



INCLUS
—
Focus Covid-19
Les RH face
à la crise

LES RH AU QUOTIDIEN

Baromètre 2020



TISSOT
éditions

Sommaire

À propos de l'enquête	2
Contexte et objectifs de l'étude	2
Méthodologie de l'enquête.....	2
Le profil des répondants	2
Votre métier et vous	4
Devenir RH : mais pourquoi ?	4
Et dans 10 ans : toujours RH ?.....	5
Le quotidien du service RH	6
Les principales sources de satisfaction.....	6
Les principales difficultés.....	7
Le sentiment des RH dans l'exercice de leurs missions	8
L'évolution du métier de RH	9
Les trois attentes fondamentales des RH	10
Les directives de l'employeur et les attentes des salariés	11
Les missions du service RH	12
Comparatif entre « ce que le RH veut faire » et « ce qu'il peut faire »	12
Les missions RH : les attentes des salariés	14
L'image du service RH	15
Les RH vus par les salariés	15
Les RH vus par le dirigeant	16
Les RH vus par les médias.....	17
Les services digitaux dédiés aux RH	18
Les outils digitaux essentiels à la fonction RH.....	18
Panoramas des outils digitaux utilisés par les RH.....	19
Outils digitaux : quels bénéfices ?.....	20
Outils digitaux : quels freins ?.....	21
Focus Covid-19 : les RH face à la crise	22
Les RH au cœur de la gestion de crise en entreprise	22
Des difficultés et de nouveaux besoins pour les RH	24
Un moral en baisse pour les RH.....	26
L'essentiel à retenir	27
RH : un métier passion	27
RH : entre rêve et réalité.....	27
RH : un quotidien difficile.....	27
Le digital : la solution pour libérer du temps aux RH	28
Covid-19 : les RH face à la crise	28
Infographie	29

À propos de l'enquête

I Contexte et objectifs de l'étude

L'enquête « Les RH au quotidien » a été réalisée pour la troisième année consécutive, ce qui permet d'établir un baromètre avec les réponses données en 2018 et 2019.

Les objectifs principaux de cette étude portent sur :

- les raisons du choix de ce métier ;
- le travail quotidien ;
- les missions ;
- l'image ;
- les services digitaux.

I Méthodologie de l'enquête

Le questionnaire a été mis en place grâce au logiciel SurveyGizmo©. L'enquête s'est déroulée du 3 au 21 février 2020. Un article a été diffusé dans les e-newsletters des Éditions Tissot et un e-mail a également été envoyé à des clients et prospects pour promouvoir le questionnaire.

Au final, 810 personnes ont complété le questionnaire. Le comparatif est établi avec l'enquête menée en avril 2018 sur 363 personnes et celle de février 2019 sur 271 personnes.

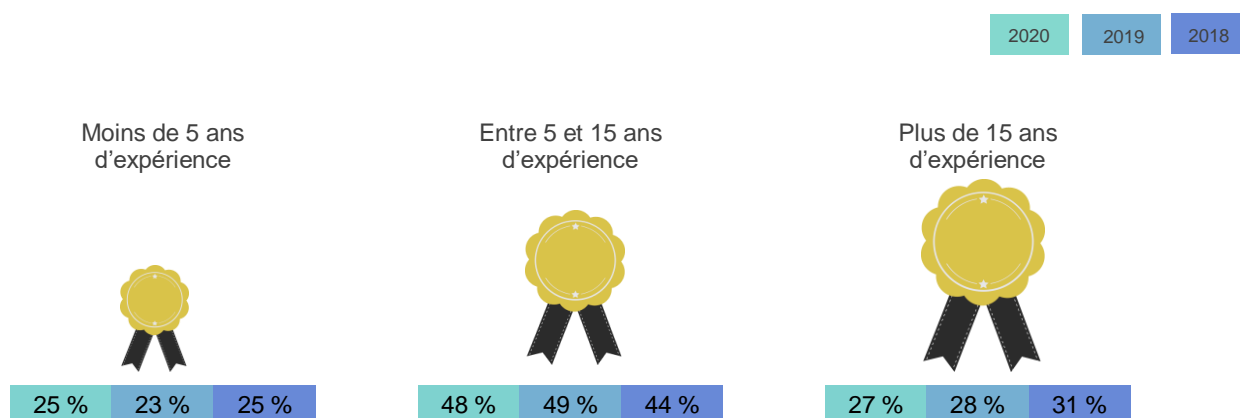
Une enquête complémentaire dans le cadre de la gestion du Covid-19 a été menée auprès de 160 professionnels des RH, en activité, entre le 2 et le 7 avril 2020.

L'analyse a été effectuée grâce aux tris à plat des réponses ainsi qu'à la réalisation de tableaux croisés.

I Le profil des répondants

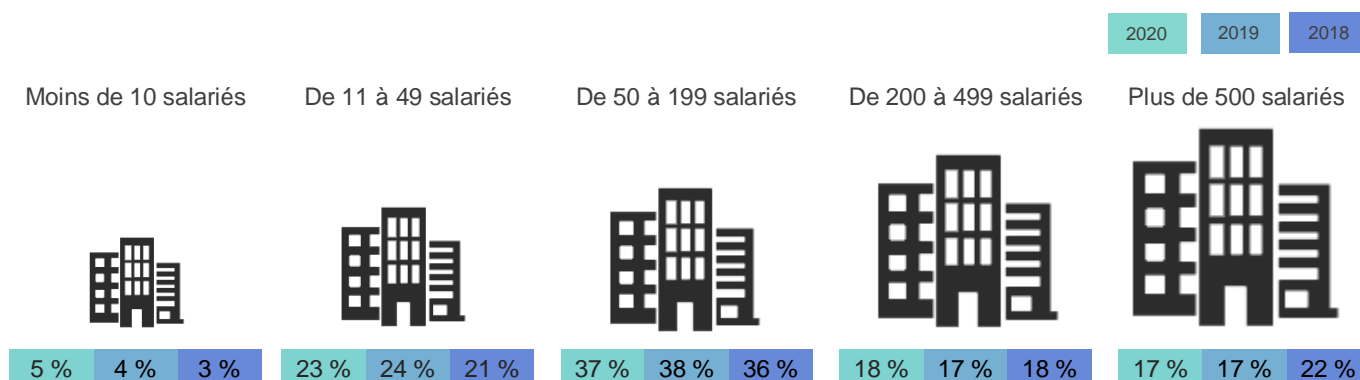
Des RH expérimentés

La majorité des personnes interrogées a plus de 5 ans d'expérience (75 %). C'était déjà le cas en 2018 et 2019.



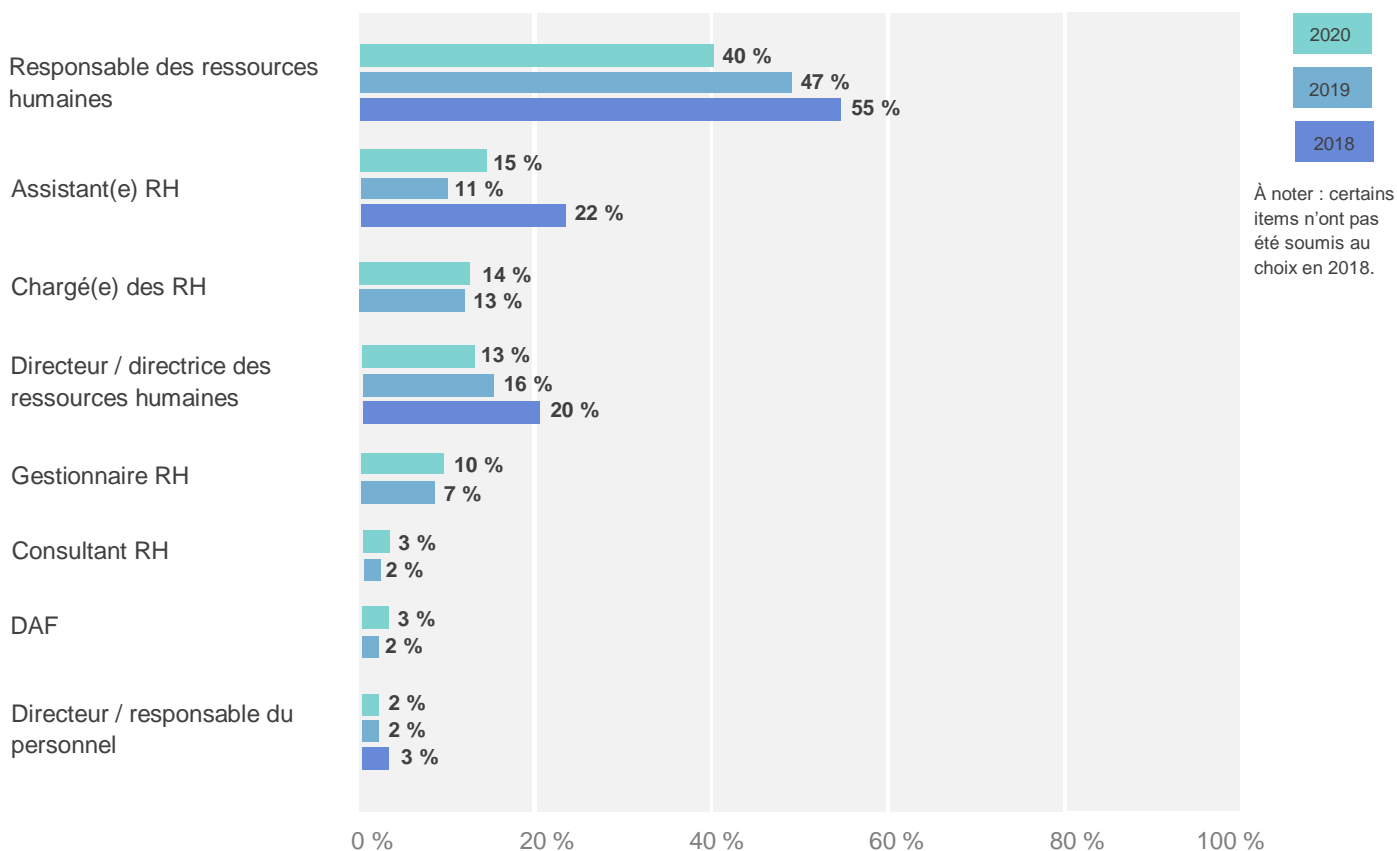
Une majorité de PME

La majorité des répondants (72 %) travaille dans des entreprises de plus de 50 salariés (72 % également en 2019 contre 76 % en 2018).



Une forte représentation de responsables RH

La moitié des répondants occupe un poste clé dans le service RH puisque les responsables et directeurs des ressources humaines sont les plus représentés (53 %).



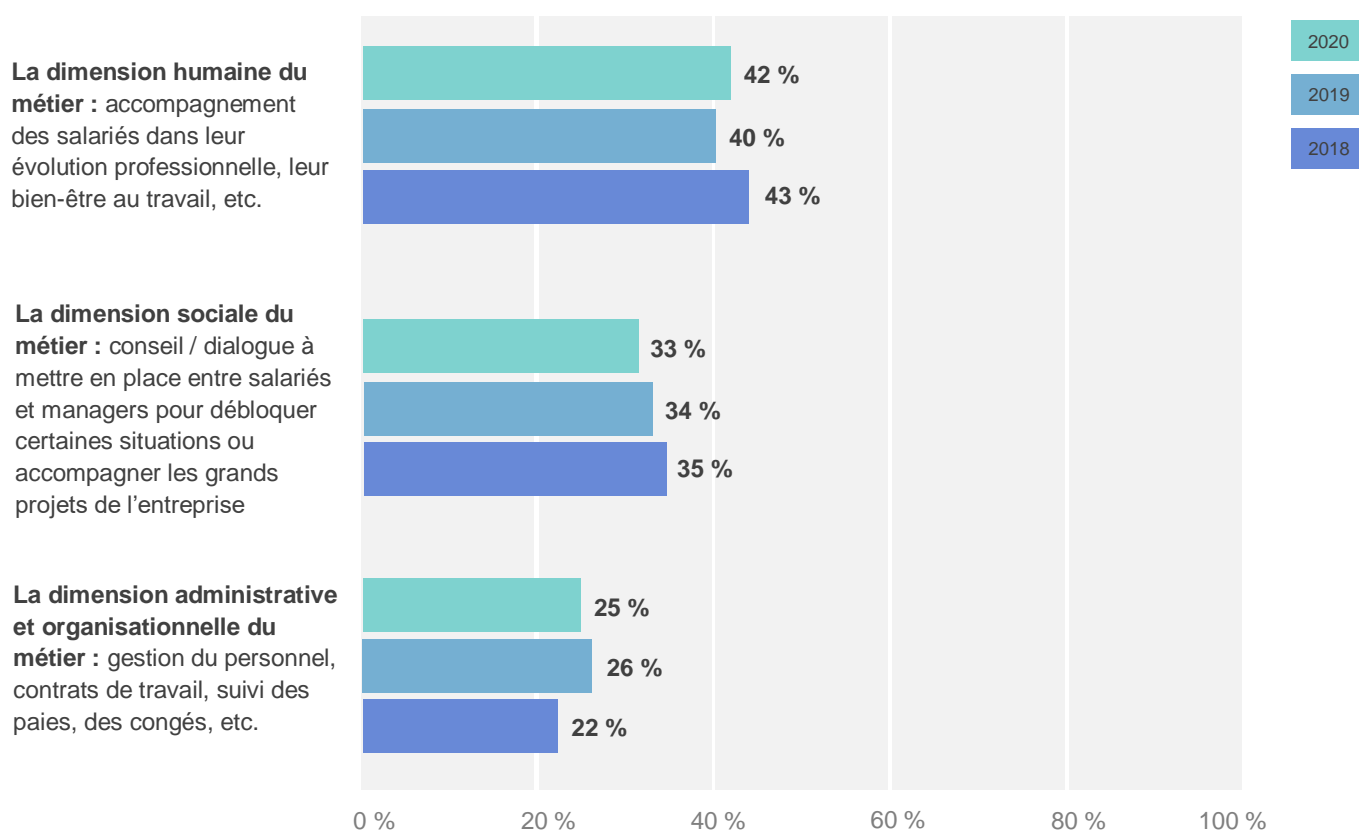
Votre métier et vous

I Devenir RH : mais pourquoi ?

75 % des RH ont choisi leur métier pour sa dimension humaine et sociale

Si les RH ont choisi ce métier, c'est avant tout pour s'occuper de l'humain et beaucoup moins pour la dimension administrative du poste. Ce chiffre reste stable par rapport à 2019 (74 %), mais recule légèrement par rapport à 2018 puisqu'ils étaient 78 % à la même époque. En 2020, 42 % d'entre eux ont choisi ce métier pour sa dimension humaine (accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle, leur bien-être au travail, etc.) et 33 % pour sa dimension sociale (conseil / dialogue à mettre en place entre salariés et managers pour débloquer certaines situations ou accompagner les grands projets de l'entreprise). On notera toutefois qu'un quart des personnes interrogées ont choisi de devenir RH pour la dimension administrative et organisationnelle du métier (gestion du personnel, contrats de travail, suivi des paies, des congés, etc.).

Quelle est la principale raison qui vous a poussé(e) à choisir ce métier ?

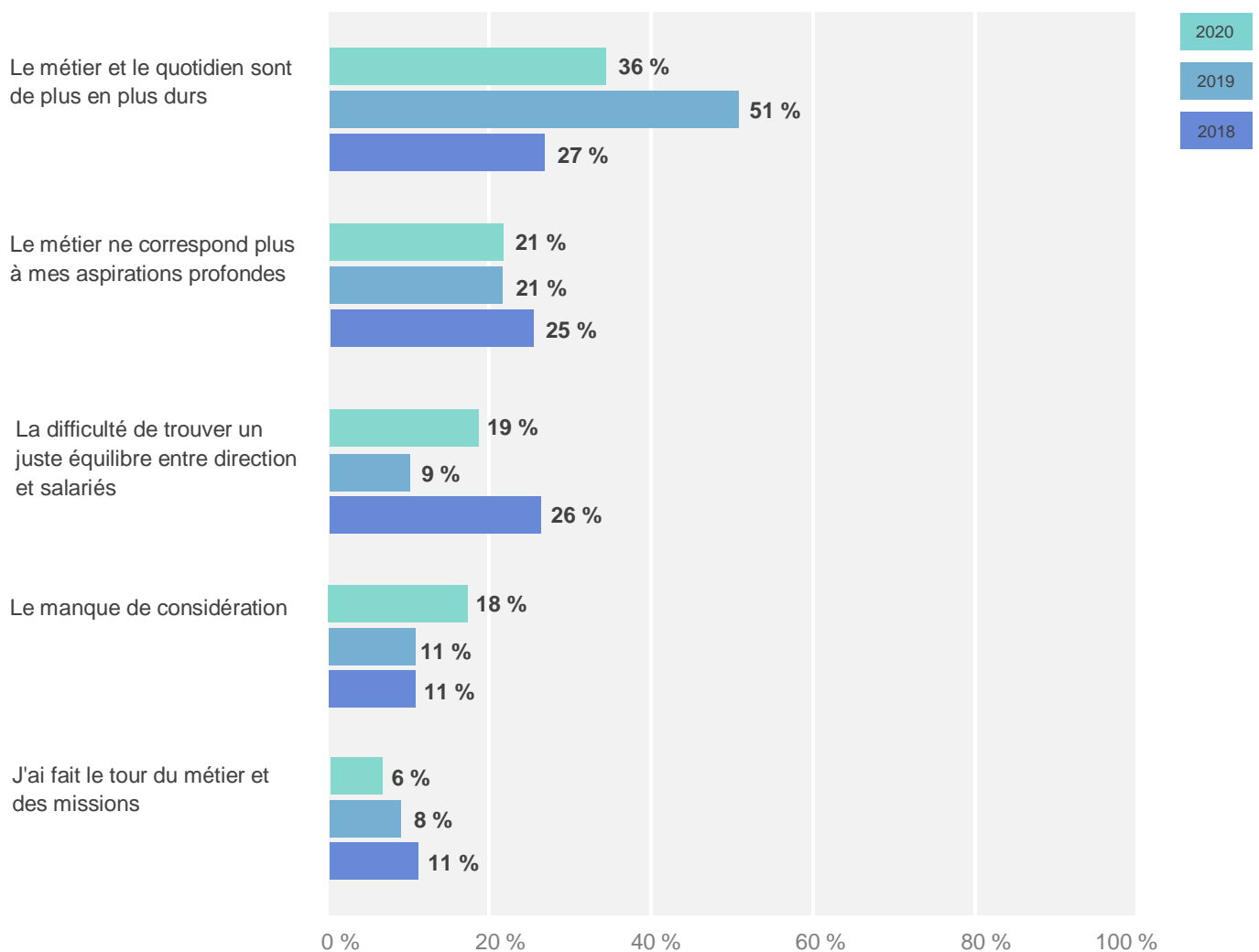


I Et dans 10 ans : toujours RH ?

Les RH veulent rester RH

Dans 10 ans, 74 % des RH déclarent vouloir toujours exercer ce métier, soit autant que les années précédentes. Pour ceux qui envisagent un changement de carrière, plusieurs raisons sont évoquées mais la majorité (36 %) considère que le métier et le quotidien sont de plus en plus durs. Ce chiffre est en net recul puisqu'en comparaison ils étaient 51 % à évoquer cet argument en 2019. 11 % des répondants imaginaient changer de métier en 2018 et 2019 en raison d'un manque de considération, ils sont désormais 18 % à le penser en 2020. Il semble également plus difficile de trouver un juste équilibre entre direction et salariés (+ 9 points entre 2019 et 2020). **Point positif : si c'était à refaire, 80 % des RH choisiraient toujours ce métier.**

Pour ceux qui ne souhaiteraient plus être RH dans 10 ans : pourquoi changer de métier ?



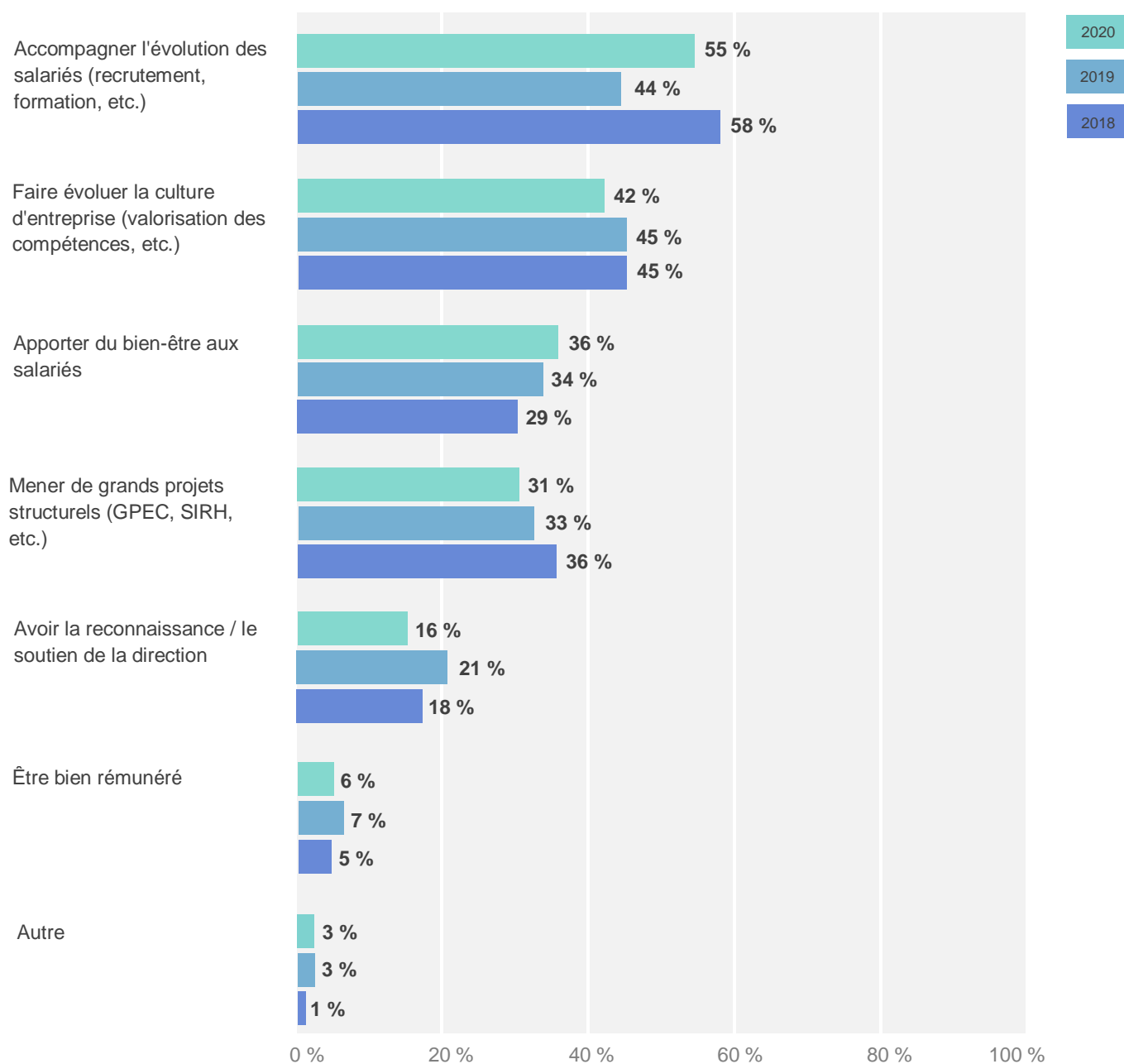
Le quotidien du service RH

I Les principales sources de satisfaction

« L'évolution des salariés » : première source de motivation pour la moitié des RH

À la question : « Quelle est votre principale source de satisfaction ? », **les RH répondent en priorité l'humain**. Accompagner l'évolution des salariés, faire évoluer la culture d'entreprise en valorisant les compétences, leur apporter du bien-être, voilà ce qui aujourd'hui rend les RH heureux. Ce constat est sensiblement le même que les années passées, même si en 2020 l'accompagnement de l'évolution des salariés progresse de 11 points.

Quelles sont vos principales sources de satisfaction en tant que RH ?

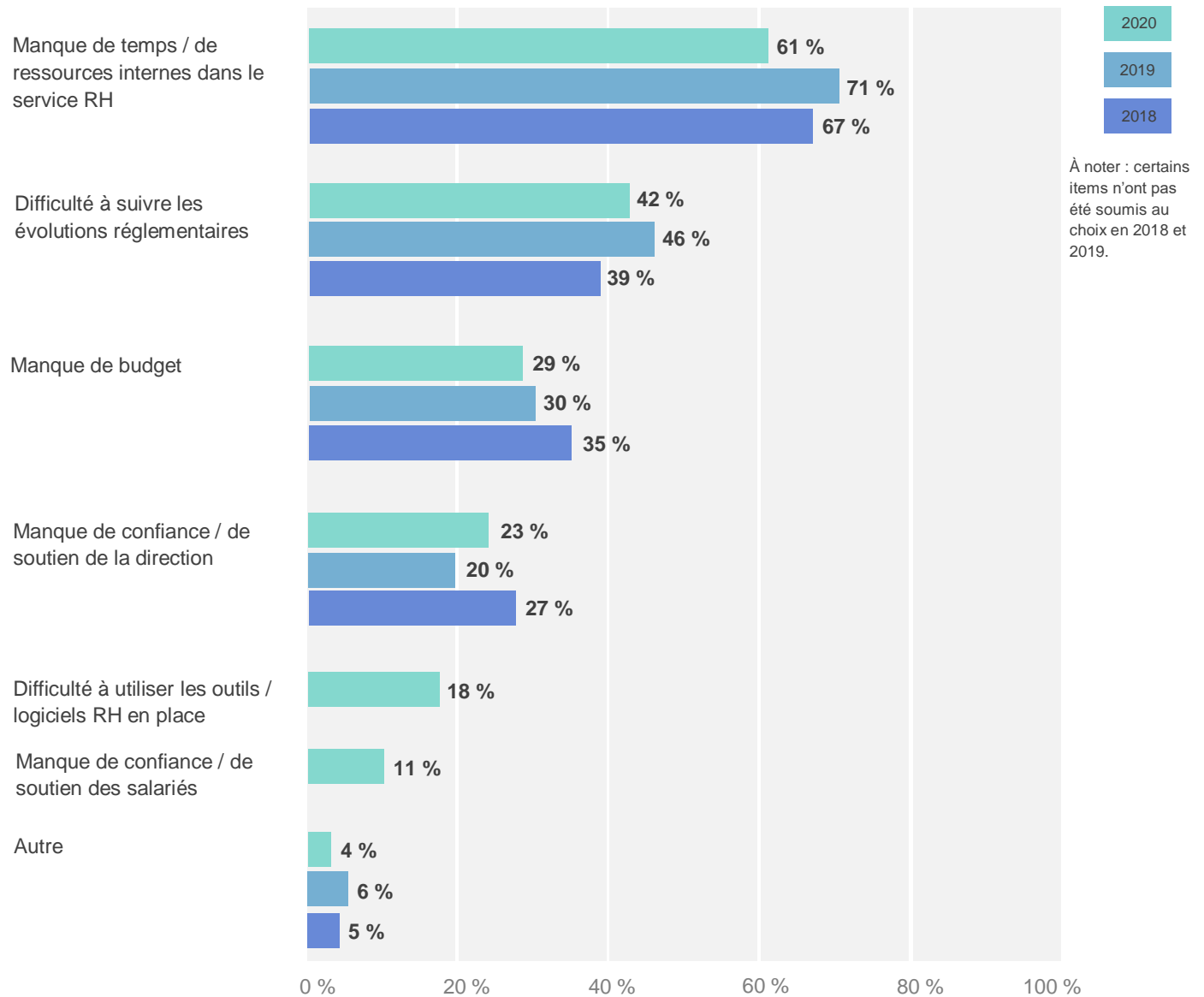


I Les principales difficultés

Le manque de temps et de ressources

Malgré un recul de 10 points par rapport à 2019, le constat est similaire aux années précédentes : à **61 % les RH déclarent que leur principale difficulté au quotidien est le manque de temps et de ressources**. La difficulté à suivre les évolutions réglementaires arrive encore une fois à la seconde place avec 42 % des votes.

Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez au quotidien ?



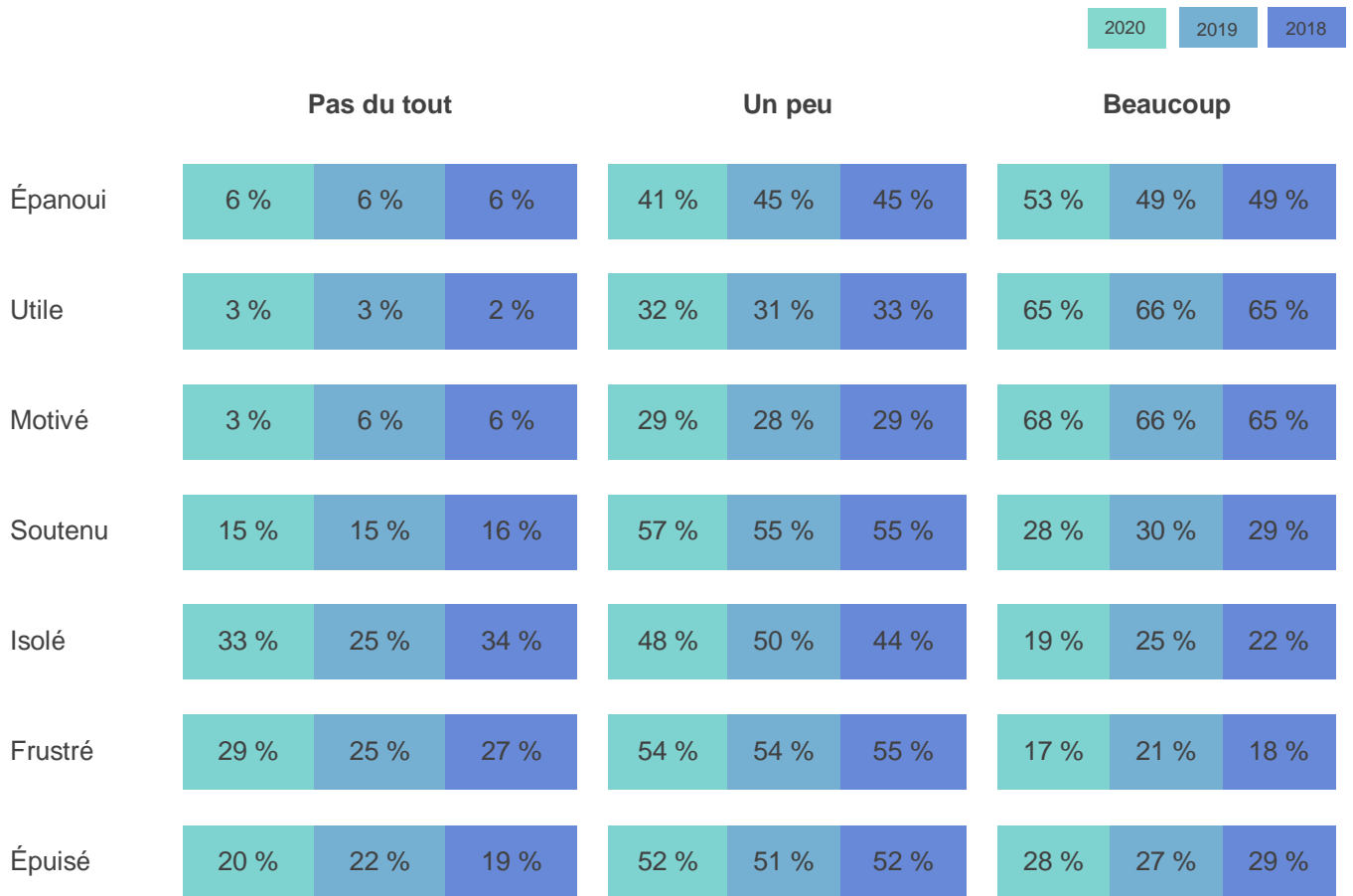
I Le sentiment des RH dans l'exercice de leurs missions

RH : un métier passion, mais à quel prix ?

Depuis 2018, le constat est le même. **Les RH se sentent utiles, épanouis et motivés par leurs missions.** Cependant, une grande majorité se déclare aussi isolée (67 %), frustrée (71 %) et même épuisée (80 %). On note d'ailleurs que plus de la moitié d'entre eux se sentent peu soutenus (57 %).

Focus Covid-19 : voir les chiffres actualisés page 26

Comment vous sentez-vous au quotidien dans l'exercice de vos missions RH ?

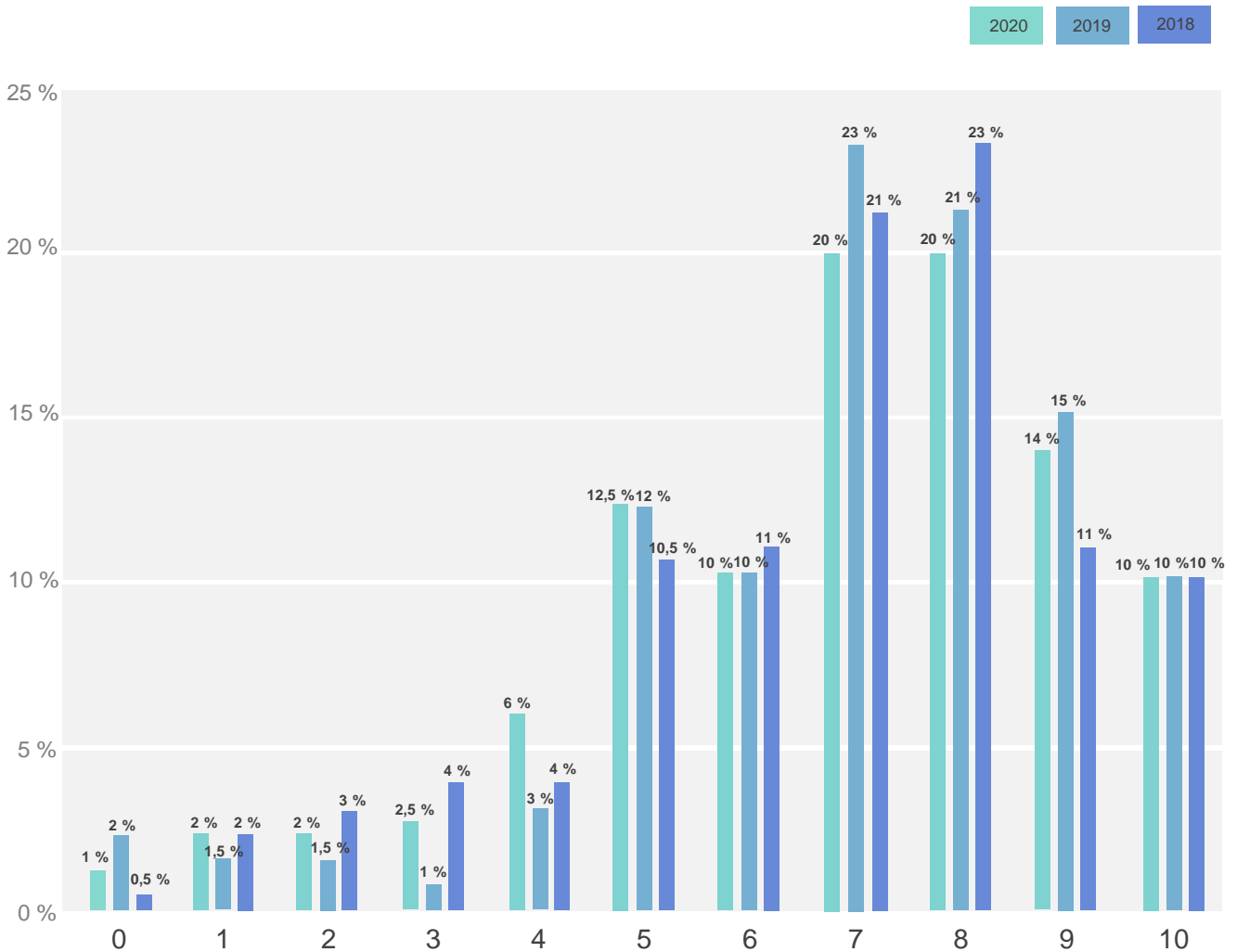


I L'évolution du métier de RH

Toujours plus de complexité !

Les RH sont unanimes : leur métier se complexifie d'année en année. Malgré tout, les chiffres restent stables depuis 2018. Sur une échelle de 0 à 10, **64 % notent une complexité supérieure ou égale à 7.**

Trouvez-vous que votre métier se complexifie d'année en année ?

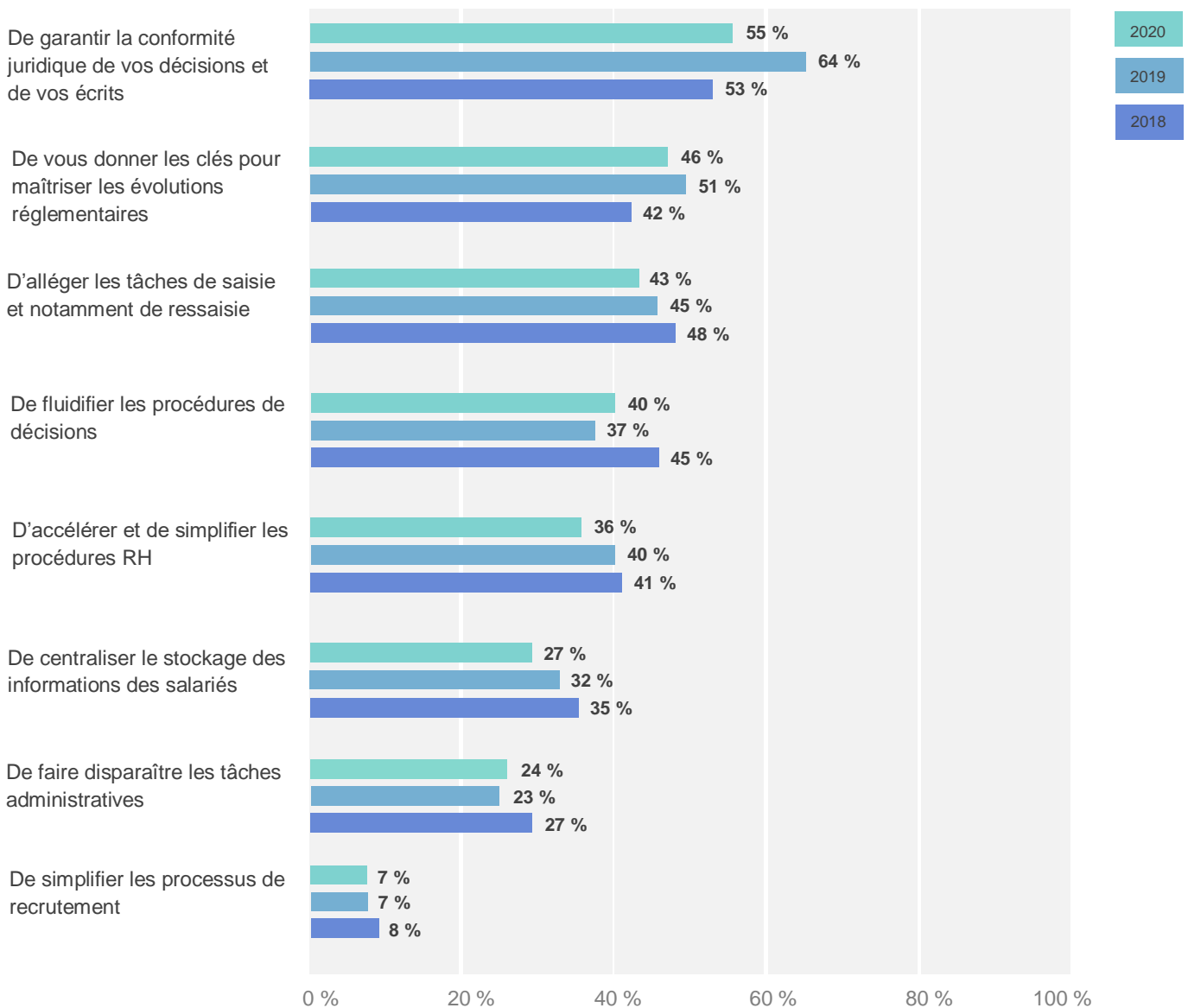


I Les trois attentes fondamentales des RH

Un rêve pour les RH : maîtriser la réglementation pour garantir la conformité des décisions

Si un bon génie pouvait exaucer trois vœux pour le service RH, **la priorité serait donnée à la simplicité de suivi des évolutions réglementaires (46 %)** pour garantir la conformité juridique des décisions et des écrits (55 %). Dans un souci d'efficacité, ressort également la volonté d'alléger les tâches de saisie et notamment de ressaisie.

Au travail, si un bon génie pouvait exaucer trois vœux, vous lui demanderiez pour vous et votre équipe :

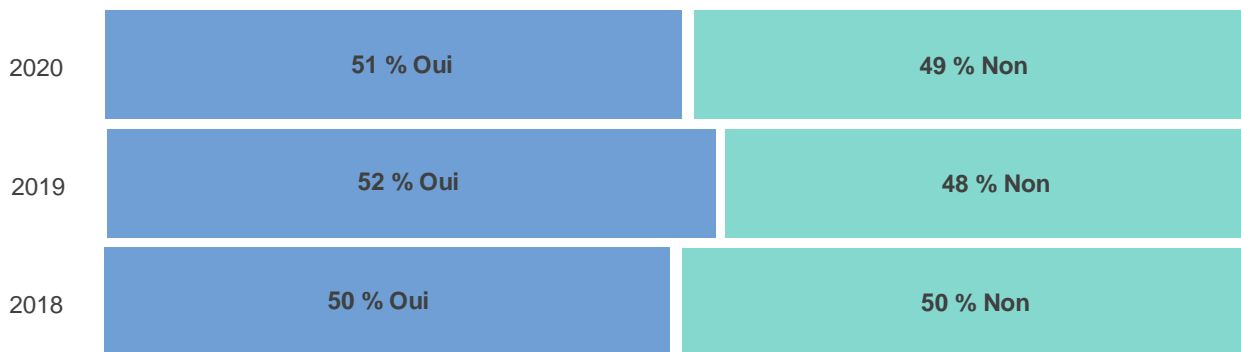


I Les directives de l'employeur et les attentes des salariés

Une position difficile entre salariés et direction

Les RH sont partagés sur le fait de savoir si les directives / choix de l'employeur sont généralement en accord avec les attentes des salariés. Ils sont en effet 51 % à penser que direction et salariés sont en accord. Il n'y a donc pas de véritable tendance qui se dégage, et cela, depuis 2018.

Les directives / choix de votre employeur sont-elles, selon vous, généralement en accord avec les attentes des salariés ?



Les missions du service RH

I Comparatif entre « ce que le RH veut faire » et « ce qu'il peut faire »

Moins de tâches administratives pour une meilleure qualité de vie

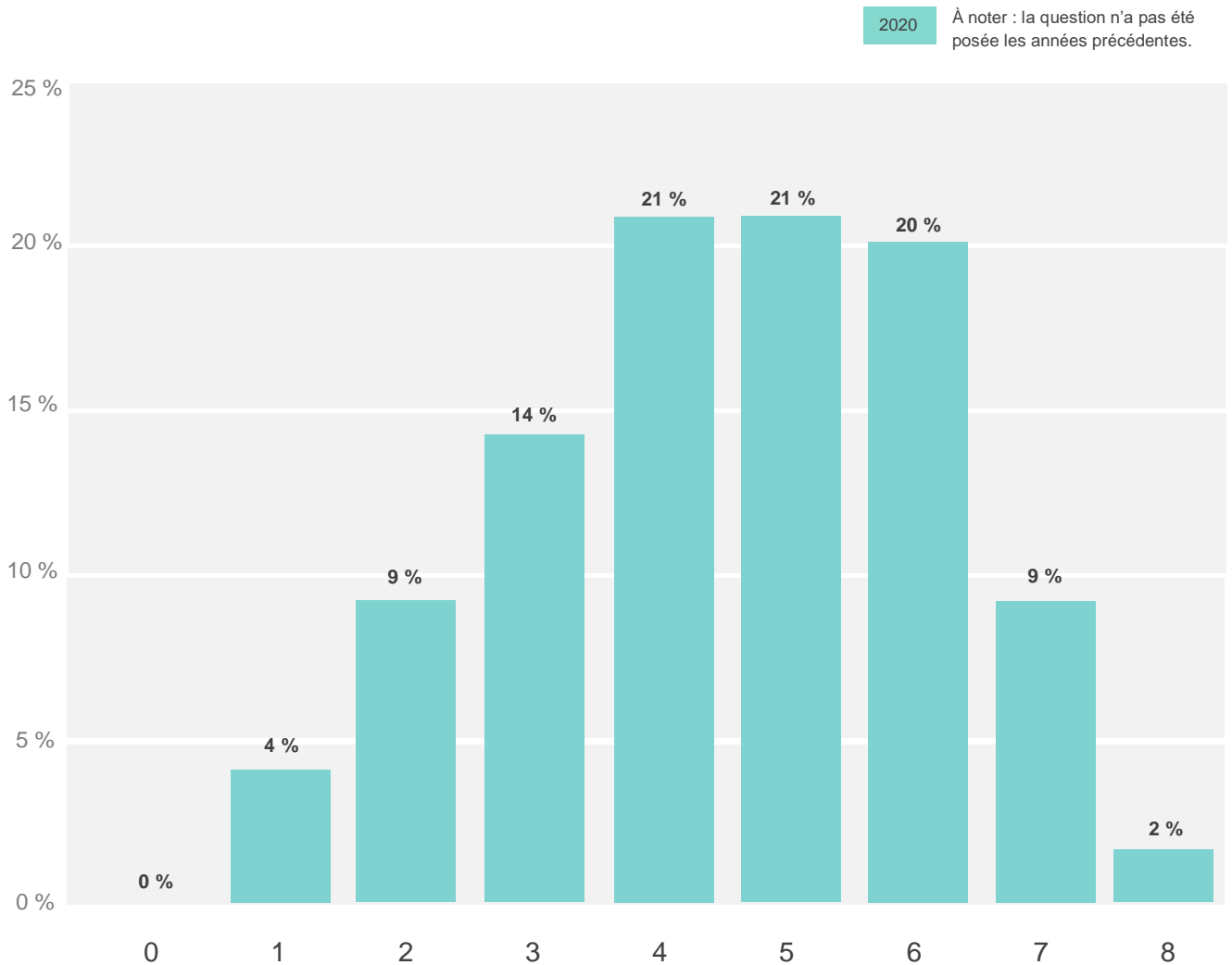
Cette année encore le constat est sans appel. **Les RH passent beaucoup de temps sur les tâches administratives** alors qu'ils aimeraient travailler sur la qualité de vie au travail pour améliorer le confort de leurs collaborateurs. La tendance est donc strictement identique aux années précédentes.

	2020		2019		2018	
	Classement des missions selon le temps qui est accordé	Classement des missions selon le temps qu'ils souhaiteraient accorder	Classement des missions selon le temps qui est accordé	Classement des missions selon le temps qu'ils souhaiteraient accorder	Classement des missions selon le temps qui est accordé	Classement des missions selon le temps qu'ils souhaiteraient accorder
Gestion administrative du personnel	1	9	1	10	1	10
Organisation du travail	2	4	2	4	2	5
Formation / gestion des carrières et des compétences	3	2	3	2	3	2
Recrutement	4	8	5	8	4	7
Rémunération	5	7	4	7	5	8
Communication RH	6	3	6	3	7	3
Relations avec les IRP	7	10	7	9	6	9
Qualité de vie au travail (risques psychosociaux, bien-être, etc.)	8	1	8	1	8	1
Responsabilité sociale de l'entreprise	9	6	9	5	10	6
Marque employeur/culture d'entreprise	10	5	10	6	9	4

Les tâches administratives au cœur du métier de RH

Pour la première fois en 2020, les répondants ont évalué le temps qu'ils passaient par jour sur les tâches administratives et le constat est clair : 73 % consacrent au moins la moitié de leur temps aux tâches administratives.

Sur une journée de travail de 8 heures, combien de temps pensez-vous consacrer aux tâches administratives ?

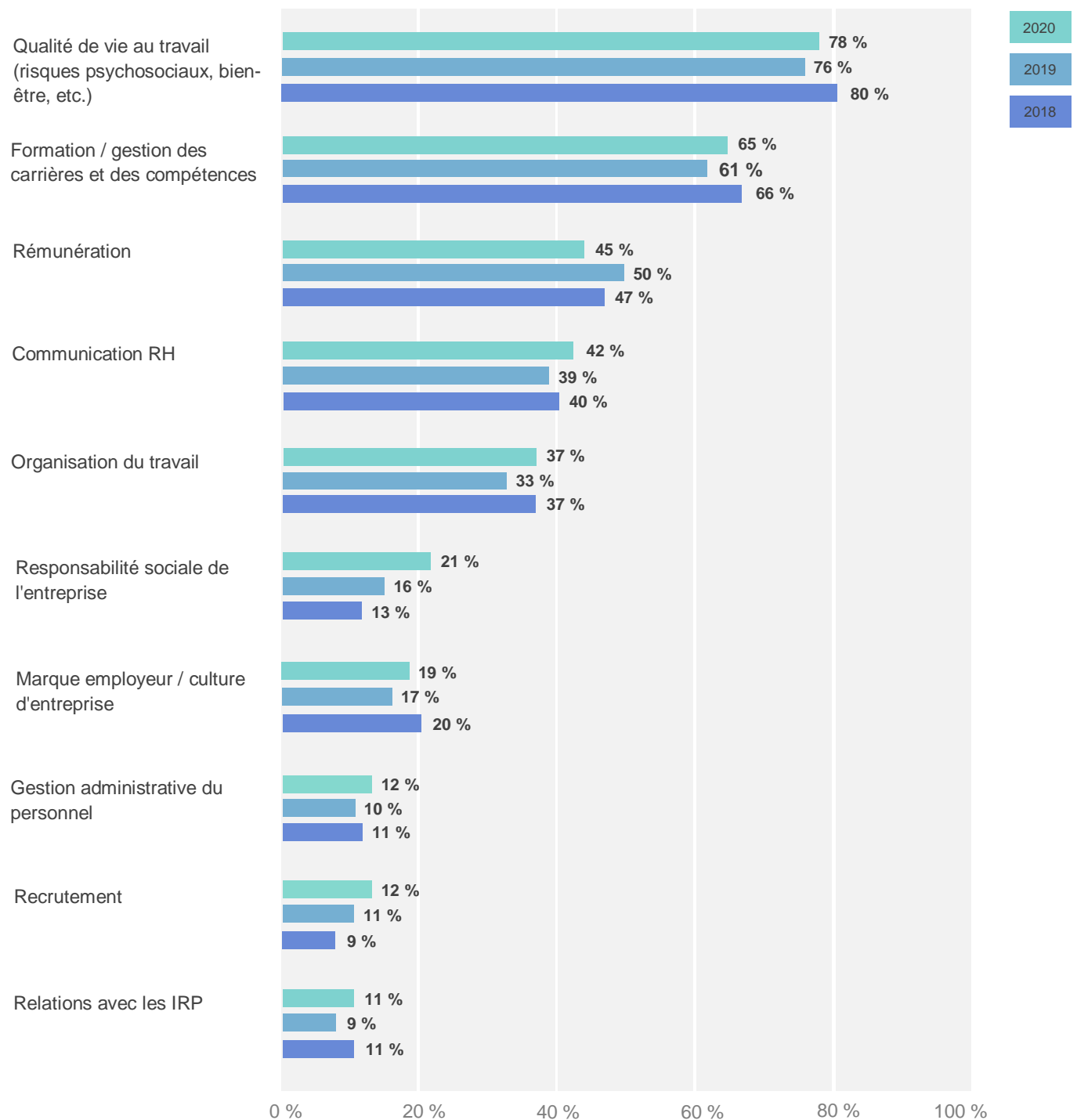


I Les missions RH : les attentes des salariés

Le bien-être au travail : une priorité !

Selon les RH, **les salariés attendent d'eux qu'ils travaillent en priorité sur la qualité de vie au travail (78 %)**, ainsi que sur la formation et la gestion des carrières et des compétences (65 %). Les salariés aimeraient également que les services RH passent plus de temps sur la rémunération (45 %), la communication RH (42 %) et l'organisation du travail (37 %). On retiendra que les attentes en 2020 sont similaires à celles de 2018 et 2019.

Sur quels sujets pensez-vous que les salariés aimeraient que vous passiez plus de temps par rapport à aujourd'hui ?



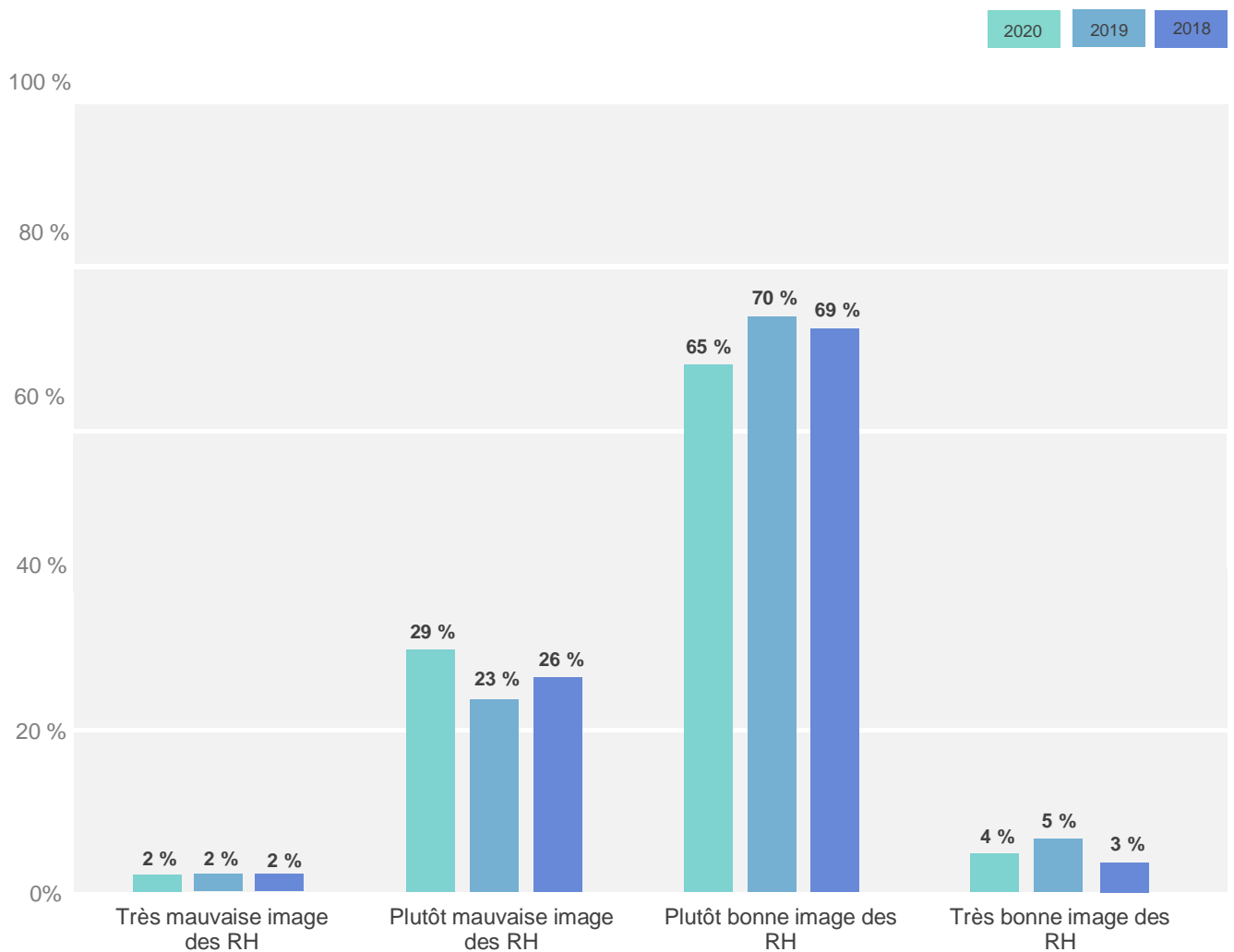
L'image du service RH

Les RH vus par les salariés

69 % des RH pensent que les salariés ont une bonne image d'eux

Les résultats de 2020 sont en-dessous des années précédentes puisqu'ils étaient de 75 % en 2019 et 72 % en 2018.

Selon vous, quelle image ont les salariés de la fonction RH dans votre entreprise ?

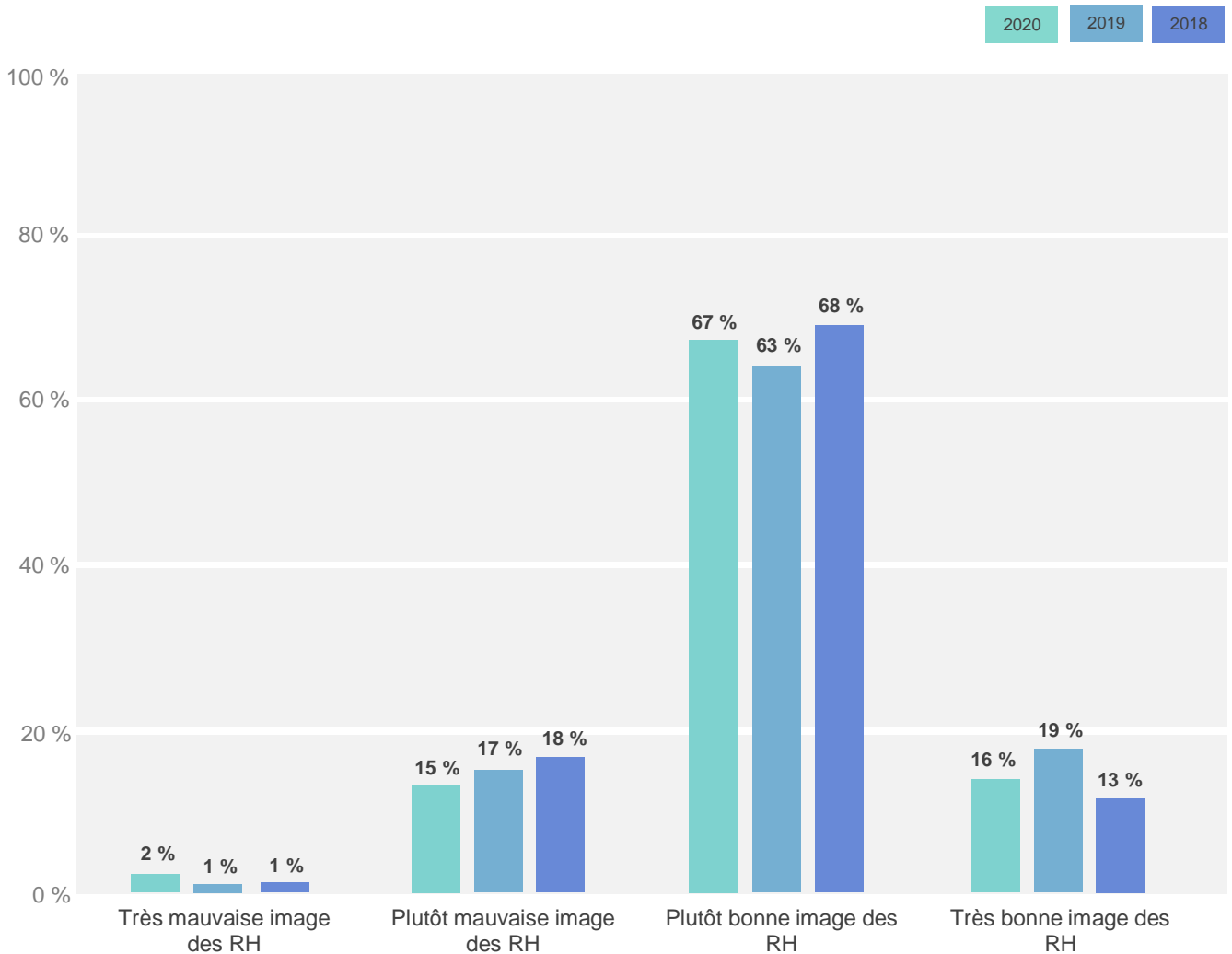


I Les RH vus par le dirigeant

83 % des RH pensent que le dirigeant a une bonne image d'eux

En 2020, 83 % des RH ont l'impression que le dirigeant a une bonne image d'eux. Ils étaient déjà 81 % à le penser en 2018 et 82 % en 2019.

Selon vous, quelle image a votre dirigeant de la fonction RH au sein de votre entreprise ?

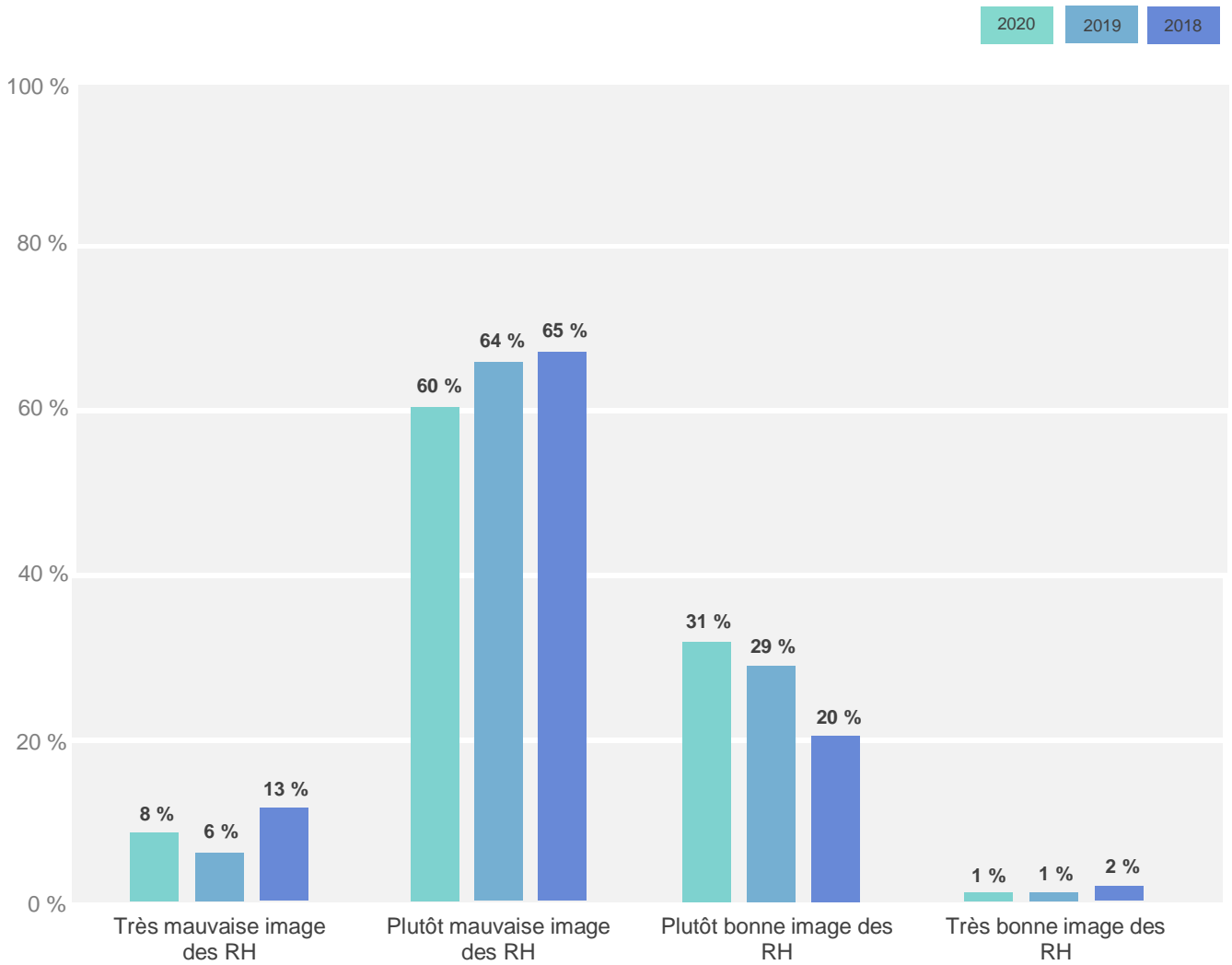


I Les RH vus par les médias

68 % des RH pensent que les médias ont une mauvaise image d'eux

Encore cette année le constat est sans appel. Les RH pensent pour la grande majorité (68 %) que les médias ont une mauvaise image d'eux. Notons toutefois que ce chiffre est en recul (- 10 points) par rapport à 2018.

Selon vous, quelle image de la fonction RH est renvoyée par les médias ?



Les services digitaux dédiés aux RH

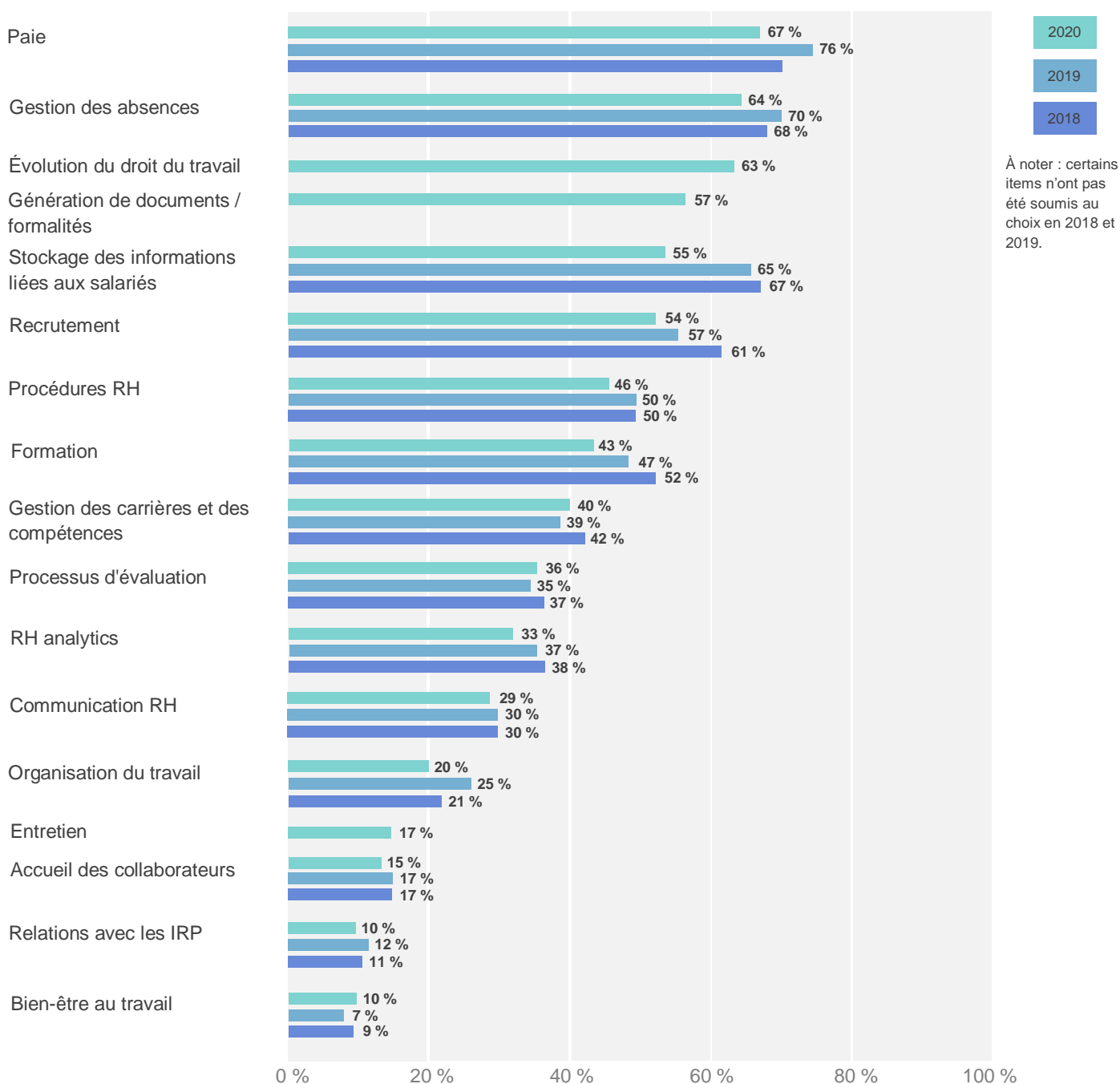
I Les outils digitaux essentiels à la fonction RH

Paie, absence, évolution du droit du travail, etc.

Pour les RH la gestion de la paie, des absences et l'évolution du droit du travail sont les trois tâches pour lesquelles les outils digitaux sont essentiels. **L'évolution du droit du travail arrive même en tête à hauteur de 74 % pour les entreprises de moins de 50 salariés.** On notera également l'importance d'outils pour la génération de documents / formalités, pour le recrutement et pour le stockage des informations liées aux salariés. À l'inverse, ils ne montrent que peu d'intérêt pour des outils dédiés au bien-être au travail et à la gestion des relations avec les IRP.

Focus Covid-19 : voir les chiffres actualisés page 25

Pour quelles missions RH pensez-vous que les outils / services en ligne deviennent essentiels pour la fonction RH ?

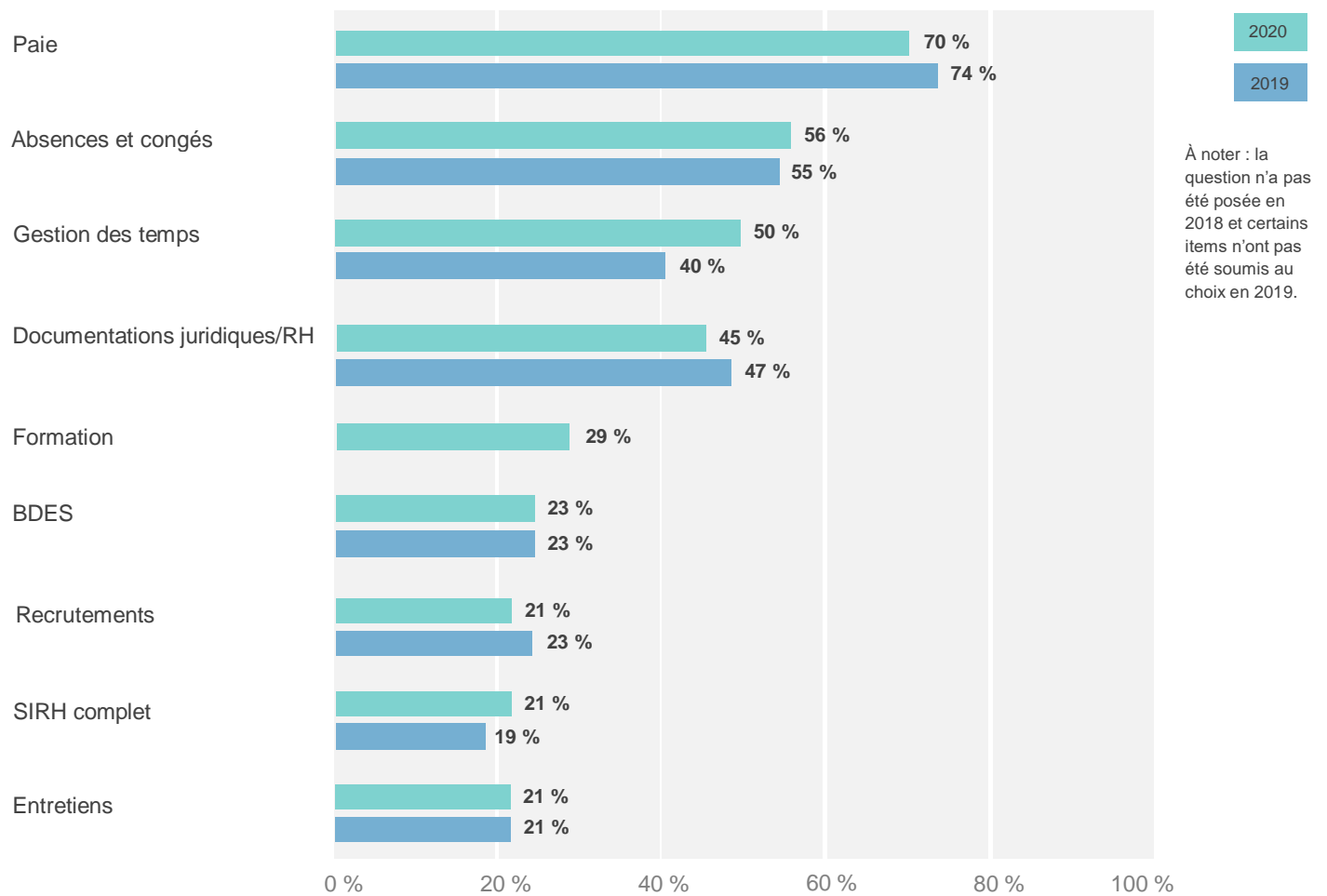


I Panoramas des outils digitaux utilisés par les RH

La paie en priorité !

76 % des personnes interrogées déclarent utiliser des outils digitaux dans leur fonction RH, soit autant qu'en 2019. Question outils digitaux, la plupart des RH sont équipés pour la paie. Viennent ensuite : la gestion des absences et congés, la gestion des temps et enfin la documentation juridique. À noter : ce dernier item arrive en 2^{ème} position pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De quel(s) module(s) disposez-vous ?

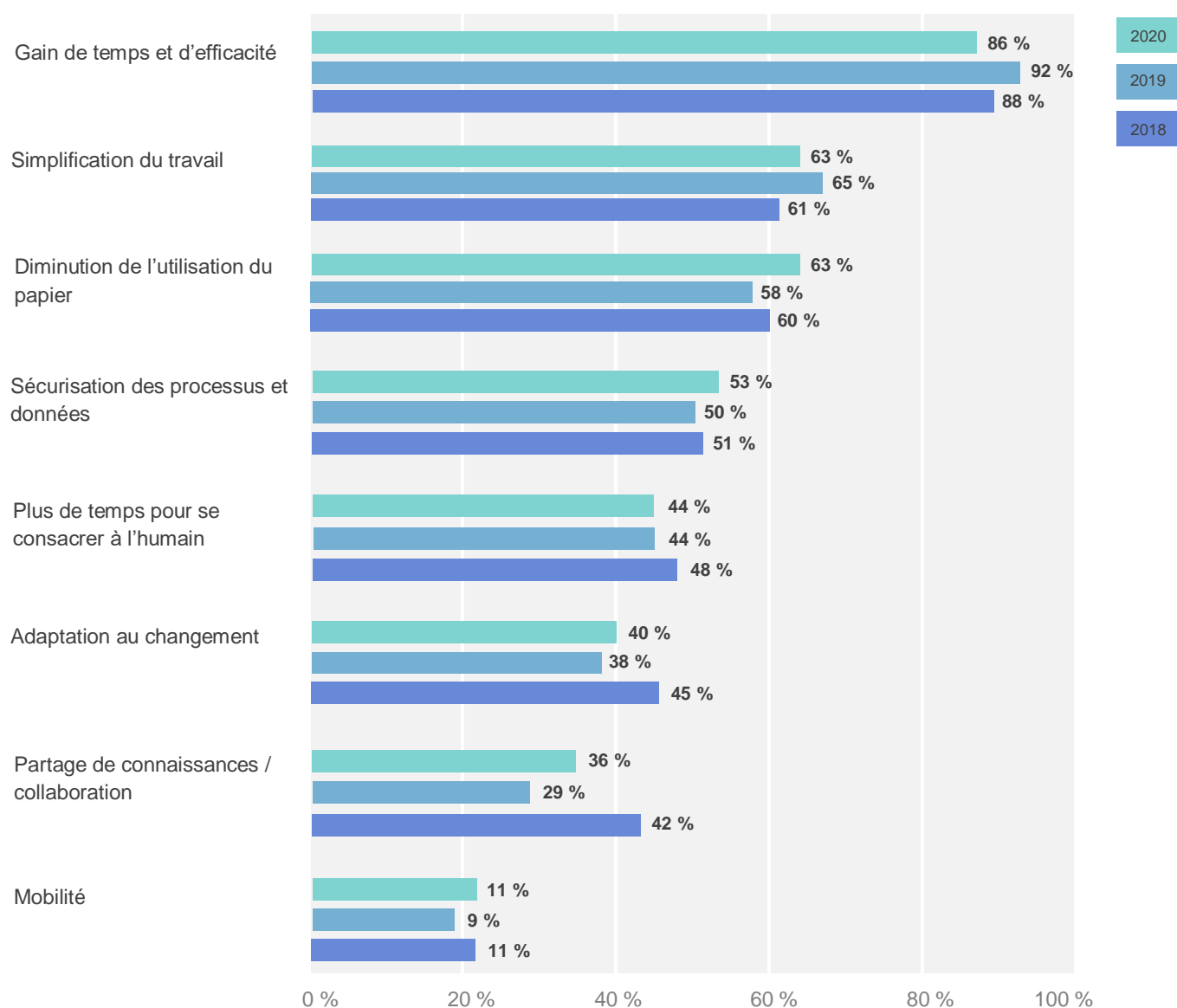


I Outils digitaux : quels bénéfices ?

Gain de temps et d'efficacité à la majorité !

Malgré un recul de 6 points par rapport à 2019, le gain de temps et d'efficacité est toujours cité par la majorité des répondants (86 %) suivi par la notion de simplification du travail (63 %). **On notera également que la diminution de l'utilisation du papier est en progression de 5 points par rapport à 2019.** À l'inverse la mobilité n'est pas un argument pour passer au digital. On notera que l'item « Partage de connaissances / collaboration », qui était en recul en 2019 par rapport à 2018, passant de 42 % à 29 %, est de nouveau en progression en 2020 avec une augmentation de 7 points (36 %).

Pour vous, quels bénéfices voyez-vous à l'utilisation d'outils / services RH en ligne ?

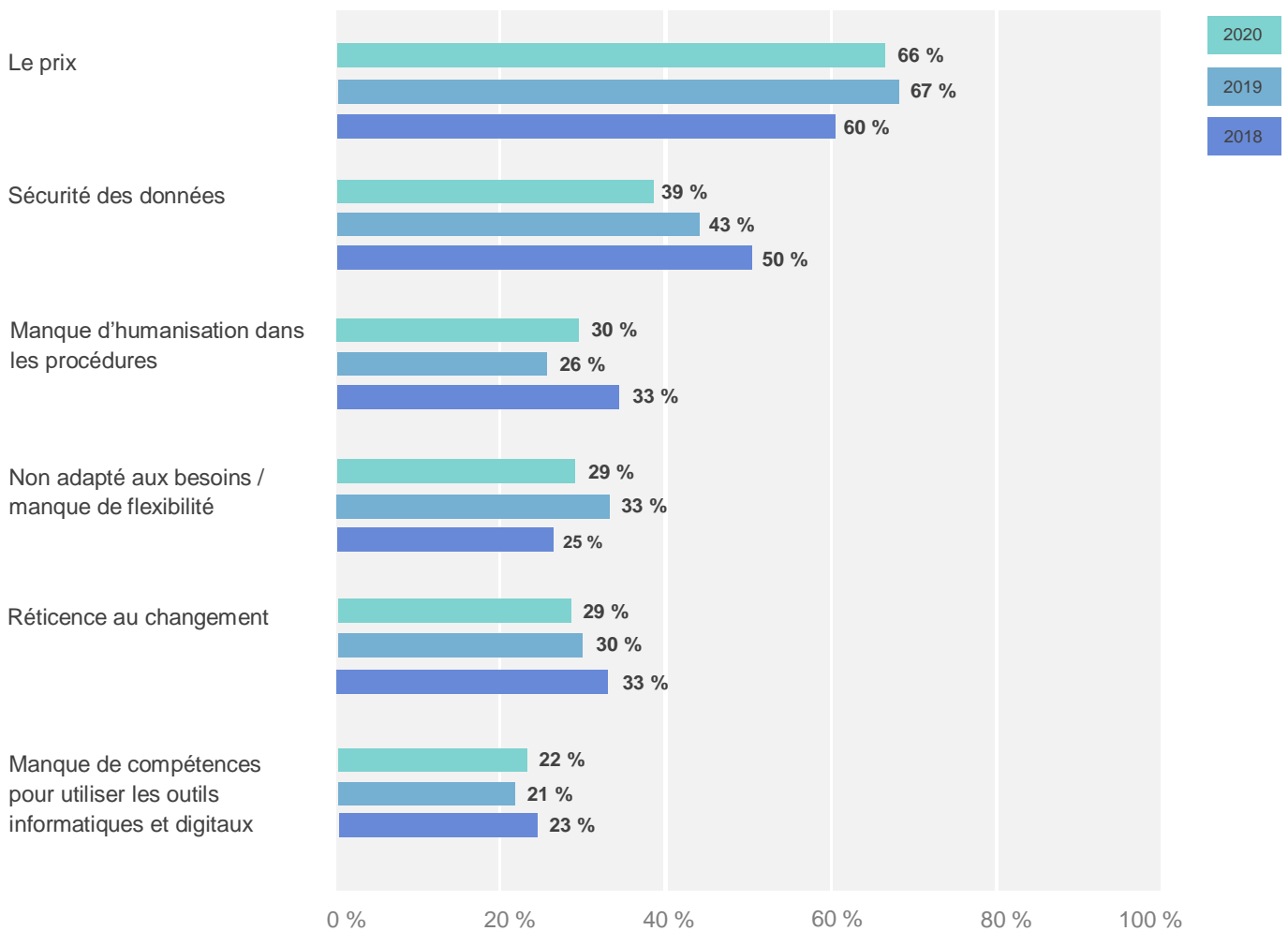


I Outils digitaux : quels freins ?

C'est trop cher !

Comme les années précédentes, **le prix est cité comme le frein principal du passage au digital** (66 % en 2020). La **sécurité des données** est également un point de blocage pour 39 % des répondants, mais continue de diminuer par rapport aux années précédentes (39 % en 2020 contre 50 % en 2018). On notera enfin le manque d'humanisation qui augmente en 2020 et passe à 30 %.

Quels seraient pour vous les freins à l'utilisation d'outils / services RH en ligne ?



Focus Covid-19 : les RH face à la crise

En cette période de crise sanitaire, sans précédent, il semblait nécessaire de faire un focus, dans le cadre de ce baromètre, sur la gestion de ce moment inédit par les professionnels des RH. L'enquête a été menée auprès de 160 professionnels des RH, en activité, entre le 2 et le 7 avril 2020.

I Les RH au cœur de la gestion de crise en entreprise

Des RH sur-sollicités

En cette période exceptionnelle de confinement, **78 % des RH déclarent être davantage sollicités par les salariés**. Ils sont même **88 % à indiquer que la direction leur demande plus d'efforts** pour mettre en place les meilleures solutions face à cette crise et rassurer les salariés.

Avez-vous le sentiment d'être davantage sollicité par les salariés du fait de la période exceptionnelle que nous vivons ?

78 % Oui

22 % Non

Est-ce que le chef d'entreprise vous sollicite davantage pour mettre en place les meilleures solutions face à cette crise et rassurer les salariés ?

88 % Oui

12 % Non

La priorité : les salariés

Cette sur-sollicitation des services RH est particulièrement liée à la recherche de solutions adaptées pour les salariés. L'enquête montre d'ailleurs que **les directives de l'employeur dans le cadre de cette gestion de crise sont majoritairement en accord avec les attentes des salariés**, comme le déclarent 72 % des RH interrogés.

Les directives / choix du chef d'entreprise dans le cadre de la gestion du Covid-19 sont-ils en accord avec les attentes des salariés ?

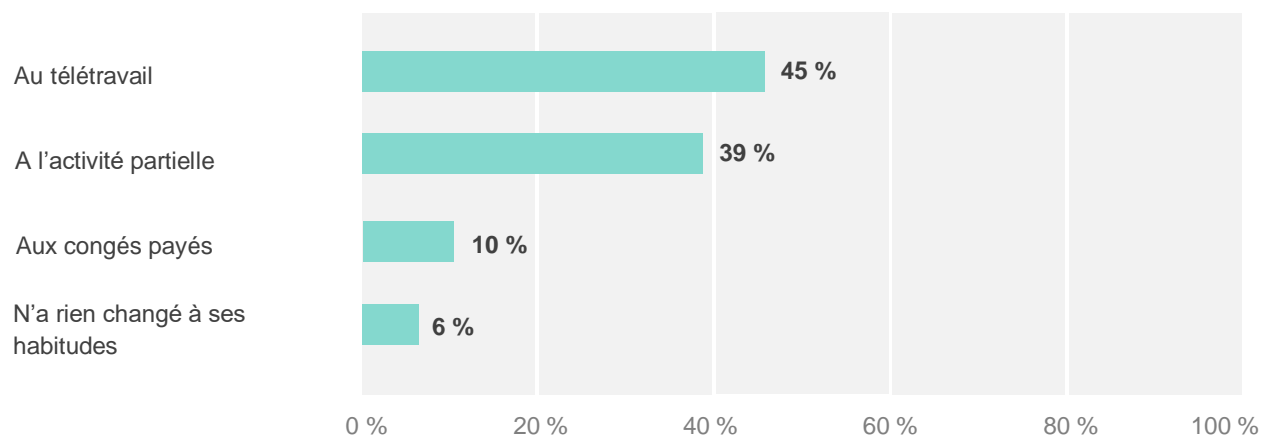
72 % Oui

28 % Non

94 % des entreprises impactées par des changements structurels

94 % des entreprises ont changé leurs habitudes : activité partielle, télétravail, congés payés. La majorité des entreprises a dû faire face à cette crise inédite et revoir ses habitudes en trouvant des solutions adaptées aux salariés. **45 % ont donc opté pour le télétravail** et **39 % ont dû se résoudre à mettre en place l'activité partielle**.

Pour faire face à cette crise, votre entreprise a recours :

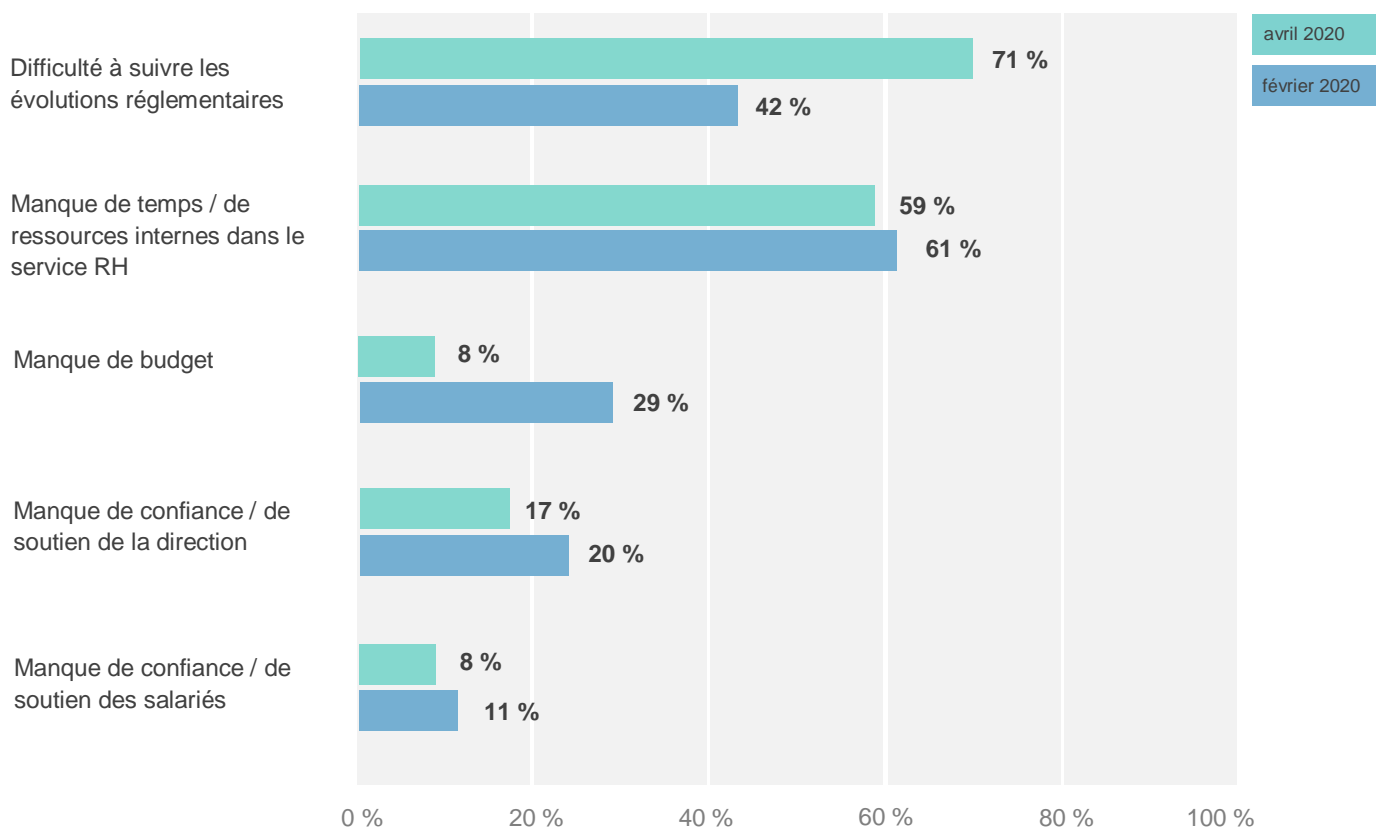


I Des difficultés et de nouveaux besoins pour les RH

Toujours des difficultés à suivre les évolutions réglementaires

Dans ce contexte particulièrement fort en termes de changements législatifs, notamment avec le rythme accentué de parution d'ordonnances et de décrets en début de confinement, **71 % des RH déclarent avoir des difficultés à suivre toutes ces évolutions** (soit 29 points de plus qu'en février dernier). **59 % mettent en avant le manque de temps et de ressources**, ce qui reste stable par rapport à février. On notera par contre que les difficultés liées au budget, qui étaient de 29 % lors du précédent sondage ne représentent que 8 % en cette période de crise. Le budget est donc moins un frein lorsque la situation doit être traitée en urgence.

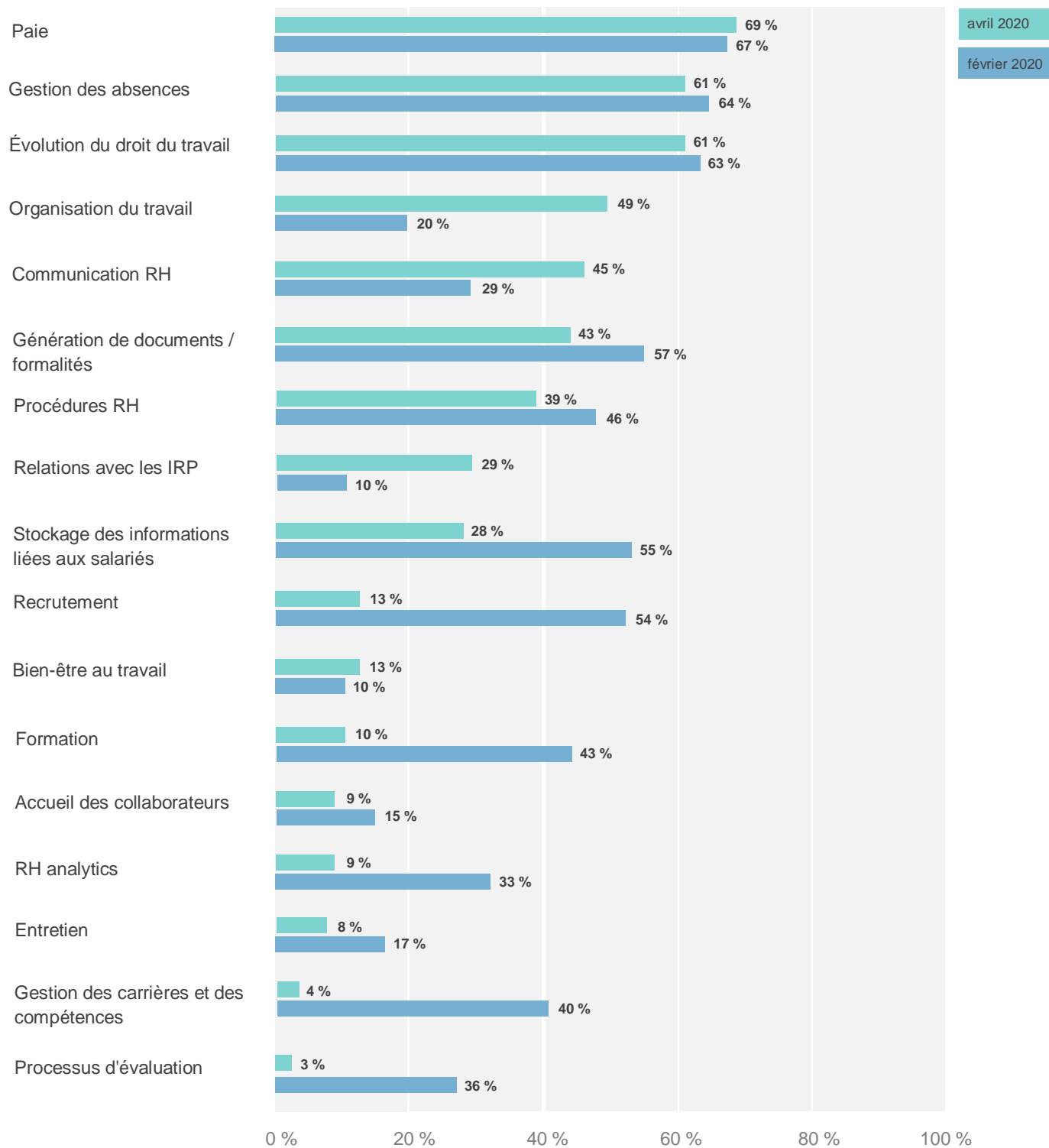
Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez au quotidien ?



Les outils digitaux encore plus essentiels

Pour les RH la **gestion de la paie, des absences et l'évolution du droit du travail** sont toujours les trois tâches pour lesquelles les outils digitaux sont essentiels en cette période délicate. On notera que cette crise sanitaire, qui fait évoluer les modes de travail, fait également naître de **nouveaux besoins en termes d'outils pour l'organisation du travail** (49 % en avril contre 20 % en février), **la communication RH** (45 % en avril contre 29 % en février) et enfin pour les **relations avec les IRP** (29 % en avril contre 10 % en février). À l'inverse, plusieurs outils digitaux ne semblent pas essentiels durant le confinement, notamment tout ce qui concerne le recrutement, la formation, les RH analytics, la gestion des carrières et des compétences et enfin les processus d'évaluation.

Pour quelles missions RH pensez-vous que les outils / services en ligne deviennent essentiels pour la fonction RH ?

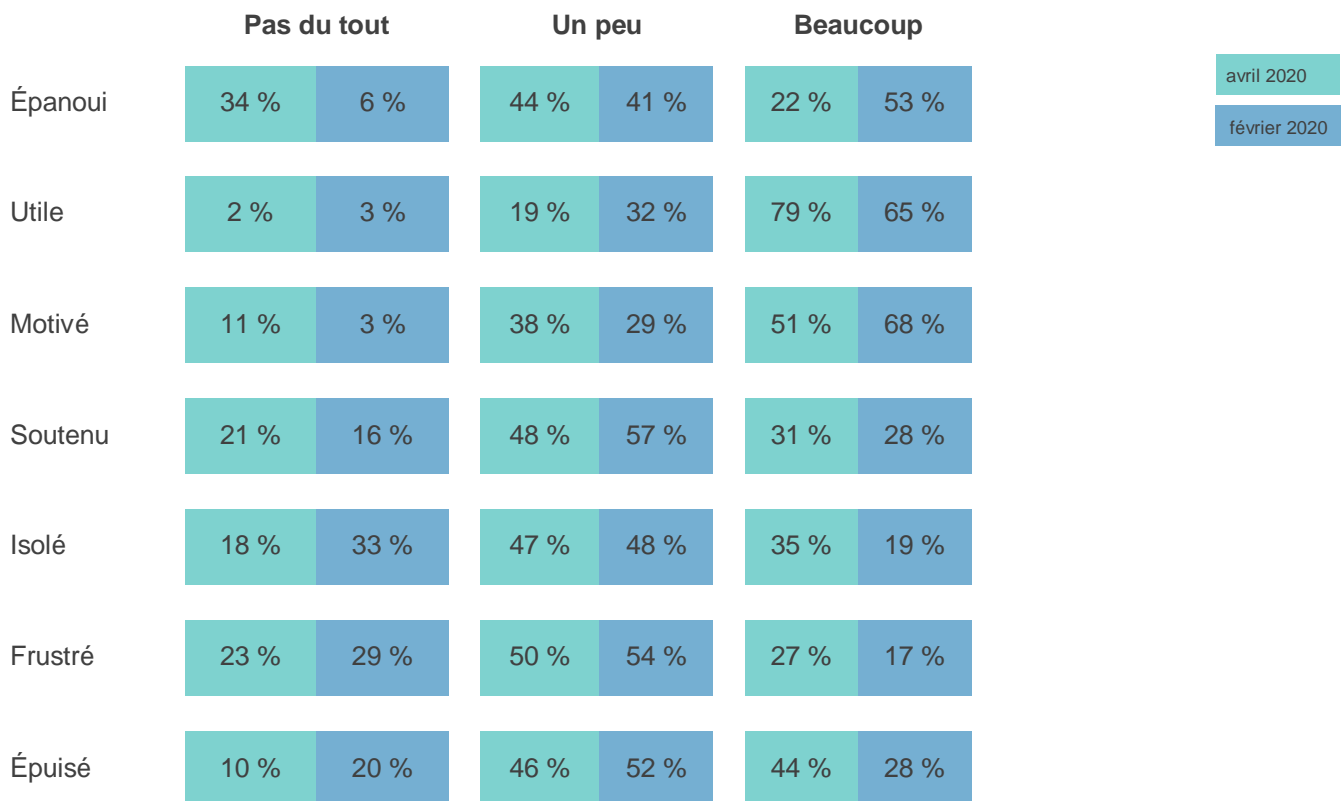


I Un moral en baisse pour les RH

Un sentiment général d'épuisement

Cette période semble vraiment délicate pour le moral des RH, puisqu'ils sont 90 % à être épuisés, soit 10 points de plus qu'en février. Le confinement augmente également le sentiment d'isolement car ils sont désormais 82 % à avoir ce ressenti (contre 67 % en février). Même s'ils se sentent utiles (98 %), la motivation baisse (- 8 points par rapport à février). Enfin, les RH interrogés déclarent également être moins épanouis qu'habituellement (-28 % par rapport à février).

En ce moment inédit, comment vous sentez-vous au quotidien dans l'exercice de vos missions RH ?



L'essentiel à retenir

Enquête « Les RH au quotidien » – février 2020

I RH : un métier passion

75 % des RH ont choisi leur métier pour sa dimension humaine et sociale

Aujourd'hui les RH se sentent bien dans leur fonction :

- 97 % se sentent utiles
- 97 % sont motivés
- 94 % sont épanouis

Et cela se ressent au sein de l'entreprise :

- 69 % des RH pensent que les salariés ont une bonne image d'eux
- 83 % des RH pensent que le dirigeant a une bonne image d'eux

I RH : entre rêve et réalité

Toujours trop de tâches administratives au détriment des salariés

Difficultés accrues pour répondre aux besoins des salariés

Les RH aimeraient avoir plus de temps pour travailler sur les sujets qui intéressent les salariés :

- la qualité de vie au travail ;
- la formation ;
- la gestion des carrières et des compétences.

Mais en réalité 73 % des RH déclarent consacrer au moins la moitié de leur temps de travail à des tâches administratives au détriment de tâches à plus forte valeur ajoutée pour les salariés.

Les trois souhaits des RH :

- maîtriser les évolutions réglementaires ;
- garantir la conformité juridique des décisions et des écrits ;
- alléger les tâches de saisie et notamment de ressaisie.

I RH : un quotidien difficile

Près de deux RH sur trois manquent de temps et de ressources

Un métier de plus en plus difficile :

- 64 % estiment que le métier se complexifie
- 42 % ont de plus en plus de difficultés à suivre les évolutions réglementaires

Un moral qui fléchit :

- 80 % se déclarent proches de l'épuisement
- 71 % se sentent frustrés
- 67 % sont isolés

Un RH sur quatre pense même changer de métier dans les 10 prochaines années.

I Le digital : la solution pour libérer du temps aux RH

76 % des RH utilisent des outils digitaux

Top 5 des outils digitaux essentiels pour les RH :

1. Paie
2. Gestion des absences
3. Évolution du droit du travail
4. Génération de documents / formalités
5. Stockage des informations liées aux salariés

Les bénéfices perçus du digital :

- gain de temps et d'efficacité ;
- simplification du travail ;
- diminution de l'utilisation du papier.

Le prix et la sécurité des données restent toujours un frein pour franchir le pas.

Enquête « Focus Covid-19 : les RH face à la crise » – avril 2020

I Covid-19 : les RH face à la crise

Les RH au cœur de la gestion de crise en entreprise

- 78 % des RH déclarent être davantage sollicités par les salariés
- 88 % des RH déclarent être davantage sollicités par la direction

94 % des entreprises impactées par des changements structurels

- 45 % ont opté pour le télétravail
- 39 % ont mis en place une activité partielle
- 10 % ont imposé des congés payés

71 % des RH déclarent avoir des difficultés à suivre les évolutions réglementaires (vs 42 % en février 2020)

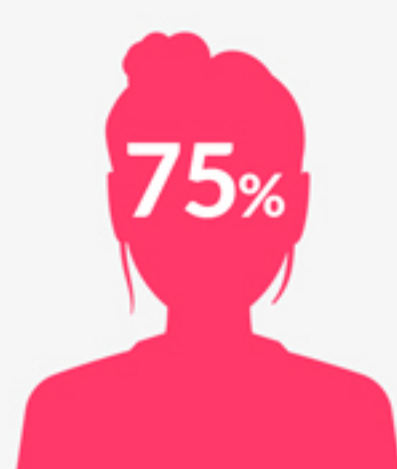
Un moral en baisse pour les RH

- 90 % se sentent épuisés (+ 10 points vs février 2020)
- 82 % sont isolés (+ 15 points vs février 2020)
- 77 % sont frustrés (+ 6 points vs février 2020)

Les RH au quotidien

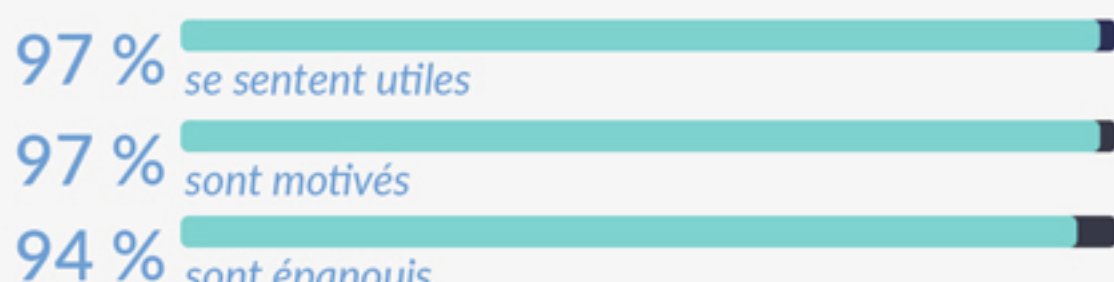
Baromètre 2020

RH : un métier passion



des RH ont choisi leur métier pour sa dimension humaine et sociale

Les RH se sentent bien dans leur fonction

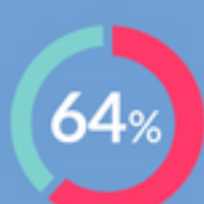


RH : un quotidien difficile

Les du métier



pointent le manque de temps et de ressources

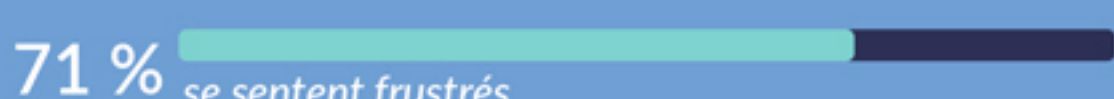


déplorent que le métier se complexifie



trouvent compliqué de suivre les évolutions réglementaires

Un moral qui fléchit



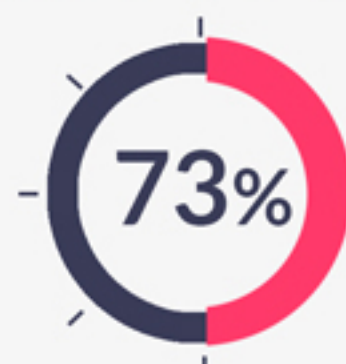
RH : entre rêve et réalité

LE RÊVE

Les RH aimeraient avoir plus de temps pour travailler sur les sujets qui intéressent les salariés :

- ✓ la qualité de vie au travail
- ✓ la formation
- ✓ la gestion des carrières

LA RÉALITÉ



Des RH déclarent passer au moins la moitié de leur temps de travail à des tâches administratives

L'ESPOIR

Les 3 souhaits des RH :

- Avoir les clés pour maîtriser les évolutions réglementaires
- Garantir la conformité juridique des décisions et des écrits
- Alléger les tâches de saisie et notamment de ressaisie

Le digital : la solution pour libérer les RH

76 % des RH utilisent des outils digitaux



Objectifs :

- ✓ Gain de temps et d'efficacité
- ✓ Simplification du travail
- ✓ Diminution de l'utilisation du papier

Top 5 des outils digitaux essentiels pour les RH :

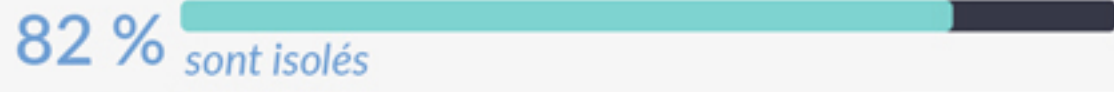
- 1 Paie
- 2 Gestion des absences
- 3 Evolution du droit du travail
- 4 Génération de documents / formalités
- 5 Stockage des informations liées aux salariés

Covid-19 : les RH face à la crise



des RH ont des difficultés à suivre les évolutions réglementaires

Un moral en baisse



Les RH au cœur de la gestion de crise en entreprise

94 % des entreprises impactées par des changements structurels



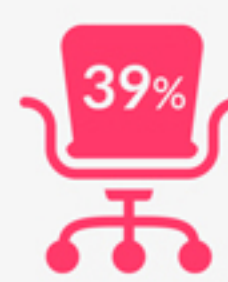
des RH déclarent être davantage sollicités par les salariés



des RH déclarent être davantage sollicités par la direction



45% Télétravail



39% Activité partielle



10% Congés payés

A propos des Éditions Tissot



La raison d'être des Éditions Tissot est depuis plus de 40 ans, de fournir des conseils opérationnels pour résoudre les problématiques du quotidien des PME françaises.

Documentations, affiches, dépliants, conventions collectives, applicatifs RH... tous les formats nécessaires sont imaginés pour mettre en pratique simplement le droit du travail, mais aussi la paie, la comptabilité, la santé sécurité et assister dans leurs missions les représentants du personnel.

Enquête "Les RH au quotidien" réalisée auprès de 810 professionnels des RH en février 2020 - Éditions Tissot

Enquête "Focus Covid-19 : les RH face à la crise" réalisée auprès de 160 professionnels des RH en avril 2020 - Éditions Tissot

L'intégralité des résultats de l'étude est disponible sur demande auprès du contact presse :

Agence The Desk - Christine Singer - christine@agencethedesk.com - Tel - 06 03 91 06 13

Contact agence RP

The Desk

79 boulevard Malesherbes

75008 Paris

Angélique de Saint-Seine

06 08 32 74 15

angelique@agencethedesk.com



TISSOT
éditions