



## Principaux résultats du sondage « *bilan de la reprise* »

ENQUETE EN LIGNE POUR LA SUISSE ROMANDE

7 septembre 2020



## Contexte

Afin de répondre au mieux aux besoins de ses clients en cette période de crise sanitaire et économique, Umanize a souhaité lancer un sondage. Il a pour but de faire un état des lieux à l'aube de la reprise et du retour "à la normalité". Il aborde l'impact de la crise sur l'activité professionnelle.

Un questionnaire en ligne a été développé à l'aide du logiciel Survey Monkey. Les 21 questions portent sur les thématiques « état actuel », « travail », « pendant la crise », « évolution/changement/futur » et données personnelles. Il fallait environ 15 minutes pour renseigner le sondage. Un lien d'accès a été communiqué par mailing, LinkedIn, Newsletter et sur le site internet.

Lancé en juin, le questionnaire s'adressait à l'ensemble de la population en activité professionnelle en Suisse romande, parlant français, anglais ou allemand, issue de tous les domaines d'activité. Au total, 313 participations ont été récoltées.

Le questionnaire et le traitement des données respectaient la confidentialité. Lorsque les entreprises ont souhaité déployer le sondage à l'interne, les résultats étaient communiqués sous forme brute. Lorsque les réponses regroupaient moins de 10 participants, elles étaient éliminées.

## Points saillants

L'analyse et l'interprétation de l'ensemble des données brutes récoltées a permis de tirer plusieurs enseignements clés, présentés ci-après. Le rapport de l'ensemble des données brutes est disponible sur le site internet de Umanize. De plus, le chapitre télétravail nécessitant une attention particulière, une fiche informative contenant des informations complémentaires sur sa mise en place et les points d'attention révélés par le sondage, sera communiquées séparément.

### GESTION DE CRISE REUSSIE

Il semble que les employeurs suisses aient extrêmement bien géré la crise, en termes de communication, management, et ressources :

- 😊 Communication de l'employeur durant la crise (rassurante, claire, authentique et suffisante) M = 4.4/5
- 😊 Soutien du manager M = 4.3/5
- 😊 Maintien des contacts sociaux par le manager dans l'équipe M = 4.2/5
- 😊 Mise à disposition des ressources par l'employeur M = 4.3/5
- 😊 Bon fonctionnement du travail d'équipe M = 4.4/5
- 😊 Maintien de l'esprit d'équipe M = 4.5/5

Par ailleurs, le nombre de séances d'équipe, ainsi que le nombre de pointages avec le manager durant le semi-confinement était adéquat pour respectivement 86% et 88% des participant-e-s.

## CHANGEMENT VERSUS SECURITE

L'une des grandes questions que cette reprise suscitait est : est-ce que les gens auront besoin de normalité, de retrouver leurs marques, de sécurité et d'être rassurés ? Ou plutôt de mettre en œuvre les remises en questions et changement expérimentés, de saisir l'opportunité de faire différemment/mieux ?

Il ressort des différentes questions y relatives, que l'heure est plutôt au changement et à la remise en question. À la question « Je souhaite retrouver mon poste et mes habitudes inchangés » la moyenne est de 2.65/5. De plus, 213/313 participants ont indiqué vouloir saisir l'occasion pour changer/améliorer certaines choses, notamment les processus de travail et le WLB.

## ENERGIE RENOUVELEE

Autre fait surprenant, il semble que les participants soient plutôt reboostés à la sortie du confinement. Ils se sentent plus motivés, plus efficaces et plus en adéquation avec leur employeur. Leur niveau de satisfaction au travail actuel est de 8.1/10.

Plusieurs explications, liées au télétravail, peuvent expliquer ce fait : l'absence de trajets, extrêmement appréciée des participants (N°1) et souvent citée dans les commentaires libres, a probablement permis de libérer du temps et de réduire le stress lié aux déplacements.

De plus, l'organisation du temps de travail et l'autonomie de travail (N°2 et N°3) ont peut-être permis de travailler à un rythme plus « bio », plus en lien avec le fonctionnement et les envies individuels.

## AVENEMENT DU TELETRAVAIL

Cette crise aura été l'avènement du télétravail. Non seulement cette manière de travailler a-t-elle été grandement appréciée des travailleurs, elle a aussi montré qu'elle fonctionnait. En effet, managers et collaborateurs indiquent avoir pu être efficaces avec les outils de travail à distance et que le travail d'équipe à distance a bien fonctionné. Le sondage révèle que les participants souhaitent maintenir une part d'activité au télétravail (4.2/5 et commentaires libres). Les entreprises auront donc peu d'autre choix que d'instaurer cette méthode. Attention cependant à certains écueils ; plusieurs adaptations sont nécessaires pour professionnaliser le télétravail.

## Analyses complémentaires

### DIFFERENCE ENTRE FEMMES ET HOMMES

De manière générale, les tendances sont les mêmes entre les femmes et les hommes. Les participantes sont cependant plus nombreuses à aspirer à un retour à la normalité et à retrouver leurs habitudes.

La seule réponse qui distingue réellement les deux catégories est la Q19 « Rôle managérial » : elle est 35% de femmes pour 65% d'hommes. Mais c'est un autre débat...

## DIFFERENCE ENTRE COLLABORATEURS ET MANAGERS

Les Managers se montrent très investis dans leur travail, puisqu'ils sont plus nombreux à indiquer accorder plus de place au travail et trouver plus de sens à leur travail depuis la crise (+0.23 en moyenne). Ils sont plus de la moitié à vouloir saisir l'occasion pour améliorer les processus de travail. Ils évaluent également plus positivement la communication de crise de leur employeur (+0.3 en moyenne).

Cependant, il semble que le télétravail ait présenté un plus grand challenge pour les managers. Ils évaluent l'expérience plus négativement notamment les aspects :

- rester à la maison (-0.26) ;
- être seul-e (-0.22) ;
- charge de travail (-0.22) ;
- nombre d'heures travaillées (-0.23).

Le passage aux outils digitaux semble également avoir été plus difficile pour les managers :

- coût en énergie pour se familiariser avec les nouveaux outils (+0.26) ;
- le niveau d'aisance (-0.26) ;
- fatigue générée par la communication à distance (+0.39) ;
- temps perdu avec les aspects logistiques (+0.23) ;
- vidéoconférences trop longues (+0.5).

## DIFFERENCE ENTRE PERSONNES VIVANT SEULES ET AVEC ENFANTS

Ici aussi, l'appréciation globale du télétravail diffère. En effet, les personnes vivant seules l'ont évalué moins positivement (-0.33 de moyenne) et ils sont moins nombreux à souhaiter maintenir une part d'activité à distance par la suite (56.5% contre 69.1%). Ce qui est surprenant, c'est qu'ils évaluent plus positivement les différents aspects du télétravail (charge, stress, concentration, nombre d'heures). Les résultats au sondage ne permettent pas d'expliquer cette différence.

Les participants vivant avec des enfants sont plus inquiets de perdre leur poste (+0.29), se voient dans l'entreprise sur le plus long terme (+0.27) et ont un plus fort désir de retrouver la normalité (+0.20). Laissant supposer un besoin de sécurité et de stabilité plus important.