

1ER BAROMÈTRE



AU COEUR DES NOUVEAUX ENJEUX RH



OCTOBRE 2022

810 DRH INTERROGÉS

DANS

4 PAYS 



DU 30 JUIN AU 8 JUILLET 2022

(entreprises de plus de 50 salariés)

2 GRANDS DÉFIS MIS EN EXERGUE PAR LES DRH AU NIVEAU EUROPÉEN :

1.



**L'ENGAGEMENT
DES SALARIÉS**

2.



L'INCLUSION



ENGAGER ET MOBILISER LES SALARIÉS

préoccupation principale des DRH européens

3 axes de travail prioritaires :

Renforcer la cohésion interne et l'ambiance de travail au sein des équipes

Donner du sens au travail

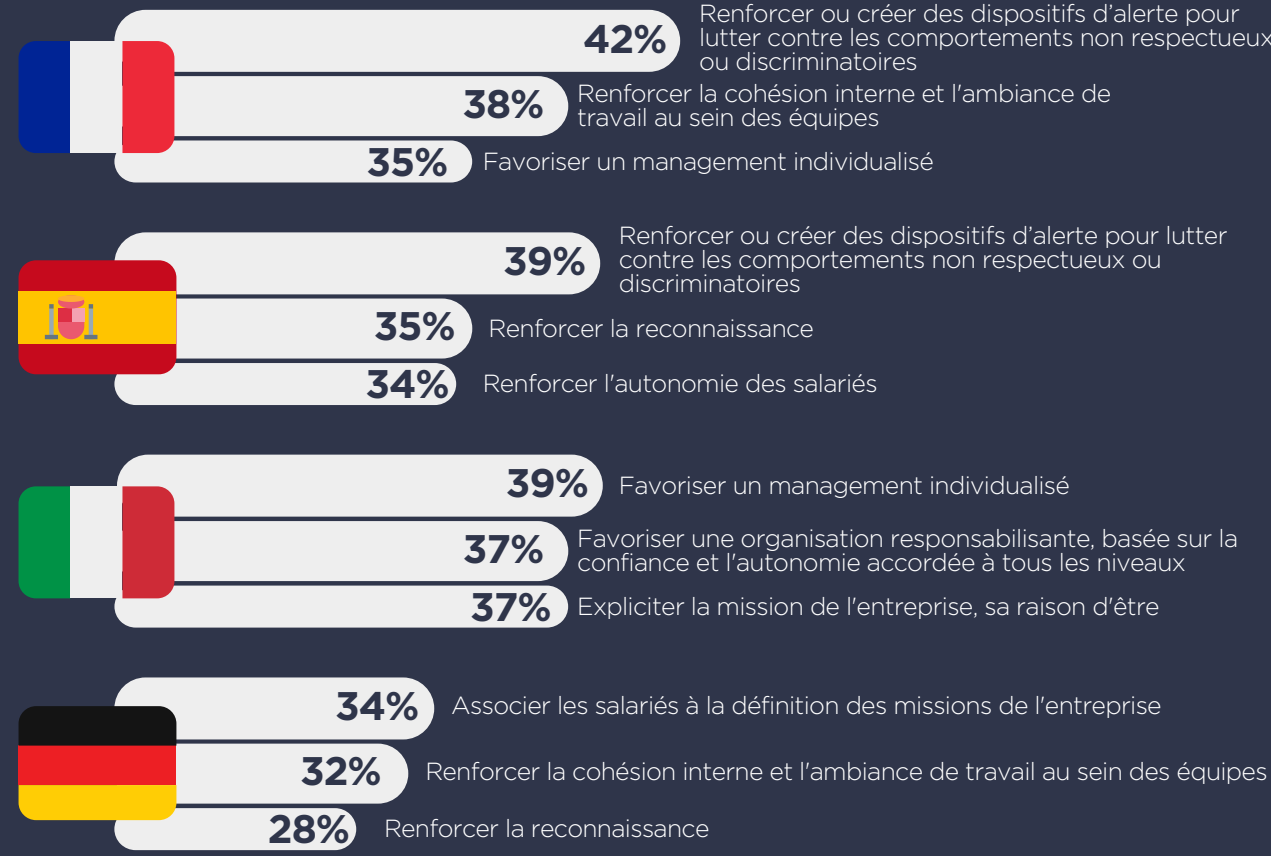
Renforcer la reconnaissance





ENGAGER ET MOBILISER LES SALARIÉS

...mais des priorités différentes selon les pays





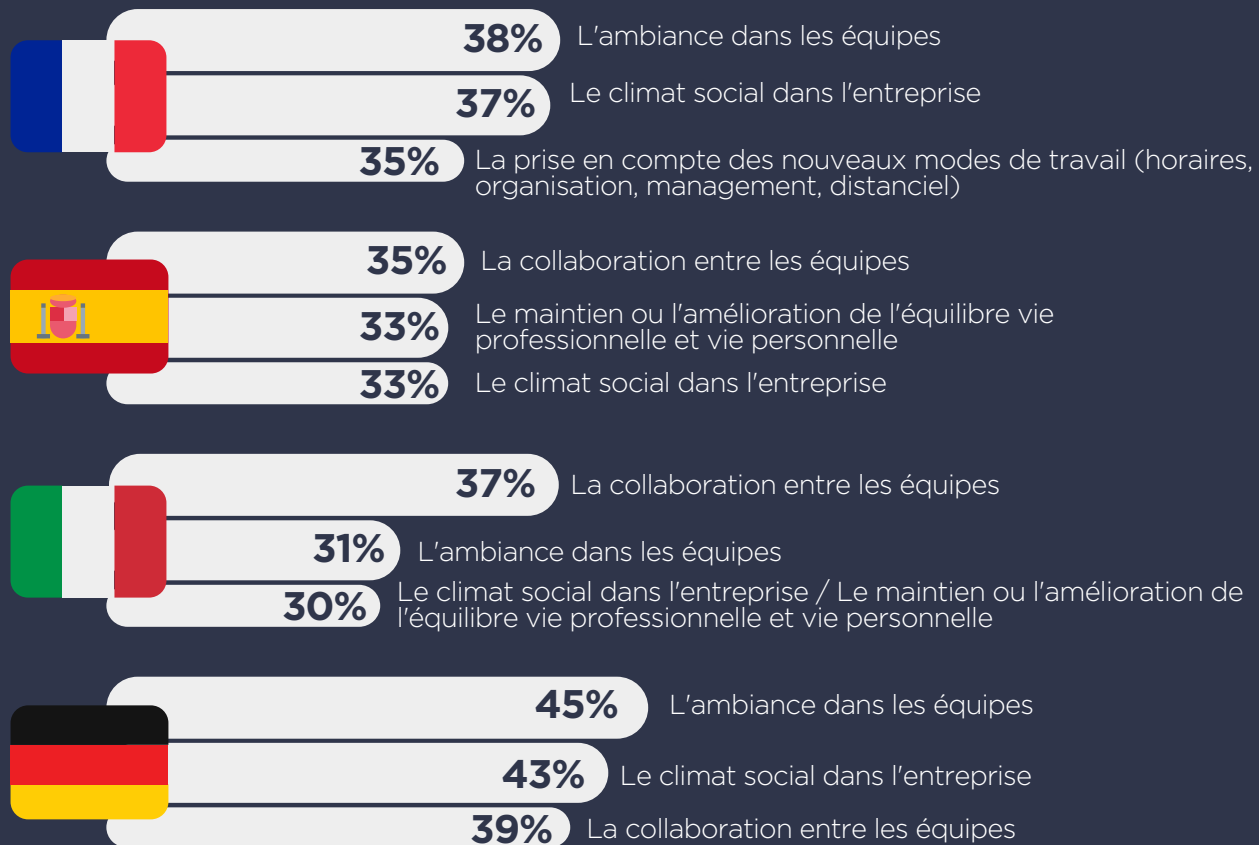
Quelles sont, selon les DRH, les attentes prioritaires des collaborateurs ?





Quelles sont, selon les DRH, les attentes prioritaires des collaborateurs ?

Résultats par pays





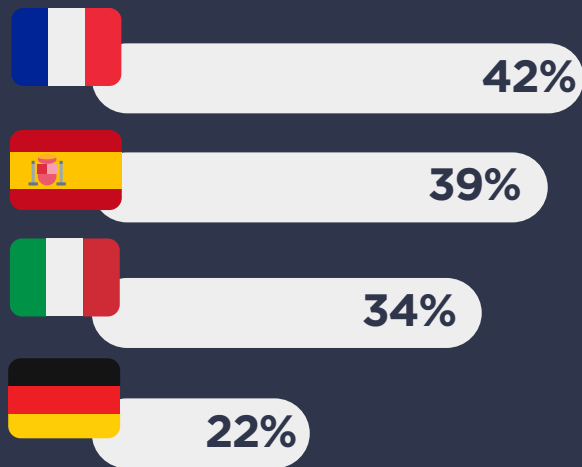
L'INCLUSION

second grand défi des entreprises pour 2023

Pour **30%** des DRH européens, la priorité :



renforcer ou créer des dispositifs d'alerte pour lutter contre les comportements non respectueux ou discriminatoires





L'inclusion des **profils séniors***, préoccupation déclarée des RH

92% déclarent essayer de conserver les profils séniors le plus longtemps possible dans leur entreprise

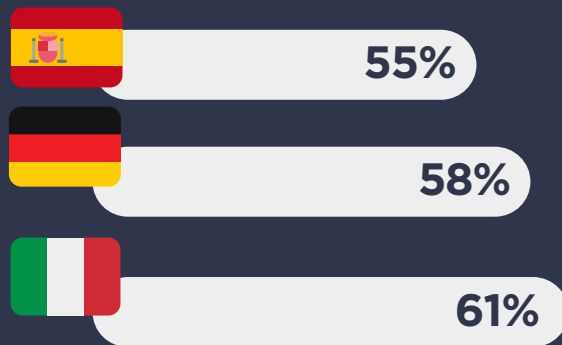
66% déclarent mettre en place des politiques RH particulières à l'intention des séniors





malgré ces bonnes intentions...

55% des DRH européens restent réticents à embaucher un profil sénior



Un résultat en décalage avec la réalité en France



Or le taux d'activité des séniors (55-64 ans) n'est que de 56% en France en 2021* et l'âge fait partie des 1ers motifs de discrimination ressentis par les salariés**.

*Eurostat (Allemagne : 72% ; Espagne : 56% ; Italie : 53%)

**selon le baromètre réalisé par le Défenseur des droits et l'OIT en décembre 2020





LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

une mission intégrée à la feuille de route des DRH...

92% des DRH interrogés déclarent être déjà impliqués dans la gestion des problématiques RSE

avec pour priorités :



le caractère social

prévoyance, actions sociales et solidaires, relations et conditions de travail



le volet environnemental

protection de la planète, transition environnementale



LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

... mais qui peine à mobiliser

75% ont le sentiment de rencontrer des difficultés à mobiliser la direction et les managers sur ces sujets

Les DRH espagnols sont ceux qui semblent avoir le plus de difficultés :



87%

QUELLES ÉVOLUTIONS DE LA FONCTION RH DANS LE FUTUR ?

Deux évolutions sont soulignées par les DRH interrogés :



La nécessité d'avoir une connaissance plus fine des compétences, motivations et souhaits d'évolution des collaborateurs



La contribution à l'innovation au sein de l'entreprise (notamment en termes d'organisation et de nouveaux modes de travail)



Le manque de moyens est souligné comme une difficulté pressentie à l'avenir, qu'ils soient financiers (34%) ou humains (32%), particulièrement en France (respectivement 46% et 41%)

1ER BAROMÈTRE



**POUR DÉCOUVRIR L'ÉTUDE COMPLÈTE,
RENDEZ-VOUS SUR :**

 **HUMANANDWORK.COM**

OCTOBRE 2022