

3^{ème} édition du Baromètre « Radioscopie des DRH » Baromètre de l'Observatoire Cegos

2 avril 2019



* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*



Présentation de l'enquête 2019

L'Observatoire Cegos a mené, au cours du mois de février 2019, une enquête auprès de **1065 salariés et de 201 DRH/RRH d'entreprises et organisations françaises de plus de 100 salariés.**

Cette enquête est barométrique.

En bleu apparaissent les résultats – quand ils sont disponibles - des deux précédentes études de 2016 et 2012.

L'analyse de cette enquête a été réalisée par :

- ✓ **Catherine Lainé - Directrice de Projets et Spécialiste des enjeux RH, Cegos**
- ✓ **Isabelle Drouet de la Thibauderie – Manager d'Offre et d'Expertise « Ressources Humaines », Cegos**

Caractéristiques des échantillons de l'étude

201 DRH/RRH

DRH Groupe / DRH International	14%
DRH	34%
DRH Filiale /DRH établissement	16%
RRH	35%

Industrie	36%
Services	57%
Autres	6%

Femme	49%
Homme	51%

De 100 à 499 salariés	53%
De 500 à 2.000 salariés	22%
Plus de 2.000 salariés	23%

Ancienneté < 3 ans	11%
3-9 ans dans le poste	42%
10-20 ans dans le poste	37%
Ancienneté > 20 ans	10%

Secteur Public	19%
Secteur Privé	81%

1 065 Salariés

Cadre	26%
Technicien/ Agent de maîtrise	22%
Employé(e)/ Ouvrier(e) / Apprenti(e) / Stagiaire	52%

Moins de 30 ans	14%
De 30 à 40 ans	32%
De 40 à 50 ans	37%
Plus de 50 ans	17%

De 100 à 499 salariés	41%
De 500 à 2.000 salariés	20%
Plus de 2.000 salariés	39%

Industrie	26%
Services	58%
Secteur Public	16%

Femme	56%
Homme	44%



1 - Portrait 2019 des DRH

D'où viennent-ils ?

Que font-ils ?

Quelles sont leurs aspirations et leurs difficultés ?





De plus en plus de DRH ne viennent pas de la fonction RH

Comment êtes-vous arrivé à votre poste de DRH-RRH ?

J'ai exercé plusieurs années dans la fonction RH
et j'ai été promu à ce poste



J'ai toujours été attiré par cette fonction et j'ai
saisi l'opportunité d'accéder à un poste de DRH-
RRH dès qu'elle s'est présentée



Le poste de DRH est un passage obligé dans mon
entreprise quand on veut évoluer





Ils ont principalement été attirés par le développement humain...
qui ne représente au final qu'une petite partie de leur quotidien

	Qu'est-ce qui vous a attiré dans cette fonction ?	Qu'est-ce que vous y avez trouvé ?	Quels sont vos principaux sujets de satisfaction ?
Accompagner le développement des collaborateurs et de leurs compétences	61%	35%	36%
Accompagner humainement les projets de changement	34%	41%	37%
Être au cœur des décisions stratégiques de mon entreprise	33%	32%	28%
Être un acteur clé du dialogue social, en tant que régulateur, médiateur	33%	27%	33%
Jouer un rôle de conseil auprès des managers	29%	32%	33%
Faire bouger les lignes de mon organisation	20%	33%	26%
Jouer un rôle d'expert juridique	20%	29%	22%
Avoir du pouvoir sur les individus et les organisations	15%	27%	13%



Ce sont leurs rôles de conseil et de partenaire stratégique qui les intéressent. Mais au quotidien, le rôle administratif reste prédominant.

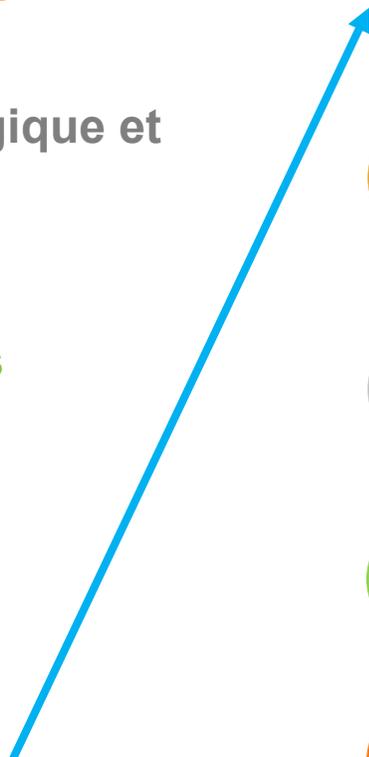
« Classez vos différents rôles par ordre d'intérêt »

- 1 Rôle de conseil sur le terrain auprès des salariés et des managers
- 2 Rôle de partenaire stratégique et d'accompagnement du changement
- 3 Rôle négociation avec les partenaires sociaux
- 4 Rôle d'expert technique & juridique
- 5 Rôle administratif

« Quel est le poids de vos différents rôles RH au quotidien ? »

(Estimation sur votre temps à l'année - Total sur 100%)

	2019	2016	2012
1 Rôle administratif	25%	29%	14%
2 Rôle de conseil sur le terrain auprès des salariés et des managers	23%	21%	27%
3 Rôle de partenaire stratégique et d'accompagnement du changement	20%	17%	22%
4 Rôle négociation avec les partenaires sociaux	16%	16%	19%
5 Rôle d'expert technique & juridique	16%	16%	19%



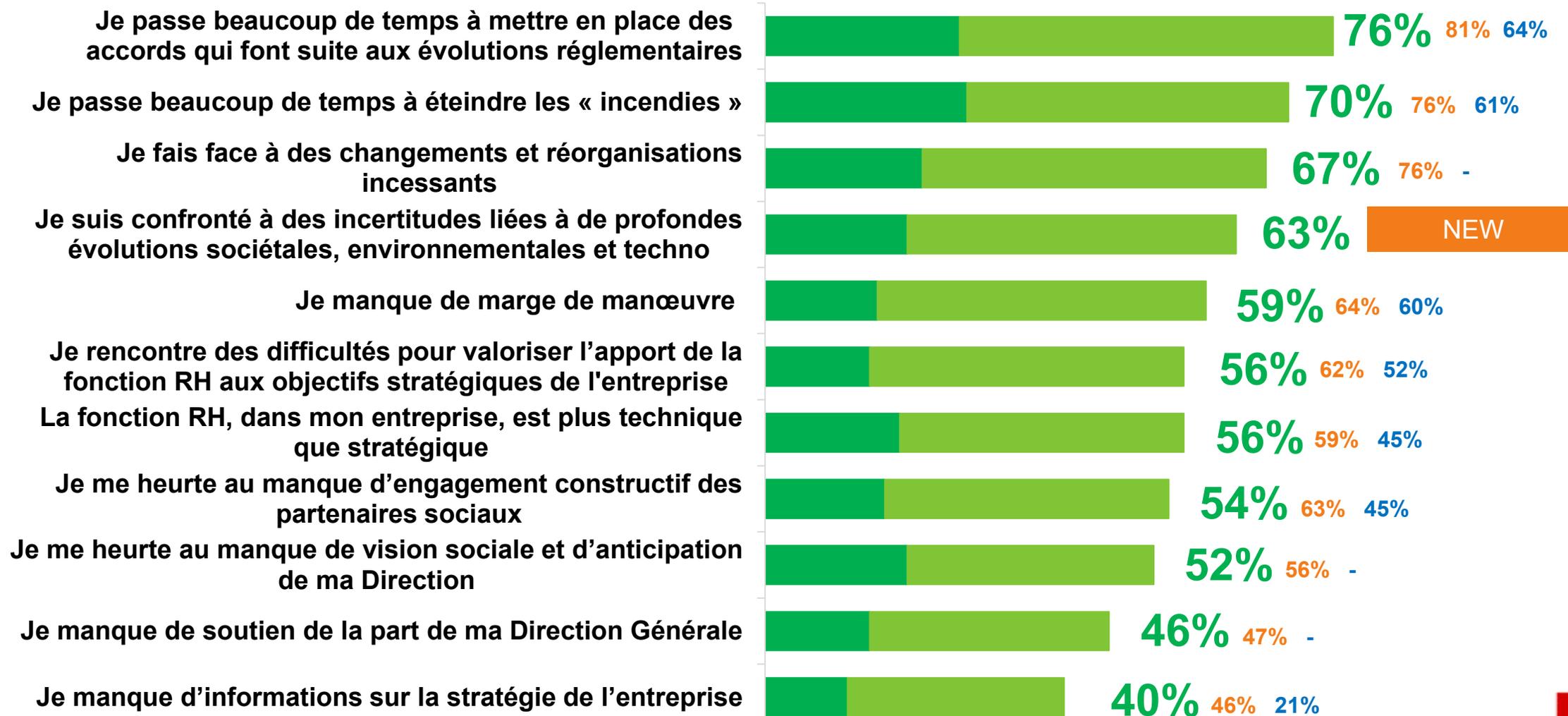


Au-delà des nombreux accords à mettre en place, la fonction RH est confrontée à de multiples contraintes

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans votre fonction ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord

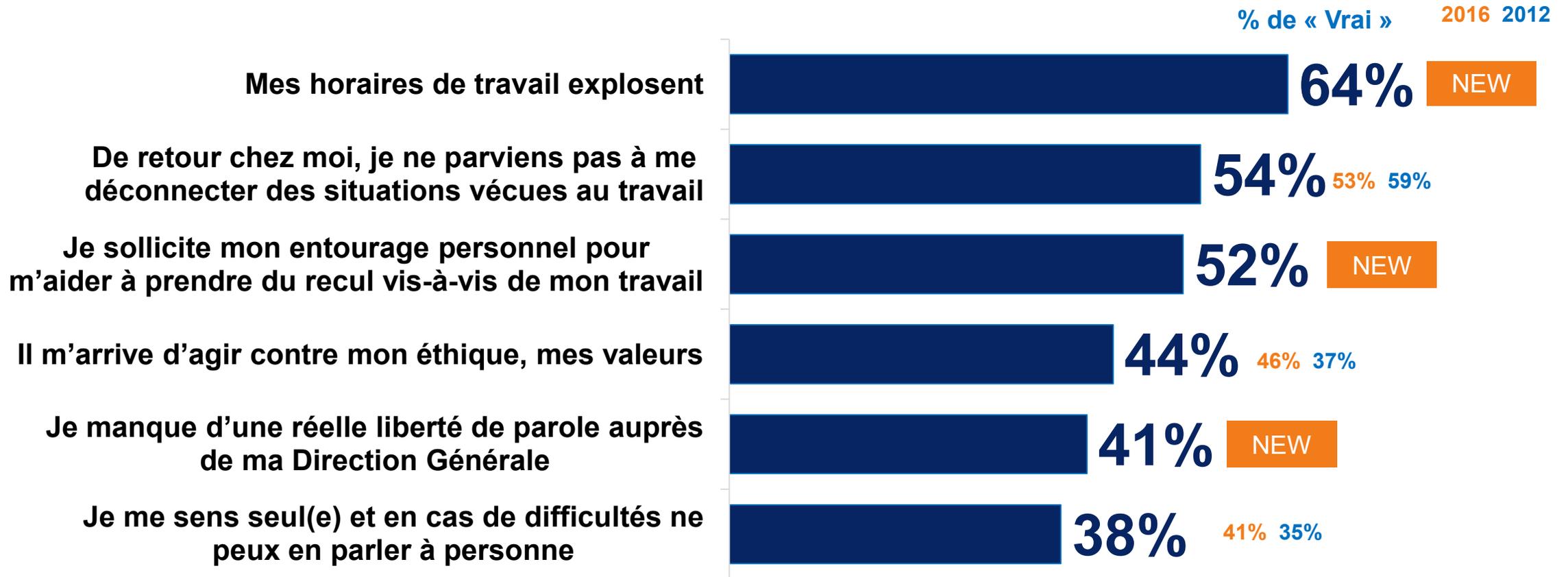
2016 2012





Et eux-mêmes ne sont pas épargnés par les difficultés qu'ils doivent accompagner

Concernant vos conditions de vie au travail, diriez-vous que :

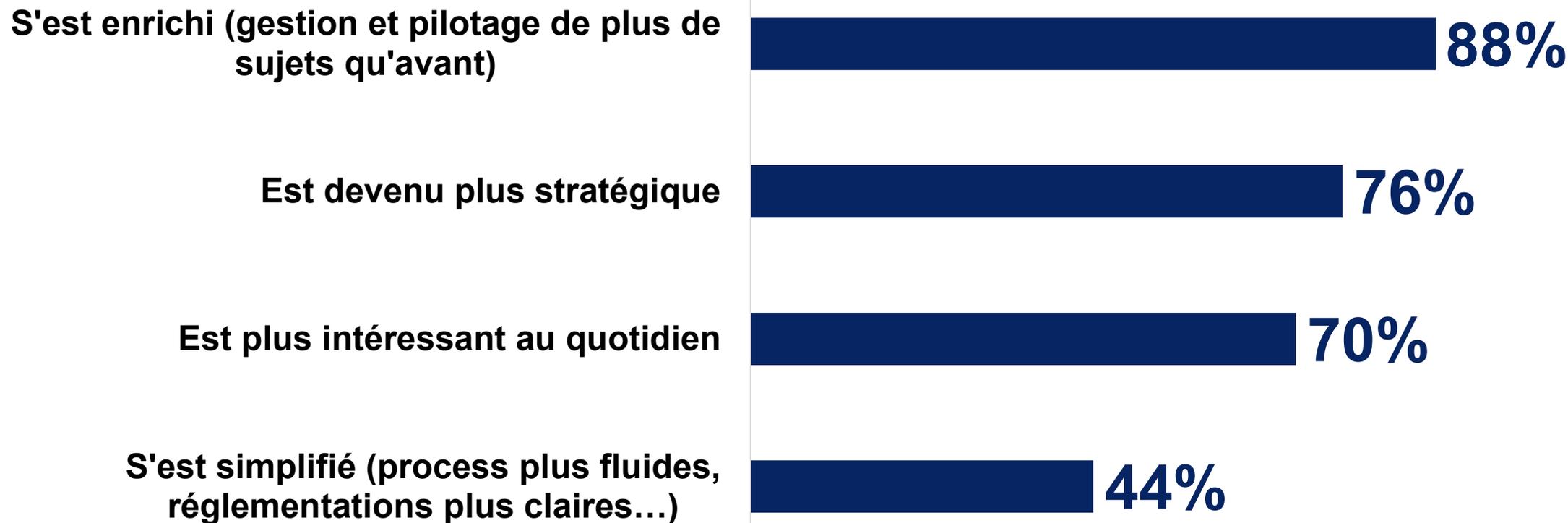




Pour autant, 9 DRH sur 10 affirment que leur métier s'enrichit

Si vous prenez en compte ces évolutions depuis 5 ans, diriez-vous que, au sein de votre organisation, votre métier de DRH/RRH :

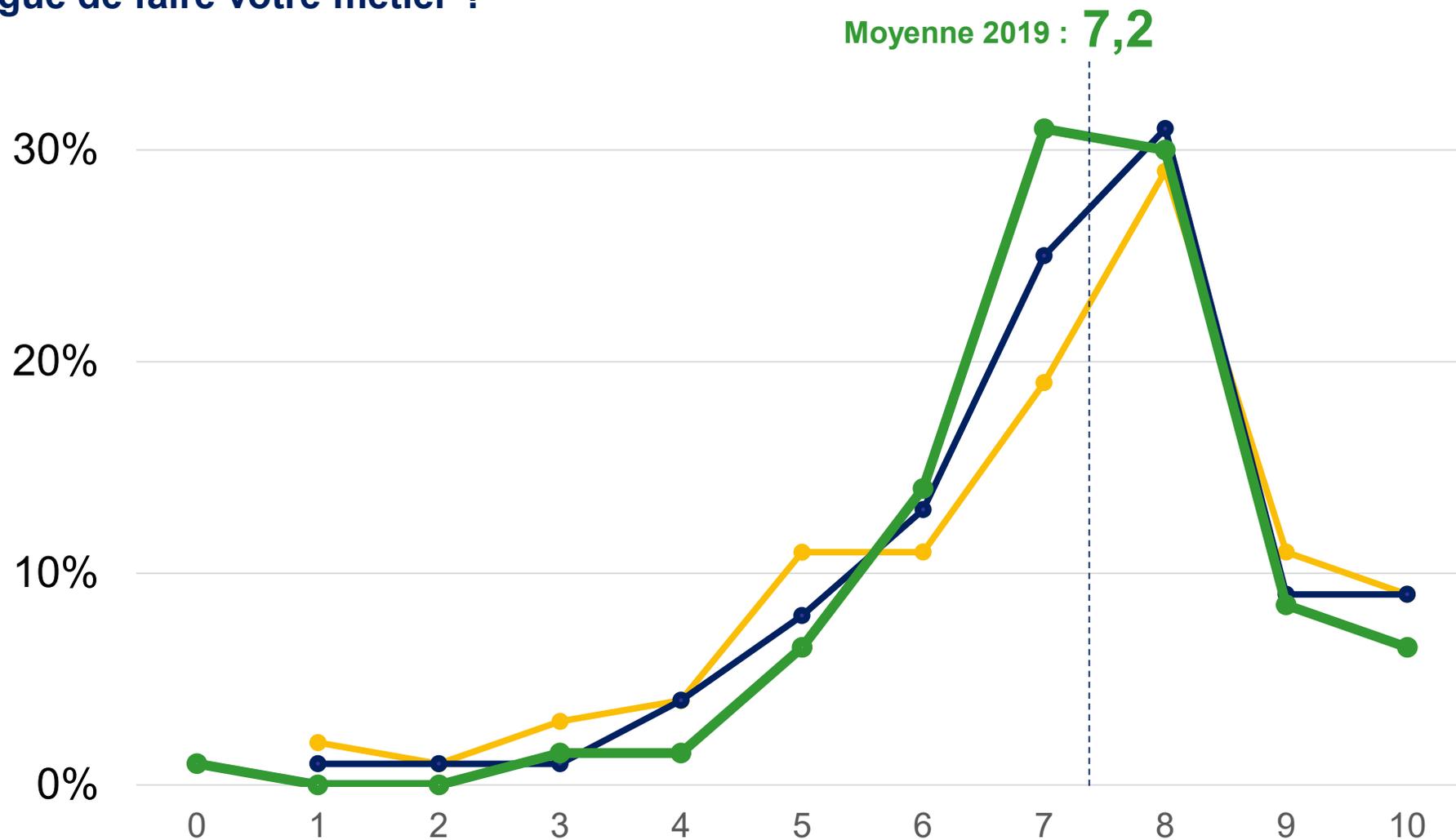
% de « Oui »





Les DRH continuent de recommander leur métier

Sur une échelle de 0 à 10, à quel niveau recommanderiez-vous à un ami ou un collègue de faire votre métier ?



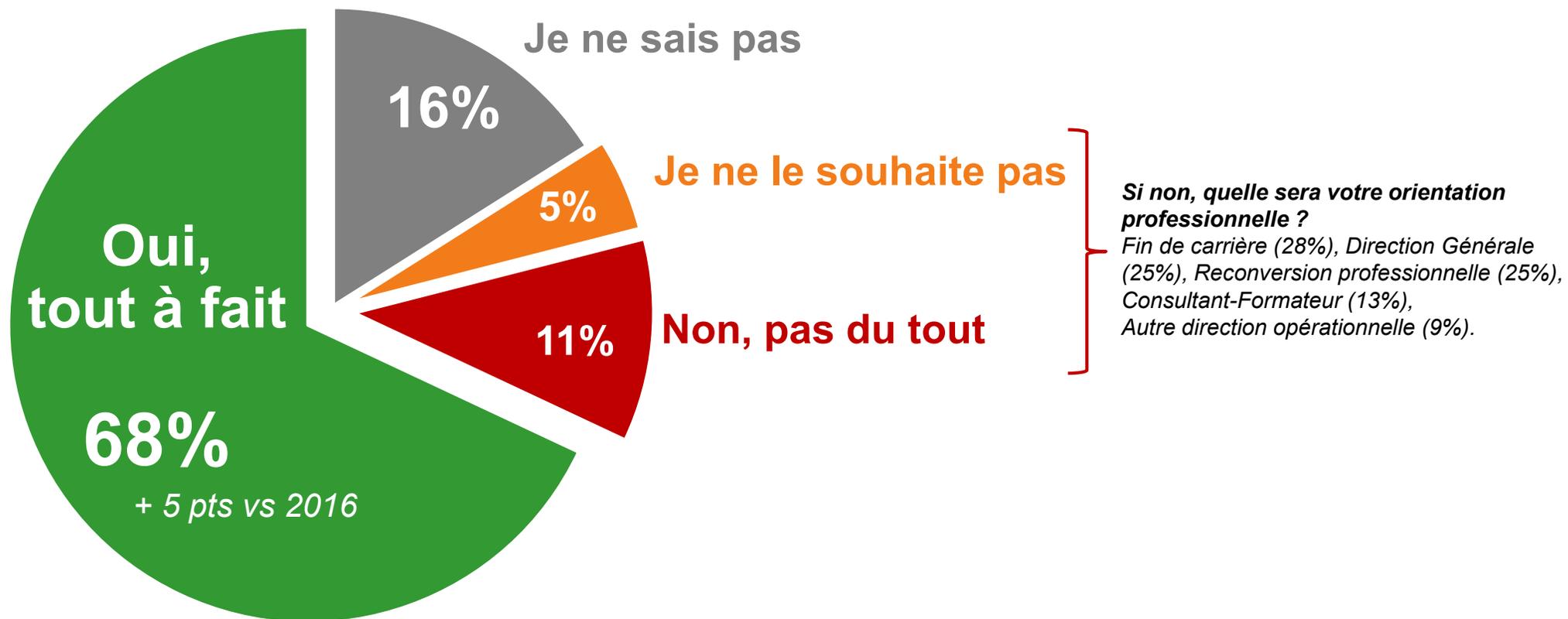
Moyenne 2019 : 7,2

Moyenne :	
2012	7
2016	7,2
2019	7,2



Et plus de 3 DRH sur 5 envisagent de le rester d'ici 5 ans

Envisagez-vous d'être encore DRH dans 5 ans ?





2 - Les DRH et leur fonction vus par les salariés

Qu'attendent les salariés de leur DRH ?

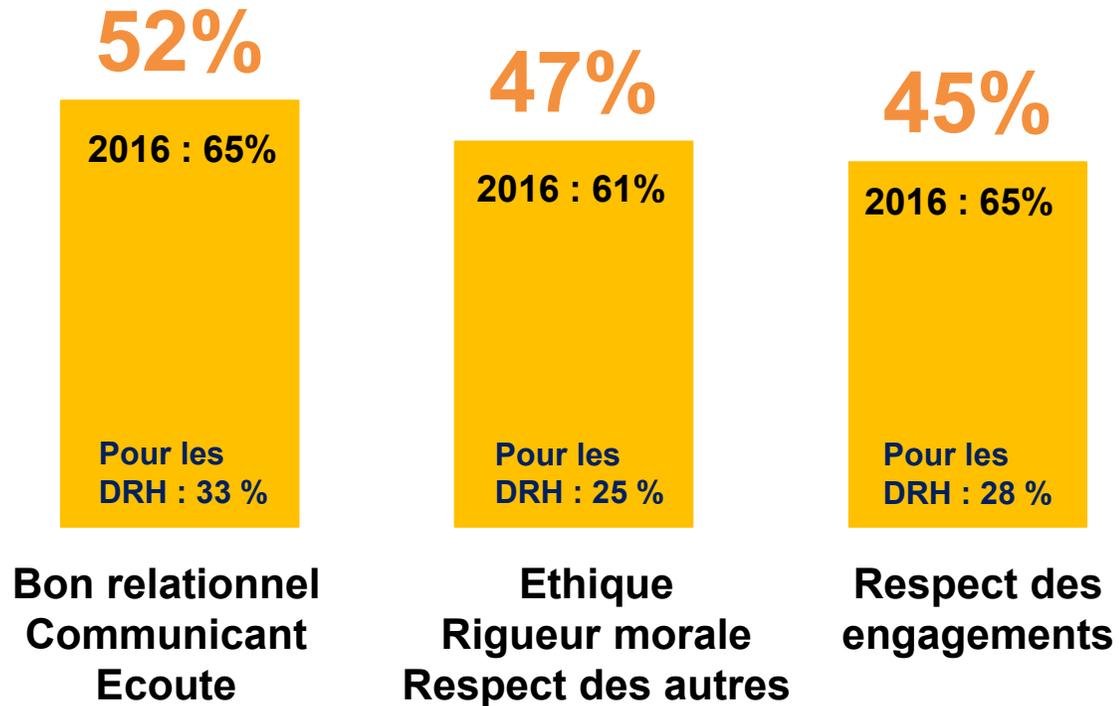
Quels reproches lui font-ils ?

Quel est leur niveau de confiance dans la fonction ?

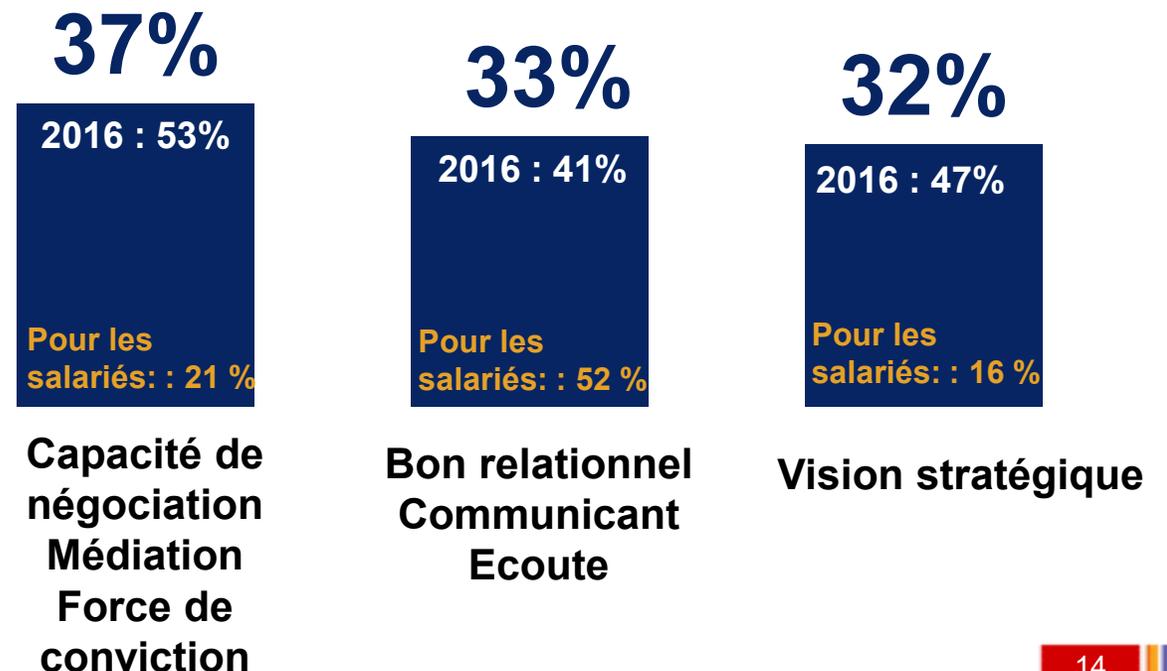


Salariés et DRH s'accordent partiellement sur les qualités du DRH

TOP 3 des qualités attendues par les salariés



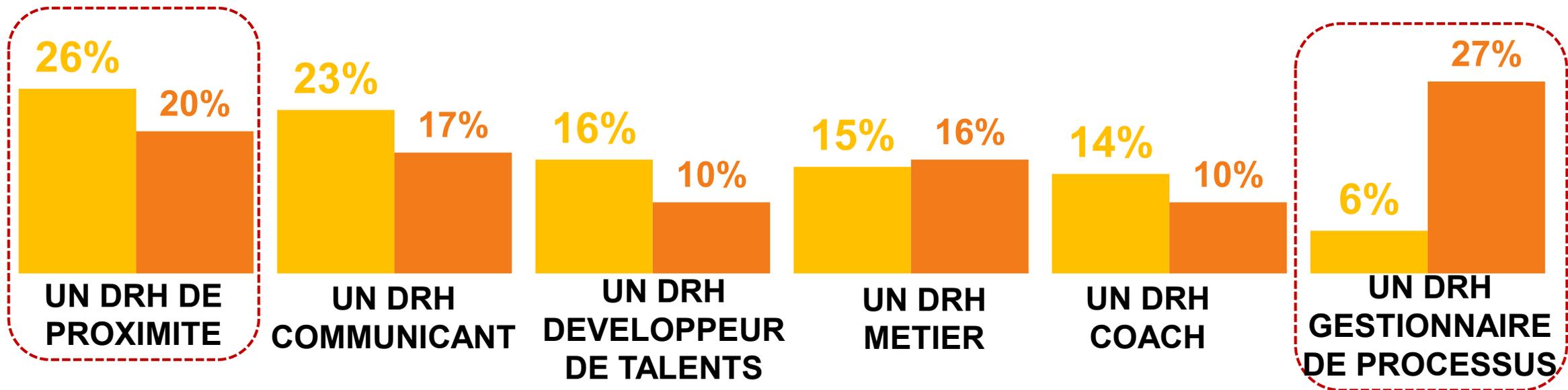
TOP 3 des qualités selon les DRH/RRH





Les salariés attendent plus de proximité et moins de gestion de processus

■ Le rôle que les salariés voudraient voir jouer par les DRH...
■ Ce qu'ils perçoivent au quotidien



2016 : 43% 23%
 2012 : 20% 12%

17% 16%
 15% 21%

11% 11%
 18% 14%

16% 18%
 26% 13%

10% 13%
 18% 10%

2% 19%
 2% 29%

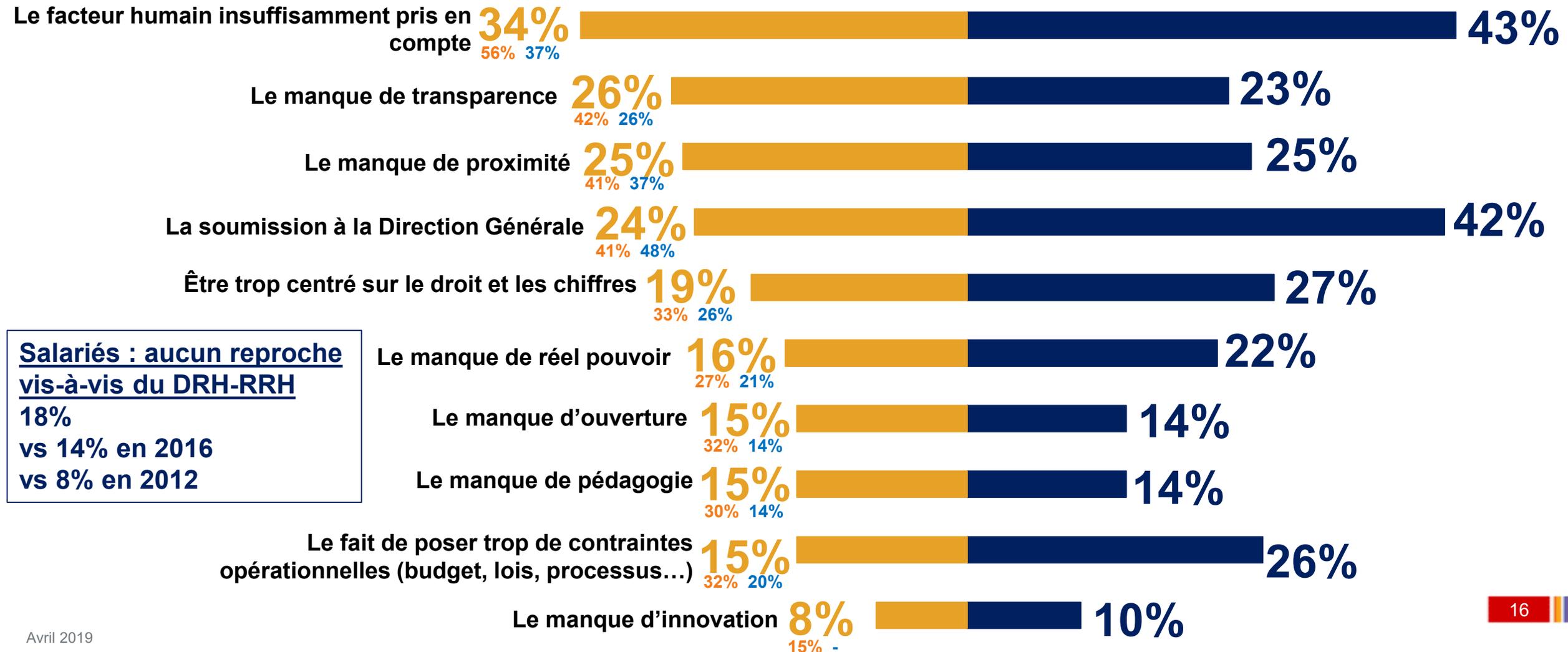
DRH/RRH **52%** **39%** **23%** **30%** **19%** **16%**

Quel DRH êtes-vous ?

Salariés et DRH sont partiellement en ligne sur les principaux reproches faits à la fonction... qui demeurent les mêmes qu'en 2016

Quels sont les principaux reproches que vous adressez à votre DRH ? / Quels sont les 3 principaux reproches généralement faits au DRH ?

2016 2012 Salariés uniquement



Salariés : aucun reproche vis-à-vis du DRH-RRH

18%
vs 14% en 2016
vs 8% en 2012



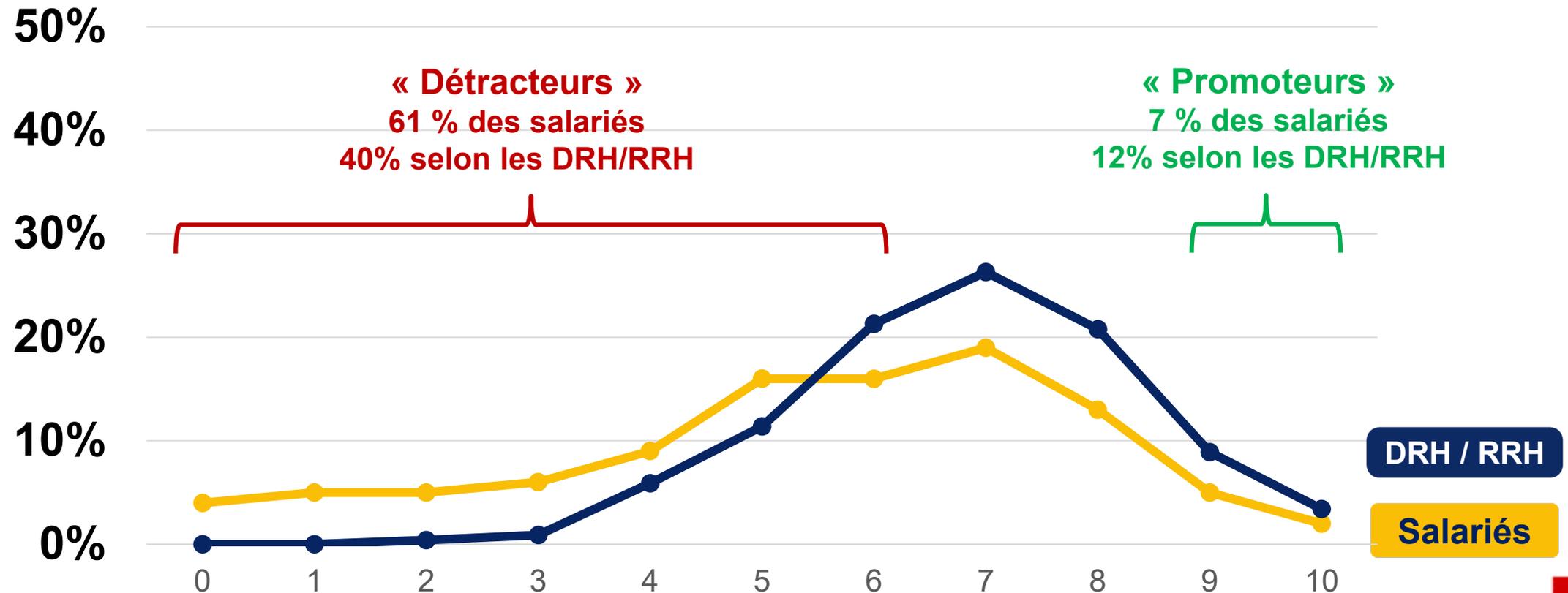
Le niveau de confiance dans la fonction RH reste faible et stable...
et les DRH le surestiment.

Niveau de confiance des salariés dans la fonction RH

5,5 (vs 5,6 en 2016)

Niveau de confiance des salariés, estimé par les DRH

6,8 (vs 6,7 en 2016)

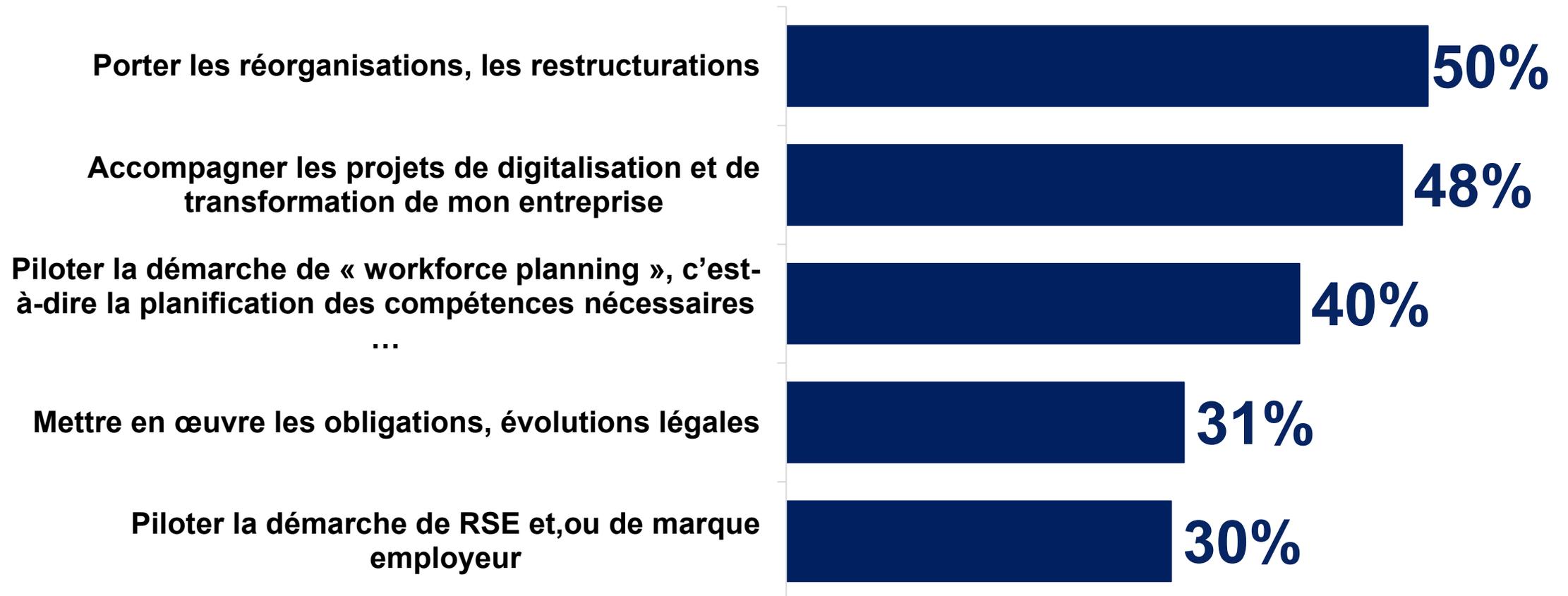




Enjeux stratégiques de la fonction RH

Pour 1 DRH sur 2, réorganisations et accompagnement des projets de transformation sont prioritaires

Enjeux stratégiques : quels sont actuellement vos deux enjeux et projets prioritaires ?





Enjeux de climat social

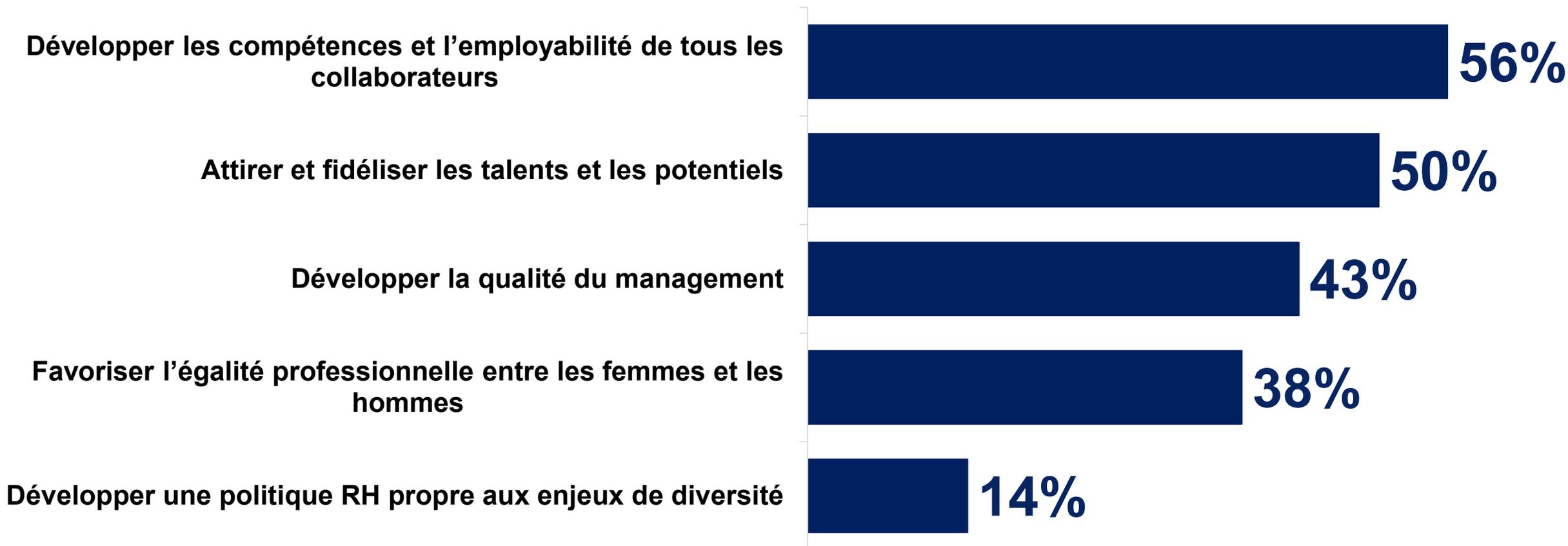
Agir contre les risques psychosociaux et le stress au travail

Climat social : Quels sont actuellement vos deux enjeux et projets prioritaires ?





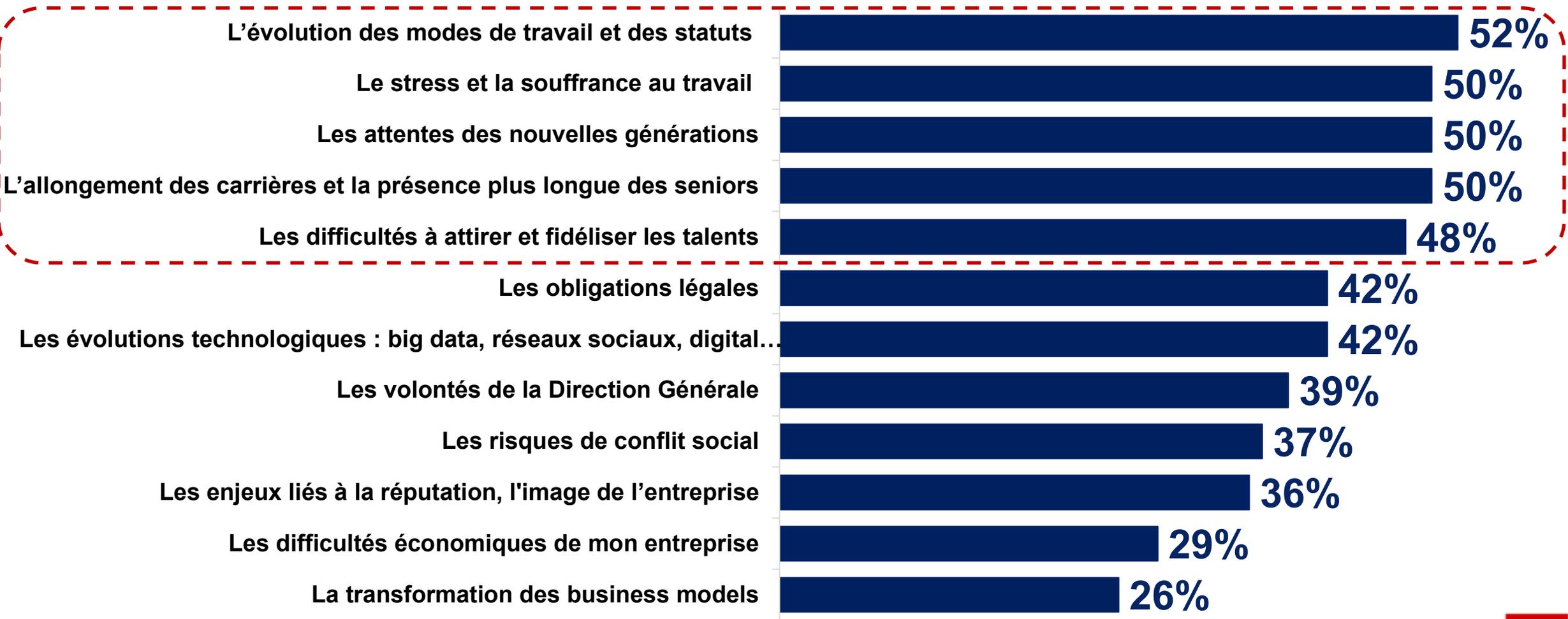
Enjeux RH : Quels sont actuellement vos deux enjeux et projets prioritaires ?





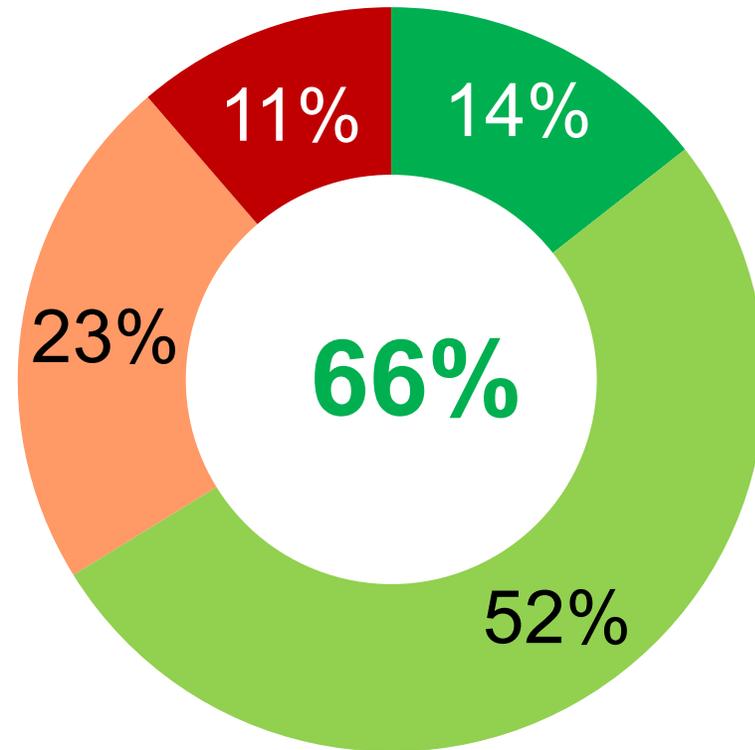
Ce sont surtout les évolutions sociétales et réglementaires qui poussent les DRH à faire évoluer leurs pratiques...

Indiquez-nous ce qui vous pousse aujourd'hui à faire évoluer vos pratiques RH ? Choisir 5 propositions principales



... Ce que confirment les salariés.

« Ma DRH accompagne les évolutions sociétales »
(égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, politique RH inclusive, lutte contre les discriminations...)



DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES SUR LES OUI :
Moins de 30 ans : 78%

■ Oui tout à fait ■ Oui plutôt ■ Non plutôt pas ■ Non pas du tout



La fonction RH dans les 5 prochaines années : Humaine ET virtuelle... Performance économique ET sociale

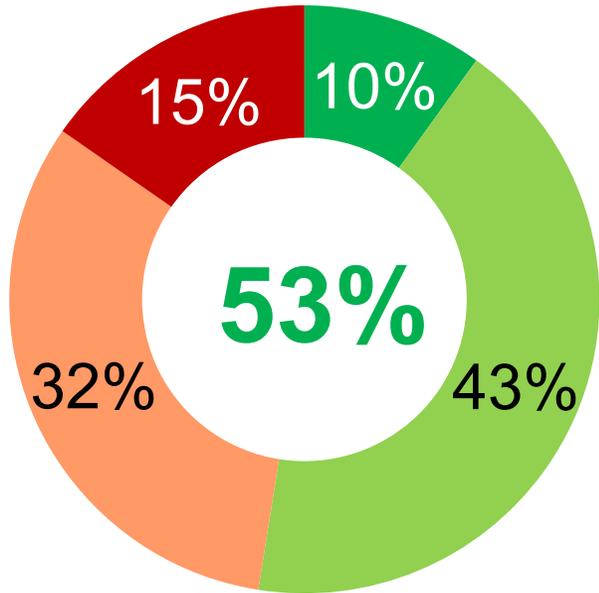
D'après vous, comment va évoluer la fonction RH dans les 5 prochaines années ?





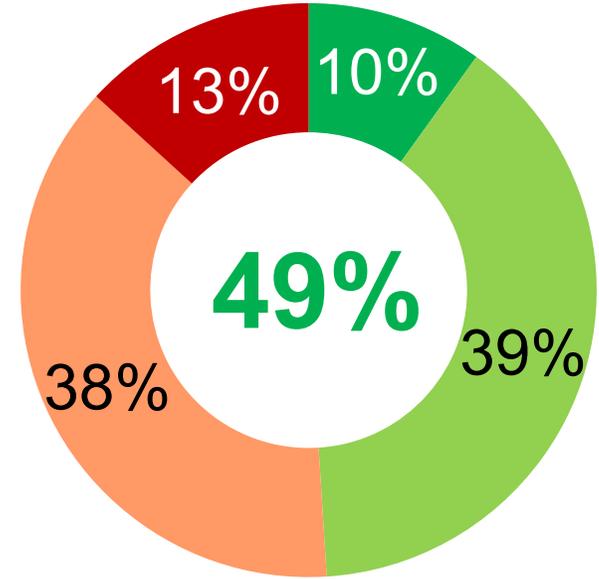
Accompagnement des évolutions technologiques, innovation... : pour les salariés, la DRH est inégalement au rendez-vous

« Ma DRH accompagne les évolutions technologiques »
(transformation des métiers, digitalisation de la fonction RH...)



DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES SUR LES OUI :
Dans le secteur privé : 55%
Dans la fonction publique : 43%
Plus de 2000 salariés : 46%

« La Direction des RH est innovante dans les projets qu'elle déploie »



DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES SUR LES OUI :
Dans le secteur privé : 52%
De 500 à 2000 salariés : 56%
Dans la fonction publique : 35%
Plus de 2000 salariés : 41%
De 40 à 50 ans : 42%

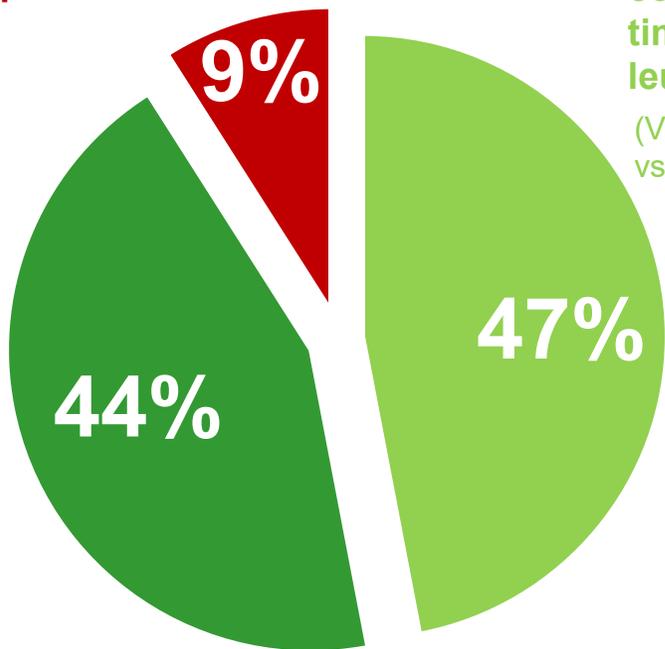


Partage de la fonction RH avec les managers : objectif partiellement atteint

DRH/RRH

Où en êtes-vous du partage de la fonction RH avec les managers ?

Les managers ne jouent absolument pas leur rôle RH



Les managers commencent timidement à jouer leur rôle RH

(Vs 44% en 2016 vs 62% en 2012)

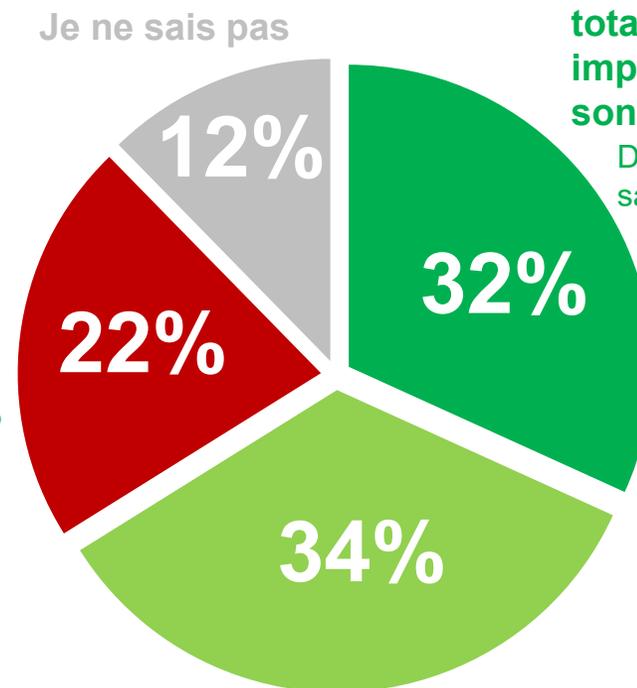
La fonction RH est partagée et les managers sont totalement impliqués dans les RH

(Vs 45% en 2016 et 24% en 2012)

Salariés

Au sein de votre organisation, diriez-vous que...

Mon manager ne joue absolument pas son rôle
Plus de 2000 salariés : 28%



Mon manager est totalement impliqué dans son rôle RH

De 500 à 2000 salariés : 41%

Mon manager joue timidement son rôle RH

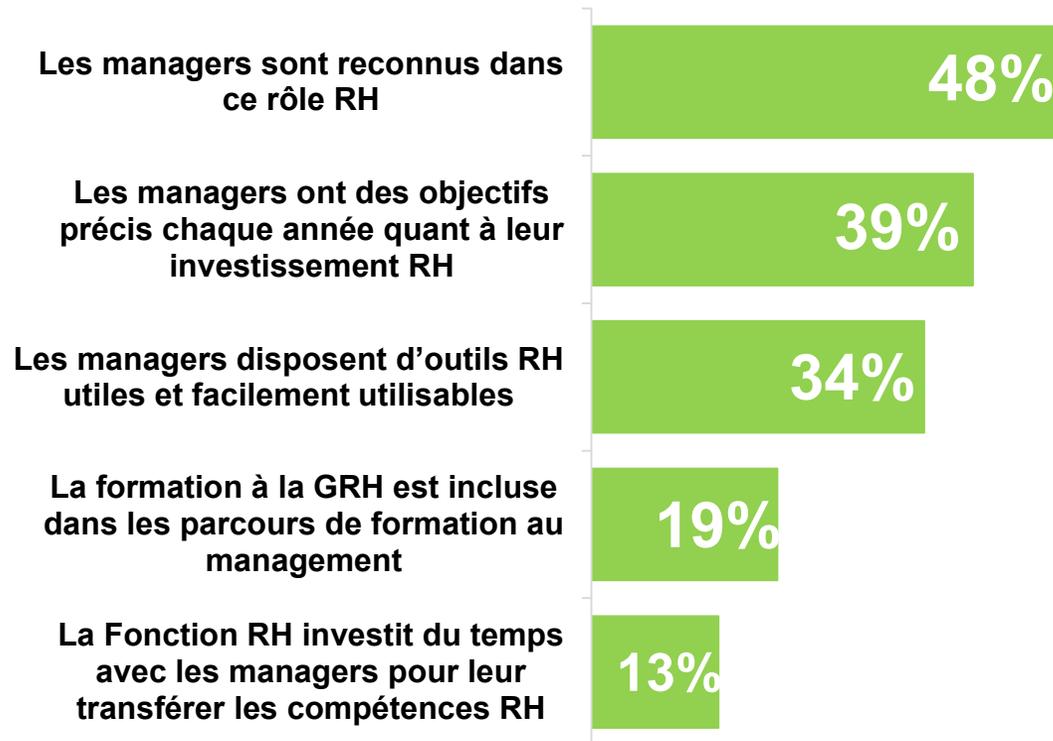
Ouvrier : 21%

Dans le secteur privé : 36%



Quand les managers jouent leur rôle RH, c'est parce qu'ils sont reconnus et objectivés pour le faire

Si le partage est en place, comment expliquez-vous cette situation ?



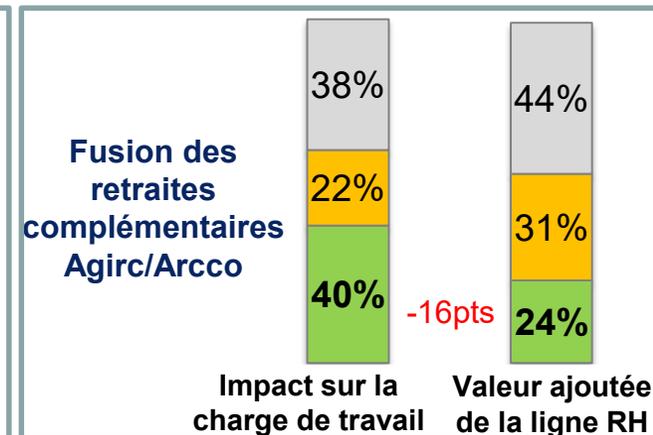
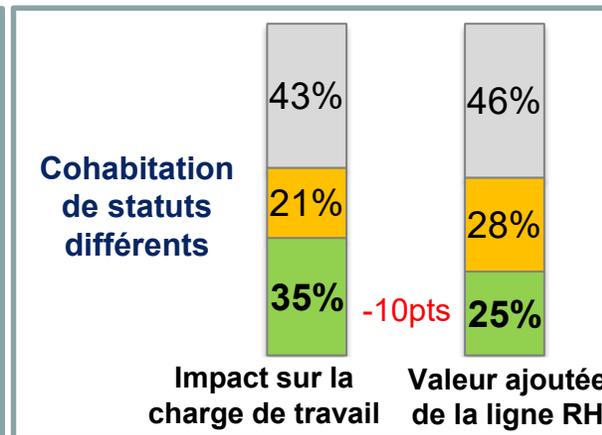
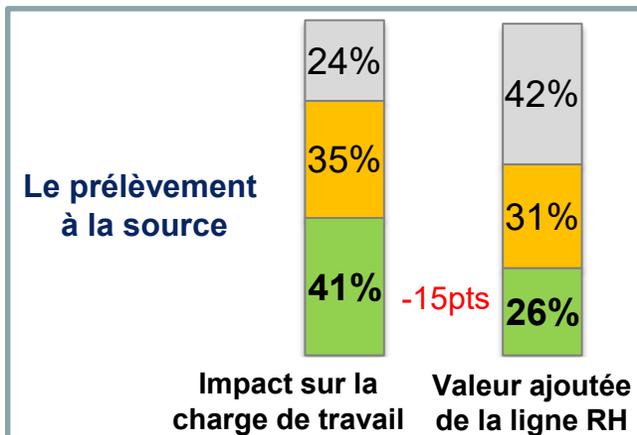
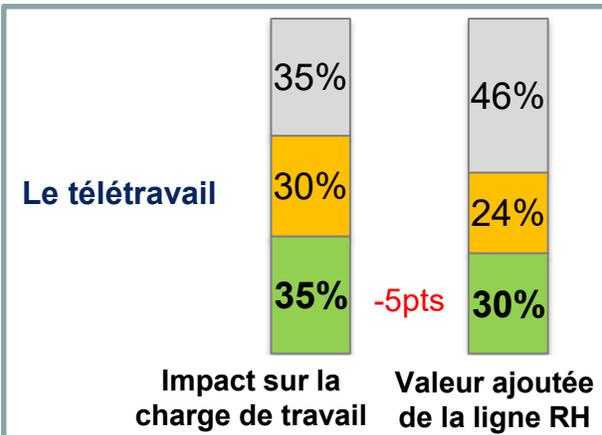
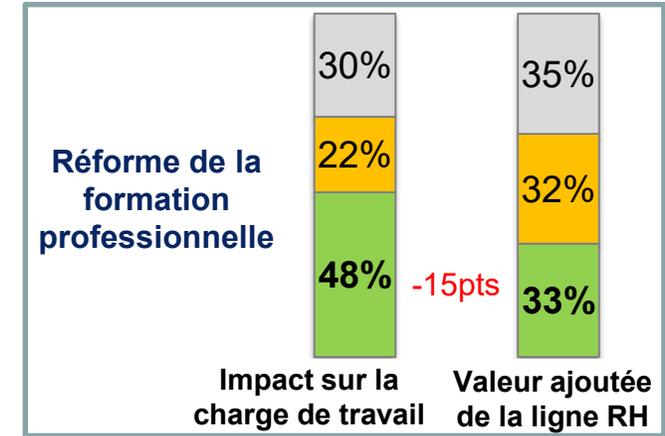
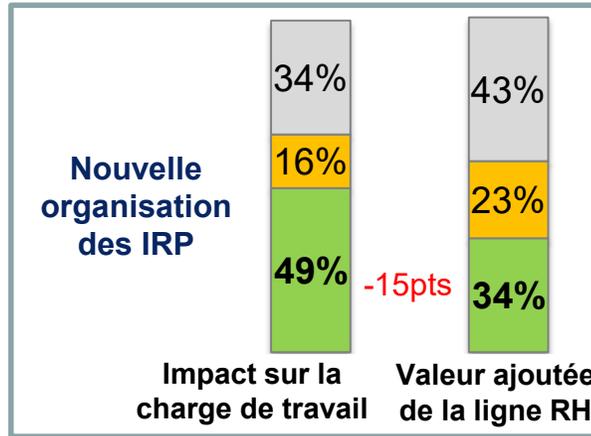
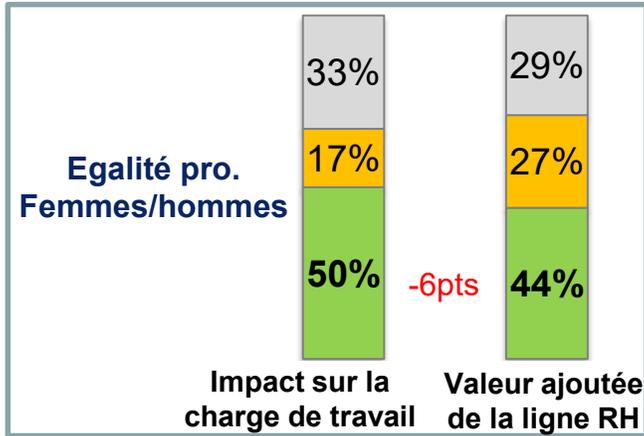
Si les managers ne jouent pas ou peu leur rôle, comment expliquez-vous cette situation ?





Les DRH face à l'actualité : l'impact sur la charge de travail est toujours perçu comme plus fort que la valeur ajoutée apportée...

Au sein de votre organisation, quel est l'impact des thématiques d'actualité suivantes sur la charge de travail des RH et la valeur ajoutée de la ligne RH pour les accompagner ?

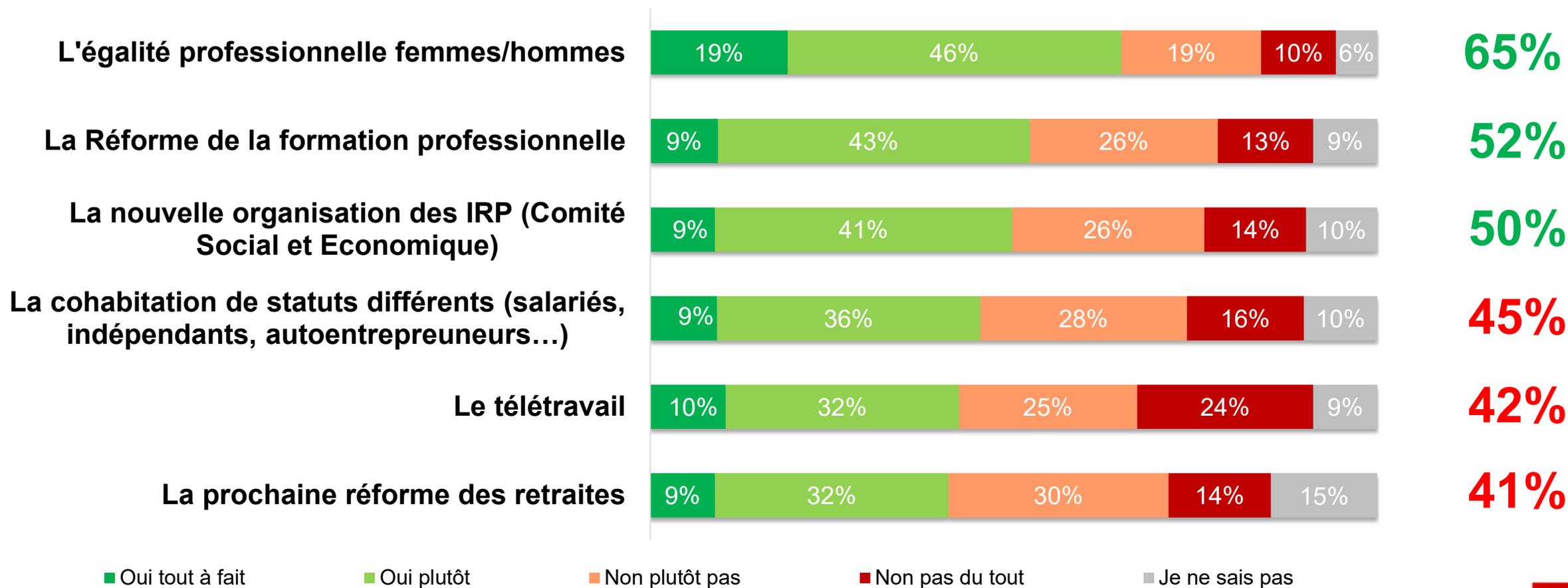




Les salariés sont partagés sur la capacité de la DRH à accompagner ces évolutions... sauf sur l'égalité professionnelle femmes/hommes

Diriez-vous que vous faites confiance à votre DRH pour déployer et piloter les sujets suivants à l'avenir?

« Oui tout à fait »
+ « Oui plutôt »



 **Suivez nos actualités...**

www.cegos.com



Contacts presse CEGOS :

Mathieu Cadot

01 55 00 96 64 – 06 76 05 96 17

mcadot@cegos.fr

Catherine Bonjour

01 55 00 93 22 – 06 88 21 97 30

cbonjour@cegos.fr

Prochain rendez-vous :
1^{ER} OCTOBRE – Présentation de l'étude
« TRANSFORMATIONS, COMPÉTENCES ET LEARNING »

