



Enquête

Impact de l'épidémie du Covid19 sur
l'organisation et les RH au sein des entreprises
françaises et francophones installées en Chine

Avec le soutien de :



En liaison avec les organisations suivantes :



Cadre de la synthèse

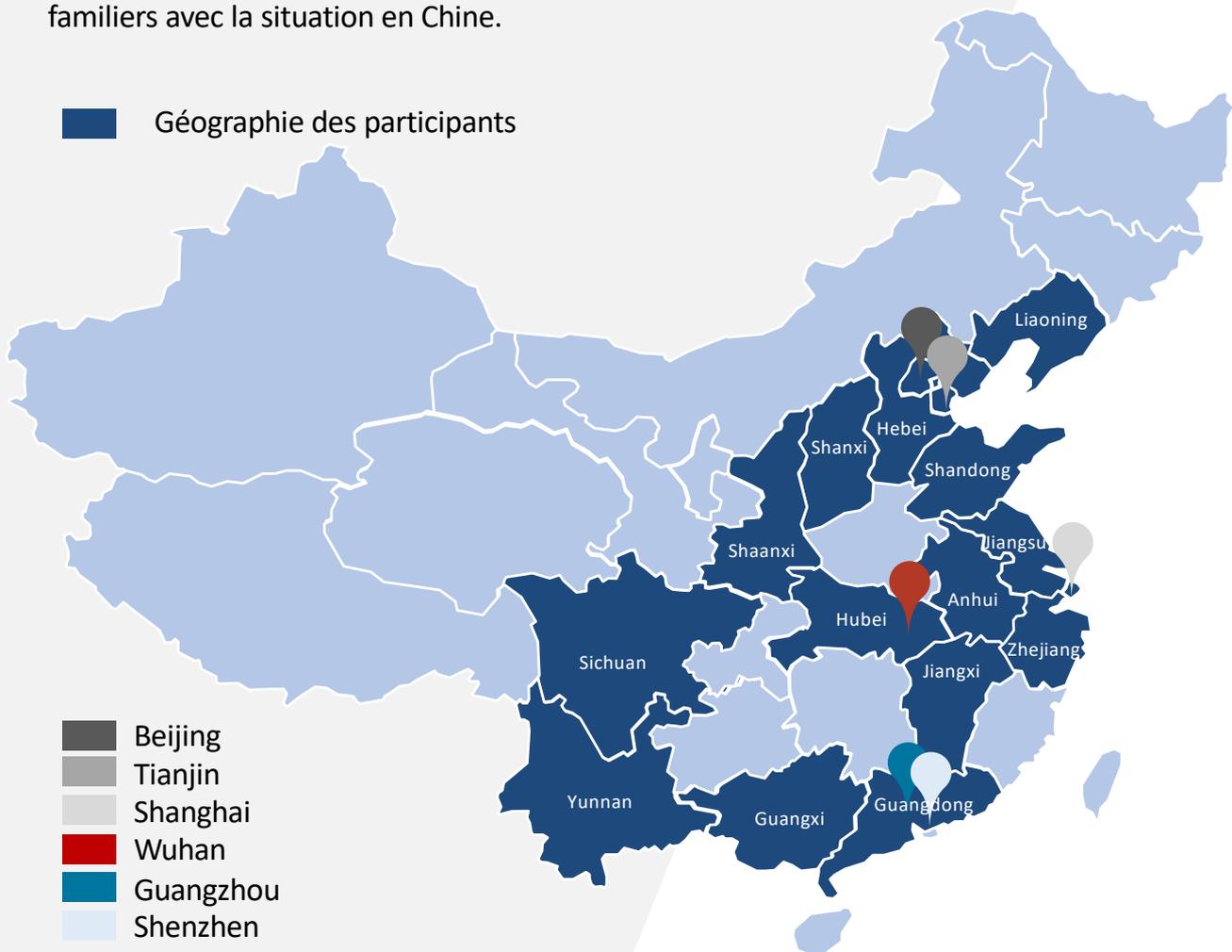
Cette synthèse a été réalisée à partir des informations recueillies en avril 2020 auprès de dirigeants et de DRH de sociétés francophones implantées en Chine, sur la base d'un questionnaire complété parfois d'un entretien téléphonique.

Les données quantitatives présentes dans ce document sont basées (sauf précision) sur les réponses au questionnaire des 118 entreprises participantes sur les 200 entreprises sollicitées, échantillon allant de moins de 10 à près de 20 000 salariés en Chine continentale.

Il est représentatif de l'écosystème français et francophone (entrepreneurs, PME, ETI et Grands Groupes dont 25% des entreprises du CAC40).

L'analyse qualitative est parfois complétée d'éléments de contexte pour les lecteurs moins familiers avec la situation en Chine.

■ Géographie des participants



Nous avons sélectionné certains commentaires qui nous semblaient représentatifs. Il peut y avoir quelques écarts avec les situations individuelles vécues par certaines sociétés au moment de la distribution du questionnaire.

Sommaire

I. Les mesures prises depuis l'apparition de l'épidémie

1. Le télétravail
2. La rotation des effectifs
3. Des horaires plus flexibles
4. Eviter les risques de contamination
5. Le redémarrage de l'activité

II. Les principaux défis RH

1. La motivation et l'implication des salariés
2. Le sentiment de peur et d'inquiétude
3. Communication de crise et leadership
4. L'équilibre vie personnelle/vie professionnelle

III. La politique RH

1. Les salaires
2. Les licenciements et recrutements

IV. Les perspectives

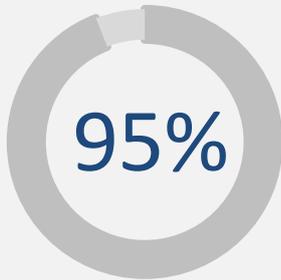
1. L'estimation d'un retour à la normale
2. Des changements de cap
3. Le transfert d'expérience de la filiale Chine

01

Les mesures prises depuis l'apparition de l'épidémie



Le télétravail



des entreprises sondées mettent en place le télétravail pour assurer la continuité de leurs opérations, **dès la fin des congés du nouvel an chinois, début février**

Les challenges



Impossibilité de travailler à domicile pour les employés d'usines, ateliers et chantiers.



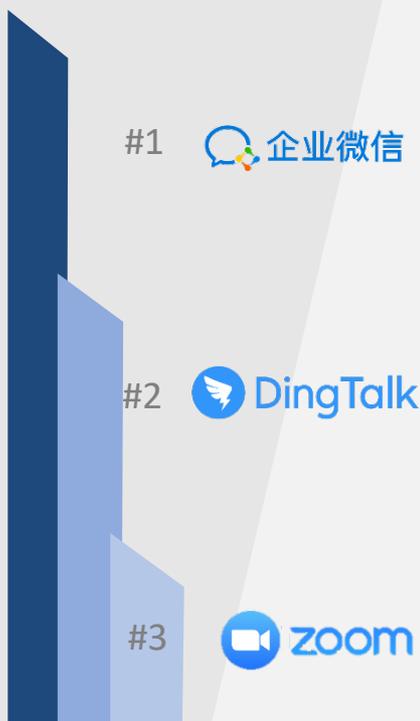
Les fonctions supports en télétravail ont besoin des outils IT nécessaires.

Les solutions

- ✓ Envoi d'outillage et de composants à assembler chez soi
- ✓ Fourniture d'accès VPN
- ✓ Envoi de nouveaux PC par l'équipe IT
- ✓ Adoption de logiciels pour faciliter le télétravail



Les outils collaboratifs les plus utilisés pour faciliter le télétravail



Wechat 微信, l'application de messagerie de Tencent, a été massivement utilisée pendant l'épidémie. Les dirigeants francophones interrogés sont unanimes sur le rôle de l'application dans leur gestion de crise en Chine. Certains utilisent Wechat Work 企业微信, qui intègre une plateforme plus adaptée pour gérer les relations avec les fournisseurs, partenaires et clients.

DingTalk 钉钉 est la plateforme de communication d'Alibaba 阿里巴巴集团. Bien que très critiquée par les étudiants chinois pendant l'épidémie (les forçant à travailler à distance), DingTalk s'est avérée être un excellent outil de communication interne pendant la crise.

L'américain **Zoom**, pourtant non disponible en Chine jusque début 2020, est devenu un des outils internes les plus utilisés pendant l'épidémie, grâce à la simplicité d'utilisation de son interface d'organisation de réunions.

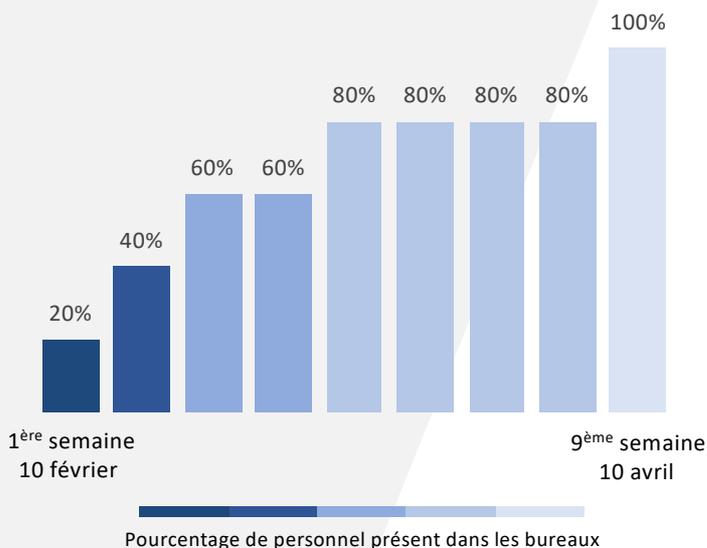
La rotation des effectifs

49% des entreprises interrogées optent pour une politique de rotation des effectifs pour réduire les risques de contamination sur les lieux de travail. Pour ces entreprises, la rotation des effectifs intervient dans le cadre d'un déconfinement progressif, en complément du télétravail.

Ainsi elle est généralement mise en place à partir de fin février, jusqu'à fin mars. La plupart choisissent un système de deux équipes A et B qui se partagent une semaine.

On observe davantage le recours aux rotations dans les ETI et GG dont la masse salariale augmente significativement les risques.

Un exemple d'une mise en place de la rotation des effectifs suivant le déconfinement



Des horaires plus flexibles



Plage horaire d'arrivée :
7h30 – 10h30



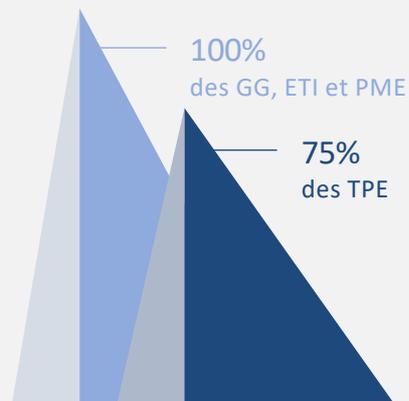
Plage horaire de départ :
15h30 – 18h30



Afin d'éviter les pics dans les transports en commun, les entreprises réaménagent le temps de travail. Ci-contre, un exemple avec plages horaires de départ et d'arrivée au choix de l'employé dans un créneau de 3 heures.

Enfin, 5 entreprises ont mentionné la mise à disposition de voitures de location et Didi 滴滴 pour les employés qui doivent emprunter les transports en commun.

Eviter les risques de contamination au travail



mettent en place
des mesures sanitaires spécifiques
**dès la fin des congés du nouvel an
chinois, début février**



Dans les usines, les mesures sanitaires sont plus strictes : gestion des vestiaires, pédiluve à l'entrée, davantage de masques fournis par jour, et un rythme soutenu de rotations des effectifs.



Afin d'éviter au maximum les contacts physiques, les cantines et salles de réunions sont interdites ou aménagées pour respecter le principe de distanciation.



Les mesures spécifiques à l'entrée des bureaux

Le scan du passeport de santé numérique (sous forme de QR code)

Le passeport de santé numérique (suishenma 随申码) est déployé sur l'application de paiement mobile Alipay 支付宝 dans toute la Chine depuis fin janvier. Il traque l'historique des déplacements des individus, couplé aux données géographiques de l'épidémie. Il délivre ses conclusions selon trois couleurs comme illustré ci-contre.



Code vert
Libre
circulation en
public



Code jaune
7 jours de
quarantaine
obligatoire
pour que le
code devienne
vert



Code rouge
14 jours de
quarantaine
obligatoire
pour que le
code devienne
vert

ENVOI DU RAPPORT COMPLET SUR SIMPLE DEMANDE A:
Yves_corcelle@dragonflygroup.com

Yves Corcelle

Directeur Associé Europe

Dragonfly Group

66, avenue de le Grande Armée – 75017 Paris