



# Les RH face au futur

Octobre 2020

*“opinionway*

15 place de la République 75003 Paris



## Rapport



Wolters Kluwer



# MÉTHODOLOGIE

*“opinionway*

# “ Méthodologie



▶ Étude réalisée auprès d'un échantillon de **303 fonctions RH**, travaillant dans des entreprises de 50 salariés et plus.



▶ L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de **secteur d'activité, de taille salariale, et de région**. Les résultats ont été pondérés par ces mêmes critères.



▶ 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.



▶ Dates de terrain : les interviews ont été réalisées entre le **28 septembre et le 9 octobre 2020**.

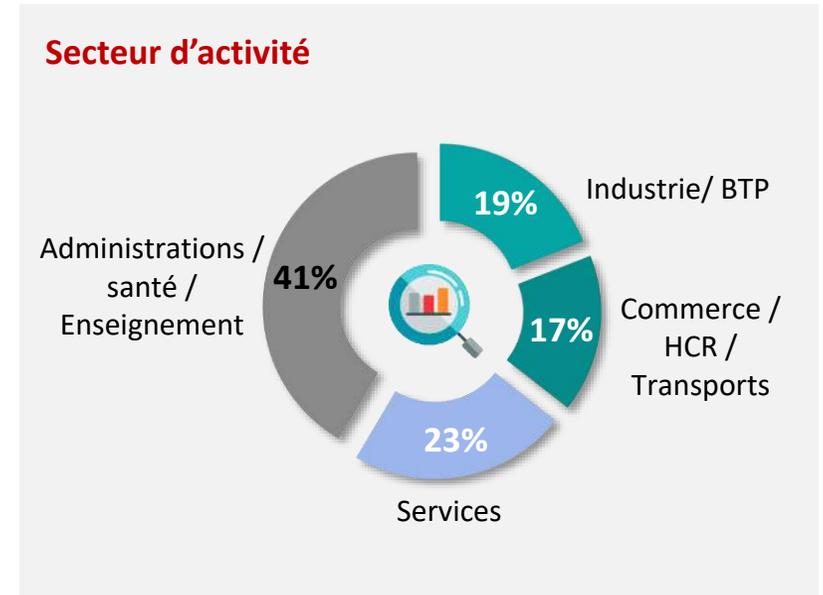
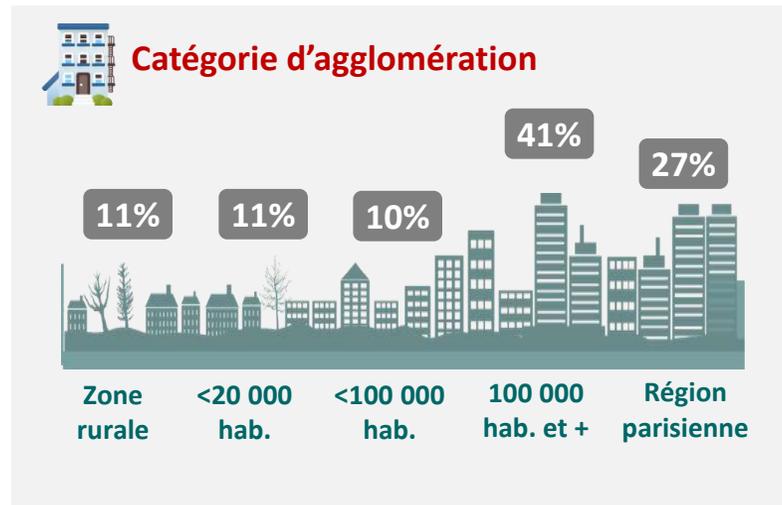
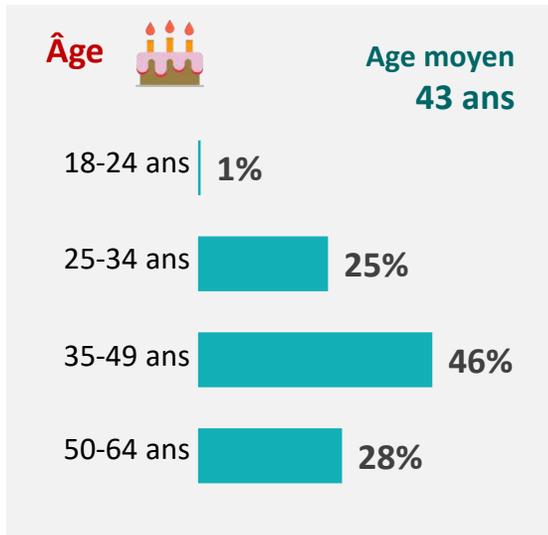
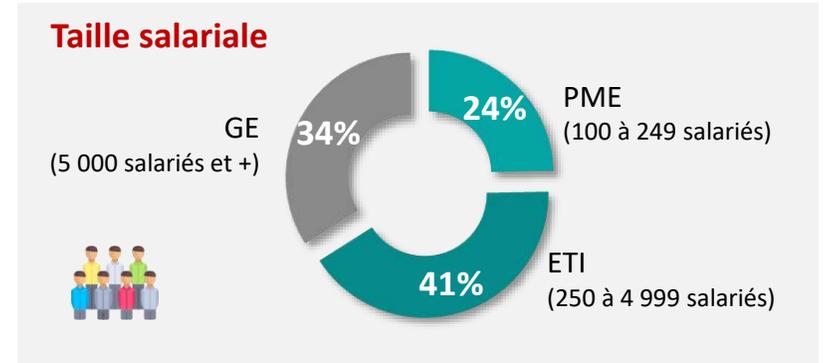
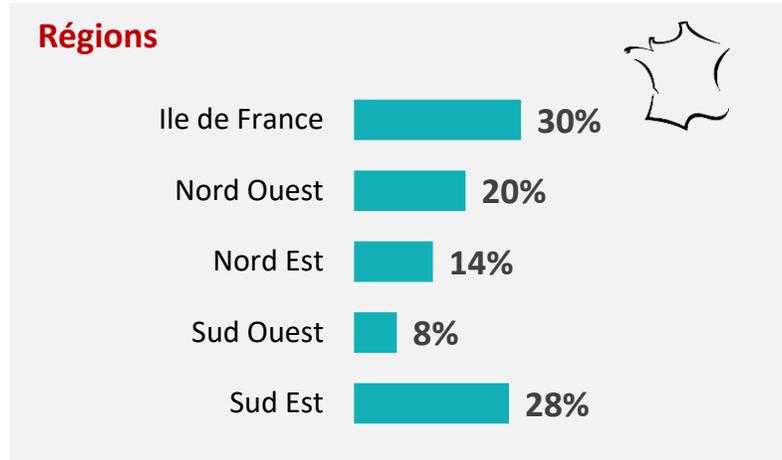
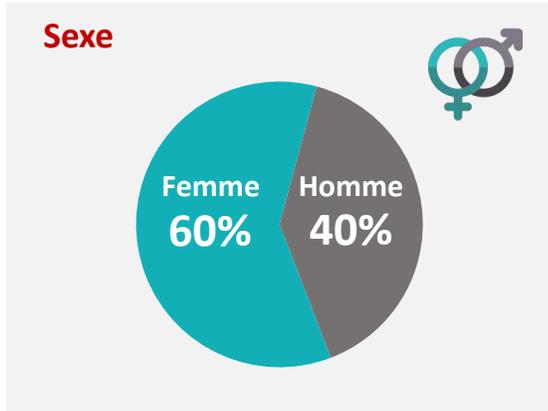


▶ OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 5,8 points au plus pour un échantillon de 300 répondants.

**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

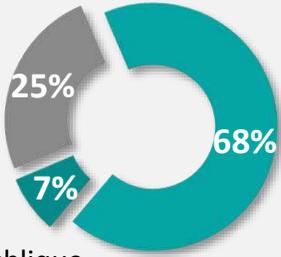




# Profil des répondants

## Situation professionnelle

Fonctionnaire, agent de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou hospitalière

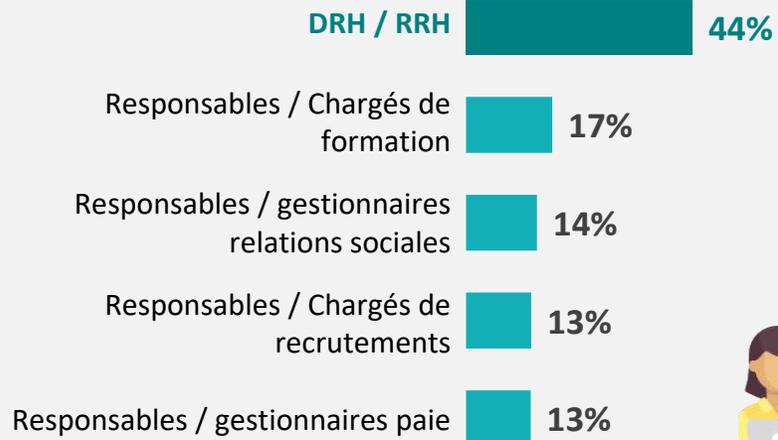


Salarié du secteur privé

Salarié d'une entreprise publique



## Fonction au sein de l'entreprise

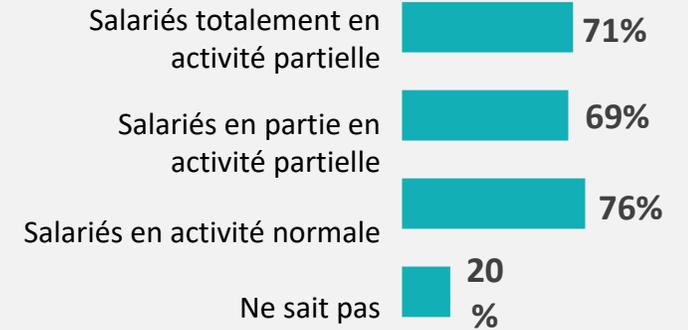


## Répartition du statut des salariés

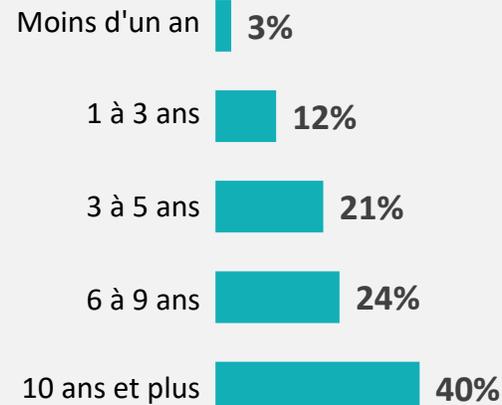
### Pendant le confinement



### Depuis le déconfinement



## Ancienneté - fonction RH





# PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS



# Principaux enseignements (1/2)

## LES RH PEU CONVAINCUES PAR LES MESURES GOUVERNEMENTALES ET EN ATTENTE D' ACTIONS CONCRÈTES

- Les entreprises des RH interrogés ont mis en place des **mesures plutôt limitées**
  - ▶ mise en place de réunions d'informations régulières dédiées aux sujets RH et nouveaux outils d'organisation du travail
  - ▶ Plus de 8 RH sur 10 prévoient par ailleurs la pérennisation de ces deux mesures dans les deux prochaines années.
- 9/10 RH pensent que leur entreprise va engager **au moins une action dans les six prochains mois**
  - ▶ Avec une focalisation autour d'une négociation sur le télétravail
- **Les mesures d'aides prises par le gouvernement via le plan de relance rencontrent un écho mitigé :**
  - ▶ Sur 10 mesures testées, seules 3 pourraient être selon utilisées par leur entreprise dans les prochains mois :
    - ▶▶ l'aide à l'embauche de travailleurs handicapés
    - ▶▶ l'aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans
    - ▶▶ l'aide à l'embauche d'alternants
- **... Et leur utilité ne fait pas l'unanimité chez les RH.**

## BOULEVERSÉES PAR L'ÉPIDÉMIE, LES RH REVOIENT DURABLEMENT LEURS PRIORITÉS POUR L'AVENIR...

- Les fonctions RH sont dans un **état d'esprit plutôt positif quant à l'avenir de leur métier**
  - et sont encore davantage optimistes à moyen terme pour les deux prochaines années
  - Les gestionnaires/responsables de paie restants plus démotivés que la moyenne



# Principaux enseignements (2/2)

- Une révision des priorités de **l'accompagnement des salariés et de la gestion des relations sociales et des compétences.**
  - Les DRH/RRH se distinguaient notamment par une plus grande prépondérance accordée à l'amélioration du climat social (90%) et l'accompagnement des managers
- ... à **l'information sur les règles d'hygiène et de sécurité, priorité n°1**
  - Le recrutement, et la mise en place des plans de formation ont le plus pâti de ce changement de priorités.
- **Une situation qui pourrait selon eux se pérenniser.**

## ... **MAIS SE SENTENT GLOBALEMENT SOUTENUES EN INTERNE**

- Les fonctions RH peuvent compter sur **le soutien des acteurs de l'entreprise**
  - leurs collègues RH, les managers, et la direction
  - Le soutien perçu des représentants du personnel semble plus mesuré que pour les autres acteurs internes
- Cet effet relatif de solidarité et de cohésion permet aux RH de répondre aux attentes et besoins des parties prenantes de l'entreprise :
  - leurs collègues d'abord, puis la direction de l'entreprise, les collaborateurs et les managers.



# RESULTATS DETAILLES

# #1

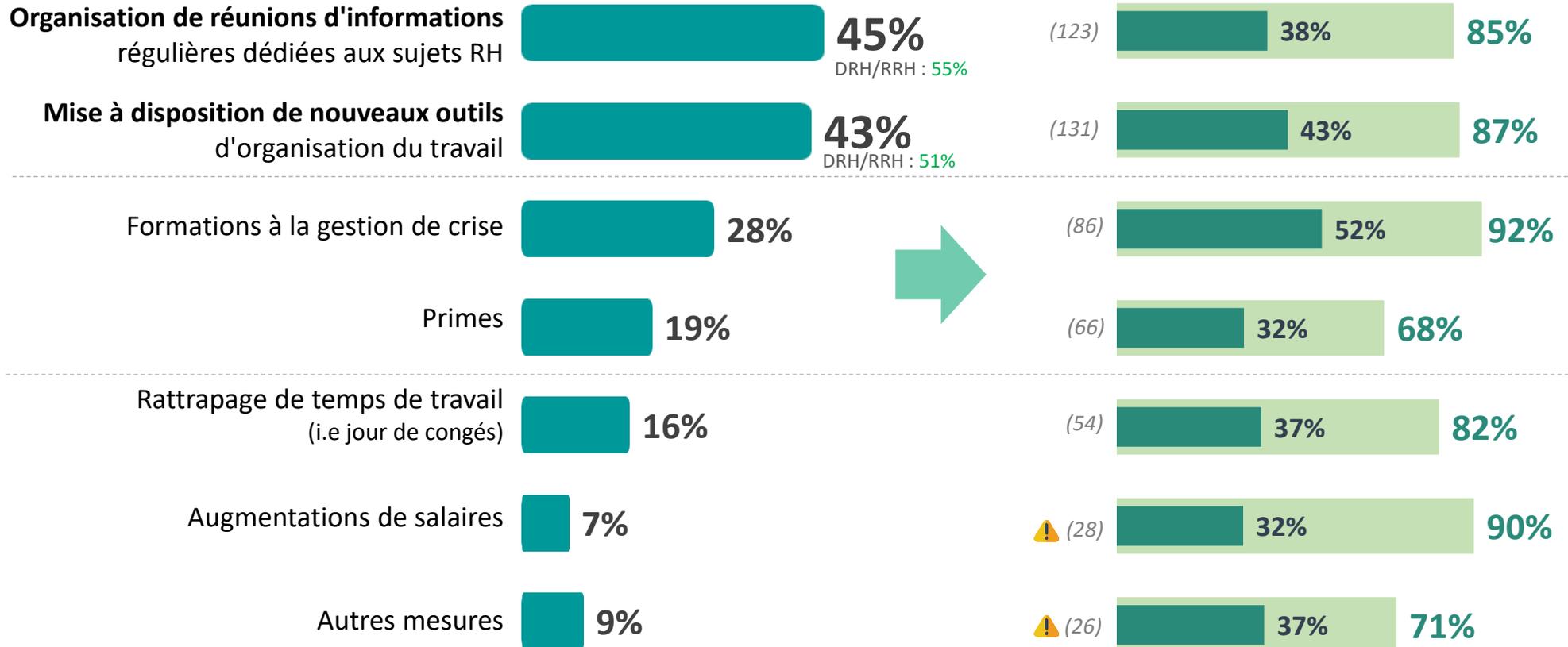
**Des RH peu convaincues par les mesures gouvernementales  
Et en attente d'actions concrètes**



# Pour pallier une organisation du travail bouleversée depuis mars 2020, les entreprises des RH interrogées ont mis en place des mesures plutôt limitées

Q8. Quelles ont été les mesures mises en place pour soutenir les fonctions RH au sein de votre entreprise ? *Base : ensemble (303)*

Q9. Selon vous, ces mesures seront-elles pérennisées dans les deux prochaines années ?



Nombre moyen de mesures citées : 1,7

Base faible



# Les RH envisagent une focalisation des actions à court terme sur une négociation sur le télétravail

Q10. Quelles actions votre entreprise envisage-t-elle de mettre en place dans les 6 prochains mois ?

Base : ensemble (303)

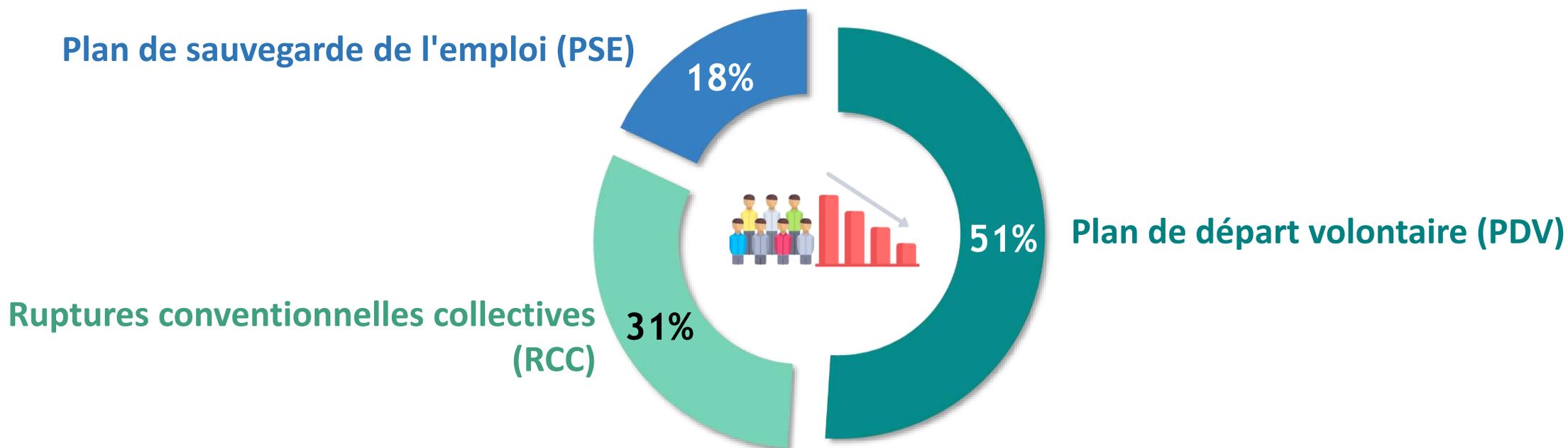


# “ Selon les RH interrogés, si des réductions d’effectifs ont lieu, ce serait principalement par le biais d’un Plan de Départ Volontaire (PDV)

Q11. Selon vous, sous quelle forme sera menée cette réduction des effectifs ?

Base : envisagent une réduction des effectifs (59)

18% des RH interrogés envisagent une **réduction des effectifs** dans les 6 prochains mois

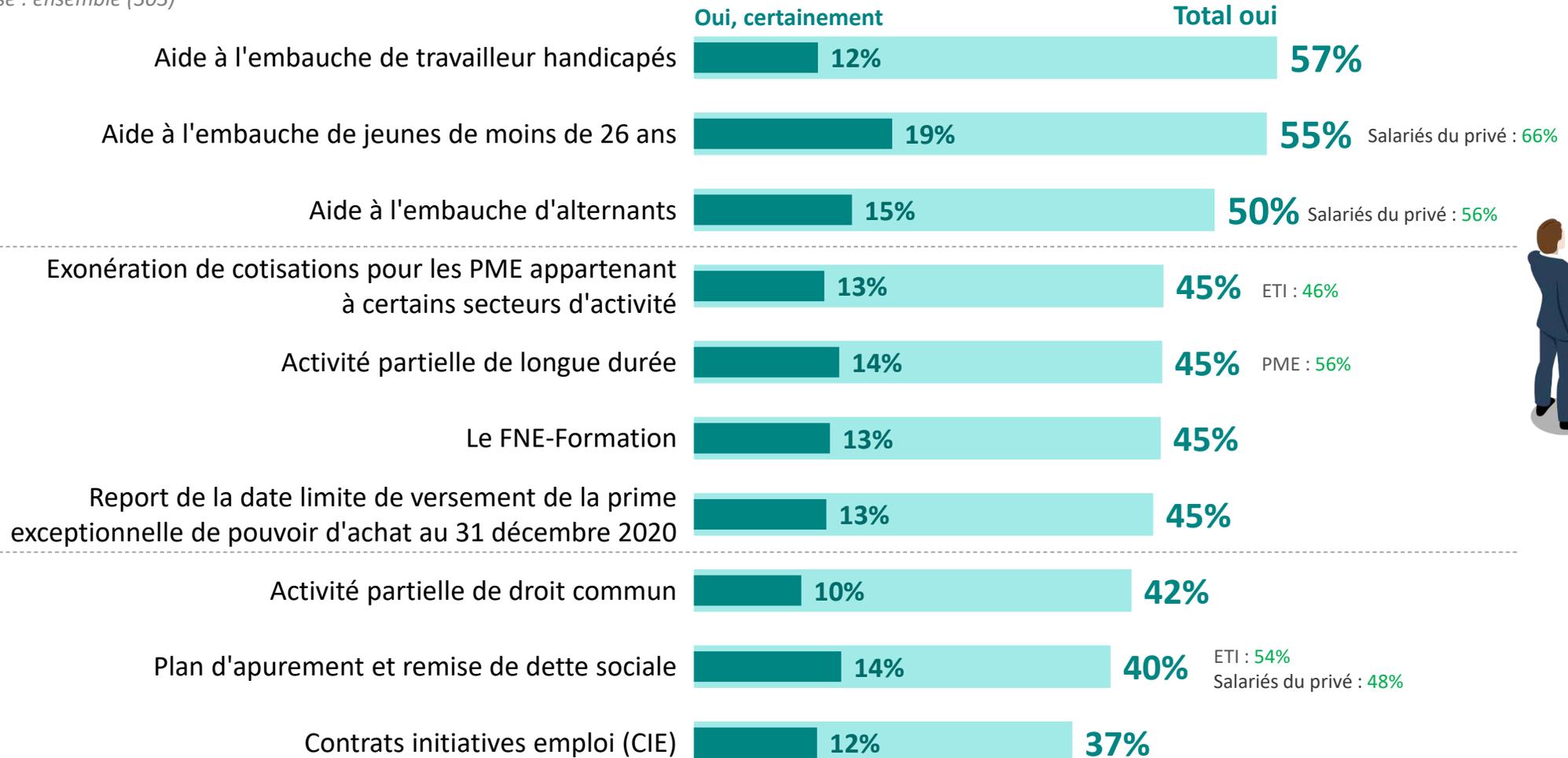




# Des mesures gouvernementales peu envisagées par la majorité des RH pour leur entreprise dans les prochains mois

Q12. Pensez-vous que votre entreprise va avoir recours dans les prochains mois aux mesures d'aides suivantes prises par le gouvernement notamment dans le cadre plan de relance ?

Base : ensemble (303)





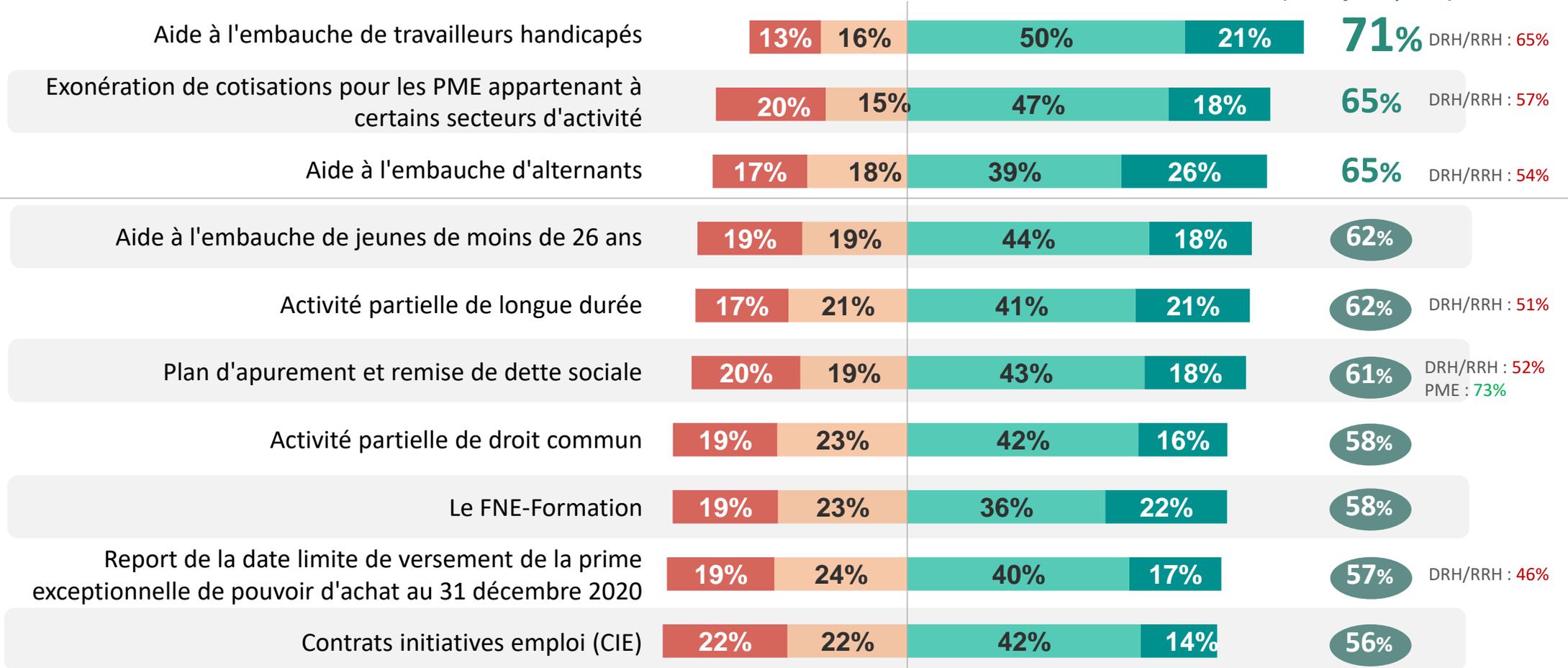
# Des mesures qui ne parviennent pas toutes à convaincre les RH

Q13. Selon vous, ces mesures gouvernementales sont-elles utiles pour préserver l'activité de votre entreprise ?

Base : ensemble (303)



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





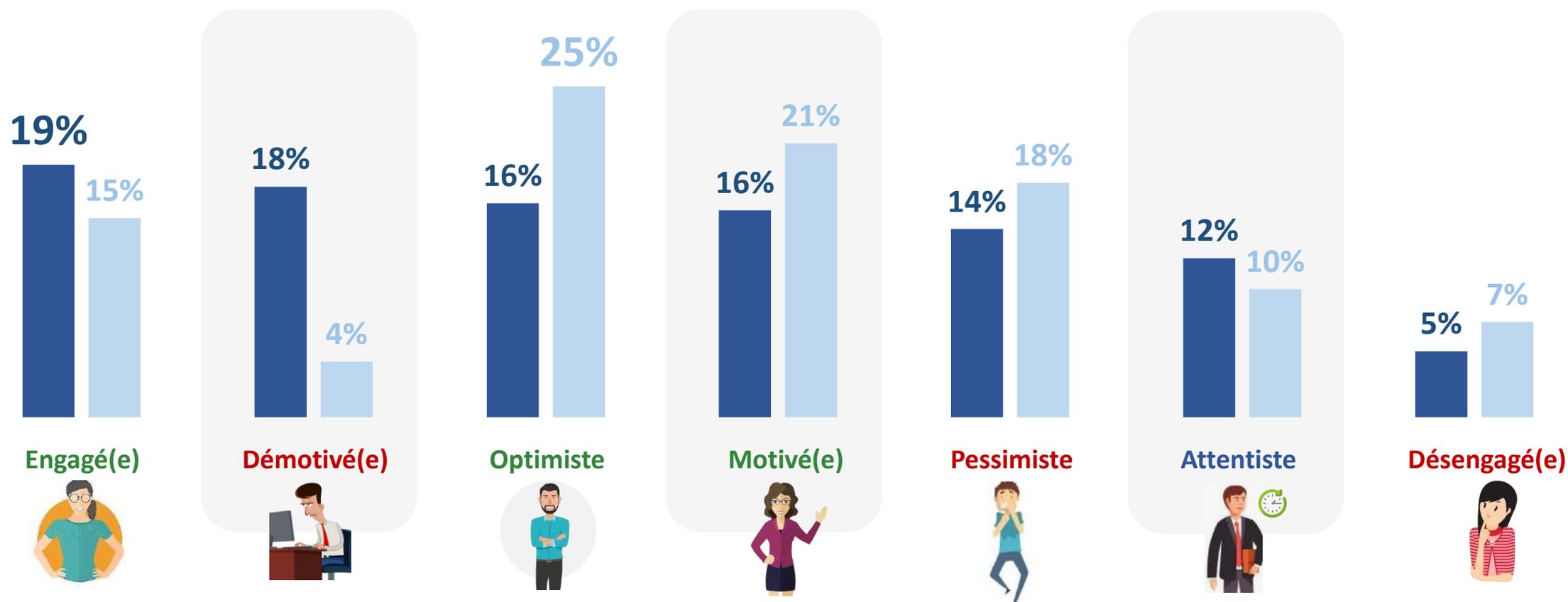
# Les fonctions RH interrogées sont aujourd'hui dans un état d'esprit plutôt positif quant à l'avenir de leur métier

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 (303)

■ A court terme (jusqu'à fin 2020) → Positif : 51% / Négatif : 37%

■ A moyen terme (dans les deux prochaines années) → Positif : 61% / Négatif : 29%





## Quelques exemples de verbatims

Q2A. Pour quelles raisons principales êtes-vous... [ITEM CHOISI EN Q1] à court terme (dans les 6 prochains mois) pour l'avenir de votre métier RH ?

Base : ensemble (336)



### **Optimiste**

J'ai toujours autant de plaisir et de travail  
J'ai du travail pour gérer l'activité partielle

### **Motivé**

Beaucoup de transition de métiers à penser et à mettre en place  
Les RH doivent accompagner les transformations engendrées par la crise liée au coronavirus

### **Engagé**

en raison des projets que nous déployons  
perspectives de développement ou restructuration

### **Attentiste**

A titre personnel, j'attends de voir le montant de mon augmentation avant de chercher ailleurs  
Peu de visibilité



### **Pessimiste**

beaucoup de changements dans le mauvais sens  
la crise va continuer à s'amplifier, les cadres étant particulièrement touchés

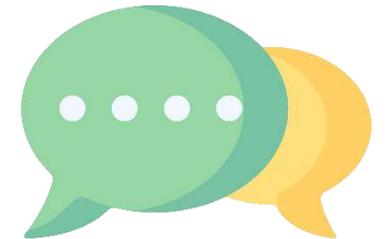
### **Démotivé**

gestion du quotidien et aucune ligne directrice

Les fonctions qui me sont attribuées sont moins intéressantes

### **Désengagé**

Déséquilibre vie professionnelle et privée  
Je souhaite créer mon activité





## Quelques exemples de verbatims

Q2B. Pour quelles raisons principales êtes-vous... [ITEM CHOISI EN Q1] à moyen terme (dans les deux prochaines années) pour l'avenir de votre métier RH ??

Base : ensemble (333)



### **Optimiste**

Besoin de talents à forte valeur ajoutée  
Crise sanitaire disparu modification du métier

### **Motivé**

Envie de m'engager dans une relation longue avec une entreprise  
Nécessaire de faire évoluer les relations sociales dans les entreprises publiques

### **Engagé**

de nouvelles orientations sont en point de mire pour optimiser le travail des uns et des autres  
La fonction est au cœur des dispositifs de la reprise post covid

### **Attentiste**

En attente des conséquences de la crise en termes d'engagement de la part des salariés  
pas de visibilité à moyen terme  
On ne peut faire de projets du fait de l'épidémie qui s'accélère



### **Pessimiste**

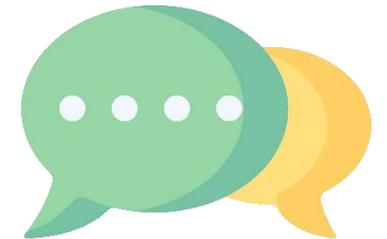
Dégradation du climat social  
Je pense que mes fonctions seront encore modifiées et qu'elles deviendront moins intéressantes

### **Démotivé**

aucune ligne directrice dans le travail  
moins de responsabilités

### **Désengagé**

Pas de visibilité  
Pression  
Redondance des tâches



# #2

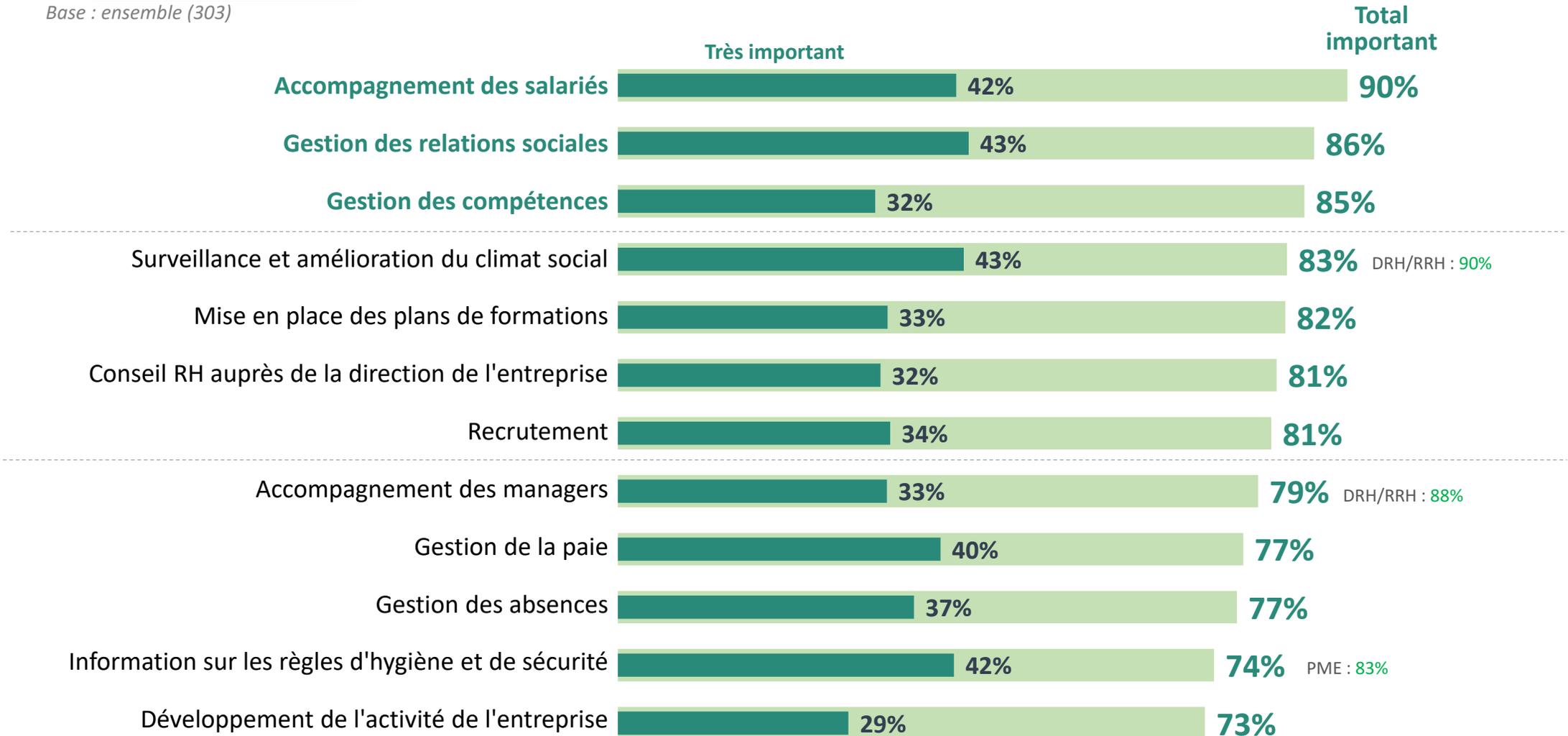
**Bouleversées par l'épidémie, les RH revoient durablement leurs priorités pour l'avenir**



# Avant la crise, les tâches RH se concentraient sur le cœur de métier de la gestion salariale (accompagnement, relations sociales, compétences)

Q3. Avant la crise sanitaire, quelle était l'importance des tâches suivantes dans votre fonction RH ?

Base : ensemble (303)

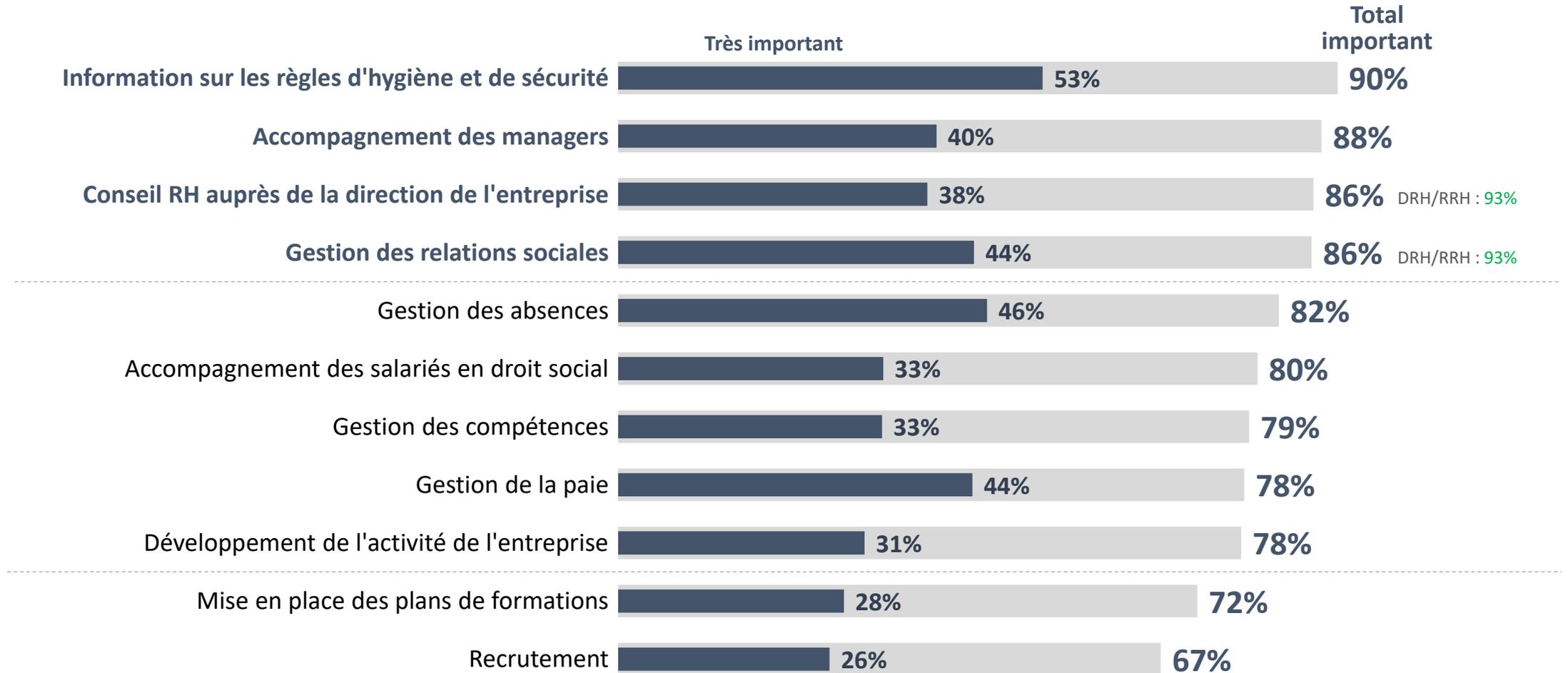




# La crise sanitaire a logiquement mis sur le devant de la scène l'information sur les règles d'hygiène et de sécurité : priorité n°1 aujourd'hui pour les RH

Q4. Depuis le début de la crise sanitaire, quelle importance accordez-vous aux tâches suivantes dans votre fonction RH ?

Base : ensemble (303)



DRH/RRH : 93%

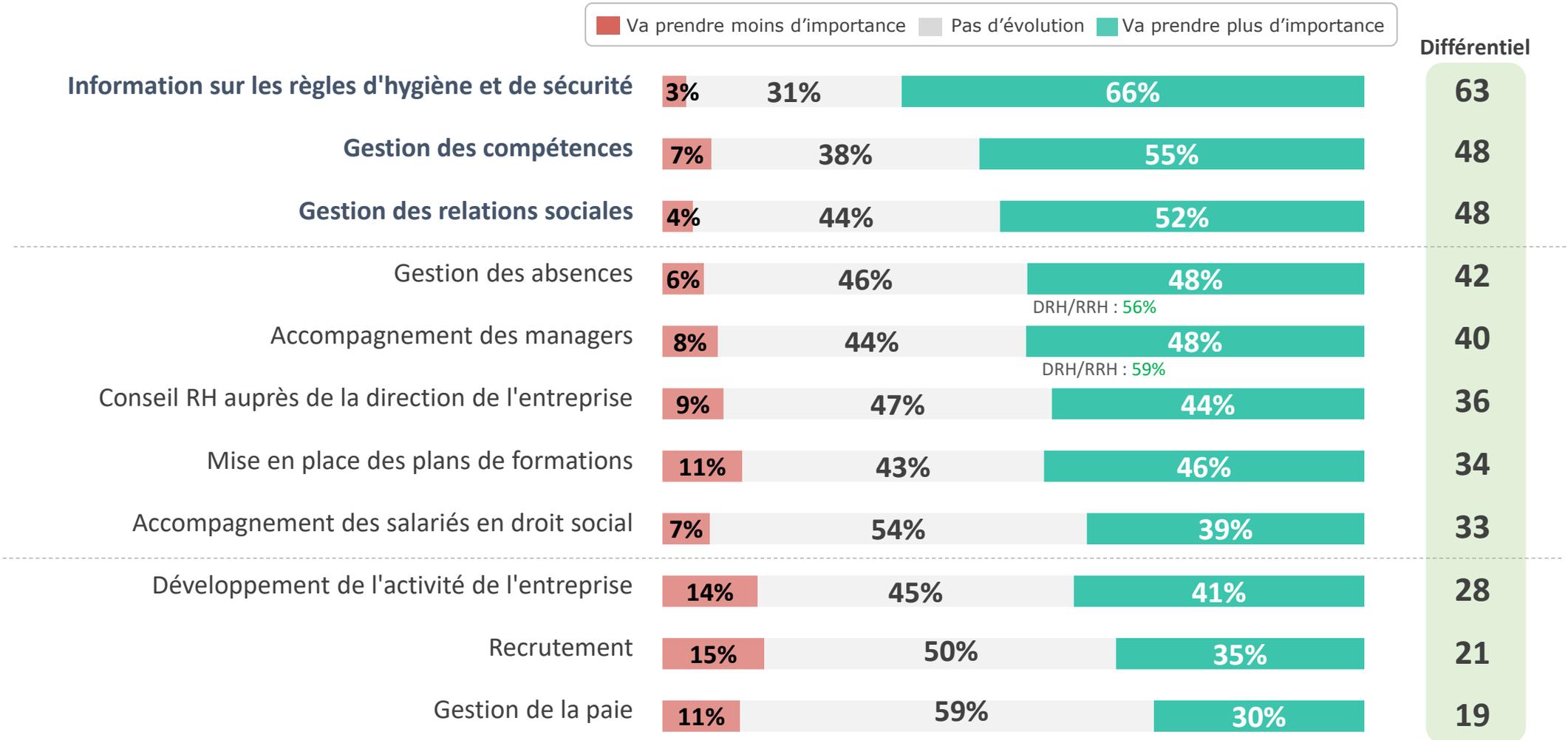
DRH/RRH : 93%



# Une priorité sanitaire qui devrait selon eux s'installer dans la durée et s'amplifier

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

Base : ensemble (303)



# #3

**Dans ce contexte de crise inédite, les fonctions RH peuvent s'appuyer sur le soutien des acteurs de l'entreprise**



# Les fonctions RH peuvent compter sur l'implication des acteurs de l'entreprise, au premier lieu desquels leurs collègues RH

Q7. Depuis le début de la crise, avez-vous le sentiment de **pouvoir compter sur le soutien des différents acteurs** suivants au quotidien ?

Base : ensemble (303)



■ Non, pas du tout ■ Non, plutôt pas ■ Oui, plutôt ■ Oui, tout à fait **Total Oui**  
(tout à fait + plutôt)

Vos collègues RH



La direction de votre entreprise



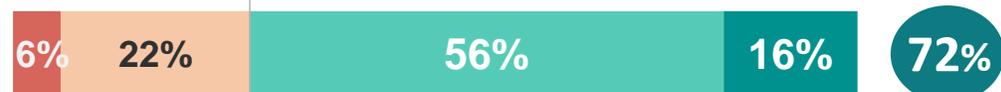
Les collaborateurs (non managers) de l'entreprise



Les managers



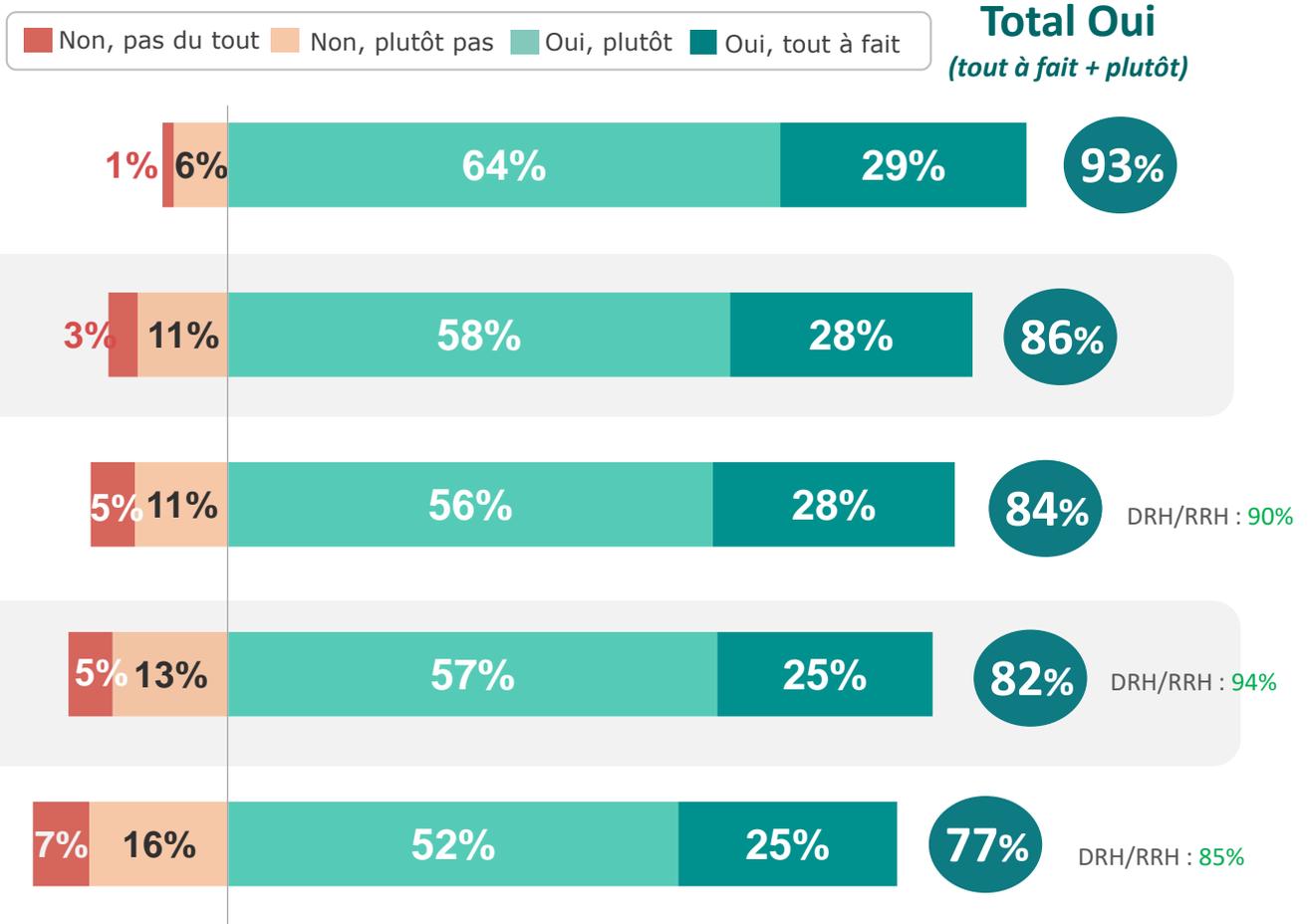
Les représentants du personnel



# “ Cet effet relatif de solidarité et de cohésion permet aux RH de répondre aux attentes et besoins des parties prenantes de l'entreprise

Q6. Depuis le début de la crise, avez-vous le sentiment de **pouvoir répondre aux attentes et besoins RH** des acteurs suivants de votre entreprise ?

Base : ensemble (303)





*“opinionway*

PARIS – CASABLANCA – ALGER – TUNIS – VARSOVIE – ABIDJAN

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

*« Rendre le monde intelligible pour agir aujourd’hui et imaginer demain. »*