



## BAROMÈTRE RH 2022

### Recrutement et fidélisation, les RH face à leurs nouveaux défis

Paris, le 21 mars 2022 - Pour la 5ème année consécutive, les Editions Tissot et PayFit s'associent pour réaliser le baromètre « Les RH au quotidien\* ». Chaque année, cette grande consultation des professionnels RH permet de faire le point sur leur moral, leur perception du métier et de son évolution. A l'heure où la crise sanitaire s'éloigne, cette nouvelle édition révèle que les RH ont fait preuve d'une très forte adaptation face aux difficultés et aux sollicitations de toute part. Ils entament désormais une nouvelle phase, avec de nouveaux défis : celui du recrutement de talents et de leur fidélisation.

#### 3 chiffres à retenir

- 84% des RH se déclarent sur-sollicités, + 9 points qu'en 2021
- 70 % placent le recrutement des talents et 56 % la fidélisation des salariés en place en tête de leurs priorités 2022, + 19 points qu'en 2021
- 86 % déclarent utiliser des outils digitaux, + 21 points en 5 ans

#### Des RH résilients après la crise mais toujours plus sollicités

En première ligne face aux salariés, mais aussi face aux managers et à la direction de l'entreprise, les RH ont pris leurs marques depuis le début de la crise sanitaire. Télétravail ou travail hybride, gestion des absences, modification des protocoles... Ils ont intégré dans l'urgence tous les changements organisationnels induits par la situation depuis 2 ans. Ils ne sont plus que **60 % à penser que ces sujets vont encore les mobiliser en 2022 (soit 20 points de moins qu'en 2021)**. **30 % d'entre eux seulement pensent passer du temps sur la mise en place du télétravail** en 2022.

Crise oblige, ils s'appuient désormais massivement sur les **outils digitaux**, qui sont devenus essentiels à l'exercice de leur fonction. En 2022, **86 % des personnes interrogées déclarent les utiliser**, soit **21 points de plus en 5 ans !** Grâce à cette digitalisation des tâches, le temps consacré **aux tâches administratives** a bien diminué : 63 % des RH y consacrent au moins la moitié de leur temps (soit - 10 points par rapport à 2020). **L'utilisation des logiciels de paie et de gestion des absences** a par exemple bondi de 16 points.

Pourtant, les professionnels des RH déclarent toujours manquer de temps et de ressources : **84% d'entre eux se déclarent sur-sollicités**, soit 9 points de plus qu'en 2021. Et ils sont **95 % à penser que le niveau de sollicitations internes sera équivalent et même supérieur en 2022**.



Enquête réalisée sur un panel de 713 professionnels des Ressources Humaines en France du 14 janvier au 22 février 2022 par les Editions Tissot et PayFit.



## Recrutement et fidélisation : les nouveaux défis des RH

Depuis la crise sanitaire, leur rôle est en effet devenu plus central que jamais dans l'entreprise. D'ailleurs, ils estiment que leur côte de popularité n'a jamais été si élevée ! Ils bénéficient selon eux d'une **confiance et d'un soutien accrus des salariés comme de la direction**. Et ils ne sont plus que **64 % à penser que les médias ont une mauvaise image d'eux, soit un recul de 14 points en 5 ans**.

**70 % des professionnels des RH placent le recrutement des talents en tête de leurs priorités 2022**. Depuis la relance, dans un contexte de bouleversement des modes de travail et de fréquentes reconversions professionnelles, recruter est plus ardu et les RH font face à la pénurie de talents et de compétences.



Enquête réalisée sur un panel de 713 professionnels des Ressources Humaines en France du 14 janvier au 22 février 2022 par les Editions Tissot et PayFit.



Ce sujet devrait donc occuper une place prépondérante dans le quotidien des RH en 2022, tout comme la **fidélisation des salariés** en place, sujet de focalisation pour **plus de la moitié des RH (56 %)**, (+ 19 points par rapport à 2021).

D'ailleurs, **47 % des RH prévoient de se préoccuper de la revalorisation des salaires**, signe que la rétention des talents sera une mission clé en 2022.

### Un engagement professionnel toujours aussi fort malgré des difficultés grandissantes

**C'est avant tout la dimension humaine et sociale** qui a guidé l'orientation professionnelle des RH et cette passion reste le moteur de leur engagement... Ils sont d'ailleurs **70 % à trouver leur métier très utile** (soit 5 points de plus en 5 ans).

**Malgré cela, en 2022, le moral des RH continue de fléchir. 82 % des RH se déclarent proches de l'épuisement**, et cette lassitude se fait sentir : **seulement 66 % d'entre eux déclarent vouloir toujours exercer ce métier dans 10 ans** (soit - 6 points en 5 ans)...

### La simplification du droit du travail, principale attente envers le prochain quinquennat

Une des raisons de leur moral en berne est lié à **la complexité du métier ressentie fortement par 70 % des RH**, soit 5 points de plus en 5 ans. Maîtriser la réglementation pour garantir la conformité des décisions impose en effet une mise à niveau et des vérifications permanentes.

Face à ce constat, **près de 9 DRH sur 10 anticipent que le prochain quinquennat aura un impact sur le droit du travail**. Une des priorités du (de la) prochain(e) Président(e) de la République devrait, selon eux, être la **simplification du droit du travail (40 %)** suivi par **l'allègement des cotisations sociales (26 %)**.

### Si les personnalités politiques étaient des DRH ...

Les répondants ont jugé qu'Emmanuel Macron, puis Christiane Taubira et Valérie Pécresse feraient de meilleurs DRH que leurs pairs. Parmi une liste de personnalités actuellement sous le feu des projecteurs, ils devancent de loin Anne Hidalgo, Yannick Jadot, Jean-Luc Mélenchon, Marine Le Pen et enfin Eric Zemmour.

**Le Top 3 des personnalités politiques qui feraient les meilleurs DRH  
selon les professionnels des RH**

- 1- Emmanuel Macron : 33% des voix**
- 2- Christiane Taubira 23% des voix**
- 3- Valérie Pécresse 18% des voix**

« A peine sortis de la gestion de la crise sanitaire, les RH doivent relever un nouveau défi : celui du recrutement et de la fidélisation des salariés. Cette mission cruciale pour l'avenir des entreprises repose sur une politique RH capable de garantir une meilleure qualité de vie au travail, des salaires attractifs, et un accompagnement personnalisé de chacun (formation, gestion des carrières et des compétences). Si cette dimension humaine et à forte valeur ajoutée du métier de RH devient prioritaire, des moyens de les soulager des aspects juridiques et administratifs seront alors particulièrement bienvenus voire salutaires pour l'équilibre des RH. » analyse **Caroline Acs, Directrice générale des Editions Tissot.**»

« La grande majorité des RH déclare manquer de temps et de ressources pour exercer sereinement leur profession. Cela montre qu'ils ont besoin d'accompagnement et d'outils leur permettant de gagner un temps considérable, qu'ils peuvent mettre à profit dans d'autres tâches et ainsi éviter le surmenage. Par ailleurs, depuis deux ans et notamment avec la crise sanitaire, un autre élément entre en jeu : la fidélisation des talents. La revalorisation des salaires et la souplesse dans le travail sont deux éléments à prendre en compte dans les années à venir pour empêcher un turn-over élevé au sein des entreprises. » conclut **Amandine Braillard, DRH de PayFit.**

**L'infographie de ce baromètre est disponible sur simple demande auprès des contacts presse.**

### **À propos de PayFit**

---

Lancée en 2016, [PayFit](#) est une entreprise française qui ambitionne, via une solution SaaS, de faciliter une tâche considérée comme complexe et chronophage : la gestion de la paie et des ressources humaines. Fondée par Firmin Zocchetto (CEO), Ghislain de Fontenay (CTO) et Florian Fournier (CPO), l'entreprise a levé 434 millions d'euros, auprès de Xavier Niel, d'Accel, d'Eurazeo Growth, de BpiFrance et de General Atlantic, lui permettant ainsi de soutenir son ambition de croissance et de développement.

Implanté dans 4 pays (France, Espagne, Allemagne et Royaume-Uni), PayFit emploie actuellement plus de 800 personnes en Europe qui accompagnent 6 500 TPE et PME dans la gestion de leurs paies et de leurs ressources humaines.

### **A propos des Éditions Tissot**

---

Depuis plus de 40 ans, les Editions Tissot proposent des solutions pour faciliter l'application en entreprise du droit du travail, de la paie et de la santé-sécurité en les rendant accessibles aux non-experts.

Une gamme de services et de documentations permettent aux dirigeants et responsables du personnel dans les PME de bénéficier de conseils opérationnels pour gérer leur personnel et appliquer la réglementation du droit du travail en toute simplicité. La même exigence de praticité est portée aux autres thématiques traitées à destination des ingénieurs sécurité, des comptables, des managers, etc.

Suivez-nous sur Twitter et LinkedIn @EditionsTissot

### Contacts presse

**Editions Tissot** : Christine Singer - 06 03 91 06 13 [christine@agencethedesk.com](mailto:christine@agencethedesk.com)

**PayFit** : Emilie Zagozda - 06 47 80 84 39 - [emilie.zagozda@gen-g.com](mailto:emilie.zagozda@gen-g.com) / Juliette Thery - 06 98 45 13 28 - [juliette.thery@gen-g.com](mailto:juliette.thery@gen-g.com)

---

\* **Méthodologie** : [Les Éditions Tissot](#) et [PayFit](#) ont collecté les réponses via un questionnaire grâce au logiciel Alchemer© entre le 14 janvier et le 22 février 2022 auprès de leurs clients et prospects. 713 professionnels des RH ont répondu.