

Agenda social : les (D)RH ont la parole !

Enquête de l'Association Nationale des DRH

Sommaire

1

À propos de l'ANDRH

2

Contexte de l'étude

3

Chiffres clés de l'étude

4

Résultats détaillés

5

Synthèse

À propos de l'ANDRH

Avec plus de 5000 membres et un ancrage territorial fort de 70 groupes locaux, nous sommes aujourd'hui la plus grande communauté de professionnels et d'experts RH.

Leader du débat RH, nous accompagnons depuis plus de 70 ans les mutations du monde du travail et anticipons ses répercussions sur la fonction RH.

L'ANDRH défend les intérêts de sa communauté fortement impactée fortement par les transformations et les révolutions qui bousculent les entreprises.

Source d'inspiration pour nos membres, nous leur apportons des informations qualifiées pour faciliter leur quotidien et favoriser leur progression.

L'ANDRH joue un rôle éminemment stratégique en diffusant ses valeurs et les projets portés par le domaine RH, pour peser dans les choix des pouvoirs publics et des institutions.



Nos missions

Anticiper

Dans un monde en changement et en évolution, l'ANDRH prépare l'avenir, accompagne ses membres et les aide à faire face aux nouveaux enjeux RH et aux grandes mutations des entreprises.

Partager

L'ANDRH propose à ses membres un large éventail d'événements, de contenus et de services utiles et innovants, pour relever avec succès leurs enjeux RH prioritaires.

Inspirer

Leader du débat RH, l'ANDRH est l'interlocuteur privilégié des institutions publiques et privées, nationales et internationales, pour construire les ressources humaines d'aujourd'hui et de demain, plus encore.

Le Bureau National de l'ANDRH



Audrey Richard
Présidente nationale



Benoit Serre
Vice-président
national délégué



**Laurence
Breton-Kueny**
Vice-présidente



Philippe Cuenot
Vice-président



**Sophie
Mariot-Michaut**
Trésorière



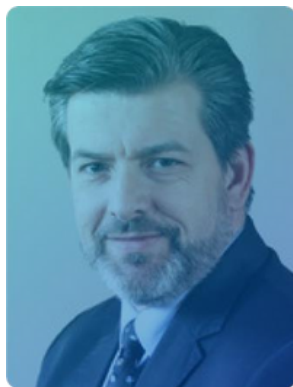
Matthieu Bax
Membre



Marc-Henri Bernard
Membre



Stéphane Bruel
Membre



Emmanuel Gobin
Membre



Audrey Guidez
Membre



Emmanuelle Germani
Suppléante



Fabienne Noailly
Suppléante

Contexte de l'enquête

- Objectifs & méthodologie
- Fiche technique

Objectifs & méthodologie

Objectifs

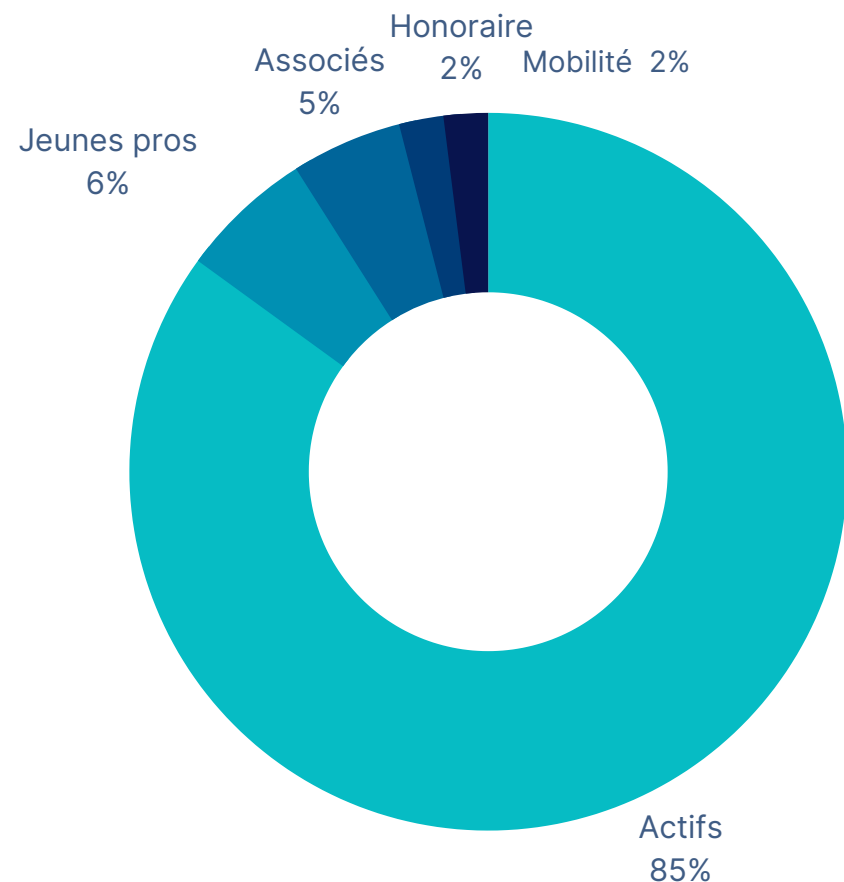
- Alimenter les prises de position et actions de l'ANDRH
- Recueillir les avis et attentes des adhérents
- Dresser un état des lieux des enjeux sociaux, économiques et RH des adhérents

Méthodologie

- Cible interrogée : l'ensemble des adhérents de l'ANDRH
- Mode de recueil : questionnaire auto-administré en ligne de 24 questions
- Dates de terrain : du 22 septembre au 13 octobre 2021
- Modalités de diffusion : site Internet, réseaux sociaux, emailings ciblés et newsletter de l'ANDRH
- Analyse : équipe permanente et Bureau national de l'ANDRH
- Restitution : données chiffrées, réponses synthétisées et verbatim

Fiche technique

359 répondantes et répondants



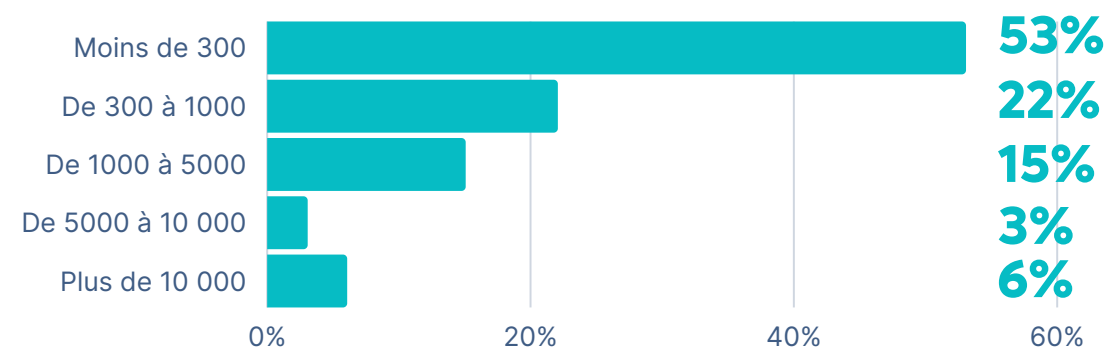
61 groupes ANDRH répondants

L'ensemble des secteurs d'activité représentés

Les premiers secteurs représentés :

1. Industrie manufacturière : 20 %
2. Autres activités de services : 19 %
3. Santé humaine et action sociale : 11 %
4. Activités spécialisées, scientifiques et techniques : 9 %

Toutes tailles d'entreprises



Chiffres clés de l'enquête

80 % sont concernés par une pénurie de main d'œuvre sur certains postes.

74 % pensent qu'une réforme de la formation est nécessaire.

46 % envisagent de faire évoluer leur politique de rémunération dans les prochains mois.

15 % ayant un accord télétravail rencontrent des oppositions dans sa mise en œuvre.

Résultats détaillés de l'enquête

- Contexte social et économique
- Organisation du travail
- Rémunération
- Réformes et actualité sociale

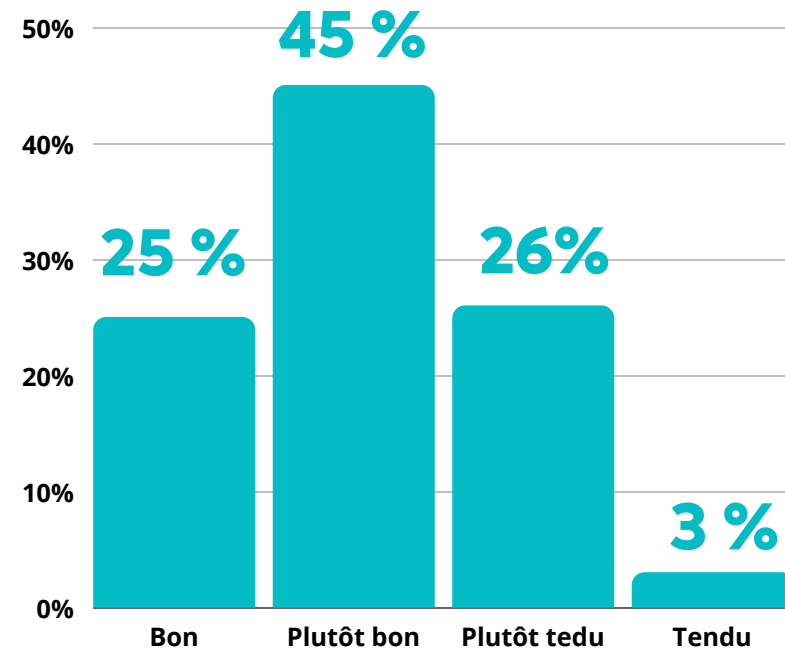
Contexte social : le climat social

45% des répondants qualifient le climat social de "Plutôt bon", 26% de "Plutôt tendu", 25% de "Bon" et 3% de "Tendu".



« Le climat social n'est pas encore tendu, mais il reste fragile au regard de nos enjeux (gestion de l'épidémie, adaptations successives, pass sanitaire, forte tension dans le recrutement...). »

Comment qualifiez-vous le climat social de votre structure ?



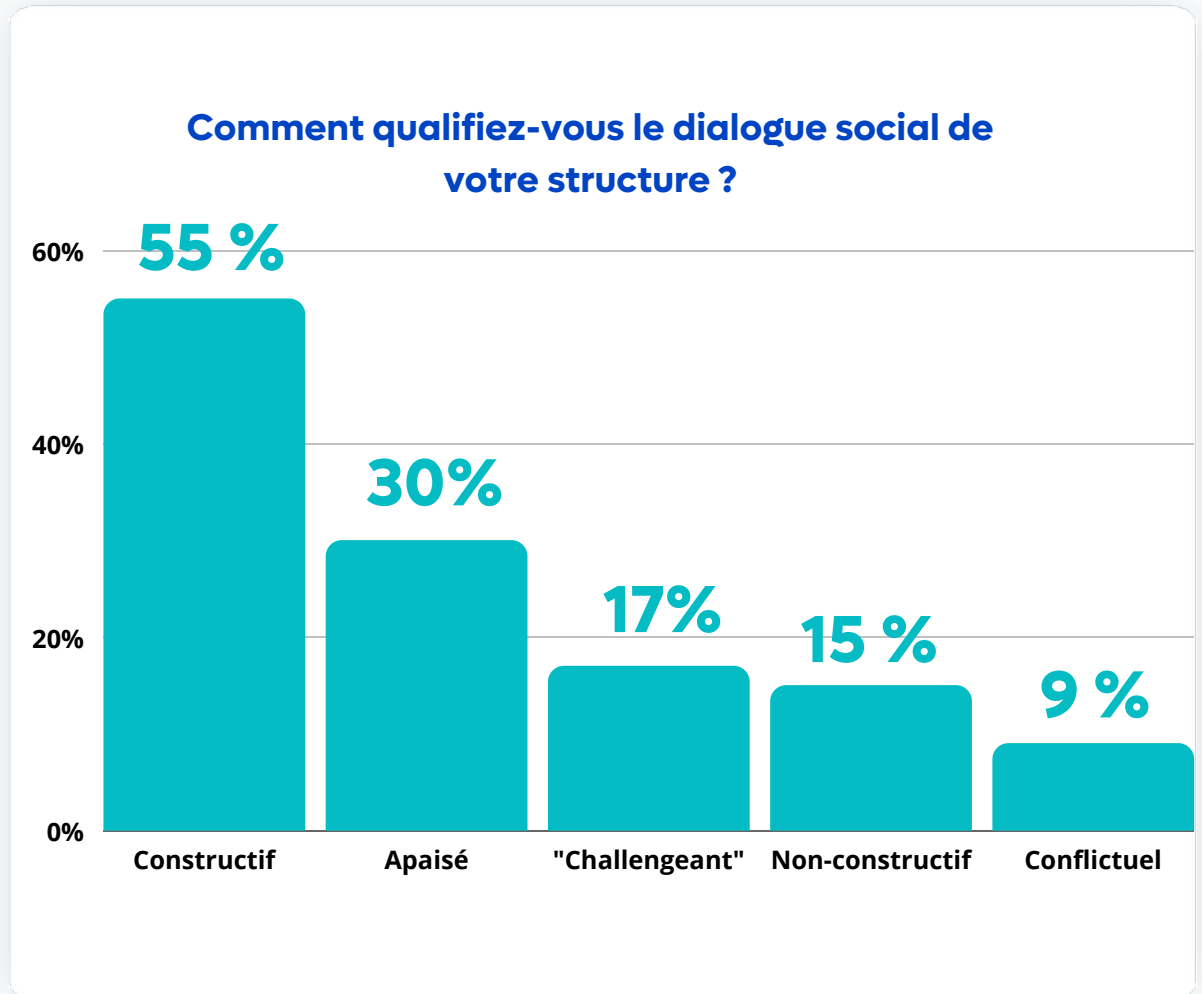
Contexte social : le dialogue social

Le dialogue social est globalement qualifié de "constructif" par les répondants à l'enquête. La crise a été le moteur d'une nouvelle négociation collective, qu'il faut pérenniser.



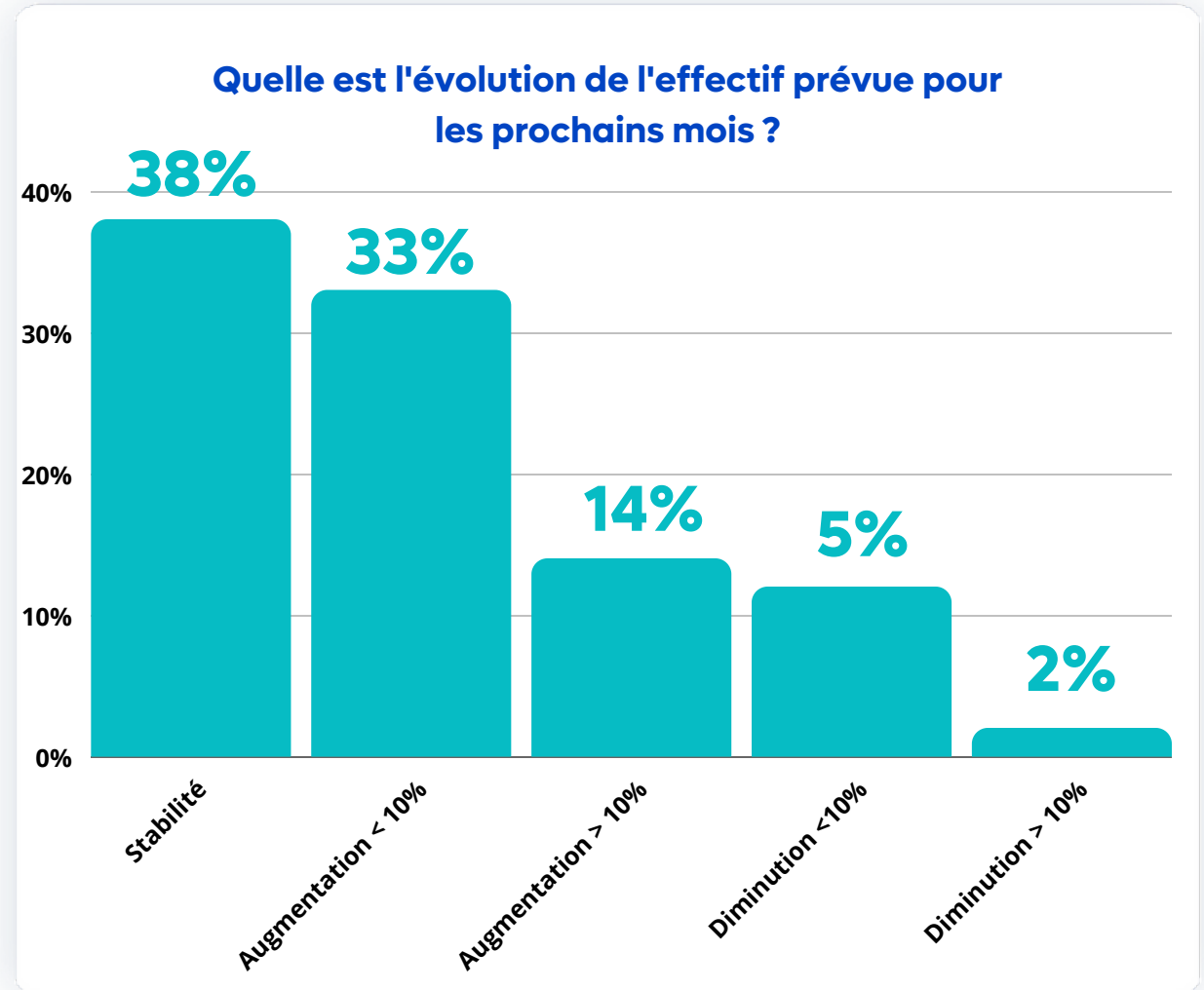
« De fortes attentes en matière de politique sociale. »

« Plusieurs accords signés, des échanges en off qui permettent de prendre le pouls. »



Contexte économique : l'évolution de l'effectif

80% des répondants indiquent être concernés par une pénurie de main d'œuvre, notamment dans les secteurs de la santé, du numérique, de l'agroalimentaire et de l'industrie.



Organisation du travail

19 octobre 2021

Mise en oeuvre des accords télétravail

51% des répondants sont couverts par un accord.
Parmi eux, 15% indiquent rencontrer certaines difficultés dans sa mise en œuvre.

3 points de discussion :



« Il y a des refus de revenir au bureau. »

« Les salariés souhaitent plus de jours de télétravail que ne le prévoit l'accord. »



Eligibilité des postes



Nombre de jours télétravaillables



Indemnisation financière

Evolution de l'organisation

La crise a amené de nombreuses organisations à installer durablement une nouvelle organisation du travail, avec comme principales évolutions :

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | Plus de télétravail (60%) | 5 | La crise n'a pas changé l'organisation du travail (22%) |
| 2 | Création ou mise à jour d'un accord télétravail (49%) | 6 | Réorganisation des métiers (9%) |
| 3 | Evolution de la culture managériale (43%) | 7 | Changement de locaux (8%) |
| 4 | Réaménagement des locaux (23%) | 8 | Collaboration avec des espaces de co-working (6%) |

Partage de la valeur

Evolution des politiques de rémunération



46% des répondants envisagent des évolutions dans leur politique de rémunération individuelle et collective dans les prochains mois.

Parmi les répondants concernés par la prime Macron, 51% l'ont mise en place en 2019, 58% en 2020 et 37% en 2021.



Mise en place de primes sur objectifs / critères de performance



Mise en place d'accords d'intéressement



Augmentation des salaires des métiers pénuriques



Augmentation des bas salaires

Actualité sociale

19 octobre 2021

Formation professionnelle

74% des répondants pensent qu'une réforme de la formation est nécessaire.



« Plus on a de réformes, plus c'est compliqué. »
« La partie administrative est beaucoup trop lourde. Il y a beaucoup trop d'interlocuteurs. »

Les attentes des (D)RH :



Simplification des dispositifs existants (69%)

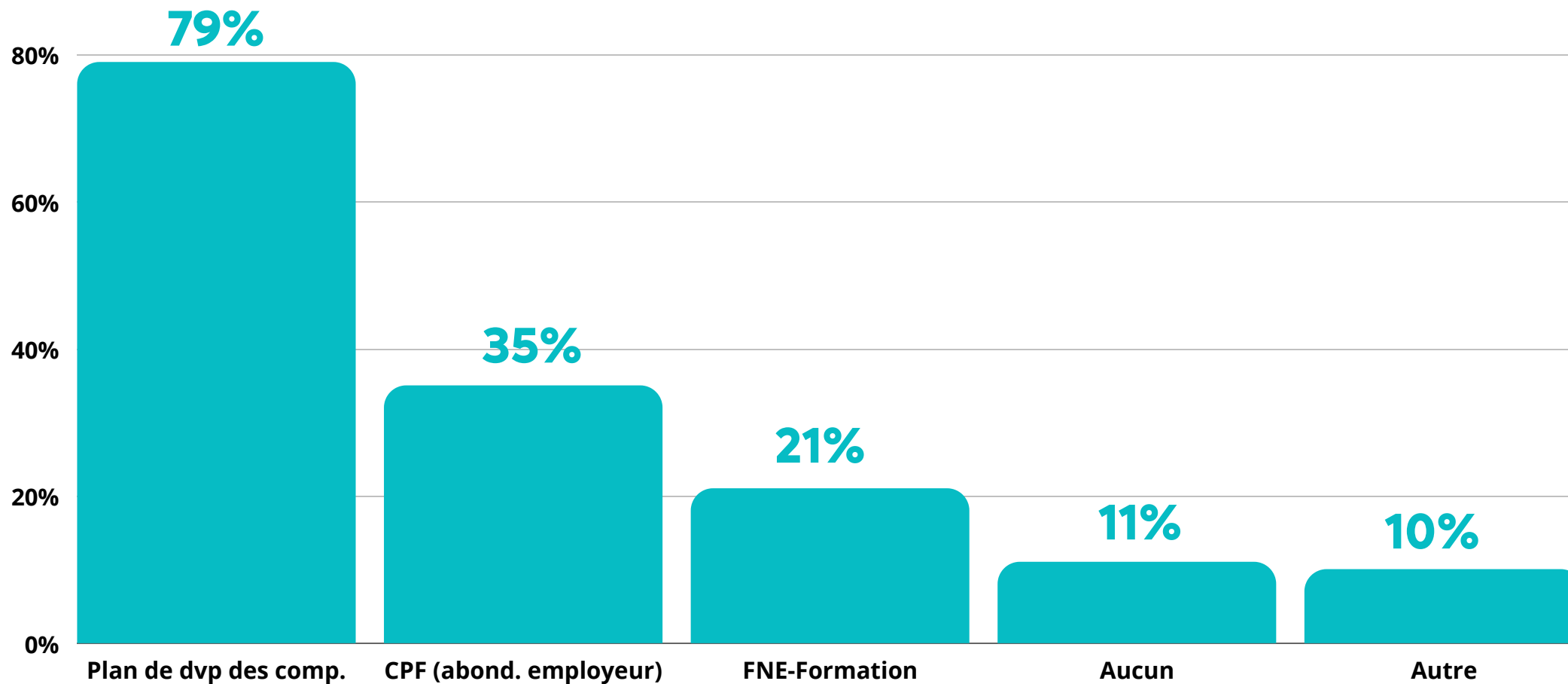


Meilleure prise en charge (58%)



Meilleure visibilité des dispositifs (53%)

Les outils utilisés pour la formation



Autre : aides à l'embauche d'apprentis, territoires d'industrie, financements régionaux...

Assurance chômage



**71% souhaitent que
l'assurance chômage soit
plus incitative en matière
de retour à l'emploi.**



**65% souhaitent qu'elle
permette une meilleure
adéquation avec les
besoins des entreprises.**

Loi Santé

Un besoin de décryptage de la loi Santé au travail du 2 août 2021.



**68% indiquent que la
mesure permettant aux
médecins de ville d'assurer
un suivi en médecine du
travail semble
difficilement applicable.**

Synthèse

La fonction reste mobilisée en cette rentrée 2021 pour maintenir les emplois :

- 47% indiquent vouloir augmenter leur effectif dans les prochains mois
- 37% indiquent que leur effectif sera stable.

D'autre part, 80% des répondants sont concernés par une pénurie de main d'œuvre.

Des attentes nombreuses en matière de réformes sociales

- 74% souhaitent une réforme de la formation pour aboutir à des dispositifs simplifiés et une meilleure prise en charge.
- 71 % souhaitent que l'assurance chômage soit plus incitative en matière de retour à l'emploi.

Une nouvelle normalité : le modèle hybride

- 15% des répondants ayant un accord télétravail rencontrent des difficultés dans sa mise en œuvre, à propos des postes éligibles et du nombre de jours télétravaillables.

Un partage de la valeur en cours de refonte

- Près de la moitié envisage de faire évoluer leur politique de rémunération dans les prochains mois. Dans les évolutions citées : mise en place d'accords d'intéressement, mise en place de critères de performance et valorisation des bas salaires.



www.andrh.fr