

inergie
Groupe Obea



6^{ème}
édition
depuis
2010

Baromètre Défis RH 2015

Etude Andrh – Inergie pour Entreprise & Carrières

Juin 2015

**Toute publication totale
ou partielle doit impérativement
utiliser la mention complète suivante :**
**« Baromètre Défis RH 2015 ANDRH Inergie
pour Entreprise & Carrières » et aucune reprise de
l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.**

Luc Vidal
DGA Inergie – Groupe Obea
Pôle Opinion
01 40 53 71 10
lvidal@inergie.com



Fiche technique de l'étude

Date d'administration



Du 16 mars au 10 avril 2015

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



210 DRH répondants

60% Services / 34% Industrie / 5% Public
50% < 500 salariés / 19% > 2 000 salariés

Les thématiques abordées

1

Les tendances

- Contexte économique et confiance des DRH
- Impact sur le climat social
- Evolution des pratiques RH

2

L'actualité des DRH

- Indicateurs d'emploi 2014 / 2015
- Priorités 2015

3

Focus thématique

- Emploi des seniors
- Alternance
- RPS et QVT

4

Pacte de responsabilité

5

Compte de pénibilité

1

Les tendances

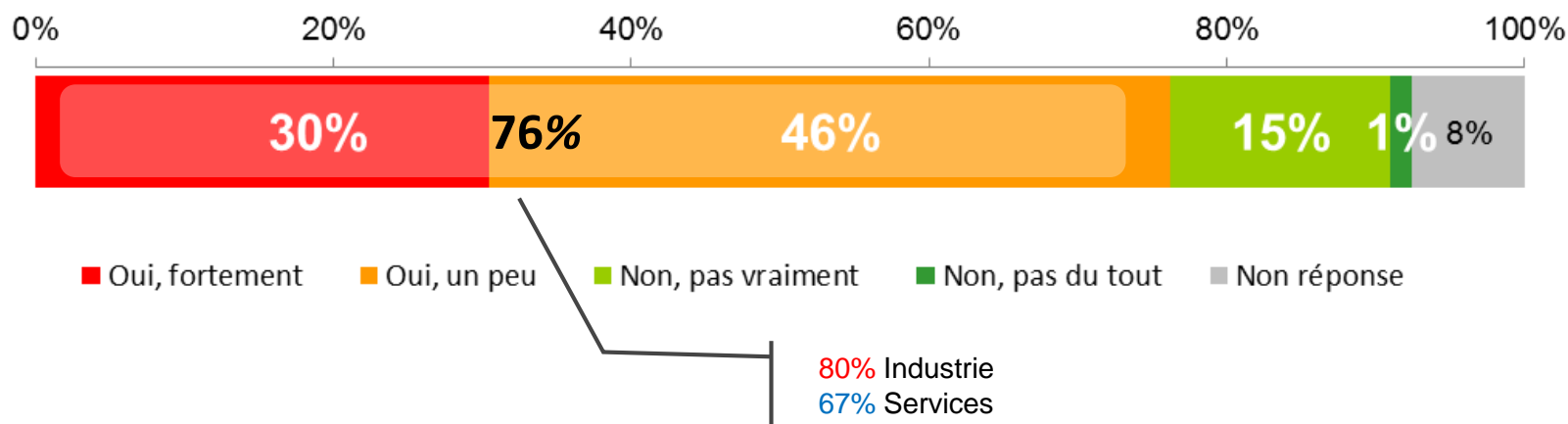
Un contexte économique toujours dur en 2015

Un climat social plutôt bon et des DRH plus optimistes pour les mois à venir

Le poids des contraintes légales, à nouveau perçu par les DRH, influe sur les pratiques RH

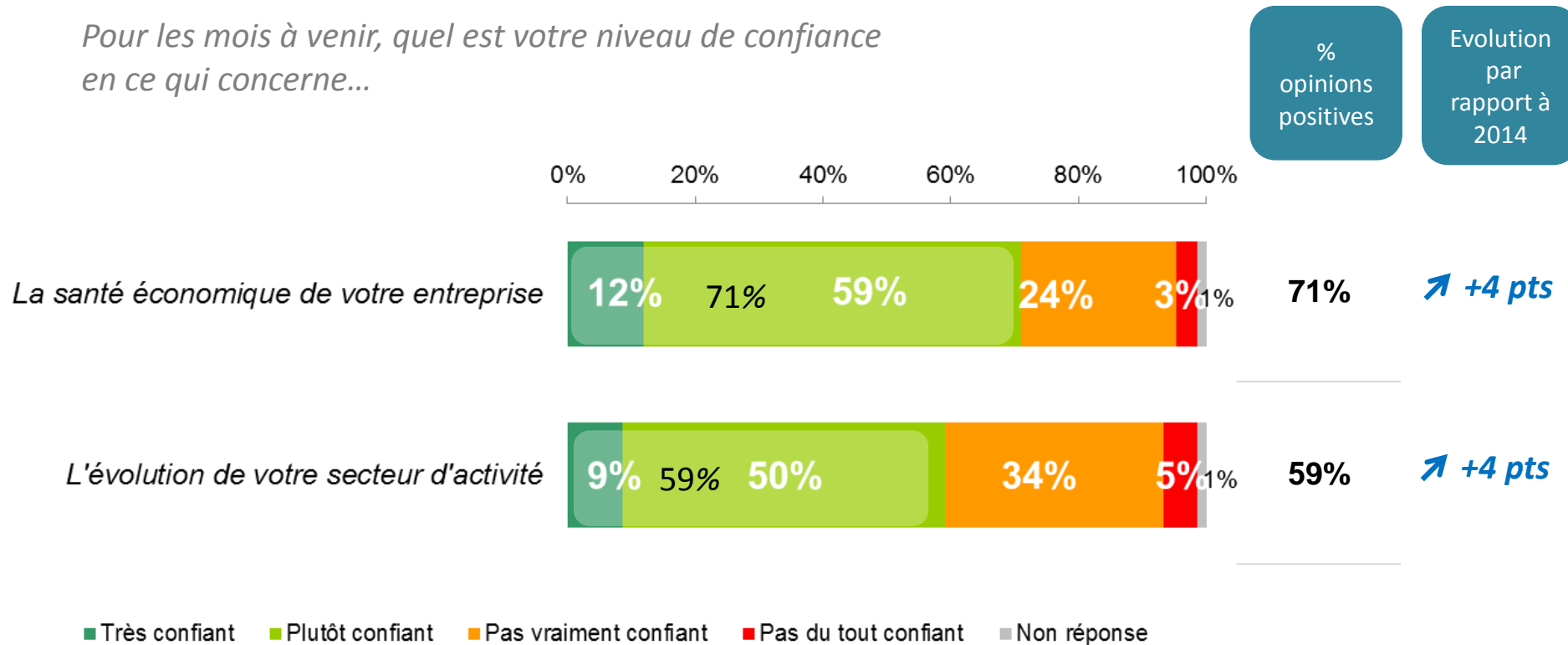
Un contexte économique toujours dur qui impacte l'activité des entreprises...

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



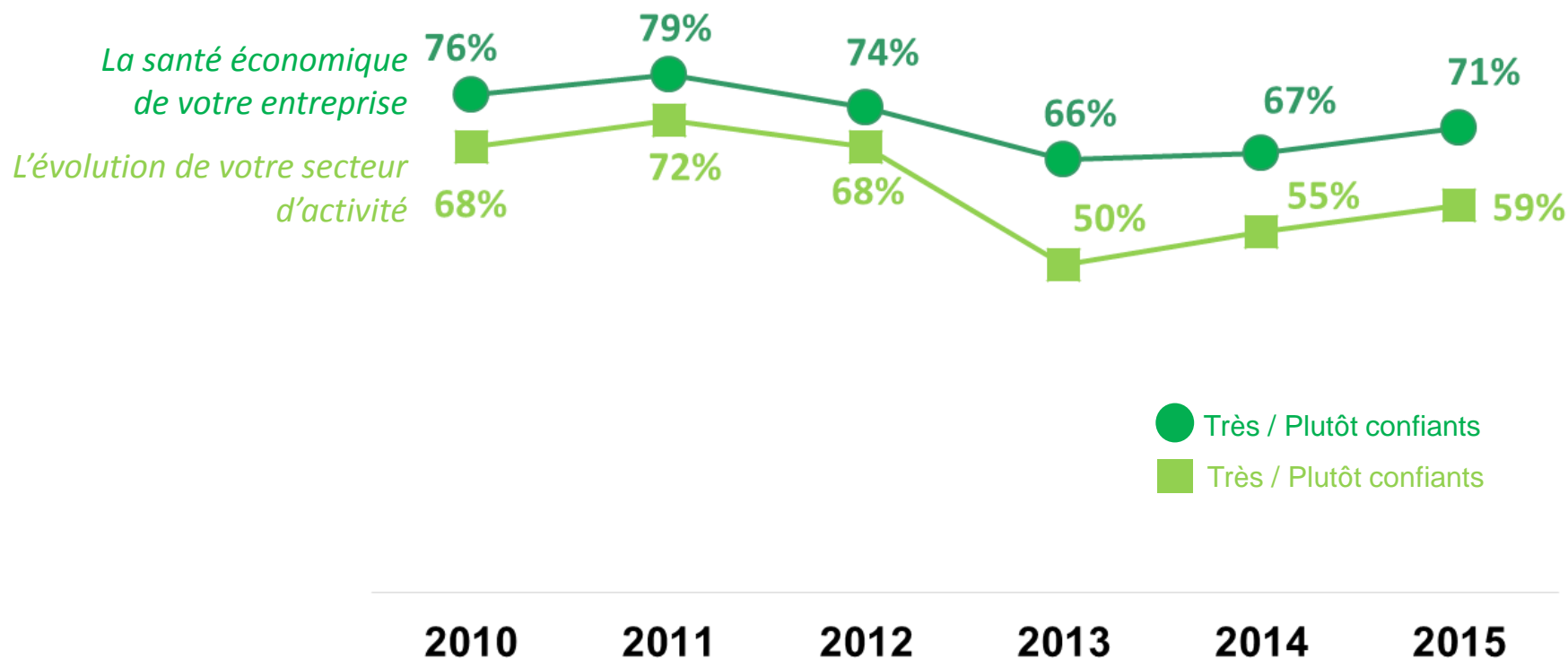
...mais des DRH de plus en plus optimistes sur les perspectives économiques

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



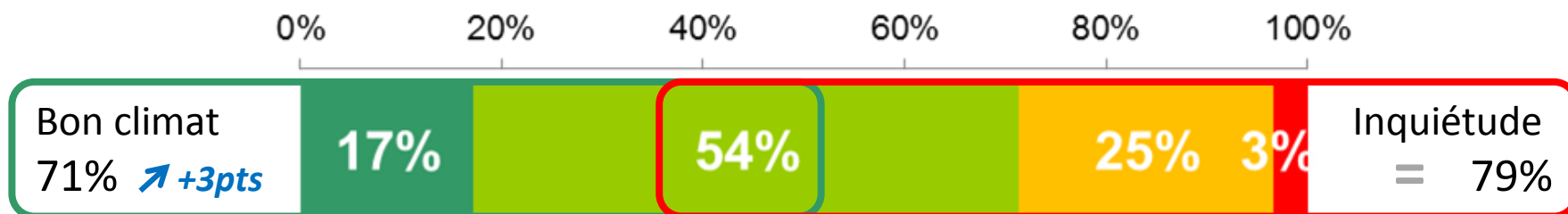
La confiance des DRH dans l'avenir s'améliore et confirme la tendance positive entamée en 2014

Pour les mois à venir, quel est votre niveau de confiance dans...



Un climat social plutôt bon, toujours sur fond d'inquiétude latent...

Comment décririez-vous le climat social de votre entreprise ?



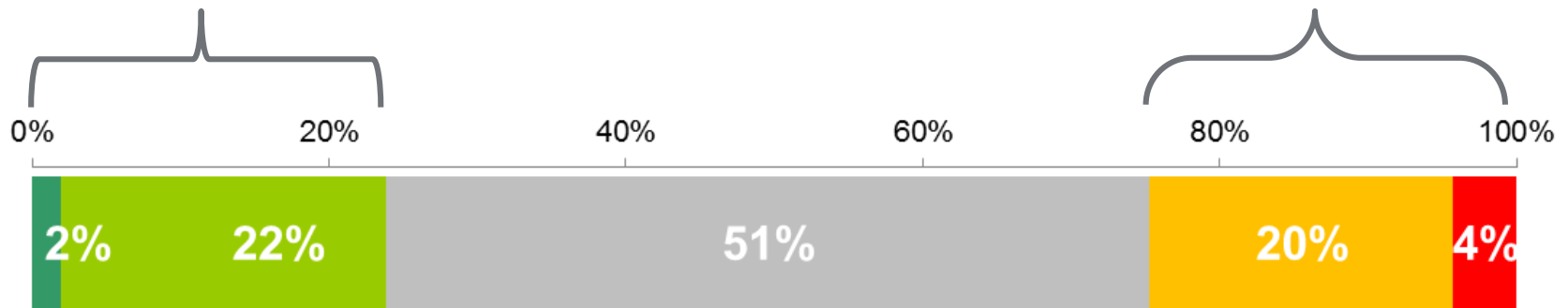
- Le climat est plutôt bon, les collaborateurs sont sereins
- Le climat est plutôt bon, mais les collaborateurs sont un peu inquiets
- Le climat est assez tendu, les collaborateurs sont inquiets
- Le climat est très tendu, il y a des revendications importantes

...qui fait envisager l'avenir aux DRH avec plus d'optimisme que l'an dernier

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

➔ 24% pensent que le climat va s'améliorer vs 21% en 2014

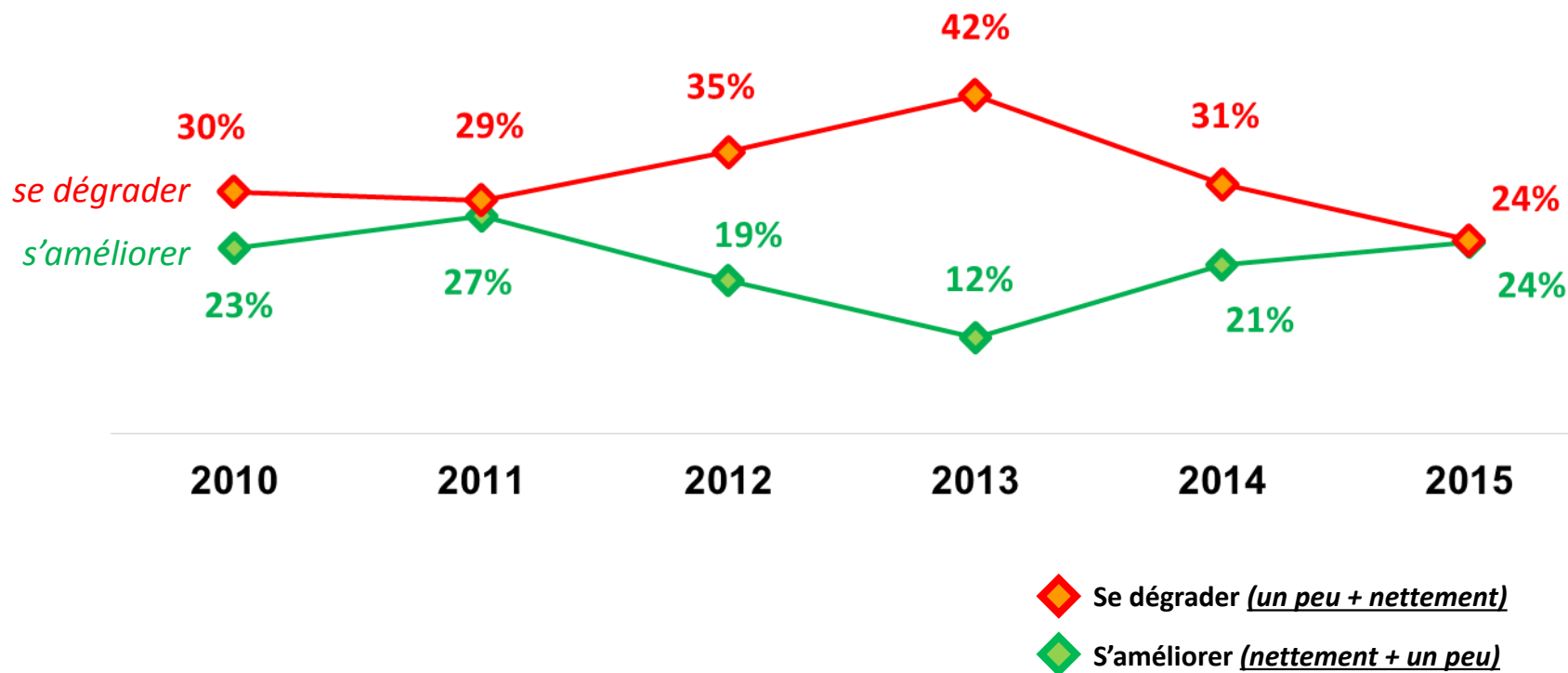
24% pensent que le climat va se dégrader ➔ vs 31% en 2014



■ s'améliorer nettement ■ s'améliorer un peu ■ rester stable ■ se dégrader un peu ■ se dégrader nettement

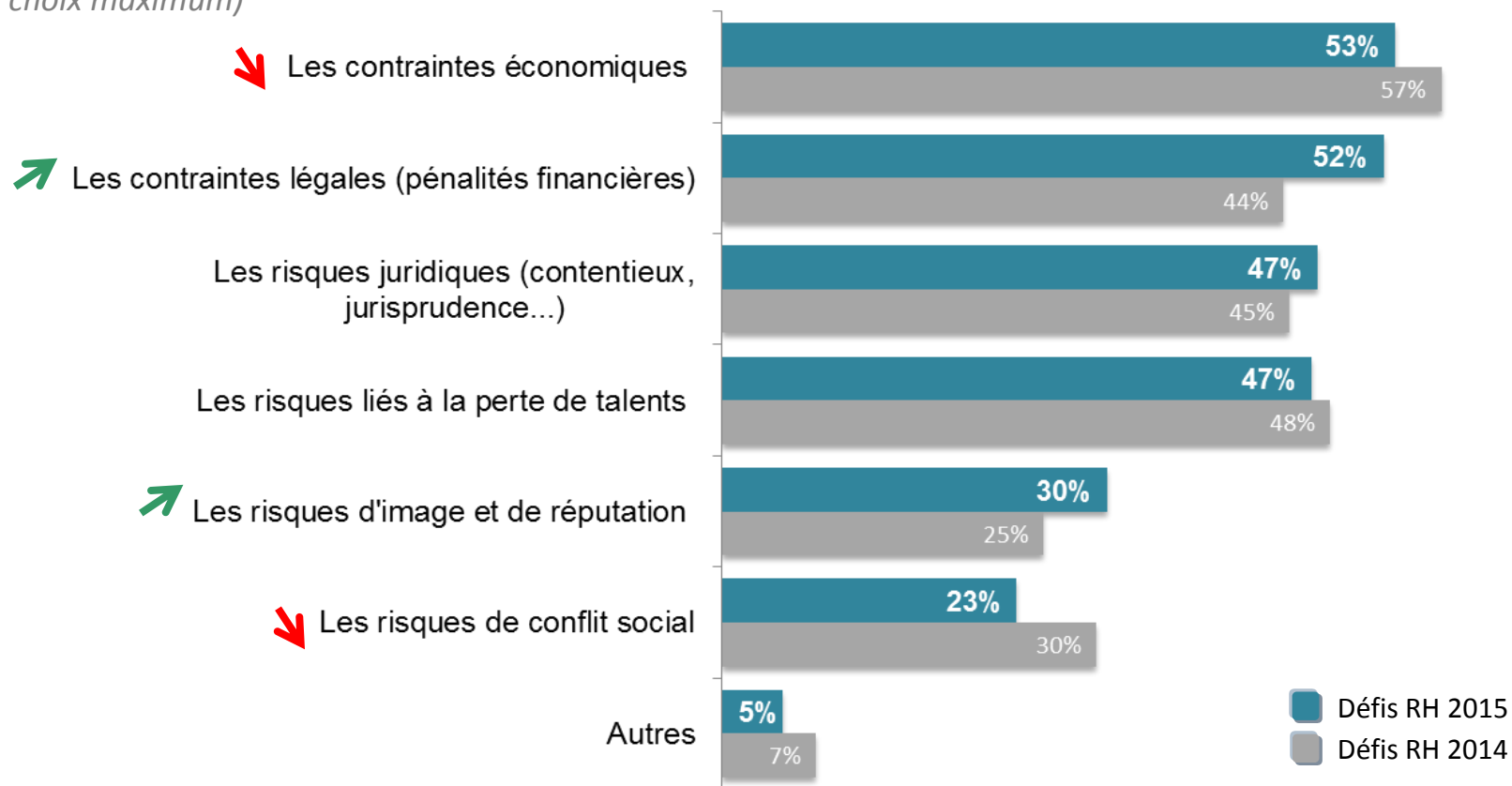
Après des années de pessimisme, les DRH envisagent désormais l'avenir de manière nettement plus optimiste

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



Le poids des contraintes légales à nouveau perçu par les DRH

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

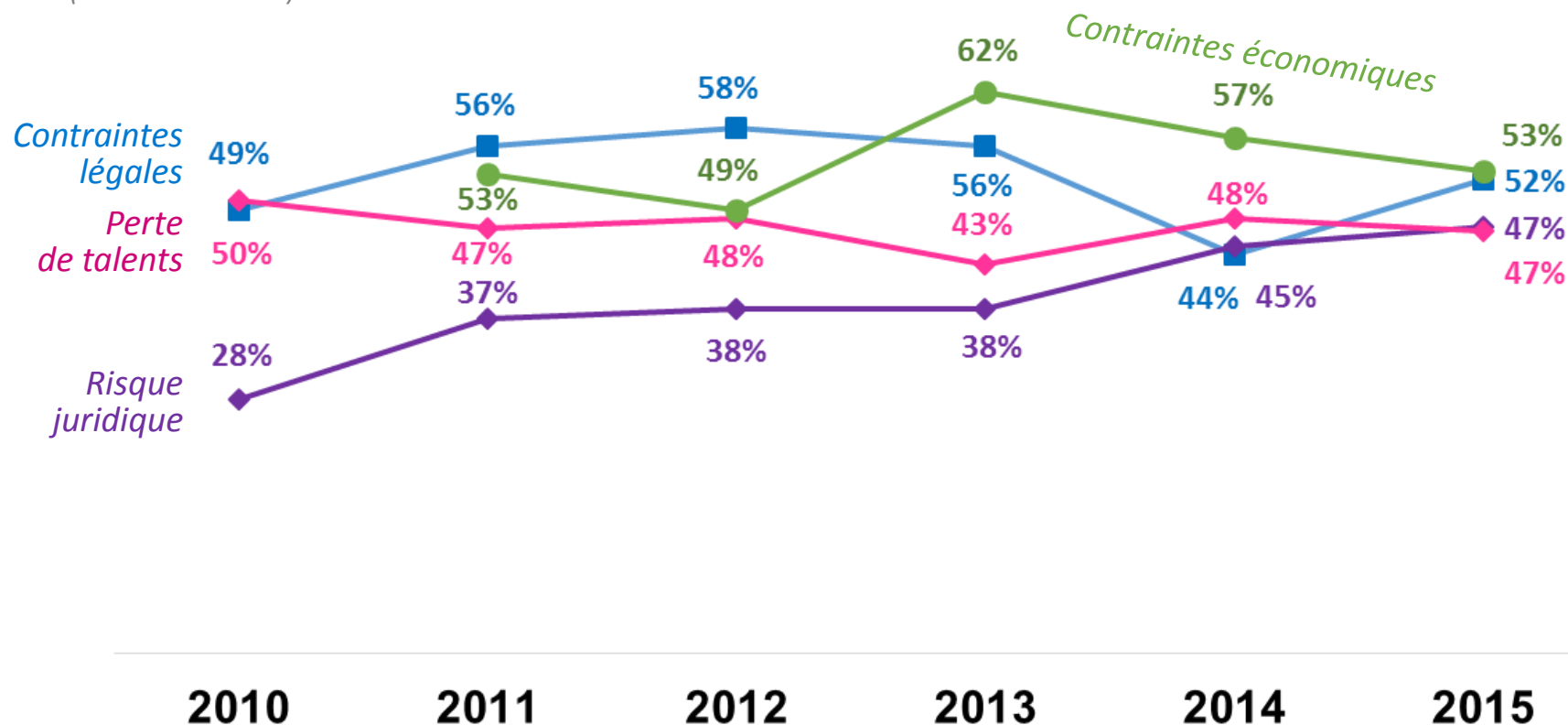


NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

Des politiques RH qui dépendent encore largement des contraintes économiques et sont soumises à nouveau aux contraintes légales ; montée constante du risque juridique depuis 2010

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

2

L'actualité des DRH

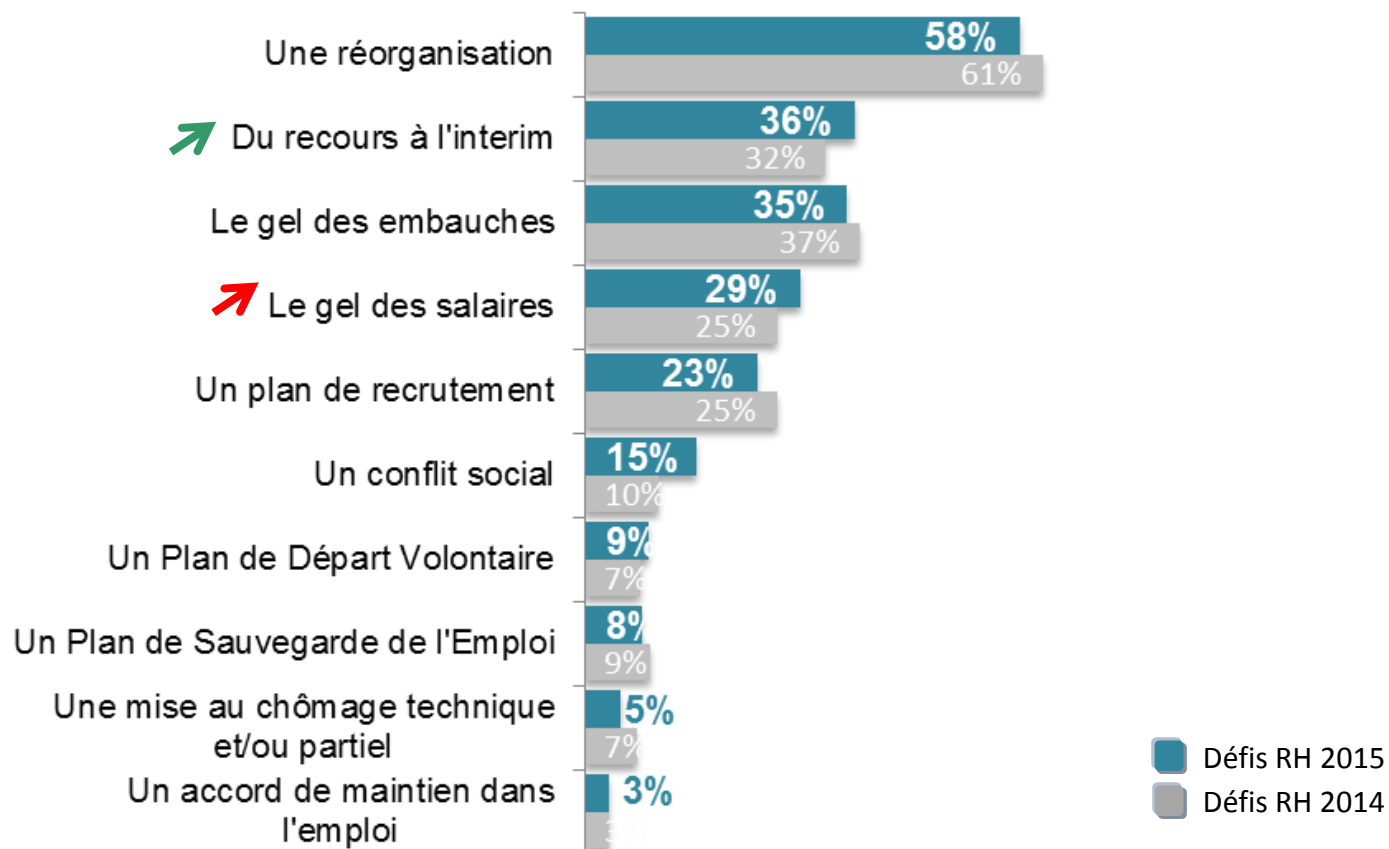
Une reprise attendue pour 2015, malgré des pratiques de rigueur en matière d'emploi

Des DRH mobilisés à nouveau sur la conquête des talents, mais loin derrière le dialogue social et la GPEC

L'accompagnement des managers, premier enjeu de la fonction RH avec celui des réorganisations ; moins d'enjeux de maîtrise des coûts, plus sur l'attraction et la rétention des jeunes collaborateurs

Les DRH ont conservé des pratiques de rigueur en matière d'emploi...

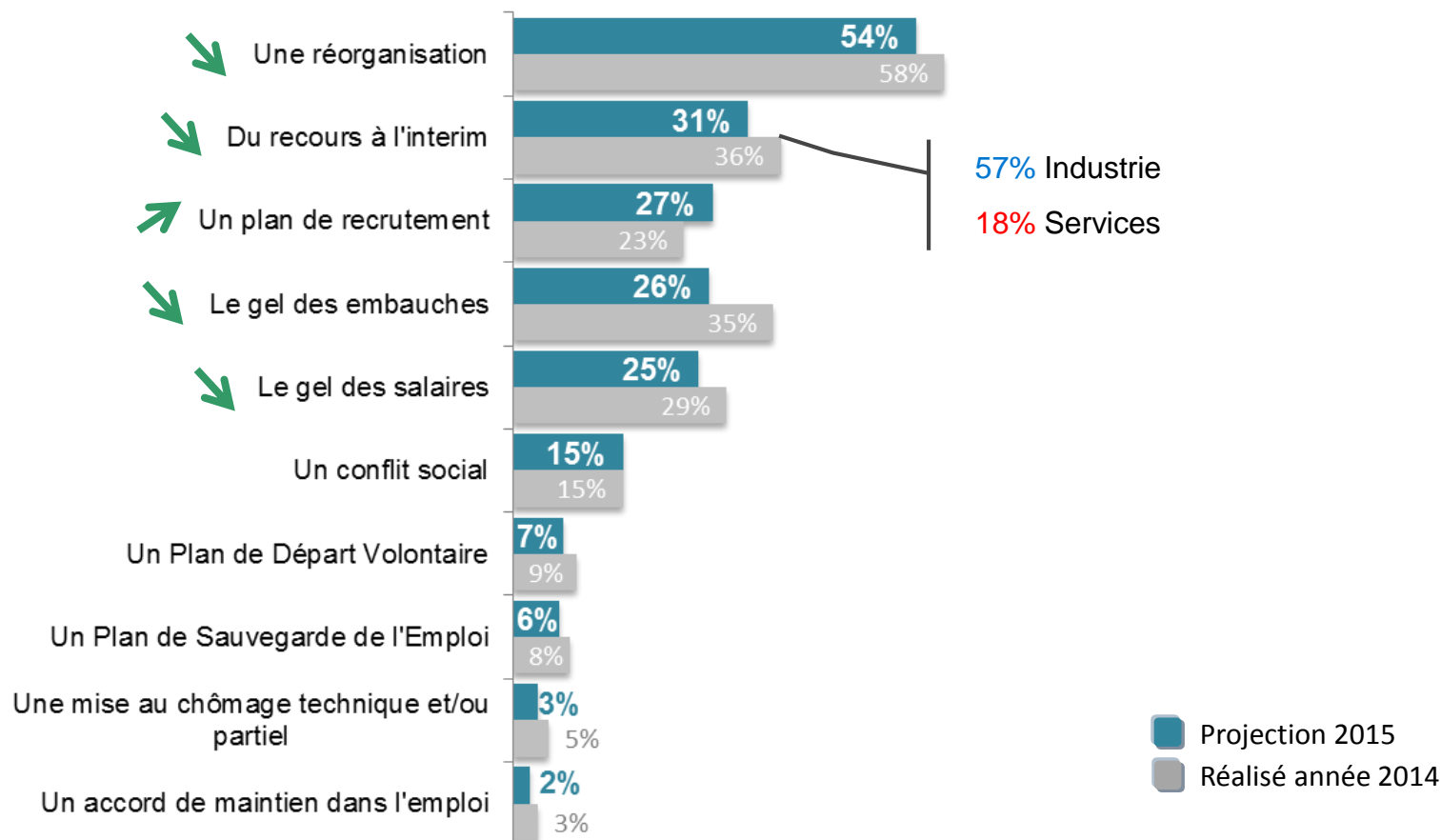
Depuis 1 an, avez-vous eu à gérer des situations telles que :



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

...mais ils sont plus positifs sur les perspectives 2015

Au cours de cette année 2015, pensez-vous avoir à gérer des situations telles que :



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

Des DRH mobilisés à nouveau sur la conquête des talents

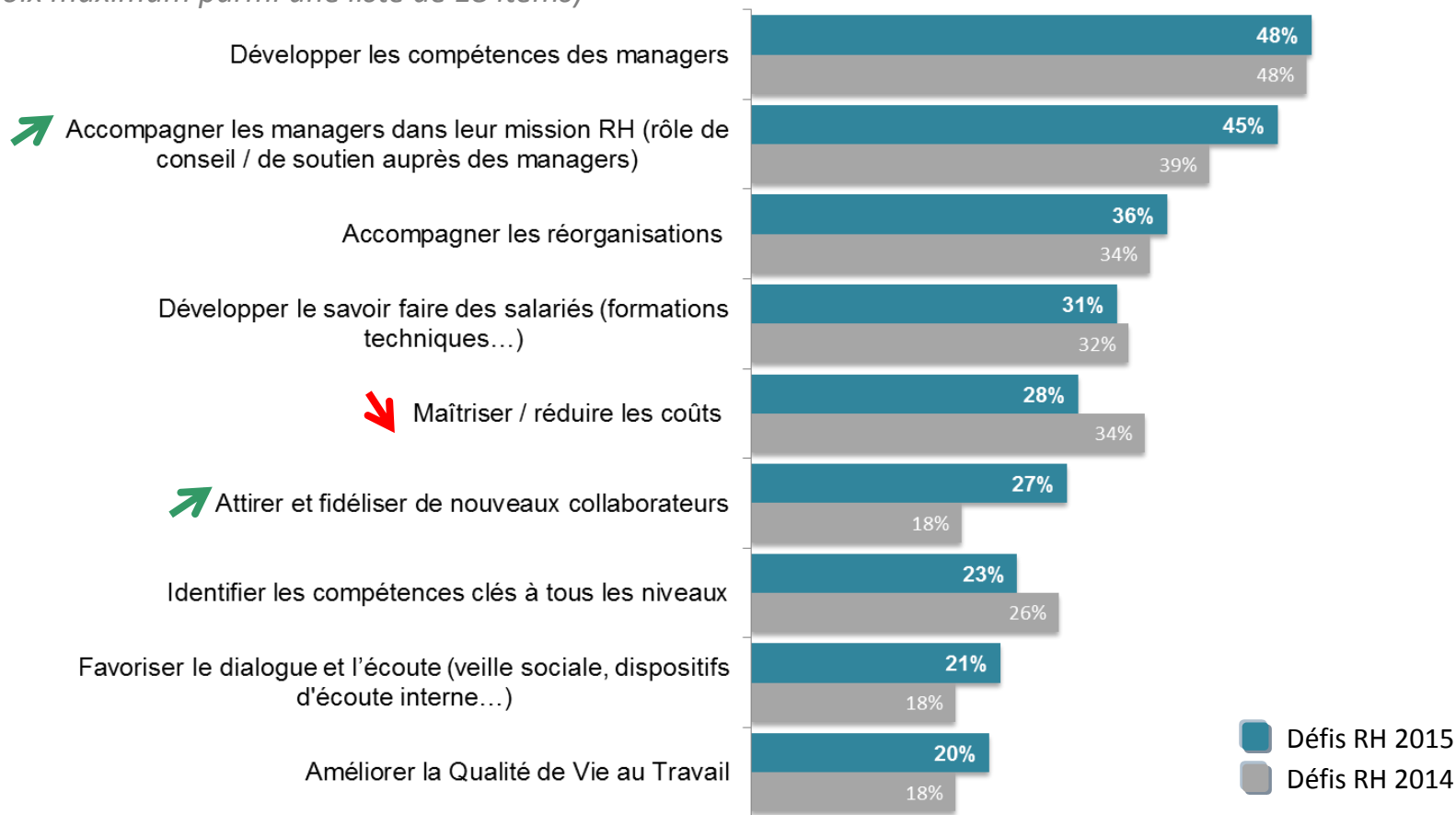
Quels sont les sujets sur lesquels vous vous mobilisez en priorité ? (4 choix maximum)



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

L'accompagnement des managers : premier enjeu de la fonction RH, suivi de l'accompagnement des réorganisations

Quels sont les principaux enjeux de la fonction RH au sein de votre entreprise ?
(4 choix maximum parmi une liste de 18 items)



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

3

Focus thématiques

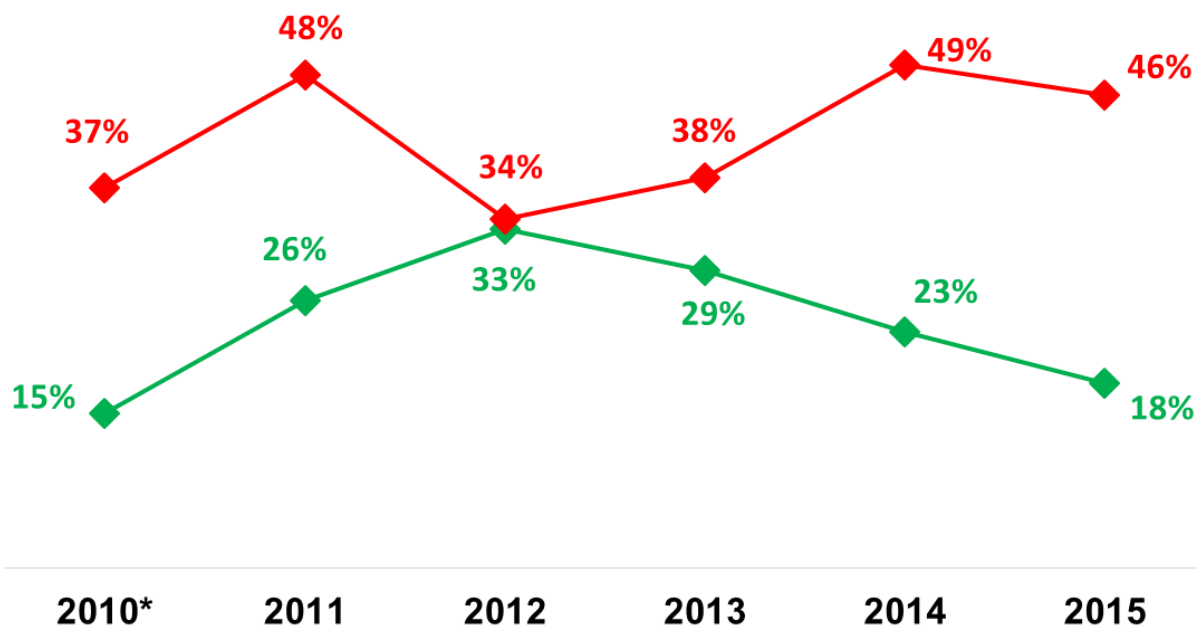
L'emploi des seniors continue de se dégrader, au fil des années

L'alternance marque le pas, avec cependant l'intention d'augmenter le nombre de contrats dans l'année

*Plus d'actions menées en matière de **Qualité de Vie au Travail***

Emploi des seniors : un tassement continu dans les recrutements et des départs qui restent de mise

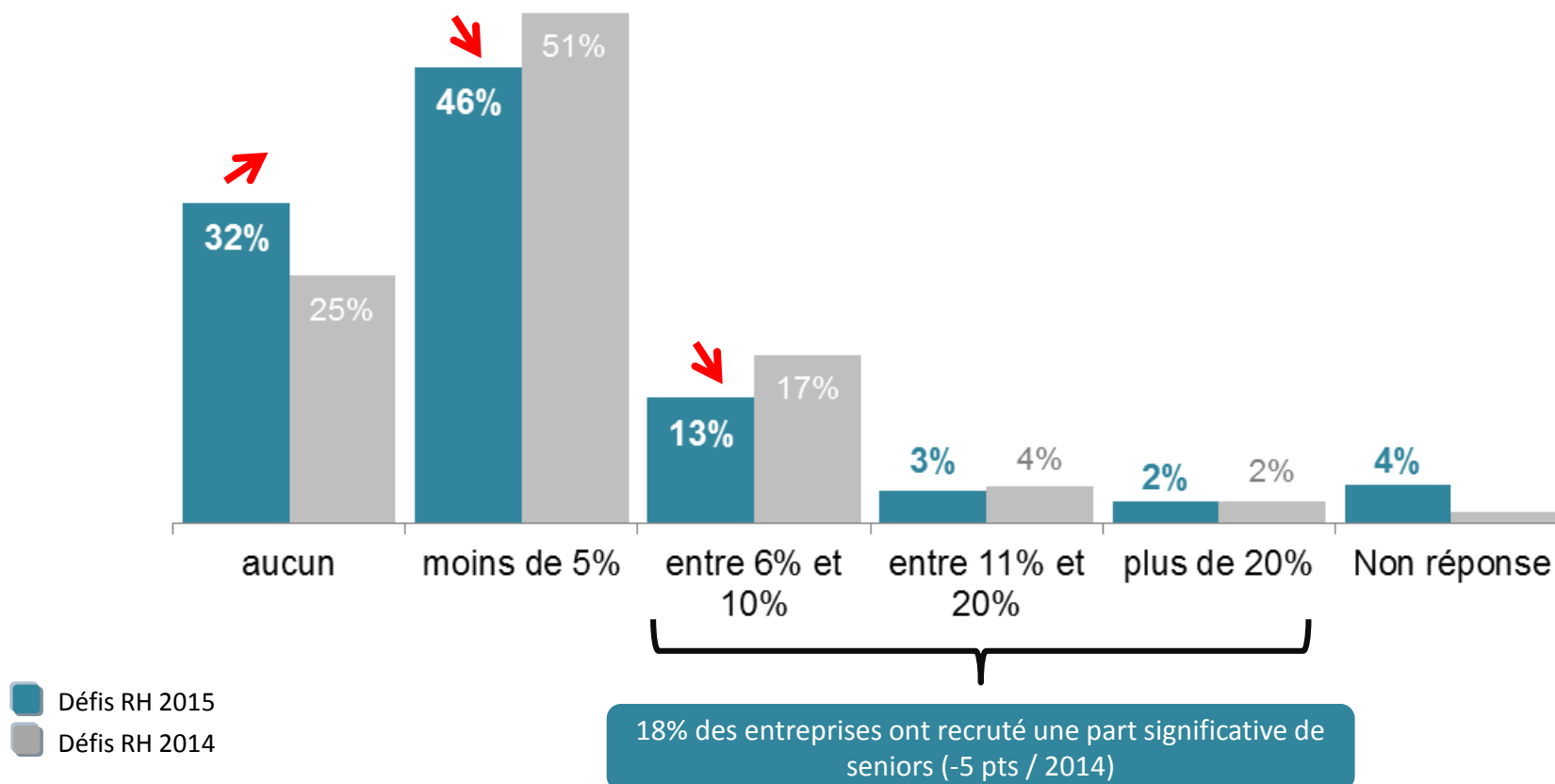
- ◆ Part significative (+5%) des seniors (plus de 50 ans) dans les réductions d'effectifs ?
- ◆ Part significative (+5%) des seniors (plus de 50 ans) dans les recrutements effectués ?



25% des DRH estiment que les seniors font encore l'objet de mesures de départ (volontaire ou non).

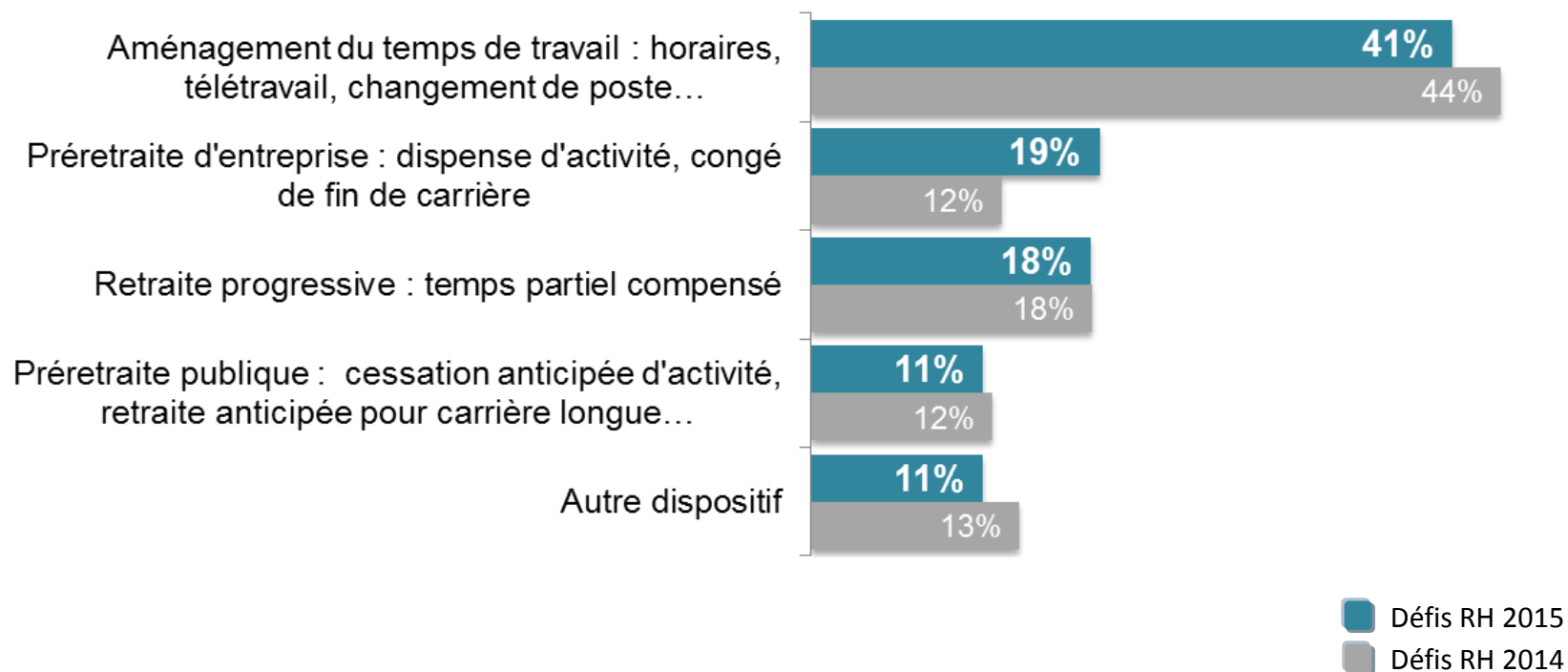
Emploi des seniors : encore moins recrutés qu'en 2014

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



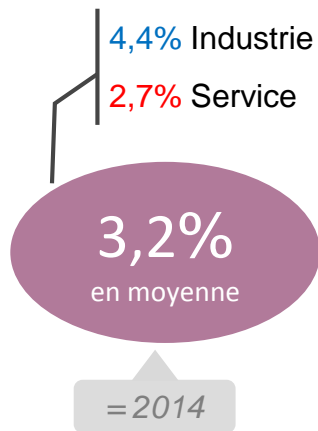
Emploi des seniors : la moitié des dispositifs de fin de carrière porte sur la mise en place de préretraites, avant l'aménagement du temps de travail

Quel(s) dispositif(s) d'aménagement de fin de carrière sont actuellement en place au sein de votre entreprise ?

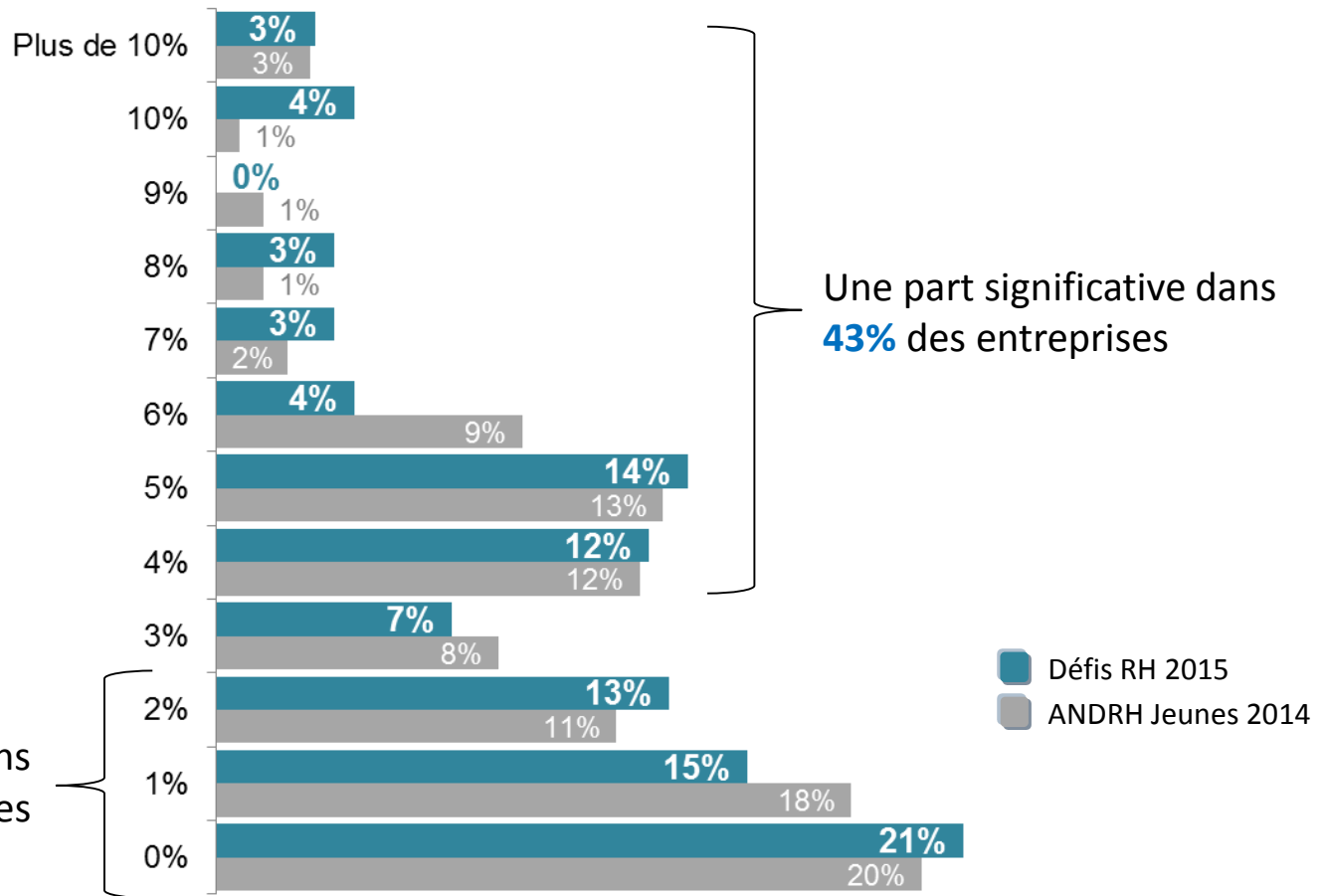


Alternance : une part d'alternants qui reste stable...

Quelle est la proportion d'alternants dans vos effectifs ?

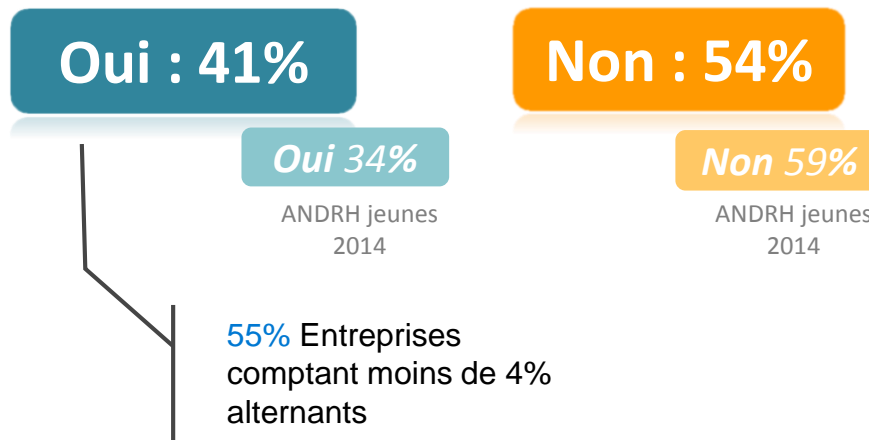


2% ou moins dans
49% des entreprises



Alternance : ...mais des intentions d'augmenter le nombre de contrats dans le courant de l'année

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



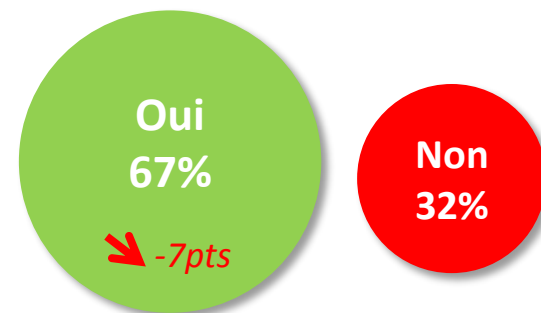
Risques psychosociaux : une réalité dans 1 entreprise sur 5 ; une approche préventive sous l'angle de la QVT pour près de la moitié des entreprises

Pour votre entreprise les risques psychosociaux constituent...

Totalité des entreprises



*Avez-vous mené
des actions
en matière de RPS ?*



Entreprises de plus de 1 000 salariés



Risques psychosociaux : plus d'actions menées en matière de qualité de vie au travail, visant à réduire les risques et à améliorer l'organisation du travail

Types d'actions menées en matière de RPS

Prévention primaire

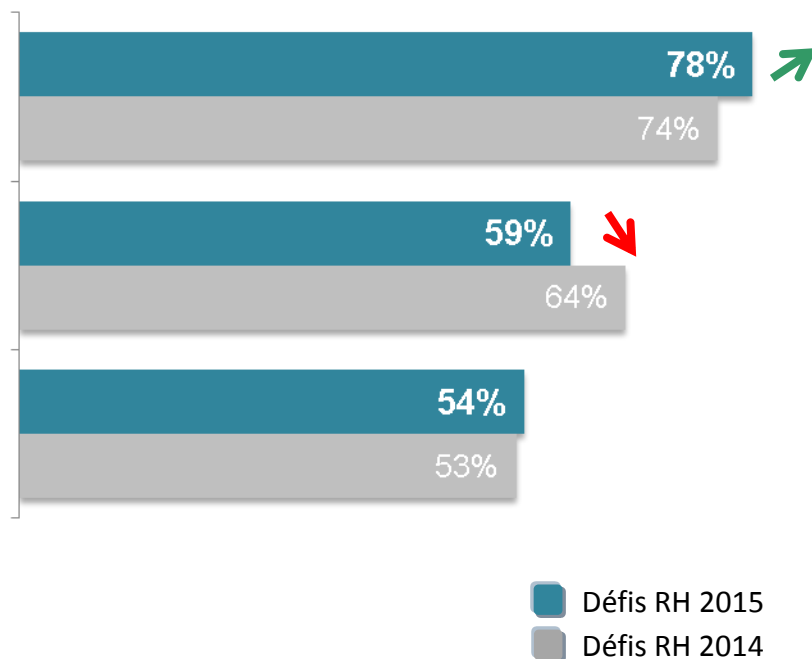
(visant à éliminer ou réduire les sources de stress : organisation du travail, télétravail, espaces de travail, actions conviviales, accompagnement des changements, échanges sur la stratégie..)

Prévention secondaire

(visant à aider à mieux gérer le stress : sensibilisation des managers aux RPS, des collaborateurs à la gestion du stress...)

Prévention tertiaire

(visant à apaiser et gérer les situations de crise : soutien psychologique, médical, social des salariés, accompagnement des managers à la gestion de crise...)



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

4

Pacte de responsabilité

Diminution substantielle des charges perçue par 1 DRH sur 3, qui devrait bénéficier avant tout aux investissements pour 1 DRH sur 2

Diminution substantielle des charges perçue par 1 DRH sur 3, qui devrait bénéficier avant tout aux investissements pour 1 DRH sur 2

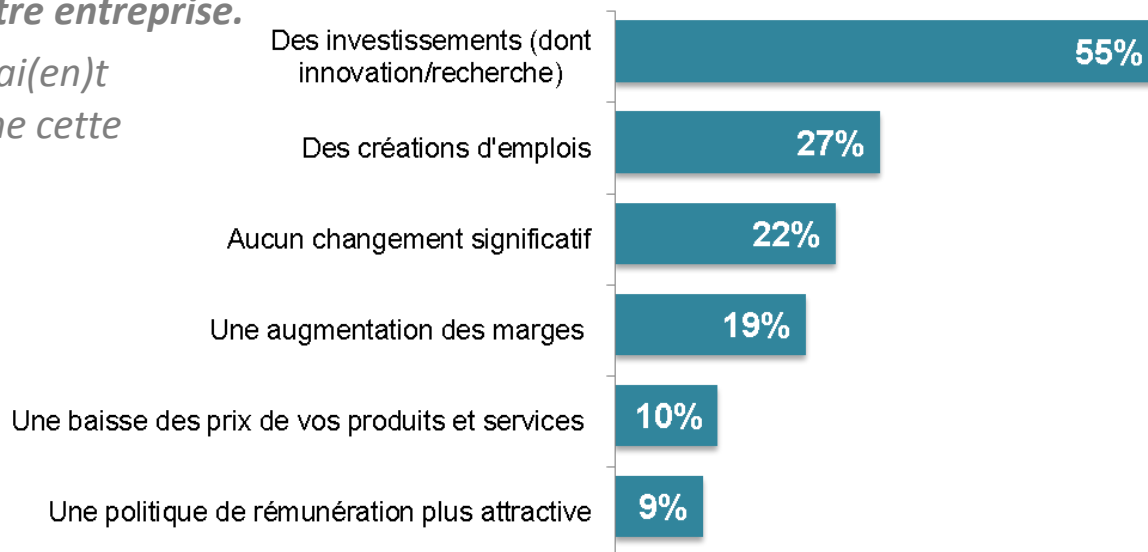
Le Pacte de responsabilité* se traduit-il par une baisse des charges significative dans votre entreprise ?

* mise en place du CICE en 2014 et augmentation du taux en 2015, baisse des cotisations patronales en 2015..



Vous avez déclaré que le Pacte de responsabilité se traduit par une baisse des charges significative dans votre entreprise.

*Quel(s) effet(s) pourrai(en)t produire à court terme cette baisse des charges ?
(2 réponses possibles)*



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

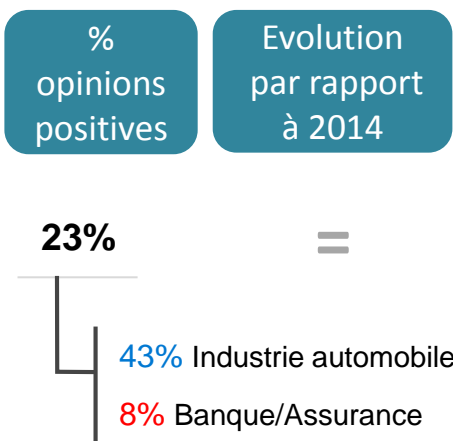
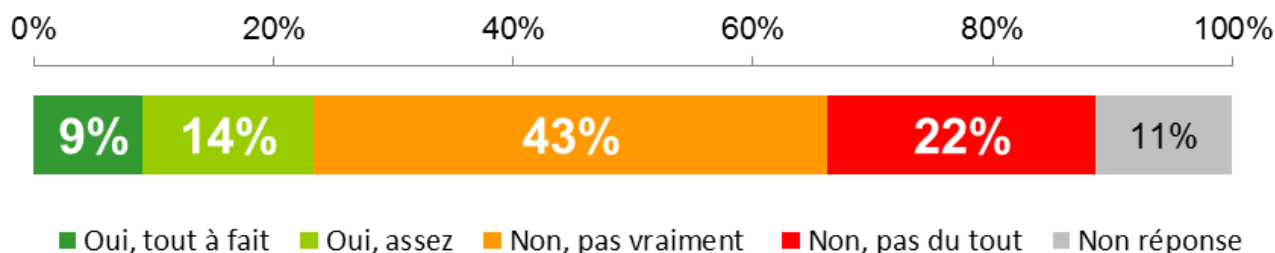
5

Compte de pénibilité

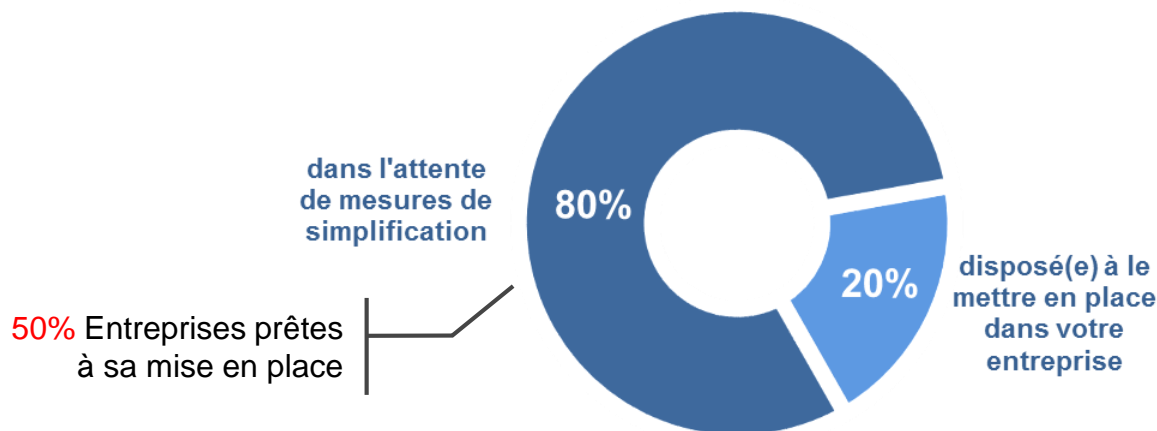
8 DRH sur 10 dans l'attente de mesures de simplification

8 DRH sur 10 dans l'attente de mesures de simplification du compte personnel de pénibilité

Etes-vous prêt(e) à la mise en place du compte personnel de pénibilité ?



Concernant le compte personnel de pénibilité, êtes-vous à ce jour :





L'Association nationale des directeurs des ressources humaines est l'acteur de référence dans le débat RH.

Fondée en 1947, elle compte aujourd'hui plus de 5 000 membres répartis en 80 groupes locaux.

Sa mission est d'échanger les bonnes pratiques, développer le professionnalisme de ses adhérents, contribuer à l'amélioration des performances des organisations publiques et privées et représenter les DRH auprès des pouvoirs publics, des medias et des partenaires sociaux.

www.andrh.fr

Inergie est un cabinet de **conseil en management, communication et opinion interne**. Il a pour vocation de **développer l'efficacité relationnelle au sein des organisations** et dispose d'équipes spécialisées sur deux pôles d'expertise :

- le **pôle Management** a pour ambition de faire du management de la relation un levier d'efficacité : faire évoluer les perceptions des managers et émerger des pratiques nouvelles, concevoir et mettre en œuvre des dispositifs de management relationnel, développer les compétences relationnelles des managers...
- le **pôle Opinion**, spécialisé dans les démarches d'écoute au sein des entreprises, a pour ambition de faire de l'écoute interne un levier de mobilisation : mise en œuvre d'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 350 entreprises représentant plus de 640 000 collaborateurs en France et à l'International permet d'établir un « benchmark » avec d'autres organisations.

Depuis juillet 2014, Inergie a rejoint **Obea** pour former un groupe leader du conseil en management, ressources humaines, communication et marketing, fort de plus de 60 collaborateurs pour un CA de 13 M€.

www.inergie.com www.obea.fr

L'hebdomadaire Entreprise & Carrières est conçu comme 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", "les pratiques", "l'enquête" et "les enjeux" de la fonction.

C'est un titre de Wolters Kluwer France, l'un des leaders des solutions d'information professionnelle.

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