

Synthèse des résultats du baromètre RH ESSCA – Bodet

4^{ème} édition – Juin 2011

« Portrait d'une fonction en mutation »

Profil des répondants.

Les 681 DRH ou RRH interrogés au premier trimestre 2011 forment une population caractérisée par trois traits : la féminisation (deux tiers de l'effectif), la jeunesse (47 % de moins de quarante ans), le degré élevé de la formation (58 % ont atteint le niveau Bac. + 5). Ils travaillent en majorité dans les services (59 %) et dans des PME (57 %).

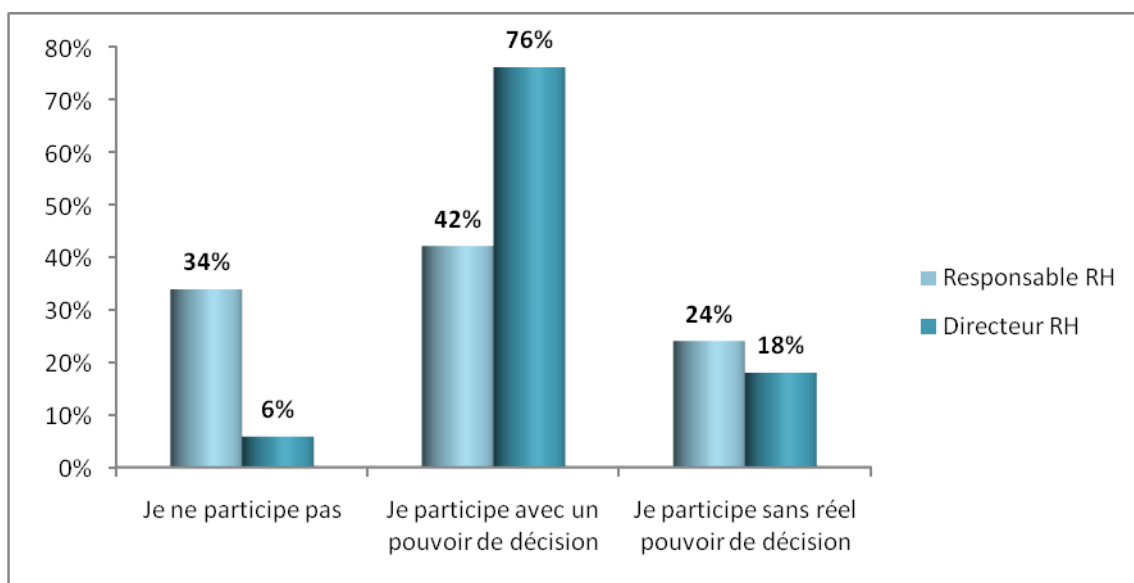
Une fonction en recomposition.

Dans un environnement instable, la fonction RH est amenée à changer son organisation administrative dans deux directions principales : l'externalisation (en croissance rapide, 25 % des missions en 2010, 30 % en 2011) et la décentralisation, c'est à dire le transfert du pouvoir de décision vers des responsables plus proches du terrain ; elle porte encore, pour l'instant, sur les aspects les plus administratifs de l'activité (demandes et validations d'absences, contrôle du temps de travail, évaluations individuelles).

Une fonction attractive.

Le basculement de l'administration des effectifs à un management stratégique des personnes est de plus en plus manifeste. Le gestionnaire des contrats de travail et gardien des règlements est devenu un responsable attentif au développement du capital humain. Ce changement de rôle se trouve reconnu par une participation quasi générale des DRH au comité de direction (94 %), et nettement majoritaire des RRH (66 %). L'association au pouvoir et la qualité de leurs relations avec les principales parties prenantes génèrent chez eux une incontestable satisfaction à l'égard de leur métier (une petite minorité, 13,8 %, exprime l'intention de changer de poste dans l'année à venir).

Quelle est votre participation au Comité de Direction ?



Des contraintes stimulantes et des compétences diversifiées.

L'affrontement d'évènements inattendus est devenu la nouvelle figure de l'activité managériale. Les contraintes identifiées comme les plus agissantes par les répondants peuvent être qualifiées : financière, juridique, psychosociale et ergonomique.

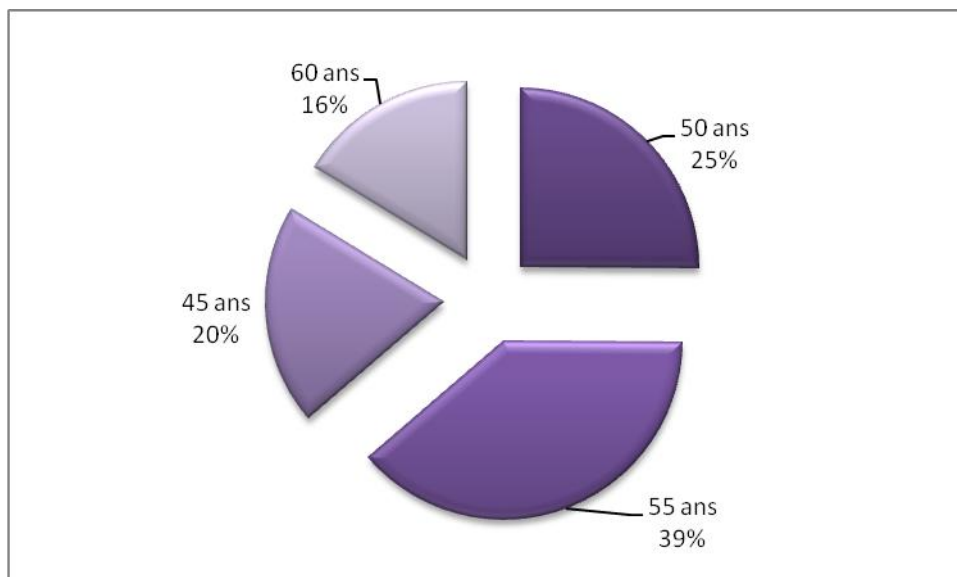
Quelles sont, pour vous, les contraintes principales qui pèsent actuellement sur la fonction RH ?	2010	2011
La réduction des coûts	18,71%	18,64%
L'évolution des législations sur le travail	18,51%	17,42%
La montée des attentes personnalisées	17,45%	18,53%
La dégradation des conditions de travail	17,10%	16,55%
La crise de l'emploi	7,87%	5,54%
Les nouveaux enjeux sociétaux	7,17%	7,82%
Le vieillissement démographique	6,27%	7,67%
La mondialisation de l'économie	3,31%	3,40%
Les nouvelles technologies de l'information	1,96%	2,08%
Le respect de l'environnement	1,00%	1,02%

Leur intégration dans la politique générale de l'entreprise est une activité passionnante, elle exige des compétences variées, notamment dans les domaines de l'analyse stratégique, de la communication et de la gestion des relations sociales, identifiés comme prioritaires par les répondants.

Une difficulté pleine d'avenir : les retraites.

L'inexorable vieillissement de la population a placé le problème des retraites au cœur de l'agenda politique et de la réflexion prospective. Les réponses fournies à la question « A quel âge devient-on un senior ? » montrent la persistance des stéréotypes.

Selon vous, à quel âge devient-on senior ?



La question de l'équilibre des régimes de retraites est appelée à prendre une place croissante dans les préoccupations des DRH. Ils peuvent concourir à sa solution en s'engageant résolument dans une gestion des âges, composante cruciale de toute stratégie des ressources humaines.