



## Synthèse des résultats Baromètre RH



# « Quel DRH êtes-vous ? »

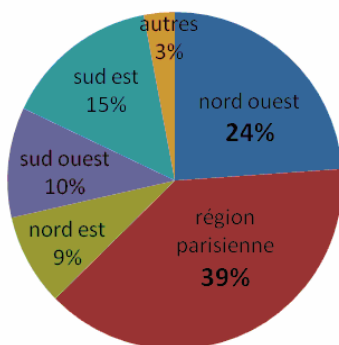
### ► Présentation du partenariat

Le baromètre RH ESSCA/BODET 2008 est né du **partenariat** entre une grande école de commerce dotée d'une expertise académique dans le domaine de la gestion des ressources humaines et une entreprise réputée dans la gestion des ressources humaines désireuse de mieux connaître les préoccupations des DRH d'entreprises de moins de 5000 salariés.

Le baromètre RH ESSCA/BODET 2008 a pour finalité de mieux **connaître les problématiques organisationnelles et relationnelles du DRH** à travers une photographie de son quotidien. Il vise également à réaliser des **projections sur la fonction RH de demain**.

### ► Profil des participants

Répartition géographique des DRH répondants



L'enquête nationale a été menée **d'avril à juin 2008** auprès de responsables et co-responsables de la fonction RH au sein des **entreprises et administrations françaises** de la petite à la très grande organisation. Nous avons obtenu **113 réponses**.

La population du baromètre RH ESSCA/BODET est largement **féminine** (61%), **jeune** (plus de 42% ont moins de 40 ans) et **qualifiée** (60% sont titulaires d'un diplôme de niveau Master). Plus de la moitié ont une ancienneté supérieure à 5 ans dans le poste.

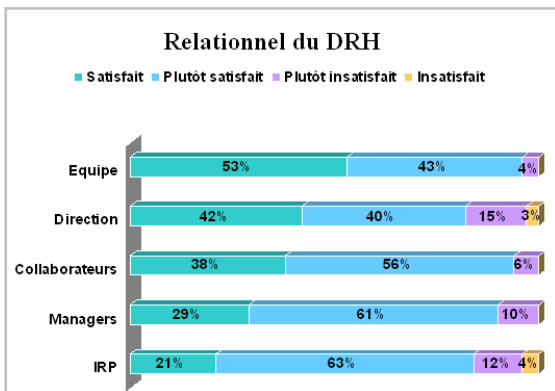
63% des DRH et responsables du personnel exercent leur fonction dans une entreprise du **secteur tertiaire** et 37% dans le secteur secondaire. Près de 80% des répondants exercent leur fonction dans une entreprise dont l'effectif salarié se situe entre **50 et 2000 salariés**.

### ► Principaux résultats

Afin d'attirer et de retenir les meilleurs éléments, les DRH cherchent aujourd'hui à devenir des acteurs à part entière du **management stratégique**. Cette démarche est accentuée chez ceux qui exercent leur fonction dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 2000 salariés. Les DRH de la moyenne et grande entreprise **s'ouvrent à l'international** et abordent les nouveaux outils de la GRH tels que **la GPEC comme une réelle opportunité**.

**L'individualisation** des attentes des collaborateurs apparaît comme une de leurs préoccupations majeures.

De manière générale, les DRH sont conscients de la nécessité d'améliorer leurs compétences relationnelles en termes de communication et d'écoute.



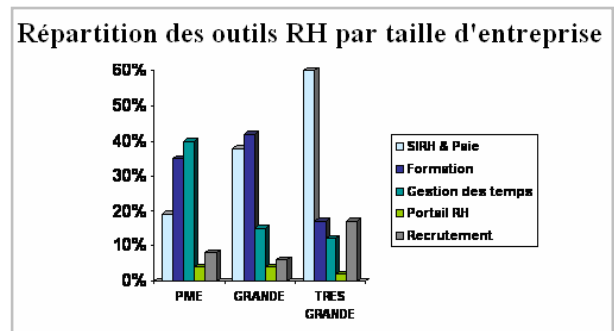
En dépit de contraintes fortes liées à l'évolution du marché et des nouvelles législations qui entourent le facteur "travail", la plupart des DRH (91%) se montrent **satisfaits de leur poste**. Ils entretiennent de "**bonnes**" relations au sein de leur entreprise.

La **perte d'influence des syndicats** semble, par ailleurs, se confirmer. Plus de la moitié des DRH jugent que l'environnement syndical impacte peu sur leur politique. Pour certains, les **relations avec la direction semblent encore sensibles**.

Les trois quart des DRH consacrent aujourd'hui plus du tiers de leur travail et celui de leur équipe aux **missions à valeur ajoutée**. Dans un contexte de vieillissement démographique et d'ouverture des marchés, **le recrutement apparaît comme la première tâche** d'un service RH. Pour répondre aux enjeux stratégiques, les DRH visent à **alléger leur fonction de certaines activités administratives** en les externalisant ou en les décentralisant.

Au sein même de l'entreprise, la fonction "ressources humaines" est partagée. Les salariés sont impliqués dans leur propre management même si ce rôle est souvent limité à la consultation des évaluations ou à la demande d'absence. Les DRH délèguent également certaines activités aux managers opérationnels comme l'évaluation individuelle des collaborateurs. Toutefois, ils **conservent la responsabilité du processus de recrutement**.

La décentralisation de certaines missions de gestion des ressources humaines soulève la question primordiale des outils mis à disposition des agents. Même si elle progresse, **l'informatisation de la fonction RH n'est pas encore effective** dans l'ensemble des entreprises et pour toutes les missions. Une inégalité persiste notamment entre les DRH des très grandes organisations dont le service est largement informatisé et les petites structures qui mobilisent encore des outils artisanaux.



L'ESSCA et BODET vous remercient une nouvelle fois de votre participation active à la réalisation de ce baromètre et vous donnent rendez-vous très prochainement pour l'édition 2009.

