



# LA TRANSFORMATION DU MÉTIER RH À L'HEURE DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS



# SOMMAIRE

---

**I**

**METHODOLOGIE DE L'ENQUETE**

**II**

**LA TRANSFORMATION DU METIER DE RH A L'HEURE DES RESEAUX PROFESSIONNELS**

**D'UNE FONCTION SUPPORT A UNE FONCTION STRATEGIQUE, UN METIER DESORMAIS AU COEUR DE L'ENTREPRISE**

**LES RESEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS PRINCIPAL SUPPORT DES ENJEUX RH : RECRUTEMENT, PROMOTION DE LA MARQUE EMPLOYEUR ET GESTION DES TALENTS**



I

---

# MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

# FICHE TECHNIQUE DE L'ÉTUDE

## Cible interrogée



494 professionnels du **métier RH** inscrits sur LinkedIn

dont



108 DRH

## Mode de recueil



Enquête **online**

## Dates de terrain



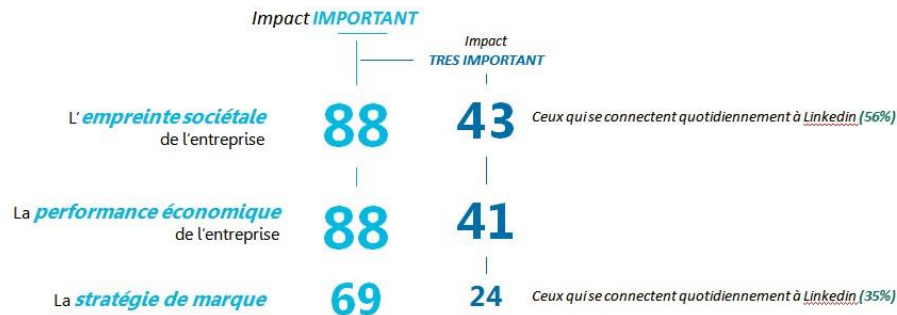
Du **23 juillet** au **8 août 2014**

# AIDE À LA LECTURE DES RÉSULTATS

Un métier qui est passé de **fonction support** à **fonction stratégique** au sein de l'entreprise

D'après-vous, le métier RH a-t-il eu ces dix dernières années un impact très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas du tout important sur les enjeux de l'entreprise ci-dessous ?  
Base : répondants (n = 494)

Impact du **métier RH** depuis dix ans sur...  
En %



Les pourcentages **en vert** indiquent une différence significative supérieure à la moyenne des répondants

# CARTE D'IDENTITÉ DES RÉPONDANTS

## SEXE



**57%** Femmes  
**43%** Hommes

## ÂGE



**3%** 18 à 24 ans  
**23%** 25 à 34 ans  
**43%** 35 à 49 ans  
**31%** 50 à 65 ans  
**1%** Plus de 65 ans

## SECTEUR D'ACTIVITÉ

**1%** Agriculture  
**17%** Industrie  
**4%** Construction / BTP  
**8%** Commerce  
**55%** Services  
**7%** Banque, Finances, Assurances  
**7%** High Tech / Télécom

## TAILLE D'ENTREPRISE

**16%** Entre 1 et 9 salariés  
**11%** Entre 10 et 49 salariés  
**8%** Entre 50 et 99 salariés  
**12%** Entre 100 et 199 salariés  
**15%** Entre 200 et 499 salariés  
**39%** 500 salariés ou plus

## FONCTION RH

DRH / Responsable RH  
**203**

**108**  
**95**  
**291**

*en effectifs*

DRH  
Responsable RH  
Autre fonction RH

**98** Consultant RH  
**80** Responsable de la formation  
**25** Responsable du recrutement  
**24** Responsable du développement RH  
**17** Assistant RH  
**15** Chargé de recherche en recrutement < à 10 répondants

## ANCIENNETÉ DANS LA FONCTION RH

**6%** Moins d'un an  
**13%** De 1 à 3 ans  
**14%** De 4 à 6 ans  
**11%** De 6 à 8 ans  
**9%** De 8 à 10 ans  
**46%** Plus de 10 ans



II

---

# **LA TRANSFORMATION DU MÉTIER RH À L'HEURE DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS**



**II.1**

---

**D'UNE FONCTION SUPPORT À UNE  
FONCTION STRATÉGIQUE, UN MÉTIER  
DÉSORMAIS AU CŒUR DE L'ENTREPRISE**

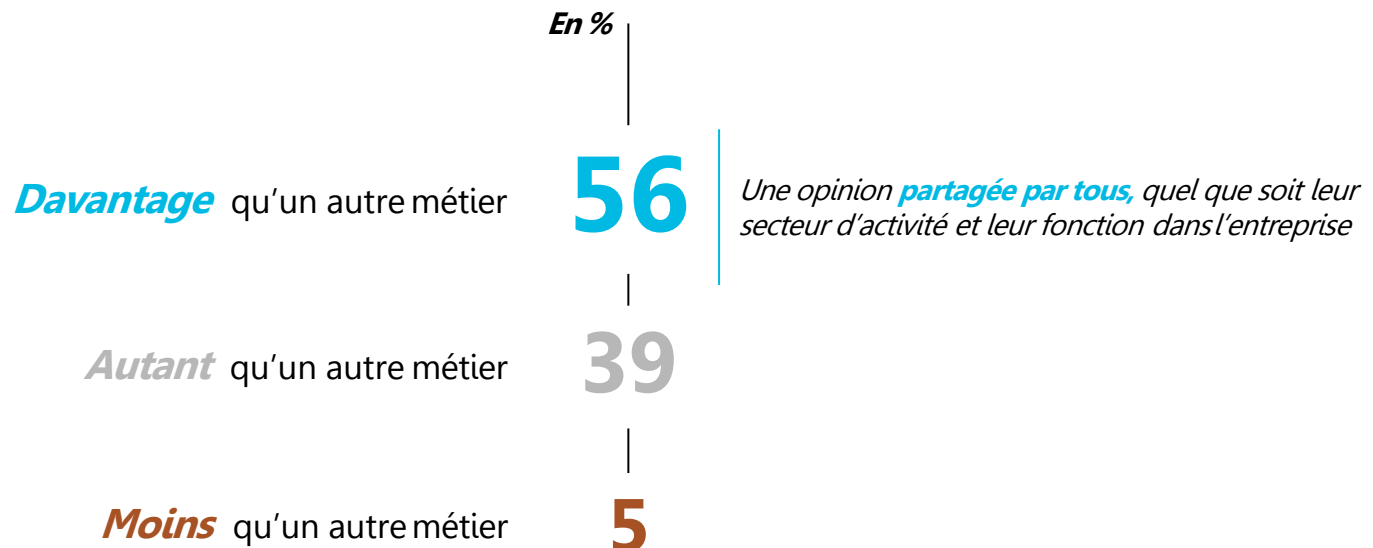


# LA FONCTION RH, « PLUS QUE TOUT AUTRE MÉTIER », A ÉVOLUÉ AU COURS DES 10 DERNIÈRES ANNÉES POUR 56% DES PROFESSIONNELS INTERROGÉS

D'une manière générale, depuis ces dix dernières années, diriez-vous que le métier RH a évolué autant, davantage ou moins qu'un autre métier ?

Base : répondants (n = 494)

Depuis dix ans, le **métier RH** a évolué...

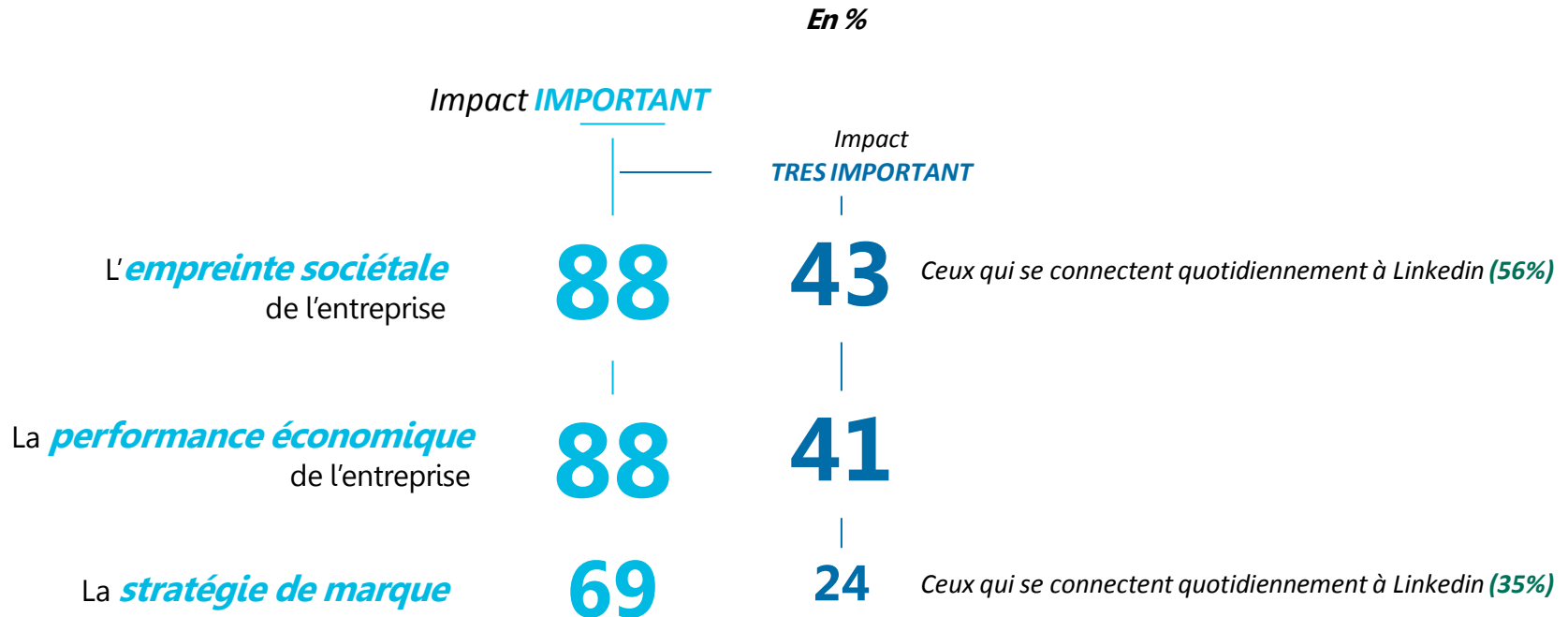


# UN MÉTIER QUI EST PASSÉ DE **FONCTION SUPPORT** À **FONCTION STRATÉGIQUE** AU SEIN DE L'ENTREPRISE : 88% ESTIMENT QUE LEUR MÉTIER A EU UN IMPACT IMPORTANT SUR LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

D'après-vous, le métier RH a-t-il eu ces dix dernières années un impact très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas du tout important sur les enjeux de l'entreprise ci-dessous ?

Base : répondants (n = 494)

Impact du **métier RH** depuis dix ans sur...

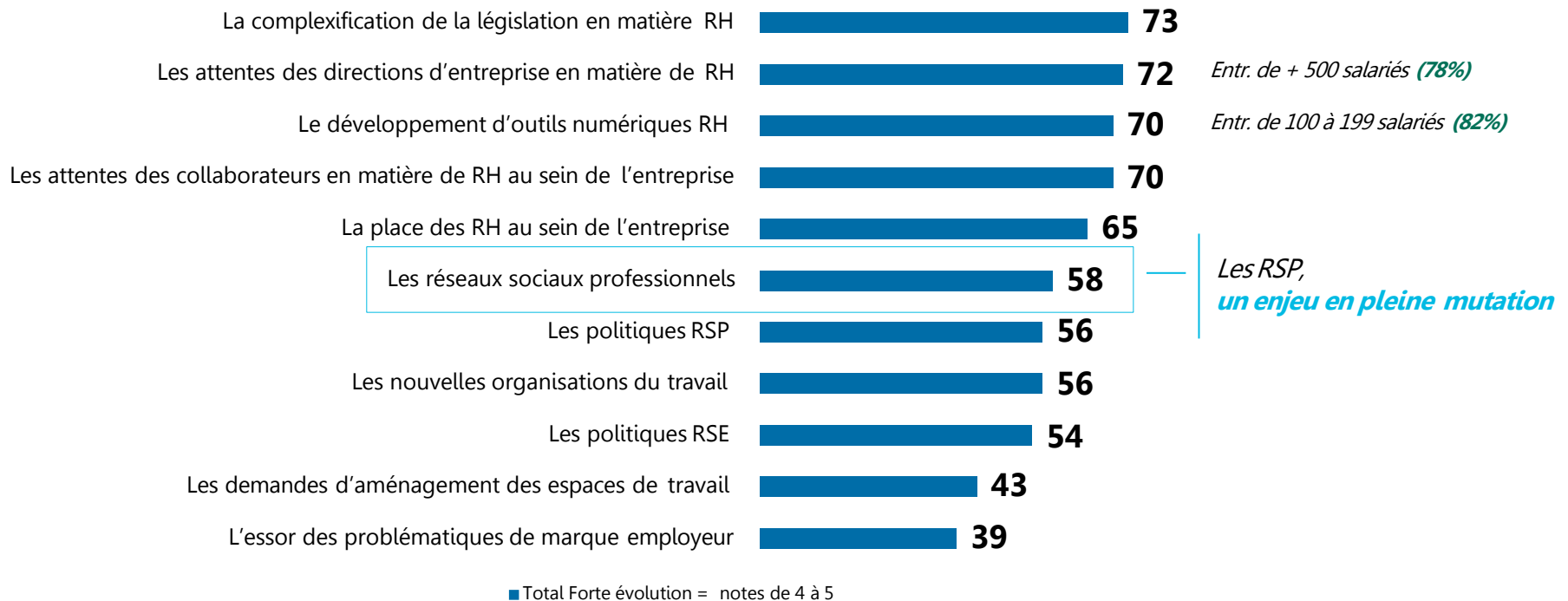


# LE MÉTIER RH, CHALLENGÉ PAR LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE, LE DÉVELOPPEMENT DE LA RÉGLEMENTATION ET LES ATTENTES DES PUBLICS INTERNES

Toujours depuis les 10 dernières années et pour chacun des éléments de contexte ci-dessous, précisez s'ils ont eu un impact sur le métier RH  
 Base : répondants (n = 494)

## Impact des éléments de contexte depuis dix ans sur le métier RH

En %



# UNE PROFESSION QUI, DANS SON CONTENU, A ELLE-MÊME BEAUCOUP CHANGÉ ET QUI A VU APPARAÎTRE DE NOUVELLES MISSIONS

Décomposons le métier RH en différents aspects. Pour chacun d'entre eux, précisez quelles évolutions il a connu depuis dix ans :

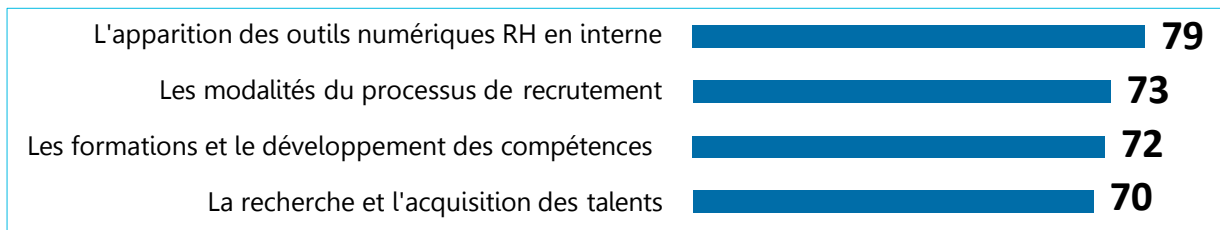
Base : répondants (n = 494)

## Évolution du **métier RH** depuis dix ans

En %

Un besoin d'une **gestion proactive des talents...**

... qui appelle des outils au service de « **l'organisation 2.0** »



Plus d' **1 entreprise sur 2** développe les outils RH :

- un réseau social d'entreprise (57%)
- une communauté d'expertise (56%)
- des espaces collaboratifs de partage d'expérience (56%)



La promotion de la marque employeur 52

Le partage des connaissances en interne 47

■ Total Fort (note de 4 à 5)

# TROIS MAÎTRES MOTS POUR L'AGENDA RH DE DEMAIN : TALENTS, MANAGEMENT ET COMPÉTENCES

D'après vous, quels sont les trois grands enjeux dont le métier RH devra s'emparer dans les dix prochaines années pour l'avenir de la profession ?

(3 réponses possible)

Base : répondants (n = 494)

## Enjeux d'avenir pour le métier RH

En %

« *Gérer pour anticiper* » les effets des mutations (économiques, technologiques, sociales et démographiques) pressenties

		En premier	Au total	
#1	La <i>gestion des Talents</i>	25	56	
#2	Le <i>management des hommes</i>	20	49	DRH/Responsable RH (57%)
#3	La <i>gestion des compétences (GPEC)</i>	17	48	

Trois priorités, avant *d'autres enjeux* :

la *mobilité* (35%)

le *dialogue social* (31%)

la *formation* (29%)

...

## II.II

---

**LES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS  
PRINCIPAL SUPPORT DES ENJEUX RH :  
RECRUTEMENT, PROMOTION DE LA MARQUE  
EMPLOYEUR ET GESTION DES TALENTS**

# LINKEDIN, UN RÉSEAU UTILISÉ PLUS D'UNE FOIS PAR SEMAINE PAR 69% DES RÉPONDANTS

À quelle fréquence utilisez-vous LinkedIn?

Base : répondants (n = 494)

En %

Plus d'une fois  
par semaine

69

## QUOTIDIENNEMENT

*Vous vous connectez dès l'allumage de votre ordinateur le matin, et gardez un œil sur vos profils tout au long de la journée*

High Tech/Telecom  
(36%)

20

Entre 1 et 9 salariés  
(31%)

## RÉGULIÈREMENT

*Plusieurs fois par semaine, dès que vous avez le temps*

49

## OCCASIONNELLEMENT

*En cherchant des candidats pour un poste à pourvoir*

Responsable RH  
(41%)

31

Quels outils/fonctionnalités utilisez-vous sur LinkedIn dans le cadre de vos fonctions RH ?

Base : répondants (n = 494)

## Fonctionnalités utilisées

En % « oui »

La **messagerie** pour approcher des candidats

55

Les **groupes de discussion**

55

Mais aussi :

le **dépôt d'annonces** (25%)

les **Pages Carrière** de votre entreprise (19%)

...

LinkedIn

lieu d'échange pour « **entrer en relation** »  
et partir à la **chasse aux Talents !**

# CE QUE LES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS LEUR APPORTENT PERSONNELLEMENT : SE TENIR INFORMÉ SUR LES ÉVOLUTIONS DU MÉTIER RH POUR 77% D'ENTRE EUX

Et vous-même, dans votre quotidien RH, les réseaux sociaux professionnels vont-ils vous permettre demain :

Base : répondants (n = 494)

## Valeur ajoutée prospective des Réseaux Sociaux Professionnels



**Promouvoir** son profil

En % D'accord

### Développer son réseau personnel

Vous **faire connaître** par **des professionnels** de votre secteur

92

**Inform**er votre réseau de votre actualité professionnelle

86

Autres RH  
(89%)

**Soigner** votre **e-reputation** et votre **identité numérique**

82

Autres RH  
(85%)

**Échanger** avec d'autres **entreprises et RH**

76

### Se tenir informé sur son métier

77

Vous **tenir informé** sur **les évolutions** du métier RH

74

Vous **tenir informé** des **best practices** du métier RH



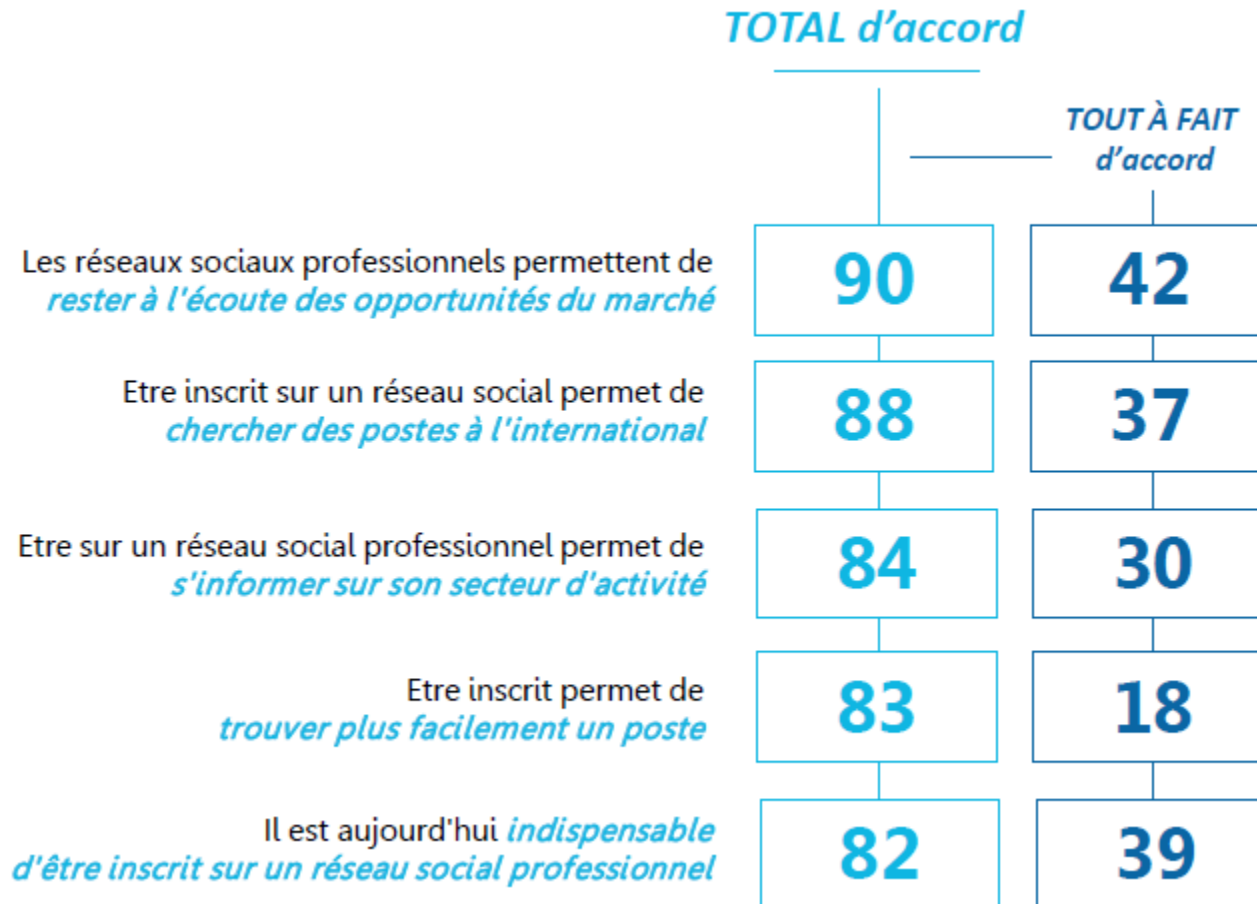
# 83% PENSENT QUE LES CANDIDATS INSCRITS SUR LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS TROUVERONT PLUS FACILEMENT UN EMPLOI

À votre avis...Les actifs français sont-ils tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes:

Base : répondants (n = 494)

## Les actifs français sur les Réseaux Sociaux Professionnels

En % « d'accord »

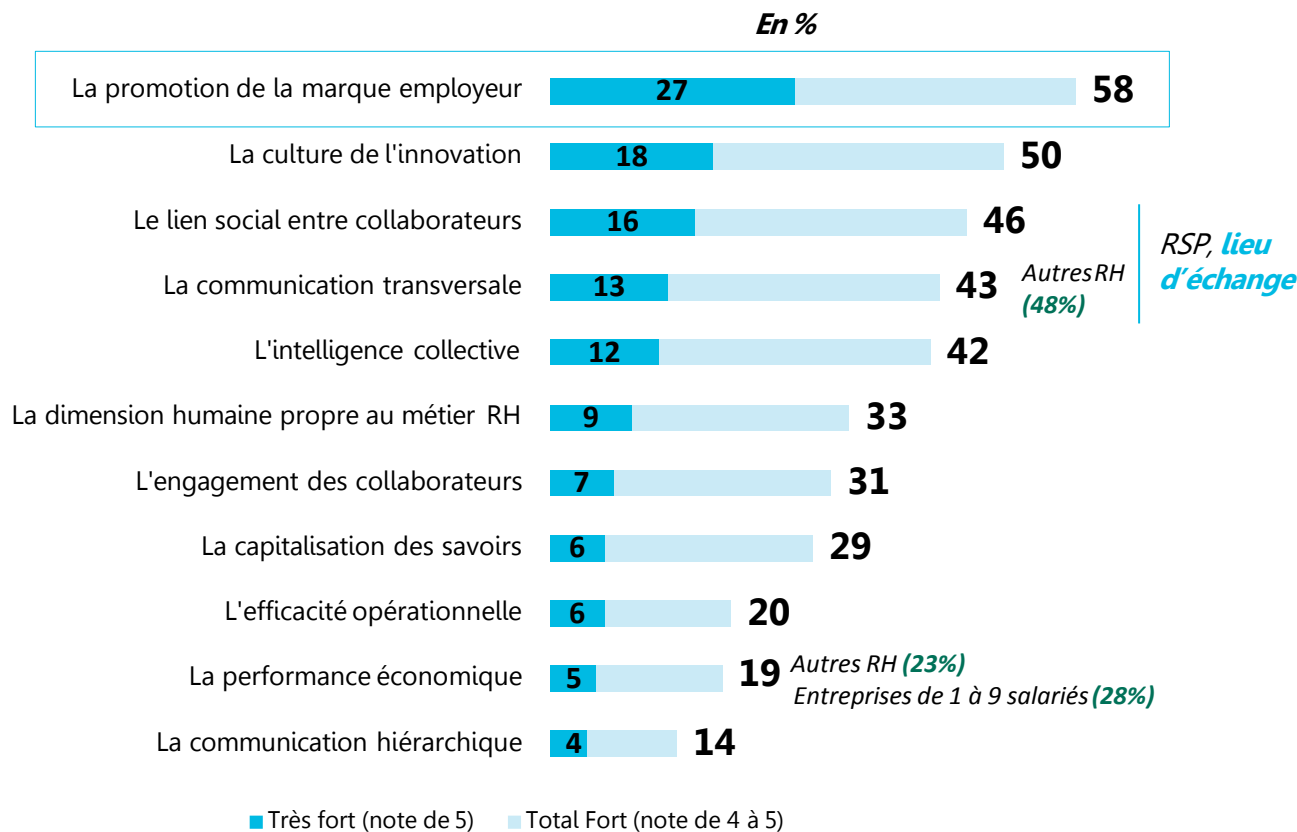


# 58% DES PERSONNES INTERROGÉES PENSENT QUE LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS ONT EN PREMIER LIEU EU UN IMPACT SUR LA VALORISATION DE LA MARQUE EMPLOYEUR

À l'aide de l'échelle de notation ci-dessous, qualifiez l'impact du développement des réseaux sociaux professionnels sur chacun de ces enjeux : 5 signifie que cet aspect aura un impact très fort sur le métier RH, 1 qu'il n'aura eu qu'un impact très faible, voire nul. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Base : répondants (n = 494)

## Impact des RSP sur les enjeux de la vie de l'entreprise



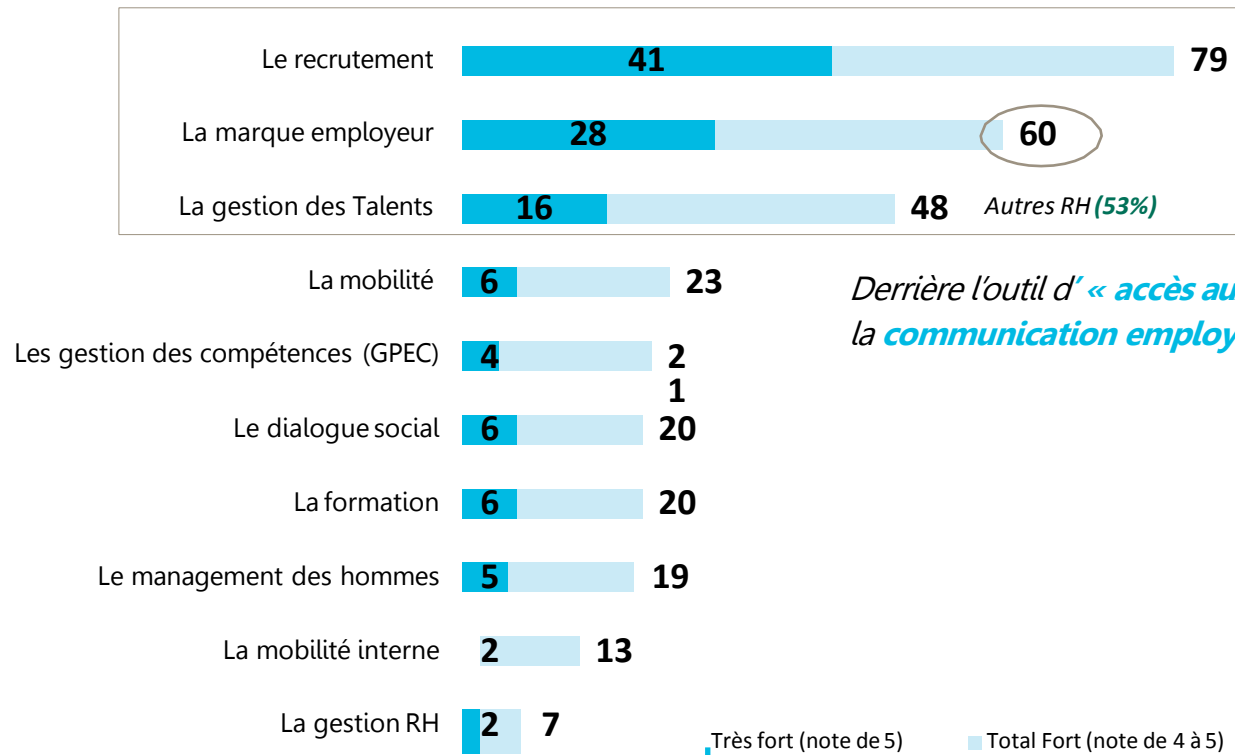
# RECRUTEMENT, MARQUE EMPLOYEUR ET GESTION DES TALENTS : PRINCIPAUX ENJEUX IMPACTÉS PAR LES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS

À l'aide de l'échelle de notation ci-dessous, qualifiez l'impact des réseaux sociaux professionnels sur chacun de ces grands enjeux du métier RH : 5 signifie que ces outils auront un impact très fort sur l'enjeu du métier RH, 1 qu'ils n'auront qu'un impact très faible, voire nul. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Base : répondants (n = 494)

## Impact des RSP sur ces enjeux du métier RH :

En %



Derrière l'outil d' « accès aux candidats », un canal qui met la **communication employeur** aux premiers rangs des priorités

# DÉTECTION ET GESTION DES TALENTS : PREMIER BÉNÉFICIAIRE DES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS SUR LES CHALLENGES DE DEMAIN

Et vous-même, dans votre quotidien RH, les réseaux sociaux professionnels vont-ils vous permettre demain :

Base : répondants (n = 494)

## Valeur ajoutée prospective des Réseaux Sociaux Professionnels



### Détection et gestion des Talents

En % D'accord

Des réseaux *en phase avec le marché de l'emploi*

#### Détection des Talents

##### DIVERSITÉ

Les RSP vont me permettre d'accéder à une plus grande diversité de profils de candidats

84

##### QUANTITÉ

Les RSP vont me permettre d'accéder à une plus grande quantité de profils de candidats

82

##### RARETÉ

Les RSP vont me permettre d'accéder à des profils introuvables ailleurs

65

##### FIABILITÉ

Les RSP vont me permettre d'accéder à des informations plus fiables sur les candidats

61

#### Gestion des Talents

##### OPTIMISER

Les RSP vont me permettre de mettre en place une stratégie de recherche candidats

74

##### STOCKER

Les RSP vont me permettre de constituer un vivier de candidats sur les postes récurrents

73

##### AUTONOMISER

Les RSP vont me permettre de prendre en charge une partie des approches directes sur la recherche de profils experts (pré-qualifications téléphoniques et short-lists)

67

##### ÉCHANGER

Les RSP vont me permettre d'échanger de manière plus poussée avec les candidats

51

**CONTACTS -**

**Jérémie Piquandet** – Directeur d'études [jeremie.piquandet@csa.eu](mailto:jeremie.piquandet@csa.eu)

01 57 00 59 08

**Stéphanie Laffargue** – Chef de groupe [stephanie.laffargue@csa.eu](mailto:stephanie.laffargue@csa.eu)

01 57 00 58 97

**Baptiste Foulquier** – Chargé d'études [baptiste.foulquier@csa.eu](mailto:baptiste.foulquier@csa.eu)

01 57 00 58 93

---

**en savoir plus : [www.csa.eu](http://www.csa.eu) - @InstitutCSA**

10, rue Godefroy - 92800 Puteaux

Tel . : 01.57.00.58.00 - Fax : 01.57.00.58.01

