

# Synthèse des résultats

## Baromètre RH « Quel DRH êtes-vous ? »

### 2<sup>nd</sup>e édition



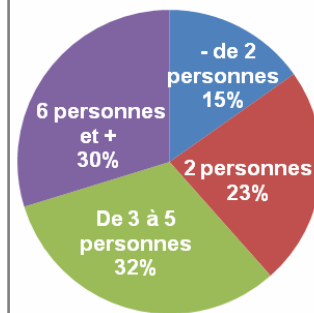
#### Profil des DRH répondants

Cette 2<sup>nd</sup>e édition a été menée de janvier à mars 2009 auprès de 360 personnes, dont 95% d'entre eux sont des cadres de la fonction RH.

La population du Baromètre RH est largement féminine (68%), jeune (46% ont moins de 40 ans) et qualifiée (56% sont titulaires au minimum d'un Master 2). 60% des répondants exercent dans le secteur tertiaire et 40% dans le secondaire. 48% travaillent dans une PME de moins de 250 salariés et 40% dans une grande entreprise.

Pour cette seconde édition, Bodet Software, leader en solution des ressources humaines, et le Groupe ESSCA, Ecole Supérieure des Sciences Commerciales d'Angers, vous proposent de découvrir, au travers cette synthèse, l'organisation du travail d'un DRH, ses outils, ses contraintes et son rôle pour cette année 2009.

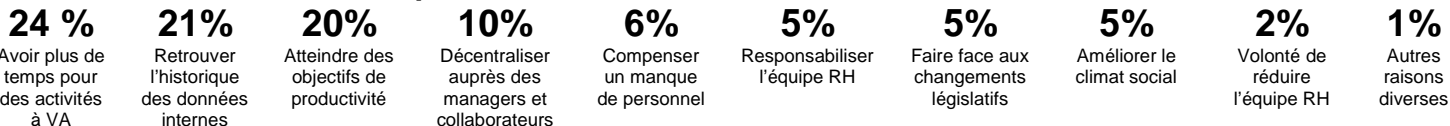
#### Effectif du service RH



#### Une informatisation de la fonction RH :

Trois services RH sur cinq disposent d'au moins 3 fonctions informatisées. Seuls 2% d'entre eux ne sont pas outillés. L'informatisation concerne encore principalement les tâches administratives comme la gestion de la paie. La gestion des compétences reste une fonction à informatiser en priorité aux yeux des DRH. Dans cette démarche notamment, les très grandes entreprises (+ de 2000 salariés) ont déjà pris un peu d'avance.

#### Pourquoi avez-vous informatisé des fonctions RH ?

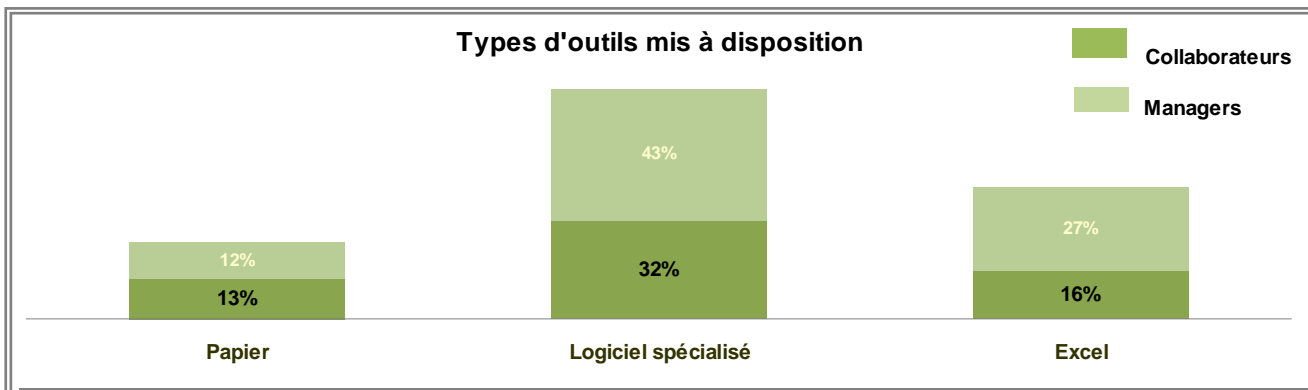


#### Une décentralisation poussée :

La volonté des DRH d'impliquer les managers dans la gestion des RH dont ils ont la responsabilité est claire : ils sont prioritairement chargés de l'évaluation des collaborateurs, élément clé du management, mais interviennent relativement peu dans leur recrutement.

Les collaborateurs accomplissent des tâches simples de GRH, essentiellement la gestion de leurs absences et notes de frais. Cette décentralisation permet aux services RH, et notamment aux DRH, de se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée.

#### Types d'outils mis à disposition



## La place du DRH dans l'entreprise :

La fonction RH devient stratégique. 76% des répondants sont présents au Comité de Direction et 65% révèlent une participation active. Les DRH de la moyenne à la très grande entreprise partagent une même volonté d'être des acteurs stratégiques même si cette ambition augmente avec la taille de l'entreprise. Ils l'expriment majoritairement dans des souhaits de formation ciblés.

Les DRH sont globalement satisfaits de la qualité de leurs relations avec les autres membres de l'entreprise (à 96% avec les collaborateurs et 91% avec les managers). Près de 20% des DRH estiment toutefois ne pas avoir de relations satisfaisantes avec la direction.

### Quelles sont les 3 contraintes principales qui pèsent actuellement sur la fonction RH ?

**22 %**

Evolution des législations sur le travail

**21,7%**

Montée des attentes personnalisées

**17,8%**

Dégradation des conditions de travail

**11,6%**

Crise de l'emploi

**9,6%**

Nouveaux enjeux sociaux

**8%**

Vieillesse démographique

**4,6%**

Mondialisation de l'économie

**2,3%**

Nouvelles technologies

**1,7%**

Respect de l'environnement

**1%**

Autres raisons diverses

### Compétences du DRH de demain



## L'environnement du DRH :

Les attentes des collaborateurs s'individualisent et les DRH, plus spécialement de la grande et très grande entreprise, vivent cette réalité comme une contrainte forte.

Les DRH sont particulièrement sensibilisés à la dégradation des conditions de travail et de l'emploi dans un contexte économique difficile. Le maintien du climat social apparaît comme le second enjeu du DRH de demain.

L'enjeu de Responsabilité Sociale des Entreprises, plus secondaire, n'est pas perçu de manière identique: dans la moyenne entreprise, le DRH se concentre davantage sur l'implication des parties prenantes alors que le DRH de la grande et très grande entreprise s'intéresse davantage à la promotion de la diversité.

Retrouvez prochainement notre Article FOCUS  
 « **Le Recrutement face à la Crise** »  
 sur [www.barometrerh.com](http://www.barometrerh.com)



L'ESSCA et BODET vous remercient une nouvelle fois de votre participation active à la réalisation de ce baromètre.  
 Connectez-vous sur le site [www.barometrerh.com](http://www.barometrerh.com) pour découvrir l'intégralité des résultats de cette seconde édition. Retrouvez également les rubriques « Testez-vous » et « Comparez-vous » qui vous permettront de positionner votre fonction de DRH face aux tendances actuelles.

Complétez aussi votre agenda avec les dernières actualités RH.

