

Conséquences de la pandémie de 2020 sur les ressources humaines

Télétravail, prévention de l'infection, anxiété des employés... La pandémie de coronavirus a occasionné, en très peu de temps, des changements majeurs pour les employés du secteur des ressources humaines. Afin de mieux évaluer leurs conséquences concrètes sur le lieu de travail, Benify a mené une enquête auprès de plus de 900 professionnels des RH. Les résultats ont été compilés dans quatre sous-domaines: travail à domicile, recrutement et intégration, numérisation des processus RH et santé des employés.

À propos de cette étude

Pour savoir en quoi le travail des professionnels des RH a été modifié par la pandémie de coronavirus en 2020, Benify a mené une enquête auprès de représentants du secteur, avec le concours de Netigate. L'étude s'est déroulée de juin à septembre et a impliqué au total 913 participants, dont 98 % issus des pays nordiques, d'Europe centrale et du Royaume-Uni. 60 % des participants travaillent dans des organisations de moins de 500 employés, et 29 % dans des entreprises de plus de 1 000 salariés. Un large éventail de branches d'activité est représenté, avec cependant une priorité donnée à l'industrie de construction et de fabrication, à l'informatique et aux télécommunications, ainsi qu'au secteur public.

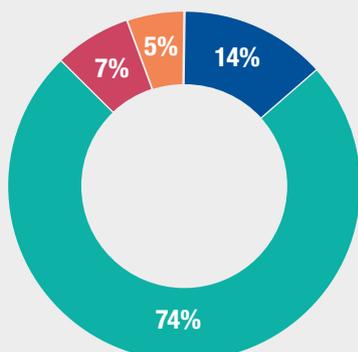


Travail à domicile

Avant la pandémie

La majorité (74 %) des personnes interrogées déclarent que les employés de leur organisation bénéficiaient de la possibilité de travailler à domicile antérieurement à la pandémie, quoique seulement en cas de nécessité et après approbation de leur responsable hiérarchique. Un peu moins de 14 % des répondants disent avoir proposé aux employés la possibilité de travailler chez eux de façon illimitée. Quasiment la même proportion (12 %) indique que leurs employés n'ont pas eu accès au télétravail, soit en raison des règles internes de l'entreprise (7 %), soit en raison d'une impossibilité technique (5 %).

Vos employés avaient-ils la possibilité de travailler chez eux avant la pandémie ?

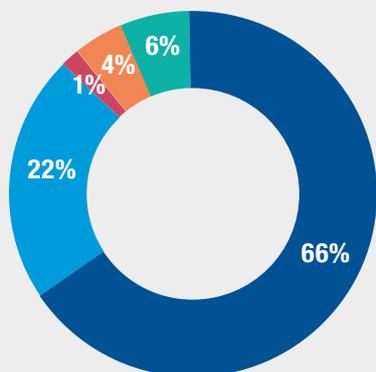


- Oui, ils pouvaient travailler chez eux de façon illimitée
- Oui, mais seulement si nécessaire et après approbation de leur responsable hiérarchique
- Non, notre politique interne exige que le travail soit effectué sur site
- Non, notre activité ne le permet pas dans la pratique

Développement du télétravail pendant la pandémie

La grande majorité (89 %) des participants a autorisé les employés à travailler à domicile durant l'épisode pandémique, contre un peu moins de 11 % qui ne l'ont pas permis en raison des règles internes à l'entreprise ou de restrictions pratiques.

Vos employés ont-ils travaillé davantage à domicile qu'auparavant à cause de la pandémie ?

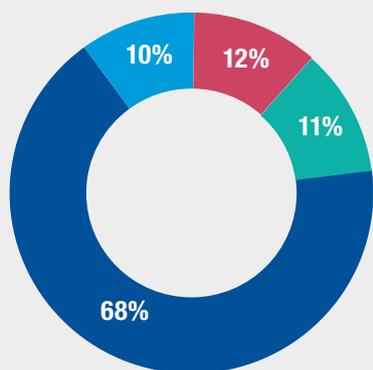


- Oui, nous avons incité tous ceux qui le pouvaient à travailler à domicile
- Oui, nous avons permis à ceux qui le souhaitaient de travailler à domicile
- Non, car nous offrons déjà l'option de télétravail illimité
- Non, notre politique interne exige que le travail soit effectué sur site
- Non, notre activité ne le permet pas dans la pratique

Le télétravail après la pandémie

Que pensent les participants de la possibilité pour les employés de rester en télétravail lorsqu'il n'y aura plus de risque d'infection et donc, plus d'obligation à cet égard ? La plupart (77 %) des répondants déclarent avoir l'intention de permettre à leurs employés de continuer à travailler à domicile s'ils le souhaitent, bien que seuls 10 % d'entre eux prévoient d'offrir cette possibilité sans restriction.

Continuerez-vous à encourager vos employés à se mettre en télétravail, y compris une fois que l'absence de risque d'infection ne rendra plus cela indispensable ?



- Oui, mais pas de façon illimitée
- Oui, nous permettrons à l'avenir à chacun de travailler à domicile s'il le souhaite
- Non, dès qu'il sera possible de revenir travailler en toute sécurité, nous cesserons le télétravail
- Non, notre activité ne le permet pas dans la pratique

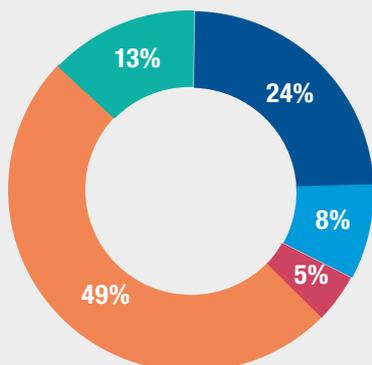
Les attitudes vis-à-vis du télétravail ont-elles changé ?

La pandémie semble avoir quelque peu modifié l'opinion sur le télétravail. Parmi les personnes qui n'autorisaient pas leurs employés à travailler à domicile avant la pandémie, une sur dix déclare avoir l'intention d'offrir cette possibilité à leurs employés à l'avenir. Parmi les responsables qui, auparavant, ne permettaient aux employés de travailler à domicile qu'en cas de besoin et après approbation de leur responsable, 17 % souhaitent aujourd'hui l'autoriser. Toutefois, la proportion de personnes disposées à le faire sans restriction est plus faible aujourd'hui qu'avant la pandémie, ce qui semble suggérer que les employeurs se sont penchés sur cette solution en évaluant ses inconvénients éventuels.

Télétravail généralisé pour tous les employés

Pas moins de 38 % des participants se disent prêts à recruter des employés travaillant uniquement à distance parce qu'ils vivent dans une autre ville ou un autre pays. En fait, 1 personne sur 4 dit avoir déjà des employés qui travaillent ainsi aujourd'hui. En revanche, près de la moitié des répondants déclarent continuer à souhaiter que les employés puissent travailler sur place en cas de besoin, et 13 % disent qu'il serait impossible dans la pratique d'avoir des employés en télétravail permanent.

Envisageriez-vous de recruter des employés en télétravail permanent et qui, par exemple, vivent dans une ville ou un pays autre ceux de vos bureaux ?



- Oui, nous avons déjà des employés qui travaillent ainsi aujourd'hui
- Oui, nous pouvons envisager de recruter des employés en télétravail s'ils vivent dans le même pays que nous
- Oui, nous pouvons envisager de recruter des employés en télétravail, même s'ils vivent dans un autre pays
- Non, nous voulons que les employés puissent se trouver sur le lieu de travail physique en cas de besoin
- Non, notre activité ne le permet pas dans la pratique



Recrutement et intégration

41 % des personnes interrogées déclarent que la pandémie les a amenées à suspendre ou annuler certains recrutements prévus, tandis que la même proportion affirme que le recrutement s'est déroulé comme prévu. 12 % ont interrompu ou annulé tous leurs recrutements en raison de la pandémie. Un tiers des sondés déclarent avoir conduit le recrutement à distance sans avoir rencontré physiquement le candidat.

Intégration à distance dans l'entreprise

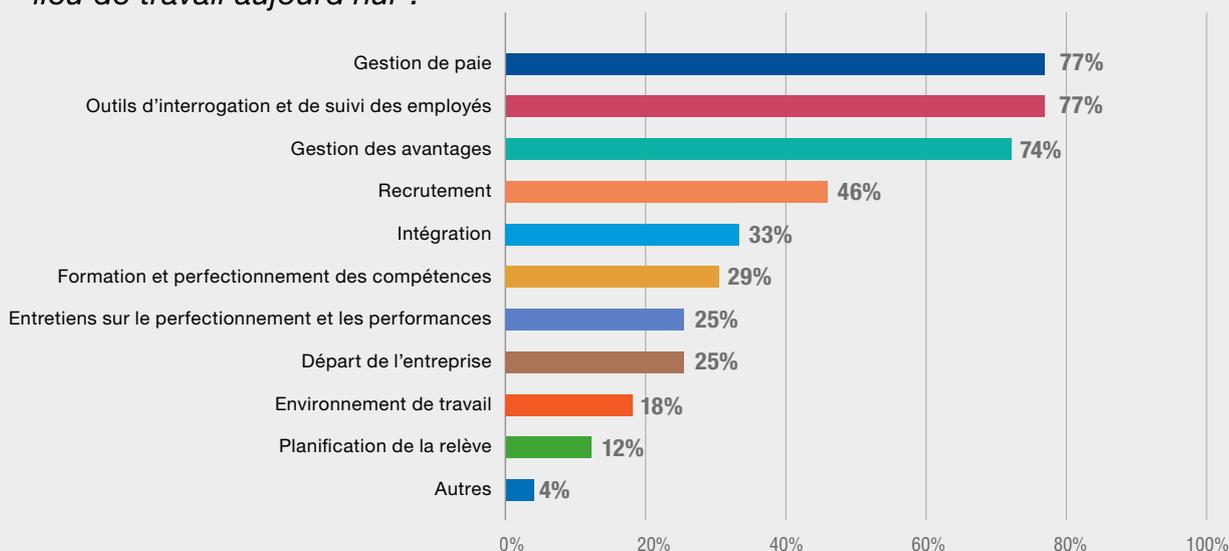
Un peu plus de la moitié (56 %) des personnes interrogées disent avoir fait appel à des outils numériques pour introduire leurs nouveaux employés avant la pandémie, tandis que 8 % indiquent avoir commencé à utiliser de tels outils pendant cet épisode. Un peu plus de la moitié (56 %) des sondés déclarent que les présentations à distance n'ont été ni meilleures ni pires que leurs procédures habituelles, tandis qu'un peu plus de 4 % affirment que les processus à distance ont été légèrement meilleurs. Dans le même temps, plus d'une personne sur trois (35 %) indique que les introductions à distance ont été un peu moins réussies.

Numérisation des processus RH

Quels sont les processus les plus numérisés aujourd'hui ?

Les processus RH qui sont actuellement les plus numérisés sont les outils d'interrogation et de suivi des employés, de gestion de paie et de gestion des avantages.

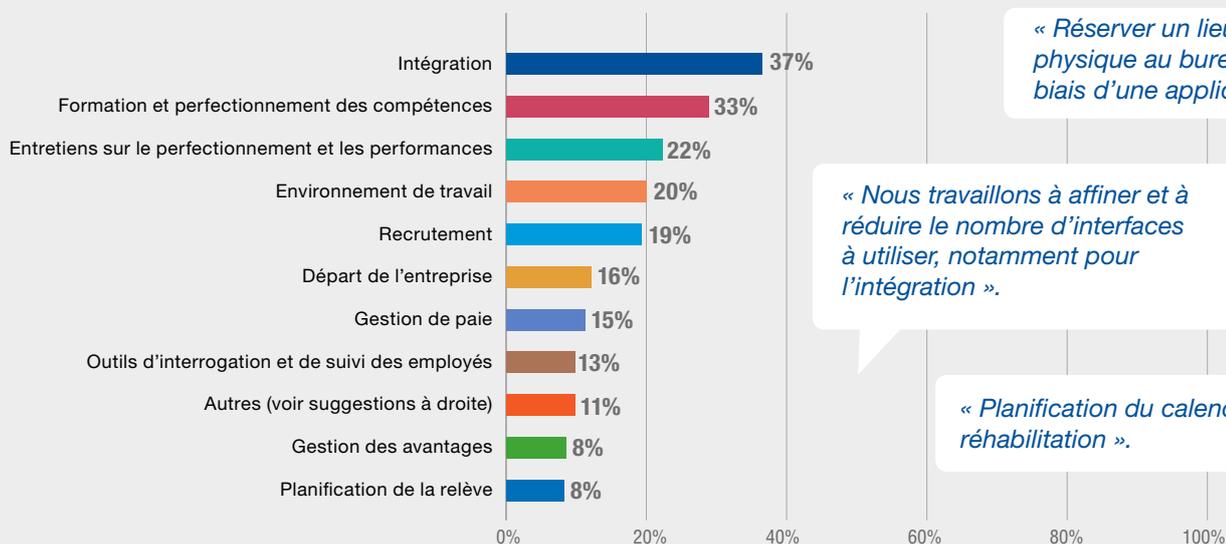
Selon vous, quels processus, parmi les suivants, sont-ils les plus numérisés sur votre lieu de travail aujourd'hui ?



Quelles seront vos priorités à l'avenir ?

Les domaines à numériser en priorité dans un avenir proche sont l'intégration, la formation et le perfectionnement des compétences, les entretiens sur le perfectionnement et les performances, l'environnement de travail et enfin, le recrutement.

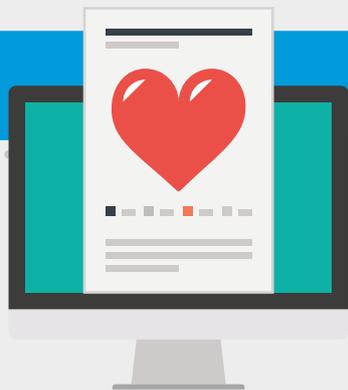
Quels processus prévoyez-vous de numériser en priorité dans un avenir proche ? (Sélectionner un maximum de 3 options)



« Réserver un lieu de travail physique au bureau par le biais d'une application ».

« Nous travaillons à affiner et à réduire le nombre d'interfaces à utiliser, notamment pour l'intégration ».

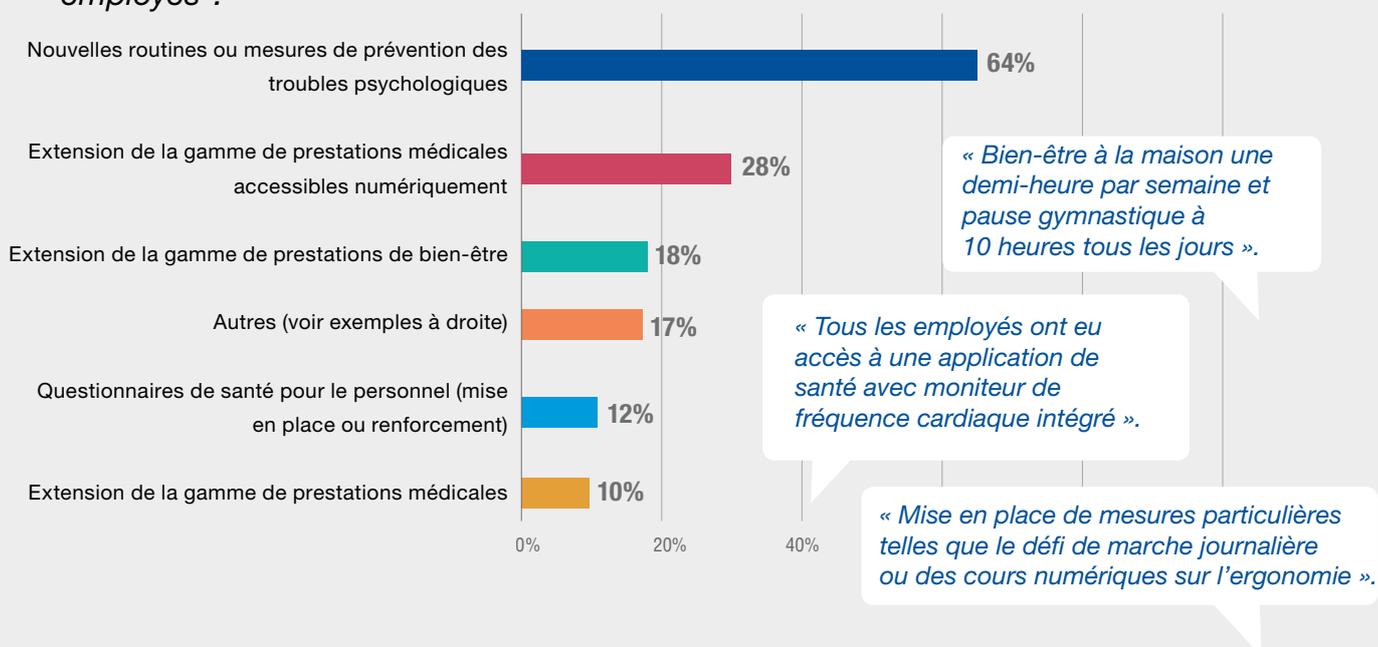
« Planification du calendrier et réhabilitation ».



Santé des employés

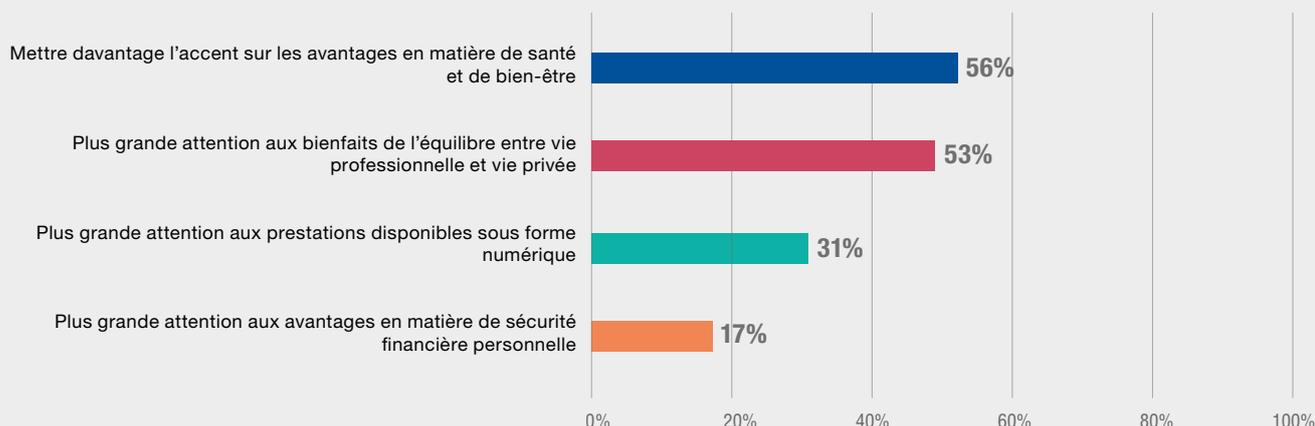
35 % des participants affirment que la pandémie les a amenés à modifier leur stratégie en matière de santé des employés. La prévention des troubles psychologiques (64 %) et une gamme élargie de prestations de santé disponibles sous forme numérique constituent le principal domaine d'intérêt. Dans le champ des commentaires, plusieurs participants ont également mentionné la prise de mesures visant à réduire le risque de propagation de l'infection sur le lieu de travail. D'autres soulignent les efforts déployés pour améliorer l'ergonomie et mettre l'accent sur l'environnement de travail des employés en télétravail, notamment en rappelant aux responsables l'importance de rester en contact avec leurs employés par voie numérique.

En quoi la pandémie a-t-elle modifié votre stratégie en matière de santé des employés ?



Mise à jour de l'offre d'avantages aux employés

1 personne sur 10 envisage de modifier son offre d'avantages sociaux en raison de la pandémie. La santé et le bien-être, ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sont les domaines que les participants se disent le plus intéressés de développer.



À propos de Benify

Le parcours de Benify a débuté entre trois amis en Suède en 2004. Aujourd'hui, Benify est une entreprise technologique mondiale totalement indépendante, flexible et agile, qui compte plus de 1 500 clients et 2 millions d'utilisateurs à travers le monde.

La plateforme mondiale de Benify, leader sur le marché des avantages sociaux et bonifications, aide les employeurs à créer une expérience exceptionnelle tout en simplifiant la gestion des avantages, en automatisant les processus, en améliorant radicalement la proposition de valeur aux employés et en assurant une meilleure gouvernance des données, ainsi qu'une meilleure gestion du coût des avantages et récompenses.

Restez en contact avec vos employés, en tout lieu et à tout moment.

