

INDICATEURS	THEMES	QUESTIONS	RÉPONSES
111 – 112 - 113	EMPLOI	<p>Malgré une hausse des effectifs au 31/12 de 636 en 2019 à 681 en 2021, les indicateurs 112 et 113 montrent que la moyenne des effectifs passe de 452 à 413 et à contrario, avec une politique favorable au dev des CDD ... nous passons de 74 en 2019 à 102 CDD en 2021</p> <p>Quel est le % CDD CDI pour les nouveaux entrants ?</p>	<p>Sur les 344 entrées en 2021 : 212 CDD soit 62% des entrées 132 CDI soit 38% des entrées</p>
116		<p>Le turn over de 23% impacte directement la pyramide des âges. Il y a une volonté d'intégrer « des jeunes de 25 à 29 ans » qui représentait 11.16% en 2019 et 16.6% en 2021 pour compenser la perte « des experts de 30 à 39 ans » qui sont passés de 29% en 2019 à 22% en 2021. Pour la tranche des + de 50 ans, est à noter que les effectifs se maintiennent (quid de la retraite).</p> <p><i>Nous réitérons notre alerte sur l'incapacité de la société semble-t-il à conserver les talents.</i></p> <p>Pouvez-vous concrètement nous présenter ce que Manpower met en place ou ne met pas en place pour garder ses salariés ?</p>	<p>Nos actions au moment de l'intégration : moins d'e-learning pour favoriser le présentiel, des immersions (soit dans une agence du secteur mère soit dans une agence d'un autre secteur), possibilité de tutoriels video sur les outils par un permanent de la DR, réunion de groupe avec le RT, « welcome meeting » mensuels en visio, points réguliers durant la PE et à l'issue, tutorat, ... L'objectif est de développer les initiatives locales.</p> <p>Un groupe de travail national est lancé (1 RA, 1 RTR, 2 RRRH, 2 RH adjoints et 1 DS), animé par Nadia Yakouben et Anne Thierry concernant une refonte du parcours formation d'intégration.</p> <p>Durant le parcours professionnel du salarié, différentes actions permettent d'échanger sur les souhaits de formation et d'évolution professionnelle : EA, EP, revue de performance, entretiens RH, rencontres RH, formations, ...</p>
117		<p>Les moins de 5 ans passent de 35% en 2019 à 42% en 2021 au détriment des 11-20 ans qui eux passent de 30 à 21%. Même constat dressé en 2021 ...</p> <p>Cette perte d'expertise est-elle une des causes directes de la dégradation de nos PDM ?</p>	<p>Taux de MIAR DR Sud de S1 2019 = 10,53% (erreur contrat = 5,73%), de S1 2020 = 18,05% (erreur contrat = 4,83%), de S1 2021 = 11,20% (erreur contrat = 5,62%), de S1 2022 = 11,96% (erreur contrat = 4,71%) => nous n'observons pas forcément plus d'erreurs de saisie par l'agence ou le CSPF (= motif "erreur contrat") en 4 ans, donc à priori pas de perte d'expertise avérée. Toutefois l'appropriation du métier de nos nouveaux collaborateurs (suite turn-over) étant longue, cela peut indirectement avoir une répercussion sur notre niveau de service, et donc influencer notre part de marché.</p> <p>Cf intervention du Directeur de Région Sud en CSE du 31/05/22 au sujet des PDM : nous rencontrons des difficultés liées à des niveaux de prix (ce que nous appelons « l'agressivité du marché » = recrudescence des acteurs dans le domaine des ETT), nous sommes actuellement attaqués sur notre coeur de marché : l'Industrie, nous constatons un retard au niveau de la Logistique, à certains endroits nous pâtissons d'une moins bonne présence (notamment en Logistique ou BTP), il y a une difficulté évidente de ressources, les grands donneurs d'ordre de l'Industrie tournent au ralenti (notamment cause impact énergétique), nous pouvons avoir des "trous dans la raquette" au niveau de la couverture commerciale SMB, ...</p>

INDICATEURS	THEMES	QUESTIONS	RÉPONSES
119		Nous relevons un cadre supérieur H/F de plus en 2021. Quel est sa fonction svp ? Il est à noter qu'il y a de moins en moins de cadres H/F au détriment des employés qualifiés H/F (+5 Vs +27 de 2019 à 2021)	Nous avons eu 2 Directeurs de Région sur l'année 2021 car le premier a quitté Manpower en cours d'année et le second a pris ses fonctions en fin d'année.
122		Nous observons une volonté de maintenir un nombre important de stagiaires qui participent au taux « d'emploi précaire » dans l'entreprise (stagiaires, alternants et CDD) pour 24% ... Pouvez-vous nous donner la durée des stages de nos 199 personnes concernées ? Sur ces 199, combien ont signé un contrat en alternance ou un CDD et apothéose un CDI ?	stage < 1 mois : 17 stage < 2 mois : 19 stage < 6 mois : 128 stage ≥ 6 mois : 35 33 stagiaires sont restés chez Manpower : 22 alternants, 8 CDD, 3 CDI
131		132 embauches réalisées en 2021 🤝🤝🤝. Cela nous permet de revenir à un niveau d'effectif avant COVID. Cela représente un travail considérable pour le service RH (annonces, sélection de CV, entretiens ...) pour compenser simplement le turn-over. Comment vous assurez-vous de la bonne intégration des nouveaux embauchés ?	voir réponse indicateur 116
132		4 cadres embauchés en CDD, quelles qualifications SVP ?	2 consultants Manpower, 1 chargé de Recrutement, 1 chargé de Mission
133		Sur les 20 embauches « de – de 25 ans », pouvez-vous nous dire combien sont présents à fin mai 2022 ?	15
14		Manque les indicateurs 142 142b 144 145 146 147 148 et 149. Merci de nous les adresser pour compléter notre analyse.	indicateurs intégrés dans l'indicateur 14 "départs"
		Analyse hors CDD: Nous constatons entre 2019 – 2020 et 2021 un nombre de départ comme suit : 62 – 67 et 134 départs de CDI en 2021 ... -En PE : 33 départs en 2021, répartition CDD-CDI et combien sont à l'initiative du SP et de Manpower SVP ? Pour terminer sur cet item, merci de nous communiquer les qualifications concernées ? -Démissions : 48 en 2021, quelles sont les qualifications concernées SVP ? -Licenciements pour autres causes : nous passons de 11 en 2019 et 2020 à 20 en 2021. Quelles sont les ces « autres causes » ?	<i>Attention BS corrigé (cf. version 27/05) : 58 / 62 / 127 départs CDI</i> <u>ruptures PE</u> : 19 initiative employeur et 14 salarié = 33 => 27 CDI, 2 CDD, 1 APP, 1 CPRO, 2 école RH CDD => 4 assistants, 1 BD, 1 chargé recrutement, 10 conseillers Mpw, 3 consultants E&C, 6 consultants Mpw, 4 consultants recrutement, 1 gestionnaire CSCD, 3 RA (dont 1 E&C) <u>démissions</u> : 2 BD, 3 chargés de développement, 1 chargé de recrutement, 12 conseillers, 3 consultants E&C, 15 consultants Mpw, 7 consultants recrutement, 5 RA <u>licenciements "autres causes"</u> = FG (abandon), cause réelle et sérieuse, inaptitude avec dispense de recherche de reclassement

FAQ Bilan Social permanents 2021

INDICATEURS	THEMES	QUESTIONS	RÉPONSES
171		On relève 4 collaborateurs identifiés TH H/F. S'agit-il de nouveaux embauchés ?	oui 4 nouveaux embauchés
184		Augmentation de 46% du nbre d'absence de + de 31 à 60 jours entre 2019 et 2021. Quelle analyse en faites-vous ? Combien sont en longue absence "> ou = à 90 jours" et quelle est la répartition par secteur ?	On constate malheureusement de plus en plus de situations de longues maladies. 25 longues absences > ou = à 90 jours : 6 Aix-Marseille, 4 Charente Limousin, 2 Côte Azur, 1 Gironde, 1 Landes Pyrénées, 2 Languedoc Roussillon, 4 Provence, 6 Toulouse-Garonne
211	REMUNERATION	La rémunération mensuelle moyenne diminue de 2019 à 2021 passant de 3105€ à 3047€ soit 696€ par an. Comment l'expliquez vous compte tenu des NAO de 2019 et 2020 qui sont venues implémenter les salaires ?	Lié à la baisse de la rémunération variable (effet crise sanitaire). En 2021 nous retrouvons légèrement le niveau de la rémunération variable de 2019.
211		13% de remu. Variable en moins en 2021 Vs 2019. Cela aurait-il un rapport avec le turn-over ? Quand allez-vous faire évoluer le système de rémunération variable ?	cf. réponse ci-dessus Un groupe de travail sur la rémunération est en cours (auquel notre DR Sud participe). Les instances seront informées-consultées si changement dans le système de rémunération variable.
213		58 SP en 2019 étaient sous 1657€ de rémunération contre 73 en 2021 soit +26%. Comment voulez-vous fidéliser vos talents ? Quel est le niveau de diplôme des 73 SP cités précédemment ? Sur les embauchés H/F 2021 quelle est la moyenne du salaire brut au démarrage d'un conseiller Mpw et d'un consultant Mpw ? Quelles sont les fonctions des collaborateurs avec une rémunération > à 4323€ en 2021 ?	Nos alternants sont intégrés dans les employés qualifiés et nous en avons recrutés plus entre 2020 et 2021, particulièrement en fin 2021. Niveau : entre BAC+3 et BAC+5 Moyenne du salaire brut au démarrage d'un conseiller Manpower et d'un consultant en 2021 en DR Sud : conseiller Mpw = 1 798 € consultant Mpw = 1 983 € Fonctions des collaborateurs > à 4323€ en 2021 : RESP GRANDS COMPTES REG. DIRECTEUR SECTEUR CHEF DE SERVICE DIR DEVELOPPEMENT VENTES DIRECTEUR DE REGION
31-E	SANTE & SECURITE AU TRAVAIL	Le nombre des accidents de trajet sont passés respectivement de 2019 à 2021 de 0 à 1 puis 5 ! Pour ces 5 AT merci de nous communiquer les circonstances ainsi que la durée des arrêts SVP ?	une voiture a glissé sur une plaque de verglas (2 jours arrêt), un véhicule n'a pas respecté la priorité dans un rond-point et a percuté violemment le véhicule de la victime (14 jours d'arrêt), 2 sorties de route (44 et 1 jours arrêts), heurt d'un autre véhicule à l'arrière (7 jours d'arrêt)

INDICATEURS	THEMES	QUESTIONS	RÉPONSES																																												
351		Quelles sont les formations dispensées dans ce cadre là ainsi que le nombre de salarié par formation ?	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Affirmation de soi et charge mentale</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Connaitre les métiers du BTP et les risques principaux (OPPBTB)</td> <td>10</td> <td>0</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Devenir sauveteur secouriste du travail</td> <td>6</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Faire face aux tensions et aux incivilités en agence</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>Les fondamentaux de la conduite professionnelle</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Maintenir et actualiser ses compétences de SST</td> <td>21</td> <td>23</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Premier secours en santé mentale</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Réaliser des visites comportementales de sécurité</td> <td>35</td> <td>0</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Renforcer ses pratiques de prévention sécurité Clients/SI</td> <td>22</td> <td>0</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>99</td> <td>24</td> <td>83</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2020	2020	Affirmation de soi et charge mentale	0	0	9	Connaitre les métiers du BTP et les risques principaux (OPPBTB)	10	0	6	Devenir sauveteur secouriste du travail	6	1	0	Faire face aux tensions et aux incivilités en agence	2	0	42	Les fondamentaux de la conduite professionnelle	3	0	0	Maintenir et actualiser ses compétences de SST	21	23	1	Premier secours en santé mentale	0	0	4	Réaliser des visites comportementales de sécurité	35	0	6	Renforcer ses pratiques de prévention sécurité Clients/SI	22	0	15	TOTAL	99	24	83
	2019	2020	2020																																												
Affirmation de soi et charge mentale	0	0	9																																												
Connaitre les métiers du BTP et les risques principaux (OPPBTB)	10	0	6																																												
Devenir sauveteur secouriste du travail	6	1	0																																												
Faire face aux tensions et aux incivilités en agence	2	0	42																																												
Les fondamentaux de la conduite professionnelle	3	0	0																																												
Maintenir et actualiser ses compétences de SST	21	23	1																																												
Premier secours en santé mentale	0	0	4																																												
Réaliser des visites comportementales de sécurité	35	0	6																																												
Renforcer ses pratiques de prévention sécurité Clients/SI	22	0	15																																												
TOTAL	99	24	83																																												
354		Nous avons retrouvé malheureusement le niveau de 2019 avec qui plus est une augmentation des actes de violences et de dégradations. Quelles sont les mesures essentielles qui ont été prises pour y faire face et protéger nos collaborateurs ?	L'année 2020 n'est pas à prendre en compte compte-tenu des fermetures d'agences pour cause Covid. Parmi les mesures : formations Sauveteurs Secouristes du Travail + "faire face aux situations de tension et d'incivilités" (tout un secteur formé en 2021) + le service de vidéoprotection a été généralisé. Toutes les demandes justifiant une protection particulière sont étudiées et il n'y a pas de restrictions financières sur ce sujet, si la protection demandée est adaptée à l'environnement de travail.																																												
414	AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	Y a-t-il des temps partiels qui ont été refusés et si oui combien ?	1 seul en 2021 (sur 45 demandes), car répartition du temps de travail de la collaboratrice ne coïncidait pas avec l'organisation actuelle et les besoins de l'agence.																																												
417		Une bonne année pour les employeurs !																																													
431		Sur quelles données vous appuyez-vous ? Avez-vous fait des relevés dans les agences ?	La barre des 85 dBS correspond au seuil au-dessus duquel le port de protections auditives devient obligatoire. Il correspond globalement au niveau sonore d'une cantine scolaire, d'une tondeuse à gazon ou d'une rotative d'imprimerie. Autrement dit, nous en sommes très loin sur nos sites. Lorsqu'on parle d'exposition à un niveau sonore supérieur à 85 dBs, cela s'entend sur de manière « habituelle et régulière » sur 8 heures de travail. Les casques audio utilisés par nos salariés permanents sont conçus pour que le seuil des 85 dBs ne puisse être dépassé, y compris lorsque le volume est à fond.																																												
433		L'ensemble des agences du réseaux sont-elles équipées de système de climatisation ?	Toutes les agences n'en sont pas dotées.																																												
452		Quelles sont les agences qui ont bénéficié d'un programme d'amélioration des C.T en 2021 ?	voir bilans trimestriels HSCT : chaque dépense fait l'objet d'une ligne détaillée dans le fichier excel "travaux" (y compris l'agence concernée)																																												