

## I - HR Access en bref

---

Fort de 40 ans d'innovation dans le secteur privé et public, HR Access accompagne la fonction RH et Paie dans la mise en œuvre et la production de ses solutions de gestion.

Spécialiste des moyennes et grandes organisations, HR Access accompagne ses clients à l'international en proposant des solutions internalisées ou externalisées.

HR Access est une filiale de Sopra, acteur majeur du conseil, des services technologiques et de l'édition de logiciels en Europe qui compte plus de 16000 collaborateurs et a réalisé un chiffre d'affaires 2013 de 1,349 milliard d'euros.

- **Innovation : des offres à la pointe de la technologie adaptées aux stratégies RH**

HR Access met à disposition de ses clients 4 décennies d'innovations et de savoir-faire au travers de solutions optimisées et ergonomiques.

- **Savoir-faire : HR Access, l'expert capable d'accompagner ses clients à l'international**

L'expertise du métier des RH et de la paie depuis plus de 40 ans, constitue un atout indiscutable qui positionne HR Access comme un partenaire stratégique, tant sur l'application des bonnes pratiques métier, que sur la connaissance des particularités de gestion transnationales. Fort d'un réseau international de partenaires et d'équipes d'experts seniors, HR Access fait bénéficier à ses clients d'un écosystème riche, basé sur un large éventail de compétences adoptant les mêmes méthodes de mise en œuvre.

- **Liberté de manœuvre : pour un engagement flexible et pérenne**

En proposant des solutions à géométrie variable, avec un mode opératoire flexible, HR Access se distingue sur le marché de l'externalisation par sa possibilité de réversibilité. Cette liberté de déploiement constitue un véritable point différenciant, et garantit l'investissement du projet sur le long terme.

- **HR Access en quelques chiffres...**

- **650** clients (entreprises et organisations de grande taille) répartis dans 54 pays ;
- **12,7 millions** d'employés et de pensionnés gérés par HR Access dans le monde, dont bientôt **1 million** bénéficiant de HRa Suite 9 ;
- **3** modes opératoires : sur site, Centre de Services Partagés, Externalisation ;
- Une présence au travers de **11** bureaux en Europe, au Moyen Orient et en Afrique ;
- Plus de **900** collaborateurs (en Europe, au Moyen-Orient, en Afrique) ;
- Plus de **3000** consultants dans le monde, spécialisés HR Access ;
- **11** centres de Recherche & Développement à travers le monde, constitués de plus de 400 personnes.

## **II – Baromètre RH 2014**

---

Fidèle à son engagement de mettre en place une référence commune d'étude des tendances RH, HR Access revient avec une nouvelle édition du Baromètre RH.

Deux nouveautés viennent se rajouter à l'édition 2014 du Baromètre

La première est d'élargir le sondage à deux nouveaux pays d'Afrique francophone : le Sénégal et la Côte d'Ivoire. Pourquoi ces deux pays ? Tout d'abord parce que le Baromètre RH vise à recenser les tendances RH dans toute l'Afrique ensuite à cause l'homogénéité économique de la région. En effet, nous y rencontrons les mêmes enjeux de développement : taux de croissance important, infrastructures, sous-emploi, économie informelle, etc. Nous chercherons à comprendre si ces pays ont globalement les mêmes difficultés et enjeux et ce même dans le domaine de la Gestion de Ressources Humaines.

La seconde nouveauté est d'inclure dans la cible de l'enquête les Managers afin d'avoir une vue plus complète Direction Générale, Direction des Ressources Humaines et Managers sur les attentes et perception de chacun de la fonction RH.

Le Baromètre 2014 s'est penché sur 5 thématiques majeures

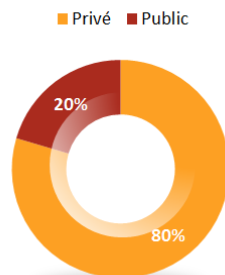
- Stratégie de l'entreprise
- Enjeux de la fonction RH
- La Technologie dans la gestion des RH
- Rôle du management dans l'entreprise
- La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

## III – Profils des répondants

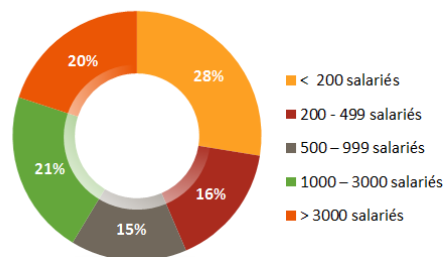
Cette enquête auto-administrée par Internet et par téléphone a été menée entre Février et Avril 2014. Elle a concerné **225 personnes** en fonction Ressources Humaines, managériales et Direction Générale en **Tunisie**, en **Algérie**, au **Maroc**, au **Côte d'Ivoire** et au **Sénégal** réparties sur **199 sociétés**.

### Répartition par secteur et par taille d'entreprise

**80%** des répondants appartiennent au secteur privé

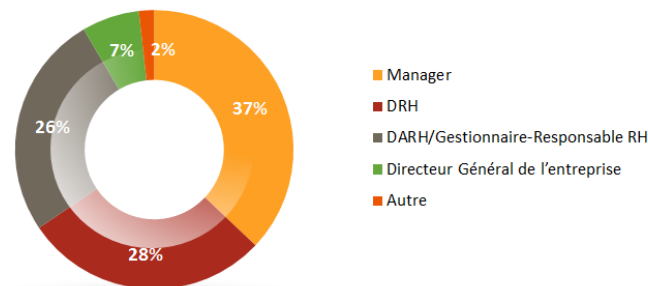


Répartition par taille d'entreprise



### Répartition par fonction

**54%** des répondants occupent des fonctions en ressources humaines

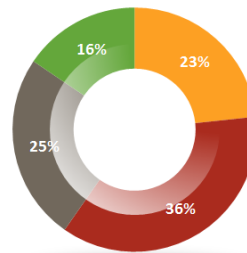


### Participation à la prise de décisions stratégique

PARTICIPEZ-VOUS AUX PRISES DE DÉCISIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE ?

■ Oui, toujours      ■ Oui, très souvent  
■ Oui, mais rarement      ■ Non, jamais

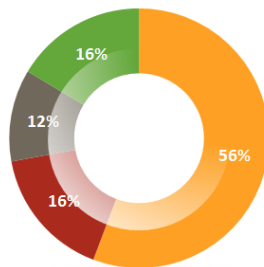
**59%** des répondants participent activement à la prise de décisions stratégiques de l'entreprise



### Pourcentage des participants qui siègent au comité de direction de l'entreprise

SIÉGEZ-VOUS AU COMITÉ DE DIRECTION DE L'ENTREPRISE?

■ Oui, toujours      ■ Oui, très souvent  
■ Oui, mais rarement      ■ Non, jamais



**72%** des répondants siègent au comité de direction de l'entreprise contre **59%** en 2012

## IV - Stratégie de l'entreprise

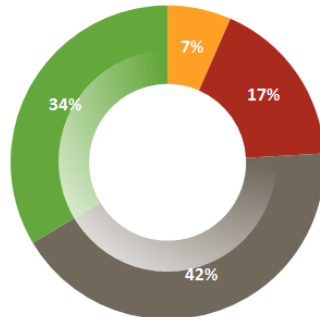
---

Nous constatons une amélioration de la perception de la fonction RH par la direction générale, mais du chemin reste à faire. Parmi les actifs immatériels de l'entreprise, le capital humain demeure au centre de toute création de valeurs pour l'entreprise, et par conséquent sa gestion est d'autant plus cruciale que la fonction RH prend toute son importance.

### Alignement Stratégie d'entreprise / stratégie RH

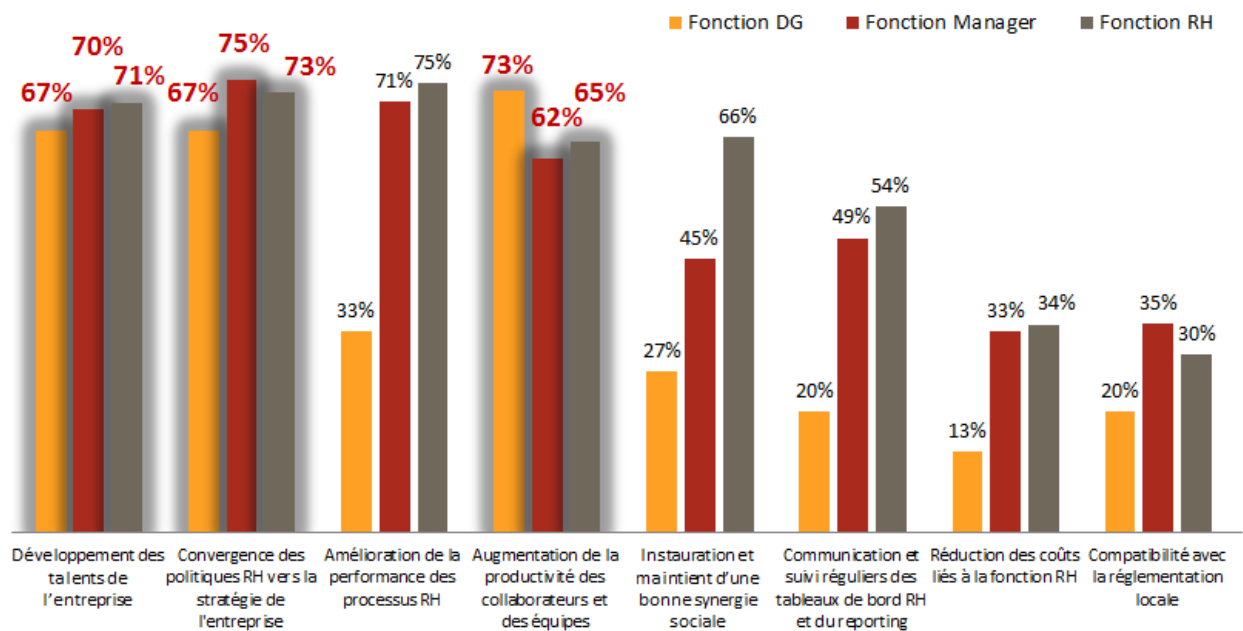
**Pourcentage d'alignements des  
stratégie d'entreprise / stratégie RH**

■ < 20% ■ 20% - 49% ■ 50% - 80% ■ > 80%



**76%** des répondants  
pensent que la stratégie  
RH et celle de  
l'entreprise sont  
alignées à plus de **50%**

**Attentes de la fonction RH (DG/Manager/RH)**



Les attentes de la DG de la fonction RH sont principalement et dans l'ordre d'importance décroissant:

- Augmentation de la productivité des collaborateurs et des équipes
- Développement des talents de l'entreprise
- Convergence des politiques RH vers la stratégie de l'entreprise

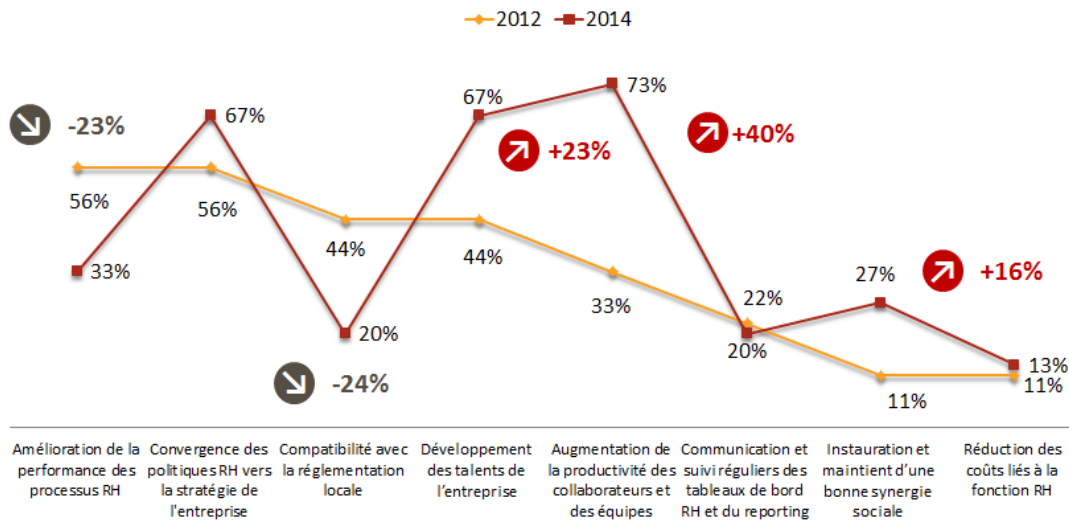
Les attentes des Managers de la fonction RH sont principalement :

- Convergence des politiques RH vers la stratégie de l'entreprise
- Amélioration de la performance des processus RH
- Développement des talents de l'entreprise

Les attentes des RH de la fonction RH sont principalement :

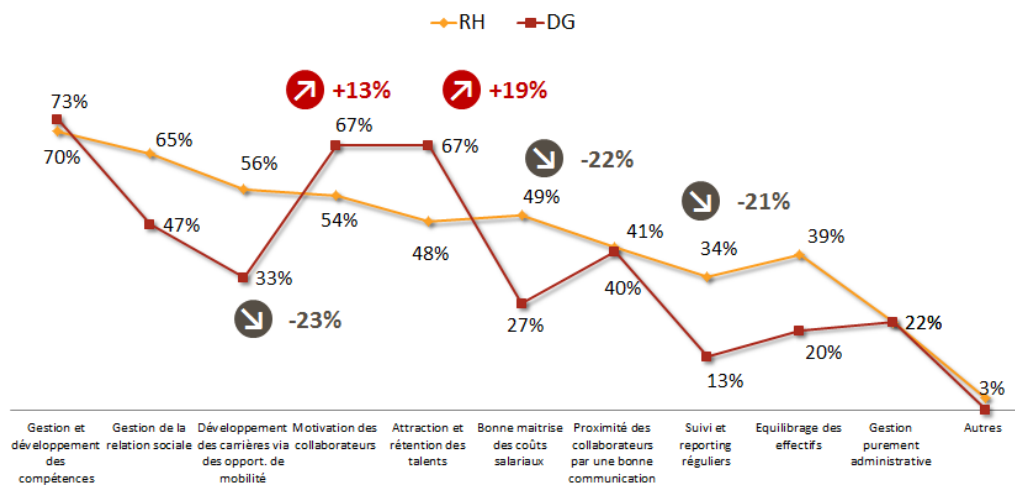
- Amélioration de la performance des processus RH
- Convergence des politiques RH vers la stratégie de l'entreprise
- Développement des talents de l'entreprise

### Attentes de la fonction RH – Vue DG – Comparatif 2012/2014



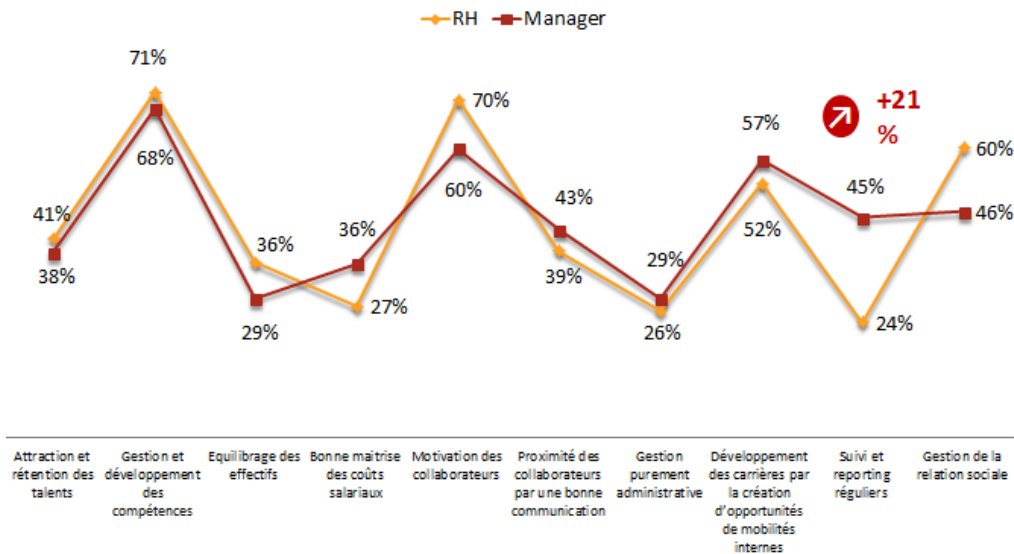
Quelques changements en 2014 par rapports aux attentes des DG de la fonction RH notamment pour le développement des talents et l'augmentation de la productivité des collaborateurs qui prennent plus d'importance.

### Regards croisés DG/DRH par rapport à la valeur ajoutée de la fonction RH



Les DG accordent de plus en plus d'importance à l' « Humain », la motivation des collaborateurs et l'attraction et rétention des talents viennent supplanter la bonne maîtrise des coûts salariaux et le suivi et reporting de l'activité RH.

### Regards croisés Manager/DRH par rapport à la valeur ajoutée de la fonction RH



### Enjeux RH majeurs par pays



#### ALGERIE

|                                                                                        |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Améliorer la gestion des compétences pour accroître la productivité des Collaborateurs | <b>71%</b> |
| Attirer et retenir les talents clés                                                    | <b>52%</b> |
| Créer et implémenter des processus RH clairs                                           | <b>52%</b> |



#### MAROC

|                                                                                        |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Améliorer la gestion des compétences pour accroître la productivité des Collaborateurs | <b>68%</b> |
| Aligner la politique RH sur la stratégie de l'organisation / de l'activité             | <b>64%</b> |
| Attirer et retenir les talents clés                                                    | <b>59%</b> |



#### TUNISIE

|                                                                                        |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Améliorer la gestion des compétences pour accroître la productivité des Collaborateurs | <b>67%</b> |
| Attirer et retenir les talents clés                                                    | <b>56%</b> |
| Améliorer l'appui apporté au Managers opérationnels                                    | <b>51%</b> |



#### COTE D'IVOIRE

|                                                                                        |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Aligner la politique RH sur la stratégie de l'organisation / de l'activité             | <b>73%</b> |
| Améliorer la gestion des compétences pour accroître la productivité des Collaborateurs | <b>68%</b> |
| Créer et implémenter des processus RH clairs                                           | <b>64%</b> |

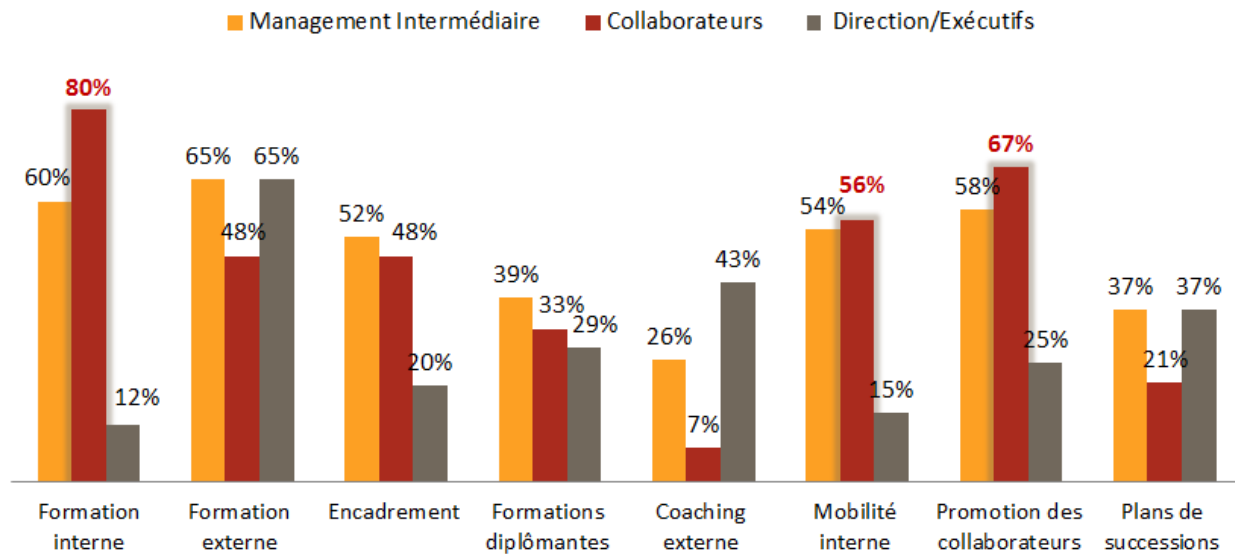


#### SENEGAL

|                                                                                        |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Créer et implémenter des processus RH clairs                                           | <b>44%</b> |
| Améliorer la gestion des compétences pour accroître la productivité des Collaborateurs | <b>44%</b> |
| Aligner la politique RH sur la stratégie de l'organisation / de l'activité             | <b>38%</b> |

## Pratiques de développement de haut potentiels

**SUR QUELLES PRATIQUES RH VOUS APPUYEZ-VOUS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE VOS HAUTS POTENTIELS ET DE VOS COLLABORATEURS À COMPÉTENCES CLÉS ?**

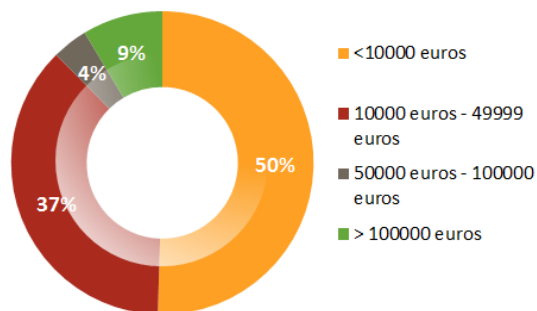




## V – La Technologie dans la gestion des RH

### Budget alloué à l'acquisition de nouveaux outils

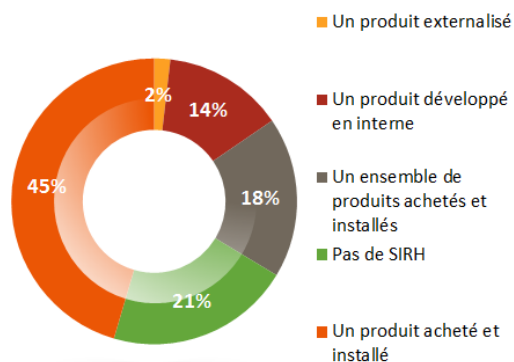
QUEL EST EN MOYENNE LE BUDGET ANNUEL ALLOUÉ À L'ACQUISITION DE NOUVEAUX OUTILS INFORMATIQUES AU SEIN DE VOTRE FONCTION RH ?



**50%** des répondants estiment le budget alloué à l'acquisition de nouveaux outils RH à moins de **10 000 €**

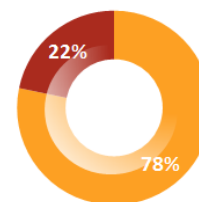
### Typologie de SIRH

VOTRE SIRH EST ...



Si 'Pas de SIRH', par secteur Public/Privé

privé public



**21%** des répondants n'ont pas de SIRH

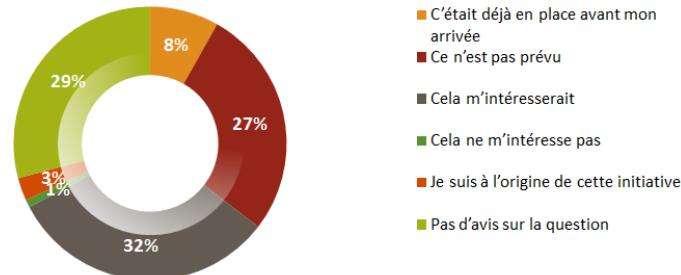
### Utilisation de la technologie Web

Seuls 34% des utilisateurs de la technologie Web sont très satisfaits contre 59% moyennement satisfaits.  
34% des répondants n'utilisent pas la technologie Web

33% de ceux qui n'utilisent pas la technologie Web ne voient pas la valeur ajoutée de cette technologie

### Utilisation des smartphones pour la gestion des fonction RH

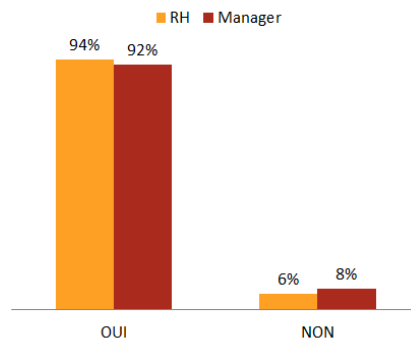
UTILISEZ-VOUS DES APPLICATIONS POUR « SMART PHONE » POUR EFFECTUER LES ACTIVITÉS DE LA FONCTION RH ?



**32%** des répondants *seraient intéressés* d'utiliser des applications pour « **Smartphone** » pour effectuer des activités RH

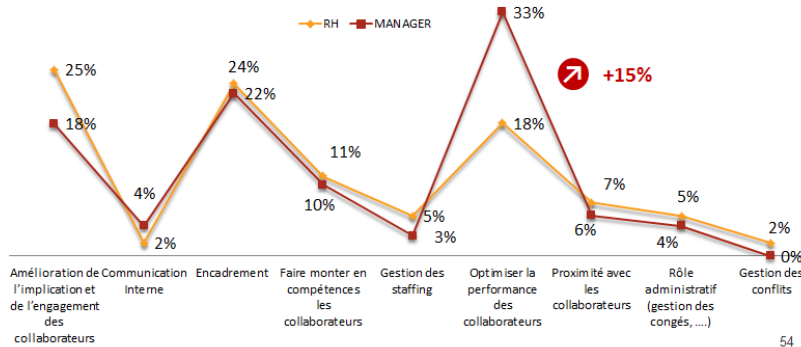
## VI – Rôle du management dans

Après le changement dans la fonction RH dû aux contraintes budgétaires, économiques et sociales le manager se trouve dans l'obligation d'ajouter à sa mission, essentiellement technique et d'encadrement, des tâches plus orientées RH : Il devient le premier professionnel RH



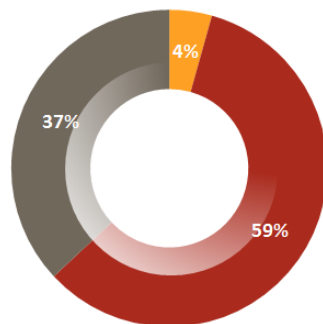
Plus de **92%** des **MANAGER** et **RH** estiment que l'**implication** des **MANAGERS** a une **incidence** sur le déploiement de la stratégie RH

## RH et Manager sont assez en phase quant au rôle du manager dans l'entreprise



## VII – Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

- Une contrainte pour votre entreprise
- Une opportunité pour votre entreprise
- Pas d'avis



**59%** pense que la RSE constitue une **opportunité** pour l'entreprise

### Impact de la RSE



## VII – Conclusion

---

Seulement 2 années écoulées depuis la première édition et déjà des constats intéressants de l'évolution menée dans les différents pays. Beaucoup de chemin parcouru. Une approche très semblable à celle des pays européens notamment dont les pratiques sont assez similaires. En 2012, des événements politiques et sociaux avaient pu influencer sur les actions menées par les Directions des Ressources Humaines. En 2014, nous sommes entré dans phase de déroulement des politiques dans l'écosystème Entreprise.

Il reste encore de nombreuses voies à explorer. La professionnalisation, le partage plus courant des meilleures pratiques, la mise en place de politiques audacieuses sont autant de succès. Cela promet pour la troisième édition du Baromètre des enseignements encore très riches.

Nous vous donnons rendez-vous très bientôt.