



<http://www.myrhline.com/actualite-rh/barometre-rh-essca-bodet.html#atuid-48f37b4f399287e9>

## Baromètre RH ESSCA-Bodet

Témoignage le 26 octobre 2009

**BaromètreRH.com est le 1er baromètre de la fonction Ressources Humaines à s'intéresser tant aux PME qu'aux grands groupes français. La finalité de ce Baromètre est de répondre à la question suivante : Quel DRH êtes-vous ? Ce baromètre est né d'un partenariat entre l'ESSCA, grande Ecole de commerce, dotée d'une expertise académique dans le domaine de la gestion des Ressources Humaines et de la société Bodet, entreprise réputée dans la gestion des Ressources Humaines.**

**My RH Line a rencontré Marilyn Meyer, professeur de GRH à l'ESSCA.**



**MyRHline : Pouvez-vous nous présenter votre le Baromètre RH?**

**Marilyn Meyer :** A l'origine de ce baromètre, il y a un partenariat né en 2008, entre une école de commerce qui est l'ESSCA pour laquelle je suis professeur et la société Bodet, une entreprise de notre territoire puisque c'est une entreprise Choletaise. L'école a trouvé ce partenariat intéressant à double titre.

C'était un partenariat d'un type nouveau avec une entreprise puisque c'est un partenariat qui touche à l'académique. D'autre part, ce baromètre Ressources Humaines permet de mieux cerner les attentes, les besoins de la fonction Ressources Humaines, des DRH en particulier. Cela est très utile pour une école comme la nôtre qui enseigne le management et plus particulièrement le management des Ressources Humaines. Cela nous permet d'enrichir notre programme, le contenu de nos enseignements et aussi de donner des perspectives en termes de recherche. Je travaille avec un professeur statisticiens et nous allons exploiter les résultats aussi en termes de recherche.

A travers un questionnaire complet et évolutif, nous tentons de définir le rôle et la place des professionnels de la fonction Ressources Humaines au cœur de l'activité économique. Ce partenariat a pour finalité de mieux connaître les problématiques organisationnelles et relationnelles du DRH à travers une photographie de son quotidien, et à réaliser des projections sur la fonction RH de demain. Il existe d'autres baromètres notamment celui de Liaisons sociales qui est très connu en Ressources Humaines et qui est destiné exclusivement aux DRH des grands groupes en France. Nous voulions par notre baromètre élargir la population interrogée notamment aux PME surtout à la moyenne entreprise où ces fonctions se développent, avec des responsables RH mais aussi des DRH de plus en plus à partir de 100 salariés. Jusqu'à présent cette population n'était pas interrogée dans le cadre des baromètres existants. C'est une innovation de notre baromètre en termes de terrain.

**M.R.L. : Quelles sont les particularités du Baromètre 2009 par rapport à celui de l'année 2008?**

**M.M. :** Il y a juste une rubrique supplémentaire qui concerne l'impact de la crise économique sur la fonction RH, notamment en termes de recrutement. Nous voulions savoir quel était l'impact de la crise sur cette fonction, identifiée en 2008 qui est la première mission de la fonction RH. Nous avons voulu observer un effet de conjoncture sur cette variable. Mais à part ce petit focus, la vocation du Baromètre RH est quand même de donner une vision globale de l'évolution de la fonction et donc les questions sont récurrentes d'une année sur l'autre puisque nous voulons établir, à terme, des tendances en termes d'enjeux, de contraintes de la fonction. Nous conservons donc la même structure du baromètre. Il y a d'autres baromètres qui existent déjà et le plus que nous apportons, c'est que notre baromètre intègre aussi une considération sur le relationnel du DRH dans l'entreprise. Cela n'existe pas ailleurs. Cela nous intéresse de garder ces rubriques qui constituent le cœur de notre étude.

**M.R.L. : Quelles sont les tendances et les résultats forts?**

**M.M. :** Il y a beaucoup de choses que l'on pourrait mettre en avant, mais cette année en particulier, par rapport au contexte de crise, nous commençons à percevoir l'impact sur les préoccupations du DRH. Nous pouvons noter que le maintien du climat social devient un enjeu fort de la fonction. Les DRH ressentent une pression forte à ce niveau-là alors même que ce critère du maintien du climat social était moins fort l'année dernière. C'était un choix moins important de la part des DRH de se concentrer là-dessus. Ils étaient plus centrés sur l'économique. Dans la continuité de ce résultat, il apparaît qu'ils souhaitent se rapprocher du terrain de manière générale, se rapprocher des collaborateurs et donc développer des compétences en termes de communication, d'écoute, être un homme de terrain. Ces résultats viennent appuyer l'idée qu'un DRH, même s'il devient stratège et se rapproche aussi du décisionnel, est d'un autre côté tiré vers le terrain dans le contexte actuel de crise économique qui se transforme en crise sociale. Il y a donc cette tension qui se développe entre la dimension stratégique de la fonction et la dimension d' "homme social". C'est le résultat que je mettrais en avant cette année même s'il y en a beaucoup d'autres.

**M.R.L. : Comment sélectionnez-vous l'échantillon de personnes interrogées?**

**M.M. :** C'est un fichier dont nous disposons qui est à la fois constitué des contacts de l'ANDRH et de nos contacts, c'est-à-dire à la fois le réseau l'Ecole puisque nous travaillons avec des DRH et les entreprises et aussi les contacts de la société Bodet qui sont leurs clients. Cela constitue un fichier assez important que nous alimentons chaque année. Nous l'affinons puisque le but est de toucher essentiellement des responsables de la fonction Ressources Humaines et des DRH. Cette année nous avons un échantillon très pertinent 365 répondants, ce qui est un beau succès car c'est une fonction très sollicitée. C'est une profession difficile à intéresser. Nous sommes très contents de ce taux de réponses. Notre échantillon est assez pertinent puisque 95 % des répondants sont des cadres, donc des responsables de la fonction Ressources Humaines.

BarometreRH.com

[www.barometrerh.com](http://www.barometrerh.com)

