

Enquête ANDRH

Repenser l'organisation du travail

Sommaire

1

À propos de l'ANDRH

2

Contexte de l'enquête

3

Chiffres clés de l'enquête

4

Résultats détaillés

5

Synthèse

À propos de l'ANDRH

Avec plus de 5600 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



Emmanuelle Germani
Vice-présidente



**Sophie
Mariot-Michaut**
Trésorière



Matthieu Bax
Membre



Marc-Henri Bernard
Membre



Anthony Contat
Membre



Emmanuel Gobin
Membre



Audrey Guidez
Membre



Alexis Berthel
Suppléant



**Soléna Busson-
Mars**
Suppléante

Contexte de l'enquête

- Objectifs & méthodologie
- Fiche technique

Objectifs & méthodologie

Objectifs

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

Méthodologie

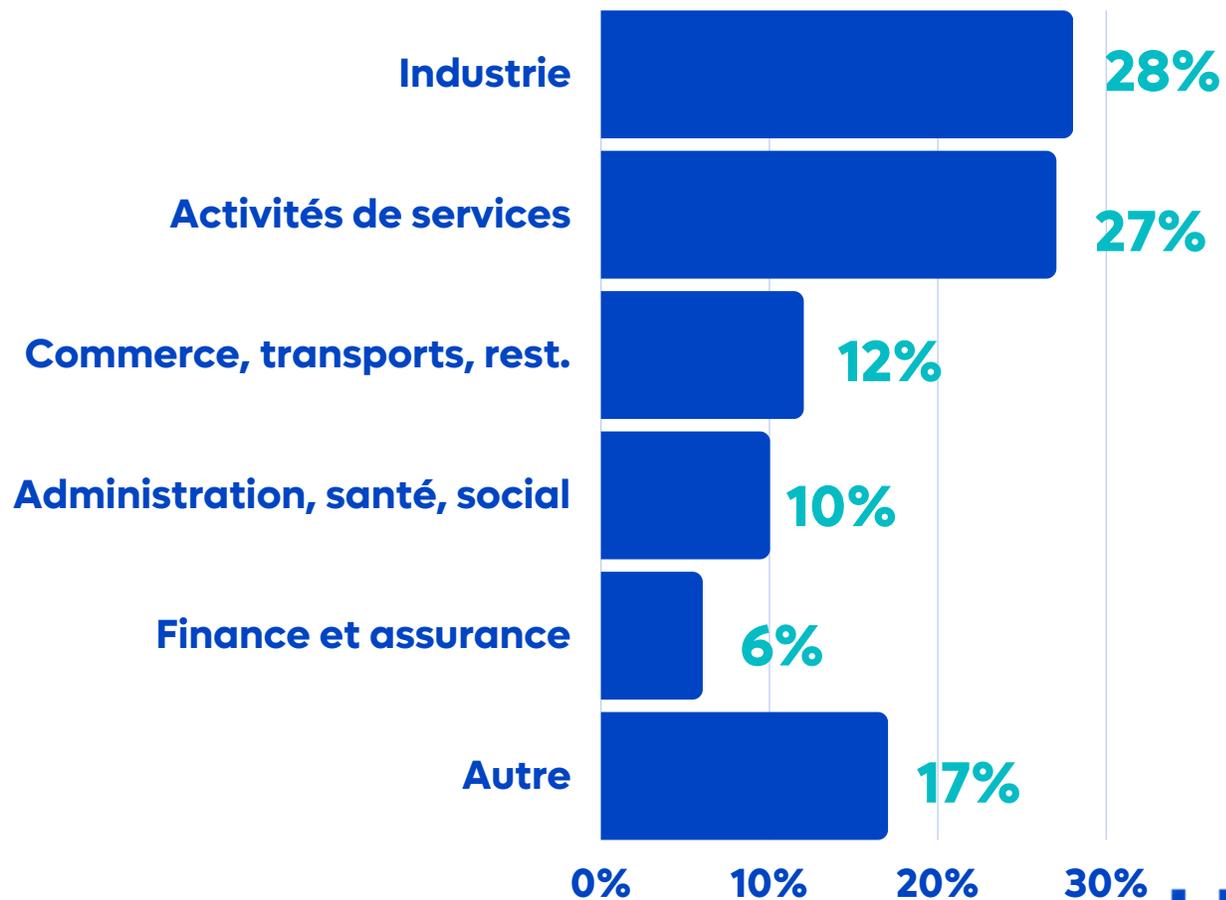
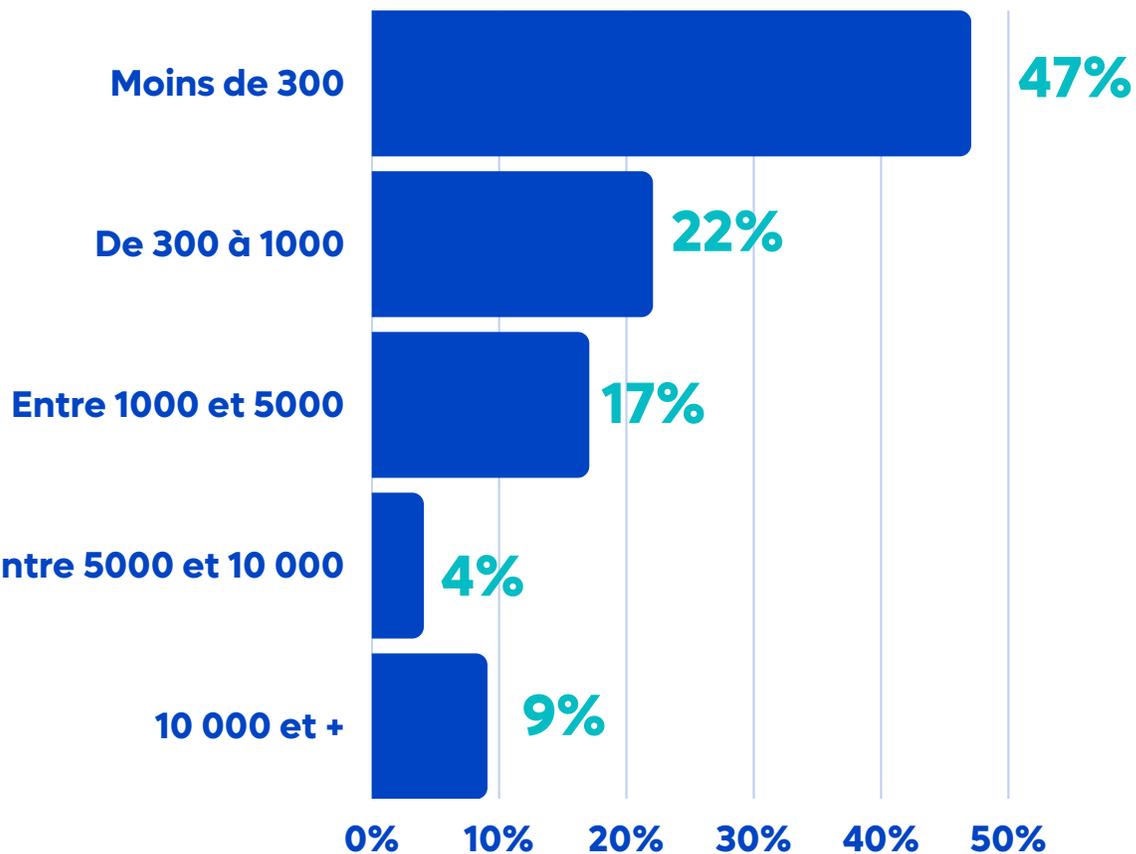
- Cible interrogée : l'ensemble des adhérents de l'ANDRH
- Mode de recueil : questionnaire auto-administré en ligne de 31 questions
- Dates de terrain : du 2 au 27 février 2023
- Modalités de diffusion : site Internet, réseaux sociaux, emailings ciblés et newsletter de l'ANDRH
- Analyse : équipe permanente et bureau national de l'ANDRH
- Restitution : données chiffrées, réponses synthétisées et verbatim

Fiche technique

513 répondants

Toutes tailles d'entreprises

Tous secteurs d'activité





Résultats détaillés de l'enquête

- Contexte économique & NAO
- Evolutions du Code du Travail
- Emploi des seniors

Contexte économique et impacts RH

Inflation : des impacts RH à venir

75 %

indiquent que l'augmentation du coût des matières premières et/ou de l'énergie n'a pas (encore) d'impact RH

"Pas d'impact pour le moment, mais cela en aura probablement pour les primes de fin d'année."

"Nos budgets 2023 sont très prudents."

"Nous reportons certains investissements"

1 adhérent sur 4 perçoit déjà les impacts RH

25 %

indiquent que l'augmentation du coût des matières premières et/ou de l'énergie a déjà un impact RH

1

Gel des recrutements (51%)

2

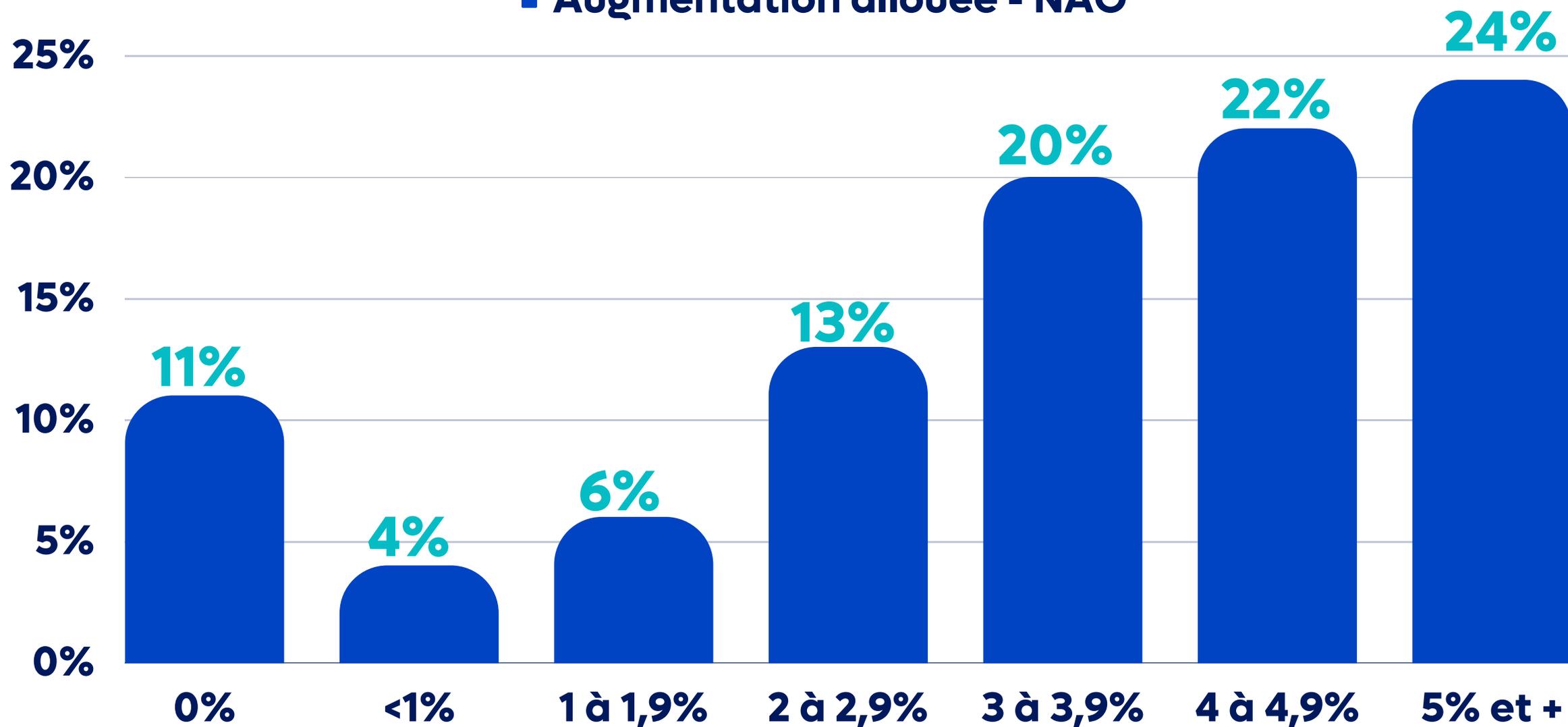
Gel de la politique salariale (30%)

3

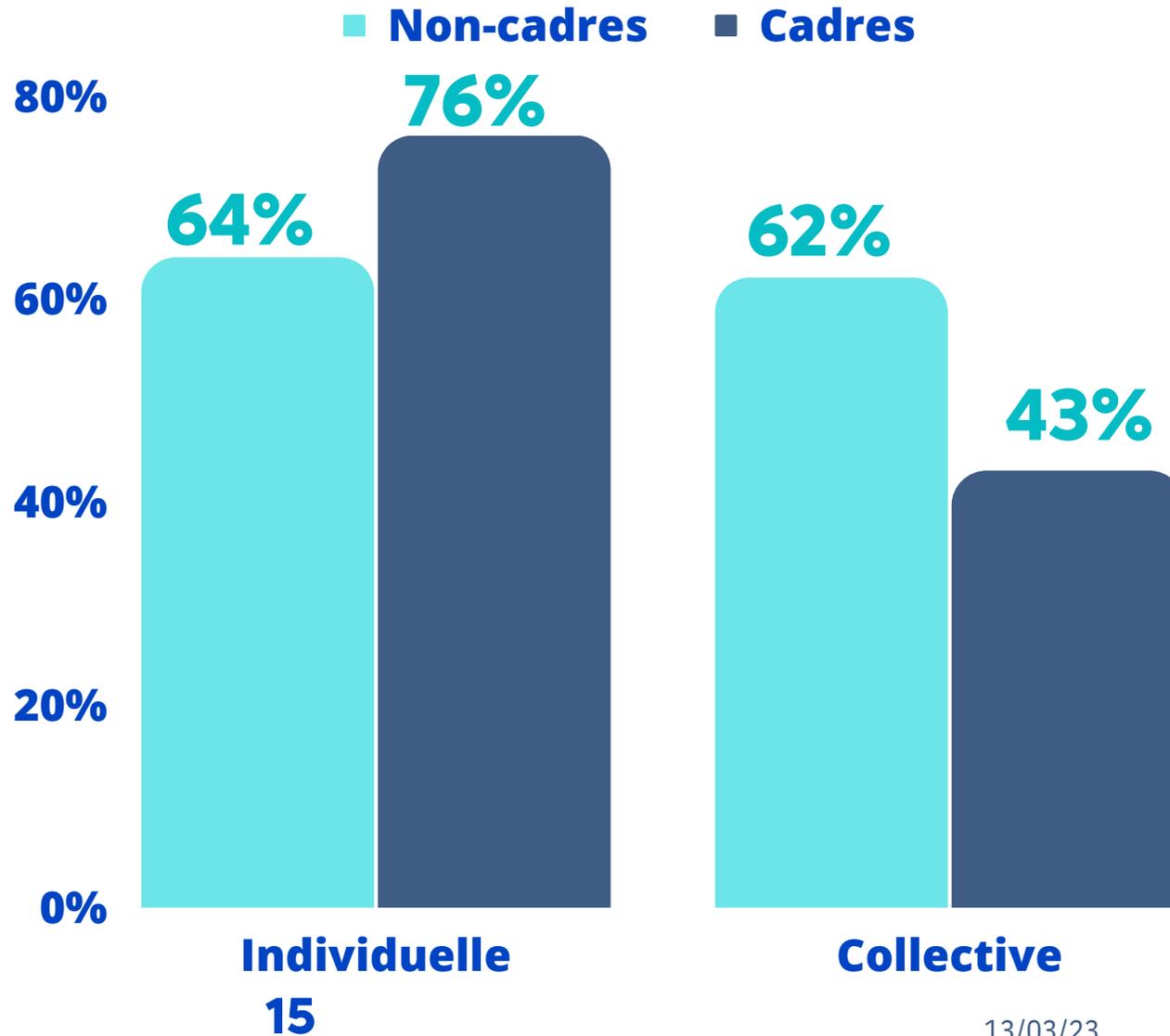
Fermeture d'étage (14%)

NAO et rémunérations

■ Augmentation allouée - NAO



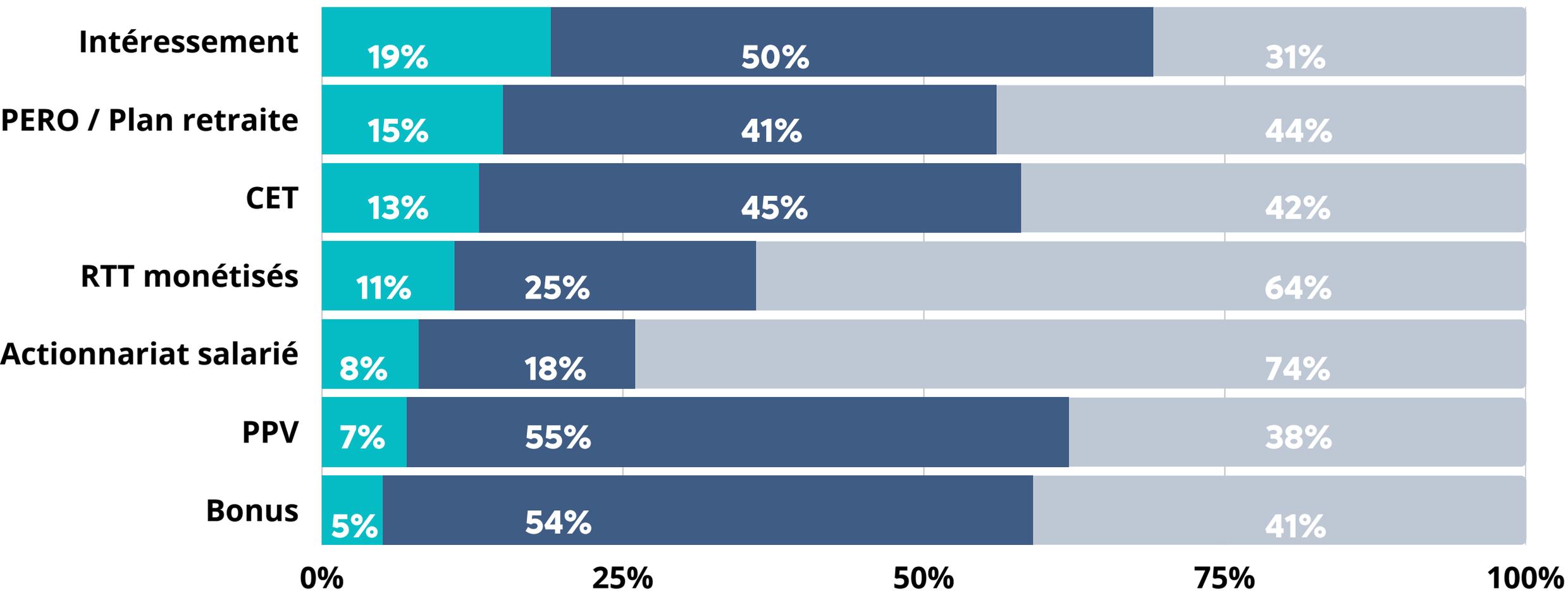
Augmentations allouées en fonction du statut



"Nous avons une demande forte d'augmentation collective du collège cadre. C'est une première."

Politiques de rémunération

■ Réflexion en cours ■ Mis en place ■ Non envisagé



Une organisation du travail à repenser

Evolutions du Code du travail : une demande

84%

indiquent qu'il est nécessaire de faire évoluer le Code du travail au regard des évolutions récentes.

3 évolutions majeures souhaitées

- 1 Simplifier le suivi du temps de travail
- 2 Télétravail : clarifier la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité
- 3 Inclure la notion de responsabilité partagée

"Le temps de travail est un enjeu majeur avec le télétravail."

"Définir le travail hybride et imposer un cadre en lien avec la santé et la sécurité."

La nécessité d'une responsabilité partagée

55%

sont favorables à l'introduction de la notion de "responsabilité partagée" dans le Code du travail, en matière de travail hybride.

2 éléments

Charge de la preuve

Environnement de travail & QVT



La semaine de 4 jours reste rare

78 %

indiquent que ce n'est pas un projet actuellement.

61 %

y sont favorables, sous certaines conditions.

52 %

considèrent qu'elle doit rester facultative.

29 %

font face à des demandes de la part de salariés.

3%

l'ont mise en place

Agir en faveur de l'emploi des seniors

13/03/23

Un plan "1 senior, 1 solution" indispensable



63 %

sont favorables à un plan "1 senior, 1 solution".

Incitation à l'embauche

Allègement de charges

Sensibilisations aux biais discriminatoires

Des actions de communication fortes

Index senior (55 ans et +)

1 Taux d'ETP de 55 ans et + dans l'effectif global

2 Présence d'aménagements de l'organisation du travail dédiés

3 Taux de personnes formées l'année précédente

4 Taux de personnes ayant obtenu une mobilité l'année précédente

Synthèse

Chiffres clés de l'enquête

84%

souhaitent des évolutions du Code du travail, en lien avec l'organisation du travail.

78%

souhaitent simplifier le suivi du temps de travail.

63 %

sont favorables à un plan "1 senior, 1 solution".

97%

n'ont pas mis en place la semaine de 4 jours à ce stade.

Synthèse



Une organisation du travail à repenser

- Meilleur équilibre vie pro / vie perso, semaine de 4 jours, mode hybride, aspirations à plus de flexibilité.... L'organisation du travail est bouleversée à l'heure actuelle.
- En conséquence, les professionnels RH aspirent à une évolution du Code du travail.

Code du travail : 3 domaines prioritaires

- Simplifier le suivi du temps de travail.
- Clarifier le rôle de l'employeur en matière de santé en télétravail.
- Elaborer la notion de "responsabilité partagée".

Seniors : un plan "1 senior, 1 solution" ?

- 63% des RH soutiennent la mise en place d'un plan "1 senior, 1 solution".
- Sont notamment souhaitées : des incitations à l'embauche, des allègements de charge, et des actions de communication fortes.



www.andrh.fr