d'émerger.

Le questionnaire s'articule autour de 2 blocs distincts. Le premier s'intéresse au ressenti et à la description de la situation de travail en période de confinement. Le second aborde les craintes perçues quant à la reprise des activités. Le questionnaire se clôture sur une question ouverte qui a permis de recueillir quelques souhaits quant à la fin de ce confinement (« Si vous pouviez formuler un vœu pour la reprise quel serait-il ? »). Ces témoignages d'espoir, d'enthousiasme et de positivité dans les petit phylactères jaunes qui illustrent ce rapport.

Maintenue en ligne 10 jours, cette enquête a collecté 353 réponses – dont 80 % issues de répondants Belges. Ce nombre de réponses ne permet pas de tirer des conclusions définitives mais il suffit pour dégager quelques tendances générales que nous présentons dans ce document.



1. Analyse :

1.a. Charge de travail

Pour 62,6 % des répondants, le confinement a eu un impact sur la charge de travail.

Pour un peu moins d'¼ des répondants, la quantité de travail en situation de confinement a augmenté. Tandis que 38 % d'entre-eux ont indiqué une diminution de la quantité de travail.

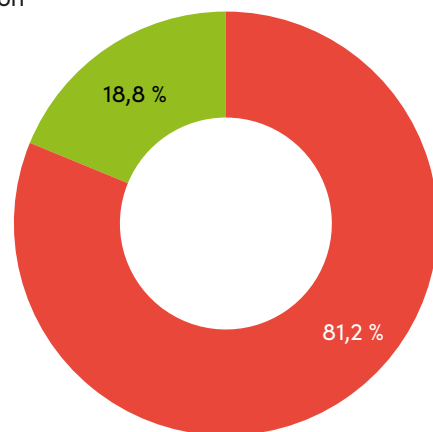
La tendance chez les répondants pour qui la charge de travail a diminué est majoritairement à la baisse.

Très certainement, selon les secteurs d'activités, la modification de la charge de travail fluctue. Certains secteurs sont sur-sollicités et d'autres font face à des baisses de production. L'évaluation de la charge de travail demeure une perception personnelle et peut varier selon les ressentis de chacune et chacun, qui intègrent aussi les difficultés de travail isolé, sans repères structurants conférés habituellement par le cadre de travail.

Au delà des types d'activités et du confinement, les décisions prises par les responsables des organisations ont des résultats directs sur les réponses reçues.

Augmentation des heures

■ oui ■ non



NE SURTOUT PAS REPRENDRE COMME AVANT !

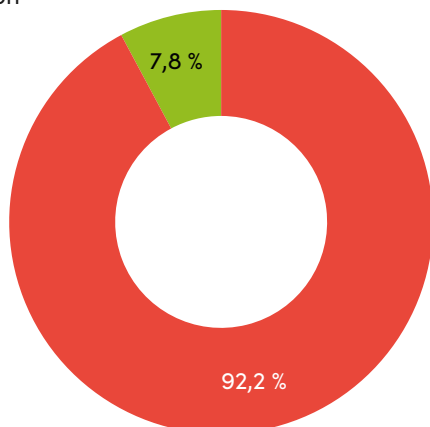
1.b. Changement de situation

D'après notre enquête, 26,8 % des travailleurs ont eu recours au chômage en cette période.

Pour 7,9 % d'entre eux il s'agit d'un chômage complet alors que pour 18,9 % il s'agit d'une mise au chômage partiel. Ce résultat est cohérent par rapport aux réponses liées aux changements de quantité de travail ressentie.

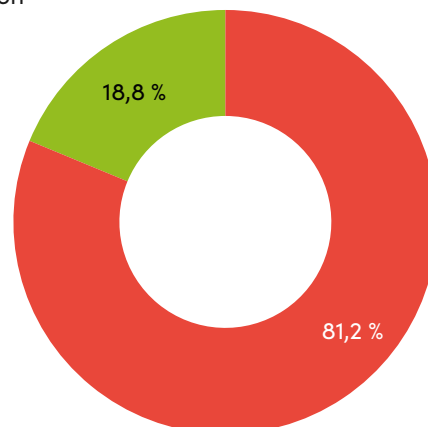
Mise au chômage complet

■ oui ■ non



Mise au chômage partiel

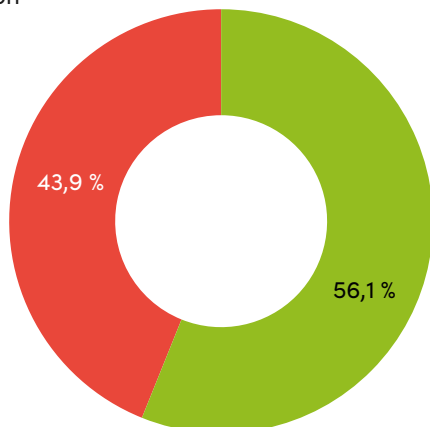
■ oui ■ non



1.c. Changement de fonctionnement

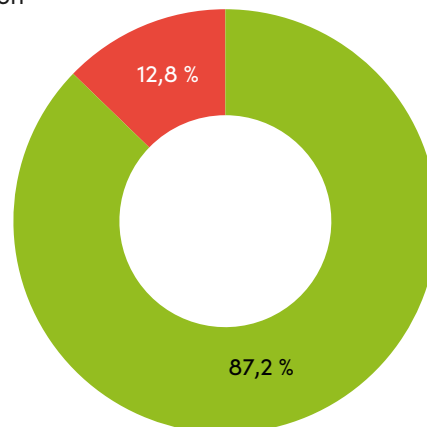
Aménagement de vos horaires

■ oui ■ non



Mise en télétravail

■ oui ■ non



Le télétravail

Sans réelle surprise, le changement le plus important dans les habitudes de travail concerne la mise en place d'un dispositif de télétravail. **87,1 %** des répondants se retrouvent sous ce régime de travail à domicile. Ce changement d'environnement de travail a un triple impact dans notre quotidien : un impact sur le travail individuel et l'autonomie, un impact sur la co-création et sur le travail d'équipe et enfin et un impact lié à la non préparation des équipes à ce changement.

Aménagement des horaires

Un aménagement d'horaire est constaté pour plus de la moitié des répondants (56,2 %). Il est à préciser que pour pouvoir conjuguer vie familiale et professionnelle, il s'avère sans doute nécessaire d'adapter des horaires classiques de travail. Divers éléments nouveaux influencent le quotidien. On peut nommer notamment ; l'absence de trajets à effectuer, la nouvelle gestion des courses et des tâches du ménage, la garde et l'éducation des enfants pour qui les écoles sont fermées. Mais aussi l'adaptation du matériel professionnel, celle des espaces privés devenant des espaces de bureau, l'enjeu de la téléphonie, la qualité d'accès aux réseaux internet, le partage de l'ordinateur familial entre plusieurs membres de la famille, la confidentialité des échanges dans des espaces familiaux,... Autant de changements profonds induits du confinement généralisé.

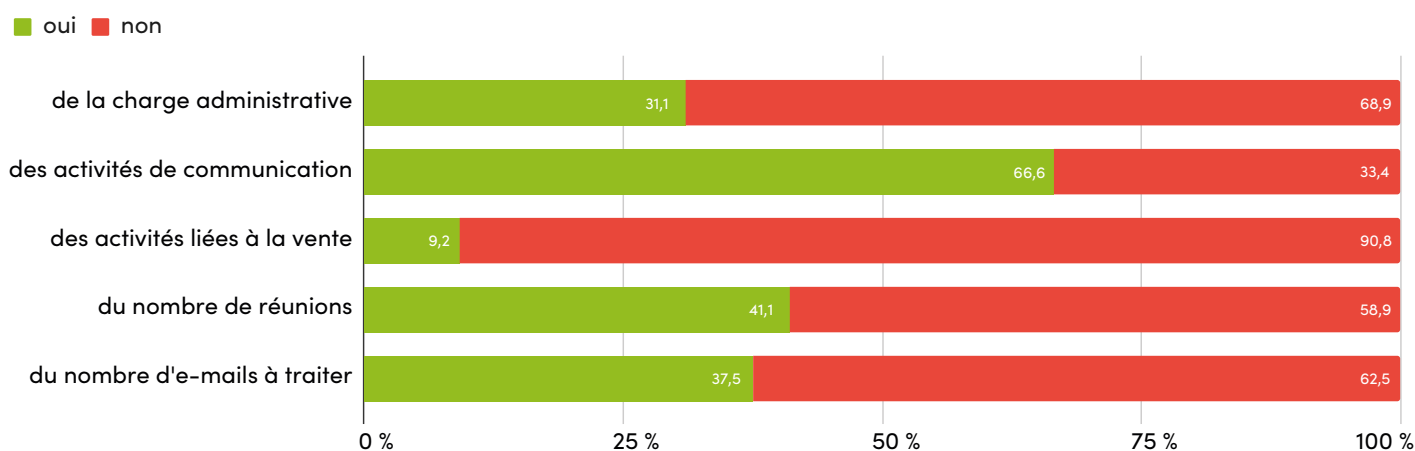
QUE LA REPRISE
ARRIVE VITE

SE CONCENTRER SUR LES
LEÇONS APPRISES POUR
ADAPTER ET REVISITER
NOTRE FAÇON DE
TRAVAILLER.

QUE LA TOLÉRANCE, LE
RESPECT, L'OUVERTURE
D'ESPRIT ET LA PATIENCE
SOIENT LES MAÎTRES
MOTS DE CE NOUVEAU
DÉPART

1.d. Changement d'activités

Augmentation



L'activité qui connaît la plus faible augmentation en temps de confinement semble être la vente avec seulement 9,2 % des actifs mentionnant devoir augmenter leur activité dans ce domaine.

La charge administrative des travailleurs a augmenté pour 31,1 % d'entre eux. Cela s'explique en partie par le besoin accru de documenter les décisions prises et les réalisations faites pour maintenir une communication efficace malgré la distance. Notons également que les démarches administratives à effectuer pour bénéficier de subsides, mises au chômage partiel ou complet ont un impact direct sur cet indicateur de charge administrative.

37,5 % des travailleurs notent une augmentation du traitement du **nombre de e-mails** depuis le confinement. Ici encore, l'effet du télétravail peut expliquer cette augmentation, certaines informations qui d'habitude s'échangeaient en croisant ses collègues doivent emprunter un autre chemin avec la distance.

A l'instar de l'augmentation des e-mails, il est logique de constater une augmentation du **nombre de réunions** pour 41,1 % des répondants. Le télétravail et l'impossibilité de discuter de l'évolution de dossiers en face à face pourraient expliquer cette augmentation. Les sujets de ces réunions peuvent être de multiples natures : communication, mise en pause ou reports de projets, gestion de crise, nouveaux marchés à explorer, adaptation de la stratégie.

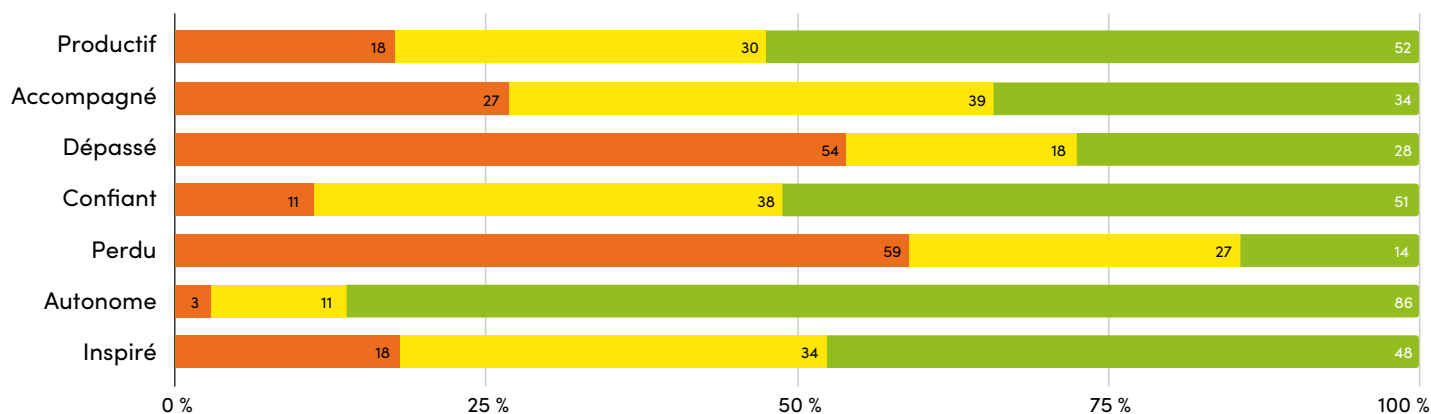
La plus grosse évolution relatée concerne les **activités de communication** qui connaissent, quant à elles, une augmentation pour 66,6 % des répondants. Parmi ces activités, notons la diversité des tâches couvertes. Communication interne pour transmettre les informations administratives et sanitaires, communication externe vers les partenaires, les fournisseurs et clients.

PLUS DE
FORMATIONS
POUR RÉPONDRE
AUX DEMANDES

2. Ressentis

Ressentis

■ peu ■ moyennement ■ très



2.a. Les adjectifs

Autonome

86 % des personnes interrogées affirment se sentir très autonomes sur leurs tâches à accomplir. Cette situation est positive dans la mesure où elle permet le télétravail sans grosse difficulté. Ce sentiment d'autonomie peut s'expliquer par le fait de reproduire des tâches connues et maîtrisées et de ne pas avoir besoin de concertation ou d'aval trop fréquents. Pour les 14 % se sentant moyennement ou peu autonomes, il serait intéressant d'approfondir les raisons de cet état. Nous pouvons imaginer que pour les projets complexes, les missions de cocréation ou les décisions stratégiques, la dépendance aux collègues et à la hiérarchie réduit ce sentiment d'autonomie.

Productif

En examinant les chiffres, nous pouvons constater que la majorité des travailleurs voit sa productivité stimulée par cette période de confinement. 52 % d'entre eux se considère très productifs. Certains secteurs sur-sollicités tels que le corps médical, les services d'aide à la personne, les secteurs technologiques, d'approvisionnement connaissant un boom d'activité qui peut expliquer ce pourcentage. Pour les autres secteurs, le télétravail doit également jouer un rôle car s'il réduit beaucoup d'échanges spontanés de manière générale, il limite surtout les réunions inutiles, les débats qui se prolongent et peut favoriser une plus grande concentration de certains travailleurs. Pour les 48 % de personnes se considérant moyennement ou peu productifs, nous pouvons imaginer la difficulté de se motiver à distance, de conjuguer vie familiale et vie professionnelle ou de performer quand clients et fournisseurs sont indisponibles.

CHANGEMENT
DE MENTALITÉ
À L'ÉGARD
DU TRAVAIL
ET DE LA
PRODUCTIVITÉ

Confiant

Le sentiment de confiance est primordial dans la question du bien-être au travail, c'est un réel indicateur de la capacité mentale des équipes. A cette question, 11 % des personnes interrogées confient se sentir peu en confiance, 38 % moyennement

SOLIDARITÉ
FINANCIÈRE
DE LA
DIRECTION (ET
TRANSPARENCE
À CE NIVEAU)

confiant et enfin 51 % très confiants. Pour l'interprétation de cette donnée il faut être très prudent car nous avons interrogé le sentiment de confiance général qui peut englober ; confiance par rapport au gouvernement, à la santé des proches, à l'emploi, à l'organisation de l'entreprise,... C'est une notion composite de la confiance qui est sollicitée.

Inspiré

48 % des travailleurs seraient inspirés en cette période. Effectivement, cette situation inédite et la manière dont elle est abordée par les médias exacerbe notre curiosité. Se poser des questions fondamentales sur l'avenir, sur l'après-crise, mais aussi sur son métier, sont autant de moments propices à la créativité, à l'envie d'inventer et de se réinventer. Une autre partie des répondants se sent par contre peu inspirée par les temps qui courent, peut-être que la sortie de confinement sera plus inspirante pour ceux-ci.

Accompagné

Pour 66 % des travailleurs, l'accompagnement en période de confinement est insuffisant. Seulement 34 % des personnes se sentent bien accompagnées. On peut imaginer la difficulté pour les managers de communiquer efficacement et d'accompagner de façon optimale en cette période trouble où les vérités d'un jour ne sont pas celles du lendemain. Ce chiffre (66 %) est interpellant, car nous savons qu'à moyen terme le manque d'accompagnement est préjudiciable pour la productivité des travailleurs.

Dépassé

28 % des travailleurs se sentent très dépassés par la situation. Ce sentiment de perte de contrôle et de sens peut être dommageable au bien-être des travailleurs. Il semble nécessaire d'accompagner cette partie de nos ressources humaines afin de les prémunir du développement de troubles sociaux, cognitifs ou encore collectifs.

Perdu

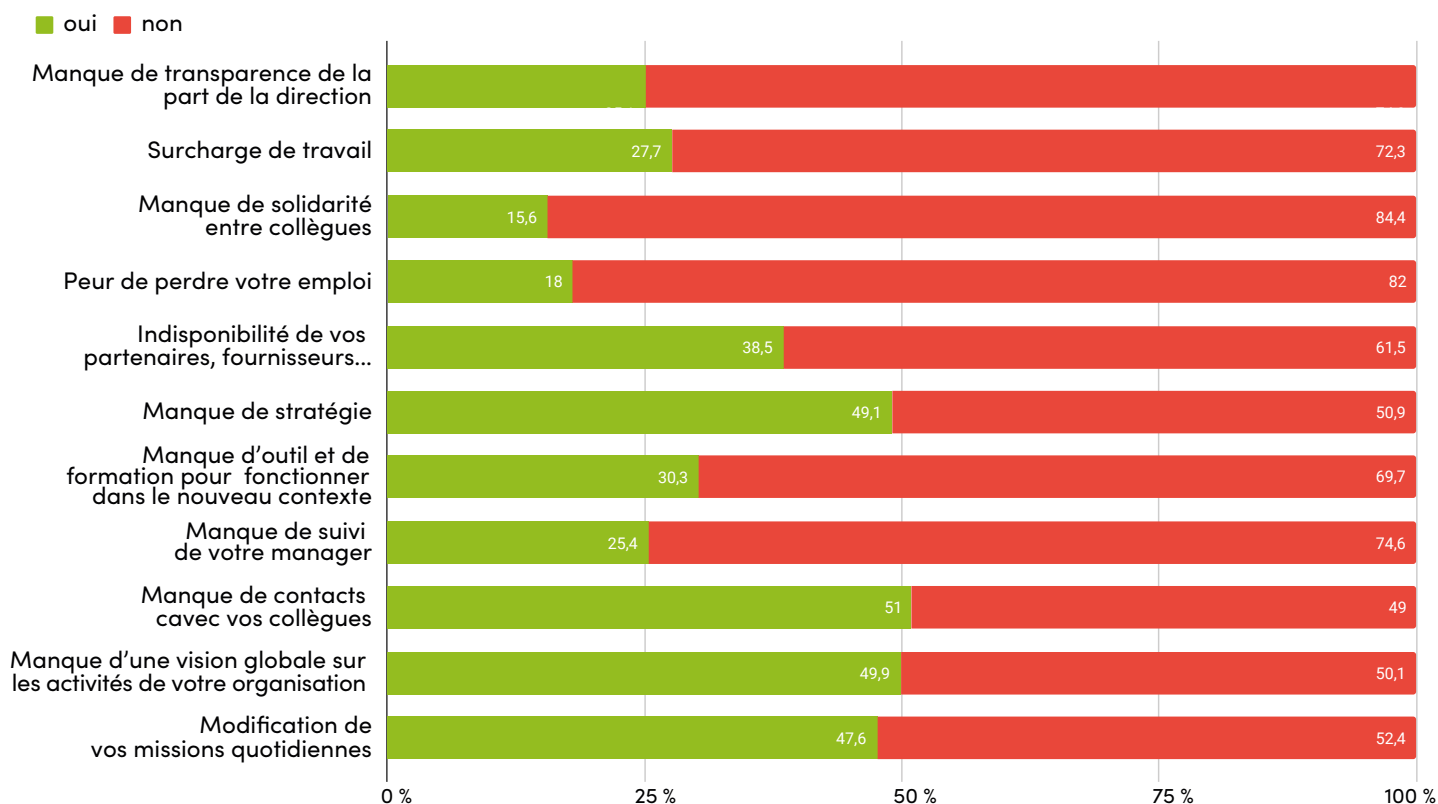
59 % des travailleurs ne se sentent que peu perdus. Ce chiffre peut s'interpréter par le fait que les métiers n'ont pas fondamentalement changé. Les travailleurs réalisent les mêmes tâches qu'auparavant, mais dans un cadre différent. Pour les 14 % se sentant très perdus en ce moment, il semblerait intéressant d'approfondir l'enquête pour identifier les secteurs ou type d'emploi qui font émerger ce sentiment.

CADENCER LES
MISSIONS ENTRE
PRÉSENTIEL ET
TÉLÉTRAVAIL

MAINTENIR LA FLEXIBILITÉ
DES HORAIRES ET LAISSER
LES GENS CHOISIR QUAND ILS
PEUVENT TÉLÉTRAVAILLER ET
LE FAIRE AUTANT QU'ILS LE
SOUHAITENT

2.b. De quoi souffrons-nous?

Souffrez-vous d'une des situations suivantes



Ce dont les travailleurs souffrent le plus en cette période de confinement est le **manque de contact** avec leurs collègues (51%). Le charme d'une blague au coin de la machine à café, l'émulation d'idées pendant la pause lunch, les anecdotes échangées entre 2 réunions, les dernières nouvelles de Koh Lanta... La dimension sociale des organisations est assurément la plus touchée par le confinement. Pour être en mesure de travailler ensemble, il y a deux prérequis; *faire et être ensemble*. Il n'est donc pas étonnant que ce dont les travailleurs se plaignent le plus en confinement soit le manque de contact avec les collègues. Si la technologie permet d'organiser des réunions à distance, c'est tout l'informel qui développe le lien social, qu'il faut réinventer dans ce contexte.

SE RÉINVENTER

Le manque de contact avec les collègues est talonné de près par deux autres éléments à savoir le **manque de stratégie** (49,1%) et le **manque de vision** globale sur les activités de l'organisation (49,9%).

Pour s'épanouir dans sa fonction, il est primordial de savoir à quel effort nous contribuons. Ces chiffres sont inquiétants. Comment développer son sentiment d'appartenance lorsque l'on n'est pas informé ou que l'on ne s'est pas approprié la vision et la stratégie de l'organisation. C'est le b.a.-ba du management, *faire des travailleurs des parties prenantes du projet d'entreprise*.

Ensuite vient s'ajouter la **modification des missions quotidiennes** pour 47,6% des répondants. Manipuler de nouveaux outils, mettre en place de nouvelles procédures, planifier les opérations, les ventes, les évènements, cette période

ÉVALUER LES BIENFAITS DU CONFINEMENT SUR LES MÉTHODES DE TRAVAIL INDIVIDUELLES

QU'IL Y AIT UNE VRAIE VISION EN CONCERTATION AVEC LES SYNDICATS

de confinement modifie la liste des tâches quotidiennes de près de la moitié des travailleurs. C'est une sortie massive de la zone de confort des travailleurs à propos de laquelle il faut être vigilant.

Un peu plus loin dans le classement se retrouve l'**indisponibilité des fournisseurs et des partenaires** (38,5 %). On peut comprendre la frustration engendrée par l'impossibilité de réaliser ses missions à cause de l'indisponibilité de ses interlocuteurs. C'est plus d'un tiers des travailleurs qui souffre de cette situation sur laquelle ils n'ont malheureusement pas de contrôle. Les réactions envisageables sont de planifier le travail pour la reprise voire la recherche de nouveaux partenaires.

30,3 % des personnes interrogées souffrent d'un **manque d'outils et de formations** adaptées au contexte du confinement. Or les savoirs et les savoir-faire devraient être au coeur des priorités des organisations. Garantir le développement des compétences de ses employés, c'est garantir leur performance et leur épanouissement au sein de la structure. Le manque de capacités technologiques, techniques, métiers, pénalise directement le développement de l'entreprise. Même si l'employé peut avoir accès à du matériel gratuit en ligne, il incombe à l'organisation de prendre soin et de faire fructifier son capital humain.

Plus du quart des employés souffrent actuellement d'une **surcharge de travail** (27,7 %). Les effets d'une surcharge de travail peuvent être lourds pour les individus comme pour les structures. Pour les individus, il y va de leur confort et de leur santé. Des outils de gestion du temps et certaines techniques peuvent être mises en place pour augmenter la capacité productive mais il faut être prudent. Lorsqu'il s'agit d'une surcharge chronique, les outils classiques de la gestion du temps ne suffisent plus. Certes, hiérarchiser nos priorités et optimiser notre organisation nous permet de faire face à l'urgence et d'abattre une quantité considérable de travail. Mais tout cela ne règle pas le problème de fond si nous travaillons à un rythme élevé tout au long de l'année. Car il faut dès lors puiser dans les réserves profondes d'énergie et c'est là que pointe le risque de surmenage – ou pire le burn-out. Pour l'organisation, on sait aujourd'hui que le coût d'un burn-out pèse très lourd pour la structure comme pour le salarié concerné.

25,4 % des travailleurs souffrent d'un **manque de suivi de la part de leur manager**. L'accompagnement, le dialogue, l'échange, le cadre, l'objectivation, l'encouragement sont pourtant des aspects primordiaux du management qui garantissent le bien-être au travail. Bien que l'on imagine que les managers connaissent eux aussi des difficultés dans ce contexte chamboulé, leur mission d'accompagnement des travailleurs devrait rester prioritaire pour éviter les dommages à moyen et long terme sur l'implication et la performance des membres de leur équipe.

Le **manque de transparence** de la part de la direction a été cité par 25,1 % des répondants. Les entreprises sont confrontées à des environnements de travail extrêmement changeants ces dernières semaines, cela s'ajoute au contexte habituel déjà concurrentiel et à la très importante quantité d'informations à traiter. Les décisions doivent être prises rapidement et mises en œuvre presque instantanément. C'est le temps de l'information, du partage et de la transparence qui est ainsi mis à mal et c'est un quart des travailleurs qui en souffre.

QUE LA REPRISSE SOIT ORGANISÉE ET PLANIFIÉE PAR LA DIRECTION ET LE MANAGEMENT AVEC UNE STRATÉGIE CLAIRE ET QU'ON AILLE À L'ESSENTIEL

REPENSER LA COHÉSION ET OUVRIR LES ESPRITS

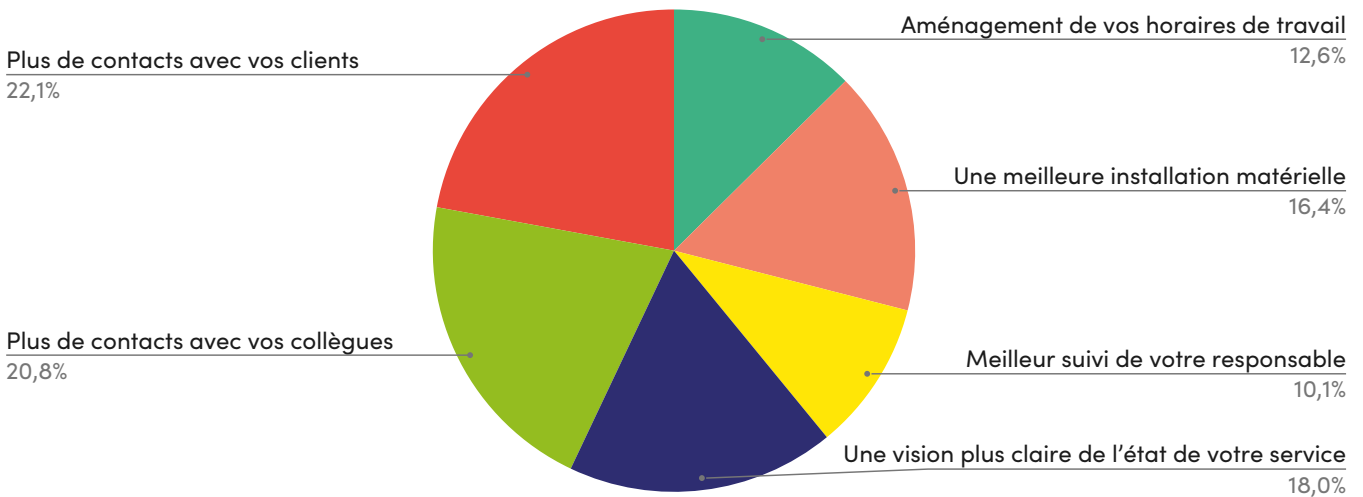
RETROUVER
LE SENS DE CE
QUE L'ON FAIT
SANS CHERCHER
À REPRODUIRE
L'ORGANISATION
ANTÉRIEURE

Nous ne pouvons pas comparer nos chiffres à la période précédant le Covid-19 pour pouvoir examiner une évolution. Toutefois le nombre de travailleurs redoutant de **perdre leur emploi** attire notre attention. 18 %, c'est un nombre alarmant. Le sentiment d'insécurité qui accompagne cette peur doit avoir un impact sur les travailleurs, non seulement sur leur assiduité au travail mais aussi sur leur santé morale.

Enfin, 15,6 % des personnes interrogées souffrent actuellement du **manque de solidarité entre collègues**. Répartition du travail, des nouveaux dossiers, des permanences et heures supplémentaires à prester... dans un contexte où il est difficile pour les familles de jongler entre enfants et travail, on imagine que la répartition des tâches ne soit pas toujours égalitaire et qu'un sentiment de manque d'entraide apparaisse.

3. Besoins d'ici la fin du confinement

De quoi auriez-vous besoin ?



Concernant les besoins dans les prochaines semaines, avant la fin du confinement, on retrouve les éléments suivants.

En première place vient le **besoin de contact social**. Le souhait de retrouver plus de contacts clients pour 22,1 % et celui d'avoir davantage de contacts avec les collègues pour 20,8 % rappelle que l'humain est un être grégaire qui a besoin de côtoyer ses semblables. Pour les employés travaillant en open space, il va sans doute falloir encore compter quelque temps sur les outils digitaux avant de retrouver ses collègues « en vrai ». Les employeurs peuvent toutefois s'inspirer de ces résultats afin d'offrir rapidement un environnement sûr permettant les retrouvailles des employés.

Il en va de même pour les commerciaux qui vont dans les premières semaines de déconfinement devoir ruser pour créer de la sympathie dans le respect des « gestes barrières ».

RECONNAISSANCE
DE L'EMPLOYEUR
POUR LA
FLEXIBILITÉ

AVOIR UNE
VISON CLAIRE
DE LA
STRATÉGIE À
ADOPTER DANS
CE CONTEXTE
PARTICULIER DE
DISTANCIATION
SOCIALE

Le désir d'obtenir une **vision plus claire** sur l'état du service revient ensuite chez 18 % des sondés. La balle est dans le camp des managers et des directions. Il est important d'avoir un capitaine qui montre la direction de façon claire et structurée. Si la crise sanitaire dure, il est toutefois primordial de montrer que le projet de l'entreprise a pris les mesures de son impact et peut s'appuyer sur cette expérience pour se renforcer, se réinventer en vue d'autres crises potentielles.

L'envie d'une **meilleure installation matérielle** est soulevée pour 16,4 % des répondants. En effet certains articles pointent la fatigue résultant des réunions digitales à répétition. Le manque de « non verbal », les coupures de réseau, l'inconfort visuel et auditif sont éreintants pour les organismes. Si s'ajoute à cela un mauvais matériel de bureau, du mobilier inconfortable, on comprend que certains travailleurs soient en recherche d'un minimum de confort afin d'assurer leurs tâches. (Article sur la fatigue des visioconférences ; <https://www.lefigaro.fr/secteur/high-tech/zoom-fatigue-pourquoi-les-discussions-en-visioconference-sont-si-epuisantes-20200423>)

Pour 12,6 % vient l'**aménagement des horaires de travail**. La question de la gestion de la vie de famille a été évoquée à plusieurs reprises. Adapter ses horaires pour se calquer sur celui de son conjoint, de sa famille, ou simplement de son rythme naturel est important pour une petite partie des sondés.

Et enfin un **meilleur suivi de la part du responsable** est souhaité pour 10,1 % des répondants.

Le déconfinement prenant place petit à petit à partir du 4 mai, ces résultats ne sont pas davantage approfondis. Ils sont cohérents avec les craintes et les sentiments exprimés précédemment. On notera tout de même que ces résultats sont intrinsèquement liés au télétravail, qui continuera à faire partie de la norme pendant un moment. Certains s'accordent pour dire que le covid aura un impact à long terme sur le télétravail et l'aménagement des horaires de manière générale (source : <https://www.ladepeche.fr/2020/04/15/teletravail-plus-de-la-moitie-des-francais-espere-pouvoir-continuer-a-en-faire-apres-le-confinement,8847929.php>)

QUE LES
ÉVÉNEMENTS
DIGITAUX NE
DEVIENNENT PAS
LA NORME

QUE L'ON AILLE
ENCORE PLUS VERS
UN MANAGEMENT
CENTRÉ SUR L'HUMAIN
ET AUTHENTIQUE

QUE LE
SYSTÈME
ÉCONOMIQUE
SOIT REPENSÉ,
PLUS VERTUEUX

NE PAS REPRENDRE LE
BOULOT COMME AVANT,
SANS EN PROFITER POUR
REMETTRE EN CAUSE NOTRE
ORGANISATION ET NOS
MÉTHODES DE TRAVAIL

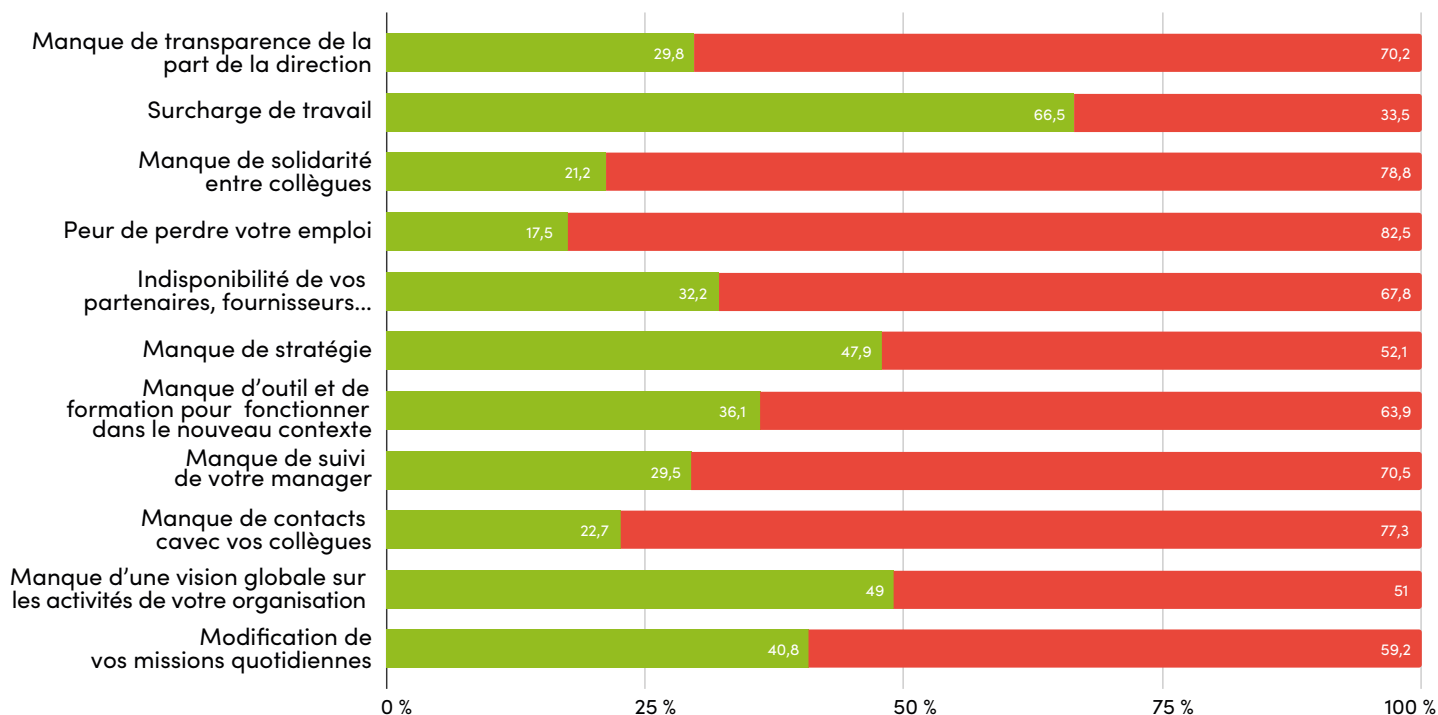
GAORDER LE
POSITIF DES
CHANGEMENTS
APPORTÉS CES
DERNIÈRES
SEMAINES

CONTINUER LE
TÉLÉTRAVAIL AU
MAXIMUM

4. Craintes quant à la reprise

Craignez-vous de souffrir des situations suivantes lors de la reprise

■ oui ■ non



Voici les craintes anticipées par les travailleurs à propos de la reprise des activités post confinement.

La plus grande crainte exprimée quant à reprise pointe clairement la **surcharge de travail**. 66,5 % des travailleurs ont peur de devoir rattraper un retard accumulé par les semaines de ralentissement économique. Cet indicateur est précieux car il permet d'orienter les premières mesures à prendre pour le management. Discuter des plans, redéfinir des deadlines tenables, renforcer les équipes sur-sollicitées, mettre à disposition des moyens pour faire face à la quantité de travail. Il existe de nombreuses pistes, à chaque organisation de trouver celles qui lui conviendront le mieux. L'heure des priorités va bientôt sonner!

SE RAPPELER QUE LE CONFINEMENT N'A PAS GRAND CHOSE EN COMMUN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL, SURTOUT POUR LES PARENTS

Une autre crainte s'exprime sur le **manque d'une vision globale** sur les activités de l'organisation, cette crainte est citée par 49 % des travailleurs. Ce qui veut dire que la moitié des travailleurs craint que son employeur ne puisse proposer une stratégie et une offre de produit ou service pérennes suite à la crise du nouveau coronavirus. Il y aura donc un gros travail à produire au niveau stratégique mais également dans la communication envers les équipes. Ce pourrait être une opportunité pour les organisations de faire appel à des techniques de co-création et d'intelligence collective pour construire une vision et des objectifs partagés. Ce chiffre et cette tendance se confirme avec la crainte du manque de stratégie qui est citée par 47,9 % des répondants.

QUE LA REPRISÉ SOIT LE FRUIT D'UNE NOUVELLE STRATÉGIE ET D'UNE RÉFLEXION DE FOND

QUE LE
TÉLÉTRAVAIL
SOIT MIEUX
ACCEPTÉ
DANS LES
ENTREPRISES

Le retour au travail post confinement génère pour 40,8 % une crainte de **modification des missions quotidiennes**. Cette crainte est sans doute générée par les éléments précédents. Une vue floue sur la stratégie et la vision peut laisser penser que des changements dans les missions des équipes sont à venir.

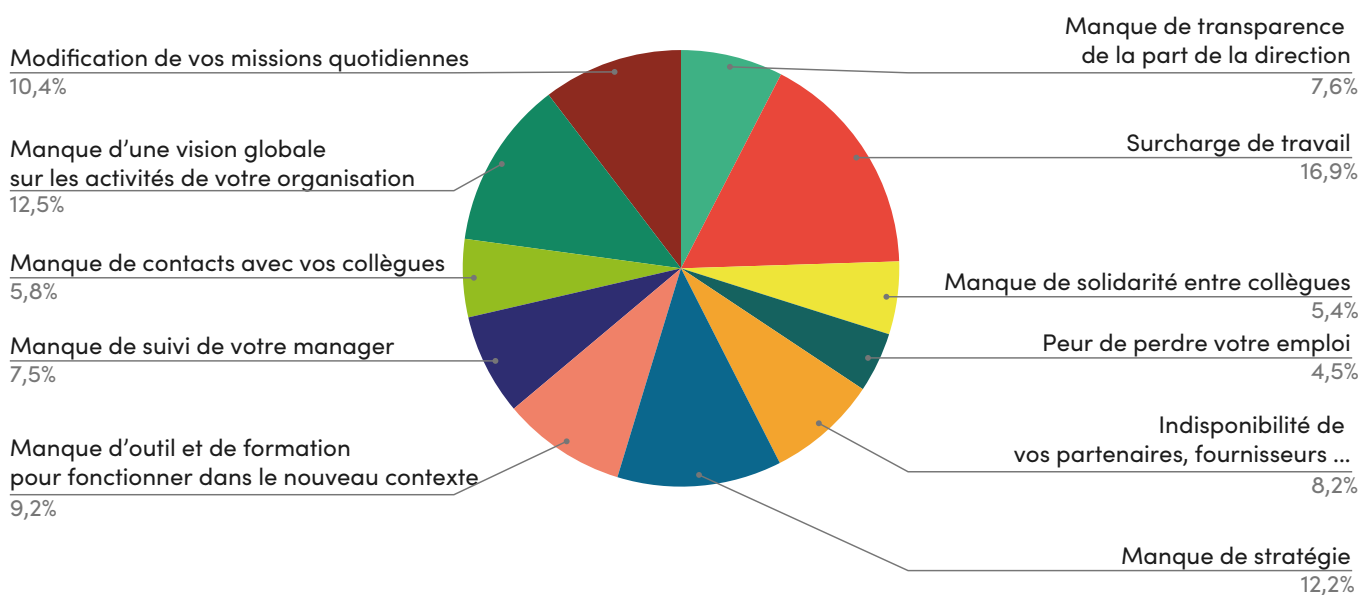
Pour plus d'1/3 des répondants (36,1 %), l'après crise laisse craindre un **manque d'outil et de formation** pour fonctionner dans le nouveau contexte. Les outils d'hier sont-ils toujours adaptés, les équipes sont elles assez formées ? Ce sont des questions à se poser dès à présent afin d'anticiper au mieux les besoins des travailleurs dans les semaines déterminantes de sortie de confinement.

32,2 % des répondants ont exprimé une crainte de l'**indisponibilité de partenaires et fournisseurs**. En effet, on peut hélas craindre que certains fournisseurs et partenaires aient subi des changements dans leurs organisations. Faillites, affaiblissement des équipes, manque de matière première, modification des procédures sont autant d'éléments qui ont certainement impacté l'environnement proche ou lointain de l'organisation. La recherche de nouveaux partenaires et fournisseurs de confiance peut être très coûteuse en temps et en énergie.

La relation avec le management est encore bien présente dans les craintes liées à la reprise, ce qui nous indique qu'il ne s'agit pas seulement d'un moment exceptionnel en période de confinement. Avec le **manque de transparence de la part de la direction** qui atteint 29,8 % et le **manque de suivi de votre manager** à 29,5 %. Ces résultats sont une réelle invitation à repenser et fluidifier les mode de communication au sein des organisations.

CADRE ET
STRATÉGIE

Craignez-vous de souffrir des situations suivantes lors de la reprise



5. Nos conclusions

QUE
L'ÉLOIGNEMENT
AIT DIMINUÉ
LES TENSIONS
AVEC CERTAINS
COLLÈGUES

Elles s'articulent autour de deux tendances de fond; d'abord l'importance des messages exprimés; et ensuite l'intérêt de quelques conseils essentiels à destination des managers.

Concernant les principaux messages exprimés :

il nous semble important de zoomer sur quelques éléments structurants que ce sondage a mis en lumière.

En premier lieu, le besoin de **renforcer les liens** humains au sein des équipes apparaît comme un point fort. L'aridité de cette période de confinement révèle des manques relationnels et souligne le besoin criant de renforcer les liens entre les personnes. Il s'agit des liens réels, établis dans l'interrelation et le dialogue, fruits de la confrontation des idées. L'état de « confiné » prive chacun de l'usage pourtant naturel du dialogue, de visu, en mode oral. Le télétravail est à la fois un outil et une modalité d'organisation du travail. Il faut qu'il intègre **la cohésion des équipes** et tienne compte des priorités évolutives des personnes en fonction de leur âge, de leur formation, de leur vie privée...

J'AIMERAIS
QUE LA
BIENVEILLANCE
QUI RÈGNE
ACTUELLEMENT
CONTINUE
APRÈS LE
CONFINEMENT

En second lieu, ce sondage met en exergue le besoin de consolider **l'unité de la vision et de communiquer autour de la stratégie de l'entreprise**. Il y a un vrai gisement d'attentes en ce domaine. Les équipes et leurs managers peuvent en ces temps perturbés faire preuve de résilience. Ils démontrent leur capacité d'adaptation à la crise, leur souplesse dans l'organisation métamorphosée du travail.

En troisième et dernier lieu, ce sondage a mis en lumière le **besoin d'accompagnement des personnes et des structures** au cours de cette période de mutation profonde. Le travail depuis son domicile permet de répondre aux urgences et d'assurer les activités courantes. Il renforce aussi le besoin d'être suivi, écouté, cadré et surtout accompagné tout au long de cette période d'éloignement du bureau. Seul on apprécie sur l'instant une forme d'indépendance/autonomie; mais très vite le besoin d'être en contact, en lien avec son équipe, son manager se fait sentir. Il devient très vite un besoin essentiel.

QUE ÇA
N'IMPLIQUE PAS
UN PIC DE LA
CHARGE DE
TRAVAIL TROP
IMPORTANT

Concernant quelques conseils de posture, de méthode et d'organisation pour les managers :

Il convient de veiller à pratiquer le dialogue, véritable arme démocratique de partage et de confiance. Ce sondage en révèle le poids et en démontre la pertinence. Le manager devra s'efforcer, en dépit des difficultés d'organisation, de le rendre possible à tous moments et pour tous. Des modalités pourront être mises en place pour faciliter cette expression source de cohésion.

La cohésion d'équipe est un vecteur prépondérant qui doit être renforcé et privilégié. Des visioconférences permettront d'établir ces contacts et de renforcer les liens entre les membres des équipes. L'expression de chacune et chacun sera sollicitée. Des contacts plus individuels permettront de renforcer la connaissance individuelle et l'information sur les projets.

C'est aussi l'occasion de revisiter les fondamentaux de l'entreprise. Leur évaluation in situ en période de mutation sera une mise à l'épreuve stratégique qui présente beaucoup d'avantages. Des ajustements, voire des corrections de trajectoire pourront être amorcés afin de mieux coller à la réalité d'un monde en mutation. De ce point de vue cela peut permettre de mieux caler les éléments de la stratégie en lien avec l'état de la situation concurrentielle, *les impacts de l'activité sur l'environnement*, en un mot disposer de perspectives stratégiques **en phase avec l'écosystème de l'entreprise.**

QUE CETTE COUPURE VA NOUS FAIRE ÉVOLUER VERS LE SLOW MANAGEMENT

Ce sondage révèle aussi l'intérêt accru d'un renforcement des *compétences professionnelles*. Le confinement peut permettre de diagnostiquer les besoins ponctuels ou plus permanents en matière de formation et d'y **apporter des réponses opérationnelles** (formations sur internet, moocs, cas pratiques...).

UNE STRATÉGIE CLAIRE, DISCUTÉE ET ACCEPTÉE, À MOYEN TERME

Un travail de planification raisonnable des travaux sera établi dans l'intérêt de l'entreprise en tenant compte de leur faisabilité et de leur pertinence. Ces actions, une fois sélectionnées, donneront lieu à mise en oeuvre, sans omettre *le travail d'accompagnement* nécessaire qui sera un gage de performance et de réussite.

Chaque crise est un moment de forte crispation et, en même temps, un champ renouvelé d'**opportunités** qui ne demandent qu'à émerger des décombres de « l'ancien système ». Dans cet ordre là, le confinement avec son cortège de désagréments et de contraintes, révèle aussi des atouts actuels et en devenir. C'est à la réalisation de cette délicate synthèse qu'il appartient désormais de se consacrer pour être les pionniers du monde de demain.

APPRENDRE DU TEMPS DE CONFINEMENT, ADOPTER UN RYTHME JUSTE ET ADÉQUAT, IL N'Y A PAS D'URGENCE SUR CERTAINES MISSIONS, LE TEMPS DE CONFINEMENT NOUS LE DÉMONTRE BIEN

QUE L'ON REMETTE LE SYSTÈME EN QUESTION

AMÉNAGER LE TRAVAIL 50% TÉLÉTRAVAIL ET 50% AU BUREAU

QU'ON ORGANISE PLUS ET MIEUX LE TÉLÉTRAVAIL : BEAUCOUP DE POTENTIEL POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE VIE PRIVÉ/ VIE PROFESSIONNELLE. TENTONS UNE VRAIE EXPÉRIENCE DE TÉLÉTRAVAIL!

EN MODE SLOW ...

QUITTER LE SYSTÈME NÉOLIBÉRAL BASÉ SUR LA CROISSANCE A TOUT PRIX!

UN CHANGEMENT DES MENTALITÉS

6. Notre proposition

Se basant sur les réponses collectées au travers ce questionnaire, les agences Furk et Wannapplay ont établi un programme ayant pour but de simplifier la vie des décideurs et des responsables des ressources humaines. Il s'agit d'un programme comportant 12 rendez-vous. Ceux-ci se focalisent sur le renforcement des liens, le travail des fondamentaux, l'accompagnement des équipes.

Offrez vous un gain de temps en gérant en une fois votre programme de formation et de teambuilding de l'année !

Un parcours de coaching d'équipe

Wannapplay et Furk ont pensé à un programme intégré s'étalant sur une année. 12 mois – 12 rendez-vous – 12 modules liés aux compétences, à la cohésion et à la performance de votre personnel.



Pour commencer; un diagnostic de votre équipe. Quels sont ses points forts, ses points d'amélioration, quel est son état actuel ? Ce premier moment de cartographie de votre structure et des maillons qui la composent servira de socle pour la suite du programme.

8 modules de formation/coaching adaptés aux besoins de votre équipe prendront ensuite place. Ceux-ci sont espacés sur l'année, le temps de l'assimilation et de la mise en place dans vos process.

S'ajoutent à cela **4 modules de teambuilding**, pour se retrouver et renouer des liens au travers d'activités de cohésion. Une vaste gamme de concepts s'offre à vous, tant en intérieur qu'en extérieur, digital ou déconnecté, en journée ou en soirée.

Plus d'informations :

www.wannapplay.com/ulteamate-coaching

Pour toute **demande d'information ou d'interview**,
n'hésitez pas à nous contacter par e-mail ou téléphone

Solenne Romagni

0492 97 41 31

sromagni@furk-studio.com

Vous trouverez notre dossier de presse
sur www.furk-studio.com/presse

Julien Descurieux

0485 91 66 47

julien@wannapplay.com

www.furk-studio.com

info@furk-studio.com

 @furk.studio

 Furk

FURK
FU[N@WO]RK

www.wannapplay.com

julien@wannapplay.com

  @wannapplay

 Wannapplay


wannapplay

PARCE QUE LE
DIGITAL TRANSFORME
NOS MÉTIERS

PARCE QUE
LE SYSTÈME
HIÉRARCHIQUE
PYRAMIDAL NE
CORRESPOND PLUS À
LA COMPLEXITÉ DE
NOS INTELLIGENCES

PARCE QU'IL N'Y A
PAS QU'UNE BONNE
MÉTHODE DE
MANAGEMENT

PARCE QU'ON DOIT
RÉ-INVENTER LE
TRAVAIL

PARCE QU'IL EST
TEMPS DE BRISER
LES CODES EN
ENTREPRISE

PARCE QUE C'EST
POSSIBLE DE
S'ÉPANOUIR AU TRAVAIL