

COMMUNIQUE DE PRESSE

LES RH FACE AU FUTUR Quel impact de la crise COVID-19 aujourd’hui et demain ?

Paris, le 27 octobre 2020 - Wolters Kluwer (Liaisons sociales/Lamy) a mené avec OpinionWay une étude auprès de 303 professionnels RH, travaillant dans des entreprises de 50 salariés et plus, afin de mieux comprendre l’impact de la crise sanitaire sur leur rôle au sein de l’entreprise et la façon dont ils perçoivent l’avenir de leur fonction. Retour sur les principaux enseignements de l’étude.

Pour pallier une organisation du travail bouleversée depuis mars 2020, les entreprises des RH interrogés ont mis en place des mesures plutôt limitées : il s’agit principalement de **la mise en place de réunions d’informations régulières dédiées aux sujets RH (45%)**, ainsi que de **nouveaux outils d’organisation du travail (43%)**, et ce quelle que soit la taille de l’entreprise. Plus de 8 RH sur 10 prévoient par ailleurs la pérennisation de ces deux mesures dans les deux prochaines années.

Les RH peu convaincues par les mesures gouvernementales et en attente d’actions concrètes

Si **92% des professionnels RH** pensent que leur entreprise va engager **au moins une action dans les six prochains mois**, ils envisagent une focalisation autour d’une **négociation sur le télétravail**. La mise en œuvre du reste des actions proposées leur paraît peu probable à court terme : **plan d’amélioration de la santé au travail et prévention des RPS (25%)**, **renégociation des dépenses de fonctionnement (20%)**, **gel des embauches (19%)**, **négociation sur le temps de travail (19%)** ou encore **réduction des effectifs (16%)**

...

Dans ce contexte de perturbations économiques inédites, **les mesures d’aides prises par le gouvernement via le plan de relance rencontrent un écho mitigé auprès des fonctions RH :**

- Sur 10 mesures testées, seules 3 pourraient être selon la majorité d’entre eux utilisées par leur entreprise dans les prochains mois : **l’aide à l’embauche de travailleurs handicapés (57% des RH l’envisagent)**, **l’aide à l’embauche de jeunes de moins de 26 ans (55%)** et **l’aide à l’embauche d’alternants (50%)**. Sur les 10 mesures, aucune ne sera par ailleurs retenue avec certitude par plus de 2 RH sur 10 et **10% disent ne pas pouvoir se prononcer à l’heure actuelle** sur la probabilité d’application de ces mesures dans leur entreprise.
- Ces mesures ne sont pas toutes jugées utiles au même titre par les fonctions RH :
 - **71% estiment utile l’aide à l’embauche de travailleur handicapés** et 65% le pensent pour l’exonération de cotisations pour les PME appartenant à certains secteurs d’activité, ou encore l’aide à l’embauche d’alternants.
 - Le reste des mesures proposées (aide à l’embauche de jeunes de moins de 26 ans, activité partielle de longue durée, contrats initiatives emploi (CIE)...) n’est en revanche **perçu comme utile que par 5 à 6 RH sur 10**.

Bouleversées par l’épidémie, les RH revoient durablement leurs priorités pour l’avenir...

Les fonctions RH interrogées sont aujourd’hui dans un **état d’esprit plutôt positif quant à l’avenir de leur métier (51% au total sur les adjectifs positifs proposés)** et sont encore **davantage optimistes à moyen**

terme pour les deux prochaines années, les gestionnaires/responsables de paie restants plus démotivés que la moyenne : 12% vs. 4% au global.

Le contexte de l'épidémie semble avoir eu un impact clair sur les priorités des RH :

- Avant la crise sanitaire, ceux-ci définissaient avant tout leur métier comme structuré par plusieurs tâches prioritaires : **l'accompagnement des salariés (90% « important »), la gestion des relations sociales et des compétences**. Les DRH/RRH se distinguaient notamment par une plus grande prépondérance accordée à l'amélioration du climat social (90%) et l'accompagnement des managers (88%).
- La crise sanitaire a logiquement mis sur le devant de la scène **l'information sur les règles d'hygiène et de sécurité, priorité n°1 aujourd'hui pour les RH (90% « important », + 16 pts par rapport à avant la crise), au même titre que l'accompagnement des managers (88%, + 8 pts)**, le conseil RH à la direction et la gestion des relations sociales (86%, + 5 pts pour le premier) conservant un rôle de premier plan. Le recrutement (67% « important » depuis la crise, - 13 pts), et la mise en place des plans de formation (72%, - 10 pts depuis le début de la crise) ont le plus pâti de ce changement de priorités.
- Quand on les interroge par ailleurs sur l'évolution de l'importance de ces tâches dans les deux prochaines années, 2/3 des RH envisagent une part plus prépondérante **de l'information sur les règles sanitaires, loin devant la gestion des compétences (55%) et la gestion des relations sociales (52%)**. Les autres aspects de leur métier vont selon eux être majoritairement autant ou moins importants, le recul d'importance étant surtout anticipé pour **le recrutement (15% « va être moins important »), le développement de l'activité de l'entreprise (14%)** ou encore la mise en place de plans de formation (11%). À noter que les DRH/RRH prévoient sur 2 ans un renforcement de l'accompagnement des managers et de la gestion des absences.

... Mais se sentent globalement soutenues en interne

Face à ces changements inédits dans leur travail quotidien, les fonctions RH peuvent compter sur **le soutien des acteurs de l'entreprise**, au premier lieu desquels leurs **collègues RH (88% des répondants se disent soutenus par eux), signe d'un réflexe de solidarité des métiers RH. Les managers (84%), relais de l'action RH dans l'entreprise**, constituent également des alliés clairement identifiés. La direction (77%), la médecine du travail (74%) ou encore les représentants du personnel (72%) sont eux aussi plutôt bien évalués par les RH. Néanmoins, le soutien perçu des représentants du personnel semble plus mesuré que pour les autres acteurs internes (16% « soutien tout à fait » contre plus de 20% pour tous les autres acteurs testés) et indique un besoin d'une plus forte implication dans l'accompagnement à la conduite du changement de la part de cet interlocuteur essentiel pour leur métier.

Cet effet relatif de solidarité et de cohésion permet aux RH de répondre aux attentes et besoins des parties prenantes de l'entreprise : **leurs collègues d'abord** (93% des répondants déclarent répondre à ces attentes), **puis viennent la direction de l'entreprise, les collaborateurs et les managers**.

*« Dans le contexte de crise sanitaire, les équipes RH renforcent leur rôle d'accompagnement des managers et nous savons, grâce à nos experts Liaisons sociales, qu'elles souhaitent pouvoir consacrer davantage de temps à l'Humain, leur cœur de métier, commente **Isabelle Bussel, DG du pôle Droit & Réglementation de Wolters Kluwer**, « Nous allons leur proposer prochainement une nouvelle solution numérique inédite sur le marché, avec des outils clés en main alliant pragmatisme et expertise. Cela leur permettra de gagner un temps précieux sur les aspects administratifs et gestion des procédures RH. »*

Méthodologie

Étude réalisée par OpinionWay pour Wolters Kluwer auprès d'un échantillon de 303 fonctions RH, travaillant dans des entreprises de 50 salariés et plus entre le 28 septembre et le 9 octobre 2020. L'échantillon a été interrogé en ligne et constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de secteur d'activité, de taille salariale, et de région. Les résultats ont été pondérés par ces mêmes critères. OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 5,8 points au plus pour un échantillon de 300 répondants. OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la norme ISO 20252.

À propos de Wolters Kluwer

Avec une offre de contenus et solutions métiers juridiques, formation & conférences, logiciels juridiques, et annonces & formalités légales, Wolters Kluwer intervient en France dans les domaines du droit et des ressources humaines, via des marques reconnues telles que Lamy et Liaisons sociales. Chaque jour, nous aidons nos clients à prendre des décisions cruciales en leur proposant des solutions expertes qui combinent une connaissance approfondie du domaine avec des technologies et des services spécialisés. Wolters Kluwer a déclaré un chiffre d'affaires annuel de 4,6 milliards d'euros en 2019. Le groupe sert des clients dans plus de 180 pays, est présent dans plus de 40 pays et emploie environ 19 000 personnes dans le monde entier. Le siège social de la société est situé à Alphen aan den Rijn, aux Pays-Bas.

À propos du Groupe OpinionWay

Créé en mars 2000, pionnier de la digitalisation des études, OpinionWay innove dans les études Marketing et d'Opinion et développe l'agilité dans les modes d'approches (Panels en ligne, Communautés digitales, Hybridation des données et Social Media Research). Né en France et capable d'intervenir sur les cinq continents, OpinionWay a des implantations au Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie), en Europe de l'Est (Pologne) et en Afrique Sub-saharienne (Côte d'Ivoire). Le Groupe intervient dans la compréhension des publics, des marchés, des marques ; dans la recherche de produits et de services, pour des clients se développant en France comme à l'international auprès de cibles BtoB et BtoC.

OpinionWay est membre actif d'Esomar, certifié depuis 2009 ISO 20252 par l'AFNOR et membre de CroissancePlus. www.opinion-way.com

Contact WOLTERS KLUWER

Legal&Regulatory

Sylvie Caron

Directrice de la Communication France

06 10 19 19 03

sylvie.caron@wolterskluwer.com

Contact OpinionWay

Olivia AUGIS

Responsable Communication

01 81 81 83 05

oaugis@opinion-way.com