

<http://www.actuel-rh.fr/ressources-humaines/profession/a-18594/les-drh-peinent-a-digerer-et-gerer-les-reformes.html>

05/10/2009  
- Profession

## Les DRH peinent à digérer et gérer les réformes

**Le contexte social actuel a-t-il changé le point de vue des DRH sur leurs propres pratiques ? Le 2e Baromètre RH de l'ESSCA (Ecole supérieure des sciences commerciales d'Angers) et de Bodet, éditeur de logiciels RH, livre des éléments de réponse.**

Pour la deuxième année, l'ESSCA et Bodet publient leur Baromètre RH. Les 360 responsables RH qui ont répondu au questionnaire appartiennent à des entreprises de moins de 5 000 salariés.

### Le climat social préoccupe les DRH

Les missions de la fonction RH évoluent-elles ? Il semble bien que oui. Des évolutions structurelles mais aussi conjoncturelles se dessinent.

La crise et ses effets sur l'emploi expliquent l'importance croissante de la gestion du climat social au sein des missions exercées par les RH. L'importance accordée à la gestion des compétences et à la formation semble être en revanche une évolution davantage de fond de la fonction RH.

### Les DRH peinent à digérer le flot des réformes

La principale contrainte évoquée par les DRH est la judiciarisation, née de la multiplication des réformes juridiques récentes. Cette contrainte est citée principalement par les DRH de PME, ces derniers étant " autodidactes en la matière ".

L'étude révèle que " contrairement aux DRH des PME [entre 50 et 250 salariés dans l'étude], les DRH des grandes entreprises [plus de 2000 salariés] accordent très peu d'importance au fait d'être réactifs dans la mise en oeuvre des nouvelles lois ".

### A la recherche de talents rares

Attirer et retenir les meilleurs éléments est l'enjeu principal pour les DRH interrogés. Surtout en période de crise. " Ce sont majoritairement les postes de techniciens et de cadres pour lesquels le recrutement est difficile ", explique l'étude. C'est la pénurie de compétences externes qui explique avant tout les difficultés de recrutement rencontrées. " Certaines ressources humaines se raréfient ".

Pour faire face à cette situation, " la plupart des DRH évitent de sur-réagir face à un environnement économique difficile. Ils privilégient une politique de longue période ".

Quant aux " DRH [de l'industrie et de l'énergie, ils] prévoient de s'adapter à la crise en développant une démarche compétence, ceux du tertiaire et de la très grande entreprise vont davantage chercher à améliorer l'attractivité de leur entreprise ".

Enfin, " les structures qui se trouvent en plus grande difficulté pratiquent spontanément le gel des recrutements ".

### Etre davantage sur le terrain

De nouvelles contraintes et de nouveaux enjeux impliquent-ils de nouvelles compétences ? Les DRH interrogés sont sûrs de devoir développer une vision stratégique de leur entreprise. Cette compétence croît avec la taille de l'entreprise, souligne l'enquête.

Etre à l'écoute de leurs collaborateurs " devient également prioritaire quelle que soit la taille de l'entreprise ". Cette tendance était moins forte en 2008 constate l'étude.

Etre un homme (ou une femme) de terrain est aussi un savoir-faire et un savoir-être à acquérir. Ce qui explique sans doute qu'une partie des DRH souhaitent être formés au coaching et à la médiation, ainsi qu'à la communication interne. Autant de formations pour apprendre à gérer le climat social dans l'entreprise.

**Documents joints :**  
Baromètre RH ESSCA/Bodet

Florence Mehrez