



# Les RH face au futur 2021

*Crise sanitaire : quelles négociations  
d'entreprise hier et demain ?*

Octobre 2021

*“opinionway*

15 place de la République 75003 Paris



ESOMAR  
|member

**Rapport**



Wolters Kluwer

À : Sylvie Caron

De : Pierre-Etienne Bost et Lucile Céci



# MÉTHODOLOGIE

*“opinionway*

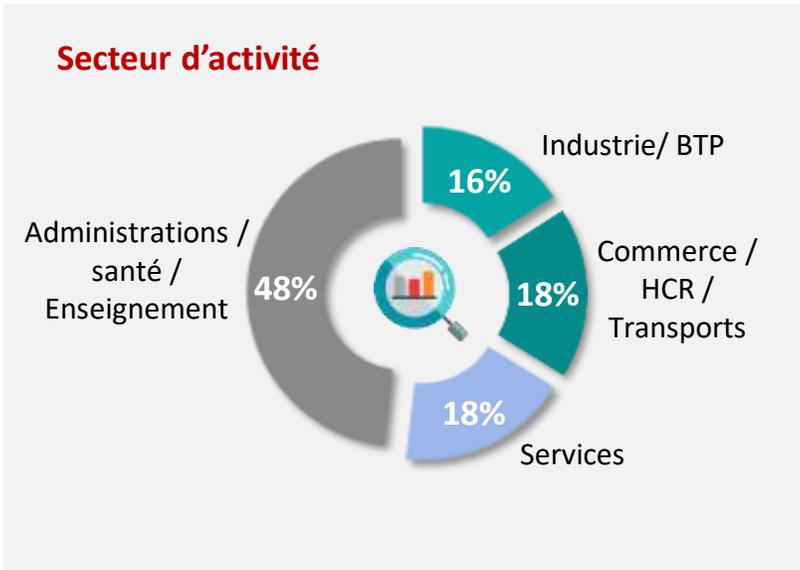
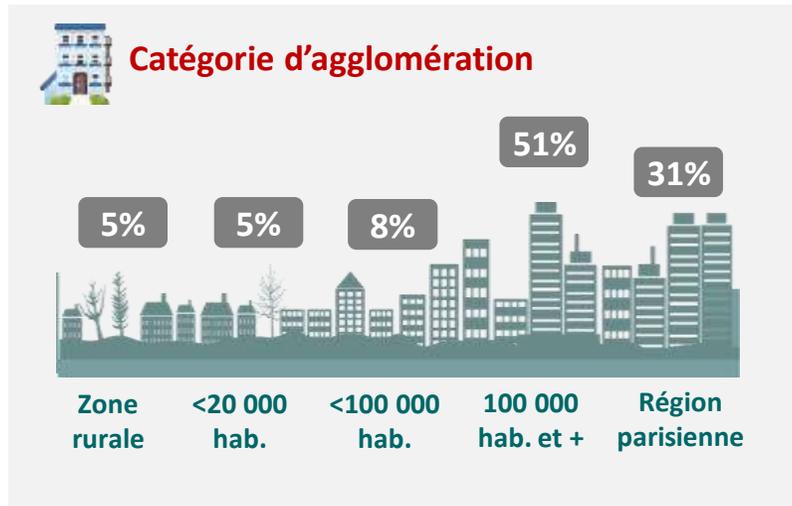
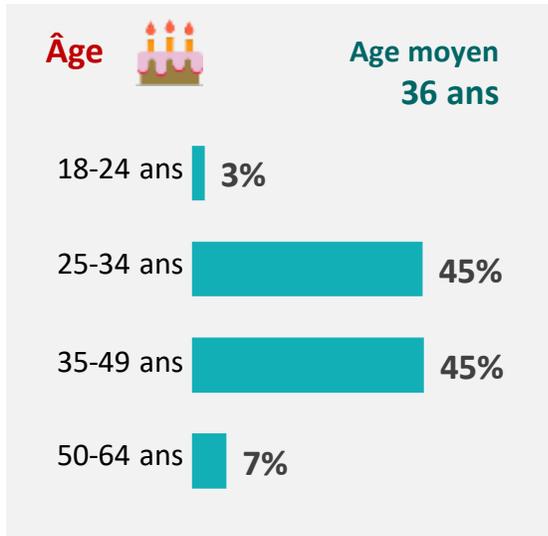
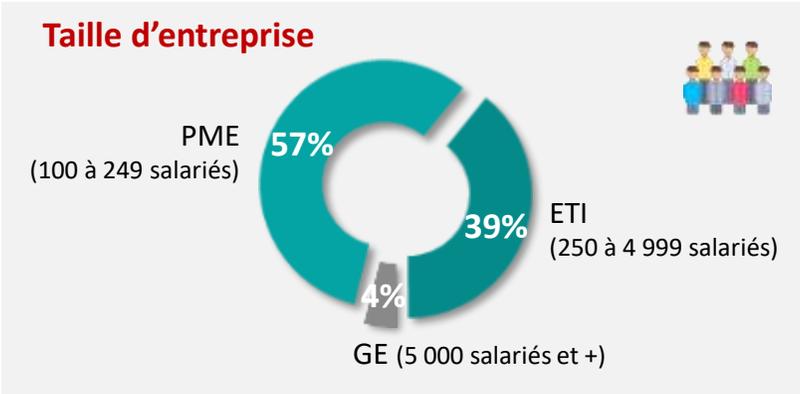
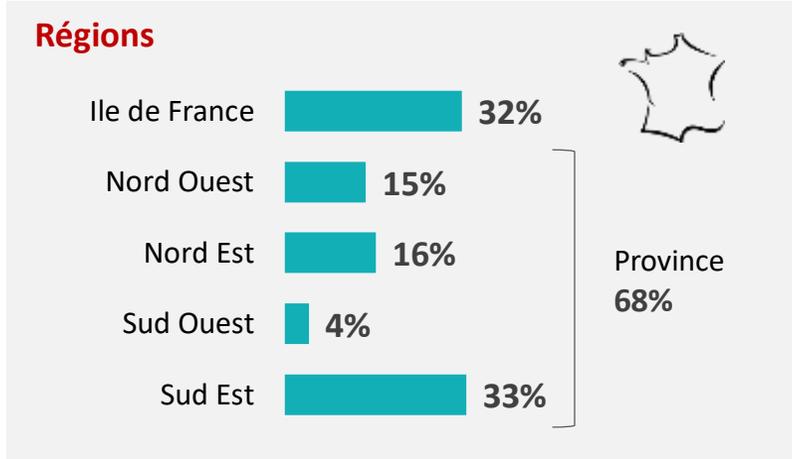
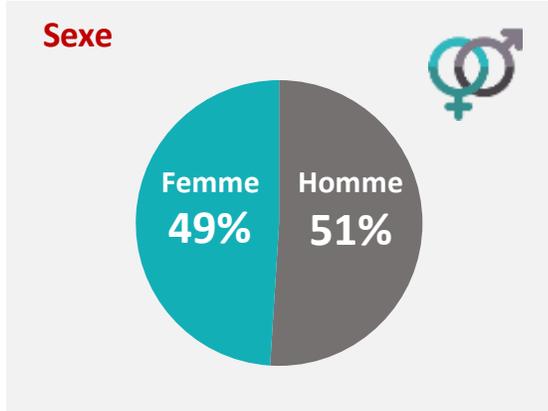


-  Étude réalisée auprès d'un échantillon de **396 fonctions DRH/RRH**, travaillant dans des entreprises de 50 salariés et plus.
-  OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**.
-  Mode d'interrogation : L'échantillon a été interrogé **en ligne sous système CAWI** (Computer Assisted Web Interview), avec un questionnaire d'une durée de 10 minutes.  Questionnaire 2021
-  Dates de terrain : Les interviews ont été réalisées entre le **27 septembre et le 8 octobre 2021**.
-  OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 4,9 points au plus pour un échantillon de 400 répondants.

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« **Sondage OpinionWay pour Wolters Kluwer** »  
et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.

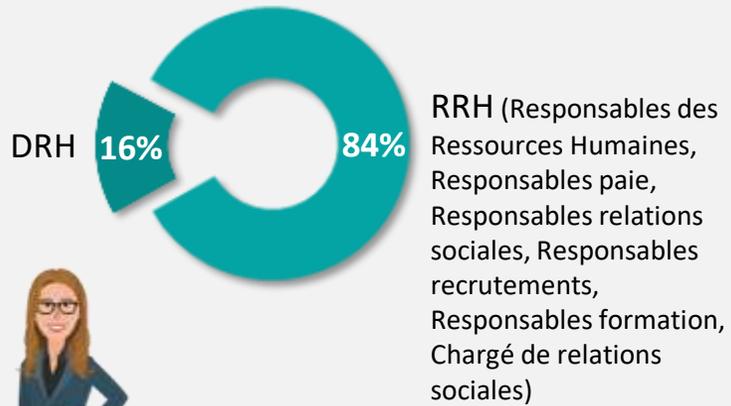
# “ Profil des répondants



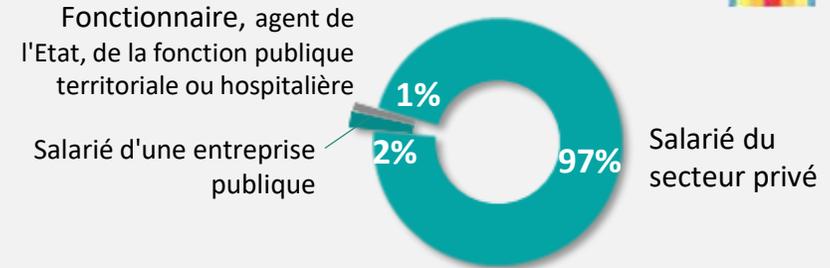


# Profil des répondants

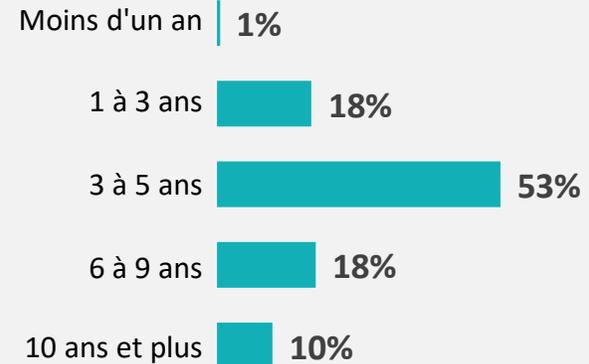
## Fonction au sein de l'entreprise



## Situation professionnelle



## Ancienneté - fonction RH





# RESULTATS DETAILLES



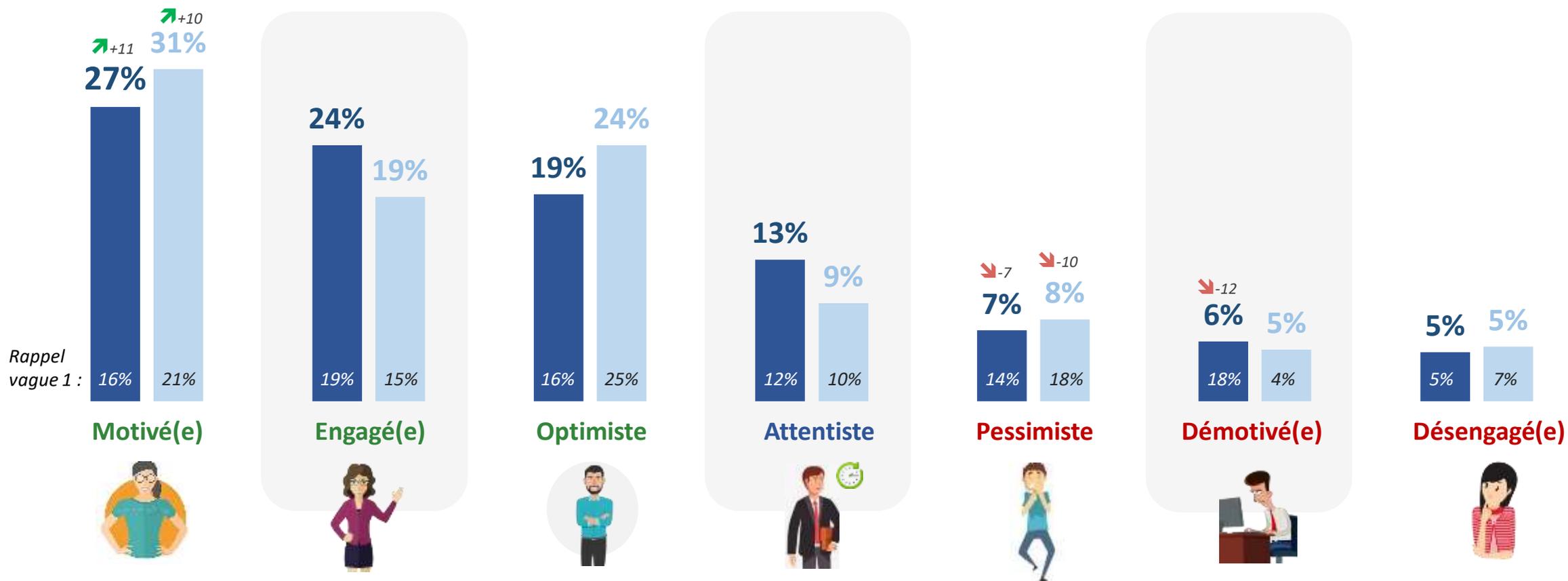
# Les fonctions DRH/RRH interrogées sont dans un état d'esprit plus positif que l'année dernière

Q1. Parmi les adjectifs suivants, lequel décrit le mieux votre état d'esprit actuel par rapport à l'avenir de votre métier RH ?

Base : ensemble (396)

■ A court terme (jusqu'à fin 2021) → Positif : **70%** Négatif : **17%** (vs 51% et 37% en v1)

■ A moyen terme (dans les deux prochaines années) → Positif : **73%** Négatif : **17%** (vs 61% et 29% en v1)





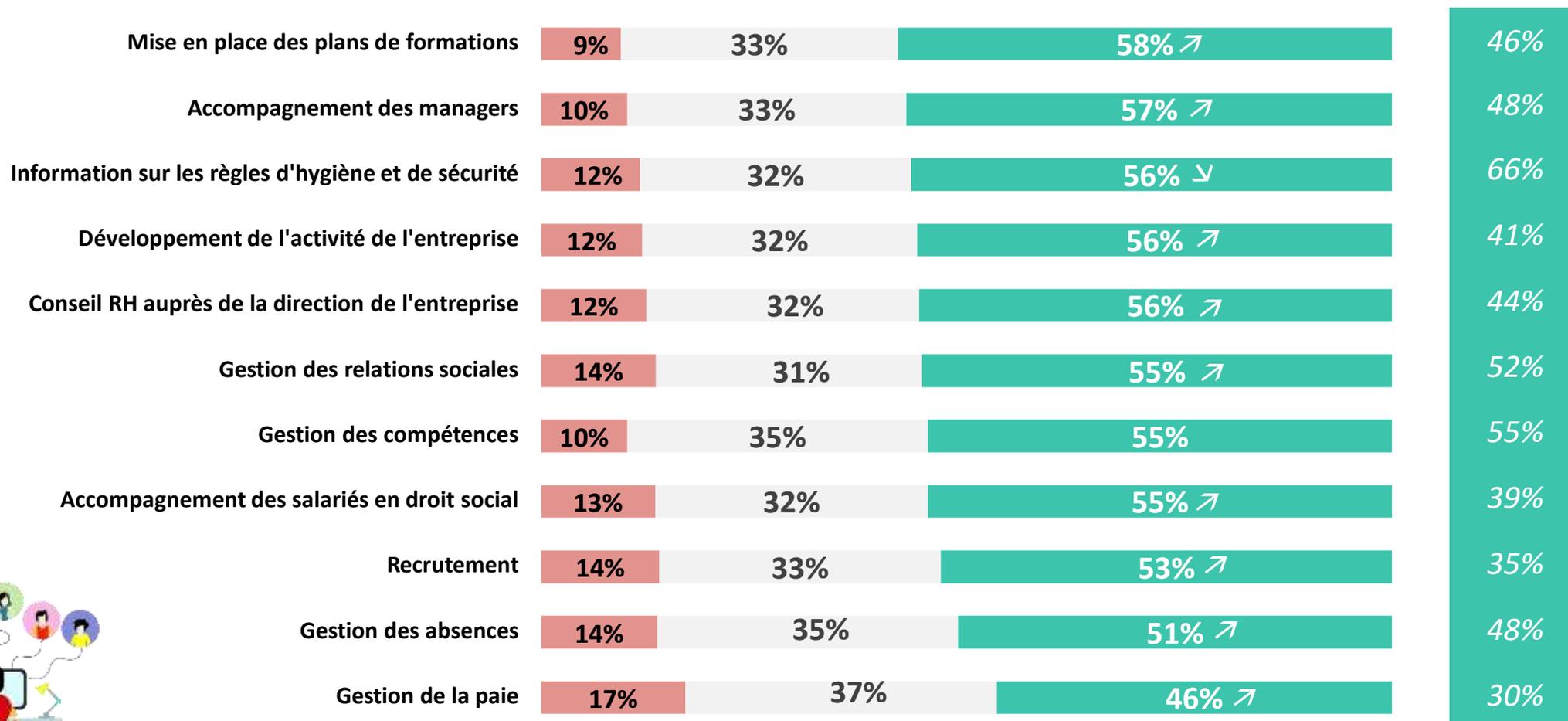
# Des actions amenées à prendre plus d'importance comme la mise en place de formations et l'implication dans la gestion et le développement de l'entreprise

Q5. Selon vous, comment vont évoluer les tâches RH suivantes dans les deux prochaines années ?

Base : ensemble (396)

Va prendre moins d'importance Pas d'évolution Va prendre plus d'importance

« va prendre plus d'importance »  
Rappel 2020

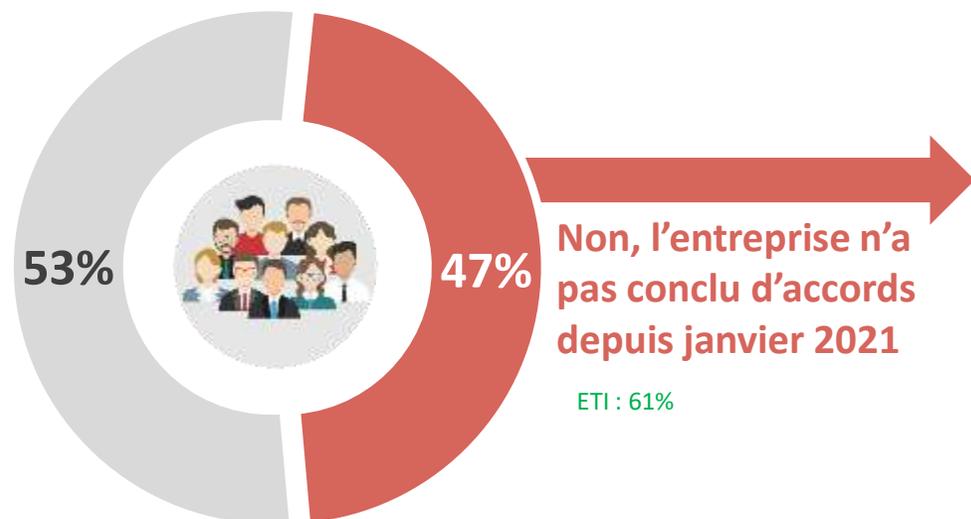




# Près de la moitié des entreprises n'ont pas conclu d'accord depuis janvier 2021, principalement par manque de ressources humaines

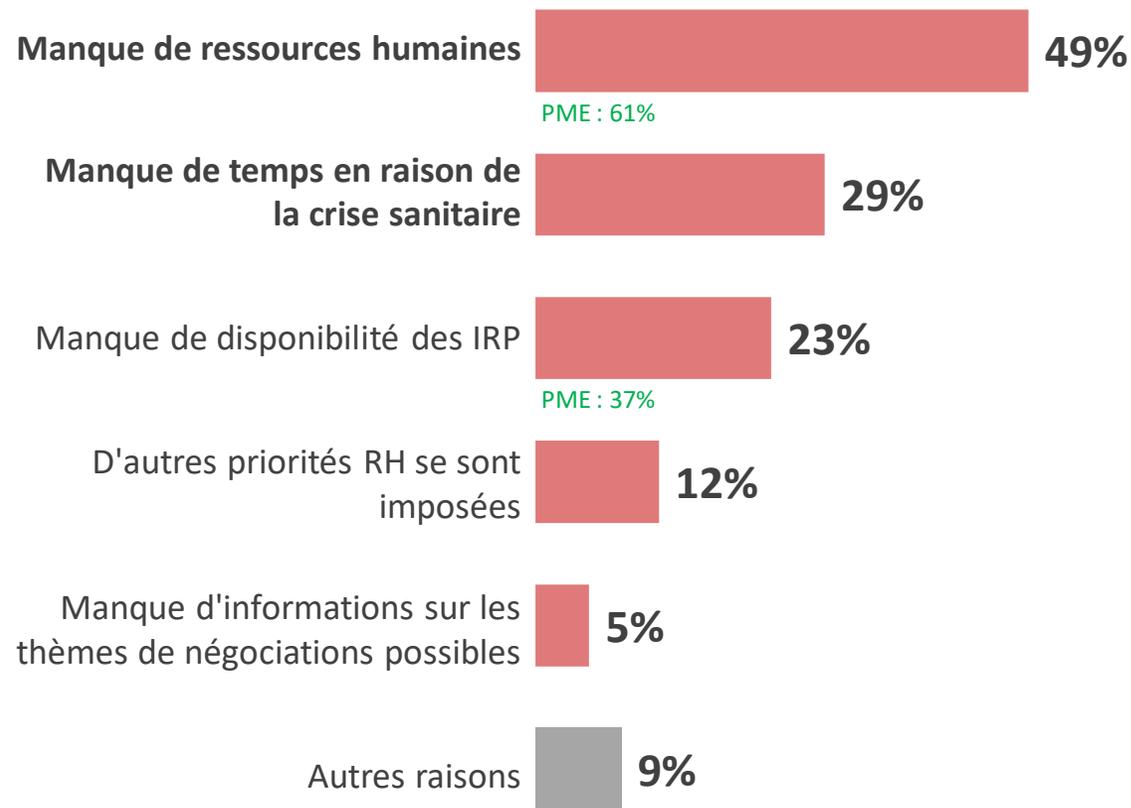
Q1. Votre entreprise/organisation a-t-elle conclu un ou plusieurs accords depuis janvier 2021 ?

Base : ensemble (396)



Q2. Pour quelles raisons ? (plusieurs réponses possibles)

Base : l'entreprise/organisation n'a pas conclu d'accords depuis janvier 2021 (188)

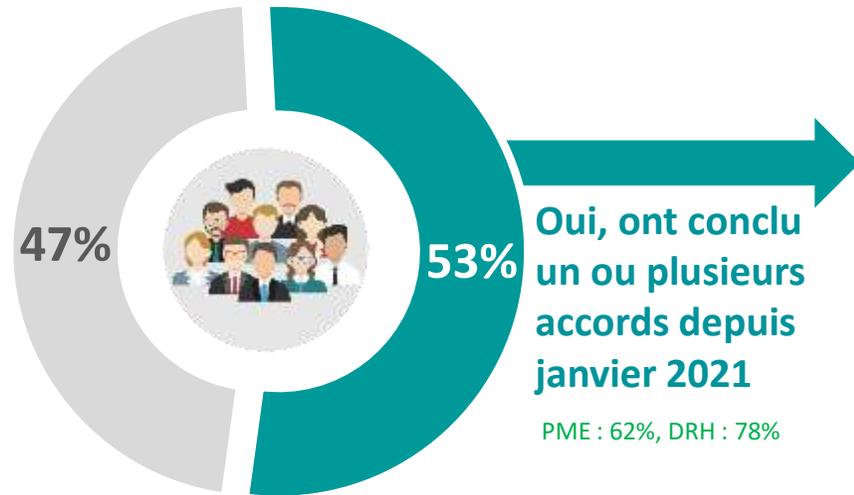




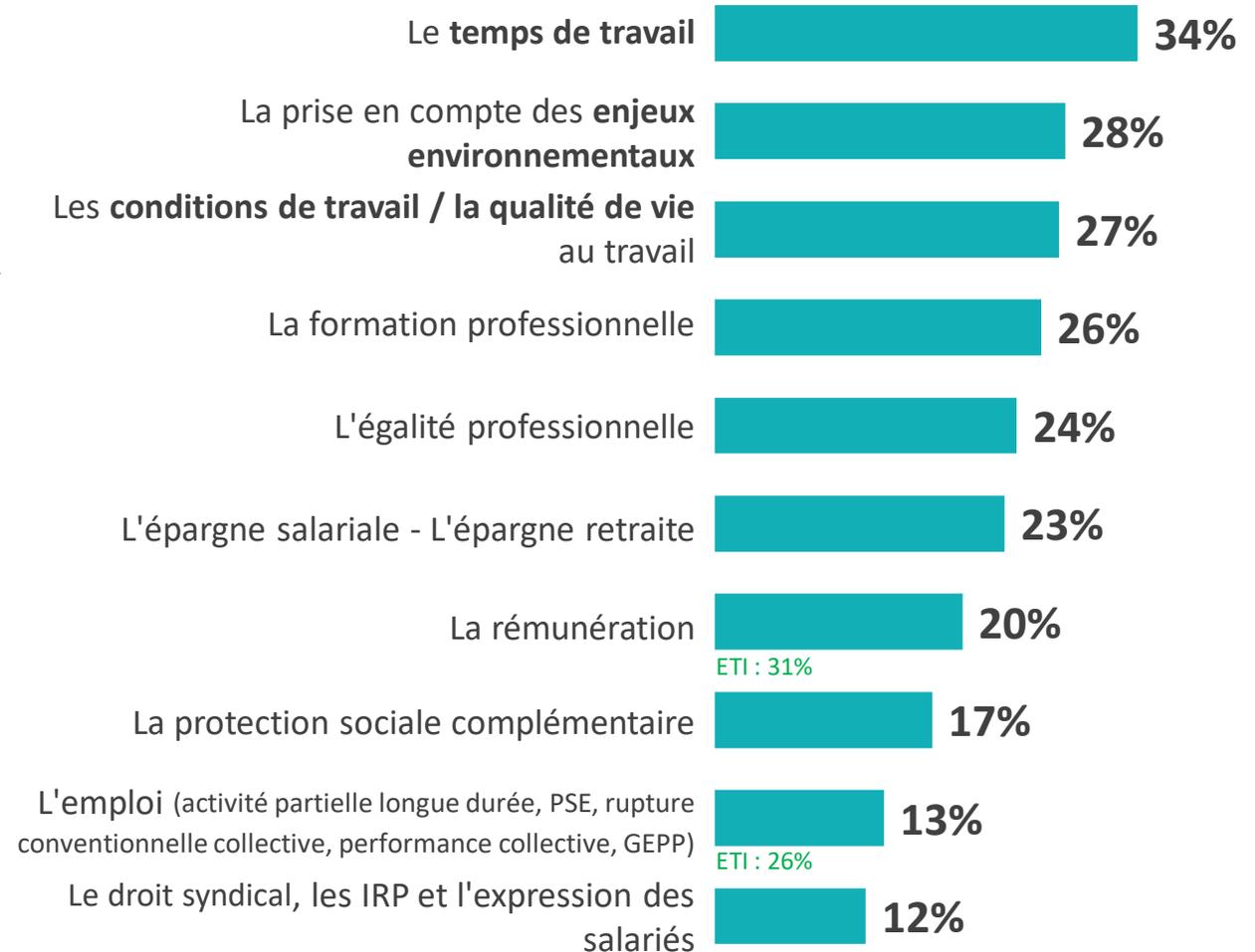
# 1/3 des accords ont été conclus sur le temps de travail

Q3. Depuis janvier 2021, sur **quels thèmes** votre entreprise/organisation a-t-elle négocié et conclu un accord ?

Base : l'entreprise/organisation a conclu un ou plusieurs accords depuis janvier 2021 (208)



Nombre moyen de thèmes cités : 2,3

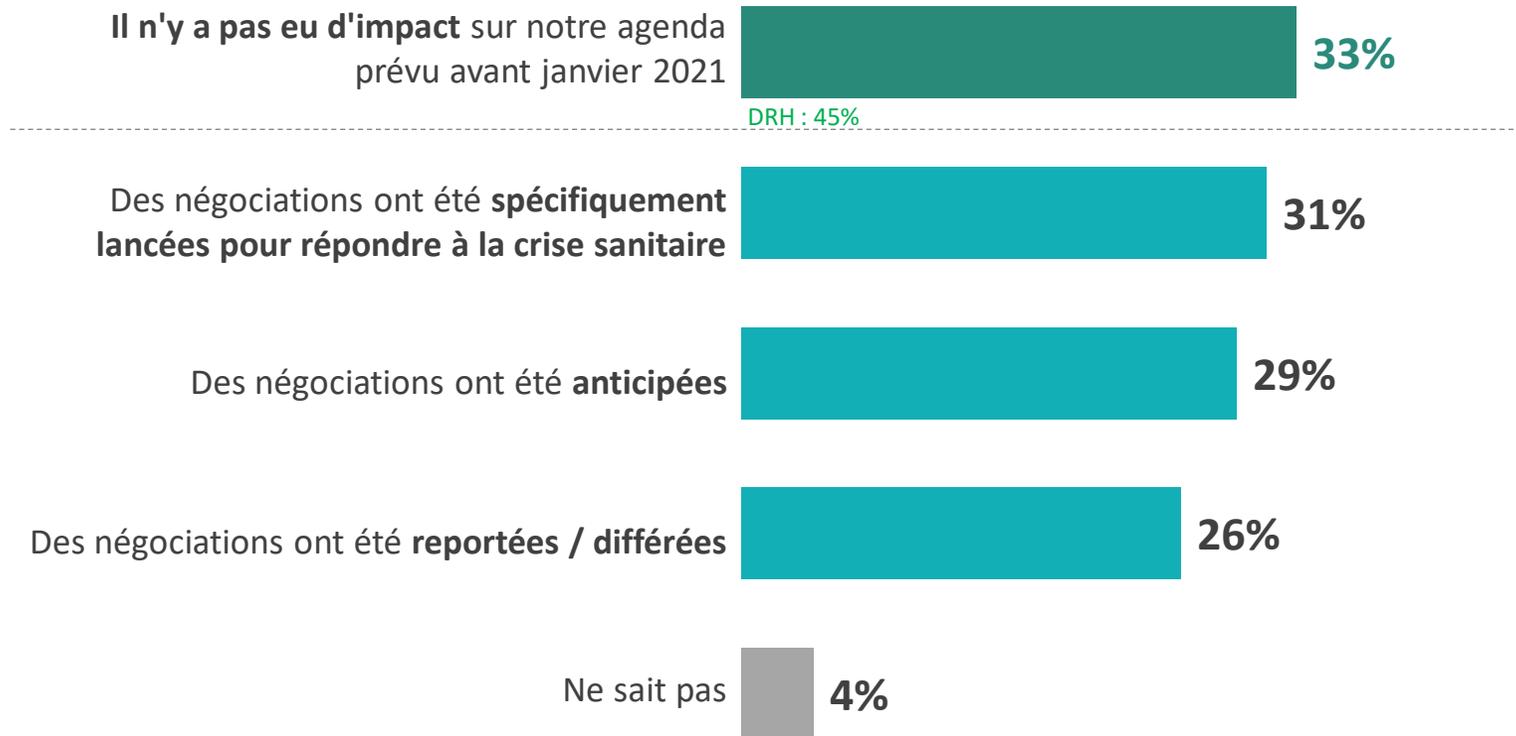




# L'agenda des négociations a été impacté pour 2/3 des entreprises

Q7. Quel a été l'impact de la crise sanitaire sur l'agenda des négociations sociales de votre entreprise/organisation depuis janvier 2021 ?

Base : ensemble (396)





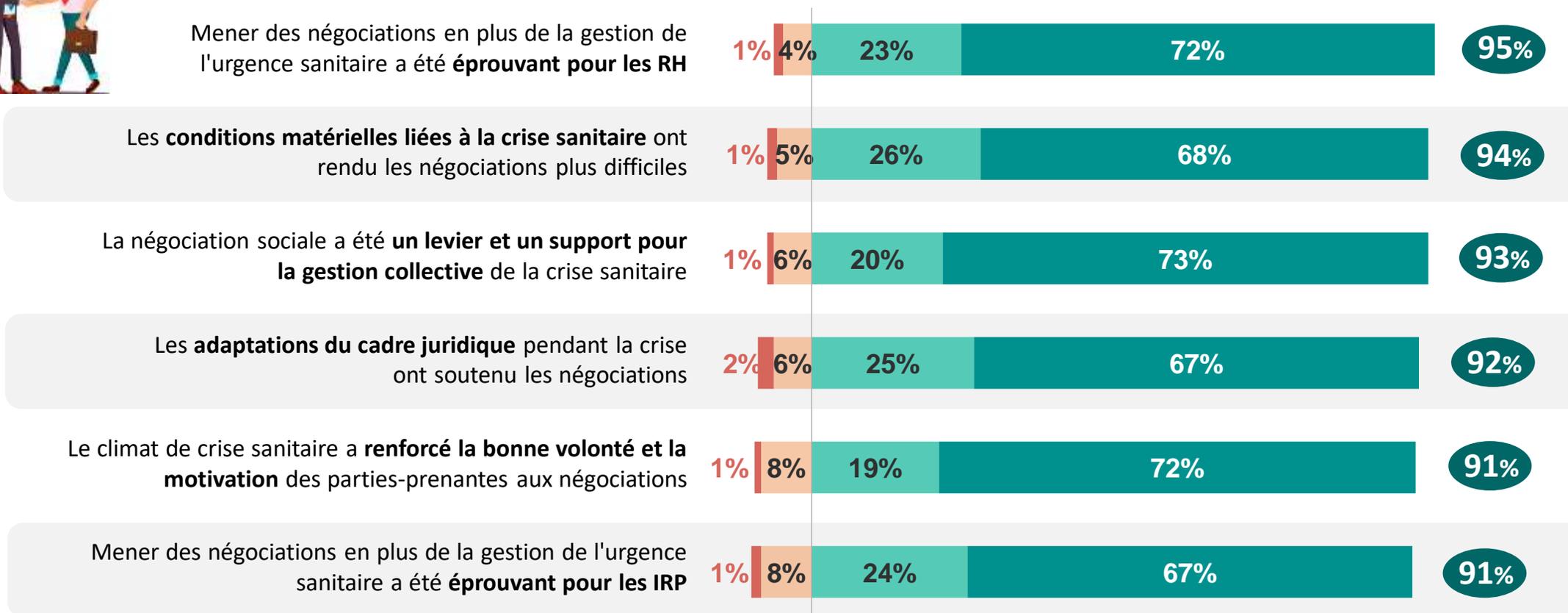
# Si les négociations se sont déroulées dans un cadre peu favorable, elles ont été un levier pour l'amélioration de la gestion de l'entreprise

Q10. En ce qui concerne la manière dont se sont déroulées les négociations de ces accords depuis janvier 2021, quelles affirmations parmi les propositions suivantes reflètent le mieux ce que vous avez vécu dans votre entreprise/organisation ?

Base : l'entreprise/organisation a conclu un ou plusieurs accords depuis janvier 2021 (208)



**Total d'accord**  
(tout à fait + plutôt)





# Des entreprises globalement bien préparées pour aborder les négociations collectives

Q11. Pour aborder les négociations collectives, votre entreprise/organisation était-elle suffisamment préparée sur les points suivants :

Base : ensemble (396)

Pas du tout préparé Plutôt pas préparé Plutôt préparé Tout à fait préparé

**Total préparé**  
(tout à fait + plutôt)



L'accès aux textes d'accord négociés dans d'autres entreprises



L'accès à des expertises externes ponctuelles quand c'est nécessaire



La documentation précise et à jour sur des thèmes d'expertise spécifique



Les outils pratiques tels que modèles d'accords



La capacité à adapter l'organisation interne



La veille sur l'évolution du cadre juridique



La faculté à faire évoluer les tâches des équipes

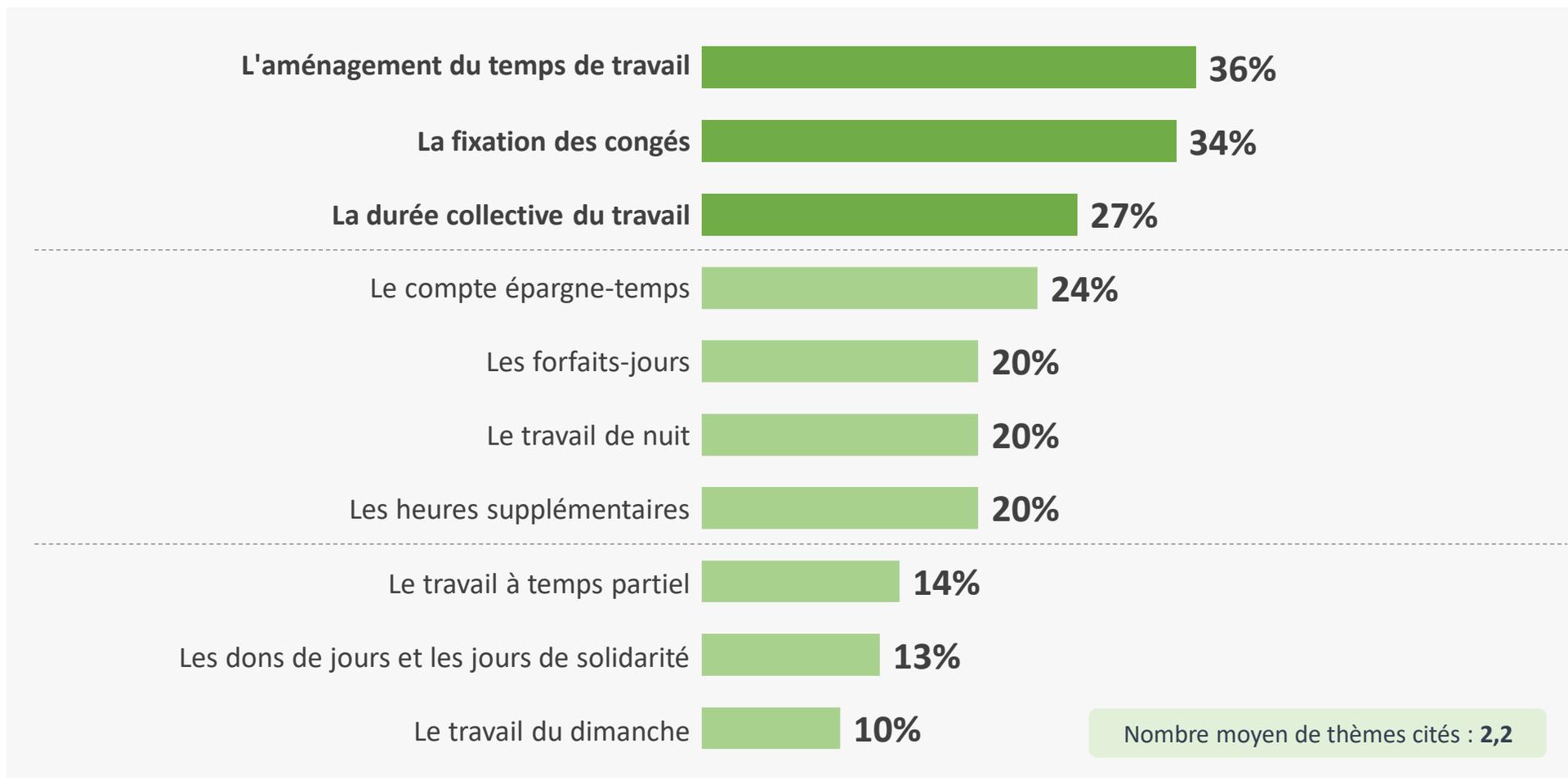




# Concernant le temps de travail, les accords se sont fixés plus précisément sur l'aménagement du temps de travail et la fixation des congés

## Q4. Quel(s) thème(s) a(ont) été abordé(s) ?

Base : l'entreprise/organisation a négocié et conclu un accord sur le temps de travail (70)

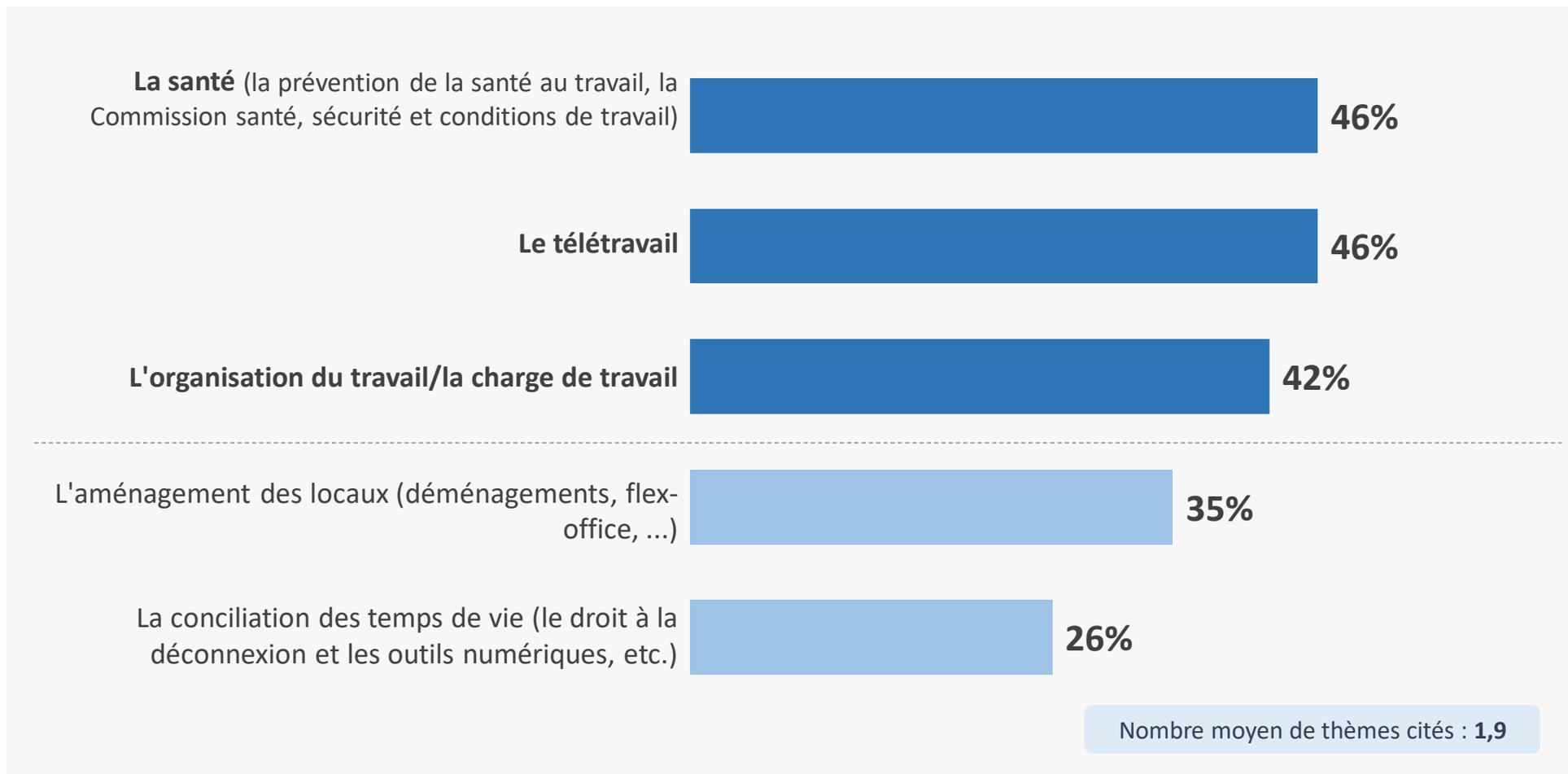




# Autour de la santé et du télétravail sur les accords à propos des conditions de travail et de la QVT

## Q5. Quel(s) thème(s) a(ont) été abordé(s) ?

Base : l'entreprise/organisation a négocié et conclu un accord sur les conditions de travail/la qualité de vie au travail (57)

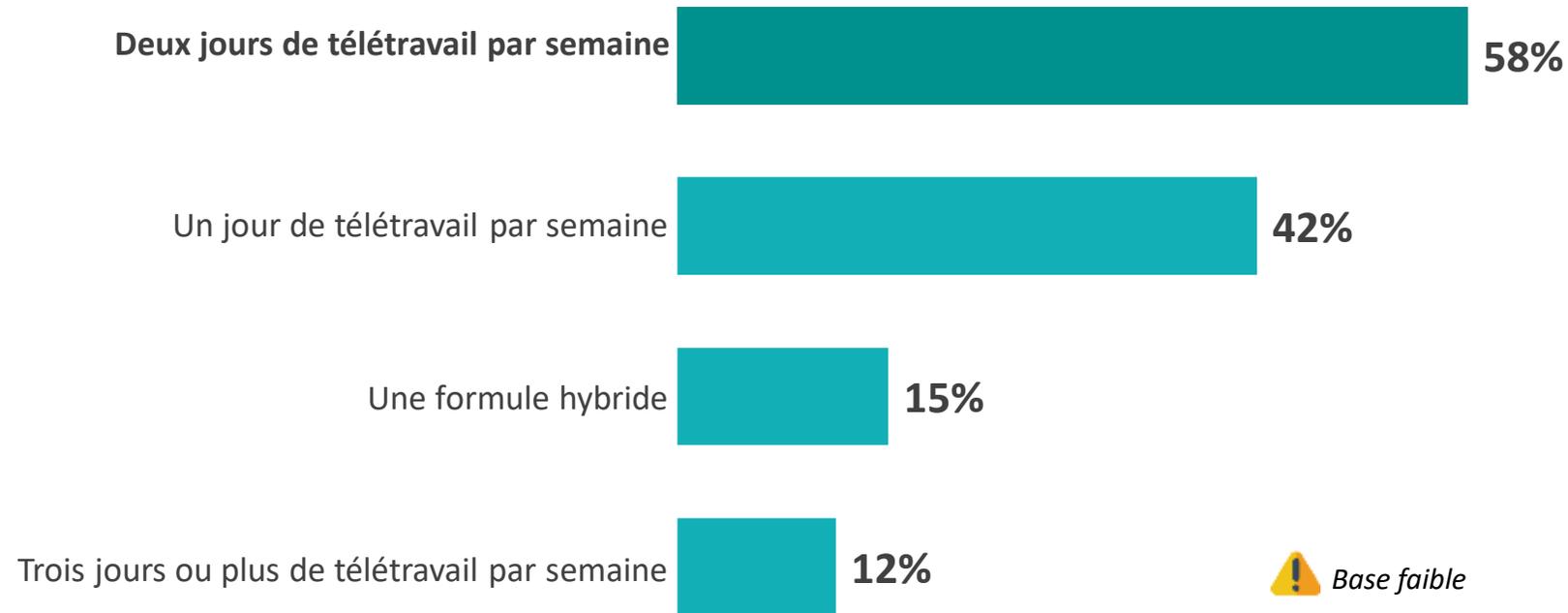




# La formule retenue pour 6 entreprises sur 10 est de deux jours de télétravail par semaine

Q8. Si votre entreprise a conclu un accord sur le télétravail, quelle formule a été retenue ?

Base : l'entreprise/organisation a négocié et conclu un accord sur le télétravail (26)



 Base faible

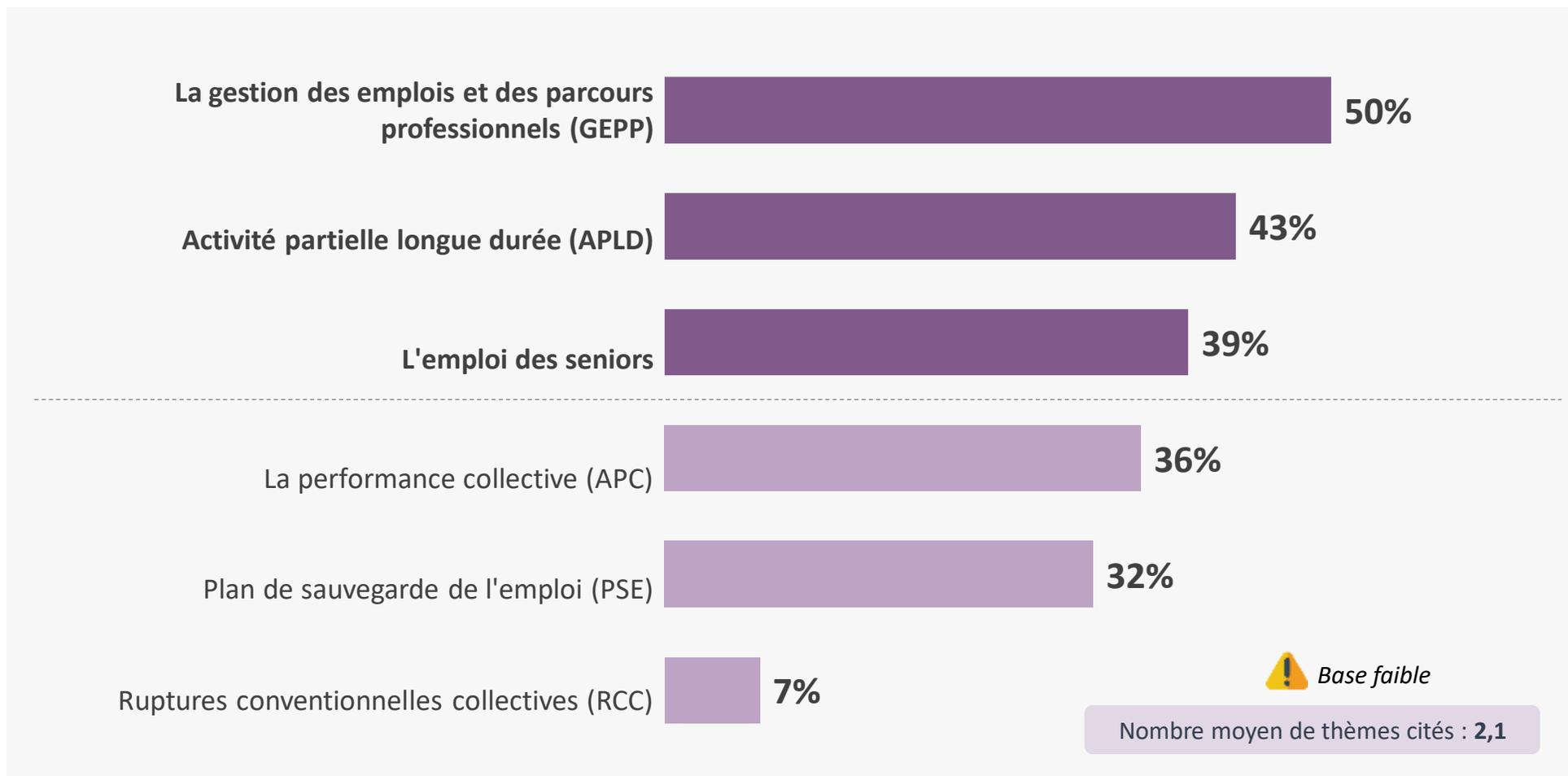
Nombre moyen de formules citées : 1,3



# Quant à l'emploi, la moitié des accords concernent la gestion des emplois et des parcours professionnels

## Q6. Quel(s) thème(s) a(ont) été abordé(s) ?

Base : l'entreprise/organisation a négocié et conclu un accord sur l'emploi (28)

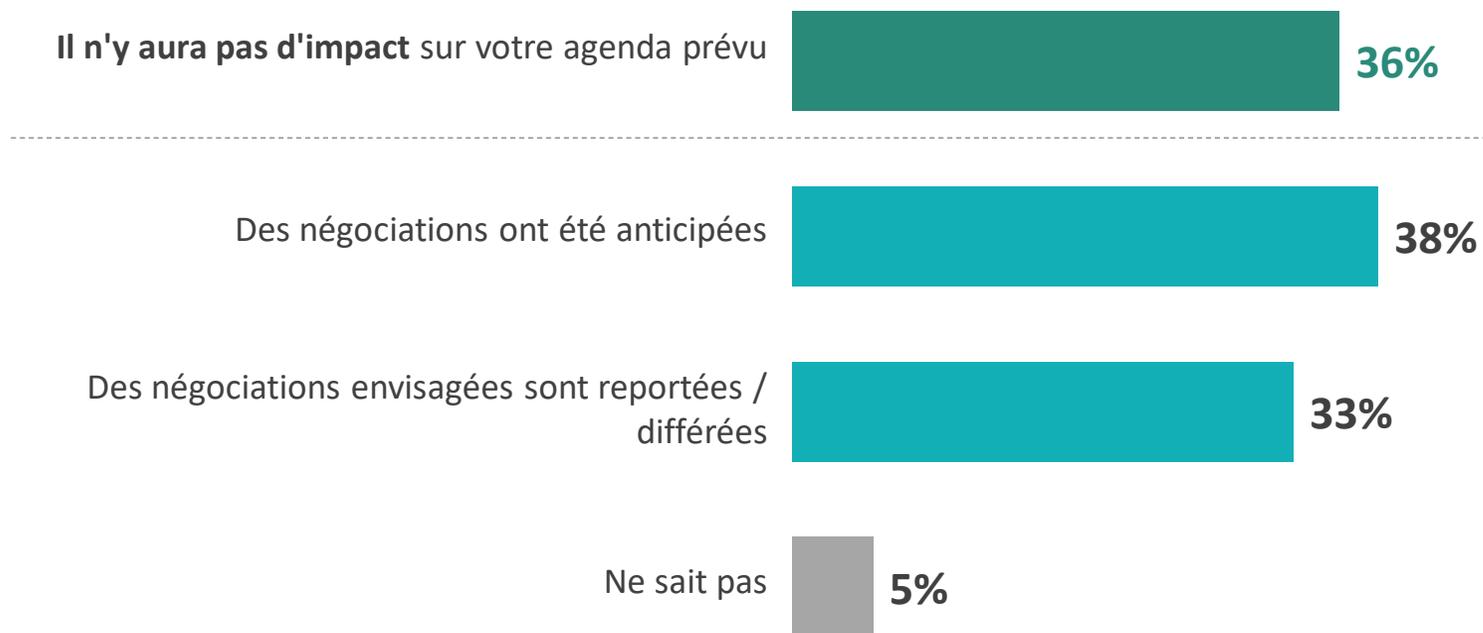




# Un impact de la crise sanitaire qui continue de peser sur l'agenda prévisionnel des négociations

Q13. Au cours des 6 prochains mois, quel est l'impact attendu des enjeux de sortie de la crise sanitaire sur cet agenda prévisionnel ?

Base : ensemble (396)

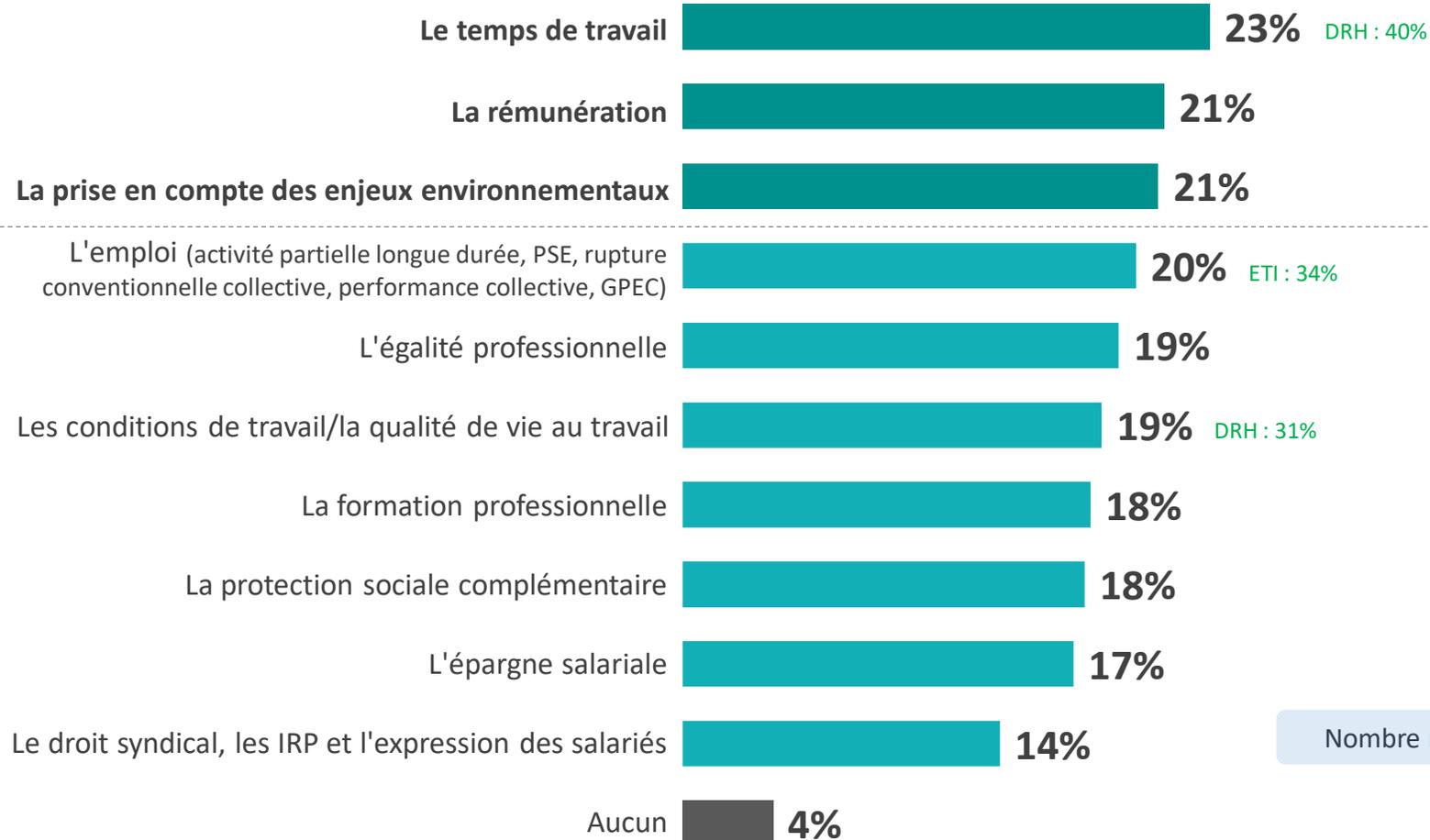




# Au cours des six prochains mois le temps de travail, la rémunération et les enjeux environnementaux seront à l'agenda des entreprises en priorité

Q12. Au cours des 6 prochains mois, sur **quels sujets** votre entreprise entend-elle négocier ?

Base : ensemble (396)



Nombre moyen de sujets cités : 2,0



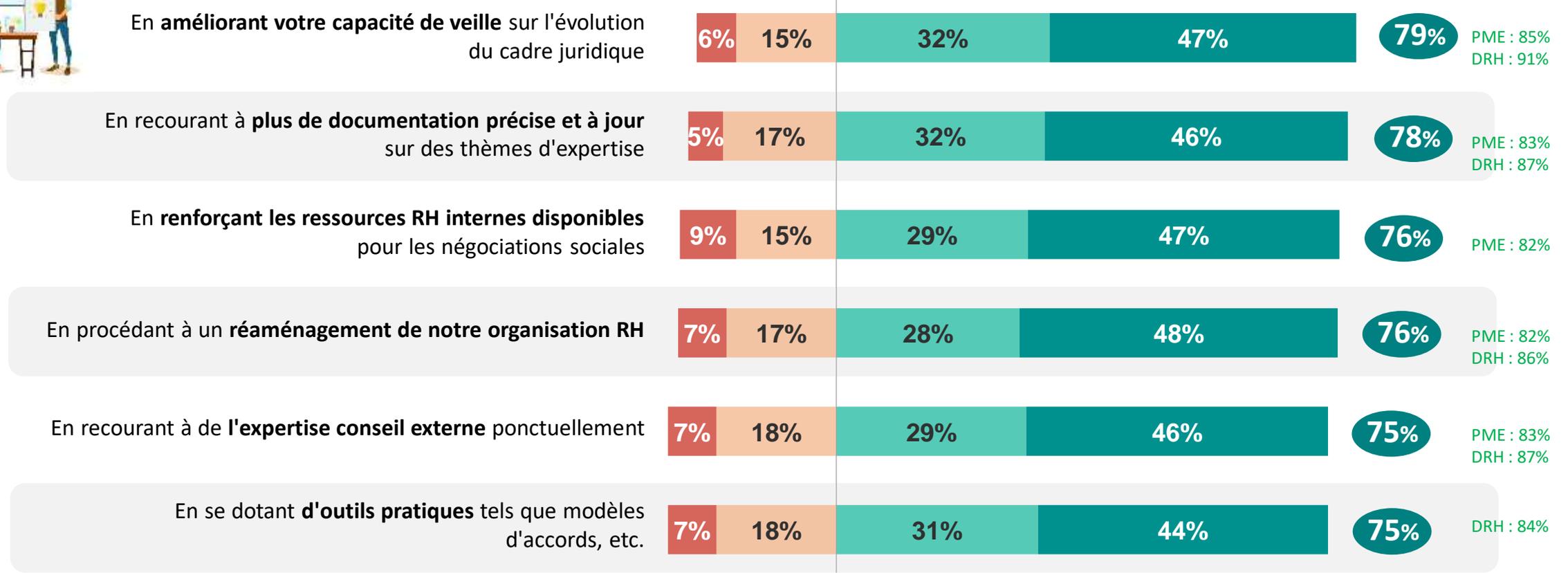
# Un effort de préparation important et multiforme envisagé pour préparer cet agenda

Q14. De quelle manière pensez-vous **préparer cet agenda** au sein de votre entreprise/organisation ?

Base : ensemble (396)



**Total Oui**  
(certainement + probablement)





# PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS



# Principaux enseignements (1/2)

## DES DRH ET RRH DANS UN ÉTAT D'ESPRIT PLUS POSITIF CETTE ANNÉE

- Les fonctions DRH/RRH sont dans un **état d'esprit plus positif quant à l'avenir de leur métier**
  - à court (70%) et à moyen terme (73%), la crise sanitaire s'étant ancrée dans les usages, les perspectives d'avenir paraissent moins floues que l'année dernière.
  - des DRH et RRH moins positifs en Ile de France (57% vs. 70% au global), chez les 25-34 ans (60%) et parmi ceux qui ont entre 1 à 3 ans d'ancienneté dans leur entreprise (46%).
- La mise en place de **formations** (58% va prendre plus d'importance), **l'accompagnement des managers** (57%) et l'implication dans **la gestion de l'entreprise** (gestion de la paie, gestion des absences, etc.), sont amenés à prendre plus d'importance dans les 2 prochaines années.

## PRÈS DE LA MOITIÉ DES ENTREPRISES N'ONT PAS CONCLU D'ACCORD DEPUIS JANVIER 2021

- Principalement par manque de ressources humaines (49%), en particulier dans les PME
  - Également par manque de temps en raison de la crise sanitaire (29%) et du manque de disponibilité des IRP (23%)
- **¾ des entreprises ont été impactées dans leur agenda des négociations**
  - Des négociations ont été spécifiquement lancées pour répondre à la crise sanitaire (31%), certaines anticipées (29%) et d'autres reportées / différées (26%)
- Une crise sanitaire qui aura encore un impact sur l'agenda prévisionnel des négociations
  - 7 entreprises sur 10 subiront des anticipations (38%) ou reports (33%).



# Principaux enseignements (2/2)

## LE TEMPS DE TRAVAIL, UN ENJEU MAJEUR DES NÉGOCIATIONS EN ENTREPRISE EN 2021

- 53% des entreprises ont conclu des accords, principalement sur le temps de travail (34%)
  - les autres thématiques abordées par les accords sont les suivantes : la prise en compte des enjeux environnementaux (28%), les conditions de travail / la qualité de vie au travail (27%).
  - Sur le temps de travail, les accords se sont fixés plus précisément sur l'**aménagement du temps de travail** (36%) et la **fixation des congés** (34%).
- Pour les accords concernant les conditions de travail et la QVT, la **santé** (46%) et le **télétravail** (46%) sont les principaux thèmes
  - avec une formule retenue de 2 jours de télétravail pour 6 entreprises sur 10
- Quant à l'emploi, la moitié des accords concernent la **gestions des emplois et des parcours professionnels** (50%).

## ...MAIS D'AUTRES THÉMATIQUES SE RAPPROCHENT EN TERME DE PRIORITÉ

- Au cours des six prochains mois le **temps de travail** (23%) reste en tête de l'**agenda** des négociations en entreprises, suivi de la **rémunération** (21%) et des **enjeux environnementaux** (21%).
- Un effort de préparation important et multiforme envisagé par les RH pour préparer cet agenda :
  - Principalement en **améliorant leur capacité de veille** sur l'évolution du cadre juridique (79%) et en recourant à **plus de documentation précise et à jour** sur des thèmes d'expertise (78%).

# WE ARE DIGITAL !

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.



## Rendre le monde intelligible pour agir aujourd'hui et imaginer demain

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation – 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.

# “*opinionway*”

15 place de la République  
75003 Paris

PARIS  
CASABLANCA  
ALGER  
VARSOVIE  
ABIDJAN

## RESTONS CONNECTÉS !

[www.opinion-way.com](http://www.opinion-way.com)



### Envie d'aller plus loin ?

Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre

[newsletter !](#)