

Recrutements, rémunérations, télétravail, déplacements... les mesures des entreprises en réponse à la pandémie

Parmi les principaux enseignements en France :

- Deux tiers des entreprises estiment que le COVID-19 aura un impact négatif sur leurs résultats dans les 12 prochains mois
- 40% des entreprises interrogées ont mis en place l'activité partielle
- 56% des DRH ont mis en place le télétravail pour les trois quarts de leurs effectifs
- Plus de la moitié des recruteurs ont déjà remis à plus tard des recrutements, réduit le volume prévu ou gelé des embauches
- 1 DRH sur 2 a pris des dispositions pour réduire ou remettre à plus tard des augmentations

Cette crise sanitaire mondiale générant une crise économique globale impacte toutes les compagnies, à cause de l'effet domino qui a touché tous les secteurs d'activité. Sans surprise, près de la moitié des DRH (44%) estime que le COVID-19 aura un impact négatif fort sur les résultats de leur entreprise dans les 6 mois à venir, et jusque dans les 12 prochains mois, pour plus d'un quart d'entre eux.

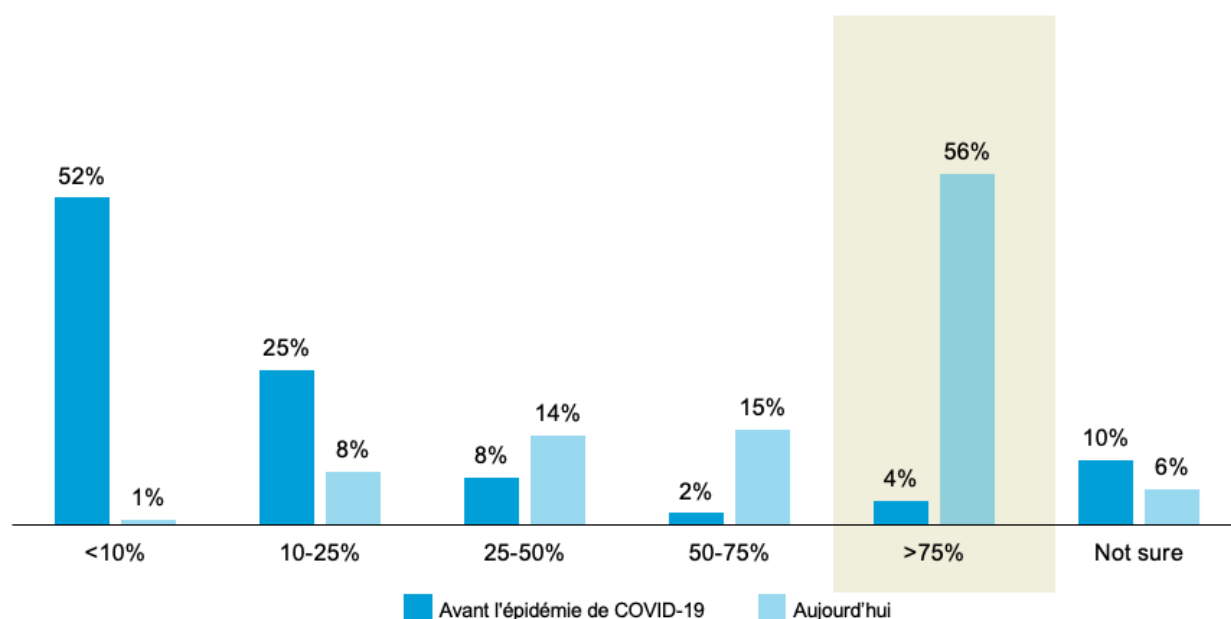
À la manœuvre, pour faire face à cette pandémie sans précédent dans les entreprises, les DRH ont déployé un arsenal de mesures. La quasi-totalité a mis en place des restrictions de leur politique de voyage et de déplacements (90%). Près de la moitié d'entre eux ont instauré des semaines de travail réduites avec la mise en place de l'activité partielle (40%). Un tiers des entreprises a procédé à la fermeture de leur site. Près d'un quart des DRH déclare avoir augmenté les possibilités de formation durant le confinement pour permettre à leurs salariés de se requalifier (22%), et 27% prévoient ou envisagent de le faire pour le reste de l'exercice 2020.

Afin de maintenir l'engagement des salariés compte-tenu des nouvelles modalités de travail, 7 employeurs sur 10 organisent des réunions quotidiennes à l'échelle de l'équipe ou du service pour répartir le travail. Pour garder le lien entre les collaborateurs travaillant à domicile, renforcer l'idée de collectif et de collaboration tout en étant à distance, 72% des DRH ont également organisé des événements virtuels pendant la période de confinement. 85% des entreprises disent avoir mis en place des mesures pour que les collaborateurs se sentent soutenus (par leur manager, leur équipe, etc.) pendant cette période.

En réponse à la propagation du COVID-19 et pour maintenir leur activité, les entreprises ont opté pour des modes de travail alternatifs en fonction de la représentativité des profils de salarié. La majorité des DRH (93%) a imposé le travail à domicile pour le personnel de bureau. Près de trois quarts des entreprises ont instauré l'alternance sur site ou division des équipes à leur personnel de production. La moitié du personnel de vente a vu son activité temporairement suspendue ou réaménagée.

Avant la crise la moitié des DRH déclaraient que moins de 10% des effectifs travaillaient à distance. Désormais un DRH sur deux affirme que les trois quarts de leurs effectifs travaillent à distance et que la quasi-majorité dispose de la technologie, des outils et des ressources nécessaires pour travailler de manière productive pendant une période prolongée (88%).

Quelle proportion de votre effectif travaillait à distance avant l'épidémie de COVID-19 ?
 Quelle proportion de votre effectif travaille à distance aujourd'hui ?



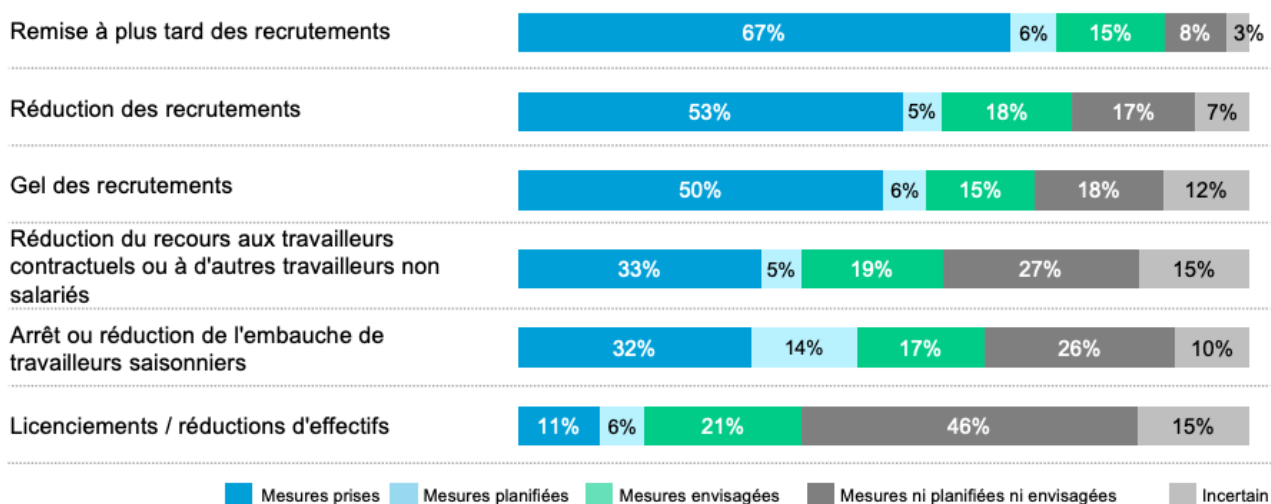
Note : Les pourcentages ayant été arrondis, leur somme peut ne pas être égale à 100 %.
 Source : COVID-19 2020 Enquête Grande-Bretagne et Europe de l'Ouest, France.

Ces nouvelles manières de travailler ont-elles un impact sur la productivité des salariés ? 4 employeurs sur 10 déclarent qu'il n'y a pas d'impact ou seulement un impact négatif léger (contre 5% indiquant un impact négatif fort).

Conséquence de la pandémie sur les recrutements

Les employeurs pourraient être amenés à prendre des mesures pour diminuer leurs dépenses pour le reste de l'exercice 2020. Les deux tiers ont déjà remis à plus tard les recrutements, la moitié a réduit le volume de leurs recrutements prévus ou gelé les embauches sur certains postes. 6 DRH sur 10 prendront des mesures pour geler l'embauche de travailleurs saisonniers ou réduire le recours aux travailleurs contractuels ou à d'autres travailleurs non-salariés. Moins d'un quart des répondants envisage des licenciements et réductions d'effectifs.

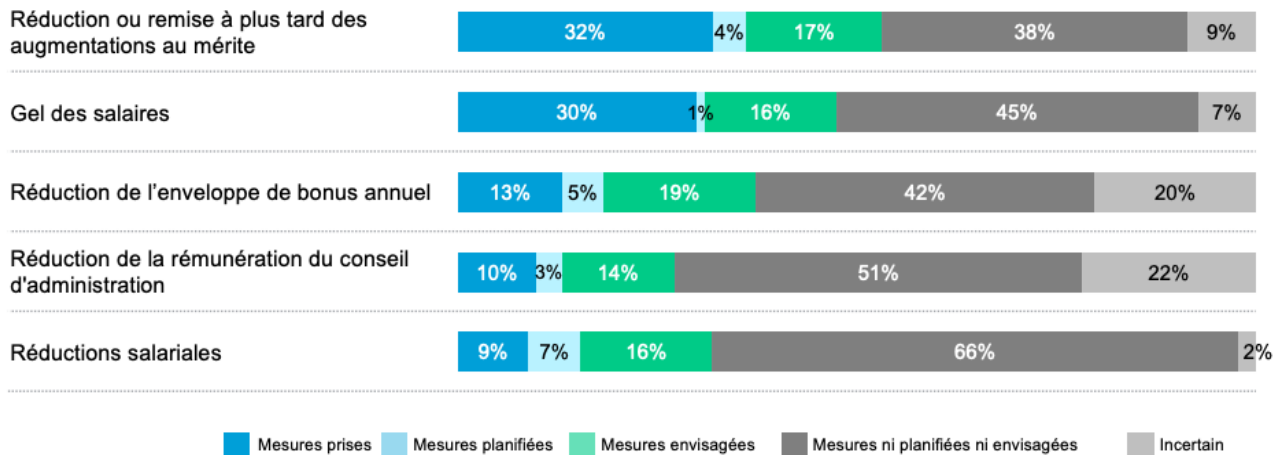
Quelles mesures votre entreprise a déjà prises pour aider à gérer les coûts de la main-d'œuvre en réponse au COVID-19, ou qu'elle pourrait prévoir ou envisager pour le reste de l'exercice 2020



Source : Enquête COVID-19 2020 sur la Grande-Bretagne et l'Europe de l'Ouest, France.

Impact de la crise sur les rémunérations

Des mesures en termes de politique de rémunérations pourraient être mises en œuvre : la moitié des DRH envisage ou a déjà pris des dispositions pour réduire ou remettre à plus tard des augmentations. Un tiers a déjà gelé les salaires et 16% l'envisagent. 24% anticipent une réduction de l'enveloppe de bonus annuel voire des baisses de salaires pour 23%.



Source : Enquête COVID-19 2020 sur la Grande-Bretagne et l'Europe de l'Ouest, France.

« La réaction initiale des équipes RH a été de garantir la sécurité des salariés tout en veillant à la continuité du business et en ajustant la communication aux besoins des collaborateurs. Désormais pour sortir de la crise, elles s'attèlent à introduire des modes d'organisation adaptés au nouveau contexte, aux nouvelles conditions de marché, au rythme de la reprise et aux attentes des salariés. Les DRH devront remobiliser les équipes, introduire agilité et flexibilité dans l'organisation du travail et accompagner l'accélération de la digitalisation de l'économie» explique Laurent Termignon, Directeur de l'activité Talent & Rewards chez Gras Savoye Willis Towers Watson