



Communiqué de presse

Etude Opinion Way « DRH de l'année »

La responsabilisation des salariés sur leur périmètre de compétences : un enjeu prioritaire pour les DRH en 2016

Paris, le 14 janvier 2016 - Le prix du [DRH de l'année](#)¹ fêtera ses 20 ans le 20 juin prochain. Pour l'occasion, [Cadremploi](#) et Hudson dévoilent en exclusivité les résultats de leur étude menée auprès de 155 DRH avec Opinion Way². Elle s'intéresse au rôle central de la fonction RH en entreprise et dresse un état des lieux des nouveaux enjeux qui l'attendent. Si 78 % des professionnels sont satisfaits de la manière dont leur fonction est reconnue en interne, ils voudraient consacrer plus de temps à la gestion des carrières et des compétences ou à l'attractivité de leur entreprise vis-à-vis des candidats.

Etre DRH ou comment concilier les nécessités économiques avec les réalités sociales de l'entreprise

La fonction de DRH a évolué ces dernières années, pour jouer aujourd'hui un rôle primordial dans la stratégie globale de l'entreprise. S'il ne s'agit plus d'administrer mais bien de **manager du capital humain**, gérer les relations sociales, valoriser les carrières ou encore recruter les meilleurs profils demande de **solides compétences** tant **professionnelles** qu'**humaines**.

Ainsi, **l'adaptabilité** s'impose comme **la qualité première** dont doit disposer **un bon DRH pour 69 % du panel global interrogé** ; viennent ensuite **l'écoute (54 %)**, **la vigilance (41 %)**, et **la bienveillance (39 %)**. À travers ces caractéristiques, le DRH qui se dessine est donc celui qui accompagne le changement : il s'adapte, il écoute, il observe ! **La créativité (18 %) et l'audace (7 %)** sont en revanche très en retrait.

Directement impliqué dans la **réussite de l'entreprise** et **l'épanouissement des collaborateurs**, le DRH doit concilier **réalités économiques et sociales** pour faire converger des objectifs parfois contradictoires. Aussi, son rôle est d'abord de **faire grandir les ressources de l'entreprise pour 64 % des professionnels** mais aussi de **partager la vision stratégique de la Direction (63 %)**, et de **garantir la santé et la sécurité de tous les collaborateurs (63 %)**.

Au cœur d'un équilibre fragile soumis à de nombreux changements, le DRH est ainsi le **garant de la mise à niveau des ressources dont dispose l'entreprise**. Il doit intégrer et hiérarchiser les évolutions en cours, nombreuses et de plus en plus rapides (et parfois éphémères), d'où **l'importance de son implication dans la stratégie pour faire les bons arbitrages**.

Des DRH soucieux de la gestion des carrières et des recrutements de leurs collaborateurs

Au quotidien, la fonction RH recouvre de nombreuses missions avec **en tête l'optimisation de l'organisation du travail** pour 59 % du panel. Ce constat est en phase avec ce que devrait être selon eux **la priorité des DRH (64 %)**.

En revanche, seulement 43 % ont aujourd'hui la possibilité de placer la **gestion de carrière** comme une mission prioritaire quotidienne, alors que **61% souhaiteraient que ce soit effectivement le cas**.

On retrouve ce même différentiel concernant le **recrutement et l'attractivité de l'entreprise vis-à-vis des candidats**, mission à laquelle **30 %** en moyenne des DRH accordent le plus de temps quand **46%** aimeraient qu'elle soit davantage mise en avant.

Pour les DRH, la gestion des carrières et des recrutements n'occupe donc pas la place qu'ils estiment nécessaire.

Les enjeux des DRH de demain, entre responsabilisation des salariés et amélioration de la qualité de vie au travail

Si accompagner la performance de l'entreprise constitue désormais pour les DRH une mission centrale, ils doivent également être capables de **s'adapter aux grands changements subis ou initiés par elle**. Un pari audacieux dans un contexte économique morose qui oblige les entreprises à **rationaliser leurs coûts**, à **trouver de nouveaux leviers de croissance** et à **optimiser leurs processus**, quitte à repenser toute leur organisation.

Toujours très sensibles dans leur activité aux individus, les DRH entendent donc continuer à miser sur l'humain pour accomplir les nombreux défis qui s'ouvrent à eux. Ainsi, pour **7 DRH sur 10 la responsabilisation des salariés sur leurs périmètres de compétences est le grand enjeu de 2016**. **L'amélioration de la qualité de vie au travail (64 %)** et **la transmission des savoirs (56 %)** n'arrivent qu'après.

Il s'agit d'aspirations futures cohérentes puisque **52 % des interrogés jugent indispensables la formation professionnelle avant même la baisse des charges**.

« L'étude montre à quel point la fonction RH doit mener de front des logiques de plus en plus éclectiques, de la gestion des individus et des compétences à l'amélioration de la qualité de vie au travail, en passant par le développement de la citoyenneté de l'entreprise ou encore son adaptation à l'évolution des cadres réglementaires. La proximité de la fonction RH avec les collaborateurs et les partenaires sociaux de l'entreprise mais également avec son environnement s'impose. Relever les défis économiques et sociaux de l'entreprise ne se réalisera qu'avec la mobilisation enthousiaste de toutes les compétences au service d'un projet d'entreprise partagé », commente Philippe LAMBLIN, DRH du groupe Avril et DRH de l'année 2015.

¹ A propos du prix du DRH de l'année :

Créé en 1997 par Cadremploi et Hudson, le Prix du DRH de l'année valorise la profession et met en avant l'importance de la fonction et la contribution stratégique des DRH au développement de l'entreprise.

Pour la remise de ce prix, le mode de fonctionnement qui prévaut est le suivant : le Jury sélectionne les candidats en étudiant leur parcours professionnel et leurs accomplissements tout au long de leur carrière. Les candidats sont ensuite auditionnés à l'occasion d'un Grand Oral qui a lieu fin avril. A l'issue de ce processus, le Jury retient le futur lauréat qui sera mis à l'honneur lors de la soirée de cérémonie de remise du Trophée.

² Méthodologie de l'étude :

Etude réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 155 DRH d'entreprises de 50 salariés et plus. La représentativité finale de l'échantillon est assurée selon la méthode des quotas sur les critères de secteur d'activité et de taille de l'entreprise.

L'échantillon a été interrogé par téléphone sur système CATI (Computer Assistance for Téléphone Interview).

Le terrain a été réalisé du 16 au 22 décembre 2015.

Opinionway a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la norme ISO 20252.

À propos de CADREMPLOI :

Cadremploi est le 1er site emploi privé pour les cadres et les dirigeants en France. Véritable média de recrutement, Cadremploi met tous les moyens en œuvre pour répondre aux attentes des cadres en leur offrant les services clés d'une recherche d'emploi réussie : consultation d'[offres d'emploi](#), dépôt de CV, alertes email, actualités et conseils (newsletter hebdomadaire, conseils carrières sur les CV, [lettre de motivation](#), [entretiens d'embauche](#), droit du travail ...). Cadremploi, c'est 10 000 offres d'emploi actualisées en permanence, 4,8 millions de visites et 14 millions de pages vues par mois*.

Avec un site développé à 100% en « Responsive Web Design » et ses applications Iphone, Ipad, Iwatch, Android, blackberry, Nokia et WindowsPhone, Cadremploi est n°1 de l'emploi privé sur le mobile**.

* Source Xiti, 2015

** Source OJD, 2015

Site : www.cadremploi.fr

Twitter : <http://twitter.com/cadremploi>

Facebook : <http://www.facebook.com/Cadremploi>

À propos de HUDSON :

Acteur mondial de premier plan, Hudson propose à ses clients, entreprises et candidats, des solutions efficaces et innovantes en gestion des talents : recrutement de cadres et de dirigeants, externalisation du processus de recrutement, talent management, contracting et eDiscovery. Nous aidons nos clients comme nos candidats à optimiser leur performance en partageant avec eux notre expertise, notre connaissance solide de leurs marchés et métiers ainsi que des outils et techniques d'évaluation développés par notre département de R&D. Avec plus de 2 000 collaborateurs présents dans 20 pays, un réseau unique de milliers de cadres, experts et dirigeants, nous disposons d'une capacité sans égale à mettre en relation talents et opportunités professionnelles en évaluant, recrutant, développant et mobilisant les meilleurs profils pour nos clients. Nous combinons envergure internationale, solutions RH novatrices et professionnelles avec une approche conseil sur-mesure pour aider entreprises et candidats à développer leur performance pour de meilleurs résultats.

www.fr.hudson.com

<https://twitter.com/hudsonfrance>

<https://www.linkedin.com/company/hudson>

Blog Hudson : <http://hudson.fr/fr-fr/blog>

RELATIONS PRESSE

Agence Wellcom

Elise Plat / Sonia Perret

01 46 34 60 60

ep@wellcom.fr / spe@wellcom.fr

CADREMPLOI

www.cadremploi.fr

www.cadremploi.fr/mobile/

www.twitter.com/cadremploi

www.facebook.com/cadremploi