



Communiqué de presse
Paris, le 11/02/21

Enquête ANDRH « Construisons demain ensemble »

L'ANDRH révèle aujourd'hui les résultats d'une étude réalisée auprès de **404 décideurs RH** sur les **priorités des DRH pour 2021** et les **dispositifs mis en place pour favoriser l'emploi et relancer l'économie**.

Peu de plan de départ envisagé

78% des répondants **n'envisagent pas de mettre en place un plan de départ**.

Quand il est envisagé, c'est surtout avec une diminution de moins de 10% des effectifs et les outils envisagés sont : le PSE (45%), le PDV (31%), la RCC (12%).

« Les résultats soulignent une nouvelle fois que les DRH continuent de se battre pour préserver les emplois et utilisent l'ensemble des outils mis à leur disposition »

Audrey Richard

Présidente de l'ANDRH – DRH Groupe et Engagement des salariés Groupe Up

Cette étude souligne que les priorités RH des répondants pour 2021 sont pour le **1^{er} semestre**:

- La gestion des mesures de prévention liées à la crise sanitaire (85%)
- L'accompagnement du management (84%)
- Le développement et la consolidation du télétravail (73%)

Pour le **second semestre 2021**, les priorités RH identifiées sont :

- L'amélioration de la QVT (55%)
- Le développement de sujets « RSE » (55%)
- L'accompagnement du management (54%)
- Difficultés de recrutement (métiers en tension ou non) (39%)
- Refonte de la politique de rétribution et de rémunération (38%)

« Il est à noter un nouveau sujet qui interroge la refonte de la politique de rétribution puisque 38% l'ont identifié sur la priorité sur le second semestre. Le partage de la valeur, nouveau sujet ? »

Benoit SERRE- Vice-Président délégué de l'ANDRH

Les intentions de recrutement se stabilisent

A la question « Le contexte actuel a-t-il un impact sur vos intentions de recrutement ? » les répondants indiquent que :

- **les recrutements classiques** sont en diminution pour 25%, en augmentation pour 16% et stabilisé pour 53%
- **les recrutements en alternance** sont en diminution pour 14%, en augmentation pour 21% et

stabilisé pour 49%

« Plus de 500.000 contrats d'apprentissages signés en 2020.

495.000 des contrats ont été portés par le privé. Quid du public ? »

« Il est impératif d'aider maintenant nos jeunes diplômés pour accéder à un premier emploi. Concernant les aides à l'embauche, il serait intéressant de les étendre à d'autres types de profils plus éloignés de l'emploi ».

Audrey Richard

Présidente de l'ANDRH – DRH Groupe et Engagement des salariés Groupe Up

Zoom sur l'emploi des jeunes et des seniors

Les **aides à l'embauche des jeunes** (en alternance ou non) ont poussé 39% des répondants à recruter alors qu'ils ne l'auraient pas fait. Certains répondants indiquent cependant n'avoir pas pu recruter d'alternants car leur situation est trop éloignée des conditions d'éligibilité.

56% des répondants se prononcent **en faveur de l'extension des aides à l'embauche existantes à d'autres profils** (seniors, **alternant.es de plus de 26** ans, les travailleurs handicapés, les chômeurs de longue durée...).

82% des répondant.es plébiscitent un **allègement des cotisations sociales à l'embauche** comme mesure susceptible de préserver l'emploi des seniors. Ils sont 25% à envisager la révision de la taxation des plans de départ.

« Nous appelons à construire un plan sénior à la hauteur du plan des jeunes et à étendre les dispositifs ».

Benoit SERRE- Vice-Président délégué de l'ANDRH

Transition collective : un dispositif utile mais encore peu connu

64% des répondants indiquent ne pas être concernés par le dispositif.

26% des répondant.es ne connaissent pas le dispositif de transition collective ou ont du mal à cibler les bons interlocuteurs.

18% sont en faveur d'un développement voire d'un abondement de la mesure ciblant en priorité les métiers en tension, les profils moins employables ou dans la précarité.

« Pour les transitions collectives, il est impératif de nous associer, le DRH est essentiel pour porter ce dispositif »

Laurence Breton Kueny - Vice-Présidente de l'ANDRH

Dans l'attente d'un horizon de sortie de la crise, les répondant.es pensent nécessaire de **stabiliser les mesures sanitaires afin de minimiser les efforts d'adaptation aux protocoles successifs**. A défaut, une meilleure visibilité plus en amont sur les mesures gouvernementales serait profitable.

« Le présentiel reste nécessaire, le 100% télétravail ne doit être imposé qu'en tout dernier recours. »

Pour solidifier les anticipations d'activité, une garantie de **stabilité des prélèvements sociaux** et le report et allègement des charges pour maintenir la compétitivité est évoqué par les répondant.es à notre enquête.

L'activité partielle est une mesure phare dont les DRH voudraient voir la prolongation jusqu'à la fin des restrictions administrative d'ouverture de certains secteurs. Ils appellent également à **une réelle**

simplification administrative pour gérer la multiplicité des dispositifs et à un meilleur partage d'information concernant les mesures de soutien aux entreprises.



L'ANDRH, acteur de référence dans le débat RH

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

Contact presse : Laura TORDJMAN – ltordjman@andrh.fr