



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

BAROMÈTRE RH

En 2024, la rémunération devient un levier central des entreprises pour fidéliser les salariés

Paris, le 19 mars 2024 - Les Editions Tissot et PayFit publient le 7^{ème} baromètre « Les RH au quotidien »[1] réalisé auprès de plus de 900 professionnels des RH. Une édition qui reprend leur pouls dans un contexte économique et social en tension.

Dans un contexte inflationniste, le constat est clair : alors qu'en 2023 le recrutement a fortement mobilisé les RH, l'enjeu principal de 2024 sera de fidéliser les salariés. Cette fidélisation passera par une politique de rémunération attractive : 45% RH s'attendent à particulièrement se mobiliser en faveur des négociations et revalorisations salariales cette année.

Chiffres à retenir

- 69 % des RH placent la **fidélisation des salariés en tête de leurs priorités** 2024.
- Selon les RH, **71% des salariés** attendent d'eux qu'ils agissent sur la **qualité de vie au travail** et **64%** sur la **rémunération**, deux leviers de leur fidélisation.
- 62% des RH prévoient de mettre en place des augmentations individuelles et 41% des des augmentations collectives
- 37% pointent un **manque de budget** : + 13 points par rapport à 2022.

La fidélisation : le sujet phare des RH en 2024

Dans un marché très concurrentiel, marqué par des pénuries de talents sur de nombreux métiers, l'heure est à la **fidélisation des salariés**, anciens ou plus récemment recrutés. **Près des 2/3 des RH (64 %), + 12 points** par rapport à 2023, **pensent que ce sera LE sujet phare de l'année** et prévoient **d'intensifier leurs actions pour retenir leurs talents**.

Le **recrutement** va également continuer d'occuper une place prépondérante dans le quotidien des professionnels RH, avec **59% des RH qui le placent en seconde position de leurs priorités 2024 (- 7 points vs 2023)**.

Pour répondre à ce double enjeu, dans ce contexte inflationniste, la rémunération des salariés devient **un levier central de fidélisation et de recrutement pris en compte par près d'1 RH sur 2 (45%)** qui a travaillé sur une politique salariale plus attractive en 2023.

Rémunération et qualité de vie au travail au coeur des attentes des salariés

Les RH perçoivent une pression croissante des salariés pour engager des actions sur la **qualité de vie au travail (71%)** et la **rémunération (64%)** : **+15 points par rapport à 2022 !**

- Le sujet de la **revalorisation des salaires** est plus que jamais d'actualité. Les **RH s'attendent à consacrer en 2024 davantage de temps aux négociations et revalorisations salariales**. Des **augmentations individuelles (62%)** plus que collectives (41%) sont projetées dans un grand nombre d'entreprises interrogées. **40% des RH misent sur les primes individuelles et 34% sur des rémunérations additionnelles** de type intéressement, participation ou encore épargne salariale.
- Si, en 2023, **l'hybridation du travail** était au cœur de la stratégie de recrutement et de fidélisation, en 2024, **60% des répondants affirment que la politique de télétravail n'a pas évolué dans leur entreprise. 21% des professionnels RH déclarent même qu'elle est devenue plus flexible**. Certaines entreprises ont néanmoins fait marche arrière : pour 13%, la politique de télétravail est aujourd'hui moins flexible et seulement une minorité, 6% l'ont totalement supprimée.

Et dans ce contexte, comment se portent nos RH en 2024 ?

- **RH : la dimension humaine du métier plus que jamais au cœur des motivations**

« *Un métier passion, prenant et enrichissant qui évolue continuellement* », déclare un des répondants. L'engouement pour le métier ne faiblit pas puisque **71% des RH se voient toujours exercer cette profession dans 10 ans**. Et que plus de **9 sur 10 se sentent utiles dans leur mission et y trouvent du sens au quotidien**.

A ce titre, **concilier les attentes des salariés avec celles de la direction** constitue la principale source de satisfaction **de près de la moitié d'entre eux (45%)**, suivie par l'accompagnement de l'évolution des salariés.

La **dimension humaine du métier** reste de loin la première motivation pour **1 professionnel RH sur 2**. Accompagner les salariés et travailler sur la gestion des carrières ou les conditions de travail est au cœur de leur engagement ; un indicateur **en hausse de 6 points par rapport à 2023** et de **10 points par rapport à 2022 !**

La **dimension sociale** du métier, de son côté, perd de l'importance avec **-7 points** entre 2023 et 2024. Communiquer vers le personnel, gérer les litiges et accompagner les grands projets d'entreprise ne séduit plus que 23% des RH.

- **Mais toujours plus sollicités, les RH se considèrent toujours proches de l'épuisement**

Il faut être sur tous les fronts et « *la fonction RH devient de plus en plus compliquée à assumer* » selon l'un des répondants. **8 RH sur 10 se sentent sur sollicités, proches de l'épuisement** et ne s'attendent pas à des améliorations en 2024.

73% des RH interrogés **se déclarent également frustrés**. Car si leur principale motivation est de travailler sur la qualité de vie au travail et l'évolution des salariés, la réalité n'est pas à la hauteur de leurs aspirations : **plus 1 sur 2 (55%) consacre encore au moins la moitié de son temps à des tâches administratives !**

« *Le métier se complexifie avec des enjeux de plus en plus lourds d'engagement, de santé mentale, d'absentéisme, alors que l'administratif s'alourdit sans vraiment créer de valeur* », note l'un d'entre eux.

Pour mener à bien leurs différents projets et missions, **59%** des professionnels RH déclarent toujours **manquer de temps et surtout de budget, soit + 13 points qu'en 2022 sur ce dernier item.**

Le manque de budget est le principal frein à l'équipement en **outils digitaux**, pourtant largement plébiscités pour le gain de temps et d'efficacité qu'ils apportent, pour 66% d'entre eux, soit 4 points de plus qu'en 2023.

Ils y ont néanmoins largement recours (83%) pour **la paie, la gestion des absences et congés, le stockage des informations et le recrutement.**

Pour Marie-Alice Tantardini, Directrice des Ressources Humaines chez PayFit : « *Comme depuis plusieurs années, le Baromètre 2024 nous confirme que le métier de RH est un métier passion, 9 RH sur 10 se sentent utiles et motivés. Leur principal défi cette année sera de consacrer du temps aux missions qu'ils aiment le plus : accompagner les salariés, concilier les intérêts des salariés avec ceux des dirigeants.* »

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.

À propos des Éditions Tissot

Depuis plus de 40 ans, les [Éditions 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 et ETI de bénéficier de conseils opérationnels pour gérer leur personnel et appliquer la réglementation sociale en toute simplicité.

Suivez-nous sur LinkedIn [@EditionsTissot](#)

Contacts presse

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

PayFit : Thomas Khaski - 06 26 43 00 19 thomas.khaski@agenceformat.com **Claire Doisy** - 06 21 56 44 87 claire.doisy@agenceformat.com

[1] * **Méthodologie** : [Les Éditions Tissot](#) et [PayFit](#) ont collecté les réponses via un questionnaire grâce au logiciel Alchemer© entre le 14 décembre 2023 et le 14 février 2024 auprès de 921 professionnels des RH.