



Principaux enseignements de l'exploitation des DIAGRH

Octobre 2005

Une deuxième exploitation des DIAGRH a été réalisée sur la base de 234 PME/TPE.

Ces entreprises sont à 83 % des PME de moins de 50 salariés et à 57 % de moins de 20 salariés.

Ø Analyse des difficultés recensées :

- Dans les 3 /4 des cas, les DIAGRH ont permis d'identifier entre 1 et 5 difficultés de GRH, et ce, surtout dans le secteur des services et dans des entreprises de 10 à 19 salariés.
- Deux problématiques structurantes apparaissent : le développement du capital humain et le management des ressources humaines.

§ Sur le capital humain : la gestion des compétences (56 %), le recrutement (53 %) et la formation (40 %) sont les trois premiers problèmes cités par les chefs d'entreprise.

Le développement du « capital humain » apparaît clairement, avec plus de la moitié des réponses (52 %), comme étant la **priorité stratégique** des dirigeants : pour attirer et intégrer les compétences nécessaires, pour retenir et/ou renouveler les compétences sur les postes clés ou sensibles, pour identifier et évaluer les écarts entre les ressources disponibles et attendues.

§ Sur le management des ressources humaines :

Avec 44 % des réponses, le **management des ressources humaines** traduit les difficultés pratiques de **gestion opérationnelle** des hommes en termes de suivi des effectifs, de reconnaissance, de motivation et de fidélisation du personnel.

§ La rémunération (39 %) les tableaux de bord de la gestion du personnel (38 %), la communication (37 %) et l'organisation du travail (34 %) illustrent bien les difficultés des dirigeants de PME dans la gestion des équipes.

Quelque soit la taille des entreprises (plus de 20 et moins de 20), « savoir recruter » et « pouvoir anticiper » les besoins en compétences constituent les deux attentes les plus fortes des dirigeants de TPE-PME.

Ø **Analyse des solutions :**

Elle fait ressortir trois caractéristiques :

- **La traduction en actions** des deux préoccupations majeures des chefs d'entreprise est ainsi envisagée:
 - § le développement du « capital humain » (56 % des solutions retenues) : au moyen de démarches d'anticipation d'identification et d'évaluation des compétences, de processus de recherche et d'intégration des candidats et de formalisation du plan de formation,
 - § le management des ressources humaines (41 % des solutions retenues) : par l'introduction ou l'adaptation d'outils de communication et de rémunération.
- **Une combinaison de démarches** visant à formaliser ou à structurer des pratiques existantes (notamment dans les domaines de la gestion des emplois et des compétences et du recrutement) et d'outils destinés à répondre à des besoins plus ponctuels et limités (exemples : outils de communication, outils de recrutement).
- **Une « professionnalisation »** des conseillers des CCI qui ont su traduire en propositions puis en actions adaptées aux besoins et contraintes des entreprises les difficultés recensées. A preuve, les préoccupations prioritaires des TPE et PME (« capital humain » et management des ressources humaines) ont nourri les plans d'actions proposés.