

# Enquête ANDRH

**Rentrée sociale : s'adapter  
aux nouvelles réalités**

# 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

- Décrypter les enjeux RH, économiques et sociaux en cette rentrée
- Alimenter les prises de position de l'association
- Recueillir les avis et attentes des membres

## Méthodologie

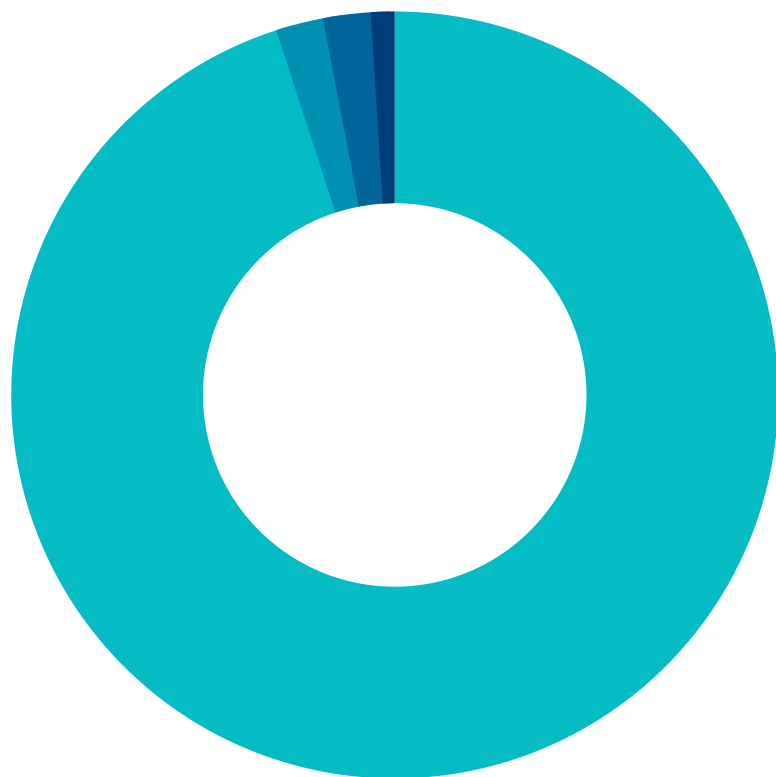
- Cible interrogée : l'ensemble des adhérent·es de l'ANDRH
- Mode de recueil : questionnaire auto-administré en ligne de 32 questions
- Dates de terrain : du 6 au 22 septembre 2022
- Modalités de diffusion : site Internet, réseaux sociaux, emailings ciblés et newsletter de l'ANDRH
- Analyse : équipe permanente et Bureau national de l'ANDRH
- Restitution : données chiffrées, réponses synthétisées et verbatim

# Fiche technique

**462 répondantes et répondants**

Associés (RH à temps partagé...)

2%



RH actifs

95%

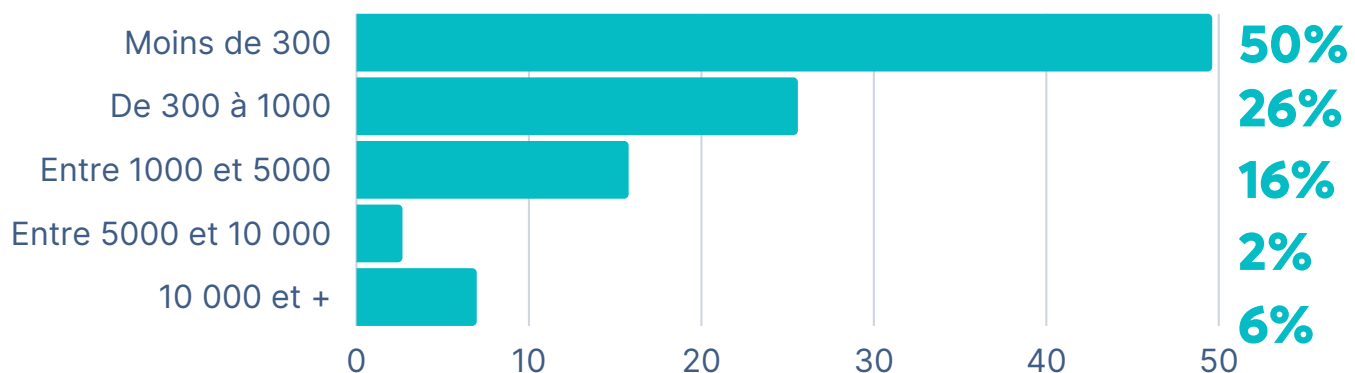
8

## L'ensemble des secteurs représentés

Les premiers secteurs représentés :

1. Industrie : 28,5 %
2. Autres activités de services : 26,4 %
3. Administration, santé humaine et action sociale : 11,4 %
4. Commerce, transports, hébergement et restauration : 11,6 %

## Toutes tailles d'entreprises



04/10/22





# Résultats détaillés de l'étude

- Contexte social et économique : recrutement, formation et rémunérations
- Santé au travail
- Climat social et organisation du travail
- Environnement et RSE
- Autres sujets d'actualité

# Difficultés de recrutement

# Des difficultés de recrutement persistantes

**88 %**

indiquent avoir des difficultés à recruter



Solutions

1

Appel à un cabinet de recrutement (75%)

2

Travail sur la marque employeur (72%)

3

Recours à la cooptation (51%)

# Formation professionnelle



# Formation : 4 attentes majeures

1

Une simplification du système (64%)

2

Une meilleure prise en charge (54%)

3

Un système de financement pérenne (52%)

4

Une harmonisation des services des Opco (39%)

**"Arrêter de réformer la formation car nous n'arrivons plus à suivre."**

**"Une explication claire des prises en charge et facile d'accès."**

**"Une simplification avec un seul interlocuteur."**

# Des RH globalement satisfaits de la relation avec leurs Opco, mais pas de la prise en charge



**55 %**

sont satisfaits de leur relation avec leur Opco

**32 %**

n'en sont pas satisfaits

**11 %**

ne se prononcent pas

**"Satisfaite de la relation mais pas de la prise en charge."**

**"Ils sont difficilement joignables car débordés. Les nouveaux embauchés ne sont pas toujours bien formés."**

# Rémunérations et NAO

# Négociations annuelles obligatoires



**18 %**

indiquent avoir avancé  
leur calendrier de NAO  
cette année

**"Nous l'avançons de 2 mois  
(octobre au lieu de décembre)."**

**"Nous organisons une nouvelle  
réunion NAO additionnelle en  
septembre."**





# Prime exceptionnelle de partage de la valeur / Prime de partage de la valeur

**43 %**

l'ont versé en 2021

**40 %**

la versent en 2022 (réalisé ou prévu)

**38%**

ne l'ont versé ni en 2021 ni en 2022

**"Nous sommes en situation de crise mais nous le ferons dès que possible."**

**"Non mais nous y réfléchissons pour la fin de l'année."**

**"Nous regardons la possibilité de la verser en 2023."**



# Prime exceptionnelle de partage de la valeur / Prime de partage de la valeur

**50 %**

trouvent pertinentes les évolutions apportées à la prime en 2022

**"Cela permet un ajustement court terme le temps de revoir les rémunérations."**

**28 %**

ne se prononcent pas (principalement des non concernés)

**"Oui mais cela ne fait que compenser des revalorisations salariales pérennes."**

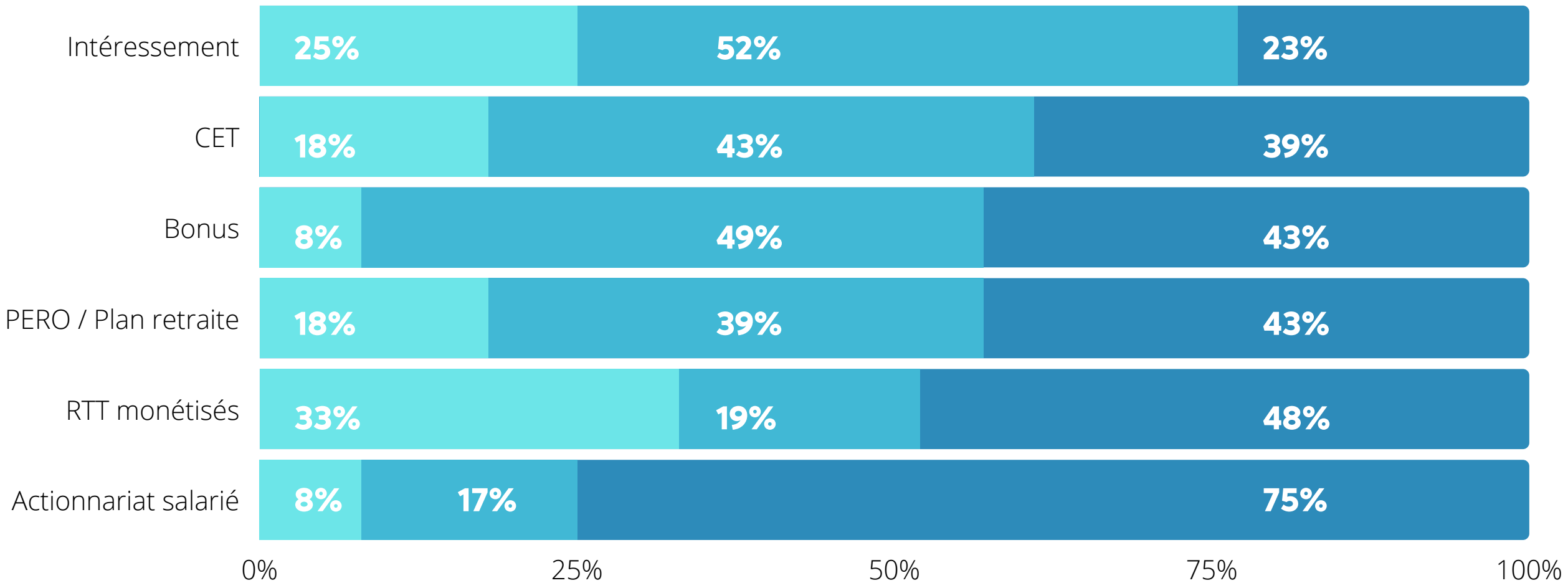
**14 %**

considèrent ces évolutions non pertinentes

**"C'est intéressant pour les entreprises qui le peuvent. Ce n'est pas notre cas car nos marges se sont réduites."**

# Politiques de rémunération

■ Réflexion en cours ■ Mis en place (ou en cours de déploiement) ■ Non envisagé





# Rachat des RTT : un sujet en réflexion, perçu comme risqué pour la QVT

**44 %**

sont en cours de réflexion  
sur le sujet

**28 %**

ne se prononcent pas  
(principalement des non  
concernés)

**14 %**

considèrent que ces  
évolutions ne sont pas  
pertinentes

**"Nous sommes en attente d'analyse  
sur sa mise en œuvre."**

**"Risque de voir les salariés accumuler des  
RTT pour bénéficier du rachat."**

**"Cela peut détériorer la récupération  
et l'équilibre pro/perso."**

# Santé et médecine du travail

# Un manque de médecins du Travail criant



**48 %**

sont au clair sur les changements apportés par la loi Santé

**"Nous avons des difficultés à obtenir des RDV de visite."**

**"Visites et RDV obligatoires refusés faute de place."**



**67 %**

pâtissent du manque de médecins pour la mettre en œuvre

**"Notre médecin du travail est censé suivre 7000 salariés."**

# Agir pour les aidants

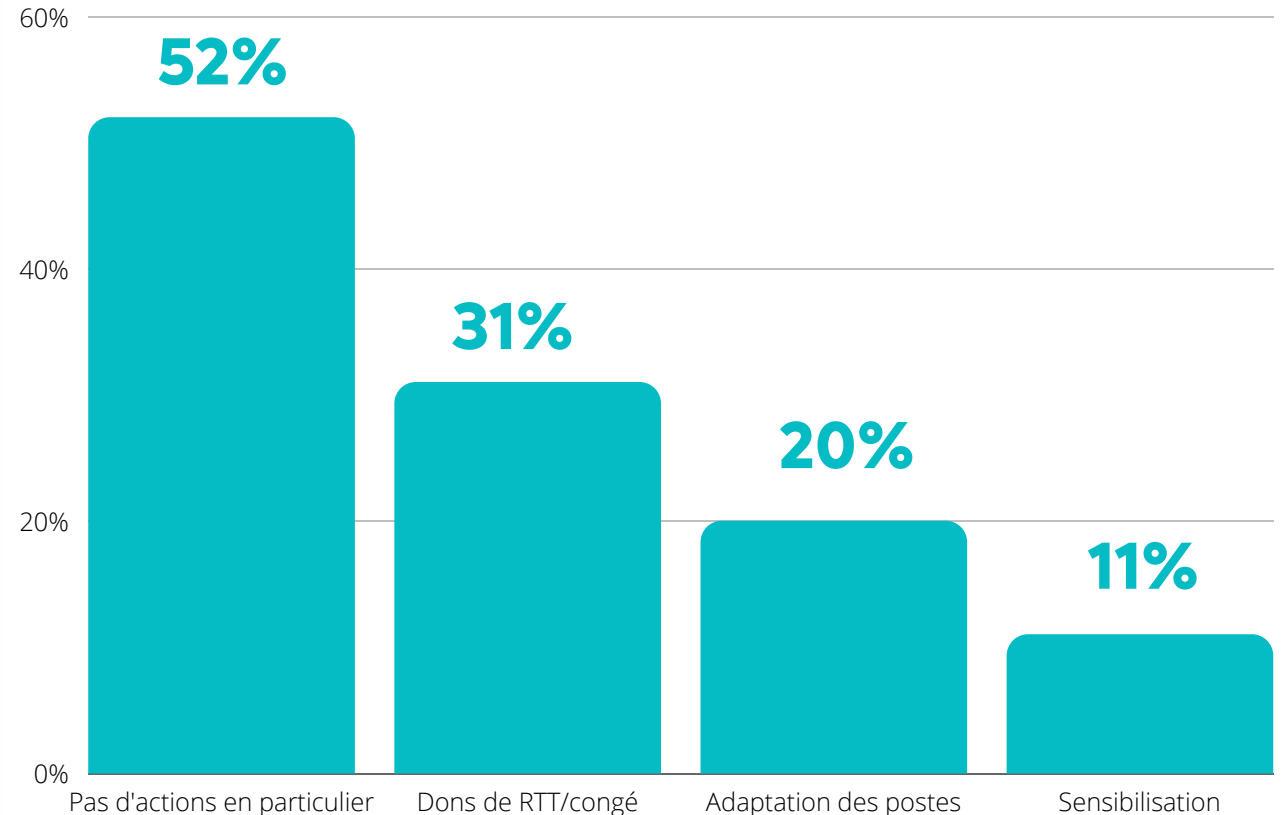
"Nous proposons des actions au cas par cas."

"Nous sommes en cours de négociation sur le sujet."

"L'accord handicap prévoit des jours de congé pour les proches aidants."

"Nous n'avons reçu aucune demande de ce type pour l'instant."

Quelles actions sont en place pour les aidants dans votre structure ?



# Organisation du travail et climat social



# L'avenir du climat social



**39 %**

anticipent une dégradation  
des relations sociales

**"Cela dépendra des  
mouvements sociaux  
relayés ou non."**

**38 %**

anticipent une stabilité  
des relations sociales

**"Evolution du SMIC : des  
tensions avec le personnel  
rattrapé pourraient  
apparaître."**

**23 %**

ne se prononcent pas

**"L'inflation génèrera des  
demandes non tenables en  
PME."**

# Mise en œuvre du travail hybride



**74 %**

indiquent que le mode hybride est bien accepté

**22 %**

font face à des refus exceptionnels

**3 %**

font face à un refus général dans leur structure

# Des actions en faveur du collectif dans le contexte post-Covid

1

Plus de moments de convivialité (41%)

2

Accompagnement de la culture managériale (32%)

3

Services en faveur de la QVT (sport etc.) (31%)

4

Evolution de l'environnement de travail (28%)

# Environnement et RSE

# Des actions en faveur du climat

**"Bilan carbone en cours, le plan d'actions suivra."**

**"Politique voitures de fonction électriques à 100% cette année."**

**"Difficulté pour les DRH, peu formés."**

1

Réflexion en cours (52%)

2

Mise en place d'un plan d'économie d'énergie (44%)

3

Réduction de l'impact carbone (41%)

4

Mise en place d'un plan de mobilité douce (22%)

# Une gouvernance variable pour la RSE



**39 %**

RH et RSE sont dans des services différents mais collaborent

**24%**

La RSE est portée par un service totalement décorrélé des RH

**23 %**

La RSE est rattachée à la fonction RH

# Autres sujets d'actualité RH

# Des attentes variées pour les prud'hommes

1

Un raccourcissement des délais (52%)

**"Un équilibre entre les 2 (professionnel justice/parties intéressées) reste à trouver."**

2

Favoriser les traitements à l'amiable (47%)

**"Simplifier l'accès pour les volontaires souhaitant devenir conseillers."**

3

Garder la présence employeurs/employés (44%)

**"Insécurité juridique importante du fait de la nature de cette instance."**





# Autres sujets d'actualité RH



## Retraites

"Le sujet RH prioritaire pour nombre de nos collaborateurs est celui des retraites. Une réforme quelle qu'elle soit doit être approuvée par le corps social."



## Logement

"DRH dans une région prise d'assaut par les résidences secondaires, les nouveaux embauchés ne trouvent plus de logement, ce qui les pousse à démissionner."



## Energie

"La crise énergétique avec la hausse du gaz et de l'électricité va grever les comptes de entreprises."

# Chiffres clé de l'enquête

**88 %**

ont des difficultés à recruter

**67 %**

pâtissent de la pénurie de médecins du travail pour mettre en œuvre la loi Santé

**64 %**

souhaitent une simplification du système de la formation professionnelle

**52 %**

souhaitent un raccourcissement des délais aux prud'hommes

# Synthèse



## Les RH restent mobilisés pour maintenir l'emploi et s'adapter aux nouveaux enjeux sociaux et économiques.

### Une pénurie de recrutement

- 82% sont concernés. Les solutions prioritaires : cabinets externes, cooptation et travail sur la marque employeur.

### Rémunérations

- Les répondants alertent sur la difficulté de revaloriser les salaires au vu du contexte économique

### Environnement :

- Les actions favorisées : réduction de la consommation d'énergie, réduction de l'impact carbone et plans de mobilité
- Un besoin de formation est partagé par une partie des répondants

### Loi Santé : un manque criant de médecins du travail pour la mettre en œuvre

- 67% indiquent pâtir du manque de médecins de travail
- Conséquences : pas de prévention avec la médecine du travail et retards dans les visites et RDV obligatoires

### Une incertitude partagée sur l'avenir du climat social

- 39% anticipent sa dégradation. En cause : l'inflation, la crise de l'énergie et la réforme des retraites



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