

Révélation du lauréat du Trophée du Capital Humain 2010.

Michael Page, co-fondateur du Trophée, présente les résultats de l'étude IFOP « Les salariés des grandes entreprises françaises et le capital humain »

Événement qui récompense les meilleures initiatives des entreprises du CAC 40 en matière de capital humain, le Trophée du Capital Humain a honoré le 8 juin, **L'OREAL, pour la cohérence de ses actions engagées en faveur du capital humain**. A l'occasion de cet événement, Michael Page, co-fondateur du Trophée, a présenté les résultats d'une étude* menée par l'IFOP ayant pour objet la perception du capital humain par les salariés français des grandes entreprises. « Il était important pour les organisateurs du Trophée de se confronter aux regards des salariés parallèlement au fait de mettre en valeur les initiatives concrètes des entreprises et de mesurer d'une certaine manière le chemin à parcourir », précise Fabrice Lacombe, Président de Michael Page France.

« Nous sommes fiers et heureux de cette récompense car elle met en valeur le travail des équipes de ressources humaines qui exercent un métier souvent peu connu. Il est important que des hommes et des femmes qui œuvrent dans les coulisses soient reconnus pour la qualité de leur travail » témoigne Geoff Skingsley, Vice Président Directeur Général Ressources Humaines de L'Oréal

Il nous explique l'importance du Capital Humain chez L'Oréal :

«L'Oréal a choisi, face à la crise, d'adopter un parti pris unique : respecter les emplois à tout prix. D'où le gel des embauches, hors jeunes diplômés et apprentis, afin de protéger l'emploi existant. Les départs naturels n'ont pas été remplacés et les mobilités internes accentuées ce qui a permis au groupe de traverser la crise.. Chez L'Oréal, le capital humain a toujours été mis en valeur. Nous avons des principes de gestion sur le long terme, de respect de l'individu et de dialogue permanent avec les partenaires sociaux. Cela induit une grande fidélité entre L'Oréal et ses collaborateurs. L'ancienneté moyenne chez nous est de 14 ans alors que nos équipes sont jeunes : 42 ans en moyenne. Ce qui signifie bien que les collaborateurs sont attachés à notre groupe et à sa gestion des carrières.

Nous sommes parfaitement conscients que la réussite économique d'une entreprise passe par la passion des individus qui la composent ! »

L'étude a été volontairement structurée autour des cinq thématiques du Trophée du Capital Humain qui s'attache à saluer les politiques menées par les entreprises françaises et leurs engagements. Le jury a souhaité pour chacune des catégories saluer 5 initiatives mises en place par les entreprises parmi les 20 participants :

• Gestion de l'emploi

Ce que révèle l'Enquête IFOP : Effet de la crise économique et financière, la majorité des salariés (55%) indique que leur entreprise a pris des initiatives négatives en matière d'emploi au cours de l'année 2009. La politique d'emploi en a été fortement impactée, puisque 26% des entreprises ont mis en place un plan social depuis le début de la crise en septembre 2008.

Point positif dans cette situation noire : en dépit des difficultés inhérentes à ce type de situation, dans la majorité des cas, les salariés estiment que le plan social a été bien géré par leur entreprise (57%).

Communiqué de Presse

L'entreprise distinguée : L'OREAL avec l'initiative : « Intégration d'Yves Saint-Laurent Beauté » :

Promouvoir le **capital Humain** a toujours été considéré par L'Oréal comme un élément clé de sa performance économique. L'engagement pris dès l'origine de l'opération d'intégrer avec soin, sans exception et malgré la crise tous les collaborateurs d'YSL Beauté est de ce point de vue emblématique. Reconnaisant ainsi la place essentielle du Capital Humain dans la création de valeur, il n'est pas étonnant que le succès de cette intégration en appelle un autre : la sortie réussie du parfum "Parisienne".

« Même si la date d'acquisition d'YSL Beauté par L'Oréal remonte à l'été 2008, donc avant la crise, tout le processus d'intégration a été mis en place en 2009, c'est à dire dans un contexte économique difficile en général et encore plus dans le monde du luxe.

Notre fierté est d'avoir réussi, malgré les vents adverses externes et grâce au soutien des équipes internes. Le tout sans un seul licenciement économique. Nous avons joué les synergies et la solidarité, en intensifiant la mobilité interne. Au global, ce projet a engendré la mobilité interne de 340 personnes » explique Geoff Skingsley, vice président directeur général Ressources Humaines de L'Oréal

• Dialogue social

Ce que révèle l'Enquête IFOP : Dans le contexte de sortie de crise, 45% des salariés des grandes entreprises jugent la qualité du dialogue social dans son entreprise satisfaisante. Les efforts sont donc à poursuivre, notamment dans le sens d'une plus grande considération : seule une minorité des salariés des grandes entreprises estime que le management les écoute (45%), même si le sentiment d'être respecté est dominant (59%)

L'entreprise distinguée : SAINT-GOBAIN avec l'initiative « Transparence et anticipation au service du dialogue social » : Un expert, mandaté par les partenaires sociaux et accepté par la direction générale, est missionné pour porter un regard prospectif sur le enjeux sociaux corrélés aux enjeux stratégiques ; l'expert établit un rapport sur les perspectives d'emploi offrant un cadre de référence au dialogue social. L'initiative s'inscrit dans une tradition profonde de conciliation des enjeux économiques et sociaux, soucieuse d'accompagnement de son **Capital Humain**.

• Politiques de rétribution

Ce que révèle l'Enquête IFOP : Seuls 23% des salariés des grandes entreprises françaises estiment que les profits sont répartis de manière équitable entre les dirigeants, les salariés et les actionnaires au sein de leur propre entreprise. Cette répartition inéquitable des profits est davantage soulignée par les classes les plus modestes : les employés (82% contre 77% en moyenne) et les ouvriers (80%).

L'entreprise distinguée : RENAULT avec l'initiative « le contrat social de crise » : Atténuer l'impact des pertes de revenus liées au chômage partiel tout en assurant la formation des collaborateurs sur les périodes chômées. Renault apporte une solution d'inspiration collective qui actionne les principes de solidarité et d'équité en prévoyant la contribution des cadres et ETAM au fortait à un fonds de gestion de crise pour maintenir la rémunération des autres catégories de personnel. Face à une crise d'ampleur exceptionnelle Renault préserve sa compétitivité avec un **Capital Humain** qui reste mobilisé.

• Responsabilité sociétale

Ce que révèle l'Enquête IFOP : Notion relativement récente, la Responsabilité Sociale d'Entreprise bénéficie encore d'une notoriété émergente puisque seulement 26% des salariés des grandes entreprises françaises en ont déjà entendu parler, ne serait-ce que de nom. Pour autant, les avantages de la RSE sont pleinement reconnus, surtout en termes de bénéfices d'image pour l'entreprise. Les retombées d'ordre économique sont également identifiées par une large majorité, mais moins fortement.

Communiqué de Presse

L'entreprise distinguée : DANONE avec l'initiative « Fonds Danone Ecosystème » : Elargir le double projet économique et social de Danone ; une intuition qui positionne l'entreprise dans le champ plus vaste de son Ecosystème et invite à considérer le **Capital Humain** au-delà des frontières de celle-ci. Danone crée en avril 2009 un fonds dédié au développement et au soutien de l'activité de l'ensemble de ses parties prenantes qui agissent en proximité forte avec les filiales locales du groupe.

• Engagement du personnel

Ce que révèle l'Enquête IFOP : *Près des trois quarts des salariés des grandes entreprises françaises se déclarent fiers d'appartenir à leur entreprise (72%), notamment les plus jeunes (77%) et les personnes travaillant dans le secteur de l'industrie (80%). Cette fierté s'accompagne d'un engagement des salariés dans leur entreprise : 64% déclarent partager les valeurs de leur entreprise et 63% s'estiment impliqués dans la vie de leur entreprise. L'implication des cadres s'avère supérieure à celle des ouvriers et celle des personnes encadrant d'autres salariés à celle de personnes n'exerçant pas de telles fonctions.*

L'entreprise distinguée : GDF SUEZ avec l'initiative « Le forum des valeurs » : Engager le **Capital Humain** par une démarche de co-construction des valeurs. Le Comité Exécutif a souhaité donner un rôle moteur aux valeurs pour renforcer la démarche d'intégration et contribuer à l'émergence d'une culture commune dans une démarche de dialogue interne : le 3 mars 2009, GDF SUEZ a organisé un forum unique et fondateur permettant à tous les collaborateurs du Groupe d'échanger, de discuter et de s'exprimer de façon interactive sur les valeurs qu'ils souhaitent partager ensemble

Les résultats de l'étude IFOP présentés à l'occasion du Trophée du Capital Humain sont disponibles sur simple demande.

Les partenaires du Trophée du Capital Humain :

Michal Page, Le Monde, HEC, ANDRH, Deloitte, Monster, Taleo et Le Point. Misceo est le partenaire exécutif du Trophée.

Pour en savoir plus : www.tropheeducapitalhumain.com

*L'étude réalisée par l'Ifop pour Michael Page, a été réalisée sur un échantillon de 1004 salariés d'entreprises de plus de 1500 personnes, entre le 29 avril et le 6 mai 2010. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille d'entreprise, secteur d'activité) après stratification par région.

Information Presse :

Rumeur Publique - 01 55 74 52 00

Jérôme Broun - 01 55 74 52 34 – jerome@rumeurpublique.fr

Hélène Laroche – 01 55 74 52 15 – helene@rumeurpublique.fr

Iva Baytcheva - 01 55 74 52 17 – iva@rumeurpublique.fr