



Développement

Formation

Même si la fonction RH ne cesse de se développer et de se professionnaliser depuis plusieurs années, nous constatons depuis un an de forts changements. La formation, désormais intégrée aux départements Ressources Humaines, a le vent en poupe.

En effet, depuis la mise en place de la réforme de la formation professionnelle en 2005, la fonction formation prend tout son sens dans les problématiques RH. Toutefois, les niveaux de rémunération constatés restent peu élevés par rapport aux autres fonctions.

Recrutement

La demande de spécialistes du recrutement expérimentés n'a jamais été aussi forte que pendant la période 2006/2007 d'autant plus qu'une demande sur deux intervient dans le cadre d'une création de poste (forte croissance dans le secteur des services) ou de CDD de longue durée.

Cette nouvelle tendance implique une pénurie de ce type de profils, actuellement très demandé par les entreprises. Sur cette même période, nous observons une forte progression d'environ 15 % des niveaux de salaire sur ces métiers.

Isabelle Nedey

Hays Ressources Humaines
Développement

“

La rémunération des fonctions en ressources humaines (gestion administrative, paie, emploi, carrière ou formation) peut-être considérée comme aléatoire car l'efficacité des actions est difficilement chiffrable, contrairement aux fonctions commerciales ou financières. L'augmentation annuelle et la composition (fixe + primes ou bonus) de cette rémunération sont tout autant aléatoires et ne peuvent dépendre que du « marché » ou d'une conjoncture. C'est toute la difficulté du positionnement des fonctions dites support dans une entreprise. Pourrait-on envisager un système de rémunérations calculé sur le volume et la rémunération des populations gérées ?

Cyril Mirzayantz

Responsable Emploi
ALSTOM Power Turbomachines

”

“

Dans le contexte d'une filiale d'un groupe américain, nous assistons au développement de plus en plus grand de la polyvalence dans les métiers des ressources humaines et à l'obligation d'avoir des personnes parlant un anglais professionnel. C'est ainsi que les doubles profils sont de plus en plus demandés - très forte technicité en paie par exemple et gestion administrative du personnel ou très forte technicité gestion des plans de formation et gestion administrative du personnel ou des recrutements - et donc sont valorisés en terme de rémunération. D'une manière plus générale, les fonctions ressources humaines, de part l'instauration de systèmes de type ERP ou autre, aboutissent à une concentration sur des fonctions à forte valeur ajoutée qui augmente l'employabilité et donc les rémunérations afférentes. En effet, les tâches administratives sont automatisées et les managers ont plus facilement accès aux données RH des membres de leur équipe.

Olga Damiron

HR Operations Manager
ACS France

”

Développement

	moins de 5 ans	5-10 ans	plus de 10 ans
Ressources Humaines			
Directeur développement	40 / 42 / 45	55 / 60 / 65	70 / 80 / 85

Mobilité			
Responsable gestion des carrières	37 / 42 / 45	50 / 53 / 55	60 / 62 / 65
Responsable mobilité internationale	32 / 45 / 50	38 / 52 / 65	45 / 58 / 65

Recrutement			
Directeur du recrutement	60 / 63 / 65	65 / 68 / 70	70 / 75 / 80
Responsable du recrutement	40 / 45 / 48	48 / 50 / 55	55 / 60 / 65
Chargé de recrutement	25 / 28 / 35	40 / 42 / 45	NS
Assistante de recrutement	22 / 25 / 26	28 / 30 / 32	NS

Formation			
Directeur de formation	NS	NS	60 / 70 / 80
Responsable formation	40 / 42 / 45	48 / 52 / 55	52 / 56 / 60
Chargé de formation	26 / 30 / 32	35 / 38 / 40	NS
Psychologue du travail	27 / 31 / 34	35 / 38 / 40	42 / 45 / 48