



Communiqué de presse

Contacts

Benoit David

Relations Presse Deloitte
+ 33 (0) 6 30 11 40 98
bedavid@deloitte.fr

Arthur Veyrat d'Urbet

Publicis Consultants
+ 33 (0) 7 86 99 78 63
arthur.veyratdurbet@publicisconsultants.com

Tendances RH 2021 - L'entreprise dans un monde en disruption : passer d'un mode de survie à un mode de croissance

Paris, le 18 mars 2021 – Face aux perturbations sans précédent subies par les entreprises provoquées par la crise du Covid-19, les organisations ont su mettre en place des façons de travailler et d'opérer radicalement nouvelles. Les dirigeants prennent aujourd'hui les devants afin d'imaginer et anticiper au mieux le futur du travail.

D'après l'enquête *Tendances RH 2021 menée par le cabinet Deloitte*, un changement de paradigme est visible : **les dirigeants ne se contentent plus d'établir des stratégies permettant de faire face à des tendances d'ores et déjà observables mais tentent plutôt de s'adapter en continu aux disruptions en développant des stratégies centrées sur l'humain.**

La crise du Covid-19 a démontré l'importance du **lien entre travail et bien-être**. Ce lien essentiel est au cœur des nouvelles réflexions des entreprises, qui doivent faire du bien-être une composante indissociable du travail. **69% des dirigeants** déclarent avoir enclenché des politiques durant la crise du COVID-19 visant à permettre aux collaborateurs de mieux gérer leur vie professionnelle et personnelle. Et **7 dirigeants sur 10** expriment que le passage au télétravail a eu un impact positif sur le bien-être. Mais certains signaux d'impacts néfastes sur la vie des collaborateurs apparaissent également ; il est donc nécessaire, après la crise, d'intégrer le bien-être dans l'organisation même du travail aux niveaux individuels, collectifs et structurels pour construire un avenir durable où les collaborateurs se sentent mieux et travaillent mieux : la solution repose dans notre capacité à repenser la façon dont le travail peut être organisé en tenant compte notamment des nouvelles technologies.

Par ailleurs, la crise sanitaire a révélé l'aptitude **des collaborateurs à élargir leur éventail de compétences, et leur capacité d'adaptation.**

72% des dirigeants identifient « *la capacité de leurs salariés à s'adapter, se reconvertir et assumer de nouveaux rôles et responsabilité* » comme étant une priorité afin de pouvoir naviguer dans un environnement en changement constant. Afin d'être en capacité de faire face à d'autres ruptures majeures à l'avenir, l'un des facteurs les plus importants pour les organisations est de **révéler le potentiel de leurs salariés à travers une nouvelle approche des compétences.**

A l'avenir, les organisations devront donc traiter **le développement des collaborateurs et de leurs compétences comme une stratégie pour renforcer aussi bien leur résilience et que celle de l'organisation.**

Durant cette pandémie, les organisations ont fortement misé sur le collectif et le fonctionnement en équipe pour gagner en adaptabilité et en réactivité. Les dirigeants ont maintenant l'opportunité de capitaliser sur ces apprentissages et de former des « **super-équipes** » intégrant humain et intelligence artificielle et permettant ainsi aux équipes d'apprendre, créer et performer différemment. Ces équipes peuvent jouer un **rôle majeur dans la capacité des organisations à gagner en efficacité et en agilité** ainsi qu'à leur permettre de **réimaginer le travail d'une façon plus humaine**. En effet, **61%** des dirigeants interrogés déclarent être prêts à se concentrer sur la réinvention du travail, contre 29% avant la pandémie.

Enfin, les organisations doivent identifier de nouveaux moyens **pour attirer, mobiliser et fidéliser les talents**. 97% des répondants à cette étude ont déclaré qu'ils avaient besoin de mieux connaître leurs salariés. Pour y parvenir, il est essentiel d'adopter une stratégie de gestion des talents plus dynamique et basée sur **la donnée en temps réel**. Cette approche peut aider les organisations à concevoir de nouveaux modes de travail mettant à contribution le potentiel de chaque collaborateur. C'est d'autant plus vrai que le travail à distance contribue fortement à distendre le lien avec l'entreprise.

Philippe Burger, associé Capital Humain chez Deloitte, explique que « **la crise du Covid-19 a permis une certaine prise de conscience au sein des directions des entreprises. Les dirigeants ont réalisé l'émergence de nouveaux enjeux pour les salariés, et d'une nouvelle façon de penser le travail. Par exemple, l'importance du lien entre travail et bien-être a été assurément démontrée par la crise sanitaire. Les collaborateurs ont par ailleurs pu attester de leur capacité d'adaptation, et cela a introduit une nouvelle approche du développement des compétences, dans laquelle il devient source de résistance pour l'entreprise. La réorganisation du travail et des équipes permettra de gagner en agilité, mais également d'attirer et de fidéliser les talents. Ces tendances vont devenir indispensables pour les entreprises : le travail de demain s'y joue. Cette étude a également montré la capacité d'adaptation de la Direction des Ressources Humaines dans la gestion de la crise ; son image en interne en sort renforcée puisque la proportion de dirigeants qui doutaient des capacités de leur direction des ressources humaines a été divisé par deux avant et après crise.** »

Méthodologie :

Ce sondage a été réalisé auprès de 6 000 répondants — y compris plus de 3 600 dirigeants dans 96 pays —, englobe les réponses de plus de 1 200 hauts dirigeants et administrateurs, de 233 chefs de la direction ainsi que de représentants d'autres fonctions de gestion. Pour la première fois depuis la création du rapport il y a 11 ans, les chefs de l'exploitation (59 %) ont été plus nombreux à répondre que les dirigeants des RH (41 %), ce qui démontre l'importance croissante du capital humain dans le processus décisionnel des organisations.

À propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres, constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. DTTL (ou « Deloitte Global ») ne fournit pas de services à des clients. Pour en savoir plus sur notre réseau global de firmes membres : www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

© 2021 Deloitte SAS, Membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited



