



LES RH AU QUOTIDIEN

Baromètre 2022





Sommaire

À PROPOS DE L'ENQUÊTE

P05 → P07

VOTRE MÉTIER ET VOUS

P8 → P10

LES MISSIONS DU SERVICE RH

P19 → P24

LES SERVICES DIGITAUX DÉDIÉS AUX RH

P29 → P35

L'ŒIL DANS LE RÉTRO

P41 → P42

LE QUOTIDIEN DU SERVICE RH

P11 → P18

L'IMAGE DU SERVICE RH

P25 → P28

LE BILAN 2021 ET LES PERSPECTIVES 2022

P36 → P40

LES CHIFFRES CLÉS À RETENIR

P43 → P48



À propos de l'enquête

Contexte et objectifs de l'étude

L'enquête « Les RH au quotidien » a été réalisée pour la cinquième année consécutive, ce qui permet d'établir un baromètre avec les réponses données depuis 2018.

LES OBJECTIFS PRINCIPAUX DE CETTE ÉTUDE PORTENT SUR :

- 1 Les raisons du choix de ce métier
- 2 Le travail quotidien
- 3 Les missions
- 4 L'image
- 5 Les services digitaux
- 6 Le bilan 2021 et les perspectives 2022

Méthodologie de l'enquête

Le questionnaire a été mis en place grâce au logiciel © Alchemer. Les Éditions Tissot et PayFit ont diffusé l'enquête entre le 14 janvier au 22 février 2022 auprès de leurs clients et prospects.

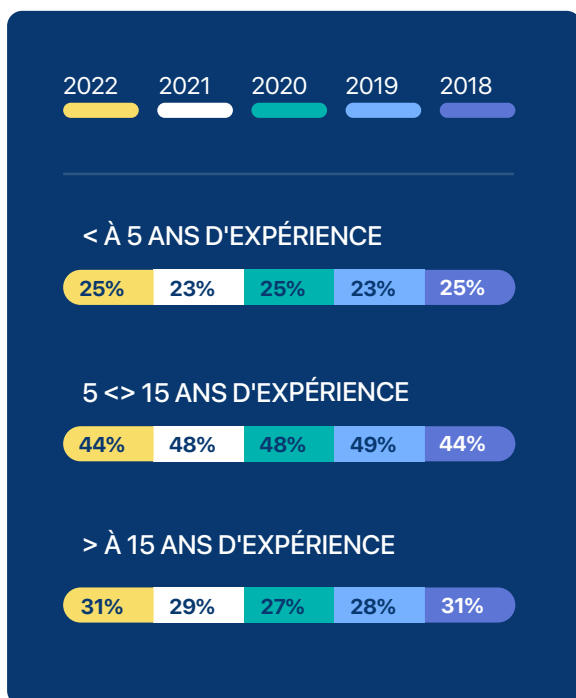
Au final, 713 personnes ont complété le questionnaire. Le comparatif est établi avec les enquêtes suivantes :

- avril 2018 : 363 répondants
- février 2019 : 271 répondants
- février 2020 : 810 répondants
- avril 2020 : 160 répondants (enquête complémentaire dans le cadre de la gestion du Covid-19).
- février 2021 : 825 répondants

Le profil des répondants

Des RH expérimentés

La majorité des personnes interrogées a plus de 5 ans d'expérience (75 %). C'était déjà le cas les années précédentes.



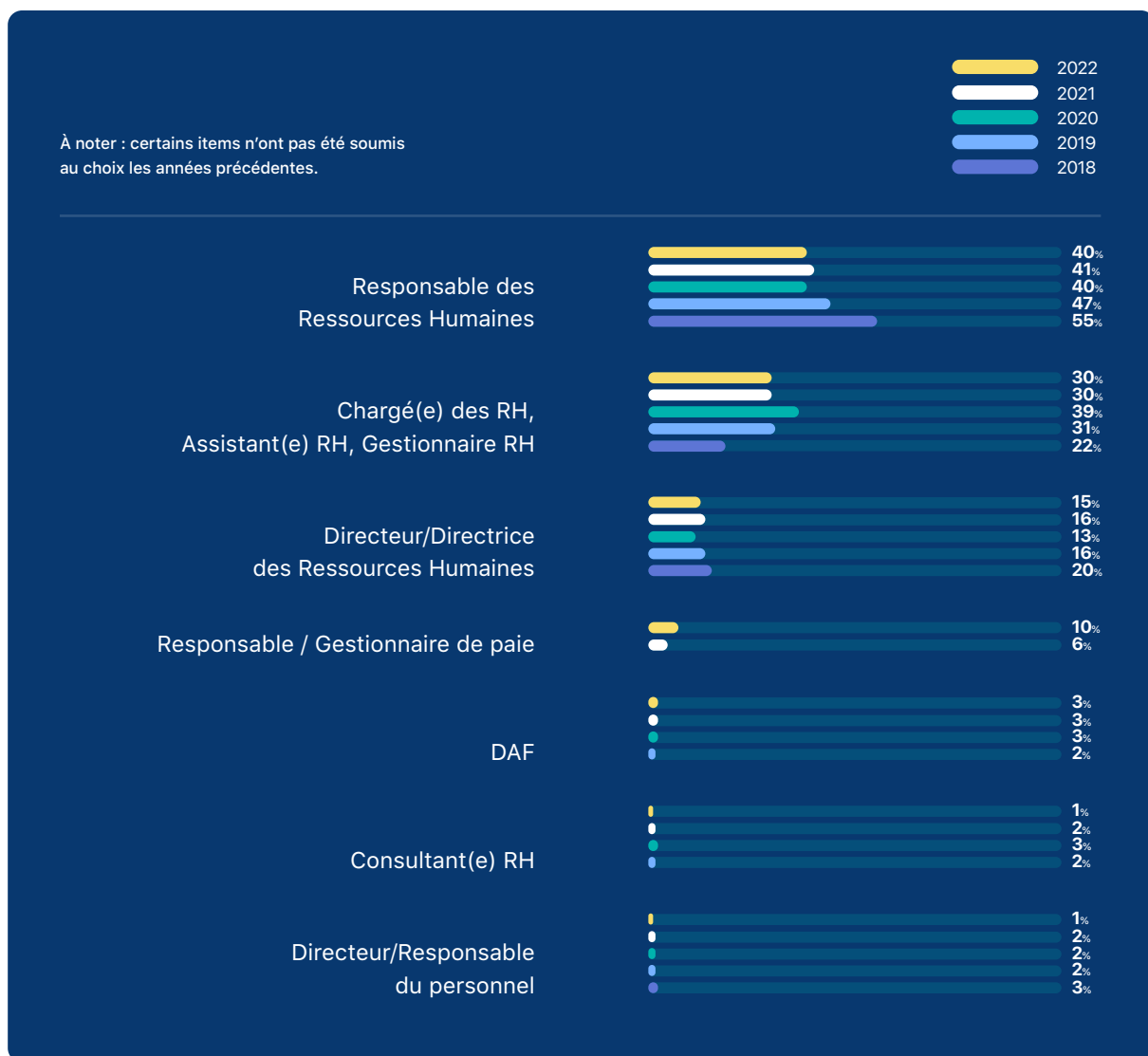
Une majorité de PME

La majorité des répondants (68 %) travaille dans des entreprises de plus de 50 salariés.



Une forte représentation des responsables RH

La moitié des répondants occupe un poste clé dans le service RH puisque les responsables et directeurs des ressources humaines sont les plus représentés (55 %).



CHAPITRE 1

Votre métier et vous



Devenir RH, mais pourquoi ?

71 % des RH ont choisi leur métier pour sa dimension humaine et sociale

Si les RH ont choisi ce métier, c'est avant tout pour s'occuper de l'humain et beaucoup moins pour la dimension administrative du poste. En 2022, 40 % d'entre eux ont choisi ce métier pour sa dimension humaine (accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle, leur bien-être au travail,

etc.) et 31 % pour sa dimension sociale (conseil / dialogue à mettre en place entre salariés et managers pour débloquer certaines situations ou accompagner les grands projets de l'entreprise). Ces chiffres sont identiques à 2021.

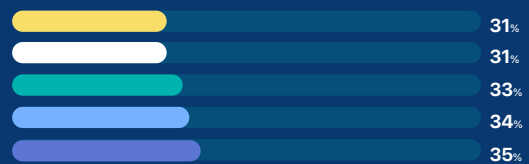
Quelle est la principale raison qui vous a poussé(e) à choisir ce métier ?



La dimension humaine du métier :
accompagnement des salariés dans leurs évolution professionnelle, leur bien-être au travail, etc.



La dimension sociale du métier :
conseil / dialogue à mettre en place entre salariés et managers pour débloquer certaines situations ou accompagner les grands projets de l'entreprise



La dimension administrative et organisationnelle du métier :
gestion du personnel, contrats de travail, suivi des paies, des congés, etc.



Et dans 10 ans : toujours RH ?

2 RH sur 3 veulent rester RH

Dans 10 ans, seulement 66 % des RH déclarent vouloir toujours exercer ce métier, soit 5 points de moins qu'en 2021. Plus d'un RH sur trois envisage donc un changement de carrière : plusieurs raisons sont évoquées mais la majorité (37 %) considère

que le métier et le quotidien sont de plus en plus durs, soit 5 points de plus qu'en 2021. 25% considèrent que le métier ne correspond plus à leurs aspirations. Point positif : si c'était à refaire, 77 % des RH choisiraient toujours ce métier.

Dans 10 ans, espérez-vous toujours faire ce métier ?



2022



2021



2020



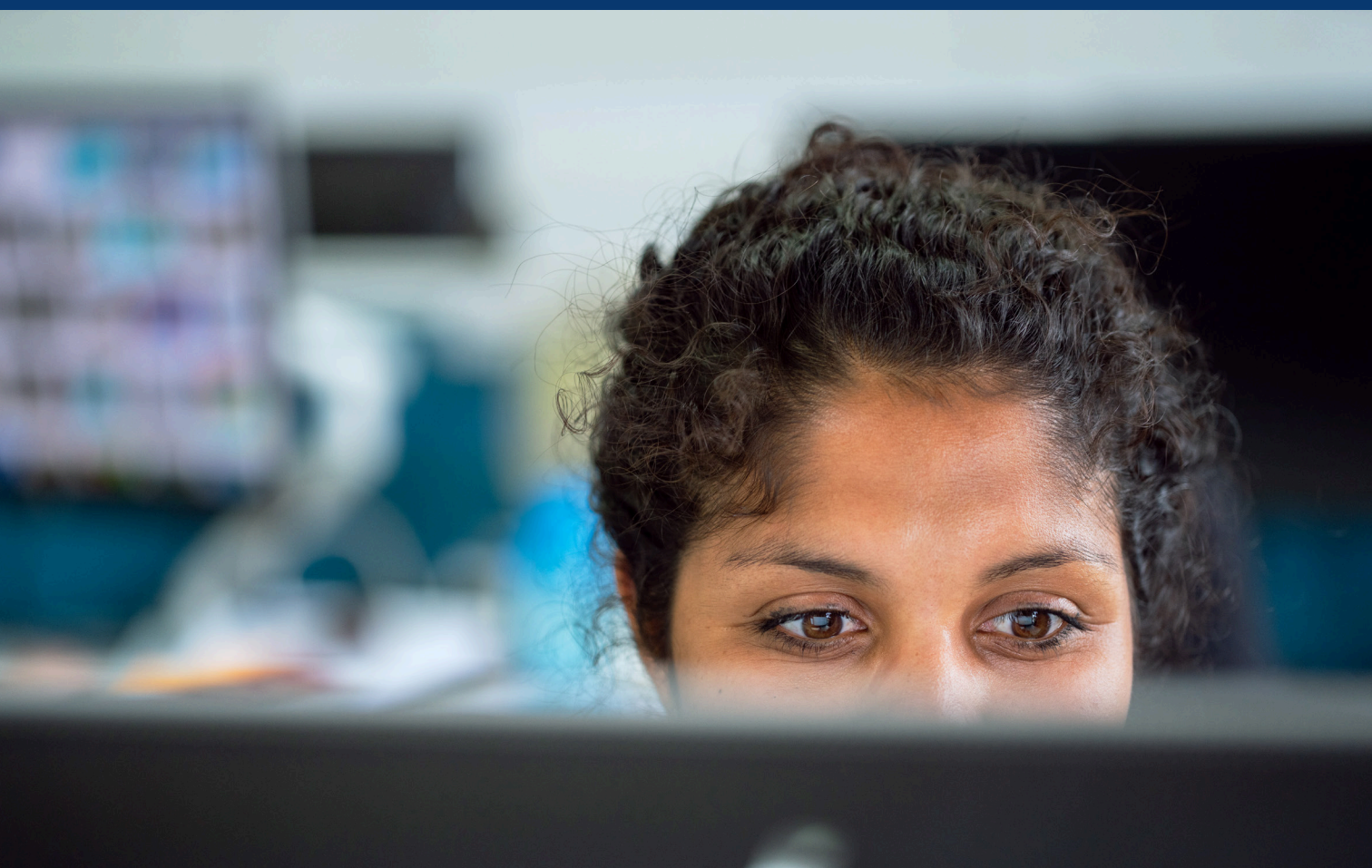
2019



2018

CHAPITRE 2

Le quotidien du service RH

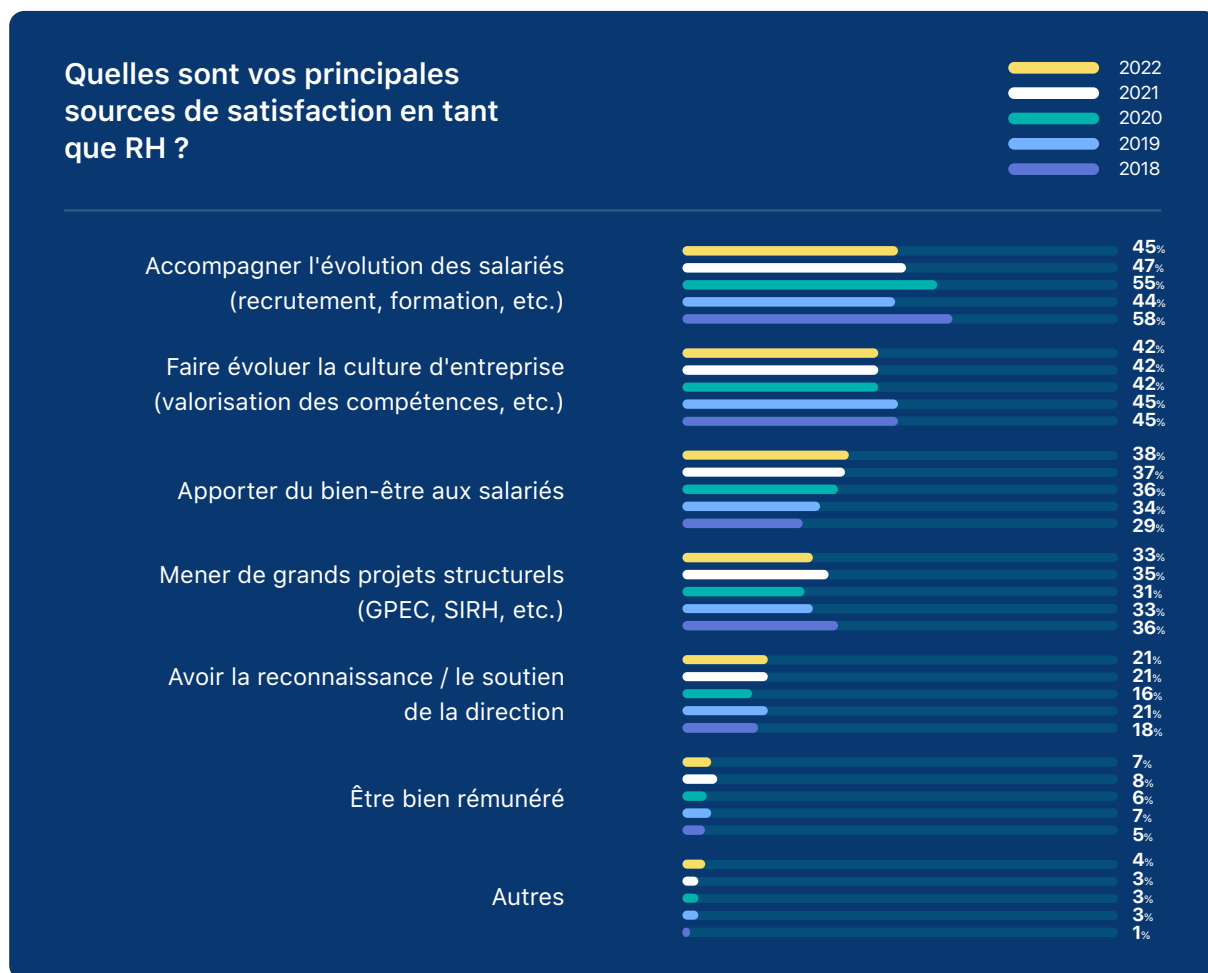


Les principales sources de satisfaction

« L'évolution des salariés » : première source de motivation pour la moitié des RH

À la question : « Quelle est votre principale source de satisfaction ? », les RH répondent en priorité l'humain. Accompagner l'évolution des salariés, faire évoluer la culture d'entreprise en valorisant les compétences, leur apporter du bien-être, voilà ce qui continue de satisfaire les RH. Ce constat

est en effet sensiblement le même que les années passées. Notons toutefois que l'accompagnement de l'évolution des salariés recule de 13 points en 5 ans alors que l'item "apporter du bien-être aux salariés" progresse quant à lui de 9 points.



Les principales difficultés

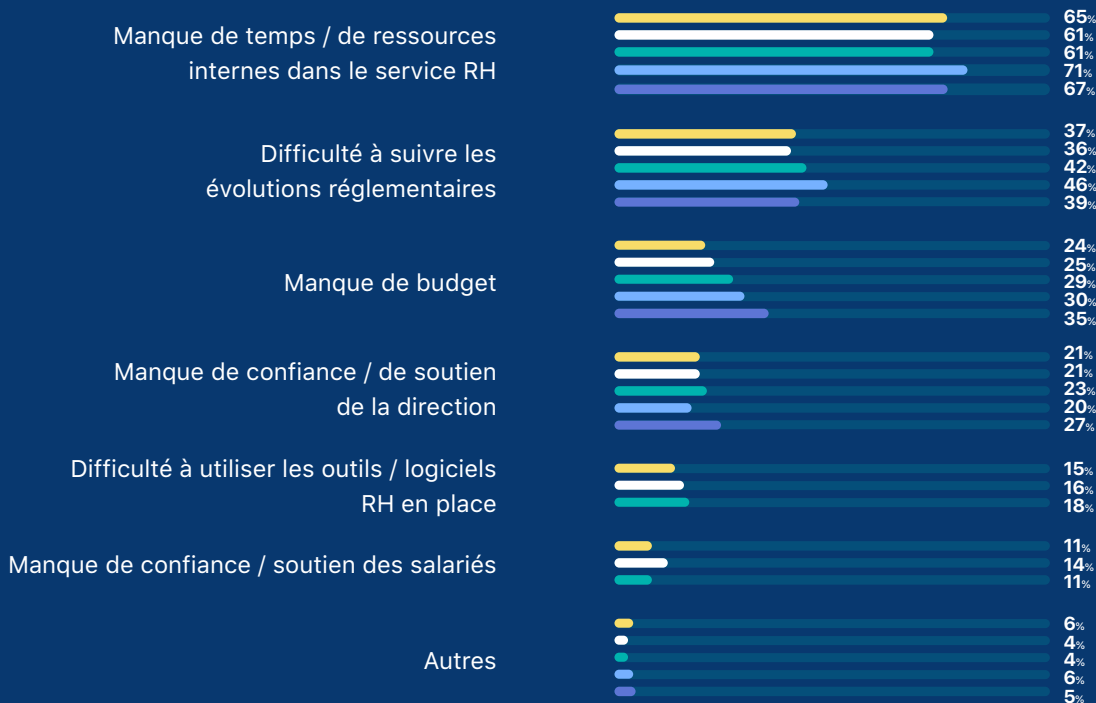
Le manque de temps et de ressources

Le constat est similaire aux années précédentes : à 65 %, les RH déclarent que leur principale difficulté au quotidien est le manque de temps et de ressources. La difficulté à suivre les évolutions réglementaires arrive encore une fois à la seconde

place avec 37 % des votes. Le manque de budget reste problématique pour 1/4 des RH, mais recule toutefois de 11 points en 5 ans.

Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez au quotidien ?

À noter : certains items n'ont pas été soumis au choix les années précédentes.



Le sentiment des RH dans l'exercice de leurs missions

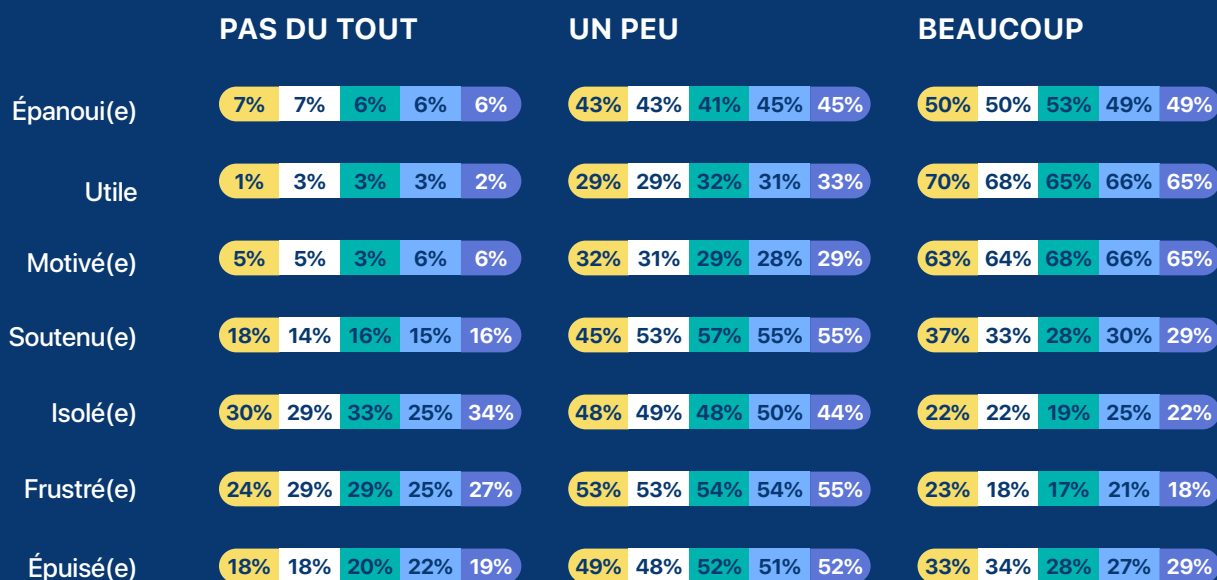
RH : un métier passion, mais à quel prix ?

Depuis 2018, le constat est le même. **Les RH se sentent utiles, épanouis et motivés par leurs missions.** Cependant, une grande majorité se déclare aussi frustrée (76 %), épuisée (82 %) et même isolée (70 %).

La frustration augmente de 5 points par rapport à 2021. On note par ailleurs que plus de la moitié d'entre eux se sentent peu ou pas soutenus (63 %). Point positif, 99 % des RH se sentent utiles dans leurs missions et trouvent donc du sens au quotidien.

Comment vous sentez-vous au quotidien dans l'exercice de vos missions RH ?

2022 2021 2020 2019 2018

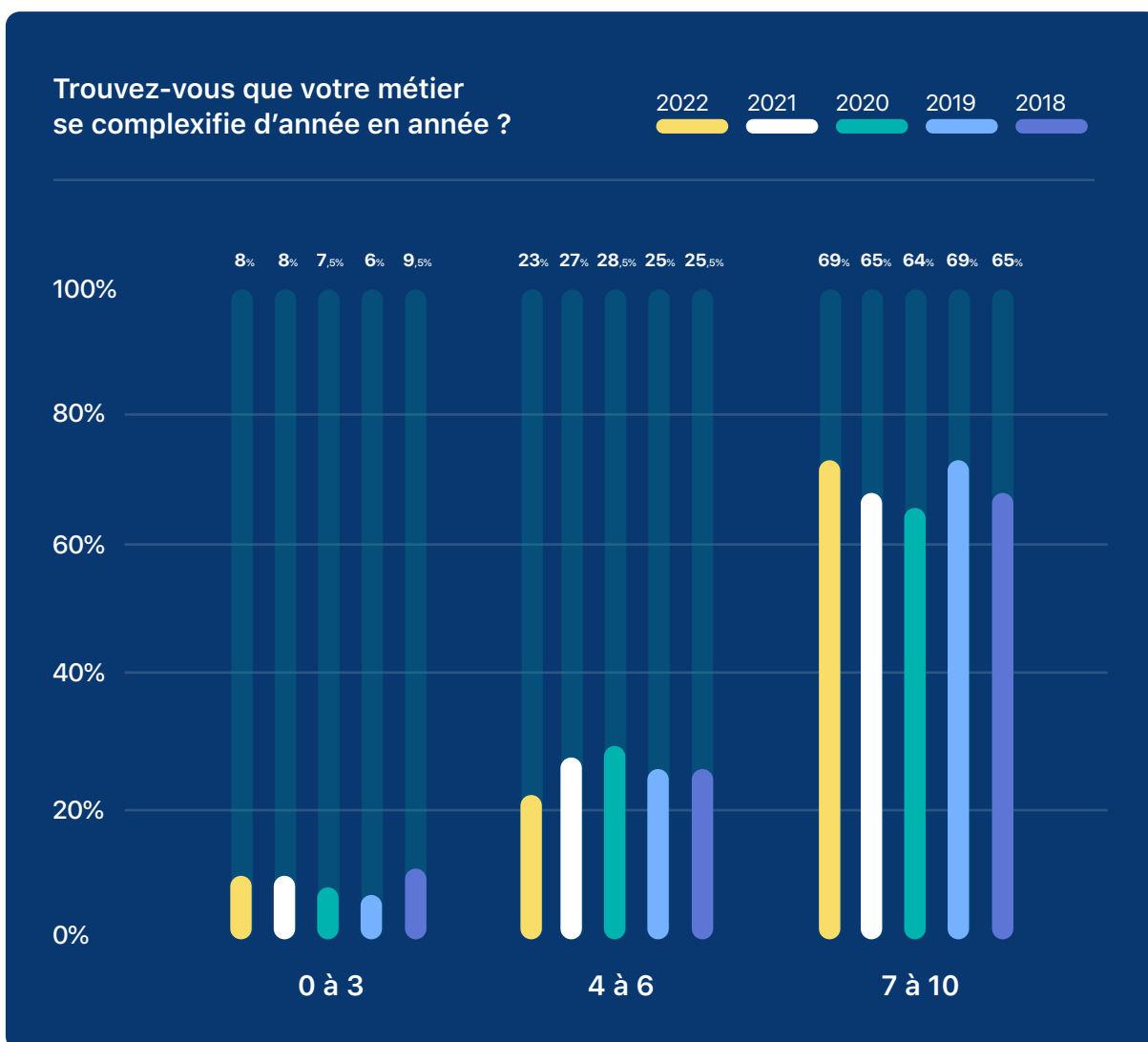


L'évolution du métier de RH

Toujours plus de complexité !

Les RH sont unanimes : leur métier se complexifie d'année en année. Ils sont même 17 % à noter une complexité de 10/10 soit 7 points de plus qu'il y a 5 ans.

Malgré tout, les chiffres restent relativement stables depuis 2018. Sur une échelle de 0 à 10, **69 % notent une complexité supérieure ou égale à 7.**



Les trois attentes fondamentales des RH

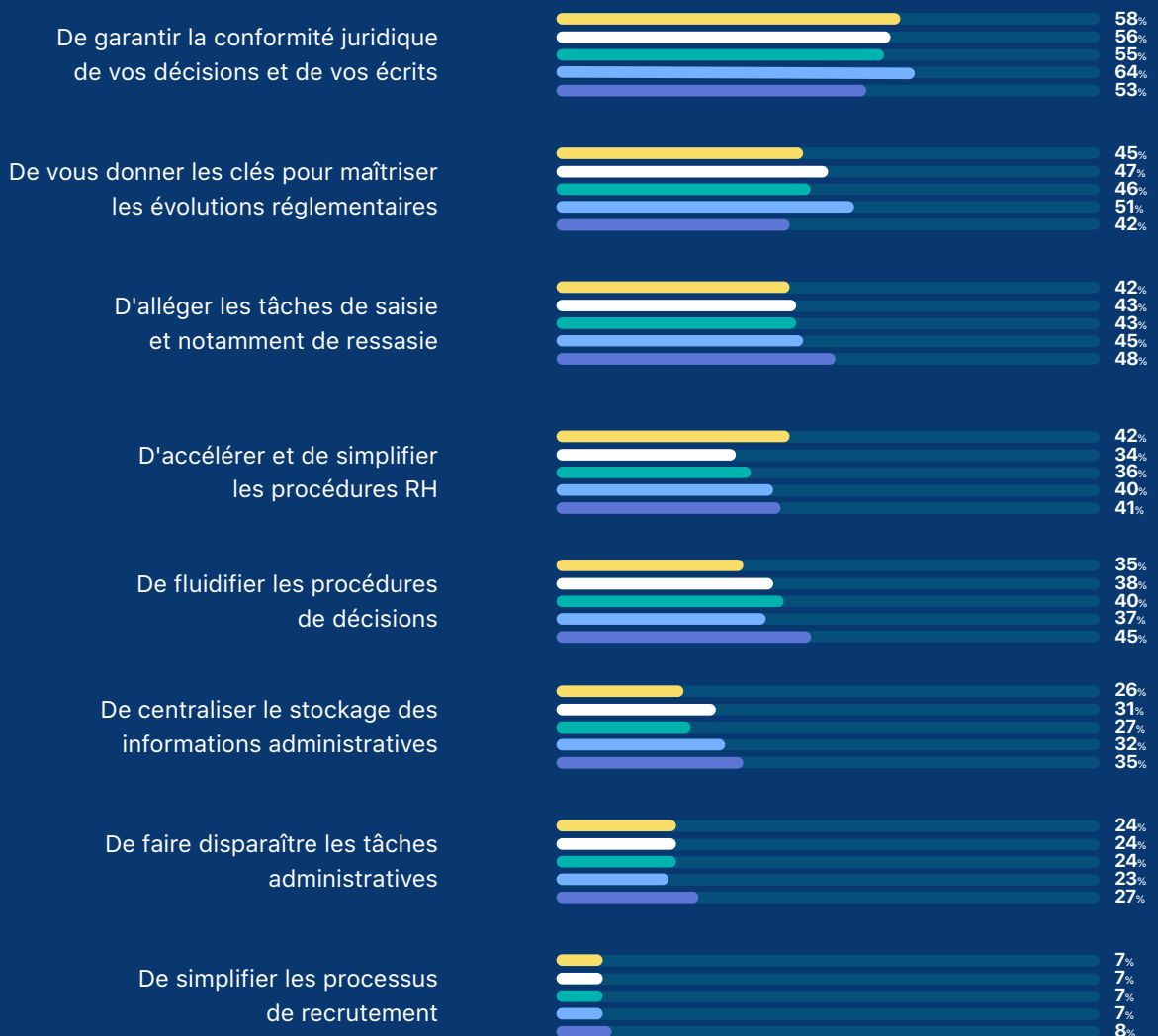
Un rêve pour les RH : maîtriser la réglementation pour garantir la conformité des décisions

Si un bon génie pouvait exaucer trois vœux pour le service RH, la priorité serait donnée à la simplicité de suivi des évolutions réglementaires (45 %) pour garantir la conformité juridique des décisions et des écrits (58 %). Dans un souci d'efficacité, ressortent également la volonté d'alléger les tâches de saisie (42 %) et la simplification des procédures RH (42 %) qui augmente de 8 points par rapport à 2021.

Notons que depuis 5 ans certains besoins sont devenus moins importants, notamment la fluidification des procédures de décision et la centralisation du stockage des informations sur les salariés qui reculent respectivement de 10 et 9 points depuis 2018.



**Au travail, si un bon génie pouvait exaucer
trois vœux, vous lui demanderiez pour
vous et votre équipe :**

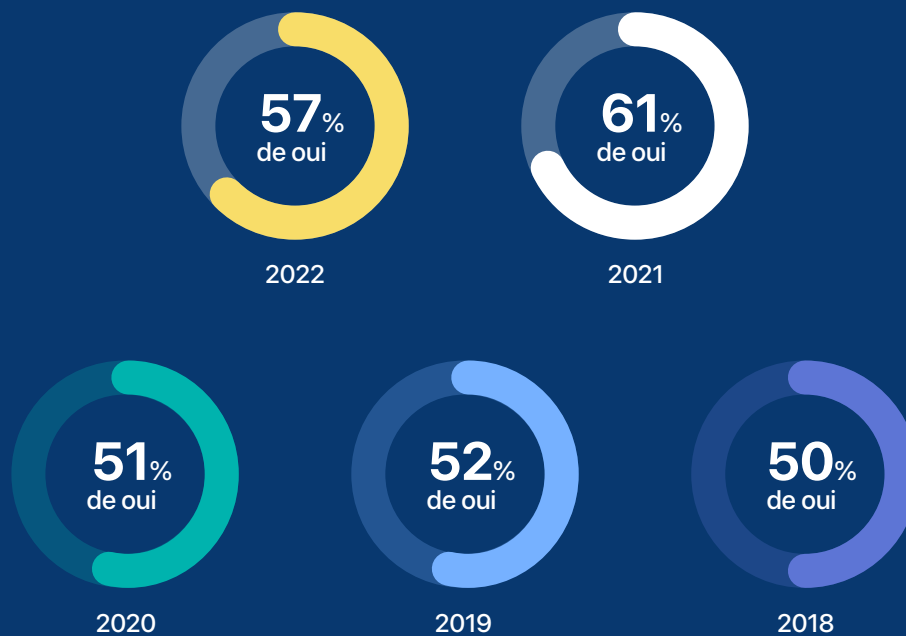


Les directives de l'employeur et les attentes des salariés

Des entreprises en accord avec les attentes des salariés

57 % des RH interrogés affirment que les directives et les choix de l'employeur sont généralement en accord avec les attentes des salariés, soit 7 points de plus qu'en 2018 mais en léger recul par rapport à l'année dernière.

Les directives / choix de votre employeur sont-elles, selon vous, généralement en accord avec les attentes des salariés ?



CHAPITRE 3

Les missions du service RH



Comparatif entre « ce que le RH veut faire » et « ce qu'il peut faire »

Moins de tâches administratives pour une meilleure qualité de vie

Cette année encore le constat est sans appel. Les RH passent beaucoup de temps sur les tâches administratives alors qu'ils aimeraient travailler sur la qualité de vie au travail pour améliorer le confort de

leurs collaborateurs. La tendance est donc strictement similaire aux années précédentes, puisque le top 5 des missions selon le temps accordé et celui qu'ils souhaiteraient accorder reste identique.

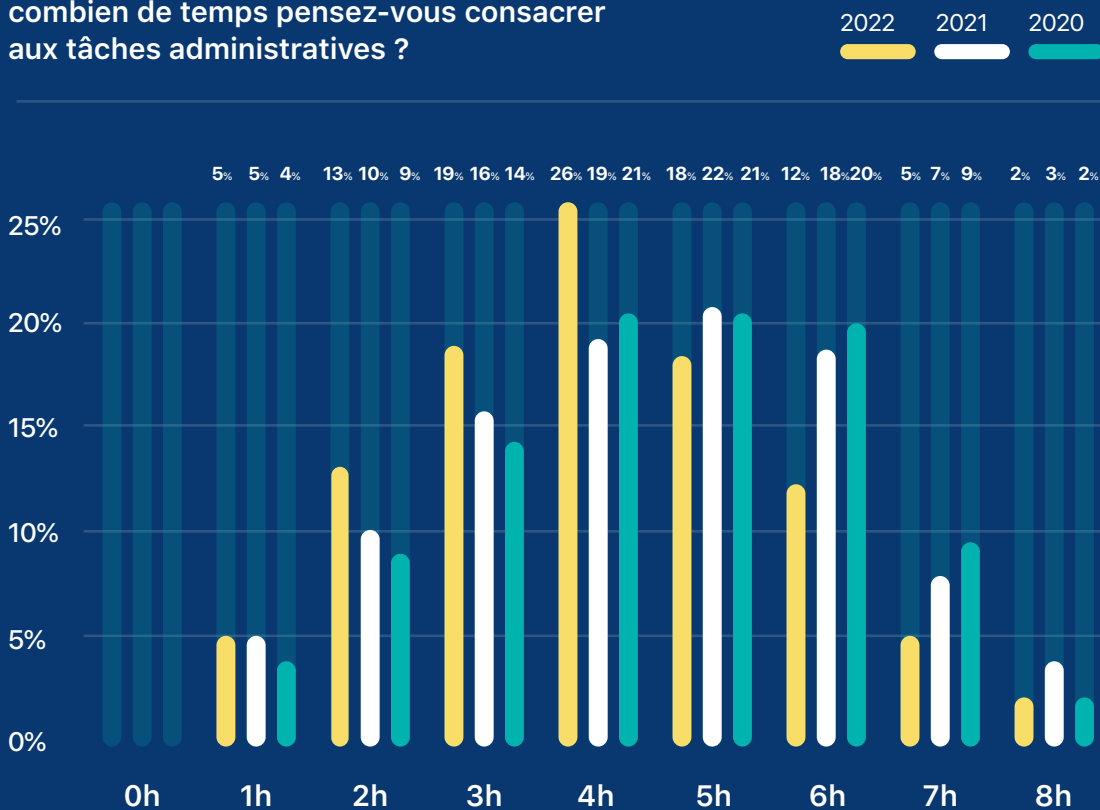
Classement des missions selon le temps :	qui est accordé					qu'ils souhaiteraient accorder				
	2022	2021	2020	2019	2018	2022	2021	2020	2019	2018
Gestion administrative du personnel	1	1	1	1	1	9	9	9	10	10
Organisation du travail	2	2	2	2	2	5	5	4	4	5
Rémunération	3	3	5	4	5	7	7	7	7	8
Recrutement	4	5	4	5	4	8	8	8	8	7
Formation / gestion des carrières et des compétences	5	4	3	3	3	2	2	2	2	2
Communication RH	6	6	6	6	7	3	3	3	3	3
Qualité de vie au travail (risques psychosociaux, bien-être, etc.)	7	8	8	8	8	1	1	1	1	1
Relations avec les IRP	8	7	7	7	6	10	10	10	9	9
Responsabilité sociale de l'entreprise	9	9	9	9	10	6	6	6	5	6
Marque employeur / culture d'entreprise	10	10	10	10	9	4	4	5	6	4

Les tâches administratives au cœur du métier de RH

Sur une journée de travail de 8 heures, **63 % des RH consacrent au moins la moitié de leur temps aux tâches administratives**. Bonne nouvelle, ce chiffre recule de 10 points par rapport à 2020. 86 % des personnes interrogées déclarent par ailleurs utiliser

des outils digitaux dans leur fonction RH (voir résultats page 30). Ce changement de méthode et d'outils de travail permet donc de limiter le temps accordé à ces tâches chronophages.

Sur une journée de travail de 8 heures, combien de temps pensez-vous consacrer aux tâches administratives ?



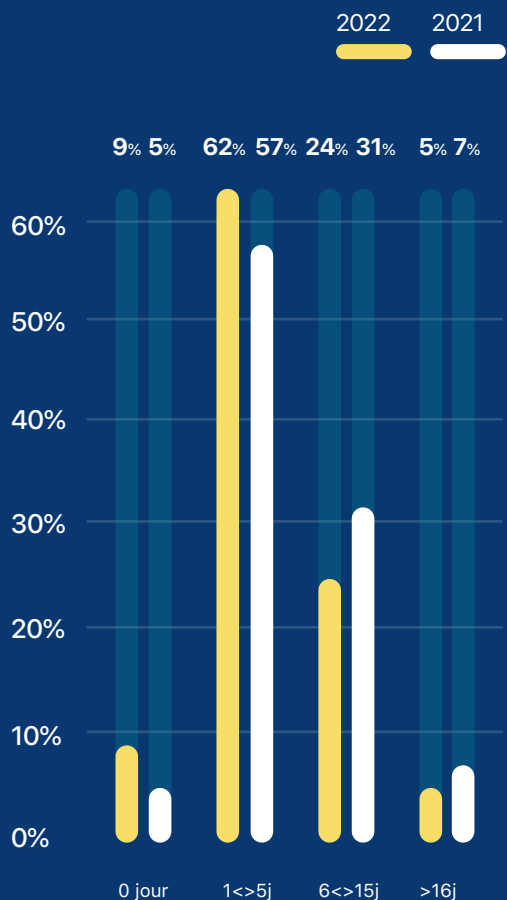
À noter : la question n'a pas été posée en 2018 et 2019.

La paie : entre 1 et 5 jours par mois

Pour la deuxième fois en 2022, les répondants ont évalué le temps qu'ils consacraient par mois à la gestion de la paie : 62 % d'entre eux déclarent passer entre 1 et 5 jours sur cette tâche.



Sur un mois de 30 jours, combien de jours de travail pensez-vous consacrer à la paie ?



À noter : la question n'a pas été posée les années précédentes.

Les missions RH : les attentes des salariés

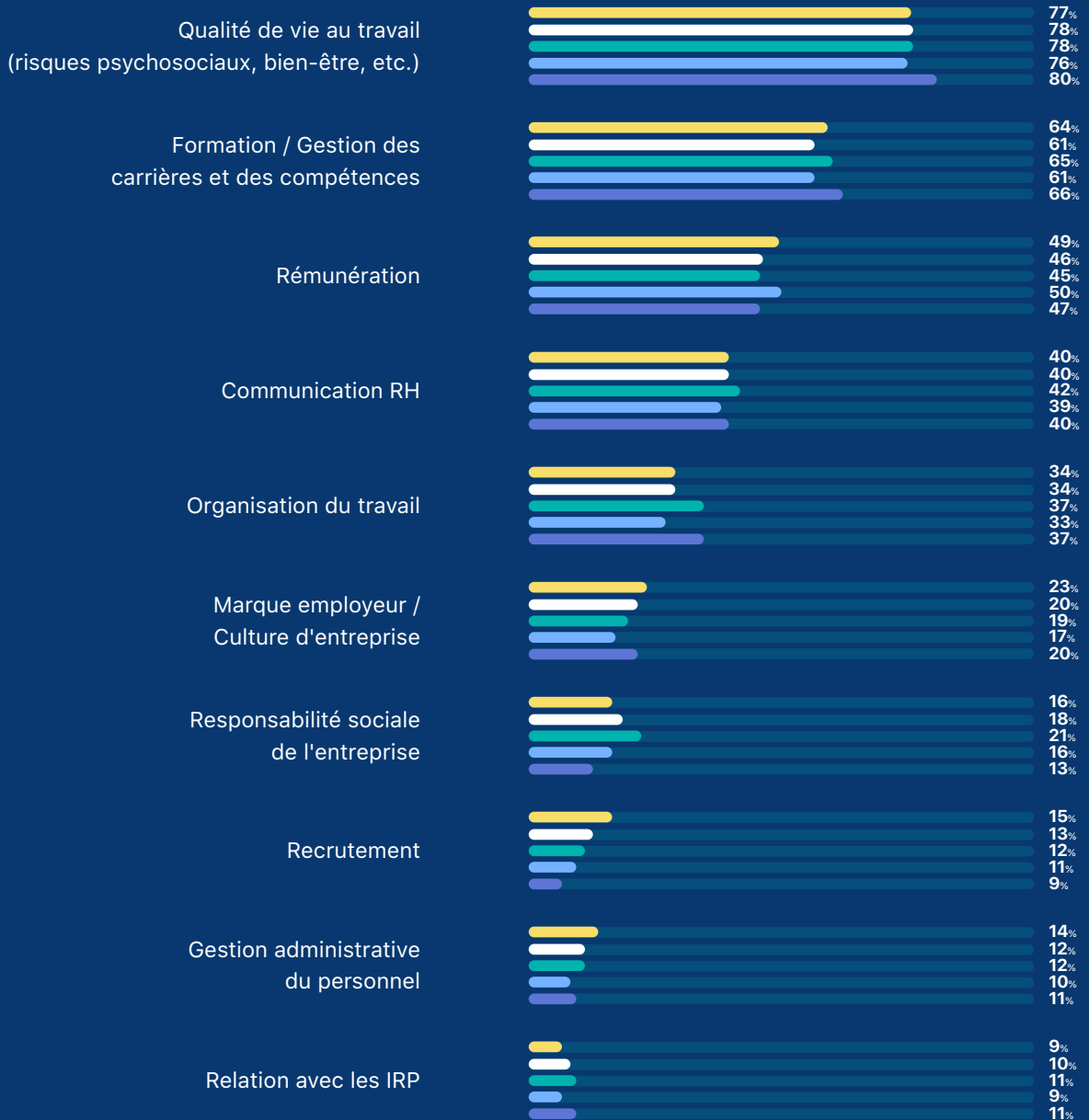
Le bien-être au travail : une priorité !

Selon les RH, les salariés attendent d'eux qu'ils travaillent en priorité sur la qualité de vie au travail (77 %), ainsi que sur la formation et la gestion des carrières et des compétences (64 %). Les salariés aimeraient également que les services RH passent

plus de temps sur la rémunération (49 %), la communication RH (40 %) et l'organisation du travail (34 %). On retiendra que les attentes en 2022 sont similaires à celles des années précédentes.



Sur quels sujets pensez-vous que les salariés aimeraient que vous passiez plus de temps par rapport à aujourd'hui ?



CHAPITRE 4

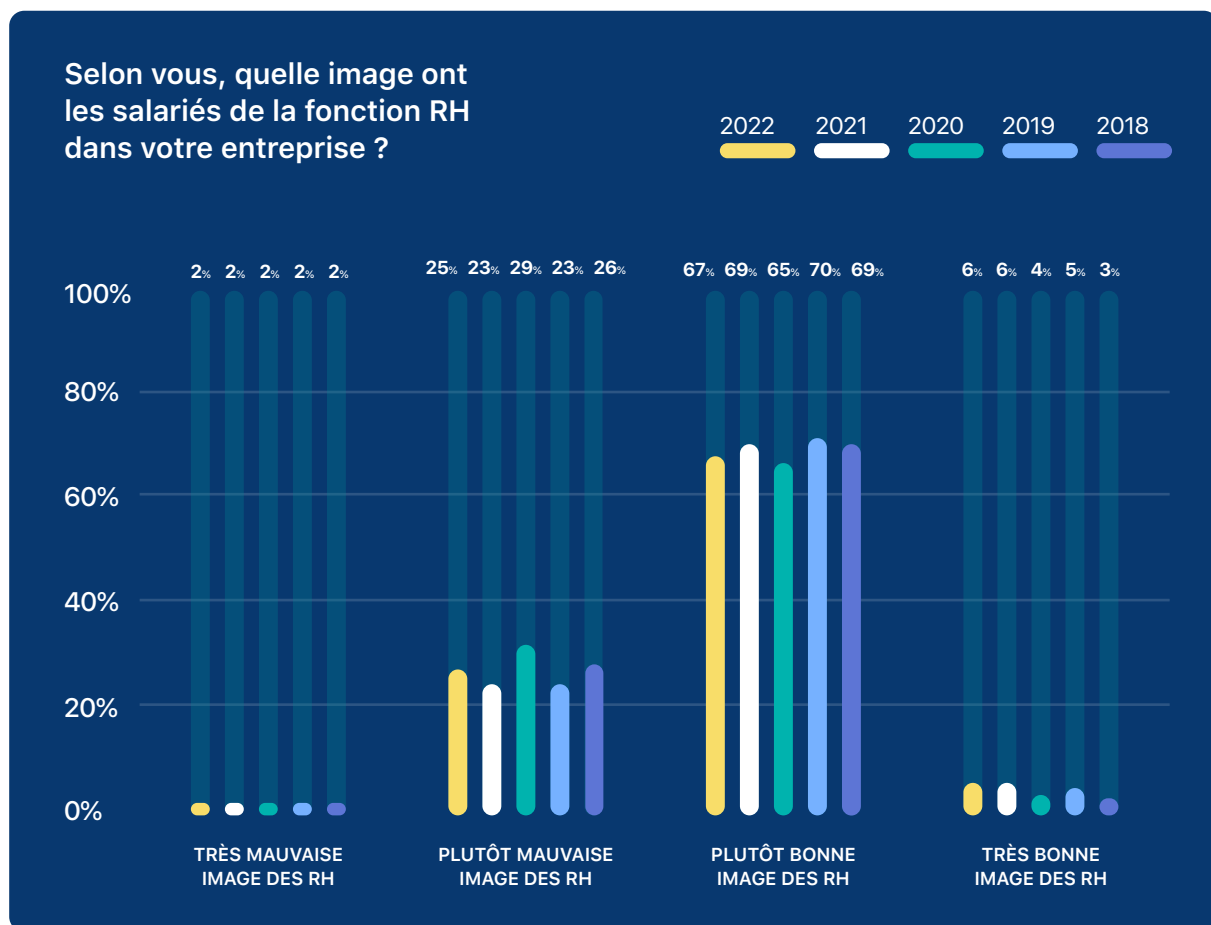
L'image du service RH



Les RH vus par les salariés

73 % des RH pensent que les salariés ont une bonne image d'eux

Les résultats de 2022 sont similaires aux années précédentes. Malgré les 2 années difficiles qui viennent de s'écouler, les salariés seraient donc majoritairement satisfaits de leurs services ressources humaines (73 %).

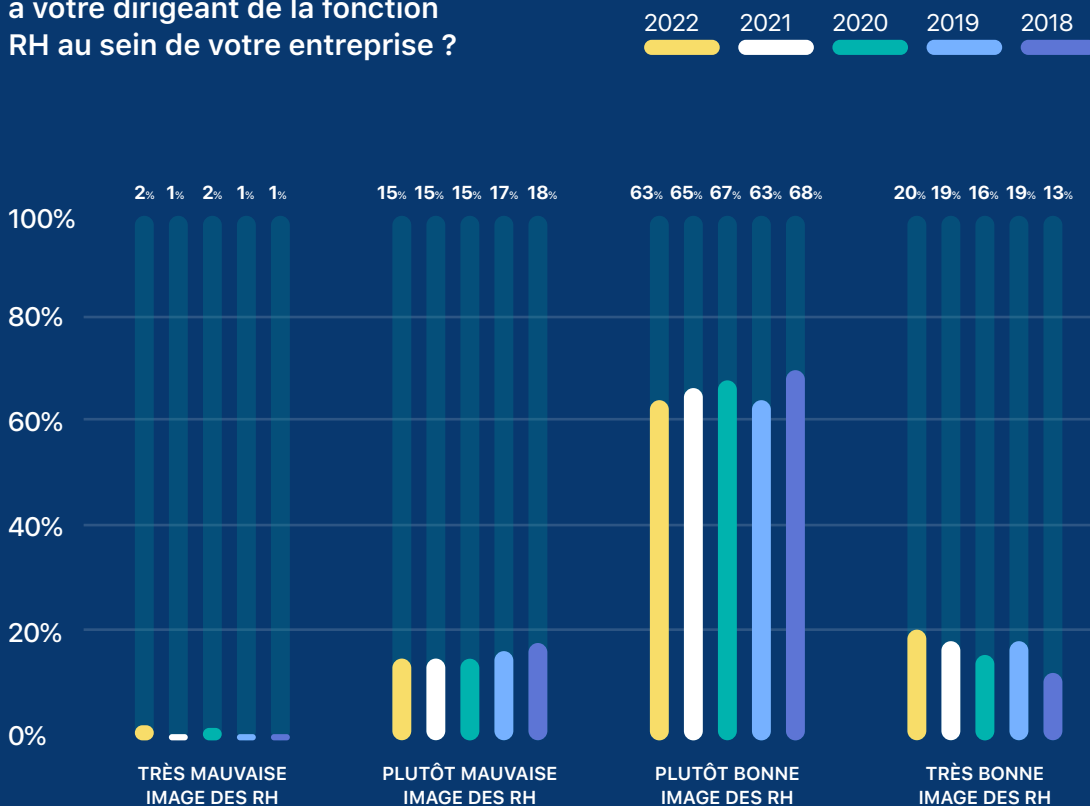


Les RH vus par le dirigeant

83 % des RH pensent que le dirigeant a une bonne image d'eux

En 2022, 83 % des RH ont l'impression que leur dirigeant a une bonne image d'eux, soit 10 points de plus que les salariés. Ce chiffre est sensiblement le même depuis 2018.

Selon vous, quelle image a votre dirigeant de la fonction RH au sein de votre entreprise ?

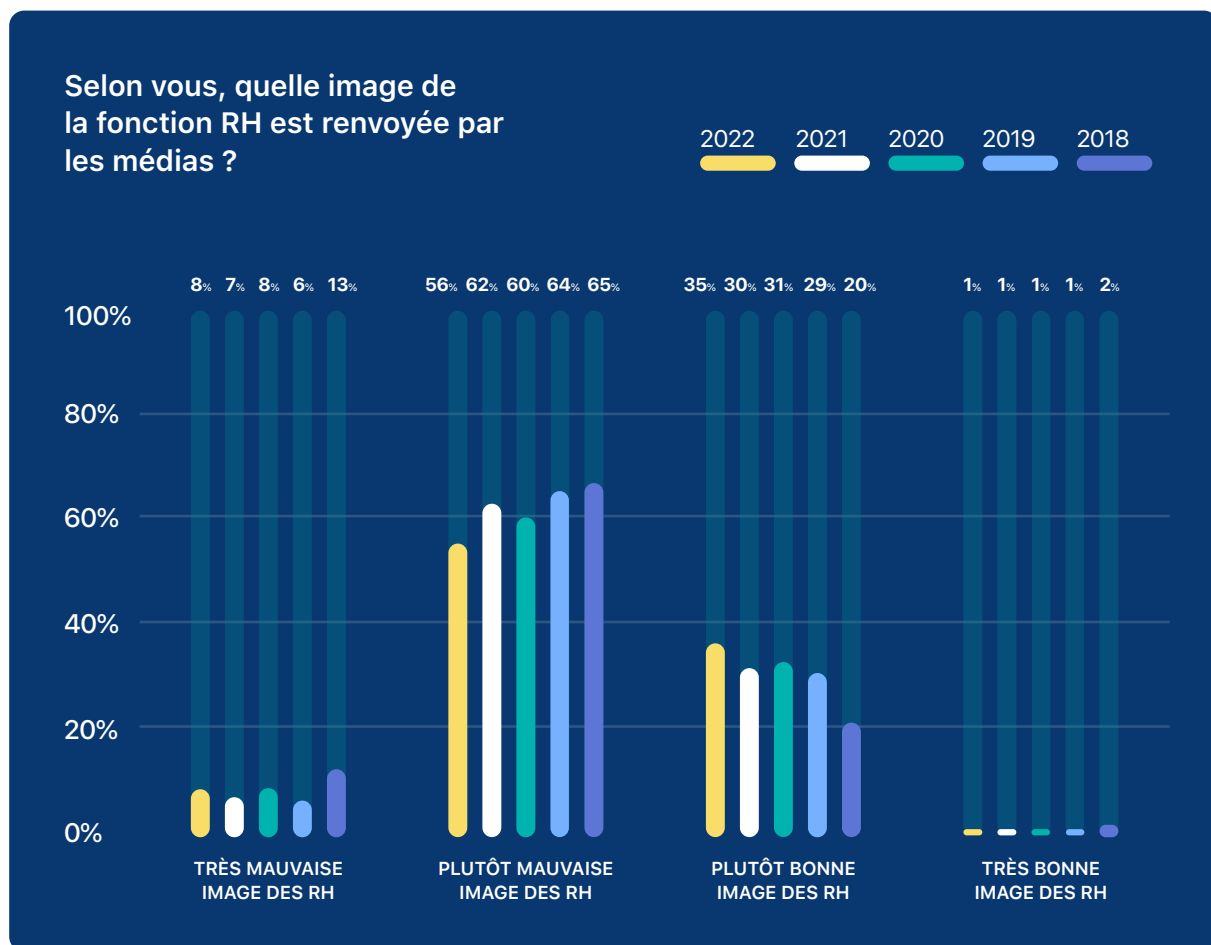


Les RH vus par les médias

64 % des RH pensent que les médias ont une mauvaise image d'eux

Cette année encore, le constat est sans appel. Les RH pensent pour la grande majorité (64 %) que les médias ont une mauvaise image d'eux.

Toutefois, depuis 5 ans ce chiffre a reculé de 14 points puisqu'ils étaient 78 % à le penser en 2018.



CHAPITRE 5

Les services digitaux dédiés aux RH



Les outils digitaux essentiels à la fonction RH

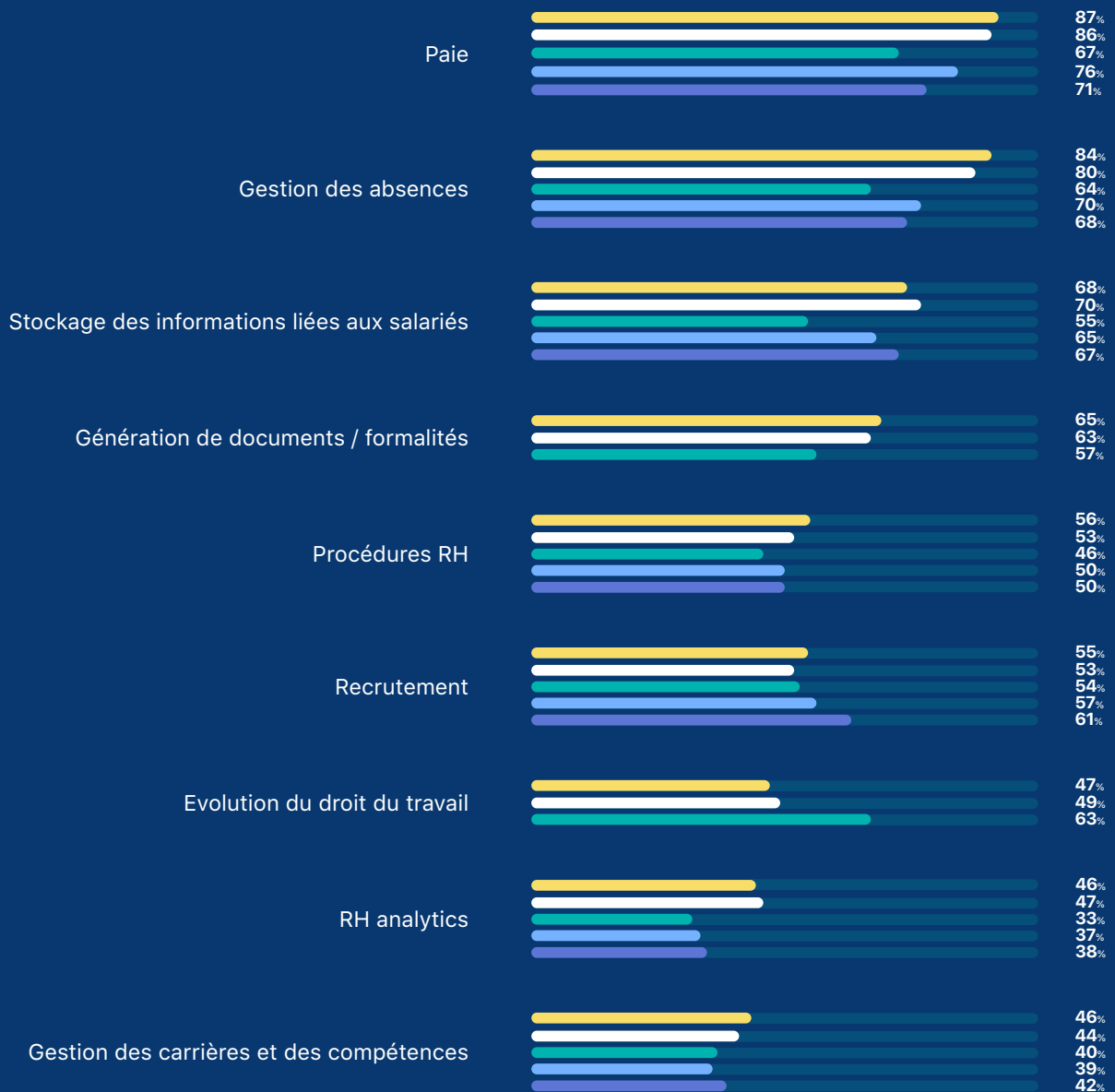
Paie, absence, stockage des informations, etc.

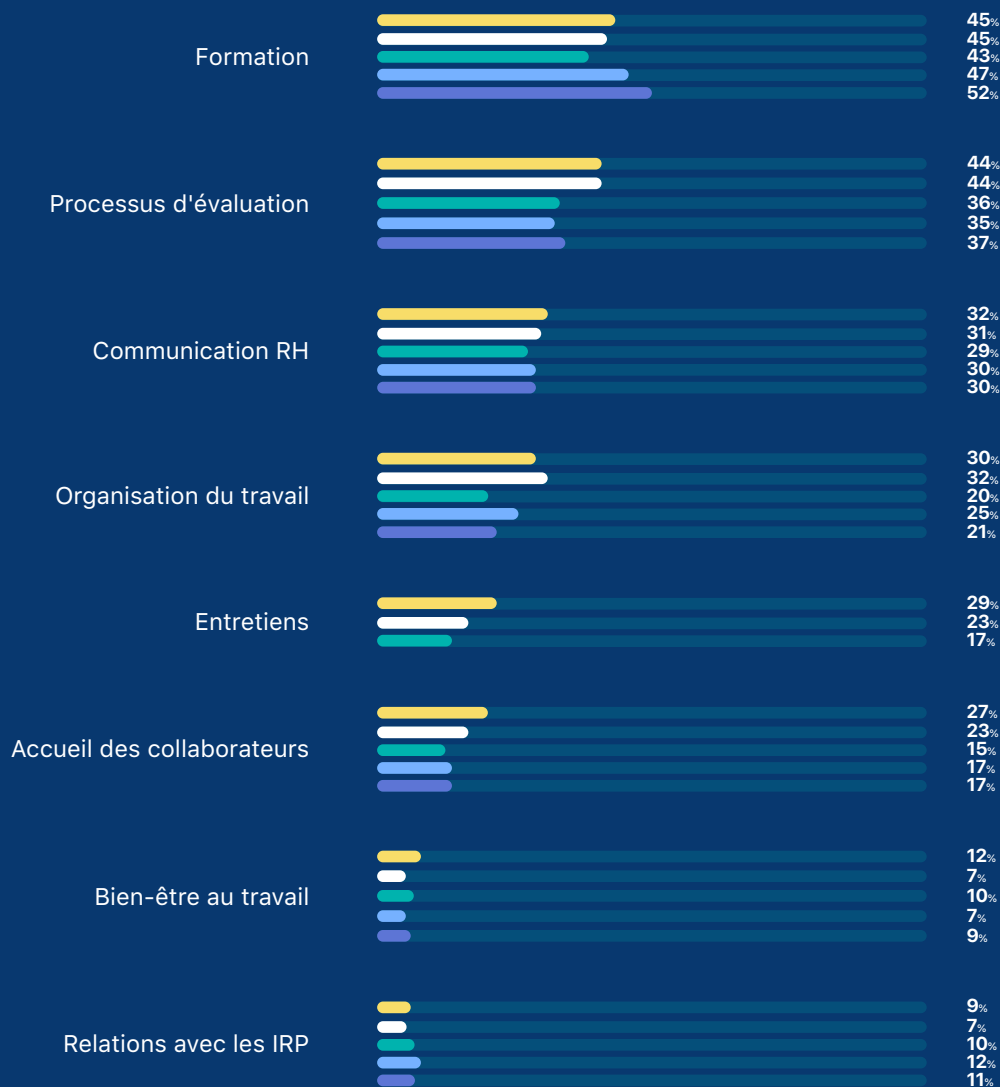
La généralisation du travail à distance semble pousser les RH à la digitalisation. 86 % des personnes interrogées déclarent utiliser des outils digitaux dans leur fonction RH, soit 21 points de plus qu'en 2018. Bonne nouvelle, les trois quarts d'entre eux sont satisfaits par leurs outils. Pour les RH, la gestion de la paie (+ 16 points depuis 2018), des absences (+ 16 points depuis 2018) et

le stockage des informations liées aux salariés sont les trois tâches pour lesquelles les outils digitaux sont essentiels. Notons aussi que depuis 5 ans le besoin de digitalisation de l'accueil des collaborateurs progresse de 10 points, l'organisation du travail progresse de 9 points et le besoin de digitaliser les processus d'évaluation a augmenté de 7 points.



Pour quelles missions RH pensez-vous que les outils / services en ligne deviennent essentiels pour la fonction RH ?



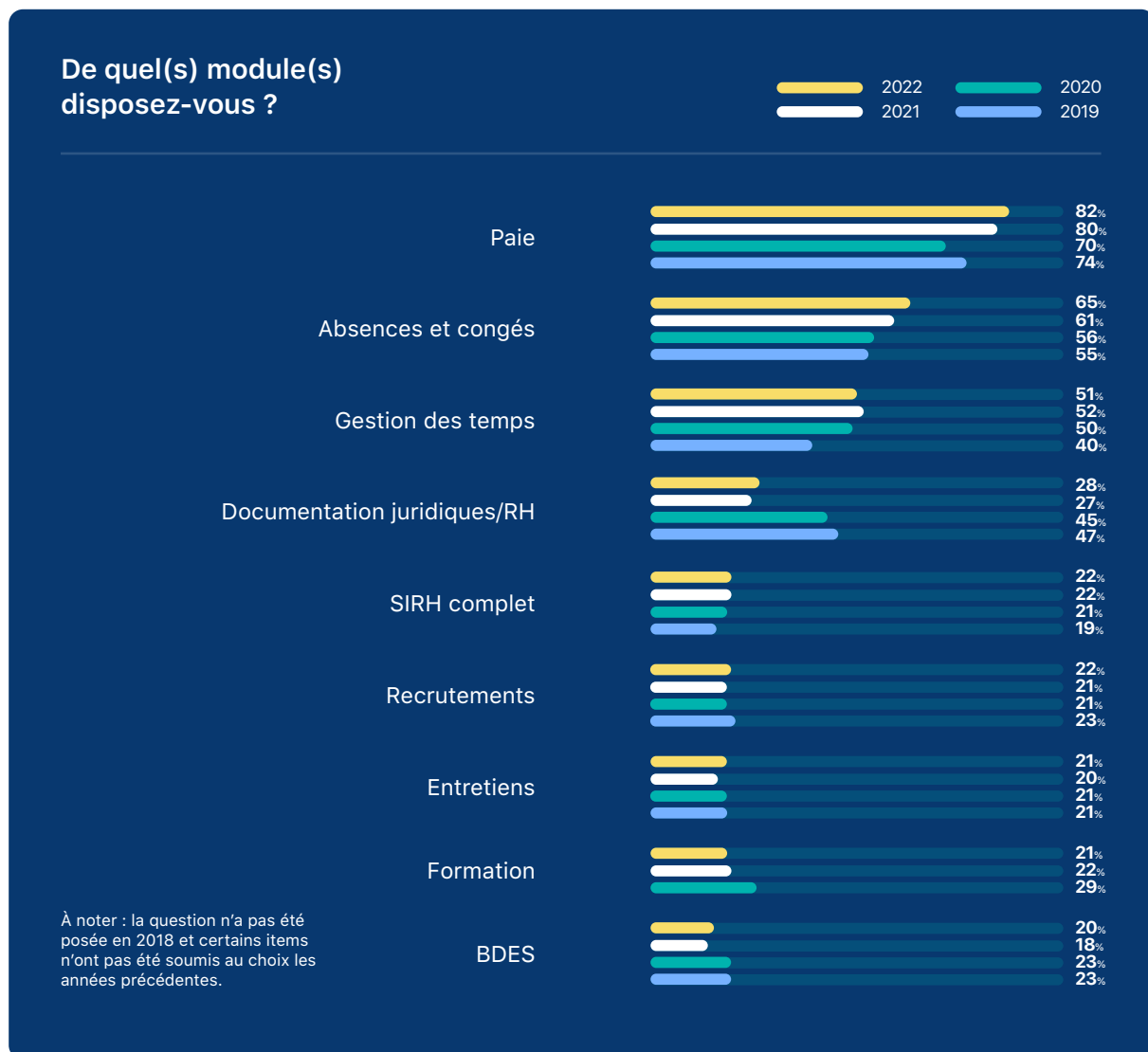


Panoramas des outils digitaux utilisés par les RH

La paie en priorité !

82 % des RH sont équipés pour la gestion de la paie (soit 8 points de plus qu'en 2019). Viennent ensuite : la gestion des absences et des congés (+ 10 points par rapport à 2019), la gestion des

temps (+ 11 points par rapport à 2019). On note également que 94 % des RH sont favorables à la dématérialisation des documents administratifs (contrats, bulletins de paie, etc).

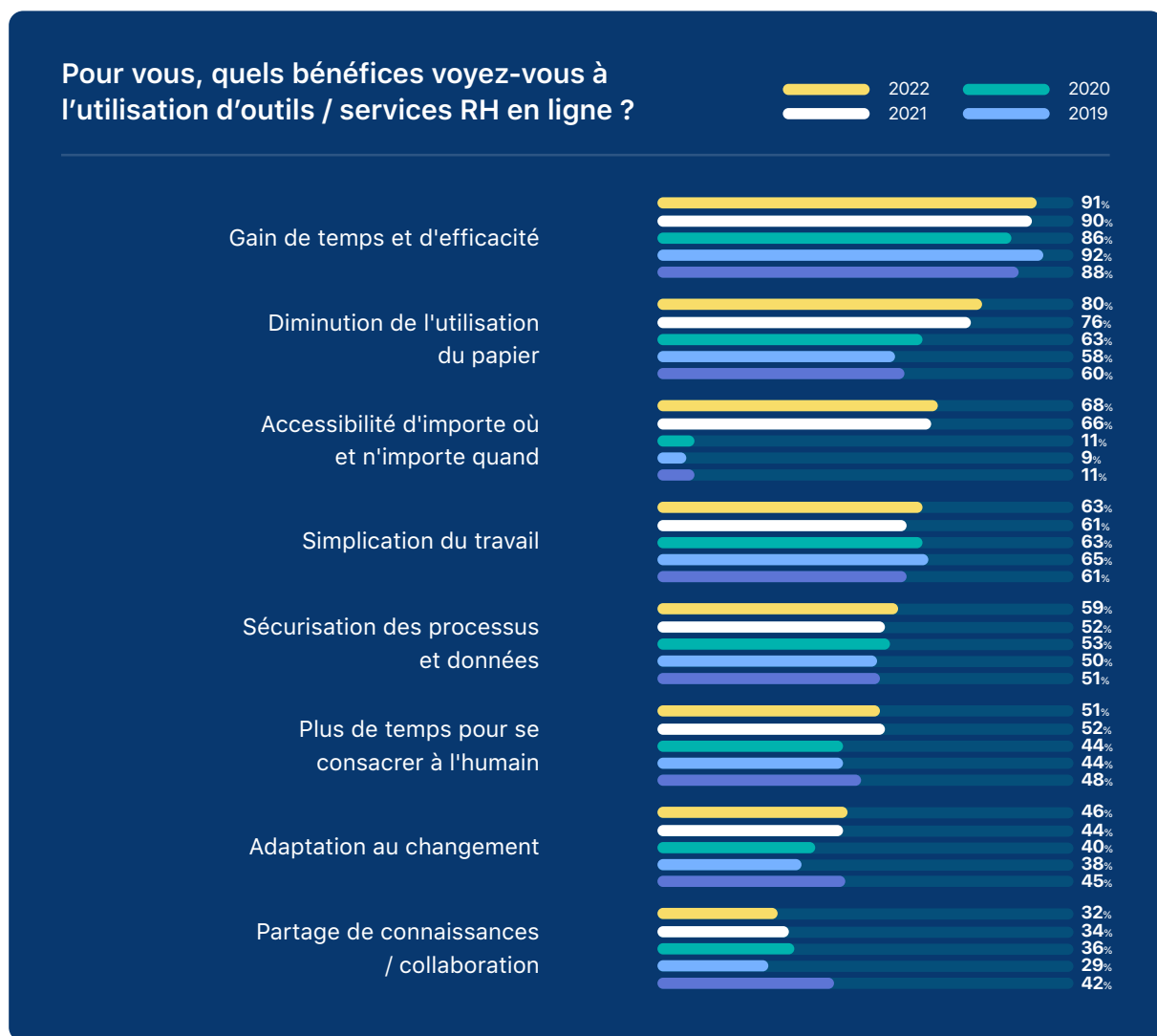


Outils digitaux : quels bénéfices ?

Gain de temps, écologie et accessibilité !

Le gain de temps et d'efficacité est toujours cité par la majorité des répondants (91 %). On notera également que les RH pensent à l'écologie puisque l'utilisation du papier continue de diminuer (- 20 points par rapport à 2018).

Depuis 2020, le travail à distance bouleverse les organisations et le critère d'accessibilité devient un réel bénéfice pour 68 % des personnes interrogées, soit 6 fois plus qu'en 2018 !

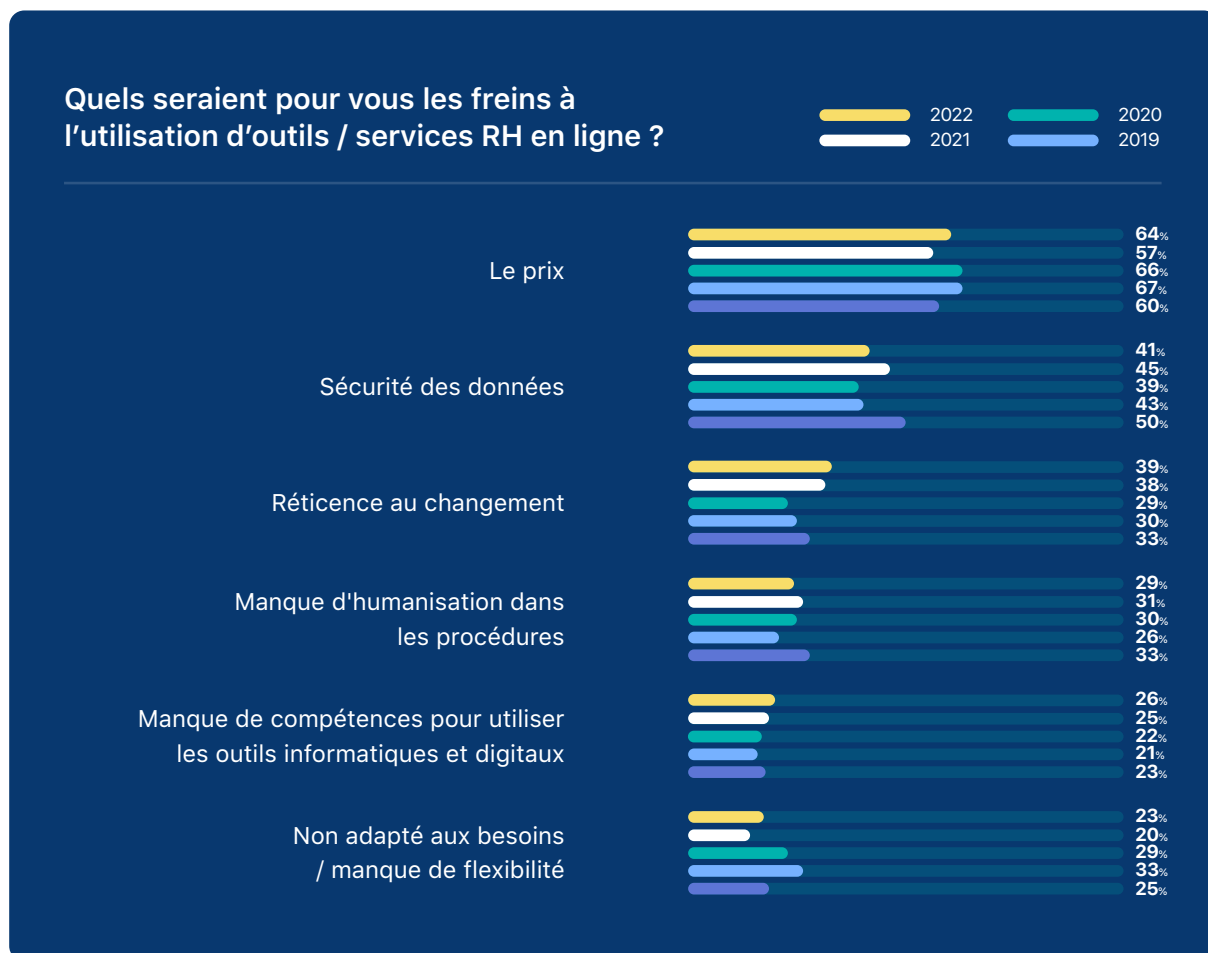


Outils digitaux : quels freins ?

C'est trop cher !

En augmentation de 7 points par rapport à l'année dernière, le prix est cité comme le frein principal du passage au digital (64 %), malgré un recul de

9 points entre 2020 et 2021. La sécurité des données et la réticence au changement sont toujours deux points bloquants.



CHAPITRE 6

Le bilan 2021 et les perspectives 2022

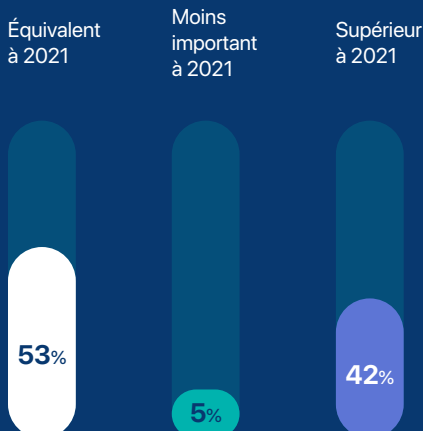


Des RH sur-sollicités

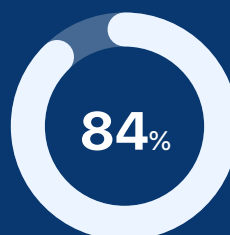
En 2022, 84 % des RH déclarent être davantage sollicités par les salariés, soit 9 points de plus qu'en 2021. Ils indiquent également être particulièrement sollicités par la direction (76 %) et les managers (75 %).

La perspective pour les mois à venir n'est pas réjouissante, car ils sont 95 % à penser que le niveau de sollicitations sera équivalent et même supérieur à 2021 (plus 5 points par rapport à l'année dernière).

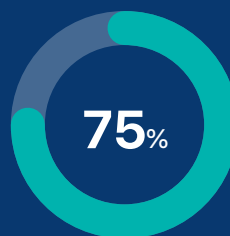
De manière générale, pensez-vous qu'en 2022, le niveau de sollicitation va être :



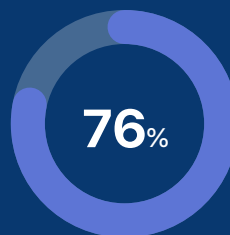
En 2021, avez-vous le sentiment d'avoir été davantage sollicité(e) par :



LES SALARIÉS



LES MANAGERS



LE CHEF D'ENTREPRISE

Sujet n°1 en 2022 : recruter et fidéliser les salariés

En 2021, 80 % des RH déclarent avoir été mobilisés en priorité par la gestion des exceptions liées à la situation sanitaire (pass, arrêts maladie, isolement des cas contacts...), sujet qui devrait à priori moins les impacter en 2022 (seulement 60 %). De la même manière, la mise en place du télétravail devrait normalement moins mobiliser les RH en 2022 (-10 points par rapport à 2021).

Par contre, la difficulté à recruter des talents, sujet important en 2021, arrive en tête des priorités 2022. Notons également que la fidélisation des salariés en place (56 %) et la revalorisation des salaires (47 %) sont des priorités importantes pour l'année à venir.

Quels sont, parmi les sujets suivants, ceux qui vous ont le plus mobilisé en 2021 et ceux qui vont probablement le plus vous mobiliser en 2022 ?

	Sujets qui ont le plus mobilisé les RH en 2021	Sujets qui vont probablement le plus mobiliser les RH en 2022
Gestion des exceptions liées à la situation sanitaire (pass, arrêts maladie, isolement des cas contacts...)	80%	60%
Difficultés à recruter des talents	67%	70%
Mise en place de nouveau mode de travail, gestion des demandes de télétravail avec délocalisation géographique	40%	30%
Négociations et revalorisations salariales	38%	47%
Fidélisation des salariés en place	37%	56%
Difficultés des managers face au travail à distance	31%	21%
Burn-out du personnel	28%	24%
Plaintes liées au sexisme / harcèlement	5%	3%
Attentes des salariés liées à l'écologie / l'impact environnemental (RSE)	3%	7%

L'impact de l'élection présidentielle présidentielle

Simplifier le droit du travail !

87 % des RH pensent que l'élection présidentielle de 2022 aura un impact sur la réglementation en droit du travail, dans les 5 prochaines années. Selon 40 % d'entre eux, la priorité du (de la) prochain(e) Président(e) de la République est la simplification

du droit du travail. Plus d'un quart estime prioritaire l'allègement des cotisations sociales. Notons également que la modification de la durée légale du travail n'est la priorité que pour seulement 3 % des RH.

Pensez-vous que le résultat des élections présidentielles de 2022 aura un impact sur la réglementation en droit du travail, dans les 5 prochaines années ?

Impact supérieur à d'habitude

20%

Impact équivalent à d'habitude

67%

Impact plus faible que d'habitude

1%

Pas d'impact

12%

Parmi les propositions suivantes, quelle devrait être selon vous la priorité du (de la) prochain(e) Président(e) de la République ?

Simplifier le droit du travail

40%

Alléger les cotisations

26%

Légiférer sur le bien-être et les conditions au travail

15%

Modifier le salaire minimum

7%

Modifier l'âge de la retraite

5%

Augmenter les aides à l'emploi

4%

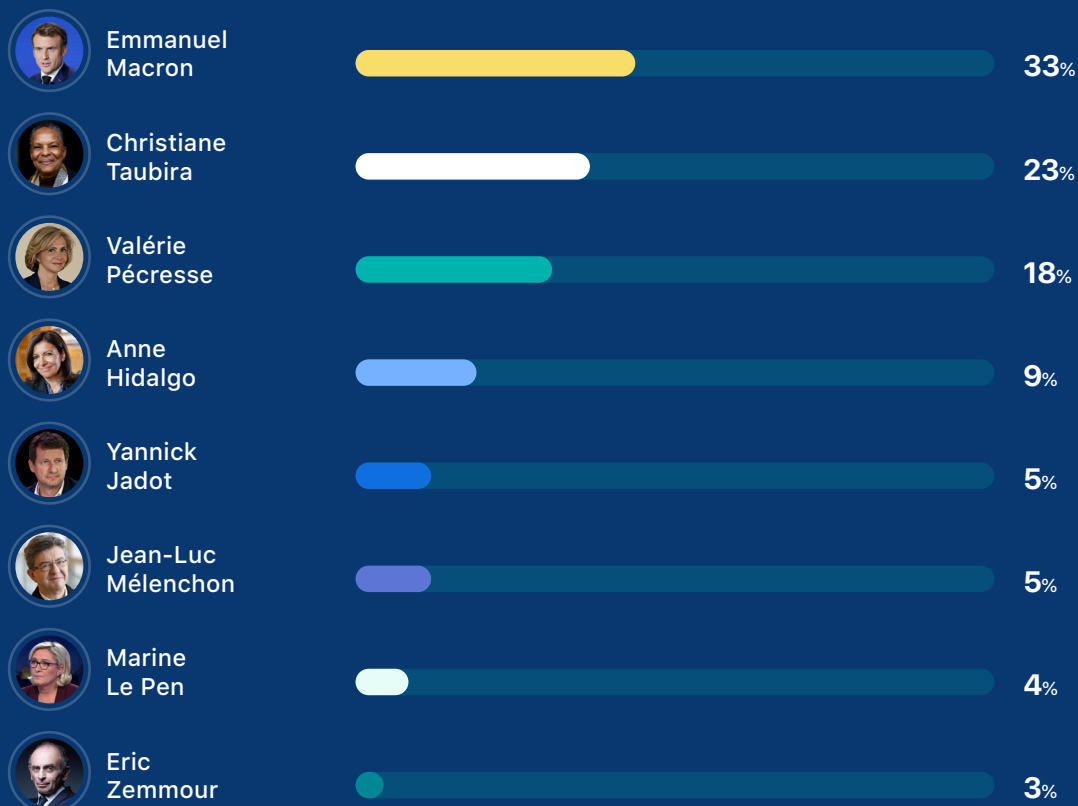
Modifier la durée légale du travail

3%

Emmanuel Macron élu meilleur DRH !

Pour 33 % des RH, Emmanuel Macron serait le meilleur DRH, suivi par Christiane Taubira (23 %) et Valérie Pécresse (18 %).

Parmi les personnalités politiques suivantes, lequel ou laquelle ferait le(a) meilleur(e) DRH ?



CHAPITRE 7

L'oeil dans le rétro



L'œil dans le rétro

Le quotidien des RH depuis 5 ans en 10 points clés

- 1 Seulement 66 % des RH déclarent vouloir toujours exercer ce métier dans 10 ans (- 6 points par rapport à 2018) ;
- 2 Parmi les sources de satisfaction, l'item « accompagner l'évolution des salariés » recule de 13 points en 5 ans alors que l'item « apporter du bien être aux salariés » progresse quant à lui de 9 points ;
- 3 Parmi les principales difficultés, le manque de budget reste problématique pour 1/4 des RH mais recule toutefois de 11 points en 5 ans ;
- 4 Le métier de RH se complexifie d'année en année, ils sont même 17 % à noter une complexité de 10/10 soit 7 points de plus qu'il y a 5 ans ;
- 5 57 % des RH interrogés affirment que les directives et les choix de l'employeur sont généralement en accord avec les attentes des salariés, soit 7 points de plus qu'en 2018 ;
- 6 Les RH pensent pour la grande majorité (64 %) que les médias ont une mauvaise image d'eux. Toutefois, depuis 5 ans ce chiffre a reculé de 14 points puisqu'ils étaient 78 % à le penser en 2018 ;
- 7 86 % des personnes interrogées déclarent utiliser des outils digitaux dans leur fonction RH, soit 21 points de plus qu'en 2018 ;
- 8 Les outils digitaux essentiels à la fonction RH : paie et gestion des absences (+ 16 points pour chaque item depuis 2018) ;
- 9 En 5 ans, la progression des besoins en terme de digitalisation a évolué ainsi :
 - accueil des collaborateurs, + 10 points ;
 - organisation du travail, + 9 points ;
 - processus d'évaluation, + 7 points.
- 10 Le travail à distance bouleverse les organisations. Le critère d'accessibilité en ligne des ressources et outils devient un réel bénéfice pour 68 % des personnes interrogées, soit 6 fois plus qu'en 2018 !

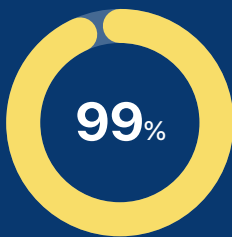
CHAPITRE 8

Les chiffres clés à retenir

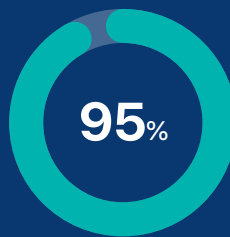


RH : un métier passion

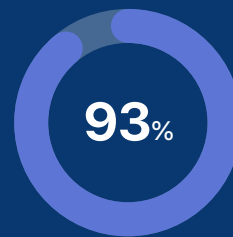
71 % des RH ont choisi leur métier pour sa dimension humaine et sociale



se sentent utiles



sont motivés



sont épanouis

RH : un quotidien difficile

Les moins du métier

65%

pointent le manque de temps et de ressources

69%

estiment que le métier se complexifie

37%

ont de plus en plus de difficultés à suivre les évolutions réglementaires

Un moral qui fléchit

82%

se déclarent proches de l'épuisement

76%

se sentent frustrés

70%

sont isolés

RH, entre rêve et réalité

Les RH aimeraient avoir plus de temps pour travailler sur les sujets qui intéressent les salariés :



La qualité de vie
au travail



La formation



La gestion des carrières
et des compétences

LA RÉALITÉ



63 % des RH déclarent passer au moins la moitié de leur temps de travail à des tâches administratives

L'ESPOIR

Les 3 souhaits des RH

#1

Garantir la
conformité juridique
des décisions et des
écrits

#2

Maîtriser les
évolutions
réglementaires

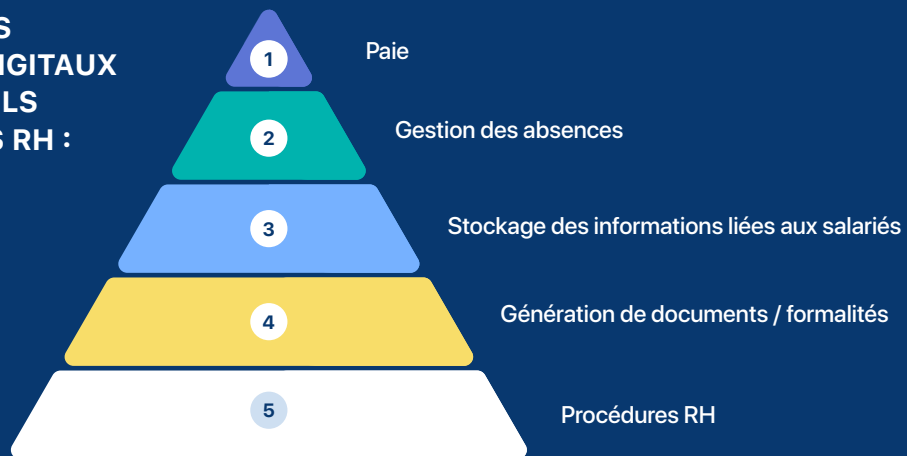
#3

Alléger les tâches de
saisie et notamment
de ressaisie

Le digital : la solution pour libérer du temps aux RH

86 % des RH utilisent des outils digitaux

TOP 5 DES OUTILS DIGITAUX ESSENTIELS POUR LES RH :



LES BÉNÉFICES PERÇUS

+
#1 - Gain de temps et d'efficacité

+
#2 - Diminution de l'utilisation du papier

+
#3 - Accessibilité n'importe où et n'importe quand

Le bilan 2021 et les perspectives 2022

Les RH au cœur de la gestion de crise en entreprise

84%

déclarent être davantage sollicités par les salariés

76%

des RH déclarent être davantage sollicités par la direction

75%

déclarent être davantage sollicités par les managers

95%

pensent que le niveau de sollicitation en 2022 sera équivalent et même supérieur à 2021

TOP 3 des sujets qui ont le plus mobilisé les RH en 2021

- 1 Gestion des exceptions liées à la situation sanitaire (pass, arrêts maladie, isolement des cas contacts...)
- 2 Difficulté à recruter des talents
- 3 Mise en place de nouveau mode de travail, gestion des demandes de télétravail avec délocalisation géographique

TOP 3 des sujets qui vont probablement le plus mobiliser les RH en 2022

#1
Difficulté à recruter des talents

#2
Gestion des exceptions liées à la situation sanitaire (pass, arrêts maladie, isolement des cas contacts...)

#3
Fidélisation des salariés en place

L'impact de l'élection présidentielle

#1



87% des RH pensent que l'élection présidentielle de 2022 aura un impact sur la réglementation en droit du travail, dans les 5 prochaines années.

#2



La priorité du (de la) prochain(e) Président(e) de la République :
la simplification du droit du travail

#3



Pour **33 % des RH**, Emmanuel Macron serait le meilleur DRH parmi une liste de personnalités politiques

