



BAROMÈTRE RH 2023

Recrutement, fidélisation, rémunération : les nouvelles priorités RH dans un marché du travail en évolution

Paris, le 21 mars 2023 - Quel est le moral des professionnels RH ? Comment perçoivent-ils leur métier et son évolution ? Les Editions Tissot et PayFit publient leur 6^{ème} baromètre « Les RH au quotidien* ». Alors que la crise sanitaire s'éloigne, les sollicitations internes continuent de s'accroître et les moyens pour y faire face ne suffisent pas. En 2023, si le recrutement de talents et leur fidélisation sont en tête des sujets qui mobilisent les professionnels RH, la question du pouvoir d'achat et de la revalorisation des salaires s'invite dans leurs chantiers prioritaires.

4 chiffres à retenir

- 69 % des RH placent le **recrutement** des talents en tête de leurs priorités 2023
- 67 % anticipent d'intensifier leurs actions pour **fidéliser les salariés en place**, soit 11 points de plus qu'en 2022
- 51% privilégient l'**augmentation des salaires** pour y parvenir
- 34% pointent un **manque de moyens financiers** : + 10 points par rapport à 2022

Fidélisation et recrutement : les défis émergents en 2022 persistent en 2023

Accompagnateurs de la relance, les RH sont les premiers capteurs des évolutions de la société qui infusent dans l'entreprise. Or, recruter et fidéliser les salariés suppose de penser un package global qui garantisse une meilleure qualité de vie au travail, des salaires attractifs, et un accompagnement personnalisé de formation et d'évolution professionnelle.

Dans un contexte de baisse du chômage et d'envie de reconversion, l'heure est à la **fidélisation des salariés** en place. **Près des deux tiers des RH (67 %), + 11 points** par rapport à 2022, prévoient d'intensifier leurs actions pour **retenir les talents**.

Après une année marquée par l'apparition de tensions sur de nombreux métiers, la **difficulté à recruter** va continuer d'occuper une place prépondérante dans le quotidien des professionnels RH. Mais la situation se stabilise, et **la proportion des RH qui la placent en tête de leurs priorités 2023 baisse : - 6 points** par rapport à 2022 (69 %).

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Pour relever ces défis, les RH ont prévu d'actionner un panel de leviers qui diffèrent en fonction de l'objectif.



Parmi eux, **la formation** est considérée par près de la moitié des RH (47%) comme un moyen efficace de **retenir les talents**.

Sur le front du **recrutement**, 43% d'entre eux se préparent à amplifier un travail sur la **marque employeur**.

L'**augmentation des salaires** est un levier qu'ont utilisé les RH tant pour recruter que pour fidéliser. 51% privilégient cette mesure pour fidéliser les talents.

Qualité de vie au travail et rémunération : les nouvelles attentes des salariés dans un contexte inflationniste

Conséquence des transformations post-Covid et d'un contexte inflationniste grandissant, et selon les RH, les salariés placent **en tête de leurs attentes la qualité de vie au travail (74%)** et la **rémunération (62%)**, +13 points par rapport à 2022.

- L'**hybridation du travail**, la possibilité pour le collaborateur d'exercer en télétravail et /ou sur site, est au cœur des dispositifs que les RH ont choisi de privilégier. **39% d'entre eux misent sur cette souplesse pour fidéliser** les salariés et 35% pour recruter.
- Le sujet de la **revalorisation des salaires** devient incontournable. En 2023, **51% d'entre eux l'estiment indispensable pour encourager les salariés à rester dans l'entreprise** et 36% pour soutenir leurs actions de recrutement.

Dans ce nouveau contexte, **la formation et la gestion des carrières et des compétences reculent de 5 points** par rapport à 2022, mais restent cependant le troisième sujet de préoccupation des salariés.

Qualité de vie au travail et rémunération : les nouvelles attentes des salariés dans un contexte inflationniste

Le top 5 des attentes des salariés, selon les RH :



Des professionnels RH qui manquent de temps et de ressources

Les RH ont repris leurs marques. Seulement **10 % d'entre eux** pensent que la gestion des exceptions liées à la situation sanitaire (arrêts maladie, isolement ...) va encore les occuper en 2023 (contre **35%** en 2022 et **80%** en 2021).

Pourtant, **62%** des professionnels RH déclarent toujours **manquer de temps et de ressources** pour mener à bien leurs différents projets.

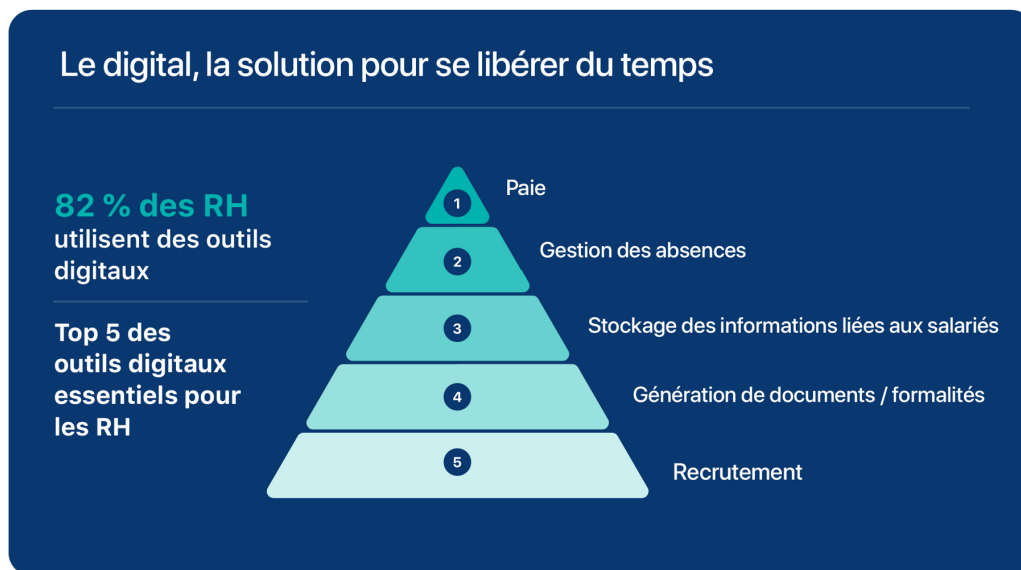
- 79% d'entre eux déclarent avoir été davantage sollicités par les salariés, 70% par la direction et 71% par les managers en 2022. Et ils sont **97 %** à penser que **le niveau de sollicitations internes sera équivalent et même supérieur en 2023**.
- Le **manque de budget**, qui était beaucoup moins problématique ces dernières années, est de nouveau un sujet de préoccupation pour **34% des RH, +10 points** par rapport à 2022. Il se fait notamment sentir pour renforcer les ressources internes dans les services RH.

Parmi les principales difficultés auxquelles les RH font face, le manque de budget reste problématique pour plus d'1/3 d'entre eux, et augmente de 10 points cette année.



Ils s'appuient néanmoins massivement sur les **outils digitaux**. **82%** des personnes interrogées déclarent **utiliser des outils digitaux pour la paie et le recrutement dans leur fonction RH**. Mais le manque de budget est un frein à l'utilisation généralisée de ces solutions, souvent perçues comme trop chères (62%).

«Le marché du travail continue d'évoluer à un rythme rapide, et les professionnels RH sont confrontés à des défis persistants en matière de recrutement et de fidélisation des talents. Chez PayFit, nous sommes convaincus que les outils numériques sont une solution clé pour aider les RH à relever ces défis et à gérer leurs tâches quotidiennes plus efficacement, leur permettant ainsi de se concentrer sur l'essentiel : la gestion des ressources humaines et la création de valeur pour les salariés et l'entreprise.» conclut **Amaury Lelong, Directeur Général France de PayFit**.



Un manque de reconnaissance qui n'entame pas l'engagement professionnel

« La fonction RH est toujours aussi méconnue et non reconnue. Centre de coûts pour les dirigeants, gestionnaire administratif pour les opérationnels, le RH exerce en fait une multitude de métiers à lui seul. », déplore un des répondants de cette enquête.

Un constat posé depuis plusieurs années. Le quotidien devient de plus en plus difficile pour **deux tiers des RH** qui se sentent **peu ou pas soutenus par leur direction** et **80%** qui se déclarent **proches de l'épuisement**.

73% des RH interrogés se déclarent également frustrés. Car si leur principale motivation est de travailler sur l'accompagnement des salariés, la réalité de leur quotidien n'est pas à la hauteur de leurs aspirations : **plus d'un sur deux (56%) consacre au moins la moitié de son temps à des tâches administratives**.

La **dimension humaine et sociale** reste néanmoins le moteur de leur engagement. Plus de **9 sur 10 se sentent utiles dans leur mission et y trouvent du sens au quotidien**, ce qui leur permet de rester motivés.

La passion du métier résiste : **70 % d'entre eux déclarent vouloir toujours l'exercer dans 10 ans** (+ 4 points qu'en 2022) !

“Dans un contexte où le rapport au travail a profondément muté, les RH se vivent plus que jamais comme des chefs d'orchestre, en charge d'harmoniser les attentes des salariés et celles de la direction. C'est pour leur permettre de jouer pleinement ce rôle que les organisations peuvent d'abord les soulager des aspects juridiques et administratifs chronophages, en investissant, y compris financièrement, sur le renforcement des équipes et sur la reconnaissance du métier. Il en va de l'équilibre de ceux qui sont justement chargés de celui des autres.” analyse **Caroline Acs, Directrice générale des Editions Tissot.**»

L'infographie et les résultats de ce baromètre sont disponibles 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 3 pays (France, Espagne et Royaume-Uni), PayFit emploie actuellement plus de 1000 personnes en Europe qui accompagnent 10 000 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

EditionsTissot : Christine Singer - 06 03 91 06 13 christine@agencethedesk.com

PayFit : Claire Delzescaux - 07 60 72 87 11 claire@hellosunrisepr.com

* **Méthodologie** : [Les Éditions Tissot](#) et [PayFit](#) ont collecté les réponses via un questionnaire grâce au logiciel Alchemer© entre le 9 janvier et le 6 février 2022 auprès de leurs clients et prospects. 805 professionnels des RH ont répondu.