MOTS CLES : Entreprise -RH-Management-Covid19-Salariés

Paris, le 23 juin 2020

Les RH NEXT40/CAC 40 :
Après la crise sanitaire, quels nouveaux défis ?

CAC 40/NEXT 40 : Les RH seront-elles prêtes à muter après le virus ?

La crise sanitaire a provoqué une lame de fond bouleversant l'organisation du travail et les relations internes au sein des entreprises. Si les Directions des Ressources Humaines du Next40 et du CAC 40 avaient anticipé les évolutions à moyen terme, c'est à des changements immédiats qu'elles doivent procéder. Et tous leurs champs d'intervention sont impactés. Jusqu'à leur dénomination même, où l'humain devra prendre désormais une part prépondérante.

Dans ce contexte, comment les RH préfigurent-elles l'organisation du travail de demain ? Quelles approches vont privilégier les grands groupes du CAC 40 ? Celles du Next40 sont-elles différentes ? Un partage d'expérience est-il possible ?
C'est ce à quoi l'étude conduite par PayFit, en partenariat avec le groupe RH&M, OasYs et OpinionWay, auprès des 80 entreprises du Next40 et du CAC 40, complété d'un sondage auprès d'un panel de salariés, entre le 7 mai et le 5 juin propose de répondre.

1 - LES RESULTATS CLE

- #ORGANISATION DU TRAVAIL Modifier sa politique de télétravail est désormais une évidence pour 90% des DRH
- # RETENTION DES TALENTS : Le top 3 des leviers de rétention des talents bouleversé par la crise
- # ROLE DES RH : Exit le "DRH", place au Chief People Officer
- # MANAGEMENT : Plus d'empathie préconisée dans le management
- # LIEN SOCIAL : Recréer du lien en entreprise, une nécessité pour les ¾ des DRH du Next40

2 - LES ATTENTES DES SALARIES

Le sondage complémentaire mené auprès d'un panel de salariés par OpinionWay fait ressortir deux grandes tendances.
La perception de la qualité d'encadrement n'a pas varié avec le confinement, mais le rapport au travail a en partie changé. Un quart des salariés jugent avoir été mal accompagnés et 18% pas du tout accompagnés. Les salariés ont apprécié le télétravail et veulent un management centré davantage sur l'individu.
La très grande majorité des salariés favorisent un management orienté vers la motivation individuelle plutôt que sur le leadership. Ils estiment que **l'épanouissement de chacun devrait être une priorité de la direction de l'entreprise (51%)** et, dans une moindre mesure, que l'encouragement de la motivation et des objectifs business de chaque salarié devrait aussi être une priorité (32%).

3 – ET DEMAIN, QUEL TRAVAIL ?

Il ressort de cette étude une bonne adéquation entre la perception par les salariés des mesures mises en œuvre, et les ambitions portées post-Covid19 par les DRH. Si l'on peut imaginer que les entreprises du Next40 ont fait face plus rapidement aux contraintes de confinement, il ressort que les groupes du CAC 40 qui témoignent ont su faire preuve eux-aussi d'agilité et d'adaptabilité. Danone par exemple étudie « (…) un mode de travail plus hybride et individualisé : entre travail sur site et hors site, à son domicile mais aussi en dehors de son domicile.

« Avant la crise, le DRH était un business leader. Après la crise, il nous faut devenir des People Leaders », c'est l'analyse que propose Faroudja Kicher, Directrice Business Services RH, Engie.

C'est précisément cette évolution simultanée des perceptions, des pratiques et des aspirations qui préfigure le travail de demain autour de lieux plus flexibles, d'organisations plus individualisées, orchestrées par des directions des ressources humaines plaçant l'humain au centre.

« *Les RH ont été et restent en première ligne des bouleversements que vivent les entreprises actuellement. C'est pourquoi nous avons voulu interroger les DRH, comprendre comment ils avaient agi et ce qui allait changer dans l'après-Covid. Nous avons voulu observer cette mutation du monde du travail par le prisme de deux classements, souvent opposés, peut-être par erreur : le Next 40 dont nous faisons partie, et le CAC 40.* » ***Firmin ZOCCHETTO – CEO et co-fondateur de PayFit.***

Retrouvez les résultats de l'étude et les commentaires de nos intervenants

Replay du webinaire du 23 juin 2020

À propos de PayFit

Lancée en 2016, PayFit est une startup française qui ambitionne, via un logiciel SaaS, de faciliter une tâche complexe et chronophage : la gestion de la paie et des ressources humaines. Fondée par Firmin Zocchetto (CEO), Ghislain de Fontenay (CTO) et Florian Fournier (CPO), PayFit a levé 5 millions d'euros auprès de Xavier Niel et de The Family en 2016, 14 millions d'euros auprès d'Accel en 2017 puis 70 millions d'euros auprès d'Eurazeo et BpiFrance. PayFit est implanté dans quatre pays de l'Union européenne (France, Allemagne, Espagne, Royaume-Uni) et compte à ce jour 500 employés qui accompagnent 4 000 entreprises dans la gestion de leurs paies et de leurs ressources humaines. Au dernier salon VivaTech, PayFit a reçu le prix de « prochaine licorne européenne » de la catégorie B2B pour PME.

Contacts Presse :
payfit@escalconsulting.com
Karine BERTHIER - 06 60 95 70 77 – karine@escalconsulting.com
Valérie MABIN – 07 83 22 35 61 – valerie@escalconsulting.com