

5 ENSEIGNEMENTS À DESTINATION DES RH POUR L'APRÈS COVID-19

Etude Welcome To The Jungle (Avril 2020)

L'ENGAGEMENT DE VOS SALARIÉ.E.S A BEL ET BIEN CHANGÉ

DÉCLARENT AVOIR ENVIE DE CHANGER D'EMPLOYEUR

50%

des télétravailleurs en activité totale

65%

des télétravailleurs en activité partielle

39% des télétravailleurs s'estiment moins engagés VS seulement 10% des travailleurs avant le confinement (62% quand ils sont en activité partielle).

« Les équipes ne pourront pas s'engager demain si elles sont fatiguées. Tout comme un sportif qui vient de finir un marathon ne peut enchaîner sur un sprint. »

Christophe Nguyen, psychologue du travail et président d'Empreinte Humaine.

 L'engagement des collaborateurs est fortement corrélé aux risques psychosociaux consécutifs au confinement (à cause de l'épuisement notamment).

L'EXPÉRIENCE CANDIDAT, PLUS QUE JAMAIS STRATÉGIQUE

CANDIDATURES

- 76% des répondants en recherche d'emploi avant le début de la crise ont poursuivi leurs recherches pendant le confinement.
- 91% ont noté une dégradation des candidatures, rendues plus difficiles pendant le confinement.

ONBOARDING

- 40% des répondants jugent le processus d'intégration "mauvais ou très mauvais" au sein de leur entreprise.

UN BESOIN DE VISIBILITÉ

49%

s'estiment insuffisamment informés des départs/arrivées des derniers collaborateurs dans leur entreprise

63%

souhaiteraient disposer de plus d'informations à ce sujet

 Le **Onboarding** est un moment-clé de l'**Expérience collaborateur** (encore plus à distance !): 33% des employés savent après leur première semaine si elles / ils souhaitent ou pas rester dans l'entreprise sur la durée.

POURSUIVRE L'EFFORT DE COMMUNICATION AUPRÈS DE TOUS



En moyenne, 64 % jugent "bonne ou très bonne" la communication interne à leur entreprise pendant la crise du Covid-19. Des points de vue très nuancés en fonction de la situation.

Parmi les travailleurs en activité partielle :

49%

soulignent un manque de présence

39%

soulignent un manque de transparence

22%

soulignent un manque sur les gestes barrières

AMÉLIORER LA RECONNAISSANCE, ET COMMENT ?



Les DRH et managers ont le choix entre 4 types de reconnaissance :

- 1- celle qui récompense les résultats (mesurables),
- 2- celle qui récompense les compétences (autonomie, créativité etc.),
- 3- celle qui récompense l'investissement
- 4- celle dite "existentielle": saluer l'individu en tant que tel.

Seuls

14%

des répondants ont observé davantage de reconnaissance des employeurs à leurs équipes pendant le confinement

Les employé.e.s confiné.e.s sont d'abord sensibles à une reconnaissance :

38%

de l'entreprise

36%

de leur manager

25,5%

de leurs collègues

 « Les employés souffrant d'un manque de reconnaissance au travail sont 4 fois plus susceptibles de souffrir de détresse psychologique grave. » Faustine Duriez - CEO de Cocoworker

RENFORCER LA COHÉSION INTER-ÉQUIPES, FORTEMENT IMPACTÉE PAR LA CRISE



La séparation est autant physique que mentale : **1 salarié sur deux** s'estime moins connecté à ses collègues depuis le début de la crise.

93%

des travailleurs estiment qu'une connaissance des autres équipes peut avoir un impact positif sur le travail des collaborateurs.

Ces 5 enseignements convergent vers l'**EXPÉRIENCE COLLABORATEUR**. Plus que jamais vos recrutements doivent être efficaces et vous devez attirer / conserver les talents, continuer d'engager vos collaborateurs, COMMUNIQUER, être TRANSPARENT. La bonne nouvelle c'est que vous savez quels leviers actionner mais comment mettre en place un plan d'action efficace ?

DÉCOUVREZ BLOOMIN

