

Baromètre Défis RH 2012

Petit-déjeuner conférence

Etude Andrh – Inergie pour Entreprise & Carrières

Mardi 22 mai 2012

Pierre Havet
Membre du
Bureau national
ANDRH

Jean-Paul Coulangue
Directeur des rédactions
Entreprise & Carrières
Liaisons Sociales Magazine

Luc Vidal
DGA Directeur associé
Inergie

Fiche technique de l'étude

- Date d'administration



Du 13 au 30 mars 2012

- Mode d'administration



**Questionnaire en ligne sur le site d'Inergie
relayé par l'ANDRH**

- Population interrogée



**Professionnels de la fonction
Ressources Humaines**

- Périmètre



Adhérents à l'ANDRH

- Echantillon



213 DRH répondants

**57% Services / 40% Industrie / 3% Public
46% < 500 salariés / 30% > 2 000 salariés**

Les thématiques abordées

Les tendances

- Climat social et perspectives économiques
- Impact du contexte économique, situations gérées en 2011 et projections 2012

L'actualité des DRH

- Position de la Fonction RH
- Priorités 2012

Focus thématiques

- Emploi des seniors
- Contrats d'alternance
- Risques psychosociaux
- Pénibilité du travail
- Egalité professionnelle H/F

Election présidentielle

- Bilan du dernier quinquennat
- Propositions des principaux candidats

Les tendances

Un climat un peu meilleur, mais des DRH prudents pour les mois à venir

Un contexte économique moins tendu, mais des perspectives moins bonnes

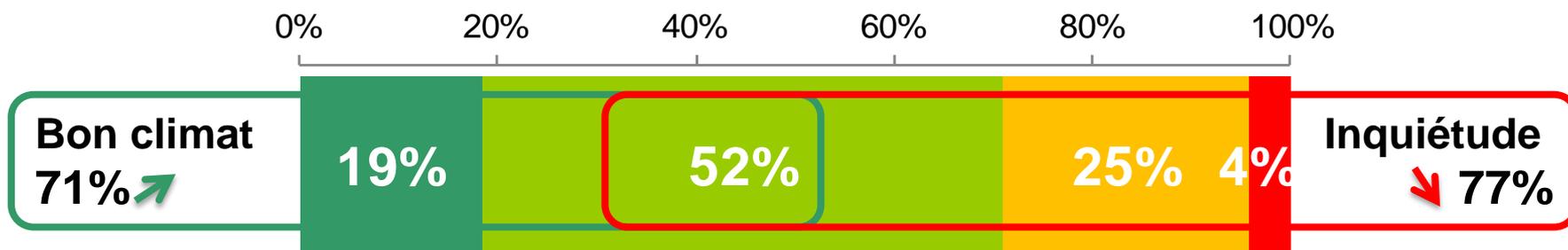
Des indicateurs d'emploi à la baisse pour 2012 : moins de recrutements et de recours à l'intérim, plus de PSE et de risques de conflits sociaux

Le climat social dans les entreprises et les perspectives économiques



Un climat social un peu meilleur qu'en 2011...

Comment décririez-vous le climat social de votre entreprise ?



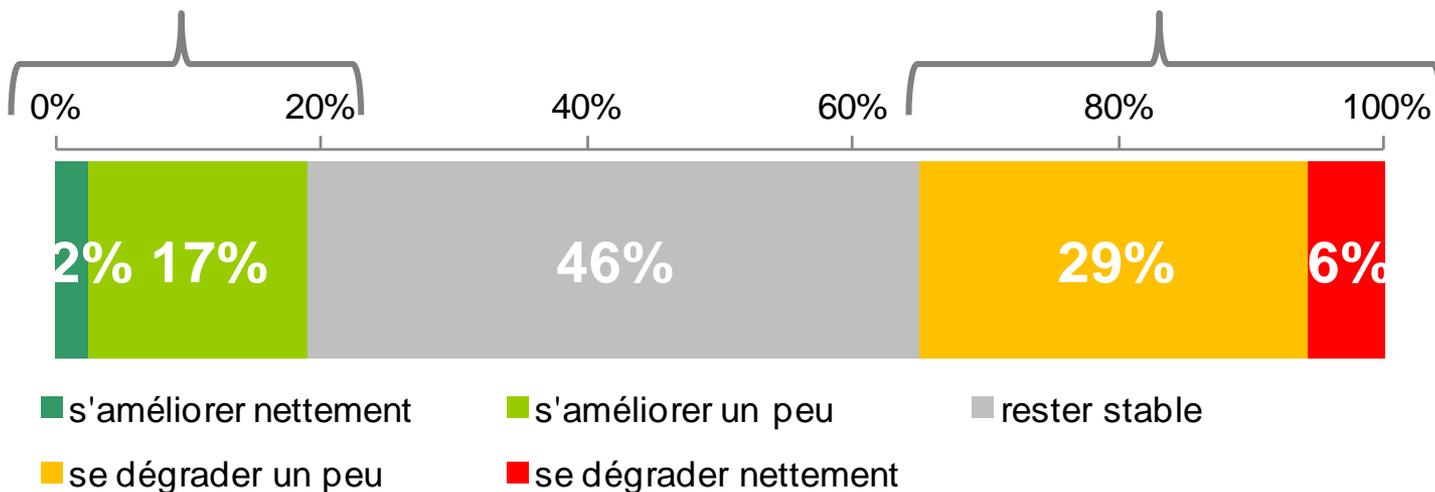
- Le climat est plutôt bon, les collaborateurs sont sereins
- Le climat est plutôt bon, mais les collaborateurs sont un peu inquiets
- Le climat est assez tendu, les collaborateurs sont inquiets
- Le climat est très tendu, il y a des revendications importantes

...mais qui va se dégrader sur 2012

Pensez-vous que dans les mois à venir, le climat social de votre entreprise aura tendance à :

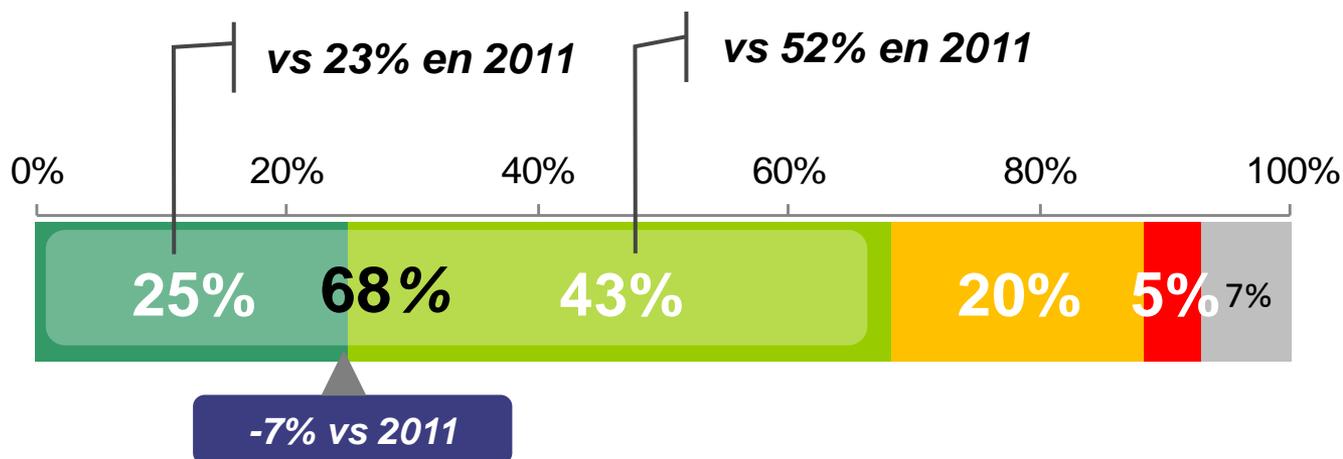
19% pensent que le climat va s'améliorer
vs 27% en 2011

35% pensent que le climat va se dégrader
vs 29% en 2011



Un contexte économique moins tendu...

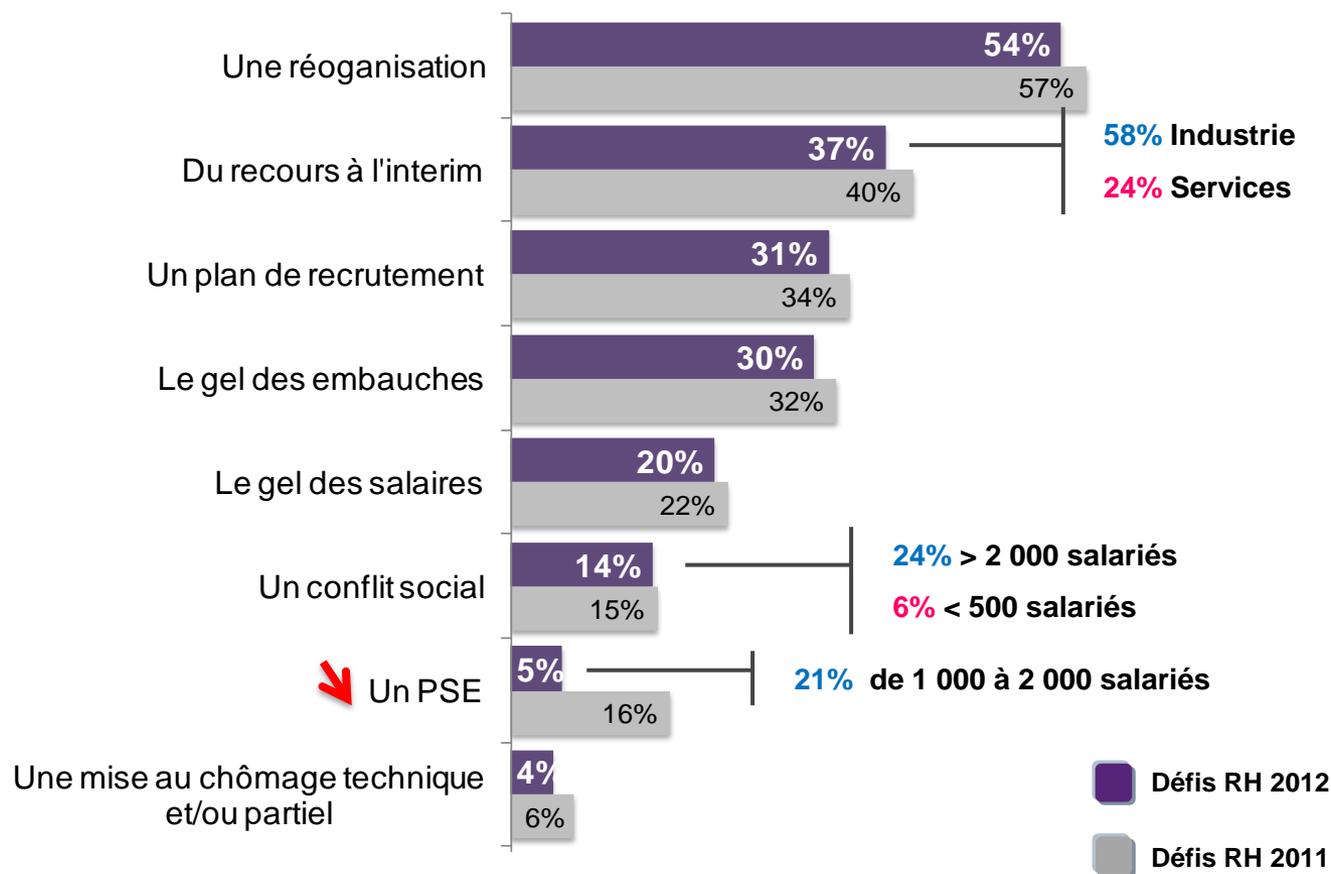
Le contexte économique difficile impacte-t-il l'activité de votre entreprise ?



■ Oui, fortement ■ Oui, un peu ■ Non, pas vraiment ■ Non, pas du tout ■ Non réponse

... sans effet réel sur les situations à gérer, si ce n'est moins de plans sociaux

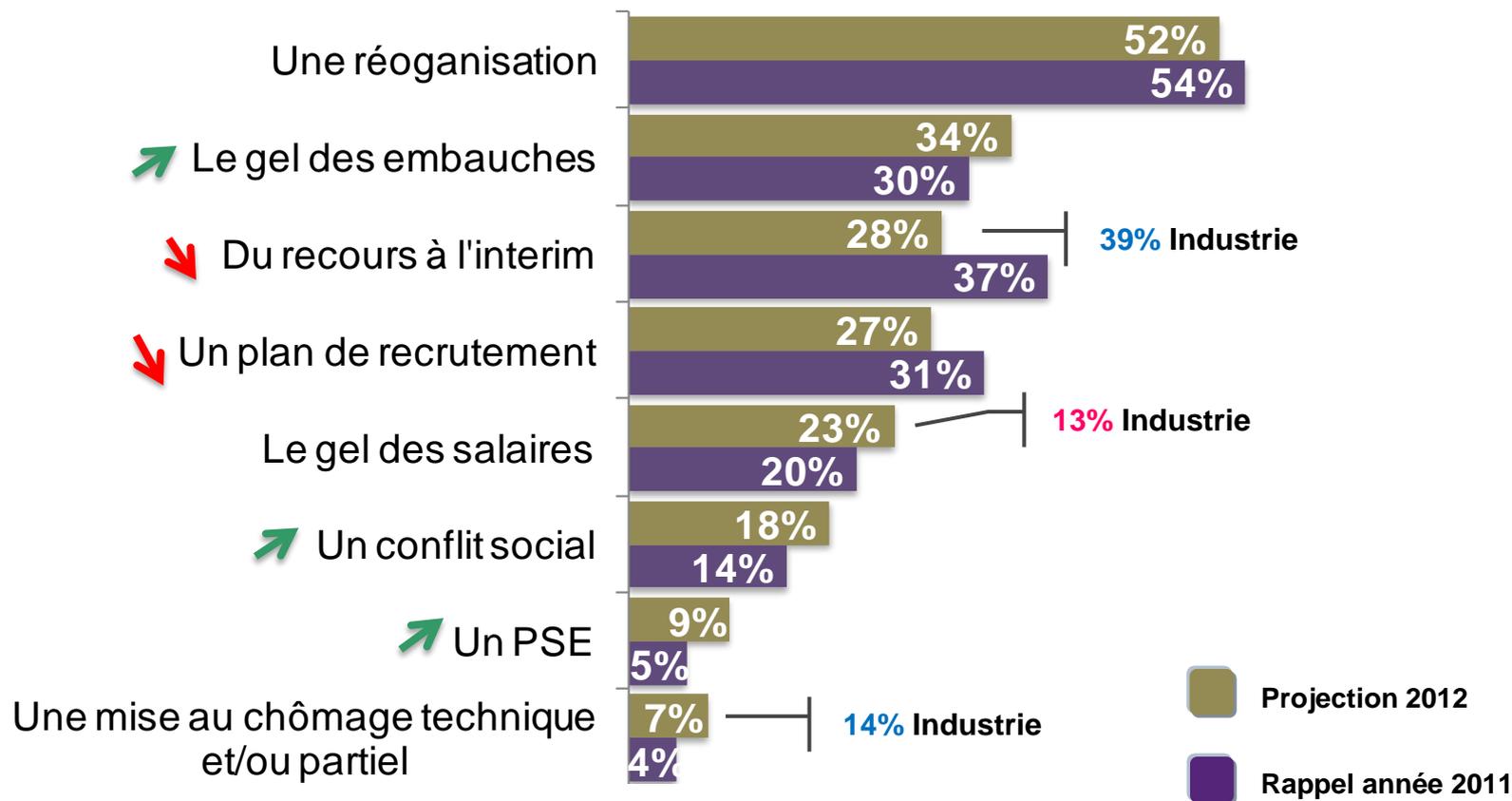
Depuis 1 an, avez-vous eu à gérer des situations telles que :



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

Prudence des DRH pour 2012 : moins d'embauches et de recours à l'intérim

Au cours de cette année 2012, pensez-vous avoir à gérer des situations telles que :

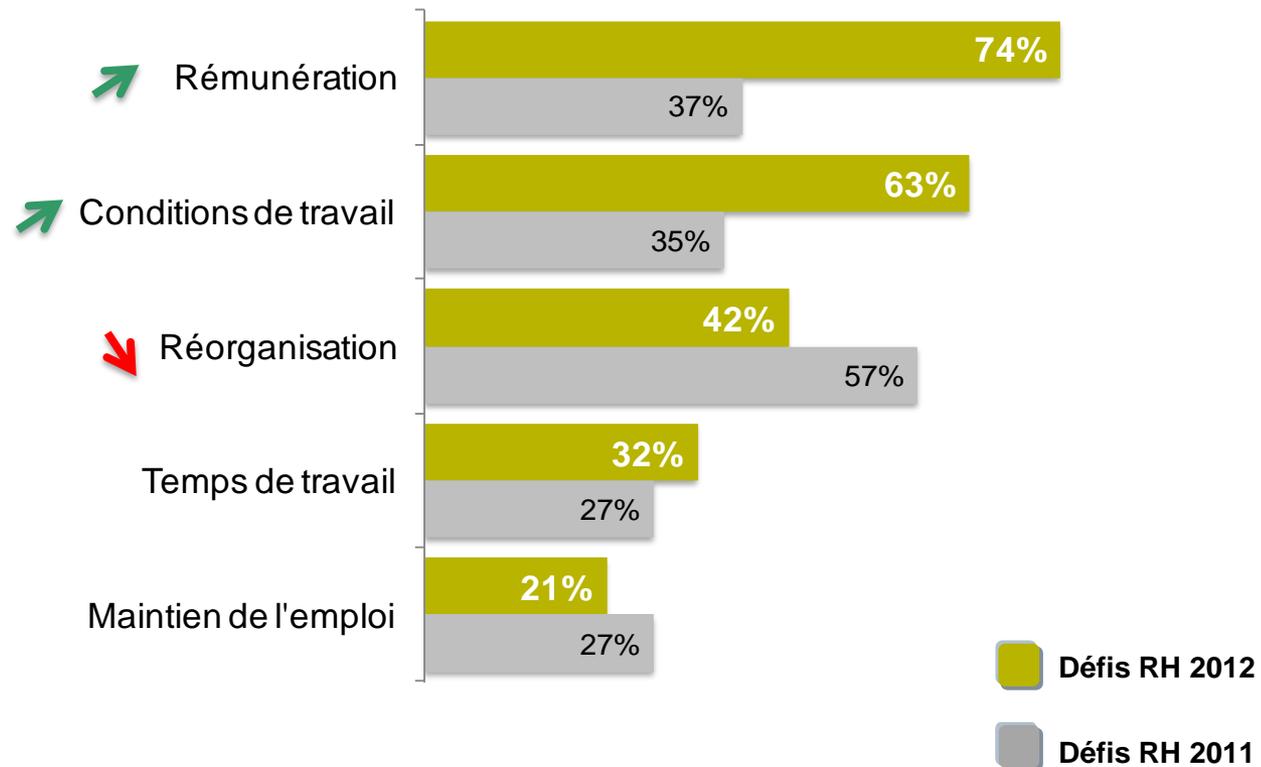


NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

En cas de conflit social : pression sur les salaires et les conditions de travail

18%
des
entreprises

*Vous pensez avoir à gérer un conflit social en 2012 :
sur quel motif estimez-vous qu'il portera ?*

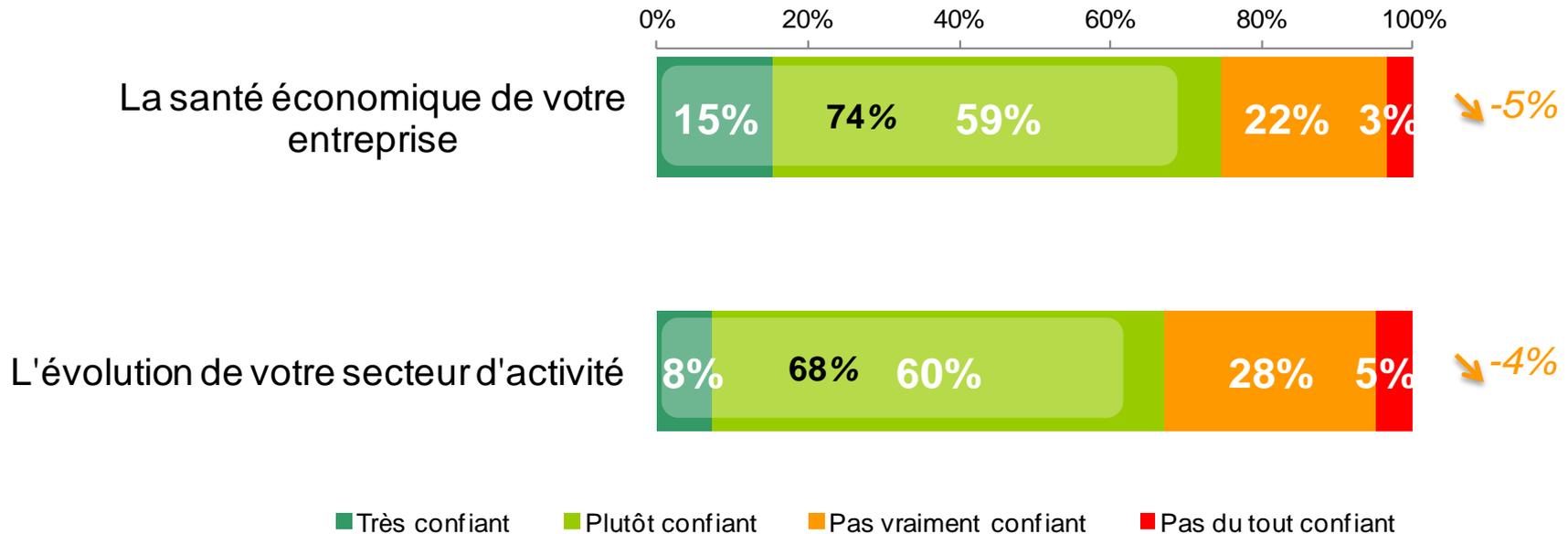


NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

Des DRH moins confiants dans les perspectives économiques

Pour les mois à venir, quel est votre niveau de confiance en ce qui concerne...

Evolution par rapport à 2011
% d'opinions positives



L'actualité des DRH

*Une fonction RH stratégique,
qui reste proche du terrain
et plus en soutien des managers*

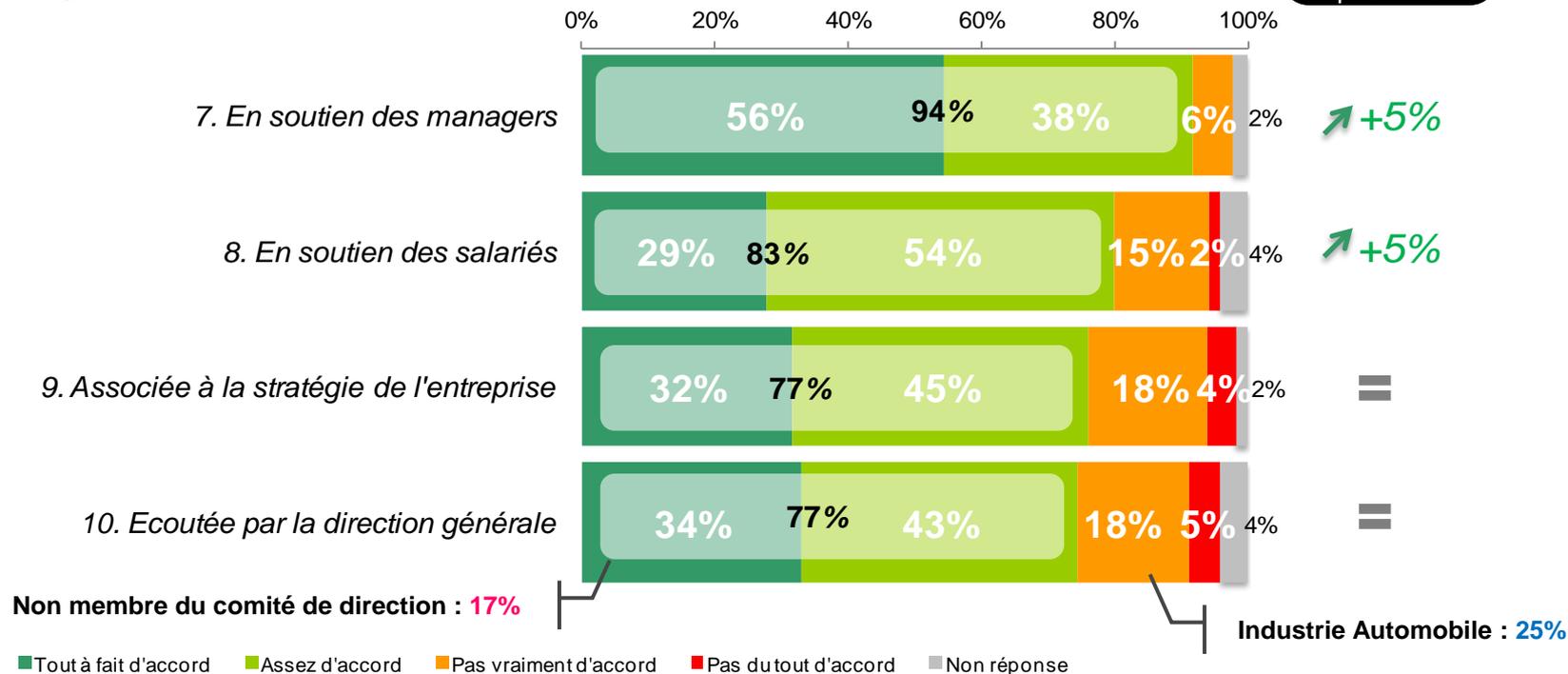
*Des DRH focalisés sur le dialogue social
avant la GPEC, les rémunérations ou la
rétention de talents*

*Des autres chantiers dictés par les contraintes
légales : pénibilité et égalité professionnelle
en 2012 vs RPS et emploi des seniors*

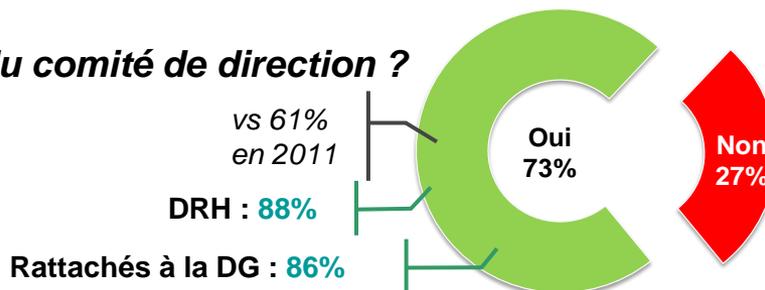
Une fonction stratégique qui reste proche du terrain, en soutien notamment des managers

Dans le contexte actuel, diriez-vous que la fonction RH est davantage :

Evolution par rapport à 2011
% d'opinions positives

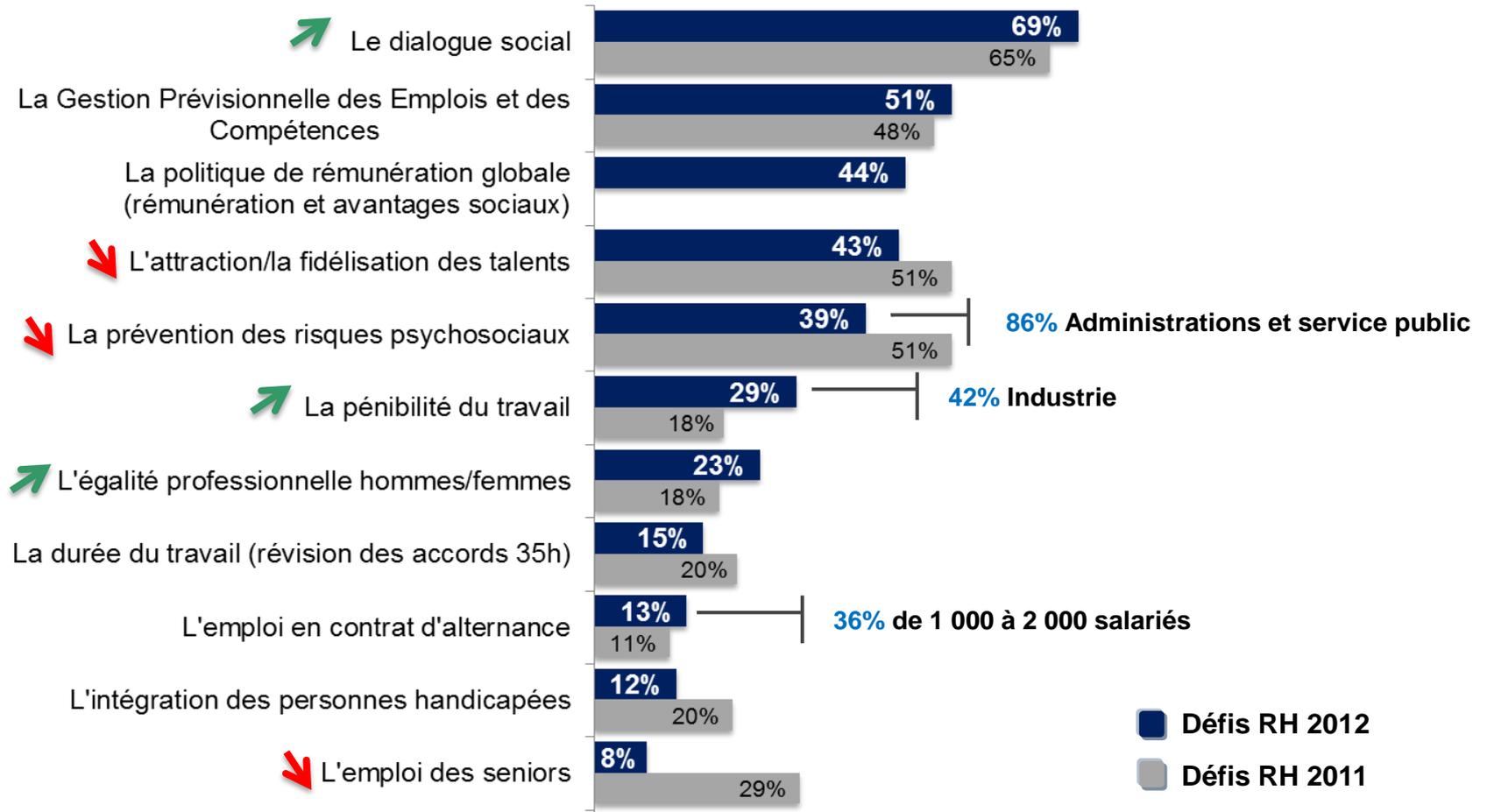


Etes-vous membre du comité de direction ?



Les DRH restent focalisés sur le dialogue social, avant la GPEC, les rémunérations ou la rétention des talents

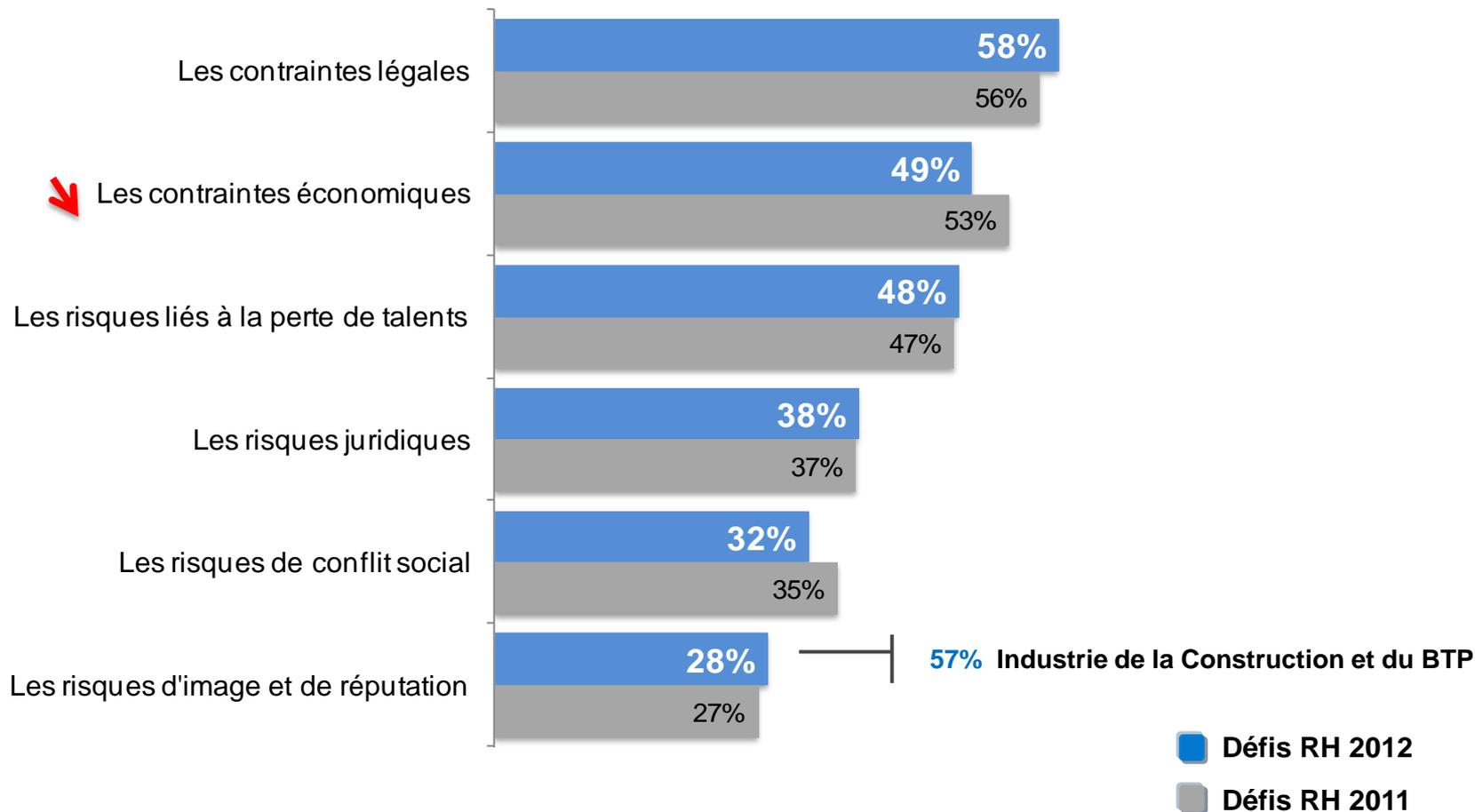
Quels sont les sujets sur lesquels vous vous mobilisez en priorité ? (4 choix maximum)



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

Des priorités toujours dictées par des contraintes légales plus qu'économiques ou de perte de talents

Qu'est-ce qui vous incite le plus à faire évoluer vos pratiques RH ? (3 choix maximum)



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

Focus thématiques

Emploi des seniors : *plus recrutés et moins touchés par les réductions d'effectifs*

Contrats d'apprentissage : *une proportion stable ; la moitié des entreprises souhaitent augmenter la part des alternants*

Risques psychosociaux : *une réalité dans 1/3 des grandes entreprises, mais moins de risques potentiels*

Pénibilité du travail : *la moitié des entreprises concernées se sont engagées*

Egalité professionnelle : *3/4 des entreprises concernées ont contractualisé*

L'emploi des seniors

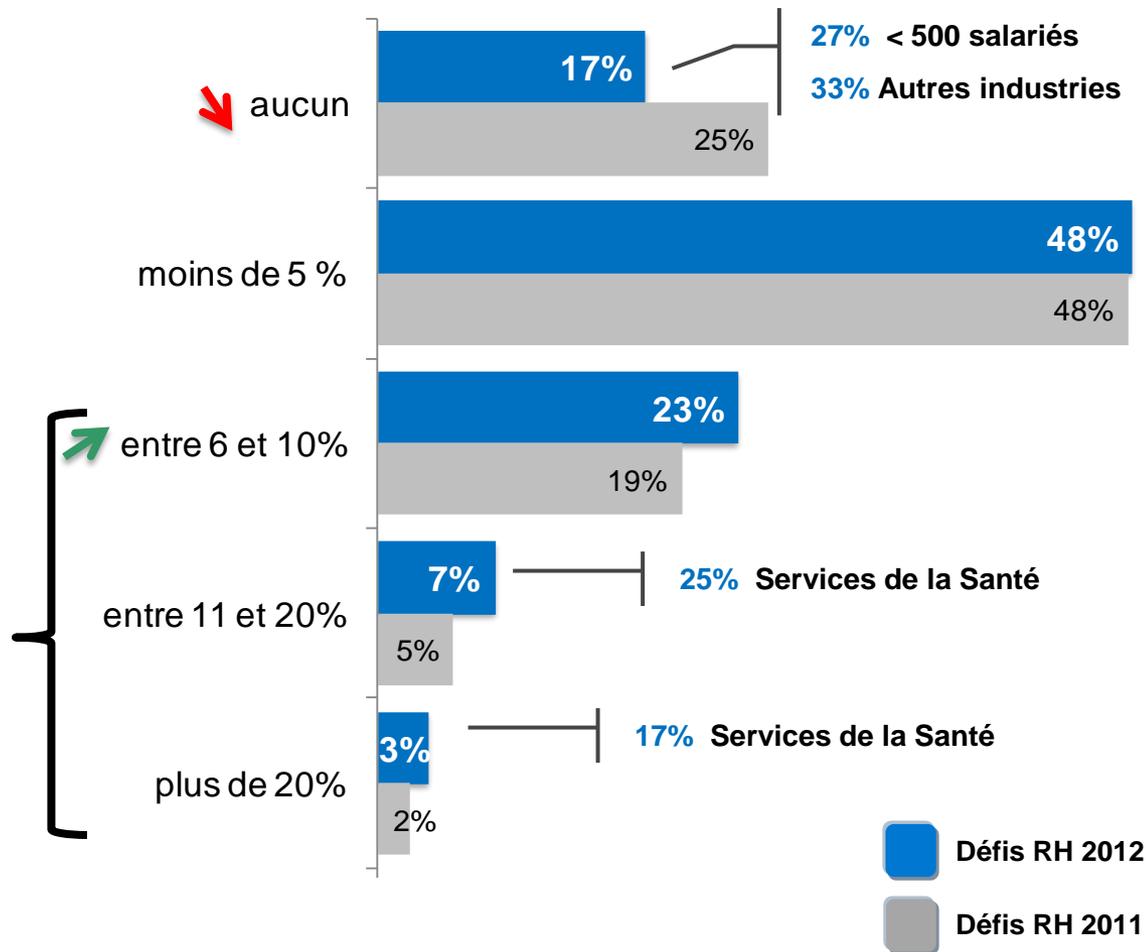


Emploi des seniors : plus recrutés de manière significative dans 1/3 des entreprises

88% des entreprises ont recruté au cours des 12 derniers mois

Quelle est la part des seniors (plus de 50 ans) dans les recrutements effectués ?

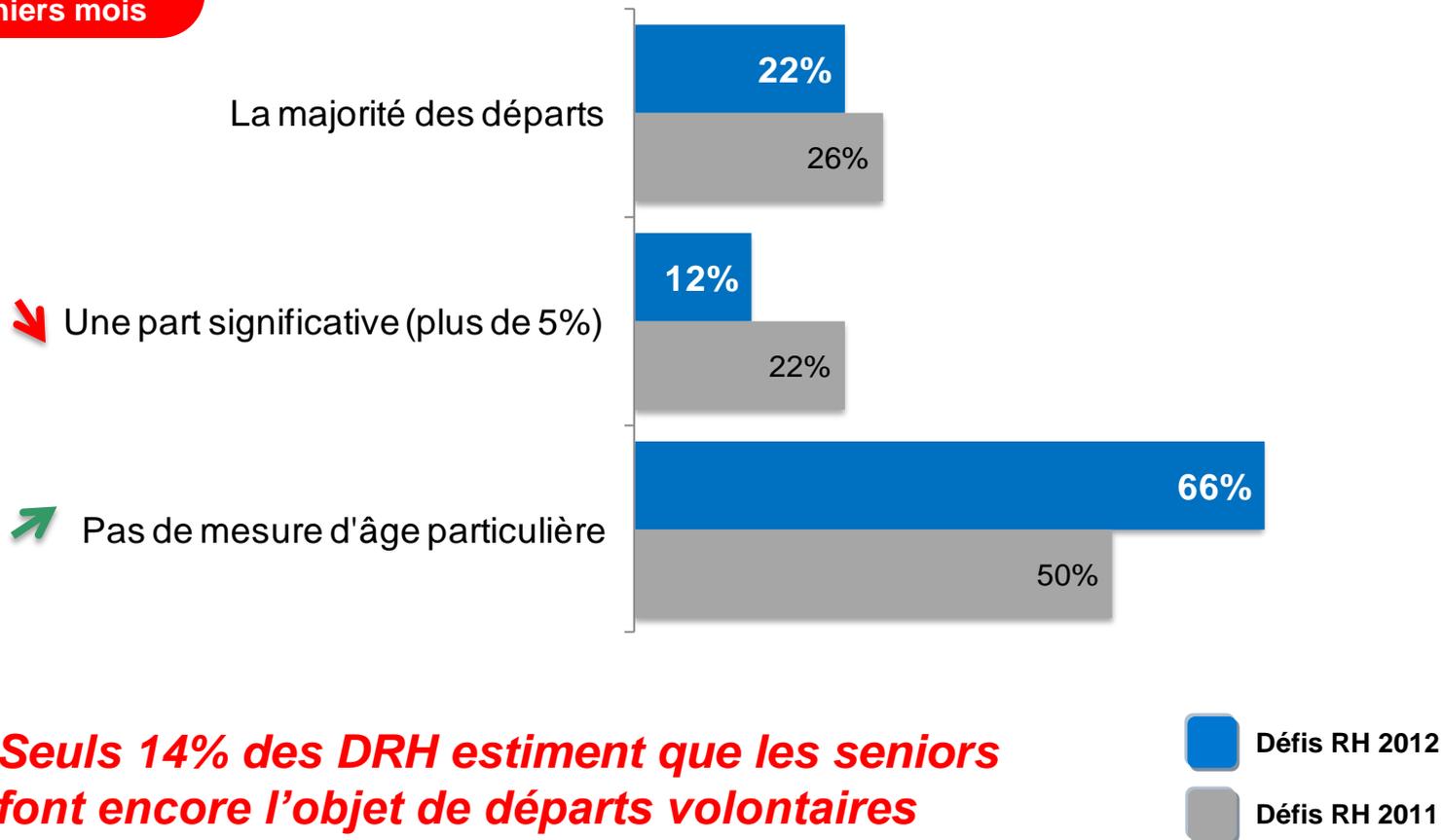
33% des entreprises ont recruté une part significative de seniors (+7%)



Emploi des seniors : moins débauchés de manière significative / pas de mesure d'âge dans 2/3 des entreprises

19% des entreprises ont réduit leurs effectifs au cours des 12 derniers mois

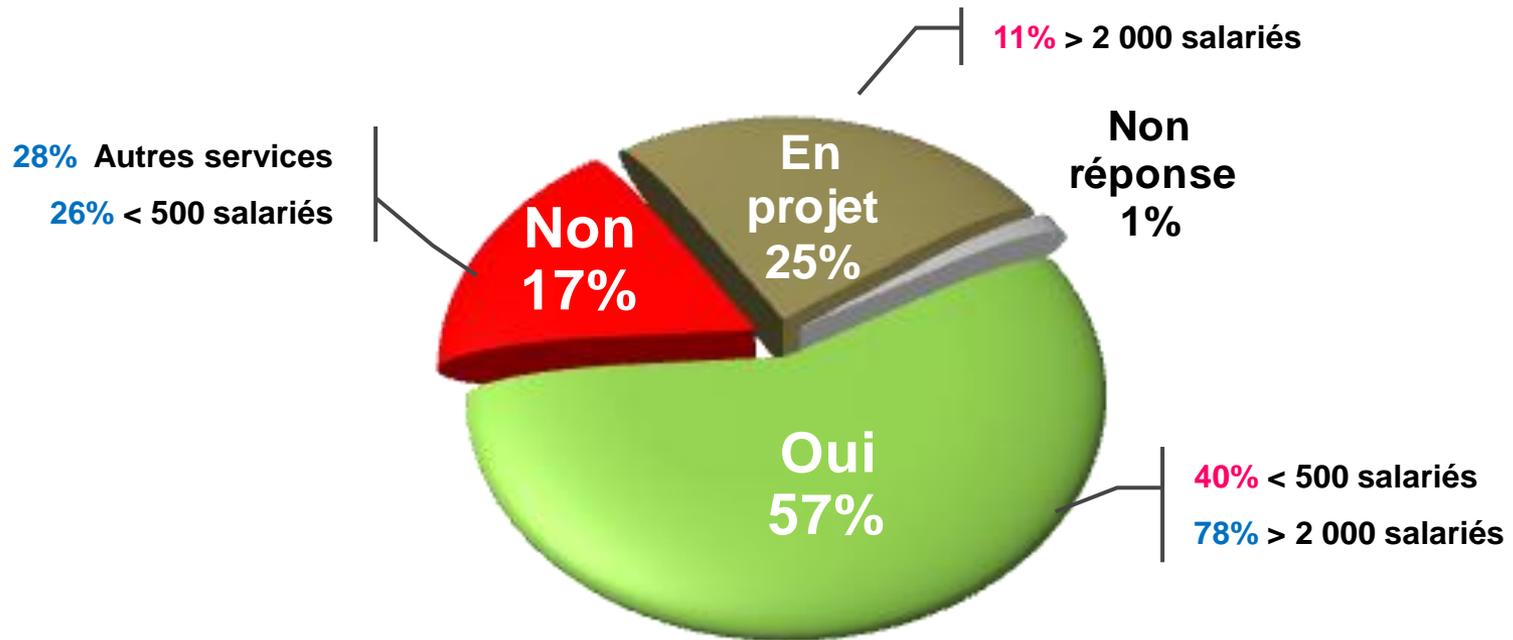
Quelle est la part des seniors (plus de 50 ans) dans les réductions d'effectifs ?



Seuls 14% des DRH estiment que les seniors font encore l'objet de départs volontaires

Emploi des seniors : des entretiens de mi carrière dans plus de la moitié des entreprises (3/4 des plus grandes)

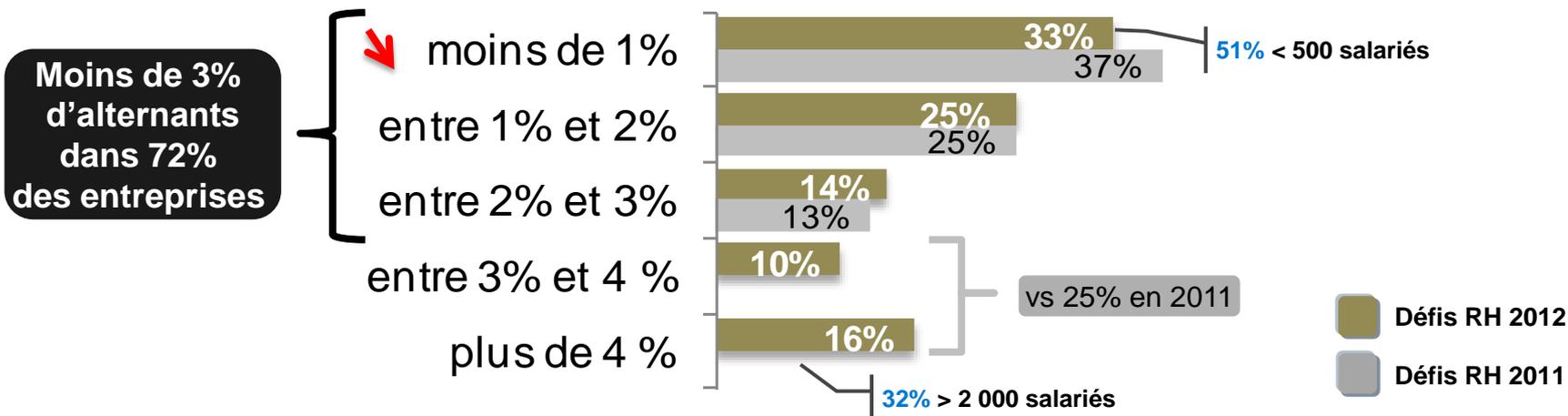
Avez-vous mis en place des entretiens de deuxième partie de carrière ?



L'emploi en contrat d'alternance

Contrats d'alternance : une proportion stable – 3% ou moins dans 3/4 des entreprises, mais des intentions d'augmenter cette part dans la moitié des entreprises

Quelle est la proportion de contrats d'alternance dans vos effectifs ?

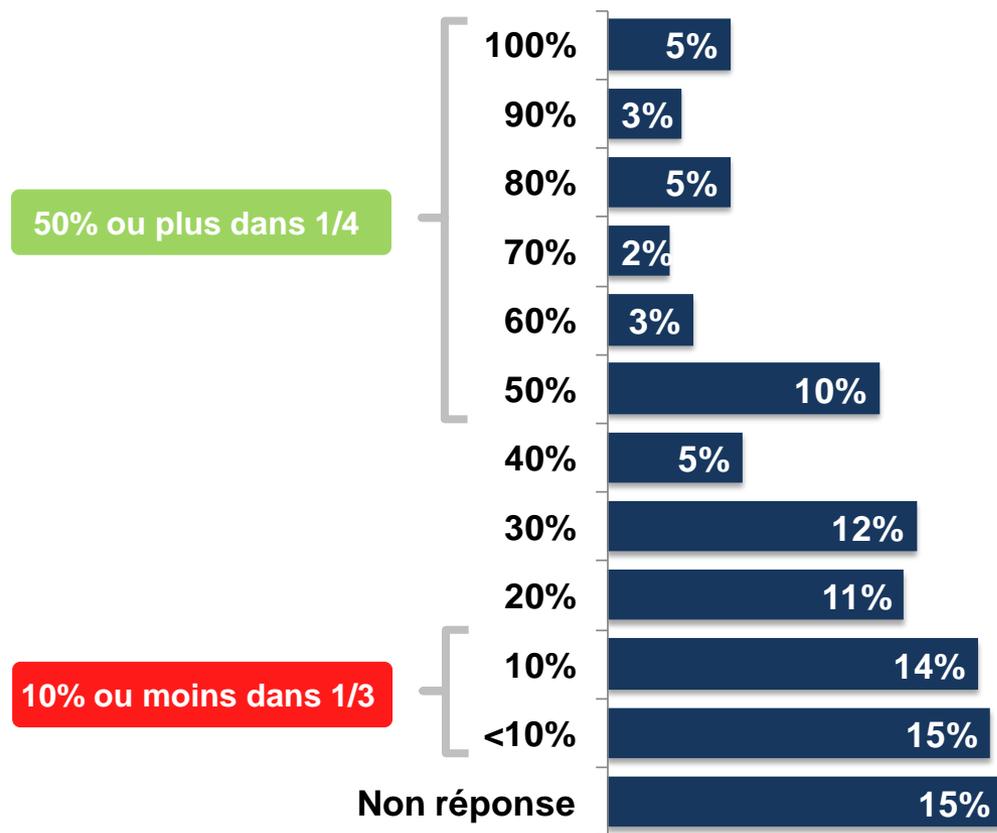


Comptez-vous augmenter la part de contrats en alternance dans vos effectifs au cours de l'année qui vient ?



Contrats d'alternance : 1/4 des entreprises embauchent 50% ou plus de leurs alternants

A l'issue d'un contrat d'alternance, quel est le pourcentage d'embauchés, dans votre entreprise ?



La prévention des risques psychosociaux



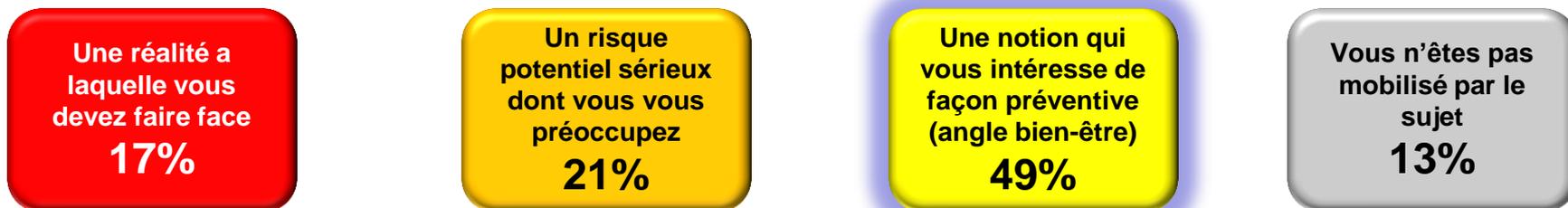
Risques psychosociaux : une réalité pour 1/3 des DRH des entreprises soumises à l'obligation légale, mais moins de risques potentiels

Pour votre entreprise les risques psychosociaux constituent...

Entreprises de plus de 1 000 salariés



Entreprises de moins de 1 000 salariés



Risques psychosociaux : des actions de sensibilisation des managers et de soutien des salariés

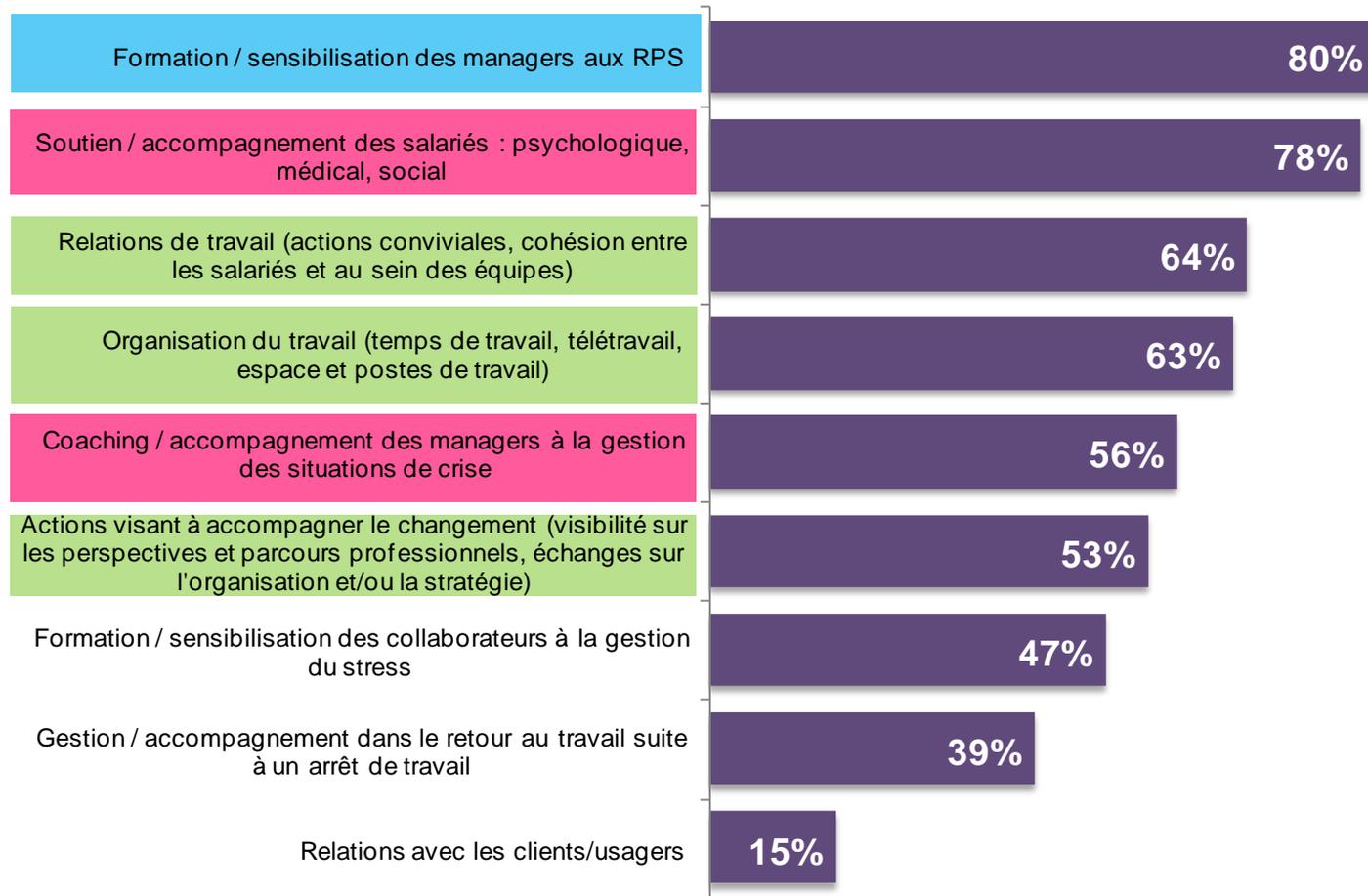
Entreprises de plus de 1 000 salariés

77% des entreprises ont mené des actions en matière de RPS

Prévention primaire

Prévention secondaire

Prévention tertiaire



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

Risques psychosociaux : des salariés « sous surveillance » dans plus d'une entreprise sur deux soumise à l'obligation légale

Entreprises de plus de 1 000 salariés

56% des entreprises ont mis en place des indicateurs



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

Risques psychosociaux : des actions adaptées à l'évaluation du risque psychosocial



Une réalité à laquelle vous devez faire face
23%

80% Soutien des salariés en difficulté

73% Sensibilisation des managers aux RPS

59% Coaching des managers gestion de crise

59% Accompagnement du changement

56% Organisation du travail

56% Relations de travail

- Indicateurs d'impact 70%
+ Indicateurs de moyens 61%
= Indicateurs de perception 74%

Un risque potentiel sérieux dont vous vous préoccupez
19%

77% Sensibilisation des managers aux RPS

70% Soutien des salariés en difficulté

70% Accompagnement du changement

53% Relations de travail

53% Coaching des managers gestion de crise

+ Indicateurs d'impact 89%
= Indicateurs de moyens 58%
= Indicateurs de perception 74%

Une notion qui vous intéresse de façon préventive (angle bien-être)
47%

69% Sensibilisation des managers aux RPS

65% Relations de travail

57% Soutien des salariés en difficulté

55% Organisation du travail

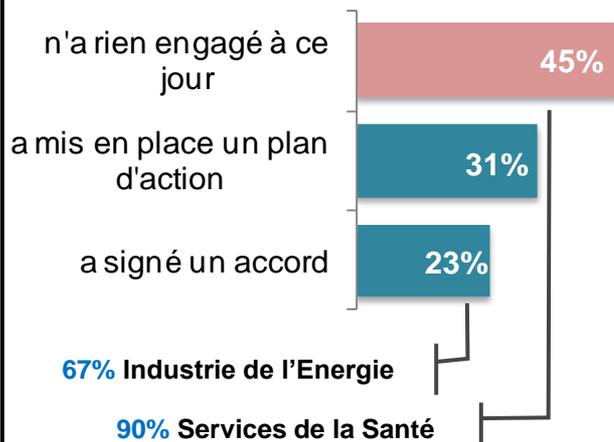
= Indicateurs d'impact 74%
- Indicateurs de moyens 53%
= Indicateurs de perception 74%

La pénibilité du travail

Pénibilité du travail : la moitié des entreprises se sont engagées, majoritairement sur l'aménagement des postes, l'organisation du travail et le développement des compétences

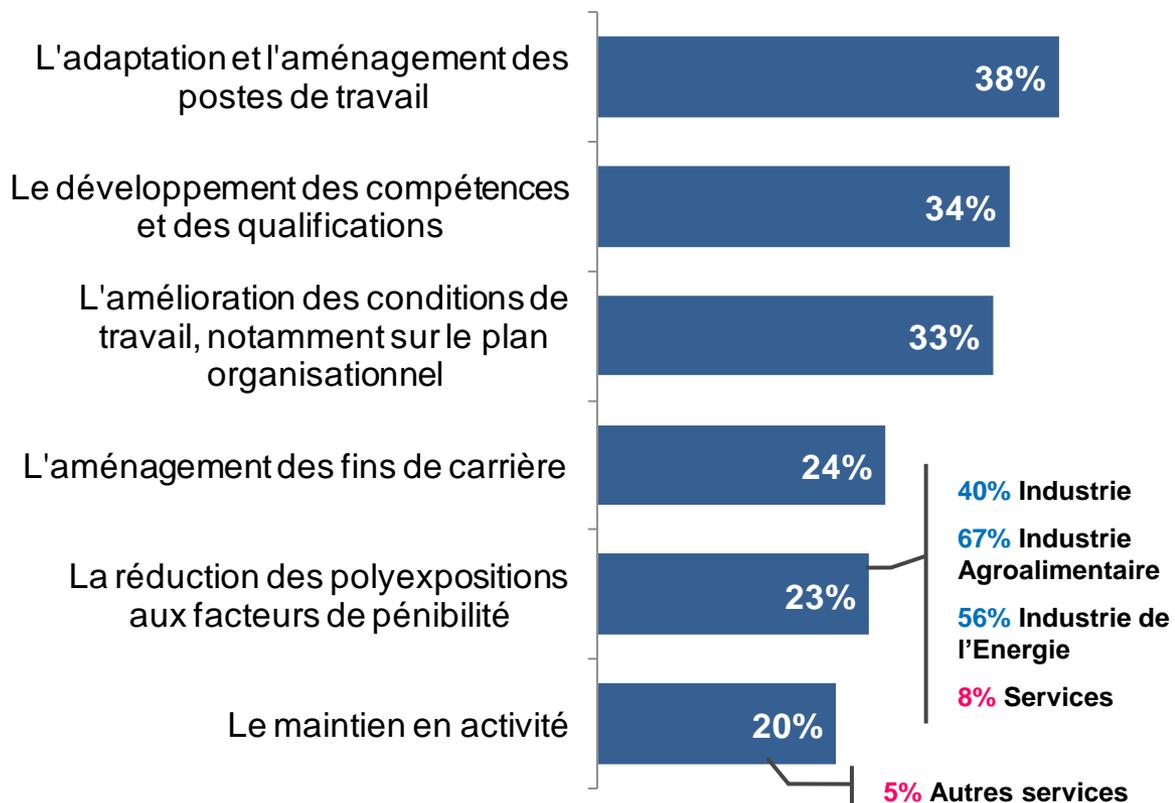
51% des entreprises sont soumises à l'obligation légale

vostra entreprise :



pour les autres, 22% bénéficient d'un accord de Branche

Parmi les 6 thèmes suivants (dont 3 sont obligatoires), sur lesquels votre plan ou accord porte-t-il ?



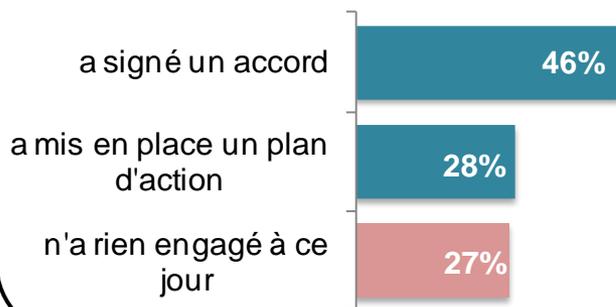
NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

L'égalité professionnelle H/F

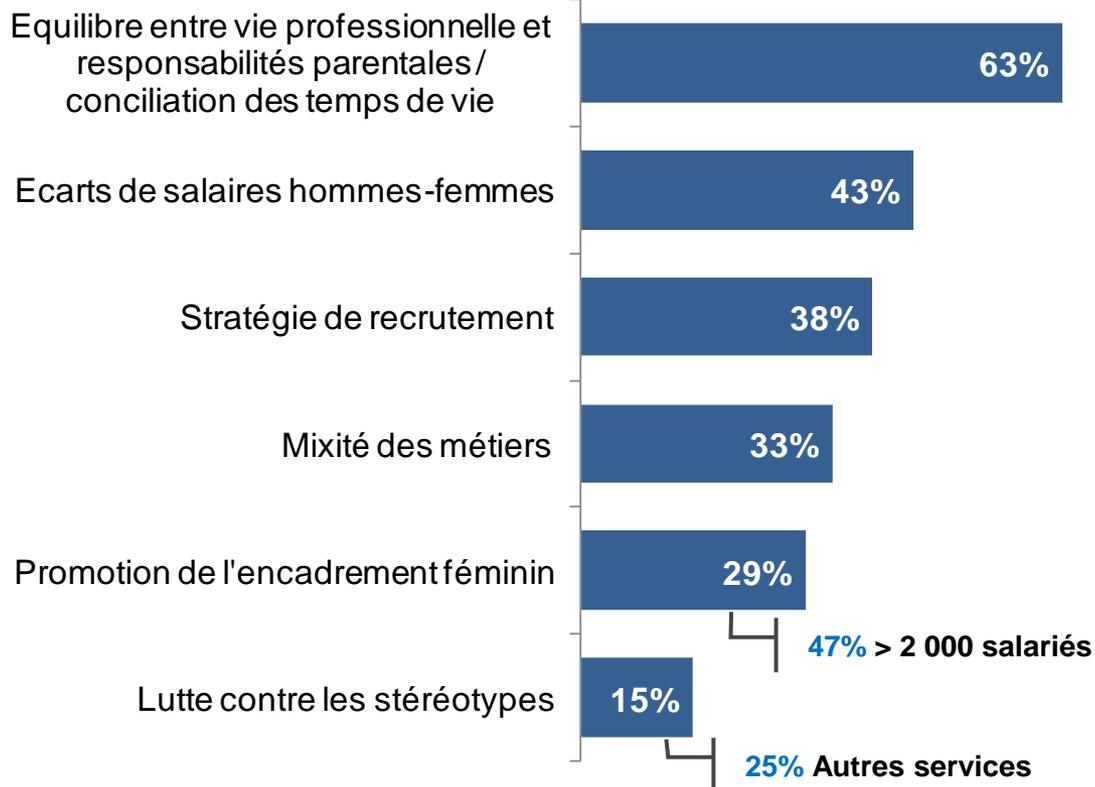
Egalité professionnelle : 3/4 des entreprises ont contractué, majoritairement sur la conciliation des temps de vie

80% des entreprises sont soumises à l'obligation légale

votre entreprise :



Sur quel(s) domaine(s) porte ce plan ou cet accord ?



1/3 des entreprises publient une synthèse de leurs indicateurs chiffrés

NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

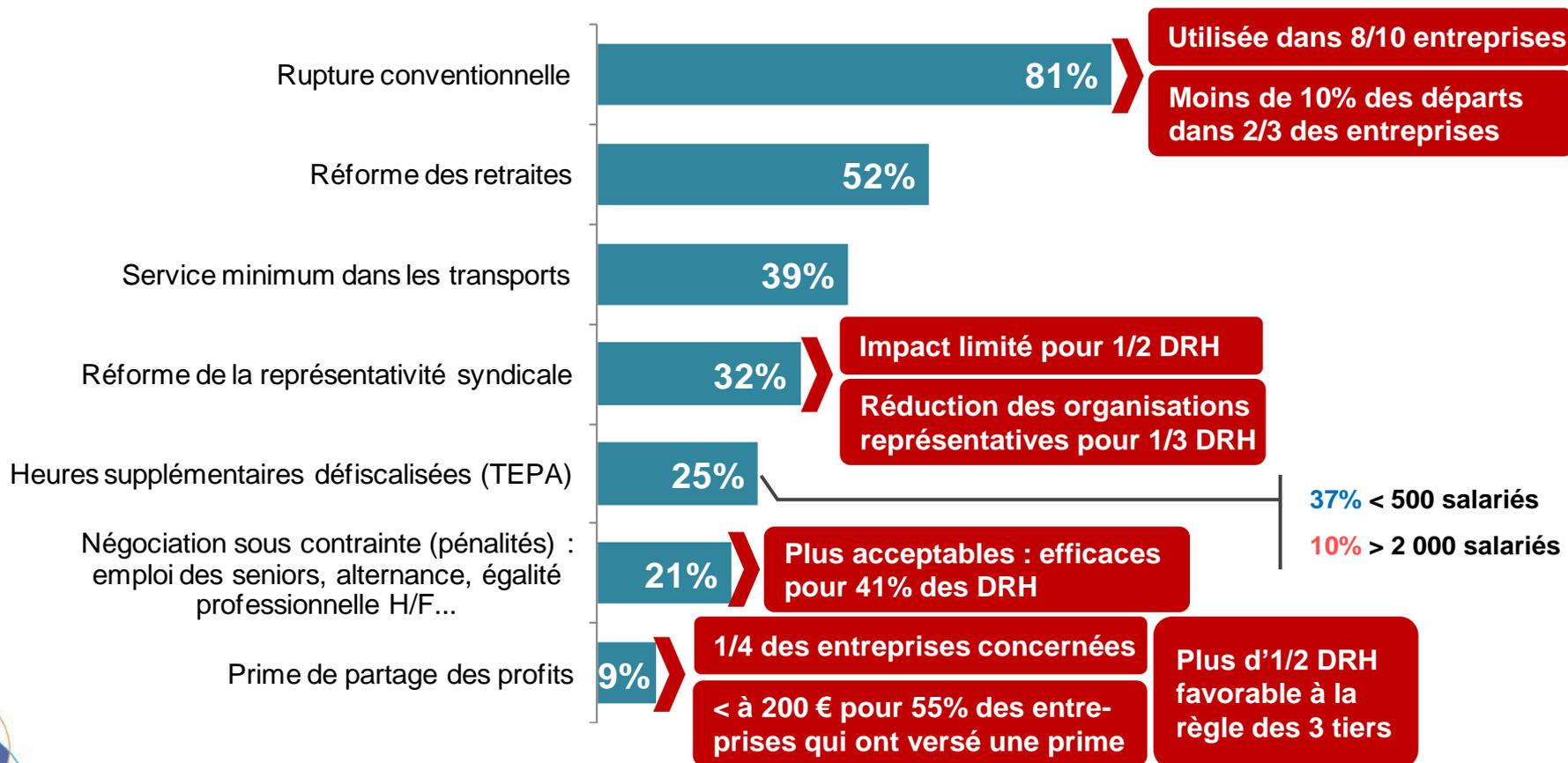
Election présidentielle

Bilan du dernier quinquennat : les DRH plébiscitent la rupture conventionnelle et rejettent la prime de partage des profits

Propositions des candidats : les DRH votent pour la baisse du coût du travail mais pas à n'importe quel prix

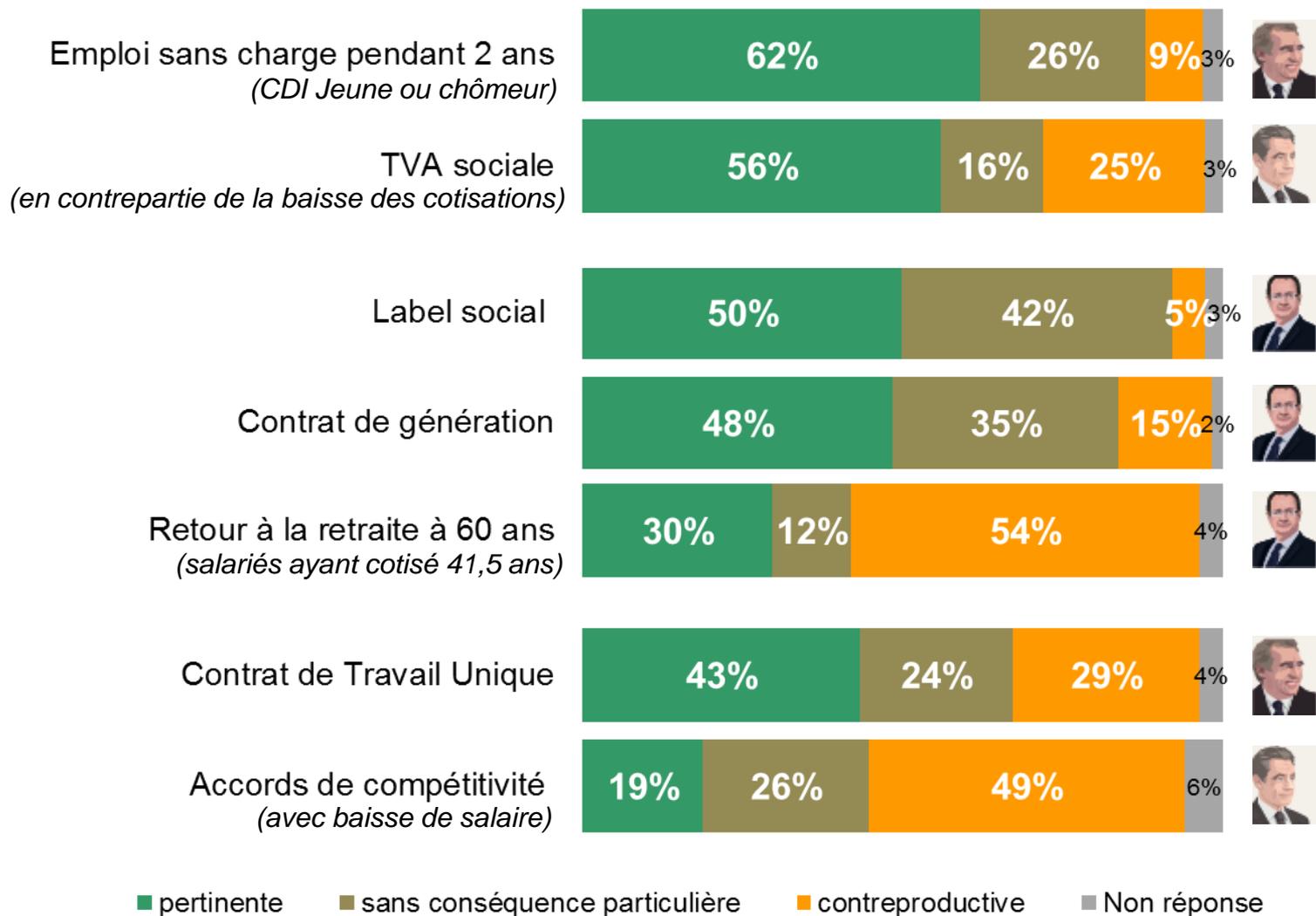
Bilan du dernier quinquennat : les DRH plébiscitent la rupture conventionnelle... et rejettent la prime de partage des profits

Parmi les mesures suivantes, prises au cours du dernier quinquennat, lesquelles vous ont semblé les plus pertinentes ? (3 choix possibles)



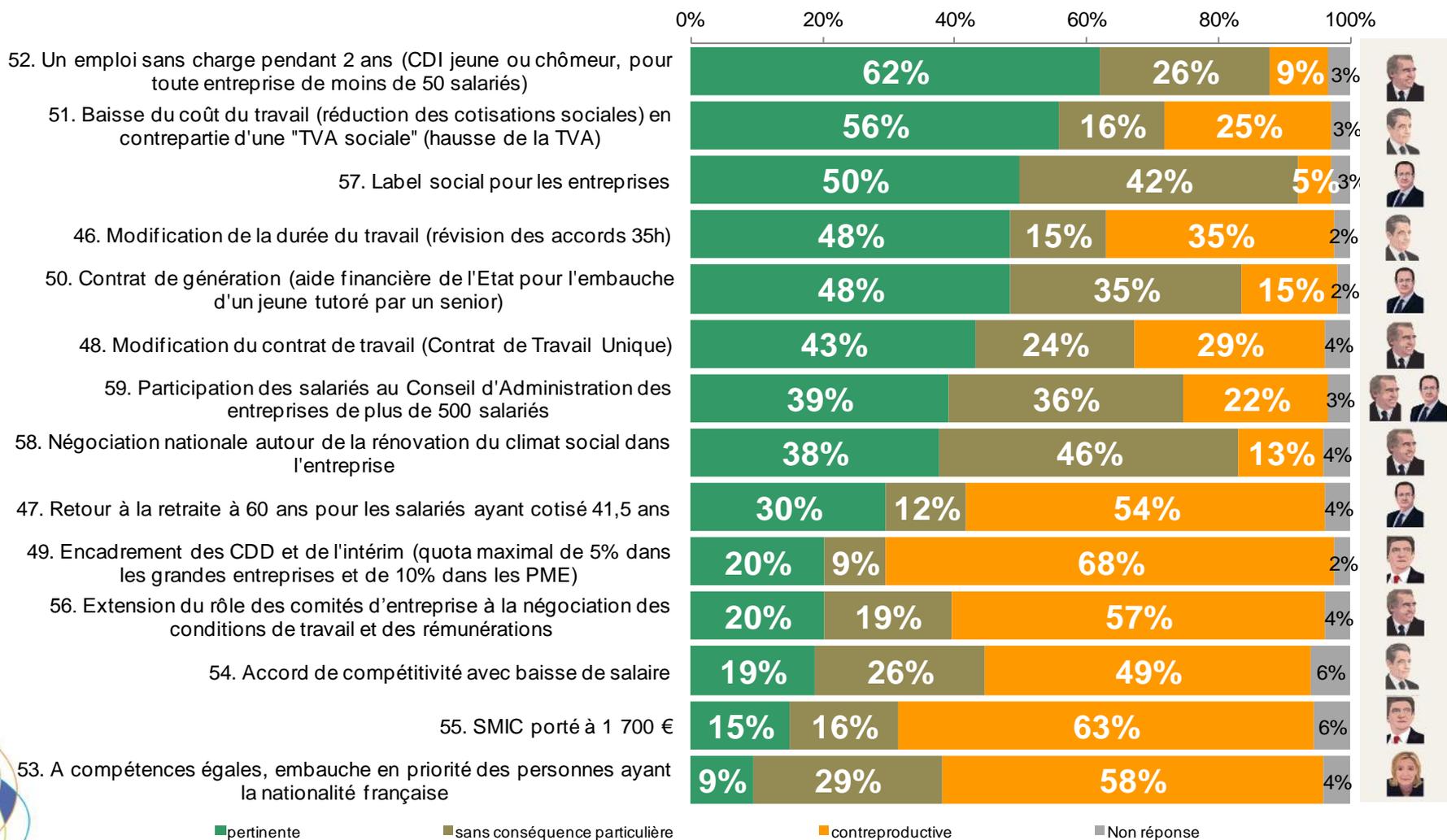
NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

Propositions des principaux candidats : les DRH votent pour la baisse du coût du travail, mais pas à n'importe quel prix



Propositions des principaux candidats : résultats complets

Les propositions suivantes ont été formulées par les principaux candidats à l'élection présidentielle. Vous semblent-elles ?



- Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines, représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales.
- Avec plus de 5 000 membres, rassemblés en 80 groupes locaux, l'ANDRH est aujourd'hui la communauté de référence dans le débat RH.
- Elle a pour mission d'échanger les bonnes pratiques et développer le professionnalisme de ses adhérents, promouvoir la contribution de la fonction RH à l'amélioration des performances des organisations publiques et privées et représenter les DRH auprès des pouvoirs publics, des médias et des partenaires sociaux.

www.andrh.fr

- Inergie est un cabinet indépendant de **conseil en management, communication et opinion interne**. Il a pour vocation de **développer l'efficacité relationnelle** des organisations autour de trois domaines d'activités : évaluer & anticiper, développer les talents, engager dans les transformations.
- Inergie dispose d'équipes spécialisées sur **deux pôles d'expertise** :
 - le pôle **Management**, spécialisé dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs et de programmes de management centrés sur la qualité et les **compétences relationnelles des managers**
 - le pôle **Opinion**, spécialisé dans les démarches d'écoute au sein des entreprises, qui met en œuvre des études qualitatives et quantitatives : **baromètres de climat interne**, audits de communication interne, évaluation des relations interservices, des **compétences managériales** ou du **bien-être au travail**...
 - Une base de données comparative de 300 entreprises représentant plus de 560 000 collaborateurs en France et à l'International permet d'établir un « benchmark » avec d'autres organisations.

www.inergie.com

- L'hebdomadaire Entreprise & Carrières, lancé en kiosque en 1989, est édité par Wolters Kluwer France, l'un des leaders mondiaux des solutions d'information dédiés aux professionnels du droit, de la réglementation, de la santé, des finances...
- Bénéficiant d'une diffusion totale de 12 400 exemplaires (en 2010, source OJD), Entreprise & Carrières, l'hebdomadaire des ressources humaines, se veut un outil de travail pour la mise en œuvre des solutions RH et pour la gestion quotidienne des ressources humaines dans l'entreprise.
- Le magazine traite des enjeux de la fonction ressources humaines au travers de 4 rubriques principales :
 - "l'actualité" reprend les faits marquants de la semaine pour les RH,
 - "les pratiques" sont conçues comme une véritable aide aux prises de décisions quotidiennes en proposant le partage d'expériences des meilleures pratiques RH,
 - "l'enquête" est une analyse approfondie d'un sujet majeur de la GRH,
 - "les enjeux" décryptent les nouvelles tendances des RH ou de l'emploi.

http://www.wk-rh.fr/publication/sommaire.php?ID_PUBLICATION=ECA