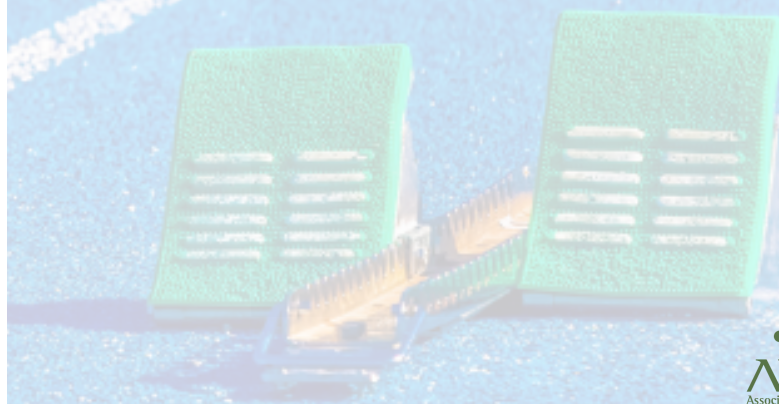


DÉCONFINEMENT & REPRISE D'ACTIVITÉ : LES DRH ONT LA PAROLE !

RÉSULTATS
ENQUÊTE FLASH ANDRH

28 avril 2020



SOMMAIRE

1

SUR L'ANDRH

Pages 3 à 5

2

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

Pages 6 à 7

3

FICHE TECHNIQUE

Page 8

4

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Pages 9 à 24

5

SYNTHÈSE

Page 25

L'ANDRH

L'ASSOCIATION NATIONALE DES DRH

Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnel-le-s 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-le-s 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.



**5 000
MEMBRES**

DRH, RRH,
professionnel-le-s RH
et expert-e-s RH



**70
GROUPES LOCAUX**

sur l'ensemble du
territoire français



**TOUTE TAILLE
D'ENTREPRISE**

PME / ETI / GE
Privé / public
National et international



**TOUT SECTEUR
D'ACTIVITÉ**

LE BUREAU NATIONAL DE L'ANDRH



AUDREY RICHARD

Présidente nationale



BENOÎT SERRE

Vice-président délégué



LAURENCE BRETON-KUENY

Vice-présidente



JEAN-PAUL CHARLEZ

Membre



PHILIPPE CUÉNOT

Membre



SOPHIE MARIOT-MICHAUT

Trésorière



BÉNÉDICTE BLONDEL

Membre



STÉPHANE BRUEL

Membre



SANDRINE WERY

Membre



NICOLAS EYMIN

Membre



FABIENNE NOAILLY

Membre suppléante



MATTHIEU BAX

Membre suppléant

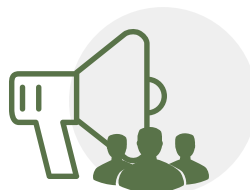
LES MISSIONS DE L'ANDRH

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·e·s : politique RH, dialogue social, rémunération, promotion de l'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



REPRÉSENTER

la France au sein de la
Communauté internationale



ASSURER

une veille active

CONTEXTE

Plusieurs scénarios, hypothèses et mesures sont envisagés pour préparer le déconfinement progressif à partir du 11 mai prochain : tests massifs, généralisation du port du masque, suivi médical spécifique en lien notamment avec la médecine du travail, application StopCovid...

Cette nouvelle enquête fait suite au premier bilan des impacts de la crise sanitaire sur les DRH et professionnel·les RH, publié par l'ANDRH le 16 avril dernier.

Si la période de crise mobilise toute l'énergie, les compétences et la créativité des (D)RH pour faire face aux impacts, leur rôle reste central dans la préparation et l'adaptation de l'organisation du travail en vue du déconfinement progressif.

L'étude revient plus particulièrement sur les mesures de prévention et organisationnelles envisagées et/ou prévue à partir du 11 mai prochain.

**RETROUVEZ
LES RÉSULTATS DE
L'ENQUÊTE ANDRH
SUR ANDRH.FR**



16 MARS 2020

Annnonce d'Emmanuel Macron d'un confinement strict à partir du 17 mars 2020

24 MARS 2020

Publication de la loi ordinaire "d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19" au Journal officiel

8 AVRIL 2020

Communiqué ANDRH "Covid-19 : les DRH face à la crise"

14 AVRIL 2020

Annnonce d'Emmanuel Macron, Président de la République, d'un déconfinement progressif à partir d 11 mai.

30 AVRIL 2020

- Publication des résultats de la seconde enquête ANDRH
- Audition de l'ANDRH par la commission des affaires sociales du Sénat
- Webinar ANDRH "Reprise d'activité"

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

OBJECTIFS

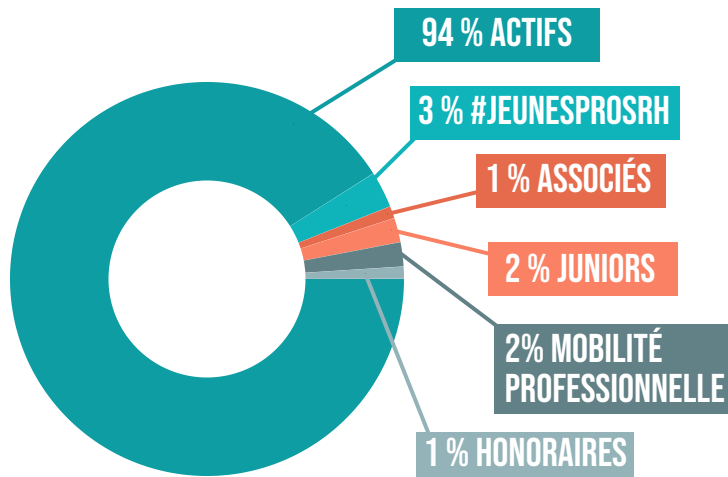
- Recueillir les avis des adhérent-es de l'ANDRH sur certaines mesures (application StopCovid par exemple)
- Recenser les pratiques et mesures RH en vue du déconfinement

MÉTHODOLOGIE

- **Cible interrogée** : l'ensemble des adhérent-es de l'ANDRH
- **Mode de recueil** : questionnaire auto-administré en ligne de 21 questions
- **Dates de terrain** : du 20 au 27 avril 2020
- **Modalités de diffusion** : site Internet, réseaux sociaux, emailings ciblés et newsletter de l'ANDRH
- **Analyse** : Equipe permanente et Bureau national de l'ANDRH
- **Restitution** : données chiffrées, réponses synthétisées et verbatim

FICHE TECHNIQUE

531 RÉPONDANT-ES



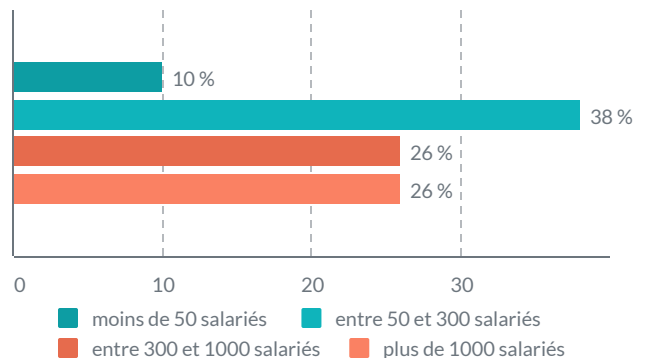
62 GROUPES ANDRH RÉPONDANTS
96 % APPARTENANT AU SECTEUR PRIVÉ

L'ENSEMBLE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉS

Les premiers secteurs représentés par les répondant-es :

1. Industrie manufacturière : 23 %
2. Autres activités de services : 19 %
3. Santé humaine et action sociale : 8 %
4. Commerce, réparation autos et motos : 8 %

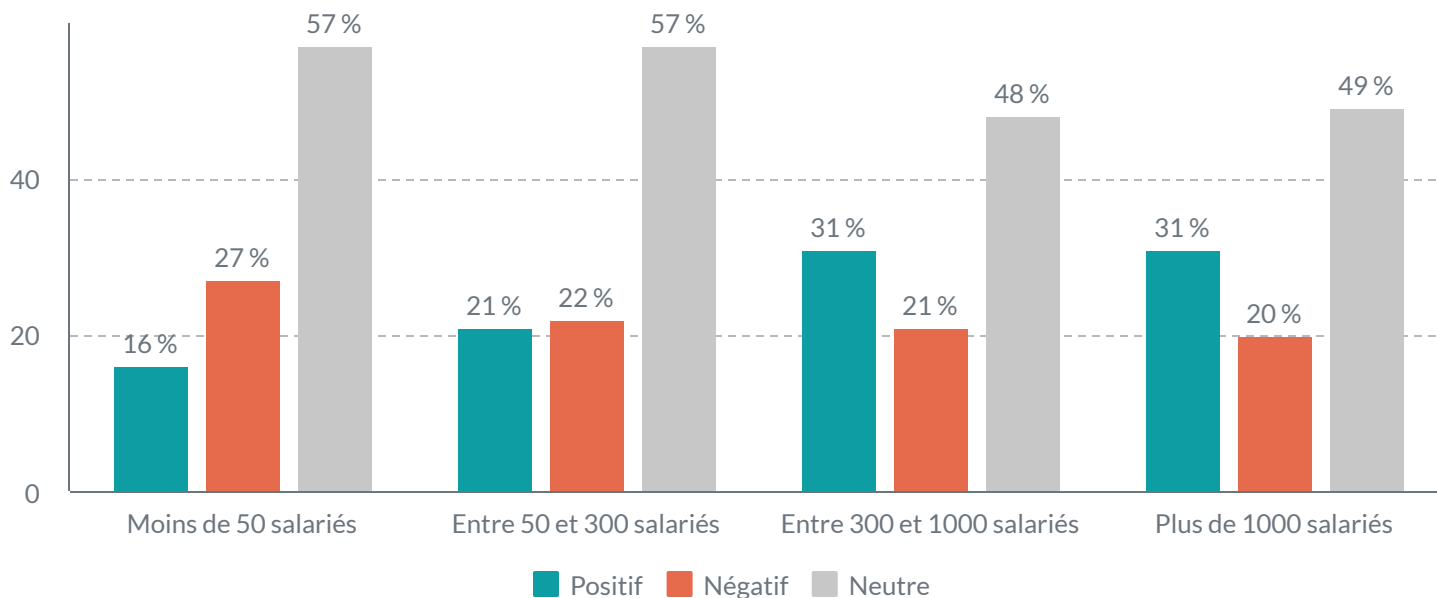
TOUTES TAILLES D'ENTREPRISE



CRISE SANITAIRE ET CLIMAT SOCIAL

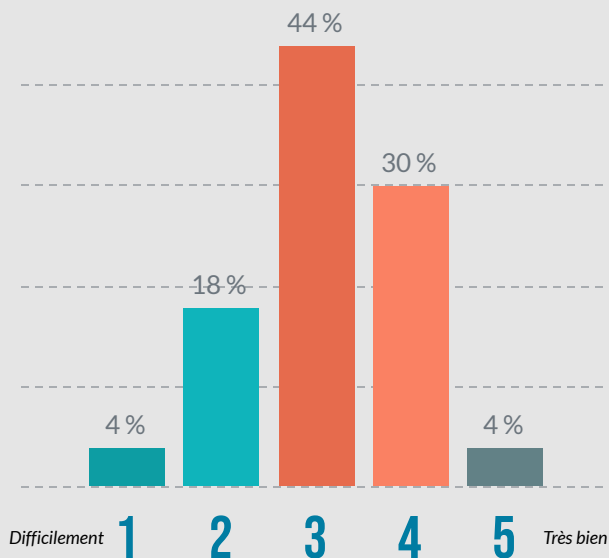
AVR. 2020

UN IMPACT NEUTRE POUR LA MOITIÉ DES RÉPONDANT-ES À RELATIVISER EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



UNE REPRISE D'ACTIVITÉ APPRÉHENDÉE PLUTÔT MOYENNEMENT PAR LES ÉQUIPES RH

Sur une échelle de 1 à 5, comment appréhendez-vous la reprise d'activité au sein de votre organisation ?



Les répondant·es évaluant leur appréhension positivement sont un peu plus nombreux·ses que celles et ceux qui l'évaluent avec difficultés (34 % contre 22 %).

Les répondant·es exerçant dans des entreprises entre 50 et 1 000 salariés sont moins nombreux à indiquer des difficultés (20 %) par rapport à leur pairs dans de plus petites et de plus grandes organisations (32 % pour les moins de 50 et 25 % dans les organisations de + de 1 000 salariés).

**UNE APPRÉHENSION MOYENNE
DANS L'ENSEMBLE MAIS PLUS DE
DIFFICULTÉS EXPRIMÉES DANS LES PLUS
PETITES ET PLUS GRANDES STRUCTURES**

DES MESURES D'HYGIÈNE QUI REMPORTENT UN CERTAIN CONSENSUS...

99 % 

favorables à la mise à disposition de gel hydroalcoolique dans les locaux

94 % 

favorables à la distribution au personnel de masques dits "grand public"

85 % 

ont déjà anticipé les commandes de matériel

57 % pour les moins de 50 salariés contre 85 % à 93 % pour les + de 50. Des difficultés d'approvisionnement ont été indiqués notamment pour les plus petites structures.

79 % 

favorables à la mise en place d'un suivi spécifique en lien avec la médecine de travail

75 % 

favorables à la mise en place d'une cellule d'écoute et de soutien pour le personnel

PLUS LES MESURES SONT "INTRUSIVES" / SUPPOSENT L'ACCORD DES SALARIÉS MOINS ELLES SEMBLER RECUEILLIR D'AVIS FAVORABLES.

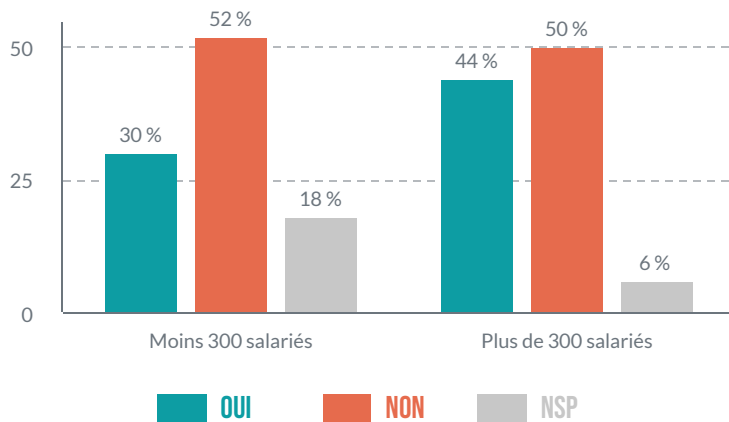
... ET DES RÉPONSES PLUS MITIGÉES [1/2]

SUR LA PRISE DE TEMPÉRATURE À L'ENTRÉE DES LOCAUX

51 %



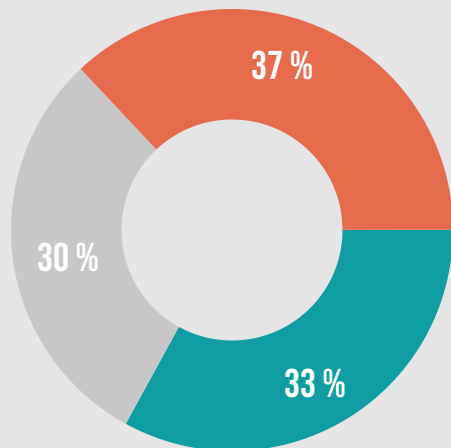
ne sont pas favorables à
une prise de température
à l'entrée des locaux



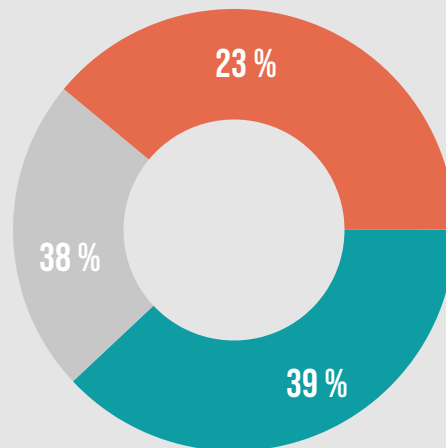
... ET DES RÉPONSES PLUS MITIGÉES [2/2]

QUANT À LA MISE EN PLACE D'UN TRACKING AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

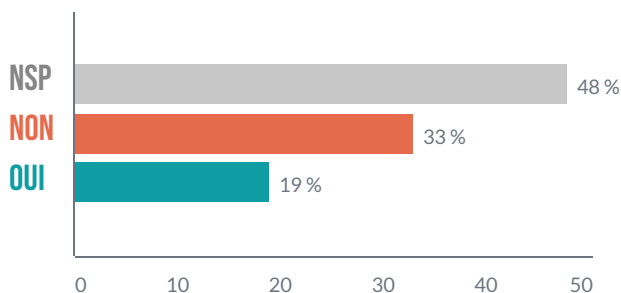
Êtes-vous favorable à la mise en place d'une application type StopCovid au niveau de l'entreprise ?



Doit-elle vous permettre de communiquer sur les mesures et de vous informer sur l'organisation ?



Pensez-vous que l'application serait bien accueillie par les partenaires sociaux et le personnel ?



Les difficultés supposées / anticipées

- 1 Refus du personnel (74 %)
- 2 Respect du RGPD (56 %)
- 3 Respect du secret médical (54 %)
- 4 Autres notamment augmentation du stress (< 10 %)

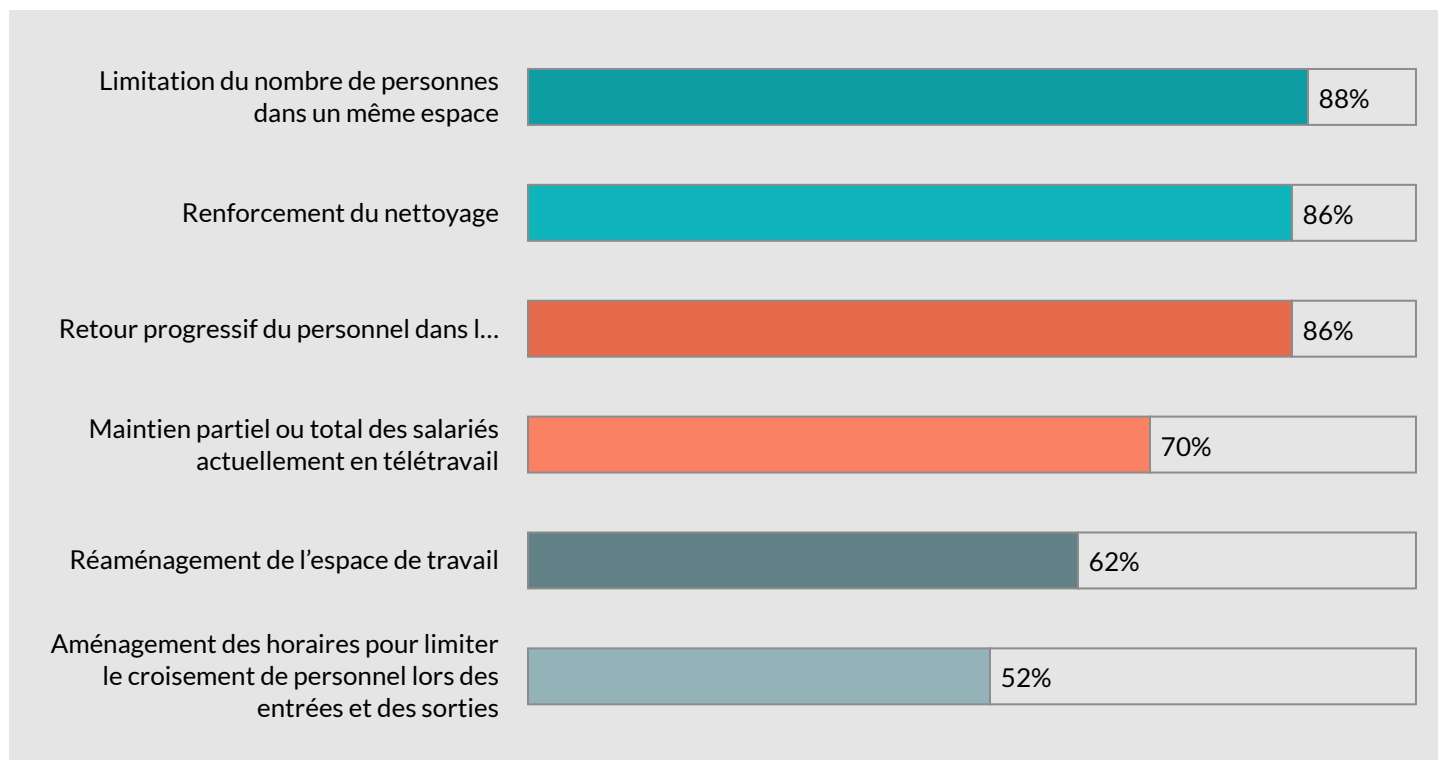
DES AVIS PARTAGÉS ET DES DIFFICULTÉS ANTICIPÉES

Les répondant·es de l'enquête ont des **avis mitigés** sur la mise en place d'une application type StopCovid au niveau de l'entreprise. **L'accueil de cette application par les partenaires sociaux et le personnel est incertain** pour la moitié des répondant·es.

Parmi les difficultés anticipées, le **refus supposé du personnel** arrive en première position (74 %) devant le **respect du RGPD** (56 %) ou le **secret médical** (54 %). D'autres freins sont évoqués dans des proportions moindres : l'augmentation de l'anxiété et/ou du **stress** ainsi que des difficultés liés à l'**illectronisme**.

DES RÉAMÉNAGEMENTS DES ESPACES DE TRAVAIL ET ADAPTATIONS DE L'ORGANISATION [1/2]

AVR. 2020



DES RÉAMÉNAGEMENTS DES ESPACES ET ADAPTATIONS DE L'ORGANISATION [2/2]

LES MESURES COMPLÉMENTAIRES CITÉES

Ré-organisation des espaces de travail et de passage

- Transformation des salles de réunion en bureaux
- Limitation des réunions / rendez-vous en présentiel, maintien du recours à la visio/audio-conférence.
- Mise en place de parois en plexiglas ou autre matériel pour séparer les espaces
- Marquage au sol ou "utilisation" d'une chaise vide pour maintenir le mètre de distanciation sociale
- Mise à disposition d'un kit de désinfection aux points de passages fréquents et de gants, le cas échéant (photocopieuse, par ex.) et/ou limitation des outils utilisés en commun
- "Fluidification" des flux dans les couloirs (ouverture des portes habituellement maintenues fermées)
- Limitation du nombre à 1 personne dans les ascenseurs
- Restrictions d'accès dans les espaces de pause et aux machines à café
- Absence de visiteurs externes

Renforcement en lien avec les mesures d'hygiène

- Mise à disposition d'équipements de protection complémentaire (lunettes-visières, sur-blouse...)
- Distribution des kits de protection (masques individuels & gel hydroalcoolique) pour le personnel ainsi que leur famille
- Affichage des mesures et communication renforcée dans les locaux
- Rappels au moment de l'accueil du personnel
- Mise en place de formation aux gestes barrière et de distanciation sociale
- Prise de la température du personnel sur la base du volontariat, assurée par les SST

Mesures liées au télétravail (maintien total ou partiel)

- Maintien du travail à distance pour l'ensemble des équipes (fin juin, jusqu'à rentrée scolaire/universitaire...)
- Mise en place de roulement télétravail / travail sur site (ex. : alternance entre semaines paires et impaires ou des jours de la semaine...)
- Flexibilité et retour dans les locaux sur la base du volontariat à partir du 11 mai pendant une durée déterminée (2 semaines minimum)
- Définition de critères de priorité : prise en compte des situations individuelles (garde d'enfant, personnes vulnérables, etc.), personnes ayant des "difficultés" avec le confinement, utilisation ou non des transports en commun...

FOCUS SUR LES ESPACES DE RESTAURATION

ENTRE RENFORCEMENT DES MESURES ET MESURES ALTERNATIVES

Mesures spécifiques prévues pour les espaces de restauration collectifs

- 1 Limitation du nombre de personnes dans l'espace de restauration : 83 %
- 2 Renforcement du nettoyage : 72 %
- 3 Aménagement/roulement des plages horaires de repas : 72 %
- 4 Réaménagement de l'espace (pour respecter les distances sanitaires) : 58 %
- 5 Autre(s) dont fermeture temporaires et mises en place d'alternatives : 14 %



Évolutions de l'offre de restauration

- **Simplification du nombre de menus servis**
- Mise en place d'une "offre à emporter"
- Remplacement des repas chauds par des **plats froids** (plateau-repas ou panier-repas)
- Limitation ou **suspension temporaire de l'offre en self-service**
- **Restriction des accès aux frigos, micro-ondes collectifs**
- Mise à disposition de **sets à usage unique**
- ...

Mesures alternatives citées

- **Remplacement** de l'offre de restauration collective par un service de livraison de plateaux ou de panier-repas ou des titres-restaurants
- Autorisation exceptionnelle de pouvoir prendre son **repas à son bureau** (individuel)
- Incitation à venir avec son **propre repas** avec distribution ou non de kits individuels (gourde, glacière, lunch-box...)
- Aménagement de la durée de travail pour éviter les pauses-repas
- ...

DÉCONFINEMENT & COMMUNICATION

AVR. 2020

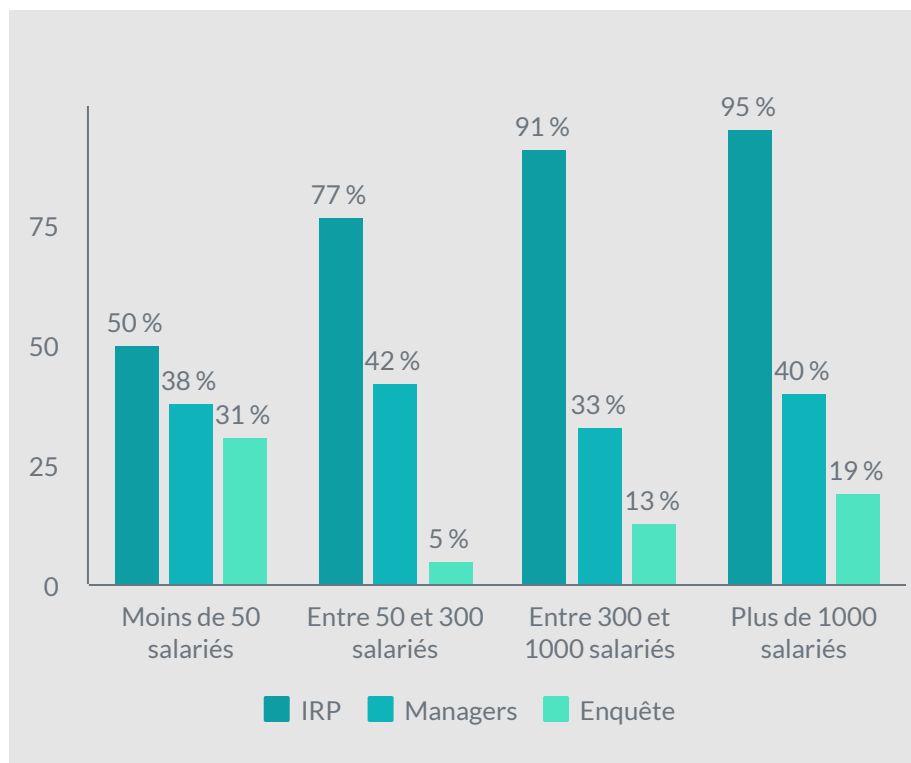
COMMENT LES SALARIÉ-ES SONT ASSOCIÉ-ES ?

1 Via les représentants du personnel : 85 %

2 Via les managers : 37 %

3 Via une enquête : 15 %

LES IRP RESTENT LES INTERLOCUTEURS PRIVILÉGIÉS DANS LE CADRE DE LA PRÉPARATION DE LA REPRISE

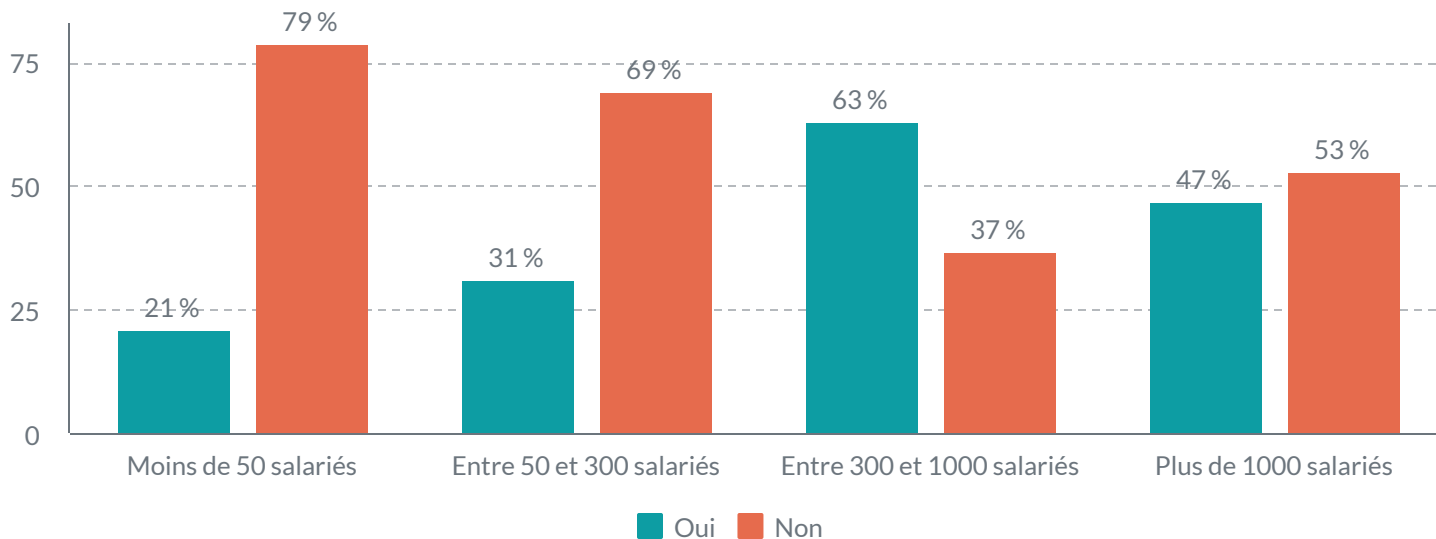


DÉCONFINEMENT & COMMUNICATION

AVR. 2020

UN BILAN COMMUNIQUÉ AUPRÈS DU PERSONNEL ET/OU DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR LA MOITIÉ DES RÉPONDANT-ES

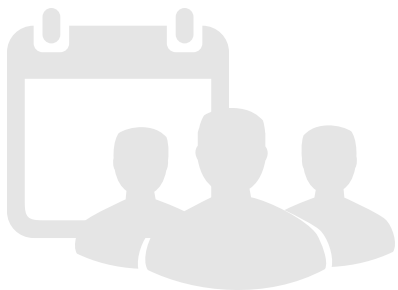
Associez-vous le personnel et les partenaires sociaux dans la communication du bilan de la crise en vue de la reprise (ou à la reprise) ?



DÉCONFINEMENT ET DIALOGUE SOCIAL [1/2]

AVR. 2020

COMMENT SONT ASSOCIÉS LES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA PRÉPARATION DE LA REPRISE ?



85 %

ont indiqué
des échanges formels
(réunions et points
d'information réguliers)



57 %

ont indiqué
des échanges informels
avec les partenaires
sociaux

24 %



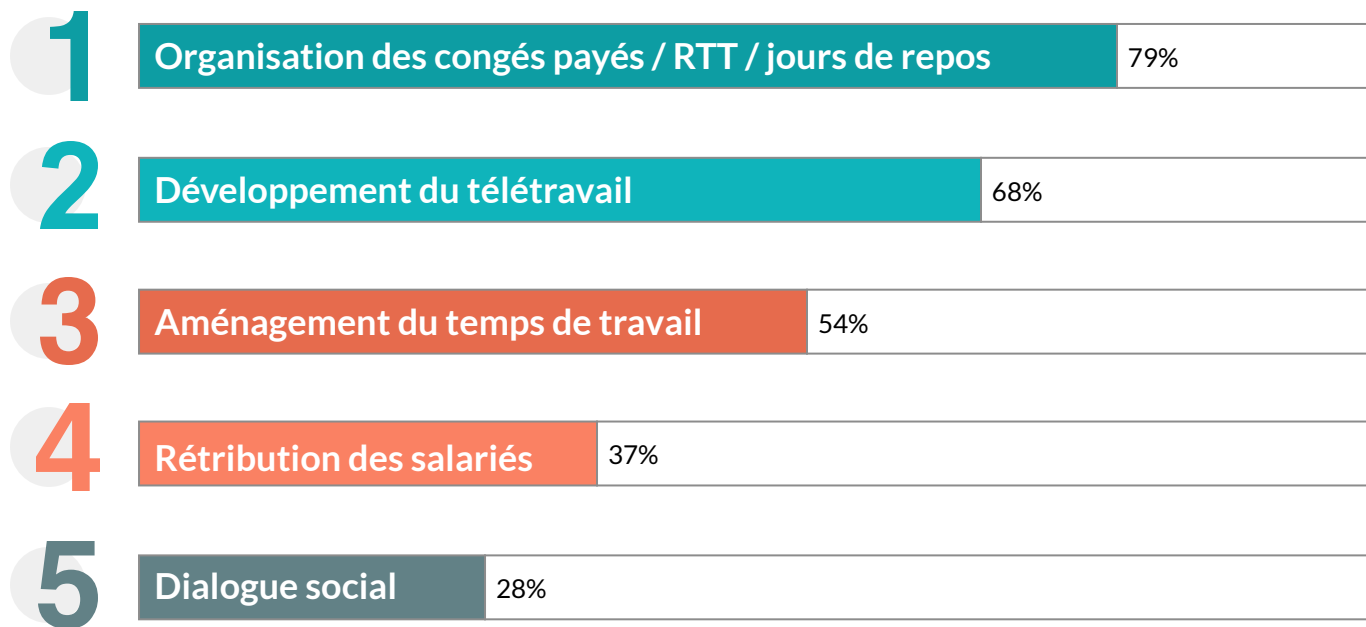
ont négocié un ou
plusieurs accords
d'entreprise

LES ÉCHANGES FORMELS
RESTENT LES MODALITÉS
D'ÉCHANGES PRIVILÉGIÉS
AVEC LES PARTENAIRES
SOCIAUX (84 %).

CES CHIFFRES SONT
MOINDRES
DANS LES ORGANISATIONS
DE - DE 50 SALARIÉ-ES

DÉCONFINEMENT ET DIALOGUE SOCIAL [2/2]

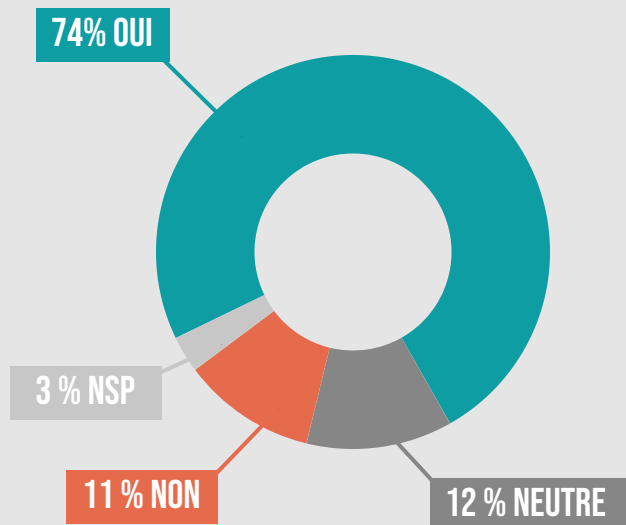
LES SUJETS ABORDÉS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX



FOCUS SUR LE TÉLÉTRAVAIL [1/2]

DE NOUVELLES PERSPECTIVES POUR LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

Pensez-vous que le télétravail va se développer au sein de votre organisation après la crise ?



"LA SITUATION ACTUELLE A DÉMONTRÉ QUE LE TÉLÉTRAVAIL POUVAIT DEVENIR UN MODÈLE IMPORTANT DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET A LEVÉ UN CERTAIN NOMBRE DE FREINS TANT DES SALARIÉS QUE DES MANAGERS."

FOCUS SUR LE TÉLÉTRAVAIL [2/2]

DE NOUVELLES PERSPECTIVES POUR LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

"NOUS ALLONS REVOIR NOTRE CHARTE CAR LE TÉLÉTRAVAIL 'DE MASSE' ACTUEL NOUS MONTRE LA NÉCESSITÉ DE METTRE QUELQUES RÈGLES COMPLÉMENTAIRES."

PARMI CELLES ET CEUX QUI S'ATTENDENT À UN DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE LEUR ORGANISATION :

- 46 %, une négociation d'un nouvel accord ou renégociation de l'accord existant ;
- 36 % prévoit une mise en place d'une charte (ou une mise à jour) ;
- 18 % sans formalisation particulière.

DES FREINS QUI RESTENT ÉVOQUÉS

- Compatibilité des postes / activités
- Volonté des salariés de pratiquer le télétravail.
- Réticences soulignées pour certaines Directions générales

POUR ALLER PLUS LOIN

LES RECOMMANDATIONS DES MEMBRES DE L'ANDRH POUR LEURS PAIRS RH

Accompagnement avec les salarié·es

- Transparence & communications régulières
- Être à l'écoute à tous les niveaux hiérarchiques (managers, salariés...)
- Réassurer les collaborateurs, et construire le plan d'action avec les salariés dans la mesure du possible
- Accompagnement / Langage Commun / Cellule d'écoute
- Associer les salariés aux dispositifs qui seront mis en place
- Associer les IRP et renforcer le dialogue social
- Maintien du lien avec les salariés
- Beaucoup communiquer et être à l'écoute. Savoir revoir les conditions de reprise en fonction des remontées terrain.
- Anticiper et associer les bons acteurs (opérationnels)
- Mise en place d'un coaching digital

Organisation du travail

- Prévoir un PCA / plan de reprise d'activité
- Mise en place d'une cellule dédiée
- Permettre un retour progressif dans les locaux
- Anticiper des règles internes
- Avancer progressivement en mode projet
- Être à l'écoute des situations individuelles
- Mettre en place des rituels managériaux pour maintenir l'appartenance à l'entreprise et l'esprit d'équipe mais être au maximum en télétravail
- Communiquer et présence sur site de la Direction / exemplarité
- Organiser des moments de lâcher-prise pour évacuer le stress
- "Déconfinement ne veut pas dire retour à la normale. Anticiper les nouvelles relations au travail et avec les clients"

Sécurisation des locaux et des conditions de travail

- Anticiper la commande de matériel de protection
- Prévoir un protocole sanitaire
- Échanger avec le médecin du travail
- Associer les commissions SSCT
- Ne pas oublier les RPS
- Port de masque pour tous

SYNTHÈSE

La crise sanitaire et la préparation du déconfinement progressif continuent de mobiliser toute l'énergie, les compétences et la créativité des (D)RH.

Les résultats de cette nouvelle enquête ANDRH se concentrent plus particulièrement sur le déconfinement et les mesures mises en place au sein des organisations à partir du 11 mai 2020.

- A ce jour, **les impacts de la crise sanitaire sur le climat social sont évalués de manière neutre pour la moitié des répondant-es.** Les impacts sont jugés plus positivement dans les grandes entreprises que dans les plus petites.
- Globalement, **la reprise d'activité est préparée avec une appréhension plutôt moyenne** (moyenne de 3 sur 5, 22 % indiquent des difficultés).
- **La mise en place de mesures sanitaires et/ou d'hygiène, une priorité** : 85 % ont déjà anticipé les commandes de matériel de protection. 99 % sont favorables à la mise à disposition de gel hydroalcoolique, 94 % pour la distribution de masques "grand public" et 79 % pour la mise en place d'un suivi spécifique en lien avec la médecine au travail.

Focus sur l'application de type StopCovid

Plus les mesures sont "intrusives" / supposent l'accord des salariés moins elles semblent recueillir d'avis favorables. C'est notamment le cas pour la **prise de température l'entrée des locaux** (49 %) ou le déploiement d'une **application de tracking** au niveau de l'entreprise (33 %).

Des aménagements pour limiter le nombre de salarié-es présent-es sur site et dans les espaces de restauration collectifs

La majorité a opté pour un **retour progressif** dans les locaux avec le **maintien des salariés éligibles en télétravail** (parfois à 100 % dans un premier temps et/ou avec alternance de jours/semaines). Des mesures d'aménagement ou d'évolution de l'offre sont également prévues dans les restaurants d'entreprise (lorsqu'ils ne sont pas fermés).

Des partenaires sociaux associés

Les représentants du personnel restent l'interlocuteur privilégié dans la gestion de la crise (échanges formels ou informels). Les thématiques les plus abordées sont l'organisation des congés et jours de repos (79 %) ainsi que le développement du télétravail (68 %).

L'ANDRH

Ce document a été réalisé à partir d'un questionnaire auto-administré, du 20 au 27 avril 2020, par l'ANDRH.

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

Contact étude :

Dieu Ly Le Quang, Chef de projet ANDRH,
dlequang@andrh.fr

Contact presse :

Laura Tordjman, Chef de projet, 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 !

