

# Enquête ANDRH

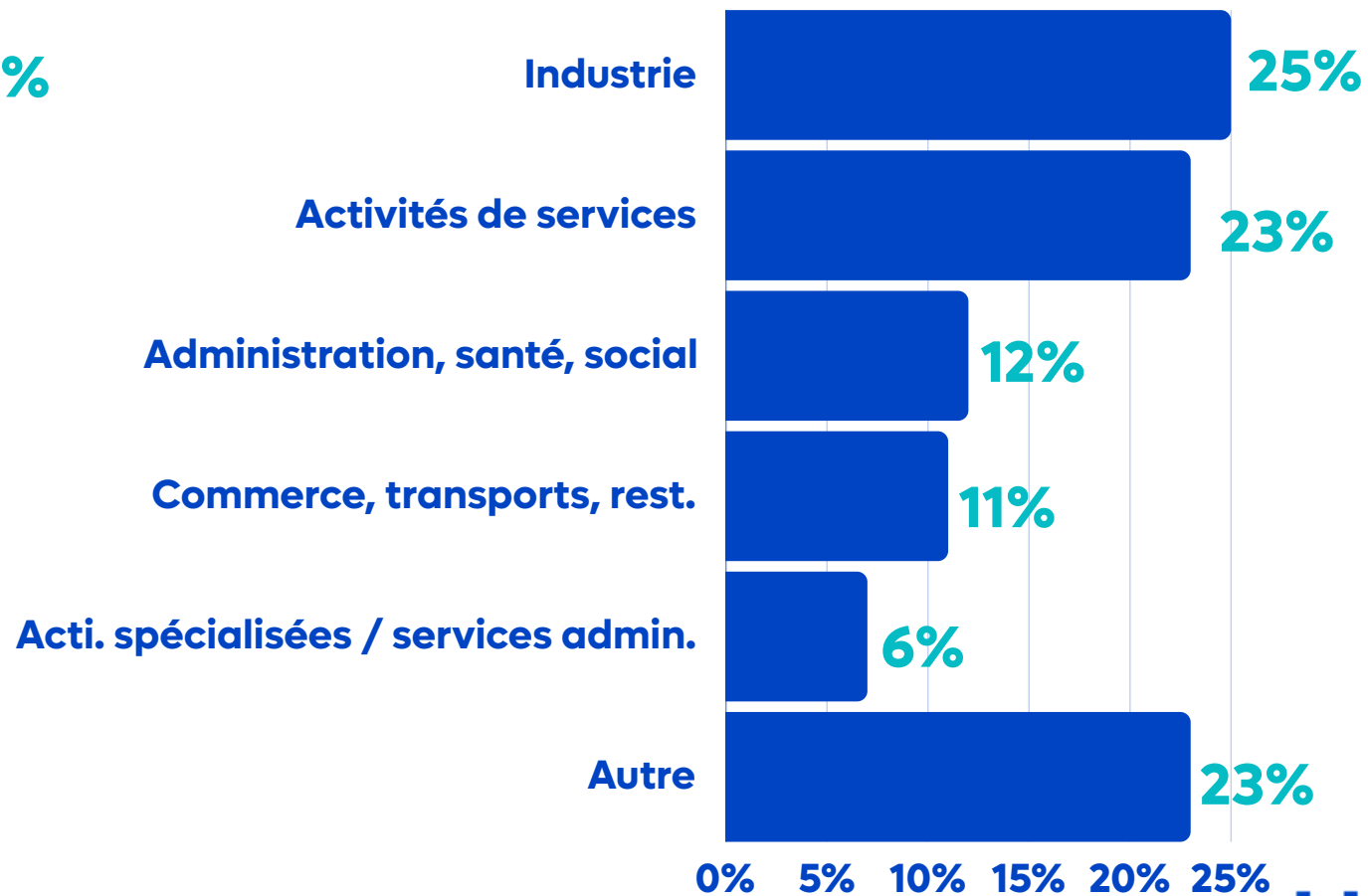
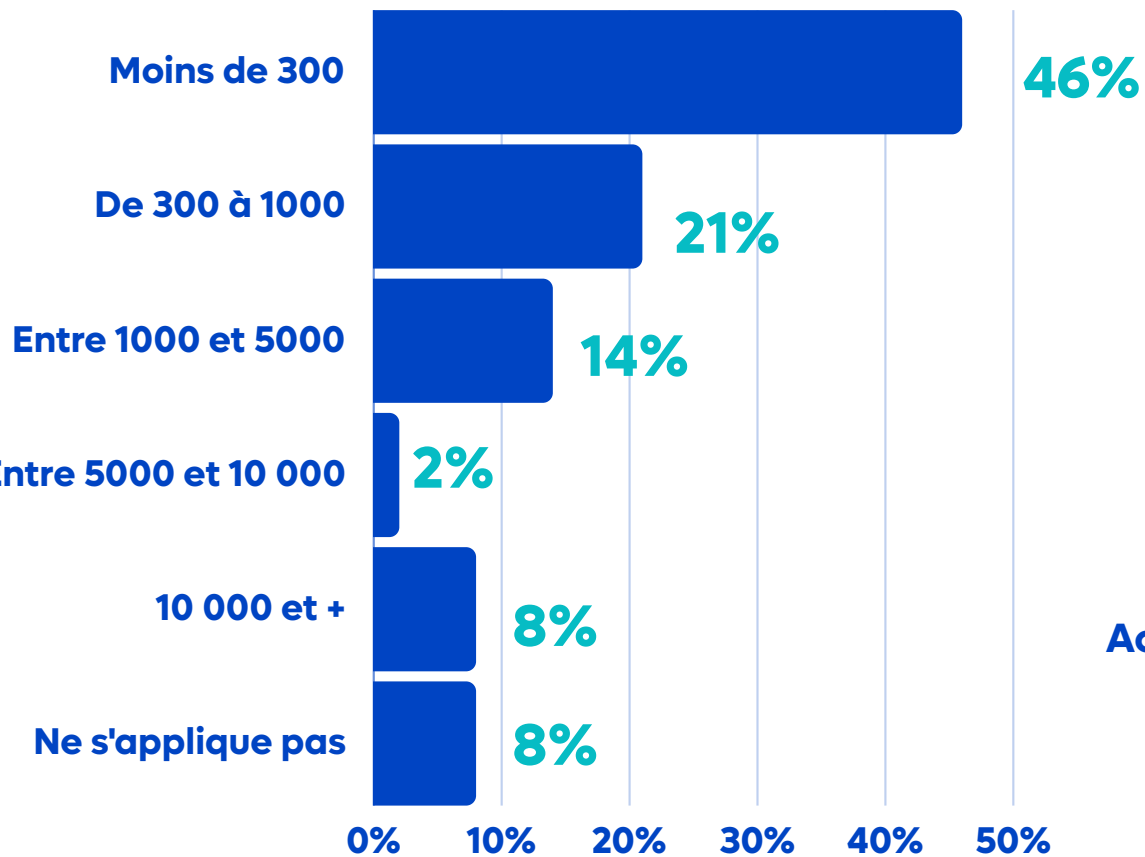
## Actualité sociale : les (D)RH ont la parole

# Fiche technique

687 répondants

## Toutes tailles d'entreprises

## Tous secteurs d'activité



# Objectifs & méthodologie

## Objectifs

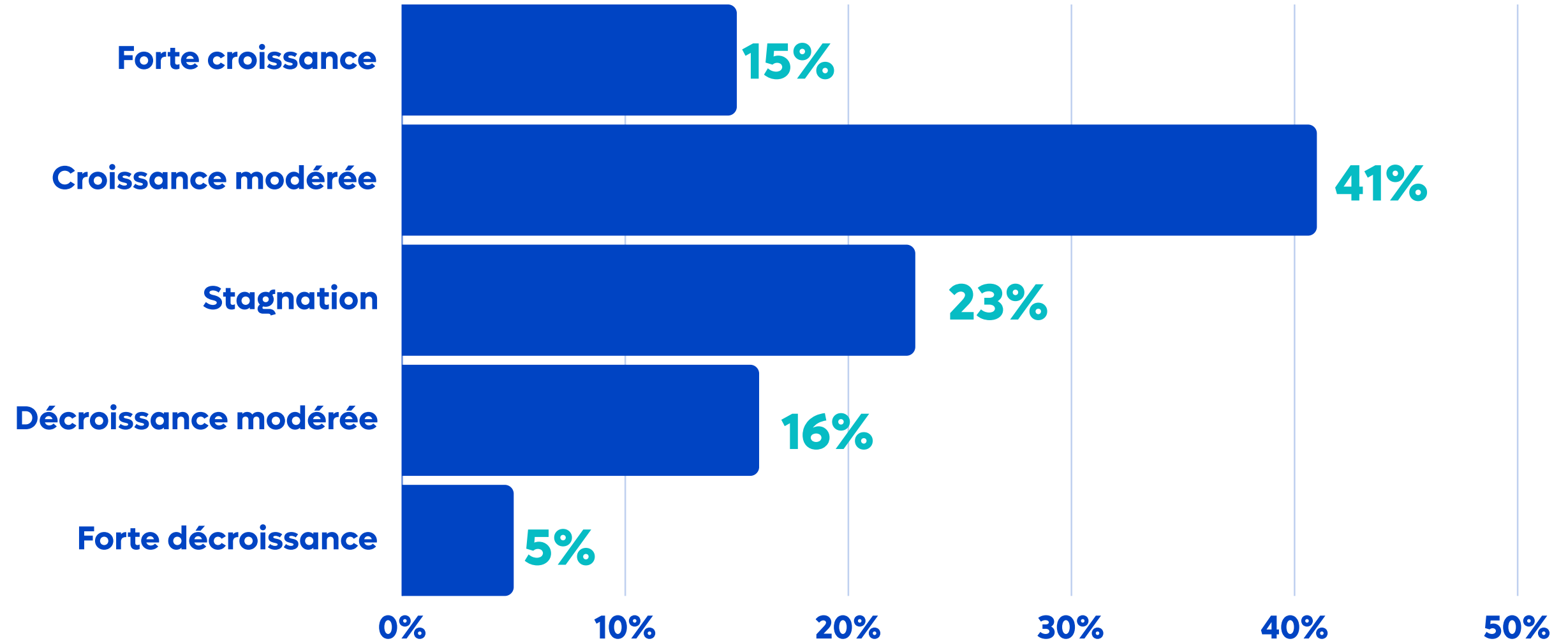
- Décrypter les enjeux RH, économiques et sociaux de la fonction RH
- Alimenter les prises de position de l'association
- Recueillir les avis et attentes des membres

## Méthodologie

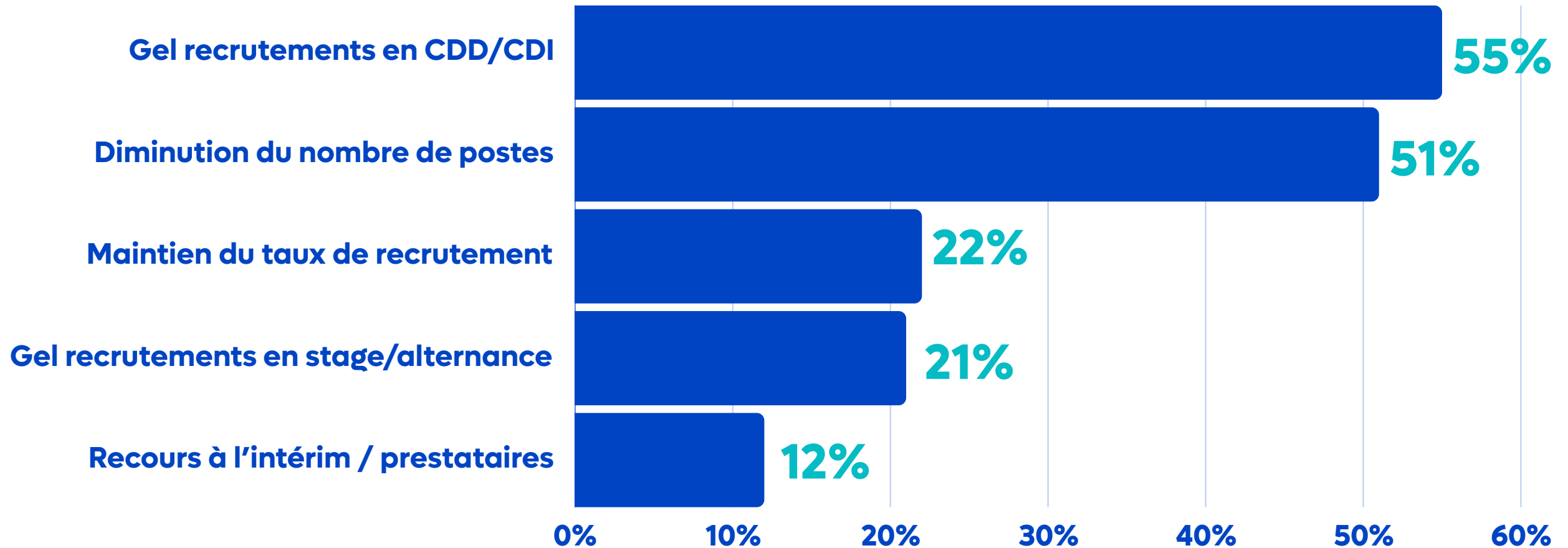
- Cible interrogée : l'ensemble des adhérents de l'ANDRH
- Mode de recueil : questionnaire auto-administré en ligne
- Dates de terrain : du 14 mai au 3 juin 2024 et du 13 septembre au 4 novembre
- Modalités de diffusion : emailings ciblés et newsletter de l'ANDRH
- Analyse : équipe permanente et bureau national de l'ANDRH
- Restitution : données chiffrées, réponses synthétisées et verbatim

# Un contexte économique contrasté

# Quelle est votre situation économique ?



# En cas de décroissance ou stagnation : quels ajustements avez-vous faits ?





# Actualité sociale : les sujets de travail prioritaires pour les DRH

# Actualité sociale : 3 sujets prioritaires

1

## **Simplification de la vie administrative des entreprises**

- Complexité du Code du travail, des règles sur la durée du travail
- Difficulté d'embauche de main d'œuvre étrangère

2

## **Emploi des seniors**

- Usure professionnelle, maintien en emploi, transfert de compétences

3

## **Formation et transitions professionnelles**

- Le financement de la formation, l'accompagnement des reconversions



# Le logement, un frein à l'emploi

**28 %**

indiquent que la difficulté d'accès au logement dans leur région est un frein au recrutement.

**"L'accès au logement en zone rurale devient un frein pour le recrutement."**

**9 %**

ont mis en place des dispositifs d'aide au logement en réponse à ces difficultés.

**"Un cabinet de recherche de logement accompagne quelques nouvelles recrues."**

# Intelligence artificielle : une implémentation encore timide

# Intelligence artificielle : une utilisation encore peu encadrée

**35 %**

indiquent que l'implémentation de l'intelligence artificielle dans leur structure est un projet.

**8 %**

ont mis en place des formations à l'IA pour tous.

**15 %**

ont mis en place des formations à l'IA pour certains métiers.

**6 %**

ont mis en place une charte pour cadrer l'utilisation de l'IA.

# Reconversions professionnelles

De nombreuses attentes pour faciliter les parcours

# Reconversions : 3 attentes prioritaires pour les DRH

- 1** **Prise en charge du financement de la formation**
- 2** **Maintien de salaire pour le salarié en formation**
- 3** **Mise en relation entre entreprises demandeuses et bénéficiaires**

# Contrat d'apprentissage / reconversion : un souhait largement partagé

**94 %**

sont favorables à la possibilité d'obtenir un contrat d'apprentissage en cas de reconversion professionnelle, quel que soit son âge.

**"Permettre à chacun de se reconvertir et de profiter d'un système d'apprentissage mêlant théorie et pratique me semble essentiel et ce, sans limite d'âge."**

# Emploi des seniors : mieux anticiper les départs

# Top 3 des actions mises en place par les employeurs pour l'emploi des seniors

- 1 Aménagements du temps et des conditions de travail**
- 2 Politique de prévention de l'usure professionnelle pour les métiers pénibles**
- 3 Mentorat inversé (jeune/senior)**



# CDI senior : un dispositif demandé par les DRH

**77 %**

sont en faveur de la mise en place d'un CDI senior, qui pourrait s'arrêter au moment où le taux plein est atteint (ou continuer en cas d'accord des deux parties).

**"Peut-être que cet outil lèvera certains freins ? Reste à voir les conditions de ce CDI sénior."**

# Connaître la date de départ en retraite, pour anticiper

## 65%

souhaitent rendre accessible à l'employeur la date à laquelle le salarié aura acquis 100% de ses droits à la retraite.

**"Cela permettrait de mieux accompagner les départs en retraite, que les salariés craignent souvent."**

**"Pour accompagner certains ouvriers peu connectés qui n'ont aucune information."**

# Santé & conditions de travail

Quelle ouverture à la diversité des profils ?

# Santé au travail : encore peu d'approches différenciées

**18 %** réalisent une analyse détaillée de la santé par catégories de salariés

**26 %** proposent des actions spécifiques par catégories de salariés, pour la santé

# Absentéisme : un axe stratégique pour 4 RH sur 10

**42 %**

ont fait de l'absentéisme un sujet de travail dans leur structure.

**"Nous proposons des entretiens de ré-accueil après un arrêt, un suivi des absences de longue durée, et avons des contacts avec la CPAM (médiations)."**

# L'inclusion des personnes en situation de handicap

**42 %**

ont mis en place des actions pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

**29 %**

indiquent que c'est un sujet en cours de réflexion.

**"Des formations sur l'inclusion pour tous, DuoDay, le recours systématique à l'insertion de personnel TH (embauche et intérimaire)."**

# La prise en compte de la monoparentalité

**40 %**

ont mis en place des actions pour les familles monoparentales.

- 
- 1 Flexibilité des horaires
  - 2 Télétravail supplémentaire
  - 3 Congés supplémentaires

# Conditions de travail des prestataires

**15 %**

ont mis en place des actions pour faciliter les conditions de travail de leurs prestataires.

**"Les sous traitants IT ont les mêmes conditions de travail que les internes (horaires flexibles, TT etc)."**

**"Les horaires de ménage sont sur le temps de travail (16h-18h)."**



# Chiffres clés de l'enquête

**#1**

La simplification de la vie administrative est l'enjeu prioritaire de la fonction RH.

**77%**

souhaitent la mise en place du CDI senior.

**94 %**

sont favorables au contrat d'apprentissage en cas de reconversion, quel que soit son âge.

**23%**

ont mis en place des formations à l'intelligence artificielle en interne.



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