

Next 40 & CAC 40

Après la crise sanitaire, quels seront les nouveaux défis RH ?




90%

ORGANISATION DU TRAVAIL

Modifier sa politique de télétravail : une évidence pour 90% des DRH

Avant la crise, **86% des salariés du Next 40 pratiquaient le télétravail et 79% de nos répondants en faisaient une fois par semaine**. Malgré cette souplesse, les entreprises veulent aller encore plus loin et modifier leur politique vers plus de flexibilité et plus d'encadrement.

RETENTION DES TALENTS

Les 3 principaux leviers de rétention impactés par la crise

L'évolution des carrières et des responsabilités reste le premier levier pour retenir les talents après la crise. L'évolution salariale, en seconde position avant la crise, passe en 6ème position pour laisser la place à la revalorisation du sens et à l'ouverture du capital aux salariés.



ÉVOLUTION DES CARRIÈRES



REVALORISATION DU SENS

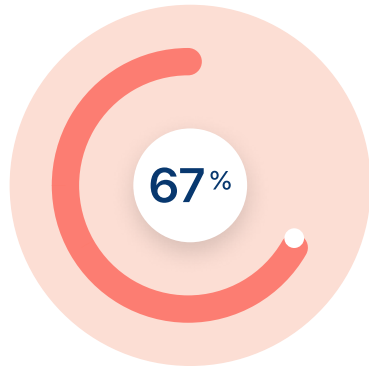


OUVERTURE DU CAPITAL

RÔLE DES RH

Exit le "DRH", place au Chief People Officer

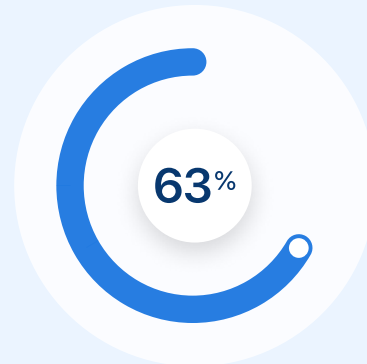
67% des DRH estiment que le titre de "Directeur des Ressources Humaines" devrait être modifié : parmi eux, **92%** pensent que "**Chief People Officer**" serait plus approprié. Les RH se tournent davantage vers l'humain : elles soutiennent la croissance en accompagnant avant tout les équipes.



MANAGEMENT

Plus d'empathie préconisée dans le management

63% des entreprises du Next 40 ont accompagné leurs dirigeants dans la gestion émotionnelle des équipes, grâce à des formations internes, des sessions de coaching ou des cellules de crise.



LIEN SOCIAL

Recréer du lien en entreprise, nécessaire pour 78% des DRH

Plus de 3/4 des DRH du Next 40 prévoient de **développer des initiatives pour reconnecter les salariés entre eux.** Trois types d'actions sont prévues : moments en équipe, mentoring ou encore amélioration des politiques RSE.

