

QUELLES PRIORITÉS ET ATTENTES DES (D)RH EN 2021 ?

**RÉSULTATS
CONSULTATION ANDRH**

11 février 2021

SOMMAIRE

1

SUR L'ANDRH

2

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

3

FICHE TECHNIQUE

4

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

L'ANDRH

L'ASSOCIATION NATIONALE DES DRH

Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnel·les des ressources humaines d'entreprises et d'organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales.

Depuis plus de soixante-dix ans, l'ANDRH anticipe et accompagne l'évolution des métiers des ressources humaines. Avec plus de 5 000 membres, professionnel·les et expert·e·s RH, elle est aujourd'hui la plus grande communauté RH en France et l'acteur de référence dans le débat RH.

RETROUVEZ
NOS COMMUNIQUÉS
DE PRESSE
SUR ANDRH.FR



**+5 000
MEMBRES**

DRH, RRH,
professionnel·les RH
et expert·es RH



**TOUTE TAILLE
D'ENTREPRISE**

PME / ETI / GE
Privé / public
National et international



**70
GROUPES LOCAUX**

sur l'ensemble du
territoire français



**TOUT SECTEUR
D'ACTIVITÉ**

LE BUREAU NATIONAL DE L'ANDRH

FEV. 2021



AUDREY RICHARD

Présidente nationale



BENOÎT SERRE

Vice-président délégué



LAURENCE BRETON-KUENY

Vice-présidente



PHILIPPE CUÉNOT

Vice-président



SOPHIE MARIOT-MICHAUT

Trésorière



MATTHIEU BAX

Membre



MARC-HENRI BERNARD

Membre



STÉPHANE BRUEL

Membre



EMMANUEL GOBIN

Membre



AUDREY GUIDEZ

Membre



EMMANUELLE GERMANI

Membre suppléante



FABIENNE NOAILLY

Membre suppléante

LES MISSIONS DE L'ANDRH

L'ANDRH porte les **intérêts de la communauté RH**. Elle est **force de proposition** auprès des pouvoirs publics, des instances européennes et internationales et des partenaires sociaux sur tous les sujets qui concernent la **pratique professionnelle** de ses adhérent·es : politiques RH, réformes sociales, dialogue social, rémunération, égalité professionnelle et de la diversité, formation, emploi, qualité de vie au travail...



CONTRIBUER

à la performance économique
des organisations



FAIRE ENTENDRE

la voix des DRH et
professionnel·les RH



REPRÉSENTER

la France au sein de la
Communauté internationale



ASSURER

une veille active

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

OBJECTIFS

- Alimenter les prises de position et actions de l'ANDRH
- Recueillir les avis et attentes des adhérent·es de l'ANDRH
- Recenser les **bonnes pratiques RH**

THÈMES TRAITÉS

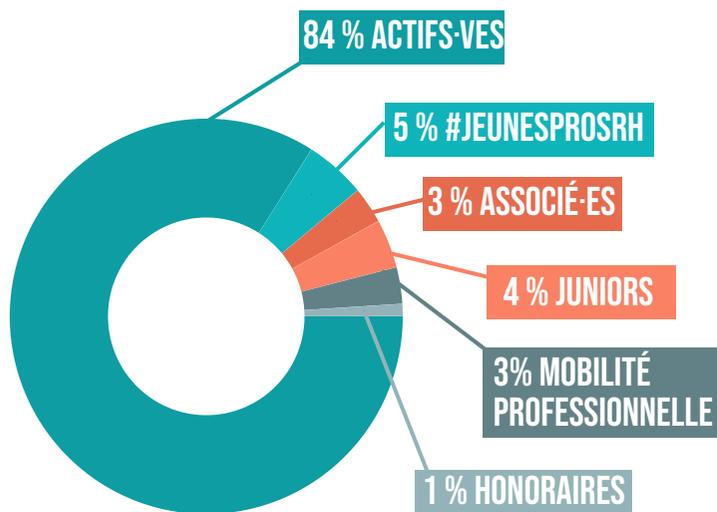
- Les **priorités** des DRH en 2021
- L'avis et les **pratiques** des DRH en matière d'emploi
- L'emploi des **jeunes** et des **seniors**

MÉTHODOLOGIE

- **Cible interrogée** : l'ensemble des adhérent·es de l'ANDRH
- **Mode de recueil** : questionnaire auto-administré en ligne de 30 questions
- **Dates de terrain** : du 7 janvier au 7 février 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

404 RÉPONDANT-ES



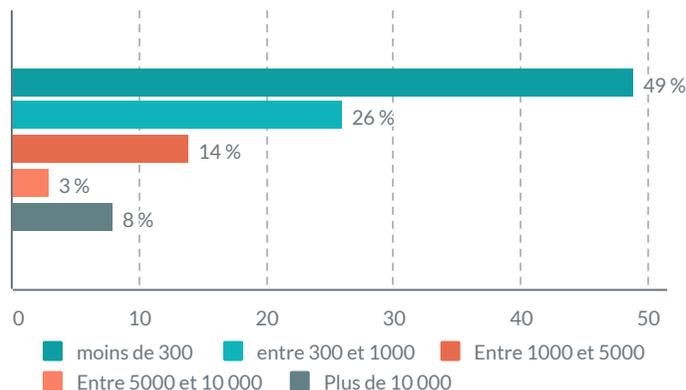
49 GROUPES ANDRH RÉPONDANTS

L'ENSEMBLE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉS

Les premiers secteurs représentés par les répondant-es :

1. Industrie manufacturière : 22 %
2. Autres activités de services : 20 %
3. Activités financières et d'assurance : 9 %
4. Santé humaine et action sociale : 8 %

TOUTES TAILLES D'ENTREPRISE



CHIFFRES-CLÉS DE L'ENQUÊTE ANDRH

85 %



de répondant-es dont la priorité n°1 sur le S1 2021 est de gérer les mesures de prévention liées au covid-19

78 %



indiquent ne pas être concerné-es par une restructuration avec diminution des effectifs

55 %



des répondant-es dont la priorité n°1 sur le S2 2021 est l'amélioration de la QVT

39 %



indiquent que les aides à l'embauche des jeunes (en alternance ou non) les ont poussé à recruter

DISPOSITIFS POUR ACCOMPAGNER LES DÉPARTS

PEU DE PLANS DE DÉPARTS ENVISAGÉS DANS LES ENTREPRISES

78 %



des répondant·es n'envisagent pas de mettre en place un plan de départ

Quand il est envisagé, c'est avec les dispositifs suivants :

45 %

Plan de Sauvergarde
de l'Emploi (PSE)

31 %

Plan de Départs
Volontaires (31%)

12 %

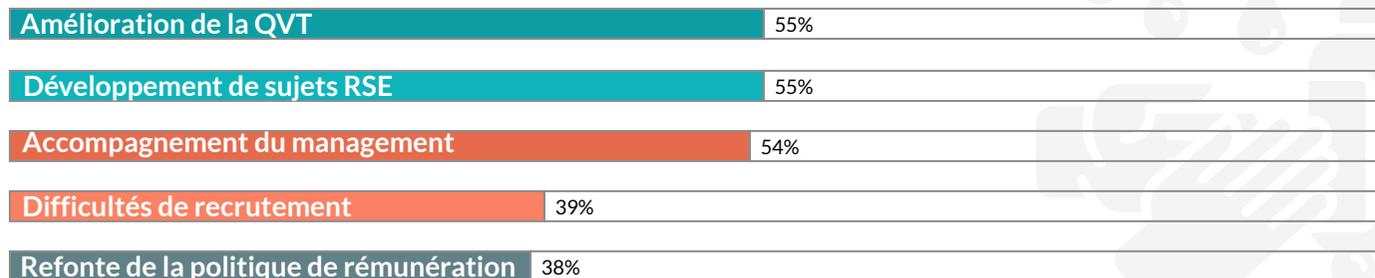
Rupture Conventionnelle
Collective (RCC)

LES PRIORITÉS RH EN 2021

PRIORITÉS RH POUR LE 1ER SEMESTRE 2021



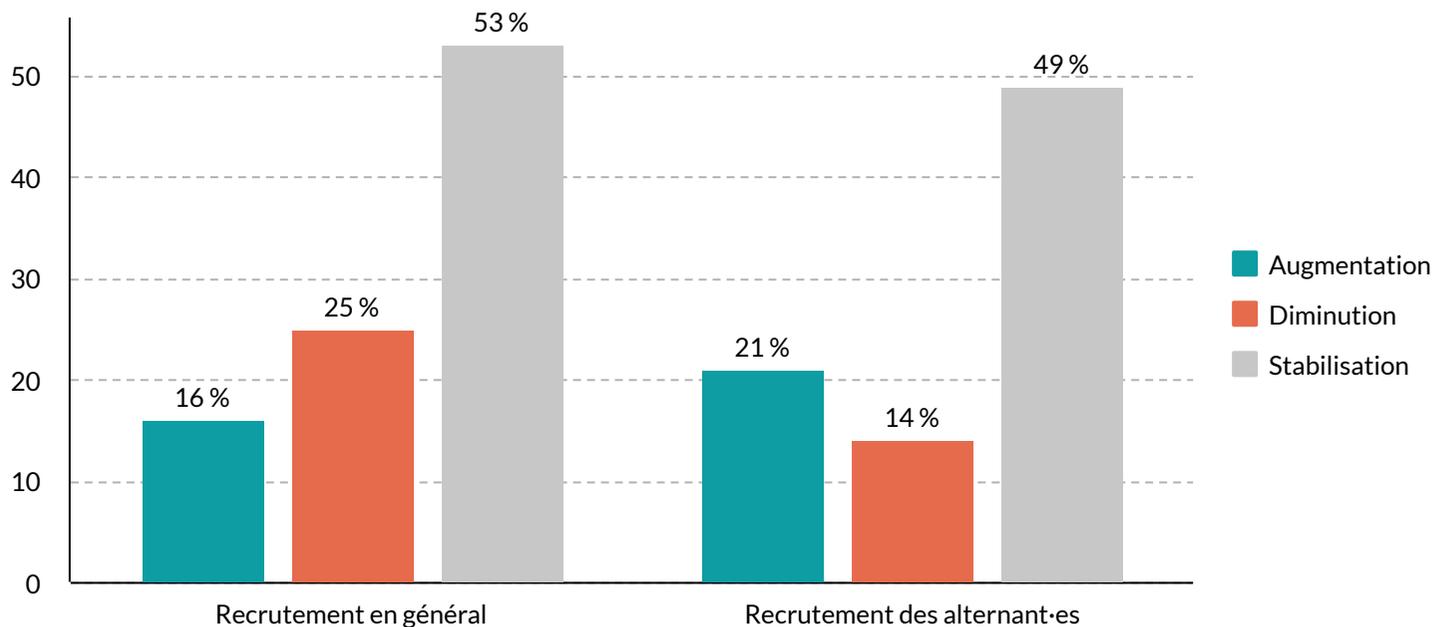
PRIORITÉS RH POUR LE 2ND SEMESTRE 2021



RECRUTEMENTS

UNE CRISE QUI IMPACTE LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT

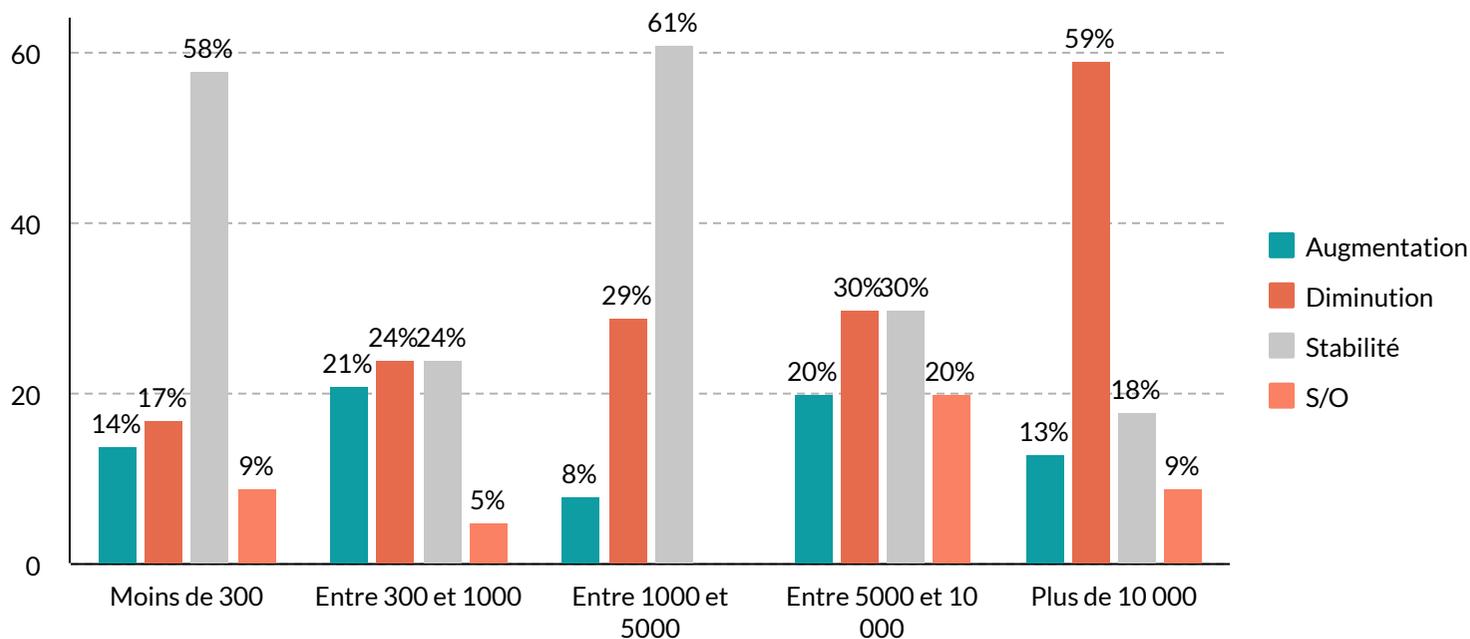
Le contexte actuel a-t-il un impact sur vos intentions de recrutement ?



RECRUTEMENTS

DES RÉSULTATS QUI VARIENT SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION

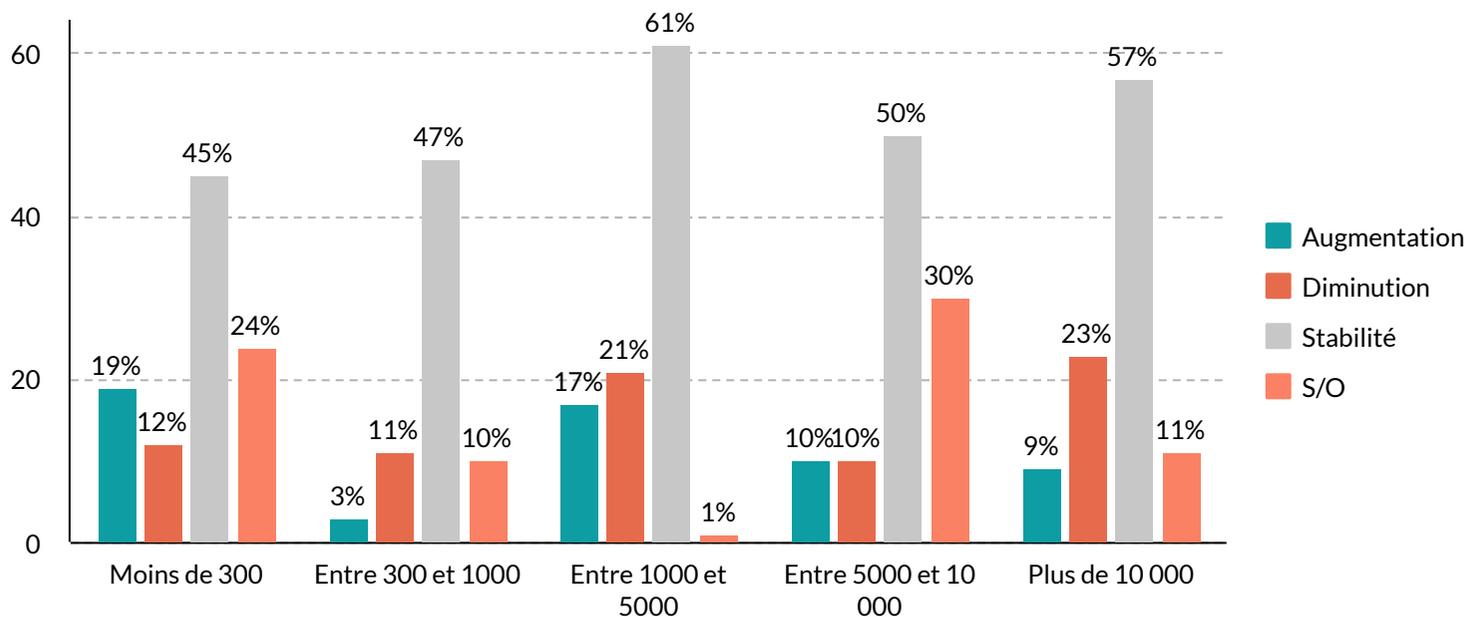
Le contexte actuel a-t-il un impact sur vos intentions de recrutement ?



RECRUTEMENTS

DES RÉSULTATS QUI VARIENT SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION

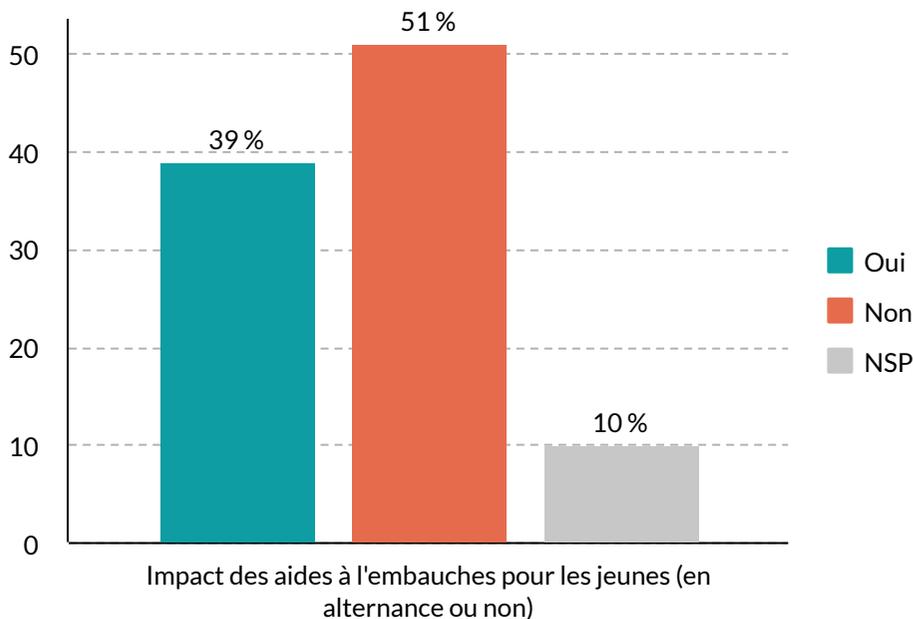
Le contexte actuel a-t-il un impact sur vos intentions de recrutement en alternance ?



AIDES AU RECRUTEMENT

DES AIDES QUI INCITENT 39% DES RÉPONDANT-ES À RECRUTER DES JEUNES, ALORS QUE CES RECRUTEMENTS N'ÉTAIENT PAS PRÉVUS

Les aides à l'embauche d'un jeune, en alternance ou non, vous ont-elles incité à recruter ?



DES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ PARFOIS JUGÉES TROP STRICTES :

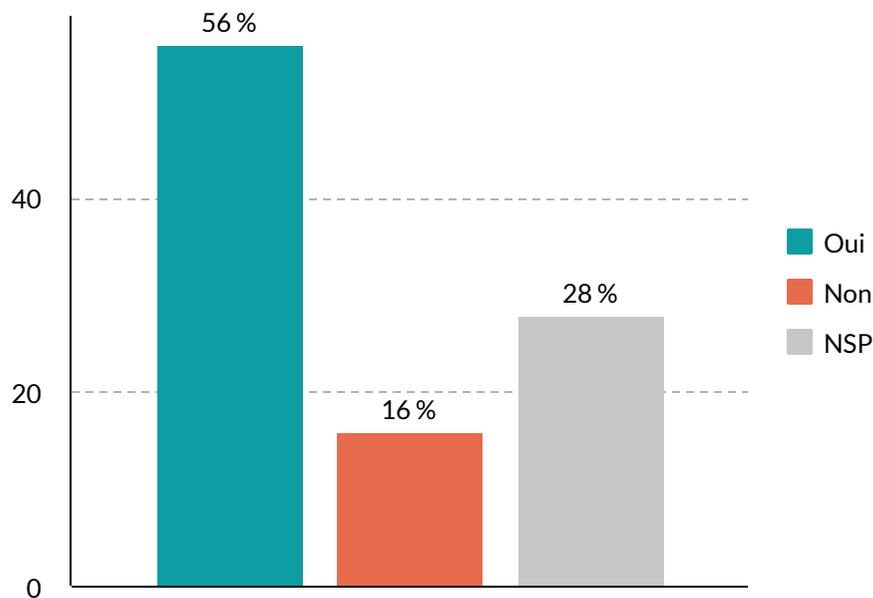
« Nous sommes sous les seuils requis pour bénéficier des aides donc nous n'avons pas embauché d'alternants »

« L'objectif à atteindre est trop ambitieux, trop de conditions d'attribution ».

AIDES AU RECRUTEMENT

LES DRH EN FAVEUR D'UN DÉCLOISONNEMENT DES AIDES À L'EMBAUCHE

Selon vous, les différentes aides à l'embauche devraient-elles être étendues à d'autres profils ?



UN DÉCLOISONNEMENT DES LIMITES D'ÂGE AFIN DE FAVORISER L'EMPLOI

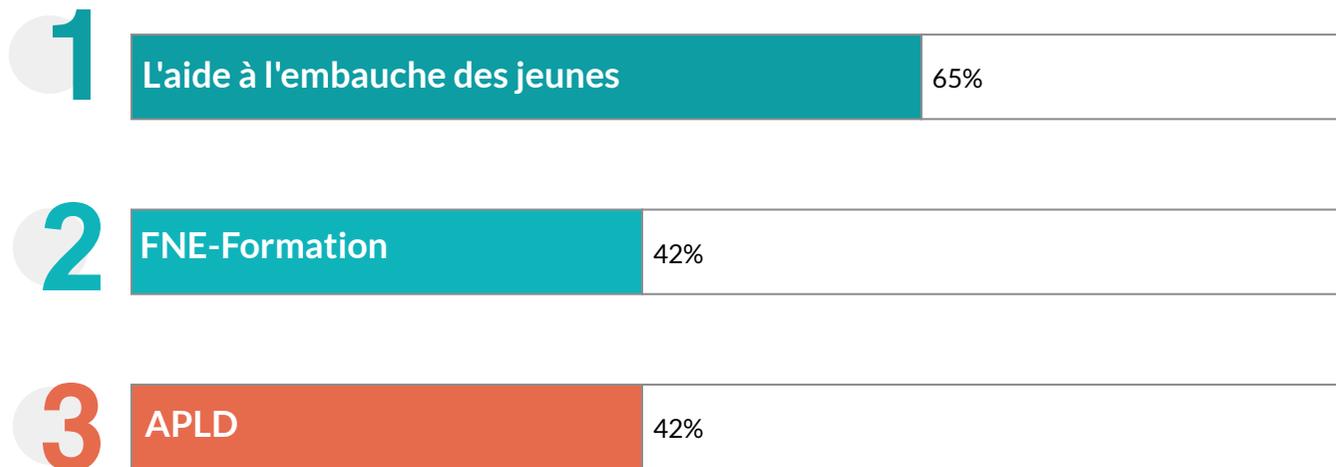
- Des seniors
- Des alternant·es de plus de 26 ans
- Des chômeur·euses de longue durée.

DES MESURES INCITATIVES À L'EMBAUCHE SUR LES MÉTIERS EN TENSION POUR

- Les travailleur·euses handicapé·es
- Les personnes éloignées de l'emploi ou à faible qualification

RELANCE DE L'ÉCONOMIE

LES MESURES PLÉBISCITÉES POUR RELANCER L'ÉCONOMIE



46% des répondant·es indiquent que les dispositifs en place permettent de proposer une **politique dynamique en matière d'emploi**.

TRANSITIONS COLLECTIVES

64 %



des répondant·es indiquent ne pas être concernés par le dispositif

26 %



indiquent ne pas connaître le dispositif et/ou ont du mal à cibler les bons interlocuteurs

18 %



des répondant·es en faveur d'un développement en ciblant les métiers en tensions, les profils moins employables ou précaires

9 %



trouvent le dispositif trop complexe à mettre en place

ZOOM EMPLOI DES SENIORS

CHANGER LES MENTALITÉS

Quelles sont les mesures favorisant l'emploi des seniors dans un contexte de transformation numérique des entreprises et d'évolution des métiers ?

IL FAUDRAIT UN PLAN SENIORS À LA HAUTEUR DU PLAN JEUNES ! IL METTRAIT L'ACCENT SUR LES AMENAGEMENTS DE TEMPS DE TRAVAIL AVEC MAINTIEN DE SALAIRE POUR PRESERVER L'EMPLOI ET ORGANISER LES TRANSFERTS DE COMPÉTENCES.

EN DEVELOPPANT PAR EXEMPLE LE DISPOSITIF DE RETRAITÉ ACTIF, LA RETRAITE PROGRESSIVE, LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE ETC.

REPENSER LA FAÇON D'ÉVALUER, APPRÉCIER ET D'ENVISAGER LES CARRIÈRES POUR PRENDRE EN CONSIDÉRATION LES DIFFÉRENTS TEMPS DE LA VIE

Des stéréotypes forts sont encore associés aux seniors, aux jeunes et aux capacités qu'on leur prête.



Une grande campagne médiatique pour déconstruire ces stéréotypes



Un accompagnement managérial renforcé

ZOOM EMPLOI DES SENIORS

BAISSE DES CHARGES ET SOUPLESSE SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

Quelles sont les mesures favorisant l'emploi des seniors dans un contexte de transformation numérique des entreprises et d'évolution des métiers ?

82 %



plébiscitent un **allègement des cotisations sociales à l'embauche** comme mesure susceptible de préserver l'emploi des seniors.



UNE BAISSÉ DES COTISATIONS DANS LA DURÉE

permettrait de financer une période d'intégration soutenue, des dispositifs de mentorat ou tutorat, des remises à niveau numériques etc.



SOUPLESSE

sur les contrats de travail pour absorber l'incertitude du niveau d'activité



Du mentorat/tutorat valorisé dans le calcul retraite



Accompagnement des reconversions dues au Covid vers les secteurs en tension,

EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

FORMATION : DES MARGES DE MANŒUVRE RENDUES AUX ENTREPRISES

Quelles sont les mesures favorisant l'emploi des seniors et des jeunes dans un contexte de transformation numérique des entreprises et d'évolution des métiers ?

ADAPTER LES PROFILS AUX BESOINS DES ENTREPRISES



La prise en charge de formations aux nouvelles technologies, au travail à distance et au numérique



Un abondement du CPF par l'Etat pour les jeunes et les seniors



Les budgets des plans de développement des compétences revus à la hausse



Un accompagnement renforcé des OPCO



Assouplir la VAE, offrir des congés de formation payés



Aide au recours à des consultant-es pour faciliter l'évolution des métiers

EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

UNE FORMATION INITIALE QUALIFIANTE POUR L'ENTREPRISE

Quelles sont les mesures favorisant l'emploi des seniors et des jeunes dans un contexte de transformation numérique des entreprises et d'évolution des métiers ?



Une vision GPEC de l'Etat dès le lycée pour mettre en adéquation l'enseignement supérieur et les métiers



Valoriser auprès des jeunes, des enseignant.es et des parents les métiers des secteurs en tension



Décloisonner les universités et les entreprises.

EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

LEVER LES FREINS À L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

Selon vous, quelles sont les mesures susceptibles de favoriser l'emploi des seniors et des jeunes dans un contexte de transformation numérique des entreprises et d'évolution des métiers ?



DISPOSITIF MULTI-EMPLOYEUR

Sur les territoires pour mutualiser les ressources et possibilités d'évolutions.

Constitution de groupes d'entreprise pour fluidifier des parcours évolutifs et adaptés au marché.

« L'Etat pourrait faciliter ces projets à travers la mise à disposition d'une plateforme partagée »

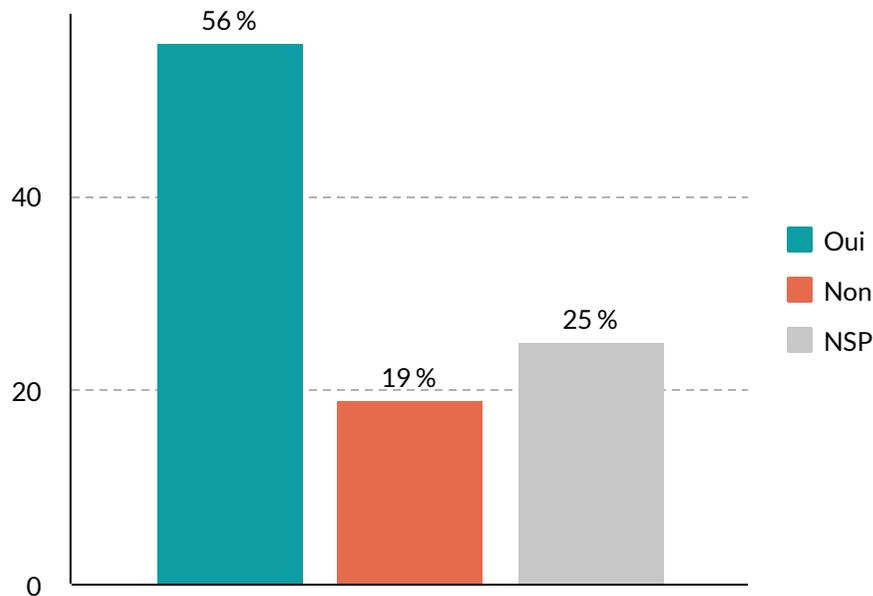


FACILITER LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

L'accès à l'emploi s'envisage à l'aune d'autres critères importants. Les répondant.es citent des mesures d'aides à la mobilité écologique et d'accès au logement dans les zones en tension immobilière.

UN DIALOGUE SOCIAL À VALORISER DANS LES ORGANISATIONS

Selon vous, les pouvoirs publics devraient-ils valoriser les entreprises qui privilégient le dialogue social et la signature d'accords ?



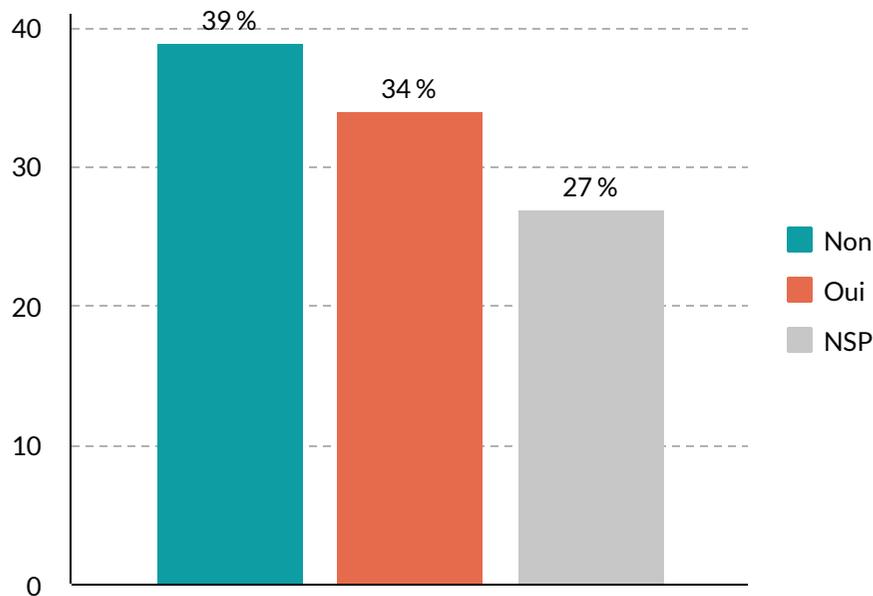
LA VALORISATION POURRAIT PRENDRE LA FORME

- De financements complémentaires pour la formation
- D'un allègement de cotisations en lien par exemple avec le volume d'heures de délégation
- D'avantages fiscaux
- D'une valorisation publique de l'engagement des entreprises par exemple via un label ou une certification.

« Il faut valoriser les PME et TPE sur ces sujets »

LES DRH PARTAGÉ·ES SUR L'IDÉE D'UNE VALORISATION DES ACCORDS MAJORITAIRES

Estimez-vous utile, compte tenu des outils existants pour associer les partenaires sociaux aux décisions, de donner un avantage aux entreprises qui recourent aux accords majoritaires ?



55 %



des répondant·es exerçant dans des entreprises de plus de 5000 salarié·es se prononcent en faveur d'un tel avantage.



IL NE FAUT PAS PÉNALISER LES ENTREPRISES QUI N'ONT PAS DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

CELA POURRAIT ENCOURAGER À VENIR À LA TABLE DES NEGOCIATIONS.

CONCLUSION : LES ATTENTES DES DRH

ASSURER LA PÉRENNITÉ DES ENTREPRISES

De quoi auriez-vous besoin pour assurer la continuité de l'activité de votre entreprise ?



CONFIANCE

La visibilité sur l'avenir (éradication du virus) et la confiance dans la reprise de l'activité économique.

« La menace d'hypothétiques nouveaux reconfinements freine le développement et l'embauche. »



STABILITÉ

des mesures sanitaires ou à défaut, une visibilité plus en amont des décisions gouvernementales.

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



GARANTIE

de stabilité ou réduction des prélèvements sociaux pour consolider les budgets prévisionnels et maintenir la compétitivité



SIMPLIFICATION

administrative pour gérer la multiplicité des cas de figure. Une meilleure connaissance des mesures de soutien aux entreprises.

L'ANDRH

Ce document a été réalisé à partir d'un questionnaire auto-administré, du 7 janvier au 7 février 2021, par l'ANDRH.

Retrouvez l'ensemble des positions, analyses et études de l'ANDRH sur notre site internet.

Contacts étude :

Anaïs Coulon, ANDRH, acoulon@andrh.fr

Laure Hajjar, ANDRH, lhajjar@andrh.fr

Contact presse :

Laura Tordjman, Chargée des relations presse & partenariats, ltordjman@andrh.fr

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'ANDRH, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L.122-4 et L.335-2 du code de la propriété intellectuelle).

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 rassemblé-e-s dans 70 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnel.le.s de la fonction RH en France.

Retrouvez-nous sur www.andrh.fr !

