

Alerte presse

Etude HR Consultancy Partners Dispositif pénibilité : une mise en place difficile pour 51 % des entreprises

Paris, le 2 juin 2016 – *Une adoption compliquée. Tel est le bilan en demi-teinte que dresse HR Consultancy Partners du dispositif pénibilité à l'heure où celui-ci s'apprête à compter six nouveaux facteurs¹ à partir du 1^{er} juillet 2016. Dans une étude réalisée en mars 2016 par OpinionWay pour HR Consultancy Partners, le cabinet de conseil en ressources humaines (RH) du groupe Randstad France, 503 entreprises de 50 salariés et plus, représentant les secteurs de l'industrie et du BTP, se sont prononcées sur le dispositif pénibilité. Résultat, un an après l'entrée en vigueur, début 2015, du dispositif pénibilité autour de quatre facteurs – le travail de nuit, le travail répétitif, en horaires alternants ou en milieu hyperbare –, la plupart des entreprises concernées par ce dispositif (88 %) l'ont bien mis en œuvre. Une mise en œuvre cependant jugée « difficile » dans la moitié des cas (51 %). En cause, la « complexité administrative », désignée comme la première difficulté par 52 % des entreprises ayant instauré le dispositif pénibilité, suivie par le « manque de temps » (28 %) et le « manque d'une ressource interne dédiée à ce projet » (9 %).*



« Le dispositif pénibilité a fait du chemin depuis son lancement le 1^{er} janvier 2015. Dans les entreprises de l'industrie et du BTP, les plus concernées par cette évolution législative, la très grande majorité des entreprises non seulement connaissent ce dispositif, mais l'ont également mis en place. Un constat qui signale que les entreprises, bon gré mal gré, se sont appropriées le dispositif. Mais cela n'a pas été sans peine, loin s'en faut. Selon l'étude réalisée pour HR Consultancy Partners, la moitié des entreprises concernées par le dispositif pénibilité, 51 %, ont rencontré des difficultés au moment de sa mise en place. Ces difficultés risquent de se prolonger alors que les entreprises, interrogées en mars, étaient encore loin d'avoir établi les diagnostics pénibilité relatifs aux six nouveaux facteurs applicables à partir du 1^{er} juillet », déclare Stéphane Bes de Berc, directeur général délégué à l'expertise Vie au Travail chez HR Consultancy Partners.

Plus d'une entreprise sur deux concernée par le dispositif pénibilité

- Dans **59 %** des cas, les entreprises ont des salariés concernés par des facteurs de pénibilité. Un taux qui est d'ailleurs plus fort dans l'industrie (**64 %**) et dans les plus grandes entreprises (**78 %**).
- La moitié des entreprises du secteur industrie-BTP de 50 salariés et plus, ont mis ou mettent en place le diagnostic (**52 %**).

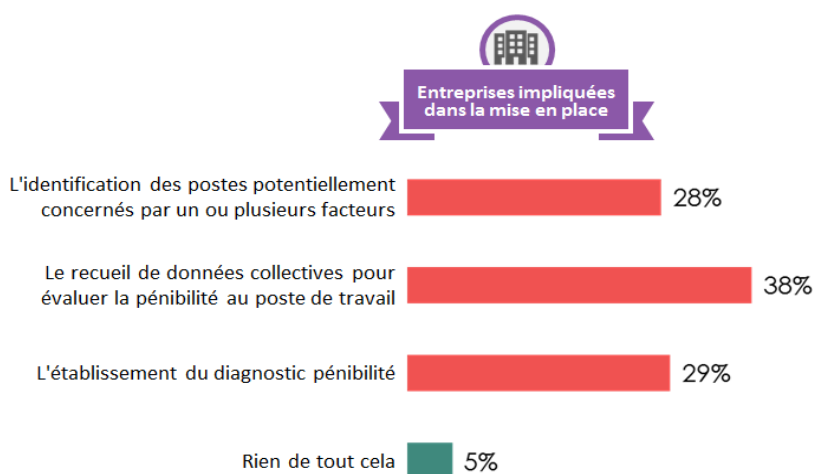
¹ Le bruit ; la manutention manuelle de charges lourdes ; les postures pénibles ; les vibrations mécaniques ; les agents chimiques dangereux et les températures extrêmes.

- Lorsque la mise en place du diagnostic n'est pas faite, deux raisons principales sont évoquées : le manque de temps et de la complexité administrative. Pour autant, et compte tenu du caractère obligatoire du dispositif, **les trois-quarts** des entreprises n'ayant pas encore mis en place le diagnostic comptent le faire en 2016.

Compte pénibilité : une mise en œuvre jugée complexe et chronophage

- Pour la moitié des entreprises impliquées, la mise en place du diagnostic apparaît comme une tâche difficile (**51 %**), notamment dans les plus grandes entreprises.
- Sont évoqués en premier : la complexité administrative (**52 %**) et le manque de temps (**28 %**). Le manque de ressources humaines peut également être un frein à la mise en place du diagnostic.

Quelles sont les étapes du dispositif les plus difficiles à mettre en place ?



Travail de nuit, travail en équipes successives : ce qui concerne les salariés

- Parmi les quatre facteurs établis en 2015, « le travail de nuit » et « le travail en équipes successives alternantes » sont les plus identifiés dans le diagnostic (respectivement par **61 %** et **54 %** des entreprises concernées par le dispositif).
- **78 %** des entreprises ont déclaré les salariés concernés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité via la DSN ou la DADS (déclaration automatisée des données sociales).
- Le DU (Document Unique) d'évaluation des risques a été mis à jour dans **81 %** des entreprises concernées par le dispositif. Pour centraliser les données, l'outil informatique est utilisé dans près de **deux-tiers** des cas.

Les nouveaux facteurs de pénibilité

- Parmi les six nouveaux facteurs de pénibilité que les entreprises devront évaluer avant juillet 2016, le bruit est le plus concerné (**54 %**), suivi de la manutention manuelle de charges lourdes (**44 %**) et des postures pénibles (**43 %**). Les températures extrêmes concernent moins d'entreprises (**15 %**) mais le cas échéant, près d'un tiers des salariés de l'entreprise sont concernés.
- Pour autant, les entreprises estiment que l'évaluation de ces 6 nouveaux facteurs ne nécessite pas d'accompagnement par une structure externe (**87 %**).

Méthodologie de l'étude :

*Étude HR Consultancy Partners – OpinionWay, réalisée auprès d'un échantillon de **503 entreprises de 50 salariés et plus, du secteur Industrie-BTP**, du 29 février au 17 mars 2016. Cet échantillon a été constitué selon la méthode des quotas et a été interrogé par téléphone sous système CATI.*

A propos de HR Consultancy Partners

HR Consultancy Partners est le cabinet de conseil en Ressources Humaines (RH) du groupe Randstad France. Le cabinet repose sur une offre intégrée, articulée autour de quatre domaines d'expertise : Talents (executive search, identification des collaborateurs clés des organisations, en interne et en externe, etc.), Développement (développement des compétences et de la mobilité au service de la cohérence du potentiel humain et organisationnel au enjeux de l'entreprise), Transformation (accompagnement des projets de transformation des organisations et de conduite du changement en appui sur une démarche d'objectivation des compétences, assessment center, etc.) et Vie au Travail (accompagnement des entreprises sur la réduction des accidents du travail, des maladies professionnelles et de l'absentéisme, amélioration de l'engagement des collaborateurs par la mise en place de politiques de Qualité de Vie au Travail).

En appui sur l'expertise de ses 120 consultants, le cabinet apporte aux entreprises et à leurs salariés une offre globale qui garantit la cohérence et la sécurisation des projets RH dans leur conception comme dans leur déploiement opérationnel.

En savoir plus : www.hrconsultancypartners.fr

A propos du Groupe Randstad France

Le Groupe Randstad France fait partie du Groupe Randstad, deuxième acteur mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec en 2015 un chiffre d'affaires de 2,84 milliards d'euros. En 2015, le groupe (3 500 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 61 000 collaborateurs intérimaires et recruté 32 500 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 740 agences et bureaux.

Randstad, qui est engagé depuis plusieurs années dans la lutte contre les discriminations, est la seule entreprise française de services en Ressources Humaines à avoir obtenu les labels « Egalité Professionnelle » (octobre 2008) et « Diversité » (janvier 2009), en reconnaissance des actions menées en faveur de la promotion de la Diversité au sein de l'entreprise.

En savoir plus : www.grouperandstad.fr/ / [@GroupRandstadFR](https://twitter.com/GroupRandstadFR)

Découvrez [RE.SOURCES](http://resources.grouperandstad.fr), la plateforme créée à l'initiative du Groupe Randstad France qui décrypte les tendances liées au marché de l'emploi en s'appuyant sur des données et des statistiques. <http://resources.grouperandstad.fr>

Contacts Presse

Groupe Randstad France
Direction de la Communication
01 41 62 22 10
Sophie Durand – 06 37 86 44 00
Sébastien Buffet – 06 01 35 25 39

Agence Wellcom
01 46 34 60 60
Sonia El Ouardi – sonia.elouardi@wellcom.fr
Donna Clément – donna.clement@wellcom.fr
Laure Curien – laure.curien@wellcom.fr