

Le 4 juin 2013,

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

L'Observatoire Social Territorial (OST) de la Mutuelle Nationale Territoriale publie sa nouvelle étude :

### « **Le directeur des ressources humaines dans la Fonction publique territoriale** » **Un métier au carrefour de multiples enjeux**

**L'OST présente une étude réalisée par Anne Grillon, spécialiste des questions RH du secteur public, auprès de 240 DRH en phase quantitative et 23 DRH et DGA en phase qualitative. L'enquête offre un portrait détaillé du directeur des ressources humaines (DRH) dans les collectivités territoriales d'aujourd'hui, décrit les perspectives de ce métier au sein d'une collectivité et ouvre la réflexion sur ses enjeux.**

Dans la Fonction publique territoriale, le DRH type est **majoritairement une femme (65%), de moins de 45 ans, possédant une formation de juriste et qui demeure à ce poste depuis 3 à 5 ans (46%)**. Dans le cadre de ses fonctions, le DRH est confronté à de multiples enjeux relatifs à l'organisation interne des collectivités tels que, maîtriser la masse salariale, le développement des compétences ou l'évolution des modes de management. Il doit également faire face à des contraintes extérieures, à l'instar des réformes territoriales, des évolutions technologiques, des évolutions sociales, dont plus particulièrement celle de la relation au travail, ainsi que des contraintes budgétaires.

Le DRH doit satisfaire à la fois, les attentes des managers et celles des agents territoriaux. Ce métier exige, outre la capacité à gérer le « capital » humain, d'assurer le bien-être au travail des agents. En parallèle, il doit aussi saisir les enjeux stratégiques tout en tenant compte des contraintes budgétaires. Cette variété d'objectifs complexifie sa tâche et multiplie les compétences dont il doit faire preuve. Il s'agit d'un métier sensible qui cristallise critiques, insatisfactions, et incompréhensions. Alors même que « le DRH ne peut pas tout », il doit s'appuyer sur l'ensemble des acteurs de la collectivité pour permettre le bon déploiement de la gestion des ressources humaines.

Aujourd'hui, **68% des DRH sont membres des comités de direction**, et pour 63% des collectivités, l'élu au personnel est maire-adjoint ou vice-président.

Lorsque le contexte est à la mutation des organisations et que les contraintes externes pèsent sur les collectivités, le DRH devient le « **gardien des valeurs** » de la structure. Il est chargé d'assurer la concordance entre déclaratif et pratiques. **L'accompagnement du changement**, est une de ses missions qu'il considère comme primordiale. Il regrette cependant de ne pas suffisamment être informé et associé aux changements qui interviennent au sein de la collectivité.

Les effectifs des DRH sont en moyenne de 2.2 %, légèrement supérieurs au seuil moyen de 2 %

préconisé par la Cour des Comptes selon le rapport de 2011 sur la GPEC. Mais la diversification et l'évolution de leurs tâches, qui deviennent aussi bien techniques, stratégiques que relationnelles, légitiment cette présence accrue.

Du point de vue même des DRH, **c'est le sens relationnel et l'écoute qui sont les atouts clés pour exercer correctement leur métier. Le DRH doit savoir créer du lien tout en possédant une vision stratégique et une capacité à gérer les situations d'urgence et la surcharge de travail.** La majorité d'entre eux se déclarent satisfaits de leur métier. **Leurs motivations principales résident dans la promotion du capital humain, la contribution à la mise en œuvre du service public et à la qualité de vie au travail mais aussi dans l'accompagnement du changement.** On note tout de même que 19% des DRH souhaitent changer de poste à court ou moyen terme.

À l'issue de cette étude, Anne Grillon a établi dix préconisations afin d'améliorer la performance des DRH et la qualité de leurs conditions de travail :

- **Affirmer la place et la valeur du DRH dans la mise en œuvre du service public**
- **Associer les agents et les responsabiliser pour donner du sens**
- **Définir une stratégie RH pour inscrire la gestion des ressources humaines dans la durée**
- **S'inscrire dans l'anticipation et dans la prospective métiers**
- **Accompagner l'organisation du travail**
- **Développer la communication interne**
- **Valoriser et développer ses compétences et celles de son équipe**
- **Accompagner le déploiement des Technologies numériques de l'information et de la communication**
- **Faire valoir la spécificité et la singularité de la fonction RH**
- **Innover et expérimenter pour mieux s'adapter**

#### **Contacts**

Pour recevoir la synthèse :

Dominique Dardel, Chargée des relations presse : 01 42 84 48 07 / [dominique.dardel@ad-convergence.com](mailto:dominique.dardel@ad-convergence.com) Pierre

Bernard, Directeur de la Communication : 01 44 83 13 03 / [pierre.bernard@mnt.fr](mailto:pierre.bernard@mnt.fr)

Les publications sont disponibles sur le site [www.observatoire-social-territorial.fr](http://www.observatoire-social-territorial.fr)

#### ***L'Observatoire Social Territorial***

*Créé fin 2009 par la Mutuelle Nationale Territoriale, l'Observatoire Social Territorial mène des études afin de mieux connaître l'environnement social des agents territoriaux au sens large, pour proposer des pistes d'actions managériales aux décideurs de collectivités locales. Avec ces études, la MNT, expert de la protection sociale territoriale, entend aussi être animateur et fédérateur des acteurs institutionnels territoriaux pour tous les sujets sanitaires et sociaux.*

#### ***Etudes précédemment publiées :***

- **Jardinier, un métier en mutation. Mieux vivre au travail, mieux vivre la ville.**
- **Gérer et anticiper les fins de carrière.** Les seniors dans la Fonction publique territoriale.
- **Dans la peau des agents territoriaux.**
- **Les risques sanitaires des métiers de la petite enfance : Auxiliaires de puériculture, un groupe professionnel sous tension**
- **Les précarités dans la Fonction publique territoriale : quelles réponses managériales ?**
- **L'intercommunalité vécue par ceux qui y travaillent.**