BAROMÈTRE 2022 #2

IMAGINONS ENSEMBLE LE FUTUR DE LA FONCTION RH

Partenaire principal **Deloitte.**

1 2 JOURS DE TÉLÉTRAVAIL : LE RYTHME ADOPTÉ PAR 70% DES ENTREPRISES

5% 100% PHYSIQUE
Retour complet au bureau

0% 100% DIGITAL
Maintien du 100% télétravail complet

95% RYTHME HYBRIDE

- **70,4%** : **2 jours** télétravail
- **34,3%** : Liberté dans le choix des jours de télétravail
- **27,8%** : Organisation à la discrétion des **managers**
- **25,6%** : Mise en place du **Flex office**
- **24,3%** : **3 jours** en télétravail
- **20,2%** : **1 jour** en télétravail
- **3,6%** : **Possibilité** de télétravail complet

Deux tendances ont été renforcées cette année :

70% privilégient **2 jours de télétravail** contre 30% l'année dernière

35% laissent **le choix dans les jours** de télétravail contre 20% l'année dernière

2 LE RECRUTEMENT : UN ENJEU POUR 97% DES ENTREPRISES

97% des entreprises ont du mal à recruter

3% n'ont pas de difficultés particulières

54% ont plus de difficulté depuis la crise sanitaire

8% autant qu'avant la crise

31% seulement sur certaines postes (48% dans l'IT)

4% pour qui cela reste minime

LES CHALLENGES DU RECRUTEMENT

65% ne recoivent pas assez de candidature

50% recoivent des candidats ayant des exigences trop élevées

- salaires 90%
- flexibilité 87%
- équilibre vie pro/perso 33%

41% estiment que les profils des candidats ne sont pas adaptés aux postes

20% manquent de ressources pour répondre aux besoins

10% estiment que les candidats manquent d'expérience

3 LA VISIBILITÉ AUPRÈS DES CANDIDATS : LES CANAUX UTILISÉS PAR LES ENTREPRISES

91% Diffusent l'offre sur les réseaux sociaux

91% Diffusent l'offre sur des sites spécialisés de mise en avant des offres d'emploi

89% Diffusent l'offre sur leur site internet avec une page carrière

73% utilisent la cooptation

69% font des partenariats et liens avec les écoles et universités

64% font appels à des agence de recrutement

56% passent par des chasseurs de têtes

15% font des partenariats médias

4 ATTRACTIVITÉ DES TALENTS : LES STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES

48% Identification des profils critiques

49% Valorisation d'outils de recrutement

68% Définition d'un processus d'on-boarding

5 QUEL DEGRÉ DE CONNAISSANCES DES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS ?

41% considèrent en avoir une **bonne connaissance**

41% ont une **connaissance plus ou moins correcte** (Dont **61% souhaitent développer ces connaissances** d'ici 12 mois)

18% **n'en ont pas** ou très peu

ZOOM SUR LES OBJECTIFS D'UNE CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES

- **67%** Mettre en place des formations adaptées aux collaborateurs
- **75%** Favoriser la mobilité interne
- **46%** S'assurer que le collaborateur détient les compétences essentielles à la matrise de son poste

ZOOM SUR LES MOYENS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES QUE LES ENTREPRISES PRIVILÉGIENT

- **85%** mettent en place des formations en présentiel ou à distance
- **69%** participent à des missions projets ou des groupes transversaux
- **66%** mettent en place du coaching ou mentoring
- **58%** mettent en place des formations en salle traditionnelle

6 L'OBJECTIF DES FORMATIONS : GAGNER EN EFFICACITÉ ET EN PERFORMANCE

- **84%** Gagner en efficacité et en performance
- **63%** Préparer les collaborateurs aux métiers de demain à travers l'upskilling
- **62%** Développer l'engagement des collaborateurs
- **37%** Permettre aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences pour changer de métier
- **21%** Être plus compétitif
- **10%** Attirer de nouveaux talents

7 UNE FORMATION IMPACTANTE : LES PRINCIPAUX DÉFIS

- **57%** L'engagement des apprenants dans la durée
- **52%** La fluidité de l'expérience utilisateur
- **47%** La personnalisation au maximum du parcours de formation
- **40%** Le développement de l'apprentissage dans le « Flow of Work* »
- **40%** L'amélioration de la qualité des contenus

* Le Flow of Work est une forme d'apprentissage qui intègre les activités professionnelles aux ressources

8 LE TALENT MANAGEMENT : ZOOM SUR LES ATTENTES D'UN OUTIL

44% Améliorer la performance des collaborateurs et managers

44% Améliorer la rétention des collaborateurs

37% Réduire les coûts de recrutement

9 UTILISATION DE LA SIGNATURE ÉLECTRONIQUE

26% des directions RH ne l'utilisent pas mais **16%** ont pour projet de l'utiliser

74% des directions RH l'utilisent

SES OBJECTIFS

Pour les entreprise utilisatrices
Pour les entreprises projetant son utilisation

Contrat de travail	74%	81,5%
Avenant au contrat de travail	65,6%	70,4%
Entretien professionnel	55,2%	63%
Promesse d'embauche	44,4%	54,4%
Entretien annuel	44,4%	53,8%

SES AVANTAGES

Les avantages
Les attentes

Gain de temps et de productivité	87,2%	88,9%
Traçabilité et conformité	63%	79,2%
Meilleure expérience collaborateur	46,4%	58,4%
Optimisation de la gestion des données	40,7%	44,8%

Bien que la réduction des coûts ne soit pas une attente initiale des Directions RH lors de la mise en place d'un système de signature électronique (**3%**), cela s'avère devenir un avantage clairement identifié suite à sa mise en place (**32%**)

PROFIL DES ORGANISATIONS RÉPONDANTES

89 RÉPONDANTS

Secteurs d'activité

- Industrie 25%
- Distribution 12%
- Autres 7%
- Biens de consommation, Luxe 7%
- Media, Entertainment High-tech 5%
- Secteur associatif 2%
- Services 13%
- Banque, Finance 9%
- BTP, Immobilier 7%
- Transports, Logistique 5%
- Administration 3%
- Collectivité 3%
- Télécommunications 2%
- Conseil 1%

Taille de l'entreprise ?

- **50,6%** > 5 000 salariés
- **26,2%** 1 000 à 4 999 salariés
- **14%** 500 à 999 salariés
- **9,3%** 500 à 999 salariés

En partenariat avec Adobe, cegid, coorg, Deloitte.