



Communiqué de presse  
Paris, le 8 avril 2020

## Enquête Flash ANDRH Les (D)RH face à la crise du COVID-19

**ATTENTION DOCUMENT SOUS EMBARGO PUBLIABLE LE 9 AVRIL 2020 A 08H00**

*Enquête réalisée du 26 mars au 6 avril 2020 auprès de 550 répondant-es*

La situation sanitaire exceptionnelle liée au COVID-19 a nécessité l'adoption de plusieurs mesures qui ont un **impact majeur sur les entreprises et les salarié-es**.

Dans la continuité de ses nombreuses actions (webinars, fiches mémo...), l'**ANDRH avec le soutien de ses groupes locaux** a lancé une enquête flash auprès de ses adhérent-es en vue de recueillir les **actions, les pratiques RH mais aussi leurs difficultés en cette période de crise**. L'ANDRH rappelle le **rôle central des DRH pour accompagner leurs organisations et les salariés** dans ces moments très difficiles.

### Un duo DG/DRH aux manettes de la gestion de crise

- **Un-e répondant-e sur trois (35%)** concerné-e par la **fermeture des établissements « non-essentiels »**.
- **89 % des répondant-es ont indiqué qu'une cellule de crise a été constituée au sein de leur organisation** en appui d'un **plan de continuité d'activité (PCA)** dans 72% des cas.
- La gestion des impacts sur la santé des salarié-es, l'emploi et la compétitivité des organisations a principalement mobilisé **un duo entre la direction générale et la fonction RH (97%)**.

### 95% des organisations ont recours au télétravail

- **95% des organisations** ont eu recours au **télétravail** pour les salarié-es éligibles.
- **72%** des répondant-es sont concernées par la gestion d'arrêt **de travail pour garde d'enfants**.
- Près de **6 répondant-es sur 10 (59%)** ont à gérer le **maintien d'une partie des effectifs sur site**.
- **41%** d'entre eux ont eu recours au dispositif d'activité partielle à **temps plein ou à temps partiel** pour tout ou partie des salarié-es.

## Focus sur la mise en place du télétravail

- **58% des organisations ont eu à adapter les outils d'échange à distance** (webconférence, conférence téléphonique, outil collaboratif, partage de documents, VPN, etc.)
- **46% ont eu à faire face à un manque de matériel ou à du matériel non-adapté.** Le court délai n'a pas permis d'équiper toutes les équipes et les premiers jours, des problèmes de connexion ont pu apparaître dus à une sur-sollicitation des réseaux.
- **38%** se sont attelés à **accompagner les managers sur le management à distance**
- **33%** ont accompagné les collaborateurs.trices sur l'usage de nouveaux outils.

Les professionnel·les de la fonction RH notent des difficultés pour les **parents de travailler à distance tout en assurant la continuité pédagogique ou les soins aux jeunes enfants.** Ils recommandent, autant que possible, l'**adaptation des horaires et des objectifs.**

## Garantir la santé et la sécurité des salarié·es sur site

Les mesures mises en place :

- **91% des organisations ont procédé à des contrôles de la distanciation sociale et du respect des gestes barrières**
- **82% des répondant·es ont pu fournir du matériel d'hygiène et de protection** (masques, gels hydro-alcooliques, vitres de protection etc.), et 77% des organisations ont intensifié le nettoyage et la désinfection de leurs locaux.

L'organisation du travail a également été modifiée avec :

- **64% de réaménagement des espaces de travail**
- **57% d'aménagement du temps de travail.**

Dans 66 % des cas ces mesures sont intégrées à leur Document Unique d'Evaluation des Risques. Enfin, **30% déclarent avoir manqué des ressources** (masques, gants, gel hydro-alcoolique) nécessaires **pour maintenir l'activité** tout en respectant les règles sanitaires et de distanciation sociale.

## Les outils mis en place par les organisations pour faire face à la crise

Une **communication régulière**, un **accompagnement RH renforcé de la ligne managérial notamment des managers de proximité**, la **mise en place d'un temps de travail adapté** ou encore l'**accompagnement des salariés pour se former à distance** ont été mis en place par les organisations pour faire face à la crise.

## Gestion des temps de travail

- 88 % des répondant·es dont le personnel est présent sur site ont indiqué ne pas avoir recours aux dérogations en matière de temps de travail ou de temps de repos.
- Deux répondant·es sur trois a ouvert (25%) ou envisage d'ouvrir (42%) des négociations pour permettre d'imposer ou de modifier les dates des jours de congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables.

## Rémunération, épargne salariale et solidarité

- **41% des organisations maintiennent le salaire de leurs équipes placés en chômage partiel**
- **32% des répondant-es maintiennent ou envisagent de maintenir (31%) la prime sur objectifs** malgré une baisse d'activité
- **36%** vont ou réfléchissent à verser la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**.
- 1/3 d'entre eux vont ou envisagent de **reporter la date et les modalités de versement des primes d'intéressement et de participation**.

**La solidarité, valeur phare de l'ANDRH**, s'exerce également auprès des parties prenantes externes des organisations :

- 75% des répondant-es ont fait don de matériel de protection et d'hygiène
- 14% de dons de congés
- 7% des dons financiers

Les organisations ont également déployé des dons alimentaires ou du bénévolat pour les hôpitaux et Ephaad, don de draps pour confection de masques et surblouses, augmentation des congés pour proche malade ou décès, caisse de solidarité, incitation à participer au don du sang etc.

## Un dialogue social efficace et opérationnel

- **81% des répondant-es ont indiqué ne pas avoir rencontrés de difficultés particulières pour maintenir le dialogue social** dans la période de crise. Les membres des CSE restent les interlocuteurs privilégiés à travers des échanges formels ou informels régulièrement organisés.
- 14% des répondant-es ont été confronté à l'exercice de droit de retrait ou de droit d'alerte, majoritairement isolés et réglés grâce au dialogue avec les IRP.
- **92% des RH** estiment que les **mesures prises dans le cadre de la crise** du coronavirus **ont bien été accueillies** par les **salarié-es** et les **représentants du personnel**.

## La crise : et après ?

**La crise du coronavirus entraine une évolution des priorités RH pour 2020 :**

- 76% des répondants anticipent le retour à l'activité normale.
- 33% anticipent une digitalisation accélérée de l'entreprise comme conséquence positive de cette crise
- 35% des organisations prévoient un gel ou une baisse des recrutements pour 2020
- 12% misent sur la formation à distance.

Cette crise en modifiant profondément l'organisation du travail mobilise toute l'énergie, les compétences et la créativité des (D)RH pour faire face aux impacts sociaux et organisationnels de la crise tout en préparant un retour « à la normale ». La reprise d'activité mettra au jour non seulement de **nouvelles pratiques de communication et de collaboration** mais également un **nouveau rapport au travail qui rendra le travail des RH toujours plus central et essentiel dans les organisations**.

## **L'ANDRH, acteur de référence dans le débat RH**

ASSOCIATION LOI 1901, CRÉÉE EN 1947, L'ANDRH EST LA PLUS GRANDE COMMUNAUTÉ DE PROFESSIONNELS DES RESSOURCES HUMAINES EN FRANCE.

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](http://www.andrh.fr)

Contact presse : Laura TORDJMAN – [ltordjman@andrh.fr](mailto:ltordjman@andrh.fr)