

Communiqué de presse

Le Baromètre RH de Michael Page révèle les priorités des leaders des ressources humaines au Luxembourg et dans le monde.

- Plans d'embauche des entreprises luxembourgeoises : 50% prévoient de recruter en 2016
- Le recrutement et la gestion des talents en tête des priorités des DRH luxembourgeois
- Les plus importants KPIs à surveiller : la performance des salariés et la rotation du personnel
- Télétravail et horaires flexibles en tête des mesures d'inclusion des femmes dans l'entreprise

Luxembourg, le 23 Septembre 2015 – Le cabinet de conseil en recrutement Michael Page vient de publier son Baromètre RH, un projet de recherche étalé sur un an qui examine les tendances et les enjeux des ressources humaines. 2500 leaders des RH, basés dans 65 pays à travers le monde dont le Luxembourg, ont répondu à une enquête en ligne. L'étude montre que le recrutement, la gestion des compétences et le développement des talents sont les trois priorités luxembourgeoises des 12 mois à venir.

Les priorités des ressources humaines face à une nouvelle phase de croissance

40% des leaders des ressources humaines au Luxembourg considèrent l'acquisition de talents comme la priorité de leur département. Ce taux est plus élevé que la moyenne globale (autour de 32%) et européenne (31%) et reflète les besoins de recrutement importants du Luxembourg. En effet, 50% des responsables des ressources humaines luxembourgeois tablent sur une augmentation du personnel de leur entreprise. Et il semble que les départements RH mettent en œuvre les moyens nécessaires pour atteindre leur objectifs de croissance. 52% des entreprises déclarent consacrer plus de 10% de leur budget RH à l'acquisition des talents. Ce taux est exceptionnellement élevé par rapport à la moyenne européenne et n'est supérieur qu'au Royaume-Uni (54%). « La recherche de candidats qualifiés a toujours été en tête des priorités mais elle doit désormais devenir une partie intégrante de la stratégie d'entreprise », observe Edouard Housez, Executive Manager chez Michael Page Luxembourg. Cela fait d'ailleurs écho aux deux autres priorités en terme d'importance des départements RH : la gestion des talents (38%) et la formation et le développement (34%). « Les dirigeants savent que l'aptitude de leur entreprise à innover et réussir repose sur les compétences de leurs équipes. Les CEO et les DRH ne doivent pas seulement s'assurer d'avoir les meilleurs talents

Communiqué de presse

à bord, ils doivent aussi développer des politiques de rétention durables et mettre en place des stratégies de développement humain attractives », complète Edouard Housez.

L'analyse des KPI : l'une des principales faiblesses des départements RH

La performance des salariés (83%) et le turnover (la rotation du personnel) (68%) sont en tête des indicateurs de performance des ressources humaines, mesurés par une large majorité des entreprises luxembourgeoises consultées. Loin devant la compétence des salariés (46%) ou l'efficacité du recrutement (40%). « Il reste beaucoup à faire en matière de mesure du rendement des RH. On constate que les départements des ressources humaines peinent à rendre leurs efforts et leurs réalisations transparents. C'est une bonne chose que 52% des chefs d'entreprise consacrent plus de 10% du budget RH au recrutement mais ils doivent en même temps garantir leur investissement en effectuant un suivi systématique de l'efficacité de leur politique de recrutement, des compétences de leurs salariés et de leur degré de dévouement », conseille Edouard Housez.

Les départements RH sont-ils armés pour faire face à ces défis ?

Les entreprises luxembourgeoises n'envisagent pas d'augmenter significativement la taille de leurs départements des ressources humaines. 71% des répondants n'envisagent aucun changement en terme de ressources. Seuls 18% prévoient d'agrandir leur département et 11% envisagent même une diminution de leurs effectifs. Cela pose donc une question essentielle : les DRH sauront-ils accomplir la vision stratégique de leur management ? « Au Luxembourg, on remarque que les entreprises ont cherché à réorganiser leurs départements RH ces dernières années, en distinguant clairement les services traditionnels RH de type gestion des paies des business partners à qui l'on confie l'essentiel de la réflexion stratégique. Cette mutation vers un département stratégique capable de porter et tenir des objectifs clairement définis ne se fera pas du jour au lendemain ».

Les conditions de travail flexibles en tête des mesures d'inclusion des femmes dans l'entreprise

63% des leaders des RH consultés au Luxembourg sont des femmes (pour une moyenne globale de 58%). Si l'on prend en considération que Michael Page a consulté dans le cadre de son enquête uniquement des DRH, des HR Managers, des Vice-Présidents RH et des HR Business Partners, il apparaît clairement que les femmes sont bien représentées dans la fonction RH, y compris dans des rôles de dirigeantes. « De nos jours, un grand nombre d'entreprises de premier plan mettent en place des politiques qui promeuvent l'égalité entre les genres. Il y a un débat au niveau européen autour de la question depuis de nombreuses années et même s'il reste beaucoup à faire, les Ressources Humaines ont un bilan bien plus favorable que la finance par exemple, comme indiqué dans notre dernier Baromètre du CFO et des leaders financiers », plaide Ilze Lamers, Directrice du

Communiqué de presse

département Talent & Development pour PageGroup Europe du Nord. Selon le Baromètre RH de Michael Page, les conditions de travail flexibles se classent au premier rang des mesures que les entreprises luxembourgeoises mettent en place dans le souci de péreniser l'intégration de la femme dans l'entreprise. 54% des répondants au Luxembourg affirment même avoir mis en place une politique écrite sur le sujet, devant leurs homologues en Allemagne (51%) et en Australie (47%) et seconds derrière ceux du Royaume-Uni (73%).

A propos de Michael Page

Coté à la bourse de Londres depuis avril 2001, Michael Page fait partie de PageGroup et compte aujourd'hui 156 bureaux répartis dans 36 pays et rassemble près de 6 000 collaborateurs. Au Luxembourg, l'expertise de PageGroup se décline à travers deux marques principales : Page Executive, un des leaders de la recherche de dirigeants et Michael Page, qui identifie pour ses clients les meilleurs cadres confirmés. Le groupe est présent au Grand Duché du Luxembourg depuis 2007.

Contact

Sotiris Gassialis – Marketing Coordinator

E. SotirisGassialis@michaelpage.be / T. +32 2 509 45 74 / M. +32 494 13 56

Lien vers l'étude:

<http://etudes.michaelpage.lu/barometre-rh/>

<http://study.michaelpage.lu/global-hr-barometer/>