


ÉTUDE

*Crise sanitaire & qualité
de vie au travail :*

**Les indicateurs
RH qui se sont
améliorés**



Depuis plus d'un an, la crise de la Covid-19 bouleverse notre quotidien, à la maison comme au bureau. **Souvent, pour le pire, mais parfois pour « du mieux »** ! En effet, même si elle a eu de nombreux effets néfastes sur les employés (baisse d'énergie et de motivation, échanges lapidaires, sentiment de solitude...), **la crise actuelle a également permis des avancées rapides dans le monde de l'entreprise, parfois lent à évoluer.**

Dans cette étude, nous avons souhaité **mettre en valeur quelques impacts positifs** de la crise sanitaire sur le monde du travail et le bien-être des salariés.

Pour ce faire, nous avons analysé les résultats issus de nos enquêtes d'engagement réalisées avant et pendant la crise sur +100 000 salariés dans +120 entreprises clientes de Bloom at Work. Ce document vous présente nos observations et recommandations pour vous aider à voir le verre à moitié plein en toutes circonstances et **gérer la sortie de crise tout en gardant vos collaborateurs à bord.**



Bonne lecture !
L'équipe Bloom at Work

Bloom at Work

Créée en 2016, **Bloom at Work** est **une solution proposée aux entreprises afin d'améliorer l'épanouissement des collaborateurs** sur leur lieu de travail.

Les salariés des sociétés abonnées reçoivent des questionnaires courts et réguliers afin de mesurer leur engagement et motivation au travail. Une plateforme permet aux DRH et aux managers de visualiser en temps réel les réponses anonymisées et le niveau d'épanouissement des équipes.

À propos de l'étude

Les résultats de cette étude sont issus des questionnaires qualité de vie au travail réalisés auprès des entreprises clientes de Bloom at Work :

- depuis **4 ans**
- au sein **+120 entreprises**
- sur **+100 000 collaborateurs**
- avec **+3 million de réponses collectées**

Sommaire

1.

Tous les niveaux de
l'entreprise se
mobilisent

2.

L'**humain** (re)trouve sa
place au cœur de
l'organisation

3.

3 enseignements de la
crise pour **engager**
durablement



Tous les niveaux de
l'entreprise se
mobilisent



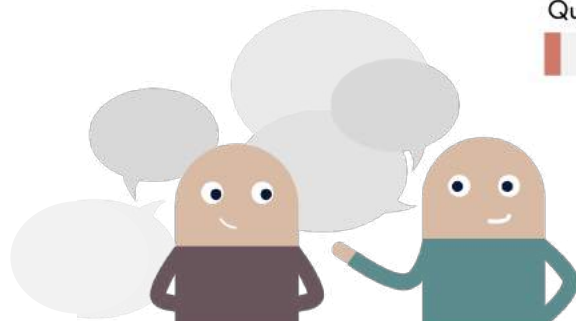
1.

La communication top-down au sein des entreprises a été améliorée

Pour pallier au phénomène d'incertitude provoqué par la crise et rassurer au maximum les collaborateurs, les dirigeants ont en majorité choisi d'adopter une **prise de parole plus directe, fréquente et transparente**.

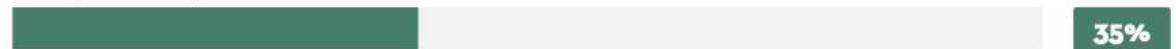
Alors que seuls **65%** des salariés des entreprises interrogées déclaraient que la **communication** de leur direction **sur la stratégie de l'entreprise** était **claire** avant le début de la crise, ils l'affirment désormais à

80%

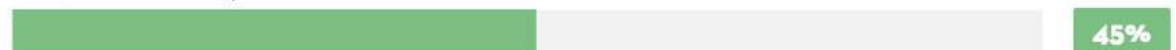


Le niveau d'information et de communication sur cette crise est...

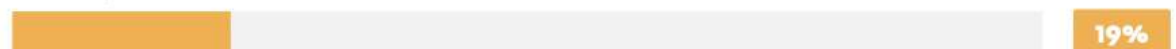
Au top ! L'entreprise nous informe en continu



Bon, nous sommes plutôt bien informés !



Correct, nous avons les infos de base



Quasi inexistant, l'entreprise ne semble pas s'en préoccuper !



2.

Les managers se sont davantage mobilisés pour leurs équipes

Au-delà d'être un titre hiérarchique, le rôle du manager est de piloter et accompagner ses équipes, notamment dans les situations de crise. D'après les collaborateurs, cette mission a bien été accomplie : **les managers ont davantage pris le temps de guider et de mettre en confiance leurs équipes**, adoptant ainsi une **posture de coach** plutôt que de dirigeant durant la crise.

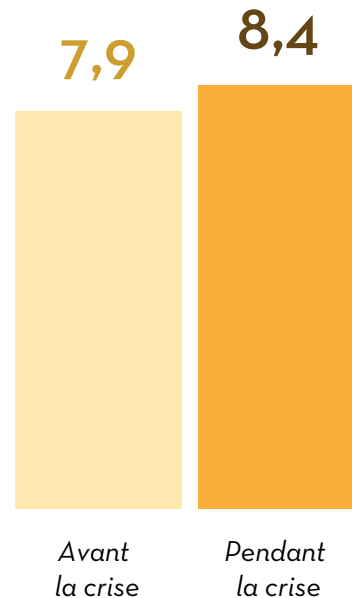
Mon manager est un coach à mes côtés

Note entre 0 et 10



Mon manager me met en confiance

Note entre 0 et 10



“Mon manager se rend disponible au quotidien, encore plus avec la distance”.



3.

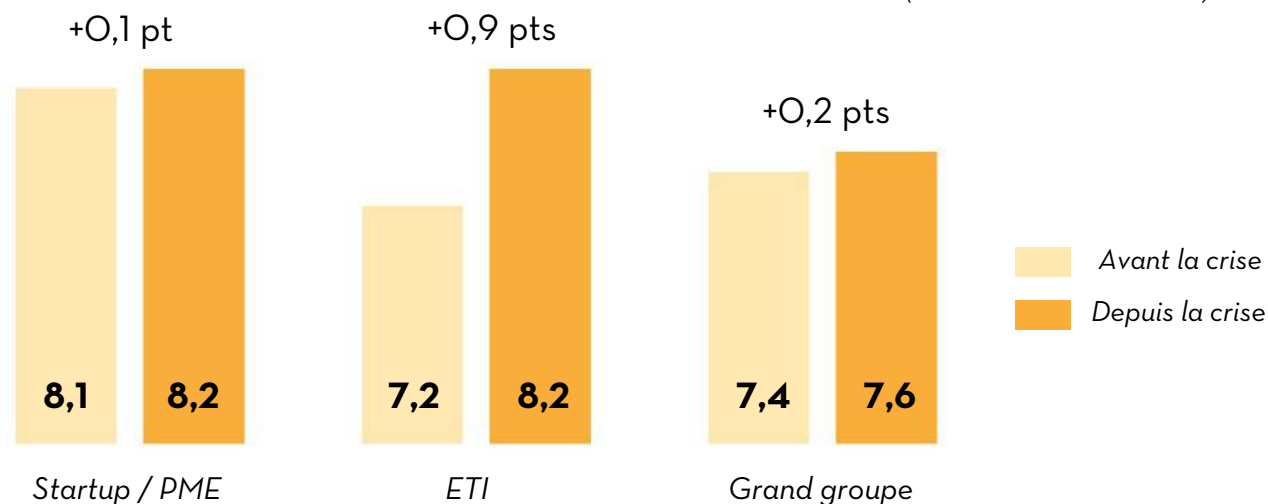
Le nombre d'initiatives mises en place pour améliorer le bien-être au travail a augmenté

En bouleversant les modes d'organisation du travail parfois établis depuis plusieurs décennies, **la crise a contraint les entreprises à innover** sur de nombreux aspects de leur fonctionnement interne. Si ce processus n'a pas été sans difficultés, il a encouragé **l'adoption de nouvelles initiatives portées sur la qualité de vie au travail** des salariés, tout particulièrement au sein des ETI.

69% des collaborateurs considèrent que le bien-être au travail est un sujet pris en charge par leur entreprise et que des initiatives sont proposées dans ce sens, contre **53%** seulement avant la crise.

Mon entreprise propose-t-elle des initiatives pour mon bien-être au travail ?

(notes entre 0 et 10)





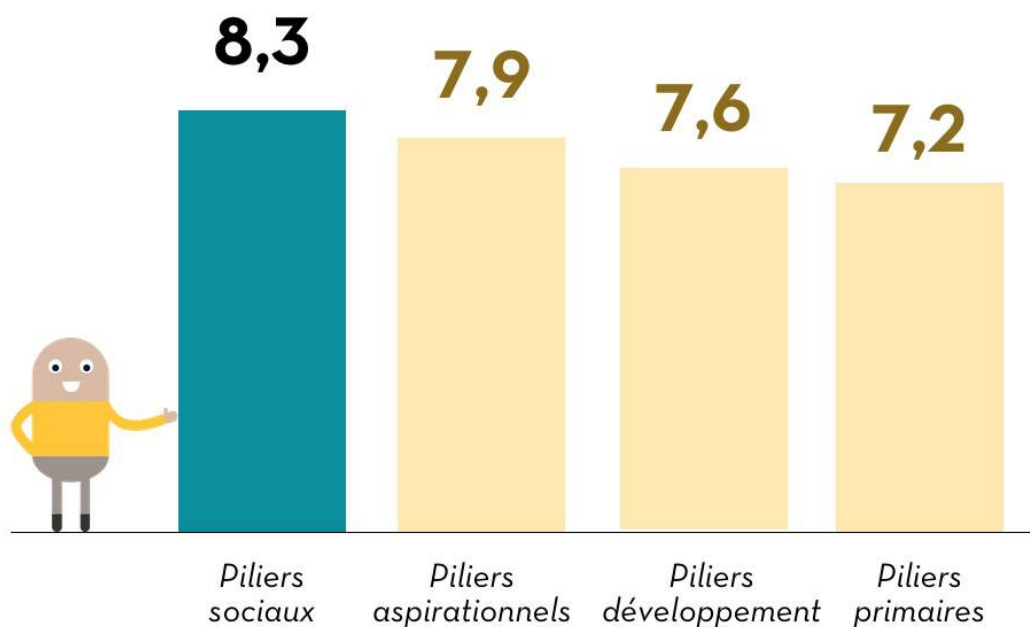
L'humain (re)trouve
sa place au cœur de
l'organisation



1. Les liens entre collaborateurs ont été renforcés

L'adversité est une situation qui permet souvent de mettre en lumière **l'importance des liens sociaux**, notamment en entreprise.

Notes entre 0 et 10



Parmi nos 10 piliers du bien-être au travail, qui couvrent l'ensemble des problématiques liées à l'épanouissement des salariés, ce sont **les piliers sociaux**, et notamment l'esprit d'équipe, qui **ont été les mieux notés** par les collaborateurs durant la pandémie, avec une progression de **+0,35pts** par rapport à l'avant crise.

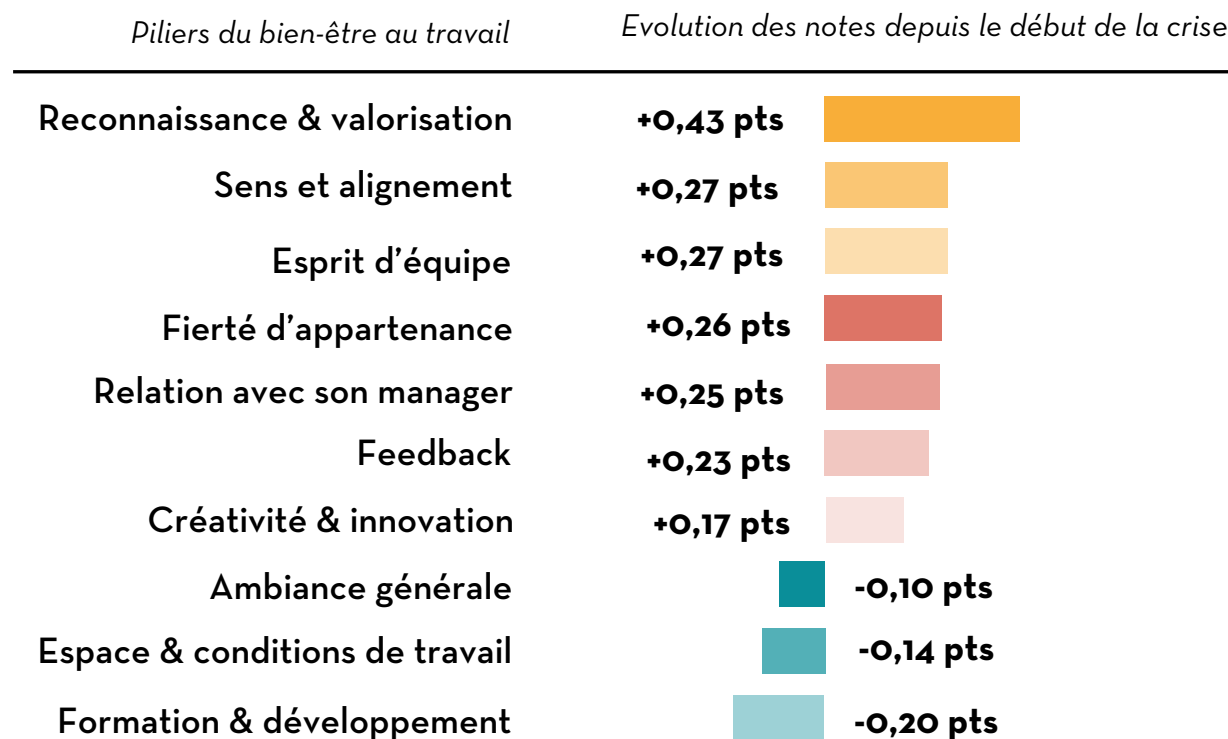
2.

Les collaborateurs se sentent mieux considérés par leur hiérarchie

En plus de son rôle fédérateur, la crise sanitaire a également agi comme un **amplificateur de reconnaissance** au sein des entreprises.

81% des salariés estiment être considérés comme importants par leur hiérarchie, contre **75%** avant le début de la crise.

La **progression des piliers “sens au travail” et “fierté d’appartenance”** souligne, dans le même sens, que les employés sont plus en phase avec les valeurs et les missions de leur entreprise.

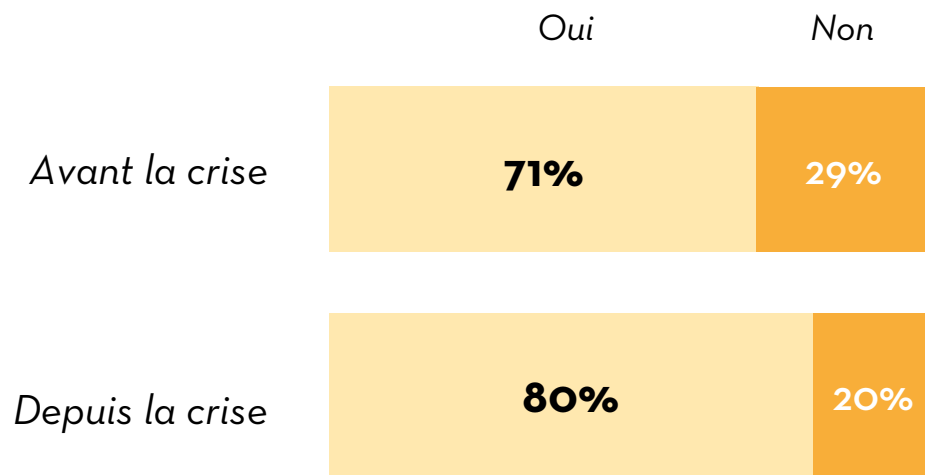


3.

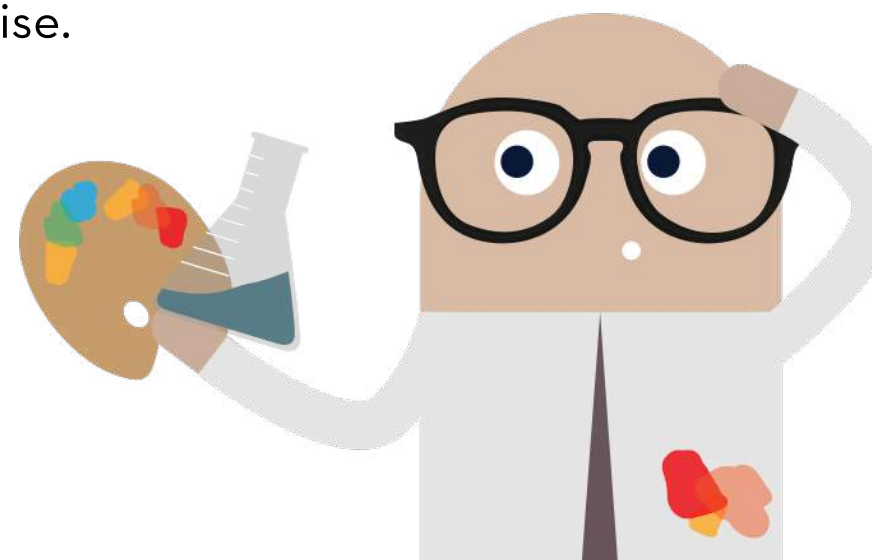
L'autonomie et l'innovation sont davantage encouragés

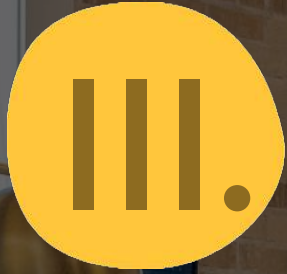
Les différentes **périodes de confinement et la généralisation du télétravail** ont encouragé les dirigeants à **laisser plus de liberté** et d'autonomie à leurs collaborateurs.

Au travail, suis-je autonome et encouragé·e à innover ?



Le nombre d'**employés** se déclarant **pas ou peu autonomes** et incités à innover a **diminué de 35%** depuis le début de la crise.

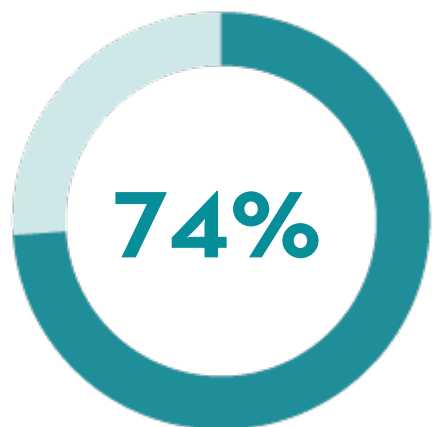




3 enseignements de la crise pour engager durablement les équipes

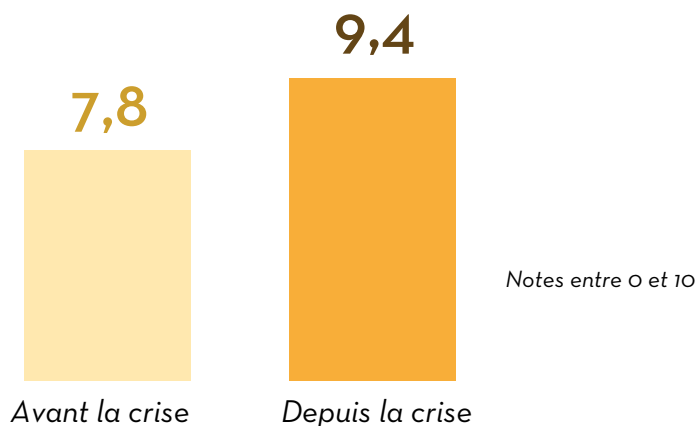


1. Maintenir flexibilité et autonomie dans l'organisation du travail



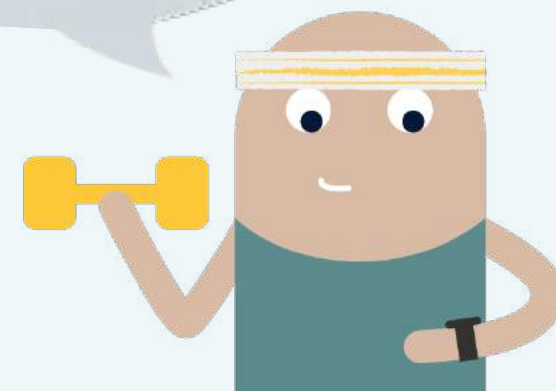
des employés considèrent que leur entreprise leur permet désormais d'intégrer des contraintes personnelles dans leur emploi du temps, contre seulement la **51%** avant la crise.

Cette **tendance** est **d'autant plus vraie au sein des grands groupes**, où la note moyenne à cette question a progressé de 1,9 points.



Votre entreprise vous permet-elle d'adapter vos horaires de travail en cas de contraintes personnelles ?

Les **bénéfices** de cette flexibilité et autonomie dans l'organisation du temps de travail **sont nombreux** : réduction du présentisme en entreprise, meilleure productivité des employés, amélioration de l'équilibre vie pro-vie perso, baisse de l'absentéisme, marque employeur renforcée, fidélisation des talents...



2. Capitaliser sur la fierté d'appartenance en accompagnant les équipes

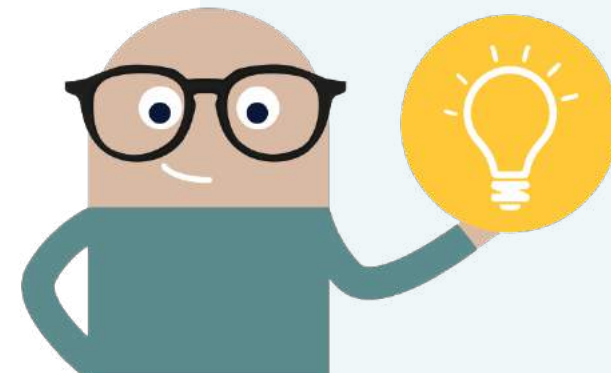
58%

des collaborateurs se disent encore plus fiers de travailler dans leur entreprise, malgré les nombreux préjudices financiers et sociaux provoqués par la crise.

Pour capitaliser sur cette fierté d'appartenance et maintenir le niveau d'engagement des collaborateurs, **l'accompagnement individuel sur les perspectives et évolutions de chacun doit être renforcé.** En effet, **71%** des collaborateurs considèrent ne pas suffisamment parler de leur avenir dans l'entreprise avec leur manager depuis l'arrivée de la crise.

Un **autre point de vigilance concerne la disponibilité de ressources :** **69%** des collaborateurs ont déclaré avoir des difficultés à obtenir des ressources pour un projet durant la crise, contre seulement 55% avant son début.

Pour assurer la sortie de crise et garder vos collaborateurs engagés, prenez le temps **d'accompagner chacun individuellement et de mettre à disposition les ressources nécessaires** au bon déroulement des projets.



3. Continuer de donner confiance en l'avenir de l'entreprise et clarifier la vision de long terme

Dans un contexte délicat où **les employés avaient plus que jamais besoin d'être rassurés** sur l'avenir de l'entreprise et ses capacités à traverser la crise, **les dirigeants ont su leur donner confiance.**

En effet, la question “**Votre entreprise a-t-elle les reins solides pour faire face à l'avenir ?**” obtient une note moyenne de **7,4/10** en période de crise, soit un légère progression par rapport à l'avant crise.

66% des collaborateurs se disent **plutôt sereins sur l'avenir de leur entreprise** à 5 ans malgré la crise.

Le **challenge principal**, pour maintenir cette confiance et continuer d'engager vos équipes, sera de **confirmer ces tendances sur le long terme.** Pour le moment, **seuls 14%** des collaborateurs déclarent **avoir une vision claire de la stratégie de long terme** de l'entreprise depuis l'arrivée de la crise.



3 conseils pour fédérer les équipes à la sortie de crise :

- Engagez vos équipes autour d'un projet commun
- Encouragez vos collaborateurs à se fixer des objectifs sur les court, moyen et long termes
- Clarifiez votre vision et continuez d'explicitier vos décisions stratégiques à l'ensemble de votre entreprise



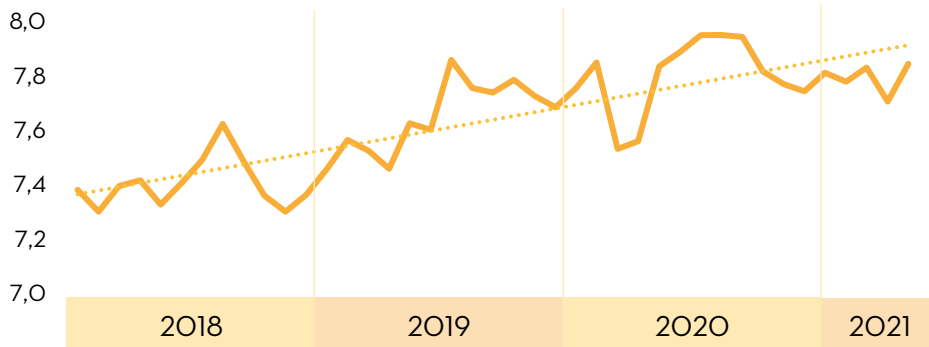


Le saviez-vous ?

Les entreprises qui utilisent des enquêtes Pulse comme celles de Bloom at Work traversent bien la crise !

Le niveau d'épanouissement au travail des collaborateurs dont les entreprises utilisent des enquêtes d'engagement régulières et fréquentes augmente au fil des années :

Note moyenne d'épanouissement des clients Bloom at Work (entre 0 et 10)



Durant la crise, les entreprises clientes de Bloom ont obtenu de très bonnes notes sur les questions liées à leur gestion des événements :

★★★★★ 8,8/10

« Mon entreprise réagit face à cette crise avec sérieux et professionnalisme »

★★★★☆ 8,2/10

« L'organisation de mon équipe en télétravail est claire et efficace »

★★★★☆ 7,6/10

« Avec cette crise, je me sens encore plus fier.e de travailler pour mon entreprise »



Vous souhaitez faire le bilan du moral de vos équipes ?

[Testez gratuitement Bloom at Work](#)

BLOOM
AT WORK