

DEMANDEZ LE RAPPORT COMPLET

EN CLIQUANT ICI



Baromètre des DRH 2018 : la transformation des entreprises au cœur des enjeux RH ?

La troisième édition du Baromètre des DRH* met en lumière l'évolution des préoccupations et des enjeux des DRH à l'heure de la guerre des talents et d'une transformation toujours plus profonde des entreprises.

132 DRH ont été interrogés sur les principaux défis de leur profession. Différentes thématiques ont été passées au crible, comme la transformation de l'entreprise, la politique RSE, la gestion des talents, le cadre législatif et réglementaire, la digitalisation des process, la politique de rémunération ou encore la gestion des coûts.

Les principaux enseignements du Baromètre des DRH 2018 :

- **Le rôle de la fonction RH dans l'accompagnement des projets de transformation est au cœur des préoccupations.** 85% des répondants considèrent qu'il s'agit d'une des trois priorités de leur fonction, voire une priorité absolue pour plus de 60% d'entre eux.
- **En termes de gestion des talents :** attirer, retenir et favoriser l'engagement est l'une des 3 priorités pour 82% des répondants. En outre, la mesure de "l'engagement des salariés" est perçue comme une priorité pour 87% des répondants.
- **En termes de RSE :** la qualité de vie au travail (89%), l'égalité femmes/hommes (72%) et la non-discrimination au travail (61%) sont les thématiques qui focalisent l'attention.
- **En termes de gestion des coûts :** pour 88% et 54% des répondants, respectivement, la maîtrise et la réduction des coûts sont des sujets prioritaires.
- **En termes de digitalisation :** la digitalisation des process de recrutement à 69%, de formation, et de gestion des emplois et des compétences à 67% sont vus comme des projets majeurs en 2018.

**Enquête menée en janvier 2018 sur la base d'un questionnaire en ligne adressé aux DRH d'entreprises de toutes tailles et de tous secteurs.*

En effet, la transformation des entreprises, la digitalisation des processus et la robotisation des tâches nécessitent de nouvelles compétences, des formes d'organisation plus agiles, un rôle accru du leadership, d'autres formes de pilotage opérationnel, plus d'anticipation sur l'émergence de nouveaux besoins des opérationnels et des attentes des salariés.