

1ers résultats du questionnaire télétravail et confinement proposé par le réseau Anact-Aract

En temps « normal », le télétravail, « ça » s'organise et « ça » s'anime pour répondre au mieux aux besoins des organisations et aux attentes des salariés. Qu'en est-il dans cette période de mise en œuvre du télétravail de façon contrainte ? 4 152 personnes ont répondu à une consultation menée par le réseau Anact-Aract sur internet entre le 8 et le 15 avril. Premiers résultats.

Information régulière, priorisation des activités, animation d'équipe, appui à la réalisation du travail... sont quelques-uns des [rôles clés du management à distance](#). Comment ont-ils été mis en œuvre dans la période de crise pour les répondants ?

- Une très grande majorité des répondants a bénéficié rapidement de **réunions régulières d'équipe à distance** et d'échanges avec leur manager - au rythme d'au moins une fois par semaine dans plus des 2/3 des cas.
- Les temps d'échange manager-collaborateur ont permis d'aborder, prioritairement, le **bon avancement des missions** ainsi que la priorisation des tâches et, dans une moindre mesure, les difficultés liées au travail ainsi que les situations individuelles.
- 48 % des répondants ont cependant un sentiment de **moindre efficacité au travail** (parmi lesquels les personnes ne pratiquant pas le télétravail auparavant sont surreprésentés).
- 50 % s'estiment, par ailleurs, **plus fatigués** qu'à l'accoutumée – sans lien avec la charge de travail perçue (et, parmi eux, davantage de femmes et de managers).
- 45 % ont le sentiment de **travailler « plus » que d'ordinaire** (dont une proportion plus importante de managers) ; tandis que 36 % ont le sentiment de travailler moins.

Quels enseignements ?

Dans un contexte difficile, les encadrants semblent donc développer certaines pratiques-clés du management à distance que sont l'information, l'animation d'équipe ou encore la priorisation des activités. Il semble cependant utile de les appuyer pour qu'ils puissent mieux prendre en compte les sentiments de fatigue et d'inefficacité qu'expriment près de la moitié des répondants. Ces résultats invitent en particulier à renforcer les pratiques managériales en matière **d'écoute** des situations individuelles, **d'appui** à l'articulation des temps de vie, de **partage** du sens au travail. Ils incitent également à outiller les managers en matière de [régulation de la charge](#) – un sujet qui se place, dans notre consultation, au 6e rang seulement des thèmes abordés lors des échanges manager-salarié.

>> Priorisation des tâches, qualité des relations de travail, volonté de poursuivre le télétravail après la crise, [retrouvez l'ensemble des résultats de la consultation](#) sur le télétravail.

Méthode de recueil des données

Attention, cette consultation n'est pas un sondage. Le questionnaire n'a pas été adressé à un échantillon représentatif de la population mais diffusé largement. Les résultats présentés ici sont issus des 4152 premiers questionnaires complétés entre le 8 et le 15 avril 2020. La consultation se poursuit.

Contacts Presse :

Catherine Guibert - c.guibbert@anact.fr - 04 72 56 13 38

Aurélie Descours - a.descours@anact.fr - 04 72 56 13 39

Le réseau Anact-Aract se compose de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), établissement public administratif, sous tutelle du ministère du Travail et d'un réseau de 16 associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract). Le réseau Anact-Aract propose aux acteurs des TPE-PME et aux organismes qui les accompagnent des méthodes et outils efficaces pour améliorer les conditions de travail dans un objectif partagé : concilier durablement qualité de vie au travail, qualité de service à l'utilisateur et performance.