

Quels impacts de la crise sanitaire sur les DRH et la fonction Ressources Humaines ?

Baromètre de l'Observatoire Cegos

Juin 2021



* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*



Méthodologie de l'enquête 2021

L'Observatoire Cegos a mené, au cours du mois d'avril 2021, une enquête auprès de **349 DRH/RRH** d'entreprises/organisations de plus de 100 collaborateurs, des secteur privé et public.

349 DRH/RRH	
DRH Groupe / DRH International	23%
DRH	33%
DRH Filiale /DRH établissement	14%
RRH	30%
De 50 à 499 salariés	52%
De 500 à 2.000 salariés	31%
Plus de 2.000 salariés	17%
Fonction publique	23%
Secteur Privé	77%
Industrie	48%
Services	50%
Autres	3%
Fonction publique d'Etat	28%
Fonction publique hospitalière	20%
Fonction publique territoriale	52%
Siège d'un Groupe	42%
Filiale d'un Groupe	17%
Etablissement, division, direction indépendante	7%
Entreprise indépendante	33%
Autre	1%
Femme	40%
Homme	60%
Ancienneté < 3 ans	7%
3-9 ans dans le poste	52%
10-20 ans dans le poste	35%
Ancienneté > 20 ans	6%

Certaines questions de cette enquête sont barométriques. *En bleu apparaissent les résultats de la précédente vague de 2019.*



Impacts de la crise sanitaire sur le corps social des organisations : la résilience observée lors de la 1^{ère} vague se confirme





Pour une majorité de DRH/RRH, la crise sanitaire a dégradé le moral des équipes, tout en resserrant les liens entre elles

Etes-vous d'accord avec les affirmations suivantes :

■ Oui ■ Non ■ Je ne sais pas

La crise sanitaire a resserré les liens entre les collaborateurs d'une même équipe



La crise sanitaire a dégradé le moral des collaborateurs



La crise sanitaire a dégradé le moral des managers



La crise sanitaire a resserré les liens entre les collaborateurs et leurs managers



La crise sanitaire a rapproché le top management des collaborateurs



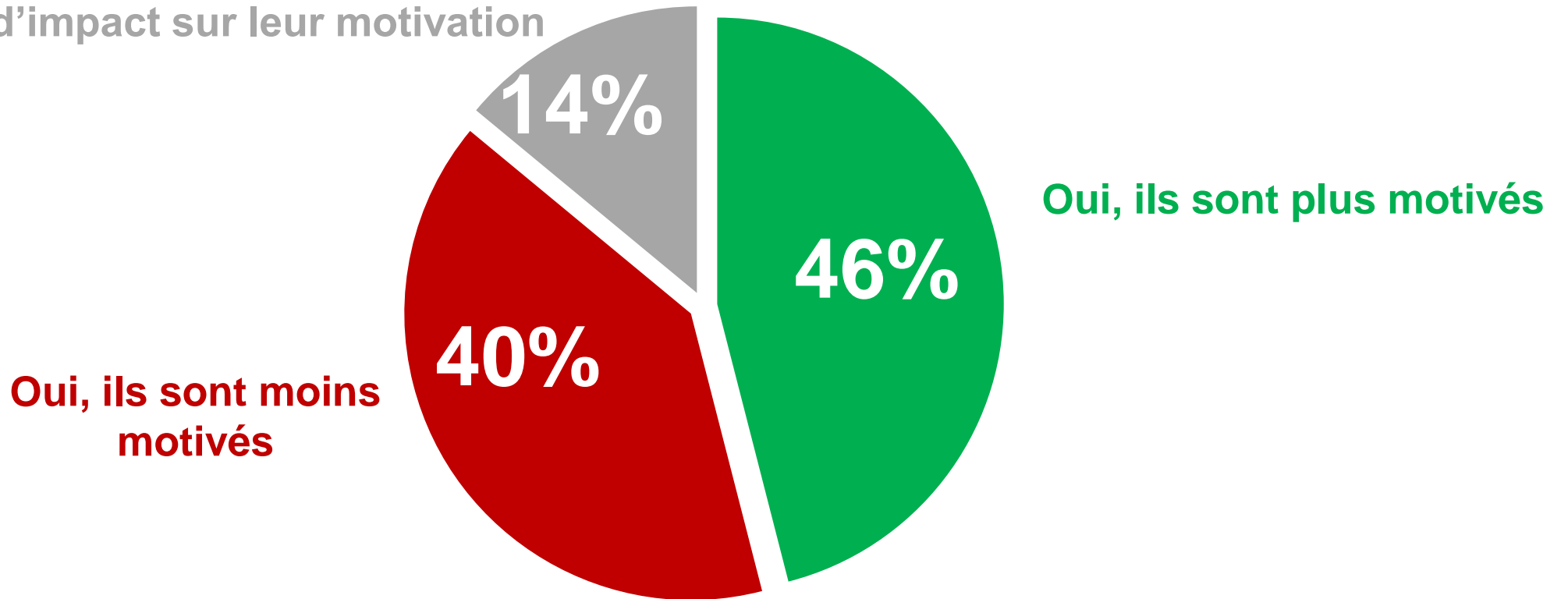
La qualité de vie au travail dans mon entreprise / organisation s'est améliorée depuis le début de la crise sanitaire



Les DRH partagés quant à l'impact de la crise sur la motivation des non-managers...

Pensez-vous que la crise sanitaire a modifié la motivation professionnelle des collaborateurs non-managers de votre organisation ?

Non, la crise sanitaire n'a pas eu d'impact sur leur motivation

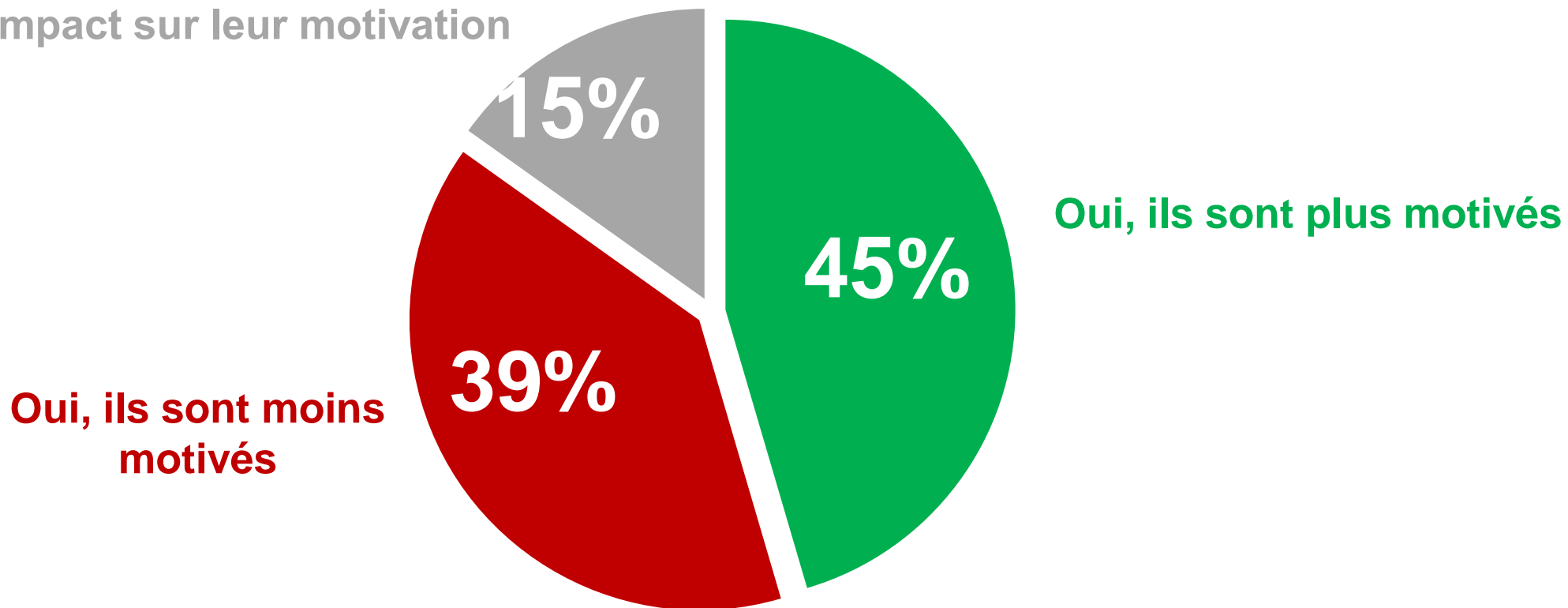




... tout comme sur la motivation des managers

Pensez-vous que la crise sanitaire a modifié la motivation professionnelle des collaborateurs managers de votre organisation ?

Non, la crise sanitaire n'a pas eu d'impact sur leur motivation





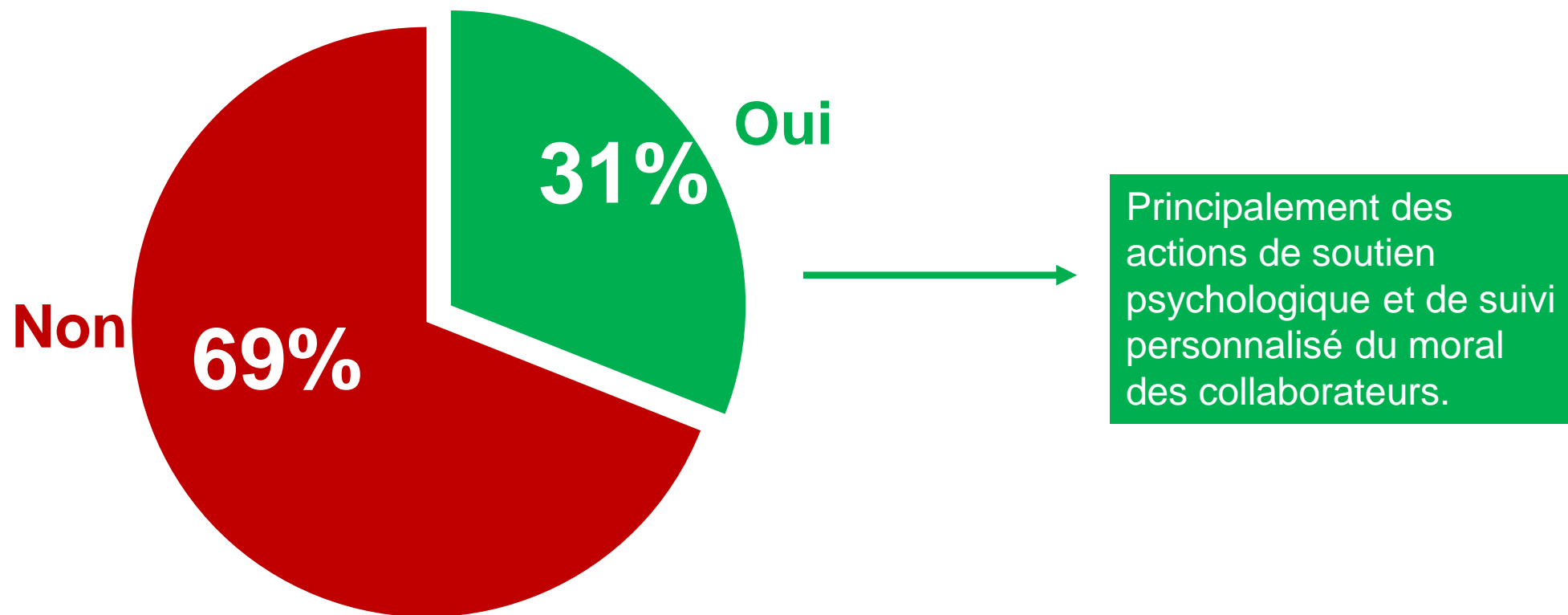
L'accompagnement des collaborateurs durant cette crise s'est principalement traduit par la mise en place d'actions de formation et de communication

Dans le contexte de la crise sanitaire, votre entreprise / organisation a-t-elle mis en place les actions suivantes ?



*** 1/3 des organisations – en particulier les grandes entreprises et les grands groupes – ont aussi veillé au suivi psychologique et au moral des équipes**

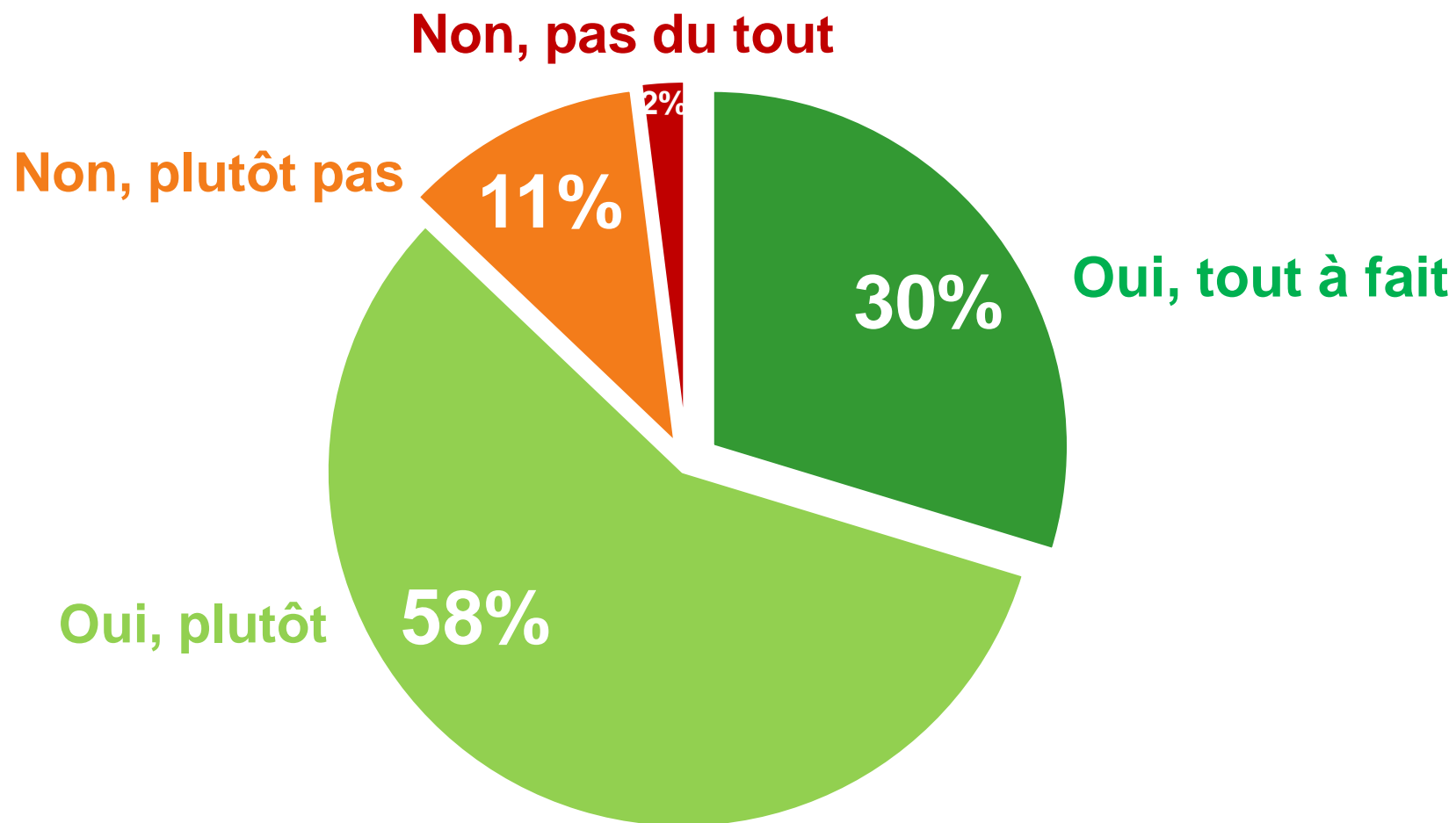
Votre entreprise / organisation a-t-elle mis en place une autre action d'accompagnement notable dans ce contexte de crise sanitaire ?





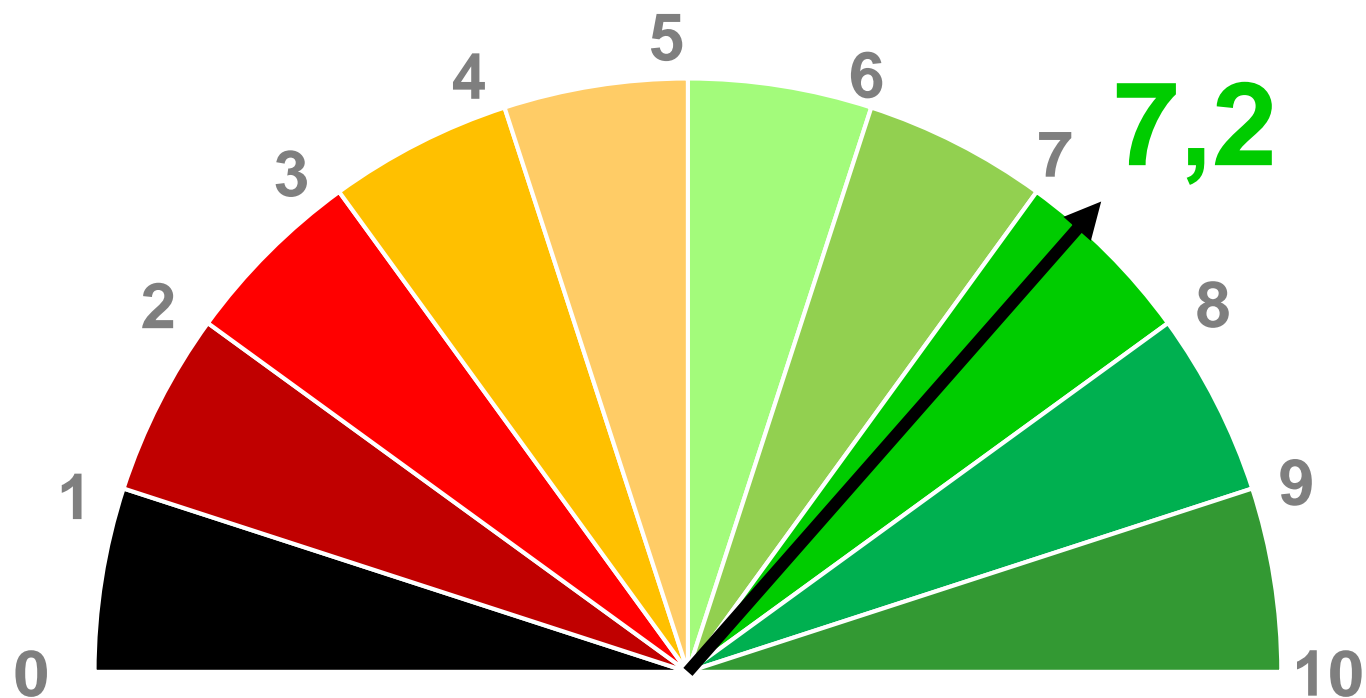
9 DRH/RRH sur 10 considèrent que les collaborateurs sont globalement satisfaits de la gestion de la crise sanitaire par leur organisation

Globalement, pensez-vous que les collaborateurs sont satisfaits de la façon dont votre entreprise / organisation gère la crise sanitaire et ses conséquences depuis un an ?



Les DRH pensent aussi que les collaborateurs sont confiants dans la capacité de rebond de leur organisation

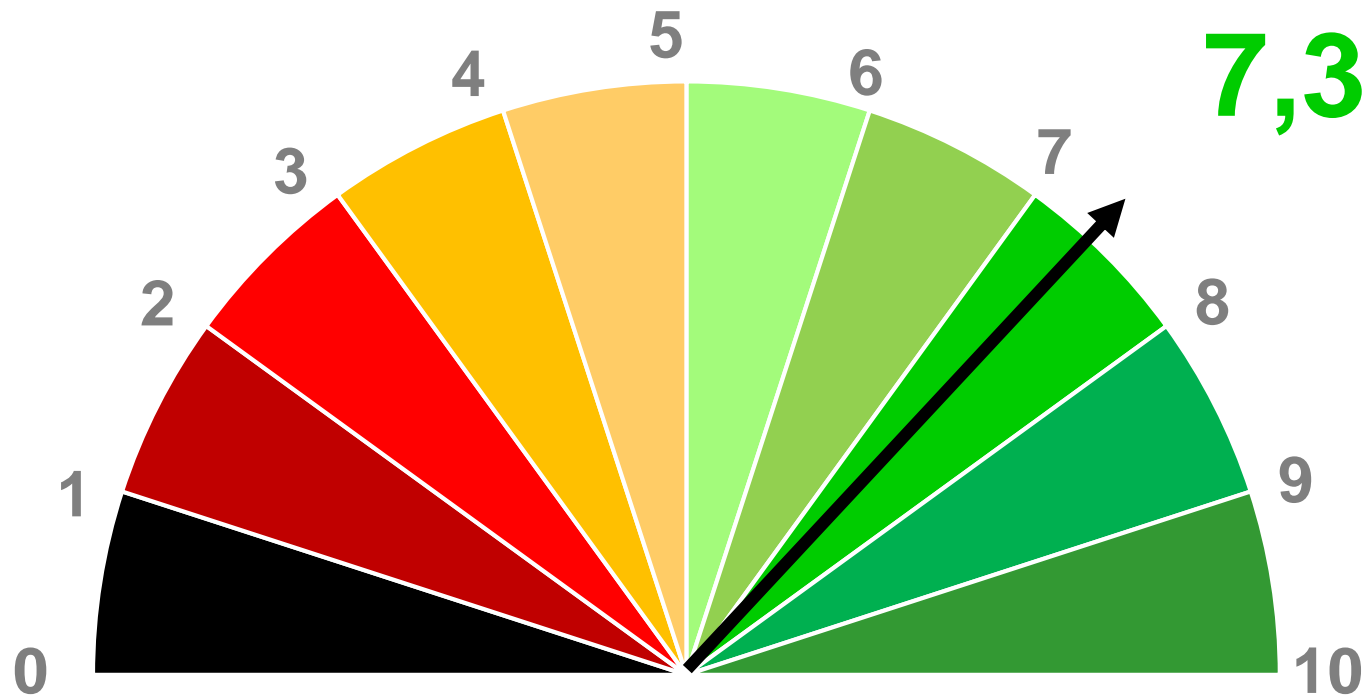
Selon vous, sur une échelle de 0 à 10, quel est aujourd'hui, un an après le début de la crise sanitaire, le degré de confiance des collaborateurs dans la capacité de rebond de votre entreprise / organisation ?
(0 : aucune – 10 : très fort)



 Selon les DRH/RRH, la crise sanitaire a aussi fortement renforcé la confiance des collaborateurs dans la fonction RH.

Sur une échelle de 0 à 10, quel est aujourd'hui, un an après le début de la crise sanitaire, le degré de confiance des collaborateurs de votre entreprise / organisation vis-à-vis de la fonction RH?

(0 : aucune – 10 : très fort)



Les DRH.RRH évaluaient le degré de confiance des salariés dans la fonction RH à 5,5 en 2019 et 5,6 en 2016.



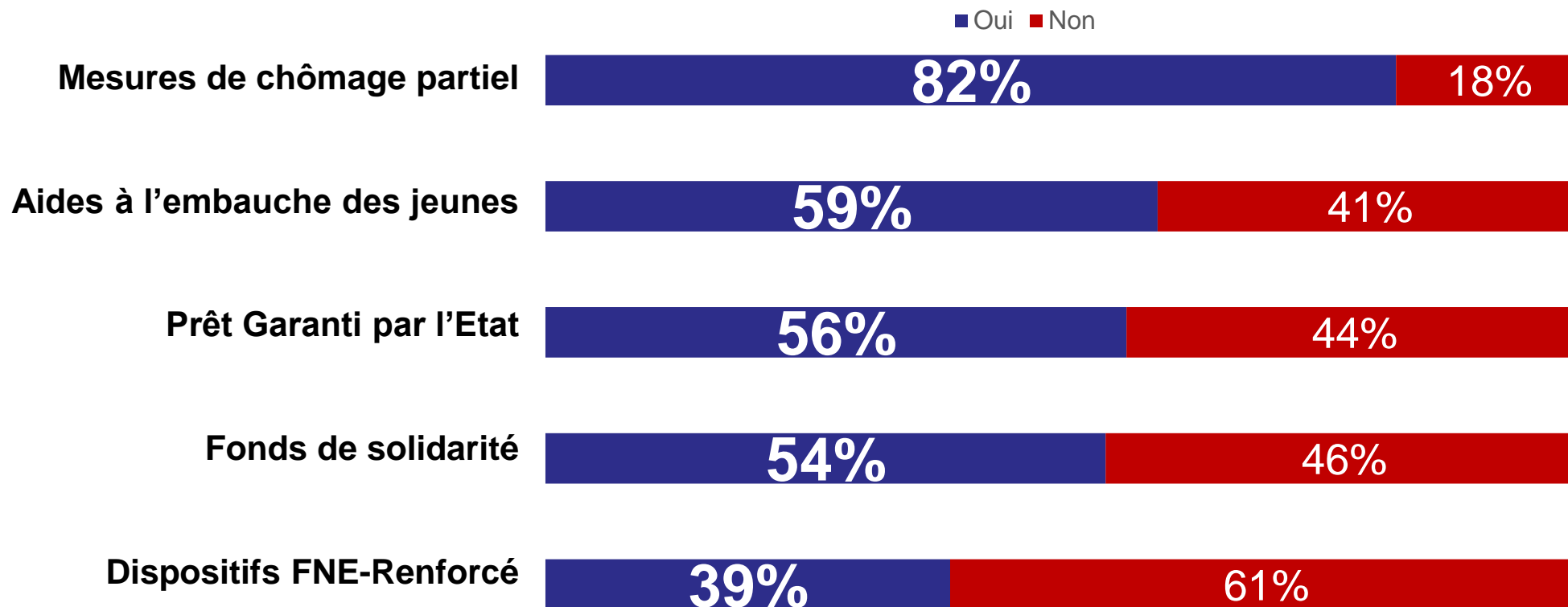
**Depuis le début de la crise sanitaire,
la fonction RH s'enrichit encore...
et se complexifie toujours.**



Les entreprises se sont saisies des dispositifs de soutien mis en place par l'Etat, en particulier le chômage partiel

Secteur privé uniquement
Base répondants : 270

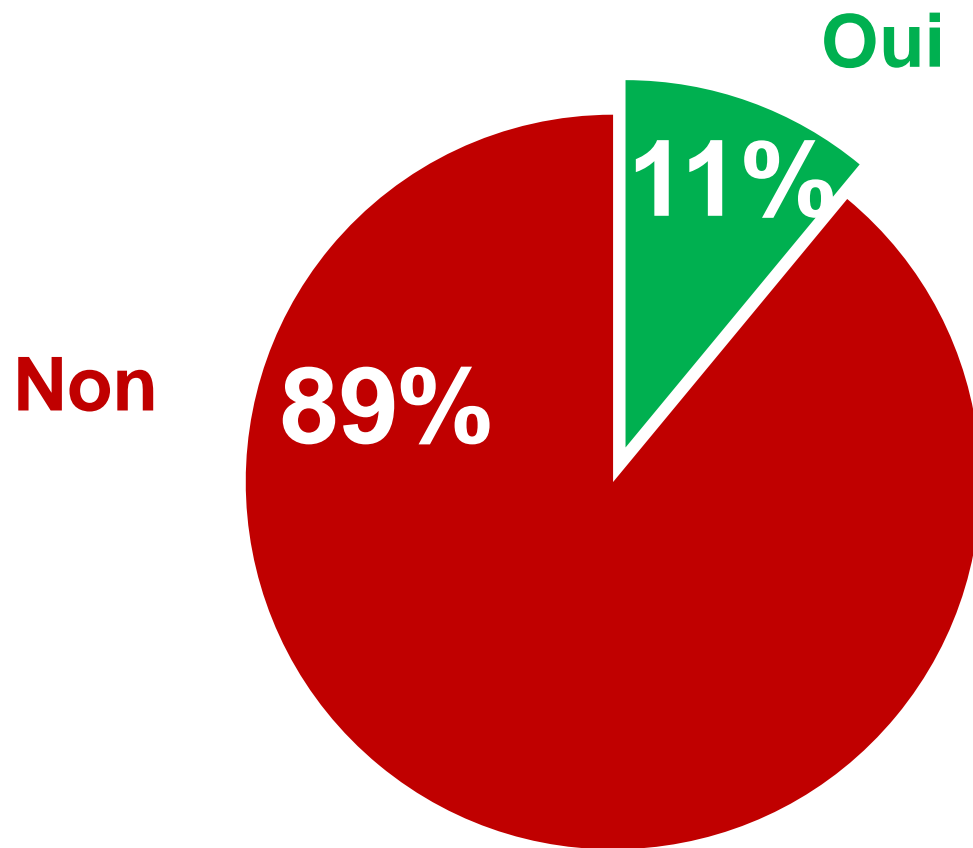
Votre organisation a-t-elle fait appel aux aides et dispositifs de soutien mis en place par l'Etat depuis un an pour surmonter la crise sanitaire ?





La grande majorité des répondants n'a pas sollicité d'autres dispositifs de soutien

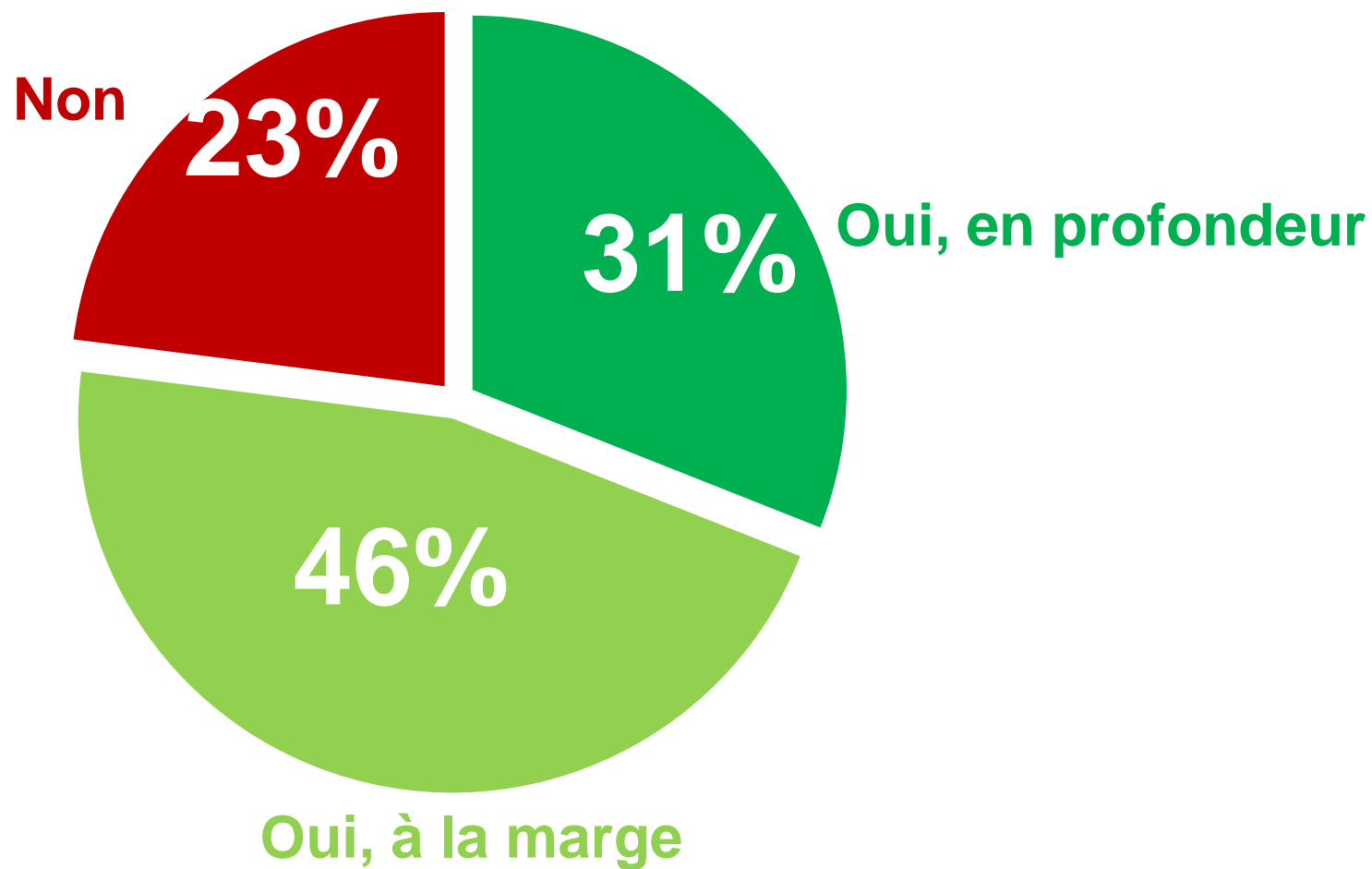
Votre entreprise / organisation a-t-elle fait appel à un autre dispositif de soutien ?






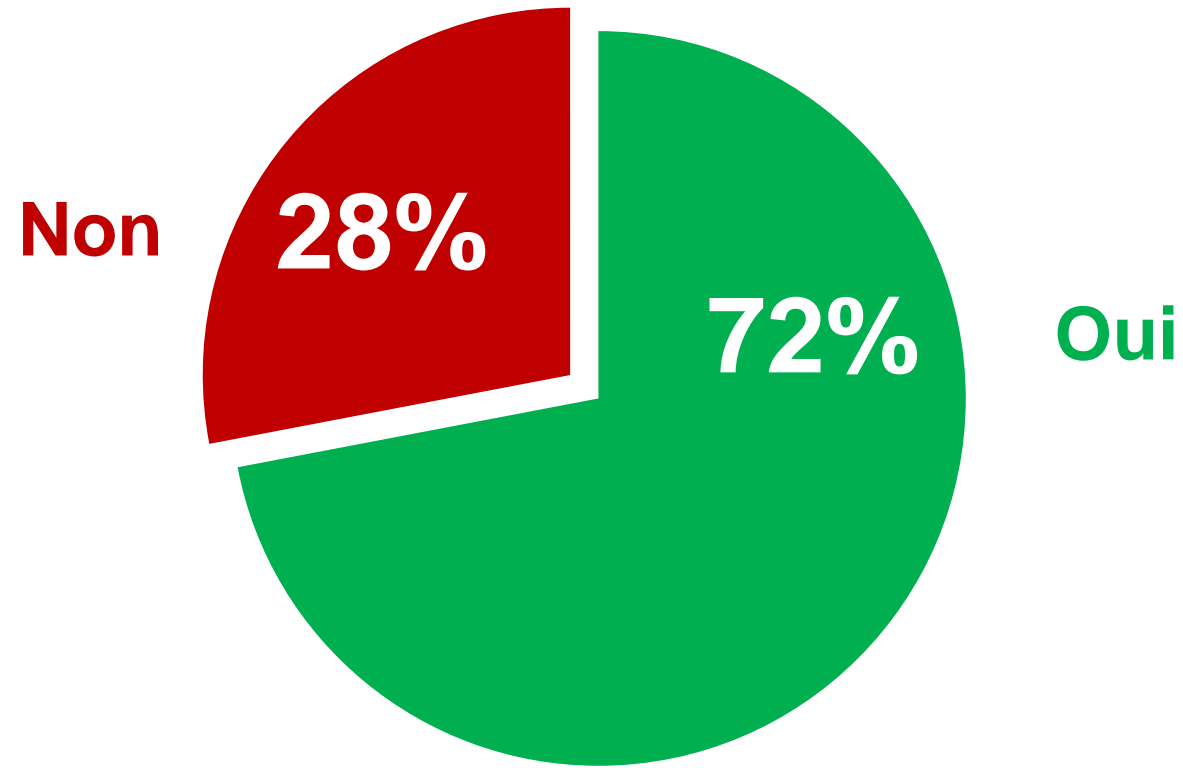
77% des DRH/RRH déclarent que la crise sanitaire a déjà modifié l'organisation de la fonction RH

La crise a-t-elle modifié l'organisation de la fonction RH (en termes de pratiques, de process et d'outils) ?



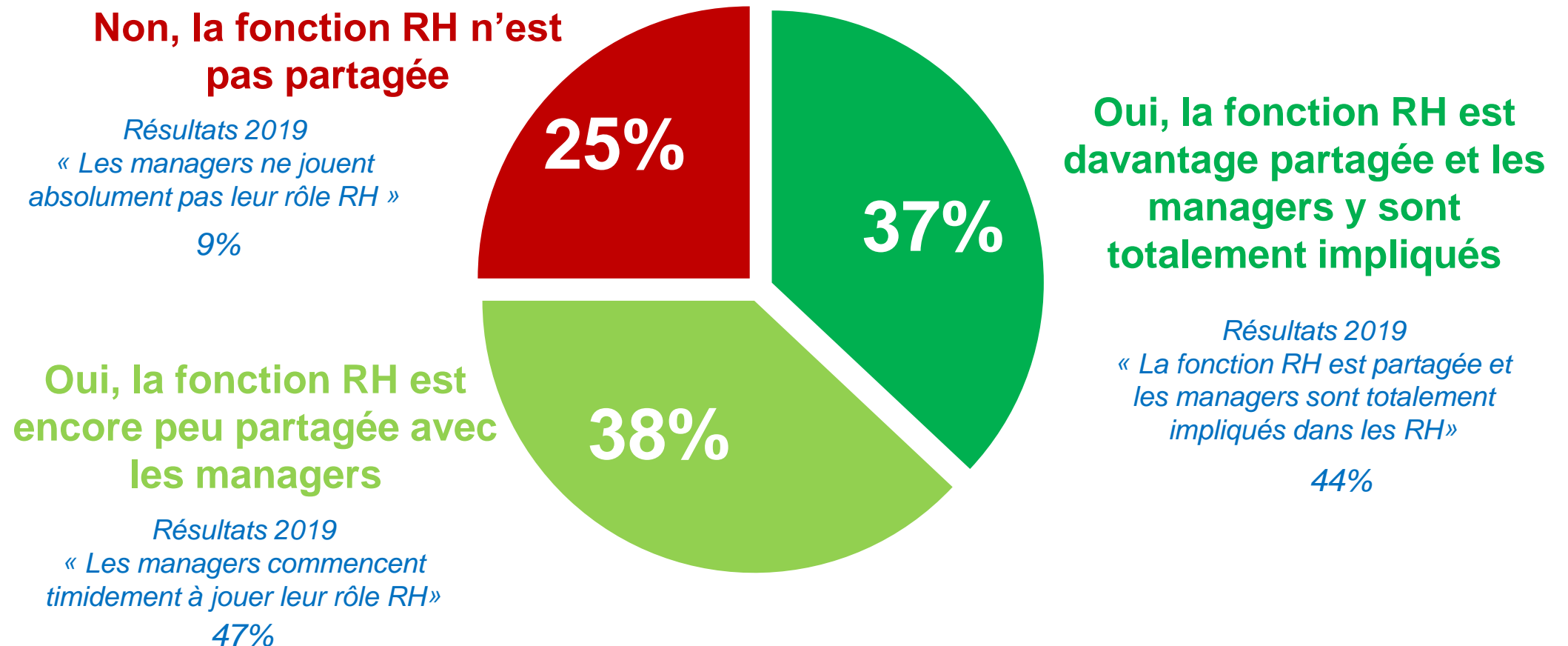
 Parmi ceux qui ont déjà modifié la fonction RH en profondeur, près des 2/3 envisagent de faire encore évoluer l'organisation de la fonction en 2021 ou 2022.

Envisagez-vous, en 2021 ou 2022, de modifier l'organisation de la fonction RH ?



Malgré ces changements et malgré la crise, la fonction RH reste peu ou pas partagée avec les managers

La crise a-t-elle eu un impact sur le partage de la fonction RH avec les managers ?





La crise a rendu la fonction RH plus stratégique, plus diversifiée et plus complexe. Et pour la grande majorité des répondants, elle pousse à encore mieux considérer le facteur humain...

Si vous prenez en compte les impacts de la crise sanitaire depuis un an, diriez-vous qu'en tant que DRH/RRH....

■ Oui ■ Non

Votre fonction a été amenée à encore mieux considérer le facteur humain



Votre fonction est devenue plus stratégique



Votre fonction s'est enrichie, diversifiée



Votre fonction s'est complexifiée

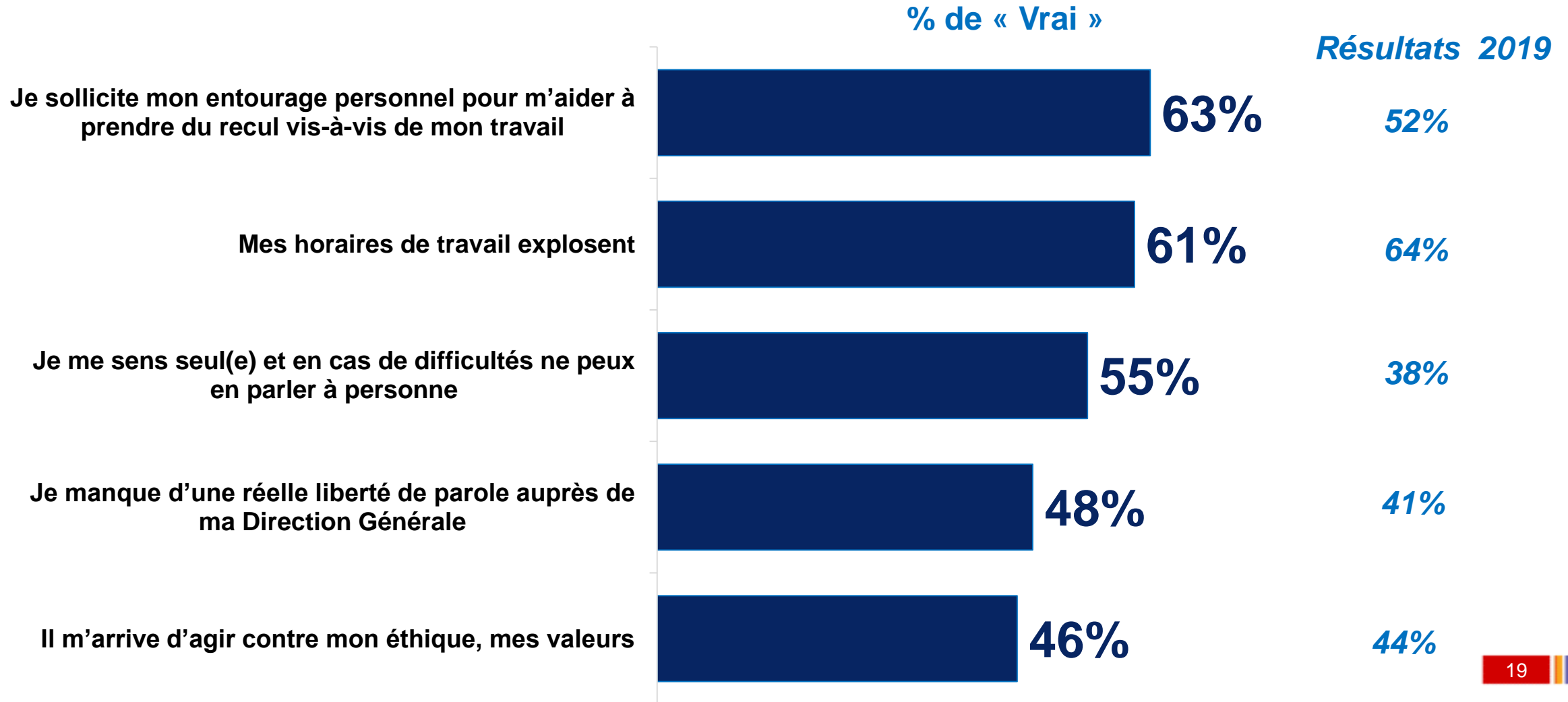


Votre fonction s'est simplifiée (les process sont plus fluides, les réglementations plus claires...)



Point de vigilance : les DRH/RRH se sentent toujours plus seul(e)s en cas de difficultés et sollicitent davantage leur entourage pour prendre du recul

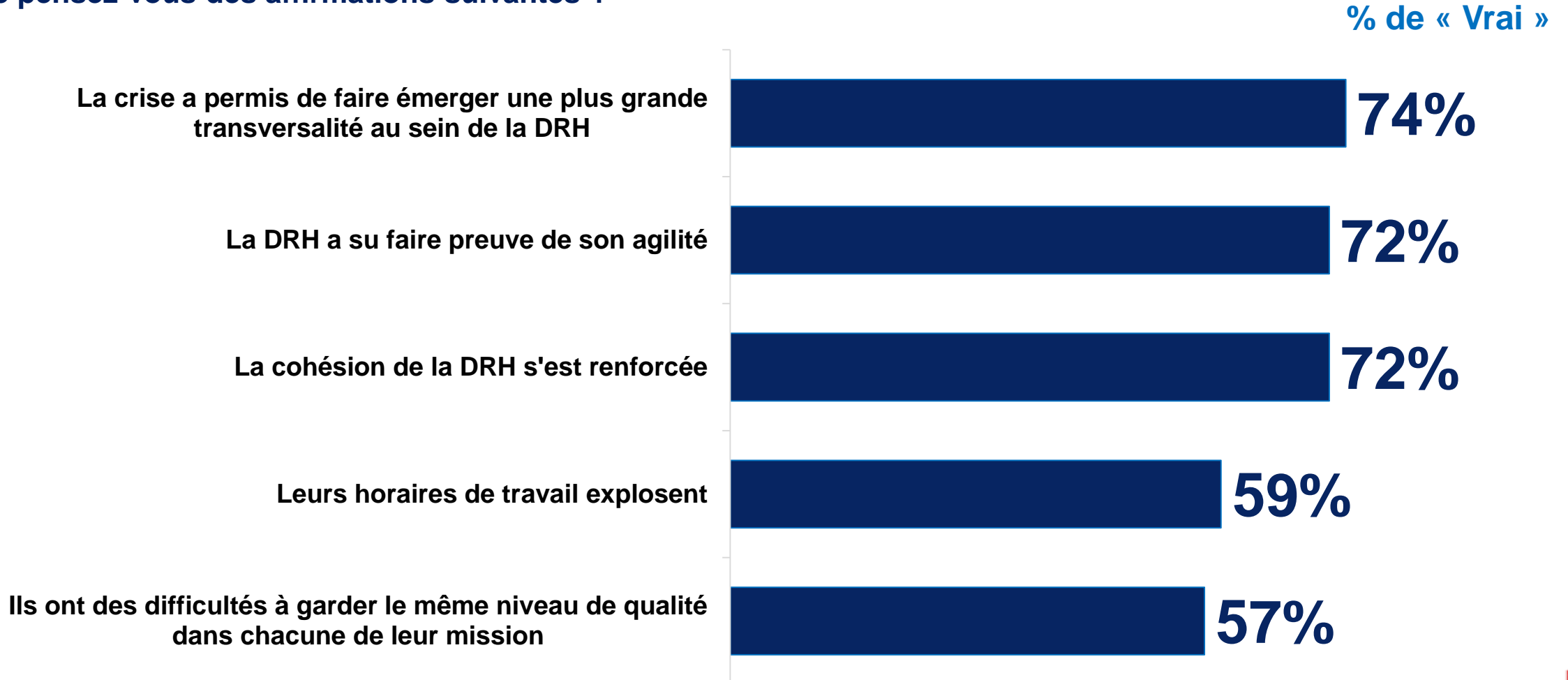
Concernant vos conditions de vie au travail depuis le début de la crise, que pensez-vous des affirmations suivantes ?





Transversalité, agilité, cohésion : pour les 2/3 des DRH/RRH, la crise a aussi permis d'améliorer la collaboration au sein des équipes RH

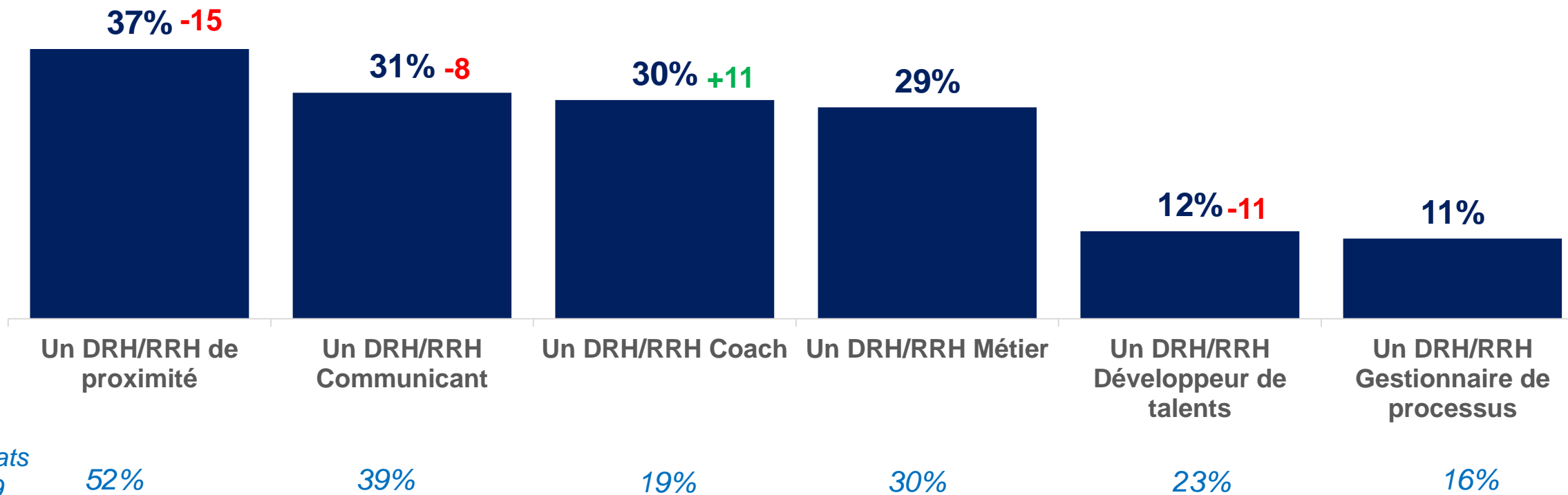
Et concernant les conditions et process de travail des membres de l'équipe RH, que pensez-vous des affirmations suivantes ?





Un an après le début de la crise sanitaire, le DRH Coach monte en puissance

Un an après le début de la crise sanitaire, quel est votre profil de DRH aujourd'hui ?





Enjeux RH pour 2021 : Entre contraintes de court terme et préparation de l'avenir



QVT, RPS, télétravail... : l'organisation du travail au cœur des enjeux des DRH pour 2021, en lien avec le management et les partenaires sociaux.

Parmi les enjeux RH listés ci-dessous, quelles sont vos 3 priorités pour 2021 ?

Amélioration de la Qualité de Vie au Travail et gestion des Risques Psycho-Sociaux **39%**

Accompagnement des collaborateurs aux nouvelles modalités de travail à distance **38%**

Poursuite du déploiement du télétravail **33%**

Accompagnement du management **29%**

Renforcement du dialogue social **29%**

Refonte de la Gestion des Emplois et des Compétences et transformation des métiers **25%**

*Autres : Révision de la politique santé et sécurité (notamment dispositif de protection sociale) **15%***

*Rétention des talents **13%***

*Promotion et management de la diversité **13%***

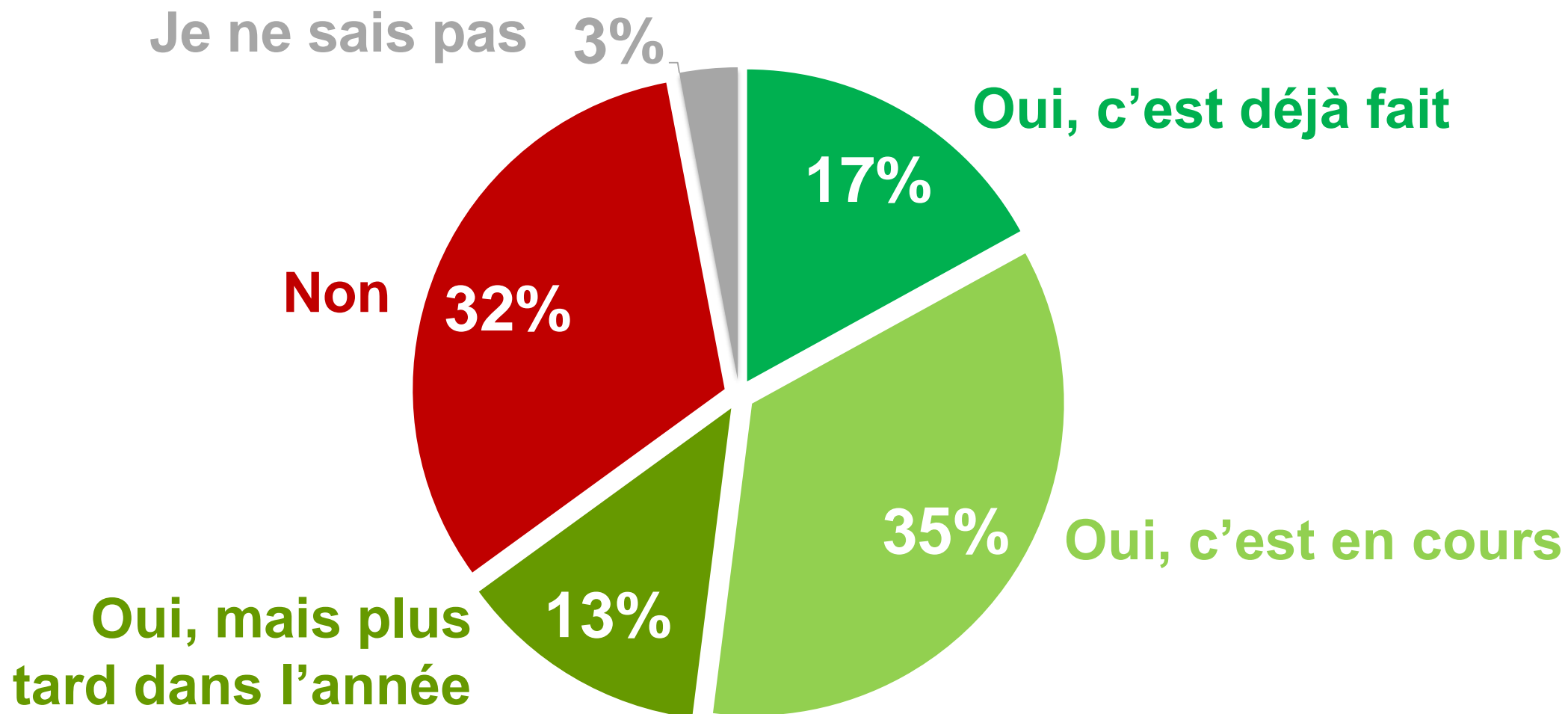
*Engagement des collaborateurs **11%***

*Maintien des effectifs **10%***

*Réduction des effectifs **4%***

 65% des DRH/RRH déclarent que leur entreprise a ou va procéder à une réduction de ses effectifs (PDV, plan social...)

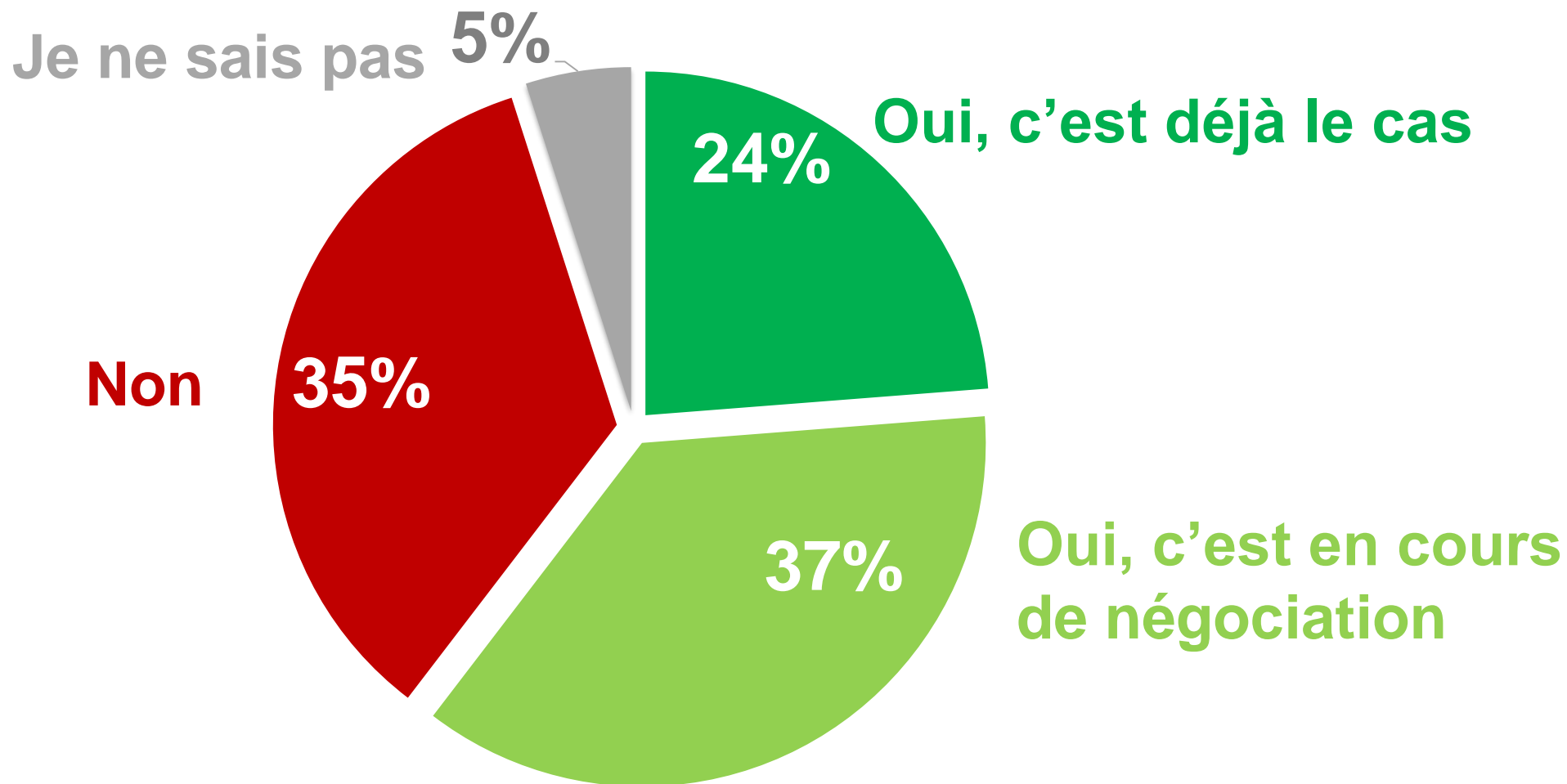
Votre entreprise envisage-t-elle de procéder à une réduction de ses effectifs (plan de départs volontaires, Plan social...) ?





Et 61% déclarent que leur entreprise envisage de revoir ponctuellement à la baisse sa politique de rémunération

Pour faire face aux impacts économiques de la crise sanitaire, votre entreprise envisage-t-elle de revoir ponctuellement à la baisse sa politique de rémunération ?

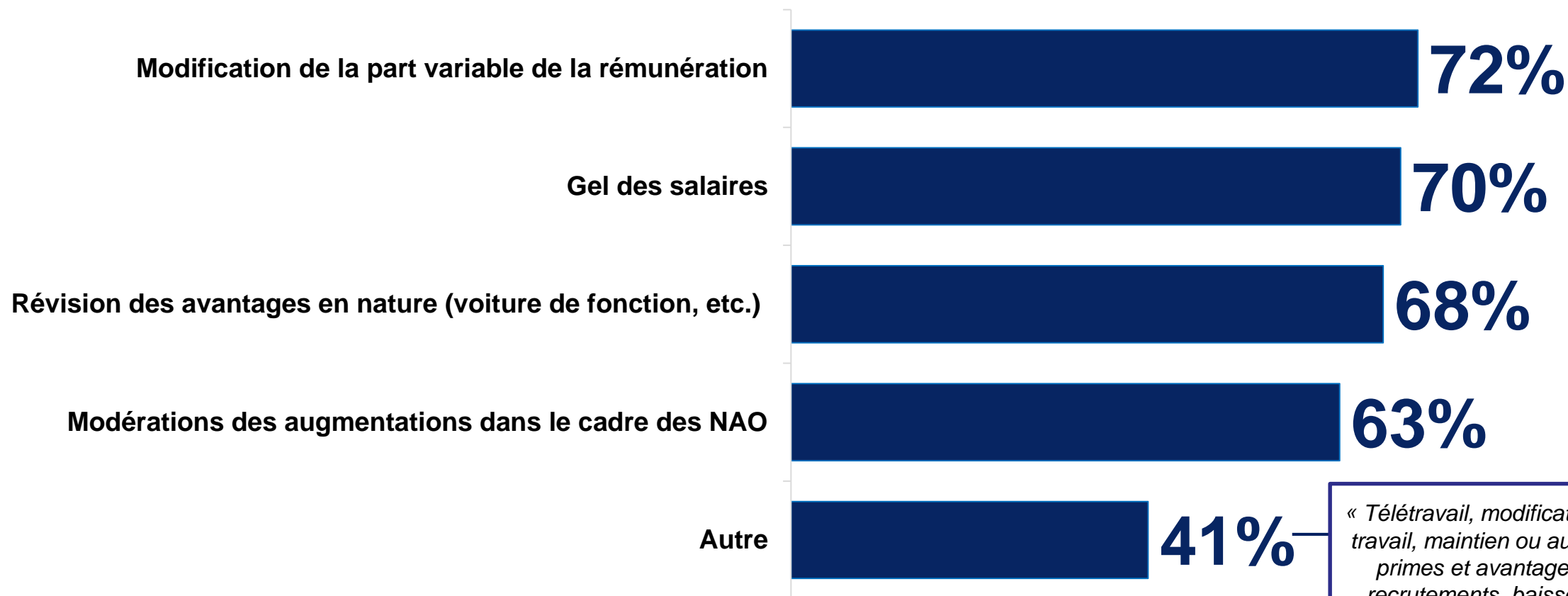




¾ des répondants envisagent une modification de la part variable de la rémunération ou un gel des salaires

Quelles mesures sont envisagées ou prévues ?

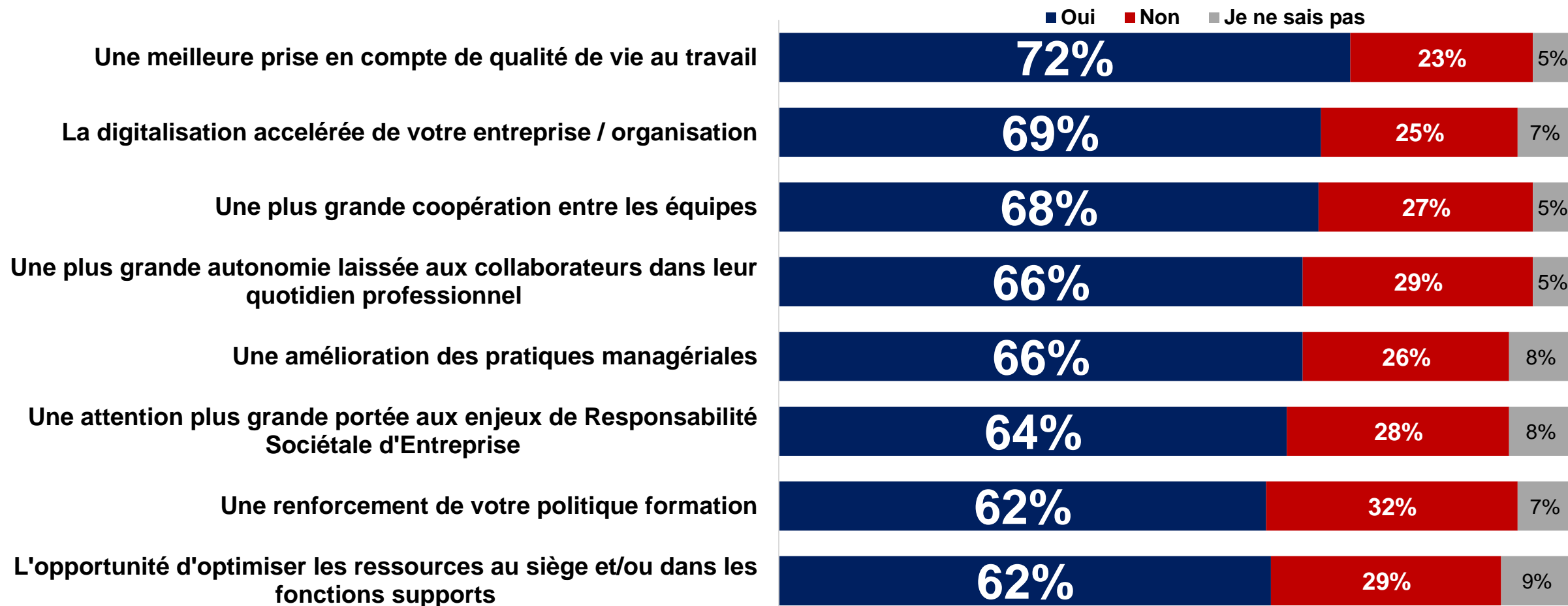
% de « Oui »



« Télétravail, modification du temps de travail, maintien ou augmentation des primes et avantages, baisse des recrutements, baisse des salaires, licenciement, réorganisation »

Meilleure prise en compte de la QVT, digitalisation, coopération... pour les DRH/RRH, la crise sanitaire aura des conséquences positives sur le long terme

Selon vous, quelles pourraient être les conséquences positives de cette crise sanitaire à long terme au sein de votre entreprise / organisation ?





Des DRH/RRH majoritairement résilients : 42% sont dans un état d'esprit positif pour 2021, contre 22% dans un état d'esprit négatif

En un mot, quel est votre état d'esprit pour appréhender l'année qui vient sur le plan des ressources humaines ?

42% des DRH/RRH utilisent un terme résolument POSITIF pour qualifier leur état d'esprit pour 2021 :

Espoir
Confiance
Bon état d'esprit
Optimiste
Motivé
Déterminé
Envie
Empathie

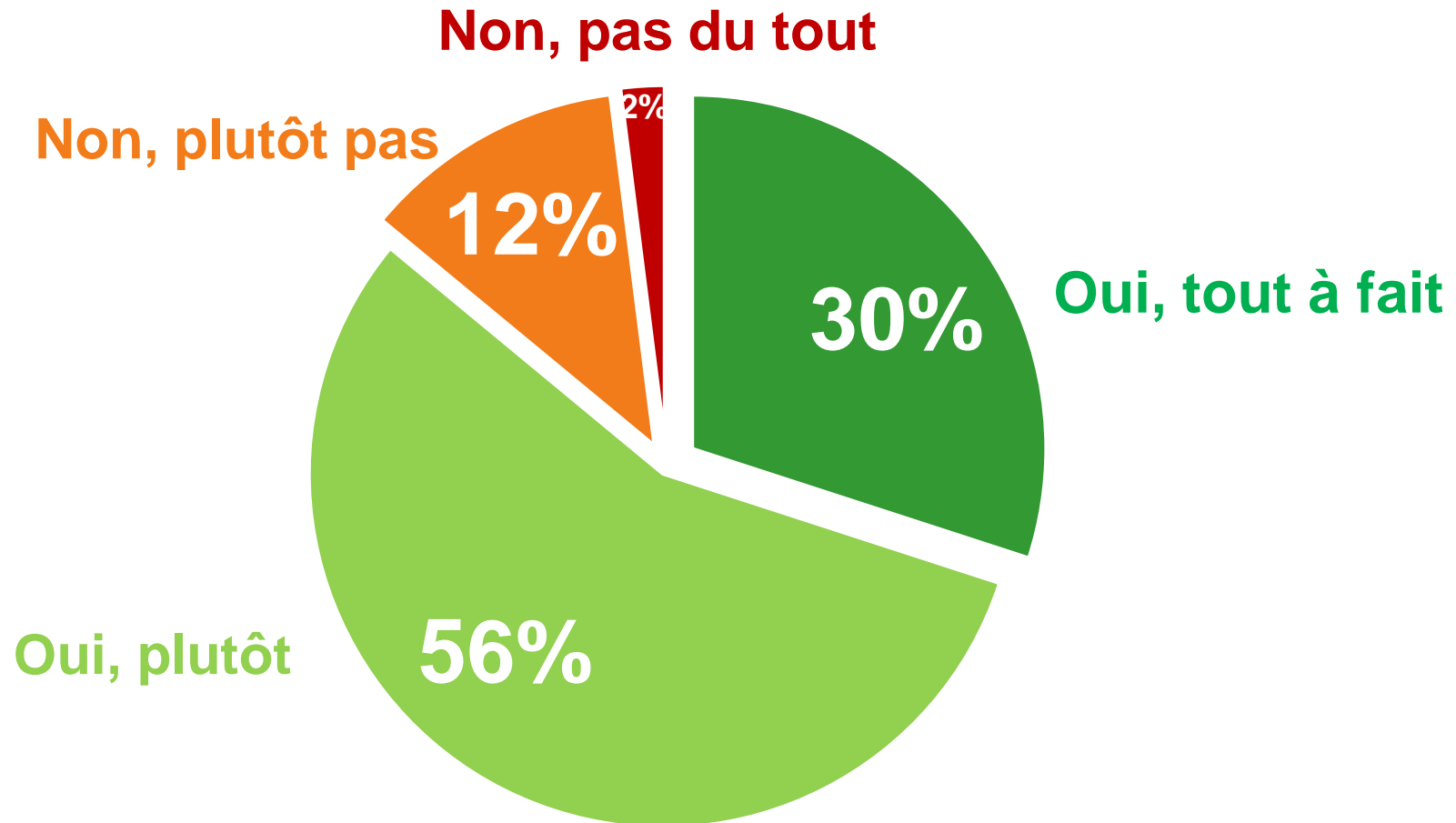
22% utilisent un terme résolument NEGATIF :

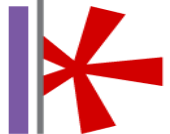
Inquiet
Stressé
Angoissé
Difficile
Compliqué
Désemparé
Lassé
Fatigué
Pessimiste



86% des répondants pensent que la crise sanitaire a renforcé la légitimité et la crédibilité de la fonction RH auprès de la Direction Générale

En conclusion, diriez-vous à propos de cette séquence COVID, nonobstant ses autres incidences dans votre entreprise, qu'elle a renforcé la légitimité et la crédibilité de la fonction RH auprès de la direction générale ?





Suivez nos actualités...



@Cegos



TM

www.cegos.com

Contacts presse CEGOS :

Mathieu Cadot

01 55 00 96 64 – 06 76 05 96 17

mcadot@cegos.fr

Catherine Bonjour

01 55 00 93 22 – 06 88 21 97 30

cbonjour@cegos.fr