



Les rencontres du pilotage social

mardi 19 décembre 2017

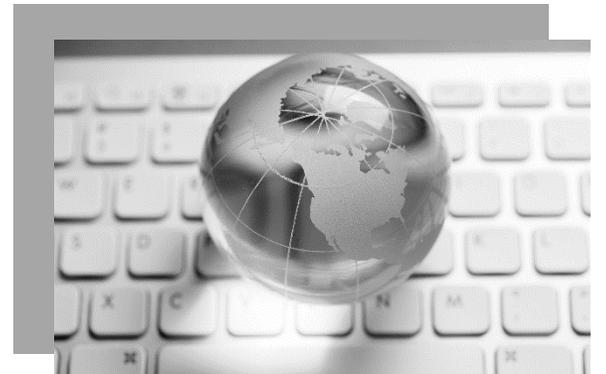


IPSOC
Institut du Pilotage Social

Programme des rencontres

2

- 👤 Introduction
- 👤 Présentation des résultats du benchmark sur la BDES
- 👤 Restitution des travaux de l'atelier sur l'absentéisme
- 👤 Programme IPSOC 2018
- 👤 Cocktail





Présentation des résultats du benchmark sur la BDES



Le comité de pilotage

4

Il a pour rôle de définir le questionnaire et d'analyser les résultats de l'étude.
Il est composé des membres suivants :

Julie GOMEZ,
Apprentie SIRH, Danaë Conseil



Sandra TAVRA,
*Responsable Rémunérations
& Contrôle de gestion sociale,
Groupe Pomona*



Gérard PIETREMENT,
*Directeur associé,
Danaë Conseil*



Christine LAGROUE,
*Manager Contrôle de Gestion
Sociale, IENA Consulting*



Mathieu JAQUEMET,
*Contrôleur de Gestion Sociale,
Groupe Consort NT*



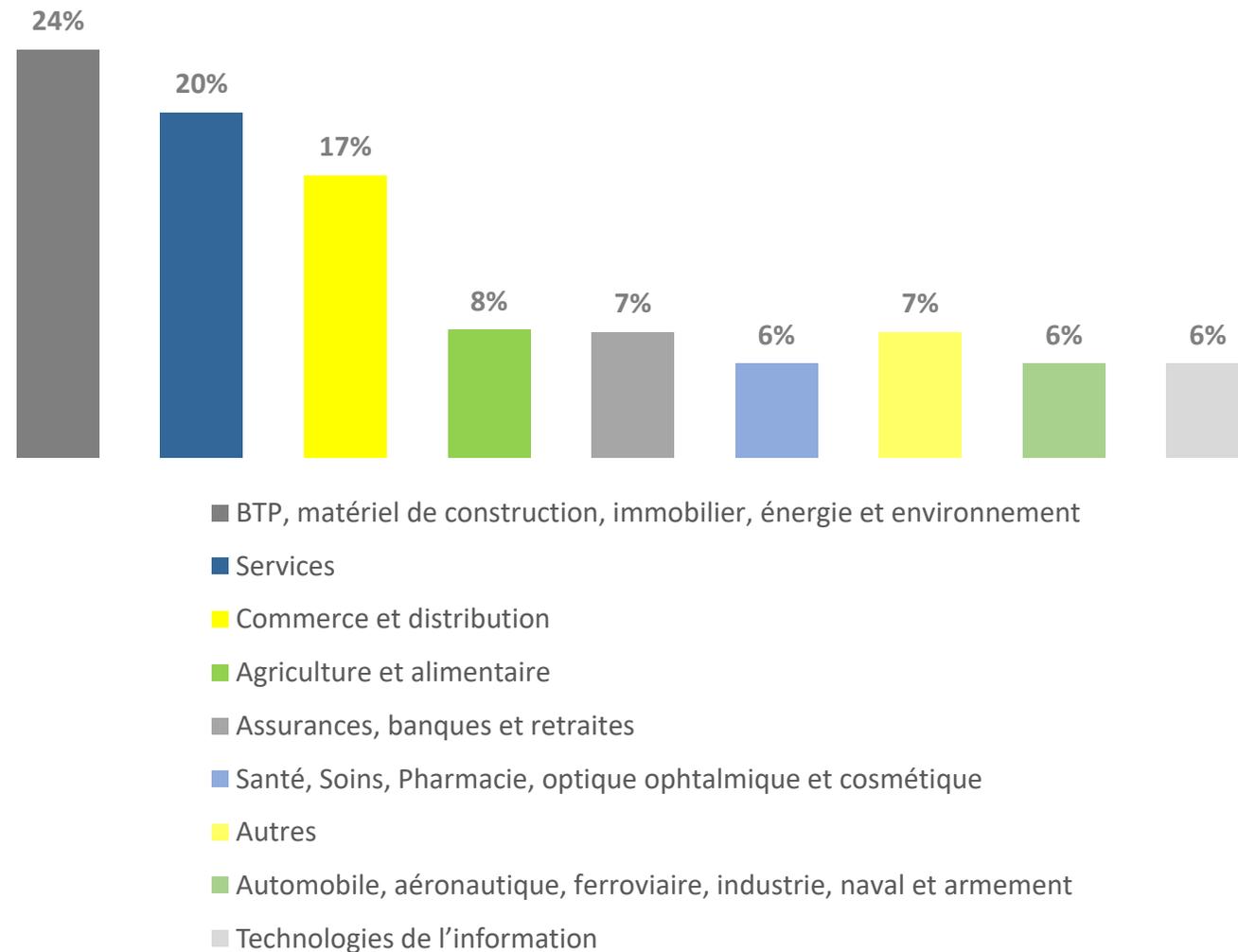
Présentation

5

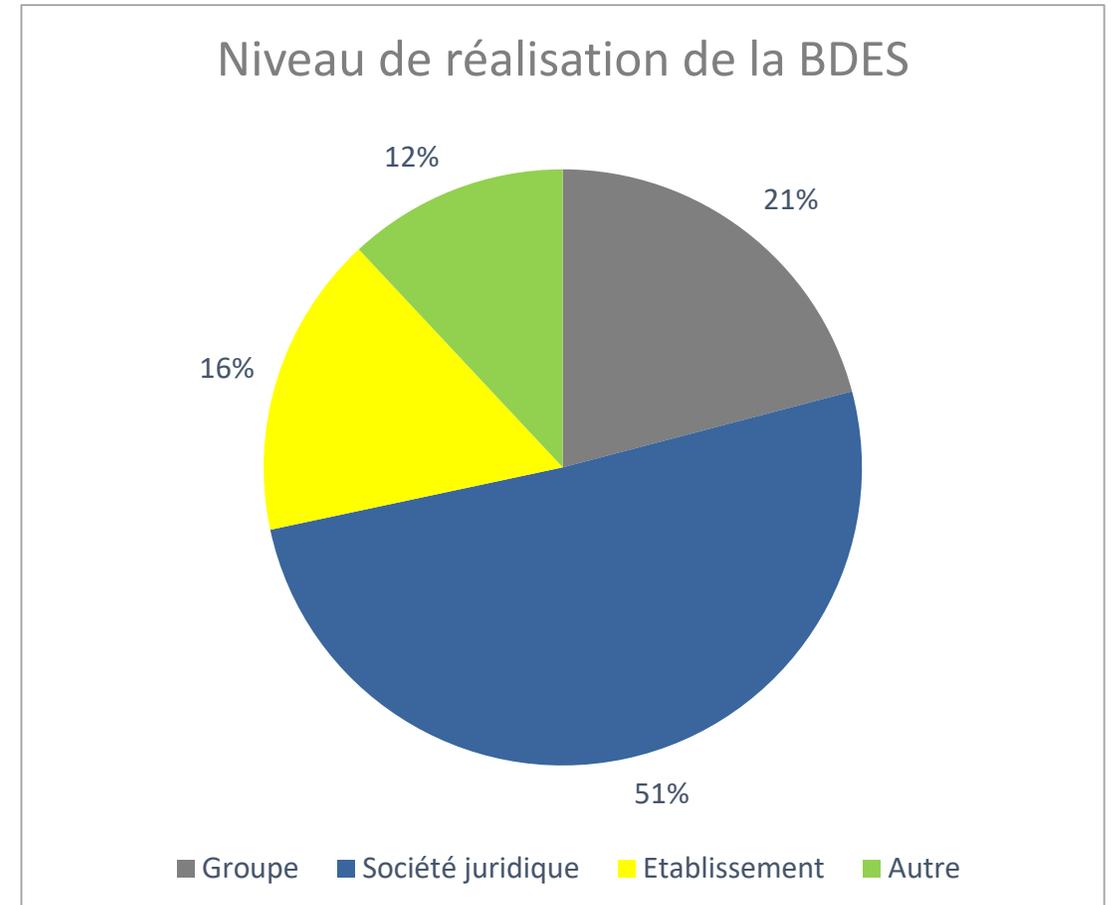
👤 54 entreprises participantes

👤 Effectif médian : 2 212

👤 Effectif moyen : 5 512

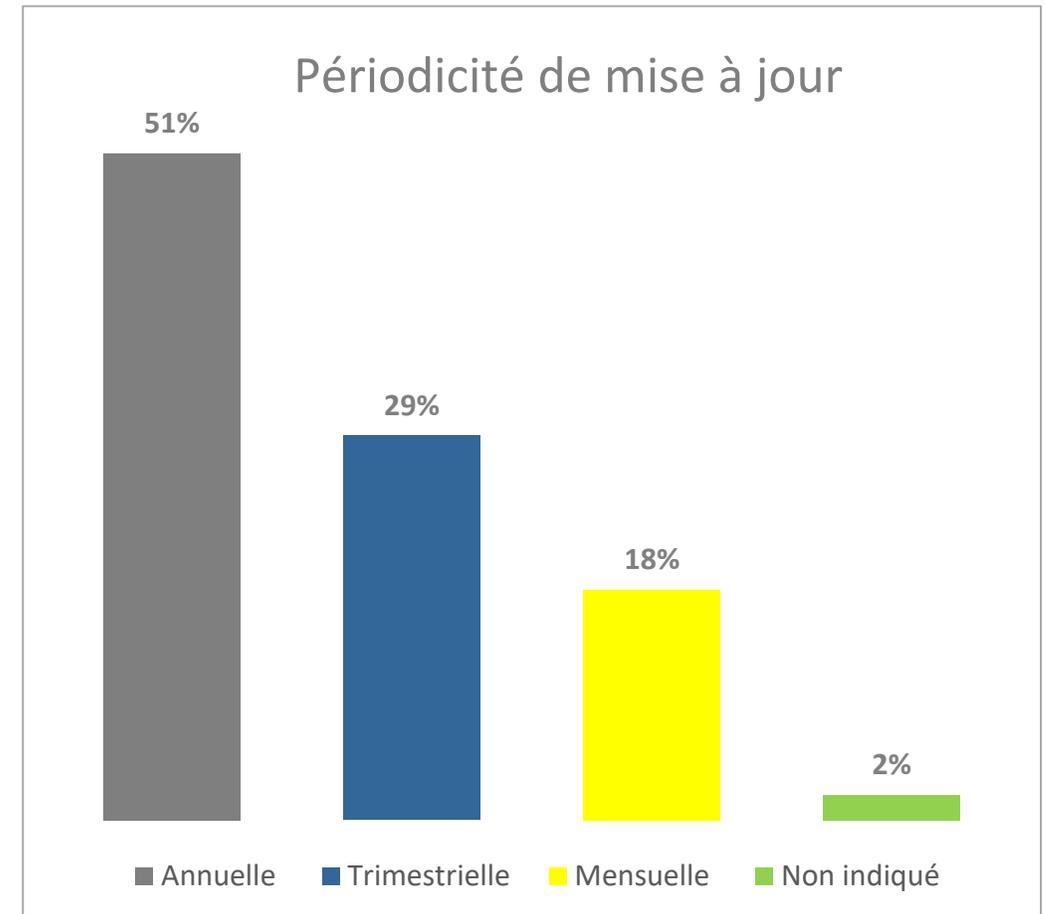
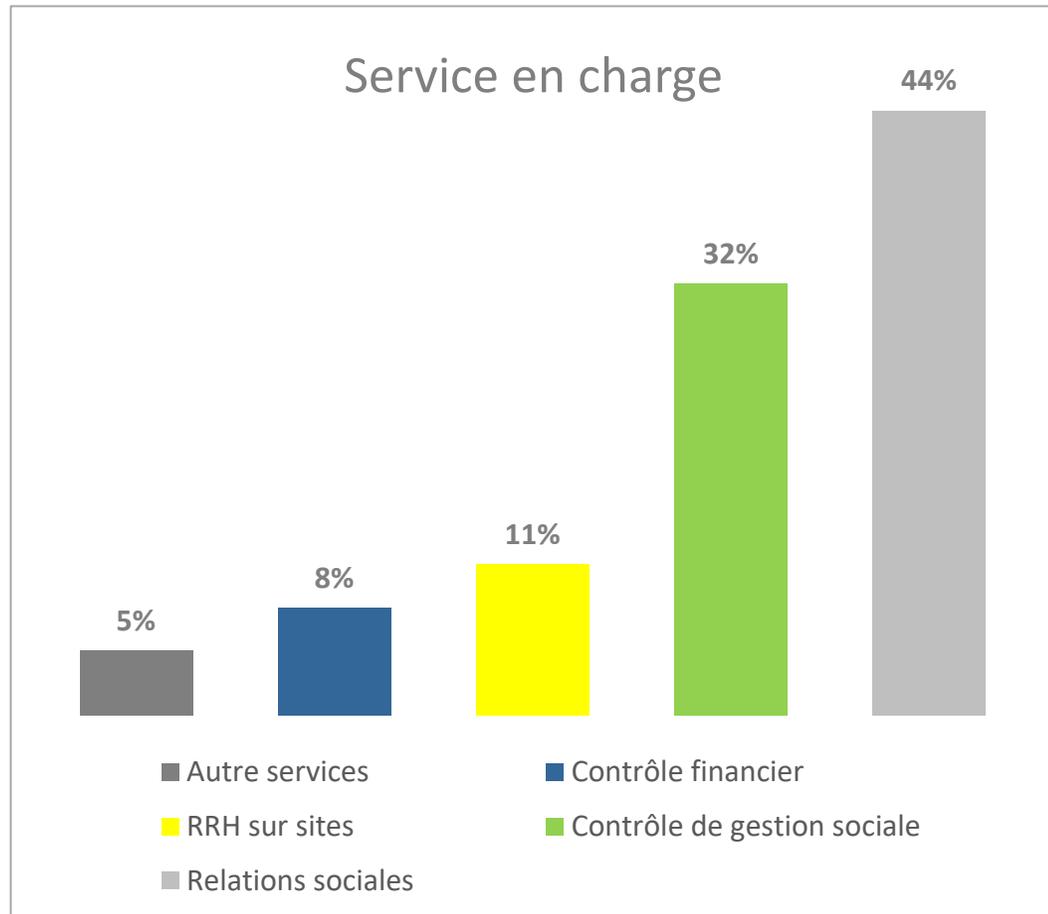


- 👤 **La notion de société est obligatoire** et se reflète dans les résultats.
- 👤 **Plus de la moitié** des entreprises répondantes réalisent leur BDES à ce niveau.
- 👤 En revanche, certains optent pour une présentation complémentaire par groupe ou par établissement.



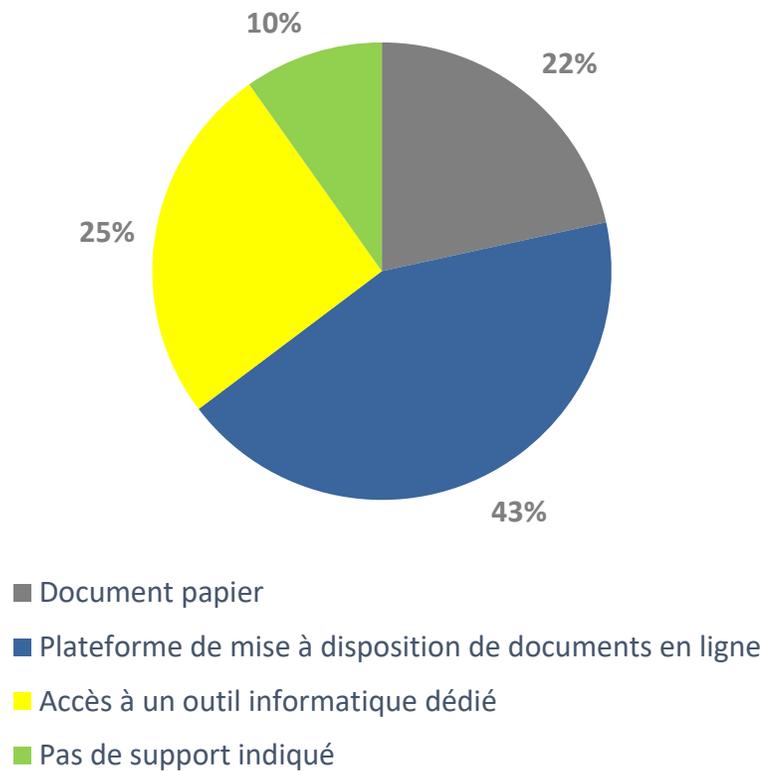
Service en charge et périodicité

7

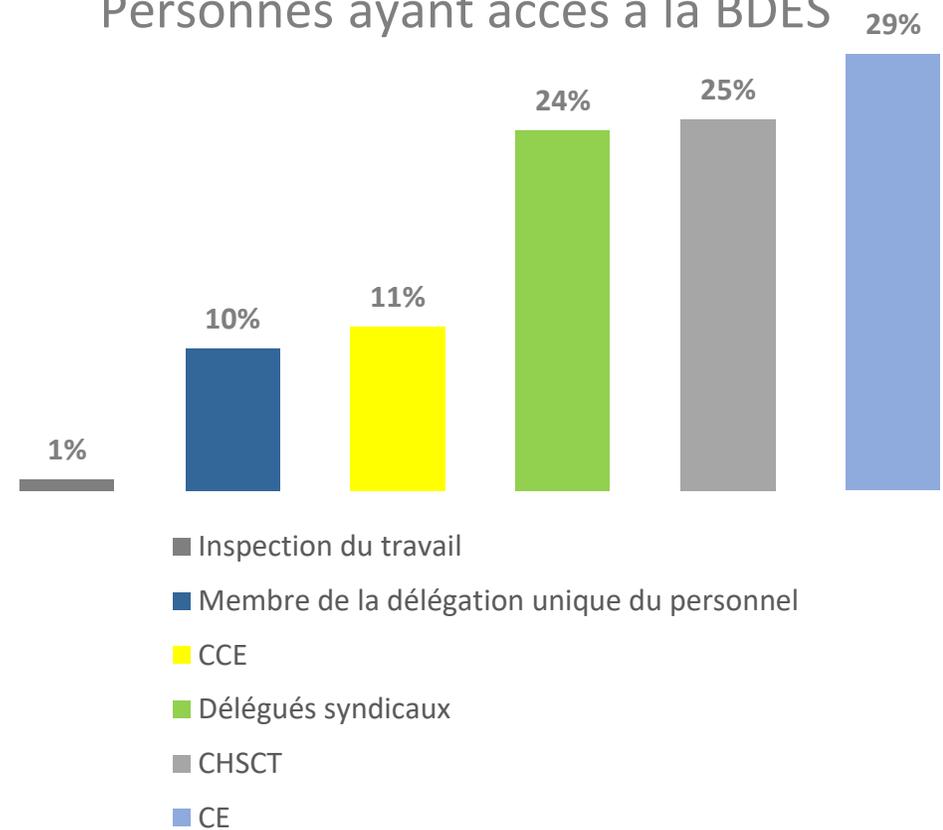


- 👤 **51 entreprises sur 54** ont instauré la BDES, incluant celles qui sont en cours de mise en place.
- 👤 **80% de ces 51 entreprises** ont maintenu de manière autonome à la BDES, le bilan social et le rapport de situation comparée.
- 👤 **La moitié des entreprises** présentent des perspectives sous forme de grandes tendances. L'autre moitié n'en définit pas.
- 👤 Aucune des entreprises n'a notifié de perspective sur 5 ans. La BDES est donc orientée vers le **court/moyen terme**.

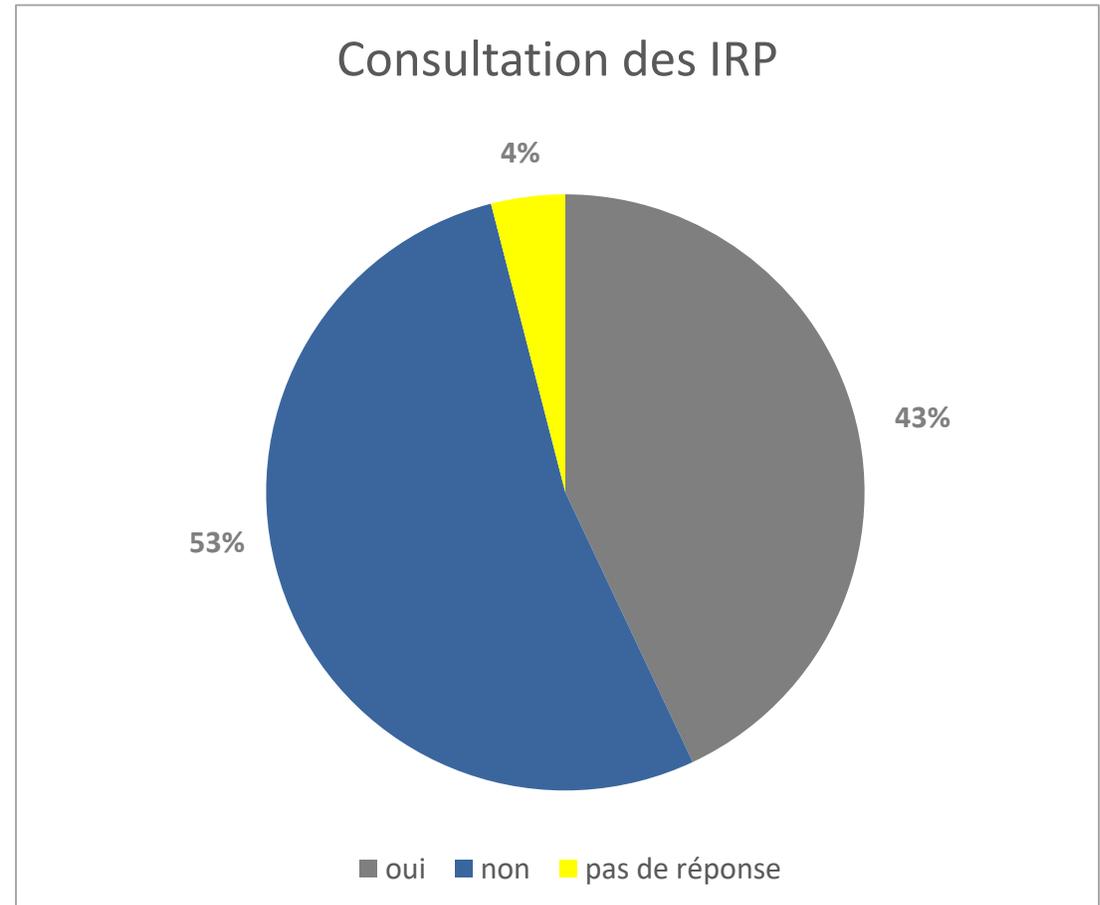
Supports de la BDES



Personnes ayant accès à la BDES

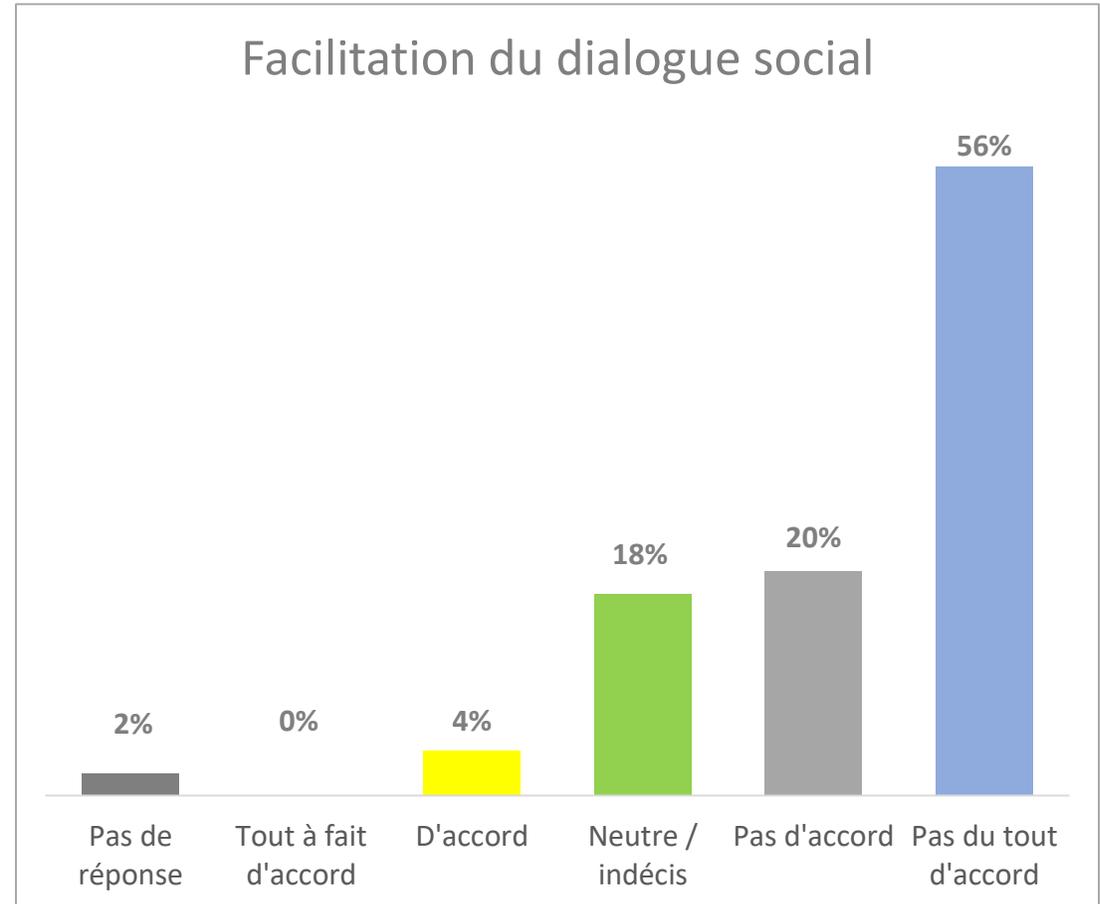


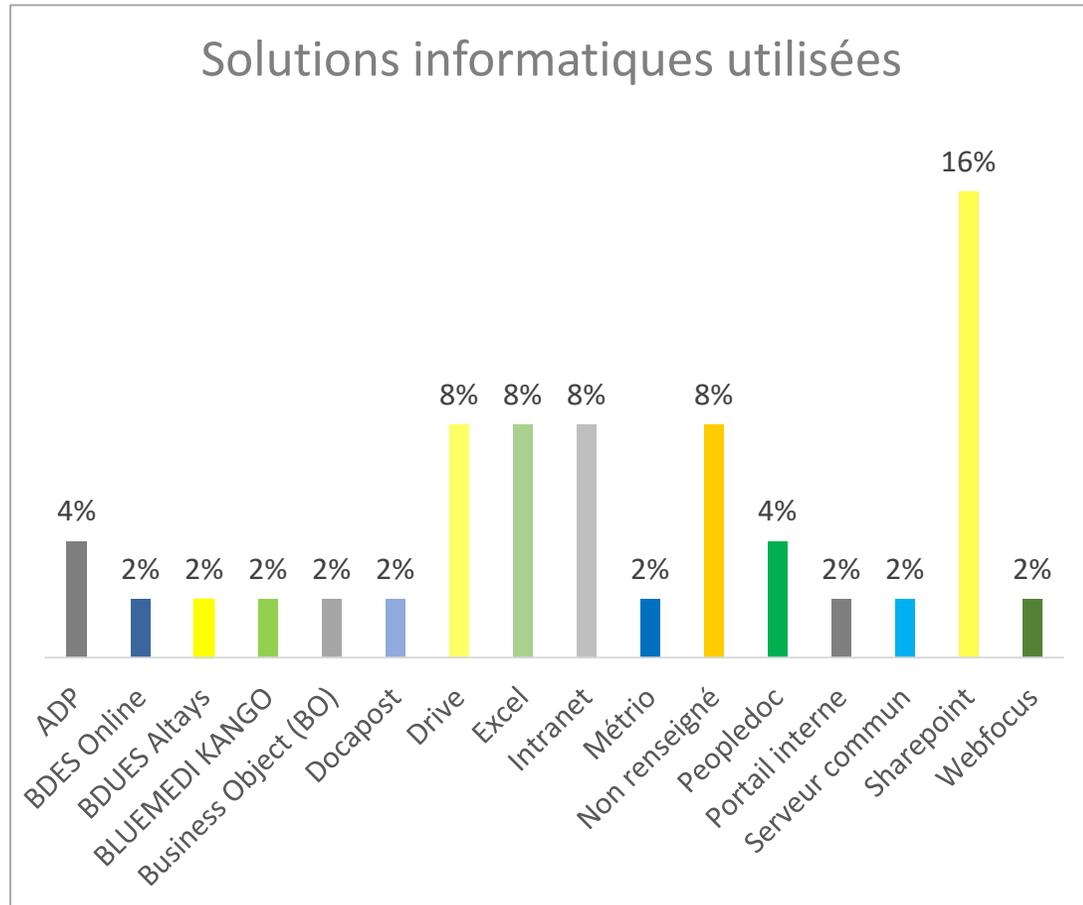
- 84% des entreprises avouent que la mise en place de la BDES n'a pas donné lieu à des négociation
- On explique cela par les **délais très courts** qu'ont eus les entreprises pour mettre en place la BDES



👤 **62%** des entreprises ne sont pas du tout d'accord avec le fait que la BDES a bien modifié la relation employeur / représentants du personnel

👤 *« La mise en place de la BDES a suscité beaucoup d'interrogations dans les entreprises et a mobilisé les ressources. Nous constatons que les choix retenus ont été différent d'une entreprise à l'autre sans pour autant que cela ait permis de faciliter le dialogue social. »*



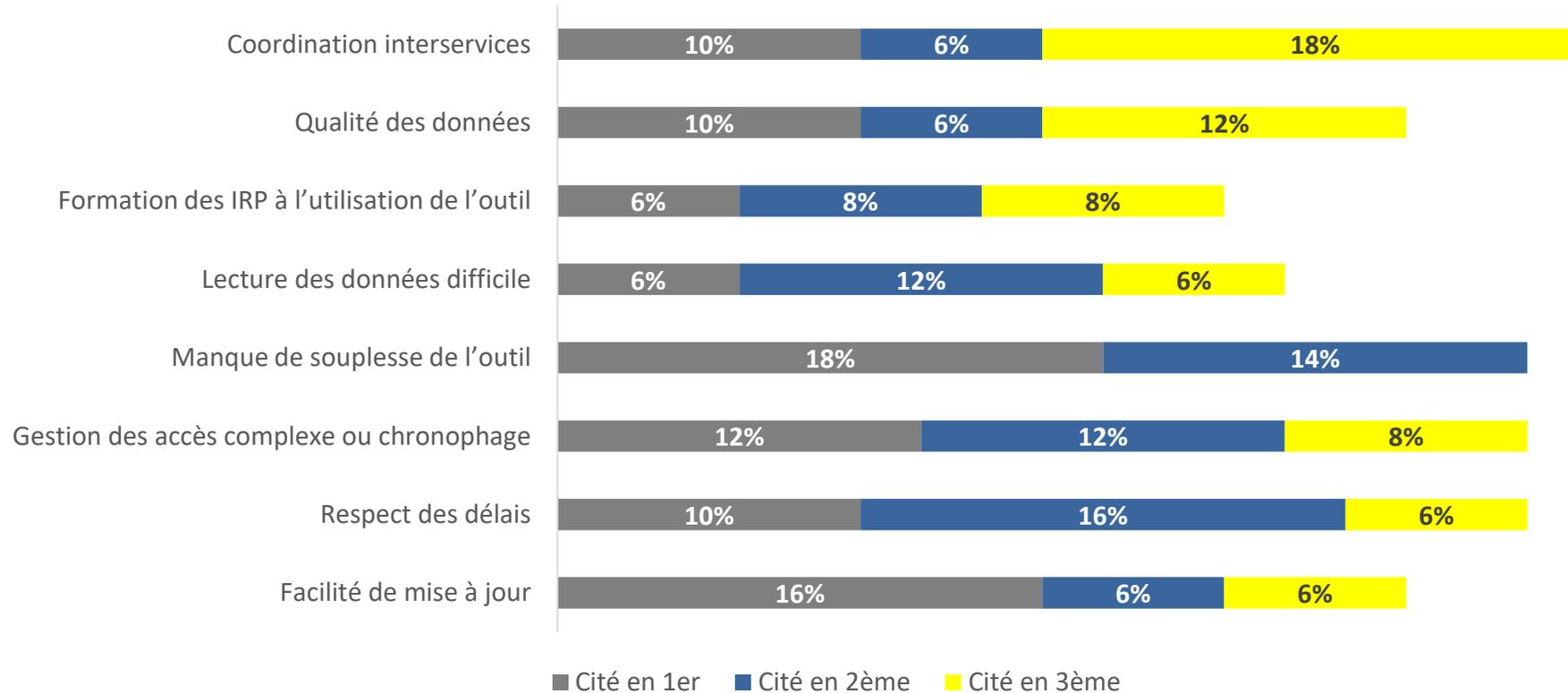


- 👤 Ce sont principalement des outils de diffusion que ont été cités par les entreprises
- 👤 **85%** des entreprises ayant mis en place un projet SIRH pour la BDES n'ont pas effectué de couplage avec les outils de reporting RH déjà existant
- 👤 La BDES n'est pas un support de reporting, elle diffuse l'information

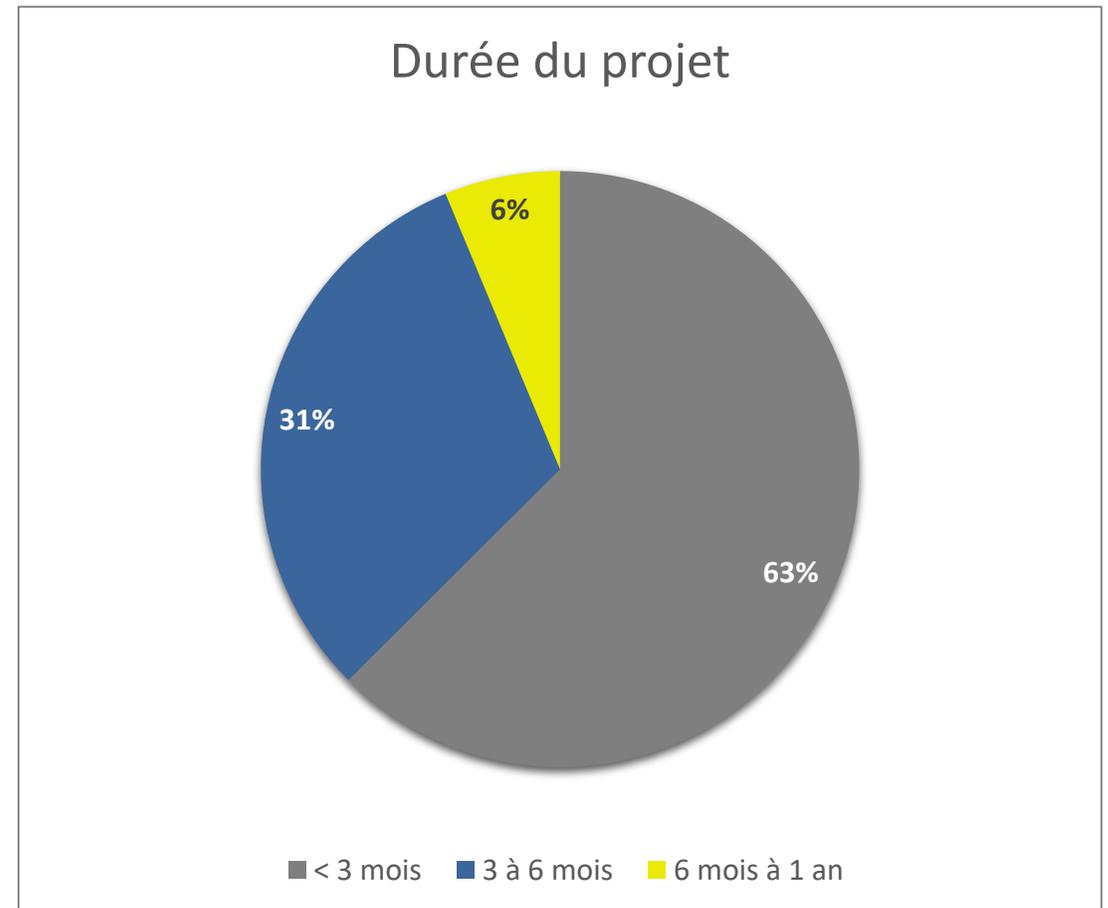
Les outils (2/2)

13

Difficultés rencontrées avec les outils



- ✎ Pour **67%** des entreprises, la mise en place la BDES, n'a pas nécessité de projet SIRH
- ✎ **Seulement 33%** d'entre elles ont réalisé un projet
- ✎ Soit un total de **17 entreprises** pour la plupart sur moins de 3 mois.





Restitution des travaux de l'atelier sur
l'absentéisme

L'atelier se déroule au format de demi-journées :



La première réunion de cadrage, le 7 novembre 2017 : discussion, partage des attentes des participants et répartition des thèmes entre les différents groupes de travail.

La deuxième réunion d'échanges, le 21 novembre 2017 : présentation des travaux sur les définitions, les benchmarks, les causes et les actions.



La troisième réunion d'échanges, le 5 décembre 2017 : présentation des travaux sur les couts de l'absentéisme et les sources (en SIRH : Paie ou GTA?).

Enfin, la quatrième réunion, le 25 janvier 2018, abordera l'apport de l'analytique RH pour aller plus loin dans la mesure et l'analyse de l'absentéisme.

Atelier absentéisme

17

Les atouts de l'atelier :

Diversité des secteurs d'activité représentés	Mixité entreprises/consultants
Approche participative et souple	Format peu contraignant



Les bénéfices de l'atelier :

Se benchmarker concrètement

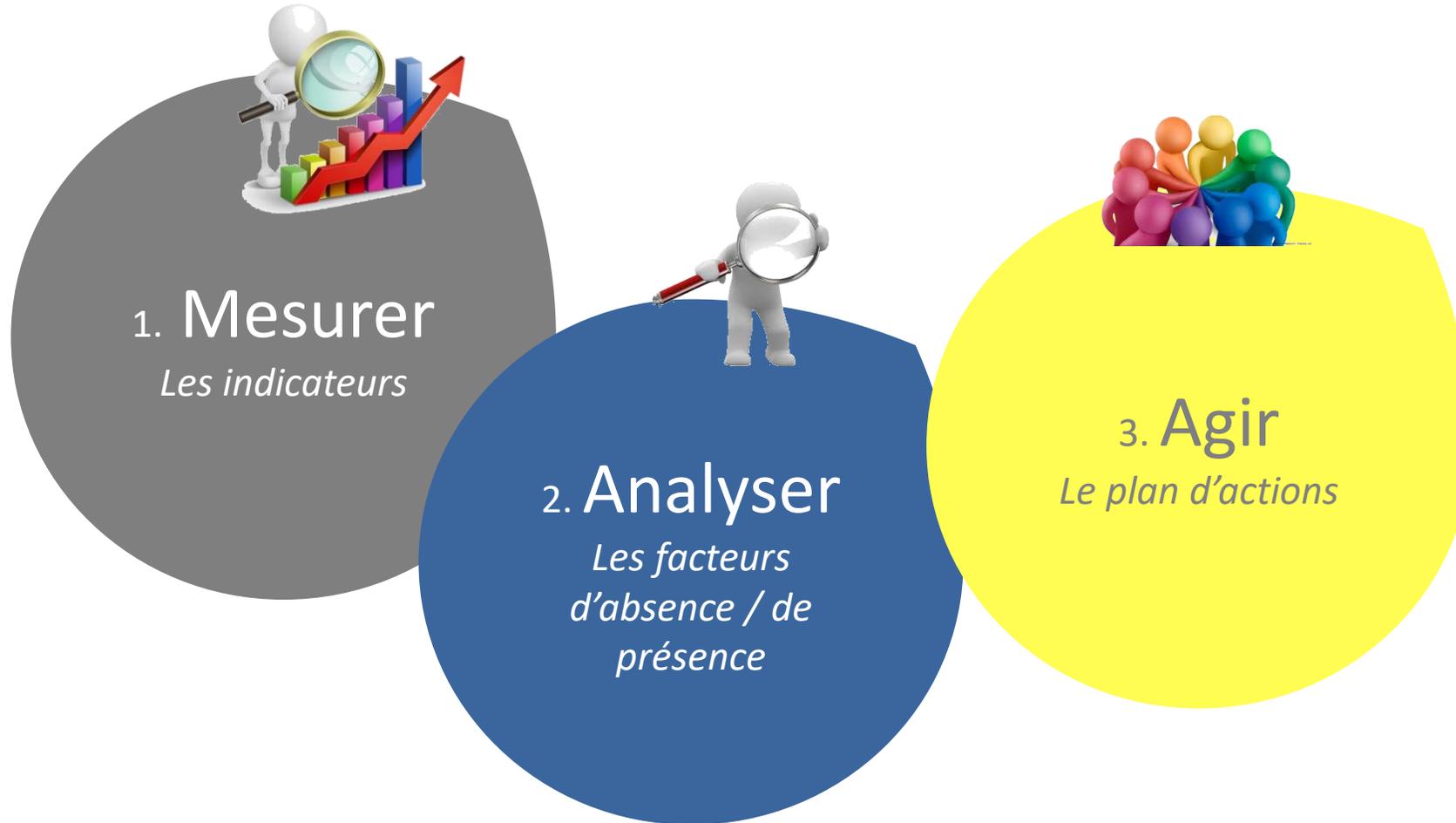
Partager des outils/méthodes/solutions pratiques et applicables

Enrichir sa connaissance et son approche du thème



Agir sur l'absentéisme en 3 étapes

18



Quelles absences ?

19

1. Mesurer *Les indicateurs*

- 👤 Maladie
- 👤 Accident de travail
- 👤 Accident de trajet
- 👤 Maladie professionnelle
- 👤 Absence injustifiée
- 👤 Maternité, Paternité
- 👤 Événement familial
- 👤 Congés enfants malades
- 👤 Formation
- 👤 Grève
- 👤 ...

Absentéisme

Absence

Nombreux indicateurs de mesure de l'absentéisme

20

1. Mesurer *Les indicateurs*

- 👤 Taux d'absentéisme
- 👤 Répartition des nombres de jours d'absence
- 👤 Equivalent temps plein des jours d'absence
- 👤 Nombre de jours d'absence par rapport
 - aux heures supplémentaires
 - aux jours de remplacement
- 👤 Fréquence des absences
- 👤 Gravité des absences
- 👤 Taux de toujours présents
- 👤 ...

1. Mesurer
Les indicateurs

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Temps d'absence}}{\text{Temps théorique}} \times 100$$

- 👤 Notion d'*unité de temps* : Heures, Jours (ouvrés, ouvrables, calendaires)
- 👤 Notion d'*absence* : Motifs, Durées
- 👤 Notion de *temps théorique*

Deux exemples

22

1. Mesurer *Les indicateurs*

En heures

Taux d'absentéisme =

$$\frac{\text{Heures d'absence}}{\text{Heures théoriques} \times \text{Effectif}} \times 100$$

En jours
calendaires

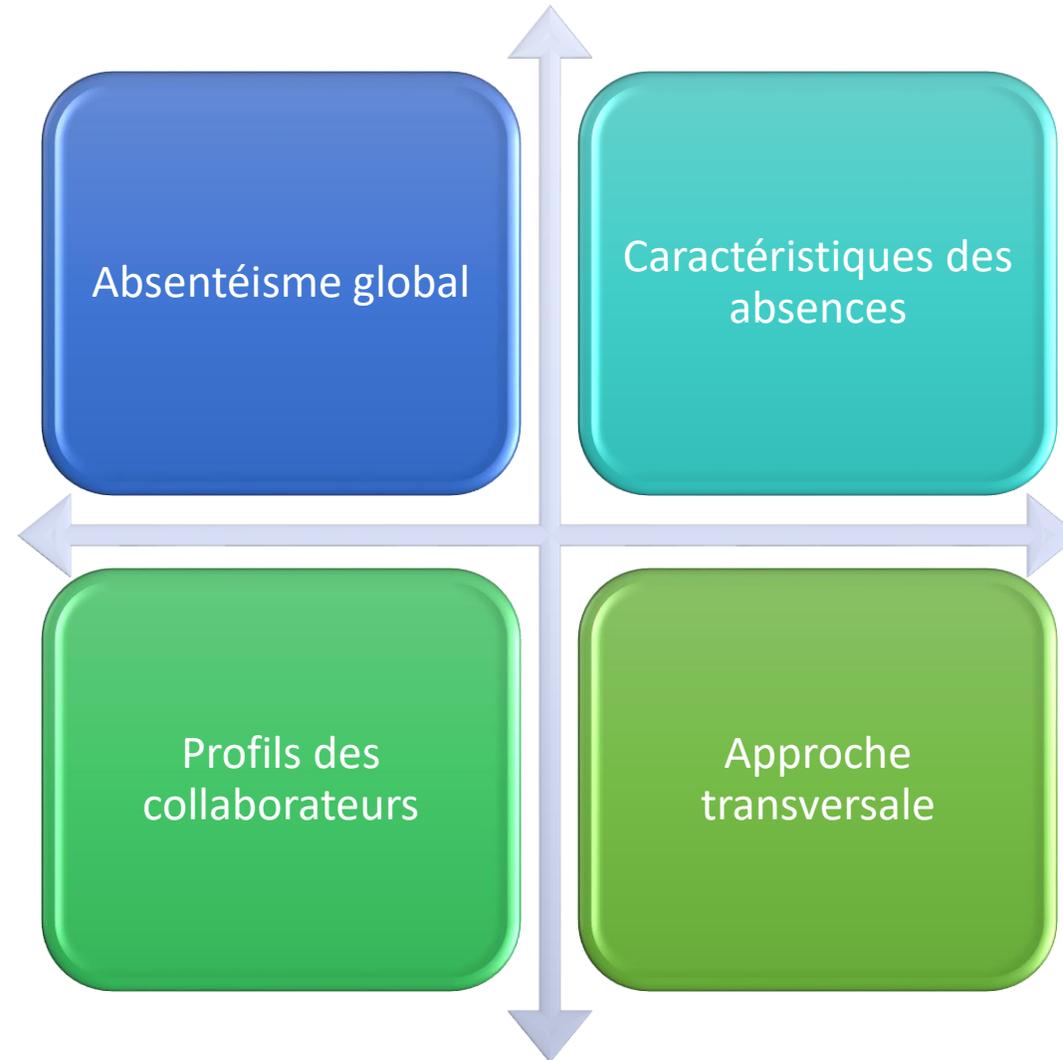
Taux d'absentéisme =

$$\frac{\text{Jours calendaires d'absence}}{\text{Jours calendaires} \times \text{Effectif}} \times 100$$

Déclinaison du taux d'absentéisme

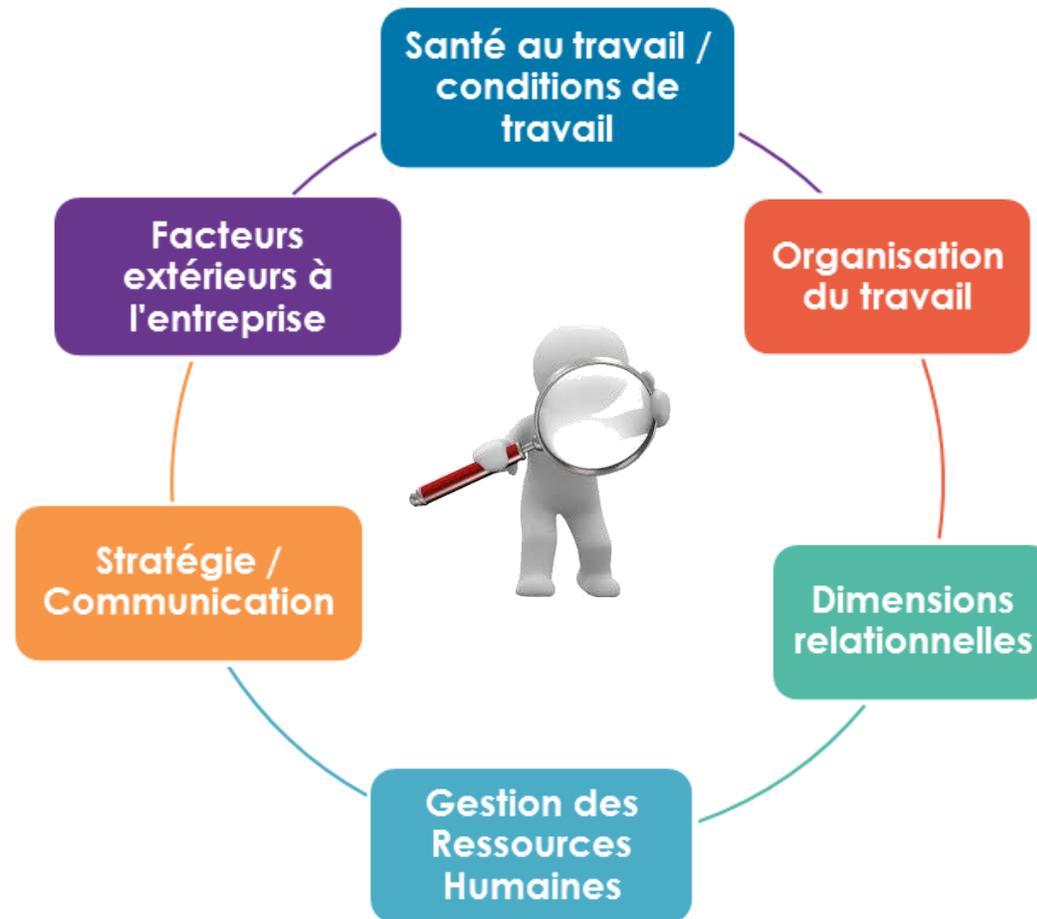
23

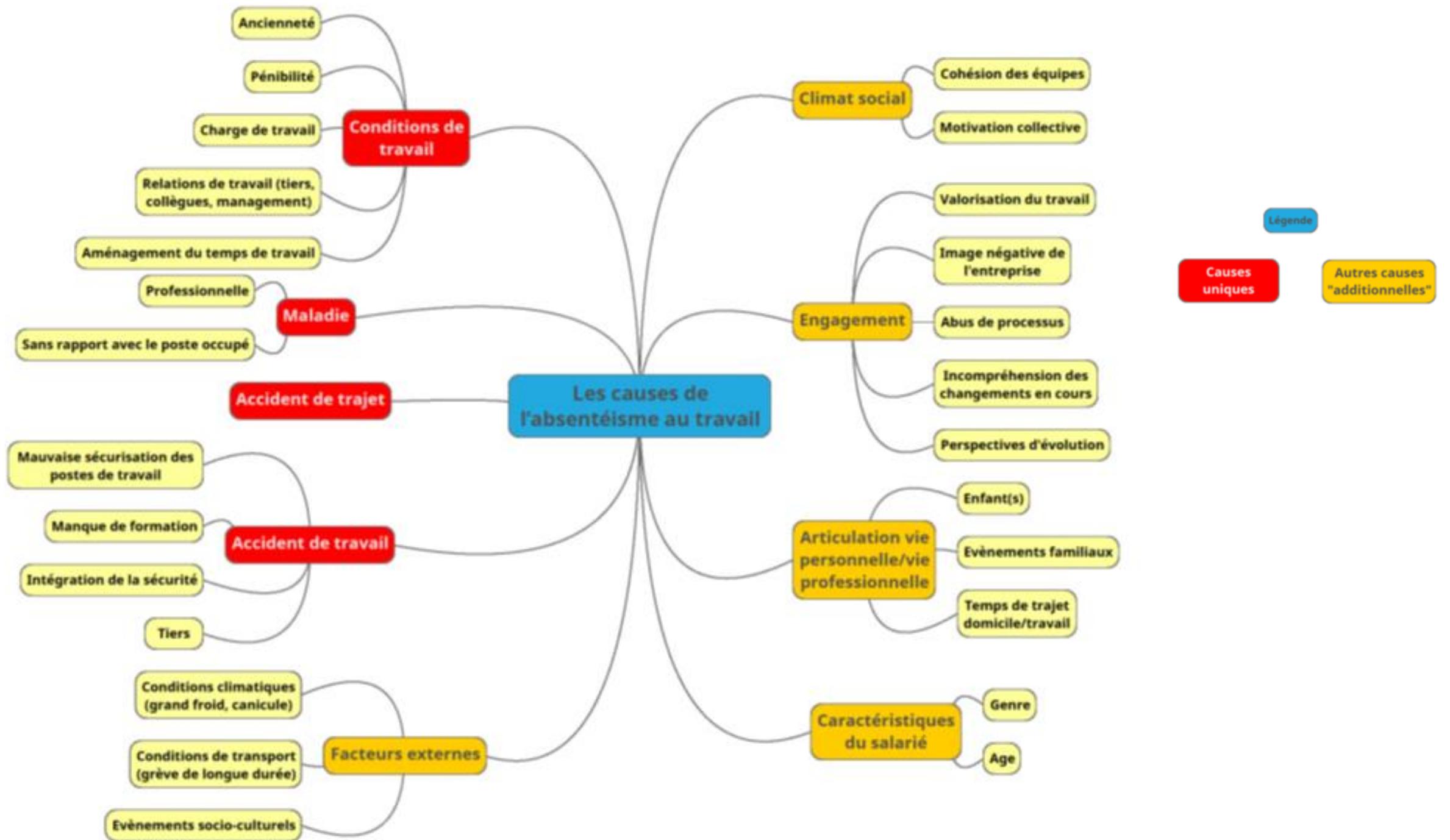
1. Mesurer
Les indicateurs



2. Analyser
*Les facteurs
d'absence / de
présence*

Axes d'analyse





2.Analyser
*Les facteurs
d'absence / de
présence*

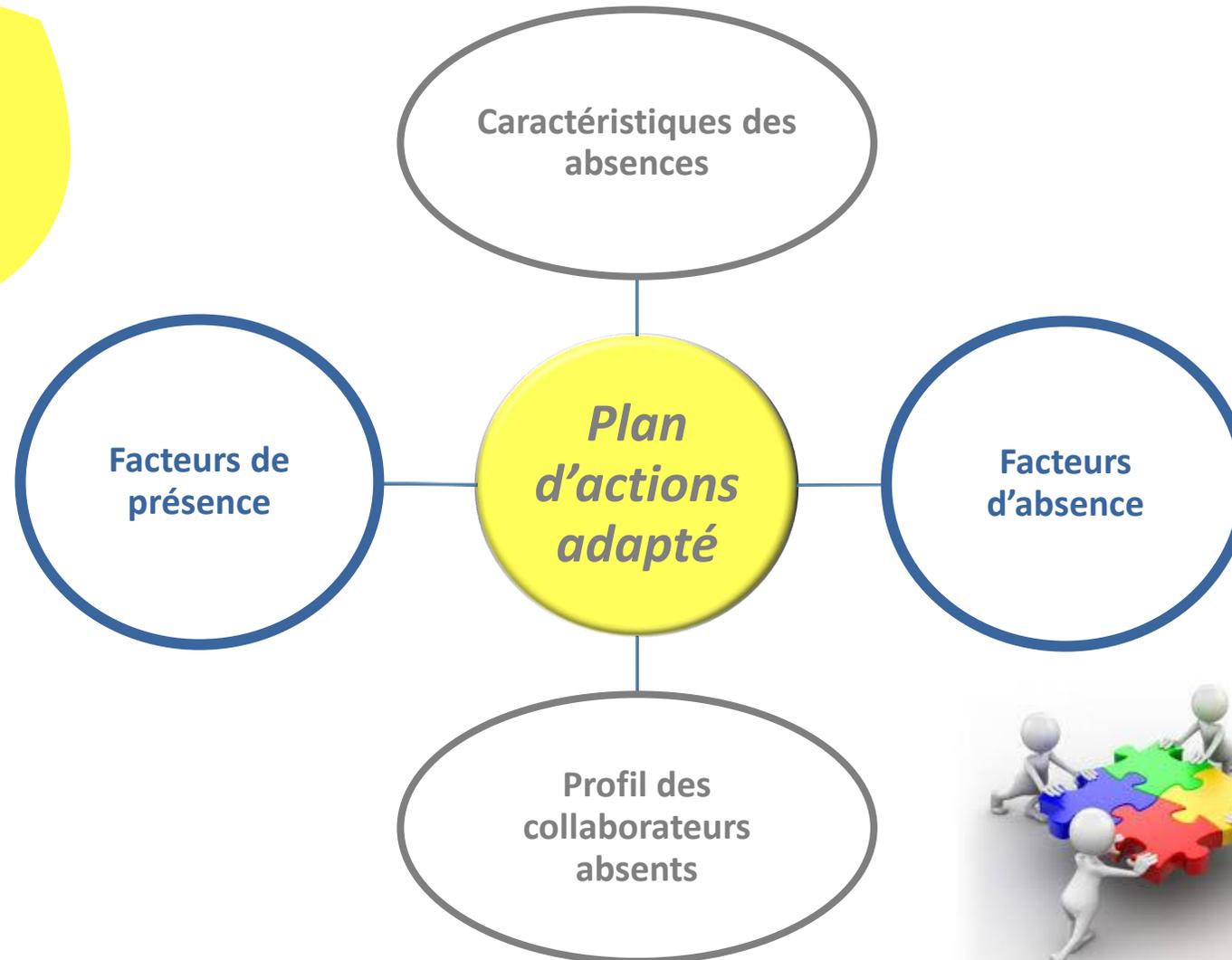
👤 Questionnaires, Enquêtes

👤 Entretiens

👤 Groupes de travail



3. Agir
*Le plan
d'actions*



3. Agir
Le plan d'actions

Quelques pistes d'actions (à panacher...)

- Communiquer
- Rappeler les règles / sanctionner
- Construire des perspectives professionnelles
- Incitations financières
- Former et impliquer le management
- Prévenir / Améliorer les conditions de travail
- Organiser des entretiens de retour
- Améliorer l'organisation du travail

Quelques actions possibles...

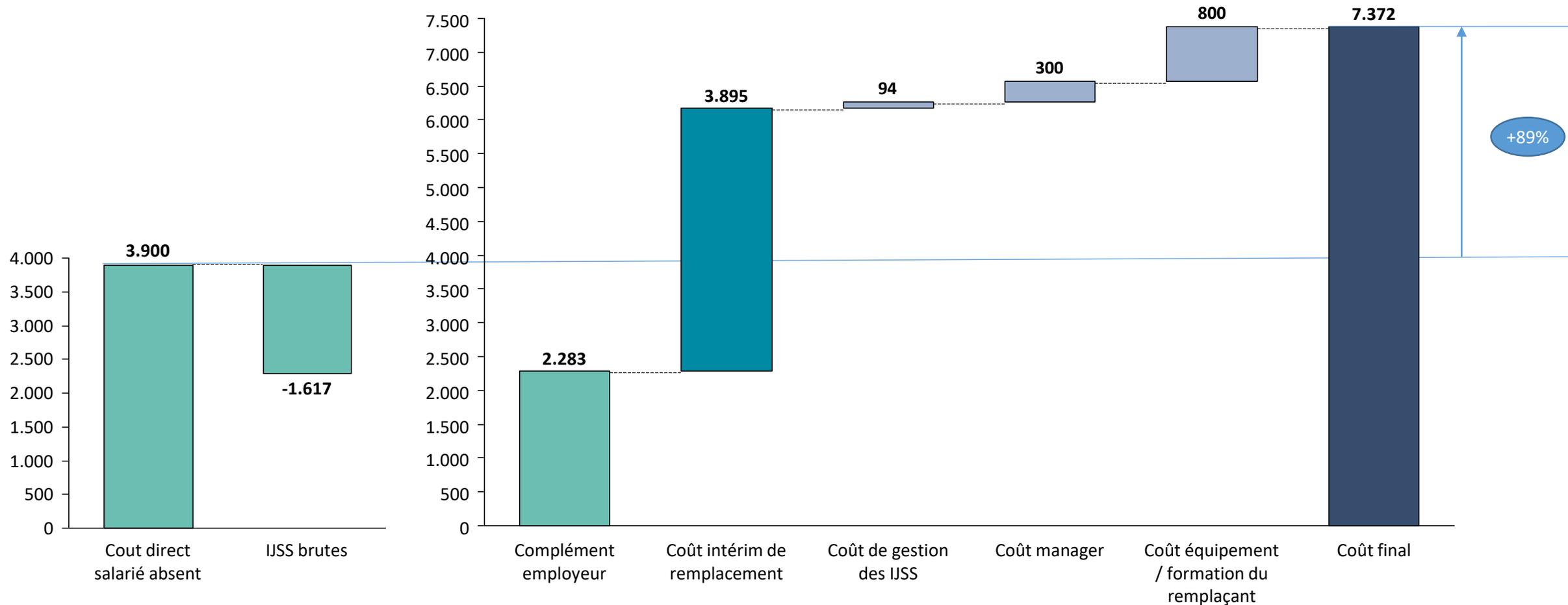
Trois clés :

1. Une vigilance constante !
2. Intégration dans un projet social global
3. Le rôle majeur du management

Le coût de l'absentéisme

29

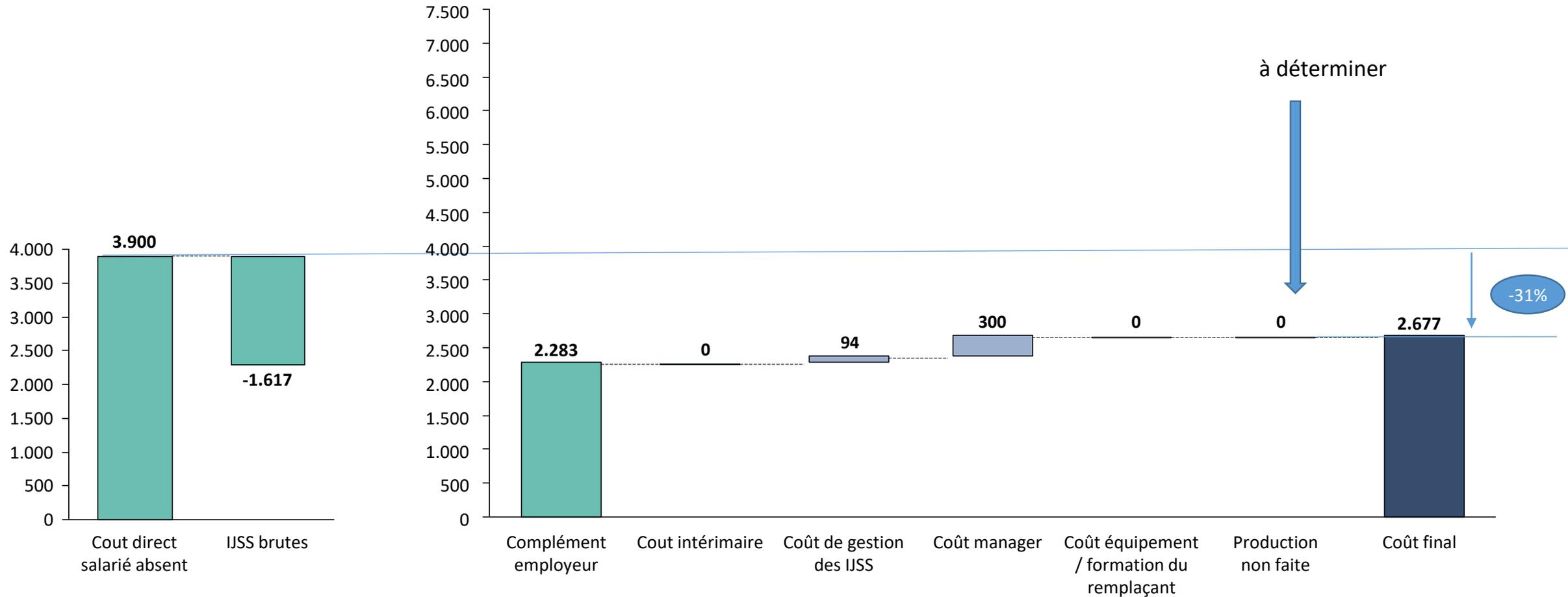
Analyse sur le cas d'un salarié absent tout le mois et remplacé par un intérimaire



Le coût de l'absentéisme

30

Analyse sur le cas d'un salarié absent tout le mois et non remplacé



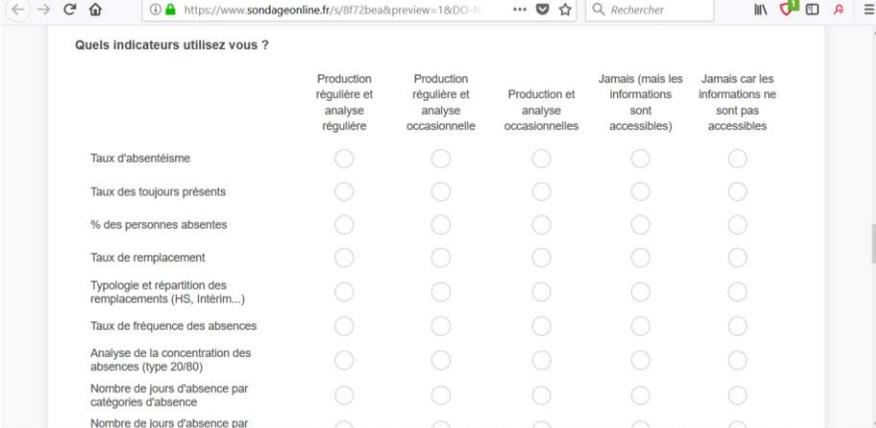
Les suites de l'atelier en 2018

31

 Poursuite des échanges

 Elargissement : questionnaire et benchmark

 Livrable sur l'espace membres



Quels indicateurs utilisez vous ?

	Production régulière et analyse régulière	Production régulière et analyse occasionnelle	Production et analyse occasionnelles	Jamais (mais les informations sont accessibles)	Jamais car les informations ne sont pas accessibles
Taux d'absentéisme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taux des toujours présents	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
% des personnes absentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taux de remplacement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Typologie et répartition des remplacements (HS, Interim...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taux de fréquence des absences	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analyse de la concentration des absences (type 20/80)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nombre de jours d'absence par catégories d'absence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nombre de jours d'absence par	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Participez aux rencontres du Pilotage social au Salon des Arts et Métiers au 9 bis avenue d'Iéna, 75116 Paris le mardi 19 décembre 2017 à partir de 18h

La Prochaine réunion de notre atelier sur l'absentéisme est programmée le Jeudi 25 Janvier 2018 dans les locaux de l'IPSOC

Découvrez notre dernier ouvrage sur les indicateurs RH

Ateliers

CES DOCUMENTS SUR LES ATELIERS SONT DISPONIBLES DANS L'ESPACE MEMBRES

Taille	Date & Heure
--------	--------------



Programme IPSOC 2018

Chaque journée d'étude est composée : d'une analyse avec un expert de la problématique définie, d'un retour d'expérience d'une entreprise sur son projet, d'un tour de table et/ou d'une étude du marché CGS concerné.



Mardi 10 Avril 2018 - Analytics RH

Animée par Guillaume Pertinant, dirigeant d'Havasu, éditeur de solutions HR Analytics



Mardi 11 Septembre 2018 - Les indicateurs de mesure du capital humain

Animée par un spécialiste des indicateurs de mesure



Jeudi 8 Novembre 2018 - Zoom sur les charges sociales françaises

Animée par **Gereso**, spécialiste des formations RH

L'assemblée générale

34



- 🕒 Save the date : **mardi 12 juin 2018**
- 🕒 L'IPSOC vous propose une visite exclusive des **Invalides** après fermeture. La visite durera 1h30 et se poursuivra par un diner au **Grand Bistrot de Breteuil**