



Communiqué

Issy-les-Moulineaux, le 25 novembre 2009

La fonction RH dans les entreprises : moins d'administratif, plus de valeur ajoutée

L'Observatoire Cegos publie la 6^e édition de l'étude Fonction Ressources Humaines : **135 DRH gérant 712 000 salariés dans différents secteurs d'activités ont été interrogés et l'activité de leur fonction auditée, entre mai et septembre 2009. L'objectif : prendre le pouls de la fonction RH dans les entreprises.**

Des effectifs qui augmentent doucement depuis 10 ans

Premier enseignement de cette étude, la taille des **services RH représente 1,60% de l'effectif total** de l'entreprise et 3,6% de la masse salariale. Des chiffres quasi stables par rapport à 2006. On note cependant une augmentation lente et régulière du nombre de collaborateurs depuis 2000. A cette époque l'effectif représentait 1,46% du total, soit une augmentation de +0,14% en 10 ans. L'effectif RH varie sensiblement d'un secteur à l'autre : dans l'industrie, les RH ne représentent que 1,5% de l'effectif quand elles culminent pratiquement à 2% dans les sociétés de services. Cela s'explique principalement par la présence de cadres plus nombreux qui implique un investissement supérieur en matière de recrutement ou de formations.

Nathalie Esnault Piot, Manager de l'Observatoire Cegos, précise : « *Les très grands groupes cherchent à optimiser la gestion de leur activité RH au regard de leurs effectifs. De leur côté, les PME renforcent le rôle dévolu à la Gestion des Ressources Humaines comme véritable facteur de compétitivité.* »

Un rôle qui évolue vers plus de valeur ajoutée

La nature des métiers RH semble évoluer plus rapidement que les effectifs. **Si les fonctions Paie et Administration mobilisent toujours le plus d'effectifs RH (39%), on en perçoit un déclin depuis 10 ans (-4 points par rapport à 2000).** Ce qui n'est pas le cas du « Management et de la gestion des RH », domaine qui progresse le plus sur une décennie, passant de 17% à 27%, soit une hausse de 10 points.

Répartition de la valorisation des effectifs de la fonction RH par grands domaines RH,

Sources : études Cegos

Domaines RH*	En 2000	En 2003	En 2006	En 2009
Paie - Administration	43,1 %	37,0 %	41,9 %	39,2 %
Management, politique et gestion RH	17,5 %	23,9 %	23,2 %	26,8 %
Formation	15,0 %	17,6 %	14,9 %	13,4 %
Recrutement	8,2 %	8,5 %	6,7 %	7,9 %
Médecine du travail, Sécurité, Prévention	10,0 %	8,5 %	8,5 %	9,1 %
Relations avec les partenaires sociaux	6,2 %	4,5 %	4,8 %	3,8 %

Nathalie Esnault Piot indique : « Les équipes RH ont gagné en productivité dans le domaine administratif grâce au développement des systèmes d'information, à la réorganisation des processus de traitement, et, pour les grands groupes, à la mutualisation des services RH. Les moyens ont été réinjectés dans la stratégie et le pilotage de la gestion RH afin de répondre aux grands enjeux du moment que sont la GPEC, la fidélisation des talents et les accords seniors notamment. »

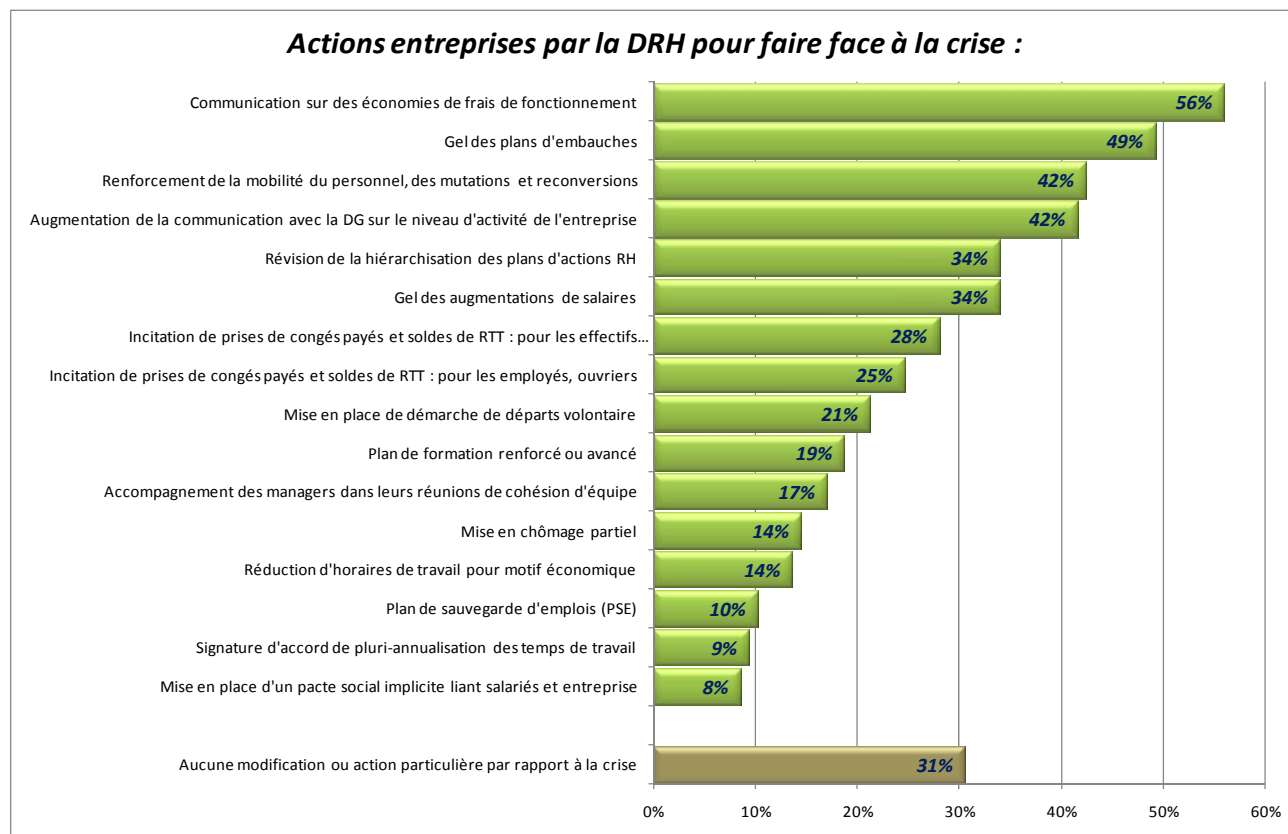
De plus en plus de cadres RH

En 2009, 52% des collaborateurs RH sont des cadres et 48% des agents de maîtrise ou employés. **C'est la première fois depuis la création de cette enquête en 1992 que les cadres deviennent majoritaires au sein des fonctions RH** (il n'y avait « que » 45% de cadres en 2006) alors que les effectifs globaux restent stables. Ce phénomène illustre le besoin de renforcer l'expertise des équipes sur les travaux à plus forte valeur ajoutée... mais également la plus grande disponibilité des diplômés en RH sur le marché du travail.

Les DRH face à la crise

Les rôles prioritaires des RH en 2009 sont sensiblement les mêmes qu'en 2006, la sécurisation des parcours professionnels arrivant toujours en tête (« un des rôles les plus importants » pour les DRH selon 45% d'entre eux). Le changement majeur rencontré par les DRH cette année, c'est bien évidemment le contexte de crise actuel. Pour y faire face, 56% des entreprises mettent en place une communication spécifique sur les frais de fonctionnement de l'entreprise. De manière plus radicale, la deuxième action engagée concerne **le gel des embauches qui touche quasiment une entreprise sur deux** (49% très précisément). Il reste néanmoins 31% des entreprises qui n'ont engagé aucune modification de leur politique RH.

Nathalie Esnault Piot précise : « Le contexte exceptionnel de la crise actuelle expose les DRH en première ligne sur la relation Direction / Salariés : savoir communiquer efficacement sur l'activité, maintenir la motivation, préserver la paix sociale, arbitrer les prévisions et investissements... Par exemple, les alertes de la grippe H1N1 ont rajouté une charge exceptionnelle aux priorités de la Direction. Pour toutes les entreprises interrogées qui ont pris des dispositions sanitaires, 71 % des DRH ont collaboré à l'élaboration d'un plan de continuation de l'activité ».

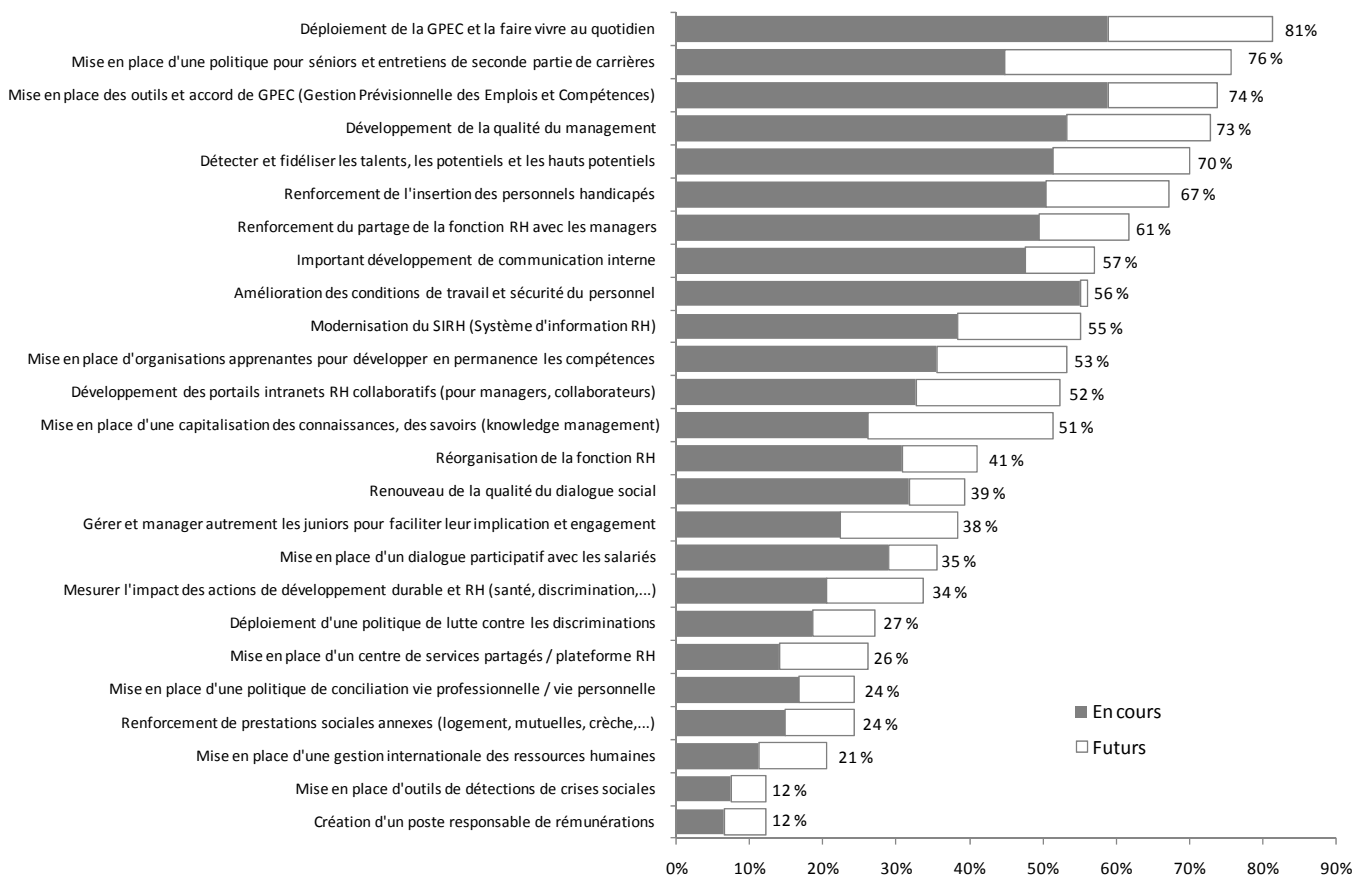


Les DRH prisonniers des contraintes légales

Lorsque l'on demande aux DRH de faire le point sur les projets en cours ou à venir, ils se focalisent sur les contraintes réglementaires qui se sont multipliées ces dernières années. En tête de l'actualité légale : déployer la GPEC (81%) et la mise en place de l'accord seniors (76%) qui doit intervenir avant le 1^{er} janvier 2010. La politique handicap de l'entreprise arrive un peu plus loin au classement mais reste néanmoins prioritaire pour 67% des DRH.

« On peut sans doute penser que sans ces obligations légales les problématiques managériales et la fidélisation des talents arriveraient en meilleures positions dans ce classement » conclut Nathalie Esnault Piot.

Hiérarchisation des rôles en cours de la DRH et ceux à venir



L'intégralité de l'étude Fonction Ressources Humaines 2009 (325 pages) est disponible dans la collection Référentiels de l'Observatoire Cegos. Prix : 1350 €
Pour commander l'ouvrage, contactez Véronique Carpy / 01 55 00 95 61 / vcarpy@cegos.fr

Contacts presse :
Catherine Bonjour / Jérôme Aubry
01 55 00 93 22 / 96 64
cbonjour@cegos.fr / jaubry@cegos.fr /
www.cegos.fr

Le Groupe Cegos, créé en 1926, figure parmi les leaders mondiaux de la formation professionnelle. L'expertise de ses consultants recouvre tous les domaines du management et du développement des compétences : ressources humaines, management et leadership, performance et organisation, efficacité individuelle et collective, marketing et commercial, management de projet, déploiement de grands dispositifs de formation en France et à l'international...
En 2008, le Groupe Cegos a réalisé un chiffre d'affaires de 195,5 M€ et formé plus de 200.000 stagiaires en France et à l'international. Cegos emploie 1.200 collaborateurs et opère dans 30 pays à travers le monde.