

Les rencontres du pilotage social

Benchmark
Performance
RH

*Jeudi 5 mars
2020*



IPSOC
Institut du Pilotage Social



Introduction

2

- Ce benchmark sur la performance RH a été organisé par **Danaé**, en partenariat avec **L'Institut du pilotage social**
- Objectif : identifier et analyser les pratiques sur les indicateurs de performance RH
- Mené de Décembre 2019 à Février 2020
- **32** entreprises ont répondu au questionnaire



Le comité de pilotage

3



MONOPRIX
Charles-André **LEBLANC**
Chef de service Etudes et
données sociales



BERGERAT MONNOYEUR
Gwendoline **DUMANT**
Responsable Contrôle de gestion
sociale, SIRH et Rémunérations



PLASTIC OMNIUM
Dorian **BURLOUX-DAMAYE**
Responsable Comp&Ben et
Contrôle de Gestion Sociale



AYMING
Sidonie **TULARS**
Contrôleuse de gestion sociale
Pilotage et Reporting RH



DANAE
Gérard **PIETREMENT**
Consultant associé

Entreprises participantes

4



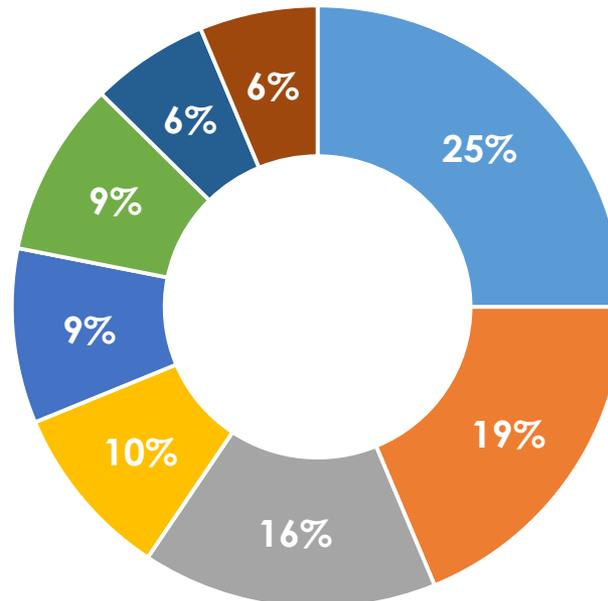
Entreprises participantes

5

7 000
Effectif médian



Répartition par secteur d'activités



- Industrie
- Grande distribution, Commerce
- Services
- Autres
- Banque, Finance, Assurance
- Environnement
- Etablissement privé de santé
- BTP, immobilier, construction

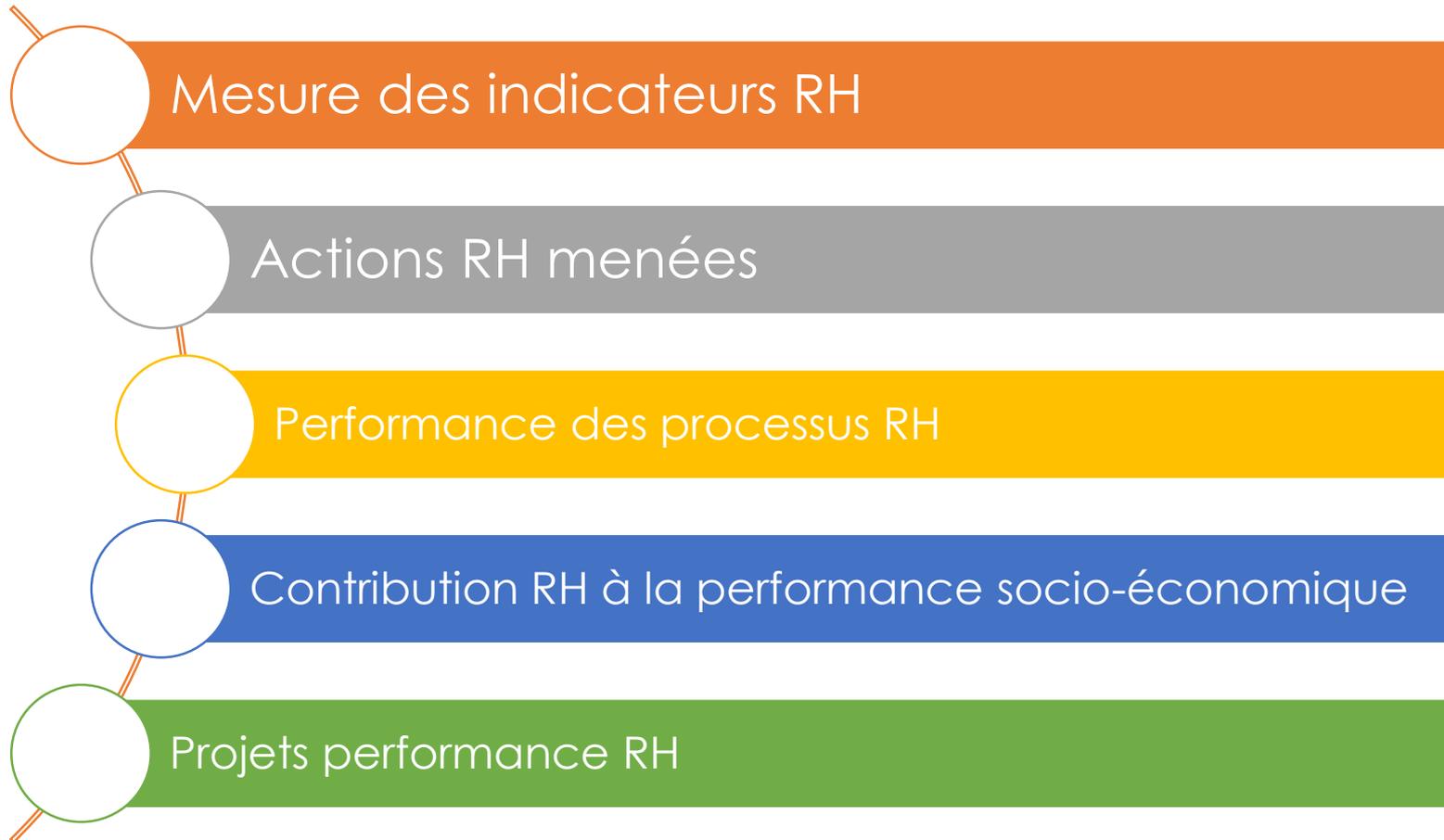
Autres : Transport, Restauration, Fonction publique

Entreprises participantes

6

- **Apicil**
- Areas
- **AREP**
- **Bergerat Monnoyeur**
- **Bonduelle**
- **BPCE**
- Castorama
- **Cerba Healthcare**
- **Clarins**
- **Consort France**
- **Engie Solutions (Cofely)**
- Groupe Adelaïde
- **Groupe Maisadour**
- **Groupe Pomona**
- **Gustave Roussy**
- **Heineken France**
- Kiloutou Sas
- Lacoste
- Meubles Ikea France Sas
- **Monoprix**
- **Petit Bateau**
- **Pôle Emploi**
- **Randstad**
- **Safran**
- **Savencia Saveurs & Spécialités**
- **Sonepar**
- **SPIE**
- **Suez**
- Transdev Group
- **Universal Music France**
- **Veolia**
- **Veolia Rvd**

*Membres de l'IPSOC 2019/2020 **en gras**

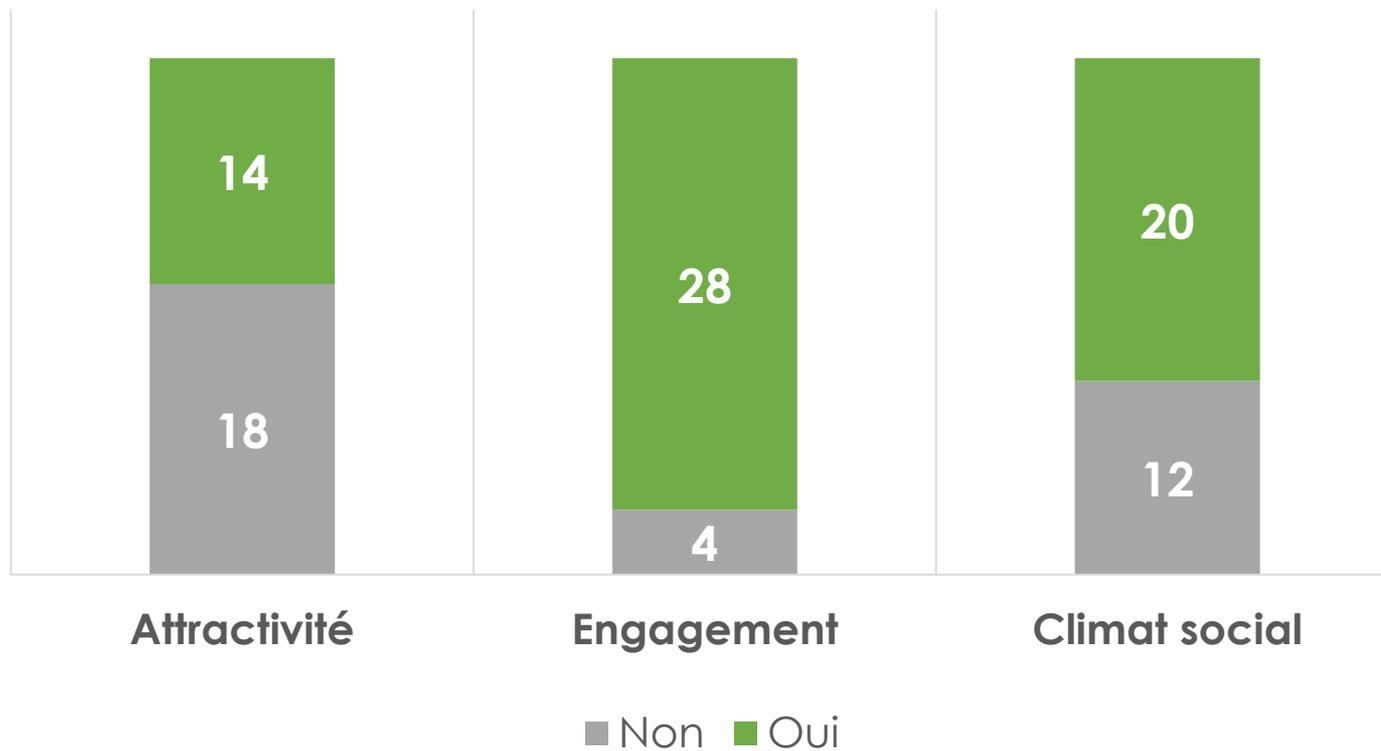


Mesure des indicateurs RH

8

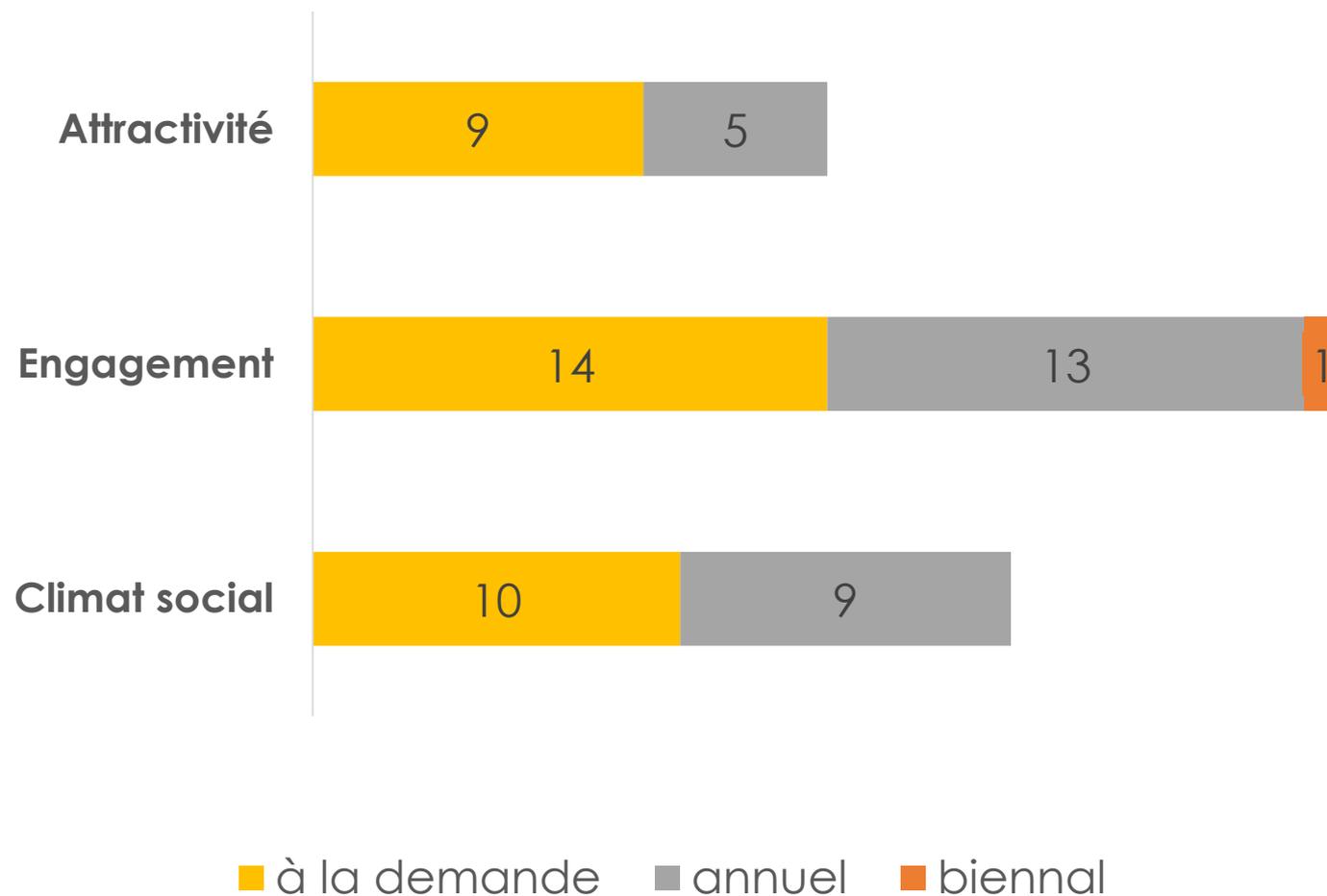


Nombre d'entreprises réalisant des études par thème



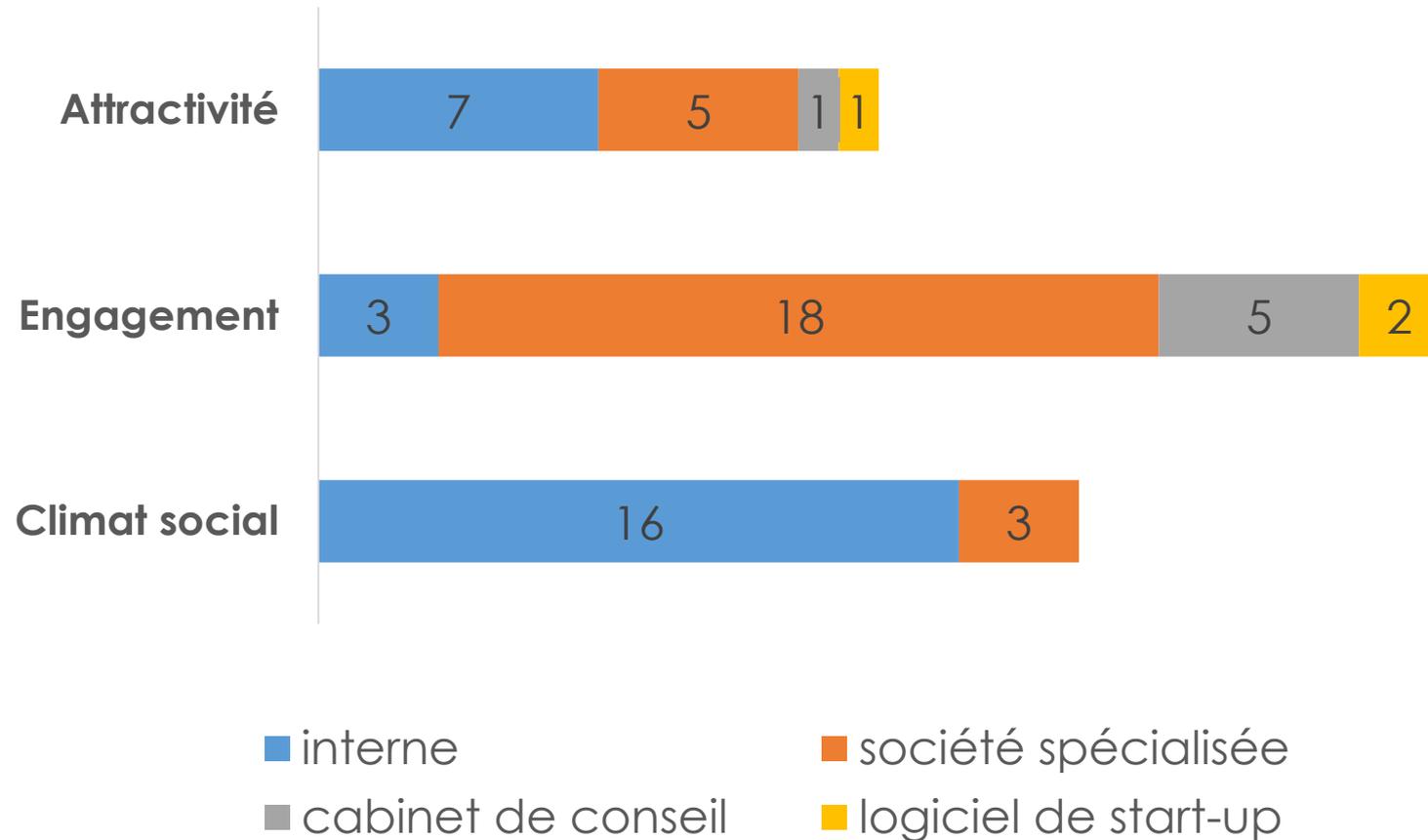
Périodicité selon le thème de l'étude

10



Type de fournisseur selon le thème de l'étude

11



Population étudiée selon le thème de l'étude

12

En nombre de réponses citées

Attractivité

- Collaborateurs : 5
- Réseaux sociaux : 4
- Autres : 4

Engagement

- Tous : 24
- Population ciblée : 2

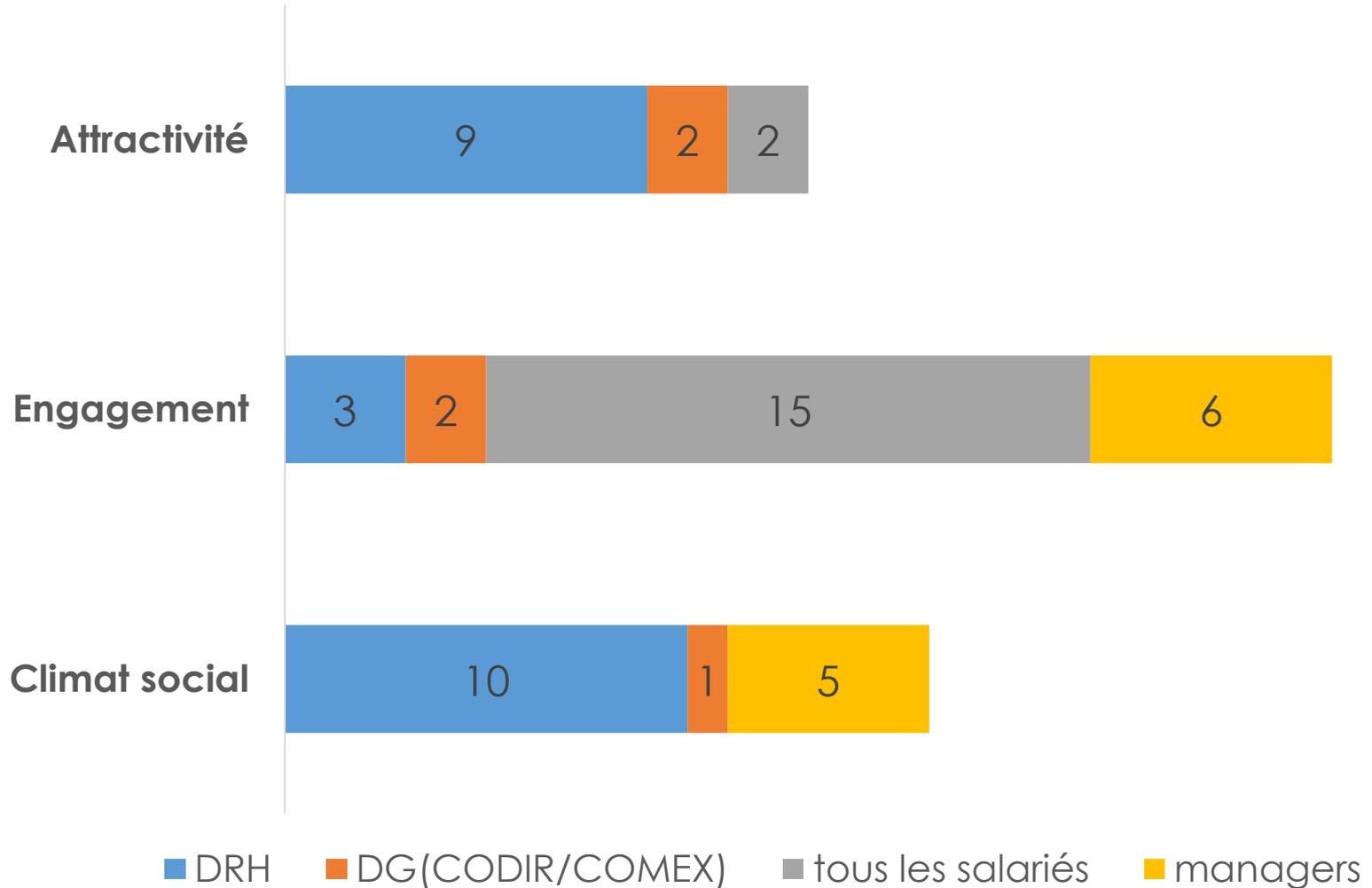
Climat social

- Tous : 16
- Population ciblée : 2



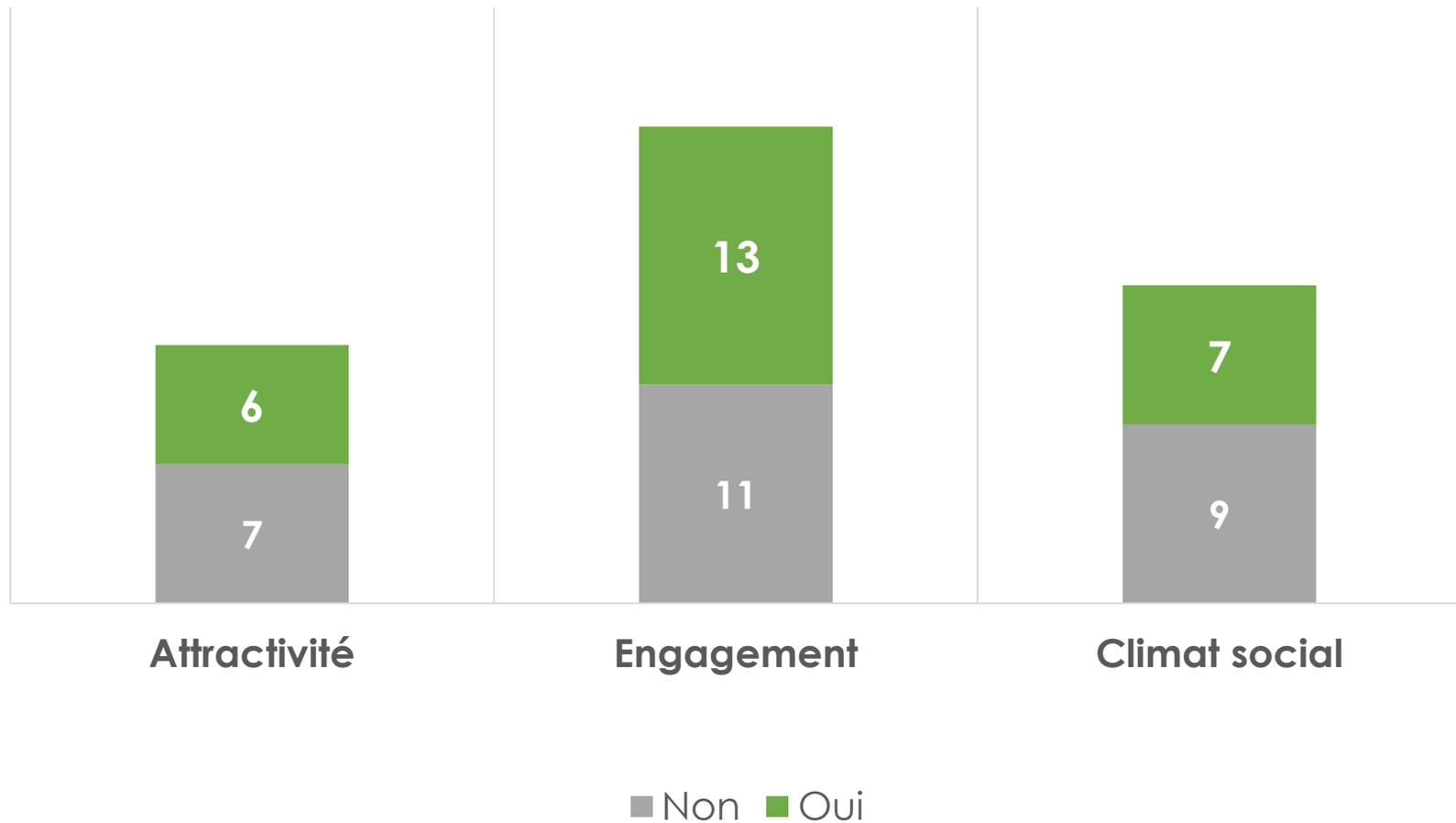
Destinataires de l'étude

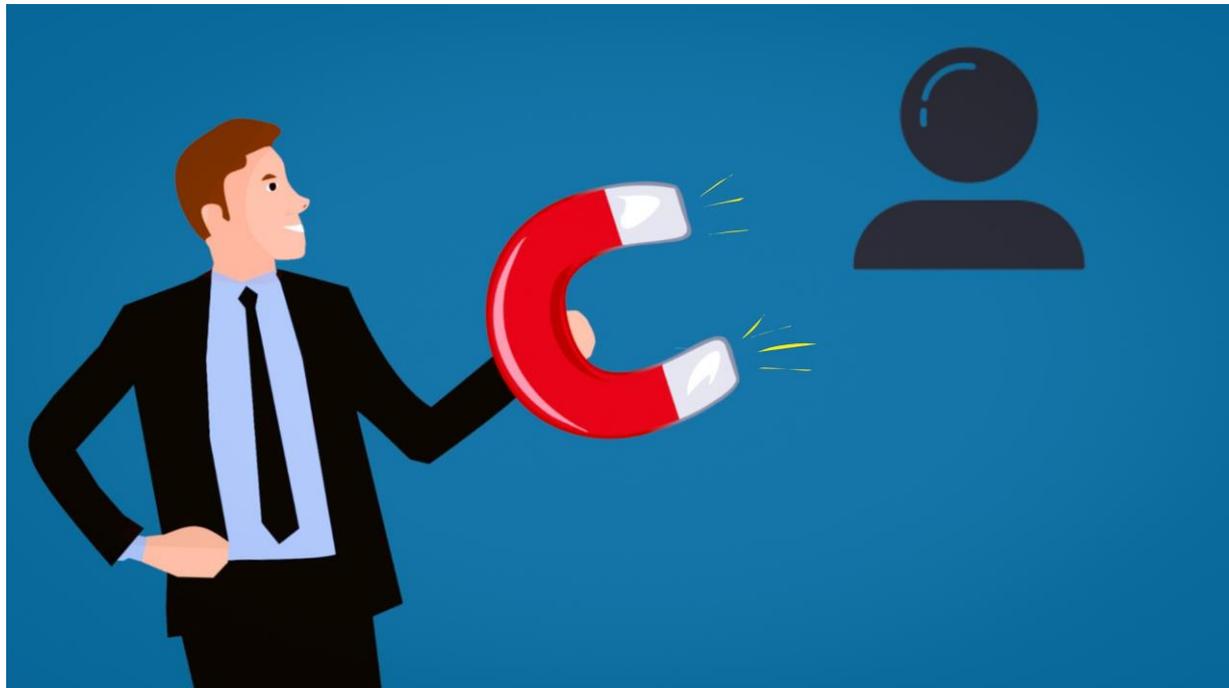
13



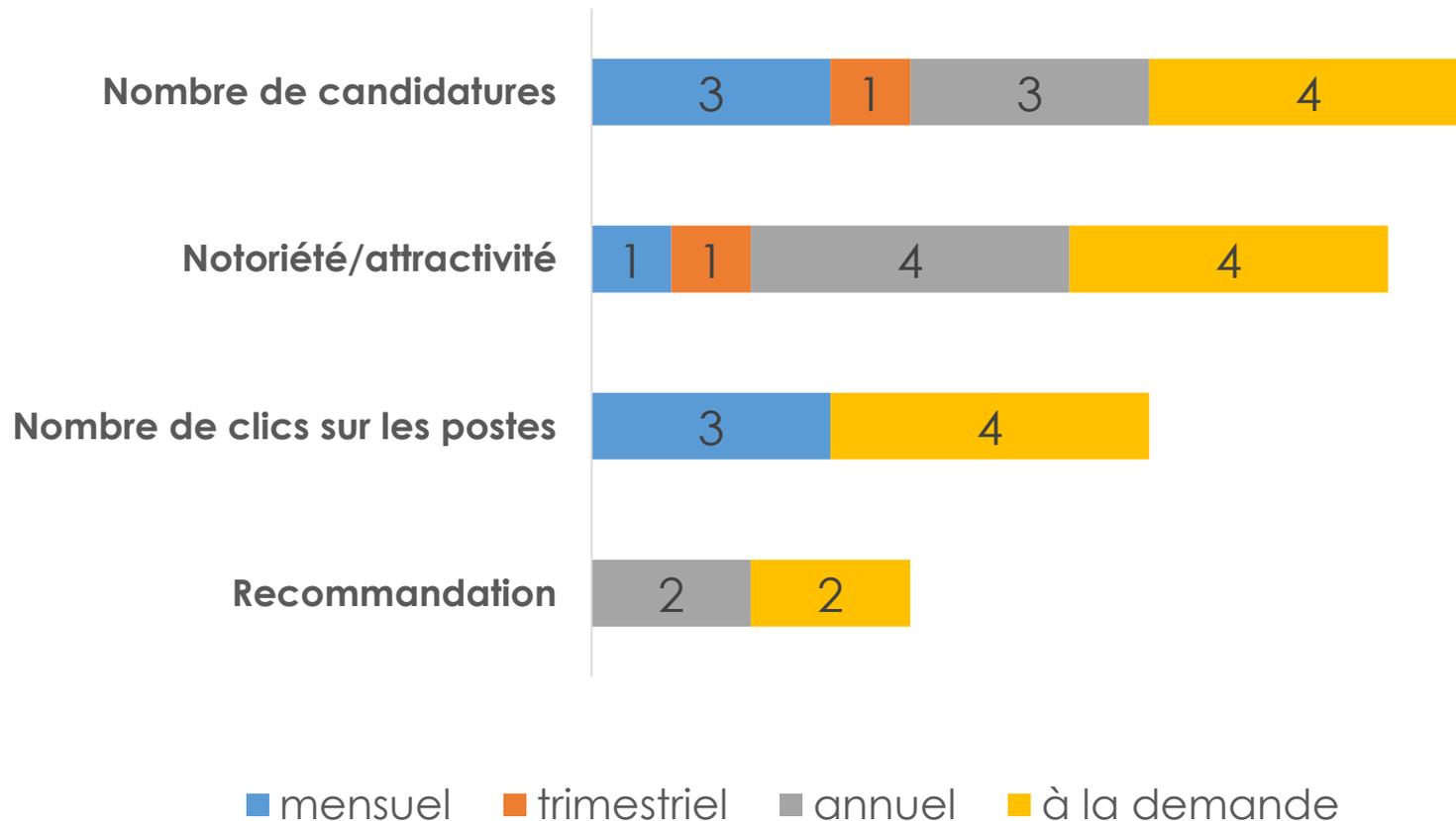
Réalisation de Benchmark

14





Fréquence des indicateurs observés

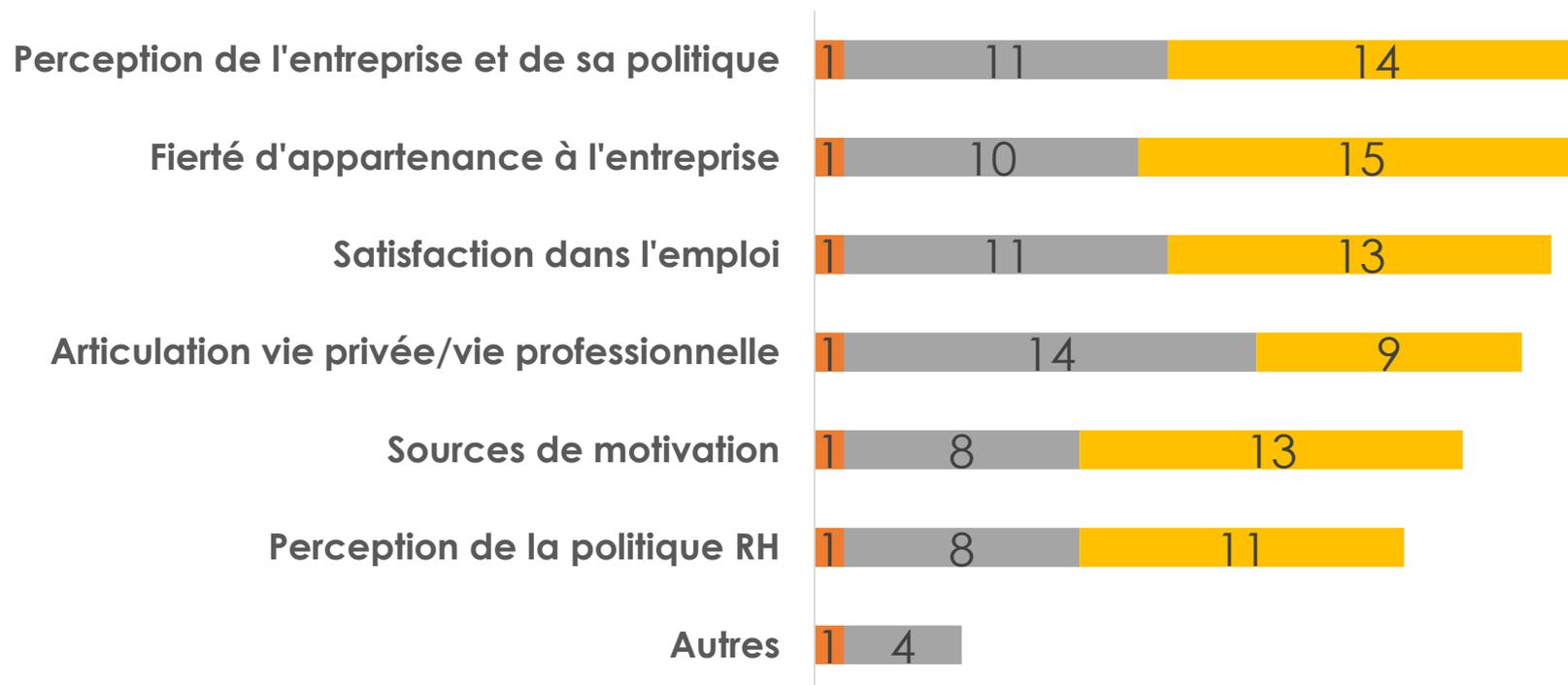


Focus Engagement

17



Fréquence des indicateurs observés

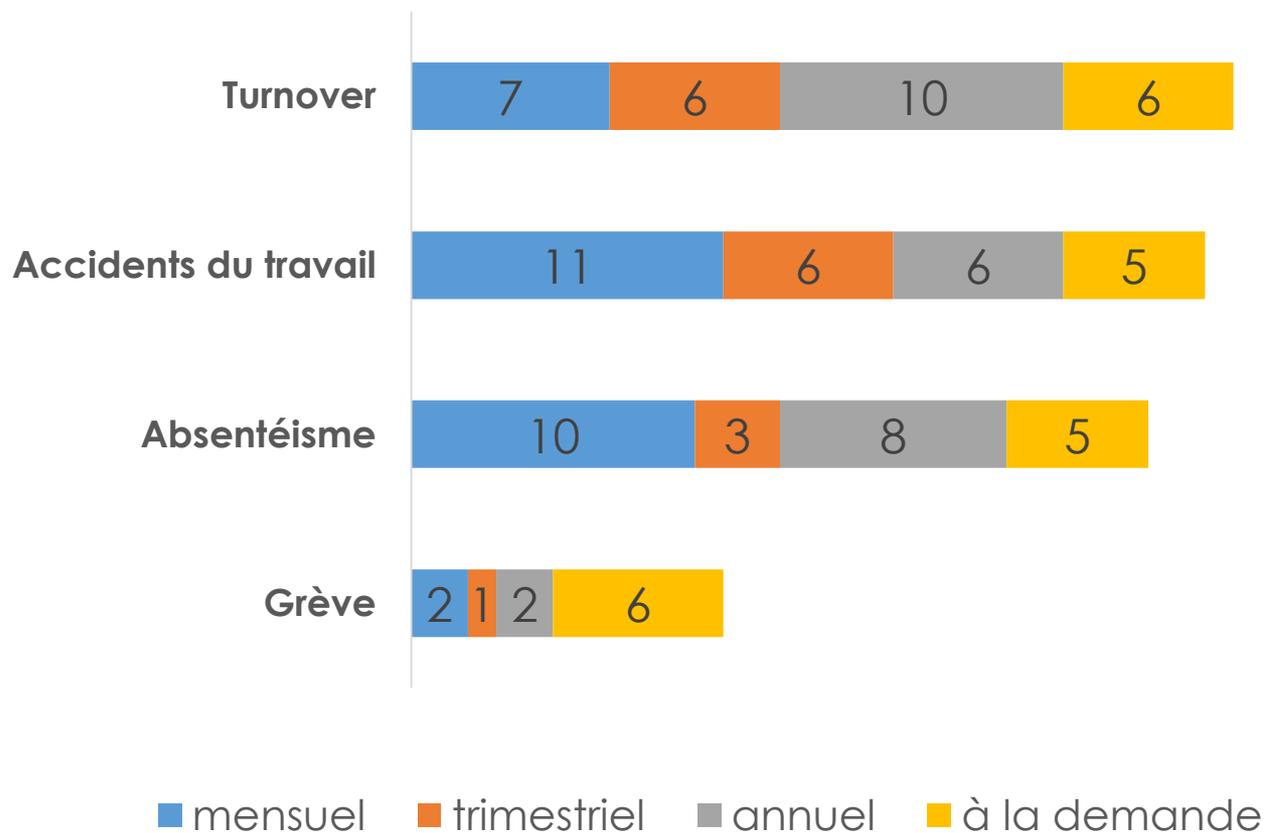


■ mensuel ■ trimestriel ■ annuel ■ à la demande

Focus Climat social



Fréquence des indicateurs observés

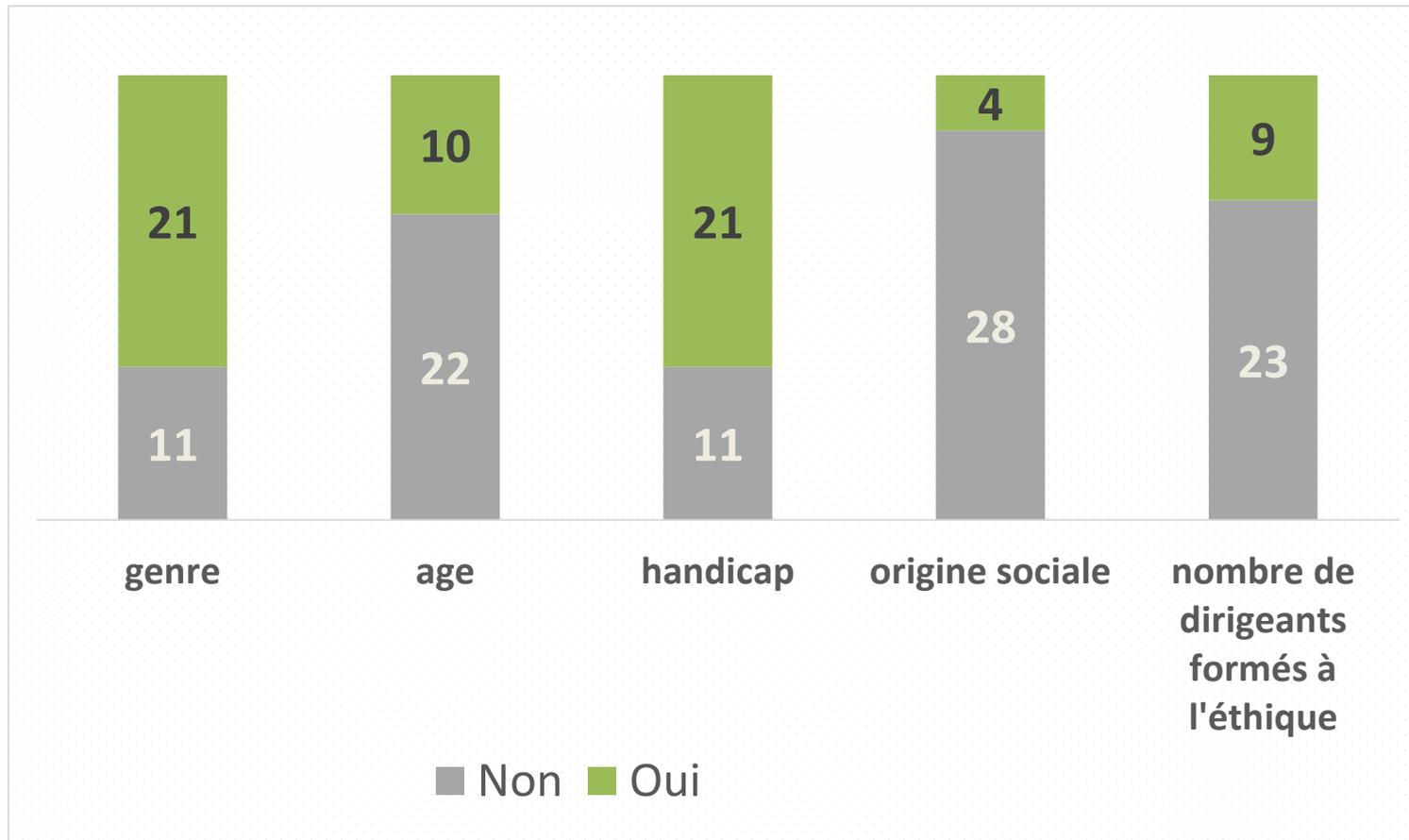




Indicateurs diversité / éthique suivis au-delà du réglementaire

22

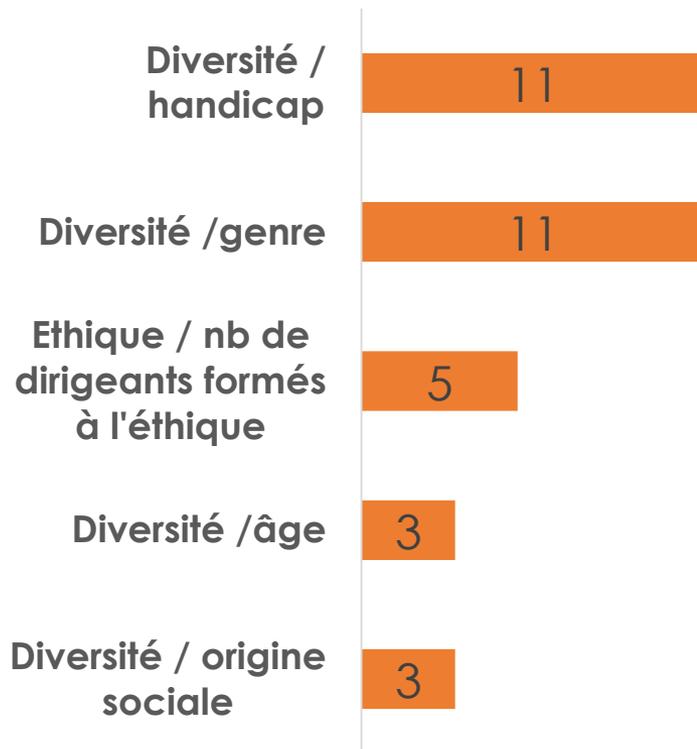
Nombre d'entreprises ayant un objectif sur ces indicateurs



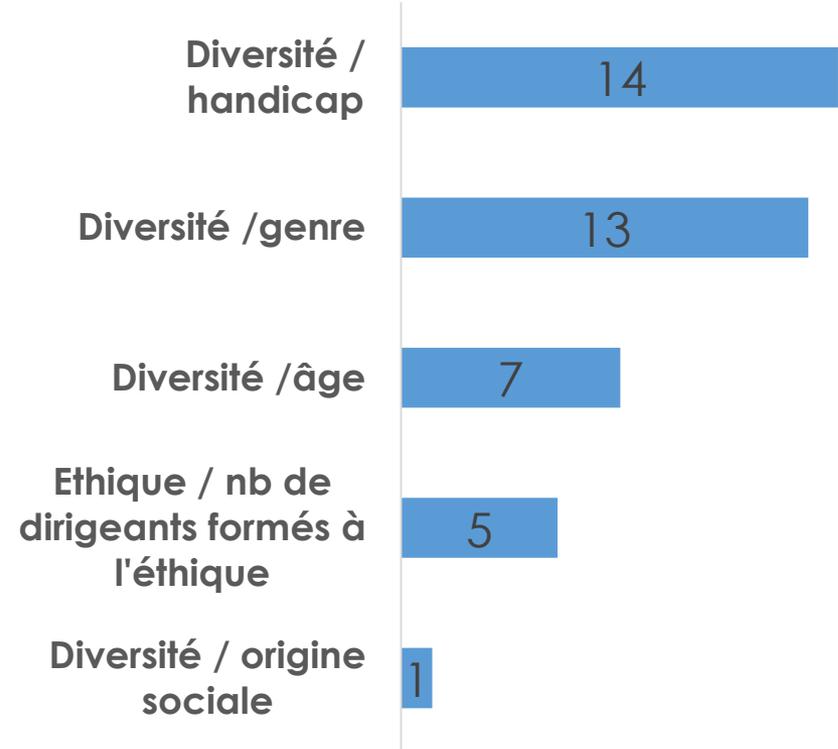
Diversité / Ethique Indicateurs suivis au-delà du réglementaire

23

Objectif prioritaire



Objectif quantifié

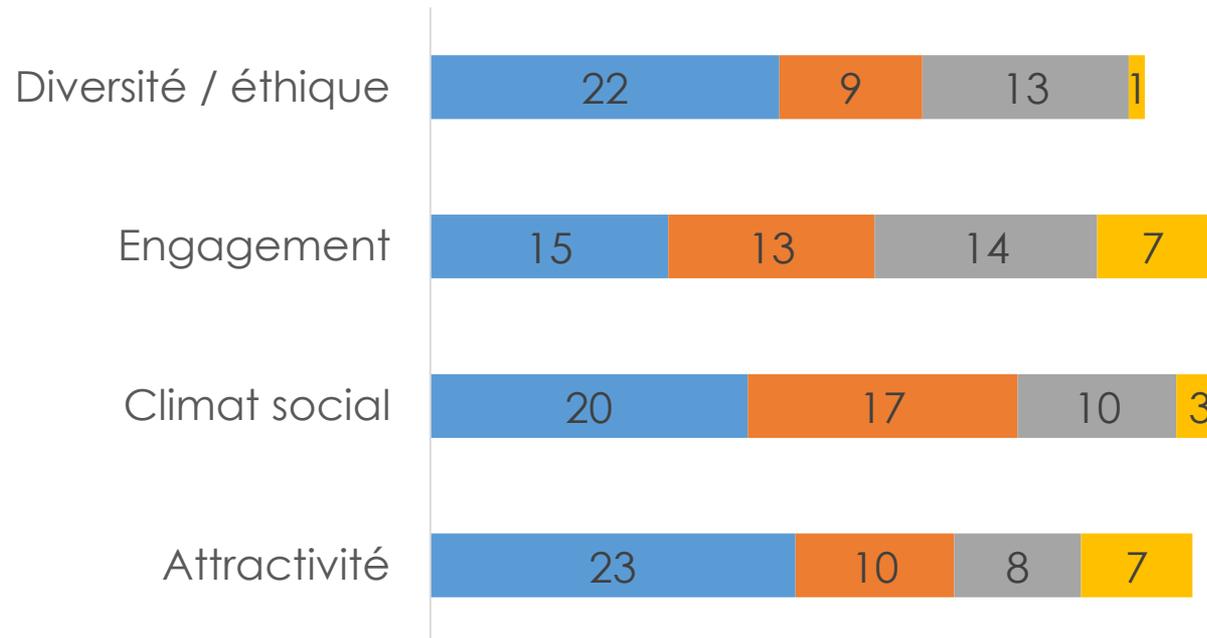


Actions RH

24



Type d'actions menées selon l'enjeu RH à améliorer



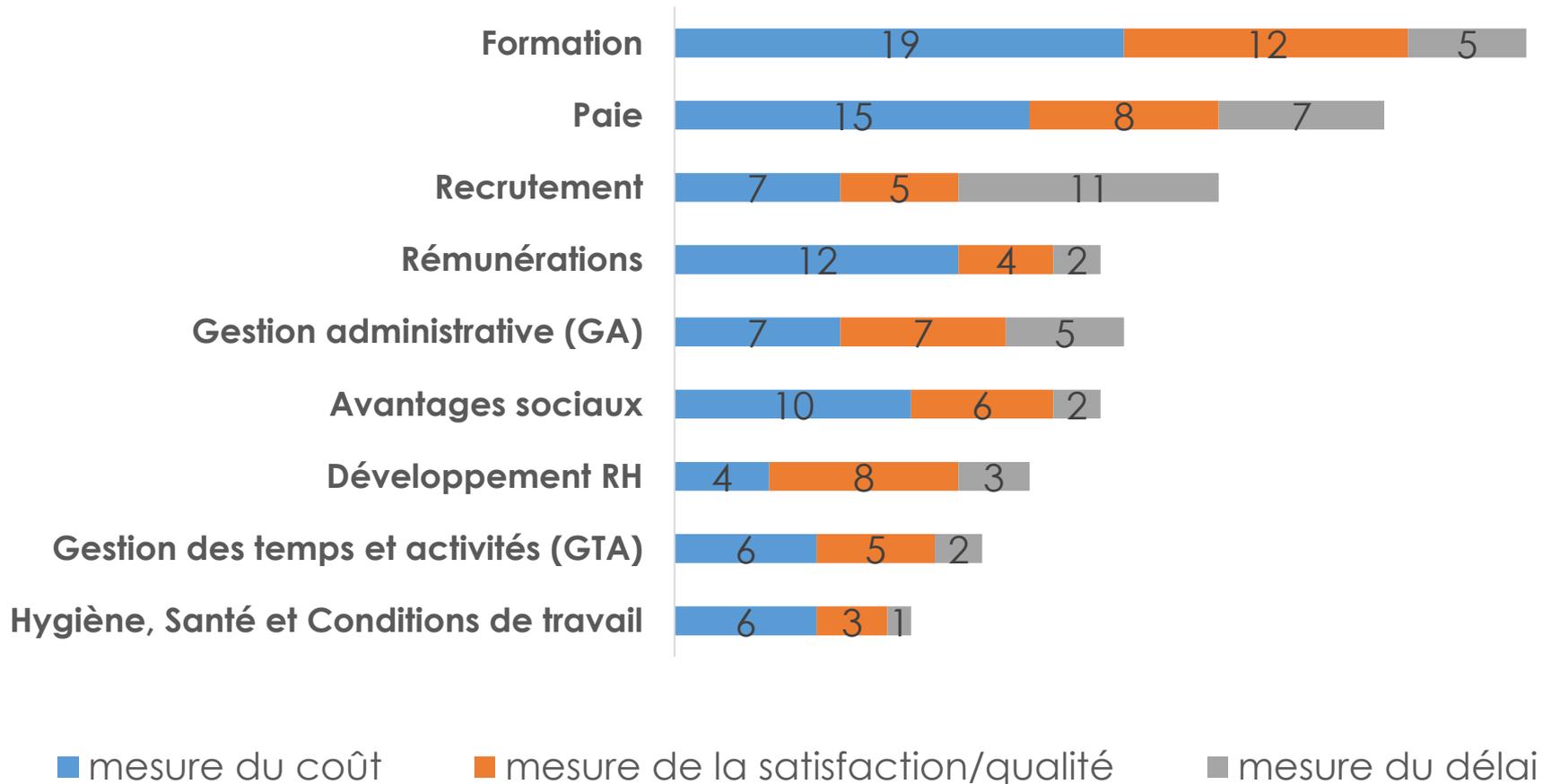
■ Communication ■ Amélioration conditions de travail ■ Formation ■ Incitation financière

Processus RH

26



Indicateurs mesurés par fonction RH



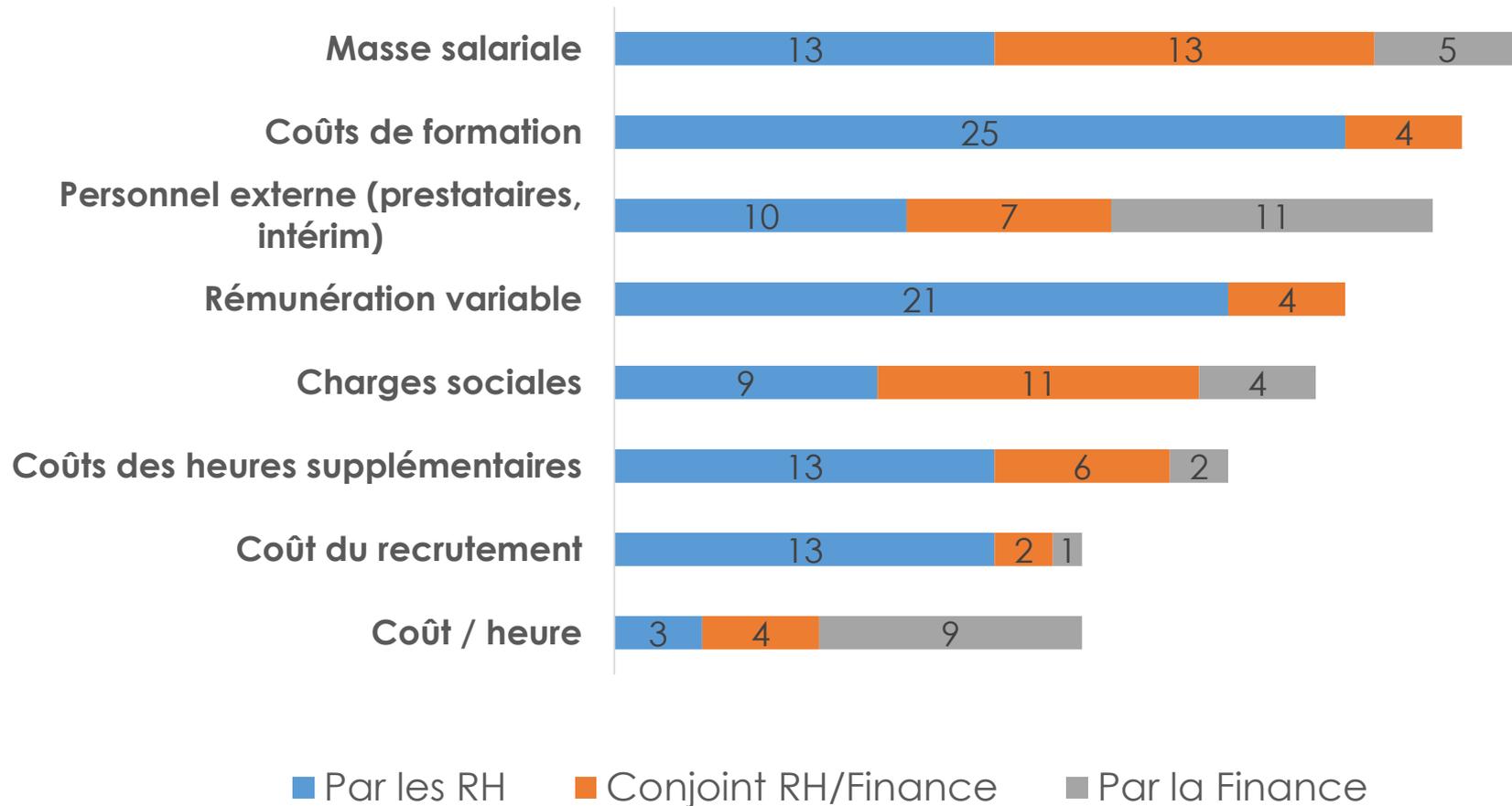
Performance économique et contribution RH



Performance économique et contribution RH

29

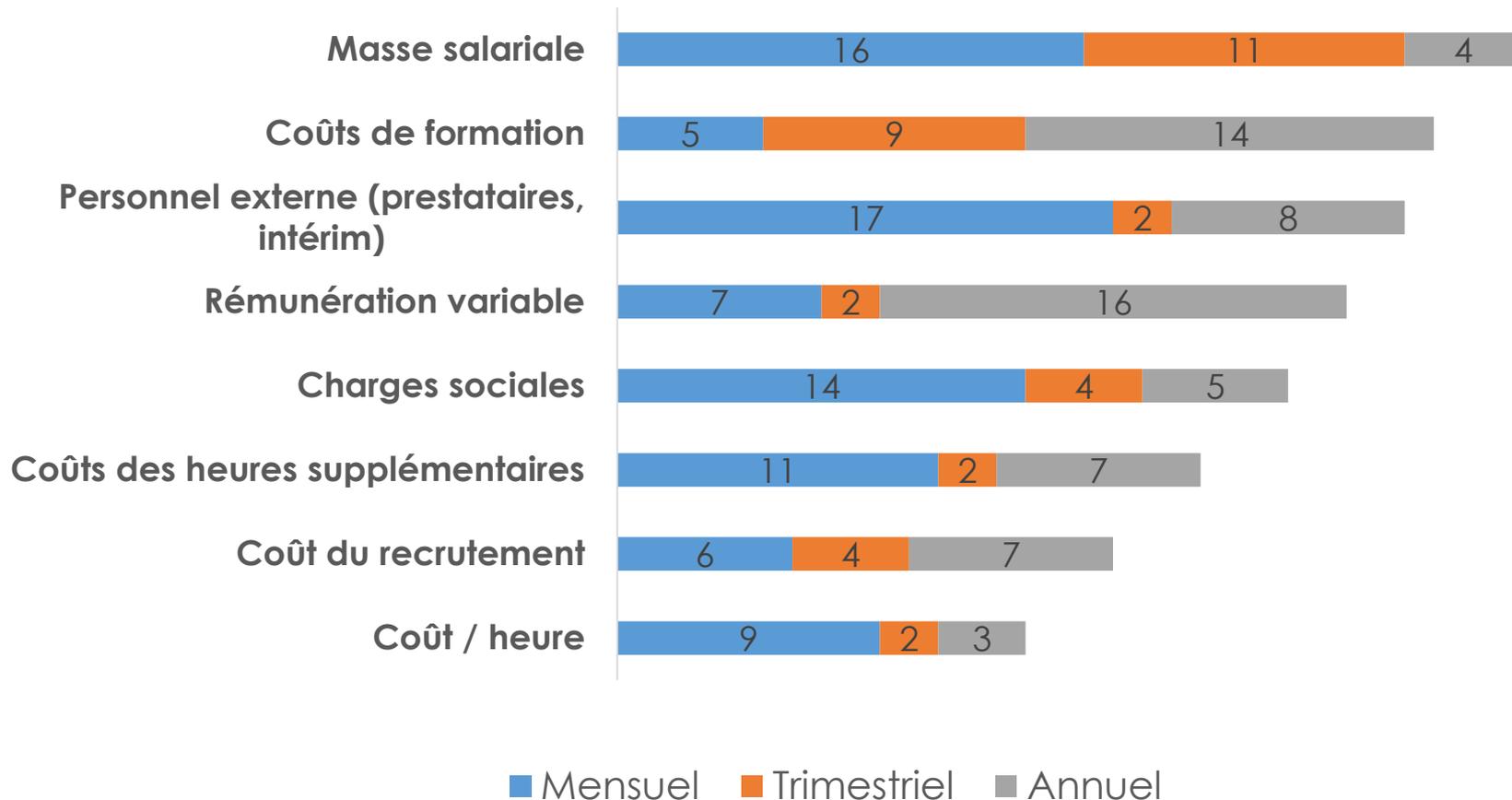
Pilotage budgétaire par indicateur de coût



Performance économique et contribution RH

30

Périodicité de la mesure de l'indicateur de coût

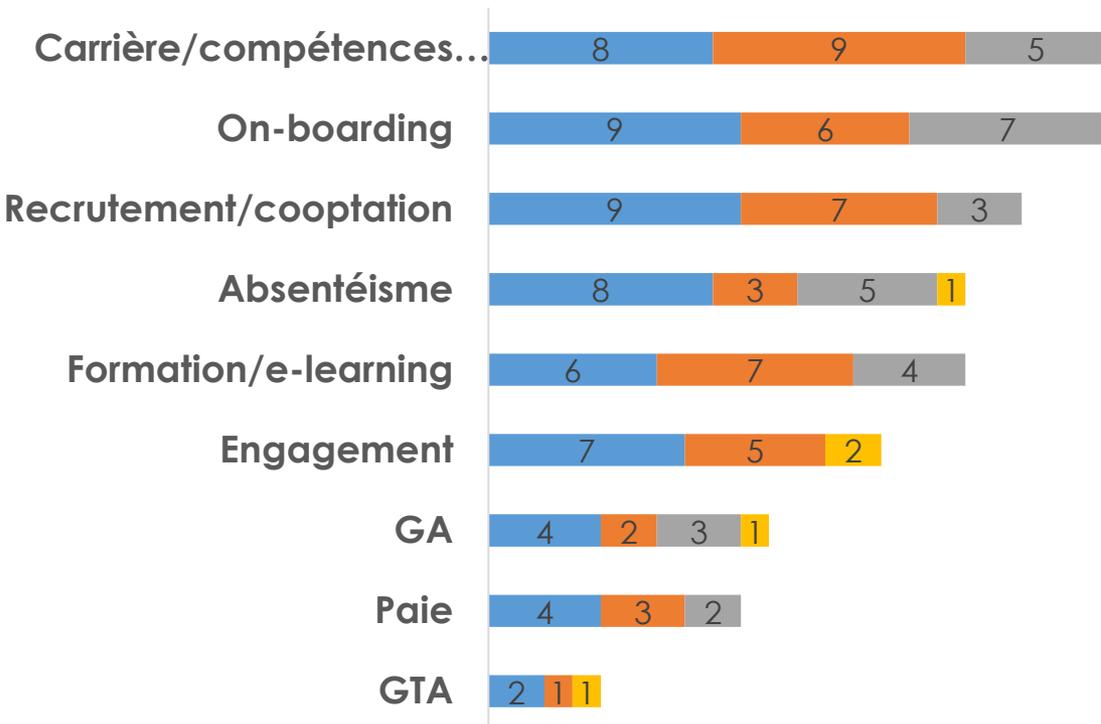




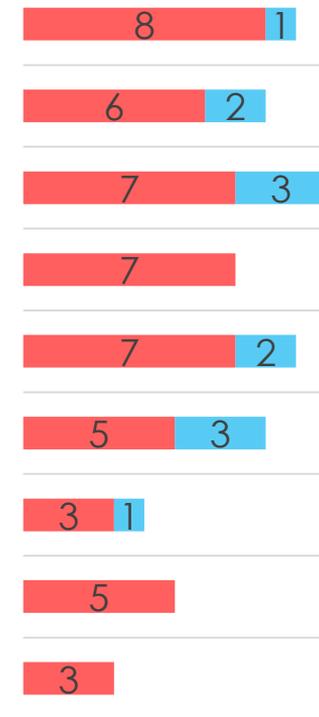
Projets performance RH

32

Type de projets envisagés



Echéance de la mise en place des projets



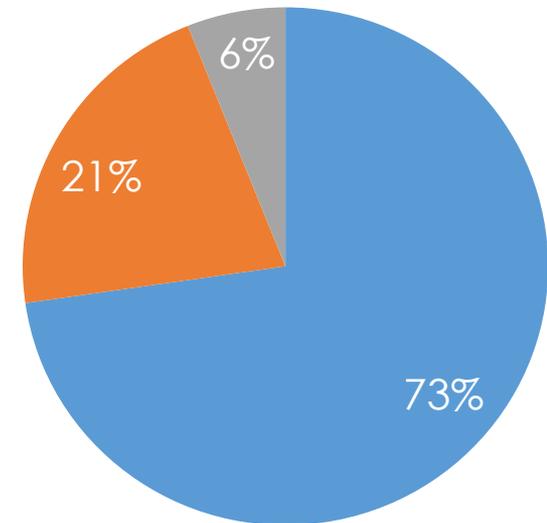
■ Analyse interne ■ Action RH amélioration
■ Nouvel indicateur ■ Etude externe

■ Moins d'un an
■ Plus d'un an

Qui est à l'initiative des projets de performance RH ?



Qui prend en charge le budget sur la performance RH ?



DO : Directions opérationnelles
DF : Direction financière

- Budget faisant partie du budget DRH
- Coûts pris directement par les directions
- Budget séparé de la DRH

- **L'engagement est le sujet tendance** pour mesurer la politique RH devant le climat social et l'attractivité avec 37.5% des entreprises qui réalisent à minima une étude annuelle
- **La communication** est le levier le plus couramment utilisé **pour améliorer la performance** de la politique RH toutes thématiques confondues.
- **La formation est l'activité RH la plus mesurée** essentiellement avec une vision de coût. Dans 86% des cas, elle est évaluée par les RH.
- **Les projets d'amélioration** de la performance des processus RH actuels se situent **autour de la gestion des compétences** au sens large (recrutement, formation...). Dans 70%, ils sont pris en charge au niveau d'un Groupe.