



93% des DRH estiment qu'une refonte des pratiques managériales sera nécessaire

Le futur du travail vu par les DRH dans la nouvelle réalité post COVID **Enquête BCG / ANDRH**

Confinement, télétravail imposé, équipes dispersées et fonctionnant à distance, fermeture de sites de production, mise en place de règles sanitaires et de distanciation sociale, la crise du Covid a impacté l'organisation du travail. Durablement ? Sur le pont depuis le début de cette crise, quel est la perception des DRH sur le futur du travail ?

Le BCG et l'ANDRH révèlent aujourd'hui les résultats d'une étude inédite réalisée auprès de 458 DRH français sur l'organisation du travail dans la nouvelle réalité post COVID.

Unanimes sur l'accélération de l'adoption du télétravail - 85% d'entre eux souhaitent développer cette pratique au sein de leur entreprise de façon pérenne – les DRH estiment néanmoins que cela ne peut concerner toutes les fonctions de l'entreprise et ils plébiscitent un modèle hybride mêlant présentiel et télétravail. 64% en attendent des gains de productivité et 88% sont conscients des risques que cette pratique peut faire peser sur le sentiment d'appartenance ou la cohésion entre salariés. Cette adoption du télétravail doit s'accompagner d'une refonte du système managérial pour 93% des entreprises. Les nouveaux modes de travail (l'agile notamment) sont aussi plébiscités par les entreprises qui les ont testés pendant la crise et souhaitent les pérenniser à 70%. Enfin, les investissements nécessaires pour cette transformation semblent encore peu appréhendés par les directeurs des ressources humaines.

Paris, le 19 juin 2020

« La crise a accéléré l'adoption des nouveaux modes de travail et en particulier le télétravail. Cela répond à une aspiration des collaborateurs et les DRH envisagent son développement de façon pérenne. Attention, pour en tirer tous les bénéfices à l'échelle, son adoption doit se faire en lien étroit avec la stratégie de l'entreprise. Elle nécessitera aussi un bouleversement des pratiques managériales et RH à mener rigoureusement. » Vinciane Beauchene, directrice associée au BCG.

« La crise sanitaire n'a toutefois pas créé de nouvelles tendances mais les a accélérées. Un retour en arrière du Télétravail semble peu envisageable.

L'accompagnement des organisations, des managers ainsi que des collaborateurs est également primordial dans un contexte de transformations

Les impacts humains, organisationnels et économiques appellent à continuer de renforcer le dialogue social.

Enfin de plus en plus, les sujets de société s'ajoutent aux autres enjeux des DRH telle que les inégalités sociales, les conditions de vie, la santé... Sujets de société qui doivent être portés par plusieurs acteurs pour répondre aux nouveaux besoins... »

Audrey RICHARD, Présidente National de l'ANDRH et DRH GROUPE UP et Engagement des salariés.

« Le rôle des DRH doit rester central dans le choix de la méthode et de la mise en œuvre afin de garantir l'unité et l'équité au sein des organisations.

Les DRH conscients des impacts de cette crise sont prêts à faire évoluer le travail.

Pour se faire, des mesures d'accompagnement supplémentaires et notamment juridiques pour l'ensemble des entreprises, sont nécessaires pour limiter les effets de la crise à court terme et transformer durablement le monde du travail. On appelle à un dialogue ouvert avec les pouvoirs publics & les organisations syndicales ».

Benoît Serre, Vice-Président National Délégué de l'ANDRH et partner du BCG

Le télétravail plebiscité par les DRH...

Avant le confinement, seules 8 % des entreprises avaient développés le télétravail pour plus de 25% de leurs salariés. Dans un temps record, ces mêmes entreprises l'ont adopté pour près de 50% à temps plein. Malgré les difficultés liées aux conditions du confinement (garde d'enfants, espaces de travail etc.) largement soulignées dans l'enquête par les répondants, cette expérience forcée à grande échelle s'est révélée être un véritable accélérateur de tendance : 83% vont revoir à la hausse la part de postes éligibles au télétravail et 85% considèrent comme souhaitable le développement du télétravail de façon pérenne au sein de leur entreprise.

... mais pas de révolution en vue

Seules 10% des entreprises envisagent un modèle où plus de 75% des salariés travailleraient plus d'1 jour / semaine en télétravail. Certaines activités pour lesquelles le télétravail n'était pas envisagé avant la crise ont réussi à se faire à distance (les call center ou la production).

Néanmoins, les DRH s'orientent plus vers un modèle hybride : 60% des entreprises envisagent d'avoir plus d'un quart de leurs salariés en télétravail avec une moyenne de 2 jours par semaine.

Les bénéfices et les risques du télétravail perçus par les DRH

Pour les DRH, les bénéfices recherchés sont avant tout

- Une meilleure réponse aux attentes des collaborateurs (93%)
- Une augmentation de la productivité (64%)
- Une réduction de l'empreinte carbone de l'entreprise (61%)

Mais les DRHs sont aussi conscients des risques associés notamment sur le lien avec l'entreprise (88%) et la fracture sociale entre ceux qui sont éligibles et ceux qui n'en auront pas l'option (88%).

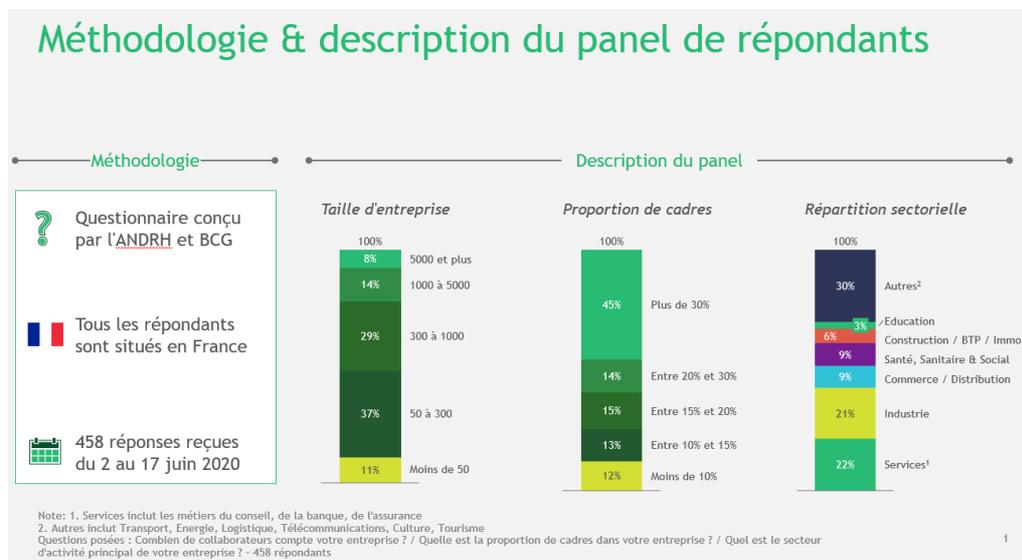
Les pré-requis nécessaires à la mise en place du télétravail

Les DRH sont aussi conscients que cette pratique nécessite des pré-requis :

- La nécessité d'une refonte du système managérial pour 93% des DRH. Le rôle du manager est amené à évoluer pour clarifier les priorités, donner plus de sens, des objectifs clairs et atteignables et développer les équipes.
- une évolution des modes de travail vers plus d'autonomie du salarié (87%), plus de collaboration entre les équipes (59%) et de transparence (59%)

Certains enjeux liés à l'adoption du télétravail semblent moins appréhendés par les DRH comme la cybersécurité ou la refonte des critères d'évaluation de performance. Enfin, 57% des entreprises pensent que cette évolution ne supposera qu'un investissement financier mineur ou nul.

Méthodologie



Contacts presse

BCG

Audrey Marzouk 0616758137 – marzouk.audrey@bcg.com

Julie Busson 06 13 95 31 58 juliebusson@littlewing.fr

ANDRH

Laura Tordjman 06 50 45 92 03 ltordjman@andrh.fr

A propos de l'ANDRH

ASSOCIATION LOI 1901, CRÉÉE EN 1947, L'ANDRH EST LA PLUS GRANDE COMMUNAUTÉ DE PROFESSIONNELS DES RESSOURCES HUMAINES EN FRANCE.

Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Avec plus de 5 000 membres, organisée en 70 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnels des ressources humaines en France. Depuis sa création, l'ANDRH anticipe et

accompagne l'évolution des métiers des ressources humaines et est devenue, au fil des années, la communauté de référence dans le débat RH.

En savoir plus : www.andrh.fr

A propos du BCG

BCG accompagne les dirigeants du monde entier (entreprises, Etats, ONGs etc.). Nous sommes à leurs côtés pour les aider à relever leurs plus grands défis. Créé en 1963, BCG a été le pionnier du conseil en stratégie. Aujourd'hui, nous aidons nos clients dans toutes leurs transformations afin d'accélérer leur croissance, renforcer leur avantage concurrentiel et générer un réel impact.

La réussite des organisations passe aujourd'hui par leur capacité à associer les meilleures ressources, humaines et digitales. Nos équipes apportent une expertise industrielle et fonctionnelle approfondie à nos clients. BCG propose des solutions qui s'appuient sur du conseil de très haut niveau, du design, le déploiement de nouvelles technologies ou encore la création d'entreprises digitales- en respectant toujours la raison d'être des entreprises. Nous travaillons avec nos clients selon un modèle collaboratif unique, à tous les niveaux de l'organisation.